

令和 2 年 4 月 8 日

関係団体の長 殿

鳥 取 労 働 局 長



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、昨年度、厚生労働省にて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
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	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
1 趣旨 近年の高齢労働者の増加、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軍は、<u>2千人に1人の割合に達している</u>。また、仕事に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	1 趣旨 近年の高齢労働者の増加、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、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、<u>2千人近くになると推計されている</u>。また、仕事に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、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。	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、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の開発が図られてきた。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。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	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、労働者自身が自主的、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。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)ならびに健康保持増進のための健康測定という。(以下同じ。)とその他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

労働者が高齢期を迎えても就業を継続するためには、心身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みむとともに、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ことが必要である。

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、健康保持増進措置	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) <u>健康保持増進計画の作成</u> 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) <u>健康保持増進計画の実施</u> 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) <u>実施結果の評価</u> 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。	画の総合的推進担当者（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 <u>健康保持増進措置を実施するスタッフ</u> (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 <u>産業医</u> 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 <u>運動指導担当者</u> 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 <u>運動実践担当者</u> 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 <u>心理相談担当者</u> 健康測定の結果に基づき、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に労働者自身が希望する場合には、産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行う。 ⑤ <u>産業栄養指導担当者</u>
--	---

	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な実施に役立てるものとする。 二 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こと、又は産業医若しくは推進担当者（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	
--	--

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。	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いえ	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、メンタルヘルスクエア、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た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、これをもち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一斉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、各労働者に対して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を行うものとする。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68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ス

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。	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。
(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	(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、運動指導担当者が及び運動実践担当者が、当該プログラムに基づき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。
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。	(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旨とする人に対するものであって、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

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。	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 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旨とする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	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旨とする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、個人情報等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。

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つ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。

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して当たっては、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引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 項に基づき事業場において事業者が講ずるよう努めら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。

(附る)

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		時間
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变化 (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

6	安全対策・救急処置	のかかわり	12.0
		(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	
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变化	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	産業業務指導専門研修（スタッフの種類：産業業務指導担当者）		
	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	業務指導	(1) 業務指導の基礎知識と方法	5.0

	(2) 健康づくりのための栄養と運動のかかわり	
4 健康教育	(1) 健康教育の理念と方法 (2) 食生活と口腔保健	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) 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 運動の基礎科学	運動と健康のかかわり	1.5
3 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) 集団へのアプローチ法 (3) 面接相談の基礎知識と方法	4.5
4 栄養指導	栄養・食生活の基礎知識及び今日の課題と対策	1.5
4 健康教育	(1) 健康教育の理念と方法 (2) 健康生活への指導プログラムの基礎知識と方法 (3) 口腔保健	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、更に一步進んで、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。

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。

安全衛生教育等推進要綱

1. 趣旨・目的

安全衛生教育及び研修（以下「教育等」という。）は、労働者の就業に当たって必要な安全衛生に関する知識等を付与するために実施されるもので、安全衛生管理体制の確立、労働安全衛生法令の遵守の徹底、危険有害性の調査、自主的な安全衛生活動、快適職場形成等の施策とあいまって労働災害の防止の実効を期す上で極めて重要な施策である。また、教育等は、企業はもとより広く社会における安全衛生意識の普及・定着を促すための貴重な機会であり、安全衛生に関係する様々な立場にある者に対してその機会を提供することにより、我が国の安全衛生水準の向上に大きく寄与するものと期待される。

このため、厚生労働省では、労働安全衛生法に基づく雇入時教育、作業内容変更時教育、特別教育、職長等教育、危険有害業務従事者に対する教育、安全衛生業務従事者に対する能力向上教育及び健康教育はもとより、労働災害の防止のために必要な教育等については法定外のものであってもカリキュラム等を定め、企業の自主的な安全衛生活動の促進に寄与しているところである。

本要綱は、以上のような状況を踏まえ、次のような基本的な立場に立って教育等の今後の在り方、進め方を示すものである。

- (1) 各種の教育等は、関連連して総合的な観点から実施されることが効果的であることから、法定及び法定外の教育等全般について体系化を図る。
- (2) 労働者の生涯を通じた教育等、経営トップ等・安全衛生に係る管理者・労働者等企业内における各層に対するそれぞれの立場に応じた教育等に留意する。
- (3) 機械設備の安全化を促進するための設計技術者等に対する教育及び事業場の安全衛生水準の向上のための技術面での指導援助を担当する安全衛生専門家の研修を充実する。
- (4) 教育等の種類・内容等は、技術革新、労働者の高齢化、就業形態の多様化等近年の労働環境の変化に対応したものとする。
- (5) 教育等の内容の具体化、教材の整備、講師の養成、教育等の実施機関の育成等を通じ、教育等の水準の向上を図る。
- (6) 教育等の促進のため、企業、安全衛生団体等に対する指導・援助を行う。

2. 教育等の対象者

教育等の対象者は、作業員、安全衛生に係る管理者、経営トップ等、安全衛生専門家、技術者等とし、それぞれ次に掲げる者とする。

(1) 作業員

[1] 危険有害業務に従事する者

イ 就業制限業務に従事する者

ロ 特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者

ハ その他の危険有害業務に従事する者

[2] [1]以外の業務に従事する者

(2) 安全衛生に係る管理者

[1] 安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者及び安全推進者

[2] 作業主任者、職長及び作業指揮者

[3] 元方安全衛生管理者、店社安全衛生管理者

[4] 救護技術管理者

[5] 計画参画者

[6] 安全衛生責任者

[7] 交通労働災害防止担当管理者

[8] 荷役災害防止担当者

[9] 危険性又は有害性等の調査等担当者・労働安全衛生マネジメントシステム担当者

[10] 「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成 27 年危険性又は有害性等の調査等に関する指針公示第 3 号）」に定める化学物質管理者

[11] 「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）」に基づく健康保持増進対策を推進するスタッフ

[12] 「労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年健康保持増進のための指針公示第 3 号）」に定める事業場内産業保健スタッフ等

(3) 経営トップ等

[1] 事業者

[2] 総括安全衛生管理者

[3] 統括安全衛生責任者及び安全衛生責任者

[4] 管理職

(4) 安全衛生専門家

[1] 産業医

[2] 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント

[3] 安全管理士及び衛生管理士（労働災害防止団体法第 12 条に定める資格者）

[4] 作業環境測定士

(5) 技術者等

[1] 特定自主検査に従事する者及び定期自主検査に従事する者等

[2] 生産・施工部門の管理者及び技術者

[3] 機械設備及び建設物の設計技術者等

(6) その他

[1] 就職予定者

[2] その他教育等を必要とする者

3. 教育等の種類、実施時期及び内容

事業者が実施しなければならない教育等の種類は、労働安全衛生法に基づく雇入時教育、

作業内容変更時教育、特別教育、職長等教育、危険有害業務従事者に対する教育、安全衛生業務従事者に対する能力向上教育、健康教育、これらに準じた研修等である。また、これら法定教育以外の教育等で事業者が実施すべきものは次のとおりとする。

- (1) 就業制限業務又は特別教育を必要とする危険有害業務に準ずる危険有害業務に初めて従事する者に対する特別教育に準じた教育
- (2) 就業制限業務又は特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者に対する危険再認識教育
- (3) 一定年齢に達した労働者に対する高齢時教育
- (4) 安全推進者、職長等に対する能力向上教育に準じた教育
- (5) 作業指揮者に対する指名時の教育
- (6) 安全衛生責任者に対する選任時及び能力向上教育に準じた教育
- (7) 交通労働災害防止担当管理者教育
- (8) 荷役災害防止担当者教育
- (9) 危険性又は有害性等の調査等担当者・労働安全衛生マネジメントシステム担当者教育
- (10) 化学物質管理者教育
- (11) 健康保持増進対策を推進するための教育研修
- (12) 事業場内産業保健スタッフ等に対するメンタルヘルスクアを推進するための教育研修
- (13) 特定自主検査に従事する者に対する能力向上教育に準じた教育
- (14) 生産・施工部門の管理者、設計技術者等に対する技術者教育
- (15) 経営トップ等に対する安全衛生セミナー
- (16) 管理職に対する安全衛生教育
- (17) 労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等の安全衛生専門家に対する実務向上研修
- (18) 就業予定の実業高校生に対する教育等

なお、教育等の対象者ごとに実施する教育等の種類、実施時期及び内容は、具体的には、別表によることとする。また、これらの教育等の体系は、別図のとおりである。

4. 教育等の実施体制

教育等は、企業、安全衛生団体等及び国がそれぞれの立場で相互に連携して推進する。企業内の安全衛生関係者に対する教育等については、企業が自ら又は安全衛生団体等に委託して実施する。安全衛生団体等は、安全衛生の専門的事項に関すること等企業が自ら実施することの困難な教育、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント等の安全衛生専門家に対する研修等を実施するほか、教育等を担当する講師の養成、教材の整備等を図る。国は、必要に応じ教育等のカリキュラムを策定するほか、教育等を実施する企業及び安全衛生団体等に対して教育等の資料の提供等の指導・援助を行う。

また、企業及び安全衛生団体等は、教育等の実施に当たっては、次により計画的な実施と教育等の内容等の充実を図る。

(1) 実施計画等の作成

教育等の種類ごとに、対象者、実施日、実施場所、講師及び教材等を定めた年間の実施計画を作成する。企業においては、労働者の職業生活を通じての継続的な教育等の実施等のため、中長期的な推進計画を作成することが望ましい。

(2) 実施結果の保存等

教育等を実施した場合には、台帳等にその結果を記録し、保存する。また、安全衛生団体等が実施した場合には、修了者に修了証を交付する。

(3) 実施責任者の選任

実施計画の作成、実施、実施結果の記録・保存等教育等に関する業務の実施責任者を選任する。

(4) 教育等の内容の充実

教育等の内容の充実のため、講師の養成・選定、教材の作成・選定等については次の点に留意する。

イ 講師は、法令等に基づく要件を満たし、当該業務に関する知識・経験を有する者であること。また、講師は、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、安全管理士、衛生管理士等の、当該業務のみならず安全衛生業務に広く精通している者を活用することが望ましい。更に、教育等の技法に関する知識・経験を有する者や教育等の講師となる人材の養成のための研修を受講する等して専門的知識、教育等の技法等に関する教育訓練を受けた者であることが望ましい。このため、安全衛生団体等は、指導者に対する研修等の実施により講師の養成を図る。

ロ 教材は、カリキュラムの内容を十分満足したものであることはもちろんのこと労働災害事例等に即した具体的な内容とする。また、視聴覚機材を有効に活用することが望ましい。

ハ 教育等の技法は、講義方式のほか、教育等の対象者、種類等に応じ、受講者が直接参加する方式、例えば、事例研究、課題研究等の討議方式を採用する。

(5) 安全衛生教育センターの活用

国においては、教育等の水準の向上を図る観点から安全衛生教育センターを設置し、中央労働災害防止協会及び建設業労働災害防止協会に運営を委託しているところである。同センターにおいては、教育等の講師となる人材の養成のための講座を開設しているので積極的な活用を図る。

5. 教育等の推進に当たって留意すべき事項

教育等の推進に当たっては、中小企業、第三次産業、高年齢労働者、外国人及び就業形態の多様化といった労働災害防止上の課題に適切に対応していくことが重要となっている。

また、危険感受性の低下が懸念されていることから、十分な安全を確保した上で、作業に伴う危険性を体感させるような教育等や日々の危険感受性を向上させる教育等も有効である。

これらの課題に対しては、雇入時教育等の法定教育の実施を徹底することはもとより労働災害の発生等の実情に応じて次による教育等の推進が肝要である。

(1) 就業形態の多様化

パートタイム労働者、派遣労働者等就業形態は多様化しているが、労働者に対しては、就業時に従事する作業に関する安全衛生の知識等を付与すること、すなわち雇入時等の教育を徹底することが重要である。

また、経済の国際化に伴い急増する海外派遣労働者については、海外生活での安全衛生を確保するため派遣元の企業において当該労働者の派遣前に現地での職域及び生活環境における安全衛生事情に関する知識を付与することが重要であり、そのための教育等の推進を図る。

(2) 中小企業

中小企業においては、教育等の講師、教材等の問題から自ら教育を実施することの困難な事業場もみられるので、親企業等による指導・援助、安全衛生団体等の活用による教育等の実施の促進を図る。

また、国が中小企業の支援措置として実施している各種事業の活用も図る。

(3) 第三次産業

第三次産業においては、非正規労働者の増加等多様な就業形態がみられるとともに、製造業等の第二次産業に比べ安全衛生管理体制の整備が遅れていること等から、雇入時教育の充実・強化を図るとともに、経営トップ等及び安全管理者や安全推進者等の安全衛生に係る管理者の教育等を促進する。

(4) 高年齢労働者

高年齢労働者については、高年齢向けの機器の開発、職場環境の改善、適正配置とともに、高年齢労働者自身の安全衛生に対する意識付けが重要である。

このため、経営トップ等に対する教育等の実施に当たっては、高年齢労働者の労働災害の現状と問題点、高年齢労働者の転倒災害等の労働災害防止対策、高年齢労働者の能力に応じた適正配置に関する事項を含めて実施する。機械設備の設計・製造を担当する者に対しては、高齢者の心身機能等に配慮すべき事項を含めた教育等を実施する。

また、一定年齢に達した労働者に対しては、加齢に伴う心身機能の低下の特性、心身機能に応じた安全な作業方法に関する事項についての教育等を実施する。

なお、高年齢労働者の安全衛生教育等においては、対象者の理解度に応じて、反復学習の機会を与えることが望ましい。

(5) 外国人労働者

外国人労働者については、一般に、日本語や我が国の労働慣行に習熟していないこと等から、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者の母国語等を用いる、視聴覚教材を用いる等、当該外国人労働者がその内容を確実に理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。併せて、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示及び表示等については、図解等を用いる、母国

語で注意喚起語を表示する等、外国人労働者がその内容を理解できるようにするとともに、当該内容が確実に理解されるよう留意すること。

具体的な対応は、次のとおり。

ロ リスクアセスメントの実施

外国人労働者を従事させる業務に関して、機械設備、原材料、作業環境、作業方法等に起因する危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を実施する際には、一般に外国人労働者にとって日本語で表示された作業標準等の理解が困難であることを踏まえてリスクの洗い出しや見積りを行うこと。

当該リスクアセスメントの結果に基づき、必要に応じて、リスクを低減するため機械設備等の見直し等の措置を講じた上で、外国人労働者に対して実施する安全衛生教育の内容を整理すること。

ハ 安全衛生教育の準備

母国語に翻訳された教材・視聴覚教材など、上記イにより整理した安全衛生教育の内容に適した教材を入手、整備等すること。

教材としては、厚生労働省ホームページに掲載されている資料のほか、公益財団法人国際研修協力機構、外国人技能実習機構、一般財団法人国際建設技能振興機構等の資源が活用できると考えられること。

ニ 安全衛生教育の実施及びフォローアップ

外国人労働者の日本語の理解度を把握し、視聴覚教材等を活用して、合図、標識、掲示及び表示等についても教育すること。また、安全衛生教育の実施責任者の管理の下、当該外国人労働者と同じ言語を話せる日本語の上手な労働者（当該外国人労働者と同じ国・地域出身の上司や先輩労働者など）に通訳や教育の補助役等を依頼して実施することが望ましいこと。さらに、安全衛生教育の理解度を確認しながら、継続的に教育を繰り返すことが望ましいこと。

ホ 労働災害防止のための日本語教育等の実施

外国人労働者が労働災害防止のための指示、注意喚起等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

ヘ 労働安全衛生法等関係法令の周知

労働安全衛生法等関係法令の定めるところにより当該法令の内容についての周知を行うこと。その際、外国人労働者がその内容を理解できる資料を用いる等、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。特に、労働安全衛生法等に定める健康診断、面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査の実施については、これらの目的・必要性等についても当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

ト 派遣労働が認められている業種での留意事項

派遣労働者に対する安全衛生教育を必要十分な内容及び時間をもって行うため、派遣元事業場と派遣先事業場が十分に連絡・調整することが望ましいこと。派遣労働が行われる場合、派遣労働者である外国人労働者に対する雇入れ時等教育は派遣元事業者の責

任で行うこと。派遣先事業者との協議により、雇入れ時等の安全衛生教育の実施を派遣先事業者に委託する場合、派遣元事業者は派遣先事業者から報告を受け、安全衛生教育の実施状況を確認すること。また、当該教育の実施に当たっては、派遣先における安全衛生事情にも留意すること。

(注) 特定技能外国人労働者は原則として直接雇用されるものであるが、農業分野及び漁業分野においては労働者派遣が認められていること等に留意が必要である。

(6) その他教育等を必要とする者

記の2(6)[2]の「その他教育等を必要とする者」とは、記の5(1)や(5)の海外派遣労働者や外国人労働者などが含まれること。

(参考) 労働者の生涯を通じた安全衛生教育等の例

○A氏の場合

(入社)	(就業制限業務に配置転換)	(5年経過)	(10年経過)
雇入時教育 →	免許取得	→ 危険有害業務従事者教育(定期) →	危険再認識教育 →
(職長就任)	(5年経過)	(安全衛生推進者就任)	(5年経過)
職長等教育 →	能力向上教育に準じた教育 →	能力向上教育(初任時) →	能力向上教育(定期) →

○B氏の場合

(入社)	(設計部門に配置換え)	(現場技術管理部門に配置換え)	(安全管理者就任)
雇入時教育 →	技術者教育(随時) →	技術者教育(随時) →	能力向上教育(初任時) →
(5年経過)	(総括安全衛生管理者就任)		
能力向上教育(定期) →	安全衛生セミナー(随時) →		

注：全期間にわたって雇入時、定期、随時に健康教育を行う。

安全衛生教育等の対象者・種類・実施時期及び内容

対象者	種類	実施時期	教育等の内容	備考
1. 作業者				
(1) 就業制限業務に従事する者	危険有害業務従事者教育(労働安全衛生法(以下「法」という。)第60条の2)	イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 随時(取り扱う設備等が新たなものになった時等)	当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新の進展等に対応した事項	危険又は有害な業務に現に就いている者に対する安全衛生教育に関する指針(平成元年5月22日安全衛生教育指針公示第1号)(以下「安全衛生教育指針」という。)
(2) 特別教育を必要とする危険有害業務に従事する者	[1]特別教育(法第59条第3項) [2]危険有害業務従事者教育(法第60条の2)	当該業務に初めて従事する時 イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 随時(取り扱う設備等が新たなものになった時等)	安全衛生特別教育規程に規定された事項 当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新の進展等に対応した事項	労働安全衛生規則(以下「安衛則」という。)第36条 安全衛生教育指針
(3) (1)又は(2)に準ずる危険有害業務に従事する者	[1]特別教育に準じた教育 [2]危険有害業務従事者教育(法第60条の2)	当該業務に初めて従事する時 イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 随時(取り扱う設備等が新たなものになった時等)	当該業務に関して安全又は衛生のために必要な知識等 当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新の進展等に対応した事項	安全衛生教育指針
(4) (1)、(2)及び(3)の業務に従事する者並びにその他の業務に従事する者	[1]雇入時教育(法第59条第1項) [2]作業内容変更時教育(法第59条第2項) [3]健康教育(法第69条)	雇入時 作業内容変更時 雇入時、定期、随時	安衛則第35条に規定された事項 同上 事業場におけるメンタルヘルス、治療と職業生活の両立を含めた健康の保持増進に関する事項	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)(以下「メンタルヘルス指針」という。) 事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインについて(平成28年2月23日付け基発0223第5号)(以下「両立支援ガイドライン」という。)
(5) (1)及び(2)の業務のうち車両系建設機械等の運転業務に従事する者	危険再認識教育	当該業務に係る免許取得後若しくは技能講習修了後又は特別教育修了後おおむね10年以上経過した時	当該作業に対する危険性の再認識、安全な作業方法の徹底を図る事項	
(6) (1)から(3)までの業務に従事する者及び(1)から(3)までの業務以外の業務のうち作業強度の強い業務に従事する者	高齢時教育	おおむね45歳に達した時	高齢者の心身機能の特性と労働災害に関する事項、安全な作業方法・作業行動に関する事項、健康の保持増進に関する事項等の事項	[1]高齢労働者の労働災害発生率の高い業 [2]高所作業、重筋作業等作業強度の強い業務に従事する高齢労働者を対象とする。

2. 安全衛生に係る管理者				
(1) 安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、安全推進者、店社安全衛生管理者、衛生推進者及び元方安全衛生管理者	[1]能力向上教育(法第19条の2) [2]能力向上教育に準じた教育	イ. 当該業務に初めて従事する時 ロ. 定期(おおむね5年ごとに) ハ. 随時(機械設備等に大幅な変更があった時)	当該業務に関する全般的事項 当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新等の社会経済情勢、事業場における職場環境の変化等に対応した事項	労働災害の防止のための業務に従事する者の能力向上教育に関する指針(平成元年5月22日能力向上教育指針公示第1号)(以下「能力向上教育指針」と言う。)
(2) 救護技術管理者、計画歩行者及び作業主任者	能力向上教育(法第19条の2)	イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 随時(機械設備等に大幅な変更があった時)	当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新等の社会経済情勢、事業場における職場環境の変化等に対応した事項	能力向上教育指針
(3) 部長等	[1]部長教育(法第60条) [2]能力向上教育に準じた教育	当該職務に初めて就く時 イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 機械設備等に大幅な変更があった時	安衛則第40条に規定された事項 当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新等の社会経済情勢、事業場における職場環境の変化等に対応した事項	
(4) 作業指揮者	指名時教育	当該職務に初めて指名された時	作業指揮者の職務、安全な作業方法、作業設備の点検及び改善措置等に関する事項	
(5) 安全衛生責任者	[1]退任時教育 [2]能力向上教育に準じた教育	新たに退任された時 イ. 定期(おおむね5年ごとに) ロ. 随時(機械設備等に大幅な変更があった時)	当該業務に関する全般的事項 当該業務に関連する労働災害の動向、技術革新等の社会経済情勢、事業場における職場環境の変化等に対応した事項	
(6) 交通労働災害防止担当管理者	交通労働災害防止担当管理者教育	新たに退任された時	当該業務に関する全般的事項	
(7) 荷役災害防止担当者	指名時教育	当該職務に初めて指名された時	当該業務に関する全般的事項	「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の策定について(平成25年3月25日基発0325第1号) 陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく安全衛生教育の推進について(平成25年6月18日基安発0618第1号、基安発0618第1号)
(8) 危険性又は有害性の調査等担当者 労働安全衛生マネジメントシステム担当者	指名時教育	当該職務に初めて指名された時	当該業務に関する全般的事項	危険性又は有害性等の調査等に関する指針(平成18年3月10日指針公示第1号) 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針(平成11年4月30日労働省告示第53号)
(9) 化学物質管理者	退任時教育	イ. 新たに退任された時 ロ. 随時(原材料、作業方法等に大幅な変更があった時)	当該業務に関する全般的事項	化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針(平成27年9月18日指針公示第3号)

(10)健康保持増進対策を推進するスタッフ	健康保持増進対策を推進するための教育研修	随時	事業場における健康保持増進対策に関する全般的事項	事業場における労働者の健康の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)
(11)事業場内産業保健スタッフ等	メンタルヘルスクーを推進するための教育研修	随時	事業場におけるメンタルヘルスクーに関する全般的事項	メンタルヘルス指針
3. 経営トップ等				
(1)事業者 総括安全衛生管理者 統括安全衛生責任者 安全衛生責任者	安全衛生セミナー	随時	労働災害の現状と防止対策、安全衛生と企業経営、労働安全衛生関係法令等に関する事項	
(2)管理職	安全衛生教育	随時	労働災害の現状と防止対策、安全衛生と企業経営、労働安全衛生関係法令等に関する事項 事業場におけるメンタルヘルス、治療と職業生活の両立に関する全般的事項	メンタルヘルス指針 両立支援ガイドライン
4. 安全衛生専門家				
産業医 労働安全コンサルタント 労働衛生コンサルタント 安全管理士 衛生管理士 作業環境測定士	実務向上研修	随時	当該業務に必要な専門的知識等のうち技術革新の進展等社会経済情勢及び職場環境の変化等に対応した事項	
5. 技術者等				
(1)特定自主検査に従事する者	能力向上教育に準じた教育	おおむね5年ごとに	機械の自動化、高速化等の構造・機能の変化に対応した検査方法等に関する事項	整備を担当する者には整備に関する事項も含む。
(2)定期自主検査に従事する者	選任教育	新たに選任された時	定期自主検査の意義、検査方法、検査結果の評価方法、検査機器等に関する事項	整備を担当する者には整備に関する事項も含む。
(3)生産技術管理者	生産技術管理者に対する機械安全教育	随時	機械の設計・製造段階のリスクアセスメントとリスク低減等	設計技術者、生産技術管理者に対する機械安全に係る教育について(平成26年4月15日基安発0415第3号) 生産部門において生産設備の運転・保全等の業務を管理する技術者
(4)設計技術者	設計技術者に対する機械安全教育	随時	機械の設計・製造段階のリスクアセスメントとリスク低減等	設計技術者、生産技術管理者に対する機械安全に係る教育について(平成26年4月15日基安発0415第3号) 工作担当者、仮設機材管理者等を含む。
6. その他				
(1)就職予定の実業高校生	学校教育	卒業前	安全衛生の基礎的知識に関する事項	

[illegible]

