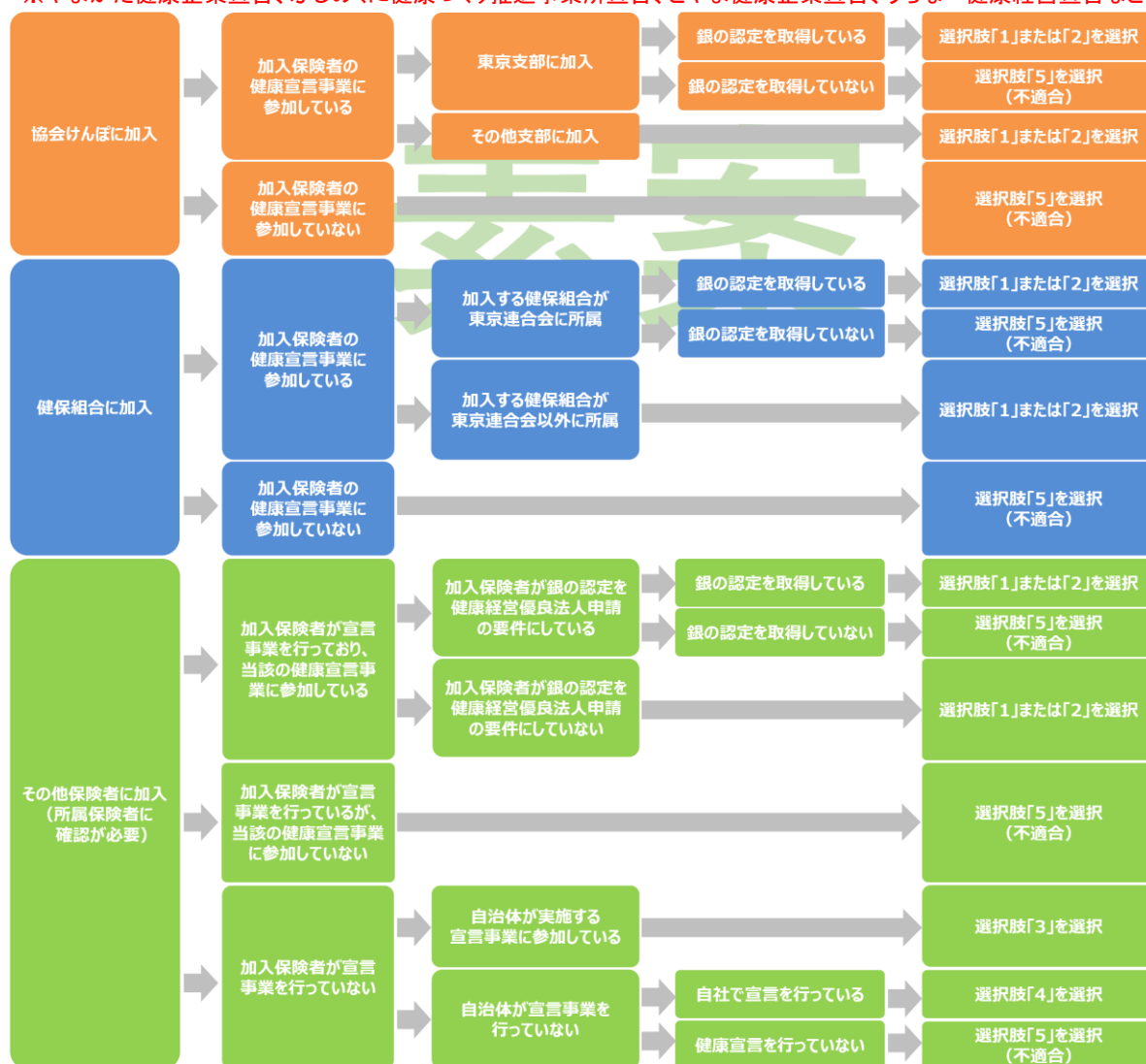


1. 経営理念・方針

「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のうち健康企業宣言東京都推進協議会による銀の認定取得を健康経営優良法人申請の要件としている保険者に加入している場合は、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。
- ◆各自治体と保険者が共同で実施している健康宣言事業の場合、自治体独自の健康宣言事業では無く加入保険者で実施する健康宣言事業に参加している扱いとなるため、選択肢「3」を選択すると不適合となります。
※やまがた健康企業宣言、ふじのくに健康づくり推進事業所宣言、とやま健康企業宣言、うちなー健康経営宣言など



※協会けんぽは全支部で健康宣言事業を実施しているため、選択肢「3」「4」では不適合となる。

※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」では不適合となる。

※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」が必須となるため、「銀の認定」を取得していない場合不適合となる。

※その他保険者に加入している場合であっても、加入保険者が健康企業宣言東京都推進協議会加入もしくは銀の認定取得を条件としている場合、「銀の認定」が必須となるため、「銀の認定」を取得していない場合不適合となる。

- 1 申請日時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 2021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

Q6:必須要件に係る設問です。回答しない場合、不認定となります。

★SQ. (Q6で「1」、「2」、「3」のいずれかとお答えの場合)

健康宣言事業の名称をご記入ください

健康宣言事業名 :

SQ1. (Q6で「2」とお答えの場合)

以前の加入保険者名

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)

支部名 : プルダウンで選択 支部

健康保険証の記号 :
(7~8桁)

(健康保険組合の場合)

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)

★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。

◆ワーク・エンゲイジメントは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、
「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、
「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つにより構成される状態として定義されます。

- 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) 向上に向けた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、2021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)	

Q7:必須要件に係る設問です。回答しない場合、不認定となります。

★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。
- ◆従業員の健康保持・増進の取組を効率的に推進するためには、産業医や産業保健師等の専門的な知識のある産業スタッフがチームとして連携して取り組むことが重要です。
- ◆産業医の選任義務のない従業員50人未満の事業場においても、事業場内のスタッフの他、市町村や地域の医療機関、地域産業保健センター等の外部機関も活用し、総合的にチームとして取り組むことが有効です。(例えば、市町村保健師による生活習慣病予防のための健康教室に参加すること、従業員の家族の健康問題に関して保健所保健師の家庭訪問を受けること、地域産業保健センターの医師による長時間労働者への面接指導を受けることなどが考えられます。)
- ◆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 | |

Q8:必須要件に係る設問です。回答しない場合、不認定となります。

★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し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)を通し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。
- ◆保険者が指定する健診機関で事業主健診も合わせて実施している場合を含みます。
- ◆生活者の健康意識向上を目的とした健康診断のデータ等のマイナポータル等を通じた利活用促進に向けて、保険者に提供する健康診断のデータフォーマットの標準化が重要との観点から、提供形式についても伺います。
なお、提供形式が健診機関で異なる場合は、主な提供形式についてお答えください。

- 1 厚生労働省の推奨（※）するXML形式のフォーマットでデータ提供済み
- 2 その他保険者が指定する電子記録（CSV形式等）でデータ提供済み
- 3 1または2以外の形式（pdf形式や紙媒体など）でデータ提供済み
- 4 データは未提供だが、提供について保険者へ同意書等を提出している
- 5 40歳以上の従業員がいない
- 6 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

※健発0331第7号、保発0331第2号令和2年3月31日厚生労働省健康局長、厚生労働省保険局長通知

Q9:必須要件に係る設問です。回答しない場合、不認定となります。

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

※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

Q10:必須要件に係る設問です。回答しない場合、不認定となります。

★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	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		
	(b) 課題の内容	2020年の健康診断の結果、BMIが25を超えているの従業員の割合が30人を超えていた他、職業がら座り仕事が多く運動量が少なくなりがちであるため、メタボリックシンドロームのリスクが高い。		
	(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か	BMIが25を超えているの従業員を15人以下とする	
		現状値	目標値	単位
		32	15	人
		達成年度	2022年	
	(d) 推進計画	①研修を通じて従業員の健康リテラシー（運動習慣、食習慣）を向上させる。 ②新型コロナウイルス感染症の対策を取りながらも、社内イベントを実施し、運動習慣の促進を目的とした行動変容を促す。		
(e) 取り組み結果 ◆結果が出ている場合のみ記入	健康リテラシー向上に向けた研修への出席率が80%を超えている他、社内イベントへの参加率は100%を達成しており、従業員の健康への関心が高まっている。			
(f) 効果検証結果 ◆結果が出ている場合のみ記入	2021年度の健康診断の結果、BMIが25を超えているの従業員が19人となり、20人を下回るようになった。			

記入例②	(a) 課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力	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、転倒予防）			
	(b) 課題の内容	腰痛・肩こりにより、仕事に集中できない社員が増加している。				
	(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か	腰痛・肩こりに悩む人の人数			
		現状値		目標値		単位
		12		8		人
		達成年度	2023年			
	(d) 推進計画	デスクで簡単に行えるストレッチ動画を休憩時間中に流すほか、腰痛・肩こりの改善セミナーを開催した				
(e) 取り組み結果 ◆結果が出ている場合のみ記入	セミナーの参加率100%を達成した。					
(f) 効果検証結果 ◆結果が出ている場合のみ記入	腰痛・肩こりに悩む人の人数が15人から12人に減少した					

(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	
	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、転倒予防） 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 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。

- ・2021年度と2022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、2021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2022年度にずれこんでしまった場合に限り、2021年度に実施したものとして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。
- ・自社が用意する健康診断の受診だけでなく、社外の健診（人間ドック等も含む）を受診した場合も、その結果が会社に提出されていれば（項目等が安衛法上の基準を満たしていれば）受診者とみなします。

(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		%

Q11:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

★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 特に行っていない ⇒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 特に行っていない ⇒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

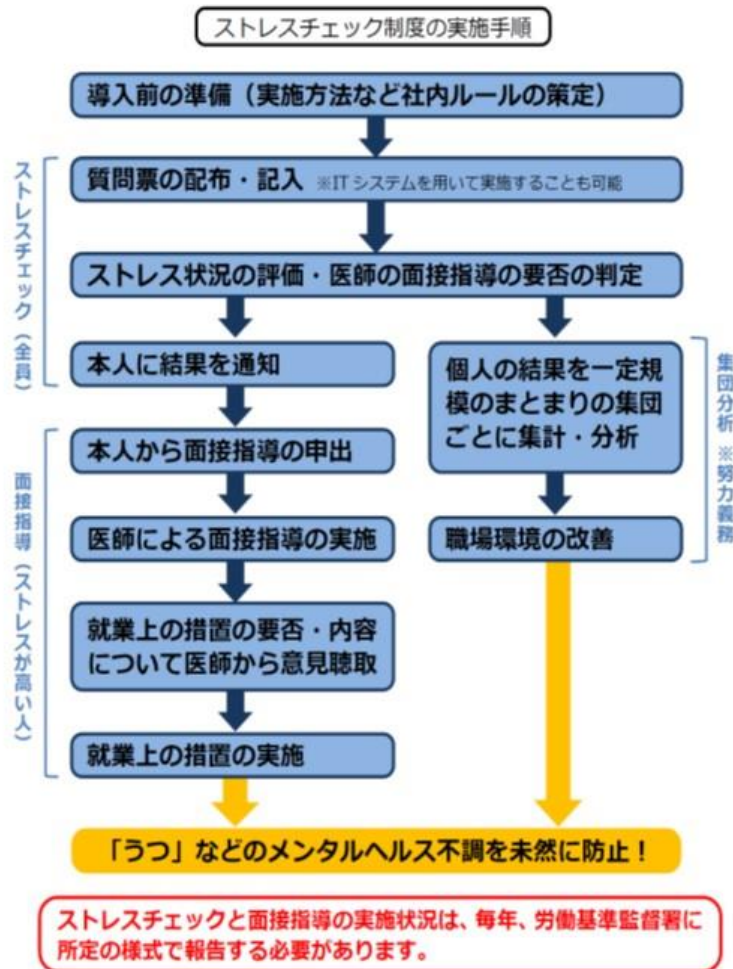
☐	1 メールや文書等により受診勧奨を行っている
☐	2 イン트라ネット、掲示板、朝礼、会議等で受診勧奨を行っている
☐	3 受診時の就業時間認定や特別休暇付与を行っている
☐	4 費用補助を行っている
☐	5 受診者に対するインセンティブ（費用補助以外）を付与している
☐	6 定期健康診断にオプションとして付加できる医療機関と契約している
☐	7 特に行っていない ⇒不適合

Q12:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

「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従っ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従って行われてい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_00016.html)



（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。

注意事項

- ◆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。
 2022年度の実施が完了している場合は2022年度の状況を、完了していない場合は2021年度の状況をお答えください。

- 1 労働安全衛生法に定められたストレスチェックについて、労働者が50人未満の事業場を含むすべての事業場で、適切な者（医師、保健師または厚生労働省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）がストレス実施者として実施している。
- 2 上記以外の方法で実施している、またはすべての事業場では実施していない
 ⇒不適合

Q13:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

SQ1. (Q13で「1」とお答えの場合)

ストレスチェックの実施に際して外部の事業者を利用している場合、その委託事業者名をお答えください

1 ストレスチェックの実施に際して外部の民間事業者や医療機関を利用している

委託事業者名:

2 ストレスチェックの実施に際して外部の民間事業者や医療機関は利用していない

3. 制度・施策実行（2）健康経営の実践に向けた土台づくり

※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

Q14:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

★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、転倒等予防対策 (食事・運動等)
☐	7 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防	☐	9 過重労働対策
☐	8 感染症予防対策	☐	11 その他健康関連全般
☐	10 メンタルヘルス対策		

★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

Q15:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

★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、転倒等予防対策 (食事・運動等)
☐	7 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防	☐	9 過重労働対策
☐	8 感染症予防対策	☐	11 その他健康関連全般
☐	10 メンタルヘルス対策		

「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
(お盆・年末年始休暇、慶弔休暇は除く) |
| ☐ | 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 |

Q16.認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

「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 従業員同士が感謝を伝え合う事に対してインセンティブの付与を行い、促進している
(社内通貨、社内サンクスポイント制度など) |
| ☐ | 8 特に行っていない ⇒不適合 |

Q17.認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

「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 |

Q18.認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

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 |

Q19:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

★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 |

Q20:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

「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 |

Q21:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

「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 運動機能のチェック(体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、フレイルチェック等)を定期的に行っている |
| ☐ | 2 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 |
| ☐ | 3 職場内に運動器具やジム、運動室等を設置している |
| ☐ | 4 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、 |
| ☐ | 5 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 |
| ☐ | 6 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 |
| ☐ | 7 スポーツイベントの開催・参加補助を行っている |
| ☐ | 8 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 |
| ☐ | 9 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) |
| ☐ | 10 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) |
| ☐ | 11 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 |
| ☐ | 12 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 |
| ☐ | 13 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 |
| ☐ | 14 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 |
| ☐ | 15 特に行っていない ⇒不適合 |

Q22:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

「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

Q23.認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

「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 本人の業務負担の見直し、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。

Q24.認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

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）

	2021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。

◆ハラスメントの対応方針の周知、相談窓口の設置など法令上の義務である取組は除きます。

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 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 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 |
| ☐ | 3 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） |
| ☐ | 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 |
| ☐ | 5 従業員に対する定期的な面談・声かけを行っている |
| ☐ | 6 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 |
| ☐ | 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 |
| ☐ | 8 取引先等他社や顧客等からのハラスメントに関する対策を明文化し社内周知を行っている |
| ☐ | 9 特に行っていない ⇒不適合 |

Q25:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

「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 |

Q26:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

★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な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

Q27.認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

「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

Q28.認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

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。

	%
--	---

「3-3-9. 受動喫煙対策に関する取り組み」

★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

Q29: 必須要件に係る設問です。回答しない場合、不認定となります。

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

Q30:必須要件に係る設問です。回答しない場合、不認定となります。

★SQ1. (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

Q30SQ1～3:Q30で「1」～「4」と回答された場合のみお答えください

SQ2. (Q30で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)
健康経営の施策を評価・改善するにあたりSQ1の選択肢以外で実施していることがあれば、
お答えください。

--

「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 |

Q31:ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。

Q32. 健康経営の推進に関して、経営者・役員が関与している内容を教えてください(いくつでも)

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 健康経営の推進方針を決定する議論に参加している |
| ☐ | 2 経営者・役員自ら、健康経営施策や取り組みに参加している |
| ☐ | 3 経営者・役員自ら、健康経営の推進状況や施策内容について、「社内」へ情報発信している |
| ☐ | 4 経営者・役員自ら、健康経営の推進状況や施策内容について、「社外」へ情報発信している |
| ☐ | 5 健康経営を推進する中での留意点や懸念に関する議論に参加している |
| ☐ | 6 健康経営を推進することでの効果検証結果に関する議論に参加している |
| ☐ | 7 特に経営者・役員は関与していない |

素案

Q33. 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 取り組み内容に対する従業員の評価や意見を聴取している
	2 個々の施策の参加者数、参加者の満足度などの取り組み結果を評価している
	3 従業員の生活習慣等の健康状態の改善度合いを評価している
	4 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を評価している

SQ. 具体的にどのような評価内容を検証していますか。（いくつでも）

①取り組み内容・個々の施策に関する評価内容	
	1 取り組みに参加した感想
	2 取り組みの参加者の満足度
	3 取り組みの参加者数
	4 取り組み自体の認知度
②従業員の生活習慣等の健康状態の改善度合いに関する評価内容	
	5 健康診断における再検査・精密検査等対象者の人数・比率
	6 保険者による特定保健指導の実施率
	7 健康診断の有所見者等に対する保健指導実施率（労働安全衛生法第66条の7に基づく努力義務）
	8 朝食欠食率
	9 運動習慣を持つ従業員比率
	10 睡眠により十分な休養が取れている従業員比率
	11 従業員の健康に対する意識・関心
	12 喫煙率
③健康経営の実施による経営関連指標の改善度合いに関する評価内容	
	13 採用に対する応募者数
	14 顧客の満足度
	15 従業員の生産性
	16 企業ブランド・イメージ
	17 長時間労働者数
	18 離職率
	19 企業業績
	20 その他

SQ. Q33で「4」とお答えで、且つ、Q4の従業員数の条件が10人以上となった企業にお伺いします。健康経営の効果検証において、下記の指標を計測していますか。（いくつでも）

◆本設問への回答はブライツ500の選定には使用しません。

	1 アブゼンティーズム（傷病による欠勤）
	2 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）
	3 ワークエンゲイジメント（仕事に対する活力・没頭・熱意）
	4 組織に対する満足度や貢献意識
	5 組織全体の活性度や風通しの良さ（組織と従業員間、あるいは従業員同士の信頼関係やコミュニケーション）
	6 その他

Q34. 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

Q32: ブライト500の認定要件設問です。ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。

SQ1. (Q34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)

<a.健康経営の戦略>	
☐	1 健康経営で解決したい経営上の課題
☐	2 健康経営の実施により期待する効果
☐	3 健康経営全体の具体的な数値目標
☐	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
☐	5 健康経営に対する経営者・役員の関与
☐	6 その他
☐	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>	
☐	1 自社従業員の健康課題
☐	2 健康課題の改善の具体的な数値目標
☐	3 健康課題を解決するための具体的な取り組みの内容
☐	4 健康経営の個別施策に対する投資額
☐	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
☐	6 その他
☐	7 特に健康経営の取り組み内容とその結果は開示していない
<c.健康経営の取り組みによる効果>	
☐	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、生産性や従業員の業務パフォーマンスの向上、従業員定着率向上等)
☐	2 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
☐	3 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、有所見者率改善、メンタルヘルス休職者率改善等)
☐	4 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
☐	5 その他
☐	6 特に健康経営の取り組みによる効果は開示していない

SQ2. (Q34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. (Q34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. (Q34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

###
Q32SQ1～4: Q32で「1」～「7」と回答された場合のみお答えください

Q35. 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・広告は除きます。

◆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	

Q33:ブライツ500の認定要件設問です。ブライツ500に申請する場合は必ずお答えください。

SQ1. (Q35「1」～「6」のうち1回でも実施していると答えの場合)

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

素案

健康経営優良法人に関するアンケート

※本アンケートは任意回答です。

健康経営に取り組むことによる効果

Q36. 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

SQ. (Q36で1～14とご回答いただいた場合)

健康経営によるメリットや効果を具体的に教えてください。

--

地域独自の健康経営の顕彰制度

Q37. 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. (Q37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

Q38. 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

財務情報

Q39. 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。

	2019年度		2020年度		2021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

Q40. 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>

- リフレッシュルームや仮眠室を設置している
- パワーナップ等仮眠制度を導入している
- 睡眠に関するセミナーを実施している
- SAS検査を実施している(費用補助を含む)
- 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
- 産業医等による睡眠関連指導を実施している
- その他
- 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>

- 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
- ヘルスキーパー等によるマッサージを実施している
- ラジオ体操を実施している
- 肩こり・腰痛等に関するセミナーを実施している
- 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
- 転倒・腰痛等予防のための運動プログラムを導入している
- その他
- 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)>

- 依存防止セミナー等教育を実施している
- 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
- 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
- その他
- 特に行っていない

<d. その他生産性低下防止施策>

Q41. 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 運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、フレイルチェック等） 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

Q42. 従業員のヘルスリテラシー向上のために、健診情報等を電子記録として活するための取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆健診等情報の適切な管理・活用による個人のニーズに沿った効果的な予防・健康づくりを促進するため、健診等情報や健康情報の利活用に関する検討が官民双方で進んでいます。

◆40歳未満の従業員の健診結果は2023年度中にマイナポータルにより確認可能となる予定です。

☐	1 健保組合等保険者と連携し、マイナポータルにより健診結果を閲覧できる環境を整備し、それを周知している
☐	2 健保組合等保険者と連携し、マイナンバーカードの保険証利用登録を推奨している
☐	3 アプリ等により電子記録として健診結果を閲覧できる環境を整備し、それを周知している
☐	4 その他
☐	5 特に行っていない

Q43. 加入している保険者に対して、40歳未満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。

◆保険者が指定する健診機関で事業主健診も合わせて実施している場合を含みます。

◆生活者の健康意識向上を目的とした健康診断のデータ等のマイナポータル等を通じた利活用促進に向けて、保険者に提供する健康診断のデータフォーマットの標準化が重要との観点から、提供形式についても伺います。
なお、提供形式が健診機関で異なる場合は、主な提供形式についてお答えください。

☐	1 40歳未満の従業員がいない
☐	2 40歳未満の従業員はいるが、保険者からデータ提供依頼を受けていない
☐	3 保険者からデータ提供依頼を受け、XML形式のフォーマットでデータ提供済み
☐	4 保険者からデータ提供依頼を受け、XML形式以外の保険者が指定する 電子記録（CSV形式等）でデータ提供済み
☐	5 保険者からデータ提供依頼を受け、3または4以外の形式（pdf形式や紙媒体など） でデータ提供済み
☐	6 保険者からデータ提供依頼を受けているが、データ提供をしていないまたは データ提供について保険者に意思表示をしていない

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。

Q44. (Q43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。

Q45. 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)

Q46. 健康経営の推進体制についてお答えください。

Q47. 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。

Q48. 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。

【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。

39件の注意メッセージが残っています。メッセージの内容は右端の列の赤字部分をご参照ください。
メッセージが残っていてもアップロードは可能ですが、念のためメッセージとご回答内容を今一度ご確認ください。

当ファイルは下記ウェブサイトからアップロードをお願いします。

アップロードサイト : <https://brs.nikkei-r.co.jp/kenkou2022/>