

## 健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)認定申請書

※経済産業省と株式会社日本経済新聞社(調査実施委託機関:株式会社日本総合研究所、株式会社日経リサーチ)が連携して実施します。

### 申請の流れ

以下の要領でご申請ください。

- 1 「申請内容記載票」シートの設問に回答  
※ただし、Q33~41についてはブライ特500に申請する場合のみ回答必須です。
- 任意 「申請内容記載票」シートのQ42以降に回答  
※回答は任意であり、認定審査には使用しません。
- 2 当Excelファイルを申請法人用サイトにアップロード  
**アップロード期限:2025年10月17日(金)17時**  
※締切の延長は行いません。期日以降の申請は一切受け付けませんのでご注意ください。
- 3 2025年11月上旬(予定)に請求書が届きます。  
認定申請料の支払い 金額税込み16,500円(税抜き15,000円)  
2025年12月31日(水)15時まで  
※請求書は「マネーフォワードケッサイ株式会社」から、メール、郵送もしくはその両方にて届きます。メールと郵送の両方で請求書が届いた場合2重でのお振込みにご注意ください。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

#### 【申請に関する問い合わせ先について】

<「健康経営優良法人認定事務局窓口」委託企業>  
株式会社日経リサーチ 健康経営優良法人認定事務局窓口  
〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル  
TEL 03-5296-5172(受付時間:平日10時~17時30分)  
メール kenkoujimu@nikkei-r.co.jp  
調査No.25-882-0015

### 【回答データの利用について】

(個人情報を含まない、貴法人の情報およびQ1以降の回答データを指します。)

・ご回答いただいたデータは、株式会社日本経済新聞社(および守秘義務等を誓約した委託事業者)が知的財産権等を保有し、データの管理には万全を期します。

なお、健康経営政策の推進にあたって必要なものとして経済産業省に提供します。

・ご回答いただいたデータは健康経営の普及の目的のため次の用途に使用します。

- 健康経営優良法人(中小規模法人部門)の審査・認定
- 申請内容の全体集計データの公表
- 健康経営の取り組みに関する取材申込み
- 健康経営に関する研究や事業の企画および開発

・申請法人一覧等の形で法人名を公表することがあります。

・個々の回答データを事前の許諾なしにそのまま公表することはありませんが、

健康経営の普及に向けた学術研究のために、大学等研究機関から経済産業省に対し

申請があった場合、個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、回答データをこれら大学等研究機関に提供することがあります。

なお、当該データを提供する場合、個人情報を含まない個社名付きのデータを提供しますが、

大学等研究機関が発表・公表する研究成果については、個社名や個社名が類推できるような記載は一切行わないことを誓約させます。

### 【個人情報の利用について】

・株式会社日本経済新聞社のプライバシーポリシーについては、ホームページをご参照ください。

<https://www.nikkei.com/lounge/privacy/privacy.html>

・当申請を通じて収集した個人情報のデータは、株式会社日本経済新聞社

(および守秘義務等を誓約した委託事業者)が管理し、経済産業省にはその写しを提供します。

・健康経営優良法人認定に申請いただく場合、申請受け付け時に認定申請料の債権を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債権譲渡します。

請求先情報として、申請書記載のご担当者の個人情報をマネーフォワードケッサイ株式会社へ第三者提供します。

・個人情報は、以下の目的でのみ利用します。

- ご回答内容の確認
- 申請結果および認定審査結果等の送付
- 健康経営優良法人認定申請料に係る請求書の送付
- 健康経営推進にあたっての優れた取り組み事例の紹介とその内容の確認依頼
- 健康経営優良法人認定制度に関する情報提供
- 次回申請開始時の案内
- 健康関連施策に関する情報提供
- 健康経営に関するイベント・特集等事業に関するお知らせ

・利用する個人情報は、法人名、住所、部署名、担当者名、電話番号およびメールアドレスです。

・個人情報の取り扱いに関するご質問は、健康経営優良法人認定事務局窓口までお問い合わせください。

## 回答方法について

### 【回答欄について】

- ・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。
- ・テキストボックス等、回答欄以外への入力内容については一切考慮されません。
- ・シート名の変更・削除・追加、行列の追加・削除等、回答欄への入力以外のファイルの改変は一切行わないでください。ファイルの改変により入力内容を読み取れない場合があります。

### 【該当する選択肢を「1つだけ」選択可能な設問について】

当てはまる選択肢の番号を、右のクリーム色の枠内に入力してください。

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  
1が該当

### 【該当する選択肢を「いくつでも」選択可能な設問について】

該当する選択肢番号の左にあるクリーム色の枠に、「1」を入力してください。

回答例)

#### ★Q29. 感染症（インフルエンザ、麻しん・風しん、新型コロナウイルス感染症等）対策として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

- ◆新型コロナウイルス感染症の対応策で、回答日時点で実施をやめた取り組みは含みません。

1	1 インフルエンザの予防接種を社内で実施している
	2 インフルエンザの予防接種の費用を補助している（一部負担の場合を含む）
	3 麻しん・風しん等の予防接種の社内実施または補助を行っている
	4 予防接種を受ける際に就業時間認定や有給の特別休暇付与等の制度的配慮を行っている（家族が予防接種を受ける際の付き添いを含む）
1	5 感染症を発症した者（家族が発症した場合を含む）への有給の特別休暇付与による感染拡大予防を行っている
	6 健康診断時に麻しん・風しん等の感染症抗体検査を実施している
	7 感染拡大時の事業継続計画を策定している
	8 海外渡航者に対する予防接種や予防内服等の準備を行っている 参考： <a href="https://www.forth.go.jp/useful/vaccination02.html">https://www.forth.go.jp/useful/vaccination02.html</a>
	9 海外渡航者に対する教育の実施や緊急搬送体制の整備を行っている
	10 感染症のワクチンに対する従業員のリテラシーを高めるための教育・研修を行っている
	11 事業場において換気設備の整備や換気ルールの導入を行う等、職場の環境整備を行っている
	12 特に行っていない ⇒評価項目不適合

1, 5, 6が該当

### 【「その他」の横に自由回答欄がある場合】

クリーム色の枠内が自由回答欄です。

「その他」に「1」を入力した場合は必ずその具体的な内容をご記入ください。

特に文字数制限は設けていませんが、極端な文字数オーバーは避けてください。

また、回答欄に入りきらない分をご意見欄等に回答することはご遠慮ください。

### 【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。

### 【「その他」の選択肢の取り扱いについて】

「その他」の選択肢については、記載されている他の選択肢に該当しない場合に限り選択するようにしてください。その際、設問の内容を踏まえ、背景や実施状況等の詳細が分かるように具体的にご記入ください。

### 【回答後のアップロードについて】

回答が完了しましたら、当ファイルをダウンロードしたサイトに再びアクセス・ログインしていただき、ファイルアップロードをお願いします。  
ファイルのアップロードが完了すると、以下のような画面が表示されます。  
控えとして、この画面を印刷する等の対応をお願いします。  
※「アップロードファイル名」は自身で設定したファイル名が表示されます。

#### アップロード完了

ご回答ありがとうございました。

アップロード時刻	アップロードファイル名
2025-09-10 15:13	1072_160000_1

▶ ログイン画面に戻る

### 【ファイルの受領連絡について】

ファイルの受領確認メールは、10月27日(月)中(申請受付締切後6営業日中)にご担当者メールアドレス宛にお送りします。メールが10月28日(火)になっても届かない場合は、事務局窓口にお問い合わせください。

### 【アップロードに関する注意事項】

- ・ファイルをアップロードできない場合、問い合わせ先に記載のメールアドレス宛に当ファイルをお送りください。
- ・アップロードするファイル名は自由に変えていただいて構いません。
- ・アップロードするファイルにはパスワードをかけないでください。ファイルの内容が読み取れません。
- ・受付期間中は、何度でもアップロードできます。最後にアップロードしたファイルのみ申請内容として審査します。
- ・締切後の申請内容の修正は一切受け付けません。
- ・申請書に赤字のエラーメッセージが残っていてもアップロードは可能ですが、念のためご確認の上アップロードをお願いします。
- ・ファイルはアップロード後も削除せず、必ず保存をお願いします。申請後に内容の確認を行う場合があります。
- ・システムの都合上、シート内の行列の追加・削除、シート名の変更、シートの追加削除は一切できません。  
また、これらを行った場合、内容を適切に受領できない場合があります。

ファイル改変に伴う不利益については一切責任を負いませんのでご注意ください。

### 【認定申請料】

税込み16,500円(税抜き15,000円)

### 【認定申請料の債権について】

- ・認定申請料の債権は、申請受け付け時に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債権譲渡します。また、申請書記載のご担当者の個人情報を、マネーフォワードケッサイ株式会社に提供します。
- ・申請者は、マネーフォワードケッサイ株式会社が発行する請求書に従って同社に対し申請料をお支払ください。  
※具体的なお支払いの方法は、昨年度から変更ございません。

### 【お支払いの流れについて】

#### ①申請受付〆切後、11月上旬(予定)にご請求書が届きます。

- ・請求書は11月上旬(予定)に、マネーフォワードケッサイ株式会社よりメール、郵送もしくは両方にて届きます。
- ・「noreply@mfkessai.co.jp」からのメールを受信できるように必ず設定をお願いします。
- ・申請ご担当者と経理ご担当者が別部署・別会社等の場合、本申請書の請求書送付先記入欄は、社内でご検討の上、確実に請求書をお受取可能な宛先をご記入ください。
- ・11月下旬までに請求書が届かなかった場合は、申請完了済であることをご確認の上、マネーフォワードケッサイ株式会社宛にお問い合わせください。  
マネーフォワードケッサイ株式会社お問い合わせフォーム(<https://inquiry.mfkessai.co.jp/form>)  
※「請求書コード/口座振替通知コード」の欄に「健康経営優良法人認定事務局」と記載ください。

#### ②2025年12月31日(水)15時までにお振込みください。

- ・お支払い先口座： 請求書に記載(マネーフォワードケッサイ株式会社の銀行口座になります。)
- ・銀行振込手数料： 貴法人でのご負担をお願いいたします。
- ・お支払い期日： 2025年12月31日(水)15時

### 【注意事項】

- ・12月31日(水)15時時点の入金確認をもって認定審査が行われます。期日までにお支払ください。
- ・請求書は貴法人のご希望によりメールと郵送の両方届く場合がございます。
- 2重のお支払いにならないようご注意ください。
- ・お支払い先口座は申請ID(請求書)ごとに異なります。必ず請求書に記載されたとおりの口座へお振込みをお願いいたします。申請IDが異なる2つ以上の法人において、グループ会社として一括で1つの口座にお振込みいただいた場合、正常に支払い確認ができない場合がございます。
- ・請求書の送付前にお振込み口座情報をお伝えすることはできません。
- ・入金後に申請を取り下げた場合や不認定となった場合、返金は行いません。
- ・請求書以外の書類の発行は対応しかねます。
- ・請求書の発行元およびお支払い先口座名義は、マネーフォワードケッサイ株式会社となります。

### 【適格請求書発行事業者登録番号について】

健康経営優良法人認定事務局の適格請求書発行事業者登録番号は下記となります。

・登録名称：株式会社日本経済新聞社

・登録番号：T3010001033086

・本店又は主たる事務所の所在地：東京都千代田区大手町1丁目3番7号

## 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
卸売業	101人以上	1人以上100人以下	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
サービス業	101人以上	1人以上100人以下	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

※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可能です。

(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
3. 特定非営利活動法人	101人以上	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
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
6. 地方公共団体	301人以上	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

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
8. その他、国内法（保険業法、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
	小売業	51人以上	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
	製造業その他	301人以上	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I 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 中分類 51 繊維・衣服等卸売業 中分類 53 建築材料、鉱物・金属材料等卸売業 中分類 55 その他の卸売業
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I 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 細分類 3413 ガス小売業 中分類 57 繊物・衣服・身の回り品小売業 中分類 59 機械器具小売業 中分類 61 無店舗小売業 大分類M 宿泊業、飲食サービス業 のうち 中分類 76 飲食店 中分類 77 持ち帰り・配達飲食サービス業
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 中分類 39 情報サービス業 小分類 412 音声情報制作業 小分類 416 映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業 大分類H 運輸業、郵便業 のうち 細分類 4892 レッカー・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 中分類 70 物品賃貸業 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](http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm)

## 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数をもとに、申請できる部門区分をご確認ください。

### 【申請される組織に含まれる範囲の職員数】

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

特例によって認定された地方公共団体については、原則、健康経営優良法人(大規模法人部門あるいは中小規模法人部門)の認定と同様に扱い、認定ロゴマークについても健康経営優良法人(大規模法人部門あるいは中小規模法人部門)と同一です。ただし、認定法人の公表時には地方公共団体名の後ろに組織名(首長部局全体や、委員会、地方公営企業等)付きでの公表となります。  
認定ロゴマークの使用に関しては、認定された組織の範囲内となります。

## 健康経営優良法人(中小規模法人部門)における小規模事業者向け特例について

健康経営優良法人(中小規模法人部門)においては、2025認定より、中小規模法人の中でも特に小規模な事業者に対して、自社課題を踏まえて優先度の高い健康経営の取り組みに注力いただきたいとの方針のもと、特例制度を設けております。

なお、本特例制度については、試験的導入であり、3年以内での見直しを想定しております。  
小規模事業者向け特例における認定要件は認定要件(後ページの表)をご確認ください。

なお、健康経営優良法人(中小規模法人部門)小規模事業者向け特例の対象法人の要件は以下の通りです。

※小規模事業者向け特例の対象法人は、当申請Q2およびQ4の回答内容で自動判定されます。

### 【対象法人の要件】

法人格	業種	常時使用する従業員数
会社法上の会社等	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

小規模事業者向け特例によって認定された法人については、原則、健康経営優良法人(中小規模法人部門)の認定と同様に扱い、認定ロゴマークについても健康経営優良法人(中小規模法人部門)と同一となります。  
ただし、認定法人の公表時には特例要件での認定がわかる形での公表となります。

## ライト500の選定評価・ネクストライト1000の選定について

健康経営優良法人(中小規模法人部門(ライト500))の認定では「経営者・役員の関与の度合い」、「健康経営の組織への浸透に向けた取り組み」、「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」、「健康経営の推進による企業の健康風土の把握」、「健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況」、「健康経営の取り組みに関する外部からの依頼による発信状況」を20:10:35:20:10:5のウェイトで配点し、上位法人を算出します。

また、上位501位から1500位を健康経営優良法人(中小規模法人部門(ネクストライト1000))として認定します。  
※ネクストライト1000はライト500申請法人から選定されますので、Q33にて選択肢「1」の記載が必要です。

## 健康経営優良法人の合併・分割時の対応

当制度への申請前後および認定後における法人の合併・分割等については、以下に公開されている対応を行います。

[https://kenko-keiei.jp/wp-content/themes/kenko\\_keiei\\_cms/files/kenkokeieiyuryojojin\\_gappei\\_bunkatsu220302.pdf](https://kenko-keiei.jp/wp-content/themes/kenko_keiei_cms/files/kenkokeieiyuryojojin_gappei_bunkatsu220302.pdf)

## 健康経営優良法人(中小規模法人部門) 認定要件

健康経営優良法人(中小規模法人部門)の認定を受けるためには、下表に示す項目を満たす必要があります。

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問(該当Qに対応するSQも含めて回答が必要)	認定要件			
					中小規模法人部門	小規模事業者向け特例		
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		Q6&Q7	必須	必須		
2. 組織体制		健康づくり担当者の設置 (求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供		Q8 Q9	必須	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  (2)健康経営の実践に向けた土台づくり  (3)従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的な対策	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	推進健康計画の項目左記(1)～(3)のうち 左記(4)～(10)のうち 左記(11)～(17)のうち 左記(11)～(17)のうち 左記(11)～(17)のうち		
			健康課題の把握	①従業員の健康診断の実施(受診率実質100%)	Q11			
				②受診勧奨の取り組み	Q12①or Q12②			
				③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q13			
		ヘルスリテラシーの向上	ワークライフバランスの推進	④管理職または従業員に対する教育機会の設定	Q14orQ15			
				⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	Q16			
				⑥仕事と育児または介護の両立支援の取り組み	Q17orQ18			
		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	Q19			
				⑧がん等の私病に関する復職・両立支援の取り組み(⑯以外)	Q20			
				⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q21			
		具体的な健康保持・増進施策		⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q22			
		具体的な健康保持・増進施策	⑪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	Q23orQ24				
			⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q25				
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q26				
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	Q27				
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	Q28				
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取り組み	Q29				
			⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q30				
		喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	Q31	必須			
4. 評価・改善				健康経営の取り組みに対する評価・改善	Q32	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 ※申請内容記載票の誓約事項参照			必須	必須	
ブライト500認定設問への回答					必須	-		

※申請・認定後に回答内容の虚偽記載や法令違反等があった場合、認定を取り消す場合があります。

参考として、以下のURLから「健康経営優良法人変更・返納・取消規約」をご確認ください。

<https://kenko-keiei.jp/application/change/>

## 用語説明

### 【定期健康診断について】

事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、従業員に対して、医師による健康診断を実施しなければならない。一般的な定期健康診断の項目については以下のとおり。

1. 既往歴及び業務歴の調査
2. 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3. 身長(※1)、体重、腹囲(※2)、視力及び聴力の検査
4. 胸部エックス線検査(※3)及び喀痰検査(※4)
5. 血圧の測定
6. 貧血検査（血色素量及び赤血球数の検査）(※5)
7. 肝機能検査(GOT(AST)・GPT(ALT)・γ-GTPの検査)(※5)
8. 血中脂質検査(LDLコレステロール・HDLコレステロール・血清トリグリセライドの量の検査)(※5)
9. 血糖検査(※5)
10. 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
11. 心電図検査(※5)

以下の健康診断項目については、それぞれの基準に基づき、個々の労働者ごとに医師が必要でないと認めるときは、省略することができる。

※1 身長:20歳以上の者

※2 腹囲:40歳未満(35歳を除く)の者、妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者、BMIが20未満である者、BMIが22未満であって、自ら腹囲を測定し、その値を申告した者

※3 胸部エックス線検査:40歳未満のうち、次のいずれにも該当しない者

1. 5歳毎の節目年齢(20歳、25歳、30歳及び35歳)の者
2. 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働いている者
3. じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている者

※4 喀痰検査:胸部エックス線検査を省略された者、胸部エックス線検査によって病変の発見されない者又は胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者

※5 貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査:35歳未満及び36~39歳の者

なお、「医師が必要でないと認める」とは、自覚症状及び他覚症状、既往歴等を勘案し、医師が総合的に判断することをいう。したがって、以上の省略基準については、年齢等により機械的に決定されるものではないことに留意が必要。(参考)

・厚生労働省「労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukjunkyouku/0000103900.pdf>

### 【保健指導について】

労働安全衛生法第66条の7により、事業者は、健康診断の結果により、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、医師又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、とされており、労働者は、健康診断の結果及び保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする、とされている。

(参考)健康診断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/hourei/doc/kouji/K170417K0020.pdf>

### 【特定健康診査・特定保健指導について】

保険者は、高齢者の医療の確保に関する法律第20条の規定により、40歳以上の加入者に対し、特定健康診査(以下「特定健診」という。)を行うものとされており、また、同法第24条の規定により、特定保健指導を行うものとされている。

なお、特定健診については、加入者が特定健診に相当する健康診査等を受け、その結果を証明する書面の提出を受けたとき等は、この限りでない。

#### 特定健診とは

国民の健康保持・増進と医療費適正化の観点から、40歳から74歳までの医療保険加入者を対象に行う、高血圧症、脂質異常症、糖尿病その他の内臓脂肪の蓄積に起因する生活習慣病に関する健康診査。

#### 特定保健指導とは

特定健診の結果から、血圧、血糖、脂質、喫煙といった生活習慣病のリスクに応じ階層化し、健康の保持に努める必要がある者に対して、保健指導に関する専門的知識及び技術を有する者(医師・保健師・管理栄養士等)が行う生活習慣を改善するための保健指導。

(参考)

・厚生労働省「特定健診・特定保健指導について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000161103.html>

・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4.2版)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001496685.pdf>

## 設問の補足説明

### ■Q8 健康づくり担当者の設置 / Q31 受動喫煙対策に関する取り組み

事業場は以下の定義でご回答ください。

「事業場」とは、企業等の全体ではなく、工場、鉱山、事務所、店舗等の一定の場所において相関連する組織のもとに継続的に事業が行われている場をいい、同一場所にあるものは原則として一の事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場とする。  
ただし、同一場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門が存在する場合は、別個の事業場としてとらえることもできる。  
(例: 工場内の診療所、自動車販売会社に付属する自動車整備工場、学校に付置された給食場)  
また、場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で、規模が著しく小さく、組織的関連、事務能力等を勘案して一の事業場という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業場として取り扱う。  
(参考)厚生労働省昭和47年9月18日基発第91号通達の第2の3

### ■Q10 健康経営の具体的な推進計画の策定

SQ3「取り組み」の内容として、以下は基準を満たしません。

「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

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 자체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。

SQ6「指標」として、以下は基準を満たしません。

「指標」として認められない例

× 判断者の主観による定性指標

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人当たりの医療費を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。

× 法令遵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 従業員の健康診断の実施(受診率実質100%)

以下の定義でご回答ください。

従業員の状況	対応
健康診断実施期間前・中に退社	(u)期末時点人数から除かれているので考慮不要
健康診断実施期間後に退社	(w)健診受診期間後退職人数に入れ、受診していれば(y)健診受診者数も入れる
年度中に入社	除外不可、定期健診または雇入時健診を受診していれば(y)健診受診者数に入れる
年度を通して海外赴任	(v)対象除外人数に入れる(一時帰国等で健診受診が可能ならば除外不可)
年度を通して休職(育児・介護・傷病等)	(v)対象除外人数に入れる(休職復帰次第受診が必要)
年度中に妊娠	除外不可(一部項目省略可だが受診自体は必要)
特定業務従事者等で6ヶ月に1回受診が必要	法令上必要な回数受診をした場合にのみ、(y)健診受診者数に入れる
週の所定労働時間が正社員の3/4未満	法令上実施義務が無いため、原則(v)対象除外人数に入れる
その他健康診断の実施義務が無い従業員	(v)対象除外人数に入れる

## ■Q17 仕事と育児の両立支援

育児・介護休業法により、以下の制度は法令上の義務にあたるため、

5.育児で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度(在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など)  
の選択肢には該当しません。

- ・育児休業
- ・産後パパ休業(出生時育児休業)
- ・子の看護等休暇(2025年4月1日から:子が小学校3年生修了までに拡大)
- ・所定労働時間の短縮措置[短時間勤務制度]
- ・所定外労働の制限(2025年4月から:子が小学校就学前までに拡大)
- ・時間外労働の制限
- ・深夜業の制限
- ・柔軟な働き方を実現するための措置等(2025年10月1日から)  
3歳～小学校就学前の子を養育する労働者に対して、以下5つの講すべき措置の中から、  
2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
  - ① 始業時刻等の変更
  - ② テレワーク等(10日以上/月)
  - ③ 保育施設の設置運営等
  - ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
  - ⑤ 短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む)

法定を超える範囲で利用可能期間延長などを行っている場合は、

4.育児で利用できる法定の休業・休暇・勤務制度の対象期間の拡大  
には該当します。

また、妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認を行う事は、法令上義務にあたるため、当該設問には該当しません。

(参考)育児・介護休業法 改正ポイント

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

## ■Q18 仕事と介護の両立支援

育児・介護休業法により、以下の制度は法令上の義務にあたるため、

8.育児介護休業法等の法定義務を超えた休業・休暇日数の付与

9.介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度を整備(在宅勤務、転勤配慮、週休3日制等)  
の休業・休暇、勤務制度それぞれの選択肢には該当しません。

- ・介護休業
- ・介護休暇
- ・所定労働時間の短縮措置(短時間勤務制度)
- ・所定外労働の制限
- ・時間外労働の制限
- ・深夜業の制限

ただし、利用可能期間延長などを行っている場合は該当します。

(参考)育児・介護休業法 改正ポイント

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

### 【介護離職防止のための雇用環境整備】

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようになりますため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

## ■Q38 健康経営のPDCAに関する取り組み状況

SQ2「取り組み」の内容として、以下は基準を満たしません。

「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

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。

## 申請内容記載票

0999

&lt;以下に貴法人の情報をご記入ください&gt;

法人名 (法人格含む)				
かな (法人格除く)				
英文法人名 (ある場合のみ)				
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

◆法人番号が分からぬ場合は、以下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/>

◆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」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。

&lt;以下にご担当者のご連絡先をご記入ください&gt;

連絡先住所	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		内線（あれば）	FAX
	Email (1つだけ)			

◆当申請に係る連絡に使用するため、間違いがないよう正確にご記入ください。

◆Emailについては、1法人につき1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2026年3月頃に上記Email宛に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、内容に同意いただいたものとみなします。

◆メールアドレスを記入いただけない場合、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、隨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債権譲渡いたします。

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。

&lt;健康経営優良法人認定制度の申請料の請求書の送付方法をご記入ください（1つだけ）&gt;

◆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。

◆二重のお支払いにならないよう、お振込みの際はご注意ください。

連絡先	TEL	
	Email	

<請求書の送付先が担当者連絡先と異なる場合はこちらへご記入ください>

- ◆こちらに入力いただいた送付先へ請求書の郵送、メールまたは両方で送付を行います。
- ◆シート上部にてご入力いただいた担当者連絡先への送付を希望される場合は記載不要です。

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

当申請結果のフィードバックについて

- ◆本申請書により、ブライト500に申請された場合、申請法人の偏差値等の情報をフィードバックいたします。
- ◆フィードバックは、ご担当者宛にメールで送付し、郵送は行いません。
- ◆フィードバックの送付時期は、2026年3月頃を予定しています。

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2026認定の対象なりません。

- 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。
  - 労働安全衛生法第66条に基づき、健康診断を行っていること。
  - 労働安全衛生法第66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。
  - 労働安全衛生法第66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。
- 申請日時点で以下の事実がないこと。
  - 労働安全衛生法第79条に基づき、都道府県労働局長により安全管理特別指導事業場または衛生管理特別指導事業場に指定されていること。
- 2024年4月1日から申請日までに、以下の事実がないこと。
  - 労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名を公表されている、または是正勧告を受けたが是正措置を講じていないこと。
  - 長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に基づき、同一の事業場において是正勧告書で2回以上指摘されていること。
  - 違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき法人名が公表されていること。
  - 労働安全衛生法第78条に基づき、厚生労働大臣により特別安全衛生改善計画作成が指示され、当該改善計画に基づき改善を行っている期間中であること。
  - 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に係る違反により、勧告を受けていること。
- 申請内容に虚偽がないこと。また、認定審査期間中および認定期間中に、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が求められた場合には誠実に対応し、虚偽等が判明した場合には不認定や認定取り消しとなる可能性があることを認識すること。さらに、当申請で回答した内容について説明できる資料を“認定基準適合書＆申請にあたって保存すべき資料”に記載された資料例を参考に準備し、申請期間最終日から2年間保存すること。また、当該資料の提出を求められた際には1週間以内に提出に応じること。
- 過去、現在および将来にわたって、暴力団等の反社会的勢力に所属せず、また関係を有していないこと。

7. 健康経営優良法人に認定された場合、以下の事項を遵守すること。
- (1) 申請書に記載し、認定の根拠となった事実・取り組み状況については、定期的・継続的に法人内の状況を適切に把握し、申請時点の取り組み状況を維持または向上させるよう努めること。
  - (2) 健康経営優良法人のロゴマークは、「健康経営優良法人ロゴマーク使用規約」に従い、かつ、認定有効期間内（健康経営優良法人2026認定後から2027年3月31日まで）に限り使用すること。
  - (3) 申請時点での法人の名称や所在地に変更が生じた場合は、速やかに変更事項報告書により報告すること。
  - (4) 申請時点で記載し認定の根拠となった事実・取り組み状況に変更が生じ、その結果、認定基準を満たさなくなった場合は、速やかに認定返納届により認定を返納すること。
  - (5) 認定基準または当該誓約の内容に反する事実が明らかになり、それに基づいて認定が取り消され、その事実が公表されることに伴い、不利益を被ることとなっても、異議は一切申し立てないこと。
  - (6) 認定を返納した場合または認定が取り消された場合、健康経営優良法人としての自称および健康経営優良法人のロゴマークの使用を速やかに取りやめること。
8. 申請にあたり、以下の事項に同意すること。
- (1) 健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）に認定された法人は、法人番号・業種・市区町村名・加入保険者名・認定要件適合状況が経済産業省・ACTION!健康経営のウェブサイト等で公表されること。
  - (2) 認定審査は、申請者から提出された申請書に基づき行うため、審査の判断の根拠となった申請者の取り組みが実際に行われていることについての説明責任は申請者に帰属し、日本健康会議とその構成員・団体、健康経営優良法人認定委員会等が一切責任を負わないこと。
  - (3) 申請データは、株式会社日本経済新聞社及び守秘義務等を誓約した委託事業者（株式会社日本総合研究所、株式会社日経リサーチ）が知的財産権等を保有し、データの管理を行う。
  - (4) 個々の回答データを事前の許諾なしにそのまま公表することはないが、健康経営の普及に向けた学術研究のために、大学等研究機関から経済産業省に対し申請があった場合、個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、回答データをこれら大学等研究機関に提供することがある。なお、当該データを提供する場合、個人情報を含まない個社名付きのデータを提供するが、大学等研究機関が発表・公表する研究成果については、個社名や個社名が類推できるような記載は一切行わないことを誓約させるものとする。ただし、経済産業省に対しては健康経営の推進や研究のための活用及び健康経営推進状況の公表を目的とした場合に限り、回答データを提供するものとする。
  - (5) 内部または外部からの告発等により取り組み状況の調査が行われる場合は、告発内容の正否に関わらず調査に誠実に対応すること。
  - (6) 法令遵守状況その他社会通念に照らしてふさわしくないと判断される場合、認定されないまたは認定後においても認定取り消しとなる場合があること。
  - (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

申請者（法人名） :	誓約日 : 2025 年 <span style="background-color: yellow;">  </span> 月 <span style="background-color: yellow;">  </span> 日		
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			
誓約者役職名		誓約者氏名	
<span style="background-color: yellow;">  </span>		<span style="background-color: yellow;">  </span>	
申請内容を共有した従業員代表の氏名			
従業員代表 :			

## 回答ルールについて

### 【回答箇所について】

- ・全ての設問への回答にご協力ください。
- ・必須記載項目及び認定要件に係る設問の冒頭には「★」を記載しています。

### 【回答期間の範囲について】

- ・特に明記されていない場合は、2024年4月1日から申請日までに実施した内容についてお答えください。  
なお、今後の取り組み予定等の申請日時点で実施していない取り組みは審査の対象外です。

### 【健康経営施策の主体・対象】

- ・特に明記されていない場合は、自社が主体の取り組みだけでなく、健保組合等保険者の取り組みを含めて構いませんが、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。(地方公共団体向け特例で申請する場合は除く。)
- ・原則として全社・全従業員を対象にした制度や取り組みについてお答えください。  
なお、女性従業員のみを対象とするイベントや、健康診断結果の有所見者のみを対象とするイベント等、実施する上で対象者を抽出する必要がある取り組みについては、条件に該当する従業員全員を対象としていれば可とします。  
また、事業場・職種によって従業員の健康課題が異なり、その状況に応じて制度・取り組みを実施している場合に限り、一部の事業場・職種の従業員のみを対象としているものであっても回答できます。

### 【回答対象エリア(地域)】

- ・日本国内を対象としています。  
海外の支社・事業場、海外の連結グループ会社の実績や取り組み状況については、対象に含めずお答えください。

### 【用語定義】

用語	定義
従業員	直接雇用関係のある労働者（派遣社員を除く）
正社員	直接雇用関係のある労働者のうち無期雇用のフルタイム勤務で、正社員・正職員等とされている者 ※契約社員、嘱託社員、パートアルバイトで有期雇用契約から無期雇用契約に転換した者で 正社員・正職員とされない者は含みません。
非正社員	直接雇用関係のある労働者のうち、有期契約の場合や、フルタイム勤務でない場合等、 正社員とされていない者（契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト等）
経営者/ 経営トップ	代表取締役またはそれらに準ずる地位の者 会社法上の会社以外の法人の場合は、理事長など法人の代表者
役員	取締役、執行役、またはそれらに準ずる地位の者（監査役は除く）

## 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 |

#### 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る場合には不認定となります。

支部名 :  プルダウンで選択      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。

◆健康保険組合名は略さずに、正式名称を記入ください。

◆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る場合には不認定となります。

組合名 :       連合会名 :  プルダウンで選択      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」または「4. 共済組合、その他」とお答えの場合)

組合名をご記入ください。

◆名称は略さずに、正式名称を記入ください。

組合名 :

**★Q2. 貴法人の業種等についてお答えください。（それぞれ1つだけ）**

**(a) 法人格の分類**

- 1 会社法上の会社等（株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、有限会社 等）
- 2 士業法人（弁護士法人、監査法人、税理士法人、行政書士法人、司法書士法人 等）
- 3 特定非営利活動法人
- 4 医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者
- 5 社団法人、財団法人、商工会議所・商工会
- 6 地方公共団体
- 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)
- 8 その他、国内法に基づく法人

((a)で「1」「2」「8」のいずれかとお答えの場合)

**(b) 日本標準産業分類に準拠する業種**

- |       |       |         |          |
|-------|-------|---------|----------|
| 1 卸売業 | 2 小売業 | 3 サービス業 | 4 製造業その他 |
|-------|-------|---------|----------|

((a)で「1」「2」「8」のいずれかとお答えの場合)

**(c) 日本標準産業分類に準拠する業種の詳細な分類**

◆それぞれの分類については以下URLをご参照ください。

[https://www.soumu.go.jp/toukei\\_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm](https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm)

1 農業	2 林業	3 漁業
4 鉱業	5 採石業	6 砂利採取業
7 建設業	8 製造業	9 電気・ガス・熱供給・水道業
10 情報通信業	11 運輸業	12 郵便業
13 卸売業	14 小売業	15 金融業
16 保険業	17 不動産業	18 物品賃貸業
19 学術研究	20 専門・技術サービス業	21 宿泊業
22 飲食サービス業	23 生活関連サービス業	24 娯楽業
25 教育	26 学習支援業	27 医療
28 福祉	29 複合サービス事業	
30 サービス業（他に分類されないもの）		31 公務（他に分類されるものを除く）
32 その他		

**★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)

**SQ1. (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。

★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。

- ◆Q3、Q3SQ1の範囲に合わせてご回答ください。
- ◆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)
- ◆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、健康経営優良法人認定において中小規模法人部門または大規模法人部門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(いない場合は「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
対象人数合計(①～④) <b>(当人数を規模の判断に用います)</b>				人
①～④のうち 女性の人数				人
①～④のうち 高齢者(65歳以上)の人数				人

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)	<b>回答が不足しています</b>		

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つた場合)  
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
----------------------------------	--	-----

※ 大規模法人部門・中小規模法人部門の両部門に申請することはできません。  
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。

Q5. 過年度の健康経営優良法人認定状況についてお答えください。(いくつでも)

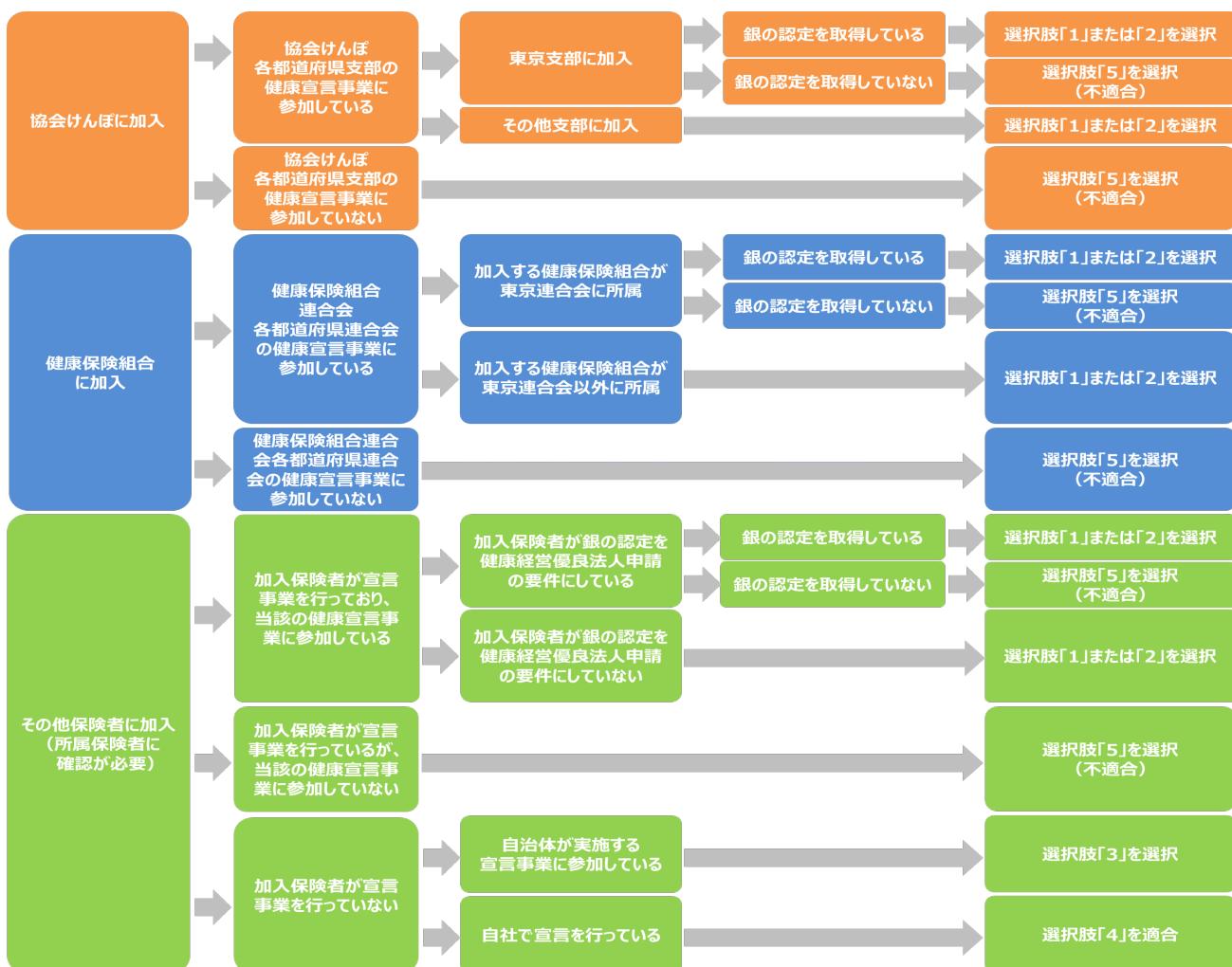
1 過去認定なし	2 2025認定	3 2024認定	4 2023認定
5 2022認定	6 2021認定	7 2020認定	8 2019認定
9 2018認定	10 2017認定		

## 1. 経営理念・方針

## 「1. 健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診」

★Q6. 健康宣言を実施していますか。 (1つだけ)

- ◆健康経営の実践において基礎となるコラボヘルス推進のため、原則、保険者の健康宣言事業への参加が必須となります。加入している保険者が健康宣言事業を実施していない場合に限り、各自治体が実施する健康宣言事業への参加または、自社独自の健康宣言の実施をもって代替することを可能とします。
  - ◆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。
  - ◆各自治体と保険者が共同で実施している健康宣言事業の場合、自治体独自の健康宣言事業ではなく加入保険者で実施する健康宣言事業に参加している扱いとなるため、選択肢「3」を選択すると不適合となります。  
※ふじのくに健康づくり推進事業所宣言、とやま健康企業宣言、うちなー健康経営宣言 等
  - ◆都道府県・市区町村等、各自治体にて実施している健康宣言事業については、法人が所在する自治体にご確認ください。



- 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
  - 2024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
  - (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
  - (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
  - 健康宣言を実施していない ⇒ 健康経営優良法人不認定

★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 : プルダウンで選択 支部

健康保険証の記号 :

(7~8行)

(船員保険は10行)

(健康保険組合の場合)

連合会名 : プルダウンで選択 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・エンゲイジメントは、仕事に関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）、「仕事に誇りと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、<br>健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワーク・エンゲイジメント向上に向けた<br>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、過重労働防止、心の健康保持・増進のために、<br>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。

[記載用紙]

★SQ5. (Q6で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)

健康宣言をどのように社内に発信していますか。（いくつでも）

- |  |
|--|
| 1 従業員に対する個人宛通知や文書回覧を通じて周知している                          |
| 2 掲示板やインストラネットに掲示して従業員に周知している                          |
| 3 従業員全員がいる場面（例：朝礼、全会議等）での文書配布等により周知している                |
| 4 従業員の誰もが目にする場所に掲示して周知している                             |
| 5 自社のHPに公開していることを従業員に周知している                            |
| 6 自社のSNSを通して発信していることを従業員に周知している                        |
| 7 加入保険者のHPに公開されていることを従業員に周知している                        |
| 8 特に社内向けに周知・発信していない/一部の従業員向けにしか発信していない<br>⇒健康経営優良法人不認定 |

★SQ6. (Q6で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)

健康宣言をどのように社外に発信していますか。 (いくつでも)

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
|  | 1 事務所入口等、来訪者がいつでも閲覧できる場所に掲示している  |
|  | 2 社外向けに自社のHPで公開している              |
|  | 3 社外向けに自社のSNSを通して発信している          |
|  | 4 加入保険者のHPで公開している                |
|  | 5 社外向けに各種メディアに掲載している             |
|  | 6 社外向けの求人広告、パンフレット等に掲載している       |
|  | 7 特に社外向けに周知・発信していない ⇒健康経営優良法人不認定 |

★Q7. 貴法人の経営者は、2024年4月1日以降に健康診断（人間ドック等を含む）を受診していますか。

(1つだけ)

◆経営者とは、貴法人の経営を代表する者であり、複数名いる場合はその全員を指します。

- |  |                          |
|--|--------------------------|
|  | 1 受診した                   |
|  | 2 受診していない（未受診項目がある場合を含む） |



★SQ1. (Q7で「2」とお答えの場合)

受診していない理由をお答えください。 (1つだけ)

◆新型コロナウイルス感染症の流行は、「真にやむを得ない理由」には該当しません。

- |  |   |
|--|---|
|  | 1 療養中といった真にやむを得ない理由があるため                |
|  | 2 「1」以外の理由で受診しなかった・特に理由はない ⇒健康経営優良法人不認定 |



## 2. 組織体制

### 「2-1. 健康づくり担当者の設置」

#### ★Q8. 各事業場に健康づくり担当者を設置していますか。 (1つだけ)

- ◆健康づくり担当者とは、事業場において従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する者を指します。  
(健康診断や保健指導、特定保健指導の連絡窓口等の実務等を担う者を含みます。)  
特定の資格や研修の修了を求めるものではありません。
- ◆従業員の健康保持・増進の取り組みを効率的に推進するためには、産業医や産業保健師等の専門的な知識のある産業スタッフがチームとして連携して取り組むことが重要です。
- ◆産業医の選任義務のない従業員50人未満の事業場においても、事業場内のスタッフの他、市町村や地域の医療機関、地域産業保健センター等の外部機関も活用し、総合的にチームとして取り組むことが有効です。(例えば、市町村保健師による生活習慣病予防のための健康教室に参加すること、従業員の家族の健康問題に関して保健所保健師の家庭訪問を受けること、地域産業保健センターの医師による長時間労働者への面接指導を受けること等が考えられます。)
- ◆事業場の定義はこちらをご参照ください。→ [【補足説明】](#)

1 全ての事業場に健康づくり担当者を設置している

2 健康づくり担当者を設置していない事業場がある ⇒健康経営優良法人不認定



#### ★SQ1. (Q8で「1」とお答えの場合)

#### 健康づくり担当者はどのようなことを実施していますか。 (いくつでも)

1	全社または事業場における健康経営施策立案を行っている
2	全社の健康経営施策立案に基づいた事業場における施策実行支援を行っている
3	全社の健康経営施策立案に基づいた事業場における施策の進捗管理を行っている
4	経営者層に対して、健康経営の取り組みの方針や進捗状況、結果等に関する報告・相談を行っている
5	産業医や保健師等の産業保健スタッフを通した従業員の健康課題の把握や、産業保健スタッフに対して健康経営の取り組みの方針や進捗状況、結果等に関する報告・相談を行っている
6	保険者からの情報提供（ヘルスケア通信簿等）を通した従業員の課題把握や、保険者に対して健康経営の取り組みの方針や進捗状況、結果等に関する報告・相談を行っている
7	定期健康診断や保健指導の予約、従業員への周知等の実務を行っている
8	特定健診・特定保健指導の実施に関する保険者との連絡窓口になっている
9	特に行っていない ⇒健康経営優良法人不認定

#### SQ2. (Q8で「1」とお答えの場合)

#### 以下の資格を持っている健康づくり担当者はいますか。 (いくつでも)

1	産業医	2	保健師
3	看護師	4	産業医でない医師
5	精神保健福祉士	6	公認心理師・臨床心理士
7	理学療法士	8	管理栄養士
9	歯科医師	10	歯科衛生士
11	健康経営エキスパートアドバイザー	12	健康経営アドバイザー
13	衛生管理者	14	（安全）衛生推進者
15	その他		
16	資格を持っている担当者はいない		

#### SQ3. (Q8で「1」とお答えの場合)

#### 健康経営を進めるにあたり、連携している外部の専門家はいますか。 (いくつでも)

1	地域産業保健センター	2	社会保険労務士
3	健康経営エキスパートアドバイザー	4	健康経営アドバイザー
5	中小企業診断士	6	健康経営サービス事業者
7	自治体の健康づくり担当者	8	医療機関
9	その他		
10	連携している外部の専門家はいない		

## 「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



### 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。

#### 「3-1-1. 健康経営の具体的な推進計画」

★Q10. 自社従業員の健康課題を踏まえ、健康経営施策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）<br>⇒健康経営優良法人不認定（小規模事業者特例の場合は評価項目不適合） |  |



★SQ1. (Q10で「1」とお答えの場合)

どのように健康課題を把握していますか。（いくつでも）

- |  |
|--|
| 1 健康診断結果を集団ごとに集計・分析をして把握している                   |
| 2 ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析をして把握している               |
| 3 勤怠管理システム等から勤怠データ、有休取得状況等を集計・分析をして把握している      |
| 4 産業医、保健師、地域産業保健センターの担当者等の産業スタッフとの対話を通して把握している |
| 5 保険者との対話を通して把握している（協会けんぽが実施するヘルスケア通信簿等を含む）    |
| 6 健康経営アドバイザーや外部コンサルとの対話を通して把握している              |
| 7 独自に健康課題に関する従業員アンケートを実施して把握している               |
| 8 従業員との個別面談やミーティングを通して健康課題を把握している              |
| 9 従業員本人に健康課題や目標を記載してもらっている                     |

★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の発生予防
	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ドローム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		入力した番号から自動表示
健康経営で解決したい課題		

#### 課題のテーマ 選択肢一覧

- |   |
|---|
| 1 全従業員に対する疾病の発生予防                                   |
| 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)

★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。

記載例

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る。

★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

記載例

2025年度は既に5回の健康週間を開催し、全従業員の8割にあたる36名が何らかの運動を行っている。

★SQ5. (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現時点での進捗をお答えください。

◆申請日時点で何らか実施されていない取り組みは認められません。

2025年度は既に5回の健康週間を開催し、全従業員の8割にあたる36名が何らかの運動を行っている。

記載例

指標

現状値

単位

BMIが25を超えてる従業員数

16

人

★SQ7. (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実行責任者をお答えください。 (1つだけ)

- 1 経営トップ
- 2 担当役員
- 3 事業部長職相当者
- 4 部長職相当者
- 5 課長職相当者
- 6 一般社員（課長未満）
- 7 取り組みの実行責任者はいない  
⇒健康経営優良法人不認定（小規模事業者特例の場合は評価項目不適合）

「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)対象除外人数」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。
- ・自社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【定期健康診断について】](#)

(u) 直近の従業員数		人
(v) 対象除外人数		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		%

★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に、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

### 「3－1－3. 受診勧奨の取り組み」

★Q12. 従業員への受診勧奨について、どのような取り組みを行っていますか。（それぞれいくつでも）

◆定期健康診断、保健指導、特定健診・特定保健指導の受診勧奨については該当しません。

◆女性の健康に特化している受診勧奨については該当しません。

#### ①定期健康診断等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対する受診を促すための取り組みまたは制度

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
|  | 1 対象者に対してメールや文書等により通知している             |
|  | 2 対象者に対して個別に声かけ・面談を行っている              |
|  | 3 対象者に対して個別に再検査や精密検査の日程を設定している        |
|  | 4 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       |
|  | 5 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          |
|  | 6 費用補助を行っている                          |
|  | 7 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       |
|  | 8 受診が必要な従業員に対して受診報告を義務付けて、受診状況を把握している |
|  | 9 特に行っていない ⇒Q12②も非実施の場合、評価項目不適合       |

#### ②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      |
|  | 4 費用補助を行っている                      |
|  | 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   |

### 「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。

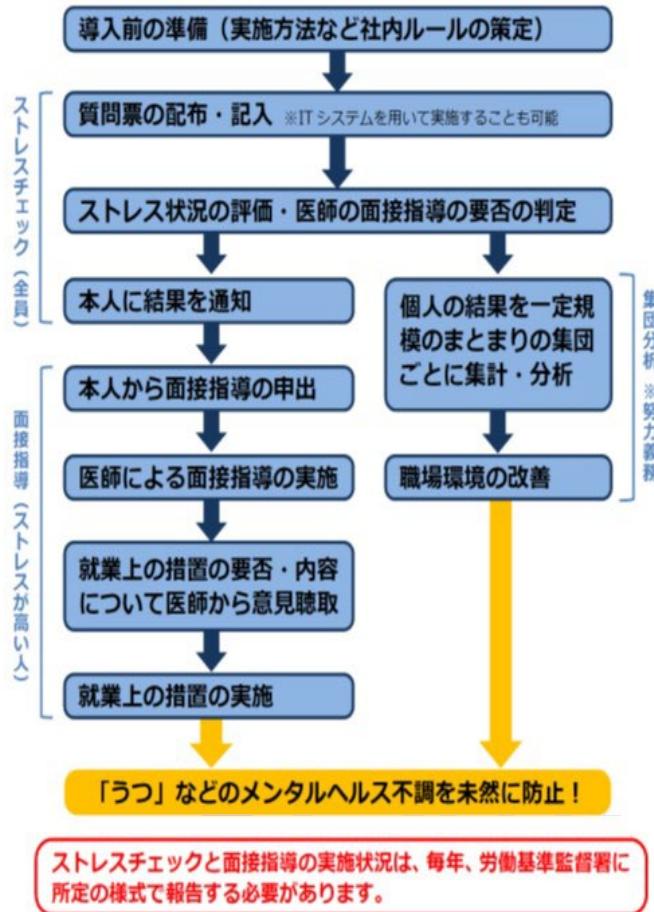
◆労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に従って行われていないものは認められません。 (1つだけ)

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)

#### ストレスチェック制度の実施手順



(厚生労働省 ストレスチェック制度導入マニュアルより引用)

※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/150709-1.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

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 :

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、事業場規模に関わらず、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/content/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

SSQ1. (SQ2(b)で「1」とお答えの場合)

具体的にどのような職場環境改善を行っているかを教えてください。

-----

### 3. 制度・施策実行（2）健康経営の実践に向けた土台づくり

※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。

#### 「3-2-1. 管理職または従業員に対する教育機会の設定」

##### ★Q14. 管理職や従業員の健康意識の向上を図るために、健康保持・増進に関する教育をどのように行っていますか。（いくつでも）

- ◆eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆個人が任意で受講している研修等は含みません。
- ◆インターネットへの掲示、動画等の周知・案内のみは含みません。
- ◆仕事と育児・介護の両立、仕事と治療の両立、女性の健康課題、高年齢従業員、たばこの健康影響に関する研修・セミナーは除きます。Q17、Q18、Q20、Q21、Q22、Q30 でお答えください。

1 従業員に対して社内で研修を実施している
2 管理職に対して社内で研修を実施している
3 従業員を社外の研修に参加させている
4 管理職を社外の研修に参加させている
5 衛生管理者や健康づくり担当者等の代表者を社外の研修に参加させている (ただし、従業員の健康リテラシーの向上を目的としていない専門職向けの専門職研修は除く)
6 心身の健康に関する検定等の受講・取得支援（対象期間中に支援実績がある場合のみ）
7 特に行っていない ⇒Q15も非実施の場合、評価項目不適合

##### ★SQ1. (Q14で「1」～「6」のいずれかとお答えの場合) どのようなテーマで実施していますか。（いくつでも）

1 ヘルスリテラシーの向上
2 ワークライフバランスの推進
3 職場の活性化
4 特定保健指導・保健指導の実施率向上
5 健康増進・生活習慣病予防、転倒等予防対策（食事・運動等）
6 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防
7 感染症予防対策
8 過重労働対策
9 心の健康保持・増進
10 その他健康関連全般

##### ★SQ2. (Q14で「5」とお答えの場合) 研修内容を他の受講すべき管理職・従業員にどのように周知を行っていますか。（いくつでも）

1 個人宛通知による周知を行っている
2 文書回覧を通じて周知を行っている
3 朝礼や会議等の受講すべき者がいる場での周知を行っている
4 受講すべき者が目にする場所やインターネットへの掲示による社内向けの周知を行っている
5 特に伝達していない ⇒Q15も非実施の場合、評価項目不適合

##### ★Q15. 全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供および周知を行っていますか。（1つだけ）

- ◆個人宛通知・メールや文書回覧等、従業員個人に届く方法で行うこととし、単なる掲示等による情報提供は除きます。

1 每月1回以上の頻度で行っている
2 毎月1回未満の頻度で行っている ⇒Q14も非実施の場合、評価項目不適合
3 特に行っていない ⇒Q14も非実施の場合、評価項目不適合

##### ★SQ1. (Q15で「1」とお答えの場合) どのようなテーマで実施していますか。（いくつでも）

1 ヘルスリテラシーの向上
2 ワークライフバランスの推進
3 職場の活性化
4 特定保健指導・保健指導の実施率向上
5 健康増進・生活習慣病予防、転倒等予防対策（食事・運動等）
6 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防
7 感染症予防対策
8 過重労働対策
9 心の健康保持・増進
10 その他健康関連全般

### 「3－2－2. 適切な働き方実現に向けた取り組み」

#### ★Q16. 適切な働き方の実現に向けて、どのような取り組みを行っていますか。

(いくつでも)

◆超過勤務時間の把握のみでは適合要件を満たしません。

◆育児・介護に限定した特別休暇や勤務制度は除きます。Q17、Q18でそれぞれご回答ください。

#### <労働時間の適正化>

- 1 残業の事前申告制度を設けている
- 2 PCのログイン記録等、入退社時刻を正確に記録するシステムを導入し、従業員が申告した勤務時間との間に差がある場合には指摘・是正を行っている  
(タイムカードの導入のみの場合は除く)
- 3 時間外労働時間の削減または適正な水準の維持を管理職の評価項目に設定している
- 4 時間外労働時間の削減または適正な水準の維持を一般従業員の評価項目に設定している
- 5 業務繁忙に対応して休業日の設定や所定労働時間の変更を行っている  
(お盆・年末年始休暇、慶弔休暇は除く)
- 6 勤務間インターバル制度を設けている

#### <休暇の取得促進>

- 7 時間単位での年次有給休暇（半休は除く）の取得を可能にしている
- 8 任意のタイミングで取得できる有給の特別休暇制度（お盆・年末年始休暇、慶弔休暇は除く）を設けている  
(例：ボランティア休暇、看護休暇、骨髓等移植のドナー休暇等)
- 9 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を管理職の評価項目に設定している
- 10 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を一般従業員の評価項目に設定している

#### <柔軟な働き方の実現>

- 11 フレックスタイム制度または時差出勤制度を設けている
- 12 在宅勤務やサテライトオフィス等のテレワークを導入している
- 13 定時消灯日・定時退勤日（ノー残業デー等）等を設定している
- 14 本人の希望で通常勤務と転換できる、短時間勤務正社員制度を設けている
- 15 本人の希望で通常勤務と転換できる、勤務日数短縮（週休3日等）正社員制度を設けている
- 16 本人の希望で通常勤務と転換できる、勤務地限定正社員制度を設けている
- 17 本人や家族のライフイベントを考慮して、転勤を免除・調整する制度を設けている
- 18 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合

#### SQ1. (Q16で「12. 在宅勤務やサテライトオフィス等のテレワークを導入している」

とお答えの場合) 在宅勤務による健康障害を防ぐための施策を行っていますか。(いくつでも)

- 1 サービス残業を防ぐため、システムログ等を確認
- 2 就業時間外の従業員への連絡（対応依頼）禁止を社内ルール化
- 3 就業時間外の顧客対応禁止をルール化
- 4 デスクや椅子、モニターの支給・貸与または購入補助
- 5 在宅勤務中の従業員間コミュニケーションの支援・推奨
- 6 その他
- 7 いずれも行っていない

### 「3－2－3. 仕事と育児または介護の両立支援の取り組み」

【仕事と育児の両立支援について、2025年10月以降に施行される法令の範囲を超える取り組みについて】

お答えください。なお、2025年4月1日から段階的に育児・介護休業法が改正されています。

内容は補足説明をご確認ください。⇒ **【補足説明】**

#### ★Q17. 仕事と育児の両立支援については、法令の範囲（育児・介護休業法）で定められている

以上のことを行っていますか。（いくつでも）

◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。

- |  |
|--|
| 1 育児との両立に関する研修の実施（法定の対象者への制度説明は除く）                           |
| 2 育児との両立に関する社内制度・取り組みの周知徹底                                   |
| 3 育児で利用できる法定以外の特別休暇の取得を認めている                                 |
| 4 育児で利用できる法定の休業・休暇・勤務制度の対象期間の拡大                              |
| 5 育児を事由とした柔軟な勤務制度を整備（在宅勤務、週休3日制、短時間勤務等）                      |
| 6 保育施設を整備する等、職場で子供を預かれるようにしている                               |
| 7 保育施設・ベビーシッター事業者と提携することで、優先受け入れやイレギュラー時の柔軟な対応等ができる体制を整備している |
| 8 子連れでの勤務を認めている  |
| 9 育児経験者と経験談を共有できる場を社内で設けている                                  |
| 10 育児休業への金銭支給（時短分の給与補填や育児時間の勤務時間認定）または看護休暇の有給化               |
| 11 育児費用への金銭補助（家事支援サービス、ベビーシッター等）                             |
| 12 育児休業取得者の代替業務者への手当を支給                                      |
| 13 育児支援制度の利用者に対して満足度を聴取                                      |
| 14 仕事と育児の両立支援について相談が可能な相談窓口を社内外に設けている                        |
| 15 障がいを持つ子供をもつ従業員への支援を行っている                                  |
| 16 いずれも特にやっていない ⇒Q18も非実施の場合、評価項目不適合                          |

#### ★Q18. 仕事と介護の両立支援については、法令の範囲（育児・介護休業法）で定められている

以上のことを行っていますか。（いくつでも）

◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。

◆仕事と介護の両立支援につきましては、経済産業省が策定した「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」をご参照ください。

URL: [https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kaigo/kaigo\\_guideline.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html)

- |   |
|---|
| 1 仕事と介護の両立支援へ取り組むメッセージ等を経営者・役員から発信している                                      |
| 2 担当者を設置した組織体制ができている（人事担当者の役割と明示されている場合も含む）                                 |
| 3 アンケートや聴取により、従業員の現在・将来的な介護の実施状況、課題等を把握している                                 |
| 4 介護に直面する前の早い段階（30代以前等）から、介護との両立に関する社内制度・取り組みや介護保険制度等の基礎情報をメール等で個別に情報提供している |
| 5 介護リテラシーや両立に関する従業員・管理職向け研修の実施  |
| 6 介護に関する経験談を共有できる場を社内で設けている   |
| 7 介護についてなんでも相談できる窓口（専門家）を設置し、相談窓口の活用事例等を伝えている                               |
| 8 育児介護休業法等の法定義務を超えた休業・休暇日数の付与<br>(介護休業の期間延長（法定93日まで）・介護休暇の付与日数増加（法定年5日まで）)  |
| 9 介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度を整備（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制等）                                 |
| 10 介護関連サービスの費用補助等福利厚生制度による経済的な支援を行っている                                      |
| 11 介護休業取得者の業務代替者への手当を支給   |
| 12 従業員やケアマネジャーと職場が介護に関する情報を共有できる仕組みを設けている                                   |
| 13 会社の介護支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取している   |
| 14 失効した年次有給休暇を積み立て、介護休業時の使用を認めている   |
| 15 介護関連の公的サービスに加え、保険外サービス等も情報提供できる相談先<br>(公的窓口や介護専門資格保有者等)を紹介している           |
| 16 従業員が介護を抱える状況を想定した人員計画や適切な人材配置を立てている                                      |
| 17 いずれも特にやっていない ⇒Q17も非実施の場合、評価項目不適合   |

### 「3－2－4. コミュニケーションの促進に向けた取り組み」

#### ★Q19. コミュニケーション促進に向けて、どのような取り組み（研修・情報提供・宴会等を除く）を行っていますか。（いくつでも）

- ◆一部の従業員に参加を募ったものは該当しません。
  - ◆接待や営業目的のイベント開催等を除きます。
  - ◆Q26の運動機会の増進に向けた取り組みに関する具体的な支援と重複しないようご回答ください。
  - ◆スポーツイベントの補助などはQ26をご回答ください。
- |  |
|--|
| 1 フリー アドレッソオフィス等の職場環境整備を行っている                                    |
| 2 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールの利用を推進している                |
| 3 従業員同士の交流を増やすための企画を実施している<br>(例:意見交換会、一言スピーチ、社内掲示板の活用、サンクスカード等) |
| 4 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている                                  |
| 5 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている                       |
| 6 ボランティア、地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている                    |
| 7 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている<br>(社内通貨、社内サンクスポイント制度等)    |
| 8 特に行っていない ⇒評価項目不適合  |

### 「3－2－5. がん等の私病に関する復職・両立支援の取り組み」

#### ★Q20. がん等の私病を持つ従業員の復職支援、仕事と治療の両立支援に向けて、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

- ◆心の健康に特化した取り組みは除きます。Q28でお答えください。
  - ◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
  - ◆治療と仕事の両立支援について、厚生労働省では以下のサイトで情報提供を行っています。  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>
  - ◆不妊治療と仕事との両立に対する支援について、厚生労働省では以下のサイトで情報提供を行っています。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_14408.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html)
- |  |
|--|
| 1 仕事と治療の両立支援に関する基本方針を表明している  |
| 2 仕事と治療の両立支援の具体的な対応方法、事業場内ルール（不利益防止について規定に盛り込んでいる）を作成し、従業員に周知している          |
| 3 両立支援に活用できる、休暇制度や勤務制度を整備している<br>(例:時間単位の年次有給休暇、病気休暇、時差出勤、短時間勤務、在宅勤務、試し出勤) |
| 4 本人に対する治療費の補助や休業補償の支給（健保組合等保険者からの一時金は除く）                                  |
| 5 休業取得者の業務代替者への手当を支給   |
| 6 休業期間中や復職後における相談窓口の設置や支援体制の構築を行っている                                       |
| 7 主治医に従業員の就業状況等に関する情報を適切に提供するための様式や、主治医の意見を求めるための様式を定めている                  |
| 8 両立支援のための医師の意見書など従業員の健康情報について、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩の防止も含めた適切な情報管理体制を整備している     |
| 9 両立支援コーディネーターを配置している  |
| 10 不妊治療に対する支援をしている（通院の際の有給の特別休暇付与等、性別を問わない支援）                              |
| 11 従業員や管理職に対して、仕事と治療の両立支援に関する研修を通じた意識啓発を実施している                             |
| 12 いずれも特に行ってない ⇒評価項目不適合  |

### 「3－2－6. 女性の健康保持・増進に向けた取り組み」

★Q21. 女性特有の健康関連課題に対応する環境の整備や、従業員が女性特有の健康関連課題に関する知識を得るためにどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆女性従業員がいない場合も、何らかの取り組みを行っていることをもって適合とします。

- 1 婦人科がん検診への金銭補助を行っている
- 2 女性に多く見られる疾患・症状に対する検診項目（例：甲状腺機能検査 等）への金銭補助を行っている
- 3 婦人科健診・検診の受診に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
- 4 保健師等による女性の健康専門の社外相談窓口を設置している  
(メールや電話等による相談を含む)
- 5 女性特有の健康関連課題に対応可能な社内体制を構築している  
(例：産業医や婦人科医の配置、外部の医師の紹介 等)
- 6 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームを設置している
- 7 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底を行っている
- 8 生理休暇を取得しやすい環境を整備している（例：有給化や管理職への周知徹底 等）  
※単に生理休暇の制度があるだけでなく、利用を促進する環境の整備が求められます。
- 9 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援を行っている（例：通院の際の有給の特別休暇付与 等）
- 10 骨密度低下（骨粗しょう症）予防の支援を行っている（骨密度測定、サプリ提供 等）
- 11 女性専用の休憩室を設置している（※法律上設置義務のある休養室は除く）
- 12 PMS（月経前症候群）軽減のための低用量ピルの費用補助
- 13 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリを提供している
- 14 女性に多く見られる疾患・症状（例：やせ、冷え・のぼせ、片頭痛 等）に対し働く環境への配慮や、支援ツール・アプリを提供している
- 15 妊娠中の従業員に対する業務上の配慮（健診時間の確保、休憩時間の確保、通勤負担の緩和 等）  
※「妊娠中の従業員に対する業務上の配慮の社内規定への明文化」のみでは基準を満たしません。
- 16 女性の健康関連課題等に関する理解促進のための研修・セミナーを実施している
- 17 特に行っていない ⇒評価項目不適合

SQ1. (Q21で「16」とお答えの場合)

どのようなテーマの研修・セミナーを実施しているかお答えください。（いくつでも）

- 1 PMS（月経前症候群）や月経随伴症状といった月経周期に伴う心身の変化
- 2 女性の更年期症状・更年期障害（のぼせ、息切れ・動悸がする、骨粗しょう症等）
- 3 女性のがん・女性に多いがん（子宮頸がん・子宮体がん・卵巣がん・乳がん）
- 4 子宮内膜症や女性の良性腫瘍（卵巣のう腫、子宮筋腫等）
- 5 やせ
- 6 貧血
- 7 頭痛、片頭痛
- 8 その他

### 「3－2－7. 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」をご参照ください。

<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

### 3. 制度・施策実行（3）従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策

※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。

#### 「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<br>(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<br>一体的に実施している          |
| 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、<br>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                                    |

※「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体的に実施している」は、事業主または保険者が事後指導等保健指導と特定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4.2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体的に実施する」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、保健指導を一体的に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 |

#### 「3-3-2. 食生活の改善に向けた取り組み」

##### ★Q25. 食生活改善に向けた具体的な支援として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

- ◆教育・研修や保健指導、情報提供（カロリー表示、ポスター掲示等）は除きます。
- ◆農林水産省が創設する「食育実践優良法人顕彰制度」が今年度より新たに開始されます。詳しくは下記URLをご参照ください。  
[https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/kensyo/kensyo\\_top.html](https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/kensyo/kensyo_top.html)

##### ＜従業員参加＞

- |   |
|---|
| 1 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している                    |
| 2 定期的・継続的な食生活改善に向けた全社的な運動を実施している<br>(例: 腹八分目運動、野菜摂取週間等) |
| 3 管理栄養士による個別指導を実施している                                   |
| 4 健康に配慮したレシピの実演・調理を体験するイベントを実施している                      |

##### ＜環境整備＞

- |  |
|--|
| 5 社員食堂・仕出弁当、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事<br>(専門職が栄養管理している、第三者認証を取得している等) を摂取できるような<br>環境整備・支援を行っている |
| 6 健康に配慮した食品等の現物支給を行っている  |
| 7 自動販売機や訪問販売等において健康に配慮した飲料・栄養補助食品を提供している   |
| 8 外部事業者・管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置している  |
| 9 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供している（飲料・栄養補助食品の提供を除く）  |
| 10 いずれも特に行ってない ⇒評価項目不適合  |

### 「3－3－3. 運動機会の増進に向けた取り組み」

★Q26. 運動機会の増進に向けた普及啓発等の具体的な支援として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆教育・研修や保健指導、情報提供（ポスター掲示等）は除きます。

#### ＜従業員参加＞

- 1 運動機能のチェックができる機会を定期的に提供している  
(例：体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック表を使う機会を設ける、ロコモのチェック等)  
(セルフチェックは情報提供に該当するため除く)
- 2 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている
- 3 自宅で運動するための機器の提供・購入補助を行っている
- 4 日常的な運動を奨励するイベント（ウォーキング大会等）を開催している
- 5 運動奨励活動（歩行や階段使用の奨励、表彰等）を行っている
- 6 運動促進のためのツールの提供（歩数計の配布、アプリ提供、動画配信等）を行っている
- 7 個別の状況やニーズに適した運動指導（運動メニューの作成等）を行っている
- 8 スポーツイベントの開催・参加補助を行っている
- 9 心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルストーリズム）を開催し、運動の習慣付けの指導を行っている（従業員への金銭補助も含む）

#### ＜環境整備＞

- 10 職場内に運動器具やジム、運動室等を設置している
- 11 職場において集団で運動を行う時間を設けている（例：ラジオ体操、ストレッチ、ヨガ等）
- 12 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加している
- 13 スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得している
- 14 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置している
- 15 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを行っている
- 16 運動機会の増進を目的とした同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている
- 17 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合

### 「3－3－4. 長時間労働者への対応に関する取り組み」

★Q27. 超過勤務時間が一定の基準を超えた長時間労働者に対して、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆一定の基準とは、超過勤務時間が月80時間、あるいは月80時間未満で自社で定めた基準を指します。

◆期間中に長時間労働者がいない場合でも、具体的な対応策を予め策定していることをもって適合とします。

- 1 法令を超える基準による、本人に対する医師（産業医を含む）の面接・指導を行っている※  
(労働時間を条件としない、本人の申し出のみによる面接・指導は対象外)
- 2 本人に対して保健師・看護師等専門職、産業カウンセラーによる面談・指導を行っている
- 3 本人に対して人事・労務担当者による面談・指導を行っている
- 4 本人に対して上司（上長、管理職、社長、経営者等）による面談・指導を行っている
- 5 管理職に対して人事・労務担当者による面談・指導を行っている
- 6 管理職に対して社長、経営者等による面談・指導を行っている
- 7 安全衛生委員会等の場で、超過勤務状況改善を目的とした指摘・指導を管理職に対して行っている
- 8 本人への時間外労働の制限を行っている
- 9 休日取得強制・出社制限を行っている
- 10 特に行っていない ⇒評価項目不適合

※「時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える労働者であって、申出を行ったものへの医師による面接指導」  
が法令上の義務になり、「80時間未満」または「申出なしの実施」が法令を超える基準になります。

Q1. 正社員の1人当たり平均所定外労働時間の状況（整数）についてお答えください。

- ◆裁量労働制等のみなし労働時間制の場合も、みなし労働時間ではなく勤務実績から所定労働時間を引いて計算してください。（所定労働時間が複数ある場合は多数の正社員が該当するもの）  
◆管理職は含み、役員は除いてください。

	2024年度	
平均月間所定外労働時間		時間

### 「3-3-5. 心の健康保持・増進に関する取り組み」

#### ★Q28. 心の健康に関して、従業員自身の能力の発揮や不調の予防、不調者への復職支援や

仕事と治療の両立支援として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

- ◆不調予防、復職支援といった損失・リスクを低減する取り組みだけでなく、従業員の心の健康を保持・増進させる取り組みも含みます
- ◆ストレスチェックに関する取り組み(Q13)や研修・情報提供に関する取り組み(Q14,15)、労働時間適正化(Q16)、過重労働対策(Q27)は除きます。

- ◆心の健康の不調に特化しない私病等への対応は除きます。Q20でお答えください。

- ◆パワーハラスメント対策は、労働施策総合推進法により事業主の義務となっています。

また、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの対応方針の周知、相談窓口の設置など法令上の義務である取り組みは当該問の要件を満たしません。

- ◆2025年3月閣議決定された労働施策総合推進法等の一部改正法案では、カスタマーハラスメント対策が企業の義務となります。

- ◆雇用主向けに経済産業省では、健康経営における「心の健康」投資・実践ガイドについて、以下のサイトで情報提供を行っています。

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kokoronokenkoissenguide.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kokoronokenkoissenguide.pdf)

#### <能力の発揮や不調予防>

- 1 心の健康についての社内外の相談窓口の設置および周知を行っている
- 2 従業員とその上長との1対1の定期的な個別面談等を行っている（人事目標・考課面談は除く）
- 3 セルフチェック・セルフケア等ができるアプリやウェアラブルデバイスを提供している
- 4 マインドフルネス等の実践支援を行っている（実施場所や実施時間の確保等）
- 5 従業員にとって安心かつ快適な職場環境の整備について管理職を評価・教育する仕組みがある（部下による360度評価制度等）

#### <復職・仕事との両立支援>

- 6 不調者に対して外部EAP（従業員支援プログラム）機関等と連携した復職サポート体制を構築している
- 7 不調者に対してリワークプログラム（認知行動療法等）の（社外での）提供を行っている
- 8 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合

#### SQ1. (Q28でいずれか行っているとお答えの場合)

貴法人において、心の健康に関してデジタルツール（※）を活用していますか。（1つだけ）

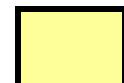
活用している場合には、デジタルツール名と提供事業者名もお答えください。

※マインドフルネストレーニングや認知行動療法をインターネットやスマートフォンアプリで実装・提供するものや、身体行動的・心理的状態をウェアラブルデバイスの活用により可視化・提供するもの

1 デジタルツールを活用している → ツール名

事業者名

2 デジタルツールは活用していない



### 「3-3-6. 感染症予防に関する取り組み」

#### ★Q29. 感染症（インフルエンザ、麻しん・風しん、新型コロナウイルス感染症等）対策として、

どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

- ◆新型コロナウイルス感染症の対応策で、回答日時点で実施をやめた取り組みは含みません。

- 1 インフルエンザの予防接種を社内で実施している
- 2 インフルエンザの予防接種の費用を補助している（一部負担の場合を含む）
- 3 麻しん・風しん等の予防接種の社内実施または補助を行っている
- 4 予防接種を受ける際に就業時間認定や有給の特別休暇付与等の制度的配慮を行っている（家族が予防接種を受ける際の付き添いを含む）
- 5 感染症を発症した者（家族が発症した場合を含む）への有給の特別休暇付与による感染拡大予防を行っている
- 6 健康診断時に麻しん・風しん等の感染症抗体検査を実施している
- 7 感染拡大時の事業継続計画を策定している
- 8 海外渡航者に対する予防接種や予防内服等の準備を行っている  
参考：<https://www.forth.go.jp/useful/vaccination02.html>
- 9 海外渡航者に対する教育の実施や緊急搬送体制の整備を行っている
- 10 感染症のワクチンに対する従業員のリテラシーを高めるための教育・研修を行っている
- 11 事業場において換気設備の整備や換気ルールの導入を行う等、職場の環境整備を行っている
- 12 特に行っていない ⇒評価項目不適合

### 「3－3－7. 喫煙率低下に向けた取り組み」

#### ★Q30. 従業員の喫煙率を下げるためにどのような取り組み・ルール整備を行っていますか。

(いくつでも)

- ◆喫煙者が現時点でいない場合であっても、その状態を維持するために、いずれかの取り組みを行っていることが認定要件の適合条件です。
- ◆保健指導、事業場の受動喫煙対策は除きます。Q24、Q31でお答えください。
- ◆教育・研修にはeラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆啓発書類の配布・インストラ掲示やメールマガ配信等、単なる情報提供は除きます。

1 たばこの健康影響についての教育・研修を行っている
2 喫煙率を下げる目的とした継続的な禁煙支援または禁煙外来治療の補助を行っている
3 禁煙補助剤の無償支給や購入費支給を行っている（保健指導・禁煙外来での禁煙補助剤支給は除く）
4 禁煙達成者に対する表彰やインセンティブの付与を行っている (「2」、「3」の達成時補助や、「8」のアプリ内のポイント等のインセンティブは除く)
5 非喫煙者に対する継続的なインセンティブの付与を行っている (例：手当や有給の特別休暇・休憩時間 等)
6 喫煙に関する就業ルールを整備している (例：事業場外も含めた就業時間中禁煙、喫煙可能な時間の制限 等) ※事業場内全面禁煙や分煙等場所に応じた禁煙ルールは、Q31の受動喫煙対策となるため、該当しません。
7 禁煙・禁煙継続を促す社内イベントを実施している（例：禁煙月間、禁煙デー等） (「4」、「5」など他の選択肢で回答したものと同じ内容のイベントは除く)
8 禁煙・禁煙継続を促すアプリを提供している
9 特に行っていない ⇒評価項目不適合

#### SQ1. 現時点での貴法人の従業員の喫煙率（整数）をお答えください。

 %

### 「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。

(例えは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/content/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



## 4. 評価・改善

### 「4. 健康経営の取り組みに対する評価・改善」

★Q32. 健康経営の取り組みをどのように評価していますか。評価を実施している場合は実施している内容を以下から選択してください。  
(いくつでも)

評価
1 実施した結果を確認している
2 実施した結果を確認し、前年度等の過去の取り組み結果と比較している
3 実施した結果を確認し、他法人の事例や公表データ等の結果と比較している
4 実施した結果を確認し、保険者等の外部の専門家による評価を実施している
5 実施した結果の確認や評価をしていない ⇒健康経営優良法人不認定

★SQ1. (Q32で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)

評価をもとにどのような改善を行っていますか。(いくつでも)

改善
1 評価をもとに、社内で取り組みの見直しや、次の取り組みを検討している
2 次の取り組みを行うにあたり、他法人の成功事例等の情報を収集している
3 次の取り組みを行うにあたり、保険者等の外部の専門家から改善方法について アドバイスをもらっている
4 次の取り組みについての改善策を策定している
5 特に改善を実施していない ⇒健康経営優良法人不認定

SQ2. (Q32で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)

健康経営の施策を評価・改善するにあたりSQ1の選択肢以外で実施していることがあれば、  
お答えください。

# 「ブライト500認定要件」

◆Q33～41については、**健康経営優良法人（中小規模法人部門（ブライト500））に申請する場合は必ずお答えください。**

特に申請を希望しない場合は、お答えいただく必要はありません。

健康経営優良法人（中小規模法人部門（ブライト500））の認定では「経営者・役員の関与の度合い」、「健康経営の組織への浸透に向けた取り組み」、「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」、「健康経営の推進による企業の健康風土の把握」、「健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況」、「健康経営の取り組みに関する外部からの依頼による発信状況」を20:10:35:20:10:5のウエイトで配点し、上位法人を算出します。

また、上位501位から1500位を健康経営優良法人（中小規模法人部門（ネクストブライト1000））として認定します。

健康経営優良法人（中小規模法人部門（ネクストブライト1000））の認定にはブライト500への申請が必要です。

以下のウェイトで配点し、上位法人を算出します。

分類	ウェイト
経営者・役員の関与の度合い	20
健康経営の組織への浸透に向けた取り組み	10
健康経営のPDCAに関する取り組み状況	35
健康経営の推進による企業の健康風土の把握	20
健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況	10
健康経営の取り組みに関する外部からの依頼による発信状況	5

◆過去の健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定取得状況については評価しません。

◆**健康経営優良法人（中小規模法人部門（ブライト500））に申請いただいた法人に対しては、  
ブライト500申請法人全体における申請法人の偏差値等の情報をフィードバックいたします。**

Q33. 健康経営優良法人（中小規模法人部門（ブライト500））に申請しますか。（1つだけ）

◆**ブライト500、ネクストブライト1000の認定を受けるには、本設問の選択肢「1」を選択する必要があります。**

- 1 はい  
 2 いいえ

Q34. 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（ブライト500・ネクストブライト1000には認定されません）

申請書の評価結果について、サンプルを以下URLで公開しております。

[https://kenko-keiei.jp/application/FB\\_sample/](https://kenko-keiei.jp/application/FB_sample/)

-----  
健康経営優良法人認定事務局では健康経営の定義や健康投資による効果、健康経営の実践手順、健康経営戦略マップの作成方法、健康経営に関する情報開示を取りまとめた健康経営ガイドブック（2025年3月版）を作成しています。

Q35. 健康経営ガイドブック（2025年3月版）について知っていますか。（1つだけ）

◆本設問への回答はブライト500・ネクストブライト1000の選定には使用しません。

- 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

◆以降の設問的回答にあたっては、健康経営ガイドブック（2025年3月版）を確認のうえお答えください

健康経営ガイドブック（2025年3月版）：[https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025\\_03.pdf](https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025_03.pdf)

## I. 経営者・役員の関与の度合い

Q36. 健康経営の推進に関して、経営者・役員が関与している内容を教えてください。（いくつでも）

### <健康経営の推進方針への関与>

- 1 企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて何を実現するかの方針  
（＝健康経営の推進方針）を定めている
- 2 健康経営の推進方針を定めた上で、健康経営の推進方針を実現するために達成したい目標  
（＝健康経営の目標）を具体的に設定している
- 3 健康経営の目標を設定した上で、健康経営の目標の達成状況を確認する指標  
（＝KGI）とその達成目標年度を設定している

### <組織体制への関与>

- 4 健康経営の目標達成に向けた人材登用（産業医・保健師等の産業保健専門職や  
産業保健活動の経験を有する人員の参画）を行っている
- 5 健康経営の推進のための人員配置（専門部署の設置や既存部署への専任・兼任職員の配置等）  
を行っている
- 6 健康経営推進のための施策実施・環境整備等に対する必要な予算措置を行っている
- 7 健康経営の推進にあたっての責任者を決めている
- 8 繙続的な健康経営推進のために健康経営推進責任者の下で次世代の健康経営推進責任者の  
育成を行っている

### <経営者自身のリーダーシップの発揮>

- 9 経営者・役員自ら、健康経営施策や取り組みに参加している
- 10 経営者・役員自ら、健康経営の施策内容や、その推進状況について把握している
- 11 健康経営を推進する中での留意点や懸念に関する議論に参加している
- 12 健康経営を推進することでの効果検証結果に関する議論に参加している
- 13 特に経営者・役員は関与していない

SQ1. (Q36で選択肢「1」～「3」を選択している場合)

健康経営方針で定めた内容について、以下の内容をご記入ください。

- (a) 健康経営の推進方針：企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて実現したい方針
- (b) 健康経営の目標：方針実現のための達成目標
- (c) 目標の達成状況を確認する指標（KGI）：概要、目標値、達成年度
  - ◆健康経営によって達成したい経営課題につながる目標・KGIを記載ください。
  - ◆生産性や就労関係の指標等、健康経営の目標として掲げた状態の達成状況を測るために指標を記載ください。
  - ◆健康投資管理会計ガイドラインに基づき「戦略マップ」をすでに作成されている場合は、既存の「戦略マップ」をもとに「健康経営で解決したい経営課題」を、(a)～(c)に細分化して検討することが重要です。

記載例	(a) 健康経営の推進方針	高品質・高付加価値の製品・サービス提供のために、担い手となる従業員自身が健康であり、健康的な従業員一人ひとりが安心して個々の能力を最大限発揮しやすい職場環境を構築する		
	(b) 健康経営の目標	心理的安全性が担保された職場環境づくり		
	(c) 目標の達成状況を確認する指標（KGI）	指標（KGI）	職場の心理的安全性尺度	
		目標値	80%	達成年度 2028

(a) 健康経営の推進方針			
(b) 健康経営の目標			
(c) 目標の達成状況を確認する指標（KGI）	指標（KGI）		
	目標値	達成年度	

**SQ2. SQ1の(a)～(c)で回答された内容について、すでに検証を実施している場合、主な検証内容を具体的に教えてください。**

◆本設問への回答はプライト500・ネクストライト1000の選定には使用しません。

(a) 検証指標 (50字以内)	字数
	0
(b) 検証手法・方 法 (150字以内)	0
(c) 検証結果 (100字以内)	0

## II. 健康経営の組織への浸透に向けた取り組み

**Q37. 健康経営の方針（健康宣言等に関する経営トップの考え方や健康経営を通じて何を実現したいかの方針）について、従業員の理解・浸透を促進するためにどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）**

1 従業員に対して文書で定期的に通達している
2 経営トップ自身が朝礼や全社集会等を通じて定期的に伝達している
3 経営トップ自身が従業員に対して研修等を通じて定期的に伝達している
4 経営トップ自身が管理職に対して研修等を通じて定期的に伝達している
5 管理職が健康経営の方針を自部署の働き方に落とし込んで部下に伝達している
6 自社の方針に関する従業員間の議論の場を用意している（社内SNSやワークショップ等）
7 方針を定める過程や定めた後に、方針に対する意見を従業員から募集している
8 健康経営の方針について経営トップと従業員が対話する機会（タウンホールミーティング）を設定している
9 その他
10 特に行っていない

**SQ1. (Q37 で「1」～「9」でいずれかとお答えの場合)**

**健康経営の方針（健康宣言等に関する経営トップの考え方や健康経営を通じて何を実現したいかの方針）について従業員の理解・浸透状況を確認するためにどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）**

1 従業員に対して定期的にアンケートを実施して理解度を確認している
2 管理職に対して定期的にアンケートを実施して理解度を確認している
3 経営トップと従業員の対話を通じて理解度や浸透状況を確認している
4 経営トップと管理職の対話を通じて理解度や浸透状況を確認している
5 管理職が部下に対するヒアリングを実施して理解度や浸透状況を確認している
6 施策参加率などのKPIを確認することから把握している
7 外部評価（産業保健スタッフ・保険者からの意見、顧客からの意見）を通じて確認している
8 その他
9 特に行っていない

### III. 健康経営のPDCAに関する取り組み状況

Q38. 今年度の健康経営の推進方針を検討するにあたり、昨年度までに実施した健康経営の取り組みについて評価を実施していますか。(1つだけ)

- |                        |  |
|------------------------|--|
| 1 具体的な指標を決めて、評価を実施している |  |
| 2 特に評価をしていない           |  |

SQ1. (Q38 で「1」とお答えの場合)

健康経営で解決したいと設定した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。

◆Q10SQ2で記載された内容と重複する場合も認められます。

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の発生予防
	健康経営で解決したい課題		従業員の朝食欠食率が高く、午前中の集中力不足による労働生産性の低下が課題となっている。

課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力		入力した番号から自動表示
健康経営で解決したい課題		

(a) 課題のテーマ 選択肢一覧

- |   |
|---|
| 1 全従業員に対する疾病の発生予防                                   |
| 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）

SQ2. (Q38 で「1」とお答えの場合)

SQ1で設定した課題の解決に向けて実施した、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】

◆2024年4月から申請日までに実施され、すでに評価が完了している取り組みの内容のみ記載ください。

◆Q10SQ3で記載された内容と重複する場合も認められます。

記載例	従業員の食生活改善のために、社食で健康づくり支援メニューを朝食として提供するようにした。

SQ3. (Q38 で「1」とお答えの場合)

SQ2で実施した取り組みの効果を検証するために、何を評価したかお答えください。  
(いくつでも)

1 取り組み内容に対する従業員の評価や意見を聴取している 2 個々の施策の参加者数、参加者の満足度等の取り組み結果を評価している 3 従業員の生活習慣等の健康状態の改善度合いを評価している 4 取り組みの結果として改善した経営関連指標の改善度合いを評価している 5 その他	
--	--

SQ4. (Q38 で「1」とお答えの場合)

SQ3で実施した取り組みの評価結果とその具体的な評価方法をお答えください。

◆取り組みの評価結果には、健康経営で解決したい課題の解決につながっていたか否かを記載ください。

◆具体的な評価方法と内容には、取り組みの評価結果で記載した内容を導き出した方法とその理由を記載ください。

記載例	取り組みの評価結果	取り組み自体には課題の解決に向けた効果が見られたものの、取り組みの実施方法には改善の余地がある。
	具体的な評価方法と内容	「朝食を毎日食べる従業員の割合」の経年変化と業界平均値との比較で取り組みを評価。 昨年度の「朝食を毎日食べる」従業員の割合が50%であったことに対し、今年度は60%となり、従業員の朝食欠食率を低減させることができた。一方で、目標としていた業界平均(70%)には届かなかった。 特に若年層において社食利用率が低く、朝食欠食率にも変化が見られなかつたことから、実施方法に課題がある。

取り組みの評価結果	
具体的な評価方法と内容	

SQ5. (Q38 で「1」とお答えの場合)

SQ4で評価した結果をもとに今後の改善方針とその理由をお答えください。

記載例	今後の改善方針	今後は、若年層における社食利用率を向上させるため、若年層向けのメニューを追加した健康づくりメニューの朝食提供を継続する。
	今後の改善方針に至った理由	若年層が社食を利用しなかった原因をヒアリングにて調査した結果、朝食を食べない若年層の半数が「朝食として食べたいメニューが社食にないと」を挙げていたため。

今後の改善方針	
今後の改善方針に至った理由	

#### IV. 健康経営の推進による企業の健康風土の把握

企業の健康風土とは、健康に関する共通の考え方や行動様式を生み出す、その企業独特の環境です。健康経営の継続的な実施により、企業の健康風土が育まれ、施策の参加率や効果等が高まると言われています。施策の効果検証だけでなく、健康経営の継続的な実践の効果として、企業の健康風土の醸成状況についても確認することが重要です。

Q39. 健康経営の継続的な実施による組織全体の雰囲気や風土といった企業の健康風土の醸成状況や、それらに関連した状況の変化をどのように把握していますか。（いくつでも）

◆企業の健康風土は、健康に関する共通の考え方や行動様式を生み出す、その企業独特の環境と定義されています。

##### <定量的な把握>

- 1 アンケート等で自社の健康経営の推進方針、目標に対する従業員の認知・理解度の変化から把握している
- 2 アンケート等で自社の健康経営推進に対する満足度の変化から把握している
- 3 従業員間におけるコミュニケーション量・頻度の変化から把握している
- 4 チームや部署を超えたコミュニケーション量・頻度の変化から把握している
- 5 従業員と経営者・役員における健康経営に関するコミュニケーション量・頻度の変化から把握している
- 6 アンケート等で組織風土を測定する指標の変化量から把握している

##### <定性的な把握>

- 7 上司や同僚からのサポート状況の変化をヒアリング等で把握している
- 8 外部取引先に対して、自社の組織活性化の状況の変化をヒアリング等で把握している
- 9 その他
- 10 特に把握をしていない

SQ1. (Q39 で「6」とお答えの場合) 具体的に活用している指標をお答えください。

(いくつでも)

◆本設問への回答はプライト500・ネクストプライト1000の選定には使用しません。

- 1 職業性ストレス簡易調査票の回答結果から、上司の支援/同僚の支援に関する得点を算出
- 2 知覚された組織的支援（POS）を用いて把握
- 3 知覚された管理職支援（PSS）を用いて把握
- 4 職場のソーシャルキャピタルの状況を測定尺度を用いて把握
- 5 その他

※POSとは、Perceived Organizational Supportの略で、知覚された組織的支援と訳される。

従業員のPOSが高まるることは、仕事にやりがいを感じながら取り組む態度や行動が高まり、組織へのコミットやパフォーマンスにつながるとされている。

※PSSとは、Perceived Supervisor Supportの略で、知覚された管理職支援とされる。

組織の代理人たる上司から支えられていると感じると組織からも支えられているという知覚に繋がるとされている。

※職場のソーシャルキャピタル（Workplace Social Capital: WSC）とは、職場内での信頼やネットワークなどを指す。

職場のソーシャルキャピタルの測定尺度はいくつかあるが、職業性簡易版 ソーシャルキャピタル尺度等がある。

## V. 健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況

Q40. 貴法人の健康経営関連の取り組みについて、どのような内容について発信を行っていますか。（いくつでも）

◆「健康経営」という文脈で情報発信したものについてのみお答えください。「働き方改革」等の情報発信は除きます。

### <a. 健康経営の目的・戦略>

- 1 健康経営で解決したい経営上の課題
- 2 企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて何を実現するかの方針  
(=健康経営の推進方針)
- 3 健康経営の推進方針を定めた上で、健康経営の推進方針を実現するために達成したい目標  
(=健康経営の目標)
- 4 健康経営の目標を設定した上で、健康経営の目標の達成状況を確認する指標とその  
達成目標年度 (=KGI)
- 5 健康経営全体の具体的な数値目標
- 6 健康経営全体の具体的な数値目標の設定に至った背景・根拠
- 7 その他
- 8 特に健康経営の目的・戦略は開示していない

### <b. 健康経営の推進体制と取り組み内容>

- 1 戦略マップ（自社の課題と健康経営の取り組みのつながりを図示することで整理するためのツール）
- 2 自社従業員の健康課題
- 3 健康課題の改善の具体的な数値目標
- 4 健康課題を解決するための具体的な取り組みの内容
- 5 健康経営の個別施策に対する投資額
- 6 健康経営を企業横断的に取り組む体制整備の状況（専門職・担当者の配置等）
- 7 健保組合等保険者との連携状況
- 8 従業員組織（労働組合や従業員代表等）との情報共有や協議の状況
- 9 その他
- 10 特に健康経営の推進体制と取り組み内容は開示していない

### <c. 健康経営の取り組みによる経年の効果>

- 1 健康経営の取り組み状況に関する指標（広く従業員に行う施策の参加状況等）
- 2 行動変容・意識変容に関する指標（健康診断の問診票の集計結果 等）
- 3 生産性に関わる指標（プレゼンティーアイズム・アブセンティーアイズム）
- 4 健康状態に関する身体的心理的指標（健康診断受診率、ストレスチェックの集計結果等）
- 5 就業に関する指標（離職率、平均勤続年数等）
- 6 労働災害、死亡災害に関する指標（件数、度数率、強度率等）
- 7 KGIの達成状況
- 8 その他
- 9 特に健康経営の取り組みによる経年の効果は開示していない

## VI. 健康経営の取り組みに関する外部からの依頼による発信状況

### Q41. 貴法人の健康経営関連の取り組みについて、これまでに依頼されて実施した情報発信の回数をお答えください。

- ◆貴法人にて申請日から過去3年以内に行った健康経営に関する情報発信についてご記入ください。
- ◆「健康経営」という文脈で情報発信したものについてのみお答えください。「働き方改革」等の情報発信は除きます。
- ◆グループ会社からの依頼、または自社広告は除きます。
- ◆実施がない場合は、「0」とご記入ください。

		累計回数
1 健康経営等に関する講演会での登壇		
2 新聞・テレビ等のメディアによる取材・見学の受け入れ		
3 国・自治体等による取材・見学の受け入れ		
4 健康経営に取り組む他法人からの個別の相談や質問、取材・見学の受け入れ ※面談記録などエビデンスがない、主たる目的でないもの（例：営業訪問の際に話題を出した程度等） や法人間での勉強会は除く。		
5 その他		

### SQ1. (Q41「1」～「5」のうち1回でも実施しているとお答えの場合)

どのような内容について発信を行っていますか。（いくつでも）

1 健康経営に関する認定（健康経営優良法人認定や、地域での認定等）の取得状況
2 健康経営に取り組む目的・方針
3 健康経営に取り組む体制
4 健康経営の取り組みの実施内容
5 健康経営に関する取り組み結果や効果
6 今後の健康経営における目標や計画
7 健康経営実施の目的・方針、体制、目標、取り組み、結果等を一連のストーリーとして発信

### SQ2. (Q41「1」において1回でも実施しているとお答えの場合)

どのような団体からの依頼による発信を行っていますか。（いくつでも）

- ◆本設問への回答はブライト500・ネクストブライト1000の選定には使用しません。

1 大学・高校等の教育機関
2 保険者
3 商工会議所・商工会等の経済団体
4 健康経営推進のための各種団体
5 就職セミナー・イベントを開催する企業等の各種団体
6 その他

# 健康経営優良法人に関するアンケート

※本アンケートは任意回答です。

## 健康経営に取り組むことによる効果

Q42. 健康経営に取り組む、または健康経営優良法人に認定されたことでどのような効果・メリットを実感していますか。（いくつでも）

- |  |
|--|
| 1 組織の活性化                                       |
| 2 人材の採用  |
| 3 業績の向上  |
| 4 企業ブランド・イメージの向上                               |
| 5 顧客満足度の向上                                     |
| 6 リスクマネジメントの強化                                 |
| 7 企業の健康風土の醸成                                   |
| 8 従業員のモチベーション、ワーク・エンゲイジメントの向上                  |
| 9 従業員の生産性（プレゼンティ一イズム・アブセンティ一イズム損失）の改善          |
| 10 従業員の健康状態の改善                                 |
| 11 従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーの改善・向上                  |
| 12 経営者・役員と従業員間のコミュニケーションの改善・促進                 |
| 13 従業員間のコミュニケーションの改善・促進                        |
| 14 過重労働の抑制・防止/ワークライフバランスの推進                    |
| 15 離職の防止                                       |
| 16 自治体の中小企業融資制度における貸付利率や信用保証料の引き下げ等が受けられた      |
| 17 自治体の中小企業に対する補助金優遇が受けられた                     |
| 18 自治体の公共工事や公共調達等の入札に関する加点評価（等級格付け加点も含む）が受けられた |
| 19 自治体独自の健康経営に関連する認定・表彰の対象となった                 |
| 20 健康経営優良法人が活用可能な低利な銀行融資が受けられた                 |
| 21 顧客からの引き合い・問い合わせが増えた                         |
| 22 社内で健康経営についての関心が高まり、健康経営の施策が進めやすくなった         |
| 23 その他   |
| 24 特に効果・メリットは実感していない                           |

SQ1. (Q42で「1」～「23」のいずれかとお答えの場合)

健康経営によるメリットや効果を具体的に教えてください。

## 地域独自の健康経営の顕彰制度

Q43. 貴法人の所在地域には健康経営に関する独自の顕彰制度がありますか。 (1つだけ)

1 ある

2 ない

3 分からない

SQ1. (Q43で「1」とお答えの場合) その顕彰制度に参加していますか。 (1つだけ)

- 1 表彰・認定されている/されたことがある
- 2 申請したが表彰・認定されたことはない
- 3 申請したことがない

SSQ1. (SQ1で「1. 表彰・認定されている/されたことがある」とお答えの場合)

実施主体と顕彰制度名をお答えください。

1 実施主体

2 顕彰制度名

複数ある場合はご記入ください。

1 実施主体

2 顕彰制度名

## 健康経営推進における外部からの支援・参考にしたい法人

Q44. 自社の健康経営の推進にあたって外部からの支援を受けている場合、その支援者を教えてください。

支援者名

複数ある場合はご記入ください。

支援者名

支援者名

Q45. 健康経営の取り組みについて優れており、真似したい・参考にしたいと思う法人を1つだけ教えてください。

◆健康経営をサポートする企業(健康経営コンサル、保険会社等の支援者等)は除いてください。

◆法人番号が分からぬ場合は、以下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/>

法人名

法人番号

## 財務・人材情報

### Q46. 貴法人の財務データについて、可能な範囲で教えてください。

- ◆銀行業：経常収益・業務純益、証券業：営業収益・営業利益、保険業：経常収益・経常利益でご回答ください。
- ◆会社以外の法人については、「売上高：経常収益」、「営業利益：経常収支」のように、適宜可能な範囲で読み替えてご回答ください。該当するものがない場合等はブランクで構いません。

	2022年度		2023年度		2024年度		2024年度 単位確認
資本金		千円		千円		千円	
売上高		千円		千円		千円	
営業利益		千円		千円		千円	

### Q47. 正社員の2024年度中の離職者数をご記入ください。

- ◆定年退職とグループ会社への出向・転籍は除いてください。

全体	うち女性	
人	人	人

## その他の取り組み

Q48. 従業員の生産性低下防止のために、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

### <a. 睡眠障害や、業務中の眠気による生産性の低下予防>

- 1 リフレッシュルームや仮眠室を設置している
- 2 パワーナップ等仮眠制度を導入している
- 3 睡眠に関するセミナーを実施している
- 4 SAS検査を実施している（費用補助を含む）
- 5 睡眠改善に関連するアプリ等を利用できるようにしている
- 6 産業医等による睡眠関連指導を実施している
- 7 その他
- 8 特に行っていない

### <b. 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防等への具体的な支援>

- 1 バランスボール・マッサージチェア・ぶら下がり器具等を設置している
- 2 ヘルスキー等によるマッサージ・鍼灸を実施している
- 3 ラジオ体操を実施している
- 4 肩こり・腰痛等に関するセミナーを実施している
- 5 肩こり・腰痛等の予防に関連するアプリ等を利用できるようにしている
- 6 その他
- 7 特に行っていない

### <c. アルコール依存症に対する具体的な支援(教育・検査・治療等)>

- 1 依存防止セミナー等教育を実施している
- 2 依存が疑われる従業員に検査を受診させる仕組みを導入している
- 3 依存が確認された従業員に対する治療やリハビリテーションの支援を行っている
- 4 その他
- 5 特に行っていない

### <d. 花粉症に対する具体的な支援>

- 1 対症療法（服薬等）に対する補助・支援をしている（通院や薬の購入への補助等）
- 2 根治療法（免疫療法等）に対する補助・支援をしている
- 3 空気清浄機の設置等職場での花粉症対策を実施している
- 4 花粉症に合わせた柔軟な働き方を認めている（花粉飛散量が多い日の在宅勤務を推奨する等）
- 5 花粉症に関するセミナー等教育を実施している（薬の飲み方、副作用への理解等）
- 6 その他
- 7 特に行っていない

### <e. 眼精疲労に対する具体的な支援>

- 1 眼精疲労に配慮した照明や加湿器の設置等職場環境を整備
- 2 眼精疲労に配慮したディスプレイ等職場で使用する機器の整備
- 3 在宅勤務者に対する眼精疲労に配慮した自宅の作業環境整備への支援（ディスプレイの支給等）
- 4 眼精疲労を軽減するための物品の支給または購入補助（目薬、アイマスク等）
- 5 その他
- 6 特に行っていない

### <f. (男女問わず)更年期障害に対する具体的な支援>

- 1 更年期障害のリテラシー向上を目的とした研修・セミナーを実施している
- 2 更年期障害に関する理解を深めるための情報提供を行っている
- 3 更年期障害治療に対して、特別に年次有給休暇を付与している
- 4 更年期障害が疑われる従業員に医療機関の受診を促している
- 5 更年期障害を軽減するための物品（漢方薬等）を会社に常備している
- 6 その他
- 7 特に行っていない

### <g. その他生産性低下防止施策>

**Q49. 加入している保険者に対して、40歳未満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。

- 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形式や紙媒体等）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

**Q50. 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）**

- ◆常時使用しない従業員とは、Q4で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）
  - 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）

	a. 常時使用しない従業員	b. 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心の健康保持・増進に関する対応		
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		

**SQ1. (Q50 (b) で「3」～「14」いずれか回答の場合)**

**派遣社員の健康の保持増進を目的として、派遣元企業とどのような情報共有・連携を行っていますか。**

**Q51. 健康経営の取り組みとして、自法人と契約関係にある個人事業者等に対しての支援を行っていますか。（いくつでも）**

- ◆本設問に限り、一部の個人事業者等に対しての支援についても選択可能です
- ◆個人事業者等における「長時間」の労働については、労働時間が週 40 時間を超えた場合におけるその超えた時間が1月当たり 80 時間を超えた労働を想定しています。
- ◆個人事業者等に仕事を注文する注文者等が行うべき事項や配慮すべき事項等については、厚生労働省が作成した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」をご参照ください。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001257617.pdf>

1 過重労働による健康障害を防止するような配慮を行っている (短納期発注の抑制や納期の適正化を図っている等)
2 過重労働による疲労の蓄積が認められる個人事業者等から求めがあった場合に、医師による面談を受ける機会を提供している (ここでの機会の提供とは、医師による面談を受けるため、注文条件等により特定している就業時間を変更することを含む)
3 個人事業者等の心の健康不調への対応に取り組んでいる
4 健康診断に関する情報の提供を行っている
5 健康診断に関する受診機会を提供している (受講や受診ための就業時間の配慮、個人事業者等も健康診断の対象に含めて実施している等)
6 健康診断の受診に要する費用の全部または一部を負担している
7 個人事業者等に対して、具体的な健康経営施策自体を直接提供している (ヘルスリテラシー向上のための研修・教育、健康に関するアプリの提供等)
8 イベント等の自社の健康経営の取り組みにおいて、個人事業者等からも参加も募っている
9 その他
10 個人事業者等と契約していない
11 特に行っていない

フレコンセプションケアは、骨太方針2025において「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと」とされています。

各ライフステージにより、必要な知識も変化するため、企業においても、社員への情報提供やキャリアデザイン研修等により、フレコンセプションケアに関する知識を普及させることが求められます。

（参考）2025年9月頃、下記WEBサイトがオープン、順次拡充する予定です。

「はじめよう、フレコンセプションケア スマート保健相談 <https://precon.cfa.go.jp>

**Q52. フ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          |



**Q53. 地域住民の健康づくりも含めた、地域でより多くの企業が健康経営に取り組むことにつながる活動として何を実施していますか。（いくつでも）**

- ◆行政から委託された業務として実施している内容は、除いてください。

1 自治体や保険者、商工会議所など地域団体が実施する研修やセミナー等で健康経営について講演している
2 自治体の健康経営に関連する顕彰制度の設計等に関わっている
3 本社や支店がある地域の住民に対し、その地域独自の健康増進アプリを無償で提供している
4 自治体や保険者、商工会議所など地域団体が主催する健康イベント等に協賛・協力している
5 運動施設や食堂を地域住民も利用できるよう開放している
6 自社の健康経営の取り組みに地域住民も参加できるようにしている
7 学生向けに健康経営に関する講座・セミナーを開催している
8 学生向けに健康全般（健康経営は除く）に関する講座・セミナーを開催している
9 その他
10 実施していない

## 健康経営事例集作成に関するアンケート

健康経営の普及を促進するため、具体的な取り組み事例を把握するとともに、健康経営に取り組もうとしている法人の参考になるよう事例集としてまとめ、広く公開する予定です。

Q54. (Q55以降の回答内容について) 貴法人の健康経営の取り組みとして法人名と合わせて事例集で公開することに同意しますか。 (1つだけ)

- ◆同意いただいた場合は、事例集作成のため、認定事務局からの個別ヒアリングへの対応や写真提供等にご協力をお願いする場合があります。

1 同意する

2 同意しない

取り組み内容 ※同意いただいた方のみ、ご記入ください。

Q55. 健康経営に取り組むようになったきっかけを教えてください。  
(いつ頃、どのような経緯で、始めようと思ったか)

Q56. 健康経営の推進体制についてお答えください。

Q57. 特に注力している健康経営の取り組みについて2つご記入ください。

Q58. 特にアピールしたい自社独自の取り組み等があればご記入ください。

【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。

## ■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、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。

大項目	評価項目	該当設問	申請にあたって保存すべき資料例 ※2年間の保管が必要	認定要件		認定基準適合状況簡易評価
				中小規模法人部門	小規模事業者向け特例	
1. 経営理念・方針	健康宣言の社内外への発信	Q6	・各保険者から送られる「健康宣言事業所」の宣言書の写し ・(自社で健康宣言を実施している場合)自社の健康宣言が外部に公開されていることを確認できる資料等	必須	必須	未回答
	経営者自身の健診受診	Q7	・2024年度、または2025年4月から申請期日までに経営者が健康診断を受けたことを示す領収書や請求書等	必須	必須	未回答
2. 組織体制	健康づくり担当者の設置	Q8	・社内的に従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する担当者を任命したことを確認できる資料	必須	必須	未回答
	(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	Q9	・保険者に対して提出した「事業者健診(定期健康診断)結果データ提供に関する同意書」の写し等	必須	必須	未回答
	健康経営の具体的な推進計画	Q10	申請書に記載した健康経営の具体的な推進計画の内容を確認できる資料 ※その際、以下の4点の内容が確認できること ①自社の従業員の健康課題、②①の課題に対する具体的な計画や数値目標、③計画を実行するにあたっての実施主体・責任担当者、④目標の期限や達成スケジュール  ※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、補足説明もご確認の上、ご提出ください。 →【 <a href="#">補足説明</a> 】	必須	左記健康経営のうち2項目以上	未回答
	①従業員の健康診断の実施(受診率実質100%)	Q11	・従業員に対して健康診断を実施していることを確認できる健診機関からの請求書や領収書等	未回答		
	②受診勧奨の取り組み	Q12	・再検査・精密検査対象者に対する受診勧奨の実施記録 ・がん検診等の任意検診の受診を促す社内向けチラシ・メール等の記録等	未回答		
	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q13	・ストレスチェック外部委託事業者からのストレスチェック実施費用の請求書や領収書等全事業場で実施したことがわかる資料	未回答		

大項目	評価項目	該当設問	申請にあたって保存すべき資料例 ※2年間の保管が必要	認定要件		認定基準適合状況簡易評価
				中小規模法人部門	小規模事業者向け特例	
3. 制度・施策実行	(4)管理職または従業員に対する教育機会の設定	Q14	・管理職・従業員研修に用いた研修資料 ・外部機関主催の研修等に従業員が参加したことを示す請求書や領収書 等	プライト500・ネクストプライト1000は左記④～⑩のうち16項目以上	左記④～⑩のうち 2項目以上	未回答
		Q15	・健康をテーマとした情報提供に使用した通知・メールの発信記録や文書の回覧記録 等			
	(5)適切な働き方実現に向けた取り組み	Q16	・仕事と家庭生活の両立に向けた環境づくりに関するルール・制度が明文化された資料 等			未回答
	(6)仕事と育児または介護の両立支援の取り組み	Q17	・仕事と育児の両立に向けた環境づくりに関するルール・制度が明文化された資料 等			未回答
		Q18	・仕事と介護の両立に向けた環境づくりに関するルール・制度が明文化された資料 等			未回答
	(7)コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q19	・コミュニケーション促進に向けたイベント等の実施を確認できる社内の様子を撮影した写真 ・イベント等の開催を周知する文書やメール 等			未回答
	(8)がん等の私病に関する復職・両立支援の取り組み(15)以外)	Q20	・復職支援、仕事と治療の両立に関するルール・制度が明文化された資料 等			未回答
	(9)女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q21	・女性の健康保持・増進に関するルール・制度が明文化された資料 ・婦人科検診等の補助を実施していることを示す請求書 ・女性の健康保持・増進に関する研修・セミナーの資料 等			未回答
		Q22	・高年齢従業員の健康保持・増進に関するルール・制度が明文化された資料 等			未回答
	(11)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	・特定保健指導実施にあたり、就業時間認定等のルール・制度が明文化された資料 ・保険者に実施場所を提供していることが確認できる特定保健指導の案内・メール 等			未回答
		Q24	・保健指導を実施したことを示す医療機関・健診センターからの請求書 等			未回答
	(12)食生活の改善に向けた取り組み	Q25	・食生活改善に関するルール・制度が明文化された資料 ・食生活改善に向けたイベント等の実施を確認できる社内の様子を撮影した写真 等		左記⑪～⑯のうち2項目以上	未回答
	(13)運動機会の増進に向けた取り組み	Q26	・運動機会の増進に向けたイベント等の実施を確認できる写真 ・運動機会の増進に関する費用補助等を実施していることを確認できる資料 等			未回答
	(14)長時間労働者への対応に関する取り組み	Q27	・超過勤務抑制に関するルール・制度が明文化された資料 ・超過勤務者に対する面談・指導の記録 ・安全衛生委員会等で超過勤務等に対する取り組みが議論された記録(議事録等) 等		左記⑪～⑯のうち4項目以上	未回答
	(15)心の健康保持・増進に関する取り組み	Q28	・メンタルヘルス不調者に対する相談窓口の設置を示す資料 ・心の健康保持・増進に向けたルール・制度が明文化された資料 等			未回答
	(16)感染症予防に関する取り組み	Q29	・感染症予防に関するルール・制度が明文化された資料 ・予防接種の実施に際して費用補助を行ったことを確認できる自社宛の請求書 等		必須	未回答
	(17)喫煙率低下に向けた取り組み	Q30	・喫煙率低下に向けたルール・制度が明文化された資料 ・研修や禁煙指導の実施記録 等			未回答
	受動喫煙対策に関する取り組み	Q31	・受動喫煙対策への取り組みが確認できる写真 ・近隣に対して受動喫煙対策の取り組みを実施していることを通知した記録 等	必須	必須	未回答

大項目	評価項目	該当設問	申請にあたって保存すべき資料例 ※2年間の保管が必要	認定要件		認定基準適合状況簡易評価
				中小規模法人部門	小規模事業者向け特例	
4. 評価・改善	健康経営の取り組みに対する評価・改善	Q32	・健康経営の取り組みを評価していることを確認できる資料(社内での報告資料等) 等	必須	必須	未回答
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	-	・申請内容記載票の誓約事項を誓約すること ・誓約事項への日付、法人名、誓約者(法人の代表者)役職・氏名 ・従業員代表の記載	必須	必須	未回答
業種・従業員数等の条件が中小規模法人部門に該当	Q2, Q4	-	-	必須	必須	未回答
法人全体で回答 (地方公共団体の場合は一部組織の場合も含む)	Q3	-	-	必須	必須	未回答