

## 令和4（2022）年度 とちぎ健康経営事業所認定制度 認定基準解説書

## 【留意事項】

- 認定要件を確認しながら、チェックシートの項目□にチェックしてください。
- 審査判断の根拠になりますので、取組に関する説明責任は申請者が負うものとします。
- 記載内容と実際の取組が異なることが発覚した場合、認定取消しとなる場合もありますので、ご注意ください。
- 項目3『健康長寿とちぎづくり推進県民会議の会員』は必須項目です。会員登録したかどうか不明な場合は、栃木県健康増進課健康長寿推進班（028-623-3094）にお問い合わせください

## 【用語の説明】

- 特定健康診査・・・40歳以上の加入者を対象にメタボリックシンドロームに着目した生活習慣病の予防を目的とした健診
- 特定保健指導・・・生活習慣病の発症予防を目的として、特定健康診査の結果に基づき、保健師や管理栄養士が行う保健指導

## 【各項目の認定基準（項目に該当しない場合の例示）】

項目No.	認定項目	項目に該当しない場合の例示
1-1	「とちぎ健康経営宣言」を宣言し、協会けんぽ栃木支部から交付される宣言証を掲示し社内外に発信している	・社長個人のSNSでの発信など法人としての取組とは認められない場合
2	事業場ごとに従業員の健康管理に関する担当者を定めている	・その他に部署名しか記載されていない場合
4-2	再検査、任意のがん検診等を受診しやすい環境を整えている	・定期健診の受診勧奨のみ、定期健診の結果を配布しているのみの場合 ・医学的に効果が確認されていない民間の検査等の推奨
4-3	労働安全衛生法に準じたストレスチェックを実施している	・ストレスチェックの過程で医師などの関与が認められない場合（従業員のセルフチェックのみ等）
4-4	従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関して、具体的な数値目標や計画を定めている	・『喫煙率を減らす』だけなど、時期や数値目標の記載がない場合 ・健診受診100%など、目標が法令順守やそれに準じる内容にとどまっている場合
5-1	管理職や従業員に対し、健康管理の必要性の認知と知識向上のための教育をしている	・体力測定や状態把握のみに留まる場合 ・伝達方法は、通知による周知など個人への情報提供によるものとし、社内掲示のみの場合は不適合
5-2	従業員の仕事と家庭の両立に向けた環境づくりを継続的に行っている	・超過勤務の状態把握のみで、具体的な対策をしていない場合 ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」や「育児介護休業法」等の法定義務の順守に留まる取組のみの場合 ・36協定の範囲内に留まる取組のみの場合 ・特定の職種等、一部の従業員を対象とした取組の場合

5-3	感染予防対策を実施した上で、従業員同士のコミュニケーション向上に寄与する行事を年1回以上実施または社外団体主催行事に参加した	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業展示会への出店といった自社製品の販売促進等の延長上のイベント参加の場合</li> <li>・事業所が関与していない有志による取組の場合</li> </ul>
5-4	従業員の病気の治療と仕事の両立に向けた取組を継続的に行っている	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員のみなど、特定の対象者のみに対する傷病休暇・病期休暇の付加</li> <li>・本人の希望があった場合の単発的な取組など、組織としての支援体制とは認められない場合</li> </ul>
6-2	食生活改善を促す取組を継続的に行っている	<ul style="list-style-type: none"> <li>・五大栄養素に関するポスター掲示等、一般的な情報提供にとどまる場合</li> </ul>
6-3	運動機会を増加させる取組を継続的に行っている	<ul style="list-style-type: none"> <li>・直接的に運動に結びつかないと考えられる血圧測定や体重測定の実施の場合</li> <li>・運動を推奨するポスター掲示のみの場合</li> </ul>
6-4	女性の健康保持・増進に向けた職場環境の整備等の取組を継続的に行っている	<ul style="list-style-type: none"> <li>・婦人科検診の費用補助を親睦会等の従業員有志で行っている場合</li> <li>・相談窓口に、女性の健康について対応できる旨を明示していない場合</li> </ul>
6-5	従業員の感染予防の取組を行っている	<ul style="list-style-type: none"> <li>・感染予防に関連する自社製品の製造、販売の場合</li> </ul>
6-6	超過勤務時間を把握（管理職も含む）し、対策を定めて実行している	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フレックスタイム制の導入のみなど、長時間労働者への対応とは見なせない場合</li> </ul>
6-7	メンタルヘルス対策や不調者への労働支援体制を整備している	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面談に本人が含まれない場合</li> <li>・ストレスチェックのみの実施の場合</li> <li>・メンタルヘルスセミナーの実施は5-1の取組に該当</li> </ul>
8	労働基準法、労働安全衛生法、健康増進法等の法令違反をしていない	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されている場合</li> <li>・行政機関により法人名を公表されている場合、または、是正勧告を受けたが是正措置を講じていない場合</li> </ul>
9	栃木県の健康課題に沿った健康づくりを推進している	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1項目内の□にチェックが2個あっても2項目とはみなさない 例：9-5の□にチェックが2個のみの場合、認定要件が2項目上なので不適合 9-5の1項目に加えて、そのほかの項目の取組が必要</li> </ul>