

健康経営優良法人 2021（中小規模法人部門） 認定基準解説書

次世代ヘルスケア産業協議会 健康投資ワーキンググループ
日本健康会議 中小 1 万社健康宣言ワーキンググループ

本解説書は、健康経営優良法人 2021（中小規模法人部門）に申請を行う法人に対する評価項目の解説及び日本健康会議健康経営優良法人認定委員会（以下「認定委員会」という。）が健康経営優良法人 2021（中小規模法人部門）の認定審査を行うため、各評価項目の設置趣旨や認定基準等を記したものである。

なお、健康経営優良法人認定制度（以下「本制度」という。）の運用に当たって、申請事項に係る認定基準の適否は、申請者から提出された申請書及び誓約書に基づき審査を行うため、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するものであり、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何らかの責任を負うことはない。

また、各評価項目の適否の判定に際し、認定委員会が特に必要と認める場合は申請者に対し、関連書類の提出や実地調査を求めることがある。

I. 対象となる法人

健康経営優良法人 2021（中小規模法人部門）に申請できる法人は、下表のいずれかに該当する法人とする。

法人分類	業種（※3）	従業員数	または	資本金の額又は 出資の総額	
1. 会社法上の会社等（※1） 2. 士業法人（※2）	卸売業	1人以上100人以下			1億円以下
	小売業	1人以上50人以下			5,000万円以下
	サービス業	1人以上100人以下			5,000万円以下
	製造業その他	1人以上300人以下			3億円以下

法人分類	従業員数
3. 特定非営利活動法人	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	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	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）	1人以上300人以下

法人分類	業種	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	1人以上100人以下
	小売業	1人以上50人以下
	サービス業	1人以上100人以下
	製造業その他	1人以上300人以下

- 本申請における従業員数は、申請日時点の人数であり、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条第1項各号に規定する「常時使用する従業員」（※4）の人数に加え、健康診断実施義務の無い他社からの受入れ出向社員や派遣社員等、「常時使用する従業員」に該当しない者（その他従業員）であっても、健康経営の施策（運動機会の増進に向けた取り組み、食生活の改善に向けた取り組み等）の対象となっている場合については、従業員に含めることができる。
なお、従業員の被扶養者や家族については、健康経営の取り組みにおいて対象となっても、直接組織に属していないため、本認定制度における「従業員」の定義には含まない。
- 申請する法人は、必ず従業員を1人以上使用していなければならない。（経営トップ・代表者等のみの1人法人は申請できない）。
- 一つの法人が、大規模法人部門と中小規模法人部門の両方に申請を行うことはできない。

※1 「会社法上の会社等」とは、株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、(特例) 有限会社(会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律)を指す。

※2 「士業法人」とは、弁護士法人に基づく弁護士法人、公認会計士法に基づく監査法人、税理士法に基づく税理士法人、行政書士法に基づく行政書士法人、司法書士法に基づく司法書士法人、弁理士法人に基づく特殊業務法人、社会保険労務士法に基づく社会保険労務士法人、土地家屋調査に基づく土地家屋調査士法人を指す。

※3 「業種」は下表を参照。

第13回改定(平成26年4月1日施行)

中小企業基本法上の類型	日本標準産業分類上の分類
卸売業	大分類1(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(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1(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(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 中分類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) ※ただし、小分類791(旅行業)は除く 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

類型表中、中分類の詳細等については、下記 URL の日本産業分類を参照

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

※4 「常時使用する従業員」とは、中小企業基本法上の定義に従う。中小企業基本法上の「常時使用する従業員」とは、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」を従業員と解している。よって、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、非正規社員及び出向者については、当該条文をもとに個別に判断されると解される。また、会社役員及び個人事業主は予め解雇の予告を必要とする者に該当しないので、中小企業基本法上の「常時使用する従業員」には該当しないと解される。

(参考) 労働基準法 (昭和 22 年法律第 49 号)

(解雇の予告)

第 20 条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日以上平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払つた場合においては、その日数を短縮することができる。

3 略

第 21 条 前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。但し、第一号に該当する者が一箇月を超えて引き続き使用されるに至つた場合、第二号若しくは第三号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至つた場合又は第四号に該当する者が十四日を超えて引き続き使用されるに至つた場合においては、この限りでない。

- 一 日日雇い入れられる者
- 二 二箇月以内の期間を定めて使用される者
- 三 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者
- 四 試の使用期間中の者

■補足説明

[回答期間の範囲について]

- 特に指示がない限りは、2019年4月1日から申請日までに実施された内容をお答えください。

[回答方法について]

- (任意回答) と記載の設問以外は、すべての項目に回答ください。

[用語定義]

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まない)
非正社員	直接雇用関係のある労働者のうち、有期契約であったり、フルタイム勤務でなかったりするなど、正社員とされていない者（契約社員、嘱託社員、パート、アルバイトなど）
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）

- 「法人番号」は「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（番号法）」に基づき、指定・通知された番号を記入してください。なお、国税庁の「法人番号公表サイト」からも検索できます。(<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>)

II. 健康経営優良法人 2021（中小規模法人部門）認定基準

次の1～5の項目の全てを満たすこと。

- 1 「経営理念・方針(経営者の自覚)」の評価項目を満たすこと。(必須項目)
- 2 「組織体制」の評価項目を満たすこと。(必須項目)
- 3 「制度・施策実行」における(1)～(3)の中項目から、下記の項目数以上の評価項目を満たすこと。
 - (1)「従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討」(3項目中1項目以上及び必須1項目)
 - (2)「健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント」(4項目中1項目以上)
 - (3)「従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策」(7項目中3項目以上及び必須1項目)
- 4 「制度・施策実行」及び「評価・改善」における①～⑮のうち6項目以上を満たすこと。
- 5 「法令遵守・リスクマネジメント」の評価項目を満たすこと。(必須項目)

原則として、「2019年4月1日より申請日までの期間における取り組み（長期的な取り組みにおいて、その実施期間の一部が含まれている場合も可）」が審査の対象であるが、下記の評価項目のうち、「健康宣言の社内外への発信」、「健康づくり担当者の設置」、「健康課題に基づいた具体的目標の設定」等の組織の体制整備に関する評価項目については、認定基準に適合する状態に至った時点が2019年4月1日以前であっても申請日時点で当該状況が維持されていれば適合とする。

【健康経営優良法人 2021（中小規模法人部門）の認定基準】

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
1	経営理念・方針(経営者の自覚)		健康宣言の社内外への発信・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康診断のデータの提供	必須	
3	(1)従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	対策の検討	健康課題に基づいた具体的目標の設定	必須	
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	3項目中	15項目中 6項目以上
			②受診勧奨の取り組み	1項目以上	
	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基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	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	4項目中	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	1項目以上	
		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		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑭以外)		
	(3)従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑧保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	7項目中	3項目以上
		健康増進・生活習慣病 予防対策	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		
		感染症予防対策	⑫従業員の感染症予防に向けた取り組み		
		過重労働対策	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み		
		メンタルヘルス対策	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
	受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須		
4	評価・改善		⑮健康経営の取り組みに対する評価・改善 ※「健康経営優良法人2022」の認定基準では必須項目とする		
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(自主申告)	必須	
			保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施(自主申告)		
			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(自主申告)		
			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)		

Ⅲ. 健康経営優良法人 2021 (中小規模法人部門) における新たな冠「健康経営優良法人 2021 (中小規模法人部門 (ブライト 500))」の選定方法

中小規模法人への健康経営の普及を更に拡大させていく必要性を鑑み、認定法人の中でも差異化が出来るよう新たな冠を創設する。健康経営優良法人 2021 (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法人」かつ「地域において、健康経営の発信を行っている法人」として優良な上位 500 法人に対して、新たに、健康経営優良法人 2021 (中小規模法人部門 (ブライト 500)) として選定する。

選定方法は下記の通りである。

- ・ 健康経営優良法人の中でも優れた法人であることを重視し、**選択項目 15 項目中 12 項目以上適合**していることを条件とする。
- ・ 「健康経営の評価項目における適合項目数」および、新設する「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」を評価する。

そのうえで、以下のウエイトで配点し上位 500 法人を選定する。

分類	ウエイト
健康経営の評価項目における適合項目数	3
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)	2
健康経営の取り組みに関する外部からの発信依頼を受けての発信状況 (取材、講演会の対応等)	2

【健康経営優良法人 2021（中小規模法人部門（ブライト 500））の選定の基準要件】

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1	経営理念・方針(経営者の自覚)		健康宣言の社内外への発信・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康診断のデータの提供	必須
3	(1)従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	対策の検討	健康課題に基づいた具体的目標の設定	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	3項目中
			②受診勧奨の取り組み	1項目以上
	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基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	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	4項目中
		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	1項目以上
		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	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑭以外)	
	(3)従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑧保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	7項目中
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑨食生活の改善に向けた取り組み	3項目以上
			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	
		感染症予防対策	⑫従業員の感染症予防に向けた取り組み	
		過重労働対策	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	
		メンタルヘルス対策	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須		
4	評価・改善		⑮健康経営の取り組みに対する評価・改善 ※「健康経営優良法人2022」の認定基準では必須項目とする	
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(自主申告)	必須
			保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施(自主申告)	
			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(自主申告)	
			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)	

IV. 新型コロナウイルス感染症の影響による各評価項目に対する実施状況への配慮

今年度の認定制度の審査対象期間は2019年4月1日から申請日までである。2020年2月以降については、新型コロナウイルス感染症の影響が大きいと考えられるため、特別措置を行う。ただし、今年度のみの措置であり、次年度以降は改めて検討を行う。

特別措置に関する基本的な考え方は下記の通りとする。

項目の分類	考えられる影響例	対応方針
健診/検診/保健指導に関する項目	経営者/従業員の中に、新型コロナウイルス感染症の影響が出始めた時期（2020年2月頃）に受診/指導予定であり未実施・期間内に実施できなかった者がいる。等	新型コロナウイルス感染症の影響により実施ができなかった場合「実施予定であった」ことをもって適合とする。※1 ただし厚生労働省の通知に従い、可能な限り早期に実施すること。
年に数回しか行わないイベント等を評価対象としている項目	新型コロナウイルス感染症の影響が出始めた時期（2020年2月頃）に予定していたイベント等が実施できなくなった。等	新型コロナウイルス感染症の影響によりイベント等を行うことができなかった場合、「取り組みの実施を予定・計画していた」ことをもって適合とする。※1
定期的に施策を行う事が求められている項目	新型コロナウイルス感染症の影響が出始めた頃（2020年2月頃）までは、定期的（1か月に1回等）に施策を行っていたが、新型コロナウイルス感染症の影響により施策を行えなくなった。等	新型コロナウイルス感染症の影響により定期的な取り組みを行うことができなかった場合、「新型コロナウイルス感染症の影響が出る以前は、定期的実施していた」ことをもって適合とする。※2
制度・体制・設備の整備が求められている項目	新型コロナウイルス感染症の影響により、所属している保険者が「健康宣言」を実施していない。計画していた体制整備/設備投資が出来ない。等	そもそも健康経営優良法人の基準にまだ到達していないため、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえての考慮は行わない。

※1 健康経営優良法人認定事務局からエビデンス提出を求められた際には、「実施予定であった」ことを確認できる資料を提出すること。

※2 健康経営優良法人認定事務局からエビデンス提出を求められた際には、「新型コロナウイルス感染症の影響が出る以前は、定期的実施していた」ことを確認できる資料を提出すること。

V. 健康経営優良法人 2021（中小規模法人部門）評価項目の解説

【項目番号1】

1. 経営理念・方針（経営者の自覚）【必須項目】

（評価項目）健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診

○設置趣旨

本項目は、経営者が、従業員やその家族の健康管理を経営課題として認識し、組織として対策に取り組む旨を文書等への明文化を通じて意思表示することを通じ、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みを開始する契機とすることにより、経営者の考えを従業員が理解し、組織の姿勢が評価されるとともに、取り組みへの協力及び自身の健康管理に努めることを期待する観点から問うものである。

また、経営課題としての認識は、経営者本人の自覚として健康管理の行動にあらわれるものであり、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、本項目において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及び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の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）し、その文書等を従業員と社外の関係者（ステークホルダー）の両方に対し表示（発信）していることをもって適合とする。

不適合例)

- ・ 社長自身の SNS での発信など、法人としての取り組みではない場合
- ・ 口頭での伝達のみで、健康宣言が明文化された文章が閲覧できる状態に無い場合
- ・ 社外の関係者との打合せの際に健康宣言を話題にしている
- ・ 保険者が関与していない自社や自治体のみの健康宣言
- ・ セミナー・講演会等の依頼に対応する形での健康宣言の具体的内容の発信

- 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。

なお、健康診断の項目は、労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断以上とし、かかりつけ医等のもとで特定の疾病に関する検査のみを受診した場合は含まないこととする。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、本項目を適合とする。

不適合例)

- ・ 受診予定日は決まっているが、申請日までに経営者が受診をしていない場合

【項目番号2】

2. 組織体制【必須項目】

本項目では、以下の2つの評価項目全てを満たすことが必要である。

- (1) 「健康づくり担当者の設置」
- (2) 「(求めに応じて) 40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供」

【項目番号2-1】

2. 組織体制【必須項目】

(評価項目) 健康づくり担当者の設置

■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、保険者及び健康経営アドバイザー等との適切な報告、連絡及び相談等を行う。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。例えば、衛生管理者、(安全)衛生推進者、全国健康保険協会(協会けんぽ)の健康保険委員、総務部の担当者等が担う。

○設置趣旨

本項目は、組織全体に、従業員の健康保持・増進の取り組みを展開するために必要な組織体制の構築を行っているかを問うものである。

○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。

※ 「事業場」とは、企業等の全体ではなく、工場、鉱山、事務所、店舗等の一定の場所において関連する組織のもとに継続的に事業が行われている場をいい、同一場所にあるものは原則として一の事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場とする。ただし、同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存在する場合は、別個の事業場としてとらえることもありえる。(例：工場内の診療所、自動車販売会社に付属する自動車整備工場、学校に付置された給食場)

また、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、事務能力等を勘案して一の事業場という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業場として取り扱う。

(参考) 厚生労働省昭和47年9月18日基発第91号通達の第2の3

【項目番号 2 - 2】

2. 組織体制【必須項目】

(評価項目) (求めに応じて) 40 歳以上の従業員の健康診断のデータの提供

○設置趣旨

本項目は、健康経営に取り組む各法人が、保険者へのデータ提供の重要性を認識することで、保険者による健康医療情報の分析を通じた効果的・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又は②のいずれかを満たすことをもって適合とする。【選択式】

- ① 保険者に対し、従業員が 40 歳以上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行っていること。

【項目番号3】

3. 制度・施策実行

本項目では、以下の3つの中項目の評価項目からそれぞれ一定数を満たすことが必要である。また、「健康課題に基づいた具体的目標の設定」、「受動喫煙対策に関する取り組み」は必須とする。

- (1) 「従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討」(3項目中1項目以上及び必須1項目)
- (2) 「健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント」(4項目中1項目以上)
- (3) 「従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策」(7項目中3項目以上及び必須1項目)

中項目(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討(3項目中1項目以上及び必須1項目)

【項目番号3-1-1】

(小項目) 対策の検討【必須項目】

(評価項目) 健康課題に基づいた具体的目標の設定

○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計画・具体的な数値目標を設定し、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、具体的な数値目標や計画、実施(責任)主体及び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、健康宣言書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、過重労働防止に関する目標・計画の記載がある場合も、適合するものとする。

- 下記4点を満たすことをもって適合とする。
 1. 自社の従業員の健康課題を把握している
 2. 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
 3. 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
 4. 目標の期限や達成スケジュールを定めている

- 具体的な計画・数値目標としては下記のようなものが考えられる。

課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の健常者に対する発生予防	
課題の内容	従業員の高齢化が進む中で、生活習慣病予防として健康増進プログラムを実施しているが、参加率が上がらない。	
数値目標の内容と期限	どのような目標か	健康増進プログラムへの参加率
	現状値	50
	目標値	90
	単位	%
	達成年度	2023年度
目標に向けた具体的な計画	健康増進プログラムの参加者の感想を収集し、まだ参加した事のない従業員に対して、「健康増進プログラムに参加する	

		メリット」をアピールする。
課題のテーマ		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
課題の内容		業務の平準化を行う事で、従業員 1 人当たりの業務負荷は改善されているが、周囲よりも先に帰る事にためらいを覚える従業員が多く、残業時間がなかなか削減されない。
数値目標の内容と期限	どのような目標か	1 か月あたりの平均残業時間
	現状値	20
	目標値	10
	単位	時間/月
	達成年度	2025 年度
目標に向けた具体的な計画		ノー残業デーを週に 1 日設けることで社内に帰りやすい雰囲気醸成し、月の残業時間削減を目指す。

不適合例)

- ・ 目標が法令遵守やそれに準じる内容に留まるもの
(具体例)
健康診断受診率 100%達成
時間外労働時間月 80 時間以内
時間外労働時間年 720 時間以内
各種省庁から出されている業種別・商業別の告示の遵守
- ・ 制度や環境を整備する事を目標としている
(具体例)
オフィスの半径 50m 以内を禁煙エリアにする。
残業管理システムの導入を目標とする 等
- ・ 目標値並びに現在値が数値になっていない。
(具体例)
現在値：健康でない従業員が多い。
目標値：今よりも多くの従業員が健康になる。
- ・ 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

【項目番号 3-1-2】

(小項目) 健康課題の把握

(評価項目) ①定期健診受診率 (実質 100%)

○設置趣旨

本項目は、組織又は部署・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出来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。【選択式】

但し、2019年度と2020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とする。

- ① やむを得ない理由がある者を除き、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100%であること。
- ② やむを得ない理由がある者を除き、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%以上で（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、未受診者に対しては、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。

（定期健康診断の項目等については36ページを参照）

ただし、対象者数は常時使用する従業員のうち、定期健康診断の受診義務がある従業員の人数のことを指す。また、雇入時の健康診断により定期健康診断を省略した従業員も含めるものとする（※）。

（※）雇入時の健康診断を受けた者については、当該健康診断の実施の日から1年間に限り、その者が受けた当該健康診断の項目に相当する項目を省略して行うことができる。（労働安全衛生規則第44条）

(やむを得ない理由により未受診となった例)

- ・ 定期健康診断の実施予定日の直前に急遽、長期の病気休職となった場合（年度内に健診を受けられる時間的余裕がある時期に回復した場合を除く。）
- ・ 産前産後休業及び育児休業により一年を超えて休業している場合
- ・ 一年を超える期間で海外赴任にあたる場合

【項目番号 3-1-3】

(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、経営者及び担当者が、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（及びその家族）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え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。【選択式】

- 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して、受診を促すための取り組み又は制度がある。
- ② 従業員に対し、がん検診等、任意検診の受診を促す取り組み又は制度がある。

なお、定期健康診断の受診勧奨は【項目番号 3-1-2】「①定期健診受診率 (実質 100%)」(16 ページ)、保健指導、特定保健指導の受診勧奨は、【項目番号 3-3-1】「⑧保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み」(24 ページ) において評価するものとし、本項目においては評価の対象外とする。

あくまでも本項目は、「定期健康診断等の結果に基づいた再検査・精密検査等の受診勧奨」「がん検診等の任意検診の受診勧奨」を評価するものである。

さらに、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については、【項目番号 3-3-4】「⑩女性の健康保持・増進に向けた取り組み」(27 ページ) において評価するものとし、本項目においては評価の対象外とする。

不適合例)

- ・ 定期健康診断の受診勧奨のみをしている場合
- ・ 定期健康診断の結果を配布しているのみの場合
- ・ 医学的に効果が確認されていない民間の検査等の実施の推奨

【項目番号 3-1-4】

(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、組織又は部署・部門別のストレス傾向等の状況把握を行い、適切な対応を取っているかどうかを問うものである。

○適合基準

本項目は、「①従業員数 50 人未満の全ての事業場」並びに「②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。

① 「従業員数 50 人未満の事業場」

ストレスチェックを全ての事業場で実施していることをもって適合とする。ただし、ストレスチェックの実施を予定していたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、実施出来ていない場合も適合とする。

② 「従業員数 50 人以上の事業場」

ストレスチェックを全ての事業場で実施していることをもって適合とする。

※ストレスチェックを実施する人（実施者）については、医師、保健師、その他の厚生労働省令で定める者（厚生労働大臣が定める研修を修了し検査のための知識を得ている看護師、精神保健福祉士等）が担当すること。

（ストレスチェックの実施手順等に関する詳細は 38 ページを参照）

不適合例

- ・ ストレスチェックの質問票での記入から結果の通知の過程において、医師等実施者の関与が認められない場合（単に従業員に調査票を配布しただけで、セルフチェックを行わせたのみの場合）
- ・ 高ストレス者からの申し出に基づく医師による面談指導の実施、事後措置等の実施体制・制度が整備されていない場合
- ・ 個々人のストレスチェックの結果を事業者が把握[※]し、個人に対してフィードバックしている場合

中項目（2）健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント
（4項目中1項目以上）

【項目番号3-2-1】

（小項目）ヘルスリテラシーの向上

（評価項目）④管理職又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し、必要な健康保持・増進に係る知識（ヘルスリテラシー）の向上のための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又は②のいずれかを満たすことをもって適合とする。【選択式】

① 研修等による場合

1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又は外部機関主催の研修等に参加させていること。管理職向け研修、従業員向け研修のいずれの形式でもよい。ただし、衛生管理者や健康づくり担当者等を担当とした専門職研修は除く。

若しくは、一部の管理職や衛生管理者等が外部機関主催の研修等を受講し、その内容を社内の同様の研修を受講すべき者に伝達している場合も適合とする。

なお、個人が任意で受講している研修等は含まれない。

また、女性の健康課題等に関する理解促進のための研修・セミナーの実施については、【項目番号3-3-4】「⑩女性の健康保持・増進に向けた取り組み」（27ページ）において評価するものとし、本項目においては評価の対象外とする。

② 定期的な情報提供による場合

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。ただし、掲示版に掲示物を単に掲示する等だけではなく、個人宛通知・メールや文書回覧等、周知含めて従業員個人に届く方法とする。

不適合例)

【研修/情報提供の内容】

- ・ ヘルスリテラシー向上に直接的に寄与と思われない研修
(AED の取扱方法、救急救護の方法 等)
- ・ 体力測定やセルフでのストレスチェック機会の提供
従業員の状態把握のみに留まる場合は不適合とする。
- ・ 国や都道府県が定めている健康に関連する各種制度に関するお知らせ
- ・ 健康に関連するアプリの紹介
- ・ 政府・自治体・保険者等が定めている制度の改正や保険料率改定、医療費等に関するお知らせ

【他の受講すべき者への伝達方法 (①研修のみ)】

- ・ 情報提供の方法が社内イントラへの掲示や共有フォルダ等への保存
→従業員個人への情報提供がなされていない場合は不適合とする。

(留意事項)

以下、【項目番号 3-2-2】「⑤適切な働き方実現に向けた取り組み」(21 ページ) から【項目番号 3-3-7】「⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」(31 ページ) までの各評価項目に掲げる取り組みに関して、何らかの情報提供である場合は本項目で評価し、情報提供以外の具体的な取り組みはそれぞれの評価項目で評価することとする。

【項目番号 3-2-2】

(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、従業員のワークライフバランスを維持・改善させる取り組みを促すことで、従業員のモチベーションの向上など、組織の活性化の取り組みを問うものである。

○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など、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。

※超過勤務時間を把握するための取り組みについては、取り組み後に、適切な働き方に向けた本人への配慮や対応を検討・実行していることを前提として適合とする。

また、本項目と【項目番号 3-3-6】「⑬長時間労働者への対応に関する取り組み」(29 ページ) の双方の評価項目に掲げる設置趣旨を満たす取り組みを実施している場合は、取り組みの主な目的が評価項目の設置趣旨により合致するいずれか一方にて評価するものとする。

本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(19 ページ) において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。

不適合例)

- ・ 特定の職種等、一部の従業員を対象とした取り組み
- ・ 育児介護休業法等の法定義務の遵守に留まる取り組み
- ・ 36 協定の範囲内に留まる取り組み

【項目番号 3-2-3】

(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、役職や担当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又は外部機関主催のイベント等への組織としての参加を、1年度に少なくとも1回以上定期的に、全従業員あるいは一部の従業員向けに実施していることをもって適合とする。

ただし、単に従業員の中の有志により開催されたものは不適合とし、事業者が主体となつての取り組みであることをもって適合とする。

また、接待や営業目的によるイベント開催等は不適合とする。

なお、「3. 制度・施策実行」の各評価項目のうち、本項目以外でも申請している取り組みが、「コミュニケーションの促進の効果」を期待している場合は重複して適合とする。

また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(19 ページ)において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。

さらに、メンタルヘルス不調者への個別の対策は【評価項目 3-3-7】「⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」(31 ページ)において評価することとする。

不適合例)

- ・ メンタルヘルス相談コーナーの設置
→ 【評価項目 3-3-7】「⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」(31 ページ)において評価するため、ここでは不適合とする。
- ・ 企業展示会への出展といった自社製品の販売促進等の延長上のイベント等への参加
- ・ 顧客満足向上のためのワークショップ開催や業務に関する情報共有など、業務のための社員での意見交換会や情報共有会の実施
- ・ 事業者が関与せず、特定の部署が主体となつてのイベント実施
- ・ 事業者が関与せず、一部従業員のみでの外部機関主催のイベントへの参加
事業者が関与していない有志による取り組みについては不適合とする。

【項目番号 3-2-4】

(小項目) 病気の治療と仕事の両立支援

(評価項目) ⑦病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み (⑭以外)

○設置趣旨

本項目は、病気の治療を要する従業員の治療と仕事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、従業員の病気の治療と仕事の両立支援に向けて、組織としての取り組みを行っていることをもって適合とする。

具体的には、治療を要する従業員の相談窓口等を明確にし、その周知を図っていること。あるいは対象者の支援体制の整備等の対策を定めていること。

なお、メンタルヘルス不調者に対するサポート体制の整備や職場復帰支援の取り組みについては、【項目番号 3-3-7】「⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」(31 ページ) において評価するものとし、本項目では、評価の対象外とする。

また、定期健診受診等により再検査・精密検査が必要となった際の支援制度等については、【項目番号 3-1-3】「②受診勧奨の取り組み」(17 ページ) において評価することとし、本項目においては、病気の治療(通院・入院等)を要する従業員が実際に発生した場合への備えを目的とした具体的な取り組みを評価することとする。

さらに、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(19 ページ) において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。

参考) 厚生労働省「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

不適合例)

- ・ 年次有給休暇を療養に充当する制度であって、傷病休暇・病気休暇の付加に該当しないもの
- ・ 正社員のみ等、特定の対象者のみに対する傷病休暇・病気休暇の付加
- ・ 本人の希望があった場合に実施する単発的な取り組みであり、組織としての支援体制構築と見なされないもの

中項目（3）「従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策」

（7項目中3項目以上及び必須1項目）

【項目番号3-3-1】

（小項目）保健指導

（評価項目）⑧保健指導の実施又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又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

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。【選択式】

① 保健指導（特定保健指導を除く）の実施

労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断等の結果、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、医師又は保健師による保健指導の機会を提供していること（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実施している場合に適合とする）。

② 特定保健指導の実施機会の提供

保険者による特定保健指導の実施を促すため、指導時間の就業時間認定又は特別休暇認定付与や指導のための場所の提供等の取り組みを行っていること。

ただし、申請期間中に保健指導の対象となる従業員がいなかった場合には①は選択出来ず、②を満たすことをもって適合とする。

（保健指導、特定保健指導については、37ページを参照）

また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【項目番号3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」（19ページ）において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。

不適合例)

- ・ 出勤認定や場所の提供等の事業者側の関与が認められない場合
- ・ 対象者本人以外が指導を受け、本人に内容を伝達している場合
- ・ 下記に該当しない自主的な保健指導の場合
 - 1) 労働安全衛生法の規定による健康診断結果に基づく保健指導に関する取り組み
 - 2) 高齢者の医療の確保に関する法律に基づき保険者が実施する特定保健指導に関する取り組み

【項目番号 3-3-2】

(小項目) 健康増進・生活習慣病予防対策

(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。ただし、事業者が主体的に関与しない取り組み(*)は不適合とする。

なお、従業員の健康増進に向けた目標の策定は、【項目番号 3-1-1】「健康課題に基づいた具体的目標の設定」(14 ページ)において評価するものとして、本項目では不適合とする。

また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(19 ページ)において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。

(*) 事業者が関与していない取り組み

事業者が関与していない取り組みとは下記のような取り組みを指す。

- ✓ 経営者・従業員等が自主的に行っている取り組み
- ✓ 事業者の働きかけなしに、外部の事業者により行われる取り組み
(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場合)

不適合例)

- ・ 食に関する情報提供・研修の実施
→ 【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(19 ページ)に該当するため、ここでは不適合とする。
 - ・ 五大栄養素に関するポスター掲示等、一般的な情報提供に留まる取り組み
 - ・ 健康状態の把握にとどまるもの
 - ・ 食に関連する実用書を支給
 - ・ 事業者の取り組みではない場合
- 具体例)
- 従業員個人が食について意識している
社長自ら健康的な食生活を送っている 等
- ・ 取り組みの内容が具体的でないもの
 - ・ 血圧計や体組成計等の導入
 - ・ 健康宣言等の各種宣言の中に食に関する取り組みについて記載しているにとどまるもの

【項目番号 3-3-3】

(小項目) 健康増進・生活習慣病予防対策

(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。

なお、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(19 ページ)において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。

不適合例)

- ・ 運動に関する社員向けセミナーの実施
→ 【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(19 ページ)に該当するため、ここでは不適合とする。
- ・ 直接的に運動機会の増進に結びつかないと考えられる血圧測定や体重測定の実施
→ 従業員の状態把握のみで具体的な取り組みが無い場合は不適合とする。
- ・ 就業時間を短くすることによる運動時間の確保
- ・ 運動を推奨するポスターの掲示

【項目番号 3-3-4】

(小項目) 健康増進・生活習慣病予防対策

(評価項目) ①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、従業員等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、従業員が女性特有の健康課題に関する知識を得る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。

不適合例)

- ・ 婦人科健診の費用補助を社員会や親睦会等の従業員有志で行っている場合
→事業者の関与が見られなければ不適合とする。
- ・ 健康に関する総合窓口にて、特に記載なく女性の健康に関する相談を受けている場合
→女性の健康に対応できる旨を明示していなければ不適合とする。
- ・ 労働基準法・男女雇用機会均等法等の法定の範囲内の取り組み
(参考：労働安全衛生規則第 618 条)
事業者は、常時 50 人以上または常時女性 30 人以上の労働者を使用するときは、労働者が臥床することのできる休養室または休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない
- ・ 女性専用トイレの増設・新設

【項目番号 3-3-5】

(小項目) 感染症予防対策

(評価項目) ⑫従業員の感染症予防に向けた取り組み

○設置趣旨

本項目は、従業員の感染症予防や感染者対策に関する環境を整えることで、欠勤、病休等を予防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、従業員の感染症予防に向けて予防接種に要する時間の出勤認定、感染者の出勤停止等、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。

具体的には下記 2 点の両方、あるいはどちらか一方に当てはまる場合に適合とする。

① 感染症予防や感染拡大防止に向けた取り組みや制度

ただし、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて始めた取り組みや制度は除く。

② 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた取り組み

なお、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(19 ページ) において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。

不適合例)

- ・ 感染症対策や予防接種に関する情報提供 (回覧板、メール、朝礼等)
→ 【3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(19 ページ) に該当するため、ここでは不適合とする。
- ・ 感染予防に関連する自社製品の製造・販売

【項目番号 3-3-6】

(小項目) 過重労働対策

(評価項目) ⑬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、経営者及び担当者が、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事前に定め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（超過勤務月 80 時間を超える者、あるいは月 80 時間未満で各社が定めた基準を超える者）が発生した場合の、本人の過重労働防止に向けた具体的な対応策※を事前に定めていることをもって適合とする。また、36 協定締結時に特別条項を付与していない場合や 36 協定を締結していない場合も適合とする。

※管理職への面談・指導を対応策とする場合は、本取り組みを通して、過重労働防止に向けた本人への適切な配慮や対応を検討・実行することを前提として適合とする。

なお、過重労働防止に向けた数値目標・計画の策定については、【項目番号 3-1-1】「健康課題に基づいた具体的目標の設定」（14 ページ）において、また、過重労働防止に関する研修・情報提供については、【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」（19 ページ）において評価することとし、本項目では、長時労働者が発生した場合の具体的な対応策を事前に定めていることをもって評価する。

不適合例)

- ・ 1 ヶ月 80 時間を超える従業員への対策ではなく、数ヶ月を平均して 80 時間を超えた従業員に対する対策や 1 ヶ月 100 時間を超える従業員の対策を実施
→月 80 時間よりも緩い条件での対策を講じている場合は不適合とする。
- ・ 従業員からの申出があった場合にのみ面談を実施（申出がなければ実施しない）
- ・ フレックスタイム制の導入
→フレックスタイム制は働き方に自由度を与える取り組みではあるが、長時間労働者への対応とは見なせないため、不適合とする。
- ・ ストレスチェック制度の実施による産業医面談などストレスチェック制度の範囲内での取り組み
- ・ 長時間労働に関するセミナーを実施
【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」（19 ページ）に該当するため、ここでは不適合とする。
- ・ ノー残業デーの設定
【項目番号 3-2-2】「⑤適切な働き方実現に向けた取り組み」（21 ページ）に該当するため、ここでは不適合とする。
- ・ 対応策として策定はしていないが、長時間労働者が発生する度に、産業医に紹介する。
- ・ 対応策として策定はしていないが、残業禁止にする等、長時間労働者が発生しない運用としている。
→本項目は長時間労働者が発生した場合の対応策を評価する項目であるため、発生を防ぐ取り組みのみの実施や、予め対応策として策定しておらず発生時に対応法を検討する場合には不適合とする。

(参考) 過重労働対策に関するガイドライン

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(厚生労働省 平成 29 年 1 月)

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/151106-06.pdf>

【項目番号 3-3-7】

(小項目) メンタルヘルス対策

(評価項目) ⑭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、経営者及び担当者が、従業員のメンタルヘルス不調予備群又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えているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、メンタルヘルス不調予備群に対する相談窓口を設置し、その周知を図っていること又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。

なお、ストレスチェックの範囲内に留まる取り組みは不適合とする。(ストレスチェックの詳細は 38 ページ参照)

また、本項目と関連するテーマの研修・情報提供については、【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(19 ページ)において評価することとし、本項目においては、研修・情報提供以外の具体的な取り組みを評価することとする。

不適合例)

- ・ 相談窓口が経営者等であり、従業員からメンタルヘルス不調を申し出づらい環境
- ・ 本人ではなく、上司や健康づくり担当者と産業医が面談
- ・ 健康に関する総合窓口にて特に記載なくメンタルヘルスに関する相談を受けている場合
- ・ ストレスチェックの結果を基にした医師の面接指導
→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。
- ・ メンタルヘルス不調に関するセミナーを実施
→【項目番号 3-2-1】「④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」(19 ページ)に該当するため、ここでは不適合とする。
- ・ 対応策として策定はしていないが、メンタルヘルス不調者が発生する度に、その都度、産業医に紹介する。
→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、予め予防策や対応策として策定していない場合には不適合とする。

【項目番号 3-3-8】

(小項目) 受動喫煙対策【必須項目】

(評価項目) 受動喫煙対策に関する取り組み

○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毎に下記の適合要件を満たしていることを持って適合とする。

また、申請にあたっては、健康増進法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 78 号）による改正健康増進法において求める受動喫煙対策の遵守に向けた取り組みを行うことを、誓約書により誓約することとする。

【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 ○：適合要件通りの対応 ×：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」を参考とすること。

◆全事業場の状況について、下記の健康増進法の区分で分けて状況を確認すること。

- ・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にて確認すること。事業場の定義は 12 ページを参照。

◆自社占有でない、共用施設の場合は、貴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）の状況で回答すること（例えば賃借スペース内を全て禁煙とし、屋外部分が一切無い場合は、屋外・屋内共に◎と見なす）。

◆旅館・ホテルの客室等や人の居住の用に供する場所は除くこと。

(参考)

受動喫煙に関する関係法令（労働安全衛生法、健康増進法）の詳細について

・電子政府の総合窓口 e-Gov

<https://www.e-gov.go.jp/>

→「e-Gov 法令検索」→法令索引検索機能で労働安全衛生法、健康増進法を検索

「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）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000524718.pdf>

【項目番号4】

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

○設置趣旨

効果的な健康経営を進めるには、健康経営の取り組み状況や結果を振り返り、その結果を基に、今後の健康経営の目標設定、施策検討を行うこと（PDCA サイクルの構築）が重要である。

本項目は、健康経営の取り組み内容や結果、従業員の健康課題の把握、その結果を基にした次の施策検討等ができていない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、取り組み結果を基に、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。

不適合例)

- ・ 健康経営の個々取り組みの実施結果について把握を行っていない場合
- ・ 健康経営の取り組み検証のための指標を定めていない場合

【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

保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施

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

従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと

○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、「保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施」以外については、法人自身の自主申告(宣誓)をもって、評価を行う。

○適合基準

誓約書により、以下を誓約すること

- ・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、従業員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。
- ・2019年4月1日より申請日までに、以下の事実がないこと。
 - ①労働基準法、労働安全衛生法等の従業員の健康管理に関する法令に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名が公表されている、又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同一の事業場において是正勧告書で繰り返し指摘されていること。(※)
 - ③違法な長時間動労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開されていること。
 - ④労働安全衛生法第78条又は第79条に基づき安全衛生管理特別指導事業場に指定されていること。

なお、「保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施」については、申請法人の主たる保険者において2019年度の実績値の確認を行うものとする。

※「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(同条第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

【定期健康診断について】

事業者は、労働安全衛生法第 66 条に基づき、従業員に対して、医師による健康診断を実施しなければならない。一般的な定期健康診断の項目については以下のとおり。

1. 既往歴及び業務歴の調査
2. 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3. 身長(※1)、体重、腹囲(※2)、視力及び聴力の検査
4. 胸部エックス線検査(※3)及び喀痰検査(※4)
5. 血圧の測定
6. 貧血検査(血色素量及び赤血球数の検査)(※5)
7. 肝機能検査(GOT(AST)・GPT(ALT)・ γ -GTPの検査)(※5)
8. 血中脂質検査(LDL コレステロール・HDL コレステロール・血清トリグリセライドの量の検査)(※5)
9. 血糖検査(※5)
10. 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
11. 心電図検査(※5)

以下の健康診断項目については、それぞれの基準に基づき、個々の労働者ごとに医師が必要でないと認めるときは、省略することができる。

※1 身長：20歳以上の者

※2 腹囲：40歳未満(35歳を除く)の者、妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者、BMIが20未満である者、BMIが22未満であって、自ら腹囲を測定し、その値を申告した者

※3 胸部エックス線検査：40歳未満のうち、次のいずれにも該当しない者

1. 5歳毎の節目年齢(20歳、25歳、30歳及び35歳)の者
2. 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働いている者
3. じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている者

※4 喀痰検査：胸部エックス線検査を省略された者、胸部エックス線検査によって病変の発見されない者又は胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者

※5 貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査：35歳未満及び36～39歳の者

なお、「医師が必要でないと認める」とは、自覚症状及び他覚症状、既往歴等を勘案し、医師が総合的に判断することをいう。したがって、以上の省略基準については、年齢等により機械的に決定されるものではないことに留意が必要。

(参考)

・厚生労働省「労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyo/0000103900.pdf>

【保健指導について】

労働安全衛生法第 66 条の 7 により、事業者は、健康診断の結果により、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない、とされており、労働者は、健康診断の結果及び保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする、とされている。

(参考) 健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K170417K0020.pdf>

【特定健康診査・特定保健指導について】

保険者は、高齢者の医療の確保に関する法律第 20 条の規定により、40 歳以上の加入者に対し、特定健康診査（以下「特定健診」という。）を行うものとされており、また、同法第 24 条の規定により、特定保健指導を行うものとされている。

なお、特定健診については、加入者が特定健診に相当する健康診査等を受け、その結果を証明する書面の提出を受けたとき等は、この限りでない。

特定健診とは

国民の健康保持・増進と医療費適正化の観点から、40 歳から 74 歳までの医療保険加入者を対象に行う、高血圧症、脂質異常症、糖尿病その他の内臓脂肪の蓄積に起因する生活習慣病に関する健康診査。

特定保健指導とは

特定健診の結果から、血圧、血糖、脂質、喫煙といった生活習慣病のリスクに応じ階層化し、健康の保持に努める必要がある者に対して、保健指導に関する専門的知識及び技術を有する者（医師・保健師・管理栄養士等）が行う生活習慣を改善するための保健指導。

(参考)

- ・厚生労働省「特定健診・特定保健指導について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000161103.html>

- ・厚生労働省「特定健康診査・特定保健指導の円滑な実施に向けた手引き（第 3 版）」

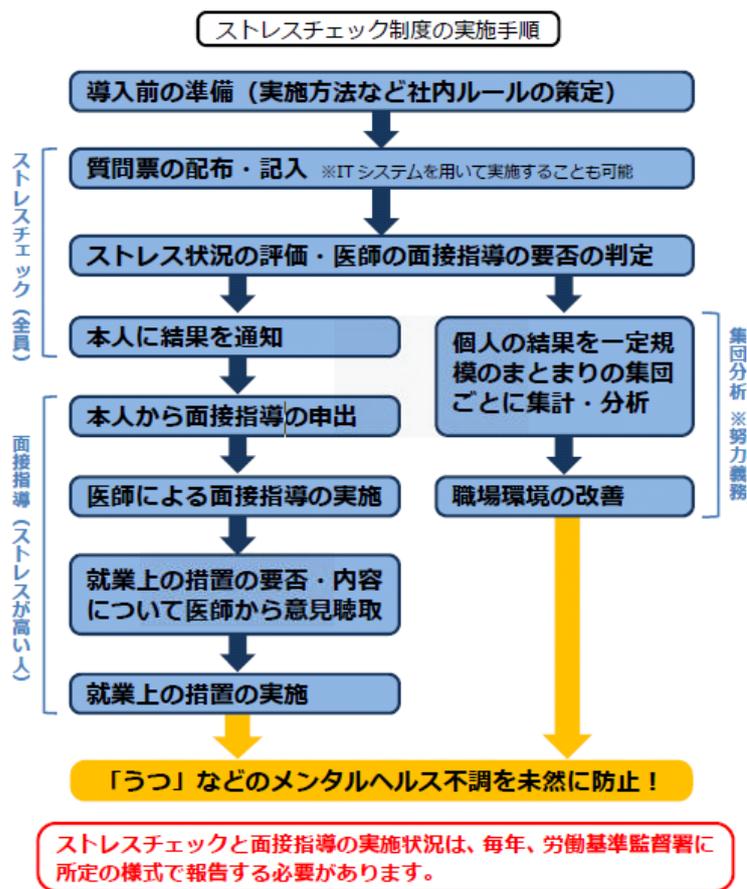
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172888.html>

【ストレスチェック制度について】

ストレスチェックとは、ストレスに関する質問票（選択回答）に従業員が記入し、それを集計・分析することで、各自のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査のこと。労働安全衛生法の改正により、2015年12月から、従業員が50人以上いる事業所では、毎年1回、この検査を全ての従業員（※）に対する実施が義務付けられている。

なお、ストレスチェックの実施者は、医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士から選ぶ必要がある（外部委託も可能）、質問票の回答のみならず、高ストレス者に対する医師の面接指導までを含めて必要な実施内容となる。

※契約期間が1年未満の従業員や労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の従業員は対象外



引用：厚生労働省「ストレスチェック制度導入マニュアル」

その他詳細についての参考

- ・厚生労働省「ストレスチェック制度導入マニュアル」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-1.pdf>

- ・厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf>

VI. 申請内容に虚偽等があった場合の対処の方針

本制度への申請にあたって、虚偽の申請を行っていた場合又は「5. 法令遵守・リスクマネジメント」において誓約する事項に違反があった場合（以下「法令違反等」という。）は、認定を行わない又は取り消すこととし、取り消しにあたっての基本的な方針は以下のとおりとする。

1. 申請前の法令違反等が、認定前又は認定後に判明した場合

- ① 自主申告により申し出た場合は、認定を行わない又は認定を取り消す。
- ② 認定法人の内部からの情報提供により虚偽等の事実が判明した場合は、認定を行わない又は認定を取り消す。加えて、故意（※）の場合は、事実上申請できない期間に加え、更に1年間、申請を認めないこととする。

2. 申請後又は認定後に新たな法令違反等が発生した場合

- ① 自主申告により申し出た場合は、認定を行わない又は認定書を返納させる。
- ② 認定法人の内部からの情報提供により虚偽等の事実が判明した場合は、認定を行わない又は認定を取り消す。加えて、故意（※）の場合は、事実上申請できない期間に加え、更に1年間、申請を認めないこととする。

※ 「故意」とは、申請（認定）法人のいずれかの部署で従業員の健康管理に関する法令違反又は認定基準に適合しない事実を認識しながら、その事実を隠蔽した場合のことをいう。（有名新聞社、放送事業者その他公共的性格が強いものにより報道されている場合においても、「認識している」ものとする。）

【法令違反等の発生と判明のタイミングごとの認定の対応方針概要図】

		法令違反等の判明タイミング	
		認定前	認定後
法令違反等の発生タイミング	申請前	①自主申告の場合： 認定しない	①自主申告の場合： 認定取消
		②内部からの情報提供等の場合： 認定しない（※）	②内部からの情報提供等の場合： 認定取消（※）
	申請後	①自主申告の場合： 認定しない	①自主申告の場合： 認定書返納
		②内部からの情報提供等の場合： 認定しない（※）	②内部からの情報提供等の場合： 認定取消（※）

※内部からの情報提供等には、報道等による事実把握も含む。また、故意の場合は事実上申請できない期間に加え、更に1年間、申請を認めない。

また、「申請内容に虚偽等があった場合の対処の方針」も含め、申請書全般・認定基準等についての Q&A を経済産業省 HP で随時更新する。

Ⅶ. 健康経営優良法人の合併・分割時の対応

本制度への申請にあたって、申請前及び申請後健康経営優良法人認定後の法人の合併・分割について、以下の対応を行う。

1. 申請直前における合併・分割について

No.	想定ケース	大規模法人における対応	中小規模法人における対応
1	【合併前の回答／申請】 法人 A（存続法人）と法人 B（消滅法人）が合併	存続法人 A が適合の場合、存続法人 A における回答時の取り組みが、合併後の法人 A で実施されることの誓約をもって認定。（消滅法人 B の回答状況は問わない。）	存続法人 A における申請時の取り組みが、合併後の法人 A で実施されることの誓約をもって認定。（消滅法人 B の申請状況は問わない。） 存続法人 A または消滅法人 B の健康宣言が引き継がれるかについては加入保険者に合併後の法人 A より確認が必要。
2	【合併後の回答／申請】 法人 A と法人 B が合併	合併後の取り組みについて回答・申請し、適合の場合認定。	
3	【分割前の回答／申請】 法人 A が存続法人 A・新設法人 B に分割	法人 A が適合の場合、法人 A における回答時の取り組みが、存続法人 A で実施されることの誓約をもって存続法人 A を認定。 新設法人 B は法人 A の取り組みを同様に実施する場合、存続法人 A と共に認定された法人となる。	法人 A が申請を行い、法人 A における取り組みが、存続法人 A で実施されることの誓約をもって存続法人 A を認定。 法人 A の健康宣言が存続法人 A に引き継がれるかについては加入保険者に存続法人 A より確認が必要。 （新設法人 B は認定なし。）
4	【分割後の回答／申請】 法人 A が存続法人 A・新設法人 B に分割	存続法人 A・新設法人 B それぞれの取り組みについて回答・申請し、適合の場合認定。	

2. 健康経営優良法人認定後の合併・分割について

No.	想定ケース	大規模法人における対応	中小規模法人における対応
1	認定法人 A（存続法人）と法人 B（消滅法人）が合併	認定法人 A（存続法人）における認定時の取り組みが、合併後の法人 A で実施されることの誓約をもって認定継続。（消滅法人 B の認定状況は問わない。） 存続法人 A が大規模認定の場合、大規模認定継続。中小規模認定の場合、中小規模認定継続。	
2	不認定法人 A（存続法人）と認定法人 B（消滅法人）が合併	認定なし	
3	認定法人 A が存続法人 A・新設法人 B に分割	認定法人 A における認定時の取り組みが、存続法人 A で実施され	認定法人 A における認定時の取り組みが、存続法人 A で実施されること

		<p>ることの誓約をもって存続法人 A を認定。</p> <p>また、認定法人 A における認定時の取り組みが新設法人 B で実施されることの誓約をもって、新設法人 B は存続法人 A と共に認定された法人となる。</p>	<p>の誓約をもって、存続法人 A が認定法人 A の認定を継続。（新設法人 B は認定なし。）</p>
4	<p>認定法人 A が新設法人 B を設立し、認定法人 A が傘下法人 A となる (HD 想定)</p>	<p>認定法人 A における認定時の取り組みが、新設法人 B (HD 想定) 実施されることの誓約をもって、新設法人 B を認定。</p> <p>また、認定法人 A における認定時の取り組みが傘下法人 A で実施されることの誓約をもって、傘下法人 A は新設法人 B と共に認定された法人となる。</p>	<p>認定法人 A の認定を傘下法人 A が継続。（新設法人 B は認定なし。）</p>

(別紙) 健康経営優良法人 2021 (中小規模法人部門) 認定法人の認定基準適合状況公表イメージ

No.	都道府県	法人名称	アピールしたい 取り組み			3 制度・施策実行														4 評価・ 改善
						(1) 従業員の健康課題の把握と必要な 対策の検討			(2) 健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりと ワークエンゲイジメント				(3) 従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策							
						①定期健診 受診率(実 質100%)	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	④管理職又 は従業員に 対する教育 機会の設定	⑤適切な働 き方実現に 向けた取り 組み	⑥コミュニ ケーション の促進に向 けた取り組 み	⑦病気の治 療と仕事の 両立の促進 に向けた取 り組み(⑭以 外)	⑧保健指導 の実施又は 特定保健指 導実施機会 の提供に関 する取り組 み	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従業員の 感染症予防 に向けた取 り組み	⑬長時間労 働者への対 応に関する 取り組み	⑭メンタル ヘルス不調 者への対応 に関する取 り組み	
1	●●県	A法人	①	②	③	○	○	○		○	○		○	○	○	○	○		○	
2		B法人	④	⑦	⑩	○				○	○	○		○	○	○				○
3		C法人	②	④	⑤		○	○	○				○				○	○		
4	●●県	D法人	⑥	⑦	⑪	○	○	○		○	○			○	○	○	○		○	
5		E法人	⑧	⑩	⑮	○	○					○	○	○	○	○	○	○	○	
6		F法人	⑤	⑭	⑮	○		○	○				○					○	○	
7	●●県	G法人	⑥	⑪	⑬	○	○		○	○				○	○		○			
8		H法人	②	⑧	⑫	○	○					○				○	○	○		
9		I法人	③	⑨	⑬	○		○	○	○	○	○				○			○	
10		J法人	③	⑥	⑩	○		○		○			○	○	○			○		

平成28年11月11日作成
平成29年11月 6日改定
平成30年 8月31日改定
令和元年 8月30日改定
令和2年 8月24日改定
令和2年 8月25日一部修正
令和2年 10月14日一部修正

