

とやま健康企業宣言Step2に係る取組項目に対する趣旨・解説及び評価方法・基準

【令和6年10月1日改正】

分野	番号	質問	趣旨・解説	備考(評価方法・基準)	(参考資料)	点数									
健診・重症化予防	①	対象者への受診の確認を行っていますか。	組織における従業員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できているか。	<p>やむを得ない理由がある者を除き、健診を確実に実施しているかどうか。</p> <p>(やむを得ない理由の例) 長期の病休者、1年を超える海外赴任、妊娠中、産休・育休中</p> <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>受診率</td> <td>95%以上</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td></td> <td>94%~80%</td> <td>3点</td> </tr> <tr> <td></td> <td>80%未満</td> <td>1点</td> </tr> </table>	受診率	95%以上	5点		94%~80%	3点		80%未満	1点		5 . 3 . 1
	受診率	95%以上	5点												
		94%~80%	3点												
	80%未満	1点													
②	健診結果が「要精検」「要治療」など再度検査が必要な人に受診させるなど、適切なフォローができていますか。	健診結果を確認し、有所見者に対して医療機関やかかりつけ医等に受診できるように職場として配慮しているか。	<p>健診結果において「要精密検査」「要治療対象者」の判定がでた者の医療機関受診率で判定。</p> <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>実施率</td> <td>95%以上</td> <td>10点</td> </tr> <tr> <td></td> <td>94%~80%</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td></td> <td>80%未満</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>※対象者がいない場合は10点とする。 なお、事前に健診結果を産業医に見せて再受診の必要はないと判断された者や、本人が既にかかりつけ医に相談等している者については受診者数に含むこととする。</p>	実施率	95%以上	10点		94%~80%	5点		80%未満	1点		10 . 5 . 1	
実施率	95%以上	10点													
	94%~80%	5点													
	80%未満	1点													
③	健診結果を踏まえた健康教育や健康相談などの保健指導を実施していますか。	労安法69条に定める健康教育や健康相談などの実施状況に対する評価。全社的な取り組み以外の個々に対する具体的対応の実施が求められる。健康相談は、単に窓口を設置するだけでなく、その旨を従業員へ周知すること。	<p>特定保健指導の実施率に基づき判定 (保険者または保険者が委託している健診機関等が実施するもの)</p> <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>実施率</td> <td>70%以上</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td></td> <td>69%~50%</td> <td>3点</td> </tr> <tr> <td></td> <td>50%未満</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>※対象者がいない場合は5点とする。 ただし、以下の場合は実施率が50%未満であっても3点とする。 ・特定保健指導の利用率向上のために全社的に勧奨を実施している場合 ・健康教育としてセミナーの実施や、産業医が実施する保健指導を実施している場合</p>	実施率	70%以上	5点		69%~50%	3点		50%未満	1点	【安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書】2-1-1-④	5 . 3 . 1	
実施率	70%以上	5点													
	69%~50%	3点													
	50%未満	1点													

分野	番号	質問	趣旨・解説	備考(評価方法・基準)	(参考資料)	点数									
健診・重症化予防	④	家族(被扶養者)の特定健診の受診勧奨をしていますか。	被保険者の健診受診同様に、被扶養者の健診受診(健康管理)についても、事業所として積極的に受診勧奨し受診率を向上させることが大切。被扶養者の健康づくりが被保険者の健康づくりにも繋がる。	<p>特定健康診査を受診した40歳以上被扶養者の受診率</p> <p>※40歳以上の被扶養者を対象とし、保険者が実施する特定健康診査を利用しない場合は、健診結果データを保険者へ提供することとし、提供されたデータは受診率にカウントする</p> <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>受診率</td> <td>50%以上</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td></td> <td>49%~30%</td> <td>3点</td> </tr> <tr> <td></td> <td>30%未満</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>ただし、受診率30%未満であっても、事業所として受診勧奨を独自に行っていると認められる場合は3点とする</p>	受診率	50%以上	5点		49%~30%	3点		30%未満	1点		5 . 3 . 1
受診率	50%以上	5点													
	49%~30%	3点													
	30%未満	1点													
健康管理・安全衛生活動及び感染症予防対策の取組	⑤	疾病を有する従業員が、適切に治療しながら仕事を続けられるよう、職場での支援体制が整っていますか。	疾病(※メンタルヘルスを含む)を有する従業員が、治療しながら仕事を続けられるように社内の仕組みを構築し、対象従業員への支援を行っているかを評価する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 病気休暇・休職等に伴う対応が整備されているか(就業規則など) ・ 相談窓口を設置している ・ 社内研修を実施している ・ 限度額認定証等の健康保険給付や厚生年金保険等の公的保険制度・支援制度に関する周知を行っている。 ・ 診断書の提出等により治療が必要な従業員が、適切に治療を継続しているかどうかを確認し、治療を中断している場合は管理者等が声掛けを行うなど適切なフォローをしている。 ・ 時間単位の有給休暇制度や短時間勤務制度などが、就業規則等に規定されている。 ・ 職場の人事担当者、上司、産業保健スタッフ、本人など関係する者が連携し、個人個人に必要な配慮がとられている。 ・ 職場復帰支援プログラム等が策定されている。 <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>上記の5項目以上満たしている場合</td> <td>10点</td> </tr> <tr> <td>3項目~4項目の場合</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td>3項目未満の場合</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>ただし、趣旨に沿った他の取り組みが実施されている場合は1つの項目を満たしたものとする</p>	上記の5項目以上満たしている場合	10点	3項目~4項目の場合	5点	3項目未満の場合	1点	【安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書】2-1-1-⑦ 【事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン】4	10 . 5 . 1			
	上記の5項目以上満たしている場合	10点													
3項目~4項目の場合	5点														
3項目未満の場合	1点														
	⑥	感染症予防対策を行っていますか。	感染症対策の啓発や予防、感染拡大防止に向けた取組がなされているかを評価する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症対策の啓発として掲示物の掲示、研修を行っているか。 ・ 感染症予防の観点から勤務体制(受診時の時間年休・勤務認定、時差通勤・テレワークなど)の配慮を行っているか。 ・ 予防接種の費用補助または接種場所の提供を行っているか。 ・ 予防関連用具等(体温計・消毒液・マスクなど)の配備を行っているか。 <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>上記の3項目以上満たしている場合</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td>1項目でもある場合</td> <td>3点</td> </tr> </table> <p>ただし、趣旨に沿った他の取り組みが実施されている場合は1つの項目を満たしたものとする</p>	上記の3項目以上満たしている場合	5点	1項目でもある場合	3点	【安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書】2-1-1-⑦ 【事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン】4	5 . 3 . 1					
上記の3項目以上満たしている場合	5点														
1項目でもある場合	3点														

分野	番号	質問	趣旨・解説	備考(評価方法・基準)	(参考資料)	点数						
メンタルヘルス対策	⑦	メンタルヘルス対策に関する計画を策定して実施し、従業員と情報を共有していますか。	従業員参加の下のメンタルヘルス対策に係る取組がPDCAサイクルとして行われているかどうか。ここではPDを確認。安全衛生計画の一部としての取組でもよい。計画は具体的な実施内容と措置内容が定められていること。さらに、この計画が、従業員と共有されていること。共有とは、社内掲示板やメールを利用し従業員が容易に閲覧できるかどうか。	<ul style="list-style-type: none"> 心の健康づくり計画等を策定(スケジュールや内容を網羅している) 策定した内容や、策定に基づく措置を従業員と共有している(伝達手段が何か) <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>上記の項目すべてを満たしている場合</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td>1項目のみの場合</td> <td>3点</td> </tr> <tr> <td>該当がない場合</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>ただし、50人未満の小規模事業所(産業医がない等)については、</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域産業保健センターの相談窓口や外部機関(健診機関等)を利用している場合 → 3点 さらに従業員へ情報共有している場合 → 5点 	上記の項目すべてを満たしている場合	5点	1項目のみの場合	3点	該当がない場合	1点	【安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書】2-2-①② 【労働者の心の健康の保持増進のための指針】4	5 . 3 . 1
	上記の項目すべてを満たしている場合	5点										
1項目のみの場合	3点											
該当がない場合	1点											
	⑧	ストレスチェックを実施し、結果に基づく自社の傾向を把握し、相談窓口の設置やメンタルヘルスに関する情報提供、研修会を行う等職場改善を行っていますか。	労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、その結果に基づき職場の集団分析と、必要な職場改善を実施しているか、管理者及び従業員に対し、メンタルヘルスに関する情報提供、教育研修が行われていることを評価する。 ※ 努力義務とされている50人未満の事業場においてもストレスチェックの実施自体を評価するため、労安法に基づくストレスチェックの項目を満たさない場合でも地域産業保健センター等に相談するなどして実施することが望ましい。	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェックを実施し、集団分析の実施による傾向の把握を行っている ストレスチェックを実施し、必要な職場環境の改善を行っている メンタルヘルス相談窓口を社内外に設置し、従業員に周知している 全従業員へメンタルヘルスに関する情報提供または研修等を行っている(セルフケアの実施) 全管理者へメンタルヘルスの研修等を行っている(ラインケアの実施) <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>上記の4項目以上満たしている場合</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td>2項目～3項目の場合</td> <td>3点</td> </tr> <tr> <td>2項目未満の場合</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>ただし、50人未満の小規模事業所等においては、ストレスチェック制度に準ずるトレスチェック(注)を実施している場合はストレスチェックを実施しているものとする。</p> <p>(注)厚生労働省「こころの耳」のストレスチェック(セルフチェック)など</p>	上記の4項目以上満たしている場合	5点	2項目～3項目の場合	3点	2項目未満の場合	1点	【安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書】2-2-④、2-2-⑤⑥ 【労働者の心の健康の保持増進のための指針】5、6 【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】8	5 . 3 . 1
上記の4項目以上満たしている場合	5点											
2項目～3項目の場合	3点											
2項目未満の場合	1点											
過重労働防止	⑨	過重労働防止対策に関する計画を策定して実施し、従業員と情報を共有していますか。	従業員参加の下の過重労働防止対策に係る取組がPDCAサイクルとして行われているかどうか。ここではPDを確認。安全衛生計画の一部としての取組でもよい。時間外労働の削減目標の明示や、そのために必要な取組が行われていること。さらに、この計画が、従業員と共有されていること。共有とは、社内掲示板やメールを利用し従業員が容易に閲覧できるかどうか。	<ul style="list-style-type: none"> 過重労働防止対策計画等が策定されている 策定した内容や、策定に基づく措置を従業員と共有している(伝達手段が何か) <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>上記の項目すべてを満たしている場合</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td>1項目のみの場合</td> <td>3点</td> </tr> <tr> <td>該当がない場合</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>ただし、50人未満の小規模事業所等については、過重労働防止対策計画等の策定にあたって、</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域産業保健センターへの相談等をしている場合 →3点 さらに従業員へ情報共有している場合 →5点 	上記の項目すべてを満たしている場合	5点	1項目のみの場合	3点	該当がない場合	1点	【安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書】2-3-1①② 【過重労働による健康障害防止のための総合対策について】	5 . 3 . 1
上記の項目すべてを満たしている場合	5点											
1項目のみの場合	3点											
該当がない場合	1点											

分野	番号	質問	趣旨・解説	備考(評価方法・基準)	(参考資料)	点数									
過重労働防止	⑩	従業員の時間外・休日労働時間を管理者が把握し、1ヶ月あたりの時間外・休日労働が80時間を超える従業員に対し、医師による面接指導を受けやすい取組・工夫がなされていますか。	従業員の労働時間を客観的方法により把握し、所定労働時間を超えて労働させた時間について、管理者がその情報を把握しているか、また1ヶ月あたりの時間外労働(休日労働も含む)が80時間を超える従業員に対し、医師による面接指導を受けやすいよう取組・工夫がなされているかを評価する。	<ul style="list-style-type: none"> タイムカード等により勤務時間を適正に把握している 把握した労働時間と実労働時間に著しいかい離がないか(サービス残業)、入退室時間やパソコンのログ記録等により実態調査または別の方法で把握している 36協定にて延長できる時間を超過する恐れがある場合や、時間外労働が80時間を超えた場合、直ちに把握できるようにしている 時間外、休日労働が80時間を超える従業員については、申し出による面接指導等(100時間超又は2~6か月平均80時間超は医師による面接指導)が受けられることを周知し、また、面接指導等が受けられるための具体的な手順(手続き)が明確化されている 面接指導等該当者が発生した場合は、発生から速やかに面接指導等の申出を行うよう直接勧奨している <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>上記の4項目以上満たしている場合</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td>2項目~3項目の場合</td> <td>3点</td> </tr> <tr> <td>2項目未満の場合</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>ただし、趣旨に沿った他の取り組みが実施されている場合は1つの項目を満たしたものとする</p>	上記の4項目以上満たしている場合	5点	2項目~3項目の場合	3点	2項目未満の場合	1点	<p>【安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書】2-3-1-④⑤</p> <p>【過重労働による健康障害防止のための総合対策について】</p> <p>【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】</p>	5 ・ 3 ・ 1			
	上記の4項目以上満たしている場合	5点													
2項目~3項目の場合	3点														
2項目未満の場合	1点														
※参考 「働き方改革関連法案」における労働時間に関する制度の見直しについて:時間外労働の上限は月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。 ※自動車運転事業者は例外あり	⑪	年次有給休暇の取得促進を行っていますか。	全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的なルールを設け、実施していること。その実績として従業員に付与された年次有給休暇の取得率を評価する。まず、取得状況を把握し、所得促進に向けた取組を全社で実施する。特定の部署や一過性の対応は望ましくない。	<ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得日数計 / 有給休暇付与日数 × 100 = (%) <p>「年次有給休暇取得日数」は、当該年度に実際に取得した日数であり、繰り越し分を含む 「年次有給休暇付与日数」は、当該年度に付与された日数であり、繰り越し分を含まない</p> <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>取得率</td> <td>70%以上</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td></td> <td>69~50%</td> <td>3点</td> </tr> <tr> <td></td> <td>50%未満</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>※有給休暇の計画的付与制度導入など、具体的な有給休暇促進に関する取組がある場合には、取得率50%未満であっても3点</p>	取得率	70%以上	5点		69~50%	3点		50%未満	1点	<p>【安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書】2-3-1-⑥、2-3-2-①</p> <p>【過重労働による健康障害防止のための総合対策について】</p>	5 ・ 3 ・ 1
取得率	70%以上	5点													
	69~50%	3点													
	50%未満	1点													
健康経営に関する取組	⑫	経営者が健康経営・健康企業宣言を社内外に発信しており、経営者自身が健康診断を受診していますか。	経営者による従業員の健康や安全の確保を重視する方針が明文化されており、明文化したものを社内外へ発信していること、経営者自らが健康診断を受診していることを評価する。	<ul style="list-style-type: none"> 経営者が従業員の健康管理に係る経営課題、健康課題を認識し、組織として健康づくりに取り組む方針等を明文化している 上記方針について、従業員へ周知されている 上記方針について、社外に発信されている 経営者自身が1年に1回健診を受診している <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>上記項目をすべて満たしている場合</td> <td>10点</td> </tr> <tr> <td>2項目~3項目の場合</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td>2項目未満の場合</td> <td>1点</td> </tr> </table>	上記項目をすべて満たしている場合	10点	2項目~3項目の場合	5点	2項目未満の場合	1点	<p>【安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書】2-①②</p> <p>【中小規模事業場労働安全衛生評価基準とその解説】1(1)</p> <p>【健康経営優良法人認定制度】Q6</p>	10 ・ 5 ・ 1			
上記項目をすべて満たしている場合	10点														
2項目~3項目の場合	5点														
2項目未満の場合	1点														

分野	番号	質問	趣旨・解説	備考(評価方法・基準)	(参考資料)	点数						
健康経営に関する取組	⑬	健康課題を明確にして、経営課題の一環として取組計画を策定して実施し、職場環境の改善を図っていますか。	健康課題を経営課題の一環としてとらえ、従業員の健康の保持増進に関する積極的な取組の周知及び取組がなされているか、また、実施によって職場環境の改善等を確認しているかを評価する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内の健康課題を明確にし、従業員の健康の保持、増進、安全衛生活動に関する計画書を策定し、従業員へ周知されている ・ 計画書に基づいた取組みがされている ・ 取組の実施によって、職場環境の改善等を確認している <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>計画書の内容を従業員に周知し、取組みが実施され、職場環境の改善等を確認している</td> <td>10点</td> </tr> <tr> <td>計画書を策定し、その内容や取組を従業員に周知し実施されている</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td>該当がない場合</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>※Step1における取組でも活用した「事業所健康度診断」を利用して健康課題を見える化し、従業員へ情報提供すること。</p>	計画書の内容を従業員に周知し、取組みが実施され、職場環境の改善等を確認している	10点	計画書を策定し、その内容や取組を従業員に周知し実施されている	5点	該当がない場合	1点	<p>【安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書】2-1-1①②③</p> <p>【JISHA方式適格OSHMS基準の解説】1(5)</p> <p>【中小規模事業場労働安全衛生評価基準とその解説】1(3)</p>	10 ・ 5 ・ 1
	計画書の内容を従業員に周知し、取組みが実施され、職場環境の改善等を確認している	10点										
計画書を策定し、その内容や取組を従業員に周知し実施されている	5点											
該当がない場合	1点											
健康経営に関する取組	⑭	従業員のヘルスリテラシー向上のための教育機会を設定していますか。	従業員のヘルスリテラシーを高めるため、幅広い学習機会の設定、情報提供をしていることを評価する。 ※メンタルヘルス及び仕事と治療の両立支援、感染症予防をテーマとしたものは除く。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1年度に1回以上の健康をテーマとした従業員研修を実施している ・ 月1回以上の健康をテーマとした情報提供を行っている <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>上記項目をすべて満たしている場合</td> <td>10点</td> </tr> <tr> <td>1項目のみの場合</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td>該当がない場合</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>テーマは下記一覧から選択すること。 ただし、選択するテーマは将来的に自社の健康課題となりえるものとするのが望ましい。</p> <p>【テーマ一覧】 女性特有の健康関連課題への対応、睡眠不足の改善、歯周病予防、仕事と介護の両立支援、ロコモティブシンドローム対策、疾病の高リスク者に対する重症化予防、ワークライフバランスの促進、たばこ対策、保健指導の実施率向上、がん検診について、メタボ・睡眠時無呼吸予防、糖尿病予防について、飲酒節制について、その他</p>	上記項目をすべて満たしている場合	10点	1項目のみの場合	5点	該当がない場合	1点	<p>【健康経営優良法人認定制度】Q14</p>	10 ・ 5 ・ 1
	上記項目をすべて満たしている場合	10点										
1項目のみの場合	5点											
該当がない場合	1点											
健康経営に関する取組	⑮	事業所の健康づくりの取り組み及びStep1認定時のフィードバック事項の改善を継続して実施していますか	全社的な健康づくりの取り組みや健康経営の取り組みを継続して実施しているかどうかを評価する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施状況を報告 <p>(取組の確認として、Step1の重要な取り組み(食・運動・禁煙)の実施に加え、Step1認定時のフィードバック事項の改善の取り組みも実施していることを確認する)</p> <p>【配点】</p> <table border="1"> <tr> <td>Step1の重要な取り組み(食・運動・禁煙)に加え、Step1認定時におけるフィードバック事項の改善の取り組みも実施している</td> <td>5点</td> </tr> <tr> <td>Step1の重要な取り組み(食・運動・禁煙)をすべて実施している</td> <td>3点</td> </tr> <tr> <td>Step1の重要な取り組み(食・運動・禁煙)の一部を実施している</td> <td>1点</td> </tr> </table> <p>※Step1での取り組みを見直し、健康づくりへの取り組みを継続する</p>	Step1の重要な取り組み(食・運動・禁煙)に加え、Step1認定時におけるフィードバック事項の改善の取り組みも実施している	5点	Step1の重要な取り組み(食・運動・禁煙)をすべて実施している	3点	Step1の重要な取り組み(食・運動・禁煙)の一部を実施している	1点	—	5 ・ 3 ・ 1
Step1の重要な取り組み(食・運動・禁煙)に加え、Step1認定時におけるフィードバック事項の改善の取り組みも実施している	5点											
Step1の重要な取り組み(食・運動・禁煙)をすべて実施している	3点											
Step1の重要な取り組み(食・運動・禁煙)の一部を実施している	1点											