

中小規模法人部門と連動したサポート施策

- 健康経営優良法人認定制度に併せて、①健康経営アドバイザー（東商資格制度）等を通じたノウハウの提供や、②金融機関等による低金利融資や人材関連企業からの人材確保支援など認定企業へのインセンティブを充実させていく予定。

健康経営優良法人

基準策定：厚生労働省・経済産業省
認定：日本健康会議健康経営優良法人認定委員会

民間企業等による
インセンティブ
の付与（想定）

○金融市場
（低金利融資等）

Ex) 地銀、信金など

○労働市場
（採用広告等）

Ex) 人材紹介・派遣会社など

○公共調達
（入札評価等）

Ex) 地方自治体

健康宣言内容の達成
（健康経営の実践）

1万法人(2020年まで)

健康宣言に取り組む法人

基準策定・宣言取りまとめ：日本健康会議

健康宣言の実施
（健康経営実施の意思表示）

数百万法人

中小企業、中小規模医療法人 等

民間企業・
団体や各
種支援策
を通じて

健康経営
の実施を
支援

- 健康経営ハンドブックの発行(約2万冊を配布)や健康経営アドバイザーの派遣(6,500名以上を登録)等を通じたノウハウの提供



- 全国健康保険協会、都道府県労働局、産業保健総合支援センター（独立行政法人労働者健康安全機構）、医療勤務環境改善支援センター、中央労働災害防止協会、などの取組の活用

- 健康経営支援事業者等を通じた良質なサービスの提供

中小企業における制度の普及と認定法人に対するインセンティブ

- 中小企業等による健康経営の取組を促進するため「**健康経営実践促進セミナー**」を全国8箇所で開催。各地域における優良事例等を紹介し、**のべ1,500名以上の参加**があった。
- 地域の銀行や信用金庫等において「健康経営優良法人認定制度」に連動したインセンティブの検討が進められており、**例えば、池田泉州銀行では、「健康経営」等を実践する中小企業を応援するために「人財活躍応援融資“輝きひろがる”」の取扱いを昨年12月より開始している。**

健康経営実践促進セミナー

(平成28年9月9日～10月21日、全国8箇所で開催)

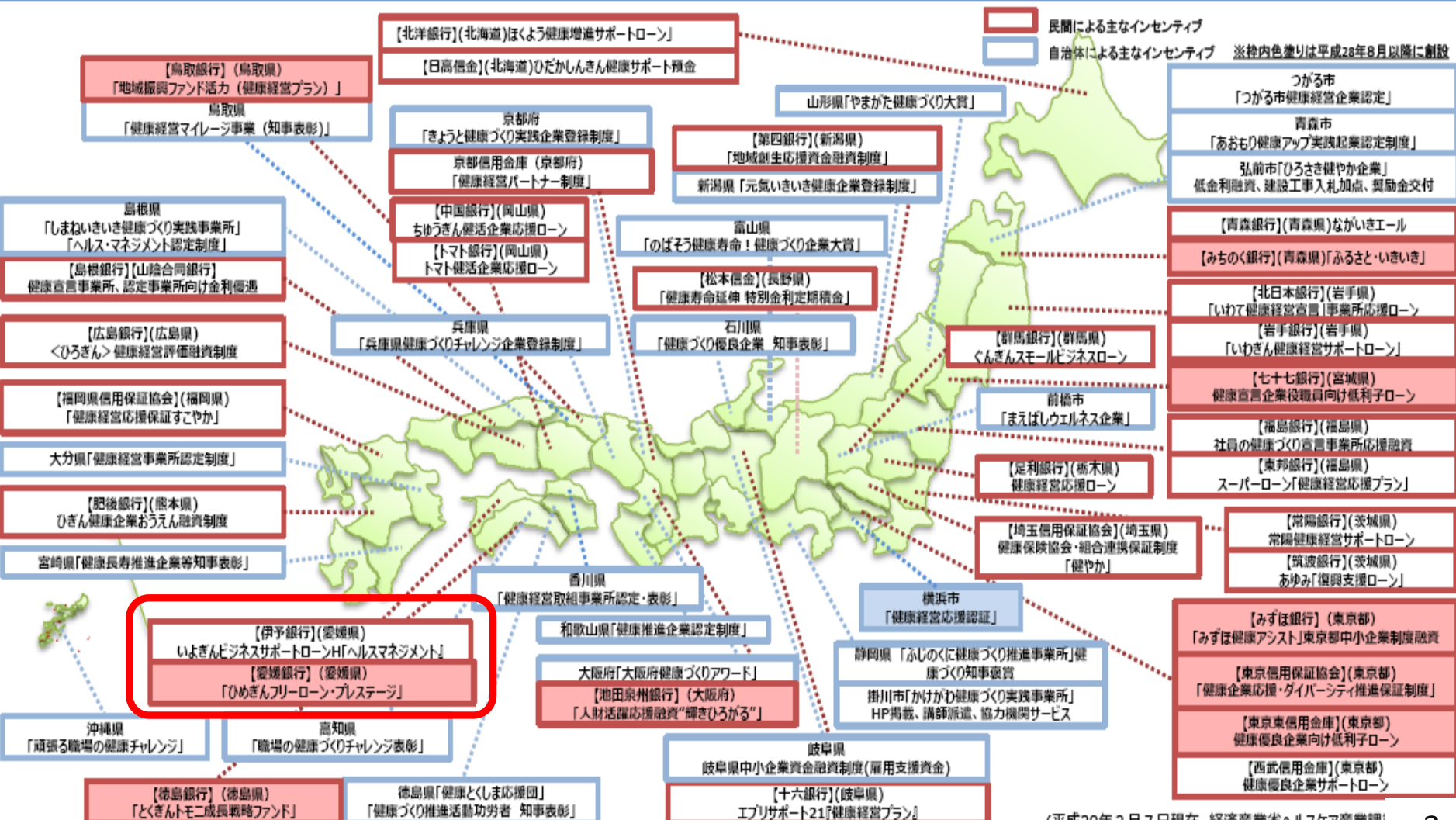


池田泉州銀行「人財活躍応援融資“輝きひろがる”」の概要

金融商品名	人財活躍応援融資“輝きひろがる”
利用対象者	「 健康経営優良法人 」、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「えるぼし」等の認定を取得している中小企業者 ※但し、上記に加え、銀行所定の審査が必要(信用保証協会取扱いの場合、同協会の審査が必要)
取扱開始日	平成28年12月16日
資金使途	事業資金 (例)健康経営や働き方を推進するための設備投資等
融資金額	10億円以内
融資期間	運転資金:7年以内 設備資金:10年以内
金利優遇	銀行所定金利より一律年▲0.10%

健康経営の推進に関連する地域のインセンティブ措置例

○自治体による表彰制度や、地銀、信金等民間企業による低利融資など、企業による従業員の健康増進に係る取組に対し、**インセンティブを付与する自治体、銀行、機関が増加**している。今後、こうした取組の一層の拡大を図る。



健康経営優良法人認定制度【認定基準】

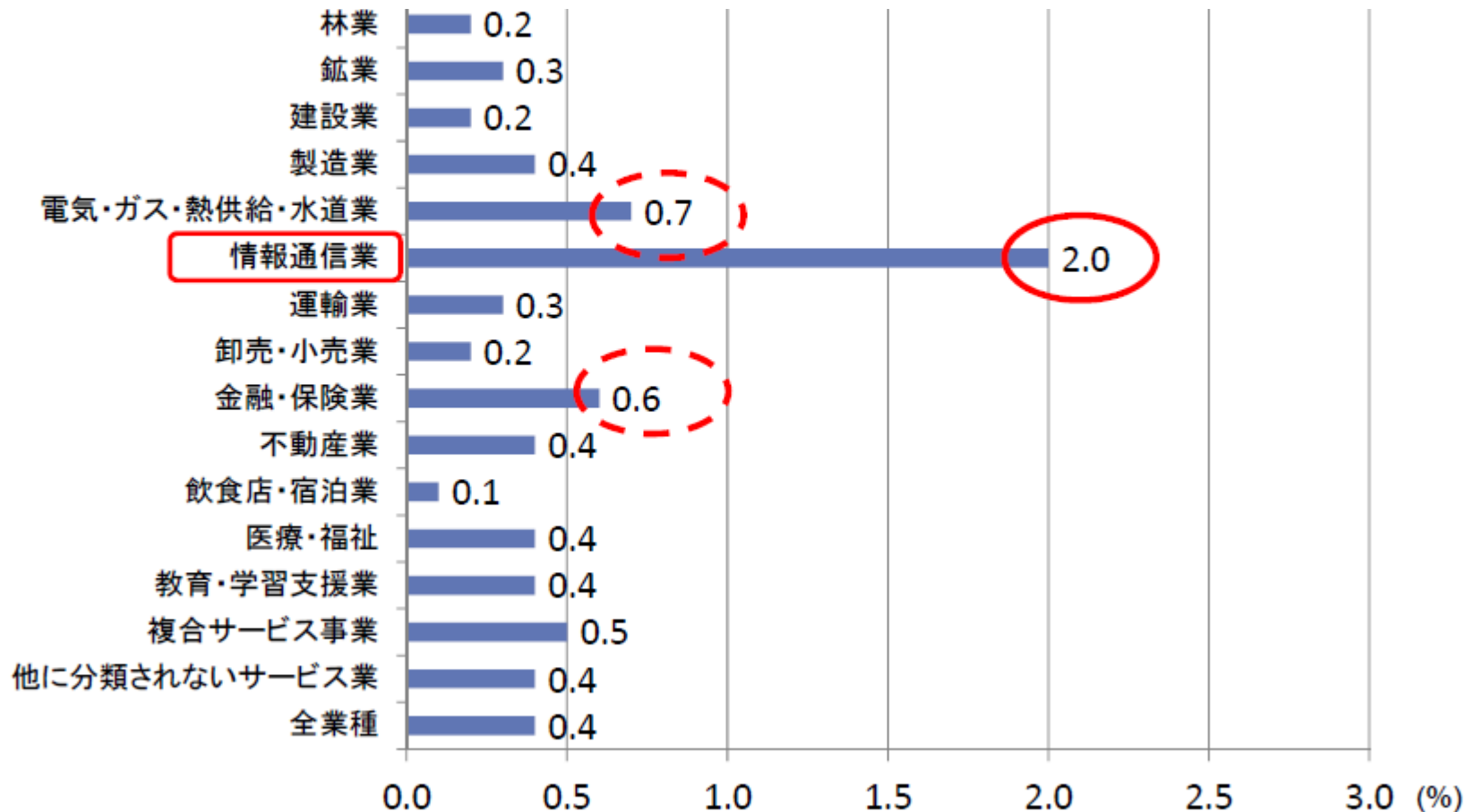
○ 健康経営銘柄の評価の視点をベースとしつつ、法人規模に応じて達成レベルの基準を設定。

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件 (中小規模法人)	認定要件 (大規模法人)
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診※	必須	必須※
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置※	必須	必須※
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～④のうち2項目以上	
			②受診勧奨の取り組み		
			③ストレスチェックの実施		
		対策の検討	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)		
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は一般社員に対する教育機会の設定	左記⑤～⑦のうち少なくとも1項目	左記①～④のうち11項目以上
		ワークライフバランス(過重労働の防止)	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み		
		職場の活性化(メンタルヘルス不調の防止)	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑧保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供	左記⑧～⑭のうち3項目以上	
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑨食生活の改善に向けた取り組み		
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑪受動喫煙対策		
		感染症予防対策	⑫従業員の感染症予防に向けた取り組み		
		過重労働対策	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み		
メンタルヘルス対策		⑭不調者への対応に関する取り組み			
4. 評価・改善		保険者との連携	(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供※	必須	必須※
5. 法令遵守・リスクマネジメント			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)	必須	必須

※大規模法人部門については、より高い基準を設定を設定。詳しくは、経済産業省HP(http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html)参照

業種別の休業・退職者割合

過去1年間位においてメンタルヘルス上の理由により連続1か月以上休業又は退職した労働者数割合



メンタルヘルスの3つの予防

一次予防	発生予防	教育・啓発活動 職場環境の把握と改善
二次予防	早期発見 早期治療	ストレス調査・健診 相談体制整備 職場巡視
三次予防	疾病治療 再発予防	休職・職場復帰支援 発症者フォローアップ

職場のメンタルヘルス(4つのケア)

セルフケア	<ul style="list-style-type: none">・自分のストレスへの気づき・ストレスへの対処法の理解と実行
ラインによるケア	<ul style="list-style-type: none">・職場環境等の改善・労働者に対する相談対応
事業所内産業保健スタッフによるケア	<ul style="list-style-type: none">・セルフケア、ラインによるケアに対する支援・心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタルヘルスケア実施の企画立案・メンタルヘルスに関する個人情報取り扱い・事業場外資源とのネットワークの形成と窓口
事業所外資源によるケア	<ul style="list-style-type: none">・都道府県産業保健推進センター等

職場復帰支援の流れ

〈第1ステップ〉病気休業開始及び休業中のケア

- ア 病気休業開始時の労働者からの診断書（病気休業診断書）の提出
- イ 管理監督者によるケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケア
- ウ 病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応
- エ その他



〈第2ステップ〉主治医による職場復帰可能の判断

- ア 労働者からの職場復帰の意思表示と職場復帰可能の判断が記された診断書の提出
- イ 産業医等による精査
- ウ 主治医への情報提供



〈第3ステップ〉職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成（1）

- ア 情報の収集と評価
 - （ア）労働者の職場復帰に対する意思の確認
 - （イ）産業医等による主治医からの意見収集
 - （ウ）労働者の状態等の評価
 - （エ）職場環境等の評価
 - （オ）その他
- イ 職場復帰の可否についての判断

＜第3ステップ＞職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成（2）
ウ職場復帰支援プランの作成

- （ア） 職場復帰日
- （イ） 管理監督者による就業上の配慮
- （ウ） 人事労務管理上の対応
- （エ） 産業医等による医学的見地からみた意見
- （オ） フォローアップ
- （カ） その他（職場復帰及び就業措置に関する情報提供書）



＜第4ステップ＞最終的な職場復帰の決定

- ア労働者の状態の最終確認
- イ就業上の配慮等に関する意見書の作成
- ウ事業者による最終的な職場復帰の決定
- エその他



職場復帰

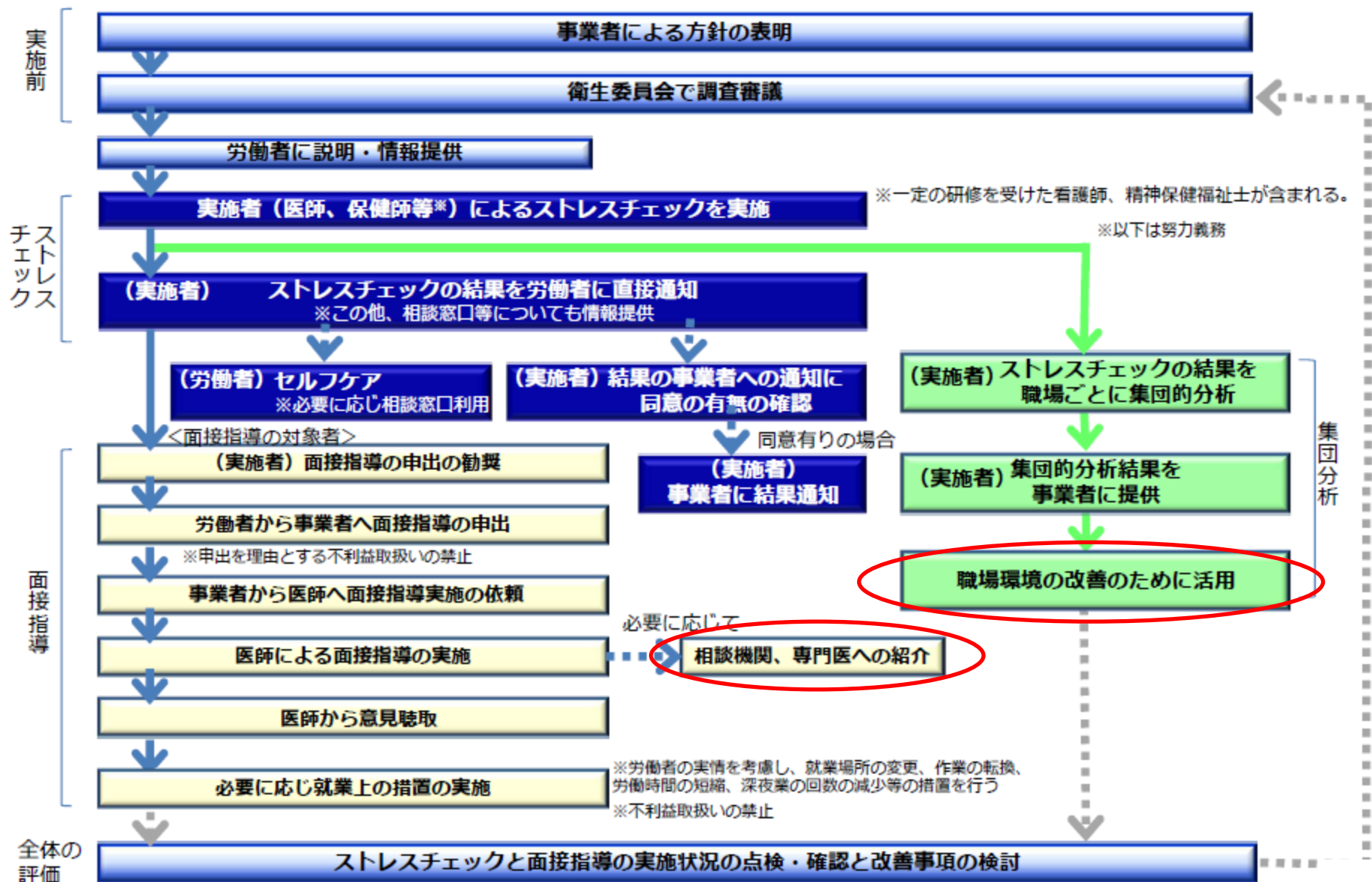


＜第5ステップ＞職場復帰後のフォローアップ

- ア疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認
- イ勤務状況及び業務遂行能力の評価
- ウ職場復帰支援プランの実施状況の確認
- エ治療状況の確認
- オ職場復帰支援プランの評価と見直し
- カ職場環境等の改善等
- キ管理監督者、同僚等への配慮等

（出典）「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



どの医療機関につなげばよいのか？ (薬の使い方からの良医の見分け方)

- 分かりやすく薬の説明ができる
- 治療ガイドラインを知っている
- ガイドライン外の治療をする時には、その理由を説明できる
- 副作用への対応を知っている
- いきなり複数の薬を組み合わせない
- 薬以外の治療法を知っている(精神療法・チーム連携など)
- 効かないと「それじゃーお薬増やしました」としか言わないのはダメ

地域障害者職業センターでの職場復帰支援（リワーク支援）

- ◎ 全国47箇所の地域障害者職業センター（及び東京センター多摩支所）で実施。
- ◎ うつ病等で休職している精神障害者の円滑な職場復帰を目指し、本人と事業主の双方に対して、カウンセラーと医師等との連携による継続的な支援を実施（支援期間：3～4ヶ月程度）。

1. 支援前の調整

2. 本人と事業主双方への支援（3～4ヶ月程度）

3. フォローアップ

