ACSES ニュースレター_２０３３号（2021 年 2 月 9 日）

発行：NPO 法人教育研究機関化学物質管理ネットワーク（ACSES）事務局

―目次（18 頁）―

［1］化学物質関係事故、事件関係
◇事故・事件対策、措置、訴訟等
・「令和 3 年春の農作業安全確認運動」の実施及び「農作業安全確認運動推進会議」の開催について〈農林水産省〉
［2］［特集］新型コロナウイルス感染症
［状況］
◇省庁発表◇マスコミ報道　見出し
◇マスコミ報道　見出し
［対策・予防］
◇省庁発表
◇ワクチン、検査薬、治療薬等
◇大学等関係
◇マスコミ報道　見出し
［3］健康安全
◇労働安全衛生法第七十条の二第一項の規定に基づく健康保持増進のための指針に関する公示（厚生労働省）〈官報〉
［4］肥料
◇肥料の登録の有効期間を更新した件（農林水産省告示第 252 号）〈官報〉
◇肥料の登録が失効した件（農林水産省告示第 253 号）〈官報〉
［5］食品安全衛生関係
◇登録試験機関制度について〈消費者庁〉
［6］廃棄物関係
◇廃棄物の処理及び清掃に関する法律第十五条の四の四第一項の産業廃棄物の無害化処理に係る認定の申請があった件（環境省告示第 11 号）〈官報〉
・ 低濃度ポリ塩化ビフェニル廃棄物の無害化処理の認定申請について（株式会社富山環境整備）〈環境省〉
◇令和 3 年恵方巻きのロス削減に取り組む事業者の公表〈農林水産省〉
◇「ごみ箱用にポリ袋を買ってしまう。結局一緒では」　全国初、レジ袋禁止条例 1 カ月、市外客へ周知も課題〈新聞報道〉
［7］その他省庁発表　　２件
［8］関連会議等の開催案内、開催記録・報告、資料等
［開催案内］　　７件　　［開催記録、報告、資料等］　　１件
［9］その他
◇インフルエンザ、感染症関係：11 件
［付録］
◇「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〈厚生労働省〉
◇雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（厚生労働省令第 28 号）〈官報〉
◇新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（厚生労働省令第 29 号）〈官報〉

馬酔木（アセビ）

****

[1] ***化学物質関係事故、事件関係***

◇*事故・事件対策、措置、訴訟等*

・「令和３年春の農作業安全確認運動」の実施及び「農作業安全確認運動推進会議」の開催について

＜農林水産省　2021 年２月８日＞　https://www.maff.go.jp/j/press/seisan/sizai/210208.html

毎年約 300 件発生している農作業死亡事故を減少させるため、3月から 5月までを農作業安全対策の重点期間として、「令和３年春の農作業安全確認運動」を実施します。

本運動の開始に当たり、令和３年 2月17日（水曜日）に、関係団体と農作業安全対策に係る意見交換を行うとともに、運動の連携強化及び効果的な推進を図るため、「令和３年春の農作業安全確認運動推進会議（web会議）」を開催します。

令和３年春の農作業安全確認運動　　3月1日～5月31日

https://www.maff.go.jp/j/press/seisan/sizai/210208.html

重点推進テーマ：「見直そう！農業機械作業の安全対策」

****

[2] ***[特集] 新型コロナウイルス感染症***

[状況]

◇省庁発表

・新型コロナウイルスに関連した患者等の発生について(2 月 7 日各自治体公表資料集計分)
＜厚生労働省　2021 年２月８日＞　https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16609.html
・新型コロナウイルス感染症に関する報道発表資料（発生状況、国内の患者発生、空港検疫事例）を更新しました
＜厚生労働省　2021 年２月８日＞　https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00231.html
・国内の発生状況について更新しました
＜厚生労働省　2021 年２月８日＞　https://www.mhlw.go.jp/stf/covid-19/kokunainohasseijoukyou.html
・新型コロナウイルス感染症の現在の状況と厚生労働省の対応について（令和３年２月８日版）
＜厚生労働省　2021 年２月８日＞　https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16623.html
・新型コロナウイルス感染症の無症状病原体保有者の発生について（空港検疫）
＜厚生労働省　2021 年２月８日＞　https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16622.html
・新型コロナウイルスに関連した患者等の発生について(2 月 7 日各自治体公表資料集計分)
＜厚生労働省　2021 年２月８日＞　https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16609.html

---

◇マスコミ報道　見出し

・国内感染、増加ペース鈍化　週１万５０００人増―新型コロナ
＜時事ドットコム　2021 年２月８日＞
https://www.jiji.com/jc/article?k=2021020800343&g=cov&utm_source=top&utm_medium=topics&utm_campaign=edit
・英国の新型コロナ変異株、米国でも急速に拡大
＜CNN　2021 年２月８日＞　https://www.cnn.co.jp/usa/35166216.html

[対策・予防]

◇雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（厚生労働省令第 28 号）

［官報］　令和３年２月８日　特別号外　第 10 号　1～3 頁
https://kanpou.npb.go.jp/20210208/20210208t00010/20210208t000100001f.html

------→ *末尾［付録］*

◇新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（厚生労働省令第 29 号）

［官報］ 令和３年２月８日 特別号外 第 10 号 ３頁

https://kanpou.npb.go.jp/20210208/20210208t00010/20210208t000100003f.html

――――→ *末尾［付録］*

――――――――

◇省庁発表

・「水際対策に係る新たな措置について」更新しました

＜厚生労働省 2021 年２月８日＞ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00209.html

・新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）ページを更新しました

＜厚生労働省 2021 年２月８日＞ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/cocoa_00138.html

・自治体・医療機関向けの情報一覧（事務連絡等）（新型コロナウイルス感染症）2021 年を更新しました

＜厚生労働省 2021 年２月８日＞ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00214.html

・「新型コロナワクチンの有効性・安全性について」を掲載しました

＜厚生労働省 2021 年２月８日＞

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine_yuukousei_anzensei.html

・新型コロナワクチンについて

＜厚生労働省 2021 年２月８日＞ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/vaccine_00184.html

・新型コロナワクチンに関する厚生労働省電話相談窓口（コールセンター）の設置について

＜厚生労働省 2021 年２月８日＞ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16589.html

――――――――

◇顔色、反応に要注意 「家の中でも電話で」―自宅療養、周囲の心得・新型コロナ

＜時事ドットコム 2021 年２月８日＞ https://www.jiji.com/jc/article?k=2021020700276&g=soc

新型コロナウイルスに感染後、入院できずに自宅療養を余儀なくされる人は多い。医療体制の逼迫（ひっぱく）が依然として深刻な上、小さな子どもや高齢者を抱え、在宅を選ばざるを得ない人もいるからだ。自宅で容体が急変し、重篤になるケースも目立つ中、家族ら周囲の人ができることを専門家に聞いた。

厚生労働省などによると、自宅療養中に注意すべき緊急性の高い症状には、顔色が悪い▽唇が紫色▽呼吸数が増加▽ぼんやり、もうろうとしている―などがある。肺炎や血栓によって血液中の酸素濃度が低下した時などに起き、すぐに処置が必要だ。

酸素濃度を指先の皮膚で測るパルスオキシメーターは、一部の自治体が貸し出すほか市販品も多い。浜松医科大の尾島俊之教授（公衆衛生学）は「顔色の悪さや反応の弱さは本人より周囲の人が気付きやすい。緊急性が高いと思ったら、救急車を呼んで構わない」と指摘。１人暮らしや同居人に頼れない場合は、親族や知人が１日に１回程度連絡を取り、「話し方や反応に異変がないか確認を」とアドバイスする。

同居家族とは部屋を分け、可能な限り接触を避けるのが原則だ。使い捨て食器を利用し、入浴は最後にするなど注意事項を例示する「自宅療養者向けハンドブック」を作成した東京ｉＣＤＣ専門家ボード座長で、東北医科薬科大の賀来満夫特任教授（感染症学）は「会話を避け、スマホなどで体調をチェックする方法が有効。急変時に知らせる方法などをあらかじめ取り決めておくとスムーズ」と話す。

賀来氏は、自宅療養はリスクも高く困難が伴うとした上で、「手助けをすること、求めることをちゅうちょしてしまうのが感染症の怖い点。心理的に孤立させないことが何よりも大事」と強調している。

【図解】緊急性の高い症状の例

◇ワクチン、検査薬、治療薬等

・アストラゼネカ製「南ア変異株には効果限定的」
＜毎日新聞　2021 年２月８日＞　https://mainichi.jp/articles/20210208/k00/00m/030/031000c
・ワクチンの安全、有効性を確認　ファイザー製、15 日承認
＜共同通信　2021 年２月８日＞　https://www.47news.jp/news/5819226.html

・日本のワクチン接種、際立つ遅れ 先進国中、未実施は５カ国
＜共同通信　2021 年２月８日＞　https://www.47news.jp/news/new_type_pneumonia/5820065.html
・ワクチン接種　情報一元化に壁
個人情報法制ばらばら「２０００個問題」　接種に壁、マイナンバー活用の成否は
＜産経ニュース　2021 年２月８日＞
https://www.sankeibiz.jp/macro/news/210208/mca2102080600002-n1.htm
・新型コロナワクチン、毎年接種が必要になる公算大　英担当相
＜ロイター　2021 年２月８日＞
https://www.newsweekjapan.jp/headlines/world/2021/02/312309.php
・ワクチンと集団免疫でコロナは怖くなくなる？
コロナが怖くなくなる日は来るのか？　乗り越えなければならない、これだけの課題
＜毎日新聞　2021 年２月８日＞　https://mainichi.jp/articles/20210207/k00/00m/040/072000c

---

◇大学等関係

・京大オンライン講義「立ち止まって、考える」始まる
＜朝日新聞　2021 年２月８日＞　https://www.asahi.com/articles/ASP276TVXP27PLZB001.html

---

◇マスコミ報道　見出し

・「勤務先に連絡していいですか」感染判明、保健所の質問
＜朝日新聞　2021 年２月８日＞　https://www.asahi.com/articles/ASP234WTLP22UTIL04B.html?iref=comtop_7_05
・コロナ重症数、想定以上　救命率上がったが…　エクモ専門医が危惧　「拠点病院整備を」
＜毎日新聞　2021 年２月８日＞　https://mainichi.jp/articles/20210208/ddm/001/040/106000c

****

[3] ***健康安全***

◇労働安全衛生法第七十条の二第一項の規定に基づく健康保持増進のための指針に関する公示（厚生労働省）

［官報］　令和３年２月８日　本紙　第 428 号　８頁
https://kanpou.npb.go.jp/20210208/20210208h00428/20210208h004280008f.html

労働安全衛生法第 70 条の２第１項の規定に基づく健康保持増進のための指針に関する公示

健康保持増進のための指針公示第８号

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のための指針の一部を改正する件を次のとおり公表する。

令和３年２月８日　　厚生労働大臣　　田村　憲久

１　名称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

２　趣旨労働安全衛生法第 70 条の２第１項の規定に基づき、健康保持増進のための指針公示第１号（昭和 63 年９月１日）として公表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について、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、所要の改正を行うものである。

３　適用日令和３年４月１日

４　内容の閲覧内容は、厚生労働省ホームページ（https://www.mhlw.go.jp）において閲覧に供する。また、厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課及び都道府県労働局労働基準部健康主務課において閲覧に供する。

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」新旧対照表　　→ *末尾［付録］*

****

[4] ***肥料***

◇肥料の登録の有効期間を更新した件（農林水産省告示第 252 号）

［官報］ 令和３年２月８日　号外　第 29 号　18～21 頁

https://kanpou.npb.go.jp/20210208/20210208g00029/20210208g000290018f.html

肥料の登録の有効期間更新 133 件が公示された。

◇肥料の登録が失効した件（農林水産省告示第 253 号）

［官報］ 令和３年２月８日　号外　第 29 号　21 頁

https://kanpou.npb.go.jp/20210208/20210208g00029/20210208g000290021f.html

肥料の登録失効３件が公示された。

****

[5] ***食品安全衛生関係***

◇登録試験機関制度について

＜消費者庁　2021 年２月８日＞

https://www.caa.go.jp/policies/policy/food_labeling/foods_for_special_dietary_uses/registered_testing_institution/

****

[6] ***廃棄物関係***

◇廃棄物の処理及び清掃に関する法律第十五条の四の四第一項の産業廃棄物の無害化処理に係る認定の申請があった件（環境省告示第 11 号）

［官報］ 令和３年２月８日　本紙　第 428 号　7～8 頁

https://kanpou.npb.go.jp/20210208/20210208h00428/20210208h004280007f.html

---

・低濃度ポリ塩化ビフェニル廃棄物の無害化処理の認定申請について（株式会社富山環境整備）

＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109043.html

◇令和３年恵方巻きのロス削減に取り組む事業者の公表

＜農林水産省　2021 年２月８日＞　https://www.maff.go.jp/j/press/shokusan/kankyoi/210208.html

---

◇「ごみ箱用にポリ袋を買ってしまう。結局一緒では」　全国初、レジ袋禁止条例１カ月、市外客へ周知も課題

＜京都新聞　2021 年２月８日＞　https://www.kyoto-np.co.jp/articles/-/499335

****

[7] ***その他省庁発表***

◇種苗法第十三条第一項の規定に基づき品種登録出願を公表する件（農林水産省告示第 251 号）

［官報］ 令和３年２月８日　号外　第 29 号　16～18 頁

https://kanpou.npb.go.jp/20210208/20210208g00029/20210208g000290016f.html

---

◇令和２年度国立大学法人等施設整備実施事業＜補正（第３号）＞

＜文部科学省　2021 年２月８日＞　http://mailmaga.mext.go.jp/c/afyRacwA3PfuwjbM

****

[8] ***関連会議等の開催案内、記録・報告、資料等***

[開催案内]

・第４回 職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会　リスク評価ワーキンググループ（ペーパーレス）を開

催します　　２月 15 日、オンライン
＜厚生労働省　2021 年２月８日＞　https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15643.html
　　国によるリスク評価のあり方について
・薬事・食品衛生審議会　医薬品第二部会を開催します　　２月 12 日、Ｗｅｂ会議
＜厚生労働省　2021 年２月８日＞　https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16614.html
・除去土壌等の再生利用に係る放射線影響に関する安全性評価検討ワーキンググループ（令和２年度第１回）の開催について　　２月 15 日 、WEB 会議
＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109085.html
（１）再生利用の実証事業等について
（２）その他
・産業構造審議会産業技術環境分科会廃棄物・リサイクル小委員会自動車リサイクルWG　中央環境審議会循環型社会部会自動車リサイクル専門委員会合同会議（第 53 回）の開催について　　２月 22 日、Web 会議
＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109095.html
（１）自動車リサイクル法の評価・検討に当たっての論点整理について
（２）その他
・有明海・八代海等総合調査評価委員会水産資源再生方策検討作業小委員会（第７回）及び海域環境再生方策検討作業小委員会（第７回）の合同開催について　　２月 22 日、WEB 会議
＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109093.html
（１）有明海・八代海等総合調査評価委員会の中間取りまとめに向けた作業について
（２）その他
・第７回アジア太平洋適応ネットワークフォーラムの開催について　　３月８～12 日 、オンライン
＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109107.html
　第７回 APAN フォーラムは、「すべての人が気候変動に適応していくための重要な 10 年」をメインテーマとし、「ガバナンス」、「計画とプロセス」、「科学と評価」、「技術と実践」、「ファイナンスと投資」からなる５つの促進要因と、「包摂さ」、「自然を基盤」、「経済セクター」、「地域社会とコミュニティ」という、気候変動への強靭性を高めるべき４つの課題について包括的な議論を行う予定です。
・ライフサイエンス委員会　基礎・横断研究戦略作業部会（第４回）の開催について　　２月 12 日、ＷＥＢ会議
＜文部科学省　2021 年２月８日＞
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/gijyutu/gijyutu2/kaisai/1421534_00002.htm
1. 我が国の今後のライフサイエンス研究支援基盤について
2. 総合討論
――――――――――――――――――

[開催記録、報告、資料等]

・第 140 回疾病・障害認定審査会感染症・予防接種審査分科会　審議結果　　２月５日
＜厚生労働省　2021 年２月８日＞　https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=s0sqwsST3UFZ5qEhY
****

[9] ***その他***

◇インフルエンザ、感染症関係

・宮崎県における高病原性鳥インフルエンザの疑似患畜の確認（家きん国内 45 例目）について
＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109126.html
・宮崎県の死亡野鳥における高病原性鳥インフルエンザウイルス検査陽性事例（野鳥国内 31 例目）係る野鳥監視重点区域の解除について
＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109132.html
・千葉県における高病原性鳥インフルエンザの疑似患畜の確認（家きん国内 44 例目）について
＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109125.html
・千葉県における高病原性鳥インフルエンザ発生（家きん国内 42 例目）に伴う野鳥緊急調査の結果について

＜環境省　2021 年２月８日＞　http://www.env.go.jp/press/109128.html

・千葉県における高病原性鳥インフルエンザの疑似患畜の確認（家きん国内 46 例目）について

＜環境省　2021 年２月８日＞　http://www.env.go.jp/press/109128.html

・千葉県における高病原性鳥インフルエンザの疑似患畜の確認（国内 46 例目）及び「農林水産省鳥インフルエンザ防疫対策本部」の 持ち回り開催について

＜農林水産省　2021 年２月８日＞　https://www.maff.go.jp/j/press/syouan/douei/210208_4.html

・富山県小矢部市で発生した高病原性鳥インフルエンザ（国内 38 例目）に係る搬出制限の解除について

＜農林水産省　2021 年２月８日＞　https://www.maff.go.jp/j/press/syouan/douei/210208.html

・福島県の死亡野鳥における高病原性鳥インフルエンザウイルス確定検査陽性について（野鳥国内 42 例目）

＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109136.html

・鹿児島県の死亡野鳥における高病原性鳥インフルエンザウイルス確定検査陽性について（野鳥国内 41 例目）

＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109135.html

・鹿児島県の死亡野鳥等における A 型鳥インフルエンザ簡易検査陽性について

＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109133.html

・北海道における高病原性鳥インフルエンザ発生（野鳥国内 38 例目）に伴う野鳥緊急調査の結果について

＜環境省　2021 年２月７日＞　http://www.env.go.jp/press/109131.html

****

[付録]

◇「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　*上記［3］関係*

＜厚生労働省　2021 年２月８日＞　https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000730266.pdf

※ 改正後に差し替え予定

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 改正　令和３年〇月〇日 健康保持増進のための指針公示第８号	事業場における労働者の健康保持増進のための指針 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	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。	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	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て健康保持増進対策に取り組むことが望ましい。	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。	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 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。	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。	（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

・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。	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	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。	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	（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。	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	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。	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。	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	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。	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。	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。	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	・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	（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。	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　健康指導
（イ）労働者の健康状態の把握	（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。	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。
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	（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	・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	・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	・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	・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	・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	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	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

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

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。

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。	（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。	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。

◇雇用保険法施行規則の一部を改正する省令（厚生労働省令第 28 号）　　*上記［2］関係*

［官報］ 令和３年２月８日　特別号外　第 10 号　1～3 頁

https://kanpou.npb.go.jp/20210208/20210208t00010/20210208t000100001f.html

○厚生労働省令第 28 号

雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十二条第一項第一号及び第二項の規定に基づき、雇用保険法施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和３年２月８日　　厚生労働大臣　　田村　憲久

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令雇用

施行規則（昭和五十年労働省令第三号）の一部を次の表のように改正する。

（傍線部分は改正部分）

改　正　後	改　正　前
附　則	**附　則**
第十五条の四の三　第百二条の三第一項第一号イに該当する事業主であつて、同項第二号イ(1)の対象期間（以下この条において「対象期間」という。）の初日が令和二年一月二十四日から新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成二十四年法律第三十一号。以下この条において「特措法」という。）第三十二条第一項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言（令和三年一月七日にされたものに限る。）に係る同条第五項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態解除宣言がされた日（以下この条において「緊急事態解除宣言日」という。）の属する月の翌月の末日までの間にあり、かつ、新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされたもの（以下この条において「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。）に係る対象期間（以下この条において「新型コロナウイルス感染症特例対象期間」という。）については、第百二条の三第三項ただし書の規定は、適用しない。	**第十五条の四の三**　第百二条の三第一項第一号イに該当する事業主であつて、同項第二号イ(1)の対象期間（以下この条において「対象期間」という。）の初日が令和二年一月二十四日から起算して十三月が経過する日の属する月の末日までの間にあり、かつ、新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされたもの（以下この条において「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。）に係る対象期間（以下この条において「新型コロナウイルス感染症特例対象期間」という。）については、第百二条の三第三項ただし書の規定は、適用しない。
２　新型コロナウイルス感染症特例対象期間中に実施された第百二条の三第一項第二号イに規定する休業等（当該休業等について雇用調整助成金が支給されるものに限る。以下この条において単に「休業等」という。）の日数は、同条第三項ただし書に規定する基準雇調金の対象期間の開始の日以後の支給日数に含めない。	２　新型コロナウイルス感染症特例対象期間中に実施された第百二条の三第一項第二号イに規定する休業等（当該休業等について雇用調整助成金が支給されるものに限る。第四項及び第八項において単に「休業等」という。）の日数は、同条第三項ただし書に規定する基準雇調金の対象期間の開始の日以後の支給日数に含めない。
３　　（略）	３　　（略）
４　新型コロナウイルス感染症に際し新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う第百二条の三第一項第二号イに規定する対象被保険者の令和二年四月一日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日までの期間中の休業等については、同条第二項第一号の規定にかかわらず、当該休業等に係る同号の規定により対象被保険者に支払つた手当の額又は賃金の額に相当する額として算定した額の三分の二（中小企業事業主にあつては、五分の四）の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が一万五千円を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）を支給するものとする。	４　新型コロナウイルス感染症に際し新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う第百二条の三第一項第二号イに規定する対象被保険者の令和二年四月一日から令和三年二月二十八日までの期間中の休業等については、同条第二項第一号の規定にかかわらず、当該休業等に係る同号の規定により対象被保険者に支払つた手当の額又は賃金の額に相当する額として算定した額の三分の二（中小企業事業主にあつては、五分の四）の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が一万五千円を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）を支給するものとする。
５　　（略）	５　　（略）
６　特措法第三十二条第一項第二号に掲げる区域（以下この条において「対象区域」という。）の属する都道府県の知事が対象区域について同項第一号に掲げる期間に特措法第十八条第一項に規定する基本的対処方針に	６　新型インフルエンザ等対策特別措置法（平成二十四年法律第三十一号。以下この条において「特措法」という）第三十二条第一項第二号に掲げる区域（以下この条において「対象区域」という。）の属する都道府県

沿つて行う新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令（平成二十五年政令第百二十二号）第十一条第一項に規定する施設における営業時間の短縮、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を控えることの要請を受けて、新型コロナウイルス感染症関係事業主が新型コロナウイルス感染症に際し行つた第百二条の三第一項第二号イに規定する対象被保険者の当該期間中の休業等（対象区域にある施設におけるものに限る。以下この項において同じ。）及び当該休業等を行つた事業主が新型コロナウイルス感染症に際し行つた同号イに規定する対象被保険者の当該期間の末日の翌日から緊急事態解除宣言日（当該緊急事態解除宣言日より前に当該期間が終了するときは、当該期間の末日）の属する月の翌月の末日までの期間中の当該要請を受けた施設における休業等については、同条第二項第一号及びこの条第四項の規定にかかわらず、当該休業等に係る第百二条の三第二項第一号の規定により対象被保険者に支払つた手当の額又は賃金の額に相当する額として算定した額の五分の四の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が一万五千円を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）を支給するものとする。	の知事が対象区域について同項第一号に掲げる期間に特措法第十八条第一項に規定する基本的対処方針に沿つて行う新型インフルエンザ等対策特別措置法施行令（平成二十五年政令第百二十二号）第十一条第一項に規定する施設における営業時間の短縮、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を控えることの要請を受けて、新型コロナウイルス感染症関係事業主が新型コロナウイルス感染症に際し新型コロナウイルス感染症特例対象期間中に行つた第百二条の三第一項第二号イに規定する対象被保険者の休業（雇用調整助成金が支給される休業であつて、対象区域にある施設におけるものに限る。）については、同条第二項第一号及びこの条第四項の規定にかかわらず、当該休業に係る第百二条の三第二項第一号の規定により対象被保険者に支払つた手当の額に相当する額として算定した額の五分の四の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が一万五千円を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）を支給するものとする。
7　（略）	7　（略）
8　コロナウイルス感染症に際し特に業況が悪化しているものとして職業安定局長が定める要件に該当するものが行う第百二条の三第一項第二号イに規定する対象被保険者の令和三年一月八日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日までの期間中の休業等については、同条第二項第一号並びにこの条第四項及び第六項の規定にかかわらず、当該休業等に係る第百二条の三第二項第一号の規定により対象被保険者に支払つた手当の額又は賃金の額に相当する額として算定した額の五分の四の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が一万五千円を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）を支給するものとする。	（新設）
9　前項の事業主であつて第五項各号のいずれにも該当するものに対する前項の規定の適用については、同項中「五分の四」とあるのは、「十分の十」とする。	（新設）
10　新型コロナウイルス感染症に際し新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う第百二条の三第一項第二号イに規定する対象被保険者の休業等に係る同号及び同条第三項の規定の適用については、同号イ(2)(ｉ)中「行われるもの」とあるのは「行われるもの若しくは労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして職業安定局長が定めるもの」と、同号イ(5)中「十五分の	8　新型コロナウイルス感染症に際し新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う第百二条の三第一項第二号イに規定する対象被保険者の休業等に係る同号及び同条第三項の規定の適用については、同号イ(2)(ｉ)中「行われるもの」とあるのは「行われるもの若しくは労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして職業安定局長が定めるもの」と、同号イ(5)中「十五分の

一」とあるのは「三十分の一」と、「二十分の一」とあるのは「四十分の一」と、「以上となるもの」とあるのは「以上となるもの又はこれに準ずるものとして職業安定局長が定める要件に該当するもの」と、同項中「百日」とあるのは「百日に令和二年四月一日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日までの期間中の休業等の実施日数を加えた日数」とする。	一」とあるのは「三十分の一」と、「二十分の一」とあるのは「四十分の一」と、「以上となるもの」とあるのは「以上となるもの又はこれに準ずるものとして職業安定局長が定める要件に該当するもの」と、同項中「百日」とあるのは「百日に令和二年四月一日から令和三年二月二十八日までの期間中の休業等の実施日数を加えた日数」とする。
11　新型コロナウイルス感染症に際し新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う第百二条の三第一項第二号イに規定する対象被保険者の令和二年四月一日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日までの期間中の教育訓練に係る同号の適用については、同号イ(ⅱ)闇中「所定労働時間内に行われるものであってその受講日において当該対象被保険者を業務に就かせないものであること。」とあるのは、「所定労働時間内に行われるものであること。」とする。	9　新型コロナウイルス感染症に際し新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う第百二条の三第一項第二号イに規定する対象被保険者の令和二年四月一日から令和三年二月二十八日までの期間中の教育訓練に係る同号の適用については、同号イ(ⅱ)闇中「所定労働時間内に行われるものであってその受講日において当該対象被保険者を業務に就かせないものであること。」とあるのは、「所定労働時間内に行われるものであること。」とする。
12　新型コロナウイルス感染症に際し新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う第百　二条の三第一項第二号ロに規定する出向対象被保険者の令和二年四月一日から緊急事態解除宣言日の属する月の翌月の末日までの期間中の出向に係る同号の規定の適用については、同号ロ(2)中「三箇月」とあるのは、二箇月」とする。	10　新型コロナウイルス感染症に際し新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う第百二条の三第一項第二号ロに規定する出向対象被保険者の令和二年四月一日から令和三年二月二十八日まで出向に係る同号の規定の適用については、同号ロ(2)中「三箇月」とあるのは、二箇月」とする。
13　前各項の規定は、新型コロナウイルス感染症特例対象期間内に、別の対象期間の初日がある場合には、当該別の対象期間については、適用しない。	11　前各項の規定は、新型コロナウイルス感染症特例対象期間の初日から起算して十三月が経過する日の属する月の末日までの期間内に、別の対象期間の初日がある場合には、当該別の対象期間については、適用しない。

附　則

この省令は、公布の日から施行し、この省令による改正後の雇用保険法施行規則附則第十五条の四の三第六項から第九項までの規定は、令和三年一月八日以降に開始した同令第百二条の三第一項第二号イに規定する休業等について適用する。

◇新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（厚生労働省令第 29 号）

---→ 上記［2］関係

［官報］　令和３年２月８日　特別号外　第 10 号　３頁

https://kanpou.npb.go.jp/20210208/20210208t00010/20210208t000100003f.html

○厚生労働省令第 29 号

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第五十四号）第八条の規定に基づき、新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和３年２月８日　　厚生労働大臣　　田村　憲久

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則の一部を改正する省令

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律施行規則（令和二年厚生労働省令第百二十五号）の一部を次の表のように改正する。

（傍線部分は改正部分）

改　正　後	改　正　前
第三条　新型コロナウイルス感染症対応休業支援金（法第四条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金をいう。以下同じ。）は、令和二年四月一日から法第三条第一項第一号に規定する緊急事態宣言（令和三年一月七日にされたものに限る。）に係る同項第二号に規定する緊急事態解除宣言がされた日の属する月の翌月の末日までの間に新型コロナウイルス感染症等の影響（同項第三号に規定する新型コロナウイルス感染症等の影響をいう。）により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者であって、中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）を超えない事業主をいう。）に雇用されるものに対して支給するものとする。	**第三条**　新型コロナウイルス感染症対応休業支援金（法第四条に規定する新型コロナウイルス感染症対応休業支援金をいう。以下同じ。）は、令和二年四月一日から令和三年二月二十八日までの間に新型コロナウイルス感染症等の影響（法第三条第一項第三号に規定する新型コロナウイルス感染症等の影響をいう。）により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかった雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者であって、中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）を超えない事業主をいう。）に雇用されるものに対して支給するものとする。

附　則

この省令は、公布の日から施行する。

********** 以上 **********