

# 健康企業宣言チェックシート Step2

今すぐ、職場の状態をチェックしてみましょう！

御社の「健康企業宣言」で取り組むメニューの参考資料としてもご活用ください。

質問を読んで、（できている・概ねできている・できていない） いずれかに○印をご記入ください。

取組分野	質問	できている	概ねできている	できていない	アドバイス	健康保険組合のサポート／相談窓口
健診・重症化予防	① 健診対象者の受診率 (家族を除く)	5	3	0	つい受診を忘れてしまう人がいます。従業員全員が受診できるよう声掛けをしていますか？	○当組合が実施する生活習慣病予防健診（無料）、人間ドック（一部自己負担）は、事業者健診としても利用できます。
	受診率	100%	100%未満～80%以上	80%未満		
	② 健診の有所見率 (家族を除く、前年比較)	5	3	0	過去の結果との比較をするなど結果を正しく把握し、必要な対応が取れるよう、健康教育を行いましょ。また、従業員が健康相談を受けられる相談窓口を設けましょ。	○当組合では、契約健診機関で受診した方で、事業主から「結果表送付依頼」の提出があった場合に、健診結果を健診機関より事業主に送付しています。 ○有所見者数は、総合所見において「問題なし」「異常なし」以外の健診受診者数、または「定期健康診断結果報告書」の「所見のあった人数」となります。
	チェック基準	前年より改善	前年と同じ	前年より悪化		
③ 特定保健指導の実施率 (家族を含)	実施率	50%以上	50%未満～30%以上	30%未満	特定保健指導の該当者が業務時間中に特定保健指導を受けられるよう、職場での体制を整えてください。	○該当者へ特定保健指導の案内を送付しております。費用は全額組合負担無料で生活習慣の改善サポートが受けられますので、是非ともご利用ください。
	④ 家族の特定健診受診率 (40歳以上の被扶養者) ※該当者がいない事業所該当項目は取組対象外	10	5	0	従業員の健康は家族が健康であってこそです。	○当組合に加入の40歳以上の被扶養者（被扶養配偶者除く）は特定健診をご利用いただけます。 ○当組合では、35歳以上の被扶養配偶者を対象に「主婦生活習慣病予防健診」を実施しています。
受診率	50%以上	50%未満～30%以上	30%未満			
健康 活動の・ 取組 安全 衛生	⑤ 治療中の従業員に対する支援体制	10	5	0	治療の継続は負担がかかるもの。自己判断で治療を中断し重症化してしまうケースや、受診せず悪化するケースがあります。疾病を有する従業員が治療しながら仕事を続けられるよう、体制を整えていますか？ 時間単位の有給休暇制度や短時間勤務制度の導入などの仕組みづくりを進めましょ。	○当組合では、ホームページや機関誌Healthにて、限度額認定証等の給付についての案内をしています。 ○産業保健総合支援センターなど外部サービス機関の情報提供を受けることができます。
メンタル ヘルス 対策	⑥ メンタルヘルス対策に関する計画書の策定と情報共有	5	3	0	医師などの専門職からの支援、外部サービス機関等を活用して、メンタルヘルス対策に関する計画を策定し実施して、取組をPDCAサイクルで行いましょ。産業医の設置義務のない中小の事業所にも産業保健支援センター等の支援が受けられます。	○産業保健総合支援センターをはじめ、外部サービス機関の情報提供を受けることができます。
	⑦ ストレスチェックの取組状況	5	3	0	労働安全衛生法に基づくストレスチェックを行い、その結果に基づき職場の集団分析と職場改善を行いましょ。	○労働者健康安全機構をはじめ、外部サービス機関の情報提供を受けることができます。
	⑧ メンタルヘルスケアの取組み	5	3	0	相談できる社内社外の窓口を確保し従業員に周知、活用していますか？ 管理者を含む従業員に、メンタルヘルスに関する情報提供、教育研修を行いましょ。	○厚生労働省「こころの耳」にて情報提供を受けることができます。 ○当組合ではホームページにて、メンタルヘルス健康相談について案内をしています。
	⑨ メンタルヘルス不調者への対応方針、退職後の職場復帰等の支援体制	5	3	0	不調を訴える従業員に対して、専門医への連携を確保しましょ。 メンタルヘルス不調により退職した従業員に対する職場復帰支援プログラムを策定しましょ。	○厚生労働省「心の問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を参考にしましょ。

(裏面へ続きます。)

質問を読んで、(できている・概ねできている・できていない) いずれかに○印をご記入ください

取組分野	質問	できている	概ねできている	できていない	アドバイス	健康保険組合のサポート／相談窓口
過重労働防止	⑩ 過重労働防止対策に関する計画と情報共有	5	3	0	時間外労働削減に向けた取組の計画を策定、実施して、取組状況を従業員に周知しましょう。	○厚生労働省のホームページから、「過重労働による健康障害防止対策に関するリーフレット」をダウンロードすることができます。
	⑪ 時間外・休日労働時間に対する管理体制	5	3	0	管理者が従業員の労働時間の把握して、一定基準以上の勤務時間の従業員について業務軽減策を検討する取組を行いましょう。	○厚生労働省「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」にて、情報提供を受けることができます。
	⑫ 月の時間外・休日労働時間が80時間を超える従業員に対する支援体制	5	3	0	従業員自らが時間外労働時間を把握できる仕組みあり、80時間を超えた従業員に直接、医師への面接指導が案内できる取組や工夫をしましょう。	○厚生労働省「過重労働による健康障害を防ぐために」にて、情報提供を受けることができます。
	⑬ 年次有給休暇の取得促進	10	5	0	年次有給休暇の取得促進のため、計画的付与制度などの具体的なルールを設けて、実施しましょう。	○厚生労働省「年次有給休暇取得促進特設サイト」にて、情報提供を受けることができます。
感染症予防	⑭ 従業員の感染症予防対策	5	3	0	従業員の感染症予防や感染者対策に関する環境をと整えることで、欠勤、病休等を予防できます。	○当組合では、インフルエンザ予防接種事業を実施し、接種費用の補助をしております。
健康経営に関する取組み	⑮ 経営者による健康経営・健康企業宣言の社内外への発信および経営者の健診受診状況	5	3	0	従業員の健康を経営課題としてとらえて取り組むためには、経営理念として健康経営を位置付けて、企業として健康経営に取り組むというメッセージを出すことが重要です。 また、設定した経営理念に基づいて、具体的に何をどのように実践していくのか、方針を立てて、社内で情報共有しましょう。	○チェックシートを活用して見つけた課題の解決に向けて、具体的な解決方法・方針を明文化して、社内で情報共有しましょう。 ○厚生労働省の「あんぜんプロジェクト」に参加するなど、取り組みを見える化しましょう。
	⑯ 従業員の健康の保持・増進に関する計画策定および策定した計画に基づく実施	10	5	0	医師などの専門職からの支援、外部サービス機関等を活用して、従業員の健康の保持増進、安全衛生活動に積極的に取り組むために、計画を策定し、教育プログラムを実施しましょう。また、計画等に基づいてPDCAサイクルで行い、改善を図りましょう。 「健康企業宣言」に基づく実施事項を確実に実施しましょう。 また、従業員と情報を共有して、反映させるため積極的に支援しましょう。	○産業医の設置義務のない中小の事業所にも産業保健総合支援センター等の支援が受けられます。 ○産業保健総合支援センターをはじめ、外部サービス機関の情報提供を受けることができます。 ○厚生労働省の「あんぜんプロジェクト」に参加するなど、取り組みを見える化しましょう。
合計点数		点			／100点 達成基準：合計点数80点以上 注) 設問④で該当者がいない事業所は、当該項目は取組み対象外となり、達成基準は合計点数72点以上となります。	