

経済産業省 令和2年度 健康経営度調査 (従業員の健康に関する取り組みについての調査)

【本調査の実施にあたって特にご留意いただきたい事項】

- ・本調査は、法人の健康経営の取り組み状況と経年での変化を把握・分析することを目的として実施いたします。
- ・本調査に対する回答は、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する、上場企業(TOKYO PRO Marketを除く)対象とした「健康経営銘柄2021」の選定にあたっての評価に活用させていただきます。
健康経営銘柄を取得するに当たり、必須となる健康経営の取り組み項目を定めておりますので、具体的な取り組み項目は「認定要件等」シートを参照下さい。
- ・また、本調査は、「健康経営優良法人(大規模法人部門)」の申請書取得においても必要な調査となります。
「健康経営優良法人認定制度」とは、経済産業省と日本健康会議で、上場企業に限らず、保険者と連携して優良な健康経営を 実践している法人を日本健康会議が認定する制度です。
本調査に対する回答は、「健康経営優良法人(大規模法人部門)」の認定にあたっての、要件の達成状況を判定する際にも活用させていただきます。「健康経営優良法人(大規模法人部門)」の要件は、健康経営銘柄を取得するに当たり必須となる健康経営の取り組み項目と一致いたします。
具体的には、「認定要件等」シートを参照ください。
- ・回答をいただいた法人に対しましては、評価結果サマリー(フィードバックシート)を送付します。本サマリーには、業界における各法人の健康経営の実践レベル、評価すべき項目、今後見直しが必要な項目等を記載しており、今後健康経営を進めていく上で必要な情報が盛り込まれています。このため、調査票に未記入の項目がある場合も、是非ご提出ください。
- ・調査の趣旨に鑑み、本調査は、人事、労務部門等「従業員の健康の保持・増進」に係るご担当をされている方にご回答いただきますようお願いいたします。また、必要に応じて貴社経営層や関連の保険者のご調整の上でご回答いただくことを推奨いたします。
- ・集計の都合上、本調査は【**2020年10月16日(金)**】までに
ご回答いただきますようお願いいたします。
※締め切り延長は一切行いません。期日以降のご回答は一切受け付けませんのでご注意ください。

経済産業省 商務・サービスグループ ヘルスケア産業課

*本調査に関するお問い合わせは、下記へお願いいたします。

＜「健康経営度調査」実施委託企業＞

株式会社日経リサーチ 調査担当: 高島、大森、原
〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル
TEL 03-5296-5172(受付時間: 平日10時～17時30分)

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

メール health_survey@nikkei-r.co.jp

調査No.20-882-0014

＜回答データの利用について＞(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。**

＜個人情報の利用について＞

- ・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。
- ・ご記入いただきました個人情報は、当調査に関わる以下の内容でのみ利用いたします。
 - ・ご回答内容の確認
 - ・調査結果等の送付
 - ・「健康経営銘柄2021」選定企業や優れた取り組み事例の紹介とその内容の確認依頼
 - ・健康経営優良法人認定制度に係る情報提供
 - ・次回調査時の発送先
 - ・企業の健康関連施策についての情報提供

健康経営銘柄について

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。健康経営銘柄を選定する取り組みは、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」の取り組みを促進することを目指しております。健康経営銘柄は、経営から現場まで、特に以下の視点から健康への取り組みができているかを評価しております。

- 「健康経営が経営理念・方針に位置づけられているか」
- 「健康経営に取り組むための組織体制が構築されているか」
- 「健康経営に取り組むための制度があり、施策が実行されているか」
- 「健康経営の取り組みを評価し、改善に取り組んでいるか」
- 「法令を遵守しているか」

評価にあたっては、健康経営の取り組み状況の把握と、個々の企業の優良な取り組み事例の収集・分析を目的として、従業員の健康に関する取り組みについての調査(当調査)を行い、その分析・評価結果を銘柄選定の際の基礎資料として利用します。

健康経営優良法人認定制度について

健康経営に取り組む企業等の「見える化」をさらに進めていくため、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

※日本健康会議とは、少子高齢化が急速に進展する日本において、国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体です。経済団体、医療団体、保険者などの民間組織や自治体が連携し、職場、地域で具体的な対応策を実現していくことを目的としています。

＜対象となる法人＞

健康経営優良法人は、「大規模法人部門」と「中小規模法人部門」の2部門で構成されております。当調査では「大規模法人部門」の認定のみに活用されます。「中小規模法人部門」に申請する場合には、別途公表している申請書による申請が必要となります。2部門のいずれに該当するかは業種・従業員数等が条件となります。

「1.会社法上の会社等」または「2.土業法人」の場合

業種	大規模法人部門	中小規模法人部門(いずれかに該当すること)	
	従業員数	従業員数	資本金または出資金額
卸売業	101人以上	1人以上100人以下	1億円以下
小売業	51人以上	1人以上50人以下	5,000万円以下
医療法人・サービス業	101人以上	1人以上100人以下	5,000万円以下
製造業その他	301人以上	1人以上300人以下	3億円以下

※従業員数が大規模法人部門に該当する場合で、資本金または出資金額が中小規模法人部門に該当する場合は、中小規模法人部門・大規模法人部門いずれかに申請することが可能です。ただし、大規模法人部門と中小規模部門との同時申請はできません。

「1.会社法上の会社等」「2.土業法人」以外の法人分類の場合

法人分類	大規模法人部門	中小規模法人部門
	従業員数	従業員数
3. 特定非営利活動法人	101人以上	1人以上100人以下
4. 医療法人、社会福祉法人、健保組合等保険者	101人以上	1人以上100人以下
5. 社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	101人以上	1人以上100人以下
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)	301人以上	1人以上300人以下

法人分類	業種	大規模法人部門	中小規模法人部門
		従業員数	従業員数
7. その他、国内法(保険業法、中小企業等協同組合法、信用金庫法、私立学校法、宗教法人法等)に基づく法人	卸売業	101人以上	1人以上100人以下
	小売業	51人以上	1人以上50人以下
	医療法人・サービス業	101人以上	1人以上100人以下
	製造業その他	301人以上	1人以上300人以下

※「会社法上の会社等および土業法人」以外の法人については、従業員数のみで区分されます。なお、これらの法人については、特段の理由を持ってあえて別部門の申請を行うことも可能です(大規模法人部門に区分される法人が中小規模法人部門に申請する、または、中小規模法人部門に区分される法人が大規模法人部門に申請する)ただし、健康経営優良法人(大規模法人部門(ホワイト500))は大規模法人の区分に該当する法人のみを対象とします。※健康経営度調査は、大規模法人部門に該当しない法人でも回答は可能です。※業種および従業員数は当調査Q2(c)およびQ4の回答内容で確認します。定義はそれぞれの設問をご確認ください。

「健康経営銘柄」「健康経営優良法人認定制度」の選定(認定)フロー

健康経営銘柄

健康経営優良法人

(大規模法人部門およびホワイト500)

健康経営度調査の回答

回答結果をもとに、認定基準(内容は次ページの表参照)に適合しているかの判定を受ける

・東京証券取引所上場企業

(TOKYO PRO Market上場会社を除く)

・銘柄エントリーを希望する(Q1SQ1で確認)

・健康経営度調査の結果が上位20%

以上の条件に該当する企業を候補として選定

・財務指標スクリーニング

(東京証券取引所において)

・昨年度回答企業への継続回答加点

・社外への情報開示の状況について評価
を実施

各業種で最も高順位の企業及び
各業種最高順位企業の平均点より

得点が高い企業の中から

「健康経営銘柄2021」として

経済産業省及び東京証券取引所が
共同で選定(2021年3月頃を予定)

認定基準に適合している

法人が申請資格を獲得

※11月末頃返却される「適合状況兼申請用紙」
において「認定基準適合状況」が「○」と記載

保険者と連名で申請書及び誓約書を

日本健康会議健康経営優良法人

認定事務局へ提出

認定審査

日本健康会議において

「健康経営優良法人2021

(大規模法人部門)」として認定

(健康経営度調査結果の上位500法人の
みを「ホワイト500」として認定)

(2021年3月頃を予定)

健康経営銘柄選定における必須要件 兼 健康経営優良法人(大規模法人部門) 認定要件

健康経営優良法人2021(大規模法人部門)の認定を受けるためには、以下の健康経営の施策を実施いただく必要があります。
 具体的には、大項目の1、2、4、5がすべて実施されていること、3の項目のうち12項目実施していること、
 当調査の全ての設問(※従業員属性、アンケート、各設問のSQは除く)への回答が求められます。
 更に、健康経営銘柄2021の選定及びホワイト500の認定では追加の必須項目として、
 「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」が加わります。
 ※要件に係る設問は「★」が、回答必須設問には「◎」が記載されています。赤字は昨年からの変更点です。

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			
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)	Q12健康経営の推進に対する全社 方針を明文化している & Q13、Q13SQ1会社全体の目的 および 体制を情報開示している(※)	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	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①～⑮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	Q19責任者が経営トップ 又は 担当役員	必須					
			保険者との連携	健保等保険者と連携	Q26健保等保険者と協議						
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	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	Q71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	必須					
				②定期健診受診率(実質100%)	Q28(a)一般定期健康診断受診率が100%						
				③受診勧奨の取り組み	Q29任意健診・検診の受診勧奨を実 施 or Q30一般定期健康診断、任 意健診・検診後に医療機関への受 診勧奨を実施(※)						
				④50人未満の事業場におけるスト レスチェックの実施	Q31①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						
	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	Q33管理職教育を実施 or Q34従業員教育を実施し、参加率を 測定(※)	左記 ②～ ⑮の うち 12 項目 以上					
			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	Q35労働時間適正化施策を実施						
			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	Q39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						
			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)	Q41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						
	従業員の心と 身体 ^① 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	Q43保健指導を実施し、参加率を測 定 & Q42特定保健指導の実施率向上に 向けた施策の実施(※)				左記 ②～ ⑮の うち 12 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	Q45健康に配慮した食事の提供等 を実施						
				⑪運動機会の増進に向けた取り組 み	Q46スポーツジム等への利用補助、 体操等の施策を実施						
				⑫女性の健康保持・増進に向けた 取り組み	Q47 or 48女性の健康保持・増進に 向けた施策を実施(※)						
		感染症予防対策 過重労働対策 メンタルヘル ス対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み	Q50、Q51、Q52感染症対策を実施							
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	Q36長時間労働者対応策を実施							
			⑮メンタルヘルス不調者への対応に 関する取り組み	Q40メンタル不調者を対象とした 予 防 、職場復帰、両立支援策を実施							
			受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	Q58全面禁煙 or 完全分煙の事業所 のみが存在(※)						
	取り組みの質 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	Q64産業医又は保健師等の医療専 門職が関与	必須						
	4. 評価・改善			取り組みの効 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	Q69施策の効果検証を実施 & Q68健康経営の効果検証を実施(※)	必須				
5. 法令遵守・リスクマネジメント ※「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。下記「【参考】健康経営優良法人(大 規模法人部門)における誓約事項について(案)」参照	必須					
当調査の全ての設問(※従業員属性、アンケート、各設問のSQは除く)への回答							必須				

※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。
 ※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

【参考】健康経営優良法人2021(大規模法人部門)における誓約事項(案)について

健康経営優良法人(大規模法人部門)の申請にあたり、以下の内容の誓約書を申請時にご提出いただく予定です。
誓約書は、健康経営度調査ご回答後、フィードバックシートや申請書とともにお送りします。

1. 健康経営優良法人2021(大規模法人部門)の申請にあたり、事業者及び保険者は、下記の事項を遵守していること。
 - (1) 事業者は、以下の法令を遵守していること。
 - ① 労働安全衛生法第66条に基づき、健康診断を行っていること。
 - ② 労働安全衛生法第66条の10に基づき、50人以上の事業場における医師、保健師、その他厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を行っていること。
 - (2) 事業者は、2019年4月1日から申請日まで以下に以下の事実がないこと。
 - ① 労働基準法、労働安全衛生法等の従業員の健康管理に関する法令に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名が公表されている又は是正勧告を受けたが是正措置を講じていないこと。
 - ② 長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一事項に同一の事業場において是正勧告書で繰り返し指摘されていること。(※)
 - ③ 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ること。
 - ④ 労働安全衛生法第78条又は第79条に基づき、安全衛生管理特別指導事業場に指定されていること。

※「長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令」とは具体的には以下の法令の条項をいう。
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36条第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る。)、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9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(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項の規定並びに第141条第3項(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(昭和34年法律第137号)第4条第1項

 - (3) 事業者及び保険者は、下記の事項を遵守すること。
 - ① 保険者は、高齢者の医療の確保に関する法律第20条及び第24条に基づき、特定健康診査及び特定保健指導を行うこと。(※)
 - ② 保険者及び事業者は、コラボヘルスの推進に向け、相互に積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者(従業員・家族)の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること。

※健康経営優良法人2021(大規模法人部門)の認定においては、特定健診・保健指導の実施率(2019年度実績)は考慮しません。
2. 申請にあたっては、下記の事項を遵守すること。
 - (1) 健康経営度調査で回答した内容に虚偽がないこと。また、認定審査期間中及び認定期間中に、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会から追加的な確認が求められた場合には誠実に対応し、確認の結果虚偽等が判明した場合には、不認定や認定取り消しとなる可能性があることを認識すること。本調査において回答した項目の取組を説明できる資料(新型コロナウイルス感染症の影響で未実施となった取組については、実施を予定・計画していたことが説明できる資料)を、申請期間最終日から2年間保存し、当該資料の提出を求められた際には応じること。
 - (2) 新型コロナウイルス感染症の影響により、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施を延期している場合は、厚生労働省の通知に従って実施すること。
 - (3) 2019年4月1日以降において、新型コロナウイルス感染症の影響によりやむを得ず未実施となった項目(例:年数回実施のコミュニケーション増進のためのイベントや集合研修、継続的な取り組みが求められる食生活改善や運動等の取組など。ただし労働安全衛生法に基づく健康診断は除く。))については、新型コロナウイルス感染症の収束等の政府・自治体等通知・通達に基づき、ウイルス感染への安全性が確保された段階で、可及的速やかに実施すること。
 - (4) 過去、現在及び将来にわたって、暴力団等の反社会的勢力に所属せず、これらのものと関係を有していないこと。
 - (5) 健康経営優良法人2021に認定されたときには、以下の事項を遵守すること。
 - ① 申請書に記載し、認定の根拠となった事実・取組については、定期的・継続的に法人内の状況を適切に把握し、申請時点の取組状況を維持又は向上させるよう努めること。
なお、取組等の状況確認のため、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会において調査が必要と認めた場合は、これに協力し誠実に対応すること。
 - ② 健康経営優良法人のロゴマークは、「健康経営優良法人ロゴマーク使用規約」に従い、かつ、認定有効期間内(健康経営優良法人2021認定後より2022年3月31日まで)に限り使用すること。
 - ③ 申請時点での法人の名称や所在地、連絡先に変更が生じた場合は、速やかに変更事項報告書により報告すること。
 - ④ 申請時点で記載した事実・取組状況に変更が生じ、その結果、認定基準を満たさなくなった場合は、速やかに認定書返納届とともに認定書を返納すること。
 - ⑤ 認定基準又はこの誓約の内容に反する事実が明らかになり、これに基づいて認定が取消され、その事実が公表されることに伴い、不利益を被ることとなっても、異議は一切申し立てないこと。
 - ⑥ 認定書を返納した場合又は認定が取り消された場合に、健康経営優良法人としての自称及びロゴマークの使用を速やかに取りやめること。- 3. 健康経営優良法人2021(大規模法人部門)の申請にあたり、事業者は以下の事項を誓約すること。
誓約書1. ～2. における事業者の誓約事項について、「令和2年度健康経営度調査」のQ3 SQ1で回答した範囲の全ての法人が遵守していること。
- 4. 健康経営優良法人2021(大規模法人部門)の申請にあたり、以下の事項に同意すること。
 - (1) 健康経営優良法人2021(大規模法人部門)に認定された法人は、「認定基準適合書」に記載されている評価項目のうち、1から20までの「貴法人の適合状況」、「健康経営優良法人(大規模法人部門)申請書」に記載されている「アピールしたい自社の取組」及びQ13 SQ3の社外に開示しているサイトのURLを経済産業省のホームページ等で公表されること。
 - (2) 健康経営優良法人2021(大規模法人部門)に認定された法人は、必要に応じて「法人番号」「市区町村までの住所」及びQ2で回答した「業種」を経済産業省のホームページ等で公表されること。
 - (3) 認定審査は、申請者から提出された申請書及び誓約事項に基づき行うため、審査の判断の根拠となった申請者の取組が実際に行われていることについての説明責任は申請者に帰するものであり、日本健康会議とその構成員・団体、健康経営優良法人認定委員会等が何らかの責任を負うことはないこと。

調査票目次

※濃いブルーの行の文字をクリックすると、該当の箇所へ移動することができます。

今年Q	昨年Q	認定要件	内容	今年Q	昨年Q	認定要件	内容
0. 属性				3. 制度・施策実行③従業員の心と体の健康づくりに向けた具体的対策			
I. 企業属性				I. 保健指導			
Q1	Q1		上場の有無・「健康経営銘柄」へのエントリー	Q42	Q39	★	特定保健指導実施率向上のための施策
Q2	Q2		業種	Q43	Q40	★	特定保健指導以外の保健指導
Q3	Q3		組織形態と回答範囲	Q44	Q41		健康診断結果による就業区分判定
Q4	Q4		回答範囲の従業員等人数	II. 健康増進・生活習慣病予防対策			
II. 従業員属性				Q45	Q42	★	食生活改善支援
Q5	Q5		従業員数と性年代構成	Q46	Q43	★	運動習慣定着支援
Q6	Q6		正社員の平均勤続年数	Q47	Q44	★	女性特有の健康関連課題に関する知識習得
Q7	Q7		離職者数	Q48	Q45	★	女性特有の健康関連課題に関する施策
Q8	Q8		新卒・中途入社人数	Q49	Q46		従業員の生産性低下防止のための施策
Q9	Q9		拠点別所属人数	III. 感染症予防対策			
Q10	Q10		職種別人数	Q50	Q47	★	感染症対策の実施内容
Q11	Q11		業績	Q51		★	新型コロナウイルス感染症流行に対する施策
1. 経営理念(経営者の自覚)				Q52		★	感染予防に関するBCPの状況
I. 社内での明文化				Q53			新型コロナウイルス感染症予防に関する臨時施策
Q12	Q12	★	全社方針の明文化	Q54			在宅勤務の導入・拡大状況
II. 社外への情報開示				Q55			在宅勤務の実施割合
Q13	Q13	★	社外公開	Q56			新型コロナウイルス感染症流行の中での独自工夫
Q14	Q14		投資家との対話	Q57			新型コロナウイルス感染症流行の中での課題
III. 他社への普及				IV. 喫煙対策			
Q15	Q15	★	健康経営の普及拡大活動	Q58	Q48	★	国内事業所の喫煙制限状況
Q16	Q16	★	取引先の考慮	Q59	Q49		従業員の喫煙率を下げるための取り組み
2. 組織体制				V. その他の施策			
I. 経営層の体制				Q60	Q50		補助を行っている検診項目
Q17	Q17		取締役会・経営会議等での議題化	Q61	Q51		被扶養者が利用・参加できる施策
Q18			経営トップの健康推進取り組み	Q62	Q52		派遣社員等が利用できる施設・施策
Q19	Q18	★	最高責任者の役割	Q63	Q53		高齢従業員向けの施策
II. 実施体制				3. 制度・施策実行④取り組みの質の確保			
Q20	Q19		推進の統括	Q64	Q54	★	産業医または保健師の関与
Q21			推進のための管理職に対する取り組み	Q65	Q55		担当者への教育・研修
Q22	Q20		従業員組織との共有等	4. 評価・改善			
Q23			健康経営推進担当者の設置	I. 経営課題			
Q24	Q21		専門職の担当者人数	Q66	Q56		健康経営で解決する経営課題
III. 健康保険組合等保険者と連携				Q67	Q57		解決・改善すべき自社の課題
Q25	Q22		保険者の種別	II. 健康経営の推進に関する全体的な効果検証			
Q26	Q23	★	健保等保険者と協議している内容	Q68	Q59	★	健康経営の実施による課題の改善・評価
3. 制度・施策実行①従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討				Q69		★	健康経営施策に関する効果検証
I. 健康課題の把握				Q70			経営課題と健康課題のつながりの把握
Q27	Q24		課題把握や施策のためのデータ活用	III. 健康課題			
Q28	Q25	★	従業員の健康診断等の結果	Q71		★	健康経営の指針計画・数値目標
Q29	Q26	★	任意健診・検診受診率向上のための施策	Q72	Q58		健康経営における重要課題
Q30	Q27	★	医療機関への受診を促す施策	IV. 休職・退職等の状況			
Q31	Q28	★	ストレスチェックの実施	Q73	Q61		疾病による休職・退職者数の把握
Q32	Q29		従業員や組織の活性度の確認	アンケート			
3. 制度・施策実行②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ージメント				Q74	Q62		各取り組みの費用の把握状況
I. ヘルスリテラシーの向上				Q75	Q63		健康投資額の拡大予定
Q33	Q30	★	管理職への教育	Q76	Q64		取り組み開始時期
Q34	Q31	★	従業員への教育	Q77			信頼性確保のための開示体制
II. ワークライフバランスの推進・過重労働対策				Q78	Q65		他社との連携など
Q35	Q32	★	労働時間適正化のための制度・施策	Q79	Q66		一人当たり医療費・保健事業費
Q36	Q33	★	長時間労働者への対応策	Q80	Q67		法定福利費、法定外福利費
Q37	Q34		正社員の労働時間、休暇取得等の状況	Q81	Q68		健康スコアリングレポートの共有
Q38	Q35		正社員の長時間労働の発生状況	Q82	Q69		保険者独自の健康レポートの共有
III. 職場の活性化				Q83	Q70		特定健診・特定保健指導実施率の把握
Q39	Q36	★	コミュニケーション促進	Q84	Q72		参考としている法人
IV. 病気の治療と仕事の両立支援				Q85			健康投資管理会計ガイドラインの認知
Q40	Q37、38	★	メンタルヘルス不調の予防と復職・両立支援	Q86	Q73		評価結果の保険者への送付可否
Q41		★	私病等に関する復職・両立支援				

ご回答の入力方法

【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	→ 1
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	

【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) Q17. 全社における健康経営の推進に関して、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)

1	1. 健康経営の推進についての方針	1	5. 施策実施後の効果検証結果
1	2. 従業員の健康課題の分析結果	1	6. 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」の横に自由記入欄がある場合】

クリーム色の枠内が、自由記入欄になります。

「その他」に1を入力した場合は必ずその具体的な内容をご記入ください。

特に文字数制限は設けておりませんが、極端な文字数オーバーは避けてください。

また、回答欄に入りきらない分を備考欄などに記入することはご遠慮ください。

【エラーメッセージについて】

必ずご回答頂きたい設問がご回答頂いていなかったり、回答条件に適合していなかったりなどする場合、Z列に赤字のエラーメッセージが出る場合があります。

エラーメッセージが出たままでも回答の提出は可能ですが、メッセージに記載の回答をご確認の上、ご提出をお願いします。

【その他の選択肢の取り扱いについて】

「その他」の選択肢については、記載されている他の選択肢に該当しない場合に限り選択するようにしてください。その際、設問を踏まえ、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。

【認定要件設問について】

健康経営銘柄および健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定要件に該当する設問について、設問の冒頭に「★」を記載しております。

【回答必須設問について】

健康経営銘柄および健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定要件のうちの1つに、「当調査の全ての設問(※従業員属性、アンケート、各設問のSQは除く)への回答」があります。

回答しなければならない設問に対して、「◎」を記載しておりますので回答漏れにご注意ください。

回答したかどうか分かり辛い設問については、判断基準を設問の注釈に記載しておりますのでご確認ください。

貴法人昨年度(2019年度)ご回答一覧

昨年度の健康経営度調査における、数量値設問の回答について記載しています。
今年度の調査回答の参考にご活用ください。 ※原則2018年度、空欄は昨年度回答無し

Q5(昨年Q5). 正社員・非正社員数とその年齢構成別人数

	正社員		うち女性		非正社員		うち女性	
全体		人		人		人		人
30歳未満		人		人		人		人
30～39歳		人		人		人		人
40～49歳		人		人		人		人
50～59歳		人		人		人		人
60歳以上		人		人		人		人

Q6(昨年Q6). 正社員平均勤続年数

全体		年
男性		年
女性		年

Q8(昨年Q8). 正社員入社人数

新卒入社		人
中途入社		人

Q9(昨年Q9). 正社員の拠点別人数

①本社事業所		人
②本社以外の国内事業所		人
③海外事業所・現地法人		人

Q11(昨年Q11). 業績

売上高		百万円
営業利益		百万円

Q7(昨年Q7). 正社員離職者数

全体		人	うち女性数		人
30歳未満		人			人
30～39歳		人			人
40～49歳		人			人
50～59歳		人			人
60歳以上		人			人

Q10(昨年Q10). 職種別構成比率

営業		%
研究開発・設計		%
企画・マーケティング		%
生産・製造		%
流通・販売・サービス		%
その他(本社部門等)		%

Q24(昨年Q21). 従業員の健康保持・増進の担当者の人数

	人数		③一カ月の延べ従事日数 (常勤・非常勤の合計)	
	①常勤者	②非常勤者		
(a) 産業医		人		日
(b) 保健師		人		日
(c) 看護師		人		日

Q28(昨年Q25). 従業員の健康診断等の結果

(a) 一般定期健康診断受診率		%
(b) 精密検査受診率		%
(c) 適正体重維持者率		%
(d) 喫煙率		%
(e) 運動習慣者比率		%
(f) 「睡眠により十分な休養が 取れている人」の割合		%
(h) 血圧リスク者率		%
(i) 血糖リスクと考えられる 人の割合		%
(k) 高血圧により治療中の人の割合		%
(l) 高血圧の治療中で、血圧が コントロールされている人の割合		%
(m) 高血圧(※)だが未治療の人の割合		%

Q37(昨年Q34). 正社員の労働時間等の状況

(a) 年間総実労働時間		時間
(b) 年間所定外労働時間		時間
(c) 年次有給休暇取得率		%
(d) 年次有給休暇取得日数		日

※今年度から、(a),(b)は月間平均に変更

Q38(昨年Q35). 長時間労働発生状況

年間延べ 発生人数	月45時間超		人
	月80時間超		人
最も多い月の 発生人数	月45時間超		人
	月80時間超		人

Q31(昨年Q28). ストレスチェック

受検率		%
-----	--	---

Q73(昨年Q61). 正社員の傷病による休職者数、 退職者数、在職・休職中死亡者数

メンタル ヘルス 不調	(a) 長期欠勤・休職者数		人
	(b) うち復帰者数		人
	(c) 退職者数		人
メンタル ヘルス以 外の疾病	(a) 長期欠勤・休職者数		人
	(b) うち復帰者数		人
	(c) 退職者数		人

Q79(昨年Q66). 一人当たり医療費・保健事業費

(a) 一人当たり医療費		円
(b) 一人当たり保健事業費		円

Q80(昨年Q67). 福利費等

(a) 法定福利費		百万円
(b) 法定外福利費		百万円
(c) うち医療・健康関連費用		百万円

- ◆当調査の全般的な定義・補足説明（回答期間の範囲など）を記載しております。→ [【補足説明】シート](#)
 ◆Q番号の後に、認定要件に係る設問には「★」、回答必須の設問には「◎」を記載しています。

09999

0. 属性

<下記に貴法人の情報をご記入ください>

貴法人名 (法人格含む)			
かな (法人格除く)			
英文法人名 (ある場合のみ)			
法人番号			
本社住所	都道府県		市区町村

- ◆法人番号が分からない場合は、以下国税庁の法人番号公表サイトからご確認ください。
<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>

<下記にご担当者のご連絡先をご記入ください>

連絡先住所	郵便番号		都道府県	
	都道府県以降			
所属部署名			ご担当者名	
ご連絡先	TEL		内線(あれば)	
	Email			
	FAX			

- ◆フィードバックシートは上記Email宛にメールのみで送付させていただき、郵送での送付は行いません。
 発送時期は11月末頃を予定しています。

◆回答ルールについて

【回答期間の範囲について】

- ・特に時点の指示が無い限りは、**2019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、2019年度の内容を伺う設問の場合は、原則2019年4月～2020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、その集計結果での回答で構いませんが、
 その旨備考欄にお書きください。

【施策の主体】

- ・特に明記がない限り、貴社が主体の取り組みだけでなく、健保等保険者の取り組みも含めて頂いて構いませんが、
 その取り組みに貴社が関与し、取り組みについて従業員に周知する必要があります。

【調査全体の回答範囲】

- ・貴法人単体でのご回答以外に、複数法人合算での回答が可能です。
ただし、設問ごとに回答範囲を変える事はできません。
 Q3、Q3SQ1で記入された法人の範囲で、全ての設問をご回答ください。
 貴法人と健康管理・労務管理が異なる別法人は含めずお答えください。
- ・自社の一部事業所のみ(例: 本社のみ、1つの病院のみなど)で回答された場合、
 健康経営優良法人への申請ができませんのでご注意ください。
- ・事業所や従業員属性により取り組みの有無が異なる場合、特に設問文に指定がなければ、以下を基準にご回答ください。
 - ・**制度・ルール**: 少なくとも直接雇用のフルタイム従業員全員が対象である必要があります。
 本社のみであったり、正社員のみが対象の制度は除いてお答えください。
 - ・**制度・ルール以外(イベント等)**: 直接雇用のフルタイム従業員の50%以上を対象とした取り組みである必要があります。対象者割合は、「対象者(イベント等の参加対象者のうち周知を実施した従業員数)÷直接雇用のフルタイム従業員数」にて算出してください。ただし、女性従業員のみを対象としたイベントや、健康診断結果の有所見者のみを対象としたイベントなど、実施する上で対象者を抽出する必要がある取り組みについては、抽出前の母集団が直接雇用のフルタイム従業員全員であれば、抽出後の対象者を分母として対象者割合を算出することが可能です。一方で、全ての事業所で実施が可能な取り組みについて、一部の事業所のみで行っている場合などは、直接雇用のフルタイム従業員全員を分母として対象者割合を算出してください。

【回答対象エリア(地域)】

・日本国内を対象としています。

海外の支社・事業所、海外の連結グループ会社の実績や取り組み状況は調査の対象に含めずにお答えください。

【その他】

・認定審査に際し日本健康会議健康経営優良法人認定委員会から追加的な確認が求められた場合には誠実にご対応ください。本調査において回答した項目の取り組みを説明できる資料を、申請期間最終日から2年間保存し、当該資料の提出を求められた際には応じてください。

・新型コロナウイルス感染症の流行の影響を鑑み、予定していた施策が実施できなかったこと等が考えられるため、一部設問には一定の救済措置を設けています。詳細は設問文や選択肢をご覧ください。

I. 企業属性

Q1. ◎貴社は株式を東京証券取引所に上場していますか。(1つだけ)

- 1 東京証券取引所(TOKYO PRO Marketを除く)に上場している
2 東京証券取引所には上場していない

SQ1. (Qで「1. 東京証券取引所に上場している」とお答えの場合)

「健康経営銘柄」の選定にエントリーしますか。(1つだけ)

◆ エントリーされない場合も評価のフィードバックはお送りいたします。

- 1 エントリーする
2 エントリーしない

Q2. ◎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

(b) ((a)で「1. 会社法上の会社等」の場合のみ) 証券取引所に準拠する業種

◆ 上場されている場合は取引所の業種に準拠してお答えください。

- | | | | |
|---------------|----------|-------------|-------------|
| 1 水産・農林業 | 2 鉱業 | 3 建設業 | 4 食料品 |
| 5 繊維製品 | 6 パルプ・紙 | 7 化学 | 8 医薬品 |
| 9 石油・石炭製品 | 10 ゴム製品 | 11 ガラス・土石製品 | 12 鉄鋼 |
| 13 非鉄金属 | 14 金属製品 | 15 機械 | 16 電気機器 |
| 17 輸送用機器 | 18 精密機器 | 19 その他製品 | 20 電気・ガス業 |
| 21 陸運業 | 22 海運業 | 23 空運業 | 24 倉庫・運輸関連業 |
| 25 情報・通信業 | 26 卸売業 | 27 小売業 | 28 銀行業 |
| 29 証券、商品先物取引業 | 30 保険業 | 31 その他金融業 | |
| 32 不動産業 | 33 サービス業 | | |

(c) ((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」の場合のみ)

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】](#)

- 1 卸売業
2 小売業
3 サービス業
4 製造業その他

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 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） |
|---|



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お答えください。

（別途それぞれでお答えください。）

◆ 記入はこちらのシートをお願いいたします。⇒

【回答範囲】回答シート

Q3SQ1回答合計人数		人
-------------	--	---

Q4. ◎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。

◆ Q3、Q3SQ1の範囲に合わせてお答えください。

◆ 労働基準法第20条（解雇予告義務）に基づく「常時使用する従業員」は必ず含める必要があります。

正社員だけでなく、常時使用する非正社員、貴社が派遣元となる派遣社員も含めてお答えください。

◆ 出向社員については、他社への出向・他社からの出向のいずれも、貴社が健康診断実施義務を負う方については必ず含め、②にご回答ください。

◆ 常時使用する従業員以外の、「健康診断実施義務の無い出向社員」、「他社が派遣元の派遣社員」なども調査対象に含める事ができます。

◆ 対象人数合計が、優良法人認定の中小規模・大規模の判断基準となります。

①～④については必ずご回答ください（いない場合は「0」とお答えください）。

人数が条件に満たない場合は大規模法人部門に申請できません。

◆ 会社法上の役員（取締役、監査役など）は除きます。

◆ 以降の設問においては、記載に合わせて原則以下の定義でお答えください。

正社員：①、② 非正社員：③、④ 従業員：①～④

◆ 原則2019年度末時点の人数をご記入頂き、最新時点の人数で法人区分の判定をされたい場合のみ、最新時点の人数を追加でご記入ください。

	契約種別	2019年度末 時点の人数	最新時点人数			2016年度末 時点の人数
			年	月		
回答必須	①正社員（出向者を除く）	人		人		人
	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）	人		人		人
	③常時使用する非正社員 （契約社員、アルバイトなど）	人		人		
	④貴法人が派遣元の派遣社員	人		人		
	小計（①～④）	人		人		
任意回答	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		
	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		
	⑦他社が派遣元の派遣社員	人		人		
	⑧その他 具体的に：	人		人		
	対象人数合計（小計＋⑤～⑧）	0	人	0	人	

従業員数の条件 （Q2業種のご回答から判定）		人以上
申請区分判定 （Q3、Q4のご回答から判定）	回答が不足しています	

II. 従業員属性

※この章のご回答は直接評価に使用いたしません、集計上の重要な基礎情報となるためできるだけご回答ください。

Q5. 2019年度末の正社員数・非正社員数の性・年代構成別人数をご記入ください。

◆必ずQ4と範囲を一致させてお答えください。合計数は以下の計算式が予め入っています。

正社員：①正社員（他社への出向者を除く）＋②出向正社員

非正社員：③常時使用する非正社員（契約社員、アルバイトなど）＋④貴法人が派遣元の派遣社員

	正社員		うち女性		非正社員		うち女性	
全体	0	人		人	0	人		人
30歳未満		人		人		人		人
30～39歳		人		人		人		人
40～49歳		人		人		人		人
50～59歳		人		人		人		人
60歳以上		人		人		人		人

Q6. 正社員の平均勤続年数を小数点第2位四捨五入でご記入ください。

全体	男性	女性	Q5男女人数からの計算値
年	年	年	年

Q7. 正社員の2019年度中の離職者数をご記入ください。

◆離職者数には定年退職と、グループ企業への出向・転籍は除いてください。

	全体		うち女性	
全体		人		人
30歳未満		人		人
30～39歳		人		人
40～49歳		人		人
50～59歳		人		人
60歳以上		人		人

Q8. 2019年度の正社員の新卒・中途入社人数をそれぞれご記入ください。

◆グループ一括採用などを行っている場合も、Q3の回答範囲（実際の入社人数ベース）でご回答ください。

新卒入社	中途入社
人	人

Q9. 2019年度末時点の正社員について、拠点別のおおよその所属人数をご記入ください。

◆本社事業所は登記上の本社に加えて、それに準ずる事業所（事務所と工場

本社機能が分かれている場合など）も対象としてください。

◆③がQ5の範囲に含まれない場合は「③Q5範囲外」に「1」を入力してください。

①本社事業所	②本社以外の国内事業所	③海外事業所・現地法人	③Q5範囲外
人	人	人	

Q10. 正社員の職種別のおおよその構成比率をお答えください。

◆当設問におけるそれぞれの職種の定義の詳細は、こちらをご参照ください→

【補足説明】

営業	研究開発・設計	企画・マーケティング	生産・製造	流通・販売・サービス	その他（本社部門等）
約 %	約 %	約 %	約 %	約 %	約 %
≒ 100%					

Q11. 業績についてご記入ください。

◆Q3の回答範囲に合わせてご回答ください。

◆銀行業：経常収益・業務純益、証券業：営業収益・営業利益、保険業：経常収益・経常利益でご回答ください。

◆会社以外の法人については、売上高：経常収益、営業利益：経常収支など、適宜可能な範囲で

読み替えてお答えください。該当するものが無い場合等はblankで構いません。

	2019年度	単位確認	2018年度	2017年度
売上高	百万円		百万円	百万円
営業利益	百万円		百万円	百万円

1. 経営理念(経営者の自覚)

I. 社内での明文化

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。

1 はい

2 いいえ

SQ1. (Qで「1. はい」とお答えの場合) 何において明文化していますか。(いくつでも)

◆CSRレポートなど社外公表文書は除く(Q13に記載してください)

1 企業行動指針・規範・行動憲章

2 経営計画・経営方針

3 健康宣言・健康経営宣言

4 その他

SQ2. (Qで「1. はい」とお答えの場合) 具体的な内容を500文字以内で簡潔にご記入ください。

◆あくまで明文化されている内容を記入頂き、補足・趣旨説明などは記入しないでください。

SQ3. (Qで「1. はい」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り組み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

8 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

9 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

10 方針を定める過程や定めた後に、方針に対する意見を一般従業員から募る

11 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)

12 その他

13 実施していない

II. 社外への情報開示

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り組み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。

◆労働安全だけの取り組み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 いずれかのみ公開または社外公開していない

SQ1. ★(Qで「1. 目的と体制の両方を社外公開している」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。

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 有価証券報告書

8 株主総会資料

9 ディスクローチャー誌

10 上記以外の文書・サイト

SQ2. (Qで「1. 目的と体制の両方を社外公開している」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。

<a.健康経営の戦略>	
☐	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
☐	2 企業従業員の健康課題と経営への影響、取り組み方針
☐	3 健康経営全体としてのKPI
☐	4 KPI設定に至った背景、経営層の関与
☐	5 その他
☐	6 特に健康経営の戦略は開示していない
<b.取り組み体系及び具体的な取り組み内容>	
☐	1 自社の従業員の健康課題
☐	2 健康課題改善の具体的な数値目標
☐	3 課題を解決するための具体的な取り組みの内容
☐	4 施策の実施規模や回数、参加率等定量的なデータ
☐	5 その他
☐	6 特に取り組み体系及び具体的な取り組み内容は開示していない
<c.健康経営の実施による成果>	
☐	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)
☐	2 経営方針に基づいた健康経営全体としてのKPIに関する経年での定量的な取り組み成果
☐	3 健康経営の個別施策に関する経年での取り組み成果 (例：健康状態の改善数値、年間労働時間縮減等)
☐	4 定量的でない取り組み成果
☐	5 取り組みへの投資額及び投資対効果
☐	6 その他
☐	7 特に健康経営の実施による成果は開示していない

SQ3. (Qで「1. 目的と体制の両方を社外公開している」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。

◆認定された際にURLを公開する可能性があります。

◆SQ2-<c.健康経営の実施による成果>の

「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)および

「2.経営方針に基づいた健康経営全体としてのKPIに関する経年での定量的な取り組み成果」、

「3.健康経営の個別施策に関する経年での取り組み成果(例：健康状態の改善数値、年間労働時間縮減等)」

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	
内容の 抜粋	

Q14. ◎投資家との対話の中で、健康経営をどのように話題にしていますか。（いくつでも）

◆当設問は健康経営銘柄の選定において当設問の選択状況を評価対象として確認します。

健康経営優良法人（大規模法人部門）の評価には影響しません。

自社の株式を上場されていない場合は、「14. 株式を上場していない」のみをお選びください。

<自社からの対話>	
☐	1 具体的なKPIを設定し、対話を行っている 具体的なKPI:
☐	2 健康経営を企業の成長戦略の中に位置づけ、投資家に対して説明している
☐	3 ESGなど健康経営をテーマに含めた投資家向けの説明会やミーティングを開き、健康経営についての詳しい情報を投資家に説明している
☐	4 経営トップ自らが投資家に健康経営についての自社の方針を説明している
☐	5 SRIファンドやESGなど健康経営を評価軸に含めている投資家を訪問している
☐	6 IR部門と、健康経営の推進の担当部門が連携して対応している
☐	7 その他
☐	8 特に自社から話題にしていない
<投資家からの対話>	
☐	9 投資家から方針等について説明を求められ、個別に説明したことがある
☐	10 投資家から具体的な指標の状況について説明を求められ、個別に説明したことがある
☐	11 SRIファンド等からの健康経営に関するアンケートや取材があり、対応したことがある
☐	12 その他
☐	13 特に投資家から話題にされたことはない
☐	14 株式を上場していない

Ⅲ. 他社への普及

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り組みを周知
☐	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

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

I. 経営層の体制

Q17. ◎全社における健康経営の推進に関して、取締役会や経営会議等、経営レベルの会議（以下、取締役会・経営会議等と呼称）でどのような内容を議題にしていますか。（いくつでも）

☐	1 健康経営の推進についての方針	☐	2 従業員の健康課題の分析結果
☐	3 施策の実施内容	☐	4 施策の実施結果
☐	5 施策実施後の効果検証結果		
☐	6 その他		
☐	7 議題にしていない		

SQ1. (Qでいずれか議題にしていると答えの場合) 誰が同席していますか。（いくつでも）

☐	1 産業医	☐	2 保健師等専門職	☐	3 健保組合等保険者の担当者
--------------------------	-------	--------------------------	-----------	--------------------------	----------------

SQ2. (Qでいずれか議題にしていると答えの場合) 会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数をお答えください。

	①総実施回数		②うち健康経営を 議題にした回数		議題にした比率 (参考計算値)
(a) 取締役会		回		回	
(b) (a) 以外の経営レ ベルの会議		回		回	

Q18. ◎経営トップ自ら、健康経営の推進のために以下の取り組みを行っていますか。（いくつでも）

☐	1 経営トップが自社の健康経営の推進方針を社内に発信している
☐	2 経営トップ自身の健康保持・増進の取り組みを社内に発信している
☐	3 経営トップが健康経営の推進方針を社外報告書（統合報告書、CSR報告書等）で発信している （報告書以外の媒体は除く）
☐	4 特に行っていない

Q19. ★◎全社における健康経営の推進の最高責任者の役職をお答えください。（1つだけ）

☐	1 経営トップ	☐	2 担当役員	☐	3 事業部長職相当者
☐	4 部長職相当者	☐	5 課長職相当者	☐	6 一般社員（課長未満）
☐	7 全社を統括する責任者はいない				

II. 実施体制

Q20. ◎健康経営の推進の統括についてお選びください。（1つだけ）

◆衛生委員会ではなく、実際に業務を行っている組織をご記入ください。

◆社外組織（健康保険組合など）は除いてください。

☐	1 独立した専任部署で統括している
☐	2 人事（本）部内など専任の部署で統括している
☐	3 専任の部署は無いが人事部内などに統括する担当者を置いている
☐	4 その他
☐	5 統括する組織や人はなく、部署・事業所ごと等で運用している

Q21. ◎職場での健康経営の推進のために、管理職に対して以下の取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆過重労働防止など、労働時間に関する取り組みは除きます

☐	1 管理職の業績評価指標に、職場における健康への配慮の項目を含めている
☐	2 職場において、健康づくりを行う上で必要な人員・予算を与えている
☐	3 会社全体の方針に基づき、各職場に合った方法や内容で実施することの権限が与えられている
☐	4 各職場での取り組みの実施状況などを定期的に報告・共有する場を設けている（部長会など）
☐	5 各職場での取り組み上の課題や好事例を定期的に共有する場を設けている
☐	6 従業員の生活習慣や健康経営の取り組み状況について、職場単位の集団分析結果の共有
☐	7 特に行っていない

Q22. ◎健康経営の推進に際して、労働組合や従業員代表などの従業員組織と

情報共有、協議、意見の収集などを行っていますか。（いくつでも）

◆労働組合が無い場合は、それに準ずる従業員組織や従業員代表等との実施内容をお答えください。

☐	1 従業員の健康課題について共有	☐	2 中長期的な方針を共同で策定
☐	3 方針策定の過程で、従業員組織経由で従業員の意見を聴取		
☐	4 施策実施における従業員組織との役割分担（アナウンスの実施など）を協議		
☐	5 その他		
☐	6 特に行っていない		

Q23. ◎各事業場・職場を担当する健康経営推進担当者を設置していますか。（ひとつだけ）

- 1 すべての事業場・職場に対し担当者を定めている
2 一部の事業場・職場に対し担当者を定めている
3 特に定めていない

SQ1. (Qで「1. すべての事業場・職場に対し担当者を定めている」とお答えの場合)

健康経営推進担当者に対しどのような役割を定め、実施していますか。（いくつでも）

◆健康経営推進部署に所属する方ではなく、事業場において健康経営を推進する方についてご回答ください。

- 1 事業場・職場事情に合わせた健康経営推進施策の企画
2 事業場・職場における健康経営推進施策の実践の推進
3 事業場・職場における健康経営推進施策の実施状況の把握、健康経営推進部署への報告・相談
4 その他

Q24. ◎健康経営の推進の専門職の担当者の人数をお答えください。

◆当設問は回答必須設問ですが、回答できない場合は設問の最後の「1. 当設問は回答できない」に1を入力してください。

◆雇用形態に関わらずご記入ください。

◆延べ従事日数について、4週28日（週5勤務ならば20日）を基準にご回答ください。

1日の契約時間が所定労働時間に満たない場合は8時間で1日に換算してください。（小数点以下切り上げ）

◆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）

	人数				③一月月の延べ従事日数 (常勤・非常勤の合計)		一人当たり従事日数 (参考計算値)	
	①常勤者		②非常勤者					
(a) 産業医		人		人		日		日
(b) 保健師		人		人		日		日
(c) 看護師		人		人		日		日

(d) (a)～(c)以外の専門職の有無（いくつでも）

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			

1 当設問は回答できない

Ⅲ. 健康保険組合等保険者と連携

Q25. ◎主な健保組合等保険者の種別およびその団体名についてお答えください。（1つだけ）

- 1 単一組合（貴社（グループ）単独で設立）
2 総合組合（同業種の複数の企業で共同設立）
3 協会けんぽ（全国健康保険協会）
4 国民健康保険組合
5 共済組合

団体名：

Q26. ★◎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。

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			

SQ1. (Qでいずれか実施している場合)

健保組合等保険者と取り組みについて連携するために会議を開催していますか。（1つだけ）

◆当設問の回答は評価に影響しません。

- 1 年に1～3回開催
2 年に4～6回開催
3 年に7～9回開催
4 年に10～12回開催
5 年に13回以上
6 その他

3.制度・施策実行 ①従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討

- ◆ 3. 制度・施策実行の内容について、特に明記がない限り、施策の主体に関わらず、貴社の従業員に提供している内容をお答えください。（健保組合等で実施されている施策も含めて頂いて構いません。）

I. 健康課題の把握

Q27. ◎健康経営の推進に関する課題の把握や施策の改善をするために、定期的にどのようなデータを活用していますか。（いくつでも）

- ◆面談は、長時間労働者や高リスク者に限定したものは除いてください。

自社で取得しているデータ	1 自社が実施する定期健診などの結果 2 自社が実施する問診・保健指導データ 3 自社が実施するストレスチェックの集計データ 4 事業所の職場環境データ
就業・労働時間データ	5 従業員の就業状況（疾病を理由とした休暇・欠勤の把握） 6 従業員の労働時間の集計データ
面談結果	7 担当部署の一般社員による面談結果 8 産業医や保健師など専門職による面談結果
従業員からのデータ	9 従業員調査の結果（従業員満足度など） 10 歩数等、活動量などの個人の行動・状態に関する健康情報
施策実施結果	11 健康経営の施策の実施状況 12 健保組合等保険者が実施する特定健診などの集計結果
保険者所有のデータ	13 健保組合等保険者が実施する保健指導の集計データ 14 レセプト集計データ
その他	15 その他
	16 特にデータを活用していない

Q28. ◎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。

- ◆当設問は回答必須設問ですが、「集計の有無」の回答をもって要件を満たすこととします。

<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
常時使用する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はなく、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。
- ・2020年2月以降の新型コロナウイルス感染症の流行によって健康診断を受診できなかった場合は、その人数を(y2)にお答えください。考慮した後の受診率を、認定要件の可否に用います。

集計の有無の選択肢:	1 集計している 2 集計していない
------------	-----------------------

	集計有無		①2019年度	②2016年度
(a) ★一般定期健康診断		(u) 期末時点人数 (Q4から)	人	人
		(v) 対象除外人数	人	人
		(w) 健診受診期間後退職人数	人	人
		(x) 対象人数 (u)-(v)+(w)の自動計算	人	人
		(y) 健診受診者数	人	人
		(z) 受診率 (y)/(x)*100の自動計算	%	%
		(y2) 新型コロナウイルス感染症の流行で受診できなかった人数	人	人
		(z2) 新型コロナウイルス感染症の流行を考慮した受診率 (y)/((x)-(y2))*100の自動計算	%	%

- ◆(b) 精密検査受診率は通知を受けた従業員のうち、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	①2019年度	②2016年度
(b) 精密検査受診率		%	%

<健康診断の結果>

- ◆比率について、原則「40歳以上」でご回答ください。「40歳以上」で集計されていない場合は、「集計の有無」を「2. 40歳以上では集計していないが集計している」に選択の上、比率をご回答ください。
※研究目的のために原則40歳以上としています。が、「2」「3」とご回答の場合も、評価上不利にはなりません。

集計の有無の選択肢:	1 40歳以上を対象に集計している 2 40歳以上では集計していないが集計している 3 「空腹時血糖200mg/dl以上」以外の基準で集計している ※(i)血糖リスクのみ選択可能 4 集計していない
------------	---

	集計の有無	①2019年度	②2016年度
(c) 適正体重維持者率 ※BMIが18.5～25未満の者		%	%
(d) 喫煙率		%	%
(e) 運動習慣者比率 ※1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合		%	%
(f) 「睡眠により十分な休養が 取れている人」の割合		%	%
(g) 飲酒習慣者率 ※頻度が時々または毎日かつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が清酒換算で2合以上の人の割合		%	
(h) 血圧リスク者率 ※収縮期血圧 180 mmHg以上または 拡張期血圧 110 mmHg以上の人の割合		%	
(i) 血糖リスクと考えられる人の割合 ※空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合		%	
(j) 糖尿病管理不良者率 ※HbA1cが8.0%以上の人の割合		%	

<健康診断結果を踏まえた治療の状況>

- ◆定期健康診断受診者のうち、問診票回答者を分母として、以下に該当する方の比率をご回答ください。
◆当該新規設問は、職域における治療の効果を測定するための設問となります。
詳細な設問趣旨はこちらをご参照ください⇒ [【補足説明】](#)

集計の有無の選択肢:	1 集計している 2 集計していない
------------	-----------------------

	集計の有無	①2019年度
(k) 高血圧により治療中の人の割合		%
(l) (k)のうち、高血圧の治療中で、血圧がコントロールされている(※)人の割合 ※収縮期血圧 140 mmHg未満かつ拡張期血圧 90 mmHg未満		%
(m) 高血圧(※)だが未治療の人の割合 ※収縮期血圧 160 mmHg以上または拡張期血圧 100 mmHg以上		%
(参考) 非高血圧かつ治療中でない人 100%-(k)-(m)		%

※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。

Q29. ★◎任意健診・検診（人間ドックやがん検診、肝炎ウイルス検査など）の受診率を向上させるための施策はありますか。（いくつでも）

☐	1 啓発パンフレットの配布やポスター、サイトなどの社内掲示
☐	2 メールや社内通達等による全員への受診勧奨
☐	3 産業医や保健師等専門職が個別に受診を推奨
☐	4 産業医や保健師等専門職以外の一般社員が個別に受診を推奨
☐	5 受診勧奨を健診機関に委託
☐	6 受診を義務付けている
☐	7 定期健康診断項目への組み込み
☐	8 費用補助
☐	9 受診時の就業時間認定または特別休暇の付与
☐	10 その他
☐	11 特になし

Q30. ★◎定期健康診断や任意健診・検診の結果により、医療機関への受診が必要と判定された者に対して、医療機関への通院・治療を促すために行っている施策はありますか。（いくつでも）

◆法定の健康診断項目以外の従業員の情報については、厚生労働省のガイドライン等に基づいて適切に取得・運用されている必要があります。詳細はこちらをご参照ください⇒ **【補足説明】**

☐	1 従業員に対して、受診後の医療機関受診の重要性を広く周知
☐	2 産業医・保健師等専門職からの個別の受診勧奨の実施
☐	3 人事・労務担当者などからの個別の受診勧奨の実施
☐	4 医療機関への通院・治療について就業時間認定または特別休暇の付与
☐	5 本人同意のもと、上長に通院・治療に必要な時間の確保等の業務上の配慮をさせる
☐	6 受診状況の確認
☐	7 その他
☐	8 特に行っていない

Q31. ◎2019年度のストレスチェックの実施についてお答えください。

◆労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度についてご回答ください。

◆受検率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。

◆当設問は回答必須設問ですが、「①および②および④」の回答をもって要件を満たすこととします。

①★実施の範囲 (1つだけ)	1 労働者等が50人未満の事業場も含めて全ての事業所で実施している 2 労働者等が50人以上の事業場全てで実施しているが、50人未満の事業場で実施していない事業所がある 3 その他	☐
②集計の有無 (1つだけ)	1 集計している 2 集計していない	☐
③受検率	%	☐
④集団分析の有無 (1つだけ)	1 ストレスチェックの集団分析を実施している 2 分析していない	☐
⑤職場改善の有無 (1つだけ)	1 集団分析の結果を職場改善に活用している 2 活用していない	☐

SQ1. (Q⑤で「1集団分析の結果を職場改善に活用している」とお答えの場合) どのように活用していますか。

Q32. ◎従業員や組織の活性度を確認するために以下の施策を実施していますか。（いくつでも）

☐	1 従業員個人の職場環境や職務への満足度、働きがい等についての評価指標を設定し、定量的な調査を定期的に実施
☐	2 従業員個人の仕事への熱意や仕事から得られる活力を測る定量的な調査を定期的に実施
☐	3 従業員個人の会社への貢献意識・エンゲイジメントについての定量的な調査を定期的に実施
☐	4 従業員同士の職場内のコミュニケーションの活性度合いについての定量指標を設定し、調査以外で測定（ウェアラブル端末による測定など）
☐	5 その他
☐	6 特に実施していない

SQ1. (Qでいずれか実施している場合) どのような指標を設定していますか。

--

SQ2. (Qでいずれか実施している場合)

管理職や従業員に調査結果を共有していますか。(それぞれ1つだけ)

【選択肢】

- | | |
|---|------------|
| 1 | 自部署の結果のみ共有 |
| 2 | 他部署も含めて共有 |
| 3 | 共有していない |

→→

a. 管理職 b. 従業員

--	--

SQ3. (Qでいずれか実施している場合)

指標の測定結果を踏まえ、具体的な改善策を立案、実施しましたか。

1 実施した

2 実施していない

--

3.制度・施策実行 ②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

I.ヘルスリテラシーの向上

Q33. ★◎管理職に対して、従業員の健康保持・増進施策についてどのようなタイミングまたは頻度で教育を実施していますか。(それぞれ1つだけ)

◆啓発書類の配布のみ行っている場合は除いてください。

◆e-learningによる研修も含まれます。

①昇格時教育 (1つだけ)	1 管理職が一定の階層に昇格する度に実施 2 初めて管理職に昇格した時にのみ実施 3 管理職を対象とした昇格時の教育はない 4 1～2の実施を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の流行のため実施を延期した
②定期的な教育 (1つだけ)	1 定期的に1年に1回以上、健康保持・増進施策に特化した管理職教育を実施 2 定期的に数年に1回程度、健康保持・増進施策に特化した管理職教育を実施 3 定期的に1年に1回以上、管理職教育のテーマの1つとして健康保持・増進施策の教育を実施 4 定期的に数年に1回程度、管理職教育のテーマの1つとして健康保持・増進施策の教育を実施 5 管理職を対象とした定期的な教育はない 6 1～4の実施を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の流行のため実施を延期した

--

--

SQ1. (管理職に対して教育を実施している場合) どのような内容の教育を実施していますか。(いくつでも)

	1 自身のメンタルヘルスの保持・増進に関する研修
	2 部下のメンタルヘルスの保持・増進に関する研修
	3 健康に配慮した職場づくりのための研修
	4 メンタルヘルス以外に、管理職として、自身の健康を増進し、生産性を向上させるための研修
	5 メンタルヘルス以外に、部下の健康増進を支援することの重要性およびスキルに関する研修
	6 その他

Q34. ★◎従業員にメンタルヘルスやがんの予防などの健康保持・増進に関する教育を実施していますか。

実施している内容をお答えください。(いくつでも)

◆新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、予定通り実施した・継続中の場合は「1」を、実施を予定していたが中止した・一時的に休止している場合は「2」を回答欄に記載してください。

◆啓発書類の配布のみ行っている場合は除いてください。

◆女性の健康課題に特化した教育は除きます。Q44でお答えください。

◆健康知識等の向上に関する検定等の受講・取得支援を含む

◆心身の健康増進を目的とした旅行(ヘルスツーリズム)を通じた従業員の健康知識の向上を含む

	1 メンタルヘルス		2 がんの予防
	3 1、2以外の健康保持・増進(例:運動、食事)		
	4 いずれも実施していない		

SQ1. (Qでいずれか実施していると答えの場合)

どのような方法で実施していますか。(いくつでも)

☐	1 社内担当者による研修・セミナー	☐	2 社外講師による研修・セミナー
☐	3 心身の健康増進を目的とした旅行(ヘルスツーリズム)	☐	4 e-learningによる研修
☐	5 健康に関する検定の認定取得の具体的な支援(受検費用補助等)		
☐	6 その他		

SQ2. (Qでいずれか実施していると答えの場合) 2019年度の全従業員に占める対象者の割合と、参加者の割合についてご記入ください。(それぞれ1つだけ)

◆複数回実施している場合は延べ人数ではなく実人数でご回答ください。

(a) 対象者の割合	1 2割未満	2 2割以上5割未満
※全従業員に占める	3 5割以上8割未満	4 8割以上
対象者の割合	5 把握していない	
(b) ★参加者の割合	1 2割未満	2 2割以上5割未満
※対象者に占める	3 5割以上8割未満	4 8割以上
参加者の割合	5 把握していない	

II. ワークライフバランスの推進・過重労働対策

Q35. ★◎労働時間の適正化のためにどのような制度や施策を実施していますか。(いくつでも)

☐	1 残業の事前申告制度	
☐	2 PCのログイン記録など、入退社時刻を正確に記録するシステムを導入し、勤務時間との差の指摘・是正(タイムカードの導入のみの場合は除く)	
☐	3 長時間労働をしている部署の上司や部署に対するペナルティの設置	
☐	4 時間外労働時間の削減を管理職の評価項目に設定	
☐	5 時間外労働時間の削減を一般従業員の評価項目に設定	
☐	6 業務繁忙に対応した休業日の設定	☐
☐	8 連続休暇取得の奨励	☐
☐	10 時間単位での年次有給休暇の取得	☐
☐	12 任意のタイミングで取得できる有給の特別休暇制度(お盆・年末年始休暇、慶弔休暇は除く) (例: ボランティア休暇、永年勤続休暇、病気休暇、看護休暇、骨髄等移植のドナー休暇など)	
☐	13 その他	
☐	14 特に実施していない	

Q36. ★◎一定の基準を超えた長時間労働者に対してどのような対応策を実施していますか。(いくつでも)

◆新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、予定通り実施した・継続中の場合は「1」を、実施を予定していたが中止した・一時的に休止している場合は「2」を回答欄に記載してください。

☐	1 法令を超える基準による、本人に対する医師(産業医を含む)の面接指導※	☐	3 人事・労務担当者と本人の面談
☐	2 保健師・看護師等専門職と本人の面談	☐	5 本人の上長に対する人事・労務からの面談・指導
☐	4 本人の上長に対する産業医からの面談・指導	☐	7 休日取得強制・出社制限
☐	6 本人への時間外労働の制限		
☐	8 その他		
☐	9 特に実施していない		

※「時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える労働者であって、申出を行ったものへの医師による面接指導」が法令上の義務になり、「80時間未満」または「申出無しの実施」が法令を超える基準になります。

SQ1. (「1. 法令を超える基準による、本人に対する医師(産業医を含む)の面接指導」とお答えの場合) 面接指導を実施する際の超過労働時間の条件についてご記入ください。

◆疲労の蓄積やその他の懸念、本人の申出など、条件付きで実施している場合はその基準を(a)に、疲労の有無にかかわらず、労働時間のみを条件に実施している場合はその基準を(b)にご回答ください。

(a)と(b)、両方実施している場合はそれぞれご回答ください。

◆条件が複数ある場合は最も短い時間での条件をお書きください。

◆条件が平均ではなく連続の場合、プルダウンで「連続」に変更してください。

(a) 疲労の蓄積やその他の懸念がある場合に実施		力月	平均		時間
(b) 疲労の有無に関わらず実施		力月	平均		時間

Q37. ◎正社員の一人当たり平均実労働時間等についての状況をお答えください。

◆(a) 平均月間総実労働時間は、契約上の所定労働時間ではなく、「実」労働時間をお答えください。

◆(c) のみ、小数点第2位四捨五入でお答えください。

◆当設問におけるそれぞれの算出の定義の詳細は、こちらをご参照ください→

【補足説明】

年間⇒月間など、昨年と定義が変更になっていますので改めてご確認ください。

◆当設問は回答必須設問ですが、「把握の有無」の回答をもって要件を満たすこととします。

	把握の有無		①2019年度		②2016年度	
	選択肢	回答欄				
(a) 平均月間総実労働時間	1 把握している 2 把握していない			時間		時間
(b) 平均月間所定外労働時間	1 把握している 2 把握していない			時間		時間
(c) 平均年次有給休暇取得率	1 把握している 2 把握していない			%		%
(d) 平均年次有給休暇取得日数	1 把握している 2 把握していない			日		日

(e) 正社員の1日の所定労働時間をお答えください。

◆本社・支社別、勤務形態等によって異なる場合は、最も多くの正社員に適用の所定労働時間をご記入ください。
フレックスタイム制の場合は、標準となる1日の労働時間（年休取得時に労働したものととして扱われる時間）でお答えください。

◆休憩時間は除いてください。（例：9時～18時→8時間0分）

◆みなし残業時間は除いてください。

	時間		分
--	----	--	---

Q38. ◎正社員の長時間労働の発生状況をご回答ください。

◆月間法定外労働時間が一定以上となった人数を月ごとにカウントし、

12カ月の合計人数を年間延べ発生人数として①にご回答ください。

12カ月で最も発生人数が多かった月（45時間、80時間それぞれで）の人数を②にご回答ください。

◆月の時間外労働が80時間を超えた人は、45時間と80時間の両方に含めてください。

◆母数の算出のため、管理職や裁量労働などにより実労働時間を把握していない人の人数を

「(e) 上記を把握していない人数」にご回答ください。

Q4①②正社員数から、(e)を除いた人数を概算の把握人数として計算します。

◆当設問は回答必須設問ですが、「把握の有無」の回答をもって要件を満たすこととします。

把握の有無	選択肢		回答欄
	1 把握している	2 把握していない	

		①2019年度		100人・月当たり 平均発生人数(参考)		②2016年度	
①年間延べ発生人数	(a) 法定外労働月45時間超		人		人		人
	(b) 法定外労働月80時間超		人		人		人
②年間で最も発生が多い月の人数	(c) 法定外労働月45時間超		人		人		人
	(d) 法定外労働月80時間超		人		人		人
(e) 上記を把握していない人数			人				人
(f) 把握人数 (Q4①②正社員数-(e)の自動計			人				人

Ⅲ. 職場の活性化

Q39. ★◎コミュニケーション促進に向けた組織としての具体的な取り組み（研修・情報提供・宴会等を除く）を行っていますか。（いくつでも）

◆新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、予定通り実施した・継続中の場合は「1」を、実施を予定していたが中止した・一時的に休止している場合は「2」を回答欄に記載してください。

☐	1 フリーアドレスオフィス等、社内コミュニケーションを活性化させるための職場環境整備
☐	2 社員旅行や運動会・家族交流会等イベントの実施
☐	3 心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）の実施（一般的な社員旅行は除く）
☐	4 社内ブログ・SNSやアプリ等のコミュニケーション促進ツールの提供
☐	5 同好会・サークル等への金銭支援や場所の提供
☐	6 地域清掃・ボランティア・地域祭り等への参加や参加の働きかけ
☐	7 その他
☐	8 特に行っていない

（Qでいずれか実施している場合）最も重点的に取り組まれている施策について、以下の内容をお答えください。

SQ1. 施策の内容を、Qの選択肢から一つ選び、内容の概要をお答えください。

選択肢 (Qから1つだけ)		選択 内容→	
概要			

SQ2. 2019年度の対象人数、参加・実施人数（それぞれ1つだけ）

◆複数回実施している場合は延べ人数ではなく実人数でご回答ください。

(a) 対象者の割合 ※全従業員に占める 対象者の割合	1 2割未満 3 5割以上8割未満 5 把握していない 6 施策に対象者という概念が無い	2 2割以上5割未満 4 8割以上	
(b) 参加者の割合 ※対象者に占める 参加者の割合	1 2割未満 3 5割以上8割未満 5 把握していない	2 2割以上5割未満 4 8割以上	

SQ3. 施策を評価・改善するために確認している内容（いくつでも）

☐	1 参加者の満足度など、プログラムの内容についての参加者からの評価
☐	2 参加率・達成率など施策の実施状況
☐	3 従業員の健康・ストレス状況や生活習慣の改善状況等への定量的な効果
☐	4 従業員の生産性等（アブセンティーズム、プレゼンティーズム等）への影響
☐	5 その他
☐	6 特に確認していない

Ⅳ. 病気の治療と仕事の両立支援

Q40. ★◎メンタルヘルス不調の予防や不調者への復職支援、就業と治療の両立支援としてどのようなことを行っていますか。（いくつでも）

◆ストレスチェックに関する取り組みや研修・情報提供に関する取り組みは除きます。

＜メンタルヘルス不調の予防に関する取り組み＞

☐	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）

＜メンタルヘルス不調者への復職支援に関する取り組み＞

☐	6 産業医等の意見聴取や支援プランの作成など支援手続き・手順の設定
☐	7 外部EAP（従業員支援プログラム）機関等と連携した復職サポート体制の構築
☐	8 リワークプログラム（認知行動療法など）の（社外での）提供
☐	9 慣らし運転的に復職を始めるための「短時間勤務」「試し出勤制度」「リハビリ勤務」などの勤務制度の整備

＜メンタルヘルス不調者への就業と治療の両立支援に関する取り組み＞

☐	10 本人の状況を踏まえた働き方（配置転換・勤務内容・勤務時間・勤務地など）の策定
☐	11 治療に配慮した「時間単位年次休暇制度」「時差出勤制度」「在宅勤務」などの休暇制度、勤務制度の整備
☐	12 復帰する部門の上司に対する、両立支援への理解を促すための教育・定期面談等の実施
☐	13 団体として保険に加入し、治療費や休業補償を補助（健康保険組合からの一時金は除く）
☐	14 復職後における定期的な面談・助言の実施
☐	15 その他
☐	16 いずれも特に行っていない

Q41. ★◎メンタルヘルス以外の私病等を持つ従業員への復職支援、就業と治療の両立支援として
どのようなことを行っていますか。(いくつでも)

◆研修・情報提供に関する取り組みは除きます。

＜私病等を持つ従業員への復職支援に関する取り組み＞	
☐	1 産業医等の意見聴取や支援プランの作成など支援手続き・手順の設定
☐	2 休業期間中や復職後における相談窓口の設置や支援体制の構築
☐	3 慣らし運転的に復職を始めるための「短時間勤務」「試し出勤制度」「リハビリ勤務」などの勤務制度の整備
＜私病等を持つ従業員への就業と治療の両立支援に関する取り組み＞	
☐	4 従業員から両立支援を求める申し出があった場合の対応手順の設定や相談体制・ルートの明示
☐	5 本人の状況を踏まえた働き方（配置転換・勤務内容・勤務時間・勤務地など）の策定
☐	6 治療に配慮した「時間単位年次休暇制度」「時差出勤制度」「在宅勤務」などの休暇制度、勤務制度の整備
☐	7 復帰する部門の上司に対する、両立支援への理解を促すための教育・定期面談等の実施
☐	8 団体として保険に加入し、治療費や休業補償を補助（健康保険組合からの一時金は除く）
☐	9 復職後における定期的な面談・助言の実施
☐	10 その他
☐	11 いずれも特に行っていない

3.制度・施策実行 ③従業員の心と体の健康づくりに向けた具体的対策

I. 保健指導

Q42. ★◎特定保健指導実施率向上のために事業主側として実施している施策はありますか。
(いくつでも)

☐	1 健保組合等保険者に事業者健診結果のデータを提供（健診を健保と共同で実施して結果共有を含む）
☐	2 事業主側から案内を従業員に周知
☐	3 各事業所に利用勧奨（の支援）を行う担当者を設置
☐	4 管理職など職制を通じて利用勧奨（の支援）を実施
☐	5 就業時間中の実施を認める
☐	6 社内に実施場所を提供
☐	7 事業所や対象者の繁閑を健保組合等保険者と共有し対象者が指導を利用しやすい環境を作る
☐	8 経営層と健保組合等保険者が重要性を共有する機会を持つ
☐	9 その他
☐	10 特に実施していない

Q43. ★◎健康診断の結果を踏まえ一定の基準を満たした従業員に対する保健指導
(特定保健指導を除く)を実施していますか。(1つだけ)

◆労働安全衛生法第66条7項に基づく、有所見者等に対する保健指導を想定しています。(法令上は努力義務)
運動の仕方のレクチャーなどは該当しません。Q45以降の設問などでお答えください。

☐	1 実施している	☐	2 実施していない	☐	3 検討・作成中
☐	4 実施を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の流行のため実施を延期した				

SQ1. (Qで「1.実施している」とお答えの場合) 特定保健指導との重複を避けるために、
どのように施策を実施していますか。(いくつでも)

☐	1 40歳未満を対象として実施
☐	2 特定保健指導の対象条件に該当する人を除いて実施
☐	3 健保組合等保険者と連携し、特定保健指導で実施していない内容を実施
☐	4 健保組合等保険者に依頼し、特定保健指導に内容を付加する形で実施
☐	5 その他
☐	6 特に行っていない

SQ2. ★ (Qで「1. 実施している」とお答えの場合) 2019年度の対象者に対する実施者の割合をお答えください。(1つだけ)

◆複数回実施している場合は延べ人数ではなく実人数でご回答ください。

1 2割未満	2 2割以上5割未満
3 5割以上8割未満	4 8割以上
5 把握していない	

SQ3. (Qで「1. 実施している」とお答えの場合) 施策を評価・改善するために確認している内容をお答えください。(いくつでも)

☐	1 実施者の満足度など、プログラムの内容についての実施者からの評価
☐	2 実施率・達成率など施策の実施状況
☐	3 従業員の健康・ストレス状況や生活習慣の改善状況等への定量的な効果
☐	4 従業員の生産性等 (アブセンティーズ、プレゼンティーズ等) への影響
☐	5 その他
☐	6 特に確認していない

Q44. ◎健康診断の結果をもとに、産業医が就業区分 (通常勤務、就業制限、要休業など) の判定を行っていますか。(1つだけ)

1 行っている	2 行っていない
---------	----------

SQ1. (Qで「1. 行っている」とお答えの場合) 判定対象となる事業場で勤務する従業員の割合をお答えください。(1つだけ)

1 20%未満	2 20%以上50%未満
3 50%以上80%未満	4 80%以上100%未満
5 全事業場 (の従業員) を対象としている	6 割合を把握していない

SQ2. (Qで「1. 行っている」とお答えの場合) 高血圧および糖尿病を含め、就業制限を検討するレベルにある管理不良者に対して、事後措置面談および就業制限以外にどのような施策を行っていますか。(いくつでも)

☐	1 産業医等の専門職による個別指導	☐	2 医療機関の紹介
☐	3 上司による治療継続の確認		
☐	4 その他		
☐	5 特に行っていない		

II. 健康増進・生活習慣病予防対策

Q45. ★◎食生活改善に向けた具体的な支援 (研修・情報提供を除く) を行っていますか。(いくつでも)

◆新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、予定通り実施した・継続中の場合は「1」を、実施を予定していたが中止した・一時的に休止している場合は「2」を回答欄に記載してください。

☐	1 社員食堂など給食施設において、法定を超える管理栄養士・栄養士の配置を行い、栄養管理された食事の提供を実施 (※)
☐	2 栄養バランスに配慮した仕出弁当や食事を提供できる環境の整備 (1の給食施設を除く)
☐	3 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートの実施
☐	4 外部事業者・管理栄養士等による栄養指導・相談窓口の設置
☐	5 第三者認証を受けた健康に配慮した食事 (飲料を除く) を提供する環境の整備 (社員食堂での提供・食事の補助等)
☐	6 朝食欠食対策として社員食堂などで朝食の提供を実施
☐	7 その他
☐	8 行っていない

※給食施設とは、社員食堂等の特定かつ多数の人に継続的に食事を供給する施設です。

※給食施設における法定基準について詳細はこちらをご確認ください→

【補足説明】

(Qでいずれか実施している場合) 最も重点的に取り組まれている施策について、以下の内容をお答えください。

SQ1. 施策の内容を、Qの選択肢から一つ選び、内容の概要をお答えください。

選択肢 (Qから1つだけ)	選択 内容→
概要	

SQ2. 2019年度の対象人数、参加・実施人数（それぞれ1つだけ）

◆複数回実施している場合は延べ人数ではなく実人数でご回答ください。

(a) 対象者の割合 ※全従業員に占める 対象者の割合	1 2割未満 3 5割以上8割未満 5 把握していない	2 2割以上5割未満 4 8割以上 6 施策に対象者という概念が無い
(b) 参加者の割合 ※対象者に占める 参加者の割合	1 2割未満 3 5割以上8割未満 5 把握していない	2 2割以上5割未満 4 8割以上

SQ3. 施策を評価・改善するために確認している内容（いくつでも）

☐	1 参加者の満足度など、プログラムの内容についての参加者からの評価
☐	2 参加率・達成率など施策の実施状況
☐	3 従業員の健康・ストレス状況や生活習慣の改善状況等への定量的な効果
☐	4 従業員の生産性等（アブセンティーズム、プレゼンティーズム等）への影響
☐	5 その他
☐	6 特に確認していない

Q46. ★運動習慣の定着に向けた具体的な支援（研修・情報提供を除く）を行っていますか。（いくつでも）

◆新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、予定通り実施した・継続中の場合は「1」を、実施を予定していたが中止した・一時的に休止している場合は「2」を回答欄に記載してください。

☐	1 職場外のスポーツクラブなどとの提携・利用補助
☐	2 職場内にジムや運動室などを設置
☐	3 運動奨励活動（歩数計の配布、歩行奨励・表彰等）の実施
☐	4 スポーツイベントの開催・参加補助
☐	5 心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けを指導
☐	6 職場における体操の実施
☐	7 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへの参加（例：スポーツ庁「FUN+WALK PROJECT」など）
☐	8 スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定取得
☐	9 立ち会議スペースや昇降式デスクなど、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備の設置
☐	10 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための設備の導入・支援
☐	11 その他
☐	12 特に行っていない

（Qでいずれか実施している場合）最も重点的に取り組まれている施策について、以下の内容をお答えください。

SQ1. 施策の内容を、Qの選択肢から一つ選び、内容の概要をお答えください。

選択肢 (Qから1つだけ)	選択 内容→
概要	

SQ2. 2019年度の対象人数、参加・実施人数（それぞれ1つだけ）

◆複数回実施している場合は延べ人数ではなく実人数でご回答ください。

(a) 対象者の割合 ※全従業員に占める 対象者の割合	1 2割未満 3 5割以上8割未満 5 把握していない	2 2割以上5割未満 4 8割以上 6 施策に対象者という概念が無い
(b) 参加者の割合 ※対象者に占める 参加者の割合	1 2割未満 3 5割以上8割未満 5 把握していない	2 2割以上5割未満 4 8割以上

SQ3. 施策を評価・改善するために確認している内容（いくつでも）

☐	1 参加者の満足度など、プログラムの内容についての参加者からの評価
☐	2 参加率・達成率など施策の実施状況
☐	3 従業員の健康・ストレス状況や生活習慣の改善状況等への定量的な効果
☐	4 従業員の生産性等（アブセンティーズム、プレゼンティーズム等）への影響
☐	5 その他
☐	6 特に確認していない

Q47. ★◎「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。

◆新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえ、予定通り実施した・継続中の場合は「1」を、実施を予定していたが中止した・一時的に休止している場合は「2」を実施の有無の回答欄に記載してください。

	実施 有無	実施形式 必須 任意
1 参加者を女性のみ限定して実施	☐	☐
2 参加者を管理職のみに限定し、管理職向けの内容で実施	☐	☐
3 男女、管理職など対象を限定せず実施	☐	☐
4 特に実施していない	☐	☐

Q48. ★◎「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、どのような施策を行っていますか。（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、2019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）	
※単に生理休暇の制度があるだけでなく、利用を促進する環境の整備が求められます。	
☐	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
☐	12 その他
☐	13 特に実施していない

Q49. ◎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）

◆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。

<a. 睡眠障害や、業務中の眠気による生産性の低下予防>			
☐	1 リフレッシュルームや仮眠室の設置	☐	2 パワーナップ等仮眠制度の導入
☐	3 睡眠に関するセミナーの実施	☐	4 SAS検査の実施または費用補助
☐	5 産業医等による睡眠関連指導の実施		
☐	6 その他		
☐	7 特に実施していない		
<b. 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>			
☐	1 バランスボール・マッサージチェア・ぶら下がり器具などの設置		
☐	2 ヘルスキーパーなどによるマッサージの実施	☐	3 ラジオ体操の実施
☐	4 肩こり・腰痛などに関するセミナーの実施		
☐	5 その他		
☐	6 特に実施していない		
<c. 飲酒習慣の改善やアルコール依存症に対する具体的な支援(教育・検査・治療等)>			
☐	1 依存防止セミナー等教育の実施		
☐	2 依存が疑われる従業員に検査を受診させる仕組みの導入		
☐	3 依存が確認された従業員に対する治療やリハビリテーションの支援		
☐	4 その他		
☐	5 特に実施していない		
<d. その他生産性低下防止施策>			
☐			

Ⅲ. 感染症予防対策

Q50. ★◎どのような感染症（インフルエンザ、麻しん・風しんなど）対策を実施していますか。
新型コロナウイルス感染症への対応策以外をご回答ください。（いくつでも）

☐	1 インフルエンザなどの予防接種を社内実施
☐	2 インフルエンザなどの予防接種の費用補助
☐	3 予防接種を受けるための就業時間認定または特別休暇などの制度的配慮 (家族への付き添いを含む)
☐	4 感染症を発症した者（家族が発症した場合も含む）への特別休暇制度による感染拡大予防
☐	5 健康診断時の麻しん・風しんなどの感染症抗体検査の実施 参考： https://www.mhlw.go.jp/content/000490986.pdf
☐	6 感染拡大時の事業継続計画の策定
☐	7 海外渡航者に対する予防接種や予防内服等の準備 参考： https://www.forth.go.jp/useful/vaccination02.html
☐	8 海外渡航者に対する教育の実施や緊急搬送体制の整備
☐	9 その他
☐	10 特に行っていない

SQ1. (Qで「1. 予防接種を社内実施」または「2. 費用補助」とお答えの場合) 2019年度の
インフルエンザの予防接種の対象・接種人数についてご記入ください。（それぞれ1つだけ）

(a) 対象者の割合 ※全従業員に占める	1 2割未満 3 5割以上8割未満 5 把握していない	2 2割以上5割未満 4 8割以上	
(b) 接種者の割合 ※対象者に占める	1 2割未満 3 5割以上8割未満 5 把握していない	2 2割以上5割未満 4 8割以上	

Q51. ★◎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）

☐	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
☐	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
☐	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
☐	4 新型コロナウイルス感染症の流行への対応方針の社内発信
☐	5 新型コロナウイルス感染症の流行への対応方針の社外発信
☐	6 その他
☐	7 特に行っていない

Q52. ★◎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）

☐	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
☐	2 従来から感染症の流行時の感染予防に対応したBCPを策定していたが不十分で、追加して対応した
☐	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
☐	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
☐	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

SQ1. (Qで1～4のなんらかを策定している場合) 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）

☐	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
☐	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
☐	3 業務の優先順位設定（業務の絞りこみ）
☐	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）
☐	5 従業員の健康を優先する従業員の行動指針の周知
☐	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
☐	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
☐	8 その他
☐	9 行っている対策はない

Q53. 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。

＜a. 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
＜b. 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
＜c. 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

Q54. 新型コロナウイルス感染症の流行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 新型コロナウイルス感染症の流行前から導入しており、そのまま対応した
☐	2 新型コロナウイルス感染症の流行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 新型コロナウイルス感染症の流行に伴い新たに導入し、今後も同様の制度で継続する
☐	4 新型コロナウイルス感染症の流行に伴い新たに導入したが、終息後は縮小して継続する
☐	5 新型コロナウイルス感染症の流行に伴い新たに導入したが、終息後は廃止する
☐	6 新型コロナウイルス感染症の流行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

正社員

非正社員

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

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

Q55. 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⇒ $(60人 \times 3/5日) \div 100人 = 36\%$

◆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 % 1. わからない・把握していない

②在宅勤務の実施割合

約 % 1. わからない・把握していない

③自宅待機・一時帰休の実施割合

約 % 1. わからない・把握していない

Q56. 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。

--

Q57. 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ご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。

--

IV. 喫煙対策

Q58. ★◎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。

◆全事業場の状況について、下記の健康増進法の区分で分けて状況をご確認ください。

- ・第一種施設（学校・病院・児童福祉施設等）
- ・第二種施設（第一種施設及び喫煙目的施設以外の施設）※既存特定飲食提供施設含む
- ・喫煙目的施設

詳細については健康増進法をご確認ください。

◆事業場の定義はこちらをご参照ください。→

【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場合には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し、屋外部分が一切無い場合は、屋外・屋内共に◎と見なしてください。）

◆旅館・ホテルの客室等や人の居住の用に供する場所は除いてください。

【対象施設における禁煙の状況と適合要件の整理】

適合要件との対応 ◎: 適合要件を超える対応 ○: 適合要件通りの対応 ×: 適合要件に満たない対応

対象施設	屋内			敷地の屋外部分		
	全面禁煙	喫煙室※1を設置、それ以外の屋内は禁煙	左記以外	全面禁煙	屋外喫煙所※1を設置、それ以外の屋外は禁煙	左記以外
第一種施設	◎	×	×	◎	○※2	×
第二種施設	◎	○※3	×	◎	○	×
喫煙目的施設	◎	○※3	×	◎	○	×

※1 望まない受動喫煙を生じない場所とするよう配慮されたものであることが必要です。

※2 受動喫煙を防止するために必要な措置を講じた「特定屋外喫煙場所」であることが必要です。

※3 ここでいう喫煙室とは、対象施設において喫煙が可能とされている場所を指します。

対象施設の種類によって、求められる種類や条件が異なりますので、

詳細は健康増進法ならびに関係政省令や、下記ガイドラインを参考としてください。

◆望まない受動喫煙を生じない場所とするための配慮については、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（令和元年7月1日基発0701第1号）を参考としてください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000524718.pdf>

- 1 屋内・屋外共に、全ての事業場で適合要件を**超えた**対策（屋外を含む敷地内禁煙）を取っている（屋外・屋内全て◎）
- 2 屋内については、全ての事業場で適合要件を**超えた**対策を取っているが、屋外は適合要件通りの事業場がある（屋内：全て◎、屋外：○または◎）
- 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（屋内：○または◎、屋外：○または◎）
- 4 屋内・屋外共に、全ての事業場で適合要件通りの対策を取っている（屋内・屋外全て○）
- 5 適合要件に満たない事業場がある ⇒ 不適合
- 6 答えたくない ⇒ 不適合

Q59. ◎従業員の喫煙率を下げるための取り組みを行っていますか。（いくつでも）

	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

V. その他の施策

Q60. ◎補助を行っている（一般定期健康診断項目に含めている場合も含む）
検診項目をお選びください。（いくつでも）

☐	1 胃がん検診	☐	2 肺がん検診	☐	3 大腸がん検診
☐	4 乳がん検診	☐	5 子宮頸がん検診	☐	6 前立腺がん検診
☐	7 歯科検診	☐	8 眼底検査	☐	9 腎機能検査
☐	10 肝炎ウイルス検査	☐	11 脳ドック		
☐	12 その他				
☐	13 特になし・回答できない				

Q61. ◎従業員の被扶養者に対して実施しているものや被扶養者も利用・参加できる施策はありますか。
（いくつでも）

☐	1 定期的な健康診断の受診勧奨		
☐	2 任意健診・検診（人間ドック、がん検診など）の受診勧奨		
☐	3 任意健診・検診（人間ドック、がん検診など）の補助		
☐	4 健診・検診後の医療機関への受診勧奨	☐	5 インフルエンザ等の予防接種
☐	6 相談窓口の利用	☐	7 健康増進イベントの実施
☐	8 メンタルヘルスやがんの予防などの健康保持・増進に関する教育機会の提供		
☐	9 保健指導の実施（特定保健指導以外）		
☐	10 その他		
☐	11 特に利用・参加できる施策はない		

Q62. ◎従業員に提供している健康保持・増進に関する施設や施策について、派遣社員や他社からの
出向者、業務請負労働者など、従業員以外が利用できるものはありますか。（いくつでも）

☐	1 食堂	☐	2 医務室・診療室
☐	3 相談窓口	☐	4 健康保持・増進に関する研修
☐	5 休憩室	☐	6 インフルエンザ等の予防接種
☐	7 年次有給休暇取得に対する配慮		
☐	8 「時間単位年次休暇制度」「時差出勤制度」などの休暇制度、勤務制度		
☐	9 メンタルヘルスやがんの予防などの健康保持・増進に関する教育機会の提供		
☐	10 健康増進イベントの実施	☐	11 保健指導の実施（特定保健指導以外）
☐	12 その他		
☐	13 特に利用できるものはない		
☐	14 派遣社員など従業員以外に勤務している人はいない		

Q63. ◎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 ④取り組みの質の確保

Q64. ★◎健康経営の推進について、産業医または保健師はどのように関与していますか。
(いくつでも)

☐	1 自社の従業員の健康課題について担当者と協議
☐	2 中長期的な方針を共同で策定
☐	3 健康管理の観点から必要な調査審議を求める事を可能にする
☐	4 現場の労働者からの情報収集など、権限を具体化・明確化
☐	5 健康経営の取り組みの効果検証に関与している
☐	6 その他
☐	7 いずれもあてはまらない

Q65. ◎健康経営の推進の担当者（専門職を含む）に対してどのような教育・研修を行っていますか。(いくつでも)

☐	1 産業医などの専門家からの定期的な社内教育	☐	5 外部セミナーへの参加奨励
☐	2 健康知識等の向上に関する外部研修の受講奨励	☐	7 関連法令改正に対する研修参加奨励
☐	3 産業カウンセラーなどの資格取得や健康知識等の向上に関する検定受検奨励		
☐	4 学会等への参加奨励		
☐	6 健保組合等保険者の研修・セミナーへの参加		
☐	8 専門職に対する専門領域以外の分野の教育研修		
☐	9 その他		
☐	10 特に行っていない		

4. 評価・改善

I. 経営課題

Q66. ◎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 リスクマネジメント	☐	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ていない				

Q67. ◎Q66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)

☐	1 従業員のモチベーション・エンゲイジメントの向上	☐	3 従業員の健康状態の改善
☐	2 従業員の生産性の向上	☐	6 過重労働の抑制・防止
☐	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	☐	8 福利厚生の充実
☐	5 従業員間のコミュニケーションの改善・促進		
☐	7 健康を理由とした離職の防止		
☐	9 その他		
☐	10 わからない		

II. 健康経営の推進に関する全体的な効果検証

Q68. ★◎昨年度までの健康経営の実施を踏まえて、Q67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）

◆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。

- 1 個々の施策について取り組み状況（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

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。

- 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 働きがいやエンゲイ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 健康経営の取り組み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

検証実施	検証開示
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐

開示URL

Q69. ★◎個別の健康経営施策について効果検証を行っていますか。（ひとつだけ）

- 1 行っている
- 2 行っていない

SQ1.（Qで「1.行っている」とお答えの場合）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お答えください。（重要なものについて1つまたは2つ）

◆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。

(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) 対応する施策の実施結果（課題を解決するために実施した施策の内容とその結果）について具体的な内容をご記入ください。

(d) 効果検証結果（施策の実施による効果）をご記入ください。

記入例	(a) 課題分類	4	選択内容→	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）
	(b) 課題とその根拠	社内で就業に関するアンケートをとったところ、「就業中に眠気を感じることもある」と回答した従業員の割合が高い結果となった。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。		
	(c) 対応する施策の実施結果	全従業員が利用可能な仮眠室の設置とパワーナップ制度の導入を実施し、全従業員にメールで周知を行った。現時点までに、全従業員のうち8%が制度を利用している。		
	(d) 効果検証結果	現時点では健康診断結果などへの定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために利用者を対象に行ったアンケートでは、アンケート回答者のうち91%が「制度の利用により生産性が向上した」と回答した。		

(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	
◆ストレス関連疾患：心理的・社会的ストレスから生じる病気や、ストレスによって経過が悪くなると考えられる病気（胃・十二指腸潰瘍、本態性高血圧症、過換気症候群、片頭痛、心臓神経症、神経症、自律神経失調症その他多くの疾患）	

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			

Q70. ◎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り組みまでのつながり（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」と「期待する効果」のつながりを把握している
2 「経営課題やその経営課題の解決につながる健康課題」と「具体的な取り組み」のつながりを把握している
3 「期待する効果」と「具体的な取り組み」のつながりを把握している
4 「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」「具体的な取り組み」のつながりを、一連の流れとして把握している
5 特に1～4の把握を行っていない

◆経済産業省が策定した「健康投資管理会計ガイドライン」（2020年6月12日策定）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。

SQ1. (Qで1～4を選択している場合) Q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」「具体的な取り組み」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」「具体的な取り組み」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」「具体的な取り組み」のつながりだけでなく、過去の取り組みの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>

Ⅲ. 健康課題

Q71. ★◎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



Q72. ◎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。（重要なものについて1つまたは2つ）

- ◆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	対象者にメールにて精密検査の受診勧奨を行う。その上で定期的に受診の有無を確認し、未受診者に対しては再度のメール送付により受診率の向上に繋げる。			
	(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	2023年度		
		実施（責任）主体	総務部		

(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

課題①	(a) 課題分類		選択内容→		
	(b) 課題とその根拠				
	(c) 推進計画				
	(d) 目標の具体的な内容	どのような目標か			
		現在値	今年度の目標値	最終目標値	単位
最終目標期限		年度			
実施（責任）主体					
課題②	(a) 課題分類		選択内容→		
	(b) 課題とその根拠				
	(c) 推進計画				
	(d) 目標の具体的な内容	どのような目標か			
		現在値	今年度の目標値	最終目標値	単位
最終目標期限		年度			
実施（責任）主体					

IV. 休職・退職等の状況

Q73. ◎正社員の疾病による休職者数・退職者数の把握状況について、ご記入ください。

- ◆(a)は、期間中一度でも長期欠勤・休職を経験した（前年度から継続を含む）方をカウントしてください。
長期欠勤は、連続1カ月以上を基準としてお答えください。（繰越）年休消化は含みません。
期間中複数回休職した方は、1人としてカウントしてください。
- ◆(b)復帰者は、4月1日以降、回答時点までに把握されている最新時点で職場復帰されている人数をお答えください。
リハビリ勤務など、フルタイムでない勤務も含めてご回答ください。
- ◆(c)退職者数については、上記の事由で欠勤・休職を経て退職となった方や
休職を経ていなくても、退職前に医師の診断書の提出があった方などの人数をお答えください
- ◆疾病のみで、事故等によるものは全て除いてください。
- ◆当設問は回答必須設問ですが、「把握の有無」の回答をもって要件を満たすこととします。

把握の有無の選択肢:	1	把握している
	2	集計していない

		把握	①2019年度		②2016年度	
メンタルヘルス不調	(a) 年間長期欠勤・休職者数			人		人
	(b) (a)のうち回答時点復帰者数			人		
	(c) 年間退職者数			人		人
メンタルヘルス以外の疾病	(a) 年間長期欠勤・休職者数			人		人
	(b) (a)のうち回答時点復帰者数			人		
	(c) 年間退職者数			人		人

アンケート

※この章の設問の回答結果は評価に使用いたしませんので、率直な内容をご回答ください。

Q74. 2019年度の健康経営の各取り組みについて、区分ごとの費用の把握状況および具体的な金額をご回答ください。各取り組みについて、外部委託事業者を利用している場合は、外部委託事業者名を記載ください。

把握状況	1. 把握している
選択肢	2. 把握していない

- ◆経済産業省が策定した「健康投資管理会計ガイドライン」（2020年6月12日策定）では、健康投資を「外注費」「減価償却費」「人件費」「その他経費」の4区分で把握する方法を紹介しています。
- ◆「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、以下の表のような健康経営の企画・実施・効果検証などにかかった人件費をご記入いただき、健康経営に関する取り組み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。

	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				
b. 健康相談窓口の設置		外注費				
		減価償却費				
		人件費				
		その他経費				
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）		外注費				
		減価償却費				
		人件費				
		その他経費				
d. 法定健診以外の各種検診または人間ドック実施委託		外注費				
		減価償却費				
		人件費				
		その他経費				
e. ストレスチェック実施に係る経費		外注費				
		減価償却費				
		人件費				
		その他経費				
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		外注費				
		減価償却費				
		人件費				
		その他経費				
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）		外注費				
		減価償却費				
		人件費				
		その他経費				
h. 健康経営課題の把握のための調査・分析に係る経費		外注費				
		減価償却費				
		人件費				
		その他経費				

i. その他			外注費					
			減価償却費					
			人件費					
			その他経費					
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			外注費					
			減価償却費					
			人件費					
			その他経費					
k. 社外セミナー・研修に係る経費			外注費					
			減価償却費					
			人件費					
			その他経費					
l. 健康情報の発信等にかかる経費			外注費					
			減価償却費					
			人件費					
			その他経費					
m. その他			外注費					
			減価償却費					
			人件費					
			その他経費					
3. 心身の健康のための取り組み								
＜ポピュレーションアプローチ＞								
n. 運動習慣定着に関する施策の運営経費（社内ジム等の運営経費など）			外注費					
			減価償却費					
			人件費					
			その他経費					
o. 食生活改善に関する施策の運営経費（社員食堂等の運営経費など）			外注費					
			減価償却費					
			人件費					
			その他経費					
p. その他の施策の運営経費			外注費					
			減価償却費					
			人件費					
			その他経費					
q. 健康イベント等に係る経費（社内実施や社外参加など）			外注費					
			減価償却費					
			人件費					
			その他経費					
r. 従業員本人に対する補助（スポーツクラブへの補助など）			外注費					
			減価償却費					
			人件費					
			その他経費					
s. その他			外注費					
			減価償却費					
			人件費					
			その他経費					

＜ハイリスクアプローチ＞							
t. 保健指導の実施に係る経費		外注費					
		減価償却費					
		人件費					
		その他経費					
u. 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		外注費					
		減価償却費					
		人件費					
		その他経費					
v. 復職プログラム導入・運営等に係る経費		外注費					
		減価償却費					
		人件費					
		その他経費					
w. その他		外注費					
		減価償却費					
		人件費					
		その他経費					
				費用合計（計算値）			千円
				従業員一人当たり（計算値）			円

ご回答について補足説明があればご記入ください。

--

Q75. 貴社では、今後健康投資額を拡大する予定はありますか。（ひとつだけ）

1 拡大する予定がある	2 拡大する予定はない	3 わからない
-------------	-------------	---------

--

SQ1. (Qで「1. 拡大する予定がある」とお答えの場合)

どの程度、どのような内容を拡大する予定ですか。それぞれお答えください。

予定額（増加後の増額分）		千円
--------------	--	----

拡大内容	
------	--

SQ2. (Qで「2. 拡大する予定はない」とお答えの場合)

拡大しない理由（障害となっている原因など）をお答えください。

--

Q76. 貴社が健康経営を経営戦略に位置付けて取り組み始めた時期」を答えてください。

◆取り組まれていない場合は「1. まだ取り組んでいない」の左に「1」を入力してください。

健康経営を戦略的に位置付けて取り組み始めた時期	西暦		年度		1 まだ取り組んでいない
-------------------------	----	--	----	--	--------------

Q77. 貴社が健康経営の推進についての情報公開内容について、信頼性確保のための開示体制について当てはまるものを回答してください。（いくつでも）

☐	1 社内産業医の監修や保健師等専門職のアドバイスに基づいた内容・成果の開示を実施
☐	2 監査法人、中小企業診断士等の外部専門家からの助言に基づいた内容・成果の開示を実施
☐	3 取締役会や監査役、経営層等の適切なガバナンスのもと内容・成果の開示を実施
☐	4 その他
☐	5 特に明確に定めていない

Q78. 健康経営の実践や普及のために、他社と連携したり、団体に加入したりしていますか。（いくつでも）

☐	1 他社と連携している 具体的な内容:	
☐	2 団体に加入している 具体的な団体名:	
☐	3 特に行っていない	

Q79. 貴社の従業員が加入する健保等保険者の一人当たり医療費・保健事業費をご記入ください。

- ◆一人当たり医療費：被保険者+被扶養者家族の診療費（本人3割負担と健保負担を含む）／被保険者数
 ◆医療費は、法定給付（現物給付・現金給付）は全て含み、傷病・出産手当金、埋葬料等は除いてください。
 ◆一人当たり保健事業費：保健事業費／被保険者数
 ◆把握されていない場合は健康保険組合等保険者にお問い合わせください。
 ◆当設問は評価に影響しません。

	把握の有無		①2019年度		②2016年度	
	選択肢	回答欄				
(a) 一人当たり医療費	1 把握している 2 把握していない			円		円
(b) 一人当たり保健事業費	1 把握している 2 把握していない			円		円

Q80. 貴社の2019年度決算ベースの福利費をご記入ください。

- ◆各項目の定義はこちらをご参照ください。→

【補足説明】

- ◆把握されていない場合は「1. 把握していない」の左に「1」を入力してください。一人当たり（計算値）

(a) 法定福利費		百万円		1 把握していない		円
(b) 法定外福利費		百万円		1 把握していない		円
(c) うち医療・健康関連費用		百万円		1 把握していない		円

Q81. （所属する保険者が健保組合や国家公務員共済組合の場合）

健保組合等保険者から、「健康スコアリングレポート」の共有はありましたか。（1つだけ）

- ◆健康スコアリングレポートについては、以下URLをご参照ください。

<https://kenkokaigi.jp/news/190910.html>

1 経営者に共有されている	
2 経営者ではないが社内に共有されている	
3 共有されていない	

SQ1. （Qで「1. 経営者に共有」または「2. 社内に共有」とお答えの場合）健康スコアリングレポートを踏まえ、課題の抽出、今後のアクションの検討など行っていますか。（1つだけ）

1 既に検討を行っている	2 これから行う予定
3 行っていない、行う予定はない	

SQ2. （Qにおいて「3. 共有されていない」とお答えの場合）今後、健康スコアリングレポートの結果を活用した課題の抽出、今後のアクションの検討を行う予定はありますか。（1つだけ）

1 これから行う予定	2 現時点では行う予定はない
------------	----------------

Q82. （所属する保険者が健保組合や国家公務員共済組合の場合）

「健康スコアリングレポート」以外に、保険者から、保険者が独自に作成した健康レポート（特定健診・保健指導の実施率や生活習慣病リスク保有者の割合などが記載されたレポート）の共有はありますか。（ひとつだけ）

1 共有されている	2 共有されていない
-----------	------------

Q83. 主な健保組合等保険者が実施する、特定健康診査および特定保健指導の実施率を把握していますか。（ひとつだけ）

- ◆この調査の為に保険者にご照会頂く必要はありません。現状のままご回答ください。

1 自法人単位で値を把握している	
2 自法人単位では把握していないが、保険者全体の値は把握している	
3 把握していない	

SQ1. （Qで「1. 自法人単位で値を把握」とお答えの場合）2018年度の実施率をお答えください。

- ◆被扶養者を含む数値をご記入ください。

- ◆特定保健指導実施率は、特定保健指導終了者数÷特定保健指導対象者数で算出ください。

(a) 特定健康診査実施率		%
(b) 特定保健指導実施率		%

Q84. 貴社で健康経営をする上で手本としているまたは参考としている法人があれば

その法人名、理由、参考に行っている分野を以下よりお選びください。

◆略称ではなく、正式な法人名にてご記入ください。

◆貴法人およびグループ法人名の記入はお避けください。

回答欄 1	①法人名				
	②参考分野 (いくつでも)	☐ 1 経営トップによる推進 ☐ 3 保険者との連携 ☐ 5 生活習慣改善 ☐ 7 過重労働防止・ワークライフバランス推進 ☐ 9 病気の治療と仕事の両立支援 ☐ 11 積極的な情報開示	☐ 2 組織体制の構築 ☐ 4 ヘルスリテラシーの向上 ☐ 6 メンタルヘルス対策 ☐ 8 職場の活性化 ☐ 10 取り組みの効果検証 ☐ 12 その他		
	③理由				
回答欄 2	①法人名				
	②参考分野 (いくつでも)	☐ 1 経営トップによる推進 ☐ 3 保険者との連携 ☐ 5 生活習慣改善 ☐ 7 過重労働防止・ワークライフバランス推進 ☐ 9 病気の治療と仕事の両立支援 ☐ 11 積極的な情報開示	☐ 2 組織体制の構築 ☐ 4 ヘルスリテラシーの向上 ☐ 6 メンタルヘルス対策 ☐ 8 職場の活性化 ☐ 10 取り組みの効果検証 ☐ 12 その他		
	③理由				

Q85.経済産業省では、健康経営推進の参考となる「健康投資管理会計ガイドライン」(2020年6月12日策定)を公表し、「企業等が健康経営をより継続的かつ効率的・効果的に実施するために必要な内部管理手法」並びに「取り組み状況について企業等が外部と対話する際の共通の考え方」を提示しています。

「健康投資管理会計ガイドライン」の事を知っていますか。(ひとつだけ)

◆「健康投資管理会計ガイドライン」については以下のURLを参照して下さい。

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

1 「健康投資管理会計ガイドライン」が公表されていることを知っている	
2 「健康投資管理会計ガイドライン」が公表されていることを知らない	

SQ1. (Qで1とお答えの場合)「健康投資管理会計ガイドライン」を知ったきっかけはどのようなものでしょうか。(いくつでも)

☐ 1 経済産業省のプレスリリース ☐ 3 健康経営コンサルからの紹介 ☐ 5 社内の従業員等からの紹介 ☐ 7 その他	☐ 2 他社担当者からの紹介 ☐ 4 雑誌・ニュース等 ☐ 6 健康経営度調査 事務局からのメール等でのお知らせ
---	---

SQ2. (Qで1とお答えの場合)公表されている「健康投資管理会計ガイドライン」を読んだ事がありますか。もしくは読む予定がありますか。(ひとつだけ)

☐ 1 一通り全て読んでいます ☐ 2 一部のみ読んだ ☐ 3 全く読んでいないが、今後読む予定である ☐ 4 全く読んでおらず、今後も読む予定は無い	
--	--

SSQ1. (SQ2で1~3とお答えの場合)今後、健康経営を推進していく上で、

「健康投資管理会計ガイドライン」を活用しようと思いませんか。

もしくは、既に活用していますか。(ひとつだけ)

☐ 1 ガイドラインを活用し、健康投資管理会計を作成した ☐ 2 ガイドラインを活用し、健康投資管理会計を作成する予定である ☐ 3 健康投資管理会計は作成しないが、自社の健康経営の推進に活用している ☐ 4 健康投資管理会計は作成しないが、自社の健康経営の推進に活用する予定である ☐ 5 健康投資管理会計の作成の予定、自社の健康経営推進への活用予定ともに無い	
--	--

【備考欄】調査全体の回答について補足説明が必要な場合はこちらにご記入ください。

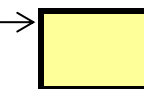
--

Q86. 本調査の評価結果を貴社の健保組合等保険者にお送りしてもよろしいでしょうか。
送付して良い場合は保険者名等をご記入ください。

◆今回から下記のEmail宛にメールのみで送付させていただき、郵送での送付は行いません。
(Emailに記載が無い場合は送付いたしません)

◆保険者に提供の可否を確認し、提供可能なメールアドレスをご記入ください。

送付の可否	1. 送付可	2. 送付不可
保険者名		
担当部署名		
Email		



質問は以上です。ご協力ありがとうございました。
アップロード前に、ご回答内容を今一度ご確認ください。

ご回答は下記ウェブサイトからアップロードをお願いします。

調査票ファイルアップロードサイト : <https://brs.nikkei-r.co.jp/health2021/>

Q3SQ1. (Q3で「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」とお答えの場合)

回答の範囲に含まれる企業名とその従業員数等を具体的にご記入ください。

- ◆ ここで記載した企業は、Q4従業員数など、調査全体の集計に含めてください。
- ◆ 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。
- ◆ 業種が異なる法人、健康管理・労務管理が異なる法人はできるだけ含めず答えてください
(別途それぞれの法人でお答えください。)
- ◆ 法人名は法人格を含めた正式法人名でご記入ください。
- ◆ 業種は、Q2(c) 日本産業分類に準拠する業種の選択肢番号でお答えください。

	法人名	従業員数	業種	住所	担当部署名
	合計従業員数 (自動計算)		人		
	0		人		
1			人		
2			人		
3			人		
4			人		
5			人		
6			人		
7			人		
8			人		
9			人		
10			人		
11			人		
12			人		
13			人		
14			人		
15			人		
16			人		
17			人		
18			人		
19			人		
20			人		

設問の補足説明

■調査全般

【用語定義】

各設問は、以下の定義でご回答ください。

用語	定義
従業員	直接雇用関係のある労働者（派遣社員を除く）
正社員	直接雇用関係のある労働者のうち無期雇用のフルタイム勤務で、正社員・正職員等とされている者 ※契約社員、嘱託社員、パートアルバイトで有期雇用契約から無期雇用契約に転換した者で 正社員・正職員とされない者は含みません。
非正社員	直接雇用関係のある労働者のうち、有期契約であったり、フルタイム勤務でなかったりするなど、 正社員とされていない者（契約社員、嘱託社員、パート、アルバイトなど）
経営トップ	代表取締役、会長、社長、副社長、頭取、またはそれらに準ずる地位の者
経営層	取締役、執行役、執行役員、またはそれらに準ずる地位の者（監査役は除く）

■Q2 (c) 日本産業分類に準拠する業種

日本標準産業分類に準拠してお答えください。

選択肢	日本標準産業分類上の分類
卸売業	大分類 I 卸売業, 小売業のうち 中分類 50 各種商品卸売業 中分類 52 飲食料品卸売業 中分類 54 機械器具卸売業 中分類 51 繊維・衣服等卸売業 中分類 53 建築材料、鉱物・金属材料等卸売業 中分類 55 その他の卸売業
小売業	大分類 I 卸売業, 小売業のうち 中分類 56 各種商品小売業 中分類 58 飲食料品小売業 中分類 60 その他の小売業 大分類 M 宿泊業, 飲食サービス業のうち 中分類 76 飲食店 中分類 57 織物・衣服・身の回り品小売業 中分類 59 機械器具小売業 中分類 61 無店舗小売業 中分類 77 持ち帰り・配達飲食サービス業
サービス業	大分類 G 情報通信業のうち 中分類 38 放送業 小分類 411 映像情報制作・配給業 小分類 415 広告制作業 中分類 39 情報サービス業 小分類 412 音声情報制作業 小分類 416 映像・音声・文字情報制作に 附随するサービス業 大分類 K 不動産業, 物品賃貸業のうち 小分類 693 駐車場業 中分類 70 物品賃貸業 大分類 L 学術研究, 専門・技術サービス業 大分類 M 宿泊業, 飲食サービス業のうち 中分類 75 宿泊業 大分類 N 生活関連サービス業, 娯楽業 大分類 O 教育, 学習支援業 大分類 P 医療, 福祉 大分類 Q 複合サービス事業 大分類 R サービス業(他に分類されないもの)
製造業その他	上記以外の全て

詳細については、下記URLの日本産業分類をご参照ください。

http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm

■ Q10 職種

以下の定義でご回答ください。

分類	定義
営業	一般的な営業部門の方が該当しますが、保守業務が中心となる営業職は「流通・販売・サービス」に含めてください。
企画・マーケティング	事業、製品、商品の企画・立案や市場調査を行っている部門の方が該当します。また、顧客企業に対しコンサルティング等を行う部門もこちらに含めてください。
生産・製造	製造業の場合、工場、作業所等で製品の製造加工を行う部門の方が該当します。非製造業の場合、自社の商品となるコンテンツ等を制作する部門の方が該当します。また、上記に関わる調達部門の方もこちらに含めてください。 例：ソフトウェア開発、プログラマー、コンテンツ・番組制作、記者、建設、農林水産業、鉱業
流通・販売・サービス	窓口や店舗などで直接顧客と接したり、アフターサービスなどを担当する部門の方が該当します。また、商品を輸送する部門の方も含めてください。 例：保守、ドライバー、飲食店・小売店の店舗業務全般、コールセンター

■ Q28(k)～(m) <健康診断結果を踏まえた治療の状況>

血圧を、多くの企業で比較可能な指標として、治療すべき方を治療中の状態に管理できているかどうか、治療により血圧をコントロールできているかどうかを把握することで、適切に疾病管理されているかを把握します。

(k)高血圧により治療中の方

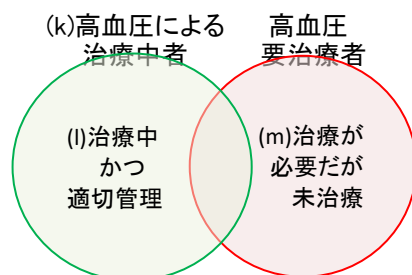
(l)(k)のうち、高血圧の治療中で、収縮期血圧 140 mmHg未満かつ拡張期血圧 90 mmHg未満の方

(m)収縮期血圧 160 mmHg以上または拡張期血圧 100 mmHg以上だが、未治療の方

※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。

以上を把握した上で、管理指標として以下を設定することが考えられます。

- ・(k) + (m) = 要治療者と定義して、その該当率を下げる
- ・(k) / ((k)+(m)) = 要治療者のうち治療中率と定義して、その比率を上げる
- ・(l) / ((k)+(m)) = 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



■ Q30 医療機関への通院・治療を促すために行っている施策

法定の健康診断項目以外の従業員の情報については、厚生労働省のガイドライン等に基づいて適切に取得・運用されている必要があります。具体的な内容については以下のガイドラインをご参照ください。

- ・雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項
(個情第749号/基発0529第3号平成29年5月29日個人情報保護委員会事務局長・厚生労働省労働基準局長通知)
<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/seisaku/kojin/dl/161029kenkou.pdf>
- ・個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)
(平成28年11月個人情報保護委員会。平成29年3月一部改正)
- ・医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス
(平成29年4月14日付個情第534号個人情報保護委員会事務局長・医政発0414第6号厚生労働省医政局長・薬生発0414第1号厚生労働省医薬・生活衛生局長・老発0414第1号厚生労働省老健局長通知)
- ・健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイダンス
(平成29年4月14日個人情報保護委員会、厚生労働省)

■ Q37、38 労働時間・休暇取得関連設問

以下の定義でご回答ください。

設問	定義
(a)平均月間 総実労働時間	月間所定内労働時間＋月間所定外労働時間－年次有給休暇およびその他の休暇取得分 月ごとに全正社員の平均実労働時間を算出し、更に12カ月の平均時間を算出してください。 ・有給休暇取得分を日数で集計している場合は1日当たりの所定内の労働時間に 換算してご記入ください。 ・休暇取得分には繰り越し年休や夏期休暇・欠勤調整分等、各種休暇を含めてください。 ・その月の休業、退職者は計算の対象から除いてください。 ・裁量労働制の場合はみなし労働時間ではなく勤務実績で計算してください。
(b)平均月間 所定外労働時間	・みなし労働時間制の場合も、みなし労働時間ではなく勤務実績から所定労働時間を 引いて計算してください。（所定労働時間が複数ある場合は多数の正社員が該当するもの）
(c)年次有給休暇 取得率	年次有給休暇取得日数÷年次有給休暇付与日数×100 ・「年次有給休暇取得日数」は、当該年度に実際に取得した日数であり、繰り越し分を含みます。 ・「年次有給休暇付与日数」は、当該年度に付与された日数であり、繰り越し分を含みません。
Q38 長時間労働 年間延べ 発生回数	時間外労働が月に80時間、45時間を越えた回数を全社の年間延べ発生回数でご記入ください。 月80時間：2カ月平均で80時間を超える場合、健康障害リスクが高まるとして、 労働安全衛生規則において面接指導を行うべきとされています。 月45時間：36協定で定める延長時間の限度基準になります。 ・法定休日労働時間は含めてご回答ください。 （36協定ベースではなく、産業医面談の基準時間ベース）

■ Q45 食生活改善に向けた取り組み関連設問

事業所内の社員食堂などが含まれる二号施設においては、1回500食以上または1日1,500食以上を継続的に提供する場
管理栄養士を必ず置かなければならない旨が健康増進法にて定められています。

そのため、上記に該当する二号施設において、2人以上の管理栄養士を配置している場合や、提供食数が上記を下回る
において管理栄養士を配置している場合が選択肢1の「法令を超える管理栄養士の配置」に該当します。

その他の施設についても各種法令を超える水準で配置を行っている場合が該当します。

■ Q58 受動喫煙対策

事業場は以下の定義でご回答ください。

「事業場」とは、企業等の全体ではなく、工場、鉱山、事務所、店舗等の一定の場所において
相関連する組織のもとに継続的に事業が行われている場をいい、同一場所にあるものは原則として
一の事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場とする。
ただし、同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存在する場合は、別個の事業場として
とらえることもありえる。

（例：工場内の診療所、自動車販売会社に付属する自動車整備工場、学校に付置された給食場）
また、場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連、
事務能力等を勘案して一の事業場という程度の独立性がないものについては、
直近上位の機構と一括して一の事業場として取り扱う。

（参考）厚生労働省昭和47年9月18日基発第91号通達の第2の3

■ Q80 福利費関連設問

以下の定義でご回答ください。

設問	定義
法定福利費	社会保険料（労働保険料、健康保険料、厚生年金保険料など）
法定外福利費	企業が任意で実施する従業員等向けの福祉施策の費用 施設の維持、修理営繕、運営のための一切の費用（建設費を除く）と、 慶弔金、現物給与、拠出金など金銭ならびに現物給付の会社負担額など ただし、直雇用者の人件費は除く
法定外福利費 のうち医療・ 健康関連費用	○含むもの 病院・診療所の費用、健康診断（人間ドックなどの費用補助を含む）等の費用、 健康管理に関するシステム経費、保健薬の支給などの費用、教育研修や窓口設置などの 外部サービスに係る費用、雇用契約をしていない産業医などに係る費用 ○除くもの 企業が健保等保険者の職員の人件費などを直接補助している場合の費用、 健保等保険者が設置運営する施設に係る費用など