

令和5年度 健康経営度調査 (従業員の健康に関する取り組みについての調査)

※経済産業省「令和5年度健康経営制度運営事業」により、株式会社日本経済新聞社(委託事業者：株式会社日本総合研究所、株式会社日経リサーチ)が実施します。

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。

【当調査に関する留意事項】

- 当調査は、法人の健康経営の取組状況と経年での変化を分析するとともに、「健康経営銘柄2024」の選定および「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」の認定に関する基礎情報を得るために実施します。選定および認定にあたっては、法令遵守状況の他、健康経営が経営理念・方針に位置付けられているか、健康経営に取り組むための組織体制が構築されているか、健康経営の具体的な制度・施策が実行されているか、健康経営の取り組みの評価・改善が行われているか等の観点から評価を行います。
- 「健康経営銘柄」とは、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介をすることを通じ、企業による健康経営の取り組みを促進することを目的に、経済産業省と東京証券取引所が共同で、1業種1社を基本に、特に優れた健康経営を実践する上場企業(TOKYO PRO Marketを除く)を選定するものです。
- 「健康経営優良法人」とは、健康経営に取り組む優良な法人を見える化することで、社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、大企業や中小企業等の法人を認定するものです。認定主体である日本健康会議は、少子高齢化が急速に進展する日本において、国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体です。なお、健康経営優良法人(大規模法人部門)の上位法人は、「ホワイト500」として認定されます。
- ご回答いただいた法人には、健康経営の実践レベル等を分析した評価結果(フィードバックシート)を送付します。自社の健康経営の取組を改善する上で必要な情報を整理していますので、一部未記入の項目がある場合も是非ご回答ください。
- 当調査の趣旨に鑑み、従業員の健康保持・増進のご担当者(人事・労務部門等)にご回答いただきますようお願いいたします。また、必要に応じて経営層や保険者等と調整した上でご回答いただくことを推奨します。

- 集計の都合上、**【2023年10月13日(金)17時】**までにご回答いただきますようお願いいたします。
※締切の延長は行いません。期日以降のご回答は一切受け付けませんのでご注意ください。

健康経営優良法人認定事務局

*当調査に関するお問い合わせは、下記へお願いします。

＜「健康経営度調査」委託事業者＞

株式会社日経リサーチ 健康経営優良法人認定事務局
〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル
TEL 03-5296-5172(受付時間: 平日10時~17時30分)

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

メール health_survey@nikkei-r.co.jp

調査No.23-882-0014

＜回答データの利用について＞(個人情報を含まない、貴法人の情報およびQ1以降の回答データを指します。)

- ご回答いただいたデータは、株式会社日本経済新聞社(および守秘義務等を誓約した委託事業者)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。なお、健康経営政策の推進にあたって必要なものとして経済産業省に提供します。
- ご回答いただいたデータは健康経営の普及の目的のため次の用途に使用します。
 - 健康経営優良法人および健康経営銘柄の選定・審査
 - 調査結果全体集計データの公表
 - 健康経営の取り組みに関する取材申込み
 - 健康経営に関する研究や事業の企画および開発
- 回答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無しにそのまま公表することはありませんが、健康経営の普及に向けた学術研究のために、大学等研究機関から経済産業省に対し申請があった場合、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>

- ・株式会社日本経済新聞社の個人情報保護方針については、ホームページをご参照ください。
http://www.nikkei.co.jp/privacy/
- ・当調査を通じて収集した個人情報のデータは、株式会社日本経済新聞社（および守秘義務等を誓約した委託事業者）が管理し、経済産業省にはその写しを提供します。
- ・個人情報は、以下の目的でのみ利用します。
 - ・ご回答内容の確認
 - ・調査結果および認定審査結果等の送付
 - ・健康経営優良法人認定申請料に係る請求書の送付
 - ・健康経営銘柄選定企業や優れた取り組み事例の紹介とその内容の確認依頼
 - ・健康経営優良法人認定制度に関する情報提供
 - ・次回調査実施時のご案内
 - ・健康関連施策に関する情報提供
 - ・健康経営に関するイベント・特集等事業に関するお知らせ
- ・利用する個人情報は、会社名、住所、部署名、担当者名、電話番号およびメールアドレスです。
- ・個人情報の取扱いに関するご質問は、健康経営優良法人認定事務局までお問い合わせください。

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。

当調査への回答は「大規模法人部門」の認定審査に活用します。

（中小規模法人部門は当調査とは別に申請書があります。）

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。

【当調査Q1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
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。）

【当調査Q1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
	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。

※健康経営度調査は、大規模法人部門に該当しない法人でも回答は可能です。（認定を取得することはできません。）

※業種・従業員数は、当調査Q1およびQ3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。

- 1 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）

業種は日本標準産業分類に準拠してご判断ください。

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 51	繊維・衣服等卸売業
	中分類 52	飲食料品卸売業	中分類 53	建築材料, 鉱物・金属材料等卸売業
	中分類 54	機械器具卸売業	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 57	織物・衣服・身の回り品小売業
	中分類 58	飲食料品小売業	中分類 59	機械器具小売業
	中分類 60	その他の小売業	中分類 61	無店舗小売業
	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 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	中分類 39	情報サービス業
	小分類 411	映像情報制作・配給業	小分類 412	音声情報制作業
	小分類 415	広告制作業	小分類 416	映像・音声・文字情報制作に 附帯するサービス業
	大分類 K 不動産業, 物品賃貸業のうち			
	小分類 693	駐車場業	中分類 70	物品賃貸業
	大分類 L 学術研究, 専門・技術サービス業			
	大分類 M 宿泊業, 飲食サービス業のうち			
	中分類 75	宿泊業		
	大分類 N 生活関連サービス業, 娯楽業			
	大分類 O 教育, 学習支援業			
	大分類 P 医療, 福祉			
	大分類 Q 複合サービス事業			
	大分類 R サービス業(他に分類されないもの)			
製造業その他	上記以外の全て			

詳細については、下記URLの日本産業分類をご参照ください。

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

健康経営銘柄の選定、健康経営優良法人の認定に関するフロー

健康経営銘柄2024

健康経営優良法人2024

(大規模法人部門)

健康経営度調査への回答

(健康経営銘柄へのエントリー／健康経営優良法人への申請)

エントリーを希望する (Q5SQ1で確認) 企業を
対象に、以下の条件に基づいて候補を選定

- ・東京証券取引所上場企業
(TOKYO PRO Marketを除く)
- ・健康経営優良法人への申請法人のうち
評価結果が上位500位以内

・財務指標スクリーニングや加点等を実施

- ①各業種で最も順位が高い企業、②①の平均
点より得点が高い企業の中から、経済産業省
および東京証券取引所が共同で選定
(1業種あたりの選定数は5社を上限とする。)

※2024年3月頃を予定

申請を希望する (Q4で確認) 法人を対象
に、
認定審査を実施

日本健康会議が認定 (評価順位が上位
500の法人を「ホワイト500」として認
定)

※2024年3月頃を予定

健康経営銘柄の選定、健康経営優良法人の認定に関する要件

健康経営優良法人2024(大規模法人部門)の認定を取得するためには、当調査の回答必須設問

(設問文の左に④が付記されているもの)に全て回答した上で、下表の「必須」を全て実施し、

また「評価項目①～⑯のうち13項目以上」を実施する必要があります。

なお、健康経営銘柄2024およびホワイト500については、「従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示」、「トップランナーとしての健康経営の普及」も必須とします。評価結果等の一括開示に同意いただくことも条件とします。(Q6参照)

※当調査において、要件に係る設問には「★」が、回答必須設問には「④」が記載されています。

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模	銘柄・ホワイト500
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ4	必須	
			従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q19SQ3	-	必須
		自社従業員を超えた健康増進に関する取組	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	左記①～⑯のうち13項目以上	必須
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者の役職	Q25	必須	
		実施体制	産業医・保健師の関与	Q29		
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題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	Q36	左記①～⑯のうち13項目以上	
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q37(a)		
			③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)		
	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	⑤管理職・従業員への教育 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率(実施率)を測っていること	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現及び育児・介護の両立支援の取り組み	Q44 & Q45		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q47		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q48		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的な対策	保健指導	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率(実施率)を測っていること	Q49 & Q50 & Q51 & Q51SQ1		
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q53		
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q54		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q56 & Q57		
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q58		
		⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q59			
		感染症予防対策	⑮感染症予防に関する取り組み	Q63		
		喫煙対策	⑯喫煙率低下に向けた取り組み 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64 Q65		
					必須	
4. 評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	Q73	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。 ※Q4SQ1誓約事項参照			必須	
当調査の回答必須設問(設問文の左に④が付記されているもの)への回答					必須	

※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2023変更・返納・取消規約」をご確認ください。

<https://kenko-keiei.jp/1042/>

◆当調査の全般的な定義・補足説明を記載しています。→

[【補足説明】シート](#)

◆設問の冒頭に、認定要件に係る設問には「★」、回答必須の設問には「◎」を記載しています。

009999

＜下記に貴法人の情報をご記入ください＞

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

◆法人番号は国税庁のサイトからご確認ください。<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>

＜下記にご担当者のご連絡先をご記入ください＞

連絡先住所	郵便番号		
	住所		
所属部署名			担当者名
連絡先	TEL		
	Email		

◆メールアドレスを記入頂けない場合、評価結果のフィードバック等をお送りできませんのでご注意ください。

回答後に変更があった場合は、随時ご連絡をお願いします。

◆個人情報の利用目的等はこちらをご参照ください。[【個人情報の利用について】](#)

◆当調査の評価結果のフィードバックについて

- ・当調査にご回答いただいた場合、評価結果のフィードバックをお送りします。
- ・フィードバックは、上記Email宛にメールで送付します。郵便での送付は行いません。
- ・貴法人へのフィードバックの発送時期は、2023年12月頃を予定しています。

◆回答ルールについて

【回答期間の範囲について】

- ・特に時点の指示がない限り、2022年4月1日から調査回答日までに実施した内容をご回答ください。
- ・施策の実施結果等、2022年度の内容を伺う設問の場合は、原則2022年4月～2023年3月の結果をご回答ください。
3月以外の月締めで集計している場合は、その集計結果での回答で構いませんが、その旨を備考欄にご記入ください。

【施策の主体】

- ・特に明記がない限り、自社が主体の取り組みだけでなく、健保組合等保険者の取り組み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。

【調査全体の回答範囲】

- ・貴法人単体でのご回答以外に、複数法人合算でのご回答が可能です。
ただし、貴法人と健康管理・労務管理が異なる別法人を含めることはできません。
複数法人合算の場合、設問ごとに回答範囲を変えず、Q2、Q2SQ1で記入した範囲で、全ての設問をご回答ください。
また、合算した法人において誓約違反があった場合は、貴法人に誓約違反があった場合と同等の扱いとします。
- ・自社の一部事業所のみ(例: 本社のみ、1つの病院のみ等)でのご回答の場合、健康経営優良法人への申請ができませんのでご注意ください。
- ・原則として全社(複数法人合算で回答する場合はその法人全て)・全従業員を対象にした制度・施策をご回答ください。
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ものについては、条件に該当する従業員全員を対象とすれば可とします。
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・施策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・事業所、海外の連結グループ会社の実績や取り組み状況については、対象に含めずご回答ください。

【従業員等の定義】

・各設問は、以下の定義でご回答ください。

用語	定義
従業員	直接雇用関係のある労働者（派遣社員を除く）
正社員	直接雇用関係のある労働者のうち無期雇用のフルタイム勤務で、正社員・正職員等とされている者 ※契約社員、嘱託社員、パートアルバイトで有期雇用契約から無期雇用契約に転換した者で正社員・正職員とされない者は含みません。
非正社員	直接雇用関係のある労働者のうち、有期契約の場合や、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）

【資料の保存について】

- ・健康経営優良法人の認定審査に際し、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会から追加的な確認を行う場合があります。当調査でご回答いただいた各項目の取り組みを説明できる資料を、申請期間最終日から2年間保存し、当該資料の提出を求められた場合には速やかに対応いただきますようお願いいたします。
- ・複数法人合算で申請される場合は、上記において、全ての法人で取り組みが行われていることを確認します。確認できなかった場合、虚偽申請とみなす場合もありますのでご注意ください。
- ・申請にあたって保存すべき資料例は以下のとおりです。

実施内容例	申請にあたって保存すべき資料例 ※2年間の保管が必要
・情報開示	・ホームページでの公開の場合、申請日時点のページのPDF等ファイル ※なお、ページを更新してもかまいませんが、更新後も情報開示が継続されている必要があります。 ・紙媒体などでの公開の場合、その資料本体または写し
・体制（部署の有無や、担当者の役割）	・部署や担当の社内での位置づけを説明する資料
・保険者や産業医等専門職との連携・協議	・議事録など、協議したことが分かる資料 ・役割分担を明記した社内資料
・推進計画の策定	・具体的な計画や内容を確認できる資料
・健診の実施	・健診機関からの請求書など、受診人数が分かる資料
・ストレスチェックの実施	・委託先からの請求書など、全事業場で実施したことが分かる資料
・受診勧奨などの従業員個別の施策	・通知文書やメール送信内容の記録
・研修	・研修で使用了資料 ・研修を実施する事を周知する文書やメール
・社内イベントの開催・実施	・実施や設置の確認ができる資料や写真 ・開催を周知する文書やメール
・社内ルール・制度	・ルール・制度が明文化された書類

I.基本情報①

◎ Q1. 業種等についてお答えください。（それぞれ1つだけ）

(a) 法人格の分類

- 1 会社法上の会社等（例）株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、有限会社 等）
- 2 士業法人（例）弁護士法人、監査法人、税理士法人、行政書士法人、司法書士法人 等）
- 3 特定非営利活動法人
- 4 医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者
- 5 社団法人、財団法人、商工会議所・商工会
- 6 公法人、特殊法人（地方公共団体、独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団 等）
- 7 その他、国内法に基づく法人

(b) （aで「1」とお答えの場合）証券取引所に準拠する業種

◆上場している場合は取引所の業種に準拠してご回答ください。

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

(c) （aで「1」「2」「7」のいずれかとお答えの場合）日本産業分類に準拠する業種

◆各業種の定義はこちらをご参照ください。【補足説明】

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

◎ Q2. 組織形態と、当調査におけるご回答範囲についてお答えください。（1つだけ）

◆特に明記がない限り、ご回答のベースは全て揃えてください。「一部設問のみグループ回答」等は不可です。

- 1 自社単体で回答
- 2 自社およびグループ会社の合算で回答
- 3 国内全連結グループ会社で回答
- 4 自社の一部事業所のみで回答（認定要件を満たしませんのでご注意ください）



SQ1.（Qで「2」または「3」とお答えの場合）

回答の範囲に含まれる法人名とその対象人数等をご記入ください。

- ◆ここで記載した法人および合計人数は、Q3の調査全体の集計に含めてください。
- ◆回答範囲の全法人が健康経営銘柄および健康経営優良法人（大規模法人部門）の対象となります。
法人名は法人格を含めた正式名称でご記入ください。
- ◆健康管理・労務管理が異なる法人は含めないでください。（別途それぞれの法人でご回答ください。）
- ◆業種は、Q1(c)日本産業分類に準拠する業種の選択肢番号でお答えください。
- ◆回答欄が足りない場合は、16番目のその他に法人数を入力し、別途メールにてリストをお送りください。

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

◎ Q3. 当調査の回答範囲に含める従業員等の人数をご記入ください。

◆ Q2、Q2SQ1の範囲に合わせてご回答ください。

◆ 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にご回答ください。

◆ 常時使用する従業員以外の、「健康診断実施義務のない出向社員」、「他社が派遣元の派遣社員」等も対象に含めることができます。(含めなくても構いません。)

◆ 対象人数合計が、優良法人認定における中小規模法人または大規模法人のいずれに該当するかの判断基準となります。①～④については必ずご回答ください(いない場合は「0」とご回答ください)。

人数が条件に満たない場合は大規模法人部門に申請できません。

◆ 会社法上の役員(取締役、監査役等)は除きます。

◆ 以降の設問においては、記載に合わせて原則以下の定義でご回答ください。

正社員:①、② 非正社員:③、④ 従業員:①～④

◆ 原則2022年度末時点の人数をご記入ください。

最新時点の人数での法人区分判定を希望する場合は、最新時点の人数もご記入ください。

最新時点の人数での記入を希望する場合は、最新時点の人数も記入してください。

		契約種別	2022年度末 時点の人数		最新時点人数			2019年度末 時点の人数	
					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					人
		②健康診断実施義務がある出向正社員 （他社への出向・他社からの出向のいずれも）		人					人
		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）		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無い出向正社員		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）		0	人	0			

従業員数の条件 (Q1業種のご回答から判定)		人以上
申請区分判定 (Q2、Q3のご回答から判定)	回答が不足しています	

※大規模法人部門・中小規模法人部門の両方に申請することはできません。

両方に申請があった場合、いずれの部門においても健康経営優良法人に認定されません。

◎ Q4. 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）に申請しますか。（1つだけ）

- ◆申請する場合、当調査の回答に基づき認定審査を行います。
- ◆申請する場合、中小規模法人部門に申請することはできません。
- 両方に申請があった場合、いずれの部門においても健康経営優良法人に認定されません。
- ◆申請しない場合であっても、評価結果のフィードバックはお送りします。
- ◆複数法人合算で申請・認定された場合も、認定証は申請法人名義で1通のみ発行します。
- ◆合算した法人において誓約違反があった場合、貴法人に誓約違反があった場合と同等の扱いとします。

1 申請する

2 申請しない

SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）以下の事項について誓約してください。

- ◆誓約していない項目が1つでもあった場合、不認定となります。
- 誓約内容をご確認の上、それぞれの誓約欄に「1」を入力して誓約してください。

誓約	誓約内容
1. 以下の法令を遵守していること。	
	(1) 労働安全衛生法第66条に基づき、健康診断を行っていること。
	(2) 労働安全衛生法第66条の10に基づき、50人以上の事業場における医師、保健師、その他厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行っていること。
2. 申請日時時点で以下の事実がないこと。	
	(1) 労働安全衛生法第79条に基づき、都道府県労働局長により安全管理特別指導事業場又は衛生管理特別指導事業場に指定されていること。
3. 2022年4月1日から申請日までに以下の事実がないこと。	
	(1) 労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名を公表されている、または是正勧告を受けたが是正措置を講じていないこと。
	(2) 長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に基づき、同一の事業場において是正勧告書で2回以上指摘されていること。（※）
	(3) 違法な長時間労働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。
	(4) 労働安全衛生法第78条に基づき、厚生労働大臣により特別安全衛生改善計画作成が指示され、当該改善計画に基づき改善を行っている期間中であること。
	(5) 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に係る違反により、勧告を受けていること。
4. 下記の事項を遵守すること。	
	(1) 当調査票の回答内容全てについて、法人の代表者（代表取締役等）の承認を得ていること。
	(2) 当調査票の回答内容全てについて、法人の従業員の過半数で組織される労働組合または主たる事業場の従業員代表に共有していること。
	(3) 当調査票の回答内容全てについて、Q30で回答した主たる保険者に共有すること。また、評価結果のフィードバックを受領次第（2023年12月頃予定）、速やかに共有すること。
	(4) 当調査で回答した内容に虚偽がないこと。また、認定審査期間中および認定期間中に、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会から追加的な確認が求められた場合には誠実に対応し、虚偽等が判明した場合には不認定や認定取り消しとなる可能性があることを認識すること。さらに、当調査で回答した内容について説明できる資料を、回答期間最終日から2年間保存し、当該資料の提出を求められた場合には応じること。
	(5) 過去、現在および将来にわたって、暴力団等の反社会的勢力に所属せず、また関係を有していないこと。
	(6) 健康経営優良法人2024に認定された場合、以下の事項を遵守すること。 ①当調査で回答し認定の根拠となった事実・取り組み状況については、定期的・継続的に把握し、維持または向上させるよう努めること。なお、取り組み状況等の確認のため、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会において調査が必要と認めた場合は、これに協力し誠実に対応すること。 ②健康経営優良法人のロゴマークは、「健康経営優良法人ロゴマーク使用規約」に従い、かつ、認定有効期間内（健康経営優良法人2024認定後から2025年3月31日まで）に限り使用すること。 ③当調査の回答時点での法人名や所在地に変更が生じた場合は、速やかに変更事項報告書により報告すること。 ④当調査で回答し認定の根拠となった事実・取り組み状況に変更が生じ、その結果、認定基準を満たさなくなった場合は、速やかに認定返納届により認定を返納すること。 ⑤認定基準または当該誓約の内容に反する事実が明らかになり、それに基づいて認定が取り消され、その事実が公表されることに伴い不利益を被ることとなっても、一切異議を申し立てないこと。 ⑥認定を返納した場合または認定が取り消された場合、健康経営優良法人としての自称および健康経営優良法人のロゴマークの使用を速やかに取り止めること。
	(7) 上記の誓約事項全てについて、Q2. SQ1. で回答した範囲の全ての法人が遵守していること。 ※Q2. SQ1. の回答がない場合も必ず誓約のチェックを入力してください。

5. 健康経営優良法人2024（大規模法人部門）の申請にあたり、以下の事項に同意すること。	
	(1) 健康経営優良法人2024に認定された場合、必要に応じて「法人名」「英文法人名」「法人番号」「市区町村までの住所」「保険者名」「業種」「認定要件適合状況」を経済産業省のウェブサイト等で公表されること。
	(2) 認定審査は申請者から提出された当調査の回答に基づいて行うため、審査の判断の根拠となった申請者の取り組みが実際に行われていることについての説明責任は申請者に帰属し、日本健康会議とその構成員・団体、健康経営優良法人認定委員会等は一切責任を負わないこと。
	(3) 法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される場合、認定されないまたは認定後においても認定取り消しとなる場合があること。
	(4) 内部または外部からの告発等により取組状況の調査が行われる場合は、告発内容の正否に関わらず調査に誠実に対応すること。

6. Q2. SQ1. で回答した全ての法人について以下を各法人の健康経営推進担当者に確認していること。	
・ 誓約事項1～4の全ての項目の遵守 ・ 貴社（申請法人）と同水準の健康経営の取り組みの実施	
◆Q2. SQ1. で回答した法人ごとに確認・入力をお願いします。	
◆Q2. SQ1. の回答がない場合はチェック不要です。	
◆Q2. SQ1. で回答した法人において誓約違反があった場合、貴法人が不認定・認定取り消しとなります。	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	

※「長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令」とは具体的には以下の法令の条項をいう。
労働基準法第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2（第1号に係る部分に限る。）、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第141条第3項（労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む。）及び最低賃金法（昭和34年法律第137号）第4条第1項

貴社の申請料は以下になります。
◆Q2で選択肢2または3を選択した場合、Q2SQ1で記載の法人数分、15,000円（税抜）を加算します。
◆支払い方法などの詳細はこちらをご参照ください。【補足説明】

円（税抜）

SQ2 (Qで「1申請する」とお答えの場合) 健康経営優良法人認定制度の申請料の請求書の送付方法をご記入ください (ひとつだけ)

◆回答がない場合は、郵送およびメールの両方で送付します。

◆両方送付を希望する場合、2通の請求書が届きますが、1通の請求書のみにお支払いください。

- | |
|-------------------|
| 1 郵送とメール送付両方を希望する |
| 2 郵送のみを希望する |
| 3 メール送付のみを希望する |

(メール送付を希望した場合) CCの送付を希望するアドレスがあればご記入ください。

◆二重のお支払いにならないよう、お振込みの際はご注意ください。

連絡先	TEL	
	Email	

請求書の送付先が担当者連絡先と異なる場合はこちらへご記入ください

◆こちらに入力いただいた送付先へ請求書の郵送またはメール送付を行います。

◆担当者連絡先への送付を希望される場合は記載不要です

送付先住所	郵便番号			
	住所			
所属部署名			担当者名	
連絡先	TEL			
	Email			

◎ Q5. 自社の株式を東京証券取引所に上場していますか。(1つだけ)

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

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合かつQ4で「1」とお答えの場合)
健康経営銘柄の選定にエントリーしますか。(1つだけ)

◆エントリーしない場合も評価結果のフィードバックはお送りします。

- | | |
|-----------|------------|
| 1 エントリーする | 2 エントリーしない |
|-----------|------------|

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

◆投資家や求職者等ステークホルダーが参照するためのデータベースとして公表します。

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

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

◆昨年度の公開内容は以下URLをご参照ください。(今年度公開方法を変更する可能性があります。)

<https://kenko-keiei.jp/>

◆フィードバック送付後の回答変更は一切受け付けられませんのでご注意ください。

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

<公開予定項目一覧>

- | |
|--|
| 1 評価結果 (フィードバックシートに記載の内容全て) |
| 2 Q18. SQ2. への回答 (健康経営の戦略) |
| 3 Q19. SQ3. への回答 (従業員パフォーマンス指標) |
| 4 Q19. SQ5. への回答 (情報開示媒体URL) |
| 5 Q26. Q26. SQ1への回答 (経営レベルの会議での議題化) |
| 6 Q42. SQ2, Q47. SQ1、Q53. SQ1、Q54. SQ1、Q56への回答 (各施策の参加率) |
| 7 Q72. SQ1. への回答 (健康経営の効果検証) |

II. 基本情報②

※この章の内容は評価に使用しませんが、集計上の重要な基礎情報となるため、できるだけご回答ください。

Q7. 2022年度末の正社員・非正社員のそれぞれについて、性別および年代構成別の人数をご記入ください。

◆必ずQ3と範囲を一致させてください。合計数は以下の計算式が予め入っています。

正社員: ①正社員(他社への出向者を除く) + ②出向正社員

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

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

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

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

Q9. 正社員の2022年度中の離職者数をご記入ください。

◆定年退職とグループ会社への出向・転籍は除いてください。

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

Q10. 2022年度の新卒・中途入社人数をそれぞれご記入ください。

◆グループ一括採用等を行っている場合も、Q2の回答範囲(実際の入社人数ベース)でご回答ください。

新卒入社	中途入社
人	人

Q11. 2022年度末時点の正社員について、拠点別のおおよその所属人数をご記入ください。

◆本社事業所は登記上の本社に加えて、それに準ずる事業所(事務所と工場で本社機能が分かれている場合等)も対象としてください。

◆③がQ3の範囲に含まれない場合は「③Q3範囲外」に「1」を入力してください。

①本社事業所	②本社以外の国内事業所	③海外事業所・現地法人	③Q3範囲外
人	人	人	

Q12. 正社員の職種別のおおよその構成比率をご記入ください。

◆当設問におけるそれぞれの職種の定義の詳細は、こちらをご参照ください。→

[【補足説明】](#)

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

約 % + 約 % + 約 % + 約 % + 約 % + 約 %

Q13. 業績についてご記入ください。

◆Q2の回答範囲に合わせてご回答ください。

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

◆会社以外の法人については、「売上高：経常収益」、「営業利益：経常収支」のように、適宜可能な範囲で読み替えてご回答ください。該当するものがない場合等はblankで構いません。

	2022年度		単位確認	2021年度		2020年度	
売上高		百万円			百万円		百万円
営業利益		百万円			百万円		百万円

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

◆一人当たり医療費：被保険者+被扶養者家族の診療費（本人3割負担と健保負担を含む）／被保険者数
なお、法定給付（現物給付・現金給付）は全て含みますが、傷病・出産手当金、出産育児一時金、埋葬料は除いてください。

◆単位は千円とし、おおよその金額で構いません。

◆保険者単位：主たる健保組合等保険者の加入者全体の、一人当たり平均医療費

自社単位：主たる健保組合等保険者の加入者のうち自社従業員の、一人当たり平均医療費

	把握の有無選択肢	回答欄	①2022年度	単位確認	②2019年度
(a) 保険者単位 一人当たり医療費	1 把握している 2 把握していない		千円		千円
(b) 自社単位 一人当たり医療費	1 把握している 2 把握していない		千円		千円

Q15. 自社の2022年度決算ベースの福利費を把握している場合はご記入ください。

◆各項目の定義はこちらをご参照ください。→

【補足説明】

◆単位は百万円とし、おおよその金額で構いません。

	把握の有無選択肢	回答欄	2022年度	従業員1人当たり (計算値)
(a) 法定福利費	1 把握している 2 把握していない		百万円	円
(b) 法定外福利費	1 把握している 2 把握していない		百万円	円
(c) 法定外福利費のうち 医療・健康関連費用	1 把握している 2 把握していない		百万円	円

Q16. 健康経営を経営戦略に位置付けて取り組み始めた時期をご記入ください。

◆健康経営とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。

◆まだ経営戦略に位置付けていない場合は、「まだ取り組んでいない」の左に「1」を入力してください。

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

1. 経営理念・方針

I. 経営上の課題に対する健康経営の戦略

★◎ Q17. 健康経営の推進に関する全社方針を社内向けに明文化していますか。(1つだけ)

◆企業理念や部署の方針等、全社方針でないものは不適合となります。

- | | |
|------------------------------|--|
| 1 全社方針を明文化している | |
| 2 全社方針を明文化していない ⇒健康経営優良法人不認定 | |

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 明文化している健康経営の推進の方針について、従業員の理解を促進するためにどのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 従業員に対して定期的に文書を通達している |
| ☐ | 2 朝礼や全社集会等を通じて定期的に伝達している |
| ☐ | 3 従業員に対して研修等を通じて定期的に伝達している |
| ☐ | 4 管理職に対して研修等を通じて定期的に伝達している |
| ☐ | 5 従業員に対して定期的にアンケートを実施して理解度を確認している |
| ☐ | 6 自社の方針や施策に関する従業員間の議論の場を用意している
(社内SNSやワークショップ等) |
| ☐ | 7 方針を定める過程や定めた後に、方針に対する意見を一般従業員から募集している |
| ☐ | 8 方針に基づく推進体制に担当以外の一般従業員を参画させている
(委員会や推進チーム等に希望者が参加できるようにする等) |
| ☐ | 9 その他 |
| ☐ | 10 特に行っていない |

◎ Q18. 経営戦略に健康経営を位置づけ、健康経営で解決したい経営上の課題を特定していますか。(1つだけ)

◆原則として経営計画等で明文化されているものをご回答ください。

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

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

◆経済産業省が策定した「健康投資管理会計ガイドライン」(2020年6月公表)では、健康経営の戦略を策定する際に自社の課題と健康経営の取り組みのつながりを整理するためのツールとして、「戦略マップ」を紹介しています。

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

(戦略マップの記入例は別シート「参考 戦略マップの記入例」をご参照ください。)

- | |
|--|
| 1 「健康経営で解決したい経営上の課題」と「期待する効果」のつながりを把握している |
| 2 「健康経営で解決したい経営上の課題」と「具体的な取り組み」のつながりを把握している |
| 3 「期待する効果」と「具体的な取り組み」のつながりを把握している |
| 4 「健康経営で解決したい経営上の課題」「期待する効果」「具体的な取り組み」のつながりを一連の流れとして把握している |
| 5 4に加え、つながりを視覚的にわかりやすいように図示している |
| 6 5に加え、図示したものを公開している |
| 7 特につなかりを整理していない |

URL	
-----	--

SSQ1. (SQ1で「5」または「6」とお答えの場合) 作成したものについて、どのレベルまで承認を得ていますか。(1つだけ)

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

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

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

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

◆(a)と(b)それぞれ200字以内でご記入ください。

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

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

◆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。

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

(a) 健康経営で解決したい経営上の課題 選択肢一覧

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

回答欄①	(a) 健康経営で解決したい経営上の課題	選択肢		選択内容→		字数
	(b) 健康経営の実施により期待する効果					0
回答欄②	(a) 健康経営で解決したい経営上の課題	選択肢		選択内容→		字数
	(b) 健康経営の実施により期待する効果					0

II. 社内外への情報開示

★◎ Q19. 健康経営の推進に関してどのような内容を社外に公開していますか。（いくつでも）

◆会社全体の健康経営の推進目的と体制の両方を開示していることが認定の必須要件です。

個別の取り組みや結果のみの公開は認定要件を満たしません。

◆自社以外の媒体（求職者向けサイト、官公庁のサイト、親会社のレポートやサイト、健保組合等保険者のサイト等）での開示は除いてください。

◆当調査の評価基準（フレームワーク）に基づいた開示を推奨しています詳細はこちらをご参照ください。→【補足説明】

	1 健康経営の推進の目的 ⇒非実施の場合健康経営優良法人不認定
	2 健康経営の推進体制 ⇒非実施の場合健康経営優良法人不認定
	3 健康経営の取り組み内容とその結果
	4 健康経営の取り組みによる効果
	5 労働安全衛生・リスクマネジメント
	6 いずれも開示していない

SQ1.（Qでいずれか開示とお答えの場合）どのような内容を公開していますか。（いくつでも）

<a.健康経営の目的>

	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 その他		

<b.健康経営の推進体制>

	1 健康経営に対する経営層の関与
	2 健康経営を企業横断的に取り組む体制整備の状況（専門職・担当者の配置など）
	3 健保組合等保険者との連携
	4 従業員組織（労働組合や従業員代表等）との情報共有や協議
	5 その他

<c.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		

<d.健康経営の取り組みによる効果>

	1 健康経営において解決する自社の経営課題（企業価値向上、生産性向上等）から従業員の健康課題改善に至る施策の取り組み状況までストーリー立てて示されていること（例：戦略マップ等）
	2 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）
	3 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：広告効果を含む企業価値向上、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）
	4 その他

<e.労働安全衛生・リスクマネジメント>

	1 労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001等）の導入の有無
	2 労働安全衛生についての危険源の特定、リスク評価
	3 労働安全衛生に関する労使での協議の場・コミュニケーションの状況（安全衛生委員会等）
	4 その他

SQ2. (Qでいずれか開示とお答えの場合) 健康経営に関連する各指標について、どのような実績値を開示していますか。(いくつでも)

- ◆自社以外の媒体(求職者向けサイト、官公庁のサイト、親会社のレポートやサイト、健保組合等保険者のサイト等)での開示は除いてください。
- ◆各指標に関する定量的な情報開示にあたっては、自社内外のステークホルダーから適切な理解を得るために、取組の背景・状況等を定性記述で補足する他、特に重点を置いている課題等については実績値の経年変化や業種平均との比較等を示すことが望ましいです。
- ◆選択肢以外に他社と比較可能な指標を開示している場合は、その他欄に具体的な指標名をご記入ください。

＜健康投資施策の取組状況に関する指標＞			
☐	1 定期健康診断受診率	☐	2 定期健康診断後の精密検査受診率
☐	3 ストレスチェック受検率	☐	4 広く従業員に行う施策の参加状況
☐	5 ハイリスク者への施策の参加状況(保健指導継続率等)		
☐	6 女性の健康課題に関する施策への参加状況		
☐	7 各施策の従業員の満足度		
☐	8 労働時間の状況(残業時間等)	☐	9 休暇取得の状況(年休取得率等)
＜従業員の意識変容・行動変容に関する指標＞			
☐	10 健康診断の間診票の集計結果(喫煙率や運動習慣者率等)		
☐	11 ハイリスク者の管理(治療継続)率	☐	12 従業員のヘルスリテラシーの状況
＜健康関連の最終的な目標指標(パフォーマンス指標以外)＞			
☐	13 健康診断の結果指標(適正体重者率や有所見率等)		
☐	14 離職の状況(平均勤続年数を含む)	☐	15 傷病による休職の状況
☐	16 ストレスチェックの集計結果(高ストレス者率等)		
＜労働安全衛生に関する指標＞			
☐	17 労働災害、死亡災害に関する指標(件数、度数率、強度率など)		
☐	18 その他		
☐	19 特に指標の実績値は開示していない		

★ **SQ3. (Qでいずれか開示とお答えの場合) 健康関連の最終的な目標指標のうち、特にパフォーマンス指標について開示していますか。(それぞれいくつでも)**

また、開示している場合はそのURLをお答えください。

- ◆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。
- ◆abcいずれかについて、直近の実績値および測定方法を開示し、その開示URLを回答していることがホワイト500の認定要件となります。
- ◆各指標の定義等については、Q72、Q72SQ1をご確認ください。

	a. プレゼン ティーイズム	b. アブセン ティーイズム	c. ワーク・エン ゲイジメント
★1. 直近の実績値を開示	☐	☐	☐
★2. 測定方法を開示	☐	☐	☐
3. 複数年度分の結果を開示	☐	☐	☐
4. 測定人数および回答率を開示	☐	☐	☐
★開示URL			
a. プレゼンティーイズム			
b. アブセンティーイズム			
c. ワーク・エンゲイジメント			

★ **SQ4. (Qでいずれか開示とお答えの場合) 目的と体制を何において公開していますか。(いくつでも)**

- ◆自社以外の媒体(求職者向けサイト、官公庁のサイト、親会社のレポートやサイト等)は除いてください。
- ◆どの媒体でも構いませんが、どの媒体での公開かご回答いただくことが認定要件上必須です。

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

※SQ5. (Qでいずれか開示とお答えの場合) 健康経営の推進について最も一元的に記載している媒体をSQ4の選択肢から選び、そのURLをご記入ください。

- ◆健康経営の推進に関する会社全体の目的・体制の記載が無い場合、不適合となります。
- ◆健康経営銘柄選定の際には、SQ1<d.健康経営の取り組みによる効果>の内容について、ご記入いただいたURLを確認します。最も一元的に記載している媒体以外でそれらの内容を公開している場合、そのURLを「その他媒体URL」欄にご記入ください。
- ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。

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

◎ Q20. 経営トップ自ら、健康経営の推進のために以下の取り組みを行っていますか。(いくつでも)

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

◎ Q21. 投資家との対話の中で、健康経営をどのように話題にしていますか。(いくつでも)

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

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

III. 自社従業員を超えた健康増進に関する取組

★◎ Q22. 取引先に対して健康経営および労働安全衛生の実施状況を把握し、取引先に取り組む事を推奨していますか。把握・推奨している内容をお答えください。(いくつでも)

- ◆取引先とは発注先、調達先、販売代理店等を指します。顧客は該当しません。
- ◆グループ会社や回答範囲(Q2SQ1に記載)に含まれる法人に対する実施は除きます。
- ◆公開情報からの把握のみで、取引先に推奨していない場合は該当しません。
- ◆選択肢1以外は健康経営や労働安全衛生について具体的な内容をルールやガイドラインで記載している場合のみ選択できます。例えば、単に法令遵守を包括的に確認しただけでは選択肢6には該当しません。

☐	1 健康経営優良法人認定の取得状況や経済産業省公開のフィードバックシートの内容
☐	2 健康経営施策の実施状況
☐	3 2以外の(自治体等による)健康経営の表彰制度の取得状況
☐	4 従業員の過重労働の状況
☐	5 メンタルヘルス対策の実施状況
☐	6 労働安全衛生関連の法令遵守状況
☐	7 労働安全衛生関連の認証取得状況
☐	8 その他
☐	9 特に把握・推奨はしていない ⇒Q23も非実施の場合、評価項目不適合

※SQ1. (Qでいずれか実施とお答えの場合) どのように把握し、推奨していますか。(いくつでも)

<取引先の実施状況を把握する>	
☐	1 公開情報等から確認することを発注時の社内ルールとして明文化し、全社に周知している
☐	2 取引先にアンケートを実施し、定期的に取り組みの状況を確認している
☐	3 取引先選定の評価基準に組み入れ、状況に応じて加点・減点評価している
<取引先に推奨する>	
☐	4 社内調達方針等に明文化し、各調達担当者から実施を推奨している
☐	5 遵守・配慮すべき最低限の基準をガイドラインなどで示し、取引先に遵守を求めている
☐	6 実施を推奨する内容をガイドラインとして策定し、取引先内での実施を促している
☐	7 その他

★◎ Q23. サプライチェーンにおいて取引先の健康経営の支援
(健康経営に係るノウハウの提供、健康増進施策の共同実施等)を行っていますか。(いくつでも)
実施している場合は、主な支援内容を200文字以内でご記入ください。

- ◆働き方改革に伴うしわ寄せ防止や業務に係る技術的指導等、健康経営の支援に直接関連しない取り組みは除きます。
- ◆グループ会社や回答範囲(Q2SQ1に記載)に含まれる法人に対する実施は除きます。
- ◆取引先とは発注先、外注会社、販売代理店等を指し、顧客企業への支援は有償無償を問わず一切除きます。
顧客企業への支援はQ24でご回答ください。
- ◆非営利団体の場合は、団体の会員法人への支援、地方公共団体は、地域企業への支援を含みます。
- ◆自社に勤務している派遣社員への取り組みは、取引先への支援に該当しません。

	1 健康経営の取り組みについて取引先との勉強会等を行っている
	2 広く取引先に対して健康経営の取り組みについてのセミナー等を行っている
	3 健康経営の取り組みについての具体的な実施方法または施策自体を直接取引先に提供している (例:教育研修資料の提供、専門職による実施方法指導、研修講師の派遣等)
	4 イベント等の自社の健康経営の取り組みにおいて、取引先の従業員からも参加を募っている
	5 イベント等の健康経営の取り組みを取引先と共同で開催している
	6 その他
	7 特に行っていない ⇒Q22も非実施の場合、評価項目不適合

(実施している場合) 主な支援内容

	字数
	0

SQ1. (Qでいずれか実施とお答えの場合) その旨を社外に公開していますか。

- ◆サプライチェーン全体での共存共栄の推進に向けて、「パートナーシップ構築宣言」で公表している法人もいます。パートナーシップ構築宣言ポータルサイトURL: <https://www.biz-partnership.jp/>
- ◆親会社など、他社名義での公表は除きます。

	1 パートナーシップ構築宣言で公表している
	2 自社媒体で公表している
	URL:
	3 公表していない

◎ Q24. 社会全体の「健康」に関して、企業活動や商品・サービスを通じて人々の健康増進にどのように寄与していますか。(いくつでも)

- ◆持続可能な社会の実現に向けて「健康」への関心が高まっています。当設問は、業種等によって取組内容が異なることを前提に、健康経営に取り組む企業の皆様の関連動向を把握するために伺います。
- ◆今年度、当設問は一切評価に使用しません。

	1 人々の健康増進や企業の健康経営を促進する商品・サービスを提供している (ヘルスケア機器、健康経営企業への金利優遇等)
	2 健康に関わるCSR活動やボランティア活動に取り組んでいる
	3 その他
	4 自社従業員向けの取組を行っている、または特に行っていない

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) その内容をご記入いただき、また、その旨を社外に公開している場合はURLもご記入ください。

記入例 ①	健康経営に取り組む企業へ投資するファンドを取り扱い、働く人々の健康増進に貢献している。
記入例 ②	健康管理アプリの開発・販売を通じ、人々の生活習慣の改善を促している。
内容	
URL	

2. 組織体制

I. 経営層の体制

★◎ Q25. 全社における健康経営の推進の最高責任者の役職は何ですか。（1つだけ）

- 1 経営トップ
- 2 担当役員
- 3 事業部長職相当者 →健康経営優良法人不認定
- 4 部長職相当者 →健康経営優良法人不認定
- 5 課長職相当者 →健康経営優良法人不認定
- 6 一般社員（課長未満） →健康経営優良法人不認定
- 7 全社を統括する責任者はいない →健康経営優良法人不認定

◎ Q26. 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）でどのような内容を議題にしていますか。（いくつでも）

- ◆健康経営を目的として実施していないもの（残業時間や労災の状況報告等、労働安全衛生に係る内容）は除いてください。
- ◆複数法人合算で当調査に回答する場合も、回答主体もしくは主要な子会社1社のみの範囲でご回答ください。
- ◆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（SQ1.含む）を公開する予定です。
- ◆取締役会以外の経営レベルの会議とは、経営会議という名称で行われているものに限らず、サステナブル委員会などを含めて構いませんが、それらが経営レベルで行われていることを前提とします。

☐	1 健康経営の推進に関する体制	☐	2 従業員の健康課題の分析結果
☐	3 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）を基にした全体方針		
☐	4 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果		
☐	5 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果		
☐	6 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）		
☐	7 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）		
☐	8 その他		
☐	9 特に議題にしていない		

SQ1.（Qでいずれか実施とお答えの場合）2022年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数をご記入ください。

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

II. 実施体制

◎ Q27. 健康経営の推進の統括を行っている部署は何ですか。（1つだけ）

- ◆衛生委員会ではなく、実際に業務を行っている組織をご回答ください。
- ◆社外組織（健保組合等保険者、外部委託機関等）は除いてください。

- 1 独立した専任部署で統括している
- 2 人事（本）部内等の専任の部署で統括している
- 3 専任の部署はないが、人事部内等に統括する担当者を置いている
- 4 その他
- 5 統括する組織や人はなく、部署や事業所ごとで運用している

◎ Q28. 健康経営の推進の専門職の担当者の人数をご記入ください。

- ◆回答必須設問です。ただし、③については把握している場合のみで構いません。
- ◆契約形態（雇用・委託）にかかわらずご記入ください。
- ◆延べ従事日数について、4週28日（週5勤務ならば20日）を基準にご回答ください。
1日の契約時間が所定労働時間に満たない場合は、8時間で1日に換算してください。（小数点以下切り上げ）
- ◆専門職であっても健康経営の推進に関わっていない者は除いてください。
（例：社内診療所や社員食堂に勤務しているが、健康経営の推進には関与していない場合等）

	人数		③一カ月の延べ従事日数 (常勤・非常勤の合計)		一人当たり従事日数 (参考計算値)	
	①常勤者	②非常勤者				
(a) 産業医	人	人	日	日	日	日
(b) 保健師	人	人	日	日	日	日
(c) 看護師	人	人	日	日	日	日

(d) (a)～(c)以外にどのような専門職がいますか。(いくつでも)

1 産業医でない医師	2 精神保健福祉士	3 公認心理師・臨床心理士
4 理学療法士	5 管理栄養士	6 歯科医師
7 その他		
8 特にいない		

★◎ Q29. 健康経営施策の実施にあたって、産業医または保健師はどのように関与していますか。(いくつでも)

1 自社の従業員の健康課題について健康経営推進担当者と協議している
2 健康経営施策の中長期的な方針を健康経営推進担当者と共同で策定している
3 現場の労働者からの情報収集等の役割を具体化・明確化し、円滑な実施を可能にしている
4 健康経営施策の効果検証を健康経営推進担当者と共同で行っている
5 その他
6 特に関与していない ⇒健康経営優良法人不認定

Ⅲ. 健保組合等保険者との連携

◎ Q30. 主な健保組合等保険者の種別は何ですか。(1つだけ)

また、その団体名と保険者番号をご記入ください。

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

◆団体名は省略せず、正式名称でご記入ください。

協会けんぽの場合は都道府県支部名までご記入ください。

団体名：

保険者番号：

(先頭0除く)

Q31. 主な健保組合等保険者に対して、健康診断のデータを提供していますか。

- ◆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。
- ◆健診を健保と共同で実施し、結果を共有した場合を含みます。（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など）
- ◆PHR(Personal Health Record)の利活用の促進に向けて、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。

★◎ (a) 40歳以上の従業員（ひとつだけ）

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 ⇒健康経営優良法人不認定

※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

◎ (b) 40歳未満の従業員（ひとつだけ）

◆今年度、当設問は一切評価に使用しません。

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

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

- ◆健康保険委員が保険者と会議を行っている場合を含みます。
- ◆対面でない電話会議・テレビ会議・メールを含みます。
- ◆単なるセミナーへの参加は除いてください。

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

IV. 職場・従業員への浸透

◎ Q33. 健康経営の推進に際して、管理職に対してどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

- ◆過重労働防止等、労働時間に関する取り組みは除きます。

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

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

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

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

◎ Q35. 各事業場・職場の健康経営推進担当者にどのような役割を定めていますか。（いくつでも）

- ◆自社の健康経営の全体統括を行う部署ではなく、各事業場・職場において定められた担当者についてご回答ください。

☐	1 事業場・職場事情に合わせた健康経営推進施策の企画
☐	2 事業場・職場における健康経営推進施策の実践の推進
☐	3 事業場・職場における健康経営推進施策の実施状況の把握、全体統括を行う部署への報告・相談
☐	4 その他
☐	5 特に各事業場・職場に健康経営推進担当者を定めていない

3. 制度・施策実行 ①従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討

※特に明記がない限り、施策の主体にかかわらず、自社の従業員に対して行っている内容をご回答ください。
 (健保組合等保険者が実施している施策を含めて構いません。)
 ※実地・対面に限らず、オンラインでの取り組みを含めてご回答ください。

I. 健康課題に基づいた具体的な目標の設定

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

- 1 具体的な推進計画を策定し、数値目標、実施主体、達成期限を定めて推進している
 2 具体的な推進計画は定めていない ⇒健康経営優良法人不認定

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

- (a) 健康課題のテーマを選択肢から選んでください。
 (b) 健康課題の具体的な内容とその根拠を200字以内でご記入ください。
 (c) 数値目標を定めている場合、その具体的な内容、現在値、今年度の目標値、最終目標値、達成期限をご記入ください。
 (d) 健康課題に対応する今年度の取り組みの推進計画を200字以内でご記入ください。
 ◆目標が具体的な数値でない場合は、記入できる範囲でご回答ください。

※目標が具体的な数値でない場合は、記入できる範囲で回答してください。

記入例	(a) 課題のテーマ	1	選択内容→ 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防				
	(b) 課題の内容とその根拠	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後に何も行っていなかったこともあり、精密検査の受診率が非常に低い状態にあった。まずは、従業員の健康意識の醸成が課題。					
	(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か	精密検査の受診率の改善				
		現在値	今年度の目標値		最終目標値		単位
		35	45		100		%
		目標達成期限	2023		年度		
(d) 推進計画	対象者にメールにて精密検査の受診勧奨を行う。その上で定期的に受診の有無を確認し、未受診者に対しては再度のメール送付により受診率の向上につなげる。						

(a)課題のテーマ 選択肢一覧

- 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
- 生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防
- 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)
- 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)
- 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
- 退職後の職場復帰、就業と治療の両立
- 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
- 従業員間のコミュニケーションの促進
- 従業員の感染症予防(インフルエンザ等)
- 従業員の喫煙率低下

(a) 課題のテーマ		選択内容→				
(b) 課題の内容とその根拠						字数
						0
(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か					
	現在値	今年度の目標値	最終目標値	単位		
	目標達成期限		年度			
(d) 推進計画						字数
						0

II. 健診・検診等の活用・推進

◎ Q37. 従業員の健康診断の実施について、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。
- ◆(a)一般定期健康診断受診率は、以下の定義でご回答ください。
 - ・対象人数はQ3の常時使用する従業員数合計からの自動計算になっています。
 - ・以下を対象人数から除外するため、「(v)対象除外人数」にその人数をご回答ください。
海外赴任、育児休業・傷病等による休業等により、期間を通してやむを得ず受診できなかった者
常時使用する従業員だが週の所定労働時間が正社員の3/4未満等、健康診断の受診義務がない者
 - ・新型コロナウイルス感染症の流行を理由とした健康診断の非受診者は除外できませんのでご注意ください。
ただし、健診機関の都合(予約が取れない等)により、やむを得ず2023年度の受診になってしまった場合に限り、2022年度の健診受診者数に含めて構いません。
 - ・受診率の集計時点から期末時点までに自社を退職した者がいる場合は、「(w)健診受診期間後退職人数」にその人数をご回答ください。
 - ・年度中に入社した従業員は対象に含め、雇入時健診を受診している場合は受診者数に含めてください。
 - ・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、項目等が安衛法上の基準を満たしており、その結果が会社に提出されていれば、受診者とみなします。
 - ・定義については、こちらをご参照ください。→ **【補足説明】**

集計の有無の選択肢:	1	集計している
	2	集計していない

	集計有無		①2022年度	②2019年度
★(a) 一般定期健康診断		(u)期末時点人数 (Q3から)	人	人
		(v)対象除外人数	人	人
		(w)健診受診期間後 退職人数	人	人
		(x)対象人数 (u)-(v)+(w)の自動計算	人	人
		(y) 健診受診者数	人	人
		(z)受診率 (y)/(x)*100の自動計算	%	%

- ◆(b)精密検査受診率は、通知を受けた従業員のうち、精密検査を受診した者の割合をご記入ください。
「要医療」等の他の区分は除きますが、統合した値でのみ集計している場合はその値をご回答ください。

	集計有無	①2022年度	②2019年度
(b) 精密検査受診率		%	%

★◎ Q38. 任意健診・検診(人間ドック、がん検診、肝炎ウイルス検査等)の受診率を向上させるために、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

	1 啓発パンフレットの配布、ポスターやサイト等への社内掲示を行っている
	2 メールや社内通達等により全従業員に受診勧奨を行っている
	3 受診勧奨を健診機関に委託している
	4 受診を原則として義務付けている
	5 定期健康診断項目に組み込んでいる(オプションでの組み込みを含む)
	6 費用補助を行っている
	7 受診時の就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
	8 その他
	9 特に行っていない ⇒Q39も非実施の場合、評価項目不適合

SQ1. (Qで「5」または「6」とお答えの場合)該当する検診項目は何ですか。(いくつでも)

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

- ★◎ Q39. 定期健康診断や任意健診・検診の結果により、医療機関への受診が必要と判定された者に対して、医療機関への通院・治療を促すためにどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）
- ◆法定の健康診断項目以外の従業員の情報については、厚生労働省のガイドライン等に基づいて適切に取得・運用する必要があります。詳細はこちらをご参照ください。⇒ **【補足説明】**

	1 全従業員に対して、健診等の結果を踏まえた医療機関受診の重要性を広く周知している
	2 産業医・保健師等専門職から個別に受診を勧奨している
	3 専門職でない健康経営担当者から個別に受診を勧奨している
	4 医療機関への通院・治療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
	5 本人同意のもと、上長に通院・治療に必要な時間の確保等の業務上の配慮をさせている
	6 受診状況の確認を行っている
	7 その他
	8 特に行っていない ⇒Q38も非実施の場合、評価項目不適合

- ◎ Q40. 2022年度のストレスチェックの実施についてお答えください。

- ◆労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度についてご回答ください。
- ◆受検率は、受検者人数÷対象者人数で、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、(a)の回答をもって要件を満たすこととします。

★(a) 実施の範囲 (1つだけ)	1 労働者等が50人未満の事業場を含めて 全ての事業所で実施している
	2 労働者等が50人以上の事業場全てで実施しているが、50人未満の 事業場で実施していない事業場がある ⇒評価項目不適合
	3 その他 ⇒評価項目不適合
(b) 受検率	%

3.制度・施策実行 ②健康経営の実践に向けた土台づくり

I. ヘルスリテラシーの向上

- ★◎ Q41. 管理職に対して、従業員の健康保持・増進施策に関する教育をどのようなタイミングや頻度で行っていますか。（それぞれ1つだけ）
- ◆Eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆啓発書類の配布・イントラ掲示やメルマガ配信等、単なる情報提供は除きます。
- ◆育児・介護と仕事の両立、女性の健康課題、たばこに特化した教育は除きます。Q45、Q56、Q64でご回答ください。
- ◆Q42の従業員向け研修と同一の内容を行っている場合は該当しません。

(a) 昇格時教育 (1つだけ)	1 管理職が一定の階層に昇格する度に実施している
	2 初めて管理職に昇格した時にのみ実施している
	3 管理職を対象とした昇格時の教育はない ⇒Q41(b)、Q42も非実施の場合、評価項目不適合
(b) 定期的な教育 (1つだけ)	1 定期的に1年に1回以上、健康保持・増進施策に 特化した管理職教育を実施している
	2 定期的に数年に1回程度、健康保持・増進施策に 特化した管理職教育を実施している
	3 定期的に1年に1回以上、管理職教育のテーマの1つとして 健康保持・増進施策の教育を実施している
	4 定期的に数年に1回程度、管理職教育のテーマの1つとして 健康保持・増進施策の教育を実施している
	5 管理職を対象とした定期的な教育はない ⇒Q41(a)、Q42も非実施の場合、評価項目不適合

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

1 健康に配慮した職場環境づくり	2 部下のヘルスリテラシーの向上
3 部下のメンタルヘルスの保持・増進	4 部下の健康保持・増進による生産性の向上
5 事故（転倒、腰痛含む）発生予防	
6 その他	

★◎ Q42. 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。
 - ◆啓発書類の配布・イントラ掲示やメルマガ配信等、単なる情報提供は除きます。
 - ◆育児・介護と仕事の両立、保健指導、女性の健康課題、たばこに特化した教育は除きます。
- Q45、Q49、Q56、Q64でご回答ください。

1 社内担当者による研修・セミナー	2 産業医等社内専門職による研修・セミナー
3 社外講師による研修・セミナー	4 Eラーニングによる研修
5 心身の健康に関する検定等の受講・取得支援（対象期間中に支援実績がある場合のみ）	
6 その他	
7 特に行っていない ⇒Q41(a)、Q41(b)も非実施の場合、評価項目不適合	

SQ1. (Qでいずれか実施とお答えの場合) どのような内容の教育を行っていますか。（いくつでも） また、そのうち特に重視しているものを1つだけお答えください。

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

特に重視：

SQ2. (Qで1～4いずれか実施とお答えの場合) SQ1で回答の特に重視している教育について、2022年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。

- ◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。
- ◆2023年度から始めた場合は、2023年度の実績でご回答ください。
- ◆比率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆参加者比率を把握していない場合、不適合となります。
- ◆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。

	把握の有無選択肢	回答欄	2022年度
(a) 対象者の比率	1 把握している		%
※全従業員に占める対象者の割合	2 把握していない		%
★(b) 参加者の比率	1 把握している		%
※対象者に占める参加者の割合	2 把握していない		%

◎ Q43. 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用するための取り組みを行っていますか。（いくつでも）

- ◆健診情報等の適切な管理・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、PHR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 アプリやホームページ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
2 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
3 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
4 その他
5 特に行っていない

Ⅱ. ワークライフバランスの推進

★◎ Q44. 適切な働き方の実現に向けて、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

<a.労働時間の適正化>

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 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） |
| ☐ | 2 長時間労働をしている部署の上司や部署に対するペナルティを設定している |
| ☐ | 3 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 |
| ☐ | 4 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 |
| ☐ | 5 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） |
| ☐ | 6 勤務間インターバル制度を設けている |
| ☐ | 7 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 |
| ☐ | 8 その他 <input type="text"/> |
| ☐ | 9 いずれも特に行っていない ⇒bも非実施の場合、評価項目不適合 |

<b.休暇の取得促進>

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 1 時間単位での年次有給休暇（半休は除く）の取得を可能にしている |
| ☐ | 2 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）
⇒具体的に <input type="text"/> |
| ☐ | 3 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を管理職の評価項目に設定している |
| ☐ | 4 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を一般従業員の評価項目に設定している |
| ☐ | 5 その他 <input type="text"/> |
| ☐ | 6 いずれも特に行っていない ⇒aも非実施の場合、評価項目不適合 |

★◎ Q45. 育児または介護と就業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）

◆法定を超える取り組みを行っている場合のみ該当します。詳細はこちらをご参照ください。【補足説明】

<a.育児>

- | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|------------------------|
| ☐ | 1 育児との両立に関する研修の実施 | ☐ | 2 男性育休の取得を促すための管理職への研修 |
| ☐ | 3 男性育休の取得を原則義務化 | | |
| ☐ | 4 育児で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など） | | |
| ☐ | 5 ベビーシッター等の育児費用への金銭補助 | | |
| ☐ | 6 育児支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取 | | |
| ☐ | 7 その他 <input type="text"/> | | |
| ☐ | 8 いずれも特に行っていない ⇒bも非実施の場合、評価項目不適合 | | |

<b.介護>

- | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|-------------------|
| ☐ | 1 従業員が家族等の介護を抱えている事を定期的にアンケート等で確認 | | |
| ☐ | 2 介護との両立に関する従業員研修 | ☐ | 3 介護との両立に関する管理職研修 |
| ☐ | 4 介護との両立に関する相談窓口の設置 | | |
| ☐ | 5 介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など） | | |
| ☐ | 6 見守りサービス等の介護費用への金銭補助 | | |
| ☐ | 7 介護支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取 | | |
| ☐ | 8 その他 <input type="text"/> | | |
| ☐ | 9 いずれも特に行っていない ⇒aも非実施の場合、評価項目不適合 | | |

育児または介護と就業の両立支援について、ユニークな取り組みがあれば具体的な内容をご記入ください。

◆育児と介護のダブルケアラーへの支援など、Qの選択肢に無い取り組み等も含めてご記入ください。

--

SQ1（Qで「b. 1. 従業員が家族等の介護を抱えている事を定期的にアンケート等で確認」を実施の場合）把握方法と、把握している家族等の介護を抱えている正社員の数をお答えください。

(a)把握方法 (いくつでも)	☐	1 従業員への定期的なアンケート	☐	2 上長などからのヒアリング	
	☐	3 制度や窓口の利用			
	☐	4 その他			
(b)人数		①男性		②女性	
	状況を把握した正社員数		人		人
	うち家族等の介護を抱えている人数		人		人
	うち介護と育児の両方 を抱えている人数		人		人

SQ2 (Qで「a. 2. 男性育休の取得を促すための管理職への研修」、「b. 2. 介護との両立に関する従業員研修」「b. 3. 介護との両立に関する管理職研修」を実施の場合) それぞれの全管理職または全従業員に対する2022年度の実施率(参加率)をお答えください。
 ◆2023年度から始めた場合は、2023年度の実績でご回答ください。

	①男性育休 管理職研修	%	②介護 従業員研修	%	③介護 管理職研修	%
実施率(参加率)						

Q46. 正社員の育児または介護に関する制度の利用状況についてお答えください。

(1) 正社員女性育児休業取得状況

(a) 2021年4月～2022年3月に出産 ※回答時点で退職者を含む		人
(b) aのうち回答時点で就労中(産休・育休復帰後)		人

(2) 2022年度男性育児休業取得人数(配偶者・パートナーが出産)

- ◆改正育児・介護休業法の産後パパ育休(子の出生直後の時期における育児休業)を含みます。
- ◆配偶者出産時の特別休暇は除きます。社内で「育児休業」として扱っているもののみカウントしてください。
- ◆正確な配偶者の出産人数が不明(把握率9割未満)な場合は、出産人数をblankにしてください。

(a) 2022年4月～2023年3月に配偶者が出産した人 ※(1)とは期間が異なります		人
(b) aのうち連続1カ月以上育児休業取得人数		人

Ⅲ. 職場の活性化

★◎ Q47. 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)

<a.従業員参加>	
1 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	
2 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	
3 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	
4 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている (社内通貨、社内サンクスポイント制度など)	
5 その他	
<b.環境整備>	
6 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	
7 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を提供している	
8 その他	
9 特に行っていない ⇒評価項目不適合	

SQ1. (Qのaをいずれか実施とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる内容は何か。選択肢およびその具体的な内容(50文字以内)をお答えください。

また、その取り組みの2022年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。(それぞれ1つだけ)

- ◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。
- ◆2023年度から始めた場合は、2023年度の実績でご回答ください。
- ◆比率は小数点第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。

重点的な取り組み (aから1つだけ)	選択内容→			
取り組み内容 (50文字以内)				字数 0
	把握の有無選択肢	回答欄	2022年度	
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1 把握している 2 把握していない			%
(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1 把握している 2 把握していない			%

IV. 仕事と治療の両立支援

★◎ Q48. 私病等を持つ従業員への復職支援、就業と治療の両立支援としてどのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

◆研修・情報提供に関する取り組みは除きます。

◆メンタルヘルス不調に限定した取り組みは除きます。Q57でお答えください。

<私病等を持つ従業員への復職支援に関する取り組み>

- | | |
|--|---|
| | 1 産業医および主治医の意見の聴取等により復職に向けた支援体制・計画を整備している |
| | 2 休業期間中や復職後における相談窓口の設置や支援体制の構築を行っている |
| | 3 休職からの復職を円滑にするために試行的・段階的な勤務制度を整備している
(例：短時間勤務、試し出勤制度、リハビリ勤務等) |

<私病等を持つ従業員への就業と治療の両立支援に関する取り組み>

- | | |
|--|--|
| | 4 両立支援に関する相談体制や対応手順を整備している |
| | 5 本人の状況を踏まえた働き方(配置・勤務内容・勤務時間・勤務地等)を策定している |
| | 6 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、有給の病欠休暇、通院時間の就業時間認定、時差出勤、在宅勤務等) |
| | 7 復帰する部門の上司に対する、両立支援への理解を促すための教育・定期面談等を実施している |
| | 8 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(健保組合等保険者からの一時金は除く) |
| | 9 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 |
| | 10 不妊治療に対する支援(通院の際の有給の特別休暇付与等、性別を問わない支援) |
| | 11 その他 |
| | 12 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

3. 制度・施策実行 ③従業員の心と体の健康づくりに関する具体的対策

I. 保健指導

★◎ Q49. 特定保健指導実施率向上のために、事業主側としてどのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

- | | |
|--|--|
| | 1 事業主側から従業員に特定保健指導の案内を周知している
(例：健診結果の返却時に保健指導の案内を同封する等) |
| | 2 各事業所に特定保健指導実施の支援を行う担当者を設置している |
| | 3 管理職に対して、特定保健指導の重要性を伝えた上で、業務上の配慮をするよう指導している |
| | 4 特定保健指導実施時間の就業時間認定や有給の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 対象者が保健指導を受けやすいよう、特定保健指導と労働安全衛生法の事後措置とを一体的に実施している |
| | 7 事業所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 健康診断と同日での初回面談の実施や勤務シフトの調整等、
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 |
| | 9 経営層と健保組合等保険者が特定保健指導の重要性を共有する機会を設けている |
| | 10 その他 |
| | 11 特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

★◎ Q50. 主な健保組合等保険者が実施する、特定健康診査および特定保健指導の実施率を把握していますか。(1つだけ)

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

◆自社法人単位(被保険者証等記号単位)の実施率は、健康保険組合等保険者へ確認することが可能です。

◆「2.保険者のやむを得ない事情により把握できない」とは、保険者のやむを得ない事情により申請法人単位の実施率を入手できない場合(例、1記号が複数法人に紐付いている、国保組合・共済組合加入の法人など)を言います。

◆「2.保険者の事情により把握できない」「3.40歳以上の従業員がいない」と回答の場合であっても、
評価上不利にはなりません。

- | | | |
|-----------------|-------------------------|--|
| 1 自社単位で値を把握している | 2 保険者のやむを得ない事情により把握できない | |
| 3 40歳以上の従業員がいない | 4 把握していない ⇒評価項目不適合 | |

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 貴社単位の被保険者の特定健康診査および特定保健指導の2021年度の実施率をお答えください。

◆実施率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。

◆健康保険組合に加入している法人は、厚生労働省より健康保険組合へ提供している被保険者証等記号単位の実施率を回答してください。

◆協会けんぽに加入している法人は、事業所カルテに記載している実施率を回答してください。

◆申請範囲に複数の法人が含まれる申請の場合は、各法人の対象者数・実施者数を合算した実施率を回答してください。

①特定健康診査実施率		%
②特定保健指導実施率		%

- ★◎ Q51. 健康診断の結果を踏まえ一定の基準を満たした従業員に対する
医師または保健師による保健指導（特定保健指導を除く）を行っていますか。（1つだけ）
◆労働安全衛生法第66条7項に基づく、有所見者等に対する保健指導を想定しています。（法令上は努力義務）
運動の仕方のレクチャー等は該当しません。Q52以降の設問等でご回答ください。

- | | |
|----------|----------|
| 1 行っている | |
| 2 行っていない | ⇒評価項目不適合 |
| 3 検討・作成中 | ⇒評価項目不適合 |

- ★ SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）2022年度の対象者に対する実施者の割合はどの程度ですか。（1つだけ）

◆複数回実施している場合は延べ人数ではなく実人数でご回答ください。
◆2023年度から始めた場合は、2023年度でご回答ください。

- | | |
|------------|------------|
| 1 2割未満 | 2 2割以上5割未満 |
| 3 5割以上8割未満 | 4 8割以上 |
| 5 把握していない | ⇒評価項目不適合 |

- ◎ Q52. 健康診断の結果をもとに、産業医が就業区分（通常勤務、就業制限、要休業等）の判定を行っていますか。（1つだけ）

- | | |
|---------|----------|
| 1 行っている | 2 行っていない |
|---------|----------|

- SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）判定を行っている従業員の割合はどの程度ですか。（1つだけ）

- | | |
|--------------------|-------------|
| 1 2割未満 | 2 2割以上5割未満 |
| 3 5割以上8割未満 | 4 8割以上10割未満 |
| 5 全従業員に対して判定を行っている | 6 把握していない |

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

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

II. 具体的な健康保持・増進施策

- ★◎ Q53. 食生活改善に向けた具体的な支援（研修・情報提供を除く）として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆教育・研修、保健指導は除きます。Q42、Q51でご回答ください。

<a.従業員参加>

- | |
|---|
| 1 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 |
| 2 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） |
| 3 その他 |

<b.環境整備>

- | |
|--|
| 4 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（専門職が栄養管理している、第三者認証を取得している等）を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援を行っている |
| 5 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置している |
| 6 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は除く） |
| 7 その他 |
| 8 特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

SQ1. (Qのaでいずれか実施とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる取り組みは何ですか。選択肢およびその具体的な内容(50文字以内)をお答えください。
また、その取り組みの2022年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。(それぞれ1つだけ)
◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。
◆2023年度から始めた場合は、2023年度の実績でお答えください。
◆比率は小数点第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。

重点的な取り組み (aから1つだけ)	選択内容→			
取り組み内容 (50文字以内)	字数 0			
	把握の有無選択肢	回答欄	2022年度	
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1 把握している 2 把握していない			%
(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1 把握している 2 把握していない			%

★◎ Q54. 運動習慣の定着に向けた具体的な支援(研修・情報提供を除く)として、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

◆教育・研修、保健指導は除きます。Q42、Q51でご回答ください。

<a.従業員参加>

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、ロコモのチェック等)を定期的にしている	
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 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 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	
8 その他	

<b.環境整備>

9 職場内に運動器具やジム、運動室等を設置している	
10 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)	
11 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)	
12 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	
13 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	
14 その他	
15 特に行っていない ⇒評価項目不適合	

SQ1. (Qのaでいずれか実施とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる取り組みは何ですか。選択肢およびその具体的な内容(50文字以内)をお答えください。
また、その取り組みの2022年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。(それぞれ1つだけ)
◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。
◆2023年度から始めた場合は、2023年度の実績でご回答ください。
◆比率は小数点第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。

重点的な取り組み (aから1つだけ)	選択内容→			
取り組み内容 (50文字以内)	字数 0			
	把握の有無選択肢	回答欄	2022年度	
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1 把握している 2 把握していない			%
(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1 把握している 2 把握していない			%

◎ Q55. 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>	
☐	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. 花粉症に対する具体的な支援>	
☐	1 対症療法（服薬など）に対する補助・支援をしている（通院や薬の購入への補助等）
☐	2 根治療法（免疫療法など）に対する補助・支援をしている
☐	3 空気清浄機の設置など職場での花粉症対策を実施している
☐	4 花粉症に合わせた柔軟な働き方を認めている（花粉飛散量が多い日の在宅勤務を推奨する等）
☐	5 花粉症に関するセミナー等教育を実施している（薬の飲み方、副作用への理解等）
☐	6 その他
☐	7 特に行っていない
<e. 眼精疲労に対する具体的な支援>	
☐	1 眼精疲労に配慮した照明や加湿器の設置等職場環境を整備
☐	2 眼精疲労に配慮したディスプレイ等職場で使用する機器の整備
☐	3 在宅勤務者に対する眼精疲労に配慮した自宅の作業環境整備への支援（ディスプレイの支給等）
☐	4 眼精疲労を軽減するための物品の支給または購入補助（目薬、アイマスク等）
☐	5 その他
☐	6 特に行っていない
<f. その他生産性低下防止施策>	

★◎ Q56. 女性特有の健康関連課題（※）に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

について、どのような従業員を対象に行っていますか。（いくつでも）

また、行っている場合は、それぞれの属性の全従業員における2022年度の参加率をご記入ください。

※PMS（月経前症候群）や月経随伴症状といった月経周期に伴う心身の変化、妊娠/不妊、周産期ケア、

更年期症状や更年期障害、婦人科系がん等の婦人科疾患を指します。

◆eラーニング等を含みます。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、2023年度から始めた場合は2023年度の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。

◆今回調査から、認定要件がQ56 or Q57からQ56 and Q57に変更しています。

	実施 有無		参加率	
1 参加者を女性のみ限定して実施	☐	⇒	全女性従業員の	%
2 参加者を管理職のみ限定し、管理職向けの内容で実施	☐	⇒	全管理職の	%
3 男女や管理職等の対象を限定せず実施	☐	⇒	全従業員の	%
4 特に行っていない	☐	⇒	評価項目不適合	

★◎ Q57. 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。

◆今回調査から、認定要件がQ56 or Q57からQ56 and Q57に変更しています。

☐	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有給の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 (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
☐	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、2022年度の生理休暇取得総日数 日（一人当たり平均ではなく法人全体）	
※単に生理休暇の制度があるだけでなく、利用を促進する環境の整備が求められます。	
☐	9 更年期症状や更年期障害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）
☐	10 骨密度低下（骨粗鬆症）予防の支援を行っている（骨密度測定、サブリ提供等）
☐	11 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）
☐	12 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
☐	13 その他
☐	14 特に行っていない ⇒評価項目不適合

★◎ Q58. 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。

☐	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)
☐	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
☐	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
☐	4 本人への時間外労働の制限を行っている
☐	5 休日取得強制・出社制限を行っている
☐	6 その他
☐	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		カ月	平均		時間
(b)疲労の有無にかかわらず実施		カ月	平均		時間

★◎ Q59. 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。Q48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。

☐	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	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）
☐	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	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
☐	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
☐	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
☐	8	その他
☐	9	特に行っていない ⇒評価項目不適合

◎ Q60. 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、 ロコモ のチェック等）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

◎ Q61. 従業員の**家族**に対して実施しているものや**家族**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)

- ◆保険者が実施する取り組みの家族への周知も含みます。

☐	1	定期的な健康診断の受診勧奨
☐	2	任意健診・検診（人間ドック、がん検診等）の受診勧奨
☐	3	任意健診・検診（人間ドック、がん検診等）の補助
☐	4	インフルエンザ等の予防接種
☐	5	相談窓口の設置
☐	6	健康増進イベントの実施
☐	7	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
☐	8	特定保健指導の重要性の周知
☐	9	その他
☐	10	特に利用・参加できる制度・施策はない

Q62. グローバルでの健康経営の実施方針をお答えください。(ひとつだけ)

- ◆当設問およびSQ1～3は評価に一切使用しません。

☐	1	自社の健康経営推進方針に基づき、全世界で健康経営を推進している
☐	2	自社の健康経営推進方針に基づき、海外の一部で健康経営を推進している
☐	3	自社が子会社であり、海外の親会社等の方針に基づき健康経営を推進している
☐	4	その他
☐	5	海外にグループ会社等はあるが、健康経営の方針は適用していない・状況を把握していない
☐	6	海外にグループ会社等はない

(以下SQ1～3は、Qの回答が1～4の場合にお答えください。)

SQ1. グローバルで、自社の方針に基づき健康経営を実施している範囲をお答えください。(いくつでも)

1 自社から海外に派遣する従業員(現地駐在等)	
2 自社が設立した海外現地法人の現地雇用の従業員	
3 自社が設立していない海外現地法人の現地雇用の従業員	
4 その他	

SQ2. グローバルでの健康経営の実施方針をお答えください。(ひとつだけ)

1 原則全ての現地法人で同じ取り組みを実施	
2 地域の文化や業態などに応じた取り組みを実施	
3 推進方針は定めているが、具体的な取り組みは各現地法人が独自に実施	
4 その他	

SQ3. 特にユニークな海外での健康経営の取り組みの具体的な内容をお答えください。

--

III. 感染症予防対策

★◎ Q63. 感染症(インフルエンザ、麻しん・風しん、**新型コロナウイルス感染症等**)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の対応策で、回答日時点で実施をやめた取り組みは含みません。**

1 インフルエンザの予防接種を社内で実施している	
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)	
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	
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)	
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	
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)	
7 感染拡大時の事業継続計画を策定している	
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)	
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	
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	
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うなど、職場の環境整備を行っている	
12 その他	
13 特に行っていない ⇒評価項目不適合	

IV. 喫煙対策

★◎ Q64. 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。

◆**保健指導、事業場の受動喫煙対策は除きます。Q51、Q65でご回答ください。**

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	

★◎ Q65. 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	◎	○※3	×	◎	○	×
喫煙目的施設						

※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

◎ Q66. 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2022年度の集計が終わっていない場合に限り、2021年度の値を2022年度の欄に記入してください。この場合、2019年度の欄には2018年度の値を記入してください。
- ◆(f)～(h)については、協会けんぽの事業所カルテ等とは定義が異なりますのでご注意ください。
- ◆保険者からデータを提供されるものではなく、定期健康診断の受診結果を元に把握・集計してください。

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	①2022年度	②2019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		%	

◎ Q67. 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

	2022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。

◎ Q68. 2022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	

- ◆①～⑥については、平均値の回答の有無のみ評価し、平均値の高低と標準偏差の回答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い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。
- ◆2022年度を未集計で、2023年度を実施済みかつ集計可能な場合は、2023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】

	2022年度	
	平均値	標準偏差
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	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	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ない、時間内に仕事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	点
④仕事のコントロールの平均得点 (自分のペースで仕事ができる、自分で仕事の順番・やり方を決めることができる、職場の仕事の方針に自分の意見を反映できるの合算、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	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	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	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

◎ Q69. 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		①2022年度		②2019年度	
	選択肢	回答欄				
(a) 平均月間総実労働時間	1 把握している 2 把握していない			時間		時間
(b) 平均月間所定外労働時間	1 把握している 2 把握していない			時間		時間
(c) 平均年次有給休暇取得率	1 把握している 2 把握していない			%		%
(d) 平均年次有給休暇取得日数	1 把握している 2 把握していない			日		日
(e) 平均有給特別休暇取得日数	1 把握している 2 把握していない			日		日
(f) (e)のうち新型コロナを理由とした特別休暇取得日数				日		日

◎ Q70. 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	

		①2022年度		100人・月当たり 平均発生人数(参考)	②2019年度	
①年間延べ発生人数	(a) 法定外労働月45時間超		人			人
	(b) 法定外労働月80時間超		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
	(d) 法定外労働月80時間超		人			人
(e) 上記を把握していない人数			人			人
(f) 把握人数			人			人
Q3①②正社員数-(e)の自動計算			人			人

- ◎ Q71. 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	①2022年度		②2019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

- ◎ Q72. 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。
- ◆新職業性ストレス簡易調査票のワーク・エンゲイジメントに関する2項目の測定だけでも、ワーク・エンゲイジメントを測定したとご回答頂いて問題ありません。

	1 アブゼンティーイズム (傷病による欠勤)
	2 プレゼンティーイズム (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、2022年度の実績値をご記入ください。

- ◆(b)～(c)について、複数の尺度で測定している場合は、最も重要視しているもの1つを選んでください。
- ◆経済産業省が策定した「健康投資管理会計ガイドライン」(2020年6月公表)では、「健康投資効果」として、各種指標を紹介しています。
詳細URL: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoutoushi_kanrikaikai_guideline.html
- ◆選択肢は、企業等での使用事例に基づく例示です。これらの中には使用にあたって開発者の許可や使用料が必要なものがあります。
- ◆当設問は評価に一切使用しません。

(a). (Qで「1」とお答えの場合) アブ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 病気による欠勤等の状況を分類し、管理指標として把握
	3 病気による休職等の状況を分類し、管理指標として把握
	4 その他（自社独自の方法を含む）

2022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 その他委託先独自の指標⇒委託先名:
	8 その他または自社独自の指標⇒下記に具体的な内容をご回答ください

2022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・エンゲイジメントをどのように把握していますか。
(1つだけ)

	1 ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（短縮版を含む）
	2 新職業性ストレス簡易調査票
	3 その他委託先独自の指標⇒委託先名:
	4 その他または自社独自の指標⇒下記に具体的な内容をご回答ください

2022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・エンゲイ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)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

★◎ Q73. 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)

◆2023年度から健康経営を実施する場合であっても、2022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。

◆2021年度または2022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。

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	
---	--

◎ Q74. 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）

◆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。

- 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
-

検証している場合は、主な検証内容を具体的にご記入ください。

(a) 検証指標 (50字以内)		字数 0
(b) 検証手法・方法 (150字以内)		字数 0
(c) 検証結果 (100字以内)		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			

5. アンケート

※この章の内容は評価に使用しませんが、できるだけご回答ください。

Q75. 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）

◆当設問は評価に一切使用しません。

(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
(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、パーテーションを設ける、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
☐	17 その他
☐	18 特に①～③で行っている対策はない

Q76. 健康経営に取り組む上でどのように外部委託事業者を活用していますか。（いくつでも）

◆当設問は評価に一切使用しません。

☐	1 健康経営戦略や計画立案
☐	2 健康経営課題の把握のための調査・分析
☐	3 健康管理システム等の導入・運用
☐	4 法定の定期検診実施・支援（健診手配または精算事務代行など）
☐	5 法定健診以外の各種検診または人間ドック実施
☐	6 ストレスチェック
☐	7 健康相談窓口
☐	8 セミナー・研修
☐	9 健康情報の発信
☐	10 運動習慣定着に関する施策
☐	11 食生活改善に関する施策
☐	12 保健指導
☐	13 ストレスチェック以外のメンタルヘルス不調者への対応
☐	14 復職プログラム導入・運営
☐	15 その他

(いずれか委託している場合) 委託した結果、高評価だった事業者と低評価だった事業者それぞれ1社ずつ、委託内容および評価理由等をお答えください。

高評価	①委託事業者名			
	②サービス名			
	③テーマ (Qの選択肢から)		選択内容→	
	④委託内容 (解決したい課題)			
	⑤選定理由			
	⑥高評価の理由			
低評価	①委託事業者名			
	②サービス名			
	③テーマ (Qの選択肢から)		選択内容→	
	④委託内容 (解決したい課題)			
	⑤選定理由			
	⑥低評価の理由			

Q77. 健康経営の取り組みの中で、特にアピールしたい独自の取り組みなどがあればご記入ください。

◆当設問は評価に一切使用しませんが、事例集等作成のため、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。

--

【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。