

健康経営優良法人2024（中小規模法人部門） 今年度の概要と主な変更点

2023年8月

株式会社日本総合研究所

1.申請方法および申請書記入方法

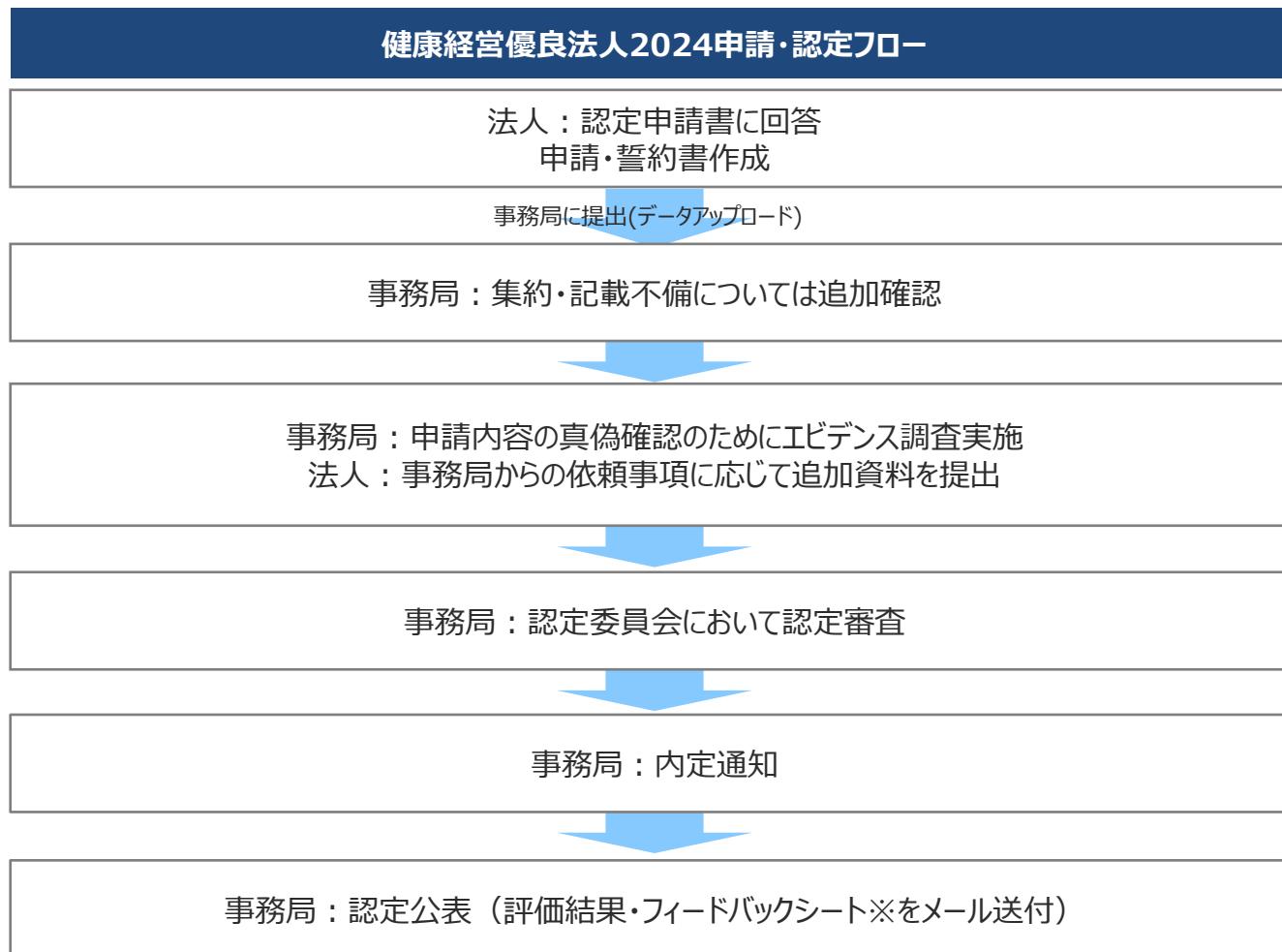
**2.昨年度の健康経営優良法人（中小規模法人部門）
認定制度からの主な変更点**

3.各評価項目について

1. 申請方法および申請書記入方法

申請・認定フロー

- 今年度の申請・認定フロー自体に昨年度からの変更はありません。



※フィードバックシートは健康経営優良法人2024（中小規模法人）ブライト500申請法人にのみ送付

健康経営優良法人認定申請料

- ・ 健康経営優良法人の申請においては申請料が必要となります。
- ・ 振込期限（2023年12月29日（金）15時）までの振り込みが確認されない場合、健康経営優良法人として認定されません。

認定申請料 15,000円（税込16,500円）／件

※振込手数料は申請者負担となります。

①申請受付〆切後、2023年11月上旬にご請求書が届きます。

- ・請求書は「マネーフォワードケッサイ株式会社」から、メールもしくは郵送にて届きます。
- ・メールは11月10日（金）送信、郵送は11月15日（水）投函予定です。
- ・ご請求書が届かない場合は、申請済であることをご確認のうえ、事務局宛にお問い合わせください。
- ・申請IDごとにお振込先口座が異なり、お振込先口座の情報はご請求書により通知します。
- ・ご請求書の送付前にお振込先口座の情報をお伝えすることはできませんのでご了承ください。

②2023年12月29日（金）15時迄にお振込ください。

- ・入金確認をもって認定審査が行われます。未入金の場合は審査が行われません。
- ・入金は申請IDごとに管理しております。複数の申請IDをまとめてご入金いただくことはできません。
- ・入金後に申請を取り下げた場合や、不認定となった場合も返金は行いません。
- ・見積書、納品書など請求書以外の発行はできかねます。

申請書の入手・提出方法

- 申請書の入手から提出までの流れは以下のとおりです。

※【過去に申請したことがある法人のみなさま】

ご担当者宛てに申請サイトのURL、ID・パスワードの案内メールをお送りしています。そのままStep3にお進みください。

Step1

ポータルサイトからID発行サイトにアクセス※

健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「ACTION!健康経営」のリンクから、ID発行サイトにアクセス

ポータルサイト「ACTION!健康経営」ページURL :

[ACTION! 健康経営 | ポータルサイト \(健康経営優良法人認定制度\) \(kenko-keiei.jp\)](http://ACTION! 健康経営 | ポータルサイト (健康経営優良法人認定制度) (kenko-keiei.jp))

Step2

ID発行サイトで貴社情報の登録※

ID発行サイトで法人番号、法人名、メールアドレスなどを登録

ID発行サイトURL : [健康経営優良法人認定制度 ID発行サイト \(nikkei-r.co.jp\)](http://健康経営優良法人認定制度 ID発行サイト (nikkei-r.co.jp))

Step3

申請サイトで申請書ファイルをダウンロード

＜受付開始：令和5年8月21日（月）＞

登録したメールアドレスに申請サイトのURL・ID・パスワードが届くので、申請サイトにアクセスし、申請書のExcelファイルをダウンロード

Step4

申請サイトで申請書ファイルをアップロード

＜受付締切：令和5年10月20日（金）17時＞

必要事項を入力後、再度申請サイトにアクセスし、申請書のExcelファイルをアップロード

※10月25日(水)中（申請受付締切の3営業日後）にご担当者
メールアドレス宛てに事務局から受領確認メールをお送りします。

＜健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト＞



ACTION!
健康経営

「働く」を明るく、
「組織」を強く。



＜ID発行サイト＞

「健康経営優良法人認定制度 ID発行サイト」

本サイトは健康経営優良法人2024の申請用IDの発行サイトです。

「健康経営優良法人認定制度」とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を認定する制度です。

健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。

本制度では、規模の大きい企業等を対象とした「大規模法人部門」と、中小規模の企業等を対象とした「中小規模法人部門」の2つの部門に分け、それぞれの部門で「健康経営優良法人」が認定されています。

＜申請サイト＞



健康経営優良法人2024 中小規模法人部門
調査票ダウンロード・アップロードサイト

ログインIDとパスワードを入力してログインしてください。

ログインID

パスワード

ログイン



申請書への入力方法

- クリーム色のセルが回答欄です。
- 該当する選択肢を「1つだけ」選択可能な設問には、該当の選択肢番号を、該当する選択肢を「いくつでも」選択可能な設問には、クリーム色のセルに「1」を入力してください。

【該当する選択肢を「1つだけ」選択可能な設問について】

当てはまる選択肢の番号を、右のクリーム色の枠内に入力してください。

回答例)

Q1.貴法人が現在加入する保険者の種別およびその団体名についてお答えください。（1つだけ）

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

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

1
1が該当

【該当する選択肢を「いくつでも」選択可能な設問について】

該当する選択肢番号の左にあるクリーム色の枠に、「1」を入力してください。

回答例)

★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。

◆ハラスマ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 | 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 |
| 1 | 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 |
| 1 | 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） |
| 1 | 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） |
| 1 | 5 メンタルヘルスについての外部相談窓口の活用および周知を行っている |
| 1 | 6 従業員に対する定期的な面談・声かけを行っている |
| 1 | 7 不調者に対して外部EAP（従業員支援プログラム）機関等と連携した復職サポート体制を構築している |
| 1 | 8 不調者に対してリワークプログラム（認知行動療法等）の（社外での）提供を行っている |
| 1 | 9 取引先等他社や顧客等からのハラスマントに関する対策を明文化し社内周知を行っている |
| 1 | 10 特に行っていない ⇒ 評価項目不適合 |

1, 5, 6が該当

【エラーメッセージについて】

- 必ずご回答いただきたい設問に回答していない場合や、回答条件に適合していない場合等については、赤字のエラーメッセージが出る場合があります。エラーメッセージが出たままでも申請書の提出は可能ですが、メッセージをご確認の上、ご提出をお願いします。

【「その他」の選択肢について】

- 「その他」の選択肢については、記載されている他の選択肢に該当しない場合に限り選択するようにしてください。
- クリーム色の枠内が自由回答欄です。
- 「その他」に1を入力した場合は必ずその具体的な内容をご記入ください。
- 特に文字数制限は設けていませんが、極端な文字数オーバーは避けてください。
- また、回答欄に入りきらない分をご意見欄等に回答することはご遠慮ください。

申請書の設問への回答

- 申請書の設問は、Q、SQ含め全設問にお答えください。
- 冒頭に「★」を記載した設問は認定要件に係る設問であり、健康経営優良法人への認定にあたっては回答が必須となります。（取り組んでいない項目については、「実施していない」旨の選択肢を選択してください。）

認定要件に係る設問

「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・増進の取り組み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緒にして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 → 健康経営優良法人不認定



認定要件に係る設問のSQ

★SQ1. (Q8で「1」とお答えの場合)

健康づくり担当者はどのようなことを実施していますか。 (いくつでも)

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

認定要件には関係しませんが
実態把握のため回答を
お願いします

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	

不適合選択肢の記載

各設問には選択した場合、認定に影響する選択肢が存在している場合があります。該当選択肢を選択した際に生じる認定状況への影響は、以下の3通りに分けて記載しています。

「⇒不適合」の記載分類	選択した際に生じる認定への影響
⇒健康経営優良法人不認定	当該設問で確認している内容は、健康経営優良法人認定の必須要件となるため、不認定となります。
⇒評価項目不適合	当該設問で確認する内容は、健康経営優良法人認定要件の必須要件ではないため、本選択肢を選択しただけで不認定となることはありません。但し、他の項目での適合状況によって、認定要件を満たさない場合、不認定となります。
⇒Q●も非実施の場合、評価項目不適合	当該の設問及びQ●の両設問が不適合となった場合、評価項目不適合となります。（「評価項目不適合」の説明は上段参照）

回答データの利用

- 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。
- 過去の申請に関する集計結果については、以下経済産業省サイトで公開しております。是非ご参考にして頂ければと思います。
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

調査対象範囲の考え方（従業員等範囲）

調査対象となる従業員の考え方は以下の通り

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」）
は必ず対象に含める必要があります。

具体的には・・・

- ①正社員
- ②健康診断の実施義務がある出向正社員（他社へ・他社から共に）
- ③常時使用する、非正社員
(契約社員、パート、アルバイト、嘱託、再雇用など名称にかかわらず)
- ④常時使用する、貴法人が派遣元の派遣社員

「常時使用する従業員」以外の従業員等・・・対象に含めても含めなくても構いません。

具体的には・・・

- ①常時使用しない非正社員
 - ・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）
 - ・二箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - ・季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - ・試の使用期間中の者（十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
- ②健康診断実施義務が無い（他社に義務がある）出向正社員（他社へ・他社から共に）
- ③他社が派遣元で、貴法人が派遣先として受け入れている派遣社員
- ④その他（常駐請負の他社社員など）

以上の合計人数が、優良法人認定の中小規模・大規模の判断基準になります。
人数が条件に満たない場合は中小規模法人部門に申請できません。

回答できる期間の範囲

- 特に時点の指示が無い限りは、**2022年4月1日から調査回答日までに実施**された内容をお答えください。
- 施策の実施結果など、2022年度の内容を伺う設問の場合は、原則2022年4月～2023年3月の結果をお答えください。
- 12月締めなど、3月以外の月締めで集計されている場合は、その集計結果をご記入の上で、集計期間が異なる旨を申請書最後の備考欄にお書きください。

回答できる施策の範囲

- 原則として全社・全従業員を対象にした制度・施策をご回答ください。
 - ー 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していれば可とします。
 - ー 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。

施策の例	回答可否
中高年の有所見率の高さや運動習慣が課題のため、全社従業員のうち中高年に対象を絞って、運動奨励を目的としたイベントを実施	OK
月内の繁閑の差が大きく、長時間労働が発生しているため、その解決のために（本社の）オフィスワーカーに限定してフレックスタイム制度を導入	OK
時間単位年休制度を正社員のみに導入（パートアルバイトは除外）	NG
メンタルヘルスの相談窓口を本社のみに設置	NG

実施された取組を説明できる資料の保存（1/2）

- 健康経営優良法人認定制度に申請する場合、以下事項に誓約頂く必要があります。

誓約事項抜粋

5.申請内容に虚偽がないこと。また、認定審査期間中および認定期間中に、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会から追加的な確認が求められた場合には誠実に対応し、虚偽等が判明した場合には不認定や認定取り消しとなる可能性があることを認識すること。さらに、当申請で回答した内容について説明できる資料を“申請にあたって保存すべき資料”に記載された資料例を参考に準備し、申請期間最終日から2年間保存すること。また、当該資料の提出を求められた際には1週間以内に提出に応じること。

- 以上を踏まえ、あらかじめ、資料の整備をお願いいたします。また、審査期間中や認定後に調査や資料の提出を求める場合があり、その際はご対応頂く必要があることをご認識ください。
- 調査・資料確認の結果、認定基準を満たさないと判断される場合は、認定されない場合があります。あらかじめご認識ください。

実施された取組を説明できる資料の保存（2/2）

- 申請にあたって保存すべき資料例はについては「認定基準適合書＆申請にあたって保存すべき資料」シートを参照ください

健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)認定基準適合書＆申請にあたって保存すべき資料等

■貴法人の健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)認定基準適合状況

貴法人の認定基準適合状況	
※適合状況は申請書記載の選択肢等から簡易的に判定されるものであり、健康経営優良法人の認定を保証するものではありません。	
保険者への申請内容確認や、貴法人への証憑資料の提出依頼及び内容確認等により最終的に変更になる可能性がありますのでご留意ください。	
※「プライト500」に該当するかについては認定時に発表します	

■申請にあたって保存すべき資料等

- 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。当申請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1週間以内にご対応いただきますようお願いします。
- 追加的な確認では、評価項目に該当する設問においてチェックした全ての選択肢の内容を確認できる資料を提出いただけます。
- なお提出期限日までに提出が無い場合には不認定となります。

チェックした設問の選択肢内容を実施していることを示せる資料の例

大項目	評価項目	該当設問	申請にあたって保存すべき資料例 ※2年間の保管が必要	認定要件	認定基準適合状況 簡易評価
1. 経営理念・方針	健康宣言の社内外への発信	Q6	<ul style="list-style-type: none">各保険者から送られる「健康宣言事業所」の宣言書の写し(自社で健康宣言を実施している場合)自社の健康宣言が外部に公開されていることを確認できる資料等	必須	未回答
	経営者自身の健診受診	Q7	<ul style="list-style-type: none">2022年度または、2023年4月から申請期日までに経営者が健康診断を受けたことを示す領収書や請求書等	必須	未回答
2. 組織体制	健康づくり担当者の設置	Q8	<ul style="list-style-type: none">社内的に従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する担当者を任命したことを確認できる資料	必須	未回答
	(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	Q9	<ul style="list-style-type: none">保険者に対して提出した「事業者健診(定期健康診断)結果データ提供に関する同意書」の写し 等	必須	未回答

2. 昨年度の健康経営優良法人（中小規模法人部門） 認定制度からの主な変更点

昨年度の健康経営優良法人認定制度からの主な変更点

主な変更点は以下のとおりです。

変更箇所	検討背景	変更内容
◆ 誓約事項	健康経営を推進するにあたっては経営者・担当者だけの認識だけでなく従業員全体への浸透が不可欠ではないか？	<ul style="list-style-type: none">従来、誓約書の氏名記載欄として法人の代表者の記載欄のみを設けていましたが、今年度より従業員代表の記載欄を追加しています
◆ 健康経営の推進計画記載内容の公開	健康経営の具体的な推進計画を検討するにあたって、取り組みが固定化することを防ぐためには健康経営推進計画の参考事例を示すことが必要なではないか？	<ul style="list-style-type: none">今年度より、Q10 SQ2の記載内容を経済産業省・ACTION!健康経営等のウェブサイトで公開します（ただし、Q10 SQ3にて自社の健康経営推進計画を開示することに同意いただけた法人のみ）
◆ ブライト500申請法人へのフィードバック送付	健康経営優良法人（中小規模法人部門）への申請者が増加する中で、各申請法人に自身の立ち位置を知つもらうことが必要ではないか？	<ul style="list-style-type: none">今年度より、ブライト500に申請された法人に対してはブライト500申請法人全体における申請法人の偏差値等の情報をフィードバックします
◆ ブライト500の認定・評価方法	質の高い健康経営の推進にあたっては、より自社の課題に合わせたPDCAを回していることを重視するべきではないか？	<ul style="list-style-type: none">ブライト500の認定にあたっての評価ウェイトとして「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」の配点を高め、「健康経営の評価項目における適合項目数」「自社からの発信状況」「外部からの依頼による発信状況」「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」「経営者・役員の関与の度合い」を6:3:1:8:2で配点します

※各設問の細かな選択肢等については、毎年微修正等を行っているため、個別にご確認ください。

誓約事項

- 健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）から、申請事項の項目として「労働安全衛生に関する措置」「労働安全衛生以外の法令違反への対応」「内部告発への対応」が追加されます。
- 従業員への健康経営推進の浸透を目的に誓約事項として「従業員代表への申請内容の共有」を追加した上、申請書の氏名記入欄に従業員代表の欄を追加しています。

誓約事項

以下の誓約事項に誓約してください。
以下の誓約事項を確認し、誓約日および誓約者名をご記入ください。
また、従業員への健康経営周知の観点から、代表となる従業員名もご記入ください。
※記入していない場合は、健康経営優良法人2024認定の対象になりません。

(中略)

8. 申請にあたり、以下の事項に同意すること。
- 健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）に認定された法人は、法人番号・業種・市区町村名・加入保険者名・認定要件適合状況が経済産業省のウェブサイト等で公表されること。
 - 認定審査は、申請者から提出された申請書に基づき行うため、審査の判断の根拠となった申請者の取り組みが実際に行われていることについての説明責任は申請者に帰属し、日本健康会議とその構成員・団体、健康経営優良法人認定委員会等が一切責任を負わないこと。
 - 申請データは、株式会社日本経済新聞社（補助事業者）、株式会社日本総合研究所（補助事業委託事業者）、株式会社日経リサーチ（補助事業委託事業者）が知的財産権等を保有し、データの管理を行う。
 - 個々の回答データを事前の許諾なしにそのまま公表することはないが、健康経営の普及に向けた学術研究のために、大学等研究機関から経済産業省に對し申請があった場合、個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、回答データをこれら大学等研究機関に提供することがある。なお、当該データを提供する場合、個人情報を含まない個社名付きのデータを提供するが、大学等研究機関が発表・公表する研究成果については、個社名や個社名が類推できるような記載は一切行わないことを誓約させるものとする。
 - ただし、経済産業省に対しては健康経営の推進や研究のための活用及び健康経営推進状況の公表を目的とした場合に限り、回答データを提供するものとする。
 - 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、告発内容の正否に問わらず調査に誠実に対応すること。
 - 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。
 - 従業員代表に本申請内容の全てを共有すること。
※従業員代表の条件は36協定に準じるものとし、36協定を締結していない場合は事業場等における従業員の過半数を代表する者（管理監督者・役員を除く）とする。

誓約日： 2023 年 月 日

申請者（法人名）： 申請内容記載表冒頭で回答した法人名が自動で表示されます
誓約者（法人の代表者名）：
従業員代表：

※従業員代表の条件は36協定に準じるものとし、36協定を締結していない場合は事業場等における従業員の過半数を代表する者（管理監督者・役員を除く）とします。

修正点①労働安全衛生に関する措置

健康投資ワーキンググループでも中小企業の労働安全衛生に対する取り組みへの懸念が示された点を踏まえ、健康経営推進の基盤となる労働安全衛生に関する措置が講じられていることを誓約事項に盛り込んでいます。

修正点②労働安全衛生以外の法令に違反、あるいは、公序良俗に反すると考えられる法人への対応

認定制度自体の信頼性の確保の観点から、労働安全衛生以外の法令違反でも社会通念にふさわしくない場合は認定されないことを誓約事項に盛り込んでいます。

修正点③内部告発への対応

内部告発については、告発内容の正否にかかわらず、取り組み状況についての調査に対応することを誓約事項に盛り込んでいます。

修正点④従業員代表※への申請内容の共有

従業員への健康経営推進の浸透を目的に、従業員代表へ申請内容を共有したことを誓約事項に盛り込んでいます。また、従業員代表者の確認欄を追加しています。

健康経営の推進計画の公開

- 健康経営の推進計画の策定にあたっては各法人にて独自の計画を策定いただいている一方で、長年の取り組みによるマンネリ化などが課題に挙げられていることから、健康経営推進計画の参考事例を示すことが必要と考え Q10 SQ2の記載内容を経済産業省・ACTION!健康経営等のウェブサイトで公開することを予定しています。
- 公開に同意いただける場合はQ10 SQ3にて開示可を選択ください。

★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。
- ◆今年度の健康経営の具体的な推進計画についてご回答ください。
- ◆目標として数値以外を挙げている場合であっても、現状値・目標値は数字に直して記載ください。(例:全員⇒100% 等)

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	2021年の健康診断の結果、全従業員45人のうちBMIが25を超えている従業員が30人を超えており、多くの従業員がメタボリックシンドロームのリスクを抱えていることが課題である。			
	(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か	BMIが25を超えている従業員を15人以下とする		
		現状値	目標値	単位	
		32	15	人	
	(d) 推進計画	開始年度	2022年	達成目標年度	2024年

★SQ3. SQ2の回答内容について、経済産業省・ACTION!健康経営のウェブサイト等での公表を予定しています。貴法人の回答内容を公開してよろしいでしょうか。(1つだけ)

- ◆貴法人名・属性情報(法人番号・業種・加入保険者・所在自治体名)とともに公表を予定しています。
- ◆健康経営優良法人認定発表以降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 開示不可

貴法人名・属性情報

(法人番号・業種・加入保険者・所在自治体)と共にSQ 2の記載内容(a)~(d)までを経済産業省・ACTION!健康経営のウェブサイト等で公開することを予定しています

公開に同意いただける場合は
1 開示可 を選択ください

ブライト500申請法人に対するフィードバック

- 健康経営優良法人への申請数が増えている中で、申請法人に自社の立ち位置を知つてもらうことが必要であると考え、健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）よりブライト500の申請法人に対しては、ブライト500設問に関する偏差値等の情報を公表することを予定しています。

健康経営優良法人申請者に対するフィードバック方針案

CODE: 9999

令和5年度 健康経営優良法人申請書フィードバックシート

法人名: サンプル株式会社
英文名: Sample Inc.

■加入保険者: サンプル健康保険組合

①健康経営優良法人（ブライト500）評価結果

■総合評価:	58.0	↑8.0	(前回偏差値 50.0)
■総合順位:	650~700	/	2523 社中
■業種別順位:	建設業	70~80	/ 654 社中
■都道府県内順位:	東京都	50~60	/ 343 社中

※業種別順位は日本標準分類に準拠（日本標準分類に準拠しない場合は法人別）
※住所・業種・都道府県の有効回答が50社未満の場合、順位は-1を表示しています。

②評価の内訳（総合）

配点項目	重み	貴社	ブライト500 申請法人トップ	ブライト500認定 法人平均
総合評価	-	58.0	67.2	65.0
適合項目数	3.0	69.8	69.8	62.2
自社からの情報発信状況	1.5	42.0	67.8	64.8
外部からの情報発信状況	0.5	48.1	69.8	62.2
PDCAに関する取り組み状況	4.0	54.7	0.0	6.8
経営者・役員の関与の度合い	1.0	46.1	67.5	64.6

※各側面の数値は、ブライト500申請法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して得点・順位を算出しています。
※トップの数値は自社の最高値です。

■ 評価項目別比較

項目	貴社	ブライト500 申請法人トップ	ブライト500認定 法人平均
総合評価	58.0	67.2	65.0
適合項目数	69.8	69.8	62.2
自社からの情報発信状況	42.0	67.8	64.8
外部からの情報発信状況	48.1	69.8	62.2
PDCAに関する取り組み状況	54.7	0.0	6.8
経営者・役員の関与の度合い	46.1	67.5	64.6

項目	方針
フィードバック 対象法人	ブライト500申請法人
フィードバック 内容（予定）	<ul style="list-style-type: none">ブライト500申請法人中での自社の総合順位（50位刻みでの順位）各評価項目に関する以下の情報 等<ul style="list-style-type: none">✓ ブライト500申請法人内の自社の偏差値✓ ブライト500認定法人の平均偏差値✓ ブライト500申請法人の最高偏差値

※フィードバックシートの体裁、内容については検討中のものであり、実際のものとは異なる可能性があります。

ブライト500の認定・評価方法

- ・ 健康経営優良法人（中小規模法人部門）の中から、「健康経営優良法人の中でも優れた企業」かつ「地域において、健康経営の発信を行っている企業」として、上位500法人に対して、「ブライト500」の冠を付加して認定しています。
- ・ 今年度は、より実効性を高める取り組みの実施状況を評価するため、配点のウェイトを変更します。特に、重要視される「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」については後述する定性記述を評価対象として追加し（各評価項目参照）、配点のウェイトを高めています。

認定方法

- ・ 健康経営優良法人の中でも優れた企業であることを重視し、**選択項目15項目中13項目以上適合していること**を条件とします。
(※大規模の優良法人における条件と同レベル)
- ・ ブライト500の認定を受けるには、**Q30にて申請を行う旨回答し、Q31～Q34**に回答する必要があります。この設問で**「自社からの発信状況」「外部からの依頼による発信状況」「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」「経営者・役員の関与の度合い」**について問います。
- ・ その上で「健康経営の評価項目における適合項目数」と申請書で問うた「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況（自社発信及び外部依頼による発信）」、「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」「経営者・役員の関与の度合い」を評価し、以下のウェイトで配点することで上位500法人を算出します。

分類	ウェイト
健康経営の評価項目における適合項目数 ※13項目以上に対し1項目ごとに加点	6
健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況（自社HPへの掲載等）	3
健康経営の取り組みに関する外部からの依頼による発信状況（取材、講演会の対応等）	1
健康経営のPDCAに関する取り組み状況	8
経営者・役員の関与の度合い	2



健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置 (求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須 必須
3. 制度・施策実行	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
			①定期健診受診率(実質100%)	左記①～③のうち 2項目以上
			②受診勧奨の取り組み	
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職または従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち 1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		仕事と治療の両立支援	⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑪以外)	
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑧～⑯のうち 4項目以上
			⑨食生活の改善に向けた取り組み	
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み	
			⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み	
		喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み	必須
			受動喫煙対策に関する取り組み	
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）	※誓約書参照		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	必須

健康経営優良法人認定スケジュール

今年度のスケジュールは以下のとおりです。

申請期間：令和5年8月21日（月）～令和5年10月20日（金）17時

認定時期：令和6年3月頃（予定）



※フィードバックシートは健康経営優良法人2024（中小規模法人）ブライト500申請法人にのみ送付

3. 各評価項目について

1. 経営理念・方針

(評価項目) 健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診【必須項目】

○設置趣旨

本項目は、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みに経営層がコミットし、自身の健康管理に努める機運を浸透させるため、組織として対策に取り組む旨を明文化・意思表示しているかを問うものである。

また、経営者本人が率先して従業員の行動規範になるべきことから、経営者自身の健康管理の状況を問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①および②のいずれも満たすことをもって適合とする。

- ① 経営者が、全国健康保険協会や健康保険組合等保険者のサポートを受けて、組織として従業員の健康管理に取り組むことを明文化（保険者が実施する健康宣言事業への参加等）、または保険者による健康宣言事業が実施されていない場合に限り、自治体独自の健康宣言事業への参加、また自治体においても実施されていない場合は自社独自の宣言にて明文化し、その文書等を従業員および社外の関係者（ステークホルダー）に対し表示（発信）していること。
- ② 経営者自身が、年に1回定期的に健康診断を受診していること。

【項目番号1】(申請書:Q6、7(属性情報としてQ1、Q2、Q4)) (2/3)

◆経営理念・方針の設問

★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。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。
- ※自治体の健康宣言事業とは、各自治体が実施する法人を対象とした健康経営の実施を促す取り組み全般を指します。
- ◆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「0」「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ります。
- 取得していない保険者は選択肢「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な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。
- ※やまとが健康企業宣言、ふじくに健康づくり推進事業所宣言、やまと健康企業宣言、うちなー健康経営宣言など
- ◆都道府県・市区町村、各自治体で実施している健康宣言事業については、法人が所在する自治体にご確認ください。

1 申請日時点で加入している保険者が実施する健康宣言事業に参加している
2 2024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 ⇒ 健康経営優良法人不認定

★S01. (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)を記入ください。
◆記載内容に不備があり、健康宣言の照会ができない場合は不認定となります。

保険者名: [Yellow Box]

(協会けんぽの場合)

支部名: ブルダウンで選択 支部

(健康保険組合の場合)

連合会名: ブルダウンで選択 連合会

保険者番号:

(先頭0除く) [Yellow Box]

★S02. (Q6で「3」とお答えの場合)

自治体が実施する健康宣言事業の名称をご記入ください

健康宣言事業名: [Yellow Box]

★S03. (Q6で「4」とお答えの場合)

健康宣言としてどのような内容を策定していますか。(いくつでも)

- ◆「1」~「3」のうちいずれか1つ以上を含めて策定していることをもって要件を満たします。
 - 1 従業員の健康課題の把握と必要な対策(具体策)の検討を行うこと
 - 2 ヘルスリテラシーの向上、ワークライフバランスの向上、職場の活性化等のために、健康経営の実践に向けた基礎的な土台作りとワーク・エンゲイジメント向上に向けた取り組み(具体策)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な対策を実施すること
 - 4 「1」~「3」に当てはまるものはない ⇒ 健康経営優良法人不認定

★S04. (Q6で「4」とお答えの場合) 健康宣言の内容を記載ください。

★S05. (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 揃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
- 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
⇒ 健康経営優良法人不認定

★S06. (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
⇒ 健康経営優良法人不認定

★S07. 貴法人の経営者は、2022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)

★S01. (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。(1つだけ)

◆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
⇒ 健康経営優良法人不認定

【ポイント】

- ①保険者が実施する健康宣言事業に参加し、社内および社外へ発信すること。
- ②経営者自身が健康診断を受診していること。(※未受診の場合(未受診の項目がある場合も含む)については、療養中といった「真にやむを得ない理由」がある場合には、適合としますが、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。)
- 記載内容に不備があり、保険者への健康宣言の照会が出来ない場合には不認定となります。

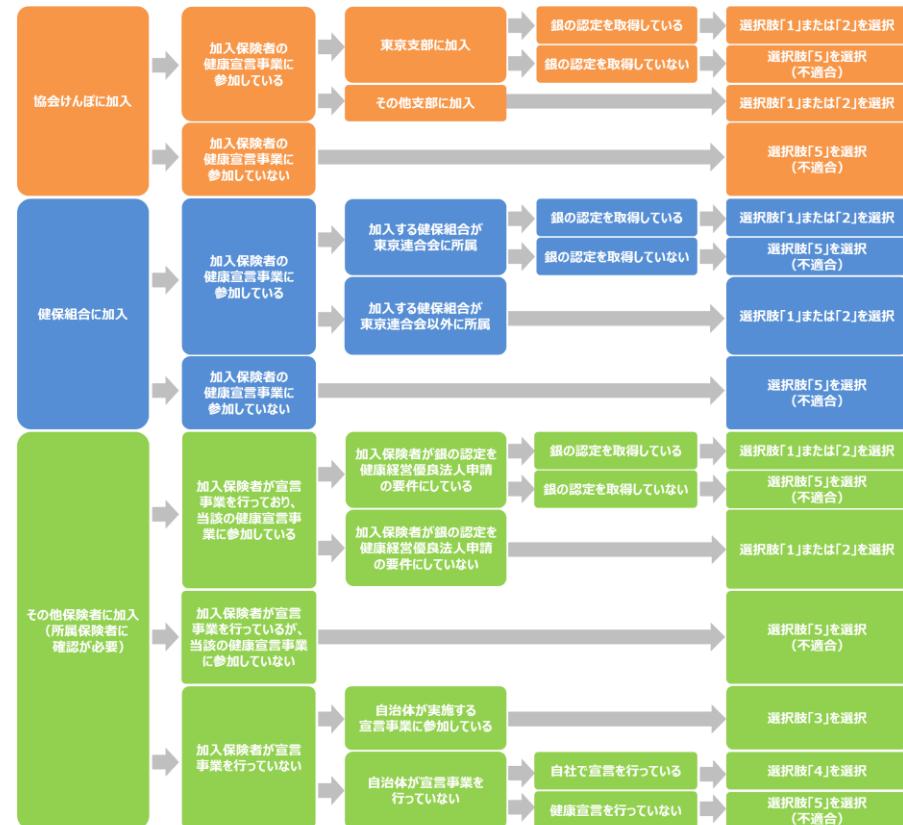
○適合基準分類

所属する保険者により、適合基準が異なる。(右図参照)

- ・協会けんぽ・健保組合に所属している場合は、保険者が健康宣言事業を実施しているため、自治体および自社の健康宣言では不適合となる。
- ・保険者が健康宣言事業を実施していない場合には、各自治体が実施する健康宣言事業の参加をもって代替とすることを可能とする。
- ・保険者・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事業の実施をもって代替とすることを可能とする。

【ポイント】

- ・ 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な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。
- ・ 都道府県・市区町村等、各自治体にて実施している健康宣言事業については、法人が所在する自治体にご確認ください。



※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。

※健保組合ではなくすべての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」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。

【項目番号 2-1】(申請書: Q8)

2. 組織体制

(評価項目) 健康づくり担当者の設置 【必須項目】

○設置趣旨

本項目は、従業員の健康保持・増進の取り組みを組織全体に展開するために、必要な組織体制を構築しているかを問うものである。

「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担当者を指す。

具体的には、健康経営施策の立案・実行支援や、経営者、産業医、保険者および健康経営アドバイザー等との適切な報告、連絡および相談等を行う。なお、健康診断や保健指導の実施に関する手続き、特定保健指導の連絡窓口等の実務等を担う担当者も含まれる。

○適合基準

本項目は、全ての事業場において従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する担当者を定めていることをもって適合とする。

【ポイント】

- 全ての事業場に「健康づくり担当者」が決められていること。
- また、SQ3にて外部専門家との連携状況についても問うています。

「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当者を含みます。)
- ◆従業員の健康保持・増進の取り組み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、直近上位の機関と一括して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 → 健康経営優良法人不認定

■

★SQ1. (Q8で「1」とお答えの場合)

健康づくり担当者はどのようなことを実施していますか。(いくつでも)

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

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 資格を持っていない担当者はいない | |

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ない | |

【項目番号 2-2】(申請書: Q9)

2. 組織体制

(評価項目) (求めに応じて) 40歳以上の従業員の健診データの提供 【必須項目】

○設置趣旨

本項目は、健康経営に取り組む法人と保険者のデータ連携を通じた効果的・効率的な保健事業を推進する観点から問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。

- ① 保険者に対し、40歳以上の従業員の健康診断のデータを提供していること。
- ② 保険者からの求めに応じ、40歳以上の従業員の健康診断のデータを提供する意志表示を保険者に対して行っていること。
なお、40歳以上の従業員がいない場合も適合とする。

★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。
- ◆加入している保険者にデータ提供（同意書）の有無について確認いたします。

- 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

【ポイント】

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。

【項目番号 3 – 1 – 1】(申請書: Q10) (1/2)

(小項目) 健康課題に基づいた具体的な目標の設定

(評価項目) 健康経営の具体的な推進計画【必須項目】

○設置趣旨

本項目は、組織の健康課題や労働環境の改善に向けた具体的な計画・数値目標を設定し、その達成・進捗状況の把握、評価等の実施（PDCAサイクルの構築）を問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の健康課題を踏まえ、従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関する計画を策定し、具体的な数値目標、実施（責任）主体および達成期限を定めていることをもって適合とする。なお、本項目では「目標・計画の“設定”」を評価するため、目標の達成状況は問わない。

また、健康宣言において何らかの数値目標を定めている場合や、既に定めている安全衛生計画等に従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関する目標・計画の記載がある場合も、適合とする。

★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） →健康経営優良法人不認定 |

★S01. (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 |

【ポイント】

- 本項目では「目標・計画の設定」を評価するため、目標の達成状況は問わない。
- 既に終了または中断等により申請時点で実行されていない計画であるものは不適合とする。
- 以下4点を満たすことをもって適合とする。
 - 自社の従業員の健康課題を把握している
 - その課題に対して具体的な計画や数値目標を設定している
 - 計画を実行するにあたり実施主体・責任担当者を定めている
 - 目標の期限や達成スケジュールを定めている

【項目番号 3 – 1 – 1】(申請書: Q10) (2/2)

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場合、その内容を具体的にご記入ください

★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。
- ◆今年度取り組まれている健康経営の具体的な推進計画についてご回答ください。
- ◆目標として数値以外を掲げている場合であっても、現状値・目標値は数字に直して記載ください。(例:全員⇒100% 等)

(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	2021年の健康診断の結果、全従業員45人のうちBMIが25を超えている従業員が30人を超えており、多くの従業員がメタボリックシンドロームのリスクを抱えていることが課題である。			
(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か	BMIが25を超えている従業員を15人以下とする		
	現状値	目標値	単位	
	32	15	人	
開始年度	2022年	達成目標年度	2024年	
(d) 推進計画	2022年度には現状把握として社内アンケートを実施し、従業員の生活習慣(運動習慣や食習慣)の傾向を分析した。その結果、特に運動習慣を持たない従業員が多いことが課題として挙げられたため、2022年より年1回の健康研修を実施している他、ウォーキングイベントを開催した。2023年度はより多くの従業員に継続した運動習慣を付けてもらうため、月の第2週を健康週間として設定。期間中の歩数に応じたインセンティブを設けることで運動を意識してもらえる職場環境を整え、2024年に目標値達成を目指す。			

(a) 課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力	入力した番号から自動表示			
(b) 課題の内容				
(c) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か			
	現状値	目標値	単位	
	開始年度		達成目標年度	
(d) 推進計画				

a) 下記から課題のテーマを選択する

(a) 課題のテーマ 選択肢一覧

- 1 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
- 2 生活習慣病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 休職後の職場復帰、就業と治療の両立
- 7 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
- 8 従業員間のコミュニケーションの促進
- 9 従業員の感染症予防(インフルエンザ等)
- 10 従業員の喫煙率低下

※ストレス関連疾患: 心理的・社会的ストレスから生じる病気や、ストレスによって経過が悪くなると考えられる病気
(胃・十二指腸潰瘍、本態性高血圧症、過換気症候群、片頭痛、心臓神経症、神経症、自律神経失調症その他多くの疾患)
※選択肢7を課題テーマとして選択し、時間外労働を指標にしている場合、36協定の締結状況も(d)推進計画にご記載ください

b) 課題の内容について、具体的に記入する

c) 目標について下記を記入する

- ・どのような目標か (現状値・目標値が何を表しているのか
わかるように記入)
- ・現状値/目標値/単位
- ・開始年度
- ・達成年度

d) 目標を達成するための推進計画を記入する

【項目番号 3 – 1 – 2】(申請書: Q11)

(小項目) 健康課題の把握

(評価項目) ①従業員の健康診断の実施 (受診率実質100%)

○設置趣旨

本項目は、組織または部署・部門ごとの従業員の健康課題を把握し、必要な対策を講じるための前提として、従業員の定期健康診断の受診が徹底できているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①又は②のいずれかを満たすことをもって適合とする。

- ① 労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診率が100%であること。
- ② 労働安全衛生法に基づく定期健康診断における直近の受診率が95%以上（ただし、対象者が20人未満の場合は、未受診者1人以下）であり、未受診者に対して、早期に受診するように適切な受診勧奨を行っていること。

【ポイント】

- 2022年度と2023年度（申請日まで）のどちらの定期健診受診率でも申請可能。
- 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れば、受診者とみなす。

★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。

- ・2022年度と2023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)対象除外人數」にその人數をご記入ください。
　　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
　　常時使用の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
　　2022年度の結果で回答する場合、2023年度中に入社した者
- ・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、2022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2023年度にそれこんでしまった場合に限り、2022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
　　その人數をご記入ください。
- ・年度中に入社した方は対象に含め、雇用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、
　　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れば、受診者とみなします。

用語説明【定期健康診断について】

(u) 直近の従業員数	0	人
(v) 対象除外人數		人
(w) 健診受診期間後退職人數		人
(x) 対象人數		人
(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		%

※病気休職、産前産後休業
および育児休業、海外赴任等
でやむを得ず受診できない者は
対象から除外

- ①受診率100%
②受診率95%以上※

★SQ1. (Q11で「(z)受診率」が95%以上100%未満、または、「(x)対象人數」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 ⇒評価項目不適合

↑※受診率が100%未満95%以上の場合には下記SQ1にも回答

【項目番号 3 – 1 – 3】(申請書: Q12)

(小項目) 健康課題の把握

(評価項目) ②受診勧奨の取り組み

○設置趣旨

本項目は、経営者および担当者が、自社の従業員の労働環境や健康課題を把握した上で、各従業員（およびその家族）が自身の健康状態を把握・改善するために、事業主（経営者）の法的義務である「定期健康診断の実施」に加えて、再検査・精密検査等の受診勧奨、がん検診等の任意検診を受診しやすい環境を整備しているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。

- ①定期健康診断等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対する受診を促すための取り組みまたは制度があること。
- ②従業員に対するがん検診等、任意検診の受診を促す取り組みまたは制度があること。

【ポイント】

- 「定期健康診断」の受診勧奨、「保健指導」、「特定保健指導」の受診勧奨、「婦人科健診・検診」、「妊婦健診」等の女性の健康に特化している受診勧奨は本項目では評価対象外。
- 社員会等の従業員有志による費用補助は会社としての取り組みとは言えないため不適合。
- 保険者の取り組みについては、法人自らが関与し、従業員に周知している場合に限り適合。

★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 イントラネット、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有給の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、受診状況を把握している
- 9 特に行っていない ⇒Q12②も非実施の場合、評価項目不適合

1

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 イントラネット、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有給の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 ⇒Q12①も非実施の場合、評価項目不適合

2

【項目番号 3 – 1 – 4】(申請書: Q13)

(小項目) 健康課題の把握

(評価項目) ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施

○設置趣旨

本項目は、従業員の職業性ストレスを客観的に把握し、組織または部署・部門別のストレス傾向等の状況把握を行い、適切な対応をとっているかどうかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員数50人未満の全ての事業場および従業員数50人以上の全ての事業場（法令遵守）において、労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に準じて、ストレスチェックを実施していることをもって適合とする。

【ポイント】

- 必ず法令に準じた手順で実施すること。（いわゆる「セルフチェック」は含まない）
- 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、精神保健福祉士若しくは公認心理師である必要がある。
- 労働安全衛生法においては、同居の親族のみを使用する事業で働く者及び家事使用人、及び船員法の適用を受ける船員、非現業の一般職に属する国家公務員等には適用されないが、本認定においては、労働安全衛生法適用の全事業場従業員に留まらず、労働安全衛生法適用外の従業員に対してもストレスチェックの実施を求める。

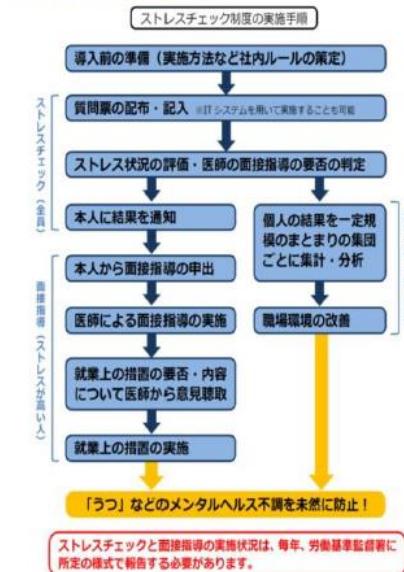
★013. 労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に従ってストレスチェックを実施していますか。

◆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。

く参考: 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/seisaku/seisaku-0000150709-001.pdf)



(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人未満の事業所の場合、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、精神保健福祉士若しくは公認心理師である必要があります。
- 2023年度の実施が完了している場合は2023年度の状況を、完了していない場合は2022年度の状況をお答えください。
- 2023年度で回答する場合、申請日までに「本人への結果通知」まで完了していれば「実施」とみなします。

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全ての事業場で、適切な者（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、精神保健福祉士若しくは公認心理師）がストレスチェック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、または全ての事業場では実施していない
⇒評価項目不適合

【項目番号 3－2－1】(申請書: Q14、15)

(小項目) ヘルスリテラシーの向上

(評価項目) ④管理職または従業員に対する教育機会の設定

○設置趣旨

本項目は、管理職や従業員に対し、健康管理の必要性を認識させるため、健康保持・増進に係る知識（ヘルスリテラシー）の向上に向けた機会を設定しているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①または②のいづれかを満たすことをもって適合とする。

- ①1年度に少なくとも1回、管理職や従業員に対し、健康をテーマとした従業員研修を実施している、または、外部機関主催の研修等に参加させていること。
- ②少なくとも1か月に1回の頻度で、全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供を行っていること。

【ポイント】

- 研修は管理職向け研修、従業員向け研修のいづれの形式でもよいが、個人が任意で受講している研修、衛生管理者や健康づくり担当者等を対象とした専門職研修は含まない。
- 情報提供は全従業員に対して実施すること。個人宛通知・メールや文書回覧等、従業員個人に届く方法で行うこととし、単なる掲示等による情報提供は除く。

「3－2－1. 管理職または従業員に対する教育機会の設定」

★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。
- ◆インターネットへの掲示、動画などの周知・案内のみは含みません。
- ◆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、Q27 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、従業員のヘルスリテラシーの向上を目的としていない専門職向けの専門職研修は除く） | 6 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） |
| 7 特に行っていない ⇒Q15も非実施の場合、評価項目不適合 | |

★S01. (Q14で「1」～「6」のいづ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 仕事と治療の両立支援 |
| 5 特定保健指導・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 | |
| 8 感染症予防対策 | 9 過重労働対策 |
| 10 メンタルヘルス対策 | 11 その他健康関連全般 |

★S02. (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ター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 ⇒Q15も非実施の場合、評価項目不適合 | |

★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 每月1回以上の頻度で行っている | |
| 2 每月1回未満の頻度で行っている ⇒Q14も非実施の場合、評価項目不適合 | |
| 3 特に行っていない ⇒Q14も非実施の場合、評価項目不適合 | |

★S01. (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 仕事と治療の両立支援 |
| 5 特定保健指導・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 | |
| 8 感染症予防対策 | 9 過重労働対策 |
| 10 メンタルヘルス対策 | 11 その他健康関連全般 |

【項目番号 3 – 2 – 2】(申請書: Q16)

(小項目) ワークライフバランスの推進

(評価項目) ⑤適切な働き方実現に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、従業員のモチベーション向上や組織の活性化のため、従業員のワークライフバランスを維持・改善させる取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、組織として時間外勤務の縮減や有給休暇取得の促進等、仕事と家庭生活の両立に向けた環境づくりのための取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

【ポイント】

- 超過勤務時間の把握のみであり、改善に向けた取り組みが見られない場合は不適合。

「3 – 2 – 2. 適切な働き方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（半休は除く）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、骨髓等移植のドナー休暇等) |
| 11 定時消灯日・定時退勤日（ノーカー勤務デー等）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 →評価項目不適合 |

【項目番号 3 – 2 – 3】(申請書: Q17)

(小項目) 職場の活性化

(評価項目) ⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、役職や部署を越えた従業員同士の連携の強化やメンタルヘルス不調の防止等のため、組織内のコミュニケーションを促進する取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員同士のコミュニケーション向上を目的としたイベント等の取り組み、または、外部機関主催のイベント等への参加の働きかけを、1年度に少なくとも1回以上定期的に、全従業員向けに実施していることをもって適合とする。

【ポイント】

- 一部の従業員により開催されたものは不適合とし、事業者が主体となっての取り組みであることをもって適合とする。
- 接待や営業目的によるイベント開催等、従業員のコミュニケーション向上を目的としないイベントは不適合とする。

「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)
- 8 特に行っていない ⇒評価項目不適合

【項目番号 3－2－4】(申請書: Q18)

(小項目) 仕事と治療の両立支援

(評価項目) ⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み (⑬以外)

○設置趣旨

本項目は、私病等を持つ従業員の復職支援、仕事と治療の両立支援に向けて、組織の意識改革や受け入れ体制の整備等の必要な措置を講じているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の復職支援、病気の治療と仕事の両立支援に向けて、対象者の支援体制の整備等の対策を定めていることをもって適合とする。

【ポイント】

- メンタルヘルス不調に特化した取り組みや、定期健診の再検査・精密検査に関する取り組みについては、本項目では評価対象外。（他の評価項目において評価）

「3－2－4. 私病等に関する復職・両立支援の取り組み」

★Q18. 私病等を持つ従業員の復職支援、仕事と治療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。
 - 病気の治療と仕事の両立支援について、厚生労働省では以下のサイトで情報提供を行っています。
 - <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>
 - 不妊治療と仕事との両立に対する支援について、厚生労働省では以下のサイトで情報提供を行っています。
 - https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html
- | | |
|----|---|
| 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) |
| 4 | 病気による休職に関する制度を整備している |
| 5 | 両立支援に関する相談体制や対応手順を整備し、内容を周知している
(例: 社内窓口、保険の付帯サービス、地域の相談窓口等) |
| 6 | 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 |
| 7 | 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、有給の病気休暇、通院時間の就業時間認定、時差出勤、在宅勤務等) |
| 8 | 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 |
| 9 | 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) |
| 10 | 仕事と治療の両立に向けた定期的な面談・助言を実施している |
| 11 | 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) |
| 12 | 特に行っていない →評価項目不適合 |

【項目番号 3 – 3 – 1】(申請書: Q19、20)

(小項目) 具体的な健康保持・増進施策

(評価項目) ⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み

○設置趣旨

本項目は、従業員の生活習慣病の重症化を予防するため、生活習慣の改善等を促す保健指導の実施または保険者による特定保健指導の実施のための時間的、空間的配慮等の取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

① Q19「特定保健指導の実施機会の提供」または② Q20「保健指導（特定保健指導を除く）の実施」のいづれかを満たすことをもって適合とする。

【ポイント】

- ①は保険者が実施する特定保健指導を、申請法人が促す取り組みがあるかを問う。対象者がいない場合でも、ルールの整備・明文化を行っていることをもって適合とする。
- ②は定期健診の結果に基づく保健指導を、実施しているかを問う。実施していない場合や対象者がいない場合は、不適合。
- 保健指導とは、労働安全衛生法第66条の7に基づく保健指導のことを指し、その都度相談をする健康相談とは異なる。

「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。
- ◆特定保健指導の対象者は特定健診（いわゆるメタボ健診）の結果、生活習慣の改善が必要と判断された人を指します。

用語説明【特定保健指導について】

- 1 事業主側から対象者の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特定保健指導の案内を同封する等)
- 2 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を行っている
- 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 対象者が特定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一緒に実施している
- 7 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）
- 8 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
- 9 特に行っていない →Q20も非実施の場合、評価項目不適合

1

★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、医師、保健師、地域産業保健センター等による保健指導（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）

用語説明【保健指導について】

- 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 →Q19も非実施の場合、評価項目不適合

2

【項目番号 3 – 3 – 2】(申請書: Q21)

(小項目) 具体的な健康保持・増進施策

(評価項目) ⑨食生活の改善に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の食生活改善を促す取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の食生活の改善に向けた普及啓発等の取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

【ポイント】

- 事業者が主体的に関与していない取り組みは不適合とする。
 - ✓ 経営者・従業員等が自主的に行っている取り組み（例：ある従業員がお弁当を持参している）
 - ✓ 事業者の働きかけなしに、外部の事業者により行われている取り組み（例：自社内設置の自動販売機に、事業者の働きかけなしに健康に配慮した飲料が設置されている）
- 以下の取り組みは本項目では評価しない。（他の評価項目において評価）
 - ✓ 保健指導の中で行われる取り組み
 - ✓ 食に関する情報提供・研修の実施（ポスター掲示 等）

「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）

◆教育・研修や保健指導、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 ⇒評価項目不適合 |

【項目番号 3 – 3 – 3】(申請書: Q22)

(小項目) 具体的な健康保持・増進施策

(評価項目) ⑩運動機会の増進に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の運動機会の増進に向けた取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の運動機会の増進に向けた取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。ただし、事業者が主体的に関与していない取り組みは不適合とする。

【ポイント】

- 事業者が関与していない取り組みとは、「経営者・従業員等が自主的に行っている取り組み」や「事業者の働きかけなしに、外部の事業者により行われている取り組み」を指す。
- 以下の取り組みは本項目では評価しない。
(他の評価項目において評価)
 - ✓ 保健指導の中で行われる取り組み
 - ✓ 運動に関する情報提供・研修
- 血圧測定や体重測定のみなど、従業員の状態把握のみで具体的な運動に関する取り組みが無い場合は不適合。

「3 – 3 – 3. 運動機会の増進に向けた取り組み」

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

◆教育・研修や保健指導、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、ロコモチェック等)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、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
- 5 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
- 6 スポーツイベントの開催・参加補助を行っている
- 7 心身の健康増進を目的とした旅行(ヘルストーリズム)を開催し、運動の習慣付けの指導を行っている
- 8 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)
- 9 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)
- 10 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
- 11 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
- 12 運動習慣定着のため、歩行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
- 13 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
- 14 特に行っていない ⇒評価項目不適合

【項目番号 3 – 3 – 4】(申請書: Q23)

(小項目) 具体的な健康保持・増進施策

(評価項目) ⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、女性従業員の健康保持・増進に向けた職場環境の整備や、管理職・従業員の女性の健康に関するリテラシー向上に向けた取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、女性特有の健康課題に対応する環境の整備や、管理職・従業員が女性特有の健康課題に関する知識を得るために取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。なお、女性従業員が申請日時点でない場合も、何らかの取り組みを行っていることをもって適合とする。

【ポイント】

- 労働基準法・男女雇用機会均等法等の法定の範囲内にとどまる取り組みは不適合。
- 婦人科健診の費用補助を従業員有志で行う等、事業者の関与が見られなければ不適合。
- 研修・セミナー等の取り組みも本項目で評価する。

「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。

- 婦人科がん検診への金銭補助を行っている
- 女性が多く見られる疾患・症状に対する検診項目（例：骨密度測定、甲状腺機能検査など）への金銭補助を行っている
- 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
- 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）
- 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）
- 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
- 妊娠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
- 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。
- 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：通院の際の有給の特別休暇付与等）
- 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、サプリ提供等）
- 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）
- 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
- 女性が多く見られる疾患・症状（例：やせ、冷え・のぼせ、片頭痛など）に対し働く環境への配慮や、支援ツール・アプリを提供している
- 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。
- 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
- 特にない ⇒評価項目不適合

SQ1. (Q23で「15」とお答えの場合)

どのようなテーマの研修・セミナーを実施しているかお答えください。(いくつでも)

- 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
- 更年期症状・更年期障害（のぼせ、息切れ・動悸がする、疲れやすいなど）
- 閉経後の女性ホルモン低下による症状・疾病（骨粗しょう症・関節痛など）
- 女性のがん・女性に多いがん（子宮頸がん・子宮体がん・卵巣がん・乳がん）
- 子宮内膜症や女性の良性腫瘍（卵巣のう腫・子宮筋腫など）
- やせ
- 貧血
- 妊娠/不妊、周産期ケア
- 頭痛、片頭痛
- その他

↑※Q23で選択肢15を選択した場合には下記SQ1にも回答

【項目番号 3 – 3 – 5】(申請書 : Q24)

(小項目) 具体的な健康保持・増進施策

(評価項目) ⑫長時間労働者への対応に関する取り組み

○設置趣旨

本項目は、経営者および人事・労務担当者が、従業員の超過勤務状況を把握し、長時間労働者に対する具体的な対策を行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の労働環境を踏まえ、長時間労働者が発生した場合（管理職を含む）の本人の過重労働防止に向けた具体的な対応策を行っていることをもって適合とする。

(長時間労働者 = 超過勤務時間が月80時間を超える者、あるいは月80時間未満で自社で定めた基準を超える者)

【ポイント】

- 過重労働防止に向けた数値目標・計画の策定や、過重労働防止に関する研修・情報提供については、本項目では評価しない。（他の評価項目において評価）
- 長時間労働者がいない場合でも、具体的な対応策を予め策定していることをもって適合とする。

「3 – 3 – 5. 長時間労働者への対応に関する取り組み」

★Q24. 超過勤務時間が一定の基準を超えた長時間労働者に対して、どのような取り組みを行っていますか。
(いくつでも)

- ◆一定の基準とは、超過勤務時間が月80時間、あるいは月80時間未満で自社で定めた基準を指します。
- ◆期間中に長時間労働者がいない場合でも、具体的な対応策を予め策定していることをもって適合とします。

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

【項目番号 3 – 3 – 6】(申請書: Q25)

(小項目) 具体的な健康保持・増進施策

(評価項目) ⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み

○設置趣旨

本項目は、従業員のメンタルヘルス不調予備群または不調者に対するサポート体制や職場復帰支援策を事前に策定することにより、メンタルヘルス不調の予防や不調者発生時の適切な労働支援体制を整備しているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、メンタルヘルスについての相談窓口を設置し、その周知を図っていること、または、不調者が出た場合の支援体制の整備等の対策を定めていることをもって適合とする。

【ポイント】

- 労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度の範囲内の取り組みはここでは不適合とする。
- 本評価項目はメンタルヘルスの予防策やメンタルヘルス不調者への対応策を評価する項目であるため、事前に、予防策や対応策として策定していない場合（都度の対応）は不適合とする。
- メンタルヘルスに関する研修・情報提供については本項目は評価しない。（他の評価項目において評価）

「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 | メンタルヘルスについての外部相談窓口の活用および周知を行っている |
| 6 | 従業員に対する定期的な面談・声かけを行っている |
| 7 | 不調者に対して外部EAP（従業員支援プログラム）機関等と連携した復職サポート体制を構築している |
| 8 | 不調者に対してリワークプログラム（認知行動療法等）の（社外での）提供を行っている |
| 9 | 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 |
| 10 | 特にやっていない →評価項目不適合 |

【項目番号 3 – 3 – 7】(申請書 : Q26)

(小項目) 感染症予防対策

(評価項目) ⑯感染症予防に関する取り組み

○設置趣旨

本項目は、従業員の感染症予防に関する環境を整備するための取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、予防接種を受ける際の就業時間認定、感染症を発症した者への特別休暇付与等、従業員の感染症予防や感染拡大防止に向けた取り組みや制度を実施していることをもって適合とする。

具体的には、感染症予防や感染拡大防止に向けた取り組みや制度を実施していること。**(新型コロナウイルス感染症拡大に向けた取り組みや制度も含みます。)**

【ポイント】

- ・ 関連するテーマの研修・情報提供については本項目では評価しない。
(他の評価項目において評価)

「3 – 3 – 7. 感染症予防に関する取り組み」

★026. 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 | 健診時に麻しん・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 | 特にを行っていない ⇒評価項目不適合 |

【項目番号 3 – 3 – 8】(申請書 : Q27)

(小項目) 喫煙対策

(評価項目) ⑯喫煙率低下に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、従業員の喫煙率低下を促す取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目では、従業員の喫煙率低下を促すため、喫煙者に対する禁煙促進に向けた取り組みの実施・ルールの設置や従業員に対するたばこの健康影響についての教育・研修を実施していることをもって適合とする。

【ポイント】

- 申請時点で、喫煙者がいない場合であっても、その状態を維持するために、何らかの取り組みを行っていることをもって適合とする。
- 以下の取り組みは本項目では評価しない。
(他の評価項目において評価)
✓ 受動喫煙に対する対策

「3 – 3 – 8. 喫煙率低下に向けた取り組み」

★Q27. 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。Q28でお答えください。
- ◆教育・研修には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。

- | | |
|---|--|
| 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 | 喫煙率を下げる目的とした継続的な保健指導または禁煙外来治療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
(例: 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整備している
(例: 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) |
| 7 | ※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、Q28の受動喫煙対策となるため、該当しません。 |
| 8 | 禁煙・禁煙継続を促す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 |
| | 特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

SQ1. 現時点での貴法人の従業員の喫煙率(整数)をお答えください。

	%
--	---

【項目番号 3 – 3 – 9】(申請書: Q28) (1/2)

(小項目) 喫煙対策

(評価項目) 受動喫煙対策に関する取り組み 【必須項目】

○設置趣旨

本項目は、受動喫煙防止に向けて、適切な環境が整備されているかを問うものである。

○適合基準

本項目では、労働安全衛生法、健康増進法の趣旨に基づいて、受動喫煙防止に向けた対策が講じられていることを求める。具体的には、全ての事業場において対象施設ごとに下記の適合要件を満たしていることをもって適合とする。

【対象施設における禁煙の状況と適合要件の整理】

◆適合要件との対応 ◎：適合要件を超える対応 ○：適合要件どおりの対応 ×：適合要件に満たない対応

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。

※2 受動喫煙を防止するために必要な措置を講じた「特定屋外喫煙場所」であることが必要。

※3 ここでいう喫煙室とは、対象施設において喫煙が可能とされている場所を指す。対象施設の種類によって、求められる種類や条件が異なるため、詳細は健康増進法ならびに関係政省令や、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」(令和元年7月1日基発0701第1号)を参考とすること。

※自社占有でない、共用施設の場合は、自社が事業場として責任を持つ範囲（ビル内でテナントとして賃借しているスペースの範囲で、賃貸ビルの出入り口等の共用部分などは除く）の状況でお答えください。⇒賃借スペース内を全て禁煙と、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。

○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

【項目番号 3 – 3 – 9】(申請書 : Q28) (2/2) 受動喫煙対策具体例

状況	屋内	屋外	回答 (該当する選択肢)
一般企業の事務所（第2種施設に該当） 屋内：全面禁煙 屋外：賃借なので無い	◎	◎	1.屋内・屋外共に、全ての事業場で適合要件を超えた対策をとっている
病院（第1種施設に該当） 屋内：全面禁煙 屋外：特定屋外喫煙場所を設置	◎	○	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
シガーバー（喫煙目的施設に該当） 屋内：喫煙目的室を設置し、それ以外の事務スペースなどは禁煙 屋外：賃借なので無い	○	◎	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
飲食店（既存特定飲食提供施設に該当） 屋内：喫煙可能室を設置し、それ以外の事務スペースなどは禁煙 屋外：受動喫煙防止に配慮した喫煙場所を設置	○	○	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
工場（第2種施設に該当） 屋内：全面禁煙 屋外：喫煙所を設けているが、入り口付近で仕切りが無く受動喫煙の恐れがある	◎	×	5.適合要件に満たない事業場がある ⇒不適合
学校（第1種施設に該当） 屋内：喫煙所を設置 屋外：特定屋外喫煙場所を設置	×	○	5.適合要件に満たない事業場がある ⇒不適合

【項目番号4】(申請書:Q29)

4. 評価・改善

(評価項目) 健康経営の取り組みに対する評価・改善 【必須項目】

○設置趣旨

本項目は、効果的な健康経営を進めるために、健康経営の取り組み状況や結果を振り返り、その結果をもとに、今後の健康経営の目標設定、施策検討を行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、健康経営の取り組みを実施後、取り組み結果をもとに、生活習慣等の改善状況の把握や効果検証等を行っていることをもって適合とする。

「4. 健康経営の取り組みに対する評価・改善」

★Q29. 健康経営の取り組みをどのように評価していますか。評価を実施している場合は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 実施した結果を確認している
2 実施した結果を確認し、前年度等の過去の取り組み結果と比較している
3 実施した結果を確認し、他企業の事例や公表データ等の結果と比較している
4 実施した結果を確認し、保険者等の外部の専門家による評価を実施している
5 実施した結果の確認や評価をしていない ⇒ 健康経営優良法人不認定

★SQ1. (Q29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 ⇒ 健康経営優良法人不認定

SQ2. (Q29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があれば、お答えください。

--

ブライト500認定要件（申請書：Q30、Q31）

- ・ ブライト500に申請する場合はQ30回答欄に「1」を記載ください。Q31以降の回答は、健康経営優良法人2024（中小規模法人部門（ブライト500））の認定に用います。

◆ブライト500申請への意向を問う設問

Q30. 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

↑ブライト500への申請を希望する場合、1 はい と回答ください。

※記入していない場合は、健康経営優良法人2024（中小規模法人部門（ブライト500））認定の対象になりません。

◆「経営者・役員の関与の度合い」の設問

Q31. 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

ブライト500認定要件（申請書：Q32）（1/3）

- Q32、SQ1、SQ2の回答は、健康経営優良法人2024（中小規模法人部門（ブライト500））の認定に用います。ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。

◆「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」の設問

Q32. 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
- 5 特に評価をしていない

SQ1. (Q32で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)
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

ブライト500認定要件（申請書：Q32）（2/3）

- 今年度よりQ32 SQ2として健康経営のPDCAに関する取り組み状況を具体的に問う定性記述設問を追加しています。

◆「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」を問う定性記述の設問

SQ2. (Q32 で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)

昨年度までの健康経営の取り組みについて具体的に評価・改善を実施した内容をお答えください
◆記載にあたってのテーマは以下の課題テーマより選択ください。
◆課題のテーマ・内容・取り組みの概要についてQ10 SQ2との重複も認めます

記入例	(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的発生予防
	(b)課題の内容	従業員アンケートにおいて、従業員の朝食欠食率が高い（毎日朝食を食べる従業員の割合が50%）ことが判明した。	
	(c)取り組み概要	従業員の食生活改善のために、社食で健康づくり支援メニューを朝食として提供するようにした。	
	(d)取り組みの結果	社内の健康アンケートで「朝食を毎日食べる」従業員の割合を集計し、「朝食を毎日食べる」と回答した従業員の割合は90%となった。	
	(e)結果の評価方法と成果 ※(d)の結果を評価するにあたっての具体的な方法を記載ください。 また評価の結果、課題に対して取り組みがどんな成果を上げたか記載ください	健康アンケートの回答結果を昨年度と比較することで取り組みを評価。 昨年度結果よりも朝食を毎日食べる習慣を持つ従業員の割合が増加したことから、社食で朝食として健康づくりメニューの提供する取り組みにより従業員の朝食欠食率を低減させることができた。	
	(f)今後の改善方針 ※評価結果と成果を踏まえた今後の取り組み方針を記載ください	社食で朝食として健康づくりメニューの提供する取り組みは次年度以降も継続しつつ、朝食の重要性に関する研修等も今後実施し、毎日朝食を食べる従業員の割合を最終的に100%としていく。	

a)下記から課題のテーマを選択する

※Q10 SQ2での記載との重複も認めます

(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的発生予防
- 2 生活習慣病等の疾病的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 休職後の職場復帰、就業と治療の両立
- 7 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
- 8 従業員間のコミュニケーションの促進
- 9 従業員の感染症予防（インフルエンザ等）
- 10 従業員の喫煙率低下

※ストレス関連疾患：心理的・社会的ストレスから生じる病気や、ストレスによって経過が悪くなると考えられる病気（胃・十二指腸潰瘍、本態性高血圧症、過換気症候群、片頭痛、心臓神経症、神経症、自律神経失調症その他多くの疾患）

b)課題の内容について、具体的に記入する

※Q10 SQ2での記載との重複も認めます

c)課題に対する取り組みの概要を具体的に記入する

※Q10 SQ2での記載との重複も認めます

d)実施した取り組みの結果を具体的に記載する

e)課題に対して実施した取組が有効であったかを評価するために結果の評価方法と成果を具体的に記入する

f)実施した取り組みの成果を踏まえた、今後の改善方針を具体的に記入する

ブライト500認定要件（申請書：Q32）（3/3）

- Q32 SQ3的回答は、健康経営優良法人2024（中小規模法人部門（ブライト500））の認定に用いませんが、実態把握のため回答をお願いします。

◆「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」の設問

SQ3. Q32で「4」とお答えで、且つ、Q4の従業員数が10人以上とお答えの企業にお伺いします。
健康経営の効果検証において、どのような評価指標を設定し、定期的に計測していますか。

（いくつでも）

- ◆本設問への回答はブライト500の選定には使用しません。
- ◆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 アブセンティーアイズム（傷病による欠勤） |
| 2 プレゼンティーアイズム
(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 |

ブライト500認定要件（申請書：Q33）

- Q33の回答は、健康経営優良法人2024（中小規模法人部門（ブライト500））の認定に用います。ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。
- 「健康経営」という文脈で**自社から**情報発信したものについてのみ答えてください。（働き方改革等では不可）

◆「自社からの発信状況」を問う設問

Q33. 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)

◆「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。

- 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 自社の採用会等の説明会で発信している
- 7 広告に掲載している
- 8 特に地域や他社に対して主体的に健康経営に関する情報発信をしていない

SQ1. (Q33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する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. (Q33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. (Q33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. (Q33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

ブライト500認定要件（申請書：Q34）

- Q34の回答は、健康経営優良法人2024（中小規模法人部門（ブライト500））の認定に用います。ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。
- 貴法人にて申請日から過去3年以内に**外部からの依頼を受けて行った**健康経営に関する情報発信についてお答えください。「健康経営」という文脈での発信のみが対象です（働き方改革等では不可）。

◆「外部からの依頼を受けての発信」の設問

Q34. 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。

- ◆貴法人にて申請日から過去3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。
- ◆グループ会社からの依頼又は自社広告は除きます。
- ◆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・テレビ等のメディアによる取材・見学の受け入れ	
3 国・自治体等による取材・見学の受け入れ	
4 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 ※面談記録などエビデンスがない、主たる目的でないものは除く (例：営業訪問の際に話題を出した程度等)	
5 その他	

SQ1. (Q34「1」～「5」のうち1回でも実施しているとお答えの場合)

どのような内容について発信を行っていますか。（いくつでも）

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

【誓約事項】

5. 法令遵守・リスクマネジメント【必須項目】

(評価項目) **定期健診を実施していること**

50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること

労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと等

○設置趣旨

本項目は、健康経営優良法人の認定にあたり、法令違反や労働災害の発生等の安全衛生上の状況について問うものである。

なお、上記には非公開の情報を含むことから、法人自身の自主申告(宣誓)をもって、評価を行う。

○適合基準

申請内容記載表の誓約事項について誓約していること、及び誓約者・従業員代表の記載をもって適合とする。

【誓約事項】

誓約事項を確認し、誓約事項下部の誓約日および誓約者名（法人の代表者名）をご記入ください。
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。

誓約事項

＜以下の誓約事項に誓約してください＞

以下の誓約事項を確認し、誓約日および誓約者名をご記入ください。
また、従業員への健康経営周知の観点から、代表となる従業員名もご記入ください。
※記入していない場合は、健康経営優良法人2024認定の対象になりません。

- 申請者は、健康経営の取組を推進するにあたってその基盤となる、職場の労働安全衛生の確立のための必要な措置、労働災害を防止するための具体的な措置を講じ、従業員の安全・健康の確保に向けた取組を推進していること。
- 申請者は、以下の法令を遵守していること。
 - 労働安全衛生法第66条に基づき、健康診断を行っていること。
 - 労働安全衛生法第66条の10に基づき、50人以上の事業場における医師、保健師、その他厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行っていること。
- 申請日時点で以下の事実がないこと。
 - 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。
- 2022年4月1日から申請日までに、以下の事実がないこと。
 - 労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名を公表されている、または是正勧告を受けたが是正措置を講じていないこと。
 - 長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に基づき、同一の事業場において是正勧告書で2回以上指摘されていること。
 - 違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表されていること。
 - 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。
 - 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。
- 申請内容に虚偽がないこと。また、認定審査期間中および認定期間に、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会から追加的な確認が求められた場合には誠実に対応し、虚偽等が判明した場合には不認定や認定取り消しとなる可能性があることを認識すること、さらに、当申請で回答した内容について説明できる資料を「申請にあたって保存すべき資料」に記載された資料例を参考に準備し、申請期間最終日から2年間保存すること。また、当該資料の提出を求められた際には1週間以内に提出に応じること。
- 過去、現在および将来にわたって、暴力団等の反社会的勢力に所属せず、また関係を有していないこと。
- 健康経営優良法人に認定された場合、以下の事項を遵守すること。
 - 申請書に記載し、認定の根拠となった事実・取り組み状況については、定期的・継続的に法人内の状況を適切に把握し、申請時点の取り組み状況を維持または向上させるよう努めること。
 - 健康経営優良法人のロゴマークは、「健康経営優良法人ロゴマーク使用規約」に従い、かつ、認定有効期間内（健康経営優良法人2024認定後から2025年3月31日まで）に限り使用すること。
 - 申請時点での法人の名称や所在地に変更が生じた場合は、速やかに変更事項報告書により報告すること。
 - 申請時点で記載し認定の根拠となった事実・取り組み状況に変更が生じ、その結果、認定基準を満たなくなった場合は、速やかに認定返納届により認定を返納すること。
 - 認定基準または当該誓約の内容に反する事実が明らかになり、それに基づいて認定が取り消され、その事実が公表されることに伴い、不利益を被ることとなつても、異議は一切申し立てないこと。
 - 認定を返納した場合または認定が取り消された場合、健康経営優良法人としての自称および健康経営優良法人のロゴマークの使用を速やかに取りやめること。

誓約事項

8. 申請にあたり、以下の事項に同意すること。

- 健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）に認定された法人は、法人番号・業種・市区町村名・加入保険者名・認定要件適合状況が経済産業省のウェブサイト等で公表されること。
- 認定審査は、申請者から提出された申請書に基づき行うため、審査の判断の根拠となった申請者の取り組みが実際に行われていることについての説明責任は申請者に帰属し、日本健康会議とその構成員・団体、健康経営優良法人認定委員会等が一切責任を負わないこと。
- 申請データは、株式会社日本経済新聞社（補助事業者）、株式会社日本総合研究所（補助事業委託事業者）、株式会社日経リサーチ（補助事業委託事業者）が知的財産権等を保有し、データの管理を行う。
- 個々の回答データを事前の許諾なしにそのまま公表することはないが、健康経営の普及に向けた学術研究のために、大学等研究機関から経済産業省に対し申請があった場合、個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、回答データをこれら大学等研究機関に提供することがある。なお、当該データを提供する場合、個人情報を含まない個社名付きのデータを提供するが、大学等研究機関が発表・公表する研究成果については、個社名や個社名が類推できるような記載は一切行わないことを誓約せらるものとする。ただし、経済産業省に対しては健康経営の推進や研究のための活用及び健康経営推進状況の公表を目的とした場合に限り、回答データを提供するものとする。
- 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。
- 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。
- 従業員代表に本申請内容の全てを共有すること。
※従業員代表の条件は36協定に準じるものとし、36協定を締結していない場合は事業場等における従業員の過半数を代表する者（管理監督者・役員を除く）とする。

誓約日： 2023 年 月 日

申請者（法人名）： 申請内容記載表冒頭で回答した法人名が自動で表示されます

誓約者（法人の代表者名）：

従業員代表：

↑誓約日と誓約者として法人の代表者名と
従業員代表の氏名をご記入ください。
※記入していない場合は、健康経営優良法人2024認定の
対象なりません。

健康経営優良法人認定事務局窓口
(委託企業：株式会社日経リサーチ)

TEL : 03-5296-5172

(お問い合わせ受付時間：平日10時～17時30分)

中小規模法人部門：kenkoujimu@nikkei-r.co.jp

大規模法人部門：health_survey@nikkei-r.co.jp

〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル
