

# 事務所だより

第197号  
発行所  
藤田社会保険  
労務士事務所  
京都市伏見区

## 働く女性の健康管理

### マニュアルを公表

女性の就業率の増加に伴って、女性の健康課題への対応の重要性が高まっています。

現在、企業の健康支援は生活習慣病予防としてのメタボリックシンドローム対策など、どちらかというところ男性基準の対策が中心です。令和6年に経済産業省が行った女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失の試算は『約3.4兆円』と推計されています。

他方、厚生労働省検討会（労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会）が令和7年12月にとりまとめた報告書では、定期健康診断の一般健康診断問診票に女性特有の健康課題に関する質問項目を追加すべきであり、個々の労働者と事業者を繋ぐ観点から、望ましい対応をマニュアル等に示す

こととされました。

そこで、令和8年1月に健康機関向けと事業者向けに『女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル』が公表されました。

### マニュアルの内容等

『女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル』は、事業者が女性特有の健康課題で困難を抱える女性労働者にどのような対応をすればよいか、望ましい職場環境改善の取組みや参考情報を取りまとめたもので、その目次は次のとおりです。

#### 《目次》

・女性特有の健康課題（月経困難症、過多月経症、更年期

障害など）の基本情報

・取組みにあたっての手順や留意事項、安衛法上の位置付け、個人情報保護の保護など

・準備（管理職・社員研修、相談窓口の設置、休暇・勤務制度の見直し・整備など）

・専門医を受診した労働者からの相談対応

・職場環境の改善（具体的な業務上の配慮、支援の実施）

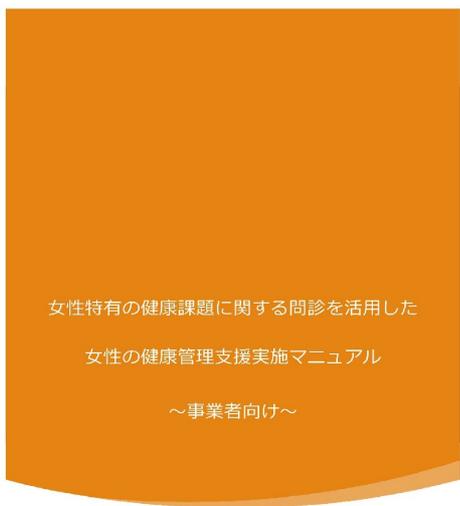
・Q&A（制度の目的と企業役割、従業員への対応と環境整備など）

・参考資料：労働者や事業者が利用できる支援制度・機関の紹介

### マニュアルの活用

女性特有の健康課題で困っている従業員が、男性上司に申し出ることを躊躇する場面がしばしば見受けられます。このような場合、従業員に対してどのような対応が望ましいのか判断に迷うことはありませんか。

この機会に本マニュアルを活用しながら、企業全体で女性従業員が働きやすい職場環境を積極的に整備していきましょう。



女性特有の健康課題に関する問診を活用した  
女性の健康管理支援実施マニュアル  
～事業者向け～

厚生労働省

## アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

### 給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

### 給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続き等の関連手続もサポートいたします。

### 給与計算代行 + 顧問契約

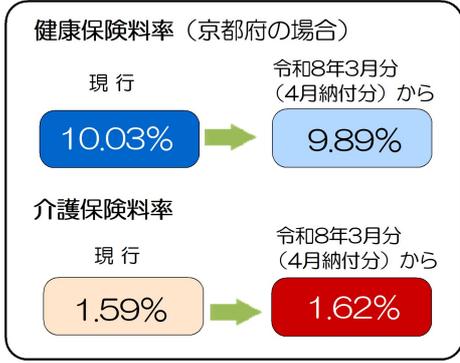
給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

# 協会けんぽの保険料率が変わります

全国健康保険協会の保険料率は、一年ごとに都道府県単位で加入者の医療費に基づいて算出されています。

本年3月分から適用される保険料率（京都府）は、次のとおりです。



- 健康保険料率は0.14%引き下げとなります。
- 介護保険料率は0.03%引き上げとなります。
- 子ども・子育て拠出金率（全額事業主負担）は、前年と同率（0.36%）です。
- いずれも令和8年4月納付分からです。
- 新たに4月分（令和8年5月納付分）より「子ども・子

育て支援金」の納付が始まります。令和8年度は0.23%です。

保険料率は、全国健康保険協会ホームページに掲載されている「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」をご参照ください。

## 令和8年度の

### 雇用保険料率

厚生労働省は、令和8年度の一般の事業の雇用保険料率を全体で1.45%から1.35%に引き下げることを決定しました。2年度連続での引下げとなります。

3月の労務手続  
「提出先・納付先」

- 10日  
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）  
〔公共職業安定所〕
- 16日まで  
○所得税の確定申告受付  
〔税務署〕

Q 私は、今年4月から従業員3名を採用して会社の経営を始めようと準備中です。残業等には36協定の届出が必要と聞きました。過半数代表者の選出で気を付けることがありますか

### 36協定届の過半数代表者

A 36協定の過半数代表者の選出ポイントは、次の2点です。

- ①、労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと  
管理監督者とは、一般的には部長や工場長等、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者です。  
過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けてください。
- ②、36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにして、投票や挙手等により選出すること  
過半数代表者を選出するための正しい選出手続きは、投票や挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議等です。ただし、労働者の過半数がその者を支持していることが明確なことが必要です。選出は、全労働者が手続きに参加できるようにします。  
社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合、協定は無効です。改めて36協定締結の過半数代表となることの信任を得ることになります。  
また、会社の代表者が特定の労働者を指名する等、使用者が選出した過半数代表者との36協定は、過半数代表者が適正に選出されていないとして、36協定自体が無効になり、時間外・休日労働をさせた時点で労基法違反となります。

○31日  
健保・厚生保険料の納付  
〔郵便局または銀行〕

- 健康保険印紙保険料受払等報告書の提出 〔年金事務所〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 〔公共職業安定所〕



### 編集後記

今年は2月中旬からスギ花粉に悩まされ、3月上旬も花粉飛散量はしばらく多いでしょう、との悲しい情報が…。まだまだマスクが手放せません。 (ぎん)

## 藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017  
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503  
TEL・075-611-5300  
FAX・075-644-6922  
e-mail :  
fujita.office-1@k-fujita-sr.co  
URL http://k-fujita-sr.com