

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています  
ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

2026 年 2 月号

## Dプロニュース

ご連絡先：

〒231-0013

横浜市中区住吉町 4-45-1 関内トーセイビルⅡ 10 階

TEL：045-226-5482 FAX：045-226-5483

E-Mail：[info@d-produce.com](mailto:info@d-produce.com)

HP：<https://www.d-produce.com>



### 高齢者の労働災害防止のための 指針案について

高齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会で「高齢者の労働災害防止のための指針」の案が示されました。指針は、令和8年2月に公示され、令和8年4月1日より適用される予定となっています。

#### ◆「高齢者の労働災害防止のための指針」とは

この指針は、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めなければならない措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るためのものです。

#### ◆事業主が講ずべき措置

以下の1～5に掲げる事項について、各事業場における高齢者の就労状況や業務の内容等の実情に応じて、国、関係団体等による支援も活用して、実施可能な対策に積極的に取り組むことが必要とされます。

##### 1 安全衛生管理体制の確立等

- ① 経営トップによる方針表明及び体制整備
- ② 高齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

##### 2 職場環境の改善

- ① 身体機能の低下を補う設備・装置の導入
- ② 高齢者の特性を考慮した作業管理

##### 3 高齢者の健康や体力の状況の把握

- ① 健康状況の把握
  - ② 体力の状況の把握
  - ③ 健康や体力の状況に関する情報の取扱い
- 4 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応
- ① 個々の高齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置
  - ② 高齢者の状況に応じた業務の提供
  - ③ 心身両面にわたる健康保持増進措置
- 5 安全衛生教育
- ① 高齢者に対する教育
  - ② 管理監督者等に対する教育

#### ◆労働者と協力して取り組む事項

事業者は、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努める必要があり、個々の労働者は、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下で取り組みを進めること。

高齢者に安心して活躍してもらえるよう、公示された指針をもとに、必要な措置を講じていきましょう。

【高齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_62749.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_62749.html)

## 2026 年4月施行 女性活躍推進法改正のポイント

女性活躍推進法について、2025 年 12 月 23 日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が公布されました。

これは、2026 年4月1日の改正法施行に向け、企業に求められる対応内容や情報公表の考え方を具体的に示したものです。

### ◆新たに義務付けられた情報公表

改正省令・指針により、企業が公表すべき情報の内容が拡充されます。特に、女性管理職比率の公表義務が拡大され、従業員 101 人以上の企業も対象となります。これまで義務とされてきた男女間賃金差異の公表に加え、職業生活に関する機会の提供の状況や、仕事と家庭の両立支援に関する取組実績についても、企業の実情に応じて公表することが求められます。

### ◆公表が求められる具体的な項目

義務付けられる主な情報項目は以下のとおりです。

- ・男女間賃金差異
- ・女性管理職比率

これらは、従業員数 101 人以上の企業すべてで義務化されます。加えて、選択して公表する項目として次のようなものがあります。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供実績（採用割合、係長級における女性比率など）
- ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績（男女別育児休業取得率、有給休暇取得率など）

これらは企業ごとの事情に応じて、複数選択して公表します。

初回の「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事

業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。公表は自社ホームページまたは厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」などを活用し、年1回以上の更新が求められます。

【厚生労働省「女性活躍推進法が改正されました！ 男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大 女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001620180.pdf>

## 認定事業者マーク「こまもろう」を制定 ～子ども性暴力防止法施行まであと1年

子ども性暴力防止法（学校設置者等および民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律）の施行が令和8年 12 月 25 日に決まり、こども家庭庁は、昨年 12 月 25 日に、国から認定を受けた事業者が表示する「こまもろうマーク」を発表しました。

### ◆「日本版DBS」とは

子ども性暴力防止法の施行と同時に、「日本版DBS」が運用開始となります。「日本版DBS」とは、子どもと接する仕事に就く人の性犯罪歴を確認する制度です。この制度は、学校（幼稚園、小中高など）や認可保育所、障害児施設など、公立・私立を問わずすべての施設や事業者が義務の対象となります（法定事業者）。また、放課後児童クラブや学習塾、スポーツクラブ、認可外保育事業などの民間事業者は、こども家庭庁に申請し、認定を受けた場合に対象となります（認定事業者）。

### ◆法施行に向けた取組み

「こまもろうマーク」には、「認定事業者マーク」と「法定事業者マーク」の2種類があります。これらのマークは、法に定められた基準を満たす施設・事業者のみによって表示されます。いずれも施設の入口や受付、ウェブサイト、募集広告、求

人広告などに表示されることで、子どもや保護者等が自然と目にし、子どもへの性暴力を防ぐ取り組みを行っていることを認識できる環境づくりを進めるものとしています。

今後、こども性暴力防止法の施行に向けて「こまろうマーク」を幅広く周知し、子どもに対して教育・保育などを行う事業者においては、このマークや「日本版DBS」を活用し、子どもを性暴力から守るための環境整備や取り組みを行っていく必要があります。

【こども家庭庁「こども性暴力防止法の事業者マーク(こまろうマーク)の策定について」】

[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/80127231-8582-476e-a6e7-9347e725ed96/3457ec29/20251226\\_policies\\_child-safety\\_efforts\\_koseibouhou\\_23.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/80127231-8582-476e-a6e7-9347e725ed96/3457ec29/20251226_policies_child-safety_efforts_koseibouhou_23.pdf)

【こども家庭庁リーフレット「こども性暴力防止法」スタートします。】

[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/80127231-8582-476e-a6e7-9347e725ed96/8ed72261/20251225\\_policies\\_child-safety\\_efforts\\_koseibouhou\\_12.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/80127231-8582-476e-a6e7-9347e725ed96/8ed72261/20251225_policies_child-safety_efforts_koseibouhou_12.pdf)

## 2月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

2日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで> [税務署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 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

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで> [税務署]  
※なお、還付申告については2月14日以前でも受付可能。

28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出 [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙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]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期> [郵便局または銀行]  
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

## 編集後記

社会保険労務士法人D・プロデュースの仲田です。

年が明けたと思ったら、あっという間に2月を迎えました。

年末年始の慌ただしさが落ち着き、少しずつ日常のリズムが戻ってきた頃ではないでしょうか。

私事ではありますが、年末年始は地元・沖縄へ帰省しました。

家族とゆっくり食事をしたり、何気ない会話を交わしたりと、普段はなかなか取れない時間を過ごすことができました。

また、久々に会う友人たちとも時間を共にし、気がつけば朝まで語り合う日が続いていました。正直なところ、体はあまり休まっただとは言えませんが、何も気にせず笑い合える時間は、私にとっ

とても良い息抜きとなり、  
気持ちの面ではしっかりとリフレッシュすることが  
できました。

その中には、18 時に予約したお店に全員が揃っ  
たのが 19 時半だった、ということもあり、  
久しぶりに「沖縄らしさ」を感じ、思わず笑ってし  
まいました。

また、ふとしたタイミングで、来月の 3 月で横浜に  
来てからちょうど 1 年が経つことに気がつきまし  
た。

振り返ってみると、本当にあっという間ではあり  
ましたが、  
短いようでいて、記憶に残る出来事の多い、とて  
も濃い一年間だったと感じています。

慣れない環境の中で戸惑うこともありましたが、  
日々の業務を通じて顧問先の皆さまから多くの  
ご相談やお話を伺う中で、  
働き方や考え方は、人や環境によって本当に多  
様であるということを、あらためて実感する場面  
が多くありました。

その一つひとつが自分自身の視野を広げ、少し  
ずつではありますが、仕事への向き合い方や考  
え方にも変化が生まれた一年間だったように思  
います。

業務においても、法令に基づいた対応が前提と  
なる中で、それぞれの職場や状況に合った形を、  
一緒に考えていくことが大切なのだと感じていま  
す。

そうした視点を大切にしながら、これからも皆さ  
まに寄り添い、状況に応じたサポートを行ってい  
きたいと思っております。

まだ寒い日が続きますので、どうぞ体調にはお  
気をつけてお過ごしください。