

## (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9(2027)年度認定分】

| 評価項目                       | 認定基準  | 認定要件              |
|----------------------------|---|-------------------|
| <b>1 経営理念・方針</b>           |   |                   |
| 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)、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。  |                   |
| <b>2 組織体制</b>              |   |                   |
| 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①②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。<br>①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。<br>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。   | 必須                |
| <b>3 制度・施策実行</b>           |   |                   |
| 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                |
| ①定期健診受診率(実質100%)           | <以下①②のいずれかに該当すること><br>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。<br>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、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①～③のうち<br>2項目以上 |
| ②-1受診勧奨の取組(②-2、②-3以外)      | <以下①②のいずれかに該当すること><br>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する受診を促すための取組又は制度があること。<br>②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。<br>※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①⑨⑩において評価すること。                            |                   |
| ②-2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。   |                   |
| ②-3がん精密検診の受診勧奨の取組          |   |                   |
| 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。<br>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。                                   |                   |

| 評価項目  | 認定基準  | 認定要件              |
|---|---|-------------------|
| ※⑤⑦と関連するテーマの研修・情報提供については、評価項目④において評価することとし、⑤⑦においては研修・情報提供以外の具体的取組を評価すること。 |   |                   |
| ④管理職又は従業員に対する教育機会の設定  | <以下①②のいずれかに該当すること><br>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。<br>※仕事と育児・介護の両立、仕事と治療の両立、女性の健康課題、高齢従業員、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⑥⑧⑨⑩⑪において評価すること。<br>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。) | 左記④～⑩のうち<br>2項目以上 |
| ⑤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、有給休暇取得の促進や柔軟な働き方の実現等、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行っていること。<br>※育児・介護に限定した取組については、評価項目⑥において評価すること。  |                   |
| ⑥仕事と育児又は介護の両立支援の取組  | 仕事と育児または介護の両立支援について、法令の範囲(育児・介護休業法)で定められている以上のことを行っていること。<br>(参考)育児・介護休業法 改正ポイント<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf</a>   |                   |
| ⑦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。<br>※一部の従業員により開催されたもの、また、接待、営業目的によるイベント開催や、宴会等は不適合。<br>※運動機会の増進に向けた取組については、評価項目⑬において評価すること。   |                   |
| ⑧-1私病等に関する両立支援の取組<br>(⑧-2以外)  | 従業員の復職支援・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。<br>※心の健康に特化した取組については、評価項目⑯において評価すること。   |                   |
| ⑧-2がんに関する両立支援の取組  | ※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②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。  |                   |
| ⑨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行っていること。(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。)  |                   |
| ⑩高齢従業員の健康や体力の状況に応じた取組   | 職場環境の改善や高齢労働者の特性を考慮した作業管理等、高齢従業員特有の健康課題に特化した取組を行っていること。(高齢従業員は、従業員の体力や身体機能の低下等の状況に応じた年齢を自社で定義して構わない。)   |                   |

| 評価項目   | 認定基準   | 認定要件              |
|--|--|-------------------|
| <p>※①～⑱と関連するテーマの研修・情報提供については、評価項目④において評価することとし、①～⑱においては研修・情報提供以外の具体的取組を評価すること。<br/> ※⑫⑬⑭⑱について、保健指導の中で実施される取組は、評価項目①において評価すること。</p> |  |                   |
| ①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  | <p>&lt;以下①②のいずれかに該当すること&gt;<br/> ① 保健指導(特定保健指導を除く)の実施<br/> 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、②を満たすこと。)<br/> ② 特定保健指導の実施機会の提供<br/> 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、ルールの整備・明文化を行っていること。)</p> | 左記①～⑱のうち<br>4項目以上 |
| ⑫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行っていること。   |                   |
| ⑬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行っていること。  |                   |
| ⑭睡眠・休養に関する取組   | <p>従業員の睡眠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行っていること。<br/> (例)睡眠状態を計測できるウェアラブルデバイスの活用<br/> ※ノー残業デーや勤務間インターバル制度等の取組については、評価項目⑤において評価すること。</p>   |                   |
| ⑮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。)  |                   |
| ⑯心の健康保持・増進に関する取組   | <p>心の健康に関して、従業員自身の能力の発揮や不調の予防、不調者への復職支援や仕事と治療の両立支援に向けた取組を行っていること。(従業員の心の健康を保持・増進させる取組を含む。)<br/> ※ストレスチェックに関する取組、労働時間適正化、心の健康の不調に特化しない私病等への対応、過重労働対策については、評価項目③⑤⑧⑱において評価すること。</p>   |                   |
| ⑰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、感染症を発症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。  |                   |
| ⑱従業員に対してインセンティブを提供する取組   | <p>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。<br/> (例)三重とこわか健康マイレージ事業の「取組協力事業所」</p>   |                   |
| ⑲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   | <p>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。<br/> 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。</p>   | 必須                |

| 評価項目  | 認定基準  | 認定要件 |
|---|---|------|
| 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、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、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等)   |   |      |
| <p>以下の①～⑨の内容を満たしていることをもって適合とする。</p> <p>①健康経営の取組を推進するにあたってその基盤となる、職場の労働安全衛生の確立のための必要な措置、労働災害を防止するための具体的な措置を講じ、従業員の安全・健康の確保に向けた取組を推進していること。</p> <p>②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。</p> <p>③労働安全衛生法第66条の4に基づき、健康診断を実施後に異常所見が認められた全ての従業員に対して、産業医等による意見聴取を行い、就業判定を実施していること。</p> <p>④労働安全衛生法第66条の10に基づき、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。</p> <p>⑤実績報告を行う日時点において、以下の事実が無いこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生法第79条に基づき、都道府県労働局長により安全管理特別指導事業場又は衛生管理特別指導事業場に指定されていること。</li> </ul> <p>⑥2026年4月1日から実績報告を行う日までに以下の事実が無いこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名を公表されている、または是正勧告を受けたが是正措置を講じていないこと。</li> <li>・長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令*の同一条項に基づき、同一の事業場において是正勧告書で2回以上指摘されていること。</li> <li>・違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表されていること。</li> <li>・労働安全衛生法第78条に基づき、厚生労働大臣により特別安全衛生改善計画作成が指示され、当該改善計画に基づき改善を行っている期間中であること。</li> <li>・労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に係る違反により、勧告を受けていること。</li> </ul> <p>⑦県から追加的な確認が求められた場合には誠実に対応し、虚偽等が判明した場合には不認定や認定取り消しとなる可能性があることを認識すること。</p> <p>⑧認定企業又はその役員等が以下のいずれの場合にも該当しないこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・認定企業又はその役員等が、暴力団関係者と認められる場合</li> <li>・認定企業又はその役員等が、自社、自己若しくは第三者の不正な利益を図り、又は第三者に損害を与える目的を持って、暴力団の威力又は暴力団関係者を利用したと認められる場合</li> <li>・認定企業又はその役員等が暴力団若しくは暴力団関係者に資金等の供給、資材等の購入など積極的に暴力団の維持、運営に協力し、又は関与していると認められる場合</li> <li>・認定企業又はその役員等が、暴力団又は暴力団関係者と密接な関係を有していると認められる場合(密接な関係とは、友人又は知人として、会食、遊戯、旅行、スポーツ等を共にするなど交遊をしている場合である。この場合、特定の場所で偶然出会った場合は含まないが、年1回でもその事実がある場合は当該要件に該当する。)</li> <li>・認定企業又はその役員等が、暴力団又は暴力団関係者と社会的に非難されるべき関係を有していると認められる場合(社会的に非難される関係とは、たとえば、暴力団事務所の新築等に係る請負契約を結び、又は暴力団関係者が開催するパーティー等その他の会合に招待し、招待され、若しくは同席するような関係を含む。この場合、特定の場所で偶然出会った場合等は含まない。)</li> <li>・認定企業又はその役員等が、暴力団関係者であると知りながら、これを不当に利用したと認められる場合</li> </ul> <p>⑨三重とこわか健康経営カンパニーに認定された場合、以下の事項を遵守すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・申請書に記載し、認定の根拠となった事実・取り組み状況については、定期的・継続的に法人内の状況を適切に把握し、申請時点の取り組み状況を維持または向上させるよう努めること。</li> <li>・三重とこわか健康経営カンパニーのロゴマークは、使用規約に従い、かつ、認定有効期間内(三重とこわか健康経営カンパニー2027認定から1年間)に限り使用すること。</li> <li>・認定基準または当該誓約の内容に反する事実が明らかになり、それに基づいて認定が取り消され、その事実が公表されることに伴い、不利益を被ることとなっても、異議は一切申し立てないこと。</li> <li>・認定を解除した場合または認定が取り消された場合、三重とこわか健康経営カンパニーとしての自称および三重とこわか健康経営カンパニーのロゴマークの使用を速やかに取りやめること。</li> </ul> <p>*「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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36条第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る。)、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9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(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項の規定並びに第141条第3項(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。)</li> <li>・最低賃金法(昭和34年法律第137号)第4条第1項</li> </ul> |   | 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、別個の事業所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、「⑭睡眠・休養に関する取組」、「⑱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。)

【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 ○:適合要件どおりの対応 ×: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<br>喫煙目的施設 | ◎    | ○※3                 | ×    | ◎       | ○                     | ×    |

※1 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。

※2 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。

※3 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。