

「金の認定」の採点基準

□ 添付資料について

●	実施結果レポート（実施結果/添付資料）欄、及び「採点基準」をもとに、各質問項目ごとに用意
●	必須添付資料無し。 <u>取組内容のわかる資料ならなんでも可</u> （計画書、会議録、配布物、掲示物、メール文、写真等） →画像ファイル等を貼付し説明文を附記するなどした資料等有効です。
●	添付資料は極力A4紙（事業所ごとに縦又は横で統一）
●	個人情報の添付に注意（場合によってはマスキング） →特に健診関係、保健指導、その他面談記録等の資料は必ず対象者名を消してください。
●	添付資料（エビデンス）無しは採点不能（0点） →健保組合によるヒアリング結果のみは添付資料（エビデンス）とはなりません。
●	取組内容から減点が妥当と判断できる場合には、各項目の採点基準に関わらず減点する場合がある。

① 金の認定の採点基準の解説



① 健診対象者（家族を除く）受診率

採点基準	配点
・ 定期健康診断受診者数（申告数） + 生活習慣病予防健診及び事業者健診データ提供数 （保険者確認） / 従業員数（事業者健診対象者数 - 受診不可者数） = 人 / 人 ⇒ %	5点 受診率100%
	3点 受診率100%未満 ~80%以上
	0点 受診率80%未満

※受診不可者数：妊娠中、産休・育休中、病気休職中、海外赴任中等に該当する者

※実施結果レポート提出日から過去1年以内の数値

👉 解説

- ・ 保険者保有データにより、健診受診率を把握している場合には添付資料不要。この場合はレポートに附記

② 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯



② 健診の有所見率（前年比較）

採点基準	配点
$\cdot \text{有所見者数} / \text{定期健診等の受診者数} = \text{人} / \text{人} \Rightarrow \%$ ※有所見者数は、総合所見において「問題なし」「異常なし」以外の健診受診者数 または「定期健康診断結果報告書」（様式第6号(労働安全衛生法第52条関係)） の「所見のあった人数」とする ※実施結果レポート提出日から過去1年以内の数値	5点： 前年、または過去3年間の平均より改善 3点： 前年、または過去3年間の平均と同じ (少数第1位まで) 0点： 前年、または過去3年間の平均より悪化

※当年の有所見率が60%未満である場合には、有所見率が前年より悪化していても3点

※上記による採点結果が5点以外の場合、当年に新たに採用された従業員を除いた有所見率の改善状況で採点することができる。

👉 解説

- ・ 有所見率は「定期健康診断結果報告書」の所見のあった人数であるため、聴力検査も含まれます。

③ 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営



③ 特定保健指導の実施率

採点基準	配点
・ 特定保健指導実施者数 / 特定保健指導対象者数 = 人 / 人 ⇒ % ※実施結果レポート提出日から過去1年以内の数値	5点 実施率50%以上
	3点 実施率50%未満 ~30%以上
	0点 実施率30%未満

※実施率が30%未満であっても保健指導の対象者把握や勧奨の実績がある場合には3点

👉 解説

- ・ 被保険者・被扶養者の特定保健指導率
- ・ 実施率30%未満であっても、保険者との特定保健指導への協力体制の構築（勧奨の実施、勤務時間中の指導、指導場所の提供 等）ができており、実施率向上の取り組みを行っている場合には 3点

④ 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営



④ 家族（40歳以上の被扶養者）の特定健診受診率

採点基準	配点
・ 特定健康診査受診数 / 特定健康診査対象数 = 人 / 人 ⇒ % ※実施結果レポート提出日から過去1年以内の数値	10点 受診率50%以上
	5点 受診率50%未満 ~30%以上
	0点 受診率30%未満

※特定健診対象者（40歳以上の被扶養者）がない場合、設問④は評価対象外とする
→合計点数90点満点中72点以上の取得で認定基準達成となる

※受診率30%未満であっても、全社的な受診勧奨を行っていると思われる場合は5点

👉 解説

- ・ 受診率30%未満であっても、家族に対して会社から受診勧奨（被保険者を通じた勧奨も可）の実績があれば 5点

⑤ 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑰

⑱

⑤ 治療中の従業員に対する支援体制

	採点基準	配点
<input type="checkbox"/>	限度額認定証等の健康保険給付や厚生年金保険等の公的保険制度・支援制度に関する周知を行っている	10点 5項目全て 5点 3項目以上 0点 2項目以下 ※「継続的な治療を行っている従業員」がない場合、最後の項目を除く 10点 4項目 5点 3項目以上 0点 2項目以下
<input type="checkbox"/>	従業員や管理者に対して、治療と職場生活に関する両立支援の意識啓発を行っているか	
<input type="checkbox"/>	治療と職場生活の両立に関する相談窓口を設置し、周知しているか	
<input type="checkbox"/>	時間単位の休暇制度、短時間勤務制度、時差出勤制度等のいずれかが規定されているか	
<input type="checkbox"/>	継続的な治療を行っている従業員に対し、産業医等面談にて適切に状況を把握するとともに必要な措置についても適切に実施しているか	

⑤-2 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯



⑤ 治療中の従業員に対する支援体制

👉 解説・採点項目の該当例

- ・がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎等の**長期間治療を要するものを対象**としている
- ・健康保険給付制度は健保組合で用意している掲載物等を利用し周知（社内イントラ等に掲示）している。単に健康保険組合が本来事業として必要な周知を行っていることをもって該当とはならない
- ・治療と職場生活の両立には、本人の疾病に対する理解、医師からの適切な治療・服薬等を受けること、適切な生活習慣を守ること等が重要となります。これらを直接、両立支援を受ける本人へ説諭する他、従業員及び管理者へ各支援を実施していく中で、意識啓発につながっていると認められる場合も該当します。
- ・相談窓口は単に設置されているだけでなく、従業員が相談しやすいように周知できているか。

⑤-3 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑰

⑱



⑤ 治療中の従業員に対する支援体制

👉 解説・採点項目の該当例

- ・ 相談窓口は事業場内のみならず、実態に応じて事業場外の相談機関の活用も該当します。
- ・ 通院のため、就業時間の配慮、あるいは通勤負担軽減等。必要に応じた時間単位の休暇（半日休暇も該当）、短時間勤務、時差出勤等を規定している

👉 代表的な採点項目 非該当例

- ・ 相談窓口が周知がされていない、またはわかりにくい
- ・ 使用可能日数が少ないなど限定的である休暇制度
例：○日間の通院休暇付与、消滅した有給休暇の範囲で取得できる制度
- ・ 産業医面談のわかる添付資料がない（書類の不備含む）

⑥ 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑥メンタルヘルス対策に関する計画書の策定と情報共有

採点基準

配点

<input type="checkbox"/>	メンタルヘルス対策（心の健康づくり計画等の策定）をしているか	5点	2項目全て
		3点	1項目
<input type="checkbox"/>	上記計画が従業員に周知されているか	0点	該当項目無

👉解説・採点項目の該当例

- ・事業所においてメンタルヘルスケアの推進を目的としているもので、名称を問わず、メンタルヘルス対策が講じられているものを策定し、また従業員へわかりやすく周知しているか。
- ・質問項目⑦～⑨はメンタルヘルスケアの措置に関する項目でもあるため、これらを実現していく計画として策定することも当質問では該当します。

⑥-2 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑥メンタルヘルス対策に関する計画書の策定と情報共有

👉 代表的な採点項目 非該当例

- ・ 計画等を経営層のみが把握しているだけで、従業員への周知がされていない、または周知が不十分でわかりにくい
- ・ 衛生委員会等をはじめとした各会議議事録に記載があるのみで規定されておらず、計画策定といえる状態にない

⑦ 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営



⑦ ストレスチェックの取組状況

	採点基準	配点
<input type="checkbox"/>	ストレスチェックを実施しているか	5点 3項目全て
<input type="checkbox"/>	ストレスチェック実施後の集団分析を実施しているか	3点 2項目
<input type="checkbox"/>	集団分析に基づく職場改善等について検討を行い必要な措置を講じているか	0点 1項目以下

👉 解説

- ・ 50人以上の事業場においては、法令に基づくストレスチェックを確実に実施しているか。
- ・ 50人未満の事業場で義務のない事業所においても、法令に基づくストレスチェックと同程度の実施が必要となります。
→ただし、50人未満の事業場の場合には簡易的なストレスチェック実施のみであっても3点

⑧ 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑰

⑱

⑧ メンタルヘルスケアの取組み

採点基準

配点

メンタルヘルス相談窓口等を設置しているか

すべての従業員へメンタルヘルス相談窓口の設置や利用方法等の周知を行っているか

従業員へメンタルヘルスに関する情報提供や研修を行っているか
(セルフケア)

従業員と日常的に接する管理監督者に対しメンタルヘルス研修を行っているか
(ラインによるケア)

5点 4項目全て

3点 2項目以上

0点 1項目以下

⑧-2 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑧メンタルヘルスケアの取組み

👉 解説・採点項目の該当例

- ・メンタルヘルスケアの相談体制の構築とともに、相談窓口を設置しているか。
- ・相談窓口は単に設置されているだけでなく、従業員が相談しやすいように周知できているか。
- ・相談窓口は事業場内のみならず、実態に応じて事業場外の相談機関であっても該当します。
- ・従業員自身(管理監督者含む)が、自らのストレスへの予防法・気づき方・対処方法、及びメンタルヘルスに関する正しい知識等を得られるように、情報提供、教育研修を定期的実施している。
- ・日常的に従業員の状況を確認でき、個々の職場におけるストレス状況を把握できる管理監督者に対して、職場環境の把握と改善、従業員からの相談対応を実践するための、教育研修を定期的実施している。

⑧-3 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑰

⑱

⑧メンタルヘルスケアの取組み

👉 代表的な採点項目 非該当例

- ・ 相談窓口が周知がされていない、またはわかりにくい
- ・ 相談体制を構築しておらず、相談先は直属の上司としている
- ・ 研修会を定期的には開催していない
- ・ 一部の従業員（採用時のみ 等）にしか研修を実施していない

⑨ 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑨ メンタルヘルス不調者への対応方針、休職後の職場復帰等の支援体制

	採点基準	配点
<input type="checkbox"/>	メンタルヘルス不調者への対応方針が策定されているか	5点 4項目全て 3点 2項目以上 0点 1項目以下
<input type="checkbox"/>	メンタルヘルス不調者への対応方針に関する周知がされているか	
<input type="checkbox"/>	メンタルヘルスによる休職者に対する職場復帰支援のルール・プロセス等（職場復帰支援プログラム等）が策定されているか	
<input type="checkbox"/>	メンタルヘルスによる休職者に対する職場復帰支援策（上記職場復帰支援プログラム等）に関する周知がされているか	

⑨-2 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑨メンタルヘルス不調者への対応方針、休職後の職場復帰等の支援体制

👉解説・採点項目の該当例

- ・メンタルヘルス不調者への対応方針を明確にするとともに、メンタルヘルス不調により休業した従業員が、円滑に職場復帰できるようなルール等が策定されており、従業員へわかりやすく周知されているか。
- ・メンタルヘルス不調者への対応方針として打ち出していなくとも、メンタルヘルス計画等、他の規程等で明確に整理されていると認められる場合も項目に該当する。
- ・職場復帰支援のルール等は、メンタルヘルスを明らかに含んでいると認められる内容であれば、他の傷病を含む総合的なものの策定であっても評価する。
→⑤両立支援と兼ねている職場復帰支援ルール

⑨-3 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑨メンタルヘルス不調者への対応方針、休職後の職場復帰等の支援体制

👉 代表的な採点項目 非該当例

- ・メンタルヘルス不調者への対応方針が不明確
- ・メンタルヘルス不調者への対応方針及び職場復帰支援のルール等を担当者が把握しているのみで、周知がされていない、または周知が不十分でわかりにくい

⑩ 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑩ 過重労働防止対策に関する計画と情報共有

採点基準

配点

過重労働防止対策計画等が策定されているか

5点 2項目全て

上記の計画等が従業員へ周知されているか

3点 1項目該当

0点 該当項目無

👉 解説・採点項目の該当例

- ・ 労働者の過重労働による健康障害を防止させることを明確に目的としているもので、名称を問わず、過重労働を防ぐ措置が講じられているものを策定し、また従業員へわかりやすく周知している。

⑩-2 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑩ 過重労働防止対策に関する計画と情報共有

👉 解説・採点項目の該当例

- ・ 定量的な目標値の設定、短期・中長期的な目標の設定、短期・中長期的なスケジュール等により従業員と共有しやすい計画を策定している。

例：有給休暇取得率前年度比〇〇%UP

時間外勤務〇〇時間削減 等

- ・ 質問項目⑪～⑬は過重労働防止の具体的な措置に関する項目でもあるため、これらを実現していく計画として策定することも当質問では該当します。
- ・ 時間外・休日労働時間がゼロ、または限りなくゼロに等しいなどの場合でも、将来を予見し計画策定を必要とします。

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑩ 過重労働防止対策に関する計画と情報共有

👉 代表的な採点項目 非該当例

- ・ 計画等を経営層のみが把握しているだけで、従業員への周知がされていない、または周知が不十分でわかりにくい
- ・ 衛生委員会等をはじめとした各会議議事録に記載があるのみで、規定されておらず、計画策定といえる状態にないもの
- ・ 曖昧な目標のみで、過重労働防止対策といえる具体的な措置がないもの
例 : 休日出勤、時間外勤務を減らそう・有給休暇を取得しよう 等

重要：過重労働が発生していない（時間外労働ゼロ 等）場合でも、将来を予見して計画策定が必要となります。

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営



11 時間外・休日労働時間に対する管理体制

	採点基準	配点
<input type="checkbox"/>	タイムカード等により勤務時間を客観的に把握しているか	
<input type="checkbox"/>	把握した労働時間と実労働時間に関する乖離等について実態調査を行っている	
<input type="checkbox"/>	労働日ごとの始業終業時刻を1分単位で適切に記録している	5点 5項目全て
<input type="checkbox"/>	36協定に抵触した場合や抵触しそうな場合、若しくは月の時間外労働が80時間を超えた場合に、直ちに管理者へ通知がなされているか	3点 3項目以上 0点 2項目以下
<input type="checkbox"/>	実際に長時間労働が発生した場合には即座に改善を図るなど対応ができる体制にあるか（発生していない場合でも、発生したときの対応策が明文化されていること）	

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑪ 時間外・休日労働時間に対する管理体制

👉 解説・採点項目の該当例

- ・ 労働日ごとに、始業から終業までの労働時間の状況がタイムカード、ICカード、PC等により適切に記録され、客観的に把握することができるのか。
- ・ やむを得ず労働時間が自己申告制になる場合などを中心に、把握した労働時間と在社時間等に乖離がある場合などの実態調査を行っている。
- ・ 勤怠システムによるアラートに代表されるような、一定時間の時間外労働が発生（例：36協定超、45時間超、80時間超、左記以下の事業所任意の時間等）により、**管理者が**即座に把握できるような仕組みがある。
- ・ 上記の場合において、即座に仕事の分担見直し、仕事量の調整等、時間外勤務の改善を行う体制、または仕組みが構築されている。

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑪ 時間外・休日労働時間に対する管理体制

👉 代表的な採点項目 非該当例

- ・ 始業開始、終業時間が10分、15分単位等まとめた単位となっている
- ・ PCのログイン時間しか把握しておらず、実態の調査も行われていない
- ・ 時間外・休日労働時間が直ちに把握できておらず、次月の各会議、衛生委員会等へ報告してからの遅い対応 等

重要：適切な労働時間の把握ができていなければ、それに付随し、時間外労働の把握も出来ていないと判断し、質問項目⑫でも、採点項目で非該当となる場合があります。

⑫ 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑰

⑱

⑫月の時間外・休日労働時間が80時間を超える従業員に対する支援体制

採点基準

配点

従業員が時間外労働時間を把握する仕組みがあるか

時間外・休日労働時間が80時間を超えた場合、申出による面接指導等が受けられることを周知しているか

面接指導等を受けるための具体的な手順（手続き）が明確化されているか

面接指導等該当者が発生した場合は、発生から1か月以内に、面接指導等の申出を行うよう直接勧奨しているか（発生していない場合でも、発生したときの対応として明文化されていること）

5点 4項目全て

3点 2項目以上

0点 1項目以下

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑰

⑱

⑫月の時間外・休日労働時間が80時間を超える従業員に対する支援体制

👉 解説・採点項目の該当例

- ・ 勤怠システムによるアラートに代表されるような、一定時間の時間外労働が発生（例：36協定超、45時間超、80時間超、左記以下の事業所任意の時間等）により、**従業員が**即座に把握できるような仕組みがある。
- ・ 従業員自らが時間外労働時間を容易に把握でき、事前に80時間を超える場合には面接指導を受けるように周知しており、過重労働による健康障害に対する意識を高めるなど支援できている。
- ・ 面接の申込窓口、面接までの流れ（フロー図）、規程の策定等により、面接指導の具体的な手順（手続き）を明確にしている。

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑰

⑱

⑫月の時間外・休日労働時間が80時間を超える従業員に対する支援体制

👉 解説・採点項目の該当例

- ・面接指導該当者が発生した場合には、事前に周知していたとしても面接指導を受けるように、その都度、直接勧奨しているか。 また、面接指導該当者が発生していなくても、面接までの流れ（フロー図）、規程の策定等により、発生した場合の上記対応が明確にされているか

👉 代表的な採点項目 非該当例

- ・面接指導の周知、及び手順（手続き）等が、各会議、衛生委員会等議事録に記載あるのみで周知を行ったとみなせない、手順（手続き）が明確であるとはいえない
- ・面接指導該当者が発生していないため、周知、手順（手続き）を明確にしていない

⑬ 金の認定の採点基準の解説

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑰

⑱

⑬ 年次有給休暇の取得促進

採点基準（2段階評価）

配点

有給休暇取得総日数計 / 有給休暇付与総日数計 × 100 = 日 / 日 ⇒ %

有給休暇取得促進に関する具体的な計画等があるか

10点 取得率70%以上

5点 取得率70%未満
~50%以上

0点 取得率50%未満

※取得率49%以下であっても、有給休暇の計画的付与制度導入など具体的な促進に関する
取組みがある場合は 5点

👉 解説・採点項目の該当例

- ・国の目標値である70%以上の有給休暇消化率達成を満点としています

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

⑪

⑫

⑬

⑭

⑮

⑯

⑬ 年次有給休暇の取得促進

👉 解説・採点項目の該当例

- ・平成31年4月労基法改正により、有給休暇の義務化となったことの周知のみでは計画とは看做さない。
- ・質問項目⑩における、過重労働防止計画等の中に取得促進の取組みが謳われている場合も該当します。

👉 代表的な採点項目 非該当例

- ・単なる有給休暇取得の声掛けのみで、計画ではないもの
(例：年度末に有給休暇を取るよう呼び掛けた 等)

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営



⑭ 従業員の感染症予防対策

	採点基準	配点
<input type="checkbox"/>	予防接種に要する時間を出勤扱いとする取扱いまたは規定等はあるか	5点 4項目全て 3点 2項目以上 0点 1項目以下
<input type="checkbox"/>	感染症に罹患した際は、医師による出勤可能認定日まで出勤を要しないことを定めた取扱い、規定等はあるか	
<input type="checkbox"/>	インフルエンザ等の予防接種に要する費用補助（保険者等関係団体による補助制度含む）はあるか	
<input type="checkbox"/>	アルコール等の消毒設置並びにマスク配布はあるか	

参考：健康保険組合連合会東京連合会「令和元年7月25日健康企業宣言研修会」資料(R4.4改定内容反映)

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営



⑭ 従業員の感染症予防対策

👉 解説・採点項目の該当例

- ・ 事業所での集団接種実施など、勤務時間中に接種を受けられる規程があるか。
または取扱いが確認できるか。
個人で接種することを妨げるものではないため、原則、対象者を全従業員としていれば、実際の接種が全従業員である必要はありません。
- ・ 健保組合実施のインフルエンザ等の予防接種費用補助がある場合においては、その周知ができていれば該当します。
- ・ 消毒液、マスクは両方設置ある場合に該当します。

👉 代表的な採点項目 非該当例

- ・ 消毒液・マスクの一方のみ設置

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営



⑮ 経営者による健康経営・健康宣言の社内外への発信および経営者の健診受診状況

	採点基準	配点
<input type="checkbox"/>	経営者が従業員の健康管理に係る経営課題・健康課題を認識し、組織として健康づくりに取組む方針等を明文化しているか	5点 3項目全て
<input type="checkbox"/>	上記の方針について、社内外に発信し取り組みを進めているか	3点 2項目
<input type="checkbox"/>	経営者自身が1年に1回健診を受診しているか（労働安全衛生法に基づく一般定期健診以上の健診）	0点 1項目以下

👉 解説・採点項目の該当例

- 健康づくりに取組む方針等は、ホームページが最も一般的ではありますが、その他広報物、会社入口に掲揚等々、実態に応じた方法でも該当します。
- 健診受診の経営者自身の経営者には、事業主の他、役員も含まれる。

健診

健康管理

メンタルヘルス

過重労働

感染症

健康経営



16 従業員の健康の保持・増進に関する計画策定及び策定した計画に基づく実施

	採点基準	配点
<input type="checkbox"/>	従業員の健康の保持・増進に関する計画書が策定されているか ※安全衛生委員会等による安全衛生計画書等に健康の保持・増進に関する内容が含まれていてもよい	10点 5項目全て 5点 3項目以上 0点 2項目以下
<input type="checkbox"/>	健康の保持増進に関する計画推進に関する具体的なスケジュールが策定されているか	
<input type="checkbox"/>	スケジュールに基づいた実施がなされているか	
<input type="checkbox"/>	実施による改善や実施結果に基づく振り返りがなされているか	
<input type="checkbox"/>	健康の保持増進に関する計画、取り組みが、従業員と共有できているか	

解説

・健康経営の実践に重要なPDCAサイクルを回していると認められるか