

健康経営優良法人 2019（中小規模法人部門） 認定基準解説書

次世代ヘルスケア産業協議会 健康投資ワーキンググループ
日本健康会議 中小1万社健康宣言ワーキンググループ

本解説書は、健康経営優良法人 2019（中小規模法人部門）に申請を行う法人に対する評価項目の解説及び日本健康会議健康経営優良法人認定委員会（以下「認定委員会」という。）が健康経営優良法人 2019（中小規模法人部門）の認定審査を行うため、各評価項目の設置趣旨や認定基準等を記したものである。

なお、健康経営優良法人認定制度（以下「本制度」という。）の運用に当たって、申請事項に係る認定基準の適否は、申請者から提出された申請書及び誓約書に基づき審査を行うため、審査の判断の根拠となった申請者の取り組みが実際に行われていることについての説明責任は申請者に帰するものであり、日本健康会議とその構成員・団体、健康経営優良法人認定委員会等が何らかの責任を負うことはない。

また、各評価項目の適否の判定に際し、認定委員会が特に必要と認める場合は申請者に対し、関連書類の提出や実地調査を求めることがある。

I. 対象となる法人

健康経営優良法人 2019（中小規模法人部門）に申請できる法人は、以下のいずれかに該当する法人とする。

業種	中小規模法人部門申請対象となる法人の要件 (申請日時時点で下表のいずれかに該当すること)	
卸売業	従業員数 1 人以上 100 人以下	中小企業基本法上の 「中小企業者」に該当する会社 (従業員を 1 人以上使用していること)
小売業	従業員数 1 人以上 50 人以下	
医療法人・サービス業	従業員数 1 人以上 100 人以下	
製造業その他	従業員数 1 人以上 300 人以下	

なお、ここでいう「従業員」とは、「常時使用する従業員」(※1)は対象者として含めることを必須とし、健康診断実施義務の無い他社からの受入れ出向社員や派遣社員、契約社員、パート・アルバイト等については、「常時使用する従業員」に当たらない場合も、健康経営の施策（食生活の改善に向けた取り組み、運動機会の増進に向けた取り組み等）の対象となっている場合は、本制度における「従業員」に含めることができる。

ただし、従業員の被扶養者や家族については、健康経営の取り組みにおいて対象となっても、直接組織に属していないため、本制度における「従業員」には含まない。

また、健康経営優良法人 2019 認定より、申請日時時点で中小企業基本法上の「中小企業者」に該当する会社(※2)は、中小規模法人部門への申請を可能とする。

ただし、一つの法人が、大規模法人部門と中小規模法人部門の両方に申請を行うことは出来ない。

なお、「中小企業者」への該当により「中小規模法人部門」に申請を行う場合も、「従業員」は必ず 1 人以上使用している必要がある。

【中小企業基本法における「中小企業者」の定義】

業 種	中小企業者（下記のいずれかを満たすこと）	
	資本金の額又は出資の総額	常時使用する従業員（※1）の数
① 製造業、建設業、運輸業 その他の業種（②～④を除く）	3 億円以下	300 人以下
② 卸売業	1 億円以下	100 人以下
③ サービス業	5,000 万円以下	100 人以下
④ 小売業	5,000 万円以下	50 人以下

（参考）中小企業基本法上の類型

第13回改定（平成26年4月1日施行）

中小企業基本法上の類型	日本標準産業分類上の分類
卸売業	大分類1（卸売業、小売業）のうち 中分類50（各種商品卸売業） 中分類51（繊維・衣服等卸売業） 中分類52（食料品卸売業） 中分類53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業） 中分類54（機械器具卸売業） 中分類55（その他の卸売業）
小売業	大分類1（卸売業、小売業）のうち 中分類56（各種商品小売業） 中分類57（織物・衣服・身の回り品小売業） 中分類58（食料品小売業） 中分類59（機械器具小売業） 中分類60（その他の小売業） 中分類61（無店舗小売業） 大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類76（飲食店） 中分類77（持ち帰り・配達飲食サービス業）
サービス業	大分類G（情報通信業）のうち 中分類38（放送業） 中分類39（情報サービス業） 小分類411（映像情報制作・配給業） 小分類412（音声情報制作業） 小分類415（広告制作業） 小分類416（映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業） 大分類K（不動産業、物品賃貸業）のうち 小分類693（駐車場業） 中分類70（物品賃貸業） 大分類L（学術研究、専門・技術サービス業） 大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類75（宿泊業） 大分類N（生活関連サービス業、娯楽業） ※ただし、小分類791（旅行業）は除く 大分類O（教育、学習支援業） 大分類P（医療、福祉） 大分類Q（複合サービス事業） 大分類R（サービス業<他に分類されないもの>）
製造業その他	上記以外の全て

類型表中、中分類の詳細等については、下記 URL の日本産業分類を参照

http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm

※1 「常時使用する従業員」とは、中小企業基本法上の定義に従う。中小企業基本法上の「常時使用する従業員」とは、労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」を従業員と解している。よって、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、非正規社員及び出向者については、当該条文をもとに個別に判断されると解される。また、会社役員及び個人事業主は予め解雇の予告を必要とする者に該当しないので、中小企業基本法上の「常時使用する従業員」には該当しないと解される。

(参考) 労働基準法 (昭和22年法律第49号)

(解雇の予告)

第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少くとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

3 略

第21条 前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

- 一 日日雇い入れられる者
- 二 二箇月以内の期間を定めて使用される者
- 三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者
- 四 試の使用期間中の者

※2 「会社」は、中小企業基本法上の「会社」の定義による。具体的には以下のとおり。

(中小企業庁HP:FAQ「中小企業の定義について」Q2参照)

「株式会社」、「合名会社」、「合資会社」、「合同会社」、「(特例)有限会社(会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律)」、「弁護士法に基づく弁護士法人」、「公認会計士法に基づく監査法人」、「税理士法に基づく税理士法人」、「行政書士法に基づく行政書士法人」、「司法書士法に基づく司法書士法人」、「弁理士法に基づく特許業務法人」、「社会保険労務士法に基づく社会保険労務士法人」、「土地家屋調査士法に基づく土地家屋調査士法人」

II. 健康経営優良法人 2019（中小規模法人部門）認定基準

次の1～5の項目の全てを満たすこと。

- 1 「経営理念・方針(経営者の自覚)」の評価項目を満たすこと。(必須項目)
- 2 「組織体制」の評価項目を満たすこと。(必須項目)
- 3 「制度・施策実行」における(1)～(3)の中項目から、下記の項目数以上の評価項目を満たすこと。
 - (1)「従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討」(4項目中2項目以上)
 - (2)「健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント」(少なくとも1項目)
 - (3)「従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策」(7項目中3項目以上及び必須1項目)
- 4 「評価・改善」の評価項目を満たすこと。(必須項目)
- 5 「法令遵守・リスクマネジメント」の評価項目を満たすこと。(必須項目)

原則として、「2017年4月1日より申請日までの期間における取組(長期的な取組において、その実施期間の一部が含まれている場合も可)」が審査の対象であるが、下記の評価項目のうち、「健康宣言の社内外への発信」、「健康づくり担当者の設置」、「④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定」等の組織の体制整備に関する評価項目については、認定基準に適合する状態に至った時点が2017年4月1日以前であっても申請日時点で当該状況が維持されていれば適合とする。

【健康経営優良法人 2019（中小規模法人部門）の認定基準】

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
1	経営理念・方針(経営者の自覚)		健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	必須	
2	組織体制		健康づくり担当者の設置	必須	
3	(1)従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	4項目中	
			②受診勧奨の取り組み	2項目以上	
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
			対策の検討	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	
	(2)健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤ 管理職又は従業員に対する教育機会の設定	少なくとも	
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	1項目	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑩以外)		
	(3)従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	7項目中	
			⑩食生活の改善に向けた取り組み	3項目以上	
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑪運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
		感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み		
過重労働対策		⑭長時間労働者への対応に関する取り組み			
メンタルヘルス対策		⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須			
4	評価・改善	保険者へのデータ提供(保険者との連携)	(求めに応じて)40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供	必須	
5	法令遵守・リスクマネジメント		定期健診を実施していること(自主申告)	必須	
			保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施(自主申告)		
			50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること(自主申告)		
			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)		

Ⅲ. 健康経営優良法人 2019（中小規模法人部門）評価項目の解説

【項目番号 1】

1. 経営理念・方針（経営者の自覚）【必須項目】

（評価項目）健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診

○設置趣旨

本項目は、経営者が、従業員やその家族の健康管理を経営課題として認識し、組織として対策に取り組む旨を文書等への明文化を通じて意思表示することを通じ、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みを開始する契機とすることにより、経営者の考えを従業員が理解し、組織の姿勢が評価されるとともに、取り組みへの協力及び自身の健康管理に努めることを期待する観点から問うものである。

また、経営課題としての認識は、経営者本人の自覚として健康管理の行動にあらわれるものであり、また、経営者本人が率先して従業員の行動規範になるべきことから、本項目において経営者自身の健康管理の状況を問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①及び②のいずれも満たすことをもって適合とする。

- ① 経営者が、全国健康保険協会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（健康宣言書の策定等）し、その文書等を従業員その他の関係者（ステークホルダー）に対し表示（発信）していること。

また、健康宣言が明文化された文書は、事業所入口、会議室、応接室等に掲示する又はホームページに掲載するなど、従業員（社内）及び取引先や消費者など社会一般（社外）の利害関係者のいずれもが閲覧できる状態にすること。

適合例）健康宣言書を以下の手段を通じて社内外へ発信していること。

- ・ 事業所入口掲示板への掲示
- ・ 自社又は保険者等のホームページへの掲載
- ・ 社内向けにメール配信、社外向けに求人広告への掲載

- ② 経営者自身が、年に1回定期的に健康診断を受診していること。

なお、健康診断の項目は、労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断以上とし、かかりつけ医等のもとで特定の疾病に関する検査のみを受診した場合は含まないこととする。

（※定期健康診断の項目等については 28 ページを参照）

○認定申請書 別添 2 【項目番号 1】において記載すべき内容

- 上記①については、健康宣言書の写し及び健康宣言の社内外への発信状況を記載すること。
- 上記②については、経営者の健康診断の受診日を記載すること。

【項目番号2】

2. 組織体制【必須項目】

(評価項目) 健康づくり担当者の設置

○設置趣旨

本項目は、従業員の健康保持・増進に関する取り組みを実践する担当者を配置し、経営者、産業医、保険者及び健康経営アドバイザー等と適切な報告、連絡及び相談等を行うことで、組織全体に取り組みを展開するために必要な組織体制の構築を行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、全ての事業場(※3)において従業員の健康管理(健康診断や保健指導の実施に関する手続き、特定保健指導の連絡窓口等の実務)を担当する者を定めていることをもって適合とする。

なお、衛生管理者、(安全)衛生推進者、全国健康保険協会(協会けんぽ)の健康保健委員を、担当者の1人としてあてることも適合とする。

また、事業場間の担当者の兼務は、組織マネジメント上合理的な理由がない場合は、原則として不適合とする。

○認定申請書 別添2【項目番号2】において記載すべき内容

全事業場数、事業場の名称、事業場ごとの健康づくり担当者等を記載すること。

※3 「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相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。ただし、同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存在する場合は、別個の事業場としてとらえることもありえる。(例：工場内の診療所、自動車販売会社に付属する自動車整備工場、学校に付置された給食場)

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。

(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

3. 制度・施策実行

本項目では、以下の3つの中項目の評価項目からそれぞれ一定数を満たすことが必要である。

- (1) 「従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討」(4項目中2項目以上)
- (2) 「健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント」(少なくとも1項目)
- (3) 「従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策」(7項目中3項目以上及び必須1項目)

中項目(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討(4項目中2項目以上)

【項目番号3-1-1】

(小項目) 健康課題の把握

(評価項目) ①定期健診受診率(実質100%)

○設置趣旨

本項目は、組織又は部署・部門ごとの従業員の健康課題を把握し、必要な対策を講じるための前提として、従業員の定期健康診断の受診が徹底出来ているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①又は②のいずれかを満たすことをもって適合とする。【選択式】

- 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直近の受診率が100%であること。
- ② 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直近の受診率が95%以上であり、未受診者に対しては、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。
(※定期健康診断の項目等については28ページを参照)

(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

○認定申請書 別添2【項目番号3-1-1】において記載すべき内容

- 上記①の場合は、定期健康診断の実施日(期間)、常時使用する従業員数、対象者数、受診者数、未受診者数及び受診率を記載すること。
- 上記②の場合は、上記の受診率等に加えて、未受診者に対して受診勧奨を行った事実について記載すること。

【項目番号 3-1-2】

(小項目) 健康課題の把握

(評価項目) ②受診勧奨の取り組み

○設置趣旨

本項目は、経営者及び担当者が、自社の従業員の労働環境や健康課題を把握した上で、各従業員（及びその家族）が自身の健康状態を把握・改善するために、事業主（経営者）の法的義務である「定期健康診断の実施」に加えて、再検査・精密検査の受診勧奨、がん検診等の任意検診を受診しやすい環境を整えているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①又は②のいずれかを満たすことをもって適合とする。【選択式】

- ① 定期健康診断等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対して、受診を促すための取り組み又は制度がある。
- ② 従業員に対し、がん検診等、任意検診の受診を促す取り組み又は制度がある。

なお、定期健康診断の受診勧奨は【項目番号 3-1-1】「①定期健診受診率（実質 100%）」（7 ページ）、保健指導、特定保健指導の受診勧奨は、【項目番号 3-3-1】「⑨保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み」（16 ページ）において評価するものとする。

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、【項目番号 3-3-4】「⑩女性の健康保持・増進に向けた取り組み」（19 ページ）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。

適合例)

- ・ 定期健康診断の再検査等に要する時間の出勤認定や特別休暇認定
- ・ 休日等に再検査等を受診した際の出勤認定又は有給以外の特別休暇の付与
- ・ がん検診等、任意検診の費用補助

不適合例)

- ・ 医学的に効果が確認されていない民間の検査等の実施の推奨

○認定申請書 別添 2 【項目番号 3-1-2】 において記載すべき内容

取り組みの概要及び取り組みの詳細（就業規則等の制度や受診を促すために実施している取り組みなど、受診勧奨の取り組みを行っていることの説明）を記載すること。

【項目番号 3-1-3】

(小項目) 健康課題の把握

(評価項目) ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施

○設置趣旨

本項目は、従業員の職業性ストレスを客観的に把握し、組織又は部署・部門別のストレス傾向等の状況把握を行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員 50 人未満の全ての事業場において、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をもって適合とする。

または、従業員 50 人未満の事業場がなく、かつ、労働安全衛生法の義務である従業員 50 人以上の事業場におけるストレスチェックを実施している場合は、本項目を満たしているものとする。(その場合、認定申請書(別添 2) 認定基準適合状況説明書においてその旨を明記する必要がある。)

なお、従業員 50 人以上の事業場におけるストレスチェックの実施については、「5. 法令遵守・リスクマネジメント」において、必須項目として確認することとする。

(※ストレスチェックの実施手順等に関する詳細は 30 ページを参照)

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

○認定申請書 別添 2 【項目番号 3-1-3】において記載すべき内容

50 人未満の事業場の有無、ストレスチェック実施日(期間)、ストレスチェックの実施方法等を記載すること。

【項目番号 3-1-4】

(小項目) 対策の検討

(評価項目) ④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定

○設置趣旨

本項目は、組織の健康課題や労働環境の改善に向けた計画・具体的な数値目標を設定し、その達成・進捗状況の把握、評価等の実施(PDCAサイクルの構築)を問うものである。

○適合基準

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、過重労働防止に関する計画を策定し、具体的な数値目標や計画、実施(責任)主体及び期限を定めていることをもって適合とする。

なお、本項目では「計画・目標の設定」という取り組みを評価するため、目標の達成状況は問わない。

また、健康宣言書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、過重労働防止に関する目標・計画の記載がある場合も、適合するものとする。

適合例)

- ・再検査・精密検査の受診率向上、目標値：100%、担当：人事部
- ・健康増進に関連したプログラムへの参加率向上、目標値：前年比20%向上、総務部
- ・有給取得日数の増加、目標値：前年比年間平均5日増加、担当：各部署責任者
- ・メンタルヘルス不調者数を低減すること、目標値：10%低減、担当：人事部
- ・非喫煙者比率を高めること、目標値：10%増加、担当：総務部
- ・労働時間の適正化、目標値：残業時間月平均10時間削減、担当：人事部

○認定申請書 別添2【項目番号 3-1-4】において記載すべき内容

健康増進・過重労働防止に向けた目標や計画の概要、具体的な内容、実施主体等を記載すること。

(留意事項)

【評価項目 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(11ページ)から【評価項目 3-3-7】「⑩メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」(23ページ)までの評価項目は、“具体的な取り組み”を評価するものであることから、これらの項目では、目標・計画の策定を行ったのみでは適合としない。

中項目（2）健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント
（少なくとも1項目）

【項目番号3-2-1】

（小項目）ヘルスリテラシーの向上

（評価項目）⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定

○設置趣旨

本項目は、管理職や従業員に対し、健康管理の必要性を認識し、必要な健康保持・増進に係る知識（ヘルスリテラシー）の向上のための機会を設定しているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①又は②のいずれかを満たすことをもって適合とする。【選択式】

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又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よい。

若しくは、一部の管理職や衛生管理者等が外部機関主催の研修等を受講し、その内容を社内の同様の研修を受講すべき者に伝達している場合も適合とする。

なお、個人が任意で受講している研修等は含まれない。

また、女性の健康課題等に関する理解促進のための研修・セミナーの実施については、【項目番号3-3-4】「⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み」（19ページ）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。

② 定期的な情報提供による場合

少なくとも1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、掲示版に掲示物を掲示する等の方法ではなく、個人宛通知・メールや文書回覧等、従業員個人に届く方法とする。

適合例)

① 研修等による場合

- ・従業員向け禁煙セミナー
- ・管理職向けのメンタルヘルスラインケア講習実施
- ・従業員等の食生活の改善や運動機会の増進に関するセミナーの実施
- ・健康知識等の向上に関する研修や検定等の受講
- ・心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を通じた従業員の健康知識の向上
- ・病気の治療と仕事の両立に関する研修実施

② 定期的な情報提供による場合

- ・朝礼において衛生管理者等の担当者から健康づくりについて説明
- ・回覧による健康課題の周知（感染症予防等）

不適合例)

① 研修等による場合

- ・ヘルスリテラシー向上に直接的に寄与と思われない研修
(AEDの取扱方法、救急救護の方法等)
- ・自社の健康関連商品等の内容理解のための研修

② 定期的情報提供による場合

- ・情報提供の方法が社内イントラへの掲示のみや共有フォルダ等への保存のみなど従業員個人への情報提供がなされていない場合

○認定申請書 別添2【項目番号3-2-1】において記載すべき内容

- 上記①の場合は、実施日、対象者や研修の内容等を記載すること。
- 上記②の場合は、実施日、対象者、情報提供の内容や頻度等を記載すること。

(留意事項)

以下、【項目番号3-2-2】「⑥適切な働き方実現に向けた取り組み」(13ページ)から【項目番号3-3-7】「⑩メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」(23ページ)までの各評価項目に掲げる取り組みに関して、何らかの情報提供である場合は本項目で評価し、情報提供以外の具体的な取り組みはそれぞれの評価項目で評価することとする。

【項目番号 3-2-2】

(小項目) ワークライフバランスの推進

(評価項目) ⑥適切な働き方実現に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、従業員のワークライフバランスを維持・改善させる取り組みを促すことで、従業員のモチベーションの向上など、組織の活性化の取り組みを問うものである。

○適合基準

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など、仕事と家庭生活の両立に向けた環境づくりのための取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

ただし、超過勤務時間の把握のみでは不適合とする。

なお、長時間労働者（超過勤務 80 時間以上）に対する取り組みについては【項目番号 3-3-6】「⑭長時間労働者への対応に関する取り組み」（21 ページ）において評価する。

また、本項目と【項目番号 3-3-6】の双方の評価項目に掲げる設置趣旨を満たす取り組みを実施している場合は、取り組みの目的が評価項目の設置趣旨により合致するいずれか一方にて評価するものとする。

本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」（11 ページ）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り組みを評価することとする。

適合例)

- ・ 定時消灯日・退出日（ノー残業デー等）の設定
- ・ 業務繁閑に応じた休業日の設定
- ・ 超過勤務時間の削減を管理職の評価項目に設定
- ・ 年次有給休暇の取得を促進する取り組み

不適合例)

- ・ 特定の職種等、一部の従業員を対象とした取り組み
- ・ 育児介護休業法等の法定義務の遵守に留まる取り組み

○認定申請書 別添 2 【項目番号 3-2-2】において記載すべき内容

取り組みの概要や種類、開始時期、取り組みの詳細を記載すること。

【項目番号 3-2-3】

(小項目) 職場の活性化

(評価項目) ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、役職や担当を越えた従業員同士の連携の強化やメンタルヘルス不調の防止等のため、組織内のコミュニケーションを促進する取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、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り組み又は外部機関主催のイベント等への組織としての参加を、1年度に少なくとも1回以上定期的に実施していることをもって適合とする。

ただし、単に従業員の中の有志により開催・参加を募ったものは不適合とする。

なお、「3. 制度・施策実行」の各評価項目のうち、本項目以外の取り組みが、「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、【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(11 ページ)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り組み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【評価項目 3-3-7】「⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」(23 ページ)において評価することとする。

適合例)

- ・ 執務室におけるフリーアドレス（固定席の廃止）の導入
- ・ 心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）の実施
- ・ 家族同伴の社内運動会の実施
- ・ 社内歩数競争による日々のコミュニケーション増加

不適合例)

- ・ メンタルヘルス相談コーナー
→ 【評価項目 3-3-7】「⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」(23 ページ)において評価するため、ここでは不適合とする。
- ・ 企業展示会への出展といった自社製品の販売促進等の延長上のイベント等への参加
- ・ 忘年会等の一般的な懇親会の開催

○認定申請書 別添 2 【項目番号 3-2-3】において記載すべき内容

取り組みの概要、実施日、実施主体と対象者や取り組みの詳細等を記載すること。

【項目番号 3-2-4】

(小項目) 病気の治療と仕事の両立支援

(評価項目) ⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み (⑩以外)

○設置趣旨

本項目は、病気の治療を要する従業員の治療と仕事の両立支援に向けて、組織の意識改革や受け入れ体制の整備等の必要な措置を講じているかを問うものである。

○適合基準

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、組織としての取り組みを行っていることをもって適合とする。

具体的には、治療を要する従業員の相談窓口等を明確にし、その周知を図っていること。あるいは対象者の支援体制の整備等の対策を定めていること。

なお、メンタルヘルス不調者に対するサポート体制の整備や職場復帰支援の取り組みについては、【項目番号 3-3-7】「⑩メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」(23 ページ)において評価するものとし、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、【項目番号 3-1-2】「②受診勧奨の取り組み」(8 ページ)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)を要する従業員を対象とした具体的な取り組み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、【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(11 ページ)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り組みを評価することとする。

適合例)

- ・「健康づくり支援スタッフ」等の相談者設置を通じた、傷病をかかえる従業員及び配慮や支援を行う管理職及び周囲の同僚の相談窓口の設置
- ・対象者の支援のために関係者(本人、上司、人事、健康管理スタッフ)が会議を行い、勤務時間・作業内容・通勤方法等の就業上必要な対応の策定
- ・入院治療や通院のために、年次有給休暇とは別に傷病休暇・病気休暇を取得できる制度の整備(有給・無給に関わらず)
- ・通院時間の就業時間認定等、勤務時間内に通院可能な環境の整備

(参考) 厚生労働省「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」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

不適合例)

- ・年次有給休暇を療養に充当する制度であって、傷病休暇・病気休暇の付加に該当しないもの

○認定申請書 別添 2 【項目番号 3-2-4】において記載すべき内容

取り組みの概要や種類、開始時期、取り組みの詳細を記載すること。

中項目（3）「従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策」

（7項目中3項目以上及び必須1項目）

【項目番号3-3-1】

（小項目）保健指導

（評価項目）⑨保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み

○設置趣旨

本項目は、従業員の生活習慣病の重症化を予防するため、生活習慣の改善等を促す保健指導の実施又は保険者による特定保健指導の実施のための時間的、空間的配慮等の取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①又は②のいずれかを満たすことをもって適合とする。【選択式】

- ① 労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断等の結果、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、医師又は保健師による保健指導の機会を提供していること。
- ② 保険者による特定保健指導の実施を促すため、指導時間の就業時間認定又は特別休暇認定や指導のための場所の提供等の取り組みを行っていること。

※保健指導、特定保健指導については、29ページを参照

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、【項目番号3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」（11ページ）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り組みを評価することとする。

適合例)

① 保健指導の場合

- ・ 定期健診の結果、保健指導が必要とされた対象者に対して、産業医や保健師による保健指導の実施
- ・ 定期健診の結果、保健指導が必要とされた対象者に対して、地域産業保健センターによる保健指導への申込

② 特定保健指導の実施機会の提供の場合

- ・ 特定保健指導実施時間の出勤認定、特別休暇認定
- ・ 従業員の特定保健指導受診のための勤務シフトの時間調整
- ・ 保険者への特定保健指導実施支援(特定保健指導実施場所の提供等)

不適合例)

- ・ 出勤認定や場所の提供等の事業者側の関与が認められないもの
- ・ 下記に該当しない自主的な保健指導
 - 1) 労働安全衛生法の規定による健康診断結果に基づく保健指導に関する取り組み
 - 2) 高齢者の医療の確保に関する法律に基づき保険者が実施する特定保健指導に関する取り組み

○認定申請書 別添2【項目番号3-3-1】において記載すべき内容

- 上記①の場合は、保健指導が必要な従業員の受診のために行った取り組みについて記載すること。
- 上記②の場合は、就業規則等により制度や仕組みが整備されていること、又は社内通知等による取り組みを行ったことを記載すること。

【項目番号 3-3-2】

(小項目) 健康増進・生活習慣病予防対策

(評価項目) ⑩食生活の改善に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の食生活改善を促す取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の健康課題に基づき、従業員の食生活の改善に向けた普及啓発等の取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

なお、従業員の健康増進に向けた目標（【項目番号 3-1-4】「④健康増進・過重労働防止に向けた具体的な目標（計画）の策定」（10 ページ）参照）や、従業員の健康課題をもとにしていない取り組みは不適合とする。

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、【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」（11 ページ）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り組みを評価することとする。

適合例)

- ・従業員の野菜摂取量の増加のため、健康に配慮した仕出し弁当の利用促進や社員食堂における健康メニューの提供
- ・従業員の健康意識の向上のため、社員食堂のメニューにおける栄養素やカロリー情報の表示
- ・従業員の健康意識の向上のため、自動販売機等の飲料の内容を低糖・低カロリーのものに変更
- ・朝食をとらない従業員への朝食の提供

不適合例)

- ・社員向け研修で昨年 1 度行った食に関するセミナー
→【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」（11 ページ）に該当するため、ここでは不適合とする。

○認定申請書 別添 2 【項目番号 3-3-2】 において説明すべき内容

従業員の健康課題に基づき、食生活の改善に向けた継続的な取り組みの概要、実施日、取り組みの種類・詳細を記載すること。

【項目番号 3-3-3】

(小項目) 健康増進・生活習慣病予防対策

(評価項目) ①運動機会の増進に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の運動を促す取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の健康課題に基づき、従業員の運動機会の増進に向けた取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

なお、従業員の健康増進に向けた目標（【項目番号 3-1-4】「④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）の策定」（10 ページ）参照）や、従業員の健康課題をもとにしていない施策は不適合とする。

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、【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」（11 ページ）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り組みを評価することとする。

適合例)

- ・従業員の運動不足解消のための、徒歩や自転車での通勤環境の整備
- ・従業員の運動不足解消のための、日々のラジオ体操の実施
- ・心身のリフレッシュを促すための、ラジオ体操やストレッチの実施、クラブ活動の促進
- ・従業員の歩数増加のための、従業員対抗歩数競争
- ・従業員の運動不足解消のための、運動施設利用料の会社負担
- ・心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を通じた運動知識の向上や運動機会の提供
- ・官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへの参加による運動機会の増進
例) スポーツ庁「FUN+WALK PROJECT」

不適合例)

- ・社員向け研修で行った運動に関するセミナー
→【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」（11 ページ）に該当するため、ここでは不適合とする。
- ・直接的に運動機会の増進に結びつかないと考えられる血圧や体重測定の実施

○認定申請書 別添 2【項目番号 3-3-3】において記載すべき内容

従業員の健康課題に基づき、従業員の運動機会の増進に向けた継続的な取り組みの概要、実施日、取り組みの種類・詳細を記載すること。

【項目番号 3-3-4】

(小項目) 健康増進・生活習慣病予防対策

(評価項目) ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、女性従業員の健康保持・増進に向けた職場環境の整備や、従業員等の女性の健康に関するリテラシー向上に向けた取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、女性特有の健康課題に対応する環境の整備や、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り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

適合例)

- ・ 婦人科健診・検診を受けやすい環境の整備
- ・ 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置
- ・ 女性特有の健康課題に対応可能な体制構築（産業医や婦人科医の配置や外部の医師の紹介など）
- ・ 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置
- ・ 妊娠中の従業員に対する業務上の配慮（健診時間の確保、休憩時間の確保、通勤負担の緩和等）の社内規定への明文化
- ・ 生理休暇を取得しやすい環境の整備
- ・ 女性の健康課題等に関する理解促進のための研修・セミナーの実施

○認定申請書 別添 2 【項目番号 3-3-4】 において説明すべき内容

働く女性の健康保持・増進に向けた継続的な取り組みの概要・種類、実施日、取り組みの詳細を記載すること。

【項目番号 3-3-5】

(小項目) 感染症予防対策

(評価項目) ⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、従業員の感染症予防や感染者対策に関する環境を整えることで、欠勤、病休等を予防するための取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の感染症予防に向けて予防接種に要する時間の出勤認定、感染者の出勤停止等、感染症予防や感染拡大防止に向けた取り組みや制度を実施していることをもって適合とする。

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、【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(11 ページ) 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り組みを評価することとする。

適合例)

- ・ 予防接種時間の出勤認定
- ・ 予防接種実施場所の提供
- ・ 風しんやインフルエンザ等の予防接種の費用負担
- ・ 健康診断時の麻しん・風しんなどの感染症抗体検査の実施
- ・ 感染者の出勤停止や特別休暇認定制度の整備
- ・ 全ての事業場におけるアルコール消毒液の設置やマスクの配布

不適合例)

- ・ 感染症対策や予防接種に関する情報提供 (回覧板、メール、朝礼等)
→ 【3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(11 ページ) に該当するため、ここでは不適合とする。

○認定申請書 別添 2 【項目番号 3-3-5】 において説明すべき内容

従業員の感染症予防に向けた、制度や仕組みの整備や具体的な取り組みの実施内容について記載すること。

【項目番号 3-3-6】

(小項目) 過重労働対策

(評価項目) ⑭長時間労働者への対応に関する取り組み

○設置趣旨

本項目は、経営者及び担当者が、従業員の超過勤務状況を把握し、長時間労働者に対する具体的な対策を事前に定めているかを問うものである。

○適合基準

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 80 時間を超える者）が発生した場合（管理職を含む）の、過重労働防止に向けた具体的な対策を事前に定めていることをもって適合とする。ただし、2017 年 4 月 1 日より申請日までの期間において、全ての従業員（管理職を含む）の 1 ヶ月あたりの超過勤務時間が 45 時間を超える月がない場合には、基準を満たすものとして取り扱う。

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、【項目番号 3-1-4】「④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）の設定」（10 ページ）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、【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」（11 ページ）において評価することとし、本項目では、目標・計画の達成に向けた具体的取り組みとしての対応策を評価することとする。

適合例)

- ・組織として、過重労働防止に向けた対応策を策定し、実行している。
「超過勤務時間が月 80 時間を越える労働者に対して、本人の申出の有無にかかわらず産業医面接指導を受けさせる」
「退勤から出勤まで最低 9 時間の勤務時間のインターバルを取る」

不適合例)

- ・1 ヶ月 80 時間を超える長時間労働者への対策ではなく、数ヶ月を平均して 80 時間を超えた従業員に対する対策を講じている場合
- ・従業員からの申出に応じた産業医面談の実施（申出がなければ実施しない）
- ・ストレスチェック制度の実施による産業医面談
- ・長時間労働に関するセミナーを実施
→【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」（11 ページ）に該当するため、ここでは不適合とする。
- ・ノー残業デーの設定
→【項目番号 3-2-2】「⑥適切な働き方実現に向けた取り組み」（13 ページ）に該当するため、ここでは不適合とする。
- ・対応策として策定はしていないが、長時間労働者が発生する度に、産業医に紹介する。
- ・対応策として策定はしていないが、残業禁止にする等、長時間労働者が発生しない運用としている。
→本項目は長時間労働者が発生した場合の対応策を評価する項目であるため、予め対応策として策定していない場合には不適合とする。

○認定申請書 別添2【項目番号3-3-6】において記載すべき内容

- 超過勤務時間が月 45 時間を超える従業員が存在する場合は、80 時間超の超過勤務が発生した場合の対策を、過重労働防止計画その他規定等に明記している事実について、該当箇所の抜粋を記載すること。
- 超過勤務時間が月 45 時間を超える従業員が存在しない場合は、「2017 年 4 月 1 日より申請日までの期間において、超過勤務 45 時間を超える長時間労働者は存在しなかった」ことを記載すること。

(参考) 過重労働対策に関するガイドライン

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(厚生労働省 平成 29 年 1 月)

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-06.pdf>

【項目番号 3-3-7】

(小項目) メンタルヘルス対策

(評価項目) ⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み

○設置趣旨

本項目は、経営者及び担当者が、従業員のメンタルヘルス不調予備群又は不調者に対するサポート体制や職場復帰支援策を事前に策定することにより、メンタルヘルス不調の予防や不調者発生時の適切な労働支援体制を整えているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、メンタルヘルス不調予備群に対する相談窓口を設置し、その周知を図っていること又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り組みは不適合とする。(ストレスチェックの詳細は 30 ページ参照)

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、【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(11 ページ)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り組みを評価することとする。

適合例)

- ・組織として、メンタルヘルス不調者に向けた対応策を予め策定し、対象者がいる場合には実行している。

「対象者には定期的な医療関係者（第三者）面談を実施」

「対象者の職場復帰時は医師の意見をもとに、状況に合わせた支援を実施」

「対象者の職場復帰に当たっては、短時間勤務、業務制限等の配慮をすることとする」等

- ・相談窓口の設置

「外部の相談窓口と契約し、当該窓口の利用を促している」

不適合例)

- ・相談窓口が経営者等であり、従業員からメンタルヘルス不調を申し出づらい環境の場合

- ・ストレスチェックの実施による医師の面接指導

- ・メンタルヘルス不調に関するセミナーを実施

→【項目番号 3-2-1】「⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(11 ページ)に該当するため、ここでは不適合とする。

- ・対応策として策定はしていないが、メンタルヘルス不調者が発生する度に、その都度、産業医に紹介する。

→本評価項目はメンタルヘルスの予防策やメンタルヘルス不調者への対応策を評価する項目であるため、予め予防策や対応策として策定してない場合には不適合とする。

○認定申請書 別添 2 【項目番号 3-3-7】において記載すべき内容

メンタルヘルス不調予備群に対する相談窓口が設置されている又は支援体制が整備されていることを記載すること。

【項目番号 3-3-8】

(小項目) 受動喫煙対策【必須項目】

(評価項目) 受動喫煙対策に関する取り組み

○設置趣旨

本項目は、受動喫煙防止に向けて、適切な環境が整備されているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の受動喫煙防止に向け、全ての事業場において、敷地内禁煙、「労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について」(平成 27 年 5 月 15 日付け基安発 0515 第 1 号)の「4 受動喫煙の防止のための措置」を基に、屋外喫煙所の設置(屋内全面禁煙)又は喫煙室の設置(空間分煙)を行っていることをもって適合とする。

ただし、顧客が喫煙できることをサービスに含めている宿泊業、飲食店等で屋内全面禁煙又は空間分煙が困難な場合においては、上記通達に基づき、喫煙可能区域を設定した上で当該区域において適切な換気を行っている場合も適合とする。

なお、喫煙室等においては、非喫煙場所にたばこの煙が漏れないよう措置を講じていること。

また、申請にあたっては、健康増進法の一部を改正する法律(平成 30 年法律第 78 号)による改正健康増進法において求める受動喫煙対策の遵守に向けた取り組みを行うことを、誓約書により誓約することとする。

(同改正法の施行期日は 2020 年 4 月 1 日(ただし、学校・病院・児童福祉施設等、行政機関については 2019 年夏頃に施行))

不適合例)

- ・全ての事業場において受動喫煙防止に向けた環境が整備されていない場合
- ・非喫煙場所へ煙が漏れない措置が確認できない場合
- ・喫煙場所を倉庫等としており、非喫煙者の利用の可能性が排除できない場合

○認定申請書 別添 2【項目番号 3-3-8】において説明すべき内容

従業員の受動喫煙防止に向け、全ての事業場において、禁煙や分煙などの取り組みを実施していることを記載すること。

(参考)受動喫煙に関する関係法令等

「労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について」

(平成 27 年 5 月 15 日付け基安発 0515 第 1 号)

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000085286.pdf>

健康増進法の一部を改正する法律(平成 30 年法律第 78 号)

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000189195.html>

健康増進法(平成 14 年法律第 103 号)

第二十五条 学校、体育館、病院、劇場、観覧場、集会場、展示場、百貨店、事務所、官公庁施設、飲食店

その他の多数の者が利用する施設を管理する者は、これらを利用する者について、受動喫煙(室内又はこ

れに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいう。)を防止するために必要な措置を講ずるように努めなければならない。

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）

第六十八条の二 事業者は、労働者の受動喫煙（室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいう。）を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

【項目番号4】

4. 評価・改善【必須項目】

(小項目) 保険者へのデータ提供 (保険者との連携)

(評価項目) (求めに応じて) 40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供

○設置趣旨

本項目は、健康経営に取り組む各法人が、保険者へのデータ提供の重要性を認識することで、保険者による健康医療情報の分析を通じた効果的・効率的な保健事業を推進する観点から問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①又は②のいずれかを満たすことをもって適合とする。【選択式】

- ① 保険者に対し、従業員の40歳以上の健康診断のデータを提供していること。
- ② 保険者からの求めに応じ、40歳以上の従業員の健康診断のデータを提供する意志表示を保険者に対し行っていること。

○認定申請書 別添2【項目番号4】において記載すべき内容

- 上記①の場合は、健康診断のデータを提供している事実について記載すること。
- 上記②の場合は、事業主が健康診断データを提供する意思表示を行っており、保険者がその意思表示を受諾したことを記載すること。

【誓約書】

5. 法令遵守・リスクマネジメント【必須項目】

(評価項目) 定期健診を実施していること

保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施

50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること

従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと

○設置趣旨

本項目は、健康経営優良法人の認定にあたり、法令違反や労働災害の発生等の安全衛生上の状況について問うものである。

なお、上記には非公開の情報を含むことから、法人自身の自主申告(宣誓)をもって、評価を行う。

○適合基準

誓約書により、以下を誓約すること

- ・労働安全衛生法第66条に基づき、健康診断を行っていること。
- ・労働安全衛生法第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。
- ・2017年4月1日より申請日までに、以下の事実がないこと。
 - ①労働基準法、労働安全衛生法等の従業員の健康管理に関する法令に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名が公表されている、又は是正勧告を受けたが是正措置を講じていないこと。
 - ②長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反していること。(※)
 - ③労働安全衛生法第78条又は第79条に基づき安全衛生管理特別指導事業場に指定されていること。

なお、「保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施」については、2017年度の実績において実施率が0%でないことを要件とし、適否の確認については、申請法人の主たる保険者において行うものとする。

※「長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令」とは具体的には以下の法令の条項をいう。

労働基準法第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2(同条第1号に係る部分に限る。)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定(労働者派遣法第44条(第4項を除く。))の規定により適用する場合を含む。)及び最低賃金法第4条第1項

また、「複数回違反」とは、同一の事業場において是正勧告書で繰り返し指摘されていることを指す。

○認定申請書 別添3【誓約書】において記載すべき内容

上記基準に適合している旨を誓約書(別添3)において誓約すること。

【定期健康診断について】

事業者は、労働安全衛生法第 66 条に基づき、従業員に対して、医師による健康診断を実施しなければならない。一般的な定期健康診断の項目については以下のとおり。

1. 既往歴及び業務歴の調査
2. 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3. 身長(※1)、体重、腹囲(※2)、視力及び聴力の検査
4. 胸部エックス線検査(※3)及び喀痰検査(※4)
5. 血圧の測定
6. 貧血検査(血色素量及び赤血球数の検査)(※5)
7. 肝機能検査(GOT (AST)・GPT (ALT)・ γ -GTP の検査)(※5)
8. 血中脂質検査(LDL コレステロール・HDL コレステロール・血清トリグリセライドの量の検査)(※5)
9. 血糖検査(※5)
10. 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
11. 心電図検査(※5)

以下の健康診断項目については、それぞれの基準に基づき、個々の労働者ごとに医師が必要でないと認めるときは、省略することができる。

※1 身長：20 歳以上の者

※2 腹囲：40 歳未満(35 歳を除く)の者、妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者、BMI が 20 未満である者、BMI が 22 未満であって、自ら腹囲を測定し、その値を申告した者

※3 胸部エックス線検査：40 歳未満のうち、次のいずれにも該当しない者

1. 5 歳毎の節目年齢(20 歳、25 歳、30 歳及び 35 歳)の者
2. 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働いている者
3. じん肺法で 3 年に 1 回のじん肺健康診断の対象とされている者

※4 喀痰検査：胸部エックス線検査を省略された者、胸部エックス線検査によって病変の発見されない者又は胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者

※5 貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査：35 歳未満及び 36～39 歳の者

なお、「医師が必要でないと認める」とは、自覚症状及び他覚症状、既往歴等を勘案し、医師が総合的に判断することをいう。したがって、以上の省略基準については、年齢等により機械的に決定されるものではないことに留意が必要。

(参考)

・厚生労働省「労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyo/0000103900.pdf>

【保健指導について】

労働安全衛生法第 66 条の 7 により、事業者は、健康診断の結果により、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない、とされており、労働者は、健康診断の結果及び保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする、とされている。

(参考) 健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K170417K0020.pdf>

【特定健康診査・特定保健指導について】

保険者は、高齢者の医療の確保に関する法律第 20 条の規定により、40 歳以上の加入者に対し、特定健康診査（以下「特定健診」という。）を行うものとされており、また、同法第 24 条の規定により、特定保健指導を行うものとされている。

なお、特定健診については、加入者が特定健診に相当する健康診査等を受け、その結果を証明する書面の提出を受けたとき等は、この限りでない。

特定健診とは

国民の健康保持・増進と医療費適正化の観点から、40 歳から 74 歳までの医療保険加入者を対象に行う、高血圧症、脂質異常症、糖尿病その他の内臓脂肪の蓄積に起因する生活習慣病に関する健康診査。

特定保健指導とは

特定健診の結果から、血圧、血糖、脂質、喫煙といった生活習慣病のリスクに応じ階層化し、健康の保持に努める必要がある者に対して、保健指導に関する専門的知識及び技術を有する者（医師・保健師・管理栄養士等）が行う生活習慣を改善するための保健指導。

(参考)

- ・厚生労働省「特定健診・特定保健指導について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000161103.html>

- ・厚生労働省「特定健康診査・特定保健指導の円滑な実施に向けた手引き（第 3 版）」

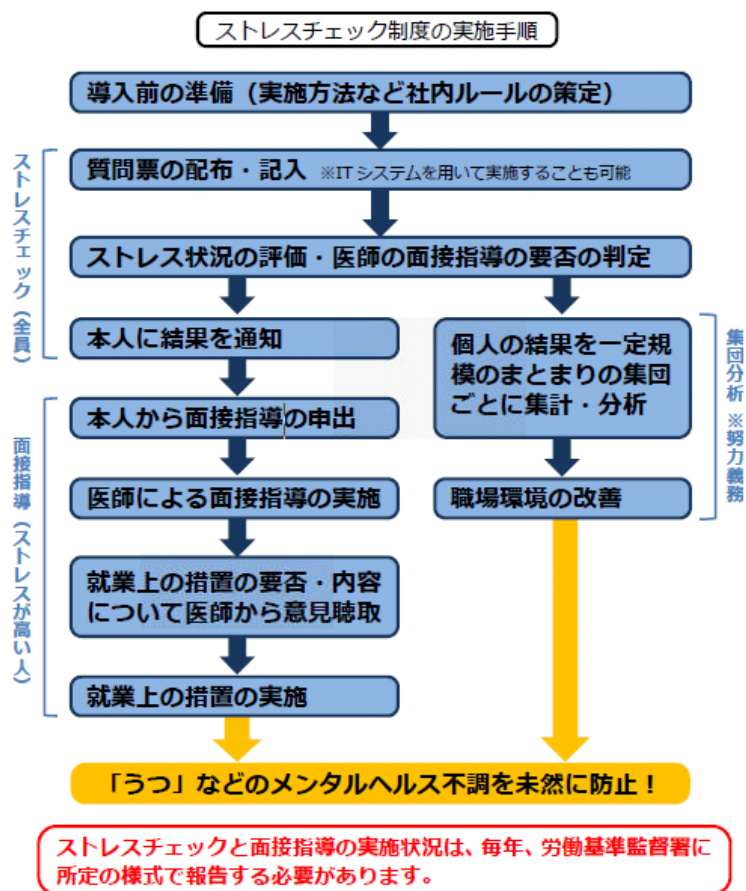
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172888.html>

【ストレスチェック制度について】

ストレスチェックとは、ストレスに関する質問票（選択回答）に従業員が記入し、それを集計・分析することで、各自のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査のこと。労働安全衛生法の改正により、2015年12月から、従業員が50人以上いる事業所では、毎年1回、この検査を全ての従業員（※）に対する実施が義務付けられている。

なお、ストレスチェックの実施者は、医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士から選ぶ必要がある（外部委託も可能）、質問票の回答のみならず、高ストレス者に対する医師の面接指導までを含めて必要な実施内容となる。

※契約期間が1年未満の従業員や労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の従業員は対象外



引用：厚生労働省「ストレスチェック制度導入マニュアル」

その他詳細についての参考

- ・厚生労働省「ストレスチェック制度導入マニュアル」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-1.pdf>

- ・厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>

IV. 申請内容に虚偽等があった場合の対処の方針

本制度への申請にあたって、虚偽の申請を行っていた場合又は「5. 法令遵守・リスクマネジメント」において誓約する事項に違反があった場合（以下「法令違反等」という。）は、認定を行わない又は取り消すこととし、取り消しにあたっての基本的な方針は以下のとおりとする。

1. 申請前の法令違反等が、認定前又は認定後に判明した場合

- ① 自主申告により申し出た場合は、認定を行わない又は認定を取り消す。
- ② 認定法人の内部からの情報提供により虚偽等の事実が判明した場合は、認定を行わない又は認定を取り消す。加えて、故意（※4）の場合は、事実上申請できない期間に加え、更に1年間、申請を認めないこととする。

2. 申請後又は認定後に新たな法令違反等が発生した場合

- ① 自主申告により申し出た場合は、認定を行わない又は認定書を返納させる。
- ② 認定法人の内部からの情報提供により虚偽等の事実が判明した場合は、認定を行わない又は認定を取り消す。加えて、故意（※4）の場合は、事実上申請できない期間に加え、更に1年間、申請を認めないこととする。

※4 「故意」とは、申請（認定）法人のいずれかの部署で従業員の健康管理に関する法令違反又は認定基準に適合しない事実を認識しているながら、その事実を隠蔽した場合のことをいう。（有名新聞社、放送事業者その他公共的性格が強いものにより報道されている場合においても、「認識している」ものとする。）

【法令違反等の発生と判明のタイミングごとの認定の対応方針概要図】

		法令違反等の判明タイミング	
		認定前	認定後
法令違反等の発生タイミング	申請前	①自主申告の場合： 認定しない	①自主申告の場合： 認定取消
		②内部からの情報提供等の場合： 認定しない（※）	②内部からの情報提供等の場合： 認定取消（※）
	申請後	①自主申告の場合： 認定しない	①自主申告の場合： 認定書返納
		②内部からの情報提供等の場合： 認定しない（※）	②内部からの情報提供等の場合： 認定取消（※）

※内部からの情報提供等には、報道等による事実把握も含む。
また、故意の場合は、事実上申請できない期間に加え、更に1年間、申請を認めない。

平成28年11月11日作成

平成29年11月6日改定

平成30年8月31日改定