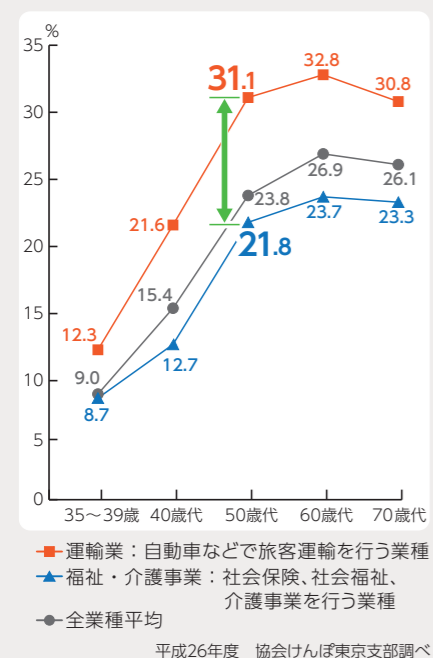


事業所が中心となった健康づくりが必要な理由

食べ過ぎや運動不足などの偏った生活習慣がメタボリックシンドローム（メタボ）を起こします。事業所が自らの健康課題を見つけ、そこにフィットした取り組みを行うことが必要です。

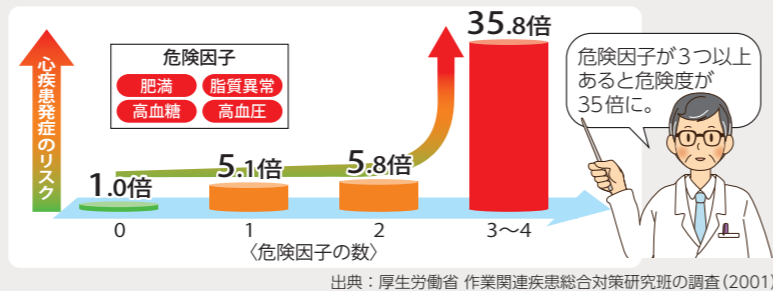
■メタボ該当者の割合(男性・年代別)

年齢が高くなるほどメタボの方の割合が増加しますが、業種による違いもみられます。50歳代では約10ポイントの差があります。



■危険因子の数と心臓病のリスク

40歳以上の日本人男性を対象とした追跡調査では、メタボと脳卒中や心疾患のリスク（危険度）には大きな関連があることが判っています。



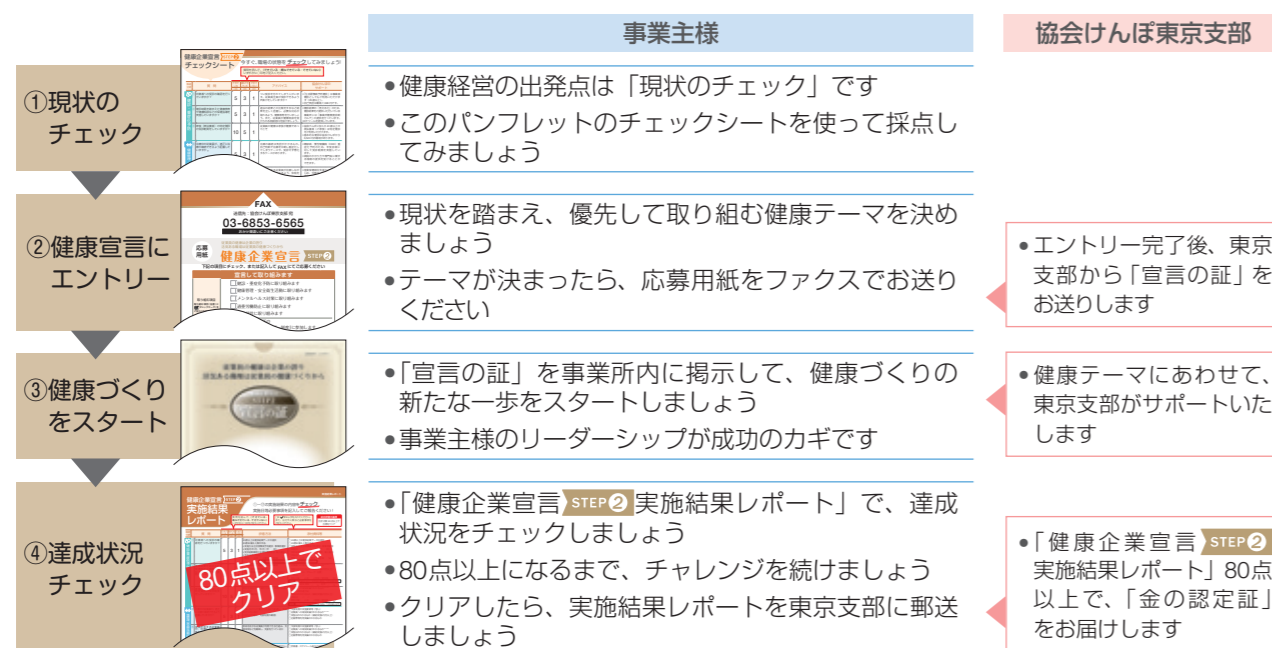
■生活習慣病の重症化による医療費と入院日数

脳卒中や心疾患による従業員の突然の発病、入院、休業は本人の生活の質を損なうだけでなく、企業経営の上からも大きなリスクになります。

	一人あたり年間医療費 (万円)	平均入院日数	罹患後の負担 (可能性含む)
心筋梗塞	195万円	17.9日	再発
脳梗塞	112万円	35.5日	片麻痺、言語障害、記憶障害などの後遺症
脳出血	178万円	46.2日	
糖尿病合併症 (腎不全の場合)	540万円	156日 (外来通院)	透析による定期的通院 (週3回程度)

こんなにかる、こんなに休む
出典：医療費の分析とその活用(東京都保険者協議会 医療費分析部会 平成24年3月)

健康企業宣言 STEP2、エントリーから認定までの流れ



STEP2 をクリアしたら、労働局の「安全衛生優良企業公表制度※」を目指してチャレンジしましょう

※ http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html

お問い合わせ先 **全国健康保険協会 東京支部**
協会けんぽ

〒164-8540 東京都中野区中野 4-10-2
中野セントラルパークサウス 7 階
電話：03-6853-6111 (代表)
<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/tokyo/>

平成28年2月

協会けんぽ東京支部ご加入の事業主の皆様

従業員の健康は企業の誇り
活気ある職場は従業員の健康づくりから

健康企業宣言 STEP2

「健康企業宣言」STEP1 で職場の健康づくりの基礎ができました。

さらに、一步進めて、安全衛生・健康経営にも取り組みましょう！



健康企業宣言とは？

社員が健康でないと、企業も実力を発揮できません。

社員の健康管理・安全管理は、企業のリスク管理でもあります。

企業の健康づくりを進めることで、リスク低減が期待できます。

事業主様のリーダーシップのもとに、従業員の皆様とともに健康づくりにお取り組みいただき、STEP2 のチェック項目を80点以上でクリアすると健康優良企業として「金の認定証」を贈呈いたします。



健康経営®とは？

事業主が従業員の健康づくりを積極的にサポートし、従業員が健康で元気に働く職場を作る経営スタイルです。

経営面でのメリット



企業価値の向上

健康経営® は NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

健康企業宣言の取り組みは「健康経営アドバイザー制度（東京商工会議所）」と連携しています。

全国健康保険協会 東京支部
協会けんぽ

まずはチェックしてみましょう

健康企業宣言
チェックシート

STEP 2

今すぐ、職場の状態を **チェック** してみましょう！

質問を読んで、〈できている・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。

取組分野	質 問	できている	概ねできている	できていない	アドバイス	協会けんぽのサポート
		(点)	(点)	(点)		
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。従業員全員が受診できるよう声掛けをしていますか？	●「生活習慣病予防健診」は事業者健診としてもご利用いただけます（35 歳以上）。 ●自己負担は最高 7,038 円です。
	② 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？	5	3	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、健康教育を行いましょ う。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 う。	●健診結果の「見える化」のため、健診結果をご提供いただいている事業所には「事業所健康度診断カルテ」の提供を行っています。 ●ICT ツールを提供しています。
	③ 家族（被扶養者）の特定健診の受診勧奨をしていますか？	10	5	1	従業員の健康は家族が健康であってこそ	●協会けんぽに加入の 40 歳以上の被扶養者（ご家族）は特定健診をご利用いただけます。 ●基本的な健診は協会けんぽから 6,520 円の補助があります。
健康管理・安全衛生活動の取組み	④ 治療中の従業員が、適正に治療が継続できるよう配慮していますか？	5	3	1	治療の継続は負担がかかるもの。自己判断で治療を中断し重症化してしまうケースや、受診せず悪化するケースがあります。	●糖尿病・慢性腎臓病（CKD）重症化予防のため、未受診者に対して受診勧奨を実施しています。 ●病院のかかり方や専門医に関する情報の提供を受けることができます。
	⑤ 疾病を有する従業員が、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？	5	3	1	疾病を有する従業員が治療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 う。	●産業保健総合支援センターをはじめ、外部サービス機関の情報提供を受けることができます。
メンタルヘルス対策	⑥ メンタルヘルス対策に関する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、メンタルヘルス対策に関する計画を策定し実施して、取組を PDCA サイクルで行いましょ う。産業医の設置義務のない中小の事業所にも地域産業保健センター等の支援が受けられます。	●産業保健総合支援センターをはじめ、外部サービス機関の情報提供を受けることができます。
	⑦ ストレスチェックを実施し、自社の傾向を把握するとともに、結果に基づいて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 う。	●ストレスチェックの実施方法について情報提供を受けることができます。 ●産業保健総合支援センターなどの情報提供を受けることができます。
	⑧ 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 う。	●産業保健総合支援センター等の情報提供を受けることができます。
	⑨ メンタルヘルス不調者に関する対応方針、休職した従業員に対する職場復帰を支援するルールを策定していますか？	5	3	1	不調を訴える従業員に対して、専門医への連携を確保しましょ う。メンタルヘルス不調により休職した従業員に対する職場復帰支援プログラムを策定しましょ う。	●厚生労働省「心の問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を参考にしましょ う。

取組分野	質 問	できている	概ねできている	できていない	アドバイス	相談窓口／協会けんぽのサポート
		(点)	(点)	(点)		
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、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た計画を策定、実施して、取組状況を従業員に周知しましょ う。	厚生労働省 HP 職場の安全サイト 「安全衛生優良企業公表制度」 http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html
	⑪ 従業員の時間外・休日労働時間を把握していますか？ 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を把握して、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を行いましょ う。	
	⑫ 1ヶ月あたりの時間外・休日労働が 80 時間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	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 時間を超える従業員に直接、医師への面接指導が案内できる取組や工夫をしましょ 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。	
健康経営に関する取組み	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付けて、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いて、具体的に何をどのように実践していくのか、方針を立てて、社内 で情報共有しましょ う。	●チェックシートを活用して見つけた課題の解決に向けて、具体的な解決方法・方針を明文化して、社内 で情報共有しましょ う。
	⑮ 従業員の健康の保持・増進、安全衛生活動に関する計画を策定して実施、従業員と情報を共有していますか？	10	5	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実施しましょ 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。	●産業医の設置義務のない中小の事業所にも地域産業保健センター等の支援が受けられます。 ●産業保健総合支援センターをはじめ、外部サービス機関の情報提供を受けることができます。 ●厚生労働省の安全プロジェクトに参加するなど、取り組みを見える化しましょ う。 ●協会けんぽでは保健師・管理栄養士による集団学習を行っています。
	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。	●PDCA サイクルとは、生産管理などの管理業務を円滑に進める手法の一つです。 ●Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Act（改善）の 4 段階を繰り返すことによって、業務を継続的に改善します。
	⑰ 事業所の健康づくりの取り組み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り組みを進め、実施効果を高めることにより、事業所全体の健康度合をあげましょ う。	●生活習慣改善のモチベーションを向上させる取組みや行動変容を促進する取組みが必要です。健康情報の提供や運動機会の提供などの取組を通じて従業員全員の意識向上を図るなどの方法があります。
合計点数		点		/100点 達成基準：合計点数80点以上		