

第24回健康投資WG 事務局説明資料② (今年度の健康経営顕彰制度について)

令和2年7月16日

経済産業省 商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課

**健康経営銘柄2021選定要件
及び
健康経営優良法人2021認定要件
について**

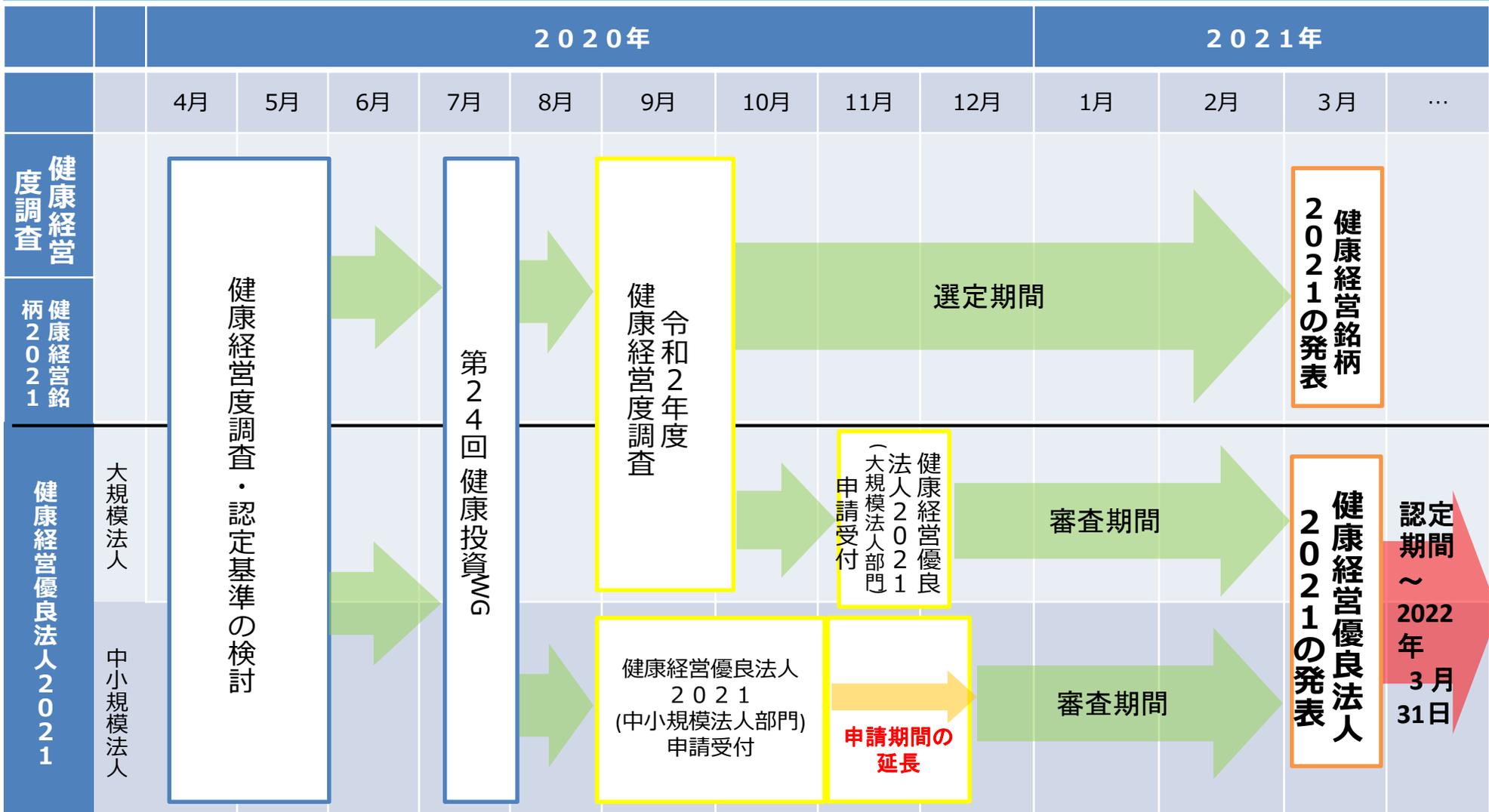
新型コロナウイルス感染症に伴う対応方針

- 新型コロナウイルス感染症の流行に伴う、健康経営顕彰制度への影響と対応方針案は下記の通りである。

懸念事項・検討背景		対応方針（案）
◆ スケジュール	新型コロナウイルス感染症の対応を踏まえ、これまで通りのスケジュールで実施できない可能性が考えられる。	<ul style="list-style-type: none">● 健康経営銘柄、健康経営優良法人（大規模法人部門）については、影響はあるものの回答・申請自体は通常通り可能であると考える。● 健康経営優良法人（中小規模法人部門）については申請期間延長の措置をとりたい。
◆ 後期高齢者支援金の加算減算の取扱い	保険者の特定健診・特定保健指導については、新型コロナウイルス感染症の流行の影響を大きく受けることが懸念される。	<ul style="list-style-type: none">● 厚生労働省における後期高齢者支援金の加算・減算制度の取扱いは定まっていないものの、基準を早く決定し公表することで申請者の負担軽減を図るため、今年度は保険者単位の特定健診・特定保健指導の実施率を考慮しないこととしたい。
◆ 健康経営優良法人の各評価項目への影響	新型コロナウイルス感染症の影響で実施ができなかった取り組みがあることが懸念される。	<ul style="list-style-type: none">● 新型コロナウイルス感染症の影響で実施ができなかった取組については適宜配慮を行い、救済の措置をとりたい。
◆ 新型コロナウイルス感染症への対応	新型コロナウイルス感染症への対応施策について、健康経営を推進する企業がどのような取り組みを行ったか把握する。	<ul style="list-style-type: none">● 新型コロナウイルスに対する「組織や体制の状況」、「BCPの状況」（大規模法人部門）、「具体的な施策」（中小規模法人部門）が確認できれば、評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」を適合としたい。● 新型コロナウイルス感染症への対応実態を把握したい。

健康経営顕彰制度のスケジュール

- 健康経営優良法人（中小規模法人部門）については新型コロナウイルス感染症に伴う対応に考慮し**申請期間を1か月程度延長**することとしたい。



後期高齢者支援金の加算減算の取扱いについて

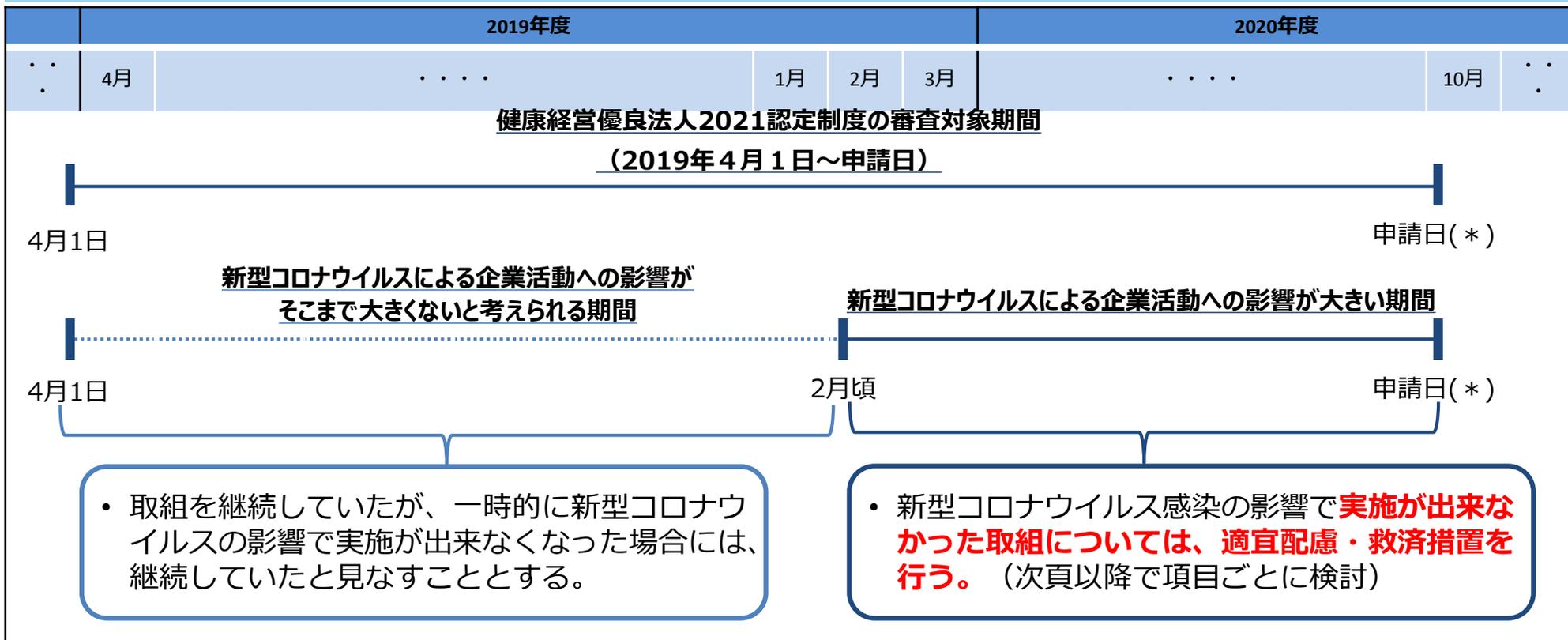
- 健康経営優良法人（大規模法人部門）では、連名申請する保険者が後期高齢者支援金の加算対象となっていない（特定健診・特定保健指導実施率で判断）ことを求めている。
- 他方、新型コロナウイルス感染症の流行により特定健診等が実施できていない状況があるため、厚生労働省における後期高齢者支援金の加算・減算制度の取扱いは現時点では定まっていない。
- 基準を早く決定し公表することで申請者の負担軽減を図るため、**今年度は保険者単位の特定健診・特定保健指導の実施率を考慮しないこととしたい**。これにより、今年度設けることとしていた救済措置も不要となる。
- 来年度以降の取扱いについては、新型コロナウイルス感染症流行の状況を踏まえ引き続き検討していきたい。

参考：特定健診・特定保健指導に関する厚生労働省の通知抜粋

- 2月26日：保険者等においては、集団で実施する特定健康診査・特定保健指導等について、当面の間における実施の必要性を改めて検討する（後略）
- 4月17日：特定健康診査等については、少なくとも緊急事態宣言の期間において、実施を控えること（後略）
- 4月17日：後期高齢者支援金の加算・減算制度（中略）の取扱いについては、新型コロナウイルス感染症による特定健康診査等の実施率等への影響等を踏まえて、関係者と調整しつつ検討することを予定しています

新型コロナウイルス感染症に伴う各項目への配慮①

- 今年度の認定制度の審査対象期間は2019年4月1日から申請日までである。2020年2月以降については、新型コロナウイルス感染症の影響が大きいと考えられるため、その期間に**取組を実施出来なかった場合に、救済措置をとること**としたい。
- なお、来年度以降の対応方針については、新型コロナウイルス感染症流行の状況を踏まえ、改めて検討していきたい。



※ 申請日：申請者が申請書を認定事務局に提出した日（昨年度の申請期間は、2019年8月30日から2020年10月31日）

新型コロナウイルス感染症に伴う各項目への配慮②

- 新型コロナウイルスの感染症予防の対応により実施ができなかった取り組みについては、下記のような対応方針で項目適合としたい。**ただし、健康経営銘柄選定・ホワイト500認定における配点は行わない。**

	健診/検診/ストレスチェック/保健指導に関する項目	年に数回しか行わないイベント等を評価対象としている項目	定期的に施策を行う事が求められている項目	制度・体制・設備の整備が求められている項目
考えられる影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営者/従業員の中に、新型コロナウイルスの影響が出始めた時期（2020年2月頃）に受診/指導予定であり未実施・期間内に実施できなかった者がいる等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスの影響が出始めた時期（2020年2月頃）に予定していたイベント等が実施できなくなった等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスの影響が出始めた頃（2020年2月頃）までは、定期的（1か月に1回等）に施策を行っていたが、新型コロナウイルスの影響により施策を行えなくなった。等 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスの影響により、所属している協会けんぽが「健康宣言」を実施していない。 ・ 計画していた体制整備/設備投資が出来ない等
基本方針（優良法人の認定に対する考え方）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスの影響を受けて健診/検診/ストレスチェックを従業員等が受けられない事は、致し方ないのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今年度にイベント等を実施できなかった場合も、「イベント等の実施を予定していた」場合は認定に値するのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスの影響が出始めた後は施策を行っていても、影響が出る前までは定期的に施策を行えている場合は認定に値するのではないかと。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ そもそも健康経営優良法人の基準にまだ到達していない法人であるため、特例扱いはできないのではないかと。
具体的対応方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「実施予定だった」場合は項目適合とする。 ・ 定期健康診断では、新型コロナウイルスの影響で受診ができなかった従業員は評価対象から外す。 (ただし厚労省の通知に従い、可能な限り早期に実施することを誓約させる) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスの影響によりイベント等を行うことができなかった場合、「取組を予定していたが実施できなかったため、現在、取り組みの実施を予定・計画をしている」ことをもって項目適合とする。 (実施予定であったことが確認できる資料は、事務局の求めに応じて提出することを誓約させる) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「新型コロナウイルスの影響以前は、定期的に取り組んでいた」ことをもって項目適合とする。 (実施予定であったことが確認できる資料は、事務局の求めに応じて提出することを誓約させる) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスを踏まえての考慮は行わない。

新型コロナウイルス感染症に伴う対応 取り組み内容の評価について

- 新型コロナウイルス感染症の流行により、各社様々な対応策を講じていることから、評価を行うべきと考えられる項目がある。
- 健康経営基準検討委員会での議論を踏まえ、今年度は下記対応を取ることにしたい。

【健康経営銘柄2021、健康経営優良法人2021（大規模法人部門）】

新型コロナウイルス感染症の流行において具体的な施策をとったこと自体ではなく、**企業として組織体制を整え、計画的に取り組んだこと**を、優良な取組として評価したい。

- 感染症流行を受けた組織体制や、感染症予防に対応したBCPの取り組み状況をもって、評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」を適合とする。（※評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」における従来の選択肢はそのままとして評価対象とする。）
- 在宅勤務の対応状況等の具体的な施策はアンケート項目として集計する。アンケートによって、一般化したと考えられる取り組みについては、来年度以降「従業員の感染症予防に向けた取り組み」の選択肢として追加することを検討する。

【健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）】

中小規模法人部門では、これまで個別具体的な施策の実施をもって評価項目「従業員の感染予防に向けた取り組み」を適合としてきたことに鑑み、**新型コロナウイルス感染症への「具体的な施策」をとったこと**自体も、優良な取組として評価したい。

- 具体的には、新型コロナウイルスへの具体的な施策ができていれば、評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」を適合とする。感染症流行を受けた組織体制や、感染症予防に対応したBCPの取り組み状況についても、評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」の評価項目とする。
- なお、在宅勤務の対応状況等はアンケート項目として集計する。

受動喫煙対策について

- 「受動喫煙対策に関する取り組み」については、「健康経営優良法人2019」から必須項目となっており、すべての事業場において、①敷地内禁煙、②屋内全面禁煙、③敷地内での空間分煙（喫煙室）のどれかに該当することを適合要件としている。（ただし飲食店、ホテル・旅館等を除く）
- 改正健康増進法の全面施行に伴い、受動喫煙対策は法令遵守の取組にあたることから、さらなる適合要件の強化を健康経営基準検討委員会において検討したところ、当項目は必須項目であることから適合要件の引き上げは原則行わず、健康経営度調査においては**法令上の基準と整合するよう設問を改訂した上で、法令以上の取組をより高く評価することとしたい。**

法令上の整理

対象施設	法令上の喫煙可否	
	屋内	屋外
第一種施設	禁煙	特定屋外喫煙場所（※1）のみ喫煙可
第二種施設	原則禁煙、喫煙専用室・指定たばこ専用喫煙室のみ喫煙可	喫煙可、受動喫煙に対する配慮は必要
既存特定飲食提供施設	喫煙可	
喫煙目的施設	喫煙可	

認定制度の適合要件との対応 ★：大きく加点、◎：加点、○：適合、×：不適合

対象施設	屋外を含む敷地内禁煙	屋内のみ全面禁煙	屋内分煙（喫煙専用室または指定たばこ専用喫煙室を設置）	屋内喫煙可
第一種施設	★	◎※1	×（違法）	×（違法）
第二種施設	★	◎	○	×（違法）
既存特定飲食提供施設	★	◎	○	合法だが×
喫煙目的施設※2	-	-	-	合法だが×

※1：屋外は、「特定屋外喫煙場所」でのみ喫煙可能であることが必要

※2：喫煙をする場所を提供することを主たる目的とする施設であり、受動喫煙対策は取られないため、認定制度上は喫煙目的施設が存在すると不適合となる。

<健康経営度調査票 構成修正案>

Q48. ★◎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。

以下の状況に該当する事業場の有無についてお答えください。

◆健康増進法の一部を改正する法律（平成30年法律第78号）の規定に基づき、以下の基準でご回答ください。

- ◆健康増進法の状況について、健康増進法の区分に則り、
 - ・第一種施設（学校・病院・児童福祉施設等）
 - ・第一種施設以外（第二種施設、喫煙目的施設、既存特定飲食提供施設）
 で分けて状況をご確認ください。

◆「労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について」（平成27年5月15日付け基安発0615第1号）の「4 受動喫煙防止のための措置」を参考としてください。

適合要件との対応 ★：適合要件を大きく超える対応 ◎：適合要件を超える対応

○：適合要件通りの対応 ×：法令通りだが適合要件に満たない対応 ××：違法

対象施設	受動喫煙対策			
	屋外を含む敷地内禁煙	屋内のみ全面禁煙	屋内分煙（喫煙専用室または指定たばこ専用喫煙室を設置）	屋内喫煙可
第一種施設	★	◎※1	××	××
第二種施設	★	◎※2	○※2	××
既存特定飲食提供施設	★	◎※2	○※2	○※3

※1 屋外の喫煙は、法令上「特定屋外喫煙場所」であることが必要です。

※2 屋外の喫煙は、受動喫煙を生じない配慮をされた屋外喫煙所を設置する必要があります。

※3 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必要があります。

◆事業場の定義はこちらをご参照ください。一

【補足説明】

- ◆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。（例えば賃借スペース内を全て禁煙とすれば、「敷地内禁煙」とみなしてください。）

- 1 全ての事業場で適合要件を大きく超えた対策（屋外を含む敷地内禁煙）を取っている
- 2 全ての事業場で適合要件を超えた対策を取っている（選択肢1に該当する場合を除く）
- 3 一部の事業場で適合要件を超えた対策を取っているが、その他の事業場は適合要件通りの対策を取っている
- 4 全ての事業場で適合要件通りの対策を取っている
- 5 法令は遵守しているが、基準に満たない事業場がある ⇒不適合
- 6 答えたくない ⇒不適合

※健康経営優良法人（中小規模法人部門）においては法令上の基準と整合するよう、健康経営度調査票に合わせ設問を改訂する。

評価項目への「喫煙対策」の追加の検討

- 改正健康増進法の全面施行に伴い、受動喫煙対策は法令遵守の取組にあたることから、さらなる適合要件の強化を健康経営基準検討委員会において検討したところ、**来年度から「従業員の喫煙対策」を評価項目に追加する方針としてはどうか。**

■ 受動喫煙対策の適合要件引き上げについて

現状の受動喫煙対策適合要件

- ①屋外を含む敷地内禁煙 ②屋内のみ全面禁煙 ③屋内分煙（喫煙専用室の設置）

仮に、①、②のみに該当することを求め、③は認めないこととした場合には、これまでに喫煙専用室設置の設備投資を行った法人が多くあることから、健康経営基準の観点から**現時点では受動喫煙対策の適合要件を引き上げることは困難である**と考えられる。

■ 従業員の喫煙対策について

従業員の喫煙対策を評価項目に追加することで、改正健康増進法に基づく受動喫煙対策だけではない**総合的なたばこ対策の実施を健康経営優良法人に求める**ことができる。

具体的には、改正健康増進法に基づく**受動喫煙対策は認定要件の必須項目に残し、新たに喫煙対策を評価項目に追加した上で認定要件の選択項目**としてはどうか。

※喫煙対策を選択項目とした場合の、選択項目最低選択数の扱いについては今後検討していく。

健康経営銘柄2021選定基準及び健康経営優良法人2021（大規模法人部門）認定要件

- 昨年度のアナウンスの通り、「健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）の設定」の必須化を行う。

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①～⑮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	対策の検討	健康課題に基づいた具体的目標の設定 ※旧項目名：健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定 →必須化に合わせ項目名を変更	必須	
		健康課題の把握	②定期健診受診率（実質100%）		
			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				
	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		
		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		
			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					
感染症予防対策		⑭長時間労働者への対応に関する取り組み			
過重労働対策	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	産業界又は保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与	必須	左記②～⑮のうち12項目以上	
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	左記①～⑮のうち12項目以上	
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	左記①～⑮のうち12項目以上	

※健康経営銘柄2022及び健康経営優良法人2022（大規模法人部門）では、3.制度施策実行の新たな評価項目に「従業員の喫煙対策」を追加することを検討

健康経営優良法人2021（中小模法人部門）認定要件

- 昨年度のアナウンス通り、「健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定」の必須化を行う。
- **新たに評価項目「健康経営の評価・改善に関する取り組み」を選択項目として追加したい。**

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
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供 ※4.評価・改善から移動	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	対策の検討	健康課題に基づいた具体的目標の設定 ※旧項目名：健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定 →必須化に合わせ項目名を変更	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～③のうち 1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			
	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	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち 少なくとも 1項目
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥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	⑦病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑭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	⑧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⑧～⑭のうち 3項目以上
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑨食生活の改善に向けた取り組み	
⑩運動機会の増進に向けた取り組み				
⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み				
感染症予防対策		⑫従業員の感染症予防に向けた取り組み		
過重労働対策		⑬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		⑭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			⑮健康経営の評価・改善に関する取り組み	
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

左記選択項目①～⑮のうち6項目以上

※健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）に向け、次の3点の変更を検討していく。

- ・3.制度施策実行の新たな評価項目に「従業員の喫煙対策」を追加
- ・①～③の選択項目の最低選択数の見直し（3項目中2項目への変更）
- ・「⑮健康経営の評価・改善に関する取り組み」の必須化

健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）における新たな冠①

- 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、認定法人の中でも差異化が出来るよう、大規模法人における「ホワイト500」のような新たな冠を創設する。
- 健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）の中から、「健康経営優良法人の中でも優れた企業」かつ「地域において、健康経営の発信を行っている企業」として優良な上位500法人に対して、新たな名称を付加して表彰する。

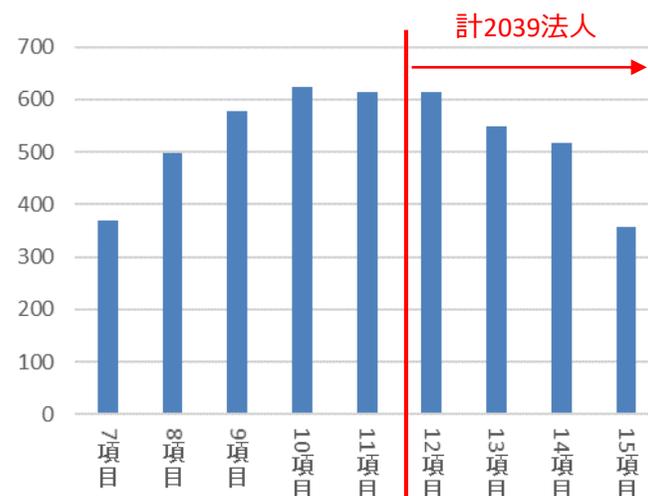
選定方法

- 「健康経営の評価項目における適合項目数」および、新設する「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」を評価する。
- 健康経営優良法人の中でも優れた企業であることを重視し、**選択項目15項目中12項目以上適合していること**を条件とする。
(※大規模の優良法人における条件と同レベル)
- そのうえで、以下のウエイトで配点し上位500法人を算出する。

分類	ウエイト
健康経営の評価項目における適合項目数 ※12項目以上に対し1項目ごとに加点	3
健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況 (自社HPへの掲載等)	2
健康経営の取り組みに関する外部からの 発信依頼を受けての発信状況 (取材、講演会の対応等)	2

(参考) 適合項目数別の優良法人数

- 昨年度の優良法人のうち、12項目以上適合した法人は2039法人。優良法人全体の43.8%。



健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）における新たな冠②

- 新たな冠の名称について、2020年3月27日から5月15日までの期間、一般募集を行った。公募結果を整理すると、「ブライト」や「かがやき」等健康経営によって輝いているイメージの名称と大規模法人部門と同様に「ホワイト」を使った名称の2つの傾向があり、「**ブライト500**」の応募数が**最多**であった。
- 基準検討委員会でのご意見も踏まえ、「**健康経営によって輝き、未来と地域を照らす企業**」という**意味を含め「ブライト500**」としてはどうか。
- 正式名称は健康経営優良法人（中小規模法人部門（ブライト500））としたい。

(参考) ロゴイメージ



一定の数値化のルールを設けることで、特に優れた取組や、地域における健康経営の拡大に寄与する取組を行う法人を選定する



取り組み始めたばかりの中小企業でも申請しやすいというメリットがある一方で、高いレベルの法人が取り上げられにくい

募集結果

新たな冠の名称候補	応募数
ブライト500	11
スマイル500	9
クリーン500	8
かがやき500	7
プラチナ500	6
グリーン500	5
きらめき500	5
パイオニア500	4
すこやか500	4
いきいき500	4
リード500	3
リーダー500	3
みらい500	3
ファイン500	3
パール500	3
グレート500	3
クリア500	3

健康経営優良法人
(中小規模法人部門 (**ブライト500**))

健康経営優良法人
(中小規模法人部門)

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

健康経営優良法人の合併・分割時の対応

- 健康経営優良法人は法人単位の認定であるが、法人合併・分割等については様々なケースが考えられる。原則として以下の取り扱いとし、以下にあてはまらない場合には個別のケースとして処理する。

認定後	No.	想定ケース	大規模法人	中小規模法人
合併・吸収	①	認定法人A（存続法人）が他の法人Bと合併	認定法人Aにおける認定時の取り組みが、合併法人にて実施されることを誓約することをもって認定継続 存続法人が大規模認定の場合、大規模認定継続。中小規模認定の場合、中小規模認定継続	
	②	不認定法人A（存続法人）が認定法人Bと合併	認定なし	
分割	③	認定法人Aが新法人Bを設立し、Aが傘下企業となる場合（HD想定）	認定法人Aにおける認定時の取り組みが、新法人B（HD想定）、傘下企業Aにて実施されることを誓約することをもって、新法人Bを認定。 法人Aは法人Bの認定範囲の法人となる	法人A認定を継続（法人Bは認定せず）
	④	認定法人Aが分割し、法人B（存続法人）、法人C（新設法人）となる場合	認定法人Aにおける認定時の取り組みが、存続法人Bにて実施されることを誓約することをもって法人Bを認定 C社は認定法人Aにおける認定時の取り組みが継続することを誓約することをもってB社の認定範囲の法人となる	認定法人Aにおける認定時の取り組みが、存続法人Bにて実施されることを誓約することをもって、B社の認定継続。 C社は認定せず
申請直前	No.	想定ケース	大規模法人	中小規模法人
合併・吸収	⑤	【合併前の申請】 法人Aが他の法人Bと合併し法人Cとなる	法人A、法人Bがそれぞれ申請を行い、両法人が適合の場合、変更事項報告書の誓約をもって法人Cを認定	法人A、法人Bがそれぞれ申請を行い、両法人が適合の場合、変更事項報告書の誓約をもって法人Cを認定 法人Aまたは法人Bの健康宣言が法人Cに引き継がれるかについては加入保険者に法人Cより確認が必要
	⑥	【合併後の申請】 法人Aが他の法人Bと合併し法人Cとなる	法人Cの取り組みにて適合の場合認定	
分割	⑦	【分割前の申請】 法人Aが分割し、法人B（存続法人）、法人Cとなる場合	法人Aにて申請を行い、分割後の法人Bの取り組みが法人Aの取り組み継続であることについて変更事項報告書の誓約をもって法人Bを認定 法人Cは法人Aの取り組みが同様に継続の場合、法人Bの認定範囲となる	法人Aにて申請を行い、分割後の法人Bの取り組みが法人Aの取り組み継続であることについて誓約をもって法人Bを認定 法人Aの健康宣言が法人Bに引き継がれるかについては加入保険者に法人Bより確認が必要（存続法人B社以外のC社は認定せず）
	⑧	【分割後の申請】 法人Aが分割し、法人B（存続法人）、法人Cとなる場合	法人B、法人Cのそれぞれの取り組みにて適合の場合認定	

令和2年度健康経営度調査について

再掲：新型コロナウイルス感染症に伴う対応 取り組み内容の評価について

- 新型コロナウイルス感染症の流行により、各社様々な対応策を講じていることから、評価を行うべきと考えられる項目がある。
- 健康経営基準検討委員会での議論を踏まえ、今年度は下記対応を取ることにしたい。

【健康経営銘柄2021、健康経営優良法人2021（大規模法人部門）】

新型コロナウイルス感染症の流行において具体的な施策をとったこと自体ではなく、**企業として組織体制を整え、計画的に取り組んだこと**を、優良な取組として評価したい。

- 感染症流行を受けた組織体制や、感染症予防に対応したBCPの取り組み状況をもって、評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」を適合とする。（※評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」における従来の選択肢はそのままとして評価対象とする。）
- 在宅勤務の対応状況等の具体的な施策はアンケート項目として集計する。アンケートによって、一般化したと考えられる取り組みについては、来年度以降「従業員の感染症予防に向けた取り組み」の選択肢として追加することを検討する。

【健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）】

中小規模法人部門では、これまで個別具体的な施策の実施をもって評価項目「従業員の感染予防に向けた取り組み」を適合としてきたことに鑑み、**新型コロナウイルス感染症への「具体的な施策」をとったこと**自体も、優良な取組として評価したい。

- 具体的には、新型コロナウイルスへの具体的な施策ができていれば、評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」を適合とする。感染症流行を受けた組織体制や、感染症予防に対応したBCPの取り組み状況についても、評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」の評価項目とする。
- なお、在宅勤務の対応状況等はアンケート項目として集計する。

参考：新型コロナウイルス感染症に伴う対応 評価対象項目 設問案

新型コロナウイルス感染症を受けて実施した、組織や体制に関する設問

新Q1. ★新型コロナウイルス感染症の流行を受けて、以下の取り組みを実施しましたか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1 従業員に対する経営トップによる、従業員の健康を最優先にする旨の発信
<input type="checkbox"/>	2 産業医・保健師など産業保健スタッフと連携して対応方針を検討
<input type="checkbox"/>	3 経営会議等経営レベルの会議での、健康経営の推進継続の確認
<input type="checkbox"/>	4 新型コロナウイルスへの対応方針の社内発信
<input type="checkbox"/>	5 新型コロナウイルスへの対応方針の社外発信
<input type="checkbox"/>	6 その他
<input type="checkbox"/>	7 特に行ってない

BCP（事業継続計画）の状況に関する設問

新Q2. ★新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえて、貴社のBCP（事業継続計画）の状況をお答えください。（ひとつだけ）

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1 従来から感染症の流行時の感染予防に対応したBCPを策定しており、そのまま活用した |
| <input type="checkbox"/> | 2 従来から感染症の流行時の感染予防にに対応したBCPを策定していたが不十分で、追加して対応した |
| <input type="checkbox"/> | 3 BCPは策定していたが、感染症の流行時の感染予防には対応していなかったので新たに策定した |
| <input type="checkbox"/> | 4 BCPは策定しておらず、新たに感染症の流行時の感染予防に対応したものを策定した |
| <input type="checkbox"/> | 5 BCPは策定しておらず、新たに感染症の流行時の感染予防に対応したものの策定もしていない |

新SQ.（Qで1～4なんか策定している場合）BCP（追加した内容を含む）として策定し、今回実施・運用した内容をお答えください。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1 発熱時や家族の感染、濃厚接触者となった場合など出社ルールの整備
<input type="checkbox"/>	2 現場・職場から健康管理担当者への勤務状況などの情報収集ルートの整備
<input type="checkbox"/>	3 業務の優先順位設定（業務の絞りこみ）
<input type="checkbox"/>	4 感染者等発生時の業務継続体制の策定（代替要員や代替拠点の想定）
<input type="checkbox"/>	5 従業員の健康を優先する従業員の行動指針の周知
<input type="checkbox"/>	6 従業員の健康を確保するための、職場環境の対応指針の周知
<input type="checkbox"/>	7 社内で感染者が発生しても、濃厚接触者を減らして二次感染を防ぐためのルール・環境整備
<input type="checkbox"/>	8 その他
<input type="checkbox"/>	9 行っている対策はない

参考：新型コロナウイルス感染症に伴う対応 アンケート項目 設問案

新型コロナウイルス感染症予防のための具体的な施策に関する設問

新Q3. 新型コロナウイルス感染症予防のため、臨時・緊急で行ったものをお答えください。(いくつでも)

- ◆当設問は評価に使用いたしません。率直なご回答をお願いいたします。
- ◆実施中の施策には「1」を、臨時で行ったが現在は行っていない施策は「2」を記載してください。

<工場職員・技術系職員・店舗職員など出社を余儀なくされる従業員の感染リスク軽減>

- 1 通常時と異なるシフト体制などを適用し、従業員間の接触機会を低減
- 2 時差出勤やフレックスタイムによるオフピーク通勤を推奨し、通勤における感染リスクを低減
- 3 勤務・通勤時に必要なマスクの配布
- 4 健康状態の確認と報告(検温など)
- 5 基礎疾患を持つなど、感染時に重症化するリスクの高い従業員への特別の配慮
- 6 その他

<職場の環境整備>

- 1 アルコール消毒液などの常設
- 2 席の間隔を空ける・パーティションを設けるなどの空間の工夫
- 3 手すりやフリーアドレスの机など、多くの人が触れる場所の消毒
- 4 食堂や休憩室の座席の変更(削減)
- 5 オフィスや休憩室等の換気状態の確認と改善
- 6 喫煙室の閉鎖
- 7 その他

<その他の対応>

- 1 在学中の子を持つ従業員に対する、学校の休校に伴う特別休暇の付与
- 2 感染症予防策に関する情報提供
- 3 海外派遣者の帰国時の健康観察期間の支援
- 4 自宅待機等を行った際の法定(休業手当60%)を超える支給
- 5 雇用調整助成金等を活用した自宅待機の拡大
- 6 その他
- 7 行っている対策はない

各施策について、継続が難しかったこと、また工夫して実施したことに関する設問

新Q6. 新型コロナウイルス感染症の流行の中、健康経営の各施策について継続のための独自の工夫をご記入ください。

- ◆当設問は評価に使用いたしません。率直なご回答をお願いいたします。

Q71. 新型コロナウイルス感染症の流行の中、健康経営を進めるうえでの課題や悩みなどを自由にご記入ください。

- ◆当設問は評価に使用いたしません。率直なご回答をお願いいたします。

在宅勤務の状況、健康への配慮に関する設問

新Q4. 新型コロナウイルス感染症前後での在宅勤務の導入・拡大状況をお答えください。(ひとつだけ)

- ◆当設問およびSQは評価に使用いたしません。率直なご回答をお願いいたします。

- 1 新型コロナ前から導入しており、そのまま対応した
- 2 新型コロナ前から導入しており、適用対象者・実施可能日数など制度を拡大した
- 3 新型コロナに伴い新たに導入し、今後も同様の制度で継続する
- 4 新型コロナに伴い新たに導入したが、終息後は縮小して継続する
- 5 新型コロナに伴い新たに導入したが、終息後は廃止する
- 6 新型コロナに伴い新たに導入したが、終息後は未定
- 7 在宅勤務は導入していない

新SQ1. (Qで1~6導入している・した場合)在宅勤務の実施の条件について、正社員と非正社員それぞれお答えください。(それぞれひとつだけ)

- 1 実施可能な全員に実施を強制
- 2 実施可能な全員に対して実施を推奨
- 3 妊娠・育児・介護など、事情のある従業員に限定して実施
- 4 原則認めない

新SQ2. (Qで1~6導入している・した場合)在宅勤務者に対して、過重労働防止などの健康に配慮した取り組みや、コミュニケーションを促進する取り組みなどを行っていますか。(いくつでも)

<健康への配慮>

- 1 システムログなどでの労働時間の確認・サービス残業防止
- 2 業務時間外のメール・顧客対応をしないことの周知
- 3 相談窓口の設置などメンタルヘルスへの特段の配慮
- 4 大型ディスプレイの支給や椅子の購入補助など自宅での作業環境整備
- 5 自宅での運動や体操の仕方など、運動不足を防ぐための情報の発信

<コミュニケーション促進など>

- 6 Web会議システムやチャットツールなどメール以外のコミュニケーションツールの導入
- 7 在宅勤務中の業務外のコミュニケーション機会の推奨(リモートでの懇親会の開催など)
- 8 社外からでも社内サーバーやイントラネットなどに安全に接続できる通信インフラの整備
- 9 ノートPCやスマートフォンの導入・貸与
- 10 決済電子化などペーパーレス化の推進
- 11 その他
- 12 行っている対策はない

新Q5. 新型コロナウイルス感染症予防に関連して、在宅勤務等の状況をお答えください。

- ◆当設問は評価に使用いたしません。率直なご回答をお願いいたします。
- ◆①~③すべて概算でかまいませんので、できるだけ実態に近い数値をお答えください。
- ◆①在宅勤務が理論上可能な業務に従事している従業員の割合については、製造・販売現場や、リモート接続不可のシステム運用など以外の業務を想定しています。
- ◆②、③の実施率は最も実施率の高かった月(緊急事態宣言中の4月など)の状況について、ルールベースではなくできるだけ実際の出社日数などで換算してお答えください。
例：従業員100人に対して、60人が週3日在宅勤務を実施⇒(60人×3/5日)÷100人=36%
- ◆①、②、③すべて、全従業員を分母でお答えください。

①在宅勤務が理論上可能な業務に従事している従業員の割合

約 %

②在宅勤務の実施割合

約 %

③自宅待機・一時帰休の実施割合

約 %

健康投資管理会計ガイドラインの健康経営顕彰制度への反映

- 経済産業省では、企業等における健康経営の取組をさらに促進するため、企業が健康経営を効果的に実施し、資本市場をはじめとした様々な市場と対話するための枠組みを示す「健康投資管理会計ガイドライン」を策定した。健康経営度調査においても本ガイドラインの考え方や要素の反映を行うことで、健康投資や効果の見える化による健康経営の質を高める取組をさらに促進したい。
- 具体的には、企業等が認識している課題と具体的な取組のつながりを示す「健康経営の戦略」に関する設問を追加するとともに、社外への開示について既存の設問を修正したい。

健康経営の戦略に関する設問の追加

- 「把握している経営課題やその経営課題解決につながる健康課題から、期待する効果、健康の保持・増進に関する具体的な取組までの結びつきを整理し、健康経営の戦略として管理しているか」について問う。
- また、設問中で、健康経営の戦略を策定する際のツールとして“戦略マップ”の紹介も行う。

社外開示の既存設問の修正

- 今年度より健康経営の推進に対する目的・体制の両方の開示を必須化（昨年度アナウンス済み）に対応
- 有価証券報告書、株主総会資料、ディスクロージャー誌等の投資家が確認しやすい資料への記載有無を把握
- 全社の健康経営戦略の開示内容、健康経営の成果（企業の中長期目標等の健康経営の貢献度、全社の健康経営戦略に関するKPI、投資額と投資対効果等）の設問を追加
- 開示情報の信頼性確認のため、今年度はアンケートで開示情報の信頼性担保のための取り組み状況を把握

参考：健康経営の戦略に関する設問案①

- 新Qとして企業等が認識している課題と具体的な取組のつながりを示す「健康経営の戦略」に関する設問を追加する。

健康経営戦略

- 2020年6月12日に経産省から公開された「健康投資管理会計ガイドライン」では、“健康経営戦略（経営課題やその経営課題解決につながる健康課題から、健康の保持・増進に関する具体的な取組までの結びつきを整理したもの）”の策定を推奨している。
- また、その“健康経営戦略”を策定する際に有用なツールとして“戦略マップ”をガイドライン上で紹介している。

設問概要

現行Q56

- Q56では、経営戦略に基づく方針としてどのように健康経営を位置付けているかを確かめており、具体的には「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」を問うている。

現行Q57

- Q57では、Q56の目的を達成する上で解決・改善すべき自社の課題について問うている。

新Q

- 「把握している経営課題やその経営課題解決につながる健康課題から、期待する効果、健康の保持・増進に関する具体的な取組までの結びつきを整理し、健康経営の戦略として管理しているか」について問う。
- また、設問中で、健康経営の戦略を策定する際のツールとして“戦略マップ”の紹介も行う。

設問でお聞きしているポイント

- ✓ 健康経営を実施する目的
- ✓ 健康経営によって解決したい経営課題
- ✓ 「健康経営によって解決したい経営課題/健康課題」・「期待する効果」・「具体的な施策」のつながりの明確化

参考：健康経営の戦略に関する設問案②

- 新Qとして企業等が認識している課題と具体的な取組のつながりを示す「健康経営の戦略」に関する設問を追加する。

新Q. ◎把握している経営課題やその経営課題解決につながる健康課題から、期待する効果、健康の保持・増進に関する具体的な取組までの結びつきを整理し、健康経営の戦略として管理しているか、以下から選択してください。（ひとつだけ）

- 1 「経営課題やその経営課題の解決につながる健康課題」「期待する効果」「具体的な取組」のつながりを把握していない
- 2 「経営課題やその経営課題の解決につながる健康課題」と「期待する効果」のつながりを把握している
- 3 「経営課題やその経営課題の解決につながる健康課題」と「具体的な取組」のつながりを把握している
- 4 「期待する効果」と「具体的な取組」のつながりを把握している
- 5 「経営課題やその経営課題の解決につながる健康課題」「期待する効果」「具体的な取組」のつながりを、一連の流れとして把握している

◆健康投資管理会計ガイドラインでは、「健康投資」「健康投資効果」「健康資源」「企業価値」「社会的価値」を一元的に管理するものとして「健康経営戦略」を紹介しています。

新SQ1.（Qで2～5を選択している場合）SQ1で把握していると答えた「つながり」を従業員等に認識させやすいようにするために、「つながり」の図示を行っているか、以下から選択してください。（ひとつだけ）

- 1 「経営課題やその経営課題の解決につながる健康課題」「期待する効果」「具体的な取組」のつながりを視覚的に分かりやすいように図示している
- 2 「経営課題やその経営課題の解決につながる健康課題」「期待する効果」「具体的な取組」のつながりを図示していない

◆“健康経営戦略”を策定する際のツールとして健康投資管理会計ガイドラインでは、“戦略マップ”を紹介しています。“戦略マップ”では、「課題」「期待する効果」「具体的な取組」のつながりだけでなく、過去の取り組みの結果として企業内部に蓄積されている「健康資源」や、「社会的価値」「企業価値」も把握する事が出来ます。

◆“健康経営戦略”並びに“戦略マップ”の詳細は、「健康投資管理会計ガイドライン」並びに「健康投資管理会計作成準備作業用フォーマット」を参照。

（戦略マップの記入例は別シート「参考 戦略マップの記入例」にも示しています。）

参考URL <https://www.meti.go.jp/press/2020/06/20200612001/20200612001.html>

参考：社外開示の既存設問修正 設問案①

- 目的・体制の情報開示の必須化（昨年度アナウンス済み）、及び「健康投資管理会計ガイドライン」に沿い、開示媒体の種類を追加
- 全社の健康経営戦略、健康経営の成果についての選択肢を追加、あわせて開示内容を媒体ごとに把握

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両方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)」

◆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。

<input type="checkbox"/> 1 目的と体制の両方を社外公開している	<input type="checkbox"/> 2 いずれかのみ公開または社外公開していない	<input type="checkbox"/>
--	---	--------------------------

SQ1(a). ★ (Qで「開示している」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。

◆どの媒体でも構いませんが、どの媒体での公開かご回答いただくことが認定要件上必須になります。

<input type="checkbox"/> 1 アニュアルレポート	<input type="checkbox"/> 2 統合報告書
<input type="checkbox"/> 3 CSR報告書	<input type="checkbox"/> 4 コーポレート・ガバナンス報告書
<input type="checkbox"/> 5 海外投資家向けに多言語対応した各種開示文書	<input type="checkbox"/> 6 健康経営宣言・健康宣言
<input type="checkbox"/> 7 有価証券報告書	<input type="checkbox"/> 8 株主総会資料
<input type="checkbox"/> 9 ディスクローチャー誌	
<input type="checkbox"/> 10 上記以外の文書・サイト	

SQ2. (Qで「開示している」とお答えの場合)

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）

回答欄には、主に記載している媒体のSQ1の選択肢番号を記載してください。

「開示していない」の選択肢は「1」を入力してください。

<健康経営の戦略>	
<input type="checkbox"/>	1 健康経営を通じ、どのような経営課題を解決したいか理念・方針等
<input type="checkbox"/>	2 企業従業員の健康課題と経営への影響、取り組み方針
<input type="checkbox"/>	3 健康経営全体としてのKPI
<input type="checkbox"/>	4 KPI設定に至った背景、経営層の関与
<input type="checkbox"/>	5 その他
<input type="checkbox"/>	6 特に健康経営戦略は開示していない
<取組体系及び具体的な取組内容>	
<input type="checkbox"/>	1 自社の従業員の健康課題
<input type="checkbox"/>	2 健康課題改善の具体的な数値目標
<input type="checkbox"/>	3 課題を解決するための具体的な取組の内容
<input type="checkbox"/>	4 施策の実施規模や回数、参加率等定量的なデータ
<input type="checkbox"/>	5 その他
<input type="checkbox"/>	6 特に取組体系及び具体的な取組内容は開示していない
<健康経営の実施による成果>	
<input type="checkbox"/>	1 企業の中長期目標等への健康経営の貢献度・影響の分析結果等 (経年での医療費適正化・生産性向上等)
<input type="checkbox"/>	2 経営方針に基づいた健康経営全体としてのKPIに関する定量的な取組成果
<input type="checkbox"/>	3 健康経営の個別施策に関する取組成果(例:健康状態の改善数値、年間労働時間縮減等)
<input type="checkbox"/>	4 定量的でない取組成果
<input type="checkbox"/>	5 取組への投資額及び投資対効果
<input type="checkbox"/>	6 その他
<input type="checkbox"/>	7 特に健康経営の実施による成果は開示していない

参考：社外開示の既存設問修正 設問案①

- 企業の健康投資の把握状況を調査するの設問をアンケートとして昨年度から用意している。
- 今年度は、各施策における費用の内訳について、「健康投資管理会計ガイドライン」で紹介している健康投資の分類に沿った形で記入いただく。

昨年度

- 昨年度の健康投資の把握状況に関するアンケートでは、「実施の仕方」として、実施者の分類（企業・保険者）と外部委託事業者の活用有無による4つの分類で、金額を把握する設計となっていた。

	実施有無	1の 場合 ⇒				2の 場合 ⇒				外部委託事業者名
		実施の仕方 (いくつで)				外注・ 経費額 (千円)				
		1	2	3	4					
1. 健康経営の体制整備や制度整備										
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		⇒				⇒				

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

今年度

- 回答者には「実施の仕方」を見直し、実施者の分類（企業・保険者）に加え、「健康投資管理会計ガイドライン」で紹介している以下の4分類の内訳を記入いただく設計に変更した。
1. 外注費 2. 減価償却費 3. 人件費 4. その他経費

	把握状況	区分別費用	自社費用合計	健保分費用	健保分含む総費用	外部委託事業者名
1. 健康経営の体制整備や制度整備						
a. 健康管理システム等の導入・刷新		外注費				
		減価償却費				
		人件費				
		その他経費				
		外注費				

把握状況 選択肢	1. 把握している
	2. 把握していない

- ◆ 「区分別費用」には「企業にて実施した際にかかった金額（自社費用）」をご回答ください。
- ◆ 「人件費」には、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含まずにご回答ください。
- ◆ 「外注費」「減価償却費」「人件費」「その他経費」を区別せずに金額を把握している場合は、「自社費用合計」のみのご回答でも構いません。
「企業にて実施した際にかかった金額（自社費用）」と「健保組合等保険者にて実施した際にかかった金額（健保分費用）」を区別せずに金額を把握している場合は、「健保分含む費用合計」のみのご回答でも構いません。
健保組合等保険者が負担した費用が不明の場合は、「健保分費用」「健保分含む総費用」は空欄としてください。
- ◆ 金額はすべて千円単位でご回答ください。該当する費用が無い場合は「0」を入力し、不明の場合は空欄としてください。

PDCAを重視する設問

- PDCAサイクルを確認する設問において、目標の設定に関する設問と、評価・改善に関する設問とを再整理する。

背景

Q58において、「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」(Q58(f)(g))「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(f)(e))の2つの要件を確認している。前者では、これから取り組む課題に対して目標を立てているかどうかを問うが、後者では課題に対して実際にどのような取り組みを行い、その結果についてどのように効果検証を行ったかを問いたい。両者を同一の質問内で聞くと、まだ目標を立てたものの、効果検証を行っていないケースも含まれてしまい混乱を招く。

具体的な 対応方針

今年度から「健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定」を必須要件化するにあたり、実施後の効果検証の設問と現在の目標設定とを分ける形で再度整理する。

<調査票 構成修正案>

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るか

Q57. ◎ 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か

【効果検証に関する設問】

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、どのように評価しているか

Q60. ◎ 昨年度に効果検証を行った個別の課題とそれに対する取り組み内容(具体的に記載) (評価・改善について問う)

【現在の目標設定に関する設問】

新Q. ★ ◎ 前年度までの状況を踏まえた健康経営の具体的な推進計画・数値を設定しているか

Q58. 今年度行う取り組みについて、課題と目標内容は何か(具体的に記載) (評価改善については削除)

PDCAの設問

- PDCAの確認に関する設問において、目標に関する設問と、評価・改善に関する設問とを再整理する。

前年度までの効果検証を問う設問

Q60. ◎前Qの評価体制を踏まえ、効果検証を行った個別の課題とそれに対する取り組みを具体的に教えてください。（重要なもの2つまで）

- ◆ 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。
 - ◆ 今年度も取り組む継続的な課題でも、昨年度までに完了した課題でも、どちらを回答いただいてもかまいません。
 - ◆ 2018年度または2019年度の取り組みに対して行った内容でお答えください。
今年度から健康経営を実施する場合でも、昨年度までの労働安全衛生施策の結果等を踏まえてお答えください。
- ◆当設問は回答必須設問ですが、「(a)課題分類」の回答をもって要件を満たすこととします。

課題①	(a) 課題分類		選択内容→
	(b) 課題とその根拠		
	(c) 対応する施策の実施結果		
	(d) 効果検証結果		
課題②	(a) 課題分類		選択内容→
	(b) 課題とその根拠		
	(c) 対応する施策の実施結果		
	(d) 効果検証結果		
(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 退職後の職場復帰、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			
13 昨年度で完了した取り組みは無い			

課題を踏まえた今年度の計画を問う設問

新Q. ★◎自社の課題や前年度までの状況を踏まえて、健康経営の具体的な推進計画・数値目標を設定していますか。（ひとつだけ）

- 1 具体的な推進計画を策定し、数値目標、推進主体、達成期限を定めて推進している
- 2 計画は策定しているが目標は定めていない
- 3 具体的な推進計画は定めていない

Q58. ◎前Qの推進計画を踏まえて、今年度行う取り組みについて、以下の内容をお答えください。（重要なもの2つまで）

- ◆いずれか1つ以上の課題について、(a)をお答えいただくことで当設問に回答したものと扱います。
- (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。
 - ◆ あくまで課題をご記入頂き、課題に対する対応策は記載しないでください。
 - ◆ 取り組みを始めて年月が経過している場合は、近年の状況を踏まえた課題を記載してください。
- (c) 課題に対応する今年度の取り組みの推進計画をご記入ください。
- (d) 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。
 - ◆ 目標が具体的な数値でない場合は、記入できる範囲でお答えください。

記入例	(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		
	(b) 課題とその根拠	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後に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た。まずは、従業員の健康意識の醸成が課題。				
	(c) 推進計画	●例を記載				
	(d) 目標の具体的な内容	どのような目標か	精密検査の受診率の改善			
現在値		今年度の目標値	最終目標値		単位	
35		45	100		%	
最終目標期限		2021 年度				
実施（責任）主体	総務部					

健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）について

申請書修正における全体方針

- 大規模法人で実施している健康経営度調査との連携も踏まえ、申請書の形式をQA方式に修正し、適合している項目のみで回答ではなく、基本的には全設問への回答を誘導する形式とする。

【背景】

- 毎年申請数が大幅に伸びている中、事務局負担軽減や申請者の記入ミス・漏れ軽減のため、**昨年度より取り組み内容の選択肢化、また申請書の電子化を行った。**
- 一方で従来の紙ベースの申請書の形を大きく変えずに作成したため、一部ではまだ記入ミスが見られる箇所があった。



【今年度の方針】

- 紙ベースの申請書の形式を変え、QA方式とする。それにより記入ミスがさらに発生しにくくなることを期待する。
- これまでは該当項目のみ記載であったが、全設問への回答に誘導することで、健康経営度調査同様、認定に直接関係しないが、例えば、申請法人への学習効果を期待したい設問、EBPMの観点から国が各項目に絡めて把握したい内容等を追加設問として入れやすくなった。
- なお、健康経営優良法人の適合要件に該当しない設問については、空欄であっても認定には影響しない

参考：申請書修正のイメージ

昨年度

認定基準適合状況表

下表の自己評価について貴法人が適合と判断する評価項目に「1」を記入してください。(適合でない項目は空欄)
自己評価において「1」とした項目について、「認定基準適合状況説明書」シートに説明の記載をお願いします。
自己評価において「1」とした項目以外についての評価は一切行いませんのでご注意ください。
原則として、「2018年4月1日より申請日までの間にを行った取組(長期的な取組において、その実施期間の一部が含まれている場合も可)」が審査の対象となります。
ただし、下記「健康宣言の社内外への発信」、「健康づくり担当者の設置」、「健康増進・適度労働防止に向けた具体的な目標(計画)」の設置等の取組の体制整備に関する評価項目については、認定基準に適合する状態に至った時点で2018年4月1日以前であっても申請日時点で当該状況が維持されていれば適合とします。

大項目	中項目	小項目	評価項目	自己評価	回答状況	要件
1. 経営理念・方針(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診		選択なし	必須
			健康づくり担当者の設置		選択なし	必須
2. 組織体制	(1) 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定期健康診断率(実数100%)		選択なし	2項目以上
		対策の検討	②受診勧奨の取組進捗 ③50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・適度労働防止に向けた具体的な目標(計画)の策定 ※「健康経営優良法人2021」の認定基準で採点項目とする ⑤管理職又は従業員に対する健康診断の実施		選択なし	
3. 制度・施策	(1) 健康経営の実現に向けた革新的な取り組みとワークエンゲージメント	ヘルスリテラシーの向上	⑥適切な働き方実現に向けた取組		選択なし	2項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑦コミュニケーションの促進に取組む		選択なし	
		病気の治療と仕事の両立の促進	⑧働き方改革の推進(※以外)		選択なし	
		健康増進の策定及び実施	⑨健康増進の策定及び実施		選択なし	

記入する項目を選択して該当項目のみ記載

認定基準適合状況説明書
(項目番号1【必須】健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診)

【適合基準】健康宣言の社内外への発信(以下①②のいずれにも該当すること)
① 経営者が、全国健康保険協会等保険者のサポートを受けて、組織として従業員の健康管理に取り組むことを明文化(健康宣言書の策定等)し、その文書等を従業員その他の関係者(ステークホルダー)に対し表示(発信)していること
② 健康宣言が明文化された文書は、事業所入口、会議室、応接室等に掲示する又はホームページに掲載するなど、従業員(社内)及び取引先や消費者など社会一般(社外)の利害関係者のいずれもが閲覧できる状態にすること
※2018年4月1日以前であっても申請日時点で当該状況が維持されていれば適合とする。

各項目ごと1ページにまとまるような形式

記載欄	記入	回答状況
a)「健康宣言」の社内発信状況	1 健康宣言をすでに実施している 2 健康宣言を実施していない	
b)「健康宣言」の社外発信状況	1 従業員に対する個人宛通知や文書回覧を通じての周知	
	2 従業員全員がいる場面(例:朝礼、全社会議)での文書配布等による周知	
	3 従業員の誰もが目にする場所に掲示して周知	
	4 従業員向けに自社のHP等に公開していることを周知	
	5 従業員向けに自社のFacebook等のSNSを通して発信していることを周知	
	6 従業員向けに所属保険者のHPに公開されていることを周知	
	7 その他	
c)「健康宣言」の社外発信状況	8 特に社内向けに周知・発信していない/一部の従業員向けにしか発信していない	
	1 社外向けに、事務所入り口など、往訪者がいつでも閲覧できる場所に掲示	
	2 社外向けに自社のHP等へ公開	
	3 社外向けに自社のFacebook等のSNSを通して発信	
	4 所属保険者のHPでの公開	
5 その他		

今年度

● 認定要件の適合状況

Q. 保険者のサポートを受けて、組織として従業員の健康管理に取り組むことを「健康宣言」として明文化していますか。(1つだけ)

健康宣言として明文化している

健康宣言として明文化していない

SQ. (1. 明文化している場合)「健康宣言」をどのように社内に発信していますか。(いくつでも)

- 1 従業員に対する個人宛通知や文書回覧を通じての周知
- 2 従業員全員がいる場面(例:朝礼、全社会議)での文書配布等による周知
- 3 従業員の誰もが目にする場所に掲示して周知
- 4 従業員向けに自社のHP等に公開していることを周知

設問が順に並んでおり、全申請者がすべての設問に回答するよう誘導。

SQ. (※そのため、すべての項目に「実施していないという選択肢を追加

- 3 社外向けに自社のFacebook等のSNSを通して発信
- 4 所属保険者のHPでの公開
- 5 特に社外向けに周知・発信していない

Q. 貴法人の経営者は、健康診断(人間ドック等も含む)を2019年4月1日以降受診していますか。(1つだけ)

1 健康診断を受診した

2 健康診断を受診していない(未受診項目がある場合も含む)

SQ. (2. 受診していない場合)受診していない理由をお答えください。(いくつでも)

1 療養中あるいは妊娠中のため

2 上記以外の理由で受診しなかった・特に理由はない

Q. 健康づくり担当者を設置していますか。(1つだけ)

- 1 全ての事業場に専任で設置している
- 2 全ての事業場に設置しているが、担当者が複数の事業場を兼任している場合がある
- 3 設置していない事業場がある

SQ. (2. 兼任している場合) 兼任している理由をお答えください。(いくつでも)

1 事業場の常時使用する従業員が10人未満だから

2 その他

3 特に理由はない

Q. 労働安全衛生法に基づく定期健康診断における直近の受診状況をお答えください。
・2019年度と2020年度(申請日まで)のどちらの結果でも申請できます。どちらの年度で申請されるかお答えください。
・対象人数は○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。

再掲：新型コロナウイルス感染症に伴う対応 取り組み内容の評価について

- 新型コロナウイルス感染症の流行により、各社様々な対応策を講じていることから、評価を行うべきと考えられる項目がある。
- 健康経営基準検討委員会での議論を踏まえ、今年度は下記対応を取ることにしたい。

【健康経営銘柄2021、健康経営優良法人2021（大規模法人部門）】

新型コロナウイルス感染症の流行において具体的な施策をとったこと自体ではなく、**企業として組織体制を整え、計画的に取り組んだこと**を、優良な取組として評価したい。

- 感染症流行を受けた組織体制や、感染症予防に対応したBCPの取り組み状況をもって、評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」を適合とする。（※評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」における従来の選択肢はそのままとして評価対象とする。）
- 在宅勤務の対応状況等の具体的な施策はアンケート項目として集計する。アンケートによって、一般化したと考えられる取り組みについては、来年度以降「従業員の感染症予防に向けた取り組み」の選択肢として追加することを検討する。

【健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）】

中小規模法人部門では、これまで個別具体的な施策の実施をもって評価項目「従業員の感染予防に向けた取り組み」を適合としてきたことに鑑み、**新型コロナウイルス感染症への「具体的な施策」をとったこと**自体も、優良な取組として評価したい。

- 具体的には、新型コロナウイルスへの具体的な施策ができていれば、評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」を適合とする。感染症流行を受けた組織体制や、感染症予防に対応したBCPの取り組み状況についても、評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」の評価項目とする。
- なお、在宅勤務の対応状況等はアンケート項目として集計する。

健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）の策定 設問案

- 昨年度のアナウンスどおり、「健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）の策定」の必須化を行う。
- 具体的な設問案は下記の通り。

<設問案>

「課題把握」「計画・目標設定」「実施主体・責任担当者の設定」「目標期限の設定や達成スケジュールの設置」の有無を直接問う設問で評価する。

Q. 自社の従業員の健康課題を認識していますか。（1つだけ）

- 1 課題を認識している
2 課題を認識していない

SQ1. (1. 課題を認識している場合) 課題に対して計画および数値目標を設定していますか。（1つだけ）

- 1 計画および数値目標を設定している
2 計画および数値目標を設定していない

SSQ1. (1. 計画および数値目標を設定している場合)

計画を実行するにあたり実施主体・責任担当者を定めていますか。（1つだけ）

- 1 実施主体・責任担当者を定めている
2 実施主体・責任担当者を定めていない

SSQ2. (1. 計画および数値目標を設定している場合)

目標の期限や達成スケジュールを定めていますか（1つだけ）

- 1 期限や達成スケジュールを定めている
2 期限や達成スケジュールを定めていない

上記設問で適合・不適合の評価を行う

記入例も追記する。

記入例	a)課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力	10	
	b)課題の内容	禁煙の呼びかけポスターを貼りだすなど禁煙対策を進めてきたが、ヘビースモーカーが多く、喫煙率が減少せず課題に感じている。	
	c)数値目標の内容と期限	どのような目標か	喫煙者数を減らす
		現状値	目標値
	達成年度	2022年度	
d)計画	非喫煙者増加に向け、禁煙外来にかかる費用の一部負担を行う制度を導入する。		

SSQ3. (1. 計画および数値目標を設定している場合) 内容について具体的にお答えください。
※課題・計画が複数ある場合は、最も注力している課題をお書きください。

a)課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力		
b)課題の内容		
c)数値目標の内容と期限	何を改善するか	
	現状値	目標値
d)計画	達成年度	

a)課題のテーマ選択肢

- 1 生活習慣病などの疾病の健常者に対する発生子防
- 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子防・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・事故発生子防（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

評価・改善に関する新たな設問

- 中小規模法人部門においても健康経営の取り組みにおけるPDCAの重視を図っており、昨年度からPDCAの各要素を記載する定性記述欄を設け、取組を促してきた。
- 今年度、「健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）の策定」（PDCAのPに該当）の必須化を行ったことから、**新たに「健康経営の評価・改善に関する取り組み」（PDCAのCAに該当）を選択項目として追加したい。**
- **来年度必須化することも視野に、引き続き検討していきたい。**

<設問案>

Q. 健康経営の実施後、取組を評価していますか。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、一定期間の成果・課題等の把握及び改善に向けて見直す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実施
- 7 特に1～6の内容は行っていない

SQ. (Qでいずれか評価を行っている場合) 具体的に、健康経営の実施に対してどのような社内指標を定め、改善の検証を行っていますか。（いくつでも）（任意回答）

- 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
- 7 その他
- 8 特に指標は定めていない

SQ. (Qでいずれか評価を行っている場合) 具体的にどのような取組を行っていますか。（任意回答）

長時間労働者への対応に関する取り組み

- 長時間労働者への対応については基本的には「超過勤務時間が一定時間（80時間もしくは80時間以下で企業が定める時間）を超えたものに対して、対応策を講じることを求めている。
- 健康経営基準検討委員会においては、「**そもそも長時間労働者がいないことは評価すべきである**」といったご意見が多く、以下のとおり基準の見直しを行いたい。

- 下記を選択肢に追加し、適合とする。
 - 36協定が定める限度時間（1か月45時間1年360時間）を超える時間外労働は発生しないため、36協定締結時に特別条項を付与していない
 - 法定労働時間（1日8時間及び1週40時間）を超える労働、法定休日（毎週少なくとも1回）に労働が発生しないので36協定を締結していない
- 上記のケースにおいては、超過勤務時間の実績として、2019年度において**最大45時間以下**であることを求めたい。また、**上記以外のケースの場合は、実績にかかわらず長時間労働者への対応策を講じる必要がある。**

<設問案>

Q. 従業員の労働環境を踏まえ、長時間労働者が発生した場合（管理職を含む）の、長時間労働者に対する事前に定めた具体的な対策はありますか。（いくつでも）

※●36協定などの関係について注釈記載

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 超過勤務時間が一定時間を超えた労働者に対する医師（産業医を含む）による本人への面接指導 |
| <input type="checkbox"/> | 2 超過勤務時間が一定時間を超えた労働者に対する保健師等の産業保健スタッフによる本人面談 |
| <input type="checkbox"/> | 3 超過勤務時間が一定時間を超えた労働者に対する上長等による本人面談 |
| <input type="checkbox"/> | 4 超過勤務時間が一定時間を超えた労働者に対する業務負荷の見直し |
| <input type="checkbox"/> | 5 超過勤務時間が一定時間を超えた労働者の勤務時間の制限 |
| <input type="checkbox"/> | 6 その他 <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> | 7 36協定が定める限度時間（1か月45時間1年360時間）を超える時間外労働は発生しないため、36協定締結時に特別条項を付与していない |
| <input type="checkbox"/> | 8 法定労働時間（1日8時間及び1週40時間）を超える労働、法定休日（毎週少なくとも1回）に労働が発生しないので36協定を締結していない。 |
| <input type="checkbox"/> | 10 特に行っていない |

SQ.（7または8を回答した場合）

2019年度において、全従業員の月の法定外労働時間と法定休日労働の日数の最大をお答えください。

法定外労働時間 時間 法定休日労働の日数 日