# 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

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

TOTAL HEALTH PROMOTION PLAN

# 【目次】

はじめに …… 1

Ⅰ. ＴＨＰ指針の解説 …… 3

1．趣旨 （ＴＨＰ指針：１） …… 3

2．健康保持増進対策の基本的考え方 （ＴＨＰ指針：２） …… 7

3．健康保持増進対策の推進に当たっての基本事項 （ＴＨＰ指針：３） …… 10

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 （ＴＨＰ指針：４） …… 18

5．健康保持増進対策の推進における留意事項 （ＴＨＰ指針：５） …… 29

Ⅱ. ＴＨＰ指針に沿った事業場の取組事例 …… 31

1．出前教室を活用した労働者の健康づくり …… 32

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 …… 34

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 …… 36

4．スポーツクラブを活用した運動意識の向上 …… 38

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 …… 40

6．定期的な歯科健診を通じた歯と口の健康づくり …… 42

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 …… 44

【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 …… 46

※「（ＴＨＰ指針：○）※○は数字」は、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の各項目に対応しています。

※掲載情報は、令和３年３月時点のものです。

---

手引きの作成にあたっては、以下の検討委員会の御協力をいただきました。

**「『事業場における労働者の健康保持増進のための指針』の手引き作成に関する調査等事業」検討委員会**

| | | |
|---|---|---|
| | 井上　智博 | 日本商工会議所　産業政策第二部　調査役 |
| | 岡田　邦夫 | 特定非営利活動法人健康経営研究会　理事長 |
| | 田中　百合 | 日本労働組合総連合会　総合政策推進局労働法制局　部長 |
| | 長島　公之 | 公益社団法人日本医師会　常任理事 |
| | 平野　覚 | ＪＡＭ（ものづくり産業労働組合）　労働・調査グループグループ長 |
| | 増田　将史 | イオン株式会社　人事企画部　イオングループ総括産業医 |
| ○ | 森　晃爾 | 産業医科大学　産業生態科学研究所　教授 |
| | 山本　秀樹 | 公益社団法人日本歯科医師会　常務理事 |

（○：座長、50 音順、敬称略）

# はじめに

## （1）手引き作成の背景・目的

事業場における労働者の健康の保持増進については、昭和 63 年に、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、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、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。以下「ＴＨＰ※指針」という。）を策定し、ＴＨＰ指針に沿った取組を普及してきました。

一方で、ＴＨＰ指針策定から 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、働き方の変化など、日本の社会経済情勢が大きく変化していく中で、事業場における健康保持増進対策についても見直しの必要が出てきていました。そのため、令和 2 年 3 月に、事業場における健康保持増進対策をより推進する観点から、ＴＨＰ指針を改正しました。また、令和 3 年 2 月に、医療保険者と連携した健康保持増進対策がより推進されるよう、更に改正しました。

この手引きは、事業場がＴＨＰ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とりまとめたものです。

ぜひこの手引きをご覧いただき、各事業場の実態に即した労働者の健康保持増進対策の推進にお役立てください。

※ＴＨＰとは、トータル・ヘルスプロモーション・プラン（Total Health promotion Plan）の略称で、労働安全衛生法第 70 条の 2 により厚生労働大臣が公表した指針に沿って、働く人が心とからだの両面にわたる健康的な生活習慣への行動変容を行うため、事業場で計画的に行う健康教育などの活動のことです。

## （2）手引きの対象

労働者の健康保持増進措置に取り組む事業者、人事労務管理スタッフ、産業医、衛生管理者、保健師をはじめとする産業保健スタッフなどの皆様にご活用いただくことを想定しています。

## （3）手引きの構成

「Ⅰ．ＴＨＰ指針の解説」では、事業場が健康保持増進対策に取り組むに当たって、具体的な方策をイメージできるように、健康保持増進対策に取り組む必要性やメリット、取組方、取り組む際の留意点など、ＴＨＰ指針の項目ごとに解説をしていきます。

「Ⅱ．ＴＨＰ指針に沿った事業場の取組事例」では、実際に事業場で行われている健康保持増進対策についてご紹介します。

## （4）ＴＨＰ指針改正のポイント

ＴＨＰ指針の令和元年度（令和２年３月）の主な改正ポイントは、次の３つです。

**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**

改正後のＴＨＰ指針では、これまでよりも幅広い労働者の健康保持増進の促進を目指しています。具体的には、すでに生活習慣上の課題がある労働者だけではなく、すぐには生活習慣上の課題が見当たらない労働者やより良い生活習慣や健康状態を目指す労働者も対象に含まれます。また、個々の労働者に限らず、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」の視点を強化しています。

**事業場の特性に合った健康保持増進措置への見直し**

改正後のＴＨＰ指針では、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、柔軟に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されています。

**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**

改正後のＴＨＰ指針では、（上記「事業場の特性に合った健康保持増進措置の見直し」のとおり）指針に基づく措置内容を柔軟化しました。一方で、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されています。

ＴＨＰ指針の令和２年度（令和３年２月）の主な改正ポイントは、次のとおりです。

**医療保険者と連携した健康保持増進対策**

医療保険者と連携したコラボヘルスの推進が求められています。健康保持増進措置として労働者の健康状態を把握する際には、定期健康診断の結果などを医療保険者に提供する必要があること、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た取組の決定などに活用することが望ましいことが明確化されました。

## （5）ＴＨＰ指針で用いる用語の定義　（ＴＨＰ指針：6）

| | |
|---|---|
| **健康保持増進対策** | 労働安全衛生法第 69 条第１項の規定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います。 |
| **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います。 |
| **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います。 |
| **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います。 |
| **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います。 |
| **健康保持増進措置** | 労働安全衛生法第 69 条第１項の規定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います。 |

# Ⅰ. ＴＨＰ指針の解説

## １．趣旨　（ＴＨＰ指針：１）

### （１）労働者の健康保持増進を取り巻く状況

近年、高年齢労働者の増加、急速な技術革新の進展など事業場を取り巻く社会経済情勢は大きく変化しています。また、労働者の就業意識や働き方、業務の質なども変化してきています。労働者の健康面に目を向けると、定期健康診断の有所見率が増加傾向にあるとともに、メタボリックシンドローム予備群の割合が男性の約２人に１人、女性の約５人に１人の割合に達しています。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も高い水準で推移しています。

こうした中、労働者の健康保持増進に関連して、以下のような社会的ニーズの高まりや取組がみられます。

**①　企業における健康経営の取組の拡大**

労働者の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」が拡大しています。企業理念に基づき、労働者への健康投資を行うことは、労働者の活力や仕事の生産性の向上などを通じて、組織の活性化をもたらし、結果として企業価値の向上、採用力の強化などにつながると期待されています。

**②　医療保険者との効果的・効率的な連携**

健康保険組合などの医療保険者と事業者が連携して、労働者の疾病予防・健康づくりを効果的・効率的に実行するコラボヘルスが推進されています。

➡【コラム4】コラボヘルスとは(14 ページ)

**③　運動・スポーツの推進の機運の高まり**

スポーツを行うことが生活習慣の一部となるような姿を目指す「Sport in Life プロジェクト」で国民のスポーツ参画が促進される中で、企業にとっては、労働者が運動・スポーツに親しめる環境づくりを行い、健康保持増進対策に取り組む好機となっています。

➡【コラム1】Sport in Life プロジェクトと「スポーツエールカンパニー認定制度」(4 ページ)

**④　口腔保健の重要性、栄養管理の取組**

健康の保持増進における口腔保健の重要性が高まっています。また、一部の企業では労働者の栄養管理への積極的な取組がみられます。

**⑤　メンタルヘルス対策の推進**

平成 27 年 12 月からストレスチェック制度が始まるなど、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」の取組が推進されています。

**⑥　地域保健との効果的な連携の必要性**

地方公共団体の提供する情報や、専門職（保健師・管理栄養士など）による健康相談・

健康教育などの地域保健サービスを利用して、労働者の健康保持増進対策を効果的・効率的に進めることが可能になっています。

【コラム2】地方公共団体によるデータ提供･専門職支援～相模原市の事例～

## 【コラム１】Sport in Life プロジェクトと「スポーツエールカンパニー認定制度」

スポーツ庁では、一人でも多くの人が日常生活の中で気軽に運動やスポーツを楽しむ社会の実現を目指し、趣旨にご賛同いただいた、関係団体・企業などの皆さまとともにコンソーシアムを組成し「Sport in Life プロジェクト」に取り組んでいます。

また、その中で従業員の健康増進のため運動・スポーツの実施に向けた積極的な取組を実施している企業を「スポーツエールカンパニー」として認定し、スポーツ庁のホームページで公表するとともに、認定証及び認定マークを交付しています（令和 2 年度認定企業は 623 社）。認定企業の取組は、就業中のオンライン･オフラインでのストレッチなどの実施や階段利用､徒歩･自転車通勤の推奨、スポーツ大会・イベントへの参加など、その内容は様々ですが、“働き盛り世代”に運動やスポーツに親しんでもらうには、一日の大半を過ごす職場からの働きかけが効果的です。

Sport in Life コンソーシアムには、スポーツ事業を展開する企業や指導者派遣が可能な団体なども加盟しており、今後は加盟団体・企業間の事業連携などを促進していく予定です。東京オリンピック・パラリンピック競技大会を契機としてスポーツを通じた健康で活力ある社会の実現に向けたプロジェクトに御参加ください。

※スポーツ庁「Sport in Life プロジェクト」
https://sportinlife.go.jp/
※スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」
https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop05/list/1399048.htm

## 【コラム２】地方公共団体によるデータ提供・専門職支援　～相模原市の事例～

地域保健では、地方公共団体が保有する健康に関する情報や様々な健康管理・保健サービスを提供しています。例えば、相模原市では、健康保持増進に関するアンケートを実施し、中小事業場が健康課題を把握できるよう調査結果を提供しています。また、事業場の課題に応じて、市の保健師や栄養士などによる出張健康教室を実施しているほか、健康や栄養に関する相談を受けています。

※相模原市「働く人の健康づくり～タフなこころとからだのために～」
https://www.city.sagamihara.kanagawa.jp/kurashi/kenko/1007366/index.html

## （2）事業者が労働者の健康増進対策を行うメリット

労働者の健康増進対策を行うことで、事業者にとっては「労働生産性の向上」、「労働災害件数や休業日数の減少」、「メンタルヘルスの改善」といったメリットがあることが、学術研究の成果や事業場などでの先進的な取組事例から示されてきています。健康リスクを放置することは、事業者にとっても大きな損失につながりかねないことから、労働者の健康リスクを低下させるような予防的な取組が重要です。

**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**

- 健康リスク要因（偏った食事、痩せすぎ・太りすぎ、運動不足、ストレス、喫煙、飲酒など）を多く抱えている労働者は欠勤が多く、プレゼンティーイズム※が大きいことが示された研究結果もあります。また、健康リスク要因が減少すると、生産性が改善するとの研究結果も示されています。

  ※　職場には出勤しているものの、何らかの健康問題によって業務の能率が落ちている状況

- 個々の労働者の健康状態を把握し、改善すべきポイントや具体的な活動内容を記載したレポートの本人への送付、ストレスマネジメント・睡眠改善・栄養バランス・運動に関する情報誌の送付とセミナーの開催を通じて、労働者の病欠日数の減少、所定外労働時間の減少、労働生産性の向上が図られたとの研究結果が報告されています。

**② 労働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**

- 中高年齢労働者の転倒災害が多発していた企業で、現場作業ごとに必要と考えられる体力を指標化し、指標の評価が低い労働者に対して個別の運動指導を行った結果、50 歳以上の転倒災害が大幅に減少し、筋骨格系の疾患（腰痛、膝痛など）による休業も減少したとする研究結果が報告されています。

**③ メンタルヘルスの改善**

- 職場における座位時間が短いほどメンタルヘルス不調が少ない傾向がみられるとともに、高脂血症、心臓疾患の発症リスクを低減できるとする研究結果が報告されています。
- ウォーキングなど軽度の身体的活動を日々行うことが、その後のうつ病の発症リスクの低減につながるとの研究結果が報告されています。

（出所）

① Boles M, Pelletier B, Lynch Wendy, (2004). The Relationship Between Health Risks and Work Productivity. Journal of Environmental Medicine, 46, 733-745.／Wayne N. Burton, Chin-yu　Chen, Daniel J. Conti, Alyssa B. Schutz, Dee W. Edington, (2006). The Association Between Health Risk Change and Presenteeism Change. JOEM.48;252-263,2006／Mills, P. R., Kessler, R. C., Cooper, J., & Sullivan, S. (2007). Impact of a health promotion program on employee health risks and work productivity. American Journal of Health Promotion, 22(1), 45-53.

② 独立行政法人労働者健康安全機構,『「安全」の視点から高齢者の健康づくりを活性化』, 産業保健 21 第 84 号（2016 年 4 月）10-11.　JFE スチール株式会社西日本製鉄所（倉敷地区）『企業の取組事例②　JFE スチール（株）西日本製鉄所』、厚生労働省補助対象調査研究成果説明会（平成 30 年 6 月 7 日）　JFE スチール株式会社西日本製鉄所提供資料

③ 甲斐裕子, 角田賢治, 永松俊哉, 朽木勤, 内田賢, (2016).日本人勤労者における座位行動とメンタルヘルスの関連. 体力研究, 114, 1-10.／Rina So, Tomoaki Matsuo, Takeshi Sasaki, Xinxin Liu, Tomohide Kubo, Hiroki Ikeda, Shun Matsumoto and Masaya Takahashi,(2018) . Improving health risks by replacing sitting with standing in the workplace. Journal of Physical Fitness Medicine,7(2),121-130.／Lucas M, Mekary R, Pan A, et al. Relation between clinical depression risk and physical activity and time spent watching television among older women: a 10-year prospective follow-up study. Am J Epidemiol　2011;174:1017–27.

### （３）事業場の特性に応じた健康保持増進対策の必要性

職場環境は事業場によって様々です。そのため、個々の事業場の業種、働き方などの特性に応じた適切な健康保持増進の取組が行われないと効果が十分に発現しません。事業場の特性を把握した上で対策を講じるなど、適切な健康保持増進対策を模索、確立することが求められます。

ＴＨＰ指針は、事業者が、労働者の健康保持増進を適切かつ有効に行うための基本となる実施方法を示したものです。事業者が健康保持増進措置を行うに当たっては、産業医等、保健師、衛生管理者などの事業場内産業保健スタッフを活用しましょう。このほか、心理職、歯科衛生士など他の専門職の活用も検討しましょう。

事業場内産業保健スタッフを確保することが難しい事業者や、健康保持増進措置にはじめて取り組む事業者などは、事業場外の機関や専門職などを積極的に活用することで、効果的な取組につなげることができます。

事業場での健康保持増進措置の実施は、衛生委員会などを通じた労使双方が一体となって取り組む体制が基本となります。各事業場の状況に応じて可能な取組から始め、その結果を振り返り、徐々に取組を充実させていきましょう。



## ２．健康保持増進対策の基本的考え方　（ＴＨＰ指針：２）

近年、生活習慣病予備群（生活習慣病になるリスクが高い人）に対して、生活習慣改善の取組を行った効果に関する科学的根拠が国際的に蓄積されてきました。同時に、生活習慣改善を目的とした効果的なプログラムが開発されてきています。さらに、メタボリックシンドロームの診断基準が示され、内臓脂肪の蓄積に着目した保健指導が重要であることが明らかになっています。健康管理やメンタルヘルスケアといった心身両面にわたる健康指導に関する技術開発も進み、多くの労働者を対象とした健康の保持増進活動が行えるようになってきました。

健康保持増進には、労働者が自主的・自発的に取り組むことが重要です。

事業場は、その上で、労働者の自助努力を支援する取組や、労働者自身の力では解決できない課題への対応を支援し、より良い生活習慣を獲得することの意欲や継続性を高めるための環境を作るなど、健康管理の積極的推進が必要です。単に「健康障害を防ぐ」という観点だけではなく、労働者が職業生活の全期間を通じて、継続的・計画的に、心身両面にわたって、積極的な健康保持増進に努められるような対策が求められます。また、生活習慣病の発症や重症化の予防のため、保健事業を実施している医療保険者（健康保険組合、全国健康保険協会（協会けんぽ）など）と積極的に連携したコラボヘルスの推進も求められています。

具体的な労働者の健康保持増進措置には、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、口腔保健指導（歯科保健指導）、保健指導などがあります。事業者は、これらの中から事業場の特性を踏まえて、適切な内容を行うことが必要です。

事業者は、以下の３つの点に留意して労働者の健康保持増進対策を進めましょう。

**①　「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て取り組むこと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。

**②　すべての労働者の積極的な参加を促すための取組**

労働者の中には、健康保持増進に無関心な者が一定数存在すると考えられます。

こうした健康保持増進に無関心な層にも健康保持増進措置に参加してもらうには、「無意識のうちに行動が変化するような活動」や「楽しみながら抵抗なく取り組める活動」を行うことも重要です。事業場では、こうした活動になるような環境づくりや仕組みづくりの工夫や配慮が必要となります。

特に、ポピュレーションアプローチの観点では、健康増進への関心が薄い労働者にも取り組んでもらえるようにすることが重要になります。

➡ 【実践例～ポピュレーションアプローチによる取組～】(26 ページ)

健康保持増進対策の成果を上げる上では、企業や事業場として労働者の健康保持増進を重視し、積極的に取り組むという企業文化や風土を醸成することが望ましいです。上司が支援的であると感じる、経営トップのサポートが高い、といったことが、健康保持増進対策の参加につながったという研究報告があります。

### ③ 労働者の高齢化を見据えた取組

労働者が高齢期を迎えても働き続けるためには、心身ともに健康が維持されていることが必要です。50 歳代後半になると、若年時に比べ、平衡機能、薄明順応、視力、聴力、伸脚力、瞬発反応、運動調整能などに大きな低下がみられると言われています。高齢期におけるロコモティブシンドローム※3やフレイル※4、サルコペニア※5を予防するためには、若年期から運動やスポーツを通じて、筋肉量や持久力などを維持することが有効です。

また、全身のフレイルや身体能力の低下に先だってオーラルフレイル※6が生じることや、中年期から噛みしめる行為が難しくなる人が増加するため、若年期から歯・口腔の健康を維持することも重要です。

つまり、高齢期の健康悪化を防ぎ、心身ともに健康で働くためには、中長期的・予防的な観点から健康保持増進に取り組むことが有効となります。若年期から労働者が健康保持増進のための行動を習慣化できるよう、数値や指標などを活用して身体の状況を「見える化」し、労働者自身の「自覚」を促し、健康保持増進に自発的に取り組んでもらえるような取組を行いましょう。

➡ 【コラム3】ロコモティブシンドロームの予防のための運動(9 ページ)
➡ 【実践例】歯科健診費用の補助～健康保険組合と連携して～(9 ページ)

※3 年齢とともに骨や関節、筋肉など運動器の衰えが原因で「立つ」、「歩く」といった機能（移動機能）が低下している状態。
※4 加齢とともに、筋力や認知機能などの心身の活力が低下し、生活機能障害や要介護状態などの危険性が高くなった状態。
※5 高齢になるに伴い、筋肉の量が減少していく現象のこと。
※6 老化に伴う様々な口腔の状態（歯数・口腔衛生・口腔機能など）の変化に、口腔健康への関心の低下や心身の予備能力低下も重なり、口腔の脆弱性が増加し、食べる機能障害へ陥り、さらにはフレイルに影響を与え、心身の機能低下にまで繋がる一連の現象及び過程（公益社団法人日本歯科医師会「歯科診療所におけるオーラルフレイル対応マニュアル 2019 年版」）。

（出所）
② 森晃爾,永田智久,永田昌子,岡原伸太郎,小田上公法,森貴大,髙橋宏典,（2020）.職場における健康増進プログラムの効果的な実践に影響する組織要因. 産業医学レビュー, 33(2),165-204

**【コラム３】ロコモティブシンドロームの予防のための運動**

以下のホームページでは、ロコモティブシンドロームを予防するための運動が動画などで紹介されています。職場や自宅で気軽にできるので、労働者のセルフケアや事業場での取組の参考にしてみてはいかがでしょうか。

※ロコトレ動画（認定ＮＰＯ法人全国ストップ・ザ・ロコモ協議会）
https://sloc.or.jp/?page_id=163

## 実践例

**●歯科健診費用の補助　～健康保険組合と連携して～**

健康保険組合がレセプトデータを分析したところ、他の疾病に比べ、「歯肉炎・歯周疾患」の１人あたりの医療費、受診者数が多かった。歯科と生活習慣病は密接に関連しており、歯科医療費を適正化することは、医療費全体の適正化に直結すると考えた。

また、歯科に関する健康問題の予防のためには、定期的に歯や歯周病を検査する習慣と早期治療が必要で、かかりつけ歯科医をもつことも重要である。

そこで、歯科に関する検査を受ける費用の一部（1,000 円）を期間限定で還元するという歯科健診キャンペーンを開始した。歯科健診費用補助申請者数や歯科医療費は年々増加しており、多くの労働者の疾病の早期発見・早期治療に結びついている。

（製造業（化学工業）・約 26,000 人）





## ３．健康保持増進対策の推進に当たっての基本事項　（ＴＨＰ指針：３）

### （１）健康保持増進対策の推進に当たってのポイント

#### ▶ポイント① 中長期的な視点に立った継続的・計画的な実施

健康保持増進対策は、中長期的視点をもち、継続的かつ計画的に進める必要があります。このためには、以下のＰＤＣＡサイクルに沿って進めることが重要です。

**【健康保持増進対策の各項目（ＰＤＣＡサイクル）】**




（2）健康保持増進対策の各項目（PDCAサイクル）（11 ページ）

#### ▶ポイント② 事業場の実態に即した取組の実施

事業場ごとに、事業・業務の特性（デスクワークが多い／重筋労働・立位作業が多いなど）や経済的・人的資源、労働者の構成、取り組むべき課題の内容は異なります。

このため、前述のＰＤＣＡサイクルの枠組みは踏まえつつも、健康保持増進対策の実施体制と実施内容については、事業場の実情に応じて実施するようにしてください。

例えば、これまで健康保持増進対策に取り組んだことのない事業場などでは、健康保持増進対策に取り組むための人的資源や経験が少ないことが想定されます。その場合は、事業場外資源を積極的に活用してみましょう。また、最初からすべての内容にとりかかるのではなく、着手可能な内容から取り組んでみるのもよいでしょう。

健康保持増進対策を推進するためには、労働者の意見を聴くことが重要です。労働者の意見が反映された取組を推進することで、労働者が自分事として健康保持増進対策に取り組み、取組の活性化につながります。このためには、労使、産業医、衛生管理者などで構成される衛生委員会などを活用するとよいでしょう。

さらに、事業者は、労働者の意見を聴くだけではなく、健康保持増進対策の各項目について労働者などの関係者へ周知することも必要です。周知にも衛生委員会などの活用が可能です。

なお、衛生委員会などの設置義務のない小規模事業場（労働者数 50 人未満）でも、労働者の意

見が反映される必要があります。職場で必要な取組について、労働者と事業者の意見交換の場を設けることも有効です。

**実践例**

**●全労働者との面談で健康保持増進対策のニーズを把握し、取組に反映**

小規模事業場において、健康管理の担当者が全労働者と面談。労働者が企業で必要だと考える取組を把握し、それを取組に反映している。その結果、健康保持増進対策をはじめとした企業の活動に労働者が積極的に参加するようになってきている。

（製造業（印刷・同関連業）・約 40 人）

### ▶ポイント③ 企業単位での取組

健康保持増進対策は、事業場単位だけでなく、企業単位で取り組むことも考えられます。

例えば、大企業の小規模な営業所など（分散型事業場）では、必要な資源が十分でなく、活動が進まなくなりがちです。その場合、事業場単位だけでなく、本社主導による企業単位での取組によって、事業場間の活動レベルの格差が解消されます。また、事業場間で活動が重複している場合に、そうした重複する活動を統合することなどで、全社的なコスト削減につながる可能性があります。さらに、各事業場での好事例の共有や、参加率・成果の比較による競争意識の高まりなどにより、事業場間の交流も生まれます。

## （2）健康保持増進対策の各項目（ＰＤＣＡサイクル）

### ▶ＰＤＣＡ① 健康保持増進方針の表明

健康保持増進対策の実践には、事業者の意識によるところが大きいと言われています。事業者が積極的に関与することで、健康保持増進対策が実行的かつ継続的なものになります。

このため、まず、事業者は、次の事項を含む健康保持増進方針を表明します。

- 事業者自らが事業場における健康保持増進を積極的に支援すること。
- 労働者の健康の保持増進を図ること。
- 労働者の協力の下に、健康保持増進対策を実施すること。
- 健康保持増進措置を適切に実施すること。

健康保持増進対策を推進する上での事業者の役割は、健康保持増進の重要性を理解し、関連情報を収集し、労働者にきちんと伝え、労働者の自覚を促すことです。

また、事業者のリーダーシップには、①自らが健康保持増進にコミットメントして健康行動をとること、②労働者や管理監督者の行動を、労働者などが認識できる形で支援することが求められます。こうした条件を満たすことで、職場の健康保持増進措置の成果が高まることがわかっています。

## 実践例

**●健康保持増進につながる事業者の姿勢を表明**

「部次長は自ら機会を見つけ自ら現地現物で職場を観察すること。自分の担当する部署の安全管理・環境管理・健康管理・作業管理の状況（特に悪さ加減）を分析し自ら改善し水平展開すること」、「全員で職場の規律を守り守らせ、チームワークを良く明るく健康で仕事をしよう」といった、健康保持増進対策の促進につながる内容を、事業者の姿勢として、社内外に示している。

（建設業・約 1,700 人）

**●健康経営宣言として方針表明**

「社員の健康を重要な経営資源の一つとして位置付け、社員が健康で個々の能力や個性を発揮することにより、キラリと光る明るく元気な活力あふれる会社にしていきたいと考えます」「社員の皆さんも、健康がご自身のみならず、ご家族や会社の基盤であることを理解し、自らの健康を管理し増進に取り組むことで、健康経営に参画してください」というメッセージを、健康経営宣言として、社内外に表明している。

（製造業（化学工業）・約 130 人）

### ▶ＰＤＣＡ② 推進体制の確立

事業者は、事業場内の健康保持増進対策を推進するため、その実施体制を確立します。

4.（1）体制の確立（18 ページ）

### ▶ＰＤＣＡ③ 課題の把握

事業者が健康保持増進措置を検討する上で、事業場における労働者の健康保持増進に関する課題などを把握することが重要です。

事業者は、健康保持増進対策を推進するスタッフなどの専門的な知見やアンケート調査なども積極的に活用して、課題を把握します。

また、課題を把握する際は、可能であれば、労働者の健康状態などが把握できる客観的な数値などを活用するようにしましょう。客観的な数値などを活用することで、労働者自身の気づきにつながります。例えば、高年齢労働者は、自身の若い頃の体力測定の数値を知ることで体力や身体機能の低下を定量的に評価でき、その低下レベルが一目瞭然となります。また、年代別の平均データがある場合には、自身の結果と比較することで、労働者自身の気づきが深まります。

また、事業場の健康状態や課題を把握するためには、事業場内外の複数の集団間のデータ（健診受診率・喫煙率・飲酒率など）を比較することも有効です。事業場単位で健康状態や課題の特徴を把握することで、波及効果の高い取組を考えることができます。

労働者の健康状態などが把握できる客観的なデータやセルフチェックなどについては、以

下のようなものが挙げられます。

・　健康診断の結果

・　コラボヘルス、データヘルスに基づき、医療保険者から提供されるデータ

**▶健康スコアリングレポート（日本健康会議、厚生労働省、経済産業省）**

健康保険組合・共済組合の加入者の健康状況や予防・健康づくりへの取組状況などを見える化したレポートです。健康保険組合では、令和３年度から、現行の保険者単位に加え、事業主単位のレポート※も提供します。

※事業主単位のレポートは、原則、特定健診対象者が 50 人以上の適用事業所が対象

健康スコアリングレポート（2020 年度版）：https://kenkokaigi.jp/news/201111.html

**▶事業所健康度診断シート[事業所カルテ]（全国健康保険協会（協会けんぽ））**

事業所（企業）特有の健康課題などを事業者と共有できるよう、事業所（企業）単位で健診受診率や健診結果、加入者の日常の食生活や運動習慣について、数値やグラフ、レーダーチャートなどで経年的に示すなど見える化し、健康宣言事業所などに提供しています。

・　例えば、中央労働災害防止協会などが提供している運動機能評価

**▶運動機能検査値の新５段階評価（中央労働災害防止協会）**

THP 指針の中で、必要に応じて健康測定を行うこととされており、THP などの健康づくりを展開する事業場の中で広く実施されている検査の１つです。

https://www.jisha.or.jp/health/thp/evaluation/index.html

・　地域の医師会、歯科医師会などが提供しているチェックリスト

**▶ロコモ度テスト／ロコチェック**

ロコモティブシンドロームの状態であるかどうかを確認できます。

ロコモ度テスト：https://locomo-joa.jp/check/test/

ロコチェック：https://locomo-joa.jp/check/

**▶口腔保健に関するセルフチェックシート**

以下のような「お口のセルフチェックシート」で口の健康状態を確認できます。

東京都：　https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/iryo/iryo_hoken/shikahoken/pamphlet/selfchecksheet.html

## 実践例

**●医療保険者から共有される健康関連データによる課題の把握**

健康保険組合が集計したレセプト・健康診断などのデータを全社の健康管理を統括する本社人事部に共有。健康保険組合と本社人事部が共同でデータを分析してデータから見えてくる課題を抽出し、健康保険組合からの助言も踏まえ課題解決のための施策を立案したうえで、協働して施策を推進するようにしている。

（製造業（化学工業）・約 26,000 人）

**【コラム４】コラボヘルスとは**

近年、企業経営の一環として「健康経営」に取り組む事業者が増えてきています。労働者の健康保持増進に取り組むことにより、労働者の活力向上や生産性の向上などの組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることが期待されています。一方、健康保険組合などの医療保険者は、予防・健康づくりを行うため、加入者の健診データなどの分析に基づき保健事業を実施する「データヘルス」に取り組んでいます。これら「健康経営」と「データヘルス」を効果的・効率的に進めるために、事業者と医療保険者が積極的に連携し、明確な役割分担のもと、予防・健康づくりを実践しやすい職場環境の整備や、加入者（労働者・家族）の予防・健康づくりを実施する「コラボヘルス」が重要です。例えば、就業時間中に労働者が特定保健指導を受けられるよう、事業者が実施場所の提供や勤務シフトの配慮などをすることで、保険者は特定保健指導を効率的に実施することが可能となります。また、受動喫煙対策として、事業者による敷地内禁煙や屋内完全禁煙の整備などと共に、禁煙保健指導などの医療保険者による喫煙対策事業を推進することで、より成果を見込むことも可能です。今後ますます、「コラボヘルス」の実現により、「健康経営」と「データヘルス」の相乗効果が期待されます。

※厚生労働省保険局「データヘルス・健康経営を推進するためのコラボヘルスガイドライン」
https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12401000-Hokenkyoku-Soumuka/0000171483.pdf

また、労働者の健康状態に加えて、労働者自身による健康保持増進への取組に影響を及ぼし得る事業・業務の特性（デスクワークが多いなど）や職場環境などに関する課題を把握することも有益です。

さらに、以上のような労働者の健康保持増進に関する課題（健康上の課題）などだけでなく、事業場が労働者の健康保持増進措置を実施するに当たっての課題（実施に向けた課題）を把握・整理することも、措置を円滑かつ効果的に進めるために重要です。

- 健康経営度調査（経済産業省）

  法人の健康経営の取組状況と経年での変化を分析することを目的として実施している調査で、「健康経営銘柄」の選定と「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定にも使用されています。健康経営の実践にあたってのポイントや課題が、フィードバックシートとして提供されます。
  https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeieido-chousa.html

### ▶ＰＤＣＡ④ 健康保持増進目標の設定

事業者は、「ＰＤＣＡ① 健康保持増進方針の表明」の健康保持増進方針に基づき、「ＰＤＣＡ③ 課題の把握」で把握した課題や過去の目標の達成状況を踏まえ、健康保持増進目標として具体的な数値目標を設定しましょう。

まずは、対策への参加率、参加者の満足度、その後の健康保持増進活動への積極性などの簡単な目標から設定してみるのもよいでしょう。

また、労働者の生活習慣の調査結果を評価分析して、健康保持増進対策が継続的かつ計画

的に行われるようにするための、健康保持増進対策の目標には、「運動・スポーツに取り組む労働者数を増やす」などの短期での達成を目指すものばかりでなく、「労働者の生活習慣病に関連する健康診断項目の有所見率を下げる」などのように中長期的な視点で目指すべきものもあります。こうした観点から、目標の設定に当たっては、短期的に達成を目指す目標と、中長期的に取り組む目標の双方を掲げることが望ましいとされています。

### ▶ＰＤＣＡ⑤ 健康保持増進措置の決定

事業者は、「ＰＤＣＡ① 健康保持増進方針の表明」の健康保持増進方針、「ＰＤＣＡ③ 課題の把握」で把握した課題、「ＰＤＣＡ④ 健康保持増進目標の設定」で設定した健康保持増進目標を踏まえ、事業場の実情も踏まえつつ、健康保持増進措置を決定しましょう。

「ＰＤＣＡ① 健康保持増進方針の表明」にあるとおり、健康保持増進対策が成果を上げるためには、事業者の意識によるところが大きいと言われています。健康保持増進対策を確実に進めるために、事業者が措置を決定するようにしましょう。

4.（2）健康保持増進措置の内容（23 ページ）

### ▶ＰＤＣＡ⑥ 健康保持増進計画の作成

事業者は、「ＰＤＣＡ④ 健康保持増進目標の設定」で設定した健康保持増進目標を達成するため、健康保持増進計画を作成しましょう。

健康保持増進計画は、具体的な実施事項、日程などについて定めるものです。次の事項を必ず含むようにします。

- 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

健康保持増進計画の実効性を担保するためには、年に一度定期的に策定するとよいでしょう。

また、健康保持増進計画は、各事業場における労働安全衛生に関する計画の中に位置付けることが望ましいとされています。事業場ではＴＨＰ指針に基づく健康保持増進計画のほかに、労働安全衛生に関する計画、メンタルヘルスに関する計画、様々な計画が策定されています。労働者の混乱を防ぐだけでなく、それぞれの取組を効果的・効率的に実施するためにも、各計画の位置づけを整理することなどが必要となります。

## 実践例

**●全社の計画を踏まえた事業場単位の計画策定**

全社で安全健康活動計画を策定した後、ひな型を各事業場に展開し、事業場単位で計画を策定。計画のひな型には前年度の振り返りに関する項目も含まれているため、全事業場で、前年度の振り返りとそれに基づく次年度の計画策定が一連の流れとして定着。

（電気・ガス・熱供給・水道業・約 5,000 人）

## 健康保持増進計画の例

# 健康保持増進計画（令和２年度）

健康保持増進計画の期間に関する事項を必ず含めましょう。

| | |
|---|---|
| 計画の対象期間 | 令和2年4月1日～令和3年3月31日 |
| 健康保持増進方針 | 労働者が積極的に健康保持増進措置に取り組めるように進める |
| 健康保持増進目標 | ＜中長期的な達成目標値＞労働者の平均HDLコレステロール値を2mg/dl高くし、生活習慣病の予防や改善につなげる<br>＜措置別の目標＞<br>①階段を使った昇降促進について、ポスター掲示や放送による参加促進を年４回実施し、参加率10%以上にする<br>②年１回社内ウォーキングイベントを開催し、参加者数を5%増加させる（前年度比） |

健康保持増進計画の実施状況の評価に関する事項を必ず含めましょう。

健康保持増進措置の実施時期に関する事項を必ず含めましょう。

| 健康保持増進措置の内容 | 措置の評価方法 | 実施時期 |
|---|---|---|
| ①階段を使った昇降の促進<br>〇ポスター掲示<br>〇（中間の実績集計で目標達成できなかった場合）労働者にヒアリング調査を行い、取組がどのように活性化するか検討 | ・毎月第3水曜、昼休みの階段利用者数をカウントし、参加率を10%以上（全労働者数に占める割合）とする | 4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月<br>☆第1回放送<br>☆第1回ポスター掲示<br>（場所：エレベーター前）<br>☆第3回放送<br>☆第3回実施<br>（※労働者からの意見を元にした取組）<br>☆第2回放送<br>☆第2回ポスター掲示<br>（場所：会社入口）<br>☆第4回放送<br>☆第4回実施<br>（※同様）<br>☆実績集計<br>☆実績集計（中間：労働者へのヒアリング調査） |
| ②地域で開催されるウォーキングイベントに向けて、社内でウォーキングイベントを開催し、運動の習慣化につなげる各部署の代表を、社内のウォーキングイベントの実行委員に任命し、労働者が自ら開催内容を検討する | ・参加者数（前年度比5%増） | ☆定期健康診断実施<br>☆社内のウォーキングイベント企画<br>（各部署の代表者（実行委員）を集めて、開催内容を検討）<br>☆定期健康診断の結果通知と併せて告知<br>☆社内のウォーキングイベントの募集（8/8～30）<br>☆9/7　社内のウォーキングイベント開催<br>☆10/17地域のウォーキングイベント開催<br>☆参加実績集計<br>☆運動の習慣化に関するアンケート実施 |

健康保持増進計画の実施状況の評価に関する事項を必ず含めましょう。

| 健康保持増進計画の実施状況の評価及び計画の見直し | 内容 | 評価の実施時期・実施場所 |
|---|---|---|
| 中間評価 | ・健康保持増進措置の、計画に対する進捗状況（準備状況等）を確認する。<br>・すでに実施されている措置については、「措置の評価方法」に基づき評価する。 | 8月度安全衛生委員会 |
| 年間評価 | ・全ての措置について、「措置の評価方法」に基づき評価する。<br>・「健康保持増進目標」に対する現状を確認し、計画全体を評価する。 | 2月度安全衛生委員会 |
| 計画の見直し | ・年間評価に基づき、翌年度の計画案を示し、検討する。 | 2月度安全衛生委員会 |
| 計画の見直し | ・２月度の安全衛生委員会での検討結果に基づき、翌年度の計画案を修正し、承認を得る。 | 3月度安全衛生委員会 |

健康保持増進計画の見直しに関する事項を必ず含めましょう。

### ▶ＰＤＣＡ⑦ 健康保持増進計画の実施

事業者は、「ＰＤＣＡ⑥ 健康保持増進計画の作成」で作成した健康保持増進計画に基づいて、健康保持増進活動を適切かつ継続的に実施しましょう。

また、健康保持増進計画を適切かつ継続的に実施するために必要な留意すべき事項を定めましょう。

健康保持増進対策への参加を促進するメッセージの伝達に、ラインの管理職（直属の上司）を関与させることの重要性もわかっています。健康保持増進対策が成果を上げるには、管理職を巻き込むことが重要です。

### ▶ＰＤＣＡ⑧ 実施結果の評価

健康保持増進対策を、継続的かつ計画的に推進していくためには、【健康保持増進対策の各項目（ＰＤＣＡサイクル)】のＰＤＣＡサイクルを回すことが求められます。「ＰＤＣＡ④ 健康保持増進目標の設定」で設定した目標値の達成度の評価を行い、達成できなかった場合にはその原因分析と対応策を検討し、改善・見直しにつなげるようにしましょう。

定期的な取組の評価によって、成果のある取組の重点化や深化、取組の統廃合などを行うことによる健康保持増進対策の効率化などが図られます。



## 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　（ＴＨＰ指針：4）

健康保持増進措置の実施体制や措置内容は、事業場の実態に応じて柔軟に決定することができます。例えば、既に健康経営やコラボヘルスなどの取組を実施している事業場では、それらの実施体制や取組を活用することで、効率的にＴＨＰ指針に基づく健康保持増進の取組を推進することが可能です。また、事業場内で必要な体制構築が難しい場合は、事業場外の様々な資源・サービスを活用することもできます。

時間・費用などの負担を軽減しつつ効果的に対策を推進するために、事業場の人員体制や健康課題を十分に考慮した上で、以下の事項より適切な実施体制を確立し、措置内容を選択して行ってください。

### （1）体制の確立

実施体制は、「**①事業場内の推進スタッフ**」を基本とし、取組内容に応じて「**②事業場外資源**」を組み合わせて構築します。

#### ①事業場内の推進スタッフ

健康保持増進対策を推進する事業場内のスタッフとして、事業場内産業保健スタッフや人事労務管理スタッフなど、以下の表のような資格者・役職者が考えられます。他にも、管理栄養士や歯科衛生士などがあげられますが、それぞれの役割を定めた上で、チームとして立ち上げましょう。

**事業場内の推進スタッフの例**

| 職種 | 解説 |
|---|---|
| 産業医 | 常時 50 人以上の労働者を使用する事業場で選任の義務があり、労働者の健康管理などを行うのに必要な医学的知識について、一定の要件を備えた医師。産業保健活動の中心的な役割を果たす。事業場の労働環境や健康課題についても理解が深く、取組への専門的かつ建設的な助言を得られる。 |
| 保健師・看護師 | 医療・保健に関する専門的な知識を持つ専門職であり、事業場の健康課題を熟知し、労働者の健康管理を支援するなど、産業保健活動を実践している。労働者が気軽に相談できる身近な専門職として、実践的な助言を得られる。 |
| 衛生管理者 | 常時 50 人以上の労働者のいる事業場で選任の義務があり、衛生に関わる技術的事項を管理している。労働者が担っていることが多く、事業場の衛生管理や健康管理の状況を理解した上で、取組推進に貢献できる。 |
| 衛生推進者・安全衛生推進者 | 常時 10 人以上 50 人未満の労働者のいる事業場で配置され、労働者の安全衛生などに係る業務を担当する。労働者が担っていることが |

| | |
|---|---|
| | 多く、事業場の衛生管理や健康管理の状況を理解した上で、取組推進に貢献できる。 |
| 人事労務管理スタッフ | 安全・衛生管理や労働時間管理などを担当し、事業場内での調整などを行う。産業医をはじめとした専門職や衛生管理者などとの関わりも深く、事業場の衛生管理や健康管理の状況を理解した上で、取組推進に貢献できる。 |
| 運動指導担当者、運動実践担当者、心理相談担当者、産業栄養指導担当者、産業保健指導担当者 | 令和元年度改正以前のＴＨＰ指針で定められた心とからだの健康づくり指導者（ＴＨＰ指導者。20 ページ「連携可能な事業場外資源の例」において同じ。）。同指針別表に定める研修を修了した専門スタッフであり、労働者に対して、運動プログラムを作成し運動実践を行うにあたっての指導や、メンタルヘルスケアを行う。専門的な知識を活かして、取組の実践に貢献できる。 |

※厚生労働省「産業保健活動をチームで進めるための実践的事例集」（https://www.mhlw.go.jp/content/000492931.pdf）を参考に作成

効果的な取組の実施のためには、専門的な知識・技能、労働衛生などの知識を有していることが必要です。このため、事業場内の推進スタッフが円滑に措置を実施できるよう、事業者は必要に応じて研修などを受けさせることが期待されています。

このほか、労働者の中から、健康保持増進対策を推進するリーダーを決めることも効果的です。労働者が活動・活躍することで、取組の一層の推進が期待されます。

なお、小規模事業場など、産業医などが配置されていない場合は、健康に意欲・関心のある労働者を推進スタッフとしても問題ありません。効果的な取組の実施のためには、専門的な知識・技能、労働衛生などの知識を有する人が不可欠ですが、事業場内の意欲関心のある人を推進スタッフとして、専門的な知見を有する事業場外の機関や専門家に協力を得ることも考えられます。

**②事業場外資源**

健康保持増進対策の内容に応じて、専門的な知識を有する事業場外の機関、地域資源、専門家を活用することが推奨されています。特に、産業医などの配置がない場合や事業場内だけで必要な体制構築が難しい場合は、以下の表のような事業場外資源を積極的に活用するとよいでしょう。

近年では、健康保険組合・全国健康保険協会（協会けんぽ）などでも、加入者（労働者・家族）に健康保持増進のための保健サービスを提供しており、事業者と医療保険者が共同で健康保持増進対策を進める「コラボヘルス」が推進されています。このような取組を踏まえて、医療保険者との連携は効果的・効率的な取組に資すると考えられます。

また、歯科保健指導は、従来は保健師・看護師が中心となって行われてきましたが、最近では歯科医師・歯科衛生士といった歯科専門職が関わることが増えてきています。歯科専門職の積極的な活用は効果的な歯科保健指導に資すると考えられます。

事業場外の専門家は幅広く、産業医の資格要件を満たす医師、健康スポーツ医、かかりつけ医、かかりつけ歯科医、産業保健の専門知識を持った保健師などの医療職のほか、労働衛生コンサル

タント、中央労働災害防止協会で育成されてきた運動指導担当者など、スポーツクラブで運動指導を行うトレーナーなどが考えられます。事業場での取組に応じて、適切な専門家から助言を得るようにしましょう。

なお、事業場外資源から提供されるサービスは地域や機関によって異なります。活用する際には、想定している措置内容などについて対応可能か、事業場と共有する情報の管理に問題がないかなどについて、事前に相談・確認を行う機会を設けることが必要です。

**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。 |

## 実践例～中小規模事業場における事業場外資源の活用～

### ●中央労働災害防止協会の「中小規模事業場安全衛生サポート事業」の活用

労働災害防止や健康づくりに向けて、中央労働災害防止協会が無料で実施している安全衛生専門家の派遣を受けた。作業現場の確認、安全衛生上の課題の把握、解決に向けたアドバイスを受けるとともに、腰痛、転倒等防止のためのセルフケア講習や、労働者同士が日頃の仕事についてお互いに励ましあうワークなどを行い、安全で活き活きと働ける職場づくりの取組のきっかけとなった。

（医療，福祉・約 50 人）

### ●協会けんぽとの連携

全国健康保険協会（協会けんぽ）が実施する生活習慣病予防健診の利用をきっかけに、医療保険者との連携を強化。協会けんぽから労働者の健康づくりに関する情報が提供されるなど、協会けんぽが自社の取組推進に欠かせない存在になっている。

（製造業（化学工業）・約 130 人）

### ●地方公共団体が実施する取組の活用

県（保健所）が実施している、受動喫煙対策出前授業やウォーキングイベントに、事業場として登録・参加を行っている。県内の他事業場も参加するため、労働者が他事業場の健康意識に目を向ける機会になり、刺激になっている。

（情報通信業・約 250 人）

### ●社外の健康管理士との連携

事業場内の推進スタッフに加え、社外の健康管理士２人が取組の中核的な役割を担っている。健康管理士は、労働者の健康データの把握、健康面談の実施、産業医・管理栄養士・歯科衛生士・健康保険組合との橋渡し・連携などを行ってくれるので、自社で幅広い取組が行えるようになった。

（運輸業，郵便業・約 30 人）

### ●健康経営関連の研究会との連携

事業場内の推進スタッフが兼任者２人と限られている中、効果的な取組を推進するため、外部機関が運営する健康経営関連の研究会などに参加し、他社の好事例から「楽しみながら」「自然に」「安く」アプローチできる方法などを収集。また、その研究会主催の企業対抗ウォーキングイベントへの参加を自社の健康保持増進措置に位置付けることで、取組を効率的に行った。

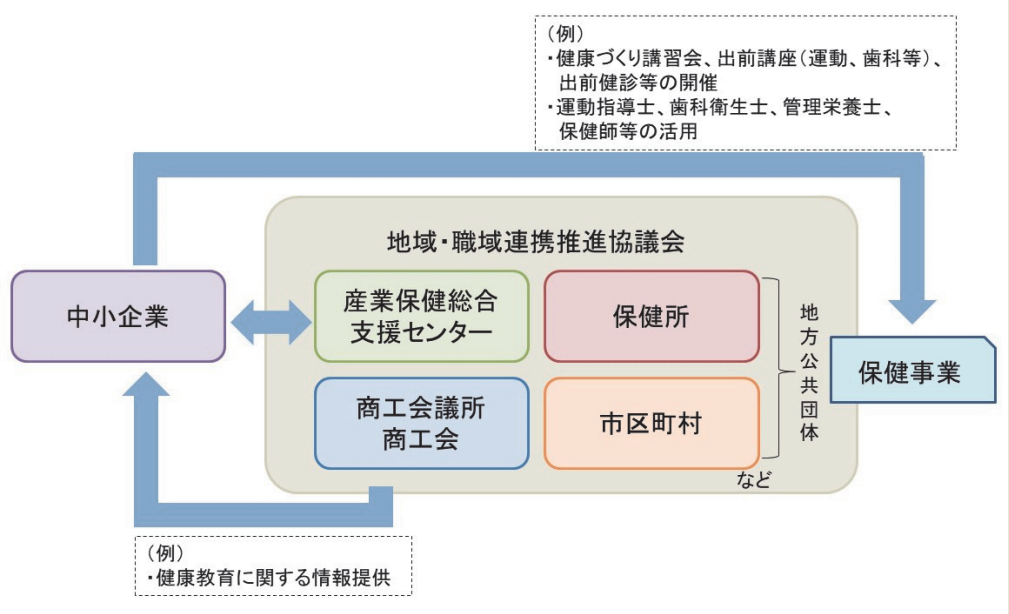
（製造業（生産用機械器具製造業）・約 30 人）

## 【コラム５】地域保健と職域保健（産業保健）の連携　～宇都宮市の事例～

地域保健と職域保健（産業保健）の連携を推進するため、各地域（都道府県単位、二次医療圏単位）に「地域・職域連携推進協議会」が設置されています。協議会では、保健所・市区町村などの地方公共団体、産業保健総合支援センター、医療保険者、商工会議所・商工会などの関係者が相互に情報交換を行い、地域全体の健康課題に対して、それぞれが保有する保健医療資源を相互に活用したり、保健事業を共同して実施したりしています。

例えば、宇都宮市の地域・職域連携推進協議会では、事業場アンケート調査などの実施により、事業者や健康管理担当者などに対する普及啓発や、事業場や労働者が保健サービスを利用しやすい環境整備が必要であるという課題を把握しました。これを踏まえ、企業に対して、協議会の構成団体が開催する健康教育に関する情報提供や、健康づくり講習会や出前健診などの開催を行いました。

これまで小規模事業場に対する保健サービスの支援は十分でないと言われてきましたが、宇都宮市の事例のように、小規模事業場においても健康づくりに関する保健サービスにアクセスすることが可能になっています。各地域の協議会の取組については、各地方公共団体までご確認ください。




※厚生労働省健康局「地域・職域連携推進ガイドライン」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06868.html
※宇都宮市地域・職域連携推進協議会
https://www.city.utsunomiya.tochigi.jp/kurashi/kenko/1018704/1018722/index.html

### （２）健康保持増進措置の内容

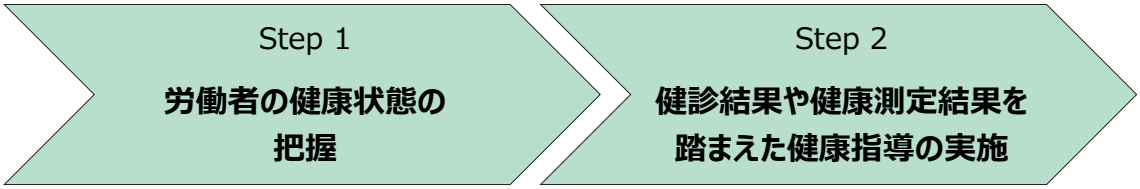
令和元年度の改正により、事業場の規模や特性、健康上の課題特性、労働者の意向などに応じて、健康保持増進措置の内容を柔軟に選択できるようになりました。ＴＨＰ指針の趣旨に沿うものであれば、健康経営、コラボヘルス、労働安全衛生の枠組みなどで実施している活動を健康保持増進措置としても問題ありません。各事業場の労働者が「参加したいと思えるプログラム」となるよう、健康保持増進措置を検討しましょう。

健康保持増進措置は、「健康指導」と「それ以外の取組」の大きく２つに分けられます。

#### ①　健康指導

「健康指導」とは、「労働者の健康状態の把握」、「把握した労働者の健康状態を踏まえて実施される運動指導や保健指導などの実施」の２ステップで行われる取組です。例えば、令和元年度の改正以前に行われていた取組（健康測定結果を踏まえた運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導）は概ね健康指導に該当します。

企業が労働者の健康測定を実施し、健康リスクを示すとともにその解決方法についても周知することで、労働者が健康に関する情報を理解、活用する力が向上するとともに、将来の健康リスクを低減する効果があると考えられます。




**▶Step１：労働者の健康状態の把握**

健康指導の内容を検討するため、まずは、労働者の健康状態を把握します。

健康状態の把握は、健康診断や、必要に応じて行う健康測定などにより行います。

健康診断は、労働者の健康状態の測定として最も身近なツールであり、疾病の早期発見にも役立つものです。健康診断だけでは足りない項目について、健康診断に加え、専門職による問診などによる生活状況調査や、令和元年度の改正以前のＴＨＰ指針に基づく運動機能検査・運動負荷試験など、事業場の特色に応じて実施される医学的検査や調査などを活用し、労働者の健康状態を測定することが重要です。

なお、慢性疾患を有する労働者など健康測定の実施に配慮が必要な労働者もいるため、健康測定は医学的な視点をもつ産業医などが中心となって行う必要があります。事業場内の推進スタッフなどは、健康測定結果に基づき決定された個々の指導内容を、労働者に伝え、理解を促し、指導することが効果的です。

また、データヘルスやコラボヘルスなどの労働者の健康保持増進対策の推進には、定期健康診断の結果の記録などの労働者の健康状態などが把握できる客観的な数値などを、医療保険者と共有することが必要であり、そのデータを、医療保険者と事業者が連携して、事業場内外の複数の集団間のデータと比較し、労働者の健康状態の改善や健康保持増進に係る取組の決定などに活用

集団間のデータと比較し、労働者の健康状態の改善や健康保持増進に係る取組の決定などに活用することが望ましいです。

なお、個人情報の保護への配慮については、29 ページの５（３）を参照してください。

### ▶Step２：健診結果や測定結果を踏まえた健康指導の実施

事業場内の推進スタッフなどは、健診結果や健康測定結果を踏まえて健康指導の内容を決定し、実施します。健康指導は以下の項目を含むもの、または、関係するものである必要があります。

- 労働者の生活状況、希望などが十分に考慮され、運動の種類及び内容が安全に楽しくかつ効果的に実践できるよう配慮された運動指導
- ストレスに対する気付きへの援助、リラクセーションの指導などのメンタルヘルスケア
- 食習慣や食行動の改善に向けた栄養指導
- 歯と口の健康づくりに向けた歯科保健指導
- 勤務形態や生活習慣による健康上の問題を解決するために職場生活を通して行う、睡眠、喫煙、飲酒などに関する健康的な生活に向けた保健指導

また、事業者は、希望する労働者に対して個別に健康相談などを行うように努めることが必要です。

## 実践例

**●35 歳以上の役職者を対象とした体力測定・生活改善**

▶Step１　健康測定

35 歳以上の係長以上の役職員（５歳刻みで実施、毎年 60 人程度）を対象に、地域の健康関連施設を利用して、健康診断・体力測定などと健康教育の受講を実施。なお、体力測定では、運動負荷心電図（自転車をこぎながら心電図を測定）や採血などを行い、個人ごとに適切な運動強度も確認。

▶Step２　健康指導

健康測定後は、保健指導を実施。企業から配布された万歩計・体重計も活用しながら、健康測定結果にもとづき 100 日間運動を行う。アプリも導入し、個人単位・プログラム参加者のグループ単位での目標達成度を確認できるようにするなど、工夫を凝らしながら運動を推進。健康測定から 100 日後に再検査を行っている。

▶取組の効果

参加者の７割に何らかの改善がみられている。参加者にとっても、自分を見直す機会として認識され、好評である。

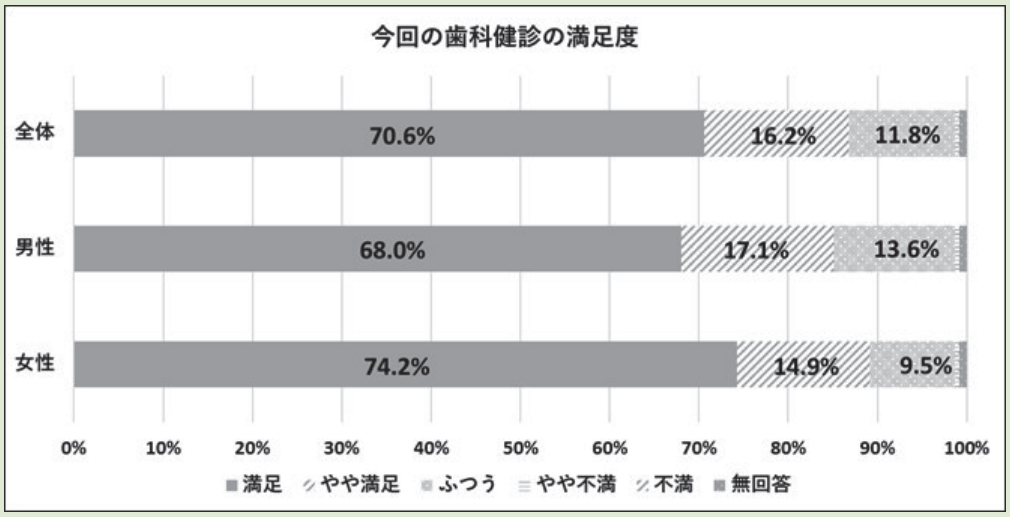
（建設業・約 1,700 人）

**●高齢労働者の体力年齢測定・指導**　（建設業・約 1,700 人）

Ⅱ. THP指針に沿った事業場の取組事例「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」（40 ページ）

**【コラム６】歯科健診・歯科保健指導の満足度**

「歯科健康診査推進等事業」（厚生労働省医政局歯科保健課）により、事業場７箇所において、歯科健診・歯科保健指導を受けた者に対してアンケート調査を実施したところ、「満足」「やや満足」と回答した者は 86.8%であり、満足度が高い結果となりました。




また、歯科健診・歯科保健指導に当たって、受診者が満足するために必要なことは、「歯や口の病気の有無がわかること」「自分の歯や口の病気のなりやすさがどの程度あるのかがわかること」「歯や口の病気と予防方法を教えてもらえること」であり、事業場で歯・口の健康づくりを進める上で、これらの内容を踏まえた、歯科に関する研修や歯科健診・歯科保健指導などの取組が、受診者（労働者）の高い満足度を得る上で有用です。

歯や口の健康づくりを進める際は、各都道府県歯科医師会までご相談ください。

※各都道府県歯科医師会の相談窓口一覧
https://www.jda.or.jp/occupational_health/（日本歯科医師会 HP）

**②　その他の健康保持増進措置**

現時点で生活習慣上の課題がない労働者であっても、加齢や生活習慣の変化により、健康上のリスクの増大が懸念されます。今後、高齢期の労働者が増加していく中で、労働者集団全体の健康リスクを低減させることは、労働者個人の健康維持に加え、中長期的な企業の生産性向上にもつながります。

このポピュレーションアプローチの観点から、令和元年度の改正によって、健康指導以外の健康教育、健康相談、健康保持増進に関する啓発活動や職場の環境づくりなどの取組も、健康保持増進措置に含まれることとなりました。

これらの取組は、健康経営などで行われている取組とも親和性が高いと考えられます。まずは、既に行っている取組の延長線上にある内容やできることから始めてみるのがよいでしょう。

また、これらの取組は、“健康への関心が薄い労働者の参加”が重要なため、労働者の意欲を引き出す工夫や無意識下での取組を促す工夫がポイントとなります。特に、職場の環境づくりについては、「健康に関心がない人でも、自然と健康づくりに参画できるような働きかけになっているか」という観点で具体策を考えてみてください。

なお、健康指導と同様に、労働者の健康状態を事前に把握した上で、取組を進めることが効果的です。

## 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

#### ●自然と栄養について考えられる社内販売

業務時間が不規則になると、労働者の食生活も乱れやすいので、栄養を考慮した商品を自然に手に取れるような取組を実施。社内の菓子販売コーナーでは、商品のカロリーを一覧表で表示したり、ストレス低減効果があるアイテムなどを紹介。社内の飲料自動販売機では、特定保健用食品（トクホ）や低カロリーのものを配置した。

（製造業（印刷・同関連業）・約 40 人）

#### ●健康測定や運動ができる休憩スペース

労働者が、事業場の中で自然と健康に意識を向けられるように、社内の物置スペースを休憩用のカフェスペースに改装。音楽や映像を流しリラックスできる場所にするとともに、血圧計といった測定機器や簡単な運動器具を設置し、気軽に健康づくりを行えるようにしている。

（製造業（業務用機械器具製造業）・約 50 人）

#### ●オフィス環境の見直しによる『座り過ぎ』抑制

座位時間が長いことによって発生するプレゼンティーイズムを予防し、生産性向上を図るため、オフィスレイアウトを変更し、上下昇降デスクの導入、共用席の増設、回遊型通路の設置などを行った。レイアウト変更後は、座位時間が 1 日 40 分減少し、低強度身体活動が 1 日 24 分増加する効果が見られた。

（製造業（家具・装備品製造業）・約 3,900 人）

#### ●気軽にできるうんていの設置

肩こり・腰痛のある労働者が多く、気軽にストレッチができるように、喫煙所跡地にうんていを設置。服装を問わないので、通りすがりにできるような手軽さがあり、労働者に好評である。

（運輸業，郵便業・約 2,500 人）

#### ●１日２回のストレッチや体操で仕事のメリハリにも効果

座りすぎによる健康障害を予防するため、ブレイク（各部署で設定したラジオ体操やストレッチなどの取組）を 1 日に 2 回程度実施。その結果、座位時間が減少し、軽度・中強度の身体活動量が増加した。実施後に行ったアンケートでは、回答者の 4 割以上が身体の痛みや肩こりの解消、7 割が仕事のメリハリにつながっていることを実感していた。

（サービス業（他に分類されないもの）・約 1,100 人）

## ▶楽しみながら行うことのできる取組

### ●ウォーキングアプリで競い合いながら運動促進

ウォーキングアプリを活用して、労働者同士で歩数のランキングを確認できるようにしたところ、運動にそれほど関心のなかった労働者も楽しみながら取り組むようになった。

（製造業（化学工業）・約 130 人）

### ●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

労働者が元気に 1 日をスタートし、心身をリフレッシュできるように、朝礼やミーティング前の時間を使って、ハイタッチ、顔ヨガなどのストレッチや、軽い筋力トレーニングを実施。毎朝継続することで体の柔軟性が増し、肩こりの軽減、筋力アップなどの効果が出ている。新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえてテレワーク勤務となった労働者についても、ハイタッチなどの取組をオンライン上で継続している。

（製造業（生産用機械器具製造業）・約 30 人）

### ●玉入れ競技を通じた体力づくりとコミュニケーションの活性化

4 ～ 6 人でチームを組み、合計 100 個のボールをバスケットに入れるまでの時間を競うタイムトライアルスポーツの全社大会を開催。ルールは簡単で、手軽で安全に取り組めるが、見かけ以上に体力的な負荷が大きく、自身の体力を見つめ直すきっかけになっている。また、チームワークがタイム短縮に直結するため、労働者間のコミュニケーションの活性化にもつながっている。

（製造業（電気機械器具製造業）・約 62,600 人）

## ▶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

事業場や部署ごとにチームを組成の上、チーム毎に労働者が議論し、健康管理を含めた働き方についての行動目標を立てている。例えば「一日 2 時間は立ち仕事をする」という目標を立て、意欲的に健康増進活動に取り組むチームもある。毎年、拠点単位で目標に対する取組状況を審査し、優秀なチームを表彰することで社員の取組意欲が高まっている。

（製造業（家具・装備品製造業）・約 3,900 人）

### ●タイミングを捉えた禁煙推進策の実施

企業内の喫煙率が全国平均より高かったことから、喫煙対策に着手。敷地内禁煙、労働時間中禁煙を導入したタイミングに合わせて、健康保険組合が禁煙外来費用の全額補助施策を期間限定・人数限定で実施した。取組の結果、年々喫煙率が低下している。

（製造業（化学工業）・約 26,000 人）

## 【コラム７】アプリを活用した取組

労働者の健康保持増進への取組を「見える化」して、労働者の意識を高めるアプリを活用する事業場が見られます。

歩数・体重を管理し、エクササイズ動画を配信できるアプリを導入した事業場では、労働者同士が１日の歩数を話題にして、楽しみながら健康管理に取り組む様子が見られています。このアプリでは、毎月の累積の歩数に応じたポイントが付与され、活動継続のインセンティブを高めています。また、別の事業場が導入したウォーキングアプリでは、事業場内だけでなく、事業場が所在する地方公共団体における参加企業毎のランキングが表示され、事業場の多くの労働者の取組意欲が高まりました。

事業場向けの健康管理アプリは最近数多く開発されています。運動や食事といった健康に関する情報の配信、健康教育教材の提供、個別企業の課題や取組に合わせて仕様変更可能なアプリなど様々です。

## 【コラム８】テレワークでもできる取組

新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークが急速に広まっています。これまで事業場内で行っていた健康保持増進に関する取組について、自宅などでもできるように工夫する必要があります。

例えば、労働者が気軽に身体を動かせるように、毎日同じ時間に、スポーツジムによるオンラインフィットネスを提供している事業場や、ヨガインストラクターの資格を持つ労働者が肩こりに効くヨガ動画を配信している事業場があります。

また、オンライン会議で議論が滞ったときに、リフレッシュの意味を込めて、エクササイズ（「スクワット」など）が目になっているサイコロを振り、出た目のエクササイズを行うという「サイコロエクササイズ」を導入している事業場もあります。

テレワークで労働者の身体活動量が減っている事業場では、継続的に身体活動量を増やすために、オンラインの仕組みを活用した様々な取組が行われています。



## 5. 健康保持増進対策の推進における留意事項　（ＴＨＰ指針：5）

### （1）客観的な数値の活用

労働者の健康状態などを客観的に把握できるデータを活用して分析を行うことで、事業場における健康課題を把握し、労働者の生活習慣や運動習慣などの改善目標を明確化できます。課題の把握や目標の設定を行う際には、労働者の健康状態などを客観的に把握できる数値を活用しましょう。

事業場で利用可能なデータの例は、以下のページを参照してください。

➡ 3.（2）PDCA③ 課題の把握（12 ページ）

### （2）「労働者の心の健康の保持増進のための指針」との関係

ＴＨＰ指針で行うメンタルヘルスケアは、積極的な健康づくりを目指す人を対象にしたものです。その内容は、ストレスに対する気付きへの援助、リラクセーションの指導などとなります。

その実施にあたっては、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年 3 月 31 日健康保持増進のための指針公示第 3 号）の内容を踏まえて、集団や労働者の状況に応じて適切に行いましょう。

また、ＴＨＰ指針の取組としてはメンタルヘルスケアとともに、運動指導、保健指導、ポピュレーションアプローチに基づく取組など、その他の取組も併せて実施する必要があります。

### （3）個人情報の保護への配慮

健康保持増進対策を進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要です。

健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）、労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号）などの関連する指針などが定められています。事業者は、これらの法令などを遵守することが必要です。

個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者※1については、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限などが義務付けられています。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う場合は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めなければいけません。

また、健康測定など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人が、労働者から取得した健康情報を利用するに当たっては、当該労働者の健康保持増進のために必要な範囲を超えて利用してはならないことに留意が必要です。また、事業者を含む第三者が、労働者本人の同意を得て健康情報を取得した場合であっても同様です。

なお、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※2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。

健康情報などの取り扱いについては、「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」（https://www.mhlw.go.jp/content/000497426.pdf）が公表されていますので参考にしてください。

※1　個人情報保護法上の義務を負う「個人情報取扱事業者」とは、個人情報データベースなどを事業の用に供している者を指します

※2　実施年度中に 40～74 歳となる労働者（実施年度中に 75 歳になる 75 歳未満の労働者も含む。）の定期健康診断等の結果を指します。

### （4）記録の保存

事業者は、健康保持増進措置の実施の事務に従事した人の中から担当者を指名し、その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措置に関する記録を保存させることが必要です。

## II. ＴＨＰ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・・・・・・・・・・・・・・・・・32**

キーワード　運輸業，郵便業／50 人未満／事業場外資源の活用

**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・・・・・・・・34**

キーワード　製造業（化学工業）／50 人以上 300 人未満
／事業者のリーダーシップ

**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・・・・・・・・・36**

キーワード　製造業（その他の製造業）／50 人以上 300 人未満
／メンタルヘルスケア

**4．スポーツクラブを活用した運動意識の向上・・・・・・・・・・・・・・・・38**

キーワード　情報通信業／300 人以上 1,000 人未満
／スポーツクラブの活用

**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・・・・・・・・・40**

キーワード　建設業／1,000 人以上／高年齢化を見据えた取組

**6．定期的な歯科健診を通じた歯と口の健康づくり・・・・・・・・・・・・・・42**

キーワード　製造業（生産用機械器具製造業）／1,000 人以上／口腔保健

**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・・・・・・・・44**

キーワード　製造業（化学工業）／1,000 人以上／コラボヘルス

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 | • 取締役部長　1人<br>• 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）<br>• 県の歯科医師会（歯科衛生に関する出前教室）<br>• 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）<br>• 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、**労働者の健康管理**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

### 1. 方針の表明

- インフルエンザをはじめとする病気などへの予防対策など、労働者の心身を含めた健康問題に対処するための考え方・方針を明確化
- **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

### 2. 体制構築

- 本取組（出前教室）の事業場内の推進スタッフは、**取締役部長・総務担当者**。出前教室の開催に伴う準備・調整、事業場内のとりまとめを担当
- 本取組の事業場外資源は、**協会けんぽ**。出前教室などの健康関係の情報提供を受けているほか、保健師を派遣してもらい出前教室の講師などを行ってもらっている
  （令和2年度は新たに**県の歯科医師会**も活用）

### 3. 課題を踏まえた計画の作成

- 労働者の健康状態を確認したところ、腰痛のある労働者4割・喫煙者3割と、その多さが判明した
- この課題を踏まえ、年間計画発表会において取締役部長と総務担当者で目標や取組を検討
- 出前教室（腰痛・禁煙）を各１回実施することとし、次の目標を立て、計画を策定
  - 腰痛に関する出前教室の労働者参加率　60%（令和元年度）
  - 禁煙に関する出前教室の労働者参加率　100%（令和元年度）
  - 喫煙者を10人→８人にする（令和元年度）

## 4. 取組の実施

### ①腰痛に関する出前教室

- **協会けんぽ**からの**インストラクター派遣**により、**腰痛防止**のための出前教室を開催
- 出前教室では、**ドライバーと倉庫作業員を対象**に、腰痛に関する研修（座学）と実技を実施
- **ストレッチの方法を実際に体験**しながら理解

### ②禁煙に関する出前教室

- **協会けんぽ**からの**保健師派遣**により、**禁煙**のための出前教室を開催
- 出前教室では、**喫煙者と禁煙成功者を対象**に、禁煙に関する研修、呼気一酸化炭素濃度測定、グループワーク・ディスカッションを実施
- グループワーク・ディスカッションでは、禁煙成功者の取組動画を見て、喫煙者のやめられない気持ちに共感しながら、禁煙について話し合う。**喫煙者だけでなく、禁煙成功者も参加**することで、**喫煙者の孤独を和らげ、禁煙への動機づけ**に繋がっている

令和2年度に始めた取組

### 歯科衛生に関する出前教室

- **県の歯科医師会**からの**歯科医師・歯科衛生士派遣**により、**歯と口の健康づくり**のための出前教室を開催
- 出前教室では、**全労働者を対象**に、歯科口腔衛生に関する研修と口腔機能検査体験を実施
- **セルフケアの方法を体験**しながら理解
- 17人の参加があり、目標（参加率60％）を達成した。**かかりつけ歯科医を持つようになった**という声もあった




### 取組を成功させるためのポイント

**＜事業場内の特性に応じたテーマ設定＞**

■ **全労働者に参加**してもらえるよう、**事業場内共通の悩み・健康課題**に沿ったテーマを選定している。例えば、**『長時間の座位を前提としたドライバーの腰痛問題』**や**『社員の多くが喫煙者**である』といった課題から、当該テーマに関わる出前教室を活用することで、**労働者の興味・関心を引き出し**、参加しようと思えるようにしている

## 5. 取組の結果・評価

■ **腰痛に関する出前教室**（４①）は、計画どおり年1回開催し、対象労働者の全員が参加。**目標（参加率60%）を達成**した（令和元年度）
■ この出前教室に参加した労働者からは、休憩時間や就寝前などに**ストレッチをする習慣ができ、腰痛が軽減してきた**、という声が聞かれている

■ **禁煙に関する出前教室**（４②）は、計画どおり年1回開催し、対象労働者の全員が参加。**目標（参加率100%）を達成**した（令和元年度）
■ この出前教室をきっかけに、**10人中4人が禁煙に成功**。喫煙者が10人から6人に減少し、**目標（喫煙者10人→8人）を達成**した（令和元年度）

### 取組にあたって苦労した点

■ 当社は**少人数で事業を運営しており、勤務時間も多様**です。全労働者が一度に集まることは難しかったため、協会けんぽにお願いし、**出前教室**の開催時間を午前・午後の**２部制**とすることで、**全員参加を実現**しました

### これから取り組む事業場へのアドバイス

■ 当社では、**自社内のリソースだけで健康保持増進を進めていくことは難しい**状況で、事業場外資源の活用が必要不可欠です。**地方公共団体や協会けんぽから提供される各種イベント・支援策を活用**することで、費用を抑えつつ（**出前教室はすべて無料**）、専門的な指導・助言、サービスが受けられる体制としています
■ 事業場のある各地域・協会けんぽによって支援の内容も異なると思いますので、**まずは情報収集から始めてみてはいかがでしょうか**

製造業　50人以上300人未満　事業者のリーダーシップ

# 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

## 企業の基本情報

| | |
|---|---|
| 業種 | 製造業（化学工業） |
| 平均年齢 | 40.0歳 |
| 労働者数 | 約120人 |
| 事業場内の推進スタッフ | • 総務スタッフ　４人（本社・工場）<br>• 産業医 |
| 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）<br>（健診後の保健指導、健康に関する情報や企画の提供など） |

## 取組のポイント

**取組前の状態**

- 体調不良者が増加傾向
- 愛煙家が多く、喫煙率の高さに課題

**活動内容**

- **事業者から労働者の健康に関するスローガンや宣言を発表**
- 禁煙キャンペーンを実施
- 協会けんぽの活用や、事業者と労働者のコミュニケーション活性化により取組を促進

**取組後の状態**

- **喫煙率が低下**（平成29年 39%　→　令和元年　28%）
- **風通しの良い企業風土が浸透**。体調不良による休職なし。有給休暇取得率や時間外労働時間の改善

## 0. 取組のきっかけ

- 体調不良者が増加傾向にあり、健康増進の必要性を感じていた
- 愛煙家が多く、喫煙率の高さに課題を感じていた

## 1. 方針の表明

- 「社員が健康でいることによって、社員が幸せになり、パフォーマンスが上がる」というスローガンを掲げる
- 加えて、健康経営優良法人の認定（平成29年）に向けて、**事業者から「健康経営」宣言を発表**
  労働者の健康管理や健康増進をさらに**積極的に支援することを表明**

## 2. 体制構築

- 事業場内の推進スタッフ
  - 総務スタッフ：各取組の企画・運営を担当
  - 産業医：安全衛生委員会において助言。その他、労働者の面談などを担当
- 事業場外資源
  - **協会けんぽ**：協会けんぽが実施する生活習慣病予防健診の利用をきっかけに連携強化。健診後の保健指導のほか、健康に関する情報や企画の提供を受けている

## 3. 課題を踏まえた計画の作成

- 総務部を中心に、健康診断結果・喫煙状況などから労働者の健康状態を把握
- 把握した労働者の健康状態や**課題などを、管理職や労働者が集まる安全衛生委員会で議題として取り上げ、目標や取組内容を検討**し、**年間計画を策定**
  特に喫煙率の高さを課題と認識しており、重点的に取り組むこととした
- なお、**年間計画は半期に一度振り返り**を行い、進捗状況を確認することとした

**目標（令和元年度）**

- 喫煙率　：　２５％
- 有給休暇取得率：　７０％　など

## 4. 取組の実施

### ① 禁煙キャンペーン

- **事業者が率先して禁煙を呼びかけ**
- 禁煙キャンペーンとして、**禁煙外来費用の全額補助**を実施
  ※ 令和2年度には、春から喫煙所の利用許可制を導入。
  夏から屋内喫煙所を廃止し、屋外喫煙所に変更



（社長デスク ムービングアラウンド）

### ② 協会けんぽと連携した健康指導

- 全労働者を対象に、年２回の健康診断を実施
- 健康診断の有所見者に対して、**協会けんぽ**から派遣された**保健師が健康指導を実施**
- 協会けんぽと連携し、健康指導の受診勧奨を実施

### ③ コミュニケーション活性化

「**風通しの良い、より良い職場づくり**」に向け、**コミュニケーション活性化**の機会を設定

- 毎月１週間、事業者が仕事を行う席を移動させ、労働者とともに仕事をする機会を設定
  （社長デスク ムービングアラウンド）
- 仕事への思いや夢、悩みなどを何でも話すことができるよう、事業者と労働者の１対１でのコミュニケーション機会を設定
- 皆で明るく元気に良い会社にしていこうとする全員参加の組織活動を展開

### ④ 健康チャレンジ運動

- **ウォーキングアプリを活用**し、毎月社内の歩数ランキングを配信
- 始業時（就業時間内）に、全労働者でラジオ体操を実施
- バスケットコートやリフレッシュルームを設置し、気軽に運動や休息をとれるようにした

### 取組を成功させるためのポイント

**＜経営層の理解と労働者の協力＞**

■ 取組を推進するためには、経営層の現状把握・理解や、労働者の協力が重要。健康保持増進対策も、総務部と安全衛生委員会とでタイアップして取組み、**経営層の理解**や**労働者の協力**を得ながら進めている

## 5. 取組の結果・評価

■ 「禁煙キャンペーン」（４①）を活用するなどにより**６名が禁煙に成功（令和元年度）**
喫煙率が、**平成29年度39%、平成30年度33%、令和元年度28%に改善**

■ 年２回の健康診断後に、協会けんぽと連携した健康指導（４②）を実施
健康診断有所見者の９割が健康指導を受けることができた

■ コミュニケーション活性化（４③）や「健康チャレンジ運動」（４④）などの一連の取組を通じて以下の結果を得られた

- 有給休暇の取得率向上：**平成30年度62%⇒令和元年度72%**　目標を達成
- 時間外労働の削減：間接部門の時間外労働　**平成28年度　20時間/月⇒令和元年度　14時間/月**
- 体調不良者の減少：**体調不良による休職者０人**
- 企業風土の浸透
  - 年代を問わず労働者から様々な提案が出てくるなど、**風通しの良い活発な企業風土が浸透**
  - 運動にそれほど関心のなかった労働者も**楽しみながら健康増進に取り組むようになった**

### これから取り組む事業場へのアドバイス

■ 限られた経営資源の配分という観点で、実行にハードルの高い施策は、必ずしも長続きしないと考えています。まずは**「できること」から**始めていき、継続的に取り組む中で改善・拡大をしていくことが重要だと思います

■ 当社で従前から行っていた健康保持増進の取組内容が、健康経営の認定内容に沿ったものだったため、協会けんぽの勧めもあって健康経営優良法人の認定を取得しました。**健康経営に関する認定の取得**を目標にすることは、**取組の見直しを促すきっかけ**になり、また、**自社の活動の網羅性・水準を測るバロメーターになる**と考えます

製造業 | 50人以上300人未満 | メンタルヘルスケア

# 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

## 企業の基本情報

| | |
|---|---|
| 業種 | 製造業（その他の製造業） |
| 平均年齢 | 41.0歳 |
| 労働者数 | 約200人 |
| 事業場内の推進スタッフ | • 産業医　1人<br>• 保健師　1人<br>• 臨床心理士　1人 |
| 活用している事業場外資源 | • 健康保険組合（健診の実施、蓄積データを基にした集計結果分析など）<br>• 商工会議所（健康経営に係る情報提供・支援など）<br>• 産業保健総合支援センター（産業保健スタッフ向けセミナー開催など） |




## 取組のポイント

**取組前の状態**
- ■ 労働者の心身の健康状態の悪化が経営課題
- ■ 労働者は心身の健康管理に関心が低い

**活動内容**
- ■ 事業者が講師となりメンタルヘルスケアに関する啓発を実施
- ■ 機会をとらえたウォーキングチャレンジの実施

**取組後の状態**
- ■ メンタルヘルスケアに関する労働者の関心が高まったと実感
- ■ 運動が習慣化した、体重が減ったなどの声が聞かれた

### 0. 取組のきっかけ

- ■ 過重労働により体調を崩す、メンタルヘルス不調により休職するなど、**労働者の健康状態の悪化を経営課題**と認識
- ■ しかし、事業場内は「この業界だからしかたない」という雰囲気で、**労働者の関心が低い**
- ■ **事業者が、自ら率先して取り組もうとメンタルヘルスマネジメントの勉強を始め**、商工会議所などが主催の検定試験に合格。その過程で、メンタルヘルスケアに関する知識の重要性に気づく

### 1. 方針の表明

- ■ 経営ビジョンに「人にやさしい会社」を掲げ、労働者・顧客など、全てのステークホルダーにやさしい会社を目指すことを表明
- ■ ３カ年の中期経営計画において、「こころとからだの健康管理」を重点施策に位置づけ
- ■ 産業保健スタッフ監修のもと安全衛生基本方針を定め、**事業者自らが労働者の健康保持増進を支援するという姿勢を表明**し、全事業場に掲示

### 2. 体制構築

- ■ 事業場内の推進体制として、主管部署である人材育成グループのほか、３人からなる産業保健スタッフチームを編成
  産業医　：主に企業全体の健康管理や健康指導など
  保健師　：健康診断の結果に基づく生活習慣に関する指導など
  臨床心理士：メンタルヘルス面でのサポートやメンタルヘルスの相談窓口対応など
- ■ 半期に１回の「健康経営進捗会議」(事業者、役員、産業保健スタッフなど参加)において、計画の進捗や現状の課題について確認し、翌年度に向けた目標の設定、取組の決定、計画の作成を行う

### 3. 課題を踏まえた計画の作成

- ■ **長時間労働者の多さ、メンタルヘルス不調による休職者の存在、休職者が復職せず離職する率の高さ**などを課題として認識したため、長時間労働者数や休職者数を減らす、休職者が復職する割合を高めるなどの目標を設定し、メンタルヘルスケアに関する啓発を行うことを踏まえた計画を作成
- ■ **定期健康診断の有所見者率の高さ**などを課題として認識したため、全労働者の有所見率を一定以下にするという目標を設定し、計画を作成

## 4. 取組の実施

### ①メンタルヘルスケアに関する啓発

- **事業者が講師となり**、メンタルヘルスマネジメントについて学んだ内容や体験を踏まえ、研修を実施
  - **管理職にはラインケア**（日頃の職場環境の把握と改善、部下の相談対応、労働時間管理など）に関する内容が中心
  - **非管理職にはセルフケア**（自身のストレスに気づき、予防対処するための考え方など）に関する内容が中心
- 毎月の安全衛生協議会の場を利用して、産業保健スタッフによるセミナーを実施

### ②ウォーキングチャレンジの実施

- 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策で**休業やテレワークを原則としていた期間に、ウォーキングチャレンジを開始**
- 参加者に毎日の歩数を報告してもらい、全参加者分を合計し、日本１ 周を目指すもの
- デイリー歩数TOP５（１ 週間で１ 日の歩数が多い上位５ 人）と週間歩数TOP５（１週間の合計歩数が多い上位５人）を社内イントラネット上で毎週発表

※　今後、社長賞、取締役賞などの年間表彰（賞品あり）を設定し、永年勤続表彰など全社員が集まる機会に併せて表彰を実施予定。**複数の賞を設定し、参加意欲を喚起**

### 取組を成功させるためのポイント

**＜事業者が先頭に立って取り組む姿勢を見せるとともに労働者の声を吸い上げる＞**

- **事業者が自ら**、関連知識の習得に努め、全社安全衛生協議会の議長や研修の講師を担うなど、計画の開始段階から事業者が先頭に立って取り組み、模範を示している
- 「健康経営進捗会議」で執行役員を経由して全国９事業場の労働者の声を吸い上げるとともに、各事業場の労働者との会話や、全労働者向けメール通知のコメント機能を通して、**労働者個人の声も吸い上げ、定量的なものだけでなく定性的な評価も行っている。**今後、目安箱の設置や「健康アンケート」を行う予定

## 5. 取組の結果・評価

- 管理職が部下の不調に気づき、**人材育成グループを通して**早期に産業保健スタッフへ繋げられるようになるなど、メンタルヘルスケアに関する労働者の関心が**高まったと実感。**今後、長時間労働者数や休職者数の減少、休職者が離職せず復帰する率の上昇などに繋がると期待
- 運動する習慣がなかったという労働者から、ウォーキングチャレンジへの参加を通して**運動が習慣化した、体重が減ったなどの声**が聞かれた。全労働者の有所見率は横ばいであったため、目標達成に向け、参加する労働者を増やす工夫が必要
- ウォーキングチャレンジで「日本１周」を達成したため、次は「世界１周」に挑戦

**取組にあたって苦労した点**

- 健康保持増進に関する一連の取組について、**労働者の健康に関する意識が伴っていることが重要**です。当社では、労働者を置き去りにした取組とならないよう、細やかな情報発信を行うなどして、**労働者の理解に合わせて施策を実施**しました

**これから取り組む事業場へのアドバイス**

- **スモールステップ**で始めると良いと思います。当社では、健康経営優良法人や地方公共団体の健康優良企業の認定基準項目を確認して、自社ができていること、できていないことを整理し、**取り組みやすいものから始めました。**実はまだまだ課題も多いのですが、１つ１つクリアしていけるように取り組んでいきます
- 様々な取組を**採用活動で自社のアピールに活用**したところ、特定の専攻分野の学生だけでなく、**幅広い層の学生が応募**してくるようになりました

情報通信業 | 300人以上1,000人未満 | スポーツクラブの活用

# 4. スポーツクラブを活用した運動意識の向上

## 事業場の基本情報

| | |
|---|---|
| 業種 | 情報通信業 |
| 平均年齢 | 42.6歳 |
| 労働者数 | 約340人 |
| 事業場内の推進スタッフ | • 産業医　２人<br>• 看護師　１人<br>• 保健師　１人<br>• 総務部門スタッフ（安全衛生管理者）　３人 |
| 活用している事業場外資源 | • スポーツクラブ（インボディ測定会の開催）<br>• イベント会社（スポーツフェスティバル（年１回）の運営を委託） |



※インボディ測定中

## 取組のポイント

**取組前の状態**

- メタボリックシンドロームの該当率が高い
- 労働者の**運動不足**も問題

**活動内容**

- **健診直後のタイミング**で、**スポーツクラブが主催するインボディ（各部位の筋肉量・全体の筋肉量のバランス）測定会**を開催
- 測定結果に基づき、インストラクターによる個別アドバイスも実施

**取組後の状態**

- 毎年実施することで、個々で経年変化や健診結果と照らし合わせて考えている姿勢も多くみられ、**運動や健康に対する意識の向上につながっている**

### 0. 取組のきっかけ

- 特定健診のデータから、メタボリックシンドローム該当率が21.4%と高く、増加傾向もうかがえた
- また、看護師や保健師が実施する面談などの結果から、労働者の約半数は運動不足傾向と判明
- これらの改善には、労働者が運動の必要性を認識し、習慣化させるような取組が必要と思い至った

### 1.方針の表明

- 企業全体で、「すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環境をつくりだす」「社員が自分の成長を実現させてその力を最大限に発揮できる機会を提供する」という健康保持増進方針を表明している
- この全社的な方針を踏まえつつ、**支社（本事業場）でも全社に準じる方針を表明**し、同じビルに入居しているグループ会社へも展開

### 2.体制構築

- 事業場内の推進スタッフとして、**産業医、看護師、保健師、総務部門スタッフ**を配置。同メンバーに幹部社員を加えて構成される**ワーキンググループ（月１回）を設置**し、**取組の企画・実施・見直しを実施**
  - 産業医：年間計画の策定段階で、医学的な視点からアドバイスを行う
  - 看護職（看護師・保健師）：労働者への個別参加勧奨と当日の運営補助をメインで担当
  - 総務部門スタッフ(安全衛生管理者)：スポーツクラブとの調整や労働者への参加勧奨を実施
- 事業場外資源として、**スポーツクラブ**を活用。本取組（インボディ測定会）の実施主体

### 3.課題を踏まえた計画の作成

- ワーキンググループ（２参照）において、特定健診のデータや個別面談の結果から、メタボリックシンドロームの改善・予防には、**多くの労働者にとって課題となっている運動の必要性を認識した上での習慣化**が重要（０参照）との結論に至った
- そこで、前年度までの実績を踏まえ、メタボリックシンドローム該当率20%未満（前年比△1.5%）・BMI所見率30%未満（前年比△1.6%）とするなどの数値目標を設定し、これを達成するための取組の１つとして「インボディ測定会」を行うこととした
- 本取組（インボディ測定会）の**目標**として**「メタボリックシンドローム傾向が強い人を中心に多くの人に参加してもらう」・「インボディ測定会参加者の運動の動機づけや習慣化の一助となる」を設定**
- これらを記載した**年度計画を策定**し、**半期に１度、評価・見直し**を行うこととした

## 4. 取組の実施

### スポーツクラブによるインボディ測定会の開催

＜**事前準備**＞

- 当日の流れや役割分担などについて、**総務部門スタッフがスポーツクラブと打ち合わせ**
- 実施予定の３～４か月前に日程調整
- 開始１か月前に社内周知を行い、参加予約のWEBサイトを作成し、案内

＜**当日**＞

- **スポーツクラブが事業場まで出張**し、受付から測定、個別アドバイスまですべてを担当。看護師・保健師・総務部門スタッフは、測定会中の実施補助などを行う。
  【インボディ測定会】
  - **スポーツクラブのインストラクターが、労働者の筋肉量などを測定**（約３分）
  - **測定後すぐに、結果（部位別の筋肉量や全身の筋肉量のバランスの他、基礎代謝などの結果）**が紙（A４で１枚）で出力される
  - この結果に基づき、**インストラクターが各労働者に対して**、数値が低かった部位について筋肉量を増やすなどの**必要な運動をアドバイス**（約５分）
- インボディ測定会の終了後に、**スポーツクラブから事業場内の推進スタッフに対して**、労働者の感想や**事業場の健康課題などのフィードバック**を受ける

### 取組を成功させるためのポイント

**＜健診直後のタイミングで、毎年同じ時期に実施＞**

■ 労働者が自身の健康状態を確認し、生活習慣を見直そうとしていることが多い**健診直後のタイミングや、毎年同じ時期に開催**することで、個々の**労働者が健診結果と照らし合わせて考えたり、経年変化を確認したりする**ことができる。労働者からの人気も高く、健康意識の向上につながっている

**＜気軽にかつ無料で測定可能＞**

■ WEBでの事前予約を基本にしているものの、**予約なしの当日参加も可能**としている
■ 費用は、事業者と健康保険組合が折半で負担しており、**労働者の負担はない**
■ 測定会には、**勤務時間内に参加**可能

## 5. 取組の結果・評価

■ 前年度の参加者や当日の参加者に誘われたメタボリックシンドローム該当者、また、彼らの**口コミを聞いた新規参加者も多く、「メタボリックシンドローム傾向が強い人を中心に多くの人に参加してもらう」**といった目標を達成した
■ 健診事後面談において、運動習慣の必要性を認識している声や、運動習慣の定着も複数確認でき、**「インボディ測定会参加者の運動の動機づけや習慣化の一助となる」**という目標も達成した
■ 労働者からは「健診結果で体重は増えていたが、インボディ測定会で筋肉量が減っていたことが分かった」「最近、階段を上るのがしんどかったが、実際に足の筋肉が減っていたことが分かった」といった声もあり、**本取組をきっかけに自身の状態を再確認**し、その後の運動の習慣化につながっている

**取組にあたって苦労した点**

■ 勤務時間中の開催となるため、集客に苦労した。そのため、開催日に関する労働者アンケートを実施。その結果を参考に、全体会議のない日や労働者の在籍率が高い日などに設定することで、**より多くの労働者が参加しやすい日程**になるよう工夫した

**これから取り組む事業場に対するアドバイス**

■ 当社では月１回、看護師・保健師・総務部門スタッフなどからなるワーキンググループを開催し、取組内容などを検討しています。このおかげで、労働者に関する情報を共有でき、効果的な施策を導くことができたり、**事業場全体で取り組んでいこうという風土**がより醸成されてきたように感じています。ぜひそうした風土づくりを進めていくとよいのではないでしょうか

建設業 | 1,000人以上 | 高年齢化を見据えた取組

# 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

## 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<br>• 保健師　2人<br>• 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）<br>• 市役所、保健所（教育資料の提供）<br>• 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）<br>• スポーツクラブ（法人会員） |



## 取組のポイント

**取組前の状態**
- 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**
- 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**
- **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

- 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
- 高年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

### 1. 方針の表明

- 「安全衛生基本方針」により、「安全と法令順守は全てに優先する」という**事業者の姿勢を、事業場内外に表明**
- 「最重要な経営資源は人」「健康は投資」というスタンスのもと、本取組（高年齢労働者の体力年齢測定）をはじめとした数々の施策を展開

### 2. 体制構築

- 本取組の事業場内の推進スタッフとして、**産業医**、**保健師**、**衛生管理者**を配置
  - 産業医：体力測定の測定項目の選定などに当たって、助言
  - 保健師：体力測定の実施・評価と、測定結果を踏まえた個別指導などの実施
    事業場の支援のもと、健康運動指導士資格を取得
  - 衛生管理者：体力測定の実施

### 3. 課題を踏まえた計画の作成

- 継続雇用、安全就労のために高年齢労働者の**健康状態の確認が課題**と考え（0参照）、自由参加型健康イベントで蓄積していた体力測定の**データなどを踏まえ、取組や目標を検討**
- **67歳以上の労働者を対象**とした体力年齢測定を**月1回実施**（労働者は年1回参加）し、**体力年齢60歳未満を目標**とすることとして、**計画を策定**

## 4. 取組の実施

### 高年齢労働者の体力年齢測定

**①自事業場で働くために必要な測定項目の選定**

- 労働者の作業中に測定した血中乳酸値・心拍数・歩数や自由参加型健康イベントでのデータなどをもとに、**自社で働くために必要な体力要素を測定できる項目を選定**

※ 測定項目の選定に当たっては、**産業医**から必要なデータ・サンプル数、評価方法などについて助言を受けたほか、他の体力テストとの整合性を検証




**②体力年齢測定と健康指導**

**Step 0 事前の案内**

- 事前に、体力測定項目の内容をポスターとDVDで対象労働者に周知。DVDには、日常的に行うと良いトレーニングも紹介

**Step 1 体力年齢測定**

- 67歳以上の労働者を対象に、体力年齢測定を実施
- 測定項目は、上記により選定された６項目
  - 握力 、上体起こし、長座体前屈、座位ステッピング、２ステップ、６分間歩行

**Step 2 健康指導**

- 測定結果の返却時に、**保健師**が**健康・運動講習**を実施
- 目標値（体力年齢60歳未満）に到達できなかった人や転倒リスクが高い人に対して、**保健師**が**本人の健康状態に合わせた保健指導**や**職場への個別フォロー、業務負荷軽減**を実施し、改善を促進

### 取組を成功させるためのポイント

**＜楽しみながら参加できる雰囲気づくり＞**

■ 測定者から参加者に声を掛けたり、参加者同士で声を掛け合いながら、和やかなムードにすることで、労働者からは「**来年も受けたい**」「**自分も体力をつけたい**」といった前向きな声も聞かれ、労働者の健康意識も高まってきている

## 5. 取組の結果・評価

■ 67歳以上の労働者を対象に体力測定を月1回実施。**全対象労働者が参加**

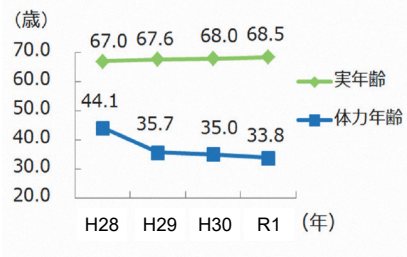
■ 参加者の平均実年齢68.5歳（令和元年）に対して、**体力年齢は33.8歳**（令和元年）と実年齢を大きく下回った

■ 取組開始後は68歳以上の**すべての労働災害発生0件（令和3年2月現在）**

■ 健康な高年齢労働者を継続雇用することで、新規**採用コストを大幅に削減**

■ 高年齢労働者自身も、熟練した技術を活かして就業を継続できている

体力年齢測定の結果（平均値）




**取組にあたって苦労した点**

■ 対象者全体に体力測定を実施することを計画してから、実際に実施するまでの**検討に時間を要した**

＜検討時点で苦労した点＞

- 業務の身体的負荷を測定し、結果に基づく必要な体力を数値化すること
- 運動できる場所を持たない事業場でも実施可能な種目、かつ、既存の体力測定との整合性がある測定種目を選定すること
- 測定中のケガがないよう、正確な測定技術と安全に配慮できる測定係を教育すること

**これから取り組む事業場へのアドバイス**

■ 労働者向けの体力測定は、転倒等災害リスク評価セルフチェック（中央労働災害防止協会）、新体力テスト（文部科学省）など、**職場特性に合わせて選ぶと、取り組みやすい**かもしれません

■ 握力測定大会、運動会、ラジオ体操チャレンジなど**イベントから始めると気運が盛り上がります**

■ 社内スタッフで実施の際は、**安全のため産業医の協力が不可欠**です。また、正しい測定と事故防止のため、健康運動指導士なども必要です

■ 体力測定は外部委託（スポーツクラブなど）も可能ですので、まずはやってみてください

製造業　1,000人以上　口腔保健

# 6. 定期的な歯科健診を通じた歯と口の健康づくり

## 企業の基本情報

| | |
|---|---|
| 業種 | 製造業（生産用機械器具製造業） |
| 平均年齢 | 37.8歳 |
| 労働者数 | 約4,200人 |
| 事業場内の推進スタッフ | • 保健師　４人<br>• 健康担当専任スタッフ　４人<br>• 人事総務管理部門スタッフ　６人 |
| 活用している事業場外資源 | • 健康保険組合（事業運営方法の共同企画、健診の費用補助）<br>• 県の歯科医師会（地域の歯科医院との連携サポート）<br>• 地域の歯科医院（事業場外での歯科健診の実施）<br>• 歯科健診委託事業者（事業場内での歯科健診の実施） |



## 取組のポイント

**取組前の状態**

■ 「一級の仕事をするためには健康も一級であるべき」という考えのもと、**健康に関する活動も一級を目指す**ことに
■ **事業者が予防歯科に問題意識**を持っており、令和元年度のテーマを口腔保健に

**活動内容**

■ 歯科健診の習慣化を目的に、**歯科健診を年２回**実施

**取組後の状態**

■ ①全労働者が歯科健診を受診する、②治療対象者の８割以上が歯科治療を受ける、③労働者の８割以上が年度内に歯科健診を再受診する、を概ね達成

## 0. 取組のきっかけ

■ 「一級の仕事をするためには健康も一級であるべき」という企業理念に基づく考えのもと、**健康に関する活動も一級を目指し**、平成25年から「健康」に関するテーマを単年で定め、**健康保持増進に関する目標管理活動を実施**することに
■ **事業者が予防歯科に関する問題意識**を持っており、令和元年度は**「デンタル一級」をテーマ**にした

## 1. 方針の表明

■ **企業理念**「環境と健康、安全への配慮は全企業活動に共通する考えである」や、「安全／健康は、最優先事項の一つである」など10項目からなる**『安全・健康原則』を労働者に周知**
■ **健康に関する各目標管理活動**は、**全社イントラネット**を通じて、事業場内に展開

## 2. 体制構築

■ 事業場内の推進スタッフ（保健師・健康担当専任スタッフ・人事総務管理部門スタッフ）
　歯科健診案内、県の歯科医師会・地域の歯科医院との調整、外部歯科健診費用補助申請書の管理、管理用アプリの開発・運営など
■ 事業場外資源
- **健康保険組合**：**事業場内の推進スタッフとの打合せ（月１回）**による事業に関する意見交換や取組の検討、**歯科健診の費用補助**などを実施
- **県の歯科医師会**：地域の歯科医院との連携サポート（統一健診項目の書式作成のアドバイス）
- **地域の歯科医院**：１回目の集団歯科健診結果に基づく治療、２回目の個別歯科健診の実施
- **歯科健診委託事業者**：１回目の集団歯科健診の実施

## 3. 課題を踏まえた計画の作成

■ むし歯や歯周病など、歯や口腔内の問題が全身の健康状態にも影響を与えることから、デンタル不調が及ぼす健康へのリスクを学び、**歯科健診の習慣を持つことを目的**に**歯科健診**を計画
■ 具体的な数値目標として、①全労働者が歯科健診を受診する、②治療対象者の８割以上が歯科治療を受ける、③労働者の８割以上が年度内に歯科健診を再受診する、の３点を設定
■ これに加え、全労働者が「歯が及ぼす健康へのリスク」について学習することも目標として設定

## 4. 取組の実施

### ①歯科健診の実施



「アプリによる歯科医院の検索」

- **歯科健診を年度内に２回実施**
  - 労働者が多い事業場（100人以上）
    １回目の歯科健診（６～８月）：
    **歯科健診委託事業者による**事業場内での集団歯科健診
    ２回目の歯科健診（12～３月）：
    近隣の歯科医院（※）での個別歯科健診
  - 労働者が少ない事業場（100人未満）
    １回目の歯科健診：**近隣の歯科医院での**個別歯科健診
    ２回目の歯科健診（12～３月）：近隣の歯科医院（※）での個別歯科健診
    ※労働者が各自で希望する歯科医院を選択
- １回目は企業が全額補助（個別歯科健診は上限あり）。２回目は健康保険組合が一部費用を補助

### ②管理用アプリによる健診状況のフォロー・学習支援

- **健診状況のフォロー**
  **自社で開発した管理用アプリを活用して**、治療の要否の見える化や治療証明の登録、再健診の**受診管理**を実施。このほか、アプリでは、社内歯科健診受診の申請、口臭チェック管理・治療管理、２回目の外部歯科健診受診管理・補助申請などが可能
- **口腔保健に関する知識向上に向けた学習支援**
  上記**アプリを活用して、「歯が及ぼす健康へのリスク」についての学習と理解度テスト**を実施。**全労働者を対象**に、歯科衛生士による磨き方のセミナー動画受講と理解度テストを行うことで、**口腔保健に関する知識・理解を向上**

### 取組を成功させるためのポイント

**＜賞与連動型の目標管理により、活動へのインセンティブを付与＞**

■ 一連の取組については、**各部署の年間目標として設定**することで、上司をはじめとする部署内で歯科健診の受診勧奨が行われている。また、**目標管理の結果が賞与に反映**される仕組みもあることが**活動へのインセンティブ**となり、高い受診率に繋がったと思われる

## 5. 取組の結果・評価

■ **目標管理**に対する実績として、①全労働者が歯科健診を受診する、②治療対象者の８割以上が歯科治療を受ける、③労働者の８割以上が年度内に歯科健診を再受診する、の全項目を**概ね達成**している
■ 口腔保健に関する目標管理は単年度であったが、今後も、健康保険組合と協力して歯科健診事業を継続し、効果測定を行っていければと考えている

**取組にあたって苦労した点**

■ 集団歯科健診と個別歯科健診を同じ窓口で一括契約する方法が見つからず、**個別に探して交渉する必要**があり、非常に手間がかかった
■ 歯科健診の統一項目がないため、**対象となる検査内容を指定し提示する必要**があった

**これから取り組む事業場へのアドバイス**

■ 企業だけ、健保組合だけでの実施では、なかなか労働者にとって魅力的で効果的な事業の展開や高い実施率を確保することは難しいと思う。**お互いの強みを生かして企業の健康管理部門と健保組合が協力してこそ、より良い健康事業を実施**できるものと思う
■ **歯科健診に関しては**、県の歯科医師会などが窓口となっている地域もあるので、**県の歯科医師会に相談してみるとよい**と思う

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<br>• 保健師　10人<br>• 看護師　4人<br>• 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「コラボヘルス会議」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 |
|---|---|
| ●「吸えない環境づくり」の推進・段階的整備<br>段階１　世界禁煙デーのみの禁煙<br>段階２　敷地内禁煙<br>段階３　労働時間内禁煙<br>●「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 | ●禁煙外来費用の全額補助（ナッジ活用）<br>➢「段階３　労働時間内禁煙」にあわせたタイミングで実施<br>➢期間・人数を限定し、「●●年限定」「先着〇〇名限定」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＞**

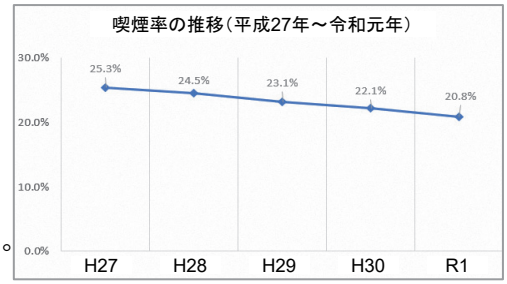
■ **限られた資源の中で、**健康保持増進対策を推進していくには、**健康保険組合とも協力**し、健診結果、レセプトデータなどを分析することにより、**健康課題を的確に把握**し、それに対する**効果的、効率的な解決策**を検討し、実施することが重要

■ 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り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

# 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

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、業務の質的変化等に伴い、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。

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。

## 2　健康保持増進対策の基本的考え方

近年、生活習慣病予備群に対する生活習慣への介入効果についての科学的根拠が国際的に蓄積され、生活習慣病予備群に対する効果的な介入プログラムが開発されてきた。さらに、メタボリックシンドロームの診断基準が示され、内臓脂肪の蓄積に着目した保健指導の重要性が明らかになっている。また、健康管理やメンタルヘルスケア等心身両面にわたる健康指導技術の開発も進み、多くの労働者を対象とした健康の保持増進活動が行えるようになってきた。

また、労働者の健康の保持増進には、労働者が自主的、自発的に取り組むことが重要である。しかし、労働者の働く職場には労働者自身の力だけでは取り除くことができない疾病増悪要因、ストレス要因等が存在しているため、労働者の健康を保持増進していくためには、労働者の自助努力に加えて、事業者の行う健康管理の積極的推進が必要である。その健康管理も単に健康障害を防止するという観点のみならず、更に一歩進んで、労働生活の全期間を通じて継続的かつ計画的に心身両面にわたる積極的な健康保持増進を目指したものでなければならず、生活習慣病の発症や重症化の予防のために保健事業を実施している医療保険者と連携したコラボヘルスの推進も求められている。

労働者の健康の保持増進のための具体的措置としては、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、口腔保健指導、保健指導等があり、各事業場の実態に即して措置を実施していくことが必要である。

さらに、事業者は、健康保持増進対策を推進するに当たって、次の事項に留意することが必要である。

### ①　健康保持増進対策における対象の考え方

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健康状態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と、事業場全体の健康状態の改善や健康増進に係る取組の活性化等、生活習慣上の課題の有無に関わらず労働者を集団として捉えて実施するものがある。事業者はそれぞれの措置の特徴を理解したうえで、これらの措置を効果的に組み合わせて健康保持増進対策に取り組むことが望ましい。

### ②　労働者の積極的な参加を促すための取組

労働者の中には健康増進に関心を持たない者も一定数存在すると考えられることから、これらの労働者にも抵抗なく健康保持増進

に取り組んでもらえるようにすることが重要である。加えて、労働者の行動が無意識のうちに変化する環境づくりやスポーツ等の楽しみながら参加できる仕組みづくり等に取り組むことも重要である。また、これらを通じて事業者は、労働者が健康保持増進に取り組む文化や風土を醸成していくことが望ましい。

**③　労働者の高齢化を見据えた取組**

労働者が高年齢期を迎えても就業を継続するためには、心身両面の総合的な健康が維持されていることが必要である。加齢に伴う筋量の低下等による健康状態の悪化を防ぐためには、高齢期のみならず、若年期からの運動の習慣化等の健康保持増進が有効である。健康保持増進措置を検討するに当たっては、このような視点を盛り込むことが望ましい。

## 3　健康保持増進対策の推進に当たっての基本事項

事業者は、健康保持増進対策を中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行うため、以下の項目に沿って積極的に進めていく必要がある。

また、健康保持増進対策の推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うため、労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用して以下の項目に取り組むとともに、各項目の内容について関係者に周知することが必要である。

なお、衛生委員会等の設置義務のない小規模事業場においても、これらの実施に当たっては、労働者等の意見が反映されるようにすることが必要である。

加えて、健康保持増進対策の推進単位については、事業場単位だけでなく、企業単位で取り組むことも考えられる。

### （1）健康保持増進方針の表明

事業者は、健康保持増進方針を表明するものとする。健康保持増進方針は、事業場における労働者の健康の保持増進を図るための基本的な考え方を示すものであり、次の事項を含むものとする。

・事業者自らが事業場における健康保持増進を積極的に支援すること。
・労働者の健康の保持増進を図ること。
・労働者の協力の下に、健康保持増進対策を実施すること。
・健康保持増進措置を適切に実施すること。

### （2）推進体制の確立

事業者は、事業場内の健康保持増進対策を推進するため、その実施体制を確立するものとする（4（1）参照）。

### （3）課題の把握

事業者は、事業場における労働者の健康の保持増進に関する課題等を把握し、健康保持増進対策を推進するスタッフ等の専門的な知見も踏まえ、健康保持増進措置を検討するものとする。なお、課題の把握に当たっては、労働者の健康状態等が把握できる客観的な数値等を活用することが望ましい。

### （4）健康保持増進目標の設定

事業者は、健康保持増進方針に基づき、把握した課題や過去の目標の達成状況を踏まえ、健康保持増進目標を設定し、当該目標において一定期間に達成すべき到達点を明らかにする。

また、健康保持増進対策は、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにする必要があることから、目標においても中長期的な指標を設定し、その達成のために計画を進めていくことが望ましい。

### （5）健康保持増進措置の決定

事業者は、表明した健康保持増進方針、把握した課題及び設定した健康保持増進目標を踏まえ、事業場の実情も踏まえつつ、健康保持増進措置を決定する。

### （6）健康保持増進計画の作成

事業者は、健康保持増進目標を達成するため、健康保持増進計画を作成するものとする。健康保持増進計画は各事業場における労働安全衛生に関する計画の中に位置付けることが望ましい。

健康保持増進計画は具体的な実施事項、日程等について定めるものであり、次の事項を含むものとする。

・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

### （7）健康保持増進計画の実施

事業者は、健康保持増進計画を適切かつ継続的に実施するものとする。また、健康保持増進計画を適切かつ継続的に実施するために必要な留意すべき事項を定めるものとする。

### （8）実施結果の評価

事業者は、事業場における健康保持増進対策を、継続的かつ計画的に推進していくため、当該対策の実施結果等を評価し、新たな目標や措置等に反映させることにより、今後の取組を見直すものとする。

## 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**

以下の項目は、健康保持増進対策の推進に当たって、効果的な推進体制を確立するための方法及び健康保持増進措置についての考え方を示したものである。事業者は、各事業場の実態に即した適切な体制の確立及び実施内容について、それぞれ以下の事項より選択し、実施するものとする。

**（1）体制の確立**

事業者は、次に掲げるスタッフや事業場外資源等を活用し、健康保持増進対策の実施体制を整備し、確立する。

**イ　事業場内の推進スタッフ**

事業場における健康保持増進対策の推進に当たっては、事業場の実情に応じて、事業者が、労働衛生等の知識を有している産業医等、衛生管理者等、事業場内の保健師等の事業場内産業保健スタッフ及び人事労務管理スタッフ等を活用し、各担当における役割を定めたうえで、事業場内における体制を構築する。

また、例えば労働者に対して運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行うことができる者、労働者に対してメンタルヘルスケアを行うことができる者等の専門スタッフを養成し、活用することも有効である。なお、健康保持増進措置を効果的に実施する上で、これらのスタッフは、専門分野における十分な知識・技能と労働衛生等についての知識を有していることが必要である。このため、事業者は、これらのスタッフに研修機会を与える等の能力の向上に努める。

**ロ　事業場外資源**

健康保持増進対策の推進体制を確立するため、事業場内のスタッフを活用することに加え、事業場が取り組む内容や求めるサービスに応じて、健康保持増進に関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源を活用する。事業場外資源を活用する場合は、健康保持増進対策に関するサービスが適切に実施できる体制や、情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認する。事業場外資源として考えられる機関等は以下のとおり。

・労働衛生機関、中央労働災害防止協会、スポーツクラブ等の健康保持増進に関する支援を行う機関
・医療保険者
・地域の医師会や歯科医師会、地方公共団体等の地域資源
・産業保健総合支援センター

**（2）健康保持増進措置の内容**

事業者は、次に掲げる健康保持増進措置の具体的項目を実施する。

**イ　健康指導**

**（イ）労働者の健康状態の把握**

健康指導の実施に当たっては、健康診断や必要に応じて行う健康測定等により労働者の健康状態を把握し、その結果に基づいて実施する必要がある。

健康測定とは、健康指導を行うために実施される調査、測定等のことをいい、疾病の早期発見に重点をおいた健康診断を活用しつつ、追加で生活状況調査や医学的検査等を実施するものである。

なお、健康測定は、産業医等が中心となって行い、その結果に基づき各労働者の健康状態に応じた必要な指導を決定する。それに基づき、事業場内の推進スタッフ等が労働者に対して労働者自身の健康状況について理解を促すとともに、必要な健康指導を実施することが効果的である。

また、データヘルスやコラボヘルス等の労働者の健康保持増進対策を推進するため、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の結果の記録等、労働者の健康状態等が把握できる客観的な数値等を医療保険者に共有することが必要であり、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、事業場における労働者の健康状態の改善や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。

**（ロ）健康指導の実施**

労働者の健康状態の把握を踏まえ実施される労働者に対する健康指導については、以下の項目を含むもの又は関係するものとする。また、事業者は、希望する労働者に対して個別に健康相談等を行うように努めることが必要である。

・労働者の生活状況、希望等が十分に考慮され、運動の種類及び内容が安全に楽しくかつ効果的に実践できるよう配慮された運動指導
・ストレスに対する気付きへの援助、リラクセーションの指導等のメンタルヘルスケア
・食習慣や食行動の改善に向けた栄養指導
・歯と口の健康づくりに向けた口腔保健指導
・勤務形態や生活習慣による健康上の問題を解決するために職場生活を通して行う、睡眠、喫煙、飲酒等に関する健康的な生活に向けた保健指導

**ロ　その他の健康保持増進措置**

イに掲げるもののほか、健康教育、健康相談又は、健康保持増進に関する啓発活動や環境づくり等の内容も含むものとする。な

お、その他の健康保持増進措置を実施するに当たっても労働者の健康状態を事前に把握し、取り組むことが有用である。

## 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

事業場における健康保持増進の問題点についての正確な把握や達成すべき目標の明確化等が可能となることから、課題の把握や目標の設定等においては、労働者の健康状態等を客観的に把握できる数値を活用することが望ましい。数値については、例えば、定期健康診断結果や医療保険者から提供される事業場内外の複数の集団間の健康状態を比較したデータ等を活用することが考えられる。

### （2）「労働者の心の健康の保持増進のための指針」との関係

本指針のメンタルヘルスケアとは、積極的な健康づくりを目指す人を対象にしたものであって、その内容は、ストレスに対する気付きへの援助、リラクセーションの指導等であり、その実施に当たっては、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年 3 月 31 日健康保持増進のための指針公示第 3 号）を踏まえて、集団や労働者の状況に応じて適切に行われる必要がある。また、健康保持増進措置として、メンタルヘルスケアとともに、運動指導、保健指導等を含めた取組を実施する必要がある。

### （3）個人情報の保護への配慮

健康保持増進対策を進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要である。

健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）及び労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号）等の関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限等を義務づけている。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。

また、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者が、労働者から取得した健康情報を利用するに当たっては、当該労働者の健康保持増進のために必要な範囲を超えて利用してはならないことに留意すること。事業者を含む第三者が、労働者本人の同意を得て健康情報を取得した場合であっても、これと同様であること。

なお、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の同意は不要である。

### （4）記録の保存

事業者は、健康保持増進措置の実施の事務に従事した者の中から、担当者を指名し、当該担当者に健康測定の結果、運動指導の内容等健康保持増進措置に関する記録を保存させることが適切である。

## 6　定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

**①　健康保持増進対策**

労働安全衛生法第 69 条第 1 項の規定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 69 条第 1 項の規定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。

# TOTAL HEALTH PROMOTION PLAN