

健康経営優良法人2027

申請後から始める「職場改善」5ステップ

世界メンタルヘルスデーを契機に、ストレスチェックの集団分析と働く人の声を、次年度の健康経営につなげる。

申請が終わっても、改善は終わらない

2026年10月9日は健康経営優良法人2027・大規模法人部門の申請締切、翌10月10日は世界メンタルヘルスデー。申請内容を職場の実態と照合し、従業員が実感できる改善につなげることが、次年度への重要な取り組みです。

01	申請内容を点検 健康経営度調査票に記載した施策と、実際の実施状況・参加状況・評価指標を照合する。
02	集団分析で課題を把握 ストレスチェックの集団分析から、仕事の負担・裁量・周囲の支援などの傾向を確認する。
03	MIRROR等で改善要望を把握 従業員が「何を変えてほしいか」を確認し、改善候補の優先順位を検討する。
04	職場ごとに改善を実行 管理監督者・労働者・産業保健スタッフ等で実行可能な施策、担当、期限を決める。
05	効果を評価し次年度へ 実施後の変化を確認し、施策の継続・見直しと次年度の健康経営に反映する。

実務上のポイント

- ・ 集団分析の結果だけで改善策を決めつけず、従業員の改善要望と職場の実情を確認する。
- ・ 調査結果の取扱いでは個人の識別防止とプライバシー保護を徹底する。
- ・ 上記5ステップはパラゴンが提案する実務手順であり、すべてが認定制度上の必須要件ではない。

ストレスチェックとMIRROR 何が違い、どう組み合わせるか

法定制度によるストレス状況の把握と、働く人の改善要望の把握は役割が異なります。

比較項目	ストレスチェック	MIRROR
主な目的	心理的な負担の程度を把握し、セルフケアや職場環境改善等につなげる。	職場環境について、従業員が改善を望む事項を把握する。
把握する内容	仕事のストレス要因、心身のストレス反応、周囲の支援など。	職場環境の改善要望・実現状況など（45項目）。
制度上の位置づけ	労働安全衛生法に基づく制度。対象事業場では法定の実施義務がある。	職場環境改善を補完する任意の調査手法。法定ストレスチェックの代替ではない。
集団での活用	集団分析で部署等のストレス傾向を把握。集団分析自体は努力義務。	改善の優先順位を検討し、職場での対話・施策づくりに活用。
活用時の留意点	結果の秘密保持、個人識別防止、適切な情報管理が必要。	匿名性・回答しやすさを確保し、改善の実行と結果の説明まで行う。

組み合わせ方の例

「仕事の量的負担が高い」という集団分析結果が出た場合、MIRROR等を使って業務配分、相談体制、役割の明確化など、従業員が優先的に改善してほしい事項を確認します。その結果を基に職場で対策を選び、実施後に効果を確かめます。

制度・認定についての注意

MIRRORの実施や特定の質問票の採用だけで、健康経営優良法人・ホワイト500の認定が決まるわけではありません。認定要件は対象年度の公式資料で確認してください。集団分析の関連規則は2027年4月施行、小規模事業場へのストレスチェック義務化は2028年4月施行予定です。

参考情報・取材窓口

厚生労働省 ストレスチェック制度：<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

健康経営優良法人認定事務局：<https://kenko-keiei.jp/application/>

MIRROR解説記事：<https://pro-sangyoui.com/2733>

合同会社パラゴン／代表社員 櫻澤博文 sakura@pro-sangyoui.com