

ホワイトプラス
岡山市 White⁺ 企業表彰制度
(岡山市健康経営・ワークライフバランス推進事業者表彰制度)
【公募要領】

本事業は、健康経営及びワークライフバランスについて一定の取組を推進している市内企業等に対して、市長が特に表彰すべきと認めるものについて表彰することにより、市内企業等の健康経営及びワークライフバランスに係る取組を促進し、市内企業等の発展と健康で心豊かな暮らしをサポートする地域産業の振興を図るものです。

令和2年11月
岡山市役所

<申請書提出先>

岡山市産業観光局商工部産業政策課

住所 〒700-8544 岡山市北区大供一丁目1番1号

TEL 086-803-1342

メール sangyouseisaku@city.okayama.lg.jp

<https://www.city.okayama.jp/jigyosha/0000003062.html>

【公募期間】 令和2年11月2日（月）～令和2年12月25日（金）〔当日消印有効〕

公募は上記公募期間中、随時受け付けを行う予定です。

注1. 提出は郵送または持参となります。

注2. お問い合わせ時間：8：30～12：00、13：00～17：15／月曜～金曜（祝日除く）

【お知らせ】

○申請書等の不明点は、岡山市産業観光局産業政策課までお問い合わせ下さい。

○本事業では、申請書に記載された取組状況等を岡山市が評価し、より優れた取組を行っている市内企業等を表彰します。提出書類に不備や不足がないようご注意ください。

〔目 次〕

本事業について

1. 事業の目的	3
2. 表彰の対象者	3
3. 事業のスキーム	3
4. 選考について	3
5. 表彰について	5
6. 応募手続き等の概要	5
7. 申請書記入に係る留意点	6

I. 本事業について

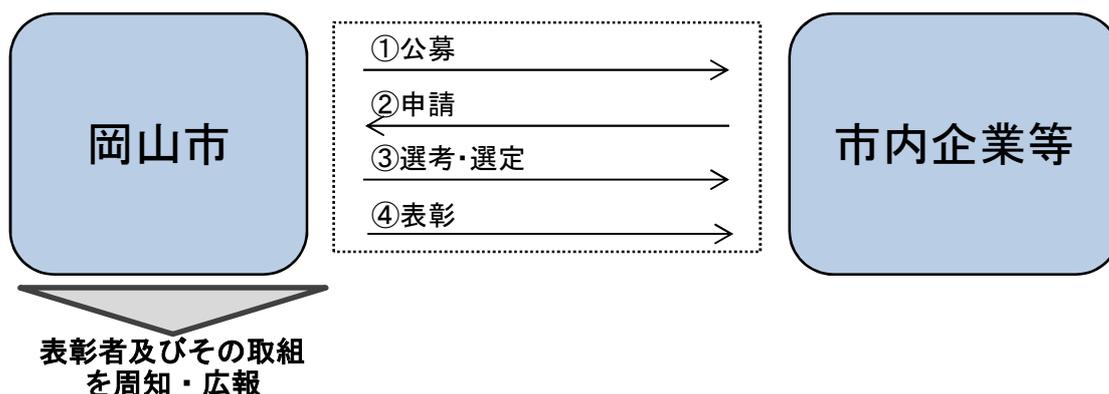
1. 事業の目的

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」及び従業員一人ひとりの仕事と生活の調和を図る「ワークライフバランス」の両方を積極的に推進する企業を「White+（ホワイトプラス）」企業として表彰し、その取組を広く周知・広報することで、岡山市内企業等の健康経営及びワークライフバランスに係る取組を促進します。

2. 表彰の対象者

本表彰制度の対象は、市内に営業所・事業所・事務所等を有する企業（本店が市外・県外にある企業も含む）、公益法人、NPO法人及び個人事業主です。（この表彰制度において「市内企業等」という。）

3. 事業のスキーム



4. 選考について

申請のあった市内企業等の取組について、岡山市で選考委員会を開催し、評価・選考を行います。

次の選考基準を全て満たす申請者のうち、選考委員会による評価点の上位3者を表彰します。ただし、評価点と同点の申請者が複数出て3者を超える場合は、同点の申請者を全て表彰します。

- ① 従業員の健康に配慮する取組に関する宣言（以下「健康宣言」という。）を行い、これを社内外に発信していること。
- ② 労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）その他関係法令に関して申請日から起算して過去3年以内に重大な違反をしていないこと。

- ③ 健康経営及びワークライフバランスの実現に資する取組を実施していること。
 ④ ③の取組状況において、別表1に掲げる基準点を満たす評価を受けていること。

別表1：評価基準

項目		評価項目	評価基準	評価点
必須事項	経営理念	健康宣言の社内外へ発信	全国健康保険協会・健康保険組合・国民健康保険組合等（以下「保険者」という。）によるサポートを受けて、又は保険者によるサポートを受けていなくとも自発的に、健康宣言を明文化、発信及び公示をしていること。	必須
	法令遵守	労働基準法等関連法令の遵守	労働基準法、労働安全衛生法、育児・介護休業法その他関係法令に関して申請時から起算して過去3年以内に重大な違反をしていないこと。	必須
評価事項	基本評価	(1) 健康経営の実践に向けた課題把握、対策検討等の土台づくり	左記項目における具体的な取組状況が、効果的及び特徴的な内容であって健康経営の実現に資するものであること。	選考委員による評価 50
		(2) 従業員の心身の健康づくりに係る実際の取組について	左記項目における具体的な取組状況が、効果的及び特徴的な内容であって健康経営の実現に資するものであること。	選考委員による評価 50
		(3) 仕事と家庭の両立支援に係る取組について	左記項目における具体的な取組状況が、効果的及び特徴的な内容であってワークライフバランスの実現に資するものであること。	選考委員による評価 50
	加点項目	健康経営関連類似事業	申請時において経産省の健康経営銘柄に選定又は健康経営優良法人に認定されている。	+5
			申請時において協会けんぽ岡山の健活企業応援プロジェクトにおいて、S・A・B・CランクのうちAランク以上となっている。	+5
			申請時において桃太郎のまち健康推進応援団に参画している。	+5
	他機関及び岡山市で実施している類似事業における取組状況を加点要素とする。	ワークライフバランス関連類似事業	申請時において心豊かな岡山っ子応援団に参画している。	+5
			申請時において女性が輝く男女共同参画推進事業所認証制度で認証を受けている。	+5
			男女共同参画社会の形成の促進に関する事業者表彰制度で表彰されたことがある。	+5

5. 表彰について

表彰にあたっては、岡山市長による表彰状の授与をはじめ、報道発表、市ホームページ、市が発行する公報媒体等に掲載し、広く表彰企業及びその取組内容を周知するとともに、表彰企業が市発行の就職活動用企業情報集「岡山カンパニーガイド」に掲載される場合は、White⁺（ホワイトプラス）企業である旨表示し、人材確保を支援します。

また、表彰まで至らなかったものの選考基準を全て満たす場合は、すぐれた取組を行っている企業として、企業名・取組内容を公表の対象としますが、公表にあたっては当該申請者の意向を確認します。

表彰までの間に、労働基準法、労働安全衛生法、育児・介護休業法その他関係法令に関して重大な違反があったことが判明したり、又は申請内容に虚偽が認められたりした場合等において、表彰を行わないことがあります。

6. 応募手続き等の概要

(1) 申請手続者

- 市内に本店を有する企業については、本店が申請を、市外に本店を有する企業については、市内にあるいずれか一つの営業所・事業所・事務所等が申請をしてください。（同一法人の複数事業所が各々別々に申請することはできません。）
- 企業以外の法人については、「本店」をこれに準ずる主たる事業所と読み替えてください。
- この表彰制度により、過去に表彰を受けている場合は申請できません。

(2) 募集期間

受付開始：令和2年11月2日（月）
締切日：令和2年12月25日（金）〔当日消印有効〕

(3) 提出先（お問い合わせ先）等

岡山市産業観光局商工部産業政策課
住所：〒700-8544
岡山市北区大供一丁目1番1号
電話：086-803-1342
メール sangyouseisaku@city.okayama.lg.jp
※提出については郵送又は持参とします。

(4) 提出書類

- 提出書類は、本表彰制度規程の様式を必ず使用してください。様式は岡山市のホームページに掲載されています。各様式はA4版で片面印刷を提出してください。
- 提出書類や追加説明資料は、選考のためにのみ使用いたします。なお、提出された書類は返却いたしません。
- 選考は提出書類をもって行われますので、不備のないよう十分注意してください。

(5) 選考結果の通知

- 表彰予定者の決定後、速やかに結果を申請者全員に文書にて通知します。

(6) 表彰式の時期

- 令和3年3月を予定しています。

7. 申請書類記入に係る留意点等

※ 様式を指定している書類について指定様式以外で申請した場合は、原則、表彰対象外となりますのでご注意ください。

(1) 岡山市健康経営・ワークライフバランス推進事業者表彰申請書（様式第1号）

- 事業所名は、市内本店の場合は企業・団体名を、市外本店の場合は企業・団体名及び申請する営業所・事業所・事務所名を記載してください。（以下他の様式の事業所名も同様です。）
- 事業所の所在地は、市内本店の場合は本店所在地を、市外本店の場合は申請営業所・事業所・事務所等の所在地を記載してください。
※個人にあっては住所を記載してください。
- 主な業種は、該当のものに「○」を付けるか、該当のものがない場合はその他に記載してください。
- 従業員数は、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条第1項各号に規定する「常時使用する従業員の数」を記載してください。
- 代表者印を捺印してください。

(2) 健康宣言に係る実施状況が確認できる書類（任意様式）

- 組織として従業員の健康管理に取り組むことを明文化し、その文書等を事業所入口、会議室、応接室等に掲示する又はホームページに掲載するなど、従業員その他の関係者に対し表示（発信）していることが確認できる、健康宣言書の掲載状況の写真やホームページ等の写しを提出してください。
- 社内向けメール配信、社外向けに求人広告へ掲載したものでも構いません。

(3) 誓約書（様式第2号）

- 誓約内容をご確認のうえ、申請書に捺印した代表者印と同じ印影で捺印してください。
- 誓約書提出後から表彰までの間に、労働基準法、労働安全衛生法、育児・介護休業法その他関係法令に関して重大な違反があったことが判明したり、又は申請内容に虚偽が認められたりした場合等において、表彰を行わないことがあります。

(4) 取組状況説明書（様式第3号）

○ 取組項目ごとに実施している場合はレ点チェックを入れ、具体的な取組内容を記載してください。（記載内容については別表3 記載ガイドをご参考ください。）

○ 当該様式に記載された取組状況が基本評価の対象となりますので、様式に記載されている取組項目について組織として取り組んでいるものを漏れなく全て記載してください。

○ 就業規則や社内規程等について、該当する条項の番号等を記載してください。

○ 欄内に書き切れない場合は、記入欄を適宜調整しても構いません。

○ 記載した取組内容について、規則、規程、取組状況が分かる写真等の写しを添付してください。

○ 提出書類に個人情報に係る記載が含まれる場合は、黒塗りして読み取れないようにする等個人情報の取扱いに配慮したうえで提出してください。

(5) 加点項目に係る取組状況が確認できる書類（任意様式）

○ 加点項目の対象となる類似事業の取組状況について確認できる、所管する機関・団体の発行する認定証や表彰状等の写しを添付してください。

別表2：提出書類

提出書類及び提出部数
①岡山市健康経営・ワークライフバランス推進事業者表彰申請書（様式第1号）
②健康宣言に係る実施状況が確認できる書類（任意様式）
③誓約書（様式第2号）
④取組状況説明書（様式第3号、添付資料も含む）
⑤加点項目に係る取組状況が確認できる書類（任意様式）
⑥会社案内等事業概要の確認ができるパンフレット
注1：パンフレットを作成していない場合は事業者ホームページ等で代用可能とします。
注2：代用するものがない場合は提出不要です。
【注意事項】
申請書その他様式の用紙サイズは原則としてA4判の片面印刷として各1部提出ください。

別表3：取組状況説明書（様式第3号）の記載ガイド

(1) 健康経営の実践に向けた課題把握、対策検討等の土台づくり
ア 健診・検診の受診を勧める取組
趣旨・概要
定期健康診断、精密検査や治療が必要な場合の受診、がん検診等の任意検診の受診等について、従業員が受診しやすい環境づくりを、組織（企業）として取り組んでいる又は制度がある。

具体的な取組例

- ・健康診断又は再診に要する時間（巡回健診等事業場で行う場合も含む。）の出勤認定や特別休暇認定
- ・休日等に健診、再検査等を受診した際の出勤認定又は有給の特別休暇の付与
- ・がん検診等、任意検診の費用補助
- ・定期健康診断の結果、精密検査や治療が必要と判定された従業員の受診勧奨
- ・定期健康診断で要精密検査であった場合、二次検査の結果報告書を義務化し、費用は会社負担としている。

添付書類の例

就業規則等の制度や取組の状況又は受診勧奨を行った事実が確認できるもの

イ 健康増進・過重労働防止に向けた目標・計画

趣旨・概要

従業員の健康保持・増進、過重労働防止に関して、具体的な数値目標や計画を定めている。（目標の達成状況は問わない。）

具体的な取組例

- ・安全衛生計画、健康増進計画を策定している。
- ・健康宣言に数値目標を設定している。
 - 「対象者への個別勧奨により今年度の精密検査の受診率を100%にする。」
 - 「禁煙プログラムへの参加者数を昨年比で10%増加させる。」
 - 「今年度の所属部署の従業員の有休取得日数を年間平均3日増やす。」
- ・平成27年11月30日改正「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルズ指針）」に基づき、「心の健康づくり計画」を策定している。
- ・ストレスチェックを実施し、集団分析を行い、課題把握に努めている。

添付書類の例

健康増進・過重労働防止に向けた目標や計画の具体的な内容が確認できるもの

ウ 管理職・社員に対する教育機会

趣旨・概要

管理職や従業員向けの研修や、個人宛通知・メール・文書回覧等の定期的情報提供により、健康管理の必要性を認識し、必要な健康保持・増進に係る知識の向上のための機会を設定している。

具体的な取組例

- ・従業員向け禁煙セミナー
- ・管理職向けのメンタルヘルスラインケア講習実施
- ・保険者が派遣する講師による食生活改善講座
- ・朝礼において衛生管理者等の担当者から健康づくりについて説明
- ・回覧による健康課題の周知

添付書類の例

セミナーや研修等の開催の事実が確認できるもの、情報提供の内容と頻度が確認できるもの

エ コミュニケーション促進に向けた取組

趣旨・概要

「ウ 管理職・社員に対する教育機会」の研修・情報提供以外で、従業員同士の連携の強化やメンタルヘルス不調の防止等のため、従業員同士のコミュニケーション向上に寄与するイベント等の実施や、外部機関主催のイベント等に組織として参加等の、組織内のコミュニケーションを促進する取組を行っている。

具体的な取組例

- ・ 業界団体が開催するイベントへの参加
- ・ 年1回の社員旅行
- ・ 家族同伴の社内運動会
- ・ 社内歩数競争による日々のコミュニケーション増加

添付書類の例

イベントのチラシや写真等取組を行った事実が確認できるもの

オ その他取組

上記ア～エ以外で、健康経営の実践に向けた課題把握や対策検討等の土台づくりに関する取組を自社で行っていれば、具体的に記載し、取組内容が確認できるものを添付してください。

(2) 従業員の心身の健康づくりに係る実際の取組について

ア 産業医、保健師等による保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供

趣旨・概要

従業員の生活習慣病の重症化を予防するため、対象者全員に対し保健指導や、保険者による特定保健指導の実施を促すため、指導時間の就業時間認定又は特別休暇認定や指導のための場所の提供等の取組を行っている。

具体的な取組例

- ・ 産業医、保健師等による保健指導の実施
- ・ 特定保健指導実施時間の出勤認定、特別休暇認定
- ・ 全国健康保険協会等保険者による特定保健指導の実施支援(特定保健指導実施場所の提供等)

添付書類の例

産業医や保健師等による保健指導を実施したことがわかる書類(個人情報等を削除すること)、特定保健指導に関する就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等

取組を行った事実が確認できるもの

イ 食生活改善の取組

趣旨・概要

生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の食生活改善に向けた普及啓発等の取組を行っている。

具体的な取組例

- ・健康に配慮した仕出し弁当の利用促進や社員食堂における健康メニューの提供
- ・社員食堂における栄養素やカロリー情報の表示
- ・自動販売機の飲料の内容を低糖・低カロリーのものに変更
- ・朝食の提供

添付書類の例

制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの

ウ 運動機会増進の取組

趣旨・概要

生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の運動機会増進に向けた取組を行っている。

具体的な取組例

- ・徒歩や自転車での通勤環境の整備
- ・日々のラジオ体操やストレッチの実施
- ・フィットネス利用料の会社負担
- ・クラブ活動の促進
- ・従業員対抗歩数競争
- ・「おかやまケンコー大作戦」の企業チャレンジに登録する等、従業員に健康増進を促す事業に積極的に取り組んでいる。

添付書類の例

制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの

エ 受動喫煙対策

趣旨・概要

従業員の受動喫煙防止に向け、禁煙又は分煙や、分煙環境から非喫煙場所にたばこの煙や臭いが漏れないよう措置を講じている、等の適切な分煙環境が整備されている。

具体的な取組例

- ・敷地内禁煙、屋内禁煙又は建物内完全分煙
- ・喫煙室や喫煙コーナー等の建物内完全分煙において、非喫煙場所にたばこの煙や臭いが漏れないよう措置を講じている。

添付書類の例

社内通知や社内掲示等適切に取り組んでいる状況が確認できるもの

オ 従業員の感染症予防の取組

趣旨・概要

従業員の感染症予防に向けて予防接種に要する時間の出勤認定、感染者の出勤停止等、感染症予防や感染拡大を防止し、欠勤、病休等を予防するために取組や制度を実施している。

具体的な取組例

- ・ 感染症予防に対応したBCP（事業継続計画）の策定（発熱時や家族の感染、濃厚接触者となった場合等の出社ルールの整備）
- ・ 勤務体制の柔軟化（在宅勤務、時差出勤、フレックスタイムの導入・促進等）
- ・ 予防接種時間の出勤認定
- ・ 予防接種実施場所の提供
- ・ 風しんやインフルエンザ等の予防接種の費用負担
- ・ 感染者の出勤停止や特別休暇認定制度の設置
- ・ アルコール消毒液の設置やマスクの配布

添付書類の例

就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの

カ 長時間労働者への対応の取組

趣旨・概要

従業員の労働環境を踏まえ、長時間労働者（超過勤務 80 時間を超える者）が発生した場合（管理職を含む。）の対策等、過重労働防止に向けた具体的な対応策を事前に定めている。

具体的な取組例

- ・ 過重労働防止計画の中に具体策について記載している。
- ・ 組織として、過重労働防止に向けた対応策を策定し、実行している。
 - 「超過勤務時間が月 80 時間を越える労働者に対して、本人の申出の有無にかかわらず産業医面接指導を受けさせる」
 - 「命令時間以降残っている従業員には管理職が必ず早期帰宅の呼びかけを実施する」
 - 「退勤から出勤まで最低 8 時間の勤務時間のインターバルを取る」

添付書類の例

過重労働防止計画その他対策を明記している事実が確認できるもの

キ メンタルヘルス不調者への対応の取組

趣旨・概要

従業員のメンタルヘルス予備群又は不調者に対するサポート体制や復帰支援策を事前

に策定することにより、メンタルヘルス不調の予防や不調者発生時の適切な労働支援体制を整えている。

具体的な取組例

- ・組織として、メンタルヘルス不調者に向けた対応策をあらかじめ策定し、対象者がいる場合には実行し、段階を追って復職を支援していく職場復帰プログラムが作成されている。

「対象者には定期的な医療関係者（第三者）面談を実施」

「対象者の復帰時は医師の意見を聞いて、適宜状況に合わせて支援することとする」

「対象者の復帰時に当たっては、短時間勤務、業務制限等、配慮をすることとする」

- ・相談窓口を設置している。

「外部の相談窓口と契約し、当該窓口の利用を促している」

- ・メンタルヘルス推進担当者を選任し、メンタルヘルス予備群又は不調者に対するサポートを実施している。

添付書類の例

相談窓口の設置又は支援体制が整備されている事実が確認できるもの

ク その他取組

上記ア～キ以外で、従業員の心身の健康づくりに係る実際的な取組を自社で行っていただければ、具体的に記載し、取組内容が確認できるものを添付してください。

具体的な取組例

- ・高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に取り組んでいる。
- ・治療と職業生活の両立支援の観点から、一定の業務上の措置や治療に対する配慮を実施している。
- ・50人未満事業場だが、ストレスチェック及び産業医の選任を行っている。
- ・女性の健康を支援する制度を整備している。

(3) 仕事と家庭の両立支援に係る取組について

1) 育児・介護休業法の法定基準を上回る取組について

趣旨・概要

育児・介護休業法における次の項目に関して、法定基準を上回る内容で就業規則等に規定しているなどの取組をしている。

添付書類の例

就業規則等制度や仕組みが整備されている又は社内通知等取組を行った事実が確認できるもの

① 育児関係

ア 育児休業 第5条～第9条の2

- ・雇用期間が1年以上の期間雇用者を含む。
- ・対象年齢は1歳未満

(両親ともに育児休暇を取得した場合は1歳2か月まで)
(一定の場合は2歳まで延長可能)

イ 子の看護休暇 第16条の2、第16条の3

- ・子の対象年齢は小学校就学前
- ・休暇日数は5日(2人以上は10日、半日単位取得可)

ウ 所定外労働の免除 第16条の8

- ・対象年齢は3歳未満

エ 時間外労働の制限 第17条

- ・対象年齢は小学校就学前
- ・法定時間外労働の制限(月24時間、年150時間まで)

オ 深夜業の制限 第19条

- ・対象年齢は小学校就学前
- ・深夜業(午後10時から午前5時まで)の免除

カ 所定労働時間の短縮 第23条第1項、第2項

- ・対象年齢は3歳未満
- ・短時間勤務制度(所定労働時間を6時間とする措置を含む)

②介護関係

ア 介護休業 第11条～第15条

- ・雇用期間が1年以上の期間雇用者を含む。
- ・取得期間は通算93日まで(3回を上限として分割取得可)

イ 介護休暇 第16条の5、第16条の6

- ・要介護状態にある対象家族の介護その他の世話
- ・休暇日数は5日(2人以上は10日、半日単位取得可)

ウ 時間外労働の制限 第18条

- ・要介護状態にある対象家族の介護
- ・時間外労働の制限(月24時間、年150時間まで)

エ 所定労働時間の短縮等の措置 第23条第3項

- ・取得期間は介護休業とは別に3年で2回以上
- ・次のいずれかの措置

「短時間勤務制度」

「フレックスタイム制度」

「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」

「介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度」

2) その他仕事と家庭の両立支援に係る取組

趣旨・概要

育児・介護休業法の法定基準とは別に、仕事と家庭の両立支援に係る制度を整備又は利用しやすくするための職場環境形成の取組をしている。

具体的な取組例

- ・ 育児・介護休業法の法定基準とは別に、仕事と家庭の両立支援に係る休暇等の制度を設けている（例：ワークライフバランス休暇など）。
- ・ 育児・介護休業取得者が職場に復帰しやすくするための取組（情報提供、講習等）を行っている。
- ・ 結婚・育児・介護等で一旦退職した人を再雇用する制度を導入している。
- ・ 女性従業員のみならず、男性従業員も育児休業や介護休業を取得しやすい職場環境形成の取組を行っている。
- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定済み又は届出中である。（従業員100人以下の事業所に限る。）
- ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」）を受けている。（従業員数を問わない。）
- ・ テレワーク等を活用するなどワークライフバランスの推進に向けた先進的な取組を実施している

等

添付書類の例

就業規則等制度や仕組みが整備されている又は一般事業主行動計画や社内通知等取組を行った事実が確認できるもの