

### 具体的な取り組み事例

- 17  **運動機会の増進に向けた取り組み**
- 毎日ラジオ体操やストレッチなどを実施している。
  - 歩数計を貸与して積極的なウォーキングを推奨するなど、運動奨励活動を行っている。
  - 社内に運動機器を設置し利用を促している。
  - スポーツイベントを開催、参加促進している。
- 18  **女性の健康保持・増進に向けた取り組み**
- 婦人科健診・検診の費用を会社負担としている。
  - 婦人科健診・検診の受診を就業時間認定している。
  - 女性専用の健康相談窓口を設置し社内に周知している。
  - 生理休暇等を取得しやすい体制を整備している。
  - 女性の健康課題等に関する理解促進のための研修実施、支援（通院への休暇取得）を実施している。
- 19  **従業員の感染症予防に向けた取り組み**
- 予防接種時間の出勤認定、実施場所の提供、費用の補助をしている。
  - マスクや消毒液を配布するなど事業場における感染症予防環境を整備している。
  - 感染拡大予防のため感染症を発症した者（家族が発症した場合も含む）への特別休暇制度を設けている。
- 20  **長時間労働者への対応に関する取り組み**  
(現状残業が発生していない場合であっても対応策をあらかじめ策定すること)
- 該当者へ保健師や人事労務担当者による面談を実施している。
  - 管理職に対する産業医、または人事・労務からの面談や指導を実施している。
  - 本人の業務負担の見直し、勤務時間の制限を行っている。
- 21  **メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み**
- メンタルヘルスに関する相談窓口、ハラスメント相談窓口、内部通報窓口を設置している。
  - メンタルヘルス不調者の復帰に向けた医師の意見を踏まえた支援体制を整備している。
  - 復帰する部門の上司に対する、両立支援への理解を促すための教育を実施している。
- 22  **従業員の喫煙対策**
- たばこの健康影響についての教育・研修を行っている。
  - 禁煙外来の受診費用を補助している。
  - 禁煙達成者に対する表彰やインセンティブを付与している。
  - 就業時間中禁煙を社内制度化している。

チェックシートにより、自社のできていないことを把握し、できるところから、進めていきましょう。

自社の取り組みが充実してきたと感じたら、健康経営優良法人(中小企業法人部門)の認定を目指しましょう!例年8~9月に認定要件等が経済産業省ホームページで公開されていますので、ご確認ください。

# 発見!

## 健康経営推進のための取り組み項目!

健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)認定要件を基に今後「健康経営優良法人」に求められていく内容も含めて協会けんぽ奈良支部で作成しました!



お問い合わせ先

全国健康保険協会奈良支部 企画総務グループ  
TEL:0742-30-3700(自動音声案内[4]・平日8:30~17:15)

全国健康保険協会 奈良支部  
協会けんぽ

「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

## ✓ 必須で取り組むべき項目



### 具体的な取り組み事例

- 健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診
  - 協会けんぽ奈良支部の「職場まるごと健康宣言」にエントリーし、健康宣言に取り組むことを社内外に発信している。
  - 経営者自身が年に1回、健康診断を受診している。
- 健康づくり担当者の設置
  - すべての事業場に1人以上の「従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する担当者」を設置している。
  - 協会けんぽの「健康保険委員制度」を活用しよう！  
健康づくり情報等が掲載されている情報誌のお届けや研修会へのご招待などの特典があります！（全て無料）
  - 協会けんぽ奈良 健康保険委員 検索
- (求めに応じて) 40歳以上の従業員の健診データの提供
  - 40歳以上の従業員は全員協会けんぽの生活習慣病予防健診を受診している。
  - 40歳以上の定期健診受診者は同意書または健診結果の写しを協会けんぽに提出している。
  - 提出方法の詳細はこちら  
協会けんぽ奈良 定期健診結果 検索
- 健康課題に基づいた具体的目標の設定
  - 自社の健康課題を把握し、その課題に対して具体的な計画や数値目標を設定している。計画を実行するにあたり実施主体及び責任担当者、目標の期限や達成スケジュールを定めている。
- 受動喫煙対策に関する取り組み
  - 「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン※」に基づき、すべての事業場で適合要件を満たしている、または適合要件を超えた対策を実施している。
  - ※詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。
- 健康経営の評価・改善に関する取り組み
  - 健康経営の取り組みを実施後、取り組み結果を基に、生活習慣等の改善状況の把握や効果検証等を行っている。

## ✓ 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討

### 具体的な取り組み事例

- 定期健診受診率(実質100%)
  - 未受診者へ個別にメールや文書、声掛け等を実施している。
  - 受診しやすい環境(勤務時間中の健診バス、従業員が健診日を自由に選べるよう健診機関と調整する等)を整備している。
- 受診勧奨の取り組み
  - 定期健診の結果、要治療・再検査等が必要な従業員をリストアップし受診勧奨を行っている。
  - がん検診など任意検診を促す取り組みとして、文書等での受診勧奨や費用補助、特別休暇認定などを行っている。
- 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施
  - 厚生労働省推奨の職業性ストレス簡易調査票(57項目)を用いて、全従業員を対象としたストレスチェックを実施している。

## ✓ 健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント

### 具体的な取り組み事例

- 管理職又は従業員に対する教育機会の設定①～研修等～
  - 1年度に少なくとも1回、管理職や従業員に対し、健康をテーマとした研修会を実施している、または外部機関主催の研修会に参加させている。
  - 協会けんぽの「健康講座」を利用している。
- 管理職又は従業員に対する教育機会の設定②～情報提供～
  - 毎月1回、健康に関する情報を社内報等で回覧している。
  - 毎月1回、健康に関する情報をメールで全従業員に配信している。
  - ※従業員個人に届く方法で情報提供を行っていること。
- 適切な働き方実現に向けた取り組み
  - 定時消灯日・退出日(ノー残業デー等)を設定している。
  - 年次有給休暇取得目標を設定し社内公開している。
  - 業務繁忙に応じた休業日や所定労働時間を設定している。
- コミュニケーションの促進に向けた取り組み
  - 従業員のコミュニケーション促進を目的としたイベント(社員旅行、運動会等)を年1回以上、実施している。
  - 就業時間中のコミュニケーション時間の確保やあいさつをするなどの社内での取り組み企画を実施している。
  - 談話スペースを設置するなどの職場環境を整備している。
- 病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(メンタルヘルス以外)
  - 治療を要する従業員の相談窓口を設置し、周知している。
  - 入院治療のために、年次有給休暇とは別に病気休暇等を取得できる制度を整備している。(有給・無給関わらず)
  - 勤務時間内に通院可能な環境(1時間単位での年次有給休暇取得制度や通院時間の就業時間認定)を整備している。

## ✓ 従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策

### 具体的な取り組み事例

- 保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み
  - 特定保健指導実施導時間の出勤認定を行っている。
  - 特定保健指導を受けるための勤務シフトを調整している。
  - 特定保健指導実施場所を提供するなど、実施支援を行っている。
  - 健康診断当日に特定保健指導の初回面談を実施している。
- 食生活の改善に向けた取り組み
  - 社員食堂や社内の自販機にカロリー表示をしている。
  - 健康に配慮した仕出し弁当の利用を促進している。
  - 健康に配慮した食事・飲料を現物支給している。
  - 腹八分目運動など定期的、継続的な食生活改善に向けた取り組みを実施している。
  - ※事業者が主体的に関与しない取り組みは除く。

