

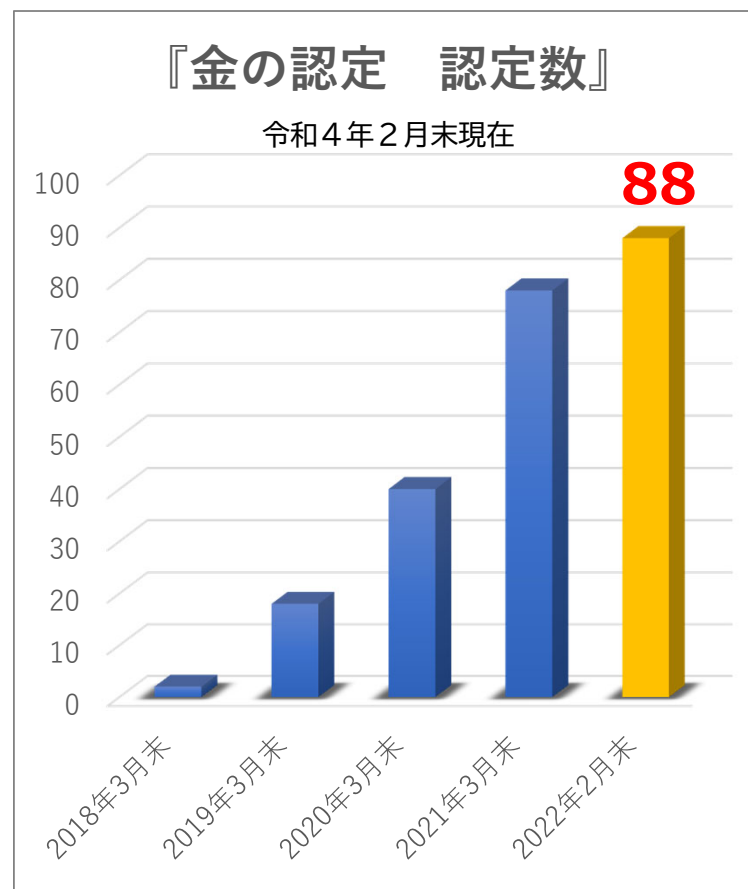


健康企業宣言 金の認定

2022年4月～

健康保険組合連合会東京連合会

金の認定 宣言数・認定数



1

健診対象者(家族を除く)受診率



事業所健診の受診率により評価する。

- ・定期健康診断受診者数(申告数) + 生活習慣病予防健診及び事業者健診データ提供数(保険者確認)
 / 従業員数(事業者健診対象者数 - 受診不可者数) = 人 / 人 ⇒ %
- ※受診不可者数: 妊娠中、産休・育休中、病気休職中、海外赴任中等に該当する者
- ※実施結果レポート提出日より、原則直近1年以内の実績数値で報告

配点	採点基準
5点	○ 事業者健診受診率100%
3点	○ 事業者健診受診率100%未満～80%以上
0点	○ 事業者健診受診率80%未満



■銀の認定では80%で満点の項目

2 健診の有所見率の改善



事業所の有所見率の改善状況により評価する。

配点	採点基準	2022.4変更あり
5点	○ 当年の有所見率が前年、または過去3年間の平均より改善	
3点	○ // 前年、または過去3年間の平均と同じ(少数第1位まで)	
0点	○ // 前年、または過去3年間の平均より悪化→0点	

※当年の有所見率が60%未満である場合には、有所見率が前年より悪化していても3点

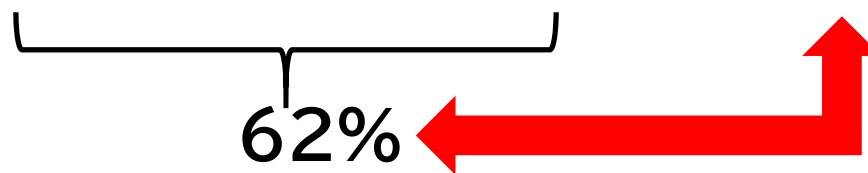
※上記による採点結果が5点以外の場合、当年に新たに採用された従業員を除いた有所見率の改善状況で採点することができる。

2 健診の有所見率の改善

採点の例1 (2021年が採点対象年のデータとして)

	2018年	2019年	2020年	2021年
有所見率	64%	63%	59%	60%

前年比較では悪化 → 0点



3年平均と比較では改善 → 5点

2 健診の有所見率の改善

📋 採点の例2 (2021年が採点対象年のデータとして)

	2018年	2019年	2020年	2021年
従業員	8人	8人	8人	10人
有所見者	4人	4人	4人	5人
有所見率	50%	50%	50%	50%

2021年に2名採用

前年と比較して同じ率
(または、有所見率60%未満) → 3点

	2018年	2019年	2020年	2021年 当年採用者除外
従業員	8人	8人	8人	8人
有所見者	4人	4人	4人	3人
有所見率	50%	50%	50%	37.5%

当年採用者を除いて
採点することができる

前年・3年平均と比較とも改善 → 5点

3 特定保健指導の実施率



被保険者(本人)と被扶養者(家族)の特定保健指導実施率で評価

特定健康診査の実施は保険者の義務
受診率が低いと健保組合にはペナルティ(後期高齢者支援金の加算)がある

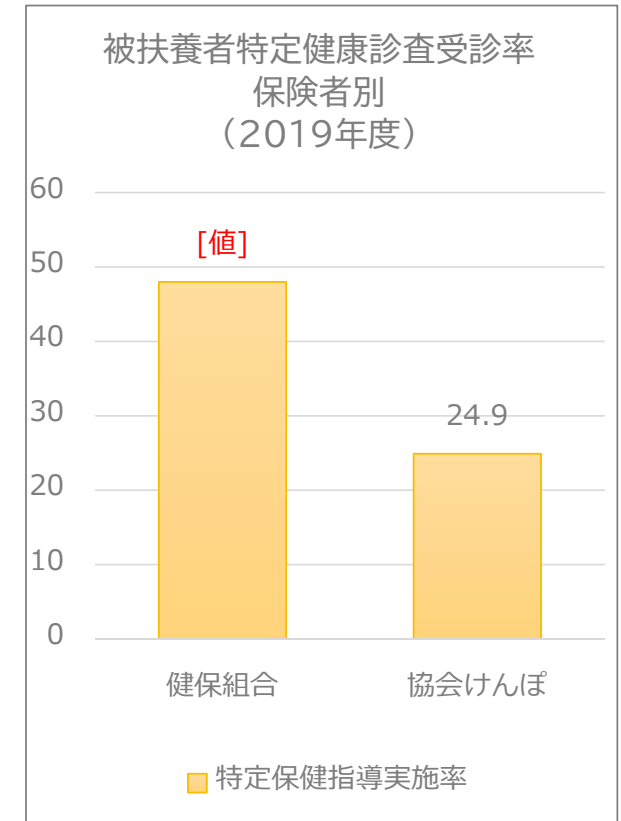
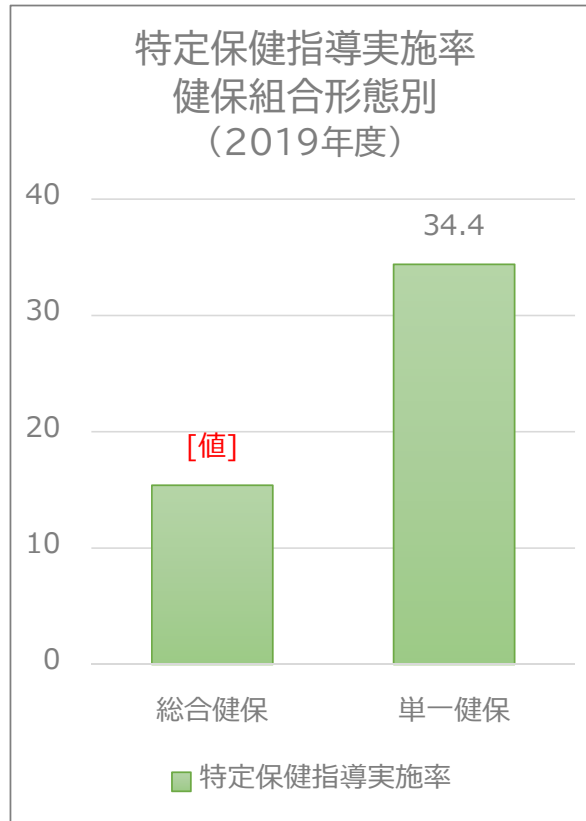
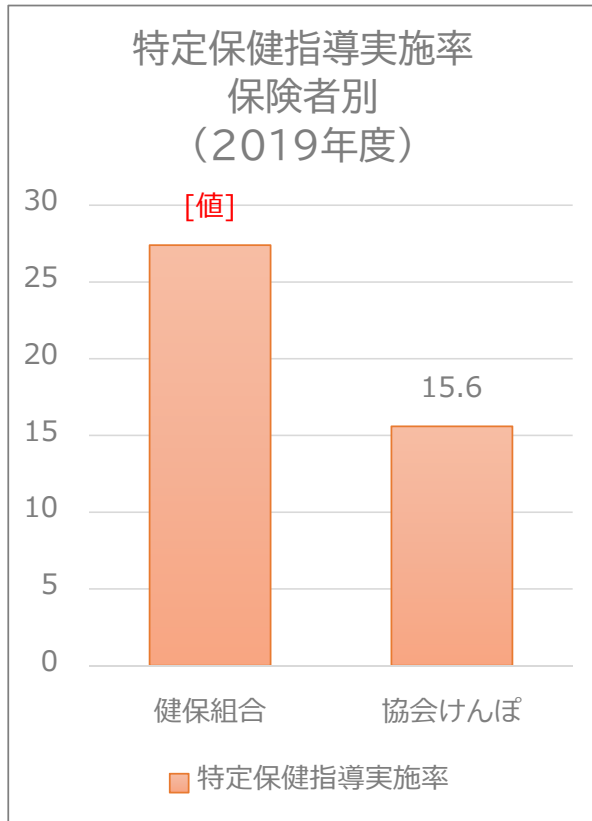
配点	採点基準	2022.4変更あり
5点	○ 実施率50%以上	
3点	○ 実施率50%未満～30%以上	
0点	○ 実施率30%未満	

※実施率が30%未満であっても、特定保健指導の勧奨、または就業時間中に特定保健指導が受けられるような配慮がある場合には3点



■ 特定保健指導率は被保険者(本人)・被扶養者(家族)の両方を合わせた実施率

参考：厚生労働省資料より



4 家族(40歳以上の被扶養者)の特定健診受診率
※該当者がいない事業所は当該項目は取組対象外



40歳以上の被扶養者の特定健康診査受診率により評価

特定保健指導の実施は保険者の義務
実施率が低いと健保組合にはペナルティ(後期高齢者支援金の加算)がある

配点	採点基準
10点	○ 受診率50%以上
5点	○ 受診率50%未満～30%以上
0点	○ 受診率30%未満

※受診率が30%未満であっても、全社的な受診勧奨を行っていると思われる場合は5点
 ※特定健診対象者(40歳以上の被扶養者)がいない場合、設問④は評価対象外とする
 →合計点数90点満点中72点以上の取得で認定基準達成となる


! ■健診結果から必要な者に速やかに再検査の指示、受診勧奨を行い、その後再検査を受けているか確認していることが望ましい。

5 治療中の従業員に対する支援体制



治療と仕事の両立を支援する制度・体制を構築していることを評価する。
がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎等の長期間治療を要するものを対象

配点	採点基準 / 評価項目
10点 5項目全て 5点 3項目以上 0点 2項目以下 ※「継続的な治療を行っている従業員」がない場合、最後の項目を除く 10点 4項目 5点 3項目以上 0点 2項目以下	○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
	○従業員や管理者に対して、治療と職場生活に関する両立支援の意識啓発を行っているか
	○治療と職場生活の両立に関する相談窓口を設置し、周知しているか
	○時間単位の休暇制度、短時間勤務制度、時差出勤制度等のいずれかが規定されているか
	○継続的な治療を行っている従業員に対し、産業医等面談にて適切に状況を把握するとともに必要な措置についても適切に実施しているか

 ■健康保険給付制度の周知では、健保組合作成の資料を活用する方法も該当します。
■使用日数が著しく少なく、使用が制限される休暇制度は対象外

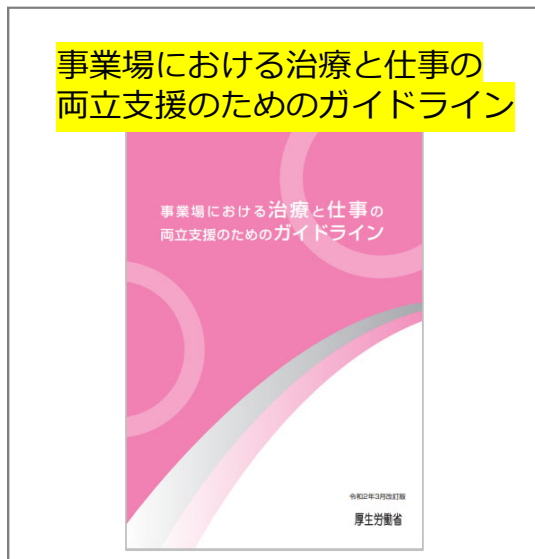
5 治療中の従業員に対する支援体制

非該当の多い項目

○従業員や管理者に対して、治療と職場生活に関する両立支援の意識啓発を行っているか



理由 → 意識啓発として何を行うのかわからない
職場で円滑に両立支援を実施していくため、制度に関する研修等の開催により該当。



治療と仕事の両立支援
実施のために、確認必
須な情報が！

宣言事業所へ、ご確認
を勧めてみてください。

～周知について～

各質問では、従業員への周知を行っているかを評価項目の一つとしていることが多い。
従業員への周知を的確に実施し、添付書類も明確にしましょう。

■質問5

○治療と職場生活の両立に関する相談窓口を設置し、周知しているか

■質問6

○上記計画が従業員に周知されているか

■質問8

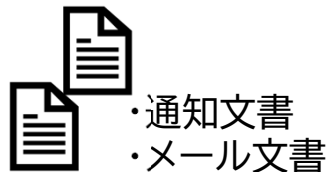
○すべての従業員へメンタルヘルス相談窓口の設置や利用方法等の周知を行っているか

■質問12

○時間外・休日労働時間が80時間を超えた場合、申出による面接指導等が受けられることを周知しているか



添付資料・・・
ファイル名がはっきり
出ている掲示画面 等



添付資料・・・
全従業員宛て文書
従業員への送信メール文



添付資料・・・
掲示してる写真画像 等

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



事業所におけるメンタルヘルスケアは推進は、中長期視点に立ち、継続的かつ計画的に実施されることが重要。
 事業場の実態に則した計画の策定がなされていることを評価する。
 また、策定された計画に従業員へわかりやすく周知していることが必要。

配点		採点基準 / 評価項目
5点	2項目全て	○ メンタルヘルス対策(心の健康づくり計画等の策定)をしているか
3点	1項目	
0点	該当項目無	
		○ 上記計画に従業員に周知されているか

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

非該当の多い項目

○メンタルヘルス対策（心の健康づくり計画等の策定）をしているか

非該当理由 → 計画と言える内容になっていない、義務としてのストレスチェック実施計画のみ、未作成



労働者の心の健康の保持増進のための指針



メンタルヘルスの考え方や、進め方、メンタルヘルス計画に必要な内容が把握できる。
宣言事業所へ、ご確認を勧めてみてください。

7 ストレスチェックの取組状況



労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、集団分析、職場改善を行っていることを評価する。

配点	採点基準 / 評価項目
5点 3項目全て	<input type="radio"/> ストレスチェックを実施しているか
3点 2項目	<input type="radio"/> ストレスチェック実施後の集団分析を実施しているか
0点 該当項目無	<input type="radio"/> 集団分析に基づく職場改善等について検討を行い必要な措置を講じているか

※50名未満の事業所については、ストレスチェック制度に準ずるストレスチェック 注)を実施していれば3点
注)社内勧奨による厚生労働省「こころの耳」のストレスチェック(セルフチェック)の実施など

! ■50人未満の事業場であっても、法令に基づくストレスチェックと同程度の実施がされていなければ5点取れない

7 ストレスチェックの取組状況

非該当の多い項目

○集団分析に基づく職場改善等について検討を行い必要な措置を講じているか

ストレスチェックの実施は実施業者へ委託し、集団分析含む実施結果の提供を受けることにより、2項目までは該当している。



その後・・・集団分析から職場改善等の検討がなされていない。





衛生委員会等を利用し、職場改善にむけた必要な措置を検討。
必ずしも明確な職場改善の結果が出ていない場合でも該当する。

8 メンタルヘルスケアの取組み



「心の健康づくり計画」に基づいた取組として、メンタルヘルケアの教育研修や情報提供の実施(セルフケア、ラインによるケア)や、相談窓口の設置、周知を評価する。

配点	採点基準 / 評価項目
5点 4項目全て	○メンタルヘルス相談窓口等を設置しているか
3点 2項目以上	○すべての従業員へメンタルヘルス相談窓口の設置や利用方法等の周知を行っているか
0点 1項目以下	○ 従業員へメンタルヘルスに関する情報提供や研修を行っているか(セルフケア)
	○従業員と日常的に接する管理監督者に対しメンタルヘルス研修を行っているか(ラインによるケア)

 ■相談窓口は、事業所の規模や実態に応じて社内・社外的一方あるいは両方あっても該当。
 ■研修会は継続的に、必要な者全員に実施が必要

8 メンタルヘルスケアの取組み

非該当の多い項目

- 従業員へメンタルヘルスに関する情報提供や研修を行っているか（セルフケア）
- 従業員と日常的に接する管理監督者に対しメンタルヘルス研修を行っているか（ラインによるケア）

非該当理由 → 研修を毎年実施していない。一部の者にしか実施していない

研修会は**継続的**に、必要な者**全員**に実施が必要

1年に1回(以上)

一部の従業員のみ実施は非該当
：新入社員・採用者 等の採用時研修で実施している
：管理職等へ昇進した時に実施している

9 メンタルヘルス不調者への対応方針、休職後の職場復帰等の支援体制



メンタルヘルス不調者への対応方針を明確にするとともに、メンタルヘルス不調により休業した従業員が、円滑に職場復帰できるようなルール等が策定されており、従業員へわかりやすく周知されているか。

配点	採点基準 / 評価項目
5点 4項目全て 3点 2項目以上 0点 1項目以下	○メンタルヘルス不調者への対応方針が策定されているか
	○メンタルヘルス不調者への対応方針に関する周知がされているか
	○メンタルヘルスによる休職者に対する職場復帰支援のルール・プロセス等(職場復帰支援プログラム等)が策定されているか
	○メンタルヘルスによる休職者に対する職場復帰支援策(上記職場復帰支援プログラム等)に関する周知がされているか

! ■メンタルヘルス不調者への対応方針として打ち出していなくとも、メンタルヘルス計画等、他の規程等で明確に整理されていると認められる場合も該当。

9

メンタルヘルス不調者への対応方針、休職後の職場復帰等の支援体制

○メンタルヘルスによる休職者に対する**職場復帰支援のルール・プロセス等（職場復帰支援プログラム等）**が策定されているか



心の健康問題により休業した労働者の
職場復帰支援の手引き



職場復帰支援の考え方から、「職場復帰支援プログラム」策定に必要な情報が記載。


宣言事業所へ、ご確認を勧めてみてください

10 過重労働防止対策に関する計画と情報共有



労働者の過重労働による健康障害を防止させることを明確に目的としているもので、過重労働を防ぐ措置が講じられているものを策定し、従業員へ周知されていることを評価する。

配点	採点基準 / 評価項目
5点 2項目全て	○過重労働防止対策計画等が策定されているか
3点 1項目	
0点 該当項目無	○上記の計画等が従業員へ周知されているか



 ■「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」等に基づいた計画策定
 ■ 具体的な目標(できるだけ定量的な目標値設定)・計画を作成することが必要。
 ■ 過重労働が発生していない場合でも、将来を予見し計画策定を必要とします。

11 時間外・休日労働時間に対する管理体制



管理者により時間外労働時間を適切に把握し、一定時間以上の勤務時間者には、業務軽減方策を講じているかを評価する。

配点	採点基準 / 評価項目	R4.4変更あり
5点 5項目全て 3点 3項目以上 0点 2項目以下	○タイムカード等により勤務時間を客観的に把握しているか	
	○把握した労働時間と実労働時間に関する乖離等について実態調査を行っている	
	○労働日ごとの始業終業時刻を1分単位で適切に記録している	
	○1か月の時間外労働が36協定に定める時間、及び時間外労働と休日労働を合計した時間が80時間を超えそうな場合(またはこれらの時間より少ない独自の時間設定をしている場合には、その場合)、直ちに管理者に通知がなされている	
	○実際に長時間労働が発生した場合には即座に改善を図るなど対応ができる体制にあるか(発生していない場合でも、発生したときの対応策が明文化されていること)	

 ■「労働時間適正把握ガイドライン」等を基に適正な労働時間の把握が必要
 ■勤怠システムによる労働時間管理が評価項目該当に有利であるケースが多い

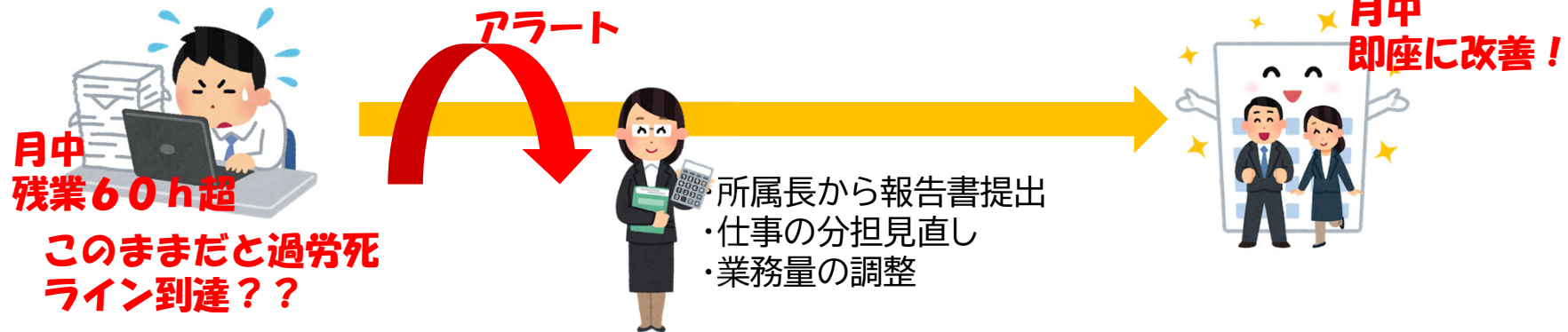
11 過重労働防止対策に関する計画と情報共有

非該当の多い項目

○実際に長時間労働が発生した場合には**即座に改善**を図るなど対応ができる体制にあるか
(発生していない場合でも、発生したときの対応策が明文化されていること)

非該当理由 → 即座に改善を図っていない。

勤怠を締めた後の対応ではなく、発生時点での対応ができているかが問われている




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



労働安全衛生法に定められている長時間労働者に対する面接指導の周知等、面接指導実施までの確に行っていることを評価する。
また、従業員の側からも時間外労働時間が容易に把握できることが必要。

配点	採点基準 / 評価項目
5点 4項目全て	○従業員が時間外労働時間を把握する仕組みがあるか
3点 2項目以上	○時間外・休日労働時間が80時間を超えた場合、申出による面接指導等が受けられることを周知しているか
0点 1項目以下	○面接指導等を受けるための具体的な手順(手続き)が明確化されているか
	○面接指導等該当者が発生した場合は、発生から1か月以内に、面接指導等の申出を行うよう直接勧奨しているか(発生していない場合でも、発生したときの対応として明文化されていること)

 ■面接指導該当者が過去未発生であっても、制度周知、手順(手続き)を明確にしている必要があります。

13 年次有給休暇の取得促進




年次有給休暇の取得率で評価します。

有給休暇取得総日数計 / 有給休暇付与総日数計 × 100 = 日 / 日 ⇒ %
 有給休暇取得促進に関する具体的な計画等があるか

配点	採点基準
10点	○ 取得率70%以上
5点	○ 取得率70%未満～50%以上
0点	○ 取得率50%未満

※有給取得率50%未満であっても、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みがある場合は5点


 ■ 国の目標値である70%以上（2025年までに70%）の有給休暇消化率達成
 ■ 有給休暇の付与総日数には繰越分は含まれません。

14 従業員の感染症予防対策



従業員の感染症予防や感染者対策を実施しているか

配点	採点基準 / 評価項目
5点 4項目全て	○予防接種に要する時間を出勤扱いとする取扱いまたは規定等はあるか
3点 2項目以上	○感染症に罹患した際は、医師による出勤可能認定日まで出勤を要しないことを定めた取扱い、規定等はあるか
0点 1項目以下	○インフルエンザ等の予防接種に要する費用補助(保険者等関係団体による補助制度含む)はあるか
	○アルコール等の消毒液設置、並びにマスクを常備しているか


! ■規定化されていなくても、明らかな実績があれば該当します。

15 経営者による健康経営・健康宣言の社内外への発信および経営者の健診受診状況



経営者が企業として健康経営に取り組むというメッセージや方針を、社内のみならず、社外へも発信しているかを評価します。
また、経営者自身の定期的な健診受診状況も評価します。

配点	採点基準 / 評価項目
5点 3項目全て	○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か
3点 2項目	○上記の方針について、社内外に発信し取り組みを進めているか
0点 該当項目無	○経営者自身が1年に1回健診を受診しているか (労働安全衛生法に基づく一般定期健診以上の健診)



 ■社内のみならず、社外への発信も必要です。
 ■経営者自身の経営者には、代表以外の取締役も含まれます。

16 従業員の健康の保持・増進に関する計画策定及び策定した計画に基づく実施



従業員の健康の保持増進に関する総合的な計画を策定し、計画に基づいた実施、改善を行っていることを評価する。また、それらを従業員と共有しているか。

配点	採点基準 / 評価項目
5点 5項目全て	○従業員の健康の保持・増進に関する計画書が策定されているか ※安全衛生委員会等による安全衛生計画書等に健康の保持・増進に関する内容が含まれていてもよい
3点 3項目以上	○健康の保持増進に関する計画推進に関する具体的なスケジュールが策定されているか
0点 2項目以下	○スケジュールに基づいた実施がなされているか
	○実施による改善や実施結果に基づく振り返りがなされているか
	○健康の保持増進に関する計画、取り組みが、従業員と共有できているか


健康経営の実践に重要なPDCAサイクルを回していると認められるか
実施後、実施結果を検証し、改善をまで図っていることを会議録等により確認できるか

ご視聴ありがとうございました。

健康保険組合連合会東京連合会

TEL 03-3357-5213

メール sengen@kenporen-tokyo.jp