

2023.09.11

人的資本・健康経営インフォメーション <2023 No.1>

健康経営優良法人 2024 ～ 認定制度の変更点と今後の方向性 ～

【要旨】

- 2023年8月21日に健康経営優良法人2024の申請が開始された。
- 大規模法人部門・中小規模法人部門それぞれの認定項目の変更点や傾向について解説をする。
- 今回、情報開示の推進や、多様な働き方、生産性の向上のための具体的な取り組みを求める項目が新設され、あらゆるステークホルダーから評価を受ける指標として進化しつつある。
- 企業価値向上につなげるべく、PDCAサイクルに基づいて取り組みの質の向上が求められる。

1. 健康経営優良法人認定制度の動向

2023年8月21日に健康経営優良法人2024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、今回で8回目となる。前回の健康経営優良法人2023において大規模法人2,676社、中小規模法人14,012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。

2. 健康経営優良法人2024のスケジュールおよび運営体系

(1) スケジュール

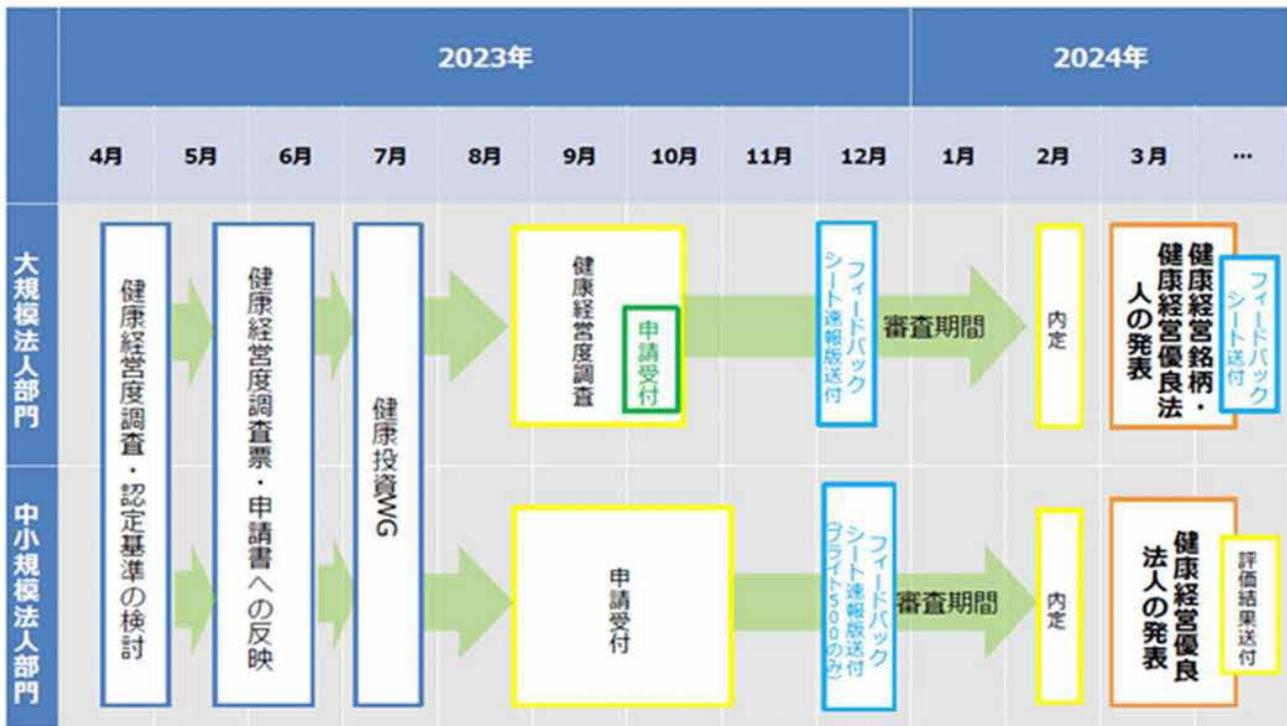
今年度のスケジュール概要は図1の通りである。8月21日に「健康経営優良法人2024」の申請が開始され、おおむね昨年と大きな変更はない。(大規模法人部門:2023年10月13日17時締切、中小規模法人部門:2023年10月20日17時締切)

(2) 運営事務局および申請料

また、昨年度から、制度の民営化を見据えて、運営事務局として日本経済新聞社が選定された。これに伴い、ポータルサイト「ACTION!健康経営」にて情報発信され、啓発が進められている。

同時に、申請が有料化となったが、今年度も申請料の変更はない(大規模法人部門は88,000円、中小規模精進部門は16,500円)。なお、大規模法人部門の場合に限り、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。

図1 健康経営優良法人 2024 のスケジュール



[出典：ACTION！健康経営]

3. 健康経営優良法人 2024 認定基準の変更点について

評価項目については、昨年度から大幅な変更点はなく、ほぼ同様の項目となっている（後掲の表2、表3参照）。主な改定ポイントとしては「社会課題への対応」、「情報開示の推進」、「健康経営の国際展開」となっている（表1参照）。

表1 健康経営優良法人 2024 認定基準の変更点

主な改定ポイント	主な変更項目	対象部門
社会課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と育児・介護の両立支援 女性特有の健康課題 生産性低下防止のための取組 新型コロナウイルス感染症への対応 	大規模・中小規模
情報開示の推進	<ul style="list-style-type: none"> 特定健診・保健指導の実施率評価 業務パフォーマンス指標の開示 労働安全衛生に関する開示 	大規模
健康経営の国際展開	<ul style="list-style-type: none"> 海外従業員への対応 	

(1) 大規模法人部門・中小規模法人部門に共通の変更点

「社会課題への対応」は、大規模・中小規模法人部門共通の変更点である。大規模法人部門においては、所定の項目数を満たす必要がある選択項目の一部であり、中小規模法人部門においては、「女性特有の健康問題」の取り組みは選択項目の一部、それ以外はアンケートとして現状把握のための項目となっている。健康経営を推進する上で幅広い取り組みを求められているように感じられるが、社内の健康課題に応じて、優先順位を立てて効果的に取り組むことが期待される。

①仕事と育児・介護の両立支援

大規模法人部門においては、「ワーク・ライフ・バランス推進」として、仕事と育児・介護の両立支援に関する設問が追加され、適切な働き方の実現の項目とともに両方取り組んでいることが認定要件となった。また、今回認定項目ではないが、育児・介護を行っている従業員数・

研修実施率（参加率）・育児休業制度の利用状況を回答する設問が追加された。なお、中小規模法人部門においては、認定要件ではなく、アンケートとして現状把握のための項目となっているが、傾向として、今後、認定要件に追加される可能性もある。

「ワーク」と「ライフ」は相互に影響を及ぼすため、従業員一人ひとりのパフォーマンス向上に寄与する多様な働き方ができる仕組みづくりと、福利厚生充実を両輪で取り組むことが求められている。

②女性特有の健康問題

月経に伴う症状や更年期症状など女性特有の健康課題は、生産性や社会進出に大きく影響する。この課題に取り組む企業を一層促進するため、関連施策への参加状況の開示に加え、認知度向上を図る研修および行動変容促進の両方に取り組むことが認定要件となった。

また、不妊治療に対する支援の項目については、昨年度まで、「女性の健康」の設問にあったが、不妊治療は女性に限定されないことから、「仕事と治療の両立支援」の設問に含まれた。

③生産性低下防止の取組

プレゼンティーイズムに影響するものとして、花粉症対策や、眼精疲労に対する支援の項目が追加された。従業員一人ひとりの心身の健康状態の維持・向上に対応する職場づくりとして、企業ごとの対応が求められる。

④新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症が5類感染症へ移行したことに伴い、インフルエンザ等を含む感染症対策に統合された。ただし、5類移行後の企業等における対応策の変化等を把握するため、アンケート項目となっている。

(2) 大規模法人部門における変更点

①特定健診・保健指導の実施率評価

保険者と事業者が積極的に連携（コラボヘルスの推進）し、効率的・効果的に健康づくりを推進するため、特定健診・保健指導の実施率を問う設問が追加された。ただし、保険者のやむを得ない事情で把握できない場合や、40歳以上の従業員がいない場合は、評価上不利にはならないとされている。さらに、法令上努力義務とされている産業医または保健師による保健指導（特定保健指導を除く）の実施と実施割合について答える設問が認定要件となった。

産業医や保健師等の産業保健スタッフと連携し、健診データから見える企業の健康課題を把握・分析することで、PDCAサイクルに基づく効果的な展開が期待されている。

②業務パフォーマンス指標の開示

昨年度の調査において、業務パフォーマンス指標として、プレゼンティーイズムやアブセンティーイズム、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、既に、一定数以上の企業がこれらの開示に取り組んでいる状況が把握された。よって今回、業務パフォーマンス指標の直近の実績値及び測定方法を開示していることが評価対象となり、ホワイト500に関しては認定要件となった。

各企業が取り組む健康経営の効果を情報開示することは、様々なステークホルダーからの評価の獲得が期待できるものである。健康経営に関する施策の実施や評価を意図的かつ戦略的に情報開示していくことが求められる。

③労働安全衛生に関する開示

労働安全衛生・リスクマネジメントの開示状況を問う設問が追加された。労働安全衛生・リスクマネジメントは、健康経営に取り組むにあたっての土台である。今回は認定の必須要件ではないが、今後、具体的な開示内容や指標を精査した上で必須要件とすることが検討されることとなっている。

④海外従業員への対応

健康経営の国際展開の検討のため、海外駐在員や、現地法人で雇用されている社員の健康増進、健康課題への対応等を把握するよう、新たに設問が設けられた。

表2 健康経営優良法人2024（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	
				大規模	銘柄・ホワイト500
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	必須	
			従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	—	必須
		自社従業員を超えた健康増進に関する取組	①トッパンナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	左記①～③のうち13項目以上	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	
		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①～⑯のうち13項目以上	
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率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		
		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適切な働き方の実現及び育児・介護の両立支援の取り組み		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	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		
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑩以外)		
		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関する具体的対策	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		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		

表3 健康経営優良法人2024（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・方針			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	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率(受診率実質100%) 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	左記①～③のうち2項目以上
	(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管理職また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	
		仕事と治療の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み(⑩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⑧～⑱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組	必須		
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		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：ACTION！健康経営]

4. 中小規模法人部門における更なる裾野拡大への動き

中小企業への普及拡大策として、今回から、ブライト 500 申請企業に対して結果がフィードバックされる。また、ブライト 500 認定企業の顕彰方法として、都道府県代表・業種別・従業員規模別・得点の上昇度で分けて公表することが検討されており、様々な角度で評価が取り上げられ、注目度が増していくことが予想される。ブライト 500 認定は、大規模法人部門に準じた評価となっており、上位法人を算出する配点のウエイトは、「適合項目数」6：「自社からの発信状況」3：「外部からの依頼による発信状況」1：「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」8：「経営者・役員の関与の度合い」2となっている。認定要件になっているか否かに関わらず幅広く取り組みを行い、PDCAに基づく施策実行が行われていることが特に求められる。

さらに今後は、中小規模法人部門に申請する全企業に対してフィードバックを行うことも検討されているため、中小規模法人においても、認定申請を通じて、取り組みのブラッシュアップやモチベーション向上につながることを期待できる。

5. 今回の優良法人認定と今後の健康経営

昨年度から民営化に向けて運営事務局が変更となり、申請料が必要となったものの申請法人数は増加しており、「健康経営」に対する意識の高まりがうかがえる。

特に、人材不足や従業員の高齢化が深刻化している中小規模法人への普及拡大が急がれる。今回から、中小規模法人部門ブライト 500 申請企業における結果のフィードバックや認定企業に対する様々な形での顕彰が導入検討されることとなり、今後は更に企業への拡大が加速することが見込まれている。その結果、中小規模法人において、認定を受けていない企業との差が生まれていくことが予測される。

今回の健康経営優良法人認定制度の改定において、情報開示の推進や、多様な働き方、生産性の向上のための具体的な取り組みを求める項目が新設され、あらゆるステークホルダー（投資家に限らず、従業員や求職者、行政機関、地域住民など）から評価を受ける指標として進化しつつある。今後の人材獲得競争において、「選ばれる会社」になれるかどうかの明暗を分ける基準のひとつになると推察する。

健康経営は、昨今注目される人的資本経営やウェルビーイング経営の重要な基盤を構成する。認定取得はゴールではなく、経営理念を実現するためのプロセス（課題整理・検証・評価）と捉え、「自社」が抱える課題に応じた取り組みの実効性を高めることが最も重要である。さらなる企業価値向上や持続的成長につなげるべく、経営・人事戦略と連動したPDCAサイクルに基づき、ソフト面（健康リテラシーの向上や施策）とハード面（制度等を含む環境整備）を連動させていくことが求められる。

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 人的資本・健康経営グループ
テクニカルアドバイザー 星川 加奈

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 人的資本・健康経営グループ

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 2023