

# 令和7年度 健康経営度調査 今年度の概要と主な変更点

NIKKEI-R

日経リサーチ 健康経営優良法人認定事務局

2025年8月

I. 健康経営度調査概要

II. 回答・申請フロー

III. 調査・申請方法

IV. 調査・評価項目

0. 基本情報

1. 経営理念・方針

2. 組織体制

3. 制度・施策実行

4. 評価・改善

# I .健康経営度調査概要

---

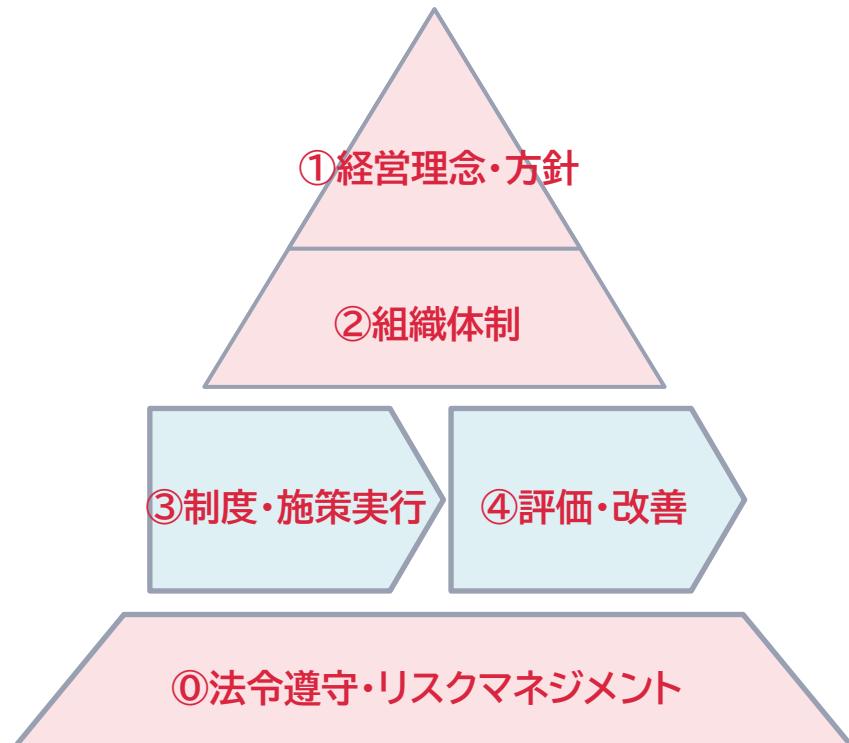
## 調査概要

調査方法	電子調査票形式
調査対象	東京証券取引所上場企業 (TOKYO PRO Market、外国部、REITを除く) ※希望された東証非上場企業も対象に加える。

## 直近3カ年の回答・認定状況

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
対象の上場企業数	3768社	3815社	3830社
上場企業回答数	1127社	1203社	1264社
未上場法人回答数	2042法人	2317法人	2605法人
回答法人合計	3169法人	3520法人	3869法人
優良法人認定数	2676法人	2988法人	3400法人

「従業員の健康に関する取組」が、経営基盤から現場施策まで様々なレベルにおいて、連動・連携しているかを重視します。



### <各側面の評価方針>

#### ■ 経営理念・方針

- 対内的/対外的発信
- 従業員への浸透

#### ■ 組織体制

- 健康増進の実施運用組織体制
- 健康増進施策立案・企画のレベル
- 健康増進実施運用の人員体制

#### ■ 制度・施策実行

- 実施施策の質と量  
(課題の把握、それに基づく施策の実施)

#### ■ 評価・改善

- 各種施策や健康経営全体に対する  
適切な評価と改善の実施

## II.回答・申請フロー

---

当調査の回答は、健康経営銘柄の選定および  
健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定に用います。

## 健康経営銘柄

## 健康経営優良法人 (大規模法人部門およびホワイト500)

### 健康経営度調査への回答

(健康経営銘柄へのエントリー／健康経営優良法人への申請)

健康経営優良法人(大規模法人部門)に申請(Q4で確認)かつエントリーを希望する  
(Q5SQ1で確認)企業を対象に、以下の条件に基づいて候補を選定  
・東京証券取引所上場企業(TOKYO PRO Marketを除く)  
・評価結果が上位500位以内  
・選定要件(健康経営に関する投資家との対話実績(Q19)等)を満たしている

申請を希望する(Q4で確認)法人を対象に、  
認定審査を実施

・ROE(自己資本利益率)について、  
①直近3年間平均が0%以上または②直近3年連続で下降していない  
企業を対象とし、ROEが高い企業には加点  
・前年度回答企業に対して加点  
・社外への情報開示の状況(Q18SQ5で回答したURL)について、  
Q18SQ1の回答記載があるか確認し、評価  
※健康経営銘柄としての性質に鑑み、法令違反等がある場合には選定しない

①各業種で最も順位が高い企業、  
②①の平均点より得点が高い企業の中から、  
経済産業省および東京証券取引所が共同で選定  
(1業種あたりの選定数は5社を上限とする。)  
※2026年3月頃を予定

日本健康会議が認定  
(評価順位が上位500の法人を「ホワイト500」として認定)  
※2026年3月頃を予定

健康経営優良法人の申請において申請料が必要となります。

認定申請料 80,000円(税込88,000円)／件

※グループ会社との合算で申請する場合、申請主体となる法人80,000円(税込88,000円)に加え、同時認定の対象となる合算1法人あたり15,000円(税込16,500円)を加算します。

※健康経営度調査への回答のみで申請されない場合、フィードバックシートをお渡ししますが、認定審査は行いませんので、認定申請料は不要です。

※振込手数料は申請者負担となります。

## › 申請料のお支払いについて

以下の流れで申請料のご請求書をお送りしますのでお支払いをお願いします。

### 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、メールもしくは郵送にて届きます。
- ・ご請求書が届かない場合は、申請状況をご確認のうえ、事務局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、調査票記載の申請者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時迄にお振込ください。

- ・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。

申請における誓約事項を調査票Q4SQ1で確認します。

ひとつでも誓約のチェックが無い場合は不認定となりますのでご注意ください。  
詳細は調査票をご確認ください。

## 主な誓約事項

2. 申請日時点以下での事実がないこと。	
	(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又は衛生管理特別指導事業場に指定されていること。
3. 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、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。
	(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)違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施に基づき企業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。
4. 以下の事項を遵守すること。	
	(1)当調査票の回答内容全てについて、法人の代表者（代表取締役等）の承認を得ていること。
	(2)当調査票の回答内容全てについて、法人の従業員の過半数で組織される労働組合または主たる事業場の従業員代表に共有していること。
	(3)当調査票の回答内容全てについて、Q27で回答した主たる保険者に共有すること。また、評価結果のフィードバックを受領次第（2025年12月下旬頃予定）、速やかに共有すること。

調査の回答後、12月ごろに評価結果および認定要件の適合状況を記載した  
フィードバックシートをお送りします。  
是非、健康経営の取り組みの改善にご活用ください。  
※回答結果のフィードバックはメール送付のみで、郵送は行いません。

令和7年度 健康経営度調査フィードバックシート					
法人名：サンプル株式会社	健康経営調査にご回答いただいた各社に 以下のようなフィードバックをお送りします。 (本サンプルの項目やレイアウト等は変更の可能性があります。)				
英文名：Sample Inc.					
■加入保険者：サンプル健康保険組合	井上場				
■所属業種：土業法人、その他法人、公法人・特殊法人					
<b>①健康経営度評価結果</b>					
■総合順位：951～1000位 / 4000 社中					
■総合評価：57.0 ↑1.0 (前回偏差値 56.0 )					
※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、 フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。					
<b>②評価の内訳</b>					
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	<b>57.0</b>	69.2	65.0	43.3
経営理念 ・方針	3	<b>55.2</b>	68.7	62.2	48.3
組織体制	2	<b>64.8</b>	68.3	64.8	49.6
制度・ 施策実行	2	<b>57.3</b>	71.9	66.8	48.6
評価・改善	3	<b>43.1</b>	69.9	64.6	51.3

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重み  
得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種ランクには「-」と表示されています。

4側面の評価（偏差値）を  
貴社、回答法人全体トップ、  
業種トップ、業種平均に分けて  
示しています。

## ④評価の詳細分析



4側面の項目毎の評価（偏差値）を  
貴社、回答法人全体トップ、  
業種トップ、業種平均に分けて  
示しています。

## 回答内容の公開

健康経営の情報開示の推進を目的として、フィードバックシートを「ACTION ! 健康経営」等にて公開いたします。

開示の可否をQ6で確認し、開示がホワイト500認定の条件となります。

※開示不可でも、認定要件を満たせば通常の優良法人には認定されます。

- ◎ Q6. 当調査の評価結果および一部設問の回答内容について、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ホワイト500認定の必須条件です。

開示不可の場合、評価結果が500位以内であってもホワイト500ではない優良法人認定となります。

◆昨年度の公開内容は以下URLをご参照ください。（今年度公開方法を変更する可能性があります。）

[https://kenko-keiei.jp/houjin\\_list/feedback/](https://kenko-keiei.jp/houjin_list/feedback/)

◆フィードバック送付後の回答変更は一切受け付けられませんのでご注意ください。

- 1 開示可
- 2 ホワイト500または優良法人に認定された場合のみ開示可
- 3 ホワイト500に認定された場合のみ開示可
- 4 開示不可



### ＜公開予定項目一覧＞

- 1 評価結果（フィードバックシートに記載の内容全て）
- 2 Q17SQ1への回答（健康経営の推進方針、健康経営の目標、数値目標（KGI））
- 3 Q18SQ3への回答（従業員パフォーマンス指標）
- 4 Q18SQ5への回答（情報開示媒体URL）
- 5 Q23、Q23SQ1への回答（経営レベルの会議での議題化）
- 6 Q39SQ2、Q42SQ1、Q44SQ2、Q46SQ1・2、Q48、Q54SQ1・2、Q55SQ1・2への回答（各施策の参加率）
- 7 Q71SQ1への回答（健康経営施策の効果検証）

### III.調査・申請方法

---

- 東京証券取引所上場企業  
(TOKYO PRO Market、REIT、外国会社を除く)  
および過去調査にご回答頂いた非上場法人  
を対象に、調査の依頼をお送りします。(8/18(月)送付)
- 昨年度まで一度でもご回答いただいた法人には前回の申請者様宛てに  
メールのみでご案内し、郵送でのご案内は致しません。
- 前回回答されていない上場企業は、郵送でご案内をお送りします。

上場の有無	過去回答状況	依頼状況
東証上場企業	過去回答	メール
	過去非回答	郵送
非上場法人	過去回答	メール
	過去非回答	ID発行サイトでIDを発行

- 今年度新たにご回答を希望される場合、ID発行サイトをご用意しております。  
ACTION!健康経営のサイトから、発行登録をお願いします。  
発行登録後、ダウンロードサイトの案内メールが自動で届きます。

<https://kenko-keiei.jp/newid/>

※IDの代理発行、同一IDの複数法人での使用は絶対におやめください。  
代理発行されたIDでの申請や、同一IDで複数の法人から申請があった場合、  
申請として認められない場合があります。

- 郵送の依頼状または案内メールから、弊社の調査票ダウンロードサイトに  
アクセス頂き、調査票Excelファイルを入手頂きます。

## 回答データの利用

- 個々の回答データを事前の許諾無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。
- 過去の調査の集計結果については、以下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](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html)

## › 調査対象範囲の考え方(法人範囲)

- 持ち株会社制で一括して労務・健康管理を行っている場合など、複数法人合算で回答することができます。  
「自社単体」以外で回答される場合は、Q2SQ1に詳細をご記入ください。  
本調査で含める法人の情報を全てご記入ください。

**Q2. 組織形態と、当調査におけるご回答範囲についてお答えください。（1つだけ）**

◆特に明記がない限り、ご回答のベースは全て揃えてください。「一部設問のみグループ回答」等は不可です。

1 自社単体で回答	
2 自社およびグループ会社の合算で回答	
3 国内全連結グループ会社で回答	
4 自社の一部事業所のみで回答（認定要件を満たしませんのでご注意ください）	



**SQ1. (Qで「2」または「3」とお答えの場合)**

**回答の範囲に含まれる法人名とその対象人数等をご記入ください。**

- ◆ここで記載した法人および合計人数は、Q3の調査全体の集計に含めてください。
- ◆回答範囲の全法人が健康経営銘柄および健康経営優良法人(大規模法人部門)の対象となります。
- 法人名は法人格を含めた正式名称でご記入ください。
- ◆健康管理・労務管理が異なる法人は含めないでください。(別途それぞれの法人でご回答ください。)
- ◆業種は、Q1(c)日本標準産業分類に準拠する業種の選択肢番号でお答えください。
- ◆回答欄が足りない場合は、「16 その他」に法人数を入力し、別途メールにてリストをお送りください。



法人名	従業員数	業種	住所	法人番号
0		人		
1		人		

※こちらで記載の法人が、健康経営優良法人の認定範囲になります。

※健康管理・労務管理が別の法人は含めずそれでお答えください。

※設問ごとに回答範囲を変える事はできません。記入法人は全設問で含めてご回答ください。

※一部事業所のみでの回答の場合、認定要件を満たしません。法人単位でご回答ください。

※合算する法人についても誓約事項を満たす必要があります。誓約違反があった場合、不認定となります。

## > 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今年度から新たに設けます。
- 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。

★ Q2. 組織形態と、当調査におけるご回答範囲についてお答えください。（1つだけ）

◆特に明記がない限り、ご回答のベースは全て揃えてください。「一部設問のみグループ回答」等は不可です。

1 法人全体で回答

2 自社およびグループ会社の合算で回答

3 国内全連結グループ会社で回答

4 **自法人が地方公共団体で、一部の組織のみで回答 (Q1(a)が「6」の場合のみ選択可能)**

5 地方公共団体以外で自社の一部事業所のみで回答（認定要件を満たしませんのでご注意ください）

★ SQ2. (Qで「4. 自法人が地方公共団体で、一部の組織のみで回答」とお答えの場合)

回答に含まれる部局等の範囲を全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Q3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。

- ✓ 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。

## › 調査対象範囲の考え方(従業員等範囲)

調査対象となる従業員の考え方は以下の通り

**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大規模法人に申請できません。

**「常時使用する従業員」以外の従業員等…一部設問(Q60)で、施策の実施状況を評価します。**

具体的には…

- ①常時使用しない**非正社員**
  - ・日日雇い入れられる者(一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)
  - ・二箇月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)
  - ・季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)
  - ・試の使用期間中の者(十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)
- ②健康診断実施義務が無い(他社に義務がある)出向正社員(他社へ・他社から共に)
- ③他社が派遣元で、貴法人が派遣先として受け入れている派遣社員
- ④その他(常駐請負の他社社員など)

## 回答できる期間の範囲

- 特に時点の指示が無い限りは、2024年4月1日から調査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。
- 12月締めなど、3月以外の月締めで集計されている場合は、その集計結果をご記入の上で、集計期間が異なる旨調査票最後の備考欄にお書きください。

## 回答できる施策の範囲

- 原則として全社(複数法人合算で回答する場合はその法人全て)・全従業員を対象にした制度・施策をご回答ください。

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。

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。

施策の例	回答可否
中高年の有所見率の高さや運動習慣が課題のため、全社従業員のうち中高年に対象を絞って、運動奨励を目的としたイベントを実施	OK
月内の繁閑の差が大きく、長時間労働が発生しているため、その解決のために(本社の)オフィスワーカーに限定してフレックスタイム制度を導入	OK
時間単位年休制度を正社員のみに導入(パートアルバイトは除外)	NG
メンタルヘルスの相談窓口を本社のみに設置	NG

## 実施された取組を説明できる資料の保存

- 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

4. 申請にあたっては、下記の事項を遵守すること。

(5)当調査で回答した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、当調査で回答した内容について説明できる資料を、回答期間最終日から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。
- 複数法人合算で申請される場合は、全ての法人で取り組みが行われていることを確認します。
- 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。

## 実施された取組を説明できる資料の保存

- 申請にあたって保存すべき資料例は以下のとおりです。

実施内容例	資料例
・情報開示	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページでの公開の場合、申請日時点のページのPDF等ファイル ※なお、ページを更新してもかまいませんが、 更新後も情報開示が継続されている必要があります。</li> <li>・紙媒体などでの公開の場合、その資料本体または写し</li> </ul>
・体制(部署の有無や、担当者の役割)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部署や担当の社内での位置づけを説明する資料</li> </ul>
・経営レベルでの会議での議論	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会議資料および議事録など、協議したことが分かる資料</li> </ul>
・保険者や産業医等専門職との連携・協議	<ul style="list-style-type: none"> <li>・議事録など、協議したことが分かる資料</li> <li>・役割分担を明記した社内資料</li> </ul>
・推進計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的な計画や内容を確認できる資料</li> </ul>
・健診の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健診機関からの請求書など、受診人数が分かる資料</li> </ul>
・ストレスチェックの実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・委託先からの請求書など、全事業場で実施したことが分かる資料</li> </ul>
・受診勧奨などの従業員個別の施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通知文書やメール送信内容の記録</li> </ul>
・研修	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修で使用した資料</li> <li>・研修を実施する事を周知する文書やメール</li> </ul>
・社内イベントの開催・実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実施や設置の確認ができる資料や写真</li> <li>・開催を周知する文書やメール</li> </ul>
・社内ルール・制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ルール・制度が明文化された書類</li> </ul>

## › 調査票への入力方法

- 調査票形式はExcel形式。
- クリーム色のセルに回答(当てはまる選択肢番号や数値)を入力してください。
- 必ずご回答頂きたい設問に回答が無い場合や回答に矛盾がある場合、赤字でエラーメッセージが表示されますので必ずご確認ください。

**【該当する選択肢を「1つだけ」選ぶ設問について】**

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。

ご回答例) Q5. 自社の株式を東京証券取引所に上場していますか。 (1つだけ)

1 東京証券取引所 (TOKYO PRO Marketを除く) に上場している	→	1
2 東京証券取引所には上場していない		

**【該当する選択肢を「いくつでも」選ぶ設問について】**

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。

ご回答例) Q18. 健康経営の推進に関してどのような内容を社外に開示していますか。

(b) 目的・体制以外の開示 (いくつでも)

1	1 健康経営の取り組み内容とその結果	1	2 健康経営の取り組みによる効果
	3 労働安全衛生・リスクマネジメント		4 いずれも開示していない

→ 1, 2が該当

※「その他」の自由回答欄の記入内容については原則評価しません。

他の選択肢に該当しない場合に限り選択・記入してください。

その際、背景や実施状況等詳細が分かるように具体的にご記載ください。

■ 認定要件等に係る設問については、以下の記号を記載しています。

★:認定において必須設問

■:認定において選択設問

◎:ホワイト500認定において必須設問

■ 優良法人に申請( $Q4 = 1$ )しているにも関わらず、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。

Q18. 健康経営の推進に関してどのような内容を社外に開示していますか。

◆会社全体の健康経営の推進目的と体制の両方を開示していることが認定の必須要件です。

個別の取り組みや結果のみの開示は認定要件を満たしません。

◆自社以外の媒体(求職者向けサイト、官公庁のサイト、親会社のレポートやサイト、健保組合等保険者のサイト等)での開示は、SQ1～5まで含めて全て除いてください。

◆当調査の評価基準(フレームワーク)に基づいた開示を推奨しています。詳細はこちらをご参照ください。→

[【補足説明】](#)

★ (a) 目的と体制の開示 (1つだけ)

◆認定基準を満たさない開示例を記載していますので、ご確認の上でご回答ください。→

[【補足説明】](#)

認定基準を満たす開示が確認できなかった場合、連絡無しに当該選択肢の回答を削除する場合があります。

1 目的と体制の両方を社外開示している

2 いずれかのみ開示している、または社外開示していない ⇒ 健康経営優良法人不認定

2

**Q18(a): 認定要件必須項目です。選択肢1以外は不認定となります。**

## > スケジュール・調査回答の締切

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10日(金)17時

調査回答締切は一切延長を受け付けません。

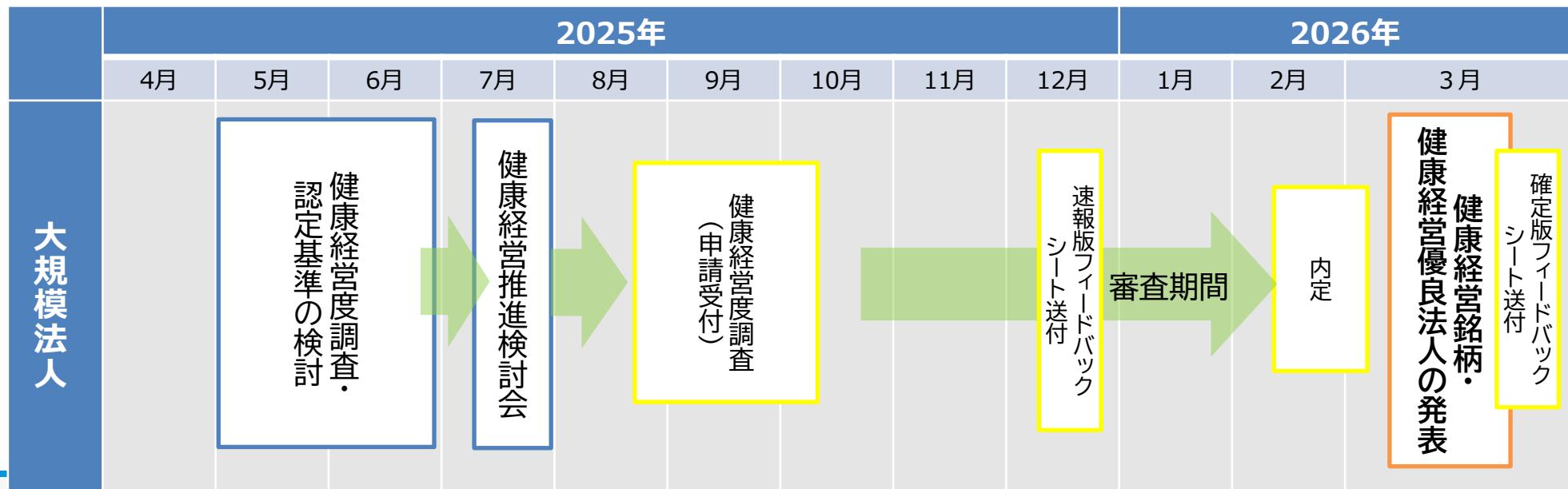
# 10月10日(金)17時締切

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。

締切後、10月16日(木)中(回答締切の3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17日(金)になっても届かない場合はお問い合わせください。



## IV. 調查・評価項目

---

## 健康経営優良法人(大規模法人部門) 認定要件

健康経営優良法人2026(大規模法人部門)の認定を取得するためには、下表の「必須」を全て実施し、また「評価項目①～⑯のうち14項目以上」を実施する必要があります。なお、ホワイト500については、「健康経営の推進方針の浸透」、「従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示」、「①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること」、「健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定」も必須とします。評価結果等の一括開示に同意いただくことも条件とします。(Q6参照)

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模	ホワイト500
1. 経営理念・方針	健康経営の戦略、社内外への情報開示		健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q18(a) & Q18SQ4	必須	
			健康経営の推進方針の浸透	Q17SQ4		
			従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q18SQ3		
2. 組織体制	自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	Q20 & Q21	左記①～⑯のうち14項目以上	必須	
			健康づくり責任者が役員以上	Q22		
			健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定	Q23		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健診・検診等の活用・推進	産業医・保健師の関与	Q26	必須	
			健保組合等保険者との連携	Q28 & Q29		
			健康課題に基づいた具体的な目標の設定	Q33		
			②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q34(a)		
			③受診勧奨に関する取り組み	Q35 or Q36		
3. 制度・施策実行	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	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q37(a)	左記①～⑯のうち14項目以上	左記②～⑯のうち14項目以上
			⑤管理職または従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進に関する教育」については参加率（実施率）を測っていること	Q38(a) or Q38(b) or (Q39 & Q39SQ2(b))		
			⑥適切な働き方の実現及び育児・介護の両立支援の取り組み	Q41 & Q42 & Q44		
			⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q46		
			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）	Q47		
			⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q48 & Q49		
			⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q50		
			⑪保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること	Q51 & Q52 & Q53 & Q53SQ1		
			⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q54		
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q55		
4. 評価・改善	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	⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	Q57	必須	
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	Q58		
			⑯感染症予防に関する取り組み	Q61		
			⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q62		
			受動喫煙対策に関する取り組み	Q63		
5. 法令遵守・リスクマネジメント	健康経営の推進に関する効果検証	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 ※Q4SQ1誓約事項参照	健康経営の実施についての効果検証	Q71	必須	

# 0. 基本情報

---

## 属性設問 従業員数等による申請区分判定

### ● Q1業種、Q2回答範囲、Q3従業員数等の人数の回答を元に、優良法人大規模法人部門の該当の有無を判定します。

★ Q1. 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（例）株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、有限会社 等)
- 2 売上法人（例）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、財團法人、商工会議所・商工会
- 6 公法人、特殊法人（地方公共団体、独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団 等）
- 7 その他、国内法に基づく法人

★ Q2. 組織形態と、当調査におけるご回答範囲についてお答えください。（1つだけ）

◆特に明記がない限り、ご回答のベースは全て揃えてください。「一部設問のみグループ回答」等は不可です。

- 1 自社単体で回答
- 2 自社およびグループ会社の合算で回答
- 3 国内全連絡グループ会社で回答
- 4 自社の一部事業所のみで回答（認定要件を満たしませんのでご注意ください）

1

★ (c) (aで「1」「2」「7」のいずれかとお答えの場合) 日本標準産業分類に準拠する業種

◆各業種の定義はこちらをご参照ください。→【[補足説明](#)】

- 1 卸売業
- 2 小売業
- 3 サービス業
- 4 製造業その他

1

1

★ Q3. 当調査の回答範囲に含める従業員等の人数をご記入ください。

常時使用する従業員	契約種別	2024年度末時点の人数	最新時点人数			
			年	月	日	合計
①正社員（出向者を除く）			人			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			人
③常時使用する非正社員（契約社員、アルバイト等）			人			人
④貴法人が派遣元の派遣社員			人			人
対象人数合計			人			人

従業員数等は、原則2024年度末で判定しますが、回答日までの最新時点人数でも判定可能です。その場合は両方をご回答ください。

従業員数の条件 (Q1業種のご回答から判定)		人以上
申請区分判定 (Q2、Q3のご回答から判定)		回答が不足しています

Q1～Q3の回答を元に、従業員数の条件と、区分判定結果を表示

# 1. 経営理念・方針

---

認定要件では、健康経営の推進に関する全社方針の明文化(Q17)を必須要件としています。企業の経営方針と、健康経営を通じて何を実現するかを定めた健康経営推進方針が連動していることが重要です。

また、推進方針実現のために達成する目標を定め、目標の達成状況を確認する指標・達成目標年限(KGI)を設定することが重要です。

それら健康経営方針で定めた内容を具体的に伺います。(SQ1)

★ Q17. 健康経営の推進に関する全社方針を社内向けに明文化していますか。 (1つだけ)

◆企業理念や部署の方針等、全社方針でないものは不適合となります。

- |                 |              |
|-----------------|--------------|
| 1 全社方針を明文化している  |              |
| 2 全社方針を明文化していない | ⇒健康経営優良法人不認定 |



SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 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、達成目標年度

◆(a)は200字以内でご記入ください。

◆Q6で選択肢「1」~「3」を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。  
改行などを入れる場合は回答欄の枠内に表示収まるようにご回答ください。

記入例	(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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・心理的安全性が担保された職場環境づくり</li> <li>・個々の従業員の心身の健康保持</li> </ul>				
	(c) 目標の達成状況を確認する指標 (KGI)	概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の心理的安全性尺度</li> <li>・特定保健指導対象者比率</li> </ul>			
		目標値	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の心理的安全性尺度：+10% (24年度比)</li> <li>・特定保健指導対象者比率：-10% (24年度比)</li> </ul>		達成目標年度	2028 年度

## 方針の明文化、健康経営の経営戦略への位置づけ

さらに、策定した健康経営方針に関連して、

- ・経営レベルでの策定、経営戦略との統合、客観的視点の導入を行っているか(SQ2)
- ・健康経営の推進方針、目標、目標の達成状況を確認する指標(KGI)、健康経営施策等のつながりを可視化するため、戦略マップを作成しているか(SQ3) を評価します。

「健康経営ガイドブック 健康経営優良法人認定事務局編」では、健康経営の戦略を策定する際に自社の課題と健康経営の取り組みのつながりを整理するためのツールとして、「戦略マップ」を紹介しています。

[https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025\\_03.pdf](https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025_03.pdf)

SQ2. (Qで「1」とお答えの場合) 健康経営方針をどのように策定しましたか。 (いくつでも)

＜経営レベルでの策定、経営戦略との統合＞

- 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を特定している
- 2 自社内の健康投資、健康投資効果、健康資源の状況を整理している
- 3 経営課題と、その経営課題の解決につながる健康課題を統合的に管理している
- 4 健康経営の実施により期待する効果につながるKPIを（中期）経営計画に組み込んでいる
- 5 自社全体の経営戦略と統合し、マテリアリティに健康経営の推進を組み込んでいる

＜客観的視点の導入＞

- 6 従業員参加のワークショップやディスカッションで従業員の意見を反映
- 7 経営の専門家（コンサルタント等）の意見を聞く
- 8 健康経営・産業保健の専門家（産業医・健康経営エキスパートアドバイザー等）の意見を聞く
- 9 社外取締役の意見を聞く
- 10 同業他社等との意見交換
- 11 組織の課題を客観的に分析したレポートを参照し、健康課題を抽出
- 12 特に行っていない

SQ3. (Qで「1」とお答えの場合) 健康経営の推進方針、目標、

目標の達成状況を確認する指標（KGI）、健康経営施策等のつながりを可視化するため、戦略マップを作成していますか。（1つだけ）

戦略マップを作成し、開示している場合は、そのURLをご記入ください。

- 1 戦略マップを作成し、開示している
- 2 戦略マップを作成しているが、開示はしていない
- 3 戦略マップを作成していない

## 健康経営の推進方針の浸透

健康経営方針について、従業員の理解や意識を促進することが重要です。

経営トップ自らによる促進、健康経営推進担当者や管理職等からの促進を行っていること(SQ4)を今年度からホワイト500必須要件とします。

- ◎ SQ4. (Qで「1」とお答えの場合) 健康経営の推進の方針について、従業員の理解や意識を促進するために、経営トップや健康経営推進担当者、管理職がどのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

<経営トップ自らによる促進>	
1	1 経営トップ自らが自社の健康経営推進方針を社内に発信している
2	2 経営トップが推進方針を踏まえた目標・KGIを社内に発信している
3	3 経営トップが具体的な推進計画を社内に発信している
4	4 経営トップが昨年度までの健康経営の評価結果を社内に発信している
<健康経営推進担当者や管理職等からの促進>	
5	5 従業員に対して定期的に文書を通達している
6	6 朝礼や全社集会等を通じて定期的に伝達している
7	7 従業員に対して研修等を通じて定期的に伝達している
8	8 管理職に対して研修等を通じて定期的に伝達している
9	9 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
10	10 自社の方針や施策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)
11	11 方針を定める過程や定めた後に、方針に対する意見を一般従業員から募集している
12	12 方針に基づく推進体制に担当以外的一般従業員を参画させている (委員会や推進チーム等に希望者が参加できるようにする等)
13	13 その他
14	14 特に行っていない ⇒非実施の場合、ホワイト500認定要件を満たしません

会社全体の健康経営の推進について、「目的」と「体制」の両方が開示されている事(Q18(a))を必須要件としています。開示媒体(SQ4)もご回答頂く必要があります。

更に、健康経営の開示を促すことを目的として、

- ・健康経営の戦略や、健康経営の効果をストーリー立てて説明しているか、など(SQ1)
  - ・関連する各指標の実績値を開示しているか(SQ2)
- を評価します。

※自社以外の媒体(求職者向けサイト、官公庁のサイト、親会社や保険者が発行するレポートやサイトなど)への開示は、要件を満たしません。

**Q18. 健康経営の推進に関してどのような内容を社外に開示していますか。**

- ◆会社全体の健康経営の推進目的と体制の両方を開示していることが認定の必須要件です。  
個別の取り組みや結果のみの開示は認定要件を満たしません。
- ◆自社以外の媒体(求職者向けサイト、官公庁のサイト、親会社のレポートやサイト、健保組合等保険者のサイト等)での開示は、SQ1～5まで含めて全て除いてください。
- ◆当調査の評価基準(フレームワーク)に基づいた開示を推奨しています。詳細はこちらをご参照ください。→ [【補足説明】](#)

★ **(a) 目的と体制の開示 (1つだけ)**

- ◆認定基準を満たさない開示例を記載していますので、ご確認の上でご回答ください。→ [【補足説明】](#)  
認定基準を満たす開示が確認できなかった場合、連絡無しに当該選択肢の回答を削除する場合があります。

1 目的と体制の両方を社外開示している

2 いずれかのみ開示している、または社外開示していない ⇒ 健康経営優良法人不認定



**(b) 目的・体制以外の開示 (いくつでも)**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 健康経営の取り組み内容とその結果 | <input type="checkbox"/> 2 健康経営の取り組みによる効果 |
| <input type="checkbox"/> 3 労働安全衛生・リスクマネジメント | <input type="checkbox"/> 4 いずれも開示していない    |

また、健康関連の最終的な目標指標のうち、特にパフォーマンス指標の開示を促す事を目的として、  
・アブセンティーアイズム、プレゼンティーアイズム、ワーク・エンゲイジメントいずれかの直近の実績値および測定基準を開示すること(SQ3)をホワイト500の必須要件とします。

測定については「健康経営ガイドブック 健康経営優良法人認定事務局編」もご参照ください。

[https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025\\_03.pdf](https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025_03.pdf)

- ◎ SQ3. (Qでいずれか開示とお答えの場合) 健康関連の最終的な目標指標のうち、  
特にパフォーマンス指標について開示していますか。(それぞれいくつでも)  
また、開示している場合はそのURLをお答えください。

- ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。
- ◆abcいずれかについて、直近の実績値および具体的な測定基準を開示し、その開示URLを回答していることがホワイト500の認定要件となります。
- ◆認定基準を満たさない開示例を記載していますので、ご確認の上でご回答ください。→ [【補足説明】](#)
- ◆開示が確認できなかった場合、連絡無しに当該選択肢の回答を削除する場合があります。
- ◆各指標の定義等については、Q70、Q70SQ1をご確認ください。
- ◆選択肢「2」～「4」は、直近の実績値に対しての説明または追加情報であることが分かるように、同一のページ内か、直近の実績値からリンクされているもののみ選択できます。
- ◆「開示URL」欄には、原則1つのURLのみご回答ください。URL以外の説明等は記入しないでください。

	a.アブセン ティーアイズム	b.プレゼン ティーアイズム	c.ワーク・エン ゲイジメント
◎ 1. 直近の実績値を開示			
◎ 2. 具体的な測定基準を開示			
3. 複数年度分の結果を開示			
4. 測定人数および回答率を開示			
◎ 開示URL			
a.アブセンティーアイズム			
b.プレゼンティーアイズム			
c.ワーク・エンゲイジメント			

以下のような開示は認定基準を満たしませんのでご注意ください。

※基準を満たす例は、Q18SQ1、Q72SQ1の選択肢をご確認ください。

※基準を満たす開示が確認できない場合、連絡無しに当該選択肢の回答を削除する場合があります。

項目	基準を満たさない例
健康経営の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>× 「従業員の幸福」など、「健康」について捉えていない</li> <li>× 「社会の健康」など、「従業員の健康」について捉えていない</li> <li>× 労働時間短縮で生産性向上、などのみで、従業員の「健康」について捉えていない</li> <li>× 戦略マップのみを掲載している</li> </ul>
健康経営の体制	<ul style="list-style-type: none"> <li>× 組織図のみで、責任者などの説明が全くない</li> </ul>
パフォーマンス指標の実績値、測定基準	<ul style="list-style-type: none"> <li>× 「測定している」といった記載だけで、具体的な値の開示が無い</li> <li>× 自社独自の指標名で、測定基準等が具体的でない</li> <li>× ランクのみの記載で、その定義もなく、詳細が不明</li> <li>× 自社独自の指標で、尺度の意味が不明 (高いほうが良いのか低いほうが良いのかもわからない)</li> <li>× 数値と測定基準の開示場所が分かれているで関連性が分からず</li> <li>× 戦略マップで指標名を記載しているのみで実績値の開示が無い</li> </ul>
アブセンティーアイズム	<ul style="list-style-type: none"> <li>× 休職復帰人数</li> </ul>
プレゼンティーアイズム	<ul style="list-style-type: none"> <li>× ストレスチェック結果</li> </ul>
ワーク・エンゲイジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>× いきいき度</li> <li>× 自社へのエンゲージメント、貢献意識</li> <li>× 働きがい</li> <li>× 従業員満足度</li> <li>× 標準57項目版で実施したストレスチェック結果</li> </ul>

## › 自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み

自社従業員を超えた健康増進に関する取り組みとして、トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいることとして、グループとしての健康経営の推進(Q20)をホワイト500必須要件とします。さらに、推進している場合はグループの健康経営推進方針のグループ会社への浸透を評価します。(SQ1~2)

※「グループの健康経営推進方針」は、自社の親会社が策定したものも含みます。

※グループ会社は国内子会社、海外子会社および海外支店・駐在員事務所を範囲とします。

グループ会社がそもそも無い場合は評価上不利にはなりません。

### ■◎ Q20. グローバル含めグループとしての健康経営の推進方針をお答えください。（1つだけ）

- ◆「グループ会社」は、国内子会社、海外子会社および海外支店・駐在員事務所を範囲としてお答えください。
- ◆グループ合算で回答される場合には、Q2の回答範囲に含まれる法人は「グループ会社」に含めずお答えください。
- ◆選択肢「2」～「3」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。
- ◆選択肢「1」は、自社の親会社が策定した健康経営推進方針を自社の子会社に対して行う場合も含みます。

- 1 グループの健康経営推進方針に基づき、グループ会社で健康経営を推進し、  
実施内容・結果等を共有している
- 2 グループの健康経営推進方針はないが、グループ会社各社独自に健康経営を推進しており、  
実施内容・結果等を共有している
- 3 グローバル含めグループ会社は無い／グループ合算の範囲に含まれている企業だけである
- 4 グループの推進方針の有無に関わらず、グループ会社で実施内容・結果等を  
共有していない ⇒評価項目不適合



## › 自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み

トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいることとしてさらに、

- ・取引先や他社の健康経営の支援(Q22)

もホワイト500必須要件とします。

※「取引先や他社」は、発注先、外注会社、販売代理店、同業他社等を指しますが、

**顧客企業への支援は有償無償を問わず一切除きます。**

※具体的な実施手順の指導や独自のテンプレートの提供、個別の改善指導など、具体的なノウハウの提供などが支援として該当します。

### ■◎ Q21. 取引先や他社の健康経営の支援を行っていますか。（いくつでも）

実施している場合は、公表可能な支援先、支援内容を200文字以内でご記入ください。

◆「取引先や他社」とは、発注先、外注会社、販売代理店、同業他社等を指し、

**顧客企業への支援は有償無償を問わず一切除きます。**

◆事例共有、意見交換は支援に該当しません。具体的な実施手順の指導や独自のテンプレートの提供、個別の改善指導など、具体的なノウハウを提供している場合は支援として選択肢「1」～「3」に該当します。

◆働き方改革に伴うしづ寄せ防止や業務に係る技術的指導等、健康経営の支援に直接関連しない取り組みは除きます。

◆グループ会社や回答範囲(Q2SQ1に記載)に含まれる法人に対する実施は除きます。

◆非営利団体の場合は、団体の会員法人への支援、地方公共団体は、地域企業への支援を含みます。

◆自社に勤務している派遣社員への取り組みは、取引先や他社への支援に該当しません。

	1 戦略マップの作成方法について、ノウハウを提供している
	2 健康課題に応じた効果的な施策内容・方法について、ノウハウを提供している
	3 施策効果検証方法や指標の検証方法について、ノウハウを提供している
	4 具体的な健康経営施策自体を直接提供している (講師派遣、予防接種等の費用負担や場所の提供、健診場所の提供・日程調整等)
	5 イベント等の自社の健康経営の取り組みにおいて、取引先や他社の従業員からも参加を募ってる
	6 イベント等の健康経営の取り組みを取引先や他社と共同で開催している
	7 取引先や他社の健康経営推進状況や認定取得状況を確認し、独自に顕彰している (取引先や他社の健康経営推進を奨励するため、取引先から優れた取り組みを募集・表彰する等)
	8 特に行っていない ⇒評価項目不適合

## 2.組織体制

---

社内で健康経営を推進する上で、責任体制の構築が重要です。

経営トップまたは担当役員が責任者であること(Q22)を必須要件としています。

さらに、具体的な実施を進める上では、専門性による高い質を担保した体制の構築の両面が重要です。産業医または保健師と従業員の健康課題を協議していることなど(Q26)を必須要件としています。

★ Q22. 全社における健康経営の推進の最高責任者の役職は何ですか。（1つだけ）

- 1 経営トップ
- 2 担当役員
- 3 事業部長職相当者 ⇒ 健康経営優良法人不認定
- 4 部長職相当者 ⇒ 健康経営優良法人不認定
- 5 課長職相当者 ⇒ 健康経営優良法人不認定
- 6 一般社員（課長未満） ⇒ 健康経営優良法人不認定
- 7 全社を統括する責任者はいない ⇒ 健康経営優良法人不認定



★ Q26. 健康経営の方針検討や施策の実施にあたって、産業医または保健師はどのように関与していますか。  
(いくつでも)

<方針検討>

- 1 自社の従業員の健康課題について健康経営推進担当者と協議している
- 2 健康経営施策の中長期的な方針を健康経営推進担当者と共同で策定している
- 3 健康経営施策の効果検証を健康経営推進担当者と共同で行っている

<施策の実施>

- 4 産業医または保健師が50人未満の事業場も含め全事業場を管轄し、従業員の健康を管理している
- 5 現場の労働者からの情報収集等の役割を具体化・明確化し、円滑な実施を可能にしている
- 6 健康経営推進担当者と共同で、具体的な施策の企画を行っている
- 7 産業医または保健師が健康経営推進担当者と共に健康経営施策を推進している
- 8 産業医または保健師が経営会議に参加し、健康経営施策の結果を報告している
- 9 その他

- 10 特に関与していない ⇒ 健康経営優良法人不認定

経営層がリーダーシップを持ち推進していることの現れとして、健康経営の推進方針などを、経営レベルの会議体で議論・決定していること(Q23)を、ホワイト500の必須要件とします。

- ◎ Q23. 健康経営の推進にあたっては、経営層がリーダーシップを持ち推進することが重要です。  
Q17で回答した健康経営の推進方針などを、取締役会や経営会議などの会議体で議論・決定していますか。  
(1つだけ)

- ◆複数法人合算で当調査に回答する場合でも、回答主体もしくは主要な子会社1社のみの範囲でご回答ください。
- ◆Q6で選択肢「1」～「3」を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答(SQ1含む)を公開する予定です。
- ◆取締役会について、会社法上の会社以外の法人は、「理事会」等、法令等で設置・実施が定められているものを指します。
- ◆経営会議などの執行側の会議体、サステナビリティや健康経営に限定した会議体とは、  
経営レベルで行われていることを前提とします。

- |   |
|---|
| 1 取締役会で議論し、意思決定している                                   |
| 2 経営会議などの執行側の会議体で議論・意思決定している                          |
| 3 サステナビリティ委員会など、サステナビリティや健康経営に限定した会議体で<br>議論・意思決定している |
| 4 特に経営層で議論・意思決定していない                                  |
| <b>⇒非実施の場合、ホワイト500認定要件を満たしません</b>                     |



#### SQ1. (Qで「1」～「3」いずれかお答えの場合)

Qで回答した会議体において、どのような内容を決定し、報告を受けていますか。(いくつでも)

- ◆健康経営を目的として実施していないもの(残業時間や労災の状況報告等、労働安全衛生に係る内容)は除いてください。

#### <a.決定事項>

- |                    |
|--------------------|
| 1 健康経営の推進方針・目標・KGI |
| 2 健康経営の具体的な推進計画    |
| 3 健康経営に係る人的リソース    |
| 4 健康経営に関する予算       |
| 5 その他              |

#### <b.報告事項>

- |  |
|--|
| 1 健康経営優良法人認定制度等の認定状況の報告                      |
| 2 健康経営度順位の同業種中における当社の位置付けやその背景についての報告        |
| 3 健康経営のKGI/KPIの達成状況                          |
| 4 健康経営の具体的な施策に関する進捗や費用対効果の報告                 |
| 5 従業員の健康状態や健康意識の報告                           |
| 6 従業員の健康状態に関する外部からの評価結果の報告 (健康スコアリングレポート内容等) |
| 7 その他  |

## › 健保組合等保険者との連携

健保組合等保険者とのコラボヘルスによる健康経営を推進するために、

・健保組合等保険者との協議を実施していること(Q29)

に加え、

・健保組合等保険者に対して40歳未満の従業員の健診データを提供していること(Q28)を新たに必須要件としています。

★ Q28. 主な健保組合等保険者に対して、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。

- ◆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の写しのことを指します。
- ◆健診を健保と共同で実施し、結果を共有した場合を含みます。  
(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等)
- ◆PHR(Personal Health Record)の利活用の促進に向けて、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 ⇒健康経営優良法人不認定

★ Q29. 健康経営の推進のために、健保組合等保険者とどのような内容について協議・連携していますか。  
(いくつでも)

- ◆健康保険委員が保険者と会議を行っている場合を含みます。
- ◆対面でない電話会議・テレビ会議・メールを含みます。
- ◆単なるセミナーへの参加は除いてください。

- 1 健康経営の実施にあたり保険者からのスコアリングレポート等(協会けんぽの場合は事業所カルテ)の内容をもとに、保険者と自社の健康課題を認識・共有している
- 2 自社と保険者双方の中長期的な方針を協議している
- 3 施策の役割分担(重複の解消)を実施している
- 4 施策の効果的な実施方法を協議している
- 5 健康経営の取り組みの効果検証を共同で実施している
- 6 その他
- 7 特に協議・連携していない ⇒健康経営優良法人不認定

### 3.制度・施策実行

---

## 健康課題に基づいた具体的な目標の設定

健康経営方針を推進するには、数値目標をあらかじめ設定してPDCAサイクルを構築して実施することが重要です。まずはPDCAのPにあたる要素として、従業員の健康課題を踏まえた「具体的な推進計画の策定」「数値目標、達成期限の設定」(Q33)を必須要件としています。

### ★ Q33. 自社従業員の健康課題を踏まえ、健康経営全体の推進計画を定めていますか。（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 具体的な推進計画は定めていない ⇒健康経営優良法人不認定          |   |

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 貴法人において最優先に取り組みを進めている健康課題の内容、健康課題に対する施策の具体的な推進計画、施策の進捗を確認する指標（KPI）、今年度のKPI目標値、最終のKPI目標値を記入ください。（重要なものについて1つ）

- (a) 健康課題のテーマを選択肢から選んでください。
- (b) 健康課題の具体的な内容とその根拠を200字以内でご記入ください。
- (c) 健康課題に対応する今年度の取り組みの推進計画を200字以内でご記入ください。
- (d) 数値目標を定めている場合、その具体的な内容、現在値、今年度の目標値、最終目標値、達成期限をご記入ください。

◆目標が具体的な数値でない場合は、記入できる範囲でご回答ください。

記入例	(a) 課題のテーマ	1	選択内容→ 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	(b) 課題の内容とその根拠	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後に何も行っていなかったこともあり、精密検査の受診率が非常に低い状態にあった。まずは、従業員の健康意識の醸成が課題。	
	(c) 推進計画	対象者にメールにて精密検査の受診勧奨を行う。その上で定期的に受診の有無を確認し、未受診者に対しては再度のメール送付により受診率の向上につなげる。	
	(d) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か	精密検査の受診率の改善
		現在値	今年度の目標値
		35	100
		目標達成期限	年度
2026			

## › 従業員の健康診断の実施(受診率100%)

健康経営の前提として、一般定期健康診断受診率(Q34(a))100%が認定要件の選択項目の1つ。2024年度末時点の人数(Q3で回答)を基に、受診者数などを回答頂き、受診率を自動算出します。健診機関の都合でやむをえず24年度内に受診できず、25年度に受診した場合に限り、24年度の健診受診者数に含めることができます。(受診・非受診に関わらず分母からの除外は不可。)

なお、健康診断の実施結果については、4.評価・改善で設問を設けます。

### Q34. 従業員の健康診断の実施について、各項目の集計の有無と具体的な数値をご記入ください。

- ◆比率は全て小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆2024年度の(z)受診率の計算結果が「100.0%」であることが、認定要件「②従業員の健康診断の実施(受診率100%)」の適合要件です。
- ◆一般定期健康診断受診率は、以下の定義でご回答ください。
  - ・対象人数はQ3の常時使用する従業員数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」にその人数をご回答ください。
    - 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
    - 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除外できませんのでご注意ください。**  
ただし、健診機関の都合(予約が取れない等)により、やむを得ず2025年度の受診になってしまった場合に限り、2024年度の健診受診者数に含めて構いません。
  - ・受診率の集計時点から期末時点までに自社を退職した者がいる場合は、「(w)健診受診期間後退職人数」にその人数をご回答ください。
  - ・年度中に入社した従業員は対象に含め、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。

(u)期末時点人数 (Q3から)	300	人
(v)対象除外人数	15	人
(w)健診受診期間後 退職人数	10	人
(x)対象人数 (u)-(v)+(w)の自動計算	295	人
(y) 健診受診者数	295	人
(z)受診率 (y)/(x)*100の自動計算	100.0	%

Q3常時使用する従業員数から  
自動計算

休職者、労働時間が正社員の3/4未満など、  
健康診断の対象でない従業員の人数と、  
健診受診期間から期末までに退職した人数を回答

受診者数を入力

自動計算で受診率を表示

受診率算定に関して、よくある状況に対する計算の考え方は以下の通りです。

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 (w)健診受診期間後退職人数に入れ、受診していれば(y)健診受診者数にも入れる
健康診断実施期間後に退社	除外不可
年度中に入社	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カ月に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

PHR(Personal Health Record、健診情報やライログ等)の活用が、自身の健康状態・生活習慣の可視化や、職場以外も含めた従業員の生活全般にわたる健康への充実した支援に繋がります。

- ・PHR活用の環境整備について、どんなデータで、どんな環境整備を行っているか(Q40)
- ・PHRデータを分析し活用しているか(SQ2)を評価します。

※第12回健康投資ワーキンググループ資料にて、PHR活用の考え方を記載しておりますのでご確認ください。

[https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/kenko\\_iryo/kenko\\_toshi/index.html](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/kenko_iryo/kenko_toshi/index.html)

Q40. 従業員のヘルスリテラシー向上のための取り組みとして、アプリやブラウザ上で従業員が自身のPHR(健診情報やライログ等)を活用できるサービスを導入するなどの環境整備を行っています (それぞれの「整備状況」欄に該当する「対象となるPHRの選択肢」の番号を入力)

◆第12回健康投資ワーキンググループ資料にて、PHR活用の考え方について記載しておりますので、ご確認ください。

[https://www.meti.go.jp/shingikai/mono\\_info\\_service/kenko\\_iryo/kenko\\_toshi/index.html](https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/kenko_iryo/kenko_toshi/index.html)

◆企業によるPHRサービス活用の類型について、こちらをご参考の上ご回答ください。⇒ **【補足説明】**

◆本設問は法人が従業員のPHRを、必ずしも個人が特定できる状態で取得することを前提としたものではありません。

◆環境整備は、貴法人もしくは健康保険組合等保険者が費用を負担した上で、従業員のサービス利用を促す取り組みを行うことを前提としています。

◆ストレスチェックに関するサービスは除きます。

◆健診結果とライログを同一のアプリケーション上で管理できるサービスの機能として、ライログのみに基づいてインセンティブを与える場合、

設問「従業員の健康増進に資する行動を促すため、PHRを活用した社内イベントやインセンティブを与える取り組みを実施している」では、選択肢2とお答えください。

対象となる PHRの 選択肢	1 健診結果のみを取り扱うサービスを導入している 2 ライログのみを取り扱うサービスを導入している 3 健診結果・ライログの両方を取り扱うがそれぞれ別のサービスで導入している 4 健診結果・ライログの両方を取り扱うサービスを導入している 5 導入していない
----------------------	--

SQ2. (Qのa~dいずれかで「1」~「4」とお答えの場合)

サービスを提供する事業者からデータを受け取り、そのデータを集計・分析することにより部署ごとや会社全体としての従業員の健康状況を把握した上で、どのような活用を行っていますか。(いくつでも)

◆当設問は、貴法人が自ら行った分析・活用に関する取り組みについてお答えください。

健康保険組合等保険者単独での取り組みは除きます。

◆サービス提供事業者が、回答者の同意(第三者提供同意取得)を得て、回答データそのものを法人へ提供し、法人側でデータの集計・分析する場合も含みます。

1 PHRサービス提供者から受け取ったデータを用いて、実施した施策の効果検証を行っている
2 PHRサービス提供者から受け取ったデータを用いて、次年度以降の施策検討を行っている
3 PHRサービス提供者から受け取ったデータを保険者と共有し、保険者と協働で施策の検討を行っている
4 その他
5 集計データは活用していない

整備状況	対象となるPHR選択内容	
	a	b
a PHRが記録・閲覧できるサービス等を従業員に提供している	未回答	
b PHRに基づき健康増進につながるアドバイス・提案を行うサービス等を従業員に提供している	未回答	
c 従業員の健康増進に資する行動を促すため、PHRを活用した社内イベントやインセンティブを与える取り組みを実施している	未回答	
d 従業員が自身のPHRを専門職・医療職に共有し相談できる体制を整えている	未回答	

## › アウトプット指標への評価

取り組みの多寡ではなく結果や成果に結びつくような実施を促すため、一部の設問について取り組みの実施では評価せず、実施率などのアウトプット指標のみで評価します。

該当設問	
Q36	受診勧奨
Q37	ストレスチェック
Q39	健康保持・増進に関する教育
Q46	コミュニケーション促進
Q54	食生活改善
Q55	運動習慣の定着

Q46、Q54、Q55については「従業員参加型」「環境整備型」に類型化しております。

基準を満たす取り組みの例を補足説明に記載していますのでご確認の上でご回答ください。

最も重点的な取り組みについて

「従業員参加型」は具体的な内容と全従業員に占める対象者比率と対象者に占める参加者比率を、  
 「環境整備型」は具体的な内容と全従業員に占める対象者比率をそれぞれご回答ください。

SQ1. (Qで「1. 従業員参加型の取り組みを実施している」とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる内容は何ですか。選択肢およびその具体的な内容(100文字以内)をお答えください。また、その取り組みの2024年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。

◆重点的な取り組みは、補足説明の「認定基準を満たす取り組み」の<a.従業員参加>からお選びください。

◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。

◆2025年度から始めた場合は、2025年度の実績でご回答ください。

◆比率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。

◆Q6で選択肢1~3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。

◆取り組み内容が研修・情報提供に該当する場合は、連絡無しに当該選択肢の回答を削除する場合があります。

重点的な取り組み (aから1つだけ)	選択内容→	字数
取り組み内容 (100文字以内)		0

2024年度		
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	%	
(b) 参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	%	

SQ2. (Qで「2. 環境整備型の取り組みを実施している」とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる内容は何ですか。選択肢およびその具体的な内容(100文字以内)をお答えください。また、その取り組みの2024年度の対象人数はどの程度ですか。

◆重点的な取り組みは、補足説明の「認定基準を満たす取り組み」の<b.環境整備>からお選びください。

◆2025年度から始めた場合は、2025年度の実績でご回答ください。

◆比率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。

◆Q6で選択肢1~3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。

◆取り組み内容が研修・情報提供に該当する場合は、連絡無しに当該選択肢の回答を削除する場合があります。

重点的な取り組み (bから1つだけ)	選択内容→	字数
取り組み内容 (100文字以内)		0

2024年度		
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	%	

## ■ Q46 コミュニケーション促進

以下の取り組みをいずれか実施している場合、認定基準を満たします。

- ◆Q55の運動習慣の定着に向けた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Q55でご回答ください。

認定基準を満たす取り組み	<a.従業員参加>	
	1 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	2 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
<b.環境整備>		3 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
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を提供している
3 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など)		

### 【補足説明】

■ Q46. 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)

- ◆認定基準を満たす取り組みについて、こちらをご確認の上でご回答ください。⇒
- ◆Q55の運動習慣の定着に向けた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Q55でご回答ください。

1 認定基準を満たす、従業員参加型の取り組みを実施している	
2 認定基準を満たす、環境整備型の取り組みを実施している	
3 特に行っていない	⇒評価項目不適合

高年齢従業員が働きやすい職場づくりを進めることの重要性が高まっている現状を踏まえ、高年齢従業員への対策(Q50)を、今年度から新たに認定要件に追加します。

## ■ Q50. 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）

- ◆「11.高年齢従業員はない」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。
- ◆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を行っている（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 通勤負担への配慮を行っている (高年齢であることを理由に利用できる場合、高年齢従業員に限定しない制度を含めて構いません)
5	本人の体力や体調に応じた業務負担への配慮や業務提供を行っている
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、運動習慣、食生活見直しのためのセミナー等の実施
9	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）や認知症リスク検査を定期的に行っている
10	その他
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

## 心の健康保持・増進に関する取り組み

心の健康への取り組みが不調の予防だけでなく従業員自身の能力発揮につながることも踏まえ、「心の健康保持・増進に関する取り組み」(Q58)として、認定要件項目名・設問文を見直しました。

■ Q58. 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(Q66)や研修・情報提供に関する取り組み(Q38、39)、労働時間適正化(Q41)、過重労働対策(Q57)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。Q47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。
- ◆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/kokoronokenkojissenguide.pdf](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）
- 6 取引先等他社や顧客等からのハラスメントに関する対策を明文化し社内周知を行っている
- 7 取引先等他社や顧客等からのハラスメントへの対応方針を社外や顧客に周知している

＜復職・仕事との両立支援＞

- 8 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
- 9 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
- 10 その他
- 11 特に行っていない ⇒評価項目不適合

## 受動喫煙対策

受動喫煙対策(Q63)は必須要件としています。

全ての事業場において、屋内屋外ともに、全面禁煙または分煙の措置を行う必要があります。

自社占有でない、共用施設の場合は、貴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すれば、屋外・屋内共に◎とみなしてください。

改正健康増進法の施行に伴い、施設の種類によって喫煙室や屋外喫煙所を設置する場合に求められる基準が異なります。詳細は「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。詳細は次のページの具体例をご参照ください。

また、定義等は「改正健康増進法の施行に関するQ&A」をご確認ください。

適合要件との対応 ◎:適合要件を超える対応 ○:適合要件通りの対応 ×: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	◎	○※3	×	◎	○	×
喫煙目的施設						

- 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）を取っている（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取っているが、屋外は適合要件どおりの対策を取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取っているが、その他の事業場は適合要件どおりの対策を取っている（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取っている（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



## 受動喫煙対策(具体例)

事業場における状況とそれに該当する選択肢を例示しています。

状況	屋内	屋外	回答(該当する選択肢)
一般企業の事務所(第2種施設に該当) 屋内:全面禁煙 屋外:賃借なので無い	◎	◎	1.屋内・屋外共に、全ての事業場で適合要件を超えた対策を取っている
病院(第1種施設に該当) 屋内:全面禁煙 屋外:特定屋外喫煙場所を設置	◎	○	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取っているが、屋外は適合要件通りの事業場がある
シガーバー(喫煙目的施設に該当) 屋内:喫煙目的室を設置し、それ以外の事務スペースなどは禁煙 屋外:賃借なので無い	○	◎	3.一部の事業場で適合要件を超えた対策を取っているが、その他の事業場は適合要件通りの対策を取っている
飲食店(既存特定飲食提供施設に該当) 屋内:喫煙可能室を設置し、それ以外の事務スペースなどは禁煙 屋外:受動喫煙防止に配慮した喫煙場所を設置	○	○	4.屋内・屋外共に、全ての事業場で適合要件通りの対策を取っている
工場(第2種施設に該当) 屋内:全面禁煙 屋外:喫煙所を設けているが、入り口付近で仕切りが無く受動喫煙の恐れがある	◎	×	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
学校(第1種施設に該当) 屋内:喫煙所を設置 屋外:特定屋外喫煙場所を設置	×	○	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

## 4.評価・改善

---

## 健康経営の実施についての効果検証

健康経営の推進におけるPDCAサイクルの構築の重要性を鑑みて、健康経営の実施についての効果検証(Q71)を必須要件としています。

単に施策の実施結果を把握するのみでは不認定となります。

※あくまで効果検証の実施を求めており、現時点で良い結果でなくても評価上不利になりません。

- ★ Q71. 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施策について、どのように効果検証を行っていますか。（1つだけ）
  - ◆2025年度から健康経営を実施する場合であっても、2024年度までの労働安全衛生施策の結果等を踏まえてご回答ください。
  - ◆最終的な健康経営の目標指標や経営上の課題の改善状況の検証はQ73で伺いますので、ここでは施策の効果検証についてお答えください。

1 個々の施策について取り組み結果（受診率、従業員参加率、参加満足度、施策認知度、残業時間等）に加え、生活習慣や意識（睡眠時間、食生活、運動習慣比率、喫煙率、ストレスチェック結果、従業員調査結果等）の改善状況を検証している

2 個々の施策について取り組み結果のみ把握し生活習慣や意識の改善状況は検証していない、または特に効果検証を行っていない ⇒健康経営優良法人不認定



### SQ1. (Qで「1」とお答えの場合)

施策の効果検証結果等を具体的にお答えください。

- (a) 課題のテーマを選択肢からお答えください。（それぞれ1つだけ）
- (b) 課題の内容について、具体的な内容を200字以内でご記入ください。
- (c) 施策の実施結果（実施の範囲や参加率等）について具体的な内容を100字以内でご記入ください。
- (d) 施策の効果検証結果（施策の実施による生活習慣や健康意識の改善等）を200字以内でご記入ください。
  - ◆2023年度または2024年度の取り組みに対して行った内容をご回答ください。
  - ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。改行などを入れる場合は回答欄の枠内に表示収まるようにご回答ください。
  - ◆ご回答が1つのみの場合であっても評価上不利なりません。
  - ◆現時点での良い効果が出ていない場合でも評価上不利なりません。

	(a) 課題のテーマ	<b>4</b>	選択内容→従業員の生産性低下防止・事故発生予防(肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善、転倒の予防)
記入例	(b) 課題の内容		社内で就業に関するアンケートをとったところ、「就業中に眠気を感じることがある」と回答した従業員の割合が高い結果となった。生産性の低下に影響を与えると考えられるため改善が必要である。
	(c) 施策実施結果		全従業員が利用可能な仮眠室を設置し、全従業員にメールで周知を行った。現時点までに、全従業員のうち30%が制度を利用している。
	(d) 効果検証結果		現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出っていないが、定性的な効果を把握するために利用者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち90%が「制度の利用により生産性が向上した」と回答した。

## › 組織全体に影響する効果検証

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されています。

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等について把握すること(Q72)を評価します。

※企業の健康風土の定義等については、健康経営ガイドブックの記載内容をご確認ください。

[https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025\\_03.pdf](https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025_03.pdf)

Q72. 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)

◆企業の健康風土の定義等については、健康経営ガイドブックの記載内容をご確認ください。

[https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025\\_03.pdf](https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025_03.pdf)

### <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 従業員と経営層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 特に把握していない                             |

## 健康経営全体の目標・KGIに対する評価・改善

健康経営ガイドブックでは、目標の達成状況を確認する指標(KGI)について、健康経営の実施により改善がされたか、効果検証を行うことを推奨しています。

自社単体での検証が難しいことを前提に、他社や保険者とデータを連携・共有した検証を実施手法として挙げています。(Q73)

**Q73. Q17SQ1で回答された目標の達成状況を確認する指標（KGI）についてどのように検証していますか。（いくつでも）**

◆この設問に限り、過去5カ年度の実施内容を回答できます。

- |   |   |
|---|---|
| 1 | 最終的な目標指標結果を経年で把握し、改善状況を把握   |
| 2 | 「健康経営の具体的な取り組み」と「最終的な健康経営の目標指標や経営上の課題の改善」の間に相関関係や因果関係があるか、定量・統計的に検証 |
| 3 | 複数社（グループ会社以外）でデータを共有し、健康経営の効果を相対比較して検証                              |
| 4 | 保険者と連携して、保険者が保有するデータと合わせて健康経営の効果を検証                                 |
| 5 | 外部の研究者・有識者や、外部委託事業者等に健康経営の効果分析を依頼し、検証                               |
| 6 | 特に検証していない   |

検証している場合は、主な検証内容を具体的にご記入ください。

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



## 健康経営優良法人認定事務局窓口

TEL:03-5296-5172

(お問い合わせ受付時間:平日10時~17時30分)

大規模法人部門:health\_survey@nikkei-r.co.jp

中小規模法人部門:kenkoujimu@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

---