

2020.09.11

健康経営インフォメーション <2020 No.1>

健康経営優良法人 2021 ー認定制度の変更点と今後の方向性ー

【要旨】

- 健康経営優良法人 2021 の申請が開始され、認定要件が開示された。
- 新型コロナウイルス感染症の影響も踏まえ、一部スケジュールの変更や認定要件の緩和対応がなされている。
- 健康経営を実施する際に、経営課題の解決を意識したより「質」の高い取り組みが求められることとなる。

1. 健康経営優良法人2021 申請受付開始

健康経営への関心は年々高まっており、2016 年度に創設された「健康経営優良法人認定制度」では、前回の健康経営優良法人 2020 で大規模法人部門 1,480 社、中小規模法人部門 4,816 社が認定されている。

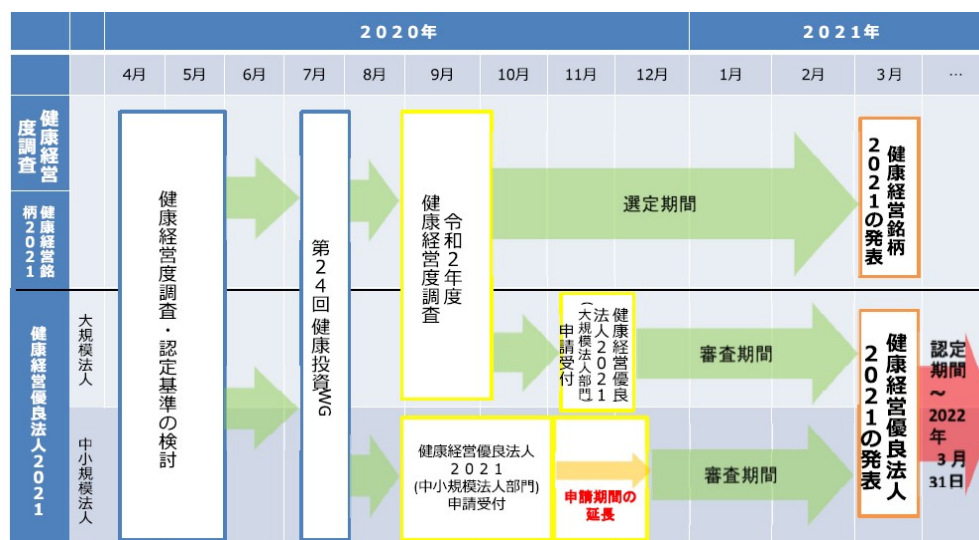
毎年、段階的に認定要件が見直しされているが、5 回目となる健康経営優良法人2021のスケジュール、認定要件等が公開された。新型コロナウイルス感染症の流行の状況も踏まえた、今回の変更点についてポイントを紹介する。

2. 新型コロナウイルス感染症への対応

(1) 申請スケジュールの変更

新型コロナウイルスの感染症の対応を考慮し、健康経営優良法人【中小規模法人部門】の申請期間を昨年度から 1 か月程度延長し、11 月 27 日までとしている。ただし、健康経営優良法人【大規模法人部門】の申請期間は昨年同様であり、「健康経営度調査」の回答期限は 10 月 16 日となっている。

図 1 健康経営顕彰制度のスケジュール



[出典：経済産業省 健康投資ワーキンググループ(第24回)「事務局説明資料②」 p.3]

(2) 認定要件の各項目における適合判断の救済措置

認定の審査対象期間は2019年4月1日から申請日までであるが、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、感染症予防の対応により実施できなかった取り組みについては救済措置がとられ、適合については下表の対応がなされる。ただし、健康経営銘柄選定・ホワイト500認定では、加点対象としない。

表1 新型コロナウイルス感染症に伴う各項目への配慮

	想定される 影響	項目適合 の判断
健診／検診／保健指導等 に関する項目	・経営者／従業員の中に、新型コロナウイルス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	・ 「実施予定だった」場合は項目適合とする。 ・定期健康診断では、新型コロナウイルスの影響で受診ができなかった従業員は評価対象から外す。 （ただし厚労省の通知に従い、可能な限り早期に実施することを誓約する）
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、 「取り組みを予定していたが実施できなかったため、現在、取り組みの実施を予定・計画をしている」ことをもって項目適合とする。 （実施予定であったことが確認できる資料は、事務局の求めに応じて提出することを誓約する）
定期的に施策を行うことが 求められている項目	・新型コロナウイルスの影響が出始めた時期（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の影響以前は、定期的に取り組んでいた」ことをもって項目適合とする。 （実施予定であったことが確認できる資料は、事務局の求めに応じて提出することを誓約する）
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の影響により、所属している協会けんぽが「健康宣言」を実施していない。 ・計画していた体制整備／設備投資ができない等	・ 新型コロナウイルスを踏まえての考慮は行わない。

[出典：経済産業省「新型コロナウイルス感染症に伴う各項目への配慮②」（下記HP。2020/9/7閲覧）を参考に
弊社作成 https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin_shinsei.html]

(3) 新型コロナウイルス感染症に伴う対応と取り組み内容の評価

健康経営優良法人【大規模法人部門】では、評価項目「従業員の感染症予防に向けた取り組み」において、新型コロナウイルスに対し企業として組織体制を整え、計画的に取り組んだことも項目適合として評価される。具体的には感染症予防に対応した「組織や体制の状況」、「BCPの状況」により評価される。

【中小規模法人部門】では、オフピーク通勤の推奨や座席の間隔を開けパーテーションを設置するなど、新型コロナウイルス感染症への「具体的な施策」をとったこと自体も評価される。

なお今回、在宅勤務の対応状況等の具体的な施策はアンケート項目として集計を行うため評価項目には該当しないが、アンケートの結果、一般化したと考えられる取り組みについては、来年度以降「従業員の感染症予防に向けた取り組み」の選択肢として追加が検討されることとなる。

(4) 大規模法人部門における保険者の後期高齢者支援金の加算の取扱い

健康経営優良法人【大規模法人部門】では、連名申請する保険者が後期高齢者支援金の加算対象となっていないことを求めているが、新型コロナウイルス感染症の流行により保険者が特定健診等を実施できていない状況等を踏まえ、今年度は保険者単位の特定健診・特定保健指導の実施率を考慮しないこととした。なお、来年度以降の取扱いについては、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ引き続き検討事項とされている。

3. 健康経営優良法人 2021 認定要件における評価項目の変更点

【大規模法人部門】・【中小規模法人部門】ともに、「健康課題に基づいた具体的目標<旧項目名：健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）設定>」が必須となった。

項目の名称変更と必須化がなされた背景として、単に「健康増進・過重労働防止」の取り組みを行うにとどまらず、雇用確保・生産性・企業価値向上等の経営課題の解決に結びつく「健康課題」を意識した取り組みが求められていることが推察できる。

表2 健康経営銘柄 2021 選定基準および健康経営優良法人 2021（大規模法人部門）認定基準

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12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	健保等保険者との連携	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 ※旧項目名：健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定 →必須化に合わせ項目名を変更 ②定期健診受診率（実質100%）	左記②～⑬のうち12項目以上	左記①～⑬のうち12項目以上	
		健康課題の把握	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			
			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			
	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	ヘルスレタシーの向上	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み			
		ワークライフバランスの推進	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み			
		職場の活性化	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(※以外)			
		病気の治療と仕事の両立支援	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書」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			
	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	⑩食生活の改善に向けた取り組み			
		健康増進・生活習慣病予防対策	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従業員の感染症予防に向けた取り組み			
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み			
			⑮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
			取組の質の確保			専門資格者の関与
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（自主申告）※「誓約書」参照			必須			

※健康経営銘柄2022及び健康経営優良法人2022（大規模法人部門）では、3.制度施策実行の新たな評価項目に「従業員の喫煙対策」を追加することを検討

[出典：経済産業省 健康投資ワーキンググループ(第24回)「事務局説明資料②」p.10]

【中小規模法人部門】の選択項目に「健康経営の評価・改善に関する取り組み」が追加される。健康経営の取り組みにおけるPDCAを重視する方向にあり、来年度は必須項目とすることも検討される。

表3 健康経営2021優良法人（中小規模法人部門）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
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供 ※4.評価・改善から移動	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な目標の設定 ※旧項目名：健康増進・過重労働防止に向けた具体的な目標(計画)の設定 →必須化に合わせ項目名を変更	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 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	
	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 少なくとも 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(※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⑧～⑭のうち 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	
		感染症予防対策	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	
		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健康経営の評価・改善に関する取り組み	
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

※健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）に向け、次の3点の変更を検討していく。
 ・3.制度施策実行の新たな評価項目に「従業員の喫煙対策」を追加 ・①～③の選択項目の最低選択数の見直し（3項目中2項目への変更）
 ・⑮健康経営の評価・改善に関する取り組み」の必須化

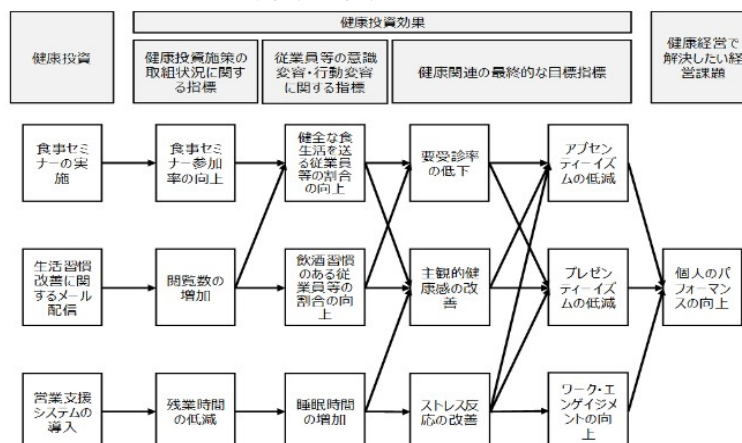
[出典：経済産業省 健康投資ワーキンググループ(第24回)「事務局説明資料②」 p.11]

4. 健康投資管理会計ガイドラインの健康経営顕彰制度への反映

経済産業省では2020年6月、企業における健康経営の取り組みをさらに促進するため、企業が健康経営を効果的に実施し、資本市場をはじめとした様々な市場と対話するための枠組みを示す「健康経営投資会計ガイドライン」を策定した。

健康経営度調査においても本ガイドラインの考え方や要素を反映し、健康投資にかかる費用や効果の見える化により、健康経営の質の向上の促進を計る。健康経営を実施する際に、取り組みの全体像として健康経営戦略を策定することにより、健康投資、健康投資効果、健康資源の因果関係を整理できる。それにより、企業内でのPDCAサイクルの管理や外部への情報開示が可能となると考えられる。

図2 健康経営と経営課題のつながりの例



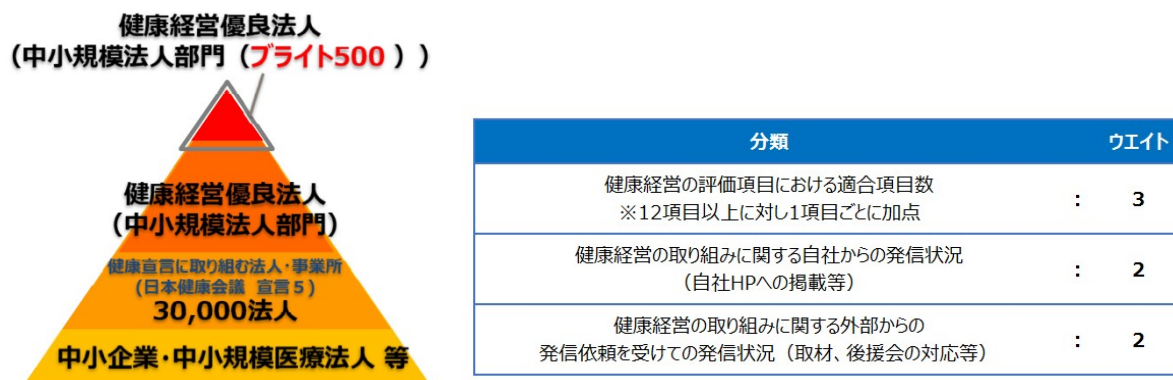
[出典：経済産業省「健康投資会計ガイドライン概要説明資料」]

5. 中小規模法人部門における新たな冠「ブライト500」の創設

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ことを目的とし、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企業」かつ「地域において、健康経営の発信を行っている企業」として優良な上位 500 法人への新たな冠として「ブライト 500」が創設された。

「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」と「健康経営の評価項目における適合項目数」を下表のウエイトにより評価し、上位 500 法人が認定される。

図3 健康経営優良法人 2021（中小企業法人部門）における新たな冠



[出典：経済産業省 健康投資ワーキンググループ(第24回)「事務局説明資料②」p.12,13]

6. 今後の健康経営優良法人の方向性

冒頭にも述べたが、「健康経営優良法人認定制度」は、2016年の創設から5年目を迎える。当初は体制整備や具体的な施策の実行状況の評価を重視していたが、近年はPDCAサイクルによる実効性をより重視した評価へと変化しつつある。

評価項目「健康課題に基づいた具体的目標」が必須となり、中小規模法人部門においても選択項目として（来年度は必須）、「健康経営の評価・改善に関する取り組み」が追加されたことでも健康経営の取り組みにおいて実効性を伴ったPDCAを重視する方向性は明確である。

さらには「健康投資管理会計ガイドライン」で示すように、経営課題やその経営課題につながる健康課題を把握し、健康経営の本来の目的である経営課題の解決を目指す、より「質」の高い取り組みが求められることとなる。

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

上席コンサルタント 伊倉 英史

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・ワークライフバランス（両立支援等）の分野についてもコンサルティングやセミナー等を実施しております。

コンサルティングに関するお問い合わせ・お申込み等は、下記の弊社お問合せ先、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、マスコミ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 2020