

基発 0331 第 3 号
令和 2 年 3 月 31 日

公益社団法人全日本病院協会会長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

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について

労働基準行政の運営につきましては、日頃より格別のご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、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「指針」という。）を策定し、指針に沿った取組を普及してきたところです。

一方で、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、働き方の変化等、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を図るため、本年度、検討を行ってきました。

その結果、事業場における健康保持増進措置をより推進する観点から、今般、別紙 1 の新旧対照表のとおり指針の改正を行い、令和 2 年 4 月 1 日から適用されることとなりました。

改正後の指針は別紙 2 のとおりですので、改正後の指針に基づき、労働者の健康管理が適正に行われるよう、傘下の団体、会員事業場等の関係者に対する周知方ご協力をお願いいたします。

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」新旧対照表

改正後	現行
<p>事業場における労働者の健康保持増進のための指針</p> <p>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</p>	<p>事業場における労働者の健康保持増進のための指針</p> <p>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</p>
<p>1 趣旨</p> <p>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、<u>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。</u>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>1 趣旨</p> <p>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、<u>日本人の三大死因の2つを占める心臓病及び脳卒中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軍は、2千万人近くに上ると推計されている。</u>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

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、必要に応じて労働衛生機関、医療保険者又は地域資源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など、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、ストレス要因など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ない。

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

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、本指針に基づくとともに、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など、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

近年における医学の進歩に伴い、心疾患、高血圧、糖尿病などの生活習慣病及びメタボリックシンドロームについては、若年期から継続した適切な運動を行い、健全な食生活を維持し、ストレスをコントロールすることにより、予防できることが明らかにされてきた。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、労働者自らが自主的、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、ストレス要因など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ない。

労働者の健康の保持増進のための具体的措置としては、健康測定（健康度測定すなわち健康保持増進のための健康測定をいう。以下同じ。）とその結果に基づく運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等があり、これらの事項は、それぞれに対応したスタッフの緊密な連携により推進されなければならない。

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

3 健康保持増進計画等

(1) 健康保持増進計画の策定

イ 健康測定、運動指導等の健康保持増進措置は、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。このため、事業者は、労働者の健康の保持増進を図るための基本的な計画(以下「健康保持増進計画」という。)を策定するように努める必要がある。

健康保持増進計画の策定に当たっては、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を表明するとともに、衛

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

生委員会等の活用等も含め、その実施体制を確立する必要がある。

健康保持増進計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、健康保持増進の一層の充実・向上に努めることが必要である。

健康保持増進計画で定める事項は、次のとおりである。

- ① 事業者が健康保持増進を積極的に推進する旨の表明に関すること。
- ② 健康保持増進計画の目標の設定に関すること。
- ③ 事業場内健康保持増進体制の整備に関すること。
- ④ 労働者に対する健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等健康保持増進措置の実施に関すること。
- ⑤ 健康保持増進措置を講ずるために必要な人材の確保並びに施設及び設備の整備に関すること。
- ⑥ 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こと。
- ⑦ その他労働者の健康の保持増進に必要な措置に関すること。

ロ 事業者は、健康保持増進計画の策定に当たっては、衛生委員会等に付議するとともに、事業場内の健康保持増進計画の策定等、労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策（以下「健康保持増進対策」という。）を推進するためのスタッフ（3（2）を参照）の意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。

(2) 事業場内健康保持増進対策の推進体制の確立

事業者は、事業場内の健康保持増進対策を推進する体制を確立するため、次に掲げる組織、スタッフ等を活用、整備するように努めることが必要である。

なお、本指針においては、望ましい体制を示したものであり、事業場の状況に応じて対応困難な部分がある場合には、事業者は、対応可能な部分から体制の整備に努めることが重要である。

イ 衛生委員会等

（イ）事業場において、衛生管理者、衛生推進者等から健康保持増進計

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の評価し、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。

画の総括的推進担当者（以下「推進担当者」という。）を選任し、健康保持増進計画の継続的な推進を行わせること。

(ロ) 常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、衛生委員会又は安全衛生委員会において、健康保持増進対策を積極的に調査審議すること。

その際、産業医等健康保持増進措置を実施するスタッフの意見を十分取り入れる体制を整備すること。

(ハ) 常時50人未満の労働者を使用する事業場においても、衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴く際には、健康保持増進対策に関しても意見を求めるように努めること。

ロ 健康保持増進措置を実施するスタッフ

(イ) 事業場における健康保持増進措置を実施するに当たっての必要なスタッフの種類とその役割は、次のとおりである。

① 産業医

健康測定を実施し、その結果に基づいて個人ごとの指導票を作成する。さらに、当該個人指導票により、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。

② 運動指導担当者

健康測定の結果に基づき、個々の労働者に対して具体的な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。また、自ら又は運動実践担当者に指示し、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。

③ 運動実践担当者

運動プログラムに基づき、運動指導担当者の指示のもとに個々の労働者に対する運動実践の指導援助を行う。

④ 心理相談担当者

健康測定の結果に基づき、メンタルヘルスクエアが必要と判断された場合又は問診の際に労働者自身が希望する場合に、産業医の指示のもとにメンタルヘルスクエアを行う。

⑤ 産業栄養指導担当者

健康測定の結果に基づき、必要に応じて栄養指導を行う。

⑥ 産業保健指導担当者

健康測定の結果に基づき、必要な保健指導を行う。

(ロ) これらのスタッフは、それぞれの専門分野における十分な知識・技能を有していることが必要であると同時に、労働衛生、労働生理などについての知識を有していることが不可欠である。このため、事業者は、別表に定める研修を受講させこれらのスタッフの養成に努める必要があるが、これらのスタッフは、一定の要件の下、兼任することも可能である。

また、これらのスタッフすべてを養成することが困難な事業者にあっても、計画的・段階的に養成を行うことが望ましい。

なお、事業者は、これらのスタッフに対して、上記研修修了後においても、それぞれの専門分野に適した資質の向上のための研修に参加させるように努めることが望ましい。

ハ 健康保持増進専門委員会

(イ) 上記ロの健康保持増進措置を実施するスタッフを選任している事業場は、当該スタッフ及び推進担当者を構成員として、産業医を長とする「健康保持増進専門委員会」を設置することが望ましい。

(ロ) 「健康保持増進専門委員会」では、個々の労働者に対する健康保持増進措置に関して専門技術的立場から検討及び評価を行い、個々の労働者に対する各種指導の具体的かつ適切な実施に役立てるものとする。

ニ 事業場における健康保持増進対策の実施体制

(イ) 衛生委員会等で策定された健康保持増進計画を実行していくために、事業場における健康保持増進対策の実施担当部門を明確にし、推進担当者、衛生委員会等との緊密な連携のもとに、各職場を含めた健康保持増進対策の実施体制を確立することが重要である。

(ロ) 各職場においては、小集団活動体制の活用等労働者の健康保持増

進対策の実効ある普及、定着が図られるよう創意工夫を行い、協力体制を整えることが望ましい。

(3) 労働者健康保持増進サービス機関等の利用

イ 3(2)ロで記した健康保持増進措置を実施するためのスタッフは原則的には事業場内に配置されるべきものである。しかし、事業者がこれらのスタッフすべてを確保することが困難な場合には、事業者が行うべき健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導及び保健指導について、①健康測定、②運動プログラム作成及び指導、③運動実践指導、④メンタルヘルスケア、⑤栄養指導、⑥保健指導のすべてを実施することが可能である労働者健康保持増進サービス機関（事業者の委託を受けて、労働者の健康の保持増進のための業務を行う機関をいう。以下同じ。）などに委託して実施することが適当である。

ロ 事業場内に3(2)ロで記した健康保持増進措置を実施するスタッフのうち運動指導に関するスタッフのみが不足していること等により、運動指導を行うことが困難なときは、当該事業場の産業医と連携を取りながら運動指導を行うことが可能である企業外の運動指導専門機関に委託して実施することが適当である。

ハ 労働者健康保持増進サービス機関又は運動指導専門機関（以下「労働者健康保持増進サービス機関等」という。）を利用する場合、健康保持増進計画の策定に当たっては、事業者は当該労働者健康保持増進サービス機関等の各専門スタッフの意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。

また、この場合、事業者は、3(2)ハに記した健康保持増進専門委員会を開催する際には、事前に調整した上、労働者健康保持増進サービス機関等の各専門スタッフの出席を求めると、又は産業医若しくは推進担当者が労働者健康保持増進サービス機関等と十分な連携をとることで健康保持増進専門委員会の機能を代替させることが望ましい。

(4) 健康保持増進対策の実施結果の評価

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

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よう。

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には、当該対策の実施結果を定期的に、総合的かつ個別に評価するとともに、当該評価のための各種資料を作成し、新たな健康保持増進計画に反映させる等健康保持増進対策の内容を充実するように努めることが必要である。

(5) その他

イ 秘密の保持

健康保持増進措置の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の心身の健康に関する情報その他の秘密を他に漏らしてはならない。

ロ 記録の保存

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に、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必要である。

4 健康保持増進措置の内容

健康保持増進措置には健康教育、健康相談等があり、これらの中には労働者に対する集団指導や個々の労働者に対する健康指導が含まれる。

事業者は、次に掲げる健康保持増進措置の具体的項目について実施し、その結果に基づき健康教育や個々の労働者に応じたきめ細かな対策を実施するとともに、労働者の個別の要請に応じて健康相談等を行うように努めることが必要である。

(1) 健康測定

労働者の健康保持増進対策を推進していくためには、各個人が自己の健康状態について正確な知識をもち、産業医を中心とするスタッフの指導を受けながら健康管理を継続していくことが必要である。

「健康測定」とは、それぞれの労働者の健康状態を把握し、その結果に基づいた運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等の健康

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。ただし、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

指導を行うために実施される生活状況調査や医学的検査等のことをい、疾病の早期発見に重点をおいた健康診断とはその目的が異なるものである。なお、健康測定は、原則として産業医が中心となっており、その結果に基づき各労働者の健康状態に応じた指導票を作成し、その指導票に基づいて、運動指導、保健指導等が行われるものであるが、第一段階として産業医が中心となっており労働者自身の健康認識に応じた健康づくりに関す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として運動指導、保健指導等必要な健康指導を実施することも可能である。

なお、健康指導の実施に当たっては、事業場の状況に応じ、必要な指導のみを実施することも可能である。

また、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斉一に指導することも可能である。

イ 健康測定の実施及びその項目

各種の健康指導を継続的かつ計画的に行うため、各労働者に対し定期的に健康測定を実施する。

健康測定の項目は、問診、生活状況調査、診察及び医学的検査であり、必要に応じて運動機能検査も行うものとする。また、問診、診察及び医学的検査の一部について、労働安全衛生法第66条第1項の規定に基づく健康診断をもって代替することや問診の一部について、労働安全衛生法第66条の10の規定に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）の結果を利用することも可能であるが、これらを利用する場合には労働者本人の同意が必要である。

なお、メンタルヘルスケアにつなげるために健康測定として労働者のストレスを調査する場合は、ストレスの有無について二者択一により調べる方法等簡易な方法によるものとし、調査票を用いて、ストレスの原因、自覚症状及び他の労働者による支援に関する項目により検査を行い、ストレスの程度を点数化して評価を行うストレ

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おり、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。

(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、リラクゼ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

イに掲げるものの他、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。

スチェックを行うものではないことに特に留意すること。

ロ 指導票の作成

産業医は、健康測定の実施結果を評価し、運動指導等の健康指導を行うための指導票を作成し、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。

(2) 運動指導

健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、運動指導担当者が労働者個人個人について、実行可能な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。また、運動指導担当者及び運動実践担当者が、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。

その際、労働者個人個人が自主的、積極的に取り組むよう配慮することが必要である。

イ 運動プログラムの作成

運動プログラムの作成に当たっては、個人の生活状況、趣味、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ものであるよう配慮することが重要である。

ロ 運動実践の指導援助

運動実践の指導援助に当たっては、個人の健康状態に合った適切な運動を職場生活を通して定着させ、健康的な生活習慣を確立することができるよう配慮することが重要である。

(3) メンタルヘルスケア

健康測定の結果、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際労働者自身が希望する場合には、心理相談担当者が産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行う。

なお、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、リラクゼーションの指導等である。このため、ストレスチェック結果に基づき事業者が講ずべき措置とは趣旨及び内容が異なるものであることに特に留意すること。

(4) 栄養指導

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情報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、リラクゼ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

健康測定の結果、食生活上問題が認められた労働者に対して、産業栄養指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、栄養の摂取量にとどまらず、労働者個人個人の食習慣や食行動の評価とその改善に向けて指導を行う。

(5) 保健指導

勤務形態や生活習慣からくる健康上の問題を解決するために、産業保健指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、睡眠、喫煙、飲酒、口腔保健等の健康的な生活への指導及び教育を、職場生活を通して行う。

5 個人情報の保護への配慮

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

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、第三者提供の制限などを義務づけている。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。

(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

に関する法律（平成15年法律第57号）及び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、第三者提供の制限などを義務づけている。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。

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。

(削る)

別表（健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修）

1. 健康測定専門研修（スタッフの種類：産業医）

分野	範囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 健康測定	(1) 運動負荷試験の実施方法 (2) 健康測定に基づく個人指導票の作成	4.5
3 運動の基礎科学	運動による身体の生理的変化	3.0
4 メンタルヘルスケア	ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助	1.5
5 栄養指導	栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題	1.5

	題と対策	
6 安全対策・救急処置	運動負荷試験実施時の安全対策	1.5
7 健康教育	(1) 健康教育の理念と方法 (2) 睡眠、喫煙、飲酒等	3.0
計		18.0

2 運動指導専門研修（スタッフの種類：運動指導担当者）

分野	範囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容 (4) 労働生活と健康	4.5
2 健康測定	(1) 運動負荷試験の基礎知識 (2) 血液生化学検査の基礎知識 (3) 運動機能検査の基礎知識と方法	4.5
3 運動の基礎科学	(1) 運動による身体の生理的変化 (2) 加齢による身体と運動効果の変化 (3) トレーニングの基礎知識と方法 (4) 運動の動機づけ及び継続の心理 (5) 現代人の健康問題	19.5
4 メンタルヘルスケア	(1) ストレスと関連疾患及びストレスコントロールの基礎知識 (2) 集団へのアプローチ法 (3) 面接相談の基礎知識と方法	6.0
5 栄養指導	(1) 栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題と対策 (2) 健康づくりのための栄養と運動	3.0

	のかかわり	
6 安全対策・救急 処置	(1) 運動負荷試験実施時の安全対策 (2) 運動指導時の安全対策 (3) 代表的なスポーツ障害とその対策 (4) 運動時の救急処置	12.0
7 運動指導	(1) 健康づくりのための具体的な運動方法 (2) 運動プログラムの基礎知識と作成方法 (3) 運動指導の評価	58.5
8 健康教育	健康教育の理念と方法	3.0
9 研究討議	(1) 健康づくりの企画と運営 (2) 意見交換	6.0
計		117.0

3 運動実践専門研修（スタッフの種類：運動実践担当者）

分野	範囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 健康測定	運動機能検査の基礎知識と方法	1.5
3 運動の基礎科学	運動による身体の生理的変化	1.5
4 メンタルヘルスケア	集団へのアプローチ法	1.5
5 栄養指導	栄養・食生活の基礎知識	1.0
6 安全対策・救急 処置	運動時の救急処置	3.0

7	運動指導	(1) 健康づくりのための具体的な運動方法 (2) 運動プログラムの考え方	10.0
8	健康教育	健康教育の理念と方法	1.5
9	研究討議	意見交換	3.0
	計		26.0

4 心理相談専門研修（スタッフの種類：心理相談担当者）

分野	範囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 メンタルヘルスケア	(1) ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助 (2) 心身医学及び産業精神医学 (3) メンタルヘルスケアの基礎知識と方法	9.0
8 健康教育	健康教育の理念と方法	1.5
9 研究討議	意見交換	4.5
	計	18.0

5 産業栄養指導専門研修（スタッフの種類：産業栄養指導担当者）

分野	範囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 メンタルヘルスケア	(1) 集団へのアプローチ法 (2) 面接相談の基礎知識と方法	4.0
3 栄養指導	(1) 栄養指導の基礎知識と方法	5.0

	(2) <u>健康づくりのための栄養と運動のかかわり</u>	
4	健康教育 (1) <u>健康教育の理念と方法</u> (2) <u>食生活と口腔保健</u>	3.0
9	研究討議 意見交換	3.0
	計	18.0

6 産業保健指導専門研修（スタッフの種類：産業保健指導担当者）

分野	範囲	時間
1	健康確保総論 (1) <u>労働衛生と労働衛生行政</u> (2) <u>健康確保施策の基本的考え方</u> (3) <u>健康保持増進措置の具体的内容</u>	3.0
2	運動の基礎科学 <u>運動と健康のかかわり</u>	1.5
3	メンタルヘルスケア (1) <u>ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助</u> (2) <u>集団へのアプローチ法</u> (3) <u>面接相談の基礎知識と方法</u>	4.5
4	栄養指導 <u>栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題と対策</u>	1.5
4	健康教育 (1) <u>健康教育の理念と方法</u> (2) <u>健康生活への指導プログラムの基礎知識と方法</u> (3) <u>口腔保健</u>	6.0
9	研究討議 意見交換	1.5
	計	18.0

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

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。

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、必要に応じて労働衛生機関、医療保険者又は地域資源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など、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、ストレス要因などが存在しているので、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ない。

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る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、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カ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。ただし、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。

(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、リラクゼ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

イに掲げるものの他、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情報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、リラクゼ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、第三者提供の制限などを義務づけている。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。

(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。

基発 0401 第 12 号
雇均発 0401 第 5 号
令和 2 年 4 月 1 日

公益社団法人全日本病院協会会長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)
厚生労働省雇用環境・均等局長
(公 印 省 略)

「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」の一部改正について

労働行政の運営につきましては、日頃から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られております。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえますと、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要です。

このため、厚生労働省におきましては、「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(平成 18 年 3 月 17 日付け基発 0317008 号。以下「通達」という。)に基づき所要の対策を推進してきたところですが、令和 2 年 4 月 1 日以降、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)に基づく時間外労働の上限規制について、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成 30 年法律第 71 号)附則第 3 条第 1 項に規定する中小事業主にも適用されることから、通達の一部を別添の新旧対照表のとおり改正しました。

つきましては、貴団体におかれましても、本総合対策の趣旨を御理解いただき、会員その他関係事業場に対し、本総合対策の周知とともに、本総合対策のうち事業者が講ずべき措置の実施の指導につき特段の御配慮を賜りますようお願いいたします。公益社団法人全日本病院協会会長公益社団法人全日本病院協会会長公益社団法人全日本病院協会会長公益社団法人全日本病院協会会長公益社団法人全日本病院協会会長

「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」新旧対照表

新	旧
<p>基発第 0317008 号 平成 18 年 3 月 17 日</p> <p>改正 基発第 0307006 号 平成 20 年 3 月 7 日</p> <p>改正 基発 0216 第 3 号 平成 23 年 2 月 16 日</p> <p>改正 基発 0401 第 72 号 平成 28 年 4 月 1 日</p> <p>改正 基発 0401 第 41 号 雇均発 0401 第 36 号 平成 31 年 4 月 1 日</p> <p>改正 基発 0401 第 11 号 雇均発 0401 第 4 号 令和 2 年 4 月 1 日</p>	<p>基発第 0317008 号 平成 18 年 3 月 17 日</p> <p>改正 基発第 0307006 号 平成 20 年 3 月 7 日</p> <p>改正 基発 0216 第 3 号 平成 23 年 2 月 16 日</p> <p>改正 基発 0401 第 72 号 平成 28 年 4 月 1 日</p> <p>改正 基発 0401 第 41 号 雇均発 0401 第 36 号 平成 31 年 4 月 1 日</p>
<p>都道府県労働局長 殿</p> <p>厚生労働省労働基準局長 (公 印 省 略)</p> <p>厚生労働省雇用環境・均等局長 (公 印 省 略)</p> <p>過重労働による健康障害防止のための総合対策について</p>	<p>都道府県労働局長 殿</p> <p>厚生労働省労働基準局長 (公 印 省 略)</p> <p>厚生労働省雇用環境・均等局長 (公 印 省 略)</p> <p>過重労働による健康障害防止のための総合対策について</p>

新	旧
<p>長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。</p> <p>これを受け、平成 14 年 2 月 12 日付け基発第 0212001 号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（以下「旧総合対策」という。）及び旧総合対策の廃止に伴い新たに策定した平成 18 年 3 月 17 日付け基発第 0317008 号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（以下「総合対策」という。）に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、働き方の多様化が進む一方で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が依然として深刻な状態にある。</p> <p>このため、今般、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）により、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成 4 年法律第 90 号）等が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化などが行われ、一部の規定を除き平成 31 年 4 月 1 日から施行されたところである。</p> <p>今般、今回の労働基準法、労働安全衛生法等の改正の趣旨を踏まえ、別紙 1 のとおり総合対策を改定したので、各局においては、同総合対策に基づく措置の周知徹底を図り、改正労働安全衛生法等の円滑かつ着実な施行と併せて、過重労働による健康障害防止対策のなお一層の推進に努められたい。</p>	<p>長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。</p> <p>これを受け、平成 14 年 2 月 12 日付け基発第 0212001 号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（以下「旧総合対策」という。）及び旧総合対策の廃止に伴い新たに策定した平成 18 年 3 月 17 日付け基発第 0317008 号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（以下「総合対策」という。）に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、働き方の多様化が進む一方で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が依然として深刻な状態にある。</p> <p>このため、今般、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）により、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成 4 年法律第 90 号）等が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化などが行われ、一部の規定を除き平成 31 年 4 月 1 日から施行されたところである。</p> <p>今般、今回の労働基準法、労働安全衛生法等の改正の趣旨を踏まえ、別紙 1 のとおり総合対策を改定したので、各局においては、同総合対策に基づく措置の周知徹底を図り、改正労働安全衛生法等の円滑かつ着実な施行と併せて、過重労働による健康障害防止対策のなお一層の推進に努められたい。</p> <p>おって、関係団体に対し、別紙 2 のとおり要請を行ったので、了知されたい。</p>

新	旧
<p style="text-align: right;">(別紙1)</p> <p style="text-align: center;">過重労働による健康障害防止のための総合対策</p> <p>1 目的 (略)</p> <p>2 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底 (略)</p> <p>3 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等 (1) 36 協定における時間外・休日労働に係る適正化指導の徹底 ア 労基法第 36 条の規定に基づく協定（以下「36 協定」という。）の届出に際しては、労働基準監督署の窓口において次のとおり指導を徹底する。 (ア) 労基法第 36 条第 3 項に規定する<u>限度時間</u>（以下「<u>限度時間</u>」という。）を超える 36 協定については、<u>限度時間を遵守するよう指導を行う</u>。特に、<u>限度時間を超えて時間外・休日労働をさせることができる場合をできる限り具体的に定めなければならない</u>、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意するようリーフレット等を活用し指導する。</p>	<p style="text-align: right;">(別紙1)</p> <p style="text-align: center;">過重労働による健康障害防止のための総合対策</p> <p>1 目的 (略)</p> <p>2 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底 (略)</p> <p>3 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等 (1) 36 協定における時間外・休日労働に係る適正化指導の徹底 ア 労基法第 36 条に基づく協定（以下「36 協定」という。）の届出に際しては、労働基準監督署の窓口において次のとおり指導を徹底する。 (ア) 労基法第 36 条第 3 項に規定する<u>限度時間</u>を超える 36 協定については、<u>限度時間を遵守するよう指導を行う</u>。特に、<u>限度時間を超えて時間外・休日労働をさせることができる場合をできる限り具体的に定めなければならない</u>、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意するようリーフレット等を活用し指導する。 なお、<u>中小事業主（労基法第 139 条から第 142 条までに規定する事業又は業務を除く。）</u>については、<u>労基法第 36 条の規定の適用が、平成 32 年 4 月 1 日となっていることから、引き続き、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成 10 年労働省告示第 154 号。以下「<u>限度基準</u>」という。）に規定する<u>限度時間</u>を超える 36 協定については、<u>限度時間を遵守する</u></u></p>

新	旧
<p>(イ)～(エ) (略)</p> <p>イ (略)</p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>4・5 (略)</p>	<p><u>よう指導を行う。特に、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別の事情」を定めた36協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限られるものとするよう指導する。</u></p> <p>(イ)～(エ) (略)</p> <p>イ (略)</p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>4・5 (略)</p>
<p style="text-align: right;">(別添)</p> <p>過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置</p> <p>1 趣旨 (略)</p> <p>2 時間外・休日労働時間等の削減</p> <p>(1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間(休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。)が1月当たり45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、事業者は、労基法第36条の規定に基づく協定(以下「36協定」という。)の締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者とともにその内容が「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第323号)に適合したものとなるようにするものとする。</p>	<p style="text-align: right;">(別添)</p> <p>過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置</p> <p>1 趣旨 (略)</p> <p>2 時間外・休日労働時間等の削減</p> <p>(1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間(休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。)が1月当たり45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、事業者は、労基法第36条に基づく協定(以下「36協定」という。)の締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者とともにその内容が「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第323号)(中小事業主については、「労働基準法第三十六条第一項</p>

新	旧
<p>また、<u>労基法第 36 条第 3 項に規定する限度時間</u>（以下「<u>限度時間</u>」という。）を超えて時間外・休日労働をさせることができる場合をできる限り具体的に定めなければならない、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意するとともに、限度時間を超え時間外・休日労働させることができる時間を限度時間にできる限り近づけるように協定するよう努めなければならないものとする。</p> <p>さらに、1 月当たり 45 時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合であっても、事業者は、実際の時間外労働を 1 月当たり 45 時間以下とするよう努めるものとする。</p> <p>加えて、事業者は、休日労働についても削減に努めるものとする。</p> <p>(2) 事業者は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(<u>平成 29 年 1 月 20 日策定</u>)に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。</p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>3～5 (略)</p>	<p><u>の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準</u>」(平成 10 年労働省告示第 154 号))に適合したものとするものとする。</p> <p>また、限度時間を超えて時間外・休日労働をさせることができる場合をできる限り具体的に定めなければならない、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められない（<u>中小事業主については、限度基準第 3 条ただし書又は第 4 条に定める「特別の事情」を定めた 36 協定について、この「特別の事情」が臨時的なものに限られる</u>）ことに留意するとともに、限度時間を超え時間外・休日労働させることができる時間を限度時間にできる限り近づけるように協定するよう努めなければならないものとする。</p> <p>さらに、1 月当たり 45 時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合であっても、事業者は、実際の時間外労働を 1 月当たり 45 時間以下とするよう努めるものとする。</p> <p>加えて、事業者は、休日労働についても削減に努めるものとする。</p> <p>(2) 事業者は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。</p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>3～5 (略)</p>

基発第 0317008 号
平成 18 年 3 月 17 日
改正 基発第 0307006 号
平成 20 年 2 月 7 日
改正 基発 0216 第 3 号
平成 23 年 2 月 16 日
改正 基発 0401 第 72 号
平成 28 年 4 月 1 日
改正 基発 0401 第 41 号
雇均発 0401 第 36 号
平成 31 年 4 月 1 日
改正 基発 0401 第 11 号
雇均発 0401 第 4 号
令和 2 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)
厚生労働省雇用環境・均等局長
(公 印 省 略)

過重労働による健康障害防止のための総合対策について

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

これを受け、平成 14 年 2 月 12 日付け基発第 0212001 号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(以下「旧総合対策」という。)及び旧総合対策の廃止に伴い新たに策定した平成 18 年 3 月 17 日付け基発第 0317008 号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(以下「総合対策」という。)に基づき所要の対策を推進してきた

ところであるが、働き方の多様化が進む一方で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が依然として深刻な状態にある。

このため、今般、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）により、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成 4 年法律第 90 号）等が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化などが行われ、一部の規定を除き平成 31 年 4 月 1 日から施行されたところである。

今般、今回の労働基準法、労働安全衛生法等の改正の趣旨を踏まえ、別紙 1 のとおり総合対策を改定したので、各局においては、同総合対策に基づく措置の周知徹底を図り、改正労働安全衛生法等の円滑かつ着実な施行と併せて、過重労働による健康障害防止対策のなお一層の推進に努められたい。

過重労働による健康障害防止のための総合対策

1 目的

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえ、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(以下「旧総合対策」という。)及び旧総合対策の廃止に伴い新たに策定した平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(以下「総合対策」という。)に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、働き方の多様化が進む一方で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、平成27年12月から労働者のメンタルヘルス不調の一次予防を目的とした「ストレスチェック制度」が導入されている。

また、社会問題となっている過労死等を防止するため、議員立法として制定された過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)が、平成26年11月1日から施行され、同法に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成30年7月24日閣議決定)においては、労働行政機関等における対策、調査研究、啓発、相談体制の整備及び民間団体の活動に対する支援の5つの対策を重点的に実施していくことが示されている。

さらに、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)により、労働基準法(昭和22年法律第49号)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第90号)等が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化などが行われ、一部の規定を除き平成31年4月1日から施行されたところである。

本総合対策は、上記の労働基準法(以下「労基法」という。)、労働安全衛生法(以下「安衛法」という。)等の改正の趣旨を踏まえ、旧総合対策に基づく措置との整合性及び一貫性を考慮しつつ、事業者が講ずべき措置(別添「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」をいう。以下同じ。)を定めるとともに、当該措置が適切に講じられるよう国が行う周知徹底、指導等の所要の措置をとりまとめたものであり、これらにより過重労働による健康障害を防止することを目的とするものである。

2 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底

都道府県労働局及び労働基準監督署は、集団指導、監督指導及び個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を図るとともに、キャンペーン月間の設定等により、事業者が講ずべき措置の内容について、事業者に広く周知を図ることとする。

なお、この周知に当たっては、関係事業者団体等、産業保健総合支援センター及び働き方改革推進支援センター等も活用することとする。

3 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等

(1) 36 協定における時間外・休日労働に係る適正化指導の徹底

ア 労基法第 36 条の規定に基づく協定（以下「36 協定」という。）の届出に際しては、労働基準監督署の窓口において次のとおり指導を徹底する。

(ア) 労基法第 36 条第 3 項に規定する限度時間（以下「限度時間」という。）を超える 36 協定については、限度時間を遵守するよう指導を行う。特に、限度時間を超えて時間外・休日労働をさせることができる場合をできる限り具体的に定めなければならないが、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意するようリーフレット等を活用し指導する。

(イ) 過重労働による健康障害を防止する観点から、36 協定について、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせることができる時間を定めるに当たり、当該時間を限度時間にできる限り近づけるよう、及び休日労働の日数をできる限り少なくし、かつ休日労働の時間をできる限り短くするようリーフレット等を活用し指導する。

(ウ) 1 月あたり 45 時間を超える時間外労働を行わせることが可能である 36 協定であっても、実際の時間外労働については 1 月あたり 45 時間以下とするようリーフレット等を活用し指導する。

(エ) 休日労働を行うことが可能な 36 協定であっても、実際の休日労働をできる限り最小限のものとするようリーフレット等を活用し指導する。

イ 限度時間を超える 36 協定について、労働者代表からも事情を聴取した結果、労使当事者間の検討が十分尽くされていないと認められた場合などには、協定締結当事者である労働者側に対しても必要な指導を行う。

(2) 裁量労働制に係る周知指導

裁量労働制に係る届出がなされた際には、労働基準監督署の窓口において、リーフレット等を活用して、事業者が講ずべき措置の内容を周知指導する。

(3) 労働時間等の設定の改善に向けた自主的取組の促進に係る措置

自主点検等から、特に時間外労働が長い等、改善が必要とされる事業場に対しては、働き方・休み方改善コンサルタント等を活用し、長時間労働の是正、年次有給休暇の取

得促進とともに、勤務間インターバル制度の趣旨を説明し導入を促す。

4 過重労働による健康障害防止のための監督指導等

時間外・休日労働時間（休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。）が1月当たり45時間を超えているおそれがある事業場又は労基法第41条の2第1項の規定により労働する労働者（以下「高度プロフェSSIONAL制度適用者」という。）に対しては、次のとおり指導する。

- (1) 産業医、衛生管理者、衛生推進者等の選任及び活動状況並びに衛生委員会等の設置及び活動状況を確認し、必要な指導を行う。
- (2) 健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等の実施状況について確認し、必要な指導を行う。
- (3) 安衛法第66条の8の3に基づき、裁量労働制の適用者や管理監督者を含む全ての労働者（ただし、高度プロフェSSIONAL制度適用者を除く。）の労働時間の状況の把握（別添の5の（2）のイに掲げる措置をいう。）の状況について確認するとともに、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の当該超えた時間に関する情報に係る産業医への提供及び当該労働者本人への通知（別添の5の（2）のイに掲げる措置をいう。）の状況についても確認の上、安衛法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項又は第66条の9の規定等に基づく長時間労働者に対する面接指導等（医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。）及びその実施後の措置等（別添の5の（2）のウに掲げる措置をいう。）を講じるよう指導を行う。
- (4) (3)の面接指導等が円滑に実施されるよう、手続等の整備（別添の5の（2）のエに掲げる措置をいう。）の状況について確認し、必要な指導を行う。
- (5) 労基法第41条の2第1項第3号に基づく健康管理時間を把握する措置を確認し、安衛法第66条の8の4第1項又は第66条の9の規定等に基づく高度プロフェSSIONAL制度適用者への面接指導及びその実施後の措置等（別添の5の（3）のウに掲げる措置をいう。）が講じられていない場合は必要な指導を行う。
- (6) (5)の面接指導が円滑に実施されるよう、手続等の整備（別添の5の（3）のエに掲げる措置をいう。）の状況について確認し、必要な指導を行う。
- (7) 労基法第41条の2第1項第4号に基づく休日確保措置、同項5号に基づく選択的措置及び同項第6号に基づく健康・福祉確保措置の状況を確認し、当該措置が講じられていない場合は必要な指導を行う。
- (8) 事業者が（3）又は（5）の面接指導等（別添の5の（2）のウの（ア）のa又はb、（イ）のb又はc並びに5の（3）のウの（ア）のbに掲げる措置に限る。）に係る指導に従わない場合には、安衛法第66条第4項に基づき、当該面接指導等の対象となる労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断及び面接指導の結果等を踏まえた労働衛生指導医の意見を聴き、臨時の健康診断の実施を指

示するとともに、厳正な指導を行う。

(9) 事業場が常時 50 人未満の労働者を使用するものである場合であって、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難なときには、産業保健総合支援センターの地域窓口（以下「地域産業保健センター」という。）の活用が可能であることを教示する。

(10) 心理的な負担の程度を把握するための検査、高ストレス者に対する医師による面接指導及び事後措置（医師からの意見聴取及び意見を勘案した就業上の措置）（以上をまとめて「ストレスチェック制度」という。）を実施していない事情を把握した場合は、実施するよう指導する。その際には、事業場の実態やニーズを踏まえて、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の全般的な取組方法について「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 27 年健康保持増進のための指針公示第 6 号）に基づき、対策の実施を助言・指導すること。

なお、ストレスチェック制度が努力義務とされている常時 50 人未満の労働者を使用する事業場に対しては、独立行政法人労働者健康安全機構が行うストレスチェック制度に関する助成金や、地域産業保健センターの医師による面接指導の活用が可能であることを教示する。

(11) 上記のほか、長時間労働の抑制を図るため、限度時間を超えて時間外労働が行われているなどの場合には、必要な指導を行う。

5 過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等

(1) 過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対する再発防止対策の徹底の指導

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導する。

(2) 司法処分を含めた厳正な対処

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場であって労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含めて厳正に対処する。

(別添)

過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置

1 趣旨

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、当該医学的知見を踏まえ、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(以下「旧総合対策」という。)及び旧総合対策の廃止に伴い平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」により新たに策定された「過重労働による健康障害防止のための総合対策(以下「総合対策」という。)」に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、働き方の多様化が進む一方で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)により、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。)、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第90号。以下「労働時間等設定改善法」という。)等が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化などが行われ、一部の規定を除き、平成31年4月1日から施行されたところである。

本措置は、このような背景を踏まえ、過重労働による労働者の健康障害を防止することを目的として、以下のとおり、事業者が講ずべき措置を定めたものである。

2 時間外・休日労働時間等の削減

- (1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間(休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。)が1月あたり45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、事業者は、労基法第36条の規定に基づく協定(以下「36協定」という。)の締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者とともにその内容が「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第

23号)に適合したものとなるようにするものとする。

また、労基法第36条第3項に規定する限度時間(以下「限度時間」という。)を超えて時間外・休日労働をさせることができる場合をできる限り具体的に定めなければならない。「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意するとともに、限度時間を超え時間外・休日労働させることができる時間を限度時間にできる限り近づけるように協定するよう努めなければならないものとする。

さらに、1月あたり45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合であっても、事業者は、実際の時間外労働を1月あたり45時間以下とするよう努めるものとする。

加えて、事業者は、休日労働についても削減に努めるものとする。

- (2) 事業者は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日策定)に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。
- (3) 事業者は、労基法第41条の2第1項の規定により労働する労働者(以下「高度プロフェSSIONAL制度適用者」という。)を除き、裁量労働制の適用者や労基法第41条各号に掲げる労働者(以下「管理監督者等」という。)を含む全ての労働者について、安衛法第66条の8の3の規定により労働時間の状況を把握し、同法第66条の8第1項又は第66条の8の2第1項に基づく医師による面接指導を実施するなど健康確保のための責務があることなどに十分留意し、当該労働者に対し、過重労働とならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう努めるものとする。
- (4) 事業者は、高度プロフェSSIONAL制度適用者に対して、労基法第41条の2第1項第3号に基づく健康管理時間の把握、同項第4号に基づく休日確保措置(以下「休日確保措置」という。)、同項第5号に基づく選択的措置(以下「選択的措置」という。)及び同項第6号に基づく健康・福祉確保措置(以下「健康・福祉確保措置」という。)を実施するものとする。

3 年次有給休暇の取得促進

事業者は、労基法第39条第7項に基づき、年5日間の年次有給休暇について時季を指定し確実に取得させるとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、同条第6項に基づく年次有給休暇の計画的付与制度の活用等により年次有給休暇の取得促進を図るものとする。

4 労働時間等の設定の改善

労働時間等設定改善法第4条第1項に基づき、労働時間等設定改善指針(平成20年厚生労働省告示第108号。以下「改善指針」という。)においては、事業主及びその団体が労働時間等の設定の改善(労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、

終業から始業までの時間その他の労働時間等に関する事項について労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへと改善することをいう。)について適切に対処するために必要な事項を定めている。今般の働き方改革関連を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴い、改善指針が改正されたところであり、事業者は、過重労働による健康障害を防止する観点から、労働時間等設定改善法及び改善指針に留意しつつ、必要な措置を講じるよう努めるものとする。

特に、労働時間等設定改善法において努力義務として規定された勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであり、過重労働による健康障害の防止にも資することから、事業者はその導入に努めるものとする。

5 労働者の健康管理に係る措置の徹底

(1) 健康管理体制の整備、健康診断の実施等

ア 健康管理体制の整備

(ア) 事業者は、安衛法に基づき、産業医、衛生管理者、衛生推進者等を選任し、その者に事業場における健康管理に関する職務等を適切に行わせる等健康管理に関する体制を整備するものとする。

なお、常時使用する労働者が50人未満の事業場の場合には、産業保健総合支援センターの地域窓口（以下「地域産業保健センター」という。）の活用を図るものとする。

(イ) 事業者は、安衛法第13条の規定等に基づき、産業医に対し、以下の情報を提供するものとする。なお、労働者数が50人未満の事業場であって、同法第13条の2の規定に基づき、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師又は保健師（以下「医師等」という。）を選任した事業者は、以下の情報を医師等に提供しよう努めるものとする。

a 既に講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者若しくは高度プロフェッショナル制度適用者に対する面接指導実施後の措置若しくは労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導実施後の措置又は講じようとする措置の内容に関する情報（これらの措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由）

b 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報又は健康管理時間（労基法第41条の2第1項第3号の規定等に基づき、事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間をいう。以下同じ。）が、1週間当たり40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり80時間を超えた高度プロフェッショナル制度適用者の氏名及び当該適用者に係る当該超えた時間に関する情報

c a及びbに掲げるもののほか、労働者の作業環境、労働時間、作業態様、作業負

荷の状況、深夜業等の回数・時間数などの労働者の業務に関する情報のうち、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認める情報

(ウ) 事業者は、安衛法第 13 条の規定等に基づき、労働者の健康管理等について産業医から勧告を受けたときは、当該勧告を受けた後遅滞なく、当該勧告の内容及び当該勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容を、措置を講じない場合にあってはその旨及びその理由を衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）に報告しなければならないものとする。

(エ) 事業者は、安衛法第 13 条の 3 の規定等に基づき、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を次のとおり実施するものとする。

a 事業者は、産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法（健康相談の日時・場所等を含む。）及び産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法について労働者に周知するものとする。

b 医師等を選任した事業者は、医師等の業務の具体的な内容、医師等による健康相談の申出の方法（健康相談の日時・場所等を含む。）及び医師等による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法について労働者に周知するよう努めるものとする。

(オ) 衛生委員会等における調査審議

事業者は、安衛法第 18 条の規定等に基づき、衛生委員会等を毎月 1 回以上開催するものとする。

また、衛生委員会等において、以下に掲げる長時間労働者等に対する面接指導及び労働者のメンタルヘルス対策に関する事項等について、調査審議するものとする。

なお、常時使用する労働者が 50 人未満の事業者においては、関係労働者の意見を聴くための機会を設ける等労働者の意見が反映されるよう努めるものとする。

<長時間労働者等に対する面接指導等（医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。）に係る事項>

（高度プロフェッショナル制度適用者以外について）

a 裁量労働制の適用者や管理監督者等を含む全ての労働者の労働時間の状況の把握に関すること

b 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること

c 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備に関すること

d 面接指導等の申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関すること

e 面接指導等を実施する場合における「事業場で定める必要な措置の実施に関する基準」の策定に関すること

f 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関する

こと

(高度プロフェッショナル制度適用者について(ただし、労基法第41条の2第1項にの規定する委員会(以下「労使委員会」という。)において、調査審議が行われている場合はこの限りでないものとする。))

- g 健康管理時間の把握に関すること
- h 面接指導の実施方法及び実施体制に関すること
- i 面接指導の申出が適切に行われるための環境整備に関すること
- j 面接指導の申出を行ったことにより当該適用者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関すること
- k 休日確保措置、選択的措置及び健康・福祉確保措置に関すること

<メンタルヘルス対策に係る事項>

a 労働者の心の健康の保持増進のための指針(平成27年健康保持増進のための指針公示第6号。以下「メンタルヘルス指針」という。)において、衛生委員会等で調査審議することとされている以下の事項等

- (a) 事業者がメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明に関すること
- (b) 心の健康づくり計画の策定に係る事項
- (c) 心の健康づくりの体制の整備に関すること
- (d) 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスカの実施に関すること
- (e) メンタルヘルスカを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
- (f) 労働者の健康情報の保護に関すること
- (g) 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
- (h) その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

b 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針(平成30年8月22日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第3号。以下「ストレスチェック指針」という。)において、衛生委員会等で調査審議することとされている以下の事項等

- (a) ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
- (b) ストレスチェック制度の実施体制
- (c) ストレスチェック制度の実施方法
- (d) ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
- (e) ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い
- (f) ストレスチェック結果の記録の保存方法
- (g) ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法

- (h) ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
- (i) ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
- (j) 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること
- (k) 労働者に対する不利益な取扱いの防止

<その他の事項>

- a 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指針公示第1号。以下「健康情報の適正な取扱い指針」という。）において、事業場ごとに定める心身の健康情報の取扱規程に関する事項で、衛生委員会等で調査審議することとされている以下の事項等
 - (a) 心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法
 - (b) 心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲
 - (c) 心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
 - (d) 心身の状態の情報の適性管理の方法
 - (e) 心身の状態の情報の開示、訂正等（追加及び削除を含む。）及び使用停止等（消去及び第三者への提供の停止を含む。）の方法
 - (f) 心身の状態の情報の第三者提供の方法
 - (g) 事業継承及び組織変更に伴う心身の状態の情報の引継ぎに関する事項
 - (h) 心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理
 - (i) 取扱規程の労働者への周知方法

イ 健康診断の実施

(ア) 健康診断の実施

事業者は、安衛法第66条から第66条の7までに基づき、健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等を確実に実施するものとする。特に、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6月以内ごとに1回の健康診断を実施しなければならないことに留意するものとする。なお、医師からの意見聴取の際には、事業者は労働時間等に関する情報を提供することが適当であること。

(イ) 自発的健康診断制度の活用等

事業者は、安衛法第66条の2に基づく深夜業に従事する労働者を対象とした自発的健康診断制度や、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第26条に基づく血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者を対象とした二次健康診断等給付制度の活用について、労働者への周知に努めるものとするとともに、労働者か

らこれらの制度を活用した健康診断の結果の提出があったときには、安衛法第 66 条の 5 に基づく事後措置についても講ずる必要があることについて留意するものとする。

ウ 健康教育等

事業者は、安衛法第 69 条に基づき、労働者の健康保持増進を図るための措置を継続的かつ計画的に実施するものとする。

(2) 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等（高度プロフェッショナル制度適用者を除く。）

ア 労働時間の状況の把握

事業者は、安衛法第 66 条の 8 の 3 の規定等に基づき、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握するものとする。

イ 産業医及び労働者への労働時間に関する情報の通知

事業者は、産業医に対し、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を提供するものとし、加えて、当該労働者本人に対し、当該超えた時間に関する情報を通知するものとする。

なお、労働者が自らの労働時間に関する情報を把握し、健康管理を行う動機付けとする観点から、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合には、これに応じることが望ましいものとする。

ウ 面接指導等の実施等

(ア) 事業者は、安衛法第 66 条の 8 又は第 66 条の 9 の規定等に基づき、労働者の時間外・休日労働時間に応じた面接指導等を次のとおり実施するものとする。

a 時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超える労働者であって、申出を行ったものについては、医師による面接指導を確実に実施するものとする。

b 時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超える労働者（a に該当する労働者を除く。）については、申出がない場合であっても面接指導等を実施するよう努めるものとする。

c 時間外・休日労働時間が 1 月当たり 45 時間を超える労働者で、健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましいものとする。

(イ) 事業者は、労基法第 36 条第 11 項に規定する業務に従事する労働者（以下「研究開発業務従事者」という。）に対して安衛法第 66 条の 8、安衛法第 66 条の 8 の 2 又は第 66 条の 9 の規定等に基づき、労働者の時間外・休日労働時間に応じた面接指導等を次のとおり実施するものとする。

- a 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える研究開発業務従事者については、当該研究開発業務従事者の申出なしに、医師による面接指導を確実に実施するものとする。
- b 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え100時間を超えない研究開発業務従事者であって、申出を行ったものについては、医師による面接指導を確実に実施するものとする。
- c 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え100時間を超えない研究開発業務従事者（bに該当する研究開発業務従事者を除く。）については、申出がない場合であっても面接指導等を実施するよう努めるものとする。
- d 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える研究開発業務従事者で、健康への配慮が必要と認められた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましいものとする。

(ウ) 事業者は、安衛法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項又は第66条の9の規定等に基づき、面接指導等の実施後の措置等を次のとおり実施するものとする。

- a 上記(ア)のa並びに、(イ)のa又はbの医師による面接指導を実施した場合は、その結果に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく医師から意見聴取するものとする。また、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、適切な事後措置を講ずるものとする。その際、適切な事後措置とは以下のとおりである。

上記(ア)のa又は上記(イ)のbの場合：就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等

上記(イ)のaの場合：就業場所の変更、職務内容の変更、年次有給休暇の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等

なお、医師からの意見聴取の際には、事業者は労働時間等に関する情報を提供するものとする（上記5の(1)の(イ)参照）。

- b 上記(ア)のb又はc及び上記(イ)のc又はdの面接指導等を実施した場合は、上記(ウ)のaの「上記(ア)のa又は上記(イ)のbの場合」に準じた措置の実施に努めるものとする。
- c 面接指導等により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、面接指導を行った医師、産業医等の助言を得ながら必要に応じ精神科医等と連携を図りつつ対応するものとする。

エ 面接指導等を実施するための手続等の整備

(ア) 事業者は、上記ウの面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において、上記5の(1)の(オ)の<長時間労働者等に対する面接指導等に係る事項>のaからfまでの事項について調査審議を行うものとする。また、この結果に基づく必要な措置を講ずるものとする。

(イ) 事業者は、上記ウの(ア)のa又は(イ)のbの面接指導を実施するに当たっては、その実施方法及び実施体制に関する事項に、

a 申出を行う際の様式の作成

b 申出を行う窓口の設定

等を含め必要な措置を講じるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点から、その周知徹底を図るものとする。

オ 常時使用する労働者が50人未満の事業者の対応

常時使用する労働者が50人未満の事業者においても、上記(2)のアからエまでの措置を実施する必要があるが、ウについては、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難な場合には、地域産業保健センターの活用を図るものとする。

また、当該事業場においてエの手続等の整備を行う場合には、事業者は、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。)第23条の2に基づき設けた関係労働者の意見を聴くための機会を利用するように努めるものとする。

なお、地域産業保健センターで実施する面接指導を、事業者の指示等により対象者が受ける場合には、安衛法第66条の8第2項(同法第66条の8の2第2項において準用する場合を含む。)に規定する事業者が指定した医師が行う面接指導に該当することとなるが、この場合、事業者は、対象となる労働者の勤務の状況(例えば直近1ヶ月の総労働時間、時間外・休日労働時間、業務内容等)を記した書面を当該医師に提出するとともに、安衛則第52条の6に基づき当該面接指導の結果を記録し保存しておくものとする。

(3) 高度プロフェSSIONAL制度適用者に対する面接指導等

ア 健康管理時間の把握

事業者は、高度プロフェSSIONAL制度適用者について、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法により、健康管理時間を把握するものとする。

イ 産業医への健康管理時間に関する情報提供及び高度プロフェSSIONAL制度適用者への健康管理時間の開示

事業者は、産業医に対し、1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について1月当たり80時間を超えた高度プロフェSSIONAL制度適用者の氏名及び当該適用者に係る当該超えた時間に関する情報を提供するものとする。

また、事業者は高度プロフェSSIONAL制度適用者について、当該適用者の健康管理時間の記録について開示を求められた場合には、当該適用者に開示するものとする。

ウ 面接指導の実施等

(ア) 事業者は、安衛法第66条の8の4第1項又は第66条の9の規定等に基づき、高

度プロフェッショナル制度適用者の健康管理時間に応じた面接指導を次のとおり実施するものとする。

a 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超える高度プロフェッショナル制度適用者については、医師による面接指導を確実に実施するものとする。

b 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努めるものとする。

(イ) 事業者は、安衛法第66条の8の4第1項又は第66条の9の規定等に基づき、面接指導等の実施後の措置等を次のとおり実施するものとする。

a 上記(ア)のaの医師による面接指導を実施した場合は、その結果に基づき、高度プロフェッショナル制度適用者の健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく医師から意見聴取するものとする。また、その意見を勧告し、必要があると認めるときは、職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等適切な事後措置を講ずるものとする。

b 上記(ア)のbの面接指導を実施した場合は、上記(ア)のaに準じた措置の実施に努めるものとする。

c 面接指導により高度プロフェッショナル制度適用者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、面接指導を行った医師、産業医等の助言を得ながら必要に応じ精神科医等と連携を図りつつ対応するものとする。

エ 面接指導を実施するための手続等の整備

(ア) 事業者は、上記ウの面接指導を適切に実施するために、衛生委員会等において、上記5の(1)の(オ)の<長時間労働者等に対する面接指導等に係る事項>のgからkまでの事項について調査審議を行うものとする(ただし、労使委員会において、調査審議が行われている場合はこの限りでないものとする。)。また、この結果に基づく必要な措置を講ずるものとする。

(イ) 事業者は、上記ウの(ア)のbの面接指導を実施するに当たっては、その実施方法及び実施体制に関する事項に、

a 申出を行う際の様式の作成

b 申出を行う窓口の設定

等を含め必要な措置を講じるとともに、高度プロフェッショナル制度適用者が申出を行いやすくする観点に立ってその周知徹底を図るものとする。

オ 常時使用する労働者が50人未満の事業者の対応

常時使用する労働者が50人未満の事業者は、上記アからエの措置を実施する必要があるが、上記ウについては、事業者が選任した医師による面接指導の実施が困難な場合

には、地域産業保健センターの活用を図るものとする。

また、当該事業場において上記エの手続等の整備を行う場合には、事業者は、安衛則第23条の2に基づき設けた関係労働者の意見を聴くための機会を利用するように努めるものとする（ただし、労使委員会において調査審議が行われている場合はこの限りでないものとする。）。

なお、地域産業保健センターで実施する面接指導を、事業者の指示等により高度プロフェッショナル制度適用者が受ける場合には、安衛法第66条の8の4第2項において準用する同法第66条の8第2項に規定する事業者が指定した医師が行う面接指導に該当することとなるが、この場合、事業者は、対象となる高度プロフェッショナル制度適用者の勤務の状況（例えば直近1月の健康管理時間、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合における1月当たりのその超えた時間又は業務内容等）を記した書面を当該医師に提出するとともに、安衛則第52条の7の4において準用する同則第52条の6の規定に基づき当該面接指導の結果を記録し保存しておくものとする。

カ 選択的措置及び健康・福祉確保措置

事業者は、高度プロフェッショナル制度適用者に対する休日確保措置、選択的措置及び健康・福祉確保措置について、労使委員会で決議した内容に基づき実施するものとする。

(4) メンタルヘルス対策の実施

ア メンタルヘルス対策の実施

「メンタルヘルス指針」に基づき、衛生委員会等における調査審議を通じて策定した「心の健康づくり計画」に基づき、事業者は、心の健康問題の特性を考慮しつつ、健康情報を含む労働者の個人情報保護及び労働者の意思の尊重に留意しながら、労働者の心の健康の保持増進のための措置を実施するものとする。

具体的には、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じてメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防、メンタルヘルス不調を早期に発見し適切な措置を行う二次予防、メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰支援を行う三次予防に取り組むものとする。

また、教育研修、情報提供並びに「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の4つのメンタルヘルスケアが継続的かつ計画的に行われるようにするものとする。

イ ストレスチェックの実施

安衛法第66条の10により、事業者は、常時使用する労働者に対して1年以内ごとに1回、ストレスチェックを実施し、申出のあった高ストレス者に対して医師による面接指導を行うとともに、就業上の措置について医師の意見を聴き、その意見を勘案して必要な措置を講じること（以上をまとめて「ストレスチェック制度」という。）が義務付けられている（常時使用する労働者が50人未満の事業者においては、努力義務）。

このため、事業者は、「ストレスチェック指針」に基づき、ストレスチェック制度を適切に実施する必要がある。

なお、ストレスチェックの実施によって、過重労働が原因となったメンタルヘルス不調が認められ、就業上の措置が必要となる場合があり得る。このため、事業者は、上記（２）又は（３）の長時間労働者等を対象とした面接指導等の対応だけでなく、高ストレス者に対する面接指導の結果及び当該結果に基づく就業上の措置に係る医師の意見も活用して、過重労働による健康障害防止対策に取り組むこと。

（５）過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の措置

事業者は、過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、産業医等の助言を受け、又は必要に応じて労働衛生コンサルタントの活用を図りながら、次により原因の究明及び再発防止の徹底を図るものとする。

ア 原因の究明

労働時間の適正管理、労働時間及び勤務の不規則性、拘束時間の状況、出張業務の状況、交替制勤務・深夜勤務の状況、作業環境の状況、精神的緊張を伴う勤務の状況、健康診断及び面接指導等の結果等について、多角的に原因の究明を行うこと。

イ 再発防止

上記アの結果に基づき、衛生委員会等の調査審議を踏まえ、上記２から５の（３）までの措置に則った再発防止対策を樹立し、その対策を適切に実施すること。

（６）労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

安衛法第 104 条第 3 項の規定に基づく、健康情報の適正な取扱い指針により、事業者は、事業場における取扱規程を策定することによって、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するものとする。