

(別表)三重とこわか健康経営カンパニー「見える化」シート認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定基準	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	<p>&lt;以下①②のいずれにも該当すること&gt;</p> <p>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。</p> <p>②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。</p> <p>※取組期間前の取組であっても、取組期間内において当該状況が維持されていれば適合とする。</p>	必須	
			経営者自身の健診受診	経営者自身が年に1回定期的に健康診断（人間ドック等も含む）を受診していること。		
2 組織体制			健康づくり担当者の設置	全ての事業場において従業員の健康管理（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業務）を担当する者（＝健康づくり担当者）を定めていること。なお、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、原則不適合とする。（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人としてあてても適合とする）	必須	
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	①定期健診受診率（実質100%）	<p>&lt;以下①②のいずれかに該当すること&gt;</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。</p> <p>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（ただし20人未満の事業場では、未受診者1人以下）であり、かつ、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。</p>	左記①～⑯のうち4項目以上	
			②-1受診勧奨の取り組み（②-2、②-3以外）	<p>&lt;以下①②のいずれかに該当すること&gt;</p> <p>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こと。</p> <p>②従業員に対し、任意検診の受診を促す取り組み又は制度があること。</p> <p>※定期健康診断、保健指導、特定健康診査・特定保健指導や、女性の健康に特化している受診勧奨は、本項目においては評価の対象外とする。</p>		
			②-2がん検診の受診勧奨の取り組み	従業員に対し、がん検診（がん精密検診）の受診を促す取り組み又は制度があること。		
			②-3がん精密検診の受診勧奨の取り組み			
	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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。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も、本項目を満たしているものとする。				
	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	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。			
	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	<p>&lt;以下①②のいずれかに該当すること&gt;</p> <p>①1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。（個人が任意で受講している研修等は含まれない）</p> <p>※女性の健康課題等に関する理解促進のための研修・セミナーの実施は「⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み」において評価し、本項目においては評価の対象外とする。</p> <p>②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い、周知を図っていること。</p>		
			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		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していること。 ※超過勤務時間の把握のみでは不適合とする。
			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		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。 ※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。
			病気の治療と仕事の両立支援	⑧-1病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み（⑧-2、⑮以外）		従業員の病気（がん）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。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。
従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策			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	<p>&lt;以下①②のいずれかに該当すること&gt;</p> <p>①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。</p> <p>※保健指導の対象者がいない場合は②の実施において適合とする。</p> <p>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付与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。</p>		
			健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	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していること。（従業員の健康増進に向けた目標（④）や、従業員の健康課題をもとにしていない取り組み、食生活の改善を直接の目的としていない取り組みは不適合とする）	
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	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していること。（従業員の健康増進に向けた目標（④）や、従業員の健康課題をもとにしていない施策、運動機会の増進を直接の目的としていない取り組みは不適合とする）		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	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していること。		
			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	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。	
			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	従業員の労働環境を踏まえ、長時間労働者が発生した場合（管理職を含む）の、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こと。具体的には、超過勤務時間が一定時間（月80時間あるいは月80時間未満で各社が定めた基準）を超えた労働者に対して適切な対応を取っていること。	
			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	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、ストレスチェック実施の範囲内の対応のみである場合は不適合とする。	
			インセンティブ	⑯従業員に対してインセンティブを提供する取り組み	従業員の健康づくりへの「きっかけづくり」と、それが習慣化するまでの「継続支援」として、従業員の健康づくりの取組に応じてポイントを付与するなど、従業員に対してインセンティブを提供する取り組みを行っていること。（例）三重とこわか健康マイレージ事業の「マイレージ取組協力事業所」	
			受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	令和2年4月1日から全面施行される改正健康増進法において施設等の区分ごとに定められた受動喫煙防止対策を講じていること。（詳細は、「別表（別紙）健康増進法の改正について」参照）	
			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	<p>&lt;以下①②のいずれかに該当すること&gt;</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
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	必須	
			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	必須	
			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	必須	

注：評価項目及び認定基準については、「⑯従業員に対してインセンティブを提供する取り組み」及び「受動喫煙対策に関する取り組み」を除き、経済産業省・日本健康会議の「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の評価項目及び認定基準に基づき設定しています。

なお、がんに関する取り組み（②-2、②-3、⑧-2）については、取組内容を「見える化」するため、評価項目を別建てにしています（「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定基準から変更はありません。）。

注：評価項目、認定基準及び認定要件については、「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」制度の見直し（8～9月頃）や「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」の取組実績等を考慮して変更することがあります。