

2021.09.07

## 健康経営インフォメーション <2021 No.3>

### 健康経営優良法人 2022 ～ 昨年度からの変更点と今後の方向性～

#### 【要旨】

- 2021 年 8 月 30 日に健康経営優良法人 2022 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。
- 今後の健康経営優良法人の方向性としては、認定企業数の拡大（量）だけでなく、健康経営の実践による効果（質）が問われることになり、その傾向はホワイト 500 などの先進企業でより顕著になることが予想される。

#### 1. 健康経営優良法人 2022 申請受付の開始

2021 年 8 月 30 日に健康経営優良法人 2022 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 2021 において大規模法人 1801 社、中小規模法人 7934 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が増加している。今年で 6 回目となる健康経営優良法人 2022 の申請手続きや認定要件等について、昨年度と比較しどのような変化があったかを見ていきたい。

#### 2. 健康経営優良法人 2022 スケジュールや手続きについての変更点

##### (1) スケジュールの変更

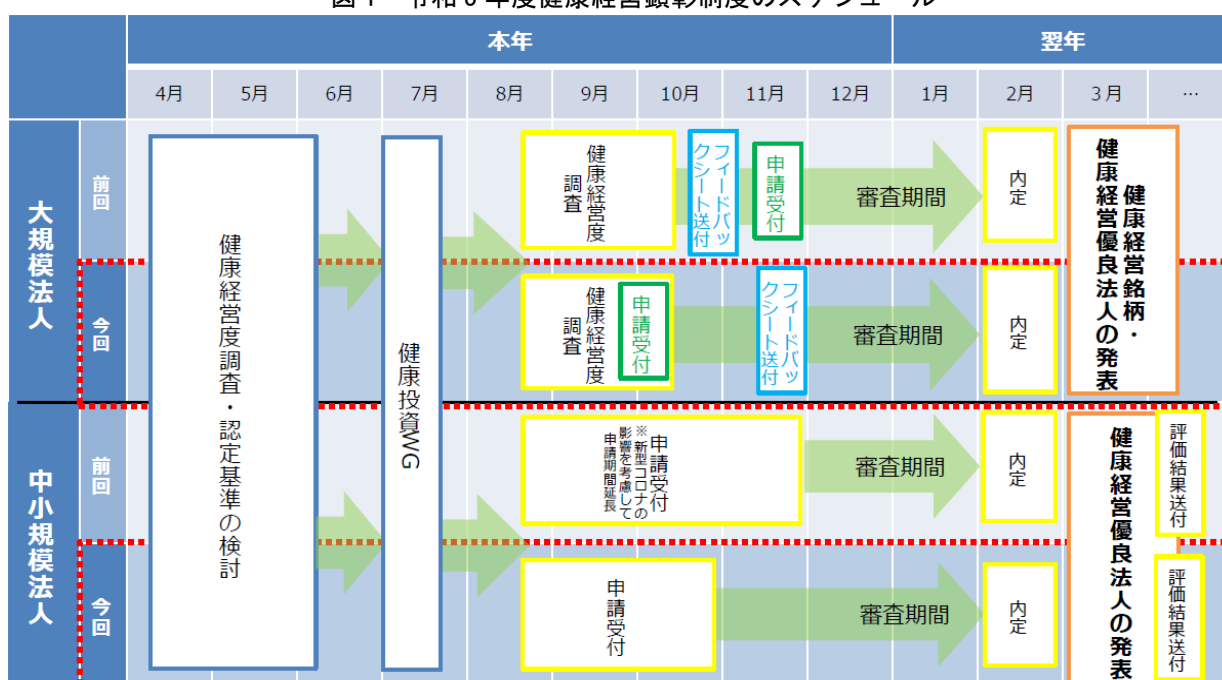
今年度のスケジュールは図 1 の通りである。大規模法人部門については「健康経営度調査への回答」と「申請受付」を同時に行うようスケジュールが変更された。それに伴い、「フィードバックシート送付」の時期が昨年より遅くなっている。中小規模法人部門については、昨年度新型コロナウイルス感染症の影響を考慮して申請期間の延長が行われたが、今年度については同様の措置がないため注意が必要である。

##### (2) 申請手続きにおける簡略化

大規模法人部門、中小規模法人部門共通で、申請手続きの完全電子化が行われた。それに伴い押印手続きも不要となり、在宅勤務が推奨されるコロナ禍に合わせた変更といえる。

また、大規模法人部門においては健康経営度調査の回答と同時に申請手続きを行えるようになったため、「保険者と連名で申請」する手続きが無くなった。

図1 令和3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3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. 23]

### 3. 健康経営優良法人 2022 認定基準の変更点

#### (1) 大規模法人部門、中小規模法人部門に共通の変更点

評価項目レベルでの変更点としては「従業員の喫煙率低下に向けた取り組み」が追加された。それに伴い、認定基準を満たすために必要な項目数が変更となっている（表1, 表2 参照。赤字部分が変更箇所）。

また、「感染症予防対策」の項目として昨年度「新型コロナウイルス対応」が追加されたが、その内容に変化が見られている。昨年度は「従業員に対する経営トップによる、従業員の健康を最優先にする旨の発信」など方針の策定や表明といった項目が挙げられていた。今年度は「非常事態下の事業継続体制」、「接触回避（在宅勤務制度の導入など）」、「職場環境整備（オンライン会議システムの導入など）」、「ワクチン接種支援」など、より具体的な対策のみに絞り込まれている。

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                 |                    |
|                                     |                                  |                                                                                               | 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                 | 左記①～⑬のうち<br>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                 |                    |
|                                     | 保険者との連携                          |                                                                                               | 健保等保険者と連携                                                                           | 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                                                                                       | 健康課題に基づいた具体的目標の設定                                                                   | 必須                 |                    |
|                                     |                                  |                                                                                               | ②定期健診受診率（実質100%）                                                                    | 左記②～⑬のうち<br>13項目以上 | 左記④～⑬のうち<br>13項目以上 |
|                                     |                                  |                                                                                               | 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管理職又は従業員に対する教育機会の設定<br>※「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（⑩以外）                                                        |                    |                    |
|                                     | 従業員の心と身体の健康づくりに向けた<br>具体的な対策     | 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<br>※「生活習慣病予防検査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・<br>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メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み                                                             |                    |                    |
|                                     |                                  | 喫煙対策                                                                                          | ⑯従業員の喫煙率低下に向けた取り組み                                                                  |                    |                    |
|                                     |                                  | 受動喫煙対策                                                                                        | 受動喫煙対策に関する取り組み                                                                      |                    |                    |
|                                     | 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（自主申告）<br>※「誓約書」参照 |                                  | 定期健診の実施、健保等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の実施、従業員の健康管理に関する法令について重大な違反をしていないこと、など | 必須                                                                                  |                    |                    |

[出典：経済産業省 第3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]

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                        | 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%)                                                                               | 左記①～③のうち<br>少なくとも<br>2項目 |
|                                   |                                  |                | 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        |                |                                                                                                |                          |
|                                   | 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                                                                           | 左記④～⑦のうち<br>少なくとも<br>1項目 |
|                                   |                                  | 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病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑩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           | 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                                                                | 左記⑧～⑬のうち<br>4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                                                                        |                          |
|                                   |                                  | 喫煙対策           | ⑮従業員の喫煙率低下に向けた取り組み                                                                             |                          |
|                                   |                                  | 受動喫煙対策         | 受動喫煙対策に関する取り組み                                                                                 |                          |
| 4. 評価・改善                          |                                  |                | 健康経営の評価・改善に関する取り組み                                                                             | 必須                       |
| 5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)<br>※誓約書参照 |                                  |                | 定期健診の実施、健保等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の実施、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、など | 必須                       |

[出典：経済産業省 第3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. 25]

## (2) 大規模法人部門における変更点

主な変更点としては以下の3点が挙げられる。

### ①情報開示の促進

ホワイト 500 認定の要件として「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」が追加された。今年度ホワイト 500 に認定されている法人のうち 441 社については、同意を得た上で経済産業省のホームページに評価サマリーが掲載されているが、次年度ホワイト 500 認定に当たっては「情報開示に同意すること」が必須の要件となる。これは ESG 投資の観点で、投資家向けの情報開示を促す取り組みと考えられ、今後はより幅広いステークホルダーに向けた情報開示が求められることになると予想される。

### ②サプライチェーンにおける健康経営取組支援についての設問追加

「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」の項目に「サプライチェーンにおける健康経営の取組支援」の設問が追加された。特に、取組支援内容を情報開示していることが重視されている。望ましい取り組みの例として、内閣府及び中小企業庁が推進し、(公財)全国中小企業振興協会が運営する「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイトでの公表が挙げられている。この項目は健康経営銘柄・ホワイト 500 では必須となっていることから、そうした健康経営の先進企業の活動を通して、中小規模法人へ健康経営が普及していく流れが想定されている。

### ③健康経営の効果検証に関する適合基準の変更

従来より健康経営の実施について効果検証をしていることは大規模法人部門の認定必須要件であったが、今年度は効果検証として求められる水準が厳しくなった。昨年度までは「個々の施策についての取組結果（健康施策への参加率や満足度等）の把握」をもって効果検証を実施しているという回答が可能であった。しかし、今年度からはそれに加え、「従業員の生活習慣や健康意識（睡眠時間や運動習慣比率等）の改善状況」もしくは「最終的な健康経営の目標指標や経営課題（労働生産性やワーク・エンゲイジメント等）の改善状況」を検証していなければ不適合になることが明記された。施策の参加率や満足度にとどまらず、従業員の健康課題の改善度合いを検証することが必須となったことで、従来以上に健康経営の成果を意識した効果検証が求められることになる。

## (3) 中小規模法人部門における変更点

大規模法人部門同様、主要な変更点として以下3点について解説する。

### ①評価・改善の認定要件必須化

昨年度より予告されていた変更点ではあったが、今年度より「評価・改善」が必須の認定要件となった。本設問は健康経営の取組 PDCA という所の CA に該当しており、従来からの PDCA サイクルを重視する流れに沿った変更であるといえる。また、大規模法人部門では本設問が既に必須化されていることから、中小規模法人部門と大規模法人部門の基準が近づいてきたと捉えることもできる。

### ②選択項目の必要数が増加

中小法人部門の選択項目（必須ではないが一定数以上の個数への適合が求められる項目）の必要数が引き上げられた。小項目「健康課題の把握」については昨年度が 1/3 項目以上であったが、2/3 項目以上に変更された。また、中項目「従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策」においては昨年度が 3/7 項目以上であったが、4/8 項目以上となっている。「喫煙対策」の項目が



新規に加わった影響もあり、昨年度以上に多様な施策に取り組んでいることが求められる基準となっている。

### ③ブライト 500 の認定要件および評価ウエイトの変更

ブライト 500 は健康経営優良法人認定（中小法人部門）の上位 500 法人に与えられる冠であり、昨年度より新たに認定が開始された。2 回目の認定となる今年度は、認定要件として「選択項目のうち 13/15 項目以上適合していること」が条件となった（昨年度は 12/15 項目）。また、評価のウエイトも変更された。「健康経営の取組に関する自社からの発信状況」のウエイトが増し（昨年度 2→今年度 3）、「健康経営の取組に関する外部からの依頼を受けての発信状況」のウエイトが減った（昨年度 2→今年度 1）。今年度のブライト 500 認定に当たっては、自社 HP 等での自発的な健康経営取組発信の重要性が増したといえる。

## 4. 今後の健康経営優良法人認定制度の見通し

健康経営優良法人認定制度は健康経営の普及を目的に開始された経済産業省の制度であり、当初は認定企業を 500 社にすることが目標であった。しかし、大規模法人部門だけでも 1800 社超が認定されるようになった今、認定企業数の拡大（量）だけでなく、取組内容や効果（質）が重要視されるように制度自体も変質してきているといえる。

そして、ホワイト 500 を中心とした健康経営の先進企業はそうした高度化の動きに対応しており、情報開示にも積極的に取り組んでいる。こうした先進企業の取組が社会全体に共有されていくことで、健康経営に取り組む企業の量的拡大だけでなく、質の面でも全体のレベルアップに繋がり、健康経営の普及がより一層後押しされることが期待される。

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 山口高弘

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㈱

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 2021