

## 宮崎県庁における健康経営優良法人 2021 の認定について

## 1 概要

宮崎県庁は、経済産業省の健康経営優良法人認定制度により、特に優良な健康経営を実践している法人として、都道府県（自治体）で全国初の「健康経営優良法人 2021（大規模法人部門）」に認定された。

## 2 県庁が認定を目指した理由

本県は健康長寿日本一を目指していることから、特に働く世代の健康づくり推進の一環として、従業員の健康づくりを戦略的に推進し生産性の向上を目指す「健康経営」に県庁が率先して取り組むことにより、県内企業等の健康経営の取組を推進するため、認定を目指した。

なお、県庁では、令和元年7月17日に開催された「宮崎県健康長寿社会づくり推進本部会議」において、全庁を挙げて「健康県庁」に取り組むことを宣言している。

## 3 今後の取組

## (1) 庁内に向けて

令和2年10月から全庁で「スニーカー通勤の推奨」「1130体操の推進」に取り組んでおり、今後も関係部署で協議を行いながら、職員の健康課題に関する対策を進める。

また、取組状況についても適宜把握を行い、その結果をもって各所属への呼びかけを行う等して、取組をさらに推進する。

## (2) 庁外に向けて

健康県庁宣言における取組内容、実施状況、評価等について、県庁ホームページや広報等を活用し積極的に県内企業等へ情報提供を行い、健康経営に取り組む企業等の増加を図る。

また、自治体が健康経営の見本となり、県内企業等の健康経営の取組がさらに普及するよう、市町村との連携を進める。

## 4 参考；健康経営優良法人認定制度について ※別紙参照

地域の課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度のこと。

健康経営に取り組む企業等の「見える化」を進めるための認定制度であり、経済産業省が制度設計を行い、日本健康会議が認定基準に沿った取組を行う企業等を認定している。

## &lt;県内における認定状況&gt;

大規模法人部門 5 法人（前年度比+ 2 法人）

中小規模法人部門 5 8 法人（前年度比+ 3 0 法人）

※うち、県内商工会議所全て（9 か所）が認定



# 健康経営に係る顕彰制度について（全体像）

- 健康経営に係る**各種顕彰制度**を推進することで、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「**従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業**」として社会的に評価を受けることができる環境を整備する。
- 各地域においても、自治体等による健康経営の顕彰制度が広がっている。
- なお、健康経営優良法人2021より、健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定法人の中で、「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法人を「**ブライツ500**」として認定する。

## 全国規模の取組

### 大企業等

### 中小企業等

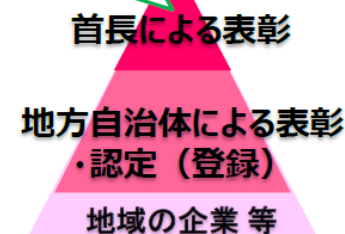


## 自治体における取組

(例)

- 青森県 健康経営認定制度
  - ・ 県入札参加資格申請時の加点点
  - ・ 求人票への表示
  - ・ 県特別補償融資制度
- 静岡県 ふじのくに健康づくり推進事業所宣言
  - ・ 県によるPR
  - ・ 取組に関する相談・支援
  - ・ 知事褒章への推薦案内 等

※ヘルスケア産業課課長



24

## 健康経営銘柄2021選定基準及び健康経営優良法人2021（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トッパー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①～⑩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	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	
		健康課題の把握	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 ※「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		
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	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)		
		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 ※「生活習慣病予備群者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	左記②～⑩のうち12項目以上	左記①～⑩のうち12項目以上
		健康増進・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		
取組の質の確保	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			
	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	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	
5. 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） ※「契約書」参照			定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診断・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

37