

健康経営部門 適合基準 (R6.9.1改正)

要件		適合基準
(1)	必須	<p>経営者が健康経営に取り組むことを明文化して意思表示し、社内外へ発信していること</p> <p>経営者が、全国健康保険協会や健康保険組合等保険者のサポートを受けて、組織として従業員の健康管理に取り組むことを明文化（保険者が実施する健康宣言事業への参加等）、または保険者による健康宣言事業が実施されていない場合に限り、自社独自の宣言にて明文化し、その文書等を従業員および社外の関係者（ステークホルダー）に対し表示（発信）していること。</p>
(2)	必須	<p>本項目は、全ての事業場※において、従業員の健康保持・増進に関する取組を推進する担当者を定めていることをもって適合とする。なお、複数事業場がある場合において、1人が複数の事業場を担当してもよい。（全ての事業場において担当者を明確化していればよい。）</p> <p>※「事業場」とは、企業等の全体ではなく、工場、鉱山、事務所、店舗等の一定の場所において関連する組織のもとに継続的に事業が行われている場をいい、同一場所にあるものは原則として一の事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場とする。</p> <p>また、場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連、事務能力等を勘案して一の事業場という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業場として取り扱う。</p> <p>（参考）厚生労働省昭和47年9月18日基発第91号通達の第2の3</p>
(3)	必須	<p>本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。ただし、申請前年度と申請年度（申請日まで）のどちらの定期健診受診率でも申請可能とする。</p> <p>①やむを得ない理由がある者を除き、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）に基づく定期健康診断（以下「定期健診」という。）における直近の受診率が100%であること。</p> <p>②安衛法に基づく定期健診を実施しており、未受診者に対して、早期に受診するように適切な受診勧奨を行っていること。ただし、対象者数は常時使用する従業員のうち、定期健診の受診義務がある従業員の人数のことを指す。また、雇入時の健康診断により定期健診を省略した従業員も含めるものとする。※</p> <p>※雇入時の健康診断を受けた者については、当該健康診断の実施の日から1年間に限り、その者が受けた当該健康診断の項目に相当する項目を省略して行うことができる。（労働安全衛生規則第44条）</p> <p>また、自社が用意する健康診断の受診だけでなく、社外の健診（人間ドッグ等も含む）を受診した場合も、項目等が安衛法上の基準を満たしており、その結果が会社に提出されていれば、受診者とみなす。</p> <p><やむを得ない理由により未受診となった例> →対象除外者に入れる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期健診の実施予定日の直前に急遽、長期の病気休職となった場合（年度内に健診を受けられる時間的余裕がある時期に回復した場合を除く） ・産前産後休業および育児休業により1年を超えて休業している場合 ・1年を超えて海外赴任している場合 ・実施期間後に入社した場合 <p><要件等チェックリストへの記載人数></p> <ul style="list-style-type: none"> ・直近の従業員数：申請書と同様に、申請日に常時使用する従業員数を記載 ・対象除外人数：週の所定労働時間が正社員の3/4未満の従業員など健診の実施義務がない者、やむを得ない理由により未受診となった者の人数を記載 ・健診受診後退職者数：健診を実施してから申請日までに退職した従業員数を記載 ・健診受診者数：社内の定期健診受診者、社外の健診を受診しその結果を会社へ提出した者、雇入時健診の受診者の合計人数を記載 <p>（参考）定期健診の対象者：事業者が雇用したパートを含む週30時間以上（正規従業員の労働時間4分の3以上）働く労働者</p>
(4)	必須	<p>本項目は、安衛法第66条の10に基づき、従業員50人以上の事業場における医師、保健師、その他厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行っていることをもって適合とする。なお、ストレスチェックの実施者は医師、保健師または厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士もしくは公認心理師である必要がある。</p> <p>なお、申請年度の実施が完了している場合は申請年度の状況で、申請年度の実施が完了していない場合は申請前年度の状況で申請すること。申請前年度も完了していない場合は、申請前々年度の状況で申請可能とする。※</p> <p>※実施が完了するとは、申請日までに「本人へ結果通知」まで完了していることをいう。</p> <p>なお、義務対象となったが申請日時時点で実施が完了していない場合は、実施中または実施予定であることが確認できるもの（従業員への通知や調査票など）を添付することで申請可能とする。</p>
(5)	必須	<p>本項目は、従業員の健康課題を踏まえ、従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関する計画を策定し、具体的な数値目標、実施（責任）主体および達成期限を定めていることをもって適合とする。</p> <p>なお、本項目では「目標・計画の“設定”」を評価するため、目標の達成状況は問わない。</p> <p>また、健康宣言において何らかの数値目標を定めている場合や、既に定めている安全衛生計画等に従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関する目標・計画の記載がある場合も、適合とする。</p> <p>なお、以下の4点を満たすことをもって適合とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①自社の従業員の健康課題を把握している ②その課題に対して具体的な計画や数値目標を設定している（目標値は良い状態（休職者0など）の現状維持でも構わない） ③計画を実行するにあたり実施主体・責任担当者を定めている ④目標の期限や達成スケジュールを定めている

要件		適合基準
(6)	必須	<p>受動喫煙対策に関する取組を実施していること</p> <p>本項目では、安衛法、健康増進法の趣旨に基づいて、受動喫煙防止に向けた対策が講じられていることを求める。 具体的には、全ての事業場において対象施設ごとに適合要件を満たしていることをもって適合とする。</p> <p>【対象施設における禁煙の状況と適合要件の整理】 ＜適合要件との対応＞→別紙4参照 ◆全事業場の状況について、以下の健康増進法の区分で分けて状況を確認すること。なお、詳細については健康増進法を確認すること。 ・第一種施設（学校・病院・児童福祉施設等） ・第二種施設（第一種施設および喫煙目的施設以外の施設） ※既存特定飲食提供施設含む ・喫煙目的施設 ◆自社占有でない、共用施設の場合は、自社が事業場として責任を持つ範囲（ビル内でテナントとして賃借している場合には賃借しているスペースの範囲で、賃貸ビルの出入口等の共用部分等は除く）の状況で回答すること。（例えば賃借スペース内を全て禁煙とし、屋外部分が一切ない場合は、屋外・屋内共に◎とみなす） ◆旅館・ホテルの客室等や人の居住の用に供する場所は除くこと。</p>
(7)	必須	<p>高知家健康パスポート事業所版に登録していること</p> <p>本項目では、事業所がより主体的に職場の健康づくりに取り組めるよう「高知家健康パスポート事業所版」への登録を必須とする。</p>
(8)ア	選択	<p>従業員が再検査・精密検査、又はがん検診等の任意検診を受診しやすい環境づくりへの取組や制度がある</p> <p>本項目は、①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。 ①定期健診等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対する受診を促すための取組または制度があること ②従業員に対するがん検診等、任意検診の受診を促す取組または制度があること</p> <p>なお、定期健診の受診勧奨は「(3) 従業員の定期健康診断を実施していること」、保健指導、特定保健指導の受診勧奨は、「(8)オ 保健指導の実施又は特定保健指導実施のための機会の提供などの取組を実施している」において評価するものとし、本項目においては評価の対象外とする。さらに、婦人科健診・検診、妊婦健診等の女性の健康に特化している受診勧奨については、「(9)カ 女性の健康保持・増進に向けた取組を実施している」において評価するものとし、本項目においては評価の対象外とする。</p>
(8)イ	選択	<p>従業員が50人未満の事業場の場合に、ストレスチェックを実施している</p> <p>本項目は、従業員数50人未満の全ての事業場において、安衛法に定められたストレスチェック制度に準じて、ストレスチェックを実施していることをもって適合とする。 なお、ストレスチェックの実施者は医師、保健師または厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士もしくは公認心理師である必要がある。そのため、ストレスチェックの質問票での記入から結果の通知の過程において、医師等実施者の関与が認められない場合（単に従業員に調査票を配布し、セルフチェックを行わせた場合）は不適合とする。 ※安衛法においては、同居の親族のみを使用する事業で働く者及び家事使用人、及び船員法の適用を受ける船員、非現業の一般職に属する国家公務員等には適用されないが、本要件においては、安衛法適用の全事業場従業員に留まらず、安衛法適用外の従業員に対してもストレスチェックの実施を求める。</p>
(8)ウ	選択	<p>病気の治療と仕事の両立の促進に向け、通院のための休暇制度を設けるなどの取組を実施している</p> <p>本項目は、従業員の病気の治療と仕事の両立支援に向けて、対象者の支援体制の整備等の対策を定めていることをもって適合とする。</p> <p>なお、メンタルヘルス不調に特化した取組については、「(9)ケ メンタルヘルス不調の予防や不調者への復職支援、就業と治療の両立支援としての取組を実施している」において評価することとし、本項目では、評価の対象外とする。また、定期健診受診等により再検査・精密検査が必要となった際の支援制度等については、「(8)ア 従業員が再検査・精密検査、又はがん検診等の任意検診を受診しやすい環境づくりへの取組や制度がある」において評価することとし、本項目においては、病気の治療（通院・入院等）を要する従業員が実際に発生した場合への備えを目的とした具体的な取組を評価することとする。さらに、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、「(9)ア 管理職又は一般職員を対象に健康づくりに関する研修や情報提供を実施している」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取組を評価することとする。</p>
(8)エ	選択	<p>保健指導実施のための機会を提供している</p> <p>本項目は、保健指導や保険者による特定保健指導を通じた健康保持・増進を促すため、実施時間の就業時間認定や特別休暇付与、実施場所の提供等の取組を行っていることをもって適合とする。（対象者がいない場合でも、ルールの整備・明文化を行っていることをもって適合とする。）</p> <p>※保健指導（特定保健指導を除く）…安衛法第66条の7に基づく、有所見者等に対する保健指導 安衛法に基づく一般定期健診等の結果、特に健康の保持に努める必要があると認められる従業員に対し、医師または保健師による保健指導の機会を提供していること。</p> <p>また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、「(9)ア 管理職又は一般職員を対象に健康づくりに関する研修や情報提供を実施している」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取組を評価することとする。</p>
(8)オ	選択	<p>勤務間インターバル制度を導入している</p> <p>本項目では、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、<u>9時間以上</u>の休息时间（インターバル）を設けていることをもって適合とする。</p>

健康経営部門 適合基準 (R6.9.1改正)

要件		適合基準
(9) ア	選択 管理職又は一般職員を対象に健康づくりに関する研修や情報提供を実施している	<p>本項目は、①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。</p> <p>①研修等による場合 1年度に少なくとも1回、管理職や従業員に対し、健康をテーマとした従業員研修を実施している、または、外部機関主催の研修等に参加させていること。管理職向け研修、従業員向け研修のいずれの形式でも可とする。 もしくは、一部の管理職や衛生管理者等が代表者が外部機関主催の研修等を受講している場合も適合とする。(ただし、衛生管理者や健康づくり担当者等を対象とした専門職研修は除く。) なお、個人が任意で受講している研修等は含まれない。</p> <p>②定期的な情報提供による場合 少なくとも3か月に1回の頻度で、全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供を行っていること。 ただし、個人宛通知・メールや文書回覧等、従業員個人に届く方法で行うこととし、単なる掲示等による情報提供は除く。</p> <p><留意事項> 原則、各項目に掲げる取組における研修・情報提供については本項目で評価し、研修・情報提供以外の具体的な取組は各項目で評価することとする。ただし、「(9)カ 女性の健康保持・増進に向けた取組を実施している」「(9)コ 喫煙率低下に向けた取組を実施している」に関する研修・情報提供については、本項目では評価せず、(9)カ、コでそれぞれ評価することとする。</p>
(9) イ	選択 適切な働き方実現に向けて、時間外勤務の縮減や有給休暇取得促進などの取組を実施している	<p>本項目は、組織として時間外勤務の縮減や有給休暇取得の促進等、仕事と家庭生活の両立に向けた環境づくりのための取組を継続的にを行い、さらに取組の効果検証を行っていることをもって適合とする。 なお、取組の"実施"を要件とするため、効果の有無については問わない。 本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、「(9)ア 管理職又は一般職員を対象に健康づくりに関する研修や情報提供を実施している」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取組を評価することとする。</p>
(9) ウ	選択 年に1回以上、従業員同士のコミュニケーション向上に寄与するイベント等の取組を実施している	<p>本項目は、従業員同士のコミュニケーション向上を目的としたイベント等の取組、または、外部機関主催のイベント等への参加の働きかけを、1年度に少なくとも1回以上定期的に、全従業員向けに実施していることをもって適合とする。 一部の従業員により開催されたものは不適合とし、事業者が主体となった取組であることをもって適合とする。 また、接待や営業目的によるイベントや、忘年会や新年会などの宴会の開催等は不適合とする。 なお、本項目以外で回答している取組が「コミュニケーションの促進の効果」を期待している場合は重複して適合とする。 また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、「(9)ア 管理職又は一般職員を対象に健康づくりに関する研修や情報提供を実施している」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取組を評価することとする。 さらに、メンタルヘルス不調者への個別の対策は「(9)ケ メンタルヘルス不調の予防や不調者への復職支援、就業と治療の両立支援としての取組を実施している」において評価することとする。</p>
(9) エ	選択 従業員の食生活改善に向けた取組を実施している	<p>本項目は、従業員の食生活の改善に向けた取組を継続的に実施していることをもって適合とする。 ただし、事業者が主体的に関与していない取組※は不適合とする。 ※事業者が主体的に関与していない取組とは以下のような取組を指す。 ・経営者、従業員等が自主的に実施している取組 ・事業者の働きかけなしに、外部の事業者によって行われている取組</p> <p>なお、従業員の健康増進に向けた目標の策定は、「(5) 健康保持・増進、過重労働防止等に関する計画を定め、推進していること」において評価することとする。 また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、「(9)ア 管理職又は一般職員を対象に健康づくりに関する研修や情報提供を実施している」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取組を評価することとする。</p>
(9) オ	選択 従業員の運動機会の増進に向けた取組を実施している	<p>本項目は、従業員の運動機会の増進に向けた取組を継続的に実施していることをもって適合とする。また、原則、全従業員を対象とした取組を実施していることをもって適合とする(たとえば、ラジ体操の実施を建設現場等で従事する従業員のみ限定している場合は不適合)。 ただし、事業者が主体的に関与していない取組※は不適合とする。 ※事業者が主体的に関与していない取組とは以下のような取組を指す。 ・経営者・従業員等が自主的に実施している取組 ・事業者の働きかけなしに、外部の事業者によって行われている取組</p> <p>なお、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、「(9)ア 管理職又は一般職員を対象に健康づくりに関する研修や情報提供を実施している」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取組を評価することとする。</p>
(9) カ	選択 女性の健康保持・増進に向けた取組を実施している	<p>本項目は、女性特有の健康課題に対応する環境の整備や、管理職・従業員が女性特有の健康課題に関する知識を得るための取組を継続的に実施していることをもって適合とする。 なお、女性従業員が申請日時時点でいない場合も、何らかの取組を行っていることをもって適合とする。</p>
(9) キ	選択 感染症予防のための取組を実施している	<p>本項目は、予防接種を受ける際の就業時間認定、感染症を発生した者への特別休暇付与等、従業員の感染症予防や感染拡大防止に向けた取組や制度を実施していることをもって適合とする。 ただし、新型コロナウイルス感染症の流行により一般的に行われている取組(アルコール消毒液や飛沫防止パーテーションの設置など)は除く。 なお、本項目と関連するテーマ(ワクチンを除く)の研修・情報提供については、「(9)ア 管理職又は一般職員を対象に健康づくりに関する研修や情報提供を実施している」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取組を評価することとする。</p>

健康経営部門 適合基準 (R6.9.1改正)

要件		適合基準
(9)ク	選択 長時間労働者が発生した場合の過重労働防止に向けた具体的な対応策を事前に定めている	本項目は、従業員の労働環境を踏まえ、長時間労働者（超過勤務時間が月80時間を超える者、あるいは月80時間未満で自社で定めた基準を超える者）が発生した場合の本人の過重労働防止に向けた具体的な対応策を行っていることをもって適合とする。 ただし、長時間労働者がいない場合でも、具体的な対応策を予め策定していることをもって適合とする。 なお、過重労働防止に向けた数値目標・計画の策定については、「(5) 健康保持・増進、過重労働防止等に関する計画を定め、推進していること」において、また、過重労働防止に関する研修・情報提供については、「(9)ア 管理職又は一般職員を対象に健康づくりに関する研修や情報提供を実施している」において評価することとし、本項目では、長時間労働者が発生した場合の具体的な対応策を行っていることを評価することとする。
(9)ケ	選択 メンタルヘルス不調の予防や不調者への復職支援、就業と治療の両立支援としての取組を実施している	本項目は、メンタルヘルスについての相談窓口を設置し、その周知を図っていること、または、不調者が出た場合の支援体制の整備等の対策を定めていることをもって適合とする。 なお、ストレスチェックの範囲内に留まる取組は不適合とする。 また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、「(9)ア 管理職又は一般職員を対象に健康づくりに関する研修や情報提供を実施している」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取組を評価することとする。
(9)コ	選択 喫煙率低下に向けた取組を実施している	本項目では、従業員の喫煙率低下を促すため、喫煙者に対する禁煙促進に向けた取組の実施・ルールを設置や従業員に対するたばこの健康影響についての教育・研修を実施していることをもって適合とする。 また、喫煙者が申請日時点でいない場合であっても、その状態を維持するために何らかの取組を行っていることをもって適合とする。 なお、受動喫煙対策に向けた取組は、「(6) 受動喫煙対策に関する取組を実施していること」において評価することとし、本項目においては評価の対象外とする。