

健康経営優良法人(中小規模法人部門) 認定基準解説書

次世代ヘルス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、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(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。また、各認定基準の適否の判定に当たっては、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。

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、原則として、申請者である企業、一般社団法人及び医療法人等における“自己申告”に基づいて判断するものであり、この適否の判断根拠となった取組が実際に行われていることの証明責任は、申請者が負う。

I. 対象となる法人

健康経営優良法人（中小規模法人部門）に申請できる法人は、以下のとおりとする。

常時使用する従業員の数※が、

- ①製造業その他：300人以下
- ②卸売業：100人以下
- ③小売業：50人以下
- ④医療法人・サービス業：100人以下

のいずれかに該当する法人。

II. 健康経営優良法人(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対策」(7項目中3項目以上)
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)

【参考】健康経営優良法人（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
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
2	組織体制		健康づくり担当者の設置
3 制度・施策実行	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	定期健診受診率（実質 100%）
			受診勧奨の取組
		ストレスチェックの実施	
		対策の検討	健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)
	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	管理職又は従業員に対する教育機会の設定
		ワークライフバランス	適切な働き方実現に向けた取組
		職場の活性化	コミュニケーションの促進に向けた取組
	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	保健指導の実施又は特定保険指導実施機会の提供
		健康増進・生活習慣病予防 対策	食生活の改善に向けた取組
			運動機会の増進に向けた取組
受動喫煙対策(禁煙又は完全分煙)			
感染症予防対策		従業員の感染症予防に向けた取組	
過重労働対策		長時間労働者への対応に関する取組	
メンタルヘルス対策	メンタルヘルス不調者への対応に関する取組		
4	評価・改善	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
5	法令遵守・リスクマネジメント		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

※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、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30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、1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 前条第2項の規定は、第1項但書の場合にこれを準用する。

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1号に該当する者が1箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合、第2号若しくは第3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4号に該当する者が14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 2箇月以内の期間を定めて使用される者
- 三 季節的業務に4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

Ⅲ. 健康経営優良法人(中小規模法人部門) 評価項目の解説

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

経営者が、従業員や被扶養者等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。これにより、経営者の考えを従業員が理解し、取組の恩恵を被る者として組織の姿勢を評価するとともに、組織の一員として、取組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。

○認定基準

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閲覧できる状態にすること。

(社内外の対象別に周知方法を変えても可)

- ・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、申請日から過去一年以内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。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

- ・上記①については、健康宣言書の掲載状況の写真やホームページ等、発信の事実が確認できるもの。
- ・上記②については、健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定申請書別添1に受診日を記載すること。(説明するための添付資料(別添2)は不要)

○健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定申請書別添1における項目番号

- ・項目番号1-1. 健康宣言の社内外への発信
- ・項目番号1-2. 経営者自身の健診受診

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・増進に関する取組を実践する上での担当者を配置することで、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い、また、組織全体にわたり施策を展開するために必要な組織体制を構築することを求める観点から問うものである。

○認定基準

組織として、事業場ごとに従業員の健康管理(健康診断や保健指導の実施、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。

なお、衛生管理者、(安全)衛生推進者をあてることも適合とする。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

事業場ごと健康づくり担当者の配置等組織体制を確認できるもの。

○健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定申請書別添1における項目番号

項目番号2. 健康づくり担当者の設置

3. 制度・施策実行

本大項目では、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)

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)

(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、組織規模又は部署・部門ごと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。

○認定基準

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 申請日から過去一年間における一時点での従業員の定期健康診断の受診率が100%であること。
- ② やむを得ない理由がある者を除き、申請日から過去一年間における一時点での従業員の定期健康診断の受診率が95%以上であること。ただし、未受診者については、早期に受診するように何らかの働きかけを行っていること。

(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。)
- ・一年を超える期間で海外赴任にあたる場合

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

- ・上記①の場合は、定期健康診断の受診率及びその計算の時点が確認できるもの
- ・上記②の場合は、未受診者に対する通知等、早期受診の働きかけを行った事実が確認できるもの

○健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定申請書別添1における項目番号

項目番号3-1-1. 定期健診受診率(実質100%)

(小項目) 健康課題の把握

(評価項目) ②受診勧奨の取組

○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、定期健康診断等を受診しやすい環境を整えているか否かを問うものである。事業主(経営者)の法的義務である「定期健康診断の実施」と、その先の「精密検査、治療等の勧奨」では、取組度合いとしては異なるが、本項目は、組織としての取組(努力)を評価する趣旨として設定するものであることから、従業員が定期健康診断を受診しやすい環境形成とともに、

精密検査、治療等の医療機関受診の勧奨の取組の有無いずれも評価の対象として問うものである。

○認定基準

本項目は、以下①から③までのいずれかを満たすことをもって適合とする。【選択式】

- ① 従業員が定期健康診断を受診しやすい環境づくりへの取組又は制度がある。
- ② 精密検査や治療が必要な従業員に対して、その受診を促すための取組又は制度がある。
- ③ 従業員に対し、がん検診等、任意検診の受診を促す取組又は制度がある。

なお、保健指導、特定保健指導の利用勧奨は、「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」の「（小項目）保健指導（評価項目）⑧保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供」（11ページ）において評価するものとする。

適合例)

- ・健康診断又は再診に要する時間(巡回健診等事業場で行う場合も含む。)の出勤認定や特別休暇認定
- ・休日等に健診、再検査等を受診した際の出勤認定又は有給の特別休暇の付与
- ・がん検診等、任意検診の費用補助
- ・定期健康診断の結果、精密検査や治療が必要と判定された従業員の受診勧奨

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

就業規則等の制度や取組の状況又は受診勧奨を行った事実が確認できるもの

○健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書別添1における項目番号

項目番号3-1-2. 受診勧奨の取組

（小項目）健康課題の把握

（評価項目）③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、組織全体又は部署・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。

○認定基準

厚生労働省推奨の職業性ストレス簡易調査票（57項目）又はそれに準じる調査票（※1）を用いて、全従業員を対象に（※2）ストレスチェックを実施していること。

なお、当該調査票の設計においては、産業医等の専門家との相談を行っていることとする。また、ストレスチェックの実施が努力義務である50人未満の事業所においても同様とする。

※2 「それに準じる調査票」とは、法令に基づき、①仕事のストレス要因(職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目)、②心身のストレス反応(心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目)、③周囲のサポート(職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目)の3領域を含み、かつ、実施者の提案や助言、衛生委員会での調査審議を経て事業者が決定したものとする。なお、簡易版(23項目)での実施も可能である。(厚生労働省労働基準局安全衛生部 労働衛生課産業保健支援室「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」参照)

※3 ストレスチェックは労働者に受診義務がないため、受検率は問わない。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

ストレスチェックを実施した事実が確認できるもの

○健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定申請書別添1における項目番号

項目番号3-1-3. ストレスチェックの実施

(小項目) 対策の検討

(評価項目) ④健康増進・過重労働防止等に向けた具体的目標(計画)

○設置趣旨

本項目は、組織の労働環境や健康課題の改善に向けた具体的な数値目標又は計画を策定し、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。

○認定基準

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具体的な数値目標、実施(責任)主体及び期限を定めていれば適合とする。

なお、ここでは「目標・計画の策定」という取組を評価するため、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、これに適合するものとする。

適合例)

・実施主体を明確にした安全衛生計画、健康増進計画を策定

「対象者への個別勧奨により今年度の精密検査の受診率を100%にする。担当：人事部」

「禁煙プログラムへの参加者数を昨年比で10%増加させる。担当：総務部」

「今年度の所属部署の従業員の有休取得日数を年間平均3日増やす。担当：各部署責任者」

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

健康増進・過重労働防止に向けた目標や計画の具体的な内容が確認できるもの

○健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定申請書別添1における項目番号

項目番号3-1-4. 健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)

(留意事項)

以下、「中項目（２）健康経営の実戦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」の「(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」（９ページ）から「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」の「(小項目)メンタルヘルス対策（評価項目）⑭メンタルヘルス不調の予防、不調者への対応に対する取組」（１４ページ）までの評価項目は、“具体的な取組”を評価するものであることから、判定にあたっては目標・計画の策定だけでは適合としない。

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）

(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、管理職又は従業員に対し、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。

○認定基準

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 研修による場合

過去１年間少なくとも１回、管理職又は従業員に対し、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機会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主催の研修を受講し、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。

② 定期的情報提供による場合

過去一年間少なくとも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、掲示板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、従業員個人の目に留まる方法等とする。

適合例)

【研修による場合】

- ・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
- ・保険者が派遣する講師による食生活改善講座

【定期的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（感染症周知等）

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

- ・上記①の場合は、セミナーや研修等の開催の事実が確認できるもの
- ・上記②の場合は、情報提供の内容と頻度が確認できるもの

○健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書別添1における項目番号

項目番号3-2-1. 管理職又は従業員に対する教育機会の設定

(留意事項)

以下、「中項目（2）健康経営の実戦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」の「(小項目)ワークライフバランス（評価項目）⑥適切な働き方実現に向けた取組」（10ページ）から「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」の「(小項目)メンタルヘルス対策（評価項目）⑭メンタルヘルス不調の予防、不調者への対応に対する取組」（18ページ）までの各評価項目に掲げる取組に関して、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組はそれぞれの評価項目で評価することとする。

(小項目) ワークライフバランス

(評価項目) ⑥適切な働き方実現に向けた取組

○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・改善させる取組を促すことで、従業員のモチベーションの向上など、組織の活性化を問うものである。

○認定基準

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組を継続的に行っていること。ただし、超過勤務時間の把握のみでは不適とする。

なお、長時間労働者（超過勤務100時間以上）に対する取組については「中項目（3）従業員の心と心身の健康づくりに向けた具体的対策」の「(小項目)過重労働対策（評価項目）⑬長時間労働者への対応に関する取組」（14ページ）において評価する。ただし、両方の評価項目に掲げる設置趣旨を満たす取組を実施している場合は、取組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。

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、「中項目（2）健康経営の実戦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」の「(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」（5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組を評価することとする。

適合例)

- ・ 定時消灯日・退出日の設定
- ・ 業務繁忙に対応した休業日の設定
- ・ 超過勤務時間の削減を管理職の評価項目に設定
- ・ 年次休暇取得の目標設定

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの

○健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書別添1における項目番号

項目番号3-2-2. 適切な働き方実現に向けた取組

(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組

○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組を行っているかを問うものである。

○認定基準

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過去1年間に少なくとも1回実施している又は外部機関主催のイベント等に組織として参加していること。ただし、組織としての発意ではなく、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、本項目以外の各制度・施策に関する取組に対して、「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、「中項目(2)健康経営の実戦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」の「(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」(9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組を評価することとする。

更に、メンタルヘルス不調者への個別の対策は「中項目(3)従業員の心と心身の健康づくりに向けた具体的対策」の「(小項目)メンタルヘルス対策(評価項目)⑭メンタルヘルス障害の予防、不調者への対応に関する取組」(18ページ)にて評価する。

適合例)

- ・ 業界団体が開催するイベントへの参加
 - ・ 執務室におけるフリーアドレス(固定席の廃止)の導入
 - ・ 年1回の社員旅行
 - ・ 家族同伴の社内運動会
- 「中項目(3)従業員の心と心身の健康づくりに向けた具体的対策」の「(小項目)健康増進・生活習慣病予防対策⑩運動機会の増進に向けた取組」(14ページ)においても重

複して評価する。

- ・社内歩数競争による日々のコミュニケーション増加

(「中項目(3) 従業員の心と心身の健康づくりに向けた具体的対策」の「(小項目) 健康増進・生活習慣病予防対策⑩運動機会の増進に向けた取組」(14ページ)においても重複して評価する。)

不適合例)

- ・メンタルヘルス相談コーナー

→「中項目(3) 従業員の心と心身の健康づくりに向けた具体的対策」の「(小項目) メンタルヘルス対策⑭メンタルヘルス障害の予防、不調者への対応に関する取組」(18ページ)にてのみ評価するため、ここでは不適とする。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

- ・イベントのチラシや写真等取組を行った事実が確認できるもの
- ・制度等により環境整備を行っている場合は、その内容が確認できるもの

○健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定申請書別添1における項目番号

項目番号3-2-3. コミュニケーションの促進に向けた取組

中項目(3)「従業員の心と身体への健康づくりに向けた具体的対策」(7項目中3項目以上)

(小項目) 保健指導

(評価項目) ⑧保健指導の実施又は特定保険指導実施機会の提供

○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、空間的配慮等の取組を行っているかを問うものである。

○認定基準

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対象者全員に対し保健指導を行っていること。
- 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組を行っていること。

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、「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」の「(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」(9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組を評価することとする。

適合例)

- ・産業医、保健師等による保健指導の実施
- ・特定保健指導実施時間の出勤認定、特別休暇認定
- ・全国健康保険協会等保険者による特定保健指導の実施支援(特定保健指導実施場所の提供等)

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

- ・上記①の場合は、産業医や保健師等による保健指導を実施したことがわかる書類（保健指導の記録の場合は個人情報を削除すること）
- ・上記②の場合は、就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの

○健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書別添1における項目番号

項目番号3-3-1. 保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供

(参考) 厚生労働省「標準的な検診・保健指導プログラム」

「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」

(小項目) 健康増進・生活習慣病予防対策

(評価項目) ⑨食生活の改善に向けた取り組み

○設置趣旨

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組を行っているかを問うものである。

○認定基準

従業員の食生活改善に向けた普及啓発等の取組を行っていること。

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、「中項目(2)健康経営の実戦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」の「(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」(9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組を評価することとする。

適合例)

- ・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
- ・社員食堂における栄養素やカロリー情報の表示
- ・自動販売機の飲料の内容を低糖・低カロリーのものに変更
- ・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

→「中項目（２）健康経営の実戦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」の「(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」（９ページ）に該当するため、ここでは不適とする。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの

○健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書別添１における項目番号

項目番号 3-3-2. 食生活の改善に向けた取組

（小項目）健康増進・生活習慣病予防対策

（評価項目）⑩運動機会の増進に向けた取り組み

○設置趣旨

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組を行っているかを問うものである。

○認定基準

従業員の運動機会増進に向けた取組を継続的に行っていること。

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、「中項目（２）健康経営の実戦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」の「(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」（９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組を評価することとする。

適合例)

- ・徒歩や自転車での通勤環境の整備
- ・日々のラジオ体操やストレッチの実施
- ・フィットネス利用料の会社負担
- ・クラブ活動の促進
- ・従業員対抗歩数競争

不適合例)

- ・社員向け研修で行った運動に関するセミナー

→「中項目（２）健康経営の実戦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」の「(評価項目)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」（９ページ）に該当するため、ここでは不適とする。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの

○健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書別添１における項目番号

(小項目) 健康増進・生活習慣病予防対策

(評価項目) ⑪受動喫煙対策

○設置趣旨

受動喫煙防止に向けて、適切な分煙環境が整備されているかを問うものである。

○認定基準

全ての事業所において、従業員の受動喫煙防止に向け、敷地内禁煙、屋内禁煙又は建物内完全分煙を行っていること。また、喫煙室や喫煙コーナー等の建物内完全分煙においては、非喫煙場所にたばこの煙や臭いが漏れないよう措置を講じていることとする。

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、「中項目(2)健康経営の実戦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」の「(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」(9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組を評価することとする。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

社内通知や社内掲示等適切に取り組んでいる状況が確認できるもの

○健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定申請書別添1における項目番号

項目番号 3-3-4. 受動喫煙対策(禁煙又は完全分煙)

(参考:受動喫煙に関する関係法令)

健康増進法(平成14年法律第103号)

第25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68条の2 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。

(小項目) 感染症予防対策

(評価項目) ⑫従業員の感染症予防に向けた取組を実施

○設置趣旨

経営者及び担当者が、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組を行っているかを問うものである。

○認定基準

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組や制度を実施していること。

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、「中項目（２）健康経営の実戦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」の「（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」（９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組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
- ・ 感染者の出勤停止や特別休暇認定制度の設置
- ・ 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）
→ 「中項目（２）健康経営の実戦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」の「（評価項目）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」（９ページ）に該当するため、ここでは不適とする。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの

○健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書別添 1 における項目番号

項目番号 3-3-5. 従業員の感染症予防に向けた取組

（小項目）過重労働対策

（評価項目）⑬長時間労働者への対応に関する取り組み

○設置趣旨

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。

○認定基準

従業員の労働環境を踏まえ、長時間労働者（超過勤務 100 時間を超える者）が発生した場合（管理職を含む。）の対策等、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こと。ただし、過去 1 年間において、従業員（管理職を含む。）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、「中項目（１）従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討」の「(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)」(８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、「中項目（２）健康経営の実戦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」の「(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」(９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組としての対応策を評価することとする。

適合例)

- ・ 過重労働防止計画の中に具体策について記載している。
- ・ 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 100 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」
「命令時間以降残っている従業員には管理職が必ず早期帰宅の呼びかけを実施する」
「退勤から出勤まで最低 8 時間の勤務時間のインターバルを取る」 等

不適合例)

- ・ 長時間労働に関するセミナーを実施
→ 「中項目（２）健康経営の実戦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」の「(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」(９ページ)に該当するため、ここでは不適とする。
- ・ 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、その都度、産業医に紹介する。
→ 本項目は予防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とする。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

- ・ 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、過重労働防止計画その他対策を明記している事実が確認できるもの
- ・ 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、申請書別添 2 において、「申請日から過去一年間において、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。

○健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書別添 1 における項目番号

項目番号 3-3-6. 長時間労働者への対応に関する取組

(小項目) メンタルヘルス対策

(評価項目) ⑭メンタルヘルス不調の予防、不調者への対応に関する取組

○設置趣旨

経営者及び担当者が、従業員のメンタルヘルス予備群又は不調者に対するサポート体制や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。

○認定基準

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。

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、「中項目（２）健康経営の実戦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」の「（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」（９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組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あらかじめ策定し、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」
 - 「対象者の復帰時は医師の意見を聞いて、適宜状況に合わせて支援することとする」
 - 「対象者の復帰時に当たっては、短時間勤務、業務制限等、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)

- ・メンタルヘルス不調に関するセミナーを実施
 - 「中項目（２）健康経営の実戦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」の「（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」（９ページ）に該当するため、ここでは不適とする。
- ・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。
 - 本評価項目は予防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とする。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

相談窓口の設置又は支援体制が整備されている事実が確認できるもの

○健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書別添 1 における項目番号

項目番号 3-3-7. メンタルヘルス不調者への対応に関する取組

4 評価・改善 【必須項目】

（小項目）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データの提供

○設置趣旨

健康経営に取り組む各組織が、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。

○認定基準

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健康診断データを提供していること
- ②保険者からの求めに応じ、従業員の健康診断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。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

- ・上記①の場合は、健康診断データを提供している場合は、提供の事実が確認できるもの
- ・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、保険者はその意思表示を受諾したことが確認できるもの

5 法令遵守・リスクマネジメント 【必須項目】

(評価項目) 従業員の健康管理に関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

健康経営優良法人としての認定にあたり、法令違反や労働災害の多発等の安全衛生上の課題がないことを問うものである。

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

○認定基準

過去3年以内に、以下の事実がないことを誓約すること。

- 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。

○認定基準に適合することを説明するための添付資料例

上記基準に定める基準に適合している旨の誓約書(別添3)

平成28年11月11日作成