

安全衛生優良企業公表制度認定基準解説書

令和 7 年 3 月版

厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課

目次

1 安全衛生優良企業公表制度について	1
(1) 安全衛生優良企業公表制度の概要	1
(2) 安全衛生優良企業とは	1
(3) 安全衛生優良企業の認定基準について	2
(4) 申請の手続	2
(参考) 安全衛生に関する優良企業の評価公表制度創設の背景	3
2 安全衛生優良企業認定基準	4
3 安全衛生優良企業公表制度評価基準の解説	5
(参考資料)	
平成 27 年 3 月 20 日基発 0320 第 2 号「安全衛生優良企業公表制度の運営について」	499
安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書（例）	788

1 安全衛生優良企業公表制度について

(1) 安全衛生優良企業公表制度の概要

「安全衛生優良企業公表制度」は、働く方々の労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を、厚生労働省が認定・企業名を公表し、このことにより認定企業の社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度です。認定された企業も求職者や取引先などへのアピールに活用することができ、求職者も安全・健康な職場で働くことを選択することができます。

本制度については、平成27年6月1日より、申請の受付を開始しています。平成29年7月1日以降の申請については、長時間労働が常態化している企業は認定しないこととする新たな認定基準に基づき認定等を行います。



(2) 安全衛生優良企業とは

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことをいいます。

この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、安全・健康で働きやすい職場づくりについて積極的な取組を行っていることが求められます。

認定の有効期間は、3年間です。

また、安全衛生優良企業として認定された企業のみが使用できるシンボルマークが設けられています。



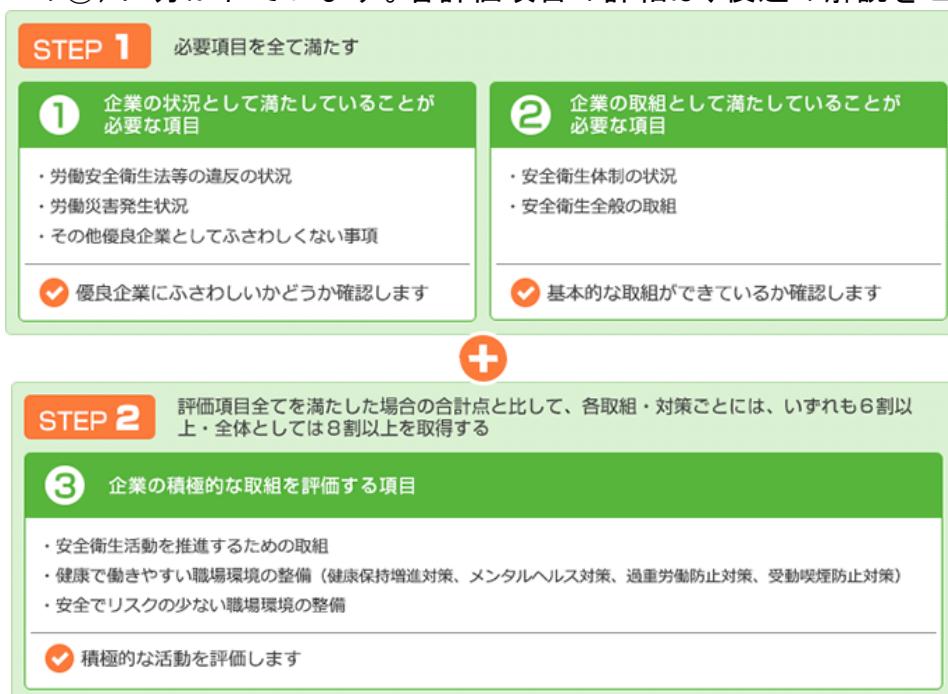
(認定対象となる企業の範囲など)

○全ての業種の企業です。

○認定の単位は企業単位とします。ここで企業とは、会社法等に定められる法人、協同組合、個人商店等をいいます。いわゆる子会社、構内の協力会社は含まれません※。また、企業の一部分だけを切り出した建築現場や支店の単位での認定はできません。(※一部の認定基準の項目において、現場や構内の協力会社の状況を核にするものがあります。)

(3) 安全衛生優良企業の認定基準について

安全衛生優良企業として認定されるための評価項目は、優良企業として必ず満たしていかなければならない項目（STEP 1 の①と②）と、企業の積極的な取組を評価する項目（STEP 2 の③）に分かれています。各評価項目の詳細は、後述の解説をご覧下さい。



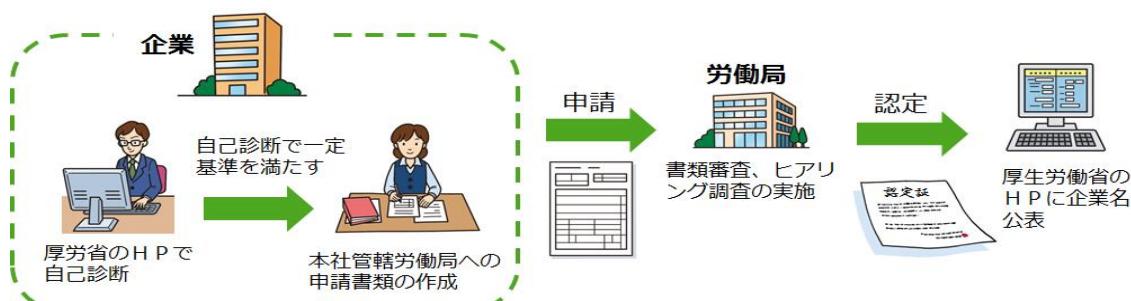
(4) 申請の手続

申請を希望する企業は、まず自己診断サイトで自社の安全衛生の取組レベルを自己診断します。また、平成 29 年 7 月 1 日以降の申請は、新たな認定基準に基づき認定等が行われますので、自己診断サイトが新たな認定基準であるか確認の上、自己診断をします。

（自己診断サイト）

http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html

自己診断の結果、安全衛生優良企業の認定基準を満たしている場合には、認定申請することができるので、各項目を満たしていることを示す確認書類を添付し、本社を管轄する都道府県労働局（健康安全主務課）へ申請します。申請の手続は、平成 27 年 3 月 20 日基発 0320 第 2 号「安全衛生優良企業公表制度の運営について」に記載されています。



(参考) 安全衛生に関する優良企業の評価公表制度創設の背景

○第12次労働災害防止計画（平成25年2月25日公示）

4 重点施策ごとの具体的取組

(3) 社会、企業、労働者の安全・健康に対する意識変革の促進

② 労働環境水準の高い業界・企業の積極的公表

a 労働環境水準の指標化

- ・労働災害の発生状況や労働災害防止のための取組だけでなく、労働者の健康に影響する項目を総合的・客観的に評価する指標を開発する。
- ・快適職場調査（ソフト面）チェックシートなど、既に構築された成果を含め、開発した指標を視覚化し、普及させる。

b 労働環境水準の高い業界や企業の積極的公表

- ・業界別や、個別企業の評価を労働災害防止団体や労働安全・衛生コンサルタントなどの専門家が行い、企業の同意を得て、良い評価を得た企業は積極的にホームページ等で公表することを推進し、求職者が労働環境の良い企業を容易に把握できるようにする。

○労働政策審議会建議「今後の労働安全衛生対策について」（平成25年12月24日）（抜粋）

2 企業単位で安全・健康に対する意識変革を促進する仕組み

(1) 安全衛生水準の高い企業の評価・公表

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業が、より社会的に評価され、認知されるようすることで、企業の自主的な取組を促進し、労働者の安全や健康に対する社会全体の意識を高めていく必要がある。

（対策の方向性）

ア 企業の安全衛生水準を国が客観的に評価し、高い評価を得た企業を公表する仕組みを導入することが適当である。また、高い評価を得た企業に対する優遇措置を設けることが適当である。

イ 仕組みを導入するに当たっては、国は評価方法について専門家の意見を十分に聞くとともに、業種ごとの安全衛生水準の状況や、中小規模事業場の状況を十分に勘案するべきである。

2 安全衛生優良企業認定基準

次の1及び2を満たす場合に、安全衛生優良企業と認定します。

1 第1、第2の必要項目

全ての項目を満たす必要があること。

2 第3の評価項目

(1) 項目別基準

各分野別の評価項目の合計については、下表のとおりそれぞれの総計の6割以上を満たすこと。

(2) 総合点基準

全評価項目の総合点については、下表のとおり総計の8割以上を満たすこと。

		取組評価点	実績評価点	合計
1 安全衛生活動を推進するための取組状況		5点	-	5点 (項目別基準：設けない)
2-1 健康管理の取組状況		10点	2点	12点 (項目別基準：8点)
2-2 メンタルヘルス対策への取組状況		10点	-	10点 (項目別基準：6点)
2-3 過重労働防止対策の取組状況		10点	3点	13点 (項目別基準：8点)
2-4 受動喫煙防止対策の実施状況		-	2点	2点 (項目別基準：設けない)
3 安全でリスクの少ない職場環境の整備の取組状況(製造業等※)		10点	3点	13点 (項目別基準：8点)
合計	製造業等※	45点	10点	55点 (総合点基準：44点)
	製造業等以外※	35点	7点	42点 (総合点基準：34点)

(注) 製造業等とは「労働安全衛生施行令第2条第1号および同条第2号に掲げる業種（林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業(物の加工業を含む。)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業）」を示す。

3 安全衛生優良企業公表制度評価基準の解説

(対象となる企業の範囲)

- ※ 全ての業種の企業です。
- ※ 認定の単位は企業単位とします。ここで企業とは、会社法等に定められる法人、協同組合、個人商店等をいいます。各項目は企業の単位での取組を確認しています（いわゆる子会社や構内協力会社等は含まれません。なお、一部の認定基準の項目において、現場や構内の協力会社の状況を確認するものがあります。）
- ※ 従業員とは、当該企業の事業場で雇用されている全ての労働者をいいます。

(参考)

厚生労働省では、事業場が適切な安全衛生対策を実施するよりどころとなる「労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）に関する指針」を定めています。

一部の項目に（参考）と記載のある「JISHA 方式・・・」等は、労働災害防止団体の安全衛生の取組に関する認証制度の認証基準のうち、各項目に相当する認証基準項目を参考として記載しています。

- ・「JISHA 方式適格 OSHMS 基準」とは、厚生労働省の「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を踏まえ、中央労働災害防止協会において定められた基準です。これにより、中央労働災害防止協会は、事業場の OSHMS の運用について、審査・認定を行っています。
- ・「COHMS 認定基準」とは、厚生労働省の「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を踏まえ、建設業労働災害防止協会において定められた基準です。これにより、建設業労働災害防止協会は、建設業の事業場の OSHMS の運用について、審査・認定を行っています。
- ・「GSC 中小評価事業評価項目」とは、中央労働災害防止協会が実施している中小企業労働安全衛生評価事業（グッド・セーフティ・カンパニー）において定める基準です。基本的な安全衛生活動とそれを継続するための基盤について評価し、登録・公表する制度として、主に中小企業向けに展開されています。

第1 企業の状況として満たしていることが必要な項目（必要項目）

1 労働安全衛生法等の違反の状況 ※状況を確認するもの

① 過去3年以内に労働基準関係法令の違反で送検されていないこと

(提出資料(例))

本項目を満たしている旨を申し立てた書面。

なお、以下、第1の各項全てを満たしている場合は、その全てを満たしている旨を記載した書面を提出することでよい。

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書(例)を参照。

(解説)

本項目は、申請企業の事業場において、労働基準関係法令(ここでは、労働基準法、労働安全衛生法、作業環境測定法、じん肺法及びこれらの法律に基づく命令を指す。)の違反により送検された事案(以下「送検事案」という。)が発生していないことを確認するものである。「過去3年以内」とは、申請日から遡って3年(又は申請企業が設立後3年以内の場合は、設立後の期間)をいう(以下同じ)。

申請企業は、企業内の全ての事業場において、送検事案がないことを確認し、その旨を書面で明示することとなる。

② 過去3年以内に労働関係法令に重大な違反が認められたことにより、行政機関から企業名の公表又は認定の取消しをされていないこと

(例)高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表

(例)障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表

(例)雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表

(例)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に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表

(例)短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表

(例)女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表

(例)労働安全衛生法に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表

(例)次世代育成支援対策法に基づく認定一般事業主の基準を満たさなくなつたことによる認定の取消し

(例)青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定事業主の基準を満たさなくなつたことによる認定の取消し

(提出資料(例))

本項目を満たしている旨を申し立てた書面

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書(例)を参照。

(解説)

本項目は、申請企業の全ての事業場において、上記の例示のような労働関係法令の違反により行政機関から企業名の公表又は認定の取消しをされた事案（以下「公表・取消事案」という。）が発生していないことを確認するものである。

申請企業は、企業内の全ての事業場において、公表・取消事案が発生していないことを確認し、その旨を書面で明示することとなる。

- ③ 労働安全衛生法第98条に基づき、労働基準監督署長等から機械・設備の使用停止命令、作業の停止命令を受けたものがある場合には、現在、その改善措置を講じていること、又は命令が解除されていること

(提出資料(例))

本項目を満たしている旨を申し立てた書面

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書(例)を参照。

(解説)

本項目は、申請企業の関係事業場が都道府県労働局長、労働基準監督署長等により、法違反があるとして機械・設備等の使用停止命令等を受けていないこと、又は受けた場合にあっては、申請時にそれら措置が改善されている、又は命令が解除されていることを確認するものである。

申請企業は、企業内の全ての事業場において、該当する事案がないことを確認の上、その旨を書面で明示することとなる。

申請審査期間中に使用停止命令等の事案が生じた場合、即時又は数日程度で速やかに改善されれば、その状況を確認の上、審査を進めるが、改善の見込みがない場合、改善に一定の期間を要する場合などについては、本項目を満たさないと判断する。

また、認定の有効期間中に使用停止命令等の該当事案が生じた場合、当該認定企業は、申請時の誓約書に基づき、認定書を返納することとなるが、その後、同企業が改善を講じ、命令が解除されれば、解除等以降、同一企業から再申請された場合、本項目は満たしていると判断する。

- ④ 現在、労働安全衛生法令の重大な違反についての是正指導を受けたものについて、改善がなされていない事実がないこと

(提出資料(例))

本項目を満たしている旨を申し立てた書面

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書(例)を参照。

(解説)

本項目は、申請企業の事業場において、労働安全衛生法令（労働安全衛生法、作業環境測定法、じん肺法及びこれらの法律に基づく命令を指す。）の違反について是正指導（努力義務規定に対するものは含まない。）を受けているものがある場合、当該違反について期限までに改善報告がなされ、適正に改善されていることを確認するものである。

申請企業は、企業内の全ての事業場において、本項目を満たしていることを確認の

上、その旨を書面で明示することとなる。

⑤ 過去3年以内に長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したことがないこと

(提出資料(例))

本項目を満たしている旨を申し立てた書面

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書(例)を参照。

(解説)

本項目は、過去3年以内に次の長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令に違反があるとして是正勧告書で繰り返し指摘されているかどうかを確認するものである。

労働基準法第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2(同条第1号に係る部分に限る。)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定(労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。)及び最低賃金法第4条第1項の規定

また、申請企業は、企業内の全ての事業場において、本項目を満たしていることを確認の上、その旨を書面で明示することとなる。

⑥ 過去3年以内に違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表されていないこと

(提出資料(例))

本項目を満たしている旨を申し立てた書面

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書(例)を参照。

(解説)

本項目は、過去3年以内に平成27年5月18日付け基発0518第1号「違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について」及び平成29年1月20日基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」に基づき、公表されていないことを確認するものである。

申請企業は、企業内の全ての事業場において、本項目を満たしていることを確認の上、その旨を書面で明示することとなる。

⑦ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律に定められた労働保険料を直近2年度について滞納の事実がないこと

(提出資料（例）)

本項目を満たしている旨を申し立てた書面
安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書（例）を参照。

(解説)

本項目は、労働保険の保険料の徴収等に関する法律に定められた労働保険料を直近2年度について滞納の事実がないことを確認するものである。

申請企業は、企業内の全ての事業場において、本項目を満たしていることを確認の上、その旨を書面で明示することとなる。

2 労働災害発生等状況（派遣労働者を含む） ※状況を確認するもの

- ① 過去3年以内に法令違反による死亡災害又は障害等級7級以上に相当する重篤な労働災害を2件以上発生させていないこと

(提出資料(例))

申請企業に所属する事業場全ての過去3年に労働基準監督署に報告した労働安全衛生規則第97条に基づく労働者死傷病報告書の写し

労働災害が発生していない場合は、安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書(例)を参照。

(解説)

労働安全衛生法の特別安全衛生改善計画制度(第78条)では、過去3年以内に法令違反による死亡災害又は障害等級7級以上に相当する重篤な労働災害を2件以上発生させた企業を当該計画の作成指示の対象としており、このような企業全体での重大な労働災害の再発防止の対象となっていないことを確認するものである。

- ② 過去3年間の全ての年において、企業の同一業種の事業場(厚生労働省の公表する労働災害動向調査において度数率が公表されている業種の事業場に限る)ごとに休業1日以上の労働災害の発生率が、同業種の平均発生率(度数率)を下回っていること

※特定元方事業者の事業場においては、一の仕事の現場、構内で発生した労働災害全体(下請も含む)で換算すること

(提出資料(例))

申請企業における度数率の状況がわかるもの、又は厚生労働省の公表する労働災害動向調査において度数率が公表されている業種の事業を行っている事業場がない旨を申し立てた書面

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書(例)を参照。

(解説)

本項目は、厚生労働省において公表している労働災害動向調査において度数率の全国平均を公表している業種(以下、本項目において「対象業種」という。)の事業を行っている事業場については、申請企業の労働災害の発生状況が、同業種平均と比較して低いことを確認するものである。このため、対象業種に該当しない事業場については、本項目による比較を行う必要はなく、申請企業の全ての事業場が対象業種に該当しない場合、その旨を記載した書面を提出すれば良い。

○期間

度数率の比較は、年度ではなく、曆年の単位で行う。対象となる年は、申請時から3カ年前までの曆年分とし、労働災害動向調査が公表されているデータと比較する。(なお、公開されている年のデータのみの比較でよく、例えば、前年分が公開されていない場合は、前々年と3カ年前の比較のみで良い。)

○業種

申請企業の事業場のうち、業種が同じものを合算して休業1日以上の労働災害の発

生率を算出し、その値が、労働災害動向調査統計表の表1の「計」の「度数率」の「死傷合計」（又は表2の特掲産別に掲げる業種の場合は、表2の「度数率」の「死傷合計」）のうち当該業種に係るものに比べて、各年で小さいことを確認する（小分類の単位（労働災害動向調査統計表 表2 特掲産別労働災害発生率において示される業種）で度数率が公表されている場合は当該小分類の単位で比較する。）ここで業種とは、申請企業の事業場ごとに、それぞれの事業場の主な業種により分類する。例えば、同業種の工場が複数ある場合や複数の現場で同じ業種に分類されるような工事（事業）を行っている場合は、その工場又は事業ごとに度数率を算出するのではなく、同じ業種の工場ごと又は事業ごとに合算の上、それぞれ度数率を算出することとなる。

事業場ごとの災害発生率は、申請企業が自ら計算したものを申請時に記載し、バックデータとして労働災害一覧や労働者数などの資料を添付する。

○「特定元方事業者の事業場においては、一の仕事の現場、構内で発生した労働災害全体（下請も含む）で換算すること」についての留意

JVで特定元方事業者が複数いる場合についても、その責任の配分によらず、いずれの特定元方事業者においても、当該工事現場の労働災害全体（下請けも含む）を対象として換算することとする。

申請受理労働局においては、申請企業の計算が正しいことを確認するが、行政の保有する情報（申請企業の事業場から提出された労働者死傷病報告書等）と比較して、明らかな誤り（申請企業の事業場から計算対象年に労働者死傷病報告書が提出されているにもかかわらず、労働災害件数が0件で計上されているなど）が確認された場合は、必要に応じて申請企業に対して補正を求める。

- ③（有機溶剤業務等特殊健康診断の対象業務がある場合）過去3年間の全ての年において、特殊健康診断の有所見率が全国平均を下回っていること
※「特殊健康診断」とは、有機溶剤、特定化学物質、鉛、四アルキル鉛、電離放射線、高気圧業務があること

（提出資料（例））

申請企業の事業場で過去3年間に実施した法定の特殊健康診断の種類ごとの有所見率が分かるもの、又は申請企業に属する全ての事業場で特殊健康診断の対象業務がない旨を申し立てた書面

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書（例）を参照。

（解説）

本項目は、申請企業の有害物取扱業務についての特殊健康診断の有所見率が全国平均に比べ低いことを確認するものである。よって、申請企業の全ての事業場で特殊健康診断の対象業務がない場合、その旨を記載した書面を提出すればよい。

なお、提出資料としては、法定の特殊健康診断結果報告の写し、又はそれらを取りまとめたものとし、個々の労働者の健診結果の一覧など個人情報を含むものを提出する必要はない。

有所見率は、労働基準監督署に提出する特殊健康診断結果報告中の受診労働者数に

対する有所見者数により算出する。ただし、企業の複数の事業場で同種の特殊健康診断対象業務ある場合は、事業場ごとに有所見率を算出するのではなく、特殊健康診断の種類ごとに、企業内全体での有所見率を算出することとする。（比較する具体的な特殊健康診断の種類は、厚生労働省の公表している「業務上疾病発生状況等調査」の「年別特殊健康診断実施状況（対象作業別）」のうち、有機溶剤、鉛、四アルキル鉛電離放射線、除染等電離放射線、高気圧（高圧室、潜水）、特定化学物質（小計（物質ごとではなく平均））のそれぞれである。）

・期間

有所見率の比較は年度ではなく、暦年の単位で行う。対象となる年は、申請時から3カ年前までの暦年の分とし、公表されている特殊健康診断実施状況（対象作業別）と比較をする。（なお、公開されている年のデータのみの比較でよく、例えば、前年分が公開されていない場合は、前々年と3カ年前の比較のみで良い。）

なお、本項目及び次の項目に関しては、義務付けられた措置（特殊健康診断や作業環境測定）を実施していることを前提として審査基準を示すものであり、有害物取扱業務があるにも関わらず、該当する特殊健康診断を実施していない場合は、言うまでもなく当該項目は満たしていないものである。

- ④（有機溶剤業務等作業環境測定の必要な業務がある場合）過去3年間、作業環境測定を単位作業場所ごとに実施していること。また、その結果、第3管理区分と評価された単位作業場所がないこと、又は、あった場合には、当該単位作業場所の翌回の測定において第3管理区分以外に改善されていること

※「作業環境測定」とは、有機溶剤、特定化学物質、鉛、粉じんの測定があること

（提出資料（例））

申請企業の事業場で過去3年に実施した法定の作業環境測定結果及びその評価結果の写し、又はそれらを取りまとめた一覧表、若しくは該当する業務がない旨を申し立てた書面

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書（例）を参照。

（解説）

本項目は、作業環境測定が義務付けられた業務がある場合に、作業環境測定の結果、当該業務を行っている作業場の作業環境が良好であることが確認されていること、又は、一時的に改善を要する環境となっていても、作業環境測定の評価の結果を受けて必要な措置が講じられ、改善がなされていることを確認するものである。具体的には、申請時より過去3年間に行った各事業場の作業環境測定の結果の経年変化を見て、第3管理区分が2回連続した区分がないことを確認すること。

よって、申請企業の全ての事業場で該当する業務が全く行われていない場合は、その旨を記載した書面を提出すればよい。

なお、本項目の審査の対象とするのは、有機溶剤、特定化学物質、鉛、粉じんに係るもののみであり、それ以外の騒音の測定等については含まない。

- ⑤直近事業年度において、企業内の労働者の労働時間の状況が次を満たすこと。
- ・雇用する労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く。）の1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、各月ごとに全て45時間未満であること。
 - ・雇用する労働者であって、平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上であるものがいないこと。

（提出資料（例））

申請企業全体の直近事業年度の1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数並びに平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数を申し立てた書面

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書（例）を参照。

（解説）

本項目は、申請に上記の満たさないような長時間の時間外労働又は休日労働がないことを確認するものである。

「時間外労働及び休日労働の合計時間数」とは、労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間（1週間40時間、1日8時間）を延長し、又は休日労働させた場合における、その時間数をいうこと。

ただし、これによりがたい場合については、各月の労働者の総労働時間から各月の労働者の法定労働時間の合計を引いた時間数を把握し、対象労働者ごとの時間数を合計したものを、対象労働者数で除したものとすることとしても差し支えないこと。

「平均した1月当たりの時間外労働時間」については、申請企業全体の直近事業年度における労働者1人当たりの時間外労働時間の合計を12で除して算出すること。

申請時に既に退職している労働者は、分母・分子に含まれないこと。

3 その他優良企業として満たしていることが必要な状況 ※状況を確認するもの

- ① 過去3年間の企業活動において、「安全衛生に関する優良企業」としてふさわしくない問題を生じさせていないこと
- ※この項目は、社会的に影響がある同種の悪質又は不適切な事案を生じさせたとして、国から公表等されたことがないかを確認する
- (例) 法令（労働基準関係法令を除く）に違反する行為により国から告発、送検された
- (例) 事業者に遵守が義務づけられている法令（労働関係法令を除く）に重大な違反が認められ企業名が公表された
- (例) 取扱商品、提供するサービスなどが原因で健康被害（死亡者や後遺症が残るような重度の健康障害）を発生させたことが明らかになり、社会的影響が大きいと認められるもの
- (例) 現に労働安全衛生法第79条による安全衛生改善計画の作成指示を受けている事業場があること
- (例) 現に構内下請事業者が混在する事業場において、労働災害が多発するなどにより、労働局又は労働基準監督署から元方事業者の取組として計画を策定し取り組むよう指導がなされていること
- (例) 長時間労働抑制や過重労働対策の取組に問題があり、労働局又は労働基準監督署から企業全体としての改善に取り組むよう指導がなされていること

(提出資料(例))

本項目を満たしている旨を申し立てた書面

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書(例)を参照。

(解説)

本項目は、申請企業を安全衛生優良企業として認定するにはふさわしくないような事案を生じさせていないか確認するものである。例示に記載されているように過去3年以内に国（厚生労働省に限らない）が申請企業に違法行為があるとして企業名を公表したもの、申請企業の事業場が所轄労働局や労働基準監督署により問題が認められるとして指定され、中期的な改善指導を行っている場合には、本項目を満たさないと判断される。例示の「取扱商品、提供するサービスなどが原因で健康被害（死亡者や後遺症が残るような重度の健康障害）を発生させたことが明らかになり、社会的影響が大きいと認められるもの」について、健康被害のおそれ等に係る指摘を受けて、予防的に自主回収を行っているが、実際には健康被害が発生しなかったようなものは含まれない。

なお、申請企業の宣言によらず行政が保有する情報から例示に示される事案と同等の優良企業としてふさわしくない事業場であると判断される事案があった場合には、本項目を満たさないものとして判断する。

- ② 過去2年間に「安全衛生優良企業認定取消基準」に該当することが確認され、認定が取り消されたことがないこと
※認定を受けたことのある企業が対象

(提出資料(例))

本項目を満たしている旨を申し立てた書面
安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書(例)を参照。

(解説)

過去2年間に安全衛生優良企業として認定されたものの、認定を行った都道府県労働局によって「安全衛生優良企業認定取消基準」に該当するとして取消されたことがないかを確認するものである。

ただし、認定企業が誓約書に基づき自主的に認定書を返納した場合は「認定が取り消されたこと」には該当せず、当該認定書の返納から2年が経過していなくとも、他の要件を満たしていれば認定を行う。

- ③ 過去3年間に安全衛生優良企業認定マーク、呼称等の不正使用がないこと
※認定を受けたことのある企業が対象

(提出資料(例))

本項目を満たしている旨を申し立てた書面
安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書(例)を参照。

(解説)

安全衛生優良企業認定マークや呼称等に係る不正な取扱いは、制度自体の信頼性を損なわせるものであり、看過できないものである。そのため、例えば、安全衛生優良企業の有効な認定期間外に優良企業認定マークを使用し、安全衛生優良企業であることを偽った場合、あるいは有効な認定期間中に優良マーク等の信頼性を利用して、何らかの犯罪行為や社会通念上不適切と思われる行為がなされた場合など、過去3年間に本制度の信頼性を損なうような行為があった場合には、認定は行わない。

第2 企業の取組として満たしていることが必要な項目（必要項目）

1 安全衛生の実施体制の取組 ※取組を確認するもの

- ① 各事業場（10人以上の事業場）に従業員の健康や安全を担当する組織があるか、又は担当者を置いているか、また、企業本社には、全社的な健康や安全を担当する組織又は担当者を置いていること

（例）安全管理者及び衛生管理者、又は安全衛生推進者の選任

（例）本社に安全衛生課の設置

（例）本社人事労務部に安全衛生担当の職務分担がある

（提出資料（例））

申請企業の全ての事業場及び企業全体における安全衛生管理に関する体制図及びそれぞれの従業員の健康や安全を担当する組織又は担当者の事務分掌等を記載した書面

（解説）

安全衛生優良企業は、安全管理や健康管理について企業全体として安全衛生のPDCAサイクルによる取組がなされていることが必須として求められる。第2の1の各項目は、主にそのような取組を行うための体制が企業全体として構築されていることを確認する。

なお、以下、第2、第3の評価項目においてPDCAに基づく取組を確認するものがあるが、ここでの「PDCA」とは具体的な計画の策定、それに基づく措置、措置状況の管理・分析、分析結果に基づく次期計画への反映の一連の流れが組織的に行われていることをいい、計画の内容そのものよりも、例えシンプルな計画であってもPDCAサイクルにより着実に自律的な改善が行われていることを重視・評価するものである。各組織又は担当者が実際にどのような実務に携わっているかについては、次の②で確認する。

本項目は、具体的には、安全衛生管理に関する体制図等により、申請企業の全ての事業場（従業員数が10人未満の事業場は除く）において、従業員の健康や安全を担当する組織又は担当者が選任されていることを確認するものである。

例のとおり、法定の安全管理者や衛生管理者、安全衛生推進者が適正に選任されている場合には本項目は満たすものとする。

（参考）

JISHA方式OSHMS基準3（1）に相当

GSC中小評価事業評価項目2（1）に相当

COHSM認定基準1-3（2）（4）に相当

② ①の従業員の健康や安全を担当する組織又は担当者は、労働災害の発生状況や各種の安全衛生に関する計画の実施状況を継続的に把握し、問題点があった場合には、事業場内（企業内）で情報を共有した上で、必要な対策を検討するようになっていくこと

（例）安全衛生委員会で各種計画の進捗を報告し、担当部署が策定した見直し案を審議している
(提出資料（例）)

企業の全ての事業場における法定の安全衛生委員会等での会議資料及び当該会議の結果を踏まえた社内の回覧資料等

（解説）

本項目は、①の組織又は担当者が、従業員の健康や安全に係る実務を実際に行っているか、体制が機能しているかを確認するものである。

安全衛生委員会等の設置義務対象外の小規模事業場の場合、事業場単位で会議体形式の組織が設けられていなくとも、企業全体として当該事業場を含めた従業員の健康や安全のための取組が組織的に進められていることが確認できれば、本項目を満たすものとする。

（参考）

JISHA 方式 OSHMS 基準 11 (1) ~ (3) 、 12 (1) ~ (4) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 5 (4) ~ (5) に相当

COHSMSS 認定基準 1-2 (1) 、 1-3 (5) 、 1-13 (1) (2) 、 1-14 (1) (2)
に相当

③ 各事業場に健康や安全に関する責任者を任命していること

（例）○○部長（安全衛生の責任者としての職務分担あり）

（例）総括安全衛生管理者の選任

（提出資料（例））

申請企業の全ての事業場及び企業全体における健康や安全に関する責任者の事務分掌等を記載した書面（①と同じものであっても差し支えない。）

（解説）

本項目は、①の従業員の健康や安全を担当する組織や担当者任せにせず、従業員の健康や安全に関してしかるべき責任者が関与する体制があることを確認するものである。①の体制図や事務分掌等により、個々の事業場単位だけでなく、全社的に体制が構築されていることを確認する。

（参考）

JISHA 方式 OSHMS 基準 3 (1) 、 (3) ~ (4) に相当

GSC 中小評価事業項目 2 (1) 、 レベル評価項目 1 ~ 6 の問 1 に相当

COHSMSS 認定基準 1-3 (1) (2) (4) に相当

2 安全衛生全般の取組 ※取組を確認するもの

① 企業のトップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化していること

(例) 「安全・健康宣言」として明文化したものを、企業トップの職名により策定している

(例) 経営会議、役員会議、労使協議会等の場を活用し、企業全体の合意形成を行った上で作成した

(提出資料(例))

企業のトップによる安全衛生に関する方針を明示した書面（トップの方針が示されている宣言書の写し、社内インターネットの掲示板、社内報や社内向けメールの写し等）

(解説)

安全衛生優良企業は、安全管理や健康管理について企業全体としてPDCAサイクルによる取組がなされていることが必須として求められる。第2の2の各項目は、主に安全衛生についての方針が策定されていることや全社的な情報共有がなされていることを確認するものである。

本項目は、企業のトップが定めた従業員の健康や安全の確保を重視する方針が明文化されていることを確認するものである。ここでは、そのような方針が企業のトップの関与のもとで策定され、明文化されていること自体を確認するものであり（従業員に対する周知等を行っているかどうかは次の②で確認する。）、文書の形式は問わない。具体的な資料としては、例えば下記のようなものが確認できれば、本項目を満たすものと認められる。

- ・トップの方針がメール等により配信されている場合は、当該メールの写し
- ・企業のトップが参加する委員会等において従業員の健康や安全の確保を重視する方針の決定がなされている場合は、当該委員会等の会議資料や議事録など
- ・企業のHPにトップの方針を公開している場合は、その該当ページ。

(参考)

JISHA方式OSHMS基準1(1)～(4)に相当

GSC中小評価事業評価項目1(1)～(2)に相当

COHSM認定基準1-1(1)(2)に相当

② ①の明文化した従業員の健康や安全の確保を重視する方針を従業員に周知、共有していること

(例) 従業員がいつでも閲覧できる社内掲示板に掲載

(例) 方針を全従業員にメール配信

(提出資料(例))

従業員への周知の実績が確認できるもの。（社内インターネットの掲示板、社内報や社員メールの写し等）

(解説)

本項目は、①の方針が従業員に対して適切に周知、共有されていることを確認するものである。従業員への周知の実績が分かるものであれば形式は問わず、例えば社内の掲示板への掲示、メールによる配信、社内のインターネットの掲示板への掲載など

の周知の実施状況が確認できれば、本項目を満たすものと認められる。

提出資料としては、掲示板の写真、メールを印刷したもの、インターネットの掲示板のスクリーンコピーなどがある。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 1 (5) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 1 (3) に相当

COHSMS 認定基準 1-1 (3) に相当

- ③ 全社的な従業員の健康や安全の取組についての計画策定や見直しの際に従業員（従業員の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては、労働者の過半数を代表する者）の意見を反映させていること

(例) 計画策定や見直し時に労使協議会で議題にしている

(例) 労働組合の代表者が参加する中央安全衛生委員会で各種計画の策定、見直し案の調査審議

(提出資料 (例))

各種計画策定や見直し（以下「計画策定等」という。）の際、従業員の意見が反映される仕組みとなっていることが確認できる書面。例えば、労使の協議会の構成員一覧や設置要項、議事次第や議事録など。

(解説)

本項目は、全社的な従業員の健康や安全の取組についての計画策定等の際、従業員の意見が適切に反映される仕組みとなっているかどうかを確認するものである。

なお、常時意見箱を設置しているなどの漠然とした意見募集を行っているだけの場合には本項目を満たすものとは認められず、具体的な提案や取組について労使間での協議が行われていることが求められる。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 2 (1) ~ (4) 、 3 (7) に相当

GSC 中小評価事業レベル評価項目 6 に相当

COHSMS 認定基準 1-2 (2) に相当

④ 企業のトップ（幹部）に次の項目について報告していること

- (例) 安全衛生担当部署が企業の担当役員宛てに報告書を作成、提出している
(例) 本社の中央安全衛生委員会で報告を行っている

ア 企業全体の労働災害の発生状況（労働災害が発生している場合）

イ 発生した労働災害の再発防止対策（労働災害が発生している場合）

ウ 各種安全衛生に関する計画の進捗状況

エ 企業全体の労働時間の状況

※企業全体の職場ごとの時間外労働の状況といった統計的なものなど

オ 企業全体の従業員の健康状況

※企業全体の健康診断結果に基づく有所見の状況といった統計的なものなど

（提出資料（例））

企業のトップ（幹部）に対して各項目に係る報告が少なくとも年1回以上なされていることが確認できる書面（りん議書や幹部への報告書、メール、会議や安全衛生委員会等の議事録等）

（解説）

本項目は、企業のトップ（幹部）が企業内の従業員の健康や安全に関して必要な対応ができるよう、適切に状況を把握できる仕組みとなっていることを確認するものである。アからオまでの各項目に関し、企業のトップ（幹部）が年1回以上、従業員の健康や安全に係る企業の全体像を把握できる仕組みとなっていることが確認できれば、本項目を満たすものと認められる。（「企業のトップ（幹部）」には、申請企業において安全衛生を担当する役員なども含まれる。）

なお、ここでは企業全体の従業員の健康や安全に関する傾向や状況把握に重きをおいており、個別の従業員の労働時間や健康状態を網羅的に把握することまでは求めていない。

提出資料としては、企業のトップ（幹部）に対して報告書が提出されている場合は当該報告書の写し、企業のトップ（幹部）が参加する安全衛生委員会等の場で報告が行われている場合には当該委員会等の議事録等が考えられる。なお、アからオの各項目に関する報告内容が確認できるものとなっていれば、必ずしも従業員の健康や安全に特化した形である必要はない。

⑤ 次の項目について、従業員が容易に状況を知ることができるようになっていること

- (例) 企業内の災害発生状況、再発防止対策、安全衛生の取組状況をとりまとめた年間レポートを全ての従業員が閲覧できる社内のWEB掲示板に掲示している

ア 企業内の労働災害の発生状況（労働災害が発生している場合）

イ 発生した労働災害の再発防止対策（労働災害が発生している場合）

ウ 各種安全衛生に関する計画の内容及び進捗状況

また、次の事項については、従業員ごとに、情報を通知していること

エ 従業員ごとの労働時間の状況

※適正に把握された労働時間

オ 従業員ごとの健康診断の結果

(提出資料（例）)

アからウまでについては、申請企業の従業員が各項目に関して、容易に状況を確認することができるようになっていることが確認できる書面（従業員への周知に利用している社内イントラネットの掲示板、社内報や社員向けメールの写し等）

エ及びオについては、申請企業の従業員に対し、各項目についての情報が適切に通知されていることが確認できる書面（従業員に対して通知に使用しているメール等媒体の写し、通知日や対象者、通知内容が分かる一覧表等）

(解説)

本項目のうちアからウまでは、企業の健康や安全に関する取組の情報を従業員自身が容易に知ることができるよう、申請企業において、そのような情報が従業員に対して適切に開示されていることを確認するものである。アからウまでの各項目について年1回以上の頻度で適切に更新された情報が、当該企業に属する従業員がいつでも閲覧できる形で提供されれば形式は問わず、例えば社内の掲示板への掲示、メールによる配信、社内のイントラネットの掲示板への掲載など適切に環境が整備されていることが確認できれば、本項目を満たすものと認められる。なお、アからウまでの各項目に関する報告内容が確認できるものとなっていれば、必ずしも従業員の健康や安全に特化した形である必要はない。提出資料としては、衛生委員会等の議事録又は安全衛生部署で作成した社内レポートが、社内のイントラネットの掲示板で共有されている場合は、そのスクリーンコピーなどがある。

本項目のうちエ及びオについては、個々の従業員の労働時間や健康状況を申請企業が適切に把握するとともに、各従業員にその情報を通知していることを確認するものである。具体例としては、エについては、例えば社内のイントラネット上で超過勤務を含む労働時間が管理されており、従業員各人が自らの労働時間を確認できるようになっている等、オについては、例えば定期健康診断結果をそれぞれ従業員に対して適切に通知している等がある。提出資料（例）としては、従業員に通知していることが確認できる書面や社内のイントラネットのシステムの概要を説明した書面などがある。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 3 (7)、9 (6) ~ (7)

(④ウに関するもののみ) GSC 中小評価事業評価項目 5 (3)

⑥ 安全衛生教育に関する実施計画を策定し、実施していること（労働安全衛生法に定める雇入れ時教育や特別教育も含む）

（例）安全衛生教育の種類ごとに、教育対象、実施時間などを定めた年間計画を策定し、進捗管理を行っている

（例）全社的な実施計画を策定し、本社で一括して実施、進捗管理している

（例）各事業場ごとに実施計画を策定し、実施状況を本社に報告している

(提出資料（例）)

申請企業内の安全衛生教育に関する実施計画（書面）及び当該計画に基づく過去

3年間の教育の実施状況（面）

社内の規程等で新規採用者等に対する教育プログラム等があり、安全衛生教育に関する事項が含まれている場合はその写しなど

（解説）

本項目は、労働安全衛生法に定める雇入れ時教育、特別教育、職長教育も含め、従業員に対する各種の安全や衛生に関する教育が計画的に実施されていることを確認するものである。申請企業の全ての事業場の従業員を対象として適切に安全衛生教育が計画されており、かつ当該計画に即して安全衛生教育が適切に実施されていることが確認できれば、当該計画自体は企業全体で作成されているものか事業場単位で作成されているものは問わない。また、必ずしも安全衛生教育に特化した計画である必要はなく、実施計画が含まれているものであれば差し支えない。

なお、計画に基づく教育の実施状況としては、申請から少なくとも直近1年間の安全衛生教育の実績を確認するが、期間内には対象者がいなかったために実績としての記録が存在しないことも考えられる。そのような場合には、安全衛生教育に関する計画の中で教育の実施時期や項目等（例えば入社〇年目には〇〇の項目について実施等）が定められており、過去、当該計画に即して安全衛生教育が適切に実施されていることがいずれかの書面（様式等は不問）により確認できれば、本項目を満たすものと認められる。

（参考）

JISHA 方式 OSHMS 基準 8（4）、9 に相当

GSC 中小評価事業評価項目 5（2）才、9 工に相当

COHSMS 認定基準 1-10（2）、1-11（2）に相当

⑦ 厚生労働省の SAFE コンソーシアムに参加するなど、自社の安全衛生の取組の見える化（外部に公開）を行っていること

（例）CSR 報告書に企業の安全衛生活動の状況について記載している

（例）企業の HP に安全衛生活動の状況について公開している

（例）SAFE コンソーシアムに参加している（労働災害発生率の状況を含め、安全情報を公開）

（提出資料（例））

安全衛生の見える化の取組の実施状況が確認できる書面（外部に自社の安全衛生の取組状況を公開している HP の写し等）

（解説）

本項目は、申請企業が自社の安全衛生の取組について、対外的な情報発信を実施しており、求職者等の外部の者が申請企業においてどのような取組がなされているかを知ることができるようになっていることを確認するものである。例示のとおり、CSR 報告書への記載や申請企業の Web サイトへの掲載など発信している情報の形式は問わず、かつ安全衛生の取組に特化したものとなっている必要はない。

第3 企業の積極的な取組を評価する項目（評価項目）

1 安全衛生活動を推進するための取組状況 ※取組を評価するもの

- ① 主要な事業場ごとに安全衛生に関して従業員が主体となって行う取組を支援しているか
- (例) 従業員による活動が進みやすいよう助言したり、事業場の場所・資源を提供する
(例) 職場単位での小集団による安全衛生活動に参加しやすいように支援している
(例) 従業員が利用できる保健事業や健康保険に関する情報収集ができるよう支援する
(例) 万歩計を配布し、社内で積極的に取り組む者を表彰するなど、健康づくりのための自主的な取組を支援する

(提出資料（例）)

安全衛生活動に関わる企画などへの案内・参加促進の通知など、各種取組支援の内容がわかるもの（従業員が主体となって行う取組の内容が分かるメールやパンフレット及びその周知を行った社内インターネットの掲示板や社内報、社員向けのメールの写し等及びこれら取組について、従業員が意見を申し出ることができる仕組みが分かる資料）

(解説)

事業場ごとの安全や衛生の取組は、企業主体の取組として、安全衛生担当者が主体となり、進行管理も含めて行うものであるが、本項目は、安全衛生活動の取組について、従業員が主体となって参画し、主体となって取り組めるよう企業として支援しているものがあれば評価するものである。

例示に示されている取組のほか、従業員の健康保持増進の活動について場所や施設設備の提供、各種自由参加のイベントの提供と参加を促す取組なども考えられる。このように、例示はごく一例であるので、このような趣旨に沿っていれば、評価されるものとする。

ただし、メール等により健康関連の情報提供のみにとどまっているものなどの場合は、この項目に該当するとはいえない。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準9（19）、（20）に相当

GSC 中小評価事業評価項目5（6）、レベル評価項目1～6に相当

COHSMs 認定基準1-11（2）に相当（具体的な事項は、COHSMs 認定基準1-10（2）ホ「作業所への指導・支援内容」）

- ② 従業員の健康や安全に関する計画策定や見直しにあたり、本社及び全ての事業場において、広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているか
※第2の2の③の必要項目と異なり、代表者の意見のみならず、さらに広く意見を聴取している取組

(提出資料（例）)

意見交換会等の開催案内、従業員の意見を募集する通知文やメールの写し、それらへの対応を取りまとめた資料など（議事録、募った意見など）

(解説)

本項目は、従業員の健康や安全に関する計画策定や見直しにあたり、本社及びすべての事業場において、広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているかについて評価するものである。第2の2の③との違いは、従業員の代表のみならず、広く関係従業員の意見を聞く機会を設けていることを確認するものである。単に、意見を求めた従業員がごく一部の従業員に限られていたり（当該従業員が所属する従業員の意見を広く集めている場合はこの限りではない）、全社的な取組であるのに、関連する事業場のうち、ごく一部の事業場の従業員しか意見を求めていない場合などについては、広く従業員の意見を聞いたこととならないので、本項目は不適と判断する。

ここでは、特に健康や安全に関する全ての計画等について行われている必要はないが、特に重要なものの、従業員の関心が高いと思われるものなどについて実施されていることがあれば評価する。

意見募集という形態以外にも、安全衛生の取組に関して、それが実施される前に関係従業員に広く提示の上、具体的な意見交換の実態があることも含まれる。

なお、具体的な目的・提案がないまま常時設置されている意見箱のような漠然とした意見募集があるものについては、この項目に該当するとはいえない。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 2 (1) ~ (2) に相当

GSC 中小評価事業レベル評価項目 6 に相当

COHSMs 認定基準 1-2 (1) に相当

③ 各事業場の安全衛生組織・担当者の活動が効果的に機能できるよう、継続的に本社からの支援が実施されているか

(例) 複数の事業場を統括する安全衛生部門・スタッフなどにより、新規の安全衛生担当者の活動の支援を行っている

(提出資料(例))

安全衛生管理に関する体制図（本社及び各事業場。第2. 1①と同じもので差し支えない。）、本社からの支援体制を示した社内規定等、事業場との会議等を実施している場合はその議事録、本社による事業場の安全パトロール活動等の記録など

(解説)

企業内の規模が大きく、安全衛生組織が専属で設置されている事業場では、安全衛生活動が効果的に運営できるが、それ以外の事業場では、一般的には本社機能からの支援が不可欠である。本項目は、このような全社的な取組を評価するものである。各事業場がそれぞれ企業トップの方針を受けて、独自に安全衛生活動を実施することのみならず、各事業場での安全衛生の状況が本社に共有されており、必要に応じ、本社から支援や助言を受けているような全社的な安全衛生活動の促進がなされているものを評価するものである。

ここでいう支援とは、個別事業場への担当者への具体的な助言や当該事業場への訪問による具体的改善指導を行うことが、組織的に行われる体制にあることである。単に本社が各事業場から報告を受けているだけの場合はこの項目に該当するとはいえない。

複数の事業場を有しない場合には、本項目は該当しないとすること。

(参考)

COHSMS 認定基準 1-11(2) に相当（具体的な事項は、COHSMS 認定基準 1-10(2) ホ「作業所への指導・支援内容」）

- ④ 国、地方自治体又は労働災害防止団体による安全衛生に関する優良とされる表彰（過去3年以内のものに限る）や認証（有効期間内のものに限る）を取得しているか

※企業の複数の事業場で認証等を取得している場合は1点とする

(提出資料(例))

安全衛生に関して優良とされた表彰や認証されたことを証するものの写し

(解説)

本項目は、ここでの安全衛生優良企業の認定制度以外に、既存の各種安全衛生に関する表彰や安全衛生の水準が高いことについての第三者としての認証を受けている場合に加点評価するものである。

ここでの表彰や認証を付与する主体は、国、地方自治体又は労働災害防止団体に限るものとする。ただし、今後、第三者による同種の認証制度であって、適当と認められるものがあれば、順次、対象として追加する。表彰の内容として、安全衛生に関する評価が必須事項としてなされていれば、表彰そのものが、他の目的のものであつたとしても差し支えない。また、原則、企業又は事業場を表彰又は認証しているものに限るが、当該企業の安全衛生の取組が評価され、その事実をもって代表して個人が表彰を受けている場合も含まれうるものである（例えば、専属産業医が企業内の健康活動の促進について表彰されている場合に、内容として企業内の健康の取組が優秀と評されている場合など。）。その場合、表彰の趣旨として、企業の安全衛生の取組が評価されていることが確認できるものを添付すること。

2 健康で働きやすい職場環境の整備

2-1 健康管理の取組状況

2-1-1 健康管理の取組 ※取組を評価するもの

- ① 企業全体としての従業員の健康の保持・増進に関する計画（年間スケジュール表を含む）を策定し、着実に実施しているか

(例) 経営会議、役員会議、労使協議会等の場を活用し、企業全体の合意形成を行った上で計画を策定し、実施している

(例) 本社の中央安全衛生委員会で審議した上で計画を策定し、実施している

(例) 健康保持増進計画を策定し、健康保持増進措置を実施するスタッフの任命及び研修を行っている

(例) 企業の「健康宣言」を策定、公表し、同宣言に基づく実施事項を実施している

(提出資料(例))

企業全体の従業員の健康の保持・増進に関する計画書（年間スケジュール表となつたものを含む。）及び当該計画の進捗管理表など、計画の内容及びその実施状況がわかるもの

(解説)

第3の2-1は、従業員の健康の保持増進に関する積極的な取組状況を評価するものである。評価に当たって参考とされるのは、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和63年9月1日健康保持増進のための指針公示第1号）に基づく取組があること。

第3の2-1-1①から③までの項目は、従業員の健康の保持増進に係る取組が企業内にてPDCAサイクルのもとで行われているかを評価するものである。

本項目は、そのうちのP（計画）とD（実施）の状況を確認するものである。ここでの計画とは、必ずしも従業員の健康保持増進に特化したものでなくともよく、例えば、安全衛生計画全体の中の一部として、計画に必要な事項が定められていれば適と判断できる。

計画の内容としては、従業員の健康保持増進の取組に関して、具体的な実施時期と措置内容が定められていることをもって評価する。なお、計画に基づく健康保持増進措置の実施状況としては、申請から少なくとも直近1年の間に計画に基づく取組が着手され、実施されていることを確認する。

なお、本項目では従業員の健康保持増進の積極的な取組を確認するものであるが、労働安全衛生法第66条の定期健康診断及び第66条の4の意見聴取のみを行う計画は認められず、健康教育や従業員に対する保健指導等、健康保持増進に資する内容が含まれている必要がある。

② ①の健康の保持・増進に関する計画を従業員と共有しているか

(例) 全従業員にメール配信

(例) いつでも閲覧できるよう社内掲示板に掲載

(提出資料(例))

①の計画に関して、従業員と共有していることがわかるもの。例えば、計画の内容が記載された衛生委員会等の議事録又は計画自体を社内の掲示板で掲示している状況がわかるもの、メール配信や社内のインターネットの掲示板での周知の実績が分かるものなど。

(解説)

本項目は、①の計画（全社的なもの又は事業場ごとに定めたもの）が従業員と共有されていることを確認するものである。

ここでは、社内のインターネットの掲示板や社内の閲覧が容易にできる場所に掲示するなど手段は問わず、企業の従業員がいつでも閲覧できる状況にあれば適と判断する。

言うまでもなく、これらの掲示に関しては、そのような情報が掲示されている場所についても、従業員に周知されている必要があること。

③ 計画の進捗や企業全体の健康の保持・増進に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか

(例) 健康の保持・増進活動の進捗や成果、課題を共有し、必要となる対策を検討する会議を継続的に開催している

(提出資料(例))

①の計画の実施状況を報告した会議の議事次第、組織体制図、議事録及び報告書の当該計画の修正案など、対処の状況がわかるもの

(解説)

本項目は、①の計画のPDCAのうち、C（評価）とA（改善）の状況を確認するものである。

企業全体の健康の保持・増進のCとAを適切に行うための担当者や組織的な体制を整備するとともに、分析結果や次期計画への反映状況を関係者で共有するには、組織的な検討の場も必要であり、申請に当たっては、このような一連の仕組みが概括できる関係資料を添付する必要がある。（組織図、関係会議の実施状況がわかるものなど）

(参考)

COHSMS認定基準1-2(1)、1-3(2)、1-10(2)(4)、1-13(4)に相当

④ 健康測定の結果を踏まえた健康教育や健康相談などの健康保持増進措置を全社的に行っているか

(例) 事業場ごとに産業医が参画する健康保持増進専門委員会を設置し、個々の従業員に対する健康保持増進措置に関して専門技術的立場から検討を行っている

(提出資料(例))

全社的な保健指導の予定・結果等を取りまとめたもの、相談窓口の実績等をまとめた資料など

(解説)

本項目は、労働安全衛生法第69条に定める健康教育や健康相談などの実施状況について評価するものである。①の計画の内容に、具体的な健康測定、健康教育や健康相談等の実施事項が含まれている場合は、併せて本項目も適と判断される。

健康教育に関しては、全社的な保健関係の情報提供のみではなく、個々の従業員に対する健康測定に基づく、運動指導又は栄養指導等の個別の具体的対応を実施していることが求められる。

健康相談に関しては、単に相談窓口を設けている事実のみならず、その旨を従業員に周知していることが求められる。

なお、ここでは、従業員の健康保持増進の取組を確認するものであるので、労働安全衛生法第66条の定期健康診断の結果を通知することのみでは、本項目に該当しない。

⑤ 従業員の健康保持増進の取組に関して、医療保険者（健保組合など）が行う保健事業との連携が図られているか

(例) 事業者が医療保険者に提供した定期健康診断の結果に基づき、医療保険者が作成した集団データの特徴を踏まえて、事業者が医療保険者と共同で社員向けの健康づくりイベントを開催している

(提出資料(例))

医療保険者が行う保健事業との連携の状況がわかるもの（事業者と医療保険者の間の契約書の写し、事業者と医療保険者が共同で行っているイベントを周知する社内インターネットの掲示板やメールの写し等（健康保持増進とは全く関係の無いレクリエーションのようなイベントは不可。））

(解説)

第3の2-1-1⑤、⑥は、医療保険者（健康保険組合など）が実施する保健事業と連携し、企業が効果的に健康保持増進の取組を行っているかを評価するものである。

本項目は、企業の行う取組として、医療保険者との協力や連携がなされているかどうかを確認するものである。

⑥との違いは、⑤は企業の行う従業員の健康保持増進活動について、医療保険者の協力が得られているかとの観点で評価するのに対し、⑥は、医療保険者の取組について、企業が協力をしているかという観点で評価するものである。よって、従業員の健康保持増進活動を企業と医療保険者が協働で行っている事例がある場合は、⑤と⑥は同時に適と判断される。

ここでは、例えば、単に定期健康診断の結果を医療保険者に提供するのみならず、

従業員の健康情報の取扱いに留意し、その結果を踏まえた保健事業の取組と企業が企画する健康保持増進の取組について、医療保険者と積極的に協力の上、実施されていることなどが必要なものである。

- ⑥ 従業員への保健指導の実施等の医療保険者が行う保健事業について、従業員が参加しやすいよう協力をしているか
- (例) 協会けんぽ・健保組合が提供するツールを従業員に周知して、従業員はいつでも自身の健診結果や生活習慣病予防の情報を閲覧できるようにしている
- (例) 協会けんぽ・健保組合が提供する保健事業について、複数の日程を提示の上、参加希望を聴取しているなど、積極的な参加勧奨を行っている

(提出資料(例))

医療保険者が行う保健事業についての参加案内、参加勧奨の状況がわかるもの（保健事業を周知する社内イントラネットの掲示板やメールの写し等）

(解説)

本項目は、企業との連携の下で医療保険者が企画した保健事業について、従業員の健康情報の取扱いに留意している点を含め、健康保持増進の取組が必要な多くの従業員が参加できるよう、企業の積極的な周知、参加勧奨がなされているか等の状況を確認するものである。また、参加勧奨のみならず、医療保険者が行う保健事業に対して、より積極的な協力をしている事例がある場合は、本項目は適と判断される。

⑤との違いは、⑤は企業の行う従業員の健康保持増進活動について、医療保険者の協力が得られているかとの観点で評価するのに対し、⑥は、医療保険者の取組について、企業が協力をしているかという観点で評価するものである。よって、従業員の健康保持増進活動を企業と医療保険者が協働で行っている事例がある場合は、⑤と⑥は同時に適と判断される。

ここには、単に医療保険者から提供された健康関係情報を社内の従業員に回覧することのみにとどまるといったものは含まれない。

- ⑦ 疾患有する従業員が、治療しながら仕事を続けられるように社内の仕組みを構築し、対象従業員への支援を行っているか
- (例) 時間単位の有給休暇制度や短時間勤務制度の導入など、柔軟な雇用管理の仕組みづくりを進めている
- (例) 職場の人事担当者、上司、産業保健スタッフ、本人など関係する者で打合せを行い、必要な配慮がなされる仕組みに基づき進めている

(提出資料(例))

疾患有する従業員が利用できる社内の仕組み、支援制度などの概要がわかるもの
(通院のための時間単位の有給休暇が定められている社内規定、両立支援コーディネーターの利用実績・記録など)

(解説)

本項目は、疾患有する従業員が、治療しながら仕事を続けられるように社内の仕組みを構築し、対象従業員への支援を行っているかを評価するものである。

例えば、例示にあるように時間単位の有給休暇制度や短時間勤務制度などが就業規則等において規定されている場合などは、適と判断される。また、明文化した規定が

ない場合であっても、過去の実績からして、配慮を行っている個別の事案があり、その対応状況（社内の手続の状況）から将来にわたっても同様のスキームで必要な配慮がなされることが見込まれると考えられる場合も適と判断する。

2－1－2 健康管理の状況 ※実績を評価するもの

① 過去3年間の各年で定期健康診断の有所見率が前年より改善しているか

（提出資料（例））

過去3年間の定期健康診断の有所見率の状況がわかるもの

（解説）

本項目は、申請時点において、企業の健康保持増進の取組の結果として、従業員の有所見率が改善している実績がある場合に評価するものである。

過去3年とは、申請日よりさかのぼって3年となるが、申請企業が設立後3年以内の場合は、設立後の期間となる。ただし、企業の設立後1年程度の企業において、定期健康診断の実績が1回分しかない場合には、本項目には該当しないものとして取り扱う。

なお、複数の事業場がある場合は、事業場ごとで有所見を算出するのではなく、企業の全ての労働者の有所見率を合算して算出することとする。

2-2 メンタルヘルス対策の取組状況 ※取組を評価するもの

① 企業全体としてのメンタルヘルス対策を推進するための計画を策定し、実施しているか

(例) 従業員の意見を聴きつつ、職場環境（ハラスマントなど）について的確に把握し、企業の実態に則した取組をまとめた心の健康づくり計画を策定し、実施している

(例) 経営会議、役員会議、労使協議会等の場を活用し、企業全体の合意形成を行った上で策定し、実施している

(例) 本社の中央安全衛生委員会で審議した上で策定し、実施している

(提出資料（例）)

メンタルヘルス対策に関する計画（年間スケジュール表含む）及び当該計画の進捗管理表など計画の内容及びその実施状況がわかるもの（安全衛生委員会への報告資料の写し等）

(解説)

第3の2-2は、従業員のメンタルヘルス対策に係る取組状況を評価するものである。評価に当たって参考となるのは、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号）がある。

第3の2-2の①から③までは、従業員参加の下のメンタルヘルス対策に係る取組がPDCAサイクルとして行われているかを評価するもので、本項目はPDCAのうちP（計画）、D（実施）が行われていることを確認するものである。なお、ここでの計画とは、必ずしもメンタルヘルス対策に特化したものでなくとも、例えば、企業の安全衛生計画の一部として、メンタルヘルス対策に必要な事項が定められていれば適と判断する。また、計画については、企業全体のもの又は事業場ごとのもののどちらでもよいこと。

計画の内容としては、従業員のメンタルヘルス対策の取組に関して、具体的な実施時期や措置内容が定められていることをもって評価する。なお、計画に基づくメンタルヘルス対策の実施状況としては、申請から少なくとも直近1年の間に計画に基づく取組が着手され、実施されていること確認する。

② メンタルヘルス対策を推進するための計画を従業員と共有しているか

(例) いつでも閲覧できるよう社内掲示板に掲載

(例) 全従業員にメール配信

(提出資料（例）)

①のメンタルヘルス対策に関する計画を従業員に共有していることがわかるもの（社内のインターネットの掲示板、メール配信の写し等）

(解説)

本項目は、①の計画が従業員と共有されていることを確認するものである。

共有とは、社会インターネットの掲示板への掲載、社内の見やすい場所への掲示、従業員に対するメール配信など様々な方法があるが、従業員が容易に閲覧できる状況にあればよいものである。ただし、これら掲示を行うのみならず、そのような情報が共有されていること自体も、従業員に周知されている必要がある。

③ 計画の進捗や企業全体のメンタルヘルス対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか

(例) メンタルヘルス対策の進捗や成果、課題を共有し、必要となる対策を検討する会議を継続的に開催している

(提出資料(例))

計画の実施状況と実施結果に基づく分析を報告した会議体等の議事次第、組織体制図、資料、議事録及び報告後の当該計画の修正案など当該分析結果の関係者の共有や見直しが行った場合の状況がわかるもの

(解説)

本項目は、①の計画に対して、PDCAのうちのC(評価)、A(改善)がなされているかどうかを確認するものである。

ここでは、企業全体のメンタルヘルス対策の分析等に係る担当部署又は担当者がいることのみならず、分析結果等について関係者で共有できる体制(このことを議題とする会議の設置、開催等)が整備されていることも必要となる。ここでの担当部署や体制については、メンタルヘルス対策を専門に行うことを求めるものはない。

分析等の行っている場合は、申請に当たってその分析した結果のわかるもの、その内容を関係者と共有したことが確認できるもの(議事録の写しもなど)を添付する。

④ 従業員に対しストレスチェックを実施し、その結果に基づき自社の傾向の把握や職場改善を行っているか

(例) ストレスチェックの結果を一定の規模以上の部署ごとに集計・分析し、職場改善方策について衛生委員会で審議した上で実施している

(提出資料(例))

ストレスチェック及び結果に基づく集団分析や職場改善の実施状況がわかるもの(心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書の写し、集団分析の結果、職場改善を行った場合はそれを調査審議した衛生委員会等の議事次第、議事録、資料等)

(解説)

本項目は、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、その結果に基づき、職場の集団分析と必要な職場改善を実施しているかについて評価するものである。

ここでは、ストレスチェックの集団分析の実施と職場改善を検討した場合には、衛生委員会等を通じて具体的に組織的な対応がなされることも必要である。一連の対応が事業場ごとに衛生委員会で調査審議されたものであればその状況、企業全体でとりまとめたものがあれば、その状況がわかるものを添付することし、これらの取組が実施されていることを確認の上、適と判断する。

- ⑤ 従業員が利用可能なメンタルヘルスの相談窓口を設け、従業員に周知するなどの活用の促進を図っているか（又は利用可能な外部の相談窓口を従業員に案内しているか）

（例）企業で契約している病院又は都道府県産業保健総合支援センターなどの相談窓口の連絡先を従業員に定期的にメール配信するほか、社内掲示板に常時掲載している
（例）メンタルヘルスにも対応した職場環境に関する相談窓口を設置している

（提出資料（例））

メンタルヘルスの相談窓口の設置、周知の状況がわかるもの（相談窓口の周知のためのポスターの写しや社内インターネットの掲示板やメール配信の写し等）

（解説）

本項目は、従業員が利用可能なメンタルヘルスの相談窓口が設けられていることを評価するものである。

相談窓口は、企業内に設置するもの、企業外の外部機関を利用するものも含まれる。また、メンタルヘルス専門の相談窓口でなくとも、メンタルヘルス対策にも対応できるものであればよい。

相談窓口を設けていることのみならず、従業員が利用可能となるように、メール配信や社内のインターネットの掲示板などにより周知していることが必要であること。

- ⑥ 管理者も含む従業員に対し、メンタルヘルスに関する情報提供、教育研修を行っているか

（例）従業員向けに、セルフケアのための研修を定期的に実施するとともに、管理職向けに職場における部下からの相談対応などのロールプレイ形式の研修を実施している
（例）階層別研修などにおいて、よりよい人間関係の構築、ハラスメント対策など職場環境の改善をテーマの一つとして設定している

（提出資料（例））

メンタルヘルスに関する情報提供の状況（メール配信や社内のインターネットの掲示板などを含む）、教育研修の状況がわかるもの（教育研修の資料や実績が分かる出席表等）

（解説）

本項目は、管理者も含む従業員に対し、メンタルヘルスに関する情報提供、教育研修を行っていることを評価するものである。

なお、社内のインターネットの掲示板等での情報提供に関しては、そのような情報が掲示されていることについて、従業員に周知されている必要がある。

教育研修については、申請前に実施した実施状況の概要がわかるものを添付する。

(7) メンタルヘルス不調者に関する対応について、社内での対応方針を定めて運用しているか

(例) 管理者が産業医や（産業医の紹介による）専門医と連携し、対応することとしている

(例) 事業場内メンタルヘルス推進担当者が、従業員と産業医との面談等につなげるほか、必要な場合に従業員が産業医から専門医の紹介を得られるように、産業医や専門医と連携して対応することとしている

(提出資料（例）)

メンタルヘルス不調者への対応方針がわかるもの社内規程などの書面の写し及び実際にメンタル不調者に対して行った対応の概要（該当がある場合）

(解説)

本項目は、メンタルヘルス不調者に関する対応について社内の対応方針を定めて、当該不調者がいる場合に、適切に対処できる状況になっているかを評価するものである。

例えば、不調を訴える従業員がいる場合に、例示にあるように専門医への連携が確保されている、または産業医との面談に向けた手順などが定められている場合は適と判断される。

なお、明文化された規定がない場合であっても、実績として対応がなされた個別の事案がある場合は、その対応についての概要を提出することにより、対応状況（手続の状況）から将来にわたっても同様に対処されることが見込まれると考えられる場合は、適と判断する（この場合であっても、本申請を契機に明文化した対応方針を定めることが望ましい。）。

(8) メンタルヘルス不調により休職した従業員に対する職場復帰を支援するためのルールを策定しているか

(例) 産業医等の助言を受け、個々の事業場の実態に即した形で、事業場職場復帰支援プログラムを策定している

(提出資料（例）)

衛生委員会等の審議を経て決定された事業場職場復帰支援プログラムなどの職場復帰を支援する社内規程などの書面の写し（書面がない場合は職場復帰を支援した対応の概要）

(解説)

本項目は、メンタルヘルス不調により休職した従業員に対する職場復帰支援について社内の仕組みを構築し、体制が整っていることを評価するものである。参考になるのは、「心の問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（平成16年10月厚生労働省発表）がある。

例示にあるように事業場職場復帰支援プログラムが衛生委員会等の審議を経て定められている場合は適と判断されるものである。

明文化された規定がない場合であっても、実績として、それら対応がなされた個別の事案があり、その対応状況（手続の状況）から将来にわたっても同様に対処されることが見込まれると考えられる場合は、適と判断する。

上記のような実例での審査を受ける場合は、その実例についての一連の手続の概要が分かる書面を添付する必要がある（この場合であっても、本申請を契機に明文化した対応方針を定めることが望ましい。）。

2－3 過重労働防止対策の取組状況

2－3－1 過重労働防止対策の取組 ※取組を評価するもの

- ① 過重労働防止対策として、企業全体の労働の負荷を軽減するための計画（具体的な取組の方針など明文化されたものを含む）を策定し、実施しているか
- (例) 全社的な時間外労働削減に向けた取組のためのルールとして、労働時間等設定改善委員会を設け、労働時間等の設定の改善に係る措置に関する計画を定め、実施している
- (例) 過重労働対策推進計画を策定し、職場の管理者、衛生管理者、人事労務担当者、産業医等の保健スタッフによる体制のもとで行う
- (例) 経営会議、役員会議、労使協議会等の場を活用し、企業全体の合意形成を行った上で計画を作成し実施している
- (例) 本社の中央安全衛生委員会にて審議した上で作成し実施している

(提出資料（例）)

過重労働防止対策（時間外労働削減に向けた取組等）の計画（年間スケジュール表含む）及び当該計画の進捗管理表など計画の内容及びその実施状況がわかるもの

(解説)

第3の2－3は、企業における過重労働防止対策に係る取組状況を評価するものである。評価に当たって参考とされるのは、「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（平成18年3月17日基発第0317008号）がある。

第3の2－3－1①から③までは、従業員参加の下、過重労働防止対策に係る取組がPDCAのサイクルで行われているかを評価するもので、本項目はPDCAのうちP（計画）、D（実施）が行われていることを確認するものである。

計画に関しては、必ずしも過重労働防止対策に特化したものでなくともよく、例えば、各種安全衛生計画の一部として、計画に必要な事項が定められていれば適と判断する。

計画の内容としては、従業員の過重労働防止対策の取組に関して、例えば、労働時間等設定改善委員会を設置し、必要となる取組を行っているもの、企業の労働時間の削減目標が明示され、そのために必要な取組が行われていること、長時間労働を行った従業員への健康管理の措置（単に労働安全衛生法第66条の8に基づく義務的措置ならず、少なくとも同法第66条の9に基づく健康への配慮が必要な労働者への措置が行われていること）など、具体的な措置内容が定められていることをもって評価する。なお、計画に基づく過重労働防止対策の実施状況としては、申請から少なくとも直近1年の間に計画に基づく取組が着手され、実施されていることを確認する。

- ② 過重労働防止対策の計画を従業員と共有しているか

- (例) いつでも閲覧できるよう社内掲示板に掲載
- (例) 全従業員にメール配信

(提出資料（例）)

①の過重労働防止対策計画を従業員に周知していることがわかるもの（社内のイントラネットの掲示板、社内報、社員向けメールの写し等）

(解説)

本項目は、①の計画が従業員と共有されていることを確認するものである。

例えば、社内のインターネットの掲示板に掲示すること、従業員へのメール配信、社屋のよく見える場所に掲示されているなど、様々な方法で、従業員が容易に閲覧できる状況にあれば適と判断する。

ただし、これら掲示に関しては、そのような情報が掲示されている場所について、従業員に周知されている必要があること。

- ③ 計画の進捗や企業全体の過重労働防止対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか

(例) 過重労働防止対策の進捗や成果、課題を共有し、必要となる対策を検討する会議を継続的に開催している

(提出資料(例))

計画の実施状況と実施結果に基づく分析を報告した会議体等の議事次第、組織体制図、資料、議事録及び報告後の当該計画の修正案など、当該分析結果の関係者の共有や見直しが行った場合の状況がわかるもの

(解説)

本項目は、①の計画に対して、PDCAのうちのC(評価)、A(改善)がなされているかどうかを確認するものである。

ここでは、企業全体の過重労働防止対策の分析等に係る担当部署又は担当者がいることのみならず、分析結果等について関係者で共有できる体制（このことを議題とする会議の設置、開催等）が整備されていることも必要となる。ここでの担当部署や体制については、過重労働防止対策を専門に行うことを求めるものはない。

分析等を行っている場合は、申請に当たってその分析した結果のわかるもの、その内容を関係者と共有したことが確認できるもの（議事録の写しもなど）を添付する。

- ④ 従業員の労働時間をタイムカード等により適正に把握した上で、所定労働時間を超えて労働させた時間について、該当する従業員の管理者にその情報を提供し、社内基準に抵触する場合には、改善の取組を促しているか

(例) 管理者に各従業員の毎月（過去6ヶ月の月別）の勤務時間を通知し、一定基準以上の勤務時間の従業員について業務負担軽減方策を検討させている

(提出資料(例))

時間外・休日労働の時間の把握・管理の方法、長時間労働者がいる場合の当該管理者への通知方法、労働時間の状況から改善が必要な場合とする社内基準などがわかるもの（書面・社内規程の写し・メールの写し等）

(解説)

本項目は、従業員の労働時間を客観的方法により把握し、所定労働時間を超えて労働させた時間について、該当する従業員の管理者にその情報を提供し、社内基準に抵

触する場合には、改善の取組を促していることを評価するものである。

ここでは、①従業員の労働時間の客観的把握、②所定労働時間を超えて労働させた時間の特定（計算）、③管理者がそれら情報を把握する仕組み、④必要に応じ管理者に改善を促す仕組みについて確認するものである。

⑤ 1ヶ月あたりの時間外・休日労働が80時間を超える従業員に対し、医師による面接指導を従業員が受けやすいよう取組・工夫を実施しているか

(例) 該当する従業員に面接指導の案内を通知する

(例) 管理者が該当従業員に申出を行うよう直接勧奨している

(例) 毎月、全従業員に面接指導の申出を促す電子メールを発信している

(提出資料（例）)

本項目の取組、工夫の内容がわかるもの（該当する従業員への面接指導の案内メールの写し等）

(解説)

本項目は、1ヶ月あたりの時間外労働（休日労働も含む。）が80時間を超える従業員に対し、医師による面接指導を受けやすいよう取組・工夫がなされているかを評価するものである。

取組には様々あるが、例えば、従業員自らが時間外労働時間を把握できる仕組みがあり、80時間を超えたとして当該従業員に直接、面接指導の案内がされていれば、適と判断される。

なお、時間外労働時間の基準については、社内の面接指導の基準として、80時間未満の時間が設定され、その基準に基づき面接指導の対象とする取組が行われている場合は、より望ましいものであること。

⑥ 全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的なルールを設け、実施しているか

(例) 計画的付与制度を導入している

(例) 年2回特別連続休暇を取ることを推奨し、呼びかけをしている

(提出資料（例）)

全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的な社内規程などとその実施状況がわかる進捗管理表など

(解説)

本項目は、全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的なルールを設け、実施していることを評価するものである。

具体的には、例示にあるものがあるが、いずれの取組においても、社内においてのルール（又は取組）として設定されているものとする。ここで、単に特定の部署において時間外労働が多いことをもって、その改善を指示され、当該部署の管理職が自身の判断により部下に対して休暇を促している等、一過性の対応のみの取組みは、本項目に含まれない。

2－3－2 過重労働防止対策の状況 ※実績を評価するもの

① 過去3年間の全ての年において年次有給休暇の取得率が70%以上であるか

(提出資料(例))

過去3年間の年次有給休暇の取得率がわかるもの

(解説)

本項目は、過去3年間の全ての年において従業員に付与された年次有給休暇の取得率が70%以上である場合に評価するものである。

ここで、複数の事業場がある場合は、全従業員の平均とする（比例付与の者は、比例付与された日数を母数として取得実績を割り出す）。

申請企業のうち、当該基準を満たしているとする企業については、年次有給休暇の取得率の企業全体の状況がわかるもの（簡単な計算根拠となる資料）を添付すること。なお、本項目は実績を評価する項目であり、本項目を満たしていない企業については、取得率のみ記載し、計算根拠の資料は要しない。

② 過去3年間の全ての年において1週間当たり40時間を超えて労働させた時間（いわゆる残業時間）が2ヶ月以上連續して月80時間を超えた従業員がいない状況であるか

(提出資料(例))

該当者がいない旨又は対象者がいないことが確認できる書類（1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が尽き80時間を超えた労働者を月別で抽出した一覧表など）

(解説)

本項目は、過去3年間の全ての年において1週間当たり40時間を超えて労働させた時間（いわゆる残業時間）が2ヶ月以上連續して月80時間を超えた長時間労働を行った従業員がいない状況であることを評価するものである。

主旨としては、特定の部署や従業員が長時間労働を続けている状況がなく、健康管理の面から改善が図られていることを評価するものである。

申請企業のうち、長時間労働を行った者がいないとして本要件に該当する場合には、参考として、全従業員のうち残業時間が最も長い者の状況（直近1年でもよい）が確認できる資料も添付することとする。

2－4 受動喫煙防止対策の取組状況 ※実績を評価するもの

- ① 企業の全ての屋内の職場において、受動喫煙防止対策（全面禁煙又は空間分煙（※））を実施しているか

（※）換気設備を有する喫煙室以外の屋内の職場を禁煙としていること

（提出資料（例））

企業における受動喫煙防止対策の実施状況がわかるもの（例：社内規定、受動喫煙防止対策が記載されている実施計画とその状況、受動喫煙防止対策助成金額確定通知書など）

（解説）

本項目は、企業の全ての屋内の職場において、受動喫煙防止対策（全面禁煙又は空間分煙）を実施していることを評価するものである。

申請企業は全ての事業場について、全面禁煙又は空間分煙のいずれの措置がなされているかわかる資料を添付する。

ここでの「全面禁煙」とは敷地内全面禁煙だけでなく、事業場の屋内全面禁煙（屋内の職場を禁煙とし、屋外に喫煙所を設置）も含まれる。また、「空間分煙」で設置される喫煙室とは、当該室外にたばこ煙が漏れないよう当該室の出入口において 0.2 m/s 以上の気流を確保できる換気設備を有する室であり、職場の屋内に設置した開放系の喫煙スペースは含まれない。

3 安全でリスクの少ない職場環境の整備

3-1 安全でリスクの少ない職場環境の整備の取組

(リスクアセスメントの実施状況等) ※取組を評価するもの

(企業の事業場のうち、製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種の事業場がある場合に限る) (注)

① 安全活動のための計画（全社的又は事業場ごと）を策定し、着実に実施しているか

(例) 経営会議、役員会議、労使協議会等の場を活用し、企業全体の合意形成を行った上で作成する

(例) 本社の中央安全衛生委員会にて審議した上で作成し、継続的に実施状況を確認している

(提出資料 (例))

安全活動のための計画（年間スケジュール表含む）及び当該計画の進捗管理表など計画の内容及びその実施状況がわかるもの

(解説)

第3の3-1は、企業における安全活動に係る取組状況を評価するものである。

第3の3-1の①から③までは、従業員参加の下、安全活動に係る取組がPDCAのサイクルで行われているかを評価するもので、本項目はPDCAのうちP(計画)、D(実施)が行われていることを確認するものである。

計画に関しては、必ずしも安全活動に特化したものでなくともよく、例えば、安全衛生計画の一部として、計画に必要な事項が定められていれば適と判断する。

計画の内容としては、従業員に対する安全活動の取組に関して、具体的な実施時期や措置内容が定められていることをもって評価する。なお、計画に基づく安全活動の実施状況としては、申請から少なくとも直近1年の間に計画に基づく取組が着手され、実施されていること確認する。

(注) 製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種とは「労働安全衛生施行令第2条第1号および同条第2号に掲げる業種（林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業(物の加工業を含む。)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業）」が該当する。以下「3. 安全でリスクの少ない職場環境の整備」の項目について同じ。

(参考)

JISHA方式OSHMS基準8、9に相当

GSC中小評価事業評価項目5(1)～(2)、(4)に相当

COHSMS認定基準1-10(1)(2)、1-11(2)、2-9(1)～(3)、2-10(2)に相当

② 安全活動のための計画を従業員と共有しているか

- (例) いつでも閲覧できるよう工場のよく見える場所に掲示
- (例) 方針を全従業員にメール配信

(提出資料(例))

安全活動のための計画を従業員に周知していることがわかるもの（社内イントラネットの掲示板やメールの写し等）

(解説)

本項目は、①の計画が従業員と共有されていることを確認するものである。

例えば、社内のイントラの掲示板に掲示すること、従業員へのメール配信、社内の見やすい場所に掲示されているなど、様々な方法で、従業員が容易に閲覧できる状況にあれば適と判断する。ただし、これら掲示に関しては、そのような情報が掲示されている場所について、従業員に周知されている必要があること。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 8 (11) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 5 (3) に相当

COHSMS 認定基準 1-10 (3)、1-11 (4)、2-9 (4)、2-10 (4) に相当

③ 全社的に 4S（整理、整頓、清掃、清潔）活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているか

(提出資料(例))

全社的な 4S 活動を継続的に実施するための具体的な方法、実施体制を定めた書面（社内規程等）及び管理者による巡回指導の記録などの実施状況がわかるもの。

(解説)

本項目は、全社的に 4S（整理、整頓、清掃、清潔）活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているかを確認するものである。

具体的な方法としては、安全衛生活動の実施要領の中に規定されていることが含まれ、実施の状況については、例えば、管理者が定期的に巡回を行い必要な確認、指導を行うなど、実施要領に基づき着実な実施のための取組が行われることをもって評価するものである。

ここで、4S 活動の促進について、単に事業場内に看板を掲示して、自主的な取組（ポスター等）を図っていることだけでは該当しない。

全社的な取組が望ましいが、ここでは製造業、建設業等の危険有害業務を有する業種の事業場における取組を対象とするものであること（以下同様）。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 9 (19) (20) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 5 (6)、レベル評価項目 3 に相当

COHSMS 認定基準 2-10 (1) (2) に相当（4S 活動は、COHSMS 認定基準 2-9 (3)

ハ「日常的な安全衛生活動の実施内容及びその実施時期」の事項に含まれる）

④ ヒヤリ・ハット活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているか

(提出資料(例))

ヒヤリ・ハット活動を継続的に実施するための具体的な方法、実施体制を定めた書面(社内規程等)及びヒヤリ・ハット事例の報告実績などの実施状況がわかるもの。

(解説)

本項目は、ヒヤリ・ハット活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているかを確認するものである。

例えば、朝礼後のミーティングの際に、定期的にヒヤリ・ハット事例の報告を行うルールが定められており、その実績があることなど、継続的な取組を行うための方法があり、実例があることをもって評価するものであり、申請企業は、それらの取組や実績が分かる資料を添付する必要がある。

ここでは、単にヒヤリ・ハット活動の促進について声かけをすることのみで、自主的な取組のみに任せているものは該当しない。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 9 (19) (20) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 5 (6) 、レベル評価項目 4 に相当

COHSMS 認定基準 2-13 (1) (2) に相当 (ヒヤリ・ハット活動は、労働災害発生原因の調査に含まれる)

⑤ 危険予知 (KY) 活動を継続的に実施できる体制が整っており、実施しているか

(提出資料(例))

危険予知活動を継続的に実施するための具体的な方法、実施体制を定めた書面(社内規程等)及び管理者による危険予知活動の記録などの実施状況がわかるもの。

(解説)

本項目は、中央労働災害防止協会が提案するゼロ災害全員参加運動(ゼロ災運動)や危険予知訓練(KYT)などと同等の危険予知活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているかを確認するものである。

定期的に危険予知活動を行うルールが具体的に定められており、その実績がある等、実施を継続的に促進する取組と実例があることをもって評価するものであり、申請企業は、それらの取組や実績が分かる資料を添付する必要がある。ここでは、単に危険予知活動の促進について声かけをすることのみで、自主的な取組のみに任せているものは該当しない。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 9 (19) (20) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 5 (6) 、レベル評価項目 2 に相当

COHSMS 認定基準 2-10 (2) に相当 (KY 活動は、COHSMS 認定基準 2-9 (3) ハ「日常的な安全衛生活動の実施内容及びその実施時期」の事項に含まれる)

⑥ 過去の労働災害の事例の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく再発防止対策が実施されているか

(提出資料（例）)

労働災害発生事例の分析を行う体制があることが分かるもの及び安全委員会等の報告書などの分析・再発防止対策の検討状況の実績が分かるもの

(解説)

企業における安全活動に係る取組が PDCA のサイクルで行われていることが必要であり、本項目では①の計画に対して、PDCA のうちの C (評価)、A (改善) がなされているかを確認するものである。

ここでは、企業の安全活動の分析等に係る担当部署、担当者がいることのみならず、その分析結果や次期計画への反映状況を関係者で共有できる仕組みが整備されていること（関係会議の設置等）も必要となる。申請企業は、分析等の実績がある場合はその概要と、関係者と共有した事実が確認できる会議の概要等の写しを添付することとする。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 12 (1) ~ (5) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 7 に相当

COHSMS 認定基準 1-14 (1) (2) (3)、2-13 (1) (2) に相当

⑦ リスクアセスメントの実施のための社内ルール（実施時期、実施体制、実施責任者、実施手順、実施後の対応方法等）を定めているか

（例）リスクアセスメントを含めた労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）導入・展開について推進計画を策定し、OSHMS の構築・整備を行っている。

(提出資料（例）)

リスクアセスメントの実施のための社内ルール、リスクアセスメントに関する方針・手続を規定したもの

(解説)

第 3 の 3-1-1 の⑦から⑩までは、リスクアセスメントに係る取組が行われているかを評価するものである。評価に当たって参考となるのは、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」（平成 18 年 3 月 10 日指針公示第 1 号）がある。

本項目はそのうち、リスクアセスメントの実施に当たっての社内ルール（実施時期、実施体制、実施責任者、実施手順、実施後の対応方法等）が定まっていることを確認するものである。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 6 (4) ~ (13) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 4、レベル評価項目 1 に相当

COHSMS 認定基準 1-8 (1) (2) (4)、2-7 (1) (2) (4) に相当

⑧ 社内ルールに基づいてリスクアセスメントが実施され、その結果が適切に記録されているか

(例) 実施状況について、本社の担当部署が継続的に監査を行っている。

(提出資料(例))

社内ルールに基づくリスクアセスメントの実施状況がわかるもの(リスクアセスメントの結果の記録(概要も可。))

(解説)

本項目は、⑦の社内ルールに基づきリスクアセスメントが実施されているかを確認するものである。評価項目では、結果の記録も要件としており、申請に当たっては、その記録の一部(又は概観したもの)を添付することとする。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 6 (4) ~ (13) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 9 アに相当

COHSMS 認定基準 1-8 (3) (5) 、 2-7 (3) (5) に相当

⑨ リスクアセスメントの実施結果に基づき、必要な改善措置を講じる手順が定められているか

(提出資料(例))

リスクアセスメントの結果に基づく改善措置の手順を定めた規程及び実際に行われた改善の事例の概要

(解説)

本項目は、⑧のリスクアセスメントの実施のみならず、その結果を踏まえ、具体的な改善を行うための手順が定められているかを確認するものである。なお、本項目の評価においては、手順の策定のみならず、実際、当該手順に基づき改善措置が実施されていることも確認するものであり、申請に当たっては、当該手順を定めたものだけではなく、当該手順に基づき実際に行われた改善の事例の報告等の写しも必要となる。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 6 (4) ~ (13) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 4 (4) 、 レベル評価項目 1 に相当

COHSMS 認定基準 1-8 (1) 、 1-11 (1) 、 2-7 (1) 、 2-10 (1) に相当

⑩ リスクアセスメントの実施結果、講じた改善措置については、関係する従業員に情報提供しているか

(例) リスクアセスメントの実施結果等について、安全衛生委員会で調査審議し、その結果を周知している

(例) リスクアセスメントの実施結果等について、関係する従業員も含めた報告会を行っている
(提出資料(例))

リスクアセスメントの実施結果、講じた改善措置について、関係労働者への情報提供の状況がわかるもの（社内イントラネットの掲示板や配信メールの写し等）

(解説)

本項目は、リスクアセスメントの結果及びそれに基づく改善に係る取組が関係する従業員に情報提供されているかを評価するものである。

例えば、社内のイントラの掲示板に掲示すること、従業員へのメール配信、社屋のよく見える場所に掲示されているなど、様々な方法で、従業員が容易に閲覧できる状況にあれば適と判断する。

ただし、これら掲示に関しては、そのような情報が掲示されている場所について、従業員に周知されている必要があること。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 6 (4) ~ (13) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 4 (5) 、レベル評価項目 1 に相当

COHSMs 認定基準 1-9 (2) (4) 、2-8 (2) (4) に相当

⑪ 安全活動（③から⑩までの活動を含む）の実施において、現場の従業員や労働組合など広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているか

(提出資料(例))

広く従業員の意見を求め、その意見を反映させる仕組みのわかるもの（安全衛生等について労働組合と意見交換を行う会議の設置要綱や議事次第等開催実績が分かるもの）

(解説)

本項目は、安全活動に関する計画策定や見直し及びその実施にあたり、従業員代表のみならず、現場の従業員や労働組合など広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているかについて評価するものである。

ここでは、各種安全活動の実施前、又は実施する際ににおいて、現場の従業員等に対して意見を求める機会を設け、などの状況があることを確認するものである。

労働組合がある場合などには、定期的に安全衛生に関して本項目のような議題について意見交換を行っていることを確認する。

なお、常時設置されている、テーマを定めていないものによる意見募集はこの項目に該当する取組とは認められない。

(参考)

JISHA 方式 OSHMS 基準 2 (1) ~ (2) に相当

GSC 中小評価事業レベル評価項目 6 に相当

COHMS 認定基準 2-2 (1) に相当

- ⑫ 構内下請事業場がある事業場（建設業であれば現場の関係下請事業者）においては、上記③から⑩の事項について、関係請負人と一体的に取り組み、指導支援を行っているか

（提出資料（例））

関係請負人と一体的に取組、指導支援の状況がわかるもの（構内下請との連絡協議会設置要綱、その実績が分かるものなど）

（解説）

本項目は、構内下請事業者が存在する場合に、安全活動が当該関係請負人と一体として取り組まれていることを評価するものである。

典型的な事例としては、安全に係る連絡協議会を設置し、必要な指導を行っていることがある。例えば、前記の例では、単に組織があることのみならず、具体的な活動状況の概要についての資料を添付する必要がある。

構内下請け事業者が存在しない場合は、本項目は該当しないものとすること。

（参考）

JISHA 方式 OSHMS 基準 9 (6) ~ (7) 、 (15) ~ (18) に相当

COHMS 認定基準 2-9 (3) 、 2-10 (2) に相当

- ⑯ 事業場で想定される労働災害、事故時の緊急時対応が手順化され、関係者への教育訓練がなされているか

（提出資料（例））

緊急応対の手順書や関係連絡先の連絡網及びその教育訓練の実績の分かる書面（社内規程等）

（解説）

本項目は、事業場で想定される労働災害、事故時の緊急時対応が手順化され、関係者への教育訓練がなされていることを評価するものである。

典型的な事例としては、火災や地震発生時の緊急連絡網や対応マニュアルが整備され、災害発生時の対応の訓練が行われていることがあるが、ここでは労働災害に係る応急措置など労働災害に対応した内容が含まれている必要があること。

（参考）

JISHA 方式 OSHMS 基準 10 (1) ~ (5) に相当

GSC 中小評価事業評価項目 6 に相当

COHMS 認定基準 2-11 (1) (2) に相当

3－2 安全でリスクの少ない職場環境の整備の状況 ※実績を評価するもの (製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種に限る) (注)

- ① 過去3年間の全ての年において企業の製造業等の業種の事業場の休業1日以上の労働災害の発生率が、同一業種の平均発生率(度数率)に比べ1／2未満であるか

(提出資料(例))

申請企業における関係事業場の度数率の状況がわかるもの

(解説)

本項目は、申請企業の労働災害の発生状況が、同業種平均と比較して相当低いことを確認するものである。

第1の2②との違いは、単に平均と比較して低いことのみならず、平均の1／2以下であることが求められる。その他解釈については、第1の2②の解釈を参照すること。

第1の2②の資料からわかるものであれば、度数率の数字だけで足りる。

- ② 過去3年以内に、死亡災害又は障害等級7級以上に相当する労働災害、労働安全衛生規則第96条に規定する事故(爆発事故、移動式クレーンの転倒事故など)、電離放射線障害防止規則第42条(放射性物質が多量に漏れる等の事故)に規定する事故を発生させていないか

(提出資料(例))

該当事案がない旨を記載した書面

(解説)

本項目は、死亡災害又は障害等級7級以上に相当する労働災害、労働安全衛生規則第96条に規定する事故(爆発事故、移動式クレーンの転倒事故など)、電離放射線障害防止規則第42条(放射性物質が多量に漏れる等の事故)に規定する事故が発生していないことを確認するものである。

なお、障害等級7級以上(第1級から第7級まで)に相当する労働災害に関しては、労災認定がなされたもののほか、重篤な災害であって障害等級表の「身体障害」の欄に規定するものに相当すると判断されるものも該当する。申請に当たり、障害等級7級以上に該当するかどうかなど、発生した労働災害のうち疑義のあるものについては、申請受理局とあらかじめ相談すること。

参考資料

基発 0320 第 2 号
平成 27 年 3 月 20 日
改正 基発 0623 第 1 号
平成 29 年 6 月 23 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公印省略)

安全衛生優良企業公表制度の運営について

安全衛生優良企業を都道府県労働局において認定し、その企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」については、平成 27 年 6 月 1 日から運営を開始している。

今般、制度の趣旨、目的に鑑み、長時間労働が常態化している企業は認定しないこととする認定基準の見直し等を行い、平成 29 年 7 月 1 日以降受け付ける認定申請については、下記によることとするので、その運用に遺漏なきを期されたい。

なお、平成 29 年 7 月 1 日前に受け付けた認定申請については、従前の認定基準等に基づき認定等を行うこととし、既に認定通知書を発行したものについても、再審査等を行う必要はないこと。

記

1 安全衛生優良企業公表制度の趣旨、目的

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業（本制度において「安全衛生優良企業」という。）が、より社会的に評価され、認知されるようになることで、企業における労働者の安全や健康を確保するための自主的な取組を促進することを目的として、国が安全衛生優良企業を認定及び公表することである。

2 安全衛生優良企業公表制度の概要

（1）安全衛生優良企業の認定の単位

本制度の認定の単位は企業単位とし、具体的には、労働安全衛生法第 2 条第 3 号の「事業者」と同様であり、法人企業であれば、当該法人であること。

（2）認定の基準及び認定を行う者

本制度による安全衛生優良企業の認定は、申請企業が別紙 1 の安全衛生優良企業認定基準（以下「認定基準」という。）を満たしていることを条件として、当該企

業の本社所在地を管轄する都道府県労働局（以下「本社管轄局」という。）の局長が行う。

（3）認定手続の流れ

ア 申請企業は、後記3の（1）に規定する申請書類により、本社管轄局の局長あてに申請を行う。申請書類の受付は、本社管轄局の労働基準部健康安全主務課（健康課と安全課に分かれている局にあっては健康課）において行う。なお、申請企業には、申請を行う前に、認定基準に定められた各項目を満たすか否かについて予め自己診断を実施しておくことが求められること。

イ 本社管轄局による審査を経て、申請企業が認定基準を満たすことが確認された場合には、本社管轄局の局長が申請企業を安全衛生優良企業として認定を行う。

ウ イにより認定を受けた申請企業は、「安全衛生優良企業」の呼称及び下記（5）の安全衛生優良企業認定マークを使用することができる。

（4）認定の有効期間

認定の有効期間は、3年間とする。

（5）安全衛生優良企業認定マーク

安全衛生優良企業の認定を受けた企業（以下「認定企業」という。）は、別紙2の安全衛生優良企業認定マーク使用規程に基づき、安全衛生優良企業認定マークを次に例示されるような用途など幅広く使用できるものとすること。

- ・商品又は役務
- ・商品、役務又は企業の広告
- ・商品又は役務の取引に用いる書類又は通信
- ・企業の営業所、事務所その他事業場における掲示
- ・インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
- ・労働者の募集の用に供する広告又は文書

3 認定手続について

（1）認定申請に必要な書類

以下の書類一式（以下「申請書類」という。）について、正本1通の提出を求めること。

ア 安全衛生優良企業認定申請書（様式第1号）

イ 認定基準を満たすことが確認できる書類

（2）認定申請の審査

ア 上記（1）の申請書類を健康安全主務課において受理した後、申請企業が認定基準を満たすものであるか否かについて申請書類により確認する。その際、申請書類では、認定基準を満たしているか否かの判断が難しい場合には、必要な範囲で追加資料の提出依頼、ヒアリング又は実地調査等を行うこと。

イ 複数の都道府県に事業場を有する企業からの申請に関し、本社管轄局以外の労働局が管轄する事業場の状況について確認する必要がある場合には、当該事業場を管轄する労働局と連携して審査を行うこと。

ウ 後記5により認定が取り消された企業については、取消の日から2年間が経過しない時点で申請があった場合、認定基準別添第1の3の②の項目を満たしてい

ないこととなり、その他の各項目を満たしていたとしても不認定となること。

エ 申請書類の受理後、原則として 30 日間の範囲内で認定又は不認定の決定を行うこと。

(3) 審査結果の通知

ア 認定の場合

(ア) 上記（2）の審査の結果、申請企業が認定基準を満たすことが確認された場合には、本社管轄局において当該申請企業に対し、認定の日から 3 年を有効期間として、「安全衛生優良企業認定通知書」（様式第 2 号。以下「認定通知書」という。）を交付すること。なお、認定通知書には、様式第 1 号別添 2 に労働局が審査した結果を記入したものを添付すること。

(イ) 認定後に申請時の内容に変更があった場合、認定企業は、安全衛生優良企業認定申請時誓約書（様式第 1 号別添 1。以下「誓約書」という。）の記の 2、3 の規定に基づき、当該内容の変更について、安全衛生優良企業認定申請内容変更報告（様式第 3 号）を本社管轄局の局長に提出しなければならないこととしており、本社管轄局においては上記（2）に準じて審査を行うこと。

(ウ) 認定企業から「安全衛生優良企業における安全衛生取組事例シート」（様式第 1 号別添 3）の提出がなされ、その同意が得られている範囲において、他の企業の取組の参考となる好事例を厚生労働省のホームページにおいて公表することとしているので、認定を行った場合には、認定企業から提出された当該シートの写しを本省安全衛生部計画課計画班まで送付すること。

イ 不認定の場合

審査の結果、認定基準を満たさない場合には、本社管轄局において当該申請企業に対し、「安全衛生優良企業不認定通知書」（様式第 4 号。以下「不認定通知書」という。）により、その理由を付記して交付すること。なお、不認定通知書には、様式第 1 号別添 2 に労働局が審査した結果を記入したものを添付すること。

ウ 本省への報告

上記ア又はイにより、申請企業に対して審査結果の通知を行った場合には、その結果を本省安全衛生部計画課計画班に報告を行うこと。

4 認定通知書の返納

誓約書の記の 2 又は 3 に基づき、「安全衛生優良企業認定通知書返納届」（様式第 5 号）により認定企業から認定通知書が自主的に返納された場合には、その旨を本省安全衛生部計画課計画班に報告すること。なお、後記 5 による認定の取消を受けた場合には、前記 3 の（2）のウのとおり、再度、認定申請をすることについて一定の制約が生じるが、ここでの自主的な返納の場合には、このような制約はないので、認定基準を満たしていることが確認できた場合には、再度、認定申請を行うことができることに留意すること。

5 認定の取消し

本社管轄局において、認定企業が次のアからウまでのいずれかの取消基準（以下「安全衛生優良企業認定取消基準」という。）に該当する事案を把握した場合には、事実関係を調査した上で、取消基準に該当することが確認された当該企業に対し、「安全衛生優良企業認定取消通知書」（様式第6号）を交付することにより認定を取り消すこと。

従前の認定基準に基づき認定を受けた認定企業については、なお従前の安全衛生優良企業認定取消基準によること。

ア 認定基準の必要項目に掲げる事項の要件を満たしていないことが確認された場合

イ 認定基準の評価項目の評価点合計が認定基準を満たさず、その改善が見込まれない場合

ウ 不正の手段により認定を受けたことが確認された場合

6 本制度の周知等について

本制度の周知については、各種説明会等の機会を捉えて、申請を行う主体である企業又は関係団体に対し積極的に行うこと。また、安全衛生優良企業が社会的に認知されることも主眼に、求職者ともなり得る学生を有する大学等教育機関等にも併せて積極的に行うこと。さらに、本制度の認定企業が様々な優遇措置を受けられることが望まれることから、例えば、発注者会議等を利用して地方自治体や民間等に対して、調達等における安全衛生優良企業の優遇の要請等を行うこと。

7 その他の留意事項

認定企業において本制度の信頼性を失う行為として、誓約書にあるとおり、虚偽又は誓約に反する事案については、その内容を公表することもあるので、当該事案については本省安全衛生部計画課計画班に報告し、その対応について協議すること。

別紙1

安全衛生優良企業認定基準

次の1及び2を満たす場合に、安全衛生優良企業と認定する。

1 別添中の第1、第2の必要項目

全ての項目を満たす必要があること。

2 別添中の第3の評価項目

(1) 項目別基準

各分野別の評価項目の合計については、下表のとおりそれぞれの総計の6割以上を満たすこと。

(2) 総合点基準

全評価項目の総合点については、下表のとおり総計の8割以上を満たすこと。

		取組評価点	実績評価点	合計
1 安全衛生活動を推進するための取組状況		5点	-	5点 (項目別基準：設けない)
2-1 健康管理の取組状況		10点	2点	12点 (項目別基準：8点)
2-2 メンタルヘルス対策への取組状況		10点	-	10点 (項目別基準：6点)
2-3 過重労働防止対策の取組状況		10点	3点	13点 (項目別基準：8点)
2-4 受動喫煙防止対策の実施状況		-	2点	2点 (項目別基準：設けない)
3 安全でリスクの少ない職場環境の整備の取組状況(製造業等※)		10点	3点	13点 (項目別基準：8点)
合計	製造業等※	45点	10点	55点 (総合点基準：44点)
	製造業等以外※	35点	7点	42点 (総合点基準：34点)

(注) 製造業等とは「労働安全衛生施行令第2条第1号および同条第2号に掲げる業種（林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業(物の加工業を含む。)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業)」を示す。

別添

第1 企業の状況として満たしていることが必要な項目（必要項目）

1 労働安全衛生法等の違反の状況 ※状況を確認するもの

項目
① 過去3年以内に労働基準関係法令の違反で送検されていないこと
② 過去3年以内に労働関係法令に重大な違反が認められたことにより、行政機関から企業名の公表又は認定の取消しをされていないこと
③ 労働安全衛生法第98条に基づき、労働基準監督署長等から機械・設備の使用停止命令、作業の停止命令を受けたものがある場合には、現在、その改善措置を講じていること、又は命令が解除されていること
④ 現在、労働安全衛生法令の重大な違反についての是正指導を受けたものについて、改善がなされていない事実がないこと
⑤ 過去3年以内に長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したことがないこと
⑥ 過去3年以内に違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表されていないこと
⑦ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律に定められた労働保険料を直近2年度について滞納の事実がないこと

2 労働災害等発生状況（派遣労働者を含む）※状況を確認するもの

項目
① 過去3年以内に法令違反による死亡災害又は障害等級7級以上に相当する重篤な労働災害を2件以上発生させていないこと
② 過去3年間の全ての年において、企業の同一業種の事業場（厚生労働省の公表する労働災害動向調査において度数率が公表されている業種の事業場に限る）ごとに休業1日以上の労働災害の発生率が、同業種の平均発生率（度数率）を下回っていること ※特定元方事業者の事業場においては、一の仕事の現場、構内で発生した労働災害全体（下請も含む）で換算すること
③ （有機溶剤業務等特殊健康診断の対象業務がある場合）過去3年間の全ての年において、特殊健康診断の有所見率が全国平均を下回っていること ※「特殊健康診断」とは、有機溶剤、特定化学物質、鉛、四アルキル鉛、電離放射線、高気圧業務があること
④ （有機溶剤業務等作業環境測定の必要な業務がある場合）過去3年間、作業環境測定を単位作業場所ごとに実施していること。また、その結果、第3管理区分と評価された単位作業場所がないこと、又は、あった場合には、当該単位作業場所の翌回の測定において第3管理区分以外に改善されていること ※「作業環境測定」とは、有機溶剤、特定化学物質、鉛、粉じんの測定があること
⑤ 直近事業年度において、企業内の労働者の労働時間の状況が次を満たすこと ・雇用する労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く。）の1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、各月ごとに全て45時間未満であること ・雇用する労働者であって、平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上

であるものがいないこと

3 その他優良企業として満たしていることが必要な状況 ※状況を確認するもの

項目
④ 過去3年間の企業活動において、「安全衛生に関する優良企業」としてふさわしくない問題を生じさせていないこと ※この項目は、社会的に影響がある同種の悪質又は不適切な事案を生じさせたとして、国から公表等されたことがないかを確認する
⑤ 過去2年間に「安全衛生優良企業認定取消基準」に該当することが確認され、認定が取り消されたことがないこと ※認定を受けたことのある企業が対象
⑥ 過去3年間に安全衛生優良企業認定マーク、呼称等の不正使用がないこと ※認定を受けたことのある企業が対象

第2 企業の取組として満たしていることが必要な項目（必要項目）

1 安全衛生の実施体制の取組 ※取組を確認するもの

項目
① 各事業場（10人以上の事業場）に従業員の健康や安全を担当する組織があるか、又は担当者を置いているか、また、企業本社には、全社的な健康や安全を担当する組織又は担当者を置いていること
② ①の従業員の健康や安全を担当する組織又は担当者は、労働災害の発生状況や各種の安全衛生に関する計画の実施状況を継続的に把握し、問題点があった場合には、事業場内（企業内）で情報を共有した上で、必要な対策を検討するようになっていること
③ 各事業場に健康や安全に関する責任者を任命していること

2 安全衛生全般の取組 ※取組を確認するもの

項目
① 企業のトップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化していること
② ①の明文化した従業員の健康や安全の確保を重視する方針を従業員に周知、共有していること
③ 全社的な従業員の健康や安全の取組についての計画策定や見直しの際に従業員（従業員の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては、労働者の過半数を代表する者）の意見を反映させていること
④ 企業のトップ（幹部）に次の項目について報告していること
ア 企業全体の労働災害の発生状況（労働災害が発生している場合）
イ 発生した労働災害の再発防止対策（労働災害が発生している場合）
ウ 各種安全衛生に関する計画の進捗状況
エ 企業全体の労働時間の状況 ※企業全体の職場ごとの時間外労働の状況といった統計的なものなど

才 企業全体の従業員の健康状況

※企業全体の健康診断結果に基づく有所見の状況といった統計的なものなど

- ⑤ 次の項目について、従業員が容易に状況を知ることができるようになっていること

ア 企業内の労働災害の発生状況（労働災害が発生している場合）

イ 発生した労働災害の再発防止対策（労働災害が発生している場合）

ウ 各種安全衛生に関する計画の内容及び進捗状況

また、次の事項については、従業員ごとに、情報を通知していること

エ 従業員ごとの労働時間の状況

※適正に把握された労働時間

オ 従業員ごとの健康診断の結果

- ⑥ 安全衛生教育に関する実施計画を策定し、実施していること（労働安全衛生法に定める雇入れ時教育や特別教育も含む）

- ⑦ 厚生労働省のあんぜんプロジェクトに参加するなど、自社の安全衛生の取組の見える化（外部に公開）を行っていること

第3 企業の積極的な取組を評価する項目（評価項目）

1 安全衛生活動を推進するための取組状況 ※取組を評価するもの（5点）

項目	評価点
① 主要な事業場ごとに安全衛生に関して従業員が主体となって行う取組を支援しているか	1.5点
② 従業員の健康や安全に関する計画策定や見直しにあたり、本社及び全ての事業場において、広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているか ※第2の2の③の必要項目と異なり、代表者の意見のみならず、さらに広く意見を聴取している取組	1.5点
③ 各事業場の安全衛生組織・担当者の活動が効果的に機能できるよう、継続的に本社からの支援が実施されているか	1点
④ 国、地方自治体又は労働災害防止団体による安全衛生に関する優良とされる表彰（過去3年以内のものに限る）や認証（有効期間内のものに限る）を取得しているか ※企業の複数の事業場で認証等を取得している場合は1点とする	各0.5点 上限1点

2 健康で働きやすい職場環境の整備

2-1 健康管理の取組状況

2-1-1 健康管理の取組 ※取組を評価するもの（10点）

項目	評価点
① 企業全体としての従業員の健康の保持・増進に関する計画（年間スケジュール表を含む）を策定し、着実に実施しているか	2点
② ①の健康の保持・増進に関する計画を従業員と共有しているか	2点
③ 計画の進捗や企業全体の健康の保持・増進に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか	1点
④ 健康測定の結果を踏まえた健康教育や健康相談などの健康保持増進	1点

措置を全社的に行っているか	
⑤ 従業員の健康保持増進の取組に関して、医療保険者（健保組合など）が行う保健事業との連携が図られているか	1点
⑥ 従業員への保健指導の実施等の医療保険者が行う保健事業について、従業員が参加しやすいよう協力をしているか	1点
⑦ 疾病を有する従業員が、治療しながら仕事を続けられるように社内の仕組みを構築し、対象従業員への支援を行っているか	2点

2－1－2 健康管理の状況 ※実績を評価するもの (2点)

項目	評価点
① 過去3年間の各年で定期健康診断の有所見率が前年より改善しているか	2点

2－2 メンタルヘルス対策の取組状況 ※取組を評価するもの (10点)

項目	評価点
① 企業全体としてのメンタルヘルス対策を推進するための計画を策定し、実施しているか	2点
② メンタルヘルス対策を推進するための計画を従業員と共有しているか	2点
③ 計画の進捗や企業全体のメンタルヘルス対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか	1点
④ 従業員に対しストレスチェックを実施し、その結果に基づき自社の傾向の把握や職場改善を行っているか	1点
⑤ 従業員が利用可能なメンタルヘルスの相談窓口を設け、従業員に周知するなどの活用の促進を図っているか（又は利用可能な外部の相談窓口を従業員に案内しているか）	1点
⑥ 管理者も含む従業員に対し、メンタルヘルスに関する情報提供、教育研修を行っているか	1点
⑦ メンタルヘルス不調者に関する対応について、社内での対応方針を定めて運用しているか	1点
⑧ メンタルヘルス不調により休職した従業員に対する職場復帰を支援するためのルールを策定しているか	1点

2－3 過重労働防止対策の取組状況

2－3－1 過重労働防止対策の取組 ※取組を評価するもの (10点)

項目	評価点
① 過重労働防止対策として、企業全体の労働の負荷を軽減するための計画（具体的な取組の方針など明文化されたものを含む）を策定し、実施しているか	2点
② 過重労働防止対策の計画を従業員と共有しているか	2点
③ 計画の進捗や企業全体の過重労働防止対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか	1点

④ 従業員の労働時間をタイムカード等により適正に把握した上で、所定労働時間を超えて労働させた時間について、該当する従業員の管理者にその情報を提供し、社内基準に抵触する場合には、改善の取組を促しているか	1点
⑤ 1ヶ月あたりの時間外・休日労働が80時間を超える従業員に対し、医師による面接指導を従業員が受けやすいよう取組・工夫を実施しているか	2点
⑥ 全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的なルールを設け、実施しているか	2点

2－3－2 過重労働防止対策の状況 ※実績を評価するもの（3点）

項目	評価点
① 過去3年間の全ての年において年次有給休暇の取得率が70%以上であるか	1.5点
② 過去3年間の全ての年において1週間当たり40時間を超えて労働させた時間（いわゆる残業時間）が2ヶ月以上連續して月80時間を超えた従業員がいない状況であるか	1.5点

2－4 受動喫煙防止対策の取組状況 ※実績を評価するもの（2点）

項目	評価点
② 企業の全ての屋内の職場において、受動喫煙防止対策（全面禁煙又は空間分煙（※））を実施しているか （※）換気設備を有する喫煙室以外の屋内の職場を禁煙としていること	2点

3 安全でリスクの少ない職場環境の整備

3－1 安全でリスクの少ない職場環境の整備の取組（リスクアセスメントの実施状況等） ※取組を評価するもの（10点）

（製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種に限る）（注）

項目	評価点
① 安全活動のための計画（全社的又は事業場ごと）を策定し、着実に実施しているか	1.5点
② 安全活動のための計画を従業員と共有しているか	1.5点
③ 4S（整理、整頓、清掃、清潔）活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているか	0.5点
④ ヒヤリ・ハット活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているか	0.5点
⑤ 危険予知（KY）活動を継続的に実施できる体制が整っており、実施しているか	0.5点
⑥ 過去の労働災害の事例の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく再発防止対策が実施されているか	1点
⑦ リスクアセスメントの実施のための社内ルール（実施時期、実施体制、実施責任者、実施手順、実施後の対応方法等）を定めているか	0.5点

⑧ 社内ルールに基づいてリスクアセスメントが実施され、その結果が適切に記録されているか	0.5点
⑨ リスクアセスメントの実施結果に基づき、必要な改善措置を講じる手順が定められているか	0.5点
⑩ リスクアセスメントの実施結果、講じた改善措置については、関係する従業員に情報提供しているか	0.5点
⑪ 安全活動（③から⑩までの活動を含む）の実施において、現場の従業員や労働組合など広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているか	1点
⑫ 構内下請事業場がある事業場（建設業であれば現場の関係下請事業者）においては、上記③から⑩の事項について、関係請負人と一体的に取り組み、指導支援を行っているか	1点
⑬ 事業場で想定される労働災害、事故時の緊急時対応が手順化され、関係者への教育訓練がなされているか	0.5点

3－2 安全でリスクの少ない職場環境の整備の状況 ※実績を評価するもの（3点）

（製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種に限る）（注）

項目	評価点
① 過去3年間の全ての年において企業の製造業等の業種の事業場の休業1日以上の労働災害の発生率が、同一業種の平均発生率（度数率）に比べ1／2未満であるか	2点
② 過去3年以内に、死亡災害又は障害等級7級以上に相当する労働災害、労働安全衛生規則第96条に規定する事故（爆発事故、移動式クレーンの転倒事故など）、電離放射線障害防止規則第42条（放射性物質が多量に漏れる等の事故）に規定する事故を発生させていないか	1点

（注） 製造業等とは「労働安全衛生施行令第2条第1号および同条第2号に掲げる業種（林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業）」を示す。



安全衛生優良企業認定マーク使用規程



安全衛生優良企業認定マークは、安全衛生優良企業認定を受けた企業(以下「認定企業」という。)が使用することができるものです。マーク使用に当たっては、以下の留意事項を守り、適切な使用をお願いします。

1 安全衛生優良企業認定マークを使用できるものについて

認定企業は、次に掲げるもののほか、犯罪行為など社会通念上、不適正と考えられる用途を除き、自由に安全衛生優良企業認定マークを使用することができます。

- ① 商品又は役務^(※)
- ② 商品、役務又は企業の広告
- ③ 商品又は役務の取引に用いる書類又は通信
- ④ 企業の営業所、事務所その他事業場における掲示
- ⑤ インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
- ⑥ 労働者の募集の用に供する広告又は文書

※ 役務への表示については、具体的には銀行による金融サービス、不動産による不動産取引の仲介、運輸業による物品の運搬、旅行会社によるツアーの実施等、サービス提供に当たって着用することとされている制服に表示したり、これらのサービス提供に当たって使用する車両等に表示することが想定されます。

2 安全衛生優良企業認定マークの「認定を受けた期間」の付記の方法について

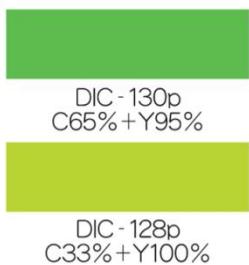
安全衛生優良企業認定マークには、認定を受けた期間の西暦年月を付記することとなります。また、平成29年7月1日前の安全衛生優良企業認定基準による認定を受けた場合には、安全衛生優良企業認定マークには、認定を受けた期間の西暦年度数を付記することとなります。

認定企業の本社所在地を管轄する労働局にて、認定を受けた期間を付記したマークのデータを付与しますので、そのまま表示してください。

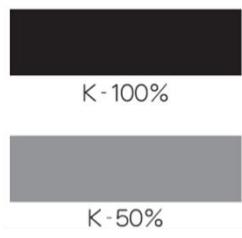
3 安全衛生優良企業認定マークの色彩・サイズ等について

安全衛生優良企業認定マークの色彩は、次の<カラー表示>に示される緑色となります。ただし、緑色とすることが不適当な場合にあっては、白黒表示も可能です。これ以外の色を使用することはできません。

<カラー表示>



<白黒表示>



安全衛生優良企業認定マークは、拡大・縮小して使用することができます。ただし、マークを変形することはできません。また、マーク自体のデザインを変更したり、縁取り、背景を加える・陰影をつける等の変更を加えることにより、識別性を損なう表示をすることはできません。



様式第1号

安全衛生優良企業認定申請書

申請企業の代表者の氏名	(法人番号) (U R L)
申請企業の住所	(電話)
企業の主な業種	<input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 陸上貨物取扱業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 接客娯楽業 <input type="checkbox"/> 鉱業 <input type="checkbox"/> 港湾運送業 <input type="checkbox"/> 通信業 <input type="checkbox"/> 清掃・と畜業 <input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 農林業 <input type="checkbox"/> 教育・研究業 <input type="checkbox"/> 官公署 <input type="checkbox"/> 運輸交通業 <input type="checkbox"/> 畜産・水産業 <input type="checkbox"/> 保健衛生業 <input type="checkbox"/> その他の事業
認定された場合に厚生労働省のホームページへの企業名の掲載希望の有無及び掲載する企業名	有 無 企業名（掲載を希望する場合のみ記載）：
申請企業は労働安全衛生施行令第2条第1号および同条第2号に掲げる業種※の事業場を含むか	有 無 ※労働安全衛生施行令第2条第1号および同条第2号に掲げる業種とは、林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業(物の加工業を含む。)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業
申請企業の担当者連絡先	氏名： 部署： メールアドレス： 住所： 電話： FAX：

年 月 日

（申請者）

印

企業名及び代表者氏名

労働局長 殿

備考

- 「企業の主な業種」は、企業の主な業務内容から選んでください。
- 様式第1号別添1～4を添付してください。ただし、様式第1号別添2については、安全衛生優良企業公表制度の専門サイトで自己診断を行った際の結果のページを印刷したものでも構いません。
- 別添チェックシートでチェック（○）した項目について、当該項目を満たしていることを確認できる書類を添付してください。

様式第1号別添1

安全衛生優良企業認定申請時誓約書

本申請に関して、認定基準第1及び第2の全ての項目（必要項目）を満たしており、申請内容について虚偽がないことを誓約します。また、安全衛生優良企業公表制度の信頼を維持するため、下記に定めるルールに従います。

さらに、この誓約が虚偽であり、又はこの誓約に反したことにより、認定が取り消されること、その旨が公表されることとなっても異議は申し立てません。また、取消し等により、当方が不利益を被ることとなっても異議は一切申し立てません。

記

- 1 安全衛生優良企業認定マークは、安全衛生優良企業認定マーク使用規程に従って使用すること。
- 2 認定基準第1及び第2の項目（必要項目）を満たさない状況に至った場合は、様式第3号により速やかに申請先に報告することとし、様式第5号により認定通知書を返納すること。
- 3 認定基準への適合性については、定期的に企業内の状況を適切に把握すること。その結果、認定基準第3（評価項目）について、本申請内容に変更があった場合は、様式第3号により速やかに申請先に報告することとし、加えて、その変更内容から認定基準を満たさなくなった場合は、様式第5号により速やかに認定通知書を返納すること。その他、所轄の都道府県労働局より指示があった場合は、その指示に従うこと。
- 4 認定通知書を返納した場合、又は認定が取り消された場合に、安全衛生優良企業としての名称の使用、認定マークの使用を速やかに取りやめること。
- 5 申請時の企業の名称や所在地、申請企業に属する事業場（支店、営業所等）のリストや安全衛生優良企業における安全衛生取組事例シートに記載された実施事項に変更があった場合も速やかに様式第3号により申請先に報告すること。

平成 年 月 日

(申請者)
企業名及び代表者氏名

印

様式第1号別添2

※本様式に代えて、「安全衛生優良企業公表制度」の専用サイトの自己診断を行った際の結果のページを印刷したものを使用してもよい。

(チェックリスト)

第1 企業の状況として満たしていることが必要な項目（必要項目）

1 労働安全衛生法等の違反の状況 ※状況を確認するもの

項目	<input type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/>
① 過去3年以内に労働基準関係法令の違反で送検されていないこと	
② 過去3年以内に労働関係法令に重大な違反が認められたことにより、行政機関からにより企業名の公表又は認定の取消しをされていないこと	
③ 労働安全衛生法第98条に基づき、労働基準監督署長等から機械・設備の使用停止命令、作業の停止命令を受けたものがある場合には、現在、その改善措置を講じていること、又は命令が解除されていること	
④ 現在、労働安全衛生法令の重大な違反についての是正指導を受けたものについて、改善がなされていない事実がないこと	
⑤ 過去3年以内に長時間労働等に関する労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したことがないこと	
⑥ 過去3年以内に違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表されていないこと	
⑦ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律に定められた労働保険料を直近2年度について滞納の事実がないこと	

2 労働災害発生等状況（派遣労働者を含む） ※状況を確認するもの

項目	<input type="radio"/> <input checked="" type="checkbox"/>
① 過去3年以内に法令違反による死亡災害又は障害等級7級以上に相当する重篤な労働災害を2件以上発生させていないこと	
② 過去3年間の全ての年において、企業の同一業種の事業場（厚生労働省の公表する労働災害動向調査において度数率が公表されている業種の事業場に限る）ごとに休業1日以上の労働災害の発生率が、同業種の平均発生率（度数率）を下回っていること ※特定元方事業者の事業場においては、一の仕事の現場、構内で発生した労働災害全体（下請も含む）で換算すること	
③ （有機溶剤業務等特殊健康診断の対象業務がある場合）過去3年間の全ての年において、特殊健康診断の有所見率が全国平均を下回っていること ※「特殊健康診断」とは、有機溶剤、特定化学物質、鉛、四アルキル鉛、電離放射線、高気圧業務があること	
④ （有機溶剤業務等作業環境測定の必要な業務がある場合）過去3年間、作業環境測定を単位作業場所ごとに実施していること。また、その結果、第3管理区分と評価された単位作業場所がないこと、又は、あった場合には、当該単位作業場所の翌回の測定において第3管理区分以外に改善	

<p>されていること</p> <p>※「作業環境測定」とは、有機溶剤、特定化学物質、鉛、粉じんの測定があること</p>	
<p>⑤直近事業年度において、企業内の労働者の労働時間の状況が次を満たすこと</p> <ul style="list-style-type: none"> ・雇用する労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く。）の1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、各月ごとに全て45時間未満であること ・雇用する労働者であって、平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上であるものがいないこと 	

3 その他優良企業として満たしていることが必要な状況 ※状況を確認するもの

項目	<input type="radio"/> ×
① 過去3年間の企業活動において、「安全衛生に関する優良企業」としてふさわしくない問題を生じさせていないこと ※この項目は、社会的に影響がある同種の悪質又は不適切な事案を生じさせたとして、国から公表等されたことがないかを確認する	
② 過去2年間に「安全衛生優良企業認定取消基準」に該当することが確認され、認定が取り消されたことがないこと ※認定を受けたことのある企業が対象	
③ 過去3年間に安全衛生優良企業認定マーク、呼称等の不正使用がないこと ※認定を受けたことのある企業が対象	

第2 企業の取組として満たしていることが必要な項目（必要項目）

1 安全衛生の実施体制の取組 ※取組を確認するもの

項目	<input type="radio"/> ×
① 各事業場（10人以上の事業場）に従業員の健康や安全を担当する組織があるか、又は担当者を置いているか、また、企業本社には、全社的な健康や安全を担当する組織又は担当者を置いていること	
② ①の従業員の健康や安全を担当する組織又は担当者は、労働災害の発生状況や各種の安全衛生に関する計画の実施状況を継続的に把握し、問題点があった場合には、事業場内（企業内）で情報を共有した上で、必要な対策を検討するようになっていること	
③ 各事業場に健康や安全に関する責任者を任命していること	

2 安全衛生全般の取組 ※取組を確認するもの

項目	<input type="radio"/> ×
① 企業のトップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化していること	
② ①の明文化した従業員の健康や安全の確保を重視する方針を従業員に周知、共有していること	
③ 全社的な従業員の健康や安全の取組についての計画策定や見直しの際に	

従業員（従業員の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては、労働者の過半数を代表する者）の意見を反映させていること	
④ 企業のトップ（幹部）に次の項目について報告していること	
ア 企業全体の労働災害の発生状況（労働災害が発生している場合）	
イ 発生した労働災害の再発防止対策（労働災害が発生している場合）	
ウ 各種安全衛生に関する計画の進捗状況	
エ 企業全体の労働時間の状況 ※企業全体の職場ごとの時間外労働の状況といった統計的なものなど	
オ 企業全体の従業員の健康状況 ※企業全体の健康診断結果に基づく有所見の状況といった統計的なものなど	
⑤ 次の項目について、従業員が容易に状況を知ることができるようになっていること	
ア 企業内の労働災害の発生状況（労働災害が発生している場合）	
イ 発生した労働災害の再発防止対策（労働災害が発生している場合）	
ウ 各種安全衛生に関する計画の内容及び進捗状況	
また、次の事項については、従業員ごとに、情報を通知していること	
エ 従業員ごとの労働時間の状況 ※適正に把握された労働時間	
オ 従業員ごとの健康診断の結果	
⑥ 安全衛生教育に関する実施計画を策定し、実施していること（労働安全衛生法に定める雇入れ時教育や特別教育も含む）	
⑦ 厚生労働省のあんぜんプロジェクトに参加するなど、自社の安全衛生の取組の見える化（外部に公開）を行っていること	

第3 企業の積極的な取組を評価する項目（評価項目）

1 安全衛生活動を推進するための取組状況 ※取組を評価するもの（5点）

項目	○ ×	評価点
① 主要な事業場ごとに安全衛生に関して従業員が主体となって行う取組を支援しているか		1.5点
② 従業員の健康や安全に関する計画策定や見直しにあたり、本社及び全ての事業場において、広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているか ※第2の2の③の必要項目と異なり、代表者の意見のみならず、さらに広く意見を聴取している取組		1.5点
③ 各事業場の安全衛生組織・担当者の活動が効果的に機能できるよう、継続的に本社からの支援が実施されているか		1点
④ 国、地方自治体又は労働災害防止団体による安全衛生に関する優良とされる表彰（過去3年以内のものに限る）や認証（有効期間内のものに限る）を取得しているか ※企業の複数の事業場で認証等を取得している場合は1点とする		各0.5点 上限1点

2 健康で働きやすい職場環境の整備

2-1 健康管理の取組状況

2－1－1 健康管理の取組 ※取組を評価するもの (10点)

項目	○×	評価点
① 企業全体としての従業員の健康の保持・増進に関する計画（年間スケジュール表を含む）を策定し、着実に実施しているか		2点
② ①の健康の保持・増進に関する計画を従業員と共有しているか		2点
③ 計画の進捗や企業全体の健康の保持・増進に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか		1点
④ 健康測定の結果を踏まえた健康教育や健康相談などの健康保持増進措置を全社的に行っているか		1点
⑤ 従業員の健康保持増進の取組に関して、医療保険者（健保組合など）が行う保健事業との連携が図られているか		1点
⑥ 従業員への保健指導の実施等の医療保険者が行う保健事業について、従業員が参加しやすいよう協力を行っているか		1点
⑦ 疾病を有する従業員が、治療しながら仕事を続けられるように社内の仕組みを構築し、対象従業員への支援を行っているか		2点

2－1－2 健康管理の状況 ※実績を評価するもの (2点)

項目	○×	評価点
① 過去3年間の各年で定期健康診断の有所見率が前年より改善しているか		2点

2－2 メンタルヘルス対策の取組状況 ※取組を評価するもの (10点)

項目	○×	評価点
① 企業全体としてのメンタルヘルス対策を推進するための計画を策定し、実施しているか		2点
② メンタルヘルス対策を推進するための計画を従業員と共有しているか		2点
③ 計画の進捗や企業全体のメンタルヘルス対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか		1点
④ 従業員に対しストレスチェックを実施し、その結果に基づき自社の傾向の把握や職場改善を行っているか		1点
⑤ 従業員が利用可能なメンタルヘルスの相談窓口を設け、従業員に周知するなどの活用の促進を図っているか（又は利用可能な外部の相談窓口を従業員に案内しているか）		1点
⑥ 管理者も含む従業員に対し、メンタルヘルスに関する情報提供、教育研修を行っているか		1点
⑦ メンタルヘルス不調者に関する対応について、社内での対応方針を定めて運用しているか		1点
⑧ メンタルヘルス不調により休職した従業員に対する職場復帰を支援するためのルールを策定しているか		1点

2-3 過重労働防止対策の取組状況

2-3-1 過重労働防止対策の取組 ※取組を評価するもの (10点)

項目	○×	評価点
① 過重労働防止対策として、企業全体の労働の負荷を軽減するための計画（具体的な取組の方針など明文化されたものを含む）を策定し、実施しているか		2点
② 過重労働防止対策の計画を従業員と共有しているか		2点
③ 計画の進捗や企業全体の過重労働防止対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか		1点
④ 従業員の労働時間をタイムカード等により適正に把握した上で、所定労働時間を超えて労働させた時間について、該当する従業員の管理者にその情報を提供し、社内基準に抵触する場合には、改善の取組を促しているか		1点
⑤ 1ヶ月あたりの時間外・休日労働が80時間を超える従業員に対し、医師による面接指導を従業員が受けやすいよう取組・工夫を実施しているか		2点
⑥ 全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的なルールを設け、実施しているか		2点

2-3-2 過重労働防止対策の状況 ※実績を評価するもの (3点)

項目	○×	評価点
① 過去3年間の全ての年において年次有給休暇の取得率が70%以上であるか		1.5点
② 過去3年間の全ての年において1週間当たり40時間を超えて労働させた時間（いわゆる残業時間）が2ヶ月以上連續して月80時間を超えた従業員がいない状況であるか		1.5点

2-4 受動喫煙防止対策の取組状況 ※実績を評価するもの (2点)

項目	○×	評価点
① 企業の全ての屋内の職場において、受動喫煙防止対策（全面禁煙又は空間分煙（※））を実施しているか （※）換気設備を有する喫煙室以外の屋内の職場を禁煙としていること		2点

3 安全でリスクの少ない職場環境の整備

3-1 安全でリスクの少ない職場環境の整備の取組(リスクアセスメントの実施状況等) ※取組を評価するもの (10点)

(製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種に限る) (注)

項目	○×	評価点
① 安全活動のための計画（全社的又は事業場ごと）を策定し、着実に実施しているか		1.5点
② 安全活動のための計画を従業員と共有しているか		1.5点

③ 4S（整理、整頓、清掃、清潔）活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているか		0.5点
④ ヒヤリ・ハット活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているか		0.5点
⑤ 危険予知（KY）活動を継続的に実施できる体制が整っており、実施しているか		0.5点
⑥ 過去の労働災害の事例の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく再発防止対策が実施されているか		1点
⑦ リスクアセスメントの実施のための社内ルール（実施時期、実施体制、実施責任者、実施手順、実施後の対応方法等）を定めているか		0.5点
⑧ 社内ルールに基づいてリスクアセスメントが実施され、その結果が適切に記録されているか		0.5点
⑨ リスクアセスメントの実施結果に基づき、必要な改善措置を講じる手順が定められているか		0.5点
⑩ リスクアセスメントの実施結果、講じた改善措置については、関係する従業員に情報提供しているか		0.5点
⑪ 安全活動（③から⑩までの活動を含む）の実施において、現場の従業員や労働組合など広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているか		1点
⑫ 構内下請事業場がある事業場（建設業であれば現場の関係下請事業者）においては、上記③から⑩の事項について、関係請負人と一体的に取り組み、指導支援を行っているか		1点
⑬ 事業場で想定される労働災害、事故時の緊急時対応が手順化され、関係者への教育訓練がなされているか		0.5点

3-2 安全でリスクの少ない職場環境の整備の状況 ※実績を評価するもの (3点)

(製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種に限る) (注)

項目	○×	評価点
① 過去3年間の全ての年において企業の製造業等の業種の事業場の休業1日以上の労働災害の発生率が、同一業種の平均発生率（度数率）に比べ1／2未満であるか		2点
② 過去3年以内に、死亡災害又は障害等級7級以上に相当する労働災害、労働安全衛生規則第96条に規定する事故（爆発事故、移動式クレーンの転倒事故など）、電離放射線障害防止規則第42条（放射性物質が多量に漏れる等の事故）に規定する事故を発生させていないか		1点

(注) 製造業等とは「労働安全衛生施行令第2条第1号および同条第2号に掲げる業種（林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業）」を示す。

様式第1号別添3

安全衛生優良企業における安全衛生取組事例シート

貴企業において重点的に取り組んでいる安全衛生についての事例を記載して下さい。

提出に当たっては、次のいずれかに○をつけて下さい

- () 企業名、取組事例いずれも厚生労働省（及びその委託を受けた）ホームページに掲載されることに同意する

() 取組事例のみ厚生労働省（及びその委託を受けた）ホームページに掲載されることに同意する

() 企業名、取組事例いずれも厚生労働省（及びその委託を受けた）ホームページの掲載に同意しない

企業名	
安全衛生取組事例	

様式第1号別添4

申請企業の事業場（支店、営業所等）のリスト

様式第2号

番号
平成 年 月 日

殿

都道府県労働局長 印

安全衛生優良企業認定通知書について

平成 年 月 日付けて申請のあった件について、安全衛生優良企業認定基準に適合することが確認され、安全衛生優良企業に認定しましたので別添のとおり通知します。

本認定の有効期間は、平成 年 月 日（本通知書の発出日から起算して3年）までです。

安全衛生優良企業認定通知書

殿

貴社・貴法人の安全衛生への取組については、優良と認められましたので、平成 年 月 日から平成 年 月 日までの期間、安全衛生優良企業であることを認定し、ここに通知します。

平成 年 月 日

○○労働局長

印

安全衛生優良企業認定申請内容変更報告

企業の代表者の氏名	
企業の住所	(電話)
申請時からの変更内容	
申請企業の担当者 連絡先	氏名： 部署： メールアドレス： 住所： 電話： FAX：
備考	

年　月　日

(申請者)

印

企業名及び代表者氏名

労働局長 殿

備考

- 企業の名称が変更になった旨の報告の場合は、備考欄に厚生労働省のホームページへの企業名の掲載希望の有無及び掲載する企業名を記載してください。

安全衛生優良企業不認定通知書

番 号
平成 年 月 日

殿

都道府県労働局長 印

平成 年 月 日付けで申請のあった件について、下記の理由により不認定と決定しましたので通知します。

記

理 由

(記載例1) 審査の結果、貴社の申請において基準を満たすとしていた認定基準項目の第1の○について、その要件を満たしていないことが確認され、安全衛生優良認定基準に達しないと判断されるため

(記載例2) 審査の結果、貴社の申請において基準を満たすとしていた認定基準項目の第2の○について、その要件を満たしていることが確認できず、安全衛生優良認定基準に達しないと判断されるため

様式第5号

安全衛生優良企業認定通知書返納届

別添のとおり安全衛生優良企業認定通知書を返納いたします。

企業の代表者の氏名	
企業の住所	(電話)

年　　月　　日

(申請者)

印

企業名及び代表者氏名

労働局長 殿

備考

- 1 本返納届の別添に安全衛生優良企業認定通知書を添付すること。

様式第6号

安全衛生優良企業認定取消通知書

番 号
平成 年 月 日

殿

都道府県労働局長 印

平成 年 月 日付けで認定決定した安全衛生優良企業認定について、下記の理由により認定を取り消しますので、通知します。

平成 年 月 日までに認定通知書を返納してください。

記

理由

※本例は申請に当たって認定基準第1を満たしていることを示す確認資料の例として活用してください。

安全衛生優良企業の申請に当たっての宣言書（例）

当社は次のいずれの項目も満たしていることを宣言します。

平成 年 月 日

(申請者)

企業名及び代表者氏名

印

第1 企業の状況として満たしていることが必要な項目（必要項目）

1 労働安全衛生法等の違反の状況

- ① 過去3年以内に労働基準関係法令の違反で送検されていないこと
- ② 過去3年以内に労働関係法令に重大な違反が認められたことにより、行政機関から企業名の公表又は認定の取消しをされていないこと
※ 次の例示のような労働関係法令の違反により行政機関から企業名の公表又は認定の取消しを指します。
 - ・ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表
 - ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表
 - ・ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表
 - ・ 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に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表
 - ・ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表
 - ・ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表
 - ・ 労働安全衛生法に基づく勧告がなされ従わなかつたことによる企業名の公表
 - ・ 次世代育成支援対策法に基づく認定一般事業主の基準を満たさなくなったことによる認定の取消し
 - ・ 青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく認定事業主の基準を満たさなくなったことによる認定の取消し
- ③ 労働安全衛生法第98条に基づき、労働基準監督署長等から機械・設備の使用停止命令、作業の停止命令を受けたものがある場合には、現在、その改善措置を講じていること、又は命令が解除されていること
- ④ 現在、労働安全衛生法令の重大な違反についての是正指導を受けたものについて、改善がなされていない事実がないこと
- ⑤ 過去3年以内に長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令※の同一条項に複数回違反したがないこと
※ 長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令とは、以下の特定状況を指します。

- ・労働基準法（昭和22年法律第49号）第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項及び第7項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2（同条第1号に係る部分に限る。）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定（労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）
- ・最低賃金法（昭和34年法律第137号）第4条第1項の規定

- ⑥ 過去3年以内に違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表されていないこと
- ⑦ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律に定められた労働保険料を直近2年度について滞納の事実がないこと

2 労働災害発生等状況（派遣労働者を含む）

- ① 過去3年以内に法違反による死亡災害又は障害等級7級以上に相当する重篤な労働災害を2件以上発生させていないこと
- ② 過去3年間の全ての年において、企業の各事業場ごとに休業1日以上の労働災害の発生率が、同業種の平均発生率（度数率）を下回っていること
(いずれかに○)
 () 当社は厚生労働省の公表する労働災害動向調査において度数率が公表されている業種の事業場を有しておりません。
 () 当社は厚生労働省の公表する労働災害動向調査において度数率が公表されている業種の事業場を有していますが、いずれも同業種の平均発生率を下回っています。※過去3年度数率の推移を示す書類を添付
- ③ 過去3年間の全ての年において、特殊健康診断の有所見率が全国平均を下回っていること
(いずれかに○)
 () 当社は有機溶剤業務等特殊健康診断の必要な業務をしておりません。
 () 当社は有機溶剤業務等特殊健康診断の必要な業務をしていますが、いずれも特殊健康診断の有所見率は全国平均を下回っています。※過去3年特殊健康診断の有所見率の推移を示す書類を添付
- ④ 過去3年間、作業環境測定を単位作業場所ごとに実施していること。また、その結果、第3管理区分と評価された単位作業場がないこと、又は、あった場合には、当該単位作業場の翌回の測定において第3管理区分以外に改善されていること
(いずれかに○)
 () 当社は作業環境測定の必要な業務をしておりません。
 () 当社は作業環境測定の必要な業務をしていますが、いずれの現場での作業環境測定の結果も上記基準を満たしています。※過去3年の作業環境測定結果の写しを添付
- ⑤ 直近事業年度において、企業内の労働者の労働時間の状況が次を満たすこと
 - 雇用する労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く。）の1月当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、各月ごとに全て45時間未満であること

（以下の表に計算結果を記入）

直近事業年度	各月の時間外労働及び休日労働の時間数					
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
() 年度 (年 月から 年 月まで)						
	10月	11月	12月	1月	2月	3月

※小数点第1位以下は切り捨て

- 雇用する労働者であって、平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上であるものがいないこと
(次の()に該当人数を記入)
平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上である労働者数 ()人

3 その他優良企業として相応しくない事項

- ① 過去3年間の企業活動において、「安全衛生に関する優良企業」としてふさわしくない問題を生じさせていないこと
- ② 過去2年間に行政の立ち入り等により「安全衛生優良企業認定取消基準」に該当することが確認され、認定が取り消されたことがないこと
- ③ 過去3年間に安全衛生優良企業認定マーク、呼称等の不正使用がないこと