

健康経営優良法人 大規模法人部門

調査票・認定要件・改定箇所と 記載のポイント解説

The logo for NIKKEI-R, featuring the word "NIKKEI" in a bold, sans-serif font followed by a large, stylized "R" that has a horizontal bar through its middle. The entire logo is white and set against a blue background that is part of a larger graphic element on the right side of the slide.

日経リサーチ 健康経営優良法人認定事務局

2026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

5. アンケート

I .健康経営度調査概要

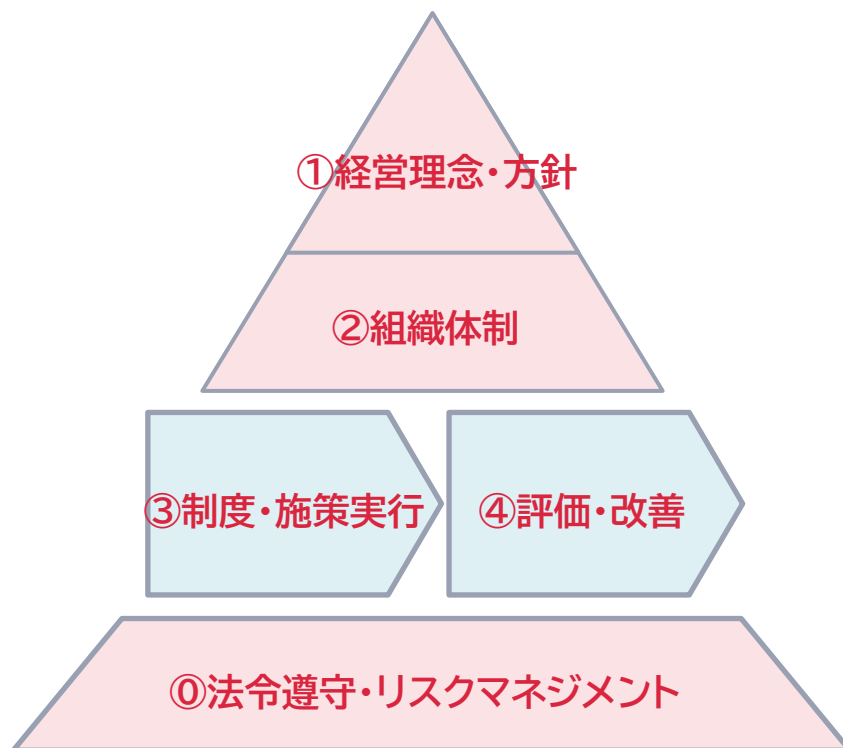
調査概要

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力年の回答・認定状況

	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対象の上場企業数	3815社	3830社	3778社
上場企業回答数	1203社	1264社	1317社
未上場法人回答数	2317法人	2605法人	2858法人
回答法人数合計	3520法人	3869法人	4175法人
優良法人認定数	2988法人	3400法人	3765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

- 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。(8/17(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、郵送での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。

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

・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。)
※2027年3月頃を予定

申請を希望する(Q4で確認)法人を対象に、
認定審査を実施

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)
※2027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、

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。

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×切後、2026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お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のご担当者の個人情報を、マネーフォワードケッサイ株式会社に提供します。

②2026年12月31日(木)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いりません。
- ・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。

主な誓約事項

2. 申請日時点で以下の事実がないこと。	
	(1)労働安全衛生法第79条に基づき、都道府県労働局長により安全管理特別指導事業場または衛生管理特別指導事業場に指定されていること。
3. 2025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)法人の役員または従業員自らが当調査票を入手し、記載内容を理解したうえで申請していること。（代理申請を行っていないこと。）
	(2)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。
	(3)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。
	(4)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（2026年12月下旬頃予定）、速やかに共有すること。

誓約事項について、以下項目を追加しています。

4.(1)法人の役員または従業員自らが当調査票を入手し、記載内容を理解したうえで申請していること。(代理申請を行っていないこと。)

⇒新規ID取得と同様、ID・調査票を他社から受け取り回答することは絶対にお辞めください。

また、他社から申請への支援を受ける場合でも、申請者として責任を持って、記載内容を十分に理解したうえで申請をしてください。

4.(8)⑤申請日以降、誓約事項に抵触する事実が発生した場合は速やかに認定返納届により認定を返納すること。

⇒誓約事項は申請日までだけでなく、申請後、認定期間中も遵守する必要があります。

申請後、法令違反などにより誓約事項に抵触した場合は認定を返納頂く必要があります。

詳細は以下「健康経営優良法人認定」変更・返納・取消規約をご確認ください。

https://kenko-keiei.jp/wp-content/themes/kenko_keiei_cms/files/code2024.pdf

- 以下の誓約事項を遵守頂く必要があります。

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法人自らが誠実に対応し、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法人自らが応じること。

- 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2年間は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。
- 申請法人自らが対応できない場合、虚偽申請が疑われることとなります。申請の支援を受けている場合でも、申請法人自らが対応してください。

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	・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。 ・紙媒体などでの公開の場合、その資料本体または写し
・体制(部署の有無や、担当者の役割)	・部署や担当の社内での位置づけを説明する資料
・経営レベルでの会議での議論	・会議資料および議事録など、協議したことが分かる資料
・保険者や産業医等専門職との連携・協議	・議事録など、協議したことが分かる資料 ・役割分担を明記した社内資料
・推進計画の策定	・具体的な計画や内容を確認できる資料
・健診の実施	・健診機関からの請求書など、受診人数が分かる資料
・ストレスチェックの実施	・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
・受診勧奨などの従業員個別の施策	・通知文書やメール送信内容の記録
・研修	・研修で使用した資料 ・研修を実施する事を周知する文書やメール
・社内イベントの開催・実施	・実施や設置の確認ができる資料や写真 ・開催を周知する文書やメール
・社内ルール・制度	・ルール・制度が明文化された書類
・保健指導の実施	・対象者の基準や実施手順、実施体制などがわかる資料

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

英文名： Sample Inc.

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。)

■加入保険者： サンプル健康保険組合

■所属業種： 士業法人、その他法人、公法人・特殊法人

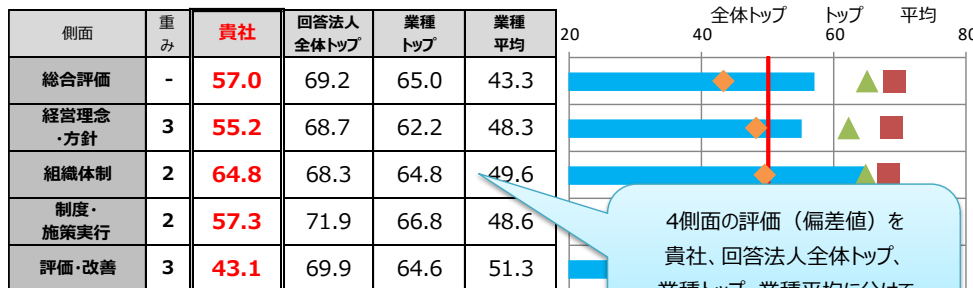
①健康経営度評価結果

■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。

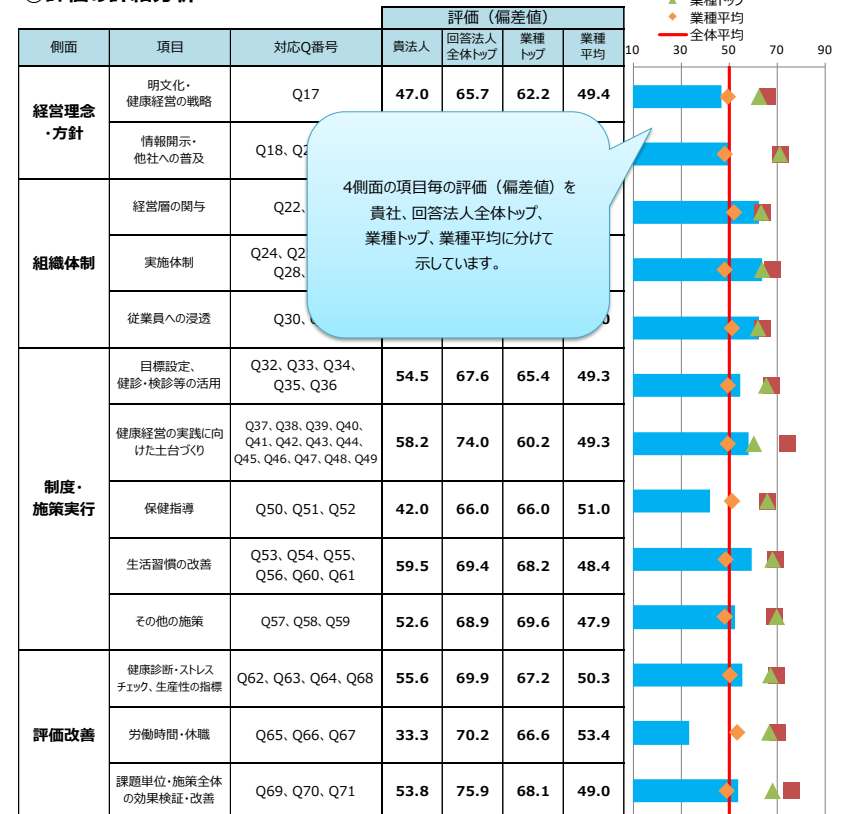
②評価の内訳



※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付けをかけた得点・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、業種トップ・業種平均は表示されません。

④評価の詳細分析



※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。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

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/

◆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 Q38SQ2、Q41SQ1、Q43SQ2、Q45SQ1・2、Q47、Q53SQ1・2、Q54SQ1・2への回答（各施策の参加率）
- 7 Q69SQ1への回答（健康経営施策の効果検証）

- 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

Ⅲ.調査・申請方法

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 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)

--

SQ1. (Qで「2. 自社およびグループ会社の合算で回答」または「3. 国内全連結グループ会社で回答」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ぞ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設けています。
- 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(Q20)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)

- 特に時点の指示が無い限りは、2025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、2025年度の内容を伺う設問の場合は、原則2025年4月～2026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けば可とします。

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

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
2 東京証券取引所以外 (TOKYO PRO Market含む) に上場している
3 上場していない

1

【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。

★ 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 | <div>⇒健康経営優良法人不認定</div> | <div></div> |
| 2 全社方針を明文化していない | | |

Q17: 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。

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: 2026年8月17日(月)～2026年10月9日(金)17時

調査回答締切は一切延長を受け付けません。

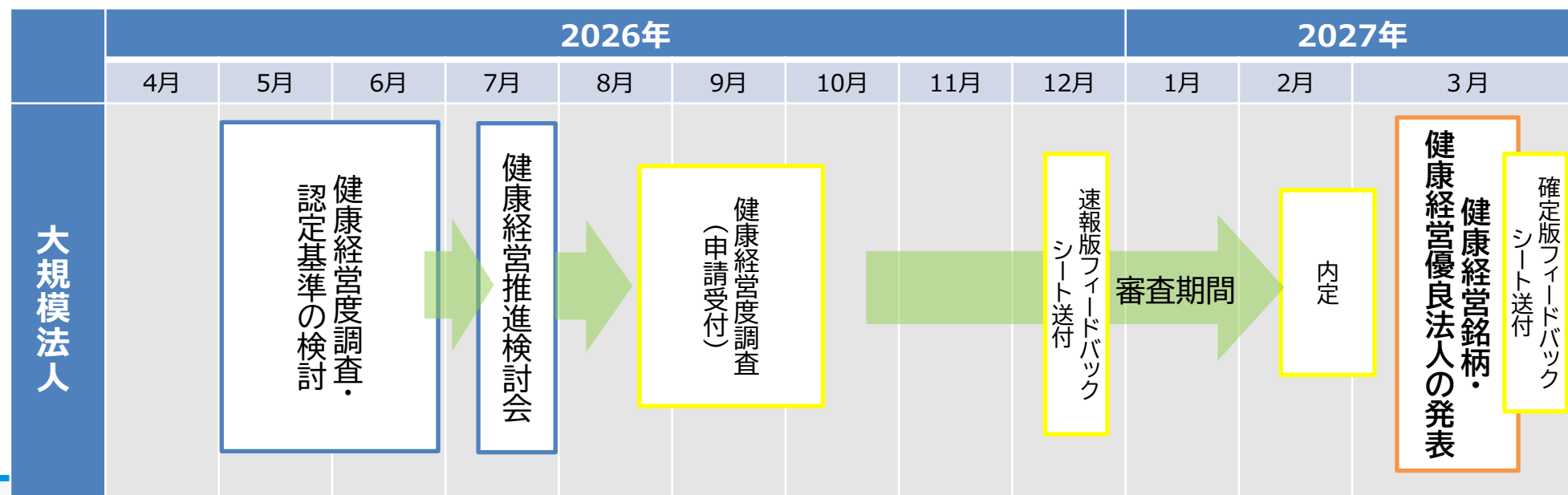
10月9日(金)17時締切

余裕をもった回答のアップロードをよろしくお願いいたします。

締切後、10月15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16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.調査・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2027(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①～⑰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、「従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示」、「他社からの派遣社員等や家族への健康支援」、「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」、「従業員への健康経営の理解・促進」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 自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	健康経営の方針等の社内外への発信	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q18(a) & Q18SQ5	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
		他社からの派遣社員等や家族への健康支援	他社からの派遣社員等や家族への健康支援	Q20(a) or Q20(b)	-	必須
			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	Q21(a) & Q21(b)	左記①～⑰のうち14項目以上	
2. 組織体制	経営層の体制 実施体制 健保組合等保険者との連携 健康経営の理解・促進	健康づくり責任者が役員以上	健康づくり責任者が役員以上	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
		産業医・保健師の関与	産業医・保健師の関与	Q26	必須	
			健保組合等保険者との協議・連携	Q28 & Q29	必須	
		従業員への健康経営の理解・促進	従業員への健康経営の理解・促進	Q30(a) & Q30(b) & Q31(a) & Q31(b)	-	必須
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	健康課題に基づいた具体的な目標の設定 健診・検診等の活用・推進	健康経営の具体的な推進計画	Q32	必須	
			②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q33(a)	左記①～⑰のうち14項目以上	
			③受診勧奨に関する取り組み	Q34 & Q35		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q36(a)		
	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 ワークライフバランスの推進 職場の活性化 仕事と治療の両立支援 性差・年齢に配慮した職場づくり	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	Q37(a) or Q37(b) or Q38 & Q38SQ2(b)		
			⑥ワークライフバランスの実現及び育児・介護の両立支援の取り組み	Q40 & Q41 & Q43		
			⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45		
			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)	Q46		
			⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q47 & Q48		
			⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q49		
			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	Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1		
	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 感染症予防対策 喫煙対策	⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q53		
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q54		
			⑭長時間労働の予防と事後対応	Q57(a) & Q57(b)		
			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	Q59		
			⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q60		
			受動喫煙対策に関する取り組み	Q61		
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	健康経営の実施についての効果検証	Q69	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			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 の回答から、大規模法人部門の該当有無を判定します。

★ Q1. 業種等についてお答えください。（それぞれ1つだけ）

★ (a) 法人格の種類

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

★ (c) (aで「1. 会社法上の会社等」「2. 士業法人」「8. その他、国内法に基づく法人」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

★ 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）

合算で回答される場合は、
Q3の人数も回答範囲全社の合算で
ご回答ください。
合算人数で区分判定します。

★ 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。

	契約種別	2025年度末 時点の人数	最新時点人数			
				年	月	
常時 使用 する 従業 員	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2025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 | ⇒健康経営優良法人不認定 |
| 2 全社方針を明文化していない | |



SQ1. (Qで「1. 全社方針を明文化している」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達成に向け、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)～(c)いずれも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。

		字数				
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	- 心理的安全性が担保された職場環境づくり - 個々の従業員の心身の健康保持				
	(c) 目標の達成状況を確認する指標(KGI)	概要	- 職場の心理的安全性尺度 - 特定保健指導対象者比率			
		目標値	- 職場の心理的安全性尺度：+10% (24年度比) - 特定保健指導対象者比率：-10% (24年度比)	達成目標年度	2028	年度

83

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

SQ2. (Qで「1. 全社方針を明文化している」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達成に向け、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. 全社方針を明文化している」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、社外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	
--	----------------------

URL	
-----	----------------------

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。一元的に記載している開示媒体のURL(SQ5)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。

目的:「健康経営を実施する目的(自社の企業理念や中長期目標に基づき、健康経営が企業の成長や持続性に資すること、また自社の企業活動において重要と考える取り組みや関心事項と関連していること等に触れられている)」

体制:「健康経営の実施における体制(経営層のコミットメントの有無(例:担当役員の設置)や、企業横断的に取り組む体制整備の状況(例:取締役会・経営会議等へ報告する仕組み)等)に触れられている)」

◆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。

◆URLで公開しているものに限ります。紙媒体のみは除きます。

◆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)

	1 健康経営の取り組み内容とその結果		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



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	× 「従業員の幸福」など、「健康」について捉えていない × 「社会の健康」など、「従業員の健康」について捉えていない × 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 × 戦略マップのみを掲載している
健康経営の体制	× 組織図のみで、責任者などの説明が全くない

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、
・アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、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。

測定方法は4.評価・改善の章でご説明します。

※URL欄には、URL以外の説明等は記入しないでください。

- ◎ SQ3. (Qで(a)目的と体制の開示または (b)目的・体制以外の開示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、Q68、Q68SQ1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 ティーイズム			b.プレゼン ティーイズム			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.アブセンティーイズム	
b.プレゼンティーイズム	
c.ワーク・エンゲイジメント	

他社からの派遣社員等や家族への健康支援

健康経営を自社従業員のみにとどめず浸透していくこととして、

- ・他社からの派遣社員や常時使用しない従業員(Q3で回答の従業員以外)への支援(Q20a)
- ・従業員の家族への支援(Q20b)

いずれかの実施をホワイト500必須要件として今年度新たに追加します。

なお、来年度は、両方の実施を認定要件として求めます。

◎ Q20. 自社従業員以外への健康支援を行っていますか。

＜a. 他社からの派遣社員や常時使用しない従業員への健康支援＞(いくつでも)

◆Q20について、今年の時点ではa.とb.どちらかを実施していればホワイト500認定要件が適合となりますが、次年度以降はa.とb.両方とも実施していることをホワイト500認定要件とすることを予定しております。

◆「5.対象者がいない」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。

◆常時使用しない従業員とは、Q3で記載いただいた常時使用する従業員に含まれない、以下のような従業員を指します。

- 1 日日雇い入れられる者(一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)
- 2 二箇月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)
- 3 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)
- 4 試の使用期間中の者(十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)

	1 自社従業員に実施する健康増進に関連するイベント(※研修除く)に参加できるようにしている(ウォーキングイベント、運動会、オンラインフィットネス等)
	2 インフルエンザ等の予防接種の社内実施または費用補助
	3 自社従業員に提供している恒常的なサポート体制を利用できるようにしている(相談窓口やヘルスケアアプリの利用、ウェアラブルデバイス貸与等)
	4 ヘルスリテラシー向上に向けた研修・教育に参加できるようにしている
	5 対象者がいない
	6 特に実施していない ⇒ a、b 全て非実施の場合、評価項目不適合

＜b. 従業員の家族に対して実施している健康施策＞(いくつでも)

◆取り組みの主体が保険者であっても法人が関与しており、従業員の家族に対して周知する場合も含まれます。

	1 定期的な健康診断の受診勧奨
	2 任意健診・検診(人間ドック、がん検診等)の費用補助
	3 インフルエンザ等の予防接種の社内実施または費用補助
	4 家族も対象とした健康増進イベントの実施(ウォーキングイベント、運動会、オンラインフィットネス等)
	5 自社従業員に提供している恒常的なサポート体制を利用できるようにしている(相談窓口やヘルスケアアプリの利用、ウェアラブルデバイス貸与等)
	6 健康保持・増進に関する教育機会の提供
	7 特定保健指導の重要性の周知
	8 特に実施していない ⇒ a、b 全て非実施の場合、評価項目不適合

自社従業員を超え、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、グループ会社への健康経営の普及・支援(Q21a)をホワイト500必須要件とします。

※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。

Q2の回答範囲に含まれる法人は含まれません。

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。

■◎ Q21. 自社以外のグループ会社や取引先等への健康経営の普及・支援を行っていますか。

＜a. グループ会社への健康経営の普及・支援＞（いくつでも）

◆「グループ会社」は、国内子会社、海外子会社および海外支店・駐在員事務所などのうち主要なものを指します。

◆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「11」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。

☐	1 グループとして健康経営の推進方針を設定している
☐	2 健康経営の推進方針に基づき、グループ共通または個々の目標と達成のためのKGIを設定している
☐	3 個々の目標達成のためのKPI（中間目標）を設け、進捗を管理している
☐	4 グループ会社の健康経営推進担当者を教育・支援している
☐	5 グループ全体の健康経営推進を役割として担う、グループ横断の委員会を設置し、主体となって運営している
☐	6 健康課題に応じた推進方針・目標設定（戦略マップ作成方法等）について、自社での工夫やノウハウを提供している
☐	7 健康課題に応じた効果的な施策を実施するためのノウハウを提供している
☐	8 健康経営施策自体を直接提供・支援している（共同イベント・研修の開催や、健康管理システム、アプリなどITツール・インフラの導入等）
☐	9 グループ各社の実施内容・結果を持ち寄り共有し、次年度の計画に活用している
☐	10 グループ各社の取り組み結果をまとめて分析し、フィードバックしている
☐	11 グローバル含めグループ子会社は無い／グループ合算の範囲に含まれている企業だけである
☐	12 特に行っていない ⇒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(Q21b)

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。

※戦略マップや推進計画作成方法、具体的な施策の実施手順の指導など、具体的なノウハウの提供も支援として該当します。

■◎ Q21. 自社以外のグループ会社や取引先等への健康経営の普及・支援を行っていますか。

＜b. 取引先・他社・個人事業主への健康経営の普及・支援＞（いくつでも）

◆「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」、「2」に該当します。

◆自社以外が主催する勉強会に登壇し、自社の戦略マップ策定や推進計画の立案方法、施策の効果検証方法を具体的に示す場合も、選択肢「1」、「2」に該当します。

◆非営利団体や地方公共団体の場合は、それぞれ会員法人や地域法人を対象に、先進的な企業のノウハウを具体的に提供する勉強会等を企画する場合も、選択肢「1」、「2」に該当します。

◆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。

◆働き方改革に伴うしわ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。

◆個人事業者等に仕事を注文する注文者等が行うべき事項や配慮すべき事項等については、厚生労働省が作成した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001257617.pdf>

- | | |
|---|---|
| 1 | 戦略マップ、計画等の作成方法について、自社での工夫や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等について、自社での工夫やノウハウを提供している |
| 3 | 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) |
| 4 | イベント開催など自社での健康経営の取り組みにおいて、取引先や他社と共同で開催している
(企画運営に関与していない場合は除きます) |
| 5 | 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。

★ 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



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議論・意思決定している
 - 4 安全衛生委員会を健康経営推進についての意思決定の会議体として位置づけ、経営層が参加・議論し意思決定している
 - 5 特に経営層で議論・意思決定していない
- ⇒非実施の場合、ホワイト500認定要件を満たしません

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

健康経営を具体的に進める上では、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。

★ 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)

◆法律で義務とされている内容を「9.その他」で回答されても、認定要件には適合しません。

<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

健康組合等保険者との連携

健康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、

- ・健康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)
- ・健康組合等保険者との協議を実施していること(Q29)

を必須要件としています。

★ Q28. 主な健康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。
(1つだけ)

- ◆健康診断のデータとは、労働安全衛生法その他の法令に基づき自社が保存している健康診断に関する記録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、健康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、保険者と貴法人の健康課題を認識・共有している
- 2 貴法人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 保険者が主催する研修・講座への労務管理担当者・健康づくり担当者等の派遣等をしている
(保険者が単一組合の場合は選択不可)
- 7 その他
- 8 特に協議・連携していない ⇒健康経営優良法人不認定

健康経営を社内に浸透させるには、管理職、従業員それぞれが健康経営の理解を深めることが重要です。昨年度の自社方針の浸透(昨年度Q17SQ4)をさらに深め、自社の健康経営に関する情報を管理職、従業員双方に発信すること(Q30a、b)を今年度新たにホワイト500必須要件として設定します。

- ◎ Q30. 健康経営への理解を促すため、継続的に自社の健康経営に関する情報を発信していますか。
管理職と従業員それぞれの発信方法をお答えください。(いくつでも)

◆a.管理職向けについては、管理職として職場の健康経営を推進するうえで必要な取組を行っている場合のみご回答ください。

全従業員を対象とした発信はaには該当しません。

＜a.管理職向けの情報発信方法＞

- | | |
|--|---------------------------------------|
| | 1 定期的に文書で伝達（単なる掲示は除く） |
| | 2 経営トップあるいは経営層自らが伝達 |
| | 3 健康経営推進担当者が、管理職が集まる会議体などで定期的に伝達 |
| | 4 管理職研修で伝達 |
| | 5 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 |

＜b.従業員向けの情報発信方法＞

- | | |
|--|---------------------------------------|
| | 1 定期的に文書で伝達（単なる掲示は除く） |
| | 2 経営トップあるいは経営層自らが伝達 |
| | 3 管理職から伝達 |
| | 4 従業員研修で伝達 |
| | 5 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 |

▶ 従業員への健康経営の理解・促進

健康経営を社内に浸透させるには、会社からの一方通行の発信だけでなく、管理職や従業員が健康経営に対する理解を深めること(Q31a、b)が重要です。

発信と合わせて、ホワイト500必須要件として新たに追加します。

Q30a(管理職への発信)、Q30b(従業員への発信)、
Q31a(管理職向けの工夫)、Q31b(従業員向けの工夫)
の4要素全て実施することが要件となります。

- ◎ Q31. 管理職や従業員が、自社の健康経営に対する理解を深めていくために工夫していることはありますか。
(いくつでも)

◆a.管理職向けについては、管理職として職場の健康経営を推進するうえで必要な取組を行っている場合のみご回答ください。

＜a.管理職向けの工夫＞

- | | |
|--|---|
| | 1 方針を定める過程や定めた後に、意見を募集 |
| | 2 健康経営に関する会議体への参加を許可 |
| | 3 各職場での健康経営施策の実施状況を定期的に報告・共有する場を設定 |
| | 4 各職場での健康経営に関する好事例や課題を定期的に共有する場を設定 |
| | 5 管理職と経営層間で定期的に健康経営に関する議論の場を設定 |
| | 6 従業員の生活習慣や健康経営の取り組み状況について、職場単位の集団分析結果を共有 |
| | 7 その他 |
| | 8 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 |

＜b.従業員向けの工夫＞

- | | |
|--|---|
| | 1 方針を定める過程や定めた後に、意見を募集 |
| | 2 労働組合や従業員代表等が健康経営に関する会議体へ参画 |
| | 3 健康経営をテーマとした従業員間の議論の場の設定 |
| | 4 従業員と管理職、または従業員と経営層間で定期的に健康経営に関する議論の場を設定 |
| | 5 その他 |
| | 6 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 |

3.制度・施策実行

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」(Q32)を必須要件としています。

★ Q32. 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	最終目標値	単位
	35	45	100	%
	目標達成期限	2027		年度

▶ 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(Q33(a))100%が認定要件の選択項目の1つ。2025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25年度内に受診できず、26年度に受診した場合に限り、25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。

■ Q33. 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。
- ◆2025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
 - 常時使用する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2026年度を受診になってしまった場合に限り、2025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ていれば、受診者とみなします。
 - ・定義については、こちらをご参照ください。→

【補足説明】

		①2025年度		
(a) 一般定期健康診断	(u)期末時点人数 (Q3から)		人	Q3常時使用する従業員数から自動計算
	(v)対象除外人数		人	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
	(w)健診受診期間後退職人数		人	
	(x)対象人数 (u)-(v)+(w)の自動計算		人	
	(y) 健診受診者数		人	受診者数を入力
	■(z)受診率 (y)/(x)*100の自動計算		%	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
健康診断実施期間後に退社	(w)健診受診期間後退職人数に入れ、 受診していれば(y)健診受診者数にも入れる 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) 除外不可(一部項目省略可だが受診自体は必要)
年度中に妊娠	ただし、主治医や産業医と相談し「受診不可」と判断された 場合は、その限りではない。
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

がん検診受診の重要性の高まりを受け、任意健診・検診の受診率向上策(Q34)と、健診後の医療機関受診勧奨(Q35)について、いずれか実施(Q34 or Q35)からいずれも実施(Q34 and Q35)に認定要件の条件を変更します。

- Q34. 任意健診・検診（人間ドック、がん検診、肝炎ウイルス検査等）の受診率を向上させるために、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆再検査・精密検査の受診率向上策は除きます。Q35でお答えください。

☐	1 啓発パンフレットの配布、ポスターやサイト等への社内掲示を行っている
☐	2 メールや社内通達等により全従業員に受診勧奨を行っている
☐	3 受診勧奨を健診機関に委託している
☐	4 受診を原則として義務付けている
☐	5 定期健康診断項目に組み込んでいる（オプションでの組み込みを含む）
☐	6 費用補助を行っている
☐	7 受診時の就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
☐	8 その他
☐	9 特に行っていない ⇒評価項目不適合

- Q35. 定期健康診断や任意健診・検診の結果により、医療機関への受診が必要と判定された者に対して、医療機関への通院・治療を促すためにどのような取り組みを行っていますか。（1つだけ）

◆法定の健康診断項目以外の従業員の情報については、厚生労働省のガイドライン等に基づいて適切に

取得・運用する必要があります。詳細はこちらをご参照ください。⇒

[【補足説明】](#)

◆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。⇒

[【補足説明】](#)

☐	1 認定基準を満たす取り組みを行っている
☐	2 行っていない ⇒評価項目不適合

☐

PHR(Personal Health Record、健診情報やライフログ等)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(Q39)

・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_iryu/kenko_toshi/index.html

Q39. 従業員が健康診断の結果や歩数・食事記録などのライフログ（PHR）をアプリやWeb上で確認・利用できるサービスを法人として導入していますか。（いくつでも）

◆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_iryu/kenko_toshi/012.html

◆企業によるPHRサービス活用の類型について、こちらをご参照の上でご回答ください。⇒

【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。

◆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。

◆保険者側が主体の取り組みのため、特定保健指導におけるPHRの活用は除きます。

◆ストレスチェックに関するサービスは除きます。

◆「ACTION!健康経営」ポータルサイトの「PHRサービス」から、PHRサービスと提供事業者のリストがご確認いただけます。
詳しくは下記サイトをご確認ください。

<https://phr-s.org/contents/health-management/>

- | | |
|--|---|
| | 1 PHRを記録・閲覧できるサービス等を従業員に提供している |
| | 2 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 |
| | 3 従業員の健康増進に資する行動を促すための施策にPHRサービスを活用している
(社内イベントの実施や、行動変容へのインセンティブ付与施策など) |
| | 4 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 |
| | 5 導入していない |

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	
Q35	受診勧奨
Q36	ストレスチェック
Q38	健康保持・増進に関する教育
Q45	コミュニケーション促進
Q53	食生活改善
Q54	運動習慣の定着

アウトプット指標への評価

Q45、Q53、Q54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。

■ Q45 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。
◆ Q54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Q54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 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
	<b.環境整備>
	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等）

■ Q45. 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。⇒
◆ Q54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Q54でご回答ください。

[【補足説明】](#)

	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

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2025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。
◆ 2026年度から始めた場合は、2026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、当該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	選択内容→	
(aから1つだけ)		
取り組み内容 (100文字以内)		字数 0
	2025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2025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。
◆ 2026年度から始めた場合は、2026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、当該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	選択内容→	
(bから1つだけ)		
取り組み内容 (100文字以内)		字数 0
	2025年度	
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%

睡眠の質向上に向けた取組

睡眠は健康を支える最も重要な要素の一つであり、また睡眠不足による業務パフォーマンスの低下や心の健康に与える影響についても研究が進んでいます。

従来から生産性低下防止施策の一要素(昨年Q56a)として聴取していましたが今年度から単独の評価設問(Q55)として改めて設定します。

Q55. 従業員の睡眠の質向上のために、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

	1 リフレッシュルームや仮眠室を設置している
	2 パワーナップ等仮眠制度を導入している
	3 執務室内の照明を工夫している(サーカディアン照明の設置、昼食後の消灯等)
	4 睡眠時無呼吸症候群の検査(スクリーニング含む)を実施している(費用補助を含む)
	5 睡眠改善や休憩取得を促すアプリ等を利用できるようにしている
	6 睡眠改善を目的としたウェアラブルデバイス等を配布している(費用補助を含む)
	7 産業医・臨床心理士・保健師等による睡眠関連指導を実施している
	8 その他
	9 特に行っていない

▶ 長時間労働の予防と事後対応

労働時間の適正化について、昨年度はワークライフバランス(昨年Q41a)として聴取していましたが、長時間労働者に対する対応と地続きで聞く形に再定義し、認定要件の条件もいずれも実施(Q57a and Q57b)に変更します。

なお、勤務間インターバル制度についてはインターバル時間も聴取・評価します。

■ Q57. 労働時間の適正化や一定の基準を超えた長時間労働者への対応として、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

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

◆労働時間適正化は、個々の労働時間のバラつきを是正することだけではなく、組織の平均残業時間を減らすことも含めます。

＜a.労働時間の適正化＞	
☐	1 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)
☐	2 就業時間外の業務対応依頼、顧客対応禁止のルール化(終業後や休日に、社内従業員や顧客との連絡を禁止する等)
☐	3 ダッシュボードなどで勤務時間をモニタリングし、かつ労働時間が一定基準を超えた場合にアラート通知を送っている
☐	4 時間外労働時間の削減または適正な水準の維持を管理職の評価項目に設定している
☐	5 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
☐	6 勤務間インターバル制度を設けている
☐	7 その他
☐	8 特に行っていない ⇒評価項目不適合
＜b.一定の基準を超えた長時間労働者に対する対応＞	
☐	1 法令を超える基準による、本人に対する医師(産業医を含む)の面接・指導を行っている(※労働時間を条件としない、本人の申し出のみによる面接・指導は対象外)
☐	2 医師でない健康経営担当者と本人の面談を行っている
☐	3 本人の上長に対する健康経営担当者からの面談・指導を行っている
☐	4 本人への時間外労働の制限(休日取得強制・出社制限を含む)を一律に行っている
☐	5 その他
☐	6 特に行っていない ⇒評価項目不適合

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

SQ1. (Qa. で「6. 勤務間インターバル制度を設けている」とお答えの場合)
インターバル時間をお答えください。

◆基準が複数ある場合は短い方の基準でご回答ください。

	時間		分
----------------------	----	----------------------	---

受動喫煙対策(Q61)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していれば、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 喫煙目的施設	◎	○※3	×	◎	○	×

- 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

生産性評価指標の設定・測定

従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示(Q18SQ3)をホワイト500の必須要件として求めています、

- ・アブセンティーズム
- ・プレゼンティーズム
- ・ワーク・エンゲイジメント

の3指標の測定(Q68)について評価しています。

Q68. 従業員の生産性等についてどのような評価指標を設定し、定期的に測定していますか。（いくつでも）

- ◆健康経営に取り組む効果として指標測定・分析しているもののみ選択してください。
- ◆ワーク・エンゲイジメントは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つにより構成される状態として定義されます。
- ◆新職業性ストレス簡易調査票のワーク・エンゲイジメントに関する2項目の測定だけでも、ワーク・エンゲイジメントを測定したとご回答頂いて問題ありません。
- ◆健康経営の取り組みについての評価指標等については、「健康経営ガイドブック」もご参照ください。

https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025_03.pdf

- | | |
|--|---|
| | 1 アブセンティーズム（傷病による欠勤） |
| | 2 プレゼンティーズム
（出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況） |
| | 3 ワーク・エンゲイジメント（仕事に対する活力・熱意・没頭） |
| | 4 特に測定していない |

各測定の測定方法についてはQ68SQ1で例示していますが、
「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

SQ1. それぞれの指標をどのように測定していますか。

測定している場合は、2025年度の実績値をご記入ください。

◆(b)～(e)について、複数の尺度で測定している場合は、最も重要視しているもの1つ選んでください。

◆経済産業省が策定した「健康投資管理会計ガイドライン」(2020年6月公表)では、「健康投資効果」として、
各種指標を紹介しています。

詳細URL: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoutoushi_kanrikaikei_guideline.html

◆選択肢は、企業等での使用事例に基づく例示です。これらの中には使用にあたって開発者の許可や使用料が
必要なものがあります。

◆当設問は評価に一切使用しません。

◆2026年度から測定し始めた場合は2026年度の実績でご回答ください。

(a). (Qで「1. アブゼンティーイズム」とお答えの場合)

アブゼンティーイズムをどのように測定していますか。(いくつでも)

☐	1 病気による休暇取得（遅刻早退を含む）の日数を従業員アンケートで聴取
☐	2 病気による欠勤の日数を把握
☐	3 病気による休職の日数を把握
☐	4 疾病ごとの、休職および一定期間以上の欠勤者数を把握・集計
☐	5 その他（自社独自の方法を含む）

(b). (Qで「2. プレゼンティーイズム」とお答えの場合)

プレゼンティーイズムをどのように測定していますか。(1つだけ)

☐	1 WHO-HPQ (WHO 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙 (ハーバードメディカルスクール作成))
☐	2 SPQ (Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版)
☐	3 WLQ (Work Limitations Questionnaire、タフツ大学医学部作成)
☐	4 WFun (Work Functioning Impairment Scale)
☐	5 QQmethod
☐	6 WPAI (Work Productivity and Activity Impairment)
☐	7 その他委託先独自の指標⇒委託先名:
☐	8 その他または自社独自の指標⇒以下に具体的な内容をご回答ください

(c). (Qで「3. ワーク・エンゲイジメント」とお答えの場合)

ワーク・エンゲイジメントをどのように測定していますか。(1つだけ)

☐	1 ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（短縮版を含む）
☐	2 新職業性ストレス簡易調査票
☐	3 その他委託先独自の指標⇒委託先名:
☐	4 その他または自社独自の指標⇒以下に具体的な内容をご回答ください

生産性評価指標の設定・測定

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。

※基準を満たす開示が確認できない場合、連絡無しにQ18SQ3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
アブセンティーズム	× 休職復帰人数
プレゼンティーズム	× ストレスチェック結果
ワーク・エンゲイジメント	× いきいき度 × 自社へのエンゲージメント、貢献意識 × 働きがい × 従業員満足度 × 標準57項目版で実施したストレスチェック結果
パフォーマンス指標の実績値、測定基準	× 「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 × 自社独自の指標名で、測定基準等が具体的でない × ランクのための記載で、その定義もなく、詳細が不明 × 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) × 数値と測定基準の開示場所が分かれていて関連性が分からない × 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

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(Q69)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。

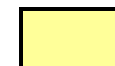
※あくまで効果検証の実施を求めており、現時点で良い結果でなくても評価上不利になりません。

★ Q69. 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)

◆2026年度から健康経営を実施する場合であっても、2025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Q71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. 個々の施策について取り組み結果に加え、生活習慣や意識の改善状況を検証している」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。

◆2024年度または2025年度の取り組みに対して行った内容でご回答ください。

◆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になりません。

◆現時点で良い効果が出ていなくても評価上不利になりません。

記入例	(a) 課題のテーマ	4	選択内容→	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	(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もある」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てい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。		

健康経営の継続的な実施により、企業の健康風土が育まれ、施策の参加率や効果等が高まると言われています。

施策の効果検証だけでなく、健康経営の継続的な実践の効果として、企業の健康風土の醸成状況等について把握すること(Q70)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

Q70. 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

＜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 職場単位での雰囲気や風土などの変化を管理職からヒアリング等で把握している
☐	9 職場単位での健康経営の実践状況を定期的に共有する場などで管理職からの報告等で把握している
☐	10 その他
☐	11 特に把握していない

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。(Q71)

Q71. 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

把握・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 (100字以内)		字数
		0
(b) 検証手法・方法 (200字以内)		字数
		0
(c) 検証結果 (200字以内)		字数
		0

5.アンケート

成長戦略においてデジタルヘルスサービスの国内市場拡大を目標に掲げていることを踏まえ、企業の健康投資額の実態を把握するため、健康投資額(Q76)を新たに伺います。

※グループ会社合算で回答する場合、主たる1法人のみでの回答でも構いません。

Q76. 2025年度の健康経営の推進に係る投資額について、ご回答ください。

◆グループ会社合算で本調査に回答している場合(Q2で「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)主たる1法人についてのご回答でもかまいません。

その際は、主たる法人名をご記入ください。

対象法人名 (法人格含む)	
------------------	--

◆千円単位で四捨五入し、千円未満の場合は回答欄に「0」を記載ください。(SQ1も同様)

健康投資額 (総額)		千円
---------------	--	----

単位確認

--

さらに、健康投資額の内訳として、人件費、設備投資に係る減価償却費、外注費・その他経費に区分して伺います(Q76SQ1)。

費目の考え方については、健康投資管理会計ガイドライン16ページをご参照ください。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoutoushi_kanrikaikei_guideline.pdf

SQ1. (Qで健康投資額(総額)をお答えの場合)

2025年度の健康経営の推進に係る投資額として把握している費目は、下表にご記入ください。

◆当設問におけるそれぞれの費目の定義詳細は、こちらをご参照ください。⇒

◆「※」については、教育・研修費用は含まないでください。

◆費目を実施していない場合、「非実施」欄に「1」を入力してください。

【補足説明】

		1を入力	
費目	概要	非実施	2025年度投資額
人件費	産業医、保健師等産業保健スタッフ人件費 (外部委託を含む)		千円
	健康経営の推進に係る社内人件費 (従業員が健康経営施策に参加する時間に係る人件費は含まない)		千円
設備投資に係る減価償却費	健康に配慮したオフィス家具の設置費用・健康/栄養に配慮した社食改修費用・休憩スペースの設置費用・運動機器設置費用・空気清浄機設置費用、喫煙室の設置または撤去費用、健康管理システムの構築費用 等		千円

外注費・その他経費	法定健診実施にかかる費用	健診受診に関する費用		千円
		健康診断結果管理システム利用に関する費用		千円
	保健指導等保険者とのコラボヘルスの実施に関する費用 (特定健診・特定保健指導を含む)			千円
	健康増進に関する費用	ヘルスリテラシーの向上等の教育・研修費		千円
		食生活改善に関する取り組み費用 ※		千円
		運動の定着に関する取り組み費用 ※ (スポーツクラブなどの費用補助含む)		千円
		女性の健康保持・増進に関する取り組み費用 ※		千円
		高齢従業員の健康・体力状況に応じた取り組み費用 ※		千円
		感染症予防に関する取り組み費用 (手指消毒、予防接種 等)		千円
		喫煙率低下に向けた取り組み費用 ※ (禁煙指導などの費用補助含む)		千円
		ストレスチェック/心の健康の保持・増進に関する取り組み費用 ※		千円
		法定健診以外の任意検診・オプション検査費用補助費用		千円
		健康相談窓口設置に関する費用		千円
	健康経営コンサルティングに関する費用 (健康課題の把握・エンゲージメントサーベイ・結果分析など)			千円
	健康経営に関する社外開示に関する費用 (健康白書等冊子作成・ホームページ改修など)			千円

テーマ別ベストプラクティス

今年度から新たに、政策的観点から企業への取組を促したい以下①～⑤のテーマについて、先進的かつ実効的な取り組み内容を収集し、大企業10社を選定し公表する予定です。
 実施内容、創意工夫、取り組みの実施結果(前後の変化)を伺います。(Q77)
 また、くるみん・えるぼし、スポーツエールカンパニー、食育優良実践法人等の他省庁の認定取得を加
 点要素として伺います。

Q77. テーマ別ベストプラクティス選定へのエントリーをしますか。(1つだけ)

◆ベストプラクティス選定の条件として健康経営優良法人の認定が必須となります。

- 1 エントリーする
 2 エントリーしない

SQ1. (Qで「1. エントリーする」とお答えの場合) 以下の選択肢より取り組み分類を選択し、貴法人の健康経営の取り組みの中で、特にアピールしたい独自の取り組みをご記入ください。

(a)取り組み分類

- 1 女性の健康保持・増進に向けた取り組み
 2 仕事と介護・治療・子育ての両立支援の取り組み
 3 高齢従業員に配慮した健康づくりや職場環境整備の取り組み
 4 睡眠の質向上に向けた取り組み
 5 その他 (上記にあてはまらない特徴的な取り組み)

◆要点をおさえて簡潔にお答えください。

(a)取り組み分類 (1つだけ)	選択内容→	字数
(b)実施内容		0

SQ2. (Qで「1. エントリーする」とお答えの場合)

SQ1で記載した取り組み内容において創意工夫した内容をご記入ください。

◆要点をおさえて簡潔にお答えください。

	0
--	---

SQ3. (Qで「1. エントリーする」とお答えの場合) SQ1で記載した取り組みの実施結果としてどのような結果がえられたか、取り組み実施前後の変化がわかるようにご記入ください。

◆可能な限り実施前後の定量的な数値変化もあわせて記入ください。

◆要点をおさえて簡潔にお答えください。

取り組み 実施前 の状態		0
取り組み 実施後 の状態		0

SQ4. (Qで「1. エントリーする」とお答えの場合) 以下の認定等の状況をお答えください。
 (いくつでも)

◆現時点での認定状況についてお答えください。過去の認定は除きます。

◆5. なでしこ銘柄、6. がん対策推進優良企業については、2023年4月1日以降に選定・表彰された場合選択できます。

	1 くるみん (トライくるみん、プラチナくるみん含む)
	2 えるぼし (プラチナえるぼし、えるぼしプラス含む)
	3 スポーツエールカンパニー
	4 食育実践優良法人
	5 なでしこ銘柄
	6 がん対策推進優良企業
	7 その他
	8 いずれの認定も取得していない



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