

健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）認定申請書

申請の流れ

以下の要領でご申請ください。

1	「申請内容記載表」シートの設問に回答 ※ただし、Q31～33についてはブライト500に申請する場合のみ回答必須です。
▼	
任意	「アンケート（任意回答）」シートに回答 ※回答は任意であり、認定審査には使用しません。
▼	
2	当Excelファイルを申請法人用サイトにアップロード ※今年度から認定申請書の郵送は不要です。 <u>アップロード期限：2021年11月1日（月）17時</u> ※締切の延長は行いません。期日以降の申請は一切受け付けませんのでご注意ください。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

SAMPLE

【申請に関する問い合わせ先について】

＜「健康経営優良法人認定事務局」委託企業＞

株式会社日経リサーチ 担当：高島、小山、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）

メール kenkoujimu@nikkei-r.co.jp

調査No.21-882-0017

【回答データの利用について】（個人情報を除く）

・ご回答いただいたデータは、経済産業省、株式会社日本総合研究所（委託事業者）、株式会社日経リサーチ（同左）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。

・申請法人一覧等の形で法人名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な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申請があった場合、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、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、大学等研究機関が発表・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】

・ご回答いただいた個人情報は、経済産業省、株式会社日本総合研究所（委託事業者）、株式会社日経リサーチ（同左）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。

・ご回答いただいた個人情報は、当制度に関わる以下の内容でのみ利用します。

- ・ご回答内容の確認
- ・審査結果等の送付
- ・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関する情報提供
- ・次回申請開始時のご案内
- ・健康関連施策に関する情報提供

【回答欄について】

- ・クリーム色のセルが回答欄です。それ以外の色のセルは入力することができません。
- ・テキストボックス等、回答欄以外への入力内容については一切考慮されません。
- ・シート名の変更・削除・追加、行列の追加・削除等、回答欄への入力以外のファイルの改変は一切行わないでください。ファイルの改変により入力内容を読み取れない場合があります。

【該当する選択肢を「1つだけ」選択可能な設問について】

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。

回答例)

Q1.貴法人が現在加入する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)

- ◆複数の保険者に加入している場合は、自社で主たる保険者を決定の上、その保険者についてお答えください。
- ◆加入保険者への照会に使用するため、加入保険者・番号等に記載不備がある場合は不認定となります。

1 全国健康保険協会（協会けんぽ）	2 健康保険組合
3 国民健康保険組合（土木建築国保等）	4 共済組合、その他

1
1が該当

【該当する選択肢を「いくつでも」選択可能な設問について】

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。

回答例)

Q18.私病等を持つ従業員の病気の治療と仕事の両立支援に向けて、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

- ◆メンタルヘルス不調に特化した取り組みは除きます。Q25でお答えください。

1	1 両立支援に関する相談体制や対応手順を整備している (例：社内窓口、保険の付帯サービス、地域の相談窓口等)
	2 本人の状況を踏まえた働き方（配置・勤務内容・勤務時間・勤務地等）を策定している
	3 治療に配慮した休暇制度や勤務制度を整備している (例：時間単位年次休暇、病気休暇、通院時間の就業時間認定、時差出勤、在宅勤務等)
	4 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
1	5 団体保険等により治療費の補助や休業補償の支給を行っている（健保組合からの一時金は除く）
1	6 病気の治療と仕事の両立に向けた定期的な面談・助言を実施している
	7 特に行っていない

1, 5, 6が該当

【「その他」の横に自由回答欄がある場合】

クリーム色の枠内が自由回答欄です。

「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いませんが、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ご意見欄等に回答することはご遠慮ください。

【エラーメッセージについて】

必ずご回答いただきたい設問に回答していない場合や、回答条件に適合していない場合等については、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申請書の提出は可能ですが、メッセージをご確認の上、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分かるように具体的にご記入ください。

【回答後のアップロードについて】

回答が完了しましたら、当ファイルをダウンロードしたサイトに再びアクセス・ログインしていただき、ファイルアップロードをお願いします。
ファイルのアップロードが完了すると、以下のような画面が表示されます。

控えとして、この画面を印刷する等の対応をお願いします。

※「アップロードファイル名」は自身で設定したファイル名が表示されます。



【ファイルの受領連絡について】

- ・ファイルの受領確認メールは、11月5日(金)中（申請受付締切の3営業日後）にご担当者メールアドレス宛にお送りします。メールが11月6日(土)になっても届かない場合は、事務局にお問い合わせください。

【アップロードに関する注意事項】

- ・ファイルをアップロードできない場合、問い合わせ先に記載のメールアドレス宛に当ファイルをお送りください。
- ・アップロードするファイル名は自由に変えていただいて構いません。
- ・アップロードするファイルにはパスワードをかけないでください。ファイルの内容が読み取れません。
- ・受付期間中は、何度でもアップロードできます。最後にアップロードしたファイルのみ申請内容として審査します。
- ・締切後の申請内容の修正は一切受け付けません。
- ・申請書に赤字のエラーメッセージが残っていてもアップロードは可能ですが、念のためご確認の上アップロードをお願いします。
- ・ファイルはアップロード後も削除せず、必ず保存をお願いします。申請後に内容の確認を行う場合があります。
- ・システムの都合上、シート内の行列の追加・削除、シート名の変更、シートの追加削除は一切できません。
また、これらを行った場合、内容を適切に受領できない場合があります。
ファイル改変に伴う不利益については一切責任を負いませんのでご注意ください。

健康経営優良法人認定制度の部門区分について

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部門で構成されています。
当申請書への回答は「中小規模法人部門」の認定審査に活用します。
(「大規模法人部門」の認定を受けるには当申請とは別の健康経営度調査に回答する必要があります。)
2部門のいずれに該当するかについては、業種・従業員数等の条件をご確認ください。

【当申請Q2の法人分類が「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し、かつ、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、大規模法人部門・中小規模法人部門のいずれかに申請することが可能です。(両部門に申請することはできません。)

【当申請Q2の法人分類が「1.会社法上の会社等」「2.土業法人」以外の場合】

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

※「1.会社法上の会社等」「2.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。

※業種・従業員数は、当申請Q2およびQ4の回答内容で確認します。

※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を含めてお答えください。

「常時使用する従業員」(労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」)は含める必要があります。以下に該当する労働者以外は全て含めてください。

- ・日雇い入れられる者（一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
- ・二箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
- ・季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
- ・試の使用期間中の者（十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）

※業種については下表をご参照ください。

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 大分類 K 不動産業, 物品賃貸業のうち 小分類 693 駐車場業 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)	
	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
	中分類 70 物品賃貸業	
製造業その他	上記以外の全て	

詳細については、以下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

健康経営優良法人の合併・分割時の対応

当制度への申請前後および認定後における法人の合併・分割等については、以下に公開されている対応を行います。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeieiyuryohojin_gappei_bunkatsu.pdf

健康経営優良法人(中小規模法人部門) 認定要件

健康経営優良法人(中小規模法人部門)の認定を受けるためには、以下の項目を満たす必要があります。

- 「1.経営理念・方針」の評価項目を満たすこと。(必須項目)
- 「2.組織体制」の評価項目を満たすこと。(必須項目)
- 「3.制度・施策実行」における(1)～(3)の中項目から、以下の項目数以上の評価項目を満たすこと。
 - (1)「従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討」(3項目中2項目以上および必須1項目)
 - (2)「健康経営の実践に向けた土台づくり」(4項目中1項目以上)
 - (3)「従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策」(8項目中4項目以上)
- 「3.制度・施策実行」における①～⑮のうち7項目以上を満たすこと。
- 「4.評価・改善」の評価項目を満たすこと。(必須項目)
- 「5.法令遵守・リスクマネジメント」の項目を満たすこと。(必須項目)

さらに、健康経営優良法人(中小規模法人部門(ブライト500))の認定では、以下の項目を満たす必要があります。

- ・「3.制度・施策実行」における①～⑮のうち13項目以上を満たすこと。
- ・「地域への情報発信の実態(任意回答)」(自社からの発信状況・外部からの依頼による発信状況)に回答すること。
- (「適合項目数」「自社からの発信状況」「外部からの依頼による発信状況」を3:3:1のウエイトで配点し、上位法人を算出します。)

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問(該当Qに対応するSQも含めて回答が必要)	認定要件
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	Q6&Q7	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	Q8	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供	Q9	
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	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	Q10	必須
		健診・検診等の活用・推進	①従業員の健康診断の実施(受診率実質100%)	Q11	
			②受診勧奨に関する取り組み	Q12①orQ12②	
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q13	2項目以上 3項目中
	(2)健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職・従業員への教育	Q14orQ15	
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q16	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q17	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み	Q18	1項目以上 4項目中
	(3)従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q19orQ20	
		具体的な健康保持・増進施策	⑨食生活の改善に向けた取り組み	Q21	8項目中 4項目以上
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み	Q22	
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q23	
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み	Q24	
			⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q25	
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み	Q26orQ27(a)orQ27(b)	必須
		喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み	Q28	
			受動喫煙対策に関する取り組み	Q29	
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	Q30	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、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ないこと、等 ※申請内容記載表の誓約事項参照		必須

左記①～⑮のうち7項目以上(ブライト500は13項目以上)

健康経営優良法人(中小規模法人部門) 評価項目の設置趣旨および適合基準

健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)の各評価項目の設置趣旨および適合基準は以下のとおりです。

評価項目	設置趣旨	適合基準
【1】 健康宣言の 社内外への発信・ 経営者自身の 健診受診	本項目は、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みに経営層がコミットし、自身の健康管理に努める機運を浸透させるため、組織として対策に取り組む旨を明文化・意思表示しているかを問うものである。 また、経営者本人が率先して従業員の行動規範になるべきことから、経営者自身の健康管理の状況を問うものである。	本項目は、以下①および②のいずれも満たすことをもって適合とする。 ①経営者が、全国健康保険協会や健康保険組合等保険者のサポートを受けて、組織として従業員の健康管理に取り組むことを明文化(保険者が実施する健康宣言事業への参加等)し、その文書等を従業員および社外の関係者(ステークホルダー)に対し表示(発信)していること。 ②経営者自身が、年に1回定期的に健康診断を受診していること。 なお、健康診断の項目は、労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断以上とし、かかりつけ医等のもで特定の疾病に関する検査のみを受診した場合は含まないこととする。 未受診の場合(未受診の項目がある場合も含む)については、療養中といった真にやむを得ない理由がある場合には、本項目を適合とする。
【2-1】 健康づくり担当者の 設置	本項目は、従業員の健康保持・増進の取り組みを組織全体に展開するために、必要な組織体制を構築しているかを問うものである。	本項目は、全ての事業場※において、従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する担当者を定めていることをもって適合とする。 ※「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、学校に付属された給食場) 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
【2-2】 (求めに応じて) 40歳以上の 従業員の 健康診断のデータ の提供	本項目は、健康経営に取り組む法人と保険者のデータ連携を通じた効果的・効率的な保健事業を推進する観点から問うものである。	本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。 ①保険者に対し、40歳以上の従業員の健康診断のデータを提供していること。 ②保険者からの求めに応じ、40歳以上の従業員の健康診断のデータを提供する意志表示を保険者に対して行っていること。 なお、40歳以上の従業員がいない場合も適合とする。

評価項目	設置趣旨	適合基準
【3-1-1】 健康経営の 具体的な推進計画	本項目は、組織の健康課題や労働環境の改善に向けた具体的な計画・数値目標を設定し、その達成・進捗状況の把握、評価等の実施（PDCAサイクルの構築）を問うものである。	本項目は、従業員の健康課題を踏まえ、従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関する計画を策定し、具体的な数値目標、実施（責任）主体および達成期限を定めていることをもって適合とする。 なお、本項目では「目標・計画の“設定”」を評価するため、目標の達成状況は問わない。 また、健康宣言において何らかの数値目標を定めている場合や、既に定めている安全衛生計画等に従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関する目標・計画の記載がある場合も、適合とする。 なお、以下の4点を満たすことをもって適合とする。 ①自社の従業員の健康課題を把握している ②その課題に対して具体的な計画や数値目標を設定している ③計画を実行するにあたり実施主体・責任担当者を定めている ④目標の期限や達成スケジュールを定めている
【3-1-2】 ①従業員の 健康診断の実施 (受診率実質100%)	本項目は、組織または部署・部門ごとの従業員の健康課題を把握し、必要な対策を講じるための前提として、従業員の定期健康診断の受診が徹底できているかを問うものである。	本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。 ただし、2020年度と2021年度（申請日まで）のどちらの定期健診受診率でも申請可能とする。 ①やむを得ない理由がある者を除き、労働安全衛生法に基づく定期健康診断における直近の受診率が100%であること。 ②やむを得ない理由がある者を除き、労働安全衛生法に基づく定期健康診断における直近の受診率が95%以上（ただし、対象者が20人未満の場合は、未受診者1人以下）であり、未受診者に対して、早期に受診するように適切な受診勧奨を行っていること。 ただし、対象者数は常時使用する従業員のうち、定期健康診断の受診義務がある従業員の人数のことを指す。また、雇入時の健康診断により定期健康診断を省略した従業員も含めるものとする。※ ※雇入時の健康診断を受けた者については、当該健康診断の実施の日から1年間に限り、その者が受けた当該健康診断の項目に相当する項目を省略して行うことができる。（労働安全衛生規則第44条） くやむを得ない理由により未受診となった例> ・定期健康診断の実施予定日の直前に急遽、長期の病気休職となった場合（年度内に健診を受けられる時間的余裕がある時期に回復した場合を除く） ・産前産後休業および育児休業により1年を超えて休業している場合 ・1年を超えて海外赴任している場合
【3-1-3】 ②受診勧奨に 関する取り組み	本項目は、経営者および担当者が、自社の従業員の労働環境や健康課題を把握した上で、各従業員（およびその家族）が自身の健康状態を把握・改善するために、事業主（経営者）の法的義務である「定期健康診断の実施」に加えて、再検査・精密検査等の受診勧奨、がん検診等の任意検診を受診しやすい環境を整備しているかを問うものである。	本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。 ①定期健康診断等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対する受診を促すための取り組みまたは制度があること。 ②従業員に対するがん検診等、任意検診の受診を促す取り組みまたは制度があること。 なお、定期健康診断の受診勧奨は【3-1-2】「①従業員の健康診断の実施（受診率実質100%）」、保健指導、特定保健指導の受診勧奨は、【3-3-1】「⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み」において評価するものとし、本項目においては評価の対象外とする。 さらに、婦人科健診・検診、妊婦健診等の女性の健康に特化している受診勧奨については、【3-3-4】「⑩女性の健康保持・増進に向けた取り組み」において評価するものとし、本項目においては評価の対象外とする。

評価項目	設置趣旨	適合基準
【3-1-4】 ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	本項目は、従業員の職業性ストレスを客観的に把握し、組織または部署・部門別のストレス傾向等の状況把握を行い、適切な対応をとっているかどうかを問うものである。	本項目は、従業員数50人未満の全ての事業場および従業員数50人以上の全ての事業場（法令遵守）において、労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に準じて、ストレスチェックを実施していることをもって適合とする。 なお、ストレスチェックの実施者は医師、保健師または厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士もしくは公認心理士である必要がある。
【3-2-1】 ④管理職・従業員への教育	本項目は、管理職や従業員に対し、健康管理の必要性を認識させるため、健康保持・増進に係る知識（ヘルスリテラシー）の向上に向けた機会を設定しているかを問うものである。	本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。 ①研修等による場合 1年度に少なくとも1回、管理職や従業員に対し、健康をテーマとした従業員研修を実施している、または、外部機関主催の研修等に参加させていること。 管理職向け研修、従業員向け研修のいずれの形式でも可とする。（ただし、衛生管理者や健康づくり担当者等を対象とした専門職研修は除く。） もしくは、一部の管理職や衛生管理者等が外部機関主催の研修等を受講し、その内容を社内の研修を受講すべき者に周知している場合も適合とする。 なお、個人が任意で受講している研修等は含まれない。 また、女性の健康課題、たばこの健康影響に関する研修・セミナーの実施については、【3-3-4】「⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み」、【3-3-8】「⑮喫煙率低下に向けた取り組み」において評価するものとし、本項目においては評価の対象外とする。 ②定期的な情報提供による場合 少なくとも1か月に1回の頻度で、全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供を行っていること。 ただし、個人宛通知・メールや文書回覧等、従業員個人に届く方法で行うこととし、単なる掲示等による情報提供は除く。 <留意事項> 以下、【3-2-2】「⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み」から【3-3-7】「⑭感染症予防に関する取り組み」までの各評価項目に掲げる取り組みにおける情報提供については本項目で評価し、情報提供以外の具体的な取り組みは各評価項目で評価することとする。
【3-2-2】 ⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み	本項目は、従業員のモチベーション向上や組織の活性化のため、従業員のワークライフバランスを維持・改善させる取り組みを行っているかを問うものである。	本項目は、組織として時間外勤務の縮減や有給休暇取得の促進等、仕事と家庭生活の両立に向けた環境づくりのための取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。 本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【3-2-1】「④管理職・従業員への教育」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。

評価項目	設置趣旨	適合基準
【3-2-3】 ⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	本項目は、役職や部署を越えた従業員同士の連携の強化やメンタルヘルス不調の防止等のため、組織内のコミュニケーションを促進する取り組みを行っているかを問うものである。	本項目は、従業員同士のコミュニケーション向上を目的としたイベント等の取り組み、または、外部機関主催のイベント等への参加の働きかけを、1年度に少なくとも1回以上定期的に、全従業員向けに実施していることをもって適合とする。 一部の従業員により開催されたものは不適合とし、事業者が主体となった取り組みであることをもって適合とする。 また、接待や営業目的によるイベント開催等は不適合とする。 なお、「3. 制度・施策実行」の各評価項目のうち、本項目以外で回答している取り組みが「コミュニケーションの促進の効果」を期待している場合は重複して適合とする。 また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【3-2-1】「④管理職・従業員への教育」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。 さらに、メンタルヘルス不調者への個別の対策は【3-3-6】「⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」において評価することとする。
【3-2-4】 ⑦私病等に関する両立支援の取り組み	本項目は、私病等を持つ従業員の病気の治療と仕事の両立支援に向けて、組織の意識改革や受け入れ体制の整備等の必要な措置を講じているかを問うものである。	本項目は、従業員の病気の治療と仕事の両立支援に向けて、対象者の支援体制の整備等の対策を定めていることをもって適合とする。 なお、メンタルヘルス不調に特化した取り組みについては、【3-3-6】「⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」において評価することとし、本項目では、評価の対象外とする。 また、定期健診受診等により再検査・精密検査が必要となった際の支援制度等については、【3-1-3】「②受診勧奨に関する取り組み」において評価することとし、本項目においては、病気の治療（通院・入院等）を要する従業員が実際に発生した場合への備えを目的とした具体的な取り組みを評価することとする。 さらに、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【3-2-1】「④管理職・従業員への教育」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。
【3-3-1】 ⑧保健指導の実施 または 特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	本項目は、従業員の生活習慣病の重症化を予防するため、生活習慣の改善等を促す保健指導の実施または保険者による特定保健指導の実施のための時間的、空間的配慮等の取り組みを行っているかを問うものである。	本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。 ①保健指導（特定保健指導を除く）の実施 労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断等の結果、特に健康の保持に努める必要があると認められる従業員に対し、医師または保健師による保健指導の機会を提供していること。（労働安全衛生法第66条の7に基づく、有所見者等に対する保健指導を実施している場合に適合とする。） ただし、申請期間中に保健指導の対象となる従業員がいなかった場合は、①を満たすことができないため、②を満たすことをもって適合とする。 ②特定保健指導の実施機会の提供 保険者による特定保健指導を通じた健康保持・増進を促すため、実施時間の就業時間認定や特別休暇付与、実施場所の提供等の取り組みを行っていること。（対象者がいない場合でも、ルールの整備・明文化を行っていることをもって適合とする。） また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【3-2-1】「④管理職・従業員への教育」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。

評価項目	設置趣旨	適合基準
【3-3-2】 ⑨食生活の改善 に向けた取り組み	本項目は、生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の食生活の改善を促す取り組みを行っているかを問うものである。	本項目は、従業員の食生活の改善に向けた普及啓発等の取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。 ただし、事業者が主体的に関与していない取り組み※は不適合とする。 ※事業者が主体的に関与していない取り組みとは以下のような取り組みを指す。 ・経営者・従業員等が自主的に行っている取り組み ・事業者の働きかけなしに、外部の事業者によって行われている取り組み なお、従業員の健康増進に向けた目標の策定は、【3-1-1】「健康経営の具体的な推進計画」において評価することとする。 また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【3-2-1】「④管理職・従業員への教育」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。
【3-3-3】 ⑩運動機会の増進 に向けた取り組み	本項目は、生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の運動機会の増進に向けた取り組みを行っているかを問うものである。	本項目は、従業員の運動機会の増進に向けた取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。 ただし、事業者が主体的に関与していない取り組み※は不適合とする。 ※事業者が主体的に関与していない取り組みとは以下のような取り組みを指す。 ・経営者・従業員等が自主的に行っている取り組み ・事業者の働きかけなしに、外部の事業者によって行われている取り組み なお、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【3-2-1】「④管理職・従業員への教育」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。
【3-3-4】 ⑪女性の健康保持・増進 に向けた取り組み	本項目は、女性従業員の健康保持・増進に向けた職場環境の整備や、管理職・従業員の女性の健康に関するリテラシー向上に向けた取り組みを行っているかを問うものである。	本項目は、女性特有の健康課題に対応する環境の整備や、管理職・従業員が女性特有の健康課題に関する知識を得るための取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。 なお、女性従業員が申請日時点でいない場合も、何らかの取り組みを行っていることをもって適合とする。
【3-3-5】 ⑫長時間労働者 への対応に関する 取り組み	本項目は、経営者および人事・労務担当者が、従業員の超過勤務状況を把握し、長時間労働者に対する具体的な対策を行っているかを問うものである。	本項目は、従業員の労働環境を踏まえ、長時間労働者（超過勤務時間が月80時間を超える者、あるいは月80時間未満で自社で定めた基準を超える者）が発生した場合の本人の過重労働防止に向けた具体的な対応策を行っていることをもって適合とする。 ただし、期間中に長時間労働者がいない場合でも、具体的な対応策を予め策定していることをもって適合とする。 なお、過重労働防止に向けた数値目標・計画の策定については、【3-1-1】「健康経営の具体的な推進計画」において、また、過重労働防止に関する研修・情報提供については、【3-2-1】「④管理職・従業員への教育」において評価することとし、本項目では、長時間労働者が発生した場合の具体的な対応策を行っていることを評価することとする。
【3-3-6】 ⑬メンタルヘルス 不調者への対応 に関する取り組み	本項目は、従業員のメンタルヘルス不調予備群または不調者に対するサポート体制や職場復帰支援策を事前に策定することにより、メンタルヘルス不調の予防や不調者発生時の適切な労働支援体制を整備しているかを問うものである。	本項目は、メンタルヘルスについての相談窓口を設置し、その周知を図っていること、または、不調者が出た場合の支援体制の整備等の対策を定めていることをもって適合とする。 なお、ストレスチェックの範囲内に留まる取り組みは不適合とする。 また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【3-2-1】「④管理職・従業員への教育」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。

評価項目	設置趣旨	適合基準																											
【3-3-7】 ⑭感染症予防に関する取り組み	本項目は、従業員の感染症予防に関する環境を整備するための取り組みを行っているかを問うものである。	本項目は、予防接種を受ける際の就業時間認定、感染症を発症した者への特別休暇付与等、従業員の感染症予防や感染拡大防止に向けた取り組みや制度を実施していることをもって適合とする。 具体的には以下2点の両方、あるいはどちらか一方に当てはまる場合に適合とする。 ①感染症予防や感染拡大防止に向けた取り組みや制度を実施していること。(ただし、新型コロナウイルス感染症の流行を受けて始めた取り組みや制度は除く。) ②新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえた取り組みや制度を実施していること。 なお、本項目と関連するテーマ(ワクチンを除く)の研修・情報提供については、【3-2-1】「④管理職・従業員への教育」において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。																											
【3-3-8】 ⑮喫煙率低下に向けた取り組み	本項目は、従業員の喫煙率低下を促す取り組みを行っているかを問うものである。	本項目では、従業員の喫煙率低下を促すため、喫煙者に対する禁煙促進に向けた取り組みの実施・ルールの設置や従業員に対するたばこの健康影響についての教育・研修を実施していることをもって適合とする。 また、喫煙者が申請日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何らかの取り組みを行っていることをもって適合とする。																											
【3-3-9】 受動喫煙対策に関する取り組み	本項目は、受動喫煙防止に向けて、適切な環境が整備されているかを問うものである。	本項目では、労働安全衛生法、健康増進法の趣旨に基づいて、受動喫煙防止に向けた対策が講じられていることを求める。 具体的には、全ての事業場において対象施設ごとに以下の適合要件を満たしていることをもって適合とする。 【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 ○: 適合要件どおりの対応 ×: 適合要件に満たない対応 <table><tr><th rowspan="2">対象施設</th><th colspan="3">屋内</th><th colspan="3">敷地の屋外部分</th></tr><tr><th>全面禁煙</th><th>喫煙室※1を設置、それ以外の屋内は禁煙</th><th>左記以外</th><th>全面禁煙</th><th>屋外喫煙所※1を設置、それ以外の屋外は禁煙</th><th>左記以外</th></tr><tr><td>第一種施設</td><td>◎</td><td>×</td><td>×</td><td>◎</td><td>○※2</td><td>×</td></tr><tr><td>第二種施設 喫煙目的施設</td><td>◎</td><td>○※3</td><td>×</td><td>◎</td><td>○</td><td>×</td></tr></table> ※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。 ※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。 ※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るため、詳細は健康増進法ならびに関係政省令や、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」を参考とすること。 ◆全事業場の状況について、以下の健康増進法の区分で分けて状況を確認すること。 ・第一種施設(学校・病院・児童福祉施設等) ・第二種施設(第一種施設およ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確認すること。 ◆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で、賃貸ビルの出入り口等の共用部分等は除く)の状況で回答すること。(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◎とみなす) ◆旅館・ホテルの客室等や人の居住の用に供する場所は除くこと。	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	×	◎	○	×
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	×	◎	○	×																							

評価項目	設置趣旨	適合基準
【4】 健康経営の 取り組みに対する 評価・改善	本項目は、効果的な健康経営を進めるために、健康経営の取り組み状況や結果を振り返り、その結果をもとに、今後の健康経営の目標設定、施策検討を行っているかを問うものである。	本項目は、健康経営の取り組みを実施後、取り組み結果をもとに、生活習慣等の改善状況の把握や効果検証等を行っていることをもって適合とする。
【5】 定期健診を実施していること、50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること、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ないこと、等	本項目は、健康経営優良法人の認定にあたり、法令違反や労働災害の発生等の安全衛生上の状況について問うものである。 なお、上記には非公開の情報を含むことから、法人自身の自主申告(宣誓)をもつて、評価を行う。	以下を誓約すること。 ・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。 ・労働安全衛生法第66条の10に基づき、従業員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。 ・2020年4月1日より申請日までに、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違法な長時間勤務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。 ※「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項および第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号および第3号に係る部分に限る。)、第37条第1項および第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項および第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項および第2項、第63条、第64条の2(同条第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。)および最低賃金法(昭和34年法律第137号)第4条第1項

※申請・認定後に回答内容の虚偽記載や法令違反等があった場合、認定を取り消す場合があります。
参考として、以下のURLから「健康経営優良法人2021変更・返納・取消規約」をご確認ください。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeieiyuryohojin2021_henko_henno_kiyaku.pdf

【定期健康診断について】

事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、従業員に対して、医師による健康診断を実施しなければならない。一般的な定期健康診断の項目については以下のとおり。

1. 既往歴及び業務歴の調査
2. 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3. 身長(※1)、体重、腹囲(※2)、視力及び聴力の検査
4. 胸部エックス線検査(※3)及び喀痰検査(※4)
5. 血圧の測定
6. 貧血検査（血色素量及び赤血球数の検査）(※5)
7. 肝機能検査（GOT(ALT)・GPT(ALT)・γ-GTPの検査）(※5)
8. 血中脂質検査（LDLコレステロール・HDLコレステロール・血清トリグリセライドの量の検査）(※5)
9. 血糖検査(※5)
10. 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
11. 心電図検査(※5)

以下の健康診断項目については、それぞれの基準に基づき、個々の労働者ごとに医師が必要でないと認めるときは、省略することができる。

- ※1 身長：20歳以上の者
- ※2 腹囲：40歳未満（35歳を除く）の者、妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者、BMIが20未満である者、BMIが22未満であって、自ら腹囲を測定し、その値を申告した者
- ※3 胸部エックス線検査：40歳未満のうち、次のいずれにも該当しない者
 1. 5歳毎の節目年齢（20歳、25歳、30歳及び35歳）の者
 2. 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働いている者
 3. じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている者
- ※4 喀痰検査：胸部エックス線検査を省略された者、胸部エックス線検査によって病変の発見されない者又は胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者
- ※5 貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査：35歳未満及び36～39歳の者

なお、「医師が必要でないと認める」とは、自覚症状及び他覚症状、既往歴等を勘案し、医師が総合的に判断することをいう。したがって、以上の省略基準については、年齢等により機械的に決定されるものではないことに留意が必要。（参考）

・厚生労働省「労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しよう」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000103900.pdf>

【保健指導について】

労働安全衛生法第66条の7により、事業者は、健康診断の結果により、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない、とされており、労働者は、健康診断の結果及び保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする、とされている。

（参考）健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K170417K0020.pdf>

【特定健康診査・特定保健指導について】

保険者は、高齢者の医療の確保に関する法律第20条の規定により、40歳以上の加入者に対し、特定健康診査（以下「特定健診」という。）を行うものとされており、また、同法第24条の規定により、特定保健指導を行うものとされている。

なお、特定健診については、加入者が特定健診に相当する健康診査等を受け、その結果を証明する書面の提出を受けたとき等は、この限りでない。

特定健診とは

国民の健康保持・増進と医療費適正化の観点から、40歳から74歳までの医療保険加入者を対象に行う、高血圧症、脂質異常症、糖尿病その他の内臓脂肪の蓄積に起因する生活習慣病に関する健康診査。

特定保健指導とは

特定健診の結果から、血圧、血糖、脂質、喫煙といった生活習慣病のリスクに応じ階層化し、健康の保持に努める必要がある者に対して、保健指導に関する専門的知識及び技術を有する者（医師・保健師・管理栄養士等）が行う生活習慣を改善するための保健指導。

（参考）

・厚生労働省「特定健診・特定保健指導について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000161103.html>

・厚生労働省「特定健康診査・特定保健指導の円滑な実施に向けた手引き（第3版）」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172888.html>

申請内容記載表

09999

<以下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 (ある場合のみ)				
法人番号				
本社住所	都道府県	プルダウンで選択	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/>

◆ご記入いただいた内容は認定時に公開します。必ず全てお答えください。

<以下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	プルダウンで選択
	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 (1つだけ)			
	FAX			

◆当申請に係る連絡に使用するため、間違いがないよう正確にご記入ください。

◆Emailについては、1法人につき1アドレスのみ(部署等のグループアドレスも可)を半角英数字で正確にご記入ください。

◆審査結果は2022年3月頃に上記Email宛にメールで送付します。郵便での送付は行いません。

SAMPLE

誓約事項

<以下の誓約事項に誓約してください>

以下の誓約事項を確認し、誓約日および誓約者名をご記入ください。

※記入していない場合は、健康経営優良法人2022認定の対象になりません。

- 申請者は、以下の法令を遵守していること。
 - 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。
 - 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。
- 2020年4月1日から申請日まで、以下の事実がないこと。
 - 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。
 - 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。
 - 違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施に基づき企業名が公表されていること。
 - 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。
- 申請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、当申請で回答した内容について説明できる資料を、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。
- 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。
- 健康経営優良法人に認定された場合、以下の事項を遵守すること。
 - 申請書に記載し、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・継続的に法人内の状況を適切に把握し、申請時点の取り組み状況を維持または向上させるよう努めること。
 - 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。
 - 申請時点で法人の名称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。
 - 申請時点で記載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。
 - 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、異議は一切申し立てないこと。
 - 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やめること。
- 申請にあたり、以下の事項に同意すること。
 - 健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）に認定された法人は、法人番号・業種・市区町村名・加入保険者名・認定要件適合状況が経済産業省のウェブサイト等で公表されること。
 - 認定審査は、申請者から提出された申請書に基づき行うため、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が一切責任を負わないこと。
 - 申請データは、経済産業省、株式会社日本総合研究所（委託事業者）、株式会社日経リサーチ（委託事業者）が知的財産権等を保有し、データの管理を行う。個々の回答データを事前の許諾なしにそのまま公表することはないが、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申請があった場合、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る。なお、当該データを提供する場合、個人情報を含まない個社名付きのデータを提供するが、大学等研究機関が発表・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るものとする。

誓約日： 2021 年 月 日

申請者（法人名）： 申請内容記載表冒頭で回答した法人名が自動で表示されます

誓約者（法人の代表者名）：

回答ルールについて

【回答箇所について】

- ・全ての設問への回答にご協力ください。
- ・認定要件に係る設問の冒頭には「★」を記載しています。

【回答期間の範囲について】

- ・特に明記されていない場合は、**2020年4月1日から申請日まで**に実施した内容についてお答えください。
- ・なお、今後の取り組み予定等の申請日時点で実施していない取り組みは評価の対象外です。

【健康経営施策の主体・対象】

- ・特に明記されていない場合は、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を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。
 - ・自社の一部事業場のみ(例:本社のみ、1つの病院のみ等)の取り組みではなく、法人単位での取り組みについてお答えください。
 - ・原則として全社・全従業員を対象にした制度や取り組みについてお答えください。
- なお、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等、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、条件に該当する従業員全員を対象としていれば可とします。
- また、事業場・職種によって従業員の健康課題が異なり、その状況に応じて制度・取り組みを実施している場合に限り、一部の事業場・職種の従業員のみを対象としているものであっても回答できます。

【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・事業場、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、対象に含めずお答えください。

【用語定義】

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、有期契約の場合や、フルタイム勤務でない場合等、正社員とされていない者（契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト等）
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）

【その他】

- ・今年度は、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う猶予措置を設けません。
- 実施を予定していたが中止した取り組みについては評価の対象外です。

属性

Q1. 貴法人が現在加入する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）

◆複数の保険者に加入している場合は、自社で主たる保険者を決定の上、その保険者についてお答えください。

◆加入保険者への照会に使用するため、加入保険者・番号等に記載不備がある場合は不認定となります。

- | | |
|----------------------|------------|
| 1 全国健康保険協会（協会けんぽ） | 2 健康保険組合 |
| 3 国民健康保険組合（土木建築国保 等） | 4 共済組合、その他 |



SQ1a. (Q1. で「1. 全国健康保険協会（協会けんぽ）」とお答えの場合)
支部名と健康保険証の記号（7桁または8桁の番号）をご記入ください。

支部名：プルダウンで選択

支部

記号：

◆支部名および記号は、以下の赤枠で囲んだ部分を指します。



出所：全国健康保険協会HP「健康保険証（被保険者証）の交付」

SQ1b. (Q1. で「2. 健康保険組合」とお答えの場合)

健保組合名と、その健保組合が所属する都道府県連合会名、保険者番号（保険証に記載）をご記入ください。

組合名：

連合会名：

プルダウンで選択

連合会

保険者番号：
（先頭0除く）

SQ1c. (Q1. で「3. 国民健康保険組合」または「4. 共済組合、その他」とお答えの場合)
組合名をご記入ください。

組合名：

Q2. 貴法人の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（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（弁護士法人、監査法人、税理士法人、行政書士法人、司法書士法人 等） |
| 3 特定非営利活動法人 |
| 4 医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者 |
| 5 社団法人、財団法人、商工会議所・商工会 |
| 6 公法人、特殊法人（地方公共団体、独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団 等） |
| 7 その他、国内法に基づく法人 |

((a)で「1」「2」「7」のいずれかとお答えの場合)

(b) 日本産業分類に準拠する業種

- | | | | |
|-------|-------|---------|----------|
| 1 卸売業 | 2 小売業 | 3 サービス業 | 4 製造業その他 |
|-------|-------|---------|----------|

((a)で「1」「2」「7」のいずれかとお答えの場合)

(c) 日本標準産業分類に準拠する業種の詳細な分類

◆それぞれの分類については以下URLをご参照ください。

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

- | | | |
|----------------------|---------------------|-----------------|
| 1 農業 | 2 林業 | 3 漁業 |
| 4 鉱業 | 5 採石業 | 6 砂利採取業 |
| 7 建設業 | 8 製造業 | 9 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 10 情報通信業 | 11 運輸業 | 12 郵便業 |
| 13 卸売業 | 14 小売業 | 15 金融業 |
| 16 保険業 | 17 不動産業 | 18 物品賃貸業 |
| 19 学術研究 | 20 専門・技術サービス業 | 21 宿泊業 |
| 22 飲食サービス業 | 23 生活関連サービス業 | 24 娯楽業 |
| 25 教育 | 26 学習支援業 | 27 医療 |
| 28 福祉 | 29 複合サービス事業 | |
| 30 サービス業（他に分類されないもの） | 31 公務（他に分類されるものを除く） | |
| 32 その他 | | |

Q3. 当申請における回答範囲についてお答えください。（1つだけ）

- | |
|--|
| 1 自社全体での回答 |
| 2 自社の一部事業場のみでの回答（認定要件を満たしませんのでご注意ください） |

Q4. 当申請の回答範囲に含める従業員等の人数（把握している最新時点）をご記入ください。

- ◆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を含めてお答えください。
「常時使用する従業員」（労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」）は含める必要があります。
以下に該当する労働者以外は全て含めてください。
 - 1 日日雇い入れられる者（一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 2 二箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 3 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 4 試の使用期間中の者（十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
- ◆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にお答えください。
- ◆①～④については、優良法人認定において中小規模または大規模のいずれに該当するかの判断基準になります。
必ずお答えください（いない場合は「0」とお答えください）。
- ◆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」等についても
当申請対象として含める場合は⑤～⑧に該当人数をご記入ください。（含めなくても構いません。）
- ◆会社法上の役員（取締役、監査役等）は除きます。

契約種別		最新時点人数		
		年	月	
回答必須	常時使用する従業員	①正社員（出向者を除く）		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
		③常時使用する非正社員 （契約社員、アルバイト等）		人
		④貴法人が派遣元の派遣社員		人
		小計（①～④） （当人数を規模の判断に用います）	0	人
		小計（①～④）のうち 女性の人数		人
		小計（①～④）のうち 高齢者（65歳以上）の人数		人
任意回答	その他従業員	⑤常時使用しない非正社員		人
		⑥健康診断実施義務がない出向正社員		人
		⑦他社が派遣元の派遣社員		人
		⑧その他 具体的に：		人
		対象人数合計（小計＋⑤～⑧） （健康経営施策対象の従業員）		人

従業員数の条件 （Q2の回答から判定）	1人以上		人以下
申請区分判定 （Q2、Q4の回答から判定）	回答が不足しています		

**SQ1. （Q2（a）で「1. 会社法上の会社等」または「2. 士業法人」を選択された方で、
Q4において従業員数が中小規模法人の申請条件にあわなかった場合）
資本金または出資総額をご記入ください。**

	単位確認	
資本金または出資総額		円

※ 大規模法人部門・中小規模法人部門の両部門に申請することはできません。
両部門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。

(大規模法人の方で、Q2(a)で「3」～「7」のいずれかとお答えの場合)
 中小企業に健康経営を普及することを目的とした活動をしており、自身が中小規模法人部門の認定を
 取得する必要がある場合に限る、中小規模法人部門への申請が認められる場合があります。
 その場合、以下に中小企業に対する健康経営の普及および具体的な取り組み支援の実績を
 ご記入ください。

--

Q5. 過年度の健康経営優良法人認定状況についてお答えください。(いくつでも)

	1 過去認定なし		2 2021認定		3 2020認定
	4 2019認定		5 2018認定		6 2017認定

SAMPLE

1. 経営理念・方針

「1. 健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診」

★Q6. 健康宣言を実施していますか。（1つだけ）

- ◆健康経営の実践において基礎となるコラボヘルス推進のため、原則、保険者の健康宣言事業への参加が必須となりますが、加入している保険者が健康宣言事業を実施していない場合に限り、各自治体が実施する健康宣言事業への参加をもって代替することを可能とします。
なお、保険者と自治体のいずれも健康宣言事業を実施していない場合は、自社独自の健康宣言の実施をもって代替することを可能とします。
- ◆保険者が実施する健康宣言事業の参加要件は各保険者によって異なるため、加入している保険者に事前にご確認ください。
- ◆全国健康保険協会（協会けんぽ）の場合は、各支部で健康宣言事業を実施しているため、選択肢「3」「4」を選択すると不適合となります。
- ◆健康保険組合の場合は、各都道府県連合会で健康宣言事業を実施しているため、選択肢「3」「4」を選択すると不適合となります。
- ◆東京都に所在している医療保険者（協会けんぽ東京支部、健康保険組合等）に加入している法人は銀の認定が必要になるため、取得していない場合は選択肢「5」に該当し、不適合となります。



※協会けんぽは各支部で健康宣言事業を実施しているため、選択肢「3」「4」を選択すると不適合となる。

※健保組合ではすべての各都道府県連合会にて健康宣言事業を実施しているため、選択肢「3」「4」を選択すると不適合となる。

※協会けんぽの東京支部、健保組合の東京都連合会所属の場合、「銀の認定」が必要になるため、取得していない場合は選択肢「5」に該当し、不適合となる。

- 1 申請日時点で加入している保険者が実施する健康宣言事業に参加している
- 2 2020年4月1日以降に加入保険者の変更があり、以前の加入保険者が実施する健康宣言事業に参加している
- 3 （保険者が健康宣言事業を実施していない場合）自治体独自の健康宣言事業に参加している
- 4 （保険者および自治体が健康宣言事業を実施していない場合）自社で独自に健康宣言を実施している
- 5 健康宣言を実施していない ⇒不適合



SQ1. (Q6で「2」とお答えの場合)

以前の加入保険者名（協会けんぽの場合は支部名、健康保険組合の場合は都道府県連合会名まで）および健康保険証の記号（または保険者番号）をご記入ください。

保険者名：

（協会けんぽの場合）

健康保険証の記号：
（7～8桁）

（健康保険組合の場合）

保険者番号：
（先頭0除く）

★SQ2. (Q6で「3」または「4」とお答えの場合)

健康宣言としてどのような内容を策定していますか。(いくつでも)

◆「1」～「3」のうちいずれか1つ以上を含めて策定していることをもって要件を満たします。

☐	1 従業員の健康課題の把握と必要な対策(具体策)の検討を行うこと
☐	2 ヘルスリテラシーの向上、ワークライフバランスの向上、職場の活性化等のために、健康経営の実践に向けた基礎的な土台作りとワークエンゲイジメント(具体策)の取り組みを行うこと
☐	3 健康増進・生活習慣病予防、感染症予防、過重労働、メンタルヘルス等への対策のために、従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策を実施すること
☐	4 「1」～「3」に当てはまるものはない ⇒不適合

★SQ3. (Q6で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)

健康宣言をどのように社内に発信していますか。(いくつでも)

☐	1 従業員に対する個人宛通知や文書回覧を通じて周知している
☐	2 掲示板やイントラネットに掲示して従業員に周知している
☐	3 従業員全員がいる場面(例:朝礼、全社会議等)での文書配布等により周知している
☐	4 従業員の誰もが目にする場所に掲示して周知している
☐	5 自社のHP等に公開していることを従業員に周知している
☐	6 自社のFacebook等のSNSを通して発信していることを従業員に周知している
☐	7 加入保険者のHPに公開されていることを従業員に周知している
☐	8 特に社内向けに周知・発信していない/一部の従業員向けにしか発信していない ⇒不適合

★SQ4. (Q6で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)

健康宣言をどのように社外に発信していますか。(いくつでも)

☐	1 事務所入口等、来訪者がいつでも閲覧できる場所に掲示している
☐	2 社外向けに自社のHP等で公開している
☐	3 社外向けに自社のFacebook等のSNSを通して発信している
☐	4 加入保険者のHPで公開している
☐	5 社外向けに各種メディアに掲載している
☐	6 社外向けの求人広告、パンフレット等に掲載している
☐	7 特に社外向けに周知・発信していない ⇒不適合

★Q7. 貴法人の経営者は、2020年4月1日以降に健康診断(人間ドック等を含む)を受診していますか。(1つだけ)

◆経営者とは、貴法人の経営を代表する者であり、複数名いる場合はその全員を指します。

☐	1 受診した	☐
☐	2 受診していない(未受診項目がある場合を含む)	

★SQ1. (Q7で「2. 受診していない」とお答えの場合)

受診していない理由をお答えください。(いくつでも)

◆新型コロナウイルス感染症の流行は、「真にやむを得ない理由」には該当しません。

☐	1 療養中といった真にやむを得ない理由があるため
☐	2 「1」以外の理由で受診しなかった・特に理由はない ⇒不適合

2. 組織体制

「2-1. 健康づくり担当者の設置」

★Q8. 各事業場に健康づくり担当者を設置していますか。(1つだけ)

- ◆健康づくり担当者とは、事業場において従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する者を指します。
(健康診断や保健指導、特定保健指導の連絡窓口等の実務等を担う者を含みます。)
- 特定の資格や研修の修了を求めるものではありません。
- ◆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、事務処理能力等を勘案して1つ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1つの事業場として取り扱いいます。

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1 全ての事業場に健康づくり担当者を設置している | |
| 2 健康づくり担当者を設置していない事業場がある ⇒不適合 | |

★SQ1. (Q8で「1」とお答えの場合)

健康づくり担当者はどのようなことを実施していますか。(いくつでも)

☐	1 全社または事業場における健康経営施策立案を行っている
☐	2 全社の健康経営施策立案に基づいた事業場における施策実行支援を行っている
☐	3 全社の健康経営施策立案に基づいた事業場における施策の進捗管理を行っている
☐	4 経営者層に対して、健康経営の取り組みの方針や進捗状況、結果等に関する報告・相談を行っている
☐	5 産業医や保健師等の産業保健スタッフを通じた従業員の健康課題の把握や、産業保健スタッフに対して健康経営の取り組みの方針や進捗状況、結果等に関する報告・相談を行っている
☐	6 保険者からの情報提供（ヘルスケア通信簿等）を通じた従業員の課題把握や、保険者に対して健康経営の取り組みの方針や進捗状況、結果等に関する報告・相談を行っている
☐	7 定期健康診断や保健指導の予約、従業員への周知等の実務を行っている
☐	8 特定健診・特定保健指導の実施に関する保険者との連絡窓口になっている
☐	9 特に行っていない ⇒不適合

SQ2. (Q8で「1」とお答えの場合)

以下の資格を持っている健康づくり担当者はいますか。(いくつでも)

☐	1 産業医	☐	2 保健師
☐	3 看護師	☐	4 産業医でない医師
☐	5 精神保健福祉士	☐	6 公認心理師・臨床心理士
☐	7 理学療法士	☐	8 管理栄養士
☐	9 歯科医師	☐	10 健康経営アドバイザー
☐	11 健康経営エキスパートアドバイザー	☐	12 衛生管理者
☐	13 (安全)衛生推進者		
☐	14 その他		
☐	15 資格を持っている担当者はいない		

SQ3. (Q8で「1」とお答えの場合)

健康経営を進めるにあたり、連携している外部の専門家はいますか。(いくつでも)

☐	1 地域産業保健センター	☐	2 社会保険労務士
☐	3 健康経営アドバイザー	☐	4 健康経営エキスパートアドバイザー
☐	5 中小企業診断士	☐	6 健康経営サービス事業者
☐	7 自治体の健康づくり担当者	☐	8 医療機関
☐	9 その他		
☐	10 連携している外部の専門家はいない		

「2-2. (求めに応じて)40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供」

★Q9. 加入している保険者に対して、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(健康診断を保険者と共同で実施し、結果を共有した場合を含む) | |
| 2 データは未提供だがデータの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 | |

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

※実地・対面に限らず、オンラインでの取り組みも含めてお答えください。

「3-1-1. 健康経営の具体的な推進計画」

★Q10. 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 特に定めていない（定めていない項目がある） ⇒ 不適合

SQ1. (Q10で「1」とお答えの場合)

どのように従業員の健康課題を把握していますか。（いくつでも）

- 1 健康診断結果を集団ごとに集計・分析をして把握している
2 ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析をして把握している
3 勤怠管理システム等から勤怠データ、有給取得状況等を集計・分析をして把握している
4 産業医、保健師、地域産業保健センターの担当者等の産業スタッフとの対話を通して把握している
5 保険者との対話を通して把握している（協会けんぽが実施するヘルスケア通信簿等を含む）
6 健康経営アドバイザーや外部コンサルとの対話を通して把握している
7 独自に健康課題に関する従業員アンケートを実施して把握している
8 従業員との個別面談やミーティングを通して健康課題を把握している
9 従業員本人に健康課題や目標を記載してもらっている

SQ2. (Q10で「1」とお答えの場合) 具体的な内容についてお答えください。

◆課題・計画が複数ある場合は、最も注力している課題についてご記入ください。

◆(e)取り組み結果、(f)効果検証結果については、可能な範囲での記載で構いません。

記入例①	(a) 課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力	10	従業員の喫煙率低下		
	(b) 課題の内容	禁煙の呼びかけポスターを貼りだす等禁煙対策を進めてきたが、ヘビースモーカーが多く、喫煙率が減少せず課題に感じている。			
	(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か	喫煙者数を減らす		
		現状値	目標値	単位	
		10	5	人	
		達成年度	2022年度		
	(d) 推進計画	非喫煙者増加に向け、禁煙外来にかかる費用の一部負担を行う制度を導入した。			
(e) 取り組み結果 ◆結果が出ている場合のみ記入	喫煙者10人中7人が外来にかかり、その費用負担を行った。				
(f) 効果検証結果 ◆結果が出ている場合のみ記入	喫煙者10人中、現時点では3人が禁煙成功。4人は治療を続けている。				

記入例②	(a) 課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力	2	生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防		
	(b) 課題の内容	定期健康診断後、再検査・精密検査が必要にもかかわらず、受診していない人が多い。			
	(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か	再検査・精密検査の受診率向上		
		現状値	目標値	単位	
		40	100	%	
		達成年度	2021年度		
	(d) 推進計画	再検査・精密検査対象者には個別で受診勧奨のメールを送信、受診するまで定期的に勧奨した。			
(e) 取り組み結果 ◆結果が出ている場合のみ記入	再検査・精密検査の対象者15人に対し個別の受診勧奨メールを送信。うち5人はすぐに受診を行わなかったため、個別に再度声かけを行った。				
(f) 効果検証結果 ◆結果が出ている場合のみ記入	2021年度の再検査・精密検査の受診率は100%を達成。				

(a) 課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力	入力した番号から自動表示		
(b) 課題の内容			
(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か		
	現状値	目標値	単位
	達成年度		
(d) 推進計画			
(e) 取り組み結果 ◆結果が出ている場合のみ記入			
(f) 効果検証結果 ◆結果が出ている場合のみ記入			

(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 生活習慣病等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（職場環境の改善等） 4 従業員の生産性低下防止・事故発生予防（肩こり、腰痛等筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善） 5 女性特有の健康関連課題への対応、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（インフルエンザ等） 10 従業員の喫煙率低下

※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）

「3-1-2. 従業員の健康診断の実施（受診率実質100%）」

★Q11. 労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診状況について、以下の内容をお答えください。

- ・2020年度と2021年度（申請日まで）のどちらの結果でも申請できます。
ただし、年度をまたいだ集計結果での申請はできません。
- ・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」にその人数をご記入ください。
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未満等、健康診断の受診義務がない者
実施期間後に入社した者
- ・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対象人数から除外できませんのでご注意ください。
ただし、2020年度の健康診断の実施について、健診機関の都合（予約が取れない等）により、
やむを得ず2021年度にずれこんでしまった場合に限り、2020年度に実施したものと取り扱って構いません。
- ・受診率の集計時点から期末時点まで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」にその人数をご記入ください。
- ・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(y)健診受診者数に含めてください。

(u) 直近の従業員数	0	人
(v) 対象除外人数		人
(w) 健診受診期間後退職人数		人
(x) 対象人数 (u) - (v) + (w) の自動計算	0	人
(y) 健診受診者数		人
(z) 受診率 (y) / (x) * 100 の自動計算		%

★SQ1. (Q11で「(z) 受診率」が95%以上100%未満、または、「(x) 対象人数」が20人未満の法人で未受診者が1人とお答えの場合)
未受診者に対して早期に受診するように、どのような受診勧奨を行っていますか。（いくつでも）

☐	1 未受診者に対して個別にメールや文章等での通知
☐	2 未受診者に対して個別に声かけ・面談
☐	3 未受診者に対して個別に再度日程を設定
☐	4 特に行ってない ⇒ 不適合

「3-1-3. 受診勧奨に関する取り組み」

★Q12. 従業員への受診勧奨について、どのような取り組みを行っていますか。（それぞれいくつでも）

- ◆定期健康診断、保健指導、特定健診・特定保健指導の受診勧奨については該当しません。
- ◆女性の健康に特化している受診勧奨については該当しません。Q23でお答えください。

①定期健康診断等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対する受診を促すための取り組みまたは制度	
☐	1 対象者に対してメールや文書等により通知している
☐	2 対象者に対して個別に声かけ・面談を行っている
☐	3 対象者に対して個別に再検査や精密検査の日程を設定している
☐	4 イン트라ネット、掲示板、朝礼、会議等で受診勧奨を行っている
☐	5 受診時の就業時間認定や特別休暇付与を行っている
☐	6 費用補助を行っている
☐	7 受診者に対するインセンティブ（費用補助以外）を付与している
☐	8 受診が必要な従業員に対して受診報告を義務付けている
☐	9 特に行ってない ⇒ 不適合

②従業員に対するがん検診等の任意検診の受診を促す取り組みまたは制度	
☐	1 メールや文書等により受診勧奨を行っている
☐	2 イン트라ネット、掲示板、朝礼、会議等で受診勧奨を行っている
☐	3 受診時の就業時間認定や特別休暇付与を行っている
☐	4 費用補助を行っている
☐	5 受診者に対するインセンティブ（費用補助以外）を付与している
☐	6 定期健康診断にオプションとして付加できる医療機関と契約している
☐	7 特に行ってない ⇒ 不適合

「3-1-4. 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施」

★Q13. 労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に準じてストレスチェックを実施していますか。

◆労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に準じないものは認められません。

ストレスチェック制度の実施手順の概要を記載しておりますので、各種ガイドライン等をご確認の上、お答えください。

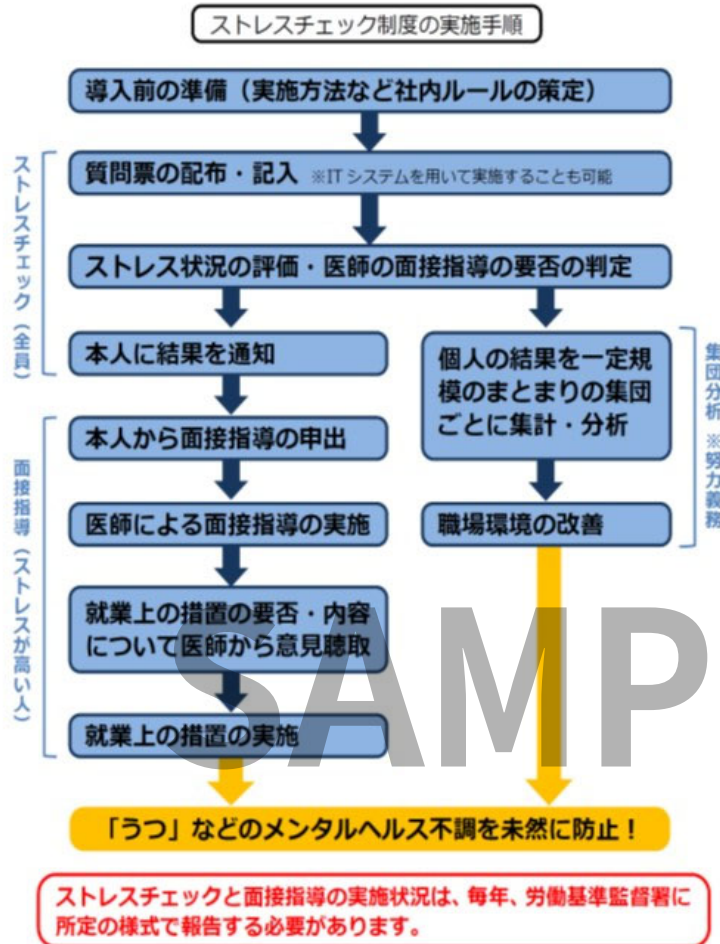
<参考:厚生労働省 ストレスチェック制度導入マニュアル>

URL: [150709-1.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/shingi2_000114.pdf)

◆ストレスチェックの実施者は医師、保健師または厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士もしくは公認心理士である必要があります。

◆質問票の配布・記入だけでなく、本人への結果通知まで完了している必要があります。

2021年度の実施が完了している場合は2021年度の実施状況を、完了していない場合は2020年度の実施状況をお答えください。



（厚生労働省 ストレスチェック制度導入マニュアルより引用）

※50人未満の事業場の場合、労働基準監督署への報告は必須ではありません。

- | | |
|---|--|
| 1 労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に準じた内容・方法で、労働者等が50人未満の事業場を含めて全ての事業場で実施している | |
| 2 全ての事業場では実施していない ⇒不適合 | |

3. 制度・施策実行（2）健康経営の実践に向けた土台づくり

※実地・対面に限らず、オンラインでの取り組みも含めてお答えください。

「3-2-1. 管理職・従業員への教育」

★Q14. 管理職や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）

- ◆Eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆個人が任意で受講している研修等は含みません。
- ◆女性の健康課題、たばこの健康影響に関する研修・セミナーは除きます。Q23、Q28でお答えください。

☐	1 従業員に対して社内で研修を実施している
☐	2 管理職に対して社内で研修を実施している
☐	3 従業員を社外の研修に参加させている
☐	4 管理職を社外の研修に参加させている
☐	5 衛生管理者や健康づくり担当者等の代表者を社外の研修に参加させている (ただし、従業員の健康リテラシーの向上を目的としていない専門職向けの専門職研修は除く)
☐	6 特に行っていない ⇒不適合

SQ1. (Q14で「1」～「5」のいずれかとお答えの場合)
どのようなテーマで実施していますか。（いくつでも）

☐	1 ヘルスリテラシーの向上	☐	2 ワークライフバランスの推進
☐	3 職場の活性化	☐	4 病気の治療と仕事の両立支援
☐	5 保健指導の実施率向上	☐	6 健康増進・生活習慣病予防対策 (食事・運動等)
☐	7 感染症予防対策	☐	8 過重労働対策
☐	9 メンタルヘルス対策	☐	10 その他健康関連全般

★SQ2. (Q14で「5」とお答えの場合)
研修内容を他の受講すべき管理職・従業員にどのように周知を行っていますか。（いくつでも）

☐	1 個人宛通知による周知を行っている
☐	2 文書回覧を通じて周知を行っている
☐	3 朝礼や会議等の受講すべき者がいる場での周知を行っている
☐	4 受講すべき者が目にする場所やイントラネットへの掲示による社内向けの周知を行っている
☐	5 特に伝達していない ⇒不適合

★Q15. 全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供および周知を行っていますか。（1つだけ）
◆個人宛通知・メールや文書回覧等、従業員個人に届く方法で行うこととし、単なる掲示等による情報提供は除きます。

☐	1 毎月1回以上の頻度で行っている	☐
☐	2 毎月1回未満の頻度で行っている ⇒不適合	
☐	3 特に行っていない ⇒不適合	

SQ1. (Q15で「1」とお答えの場合) どのようなテーマで実施していますか。（いくつでも）

☐	1 ヘルスリテラシーの向上	☐	2 ワークライフバランスの推進
☐	3 職場の活性化	☐	4 病気の治療と仕事の両立支援
☐	5 保健指導の実施率向上	☐	6 健康増進・生活習慣病予防対策 (食事・運動等)
☐	7 感染症予防対策	☐	8 過重労働対策
☐	9 メンタルヘルス対策	☐	10 その他健康関連全般

「3-2-2. 適切な働き方の実現に向けた取り組み」

★Q16. 仕事と家庭生活の両立に向けた環境づくり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）

◆超過勤務時間の把握のみでは適合要件を満たしません。

☐	1 残業の事前申告制度を設けている
☐	2 PCのログイン記録等、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)
☐	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置している
☐	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
☐	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
☐	6 業務繁忙に対応して休業日の設定や所定労働時間の変更を行っている
☐	7 勤務間インターバル制度を設けている
☐	8 時間単位での年次有給休暇の取得を可能にしている
☐	9 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
☐	10 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等)
☐	11 定時消灯日・定時退勤日（ノー残業デー等）等を設定している
☐	12 育児や介護等のための法定を超える短時間勤務や、本人の希望に応じて週休3日制等の勤務制度を導入している
☐	13 特に行っていない ⇒不適合

「3-2-3. コミュニケーションの促進に向けた取り組み」

★Q17. コミュニケーション促進に向けて、どのような取り組み（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）

◆一部の従業員に参加を募ったものは該当しません。

◆接待や営業目的のイベント開催等を除きます。

☐	1 フリーアドレスオフィス等の職場環境整備を行っている
☐	2 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールの利用を推進している
☐	3 従業員同士の交流を増やすための企画を実施している (例：意見交換会、一言スピーチ、社内掲示板の活用、サンクスカード等)
☐	4 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている
☐	5 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている
☐	6 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
☐	7 特に行っていない ⇒不適合

「3-2-4. 私病等に関する両立支援の取り組み」

★Q18. 私病等を持つ従業員の病気の治療と仕事の両立支援に向けて、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆メンタルヘルス不調に特化した取り組みは除きます。Q25でお答えください。

☐	1 両立支援に関する相談体制や対応手順を整備している (例：社内窓口、保険の付帯サービス、地域の相談窓口等)
☐	2 本人の状況を踏まえた働き方（配置・勤務内容・勤務時間・勤務地等）を策定している
☐	3 治療に配慮した休暇制度や勤務制度を整備している (例：時間単位年次休暇、病気休暇、通院時間の就業時間認定、時差出勤、在宅勤務等)
☐	4 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
☐	5 団体保険等により治療費の補助や休業補償の支給を行っている（健保組合からの一時金は除く）
☐	6 病気の治療と仕事の両立に向けた定期的な面談・助言を実施している
☐	7 特に行っていない ⇒不適合

3. 制度・施策実行（3）従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策

※実地・対面に限らず、オンラインでの取り組みも含めてお答えください。

「3-3-1. 保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み」

★Q19. 保険者による特定保健指導の実施を促す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。（いくつでも）

◆特定保健指導の対象者がいない場合も、ルールの整備・明文化を行っていることをもって取り組みとみなします。

☐	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
☐	2 特定保健指導の利用勧奨（の支援）を行う担当者を設置している
☐	3 管理職等の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
☐	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
☐	5 社内にて特定保健指導実施場所を提供している
☐	6 事業場や対象者の繁閑を保険者と共有し、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（例：健康診断と同日での初回面談の実施、勤務シフトの調整等）
☐	7 事業場からオンラインで特定保健指導を受けられる環境を整備している
☐	8 特に行っていない ⇒不適合

★Q20. 健康診断の結果を踏まえ、特に健康の保持に努める必要があると認められる従業員に対し、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条の7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等は該当しません。Q21以降の設問等でお答えください。

☐	1 産業医、保健師、地域産業保健センター等による保健指導を実施した
☐	2 実施しなかった/対象者がいなかった ⇒不適合

「3-3-2. 食生活の改善に向けた取り組み」

★Q21. 食生活改善に向けた具体的な支援として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆研修や情報提供（カロリー表示、ポスター掲示等）は除きます。

☐	1 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を摂取できるような環境整備・支援を行っている
☐	2 自動販売機や訪問販売等において健康に配慮した飲料・栄養補助食品を提供している
☐	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
☐	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
☐	5 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供している（飲料・栄養補助食品の提供を除く）
☐	6 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している（例：腹八分目運動、野菜摂取週間、料理教室等）
☐	7 特に行っていない ⇒不適合

「3-3-3. 運動機会の増進に向けた取り組み」

★Q22. 運動機会の増進に向けた普及啓発等の具体的な支援として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆研修や情報提供（ポスター掲示等）は除きます。

☐	1 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている
☐	2 職場内に運動器具やジム、運動室等を設置している
☐	3 運動奨励活動（歩数計の配布、歩行や階段使用の奨励、表彰等）や、運動促進のためのツールの提供（アプリ、動画配信等）を行っている
☐	4 個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている
☐	5 スポーツイベントの開催・参加補助を行っている
☐	6 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
☐	7 職場において集団で運動を行う時間を設けている（例：ラジオ体操、ストレッチ、ヨガ等）
☐	8 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」等）
☐	9 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
☐	10 立ち会議スペースや昇降式デスク等、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
☐	11 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
☐	12 運動機会の増進を目的とした同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている
☐	13 特に行っていない ⇒不適合

「3-3-4. 女性の健康保持・増進に向けた取り組み」

★Q23. 女性特有の健康関連課題に対応する環境の整備や、従業員が女性特有の健康関連課題に関する知識を得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）

◆女性従業員がいない場合も、何らかの取り組みを行っていることをもって適合とします。

☐	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）
☐	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
☐	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）
☐	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 （例：産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等）
☐	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
☐	6 妊婦健診等の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
☐	7 不妊治療に対する支援を行っている（通院の際の特別休暇付与等）
☐	8 生理休暇を取得しやすい環境を整備している（例：有給化や管理職への周知徹底等） ※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の改善に向けた支援を行っている（例：通院の際の特別休暇付与等）
☐	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）
☐	11 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリを提供している
☐	12 妊娠中の従業員に対する業務上の配慮（健診時間の確保、休憩時間の確保、通勤負担の緩和等） の社内規定への明文化と周知を行っている ※「妊娠中の従業員に対する業務上の配慮の社内規定への明文化」のみでは基準を満たしません
☐	13 女性の健康関連課題等に関する理解促進のための研修・セミナーを実施している
☐	14 特に行っていない ⇒不適合

「3-3-5. 長時間労働者への対応に関する取り組み」

★Q24. 超過勤務時間が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）

◆一定の基準とは、超過勤務時間が月80時間、あるいは月80時間未満で自社で定めた基準を指します。

◆期間中に長時間労働者がいない場合でも、具体的な対応策を予め策定していることをもって適合とします。

☐	1 本人に対して医師（産業医を含む）による面接・指導を行っている※
☐	2 本人に対して保健師・看護師等専門職、産業カウンセラーによる面談・指導を行っている
☐	3 本人に対して人事・労務担当者による面談・指導を行っている
☐	4 本人に対して上司（上長、管理職、社長、経営者等）による面談・指導を行っている
☐	5 管理職に対して人事・労務担当者による面談・指導を行っている
☐	6 管理職に対して社長、経営者等による面談・指導を行っている
☐	7 安全衛生委員会等の場で、超過勤務状況改善を目的とした指摘・指導を 管理職に対して行っている
☐	8 本人の業務負荷の見直し、勤務時間の制限を行っている
☐	9 本人に対して追加の健康診断を実施している
☐	10 特に行っていない ⇒不適合

※「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」は
法令上の義務のため該当しません。

SQ1. 正社員の1人当たり平均所定外労働時間の状況についてお答えください。

◆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）

	2020年度	
平均月間所定外労働時間		時間

「3-3-6. メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」

★Q25. 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。（いくつでも）

◆メンタルヘルス不調に特化しない私病等への対応は除きます。Q18でお答えください。

☐	1 メンタルヘルスについての相談窓口の設置および周知を行っている
☐	2 ハラスメント相談窓口・内部通報窓口の設置および周知を行っている
☐	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
☐	4 従業員にとって安心かつ快適な職場環境の整備について管理職を評価・教育する仕組みがある（部下による360度評価制度等）
☐	5 メンタルヘルスについての外部相談窓口の活用および周知を行っている
☐	6 従業員に対する定期的な面談・声かけを行っている
☐	7 不調者に対して外部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
☐	8 不調者に対してリワークプログラム（認知行動療法等）の（社外での）提供を行っている
☐	9 特に行っていない ⇒不適合

「3-3-7. 感染症予防に関する取り組み」

★Q26. 感染症（インフルエンザ、麻しん・風しん等）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お答えください。

☐	1 インフルエンザ、麻しん・風しん等の予防接種実施場所の提供を行っている
☐	2 インフルエンザ、麻しん・風しん等の予防接種の費用を補助している（一部負担の場合を含む）
☐	3 予防接種を受ける際に就業時間認定や特別休暇付与等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）
☐	4 感染症を発症した者（家族が発症した場合を含む）への特別休暇付与による感染拡大予防を行っている
☐	5 健康診断時に麻しん・風しん等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 ）
☐	6 感染拡大時の事業継続計画の策定している
☐	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 ）
☐	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
☐	9 感染症のワクチンに対する従業員のリテラシーを高めるための教育・研修を行っている
☐	10 全ての事業場において感染症予防環境の整備を行っている（例：有効な手指消毒液、アクリル板等の遮蔽の設置、換気設備の設置、換気ルールの導入による必要換気量の確保等）
☐	11 特に行っていない ⇒不適合

★Q27. 新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえた対策として、どのような取り組みを行っていますか。
(いくつでも)

(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	
☐	1 従業員または家族が発熱・感染した場合や、濃厚接触者となった場合等の対応策やルールを整備している
☐	2 健康管理担当者による現場・職場からの情報収集（勤務状況等）ルートを整備している
☐	3 業務の優先順位を設定している（業務の絞りこみ）
☐	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）
☐	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
☐	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
☐	7 特に事業継続計画を定めていない ⇒不適合
(b)感染症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	
☐	1 在宅勤務制度を導入・整備している
☐	2 通常時と異なるシフト体制等を適用し、従業員間の接触機会を低減している
☐	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
☐	4 感染時に重症化するリスクの高い従業員（基礎疾患がある等）への特別の配慮を行っている
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	
☐	5 検温やアプリ等により健康状態の確認を行っている
☐	6 席の間隔を空ける、パーティションを設ける、会議室の利用制限を設ける等空間的な接触機会を低減している
☐	7 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
☐	8 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（例：アクリル板の設置、ロボットの導入、電子押印・契約等）
☐	9 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
☐	10 事業場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
③従業員等のワクチン接種に対する支援	
☐	11 従業員等がワクチン接種を受けやすい環境を整備している（例：就業時間認定、特別休暇付与、職域接種等）
☐	12 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
☐	13 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
☐	14 新型コロナワクチンに対する従業員のリテラシーを高めるための教育・研修を行っている
☐	15 特に①～③で行っている対策はない ⇒不適合

「3-3-8. 喫煙率低下に向けた取り組み」

★Q28. 従業員の喫煙率を下げるためにどのような取り組み・ルール整備を行っていますか。（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。

◆受動喫煙対策は除きます。Q29でお答えください。

☐	1 たばこの健康影響についての教育・研修を行っている
☐	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
☐	3 禁煙外来治療費を補助している
☐	4 禁煙補助剤の無償支給や購入費支給を行っている
☐	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
☐	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 (例：手当や有給の特別休暇・休憩時間等)
☐	7 喫煙に関する社内ルールを整備している（例：就業時間中禁煙、喫煙可能な時間の制限等）
☐	8 禁煙・禁煙継続を促す社内イベントを実施している（例：禁煙月間、禁煙デー等）
☐	9 禁煙・禁煙継続を促すアプリを提供している
☐	10 特に行っていない ⇒不適合

SQ1. 現時点での貴法人の従業員の喫煙率（整数）をお答えください。

%

★Q29. 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。（1つだけ）

- ◆全事業場の状況について、以下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お答えください。

- ・第一種施設（学校・病院・児童福祉施設等）
- ・第二種施設（第一種施設およ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。

- ◆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等は除く）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、屋外部分が一切ない場合は、屋外・屋内共に◎とみなしてください。）

- ◆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 ○: 適合要件どおりの対応 ×: 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、詳細は健康増進法や関係政省令、以下の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）をとっている（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とっているが、屋外は適合要件どおりの対策をとっている事業場がある（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とっているが、その他の事業場は適合要件どおりの対策をとっている（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どおりの対策をとっている（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

4. 評価・改善

「4. 健康経営の取り組みに対する評価・改善」

★Q30. 健康経営の施策を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。
(いくつでも)

評価	
☐	1 健康経営の取り組みに対して、実施した結果を確認している
☐	2 健康経営の取り組みに対して、前年度等の過去の取り組み結果と比較している
☐	3 健康経営の取り組みに対して、他企業の事例や公表データ等の結果と比較している
☐	4 健康経営の取り組みに対して、保険者等の外部の専門家による評価を実施している
☐	5 特に評価していない ⇒不適合

SQ1. (Q30で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)
具体的に、何を評価しているかお答えください。(いくつでも)

☐	1 参加者数、参加者の満足度等の取り組み結果
☐	2 従業員の生活習慣等の健康状態の改善度合い
☐	3 取り組みの結果として改善した経営関連指標の改善度合い

★SQ2. (Q30で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)
評価をもとに改善を行っていますか。(いくつでも)

改善	
☐	1 評価をもとに、社内で行う取り組みの見直しや、次の取り組みを検討している
☐	2 次の取り組みを行うにあたり、他社の成功事例等の情報を収集している
☐	3 次の取り組みを行うにあたり、保険者等の外部の専門家から改善方法について アドバイスをもらっている
☐	4 次の取り組みについての改善策を策定している
☐	5 特に改善を実施していない ⇒不適合

SQ3. (Q30で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)
評価の内容について、社内の誰に共有していますか。(いくつでも)

☐	1 経営トップ	☐	2 担当役員
☐	3 部長クラス	☐	4 一般社員
☐	5 担当者		

地域への情報発信の実態「ブライト500認定要件」

◆当設問への回答は「健康経営優良法人(中小規模法人部門(ブライト500))」の認定のために使用します。
ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。

特に申請を希望しない場合は、お答えいただく必要はありません。

- ◆貴法人にて申請日から過去10年以内に行った健康経営に関する情報発信についてご記入ください。
- ◆「健康経営」という文脈で情報発信したもののについてのみお答えください。「働き方改革」等の情報発信は除きます。
- ◆過去の健康経営優良法人(中小規模法人部門)の認定取得状況については評価しません。

Q31. 健康経営優良法人(中小規模法人部門(ブライト500))に申請しますか。

- 1 はい
2 いいえ

Q32. 貴法人の健康経営関連の取り組みについて、主体的な情報発信をどのように行っていますか。
(いくつでも)

- 1 自社のHPを通して発信している
2 自社のSNSを通して発信している
3 自社の決算資料、統合報告書、有価証券報告書等にIR情報として掲載している
4 社外向けに、事務所入口等、来訪者がいつでも閲覧できる場所に掲示している
5 自社のパンフレット配付等を通して発信している
6 自社の採用等の説明会で発信している
7 広告に掲載している
8 特に地域や他社に対して主体的に健康経営に関する情報発信をしていない

SQ1. (Q32で「1」～「7」のいずれかとお答えの場合)

どのような内容について発信を行っていますか。(いくつでも)

- 1 健康経営に関する認定(健康経営優良法人認定や、地域での認定等)の取得状況
2 健康経営に取り組む目的・方針
3 健康経営に取り組む体制
4 健康経営の取り組みの実施内容
5 健康経営に関する取り組み結果や効果
6 今後の健康経営における目標や計画
7 健康経営実施の目的・方針、体制、目標、取り組み、結果等を一連のストーリーとして発信

SQ2. (Q32で「1」～「7」のいずれかとお答えの場合) 貴法人の健康経営関連の取り組みの
情報発信状況が確認できるURL等がある場合はご記入ください。

SQ3. (Q32で「1」～「7」のいずれかとお答えの場合) 貴法人の健康経営関連の取り組みについて、
情報発信を行う頻度や、更新頻度をお答えください。(最も頻度が高いものについて1つだけ)

- 1 週に1回程度、情報発信や情報の更新を行っている
2 月に1回程度、情報発信や情報の更新を行っている
3 年に数回、情報発信や情報の更新を行っている
4 年に1回程度、情報発信や情報の更新を行っている
5 年に1回未満、情報発信や情報の更新を行っている
あるいは、情報発信を実施したが、その後の更新は行っていない

SQ4. (Q32で「1」～「7」のいずれかとお答えの場合) 直近の情報発信はいつ実施しましたか。

西暦 年 月 に最新の情報を発信

Q33. 貴法人の健康経営関連の取り組みについて、これまでに依頼されて実施した情報発信の回数をお答えください。

- ◆グループ会社や取引先からの依頼・広告を除きます。
- ◆実施がない場合は、「0」とご記入ください。

		累計回数
1	健康経営等に関する講演会での登壇	
2	新聞等のメディアによる取材・見学の受け入れ	
3	テレビ等のメディアによる取材・見学の受け入れ	
4	国・自治体等による取材・見学の受け入れ	
5	健康経営に取り組む他企業からの個別の相談や質問、取材・見学の受け入れ	
6	その他	

**SQ1. (Q33「1」～「6」のうち1回でも実施しているとお答えの場合)
どのような内容について発信を行っていますか。(いくつでも)**

	1 健康経営に関する認定（健康経営優良法人認定や、地域での認定等）の取得状況
	2 健康経営に取り組む目的・方針
	3 健康経営に取り組む体制
	4 健康経営の取り組みの実施内容
	5 健康経営に関する取り組み結果や効果
	6 今後の健康経営における目標や計画
	7 健康経営実施の目的・方針、体制、目標、取り組み、結果等を一連のストーリーとして発信

【ご意見欄】健康経営優良法人認定制度等に関するご意見等ご自由にご記入ください。

- ◆今後の健康経営優良法人認定制度運営にあたり参考とさせていただきます。
- ◆以下にご記入いただいた内容については、認定審査には一切使用しません。

SAMPLE

アンケート

※本アンケートは任意回答です。認定審査には使用しません。

健康経営に取り組むことによる効果

Q34. 健康経営に取り組むことでどのような効果を実感していますか。(いくつでも)

☐	1 組織の活性化
☐	2 人材の採用
☐	3 企業業績の向上
☐	4 企業ブランドイメージの向上
☐	5 顧客満足度の向上
☐	6 リスクマネジメントの強化
☐	7 従業員のモチベーション・エンゲージメントの向上
☐	8 従業員の生産性の向上
☐	9 従業員の健康状態の改善
☐	10 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
☐	11 従業員間のコミュニケーションの改善・促進
☐	12 過重労働の抑制・防止/ワークライフバランスの推進
☐	13 離職の防止
☐	14 その他
☐	15 特に効果は実感していない

地域への情報発信の実態

Q35. 貴法人の地域には健康経営に関する独自の顕彰制度がありますか。(1つだけ)

☐ 1 ある	☐ 2 ない	☐ 3 分からない	
-------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	----------------------

SQ1. (Q35で「1」とお答えの場合) その顕彰制度に参加していますか。(1つだけ)

☐ 1 表彰・認定されている/されたことがある	
☐ 2 申請したが表彰・認定されたことはない	
☐ 3 申請したことがない	

SSQ1. (SQ1で「1. 表彰・認定されている/されたことがある」とお答えの場合)
実施主体と顕彰制度名をお答えください。

1 実施主体	
2 顕彰制度名	

複数ある場合はご記入ください。

1 実施主体	
2 顕彰制度名	

健康経営における課題

Q36. 健康経営の取り組みについて優れており、真似したい・参考にしたいと思う法人を1つだけ教えてください。

- ◆健康経営をサポートする企業(健康経営コンサル、保険会社等の支援者等)は除いてください。
- ◆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/>

企業名

法人番号

Q37. 貴法人の財務データについて、可能な範囲で教えてください。

	2018年度		2019年度		2020年度		2020年度 単位確認
資本金		千円		千円		千円	
売上		千円		千円		千円	
営業利益		千円		千円		千円	

健康経営施策の取り組み実態把握

Q38. 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等、申請内容記載表で回答した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を設置している
2	パワーナップ等仮眠制度を導入している
3	睡眠に関するセミナーを実施している
4	SAS検査を実施している(費用補助を含む)
5	睡眠改善に関連するアプリ等を利用できるようにしている
6	産業医等による睡眠関連指導を実施している
7	その他
8	特に行っていない
<b. 肩こり・腰痛等の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・ぶら下がり器具等を設置している
2	ヘルスキーパー等によるマッサージを実施している
3	ラジオ体操を実施している
4	肩こり・腰痛等に関するセミナーを実施している
5	肩こり・腰痛等の予防に関連するアプリ等を利用できるようにしている
6	その他
7	特に行っていない
<c. 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を実施している
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
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
4	その他
5	特に行っていない
<d. その他生産性低下防止施策>	

Q39. 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。

1	職場環境の改善を行っている(転倒防止、視覚・聴覚負担の軽減等)
2	短時間勤務、勤務日数、残業や休日勤務の免除等を従業員自身が選択できる制度を設けている
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、テレワーク等 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を含めて構いません)
4	本人の体力等に応じた業務負担への配慮を行っている
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
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
7	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
8	体力測定等の運動機能のチェックを定期的に行っている
9	その他
10	高齢従業員はいるが、特に行っていない
11	高齢従業員がおらず、行っていない

健康経営事例集作成に関するアンケート

健康経営の普及を促進するため、具体的な取り組み事例を把握するとともに、健康経営に取り組もうとしている法人の参考になるよう事例集としてまとめ、広く公開する予定です。

Q40. (Q41以降の回答内容について) 貴法人の健康経営の取り組みとして法人名とあわせて事例集で公開することに同意しますか。(1つだけ)

◆同意いただいた場合は、事例集作成のため、認定事務局からの個別ヒアリングへの対応や写真提供等にご協力をお願いする場合があります。

1 同意する

2 同意しない

取り組み内容 ※同意いただいた方のみ、ご記入ください。

Q41. 健康経営に取り組むようになったきっかけを教えてください。
(いつ頃、どのような経緯で、始めようと思ったか)

Q42. 健康経営の推進体制についてお答えください。

Q43. 特に注力している健康経営の取り組みについて2つご記入ください。

SAMPLE

Q44. 健康経営によるメリットや効果があれば、教えてください。

Q45. 特にアピールしたい自社独自の取り組みなどがあればご記入ください。