

質問を読んでくれている・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。

| 分野 | 質問 | できている (点) | 概ね できている (点) | できて いない (点) | アドバイス | 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 | 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（がん検診・婦人科健診を含む）できるよう声掛けをしていますか？ | |
| | 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 | 5 | 3 | 1 | 健診結果を確認し、医療機関に受診できるように職場で配慮しましょう。 | |
| | 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 | 10 | 5 | 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に健康教育を行いましょ。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。 | |
| | ④ 家族（被扶養者）の特定健診の受診勧奨をしていますか | 5 | 3 | 1 | 従業員の健康は、健康な家族があつてこそ。 | |
| 及び健康管理・安全衛生活動 感染予防対策の取組 | ⑤ 疾病中の従業員が、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 | 10 | 5 | 1 | 疾病等を有する従業員が治療を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。 | |
| | ⑥ 感染症予防対策を行っていますか。 | 5 | 3 | 1 | 予防接種に要する時間の出勤認定、感染者の出勤停止、感染症予防や感染拡大防止に向けた取組みを実施ましょ。 | |
| 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 | 5 | 3 | 1 | 医師などの専門職からの支援や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・実施し、取組みをPDCAサイクルで行いましょ。 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せん。 | |
| | 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や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しょ。 | |
| | ⑨ 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、教育研修を行いましょ。 | |

| 分野 | 質問 | できている (点) | 概ね できている (点) | できて いない (点) | アドバイス | 点数 |
|------------|--|--------------|--------------------|-------------------|--|------------|
| 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し、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て取組みの計画を策定、実施して取組みをPDCAサイクルで行いましょう。女性特有の健康課題について考慮されていますか。 | |
| | ⑪ 従業員の時間外・休日労働時間の把握をしていますか。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の把握して、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みを行いましょう。 | |
| | ⑫ 「改正労働基準法」にお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）を限度に設定されているがこれ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 | 管理者のみならず、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み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。（毎年5日以上、時季を指定して取得されているかどうか。） | |
| 健康経営に関する取組 | 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づけ、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き方針を立て、具体的に何をどのように実践していくのか、社内で情報共有しましょう。 | |
| | ⑮ 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、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、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。歯科検診などの付加検診の実施を行いましょう。 | |
| | 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、その取組みを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。 | |
| | ⑰ 事業所の健康づくりの取組み及び、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 | 5 | 3 | 1 | 定期的または継続的に取組みを進め、実施効果を高めることにより、事業所全体の健康度を上げましょう。 | |
| 合計点数 | | 点 | | | ／100点 | 達成基準：80点以上 |