

JSA規格

JSA-S1025:2025

ヒューマンリソースマネジメントー 組織（企業）が行う健康管理ー 職域健康専門家の活用の指針

2025年8月28日 発行

ICS 03.100.30

一般財団法人日本規格協会は本書の著作権を含む知的財産に関する権利を有します。

購入者といえども、如何なる形態においても、また書面であると電子的記録物（インターネット等）であるとを問わず、本書の記載の一部あるいは全部を、複製、改変、展示、送信、頒布、譲渡、転載、翻訳等の対象とすることはできません。

一般財団法人日本規格協会は、本書に記載された情報・ノウハウ等の購入者の使用に関与せず、これらの使用によって生じる結果ないし製造された製品等に関する責任も一切負いません。また、この規格の一部が特許権、出願公開後の特許出願又は実用新案権に抵触する可能性については最終的に使用者が判断すべきであり、一般財団法人日本規格協会は、このような特許権、出願公開後の特許出願及び実用新案権に関わる確認についても責任を持ちません。

本書を使用する者は、本書に記載された情報・ノウハウ等が一般的な情報に過ぎないことを認識しかつこれを自己の責任において使用、実施する事を保証すると共に、自らの使用ないし自己を介して第三者に使用させることによって生じた全ての結果に関し一般財団法人日本規格協会を免責させるものとします。

目 次

	ページ
序文	1
0.1 職域健康管理	1
0.2 職域健康管理に関する専門性	2
0.3 この JSA 規格の狙い	2
1 適用範囲	2
2 引用規格	3
3 用語及び定義	3
4 基本原則	5
4.1 基本的な考え方	5
4.2 個人の健康管理に関する専門家	6
4.3 職域健康専門家	6
4.4 職域健康専門家に対して経営層が行う取組み	7
5 職域健康管理の基本的な運用	7
5.1 組織の PDCA サイクル	7
5.2 職域健康専門家に行わせる職域健康サービス	7
5.3 職域健康専門家の 4 種類の職域健康サービス	8
6 組織が行う計画	9
6.1 一般	9
6.2 職域健康サービスに関する情報の収集	9
6.3 実務規範の目標設定	9
6.4 必要な経営資源の決定	9
6.5 記録書及び報告書の達成指標設定	9
6.6 実務規範の作成	10
6.7 職域健康専門家の選任など	10
7 実務規範の実行	10
7.1 一般	10
7.2 職域に対する健康管理	10
7.3 申告者がいない場合の健康管理	13
7.4 申告者に対する健康管理	15
7.5 長期間の休みを伴う健康管理	17
8 確認及び改善	20
8.1 確認及び改善態勢の整備	20
8.2 報告書の受領	20
8.3 報告書の達成評価	20
8.4 報告書に関係する者からの聴取	21

8.5 確認等担当者による評価	21
8.6 確認等担当者による改善提案	21
9 インシデント対応	21
9.1 インシデント対応に関するルール作成	21
9.2 通報及び招集	21
9.3 インシデント被害者の安全確保	21
9.4 現場保存	22
9.5 インシデントの程度評価	22
9.6 インシデントが重篤な場合の原因確認	22
9.7 インシデントが重篤な場合の再発防止案を含むインシデントレポート作成	22
9.8 インシデント被害者又はその関係者に対する説明	22
参考文献	23

まえがき

この **JSA** 規格は、職域健康専門家の活用の指針について、株式会社産業予防医業機構が開発主体を務める **JSA** 規格開発グループで案を検討・作成し、**JSA** 規格開発制度に基づく作成過程等の確認を経て、2025 年 8 月 28 日付で発行した **JSA** 規格である。

この **JSA** 規格は、著作権法で保護対象となっている著作物である。

この **JSA** 規格の一部が、特許権、出願公開後の特許出願又は実用新案権に抵触する可能性があることに注意を喚起する。一般財団法人日本規格協会は、このような特許権、出願公開後の特許出願及び実用新案権に関わる確認について、責任はもたない。

この **JSA** 規格の情報をを用いて利用者が行う一切の行為について、また、当該行為に起因して生じる一切の損害について、一般財団法人日本規格協会は責任をもたない。

この **JSA** 規格は、発行の日から 3 年を経過する日までに見直しを行う。見直しの結果によって、改正又は廃止することがある。また、この **JSA** 規格が将来、**JIS** 若しくは国際規格として発行された場合、又はこれらの規格に取り込まれた場合には、この **JSA** 規格は廃止する。これらによるほか、この **JSA** 規格は予告なしに改正又は廃止することがある。

白	紙
---	---

ヒューマンリソースマネジメントー 組織（企業）が行う健康管理ー 職域健康専門家の活用の指針

Human resource management—Health management by organizations
(companies)—Guide to using the occupational health management experts

序文

この JSA 規格は、組織（企業）がヒューマンリソースマネジメントの質の向上を図る際に、基礎となる職域健康専門家を活用する方法について規定している。

なお、この JSA 規格の要求事項を満たすことが、行政などが求める基準を全て満たすとは限らない点に、留意されたい。

0.1 職域健康管理

組織は、個人の集合体であり、従業員一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮し続けることが、組織経営には不可欠である。しかし、常に全力を出し切ることを従業員に求めるだけでは、持続的なパフォーマンス向上は望めない。組織は、従業員が燃え尽きることなく、高い活力で働き続けることができるように、働きがい、働きやすさ及び健康をバランス良く高めることが必要である。

特に健康であることは、働きがい及び働きやすさを高めることができるため、基礎となっている。

この JSA 規格では、図 1 に示すように従業員の働きがい、働きやすさ及び健康を重視することを従業員満足志向（Employee Satisfaction Oriented: ESO）と称し、ESO の基礎となり、下支えとなる健康管理について、その専門家である職域健康専門家を、より活用できるようにすることで、従業員と組織とのパフォーマンスを向上するための指針を示す。

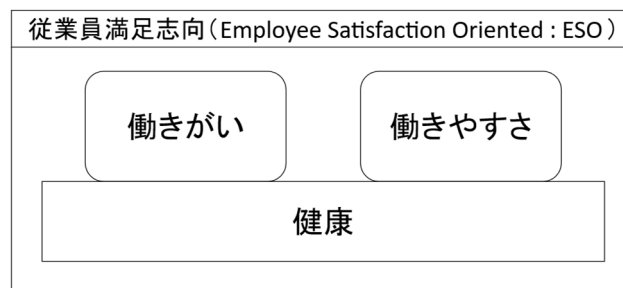


図 1—従業員満足志向の概念