

- ◆当調査の全般的な定義・補足説明を記載しています。→ **【補足説明】シート**
- ◆設問の冒頭に、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

<下記に貴法人の情報をご記入ください>

法人名 (法人格含む)			
かな (法人格除く)			
英文法人名			
法人番号			
本社住所	都道府県		市区町村

◆法人番号は国税庁の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	
	市区町村 以降			
所属部署名			担当者名	
連絡先	TEL		内線(あれば)	
	Email			

◆当調査の評価結果のフィードバックについて

- ・当調査にご回答いただいた場合、評価結果のフィードバックをお送りします。
- ・フィードバックは、上記Email宛に**メールのみ**で送付します。郵送での送付は行いません。

<今年度からの変更点>

昨年度までは、調査回答後にフィードバックと健康経営優良法人の申請書を送付していましたが、下記のとおり変更します。

- ・健康経営優良法人2022への申請の有無について、申請書を別途送付するのではなく、当調査の設問で伺います。
- ・貴法人へのフィードバックの発送時期は、2021年12月頃を予定しています。
- ・健保組合等保険者へのフィードバックの送付は行いません。貴法人から共有いただくようお願いいたします。

◆回答ルールについて

【回答期間の範囲について】

- ・特に時点の指示がない限り、**2020年4月1日から調査回答日まで**に実施した内容をご回答ください。
- ・施策の実施結果など、2020年度の内容を伺う設問の場合は、原則2020年4月～2021年3月の結果をご回答ください。3月以外の月締めで集計している場合は、その集計結果での回答で構いませんが、その旨を備考欄にご記入ください。

【施策の主体】

- ・特に明記がない限り、自社が主体の取り組みだけでなく、健保組合等保険者の取り組みも含めて構いませんが、その取り組みに自社が関与し、従業員に周知している必要があります。

【調査全体の回答範囲】

- ・貴法人単体でのご回答以外に、複数法人合算でのご回答が可能です。ただし、貴法人と健康管理・労務管理が異なる別法人を含めることはできません。複数法人合算の場合、設問ごとに回答範囲を変えず、Q2、Q2SQ1で記入した範囲で、全ての設問をご回答ください。
- ・自社の一部事業所のみ(例: 本社のみ、1つの病院のみなど)でのご回答の場合、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ご回答ください。
 - ・**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」で算出してください。ただし、女性従業員のみを対象とするイベントや、健康診断結果の有所見者のみを対象とするイベントなど、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については、対象に含めずご回答ください。

【その他】

- ・健康経営優良法人の認定審査に際し、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を行う場合があります。当調査でご回答いただいた各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場合には速やかに対応いただきますようお願いいたします。

I.基本情報①

◎ Q1. 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」とお答えの場合) 証券取引所に準拠する業種

◆上場している場合は取引所の業種に準拠してご回答ください。

- | | | | |
|---------------|----------|-------------|-------------|
| 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」「2」「7」のいずれかとお答えの場合) 日本産業分類に準拠する業種

◆各業種の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 |
|-------|-------|---------|----------|

◎ Q2. 組織形態と、当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」などは不可です。

- | |
|--|
| 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」または「3」とお答えの場合)

回答の範囲に含まれる法人名とその対象人数等を具体的にご記入ください。

- ◆ここで記載した法人および合計人数は、Q3の調査全体の集計に含めてください。
- ◆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)の認定対象となります。
- ◆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。
- ◆業種が異なる法人、健康管理・労務管理が異なる法人は含めずご回答ください。(別途それぞれの法人でご回答ください。)

◆記入はこちらのシートをお願いします。⇒

【回答範囲】回答シート

Q2SQ1回答合計人数		人
-------------	--	---

◎ Q3. 当調査の回答範囲に含める従業員等の人数をご記入ください。

- ◆ Q2、Q2SQ1の範囲に合わせてご回答ください。
- ◆ 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、自社が派遣元となる派遣社員も含めてご回答ください。
- ◆ 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、自社が健康診断実施義務を負う者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ない出向社員」、「他社が派遣元の派遣社員」なども対象に含めることができます。(含めなくても構いません。)
- ◆ 対象人数合計が、優良法人認定における中小規模法人または大規模法人のいずれに該当するか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」とご回答ください)。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ご回答ください。
正社員:①、② 非正社員:③、④ 従業員:①～④
- ◆ 原則2020年度末時点の人数をご記入ください。
最新時点の人数での法人区分判定を希望する場合は、最新時点の人数もご記入ください。

	契約種別	2020年度末 時点の人数	最新時点人数			2017年度末 時点の人数	
			年	月		人	人
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 (他社への出向・他社からの出向のいずれも)	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 (他社への出向・他社からの出向のいずれも)	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)	人			人		

従業員数の条件 (Q1業種のご回答から判定)		人以上
申請区分判定 (Q2、Q3のご回答から判定)		

※大規模法人部門・中小規模法人部門の両方に申請することはできません。
両方に申請があった場合、いずれの部門においても健康経営優良法人に認定されません。

◎ Q4. 自社の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	<input type="checkbox"/>
2 東京証券取引所には上場していない	<input type="checkbox"/>

SQ1. (Qで「1」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)

◆ エントリーしない場合も評価結果のフィードバックはお送りします。

1 エントリーする	<input type="checkbox"/>
2 エントリーしない	<input type="checkbox"/>

◎ Q5. 健康経営優良法人2022（大規模法人部門）に申請しますか。（1つだけ）

- ◆申請する場合、当調査の回答に基づき認定審査を行います。
- ◆申請する場合、中小規模法人部門に申請することはできません。
両方に申請があった場合、いずれの部門においても健康経営優良法人に認定されません。
- ◆申請しない場合も評価結果のフィードバックはお送りします。

1 申請する

2 申請しない

SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）以下の事項について誓約してください。

◆各誓約内容をご確認の上、誓約欄に「1」を入力して誓約してください。

誓約欄に「1」がない項目が1つでもあった場合、不認定となります。

誓約	誓約内容
1.	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.	2020年4月1日から申請日までに以下の事実がないこと。
	(1) 労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名を公表されている、また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条項に基づき、同一の事業場において是正勧告書で2回以上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条または第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。
3.	下記の事項を遵守すること。
	(1) 当調査の回答について、法人の代表者（代表取締役等）の承認を得ていること。
	(2) 当調査の回答について、法人の従業員の過半数で組織される労働組合または従業員代表に共有していること。
	(3) 当調査の回答について、加入する保険者に共有すること。また、評価結果のフィードバックを受領次第（2021年12月頃予定）、速やかに加入保険者に共有すること。
	(4) 当調査で回答した内容に虚偽がないこと。また、認定審査期間中および認定期間中に、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、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。さらに、当調査で回答した内容について説明できる資料を、回答期間最終日から2年間保存し、当該資料の提出を求められた場合には応じること。
	(5) 過去、現在および将来にわたって、暴力団等の反社会的勢力に所属せず、また関係を有していないこと。
	(6) 健康経営優良法人2022に認定された場合、以下の事項を遵守すること。 ① 当調査で回答し認定の根拠となった事実・取り組み状況については、定期的・継続的に把握し、維持または向上させるよう努めること。なお、取り組み状況等の確認のため、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2022認定後から2023年3月31日まで）に限り使用すること。 ③ 当調査の回答時点での法人名や所在地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 当調査で回答し認定の根拠となった事実・取り組み状況に変更が生じ、その結果、認定基準を満たさなくなった場合は、速やかに認定返納届により認定を返納すること。 ⑤ 認定基準または当該誓約の内容に反する事実が明らかになり、それに基づいて認定が取り消され、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、一切異議を申し立てないこと。 ⑥ 認定を返納した場合または認定が取り消された場合、健康経営優良法人としての自称および健康経営優良法人のロゴマークの使用を速やかに取り止めること。
	(7) 上記の誓約事項全てについて、Q2. SQ1. で回答した範囲の全ての法人が遵守していること。 ※Q2. SQ1. の回答がない場合も必ず誓約のチェックを入力してください。
4.	健康経営優良法人2022（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2022に認定された場合、必要に応じて「法人名」「英文法人名」「法人番号」「市区町村までの住所」「保険者名」「業種」「認定要件適合状況」を経済産業省のホームページ等で公表されること。
	(2) 認定審査は申請者から提出された当調査の回答に基づいて行うため、審査の判断の根拠となった申請者の取り組み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属し、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は一切責任を負わないこと。

※「長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令」とは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

◎ Q6. 当調査の評価結果および一部設問の回答内容について、経済産業省のウェブサイト等での公表を予定しています。貴法人の情報について公開してよろしいでしょうか。（1つだけ）

◆ 選択肢1～3のいずれかを選択いただくことがホワイト500認定の必須条件です。

開示不可の場合、評価結果が500位以内であってもホワイト500ではない優良法人認定となります。

- 1 開示可
- 2 ホワイト500または優良法人に認定された場合のみ開示可
- 3 ホワイト500に認定された場合のみ開示可
- 4 開示不可

<公開予定項目一覧>

- 1 評価結果（フィードバックシートに記載の内容全て）
- 2 Q18. SQ2. への回答（健康経営の戦略）
- 3 Q19. SQ3. への回答（情報開示媒体URL）
- 4 Q69. SQ1. への回答（健康経営の効果検証）

II. 基本情報②

※この章の内容は評価に使用ませんが、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。

Q7. 2020年度末の正社員・非正社員のそれぞれについて、性別および年代構成別の人数をご記入ください。

◆ 必ずQ3と範囲を一致させてください。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	
	人	人	人	人	人	人	人	人
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

Q8. 正社員の平均勤続年数と平均年齢を小数点第2位四捨五入でご記入ください。

	全体		男性		女性		Q7男女人数からの計算値	
	年	年	年	年	年	年	年	
①平均勤続年数		年		年		年		年
②平均年齢		年		年		年		年

Q9. 正社員の2020年度中の離職者数をご記入ください。

◆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	
	人	人	人	人
全体				
30歳未満				
30～39歳				
40～49歳				
50～59歳				
60歳以上				

Q10. 2020年度の正社員の新社員・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、Q2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

Q11. 2020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（事務所と工場で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Q3の範囲に含まれない場合は「③Q3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	③Q3範囲外
人	人	人	

Q12. 正社員の職種別のおおよその構成比率をご記入ください。

◆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 <input type="text"/> %	+ 約 <input type="text"/> %				

Q13. 業績についてご記入ください。

◆Q2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ご回答ください。該当するものがない場合などは空白で構いません。

	2020年度		単位確認	2019年度		2018年度	
	百万円	百万円		百万円	百万円	百万円	百万円
売上高							
営業利益							

Q14. 一人当たり医療費・保健事業費を把握している場合は、自社の従業員が加入する健保等保険者単位の金額と自社単位の金額について、それぞれご記入ください。

◆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
なお、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

◆単位は千円とし、おおよその金額で構いません。

	把握の有無		①2020年度	②2017年度
	選択肢	回答欄		
(a)一人当たり医療費 <保険者単位>	1 把握している		千円	千円
	2 把握していない			
(b)一人当たり保健事業費 <保険者単位>	1 把握している		千円	千円
	2 把握していない			
(c)一人当たり医療費 <自社単位>	1 把握している		千円	千円
	2 把握していない			
(d)一人当たり保健事業費 <自社単位>	1 把握している		千円	千円
	2 把握していない			

Q15. 自社の2020年度決算ベースの福利費を把握している場合はご記入ください。

◆各項目の定義はこちらをご参照ください。→ **【補足説明】**

◆単位は百万円とし、おおよその金額で構いません。

	把握の有無		2020年度	1人当たり(計算値)	
	選択肢	回答欄			
(a) 法定福利費	1 把握している 2 把握していない			百万円	円
(b) 法定外福利費	1 把握している 2 把握していない			百万円	円
(c) うち医療・健康関連費用	1 把握している 2 把握していない			百万円	円

Q16. 健康経営に取り組み始めた時期をご記入ください。

◆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。

◆まだ健康経営に取り組んでいない場合は、「まだ取り組んでいない」の左に「1」を入力してください。

西暦		年度		まだ取り組んでいない
----	--	----	--	------------

1. 経営理念・方針

I. 経営上の課題に対する健康経営の戦略

★◎ Q17. 健康経営の推進に関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)

◆企業理念や部署の方針など、全社方針でないものは不適合となります。

- 1 全社方針を明文化している
- 2 全社方針を明文化していない ⇒不適合

SQ1. (Qで「1」または「2」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行っていますか。(いくつでも)

- 1 従業員に対して定期的に文書を傳達している
- 2 朝礼や全社集会等を通じて定期的に伝達している
- 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している
- 4 従業員に対して研修などを通じて定期的に伝達している
- 5 管理職に対して研修などを通じて定期的に伝達している
- 6 従業員に対して経営トップ自ら理念・方針を定期的に伝達している
- 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している
- 8 自社の方針や施策に関する従業員間の議論の場を用意している (社内SNSやワークショップなど)
- 9 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集している
- 10 方針に基づく推進体制に担当以外の一般従業員を参画させている (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)
- 11 その他
- 12 特に行っていない

◎ Q18. 経営戦略に健康経営を位置づけ、健康経営で解決したい経営上の課題を特定していますか。(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ご回答ください。

- 1 健康経営で解決したい経営上の課題を特定している
- 2 健康経営で解決したい経営上の課題を特定していない

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 健康経営で解決したい経営上の課題に対して、健康経営の実施により期待する効果や具体的な取り組みなどのつながりを整理していますか。(1つだけ) つながりを図示したものを公開している場合は、そのURLをご記入ください。

◆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月公表)では、健康経営の戦略を策定する際に自社の課題と健康経営の取り組みのつながりを整理するためのツールとして、「戦略マップ」を紹介しています。

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

(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」をご参照ください。)

- 1 「健康経営で解決したい経営上の課題」と「期待する効果」のつながりを把握している
- 2 「健康経営で解決したい経営上の課題」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 「健康経営で解決したい経営上の課題」「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 4に加え、つながりを視覚的にわかりやすいように図示している
- 6 5に加え、図示したものを公開している
- 7 特につなごりを整理していない

URL

SQ1. (SQ1で「5」または「6」とお答えの場合)作成したものについて、どのレベルで承認を得ていますか。(1つだけ)

- | |
|---------------------|
| 1 作成部署の責任者(部・課長)以下 |
| 2 (1に加え)健康経営推進の担当役員 |
| 3 (2に加え)経営トップ |
| 4 (3に加え)経営会議や取締役会 |



SQ2. (Qで「1」とお答えの場合)特定している内容について、以下の(a)および(b)をご記入ください。

(a)健康経営で解決したい経営上の課題:選択肢一覧の中から1つ選び、その具体的な内容をご記入ください。

(b)健康経営の実施により期待する効果:具体的な内容とその理由をご記入ください。

◆(a)と(b)それぞれ200字程度でご記入ください。

◆具体的な指標に基づいて目標を設定している場合には、現在値、今年度目標値、最終目標値、目標達成期限についても、可能な範囲で「内容」欄にご記入ください。

◆Q6で選択肢1~3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。

記入例	(a) 健康経営で解決したい経営上の課題	選択肢	5	選択内容→	人材定着や採用力向上
		新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。			
	(b) 健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、中途入社した従業員の5年後定着率80%を目指し、また産休・育休復帰後の就業継続率については、現在の50%から70%以上への改善を目指す。			

(a)健康経営で解決したい経営上の課題 選択肢一覧

- | | |
|-----------------|------------|
| 1 従業員のパフォーマンス向上 | 2 組織の活性化 |
| 3 中長期的な企業価値向上 | 4 企業の社会的責任 |
| 5 人材定着や採用力向上 | 6 その他 |

	(a) 健康経営で解決したい経営上の課題	選択肢		選択内容→	
	(b) 健康経営の実施により期待する効果				

II. 社外への情報開示

★◎ Q19. 健康経営の推進に関して会社全体の目的・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を開示し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や持続性に資すること、また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)での開示は除いてください。

◆労働安全衛生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 いずれかのみ公開している、または社外公開していない |



★ SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 目的と体制を何において公開していますか。(いくつでも)

- ◆ 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)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。

＜投資家向け文書・サイト＞			
<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 コーポレート・ガバナンス報告書	<input type="checkbox"/>	4 海外投資家向けに多言語対応した各種開示文書
<input type="checkbox"/>	5 有価証券報告書	<input type="checkbox"/>	6 株主総会資料
<input type="checkbox"/>	7 ディスクロージャー誌	<input type="checkbox"/>	8 決算説明会資料や中期経営計画資料
<input type="checkbox"/>	9 自社サイトのESGについての独立したページ		
<input type="checkbox"/>	10 上記以外の投資家向け文書・サイト		
＜投資家以外向けの文書・サイト＞			
<input type="checkbox"/>	11 健康経営宣言・健康宣言	<input type="checkbox"/>	12 CSR報告書
<input type="checkbox"/>	13 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ		
<input type="checkbox"/>	14 上記以外の文書・サイト		

SQ2. (Qで「1」とお答えの場合) 目的と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)

＜a.健康経営の戦略＞			
<input type="checkbox"/>	1 健康経営で解決したい経営上の課題	<input type="checkbox"/>	2 健康経営の実施により期待する効果
<input type="checkbox"/>	3 健康経営全体の具体的な数値目標		
<input type="checkbox"/>	4 健康経営全体の具体的な数値目標の設定に至った背景・根拠		
<input type="checkbox"/>	5 健康経営に対する経営層の関与		
<input type="checkbox"/>	6 その他		
<input type="checkbox"/>	7 特に健康経営の戦略は開示していない		
＜b.健康経営の取り組み内容とその結果＞			
<input type="checkbox"/>	1 自社従業員の健康課題	<input type="checkbox"/>	2 健康課題の改善の具体的な数値目標
<input type="checkbox"/>	3 健康課題を解決するための具体的な取り組みの内容		
<input type="checkbox"/>	4 健康経営の個別施策に対する投資額		
<input type="checkbox"/>	5 健康経営の個別施策の実施回数や参加率等の定量的なデータ		
<input type="checkbox"/>	6 その他		
<input type="checkbox"/>	7 特に健康経営の取り組み内容は開示していない		
＜c.健康経営の取り組みによる効果＞			
<input type="checkbox"/>	1 企業経営に対する健康経営の効果を示す経年での定量的な分析データ (例: 企業価値向上、生産性向上、従業員定着率向上等)		
<input type="checkbox"/>	2 企業経営に対する健康経営の効果を示す単年度のみでの定量的な分析データ		
<input type="checkbox"/>	3 企業経営に対する健康経営の効果をストーリー立てて説明する定性的な記述		
<input type="checkbox"/>	4 健康課題の改善に関する経年での定量的な分析データ (例: 生活習慣病改善、有見者率改善、メンタルヘルス休職者率改善等)		
<input type="checkbox"/>	5 健康課題の改善に関する単年度のみでの定量的な分析データ		
<input type="checkbox"/>	6 健康課題の改善に関してストーリー立てて説明する定性的な記述		
<input type="checkbox"/>	7 その他		
<input type="checkbox"/>	8 特に健康経営の取り組み結果は開示していない		

SSQ1. (SQ2<c>で「1」～「6」のいずれかとお答えの場合)

健康経営に関連する各指標について、どのような実績値を開示していますか。(いくつでも)

- ◆ 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)での開示は除いてください。
- ◆ 選択肢以外に他社と比較可能な指標を開示している場合は、その他欄に具体的な指標名をご記入ください。

＜健康投資施策の取組状況に関する指標＞			
<input type="checkbox"/>	1 定期健康診断受診率	<input type="checkbox"/>	2 定期健康診断後の精密検査受診率
<input type="checkbox"/>	3 ストレスチェック受検率	<input type="checkbox"/>	4 広く従業員に行う施策の従業員の参加率
<input type="checkbox"/>	5 ハイリスク者への施策の参加率(保健指導継続率など)		
<input type="checkbox"/>	6 各施策の従業員の満足度		
<input type="checkbox"/>	7 労働時間の状況(残業時間など)	<input type="checkbox"/>	8 休暇取得の状況(年休取得率など)
＜従業員等の意識変容・行動変容に関する指標＞			
<input type="checkbox"/>	9 健康診断の問診票の集計結果(喫煙率や運動習慣者率など)		
<input type="checkbox"/>	10 ハイリスク者の管理(治療継続)率	<input type="checkbox"/>	11 従業員のヘルスリテラシーの状況
＜健康関連の最終的な目標指標＞			
<input type="checkbox"/>	12 健康診断の結果指標(適正体重者率や有見者率など)		
<input type="checkbox"/>	13 離職の状況(平均勤続年数を含む)	<input type="checkbox"/>	14 休職の状況
<input type="checkbox"/>	15 プレゼンティーズム	<input type="checkbox"/>	16 アブセンティーズム
<input type="checkbox"/>	17 ワークエンゲイジメントの状況		
<input type="checkbox"/>	18 ストレスチェックの集計結果(高ストレス者率など)		
<input type="checkbox"/>	19 その他		
<input type="checkbox"/>	20 特に指標の実績値は開示していない		

SQ3. (Qで「1」とお答えの場合) 健康経営の推進について最も一元化して記載している媒体をSQ1の選択肢から選び、そのURLをご記入ください。

- ◆健康経営銘柄選定の際には、SQ2<c.健康経営の取り組みによる効果>の内容について、ご記入いただいたURLを確認します。最も一元化して記載している媒体以外でそれらの内容を公開している場合、そのURLを「その他媒体URL」欄にご記入ください。
- ◆Q6で選択肢1~3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。

媒体		選択内容→	SQ1から表示
URL			
◆「その他媒体URL」は、該当する場合のみご記入ください。			
その他媒体URL			

◎ Q20. 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)

- ◆健康経営銘柄選定に係る評価に使用します。(優良法人認定には影響しません。)
- ◆自社の株式を上場していない場合は、「8.株式を上場していない」のみを選んでください。

<input type="checkbox"/>	1 具体的なKPIを設定し、投資家と対話を行っている 具体的なKPI: _____
<input type="checkbox"/>	2 健康経営を企業の成長戦略の中に位置付け、投資家に対して説明している
<input type="checkbox"/>	3 ESGの一環として健康経営を位置付け、投資家向けの説明会やミーティングで説明している
<input type="checkbox"/>	4 経営トップ自らが投資家に対して健康経営に関する自社の方針を説明している
<input type="checkbox"/>	5 健康経営を評価軸に含めている投資家やSRIファンドに対して説明している
<input type="checkbox"/>	6 その他 _____
<input type="checkbox"/>	7 特に話題になったことはない
<input type="checkbox"/>	8 株式を上場していない

Ⅲ. 自社従業員を超えた健康増進に関する取組

★◎ Q21. 製品・サービス等の受発注の際に、取引先の健康経営の取り組みや労働安全衛生などの状況について、どのような内容を把握・考慮していますか。(いくつでも)

- ◆回答範囲 (Q2SQ1に記載) に含まれる法人やグループ会社に対する実施は除きます。

<input type="checkbox"/>	1 健康経営施策の実施状況	<input type="checkbox"/>	2 健康経営の表彰制度の取得状況
<input type="checkbox"/>	3 従業員の過重労働の状況	<input type="checkbox"/>	4 メンタルヘルス対策の実施状況
<input type="checkbox"/>	5 労働安全衛生関連の法令遵守状況		
<input type="checkbox"/>	6 その他 _____		
<input type="checkbox"/>	7 特に把握・考慮していない		

★◎ Q22. サプライチェーンにおいて取引先の取り組みの支援(健康経営のノウハウ提供や共同実施等)を行っていますか。(1つだけ)

- ◆取引先の取り組みの支援を行っている場合、媒体にかかわらず、その旨を対外的に公表していることが重要です。
- ◆サプライチェーン全体での共存共栄の推進に向けて、「パートナーシップ構築宣言」で公表している法人もいます。
パートナーシップ構築宣言ポータルサイトURL : <https://www.biz-partnership.jp/>
- ◆健康経営のノウハウ提供や共同実施等に含まれない取り組みは除きます。
(例:働き方改革に伴うしわ寄せ防止、技術的指導など)
- ◆回答範囲 (Q2SQ1に記載) に含まれる法人やグループ会社に対する実施は除きます。

<input type="checkbox"/>	1 健康経営の取り組みを支援し、パートナーシップ構築宣言で公表している	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	2 健康経営の取り組みを支援し、パートナーシップ構築宣言以外の方法で公表している	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	3 健康経営の取り組みを支援しているが、公表はしていない	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	4 特に行っていない	<input type="checkbox"/>	

- ◎ Q23. 国際的にSDGsやESG投資への対応が加速する中、社会全体の「健康」に対する貢献に関して、企業活動や商品・サービスを通じて人々の健康増進に寄与していますか。（1つだけ）
該当する場合はその内容をご記入いただき、また、その旨を社外に公開している場合はURLもご記入ください。

- ◆SDGsの3番目の目標では、「すべての人に健康と福祉を」が掲げられています。
- ◆「健康」はESG投資の“S”に位置付けられることから、投資家や求職者が健康経営に係る情報をサステナビリティの観点から評価する動きも見られます。
- ◆今年度、当設問は一切評価に使用しません。
- ◆本業における「健康」の位置付けについて調査を行うことを目的としているため、自社従業員への健康経営の実施や、CSR活動についての記載は除きます。

- 1 企業活動や商品・サービスを通じて人々の健康増進に寄与し、その旨を社外公開している
2 企業活動や商品・サービスを通じて人々の健康増進に寄与しているが、社外公開していない
3 特に人々の健康増進に寄与していない

記入例①	金融機関として、健康経営に取り組む企業への投資を促進するため、健康をテーマにした金融商品を開発し、その旨を公表しています。
記入例②	不動産会社として、デスクワーカーの心身の不調を防ぐため、空調や照明設備の充実、運動機会やコミュニケーション機会を増やすビルの設計を行い、その旨を公表しています。
内容	
URL	

2. 組織体制

I. 経営層の体制

- ★◎ Q24. 全社における健康経営の推進の最高責任者の役職は何ですか。（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

- ◎ Q25. 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）でどのような内容を議題にしていますか。（いくつでも）

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

SQ1. (Qで「1」～「6」のいずれかとお答えの場合) 2020年度の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ご記入ください。

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数		議題にした比率 (参考計算値)	
		回		回		%
(a) 取締役会						
(b) 経営会議 (取締役会以外)						

- ◎ Q26. 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）

<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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)
<input type="checkbox"/>	4 特に行っていない

II. 実施体制

- ◎ Q27. 健康経営の推進の統括を行っている部署は何ですか。（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回答ください。
- ◆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 専任の部署はないが、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、部署や事業所ごとで運用している

◎ Q28. 健康経営の推進の専門職の担当者の人数をご記入ください。

- ◆回答必須設問です。ただし、③については把握している場合のみで構いません。
- ◆契約形態（雇用・委託）にかか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者は除いてください。
（例：社内診療所や社員食堂に勤務しているが、健康経営の推進には関与していない場合など）

	人数		③一カ月の延べ従事日数 (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		日	日
(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)以外にどのような専門職がいますか。（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	

★◎ Q29. 健康経営施策の実施にあたって、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健康経営推進担当者と協議している
2 健康経営施策の中長期的な方針を健康経営推進担当者と共同で策定している
3 現場の労働者からの情報収集などの役割を具体化・明確化し、円滑な実施を可能にしている
4 健康経営施策の効果検証を健康経営推進担当者と共同で行っている
5 その他
6 特に関与していない

Ⅲ. 健保組合等保険者との連携

◎ Q30. 主な健保組合等保険者の種別は何ですか。また、その団体名をご記入ください。（1つだけ）

1 単一組合（自社（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	

◆団体名は省略せず、正式名称でご記入ください。

団体名：

★◎ Q31. 主な健保組合等保険者に対して、40歳以上の従業員の健康診断のデータを提供していますか。

(1つだけ)

- ◆健康診断のデータとは、労働安全衛生法その他の法令に基づき自社が保存している健康診断に関する記録（特定健診に含まれる項目の記録）の写しのことを指します。

1 データ提供済み
2 データは未提供だが、提供について保険者に同意済み
3 40歳以上の従業員がいない
4 データの提供について保険者に意思表示をしていない ⇒不適合

★◎ Q32. 健康経営の推進のために、健保組合等保険者とどのような内容について協議・連携していますか。

(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除いてください。

1 健康経営の実施にあたり保険者からスコアリングレポート（協会けんぽの場合は事業所カルテ）の提供を受け、自社の健康課題を認識・共有している
2 自社と保険者双方の中長期的な方針を協議している
3 施策の役割分担（重複の解消）を実施している
4 データヘルス計画を共同で策定・推進している
5 施策の効果的な実施方法を協議している
6 保険者が実施する保健事業への従業員の参加を促進している（周知・連絡など）
7 健康経営の取り組みの効果検証を共同で実施している
8 その他
9 特に協議・連携していない

IV. 職場・従業員への浸透

◎ Q33. 健康経営の推進に際して、管理職に対してどのような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。

<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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を与えている
<input type="checkbox"/>	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）
<input type="checkbox"/>	5 各職場での取り組みにおける課題や好事例を定期的に共有する場を設けている
<input type="checkbox"/>	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を共有している
<input type="checkbox"/>	7 特に行っていない

◎ Q34. 健康経営の推進に際して、従業員組織（労働組合や従業員代表等）との情報共有や協議等をどのように行っていますか。（いくつでも）

◆労働組合がない場合は、それに準ずる従業員組織や従業員代表などの実施内容をご回答ください。

<input type="checkbox"/>	1 従業員の健康課題を共有している
<input type="checkbox"/>	2 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している
<input type="checkbox"/>	3 中長期的な方針を共同で策定している
<input type="checkbox"/>	4 施策の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）を協議している
<input type="checkbox"/>	5 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	6 特に行っていない

◎ Q35. 事業場・職場に健康経営推進担当者を設置していますか。（1つだけ）

<input type="checkbox"/>	1 全ての事業場・職場に担当者を設置している
<input type="checkbox"/>	2 一部の事業場・職場に担当者を設置している
<input type="checkbox"/>	3 特に設置していない

素案

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

※特に明記がない限り、施策の主体にかかわらず、自社の従業員に対して行っている内容をご回答ください。
(健保組合等が実施している施策も含めて構いません。)

I. 健康課題に基づいた具体的な目標の設定

★◎ Q36. 自社従業員の健康課題を踏まえ、健康経営の具体的な推進計画等を定めていますか。
(1つだけ)

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

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 健康課題の内容・数値目標・推進計画について具体的な内容をご記入ください。(重要なものについて1つ)

- (a) 健康課題のテーマを選択肢から選んでください。
(b) 健康課題の具体的な内容とその根拠をご記入ください。
(c) 数値目標を定めている場合、その具体的な内容、現在値、今年度の目標値、最終目標値、達成期限をご記入ください。
(d) 健康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。
◆目標が具体的な数値でない場合は、記入できる範囲でご回答ください。

記入例	(a) 課題のテーマ	1	選択内容→健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防		
	(b) 課題の内容とその根拠	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こともあり、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) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か	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	%
(d) 推進計画	目標達成期限 2023年度 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つなげる。				

(a) 課題のテーマ 選択肢一覧

- 1 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
- 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

(a) 課題のテーマ		選択内容→		
(b) 課題の内容とその根拠				
(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か			
	現在値	今年度の目標値	最終目標値	単位
(d) 推進計画	目標達成期限		年度	

II. 健診・検診等の活用・推進

★◎ Q37. 任意健診・検診（人間ドック、がん検診、肝炎ウイルス検査等）の受診率を向上させるために、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1 啓発パンフレットの配布、ポスターやサイトなどへの社内掲示を行っている
<input type="checkbox"/>	2 メールや社内通達等により全員に受診勧奨を行っている
<input type="checkbox"/>	3 産業医や保健師等専門職が個別に受診を推奨している
<input type="checkbox"/>	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している
<input type="checkbox"/>	5 受診勧奨を健診機関に委託している
<input type="checkbox"/>	6 受診を義務付けている
<input type="checkbox"/>	7 定期健康診断項目に組み込んでいる
<input type="checkbox"/>	8 費用補助を行っている
<input type="checkbox"/>	9 受診時の就業時間認定や特別休暇付与を行っている
<input type="checkbox"/>	10 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	11 特に行っていない

SQ1. (Qで「7」または「8」とお答えの場合)
該当する検診項目は何ですか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1 胃がん検診	<input type="checkbox"/>	2 肺がん検診	<input type="checkbox"/>	3 大腸がん検診
<input type="checkbox"/>	4 乳がん検診	<input type="checkbox"/>	5 子宮頸がん検診	<input type="checkbox"/>	6 前立腺がん検診
<input type="checkbox"/>	7 歯科検診	<input type="checkbox"/>	8 眼底検査	<input type="checkbox"/>	9 腎機能検査
<input type="checkbox"/>	10 肝炎ウイルス検査	<input type="checkbox"/>	11 脳ドック		
<input type="checkbox"/>	12 その他 <input type="text"/>				
<input type="checkbox"/>	13 特にない				

★◎ Q38. 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・治療を促すためにどのような取り組みを行っていますか。（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・運用する必要があります。詳細はこちらをご参照ください。⇒ **【補足説明】**

<input type="checkbox"/>	1 従業員に対して、健診等の結果を踏まえた医療機関受診の重要性を広く周知している
<input type="checkbox"/>	2 産業医・保健師等専門職から個別に受診を勧奨している
<input type="checkbox"/>	3 人事・労務担当者などから個別に受診を勧奨している
<input type="checkbox"/>	4 医療機関への通院・治療に対する就業時間認定や特別休暇付与を行っている
<input type="checkbox"/>	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ている
<input type="checkbox"/>	6 受診状況の確認を行っている
<input type="checkbox"/>	7 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	8 特に行っていない

3. 制度・施策実行 ②健康経営の実践に向けた土台づくり

I. ヘルスリテラシーの向上

★◎ Q39. 管理職に対して、従業員の健康保持・増進施策に関する教育をどのようなタイミングや頻度で行っていますか。（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やウェビナーによる研修を含みます。

①昇格時教育 (1つだけ)	<input type="checkbox"/> 1 管理職が一定の階層に昇格する度に実施している <input type="checkbox"/> 2 初めて管理職に昇格した時にのみ実施している <input type="checkbox"/> 3 管理職を対象とした昇格時の教育はない	<input type="checkbox"/>
②定期的な教育 (1つだけ)	<input type="checkbox"/> 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している <input type="checkbox"/> 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している <input type="checkbox"/> 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している <input type="checkbox"/> 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している <input type="checkbox"/> 5 管理職を対象とした定期的な教育はない	<input type="checkbox"/>

SQ1. (Qで①の「1」または「2」、②の「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)
どのような内容の教育を行っていますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1 健康に配慮した職場環境づくり
<input type="checkbox"/>	2 部下のヘルスリテラシーの向上
<input type="checkbox"/>	3 部下のメンタルヘルスの保持・増進
<input type="checkbox"/>	4 部下の健康保持・増進による生産性の向上
<input type="checkbox"/>	5 その他 <input type="text"/>

★◎ Q40. 従業員の健康意識の向上を図るために、健康保持・増進に関する教育をどのように行っていますか。(いくつでも)

- ◆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。Q53でご回答ください。
- ◆たばこに特化した教育は除きます。Q61でご回答ください。
- ◆選択肢1、2にはライブ型オンライン研修を含みます。
- ◆選択肢3にはオンライン動画視聴形式を含みます。

<input type="checkbox"/>	1 社内担当者による研修・セミナー
<input type="checkbox"/>	2 社外講師による研修・セミナー
<input type="checkbox"/>	3 e-learningによる研修
<input type="checkbox"/>	4 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	5 特に行っていない

SQ1. (Qで「1」～「4」のいずれかとお答えの場合) どのような内容の教育を行っていますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1 メンタルヘルス	<input type="checkbox"/>	2 がんの予防
<input type="checkbox"/>	3 運動奨励	<input type="checkbox"/>	4 食生活・栄養
<input type="checkbox"/>	5 睡眠	<input type="checkbox"/>	6 片頭痛・頭痛
<input type="checkbox"/>	7 肩こり・腰痛	<input type="checkbox"/>	8 目の健康(ドライアイ等)
<input type="checkbox"/>	9 歯と口の健康	<input type="checkbox"/>	10 メタボ対策
<input type="checkbox"/>	11 感染症対策		
<input type="checkbox"/>	12 その他 <input type="text"/>		

SQ2. (Qで「1」～「4」のいずれかとお答えの場合) 最も重点的に行っている教育の内容は何ですか。また、その取り組みの2020年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。(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。
- ◆2021年度から始めた場合は、2021年度の実績でご回答ください。

重点的な取り組み (SQから1つだけ)	選択内容→	
(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

★◎ Q41. 労働時間の適正化のために、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1 残業の事前申告制度を設けている
<input type="checkbox"/>	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、従業員が申告した勤務時間との間に差がある場合には指摘・是正を行っている (タイムカードの導入のみの場合は除く)
<input type="checkbox"/>	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を設定している
<input type="checkbox"/>	4 時間外労働時間の削減を管理職の評価項目に設定している
<input type="checkbox"/>	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している
<input type="checkbox"/>	6 業務繁忙に対応して休業日を設定している
<input type="checkbox"/>	7 年次有給休暇取得率の目標を設定している
<input type="checkbox"/>	8 連続休暇取得を奨励している
<input type="checkbox"/>	9 勤務間インターバル制度を設けている
<input type="checkbox"/>	10 時間単位での年次有給休暇の取得を可能にしている
<input type="checkbox"/>	11 フレックスタイム制度または時差出勤制度を設けている
<input type="checkbox"/>	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)を設けている (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)
<input type="checkbox"/>	13 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	14 特に行っていない

★◎ Q42. 一定の基準を超えた長時間労働者に対して、どのような取り組みを行っていますか。
(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	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）の面接指導を行っている※
<input type="checkbox"/>	2 保健師・看護師等専門職と本人の面談を行っている
<input type="checkbox"/>	3 人事・労務担当者と本人の面談を行っている
<input type="checkbox"/>	4 本人の上長に対する産業医からの面談・指導を行っている
<input type="checkbox"/>	5 本人の上長に対する人事・労務からの面談・指導を行っている
<input type="checkbox"/>	6 本人への時間外労働の制限を行っている
<input type="checkbox"/>	7 休日取得強制・出社制限を行っている
<input type="checkbox"/>	8 その他
<input type="checkbox"/>	9 特に行っていない

※「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. (Qで「1」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)にご記入ください。
- ◆(a)と(b)の両方を実施している場合は、それぞれご記入ください。
- ◆条件が複数ある場合は、最も短い時間で条件をご記入ください。
- ◆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		カ月			時間
(b)疲労の有無にかかわらず実施		カ月			時間

Ⅲ. 職場の活性化

★◎ Q43. コミュニケーション促進に向けて、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)

<input type="checkbox"/>	1 フリーアドレスオフィスなど、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を行っている
<input type="checkbox"/>	2 社員旅行や運動会・家族交流会等イベントを実施している
<input type="checkbox"/>	3 心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を実施している（一般的な社員旅行は除く）
<input type="checkbox"/>	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を提供している
<input type="checkbox"/>	5 同好会・サークル等への金銭支援や場所の提供を行っている
<input type="checkbox"/>	6 地域清掃・ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている
<input type="checkbox"/>	7 その他
<input type="checkbox"/>	8 特に行っていない

**SQ1. (Qで「1」～「7」のいずれかとお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる内容は
何ですか。また、その取り組みの2020年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。
(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。
- ◆2021年度から始めた場合は、2021年度の実績でご回答ください。

重点的な取り組み (Qから1つだけ)	選択内容→		
(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	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		
	6 施策に対象者という概念が無い		
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
(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	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		
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>

IV. 病気の治療と仕事の両立支援

★◎ Q44. 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、どのような取り組みを行っていますか。(いくつかでも)

◆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＞	
<input type="checkbox"/>	1 メンタルヘルスについての相談窓口を設置している
<input type="checkbox"/>	2 ハラスメント相談窓口・内部通報窓口を設置している
<input type="checkbox"/>	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している
<input type="checkbox"/>	4 マインドフルネスなどの実践支援を行っている（実施場所や実施時間の確保など）
<input type="checkbox"/>	5 組織における心理的安全性が高まる取り組みを行っている（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＞	
<input type="checkbox"/>	6 産業医等の意見聴取や支援プランの作成などの支援手続き・手順を設定している
<input type="checkbox"/>	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を構築している
<input type="checkbox"/>	8 リワークプログラム（認知行動療法など）の（社外での）提供を行っている
<input type="checkbox"/>	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」などの勤務制度を整備している
＜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＞	
<input type="checkbox"/>	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）を策定している
<input type="checkbox"/>	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、勤務制度を整備している
<input type="checkbox"/>	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・定期面談等を実施している
<input type="checkbox"/>	13 団体として保険に加入し、治療費や休業補償を補助している（健康保険組合からの一時金は除く）
<input type="checkbox"/>	14 復職後における定期的な面談・助言を実施している
<input type="checkbox"/>	15 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	16 いずれも特に行っていない

★◎ Q45. メンタルヘルス以外の私病など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、どのような取り組みを行っていますか。(いくつかでも)

◆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＞	
<input type="checkbox"/>	1 産業医等の意見聴取や支援プランの作成などの支援手続き・手順を設定している
<input type="checkbox"/>	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を行っている
<input type="checkbox"/>	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」などの勤務制度を整備している
＜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＞	
<input type="checkbox"/>	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・ルートの明示を行っている
<input type="checkbox"/>	5 本人の状況を踏まえた働き方（配置・勤務内容・勤務時間・勤務地など）を策定している
<input type="checkbox"/>	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・勤務制度を整備している
<input type="checkbox"/>	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・定期面談等を実施している
<input type="checkbox"/>	8 団体として保険に加入し、治療費の補助や休業補償の支給を行っている（健康保険組合からの一時金は除く）
<input type="checkbox"/>	9 復職後における定期的な面談・助言を実施している
<input type="checkbox"/>	10 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	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関する具体的対策

I. 保健指導

★◎ Q46. 特定保健指導実施率向上のために、事業主側としてどのような取り組みを行っていますか。(いくつかでも)

<input type="checkbox"/>	1 事業主側から対象の従業員に特定保健指導の案内を周知している
<input type="checkbox"/>	2 各事業所に利用勧奨（の支援）を行う担当者を設置している
<input type="checkbox"/>	3 管理職など職制を通じて利用勧奨（の支援）や進捗確認を実施している
<input type="checkbox"/>	4 特定保健指導実施時間の就業時間認定や特別休暇付与を行っている
<input type="checkbox"/>	5 社内にて特定保健指導実施場所を提供している
<input type="checkbox"/>	6 事業所や対象者の繋関を健保組合等保険者と共有し、対象者が特定保健指導を利用しやすい環境を作っている（健康診断と同日での初回面談の実施や勤務シフトの調整など）
<input type="checkbox"/>	7 経営層と健保組合等保険者が特定保健指導の重要性を共有する機会を設けている
<input type="checkbox"/>	8 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	9 特に行っていない

★◎ Q47. 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。(1つだけ)

◆特定健康診査・特定保健指導は、40歳以上75歳未満の被保険者・被扶養者が対象です。

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1 自社単位で値を把握している | |
| 2 自社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 40歳以上の従業員がいない | |
| 4 把握していない | |

★ SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 2019年度の自社の実施率をご記入ください。

- ◆2019年度の自社の実施率を把握できていない場合、2018年度の実績でご回答ください。
- ◆被扶養者を含む数値をご回答ください。
- ◆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してください。対象者がいない場合、「特定保健指導の対象者がいない」欄に「1」を入力してください。
- ◆両方の値の回答があることが認定要件の条件になります。
- ◆複数の保険者に加入している場合、申請法人において合算してご回答ください。

	選択肢	回答欄	実施率
(a) 特定健康診査実施率	1 2019年度		%
	2 2018年度		%
(b) 特定保健指導実施率	1 2019年度		%
	2 2018年度		%

特定保健指導の対象者がいない

★◎ Q48. 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）を行っていますか。(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。Q50以降の設問などでご回答ください。

- | | | |
|---------|----------|----------|
| 1 行っている | 2 行っていない | 3 検討・作成中 |
|---------|----------|----------|

★ SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 2020年度の対象者に対する実施者の割合はどの程度ですか。(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。
- ◆2021年度から始めた場合は、2021年度でご回答ください。

- | | |
|------------|------------|
| 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 | |

◎ Q49. 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」とお答えの場合) 判定を行っている従業員の割合はどの程度ですか。(1つだけ)

- | | |
|--------------------|-------------|
| 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10割未満 |
| 5 全従業員に対して判定を行っている | 6 把握していない |

SQ2. (Qで「1」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取り組みを行っていますか。(いくつでも)

- | | | | |
|--------------------------|-------------------|--------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> | 1 産業医等の専門職による個別指導 | <input type="checkbox"/> | 2 医療機関の紹介 |
| <input type="checkbox"/> | 3 上司による治療継続の確認 | | |
| <input type="checkbox"/> | 4 その他 | | |
| <input type="checkbox"/> | 5 特に行っていない | | |

II. 具体的な健康保持・増進施策

★◎ Q50. 食生活改善に向けた具体的な支援(研修・情報提供を除く)として、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 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を提供している(※) |
| <input type="checkbox"/> | 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を整備している(1の給食施設を除く) |
| <input type="checkbox"/> | 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を実施している |
| <input type="checkbox"/> | 4 外部事業者・管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置している |
| <input type="checkbox"/> | 5 第三者認証を受けた健康に配慮した食事(飲料を除く)を提供する環境を整備している(社員食堂での提供・食事の補助等) |
| <input type="checkbox"/> | 6 朝食欠食対策として社員食堂などで朝食を提供している |
| <input type="checkbox"/> | 7 その他 |
| <input type="checkbox"/> | 8 特に行っていない |

※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はこちらをご確認ください→

【補足説明】

SQ1. (Qで「1」～「7」のいずれかとお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる取り組みは何ですか。また、その取り組みの2020年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。(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。

◆2021年度から始めた場合は、2021年度の実績でお答えください。

重点的な取り組み (Qから1つだけ)	選択内容→		
(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	<input type="text"/>
(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	<input type="text"/>

★◎ Q51. 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）として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1 職場外のスポーツクラブなどとの提携・利用補助を行っている
<input type="checkbox"/>	2 職場内にジムや運動室などを設置している
<input type="checkbox"/>	3 運動奨励活動（歩数計の配布、歩行奨励・表彰等）を行っている
<input type="checkbox"/>	4 スポーツイベントの開催・参加補助を行っている
<input type="checkbox"/>	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、運動の習慣付けの指導を行っている
<input type="checkbox"/>	6 職場において集団で体操する時間を設けている
<input type="checkbox"/>	7 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加している（例：スポーツ庁「FUN+WALK PROJECT」など）
<input type="checkbox"/>	8 スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得している
<input type="checkbox"/>	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を設置している
<input type="checkbox"/>	10 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている
<input type="checkbox"/>	11 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	12 特に行っていない

SQ1. (Qで「1」～「11」のいずれかとお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる取り組みは何ですか。また、その取り組みの2020年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。(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。

◆2021年度から始めた場合は、2021年度の実績でご回答ください。

重点的な取り組み (Qから1つだけ)	選択内容→		
(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	<input type="text"/>
(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	<input type="text"/>

◎ Q52. 従業員の生産性低下防止のために、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆生活習慣改善やメンタルヘルスなど、前の設問までの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＞	
<input type="checkbox"/>	1 リフレッシュルームや仮眠室を設置している
<input type="checkbox"/>	2 パワーナップ等仮眠制度を導入している
<input type="checkbox"/>	3 睡眠に関するセミナーを実施している
<input type="checkbox"/>	4 SAS検査を実施している（費用補助を含む）
<input type="checkbox"/>	5 産業医等による睡眠関連指導を実施している
<input type="checkbox"/>	6 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	7 特に行っていない
＜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＞	
<input type="checkbox"/>	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を設置している
<input type="checkbox"/>	2 ヘルスキーパーなどによるマッサージを実施している
<input type="checkbox"/>	3 ラジオ体操を実施している
<input type="checkbox"/>	4 肩こり・腰痛などに関するセミナーを実施している
<input type="checkbox"/>	5 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	6 特に行っていない
＜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)＞	
<input type="checkbox"/>	1 依存防止セミナー等教育を実施している
<input type="checkbox"/>	2 依存が疑われる従業員に検査を受診させる仕組みを導入している
<input type="checkbox"/>	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を行っている
<input type="checkbox"/>	4 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	5 特に行っていない
＜d. その他生産性低下防止施策＞	
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

★◎ Q53. 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（セミナー等での教育）について、どのような従業員を対象に行っていますか。（いくつでも）

また、行っている場合は、それぞれの属性の全従業員における2020年度の参加割合をご記入ください。

※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。

◆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。

◆参加割合について、2021年度から始めた場合は2021年度の実績でご回答ください。

	実施有無		参加割合	
1 参加者を女性のみ限定して実施	<input type="checkbox"/>	⇒	全女性従業員の約	<input type="text"/> 割合
2 参加者を管理職のみ限定し、管理職向けの内容で実施	<input type="checkbox"/>	⇒	全管理職の約	<input type="text"/> 割合
3 男女、管理職など対象を限定せず実施	<input type="checkbox"/>	⇒	全従業員の約	<input type="text"/> 割合
4 特に行っていない	<input type="checkbox"/>			

★◎ Q54. 女性特有の健康関連課題に関する行動を促すために、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1 婦人科健診・検診への金銭補助を行っている（がん検診を含む）
<input type="checkbox"/>	2 婦人科健診・検診の受診に対する就業時間認定や特別休暇付与を行っている
<input type="checkbox"/>	3 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口を設置している（メールや電話等による相談を含む）
<input type="checkbox"/>	4 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制を構築している（産業医や婦人科医の配置や外部の医師の紹介など）
<input type="checkbox"/>	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を設置している
<input type="checkbox"/>	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を行っている
<input type="checkbox"/>	7 不妊に対する支援を行っている（通院の際の特別休暇付与など）
<input type="checkbox"/>	8 生理休暇を取得しやすい環境を整備している（有給化や管理職への周知徹底など）
⇒ある場合、2020年度の生理休暇取得総日数 <input type="text"/> 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。	
<input type="checkbox"/>	9 更年期症状や更年期障害への支援を行っている（通院の際の特別休暇付与など）
<input type="checkbox"/>	10 女性専用の休憩室を設置している（※法律上設置義務のある休養室は除く）
<input type="checkbox"/>	11 月経随伴症状をモニタリングするツールやアプリを提供している
<input type="checkbox"/>	12 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	13 特に行っていない

◎ Q55. 高齢従業員特有の健康課題に特化した取り組みを行っていますか。(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、自社の定義で構いません。

<input type="checkbox"/>	1 職場環境の改善を行っている(転倒防止、視覚・聴覚負担の軽減など)
<input type="checkbox"/>	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を設けている
<input type="checkbox"/>	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 通勤負担への配慮を行っている (高齢であることを理由に利用できる場合、高齢従業員に限定しない制度も含めて構いません。)
<input type="checkbox"/>	4 本人の体力などに応じた業務負担への配慮を行っている
<input type="checkbox"/>	5 定年後再雇用者(有期雇用)が利用できる病気休職制度を設けている
<input type="checkbox"/>	6 定期健康診断以外に、本人の健康状態の定期的な確認を行っている
<input type="checkbox"/>	7 高齢従業員を対象とした相談窓口を設置している
<input type="checkbox"/>	8 高齢従業員を対象としたセミナー等による教育を実施している
<input type="checkbox"/>	9 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	10 高齢従業員はいるが、特に行っていない
<input type="checkbox"/>	11 高齢従業員がおらず、行っていない

◎ Q56. 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・参加できるものとして、どのような制度・施策がありますか。(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1 定期的な健康診断の受診勧奨	<input type="checkbox"/>	5 インフルエンザ等の予防接種
<input type="checkbox"/>	2 任意健診・検診(人間ドック、がん検診など)の受診勧奨	<input type="checkbox"/>	7 健康増進イベントの実施
<input type="checkbox"/>	3 任意健診・検診(人間ドック、がん検診など)の補助		
<input type="checkbox"/>	4 健診・検診後の医療機関への受診勧奨		
<input type="checkbox"/>	6 相談窓口の利用		
<input type="checkbox"/>	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		
<input type="checkbox"/>	9 保健指導の実施(特定保健指導以外)		
<input type="checkbox"/>	10 その他 <input type="text"/>		
<input type="checkbox"/>	11 特に利用・参加できる制度・施策はない		

III. 感染症予防対策

★◎ Q57. 感染症(インフルエンザ、麻しん・風しんなど)対策として、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

◆新型コロナウイルス感染症への対応策以外をご回答ください。

<input type="checkbox"/>	1 インフルエンザなどの予防接種を社内で実施している
<input type="checkbox"/>	2 インフルエンザなどの予防接種の費用を補助している
<input type="checkbox"/>	3 予防接種を受ける際に就業時間認定や特別休暇付与などの制度的配慮を行っている (家族が予防接種を受ける際の付き添いを含む)
<input type="checkbox"/>	4 感染症を発症した者(家族が発症した場合も含む)への特別休暇付与による感染拡大予防を行っている
<input type="checkbox"/>	5 健康診断時に麻しん・風しんなどの感染症抗体検査を実施している (参考: https://www.mhlw.go.jp/content/000490986.pdf)
<input type="checkbox"/>	6 感染拡大時の事業継続計画を策定している
<input type="checkbox"/>	7 海外渡航者に対する予防接種や予防内服等の準備を行っている (参考: https://www.forth.go.jp/useful/vaccination02.html)
<input type="checkbox"/>	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を行っている
<input type="checkbox"/>	9 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	10 特に行っていない

SQ1. (Qで「1」または「2」とお答えの場合) 2020年度のインフルエンザの予防接種の対象・接種人数はどの程度ですか。(それぞれ1つだけ)

◆2021年度から始めた場合は、2021年度の実績でご回答ください。

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

★◎ Q58. 新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえた対応策として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

(a)感染者が発生しても従業員の健康と事業継続を両立させるために定めた事業継続計画の内容	
<input type="checkbox"/>	1 従業員またはその家族が発熱・感染した場合や、濃厚接触者となった場合などの対応策やルールを整備している
<input type="checkbox"/>	2 健康管理担当者による現場・職場からの情報収集（勤務状況など）ルートを整備している
<input type="checkbox"/>	3 業務の優先順位を設定している（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を策定している（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ための従業員の行動指針を策定し、周知している
<input type="checkbox"/>	6 従業員の健康を確保するための職場の対応指針を策定し、周知している
<input type="checkbox"/>	7 その他
<input type="checkbox"/>	8 特に事業継続計画を定めていない
(b)感染予防のための対応策	
①人との接触を避けるための多様で柔軟な勤務ルールの整備	
<input type="checkbox"/>	1 在宅勤務制度を導入・整備している
<input type="checkbox"/>	2 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している
<input type="checkbox"/>	3 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、通勤時の感染リスクを低減している
<input type="checkbox"/>	4 感染時に重症化するリスクの高い従業員（基礎疾患があるなど）への特別の配慮を行っている
<input type="checkbox"/>	5 その他
②職場の環境整備・出社を余儀なくされる従業員への配慮	
<input type="checkbox"/>	6 検温やアプリなどにより健康状態の確認を行っている
<input type="checkbox"/>	7 席の間隔を空ける、パーテーションを設ける、会議室の利用制限を設けるなど空間的な接触機会を低減している
<input type="checkbox"/>	8 Web会議システムを導入し、社内外の打ち合わせを極力オンラインにするよう推奨している
<input type="checkbox"/>	9 従業員同士または顧客との物理的な接触機会を減らすための設備導入や環境整備を行っている（アクリル板の設置、ロボットの導入、電子押印・契約など）
<input type="checkbox"/>	10 陽性者・濃厚接触者等への不利益な取扱や差別的な取扱の禁止を明文化し、周知している
<input type="checkbox"/>	11 事業所において換気設備の整備や換気ルールの導入を行い、必要な換気量を確保している
<input type="checkbox"/>	12 その他
③従業員等のワクチン接種に対する支援	
<input type="checkbox"/>	13 ワクチン接種に対して就業時間認定や特別休暇付与などの制度的配慮を行っている
<input type="checkbox"/>	14 ワクチン接種による副反応が出た場合に特別休暇付与を行っている
<input type="checkbox"/>	15 付き添いが必要な家族がワクチン接種する場合に就業時間認定や特別休暇付与を行っている
<input type="checkbox"/>	16 職場でのワクチン接種環境を提供している（複数社共同での実施を含む）
<input type="checkbox"/>	17 取引先等自社以外の従業員に対するワクチン接種環境を提供している
<input type="checkbox"/>	18 特に①～③で行っている対策はない

Q59. 新型コロナウイルス感染症の流行下において、健康経営を進める上での課題や悩み、それに対応する独自の工夫などをご記入ください。

- ◆当設問は評価に一切使用しません。
- ◆特にない場合は回答不要です。回答必須設問ではありません。

(a) 課題・悩み	
(b) 独自の工夫	

IV. 喫煙対策

★◎ Q60. 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。(1つだけ)

◆全事業場の状況について、下記の健康増進法の区分をご確認いただき、該当する事業場の有無についてご回答ください。

- ・ 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、自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とし、そのビルの出入り口等の共用部分などは除く）の状況でご回答ください。

（例えば賃借スペース内を全て禁煙とし、屋外部分が一切ない場合は、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 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

★◎ Q61. 従業員の喫煙率を下げるために、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

◆喫煙者が現時点でいない場合であっても、その状態を維持するために、いずれかの取り組みを行っていることが認定要件の適合条件です。

◆Q60でご回答いただいた事業場の喫煙対策は含みません。

<input type="checkbox"/>	1 たばこの健康影響についての教育・研修を行っている
<input type="checkbox"/>	2 喫煙率を下げることを目的とした継続的な保健指導を行っている
<input type="checkbox"/>	3 禁煙外来治療費を補助している
<input type="checkbox"/>	4 禁煙補助剤の無償支給や購入費支給を行っている
<input type="checkbox"/>	5 禁煙達成者に対する表彰やインセンティブの付与を行っている
<input type="checkbox"/>	6 非喫煙者に対する継続的なインセンティブの付与を行っている (手当や有給の特別休暇・休憩時間など)
<input type="checkbox"/>	7 喫煙に関する社内ルールを整備している (就業時間中禁煙、喫煙可能な時間の制限など)
<input type="checkbox"/>	8 禁煙を促す社内イベントを実施している (禁煙月間、禁煙デーなど)
<input type="checkbox"/>	9 禁煙を促すアプリを提供している
<input type="checkbox"/>	10 その他
<input type="checkbox"/>	11 特に行っていない

4. 評価・改善

I. 各指標の状況

◎ Q62. 従業員の健康診断等の結果について、各項目の集計の有無と具体的な数値をご記入ください。

◆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、以下の定義でご回答ください。

・対象人数はQ3の常時使用する従業員数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」にその人数をご回答ください。

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ない者

・新型コロナウイルス感染症の流行を理由とした健康診断の非受診者は除外できませんのでご注意ください。

・受診率の集計時点から期末時点までに自社を退職した者がいる場合は、「(w)健診受診期間後退職人数」にその人数をご回答ください。

・年度中に入社した従業員は対象に含め、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。

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		①2020年度		②2017年度	
★(a)一般定期健康診断		(u)期末時点人数 (Q3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		人		人
		(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		%		%	

◆(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者の割合をご記入ください。

	集計有無	①2020年度		②2017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」で集計していない場合は、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」で選択の上、比率をご回答ください。
- ◆当調査の回答結果を分析するために原則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
------------	---

	集計有無	①2020年度		②2017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>

- ◆以下の(k)～(n)について、集計の有無と、集計している場合はそれぞれの人数をご記入ください。
- ◆当設問は、職域における治療の効果を測定するための設問です。
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 (1つだけ)	1 集計している 2 集計していない
-----------------	-----------------------

	①2020年度	
(k) 定期健康診断を受診し、問診票に回答した人の人数		人
(l) (k)のうち、高血圧により治療中の人の人数		人
(m) (l)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(※)人の人数 ※収縮期血圧 140 mmHg未満かつ拡張期血圧 90 mmHg未満		人
(n) (k)のうち、高血圧(※)だが未治療の人の人数 ※収縮期血圧 160 mmHg以上または拡張期血圧 100 mmHg以上		人

※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」と答えている場合を指します。

◎ Q63. 2020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	

◎ Q64. ストレスチェックの実施結果についてお答えください。

- ◆職業性簡易ストレス調査票（57項目）を使用していることを前提に伺います。
- ③～⑥は「仕事のストレス判定図」で使用される集計値です。
- ③～④は、そうだ=4点、まあそうだ=3点、ややちがう=2点、ちがう=1点を与えてください。
- ⑤～⑥は、非常に=4点、かなり=3点、多少=2点、全くない=1点を与えてください。
- ◆割合および得点は小数点第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、「集計の有無」の回答をもって要件を満たすこととします。
- ◆事業場ごとに集計して全社の値の算出が困難な場合は、各事業場の従業員数の加重平均でご回答ください。

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 職業性簡易ストレス調査票に準じる調査項目で実施していない	
-----------------	---	--

--

	①2020年度	
①「仕事に満足だ」に「満足」と回答した人の割合		%
②「働きがいのある仕事だ」に「そうだ」と回答した人の割合		%
③仕事の量的負担の平均得点 (一生懸命働かなければならない、非常にたくさんの仕事をしなければならない、時間内に仕事が処理しきれない の合算)		点
④仕事のコントロールの平均得点 (自分のペースで仕事ができる、自分で仕事の順番・やり方を決めることができる、職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる の合算)		点
⑤上司の支援の平均得点 (次の人たちとはどのくらい気軽に話せますか？、あなたが困ったとき次の人達はどのくらい頼りになりますか？、あなたの個人的な問題を相談したら次の人達はどのくらい聞いてくれますか？ の上司の合算)		点
⑥同僚の支援の平均得点 (次の人たちとはどのくらい気軽に話せますか？、あなたが困ったとき次の人達はどのくらい頼りになりますか？、あなたの個人的な問題を相談したら次の人達はどのくらい聞いてくれますか？ の同僚の合算)		点

◎ Q65. 正社員の一人当たり平均実労働時間等の状況についてお答えください。

- ◆(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」労働時間をご回答ください。
- ◆(c)のみ、小数点第2位四捨五入でご回答ください。
- ◆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】**
- ◆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		①2020年度		②2017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として扱われる時間）でご回答ください。
- ◆ 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。
- ◆ 当設問は評価に一切使用しません。

	時間		分
--	----	--	---

◎ Q66. 正社員の長時間労働の発生状況をお答えください。

- ◆ 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）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。
- ◆ 分母の算出のため、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。
- ◆ Q3①②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	

		①2020年度		100人・月当たり 平均発生人数(参考)		②2017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 (Q3①②正社員数-(e)の自動計算)			人				人

◎ Q67. 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・休職を経験した者（前年度から継続を含む）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ご回答ください。（繰越）年休消化は含みません。
期間中複数回休職した者は、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している最新時点で職場復帰している人数をご回答ください。
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者や
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者などの人数をご回答ください
- ◆ 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	①2020年度		②2017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

◎ Q68. 従業員の生産性や組織の活性度などについて、どのような指標を測定していますか。
(いくつでも)

<input type="checkbox"/>	1 従業員のアブゼンティーズム（傷病による欠勤）を定期的に測定している
<input type="checkbox"/>	2 従業員のプレゼンティーズム（出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況）を定期的に測定している
<input type="checkbox"/>	3 従業員のワークエンゲイジメントを定期的に測定している
<input type="checkbox"/>	4 従業員個人の働きがい、職務満足度、会社への貢献意識等についての評価指標を設定し、定量的な調査を定期的実施している
<input type="checkbox"/>	5 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、調査やウェアラブル端末等で定期的に測定している
<input type="checkbox"/>	6 その他
<input type="checkbox"/>	7 特に測定していない

SQ1. (Qで「1」～「3」のいずれかとお答えの場合)それぞれの指標をどのように測定していますか。また、測定している場合は、2020年度の実績値をご記入ください。

- ◆b～cについて、複数の尺度で測定している場合は、最も重要視しているもの1つを選んでください。
- ◆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月公表)では、「健康投資効果」として、各種指標を紹介しています。
詳細URL: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoutoushi_kanrikaikai_guideline.html
- ◆選択肢は、企業等での使用事例に基づく例示です。これらの中には使用にあたって開発者の許可や使用料が必要なものがあります。
- ◆当設問は評価に一切使用しません。

(a). (Qで「1」とお答えの場合) アブゼンティーイズムをどのように把握していますか。(いくつでも)

	1 病気による休暇取得(遅刻早退を含む)の日数を従業員アンケートで聴取	
	2 病気による欠勤の日数を管理指標として把握	
	3 病気による休職の日数を管理指標として把握	
	4 その他	

2020年度 実績	測定指標 の概要			
	実績値		単位	
記入例	測定指標 の概要	傷病休職制度の2020年度の利用日数の全従業員平均。(傷病を理由とした欠勤や有給取得日数は未把握。)		
	実績値	5.1	単位	日

(b). (Qで「2」とお答えの場合) プレゼンティーイズムをどのように把握していますか。(1つだけ)

	1 WHO-HPQ (WHO 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙 (ハーバードメディカルスクール作成))	
	2 SPQ (Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版)	
	3 WLQ (Work Limitations Questionnaire、タフツ大学医学部作成)	
	4 WFun (Work Functioning Impairment Scale)	
	5 QQmethod	
	6 WPAI (Work Productivity and Activity Impairment)	
	7 その他	

2020年度 実績	測定指標 の概要			
	実績値		単位	
記入例	測定指標 の概要	WHO-HPQの絶対的プレゼンティーイズム(0~100点)の全従業員平均。		
	実績値	72	単位	点

(c). (Qで「3」とお答えの場合) ワークエンゲイジメントをどのように把握していますか。(1つだけ)

	1 ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 (短縮版を含む)	
	2 MBI-GS (Maslach Burnout Inventory-General Survey)	
	3 OLBI (Oldenburg Burnout Inventory)	
	4 その他	

2020年度 実績	測定指標 の概要			
	実績値		単位	
記入例	測定指標 の概要	自社で独自に定めた従業員調査内に、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度短縮版3項目を組み入れて測定。3項目のスコア(0=全くない-6=いつも感じる)の全従業員平均。		
	実績値	3.5	単位	点

II. 健康経営の推進に関する効果検証

★◎ Q69. 今年度の健康経営の推進方針を検討するにあたり、昨年度までの健康経営の実施についてどのように効果検証を行っていますか。(1つだけ)

◆2021年度から健康経営を実施する場合であっても、2020年度までの労働安全衛生施策の結果等を踏まえてご回答ください。

- | |
|--|
| 1 個々の施策について取り組み結果（受診率、従業員参加率、参加満足度、施策認知度、残業時間等）を把握している ⇒不適合 |
| 2 (1に加え)生活習慣や意識（睡眠時間、食生活、運動習慣比率、喫煙率、ストレスチェック結果、従業員調査結果等）の改善状況を検証している |
| 3 (2に加え)最終的な健康経営の目標指標や経営上の課題の改善状況を検証している |
| 4 特に1～3を行っていない ⇒不適合 |

SQ1. (Qで「2」または「3」とお答えの場合)

評価の内容について、施策内容および結果、施策の効果検証結果等を具体的にお答えください。

- (a) 課題のテーマを選択肢からお答えください。(それぞれ1つ)
- (b) 課題の内容について、具体的な内容をご記入ください。
- (c) 施策の実施結果（実施の範囲や参加率など）について具体的な内容をご記入ください。
- (d) 施策の効果検証結果（施策の実施による効果）をご記入ください。

◆2019年度または2020年度の取り組みに対して行った内容でご回答ください。

◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。

記入例	(a) 課題のテーマ	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) 課題の内容	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) 施策実施結果	全従業員が利用可能な仮眠室を設置し、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30%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、回答者のうち90%が「制度の利用により生産性が向上した」と回答した。		

(a)課題のテーマ 選択肢一覧

- 1 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
- 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

◆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）

効果検証①	(a) 課題のテーマ		選択内容→	
	(b) 課題の内容			
	(c) 施策実施結果			
	(d) 効果検証結果			
効果検証②	(a) 課題のテーマ		選択内容→	
	(b) 課題の内容			
	(c) 施策実施結果			
	(d) 効果検証結果			

SQ2. (Qで「2」または「3」とお答えの場合)

昨年度までの健康経営の実施を踏まえて、今年度以降の取り組みをどのように改善していますか。
(1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ご回答ください。

- | |
|---|
| 1 施策の実施結果（実施率が想定より上がらなかったなど）を踏まえて、個別施策の内容の見直しや実施の可否の検討を実施している |
| 2 1に加え、施策の効果（生活習慣の指標が改善しないなど）まで踏まえて、個別施策の内容の見直しや実施の可否の検討を実施している |
| 3 2に加え、施策の効果（生活習慣の指標が改善しないなど）まで踏まえて、施策の組み合わせなどの検討・改善を実施している |
| 4 3に加え、施策全体の効果を踏まえて、目標設定から施策まで計画全ての見直しを定期的実施している（今年度計画を見直していなくてもよいが、定期的な実施をルール化していることが必要） |
| 5 特に1～4を行っていない |



Q70. 健康経営に取り組む上で参考としている法人があれば、その法人名、参考している分野、理由についてお答えください。

- ◆略称ではなく、正式な法人名をご記入ください。
- ◆貴法人およびグループ法人は除きます。
- ◆当設問は評価に一切使用しません。

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

【備考欄】 当調査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。

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。