

2022.09.20

健康経営インフォメーション <2022 No.3>

健康経営優良法人 2023 ～ 認定制度の変更点と今後の方向性～

【要旨】

- 2022 年 8 月 22 日に健康経営優良法人 2023 の申請が開始された。
- 昨年度と比較し申請手続きや認定基準などにどのような違いがあるのか、大規模法人部門、中小規模法人部門のそれぞれについて解説をする。
- 経営戦略と関連付けて健康経営を推進していくことや従来以上に情報開示を進めることで、取り組みの質をさらに向上させることが求められる。

1. 健康経営優良法人認定の状況

2022 年 8 月 22 日に健康経営優良法人 2023 の申請が開始された。2016 年度に創設された「健康経営優良法人認定制度」は、前回の健康経営優良法人 2022 において大規模法人 2,299 社、中小規模法人 12,255 社が認定され、制度開始以降、申請企業数・認定企業数ともに右肩上がり増加している。特に中小規模法人部門においては、認定数が昨年度から 4,321 件の増加となっており、認定取得に向けた動きが顕著である。

健康経営優良法人の認定制度が創設されてから今年で 7 回目となるが、健康経営優良法人 2023 の申請手続きや認定要件等における変更点についてポイントを見ていきたい。

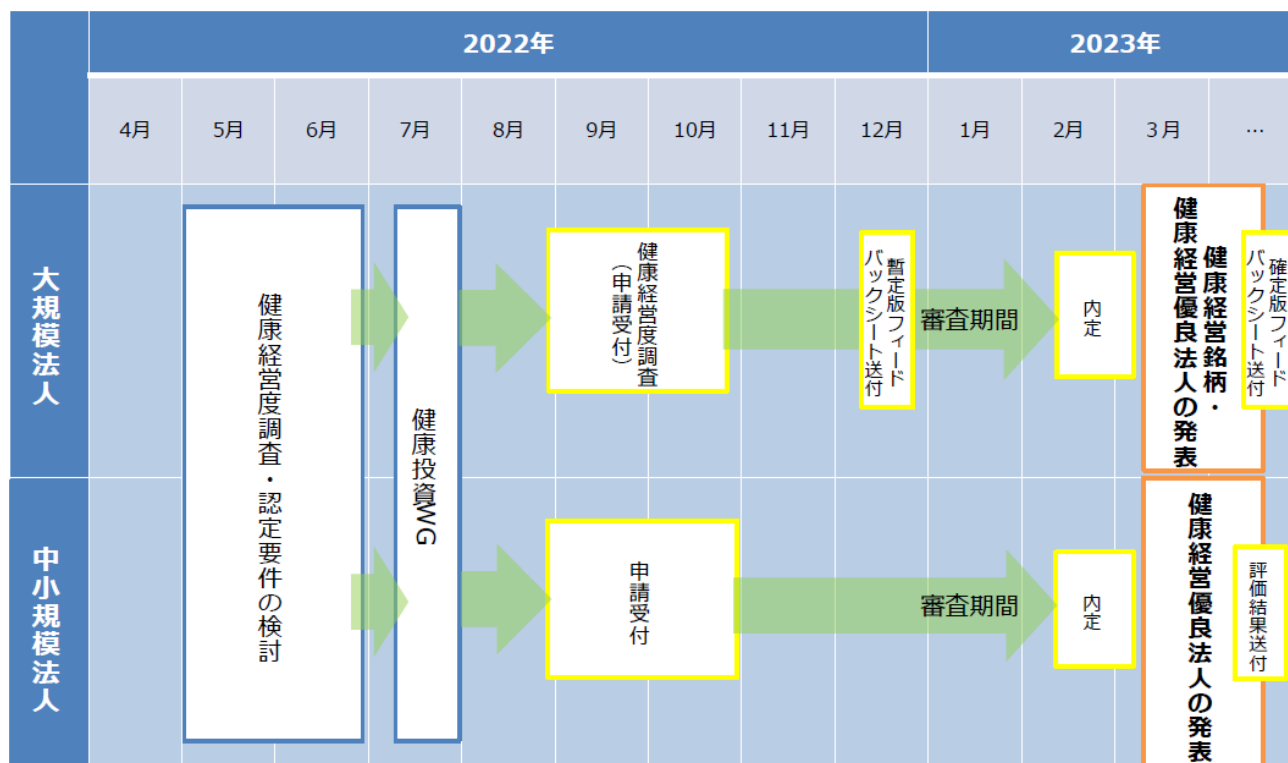
2. 健康経営優良法人 2023 スケジュールや認定基準などの変更点について

(1) スケジュールと申請の変更点

今年度のスケジュールは図 1 の通りである。おおむね昨年と大きな変わりがないが、8 月 22 日に「健康経営優良法人 2023」の申請が開始され、大規模法人部門、中小規模法人部門とも、昨年に比べ 1 週間程度申請期間が早まった。(大規模法人部門：2022 年 10 月 14 日 17 時締切、中小規模法人部門：2022 年 10 月 21 日 17 時締切)

また、今年度より制度の民営化を見据え、補助事業者として日本経済新聞社が選定された。これに伴い、申請が有料化されたことも大きな変更点の一つである。大規模法人部門は 88,000 円、中小規模精進部門は 16,500 円の申請料が必要となる。なお、認定審査への申請を行わなくても、調査票の回答およびフィードバックシートを受領することは可能で、この場合は無料となる。また、運営主体変更に伴い、ポータルサイト (<https://kenko-keiei.jp/>) がリリースされ、情報発信および周知啓発が行われている。

図1 2022年度健康経営顕彰制度のスケジュール



[出典：経済産業省 第6回 健康投資ワーキンググループ 「資料2 事務局説明資料①」 p. 24]

(2) 健康経営優良法人認定 2023 における改定ポイント

評価項目については大幅な変更点はなく、昨年とほぼ同様の項目となっている（次頁表2、表3参照）。設問項目の改定の主なポイントとしては「①情報開示の促進」、「②業務パフォーマンスの評価・分析」（後述。大規模法人部門における主な変更点にて記載）、「③データ利活用の促進」が挙げられる（表1参照）。

表1 主な改定ポイントと設問変更項目

主な改定ポイント	主な変更項目
①情報開示の促進	- 経営会議での議題化の内容や回数 - 健康経営施策への参加率 など
②業務パフォーマンスの評価・分析	アブゼンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲイジメントの経年変化や測定方法 など
③データ利活用の促進	40歳未満の従業員の健診データ提供の有無 - 健診情報等の電子記録での活用取り組みについて など

「③データ利活用の促進」に関しては大規模・中小規模法人部門に共通して申請時に回答を求められる項目（中小規模法人部門は申請書末尾の任意回答アンケート項目として追加）になっている。健診情報の活用では、保険者に対して提供する健診データの種類や形式を問う形に変更された。また、これまでの40歳以上に加え、40歳未満の従業員データについても提供状況を問う設問が追加された。更に、官民によるライフログデータ等の利活用促進やヘルスリテラシー向上の観点から、健診情報等を電子記録として閲覧可能な環境を整える取り組みを行っているかも問われることになった。

その他、上記①～③以外では、「運動習慣の定着に向けた具体的な支援」の設問で「転倒防止に関する項目」が追加され、「メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」では「カスタマーハラスメント防止に関する項目」が追加されるなど、取り組みの幅が増えている。

表 1 健康経営優良法人 2022（大規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				銘柄・ホワイト500	大規模
1. 経営理念 (経営者の自覚)		健康経営の戦略、社内外への情報開示	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	
		自社従業員を超えた健康増進に関する取組	①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	必須 ※従業員100人以上	左記①～④のうち 13項目以上
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	
		実施体制	産業医・保健師の関与		
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	左記②～⑯のうち13項目以上	
		健診・検診等の活用・推進	②定期健診受診率（実質100%）		
			③受診勧奨の取り組み		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業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私病等に関する復職・両立支援の取り組み（⑨以外）		
	従業員の心と身体 の健康づくりに関する 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 ※「生活習慣病予防対策等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		
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み		
			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		
			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		
		感染症予防対策	⑮感染症予防に関する取組		
		喫煙対策	⑯喫煙率低下に向けた取り組み 受動喫煙対策に関する取り組み		
4. 評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	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	

[出典：経済産業省 第6回 健康投資ワーキンググループ 「資料2 事務局説明資料」 p. 25]

表 2 健康経営優良法人 2022（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(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	左記①～③のうち2項目以上	ブライツ500は左記①～⑮のうち13項目以上	
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)			左記④～⑦のうち1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			
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み(⑧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			
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		

[出典：経済産業省 第6回 健康投資ワーキンググループ 「資料2 事務局説明資料」 p. 26]

(3) 大規模法人部門における主な変更点

①情報開示の促進

健康経営優良法人認定では従来より情報開示を積極的に進めてきており、昨年の優良法人認定におけるホワイト 500 の認定要件として、「評価結果（フィードバックシート）及び一部設問の回答内容について『開示可』とすること」が追加されている。これを踏まえ、「開示可」とした 2,000 法人分の評価結果が公開された。これまでの開示項目では、メンタルヘルス不調や女性の健康といった健康課題への取り組み、従業員間コミュニケーションやワークライフバランス等の取り組み状況のスコア（偏差値）などが含まれていた。

今回は、これらに加え、経営層の関与および社内への浸透の状況を示す情報が追加されることとなった。具体的には「経営会議での議題化の内容・回数」や制度・施策実行に関する 5 つの項目（従業員への教育、コミュニケーションの促進、食生活の改善、運動機会の増進、女性特有の健康関連課題に関する知識習得）における「取り組み内容」や「従業員の参加率」が追加されることとなり、より定量的データが開示されることになった。このように、外部から見て実効性がより明確になるよう開示項目が増えており、今後も投資家など様々なステークホルダーに向けて、一層の情報開示が行われていくものと予想される。

②業務パフォーマンスの評価・分析

従業員の業務パフォーマンスとして、アブセンティーイイズムやプレゼンティーイイズム、ワークエンゲイジメントなどの測定状況が問われていたが、今回はこの3つの指標における複数年度分の経年変化などの結果や測定方法およびそれらの情報を開示している URL を回答する設問が新設されている。また、ワークエンゲイジメントについては活力（「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」）と熱意（「自分の仕事に誇りを感じる」）それぞれの平均得点について回答欄が設けられた。これらはいずれも任意回答のため評価項目ではないが、企業が自発的に従業員のパフォーマンスについて健康経営の取り組みにおける効果分析を行うことで、その取り組みのレベルアップなどにつなげることが期待されている。

③自社従業員を超えた健康増進に関する取組

経済産業省では、企業が健康経営を取引先など他社にも普及させていくことを目指しており、これに関連して、取引先の健康経営の取り組みや労働安全衛生等の状況について把握しているかを問う設問がある。従前は、健康経営施策の実施状況や認定など表彰取得状況などを把握していることが問われていたが、今回はこれに加え、「発注時に公開情報などで取り組み状況を確認することを社内ルールにする」、「取引先へアンケートを実施するなどして状況を把握する」など、取引先の取り組み状況を単に公開情報として把握するだけでなく、社内でどのように把握・考慮するのかルール化していることが求められるようになった。

④健康経営の取り組みに関する質の向上

健康経営の普及に伴い、取り組みとその効果について投資対効果が求められるようになってきている。今回、より具体的な取り組み内容を問う設問や健康投資効果の検証についての設問および選択肢が追加された。例えば、健康経営推進担当者についての設問では、従来の「担当者が設置されているか」を問う内容から、職場における健康推進策の「企画」、「推進」などどのような「役割」を担っているのか確認する内容に変更となった。また、健康保持・増進に関する教育についての設問では、専門家による教育が選択肢として追加され、教育の質を問うものとなっている。

「健康経営の推進に関する効果検証」のパートでは、これまでも企業の各健康課題、施策実施結果、効果検証結果など改善状況について記述式の回答が求められていた。今回の調査票では、

これらに加え、「健康経営の目標指標や経営上の課題の改善状況をどのように検証しているか」といった具体的な記述を求める設問が追加された。健康経営の取り組みが、本来の目的である企業価値の向上や経営課題の解決につながっているか検証することを促すものであり、これまで進められていた「評価・改善のための PDCA サイクル推進」に加え、更に実効的な取り組みとして推進されることを期待する意図がうかがえる。

(4) 中小規模法人部門における変更点

中小規模法人部門に関しても評価項目・区分、適合項目数に変更はなく、認定要件となる設問も大幅な変更はなかったが、ブライト 500 選定方法に関する評価項目や配点のウエイトが変更となった点が大きな変化と言える。従来より設問項目にあった「社外発信の状況」に加えて、「PDCA サイクル推進の取り組み状況」、「経営者・役員の関与度合い」を問う設問が追加され、取り組みの評価・改善や経営層の主体性が重視されている。また、従来の「社外発信の状況」についても、健康経営を戦略的に実行し、その効果検証が問われる内容になっており、特にブライト 500 の選定方法は、より大規模法人部門に準じた基準となってきた。

3. 今回の優良法人認定と今後の健康経営

これまでの認定制度の改定では、健康経営を社会全体へ普及を促進させたり、その取り組みの質（効果）を向上させていくことが大きな方針であった。そのような中、健康経営優良法人認定制度へのエントリー法人数は伸び続け、昨年度は約 1 万 5 千社にのぼった。今回を含め直近では、健康経営の取り組みと経営戦略との結び付けがより深く問われる傾向にあり、引き続きその効果や質を高めていくことが求められている。

また、上記に加え、認定にはより一層の情報開示が求められていく傾向にあり、投資家や求職者などあらゆるステークホルダーから取り組みの質および実効性が見られるようになってきている。今後、各企業が健康経営の取り組みおよび認定取得を進めるためには、経営課題解決に向けた取り組みを一層戦略的に行っていくことが必要となり、その取り組み効果についての定量的データの開示も、これまで以上に求められていくようになるものと予想される。

以上

MS&ADインターリスク総研株式会社
リスクマネジメント第四部 健康経営サービスグループ
上席コンサルタント 吉田 慎吾

MS & ADインターリスク総研株式会社は、MS & ADインシュアランス グループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。

健康経営、メンタルヘルス、両立支援に関するコンサルティング・セミナー・アンケート調査等を実施しております。

お問い合わせ・お申込等は、下記の弊社お問い合わせ先、またはあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS & ADインターリスク総研(株)

リスクマネジメント第四部 健康経営サービスグループ

千代田区神田淡路町2-105 TEL:03-5296-8950 / FAX:03-5296-8941

<http://www.irric.co.jp/>



本誌は、マスメディア報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々に対して企業のRM活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製 / Copyright MS & ADインターリスク総研 2022