

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門） 今年度の概要

2025年8月

健康経営優良法人認定事務局
(株式会社日本総合研究所)

目次

- 1. 健康経営優良法人認定制度概要**
- 2. 回答・申請フロー**
- 3. 申請方法および申請書記入方法**
- 4. 今年度の変更点**
- 5. 申請にあたっての注意事項**
- 6. 申請項目**
 - 6-1. 属性**
 - 6-2. 経営理念・方針**
 - 6-3. 組織体制**
 - 6-4. 制度・施策実行**
 - 6-5. 評価・改善**
- 7. ブライト500認定設問**
- 8. 健康経営優良法人に関するアンケート**

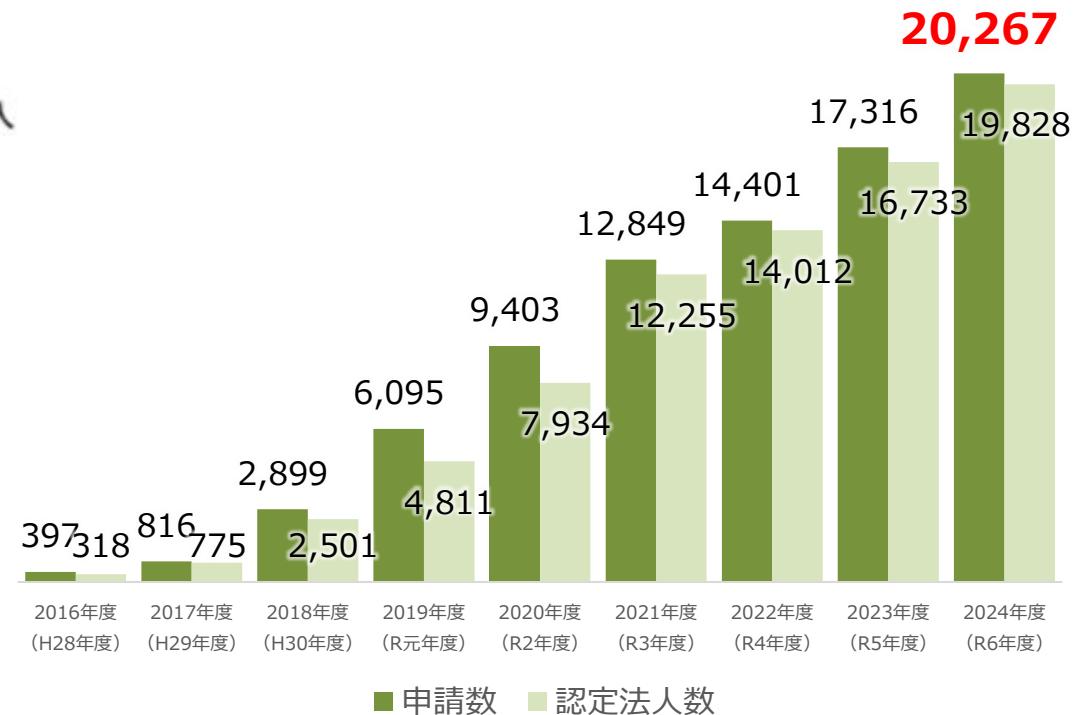
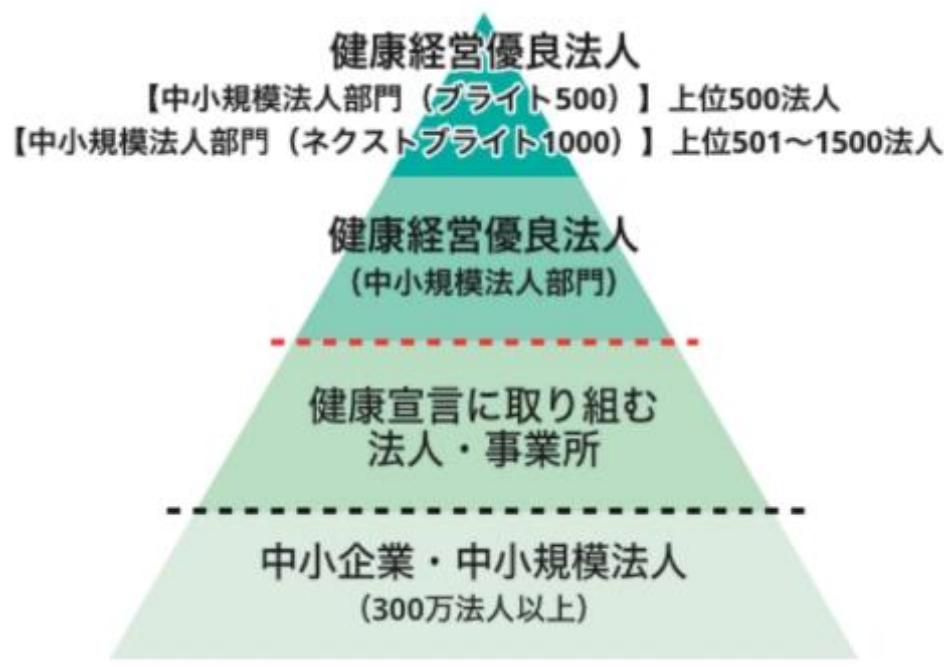
1. 健康経営優良法人認定制度概要

健康経営優良法人認定制度（中小規模法人部門）について

- 健康経営優良法人認定制度とは、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に経済産業省が創設した顕彰制度になります。
- 令和7年度から日本経済新聞社が健康経営優良法人認定制度を運営し、経済産業省と官民連携し、健康経営の普及・推進を進めています。

健康経営推進企業の顕彰

健康経営優良法人（中小規法人部門）申請・認定状況の推移

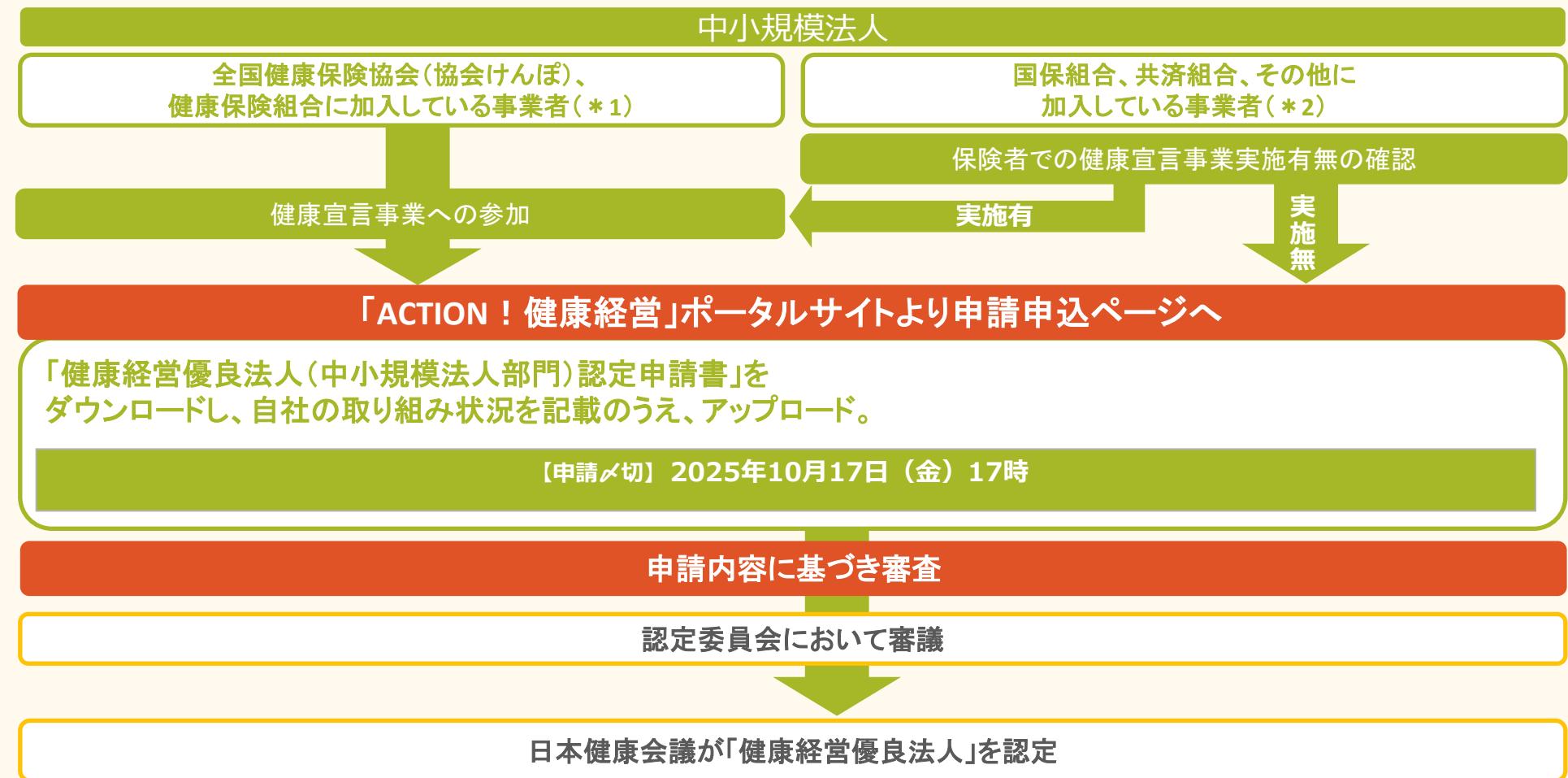


出所：健康経営とは - ACTION ! 健康経営 | ポータルサイト（健康経営優良法人認定制度）（kenko-keiei.jp）を引用
出所：健康・医療新産業協議会 第11回健康投資WG事務局説明資料を一部改変

2. 回答・申請フロー

申請・認定フロー

「健康経営優良法人」の認定フロー



* 1：協会けんぽ、健康保険組合に加入している場合は、加入している保険者が実施している健康宣言事業への参加が必要です。

* 2：国保組合、共済組合、その他の保険者に加入している場合は、加入している保険者に健康宣言事業実施の有無について、お問合せください。なお、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は、各自治体が実施する健康宣言事業への参加、あるいは、自社独自の健康宣言の実施をもって代替可能です。

出所：ACTION!健康経営 「健康経営優良法人」の認定フローを一部改変

健康経営優良法人認定申請料

- 健康経営優良法人の申請においては申請料が必要となります。
- 振込期限（2025年12月31日（水）15時）までの振り込みが確認されない場合、健康経営優良法人として認定されません。

認定申請料 15,000円（税込16,500円）／件

※振込手数料は申請者負担となります。

①申請受付〆切後、2025年11月上旬(予定)にご請求書が届きます。

- ・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。
- ・ご請求書が届かない場合は、申請状況をご確認のうえ、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。
- ・申請IDごとにお振込先口座が異なり、お振込先口座の情報はご請求書により通知します。
- ・ご請求書の送付前にお振込先口座の情報を伝えできませんのでご了承ください。
- ・認定申請料の債権は申請受付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、申請書記載の申請者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。

②2025年12月31日(水)15時までにお振込ください。

- ・入金確認をもって認定審査が行われます。未入金の場合は審査が行われません。
- ・入金は申請IDごとに管理しております。複数の申請IDをまとめてのご入金はできません。
- ・入金後に申請を取り下げた場合や、不認定となった場合も返金は行いません。
- ・見積書、納品書など請求書以外の発行はできかねます。

【誓約事項】

誓約事項を確認し、誓約事項下部の誓約日および誓約者の役職と氏名（法人の代表者名）、代表となる従業員名をご記入ください。

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。

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認定の対象になりません。

1. 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、現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。

2. 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96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96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96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。

3. 申請日時点において以下の事実がないこと。

(1) 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。

4. 2024年4月1日から申請日までに、以下の事実がないこと。

(1) 労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により、連続されている。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。

(2) 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。

(3) 募集した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。

(4) 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。

(5) 労働基準法総合推進法、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。

5. 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、日本健康会員健康経営優良法人認定委員会及び認定審査員から追加的な確認が求められた場合には該該に対応し、虚偽等が判明した場合には不認定や認定取り消しなど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。

6. 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、速やかに認定返納権により認定を取り消すこと。

(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つても、真摯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。

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2026 中小規模法人部門 申請手引書をご確認ください

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、日本健康会員とその構成員・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）が定期的に監査等を実施し、データの監査を行いう。

(4) 各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對し申請があった場合、

個人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、大学等研究機関が将其・公表する研究成果については、個社名や個社名が顕露できるような記述は一切行わないことを誓約せるものとする。

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、告発内容の正否に問わらず調査に誠実に応対すること。

(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において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2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。）及び最払賃金法（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 <input type="text"/> 月 <input type="text"/> 日 申請内容記載欄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
從業員代表:	申請内容を共有した従業員代表の氏名 從業員代表の氏名

↑誓約日と誓約者として法人の代表者名とその役職、
従業員代表の氏名をご記入ください。

※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。

3. 申請方法および申請書記入方法

申請書の入手・提出方法

- 申請書の入手から提出までの流れは以下になります。

※【過去に申請したことがある法人のみなさま】

ご担当者宛てに申請サイトのURL、ID・パスワードの案内メールをお送りしています。そのままStep3にお進みください。



ポータルサイトからID発行サイトにアクセス※

健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「ACTION!健康経営」のリンクから、ID発行サイトにアクセス

ポータルサイト「ACTION!健康経営」ページURL :

[新規IDの取得について - ACTION! 健康経営 | ポータルサイト（健康経営優良法人認定制度）\(kenko-keiei.jp\)](https://kenko-keiei.jp/)

ID発行サイトで貴法人情報の登録※

ID発行サイトで法人番号、法人名、メールアドレスなどを登録

ID発行サイトURL : <https://kenko-keiei.jp/newid/>

申請サイトで申請書ファイルをダウンロード

＜受付開始：令和7年8月18日（月）＞

登録したメールアドレスに申請サイトのURL・ID・パスワードが届くので、申請サイトにアクセスし、申請書のExcelファイルをダウンロード

申請サイトで申請書ファイルをアップロード

＜受付締切：令和7年10月17日（金）17時＞

必要事項を入力後、再度申請サイトにアクセスし、申請書のExcelファイルをアップロード

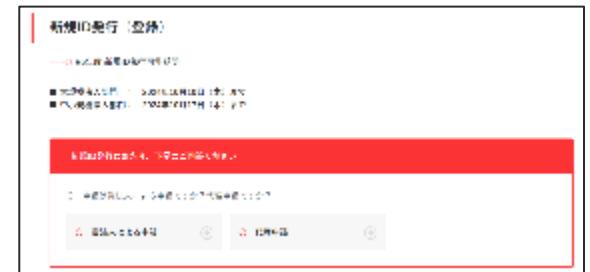
※10月27日(月)中（回答締切の6営業日後）にご担当者メールアドレス宛にファイルの受領確認メールをお送りします。

メールが10月28日(火)になっても届かない場合はお問い合わせください。

<健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト>



<ID発行サイト>



<申請サイト>



回答データの利用

- 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。
- 過去の申請に関する集計結果については、以下の経済産業省サイトで公開しております。是非ご参考にして頂ければと思います。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

対象範囲の考え方（従業員等範囲）

- 対象となる従業員の考え方は以下の通りとなります。

常時使用する従業員（労働基準法第20条に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」）
は必ず対象に含める必要があります。

具体的には・・・

- ①正社員
- ②健康診断の実施義務がある出向正社員（他社へ・他社から共に）
- ③常時使用する非正社員
(契約社員、パート、アルバイト、嘱託、再雇用など名称にかかわらず)
- ④常時使用する、貴法人が派遣元の派遣社員

以上の合計人数が、優良法人認定の中小規模・大規模の判断基準になります。
人数が条件に満たない場合は中小規模法人部門に申請できません。

回答できる期間と施策の範囲

- 特に時点の指示が無い限りは、**2024年4月1日から申請回答日までに実施**された内容をお答えください。
- 施策の実施結果など、2024年度の内容を伺う設問の場合は、原則2024年4月～2025年3月の結果をお答えください。
- 原則として全社・全従業員を対象にした制度・施策をご回答ください。
 - ー ただし、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ものについては、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。
 - ー 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・施策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。

実施された取り組みを説明できる資料の保存（1/2）

- 健康経営優良法人認定制度に申請する場合、以下事項に誓約頂く必要があります。

誓約事項抜粋

5.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。

- 以上を踏まえ、あらかじめ、資料の整備をお願いいたします。また、審査期間中や認定後に調査や資料の提出を求める場合があり、その際はご対応頂く必要があることをご認識ください。
- 調査・資料確認の結果、認定基準を満たさないと判断される場合は、認定されない場合があります。あらかじめご認識ください。

実施された取り組みを説明できる資料の保存（2/2）

- 申請にあたって保存すべき資料例については「認定基準適合書＆申請にあたって保存すべき資料」シートを参照ください。

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

※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。

※「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	
	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	
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	
	(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	

チェックした設問の選択肢内容を実施していることを示せる資料の例

申請書への入力方法

- クリーム色のセルが回答欄となります。
- 該当する選択肢を「1つだけ」選択可能な設問には、**該当の選択肢番号を、**
該当する選択肢を「いくつでも」選択可能な設問には、**クリーム色のセルに「1」を入力**してください。

【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、当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。
◆加入保険者への届余に使用するため、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 | 1 |
| 3 国民健康保険組合(土木建築業保等) | 4 共済組合、その他 | |

【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、回答口頭点呼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赴業時間短縮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
隔離拡大予防を行っている |
| 6 体温測定時に麻しん・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 隔離証のワクチンに対する従業員のリアク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

【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。
- 「その他」の選択肢の横にある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。

※当該設問の記載方法については、[健康経営優良法人2026 中小規模法人部門 申請手引書もご確認ください](#)

申請書の設問への回答

- 申請書の設問は、Q、SQ含め全設問にお答えください。
- 冒頭に「★」を記載した設問は必須記載項目及び認定要件に係る設問であり、健康経営優良法人への認定にあたっては回答が必須となります。（取り組んでいない項目については、「実施していない」旨の選択肢を選択してください。）

認定要件に係る設問

【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。)

◆ 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、事務処理能力等を勘案して1つの事業場といえる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緒にして1つの事業場として取り扱います。

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

認定要件に係る設問のSQ

★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じ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）を通じ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關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

認定要件には関係しませんが
実態把握のため回答を
お願いします

★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	

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2026 中小規模法人部門 申請手引書をご確認ください

エラーメッセージ

- 必須の認定要件を満たしていない場合は、赤いエラーメッセージが表示されます。
- 必須要件で認定要件を満たさない選択肢には、「⇒健康経営優良法人不認定」と記載しておりますので、実施状況をご確認の上でご回答ください。

★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。

※当該設問の記載方法については、[健康経営優良法人2026 中小規模法人部門 申請手引書](#)をご確認ください

認定基準適合書

- 申請書のExcelファイル内の別シートに認定基準適合書があります。申請書記載後に簡易的に適合状況判定されますので、内容を確認ください。なお、適合書の判定をもって健康経営優良法人認定を保証するものではありません。

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

※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。

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	
				中小規模法人部門 小規模事業者向け特例	認定基準適合状況簡易評価
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
	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
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
	(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

申請書の記載内容を踏まえた総合適合状況

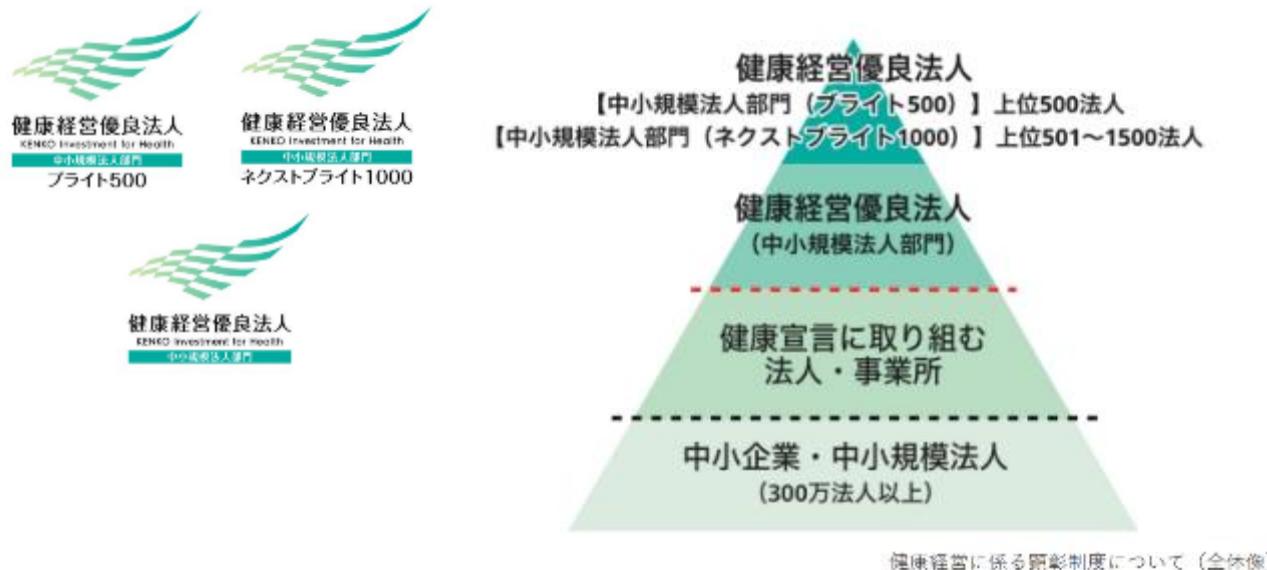
※簡易的な判断であり、健康経営優良法人認定を保証するものではありません

各認定要件の適合状況が表示されます

※簡易的な判断であり、各項目の適合を保証するものではありません

健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定種別

- 健康経営優良法人（中小規模法人部門）では、通常の健康経営優良法人の認定に加え、特に優良な健康経営を実践する中小規模法人を選定しています。
- 健康経営優良法人（中小規模法人部門）に申請する中の上位500社を**ブライト500**、上位501～1500位を**ネクストブライト1000**として表彰しています。
- ブライト500・ネクストブライト1000に申請する場合、Q33～Q41のブライト500認定設問にも解答ください。
- なお、ブライト500・ネクストブライト1000に申請し上位1500位以内に入らなかった場合、通常の健康経営優良法人（中小規模法人部門）として認定されます。



地方公共団体向け特例

- 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人数をもとに、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

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に組織名（首長部局全体や、委員会、地方公営企業）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。

スケジュール

今年度のスケジュールは以下のとおりです。

回答・申請期間:2025年8月18日(月)～2025年10月17日(金)17時
回答締切は一切延長を受け付けません。

10月17日(金)17時締め切り

余裕をもった回答のアップロードをよろしくお願ひいたします。

締め切り後、10月27日(月)中(回答締切の6営業日後)に
ご担当者メールアドレス宛にファイルの受領確認メールをお送りします。
メールが10月28日(火)になっても届かない場合はお問い合わせください。



※フィードバックシートは健康経営優良法人2026（中小規模法人）ブライト500申請法人にのみ送付

4. 今年度の変更点

昨年度の健康経営優良法人認定制度からの主な変更点

主な変更点は以下の3点になります。

#	変更箇所	変更内容
①	地方公共団体向け特例の追加	<ul style="list-style-type: none">地方公共団体について、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追加
②	認定要件の変更	<ul style="list-style-type: none">昨年度、中小規模法人部門申請書のアンケート項目であった、「仕事と育児または介護の両立支援の取り組み」を認定要件の選択項目に追加認定要件の小項目「健康経営の実践づくりに向けた土台づくり」の評価項目を見直し、女性の健康への対策と高齢従業員への対策を「性差・年代を踏まえた職場づくり」として、評価項目に追加上記の評価項目の変更により認定要件（中項目）を変更
③	ブライト500認定設問の設問項目・配点の変更	<ul style="list-style-type: none">健康経営の成果に着目し、ブライト500認定設問の追加・修正・配点ウェイトの変更を実施ブライト500・ネクストブライト1000の選定要件を適合評価項目数16項目以上に変更

※各設問の細かな選択肢等については、毎年微修正等を行っているため、個別にご確認ください。

①地方公共団体向け特例の追加

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います。

地方公共団体向け特例

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。

②認定要件の変更

健康経営優良法人の認定要件として大きく以下の3点の変更を実施しています。

認定要件の変更

- 1 「仕事と育児または介護の両立支援」を評価項目に追加
- 2 「高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み」を評価項目に追加
- 3 評価項目の追加に伴い、「3. 制度・施策実行」の認定要件を変更
※詳細は次項参照

②認定要件の変更

評価項目数の変更に伴い、認定に必要な適合項目数を7項目以上から8項目以上とし、「3. 制度・施策実行」における各中項目の認定要件を以下の様に変更しています。

認定要件の変更（制度・施策実行のみ抜粋）

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	プライト500 ・ネクスト プライト1000 認定要件	通常認定要件	小規模特例 認定要件
3. 制度・ 施策 実行	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	Q10	必須	必須	健康経営の具体的な推進計画～左記③のうち2項目以上
			①従業員の健康診断の実施（受診率実質100%）	Q11			
		健康課題の把握	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			
			④管理職または従業員に対する教育機会の設定	Q14orQ15			
		(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	Q16			
			⑥（新設）仕事と育児または介護の両立支援の取り組み	Q17orQ18			
			⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q19			
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑧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	左記①～⑯の17項目のうち16項目以上 （昨年度）4項目中1項目以上		
			⑨（移動）女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q21			
			⑩（新設）高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q22			
			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			
	感染症予防対策		⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	Q28	左記7項目のうち4項目以上 （昨年度）8項目中4項目以上		
			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		⑱受動喫煙対策に関する取り組み	Q31	必須	必須	必須

③ブライト500認定設問の設問項目・配点の変更

今年度は健康経営の成果に着目し、ブライト500認定設問の追加・修正・配点ウェイトを変更しています。また、ブライト500・ネクストブライト1000の選定要件は適合評価項目数16項目以上としています。

ブライト500認定設問の項目/配点ウェイト/内容

#	設問項目	配点ウェイト	各項目で問いたい内容
1	経営者・役員の関与の度合い	2	健康経営に関して経営トップが関与している内容を問うと共に、 経営方針・理念を基に健康経営の方針やそれに紐づく戦略マップやKGIを定めているかどうかを問う
2	健康経営の組織への浸透に向けた取り組み	1	健康経営の従業員への浸透を図るためにどのような取り組みをしているか を問う
3	PDCAに関する取り組み状況	3.5	健康経営の推進方針を検討するにあたり、昨年度まで実施した健康経営の施策について、どのように評価・改善を行っているかを問う
4	健康経営の推進による企業の健康風土の把握	2	健康経営の推進により社内に蓄積する定性的な効果や風土の変化をどのように把握しているか を問う
5	健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況	1	「健康経営」という文脈で自社から行った情報発信の内容、 特に戦略マップや指標の開示を問う（今年度より、情報発信の頻度は評価しない）
6	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	0.5	「健康経営」という文脈で外部からの依頼を受けて行った情報発信の内容とその回数を問う

※青字：今年度の変更点

5. 申請・回答にあたっての注意事項

回答ルール

- 複数の選択肢を選択する設問において、「取り組みを実施している」選択肢と、「特に行っていない」選択肢を同時に選択しないようご注意ください。
- 同時に選択した場合、要件不適合となります。

★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でご回答ください。

- | | |
|---|--|
| 1 | 1 フリーアドレスオフィス等の職場環境整備を行っている |
| 1 | 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
(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
(社内通貨、社内サンクスポイント制度等) |
| 1 | 8 特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

「何らかの取り組みを実施している」選択肢と、「特に行っていない」の選択肢を同時に選択した場合、要件不適合となります。

法人情報の記載方法

- 法人名の記載欄には「株式会社」等の法人格を含む正式名称を正しく記載ください。(株)等の略語や不要なブランクは記載しないでください。
- 市区町村を記載する場合、“郡”や東京23区以外の“区”的記載は不要となります。

<以下に貴法人の情報をご記入ください>

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

◆法人番号が分からない場合は、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

法人名

◆市区町村

➤ 「株式会社」等の法人格を含む正式名称を記載ください。
(例: 東京)

◆市区町村

◆ご記入い

➤ (株)等の略語や不要なブランクは記載しないでください。

本社住所

➤ “郡”や東京23区以外の区の記載は不要となります。
例) 大阪市“●●区”→「大阪市」

地方公共団体向け特例での申請方法

- 地方公共団体向け特例での申請を行う場合、範囲に含まれる部署名を記載してください。
- 首長が所管する一部組織のみの申請はできません。

★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)

2

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。

「2」を選択してください

範囲に含まれる部署名を記載してください。
首長が所管する一部組織のみの申請はできません。

誓約事項の記載方法

- 誓約書には、誓約日、誓約者、従業員代表の全てを記載ください。
- 特に誓約日の記載がない申請書が散見されます。申請書アップロード前に必ずご確認ください。

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、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

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。
- **誓約日の記載がない申請書が散見されます。申請書アップロード前に必ずご確認ください。**

加入保険者の記載方法

- 加入保険者の記載にあたっては、正式名称で正確にご記載ください
- 「●●健保」等の略称は記載しないでください。

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ない場合に

組合名 :

連合会名 :

保険者番号：
(先頭0除く)

「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。

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 :

「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。

具体的な健康経営の推進計画

- 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。

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		

★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してください。

期初に設定した健康経営の具体的な実施事項
貴法人の36協定締結状況

★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、計画策定期に設定した目標と目標達成予定の年度を記載ください。

期初の計画策定期に設定した目標
目標達成予定年度

申請時点の実施内容および推進計画

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

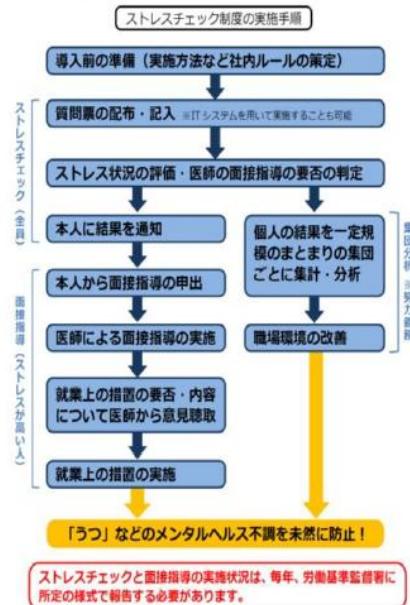
過去に確認された記載例（一部）

- 健康に関するオンラインセミナーや研修動画、管理栄養士からのアドバイス、また保健師へのメール相談などの外部サービスを導入している。利用率を向上させるために社内掲示や声かけを強化し利用促進を行う。
- ストレスチェックの実施をするために外部サービスを導入する。
- ストレスケアに関するオンラインセミナーや研修動画、またカウンセラーへのオンライン相談などの外部サービスを導入している。利用率を向上させるために社内掲示や声かけを強化し利用促進を行うとともに、不調が疑われる従業員には個別で声かけを行う。

50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施

- 本項目では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：こころの耳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。

★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。
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)



(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法により、公布後3年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/hourei/doc/tsuchi/T250516K0010.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

●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関わらず、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：こころの耳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

受動喫煙対策

- 自法人の非喫煙者や外部の方も含めて利用する場所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。
- 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。

★031. 全事業場の禁煙の状況はどのようにになっていますか。

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 喫煙目的の施設	○	○※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)を参考としてください。

<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 合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

● 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。
- 自法人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。

6. 申請項目

認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件			
				小規模法人特例	中小規模法人物門		
1. 経営理念・方針		健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診		必須			
2. 組織体制		健康づくり担当者の設置 (求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供		必須 必須			
3. 制度 ・ 施 策 実 行	(1) 従業員の 健康課題の把握と 必要な対策の検討	健康課題に基づいた 具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	健康経営の具体的 な推進計画～ 左記③のうち 2項目以上	必須 左記①～③の うち 2項目以上		
			①定期健診受診率(実質100%)				
		健康課題の把握	②受診勧奨の取り組み				
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施				
	(2) 健康経営の 実践に向けた 土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職または従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑩ のうち 2項目以上	左記④～⑩ のうち 2項目以上		
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み				
			⑥仕事と育児または介護の両立支援の取り組み				
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み				
		仕事と治療の両立支援	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)				
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み ⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み				
	(3) 従業員の心 と身体の健康づくり に関する具体的対 策	具体的な健康保持・増進施策	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	左記⑪～⑯ のうち 2項目以上	左記⑪～⑯ のうち 4項目以上		
			⑫食生活の改善に向けた取り組み				
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み				
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み				
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み				
4. 評価・改善		感染症予防対策		⑯感染症予防に関する取り組み			
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み 受動喫煙対策に関する取り組み	必須			
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）		※誓約書参照		定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等			
				必須			

プライト500・ネクストプライト1000は
左記①～⑯のうち
16項目以上

6-1. 属性

加入保険者の記載について（Q1）

自法人の主たる保険者を確認した上で、協会けんぽの場合は支部名・記号番号を、健康保険組合の場合は組合名・連合会名・保険者番号を、国民健康保険組合または共済組合、その他の場合は組合名を記入ください。

本設問はすべて必須の項目であるため記載がない場合、不認定となります。

★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

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ない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 :	
-------	----------	----	------	--

SQ1b. (Q1で「2. 健康保険組合」とお答えの場合)
特に、協会けんぽ支部名が無い場合、保険者への照会が出来ず不認定となりますのでご注意ください

- 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ない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 :	
-------	--

自法人の主たる保険者を確認した上で、各保険者種別に関係する欄を全て記入ください

従業員数等による申請区分判定 (Q2、4)

Q2、Q4は中小規模法人の判定に活用しますので、確実に記入してください。

Q4の最後の段に法人の種別が示されます。この判定結果はQ2、4の回答結果を基に自動判定されます。回答結果が足りない場合、および大規模法人部門と判定された場合、中小規模法人部門に申請することはできません。

回答必須 常時使用する従業員	契約種別	最新時点人数			
		2025	年	5	月
①正社員（出向者を除く）		5		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）		0		人	
③常時使用する非正社員（契約社員、アルバイト等）		0		人	
④貴法人が派遣元の派遣社員		0		人	
小計(①～④) (当人數を規模の判断に用います)		5		人	
小計(①～④)のうち 女性の人数		0		人	
小計(①～④)のうち 高齢者(65歳以上)の人数		0		人	

中小規模従業員数の条件 (Q2の回答から判定)	1人以上	100	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	5	人以下
申請区分判定 (Q2、Q4的回答から判定)	中小規模法人及び小規模事業者特例に該当		

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。

資本金または出資総額		円	単位確認
------------	--	---	------

中小規模資本金または出資金額の条件 (Q2的回答から判定)	100,000,000	円以下
----------------------------------	-------------	-----

あなたは中小規模法人及び小規模事業者特例法人です。次の設問へお進みください。

回答必須 常時使用する従業員	契約種別	最新時点人数			
		2025	年	5	月
①正社員（出向者を除く）		50		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）		0		人	
③常時使用する非正社員（契約社員、アルバイト等）		0		人	
④貴法人が派遣元の派遣社員		0		人	
小計(①～④) (当人數を規模の判断に用います)		50		人	
小計(①～④)のうち 女性の人数		0		人	
小計(①～④)のうち 高齢者(65歳以上)の人数		0		人	

中小規模従業員数の条件 (Q2の回答から判定)	1人以上	100	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	5	人以下
申請区分判定 (Q2、Q4的回答から判定)	中小規模法人に該当		

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。

資本金または出資総額		円	単位確認
------------	--	---	------

中小規模資本金または出資金額の条件 (Q2的回答から判定)	100,000,000	円以下
----------------------------------	-------------	-----

あなたは中小規模法人です。次の設問へお進みください。

法人種別の表示例

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2026 中小規模法人部門 申請手引書もご確認ください

6-2. 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】(申請書 : Q6、7) (1/3)

Q6にて健康宣言の実施状況並びに社内外への発信状況を選択してください。

Q7にて経営者自身の健康診断受診状況を選択ください。

いずれか未回答または実施していない場合は、健康経営優良法人不認定となります。【必須要件】

○設置趣旨

本項目は、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みに経営層がコミットし、自身の健康管理に努める機運を浸透させるため、組織として対策に取り組む旨を明文化・意思表示しているかを問うものである。

また、経営者本人が率先して従業員の行動規範になるべきことから、経営者自身の健康管理の状況を問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①および②のいずれも満たすことをもって適合とする。

- ① 経営者が、全国健康保険協会や健康保険組合等保険者のサポートを受けて、組織として従業員の健康管理に取り組むことを明文化（保険者が実施する健康宣言事業への参加等）、または一部国民健康保険組合・共済等による健康宣言事業が実施されていない場合に限り、自治体独自の健康宣言事業への参加、または自社独自の宣言にて明文化し、その文書等を従業員および社外の関係者（ステークホルダー）に対し表示（発信）していること。
- ② 経営者自身が、年に1回定期的に健康診断を受診していること。

【健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診】(申請書 : Q6、7) (3/3)

健康宣言の社内外への発信についてはQ6 SQ5、6の選択肢で回答ください。
経営者自身の健康診断受診はQ7で回答ください。

★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覈を通じて周知している
- 2 告示板やインフ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、全社会議等）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触れる場所に掲示して周知している
- 5 自社のHP等に公開していることを従業員に周知している
- 6 自社のFacebook等の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
⇒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）

★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等で公開している
- 3 社外向けに自社のFacebook等の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

★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

【ポイント】

- ①保険者が実施する健康宣言事業に参加し、社内および社外へ発信すること。
- 記載内容に不備があり、保険者への健康宣言の照会ができない場合には不認定となります。

【ポイント】

- ②経営者自身が健康診断を受診していること。（※未受診の場合（未受診の項目がある場合も含む）については、療養中といった「真にやむを得ない理由」がある場合には、適合としますが、インフルエンザ・新型コロナウイルス感染症は、「真にやむを得ない理由」には該当しません。）

6-3. 組織体制

【健康づくり担当者の設置】(申請書: Q8)

Q8にて各事業場の健康づくり担当者設置状況を選択ください。未回答含めて健康づくり担当者を設置していない事業場がある場合、健康経営優良法人不認定となります。【必須要件】

○設置趣旨

本項目は、従業員の健康保持・増進の取り組みを組織全体に展開するために、必要な組織体制を構築しているかを問うものである。

「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担当者を指す。

具体的には、健康経営施策の立案・実行支援や、経営者、産業医、保険者および健康経営アドバイザー等との適切な報告、連絡および相談等を行う。なお、健康診断や保健指導の実施に関する手続き、特定保健指導の連絡窓口等の実務等を担う担当者も含まれる。

○適合基準

本項目は、全ての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担当者を定めていることをもって適合とする。

【ポイント】

- 全ての事業場に「健康づくり担当者」が決められていること。
- また、SQ3にて外部専門家との連携状況についても問っています。

★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。

◆産業医の兼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社、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直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じ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)を通じた従業員の健康管理や、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業務を行っている |
| 8 特定健診・特定保健指導の実施に関する従業員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 運動療法士 | 8 診理栄養士 |
| 9 肢科医師 | 10 齧科衛生士 |
| 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 生涯管理者 | 14 (安全) 家生導進者 |
| 15 その他 | |
| 16 審査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ない | |

【(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供】(申請書 : Q9)

Q9にて加入している保険者に対する40歳以上の従業員の健康診断のデータ提供状況を選択ください。未回答含めて、提供していない場合、健康経営優良法人不認定となります。【必須要件】

○設置趣旨

本項目は、健康経営に取り組む法人と保険者のデータ連携を通じた効果的・効率的な保健事業を推進する観点から問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。

- ① 保険者に対し、40歳以上の従業員の健康診断のデータを提供していること。
- ② 保険者からの求めに応じ、40歳以上の従業員の健康診断のデータを提供する意志表示を保険者に対して行っていること。
なお、40歳以上の従業員がいない場合も適合とする。

★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歳以上の従業員がいない
- 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

【ポイント】

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。

※当該設問の記載方法については、[健康経営優良法人2026 中小規模法人部門 申請手引書](#)をご確認ください

6-4. 制度・施策実行

【健康経営の具体的な推進計画】(申請書：Q10) (1/3)

Q10にて自社従業員の健康課題を踏まえた健康経営の具体的な推進計画の設定状況を選択し、その内容を記載ください。未回答含めて、設定していない場合、小規模事業者向け特例に該当する場合を除き健康経営優良法人不認定となります。【必須要件 ※小規模事業者向け特例では選択要件】

○設置趣旨

本項目は、組織の健康課題や労働環境の改善に向けた具体的な計画・数値目標を設定し、その達成・進捗状況の把握、評価等の実施（PDCAサイクルの構築）を問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の健康課題を踏まえ、従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関する計画を策定し、具体的な数値目標、実施（責任）主体および達成期限を定めていることをもって適合とする。なお、本項目では「目標・計画の“設定”」を評価するため、目標の達成状況は問わない。

また、健康宣言において何らかの数値目標を定めている場合や、既に定めている安全衛生計画等に従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関する目標・計画の記載がある場合も、適合とする。

【ポイント】

- 本項目では「目標・計画の設定」を評価するため、目標の達成状況は問わない。
- 既に終了または中断等により申請時点で実行されていない計画であるものは不適合とする。
- 以下4点を満たすことをもって適合とする。
 - 自社の従業員の健康課題を把握している
 - その課題に対して具体的な実施内容、計画や数値目標を設定している
 - 計画を実行するにあたり実施主体・責任担当者を定めている
 - 目標の期限や達成スケジュールを定めている

★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）
→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）

- 健診結果を集団ごとに集計・分析をして把握している
- 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
- 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
- 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じて把握している
- 保険者との対話を通じて把握している（協会けんぽが実施するヘルスケア通信簿等を含む）
- 健康経営アドバイザーや外部コンサルとの対話を通じて把握している
- 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
- 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
- 従業員本人に健康課題や目標を記載してもらっている

【健康経営の具体的な推進計画】(申請書：Q10) (2/3)

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場合、その内容を具体的にご記入ください。

◆健康経営の具体的な推進計画の設問

★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。

課題のテーマ 1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	

★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。

期初の計画策定時に設定した目標

★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。

目標達成予定年度

以下から課題のテーマを選択し、選択テーマに合わせて健康経営を通じて解決したい課題を記載する

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（生活習慣病等の疾患等）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等の発生予防・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（頭痛・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・増産
- 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・ワーカライフバランス・生活時間の確保
- 8 育児と就業の両立・介護と就業の両立
- 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、神經症、自律神経失調症その他多くの疾患）

SQ2で設定した課題の解決に向けた“**具体的な取り組みの計画**”を記載する

SQ3で記載した“**課題の解決に向けた計画**”の目標として以下を記載する

- ・どのような目標か
(達成したい組織の状態を具体的に記入)
- ・上記目標の達成予定年度

※当該設問の記載方法については、[健康経営優良法人2025 中小規模法人部門 申請手引書](#)をご確認ください

【健康経営の具体的な推進計画】(申請書：Q10) (3/3)

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場合、その内容を具体的にご記入ください。

★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。

★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。

指標	現状値	単位

★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）

SQ3で記載した“課題の解決に向けた計画”的進捗状況を記載する。

※計画された取り組みの実施準備等、何等か実施されていない取り組みは認められません。

不適合例) インフルエンザワクチンの予防接種を計画しているが11月から摂取開始の為、現状の実施事項はない

記載例) 11月からのインフルエンザワクチン接種の予防接種に向けて、協力医療機関との連携や従業員への周知を進めている

SQ3で記載した“課題の解決に向けた計画”的取り組み効果を想定するために設定した**指標とその現状値（単位）**を記載する。

SQ3で記載した“課題の解決に向けた計画”的取り組みの**実行責任者**を回答ください。

※当該設問の記載方法については、[健康経営優良法人2025 中小規模法人部門 申請手引書](#)もご確認ください

【従業員の健康診断の実施（受診率実質100%）】（申請書：Q11）

Q11にて労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診状況を記載ください。受診率と受診勧奨の取り組みが基準を満たさない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、組織または部署・部門ごとの従業員の健康課題を把握し、必要な対策を講じるための前提として、従業員の定期健康診断の受診が徹底できているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。

- ① 労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診率が100%であること。
- ② 労働安全衛生法に基づく定期健康診断における直近の受診率が95%以上（ただし、対象者が20人未満の場合は、未受診者1人以下）であり、未受診者に対して、早期に受診するように適切な受診勧奨を行っていること。

【ポイント】

- 2024年度と2025年度（申請日まで）のどちらの定期健診受診率でも申請可能。
- 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、受診者とみなす。

★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04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、健診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診受診者の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、雇用終了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。

(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	人
(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	%

※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つた者は対象から除外

①受診率100%
②受診率95%以上※

★SQ1. (011)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書等での通知
- 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 ⇒評議項目不適合

↑※受診率が100%未満95%以上（ただし、対象者が20人未満の場合は、未受診者1人以下）の場合にはSQ1にも回答

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2026 中小規模法人部門 申請手引書をご確認ください

【受診勧奨の取り組み】(申請書 : Q12)

Q12にて従業員への受診勧奨の取り組みを選択してください。未回答含めて①または②いずれも実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、経営者および担当者が、自社の従業員の労働環境や健康課題を把握した上で、各従業員（およびその家族）が自身の健康状態を把握・改善するために、事業主（経営者）の法的義務である「定期健康診断の実施」に加えて、再検査・精密検査等の受診勧奨、がん検診等の任意検診を受診しやすい環境を整備しているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。

- 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があること。
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があること。

【ポイント】

- 「定期健康診断」の受診勧奨、「保健指導」、「特定保健指導」の受診勧奨、「婦人科健診・検診」、「妊婦健診」等の女性の健康に特化している受診勧奨は本項目では評価対象外。
- 社員会等の従業員有志による費用補助は会社としての取り組みとは言えないため不適合。
- 保険者の取り組みについては、法人自らが関与し、従業員に周知している場合に限り適合。

★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

1

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 特に行ってない → Q12①も非実施の場合、評価項目不適合

2

【50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施】（申請書：Q13）

Q13にて50人未満を含む全ての事業場においてのストレスチェック実施状況を選択してください。
外部事業者にて実施している場合にはSQ1にて事業者名も記載ください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、従業員の職業性ストレスを客観的に把握し、組織または部署・部門別のストレス傾向等の状況把握を行い、適切な対応をとっているかどうかを問うものである。

○適合基準

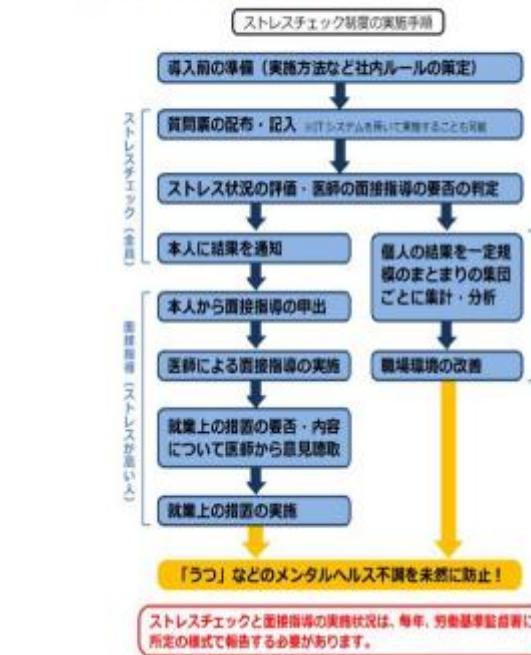
本項目は、従業員数50人未満の全ての事業場および従業員数50人以上の全ての事業場（法令遵守）において、労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に準じて、ストレスチェックを実施していることをもって適合とする。

【ポイント】

- 必ず法令に準じた手順で実施すること。（いわゆる「セルフチェック」は含まない）
- 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、精神保健福祉士若しくは公認心理師である必要がある。
- 労働安全衛生法においては、同居の親族のみを使用する事業で働く者及び家事使用人、及び船員法の適用を受ける船員、非現業の一般職に属する国家公務員等には適用されないが、本認定においては、労働安全衛生法適用の全事業場従業員に留まらず、労働安全衛生法適用外の従業員に対してもストレスチェックの実施を求める。

★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。
ストレスチェック制度の実施手順の板面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)



- 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

【管理職または従業員に対する教育機会の設定】(申請書 : Q14、15)

Q14にて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・増進に関する教育の取り組みを選択してください。Q15にて全従業員に対する健康をテーマとした情報提供・周知の取り組みを選択してください。どちらも未回答または特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、管理職や従業員に対し、健康管理の必要性を認識させるため、健康保持・増進に係る知識（ヘルスリテラシー）の向上に向けた機会を設定しているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。

- ①1年度に少なくとも1回、管理職や従業員に対し、健康をテーマとした従業員研修を実施している、または、外部機関主催の研修等に参加させていること。
- ②少なくとも1か月に1回の頻度で、全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供を行っていること。

【ポイント】

- 研修は管理職向け研修、従業員向け研修のいずれの形式でもよいが、個人が任意で受講している研修、衛生管理者や健康づくり担当者等を対象とした専門職研修は含まない。
- 情報提供は全従業員に対して実施すること。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く。

★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）

- ◆セミナー・ワークショップ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。
- ◆オンライン会議への掲示、動画等の閲覧・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・セミナーは除く

Q17、Q18、Q20、Q21、Q22、Q23 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 ⇒ Q16も非実施の場合、評価項目不適合

★Q11. (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 定年後健常事・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 育児・介護等の荷物格子の症状の予防
- 7 感染症予防対策
- 8 過労労働対策
- 9 心の健康保持・増進
- 10 その他健康問題全般

★Q12. (Q14で「5」とお答えの場合)

- 研修内容を他の受講すべき従業員、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 ⇒ Q16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 每月1回以下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

★Q11. (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 定年後健常事・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 育児・介護等の荷物格子の症状の予防
- 7 感染症予防対策
- 8 過労労働対策
- 9 心の健康保持・増進
- 10 その他健康問題全般

【適切な働き方実現に向けた取り組み】(申請書 : Q16)

Q16にて適切な働き方実現に向けた取り組みを選択してください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、従業員のモチベーション向上や組織の活性化のため、従業員のワークライフバランスを維持・改善させる取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、組織として時間外勤務の縮減や有給休暇取得の促進等、適切な働き方実現に向けた環境づくりとして、a.労働時間の適正化、b.休暇の取得促進、c.柔軟な働き方の実現のいずれかの取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

【ポイント】

- 超過勤務時間の把握のみであり、改善に向けた取り組みが見られない場合は不適合。

★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＞

- 残業の事前申告制度を設けている
- 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)
- 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
- 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
- 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)
- 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、骨齧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（ノーワークデー等）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 いざれも特に行っていない ⇒評価項目不適合

【仕事と育児または介護の両立支援の取り組み】(申請書: Q17,18)

Q17にて仕事と育児の両立に向けた環境づくりを、Q18では仕事と介護の両立に向けた環境づくりの取り組みを選択してください。どちらも未回答または実施していない場合、要件不適合となります。

【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、仕事と育児・介護の両立のために法令の範囲（育児・介護休業法）で定められる以上の取り組みを行っているかを問うものである。

【ポイント】

- 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」ご参照ください。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html

★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 育児を理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 育児と就業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

○適合基準

- ① Q17「仕事と育児の両立支援に向けた取り組み」または
- ② Q18「仕事と介護の両立支援に向けた取り組み」のいずれかを満たすことをもって適合とする。

★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

- 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
- 9 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5日まで）
- 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 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（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

【コミュニケーションの促進に向けた取り組み】(申請書 : Q19)

Q19にてコミュニケーション促進に向けた取り組みを選択してください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、役職や部署を越えた従業員同士の連携の強化やメンタルヘルス不調の防止等のため、組織内のコミュニケーションを促進する取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員同士のコミュニケーション向上を目的としたイベント等の取り組み、または、外部機関主催のイベント等への参加の働きかけを、1年度に少なくとも1回以上定期的に、全従業員向けに実施していることをもって適合とする。

【ポイント】

- 一部の従業員により開催されたものは不適合とし、事業者が主体となっての取り組みであることをもって適合とする。
- 接待や営業目的によるイベント開催等、従業員のコミュニケーション向上を目的としないイベントは不適合とする。

★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でご回答ください。
- | | |
|---|--|
| ■ | 1 フリーアドレス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
(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
(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 |

【がん等の私病に関する復職・両立支援の取り組み】(申請書 : Q20)

Q20にて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た取り組みを選択してください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、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、組織の意識改革や受け入れ体制の整備等の必要な措置を講じているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の復職支援、仕事と治療の両立支援に向けて、対象者の支援体制の整備等の対策を定めていることをもって適合とする。

【ポイント】

- 心の健康保持・増進に特化した取り組みや、定期健診の再検査・精密検査に関する取り組みについては、本項目では評価対象外。

(他の評価項目において評価)

★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
- | | |
|----|--|
| 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
(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てを支給 |
| 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 | いずれも特に実施していない ⇒評価項目不適合 |

【女性の健康保持・増進に向けた取り組み】(申請書 : Q21)

Q21にて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取り組みを選択してください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、女性従業員の健康保持・増進に向けた職場環境の整備や、管理職・従業員の女性の健康に関するリテラシー向上に向けた取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、女性特有の健康課題に対応する環境の整備や、管理職・従業員が女性特有の健康課題に関する知識を得るための取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。なお、女性従業員が申請日時点でない場合も、何らかの取り組みを行っていることをもって適合とする。

【ポイント】

- 労働基準法・男女雇用機会均等法等の法定の範囲内にとどまる取り組みは不適合。
- 婦人科健診の費用補助を従業員有志で行う等、事業者の関与が見られなければ不適合。
- 研修・セミナー等の取り組みも本項目で評価する。

★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。

- 婦人科がん検診への金銭補助を行っている
- 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
- 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
- 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）
- 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：産美医や婦人科医の配置、外部の医師の紹介 等）
- 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
- 妊娠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
- 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。
- 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）
- 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）
- 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憩室は除く）
- PMS（月経前症候群）軽減のための低用量ピルの費用補助
- 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
- 女性に多く見られる疾患・症状（例：やせ、冷え・のはせ、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
- 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）の社内規定への明文化と周知を行っている
※「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。
- 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
- 特にやっていない →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）

- 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
- 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）
- 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）
- 子宮内膜症や女性の良性腫瘍（卵巣のう腫、子宮筋腫等）
- やせ
- 貧血
- 頭痛、片頭痛
- その他

↑※Q21で選択肢16を選択した場合にはSQ1にも回答

【高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み】(申請書:Q22)

Q22にて高年齢従業員の健康課題や体力に対応する環境の整備や、高年齢従業員が健康関連課題に関する知識を得るための取り組みを選択してください。対象者がいない場合でも要件適合となります。

【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、高年齢従業員の健康保持・増進に向けた職場環境の整備や、高年齢従業員の健康に関するリテラシー向上に向けた取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、高年齢従業員の健康課題や体力に対応する環境の整備や、高年齢従業員が健康課題に関する知識を得るための取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。なお、高年齢従業員の申請日時点でない場合でも、適合とする。

【ポイント】

- 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。
- 高齢者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>

★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。

◆高齢者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、転倒率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 | 高年齢従業員はない |
| 12 | 高年齢従業員はあるが、特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

【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】(申請書 : Q23、24)

Q23にて保険者による特定保健指導の実施を促す取り組みを選択してください。Q24では健康診断の結果を踏まえた保健指導の実施状況を選択してください。どちらも未回答または実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、従業員の生活習慣病の重症化を予防するため、生活習慣の改善等を促す保健指導の実施または保険者による特定保健指導の実施のための時間的、空間的配慮等の取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

① Q23「特定保健指導の実施機会の提供」または② Q24「保健指導（特定保健指導を除く）の実施」のいずれかを満たすことをもって適合とする。

【ポイント】

- ①は保険者が実施する特定保健指導を申請法人が促す取り組みがあるかを問う。対象者がいない場合でも、ルールの整備・明文化を行っていることをもって適合とする。
- ②は定期健診の結果に基づく保健指導を実施しているかを問う。実施していない場合や対象者がいない場合は、不適合。
- 保健指導とは、労働安全衛生法第66条の7に基づく保健指導のことを指し、その都度相談をする健康相談とは異なる。

★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、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定期健診（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】

- 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)
- 特定保健指導実施の支援を行う担当者を設置している
- 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
- 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
- 社内にて対面の特定保健指導実施場所を提供している
- 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的に実施している
- 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
- 健康診断と同日での初回面談の実施や勤務ソフトの調整等、
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
- 特にやっていない → Q24も非実施の場合、評価項目不適合

1

*※「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的に実施している」は、事業主または保険者が事後指導等の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「特定保健指導・特定保健指導の日活在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】

- 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
- 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

2

※当該設問の記載方法については、[健康経営優良法人2026 中小規模法人部門 申請手引書](#)をご確認ください

【食生活の改善に向けた取り組み】（申請書：Q25）

Q25にて食生活改善に向けた具体的な取り組みを選択してください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の食生活改善を促す取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の食生活の改善に向けた従業員参加、環境整備のいずれかの取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

【ポイント】

- 事業者が主体的に関与していない取り組みは不適合とする。
 - ✓ 経営者・従業員等が自主的に行っている取り組み（例：ある従業員がお弁当を持参している）
 - ✓ 事業者の働きかけなしに、外部の事業者により行われている取り組み（例：自社内設置の自動販売機に、事業者の働きかけなしに健康に配慮した飲料が設置されている）
- 以下の取り組みは本項目では評価しない。（他の評価項目において評価）
 - ✓ 保健指導の中で行われる取り組み
 - ✓ 食に関する情報提供・研修の実施（ポスター掲示 等）

★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/svokuku/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（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（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 いずれも特にやっていない ⇒評価項目不適合

【運動機会の増進に向けた取り組み】(申請書：Q26)

Q26にて運動機会の増進に向けた普及啓発等の具体的な取り組みを選択してください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、生活習慣病等による欠勤、病休等を防ぐため、従業員の運動機会の増進に向けた取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の運動機会の増進に向けた従業員参加、環境整備のいずれかの取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。ただし、事業者が主体的に関与しない取り組みは不適合とする。

【ポイント】

- 事業者が関与していない取り組みとは、「経営者・従業員等が自主的に行っている取り組み」や「事業者の働きかけなしに、外部の事業者により行われている取り組み」を指す。
- 以下の取り組みは本項目では評価しない。
(他の評価項目において評価)
 - ✓ 保健指導の中で行われる取り組み
 - ✓ 運動に関する情報提供・研修
- 血圧測定や体重測定のみなど、従業員の状態把握のみで具体的な運動に関する取り組みが無い場合は不適合。

★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>

- 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)
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- スポーツイベントの開催・参加補助を行っている
- 心身の健康増進を目的とした旅行(ヘルスツーリズム)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>

- 職場内に運動器具やジム、運動室等を設置している
- 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)
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- いずれも特に行ってない ⇒評価項目不適合

【長時間労働者への対応に関する取り組み】(申請書 : Q27)

Q27にて超過勤務時間が一定の基準を超えた長時間労働者に対する取り組みを選択してください。SQ1にて正社員1人当たりの平均所定外労働時間も記載ください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、経営者および人事・労務担当者が、従業員の超過勤務状況を把握し、長時間労働者に対する具体的な対策を行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の労働環境を踏まえ、長時間労働者が発生した場合（管理職を含む）の本人の過重労働防止に向けた具体的な対応策を行っていることをもって適合とする。

(長時間労働者 = 超過勤務時間が月80時間を超える者、あるいは月80時間未満で自社で定めた基準を超える者)

★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。

SQ1. 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

【心の健康保持・増進に関する取り組み】（申請書：Q28）

Q28にて心の健康保持・増進や不調者への復職支援、就業と治療の両立支援の取り組みを選択してください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、従業員の心の健康保持・増進または不調者に対するサポート体制や職場復帰支援策を事前に策定することにより、メンタルヘルス不調の予防や不調者発生時の適切な労働支援体制を整備しているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、心の健康保持・増進や不調者が出了した場合の復職・治療支援体制の整備等の対策を定めていることをもって適合とする。

【ポイント】

- 労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度の範囲内の取り組みはここでは不適合とする。
- 本評価項目は心の健康保持・増進やメンタルヘルス不調者への対応策を評価する項目であるため、事前に予防策や対応策として策定していない場合（都度の対応）は不適合とする。
- 心の健康に関する研修・情報提供については本項目は評価しない。（他の評価項目において評価）

★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。
- ◆パワーハラスマント対策は、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、セクシャルハラスマント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスマントについては、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。
- ◆ハラスマ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では、カスタマーハラスマ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/kokoronokenkojissenguide.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

【感染症予防に関する取り組み】(申請書 : Q29)

Q29にて感染症（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）対策の取り組みを選択してください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、従業員の感染症予防に関する環境を整備するための取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、予防接種を受ける際の就業時間認定、感染症を発症した者への特別休暇付与等、従業員の感染症予防や感染拡大防止に向けた取り組みや制度を実施していることをもって適合とする。

★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

【喫煙率低下に向けた取り組み】(申請書 : Q30)

Q30にて従業員の喫煙率を下げるための取り組み・ルール整備状況を選択してください。SQ1にて貴法人の従業員の喫煙率を記載ください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

本項目は、従業員の喫煙率低下を促す取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目では、従業員の喫煙率低下を促すため、喫煙者に対する禁煙促進に向けた取り組みの実施・ルールの設置や従業員に対するたばこの健康影響についての教育・研修を実施していることをもって適合とする。

【ポイント】

- 申請時点で、喫煙者がいない場合であっても、その状態を維持するために、何らかの取り組みを行っていることをもって適合とする。
- 以下の取り組みは本項目では評価しない。
(他の評価項目において評価)
✓ 受動喫煙に対する対策

★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)

- ◆喫煙者が現時点では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・インストラクターによる講義等、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ている内容を被るイベントは除く) |
| 8 | 禁煙・禁煙継続を促すアプリを提供している |
| 9 | 特にやっていない ⇒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。

96

【受動喫煙対策に関する取り組み】(申請書 : Q31) (1/2)

Q31にて全事業場の禁煙の状況を選択してください。未回答含めていずれの取り組みも実施していない場合、健康経営優良法人不認定となります。【必須要件】

○設置趣旨

本項目は、受動喫煙防止に向けて、適切な環境が整備されているかを問うものである。

○適合基準

本項目では、労働安全衛生法、健康増進法の趣旨に基づいて、受動喫煙防止に向けた対策が講じられていることを求める。具体的には、全ての事業場において対象施設ごとに以下の適合要件を満たしていることをもって適合とする。

【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。

※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。

※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るため、詳細は健康増進法ならびに関係政省令や、「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)を参考とすること。

※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スペースの範囲で、賃貸ビルの出入り口等の共用部分などは除く）の状況でお答えください。⇒賃借スペース内を全て禁煙と、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。

※当該設問の記載方法については、[健康経営優良法人2026 中小規模法人部門 申請手引書](#)をご確認ください

○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

6-5. 評価・改善

【健康経営の取り組みに対する評価・改善】(申請書 : Q32)

Q32にて健康経営の取り組みの評価方法を選択してください。取り組みを評価している場合、どのような改善を行っているかも記載ください。未回答含めていずれの取り組みも実施していない場合、健康経営優良法人不認定となります。【必須要件】

○設置趣旨

本項目は、効果的な健康経営を進めるために、健康経営の取り組み状況や結果を振り返り、その結果をもとに、今後の健康経営の目標設定、施策検討を行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、健康経営の取り組みを実施後、取り組み結果をもとに、生活習慣等の改善状況の把握や効果検証等を行っていることをもって適合とする。

★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
<input type="checkbox"/> 1 実施した結果を確認している
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 4 次の取り組みについての改善策を策定している
<input type="checkbox"/> 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。

7. ブライト500認定要件

ブライト500認定設問（申請書：Q33、34）

- ・ ブライト500に申請する場合はQ33回答欄に「1」を記載ください。Q35以降の回答は、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門（ブライト500））の認定評価に用います。
- ・ なお、ネクストブライト1000に認定されるためにもQ33回答欄に「1」を記載することが必要となります。
- ・ ブライト500・ネクストブライト1000に認定されるにあたってはQ34にて選択肢1～3のいずれかを選択する必要があります。

◆ブライト500申請への意向を問う設問

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

↑ブライト500・ネクストブライト1000の認定を希望する場合、「1」と回答ください。

※記入していない場合は、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門（ブライト500・ネクストブライト1000））認定の対象なりません。

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）

↑ブライト500・ネクストブライト1000の認定を希望する場合、1～3のいずれかと回答ください。

申請書の評価結果を公開されない場合、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門（ブライト500・ネクストブライト1000））認定の対象なりません。

ブライト500認定設問（申請書：Q36）（1/2）

- Q36の回答は、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門（ブライト500））の認定評価に用います。ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。
- 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回答してください。

◆「経営者・役員の関与の度合い」の設問

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	継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

ブライト500認定設問（申請書：Q36）（2/2）

- Q36 SQ1の回答は、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門（ブライト500））の認定評価に用います。
- Q36 SQ2の回答は、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門（ブライト500））の認定評価に用いませんが、既に検証を実施している場合、記載ください。

◆「経営者・役員の関与の度合い」の設問

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：方針実現のために達成する目標
- (c) 上記目標達成状況を確認する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繋がる目標・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の指標を記載ください。

(a) 健康経営の推進方針			
(b) 健康経営の目標			
(c) 上記目標に向けた目標達成指標(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。

(a) 検証指標(50字以内)	
(b) 検証手法・方法(150字以内)	
(c) 検証結果(100字以内)	

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を記載ください

記載例) 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

健康経営の推進方針実現のために達成する目標を記載ください

記載例) 心理的安全性が担保された職場環境づくり

健康経営の目標達成状況を確認するための指標・目標値・達成年度を記載ください

記載例)

指標：職場の心理的安全性尺度

目標値：職場の心理的安全性尺度：+10%（24年度比）

達成年度：2028年

ブライト500・ネクストブライト1000の認定評価には用いませんが、既に検証を実施している場合、ご回答ください。

ブライト500認定設問（申請書：Q37）

- Q37、Q37 SQ1の回答は、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門（ブライト500））の認定評価に用います。ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。
- 健康経営の組織への浸透に向けた取り組み及び、組織への浸透状況を確認するための取り組み内容を回答してください。

◆「健康経営の組織への浸透に向けた取り組み」の設問

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

ブライト500認定設問（申請書：Q38）（1/2）

- Q38、Q38 SQ1～SQ5の回答は、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門（ブライト500））の認定評価に用います。ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。
- 今年度の健康経営の推進方針を検討するにあたり、昨年度まで実施した健康経営について評価している内容を記載してください。

◆「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」の設問

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。

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

以下から課題のテーマを選択し、
選択テーマに合わせて健康経営を通じて解決したい課題を記載する
※課題テーマ・課題の内容はQ10 SQ2で記載された内容との重複も認められます

(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（生活習慣病等の疾患等）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 育児と就業の両立、介護と就業の両立
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)

ブライト500認定設問（申請書：Q38）（2/2）

- Q38 SQ1～SQ5では健康経営のPDCAに関する取り組み状況を具体的に問うています。

◆「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」の設問

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るので、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。
◆Q10 SQ3で記載された内容と重複する場合も認められます。

（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収集している 2 各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

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記載する

※課題テーマ・課題の内容はQ10 SQ3で記載された内容との重複も認められます

SQ3. (Q38 で「1」とお答えの場合)
SQ2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。

取り組みの評価結果	
具体的な評価方法と内容	

SQ2で記載した取り組みが、SQ1で設定した課題の解決につながっていたか否かを記載する

「取り組みの評価結果」を導きだした方法とその理由を記載する

SQ4. (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。

今後の改善方針	
今後の改善方針に至った理由	

実施した取り組みの結果を踏まえた、今後の改善方針を具体的に記入する

今後の改善方法を検討するに至った理由を記載する

ブライト500認定設問（申請書：Q39）

- Q39の回答は、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門（ブライト500））の認定評価に用います。ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。
- 健康経営の実践による企業の健康風土の醸成状況に関する内容を回答してください。

◆「健康経営の推進による企業の健康風土の把握」の設問

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 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 |

↑SQ1はブライト500・ネクストブライト1000の認定には使用しませんが、Q39で「6」を選択した場合、回答ください

ブライト500認定設問（申請書：Q40）

- Q40の回答は、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門（ブライト500））の認定評価に用います。ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。
- 「健康経営」という文脈で**自社から**情報発信したものについてのみ答えてください。（働き方改革等では不可）

◆「健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況」を問う設問

040. 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。
◆「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限 (=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 生産性に関する指標(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

ブライト500認定設問（申請書：Q41）

- Q41の回答は、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門（ブライト500））の認定評価に用います。ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。
- 貴法人にて申請日から過去3年以内に**外部からの依頼を受けて行った**健康経営に関する情報発信についてお答えください。「健康経営」という文脈での発信のみが対象となります。（働き方改革等では不可）

◆「健康経営の取り組みに関する外部からの依頼を受けての発信」の設問

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年以内に行な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 <small>※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</small>		
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

8. 健康経営優良法人に関するアンケート

健康経営優良法人に関するアンケートについて

Q42以降の健康経営優良法人に関するアンケートについては、健康経営推進企業の実態把握および今後の施策・制度設計、認定制度の改善のために活用させていただく予定ですので、是非ご回答ください。

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（プレゼンティーアイズム・アブセンティーアイズム損失）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

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)

TEL : 03-5296-5172

(お問い合わせ受付時間：平日10時～17時30分)

中小規模法人部門：kenkoujimu@nikkei-r.co.jp

大規模法人部門：health_survey@nikkei-r.co.jp

〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル
