



ACTION!
健康経営

はじめよう！健康経営

健康経営優良法人認定事務局
(日本経済新聞社)

「健康経営」とは

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること
企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上等の組織の活性化をもたらし、
結果として業績向上につながることを期待される。また企業ブランド向上にも寄与する

日本の
すべての企業が、
社員の健康を
つくる未来へ。

「働く」を明るく、「組織」を強く。



健康経営®とは、従業員の健康を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。
優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、
社会的に評価を受けることができる環境を整備しています。



2026年6月1日付 日本経済新聞朝刊

健康経営に取り組む法人が増えている背景

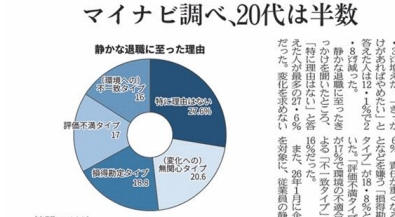
- ① 少子高齢化、労働力人口が減少する中で、人材確保・定着が確実に年々難しくなっており、この傾向は中長期的に続くと思われること
- ② コロナ禍、働き方改革などを通じて従業員のワークエンゲージメントと生産性や業績の関係や人的資本経営がクローズアップされてきたこと
- ③ 働き手、働き方が多様になるにつれ、それぞれに長く活躍してもらうことを阻害する健康課題が目立ってきたこと



2026年5月31日付 日本経済新聞朝刊

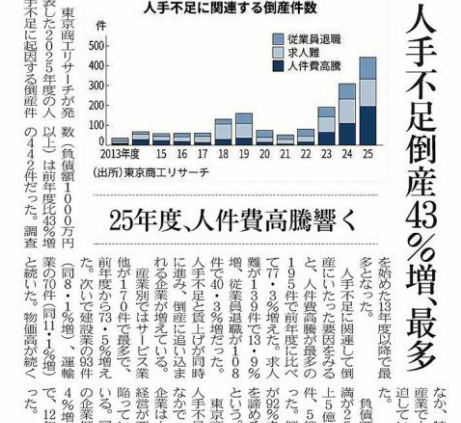
社員の4割「静かな退職」

マイナビは、20代若手社員を対象に「静かな退職」に関する調査を実施した。その結果、静かな退職の割合は4割に達した。静かな退職とは、退職の意思を会社に伝えることなく、突然辞職してしまうことを指す。調査によると、静かな退職の理由として「働き方改革による業務内容の変化」「給与水準の低下」「キャリアアップの機会不足」などが挙げられた。また、静かな退職の割合は、20代若手社員に比べて、30代社員に比べて約2割高かった。これは、30代社員は、静かな退職のリスクを認識しているため、退職の意思を会社に伝える傾向があるためと考えられる。



静かな退職に至ったきっかけを聞いたところ、「特に理由はない」と答えた人が最も多かった。これは、静かな退職の多くは、突然辞職してしまうことを指すため、退職の意思を会社に伝えることなく、突然辞職してしまうことが多くあるためと考えられる。また、静かな退職の理由として「働き方改革による業務内容の変化」「給与水準の低下」「キャリアアップの機会不足」などが挙げられた。これは、働き方改革による業務内容の変化や、給与水準の低下、キャリアアップの機会不足などが、静かな退職の理由となっていることが多くあるためと考えられる。

2026年4月20日付 日本経済新聞夕刊



2026年4月17日付 日経M J

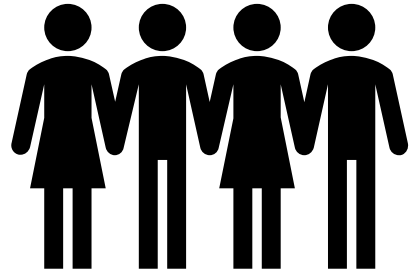
シニア労災防げ 動く企業

60歳以上の死傷者、過去最多。改正法で努力義務に。企業はシニア労働者の労災防止に取り組んでいる。改正労働安全衛生法は、60歳以上の労働者に対する労災防止の努力義務を明文化した。企業は、シニア労働者の労災防止に取り組んでいる。改正労働安全衛生法は、60歳以上の労働者に対する労災防止の努力義務を明文化した。企業は、シニア労働者の労災防止に取り組んでいる。改正労働安全衛生法は、60歳以上の労働者に対する労災防止の努力義務を明文化した。企業は、シニア労働者の労災防止に取り組んでいる。



2026年5月6日付 日本経済新聞朝刊

「人的資本経営」の土台となる「健康経営」



人的資本経営とは、従来の人材管理が「人材を資源として管理する」ことに重点を置いていたのに対し、人材を企業価値を生む「資本」と捉え、積極的に投資し、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上を目指す経営手法

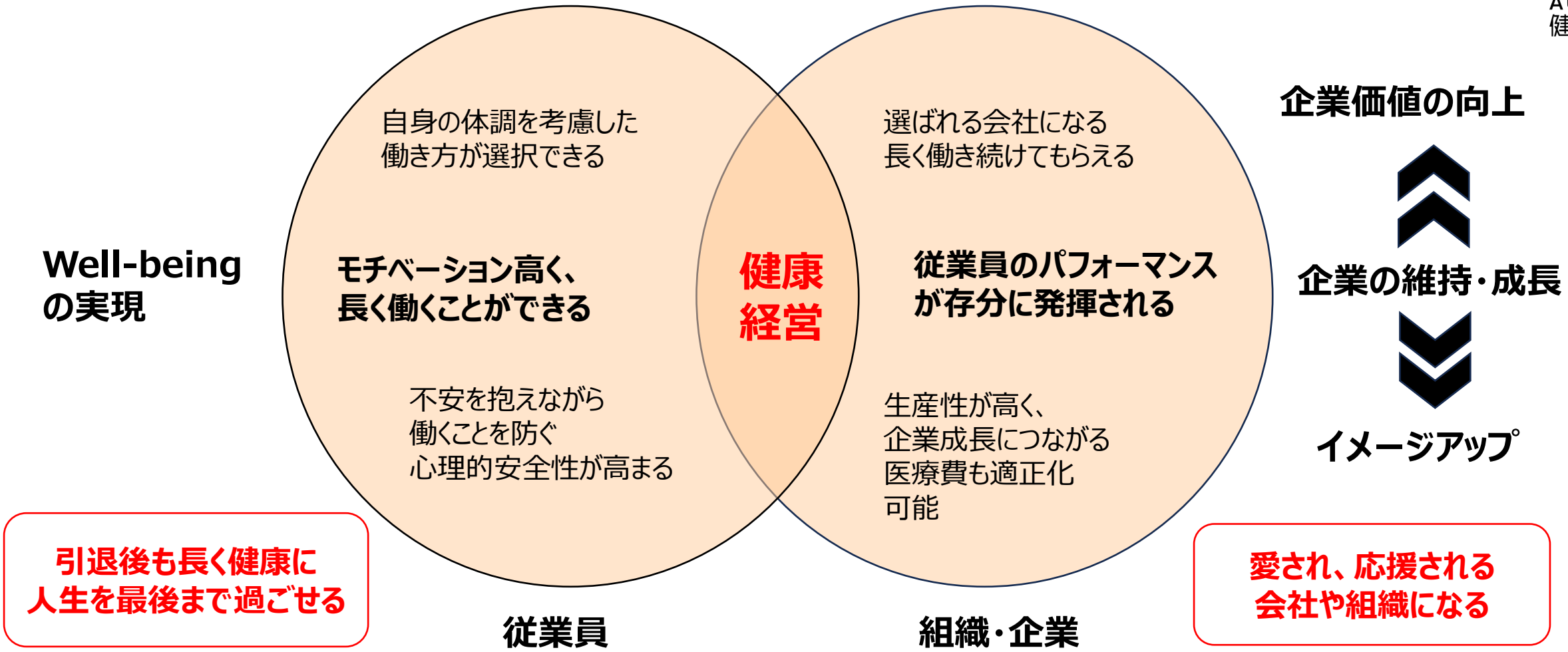
- ・人は投資によって、価値が増減する財（資本）
- ・経営者もあなた自身も「人的資本」
- ・あなたのスキル、知識、健康、経験、人脈、モチベーション等が人的資本の中身
- ・コストではない
- ・組織にも個人にもプラスのある投資である（Well-beingの実現）

人的資本投資の例

投資の種類	具体例	人的資本へのプラスの影響
健康投資	健康づくり（運動・睡眠・栄養管理ほか）支援	長く高くパフォーマンスを発揮できる
経験投資	キャリアローテーション、海外赴任	希少性が高まり価値が上がる
リスティング投資	学習支援、留学支援、資格取得支援	専門職が高まり価値が上がる
生活安定投資	福利厚生支援、住居支援、金融教育支援	幸福度が高まり価値が上がる
人間関係投資	社内外交流支援	新しい機会が入ってくるようになる

**人的資本投資は、怠ると自動的に価値が減る
(例：健康を崩す、アップデートがない、人脈放置、やる気減退)**

「健康経営」に取り組む意義



労働生産性に影響する指標 : 「プレゼンティーズム」「アブセンティーズム」「ワーク・エンゲージメント」

最近注目される指標 : 「健康風土」の醸成

「組織風土」と「健康風土」

人的資本経営が進むほど、「見えないもの」が効いてくる

- ・ 施策・制度に加え、「組織風土」が成果を左右する
- ・ 「組織風土」=その職場で当たり前になっている行動や空気
- ・ 以前は、勝手にできてくるもの 今は戦略的に作るもの



(参考)

経営的にも組織風土に注目が集まる。VUCAの時代、正解が事前にわからない、現場判断が増える、部門横断や自律的行動が必要な場面が増える。迷ったときにどう行動するのか、人が自発的に動く判断基準が必要になる。「パーパス」「経営理念」は戦略的に組織風土を作るうえで、明文化したものといえる

健康経営を進めるほど、「見えないもの」が意味を持つ

- ・ イベントは実施した、制度を作った、導入した ⇒ 行動が変わらない、定着しない、成果が説明できない
- ・ 施策と同時に「職場における健康に関する組織風土」が重要
- ・ 健康風土がある組織ほど施策が定着しやすく、コストもかからず、好循環が起きやすい
- ・ 「健康風土」は比較的、短期間で戦略的に作ることが可能なもの
- ・ 「健康風土」の戦略的醸成にはトップの関与が重要

「健康経営」は「健康投資」の概念が大切

健康経営とは…

- 従業員等の健康保持・増進を目的として投下された取組みへの投資
(コストではない)
- 直接のプログラムだけでなく、参加しやすい環境・制度・風土への投資も含む
- 人的資本（健康を通じてあらゆる能力・意欲向上に繋げる）、社会関係資本（経営と従業員、従業員間の信頼、ネットワーク、心理的安全性）を生み出す

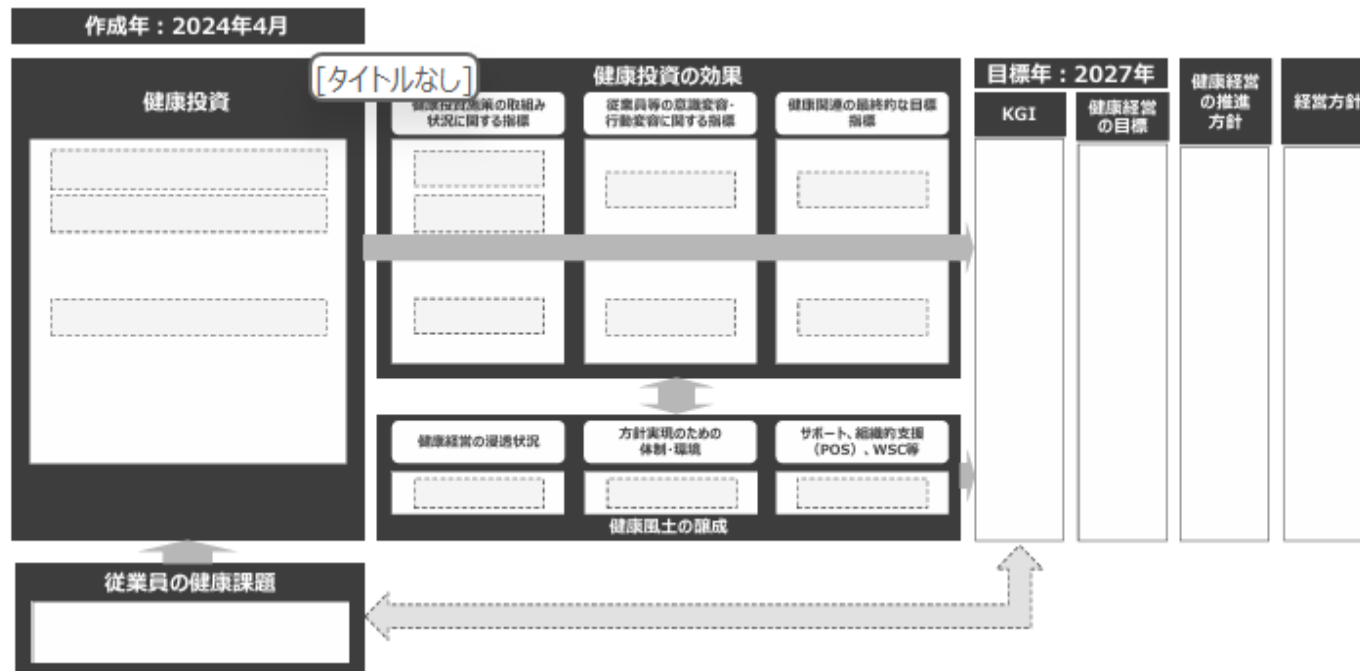


**企業の価値を高める、企業の成長につなげる、持続可能性を高める
経営手法**

「健康経営」をどう始めるのか

経営方針や組織の健康課題を検討して、経営者や役員クラスと共有をして、
 中小企業法人部門の場合は健康宣言を行う
 健康課題を改善する健康づくり施策を目標をもって実施し、結果をチェックして改善を行っていく方法が
 手間がかかるようで、効率的で効果が出やすい手法

【健康経営戦略マップ^①】



健康経営戦略マップは、健康投資のストーリーを見える化するもの

経営者と健康経営推進担当者、健康経営推進担当者とその他の従業員や産業保健専門スタッフ、支援事業者などで共有しながら、健康経営の質を1年1年高め、結果の出るものにするためのツール

様式は各社各様で問題なし、毎年書き換えても構わない

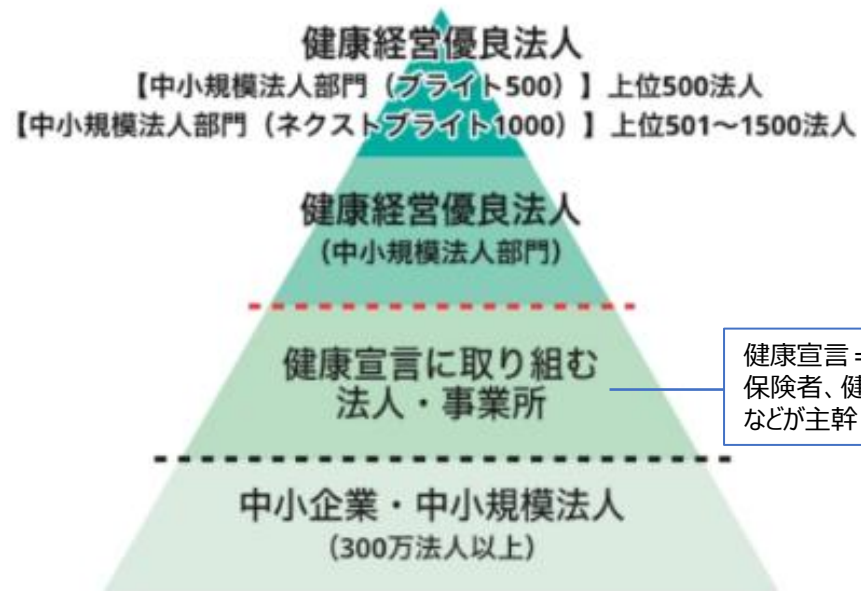
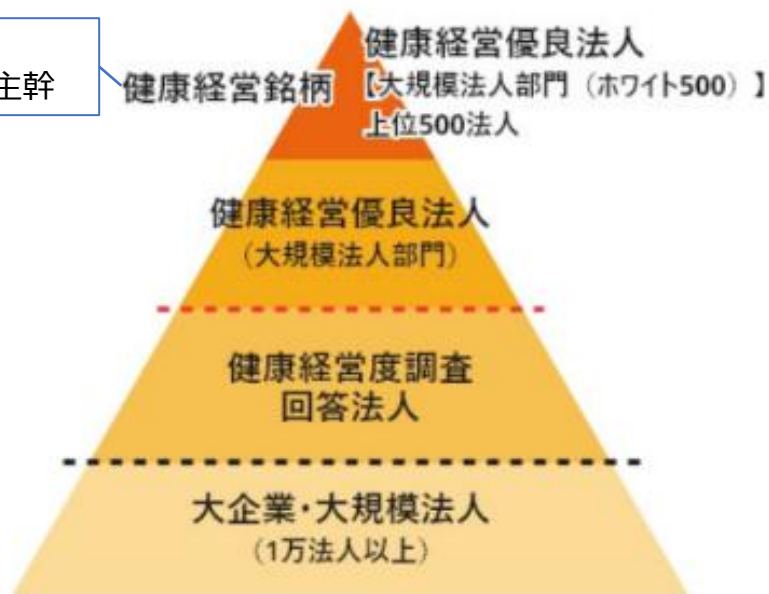
健康経営優良法人顕彰制度

健康経営に取り組む優良な企業を見える化するための表彰制度
経済産業省と連携しながら、認定機関である日本健康会議のもと、健康経営優良法人認定事務局が運営

大企業等

中小企業等

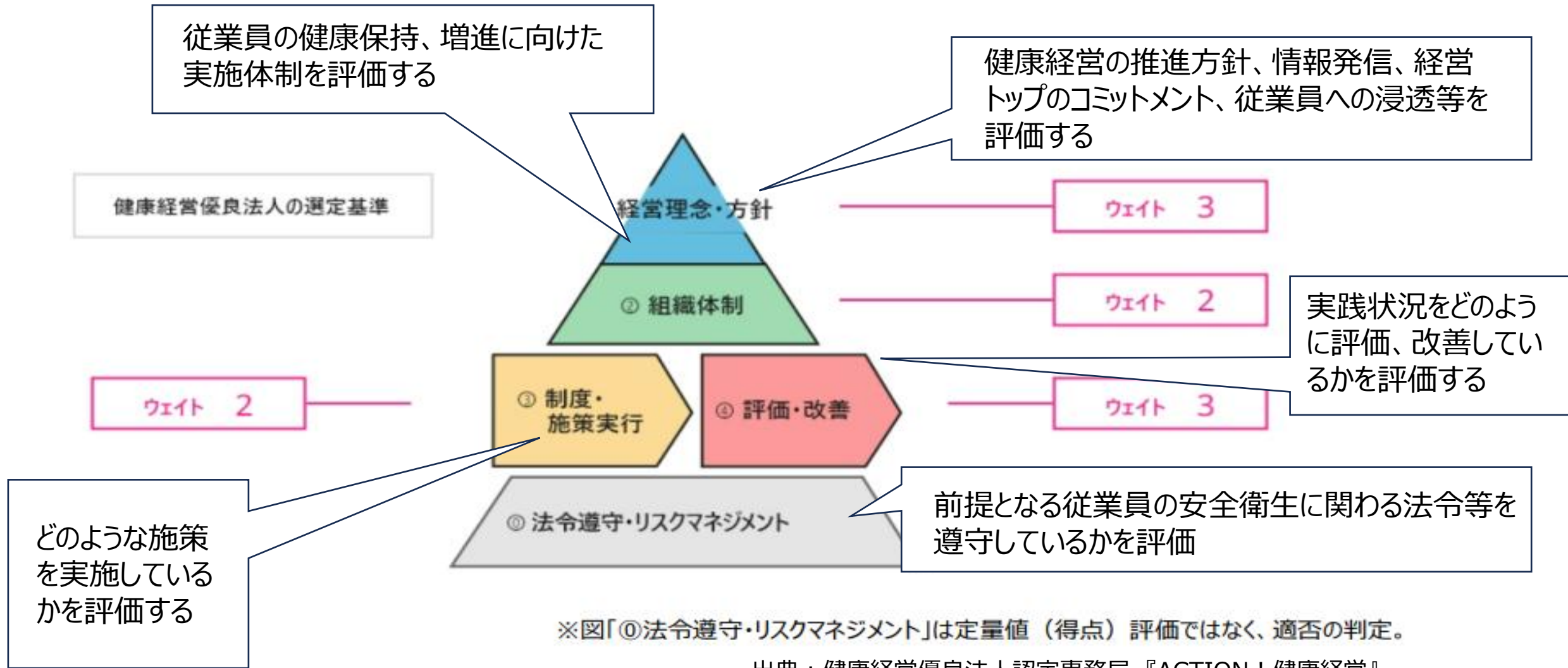
経済産業省と
東京証券取引所が主幹



健康宣言＝
保険者、健康保険組合、協会けんぽ
などが主幹



健康経営優良法人の評価フレーム

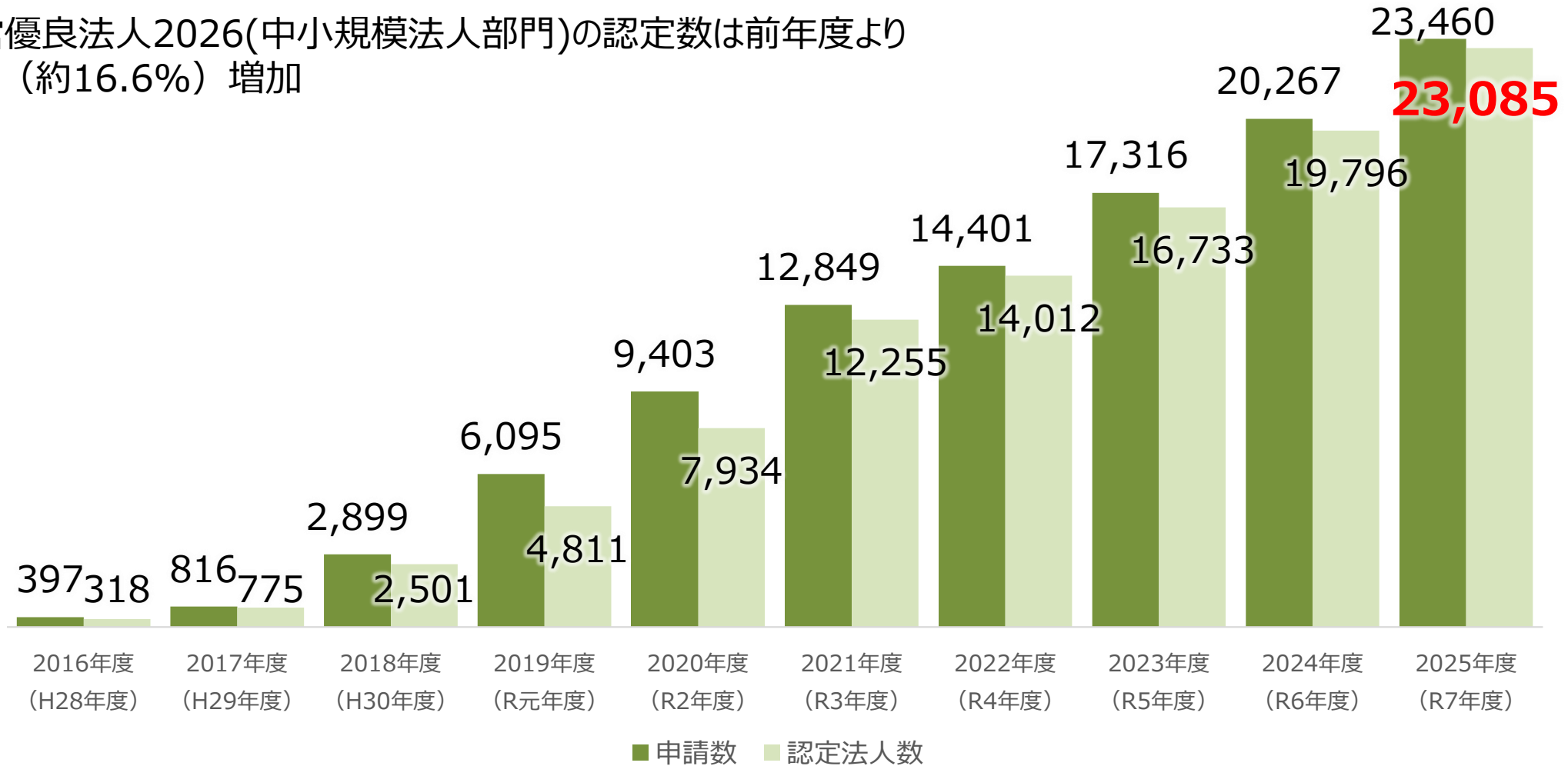


健康経営優良法人2026 申請状況等について

【健康経営優良法人（中小規模法人部門）】

※令和8年3月時点

健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)の認定数は前年度より
3,289件（約16.6%）増加



出典：経済産業省 第5回健康経営推進検討会 「資料3 健康経営優良法人認定事務局 資料（令和7年度健康経営優良法人認定の分析及びご報告）」

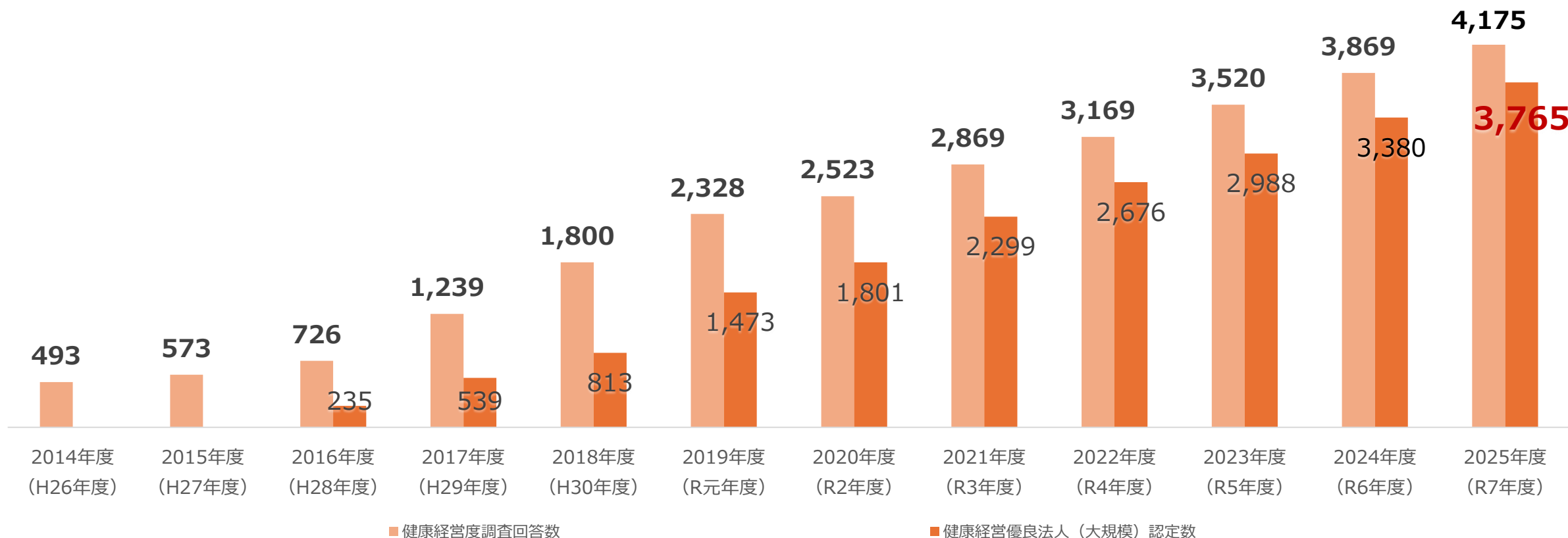
健康経営優良法人2026 申請状況等について



【健康経営度調査及び健康経営優良法人（大規模法人部門）】

※令和8年3月時点

健康経営優良法人2026(大規模法人部門)の認定数は、前年度より385件（約11%）増加



出典：経済産業省 第5回健康経営推進検討会 「資料3 健康経営優良法人認定事務局 資料（令和7年度健康経営優良法人認定の分析及びご報告）」

健康経営優良法人の認定要件

健康経営優良法人2026（大規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模	銘柄・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	健康経営の推進方針の浸透	Q17 & Q18(a) & Q18SQ4	必須	
		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	Q17SQ4	-	必須
		従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示		Q18SQ3	-	必須
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トッパー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①～⑦のうち14項目以上	必須
		健康づくり責任者が役員以上	健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定	Q22	-	必須
		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	-	必須
3. 制度・施策実行	従業員健康課題の把握と必要な対策の検討	健康経営の具体的な推進計画		Q33	必須	
		健康課題に基づいた具体的な目標の設定		Q34(a)		
		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	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	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))		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	Q41 & Q42 & Q44		
		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	Q46		
		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(⑮以外)	Q47		
		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	Q48 & Q49		
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑩高齢従業員健康や体力の状況に応じた取り組み	Q50		
		保健指導	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		
		具体的な健康保持・増進施策	⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q54		
		具体的な健康保持・増進施策	⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q55		
		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		
4. 評価・改善	健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証		Q71	必須	
		健康経営の推進に関する効果検証		Q71	必須	
		健康経営の実施についての効果検証		Q71	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント	定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと等 ※Q4SQ1誓約事項参照	健康経営の推進に関する効果検証		Q71	必須	
		健康経営の推進に関する効果検証		Q71	必須	
		健康経営の推進に関する効果検証		Q71	必須	

いずれもR7年度
のものです

健康経営優良法人認定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	該当設問(該当Qに対応するSQも含めて回答が必要)	認定要件		
					中小規模法人部門		小規模事業者向け特例
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	Q6&Q7	必須		必須
			健康づくり担当者の設置	Q8	必須		必須
2. 組織体制			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	Q9	必須		必須
			健康経営の具体的な推進計画	Q10	必須		健康経営の具体的な推進計画
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	①従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q11	左記①～⑩のうち2項目以上	左記④～⑩のうち2項目以上	左記④～⑩のうち2項目以上
			②受診勧奨の取り組み	Q12① or 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	Q14 or Q15			
			⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	Q16			
			⑥仕事と育児または介護の両立支援の取り組み	Q17 or Q18			
			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(⑮以外)	Q20			
			⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q21			
			⑩高齢従業員健康や体力の状況に応じた取り組み	Q22			
3. 制度・施策実行	(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	⑪保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q23 or Q24	左記①～⑩のうち16項目以上	左記④～⑩のうち2項目以上	左記④～⑩のうち2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			
			⑯感染症予防対策	Q29			
			⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q30			
			⑱喫煙率低下に向けた取り組み	Q31			
			⑲喫煙率低下に向けた取り組み	Q31			
			⑳喫煙率低下に向けた取り組み	Q31			
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	Q32	必須		必須
			健康経営の取り組みに対する評価・改善	Q32	必須		必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと等 ※申請内容記載票の誓約事項参照		必須		必須
			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと等 ※申請内容記載票の誓約事項参照		必須		必須

ブライツ500認定設問への回答

小規模事業者向け特例について



従業員数の少ない、小規模事業者の皆様については、取組の実態に合わせた健康経営の推進を促すにあたり、認定要件を低減した特例を設けている

図表 35 小規模事業者向け特例制度 対象法人の要件

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

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問(該当Qに対応するSQも含めて回答が必要)	認定要件						
					中小規模法人部門		小規模事業者向け特例				
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	Q6&Q7	必須		必須				
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	Q8	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							
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	プライト500・ネクストプライト1000は左記①～⑰のうち16項目以上	左記①～③のうち2項目以上				
		健康課題の把握	①従業員の健康診断の実施(受診率実質100%)	Q11				左記④～⑩のうち2項目以上			
		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								
	(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	Q14orQ15			左記①～⑰のうち16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	Q16							
			⑥仕事と育児または介護の両立支援の取り組み	Q17orQ18							
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q19							
		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(⑮以外)	Q20							
		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	Q21							
			⑩高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①～⑰のうち4項目以上	左記①～⑰のうち2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							
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								
	⑯感染症予防に関する取り組み		Q29								
	喫煙対策		⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q30							
受動喫煙対策に関する取り組み		Q31									
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	Q32	必須		必須				
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等 ※申請内容記載票の誓約事項参照		必須		必須				
プライト500認定設問への回答					必須	-	-				

申請フロー（中小規模法人部門における申請の4STEP）

健康経営優良法人認定事務局の公式ポータルサイト「ACTION！健康経営」では、具体的な申請、認定までのフローを詳細に解説している



以下より、「ACTION！健康経営」の『はじめよう！健康経営』のページが確認できる

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



STEP1 健康宣言事業に参加

中小規模法人部門への申請には「健康宣言事業」への参加が必須です。
保険者の「健康宣言事業」に参加しましょう。「健康宣言事業」に参加するには、加入保険者へ連絡し、健康宣言事業への参加方法等を確認

※加入保険者が健康宣言事業を実施していない場合、自治体の健康宣言事業へ参加するか、
自社で健康宣言を行う



STEP2 健康経営を実践



自社の経営理念に合わせ、従業員の活力や組織の活性化につながるよう戦略的に健康投資をする。継続できる組織体制や専門家の視点も重要。保険者や自治体、経済団体等の地域ネットワークを積極的に活用したい

※保険者は特定検診・特定保健指導等をはじめとした健康経営の施策に欠かせないパートナーとして連携すると強い味方



出典：健康経営優良法人認定事務局 『ACTION！健康経営』

STEP3 申請書をダウンロードして申請



申請期間に開設された申請ページから、申請書をダウンロード。入力後、申請書をアップロードすれば申請完了

※申請内容の詳細がわかる説明書類について、申請時の提出は不要だが、いつでも提出できるように用意が必要

※申請ページ開設のお知らせメールはID取得時に登録したメールアドレスに届く



STEP4 健康経営優良法人に認定

認定要件を満たした場合、認定通知がメールで届く

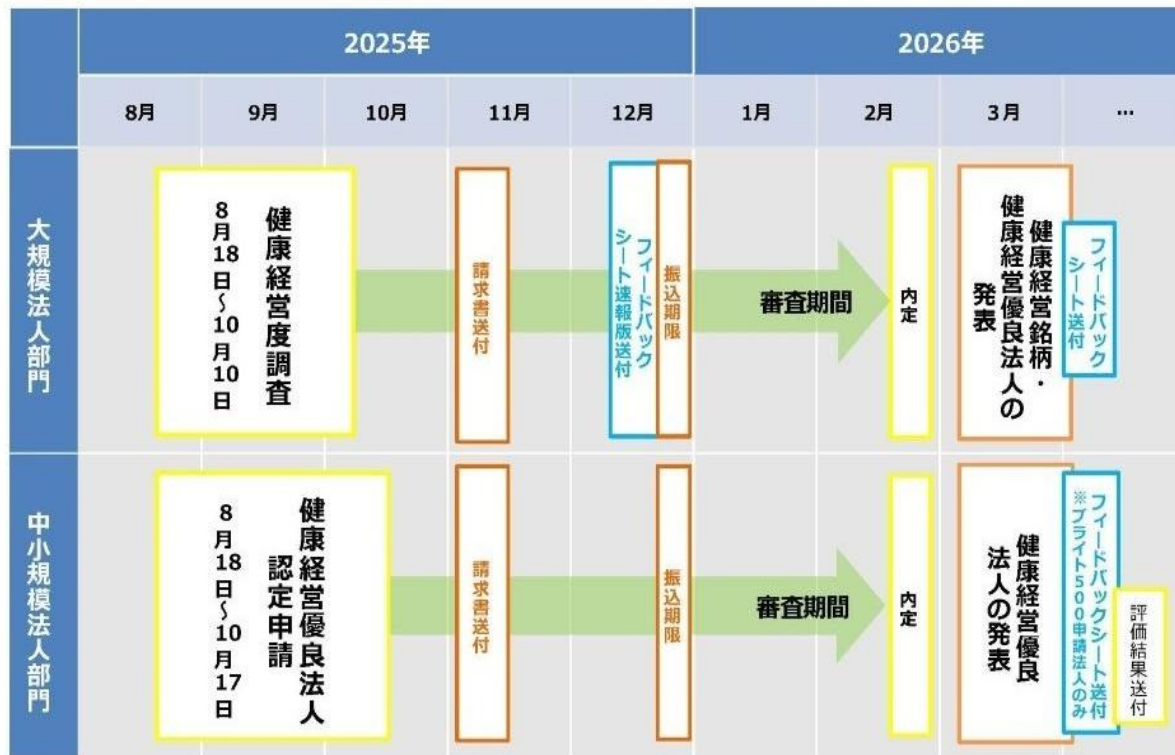


出典：健康経営優良法人認定事務局 『ACTION！健康経営』

スケジュールと認定申請料について

※下記は令和7年度申請のスケジュール

スケジュール



【大規模法人】

80,000円（税込88,000円）/件

※グループ会社と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、同時認定対象となる法人1社につき15,000円（税込16,500円）が加算

【中小規模法人】

15,000円（税込16,500円）/件

出典：健康経営優良法人認定事務局『ACTION！健康経営』

健康経営優良法人認定事務局からの情報発信



公式ポータルサイト：ACTION!健康経営
<https://kenko-keiei.jp/>



ACTION! 健康経営 🔍

Xでの事務局公式アカウント
@act_kenkokeiei

https://x.com/act_kenkokeiei



今後も「ACTION! 健康経営」や
公式「X」アカウントで
健康経営に関する情報を積極的に
発信!

申請に向けて担当者が確認すべき情報

以下のそれぞれの情報を確認すると先読みや回答に悩んだ際の参考となる

国家戦略の中で健康経営がどう変わっていくのか
本年度の健康経営度調査、健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請書の審議が行われる

経済産業省「健康経営推進検討会」（7月上中旬予定）

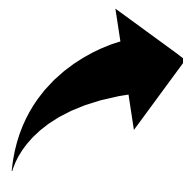
申請をサポートする健康経営優良法人認定事務局からの以下3点

- ・申請の手引き（8月下旬予定）
- ・申請に関する説明ウェブセミナー（9月上旬予定）
- ・各部門のよくある質問

健康経営ハンドブック



健康経営にご興味を持っていただいた方に向けて、健康経営とは何か、どのようなメリットがあるのか、具体的にどのように取り組みを始めたら良いのか等を、分かりやすく記載したハンドブックもACTION!健康経営に収録



**ご清聴いただき
ありがとうございました**