経済産業省

資料２

第１８回健康投資ＷＧ
事務局説明資料
（健康経営顕彰制度の見直しについて）

平成３０年７月１１日

経済産業省　商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課

昨年度健康経営優良法人の認定要件及び申請フロー

健康経営に係る顕彰制度について（対象法人一覧）

- 健康経営に係る各種顕彰制度を推進することで、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、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企業」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。

＜健康経営に係る顕彰制度の対象法人＞

※常時使用する従業員の人数

	【健康経営銘柄】	健康経営優良法人【大規模法人部門】	健康経営優良法人【中小規模法人部門】
卸売業	東京証券取引所 上場会社	101人以上	1人以上100人以下
小売業		51人以上	1人以上50人以下
医療法人・サービス業		101人以上	1人以上100人以下
製造業その他		301人以上	1人以上300人以下

平成29年度健康経営度調査の質問項目について

- 健康経営度調査は、健康経営銘柄の選定にあたっての評価及び健康経営優良法人（大規模法人部門）の申請書取得において活用している。
- 平成29年度では以下の質問項目で実施した。

1．属性	
Ⅰ．企業属性	
Q1	「健康経営銘柄」へのエントリー
Q2	組織形態と回答範囲
Q3	業種
Ⅱ．従業員属性	
Q4	正社員数と性年代構成
Q5	正社員の平均年齢と平均勤続年数
Q6	離職者数
Q7	新卒・中途入社人数
Q8	拠点別所属人数
Q9	職種別人数
Q10	非正社員数
Q11	業績
2．経営理念・方針	
Ⅰ．明文化	
Q12	全社方針の明文化 ★
Ⅱ．情報開示	
Q13	社外公開 ★
3．組織体制	
Ⅰ．経営層の関与	
Q14	取締役会・経営会議等での議題化
Q15	最高責任者の役職 ★
Ⅱ．実施体制	
Q16	健康保持・増進の統括
Q17	産業医または保健師の関与 ★
Q18	従業員組織との共有等
Q19	担当者人数
Q20	担当者への教育・研修
Q21	管理職への教育 ★

4．制度・施策実行①自社の健康課題の把握と改善	
Ⅰ．自社の健康課題の設定	
Q22	健康保持・増進における重要課題 ★
Ⅱ．データの把握・活用	
Q23	課題把握や施策のためのデータ活用
Q24	従業員の健康診断等の結果 ★
Q25	任意健診・検診受診率向上のための施策 ★
Ⅲ．従業員の健康保持・増進に関する全体的な効果検証	
Q26	施策の効果検証方法 ★
Q27	企業経営への影響の検証
4．制度・施策実行②高リスク者に限定した施策	
Ⅰ．重症化予防支援施策	
Q28	特定保健指導以外の保健指導 ★
Q29	医療機関への通院を促す施策 ★
Q30	健康診断結果による就業区分判定
Ⅱ．職場復帰、就業と治療の両立支援	
Q31	職場復帰、就業と治療の両立支援 ★
Q32	傷病による休職・退職・死亡者数の把握
4．制度・施策実行③高リスク者に限定しない施策	
Ⅰ．教育機会の提供	
Q33	従業員への教育 ★
Ⅱ．感染症対策	
Q34	感染症対策の実施内容 ★
Ⅲ．受動喫煙対策	
Q35	国内事業所の喫煙制限状況 ★
Ⅳ．生活習慣やコミュニケーション改善施策	
Q36	食生活改善支援 ★
Q37	運動習慣定着支援 ★
Q38	コミュニケーション促進 ★
Q39	その他の生活習慣改善等の施策

4．制度・施策実行④働き方・労働時間適正化対策	
Q40	労働時間適正化のための制度・施策 ★
Q41	長時間労働者への対応策 ★
Q42	長時間労働者への面談の条件
Q43	正社員の労働時間、休暇取得等の状況
4．制度・施策実行⑤健康保険組合等保険者との連携	
Q44	保険者の種別
Q45	健保等保険者と協議している内容 ★
Q46	健保等保険者との会議の開催 ★
Q47	特定保健指導実施率向上のための施策 ★
Q48	健保等保険者との連携における課題
5．データ活用（目標設定・効果検証）	
Q49	各種指標の効果検証・報告・社外公表
6．その他の施策	
Q50	補助を行っている検診項目
Q51	被扶養者が利用・参加できる施策
Q52	派遣社員が利用できる施設・施策
Q53	取引先の労働衛生・健康状況の把握
Q54	女性の健康保持・増進に特化した施策
7．アンケート	
Q55	取り組み開始時期
Q56	導入したい健康保持・増進サービス
Q57	新しい技術の導入
Q58	健康保持・増進サービスへの支出予定額
Q59	健康投資の今後の方針
Q60	自社商品・サービスの提供意向
Q61	自社ブランディングへの活用意向
Q62	勉強会への参加意向
Q63	一人当たり医療費・保健事業費
Q64	法定福利費、法定外福利費
Q65	投資家との対話
Q66	本調査に対するご意見

★は健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定要件に関する設問（次頁）

健康経営優良法人2018(大規模法人部門)の認定基準

認定要件①：健康経営度調査の結果が、回答法人全体の上位５０％以内であること

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件②
1．経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須
2．組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須
		保険者との連携	健保等保険者と連携	
3．制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率（実質100%）	左記①～⑮のうち12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	
		対策の検討	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	
	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	⑤管理職又は一般社員に対する教育機会の設定	
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑮以外)	
	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	⑨保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑫受動喫煙対策に関する取り組み （※「健康経営優良法人2019」の認定基準では必須項目とする）	
		感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み	
		過重労働対策	⑭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	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
	取組の質の確保	専門資格者の関与	産業医又は保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与	必須
4．評価・改善		取組の効果検証	健康保持・増進を目的とした導入施策への効果検証を実施	必須
5．法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること(自主申告)	必須
			健保等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)	

健康経営優良法人2018(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(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
3．制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～④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	
		対策の検討	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	
	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	⑤管理職又は一般社員に対する教育機会の設定	左記⑤～⑧のうち少なくとも１項目
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑮以外)	
	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	⑨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	左記⑨～⑮のうち３項目以上
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑫受動喫煙対策に関する取り組み （※「健康経営優良法人2019」の認定基準では必須項目とする）	
		感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み	
		過重労働対策	⑭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	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
4．評価・改善		保険者へのデータ提供 （保険者との連携）	(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
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)	

＜健康経営顕彰制度の見直し＞

（１）健康経営銘柄及び健康経営優良法人への期待
（２）健康経営銘柄の制度見直し
（３）健康経営優良法人の認定要件について
　　①大規模法人部門に関係する事項
　　②大規模法人部門及び中小規模法人部門に共通して関係する事項
（４）健康経営優良法人２０１９の認定基準（案）
（５）健康経営度調査の見直し

健康経営銘柄及び
健康経営優良法人への期待

健康経営銘柄及び健康経営優良法人への期待

- 健康経営顕彰制度の見直しを行うにあたり、選定・認定された企業や法人に期待する「役割」を改めて整理したい。

健康経営銘柄
Health and Productivity

健康経営銘柄

健康経営銘柄の方針は、「東京証券取引所の上場会社の中から『健康経営』に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介をすることを通じ、企業による『健康経営』の取組を促進することを目指す」こととしている。

今後、健康経営銘柄企業に対しては、健康経営を普及拡大していく「アンバサダー」的な役割を求めるとともに、健康経営を行うことでいかに生産性や企業価値に効果があるかを分析し、それをステークホルダーに対して積極的に発信していくことを求めていきたい。

健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

健康経営優良法人（大規模法人部門）

健康経営優良法人の方針は、「健康経営に取り組む優良な法人を『見える化』することで、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」こととしている。

今後、大規模法人に対しては、グループ会社全体や取引先、地域の関係企業、顧客、従業員の家族などに健康経営の考え方を普及拡大していく「トップランナー」の一員としての役割を求めていきたい。

健康経営優良法人
Health and productivity

健康経営優良法人（中小規模法人部門）

健康経営を全国に浸透させるには、特に地域の中小企業における取り組みを広げることが不可欠であり、中小規模法人部門においては、個社に合った優良な取組を実施する法人を積極的に認定することで、健康経営のすそ野を広げるツールとしている。

今後、中小規模法人に対しては、引き続き自社の健康課題に応じた取組を実践し、地域における健康経営の拡大のために、その取組事例の発信等をする役割を求めていきたい。

健康経営銘柄の制度見直し

４回連続で健康経営銘柄を取得している企業が属する業種に対する考え方

- 第17回健康投資WGにおいて、「健康経営銘柄の選定企業に若干の固定感を感じた。選定企業が変わらないのも挑戦の意欲を低下させかねないため、顕著な進展のあった新規企業を挑戦枠で顕彰する等の取組も検討してはいかがか。」といったご意見をいただいた。

- 健康投資WGの御意見をもとに、健康経営基準検討委員会（以下「委員会」という。）において、次ページの案を議論し、投資家は業種という概念に必ずしもこだわっていない、優秀な取組を行っている企業には銘柄選定の機会を与えることも必要と言ったご意見があった。

- 健康経営銘柄２０１９選定においては、1業種1社を基本としつつも、健康経営度調査の結果より各業種で最も高い健康経営度の企業の平均を算出し、その平均より高い健康経営度でありながら「１業種１社」のルールでは選定されない企業を銘柄として選定する方向でいかがか。

健康経営銘柄の選定方法の考え方

1. <u>現行（１業種１社）を基本とする案</u>

① 現行どおり「１業種１社」を選定

② 現行どおり「１業種１社」を選定するが、5年連続で銘柄に選定された企業があった業種のみに対し、例外として、その年度に限りにおいて銘柄候補を２社選出し、選定プロセスを進める。

③ 現行どおり「１業種１社」を選定するほか、健康経営度調査の結果より各業種で最も高い健康経営度の企業の平均を算出し、その平均より高い点数を獲得しながら「１業種１社」のルールでは選定されない企業を銘柄候補として選出し、選定プロセスを進める。（１業種から２社以上選定される可能性もある。）

2. <u>現行（１業種１社）以外の選定方法とする案</u>

① 各業種の上場企業の健康経営度調査回答数が４０社以上の業種（昨年度調査では９業種）については１業種２社を選出し、選定プロセスを進める。

② 各業種の上場企業数が、２００社以上の業種（昨年度調査では７業種）については、１業種２社を選出し、選定プロセスを進める。

※回答企業数（４０社）や上場企業数（２００社）はあくまで例示

（ご参考）平成２９年度健康経営度調査の業種別回答数等

前頁（P11）２．①（４０社以上）

前頁（P11）２．②（２００社以上）

業種名	全回答数	うち上場企業回答数	上場企業対象数	上場企業回答率
水産・農林業	2	2	11	18.2%
鉱業	1	1	7	14.3%
建設業	58	35	184	19.0%
食料品	49	**41**	130	31.5%
繊維製品	10	10	54	18.5%
パルプ・紙	10	8	26	30.8%
化学	50	**47**	**214**	22.0%
医薬品	33	22	66	33.3%
石油・石炭製品	6	4	12	33.3%
ゴム製品	7	6	19	31.6%
ガラス・土石製品	6	5	58	8.6%
鉄鋼	9	9	47	19.1%
非鉄金属	10	9	36	25.0%
金属製品	13	10	91	11.0%
機械	44	**40**	**232**	17.2%
電気機器	78	**61**	**262**	23.3%
輸送用機器	46	26	96	27.1%
精密機器	9	8	52	15.4%

前頁（P11）２．①（４０社以上）

前頁（P11）２．②（２００社以上）

業種名	全回答数	うち上場企業回答数	上場企業対象数	上場企業回答率
その他製品	28	20	107	18.7%
電気・ガス業	15	15	24	62.5%
陸運業	29	18	65	27.7%
海運業	2	2	14	14.3%
空運業	5	3	5	60.0%
倉庫・運輸関連業	11	4	39	10.3%
情報・通信業	164	**70**	**414**	16.9%
卸売業	81	**58**	**332**	17.5%
小売業	111	**43**	**358**	12.0%
銀行業	51	**44**	91	48.4%
証券、商品先物取引業	5	4	42	9.5%
保険業	29	8	15	53.3%
その他金融業	23	12	34	35.3%
不動産業	34	20	124	16.1%
サービス業	162	**53**	**415**	12.8%
その他（医療・社会福祉法人・官公庁等）	48	0	0	-
総計	**1,239**	**718**	**3676**	**19.5%**

※赤字になっている業種名は健康経営銘柄２０１８選定された業種

健康経営銘柄の選定方法（社外への情報開示の重点化）①

- 健康経営銘柄は、健康経営の「アンバサダー」として、健康経営を行うことでいかに生産性や企業価値に効果があるかを分析し、それをステークホルダーに対し積極的な発信を行っていくことを求めたい。
- 上記の取組が優れている企業を選定するため、従来の選定方法に加え、①投資家へ向けた情報開示の選択肢を重視し、更に、②具体的な取組について記述欄に記載を求め、銘柄選定の際に確認していく。

従来の健康経営銘柄の選定方法

健康経営度調査の回答結果をもとに、５つのフレームワークから評価し、それぞれのフレームワークごとの結果に各ウエイトを掛け合わせる。

今後の健康経営銘柄の選定方法（案）

健康経営度調査の回答結果をもとに、５つのフレームワークから評価。それぞれのフレームワークごとの結果に各ウエイトを掛け合わせる。

※①特に、「投資家への情報開示」の選択肢は配点等を重視。

健康経営度が全回答法人の上位20%である企業を選出。

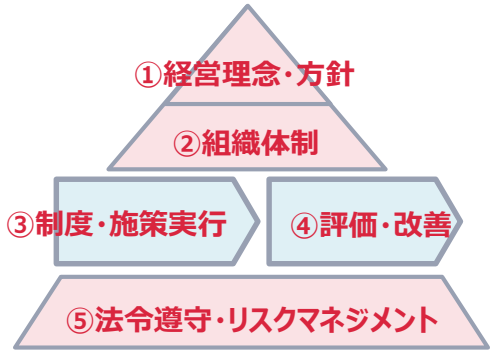
健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定要件を満たしている法人を銘柄候補に選定

以下の項目を加点
・ROE（自己資本利益率）が一定水準以上で加点。（ただしROEがマイナスの場合は候補から除外）
・連続して健康経営度調査に回答している場合

②「健康経営を行うことでいかに生産性や企業価値に効果があるかを分析し、それをステークホルダーに対し積極的な発信を行っているか」の記述欄を確認。

健康経営銘柄企業として選定

＜健康経営度調査の評価モデル＞



フレームワーク	ウェイト
①経営理念・方針	**3**
②組織体制	2
③制度・施策実行	**3**
④評価・改善	2
⑤法令遵守・リスクマネジメント	－＊

※⑤は、定量値ではなく適否判定のためウエイトは非設定

健康経営銘柄の選定方法（社外への情報開示の重点化）②

● 健康経営についての社外への情報開示の重点化に関する具体的な案は以下のとおり。

【①投資家に対する情報開示の選択肢の重視】

Q.従業員の健康保持・増進に関して目的、体制、取組内容、成果等を何において公開しているか。（いくつでも）

1. アニュアルレポート
2. 統合報告書
3. CSR報告書
4. コーポレート・ガバナンス報告書
5. 海外投資家向けに多言語対応した各種開示文書

6. 採用情報サイト・文書
7. 上記以外の文書・サイト

→ これらの選択肢を重視。

【②記述欄の確認】

投資家に対する社外への情報開示に関しては、以下の３つの記述欄などから確認・評価する。

①上記の設問において、アニュアルレポート等の中で「従業員の健康保持・増進の取組による成果」を公開している場合は、その具体的な内容を記述させ、銘柄選定の際に確認・評価していく。（平成２９年度調査Q.13のSQ.3に該当）

②「健康経営の企業経営への影響を具体的な指標で検証している場合、具体的な取組」を記述させ、銘柄選定の際に確認・評価していく。（平成２９年度調査Q.27に該当）

③「投資家との対話の中で健康経営をどのように話題にしているか」の設問において、投資家との対話の状況を確認する。（平成２９年度調査Q.65に該当）

ESG投資における健康経営の位置づけ

- 近年世界的に機関投資家がESG（環境・社会・企業統治）を投資判断に組み入れる動きが浸透。
- ESGを含む「国連責任投資原則（PRI）」がその動きを推進している。
- 健康経営は従業員の健康や活力を向上させる中長期的な取り組みであり、ESGにおける”S”や”G”に位置づけられる。

PRIの６原則

1．私たちは、投資分析と意思決定のプロセスにESG課題を組み込みます
2．私たちは、活動的な所有者となり、所有方針と所有習慣にESG問題を組入れます
3．私たちは、投資対象の企業に対してESG課題についての適切な開示を求めます
4．私たちは、資産運用業界において本原則が受け入れられ、実行に移されるよう働きかけを行います
5．私たちは、本原則を実行する際の効果を高めるために、協働します
6．私たちは、本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します

ESGの要素

Environmental (E)

•climate change
•greenhouse gas (GHG) emissions
•resource depletion, including water
•waste and pollution
•deforestation

Social (S)

•working conditions, including slavery and child labour
•local communities, including indigenous communities
•conflict
•health and safety
•employee relations and diversity

Governance (G)

•executive pay
•bribery and corruption
•political lobbying and donations
•board diversity and structure
•tax strategy

（出所）UNPRI Webサイト

健康経営優良法人の認定要件について
（①大規模法人部門に関係する事項）

健康経営優良法人（大規模法人部門）の役割について

- 健康経営優良法人（大規模法人部門）に対しては、自社の従業員の健康増進に取り組むことのみならず、グループ会社全体、取引先、地域の関係企業、顧客等に健康経営を広げていく「トップランナー」の一員としての役割を求めていきたい。

- 健康経営優良法人（大規模法人部門）及び健康経営度調査の申請にあたって、以下の対応を求めてはどうか。
  ① 健康経営優良法人（大規模法人部門）の誓約書において、健康経営の普及拡大に貢献することを誓約していただく。
  ② 健康経営度調査において、調査回答企業が、グループ会社全体や取引先、地域の企業、顧客、従業員の家族等に対する「健康経営の普及・広報に資する取組」や、ヘルスケアサービスの導入などの「健康投資の拡大に向けた取組」に関する設問を追加。

- ただし、「健康経営の普及・広報に資する取組」については、業種間の公平性を保つため、健康経営度調査の設問においては「グループ会社全体や取引先への普及・広報」を重視する。

後期高齢者支援金の加算減算制度との関係について①

- 第17回健康投資WGで２案を示した「大規模法人部門において、共同申請者である保険者が「高齢者の医療の確保に関する法律」に基づく「後期高齢者支援金」の加算対象となり、保険者名が公表された場合の認定の是非」については、検討会においても議論を行った。

＜第１７回健康投資WGでお示しした案＞

第１７回健康投資WG資料５を一部修正

【案１】

加算（ペナルティ）の対象となった保険者との連名申請を受理・審査する場合

○基本的な考え方

本制度（大規模法人）は、法人等の「取組」を評価するものであり、取組が不足しているものに対しては今後の改善を期待するもの。

○対応方針

健康経営優良法人２０１９（大規模法人部門）の認定申請書において、法人単位の平成２９年度（２０１７年度）の**特定保健指導の実施率**を記載。その実施率が「平成３０年度（２０１８年度）の加算率０．２５％」の対象となる**２．７５％未満**（単一健保・共済組合（私学共済除く））若しくは**１．５％未満**（総合健保・私学共済・協会けんぽ・国保等に加入する個別法人の実施率）と記載した場合は予め該当法人をリストアップする。

仮に当該法人が優良法人（大規模）の認定要件を満たしている場合は申請書を受理するが、その際には、平成３１年度（２０１９年度）の特定保健指導の実施率を１０％以上若しくは５％以上（２０２０年度の加算率（２０１９年度実績）０．５％が適用される実施率）にすることを法人及び保険者の代表の連名で誓約いただく。

【案２】

加算（ペナルティ）の対象となった保険者との連名申請を受理するものの認定しない場合

○基本的な考え方

本制度（大規模法人）は、コラボヘルスの観点から法人と保険者との連名申請としている。特定健診・保健指導は、保険者の法的義務であり、２０２３年までに全保険者の保健指導の目標４５％を達成するには、実施率を引き上げる必要がある中、後期高齢者支援金の加算・減算制度において特定健診・保健指導の実施率が低く、加算（ペナルティ）を受ける保険者との申請によって当該法人を優れた健康経営を実践している法人として認定することにはご意見があるところ。

○対応方針

健康経営優良法人２０１９（大規模法人部門）の認定申請書において、法人単位の平成２９年度（２０１７年度）の**特定保健指導の実施率**を記載し、その実施率が「平成３０年度（２０１８年度）の加算率０．２５％」の対象となる特定保健指導の実施率**２．７５％未満**（単一健保・共済組合（私学共済除く）若しくは**１．５％未満**（総合健保・私学共済・協会けんぽ・国保等に加入する個別法人の実施率）である場合は、評価項目の「健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施（必須項目）」を満たさないものと見なす。

後期高齢者支援金の加算減算制度との関係について②

- 検討会での議論を踏まえ、優良法人２０１９では法人単位の実施率を基本とし、２０１７年度実績が加算基準である法人については、２０１８年度の実施率を向上させることを連名で誓約することとする。なお、優良法人２０２０以降は、保険者単位の実施率を基本とすることとしたい。
- なお、本要件は、２０１８年度の実施率が重要となるため、法人及び保険者双方に実施率の向上を求めていく。

＜健康経営優良法人２０１９＞

後期高齢者支援金加算減算制度				健康経営優良法人2019	
	保険者の実施率（2017年度実績）	法人の実施率（2017年度実績）		申請時（2018.11）	（認定後）法人としての2018年度実績が加算対象となった場合（2019.11）
特定保健指導の実施率（加算基準）	0%	0%	⇒	×	
	加算対象（０%ではない）	加算対象（0%を含む）	⇒	誓約	2019認定取消
	加算対象（０%ではない）	○	⇒	○	
	○	加算対象（0%を含む）	⇒	誓約	2019認定取消

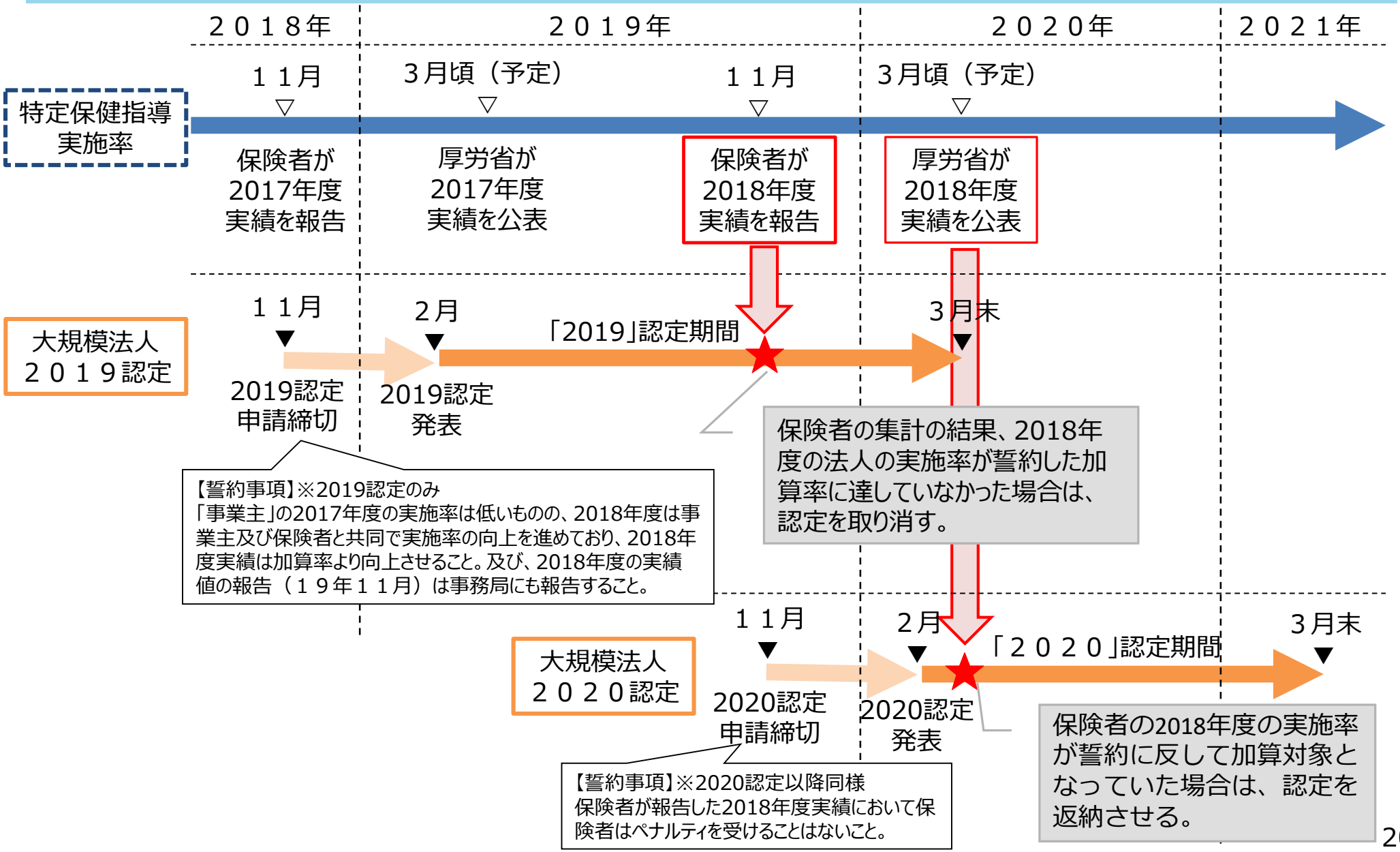
＜健康経営優良法人２０２０＞

後期高齢者支援金加算減算制度				健康経営優良法人2020	
	保険者の実施率（2018年度実績）	法人の実施率（2018年度実績）		申請時（2019.11）	厚生労働省による実施率公表の数値が申請時と異なっており、加算対象である場合（2020.3）
特定保健指導の実施率（加算基準）	0%	0%	⇒	×	
	加算対象（０%ではない）	加算対象（0%を含む）	⇒	×	
	加算対象（０%ではない）	○	⇒	×	
	○	加算対象（0%を含む）	⇒	○	2020認定返納

・「後期高齢者支援金加算減算制度」の表中、○は実施率が加算対象ではないことを示す。
・「健康経営優良法人認定制度」の表中、○は申請可能、×は申請不可、「誓約」は誓約（2018年度の法人における特定保健指導実施率について、加算対象を上回ることを法人及び保険者により誓約）を求める。
・なお、 昨年度の「健康経営優良法人2018」認定から、「特定健康診査・特定保健指導を行っていること（最新年度の実績において実施率が0%でないこと）」を誓約事項としている。

後期高齢者支援金の加算減算制度との関係について③

● 特定保健指導実施率と大規模法人部門の関係は以下のとおり。



健康経営優良法人の認定要件について
（②大規模法人部門及び
中小規模法人部門に共通して関係する事項）

比較的小規模な大規模法人の扱いについて（申請区分の見直し）

- 今後、大規模法人に対しては健康経営の「トップランナー」の一員としての役割も期待するため、整理上は大規模法人になる「比較的小規模な企業」に対しては負担感が増すおそれがある。また、中小企業への健康経営の普及拡大の観点からも、中小企業に対する門戸を拡大することとしたい。
- よって、中小企業基本法上、本来であれば、中小規模法人に分類されるべき「比較的小規模な企業」については、中小企業部門への申請も検討できる仕組みに変更したい。（なお、「大規模法人」と「中小規模法人」の重複申請は不可とする。）

＜健康経営顕彰制度の申請区分＞

	健康経営銘柄	健康経営優良法人【大規模法人部門】	健康経営優良法人【中小規模法人部門】	
卸売業	東京証券取引所上場会社	101人以上	1人以上100人以下	中小企業基本法上の「中小企業者」に該当する会社
小売業		51人以上	1人以上50人以下	
医療法人・サービス業		101人以上	1人以上100人以下	
製造業その他		301人以上	1人以上300人以下	

健康経営優良法人認定制度における従業員の定義について

- 企業等における健康経営の取組においては、対象者が自社において雇用している従業員に限らない（派遣や出向により受け入れている者など）場合がある。
- よって、健康経営優良法人認定制度においては、大規模法人部門と中小規模法人部門の区分に関わる従業員数を次のとおり整理したい。

- 中小企業基本法上の「常時使用する従業員」（労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」）は対象者として含めることを必須とし、例えば、労働安全衛生法第66条に定める定期健康診断の対象外となっている出向（受入）者や派遣（受入）者であっても、健康経営の施策（運動機会の増進、食生活の改善 等）の対象となっている場合は、本認定制度における「従業員」に含めるものとする。

- なお、従業員の被扶養者や家族については、健康経営の取組において対象となっていても、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こととしたい。

「受動喫煙対策に関する取り組み」の必須項目化

- 評価項目中、「受動喫煙対策に関する取り組み」については、「健康経営優良法人2019」から必須項目とするため、事業場において喫煙場所を設ける場合は、現時点で施行されている法令への対応を求める。
- 具体的には、「労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について」（平成２７年５月厚生労働省労働基準局安全衛生部長）をもとに、施設・設備面の対策として、喫煙室等の設置等を行うことを必須とする。

- 本項目は、従業員の受動喫煙防止に向け、全ての事業場において、敷地内禁煙、「労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施」（平成２７年５月厚生労働省労働基準局労働安全衛生部長通知）をもとに、屋内全面禁煙又は喫煙室の設置（空間分煙）を行っていることをもって適合とする。
- なお、喫煙室においては、非喫煙場所にたばこの煙や臭いが漏れないよう措置を講じていること。
- 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案（平成３０年３月閣議決定）において求める対策の遵守に向けた取り組みを行うことを誓約するものとする。

法令遵守・リスクマネジメントについて

- 健康経営優良法人認定制度の「法令遵守・リスクマネジメント」の特定の項目については、申請日から過去３年以内に該当する項目が無いことを求めている。
- この点については、例えば 「一度、労働安全衛生特別管理指導場に指定されてしまった場合でも「過去３年以内」の誓約要件に該当してしまい、健康経営に取り組んでいても長期間申請出来ない」といったご意見をいただいている。

- 検討会において、健康経営優良法人の認定期間が約１年であることを踏まえ、法令遵守・リスクマネジメントとして誓約する項目についても、申請日から過去１年以内の事案の有無について誓約させる提案を議論。賛成・反対の両方の御意見があったが、加えて、前年度から申請日までの「約１年半」とするご意見もあった。
- 本制度において確認している取組の期間は、「前年度から申請日」であることも踏まえると、その期間と同じ期間で法令遵守等を誓約することは一定の合理性がある。
- よって、法令遵守等として誓約する項目については、「前年度４月１日から申請日までの約１年半」の事案の有無について誓約していただくこととしてはどうか。

（例えば、健康経営優良法人２０１９については、２０１７年４月１日から本年１１月の申請日までとなる。）

※本認定制度の創設にあたり参考とした厚生労働省の「労働安全衛生優良企業公表制度」においては、関連法令違反による送検等が「過去３年」ないことを求めているが、その認定期間は３年となっている。

（参考）大規模法人部門の誓約事項（該当箇所抜粋）

(2) 事業者は、申請日から過去３年以内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複数回違反していること。（※）

③ 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。

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。

※「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37条第１項及び第４項、第39条第１項、第２項、第５項及び第７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（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。）及び最低賃金法第４条第１項
また、「複数回違反」とは、是正勧告書で繰り返し指摘されていることを指す。

健康経営優良法人２０１９の認定基準（案）

健康経営優良法人(大規模法人部門)2019認定要件

認定要件①：健康経営度調査の結果が、回答法人全体の上位５０％以内であること

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（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須
2．組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須
		保険者との連携	健保等保険者と連携	
3．制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率（実質100%）	左記①～⑮のうち12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	
		対策の検討	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	
	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	⑤管理職又は一般社員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること	
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑮以外)	
	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	⑨保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること	
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
		感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み	
		過重労働対策	⑭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	⑮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
	取組の質の確保	専門資格者の関与	産業医又は保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与	
4．評価・改善		取組の効果検証	健康保持・増進を目的とした導入施策への効果検証を実施	必須
5．法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること(自主申告)	必須
			健保等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)	

健康経営優良法人2019(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(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
3．制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～④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	
		対策の検討	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	
	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	⑤管理職又は一般社員に対する教育機会の設定	左記⑤～⑧のうち少なくとも１項目
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑮以外)	
	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	⑨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	左記⑨～⑮のうち３項目以上
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
		感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み	
		過重労働対策	⑭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	⑮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		保険者へのデータ提供（保険者との連携）	(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	
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)	

健康経営度調査の見直し

教育機会の提供（がん教育）について

- 第17回健康投資WGにおいて、「がん対策基本法が改定され学習指導要領の中にがん教育が入る。がん対策基本法のなかでも事業主の責務が明確に打ち出された。がん教育やがんへの対応などの項目を充実させてはいかがか。」というご意見をいただいた。

- がん教育については、がんの早期発見といった予防的な観点において、従業員の健康知識を高めるとともに、将来的な疾病リスクの低下が企業における人材面等でのメリットにつながる取組となる。
- よって、がん教育については、「教育機会の設定」（平成２９年度調査Q.３３）において企業の取組を確認していくこととしたい。

【平成２９年度調査】

【平成３０年度調査で追加】
Q３３でがん教育を実施しているかを確認

Q33. ★従業員に健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育を実施していますか。
◆ 啓発書類の配布のみ行っている場合は除いてください。

1. 健康保持・増進とメンタルヘルスいずれも実施している
2. 健康保持・増進について実施している
3. メンタルヘルスについて実施している
4. いずれも実施していない

SQ1. （Q33で「いずれか実施している」とお答えの場合）対象の範囲についてお選びください。

従業員範囲（いくつでも）		1. 正社員		3. 派遣社員
		2. 非正社員		4. 従業員の家族
事業所範囲（１つだけ）	1. 国内の全ての事業所で実施している 2. 本社と一部の事業所で実施している 3. 本社または一部の事業所のみで実施している			

SQ2. （Q33で「実施している」とお答えの場合）2016年度の対象者の割合と、参加者の割合についてご記入ください。（それぞれ１つだけ）
◆複数回実施している場合は延べ人数でご回答ください。

(a) 対象者の割合 ※全従業員に占める対象者の割合	1. 2割未満 2. 2割以上5割未満 3. 5割以上8割未満	4. 8割以上 5. 把握していない
(b) 参加者の割合 ※対象者に占める参加者の割合	1. 2割未満 2. 2割以上5割未満 3. 5割以上8割未満	4. 8割以上 5. 把握していない

食生活の改善に向けた取り組みについて

- 第17回健康投資WGにおいて、「食生活の改善に向けた取り組み」の設問に対し、社員食堂と仕出し弁当の区別や「健康づくりを支援するメニュー」等の定義の明確化などに関するご意見をいただいた。

- 検討会において、健康増進法で栄養管理が必要と規定されている「社員食堂」と仕出し弁当は区別する必要ある一方で、委員会においては、社員食堂の有無が健康経営度の算定において不公平になるのではないかといったご意見をいただいた。
- また、「健康づくりを支援するメニュー」の考え方としては、健康的な食品等に与えられる第三者認証等を受けた商品等とすることとしたい。
- 以上を踏まえ、以下の設問としたい。

【従来の設問】

Q36. ★食生活改善に向けた具体的な支援（研修・情報提供を除く）を行っていますか。（いくつでも）

	1. 社食や仕出弁当において健康づくりを支援するメニューを提供
	2. 健康に配慮した食事・飲料の提供・補助
	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の実施
	4. 社食や自動販売機等での栄養素・カロリー等の表示
	5. 外部事業者・栄養管理士等による栄養指導・相談窓口の設置
	6. その他
	7. 行っていない

【設問（案）】

Q食生活改善に向けた具体的な支援（研修・情報提供を除く）を行っていますか。（いくつでも）
1．第三者認証等を受けた健康に配慮した食事・飲料を社員食堂等で従業員に提供あるいは補助 2．（1．を選択していない場合）健康に配慮した食事・飲料を社員食堂等で従業員に提供あるいは補助 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の実施 4．社員食堂や自動販売機での栄養素・カロリー等の表示 5．外部事業者・管理栄養士等による栄養指導・相談窓口の設置 6．その他 7．行っていない

女性の健康保持・増進に向けた取り組みについて①

- 女性特有の健康課題に対する取組を強化することにより企業の更なる活性化につながると考えられる。また、昨年度実施した調査においては、女性の健康に関するリテラシーの向上や女性特有の健康課題に対応する相談窓口の必要性についての示唆が得られている。
- これを踏まえ、第17回健康投資WGにおいては、「『女性特有の健康課題に関する教育機会の設定』に係る設問を追加」する方向で議論を行った。

- 検討会の議論を踏まえ、以下（次頁）の設問としたい。

【平成２９年度調査】

Q54. 女性の健康保持・増進に特化して、どのような施策を行っていますか。（いくつでも）

	1. 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
	2. 妊娠している従業員への配慮に関する管理職教育
	3. 女性特有の健康課題に関する管理職や女性従業員等に対する教育
	4. 婦人科検診に対する補助
	5. 更年期障害への対応
	6. 女性専用の健康相談窓口の設置
	7. その他
	8. 特に行っていない

女性の健康保持・増進に向けた取り組みについて②

【設問（案）】

Q「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として、どのような施策を行っていますか。（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、妊娠/不妊、周産期ケア、更年期症状や更年期障害、婦人科系がん等の婦人科疾患を指す

1．全従業員（男女問わず）が参加する必要があるセミナー等での教育の実施
2．全女性従業員が参加する必要があるセミナー等での教育の実施
3．全管理職（男女問わず）が参加する必要があるセミナー等での教育の実施
4．全従業員・管理職（男女問わず）或いは女性従業員の希望者を対象としてセミナー等での教育の実施
5．主に女性従業員を対象として妊娠・出産等、女性特有のライフイベントを踏まえたキャリアパスを考えるためのセミナー等での教育の実施
6．その他
7．特に実施していない

Q「女性特有の健康課題」に関する行動を促すための取り組みとして、どのような施策を行っていますか。（いくつでも）

1．婦人科健診に対する補助
2．従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口の設置（メールや電話等による相談含む）
3．女性特有の健康課題に対応可能な産業医や婦人科医の配置
4．必要に応じ、産業医や保健師等が産業婦人科・産婦人科を紹介できる連携体制づくり
5．その他
6．特に実施していない

Q 女性の健康保持・増進に特化したその他の施策を行っていますか。

1．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の設置
2．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
3．妊婦健診など母性健康管理のためのサポート
4．更年期症状や更年期障害への支援（通院への休暇取得など）
5．不妊に対する支援（通院への休暇取得など）
6．女性専用の休憩室の設置
7．女性特有の健康課題について、本人の希望に応じた人事配置制度
8．その他
9．特に実施していない

総合健保等における保険者との協議について

- 健康経営銘柄や健康経営優良法人（大規模法人部門）では、保険者との連携を必須項目としている。
- 他方、単一健保に所属する企業と比較し、総合健保や協会けんぽに所属する企業にとって、保険者との「協議」はハードルが高く、また「協議」の定義が曖昧であるなどのご意見をいただいている。

- 「健保等保険者との協議」とは、自社の健康課題について保険者と対応方針などを検討し、実行していくために必要な議論を行うことと考えている。
- 例えば、健康宣言事業への参加や、自社の健康課題等を議論するための企業と保険者の会議（電話会議やテレビ会議を含む）は、保険者との「協議」であると考えている。
- ただし、上記の定義においても対応が難しい保険者（特に総合健保など複数の企業が所属する保険者）が多数あると考えられるため、「協議」には「相談」や「調整」も含むこととし、「保険者の事業に参画するにあたり連絡や調整を図っているか」、「健康経営の実施にあたり保険者に自社の健康課題などを相談しているか」を選択肢に含めることとしたい。

【平成２９年度調査】

Q45. ★従業員の健康保持・増進の取組を推進するために健保等保険者と協議している内容をお答えください。（いくつでも）

□	1. 自社の課題	□	5. その他
□	2. 自社と保険者双方の中長期的な方針		
□	3. 実施施策の役割分担（重複の解消）		
□	4. 施策の効果的な実施方法の検討	□	6. 特に協議している内容はない

Q46. ★健保等保険者と取組について連携するために会議を開催していますか。（１つだけ）

◆健康保険委員が保険者と会議を行っている場合を含む。

1. 年に１～３回開催	5. 年に１３回以上
2. 年に４～６回開催	6. その他
3. 年に７～９回開催	
4. 年に１０～１２回開催	7. 特に行っていない

「組織の活性度」を考慮した指標について①

- 健康経営の実践による企業価値等の向上等を測る観点から「組織」の活性化に着目していくことが必要。
- 第17回健康投資WGにおいて、「これまでの健康経営度調査では、直接的に『組織の活性度』を測る指標を問う設問はなかったため、来年度の健康経営度調査から、アウトカム指標として“組織の活性度”に関する設問を追加する」こととした。

- 上記背景を踏まえ、健康経営施策のアウトカムを測る第一歩として、「組織の活性度」についてどのような施策を実施しているのかを問う設問を設定。（下記設問）
- 更に、平成２９年度調査Q.２７の「企業経営への影響の検証」に関する設問を充実させ、従業員へのフィードバックや、今後の具体的なアクションの設定などを行っているかなどを確認していく。（次ページ参照）

【設問（案）】 「組織の活性度」を考慮した指標について

Q従業員や組織の活性度を確認するために以下の施策を実施していますか。（いくつでも）
１．職場環境への満足度等についての評価指標を設定し、定量的な調査を定期的に実施 ２．職場内のコミュニケーションの活性度合いについての定量的な調査を定期的に実施 ３．会社への貢献意識・エンゲージメントについての定量的な調査を定期的に実施 ４．その他

SQ1どのような指標を設定していますか。
（自由記述）

「組織の活性度」を考慮した指標について②

【平成２９年度調査　Ｑ２７】
取組全体について、企業経営への影響を具体的な指標で検証していますか。また、成果が出ていますか。成果が出ている場合は具体的な内容もご記入ください。

	検証	成果	検証と成果の具体的な内容
1. アブセンティーイズムの改善			
2. プレゼンティーイズムの改善			
3. 1、2以外の従業員の生産性の向上			
4. 社員のモチベーション（満足度など）の向上			
5. 離職率の減少			
6. 企業業績（売上高や利益率）の向上			
7. 新卒採用など労働市場での価値向上			
8. 対外イメージ、ブランド価値の向上			
9. その他			

【Ｑ２７（修正案）】健康経営の取組について、企業経営への影響の検証

	a.検証や分析	b.検証等を踏まえた今後の取組	c.検証等の結果の対外的な公表	○をつけた項目についての具体的な内容
①心身の健康関連（個人の心身の健康状態が改善され生産性が上がること） ※アブセンティーイズムやプレゼンティーイズムの改善等	○または×を選択			自由記述
②組織（組織の雰囲気が変わること） ※エンゲージメントの向上、顧客満足度の向上、離職率の減少等				
③企業価値（ブランド価値が上がること） ※採用における価値向上、ブランドイメージの向上等				
④企業業績の向上 ※売上高や利益率の向上等				

SQ1（Q27で②組織の項目でa.検証に○をつけた場合）管理職や従業員に調査結果を共有していますか。
a.管理職　1.自部署の結果のみ共有　2.他部署も含めて共有　3.共有していない b.従業員　1.自部署の結果のみ共有　2.他部署も含めて共有　3.共有していない
SQ2 （Q27で②組織の項目でa.検証に○をつけた場合）検証等の結果を踏まえ、具体的な改善策を立案、実施しましたか。（ひとつだけ）
1.実施した　　2.実施していない

保険者との連携について
（健康経営顕彰制度における健康スコアリングレポートの取り扱い）

- 健康スコアリングレポート（次頁参照）は、本年度は、日本健康会議・厚生労働省・経済産業省の三者が連携し、ナショナルデータベース（NDB）から保険者単位のレポートを作成し、全健保組合及び国家公務員共済組合に対して通知する。
- この健康スコアリングレポートは、経営者に対して、従業員等の健康状態についての現状認識を持っていただくことを想定しているため、本レポートが経営者に届き、企業と保険者が問題意識を共有し経営者のトップダウンによるコラボヘルスの取り組み（健康経営）を図っていくことを健康経営顕彰制度においても確認していきたい。

- 本レポートが今後健康経営度調査と連携していくことを見据え、まずは健康経営度調査の「アンケート項目」において経営者への共有等の状況の把握を行う。

（参考）健康スコアリングレポートの概要

ポイント

■ スコアリングレポートの概要

・各健保組合の加入者の健康状態や医療費、予防・健康づくりへの取組状況等について、**全健保組合平均や業態平均と比較したデータ**を見える化。

・2018年度は、**厚労省・経産省・日本健康会議の三者が連携**し、NDBデータから保険者単位のレポートを作成の上、**全健保組合及び国家公務員共済組合に対して通知。**
（健保組合：約1,400組合、国家公務員共済組合：20組合）

・2020年度には、**企業単位のレポート作成**を目指す。

■ スコアリングレポートの活用方法

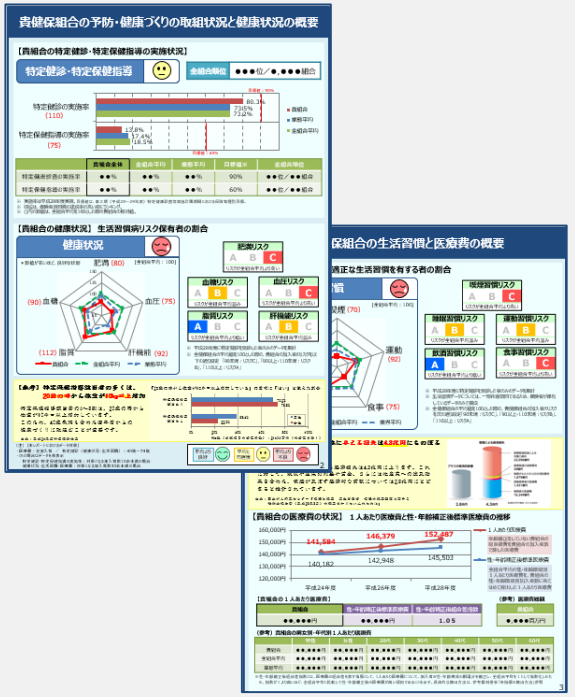
・経営者に対し、保険者が自らのデータヘルス分析と併せて、スコアリングレポートの説明を行い、従業員等の健康状況について現状認識を持ってもらうことを想定。

・その上で、企業と保険者が問題意識を共有し、**経営者のトップダウンによるコラボヘルス※の取組の活性化**を図る。

・レポートと併せて、企業・保険者の担当者向けに、経営者への説明のポイント等、レポートの見方や活用方法等を示した実践的な**「活用ガイドライン」**を送付。

※コラボヘルス：企業と保険者が連携し、一体となって予防・健康づくりに取り組むこと

【スコアリングレポートのイメージ】



＜今後の予定＞

・8月下旬：**「日本健康会議2018」にて、WGの取組報告**

・8月末頃：**保険者を通じて健康スコアリングレポートを通知**

＜本格稼働に向けたスケジュール＞

2018年度	2019年度	2020年度
・NDBデータ※を活用して各健保組合ごとのスコアリングレポートを作成・送付 ・企業単位レポート作成のシステム仕様検討・作成		企業単位のレポート作成

※NDBデータ：レセプト（診療報酬明細書）及び特定健診等のデータ

働く高齢者の健康に関する取り組みについて（アンケート項目）

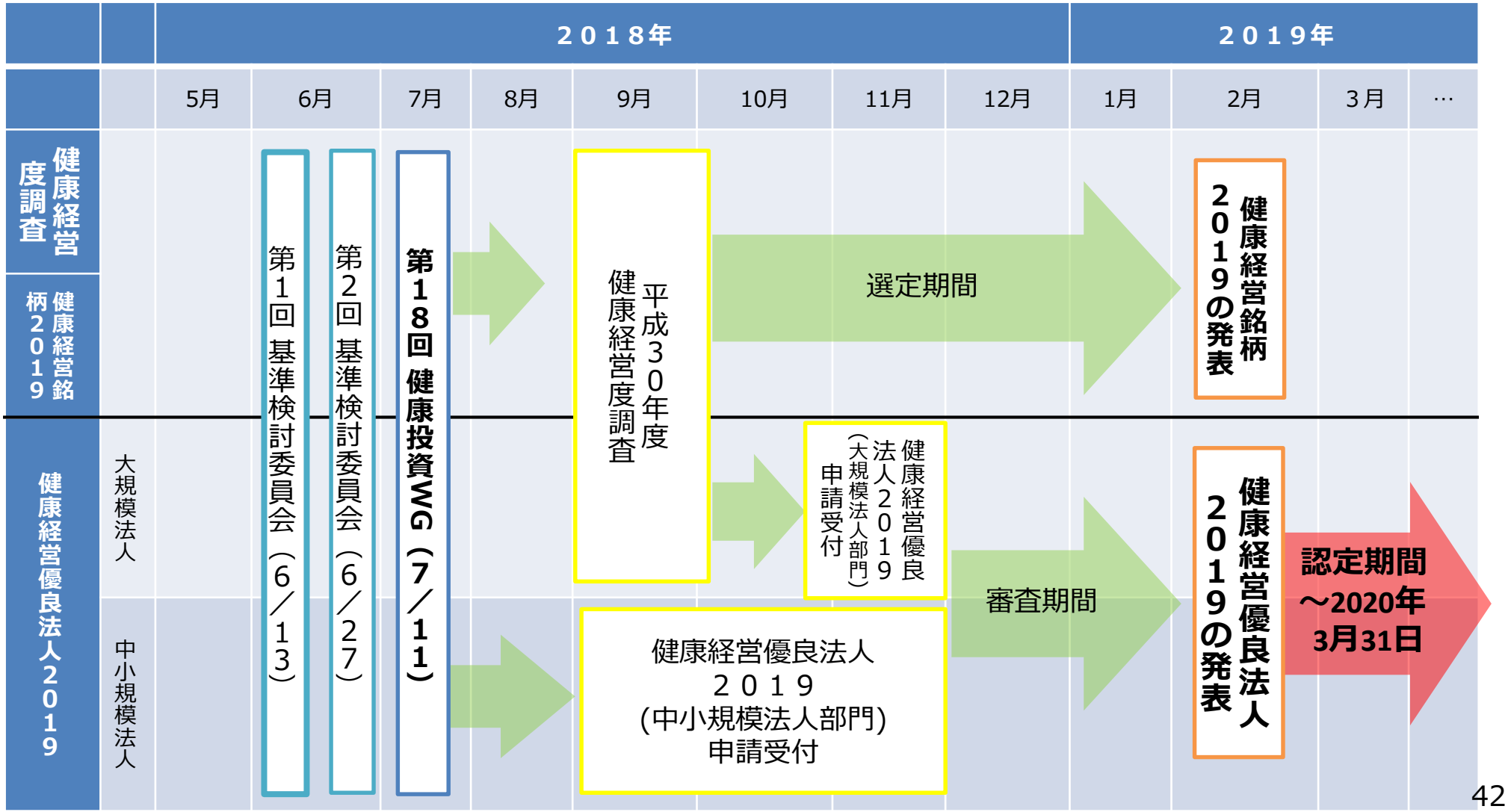
第17回健康投資WGにおいて、「企業において高齢者の雇用が今後増加することが予想されるが、これは高齢者の健康寿命の延伸にも有効なこと。働く高齢者の健康に配慮した取り組みを健康経営の視点として追加していくことを検討してはどうか」というご意見をいただいた。

- 働く高齢者への健康に対する配慮は健康経営の新たな視点として重要な論点。
- 他方、企業においてどのような取組が行われているか具体例を確認し、健康経営として設定すべき設問を検討する必要があるため、次回の健康経営度調査のアンケート項目において、「働く高齢者への健康への取り組みとしてどのような施策を行っているか」を確認していく。

今後のスケジュール

今後のスケジュール

- 「健康経営銘柄2019」及び「健康経営優良法人2019」に係るスケジュールは以下のとおり。
- 中小規模法人部門については、申請期間を拡大する方向で今後の検討を進める。



「健康経営銘柄」「健康経営優良法人認定制度」の選定(認定)フロー

● 「健康経営銘柄２０１９」及び「健康経営優良法人２０１９」の選定・認定フォローは以下のとおり。

健康経営銘柄の選定フロー

東京証券取引所上場会社

健康経営度調査の実施
経済産業省が実施する、従業員の健康管理に関する取組やその成果を把握するための、「従業員の健康に関する取り組みについての調査」（健康経営度調査）に回答。

↓

回答結果をもとに、健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定基準に適合しているかの判定を受ける

↓

健康経営度が上位20%である上場企業を候補として選定

↓

東京証券取引所において、財務指標スクリーニングを実施

↓

経済産業省及び東京証券取引所が共同で選定

＊原則３３業種毎１社の選定
（該当企業がない場合、その業種からは選定なし）

健康経営優良法人の認定フロー

大規模法人部門※

健康経営度が上位50%である法人が申請資格を獲得

↓

保険者と連名により日本健康会議認定事務局へ申請

中小規模法人部門

協会けんぽ支部や健康保険組合連合会支部が実施している「健康宣言」事業に参加

↓

自社の取組状況を確認し、中小規模法人部門の認定基準に該当する具体的な取組を申請書に記載

↓

日本健康会議認定事務局へ申請

↓

認定審査

↓

日本健康会議において認定

※常時使用する従業員の数が ①卸売業：101人以上 ②小売業：51人以上 ③医療法人・サービス業：101人以上 ④製造業その他：301人以上 の法人を「大規模法人」とする

健康経営アワード2019（案）

- ２０１９年２月に開催予定の「健康経営アワード2019」は、以下の３部構成で実施予定。
- 第一部は、例年通り健康経営銘柄の発表を行い、第二部及び第三部は、大規模法人や中小企業に対するテーマに特化したシンポジウムを検討中。

第一部：健康経営銘柄発表会

経済産業省及び東京証券取引所が共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組む上場企業を、原則1業種1社「健康経営銘柄」として選定し、長期的な視点から企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介するための発表会を実施する。

健康経営銘柄2018表彰式の様子

第二部：健康経営銘柄企業及び健康経営優良法人（大規模法人部門）認定法人向けシンポジウム

健康経営銘柄には「ステークホルダーに対して積極的に発信していくこと」を、健康経営優良法人（大規模法人部門）には「健康経営の考え方を普及拡大していく『トップランナー』の一員としての役割」を求めていく観点から、投資家とのセッションやいくつかのトピックについてのパネルディスカッションなどを実施する。

第三部：中小企業に対する健康経営の普及に関するシンポジウム

中小企業へ健康経営を普及していくため、地方の優良事例や自治体や各関係機関・団体の取り組みを紹介し、中小企業に対する更なる健康経営の普及に関するパネルディスカッションなどを実施する。