

Total
Health
Promotion Plan

改正THP指針について



独立行政法人 労働者健康安全機構 JOHAS
Japan Organization of Occupational Health and Safety

昭和63年の改正労働安全衛生法によって定められた「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が、令和3年2月8日に改正されましたので、その推移とともに指針について解説いたします。

資料作成

特定非営利活動法人健康経営研究会 理事長 岡田 邦夫

令和3年7月

昭和63年の改正労働安全衛生法によって定められた「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が、令和3年2月8日に改正されましたので、その推移とともに指針について解説いたします。

改正THP指針について

1. THPの歴史的推移
2. THP指針改正の背景
3. 改正THP指針の概要
4. 好事例の紹介

健康保持増進の推移

労働人口の急速な高齢化が、中高年齢労働者の健康保持、労働力維持が企業にとって重大な課題

昭和54年7月 労働省「中高年齢労働者健康管理事業補助制度実施要項」を策定
SHP (Silver Health Plan)

ストレス関連疾患で、若年者の休業が増加 年齢の制限をなくし、心とからだの健康づくりに

昭和63年9月 改正労働安全衛生法
THP (Total Health Promotion Plan)

「健康保持増進のための指針」公示第1号(昭和63年9月1日)

THP指針に基づく健康保持増進が一部の大企業のみ限定 中小規模事業場でも可能な健康づくりに

平成19年 11月30日 健康保持増進のための指針公示第4号

平成27年 11月30日 健康保持増進のための指針公示第5号

令和02年 3月31日 健康保持増進のための指針公示第7号

令和03年 2月 8日 健康保持増進のための指針公示第8号

健康保持増進については、昭和54年7月に、働く人の高齢化を見据え、中高年齢労働者の健康保持、労働力維持が企業にとって今後重大な課題になることから、労働省(現厚生労働省)は「中高年齢労働者健康管理事業補助制度実施要項」を策定し、Silver Health Plan(SHP)を実施することになりました。

また、その後、若年者のストレス関連疾患による休業者が増加したことから、すべての年齢の労働者を対象とした心とからだの健康づくりを推進するため、労働安全衛生法を改正し、Total Health Promotion Plan(THP)を推進することになりました。この時に、同法で指針を策定することが明記され、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が公示されました。

その後、大企業を中心にTHPは推進されましたが、中小規模事業場にも普及啓発するために、指針が順次改正され、当初の運動負荷試験、運動機能検査等を含む「健康測定」の実施の負担を軽減するために、健康診断を活用した「心とからだの健康づくり」を進めることになりました。

SHPからTHPへ

1979年 (昭和54年) 労働省提唱	SHP (Silver Health Plan) 3中高年齢労働者の健康づくり運動を企業内において推進 「中高年齢労働者健康管理事業補助制度実施要項」	1) ヘルス・チェック実施体制の整備 2) 健康づくり運動を担う指導者の養成 3) 健康づくりプログラムの作成と提供 4) ヘルスケア・トレーナーによる事業場への出張指導 5) 健康づくりの必要な施設の整備 ⇒「運動負荷試験」
1988年 (昭和63年) 改正労働安全衛生法	THP (Total Health Promotion Plan) 全ての年齢の労働者を対象とした心とからだの健康づくり	1) 健康保持増進のための6種類のスタッフの養成 2) 事業者による各種健康指導など 3) 労働省の助言、指導および援助 ⇒「健康測定と健康指導」
2007年 (平成19年) 改正指針	【第一段階】 産業医による全般的な指導を行い、これをもとに必要があれば 【第二段階】 運動指導、保健指導等必要な健康指導を実施	指導内容が複数の労働者に共通する場合は、当該共通部分について個別指導ではなく複数の労働者に対し一に指導することも可能
2020年 (令和2年) 改正指針	<ul style="list-style-type: none"> ・「個人」から「集団」へ健康保持増進措置の視点を強化 ・事業場の特性等にあった健康保持増進措置への見直し ・措置内容の規定から取組方法を規定する指針へ 	⇒ポピュレーションアプローチ ⇒「健康測定」、「健康指導」ハードルが高い ⇒PDCAサイクル
2021年 (令和3年) 改正指針	<ul style="list-style-type: none"> ・医療保険者との連携＝コラボヘルス ・定期健康診断結果の医療保険者への提供 ・定期健康診断の記録は、本人の同意が不要 (高齢者の医療の確保に関する法律に基づく事業者義務) 	「経済財政運営と改革の基本指針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)

労働者の健康づくりの推移については、この資料に示すとおりで、令和2年においては「個人」から「集団」への健康保持増進措置へ、令和3年には、医療保険者とのいわゆる「コラボヘルス」すなわち、定期健康診断結果を医療保険者に提供することが明示されました

なお、THPは、事業者の努力義務としての位置づけですが、医療保険者がTHPを実施する場合、安全衛生委員会で調査審議して了承された場合、労働安全衛生法に基づくTHPを実施したこととみなされることとされました。

健康保持増進

(健康教育)

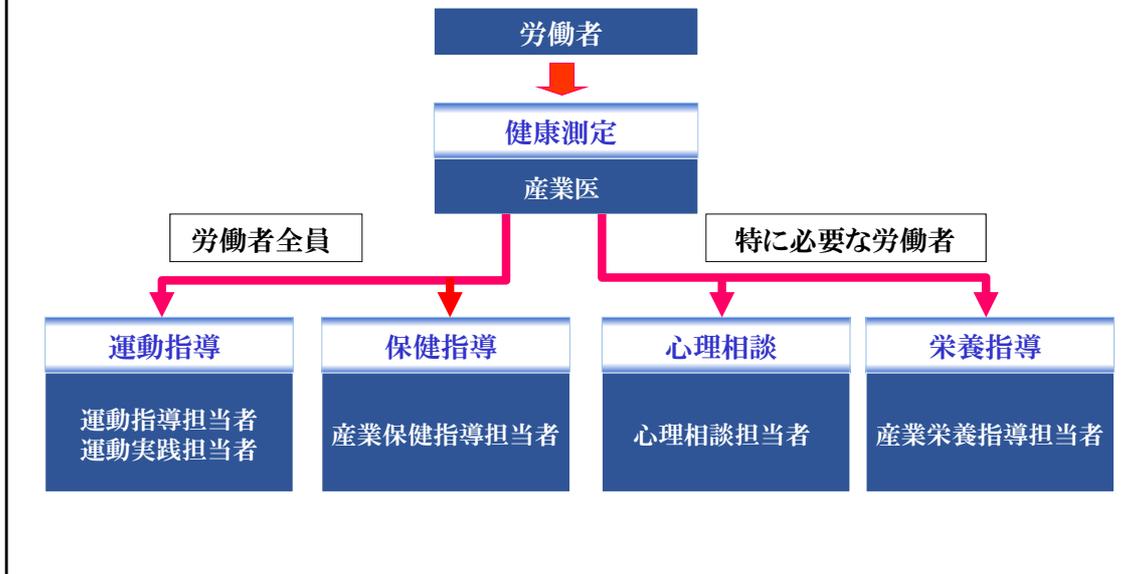
- 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう**努めなければならない**。
- 2 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持に努めるものとする。

(健康の保持増進のための指針の公表等)

- 厚生労働大臣は、第69条第1項の事業者が講ずべき健康の保持増進のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
- 70条の2 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、**必要な指導等を行うことができる**。

健康確保措置の法律根拠は、労働安全衛生法第69条に定める健康教育で、指針の公表は同70条の2に定められ、厚生労働大臣が必要な指導を行うことができると明文化されました。

事業者が行う健康保持増進措置の流れ



当初の健康保持増進措置の基本的な流れは、産業医による「健康測定」の実施とその結果に基づく健康教育です。全員に「運動指導」と「保健指導」がそれぞれ「運動指導担当者」「運動実践担当者」、「産業保健指導担当者」によって行われますが、特に必要な労働者に対しては、「心理相談」、「栄養指導」が「心理相談担当者」と「産業栄養指導担当者」によって実施されることになりました。

これらの専門スタッフは、それぞれ研修が行われ、その受講については労働省の助成がなされていました。

健康測定項目

生活状況調査	1. 仕事の内容	2. 通勤方法	3. 生活リズム
	4. 趣味・嗜好	5. 運動習慣・運動歴	6. 食生活
	7. メンタルヘルス	8. 口腔保健	9. その他
問診・診察	1. 既往歴	2. 業務歴	3. 家族歴
	4. 自覚症状	5. その他	6. 診察所見
医学的検査	1. 形態	2. 循環機能	3. 血液
	4. 呼吸機能	5. 尿・その他	
運動機能検査	1. 筋力	2. 筋持久力	3. 柔軟性
	4. 敏捷性	5. 平衡性	6. 全身持久力

健康測定の項目は、「生活状況調査」、「問診・診察」、「医学的検査」そして「運動機能検査」でした。特に、「生活状況調査」では、健康指導を実施するために詳細な内容となっています。

また、運動指導のために運動機能検査を実施し、その結果から個人合った運動を指導することになっています。

健康測定－医学的検査

形態	1. 身長	2. 体重	3. 皮下脂肪厚(上腕伸展部、肩甲骨下端部)	
循環機能	1. 血圧	2. 心拍数	3. 安静時心電図	4. 運動負荷試験
血液	1. ヘモグロビン	2. 赤血球数	3. LDL-コレステロール	
	4. HDL-コレステロール	5. トリグリセライド(空腹時)	6. 血糖又はグリコヘモグロビン	
	7.尿酸	8.クレアチニン又はBUN	9.GOT(AST)	
	10.GPT(ALT)	11. γ -GTP		
呼吸機能	1. %肺活量	2. 1秒率		
尿	1. 糖	2. 蛋白		
その他	1. 胸部レントゲン			



医学的検査には、「形態」、「循環器機能」、「血液」、「呼吸機能」、「尿」、「その他(胸部レントゲン)」があります。さらに個人のあった運動指導を行うために「運動負荷試験」が実施されることになり、その結果から安全で効果的な運動プログラムを作成し、実践的に活用することになりました。また、「運動機能検査」結果から、全身持久力ならびに筋力、柔軟性等のバランスなどを考慮した運動指導を実施するための情報としました。

経営者自身の健康に対する関心

経営者自身の健康習慣

事業場で健康づくりを推進するに際しては、経営者自身の健康に対する関心や取組むが大きな推進力となります。経営者自身の健康習慣は、職場で働く従業員の健康意識の向上にも効果的です。

過去の研究成果では、

経営者が定期的に健康診断を受診していない事業場では、「健康づくりが必要とは思わない」との考えと相関があることが明らかになっています。

事業場の健康づくりの推進のためにも、経営者自らが率先して健康診断を定期的に受診し、さらには、健康習慣を継続することが重要です。

「小規模事業場における自主的な健康保持増進対策の促進事業報告書」平成9年3月 中央労働災害防止協会

小規模事業場においても健康づくりを推進するための研究事業結果から、中小規模事業場においては、経営者自身の健康に対する関心の高さが、事業場での健康づくり風土の醸成や従業員の健康づくり意識の向上と関係があることが、明らかになり、事業場における健康意識の向上に経営者自身のヘルスリテラシーの向上が重要な要因となりうることが判明しました。

健康づくり自己点検-1(施策)

健康状況確認	事後措置	労働衛生教育	ストレス対策	実践的取組
総合的健康状況 チェック(健康測定)	専門スタッフ による総合的な指導	ライフプラン に関する講習会等	「心の問題」について の相談室、専門機関	専門スタッフのもと、健康・ 体力づくり等の実施
運動機能検査	生活状況調査結果 による指導	個人的に相談できる 窓口の設置	管理者へのストレス マネジメント研修	運動実践や食生活改善 などの習慣化の支援
生活状況調査	無所見者 に対する指導	口腔保健等の 健康教育	ストレス解消法 の指導・実施	職場内で文化活動や体育 活動ができる施設、確保
法定外健康診断	有所見者 に対する指導	一般的な労働衛生教 育、健康づくり講習会	メンタルヘルス に関する情報提供	文化活動や体育活動
定期健康診断	健康診断結果 の全員通知	法定労働衛生教育	従業員とのコミュニ ケーション	職場で分煙・口腔保健 などの保健活動
↑スタート	↑スタート	↑スタート	↑スタート	↑スタート

「職場ですすめる健康づくりマニュアル」労働省労働衛生課 監修 中央労働災害防止協会1998

これらの調査委研究事業結果から、事業場で健康づくりを推進するためには、施策と体制の2本の柱が重要であることがわかりました。施策においては、「健康状況確認」、健康診断等の「事後措置」、日ごろの「労働衛生教育」、「ストレス対策」、そして事業場内での「実践的な取組」が必要であるとされました。

健康づくり自己点検-2(体制)

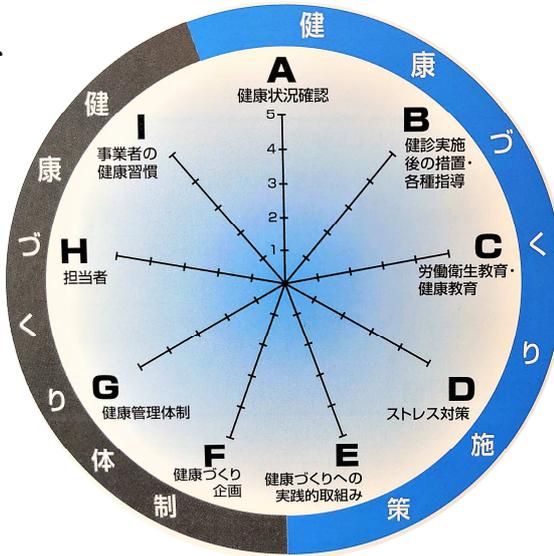
健康づくりの企画	健康管理体制	担当者	事業者健康習慣
評価に基づく健康づくりの企画	組織目標の中に健康保持増進を明示	経営トップの健康づくりへの参画	日常生活における運動習慣
中長期計画に基づく健康づくり活動	健康づくり推進委員会等の設置	運動指導担当者等のスタッフ活用	喫煙習慣がないか禁煙
健康づくりの目的や目標の設定	衛生委員会、安全衛生委員会の設置	保健師、看護師等の活用	健康を考えた食生活
健康づくりを目的とした行事	従業員の自主的サークル活動支援	産業医、衛生管理者・衛生推進者選任	健康への気配り
体育・文化行事	健康づくり担当部署	健康管理担当者の配置	定期的な健康診断の受診
↑スタート	↑スタート	↑スタート	↑スタート

「職場ですすめる健康づくりマニュアル」労働省労働衛生課 監修 中央労働災害防止協会1998

また、事業場内で健康づくりを推進するためには、体制の構築が必要不可欠であることから、「健康づくりの企画」、「健康管理体制」、「担当者」の設置、そして「事業者の健康習慣」について評価することが重要であり、できることから進めていくことが推奨されました。

安全衛生自己点検表 健康づくり

レーダーチャート



この点検表は、事業場の健康づくり活動の良否を判定するものではなく、今後の対策の手がかりとして利用するためのものです。

中央労働災害防止協会 1998年9月

事業場内の健康づくりの状況をチェックするために、「健康づくりの施策」と「健康づくりの体制」についてのレーダーチャートを作成しました。このチャートを活用して、何が今問題なのかを理解するための手助けとしました。特に、今だ十分に対処していない場合には、できるところから一步一步進めることが重要であるとなりました。

THPステップアッププラン

平成12年度から中小企業の健康づくりを直接支援する事業—THPステップアッププラン

経営者健康づくり体験セミナー

事業場トップの方にTHPの健康づくりメニューをフルセットで体験

ねらい 経営者の方々に、THPの体験を通じて、企業内の健康づくりを検討いただくため
生活状況調査、問診・診察、医学的検査、運動機能検査⇒健康指導体験、実践活動体験

対象者 従業員50人以下の事業場の経営者、又はこれに準ずる方
費用：原則としてセミナー受講料は国が負担します(会場までの交通費は含みません)。



職場健康づくり支援サービス

会社の実情に応じた計画的な健康づくりを、4年間にわたり支援し、支援サービス終了後に自主的健康づくりを進めていただくためのものです。従業員300人以下で、健康づくりに積極的な企業が対象です。

ねらい 中小企業におけるTHPの実施を4年間支援し、5年目以降の自主的健康づくりを進めていただくためのものです。

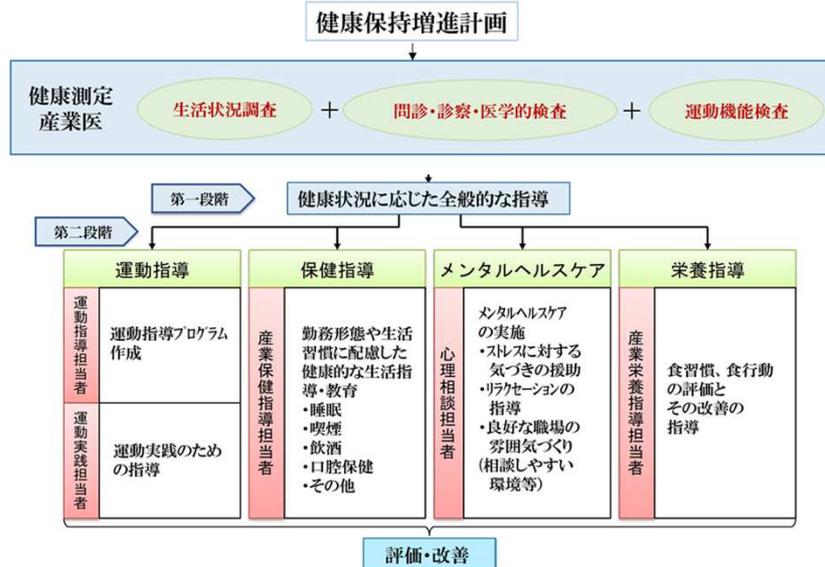
対象者 ○従業員300人以下で、対象者の定期健康診断結果を活用できる企業
○THPの導入に積極的な企業
費用：原則として費用は国が負担します(定期健康診断等の費用は除く)。

2000年度～2009年度の10年間

事業者の健康意識の向上を促すために、「THPステップアッププラン」が作成され、2000年度から10年間実施されました。

このプランは、「経営者健康づくりセミナー」と「職場健康づくり支援サービス」の2本の柱からなり、まずは経営者の健康づくり意さらに高めていただくために「経営者健康づくり体験セミナー」を受けていただき、その後、職場において、経営者の推進力で「健康づくり」を推進するものでした。

(従来) 事業場における労働者の健康保持増進のための指針
 ~健康保持増進措置の内容と各担当者の役割~



そこで、平成19年に「指針」が改正され、健康測定並びに健康教育が大幅に見直され、健康診断を活用し、2段階の健康指導が導入されることになりました。第一段階は、健康状況に応じた斉一指導を行うこととし、必要な場合には、第二段階として、「運動指導」、「保健指導」、「心理相談」そして「栄養指導」が行われることとなりました。

令和元年度 THP 指針改正

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の見直し

～背景・経緯と見直しの方向性～

第13次労働災害防止計画(平成30年2月)において、「東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催により、広く国民のスポーツへの関心が高まることを踏まえ、スポーツ庁と連携して、スポーツ基本計画(平成29年3月24日)と連動した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年健康保持増進のための指針公示第1号)の見直しを検討するなど、運動実践を通じた労働者の健康増進を推進する。」と明記されており、本指針の見直しに取り組むこととしている。



令和元年度に本指針の見直しに向けた検討委員会を設置

(1) 見直しの方向性

- ・高齢労働者が増加することを踏まえた、若い頃からの健康づくり活動の充実・強化の必要性及びその具体的な取組
- ・「スポーツ基本計画」と連動した、事業場における運動実践を通じた労働者の健康増進の取組の推進
- ・事業場における健康づくり活動が促進される実施体制、また、外部専門機関や地域保健との連携を踏まえた実施体制づくり

(2) 改正予定 : 令和元年度末までに改正予定

さて、直近においては、令和元年度と令和2年度に「指針」が改正されましたが、前者は、「第13次労働災害防止計画」ならびに「東京オリンピック。パラリンピック」開催と連動して、スポーツ庁と連携した見直しとなりました。

運動実践を通じた労働者の健康増進を推進することが目的とされ、「スポーツ基本計画」と連動した事業場における運動を実践することが必要であること、ならびに事業場内で健康づくりが推進される体制づくりが重要であるとされました。

令和元年度 THP指針改正のポイント

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

企業全体、事業場ごと、部署ごと、職種ごとを対象とした取組(ポピュレーションアプローチ)
健康保持増進に関する課題などは「集団」ごとに異なるので、実態に即した取組が重要

事業場の特性に合った健康保持増進措置への見直し

事業場の規模や業務内容、労働者の年齢構成などの特性に応じて柔軟な健康保持増進措置を検討し、実施する

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

PDCAサイクルの各段階において事業場で取り組むべき項目を明確にし、事業場が取り組むための『進め方』を規定する指針への見直し

具体的には、「個人」から「集団」への健康保持増進措置の視点を強化し、それぞれの事業場の特性に合った健康保持増進措置への見直し、そして、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、がポイントとなりました。

事業場ごとの問題点などを把握し、効果ある健康保持増進措置を推進することが重要であること、つまり事業場の特性に合った健康保持増進措置が重要であるとされました。

改正THP指針について

1. THPの歴史的推移
2. **THP指針改正の背景**
3. 改正THP指針の概要
4. 好事例の紹介

事業場における労働者の健康保持増進のための 指針の一部を改正する件

改正の趣旨-1

1 改正の趣旨

事業場における労働者の健康の保持増進については、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)第70条の2第1項の規定に基づき、事業場における労働者の健康保持増進措置を推進するため、昭和63年に指針を策定し、指針に沿った取組を普及してきたところです。

また、令和2年には、指針の策定から30年以上が経過し、産業構造の変化や高齢化の一層の進展、働き方の変化等、日本の社会経済情勢が大きく変化していることを踏まえ、事業場における健康保持増進対策がより推進されるよう必要な見直しを行い、事業者は、健康保持増進対策の推進体制を確立するために、労働衛生機関、中央労働災害防止協会、スポーツクラブ、医療保険者、地域の医師会や歯科医師会、地方公共団体又は産業保健総合支援センター等の事業場外資源を、事業場の実態に即して活用することとされたところです。

厚生労働省労働基準局長 基発0208号第2号 令和3年2月8日

令和2年度の指針の改正の背景は、当初の指針公示から、30年以上経過し、我が国の労働者の高齢化がさらに進み、また、技術革新による産業構造も大きく変化し、それに伴って働き方も一段と変革しつつあることから、より一層健康保持増進対策が推進されるよう指針の見直しがなされ、多くの機関の支援に基づいて、事業場の実態に即して推進することとされました。

事業場における労働者の健康保持増進のための 指針の一部を改正する件

改正の趣旨-2

一方で、医療保険制度において、糖尿病をはじめとする生活習慣病の発症や重症化を予防し、医療費を適正化するため、医療保険者が法定義務の保健事業として、特定健康診査及び特定保健指導を行っており、高齢者の医療の確保に関する法律(昭和57年法律第80号。以下「高確法」という。)第27条第2項及び第3項の規定に基づき、医療保険者から安衛法に基づく健康診断の記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は当該記録の写しを医療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、令和3年3月からは、マイナポータルを通じて本人が自らの特定健康診査情報等を閲覧することができる仕組みが稼働されることとなり^{*}、事業者から医療保険者に提供された健康診断の結果は、医療保険者を通じてオンライン資格確認等システムに格納されることで、特定健康診査情報としてマイナポータルを用いて本人閲覧ができるようになる予定です。

※データヘルス改革に関する工程表(令和3年6月4日)では、特定健診の閲覧可能の時期は、平成30年10月から変更になっている。

厚生労働省労働基準局長 基発0208号第2号 令和3年2月8日

また、医療保険者に義務付けられた特定健康診査・特定保健指導の実施に際し、労働安全衛生法に基づく健康診断の記録の写しの提供についても本人の同意がなくても提供できるようになりました。

事業場における労働者の健康保持増進のための 指針の一部を改正する件

改正の趣旨-3

事業者から医療保険者に安衛法に基づく健康診断の記録の写しを提供することは、データヘルスやコラボヘルス等の推進に資するとともに、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し、自らの健康管理に役立てることが可能になることから、労働者の健康保持増進につながり、労働者が健康になることによって、労働災害の防止、企業の生産性向上、経営改善及び経済成長にもつながるものです。

これらを踏まえ、安衛法に基づく健康診断の記録の写しの提供やコラボヘルスの取組等、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、今般、指針の改正を行いました。

厚生労働省労働基準局長 基発0208号第2号 令和3年2月8日

これらは、データヘルスやコラボヘルス等をより一層推進することになり、マイナポータルを用いて労働者が自らの健康データを把握でき、自己の健康管理に活用できることになり、セルフケアの一助となり、労働者の健康保持増進の一助となりうるものです。

これらを踏まえて、指針の改正が行われました。

事業場における労働者の健康保持増進のための 指針の一部を改正する件

改正の内容

2 改正の内容

(1) 健康保持増進対策の基本的考え方関係

事業者と医療保険者が連携した健康保持増進対策がより推進されるよう、コラボヘルスの推進が求められていることを追加しました。

(2) 健康保持増進措置の内容関係

健康保持増進措置の検討に当たって、安衛法に基づく健康診断の結果等を医療保険者に提供が必要で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健康保持増進等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ました。

(3) その他

個人情報の取扱いについて、医療保険者から安衛法に基づく健康診断の記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者がその記録の写しを医療保険者に提供することは、高確法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示しました。

厚生労働省労働基準局長 基発0208号第2号 令和3年2月8日

改正の内容については、

- (1)健康保持増進対策野基本的考え方関係においては、事業者と医療保険者が連携した健康保持増進対策の推進 - コラボヘルスの推進
- (2)健康保持増進措置の内容関係においては、法定健康診の結果を医療保険者に提供することで、医療保険者と連携して健康づくりを推進すること
- (3)その他として、個人情報の取り扱いについて、高齢者の医療の確保に関する法律に基づく義務として、労働安全衛生法に基づく健康診断の記録の写しを、提供が求められた場合には、医療保険者に提供できること

です。

改正THP指針について

1. THPの歴史的推移
2. THP指針改正の背景
- 3. 改正THP指針の概要**
4. 好事例の紹介

事業者が労働者の健康増進対策を行うメリット

事業者が、健康リスクを放置することは、大きな損失につながります。

① 健康リスク要因の減少などによる労働生産性の向上、欠勤日数の減少

偏った食事、体重の変化、運動不足、ストレス、喫煙、飲酒など

② 労働者に必要な体力の確認などに取り組むことによる労働災害件数や休業の減少

体力を指標化し、個別の運動指導により転倒災害等が減少

③ メンタルヘルスの改善

座位時間が短いほどメンタルヘルス不調が少ない、身体活動によるうつ病リスクの低減

事業者が労働者の健康保持増進対策を行うメリットとして、

- ① 職場に内在する健康リスク要因を減少させることで、労働生産性の向上並びに、欠勤日数の減少が期待できること
- ② 労働者の体力を確認することで、問題点を把握し、労働災害等の防止を通して、休業を減少させることが期待できること
- ③ メンタルヘルスを向上させることで、メンタルヘルス不調の予防が期待できること

が挙げられます。

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
改正	平成 9年 2月 3日	健康保持増進のための指針公示第2号
改正	平成19年11月30日	健康保持増進のための指針公示第4号
改正	平成27年11月30日	健康保持増進のための指針公示第5号
改正	令和 2年 3月31日	健康保持増進のための指針公示第7号
改正	令和 3年 2月 8日	健康保持増進のための指針公示第8号

- 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
- 6 定義

さて、ここで、令和2年度の指針の改正について詳しく解説してみます。

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

1. 趣旨
2. 健康保持増進対策の基本的な考え方
3. 健康保持増進対策の推進に当たっての基本事項
 - (1)健康保持増進方針の表明
 - (2)推進体制の確立
 - (3)課題の把握
 - (4)健康保持増進目標の設定
 - (5)健康保持増進措置の決定
 - (6)健康保持増進計画の策定
 - (7)健康保持増進計画の実施
 - (8)実施結果の評価
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
 - (1)体制の確立
 - (2)健康保持増進措置の内容
5. 健康保持増進対策の推進における留意事項
6. 定義

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
改正 令和 3年 2月 8日 健康保持増進のための指針公示第8号

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の項目はこの資料に示します6つの項目です。

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

趣旨-1

1 趣旨

近年の高年齢労働者の増加、急速な技術革新の進展等の社会経済情勢の変化、労働者の就業意識や働き方の変化、業務の質的变化等に伴い、定期健康診断の有所見率が増加傾向にあるとともに、心疾患及び脳血管疾患の誘因となるメタボリックシンドロームが強く疑われる者とその予備群は、男性の約2人に1人、女性の約5人に1人の割合に達している。また、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高い水準で推移している。

このような労働者の心身の健康問題に対処するためには、早い段階から心身の両面について健康教育等の予防対策に取り組むことが重要であることから、事業場において、全ての労働者を対象として心身両面の総合的な健康の保持増進を図ることが必要である。なお、労働者の健康の保持増進を図ることは、労働生産性向上の観点からも重要である。

改正 令和3年2月8日 健康保持増進のための指針公示第8号

まず趣旨です。高年齢労働者の増加や急速な技術革新の進展等による社会情勢の変化に対処するために、労働者の心身の健康問題に早い段階から取り組むことは、労働者の健康保持増進につながるとともに、高齢社会のわが国の労働生産性の維持向上にも寄与するところとなります。

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

趣旨-2

また、事業場において健康教育等の労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるためには、その具体的な実施方法が、事業場において確立していることが必要である。

本指針は、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第70条の2第1項の規定に基づき、同法第69条第1項の事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置(以下「健康保持増進措置」という。)が適切かつ有効に実施されるため、当該措置の原則的な実施方法について定めたものである。事業者は、健康保持増進措置の実施に当たっては、本指針に基づき、事業場内の産業保健スタッフ等に加えて、積極的に労働衛生機関、中央労働災害防止協会、スポーツクラブ、医療保険者、地域の医師会や歯科医師会、地方公共団体又は産業保健総合支援センター等の事業場外資源を活用することで、効果的な取組を行うものとする。また、全ての措置の実施が困難な場合には、可能なものから実施する等、各事業場の実態に即した形で取り組むことが望ましい。

改正 令和3年2月8日 健康保持増進のための指針公示第8号

このよう背景のもと、メタボリックシンドローム、メンタルヘルスケア等の心身の健康保持がますます重要となり、かつ労働者自身では取り除くことができない種々の課題の解決には事業者の行う健康管理の推進がより必要となっています。

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

2 健康保持増進対策の基本的考え方

- ① 健康保持増進対策における対象の考え方
- ② 労働者の積極的な参加を促すための取組
- ③ 労働者の高齢化を見据えた取組

改正 令和3年2月8日 健康保持増進のための指針公示第8号

健康保持増進対策野基本的な考え方として、

健康保持増進措置は、

○主に生活習慣上の課題を有する労働者の改善を目指すために個々の労働者に対して実施するもの

○事業場全体の健康状態の改善を目指して労働者を集団として捉えて実施するもの

があり、事業者はそれレアの措置の特徴を理解したうえで効果的に取り組むことが望ましいこと

労働者が大きな抵抗を感じることなく懸鼓保持増進に取り組めるよう組織文化や風土を醸成することが望ましいこと

労働者が高年齢期においても就業を継続することができるよう、心身両面の健康が維持されていることが重要であることから、高齢期のみならず、若年期からの健康保持増進対策が有効であること

を踏まえた対策が必要です。

「ハイリスクアプローチ」と「ポピュレーションアプローチ」の視点

健康保持増進対策の対象の考え方には、大きく分けて「ハイリスクアプローチ」※1と「ポピュレーションアプローチ」※2の2つの視点があります。

※1 生活習慣上の課題を有する労働者個人を対象とした、個々の健康状態の改善を目指すもの

※2 生活習慣上の課題の有無に関わらず労働者を集団と捉え、事業場全体の健康状態の改善を目指すもの

THP指針では、令和元年度の改正でポピュレーションアプローチの視点が強化されました。ポピュレーションアプローチの対象となる「集団」は、企業全体、事業場ごと、部署ごと、職種ごとなど様々考えられますが、健康の保持増進に関する課題などは「集団」ごとに異なります。効果的な対策を行うには、その「集団」の実態に即した取組を行うことが重要となります。

その上で、事業者はハイリスクアプローチ・ポピュレーションアプローチそれぞれのアプローチによる健康保持増進対策を組み合わせる取り組みが推奨されています。それぞれのアプローチの考え方、対象、具体的な活動内容、期待される効果などの特徴を良く理解し、効果的に組み合わせることが求められます。

令和元年度の改正で、ポピュレーションアプローチの視点が強化され、「集団」を対象として、企業全体、事業場ごと、部署ごと、職種ごとなどいろいろな視点からその集団に即した効果的な対策が必要であるとされました。

その上で、ハイリスクアプローチ、ポピュレーションアプローチをうまく組み合わせる取り組みが勧められます。

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

3 健康保持増進対策の推進に当たっての基本事項

- (1) 健康保持増進方針の表明
- (2) 推進体制の確立
- (3) 課題の把握
- (4) 健康保持増進目標の設定
- (5) 健康保持増進措置の決定
- (6) 健康保持増進計画の作成
- (7) 健康保持増進計画の実施
- (8) 実施結果の評価

改正 令和3年2月8日 健康保持増進のための指針公示第8号

健康保持増進を推進するに当たっては、事業者が健康保持増進方針を表明し、体制を確立して、事業場が抱える課題を把握して、その解決を図っていくことが必要となります。

健康保持増進対策を組織的に進めるには、推進体制を確立することがひつようです。

また、事業場における労働者の健康の保持増進に関する課題を把握するためには、健康管理情報を集約して客観的な数値を活用することが望ましいといえます。

これらから、健康増進目標を設定し、達成すべきゴールを明らかにして、中長期的な計画を進めることが望ましいといえます。

事業者は、これらの経過を踏まえて健康保持増進措置を決定し、労働安全衛生に関する計画の中に位置づけることが望まれます。

健康保持増進措置は、組織的に、かつ継続的に実施し、実施結果を評価して、新たな目標設定に反映して、今後の取り組みにつなげることが必要です。

健康保持増進対策の各項目(PDCAサイクル)



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～ 厚生労働省 2021年3月

健康保持増進措置は、中長期的視点から、継続的、計画的、そして組織的に進める必要があります。そのためには、PDCAサイクルに沿って対策を進めることが重要です。

PDCAサイクルを効果的に回すためには、できるところから着手して、いろいろな課題を一つひとつ確実に解決していくことが重要であるといえます。

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

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

- (1) 体制の確立
 - イ 事業場内の推進スタッフ
 - ロ 事業場外資源
- (2) 健康保持増進措置の内容
 - イ 健康指導
 - (イ)労働者の健康状態の把握
 - (ロ)健康指導の実施
 - ロ その他の健康保持増進措置

- ・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

改正 令和3年2月8日 健康保持増進のための指針公示第8号

その際、労働者の意見を聴くことも重要で、安全衛生委員会などを活用すると効果的です。また、事業場外資源の有効活用によって効果を向上させることができます。事業場の実態に即した健康づくりを俯瞰的に実施することが必要となっています。

健康指導の実際としては、運動指導、ストレス対策、食生活改善、口腔保健、睡眠、喫煙、飲酒等の保健指導などがあり、専門スタッフの活用が効果的です。

連携可能な事業場外資源の例

機関名	受けられるサービス
労働衛生機関	労働安全衛生法に基づく健康診断、保健指導、産業医による職場改善指導などを受けられる。
中央労働災害防止協会	高齢者の健康確保や転倒防止などのセミナー、心理相談担当者（THP 指導者）などの養成研修のほか、職場の健康管理の最新の知見や技術習得のための研修を受けられる。また、社内研修のための講師派遣も受けられる。
スポーツクラブなど	サービスとして提供している運動施設、運動プログラムなどを活用することで、労働者の運動・スポーツを通じた健康づくりに活用できる。
医療保険者	医療保険者（健康保険組合、全国健康保険協会（協会けんぽ）など）が保有する特定健診や受診状況などのデータを活用することで、効率的に労働者の健康課題を把握することができる。産業保健スタッフの派遣や健康づくりイベントの開催などを実施している場合もある。
地域の医師会、歯科医師会	地域の専門医を紹介してもらい、労働者の健康課題や健康保持増進対策について専門的な視点から助言・支援を受けられる。
地方公共団体、保健所	健康関係のセミナーや運動・スポーツを通じた住民の健康づくりなどを実施しており、これを活用できる。
産業保健総合支援センター、地域産業保健センター	専門スタッフによる産業保健に関する相談支援のほか、産業保健関係者を対象とした研修の受講や講師の派遣を受けられる。

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～ 厚生労働省 2021年3月

事業場外資源の例として

労働衛生機関、中央労働災害防止協会、スポーツクラブ、医療保険者、地域の医師会・歯科医師会、地方公共団体、保健所、産業保健総合支援センター、地域産業保健センターなどがあります。

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

5 健康保持増進対策の推進における留意事項

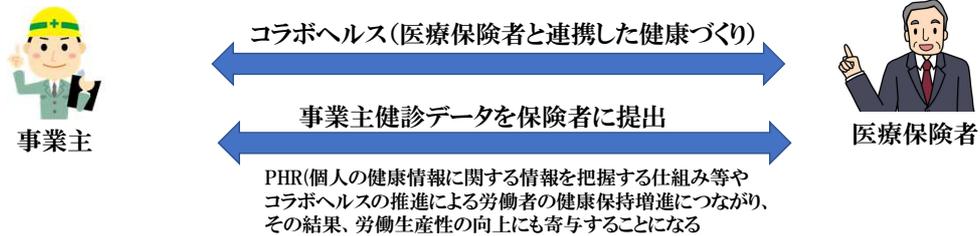
- (1) 客観的な数値の活用
- (2) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」との関係
- (3) 個人情報の保護の配慮
- (4) 記録の保存

改正 令和3年2月8日 健康保持増進のための指針公示第8号

健康保持増進対策の推進における留意事項として、
(1)定期健康診断結果等の客観的な数値を活用すること
(2)「労働者の心の健康の保持増進のための指針」との関係においては、本指針のメンタルヘルスケアは、ストレスに対する気づきへの援助、リラクゼーションの指導等であり、運動指導、保健指導などを含めた取り組みを実施するものです
(3)個人情報への配慮は極めて重要であり、個人情報の保護に関する法律などを遵守するとともに、健康測定等健康保持増進の取組において、その実施の事務に従事したものが、取得した健康情報の利用については十分注意しなければならないこと
(4)また、担当者に健康測定の結果、運動指導の内容など健康保持増進策に関する記録を保存すること
があります。

個人情報保護への配慮

高齢者の医療の確保に関する法律(昭和57年法律第80号)第27条第2項及び第3項の規定に基づき、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、事業者は当該記録の写しを医療保険者に提供しなければならないこととされていることに留意が必要であり、当該規定に基づく提供は個人情報の保護に関する法律第23条第1項第1号に規定する「法令に基づく場合」に該当するため、第三者提供に係る本人同意は不要です。



個人情報保護への配慮について、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を求めがあった場合に、事業者はその記録の写しを医療保険者に影響しなくなること留意が必要です。この際、「法令に基づく場合」に該当するため、第三者提供に係る本人同意は不要となっています。

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

6 定義

① 健康保持増進対策

労働安全衛生法第69条第1項に基づく事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置を継続的かつ計画的に講ずるための、方針の表明から計画の策定、実施、評価等の一連の取組全体をいう。

② 産業医等

産業医その他労働者の健康保持増進等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。

③ 衛生管理者等

衛生管理者、衛生推進者及び安全衛生推進者をいう。

④ 事業場内産業保健スタッフ

産業医等、衛生管理者等及び事業場内の保健師等をいう。

⑤ 事業場外資源

事業場外で健康保持増進に関する支援を行う外部機関や地域資源及び専門家をいう。

⑥ 健康保持増進措置

労働安全衛生法第79条第1項に基づく事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置をいう。

改正 令和3年2月8日 健康保持増進のための指針公示第8号

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に記載されている語句についての定義については、以下のように定められています。

改正THP指針について

1. THPの歴史的推移
2. THP指針改正の背景
3. 改正THP指針の概要
4. **好事例の紹介**



【目次】

はじめに

I. THP指針の解説

1. 趣旨
2. 健康保持増進対策野基本的考え方
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の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. THP指針の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. 高年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

【参考資料】事業場における労働者の健康保持増進のための指針

次に、「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」から好事例について抜粋して解説します。

実践例～ポピュレーションアプローチによる取組～

▶無意識に無理なく健康づくりを進める取組

- 社内の自動販売機では、特定保健用食品(トクホ)や低カロリーのを配置
- 健康測定や運動ができる休憩スペース カフェスペース、血圧計の設置、簡単な運動器具
- オフィス環境の見直しによる『座り過ぎ』の抑制 オフィスレイアウト変更、上下昇降デスクの導入

▶楽しみながら行うことができる取組

- ウォーキングアプリで競い合いながら運動促進
- 朝礼・ミーティング時のハイタッチや顔ヨガでリフレッシュ

▶意欲を引き出すような取組

- 労働者がチーム毎に目標を立てて実践
- タイミングをとらえた禁煙推進策の実施 全国平均より高い喫煙率⇒喫煙対策に着手

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～ 厚生労働省 2021年3月

実践例における基本的な考え方は、ポピュレーションアプローチですが、その取り組みについては、

- ▶無意識に無理なく健康づくりを進める取組
- ▶楽しみながら行うことができる取組
- ▶意欲を引き出すような取組

です。

	運輸業、郵便業	50人未満	事業場外資源の活用
--	---------	-------	-----------

1. 出前教室を活用した労働者の健康づくり

企業の基本情報	
業種	運輸業、郵便業
平均年齢	48.0歳
労働者数	約40人
事業場内の推進スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> 取締役部長 1人 総務担当者 2人



活用している事業場外資源

- 全国健康保険協会支部（協会けんぽ）（出前教室、健康測定器のレンタル、保健師の派遣など）
- 県の歯科医師会（歯科衛生士に関する出前教室）
- 産業保健総合支援センター（産業保健スタッフ向けの研修受講など）
- 事業場の健康支援を行うNPO法人（ドライバーの健康管理ツールの活用）

取組のポイント

取組前の状態

- 事業場内でインフルエンザが流行し、事業存続の危機に直面し、労働者の健康管理の重要性を認識
- 事業場内の健康課題として、自動車運転業務を行う中での腰痛の多さと喫煙率の高さについて問題意識を持つ

活動内容

- 協会けんぽで実施している出前教室（腰痛対策・禁煙対策）の実施

取組後の状態

- 喫煙者が減少（10人→6人）
- 労働者からはストレッチの習慣化により腰痛が軽減したという声もあった

0. 取組のきっかけ

- 事業場内でインフルエンザが流行。複数の労働者が休まざるを得ない状況となり、事業の継続が危うくなったことで、労働者の健康問題は事業存続に直結する重要事項であるという危機意識を持った
- 感染症だけでなく、事業場には、労働者の多くが自動車運転業務に従事するうちに腰痛を持ち、また、労働者の約3割が喫煙者であったことから、労働者の健康維持の観点で腰痛対策や禁煙推進についても問題意識を持った

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～ 厚生労働省 2021年3月

- 方針の表明
 - 社長メッセージとして事業場内外に発信
- 体制構築
 - 推進スタッフ
 - 取締役部長、総務担当者
- 課題を踏まえた計画の作成
 - 腰痛4割、喫煙者3割、
 - 腰痛出前教室、禁煙出前教室
- 取組の実施
 - (腰痛) 協会けんぽからのインストラクター派遣
 - (禁煙) 協会けんぽからの保健師派遣
- 取組の結果・評価
 - (腰痛) 目標(参加率60%)達成
 - (禁煙) 目標(参加率100%)達成
 - 喫煙者(10人から6人へ)
 - 目標の8人以下を達成

出前教室を活用した労働者の健康づくりの例

この事例は、協会けんぽの実施している出前教室をを活用したものです。社長メッセージとして事業場内外に発信し、健康経営に取り組む決意を表明取締役部長、総務担当者が推進スタッフとなって、

事業場内の健康状態を確認したところ、腰痛を有する労働者が4割、喫煙者3割であったことから、協会けんぽの出前教師く(腰痛・禁煙)を各1回実施対象労働者が全員参加し、それぞれ目標参加率を達成し、さらに腰痛軽減、10人中4人が禁煙に成功

勤務時間内対応で、午前と午後の2部制として全員参加を実現事業場外資源を活用して、費用を押さえつつ、専門的指導を受けることができた

歯科衛生に関する出前教室は、歯科医師会からの歯科医師、歯科衛生士の派遣により口腔衛生に関する研修会を実施

建設業	1,000人以上	高齢化を 見据えた取組	
5. 高齢者の労働者が健康で働き続けるための体力年齢測定			
企業の基本情報 業種 建設業 平均年齢 48.0歳 労働者数 約1,700人 事業場内の 推進スタッフ ・ 産業医 1人 ・ 保健師 2人 ・ 衛生管理者（各事業場）			
活用している 事業場外資源 ・ 県設置の健康関連施設（健康診断などの実施・評価） ・ 市役所、保健所（教育資料の提供） ・ 産業保健総合支援センター（産業保健スタッフ向けの研修受講など） ・ スポーツクラブ（法人会員）			
取組のポイント			
取組前の状態		<ul style="list-style-type: none"> 労働者の約3割は60歳以上、毎年約100人が雇用年齢上限（68歳）により退職 採用が年々難しくなり、採用コストが増加 	
活動内容		<ul style="list-style-type: none"> 継続雇用制度の上限年齢の引き上げ（68歳→74歳）に伴い67歳以上の労働者に対し毎年1回体力年齢測定を実施 測定結果を踏まえた個別指導と健康講習・職場への個別フォローで改善促進 	
取組後の状態		<ul style="list-style-type: none"> 対象者の体力が年々向上（体力年齢の低下） 65歳以上の労働者の労働災害なし 採用コストが低減 	
0. 取組のきっかけ			
<ul style="list-style-type: none"> 雇用年齢上限の68歳に達し退職する労働者が発生する中で、採用が年々難しくなり、人材の確保に苦慮 労働者の要望も踏まえて、継続雇用制度の上限年齢を68歳から74歳に引き上げ人材を確保した 高齢労働者に健康で安全に働いてもらうためには、ハード面の整備に加え、労働者の健康状態の確認も必要と考え、67歳以上の労働者を対象に体力年齢測定を行うこととした 			
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～ 厚生労働省 2021年3月			

1. 方針の表明

- 事業者の姿勢を、事業場内外に表明
「安全と法令遵守はすべてに優先する」

2. 体制構築

- 産業医、保健師、衛生管理者を配置

3. 課題を踏まえて計画の作成

- 体力測定等のデータを踏まえ、取組や目標を検討
- 67歳以上を対象年、体力測定を月1回実施
体力年齢60歳未満を目標に、計画を策定

4. 取組の実施

- 体力測定結果返却時に保健師が対応

5. 取組の結果・評価

- 全対象者が参加
- 平均暦年齢68.5歳 □ 体力年齢33.8歳
- 68歳以上のすべての労働災害発生0件
- 高齢労働者の継続雇用
新規採用コストを大幅に削減

高齢労働者が健康で働き続けるための体力年齢測定

継続雇用制度の上限年齢引き上げ(68歳→74歳)に伴い、67歳以上の労働者に対し毎年1回体力年齢測定を実施

「安全衛生基本方針」に、「安全と法令遵守はすべてに優先する」という事業者の姿勢を事業場内外に表明

事業場内スタッフ：産業医、保健師、衛生管理者を配置
体力年齢測定とその結果に基づく健康指導を実施

全対象者が参加

体力年齢が33.8歳(平均実年齢68.5歳)

高齢労働者の継続雇用（新規採用コスト大幅削減）

取り組み開始後68歳以上のすべての労働災害発生0件

製造業
1,000人以上
コラボヘルス

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	・ 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	・ 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おり、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

2. 体制構築

- 人事担当役員が健康管理責任者(CWO)
- 統括するProject Management Office設置
- 毎月1回事業場内推進スタッフと健康保険組合が「コラボヘルス会議」

3. 課題を踏まえた計画作成

- 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」
- 「喫煙対策」
- 喫煙率が全国平均より10%程度高い

4. 取組の実施

- 健康保険組合レセプトデータなどから全体的傾向把握。課題解決のための施策をセットにして提案

5. 取組の結果・評価

- 課題と施策をセット提案
- 部門長等からポジティブコメントを得る
- 喫煙率は年々低下し、平成27年比マイナス5%

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～ 厚生労働省 2021年3月

健康保険組合とのコラボヘルスで喫煙対策

「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』を事業場内外に表明

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と健康保険組合が「コラボヘルス会議」を開催

事業者の取組

「吸えない環境づくり」の推進・段階的整備

健康保険組合の取組

禁煙外来費用の全額補助(ナッジ活用)

「職場環境改善」課題だけではなく施策をセットで提案

「喫煙対策」実施期間やタイミングを工夫

喫煙率は年々低下し、平成27年比マイナス5%(令和元年)

(目標喫煙率10%台に向け、引き続き取り組んでいく)

「心とからだの健康づくり」の積極的な取組を応援します！

事業場における労働者の健康保持増進計画助成金

事業者の方が「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/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)で示す基本事項を踏まえて、次の取組を実施した場合に助成を受けられる制度です。

概要

(1) 次の全ての事項が記載された「健康保持増進計画」を作成していること。
 ただし/については、実施する健康保持増進措置が「研修等」の場合に限ります。

- 健康保持増進措置の内容及び実施時期に関する事項
- 健康保持増進計画の期間に関する事項
- 健康保持増進計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関する事項
- 研修受講者が携わった措置 (例: 受講した研修名及び研修内容)

(2) 作成した「健康保持増進計画」に基づき、労働者に対する「健康測定」又は「健康指導」、事業場内の推進スタッフに対する「研修等」のいずれかの措置を実施していること。

【助成対象】

「健康測定」、「健康指導」及び「研修等」のいずれかの健康保持増進措置^(注)の実施費用を助成します。

(注) ただし、保険診療や法令で実施することが義務付けられている場合や、作成した健康保持増進計画の内容(「健康測定」、「健康指導」及び「研修等」)について、他の助成金等を申請・受給している場合は、助成対象となりません。

助成金額 1事業場当たり10万円を上限に、将来にわたり1回限り助成されます。

まずは、本助成金について、労働者健康安全機構のホームページでご確認ください。

<https://www.johas.go.jp> 産業保健関係助成金

助成金のお問い合わせは、労働者健康安全機構又は最寄りの産業保健総合支援センターでお受けしています。

受付時間：9時～12時 / 13時～16時 (土日祝日を除く)

ナビダイヤル 0570-783046 (ナヤマヲシロウ)

この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。 03.10

事業場における労働者の健康保持増進計画助成金

資料作成

特定非営利活動法人健康経営研究会 理事長 岡田 邦夫

令和3年7月

昭和63年の改正労働安全衛生法によって定められた「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」が、令和3年2月8日に改正されましたので、その推移とともに指針について解説いたします。