

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門） 申請書認定要件・改定ポイント解説 Q&A

健康経営優良法人認定事務局
(株式会社日本総合研究所)

- 1. 健康経営優良法人認定制度の変更点**
- 2. 主な設問の変更について**
- 3. 今年度のブライト500認定設問について**
- 4. 申請・回答にあたっての注意事項・よくある間違い**
- 5. 認定要件・スケジュール**
- 6. Q&A**

1. 健康経営優良法人認定制度の変更点

昨年度の健康経営優良法人認定制度からの主な変更点

今年度の主な変更は以下のとおりです。

#	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、首長部局のみや、教育委員会、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」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

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首長部局、教育委員会や公安委員会等、指揮命令系統が大きく異なる組織単位で申請できる特例を設けています。

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。

① 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。
首長所管の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。
首長所管の一部組織のみの申請はできません。

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

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	左記①～⑯の17項目のうち 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			
			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			
			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			
		性差・年齢に配慮した職場づくり	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			
	(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	Q23orQ24			左記①～⑯の17項目のうち 4項目以上
			⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q25			
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q26			
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	Q27			
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	Q28			
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取り組み	Q29			
			⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q30			
		喫煙対策	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・配点ウェイトの変更を実施。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	20	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	10	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	35	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	20	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	10	「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	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

2. 主な設問の変更

【健康経営の具体的な推進計画】(申請書：Q10) (1/3)

設置趣旨・適合基準に変更はありませんが回答形式を変更しています。SQ形式にすることで本設問で記載すべき内容を明確化した他、計画の進捗状況と実行主体を問うSQを新たに設けています。

○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。

★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)

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

【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。

★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	1 全従業員に対する疾患予防
健康経営で解決したい 課題	2024年度の健康診断の結果、全従業員45人のうちBMIが25を超える従業員が30人を超えており、多くの従業員がメタボリックシンドロームのリスクを抱えていることが課題である。

★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、直法人の36協定締結状況も記載ください。

2024年度はより多くの従業員に継続した運動習慣を付けてもらうため、月の第2週を健康週間として設定。期間中の歩数に応じたインセンティブを設けることで運動を意識してもらえる職場環境を整える。

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

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

SQ2で設定した課題の解決に向けて“具体的な取り組みの計画”を記載する

★SQ4. (Q10で「1」とお答えの場合)

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

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

SQ3で記載した“課題の解決に向けた計画”的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

【健康経営の具体的な推進計画】(申請書：Q10) (3/3)

(前項の続き)

★SQ5. (Q10で「1」とお答えの場合)

SQ3で記載した期初に計画されていた取り組みの現時点での進捗をお答えください。

◆申請日時点で何らか実施されていない取り組みは認められません。

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

★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
BMIが25を超えている従業員数	16	人

★SQ7. (Q10で「1」とお答えの場合)

SQ3で記載した期初に計画されていた取り組みの実行責任者をお答えください。(1つだけ)

1 経営トップ

2 担当役員

3 事業部長職相当者

4 部長職相当者

5 課長職相当者

6 一般社員（課長未満）

7 取り組みの実行責任者はいない

⇒健康経営優良法人不認定（小規模事業者特例の場合は評価項目不適合）

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。

【適切な働き方実現に向けた取り組み】(申請書 : Q16)

「仕事と育児または介護の両立支援」の評価項目の追加に伴い、本設問の問い合わせ方を変更していますが、設置趣旨・適合基準、選択肢に変更はありません。

○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。

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

(いくつでも)

- ◆超過勤務時間の把握のみでは適合要件を満たしません。
- ◆育児・介護に限定した特別休暇や勤務制度は除きます。Q17、Q18でそれぞれご回答ください。

<労働時間の適正化>

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

<休暇の取得促進>

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

<柔軟な働き方の実現>

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

【仕事と育児または介護の両立支援に向けた取り組み】(申請書:Q17)

「仕事と育児または介護の両立支援」の評価項目追加に伴い、本設問として追加しています。
昨年度のアンケート設問からの変更点として一部の選択肢と例示を追加しています。

○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。

○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。

**★Q17.仕事と育児の両立支援については、法令の範囲（育児・介護休業法）で定められている
以上のことを行っていますか。（いくつでも）**

◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。

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

【仕事と育児または介護の両立支援に向けた取り組み】(申請書 : Q18)

Q17同様に評価項目追加に伴い、本設問として追加しています。昨年度アンケート設問からの変更点として「早い段階からの情報提供」と「業務代替者への手当支給」の選択肢を追加しています。

○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。

○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
(介護休業の期間延長（法定93日まで）・介護休暇の付与日数増加（法定年5日まで）) |
| 9 | 介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度を整備（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制等） |
| 10 | 介護関連サービスの費用補助等福利厚生制度による経済的な支援を行っている |
| 11 | 介護休業取得者の業務代替者への手当を支給 |
| 12 | 従業員やケアマネジャーと職場が介護に関する情報を共有できる仕組みを設けている |
| 13 | 会社の介護支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取している |
| 14 | 失効した年次有給休暇を積み立て、介護休業時の使用を認めている |
| 15 | 介護関連の公的サービスに加え、保険外サービス等も情報提供できる相談先（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 | いずれも特にない ⇒Q17も非実施の場合、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)

評価項目の変更に伴い、設問文を変更していますが、設置趣旨・適合基準に変更はありません。選択肢を「治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」に記載に合わせて大きく変更しています。

○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。

★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 | 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 | 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 | 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 | 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 | 5 休業取得者の業務代替者への手当を支給 |
| 6 | 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 | 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 | 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 | 9 両立支援コーディネーターを配置している |
| 10 | 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 | 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 | 12 いずれも特にやっていない ⇒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)

評価項目の変更に伴い設問の位置を移動していますが、設置趣旨・適合基準に変更はありません。
「低用量ピルの費用負担」の選択肢を追加した他、SQ1で問う研修・セミナーのテーマを整理しています。

○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、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。

★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）

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

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

SQ1. (Q21で「16」とお答えの場合)

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

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

↑※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)

評価項目追加に伴い、本設問として追加しています。昨年度のアンケート設問からの変更点として「職場改善」、「危険マップの作成・周知」、「作業管理」の選択肢を追加しています。

○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、高年齢従業員が申請日時点でない場合でも、適合とする。

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

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

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

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

【食生活の改善に向けた取り組み】（申請書：Q25）

設置趣旨・適合基準に変更はありません。選択肢として「管理栄養士による個別指導」を追加した他、「社員食堂等の環境整備」と「食品等の現物支給の取り組み」を別選択肢として分割しています。

○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。

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

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

https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/kensyo/kensyo_top.html

<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)

設置趣旨・適合基準に変更はありません。「自宅で運動するための機器の提供・購入補助」の選択肢を追加しています。

○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ていない取り組みは不適合とする。

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

◆教育・研修や保健指導、情報提供(ポスター掲示等)は除きます。

<従業員参加>

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

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

【心の健康保持・増進に関する取り組み】（申請書：Q28）

評価項目名の変更に伴い、本設問での問い合わせ方・注釈を変更していますが、設置趣旨・適合基準に変更はありません。選択肢「1」では社外の相談窓口設置も対象となっています。

○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。

★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設問の要件を満たしません。

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

◆雇用主方に経済産業省では、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/kokorokenko_jissenguide.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)

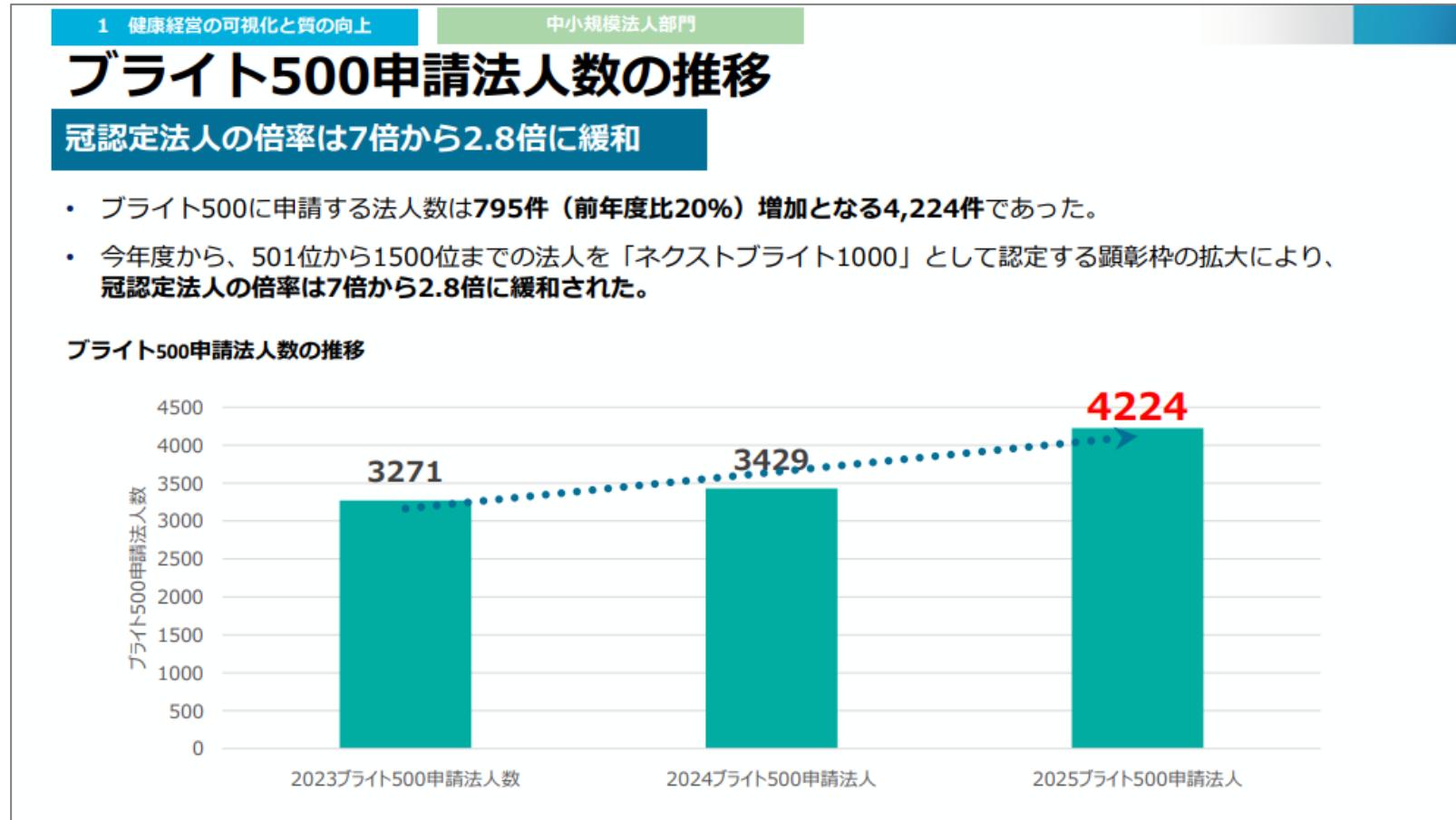
<復職・仕事との両立支援>

- 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 いずれも特にない ⇒評価項目不適合

3. 今年度のブライト500認定設問

(参考) ブライト500の申請状況

昨年度のブライト500申請法人件数は4,224件となり年々増加傾向にあるものの、ネクストブライト1000の新設により、冠認定法人として顕彰される倍率は7倍から2.8倍と大幅に緩和されています。



出典：経済産業省 第1回健康経営推進検討会 事務局資料②より引用

【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。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に申請して、1500位に入らなかった場合でも認定基準を満たしていれば、通常の健康経営優良法人として認定されます。

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

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

1 はい
2 いいえ



↑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））認定の対象になりません。

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。

(参考) 令和7年度 健康経営優良法人申請書フィードバックシートの内容

プライト500に申請した法人に対しては、業種別や都道府県別の順位、各設問の選択状況など
プライト500申請法人中における自社の立ち位置を示したフィードバックシートをお送りします。

CODE: 100000

令和7年度 健康経営優良法人申請書フィードバックシート

法人名: XXXXX株式会社
■加入保険者: XXXXX健康保険組合

①健康経営優良法人（プライト500・ネスクトプライト1000）評価結果

■総合評価: **57.0**
※プライト500申請法人全体の平均に基づく偏差値です。

■総合順位: **1650～1700 / 5000 社中**

■業種別順位: **300～350 / 1000 社中**

業種: **製造業**

■都道府県内順位: **1～50 / 100 社中**

都道府県: **北海道**

※業種分類は日本標準分類に準拠（日本標準産業別分類に準拠しない場合は法人別）
※所属業種・都道府県の有効回答が50社未満の場合、順位には「-」を表示しています。

②評価の内訳（総合）

配点項目	重み	設問	貴法人	各項目の最高偏差値	プライト500認定法人平均
総合評価	-	-	57.0	68.1	64.4 (68.1～62.2)
経営者・役員の関与の度合い	20	Q36	49.0	65.4	59.4
組織への浸透に向けた取り組み	10	Q37	58.0	74.0	62.0
PDCAに関する取り組み状況	35	Q38	64.0	66.1	63.8
企業の健康風土の把握	20	Q39	62.0	85.0	63.0
自社からの情報発信状況	10	Q40	55.0	74.1	65.3
外部からの情報発信状況	5	Q41	45.0	82.5	65.9

※各側面の数値は、プライト500申請法人全体の平均に基づく偏差値です。
※総合評価は記載の6項目を合計し、得点・順位を算出しています。
※プライト500認定法人平均の総合評価における（）はプライト500認定法人の偏差値の幅を示します。

■ 評価項目別比較

評価項目	貴法人	各項目の最高偏差値	プライト500認定法人平均
総合評価	57.0	68.1	64.4
経営者・役員の関与の度合い	49.0	65.4	59.4
組織への浸透に向けた取り組み	58.0	74.0	62.0
PDCAに関する取り組み状況	64.0	66.1	63.8
企業の健康風土の把握	62.0	85.0	63.0
自社からの情報発信状況	55.0	74.1	65.3
外部からの情報発信状況	45.0	82.5	65.9

健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)プライト500認定法人の取り組み状況

この度は健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)プライト500へご申請頂き、誠にありがとうございました。プライト500評価対象期間について、プライト500認定法人における各項目の平均実施状況及び貴法人の取り組み状況を示します。

※貴法人が選択した選択肢については赤色で表示

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)

Q37.健康経営の方針(健康宣言等)に関する経営トップの方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どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

Q37 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方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)

Copyright (C) 2025 The Japan Research Institute, Limited. All Rights Reserved.

【ブライト500認定設問】（申請書：Q35）

Q35では、健康経営ガイドブック（2025年3月版）の認知度を問っています。本設問の回答結果は認定の評価には用いません。

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

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

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

- 1 内容を知っている
- 2 内容は知らないが、聞いたことはある
- 3 聞いたことがない

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

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

健康経営ガイドブック

健康経営優良法人認定事務局

発行年月：2025年3月版

(再掲) 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・配点ウェイトの変更を実施。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	20	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	10	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	35	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	20	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	10	「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	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

【経営者・役員の関与の度合い】（申請書：Q36）（1/2）

経営者・役員の関与の設問として「健康経営の推進方針」、「組織体制」への関与を詳細に問うよう変更した他、「施策内容やその進捗状況について把握することも選択肢として追加しています。

○設置目的

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

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者の 育成を行っている
<経営者自身のリーダーシップの発揮>	
9	経営者・役員自ら、健康経営施策や取り組みに参加している
10	経営者・役員自ら、健康経営の施策内容や、その推進状況について把握している
11	健康経営を推進する中での留意点や懸念に関する議論に参加している
12	健康経営を推進することでの効果検証結果に関する議論に参加している
13	特に経営者・役員は関与していない

【経営者・役員の関与の度合い】（申請書：Q36）（2/2）

健康経営の推進計画・目標、目標達成状況を確認するKGIを具体的に問うSQ1を追加しています。
Q36で選択肢「1」～「3」を選択している場合、ご記載ください。
なお、SQ1記載内容の検証結果を問うSQ2はブライト500認定評価には用いません。

SQ1. (Q36で選択肢「1」～「3」を選択している場合)

健康経営方針で定めた内容について、以下の内容をご記入ください。

(a)健康経営の推進方針：企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて実現したい方針

(b)健康経営の目標：方針実現のための達成目標

(c)目標の達成状況を確認する指標（KGI）：概要、目標値、達成年度

◆健康経営によって達成したい経営課題につながる目標・KGIを記載ください。

◆生産性や就労関係の指標等、健康経営の目標として掲げた状態の達成状況を測るために指標を記載ください。

◆健康投資管理会計ガイドラインに基づき「戦略マップ」をすでに作成されている場合は、既存の「戦略マップ」をもとに「健康経営で解決したい経営課題」を、(a)～(c)に細分化して検討することが重要です。

(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發揮しやすい職場環境を構築する		
(b)健康経営の目標	心理的安全性が担保された職場環境づくり		
(c)目標の達成状況を確認する指標（KGI）	指標（KGI）	職場の心理的安全性尺度 +10%	
	目標値	80%	達成年度 2028

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

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

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

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)	

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。

【健康経営の組織への浸透に向けた取り組み】（申請書：Q37）

Q37,SQ1として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設問を新設しています。

○設置目的

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

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

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

SQ1. (Q37 で「1」～「9」でいずれかとお答えの場合)

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

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

【健康経営のPDCAに関する取り組み状況】（申請書：Q38）（1/3）

今年度より、回答形式を変更しています。Q38で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るか否かを問うた後、SQ1～5としてその具体的な評価内容を問っています。

○設置目的

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

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

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

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

【健康経営のPDCAに関する取り組み状況】（申請書：Q38）（2/3）

SQ2ではSQ1で記載した課題に対する取り組みを記載してください。Q10 SQ3で記載された内容との重複も認められます。

SQ3では取り組みの効果を検証するために評価した内容を選択肢から選択ください。

SQ2. (Q38 で「1」とお答えの場合)

SQ1で設定した課題の解決に向けて実施した、具体的な取り組みの内容をお答えください

◆認定基準を満たさない取り組み例を記載していますので、ご確認の上回答ください【[補足説明](#)】

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

◆Q10SQ3で記載された内容と重複する場合も認められます。

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

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効果を検証するために、何を評価したかお答えください。

(いくつでも)

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

【健康経営のPDCAに関する取り組み状況】（申請書：Q38）（3/3）

SQ4では取り組みの評価結果とその方法を記載してください。

SQ5では今後の改善方針と当該の改善方針に至った理由を記載してください。

SQ4. (Q38 で「1」とお答えの場合)

SQ3で実施した取り組みの評価結果とその具体的な評価方法をお答えください。

- ◆取り組みの評価結果には、健康経営で解決したい課題の解決につながっていたか否かを記載ください。
- ◆具体的な評価方法と内容には、取り組みの評価結果で記載した内容を導き出した方法とその理由を記載ください。

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

SQ5. (Q38 で「1」とお答えの場合)

SQ4で評価した結果をもとに今後の改善方針とその理由をお答えください。

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

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

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

（追加）今後の改善方法を検討するに至った理由を記載する

【健康経営の推進による企業の健康風土の把握】（申請書：Q39）

Q39,SQ1として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設問を新設しています。

○設置目的

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

**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

【健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況】（申請書：Q40）

情報発信の内容を示す選択肢として、経営者・役員が関与して決定した健康経営方針や体制状況を追加した他、「健康経営の取り組みによる“経年”の効果」を示す指標を詳細化しています。

○設置目的

「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

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

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

<a. 健康経営の目的・戦略>

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

<b. 健康経営の推進体制と取り組み内容>

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

<c. 健康経営の取り組みによる経年の効果>

- 1 健康経営の取り組み状況に関する指標（広く従業員に行う施策の参加状況等）
- 2 行動変容・意識変容に関する指標（健康診断の問診票の集計結果等）
- 3 生産性に関する指標（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

【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】（申請書：Q41）

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について、変更はありません。

○設置目的

「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

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。

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

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

SQ1. (Q41「1」～「5」のうち1回でも実施しているとお答えの場合)

どのような内容について発信を行っていますか。（いくつでも）

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

4. 申請・回答にあたっての 注意事項・よくある間違い

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、評価項目不適合となります。

★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、評価項目不適合となります。

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。

<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/>

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

◆市区町村

また、「区

(例:東京

◆市区町村

◆ご記入い

法人名

➤ 「株式会社」等の法人格を含む正式名称を記載ください。
(株)等の略語や不要なブランクは記載しないでください。

誓約書の記載方法

- 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。
- 「〇〇健保」、「〇〇国保」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「〇〇健保」等の略称記載はせず、「〇〇健康保険組合」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)」

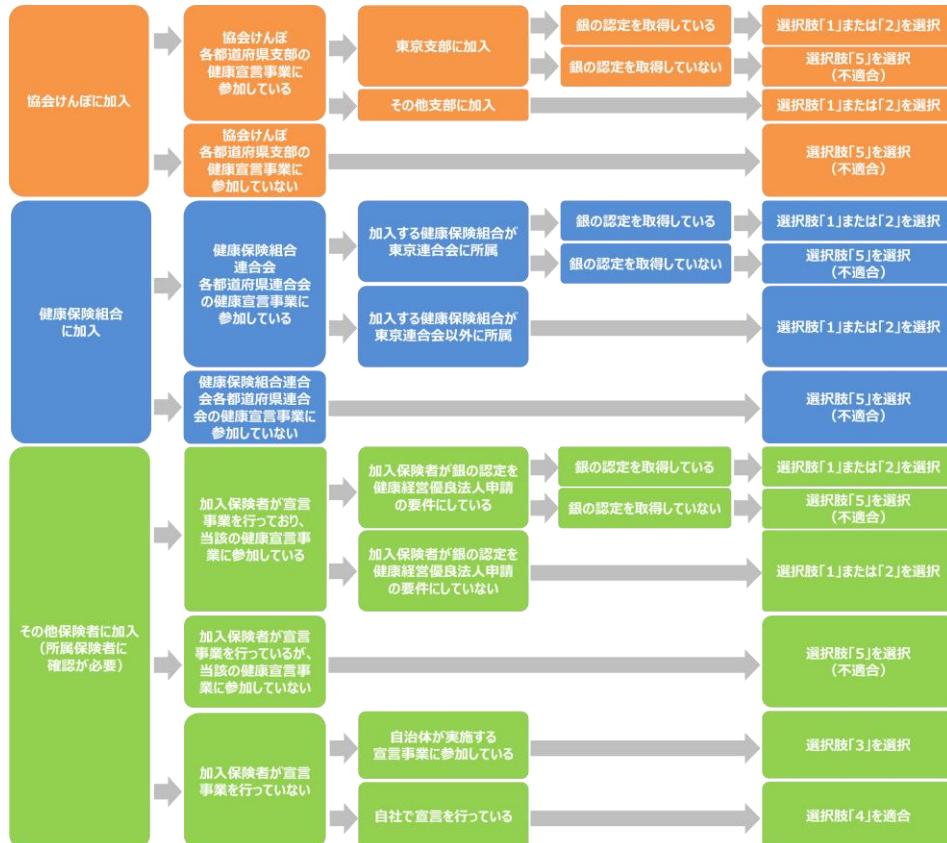
「4. 共済組合、その他」を選択した場合

- 正式な組合名を記載ください。
- 健康保険組合同様に、「〇〇国保」等の略称記載はせず、「〇〇国民健康保険組合」等と記載ください。

健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診

- 自治体と保険者が共同で健康宣言事業を運営している場合は、選択肢1「申請日時点で加入している保険者が実施する健康宣言事業に参加している」を選択ください。
- 健保組合加入の場合、健康保険組合が所在する健康保険組合連合会 各都道府県連合会が運営する健康宣言事業への参加が必要となる場合があります。

◆健康宣言実施の実施に関する適合フロー



自治体と保険者が共同で健康宣言事業を運営している場合

- 自治体と保険者が共同で健康宣言事業を運営している場合、自治体独自の健康宣言事業ではなく保険者で実施する健康宣言事業に参加している扱いになります。
- そのため、選択肢1「申請日時点で加入している保険者が実施する健康宣言事業に参加している」を選択ください。

加入している健康保険組合に確認したが、「健康宣言事業は行っていない」と言われた場合

- 健康保険組合に加入している場合は、健康保険組合が所在する健康保険組合連合会 各都道府県連合会が運営する健康宣言事業への参加が必須になります。
- 加入している健康保険組合を通して、健康保険組合連合会 各都道府県連合会が実施する健康宣言事業への参加方法をご確認ください。
- なお、自社独自宣言しか行っていない場合は不認定となります。

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。

（この部分は黄色い背景で隠されています）

★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。

具体的な健康経営の推進計画の「取り組み」として認められない例

- 具体的な推進計画の記載として、以下に類する内容は、健康経営の具体的な推進計画の「取り組み」として認められません。

「取り組み」として認められない例

- × 喫煙対策として紙たばこから電子たばこへの切り替えを推奨する

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

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

- × 科学的な根拠に乏しい取り組みを推奨する

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

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

- × 従業員のプライバシーへの配慮に欠けると思われる推進計画

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

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

- × 喫煙を社用車に限定する、特定の社用車に限定する等の取り組み

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

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

具体的な健康経営の推進計画の「目標指標」として認められない例

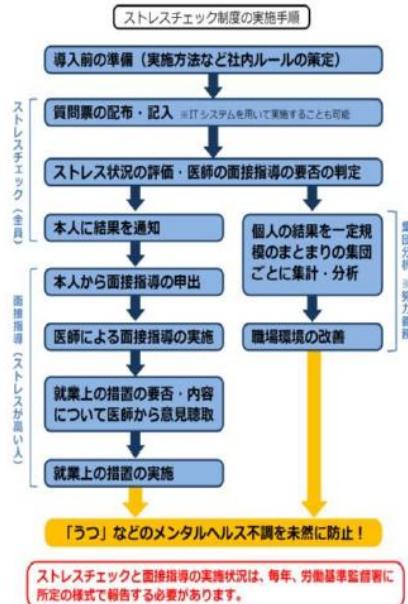
- 具体的な推進計画の記載として、以下に類する内容は、健康経営の具体的な推進計画の「目標指標」として認められません。

「目標指標」として認められない例	
×	測定不能な指標
例)	「コミュニケーションの取りやすさ等」 客観的に測定可能な指標を目標指標として推進計画を策定することを求めています。
×	健康経営の推進と関連性が薄い指標を目標指標とする
例)	「売り上げの向上、交通事故発生予防等」 健康経営推進の効果や進捗を明確に測ることができる指標を目標指標とすることを求めています。
×	組織としての目標設定になっていない指標
例)	「個人がそれぞれの健康課題に対して目標を設定・管理している」 健康経営として従業員個人の健康指標を改善することを目標とする場合、法人にて従業員の目標の達成状況等を把握・管理することが必要です。
×	1人当たりの医療費削減を目標指標とする
例)	「1人当たりの医療費を20,000円以下にする」 1人当たりの医療費削減を短期的な目標指標とした推進計画は、真に必要な医療費を削減しかねない可能性もあることから、適切な健康経営の推進計画として認められません。
×	傷病手当金申請日数の削減を目標指標とする
例)	「企業全体での傷病手当金の申請日数を40日以下にする」 傷病手当金申請日数を短期的な目標指標とした推進計画は、従業員の真に必要な申請を躊躇させかねない可能性もあることから、適切な健康経営の推進計画として認められません。傷病による欠勤日数の削減を目標指標とすることは問題ありません。
×	過度な長時間労働を長時間労働の領域を出ない範囲では正することを目標指標とする
例)	「時間外労働時間を月100時間から月85時間へ減らす」 設定指標が一般的に長時間労働の領域を出ない目標指標（月80時間を超える時間外労働時間への是正）の場合は適切な健康経営の推進計画として認められません。
×	法令遵守の範囲内にとどまる目標値を設定している
例)	「年に5日の有給休暇の取得」 法令の範囲内の取り組み・目標値を設定することは、適切な健康経営の推進計画として認められません。

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。

5. 認定要件・スケジュール

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）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	中小規模法人部門		
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 健康課題の把握	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%)				
			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	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 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	左記⑪～⑯のうち2項目以上	左記⑪～⑯のうち4項目以上		
			⑯感染症予防対策				
			⑰感染症予防に関する取り組み				
			⑱喫煙対策				
			受動喫煙対策に関する取り組み				
4. 評価・改善		健康経営の取り組みに対する評価・改善		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			

プライバシーポリシー
左記①～⑯のうち16項目以上
左記⑯～⑰のうち16項目以上
プライバシーポリシー
左記⑯～⑰のうち16項目以上

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(回答締切後6営業日中)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

Q&A/申請に関する問い合わせ先

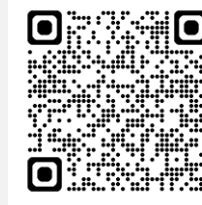
今年度の健康経営優良法人申請書の変更点並びに内容について疑問点がある場合、ご質問ください。ただし、事務局内での協議が必要となり当日お答えできない場合や一部修正のうえ回答する場合もございますので、後日、申請に関するよくある質問を必ずご確認いただくようお願ひいたします。

ACTION！健康経営 申請について



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

申請に関するよくある質問（9月8日更新）



https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/09/Chusho_QA20250818.pdf

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