

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の改正と周知について



厚生労働省労働基準局
安全衛生部労働衛生課

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の改正（令和2年） ～概要～

1. 改正のポイント

① 従来の労働者「個人」から「集団」への健康保持増進措置の視点を強化

現行の指針では健康測定の結果、生活習慣上の課題を有する労働者を主な対象として、運動指導や保健指導等を実施する視点が強い内容となっている。

今回の改正では、幅広い労働者の健康保持増進が促進されるように、直ちに生活習慣上の課題が見当たらない労働者も対象に含まれ、一定の集団に対して活動を推進できるように「ポピュレーションアプローチ」の視点を強化する。

② 事業場の特性等に合った健康保持増進措置への見直し

現行の健康保持増進措置は、①健康測定（生活状況調査、医学的検査等）、②産業医等による指導票の作成、③個人の状況に応じた運動指導、保健指導等を各専門家より実施という流れで構成されており、定型的な内容を示している。しかし、事業場がこの内容に取り組むことは時間や費用等の観点からハードルが高く、結果的に浸透していない。

今回の改正では、事業場の規模や事業等の特性に応じて健康保持増進措置の内容を検討し、実施できるように見直す。

③ 健康保持増進措置の内容を規定する指針から、取組方法を規定する指針への見直し

②のとおり、健康保持増進措置を事業場の特性等に応じて実施できるものとする一方、事業場で健康保持増進対策を推進するにあたっては指針に基づく進め方（PDCAサイクル）に沿って確実に実施することを求めるものとする。

現行の指針では、健康保持増進対策の推進に関して、事業者の表明や目標の設定等の進め方に関する言及はあるものの、各項目については具体的な記載となっていない。今回の改正では、指針に基づく措置内容について柔軟化する一方、PDCAの各段階で事業場に取り組むべき項目を明確にし、事業場が健康保持増進対策に取り組むための進め方を規定する指針へ見直す。

2. 適用日

令和2年4月1日

事業場における労働者の健康保持増進のための指針～健康保持増進対策の進め方～

推進に当たっての留意点

労働者「個人」と「集団」への措置を効果的に組み合わせ

健康増進無関心層への取組や事業場の文化・風土醸成

労働者の高齢化を見据えた若年期からの運動の習慣化等

※ 中長期的視点に立って、継続的・計画的に推進

※ 各事業場の実態に即した適切な体制・内容で実施

① 健康保持増進方針の表明

② 推進体制の確立

- ◆ 事業場内の推進スタッフ ◆ 事業場外資源
- ・ 産業保健スタッフ
…労働衛生等の知識を有している産業医等、衛生管理者等、保健師等
- ・ 人事労務管理スタッフ等
- ・ 健康保持増進に関する支援を行う機関
…労働衛生機関、中央労働災害防止協会、スポーツクラブ等
- ・ 医療保険者
- ・ 地域資源
…地域の医師会、歯科医師会、地方公共団体等
- ・ 産業保健総合支援センター

③ 課題の把握

④ 健康保持増進目標の設定

- ◆ 把握した課題や過去の目標の達成状況を踏まえて設定

⑤ 健康保持増進措置の決定

- ◆ 健康保持増進方針、課題、健康保持増進目標、事業場の実情を踏まえ決定

⑧ 実施結果の評価

- ◆ 実施結果等を評価し、新たな目標や措置等に反映

⑦ 健康保持増進計画の実施

- ◆ 健康保持増進計画に沿って、健康保持増進措置を実施

① 労働者の健康状態の把握

- ・ 健康診断や必要に応じて行う健康測定(生活状況調査・医学的検査等)等により把握

② 健康指導等の実施

- ・ ①を踏まえ、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、口腔保健指導、保健指導等の健康指導を実施
- ・ その他、健康教育、健康相談、健康保持増進に関する啓発活動や環境づくり等を実施

⑥ 健康保持増進計画の作成

- ◆ 健康保持増進措置の内容・実施時期、健康保持増進計画の期間、実施状況の評価・計画の見直し等に関する事項を含む計画を作成

<背景>

- 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」(昭和63年9月1日健康保持増進のための指針公示第1号。以下「THP指針」という。)において、健康保持増進対策の推進体制を確立するための事業場外資源として、医療保険者を位置づけており、事業場における健康保持増進に係る課題の把握や目標の設定等の際には、医療保険者から提供される情報等、客観的な数値を活用することが望ましい旨、示している(これらの内容は令和2年3月31日のTHP指針改正で位置づけ。)
 - 「経済財政運営と改革の基本方針2019～「令和」新時代:「Society 5.0」への挑戦～」(令和元年6月21日閣議決定)等において、「生まれてから学校、職場など生涯にわたる健診・検診情報の予防等への分析・活用を進めるため、マイナポータルを活用するPHRとの関係も含めて対応を整理し、健診・検診情報を2022年度を目処に標準化された形でデジタル化し蓄積する方策も含め、2020年夏までに工程化する。」等と記載されており、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)事業主健診データをマイナポータルで本人に提供することが求められている。
 - 40歳以上の労働者の事業主健診データについては、高齢者の医療の確保に関する法律(昭和57年法律第80号)に基づき、保険者が事業主に対して安衛法に基づく定期健診結果の提供を求めることができることとなっており、また、事業主は求めに応じて提供しなければならないこととなっている。保険者に提供した健診データについては、令和3年3月より、順次、特定健診データとしてマイナポータル等で労働者や医療機関が閲覧できるようになる予定である。しかし、法令上不要となっている同意取得の問題等により、中小企業等から保険者(協会けんぽ)への事業主健診データの提供が進んでいないとの指摘がある。
- <高齢者の医療の確保に関する法律>
第27条(略)
- 2 保険者は、加入者を使用している事業者等又は使用していた事業者等に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働安全衛生法その他の法令に基づき当該事業者等が保存している当該加入者に係る健康診断に関する記録の写しを提供するよう求めることができる。
 - 3 前2項の規定により、特定健康診査若しくは特定保健指導に関する記録又は健康診断に関する記録の写しの提供を求められた他の保険者又は事業者等は、厚生労働省令で定めるところにより、当該記録の写しを提供しなければならない。
- 保険者に事業主健診データを提供することは、PHRの推進やコラボヘルス等の推進による労働者の健康保持増進につながり、さらに、労働者が健康になることによって企業の労働生産性向上や経営改善・経済成長にもつながるため、労働者・事業者双方にメリットがあると考えられる。

<今後の対応の方向性>

上記の趣旨等を踏まえ、労働者の健康保持増進の措置として、保険者との連携をより一層推進する。

(1) 運用上の対応

- ・ 事業者の同意なしで健診機関から保険者に直接健診結果を送るための条項を盛り込んだ、事業者と健診機関の契約書のひな形を作成し、健診機関から保険者に健診データを直接送ることを推進する。
- ・ 健診機関から保険者を経由してマイナポータルで提供されるまでの健診データの流れをスムーズにするために必要な保険者番号や被保険者番号等を健診時に取得するため、その記載欄を設けた問診票のひな形を作成し、その使用を推進する。
- ・ 安衛法の定期健診時に、運用上、定期健診と特定健診の全項目を一体的に実施することを推進する。また、血糖検査の取扱いを特定健診に揃える。

(2) THP指針の充実・強化

- ・ THP指針に、保険者に事業主健診データを提供すべき旨等を規定する方向で検討する。

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の改正（令和3年）

～概要～

1. 改正のポイント

- 事業者と医療保険者とが連携した健康保持増進対策がより推進されるよう、基本的考え方に、コロナヘルスの推進が求められていることを記載した。
- 健康保持増進措置の検討に当たって、法に基づく定期健康診断の結果等を医療保険者に提供する必要があること及びそのデータを医療保険者と連携して事業場内外の複数の集団間のデータと比較して取組の決定等に活用することが望ましいことを記載した。
- 個人情報の取扱いについて、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者が当該記録の写しを医療保険者に提供することは、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）に基づく義務であるため、第三者提供に係る本人の同意が不要であることを記載した。

2. 適用日

令和3年4月1日

リーフレットによる周知啓発

事業者の皆様へ

コラボヘルスを推進してください

改正「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（THP指針）が令和3年4月1日に適用されます。

事業者が保険者と連携した健康保持増進に取り組むことにより、**労働災害の防止、企業の生産性向上等につながる**ことを踏まえ、THP指針を改正しました。

THP指針において、事業者は、健康保持増進に取り組むにあたり、労働衛生機関、中央労働災害防止協会、スポーツクラブ、保険者等と必要に応じて連携することとされています。

一方、保険者から40歳以上の労働者の安衛法に基づく健康診断の結果を求められた事業者は、当該結果を保険者に提供しなければならないこととされています。また、保険者に提供された健康診断の結果は特定健診情報としてマイナポータルを用いて労働者本人が閲覧できるようになります。

保険者に健康診断の結果を提供することで、マイナポータルを用いて労働者が自らの健康データの変化を把握できるようになり、労働者自らの健康管理に役立ちます。さらに、事業者が保険者と連携してコラボヘルスに取り組むことにより、労働者の健康保持増進につながり、これらの取り組みにより、労働者が健康になることが期待されます。

* コラボヘルスとは、・・・保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者の予防・健康づくりを効率的・効果的に実行することです。

改正概要

- 1 コラボヘルスの推進が求められていることを基本的考え方に追記したこと。
- 2 健康保持増進措置の検討に当たり、
 - ・ **健康診断の結果を保険者に提供する必要があること**
 - ・ **保険者と連携して事業場内外の複数の集団間のデータを比較し、健康保持増進に係る取組の決定等に活用することが望ましいこと**としたこと。
- 3 **保険者から40歳以上の労働者の安衛法に基づく健康診断の結果を求められた場合に、事業者が当該結果を保険者に提供することは、法律に基づく義務**であるため、第三者提供に係る本人の同意が不要であることを明示したこと。

取り組んでいただきたいこと

- 保険者から健康診断の結果を求められた場合は提供してください。
 - － 法律に基づく義務の場合は、第三者提供に係る本人同意は不要です。
 - － 法律に基づかない場合は、労働者本人の同意を得る必要があります。
- 「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」にある事例も参考に、労働者の健康状況に応じて、健康保持増進対策を実施してください。

(※) 保険者とは、健康保険組合や全国健康保険協会（協会けんぽ）等のことで、THP指針においては「医療保険者」と表記しています。

- 令和3年改正のTHP指針について、全国の労働局・労働基準監督署から事業者に対し、リーフレットを配付し、医療保険者と連携した健康保持増進に取り組んでいただくよう、周知啓発を行う予定。

<主な内容>

コラボヘルスを推進するため、

- ・ 保険者から健康診断の結果を求められた場合は提供いただきたいこと
- ・ 「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」にある事例も参考に、労働者の健康状況に応じて、健康保持増進対策を実施いただきたいこと

「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」

～事業場における労働者の健康保持増進のための指針～

職場における心とからだの 健康づくりのための手引き

～事業場における労働者の
健康保持増進のための指針～

2021年3月



TOTAL HEALTH PROMOTION PLAN

- 事業場がT H P 指針に基づく健康保持増進対策に取り組む際の参考となるよう、積極的に取り組む事業場の事例の収集・調査を行い、ポイントやノウハウを、手引きとしてとりまとめたもの。

(厚生労働省H P) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00012.html

<構成>

I. T H P 指針の解説

1. 趣旨
2. 健康保持増進対策の基本的考え方
3. 健康保持増進対策の推進に当たっての基本事項
4. 健康保持増進対策の推進に当たって事業場ごとに定める事項
5. 健康保持増進対策の推進における留意事項

II. T H P 指針に沿った事業場の取組事例

1. 出前教室を活用した労働者の健康づくり
2. 事業者のリーダーシップで健康づくりに取り組む風土醸成
3. メンタルヘルス対策からはじめる労働者の健康意識改革
4. スポーツクラブを活用した運動意識の向上
5. 高齢の労働者が健康で働き続けるための体力年齢測定
6. 定期的な歯科健診を通じた歯と口の健康づくり
7. 健康保険組合との二人三脚による職場環境改善・喫煙対策

「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」

～事業場における労働者の健康保持増進のための指針～

○ 医療保険者との連携事例（II. T H P 指針に沿った事業場の取組事例より）

製造業
1,000人以上
コロボヘルス

7. 健康保険組合との二人三脚による職場環境改善・喫煙対策

企業の基本情報

業種	製造業（化学工業）	
平均年齢	41.0歳	
労働者数	約26,000人	
事業場内の推進スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業医 8人 ・ 保健師 10人 ・ 看護師 4人 ・ 人事労務担当者（本社・各事業部） 	
活用している事業場外資源	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康保険組合（禁煙支援への補助、健康フェアなど） 	



取組のポイント

取組前の状態

- 組織ごとの状況が異なり、全社統一の施策が効果を発揮しづらい状況
- 労働者の喫煙率が全国平均より10%程度高い

活動内容

- 組織ごとのデータを活用した「職場環境改善」
- 健康保険組合と連携した「喫煙対策」

取組後の状態

- 喫煙率は年々低下し、平成27年比マイナス5%
- 課題解決に向けた具体的な取組ができていると、各部門担当者から高評価

0. 取組のきっかけ

- 本業である美容関連事業による社会課題の解決などが使命であり、この使命の実現には、労働者やその家族の健康が不可欠。このため、労働者の健康保持増進を事業者が支援していくことを明確にするため、健康宣言を作成

1. 方針の表明

- 「健康宣言」において、社員やその家族が自ら美しく健やかに生活するための取組を推進することを、事業場内外に表明。また、同宣言の行動指針において、健康保険組合と協働し、労働者や家族の取組を積極的にサポートすることを併せて表明

2. 体制構築

- 人事担当役員が健康管理責任者（CWO：Chief Wellness Officer）を兼任
- 事業場内の推進スタッフ（「企業の基本情報」参照）を複数のプロジェクトチームに分け、これらを統括するProject Management Office（PMO）を設置
 - ・ PMO：産業医2人、人事労務担当者1人
 - ・ プロジェクトチーム：産業医、保健師、看護師、人事労務担当者
- 毎月1回、事業場内の推進スタッフと健康保険組合が、取組の進捗状況や、新取組の立案などを行う「コロボヘルス会議」を実施

3. 課題を踏まえた計画の作成

- 6つの重点施策（「美しい生活習慣づくり」「女性の健康づくり」「メンタルヘルス」「喫煙対策」「がん対策」「働き方改革と職場環境改善」）を設定し、それぞれの課題を把握
- 「職場環境改善」では、事業や業務が多様で組織ごとの状況が異なるため、全社統一の施策ではなく、各組織で課題（長時間残業者が減らない、コミュニケーション不足になりがちなど）を把握。これに対する取組や目標を検討し、計画を策定
- 「喫煙対策」では、労働者の喫煙率が全国平均より10%程度高いという課題を把握。喫煙率10%台などの目標を立て、取組を検討し、計画を策定

4. 取組の実施

①組織ごとのデータを活用した「職場環境改善」

- 保健師・看護師には担当部門が割り当てられており、健康保険組合提供のレセプトデータなどから全体的な傾向を把握しつつ、定期健康診断結果、休務データ、長時間残業データなどの分析を実施し、フィードバックシートを作成
- このフィードバックシートを用いて、保健師・看護師が担当する部門の部門長などに分析結果や課題を説明。その際には、課題解決のための施策をセットにして提案
- 施策の提案時には、部門長からデータには表れていない悩みなども聞き取り、更なる課題の把握を行い、別途施策を検討することもある（施策の例）運動セミナー、メンタルヘルスのe-learning、外部講師による講演など

②健康保険組合と連携した「喫煙対策」

- この禁煙支援を事業者・健康保険組合にて協働して実施

事業者の取組	健康保険組合の取組
<ul style="list-style-type: none"> ● 「吸えない環境づくり」の推進・段階的整備 <ul style="list-style-type: none"> 段階1 世界禁煙デーのみの禁煙 段階2 敷地内禁煙 段階3 労働時間内禁煙 ● 「喫煙習慣あり」の社員へCWO（2参照）からダイレクトメール送付 	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁煙外来費用の全額補助（ナッジ活用） <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「段階3 労働時間内禁煙」にあわせてタイミングで実施 ▶ 期間・人数を限定し、「●●年限定」「先着○○名限定」という文言を盛り込んだ申請書を配布

取組を成功させるためのポイント

＜各現場に寄り添った形での施策の提案・推進＞

- 限られた資源の中で、健康保持増進対策を推進していくには、健康保険組合とも協力し、健診結果、レセプトデータなどを分析することにより、健康課題を的確に把握し、それに対する効果的、効率的な解決策を検討し、実施することが重要
- 経営層をはじめ、各事業場のマネジメント層、社員の理解、協力が欠かせないので、健康管理部門が主体となり、それらに対する啓発も含めて、様々な施策を推進していくことが効果的

5. 取組の結果・評価

- 「職場環境改善」では、課題だけでなく施策をセットで提案することにより、スピーディな施策展開に結びついている。部門長や担当者からは、課題解決に対して具体的に取組むことができるとポジティブなコメントを得ている
- 「喫煙対策」では、実施の期間やタイミングを工夫することで効果が出ており、喫煙率は年々低下し、平成27年比マイナス5%となった。目標（喫煙率10%台）達成に向け、引き続き取り組んでいく

取組にあたって苦労した点

- 様々な業種のグループ会社があり、職種も多様であることから、画一的な対応では限界がありました。会社・職種ごとの特性を踏まえて、施策内容、実施要領を構築する点に苦労しました

これから取り組む事業場へのアドバイス

- 具体的な取組は細分化したプロジェクトで推進する一方、全体を効率的・効果的にマネジメントする必要があります。オーナーとなる統括組織・会議体を配置し、各プロジェクトの進捗管理、連携強化を図ることにより、健康保持増進対策を円滑に推進できていると思います



喫煙率の推移（平成27年～令和元年）