

「かながわ健康企業宣言」 取組み状況確認チェックシート

宣言内容	チェック項目	チェック	アドバイス	実施にあたってのヒント
①経営者自身が率先して、健康づくりに取り組みます	健康宣言証の社内掲示など、健康づくりに関する企業方針について、従業員へ周知していますか？	☐	◆経営者自ら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、従業員と共有しましょう。	・「健康経営」は、経営トップが「健康経営」の意義や重要性を認識するとともに、その考えを社内外にしっかり示すことから始まります。健康課題に対する目標を経営目標の一つとして位置づけることで、健康経営に取り組むことができます。 ・従業員の健康や安全の確保を重視する方針を策定し、明文化したものを事業所内外に示すことで、従業員や取引先などから認知されます。 ・健康課題を明確にし、経営課題の一環として取組計画を策定します。
	経営者自身の健診受診など、自らが率先して健康づくりに取り組んでいますか？	☐	◆経営者自身の積極的な取り組みが、従業員の行動変容につながります。	
②健康づくり担当者を設置するなど、推進体制を整備します	職場の健康づくりの担当者を決めていますか？	☐	◆事業場従業員50人以上の場合は、安全衛生委員会（衛生委員会）を、事業場従業員50人未満の場合は、同等の場を設け活用しましょう。	・職場の健康課題について、整理し把握することができます。また、健康課題を解決するための計画づくりや進捗管理する場として活用することもできます。 ・健康について考える場を提供し、従業員がこれに参加することで、従業員の健康に対する意識は高まります。
	従業員が健康づくりを話し合える場はありますか？	☐		
③当社の健康課題を把握し、改善に努めず	「健康企業診断カルテ」や「チェックシート」などを活用し、事業所の健康課題に応じた対策をとっていますか？	☐	◆協会けんぽから提供される「健康企業診断カルテ」を活用しましょう。 ◆健康課題を確認したら、解決のための目標や計画を立てましょう。 ◆目標・計画・効果を検証し、次の目標・計画を策定するPDCAサイクルを回しましょう。	・健康課題を考える場合、データを分析するという作業が必要になります。 ・従業員の健診結果やストレスチェックの結果は、ごく限られた人しか取り扱うことのできない機微情報です。例えば、会議で使用する場合は、職場ごとに集計するなど個人が特定できないように加工して活用しましょう。 ・協会けんぽから提供される「健康企業診断カルテ」は、リスク保有率の経年変化を確認できること、神奈川支部に加入の事業所や同業態の事業所平均と自社とを比較できることから、健康課題の把握に役立ちます。 ・「健康経営」を実践していくには、経営トップのリーダーシップの下、全従業員が取り組むこととなりますので、目標や計画は従業員の意見も取り入れながら策定することが望まれます。また、取組計画と実施結果などは従業員と共有し、全員参加の環境を作ることが重要です。
	健康づくりの目標・計画を立て、実践していますか？	☐		
	生活習慣病の予防など、健康に関する社内研修を実施していますか？	☐		
④協会けんぽと連携し、健康づくりを推進します	協会けんぽが発信する健康づくりの情報を入手し、従業員へ提供していますか？	☐	◆ヘルスリテラシーの向上は、従業員の健康づくりに大きく影響します。協会けんぽでは、健康講座の提供を行っています。	・協会けんぽでは、メールマガジンやLINEにより健康づくりの情報を発信しています。従業員への情報提供に活用しましょう。 ・健康講座は、対面、オンライン、ビデオオンデマンドの実施方法で、無料で提供しています。積極的に活用しましょう。
⑤労働基準法、労働安全衛生法などの法令を遵守します	労働基準監督署から指導または是正勧告を受けていない	☐	◆指導は、法令違反に至らないものの改善することが必要とされる場合や、法令違反を未然に防止するための行われます。	・日頃から関係法令の理解を深め、それに応じた対策を講じ法令違反の防止に努めましょう。また、法改正などの情報収集を心掛け、常にアップデートすることが大切です。
⑥従業員（被保険者）の健診受診率100%を目指します	健診（検診）の必要性を従業員へ周知していますか？	☐	◆受診状況を把握し、受診漏れを防ぎましょう。 健診は、健康状態の変化を把握し、生活習慣病を予防するため（がん検診は、早期発見・早期治療につなげるため）に行うものであることを周知しましょう。	・労働安全衛生法において、事業主には従業員への健診の実施と健診実施後のフォローが義務付けられています。 ・毎年の健診は健康状態の変化を把握し、生活習慣病を予防するために行うものです。また、産業保健の観点からは、従事する仕事や職場環境が健康に与える影響を継続的に把握するために行うものです。 ・健診日当日に、健康上または仕事上の理由等で受診できない場合もありますので、そのための対策も準備しておくことが重要です。 ・持病等で通院されている場合でも受診しなければなりません。「通院しているので大丈夫だ」「病院で検査しているから受診しなくても良い」というものではありません。
	従業員の健診受診状況や定期健診の結果を把握していますか？	☐		
	定期健康診断の結果を協会けんぽへ提供していますか？	☐		
⑦従業員のご家族（被扶養者）へ健診受診を促します	家族の健診（検診）の必要性を従業員とご家族へ周知していますか？	☐	◆従業員が日々業務に集中できるのは、本人が健康であることはもちろんのこと、家族の健康があつてこそです。	・従業員を通じて会社の取り組みをご家族にも理解いただくことが必要です。 ・40歳以上の被扶養者へ協会けんぽから特定健康診査の受診券を送付しています。受診券を利用し、健診を受診するようお声がけください。 ・従業員と同様に、健診受診後のフォローが重要であることも伝えることが重要です。
⑧従業員（被保険者）の特定保健指導（実績評価）の実施率100%を目指します	健診の結果、生活習慣の改善が必要な方に対して、特定保健指導を受けるよう働きかけていますか？	☐	◆該当者に特定保健指導を受けてもらうためには、時間や場所の確保など会社の配慮も必要です。	・健康管理は、健診を受けるだけでなく、その後のフォローをしっかり行うことも必要です。 ・基本的に特定保健指導の該当者は、今は病気ではないが、このまま放置することで将来、病気になるリスクの高い方です。該当者へ今行動することで健康を保つことができるということを、理解させることが重要です。 ・労働安全衛生法に規定されている産業医等による保健指導は業務上のリスクを対象に行うのに対し、特定保健指導は生活習慣全般を対象とします。
	特定保健指導を受けやすい職場環境を整えていますか？	☐		
⑨「要再検査」・「要治療」となった従業員（被保険者）に対し、受診を促します	従業員の健診結果を管理し、「要再検査」や「要治療」など受診が必要な人に受診を勧めていますか？	☐	◆健診は受けるだけでなく、その後のフォローが最も重要です。健診の結果から「要再検査」・「要治療」となったら、速やかに受診を働きかけましょう。重症化してからでは、治療に必要な時間や費用も多くなることになります。また、受診してもらうためには、時間の確保など会社の配慮も必要です。	・該当者本人は、症状が出ていないため早期の受診へ必要性を感じにくく見過ごしやすいです。管理者から本人へ早期に受診するよう勧めましょう。 ・該当者本人への働きかけについては、担当者ではなく事業主やそれに準ずる方が行うほうが、従業員へのメッセージにもなります。

宣言内容		チェック項目	チェック	アドバイス	取組み事例
⑩ 健康づくりに向けて次の取り組みを実施します	飲酒習慣の改善	従業員に適量飲酒を心掛けるよう周知していますか？	☐	◆飲酒は、メリットだけではないことを理解する必要があります。 協会けんぽでは、飲酒をテーマとした講座をご用意しています。	◇週に二日ノーアルコールデーを設けた。 ◇飲酒に関するテーマで健康講座を開催した。 ◇それぞれの品目に含まれるアルコール量を示したポスターを作成し掲示した。 ◇産業医に飲酒の際に注意すべきことを講義してもらった。
		飲酒をテーマとした研修等を実施していますか？	☐		
	食生活の改善	日頃の食生活に乱れないか声掛けをしていますか？	☐	◆カロリー表示や塩分表示に気をつけ、栄養バランスの良い食事を心がけましょう。 ◆食事は一日三食、生活のリズムに合わせて摂りましょう。 ◆不規則な勤務の場合でも、食事のリズムをできる限り維持しましょう。	◇バランスの良い食事を推進するためのポスターを休憩室に掲示している。 ◇健診後の最初の給料日に給与明細と一緒に食事に関する情報を同封している。 ◇メニューの内容について社員で定期的に検証し、弁当業者へ要望等を伝え対応可能なものについて改善してもらった。 ◇食に関するテーマで健康講座を開催した。 ◇偏った食事をしないよう、仕出し弁当をヘルシーメニューとし、費用の一部を補助している。 ◇自動販売機のメニューについて、売り上げトップ5が高カロリー飲料だったため、トクホのお茶に変更した。 ◇自動販売機の飲料のカロリー表示を、角砂糖の数で表し掲示した。
		仕事中に摂取する飲み物に気をつけていますか？	☐		
		食生活をテーマとした研修等を実施していますか？	☐		
	運動機会の増進	始業前などに体操やストレッチを取り入れていますか？	☐	◆体操は脳の血流を改善し作業効率を高め、事故を防ぎます。 ◆歩数計等を活用し、現状の運動量を把握することから始めましょう。 ◆長時間座ったままの姿勢は、血流やリンパの流れが滞るなどの害により、病気のリスクを高めます。	◇朝礼時にラジオ体操を行っている。 ◇事務所の従業員全員で、午前10時と午後3時に3分間ストレッチを実施。 ◇長時間座ったままの姿勢から生じる健康リスクを低下させるため、スタンディングデスクを導入。 ◇階段カロリーステッカーを利用し、階段利用を促している。 ◇運動施設利用料や運動機器購入費、サークル費用等の一部を補助している。
		階段の活用など歩数を増やす工夫をしていますか？	☐		
	受動喫煙対策	従業員にたばこの害について周知していますか？	☐	◆禁煙は、喫煙による肺がんなどの疾患リスクの低減以外に、企業・団体の生産性が高まるといった研究結果も報告されています。 ◆受動喫煙防止は、法律で定められています。（健康増進法、安全衛生法）	◇喫煙者を把握し、禁煙外来等を紹介するなど、産業医が禁煙指導を行っている。 ◇喫煙場所と喫煙時間を制限し、喫煙する機会を減らす取り組みをしている。 ◇敷地内をすべて禁煙にしている。 ◇社有車を全社禁煙車としている。 ◇喫煙しているしていないに関わらず、健康講座でたばこの害等について周知している。
		受動喫煙防止策を講じていますか？	☐		
	感染症予防対策	予防接種の推奨、咳エチケットの周知、手洗いの励行、必要時にマスクの配布などを行っていますか？	☐	◆かからない、うつさない行動が重要です。 ◆感染症の蔓延を防ぐための職場環境の整備にも取り組みましょう。	◇全社員を対象に、交代制でテレワークを導入している。 ◇社用車使用前にアルコールチェック、体調チェックと併せて検温を実施している。 ◇事務室内に感染症予防の啓発ポスターや関連情報を掲示し、会社玄関、食堂、会議室等に消毒用アルコールやマスクを設置している。 ◇インフルエンザ等の感染症の蔓延予防対策として、予防接種費用を助成している。
		事業場にアルコール消毒液、空気清浄機などを設置していますか？	☐		
	過重労働対策	定時退社の推進、長時間労働対象者に対して、産業医等が面談を実施していますか？	☐	◆過大な残業や休日出勤の結果、心理的ストレスを感じている人も増えています。 ◆休暇の取得は、申し出制では取得しづらいことが考えられます。取得促進のための企業・団体方針や具体的なルールを示すなど、環境づくりが重要です。 働き方改革推進支援センターなどで無料で相談することができます。	◇業務が一人に集中しないように事前に管理職が調整を行い、突発的な業務量の増加に対しては、部署内・部署間の支援体制を整えている。 ◇2か月に1日は有給休暇を取得するよう、役員から従業員へ周知した。 ◇毎月の勤務シフト作成時に、個別に休暇の希望を確認することで、計画的に休暇を取得できるようにした。 ◇毎年10月に向こう一年間のアニバーサリー休暇、リフレッシュ休暇取得予定表を提出してもらい勤務計画を作成することで、休暇取得率が20%向上した。
		年次有給休暇の取得促進をしていますか？	☐		
	メンタルヘルス対策	管理職を含む従業員に対して、メンタルヘルスに関する情報提供や研修などを行っていますか？	☐	◆近年、労働者の受けるストレスは拡大する傾向にあり、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が、6割を超える状況にあります。企業・団体において、より積極的に労働者の心の健康増進を図ることが求められています。 産業保健総合支援センター（さんぽセンター）で相談することができます。 厚生労働省HP「こころの耳」も活用しましょう。	◇点呼時に点呼記録票を活用し、心の健康チェックを実施している。 ◇管理職向けのメンタルヘルス研修を実施している。 ◇社内および社外に相談窓口を設置し、ポスター等で従業員へ周知している。 ◇メンター制度を導入している。 ◇コミュニケーションを活発にするため、社内サークル活動を充実させ補助金も支給している。 ◇労働者が50人未満であるが、全従業員にストレスチェックを実施している。 ◇従業員向けにメンタルヘルス研修会を開催し、その中で相談窓口の周知も併せて行っている。 ◇ストレスチェックを実施し、集団分析を行った。その結果を安全衛生委員会で確認し、産業医の意見を聞きながら課題を整理した。 ◇心の健康づくり計画を策定し、従業員へ周知した。
		ストレスチェックを行い、結果に基づいた改善を行っていますか？	☐		
		事業所内外に相談窓口を設置していますか？	☐		
		メンタル不調が原因の休職者に対する復職支援制度を整備していますか？	☐		
	女性の健康	性別を問わず女性特有の健康課題について、情報提供や研修などを行っていますか？	☐	◆女性特有の健康課題はデリケートで制度利用へのためらいもある点に配慮し、まず経営層からのメッセージ発信や管理職向け研修など、制度やサポートを利用しやすい体制・雰囲気醸成が必要です。	◇無料の市民講座へ業務時間扱いで受講できるようにし、内容を社内で共有している。 ◇具体的な取り組み事項を検討するため、社長と従業員による検討チームを立ち上げた。 ◇産業医に紹介いただいた婦人科医師に、女性の健康相談を受けていただいている。 ◇全員が活用可能なフレックス・時短勤務制度を導入した。 ◇婦人科検診をはじめとした健診の受診のための休暇制度を導入した。 ◇育児中の従業員に対し、育児を経験した先輩職員をメンターとして相談できるようにしている。
		婦人科医師などによる女性の健康相談窓口を設置していますか？	☐		
		女性の健康課題に対応した休暇制度などを整備していますか？	☐		