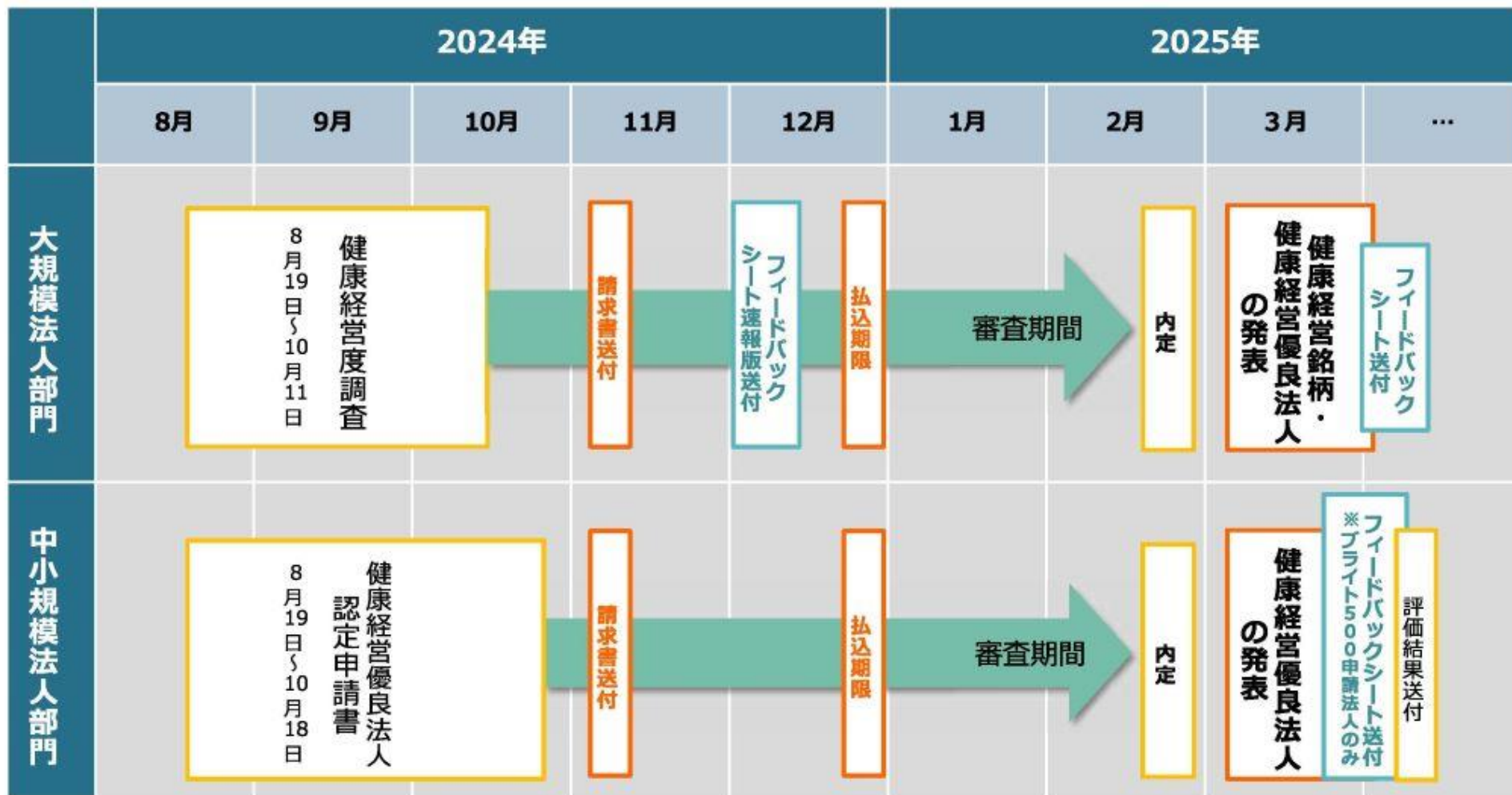


令和6年度健康経営顕彰制度について

第12回健康投資WG（7月23日開催）

事務局説明資料一部抜粋

1. 令和6年度健康経営顕彰制度のスケジュールについて



2.改訂のポイント

1 健康経営の可視化と質の向上

【大規模】PHRの活用促進（新設）

【大規模】40歳未満の従業員に関する健診データの提供

【大規模】質の向上に向けた意識醸成（配点バランスの修正）

【大規模】柔軟な働き方の促進（小項目追加）

【中小規模】ブライト500申請法人フィードバックシート公開

【中小規模】新たな顕彰枠の拡大

2 新たなマーケットの創出

【大規模】海外法人を含めた健康経営推進に関する実態把握（アンケート）

3 健康経営の社会への浸透・定着

【大規模】育児・介護と就業の両立支援（設問分離）

【大規模】常時使用しない非正社員等を対象を含めた企業の評価（新設）

【大規模】若年層からの健康意識の啓発 プレコンセプションケア（アンケート）

【中小規模】小規模法人への特例制度の導入（認定要件緩和）

【中小規模】健康宣言事業未実施の国保・共済組合等加入法人への対応

※【大規模】については令和6年度健康経営度調査を改訂予定

【中小規模】については健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）認定申請書を改訂予定

1 PHRの活用促進

大規模

- PHRの活用は、自身の健康状態・生活習慣の可視化や、職場以外も含めた従業員の生活全般にわたる健康への充実した支援に繋がる。健康経営においても、データ管理に十分配慮した上で、適切に活用されることが望ましい。
- そのため今年度から、**PHR活用に向けた環境整備状況全般について新たに問うてはどうか。**（SQについては現状把握を目的とし、評価はしない）。
- 今年度調査結果によっては、次年度に個人情報保護に関する誓約事項の追加も検討。

令和6年度健康経営度調査票 新設案（赤字箇所）

Q43. 従業員のヘルスリテラシー向上のための取組として、アプリやブラウザ上で従業員が自身のPHR（健診情報やライフログ等）を活用できるサービスを導入するなどの環境整備を行っていますか。（それぞれの「整備状況」欄に該当する選択肢番号を入力）

- ◆第12回健康投資ワーキンググループ資料にて、PHR活用の考え方について記載しておりますので、ご確認ください。
https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/kenko_iryu/kenko_toshi/index.html
- ◆本設問は法人が従業員のPHRを、個人が特定できる状態で取得することを前提としたものではありません。
- ◆個人情報保護法に個人情報を適切に取扱いする必要があります。
- ◆環境整備は、貴法人もしくは健康保険組合が費用を負担した上で、従業員のサービス利用を促す取り組みを行うことを前提としています。

対象となるPHR:	1 健診結果のみを取り扱うサービスを導入している 2 ライフログのみを取り扱うサービスを導入している 3 健診結果・ライフログの両方を取り扱うがそれぞれ別のサービスで導入している 4 健診結果・ライフログの両方を取り扱うサービスを導入している 5 導入していない
-----------	---

整備状況	a PHRが記録・閲覧できるサービス等を従業員に提供している b PHRに基づき健康増進につながるアドバイス・提案を行うサービス等を従業員に提供している c 従業員の健康増進に資する行動を促すため、PHRを活用した社内イベントやインセンティブを与える取組を実施している
------	--

SQ1. (Qのいずれかで1~4とお答えの場合) 従業員に提供しているPHRサービスについて、契約の際に、サービスを提供する事業者が個人情報保護方針等の規定を含めた情報セキュリティ対策を実施しているか、確認していますか。（ひとつだけ）

1 行っている 2 行っていない・わからない

SQ2. (Qのいずれかで1~4とお答えの場合) PHRを個人が特定できないよう集計された状態で、サービスを提供する事業者から受け取り、その集計データを分析することにより部署ごとや会社全体としての健康状況を把握した上で、健康課題の抽出や健康経営の取組評価を検討することができるようにしていますか。（ひとつだけ）

1 受け取っており活用もしている 2 受け取っているが活用していない
3 受け取っていない

1 40歳未満の従業員に関する健診データの提供

- 主な健保組合等保険者への健診データの提供に関する設問について、**40歳未満の従業員に関する健診データの提供を、今年度から加点事由とする。**
- 40歳以上の従業員に関する健診データの提供は認定要件のまま変更なし。

令和6年度健康経営度調査票

Q30. 主な健保組合等保険者に対して、健康診断のデータを提供していますか。

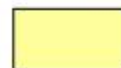
- ◆健康診断のデータとは、労働安全衛生法その他の法令に基づき自社が保存している健康診断に関する記録（特定健診に含まれる項目の記録）の写しを指します。
- ◆健診を健保と共同で実施し、結果を共有した場合を含みます。（保険者が指定する健診機関で事業主健診も合わせて実施している場合など）
- ◆PHR(Personal Health Record)の利活用の促進に向けて、データフォーマットの標準化が重要との観点から、提供形式についても伺います。なお、提供形式が健診機関で異なる場合は、主な提供形式についてお答えください。

★ (a) 40歳以上の従業員（1つだけ）

- 1 厚生労働省の推奨（※）するXML形式のフォーマットでデータ提供済み
- 2 その他保険者が指定する電子記録（CSV形式等）でデータ提供済み
- 3 1または2以外の形式（pdf形式や紙媒体など）でデータ提供済み
- 4 データは未提供だが、提供について保険者へ同意書等を提出している
- 5 40歳以上の従業員がいない
- 6 データの提供について保険者に意思表示をしていない ⇒健康経営優良法人不認定

※健発0331第7号、保発0331第2号令和2年3月31日厚生労働省健康局長、厚生労働省保険局長通知

◀ 認定要件（変更なし）



(b) 40歳未満の従業員（1つだけ）

- 1 40歳未満の従業員がいない
- 2 40歳未満の従業員はいるが、保険者からデータ提供依頼を受けていない
- 3 保険者からデータ提供依頼を受け、XML形式のフォーマットでデータ提供済み
- 4 保険者からデータ提供依頼を受け、XML形式以外の保険者が指定する電子記録（CSV形式等）でデータ提供済み
- 5 保険者からデータ提供依頼を受け、3または4以外の形式（pdf形式や紙媒体など）でデータ提供済み
- 6 保険者からデータ提供依頼を受けているが、データ提供をしていない、または、データ提供について保険者に意思表示をしていない

◀ 今年度から加点事由



1 ① 経営レベルの会議での議題・頻度

- 健康経営の意義や効果検証等について経営レベルで議論することは、質の高い健康経営を実践していくために重要。中でも、**取締役会と経営会議等で取り上げる議題の違い**があることを踏まえ、項目を分割するとともに、議題として取り上げる内容の選択肢をより具体化し、**経営層の関与を評価**したい。
- また、「**経営会議等**」で健康経営を議題として取り上げていることを、**ホワイト500の認定要件**としたい。

令和6年度健康経営度調査 変更案（赤字箇所）

- ★ Q25. 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）でどのような内容を議題にしていますか。（いくつでも）

- ◆健康経営を目的として実施しているもの（残業時間や労災の状況報告等、労働安全衛生に係る内容）は除いてください。
- ◆複数法人合算で当該年度に回答する場合も、回答主体もしくは主要な子会社1社みの範囲でご回答ください。
- ◆Q6で選択肢1〜3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当該問へのご回答（SO1含む）を公開する予定です。
- ◆取締役会について、会社法上の会社以外の法人は、「理事会」など法令等で設置・実施が定められているものを指します。
- ◆取締役会以外の経営レベルの会議とは、経営会議という名称で行われているものに限らず、サステナブル委員会などを含めて構いませんが、それらが経営レベルで行われていることを前提とします。
- ◆a.取締役会、b.取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）のいずれかで議題にしていることが、ホワイト500の認定要件となります。

<a. 取締役会>			
<input type="checkbox"/>	1 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）を基にした全体方針		
<input type="checkbox"/>	2 従業員の健康状態や生活習慣に関する健康経営の取組効果（スコアリングレポート内容の共有など）		
<input type="checkbox"/>	3 経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果（健康経営度調査フィードバックシート内容の共有など）		
<input type="checkbox"/>	4 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）		
<input type="checkbox"/>	5 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）		
<input type="checkbox"/>	6 保険者との連携		
<input type="checkbox"/>	7 その他		
<input type="checkbox"/>	8 取締役会では特に議題にしていない ⇒a、bいずれも非実施の場合、評価項目不適合		
<b. 取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）>			
<input type="checkbox"/>	1 経営計画上での健康経営の位置づけ	<input type="checkbox"/>	2 従業員の健康課題の分析結果
<input type="checkbox"/>	3 健康経営の推進に関する体制	<input type="checkbox"/>	4 従業員の業務パフォーマンス
<input type="checkbox"/>	5 従業員への健康経営の浸透度合い	<input type="checkbox"/>	6 経営上の課題と健康経営の進捗の関連性
<input type="checkbox"/>	7 保険者との連携		
<input type="checkbox"/>	8 その他		
<input type="checkbox"/>	9 取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）では特に議題にしていない		
	⇒a、bいずれも非実施の場合、評価項目不適合		

1 ブライト500申請法人フィードバックシートの公開

- ブライト500の認定意義には他社の模範となることが含まれており、中小企業においても、自社の取組内容や立ち位置を公開することで、より一層の取組の充実や裾野拡大に繋がることを期待される。
- そのため今年度より、ブライト500申請法人に対して、フィードバックシートの公開を求めたい。
- ただしその際、フィードバックシートを公開する条件を選択できる問いを設けることで各法人の意向を確認する（健康経営度調査における意向確認と同様の設計）。

健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）認定申請書 修正案（赤字箇所）

Q31. 申請書の評価結果について、経済産業省のウェブサイト等での公表を予定しています。

貴法人の情報について公開してよろしいでしょうか。（1つだけ）

◆投資家や求職者等ステークホルダーが参照するためのデータベースとして公表します。

◆選択肢1～3のいずれかを選択いただくことがブライト500・ネクストブライト1000認定の必須条件です。

開示不可の場合、評価結果が500位以内、1500位以内であってもブライト500・ネクストブライト1000には認定されません。

1 開示可

2 ブライト500、ネクストブライト1000または優良法人に認定された場合のみ開示可

3 ブライト500またはネクストブライト1000に認定された場合のみ開示可

4 開示不可

<公開予定項目一覧>

1 健康経営優良法人（ブライト500・ネクストブライト1000）評価結果

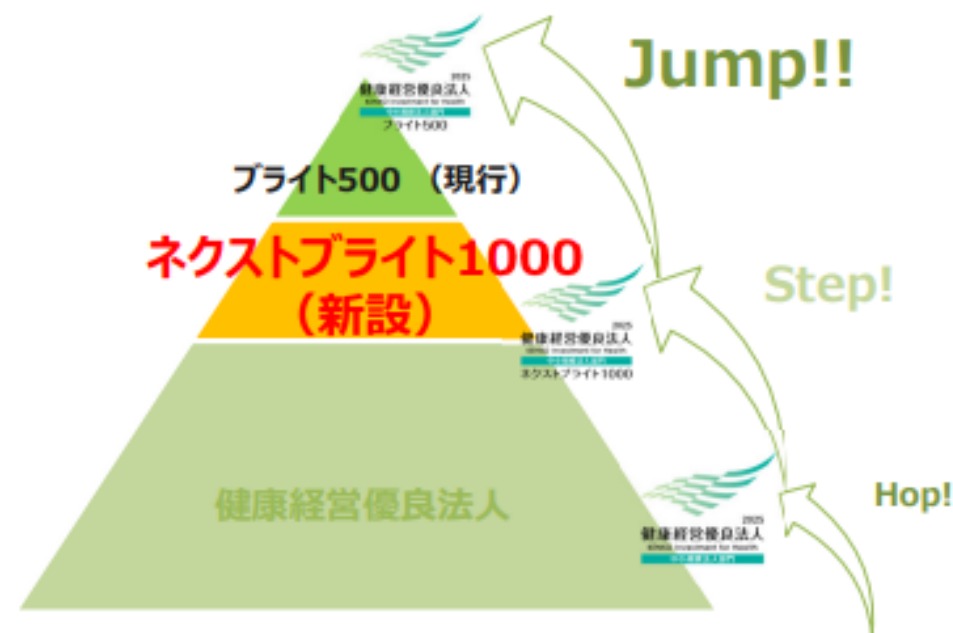
2 評価の内訳（総合）

1 新たな顕彰枠の設定

- 通常の認定からのステップを明示する目的で、ブライト500と通常認定の間に新たな冠（ネクストブライト1000）を設け、ブライト500、ネクストブライト1000、通常認定の3層構造としたい。

新たな顕彰枠拡大の狙いと方向性

- ✓ 申請法人数の増加に伴い、上位層の差が縮まっているため、ブライト500以外も顕彰する
- ✓ 通常認定に留まらずに「次はブライトを目指してほしい」との意図を込めた名称で、健康経営の質を高めるにあたっての道筋を明示



ブライト500と通常認定の間に位置する冠を新たに新設し、ブライト500と同様の認定方法で **上位501位～1500位を選定**する

2 海外法人を含めた健康経営推進に関する実態把握

大規模

- グローバルにおいて健康経営の推進状況をより具体的に把握するため、注力している国と、その国での健康経営の実施方針について、問うこととしたい（ただし、グローバルに展開していない回答企業も多くあるため、少なくとも今年度は配点はしない）。

令和6年度健康経営度調査票 変更案（赤字箇所）

Q23. グローバルでの健康経営の実施方針をお答えください。（1つだけ）

◆当設問およびSOIは評価に一切使用しません。

1 自社の健康経営推進方針に基づき、全世界で健康経営を推進している	
2 自社の健康経営推進方針に基づき、海外の一部で健康経営を推進している	
3 当社が子会社であり、海外の親会社等の方針に基づき健康経営を推進している	
4 その他	
5 海外にグループ会社等はあるが、健康経営の方針は適用していない・状況を把握していない	
6 海外にグループ会社等はない	

301. (0の回答が1~4の場合) 貴社人としてグローバルにおいて健康経営推進を注力している国名と、その国で推進している具体的な取り組み内容をお答えください。

◆最大2つお答えください。

注力している国での健康経営実施方針 選択肢一覧

- 1 自社の健康経営推進方針と同じ取組を実施
- 2 当該国の文化・慣習や、労働環境、健康課題に応じた取り組みを実施
- 3 その他

注力している国での健康経営の対象とする従業員の対象範囲 選択肢一覧

- 1 自社から海外に派遣する従業員（現地駐在等）
- 2 当社が設立した海外現地法人の現地雇用従業員
- 3 当社が設立していない海外現地法人の現地雇用従業員
- 4 その他

回答欄①	実施方針	選択内容一
	対象範囲	選択内容一
	国名	
回答欄②	実施方針	選択内容一
	対象範囲	選択内容一
	国名	

3 常時使用しない非正社員等を対象に含めた企業の評価

大規模

- 常時使用しない非正社員等も取組対象とし、より広い範囲で健康経営を組織全体で推進している企業も一定程度存在することから、企業における常時使用しない従業員・派遣社員などへの健康施策の実施等を評価することとしたい。

令和6年度健康経営度調査票 新設案（赤字箇所）

- Q60. 常時使用しない従業員や、他社からの派遣社員を対象とした健康経営の取り組みはありますか。常時使用しない従業員、他社からの派遣社員それぞれについて回答ください。（それぞれいくつでも）
- ◆「16.対象者がいない」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。
 - ◆常時使用しない従業員とは、Q3.に記載いただいた常時使用する従業員に含まれない、以下のような従業員を指します。
 - 1 日々雇い入れられる者（一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 2 二箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 3 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 4 試の使用期間中の者（十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）

	常時使用しない従業員	他社からの派遣社員
1 一般定期健康診断の実施		✕
2 健診後の再検査等に関する受診勧奨		✕
3 ストレスチェックの実施		
4 ヘルスリテラシー向上に向けた研修・教育等の実施		
5 運動習慣改善に向けた支援		
6 ワークライフバランス向上に資する柔軟な働き方環境の整備		
7 食生活改善に向けた支援		
8 相談窓口の設置等のメンタルヘルス予防・不調者への対応		
9 喫煙者に対する禁煙達成に向けた支援		
10 健康に関するアプリの提供やウェアラブルデバイスの貸与		
11 労働安全衛生等に関する派遣社員からの意見聴取	✕	
12 派遣元企業からの情報提供に基づく就業上の配慮	✕	
13 派遣社員の健康管理に関する派遣元企業との情報交換機会の場の設置	✕	
14 その他		
15 特に実施していない・利用できる制度はない		
16 対象者がいない		

3 若年層からの健康意識の啓発（プレコンセプションケア）

大規模

- プレコンセプションケアは、男女双方に、若い世代から健康意識を高めてもらうための身近なテーマとして、企業が取り組む意義を有する分野。
- プレコンセプションケア（プレコンセプションヘルス）を専門とする有識者からのアドバイスを踏まえて、企業側の認識を確認するためにアンケートとして新設したい。

令和6年度健康経営度調査票 新設案（赤字箇所）

プレコンセプションケアは、こども未来戦略（令和5年12月閣議決定）において「男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、健康管理を行うよう促すこと」として定義されています。

Q81. プレコンセプションケアについて知っていますか。（1つだけ）

- 1 内容を知っている
- 2 内容は知らないが、聞いたことはある
- 3 聞いたことがない

Q82. プレコンセプションケアについて、健康経営の一環として取り組みを実施していますか。（1つだけ）

- 1 実施している
- 2 実施していない

SQ1. (Qで「1.実施している」とお答えの場合) プレコンセプションケアとして具体的な取組内容や、取組の意図、従業員の反応等について教えてください。

3 小規模法人への特例制度の導入（特例内容）

中小規模

- 小規模法人に対する健康経営優良法人の申請間口を拡大し、従業員数の少ない法人に対して、取組の実態に合わせた健康経営の推進を促すにあたり、認定要件を低減した特例を設けたい。

従業員数の少ない法人向けの特例認定要件案

評価項目	2025	(参考) 中小規模法人 認定要件	
		2024	2020
3(1) 健康経営の具体的な推進計画 評価項目「①従業員の健康診断の実施」～ 「③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施」	(4項目中) 2項目以上	必須項目 2項目以上	2項目以上
3(2) 評価項目「④管理職または従業員に対する教育機会の設定」～ 「⑦私病等に関する復職・再立支援の取り組み」	(4項目中) 1項目以上	1項目以上	1項目以上
3(3) 評価項目「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」 ～「⑩喫煙率低下に向けた取り組み」	(8項目中) 3項目以上	4項目以上	3項目以上 ※当時の評価項目数は7項目

3 小規模法人への特例制度の導入（対象法人）

中小規模

- 本特例の対象は、中小企業基本法における小規模事業者及びその他法人格における従業員数5人以下の法人に限定する。
- 裾野拡大と質の維持・向上の観点から目的に合った活用がなされているかについて検証するため、本特例制度は試験的な導入とし、3年以内に見直すものとする。

特例制度の対象法人

対象	業種・法人	従業員数
中小企業基本法における 小規模事業者	製造業その他	20人以下
	卸売業・小売業・サービス業	5人以下
その他	士業法人・特定非営利活動法人・ 医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者・ 社団法人、財団法人、商工会議所・商工会・ 公法人、特殊法人	5人以下