

令和元年度 健康経営度調査 前回の結果と今回の方針



令和元年9月

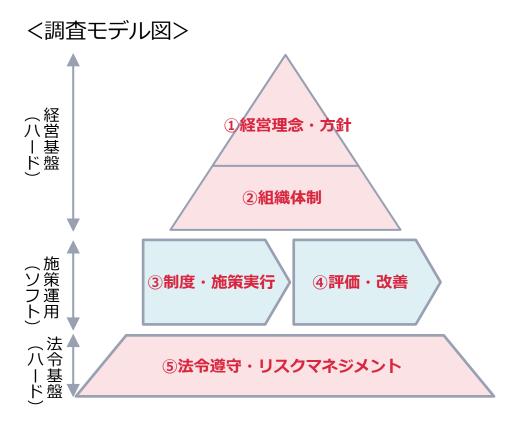
株式会社日経リサーチ

- I. 健康経営度調査概要
- Ⅱ. 調査回答にあたって
- Ⅲ. 調査・評価項目について
 - 0. 属性
 - 1. 経営理念(経営者の自覚)
 - 2. 組織体制
 - 3. 制度・施策実行
 - 4. 評価・改善
 - 5. アンケート



I. 健康経営度調査概要

「従業員の健康に関する取組」が経営基盤から現場施策まで 様々なレベルにおいて、連動・連携しているかを重視。



<各側面の評価方針>

- ■経営理念・方針
 - 対内的/対外的発信
 - 従業員への浸透
- ■組織体制
 - 健康増進の実施運用組織体制
 - 健康増進施策立案・介画のレベル
 - 健康増進実施運用の人員体制
- ■制度・施策実行
 - 実施施策の質と量 (課題の把握、それに基づく施策の実施)
- ■評価・改善
 - 各種施策や健康経営全体に対する 適切な評価と改善の実施

調査概要					
調査方法	郵送調査(平成27年度より電子調査票形式)				
調査対象	国内全上場企業(外国部、REITを除く) ※希望された未上場企業も対象に加える。				

		平成28年度	平成29年度	平成30年度
L担办 业	対象企業数	3640社	3676社	3740社
上場企業	回答数	610社	718社	859社
未上場	是企業回答数	116社	521社	941社
回答	5企業数合計	726社	1239社	1800社

Ⅱ. 調査回答にあたって

調査票の入手について

- 国内全上場企業(東証以外の上場企業を含み、REIT、外国会社を除く) および過去調査にご回答頂いた未上場法人 を対象に、調査の依頼状をお送りします。(8/30(金)発送)
- 新たにご回答を希望される場合、ID発行サイトをご用意しております。 下記URLまたは経済産業省のサイトから、発行登録をお願いします。 発行登録後、ダウンロードサイトの案内メールが自動で届きます。 http://enq.nikkei-r.co.jp/e/hc/
- 郵送の依頼状または案内メールから、弊社の調査票ダウンロードサイトにアクセス頂き、調査票Excelファイルを入手頂きます。
 - ※IDの代理発行、同一IDの複数法人での使用は 絶対におやめください。 代理発行されたIDでの申請や、 同一IDで複数の法人から申請があった場合、 申請として認められない場合があります。



- 個々の回答データを事前の許諾無しにそのまま公表することはありませんが、 健康経営の普及に向けた学術研究のために、大学等研究機関から経済産 業省に対し個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘 義務等を誓約させた上で、回答データをこれら大学等研究機関に提供する ことがあります。
- なお、当該データを提供する場合、当該データは個人情報を含まない個社名付きのデータを提供しますが、研究機関が発表・公表する研究成果については、個社名や個社名が類推できるような記載は一切行わないことを誓約させます。
- 過去の調査の集計結果については、以下経済産業省サイトで公開しております。是非ご参考にして頂ければと思います。
 - https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

調査対象範囲の考え方について(法人範囲)

● 持ち株会社制で一括して労務・健康管理を行っている場合など、複数法 人合算で回答することができます。

「自社単体」以外で回答される場合は、Q3SQ1に詳細をご記入ください。「回答範囲」セルをクリックすることで「回答範囲」シートに移動致します。 移動先のシートに本調査で含める法人の情報を全てご記入ください。

Q3. ◎組織形態と、本調査におけるご回答範囲についてお答えください。(1つだけ)

◆ 特に明記がない限り、ご回答のベースは全て揃えてください。

(「一部設問のみグループ回答」などは不可)

1. 自社単体で回答

2. 自社およびグループ企業の合算で回答

3. 国内全連結グループ企業で回答

4.目社の一部事業所のみで回答(認定要件を満たしませんのでご注意ください)

SQ1. (Qで「2. 合算で回答」、「3. 国内全連結グループ企業で回答」とお答えの場合) 回答の範囲に含まれる企業名とその対象人数等を具体的にご記入ください。

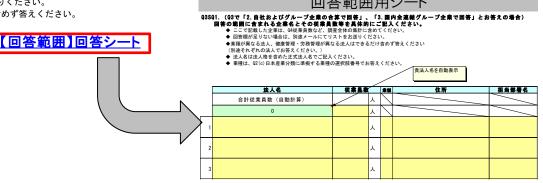
◆ ここで記載した企業および合計人数は、Q4・Q5など、調査全体の集計に含めてください。

◆ 記載の回答範囲の全法人が健康経営銘柄および健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定範囲となります

◆ 回答欄が足りない場合は、別途メールにてリストをお送りください。

◆業種が異なる会社、健康管理・労務管理が異なる会社は含めず答えください。 (別途それぞれでお答えください。)

◆記入はこちらのシートにお願いいたします。⇒



- ※こちらで記載の法人が、健康経営優良法人の認定範囲になります。
- ※業種が異なる会社、健康管理・労務管理が別の法人は含めずそれぞれでお答えください。
- ※設問ごとに回答範囲を変える事はできません。記入法人は全設問で含めてご回答ください。
- ※一部事業所のみでの回答の場合、認定要件を満たしません。法人単位でご回答ください。

調査対象範囲の考え方について(従業員等範囲)

調査対象となる従業員の考え方は以下の通り

常時使用する従業員・・・必ず対象に含める必要があります。

具体的には・・・

- ①正社員
- ②健康診断の実施義務がある出向正社員(他社へ・他社から共に)
- ③常時使用する、非正社員 (契約社員、パート、アルバイト、嘱託、再雇用など名称にかかわらず)
- ④常時使用する、貴法人が派遣元の派遣社員

「常時使用する従業員」以外の従業員等・・・対象に含めても含めなくても構いません。 具体的には・・・

- ①常時使用しない非正社員 (臨時雇用のアルバイトなど)
- ②健康診断実施義務が無い(他社に義務がある)出向正社員(他社へ・他社から共に)
- ③他社が派遣元で、貴法人が派遣先として受け入れている派遣社員
- ④その他(常駐請負の他社社員など)

以上の合計人数が、優良法人認定の中小規模・大規模の判断基準になります。 人数が条件に満たない場合は大規模法人に申請できません。

期間の範囲について

- ◆ 特に時点の指示が無い限りは、
 2018年4月1日から調査回答日までに実施された内容をお答えください。
- 施策の実施結果など、2018年度の内容を伺う設問の場合は、 原則2018年4月~19年3月の結果をお答えください。
- 12月締めなど、3月以外の月締めで集計されている場合は、 その集計結果をご記入の上で、 集計期間が異なる旨調査票最後の備考欄にお書きください。
 - ※その他の補足説明は 調査票ファイル内の『**補足説明**』シートをご確認ください。

調査票への入力方法について

- ●調査票形式はExcel形式。
- ●クリーム色のセルに回答(当てはまる選択肢番号や数値)を 入力してください。
- ●必ずご回答頂きたい設問や回答に矛盾がある場合、赤字でエラーメッセージが表示されますので必ずご確認ください。

【該当する選択肢をひとつだけ選ぶ設問について】

当てはまる選択肢の番号を、右のクリーム色の枠内に入力してください。

ご回答例) Q1. 貴社は株式を上場していますか。(1つだけ)

- 1. 東京証券取引所に上場している
- 2. 東京証券取引所に上場していないが、他の取引所に上場している
- 3. 上場していない

1

【該当する選択肢をいくつでも選ぶ設問について】

該当する選択肢番号の左にあるクリーム色の枠に、「1」を入力してください。

ご回答例) Q16. 全社における従業員の健康保持・増進に関して、取締役会や経営会議等、

経営レベルの会議でどのような内容を議題にしていますか。(いくつでも)11. 従業員の健康保持・増進についての方針15. 施策実施後の効果検証結果2. 従業員の健康課題の分析結果16. その他3. 施策の実施内容

4. 施策の実施結果 7. 議題にしていない

➤ 1. 2. 5. 6が該当

※「その他」の自由回答欄の記入内容については原則評価致しません。 他の選択肢に該当しない場合に限り選択・記入してください。 その際、背景や実施状況等詳細がわかるように具体的にご記載ください。



Ⅲ. 調査・評価項目について

健康経営銘柄選定必須要件 兼 健康経営優良法人(大規模法人部門) 認定要件

健康経営銘柄の選定において以下の健康施策の実施を必須要件として設定。 同時にこの要件は健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定要件として用いられます。(赤字が今年度の変更点)

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	銘柄・ ホワイト500	大規模
			健康宣言の社内外への発信 (アニュアルレポートや統合報告書等での発信)	Q12 <mark>健康経営の推進</mark> に対する全社方針を明文化している & Q13、Q13SQ1会社全体の目的または体制を情報開示している(※)	必須	
1.経	営理念(経営者の	の自覚)	①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	Q15(a)収益事業外で普及拡大活動を行っている or Q16取引先への把握・考慮(※)	必須	左記①〜@ のうち12項 目以上
) &D.	織体制	経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	Q18責任者が経営トップ 又は 担当役員	必須	
2. 祖	机14利	保険者との連携	健保等保険者と連携	Q <mark>23</mark> 健保等保険者と協議	纪刻	Ħ.
			②定期健診受診率(実質100%)	Q25(a)一般定期健康診断受診率が100%		
	従業員の健康	健康課題の把握	③受診勧奨の取り組み	Q26任意健診・検診の受診勧奨を実施 or Q27一般定期健康診断、任意健診・検診後に医療機関への受診勧奨を実施(※)		
	促乗員の健康 課題の把握と必 要な対策の検討		450人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q28①ストレスチェックの実施範囲が50人未満の事業所を含めて全ての事業所で実施		
			は治日にもの)	Q58(f)健康課題に対して具体的な数値目標を策定し、実施(責任) 主体、期限を定めている	左	左
3	践に向けた基礎 的な土台づくりと ワークエンゲイジ メント		⑥管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」 については参加率(実施率)を測っていること	Q30管理職教育を実施 or Q31従業員教育を実施し、参加率を測定(※)	左記2~	左 記 ① ~
			⑦適切な働き方実現に向けた取り組み	Q32労働時間適正化施策を実施	<u>16</u>	(16) (D)
			8コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q36社内コミュニケーションを活性化させるための施策を実施	の う ち	う
			病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑥以外)	Q38&Q38SQ1メンタルヘルス不調以外の疾病を対象とした職場復帰、両立支援策を実施(※)	ち 12	ち 12
施策実行		保健指導	保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に 関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率(実施率)を測っていること	Q40保健指導を実施し、参加率を測定 & Q39特定保健指導の実施率向上に向けた施策の実施(※)	項目以上	⑯のうち 12 項目以上
	従業員の心と身	健康増進・生活習慣病予	①食生活の改善に向けた取り組み	Q42健康に配慮した食事の提供、朝食の提供等を実施		
ŀ	体の健康づくりに	成外架 成外架	☑運動機会の増進に向けた取り組み	Q43スポーツジム等への利用補助、体操等の施策を実施		
	体の健康づくりに向けた具体的対	אאנירוא	13女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q44 or 45女性の健康保持・増進に向けた施策を実施(※)		
	朿	感染狂予防刈束	4年 20 日本 1982年 19	Q47感染症対策を実施		
		過重労働対策	長時間労働者への対応に関する取り組み	Q33長時間労働者対応策を実施		
		メンタルヘルス対策	⑥メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q38&Q38SQ1メンタル不調者を対象とした職場復帰、両立支援策 を実施(※)		
			受動喫煙対策に関する取り組み	Q48全面禁煙 or 完全分煙の事業所のみが存在(※)	必須	百
	取組の質の確保	専門資格者の関与	産業医又は保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与	Q54産業医又は保健師等の医療専門職が関与	20/3	~
. 評	価·改善	取組の効果検証	健康保持・増進を目的とした導入施策への効果検証を実施	Q58(d)(e)施策の効果検証を実施 & Q59健康経営の効果検証を実施	必須	Į
法	令遵守・リスクマネ	さごソント	定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定 従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をし	E保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、	必須	
细本	の全ての設問((※従業員属性、アンケー	ト、各設問のSQは除く))への回答		必須	——— <u>——</u>

※該当設問の「&」は、該当設問をいずれも実施している事が条件。「or」は、いずれか実施している事が条件。

- 今年度から、「全ての設問(※従業員属性、アンケート、各設問の SQは除く)への回答」が、認定要件に追加になりました。
- 各設問のSQ(Qで実施と答えた人などのみに聞く質問)や、Q5~ 11従業員属性、Q62~Q73アンケートは対象外です。

⇒回答必須の設問に、「○」を記載していますので答え漏れがないようご注意ください。

Q1. ◎貴社は株式を上場していますか。 (1 つだけ)

1. 東京証券取引所に上場している

- 2. 東京証券取引所に上場していないが、他の取引所に上場している
- 3. 上場していない



※ただし値の回答は評価には影響します。

◆ (b) 精密検査受診率は通知を受けた従業員のうた、精密検査を受診した人の割合をご記入ください。							
		集計の有無	①2018年度		②2015年度		
(b) 精密検査受診率				%		%	



0. 属性

属性設問 従業員数等による申請区分判定について

- Q2業種、Q3回答範囲、Q4従業員数等の人数の回答を元に、優良法人大規模法人部門の資格の有無を判定します。
- Q2. ②業種等についてお答えください。(それぞれ1つだけ)
- (a) 法人格の分類
 - 1. 会社法上の会社等 (例) 株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、有限会社 等)
 - 2. 士業法人(例)弁護士法人、監査法人、税理士法人、行政書士法人、司法書士法人等)
 - 3. 特定非営利活動法人
 - 4. 医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者
 - 5. 社団法人、財団法人、商工会議所・商工会
 - 6. 公法人、特殊法人(地方公共団体、独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団 等)
 - 7. その他、国内法に基づく法人



) ((a)で「1.会社法上の会社等」「2.士業法人」「7.その他、国内法に基づく法人」の場合の 日本産業分類に準拠する業種 定義はこちらをご参照ください。→ 【補足説明】

P売業 2. 小売業 3. サービス業 4. 製造業その他

- Q3. ②組織形態と、本調査におけるご回答範囲についてお答えください。(1つだけ)
 - ◆ 特に明記がない限り、ご回答のベースは全て揃えてください。
 - (「一部設問のみグループ回答」などは不可)
 - 1. 自社単体で回答
 - 2. 自社およびグループ企業の合算で回答
 - 3. 国内全連結グループ企業で回答
 - 4. 自社の一部事業所のみで回答(認定要件を満たしませんのでご注意ください)



2015年度末

時点の人数

Q4. ②貴社の当調査の回答範囲に含める従業員等の人数をお答えください。

	契約種別	2018年度末 時点の人数		最新	時点 年	人数	月	
常	①正社員(出向者を除く)	200	人				人	
時使用	②健康診断実施義務がある出向正社員 (他社へ・他社から共に)	50	人				人	
する	③常時使用する非正社員 (契約社員、アルバイトなど)	50	人				人	
従業	④貴法人が派遣元の派遣社員	0	人				人	
員	小計(①~④)	300	人				人	
7	⑤常時使用しない非正社員 (契約社員、アルバイトなど)		人				人	
の他	⑥健康診断実施義務が無い出向正社員 (他社へ・他社から共に)		人				人	
従業	⑦他社が派遣元の派遣社員		人				人	
員	⑧その他具体的に:		人				人	
	対象人数合計 (小計+⑤~⑧)	300	₩.	0)		人	

従業員数等は、 原則2018年度末で判定しますが、 回答日までの最新時点人数でも 判定可能です。

その場合は両方をご回答ください。

従業員数の条件 (Q2業種のご回答から判定) 101 人以上 申請区分判定 (Q3、Q4のご回答から判定) 大規模法人に該当

> Q2~Q4の回答を元に、従業 員数の条件と、 区分判定結果を表示

属性設問について

● その他、 Q5性・年代構成別人数、Q6平均年齢、Q7離職者数、 Q8新卒・中途入社人数、Q9拠点別人数、Q10職種別構成比、 Q11業績 は評価項目ではありませんが、分析・研究の為の 基礎データとなるため、できる限りご回答をお願いいたします。 1. 経営理念(経営者の自覚)

1. 経営理念(経営者の自覚) 健康宣言の社内外への発信

- Q12「明文化」と、Q13「社外公開」の両方が必須要件。
- 今年度から、社外公開について、「会社全体の」健康経営の推進に ついて、「目的」と「体制」のいずれかが開示されている事が必須 になりました。開示媒体もご回答頂く必要があります。
- ⇒「施策」のみの場合や、有休取得率などの社内状況のみの開示は、 要件を満たしません。
- ⇒自社以外の媒体(求職者向けサイト、官公庁のサイト、親会社が発 行するレポートやサイトなど)への開示は、要件を満たしません。

Q13.★◎健康経営の推進に関して会社全体の目的または体制を社外に公開していますか。(1つだけ) ◆ 会社全体の健康経営の推進目的と体制のいずれかが開示されている必要があります。 個別の取り組みや結果のみの公開は認められません。 目的:「健康経営を実施する目的(自社の企業理念や中長期目標に基づき、健康経営が企業の成長、持続性に資することや、 健康経営が、自社の企業活動において重要と考える取組や関心事項と関連していることなどに触れられている)」 体制:「健康経営の実施における体制(経営者層のコミットメントの有無(例:担当役員の設置等)や、

企業横断的に取り組む体制整備の状況(例:取締役会・経営会議等へ報告する仕組み等)などに触れられている)」 なお、来年度は目的と体制の両方が開示されている必要があります。

- ◆ 自社以外の媒体(求職者向けサイト、官公庁のサイト、親会社のレポートやサイトなど)への開示は除いてください。
- ◆ 労働安全だけの取組の場合は該当しません。

1. 目的と体制の両方を社外公開している 2. 目的のみ社外公開している 3. 体制のみ公開している 4. 社外公開していない

SQ1(a). ★ (Qで「1~3.目的または体制を公開」とお答えの場合)

何において公開していますか。(いくつでも)

- ◆ 自社外の媒体(求職者向けサイト、官公庁のサイトなど)は除いてください。

▼ 2	この媒体でも慎いませんか、との媒体での公良	<u> </u>	<u>/こく </u>	とか認定要件上必須になります。
	1. アニュアルレポート			2. 統合報告書
	3. CSR報告書			4. コーポレート・ガバナンス報告書
	5. 海外投資家向けに多言語対応した各	·種開示文書		6. 健康経営宣言・健康宣言
	7. 上記以外の文書・サイト	•		



- 1. 経営理念(経営者の自覚) トップランナーとしての健康経営の普及
- 今年度から、「トップランナーとしての健康経営の普及」が要件に 追加されました。(Q15(a)およびQ16)
 - ※銘柄およびホワイト500は必須項目、優良法人は選択項目
- Q15. ◎貴社のグループ会社(子会社・関連会社)や取引先、地域の企業、顧客等に対して、 「健康経営の普及拡大活動」を行っていますか。
 - (a) ★収益事業外での健康経営の普及拡大活動 (いくつでも)
 - ◆グループ会社は回答範囲(Q3SQ1に記載)以外を対象にお答えください。
 - ◆健康経営自体をビジネスにしている場合など、収益性のある事業の一環で行っている活動は除いてください。

((b)でお答えください。)

1. 自社の健康経営の取り組みについてグループ会社全体で統一方針を定めて推進
2. 自社の健康経営の取り組みについてグループ会社全体にノウハウを提供したり、共同で実施
3. 自社の健康経営の取り組みについて取引先等他社にノウハウを提供
4. 自社で健康経営を取り組むにあたって地域や同業他社を巻き込んで展開
5. 健康経営を支えるヘルスケアサービス・商品を積極的に導入
6. 健康経営の推進に当たって既存の顧客向けにパンフレット配布等を通して発信
7. 健康経営の推進に当たって潜在的な顧客や広く一般向けに講演やメディアなどの企画、パンフレット配布等を通して発信
8. 他社の健康経営の取り組み状況やニーズについて調査を実施し、結果を公表
9. 従業員の家族に自社の健康増進に関する取組を周知
10. その他
11. 特に行っていない

自社の収益事業の中での普及 (Q15(b))は、要件を満たしません のでご注意ください。

自社ビジネスの販促を兼ねる・販売に繋がるようなものは全て(b)に該当し、(a)には該当しないとお考えください。

- (b) 自社の収益事業の中での健康経営の普及拡大活動 (いくつでも)
- ◆健康経営に関連する収益事業を全く実施していない場合は、「5. ヘルスケアなど健康経営に関わる事業を行っていない」とお答えください。(評価上不利になりません。)
- 1. 自社の提供する商品・サービスに、健康経営の普及を促す内容を付加
 - 2. 自社の提供する商品・サービスの販促物に健康経営の説明を記載
 - 3. 健康経営の導入促進をビジネス化
 - 4. その他
 - 5. ヘルスケアなど健康経営に関わる事業を行っていない
 - 6. ヘルスケアなど健康経営に関わる事業を行っているが、普及拡大活動は特に行っていない
- Q16★◎製品・サービスの購入や業務を発注する際に、取引先の健康経営の取り組み状況や労働衛生、 従業員の健康の状況についてどのような内容を把握・考慮して発注を決めていますか。(いくつでも)

1. 健康経営の表彰制度の取得状況

2. 労働衛生関連の法令遵守状況

3. 従業員の過重労働の状況

4. メンタルヘルス対策の実施状況

5. 健康経営施策の実施状況

6. その他

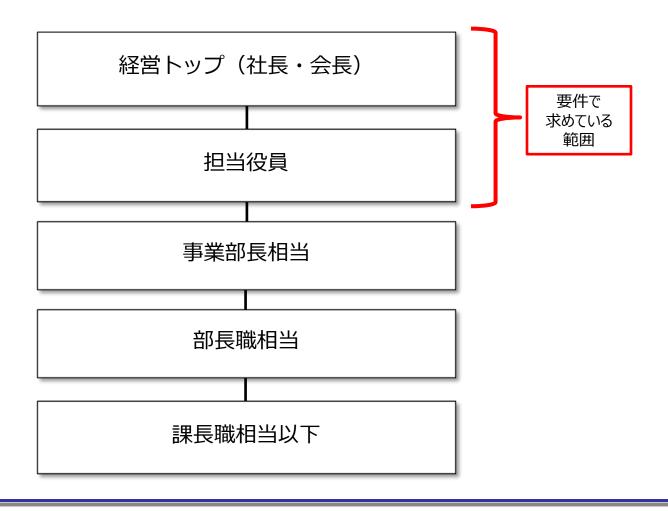
7. 特に把握・考慮していない



2. 組織体制

2. 組織体制 健康づくりの責任者が役員以上

● 経営トップまたは担当役員が責任者であることが必須要件。(Q17)



2. 組織体制 健保等保険者との連携

- 保険者との協議についていずれか実施している事が必須要件。 (Q23)
- 「協議」について、対面でない電話会議・テレビ会議・メール、相談や連絡・調整のようなものも可。ただし、保険者が開催するセミナーへ参加するのみでは不可。
 - ※SQ1 会議の開催頻度は評価外
 - Q23. ★ ②健康経営を推進するために健保組合等保険者と協議している内容をお答えください。(いくつでも)
 - ◆健康保険委員が保険者と会議を行っている場合を含みます。
 - ◆対面でない電話会議・テレビ会議・メールを含みます。
 - ◆単なるセミナーへの参加は含みません。

<u> </u>	単なるセミナーへの参加は含みません。	
	1. 健康経営の実施にあたり自社の健康課題を相談	2. 自社と保険者双方の中長期的な方針を相談
	3. 実施施策の役割分担(重複の解消)を相談	4. 施策の効果的な実施方法を相談
	5. 保険者の事業に参画するにあたり連絡・調整	6. データヘルス計画推進を共同で検討
	7. その他	
	8. 特に協議している内容はない	

2. 組織体制 推進体制

- 推進体制(Q21)について、人的リソースの投入量として、(a)一般 社員、(b)産業医、(c)保健師、(d)看護師の人数をお伺いしています。
- 企業の課題に応じて様々な専門職が推進に関与している状況を鑑み、 今年度から更に、その他の専門職についても設置の有無を伺います。※全ての専門職を設置することを推奨するものではありません。

- (e) (b) ~ (d) 以外の専門職の有無 (いくつでも)
- ◆ 専門職であっても、健康経営の推進に関わっていない方は除いてください。

(例:社内診療所や社員食堂に勤務しているが、推進には関与していない場合など)

(内: は自動原所では良政主に動物しているが、正连には関すしているが物自体と)								
1. 産業医でない医師	2. 精神保健福祉士							
3. 公認心理師・臨床心理士	4. 理学療法士							
5. 管理栄養士	6. 歯科医師							
7. その他								
8. 特にいない								

3. 制度・施策実行

3. 制度・施策実行 健康課題の把握

- 一般定期健康診断受診率(Q25(a))が100%であることが認定要件の選択項目の1つ。
- 2018年度末時点の人数(Q4で回答した従業員数)から、受診者数 などを回答頂き、受診率を自動算出します。
 - Q25. ◎従業員の健康診断等の結果について、以下の項目について集計の有無と 具体的な数値をお答えください。
 - ◆比率は全て小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
 - ◆「集計の有無」の回答のみで、当設問に回答したものと扱います。

<健康診断の実施>

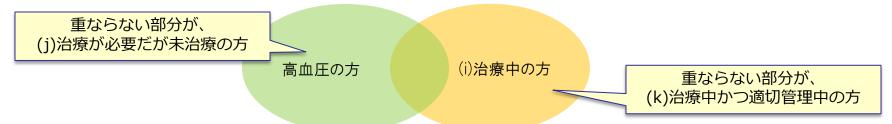
- ◆ (a) 一般定期健康診断受診率は、以下の定義でお答えください。
 - ・対象人数はQ4の常時使用する従業員合計からの自動計算になっています。
 - ・以下を対象人数から除外するため、「(v)対象除外人数」にその人数をお答えください。 海外赴任、育児休業・傷病等による休業等により、期間を通してやむを得ず受診できなかった者 常時使用の従業員だが週の所定労働時間が正社員の3/4未満など、健康診断の受診義務が無い者
 - ・受診率の集計時点が期末時点でなく、その間に自社を退職された従業員がいる場合は、「(w) 健診受診期間後退職人数」にその人数をお答えください。
 - ・年度中に入社した方は対象に含め、雇入時健診を受診している場合は受診者数に含めてください。

	①2018年月		Q4常時使用する従業員数から
(u)期末時点人数 (Q4から)	300	人	自動計算
(v)対象除外人数	15	人	休職者、労働時間が正社員の3/4未満など、 健康診断の対象でない従業員の人数と、
(w)健診受診期間後退職人数	10	人	健診受診期間から期末までに退職した人数を回答
(x)対象人数 (u)-(v)+(w)の自動計算	295	人	受診者数を入力
(y)健診受診者数	295	人 =	
(z)受診率 (y)/(x)*100の自動計算	100.0	% -	自動計算で 受診率を表示



3. 制度・施策実行 健康診断結果を踏まえた治療の状況

- ●健康診断結果を踏まえた治療の状況として、血圧を指標とした要治療者と治療の状況を伺います。(Q25(i~k))
 - (i)高血圧により治療中の方
 - (j)収縮期血圧 160 mmHg以上または拡張期血圧 100 mmHg以上で、 未治療の方
 - ◆(k)収縮期血圧 140 mmHg未満かつ拡張期血圧 90 mmHg未満で、治療中の方
 - ※治療中とは、特定健診時の標準的な質問票で、 「血圧を下げる薬を使用している」とお答えの方を指します。
- 管理指標として以下を設定することが考えられます。
 - (i) + (j) = 要治療者と定義して、その該当率を下げる
 - (i) / ((i) + (j)) = 要治療者のうち治療中率と定義して、その比率を上げる
 - (k) / ((i) + (j)) = 要治療者のうち治療中かつ適切管理率と定義して、 その比率を上げる



3. 制度・施策実行 女性の健康課題

◆女性の健康課題について、教育(Q44)または施策(Q45)の実施が要件。

Q44. ★◎「女性特有の健康関連課題(※)」に関する知識を得るための取り組みとして、セミナー等での教育を、どのような従業員を対象に、どのような形式で実施しているかお答えください。(それぞれいくつでも)

※PMS(月経前症候群)や月経随伴症状といった月経周期に伴う心身の変化、妊娠/不妊、周産期ケア、 更年期症状や更年期障害、婦人科系がん等の婦人科疾患を指します。

◆入社時研修等へのカリキュラムへの組み込みなど、原則一定の対象者全員が受講必須となっている場合は 「必須」欄に、参加が希望者を募集するものであったり、選択できるメニューに用意したりするなどの 場合は「任意」欄にご回答ください。

◆ eラーニングなどを含みます。啓発書類の配布のみ行っている場合は除いてください。

・女性限定、管理職限定、 男女問わず、 など対象者別の研修を想定

・更に、受講が任意か必須かを確認

実効性を確認

Q45. ★◎「女性特有の健康課題」に関する行動を促すための取り組みとして、どのような施策を

Į	つて	こいますか。(いくつでも)
		1.婦人科健診・検診への金銭補助(がん検診を含む)
		2. 婦人科健診・検診の受診に対する休暇または就業時間認定の設定
		3. 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置(メールや電話等による相談含む)
		4. 女性特有の健康課題に対応可能な体制構築(産業医や婦人科医の配置や外部の医師の紹介など)
		5. 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームの設置
		6. 妊婦健診など母性健康管理のためのサポートの周知徹底
		7. 不妊に対する支援(通院への休暇取得など)
		8. 生理休暇を取得しやすい環境の整備(有給化や、管理職への周知徹底など)
		⇒ある場合、2018年度の生理休暇取得総日数 日 (一人当たり平均ではなく法人全体)
		9. 更年期症状や更年期障害への支援(通院への休暇取得など)
		10. 女性専用の休憩室の設置(※法律上設置義務のある休養室は除く)
		11. 月経随伴症状をモニタリングするツールやアプリの提供・・就業規則への明文化など、
		12. その他 法定に準ずる対応を削除
		・生理休暇取得実績を聞く事で、

13. 特に実施していない

3. 制度・施策実行 各種施策の実施

• その他、認定要件に係る設問の変更点は以下のとおり。

項目	変更内容
Q26 任意健診・健診の受診率向上	なし
Q27 医療機関への受診勧奨	従業員の情報の取扱について明記
Q28 ストレスチェックの実施	④実施後の活用 追加 ※認定要件外
Q30 管理職への教育	なし
Q31 従業員への研修	SQ1実施方法 追加 ※認定要件外
Q32 労働時間の適正化	なし
Q33 長時間労働者への対応	医師による面接指導について、法定を超える対応であることを明確化
Q36 コミュニケーション促進	なし
Q38 職場復帰・就業と治療の両立支援	なし
Q40 保健指導の実施	保健指導の定義を明確化・・・原則、健康診断結果を踏まえた実施を想定
Q42 食生活改善	・給食施設の場合について、法定を超える対応であることを明確化 ・飲料を除くと明記(自販機設置のみは不可)
Q43 運動習慣	・スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」認定追加
Q47 感染症対策	参考URL追加

3. 制度・施策実行 受動喫煙対策

- Q48 受動喫煙対策は必須要件。
- ■本社を含む国内全事業場の禁煙の状況はどのようになっていますか。

事業場の状況

- ①屋外を含めた敷地内全体を禁煙としている事業場(敷地内禁煙)
- ②建物内全体を禁煙とし、屋外のみ喫煙可能として、屋外喫煙所を設置 している事業場(屋内全面禁煙)
- ③事業場の内部に空間的に隔離<u>された</u>喫煙場所(喫煙室)を設け、それ 以外の場所は禁煙としている事業場(空間分煙)
- ④飲食店、ホテル・旅館等で、①~③に該当しないが、喫煙可能区域を 設定した上で当該区域において適切な換気を行っている事業場
- ⑤事業場の内部に空間的に隔離<u>されていない</u>喫煙場所(喫煙コーナー) を設け、それ以外の場所は禁煙としている事業場
- ⑥特に喫煙制限を設けていない事業場 (屋内林煙だが屋外郊八に喫煙制限な記けていない場合する)
- (屋内禁煙だが屋外部分に喫煙制限を設けていない場合も含む)
- ⑦喫煙場所の状況を把握していない事業場



⑤~⑦すべてが「ない」ことが 認定要件の条件となります 回答漏れなどご注意ください

- 自社占有でない、共用施設の場合は、貴社が事業場として責任を持つ範囲(ビル内でテナントとして賃借しているスペースの範囲で、賃貸ビルの出入り口等の共用部分などは除く)の状況でお答えください。
 - ⇒賃借スペース内を全て禁煙としていれば、①とみなしてください。
- その他詳細は設問の注釈をご確認ください。

3. 制度・施策実行 その他新規評価設問

◆ その他健康課題に関連して、メンタルヘルス不調予防、喫煙率低下、高齢 従業員への対応を新たに評価します。

037	のメン	タルヘルス	ス不調の予ト	たに向けた。	具体的な取り	組みを行ってし	ヽ ますか.	(いくつでも)
401.		ブル・ハレノ	へ イト 記り Vノーア H	ハー・ロリン たっ	犬仲川仏収り	/ MD 0ア で 11 つ し 0	' J	しいく コピモル

[♥研修・情報提供は除さます。								
1. メンタルヘルスについての相談窓口の設置								
2. ハラスメント相談窓口・内部通報窓口の設置								
3. ウェアラブルデバイスにより従業員自身のセルフチェック等を支援								
4. マインドフルネスなどの実践支援(実施場所や実施時間の確保など)								
5. 組織における心理的安全性が高まる取り組み (人事評価への反映など)								
6. ストレスチェック結果を踏まえた、従業員参加型の職場環境改善活動を実施								
具体的な改善内容⇒								
7. その他								
8. 特に行っていない								

049	◎従業昌	の喫煙塞を下げ	るための取り組み	を行っていますか。	(いくつでも)
uto.		ソス 住 平 と トル	(a) 1 = (c) (c) AX (c) (ND (c)	2 11 2 6 6 6 9 10 6	10.7 7 6 70 7

1. たばこの健康影響についての教育・研修 2. 喫煙率を下げることを目的とした継続的な保健指導の実施 3. 禁煙外来治療費の補助 4. 禁煙補助剤の無償支給や購入費支給 5. 禁煙達成者に対する表彰やインセンティブの付与 6. 非喫煙者に対する継続的なインセンティブの付与(手当や有給の特別休暇・休憩時間など) 7. 就業時間中禁煙の社内制度化 8. その他 9. 特に実施していない

ა. (◎ 晑齢従某員特有の健康課題に特化した施策を行っていますか。(いくつでも)
4	▶高齢従業員は概ね定年延長・定年後再雇用以降の方を想定していますが、貴社の定義で構いません。
	1. 職場環境の改善(転倒防止、視覚・聴覚負担の軽減など)
	2. 短時間勤務、勤務日数、残業や休日勤務の免除などを従業員自身が選択できる制度の設定
	3. フレックスタイム、時差出勤、自宅から近い勤務地への配置転換、テレワークなど通勤負担への配慮
	(高齢であることを理由に利用できるならば、高齢従業員に限定しない制度も含めて構いません)
	4. 本人の体力などに応じた業務負担への配慮
	5. 定年後再雇用者(有期雇用)が利用できる病気休職制度
	6. 定期健康診断以外に、本人の健康状態の定期的な確認
	7. 高齢従業員を対象とした相談窓口の設置
	8. 高齢従業員を対象としたセミナー等による教育の実施
	9. その他
	10. 高齢従業員はいるが、特に実施していない
	11. 高齢従業員がいない為に実施していない



3. 制度・施策実行 生産性低下対策

- 生活習慣改善以外に、生産性低下防止対策の設問を 選択肢見直し・拡充。(Q46)
- ◆各選択肢に自由回答欄を設けておりますので 独自の取り組みをご紹介ください。
 - Q46. ◎従業員の生産性低下防止について実施している施策についてお選びください。(いくつでも)
 - ◆各選択肢について該当する場合、施策の具体的な内容をご記入ください。
 - ◆生活習慣改善やメンタルヘルスなど、前のQまでに挙げられている施策については除いてください。
 - 1. 睡眠障害や、業務中の眠気による生産性の低下予防
 (例:睡眠障害の検査・治療補助、睡眠衛生指導、仮眠室の設置等)
 2. 肩こり、腰痛など筋骨格系の症状の予防等への具体的な支援
 3. 歩行や立ち仕事による、足の疲れや足の障害予防等への具体的な支援
 4. 眼精疲労や適切でない視力の矯正の予防に対する具体的な支援
 (照明・照度の調整、加湿器設置、視力の矯正状態の確認・指導等)
 - 5. 花粉症に対する具体的な支援(マスクの配布、通院費用補助、空気清浄機の設置等)
 - 6. 適切な温度管理などの環境整備(法定を超える水準に限る)
 - 7. 業務時間中のだるさ・疲れを解消するための具体的な支援
 - 8. その他
 - 9. 特に実施していない

4. 評価·改善

4. 評価・改善 経営課題

- 健康経営の実施は、ばらばらに健康課題に取り組むのではなく、
 - ・健康経営で解決すべき経営課題(Q56)
 - ・経営課題の解決のために解決・改善すべき自社の課題(Q57) を認識した上で、その解決の手段として具体的な健康課題を 認識し、健康経営に取り組むことを想定しています。 経営課題・自社の課題を一連の流れで調査でも伺います。
 - Q56. ◎経営戦略に基づく方針として、健康経営をどのように位置づけていますか。 健康経営の実施によりどのような経営課題の解決を目的としているかお答えください。 (最も重要視しているもの1つだけ)
 - ◆原則として経営計画などで明文化されているものをお答えください。
 - ◆当設問の回答は評価に使用いたしません。

1.企業の持続的な成長	2. 組織の活性化	3. 人材の採用・定着
4. 企業業績の向上	5. 企業ブランドイメージの向上	6. 顧客満足度の向上
7. リスクマネ <u>ジメント</u>	8. 健保組合財政の健全化	
9. その他		
10.経営方針上の位置づけを定め	めていない	

57.	<u>. ◎Q56の目的を達成する上で解決・改善すべき自社の課題は何ですか。(いくつでも)</u>
	1. 従業員のモチベーション・エンゲージメントの向上_
	2. 従業員の生産性の向上 3. 従業員の健康状態の改善
	4. 従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーの改善・向上
	5. 従業員間のコミュニケーションの改善・促進 6. 過重労働の抑制・防止
	7. 健康を理由とした離職の防止 8. 福利厚生の充実
	9. その他
	10. わからない

4. 評価・改善 健康課題への対応①

- 具体的な健康課題の把握を聞く設問(Q58)について、 課題分析⇒課題の状況⇒昨年度までの効果検証⇒目標設定⇒今年度の施策 という直近のPDCAの状況を聞く形に変更しました。(主な課題3つまで) ※最低1つ以上の課題について、(a)(c)(e)(f)をご回答頂く必要があります。 ※注力度に応じて評価を行います。課題が1つでも構いません。
- まず、施策を進める上では従業員の課題を正しく認識することが重要です。どのよ うに課題を把握したかを伺います。
 - (a)健康経営の推進における課題を下記選択肢からお選びください。(それぞれ1つ)
 - (b) 課題とその根拠 (認識するに至った分析の内容など) について、具体的な内容をご記入ください。

	(a)課題分類	1	選択内容→ 生活習慣病などの疾病の健常者に対する発生予防
記入例	(b)課題と	実施後に	平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断何も行っていなかった事もあり、精密検査の受診率が非常に低い状態にあっは、従業員の健康意識の醸成が課題。

(a)課題分類 選択肢

- 1 生活習慣病などの疾病の健常者に対する発生予防
- 2 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
- 3 メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 (職場環境の改善など)
- 4 従業員の生産性低下防止・事故発生予防(肩こり、腰痛など筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善)
- 5 女性特有の健康課題等、女性の健康保持・増進
- 6 休職後の職場復帰、就業と治療の両立
- 7 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
- 8 従業員間のコミュニケーションの促進
- 9 従業員の感染症予防 (インフルエンザなど)
- 10 従業員の喫煙率低下
- 11 精密検査や任意健診などの受診率の向上
- 12 その他
- ※調査開始当初、「課題2・3において、選択内容の表示が課題1で選んだ内容になってしまうし という設定ミスがございました。お手数をお掛けし申し訳ございませんが、 選択内容は無視して頂くか、調査票の再ダウンロードをお願いいたします。



4. 評価・改善 健康課題への対応②

- 次に取組がいつから始め、どの段階にあるかを伺います。
 - ※施策を実施したばかりで効果がまだ判明していない場合は空欄も構いませんが、 課題3つの内最低1つは取組を進め効果検証まで進めている事が認定要件上必須
 - (c)取り組み始めた(始めていない場合は開始予定)年度をご記入ください。
 - (d) ★課題に対する、現在の状況を以下の選択肢からお選びください。 (それぞれ 1 つ)
 - (e) ★ ((d)で効果検証を行っているとお答えの場合) 昨年度までの 施策実施による効果検証結果をご記入ください。

	(c)取組開始年度	2	018	年度		
記	(d)課題の状況	3	選択内容→ 課題を認識し取り組みを進め、効果検証を行い更!			忍識し取り組みを進め、効果検証を行い更に取り組みを改善しながら進めている
入例	(e) 昨年度までの 効果検証結果	選択	2	選択内	容→ ヤ	やや効果が出ている
		[[사조	受診率や効果とし			などへの定量的な効果はまだ出ていないが、副次的な この自身や部下への健康意識が向上した。

(d)課題の状況 選択肢

- 1課題を認識したばかりで、取り組みをこれから始める
- 2課題を認識し取り組みを始めたが、まだ効果検証まで進んでいない
- 3課題を認識し取り組みを進め、効果検証を行い更に取り組みを改善しながら進めている

(e) 昨年度までの効果検証結果 選択肢

- 1 非常に効果が出ている
- 2 やや効果が出ている
- 3 あまり効果が出ていない
- 4 全く効果が出ていない
- 5 効果の有無を確認していない

4. 評価・改善 健康課題への対応③

- 課題を認識した後は、改善の為に具体的な数値目標を策定し、責任主体を定めます。
 - ※目標が具体的な数値でない場合は、記入できる範囲で構いませんが、 課題のうち最低1つは具体的な数値目標を策定している必要があります。 (今年度は選択要件、来年度から必須化予定。)
 - (f)★健康経営の推進に関する具体的な数値目標を策定し、 実施(責任)主体、期限を定めていますか。下記選択肢からお選びください。(それぞれ1つ)
 - (g) 目標を定めている場合、その具体的な内容として、目標の内容、現在値、今年度の目標値、 最終目標値、期限、実施主体をご記入ください。

	(f)目標の有無	1		容→	具体的な数値目標を	策定し、実施(責任)主体	、期限を定めている	
		どのような目標か		精密検査の受診率の改善				
記				今年度の目標値		最終目標値	単位	
入例		35			45	100	%	
		最終目標期限		2021 年度				
		実施(責	任)主体	総務	5部			

(f)目標の有無 選択肢

- 1 具体的な数値目標を策定し、実施(責任)主体、期限を定めている
- 21. に満たないが、何らか目標を定めている
- 3 目標を定めていない

4. 評価・改善 健康課題への対応④

- 定めた目標に基づき、施策の実施を進めます。
 - ※課題を認識したばかりで施策を実施していない場合は空欄で構いません。
 - (i)課題に対応する主要な施策を該当する選択肢と、 具体的な内容をそれぞれご記入ください。(主なもの3つまで)

	(i)課題に 対応する施策 (主なもの3つま で)	選択①	4	選択内容→	対象者を絞った指導(個別の受診勧奨や保健指導など)
		内容①	対象者に	対して個別メ	ールによる精密検査受診勧奨と事後確認を行っている。
記		選択②	2	選択内容→	管理職に対する教育・研修
入例		内容②			健康診断結果の放置は就業制限や休職につながり、本ナスである旨などを伝えた。
		選択③		選択内容→	
		内容③			

(i)課題に対応する施策 選択肢

- 1 従業員に対する教育・研修
- 2 管理職に対する教育・研修
- 3 従業員への情報提供
- 4 対象者を絞った指導(個別の受診勧奨や保健指導など)
- 5 従業員の行動変容を促す環境の構築 (オフィス機器の導入や定期健診へのがん検診の組み入れなど)
- 6 強制的な制度・ルールの導入 (ノー残業デーや義務化など)
- 7人事評価への組み入れ (残業時間を個人目標に組み込むなど)
- 8 その他

4. 評価・改善 取組の効果検証

- 課題単位の個別の効果検証だけでなく、健康経営の実施全体に対して、自社の課題がどのように改善したかを評価しているかを聞く形に変更(Q59)
- 取組状況の検証⇒生活習慣改善検証⇒目標達成検証⇒経営者への共有⇒改善策の検討 ⇒改善策に基づき全体目標や計画を見直し
 - と、段階を踏まえた評価を想定しています。
 - ※何らか検証を行っている事が認定要件上必須となっています。
- Q59. ★◎健康経営の実施を踏まえて、Q57で回答した自社の課題がどのように改善したか、 <u>どのように評価していますか。実施している内容を以下から選択してください。(ひとつだ</u>け)
 - 1. 個々の施策について取組状況(受診率、従業員参加率、参加満足度、施策認知度、残業時間等)を検証
 - 2. (1.を踏まえ) 生活習慣(睡眠時間、食生活、運動習慣比率、喫煙率)の改善状況を検証
 - 3. (2.を踏まえ)健康経営全体の目標達成を検証するための、レビューを実施
 - 4. (3. を踏まえ) レビュー結果を経営層に共有し、改善方針等の立案に活用
 - 5. (4.を踏まえ)レビュー結果や改善方針に基づき、必要な改善策(体制・施策等の改善含む)を検討
 - 6. (5.を踏まえ)改善策に基づき、健康経営全体の目標や計画の見直しを定期的に実施
 - 7. 特に1~6の内容は行っていない
- 更に、次のステップとして健康状態などへの具体的な効果検証を実施し、検証結果 を社外公開しているかを伺います。

☆缸

SQ1. (Qでいずれか評価を行っている場合)更に、健康経営の実施による社内指標の改善や 社外評価との相関分析を行っていますか。(いくつでも) 更に、検証している場合は、その結果を開示していますか。(いくつでも) 開示URLも合わせてお答えください。

			120
	実施		開示
1. 従業員の健康状態の具体的な改善		⇒	
2. 従業員のアブセンティーズムの具体的な改善		⇒	
3. 従業員のプレゼンティーズムの具体的な改善		⇒	
4. 働きがいやエンゲージメントの具体的な改善		⇒	
5. 離職率、休職率、休職者の職場復帰率など人的損失の具体的な改善		⇒	
6. 健康経営の取組による外部からの評価 (メディア露出度や顧客満足度、ランキング等) の向上		⇒	

開示URL

4. 評価・改善 健康課題への対応

- 過去の健康経営度調査の実施を踏まえて、継続して対応していた健康課題について、昨年度に取り組みが完了したものがあればご回答ください。(Q60)
 - ※Q58では現在取組中の課題、Q60では取組が完了した課題 という形で、重複しないようにお答えください。
- Q60. ◎貴社がこれまで健康経営度調査で回答した課題のうち、

取り組みが完了した・目標を達成した取り組みがあれば、以下をお答えください。

- ◆ 課題分類について、(a)課題分類選択肢からお選びください。
- ◆ 今回初めて健康経営度調査に回答している場合や特に完了した取り組みが無い・記載することが無い場合は、「13.昨年度で完了した取り組みは無い」をお選びください。
- ◆「(a)課題分類」の回答のみで、当設問に回答したものと扱います。

(a)課題分類	選択内容→	
(b)課題と その根拠		
(c)課題に対応す る施策の 実施結果と効果		

5. アンケート

5. アンケート 健康投資の見える化

- 現在経済産業省では、企業の「健康投資の見える化の浸透」を目的として、 「健康投資管理会計のガイドライン」策定を検討しています。
- 以下の3区分で健康投資を把握・整理し、効果検証することを想定。

区分	概要	例
時間投資	人件費など	・健康経営担当者の人件費 ・健康経営に関する取組に参加した参加者の参加時間 など
空間投資	設備投資など	食堂やジムなど、社内設備の整備に掛かる費用 など
外注	外注費や経費	・健診、ストレスチェックに掛かる経費・セミナー・研修の実施会社への支払い・健康イベントの実施経費 など

- 外注については、施策が ①企業内実施②企業から外注実施③保険者内で実施④保険者から外注実施 の4パターンでの実施を想定。②企業から外注実施の場合に、具体的な外注 金額、外部委託事業者名を可能な範囲でご回答ください。
- 「時間投資」「空間投資」については具体的な金額の把握自体が困難と考え、把握・集計方法や集計実績を自由記述でご回答ください。

- ●国内全上場企業および、昨年ご回答頂いた未上場法人については、 調査の依頼状を郵送でお送り致しました。(8月30日(金)投函)
- ●依頼状が届かない場合、IDを発行できない場合、設問への質問など、 以下までお気軽にお問い合わせください。

回答締切 : 10月11日(金)

お手数ですが、調査回答にご協力の程、 よろしくお願い致します。

<問い合わせ先>

株式会社日経リサーチ

調査担当:佐々木、矢部、小山、原

TEL 03-5296-5172

(お問い合わせ受付時間:平日10時~18時)

メール health_survey@nikkei-r.co.jp

