



**ACTION!**  
健康経営



# ACTION！セミナー in 仙台

## 健康経営優良法人認定制度について

健康経営優良法人認定事務局（経済産業省補助事業者：日本経済新聞社）



# 「ACTION！健康経営」



 ACTION!  
健康経営

PICK UP! セミナー・イベント 地域の取り組み よくある質問


地域で活かし、地域で広げる  
**ACTION! セミナー**

開催日	開催地	会場
8/1 火	in 仙台	ホテルJALシティ仙台
8/8 火	in 沖縄	沖縄県民会館
8/24 木	in 福岡	西鉄イン福岡
8/28 月	in 金沢	TKPガーデンシティ PREMIUM 金沢駅西口
9/8 金	in 広島	広島国際会議場
9/14 木	in 松本	松本市中央公民館

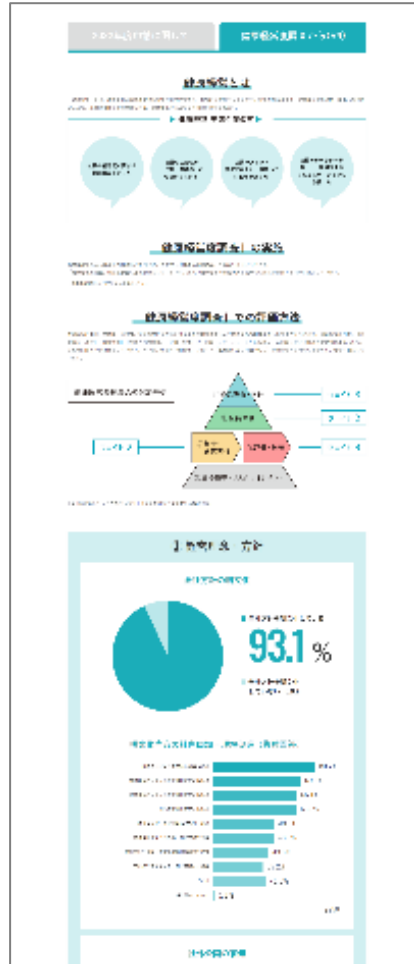
お申し込み受付中!

「働く」を明るく、  
「組織」を強く。

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

 健康経営 ACTION

# 「ACTION！健康経営」コンテンツ紹介



## 「ACTION！健康経営」運営

- ・ 認定法人一覧
- ・ 健康経営度調査結果グラフ
- ・ イベント・セミナー
- ・ 経産省、健康経営研究会等のレポート・発表資料
- ・ 事例集・実践レポート
- ・ 地域の取り組み
- ・ 申請について

# 必見！「地域の取り組み」ページ



## 宮城

- 宮城県庁 [スマートみやぎ健民会議一般会員](#)
- 宮城県庁 [スマートみやぎ健民会議優良会員](#)
- 宮城県庁 [宮城県健康づくり優良団体表彰（スマートみやぎ県民表彰）](#)
- 宮城県庁 [がんばる中小企業応援資金](#)
- 宮城県庁 [求人票への記載](#)
- 石巻商工信用組合 [各種個人ローン商品の金利優遇](#)
- 仙台市 [仙台「四方よし」企業大賞](#)

自治体・金融機関による**インセンティブ**、**健康経営活動支援**、**顕彰制度**等を掲載

# 申請のご案内・審査・認定法人発表

申請について

申請については下記をご確認ください。

- 01 認定要件
- 02 申請区分
- 03 調査票・申請書サンプル
- 04 大規模法人
- 05 中小規模法人
- 06 認定申請料のお支払い

令和4年度 健康経営優良法人  
(役員・社長の職務に就く等する役員に関する要件)

健康経営優良法人2023(大規模法人部門)の認定に関する基礎情報を得ることが出来ます。

健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の認定に関する基礎情報を得ることが出来ます。

健康経営優良法人2023(大規模法人部門)の認定に関する基礎情報を得ることが出来ます。

健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の認定に関する基礎情報を得ることが出来ます。

健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)認定申請書

健康経営優良法人2023(大規模法人部門)認定申請書

健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)認定申請書

健康経営優良法人2023(大規模法人部門)認定申請書

健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)認定申請書

健康経営優良法人2023(大規模法人部門)認定申請書

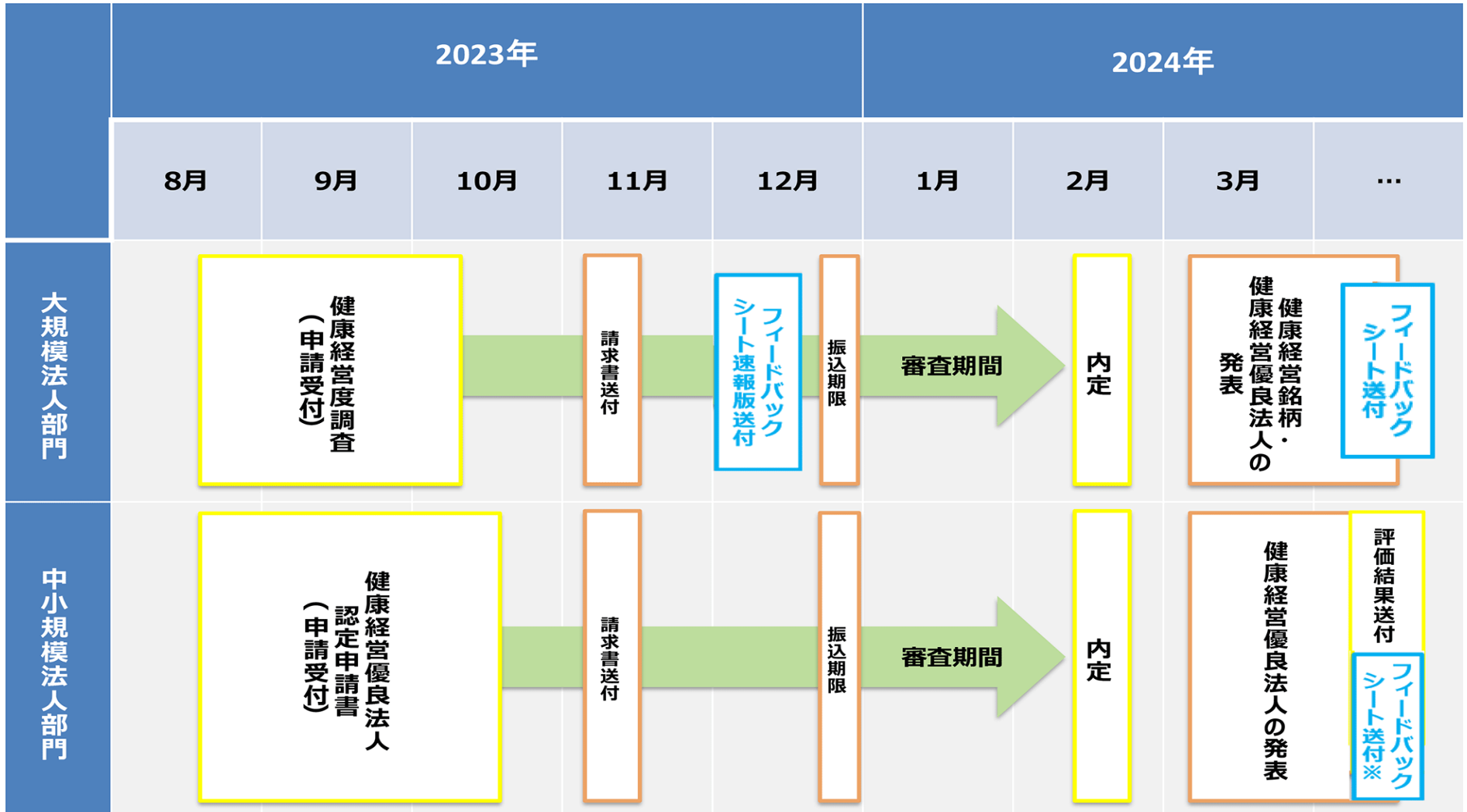
**2023年度 申請期間**

**大規模法人部門 8/21 (月) ~ 10/13 (金)**

**中小規模法人部門 8/21 (月) ~ 10/20 (金)**

# 令和5年度健康経営顕彰制度のスケジュール

- 「健康経営銘柄2024」及び「健康経営優良法人2024」に係るスケジュールは、以下のとおり。





# I-1 健康経営優良法人

これまでのWGでの議論や社会の動向を踏まえ、以下4つを主なポイントとして改訂を行う。

## 情報開示の推進

- 特定健診・保健指導の実施率の評価【大規模】
- 業務パフォーマンス指標の開示【大規模】
- 労働安全衛生に関する開示【大規模】

## 社会課題への対応

- 仕事と育児・介護の両立支援【大規模・中小規模】
- 女性特有の健康課題【大規模・中小規模】
- 生産性低下防止のための取組【大規模・中小規模】
- 新型コロナウイルス感染症への対応【大規模・中小規模】

## 健康経営の国際展開

- 海外従業員への対応【大規模】

## 取組法人の裾野拡大

- 中小企業への普及拡大策

詳しくは「[健康投資ワーキンググループ](#)」で検索！

# 仕事と育児・介護の両立支援

大規模・中小規模

- 前回WGでの議論を踏まえ、**仕事と育児・介護の両立支援に関する設問を新設し、適切な働き方の実現を問う設問（Q44）と両方取り組むことを認定要件とする。**
- **中小規模法人については認定要件とせずアンケートにて現状を把握する。**
- 介護を抱える従業員の把握方法や管理職・従業員研修への参加率、女性の育児休業後の復帰率、男性育休の取得率等の定量数値についても把握する（評価には用いない）。

## 令和5年度健康経営度調査（大規模法人部門）新設案

★● 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	
8 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	

<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	3 介護との両立に関する管理職研修
2 介護との両立に関する従業員研修	
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	
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。

※小項目「ワークライフバランスの推進」に追加する。（参照：p 17認定要件案）

## 令和5年度健康経営優良法人申請書（中小規模法人部門）新設案

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）

<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 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）	
4 育児を事由とした柔軟な勤務制度を整備（在宅勤務、週休3日制、短時間勤務など）	
5 保育施設を整備するなど、職場で子供を預かれるようにしている	
6 子連れでの勤務を認めている	
7 育児経験者と経験談を共有できる場を社内で設けている	
8 ベビーシッター等の育児費用への金銭補助を行っている	
9 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	
10 障がいを持つ子供をもつ従業員への支援を行っている	
11 その他	
12 いずれも特に行っていない	

<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ヒアリング等で確認	3 介護との両立に関する従業員研修
2 介護との両立に関する社内制度・取り組みの周知徹底	
4 介護に関する経験談を共有できる場を社内で設けている	
5 介護についてなんでも相談できる窓口（専門家）を設置している	
6 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）	
7 見守りサービス等の介護費用への金銭補助	
8 従業員やケアマネジャーと職場が介護に関する情報を共有できる仕組みを設けている	
9 会社の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	
10 その他	
11 いずれも特に行っていない	

SQ1 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。



## 女性特有の健康課題への対応

大規模・中小規模

### 【今年度の変更点】

- 女性の健康課題に取り組む企業をより一層促進するため、**関連施策への参加状況を開示しているかどうかを評価の対象とする。**
- さらに、選択必須項目としていた、女性の健康課題に関する**認知向上のための取組状況を問う設問（Q56）及び行動変容促進の取組を問う設問（Q57）**について、**両設問への回答をもって認定要件とする。**
- また、**不妊治療に対する支援については、昨年度まで、女性の健康の設問で問うていたが、女性に限定されないことから、「仕事と治療の両立支援」の選択肢に移動する。**

### 令和5年度健康経営度調査 修正案（赤字箇所）

★◎ 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。

<input type="checkbox"/>	1 婦人科健診・検診への金銭補助を行っている（がん検診を含む）
<input type="checkbox"/>	2 婦人科健診・検診の受診に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
<input type="checkbox"/>	3 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口を設置している（メールや電話等による相談を含む）
<input type="checkbox"/>	4 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制を構築している（産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等）
<input type="checkbox"/>	5 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームを設置している
<input type="checkbox"/>	6 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底を行っている
<input type="checkbox"/>	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 <input type="text" value=""/> 日（一人当たり平均ではなく法人全体）	
※単に生理休暇の制度があるだけでなく、利用を促進する環境の整備が求められます。	
<input type="checkbox"/>	9 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援を行っている（通院の際の有給の特別休暇付与等）
<input type="checkbox"/>	10 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）
<input type="checkbox"/>	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）
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	13 その他 <input type="text" value=""/>
<input type="checkbox"/>	14 特に行っていない ⇒評価項目不適合

※昨年度まで「病気の治療と仕事の両立支援」としていた認定要件名について、不妊治療など病気の治療にとどまらない項目を含むことから、**「仕事と治療の両立支援」に変更する。**

# 生産性低下防止のための取組

大規模・中小規模

- **生産性低下防止のための取組として、新たに、花粉症及び眼精疲労に対する具体的な支援を追加する。**  
(参考) 令和5年5月「花粉症に関する関係閣僚会議」において、「花粉症対策の全体像」がとりまとめられ、その中で企業における従業員の花粉曝露対策が求められた。

## 令和5年度健康経営度調査 修正案 (赤字箇所)

○ 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。

<b>&lt;a. 睡眠障害や、業務中の眠気による生産性の低下予防&gt;</b>	
<b>&lt;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&gt;</b>	
<b>&lt;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)&gt;</b>	
<b>&lt;d. 花粉症に対する具体的な支援&gt;</b>	
<input type="checkbox"/>	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)
<input type="checkbox"/>	2 根治療法(免疫療法など)に対する補助・支援をしている
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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)
<input type="checkbox"/>	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)
<input type="checkbox"/>	6 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	7 特に行っていない
<b>&lt;e. 眼精疲労に対する具体的な支援&gt;</b>	
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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
<input type="checkbox"/>	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)
<input type="checkbox"/>	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)
<input type="checkbox"/>	5 その他 <input type="text"/>
<input type="checkbox"/>	6 特に行っていない
<b>&lt;f. その他生産性低下防止施策&gt;</b>	
<input type="text"/>	



## 健康経営優良法人2023（中小規模法人部門）認定要件案

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念(経営者の自覚)			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	必須
			(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
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
		健康課題の把握	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管理職又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私病等に関する両立支援の取り組み(⑩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⑧～⑮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

プライム500は左記①～⑮のうち13項目以上

# 健康経営、実践企業の声

「昼食はカップ麺ばかり」「数十年も喫煙」が日常だったが、社員のヘルスリテラシーが高まると、意識も行動も変化が。禁煙をし、「人生が変わった」という社員や産業医の先生にヘモグロビンの値を自慢する社員も。健康経営の秘訣は専門家をうまく巻き込むこと。

「全面禁煙の自動車学校」で有名になり、県外のお客さまも。禁煙にしたことで、お客さまは減少せず、むしろお問い合わせは増加。地元の高校の先生からも好感を得ている。今年内定の3名は全員、自動車学校としての卒業生。今はリファラル採用をメインにしている。

弊社の取り組みを聞き、県外から採用に応募してくださる方もいた。健康経営の幅を広げた「官民連携」の活動も推進しており、個人のお客さまからのご発注が非常に増えた。相見積のない指名受注も。サーベイで「地域に対する思い」の項目が今では平均の2倍になっている。

「健康経営」と聞いて、初めは社内でストレッチなどをするのかと思っていただけだったが。社員のヘルスリテラシーが高まると、スムーズな運営ができる「組織づくり」が進んだ。結果的に売上にもつながりV字回復を遂げることができた。

IT業界全体が抱える課題を抱えていたが、短期の売上や利益度外視で健康経営に踏み切った。「見える化」に注力し、社員へ還元し、取り組みを深化させた。結果、社員のデータから「良い行動習慣」と「生産性」「働きがい」に明らかな相関性が表れている。

医師や保健師などの医療従事者の専門性を活かした健康推進室を設置。グループ全体・全事業所にわたって健康経営を浸透させ、集団分析を組織改善に活かし、近年はさらに精度を高めている。未来につなげるため、プロの分析・科学的な効果検証を重ねている。

# 認定ロゴ、ご活用ください！



2023

健康経営優良法人

Health and productivity

ブライツ500

0000000000



2023

健康経営優良法人

Health and productivity

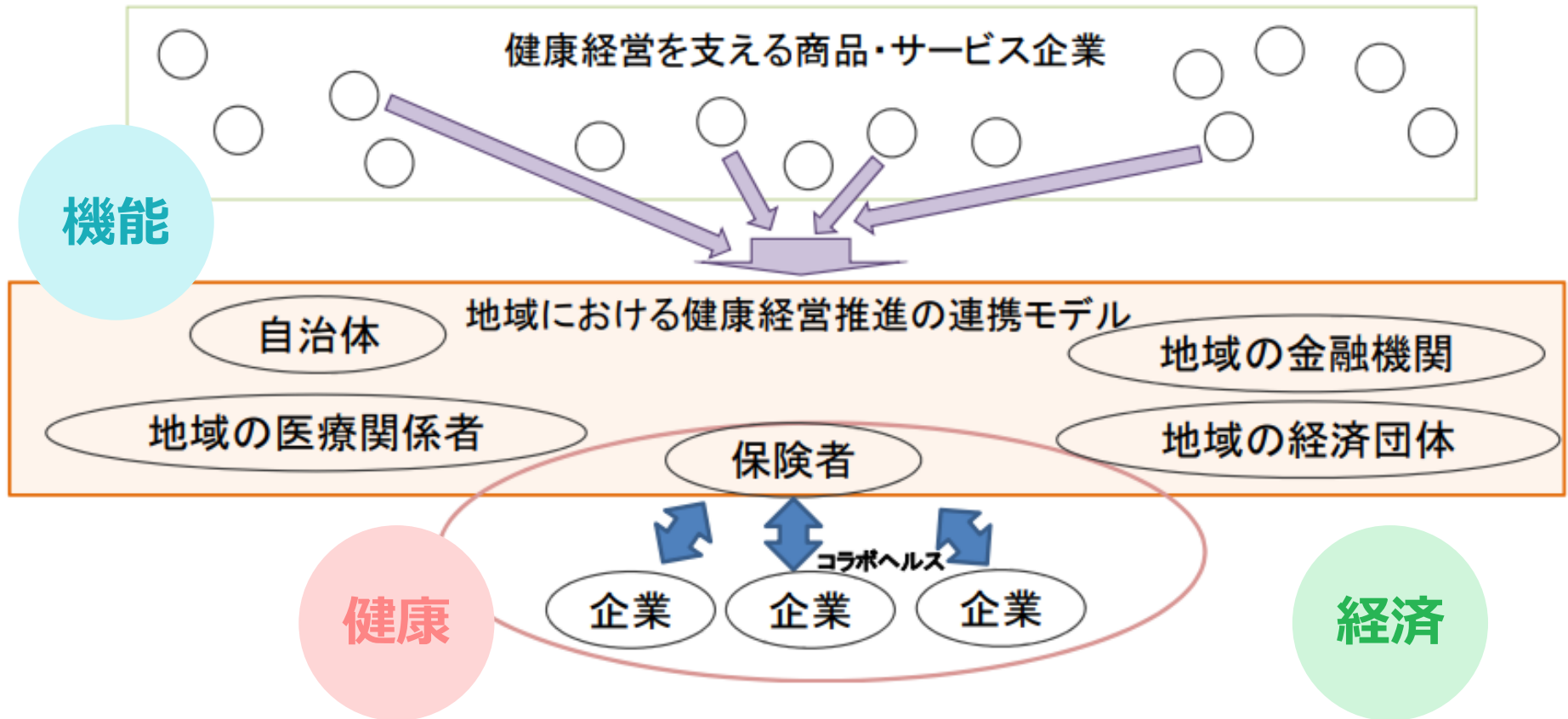
0000000000

認定法人ID（10桁）を併記してより信頼性UP！



# 地域でつながりあう健康経営


## 連携が地域の健康と経済力と機能を高める



11

令和元年「地域と職域の連携に向けたヘルスケア産業政策の推進について」（経産省）より

# 健康経営を支える多彩な地域窓口

支援機関名称	概要
<p>経済産業省 東北経済産業局 商業・流通サービス産業課 TEL：022-221-4914</p> <div data-bbox="140 525 602 725" style="border: 2px solid #ff69b4; border-radius: 15px; padding: 10px; display: inline-block;"> <p>メルマガの ご登録は こちらから！</p>  </div>	<p><b>健康経営優良法人制度</b> 特に優良な健康経営を実践している企業等の法人を顕彰する制度で、経済産業省が推進しています。 この健康経営優良法人に認定された東北6県における法人の中でも特に戦略的かつ積極的に社員の健康づくりに取り組まれている企業の具体的な取組内容について隔年で事例集を作成しています。 また、東北経済産業局では国の施策や取組事例、イベント等の情報提供を行うメールマガジンを配信しています。ぜひ登録をお願いします。</p>
<p>宮城県 保健福祉部健康推進課 TEL：022-211-2624</p>	<p><b>スマートみやぎ健民会議</b> スマートみやぎ健民会議では産学官で連携しながら、県民の健康と幸せを実現するための県民運動を推進しています。何から健康づくりに取り組めばよいかお悩みの事業所様に、イベント案内や役立つ情報をお届けします。従業員や顧客の健康づくりと企業のイメージアップに、ぜひ会員登録を！</p>
<p>全国健康保険協会 宮城支部 TEL：022-714-6851</p>	<p><b>職場健康づくり宣言</b> 「職場健康づくり宣言」とは、各事業所様において職場内で「健康経営」を具体的に推進していただくため、協会けんぽ宮城支部が事業所様に対して提案する「健康経営」のカタチです。</p>