秋田県版健康経営優良法人認定制度　Q＆A
最終改定日：令和４年１１月９日（通し番号１～１４７）
※内容は、随時更新します。Q&Aは、最後尾に追加していきます。

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
1	実施要綱	認定制度の概要	制度	秋田県版健康経営優良法人認定制度とは、どのような制度か。	県では、生きがいを持って安心して暮らせる健康長寿社会の実現に向け、県民が健康に暮らせる期間である「健康寿命」について、１０年で日本一の達成を目指し、平成２９年度より県民総ぐるみで健康づくり運動を展開する基本計画「健康秋田いきいきアクションプラン」を策定し、取り組んでいます。 この計画では、健康を総合的にとらえ、身体的・精神的・社会的な面から推進することを方針として掲げています。また、県民運動を効果的に進めるため、特に、仕事や子育てなど忙しく、健康づくりに時間を割く余裕のない働き盛り世代を重点世代として取組を推進しています。 県版健康経営優良法人認定制度は、働き盛り世代が所属する職場の健康経営の取組を通して、自身の生活習慣の改善や健康づくりに取り組む社会環境の整備を目指して制定しました。評価項目は、「健康秋田いきいきアクションプラン」の指標に基づき、秋田県民の働き盛り世代の健康課題から、職場で取り組み可能と考える内容を大項目と小項目に設定しています。法人全体で積極的に実践的な取組を実行している法人を認定しています。	秋田県公式ウェブサイト「美の国あきたネット」ホーム 部署別一覧 健康福祉部 健康づくり推進課 １３　健康経営 https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/44563	R4.11.9	
2	実施要綱	認定制度の概要	制度	秋田県版健康経営優良法人認定制度に申請できる法人等とは？	秋田県内で事業活動を行う企業、団体、個人事業主であり、次の要件を満たすこと。 ※営利・非営利は問いません。 ①常時雇用する労働者を１名以上有している法人等であること。 ②公的医療保険の適用事業所であること。 ③県税の滞納がないこと。 ④過去３年間において労働基準法、労働安全衛生法、健康増進法等の関係法令に重大悪質な違反をしていないこと。 ⑤暴力団等の反社会的勢力に所属したことがなく、これらの者と関係を有していないこと。	秋田県公式ウェブサイト「美の国あきたネット」ホーム 部署別一覧 健康福祉部 健康づくり推進課 １３　健康経営 https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/44563	R4.11.9	
3	実施要綱	認定制度の概要	制度	秋田県版健康経営優良法人認定制度の内容が変更される場合はあるか？	県の健康づくりの推進に係る各種施策の改定により、見直しがなされる場合があります。 また、社会情勢（例：新型コロナウィルス感染症の流行、拡大）の状況により、実施が困難な項目があると判断した場合は、特例措置を設ける場合があります。		R4.11.9	
4	実施要綱	認定制度の概要	国の認定制度との関係	経済産業省と日本健康会議が認定する「健康経営優良法人認定制度」の申請には、秋田県版健康経営優良法人の取得は必要か。	それぞれ、独立した制度なので不要です。		R4.11.9	
5	実施要綱	認定制度の概要	国の認定制度との関係	国（経済産業省や日本健康会議の認定制度）と県の認定制度の違いはなにか。	県の認定制度は、県が健康寿命日本一を目指して策定した「健康秋田いきいきアクションプラン」に基づく、働き盛り世代の秋田県民に取り組んでいただきたい内容のうち、職場で取り組んでいただきたい内容を評価項目にしたものです。そのため、国の項目には含まれていない、「歯と口腔の健康」「アルコールと健康」「社会参加」の項目を設けています。また、喫煙についても、県が制定している「秋田県受動喫煙防止条例」に基づき、第1種施設は敷地内完全禁煙、第２種施設は屋内完全禁煙を必須要件にしています。		R4.11.9	
6	実施要綱	認定制度の概要	申請者	県内に複数の拠点（支社、営業所等）があるが、一部の拠点のみで申請可能か。	県内に複数の拠点がある場合は、一括で申請をいただき、全拠点の取り組み状況で判断します。一部の拠点のみ要件を満たしている項目がある場合は、その旨を記載いただいて構いませんが、全ての拠点が取り組み項目の要件（内容、数）を満たしている必要があります。 【例】 ・社員食堂で減塩の取り組みを実施しているが、社員食堂が一部にしか無い場合、社員食堂がない拠点でも２つ以上の取り組みが必要です。		R4.11.9	
7	実施要綱	認定制度の概要	申請者	県外に本社があるが、対象となるか。	県内に事業の拠点（支社、営業所等）があり、従業員の健康管理を担当する者が常駐している場合は対象となります。この場合、県内に複数の事業の拠点がある場合であっても、一括での申請をお願いします。		R4.11.9	
8	実施要綱	認定制度の概要	申請者	建設業で現場事務所を設置している。拠点に含めるか？	現場事務所が短期的、一時的な設置の場合は県内の拠点数に含めなくても構いません。ただし、屋内完全禁煙など、取り組みの要件は満たす必要があるので、喫煙場所の設置状況や喫煙の状況は写真で挙証資料提出をお願いします。		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
9	実施要綱	認定制度の概要	提出方法	提出方法を教えて欲しい。	メールでの提出を推奨しています。 提出先メールアドレス：秋田県健康福祉部健康づくり推進課　kenkou@pref.akita.lg.jp 受信確認のため、送付後に電話連絡をお願いします。 郵送、持参等、用紙を提出いただいた場合も、後日、様式の電子データでの提出をお願いする場合があります。 なお、郵送の場合は消印有効、持参の場合は開庁時間のみの受付です。（祝休日、時間外（１７時１５分～翌８時３０分）は受付できません。） 持参の場合、受付は、県本庁舎２階　健康づくり推進課となります。地域振興局では受付していません。		R4.11.9	
10	実施要綱	認定制度の概要	提出方法	添付ファイルの容量が大きいため、メールが送付できない。	県で使用している大容量メール送信システムで対応をしますので、個別に御相談ください。		R4.11.9	
11	実施要綱	認定制度の概要	提出方法	押印は必要か？	押印は不要です。		R4.11.9	
12	実施要綱	認定制度の概要	審査	どのような審査を経て認定が決定されるのか。	原則、新規申請時には、当課担当者と申請法人の担当者の面談を実施し、記載内容の確認を実施します。現地訪問またはオンラインにより、申請書記載内容の確認、掲示物や喫煙場所、歯磨き場所など設置状況を確認します。 更新申請時は、書面での審査となりますが、申請内容をメールや電話で問い合わせたり、移転等があった場合には現地確認を実施する場合もあります。 いずれの場合も、記載内容の追記や挙証資料の追加提出を依頼する場合があります。 当課では、複数の職員で審査を実施しています。		R4.11.9	
13	実施要綱	認定制度の概要	対象者	「従業員や家族を対象とした」とあるが、必ず従業員と家族の両方を含めなければいけないのか。	いずれかで構いません。本制度は従業員の家族ぐるみでの健康づくりの支援も目的としていることから、両者を対象とした取組をご検討願います。		R4.11.9	
14	実施要綱	認定制度の概要	挙証資料	様式第３号で「チェックを入れた項目について、具体的な内容を記載してください。」とあるが、取組の分かる写真や案内通知の写しでもよいか。	写真や既存の資料で構いません。		R4.11.9	
15	実施要綱	認定制度の概要	挙証資料	添付できる資料がない場合は、どのようにしたらよいか？	取組内容や、周知方法などを具体的に記載してください。 【記載例】 ６　健康管理担当者が日程調整をして、５月１５日から５月２０日の日程で、全従業員が職場で定期健康診断を受診している。		R4.11.9	
16	実施要綱	認定制度の概要	挙証資料	更新時も、挙証資料は全て提出が必要か？	掲示物や、喫煙場所の写真は、毎年度状況を確認するため、必ず挙証資料として写真を提出してください。 前年度提出時から変更がない挙証資料（例：社内規則、福利厚生の一覧、歯磨き場所などの設備）については、取り組み記載欄に「前年度から変更なし（挙証資料省略）」と記載することで、省略が可能です。		R4.11.9	
17	様式第１号、７号 認定申請書	1　法人等の概要	主な業種	複数の事業を実施している場合は選択はどのようにすべきか？	御社の主たる業種を１つチェックをしてください。 主たる業種で選択した業種は、ウェブサイト（県公式ウェイブサイト「美の国あきたネット」や秋田県健康づくり県民運動推進協議会ウェブサイト「秋田健」）で認定法人の紹介時や、資料として使用します。		R4.11.9	
18	様式第１号、７号 認定申請書	1　法人等の概要	従業員	従業員の定義は。	申請書及び評価シートの項目で、常勤従業員と記載がないものについては、常時使用する従業員以外の従業員（契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト、他社からの出向者、他社からの派遣社員など）も、健康経営施策の対象となっている場合は、本制度における「従業員」に含めます。		R4.11.9	
19	様式第１号、７号 認定申請書	1　法人等の概要	従業員	従業員数に役員は含めるか？	役員が、従業員を兼ねている場合は含まれます。		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
20	様式第１号、７号 認定申請書	1　法人等の概要	従業員	従業員数の記載欄に、年度当初現在とあるが、年度当初とはいつか。	4月1日現在を原則とします。法人の会計年度等の事情で、4月1日現在の従業員数の記載ができない場合は、その旨を欄外に記載いただき、把握可能な時点での従業員数を記載してください。		R4.11.9	
21	様式第１号、７号 認定申請書	2　申請担当者	申請担当者	申請担当者として報告する者に、資格や職位など規定はあるか？	ありません。 認定申請に係る問合せの窓口となる方について記載してください。 また、書類送付先住所や連絡先の電話番号等は、法人等の概要で記載いただいた主たる所在地と異なっても構いません。 連絡が取れる電話番号及びメールアドレスの記載をお願いします。		R4.11.9	
22	様式第１号、７号 認定申請書	3　健康経営に関するアピールしたい取組	アピールしたい取組	どのような内容を記載すればよいのか？	御社の取り組む健康経営の内容で、特に力を入れていることや特徴など、アピールしたい点について記載してください。 県版認定制度の項目外の生活習慣の改善や健康づくりなど健康に関する取組でも構いません。（例：感染症予防対策、仕事と治療の両立支援、女性職員の健康づくり　等） ウェブサイト（県公式ウェイブサイト「美の国あきたネット」や秋田県健康づくり県民運動推進協議会ウェブサイト「秋田健」）等で、認定法人の個別の取組紹介や広報の参考資料として使用します。		R4.11.9	
23	様式第１号、７号 認定申請書	3　健康経営に関するアピールしたい取組	アピールしたい取組	申請評価シート（様式第３号または８号）の「1　健康経営宣言（４）組織として従業員の健康づくりの目標を立て、取り組んでいる」欄に記載する内容と異なってもよいか？	異なっていても構いません。		R4.11.9	
24	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	対象者	「従業員や家族を対象とした」とあるが、必ず従業員と家族の両方を含めなければいけないのか。	いずれかで構いません。本制度は従業員の家族ぐるみでの健康づくりの支援も目的としていることから、両者を対象とした取組をご検討願います。		R4.11.9	
25	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	具体的な内容の記入	必須項目についても、具体的な内容の記入が必要か。	必要です。		R4.11.9	
26	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	具体的な内容の記入	どのように記入したらよいか。	項目ごとに記入をしてください。 チェックを入れた項目番号を頭につけて、記入してください。 必須項目も含めて、全ての項目を記載してください。 【記載例】 6　健康管理担当者が日程調整をして、全従業員が職場で定期健康診断を受診している。 8　挙証資料参照		R4.11.9	
27	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	挙証資料	様式第３号で「チェックを入れた項目について、具体的な内容を記載してください。」とあるが、取組の分かる写真や案内通知の写しでもよいか。	写真や既存の資料で構いません。		R4.11.9	
28	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	挙証資料	添付できる資料がない場合は、どのようにしたらよいか？	取組内容や、周知方法などを具体的に記載してください。		R4.11.9	
29	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	挙証資料	配布や掲示しているチラシのコピーを全て添付する必要があるか？	発行元や内容、いつ配布したかを、具体的な取組記載欄へ記載することで、コピー添付は不要です。 掲示物の場合は、掲示状況が分かる写真で構いません。 認定審査の段階で、配布したチラシのコピーの提供を依頼する場合があります。		R4.11.9	
30	様式第８号 評価シート	共通事項	挙証資料	更新時も、挙証資料は全て提出が必要か？	掲示物や、喫煙場所の写真は、毎年度状況を確認するため、必ず挙証資料として写真を提出してください。 前年度提出時から変更がない挙証資料（例：社内規則、福利厚生の一覧、歯磨き場所などの設備）については、取り組み記載欄に「前年度から変更なし（挙証資料省略）」と記載することで、省略が可能です。		R4.11.9	
31	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	挙証資料	複数拠点がある場合、挙証資料（現場の状況が分かる写真）は全拠点の分が必要か？	必要です。 掲示物、運動器具の設置、ストレッチなど運動の実施状況、喫煙場所など、各拠点での状況を確認するために提出をお願いします。		R4.11.9	
32	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	挙証資料	挙証資料が多数あり、メールで送付できない。	県で使用している大容量メール送信システムで対応しますので、個別に御相談ください。		R4.11.9	
33	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	取組内容	要件にない項目に取り組んでいるが、該当するかの判断がつかない。	具体的な内容について、質問内容、担当者及び連絡先を記載の上、担当あてにメールで問い合わせをお願いします。 健康づくり推進課メールアドレス：kenkou@pref.akita.lg.jp		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
34	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	取組内容	保険者が主体となって取り組んでいる項目は該当するのか。	特定健診・特定保健指導をはじめ、保険者が主体的に取り組む内容であっても、事業主として取組を理解し、協働している場合は該当します。		R4.11.9	
35	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	取組内容	「正しい知識の普及啓発」にはどのような取組が該当するのか。	パンフレットやチラシの配布・回覧、社内報への記載、個人宛通知（メール、文書）、ポスターやステッカーの掲示、研修会や勉強会の開催などが該当します。		R4.11.9	
36	様式第３号、８号 評価シート	共通事項	取組内容	研修会や正しい知識の普及啓発はどのくらいの頻度で取り組まなければならないか。	各申請提出時点でチェックを入れることができるのは、過去１年以内の取組です。法人内で計画的に研修の開催や、普及啓発の取組をお願いします。 また、掲示物について、記載されている情報が古くなっていないかを確認したり、従業員に周知が終わったものを張り替えるなど、随時、掲示内容を見直し取組をお願いします。		R4.11.9	
37	1　健康経営宣言	1　事業主が健康経営宣言をし、社内外に示している。	健康経営宣言	社内外へ示していることが分かる挙証資料は必要か？	必要です。 社内外へ示していることが分かる挙証資料の例：健康経営宣言書を掲示している場所が分かる写真、ウェブサイトへ掲載している場合はそのページ、従業員へ宣言したときの通知　等。写真や資料の提出が困難な場合は、社内外に示している方法の記載をお願いします。		R4.11.9	
38	1　健康経営宣言	2　秋田県健康づくり県民運動推進協議会へ参加している	秋田県健康づくり県民運動推進協議会	秋田県健康づくり県民運動推進協議会とは、どのような趣旨の集まりか。	秋田県健康づくり県民運動推進協議会は、健康長寿社会の実現に向け、県民一人ひとりが生活習慣の改善や心の健康保持、積極的な社会参加に取り組むとともに、その取組を社会全体で支援する環境を整備するため、健康づくりを県民運動として展開することを目的とし、平成２９年7月に設立しました。 会の主な活動は、次のとおりです。 （１）健康づくりに関する正しい知識の普及や理解の促進 （２）健康づくりに関する各団体の主体的な取り組みの推進 （３）健康づくりの推進に係る会員相互の連絡調整及び情報交換 （４）その他健康づくり県民運動の推進に関すること		R4.11.9	
39	1　健康経営宣言	2　秋田県健康づくり県民運動推進協議会へ参加している	秋田県健康づくり県民運動推進協議会	秋田県健康づくり県民運動推進協議会に加入するにはどうしたらよいのか。	認定申請と同時に加入を希望する場合は、申請時に、様式第３号の該当欄に「申請と同時に加入を希望」と記載してください。 申請とは別に加入を希望する場合は、健康づくり推進課の秋田県健康づくり推進協議会担当あてに、次の書面を提出してください。 ①協議会への入会を希望する旨を記載した書面（様式任意） ②貴法人の概要を示す資料（定款の写し、会社案内等） ③貴法人における健康づくりに関する取組を示す資料（様式任意） いずれの場合も、協議会の趣旨を御理解いただいた上で加入をお願いしています。 提出後、協議会入会にかかる賛同書や秋田県健康づくり県民運動推進協議会ウェブサイト「秋田健」に記載する「あきた健康宣言」の提出を依頼します。	ウェブサイト「秋田健」－秋田県健康づくり県民運動推進協議会 https://kenkou-nihon1.jp/org	R4.11.9	
40	1　健康経営宣言	2　秋田県健康づくり県民運動推進協議会へ参加している	秋田県健康づくり県民運動推進協議会	秋田県健康づくり県民運動推進協議会に年会費や活動時の義務はあるか。	年会費等の負担は発生しません。 年１回、総会で年間の活動重点共通テーマを決定し、各団体が取り組みます。健康づくりの実践活動に積極的な会員の取り組みは、翌年の総会で発表いただき、会員相互の投票により、「健康秋田いきいきアクション大賞」を決定、表彰しています。	ウェブサイト「秋田健」－ニュース・お知らせ－「秋田県健康づくり県民運動推進協議会」令和４年度総会を開催しました https://kenkou-nihon1.jp/archives/11021	R4.11.9	
41	1　健康経営宣言	2　秋田県健康づくり県民運動推進協議会へ参加している	秋田県健康づくり県民運動推進協議会	加入していることを示す挙証資料は必要か？	不要です。 （当課で参加にかかる事務を行っているため）		R4.11.9	
42	1　健康経営宣言	3　全ての事業場において、従業員の健康管理を担当する者を定めてる。	健康管理担当者	従業員の健康管理を担当する者とは。	健康診断や特定保健指導の実施に関する手続き、特定保健指導等の連絡窓口等の実務を担う担当者です。特に、資格や免許は問いません。		R4.11.9	
43	1　健康経営宣言	4　組織として従業員の健康づくりの目標を立て、取り組んでいる。	健康づくりの目標	目標は、どのように立てたらよいか？	従業員の健康診断などから判明した健康状態や、生活習慣に関するアンケートなどをもとに、各法人の状況に応じて設定してください。		R4.11.9	
44	1　健康経営宣言	5　加入保険者に健康宣言を登録している。	健康宣言登録	加入保険者で健康宣言登録を実施していない。	実施していない場合は、不要です。		R4.11.9	

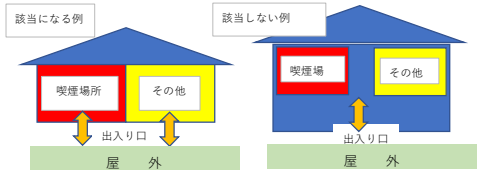
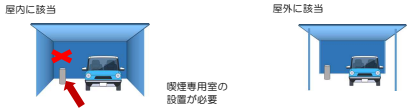
通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
45	1　健康経営宣言	5　加入保険者に健康宣言を登録している。	健康宣言登録	加入保険者で健康宣言登録を実施しているか分からない。	各保険者に問合せをお願いします。 なお、全国健康保険協会（協会けんぽ）秋田支部は実施しています。	全国健康保険協会ホームー都道府県支部ー秋田ー健康づくりー「健康経営宣言」ー「健康経営宣言」エントリー事業所を募集しています https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/akita/cat070/20160615008/20160615009/20160516010/	R4.11.9	
46	1　健康経営宣言	5　加入保険者に健康宣言を登録している。	健康宣言登録	加入保険者に健康宣言登録をしたか分からない。	各保険者に問合せをお願いします。 なお、全国健康保険協会（協会けんぽ）秋田支部は登録証を発行しており、登録した事業者の一覧はホームページで確認することができます。	全国健康保険協会ホームー都道府県支部ー秋田ー健康づくりー「健康経営宣言」ー健康経営宣言事業所のご紹介をいたします ttps://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/akita/cat070/20160615008/2017101604/20171016001/	R4.11.9	
47	2　健康診断・特定健診・特定保健指導	共通事項	項目設定理由	健康診断・特定健診・特定保健指導　の項目の設定理由は何か？	法人として、健康診断・特定健診・特定保健指導の受診率向上に寄与する取組を確認する項目です。 自覚症状のない段階で潜在している病気を発見したり、生活習慣病になりやすいリスクがあるかどうかを確認し、その後の適切な対応につなげることから、労働安全衛生法に基づく定期健康診断のほか、特定健診の受診が重要です。 また、健診結果で、再検査や精密検査、特定保健指導の指摘を受けた場合は、放置せず、速やかに受診等することが、早期発見や早期治療につながります。 被扶養者の特定健診受診率向上の取組については、本県は、県民全体の特定健診の受診率が、全国平均を下回っており、特に、被扶養者の受診率が低くなっています。 従業員家族の健康状態の良し悪しは、従業員の心身の健康に影響もあり勤務時間中の生産性やリスクマネジメントにも影響があります。このことから、職場として、被扶養者も含めた健診の受診勧奨の支援を項目に入れています。		R4.11.9	
48	2　健康診断・特定健診・特定保健指導	7　直近の定期健康診断の受診率が１００％でない場合、未受診の理由を確認し、受診勧奨等の対応をしている。	過去１年以内に事例が無い場合	過去には、未受診だった者がいるが、過去１年以内の受診率は１００％である。	「6　全ての常勤従業員が、定期健康診断を受診している。」が該当します。 過去１年以内の状況により、「6　全ての常勤従業員が、定期健康診断を受診している。」または「7　直近の定期健康診断の受診率が１００％でない場合、未受診の理由を確認し、受診勧奨等の対応をしている。」のいずれかを選択します。必須項目であるため、いずれかに該当しない場合は認定できません。		R4.11.9	
49	2　健康診断・特定健診・特定保健指導	7　直近の定期健康診断の受診率が１００％でない場合、未受診の理由を確認し、受診勧奨等の対応をしている。	未受診の理由	産休中や入院中で期間内に受診出来なかった従業員がいる、該当するか？	産休中や入院中で、どうしても受診できない場合は、次年度早期の受診を約束するなどの働きかけで対応していれば、「7　直近の定期健康診断の受診率が１００％でない場合、未受診の理由を確認し、受診勧奨等の対応をしている。」に該当します。		R4.11.9	
50	2　健康診断・特定健診・特定保健指導	7　直近の定期健康診断の受診率が１００％でない場合、未受診の理由を確認し、受診勧奨等の対応をしている。	受診勧奨等の対応	未受診者の受診勧奨等の対応には、具体的にはどのような方法があるのか？	従業員個人任せにせず、法人として取組んだ内容で評価します。 【取り組み例】 ・法人で、健診実施先と新たな日程を調整し、従業員を受診させている。 ・法人が、健診実施先に別な日程や会場で受診できないか確認し、従業員に案内し受診させている。 ・法人が、勤務時間や勤務日程を調整し、従業員を受診させている。		R4.11.9	
51	2　健康診断・特定健診・特定保健指導	7　直近の定期健康診断の受診率が１００％でない場合、未受診の理由を確認し、受診勧奨等の対応をしている。	受診勧奨等の対応	未受診の有無は把握しているが、受診勧奨はしていない。	該当しません。		R4.11.9	

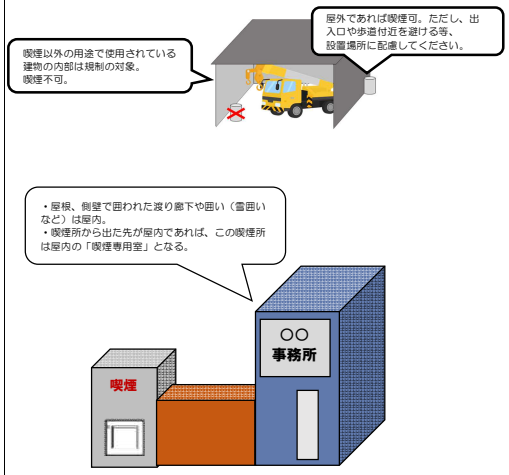
通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
52	2　健康診断・特定健診・特定保健指導	9　被扶養者の特定健診受診率を向上させるための取組をしている。	取り組み例	特定健診の被扶養者への受診勧奨とは、具体的にどのような方法があるか？	【取り組み例】 ・法人から、被扶養者に個別に通知を送付している。 ・法人から、従業員を通じて、通知を配布している。 ・職場の定期健康診断の会場で被扶養者も受診できる体制を整えて案内している。		R4.11.9	
53	2　健康診断・特定健診・特定保健指導	10　特定保健指導対象者へ、保健指導の受診を働きかけている。	取り組み例	保健指導の受診の働きかけには、具体的にはどのような方法があるか？	【取り組み例】 ・法人から、対象者に個別に通知を直接渡している。 ・勤務時間中に受診できるように調整している。 ※出勤認定や特別休暇等の制度がある場合は、「１２　特定保健指導や再検査、精密検査受診のための出勤認定、特別休暇等の制度がある。」にも合わせて該当となります。		R4.11.9	
54	2　健康診断・特定健診・特定保健指導	１１　再検査や精密検査等対象者へ、医療機関等への受診を働きかけている。	取り組み例	受診を働きかける具体的な方法とは？	【取り組み例】 ・担当者から個別に通知を手渡しし、受診結果を確認している。 ・受診の有無を所属の上司と共有し、受診できるよう休暇の調整をしている。		R4.11.9	
55	2　健康診断・特定健診・特定保健指導	１２　特定保健指導や再検査、精密検査受診のための出勤認定、特別休暇等の制度がある。	出勤認定、特別休暇	特定保健指導は出勤認定（勤務時間中の受診）を認めているが、再検査や精密検査には特別な休暇制度はない。 この場合も該当なるか？	該当になります。 いずれかの制度があれば、該当なります。		R4.11.9	
56	3　がん検診　受診率向上	共通事項	項目設定理由	がん検診　受診率向上　の項目の設定理由は何か？	法人として、がん検診の受診率向上に寄与する取組を確認する項目です。 秋田県民の死因の第１位はがんが１／４程度を占めています。がんは、運動や食事などの生活習慣による予防、定期的な検診による早期発見、早期治療につなげることができる部位もあります。 現在、県民のがん検診の受診率は目標を下回る部位もあり、また、精密検査受診率も目標を下回っています。がんに関する正しい知識を持つことや、がん検診を受診し早期発見・早期治療することは、法人にとって貴重な人材を守ることにもつながることから、設定しています。		R4.11.9	
57	3　がん検診　受診率向上	共通事項	五大がん　以外の部位のがん	「五大がん」の記載がない項目では、それ以外のがん検診に対する支援も含めてもいいか。	構いません。 （例）前立腺がん検診を、定期健康診断と同時実施している場合、具体的な内容を記入する際に、「１８　前立腺がんを同時実施」と記載してください。		R4.11.9	
58	3　がん検診　受診率向上	共通事項	がん検診	子宮頸がんは特別休暇制度があり、大腸がんは定期健康診断と同時実施している。この場合は、どの項目に該当するか。	「１７　がん検診受診のための出勤認定、特別休暇等の制度がある。」、「１８　がん検診を定期健康診断と同時に受診できる体制がある。」のいずれも該当となり、具体的な内容を記入する際に、「１７　子宮頸がんが対象」「１８　大腸がんが対象」など、部位が分かるように記載してください。		R4.11.9	
59	3　がん検診　受診率向上	１３　従業員や家族を対象に、がんやがん検診に関する正しい知識の普及啓発に取り組んでいる。	正しい知識の普及啓発	業務でがん保険を扱っているが、該当なるか？	従業員やその家族の個人の健康づくりにも役立つ視点で実施している場合は、該当します。		R4.11.9	
60	3　がん検診　受診率向上	１４　従業員や家族を対象に、専門家を講師とした、がんやがん検診に関する研修会を開催している。	研修会の開催	業務の勉強会を実施しているが、該当なるか？	従業員やその家族の個人の健康づくりにも役立つ視点で実施している場合は、該当します。		R4.11.9	
61	3　がん検診　受診率向上	１５　従業員が他機関が実施するがんやがん検診に関する研修会を受講した場合、その内容を従業員に伝達している。	研修内容の伝達	全従業員に伝達しなければならないのか。	全従業員に伝達することを想定しています。 伝達方法は、内容の回覧や掲示、朝礼等での伝達など、その法人に合った方法で構いません。		R4.11.9	
62	3　がん検診　受診率向上	１６　常勤従業員に対して、厚生労働省が推奨する「五大がん」検診の受診費用を補助している。	五大がん	厚生労働省が推奨する「五大がん」検診とは。	胃がん検診、肺がん検診、大腸がん検診、乳がん検診、子宮頸がん検診のことを指します。		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
63	３　がん検診　受診率向上	１６　常勤従業員に対して、厚生労働省が推奨する「五大がん」検診の受診費用を補助している。	五大がん	「五大がん」すべての検診の費用を補助しなければ該当にならないか。	対象とする部位は、五大がん（胃がん、肺がん、大腸がん、乳がん、子宮頸がん）の一部の部位でも該当します。		R4.11.9	
64	３　がん検診　受診率向上	１６　常勤従業員に対して、厚生労働省が推奨する「五大がん」検診の受診費用を補助している。	費用補助	全額費用補助しなければ、該当にならないか。	全額でなくても、金額の一部や年齢により補助している場合も該当となります。		R4.11.9	
65	３　がん検診　受診率向上	１７　がん検診受診のための出勤認定、特別休暇等の制度がある。	出勤認定	がん検診を定期健康診断と同時に就業時間中に実施しているが、該当になるか。	該当になります。 項目「１８　がん検診を定期健康診断と同時に受診できる体制がある。」にも、合わせて該当になります。		R4.11.9	
66	３　がん検診　受診率向上	１８　がん検診を定期健康診断と同時に受診できる体制がある。	出勤認定	がん検診を定期健康診断と同時に就業時間中に実施し出勤扱いにしているが、該当になるか。	該当になります。 項目「１７　がん検診受診のための出勤認定、特別休暇等の制度がある。」も、合わせて該当になります。		R4.11.9	
67	３　がん検診　受診率向上	１８　がん検診を定期健康診断と同時に受診できる体制がある。	肺がん検診	定期健康診断でレントゲンを撮影している。肺がん検診の実施に該当するか？	検診の申込書や、申込先に検診内容をご確認ください。		R4.11.9	
68	３　がん検診　受診率向上	１９　再検査や精密検査等対象者へ、医療機関等への受診を働きかけている。	取り組み例	受診を働きかける具体的な方法とは？	【取り組み例】 ・担当者から個別に通知を手渡しし、受診結果を確認している。 ・受診の有無を所属の上司と共有し、受診できるよう休暇の調整をしている。		R4.11.9	
69	３　がん検診　受診率向上	２０【がん検診の費用補助を法人として実施していない場合】 従業員やその家族に、市町村が実施するがん検診の受診を働きかけている。	費用補助	一部のがん検診は法人で費用補助している。 費用補助していない部位について、働きかけていれば該当するか？	該当します。 【例】 大腸がん検診は、法人で費用補助している。乳がん検診は、市町村が実施する検診の受診を個別に案内して働きかけている。 →「１６　常勤従業員に対して、厚生労働省が推奨する「五大がん」検診の受診費用を補助している。」と「２０【がん検診の費用補助を法人として実施していない場合】従業員やその家族に、市町村が実施するがん検診の受診を働きかけている。」の両方が該当する。		R4.11.9	
70	３　がん検診　受診率向上	２０【がん検診の費用補助を法人として実施していない場合】 従業員やその家族に、市町村が実施するがん検診の受診を働きかけている。	取り組み例	受診を働きかける具体的な方法とは？	【取り組み例】 ・担当者が従業員やその家族の居住地市町村が実施するがん検診の対象年齢や実施時期を確認し、法人からも個別に通知を渡している。 ・案内に加え、市町村のがん検診の受診も特別休暇を取得できるよう配慮している。		R4.11.9	
71	４　栄養・食生活	共通事項	項目設定理由	栄養・食生活　の項目の設定理由は何か？	法人として、従業員の栄養・食生活の改善に寄与する取組を確認する項目です。 適切な量と質の食事をバランスよく食べることは、健康づくりや生活習慣病予防の基本の一つです。 県民の死因の上位を占める、がん・心疾患・脳血管疾患と関係が深い、食塩摂取量は全国平均を上回る状況、野菜摂取量は目標を下回る状況になっています。 県では、「塩分マイナス２ｇ　＋　野菜７０ｇ（一皿）　＋果物」を目標にし、「しょっぱいものの取りすぎ注意」「野菜・果物もう１品」をスローガンに掲げています。 法人として、福利厚生や勤務体制で配慮できる内容を設定しています。		R4.11.9	
72	４　栄養・食生活	２３　従業員や家族が利用できる、栄養や食生活に関する相談や指導が受けられる窓口を設置し、周知している。	相談窓口	相談窓口は法人内に設置しなければならないか。	外部機関への委託や、社外機関の相談制度の活用でも構いませんが、従業員や家族の利用について周知していることが必要です。 【取り組み例】 ・連絡先を掲示して周知している。 ・連絡先が記載されたカードを配布している。		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
73	4　栄養・食生活	２３　従業員や家族が利用できる、栄養や食生活に関する相談や指導が受けられる窓口を設置し、周知している。	取り組み例	相談窓口にはどのような取り組みがあるか。	全従業員やその家族が対象となる取組が該当します。 健康診断受診後の保健指導や、特定保健指導の対象者など、一部の従業員に利用が限定されるものは含みません。 【取り組み例】 ・法人内の従業員の中で、専門職が対応している（管理栄養士、栄養士、保健師　など）。 ・外部機関のサービスを活用している（保険者、相談センターなどの専門スタッフ）。 ・保険者の巡回指導やオンライン面談を活用している。 ・法人が契約している団体保険の付帯サービスで従業員が利用できるサービスを案内している（従業員がそのサービスを利用できることを知ることができるよう周知をしている。）		R4.11.9	
74	4　栄養・食生活	２８　【自動販売機の設置をしている場合】 健康に配慮した飲料を配置している。	自動販売機	健康に配慮した飲料とはなにか？	無糖コーヒー、お茶、水、野菜ジュース、スープなど、甘い飲料に偏らず、食事に追加できるような飲料や、健康状態で選択できるような配慮して配置をしている場合該当します。		R4.11.9	
75	4　栄養・食生活	２９【従業員が利用できる飲料や菓子等を準備している場合】 健康に配慮した飲料や菓子等を選択している。	菓子	健康に配慮した菓子とはなにか？	塩分や油分が多い菓子（例：スナック菓子）や糖分の多い菓子だけでなく、健康状態で選択できるよう配慮していれば該当します。		R4.11.9	
76	4　栄養・食生活	２９【従業員が利用できる飲料や菓子等を準備している場合】 健康に配慮した飲料や菓子等を選択している。	熱中症予防	建設現場で、熱中症予防でスポーツドリンクや塩飴を支給しているが、該当するか？	貴法人の職場環境として必要な配慮であれば該当します。		R4.11.9	
77	4　栄養・食生活	３０　食事を摂るために十分な休憩時間を設定している。	休憩時間	「食事を摂るために十分な休憩時間を設定している」とは、どのような確認が必要か。	仕事や運転をしながら食事を摂ることは、食事内容の偏りにもつながります。交代勤務や夜勤のある職場、営業職やドライバーなど、休憩時間が不規則になりやすい職場や職種では、昼食以外の食事を勤務時間中に摂る必要があります。勤務体制や実態から、十分な体制がとれているかを確認してください。 【確認内容の一例】 ・仕事や運転をしながらの、「ながら食い」をしないといけない状況ではないか。 ・シフトを組む時に食事を十分に摂ることができる時間を考慮した人員配置にしているか。 ・食事を摂るための休憩場所や食事を購入しなければいけない場合の移動時間も考慮した時間を設定しているか。 ・来客がある窓口や電話対応のある業務では、食事休憩を交代で実施するなど、配慮しているか。 ・休憩時間に業務がずれ込んだ場合は、休憩時間を確保できるよう上司や周囲が配慮しているか。		R4.11.9	
78	5　身体活動・運動	共通事項	項目設定理由	身体活動・運動の項目の設定理由は何か？	法人として、従業員の身体活動・運動量の増加に寄与する取組を確認する項目です。 身体活動量の多い人は、生活習慣病の発症リスクが低いとされています。 身体活動量の代表的な指標である歩数は、国が推奨する目標値（男性９，０００歩、女性８，５００歩）をそれぞれ約２，０００歩下回っています。 県では、「プラス２，０００歩（約２０分間の身体活動）」を目標にし、「朝夕にプラス１０分ずつ　体を動かそう」をスローガンに掲げ、「ながら」「ついで」に体を動かす取組を推奨しています。 法人として、福利厚生や勤務体制で配慮できる内容を設定しています。 ※２，０００歩は約２０分間の身体活動に相当します。		R4.11.9	
79	5　身体活動・運動	３４　各事業場で恒常的にストレッチやラジオ体操に取組んでいる。	ストレッチ、ラジオ体操	一部の事業場のみが実施している場合、該当するか？	一部では該当しません。 内容は異なっても、全従業員に対して実施していることが必要です。 【取り組み例】 ・建設業で、現場事務所ではラジオ体操を実施し、本社ではストレッチを実施している。		R4.11.9	
80	5　身体活動・運動	３４　各事業場で恒常的にストレッチやラジオ体操に取組んでいる。	頻度	どの程度の頻度で取り組むと該当するか。	日常的な実施を想定しているので、勤務日は毎日実施している場合に該当します。 決まった曜日の実施など、実施頻度が毎日ではない場合は、「４１従業員が運動や身体を動かす機会をつくっている。」の該当を検討ください。		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
81	5　身体活動・運動	３４　各事業場で恒常的にストレッチやラジオ体操に取組んでいる。	頻度	月に１回の会議の際にストレッチを実施しているが、該当するか？	日常的な実施を想定しているので、月１回では該当しません。 月１回の場合は、「４１従業員が運動や身体を動かす機会をつくっている。」の該当を検討ください。		R4.11.9	
82	5　身体活動・運動	３５　階段の使用を推奨している。	階段の使用	具体的な推奨方法が知りたい。	【取り組み例】 ・２階までの上下移動では、エレベーターの使用を控えるように呼びかけている。 ・外出先でも階段を使用するように呼びかけている。 ・事務所内は階段のみで、外出先でも階段使用するように呼びかけている。		R4.11.9	
83	5　身体活動・運動	３６　座りっぱなしの時間を減らすよう働きかけている。	座りっぱなしの時間を減らす	具体的な取り組み例が知りたい。	【取り組み例】 ・ごみ箱やコピー機を、立ち上がって移動が必要な場所に設置している。 ・スタンドデスクを使用している。 ・デスクワーク中も、１時間に１回は立ち上がるように呼びかけている。		R4.11.9	
84	5　身体活動・運動	３８　従業員が定期的に運動することを支援している。	定期的な運動の支援	具体的な取り組み例が知りたい。	【取り組み例】 ・運動サークルの活動費の助成 ・職場内に運動ができる場所の整備 ・職場内に運動ができる器具の設置や貸出の実施 ・運動の大会への参加費の助成（個人、チームなど） ・特別休暇の設定 ・ストレッチ動画の配信		R4.11.9	
85	5　身体活動・運動	４０　従業員が利用する運動施設利用料の費用を補助している。	運動施設利用料の補助	法人が加入している互助会制度で運動施設の利用料金助成がる。該当するか？	従業員が個人で利用でき、その内容が従業員に周知されている場合は該当します。		R4.11.9	
86	5　身体活動・運動	４０　従業員が利用する運動施設利用料の費用を補助している。	運動施設利用料の補助	全国展開しているスポーツクラブと法人契約している。該当するか？	従業員が個人で利用できる場所にスポーツクラブがあり、その内容が従業員に周知されている場合は該当します。		R4.11.9	
87	5　身体活動・運動	４１　従業員が運動や身体を動かす機会をつくっている。	従業員が運動や身体を動かす機会の支援	具体的な取り組み例が知りたい。	法人として、従業員の参加を呼びかけ、身体を動かす機会をつくる支援をしているものが該当します。他の団体が主催するイベント等への参加でも、法人として参加を働きかけている場合は該当します。 イベントチラシの配布やポスターの掲示のみは含みません。その場合は、「３２　従業員や家族を対象に、身体活動や運動に関する正しい知識の普及啓発に取組んでいる。」の該当について御検討ください。 【取り組み例】 ・職場内で歩数競争を実施している。 ・運動会や球技大会など、レクリエーションを実施している。 ・敷地内の花壇の整備を従業員が実施している。		R4.11.9	
88	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	共通事項	項目設定理由	受動喫煙ゼロ、そして禁煙　の項目の設定理由は何か？	法人として、従業員の受動喫煙防止や禁煙に寄与する取組を確認する項目です。 喫煙は、がんや心疾患など多くの疾患の最大の原因です。 県民の喫煙率は全国平均を上回る状況であり、職場で受動喫煙の機会を有する人の割合も高い状況です。 また、「秋田県受動喫煙防止条例」を令和元年に施行し、受動喫煙が生活習慣病の発症と関連があることや２０歳未満の方の健康に及ぼす影響が重大であることを考慮し、望まない受動喫煙の生じない生活環境の実現を目指し取り組んでいます。 県では、「禁煙」を目標にし、「受動喫煙ゼロ　そして禁煙」をスローガンに掲げています。 法人として、喫煙しない従業員の健康状態を守るための受動喫煙対策や、従業員の禁煙支援になる職場環境や福利厚生内容を設定しています。	秋田県公式ウェブサイト「美の国あきたネット」ホーム 部署別一覧 健康福祉部 健康づくり推進課 ４　たばこ対策ー秋田県受動喫煙防止条例について https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/42582	R4.11.9	
89	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	共通事項	ビル内の喫煙専用室	テナントで入居しているビル内に喫煙専用室がある。 当社の専有部分では喫煙できない。この場合は、該当するか。	該当します。 専有部分の状況で判断します。		R4.11.9	
90	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	共通事項	ビル内の喫煙専用室	自社で管理しているビル内に喫煙専用室がある。入居している他のテナントの従業員のために設置しており、当社の従業員は使用していないが、該当するか？	該当しません。 受動喫煙防止の観点から、御社が管理しており、御社が喫煙場所の撤去の決定権がある場合は、御社の従業員が使用しない場合であっても、屋内完全禁煙は満たしません。		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
91	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	共通事項	喫煙場所	建設現場事務所や休憩場所も、屋内完全禁煙でなければ要件を満たさないか？	満たしません。 受動喫煙防止の観点から、現場事務所であっても、屋内完全禁煙でなければ要件は満たしません。		R4.11.9	
92	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	共通事項	喫煙場所	来客用に屋内に喫煙場所を設けている。従業員は使用しないが、該当するか?	該当しません。 受動喫煙防止の観点から、利用者が誰かに関わらず、屋内完全禁煙でなければ要件は満たしません。		R4.11.9	
93	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	共通事項	喫煙場所	事務所内は禁煙であるが、車庫や作業場、休憩場所での喫煙を認めている。該当するか?	該当しません。 受動喫煙防止の観点から、喫煙目的以外で立ち入る場所については、屋内完全禁煙でなければ要件を満たしません。		R4.11.9	
94	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	共通事項	喫煙場所	喫煙場所は事務所とは別棟の建物内にある。 同じ建物内には、トイレや物置が設置されている。 該当するか？	喫煙場所に屋外から出入りする場合は該当します。 他の用途の部屋への出入り口と屋内で移動できる場合は該当しません。 		R4.11.9	
95	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	共通事項	喫煙場所	屋外の喫煙場所について、要件を満たすか確認したい。	当課の受動喫煙防止専門職員まで御相談ください。 電話番号０１８－８６０－１４２９ メールアドレス：kenkou@pref.akita.lg.jp		R4.11.9	
96	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	共通事項	喫煙場所	要件を満たさない喫煙場所の例を教えて欲しい。	【要件を満たさない例】 ・屋根と３方向の壁に覆われた場所で、喫煙目的以外（一例：休憩室、物置、車庫、作業場）でも立ち入る場所 ・事務所の出入り口の軒先（屋根と側壁のある軒先） ・風除室内 ・喫煙場所の出入り口が事務所など屋内とつながっている場合 ・事務所の出入り口と喫煙場所の出入り口が、囲いや渡り廊下でつながっている場合 ※カーポートのように、屋根がなく風が通り抜ける仕組みになっている場合は、要件を満たす場合があります。個別の状況は当課職員に御相談ください。 		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
97		共通事項	喫煙場所	要件を満たさない喫煙場所の例を教えて欲しい。	【要件を満たさない例】  		R4.11.9	
98	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	４２　受動喫煙防止宣言施設に登録している。	受動喫煙防止宣言施設	秋田県受動喫煙防止宣言施設とは。	民間施設による受動喫煙防止対策を促進するため、市町村及び全国健康保険協会秋田支部（協会けんぽ秋田支部）とともに「受動喫煙防止宣言施設登録制度」を実施しており、お客様や従業員の健康のため、施設・事業所の敷地内又は屋内の禁煙に取り組む「受動喫煙防止宣言施設」を募集し、宣言いただいた施設には「登録書」を交付し、施設・事業所名を広く紹介しています。対象は、秋田県内に所在する民間施設・事業所。ただし、学校、医療機関（病院、診療所、歯科診療所）、国及び地方公共団体の行政機関の庁舎、児童福祉施設並びに公共交通機関を利用するための旅客施設は除かれます。	美の国あきたネット－「受動喫煙防止宣言施設」登録制度について https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/11116	R4.11.9	
99	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	４２　受動喫煙防止宣言施設に登録している。	受動喫煙防止宣言施設	秋田県受動喫煙防止宣言施設に登録するためにはどうしたらよいのか。	申請者が全国健康保険協会（協会けんぽ）に加入している場合は協会けんぽ秋田支部へ、それ以外の場合は健康づくり推進課の受動喫煙防止宣言施設登録担当へ問い合わせをお願いします。なお、要綱や様式は、秋田県公式ウェブサイト「美の国あきたネット」に掲載しています（コンテンツ番号１１１１６）。	美の国あきたネット－「受動喫煙防止宣言施設」登録制度について https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/11116	R4.11.9	
100	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	４２　受動喫煙防止宣言施設に登録している。	受動喫煙防止宣言施設	自分の事業所が受動喫煙防止宣言施設に登録しているかを知りたい。	法人の一覧は「美の国あきたネット」に掲載しています。 登録は事業所単位で行っています。 登録している事業所には、登録書を交付しています。	美の国あきたネット－「受動喫煙防止宣言施設」登録制度について https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/11116	R4.11.9	
101	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	４２　受動喫煙防止宣言施設に登録している。	受動喫煙防止宣言施設	受動喫煙防止宣言施設に一部の事業所が登録している。 この場合、どこにチェックを入れればよいか？	「４２　受動喫煙防止宣言施設に登録している。」の他に、該当する「４３　【第１種施設の場合】敷地内禁煙とし、屋外喫煙所を設置していない。」「４４【第２種施設の場合】屋内禁煙とし、喫煙専用室や指定たばこ専用室を設置していない。」にチェックを入れます。 様式第３－２号または第８－２号の事業場一覧に、各事業場ごとの該当状況を提出してください。		R4.11.9	
102	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	４３　【第１種施設の場合】敷地内禁煙とし、屋外喫煙所を設置していない。	第１種施設	第１種施設とは。	秋田県受動喫煙防止条例で規定する第１種施設で、学校・病院・診療所・助産所・薬局・介護老人保健施設・介護医療院・施術所（あん摩マッサージ、指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師）・児童福祉施設・行政機関の庁舎が該当します。		R4.11.9	
103	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	４４【第２種施設の場合】屋内禁煙とし、喫煙専用室や指定たばこ専用室を設置していない。	第２種施設	第２種施設とは。	秋田県受動喫煙防止条例で規定する第２種施設で、事業所・工場・飲食店・ホテル等が該当します。		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
104	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	４６　秋田県受動喫煙防止条例に記載している県民の責務を啓発し、喫煙する従業員が受動喫煙防止に取組むよう支援している。	県民の責務	秋田県受動喫煙防止条例に記載している県民の責務とは何か。	秋田県受動喫煙防止条例では、次の内容を定めています。 ＜県民の責務＞ ・受動喫煙が人の健康に及ぼす影響に対する関心と理解を深めること。 ・受動喫煙の防止についての配慮が適正になされるように自主的かつ積極的に取り組むこと。 ＜事業者の責務＞ ・受動喫煙の防止に対する理解を深めること。 ・事業活動を行うに当たり、受動喫煙の防止について自主的かつ積極的に取り組むよう努めること。		R4.11.9	
105	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	４６　秋田県受動喫煙防止条例に記載している県民の責務を啓発し、喫煙する従業員が受動喫煙防止に取組むよう支援している。	事業者としての支援	秋田県受動喫煙防止条例に記載している県民の責務の啓発や、喫煙する従業員が受動喫煙防止に取組むような支援には、どのような方法があるか？	【取り組み例】 ・指定する喫煙場所を、受動喫煙が生じないように配慮された場所（喫煙目的以外では立ち入らない場所、物置やゴミ置き場付近等他の使用目的の場所と近接していない場所）にしている。 ・社屋から離れた場所に、換気に配慮した喫煙専用施設（プレハブなど）を設置している。 ・歩道付近での喫煙を禁止している。 ・喫煙場所に県民の責務を記載したポスターを掲示している。 ・喫煙後は一定時間、エレベーターの利用を禁止している。 ・屋外の喫煙場所の場合、通勤・通学時間帯の利用を禁止する。 ・喫煙場所の清掃は、喫煙者が実施している。		R4.11.9	
106	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	４８　喫煙可能な場所であっても、できるだけ周囲に人がいない場所で喫煙するよう呼びかけ受動喫煙防止に取組んでいる。	受動喫煙防止	「喫煙可能な場所であっても、できるだけ周囲に人がいない場所で喫煙する」に対する呼びかけには、どのような方法があるか？	【取り組み例】 ・朝礼や会議での説明。 ・喫煙場所への呼びかけの掲示（例：周囲に吸わない人がいる際には、喫煙は止めましょう）。 ・喫煙場所を指定していない場合も、出入り口や歩道、公園など、たばこを吸わない人も利用する場所での喫煙をしないよう注意喚起を実施。		R4.11.9	
107	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	５０　従業員の禁煙を支援する制度がある。	禁煙支援	禁煙を支援する制度とは、どのような制度があるか？	福利厚生や、加入医療保険者の制度のほか、法人独自の禁煙支援のイベントも該当します。 【取り組み例】 ・禁煙外来、保健師等相談先の紹介。 ・禁煙外来利用時の助成金の支給。 ・たばこを吸わない人に対する手当の支給。 ・禁煙宣言をした従業員の禁煙継続を他の従業員が声かけなどでサポートする。 ・禁煙達成者の表彰。		R4.11.9	
108	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	５１　就業時間中に禁煙タイムを設けている（全時間禁煙も含む）。	禁煙タイム	休憩時間のみ喫煙可能だが、該当するか。	該当する。		R4.11.9	
109	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	５１　就業時間中に禁煙タイムを設けている（全時間禁煙も含む）。	禁煙タイム	毎週（または毎月）曜日を決めて、終日禁煙にしているが、該当するか。	該当する。		R4.11.9	
110	6　受動喫煙ゼロ、そして禁煙	５１　就業時間中に禁煙タイムを設けている（全時間禁煙も含む）。	禁煙タイム	本社は喫煙場所がないため終日禁煙である。 外出先での喫煙は制限していない。 該当するか？	該当しません。 就業場所によらず、受動喫煙対策は必要です。そのため、外出先や研修先など含め就業時間帯の禁煙を規定している場合に該当します。		R4.11.9	
111	7　アルコールと健康	共通事項	項目設定理由	アルコールと健康　の項目の設定理由は何か？	過度の飲酒は、体やこころの健康に悪影響を与えます。 飲酒をする県民のうち、生活習慣病の発症リスクを高める量を飲酒している者の割合は、全国比よりも高い状況が続いています。 秋田県アルコール健康障害対策推進計画を策定し、健康的にお酒と付き合える社会の構築に向けて、アルコール健康障害対策を推進しています。 飲酒による健康障害は、職場での安全管理や生産性にも影響が大きいことから、法人が従業員とその家族へ健康づくりの視点で、アルコール健康障害を防ぐための取組内容を設定しています。	秋田県公式「美の国あきたネット」ホーム 部署別一覧 健康福祉部 健康づくり推進課 １１　各種計画秋田県アルコール健康障害対策推進計画について https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/41003	R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
112	7　アルコールと健康	共通事項	生活習慣病の発症リスクを高める量	生活習慣病のリスクを高める飲酒量とはどの程度か？	1日あたり純アルコール量で、男性の場合は1日平均４０ｇ以上、女性は２０ｇ以上とされています。 純アルコール摂取量＝飲酒量（ｍｌ）×アルコール度数（％）×０．８（比重） ビール中瓶１本５００ｍｌ、日本酒１合１８０ｍｌが目安です。	秋田県公式「美の国あきたネット」ホーム 部署別一覧 健康福祉部 健康づくり推進課 １１　各種計画秋田県アルコール健康障害対策推進計画について https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/41003	R4.11.9	
113	7　アルコールと健康	共通事項	アルコールによる健康被害	アルコールによる健康被害とは、どのような病気があるか？	肝臓病、がん、糖尿病、すい臓病、アルコール依存症、認知症、急性アルコール中毒、胎児性アルコール症候群　などが挙げられます。	ウェブサイト「秋田健」ーニュース・お知らせー県のアルコール健康障害対策について https://kenkou-nihon1.jp/archives/4904	R4.11.9	
114	7　アルコールと健康	５２　従業員や家族を対象に、アルコールの飲み過ぎや健康被害に関する正しい知識の普及啓発に取組んでいる。	他の項目の取組内容が重複した場合の該当状況	チラシを配布して啓発している。適量飲酒や休肝日についても記載されているが、「５３　適量飲酒（概ね男性２合、女性１合／日）を呼びかけ、健康被害の防止を働きかけている。」「５４　休肝日（概ね週２回）を設けることを呼びかけ、健康被害の防止を働きかけている。」も該当するか？	該当します。両方にチェックを入れ、取組内容を記載してください。		R4.11.9	
115	7　アルコールと健康	５３　適量飲酒（概ね男性２合、女性１合／日）を呼びかけ、健康被害の防止を働きかけている。	一部の従業員のみを対象とした取組	健康診断で、飲酒を習慣にしている者には呼びかけや指導をしているが、飲酒習慣がない者には未実施である。該当するか？	該当しません。 飲酒習慣のない従業員も、その家族や同僚の健康づくりを理解し取り組むために、全従業員を対象とした働きかけを実施している場合のみ、該当します。		R4.11.9	
116	7　アルコールと健康	５３　適量飲酒（概ね男性２合、女性１合／日）を呼びかけ、健康被害の防止を働きかけている。	適量飲酒の働きかけ	具体的にはどのような方法があるか？	【取り組み例】 ・掲示物や回覧物での周知。 ・研修会の開催。 ・法人主催の飲酒を伴う会合は1次会のみ、時間制限、終了時間の上限などで長く飲酒しないように規定している。		R4.11.9	
117	7　アルコールと健康	５４　休肝日（概ね週２回）を設けることを呼びかけ、健康被害の防止を働きかけている。	一部の従業員のみを対象とした取組	健康診断で、飲酒を習慣にしている者には呼びかけや指導をしているが、飲酒習慣がない者には未実施である。該当するか？	該当しません。 飲酒習慣のない従業員も、その家族や同僚の健康づくりを理解し取り組むために、全従業員を対象とした働きかけを実施している場合のみ、該当します。		R4.11.9	
118	7　アルコールと健康	５４　休肝日（概ね週２回）を設けることを呼びかけ、健康被害の防止を働きかけている。	適量飲酒の働きかけ	具体的にはどのような方法があるか？	【取り組み例】 ・掲示物や回覧物での周知。 ・研修会の開催。 ・ノーアルコールデーを設けている。		R4.11.9	
119	7　アルコールと健康	５６　アルコールハラスメントの防止に取組んでいる。	アルコールハラスメントの防止	具体的にはどのような方法があるか？	法人として、具体的な働きかけを実施している場合に該当します。 法人として、アルコールハラスメントの防止の一環として意識して実施していることが該当します。「雰囲気」や、「自然と実施している」は含みません。 【取り組み例】 ・ハラスメント防止の社内規定に、アルコールハラスメントの防止についても規定して、周知し遵守するよう指導している。 ・飲酒を伴う会合の開会時に、飲酒の強要をしないようにアナウンスをしている。 ・飲酒を伴う会合では、飲酒する人としない人でテーブルを分けている。 ・飲酒を伴う会合では、飲酒する人としない人が分かるようリストバンドをつけている。		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
120	8　歯と口腔の健康	共通事項	項目設定理由	歯と口腔の健康　の項目の設定理由は何か？	口腔の健康は、口から食べる喜び、話す楽しみを保つ上で重要であり、身体的な健康のみならず、精神的、社会的な健康にも大きな影響を与えます。 口腔機能が低下すると、食べられるものが制限され栄養が不足したり、唾液の分泌量が少なくなり免疫力の低下から病気にかかりやすくなります。 県では、歯磨きなど日常的な手入れや口の筋力トレーニング、歯科健診の受診によるう蝕や歯周病等の早期発見早期治療を通して、歯と口腔の健康増進により、全身の健康維持を図ることに取り組んでいます。 歯周病の罹患率は35歳頃から高くなり、歯周病やむし歯で歯を失うことは、全身の健康状態に影響することから、法人として福利厚生等で取り組める内容を評価項目にしています。		R4.11.9	
121	8　歯と口腔の健康	５８　従業員が職場で食後に歯を磨くことができる場所がある。	歯磨き場所	専用の場所が必要か？	トイレや洗面所など、各法人が歯磨き場所として認識している場所であれば構いません。		R4.11.9	
122	8　歯と口腔の健康	５８　従業員が職場で食後に歯を磨くことができる場所がある。	歯磨き場所	取り組み例があれば知りたい。	【取り組み例】 ・歯を磨くことができる場所の付近に、歯ブラシ等の道具を清潔に保管できるスペースを設けている。 ・歯を磨くことができる場所に、歯磨きのポイントを月代わりで掲示して、手順を確認しながら磨くことができるようにしている。 ・建設現場の現場事務所でも歯を磨くことができる流し台を設置している。		R4.11.9	
123	8　歯と口腔の健康	５８　従業員が職場で食後に歯を磨くことができる場所がある。	歯磨き場所	本社にはあるが、営業所や現場事務所にはない場合は該当するか？	該当しません。 全従業員を対象にした環境整備で該当します。		R4.11.9	
124	8　歯と口腔の健康	５８　従業員が職場で食後に歯を磨くことができる場所がある。	歯磨き場所	テナントで入居してるビルの中の共有部分のトイレや流し台で歯磨きが可能である。専有部分内にはないが、該当するか？	各法人が、従業員が使用する歯磨き場所として認識している場所であれば、共有部分での取組でも構いません。		R4.11.9	
125	8　歯と口腔の健康	５９　常勤従業員に対して、歯科健診の受診費用を補助している。	取り組み例	費用補助の方法にはどのような方法があるか？	【取り組み例】 ・保険者が実施する歯周疾患健診事業の参加を促している（直接補助はしていないが、事業主が負担する保険料で費用負担しているため）。 ・法人が独自で歯科医療機関と契約し、実施している。 ・法人の福利厚生として、従業員が歯科健診を受診後に事後申請で、年１回、かかった費用を助成している。		R4.11.9	
126	8　歯と口腔の健康	６１　【歯科健診の費用補助を法人として実施していない場合】 従業員やその家族に、市町村が実施する歯周病検診の受診を働きかけている。	歯周疾患検診	市町村が実施する歯周疾患検診とはなにか？	市町村が健康増進法の規定に基づき住民を対象に実施している歯科健診です。 市町村によって、名称は「おとなの歯科健診」や「歯周病検診」など異なる場合があります。 対象年齢も、限定されている場合があります。 詳しくは、各市町村が発行する健診ガイドや市町村のホームページをご確認ください。		R4.11.9	
127	8　歯と口腔の健康	６１　【歯科健診の費用補助を法人として実施していない場合】 従業員やその家族に、市町村が実施する歯周病検診の受診を働きかけている。	取り組み例	受診を働きかける具体的な方法とは？	【取り組み例】 ・担当者が従業員やその家族の居住地市町村が実施する歯周病検診の対象年齢や実施時期を確認し、法人からも個別に通知を渡している。 ・案内に加え、市町村の歯周疾患検診の受診も特別休暇を取得できるよう配慮している。		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
128	9　こころの健康	共通事項	項目設定理由	こころの健康　の項目の設定理由は何か？	こころの健康は、人がいきいきと自分らしく生きるための重要な条件です。 秋田県における自殺率は、全国平均を上回る状況が続いており、自殺の原因には健康問題、経済・生活問題、家庭問題、勤務問題が挙げられます。 県では、悩みごとがあったら「誰かに話そう　誰かと悩もう」をスローガンに、こころの健康に関する取組を推進しています。 認定制度では、働き盛り世代に対するメンタルヘルスを推進するため、過重労働対策となる長時間労働や連続勤務の防止の取組を必須としています。また、こころの健康に関する危険サインを本人や周囲が気づき、声かけなどの対策を取ったり、必要な支援へのつなぐための体制を整える取組内容を設定しています。		R4.11.9	
129	9　こころの健康	６２　過重労働対策を従業員や家族に示し、長時間労働や連続勤務の防止に取組んでいる。	取り組み例	具体的にはどのような方法があるか？	社内規則や勤務体制管理などの取組が例をして挙げられます。 従業員や家族に対して、過重労働対策の一環で実施していることを示す必要があります。 【取り組み例】 ・勤怠管理システムで、毎日、残業時間を確認し、連続している場合は上司から業務状況の確認や業務分担の変更を実施している。 ・部門ごとの繁忙期に合わせ配置する従業員数を変更し、過重にならないように配慮している。 ・毎週〇曜日をノー残業デーにし、定時退社を働きかけている。 ・誕生日や家族との記念日には、連続休暇の取得することを決め、年度当初に周知している。		R4.11.9	
130	9　こころの健康	６４　組織全体で、あいさつや声かけ等を通し、従業員同士のコミュニケーションの活性化をはかっている。	取り組み例	具体的にはどのような方法があるか？	法人として、コミュニケーションの活性化の一環として意識して実施していることが該当します。「雰囲気」や、「自然と実施している」は含みません。 日ごろからのコミュニケーションが、体調不良や家庭の事情など、従業員や家族の困りごとや悩みごとなどに周囲が気づいたり、本人が言い出しやすい環境づくりにつながります。 【取り組み例】 ・朝礼や全体会議の冒頭で、あいさつの復唱を実施している。 ・朝礼の司会を従業員が交代で実施し、一言スピーチを実施している。 ・外出する際には、内勤の従業員に必ず声をかけ、コミュニケーションを図っている。 ・運転前の点呼の際に、体調や気分の確認をし、声かけを実施している。 ・感謝の気持ちを伝えるカードを従業員が贈り合う取組を実施している。		R4.11.9	
131	9　こころの健康	６５　常勤従業員の規模に関わらず、ストレスチェックおよび事後の面接指導を実施している。	ストレスチェック	従業員が５０人以上で、労働安全衛生法に規定されているストレスチェックを実施している。該当するか？	該当します。		R4.11.9	
132	9　こころの健康	６５　常勤従業員の規模に関わらず、ストレスチェックおよび事後の面接指導を実施している。	ストレスチェック	従業員が５０人未満だが、労働安全衛生法に規定されているストレスチェックを実施している。該当するか？	該当します。		R4.11.9	
133	9　こころの健康	６５　常勤従業員の規模に関わらず、ストレスチェックおよび事後の面接指導を実施している。	ストレスチェック	各個人が自己チェックするストレスチェックを実施している。該当するか？	該当しません。 労働安全衛生法で定められた手順での実施で該当します。		R4.11.9	
134	9　こころの健康	６５　常勤従業員の規模に関わらず、ストレスチェックおよび事後の面接指導を実施している。	ストレスチェック	法人が従業員に対して実施した（または、法人が委託した）健康に関するアンケートにストレスに関する項目がある。該当するか？	該当しません。 労働安全衛生法で定められた手順での実施で該当します。		R4.11.9	
135	9　こころの健康	６５　常勤従業員の規模に関わらず、ストレスチェックおよび事後の面接指導を実施している。	ストレスチェック	法人として、各個人が自己チェックするストレスチェックを案内して、使用を推奨している。該当する項目はあるか？	「６３　従業員や家族を対象に、ストレスや睡眠不足、こころの健康に関する正しい知識の普及啓発に取組んでいる。」で該当します。 【取り組み例】 ・厚生労働省ホームページ「こころの耳」を紹介し、活用を促している。		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
136	9　こころの健康	６６　従業員や家族が利用できるメンタルヘルスに関する相談窓口を周知している。	相談窓口	相談窓口は法人内に設置しなければならないか。	外部機関への委託や、社外機関の相談制度の活用でも構いませんが、従業員や家族の利用について周知していることが必要です。 【取り組み例】 ・連絡先を掲示して周知している。 ・連絡先が記載されたカードを配布している。		R4.11.9	
137	9　こころの健康	６６　従業員や家族が利用できるメンタルヘルスに関する相談窓口を周知している。	取り組み例	相談窓口にはどのような取り組みがあるか。	全従業員やその家族が対象となる取組が該当します。 健康診断受診後の保健指導や、ストレスチェックの面談対象者など、一部の従業員に利用が限定されるものは含みません。 【取り組み例】 ・法人内の従業員の中で、専門職が対応している（保健師、看護師　など）。 ・外部機関のサービスを活用している（保険者、相談センターなどの専門スタッフ）。 ・保険者の巡回指導やオンライン面談を活用している。 ・法人が契約している団体保険の付帯サービスで従業員が利用できるサービスを案内している（従業員がそのサービスを利用できることを知ることができるよう周知をしている。） ・秋田県が作成している「ふきのとうホットライン」の一覧を活用している。		R4.11.9	
138	9　こころの健康	６７　「秋田県心はればれゲートキーパー養成講座」を受講した管理職や従業員が在籍している。	心はればれゲートキーパー	「秋田県心はればれゲートキーパー養成講座」とは。	秋田県が養成している、身近な人が発する自殺のサイン「気づき」、その人に「声かけ」をし、必要な支援へと「つなぐ」役割を担うボランティアです。企業や団体での出前講座も実施しています。 問い合わせ先：秋田県健康福祉部保健・疾病対策課　調整・自殺対策・母子保健班 電話　０１８－８６０－１４２２　E-mail　hoken@pref.akita.lg.jp	ウェブサイト「秋田健」－健康経営お役立ち情報 https://kenkou-nihon1.jp/kenkoukeiei/information	R4.11.9	
139	9　こころの健康	６７　「秋田県心はればれゲートキーパー養成講座」を受講した管理職や従業員が在籍している。	心はればれゲートキーパー	受講した管理職や従業員が、全事業場に必要か？	法人全体で１名以上いれば該当します。 心はればれゲートキーパー養成講座の内容は、身近な人が発する自殺のサイン「気づき」、その人に「声かけ」をし、必要な支援へと「つなぐ」ことに役立ちますので、複数の従業員等が受講することを推奨します。企業や団体での出前講座も実施しています。	ウェブサイト「秋田健」－健康経営お役立ち情報 https://kenkou-nihon1.jp/kenkoukeiei/information	R4.11.9	
140	9　こころの健康	６７　「秋田県心はればれゲートキーパー養成講座」を受講した管理職や従業員が在籍している。	心はればれゲートキーパー	過去に受講した職員がいる。該当するか？	過去に受講した職員も該当します。		R4.11.9	
141	9　こころの健康	６７　「秋田県心はればれゲートキーパー養成講座」を受講した管理職や従業員が在籍している。	心はればれゲートキーパー	名称が異なるが、ゲートキーパー養成講座を受講した従業員がいる。該当するか？	秋田県が推奨する『身近な人が発する自殺のサイン「気づき」、その人に「声かけ」をし、必要な支援へと「つなぐ」役割を担うボランティア』の養成内容であれば該当します。 秋田県内の市町村が、メンタルヘルスサポーター養成講座の中で養成している場合もあります。 秋田県外の団体や自治体が主催のものは含みません。		R4.11.9	
142	9　こころの健康	６７　「秋田県心はればれゲートキーパー養成講座」を受講した管理職や従業員が在籍している。	他の項目の取組内容が重複した場合の該当状況	今年度、心はればれゲートキーパー養成講座を従業員が受講した。「６８　従業員が他機関が実施するこころの健康に関する研修会を受講した場合、その内容を従業員に伝達している。」も該当するか？	該当します。両方にチェックを入れ、取組内容を記載してください。		R4.11.9	
143	9　こころの健康	７０　組織として、メンタルヘルスの不調の兆候がある従業員に気づき、声をかけ、適切な相談機関等へつなぐ体制を整えている。	取り組み例	具体的にはどのような方法があるか？	適切な相談機関等へつなぐ体制としての取り組みまで整えることで該当します。 【取り組み例】 ・社内研修で、メンタルヘルスの不調のあった場合の本人や周囲の支援について学び、相談先として近隣の保健所や医療機関の連絡先を確認している。 ・「秋田県心はればれゲートキーパー養成講座」を受講した従業員が担当者となり、社内の相談体制一覧を作成し、必要な連絡先がひと目で分かるように準備している。 ・毎年度、連絡先の変更がないかを確認している。 ・産業医に相談できるよう体制を整えている。		R4.11.9	

通し番号	大項目	小項目	キーワード	Q（問い）	A（答え）	参考資料掲載URL	Q&A掲載日	備考
144	9　こころの健康	７０　組織として、メンタルヘルスの不調の兆候がある従業員に気づき、声をかけ、適切な相談機関等へつなぐ体制を整えている。	体制整備	相談機関等へつなぐ体制は整備しているが、つないだ実績はない。該当するか？	該当します。 実績の有無にかかわらず、メンタルヘルスの不調の兆候がある従業員に対して速やかに対応できるような準備を整えていることで該当します。		R4.11.9	
145	１０　社会参加	共通事項	項目設定理由	社会参加　の項目の設定理由は何か？	全ての地域住民が、健康で生きがいを持ち、積極的に社会参加していくことは、社会全体の活力を維持するうえで重要なことです。 働き盛り世代は、仕事や家庭が多忙で、職場以外の社会参加に積極的に取り組むことは難しい世代ではあります。一方で、職場以外の社会とのつながりを持つことは、退職後の社会参加を円滑にし、退職後の体力低下や閉じこもり予防、自殺予防など、生涯にわたる健康寿命の延伸につながります。 認定制度では、従業員本人の個人活動や、法人として従業員が参加する活動を支援している取組を設定しています。		R4.11.9	
146	１０　社会参加	７１　従業員の地域活動を支援している。	取り組み例	従業員の地域活動の支援には、どのようなものが該当するか。	従業員個人の地域貢献活動を法人として推奨している場合に該当します。 【取り組み例】 ・災害時ボランティア等で利用できる特別休暇の認定制度がある ・消防団の活動に支援金や特別休暇、休暇の配慮をしてる ・部活動のコーチをしている従業員の勤務時間の配慮をしている ・PTA活動に参加しやすいよう勤務時間の配慮をしている		R4.11.9	
147	１０　社会参加	７２　組織として従業員が参加する地域活動を実施している。	取り組み例	「組織として従業員が参加する地域活動を支援している」とは、どのようなものが該当するか。	法人として、従業員が参加する地域貢献活動を実施している場合に該当します。 【取り組み例】 ・法人で協賛しているスポーツイベントのボランティアスタッフとして従業員が参加している ・従業員が地域の清掃活動を定期的に実施している。 ・地域のお祭り等のイベントに営利目的ではなく参加する。 （例：祭りの参加者に従業員が菓子等を振る舞っている、従業員が雪像をつくり盛り上げている。） ・地域の行事にサークルで参加して、法人としてサークルの活動経費の助成や休暇の配慮を実施している （例：竿燈会） 【該当しない例】 ・協賛金や賞品の提供（従業員が直接活動に参加していない）。		R4.11.9	