

健康経営優良法人2026 中小規模法人部門

申請のポイント

(申請手引書)

令和7年8月

健康経営優良法人認定事務局

はじめに

- 本手引書では、健康経営優良法人認定申請書（以降、申請書）において、よくある間違い、記入上の注意点を説明しております。
- あくまで申請書の書き方について補足説明をするものであって、健康経営の推進方法について解説するものではございません。
- 認定基準の内容は申請書に記載がございますので、そちらをご参照ください。

申請料のお支払いについて

- 11月上旬にマネーフォワードケッサイ株式会社からご請求書が届きます。請求書に記載の口座へ12月31日（水）15:00までにお支払ください。
- 詳しくは「記入方法」タブの【申請料のお支払いについて】をご確認ください。
 - ▶ 振込手数料は申請者負担です。
 - ▶ 入金が確認できない場合、審査は行いません。

目次

回答ルールについて	p.2
法人情報	p.3
誓約事項	p.4
Q1. 加入保険者	p.5
Q3. 地方公共団体向け特例 申請方法	p.6
Q4. 従業員数	p.7
Q6. 健康宣言	p.9
Q9. 保険者へのデータ提供	p.10
Q10. 具体的な推進計画	p.11
Q11. 定期健診受診率	p.15
Q13. ストレスチェック	p.16
Q22. 高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	p.17
Q23,24. 保健指導と特定保健指導	p.18
Q31. 受動喫煙対策	p.19
アップロードの前に…	p.20

回答ルールについて

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

※実地・対面に限らず、オンラインでの取り組みも含めてお答えください。

1 - 1. 健康経営の具体的な推進計画

★Q1 自社従業員の健康課題を踏まえ、健康経営の具体的な推進計画等を定めていますか。 (1つだけ)

1 具体的な推進計画を策定し、数値目標、実施主体、達成期限を定めて推進している
2 特に定めていない (定めていない項目がある) ⇒ 健康経営優良法人不認定

Q10: 必要要件に係る設問です。回答しない場合、不認定となります。

回答例)

Q1 貴法人が現在加入する保険者の種別およびその団体名についてお答えください。(1つだけ)

◆複数の保険者に加入している場合は、自社で主たる保険者を決定の上、その保険者についてお答えください。
◆加入保険者への照会に使用するため、加入保険者・番号等に記載不備がある場合は不認定となります。

1 全国健康保険協会(協会けんぽ)
2 健康保険組合
3 国民健康保険組合(土木建築国保等)
4 共済組合、その他

1 が該当

◎従業員に対するがん検診等の任意検診の受診を促す取り組みまたは制度

1 メールや文書等により受診勧奨を行っている
2 イントラネット、掲示板、朝礼、会議等で受診勧奨を行っている
3 受診時の就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている

5 受診者に対するインセンティブ (費用補助以外) を付与している
6 定期健康診断にオプションとして付加できる医療機関と契約している
7 特に行っていない ⇒ Q12①も非実施の場合、評価項目不適合

回答欄について

- 認定要件に係る設問の冒頭には、右図のように「★」のマークがございます。
回答しない場合は不認定となりますので、必ずご回答ください。

- クリーム色のセルが回答欄です。

それ以外の色のセルは入力することができません。

- 「1つだけ」の設問は該当の選択肢番号を入力

- 「いくつでも」の設問は該当する選択肢に「1」を入力

記載可能な回答内容について

- 2024年4月1日から申請日までに実施した内容**についてご回答ください。

実施が確定していても、申請日以降に実施した内容は記載不可です。

- 例) 2025年11月に受診予定の健診

⇒実績として記載不可(申請期間は2025年10月17日まで)

- 自社が主体の取り組みだけでなく、健保組合などの保険者が主体の取り組みも実績として記載可能です。ただし、その取り組みに自社が関与し、従業員に周知している必要があります。
- 自社の一部事業場のみ (例: 本社のみ、1つの病院のみ等) の取り組みではなく、法人単位での取り組みについてお答えください。

申請書ファイルについて

- 1社1IDで設定しているので、申請書ファイルの共有はできません。
必ず1社ごとに申請書を取得・作成してください。同一IDで複数の申請書が提出された場合、不認定となる可能性があります。

法人情報

申請内容記載表

09999

以下に該当する情報をお記入ください

法人名 (法人格含む)			
かな (法人格除く)			
英訳文字			

法人番号

本社住所	都道府県	プルダウンで選択	市区町村	プルダウンで選択
------	------	----------	------	----------

<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>

法人名については、(株)・(有)等の略語や不要なブランク等は記載せず、正式名称を記載ください。

◆市区町村について、町村の場合「●●郡●●町」は記載しないでください(例:北海道虻田郡ニセコ町の場合は、「ニセコ町」と記載)。

また、「区」記載は東京特別区(東京23区)のみです。政令指定都市の行政区は記載しないでください。

(例:東京都千代田区は市区町村欄に「千代田区」と記載。大阪市中央区の場合は、「大阪市」と記載)

◆市区町村について、市区町村名以下の住所は記載しないでください。

◆ご記入いただいた内容は認定時に公開します。必ず全てお答えください。

以下にご担当者のご連絡先をご記入ください

郵便番号	都道府県	プルダウンで選択	
連絡先住所	市区町村	プルダウンで選択	
所属部署名	担当者名		
連絡先	TEL	内線(あれば)	FAX
	Email (1つだけ)		

◆Emailについて【法人に記入するアドレスのみ(部署等のグループアドレスも可)】を半角英数字で正確にご記入ください。

◆審査結果等は2025年3月頃に上記Email宛てメールで送付します。郵便での送付は行いません。

◆個人情報の利用目的等はこちらをご参照ください。→ [【個人情報の利用について】](#)

記入をもって、内容に同意頂いたものとみなします。

◆メールアドレスを記入頂かない場合、申請の審査結果をお送りできませんのでご注意ください。

回答後に変更があった場合は、随時ご連絡をお願いします。

◆申請料請求権は日本経済新聞社からマネーフォワードケッサイ株式会社に権利譲渡いたします。

11月上旬にマネーフォワードケッサイ株式会社から届く請求書に従ってお支払いください。

詳しくはこちらをご参照ください。→ [【認定申請料のお支払いについて】](#)

ご担当者の連絡先情報を、マネーフォワードケッサイ株式会社に第三者提供いたします。ご了承の上お申し込みください。

◆回答がない場合は、郵送およびメールの両方で送付します。

◆両方送付を希望する場合、2通の請求書が届きますが、1通の請求書のみにお支払いください。

1 郵送とメール送付両方を希望する
2 郵送のみを希望する
3 メール送付のみを希望する

(メール送付を希望した場合) CCの送付を希望するアドレスがあればご記入ください。

連絡先	TEL	
	Email	

◆こちらに入力いただいた送付先へ請求書の郵送、メールまたはその両方で送付を行います。

送付先住所	郵便番号	都道府県	プルダウンで選択
	市区町村	以降	
所属部署名	担当者名		
連絡先	TEL		
	Email		

法人名

- 「株式会社」等の法人格を含む正式名称を記載ください。
- (株)等の略語や不要なブランクは記載しないでください。
- 法人格がない場合は申請できません。
- 法人番号は国税庁の法人番号公表サイトからご確認ください。
<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>

本社住所

- 「都道府県」、「市区町村」欄はプルダウンから選択ください。

連絡先住所

- 担当者ご連絡先は法人情報記載欄とは異なり、詳細に記入ください。
- メールアドレスは必ずご記入ください。記入がない場合、認定結果および認定証をお送りできません。申請後担当者の変更があった場合は変更後の情報を事務局までご連絡ください。

※原則、こちらの住所、e-mail宛てに申請料の請求書が送付されます。記載に誤りがあった場合、請求書が届きませんので、正確な情報を記載してください

送付先住所

- 請求書送付先が上記と異なる場合は、請求書送付先の住所・担当者情報を正しく記載ください。

誓約事項

誓約事項

<以下の事項を誓約してください>
以下の誓約事項を確認し、誓約日および誓約者の役職と氏名をご記入ください。
また、従業員への健康経営周知の観点から、代表となる従業員名もご記入ください。
※記入していない場合は、健康経営優良法人2020認定の対象になりません。

- 申請者は、健康経営の取り組みを推進するにあたってその基盤となる、職場の労働安全衛生の確立のための必要な措置、労働災害を防止するための具体的な措置を講じ、従業員の安全・健康の確保に向けた取り組みを推進していること。
- 申請者は、以下の法令を遵守していること。
 - (1) 労働安全衛生法第86条に基づき、健康診断を行っていること。
 - (2) 労働安全衛生法第86条の4に基づき、健康診断を実施後に異常所見が認められた全ての従業員に対して、産業医等による意見聴取を行い、就業判定を実施していること。
 - (3) 労働安全衛生法第86条の10に基づき、50人以上の事業場における医師、保健師、その他厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行っていること。

(略)

- (7) 従業員代表に本申請内容の全てを共有すること。

※従業員代表の条件は36協定に準じるものとし、36協定を締結していない場合は事業場等における従業員の過半数を代表する者（管理監督者・役員を除く）とする。

※「長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令」とは具体的には以下の法令の条項をいう。
労働基準法第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第36条第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る。)、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2(第1号に係る部分に限る。)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第141条第3項(労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。)及び最低賃金法(昭和34年法律第137号)第4条第1項

誓約日 :	2025 年	月	日
申請者（法人名） :	申請内容記載票冒頭で回答した法人名が自動で表示されます		
誓約者（法人の代表者） :	誓約者役職名	誓約者氏名	
従業員代表 :	申請内容を共有した従業員代表の氏名		

・誓約者(法人の代表者) 役職名・氏名・従業員代表者名は必ずお答えください。回答しない場合、不認定となる場合があります。

誓約日 :	2025 年	月	日
申請者（法人名） :	申請内容記載票冒頭で回答した法人名が自動で表示されます		
誓約者（法人の代表者） :	誓約者役職名	誓約者氏名	
従業員代表 :	申請内容を共有した従業員代表の氏名		

・誓約者(法人の代表者) 役職名・氏名・従業員代表者名は必ずお答えください。回答しない場合、不認定となる場合があります。

● 誓約日

- 誓約日は申請期間中の日付を必ず記載ください。
日付が申請開始前及び申請開始後の場合、認定されません。

● 申請者（法人名）

- 記載不要
冒頭で回答した法人名が自動で表示されます。

● 誓約者（法人の代表者）

- 「誓約者」欄には代表者の役職・氏名を記載ください。

● 従業員代表

- 申請内容を従業員代表に共有し、その氏名を記載ください
※ 従業員代表とは36協定に準じるものとし、36協定を締結していない場合は事業場等における従業員の過半数を代表する者（管理監督者・役員を除く）となります。
法人の代表者と同一での申請や、取締役等で従業員代表の要件を満たさない場合は申請できません

Q1.加入保険者

属性

★Q1.貴法人が現在加入する保険者の種別およびその団体名についてお答えください。(1つだけ)

- ◆複数の保険者に加入している場合は、自社で主たる保険者を決定の上、その保険者についてお答えください。
- ◆加入保険者への照会に使用するため、加入保険者・番号等に記載不備がある場合は不認定となります。

- | | |
|---------------------|------------|
| 1 全国健康保険協会(協会けんぽ) | 2 健康保険組合 |
| 3 国民健康保険組合(土木建築国保等) | 4 共済組合、その他 |

Q1.必ずお答えください。回答しない場合、不認定となる場合があります。

SQ1a. (Q1で「1.全国健康保険協会(協会けんぽ)」とお答えの場合)

支部名と健康保険証の記号(7桁または8桁の番号、船員保険は10桁の番号)をご記入ください。

◆健康宣言を行っている支部名をご記入ください。支部名や記号等に不備があり、健康宣言等の照会が

できない場合は、該当する記号を記入してください。

支部名: ブルダウンドで選択 支部 記号:

◆支部名および記号は、以下の赤枠で囲んだ部分を指します。



出所:全国健康保険協会HP「健康保険証(被保険者証)の交付」

SQ1b. (Q1で「2.健康保険組合」とお答えの場合)

健康保険組合名と、その健康保険組合が所属する都道府県連合会名、保険者番号(保険証に記載)をご記入ください。

◆連合会名や保険者番号等に不備があり、健康宣言等の照会ができない場合には不認定となります。

組合名: 連合会名: ブルダウンドで選択 連合会

保険者番号: (先頭0除く)

SQ1c. (Q1で「3.国民健康保険組合(土木建築国保等)」または「4.共済組合、その他」とお答えの場合)

組合名を一記入ください。

◆名前は略さずに、正式名称を記入ください。

組合名:

「1.全国健康保険協会(協会けんぽ)」を選択した場合

➤ 都道府県支部名および健康保険証の記号を記入ください。

「2.健康保険組合」を選択した場合

➤ 組合名は「●●健保」等の略称記載はせず、「●●健康保険組合」等正式名称を記載ください。
➤ 組合名及び連合会名、保険者番号を記載ください。
連合会名が不明の場合には加入保険者に確認ください。

「3.国民健康保険組合(土木建築国保等)」「4.共済組合、その他」を選択した場合

➤ 正式な組合名を記載ください。

Q3.地方公共団体向け特例 申請方法

健康経営優良法人における地方公共団体向け特例について

地方公共団体自身が健康経営のモデルケースとなり、地域の法人に対し、より普及啓発を促進していただくため首長部局、教育委員会や公安委員会等、指揮命令系統が大きく異なる組織単位で申請できる特例を設けております。

具体的には、首長部局、委員会（教育委員会や公安委員会等）、首長所管ではなく独立した管理者が権限を有している組織、地方公営企業（管理者が首長ではない組織）については、単独組織としての申請を認めます。その際は、ご申請される組織の範囲に含まれる職員人数とともに、申請できる部門区分をご確認ください。

なお、首長所管の一部組織のみのといった、管理者の管理権限内の組織の一部での申請はできません。

【申請される組織の範囲に含まれる職員数】

申請の範囲	大規模法人部門	中小規模法人部門
	職員数	職員数
地方公共団体のうち一部組織 (首長部局や、委員会、地方公営企業等)	301人以上	1人以上300人以下

- ★Q3. 当申請における回答範囲についてお答えください。（1つだけ）
◆中小規模法人部門においては、2法人以上を合計しての回答（グループ会社を合算しての回答）は認められません。
- 1 法人全体での回答
 - 2 自法人が地方公共団体で、一部の組織のみで回答（Q2(a)が「6」の場合のみ選択可能）
 - 3 地方公共団体以外で自社の一部事業場のみでの回答
(認定要件を満たしませんのでご注意ください)

S01. (Q3で「2」とお答えの場合)
回答に含まれる部局等の範囲をすべて正式名称でご記入ください。

◆ここで記載した範囲の職員数をQ4の対象としてください。
◆認定の公表時には、以下に記載の組織名を地方公共団体名と合わせて掲載します。

地方公共団体向け特例での申請を行う場合

- 「2」を選択ください。

範囲に含まれる部署名をすべて記載してください。

- 首長所管の一部組織のみの申請はできません。

Q4. 従業員数

★Q4. 当申請の回答範囲に含める従業員等の人数（把握している最新時点）をご記入ください。

◆正社員だけでなく、常時使用する非正社員、自社が派遣元となる派遣社員を含めてお答えください。

「常時使用する従業員」(労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」)は含める必要があります。

以下に該当する労働者以外は全て含めてください。

1 日日雇いわれる者(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)

◆出向社員については、他社への出向・他社からの出向のいずれも、自社が健康診断実施義務を負う者については必ず含め、

②にお答えください。

◆①～④については、優良法人認定において中小規模または大規模のいずれに該当するかの判断基準になります。

必ずお答えください(しない場合は「0」とお答えください)。

◆会社法上の役員(取締役、監査役等)は除きます。

◆Q11にて回答する健診受診数の集計日時以降の従業員数をご記載ください。

回答必須 常時 使用 する 従業員	契約種別	最新時点人数	
		年	月
①正社員(出向者を除く)		人	
②健康診断実施義務がある出向正社員 (他社への出向・他社からの出向のいずれも)		人	
③常時使用する非正社員 (契約社員、アルバイト等)		人	
④貴法人が派遣元の派遣社員		人	
小計(①～④) (当人數を規模の判断に用います)		人	
小計(①～④)のうち 女性の人数		人	
小計(①～④)のうち 高齢者(65歳以上)の人数		人	

Q4: ①～④は必ず全て回答してください。回答されない場合、不認定となります。

中小規模従業員数の条件 (Q2の回答から判定)	1人以上	人以下
小規模特例従業員数の条件 (Q2の回答から判定)	1人以上	人以下
申請区分判定 (Q2、Q4の回答から判定)	回答が不足しています	

SQ1. (Q2(a)で「1.会社法上の会社等」または「2.土業法人」を選択された方で、

Q4において従業員数が中小規模法人の申請条件にあわなかった場合)

資本金または出資総額をご記入ください。

		単位確認
資本金または出資総額	円	

中小規模資本金または出資金額の条件 (Q2の回答から判定)	円以下
----------------------------------	-----

両部門に申請があった場合、いずれの部門においても健康経営優良法人に認定されません。

● 従業員数

➤ 従業員数には経営者・役員数は含めないでください。

※ 従業員が0名の場合は申請できません

※ 申請区分判定はQ3：業種、Q4：従業員数をもとにExcel内で自動判定されます

※ 「中小規模法人部門に該当」または「中小規模法人及び小規模事業者特例に該当」の判定記載がされない場合は、申請しても認定されません

※ 業種・従業員数の未記載箇所がないか確認してください

● 最終的な申請区分判定はこちらをご確認ください

Q4. 従業員数 (参考資料) ※申請書p6~8

健康経営優良法人認定制度の部門区分について

健康経営優良法人は、「大規模法人部門」と「中小規模法人部門」の2部門で構成されています。

当申請書への回答は「中小規模法人部門」の認定審査に活用します。

(「大規模法人部門」の認定を受けるには当申請とは別の健康経営度調査に回答する必要があります。)

2部門のいずれに該当するかについては、業種・従業員数等の条件をご確認ください。

【当申請Q2の法人格の分類が「1.会社法上の会社等」または「2.土業法人」の場合】

業種	大規模法人部門		中小規模法人部門 (いずれかに該当すること)	
	従業員数	従業員数	資本金または出資金額	資本金または出資金額
卸売業	101人以上	1人以上100人以下	1億円以下	1億円以下
小売業	51人以上	1人以上50人以下	5,000万円以下	5,000万円以下
サービス業	101人以上	1人以上100人以下	5,000万円以下	5,000万円以下
製造業その他	301人以上	1人以上300人以下	3億円以下	3億円以下

※従業員数が大規模法人部門に該当し、かつ、資本金または出資金額が中小規模法人部門に該当する場合は、大規模法人部門・中小規模法人部門のいずれかに申請することができます。

(両部門に申請することはできません。)

【当申請Q2の法人格の分類が「1.会社法上の会社等」「2.土業法人」以外の場合】

法人格の分類	大規模法人部門		中小規模法人部門	
	従業員数	従業員数	従業員数	従業員数
3.特定非営利活動法人	101人以上	1人以上100人以下	1人以上100人以下	1人以上100人以下
4.医療法人、社会福祉法人、健保組合等保険者	101人以上	1人以上100人以下	1人以上100人以下	1人以上100人以下
5.社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	101人以上	1人以上100人以下	1人以上100人以下	1人以上100人以下
6.地方公共団体	301人以上	1人以上300人以下	1人以上300人以下	1人以上300人以下
7.地方公共団体以外の公法人、特殊法人 (独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団等)	301人以上	1人以上300人以下	1人以上300人以下	1人以上300人以下

法人格の分類	業種	大規模法人部門		中小規模法人部門	
		従業員数	従業員数	従業員数	従業員数
8.その他、国内法(卸売業法、中小企業等協同組合法、信用金庫法、私立学校法、宗教法人法等)に基づく法人	卸売業	101人以上	1人以上100人以下	1人以上100人以下	1人以上100人以下
	小売業	51人以上	1人以上50人以下	1人以上50人以下	1人以上50人以下
	サービス業	101人以上	1人以上100人以下	1人以上100人以下	1人以上100人以下
	製造業その他	301人以上	1人以上300人以下	1人以上300人以下	1人以上300人以下

※「1.会社法上の会社等」「2.土業法人」以外の法人については、従業員数のみで区分されます。

※業種・従業員数は、当申請Q2およびQ4の回答内容で確認します。

※正社員だけでなく、常時使用する非正社員、自社が派遣元となる派遣社員を含めてお答えください。

「常時使用する従業員」(労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」)は含める必要があります。以下に該当する労働者以外は全て含めてください。

- ・日日雇い入れられる者(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)
- ・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)
- ・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)
- ・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)

※業種は日本標準産業分類に準拠してご判断ください。

選択肢	日本標準産業分類上の分類
卸売業	大分類1 卸売業、小売業 のうち 中分類 50 各種商品卸売業 中分類 52 飲食料品卸売業 中分類 54 機械器具卸売業
小売業	大分類F 電気・ガス・熱供給・水道業 のうち 細分類 3313 電気小売業 大分類1 卸売業、小売業 のうち 中分類 56 各種商品小売業 中分類 58 飲食料品小売業 中分類 60 その他の小売業 大分類M 宿泊業、飲食サービス業 のうち 中分類 76 飲食店
サービス業	大分類G 情報通信業 のうち 中分類 38 放送業 小分類 411 映像情報制作・配給業 小分類 415 広告制作業 大分類H 運輸業、郵便業 のうち 細分類 4892 レッカ・ロードサービス業 大分類K 不動産業、物品賃貸業 のうち 小分類 693 駐車場業 大分類L 学術研究、専門・技術サービス業 大分類M 宿泊業、飲食サービス業 のうち 中分類 75 宿泊業 大分類N 生活関連サービス業、娯楽業 ※ただし、小分類791 旅行業 は除く 大分類O 教育、学習支援業 大分類P 医療、福祉 大分類Q 複合サービス事業 大分類R サービス業(他に分類されないもの)
製造業その他	上記以外の全て

詳細については、以下URLの日本標準産業分類をご参照ください。
<http://www.soumu.go.jp/toukei/toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm>

小規模事業者特例にて申請可能な業種別従業員数

【対象法人の要件】

法人格	業種	常時使用する従業員数
卸売業	5人以下	
小売業	5人以下	
サービス業	5人以下	
製造業その他	20人以下	
会社法上の会社等以外の法人	5人以下	

Q6. 健康宣言

- 1 申請日時点で加入している保険者が実施する健康宣言事業に参加している
- 2 2023年4月1日以降に加入保険者の変更があり、以前の加入保険者が実施する健康宣言事業に参加している
- 3 (保険者が健康宣言事業を実施していない場合) 自治体独自の健康宣言事業に参加している
- 4 (保険者が健康宣言事業を実施していない場合) 自社で独自に健康宣言を実施している
- 5 健康宣言を実施していない ⇒ 健康経営優良法人不認定

06. 必要要件に該当する設問です。回答しない場合、不認定となります。

★SQ1. (Q6で「2」とお答えの場合)

以前の加入保険者名

および健康保険証の記号（または保険者番号）をご記入ください。
◆記載内容に不備があり、健康宣言の照会ができない場合には不認定となります。

保険者名:

(協会けんぽの場合)

支部名: ブルダウントラック 支部

健康保険証の記号:

(7~10桁)

(船員保険は10桁)

(健康保険組合の場合)

連合会名: ブルダウントラック 連合会

保険者番号:

(先頭0除く)

★SQ2. (Q6で「3」とお答えの場合)

自治体が実施する健康宣言事業の名称をご記入ください

健康宣言事業名:

★SQ3. (Q6で「4」とお答えの場合)

健康宣言としてどのような内容を策定していますか。（いくつでも）

◆「1」～「3」のうちいずれか1つ以上を含めて策定していることをもって要件を満たします。

◆ワーク・エンゲージメントは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、

「仕事から活力を得て生き生きとしている（活力）」「仕事に熱意ややりがいを感じている（熱意）」

「仕事に熱心に取り組んでいる（没頭）」の3つにより構成される状態として定義されます。

1 従業員の健康課題の把握と必要な対策（具体策）の検討を行うこと

2 ヘルスリテラシーの向上、ワークライフバランスの向上、職場の活性化等のために、健康経営の実践に向けた基礎的な土台作りとワーク・エンゲージメント向上に向けた取り組み（具体策）を行うこと

3 健康増進・生活習慣病予防、感染症予防、過重労働、メンタルヘルス等への対策のために、従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的な対策を実施すること

4 「1」～「3」に当てはまるものはない ⇒ 健康経営優良法人不認定

★SQ4. (Q6で「4」とお答えの場合) 健康宣言の内容を記載ください。

健康宣言

➤ 申請書記載のフローに従い設問回答を行ってください。

※ SQ1～6のうち、該当するSQすべての回答が必要となります
記載漏れがある場合は認定されませんのでご注意ください

※ 保険者が実施する健康宣言事業の参加要件は各保険者によって異なるため、加入している保険者に事前にご確認ください

※ 全国健康保険協会（協会けんぽ）の場合は、各都道府県支部で健康宣言事業を実施しているため、選択肢「3」「4」を選択すると不適合となります

※ 健康保険組合の場合は、各都道府県連合会で健康宣言事業を実施しているため、選択肢「3」「4」を選択すると不適合となります

※ 東京都に所在している医療保険者のうち健康企業宣言東京都推進協議会による「銀の認定取得」を健康経営優良法人申請の要件としている保険者に加入している場合は、「銀の認定」が必要になるため、取得していない場合は選択肢「5」に該当し、不適合となります

※ 健康宣言を実施していない国民健康保険組合、共済組合、その他の保険者に加入されている場合は、自治体独自の健康宣言事業への参加、または自社での健康宣言を実施することが要件となります

➤ 健康宣言については、健康経営優良法人認定事務局において保険者に確認させていただきます。

Q9. 保険者へのデータ提供

「2-2. (求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供」

★Q9. 加入している保険者に対して、40歳以上の従業員の健康診断のデータを提供していますか。
(1つだけ)

- ◆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）の写しのことを指します。
- ◆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を含みます。
- ◆生活者の健康意識向上を目的とした健康診断のデータ等のマイナポータル等を通じた利活用促進に向けて、保険者に提供する健康診断の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。
- ◆加入している保険者にデータ提供（同意書）の有無について確認いたします。

- 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形式や紙媒体等）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

Q9:必須要件に係る設問です。回答しない場合、不認定となります。

●データ提供

- 保険者へのデータ提供について、不明の場合は加入保険者にお問い合わせください。
- 貴社から保険者にデータを直接提供する場合だけでなく、保険者が用意する健診を利用し、健診結果が保険者に提供されている場合もデータ提供に該当します。
- データ提供については、健康経営優良法人認定事務局において保険者に確認させていただきます。

Q10. 具体的な推進計画

【！ご注意ください！】

本項目では、健康経営の推進にあたって各法人が自法人の課題に応じた主体的な取り組みを行うことを求めていきます。
他法人と著しく類似した記載が確認された場合や、代理申請が発覚した場合は認定されません。

★SQ2. (Q10で「1」とお答えの場合)

SQ1を踏まえて、健康経営を通じて解決したい課題をお答えください。

◆課題が複数ある場合は、最も注力している課題についてご記入ください。

◆課題テーマを確認の上、課題を記載ください。

記載例	課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力	1 全従業員に対する疾病的発生予防
	健康経営で解決したい課題	2024年度の健康診断の結果、全従業員45人のうちBMIが25を超えている従業員が30人を超えており、多くの従業員がメタボリックシンдромのリスクを抱えていることが課題である。

課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力	1 全従業員に対する疾病的発生予防
健康経営で解決したい課題	2 一部の高リスク者（生活習慣病等の疾病等）に対する重症化予防

課題のテーマ 選択肢一覧	
1 全従業員に対する疾病的発生予防	
2 一部の高リスク者（生活習慣病等の疾病等）に対する重症化予防	
3 メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患※の発生予防・早期発見・対応（職場環境の改善等）	
4 従業員の生産性低下防止・事故発生予防（肩こり、腰痛等筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善、転倒予防等）	
5 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	
6 休職後の職場復帰、就業と治療の両立	
7 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	
8 仕事と育児の両立、仕事と介護の両立	
9 従業員間のコミュニケーションの促進	
10 従業員の感染症予防（インフルエンザ等）	
11 従業員の喫煙率低下	

※ストレス関連疾患：心理的・社会的ストレスから生じる病気や、ストレスによって経過が悪くなると考えられる病気（胃・十二指腸潰瘍、本態性高血圧症、過換気症候群、片頭痛、心臓神経症、神経症、自律神経失調症その他多くの疾患）

●課題のテーマ

➤ プルダウンから選択してください。

●健康経営で解決したい課題

➤ テーマに即した課題を具体的に記載ください。

※従業員個人の健康課題等の不適切な記載は認められません。

Q10. 具体的な推進計画

★SQ3. (Q10で「1」とお答えの場合)

SQ2で設定した課題の解決に向けて、今年度開始時点に計画されていた具体的な取り組みの内容をお答えください。
◆認定基準を満たさない取り組み例を記載していますので、ご確認の上回答ください。[【補足説明】](#)
◆期初に設定した健康経営の具体的な実施事項を記載ください。
◆課題テーマ「7」を選択し、「労働時間の適正化」に関する取り組みを記載する場合、貴法人の36協定締結状況も記載ください。
2024年度はより多くの従業員に継続した運動習慣を付けてもらうため、月の第2週を健康週間として設定。期間中の歩数に応じたインセンティブを設けることで運動を意識してもらえる職場環境を整えます。

記載例

--	--

★SQ4. (Q10で「1」とお答えの場合)

SQ3で記載した期初に計画されていた取り組みについて、計画策定時に設定した目標と目標達成予定の年度を記載ください。

記載例	期初の計画策定時に設定した目標	
	BMIが25を超えてる従業員を15人以下とする。	目標達成予定年度
	2025	

期初の計画策定時に設定した目標	
目標達成予定年度	

(略)

★SQ6. (Q10で「1」とお答えの場合)

SQ3で記載した期初に計画されていた取り組みの効果を測定するために設定している指標とその現状値（単位）をお答えください。
◆認定基準を満たさない目標・指標例を記載していますので、ご確認の上回答ください。[【補足説明】](#)
◆健康経営の取り組み効果を定量的に測る指標を記載ください。
◆取り組みとの関連が著しく離れた指標は認められません。

記載例	指標	現状値	単位
	BMIが25を超えてる従業員数	16	人
	指標	現状値	単位

● 今年度開始時点に計画されていた具体的な取り組みの内容

- 具体的な計画の内容を記載ください。
- 「2026年2月に実施」等の記載で何を実施するのか不明の場合は不認定となります。
- 本設問では、健康経営の具体的な推進計画として、科学的に効果が検証されている取り組みを推奨しています。紙巻きたばこを電子タバコに切り替える等の科学的効果が検証されていない計画の記載は認められません。
- また、1人当たりの医療費削減を短期的に目標指標とした推進計画は、真に必要な医療費を削減しかねない可能性もあることから、適切な健康経営の推進計画として認められません。

● 計画策定時に設定した目標と目標達成予定の年度、指標とその現状値

- 数字の意味する内容がわかるように記載ください。
- 現状値・目標値の記載内容が不明・文脈から判断できない場合は不認定となります。また、特定の従業員に関する健康指標自体を改善することは法人としての目標とは認められません。

次ページに不認定となった具体的な記載例を記載しておりますのでご参考ください。

Q10. 具体的な推進計画 【不認定となった具体的な記載例】

【SQ3.「取り組み」として認められない例】

✗ 喫煙対策として紙たばこから電子たばこへの切り替えを推奨する

例) 「本年度は紙巻きたばこ喫煙者に電子たばこに変更させ、さらには喫煙者 0 へ」

- 喫煙対策にあたって、紙たばこから電子たばこへの切り替えといった、禁煙促進となるエビデンスのない取り組みは認められません。
※電子たばこに限らずゲートウェイドラッグとなり得る吸引デバイス全般を推奨すべきではないという見解のもと認定を行っております。

✗ 科学的な根拠に乏しい取り組みを推奨する

例) 「コミュニケーション促進のため、同じ血液型同士で担当チームを割り振る」

- 健康経営の具体的な推進計画として、科学的に効果が検証されている取り組みを推奨しています。

✗ 従業員のプライバシーへの配慮に欠けると思われる推進計画を記載している

例) 「従業員への意識付けのため、〇〇（従業員個人）の体重の推移を例として用い、社内報等で周知する」

- 特定の従業員に関する健康指標自体を改善することは法人としての目標とは認められません。

✗ 喫煙を社用車に限定する、特定の社用車に限定する等の取り組み

例) 「屋外含め全面禁煙とするが、休憩時間には一部の社用車での喫煙を認めている」

- 不特定多数の従業員が同乗する可能性がある社用車内での喫煙は受動喫煙を引き起こす可能があるため、認められません。

Q10. 具体的な推進計画【不認定となった具体的な記載例】

【SQ6.「指標」として認められない例】

✗ 判断者の主觀による定性指標

例) 「コミュニケーションの取りやすさ等」

- 客観的に測定可能な指標を目標指標として推進計画を策定することを求めています。

✗ 健康経営の推進と関連性が薄い指標を目標指標とする

例) 「売り上げの向上、交通事故発生予防等」

- 健康経営推進の効果や進捗を明確に測ることができる指標を目標指標とすることを求めています。

✗ 組織としての目標設定になっていない指標

例) 「個人がそれぞれの健康課題に対して目標を設定・管理している」

- 健康経営として従業員個人の健康指標を改善することを目標とする場合、法人にて従業員の目標の達成状況等を把握・管理することが必要です。

✗ 1人当たりの医療費削減を目標指標とする

例) 「1人あたりの医療費を20,000円以下にする。」

- 1人当たりの医療費削減を短期的な目標指標とした推進計画は、真に必要な医療費を削減しかねない可能性もあることから、適切な健康経営の推進計画として認められません。

✗ 傷病手当金申請日数の削減を目標指標とする

例) 「企業全体での傷病手当金の申請日数を40日以下にする」

- 傷病手当金申請日数を短期的な目標指標とした推進計画は、従業員の真に必要な申請を躊躇させかねない可能性もあることから、適切な健康経営の推進計画として認められません。傷病による欠勤日数の削減を目標指標とすることは問題ありません。

✗ 過度な長時間労働を長時間労働の領域を出ない範囲では是正することを目標指標とする

例) 「時間外労働時間を月100時間から月85時間へ減らす。」

- 設定指標が一般的に長時間労働の領域を出ない目標指標（月80時間を超える時間外労働時間への是正）の場合は適切な健康経営の推進計画として認められません。

✗ 法令順守の範囲内にとどまる目標値を設定している

例) 「年に5日の有給休暇の取得」

- 法令の範囲内の取り組み・目標値を設定することは、適切な健康経営の推進計画として認められません。

Q11. 定期健診受診率

「3-1-2. 従業員の健康診断の実施（受診率実質100%）」

- ★Q11.労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診状況について、以下の内容をお答えください。
- ・2024年度と2025年度(申請日まで)のどちらの結果でも申請できます。
ただし、年度をまたいだ集計結果での申請はできません。
 - ・対象人数はQ4の常時使用する従業員合計からの自動計算になっています。
 - ・以下を対象人数から除外するため、「(v)対象除外人數」にその人数をご記入ください。
 - 海外赴任、育児休業・傷病等による休業等により、期間を通してやむを得ず受診できなかった者
 - 常時使用の従業員だが週の所定労働時間が正社員の3/4未満等、健康診断の受診義務がない者
 - 2024年度の結果で回答する場合、2025年度中に入社した者
 - 妊娠中で、主治医および産業医が受診不可と判断した者
 - ・新型コロナウイルス感染症の流行を理由とした健康診断の非受診者は対象人数から除外できませんのでご注意ください。
ただし、2024年度の健康診断の実施について、健診機関の都合(予約が取れない等)により、やむを得ず2025年度にずれこんでしまった場合に限り、2024年度に実施したものとして取り扱って構いません。
 - ・受診率の集計時点から期末時点までに自社を退職された従業員がいる場合は、「(w)健診受診期間後退職人数」にその人数をご記入ください。
 - ・年度中に入社した方は対象に含め、雇入時健診を受診している場合は「(y)健診受診者数」に含めてください。
 - ・社員が用意する健康診断の受診だけでなく、社外の健診（人間ドック等も含む）を受診した場合も、項目等が安衛法上の基準を満たしており、その結果が会社に提出されれば、受診者とみなします。
 - ・定義については、こちらをご参照ください。【[補足説明](#)】

用語説明【定期健診について】

(u)直近の従業員数		人
(v)対象除外人數		人
(w)健診受診期間後退職人数		人
(x)対象人数 (u)-(v)+(w)の自動計算		人
(y)健診受診者数		人
(z)受診率 ((y)/(x))×100の自動計算		%

Q11:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

Q11:回答が不足しています。(v)(w)(y)を全て回答した場合にのみ、認定基準の判定を行います。

- ★SQ1. (Q11で「(z)受診率」が95%以上100%未満、または、「(x)対象人数」が20人未満の法人で未受診者が1人とお答えの場合)
未受診者に対して早期に受診するよう、どのような受診勧奨を行っていますか。（いくつでも）
- 1 未受診者に対して個別にメールや文章等での通知
 - 2 未受診者に対して個別に声かけ・面談
 - 3 未受診者に対して個別に再度日程を設定
 - 4 特に行っていない ⇒評価項目不適合

●定期健診受診率

- 定期健診受診率については、2024年度、2025年度（申請日まで）のどちらの結果でも申請できます。
ただし、年度をまたいだ集計結果を記載することはできませんのでご注意ください。

不適合例：

2024年度に従業員の8割が受診、2025年度の申請日時点で前年度未受診の2割が受診しているので、100%で申請

●(u)直近の従業員数

- Q4で回答いただいた常時使用する従業員数の合計人数が自動で表示されます。

●(v)対象除外人數

- 休職者や所定労働時間が短いなどで健診の対象外となった従業員数をご回答ください。

●(w)健診受診期間後退職人数

- 期間後に退職となって「(u)直近の従業員数」に含まれていない従業員の人数をご回答ください。

●(x)対象人数

- 自動計算で表示されます。

●(y)健診受診者数

- 「(x)対象人数」を分母として、(y)健診受診者数をご回答ください。

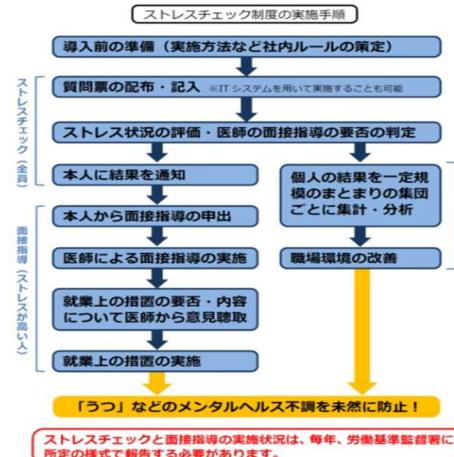
●(z)受診率

- 自動計算で表示され、この値で認定基準を満たすかどうか判定します。

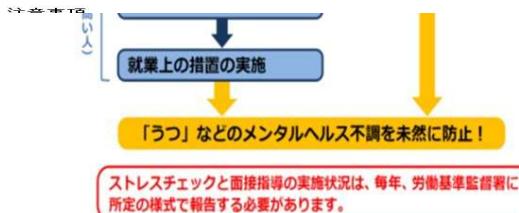
Q13. ストレスチェック

「3-1-4. 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施」

★Q13. 労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に従ってストレスチェックを実施していますか。
◆労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に従って行われていないものは認められません。 (1つだけ)
ストレスチェック制度の実施手順の概要を記載しておりますので、各種ガイドライン等をご確認の上、お答えください。
<参考:厚生労働省 ストレスチェック制度導入マニュアル>
URL: [150709-1.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku-150709-1.pdf)



※50人未満の事業所の場合、労働基準監督署への報告は必須ではありません。



※50人未満の事業所の場合、労働基準監督署への報告は必須ではありません。

注意事項

- ◆ストレスチェックの実施者は医師、保健師または厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士もしくは公認心理師である必要があります。
- ◆2025年度の実施が完了している場合は2025年度の状況を、完了していない場合は2024年度の状況をお答えください。
2025年度で回答する場合、申請日までに「本人への結果通知」まで完了していれば「実施」とみなします。
- ◆ストレスチェックの実施が当分の間努力義務とされてきた労働者数50人未満の事業場についても、令和7年5月14日に公布された労働安全衛生法の改正により、公布後3年以内に政令で定める日から、ストレスチェックの実施が義務となります。
(参考)労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku-1250516K0010.pdf>

- 1 労働安全衛生法に定められたストレスチェックについて、労働者数が50人未満の事業場を含む全ての事業場で実施している。
- 2 「1」以外の方法で実施している、または全ての事業場では実施していない
⇒評価項目不適合

Q13:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目を満たさず不認定となる場合があります。

SQ1. (Q13で「1」とお答えの場合)

ストレスチェックの実施に際して外部の事業者を利用している場合、
その委託事業者名をお答えください。 (1つだけ)

- | |
|--|
| 1 ストレスチェックの実施に際して外部の民間事業者や医療機関を利用している |
| 委託事業者名: [Redacted] |
| 2 ストレスチェックの実施に際して外部の民間事業者や医療機関は利用していない |

SQ2. (Q13で「1」とお答えの場合)

2025年度のストレスチェックの実施結果についてお答えください。 (それぞれ1つだけ)

- ◆集団分析・職場環境改善については、事業場規模に問わらず、実施が努力義務とされています。
- ◆ただし、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者に集計・分析の結果を提供してはならないものとされています。
(参考)

心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/seisaku-11300000/001331248.pdf>

- | | |
|------------|--|
| (a)集団分析の実施 | 1 ストレスチェックの集団分析を実施している
2 集計の単位が10人未満のため、実施していない
3 集団分析を実施していない |
| (b)職場環境改善 | 1 集団分析の実施結果を職場環境改善に活用している
2 活用していない |

●ストレスチェック

- ストレスチェックは、50人以上の労働者を抱える事業場で労働安全衛生法第66条の10に基づいて実施を義務付けられており、**50人未満の事業場の有無に問わらず、全ての事業場で法令に則ったストレスチェックを実施している場合に認定基準を満たします。**
- 労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に準じないもの（例：この耳HPでのセルフチェック、Webでの個別のチェック等）は認められません。

※ストレスチェックの実施においては、個人情報の取り扱いに十分留意することが必要です。

Q22. 高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み

★Q22. 高年齢従業員特有の健康課題に特化した取り組みを行っていますか。（いくつでも）

- ◆高年齢従業員は、従業員の体力や身体機能の低下等の状況に応じた年齢を自社で定義いただいて構いません。
- ◆高年齢従業員が働く職場において、事業者と労働者に求められる具体的な取り組みについては、厚生労働省が作成した「エイジフレンドリーガイドライン」もご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001107783.pdf>

- 1 身体機能を補う設備・装置の導入や職場改善（例：転倒防止、視覚・聴覚負担の軽減 等）
- 2 身体機能の低下等によるリスクについて、ヒヤリハット事例等から洗い出し、危険マップを作成し周知している
- 3 短時間勤務、勤務日数、残業や休日勤務の免除等を従業員自身が選択できる制度を設けている
- 4 フレックスタイム、時差出勤、自宅から近い勤務地への配置転換、テレワーク等体力面や通勤負担への配慮を行っている
(高年齢従業員に限定しない制度であっても、高年齢であることを理由に利用できることを明示している場合には該当します)
- 5 本人の体力や基礎疾患等に応じた業務負担への配慮を行っている
- 6 高年齢従業員の特性を考慮した作業管理を行っている
- 7 定年後再雇用者（有期雇用）が利用できる病気休職制度を設けている
- 8 高年齢従業員を対象としたセミナー等による教育を実施している
- 9 高年齢従業員を対象とした、運動習慣、食生活見直しのためのセミナー等の実施
- 10 加齢による運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、フレイル・ロコモのチェック等）を定期的に行っている
- 11 高年齢従業員はいない
- 12 高年齢従業員はいるが、特に行っていない ⇒評価項目不適合

● 高年齢従業員の定義

- 高年齢従業員は、従業員の体力や身体機能の低下等の状況に応じた年齢を自社で定義いただいて構いません。
- 高年齢従業員が働く職場において、事業者と労働者に求められる具体的な取り組みについては、厚生労働省が作成した「エイジフレンドリーガイドライン」もご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001107783.pdf>

Q23,24. 保健指導と特定保健指導

「3-3-1. 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」

★Q23. 保険者による特定保健指導の実施を促すために事業主側としてどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

- ◆特定保健指導の対象者がいない場合も、ルールの整備・明文化を行っていることをもって取り組みとみなします。
- ◆特定保健指導の対象者は特定健診（いわゆるメタボ健診）の結果、生活習慣の改善が必要と判断された人を指します。

用語説明【特定保健指導について】

- 1 事業主側から対象の従業員に特定保健指導の案内を周知している
(例: 健診結果の返却時に特定保健指導の案内を同封する 等)
- 2 特定保健指導実施の支援を行う担当者を設置している
- 3 管理職に対して、特定保健指導の重要性を伝えた上で、業務上の配慮をするよう指導を行っている
- 4 特定保健指導実施時間の就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
- 5 社内にて対面の特定保健指導実施場所を提供している
- 6 対象者が特定保健指導を受けやすいよう、特定保健指導と労働安全衛生法の事後措置とを一括して実施している
- 7 事業場からオンラインで特定保健指導を受けられる環境を整備している
- 8 健康診断と同日での初回面談の実施や勤務シフトの調整等、
対象者が特定保健指導を利用しやすい環境を作っている
- 9 特に行っていない ⇒ Q24も非実施の場合、評価項目不適合

Q23:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

※「6.対象者が特定保健指導を受けやすいよう、特定保健指導と労働安全衛生法の事後措置とを一括して実施している」は、事業主または保険者が事後指導と保健指導を合わせて同一の事業者へ委託することを想定しています。

厚生労働省「特定健康診査・特定保健指導の円滑な実施に向けた手引き（第42版）」

38ページにおいて、「意欲的な事業者が、事後指導等と特定保健指導を一括して実施する」場合の想定として、「事業者を特定保健指導の実施委託者とする」または「事業者と保険者が連携し、同じ委託先と委託契約を締結し、保健指導を一括して実施する」よう契約で規定する。旨が示されています。

★Q24. 健康診断の結果を踏まえ、特に健康の保持に努める必要があると認められる従業員に対し、医師、保健師、地域産業保健センター等による保健指導（特定保健指導を除く）を実施していますか。（1つだけ）

- ◆労働安全衛生法第66条の7に基づく有所見者等に対する保健指導を想定しています。（法令上は努力義務）

用語説明【保健指導について】

- 1 産業医、保健師、地域産業保健センター等による保健指導を実施した
- 2 実施しなかった/対象者がいなかった ⇒ Q23も非実施の場合、評価項目不適合

Q24:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

●保健指導と特定保健指導

- 保健指導は労働安全衛生法第66条の7に基づき、事業者において実施している場合が対象となります。
健康診断結果に基づかなかったり、産業医・保健師等が実施者でない指導は該当しません。

- 一方、特定保健指導は40歳以上75歳未満の生活習慣病の高リスク者に対し、保険者において実施義務が課されている取り組みとなりますので、混同しないようご注意ください。

定期健康診断

特定健康診査

根拠法令	労働安全衛生法	高齢者の医療の確保に関する法律
実施主体	事業者	保険者
対象者	労働者	40歳以上75歳未満の加入者（被保険者・不扶養者）
保健指導	事業者は健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師または保健師による 保健指導 を行うように努めなければならない。（第66条の7）	保険者は、特定健康診査等実施計画に基づき厚生労働省令で定めるところにより、 特定保健指導 を行うものとする。（第24条）

Q31. 受動喫煙対策

「3-3-8. 受動喫煙対策に関する取り組み」

★Q31. 全事業場の禁煙の状況はどのようになっていますか。

以下の状況に該当する事業場の有無についてお答えください。(1つだけ)

◆全事業場の状況について、以下の健康増進法の区分をご確認いただき、該当する事業場の有無についてお答えください。

- ・第一種施設(学校・病院・児童福祉施設等)
- ・第二種施設(第一種施設および喫煙目的施設以外の施設)※既存特定飲食提供施設含む
- ・喫煙目的施設

詳細については健康増進法をご確認ください。

◆事業場の定義はこちらをご参照ください。→ [【補足説明】](#)

◆自社占有でない共用施設の場合は、自社が事業場として責任を持つ範囲(ビル内でテナントとして賃借している場合には賃貸しているスペースの範囲とし、そのビルの出入り口等の共用部分等は除く)の状況でお答えください。

(例えば賃借スペース内を全て禁煙とし、屋外部分が一切ない場合は、屋外・屋内共に○とみなしてください。)

◆旅館・ホテルの客室等や人の居住の用に供する場所は除いてください。

【対象施設における禁煙の状況と適合要件の整理】

適合要件との対応 ◎:適合要件を超える対応 ○:適合要件どおりの対応 ×:適合要件に満たない対応

対象施設	屋内		敷地の屋外部分			
	全面禁煙	喫煙室※1を設置、それ以外の屋内は禁煙	左記以外	全面禁煙	屋外喫煙所※1を設置、それ以外の屋外は禁煙	左記以外
第一種施設	◎	×	×	◎	○※2	×
第二種施設 喫煙目的施設	◎	○※3	×	◎	○	×

※1 望まない受動喫煙を生じない場所とするよう配慮されたものであることが必要です。

※2 受動喫煙を防止するために必要な措置を講じた「特定屋外喫煙場所」であることが必要です。

※3 ここでいう喫煙室とは、対象施設において喫煙が可能とされている場所を指します。

対象施設の種類によって、求められる種類や条件が異なりますので、詳細は健康増進法や関係政省令、以下のガイドラインを参考してください。

◆望まない受動喫煙を生じない場所とするための配慮については、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」

(令和元年7月1日基発0701第1号)を参考してください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-000524718.pdf>

1 屋内・屋外共に、全ての事業場で適合要件を超えた対策(屋外を含む敷地内禁煙)をとっている(屋外・屋内全て◎)
2 屋内については、全ての事業場で適合要件を超えた対策をとっているが、屋外は適合要件どおりの対策をとっている事業場がある(屋内:全て◎、屋外:○または◎)
3 一部の事業場で適合要件を超えた対策をとっているが、その他の事業場は適合要件どおりの対策をとっている(屋内:○または◎、屋外:○または◎)
4 屋内・屋外共に、全ての事業場で適合要件どおりの対策をとっている(屋内・屋外全て○)
5 適合要件に満たない事業場がある ⇒ 健康経営優良法人不認定
6 答えたくない ⇒ 健康経営優良法人不認定

Q31. 必須要件に係る設問です。回答しない場合、不認定となります。

●受動喫煙対策

- 受動喫煙対策の状況について記載ください。
- 事務局による誓約事項に則った申請内容の追加的な確認において、受動喫煙対策が講じられていないケースが散見されます。
- 自社の非喫煙者や外部の方も含めて利用する場所(自社内に設けた自転車置き場の横や、一般の方が通行または利用する道路に面した場所等)への喫煙場所の設置は要件を満たしませんので、ご注意ください。

アップロードの前に…

【ご意見欄】健康経営優良法人認定制度等に関するご意見等ご自由にご記入ください。

- ◆今後の健康経営優良法人認定制度運営にあたり参考とさせていただきます。
- ◆以下にご記入いただいた内容については、認定審査には一切使用しません。

34件の注意メッセージが残っています。メッセージの内容は右端の列の赤字部分をご参照ください。
メッセージが残っていてもアップロードは可能ですが、念のためメッセージとご回答内容を今一度ご確認ください。

！！必ずファイルを上書き保存して閉じてからアップロードしてください。！！

認定基準適合状況については、「認定基準適合書＆申請にあたって保存すべき資料」シートの「認定基準適合状況簡易評価」で簡単に確認できます。

当ファイルは以下のウェブサイトからアップロードをお願いします。
アップロードサイト：<https://brs.nikkei-r.co.jp/kenkou2025>

▲「申請内容記載票」(回答ページ)の最下部

健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)認定基準適合書＆申請にあたって保存すべき資料

■貴法人の健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)認定基準適合状況簡易評価

貴法人の認定基準適合状況

未回答あり

※適合状況は申請書記載の選択肢等から簡易的に判定されるものであり、**日本健康会議健康経営優良法人の認定を保証するものではありません。**
保険者への申請内容確認や、貴法人への証憑資料の提出依頼及び内容確認等により最終的に変更になる可能性がありますのでご留意ください。
※「プライト500・ネクストプライト1000」に該当するかについては認定時に発表します。

■申請にあたって保存すべき資料等

・健康経営優良法人の認定審査に際し、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会及び認定事務局から追加的な確認を行う場合があります。当申請でご回答いただいた各項目の取り組みを説明できる資料を、申請期間最終日から2年間保存し、当該資料の提出を求められた場合には1週間以内にご対応いただきますようお願いします。
追加的な確認では、評価項目に該当する設問においてチェックした全ての選択肢の内容を確認できる資料を提出いただきます。
なお提出期限日までに提出がない場合には不認定または認定取り消しとなります。

●エラーメッセージについて

必ずご回答いただきたい設問に回答していない場合や、回答条件に適合していない場合等については、赤字のエラーメッセージが出る場合があります。

エラーメッセージが出たままでも申請書の提出は可能ですが、メッセージをご確認の上、ご提出をお願いします。

「認定基準適合書＆申請にあたって保存すべき資料」タブ

●適合状況をご確認ください。ただし、簡易評価結果であり健康経営優良法人への認定を保証するものではありません。
➤回答漏れで不認定となった場合、**再審査は行いません。**

●申請にあたって保存すべき資料は必ず保存してください。

- 認定審査に際し、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会及び認定事務局から追加的な確認を行う場合があります。
- 当申請でご回答いただいた各項目の取り組みを説明できる資料を、申請期間最終日から2年間保存し、当該資料の提出を求められた場合には1週間以内にご対応いただきますようお願いします。
- 追加的な確認では、評価項目に該当する設問においてチェックした全ての選択肢の内容を確認できる資料を提出いただきます。
- 提出期限日までに提出がない場合には不認定または認定取り消しとなります。

ファイルのアップロードについて

●申請書は締切日まで何度もアップロード可能です。最後に受け付けたファイルで審査をいたします。