

横浜健康経営認証 認証基準

| 区分 | 状態像 | 評価項目 | | | 加点条件 | 1次評価基準 | | | 総合評価基準 | |
|---|--|------------------|-----|---|---------|-----------|---|---|--------|---|
| | | 分類 | 項番 | 内容 | | 50人以上の事業所 | 50人未満の事業所 | 説明 | | |
| クラスA | 経営者が健康経営の概念を理解し、その意思を健康経営宣言等で明文化しているとともに、その意思の具現化が何かしらされている | 1 健康経営宣言 | 1 | 従業員を経営資源と位置付けて、従業員の健康の保持・増進について健康経営宣言を作成し、事業所内で共有していますか | はい | 必須 | | 次の基準を全て満たす場合 a 取組状況が1次評価基準に適合しており、その根拠が確認できること b 健康経営に係る明文化の内容が具体的であること (例1) 経営者等の意識が業態や社内文化の状況から十分浸透しているため、明文化していない→× (例2) 明文化しているが、内部発信に留まり外部発信していない→○ (例3) 抽象的な表現に留まる→× (「安全」「幸せ」などの表現しかない場合も×) なお、クラスAを満たさない場合、「認証外」とする。 | | |
| | | 2 経営トップの意思の具現化の意 | 2 | 経営トップの健康経営に対する意思が具現化されていますか (＜経営者自身の健康診断受診＞は必須、＜健康づくりやその他の取組＞から1項目以上) | はい | 必須 | | | | |
| クラスAの基準をクリアし、さらに「3 健康経営推進体制」「IV 健康課題の把握と取組」のそれぞれの項目で基準をクリアすることが必要 | | | | | | | | | | |
| クラスAA | 健康経営を実践する体制を整え、職場特性等を踏まえ、事業所としての従業員の健康課題を適切に把握し、その課題に即した対策に組織として取り組んでいる | 3 健康経営推進体制 | 1 | 健康経営を進めるために、組織としての位置づけはありますか | はい | 必須 | 2項目以上 | <ul style="list-style-type: none"> 委員会設置要綱や会議録があるなどの形式的要件が整った会議体であるか 法令遵守に留まる場合でも可 「健康」をテーマとして取り扱う頻度が低くても可 ただ単に「●さんが風邪で休んでいる」といった勤務情報を共有することは不可 組織図や分担表など、任命されている担当者が客観的に明らかか 連携状況が明らかか セミナーのチラシ、相談記録等で専門家の活用状況が明らかか ポスターの写し等で、健康情報の提供状況が明らかか 制度や取組内容が明らかか 把握状況が明らかか 取組状況が明らかか | | |
| | | | 2 | 従業員の健康の保持・増進を行う担当者がいますか | はい | 必須 | | | | |
| | | | 3 | 全国健康保険協会神奈川支部や健康保険組合等との連携をしていますか | はい | 1項目以上 | | | | |
| | | | 4 | 従業員の健康づくりを進めるために外部の専門家等を活用したことはありますか | はい | | | | | |
| | | | 5 | 従業員に対して健康情報の提供を定期的に行っていますか | はい | | | | | |
| | | | 6 | 通院や治療が必要な従業員が治療と仕事を両立できる取組(治療と仕事の両立支援)を行っていますか | はい | | | | | |
| | | | 7 | 法律上、健康診断の実施が義務づけられていない従業員の健康状態を把握していますか | はい | | | | | |
| | | | 8 | メンタルヘルスに関する取組を行っていますか | はい | | | | | |
| | | | 9 | 女性特有の健康課題への対応や、女性の健康保持増進に関する取組を行っていますか | はい | | | | | |
| | | | 10 | 腰痛・肩こり等の筋骨格系の症状の予防に関する取組を行っていますか | はい | | | | | |
| | | | 11 | 次のような生産性の向上のための取組を行っていますか | はい | | | | | |
| | | IV 健康課題の把握と取組 | 1 | 年1回の定期事業所健診の受診率を事業所として把握していますか | はい | | 必須 | 3項目以上 | 2項目以上 | <ul style="list-style-type: none"> 把握状況が明らかか |
| | | | 2 | 40歳以上の従業員の特定健診受診率を事業所として把握していますか | はい | | | | | |
| | | | 3 | 健康診断の結果、要指導及び要医療になった従業員の割合を事業所として把握していますか | はい | | | | | |
| | | | 4 | ストレスチェック結果から従業員の傾向を事業所として把握していますか | はい | | | | | |
| | | | 5 | 従業員が抱える体調不良の傾向を事業所として把握していますか | はい | | | | | |
| | | | 6 | 従業員の生活状況について事業所として把握していますか | はい | | | | | |
| | | | 7 | 体調不良、病気を理由とした休暇取得の状況を事業所として把握していますか | はい | | | | | |
| | | | 8-① | 健診結果等から従業員の健康状況を事業所として把握していますか | はい | 必須 | 必須項目について割合を把握できているか | | | |
| | | | 8-② | 事業所の健康課題を把握できていますか | 把握できている | 必須 | 上記の目安をもとに職場特性等を踏まえて、適切に健康課題を把握できているか。 ※目安を超えるものがない場合は予防的な観点から健康課題を選択すること | | | |
| 8-③ | 上記②の健康課題に対し、以下の取組で実施している項目に○をつけてください (取組を実施している健康課題の数)/(健康課題の数) ≥ 1/2 | | 必須 | A: 健康課題の半分以上に対して、下記Bを満たす具体的な取組がされているか(例: 健康課題が3つあった場合、2つ以上の課題に対して具体的な取組を実施しているか) B: 健康課題を解決するための具体的な取組を2つ以上実施しているか。(例: 血圧有所見者の割合が高いという健康課題に対応する取組の2つ以上に○がつくか) また、その具体的な取組の回数や継続性等において、概ね必要な質・量が確保されているか | | | | | | |
| クラスAAの基準をクリアし、さらに「V 取組結果」の項目の全項目をクリアすることが必要 | | | | | | | | | | |
| クラスAAA | 健康課題に即した取組について、しっかり振り返りを行う仕組みがあり、その結果を適切に評価し、今後の取組につなげられているなど、健康経営に係る取組のPDCAが円滑に循環している | V 取組結果 | 1 | 取組による従業員の変化を把握していますか | はい | 必須 | ①振り返りをデータで客観的に評価しているか ②振り返りの結果を次のアクションにつなげているか ③振り返りを事業所として行っているか | 次の基準を全て満たす場合 ・取組結果を定性的かつ定量的に評価していること ・今後の取組内容に継続性が期待できること ・PDCAサイクルが適切に担保されていること ・これまでの取組を継続することにより、今後、数値の改善等の成果が期待できること。 ただし、必ずしも、現時点で数値が改善されているかは問わない ・取組内容の振り返り及び今後の方針の決定が事業所としてなされていること | | |
| | | | 2 | 取組前後でデータの変化を把握していますか | はい | 必須 | | | | |
| | | | 3 | 取組の振り返りを行い、今後の方針を策定していますか | はい | 必須 | | | | |
| | | | 4 | 上記1～3の取組内容の振り返り及び今後の方針の決定を、事業所として行っていますか | はい | 必須 | | | | |