

◎ Q53. 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、他の設問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>	
<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 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
<input type="checkbox"/>	6 産業医等による睡眠関連指導を実施している
<input type="checkbox"/>	7 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	8 特に行っていない
<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>	
<input type="checkbox"/>	1 バランスボール・マッサージチェア・ぶら下がり器具等を設置している
<input type="checkbox"/>	2 ヘルスキーパー等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・腰痛等に関するセミナーを実施している
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	6 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	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)>	
<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"/>

★◎ Q54. 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、それぞれ属性の全従業員における2021年度の参加率をご記入ください。

※PMS(月経前症候群)や月経随伴症状(いわゆる経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ラーニング等を含みます。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、2020年度から始めた場合は、2021年度実績でご回答ください。

◆参加率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。

◆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。

	実施 有無	⇒		参加率	
					%
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	<input type="text"/>	%
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	<input type="text"/>	%
3 男女や管理職等の対象を限定せず実施	<input type="checkbox"/>	⇒	全従業員の	<input type="text"/>	%
4 特に行っていない	<input type="checkbox"/>	⇒	Q55も非実施の場合、評価項目不適合		

★◎ Q55. 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)

◆法令に基づく妊娠中の従業員に対する業務上の配慮に留まる取り組みは除きます。

<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有給の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、外部の医師や相談窓口の紹介等)
<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
<input type="checkbox"/>	7 不妊治療に対する支援を行っている (通院の際の有給の特別休暇付与等)
<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等)
⇒ある場合、2021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の改善に向けた支援を行っている (通院の際の有給の特別休暇付与等)
<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 月経随伴症状の自己管理を支援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 ⇒Q54も非実施の場合、評価項目不適合

★◎ Q56. 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)

◆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。

<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※ (労働時間を条件としない、本人の申し出のみによる面接・指導は対象外)
<input type="checkbox"/>	2 医師でない健康経営担当者と本人の面談を行っている
<input type="checkbox"/>	3 本人の上長に対する健康経営担当者からの面談・指導を行っている
<input type="checkbox"/>	4 本人への時間外労働の制限を行っている
<input type="checkbox"/>	5 休日取得強制・出社制限を行っている
<input type="checkbox"/>	6 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	7 特に行っていない ⇒評価項目不適合

※「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」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、本人の申出等、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、最も短い時間での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	<input type="text"/>	カ月	平均	<input type="text"/>	時間
(b)疲労の有無にかかわらず実施	<input type="text"/>	カ月	平均	<input type="text"/>	時間

★◎ Q57. 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)

- ◆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に特化しない私病等への対応は除きます。Q46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り組みは除きます。

<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	3	マインドフルネス等の実践支援を行っている(実施場所や実施時間の確保等)
<input type="checkbox"/>	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)
<input type="checkbox"/>	5	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
<input type="checkbox"/>	6	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
<input type="checkbox"/>	7	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
<input type="checkbox"/>	8	その他
<input type="checkbox"/>	9	特に行っていない ⇒評価項目不適合

◎ Q58. 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・聴覚負担の軽減等)
<input type="checkbox"/>	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
<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。)
<input type="checkbox"/>	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
<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セミナー等による教育を実施している
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	9	その他
<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

◎ Q59. 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"/>	2	任意健診・検診(人間ドック、がん検診等)の受診勧奨
<input type="checkbox"/>	3	任意健診・検診(人間ドック、がん検診等)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"/>	5	インフルエンザ等の予防接種
<input type="checkbox"/>	6	相談窓口の利用
<input type="checkbox"/>	7	健康増進イベントの実施
<input type="checkbox"/>	8	メンタルヘルスやがんの予防等の健康保持・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="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

★◎ Q60. 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ご回答ください。

<input type="checkbox"/>	1 インフルエンザ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）
<input type="checkbox"/>	3 麻しん、風しん等の予防接種の社内実施または補助を行っている
<input type="checkbox"/>	4 予防接種を受ける際に就業時間認定や有給の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）
<input type="checkbox"/>	5 感染症を発症した者（家族が発症した場合を含む）への有給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"/>	6 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 ）
<input type="checkbox"/>	7 感染拡大時の事業継続計画を策定している
<input type="checkbox"/>	8 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"/>	9 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"/>	10 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
<input type="checkbox"/>	11 その他
<input type="checkbox"/>	12 特に行っていない ⇒Q61(a)、Q61(b)も非実施の場合、評価項目不適合

SQ1. (Qで「1」または「2」とお答えの場合) 2021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）

◆2022年度から始めた場合は、2022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	
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	
接種者の割合	5 把握していない		

★◎ Q61. 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	
	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 その他
	6 特に事業継続計画を定めていない ⇒Q60、Q61(b)も非実施の場合、評価項目不適合
(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	
	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
	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	
	6 検温やアプリ等により健康状態の確認を行っている(事業場内の体温センサーの設置を含む)
	7 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
	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
	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・契約等)
	10 陽性者・濃厚接触者等への不利益な取扱いや差別的な取扱いの禁止を明文化し、周知している
	11 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
	12 その他
③従業員等のワクチン接種に対する支援	
	13 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(就業時間認定、有給の特別休暇付与、職域接種等)
	14 ワクチン接種による副反応が出た場合に有給の特別休暇付与を行っている
	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
	16 新型コロナウイルス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
	17 その他
	18 特に①～③で行っている対策はない ⇒Q60、Q61(a)も非実施の場合、評価項目不適合

Q62. 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等をご記入ください。

- ◆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

★◎ Q63. 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。

◆Q64でご回答いただく事業場の受動喫煙対策は含みません。

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または禁煙外来治療費の補助を行っている
3	禁煙補助剤の無償支給や購入費支給を行っている
4	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
5	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・休憩時間等)
6	喫煙に関する就業ルールを設置している(事業場外も含めた就業時間中禁煙、喫煙可能な時間の制限等) ※事業場内全面禁煙や分煙など場所に応じた禁煙ルールは、Q64の受動喫煙対策となるため、該当しません
7	禁煙・禁煙継続を促す社内イベントを実施している(禁煙月間、禁煙デー等)
8	禁煙・禁煙継続を促すアプリを提供している
9	その他
10	特に行っていない ⇒評価項目不適合

★◎ Q64. 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等は除く)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、屋外は適合要件どおりの対策を取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 対策を取っているが、その他の事業場は適合要件どお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どお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 ⇒健康経営優良法人不認定
6	答えたくない ⇒健康経営優良法人不認定

4. 評価・改善

I. 各指標の状況

◎ Q65. 従業員の健康診断の結果について、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。
- ◆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」とご回答の場合であっても、評価上不利になりません。
- ◆保険者から結果の提供を受けており、その保険者の都合により2021年度の集計が終わっていない場合に限り、2020年度の値を2021年度の欄に記入してください。この場合、2018年度の欄には2017年度の値を記入してください。

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 ※(g)血糖リスクのみ選択可能
	4	集計していない

	集計有無	①2021年度	②2018年度
(a) 適正体重維持者率 ※BMIが18.5～25未満の者		%	%
(b) 喫煙率		%	%
(c) 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		%	%
(d) 「睡眠により十分な休養が 取れている人」の割合		%	%
(e) 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		%	
(f) 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		%	
(g) 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		%	
(h) 糖尿病管理不良者率 ※HbA1cが8.0%以上の人の割合		%	

◎ Q66. 健康診断結果を踏まえた治療の状況についてお答えください。

- ◆以下の①～④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。
- ◆「40歳以上」に絞らずご回答ください。
- ◆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
-----------------	-----------------------

	2021年度	
① 定期健康診断を受診し、問診票に回答した人数		人
② ①のうち、高血圧により治療中の人数		人
③ ②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(※)人数 ※収縮期血圧 140 mmHg未満かつ拡張期血圧 90 mmHg未満		人
④ ①のうち、高血圧(※)だが未治療の人数 ※収縮期血圧 160 mmHg以上または拡張期血圧 100 mmHg以上		人

参考計算値		
高血圧者率 (②+④)÷①		%
高血圧のうち 治療中率 ②÷(②+④)		%
高血圧のうち コントロール 率 ③÷(②+④)		%

※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。健診受診後の受診状況確認結果は反映しないでください。

◎ Q67. 2021年度のストレスチェックの実施結果についてお答えください。（それぞれ1つだけ）

◆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。

◆当設問は回答必須設問ですが、(a)～(c)の回答をもって要件を満たすこととします。

(a) 集団分析の有無	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	
(b) 職場改善の有無	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	
(c) 結果集計の有無	1 職業性ストレス簡易調査票（標準57項目版）を含む内容で集計している 2 職業性ストレス簡易調査票（短縮23項目版）を含む内容で集計している 3 新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目版）を含む内容で集計している 4 新職業性ストレス簡易調査票（標準120項目版）を含む内容で集計している 5 1～4の内容が含まれない調査票で集計している 6 結果を集計していない	

◆①～⑧の実施結果の回答の値については、評価に一切使用しません。

◆（新）職業性ストレス簡易調査票と異なる調査票を用いて実施している場合、項目の文章および選択肢が完全に同じでなくても、項目で問う主旨および価値判断・尺度が概ね一致している場合は結果を回答して構いません。

◆割合および得点は小数点第2位を四捨五入でご回答ください。

◆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。

◆2021年度を未集計で、2022年度を実施済みかつ集計可能な場合は、2022年度で回答ください。

◆①～⑥は、職業性ストレス簡易調査票（57項目または短縮23項目）を使用していることを前提に伺います。

◆①は、満足=1点、まあ満足=2点、やや不満足=3点、不満足=4点を与えてください。

◆②は、そうだ=1点、まあそうだ=2点、ややちがう=3点、ちがう=4点を与えてください。

◆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。

それぞれ、3項目の合算値になるため、最低3点～最高12点となります。

◆詳細はこちらをご参照ください。→

【補足説明】

	2021年度	
①「仕事に満足だ」の平均得点 (最低1点～最高4点で、高得点ほど不満足を表す)		点
②「働きがいのある仕事だ」の平均得点 (最低1点～最高4点で、高得点ほど悪い状態を表す)		点
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ぬ、時間内に仕事が処理しきれない の合算、最低3点～最高12点で、高得点ほど負担が大きい状態を表す)		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・やり方を決められることができる、職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる の合算、最低3点～最高12点で、高得点ほどコントロールが良好な状態を表す)		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、最低3点～最高12点で、高得点ほど支援が良好な状態を表す)		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、最低3点～最高12点で、高得点ほど支援が良好な状態を表す)		点

◆⑦～⑧については、新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目または標準120項目）を使用している場合と同様の設問を使用している場合にお答えください。

（ご回答がない場合も評価上不利になりません。）

ユトレヒト・ワークエンゲイジメントの尺度の活力・熱意に関する設問と共通する項目です。

◆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。

⑦「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」の平均得点 (最低1点～最高4点で、高得点ほど良好な状態を表す)		点
⑧「自分の仕事に誇りを感じる」の平均得点 (最低1点～最高4点で、高得点ほど良好な状態を表す)		点

◎ Q68. 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。
- ◆(a) (b)は小数点第1位、(c) (d)は小数点第2位を、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		①2021年度		②2018年度	
	選択肢	回答欄		時間		時間
(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

◎ Q69. 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。
- ◆管理監督者や裁量労働制適用者等も原則含めてご回答ください。
もし実労働時間を把握していない場合は、「(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。

	選択肢	回答欄
把握の有無	1 把握している 2 把握していない	

		①2021年度		100人・月当たり 平均発生人数(参考)		②2018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

◎ Q70. 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) (d)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) (e)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。
リハビリ勤務等、フルタイムでない勤務を含めてご回答ください。
- ◆ (c) (f)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等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
------------	-----------------------

		把握有無	①2021年度		②2018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	(d) 年間長期欠勤・休職者数			人		人
	(e) (d)のうち回答時点復帰者数			人		
	(f) 年間退職者数			人		人

◎ Q71. 従業員の生産性や組織の活性度等についてどのような評価指標を設定し、定期的に測定していますか。（いくつでも）

- ◆ 健康経営に取り組む効果として指標測定・分析しているもののみ選択してください。
- ◆ 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 アブセンティーズム（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・熱意・没頭）
	4 自社の健康経営施策に対する従業員の満足度
	5 組織全体の活性度や風通しの良さ (従業員同士の信頼関係や心理的安全性、コミュニケーションの活性度合い)
	6 組織に対する信頼度・満足度や貢献意識
	7 その他
	8 特に測定していない

SQ1.それぞれの指標をどのように測定していますか。
測定している場合は、2021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場合があります。
- ◆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) アブセンティー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（自社独自の方法を含む）							

2021年度 実績	測定方法 の概要								
	実績値		単位						
記入例	測定方法 の概要	傷病休職制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 (自社独自の方法を含む)							

2021年度 実績	測定方法 の概要								
	実績値		単位						
記入例	測定方法 の概要	WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム (0~100点) を用いた従業員調査を実施。実績値は全従業員平均。							
	実績値	72	単位	点					

(c). (Qで「3」とお答えの場合) ワークエンゲー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 (自社独自の方法を含む)							

2021年度 実績	測定方法 の概要								
	実績値		単位						
記入例	測定方法 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超短縮版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					

(d). (Qで「5」とお答えの場合) 組織全体の活性化や風通しの良さ(従業員同士の信頼関係や心理的安全性、コミュニケーションの活性化等)について、どのように把握していますか。

(e). (Qで「6」とお答えの場合) 組織に対する信頼度・満足度や貢献意識について、どのように把握していますか。

II. 健康経営の推進に関する効果検証

★◎ Q72. 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)

◆2022年度から健康経営を実施する場合であっても、2021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。

◆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の検証は次のQ73で伺います。

- 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 ⇒健康経営優良法人不認定
- 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 特に1~2を行っていない ⇒健康経営優良法人不認定

SQ1. (Qで「2」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200字以内でご記入ください。
- (c) 施策の実施結果(実施の範囲や参加率等)について具体的な内容を100字以内でご記入ください。
- (d) 施策の効果検証結果(施策の実施による生活習慣や健康意識の改善等)を200字以内でご記入ください。

◆2020年度または2021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。

◆ご回答が1つのみの場合であっても評価上不利になりません。

◆現時点で良い効果が出ていなくても評価上不利になりません。

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・腰痛等の筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善、転倒の予防)
	(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等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・腰痛等の筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善、転倒の予防)
- 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)

効果検証①	(a) 課題のテーマ		選択内容→		字数
	(b) 課題内容				0
	(c) 施策実施結果				0
	(d) 効果検証結果				0
効果検証②	(a) 課題のテーマ		選択内容→		字数
	(b) 課題内容				0
	(c) 施策実施結果				0
	(d) 効果検証結果				0

SQ2. (Qで「2」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。

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 施策の実施結果（実施率が想定より上がらなかった等）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等）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等）まで踏まえて、施策の組み合わせ等の検討・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に行っている（今年度計画を見直してなくてもよいが、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 | |
|---|--|

◎ Q73. Q18で回答された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どのように検証していますか。（ひとつだけ）

検証している場合は、主な検証内容を200字以内で具体的にご記入ください。

◆この設問に限り、過去5カ年度の実施内容を回答できます。

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 「最終的な健康経営の目標指標や経営上の課題の改善」について、定性的に検証（健康経営の実施で改善されたか従業員にヒアリングを実施して確認、など） 2 「健康経営の具体的な取り組み」と「最終的な健康経営の目標指標や経営上の課題の改善」の間に相関関係や因果関係があるか、定量・統計的に検証 3 特に検証していない | |
|---|--|

（検証している場合）主な検証内容

	字数
	0

参考:貴社のQ18の回答内容

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

Q74. 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会社は除きます。
- ◆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)	<input type="checkbox"/>	1 経営トップによる推進 3 保険者との連携 5 生活習慣改善 7 過重労働防止・ワークライフバランス推進 9 病気の治療と仕事の両立支援 11 積極的な情報開示	<input type="checkbox"/>	2 組織体制の構築 4 ヘルスリテラシーの向上 6 メンタルヘルス対策 8 職場の活性化 10 取り組みの効果検証 12 その他
	③理由				
回答欄 2	①法人名				
	②参考分野 (いくつでも)	<input type="checkbox"/>	1 経営トップによる推進 3 保険者との連携 5 生活習慣改善 7 過重労働防止・ワークライフバランス推進 9 病気の治療と仕事の両立支援 11 積極的な情報開示	<input type="checkbox"/>	2 組織体制の構築 4 ヘルスリテラシーの向上 6 メンタルヘルス対策 8 職場の活性化 10 取り組みの効果検証 12 その他
	③理由				

【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。