

第 2 1 回健康投資WG 事務局説明資料② (健康経営顕彰制度の見直しについて)

令和元年 7 月 1 9 日

経済産業省 商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課

健康経営に係る顕彰制度について（全体像）

- 健康経営に係る**各種顕彰制度**を推進することで、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「**従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業**」として社会的に評価を受けることができる環境を整備する。
- 各地域においても、自治体等による健康経営の顕彰制度が広がっている。
- なお、健康経営優良法人2020より、健康経営優良法人（大規模法人部門）認定法人の中で、健康経営度調査結果の上位500法人のみを通称「ホワイト500」として認定する。

全国規模の取組

【 大企業 等 】

健康経営銘柄
原則1業種1社

健康経営優良法人
(大規模法人部門)
通称ホワイト500
最大500法人

健康経営優良法人

健康経営に取り組む法人・事業所
(日本健康会議 宣言4)
※50%ルールなし

健康経営度調査への回答

大企業・大規模医療法人 等

【 中小企業 等 】

健康経営優良法人

健康宣言に取り組む法人・事業所
(日本健康会議 宣言5)

30,000法人

中小企業・中小規模医療法人 等

自治体における取組

(例)

- 青森県 健康経営認定制度
 - ・ 県入札参加資格申請時の加算
 - ・ 求人票への表示
 - ・ 県特別補償融資制度
- 静岡県 ふじのくに健康づくり推進事業所宣言
 - ・ 県によるPR
 - ・ 取組に関する相談・支援
 - ・ 知事褒章への推薦案内 等

※ヘルスケア産業課調べ

首長による表彰

地方自治体による表彰
・認定（登録）

地域の企業 等

健康経営銘柄及び健康経営優良法人への期待

- 平成30年度の健康経営顕彰制度の見直しを行うにあたり、選定・認定された企業や法人に期待する「役割」を改めて整理した。今年度も継続していきたい。



健康経営銘柄

健康経営銘柄の方針は、「東京証券取引所の上場会社の中から『健康経営』に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介をすることを通じ、企業による『健康経営』の取組を促進することを目指す」こととしている。

健康経営銘柄企業に対しては、健康経営を普及拡大していく「アンバサダー」的な役割を求めるとともに、健康経営を行うことでいかに生産性や企業価値に効果があるかを分析し、それをステークホルダーに対して積極的に発信していくことを求める。



健康経営優良法人（大規模法人部門）※ホワイト500含む

健康経営優良法人の方針は、「健康経営に取り組む優良な法人を『見える化』することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから『従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人』として社会的に評価を受けることができる環境を整備する」こととしている。

大規模法人に対しては、グループ会社全体や取引先、地域の関係企業、顧客、従業員の家族などに健康経営の考え方を普及拡大していく「トップランナー」の一員としての役割を求める。



健康経営優良法人（中小規模法人部門）

健康経営を全国に浸透させるには、特に地域の中小企業における取り組みを広げることが不可欠であり、中小規模法人部門においては、個社に合った優良な取組を実施する法人を積極的に認定することで、健康経営のすそ野を広げるツールとしている。

中小規模法人に対しては、引き続き自社の健康課題に応じた取組を実践し、地域における健康経営の拡大のために、その取組事例の発信等をする役割を求める。



**健康経営銘柄2020選定要件
及び
健康経営優良法人2020認定要件
について**

健康経営銘柄及び健康経営優良法人（大規模法人部門）の適合状況

- 健康経営銘柄及び健康経営優良法人（大規模法人部門）の評価項目（選択項目）の適合状況は以下のとおり。
- 下線のある項目は健康経営度調査回答法人のうち95%以上が適合している項目。

評価項目	認定要件	銘柄 (37社)	優良法人 (820法人)	調査回答法人 (1800法人)
①定期健診受診率（実質100%）	左記①～⑮ のうち 12項目以上	81.1%	70.6%	60.4%
<u>②受診勧奨の取り組み</u>		100%	100%	<u>98.5%</u>
③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		97.3%	96.5%	91.1%
④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定		100%	97.7%	81.7%
⑤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		100%	100%	90.2%
<u>⑥適切な働き方実現に向けた取り組み</u>		100%	100%	<u>98.8%</u>
<u>⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み</u>		100%	100%	<u>96.1%</u>
⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑮以外)		97.3%	99.1%	92.4%
⑨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		100%	92.0%	61.9%
⑩食生活の改善に向けた取り組み		100%	98.2%	78.7%
⑪運動機会の増進に向けた取り組み		100%	100%	92.9%
⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み		100%	100%	91.9%
<u>⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み</u>		100%	100%	<u>97.6%</u>
<u>⑭長時間労働者への対応に関する取り組み</u>		100%	100%	<u>97.3%</u>
<u>⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み</u>		97.3%	99.4%	<u>96.9%</u>

健康経営優良法人（中小規模法人部門）の適合状況

- 健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）の評価項目（選択項目）の適合状況は以下のとおり。
- 赤枠の項目は認定法人のうち95%以上が適合している項目。

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	認定法人 (2503法人)	不認定法人 (396法人)	回答法人 (2899法人)	未回答率 (2899法人)
3 ・ 制 度 ・ 施 策 実 行	従業員の健康課題の 把握に必要な 対策の検討	健康課題の把握	① 定期健診受診率(実質100%)	左記①～ ④のうち 2項目以上	93.9%	64.9%	89.9%	4.4%
			② 受診勧奨の取り組み		90.4%	71.2%	87.8%	11.1%
			③ 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		44.1%	30.1%	41.8%	55.4%
		対策の検討	④ 健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定		53.6%	27.3%	49.9%	46.3%
	健康経営の実践に	ヘルスリテラシーの向上	⑤ 管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記⑤～ ⑧のうち 少なくとも1 項目	63.8%	34.6%	59.6%	34.7%
	に向けた基礎的な	ワークライフバランスの推進	⑥ 適切な働き方実現に向けた取り組み		73.1%	45.7%	69.1%	29.0%
	土台づくりと	職場の活性化	⑦ コミュニケーションの促進に向けた取り組み		77.3%	58.1%	74.6%	22.0%
	ワークエンゲイジメント	病気の治療と仕事の両立支援	⑧ 病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑤以外)		49.6%	28.5%	46.6%	51.6%
	従業員の心と身体の 健康づくりに向けた 具体的対策	保健指導	⑨ 保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑨～ ⑫のうち 3項目以上	68.6%	46.0%	65.4%	31.7%
		健康増進・ 生活習慣病 予防対策	⑩ 食生活の改善に向けた取り組み		52.8%	33.3%	49.9%	43.3%
			⑪ 運動機会の増進に向けた取り組み		81.1%	57.8%	77.8%	20.7%
			⑫ 女性の健康保持・増進に向けた取り組み		56.3%	34.3%	52.9%	45.2%
		感染症予防対策	⑬ 従業員の感染症予防に向けた取り組み		95.9%	79.0%	93.6%	5.5%
		過重労働対策	⑭ 長時間労働者への対応に関する取り組み		54.1%	38.1%	51.6%	41.6%
		メンタルヘルス対策	⑮ メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		55.6%	34.8%	52.5%	42.9%
		受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須	100.0%	79.3%	97.1%	1.1%

健康経営銘柄及び健康経営優良法人（大規模法人部門）の選定・認定要件

- 健康経営優良法人2020（大規模法人部門）においては相対評価である50%ルールを無くすため
すそ野が広がるが、健康経営優良法人の質を維持するためには認定要件の見直しが必要。
- そのため、健康経営基準検討委員会での議論を踏まえ、以下の方針としたい。
- なお、健康経営銘柄の選定要件は基本的に健康経営優良法人の認定要件に準ずる。



①50%ルールをなくすことで、健康経営度調査のうち、認定要件に最低限必要な設問のみ回答する企業が現れる可能性がある。そのため、業種や企業によって回答しにくい設問については、「回答できない」という選択肢を追加したうえで、アンケートを除く健康経営度調査のすべての設問に回答いただくことで健康経営優良法人として申請可能とする方向でどうか。

②健康経営優良法人においては、広く施策に取り組むだけでなく、PDCAを回し、自社の取組を評価・分析・改善していくことが重要。そのため、今年度はPDCAを回しているかどうかを重視したい。
その観点で、認定要件の選択項目の「④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定」についてはPDCAのPにあたる基礎的な要件であり、来年度(健康経営優良法人2021)の認定要件において「④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定」の設問を再検討し、必須化したい。今年度(健康経営優良法人2020)については来年度に向けたアナウンスをする方向でどうか。

③健康経営優良法人(大規模法人部門)にはトップランナーとしての期待を昨年度から伝えてきている。そのため、今年度(健康経営優良法人2020)の認定要件において、「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」を「1. 経営理念(経営者の自覚)」の中に要件として追加し、大規模法人部門では選択項目(16項目中12項目以上を適合)、ホワイト500では必須項目とすることとしてはどうか。

※なお、昨年度健康経営度調査において「健康経営の普及に取り組んでいない」と回答した法人は全体の2割弱(349法人)、そのうち上位50%以内の法人は約4%(14法人)。

健康経営銘柄2020選定基準及び健康経営優良法人2020（大規模法人部門）認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
				銘柄・ホワイト500	大規模	
1. 経営理念(経営者の自覚)			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）	必須		
			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	必須	左記①～⑯のうち12項目以上	
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須		
		保険者との連携	健保等保険者と連携			
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	②定期健診受診率（実質100%）	左記②～⑯のうち12項目以上	左記①～⑯のうち12項目以上	
			③受診勧奨の取り組み			
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
		対策の検討	⑤健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定 （※「健康経営優良法人2021」の認定基準では必須項目とする）			
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント		ヘルスリテラシーの向上			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
			ワークライフバランスの推進			⑦適切な働き方実現に向けた取り組み
			職場の活性化			⑧コミュニケーションの促進に向けた取り組み
		病気の治療と仕事の両立支援	⑨病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑯以外)			
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑩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			
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑪食生活の改善に向けた取り組み			
			⑫運動機会の増進に向けた取り組み			
			⑬女性の健康保持・増進に向けた取り組み			
		感染症予防対策	⑭従業員の感染症予防に向けた取り組み			
		過重労働対策	⑮長時間労働者への対応に関する取り組み			
		メンタルヘルス対策	⑯メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
		受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み			
	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			必須
4. 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	必須		
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告） ※「誓約書」参照			定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと、など	必須		

7

健康経営優良法人（中小規模法人部門）の選定・認定要件

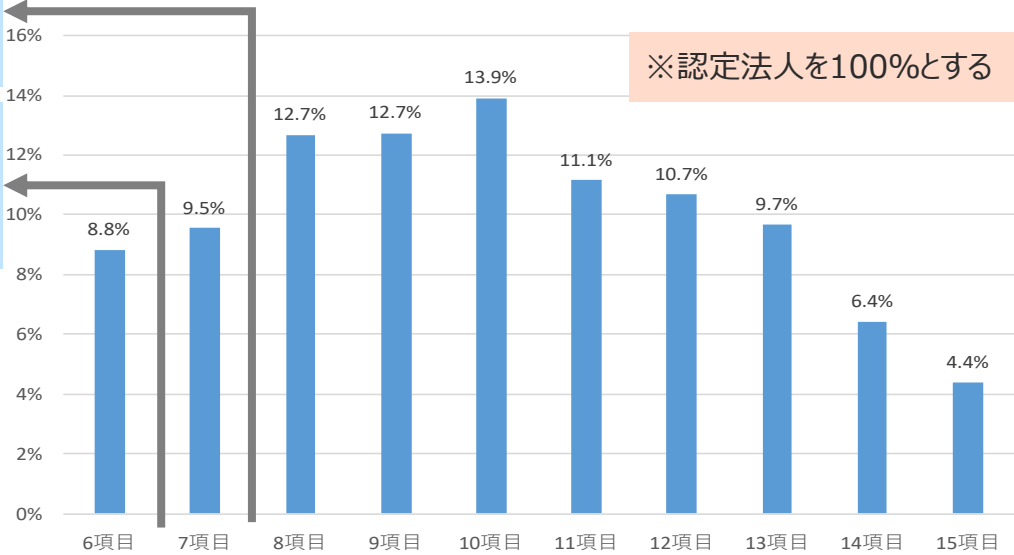
- 健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）では認定法人数が2,500法人を超え、すそ野が拡大している一方で、質の担保が課題。特に3. 制度・施策実行の項目において、項目別の回答率に偏りがあり、簡単に取り組みえる項目のみを申請し、認定を取得している企業が増加していることを懸念。
- そのため、健康経営基準検討委員会での議論を踏まえ、以下の方針としたい。

- ① 既存の認定要件に加え、「3.制度・施策実行」に「合計15項目中で7項目以上で適合」という要件を設けてはどうか。これまで最低6項目で適合となっていたものを1項目引き上げるため、認定法人の質の向上につながる一方、すそ野の拡大を阻害しないよう、過度な引き上げにしない。
- ② 大規模法人部門と同様、来年度（健康経営優良法人2021）の認定要件において「④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定」の設問を再検討し、必須化したい。今年度（健康経営優良法人2020）については来年度に向けたアナウンスをする方向でどうか。

「3.制度・施策実行」全15項目実施している項目数別グラフ

8項目以上で認定の場合、現在の認定法人のうち18.4%が不認定

7項目以上で認定の場合、現在の認定法人のうち8.8%が不認定



※認定法人を100%とする

15項目中、適合した数	該当法人数・法人割合		(参考)その項目数以下の累積
15項目	110件	4.4%	100.0%
14項目	161件	6.4%	95.6%
13項目	242件	9.7%	89.2%
12項目	267件	10.7%	79.5%
11項目	279件	11.1%	68.8%
10項目	348件	13.9%	57.7%
9項目	319件	12.7%	43.8%
8項目	317件	12.7%	31.0%
7項目	239件	9.5%	18.4%
6項目	221件	8.8%	8.8%

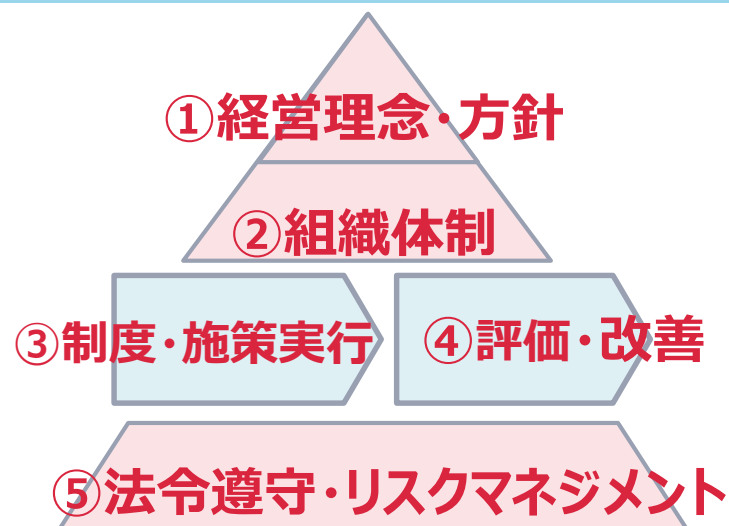
健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）の認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須	
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須	
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～④のうち2項目以上	左記①～⑮のうち7項目以上
			②受診勧奨の取り組み		
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
		対策の検討	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定 (※「健康経営優良法人2021」の認定基準では必須項目とする)		
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記⑤～⑧のうち少なくとも1項目	
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑮以外)		
	従業員の心と身体への健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑨～⑮のうち3項目以上	
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み		
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
		感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み		
		過重労働対策	⑭長時間労働者への対応に関する取り組み		
		メンタルヘルス対策	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
		受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須	
4. 評価・改善		保険者へのデータ提供(保険者との連携)	(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告) ※誓約書参照			定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと、など	必須	

令和元年度健康経営度調査について

健康経営度調査のフレームワーク

- 評価モデル、調査項目のフレームワークについては昨年度と同様。
- 各側面の重みづけについては、初年度健康経営度調査（2014年度実施）において、経営者の「①経営理念・方針」のもと、「②組織体制」が構築され、「③制度・施策実行」がなされ、そのうえで、「④評価・改善」を行いPDCAをまわしていくことが重要として、【3：2：2：3】のウェイトを採用したが、健康経営が企業等にまだ十分に浸透していない状況を受け、2015年度に企業の健康経営への投資を重視する方針とし、「③制度・施策実行」のウェイトを高めた【3：2：3：2】と変更し、このウェイトにて2018年度まで継続。
- 健康経営度調査6年目にあたり、多くの企業が健康経営に取り組んでいる状況を鑑み、制度・施策のインプット重視から当初目標としたPDCAサイクルの確立を重視する観点から、これまでの【3：2：3：2】を変更し、【3：2：2：3】としたい。



フレームワーク	ウェイト
①経営理念・方針	3
②組織体制	2
③制度・施策実行	2
④評価・改善	3
⑤法令遵守・リスクマネジメント	—*

※各企業の点数をフレームワーク毎に偏差値評価に換算した後、ウェイトを掛け合わせ、健康経営度を測る。

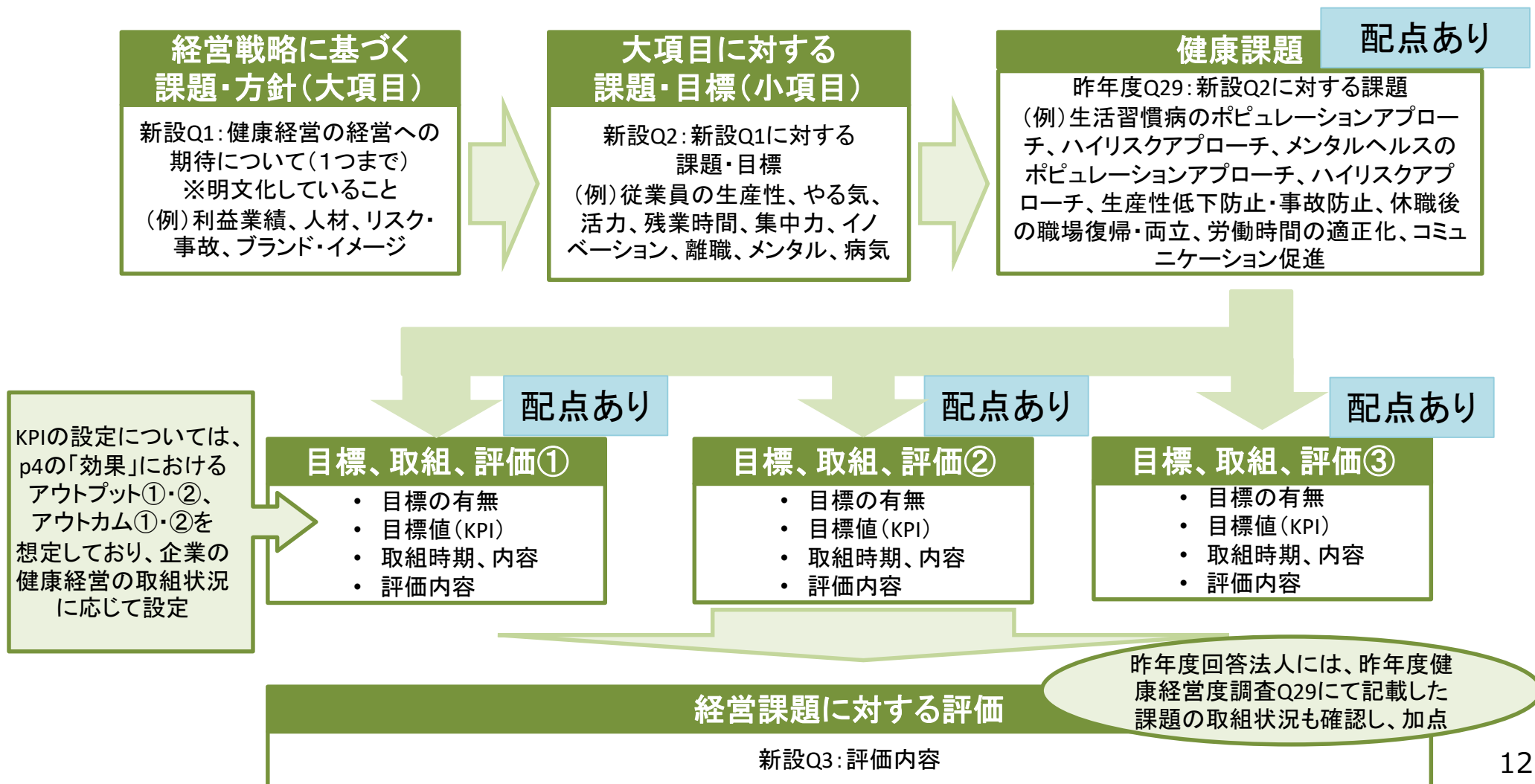
※⑤は、定量値ではなく適否判定のためウェイトは非設定

健康経営度を評価するうえでは、各企業の健康経営の取り組みが“経営基盤から現場施策まで”のさまざまなレベルで連動・連携しているか、という視点から「経営理念・方針」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」「法令遵守・リスクマネジメント」の5つをフレームワークとして設定。

また、フレームワークには、健康経営の取り組み度合いに関する社会的な現状を踏まえつつ、評価配点のウェイト（重み付け）を設定している。

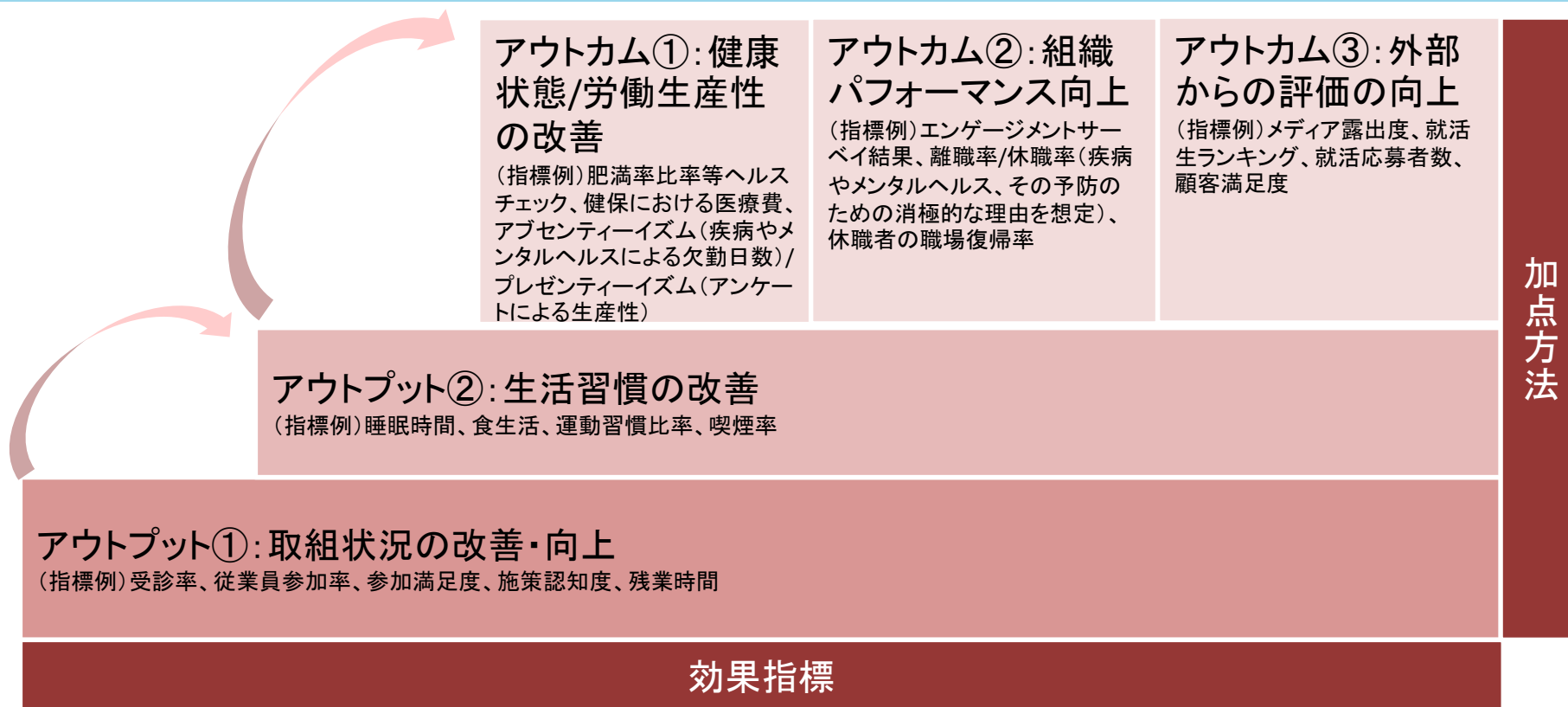
PDCAを重視した設問

- 今年度健康経営度調査においてPDCAを重視する観点から、昨年度Q29「従業員の健康保持・増進における課題」を充実させ、経営課題から健康課題への落とし込み及び施策・経営課題のPDCAを重視したい。新設となる設問については今年度配点は行わず、来年度何らかしら回答していることを持って配点することとしたい。



「④評価・改善」の配点項目について

- 健康経営度調査におけるフレームワークのうち「④評価・改善」に関する調査の設問について、アウトプットやアウトカムが混在する中、昨年度まで平等に評価されていたが、自社における健康経営のPDCAを回していくうえではアウトプットとアウトカムを自社内で段階的に評価分析していくことが重要。
- そのため、アウトプット①「取組状況の改善・向上」についてしっかり自社内で評価分析されていることを前提として、アウトプット②「生活習慣の改善」についても評価分析されていれば追加加点、そのうえで更にアウトカム①「健康状態/労働生産性の改善」、②「組織パフォーマンス向上」、③「外部からの評価の向上」について評価分析されていれば更に追加加点、とする方向としたい。



社内への発信について

- 大規模法人部門の認定基準において、「1. 経営理念(経営者の自覚): 健康宣言の社内外への発信」は必須項目となっている。
- 社内への発信について、従業員への一方的な周知だけでなく、従業員自身の理解を促していくことも重要であるため、健康経営の社内向け周知を確認する設問の中で、従業員同士での意見交換の促進や従業員自身が自社の健康経営に携わるなどの取組をしている企業を評価できるように選択肢を追加したい。

Q12. ★健康経営の推進に対する全社方針を社内向けに明文化していますか。(1つだけ)

◆ 企業理念や、部の方針など、全社方針でないものは該当しません。

0.3 1. はい

0 2. いいえ

SQ3. (Qで「1」とお答えの場合) 明文化している健康経営の推進の方針について、従業員の理解を促進するためにどのような取組を実施していますか。(いくつでも)

1. 従業員に対して定期的に文書を通達

2. 朝礼や全社集会等を通じて定期的に伝達

3. 内容を記載した文書を常に携行できるような形態で配布

4. 従業員に対して研修などを通じて定期的に伝達

5. 管理職に対して研修などを通じて定期的に伝達

6. 従業員に対して経営トップ自ら理念・方針を定期的に伝える

7. 従業員に対して定期的にアンケートを実施して理解度を確認

社内SNSなどで、自社の方針や施策について従業員間の議論の場を用意

ワークショップなどを実施し、従業員間の議論により自社の方針や施策への理解を促す

定めた方針に対する意見を一般従業員から募る

方針に基づいた推進体制に、担当以外の一般従業員も組み込む

(委員会や推進チームなどに希望者が参加できるようにするなど)

8. その他

9. 実施していない

社外への発信について

- 昨年度、社外への発信や情報開示の内容の回答には、健康経営の記載がないにも関わらず、拡大解釈する企業も多く存在した。
- そのため、第20回健康投資WGで議論したとおり、今年度調査票においては、社外への発信媒体において、取り組みの一部だけの記載をもって社外への発信とするのではなく、「（組織として健康経営に取り組む）目的、体制」を明文化していることを必須化し、「その取り組み内容や成果」についての記載も含まれていれば追加で評価したい。

Q13. ★健康経営の推進に関して目的および体制、取組内容、成果等を社外に公開していますか。（1つだけ）

◆ 目的と体制の両方が開示されている必要があります。施策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、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)」

◆ 自社以外の媒体(求職者向けサイト、官公庁のサイトなど)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	

SQ1a. ★(Qで「1. はい」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。

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. 採用情報サイト・文書(外部含む)
7. 健康経営宣言・健康宣言	
8. 上記以外の文書・サイト	

SQ1b. aで選択した媒体のうち、健康経営の推進に関する内容について最も整理・充実している媒体はなんですか。

最も充実した媒体 (SQ1からひとつだけ)

SQ2. (Qで「1. はい」とお答えの場合) SQ1bで選択した最も開示が整理・充実している媒体において、目的・体制以外にどのような内容を公開していますか。（いくつでも）

<従業員の健康保持・増進に取り組む目的>

1. 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

2. 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

<PDCAサイクルを実施するための体制整備>

3. 経営者層のコミットメントの有無(例:担当役員の設置等)

4. 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)

<取組体系及び具体的な取組内容>

5. 自社の従業員の健康課題

6. 健康課題改善の具体的な数値目標

7. 課題を解決するための具体的な取組の内容

8. 施策の実施規模や回数、参加率等定量的なデータ

<健康経営の実施による成果>

9. 定量的な評価指標による経年での取組成果(例:医療費に対する効果金額、健康状態の改善数値等)

10. 定量的でない取組成果

11. 取組の経営に対する影響の分析

12. その他

SQ3. (Qで「1. はい」とお答えの場合) 社外に開示している内容の抜粋を500文字以内で簡潔にご記入ください。サイトに開示している場合はURLもご記入ください。

◆ SQ2の9および11に該当する内容について、健康経営銘柄選定の際に評価を行います。

◆ 要約ではなく、抜粋(公開している文言そのまま)でご回答ください。

URL (任意)	
内容の 抜粋	

15

トッランナーとしての役割について

- 健康経営優良法人（大規模法人部門）の役割として「トッランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること」を示しており、昨年度健康経営度調査Q15において取組状況を確認した。
- 今年度から「トッランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること」を認定要件に追加することも踏まえ、当該設問だけでなく、昨年度健康経営度調査Q52で確認していた「取引先の健康経営の取組状況や労働衛生、健康状況について」も関連設問とし、何らかしら取組がされていれば、適合として認めることとしたい。

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（Q2S01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. 社内報などを通じて、従業員やそ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

(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）

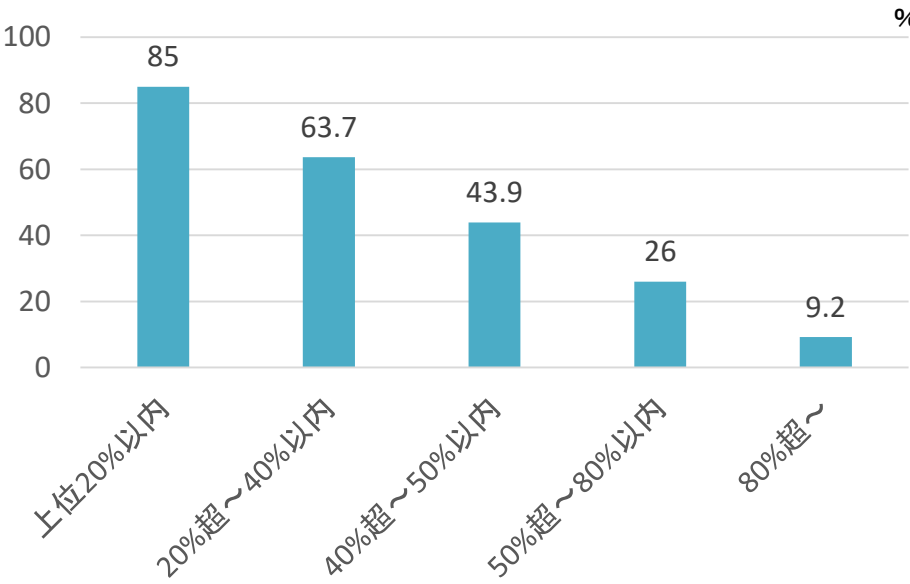
◆健康経営に関連する収益事業を全く実施していない場合は、「5.ヘルスケアなど健康経営に関わる事業を行っていない」とお答えください。（評価上不利になりません。）

☐	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

Q52. 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		

【参考】Q52において選択肢1～6を選択した割合



喫煙・禁煙対策について

- これまで喫煙・禁煙対策については、受動喫煙のハードの設置状況について健康経営銘柄及び健康経営優良法人の必須要件としていた。
- 他方、近年健康経営に取り組む企業では受動喫煙だけでなく従業員の喫煙率を下げる取組を行う企業も増えていることから、このような企業を評価すべく、新たに設問を追加したい。

新Q1. 従業員の喫煙率を下げるための取り組み（いくつでも）

	1. 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
	2. 禁煙補助剤の無償支給や購入費支給
	3. 禁煙達成者に対する表彰やインセンティブの付与
	4. 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）
	5. たばこの健康影響についての情報提供
	6. 禁煙外来治療費の補助
	7. 就業時間中禁煙の社内制度化
	8. その他

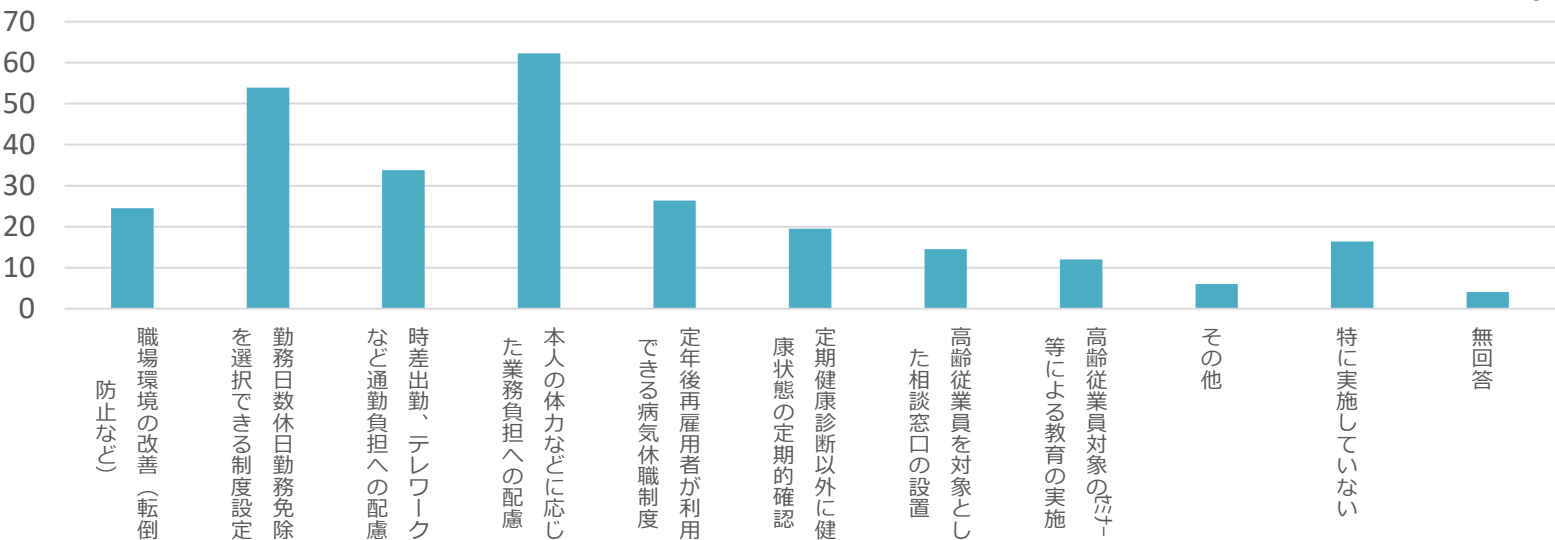
働く高齢者の健康に関する取り組みについて

- 働く高齢者への健康に対する配慮は健康経営の新たな視点として重要な論点であり、昨年度健康経営度調査ではまずアンケート項目として「働く高齢者への健康への取り組みとしてどのような施策を行っているか」を確認した結果、80%の企業が何らかしら取組を行っていることが確認できた。そのため、今年度よりアンケート設問から評価設問へ変更し、健康経営の取組の一つとして評価したい。

Q65. 高齢従業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）
◆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選択できる制度の設定
☐	3. 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
☐	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. 特に実施していない

【参考】昨年度健康経営度調査Q65. 高齢従業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） %



健康投資管理会計の議論のためのアンケート調査

- 健康投資管理会計ガイドライン作成に向けて、企業における健康投資の実態を把握する観点から、昨年度までの健康経営度調査のアンケート項目における健康投資額の設問を拡充し、ガイドラインにおける健康投資の考え方（次ページ参照）をベースに、ボランティアベースで健康投資の主体や金額についてアンケート調査にご回答いただくこととしたい。
- なお、フィードバックシートにおいて各項目の平均金額や動向などのまとめを掲載し、自社における健康投資がどのような立ち位置にあるかを自主分析できるようにする。

Q59. 健康経営の各取り組みについて、以下をお答えください。
(a) 健康経営の各取り組みについて、実施の有無および仕方をご回答ください。
各取り組みについて、「2. 企業より外部委託事業者を活用」と回答した場合は、企業からの各取り組みごとの2018年度の健康投資額と外部委託事業者名を記載ください。
◆設問趣旨明記

実施 有無 選択肢	1. 取り組んでいる 2. 取り組んでいないが、今後取り組みたい 3. 現時点で導入予定はない	実施 方法 選択肢	1. 企業内にて実施 2. 企業より外部委託事業者を活用 3. 保険者にて実施 4. 保険者より外部委託事業者を活用
-----------------	---	-----------------	---

外注費・経費	実施 有無 ⇒	1の 場合 ⇒	実施の仕方 (いくつでも)				2の 場合 ⇒	健康投 資額 (千円)	外部委託事業者名
			1	2	3	4			
1. 健康経営の体制整備や制度整備に係る投資額									
a. 健康管理システム等の導入・刷新	⇒						⇒		
b. 健康相談窓口の設置	⇒						⇒		
c. 法定の定期検診実施・支援（健診手配または 精算事務代行など）	⇒						⇒		
d. 法定健診以外の各種検診または人間ドック実 施委託	⇒						⇒		
e. ストレスチェック実施に係る経費	⇒						⇒		
f. 健康経営戦略や計画立案のための外部コン サルタントによる支援に係る経費	⇒						⇒		
g. 産業医への委託費 （※社内雇用している場合は社内人件費へ）	⇒						⇒		
h. 健康経営課題の把握のための調査・分析に係 る経費	⇒						⇒		
i. その他	⇒						⇒		
2. 健康リテラシーの向上に係る取り組み									
j. 社内セミナー・研修に係る経費	⇒						⇒		
k. 社外セミナー・研修に係る経費	⇒						⇒		
l. 社内報・啓発チラシ等の作成経費	⇒						⇒		
m. 健康情報の発信等にかかる経費	⇒						⇒		
n. その他	⇒						⇒		

3. 心身の健康のための取り組み									
<ボビュレーションアプローチ>									
o. 社内ジム等の設置経費	⇒						⇒		
p. スポーツクラブ等の費用補助に係る経費	⇒						⇒		
q. ウェアラブルデバイス導入経費	⇒						⇒		
r. 健康に配慮したオフィス環境づくりに係る経 費	⇒						⇒		
s. 仮眠室・リフレッシュルーム等の設置に係る 経費	⇒						⇒		
t. 受動喫煙防止に向けた設備投資・環境改善に 係る経費	⇒						⇒		
u. 健康的な食事提供のための費用補助等の経費	⇒						⇒		
v. 社内健康イベント等の実施に係る経費	⇒						⇒		
w. 社外健康イベント等の参加経費	⇒						⇒		
x. 感染症の予防対策に係る経費	⇒						⇒		
y. メンタルヘルス予防に係る経費	⇒						⇒		
z. その他	⇒						⇒		
<ハイリスクアプローチ>									
aa. 保健指導の実施に係る経費	⇒						⇒		
ab. ストレスチェック以外のメンタルヘルス不調 者への対応にかかる経費	⇒						⇒		
ac. 復職プログラム導入等に係る経費	⇒						⇒		
ad. その他	⇒						⇒		
総合計金額									円

従業員一人当たり（計算値）

(b) 健康経営度調査対象期間（2018年4月～回答日まで）の中で、健康経営を目的とした空間投資（設備投資等）をどのように把握・集計していますか。
集計方法（範囲や単位など）および実績（金額や設備投資内容など）について、具体的な内容をお答えください。

(c) 健康経営度調査対象期間（2018年4月～回答日まで）の中で、健康経営を目的とした時間投資（社内のリソースを使って健康経営に取り組んでいること）
（例：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人数や参加時間等）をどのように把握・集計していますか。集計方法（範囲や単位）および実績（掛かった時間や人件費など）について、具体的な内容をお答えください。

【参考】健康投資管理会計ガイドラインの概要、目的

資料2再掲

- 健康投資の現状を把握するための健康経営度調査におけるアンケート項目を設定するうえで、投資対効果の考え方の暫定案として、以下の枠組みを設定。引き続き9月以降議論していく。

健康投資

時間投資

社内のリソースを使って健康経営に取り組むこと

空間投資

健康経営を目的とした設備投資

外注

時間投資、空間投資以外の投資

(例)
産業医・保健師等の人件費、健康経営担当者人件費や業務時間、セミナーや保険指導参加人数や参加時間、トレーナー等講師費用

(例)
社内クリニックの整備、ジム・健康的な社員食堂・仮眠室等の設置

1. 健康経営の体制整備や制度整備

(例)
検診・健診、予防接種、ストレスチェック、健康経営コンサル、健康データシステム導入、相談窓口の設置

2. 健康リテラシーの向上の取組

(例)
社内報やちらし作成、健康情報アプリ導入

3. 心身の健康のための取組

①ハイリスクアプローチ

(例)
保健指導の実施、メンタル不調の従業員ケア、ウェアラブルデバイス導入

②ポピュレーションアプローチ

(例)
健康的な食事提供への補助、運動会やコミュニケーション促進のためのイベント開催、ウェアラブルデバイス導入

効果

アウトプット①: 取組状況の改善・向上

(指標例) 受診率、従業員参加率、参加満足度、施策認知度、残業時間

アウトプット②: 生活習慣の改善

(指標例) 睡眠時間、食生活、運動習慣比率、喫煙率

アウトカム①

健康状態/労働生産性の改善

(指標例)
肥満率比率等ヘルスチェック、健保における医療費、アブセンティーズム(疾病やメンタルヘルスによる欠勤日数)/プレゼンティーズム(アンケートによる生産性)

アウトカム②

組織パフォーマンス向上

(指標例)
エンゲージメントサーベイ結果、離職率/休職率(疾病やメンタルヘルス、その予防のための消極的な理由を想定)、休職者の職場復帰率

アウトカム③

外部からの評価の向上

(指標例)
メディア露出度、就活生ランキング、就活応募者数、顧客満足度

将来的なインパクト

企業の利益を稼ぐ力(短期視点)

(指標例)
株価、売上高、利益率

企業の健康資本(長期視点)

(指標例)
アウトカム①～③を合わせた指標

社会にとっての利益

(指標例)
日本全体の医療費・介護費、健康寿命

取組の評価



※ハイリスクかポピュレーションかによって、アウトプット・アウトカムとの対応が存在しうる。
※指標例については、各法人にとって取り組みやすいものから取り組むことが肝要。

健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）について

健康経営優良法人（中小規模法人部門）のユーザビリティ向上に向けて①

- 健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）の申請においては、申請書の記入漏れや記入ミスにより不適合となった事例や、当該項目の基準とそぐわない取組を記載する事例が散見された。
- こうした間違いを防ぐため、「健康経営優良法人2020」においては申請者側のユーザビリティ向上に向けて、第20回健康投資WGにおいて議論したとおり、**申請書を電子化し、以下のようなアラート機能や選択式を採用したい。**

①入力制限・必須項目に対するアラート機能の付加

（項目番号3-1-1 ①定期健診受診率（実質100%））

【適合基準】以下①②のいずれかに該当すること

① やむを得ない理由がある者を除き、労働安全衛生法に基づく定期健康診断における
受診率の受診率が100%であること

申請書の基礎情報記入欄にある従業員人数を基に自動で人数を出力

定期健康診断実施日(期間)	2019年 4月 1日	3月 30日
常時使用する従業員数	120人	117人
※申請書P2「常時使用する従業員数」①～④の合計人数を記載	対象者数(a)	119人
常時使用する従業員数と対象者数が一致しない場合、その理由	未受診者数	2人
実施期間中の中途入社が1名いたから		

アラート！
常時使用する従業員数と対象者数が異なる場合、入力が無ければ警告する

未受診者数を自動で計算

アラート！
申請対象期間外の日付の入力があれば警告する

受診率を自動で計算

98.3 % (2019年 12月 28日時点)

②申請書の回答を選択式とし、基準に沿わない取組を記載することを防ぐ

（項目番号3-2-2 ②コミュニケーションの促進に向けた取組み）

【適合基準】
従業員同士のコミュニケーション向上に寄与するイベント、関係主催のイベント等への組織としての参加を、1年度に少なくとも1回実施していること
※単に従業員の中の有志により開催・参加を募ったものは不適格

選択肢を拡充

記載欄	
取組の概要	☐ 従業員のコミュニケーション促進を目的とした社内イベント等の実施 ☐ 従業員のコミュニケーション促進を目的とした社外イベントへの参加 ☐ 従業員のコミュニケーション向上のためのオフィス環境の整備 ☐ その他（ ）
計画実施日	年 月 日
次回実施予定時期	年 月
実施内容の概要	①取組以外の目的 ②実施主体、対象者 【実施主体】：

定性記述を減らす

健康経営優良法人（中小規模法人部門）のユーザビリティ向上に向けて②

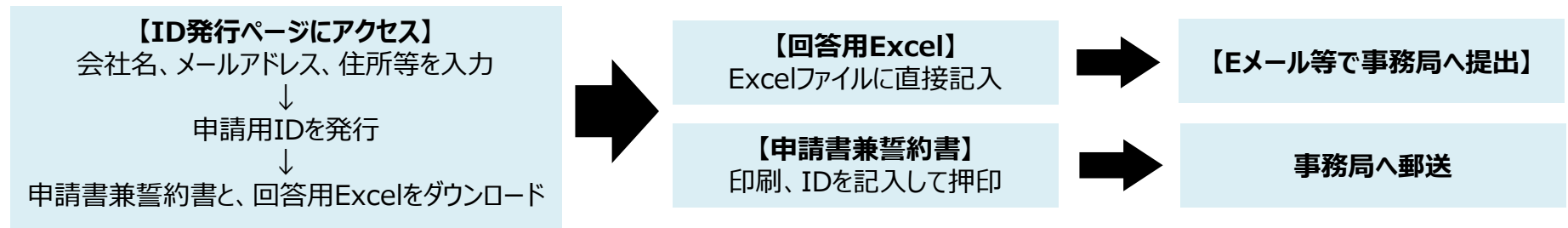
- 電子化に向けて、健康経営基準検討委員会において、以下について懸念が指摘された。
 - ①周知徹底の必要性 ②電子化による申請者確認の方法 ③回答の信頼性の担保
- 委員会の議論を踏まえ、①及び②について、それぞれ以下の方針としたい。

①周知徹底の必要性

- **昨年度の回答法人向けに申請開始時にハガキを郵送**し、電子化する旨を通知。
- 昨年度の認定法人向けに、申請書のダウンロードページに昨年度からの変更点をまとめた資料を共有。
- 経産省ホームページへの掲載、全国8ヶ所で開催予定の「**健康経営優良法人説明会**」での周知を徹底。

②電子化による申請者確認の方法

- 回答用の電子データ(Excelを想定)はEメール等での提出、**申請書兼誓約書は押印のうえ郵送**とする。



健康経営優良法人（中小規模法人部門）のユーザビリティ向上に向けて③

- ③回答の信頼性の担保について、以下の方針としたい。

③回答の信頼性の担保

- 申請法人に対して、回答した項目の取組を説明できる資料を一定期間保管することを誓約させる。あわせて、必要に応じて当該資料の提出を求めることとし、一定程度の信頼性を担保する。
- **3.制度・施策実行の選択項目①～⑮から3つを申請者が任意で選び、取り組みの詳細を記載する。**記載された内容を審査委員会において判定し、一定程度の信頼性を担保する。

① 定期健診受診率(実質100%)
② 受診勧奨の取り組み
③ 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施
④ 健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定
⑤ 管理職又は従業員に対する教育機会の設定
⑥ 適切な働き方実現に向けた取り組み
⑦ コミュニケーションの促進に向けた取り組み
⑧ 病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑮以外)
⑨ 保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み
⑩ 食生活の改善に向けた取り組み
⑪ 運動機会の増進に向けた取り組み
⑫ 女性の健康保持・増進に向けた取り組み
⑬ 従業員の感染症予防に向けた取り組み
⑭ 長時間労働者への対応に関する取り組み
⑮ メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み

①～⑮のうち特に力を入れて取り組んでいる3項目を申請者が任意で選択。取組の詳細を記述式で記載する。

※なお、**来年度以降、PDCAの実施状況を問う項目（記述式）を新たに設け**、P.8のとおり来年度必須化を検討する「④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）の設定」と合わせ、回答全体のさらなる信頼性担保を図る。**今年度はアンケートで実施状況等を把握し、来年度以降の実施**としたい。

- 健康経営優良法人（中小規模法人部門）に対して、認定における評価とは別にアンケートを実施し、実態を把握したい。
- 申請者の過大な負担とならないよう配慮し、任意回答のもと以下のとおりアンケートを実施したい。

地域への情報発信を含めた実態を把握するための設問（案）

【全体的なこと】

- ・ 健康経営をはじめたきっかけ
- ・ 実感している健康経営の効果
- ・ 健康経営を進めていく上で困ったこと
- ・ どんな企業や団体、専門家と協力しているか
- ・ お手本にしている企業
- ・ 認定されたことによるメリット

【地域への発信に関すること】

- ・ 地域や他社への情報発信の方法・ツール
- ・ 情報を発信するためには、どのようなサポートが必要か
- ・ 社外発信として、「健康経営」を勧めた他企業の具体的な企業名

PDCAに関する現状把握のための設問（案）

- ・ P：経営課題について
- ・ P：健康経営に関する目標について
- ・ D：具体的な施策について
- ・ C：取組の効果（※効果として、経営力の向上、生産性の向上等の経営へのインパクトも含める）
- ・ C・A：評価・改善について
- ・ 効果/評価について、外部リソースやシステム等のツールを活用しているか

来年度以降、PDCAの実施状況を問う項目（記述式）を新たに設けるため、アンケートで実施状況を把握する。

健康経営の普及に向けた学術研究のための個社名付きデータの利活用

- 昨年度から、健康経営度調査については主に健康経営の普及を目的として学術研究のため、過去5年間の各設問の個社名付きデータを、利用申請のあった大学等の研究機関向けに提供することを開始。これまでに4件の調査研究にデータを提供し、健康経営の実践が実際に企業にどのような効果を与えるかといった分析が行われている。
- 中小規模法人部門についても、申請書を電子化することで回答データの分析が容易となることから、中小企業における健康経営の取組の実態把握及び健康経営普及促進の学術研究のための個社名付きデータの提供を可能とすべく、申請者に対して同意を求める。
- 今年度は、どういった規模の法人がどのような取り組みをしているかを分析できるようにするため、現在取得している基本的な属性情報に加えて、**会社概要が分かる財務データ（売上高、営業利益、資本金）等**を取得することとし、アンケート項目に追加したい。

アンケートは任意回答とし、評価対象外とするとともに、健康経営度調査と同様、申請者の同意を求める下記文言を追加する。

＜回答データの利用について＞（表紙の個人情報を含まない、Q1以降の回答データをいいます。）

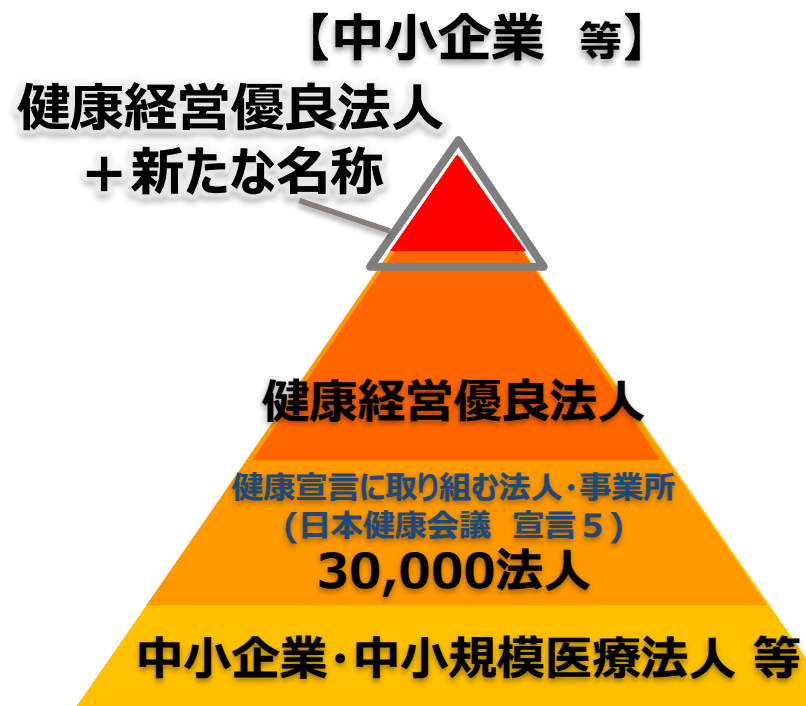
- ・ご回答いただきましたデータは、経済産業省、日本総合研究所（共同実施委託企業）、日経リサーチ（本調査実施委託企業）が知的財産権等を保有し、データの管理には万全を期します。
- ・回答法人一覧等の形で法人を公表することがあります。
- ・個々の回答データを事前の許諾無しにそのまま公表することはありませんが、健康経営の普及に向けた学術研究のために、大学等研究機関から経済産業省に対し個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、回答データをこれら大学等研究機関に提供することがあります。なお、当該データを提供する場合、当該データは個人情報を含まない個社名付きのデータを提供しますが、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。

健康経営優良法人（中小規模法人部門） 今後の顕彰の方向性

健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）に向けた方向性

- 第20回健康投資WG等において、「大規模法人にはホワイト500があるが、中小規模法人にも何らかの冠があった方がよいのではないか」といったご意見をいただいた。
- 大規模法人部門では自社のさまざまな取組を健康経営度調査において記載いただき、それを点数化して評価するが、他方、中小規模法人部門の申請書は健康経営に取り組み始めたばかりの中小企業でも申請しやすい簡易なものとなっており、その中で優劣をつけことは困難。
- 中小規模法人への健康経営の普及を更に拡大させていく必要性を鑑みて、**地域における健康経営の拡大のために自社の取組事例の発信等をする法人に対し、来年度以降、新たな名称を付加して表彰する方向で検討したい。**

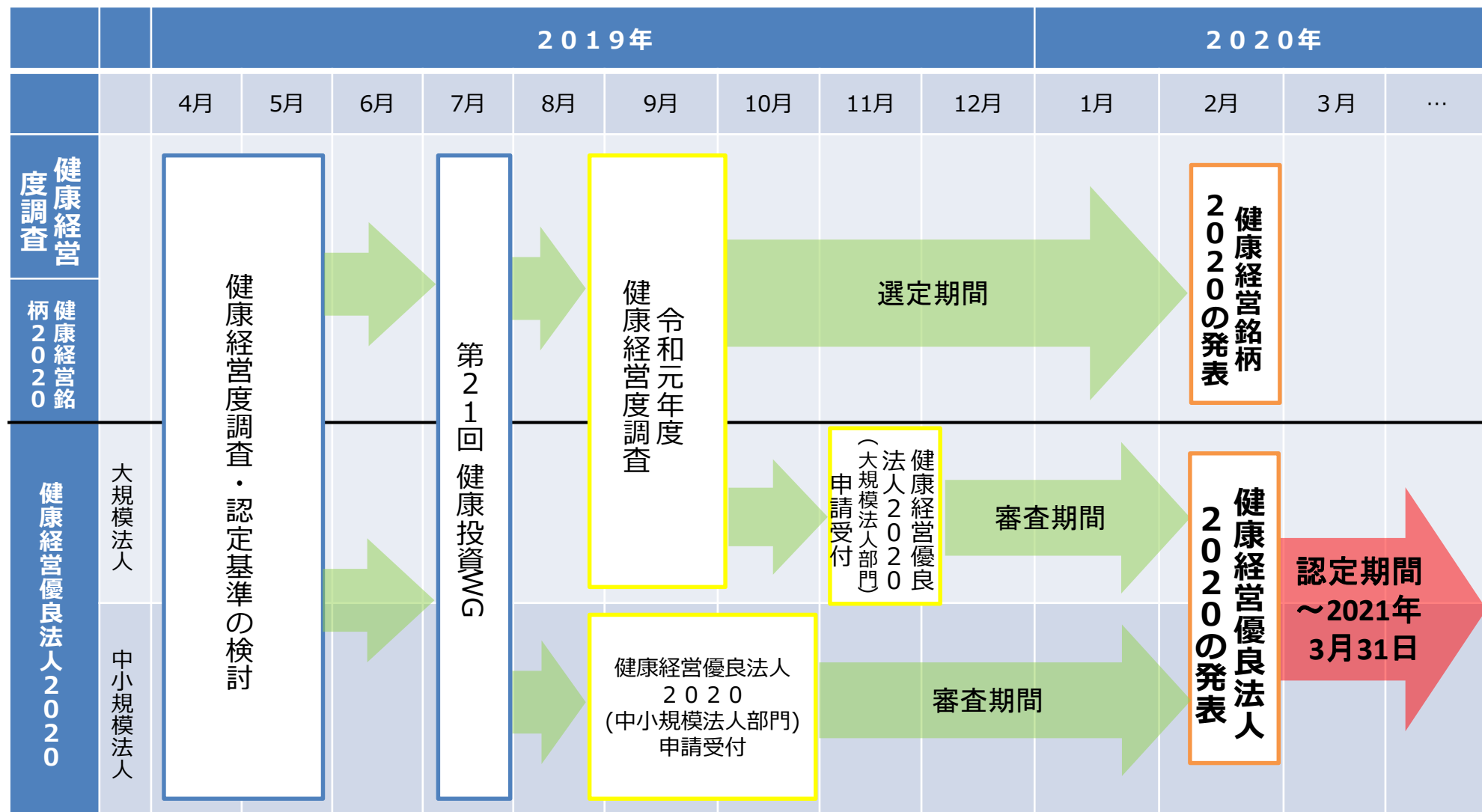
内 容	・健康経営優良法人（中小規模法人部門）に期待する役割である <u>地域への発信を評価する基準を設け</u> 、表彰。
基準例	・自法人の取組を、地域において発信していること →例：自治体、商工会議所、協会けんぽ等が実施する健康経営普及の場における発表や、取引先等への発信
論 点	・発信の評価基準をどう設定するか →発信件数、発信内容、発信方法等 ・健康経営の取組の要件をどう設定するか →最低限の適合項目数を設ける 個別取組の内容を審査する等



今後のスケジュール

【参考】令和元年度の健康経営顕彰制度のスケジュール（予定）

- 「健康経営銘柄2020」及び「健康経営優良法人2020」に係るスケジュールは以下のとおり。



「健康経営銘柄2020」の選定方法について

- 健康経営度調査回答企業の中から、以下の流れで健康経営銘柄2020を選定。

「健康経営銘柄」

「健康経営」に優れた企業

「令和元年度健康経営度調査」に
回答した企業

東京証券取引所上場会社

＜令和元年11月～12月＞

東証による「財務指標スクリーニング」等の実施

財務指標による一定のスクリーニング等を行った上で、「健康経営銘柄2020」を選定。

- ROE（自己資本利益率）の直近3年間平均が**0%以上**の企業を対象とし、**ROEが高い企業には一定の加点**を行う。
- **前年度回答企業に対しても一定の加点**を行う。
- **社外への情報開示の状況についても評価**を行う。
- * 33業種毎原則1社の選定を予定（最大で33社となるが、該当企業がない場合、その業種からは非選定）。
- * **各業種最高順位企業の平均より優れている企業についても銘柄として選定。**

* TOKYO PRO Market上場会社は対象外。

＜令和元年10月～11月＞

回答結果を元に、健康経営度が上位20%に入り、かつ、必須項目をすべて満たしている企業を銘柄選定企業候補として選定

* 重大な法令違反等がある場合には選定しない。

＜令和元年8月～10月＞

「令和元年度健康経営度調査」の実施

経済産業省が、従業員の健康管理に関する取組やその成果を把握するためのアンケート調査を実施。

「健康経営銘柄2020」「健康経営優良法人2020」の選定(認定)フロー（予定）

- 「健康経営銘柄2020」及び「健康経営優良法人2020」の選定・認定フローは以下のとおり。
- 今後、申請書の変更などによりフローを見直すことがある。

健康経営銘柄の選定フロー

東京証券取引所上場会社

健康経営度調査の実施

経済産業省が実施する、従業員の健康管理に関する取組やその成果を把握するための、「従業員の健康に関する取り組みについての調査」（健康経営度調査）に回答。

回答結果をもとに、健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定基準に適合しているかの判定を受ける

健康経営度が上位20%である上場企業を候補として選定

東京証券取引所において、財務指標スクリーニングを実施

経済産業省及び東京証券取引所が共同で選定

健康経営優良法人の認定フロー

ホワイト500・大規模法人部門※

中小規模法人部門

協会けんぽ支部や健康保険組合連合会支部が実施している「健康宣言」事業に参加

自社の取組状況を確認し、中小規模法人部門の認定基準に該当する具体的な取組を申請書に記載

保険者と連名により
日本健康会議認定事務局へ申請

日本健康会議認定事務局へ申請

認定審査

日本健康会議において認定

※原則3業種毎1社の選定
（該当企業がない場合、その業種からは選定なし）

※常時使用する従業員の数が ①卸売業：101人以上 ②小売業：51人以上 ③医療法人・サービス業：101人以上 ④製造業その他：301人以上の法人を「大規模法人」とする

参考資料
健康経営優良法人2019認定要件

大項目		中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念(経営者の自覚)				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）	必須
2. 組織体制			経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須
			保険者との連携	健保等保険者と連携	
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握		①定期健診受診率（実質100%）	左記①～⑮のうち12項目以上
				②受診勧奨の取り組み	
				③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	
		対策の検討		④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上		⑤管理職又は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	
				⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
				⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
				⑧病気の治療と仕事の両立支援	
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導		⑨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	
				⑩食生活の改善に向けた取り組み	
		健康増進・生活習慣病予防対策		⑪運動機会の増進に向けた取り組み	
				⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
				⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み	
		過重労働対策		⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	
		メンタルヘルス対策		⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
		受動喫煙対策		受動喫煙対策に関する取り組み	
	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	必須
4. 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	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント				定期健診を実施していること(自主申告)	必須
				健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施（自主申告）	
				50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること(自主申告)	
				従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)	

健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）の認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～④のうち2項目以上
			②受診勧奨の取り組み	
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	
		対策の検討	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記⑤～⑧のうち少なくとも1項目
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑩以外)	
	従業員の心と身体への健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑨～⑮のうち3項目以上
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
		感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み	
		過重労働対策	⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	
		メンタルヘルス対策	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
		受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須
4. 評価・改善		保険者へのデータ提供(保険者との連携)	(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること(自主申告)	必須
			保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施(自主申告)	
			50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること(自主申告)	
			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)	