

## 基準解説書

健康経営に係る方針を定め、従業員に周知している

[適合基準]

組織として健康経営に取り組む方針を明文化し、その内容を従業員に対して周知していること。

(方針の明文化の例)

- ・ 保険者（全国健康保険協会等）のサポートを受けて健康宣言書を策定する。
- ・ 従業員の健康増進の取組についての方針を社内文書や自社の WEB ページ上に掲載する。

定期健康診断及び事後措置を実施している

[適合基準]

①、②のいずれの項目も満たすこと。

① やむを得ない理由がある者を除き、労働安全衛生法に基づく定期健康診断における今年度または前年度の受診率が原則 100%であること。ただし、やむを得ない理由がある者を除き、同時期の受診率が 95%以上であり、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場合も認める。

② 健康診断の結果について医師等からの意見徴収の上、その必要があると認めるときは、労働安全衛生法に定められた措置を講じている。

(やむを得ない理由の例)

- ・ 定期健康診断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）
- ・ 産前産後休業及び育児休業により一年を超えて休業している場合
- ・ 一年を超える期間で海外赴任にあたる場合

医療保険者等による特定健康診査・特定保健指導を実施している

[適合基準]

登録前 1 年間の実績において、特定健康診査・特定保健指導の実施率が 0%でないこと。

(保険者の求めがあった場合) 40 歳以上の従業員の診断データの提供をしている

[適合基準]

高齢者の医療の確保に関する法律に基づき、医療保険者から健康診断の結果データの提出を求められた際に、当該健診の記録の写しを保険者に提供していること。

従業員の受動喫煙を防止するため、適切な措置を講じている

[適合基準]

全ての事業場において、労働安全衛生法および健康増進法に基づく受動喫煙防止の取組を行っていること。

50 人以上の事業場において、ストレスチェックを実施している

[適合基準]

従業員 50 人以上の事業場において、労働安全衛生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。

(不適合例)

- ・ 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ただけで、セルフチェックを行わせたのみの場合）
- ・ 高ストレス者（ストレスチェックの結果、高ストレスであり、面接指導が必要であるとストレスチェックの実施者が判断した者）からの申し出に基づく医師による面談指導の実施、事後措置等の実施体制・制度が整備されていない場合

50人以上の事業場において、産業医を選任し、従業員の健康管理等を実施している

[適合基準]

事業場の規模に応じて、労働安全衛生法に定められた人数の産業医を選任し、従業員の健康管理を行っていること。

従業員の健康管理に関連する法令について違反をしていない

[適合基準]

過去3年間において労働関連基準法令（労働基準法、労働安全衛生法等）について重大な違反の事実がないこと。