

## 埼玉県健康経営認定制度認定基準

下記のいずれかを満たすことで認定とする。

- 1に合致する場合
- 2、3の合計点が80点以上の場合

### 1 県の認定基準と同等の認定を受けている

	国の健康経営に係る認定制度など県の認定基準と同等の認定を受けている (添付書類) (1) 認定証の写しなど認定を受けていることが分かる書類 (2) 認定基準が分かる書類 (3) その他(申請書類の写しなど) ※ただし、3の取組を実施している場合は、実施項目への記載をすること。
--	---

### 2 共通取組状況(合計が80点以上となっている)

#### (1) 必須項目

取組分野	項目	できている(該当)	履ねできている	点数	評価項目	様式2別添の添付	認定基準
		(点)	(点)				
ア 経営理念(経営者の自覚)と法令順守	①健康宣言の社内外への発信、経営者自身の健診受診、健康管理に関連する法令の順守 基準:○3つで10点	10	—		(ア)健康宣言の掲示等による社内周知	☆	経営者が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等に対し表示(発信)していること。 また、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)が閲覧できる状態にすること。
					(イ)経営者自身が健診を受診		経営者自身が、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こととする。
					(ウ)従業員の健康管理に関する法令について重大な違反なし		・申請日から過去3年以内に、以下の事実がないこと。 ①労働基準法、労働安全衛生法等の従業員の健康管理に関する法令に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名が公表されている、又は是正勧告を受けたが是正措置を講じていないこと。 ②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複数回違反していること。 ③労働安全衛生法第78条又は第79条に基づき安全衛生管理特別指導事業場に指定されていること。
イ 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	②従業員全員が健診を受診している	20	—		従業員全員が健診を受診かつ健診結果データの提供		本項目は、以下の①及び②を満たすことをもって適合とする。 ① 従業員の健診受診やむを得ない理由がある者を除き、年に1回実施する定期健康診断における直近の受診率が80%以上 ② 保険者との連携(下記のどちらかに該当) ・保険者に対し、従業員の40歳以上の健康診断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データを提供する意思表示を保険者に対し、行っていること。 (やむを得ない理由の例) ・定期健康診断の実施予定日の直前に急遽、長期の病休休職となった場合(年度内に健診を受けられる時間的余裕がある時期に回復した場合を除く。) ・一年を超える期間で海外赴任にあたる場合
	③特定保健指導を実施している。 基準:○2つで10点、○1つで5点(○1つ以上、チェックをつけること)	10	5		(ア)対象者と実施者数 対象者 人中 人実施		保健師、管理栄養士などの専門スタッフが、対象者と初回面接を実施することをもって適合とする。なお、特定保健指導のうち初回面接を実施した者を実施者とする。なお、対象者がいない場合は「対象者数0人中0人実施」と記載し、チェックに「○」をつけること。  不適合例) ・対象者が1人以上いるにもかかわらず、実施人数が0人の場合 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や指導のための場所の提供等の取組を行っている場合に適合する。
					(イ)勤務時間中に特定保健指導を受ける時間や場所の確保	☆	

#### (2) 選択項目

取組分野	項目	できている(該当)	履ねできている	点数	評価項目	様式2別添の添付	認定基準
		(点)	(点)				
ア 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	①健診未受診者に受診を勧奨している	10	—		健診未受診者に受診を勧奨		健診未受診者が生じた場合、早期に健診を受診するように適切な受診勧奨を行う仕組みがあること。
	②ストレスチェックを実施している	10	—		労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施	☆	本項目は、従業員50人未満の事業場において、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をもって適合とする。 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。

別表

イ 健康経営の実践に向けた環境整備	③適切な働き方実現に向けた取組を行っている 基準：5点〇が2つ以上、3点〇1つ	5	3	(ア)有給休暇取得の促進	☆	本項目は、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組を継続的にしていることをもって適合とする。ただし、超過勤務時間の把握のみでは不適とする。 また、管理職や従業員に対する健康保持・増進施策に関する教育を定期的に実施することや私病等を持つ従業員に対する復職支援や就業と治療を両立するための支援を行っていることをもって適合とする。
				(イ)定時退社日の設定	☆	【有給休暇取得の促進】 ・業務繁忙に対応した休業日の設定 ・年次休暇取得の目標設定 【定時退社日の設定】 ・定時消灯日・退出日（ノーマルデー等）の設定 【特別休暇制度の導入】 ・病欠休暇制度、ドナー休暇制度、裁判員休暇制度、ボランティア休暇制度等の特別休暇制度の導入。 【その他】 ・超過勤務時間の削減を管理職の評価項目に設定 ・テレワークや短時間勤務などの制度があり推進している ・健康に配慮した職場環境づくり、部下のメンタルヘルスの保持・増進、事故（転倒、腰痛含む）発生予防等、加齢による身体機能・認知機能等の低下に伴う労働災害リスクの増大等の就業上必要な対策に関する教育 ・社内担当者、産業医等社内専門職、社外講師、Eラーニングによる研修・セミナーの実施 ・休業期間中や復職後において、相談できる窓口の設置や支援体制の構築を行っている ・慣習・運転的に復職を始めるための勤務制度を整備している（例：短時間勤務） ・両立支援に関する相談体制や対応手順の整備 ・本人の状況を踏まえた働き方（配置・勤務内容・勤務時間・勤務地等）の策定
				(ウ)特別休暇制度の導入	☆	【特別休暇制度の導入】 ・病欠休暇制度、ドナー休暇制度、裁判員休暇制度、ボランティア休暇制度等の特別休暇制度の導入。 【その他】 ・超過勤務時間の削減を管理職の評価項目に設定 ・テレワークや短時間勤務などの制度があり推進している ・健康に配慮した職場環境づくり、部下のメンタルヘルスの保持・増進、事故（転倒、腰痛含む）発生予防等、加齢による身体機能・認知機能等の低下に伴う労働災害リスクの増大等の就業上必要な対策に関する教育 ・社内担当者、産業医等社内専門職、社外講師、Eラーニングによる研修・セミナーの実施 ・休業期間中や復職後において、相談できる窓口の設置や支援体制の構築を行っている ・慣習・運転的に復職を始めるための勤務制度を整備している（例：短時間勤務） ・両立支援に関する相談体制や対応手順の整備 ・本人の状況を踏まえた働き方（配置・勤務内容・勤務時間・勤務地等）の策定
	④コミュニケーションの促進に向けた取組を行っている 基準：5点〇2つ、3点〇1つ	5	3	(ア)従業員に気軽に声掛けや挨拶を実施	☆	本項目は、役割や担当を越えた従業員同士の連携の強化やメンタルヘルス不調の防止等のため、声かけ運動などイベントや張り紙などにより組織内のコミュニケーションを促進する取組を行っている場合、適合する。ただし、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とする。
				(イ)その他の取組	☆	本項目は、上記のほか役職や担当を越えた従業員同士の連携の強化やメンタルヘルス不調の防止等のため、組織内のコミュニケーションを促進する取組を行っている場合、適合する。ただし、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とする。
	⑤健康づくりの担当者を設置している	10	—	健康づくりの担当者を設置		本項目は、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実務）を担当する者を定めていることをもって適合とする。
ウ 従業員の心と体の健康づくり	⑥食生活の改善、運動機会の提供、受動喫煙、禁煙対策、女性の健康保持・増進の取組を行っている 基準：10点〇3つ以上、5点〇2つ	10	5	(ア)健康的なメニューの紹介等、食生活改善に関する情報提供	☆	本項目は、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組を継続的にしていることをもって適合とする。 【適合例】 ・従業員の野菜摂取量の増加のため、健康に配慮した仕出し弁当の利用促進や社員食堂における健康メニューの提供（適年） ・従業員の健康意識の向上のため、社員食堂が提供する食事に栄養成分表示を行う（適年） ・従業員の健康意識の向上のため、自動販売機の飲料の内容を低糖・低カロリーのものに変更（適年） ・朝食をとらない従業員への朝食の提供（適年） ・社員向け研修として食に関するセミナーを開催（毎年1回以上開催）
				(イ)運動施設の紹介や歩数増加の励奨等運動する機会を増やす対策実施	☆	本項目は、従業員の健康課題に基づき、従業員の運動機会を増やす取組を継続的にしていることをもって適合とする。 【適合例】 ・従業員の運動不足解消のための、徒歩や自転車での通勤環境の整備 ・従業員の運動不足解消のための、日々のラジオ体操の実施（毎日） ・心身のリフレッシュを促すための、ストレッチの実施やクラブ活動の促進 ・従業員の歩数増加のための、従業員対抗歩数競争 ・従業員の運動不足解消のための、フィットネス利用料の会社負担 ・心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルストurisム）を通じた運動知識の向上と運動機会の提供 ・体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、フレイルチェック、ロコモチェック等の実施 【不適合例】 ・社員向け研修で行った運動に関するセミナー
				(ウ)体操やストレッチ等の時間設定	☆	本項目は、従業員の健康課題に基づき、従業員の運動機会を増やす取組を継続的にしていることをもって適合とする。 【適合例】 ・従業員の運動不足解消のための、徒歩や自転車での通勤環境の整備 ・従業員の運動不足解消のための、日々のラジオ体操の実施（毎日） ・心身のリフレッシュを促すための、ストレッチの実施やクラブ活動の促進 ・従業員の歩数増加のための、従業員対抗歩数競争 ・従業員の運動不足解消のための、フィットネス利用料の会社負担 ・心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルストurisム）を通じた運動知識の向上と運動機会の提供 ・体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、フレイルチェック、ロコモチェック等の実施 【不適合例】 ・社員向け研修で行った運動に関するセミナー
				(エ)敷地内禁煙または屋内禁煙	☆	本項目は、従業員の受動喫煙防止に向け、全ての事業場において、屋内に喫煙専用室を設置せず、敷地内禁煙又は屋内禁煙を行っていることをもって適合とする。
				(オ)たばこの害に関する情報提供	☆	本項目は、過去1年間少なくとも1回、従業員や管理職に対し、たばこの害に関する研修など情報提供を個人宛通知、メールや文書回覧等、従業員個人の目に留まる方法で実施していることをもって適合とする。掲示板への掲示のみなど従業員個人の目に留まらない方法は不適とする。 【適合例】 ・従業員向け禁煙セミナー 【不適合例】 ・掲示板への掲示
				(カ)女性の健康保持・増進に向けた取組の実施	☆	本項目は、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組を継続的にしていることをもって適合とする。 【適合例】 ・女性の健診・検診、骨粗鬆症検診を受けやすい環境の整備 ・事業所内に女性職員の相談に対応する担当者を配置し、月経随伴症状や更年期症状その他の不調等について定期的に話す機会を設定 ・保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置等、女性特有の健康課題に対応可能な体制構築 ・妊娠中の従業員に対する業務上の配慮の社内規定への明文化と周知 例）健診時間の確保、休憩時間の確保、通勤負担の緩和 ・生理休暇を取得しやすい環境の整備 ・更年期症状や月経随伴症状をはじめとした性差に基づく健康課題の理解促進のための研修・セミナーの実施 上記のほか、従業員の健康課題解決のための取組を継続的にしている場合に適合とする。
				(キ)その他の取組	☆	上記のほか、従業員の健康課題解決のための取組を継続的にしている場合に適合とする。
⑦従業員の感染症予防、長時間労働者への対応、メンタルヘルス不調者への対応に関する取組を行っている 基準：10点〇3つ以上、5点〇2つ	10	5	(ア)手洗い等の励行	☆	本項目は、従業員の感染症予防に向けて手洗いや予防接種の励行、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組や制度を実施していることをもって適合とする。 【適合例】 ・手洗い、予防接種の励行 ・予防接種時間の出勤認定 ・予防接種実施場所の提供 ・風しんやインフルエンザ等の予防接種の費用負担 ・感染者の出勤停止や特別休暇認定制度の設置 ・アルコール消毒液の設置やマスクの配布	
			(イ)感染症の予防接種の励奨	☆	本項目は、従業員に対する業務上の配慮の社内規定への明文化と周知 例）健診時間の確保、休憩時間の確保、通勤負担の緩和 ・生理休暇を取得しやすい環境の整備 ・更年期症状や月経随伴症状をはじめとした性差に基づく健康課題の理解促進のための研修・セミナーの実施 上記のほか、従業員の健康課題解決のための取組を継続的にしている場合に適合とする。	
			(ウ)労働時間の管理者による把握と本人による把握	☆	本項目は、経営者及び担当者及び従業員本人が超過勤務状況を把握できる体制を整えている場合に適合する。	
			(エ)メンタルヘルス相談窓口の設置	☆	本項目は、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をもって適合とする。	
	(オ)その他の取組	☆	上記のほか、従業員の感染症予防、長時間労働者への対応、不調者への対応のための取組を継続的にしている場合に適合とする。			
小計						

別表

3 任意取組状況(実施していれば1つにつき3点加点)

取組分野	配点 (点)	点数 (点)	合致基準
(1)コバトンALKOOマイレージに参加している	3		コバトンALKOOマイレージに企業として参加している。
(2)コバトン健康メニューを提供している	3		コバトン健康メニュー提供店になっている。
(3)健康長寿サポーターの養成に参加している	3		企業として健康長寿サポーター養成を実施している。
(4)糖尿病性腎症の重症化予防対策に取り組んでいる ※取組状況が分かる資料を添付して下さい(様式2別添)	3		糖尿病性腎症の重症化予防を目的とした取組を行っている。
(5)歯科検診受診を促す取組を行っている ※取組状況が分かる資料を添付して下さい(様式2別添)	3		従業員に対し、費用補助など歯科検診の受診を促すための取組又は制度がある。
(6)要再検査者等への受診勧奨を実施している ※取組状況が分かる資料を添付して下さい(様式2別添)	3		定期健康診断等の結果、精密検査が必要あるいは要治療の従業員に対して、受診を促すための取組又は制度がある。
(7)がん検診等、任意検診の受診を促すための取組又は制度がある ※取組状況が分かる資料を添付して下さい(様式2別添)	3		従業員に対し、費用補助などがん検診等、任意検診の受診を促すための取組又は制度がある。
(8)従業員の家族への健診受診の勧奨を実施している ※取組状況が分かる資料を添付して下さい(様式2別添)	3		従業員の家族に対し、健康診断等への受診勧奨を行っている。
(9)従業員の熱中症対策を行っている	3		特に屋外での業務に従事する従業員に対する熱中症予防対策がある。
(10)シニア活躍推進の取組を行っている ※取組状況が分かる資料を添付して下さい(様式2別添)	3		埼玉県シニア活躍推進宣言企業の認定を受けているまたは、定年後の社会参加につながる活動を推進する取組を行っている。 適用例)孫の出生時休暇の導入、ライフプランセミナーの実施 など
(11)埼玉県受動喫煙防止対策実施施設等認証制度の施設認証を取得している	3		埼玉県受動喫煙防止対策実施施設等認証制度の認証施設となっている。
(12)多様な働き方を実践している ※取組状況が分かる資料を添付して下さい(様式2別添)	3		埼玉県の多様な働き方実践企業認定制度の認定を受けている又は男女の育児休暇取得促進、女性活躍の取組など、多様な働き方を実践している。
<b>小計</b>			
<b>合計</b>			←80点以上で認定！