

取り組み事例集

とやま健康企業宣言Step2



全国健康保険協会 富山支部
協会けんぽ

令和2年11月版

■ 目次

I. 健診・重症化予防について

- ①健診対象者への受診の確認を行っていますか 2
- ②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ますか 3
- 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 4
- 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

II. 健康管理・安全衛生活動の取組

- ⑤疾病等を有する従業員が、適切に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 6, 7
- ⑥感染症予防対策をおこなっていますか 8

III. 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 9
- 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 10
- 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 11

IV. 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 12
- 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 13
- ⑫「改正労働基準法」において時間外労働の上限が設定されているが、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み・工夫がなされていますか 14
- ⑬年次有給休暇の取得促進をおこなっていますか 15

V. 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 16
- 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 17
- 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 18
- ⑰事業所の健康づくりの取組及び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 19



健診・重症化予防について

① 健診対象者への受診の確認を行っていますか

 チェック欄（添付書類等）

【趣旨・解説】

組織における従業員の健康課題を把握し、必要な対策を講じるための前提として、従業員の定期健康診断の受診が徹底できているかを確認します。歯科健診やがん検診等についても事業所としてどのように対応しているかも参考にします。

【評価方法】

・実施方法（実施月や回数等）や受診結果の確認方法。受診率の確認。

- ☐ 実施方法：生活習慣病予防健診・事業者健診
☐ 実施月： 年 月、 年 月 (年 回)
☐ 受診結果確認方法：健診機関提供・個人提出
☐ 受診率： % (人中 人受診)
申告日 年 月 日現在
☐ 40歳以上：
生活習慣病予防健診受診 (人)
事業者健診結果データの提供 (人)

取組例

- 健康診断の実施については事前に掲示板にスケジュールを掲載し、期間が終了するまで朝礼時に周知を行っている。健康診断当日については出勤の扱いとし、勤務時間中にも途中で受診できるように、各部署の管理職が課内の従業員のシフト管理を行っている。最終的に受診者の漏れが出ないように総務部門と各部署において、受診進捗管理シートを利用したダブルチェック体制を敷いている。
- 毎年、健康診断の案内文書を個人ごとに通知し、仮に個人が忘れても同僚や上司からも注意喚起が行くように食堂等の従業員が集まる場所にも健診実施予定表を張り出している。
- 県歯科医師会が行っている事業所ごとの出張歯科健診を積極的に取り入れた。また歯科の通院等に対応できるように時間休の制度を設けた。
- 生活習慣病予防健診に乳がん、子宮頸がん健診をオプションで追加し会社で費用の補助を行っている。
- 35歳以上者のうち、希望者は4月から7月にかけて生活習慣病予防健診（外部検診）、非希望者は4月に35歳未満者と併せて社内で定期一般健診を実施している。健康診断は会社が窓口となり、毎年、春に予め指定している健診機関や協会けんぽと連携を図り、受診者への案内・申込受付・結果管理・代金支払管理を行っている。問診票を健診受診日の約2週間前に配布し、受診し忘れの無いように各部署の所属長を経由して受診日の再案内を当事者に行う体制を敷いている。



健診・重症化予防について

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

健診結果を確認し、有所見者に対して医療機関やかかりつけ医等に受診できるように職場として配慮しているか。

【評価方法】

・管理簿の作成・再度検査の受診率

※産業医、かかりつけ医によって事前に選定されている場合は、管理簿上その旨記載されていること。

チェック欄（添付書類等）

☐ 実施方法： ☐ 口頭 ・ ☐ 文書 ・ ☐ 産業医等の面談

☐ 実施率： %
(対象 人 中 人 実施)

申告日 年 月 日現在

取組例

- 健診受診後の「要精検」「要治療」など再度検査が必要な従業員には事業主が直接受診勧奨をし、速やかに医療機関の受診を促した。再受診の確認については医療機関の領収書を持参してもらい、実施率100%の対応をした。
- 全従業員健診結果表で「要精検」「要治療」者対象者の、健診結果受診状況の進捗管理を行っている。健診実施機関から対象者あての通知が来るが、別に会社からも文書を通知し受診勧奨している。
- 健診受診後の有所見者再受診率の向上のため、就業規則に対象者は必ず再受診しなければならないこと、またその費用補助について明記し改定を行った。

管理簿様式（例）

No.	年齢	性別	健診機関	健診受診日	所見①	所見②	再検査日	再検査結果	回答日	再検査実施率
1	22	男	富山県医師会	令和2年6月25日	1.特になし	1.特になし	—	—	—	—
2	24	男	富山県医師会	令和2年6月25日	4.要治療	2.特になし	✓	令和2年7月13日	令和2年8月31日	なし
3	25	女	富山県医師会	令和2年6月25日	4.要治療	3.特になし	✓	令和2年7月13日	—	なし
4	28	女	富山県医師会	令和2年6月25日	4.要治療	4.特になし	✓	令和2年7月13日	令和2年8月31日	—
5	33	男	富山県医師会	令和2年6月25日	5.要精検	5.要精検	✓	令和2年7月13日	—	—
6	34	男	富山県医師会	令和2年6月25日	5.要精検	5.要精検	✓	令和2年7月13日	—	—
7	35	女	富山県医師会	令和2年6月25日	4.要治療	4.要治療	✓	令和2年7月13日	—	—
8	35	男	富山県医師会	令和2年6月25日	1.特になし	1.特になし	—	—	令和2年8月31日	有
9	36	女	富山県医師会	令和2年6月25日	1.特になし	1.特になし	—	—	—	—
10	36	男	富山県医師会	令和2年6月25日	1.特になし	1.特になし	—	—	—	—
11	38	男	北陸中央病院	令和2年6月25日	1.特になし	1.特になし	—	—	—	—
12	38	女	北陸中央病院	令和2年6月25日	1.特になし	1.特になし	—	—	—	—
13	39	男	北陸中央病院	令和2年6月25日	5.要精検	5.要精検	✓	令和2年8月31日	令和2年9月27日	なし
14	40	女	北陸中央病院	令和2年7月11日	4.要治療	4.要治療	✓	令和2年8月31日	令和2年9月18日	有
15	41	女	北陸中央病院	令和2年7月11日	4.要治療	1.特になし	✓	令和2年8月31日	—	—
16	43	男	北陸中央病院	令和2年7月11日	4.要治療	1.特になし	✓	令和2年8月31日	—	—
17	44	男	北陸中央病院	令和2年6月25日	4.要治療	1.特になし	✓	令和2年8月31日	—	—
18	45	女	北陸中央病院	令和2年6月25日	3.経過観察	3.経過観察	—	—	—	—
19	45	女	北陸中央病院	令和2年6月25日	1.特になし	1.特になし	—	—	—	—
20	45	男	北陸中央病院	令和2年6月25日	5.要精検	5.要精検	✓	令和2年8月31日	—	—
21	45	男	北陸中央病院	令和2年6月25日	5.要精検	5.要精検	✓	令和2年8月31日	—	—
22	45	女	北陸中央病院	令和2年6月25日	3.経過観察	3.経過観察	—	—	—	—
23	46	男	北陸中央病院	令和2年7月11日	5.要精検	3.経過観察	—	—	—	—
24	47	男	北陸中央病院	令和2年7月11日	4.要治療	4.要治療	✓	令和2年8月31日	令和2年9月20日	有
25	48	女	北陸中央病院	令和2年7月11日	3.経過観察	3.経過観察	—	—	—	—
26	49	男	北陸中央病院	令和2年7月11日	1.特になし	1.特になし	—	—	—	—
27	49	男	北陸中央病院	令和2年7月11日	1.特になし	1.特になし	—	—	—	—
28	50	女	北陸中央病院	令和2年5月15日	1.特になし	1.特になし	—	—	—	—
受診率										72.7% (8/11)

STOP 高血圧
重症化 本当の怖さ
高血圧によって動脈硬化が進み、脳卒中等の危険性が高まります！
ある日突然からだが不自由な！
高血圧は脳卒中の原因の第1位

言語障害 半身まひ 要介護状態
失業 長期入院

あなたの検査数値と比べてみましょう！
収縮血圧 130未満 130以上 140以上 160以上
拡張血圧 85未満 85以上 90以上 100以上

あなたの検査数値と比べてみましょう！
空腹血糖 100未満 100以上 126以上 160以上
HbA1c 5.6以下 5.7以上 6.5以上 6.5以上

かかりつけの医師にご相談ください！

高血糖
本当の怖さ
放っておけば確実に進む!!

失明 糖尿病網膜症
足切断 糖尿病神経障害
心臓病 突然死の危険性
心臓病 突然死の危険性

あなたの検査数値と比べてみましょう！
空腹血糖 100未満 100以上 126以上 160以上
HbA1c 5.6以下 5.7以上 6.5以上 6.5以上

かかりつけの医師にご相談ください！



(健診・重症化予防について)

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

【趣旨・解説】

高齢者の医療の確保に関する法律第18条に定める特定保健指導および労働安全衛生法69条に定める、健康教育や健康相談などの実施状況に対する評価を行います。全社的な取り組み以外の個々に対する具体的対応の実施が求められます。健康相談は、単に窓口を設置するだけではなく、その旨を従業員へ周知することが必要であると考えます。

【評価方法】

- ・ 保健指導の実施率の確認（基準有所見率の改善状況）。
- ・ 健康教育、研修会の実施状況の確認。



チェック欄（添付書類等）

- ☐ 実施方法：個人・グループ・任意
- ☐ 実施率： %
- （対象 人中 人実施）
申告日 年 月 日現在
- ☐ 基準有所見率：現在 % (人 / 人中)
前年 % (人 / 人中)
- ☐ 従業員への周知方法がわかるもの

取組例

- 後日改めて特定保健指導の日程調整をするのが大変なため、生活習慣病予防健診を受診した日に特定保健指導を利用できる健診実施機関を利用している（同日実施の利用）。
- 個別に日程調整をとることが困難のため、本社に社員が集まる全体会議の日に保健指導の集団利用を組み込んでいる。また当日参加出来なかった社員に対してはICT（パソコンやタブレット）を活用した遠隔面談を利用している。
- 自社の過去10年以上の定期健康診断の結果から、血中脂質検査・血圧・心電図検査等の有所見状況の推移を年齢構成別にグラフ化し、安全衛生委員会で報告のうえ産業医が確認し、研修会や社内報を使って社内情報共有している。
- 夜勤もあるシフト性の事業所であるため、保健指導については従業員の一定期間の勤務状況を考慮し、本人および同僚に負担がかからないように会社で調整のうえ、該当者へ受けさせている。また、実施状況についても安全衛生委員会で報告のうえ実施率が100%になるように進捗管理を行っている。
- 毎年、グループ社員の健診結果を独自に分析し、その結果を各所属長に報告、所属長から各社員へ伝達を行い、いつでも閲覧できるように社内イントラネットに掲載している。



【趣旨・解説】

【評価方法】

-  チェック欄（添付書類等）

- ## 取組例

- 令和元年●月●日
- 従業員ご家族様
- 事業所名
代表取締役 ●●●●
- 健診（特定健診）受診のお願い
- 日頃より弊社の事業運営にご理解とご協力をいただき感謝申し上げます。
- さて、弊社では従業員の健康づくりに積極的に関与し、健康で元気に働くことのできる職場づくりを目指して、健康経営に取り組んでいます。
- 日頃、従業員が安心して働けるのは、ご家族様のサポートがあるからこそであり、弊社では従業員のみならず、ご家族様にも関与していきたいと考えております。
- そこで、大切なご家族様にいっまでも健康で元気に過ごしていただくため、年に一度の健診（特定健診）の受診をお願い申し上げます。

5

健康管理・安全衛生活動及び感染症予防対策の取組



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

【趣旨・解説】

治療中の従業員が適切に治療が継続できるように配慮しているか、会社としての制度上の整備ができているかを評価します。

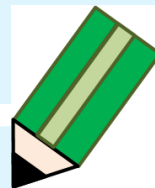
【評価方法】

- ・ 治療しながら仕事ができるよう配慮し、支援を行っているか。
(社内の仕組み、支援制度の確認)
- ・ 疾病を有する従業員が利用できる仕組み、支援体制などを構築し、支援を行っているか。



チェック欄 (添付書類等)

- ☐ 支援制度の実施要領等の写し
- ☐ 従業員への周知方法がわかるもの※
- ☐ 実施状況のわかるもの
- ☐ 制度利用実績のわかるもの (対象者がいる場合)



取組例

- 年次有給制度以外に積立休暇制度 (※3年間保有可能) を設け、有給を繰り越して貯めることができる。仮に長期継続的な加療・治療が必要になったときにもある程度有給期間を保障することができるようになっており、本人以外にも家族介護にも利用できるようにしている。
- 就業規則に傷病による休業の規定、短時間正職員規定、休職に関する規定を設け対応している。
- 治療のため長期休業となる社員には、傷病手当金や限度額適用認定証について案内し、会社が手続きを行っている。
- 職場復帰支援プログラムを作成し、職場担当者の役割や、産業医と主治医との連携について細かく整理している。
- 可能な範囲で毎月、産業医、会社担当者および本人で面談を行い、職場復帰に向けての配属先や勤務時間の配慮を行っている。

職場復帰支援モデルプログラム (小規模事業場以外の事業場用)

株式会社〇〇 職場復帰支援プログラム

本プログラムは、株式会社〇〇においてメンタルヘルス不調で休業に至った従業員 (以下、「休業者」という) について、職場復帰が円滑に進められるよう、休業開始から通常業務への復帰までの復職支援の手順と休業者及び職場復帰支援担当者の役割、留意すべき事項を定めたものである。職場復帰後に再発しないためのフォローアップを含めた一連の流れを支援するものである。

また、休業者が円滑に職場復帰を行えるよう支援を行うことはもとより、メンタルヘルスに理解のある職場環境の形成に努めるものとし、支援者のスキル向上のための教育研修等の実施についても定めるものとする。

(健康管理・安全衛生活動及び感染症予防対策の取組)



取組例

- 半日休暇だけでなく、時間休も取得可能となっており、ちょっとした通院や歯科の治療等で利用している社員もいる。
- 作成した職場復帰支援プログラムにおいて、従業員の誰が見てもわかるように状況に応じた関係者（衛生管理者、メンタルヘルス推進員、所属長、産業医、保健師等）の個々の役割・連携について作成し、直ぐに対応できるようにしている。具体的には5つの状況を想定し、第1ステップ（休業開始の手続き：休業期間中の配慮）→第2ステップ（復職手続きの開始：主治医からの診断書の提出）→第3ステップ（職場復帰可否の判断：担当者等面談、回復状況の確認、職場の調整、職場復帰支援プランの作成、会社指定の医師による復職確認、職場復帰に関する協議）→第4ステップ（最終的な職場復帰の決定：職場復帰）→第5ステップ（職場復帰後のフォローアップ・再発防止）。
- 就業規則に短時間勤務者の規定を設け、治療を優先的にできるような職種を設けている。疾病等の回復状況を確認し、本人の希望も聴きながら正職員への復帰を可能としている。
- 健診受診後に再検査のために取得した時間休や年次休暇を出勤扱いとすることを、就業規則に明記し率先して医療機関に受診できるような体制をとっている。
- 就業規則に休職の規定の他に健康診断の規定も設け、その第2項で健康診断の結果で特に必要がある場合は治療が継続できることとすると明記している。具体的には職場担当者、産業医と主治医が連携を行い、本人との話し合いの時間を定期的に作り、雇用契約書や覚書その都度結びながら、配属先や勤務時間の配慮を行っている。
- 月1回開催の安全衛生委員会において、メンタル不調者がいないか各部門の代表者に確認を行っている。メンタル不調者とは、事業主を含め、直属の上司や産業医等も交えその都度連携を行いながら、支援する体制をとっている。

事業場における治療と仕事の
両立支援のためのガイドライン

平成31年3月改訂版

厚生労働省

【資料】厚生労働省H31年3月改訂版

(健康管理・安全衛生活動及び感染症予防対策の取組



⑥ 感染症予防対策をおこなっていますか。

【趣旨・解説】

感染症対策の啓発や予防、感染拡大防止に向けた取組がなされているかを評価する。

【評価方法】

- ・ 感染症予防や感染拡大防止に向けた取組み状況

チェック欄（添付書類等）

- ☐ 感染症対策の啓発（掲示・研修など）
- ☐ 勤務体制（受診時の時間年休・勤務認定、時差通勤・テレワークなど）
- ☐ 費用補助（予防接種補助など）
- ☐ 予防関連用具等の配備（体温計・消毒液・マスクなど）

取組例

- 全社員を交代制でテレワーク制度を導入している。また出張時の行動マニュアルを作成し、出張前に対象者に配布の上、口頭でも注意喚起を行っている。
- 社用車乗車前にアルコールチェック、体調チェックに併せて、検温を実施している。
- 事務室内に感染症の啓発ポスターや関連記事等の情報記事を掲示し、会社玄関、食堂や会議室等に消毒用アルコールやマスクを設置している。
- 社内会議や社員食堂で着席する時になるべく集団にならないようにし、また正面どうしにならないように、クロスで座るようにしている。
- インフルエンザや風疹等の感染症の蔓延予防対策の観点から、予防接種の会社負担また玄関や会議室、応接室等にアルコール消毒液の設置を行っている。





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

【趣旨・解説】

従業員参加の下でのメンタルヘルス対策に係る取り組みがP D C Aサイクルとして行われているかどうかを確認します。安全衛生計画の一部としての取り組みでも良いと考えます。計画は具体的な実施内容と措置内容が定められていること、更にこの計画が従業員と共有されていることを確認します。

【評価方法】

- ・メンタルヘルス対策に関する計画・スケジュール等を策定し、実施しているか。
(計画書・進捗管理表など、計画の内容・実施状況の確認)

👑 チェック欄（添付書類等）

- ☐ 計画書・スケジュール表等の写し
- ☐ 計画実施状況のわかるもの
(進捗管理票・会議資料の写し等)
- ☐ 従業員への周知方法がわかるもの※

取組例

- 心の健康づくり計画を策定し、安全衛生委員会で内容の確認を行ったうえで社内の掲示板やイントラネットに掲示することで、従業員への周知を図った。
- 不調者の早期発見に努めることを目的に管理職教育や管理職との面談、年1回以上のストレスチェックを実施している。
- 厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環である心の健康づくり計画助成金を利用した。また、富山県産業保健総合支援センターメンタルヘルス対策促進員による「管理監督者が取り組むメンタルヘルス対策」の講座を実施した。
- メンタルヘルス疾病の発生を未然に防ぐこと第一の目標とするために、産業医や産業カウンセラー・心理相談員、衛生管理者、キャリアコンサルタントといった専門家と連携し、メンタルヘルス対策推進委員会を組織した。もし仮にメンタル障害者が発生した場合においても、職場復帰判定会において職場復帰をサポートできる体制を作っている。



【資料】厚生労働省
独立行政法人労働者健康安全機構

(メンタルヘルス対策)



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

【趣旨・解説】

労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、その結果に基づき職場の集団分析と必要な職場改善を実施しているかを評価します。

※努力義務とされている50人未満の事業場においてもストレスチェックの実施自体を評価するため、労働者安全衛生法に基づくストレスチェックの項目を満たさない場合でも、地域産業保健センター等に相談するなどして実施することが望ましいです。

【評価方法】

- ・ ストレスチェックを実施しているか、集団分析の実施、職場改善の検討を行っているか。(衛生委員会等の組織的な対応のわかるもの)



チェック欄 (添付書類等)

- ☐ 実施計画書の写し
- ☐ 衛生委員会等の会議資料の写しなど
- ☐ 従業員への周知方法がわかるもの※
- ☐ 実施状況・実施日のわかるもの

取組例

- ストレスチェックを行い、総務部で部署ごとの組織分析結果を作成し、それを各部署長に配布することにより、自部署内の傾向・状況を把握させ職場改善に生かすように指示している。またその他にも役職者にはラインケア、フォローアップセミナーを実施し、職場教育を行っている。
- 従業員の職場環境のストレス軽減のため、工場内の暑さ対策として工場棟屋根2重折板と大型サーキュレーターを導入をし、職場改善を行った。
- ストレスチェックを実施し、集団分析を行った。集団分析の結果を安全衛生委員会で議題として取り上げ、医師の意見を聴きながら課題を整理し、研修会を開催することにより全従業員へ周知した。

職員の皆様へ

ストレスチェック実施のご案内

今年度についても、「労働安全衛生法」に基づき、職員の皆様のストレスの程度を把握し、職員自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境の改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的に、ストレスチェックを行います。

つきましては、実施期間内に回答いただき、事務担当者にご提出いただくをお願いします。

(1) 実施期間

11月12日(火)～11月22日(金)

(2) 所要時間

約10分(質問数57問)

【資料】社内通知(参考例)



(メンタルヘルス対策)

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

【趣旨・解説】

従業員が利用可能なメンタルヘルスの相談窓口が設けられているか、管理者及び従業員に対し、メンタルヘルスに関する情報提供、教育研修が行われていることを評価します。※50人未満の小規模事業所等については、地域産業保健センターの相談窓口の利用や、こころの耳（厚生労働省）等を利用することが望ましいです。

【評価方法】

- ・相談窓口を設け、周知し活用の促進を図っているか、従業員（管理者も含む）に対しメンタルヘルスに関する情報提供・研修を行っているか。

👑 チェック欄（添付書類等）

- ☐ 相談窓口：
（ ）
- ☐ 研修会等：
（ ）
- ☐ 従業員への周知方法がわかるもの※
- ☐ 実施日のわかるもの

取組例

- 衛生管理者から、メンタルヘルスに関する情報提供や外部の相談窓口の紹介を行い、各部門に資料を配布しその内容を周知している。
- 全従業員を対象に臨床心理士によるメンタルヘルス研修を開催している。
- 残業時間が多かった社員に対する規定「医師の面接指導の対象者」を作成している。その項目の中にメンタルに関する健康相談がいつでも出来るようにしている。
- 職場のストレス対策として臨床心理士の資格を持つ医師監修のもと、ストレスチェックを行い、併せて全従業員参加の事後研修を行った。

こころの耳では、働く人のメンタルヘルス対策に関するさまざまな情報を提供しています



セルフチェック
(ストレス・疲労蓄積度)



事例紹介
動画・Q&A



eラーニング
教育・研修



ストレスチェック制度
事業者向け実施プログラム

相談窓口案内



働く人の「こころの耳電話相談」※
☎ 0120-565-455
月曜日・火曜日 17:00～22:00
土曜日・日曜日 10:00～16:00
(夜は、年末年始はのぞく)



働く人の「こころの耳メール相談」
こころの耳メール 検索
24時間受付 / 1週間以内に返信します
<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan>

こころの耳

検索

<https://kokoro.mhlw.go.jp>



※平成28年10月1日よりこころの耳オンラインはこころの耳電話相談にも対応いたします。

一般社団法人日本産業カウンセラー協会 こころの耳運営事務局 厚生労働省からの委託を受け運営しています

【資料】一般社団法人日本産業カウンセラー協会
こころの耳運営事務局ホームページ



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

【趣旨・解説】

従業員参加の下の過重労働防止対策に係る取り組みがPDCAサイクルとして行われているかどうかを確認します。安全衛生計画の一部としての取り組みでも良いと考えます。時間外労働の削減目標の明示や、そのために必要な取り組みが行われていること、更にこの計画が従業員と共有されていることを確認します。

【評価方法】

・ 過重労働防止対策に関する計画・スケジュール等を策定し、実施しているか。（計画書・進捗管理表など）



チェック欄（添付書類等）

- ☐ 実施計画書・スケジュール表等の写し
- ☐ 計画実施状況のわかるもの
- ☐ 衛生委員会等の会議資料の写しなど
- ☐ 従業員への周知方法がわかるもの※

取組例

- 規定時間を超える予定がある場合は「36協定特別条項申請書」を前月の20日までに経営管理グループに提出させている。36協定の事前協議を徹底して、行い安易にそれが発動されないように「製造」「品質」トラブルの定義を予め高く設定し、従業員を保護している。
- 社内で作成した「健康づくり目標2019」において、4つの大目標（①健康診断の活用と重症化予防②健康管理③過重労働防止④メンタルヘルス対策）を設定し、社長から社員に内容を説明のうえ随時社内に掲示している。
- 就業規則で所定労働時間を1日7.5時間と明記し、従業員に周知している。また、シフト制を組むときに過重労働となる時間外労働がないように人員の配置数やメンバーの調整を行っている。
- 「働き方改革関連法案」に関する勉強会を開催し、会社として心と体を疲弊させないように積極的に休暇を取ることを推奨する旨を全従業員に周知した。
- 従業員個人ごとに健康課題を整理したMY健康チェック表を作成して、事業主も含めた従業員全員でその情報を共有し勤務シフトを組む時の業務上の配慮を行っている。



【資料】厚生労働省 中央労働災害防止協会



(過重労働防止)

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

【趣旨・解説】

従業員の労働時間を客観的方法により把握し、所定労働時間を超えて労働させた時間について、管理者がその情報を把握しているかを評価します。

【評価方法】

・時間外・休日労働の時間の把握・管理の方法、長時間労働者がいる場合の管理者への通知ルール、労働時間の状況から改善が必要な場合とする社内基準などの確認。

👑 チェック欄（添付書類等）

- ☐ 時間外・休日労働の時間の把握・管理の方法がわかるもの
- ☐ 長時間労働者がいる場合の管理者への通知ルール
- ☐ 労働時間の状況から改善が必要とする社内基準がわかるもの

取組例

- 日々の勤務時間については、タイムカードで管理し、個別の勤怠統計表を作成し、管理職で管理をしている。また毎月に1回、従業員から自己申告の勤務時間表を提出させ、実際の時間を確認して勤怠統計表との突合を行っている。齟齬があった場合は確認のうえ、状況の改善を図っている。
- 従業員の休日労働時間を含む時間外の管理はIDカードの読み取り時間により把握している。時間外労働は所属長からの命令により行い、個々の従業員は残業・休日届を所属長経由で提出する仕組みであるため、所属長のところで自然にダブルチェックができる体制になっている。40・60・80時間以上の従業員についてはリストにてチェックし、個別に指導を行い改善を図っている。
- 長時間労働者は毎月労務管理担当者が確認をし、その結果を管理職にメールで報告している。各管理職においては、毎月の管理職会議および管理職連絡メールでお互いの部署間の情報の共有を行っている。
- 従業員が現在の自分の残業時間や有給取得状況が直ぐに把握できるように、打刻時にそれらが液晶に表示される新型のタイムカードを導入した。





(過重労働防止)

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み・工夫がなされていますか

チェック欄（添付書類等）

【趣旨・解説】

所定時間の限度を超える作業員に対し、医師による面接指導を受けやすいよう取組み・工夫がされているかを評価する。社内での面接指導の基準として所定時間の限度内の時間が設定されている場合はより望ましい。

【評価方法】

・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、限度を超えた場合に従業員に直接、医師への面接指導が案内されているか。

- ☐ 従業員自らが時間外労働時間を把握する方法がわかるもの
- ☐ 限度を超えた従業員へ医師面接を案内する方法がわかるもの（社内規程など）
- ☐ （限度を超えた場合に）従業員に医師への面接指導を実施したことがわかるもの

取組例

- 業務が1人に集中しないように事前に管理職が調整を行うが、突発的に多くの業務量が発生したときは、部署内で応援するよう体制はもとより、他部署からの支援が行えるような体制を敷いている。
- 毎月の安全衛生委員会で産業医が全従業員の超過勤務時間を確認しており、基準を超えている状況があれば産業医との相談できるようになっている。また、「事業場における心の健康づくり計画」において、産業医へいつでも直接またはメールにて相談できるよう。
- 就業規則の中の残業時間が多かった社員に対する規定に基づき、毎月「医師の面接指導の対象者」を社内に掲示し、対象者とは産業医が面談をする。産業医は、面接指導結果報告書および事後措置に係る意見書を作成し、それを全管理職で決裁を取る仕組みにしており、気づいた点や問題があれば、再度確認を取っている。



(過重労働防止)



⑬ 年次有給休暇の取得促進をおこなっていますか

【趣旨・解説】

全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的なルールを設け、実施していることを評価する。まず取得状況を把握し、取得促進に向けた取り組みを全社で実施する。特定の部署や一過性の対応ではないことが望ましい。

【評価方法】

- ・ 年次有給休暇の取得促進のための具体的な計画を策定し、従業員と共有しているか。
- ・ 有給休暇の取得状況を把握していること（参考として実績値の報告）、取得促進に関する取り組みがされているか。※取得状況を本人に知らせる仕組み両方ともに該当することとする。



チェック欄（添付書類等）

- ☐ 実施計画書の写し
- ☐ 取得率： %
 対象 人中 人取得
- ☐ 従業員への周知方法がわかるもの
- ☐ 衛生委員会等の実施日のわかるもの

取組例

- 総務のほうで作成した全体の有給取得数を社内だけでなく労働組合にも提供している。
また各所属長には自部署の取得数も配布している。
- 毎月安全衛生委員会で有給取得状況を報告している。
- 給与明細に1か月分の有休取得状況表を同封している。
- 平成31年4月より2か月に1日有給を取得するよう、役員から全体朝礼で周知した。
- 毎月、勤務シフトを作成する際に、個別に休暇の希望も確認することで、計画的に年休を取得できるようにしている。また今年度より一斉付与を行うように取り扱いを変更した。
- 「働き方改革関連法案」に関する勉強会を開催し、有給の取得促進を図った。また年途中の入社などで有給休暇付与が変則的な各個人には「有給休暇取得のお願い」という説明書をメールで送付している。
- 有給消化状況一覧表を社内でも共有している。
- アニバーサリー休暇やリフレッシュ休暇制度を導入し有給休暇の取得促進を図っている。（毎年10月に翌年9月までの1年分のアニバーサリー、リフレッシュ休暇取得予定表を提出してもらうやり方に変更。それにより有給取得率が20%上昇。）

年5日の年次有給休暇の確実な取得
わかりやすい解説

2019年4月施行

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

【資料】厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



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

【趣旨・解説】

企業のトップが定めた従業員の健康や安全の確保を重視する方針が明文化されており、全社的な情報共有がなされているかを評価します。

【評価方法】

- ・従業員の健康や安全の確保を重視する方針の策定と明文化し、情報共有しているか。
(明文化された書面、情報共有の実施状況)

👑 チェック欄 (添付書類等)

- ☐ 宣言文等の写し
- ☐ 解決すべき健康課題等
- ☐ 従業員への周知方法がわかるもの



取組例

- 社長名で健康づくり目標を策定し、社内の掲示板やイントラネット、ホームページに掲載している。
- 毎年7月1日を「会社の記念日」とし、社員の健康、安全、快適な職場環境づくりについて、会長の動画メッセージを配信し、周知している。会社受付に宣言証等を掲示して従業員は勿論、来社するお客様にもわかるように周知をしている。
- 事業主名で「健康企業・健康経営」宣言を作成し、方針を明文化している。また、よりはたらきやすく魅力ある職場環境整備の為、「子育てしやすい職場」をテーマに「5か年行動計画」を策定し実施している。
- ホームページおよび会社機関誌に「とやま健康企業宣言STEP 1」認定時の写真を掲載し、会社として積極的に従業員の健康管理・健康づくりを推進していくことを明記している。

- 「働き方改革関連法案」に関する勉強会の冒頭で社長メッセージ・会社理念を全従業員に発信した。
- 健康経営のラジオ番組に社長自ら出演し、公に社内の活動をアピールした。





(健康経営に関する取組)

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

【趣旨・解説】

従業員の健康の保持増進に関する積極的な取り組み状況と従業員への情報の共有がされているかを評価します。

【評価方法】

- ・健康課題を経営課題の一環としてとらえ、従業員の健康の保持・増進、安全衛生活動の取組みに関する計画・スケジュール等を策定し実施し従業員と共有しているか。（しているか。（計画書・進捗管理表など、計画の内容
- ・実施状況の確認）

チェック欄（添付書類等）

- ☐ 健康課題がわかるもの
- ☐ 計画書・スケジュールがわかるもの
- ☐ 計画実施状況のわかるもの
（進捗管理票・会議資料の写し等）
- ☐ 従業員への周知方法がわかるもの

取組例

- 有所見者の再受診率と喫煙率の改善が課題であり、健康づくり目標に設定している。
なお、現状について安全衛生委員会で報告し、掲示板へ掲載することで、改善に努めている。
- 協会けんぽから提供を受けた事業所診断カルテを社内会議で開示し、喫煙者が多いことや、飲酒の頻度が高いことについて社内で情報の共有を図り、健康課題として定義し改善策を定めた。
- 熱中症やインフルエンザ対策については、安全衛生計画書に記載し、掲示板に掲載することで周知を図った。
- 事業主名で「健康企業・健康経営宣言」を作成し方針を明文化し、それを実現するための「5か年行動計画」を策定して実施している。
- Step2の宣言を受けて、「健康職場づくりに関する研修会」を実施し、健康づくりに関する問題点及び対応計画、新規取り組みについて職場全体で情報共有を行った。



(健康経営に関する取組)



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

【趣旨・解説】

策定した実施計画に基づいた取り組みがなされているか、また、実施によって職場環境の改善等を確認しているかを評価します。

【評価方法】

- ・課題・問題の解決に向けて取り組んだか。
- また、実際解決されたか。



チェック欄（添付書類等）

- ☐ 衛生委員会等の会議資料の写し
- ☐ 解決策のわかるもの

取組例

- 健康づくり目標において喫煙率20%以下を目標として設定し、喫煙状況を安全衛生委員会で報告している。
- 会社の健康課題として掲げた腰痛予防に取り組んでいる。具体的には腰痛に関するアンケートを最初に行い、腰痛予防通信を創刊（年2回）、健康運動士による腰痛講座を開催した。
- 2020.4.1から事業所内及び構内、社用車も含め完全禁煙を実施した。
- 受動喫煙対策の強化として複数あった野外喫煙場所について、1か所にし屋根等を設置して外部に煙が出ないようにした。
- 社内機関誌を楽しんで読んでもらえるように従業員参加型のコーナーを設け、従業員およびその家族も含めたコミュニケーションの向上に努めている。

車両内の全面禁煙完全実施完了の写真

自動車の区分	中型車	車両内の全面禁煙完全実施完了日	2020年4月1日
--------	-----	-----------------	-----------





(健康経営に関する取組)

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

【趣旨・解説】

全社的な健康づくりの取組みや健康経営の取組みを継続して実施しているかどうかを評価します。

【評価方法】

- ・ Step1取組み事項の改善結果の確認。
- ・ Step1フィードバック事項の改善状況の確認。



チェック欄（添付書類等）

☐ 改善したことがわかるもの

取組例

- とやま健康企業宣言Step1の取組みの18項目について引き続き継続して実践している。またStep1認定時にフィードバック事項として指摘された事項についても安全衛生委員会等に図り、自販機のカロリー表示、外部相談窓口の案内を改善を行った。
- 重要項目である健診受診後の要再検査者および特定保健指導対象者への勧奨については会社全体の取組みとして実施率向上に努めている。
- 「健康管理室」を設置し、運動器具を数種類用意して従業員は自由に使用できるような環境を整えている。また社内の階段にカロリーステッカーを貼付した。
- 禁煙の推進。（2019.4.1～前倒しで敷地内禁煙を実施。また、禁煙外来を設置。職員に対しても治療方法などについて説明し、受診と禁煙勧奨を実施）
- 全体会議の時に協会けんぽの提供する出前講座（管理栄養士による食に関する講座、健診結果の見方等）を利用した。
- 社内で組織されている運動クラブやサークルに対して会社と労働組合から助成金を支給している。

事業主 様

全国健康保険協会富山支部
次部長 松 井 泰 治

健康企業宣言の今後の取組みについて

Step1に取り組んでいただき誠にありがとうございました。引き続きの取組みをよろしくお願いいたします。今後Step2実施に向け、以下の点について更なる改善・取組みを検討いただきますようよろしくお願い申し上げます。

質問番号	質問	要望事項
④	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ていますか	実施率100%に向けて、引き続き事業所としての管理・サポートをお願いいたします。
⑤	健康測定器等を設置していますか	体重計の設置をご検討いただきますようお願いいたします。
⑬	従業員にたばこの害について周知活動をして禁煙をすすめていますか	当支部の禁煙に関する出前講座等の開催をご検討いただきますようお願いいたします。
⑯	気になることを相談できる職場の雰囲気を作っていますか	外部相談窓口の周知をご検討いただきますようお願いいたします。

【資料】とやま健康企業宣言Step1認定時フィードバック通知書(参考例)