

健康企業宣言チェックシート Step2

現在の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(例)	事業主と安田日本興亜健保の健康施策
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？	5	3	1	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？	○「生活習慣病予防健診」は事業主健診としてもご利用いただけます(35歳以上)。○自己負担は最高7,038円です。	○健康管理担当者だけでなく、職場の上司を含めた会社全体の推進体制が不可欠です。○受診日に休暇を取得する取組みなども効果的です。
	② 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？	5	3	1	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、健康教育を行います。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う。	○健診結果の「見える化」のため、健診結果をご提供いただいている事業所には「事業所健康度診断カルテ」の提供を行っています。○ICTツールを提供しています。	当健保のHPで「電話健康相談」窓口をご案内しています。
	③ 家族(被扶養者)の特定健診の受診勧奨をしていますか？	10	5	1	従業員の健康は健康な家族があってこそ	○協会けんぽに加入の40歳以上の被扶養者(ご家族)は特定健診をご利用いただけます。○基本的な健診は協会けんぽから6,520円の補助があります。	○被保険者・被扶養者あわせ受診率90%以上を目標に、本年度から被扶養者の健診受診を事業主と展開しています。○対象となる被扶養者名簿を期初にご提供し、健診申込み状況を定期的にお知らせしています。
健康管理・安全衛生活動の取組	④ 治療中の従業員が、適正に治療が継続できるよう配慮していますか？	5	3	1	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。	○糖尿病・慢性腎臓病(CKD)重症化予防のため、未受診者に対して受診勧奨を実施しています。○病院のかかり方や専門医に関する情報の提供を受けることができます。	○糖尿病の重症化予防に向けて、就業時間中に保健師の面接や電話指導がありますので、職場や上司のご理解をお願いします。○病気治療や精密検査などの受診のための休暇取得など、従業員の健康に事業主の配慮が欠かせません。
	⑤ 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、職場での支援体制が整っていますか？	5	3	1	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う。	○産業保健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。	-
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を策定して実施、従業員と情報を共有していますか？	5	3	1	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う。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 ストレスチェックを実施し、自社の傾向を把握するとともに、結果に基づいて職場改善を行っていますか？	5	3	1	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す。	○ストレスチェックの実施方法について情報提供を受けることができます。○産業保健支援センターなどの情報提供を受けることができます。	当健保の事業主「SOMPOリスクアマネジメント社」によるメンタルヘルス対策をご紹介します。
	⑧ メンタルヘルスの相談ができる仕組みや、情報提供、研修会を行っていますか？	5	3	1	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、教育研修を行います。	○産業保健センター等の情報提供を受けることができます。	<連絡先> SOMPOリスクアマネジメント社 ○部 担当：×× 03-●●-●●
	⑨ メンタルヘルス不調者に関する対応方針、休職した従業員に対する職場復帰を支援するルールを策定していますか？	5	3	1	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う。メンタルヘルス不調により休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う。	○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」を参考にしましょう。	

(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	相談窓口／健康保険組合のサポート(例)	事業主と安田日本興亜健保の健康施策
過重労働防止	⑩ 過重労働防止対策に関する計画を策定して実施、従業員と情報を共有していますか？	5	3	1	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HP職場の安全サイト「安全衛生優良企業公表制度」 http://anzeninfo.mhiw.go.jp/shindan/shindan_index.html	「安全衛生優良企業公表制度」(厚生労働省HP)の認定基準にこの過重労働防止4項目が含まれていますので、公表制度に応募されなくとも、取組みの指針としてご参照をおすすめします。
	⑪ 従業員の時間外・休日労働時間を把握していますか？また、管理者がその情報を把握していますか？	5	3	1	管理者が従業員の労働時間を把握して、一定基準以上の勤務時間の従業員について業務軽減方策を検討する取組を行いましょ。		
	⑫ 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よう取組・工夫がなされていますか？	5	3	1	従業員自らが時間外労働時間を把握できる仕組みがあり、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。		
	⑬ 年次有給休暇の取得促進を行っていますか？	5	3	1	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。		
健康経営に関する取組み	⑭ 企業のトップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化していますか？	10	5	1	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、社内情報共有しましょう。	様々な企業が従業員の心と身体の健康に関するトップメッセージをWEB上に公開しています。
	⑮ 従業員の健康の保持・増進、安全衛生活動に関する計画を策定して実施、従業員と情報を共有していますか？	10	5	1	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、教育プログラムを策定し実施しましょう。「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支援センター等の支援が受けられます。 ○産業保健支援センターをはじめ、外部サービス機関の情報提供ができます。 ○厚生労働省の安全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。 ○協会けんぽでは保健師・管理栄養士による集団学習を行っています。	事業主と健保が一体となって実施している保健事業への参加率を高めたり、事業主独自の施策を検討してください。
	⑯ 策定した実施計画等に基づいて、職場環境の改善を図っていますか？	5	3	1	職場の禁煙ルールを明確化して実施するなど、その取組をPDCAサイクルで行い、改善を図りましょう。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。	OPDCAサイクルとは、生産管理などの管理業務を円滑に進める手法の一つです。 ○Plan(計画)→Do(実行)→Check(評価)→Act(改善)の4段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善すること。	施策を行動計画に具体化させ、実行→評価→改善を繰り返しましょう。
	⑰ 事業所の健康づくりの取り組みを継続して実施していますか？	5	3	1	定期的または継続的に取り組みを進め、実施効果を高めることにより、事業所全体の健康度合をあげましょう。	生活習慣改善のモチベーションを向上させる取組みや行動変容を促進する取組みが必要です。健康情報の提供や運動機会の提供などの取組みを通じて従業員全員の意識向上を図るなどの方法があります。	従業員の自発的な健康意識が根付くまでに、取組みの繰り返し、継続が欠かせません。
合計点数		点			/100点 達成基準：合計点数80点以上		