

【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 【令和6（2024）年度認定分】

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			健康宣言の社内外への発信	経営者が、全国健康保険協会や健康保険組合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（保険者が実施する健康宣言事業への参加等）、または保険者による健康宣言事業が実施されていない場合に限り、自治体独自の健康宣言事業への参加、また自治体においても実施されていない場合は自社独自の宣言にて明文化し、その文書等を従業員および社外の関係者（ステークホルダー）に対し表示（発信）していること。	必須
			経営者自身の健診受診	経営者自身が、療養中といった真にやむを得ない理由がある場合を除き、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）。	
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、従業員の健康保持・増進に関する取組を推進する担当者を定めていること。	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	<以下 のいずれかに該当すること> 40歳以上の従業員がいない場合、適合とする。 保険者に対し、40歳以上の従業員の健康診断のデータを提供していること。 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て行っていること。	必須
3 制度・施策実行	従業員健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	従業員の健康課題を踏まえ、従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関する計画（既に定めている安全衛生計画等を含む）を策定し、具体的な数値目標、実施（責任）主体及び達成期限を定めていること。なお、目標の達成状況は問わない。	必須
		健診・検診等の活用・推進	定期健診受診率（実質100%）	<以下 のいずれかに該当すること> 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。 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、対象者が20人未満の場合は、未受診者1人以下））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こと。	左記 ~ のうち 2項目以上
			- 1 受診勧奨の取組（ - 2、 - 3以外）	<以下 のいずれかに該当すること> 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する受診を促すための取組又は制度があること。 従業員に対し、任意検診の受診を促す取組又は制度があること。 定期健康診断、また、保健指導、特定保健指導や、女性の健康に特化している受診勧奨については、評価項目 において評価すること。	
			- 2 がん検診の受診勧奨の取組	従業員に対し、がん検診（がん精密検診）の受診を促す取組又は制度があること。	
			- 3 がん精密検診の受診勧奨の取組		
	50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	従業員数50人未満の全ての事業場及び従業員数50人以上の全ての事業場（法令遵守）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。 なお、ストレスチェックの実施者は医師、保健師または厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士もしくは公認心理師である必要がある。			
	健康経営の実践に向けた土台づくり	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	<以下 のいずれかに該当すること> 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研修を実施している、または、外部機関主催の研修等（健康づくり担当者等を対象とした専門職研修や個人が任意で受講している研修等を除く。）に参加させていること。 女性の健康課題、また、たばこの健康影響に関する研修・セミナーの実施は評価項目 において評価すること。 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。（従業員個人に届く方法で行うこととし、単なる掲示等による情報提供は除く。） 評価項目 から に掲げる取組における情報提供については本項目で評価することとし、情報提供以外の具体的な取組を評価項目 から で評価すること。	左記 ~ のうち 1項目以上
		ワークライフバランスの推進	適切な働き方の実現に向けた取組	組織として時間外勤務の縮減や有給休暇取得の促進等、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していること。 本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、評価項目 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。	
		職場の活性化	コミュニケーションの促進に向けた取組	従業員同士のコミュニケーション向上を目的としたイベント等の取組、または、外部機関主催のイベント等への参加の働きかけを、事業者が主体となって、1年度に少なくとも1回以上定期的に、全従業員向けに実施していること。 一部の従業員により開催されたもの、また、接待や営業目的によるイベント開催等は不適合。 本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、評価項目 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。 メンタルヘルス不調者への個別の対策は、評価項目 において評価すること。	
		病気の治療と仕事の両立支援	- 1 私病等に関する両立支援の取組（ - 2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、対象者の支援体制の整備等の対策を定めていること。 メンタルヘルス不調に特化した取組については、評価項目 において評価すること。 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、評価項目 において評価するものとし、本項目においては、病気の治療（通院・入院等）を要する従業員が実際に発生した場合への備えを目的とした具体的な取組を評価すること。	
- 2 がんに関する両立支援の取組			本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、評価項目 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。		
従業員心と身体健康づくりに向けた具体的な対策	保健指導	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組	<以下 のいずれかに該当すること> 保健指導（特定保健指導を除く）の実施 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。（対象者がいない場合、 を満たすこと。） 特定保健指導の実施機会の提供 保険者による特定保健指導を通じた健康保持・増進を促すため、実施時間の就業時間認定や特別休暇付与、実施場所の提供等の取組を行っていること。（対象者がいない場合、ルールを整備・明文化を行っていること。） 本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、評価項目 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。	左記 ~ のうち 4項目以上	
		食生活の改善に向けた取組	従業員の食生活の改善に向けた普及啓発等の取組を、事業者が主体的に関与して継続的にしていること。 従業員の健康増進に向けた目標の策定は、評価項目「健康経営の具体的な推進計画」において評価すること。 本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、評価項目 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。		
	具体的な健康保持・増進施策	運動機会の増進に向けた取組	従業員の運動機会の増進に向けた取組を、事業者が主体的に関与して継続的にしていること。 本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、評価項目 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。		
		女性の健康保持・増進に向けた取組	女性特有の健康課題に対応する環境の整備や、管理職・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組を継続的にしていること。（女性従業員がいない場合、何らかの取組を行っていること。）		
		長時間労働者への対応に関する取組	従業員の労働環境を踏まえ、長時間労働者（超過勤務時間が月80時間を超える者、あるいは月80時間未満で自社で定めた基準を超える者）が発生した場合の本人の過重労働防止に向けた具体的な対応策を行っていること。（長時間労働者がいない場合、具体的な対応策を予め策定していること。） 過重労働防止に向けた数値目標・計画の策定は、評価項目「健康経営の具体的な推進計画」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、評価項目 において評価することとし、本項目では、長時間労働者が発生した場合の具体的な対応策を行っていることを評価すること。		
	メンタルヘルス不調者への対応に関する取組	メンタルヘルス不調者への対応に関する取組	メンタルヘルスについての相談窓口を設置し、その周知を図っていること、または、不調者が発生した場合の支援体制の整備等の対策を定めていること。（ストレスチェックの範囲内に留まる取組は不適合。） 本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、評価項目 において評価するものとし、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。		
		感染症予防対策	感染症予防に関する取組		予防接種を受ける際の就業時間認定、感染症を発生した者への特別休暇付与等、従業員の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。 本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、評価項目 において評価するものとし、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。
	インセンティブ	従業員に対してインセンティブを提供する取組	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組を行っていること。 （例）三重とこわか健康マイレージ事業の「取組協力事業所」		
	喫煙対策	喫煙率低下に向けた取組	従業員の喫煙率低下を促すため、喫煙者に対する禁煙促進に向けた取組の実施・ルールの設置や従業員に対するたばこの健康影響についての教育・研修を実施していること。（喫煙者がいない場合、その状態を維持するために何らかの取組を行っていること。）		
		受動喫煙対策に関する取組	労働安全衛生法、健康増進法の趣旨に基づいて、受動喫煙防止に向けた対策が講じられていること。 具体的には、全ての事業場において対象施設ごとに表下部「対象施設における禁煙の状況と適合要件」を満たしていること。		
4 評価・改善		健康経営の取組に対する評価・改善	健康経営の取組を実施後、取組結果をもとに、生活習慣等の改善状況の把握や効果検証等を行っていること。	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	
		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こと		必須	
		労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと		必須	

注：「事業場」とは、企業等の全体ではなく、工場、事務所、店舗等の一定の場所において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、同一場所であっても、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。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。
注：評価項目及び認定基準については、「従業員に対してインセンティブを提供する取組」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、 - 3、 - 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。）。

【対象施設における禁煙の状況と適合要件】

適合要件との対応 ○：適合要件を超える対応 △：適合要件と適応 ×：適合要件に満たない対応

対象施設	屋内			敷地の屋外部分		
	全面禁煙	喫煙室 1を設置、それ以外の屋内は禁煙	左記以外	全面禁煙	屋外喫煙所 1を設置、それ以外の屋外は禁煙	左記以外
第一種施設		×	×		2	×
第二種施設 喫煙目的施設		○ 3	×			×

- 望まない受動喫煙を生じない場所とするよう配慮されたものであることが必要。
- 受動喫煙を防止するために必要な措置を講じた「特定屋外喫煙場所」であることが必要。
- ここでいう喫煙室とは、対象施設において喫煙が可能とされている場所を指す。対象施設の種類によって、求められる種類や条件が異なるため、詳細は健康増進法ならびに関係政省令や、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」を参考とすること。