

(参考) 設問の設置趣旨・適合基準

【誓約事項】

誓約事項を確認し、誓約事項下部の誓約日および誓約者の役職と氏名（法人の代表者名）、代表となる従業員名をご記入ください。申請・認定後に回答内容の虚偽記載や法令違反等があった場合、認定を取り消す場合があります。

誓約事項

<以下の事項を誓約してください>

以下の誓約事項を確認し、誓約日および誓約者の役職と氏名をご記入ください。
また、従業員への健康経営周知の観点から、**従業員代表の氏名**もご記入ください。
※記入していない場合は、健康経営優良法人2027認定の対象になりません。

- 申請者は、健康経営の取り組みを推進するにあたってその基盤となる、職場の労働安全衛生の確立のための必要な措置、労働災害を防止するための具体的な措置を講じ、従業員の安全・健康の確保に向けた取り組みを推進していること。
- 申請者は、以下の法令を遵守していること。
 - 労働安全衛生法第66条に基づき、健康診断を行っていること。
 - 労働安全衛生法第66条の4に基づき、健康診断を実施後に異常所見が認められた全ての従業員に対して、産業医等による意見聴取を行い、就業判定を実施していること。
 - 労働安全衛生法第66条の10に基づき、50人以上の事業場における医師、保健師、その他厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行っていること。
- 申請日時点で以下の事実がないこと。
 - 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。
- 2025年4月1日から申請日までに、以下の事実がないこと。
 - 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。
 - 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は是正勧告書で2回以上指摘されていること。
 - 違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき法人名が公表されていること。
 - 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。
 - 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。
- 申請内容に虚偽がないこと。また、認定審査期間中および認定期間中に、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会及び認定事務局から追加的な確認が求められた場合には誠実に対応し、虚偽等が判明した場合には不認定や認定取り消しとなる可能性があることを認識すること。さらに、当申請で回答した内容について説明できる資料を「認定基準適合書&申請にあたって保存すべき資料」に記載された資料例を参考に準備し、申請期間最終日から2年間保存すること。また、当該資料の提出を求められた際には**法人自らが対応し**、1週間以内に提出に応じること。
- 過去、現在および将来にわたって、暴力団等の反社会的勢力に所属せず、また関係を有していないこと。

- 健康経営優良法人に認定された場合、以下の事項を遵守すること。
 - 申請書に記載し、認定の根拠となった事実・取り組み状況については、定期的・継続的に法人内の状況を適切に把握し、申請時点の取り組み状況を維持または向上させるよう努めること。
 - 健康経営優良法人のロゴマークは、「健康経営優良法人ロゴマーク使用規約」に従い、かつ、認定有効期間内（健康経営優良法人2027認定後から2029年3月31日まで）に限り使用すること。
 - 申請時点での法人の名称や所在地に変更が生じた場合は、速やかに変更事項報告書により報告すること。
 - 申請時点で記載し認定の根拠となった事実・取り組み状況に変更が生じ、その結果、認定基準を満たさなくなった場合は、速やかに認定返納届により認定を返納すること。
 - 認定基準または当該誓約の内容に反する事実が明らかになり、それに基づいて認定が取り消され、その事実が公表されることに伴い、不利益を被ることとなっても、異議は一切申し立てないこと。
 - 認定を返納した場合または認定が取り消された場合、健康経営優良法人としての自稱および健康経営優良法人のロゴマークの使用を速やかに取りやめること。
 - 法人の役員または従業員自らが当申請書を入力し、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ること。）
- 申請にあたり、以下の事項に同意すること。
 - 健康経営優良法人2027（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・認定条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。
 - 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。
 - 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。
 - 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は、個社名や個社名が顕微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場合がある。
 - 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。
 - 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。
 - 従業員代表は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協定に準拠するものとし、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」とは具体的に以下の法令の条項をいう。
労働基準法第4条、第5条第1項、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:	2026 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
誓約者役職名:	誓約者氏名
誓約者（法人の代表者）:	申請内容を共有した従業員代表の氏名
従業員代表:	

↑ 誓約日と誓約者として法人の代表者名とその役職、
従業員代表の氏名をご記入ください。
※記入していない場合は、健康経営優良法人2027認定の対象になりません。

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2027 中小規模法人部門 申請のポイント（申請手引書）もご確認ください

加入保険者の記載について（Q1）

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

本設問はすべて必須の項目であるため記載がない場合、不認定となります。

★ Q1. 貴法人が現在加入する保険者の種別およびその団体名についてお答えください。（1つだけ）

◆複数の保険者に加入している場合は、自社で主たる保険者を決定の上、その保険者についてお答えください。

◆加入保険者への照会に使用するため、加入保険者・番号等に記載不備がある場合は不認定となります。

- | | |
|----------------------|------------|
| 1 全国健康保険協会（協会けんぽ） | 2 健康保険組合 |
| 3 国民健康保険組合（土木建築国保 等） | 4 共済組合、その他 |

★ SQ1a. (Q1で「1. 全国健康保険協会（協会けんぽ）」とお答えの場合)

支部名と健康保険証の記号（7桁または8桁の番号、船員保険は10桁の番号）をご記入ください。

◆健康宣言を行っている支部名をご記入ください。支部名や記号等に不備があり、健康宣言等の照会ができない場合には不認定となります。

支部名：プルダウンで選択

支部

記号：

★ SQ1b.

特に、協会けんぽ支部名がない場合、保険者への照会ができず不認定となりますのでご注意ください

保険者番号（保険証に記載）をご記入ください。

◆健康保険組合名は略さずに、正式名称を記入ください。

◆連合会名や保険者番号等に不備があり、健康宣言等の照会ができない場合には不認定となります。

組合名：

連合会名：

プルダウンで選択

連合会

保険者番号：
（先頭0除く）

★ SQ1c. (Q1. で「3. 国民健康保険組合」または「4. 共済組合、その他」とお答えの場合)

組合名をご記入ください。

◆名称は略さずに、正式名称を記入ください。

組合名：

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2027 中小規模法人部門 申請のポイント（申請手引書）もご確認ください

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

従業員数等による申請区分判定（Q2、4）

Q2、Q4は中小規模法人の判定に活用しますので、確実に記入してください。
Q4の最後の段に法人の種別が示されます。この判定結果はQ2、4の回答結果を基に自動判定されます。回答結果が足りない場合、および大規模法人部門と判定された場合、中小規模法人部門に申請することはできません。

契約種別		最新時点人数		
		2026	年	5月
回答必須 常時使用する従業員	①正社員（出向者を除く）	5		人
	②健康診断実施義務がある出向正社員（他社への出向・他社からの出向のいずれも）	0		人
	③常時使用する非正社員（契約社員、アルバイト等）	0		人
	④貴法人が派遣元の派遣社員	0		人
	対象人数合計(①～④) (当人数を規模の判断に用います)	5		人
	①～④のうち 女性の人数	0		人
	①～④のうち 高齢者(65歳以上)の人数	0		人

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

★ SQ1. (Q2(a)で「1. 会社法上の会社等」または「2. 土業法人」を選択された方で、Q4において従業員数が中小規模法人の申請条件にあわなかった場合）
資本金または出資総額をご記入ください。

		単位確認
資本金または出資総額	円	

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

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

契約種別		最新時点人数		
		2026	年	5月
回答必須 常時使用する従業員	①正社員（出向者を除く）	50		人
	②健康診断実施義務がある出向正社員（他社への出向・他社からの出向のいずれも）	0		人
	③常時使用する非正社員（契約社員、アルバイト等）	0		人
	④貴法人が派遣元の派遣社員	0		人
	対象人数合計(①～④) (当人数を規模の判断に用います)	50		人
	①～④のうち 女性の人数	0		人
	①～④のうち 高齢者(65歳以上)の人数	0		人

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

★ SQ1. (Q2(a)で「1. 会社法上の会社等」または「2. 土業法人」を選択された方で、Q4において従業員数が中小規模法人の申請条件にあわなかった場合）
資本金または出資総額をご記入ください。

		単位確認
資本金または出資総額	円	

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

あなたは中小規模法人です。次の設問へお進みください。

法人種別の表示例

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2027 中小規模法人部門 申請のポイント（申請手引書）もご確認ください

【健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診】（申請書：Q6、7）（1/3）

Q6にて健康宣言の実施状況並びに社内外への発信状況を選択してください。

Q7にて経営者自身の健康診断受診状況を選択ください。

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

○設置趣旨

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

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

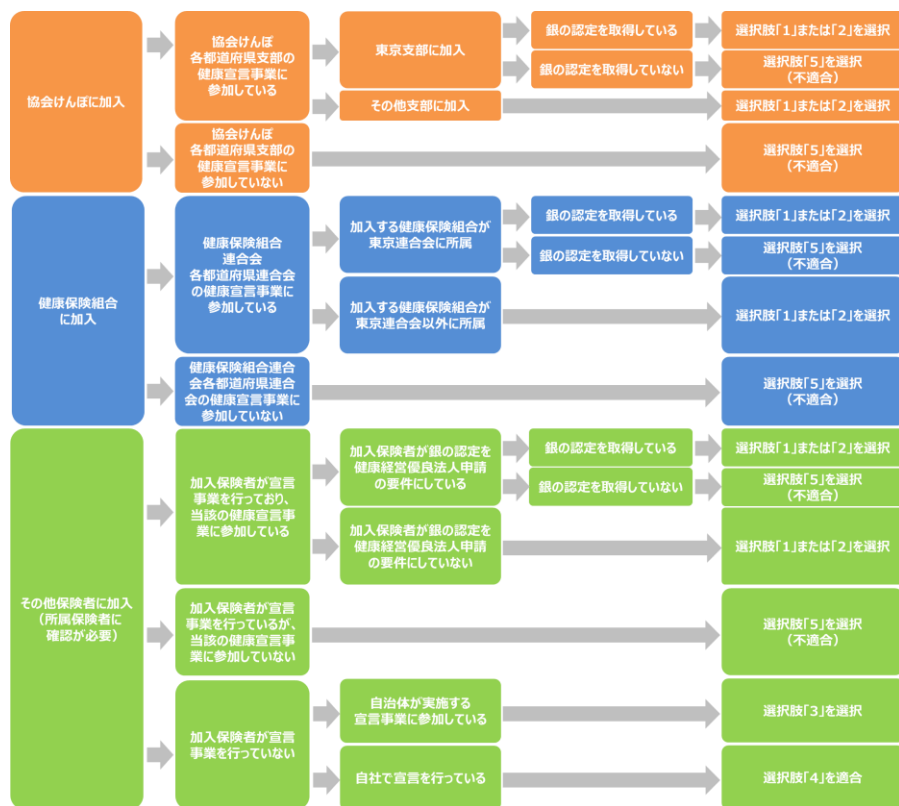
○適合基準

本項目は、以下①および②のいずれも満たすことをもって適合とする。

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

【健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診】（申請書：Q6、7）（2/3）

◆健康宣言実施の設問



【ポイント】

- 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。
- 加入している国民健康保険組合（または共済組合）が健康宣言事業を実施していない場合に限り、自治体を実施する健康宣言事業に参加する、または、自社独自の健康宣言の実施をもって代替することを可能とします。

Q6の回答選択肢に応じてSQ6までの設問に回答ください。必須要件のため回答がない場合、不認定となります。

- 1 申請日時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
- 2 2024年4月1日以降に加入保険者の変更があり、以前の加入保険者が実施する健康宣言事業に参加している
- 3 （保険者が健康宣言事業を実施していない場合）自治体独自の健康宣言事業に参加している
- 4 （保険者が健康宣言事業を実施していない場合）自社で独自に健康宣言を実施している
- 5 健康宣言を実施していない ⇒ 健康経営優良法人不認定



※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2027 中小規模法人部門 申請のポイント（申請手引書）もご確認ください

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

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

★SQ5. (Q6で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)

健康宣言をどのように社内に発信していますか。(いくつでも)

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 1 従業員に対する個人宛通知や文書回覧を通じて周知している |
| ☐ | 2 掲示板やイントラネットに掲示して従業員に周知している |
| ☐ | 3 従業員全員がいる場面（例：朝礼、全社会議等）での文書配布等により周知している |
| ☐ | 4 従業員の誰もが目にする場所に掲示して周知している |
| ☐ | 5 自社のHPに公開していることを従業員に周知している |
| ☐ | 6 自社のSNSを通して発信していることを従業員に周知している |
| ☐ | 7 加入保険者のHPに公開されていることを従業員に周知している |
| ☐ | 8 特に社内向けに周知・発信していない/一部の従業員向けにしか発信していない
⇒健康経営優良法人不認定 |

1

★SQ6. (Q6で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合)

健康宣言をどのように社外に発信していますか。(いくつでも)

- | | |
|--------------------------|----------------------------------|
| ☐ | 1 事務所入口等、来訪者がいつでも閲覧できる場所に掲示している |
| ☐ | 2 社外向けに自社のHPで公開している |
| ☐ | 3 社外向けに自社のSNSを通して発信している |
| ☐ | 4 加入保険者のHPで公開している |
| ☐ | 5 社外向けに各種メディアに掲載している |
| ☐ | 6 社外向けの求人広告、パンフレット等に掲載している |
| ☐ | 7 特に社外向けに周知・発信していない ⇒健康経営優良法人不認定 |

★Q7. 貴法人の経営者は、2025年4月1日以降に健康診断（人間ドック等を含む）を受診していますか。(1つだけ)

◆経営者とは、貴法人の経営を代表する者であり、複数名いる場合はその全員を指します。

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| ☐ | 1 受診した |
| ☐ | 2 受診していない（未受診項目がある場合を含む） |

2

★SQ1. (Q7で「2」とお答えの場合)

受診していない理由をお答えください。(1つだけ)

◆新型コロナウイルス感染症の流行は、「真にやむを得ない理由」には該当しません。

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 療養中といった真にやむを得ない理由があるため |
| ☐ | 2 「1」以外の理由で受診しなかった・特に理由はない ⇒健康経営優良法人不認定 |

【ポイント】

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

【ポイント】

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

【健康づくり担当者の設置】（申請書：Q8）

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

○設置趣旨

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

「健康づくり担当者」とは

事業場において従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する担当者を指す。具体的には、健康経営施策の立案・実行支援や、経営者、産業医、保険者および健康経営アドバイザー等との適切な報告、連絡および相談等を行う。なお、健康診断や保健指導の実施に関する手続き、特定保健指導の連絡窓口等の実務等を担う担当者も含まれる。

○適合基準

本項目は、全ての事業場において従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する担当者を定めていることをもって適合とする。

【ポイント】

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

★Q8. 各事業場に健康づくり担当者を設置していますか。（1つだけ）

◆健康づくり担当者とは、事業場において従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する者を指します。（健康診断や保健指導、特定保健指導の連絡窓口等の実務等を担う者を含みます。）
特定の資格や研修の修了を求めるものではありません。

◆従業員の健康保持・増進の取り組みを効率的に推進するためには、産業医や産業保健師等の専門的な知識のある産業スタッフがチームとして連携して取り組むことが重要です。

◆産業医の選任義務のない従業員50人未満の事業場においても、事業場内のスタッフの他、市町村や地域の医療機関、地域産業保健センター等の外部機関も活用し、総合的にチームとして取り組むことが有効です。（例えば、市町村保健師による生活習慣病予防のための健康教室に参加すること、従業員の家族の健康問題に関して保健所保健師の家庭訪問を受けること、地域産業保健センターの医師による長時間労働者への面接指導を受けること等が考えられます。）

◆事業場の定義はこちらをご参照ください。一【補足説明】

- | | |
|--------------------------|--------------|
| 1 全ての事業場に健康づくり担当者を設置している | |
| 2 健康づくり担当者を設置していない事業場がある | ⇒健康経営優良法人不認定 |

★SQ1. (Q8で「1」とお答えの場合)

健康づくり担当者はどのようなことを実施していますか。（いくつでも）

- | | |
|--|--------------|
| 1 全社または事業場における健康経営施策立案を行っている | |
| 2 全社の健康経営施策立案に基づいた事業場における施策実行支援を行っている | |
| 3 全社の健康経営施策立案に基づいた事業場における施策の進捗管理を行っている | |
| 4 経営者層に対して、健康経営の取り組みの方針や進捗状況、結果等に関する報告・相談を行っている | |
| 5 産業医や保健師等の産業保健スタッフを通した従業員の健康課題の把握や、産業保健スタッフに対して健康経営の取り組みの方針や進捗状況、結果等に関する報告・相談を行っている | |
| 6 保険者からの情報提供（ヘルスケア通信簿等）を通した従業員の課題把握や、保険者に対して健康経営の取り組みの方針や進捗状況、結果等に関する報告・相談を行っている | |
| 7 定期健康診断や保健指導の予約、従業員への周知等の実施を行っている | |
| 8 特定健診・特定保健指導の実施に関する保険者との連絡窓口になっている | |
| 9 特に行っていない | ⇒健康経営優良法人不認定 |

SQ2. (Q8で「1」とお答えの場合)

以下の資格を持っている健康づくり担当者はいますか。（いくつでも）

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1 産業医 | 2 保健師 |
| 3 看護師 | 4 産業医でない医師 |
| 5 精神保健福祉士 | 6 公認心理師・臨床心理士 |
| 7 理学療法士 | 8 管理栄養士 |
| 9 歯科医師 | 10 歯科衛生士 |
| 11 健康経営エキスパートアドバイザー | 12 健康経営アドバイザー |
| 13 衛生管理者 | 14 （安全）衛生推進者 |
| 15 その他 | |
| 16 資格を持っている担当者はいない | |

SQ3. (Q8で「1」とお答えの場合)

健康経営を進めるにあたり、連携している外部機関はありますか。（いくつでも）

- | | |
|----------------------------------|-------------------|
| 1 地域産業保健センター | 2 健康経営サービス事業者 |
| 3 自治体 | 4 医療機関 |
| 5 商工会議所・商工会 | 6 金融機関（銀行・保険会社 等） |
| 7 経営コンサルタント（社会保険労務士、中小企業診断士等を含む） | |
| 8 その他 | |
| 9 連携している外部の機関はない | |

【(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供】(申請書：Q9)

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

○設置趣旨

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

○適合基準

本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。

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

★Q9. 加入している保険者に対して、40歳以上の従業員の健康診断のデータを提供していますか。
(1つだけ)

- ◆健康診断のデータとは、労働安全衛生法その他の法令に基づき自社が保存している健康診断に関する記録（特定健診に含まれる項目の記録）の写しのことを指します。
- ◆保険者が指定する健診機関で事業主健診も合わせて実施している場合を含みます。
- ◆生活者の健康意識向上を目的とした健康診断のデータ等のマイナポータル等を通じた利活用促進に向けて、保険者に提供する健康診断のデータフォーマットの標準化が重要との観点から、提供形式についても伺います。
なお、提供形式が健診機関で異なる場合は、主な提供形式についてお答えください。
- ◆データ提供(同意書)の有無は、加入している保険者に事務局より確認いたします。

【ポイント】

生活者の健康意識向上を目的とした健康診断のデータ等のマイナポータル等を通じた利活用促進に向けて、保険者に提供する健康診断のデータフォーマットの標準化が重要との観点から、提供形式についても伺います。

- | |
|---|
| 1 厚生労働省の推奨（※）するXML形式のフォーマットでデータ提供済み |
| 2 その他保険者が指定する電子記録（CSV形式等）でデータ提供済み |
| 3 1または2以外の形式（pdf形式や紙媒体等）でデータ提供済み |
| 4 データは未提供だが、提供について保険者へ同意書等を提出している |
| 5 40歳以上の従業員がいない |
| 6 データの提供について保険者に意思表示をしていない ⇒健康経営優良法人不認定 |



※健発0331第7号、保発0331第2号令和2年3月31日厚生労働省健康局長、厚生労働省保険局長通知

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2027 中小規模法人部門 申請のポイント（申請手引書）もご確認ください

【健康経営の具体的な推進計画】（申請書：Q10）（1/3）

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

○設置趣旨

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

○適合基準

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

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

【ポイント】

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

★Q10. 自社従業員の健康課題を踏まえ、健康経営施策の具体的な推進計画等を定めていますか。（1つだけ）

- | | |
|--|--------------------------|
| 1 具体的な推進計画を策定し、数値目標、実施主体、達成期限を定めて推進している | ☐ |
| 2 特に定めていない（定めていない項目がある）
⇒健康経営優良法人不認定（小規模事業者特例の場合は評価項目不適合） | |

★SQ1. （Q10で「1」とお答えの場合） どのように健康課題を把握していますか。（いくつでも）

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 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。

◆健康経営の具体的な推進計画の設問

★SQ2.（Q10で「1」とお答えの場合）

SQ1を踏まえて、健康経営を通じて解決したい課題をお答えください。

◆課題が複数ある場合は、最も注力している課題についてご記入ください。

◆課題テーマを確認の上、課題を記載ください。

課題のテーマ ↓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	2025年度の健康診断の結果、全従業員45人のうちBMIが25を超えている従業員が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。	

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】

◆最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」の「労働時間の適正化」に関する取り組みは、長時間労働が自社の課題である場合のみ記入してください。
なお、時間外労働が発生している場合は法令上36協定の締結が必須です。

記載例	2025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職場環境を整える。
-----	---

--

★SQ4.（Q10で「1」とお答えの場合）

SQ3で記載した最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。

記載例	期初の計画策定時に設定した目標
	BMIが25を超えている従業員を15人以下とする。
	目標達成予定年度
	2028

	期初の計画策定時に設定した目標
	目標達成予定年度

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

課題のテーマ 選択肢一覧

- 1 全従業員に対する疾病の発生予防
- 2 一部の高リスク者（生活習慣病等の疾病等）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 退職後の職場復帰、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た“具体的な取り組みの計画”を記載する。

SQ3で記載した“課題の解決に向けた計画”の
目標として以下を記載する。

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

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2027 中小規模法人部門 申請のポイント（申請手引書）もご確認ください

【健康経営の具体的な推進計画】（申請書：Q10）（3/3）

具体的な推進計画を策定し、数値目標、実施主体、達成期限を定めて推進している場合、その内容を具体的にご記入ください。

★SQ5.（Q10で「1」とお答えの場合）

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

◆申請日時点で何らか実施されていない取り組みは認められません。

記載例	2026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。
-----	---

--

SQ3で記載した“課題の解決に向けた計画”の
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月から接種開始の為、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。

★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。

記載例	指標	現状値	単位
	BMIが25を超えている従業員数	16	人

	指標	現状値	単位

SQ3で記載した“課題の解決に向けた計画”の
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。

★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”の
取り組みの**実行責任者**を回答ください。

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2027 中小規模法人部門 申請のポイント（申請手引書）もご確認ください

【受診勧奨の取り組み】（申請書：Q12）

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

○設置趣旨

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

○適合基準

本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。

- ① 定期健康診断等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対する受診を促すための取り組みまたは制度があること。
- ② 従業員に対するがん検診等の任意検診の受診を促す取り組みまたは制度があること。

【ポイント】

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

★Q12. 従業員への受診勧奨について、どのような取り組みを行っていますか。（それぞれいくつでも）

◆ 定期健康診断、保健指導、特定健診・特定保健指導の受診勧奨については該当しません。

◆ 乳がん検診、子宮頸がん検診等、女性特有の健康課題に関する受診勧奨はQ21で回答してください。

① 定期健康診断等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対する受診を促すための取り組みまたは制度	
☐	1 対象者に対してメールや文書等により通知している
☐	2 対象者に対して個別に声かけ・面談を行っている
☐	3 対象者に対して個別に再検査や精密検査の日程を設定している
☐	4 イン트라ネット、掲示板、朝礼、会議等で受診勧奨を行っている
☐	5 受診時の就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
☐	6 費用補助を行っている
☐	7 受診者に対するインセンティブ（費用補助以外）を付与している
☐	8 受診が必要な従業員に対して受診報告を義務付けて、受診状況を把握している
☐	9 特に行っていない ⇒ Q12②も非実施の場合、評価項目不適合

1

② 従業員に対するがん検診等の任意検診の受診を促す取り組みまたは制度	
☐	1 メールや文書等により受診勧奨を行っている
☐	2 イン트라ネット、掲示板、朝礼、会議等で受診勧奨を行っている
☐	3 受診時の就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
☐	4 費用補助を行っている
☐	5 受診者に対するインセンティブ（費用補助以外）を付与している
☐	6 定期健康診断にオプションとして付加できる医療機関と契約している
☐	7 特に行っていない ⇒ Q12①も非実施の場合、評価項目不適合

2

【50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施】（申請書：Q13）

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

○設置趣旨

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

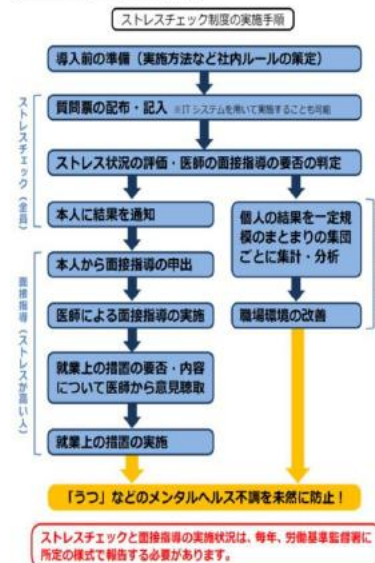
○適合基準

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

【ポイント】

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

★Q13. 労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に従ってストレスチェックを実施していますか。
◆労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に従って行われていないものは認められません。（1つだけ）
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人未満の事業場の場合、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。
- ◆2026年度の実施が完了している場合は2026年度の状況を、完了していない場合は2025年度の状況をお答えください。2026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10年4月1日からストレスチェックの実施が義務となります。
（参考）ストレスチェック制度・メンタルヘルス対策
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>

- 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

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2027 中小規模法人部門 申請のポイント（申請手引書）もご確認ください

【管理職または従業員に対する教育機会の設定】（申請書：Q14、15）

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

○設置趣旨

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

○適合基準

本項目は、以下①または②のいずれかを満たすことをもって適合とする。

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

【ポイント】

- 研修は管理職向け研修、従業員向け研修のいずれの形式でもよいが、個人が任意で受講している研修、衛生管理者や健康づくり担当者等を対象とした専門職研修は含まない。
- 情報提供は全従業員に対して実施すること。個人宛通知・メールや文書回覧等、従業員個人に届く方法で行うこととし、単なる掲示等による情報提供は除く。

★Q14. 管理職や従業員の健康意識の向上を図るために、健康保持・増進に関する教育をどのように行っていますか。（いくつでも）

- ◆eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆個人が任意で受講している研修等は含みません。
- ◆イントラネットへの掲示、動画等の周知・案内のみは含みません。
- ◆仕事と育児・介護の両立、仕事と治療の両立、女性の健康課題、高齢従業員、たばこの健康影響に関する研修・セミナーは除きます。Q17、Q18、Q20、Q21、Q22、Q30で答えください。

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 1 従業員に対して社内で研修を実施している |
| ☐ | 2 管理職に対して社内で研修を実施している |
| ☐ | 3 従業員を社外の研修に参加させている |
| ☐ | 4 管理職を社外の研修に参加させている |
| ☐ | 5 衛生管理者や健康づくり担当者等の代表者を社外の研修に参加させている
(ただし、従業員の健康リテラシーの向上を目的としない専門職向けの専門職研修は除く) |
| ☐ | 6 心身の健康に関する検定等の受講・取得支援(対象期間中に支援実績がある場合のみ) |
| ☐ | 7 特に行っていない ⇒Q15も非実施の場合、評価項目不適合 |

★SQ1. (Q14で「1」～「6」のいずれかとお答えの場合)
どのようなテーマで実施していますか。（いくつでも）

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| ☐ | 1 ヘルスリテラシーの向上 |
| ☐ | 2 ワークライフバランスの推進 |
| ☐ | 3 職場の活性化 |
| ☐ | 4 特定保健指導・保健指導の実施率向上 |
| ☐ | 5 健康増進・生活習慣病予防、転倒等予防対策（食事・運動等） |
| ☐ | 6 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防 |
| ☐ | 7 感染症予防対策 |
| ☐ | 8 過重労働対策 |
| ☐ | 9 心の健康保持・増進 |
| ☐ | 10 その他健康関連全般 |

★SQ2. (Q14で「5」とお答えの場合)
研修内容を他の受講すべき管理職・従業員にどのように周知を行っていますか。（いくつでも）

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 個人宛通知による周知を行っている |
| ☐ | 2 文書回覧を通じて周知を行っている |
| ☐ | 3 朝礼や会議等の受講すべき者がいる場での周知を行っている |
| ☐ | 4 受講すべき者が目にする場所やイントラネットへの掲示による社内向けの周知を行っている |
| ☐ | 5 特に伝達していない ⇒Q15も非実施の場合、評価項目不適合 |

1

★Q15. 全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供および周知を行っていますか。（1つだけ）
◆個人宛通知・メールや文書回覧等、従業員個人に届く方法で行うこととし、単なる掲示等による情報提供は除きます。
◆Q14で回答いただいた研修の取り組みについては除きます。

- | | |
|--------------------------|---------------------------------------|
| ☐ | 1 毎月1回以上の頻度で行っている |
| ☐ | 2 毎月1回未満の頻度で行っている ⇒Q14も非実施の場合、評価項目不適合 |
| ☐ | 3 特に行っていない ⇒Q14も非実施の場合、評価項目不適合 |

★SQ1. (Q15で「1」とお答えの場合) どのようなテーマで実施していますか。（いくつでも）

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| ☐ | 1 ヘルスリテラシーの向上 |
| ☐ | 2 ワークライフバランスの推進 |
| ☐ | 3 職場の活性化 |
| ☐ | 4 特定保健指導・保健指導の実施率向上 |
| ☐ | 5 健康増進・生活習慣病予防、転倒等予防対策（食事・運動等） |
| ☐ | 6 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防 |
| ☐ | 7 感染症予防対策 |
| ☐ | 8 過重労働対策 |
| ☐ | 9 心の健康保持・増進 |
| ☐ | 10 その他健康関連全般 |

2

【仕事と育児または介護の両立支援の取り組み】（申請書：Q17,18）

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

【選択要件】

○設置趣旨

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

【ポイント】

- 仕事と介護の両立支援につきましては、経済産業省が策定した「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」をご参照ください。
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html

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

◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。

◆単なる情報提供（入社時や昇進時等の形式的な制度説明等）については除いてください。

◆法定を超える取り組みを行っている場合のみ該当します。詳細はこちらをご参照ください。⇒【補足説明】

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 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（出産立ち合いのための産前産後の有給化は除く） |
| ☐ | 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 育児で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度の設置（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制等） |
| ☐ | 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にて設けている |
| ☐ | 10 育児休業への金銭支給（時短分の給与補填や育児時間の勤務時間認定）または看護休暇の有給化 |
| ☐ | 11 育児費用への金銭補助（家事支援サービス、ベビーシッター等） |
| ☐ | 12 育児休業取得者の代替業務者への手当を支給 |
| ☐ | 13 育児支援制度の利用者に対して満足度を聴取 |
| ☐ | 14 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 障がいのあるお子さんをお持ちの従業員への支援を行っている |
| ☐ | 16 いずれも特に行っていない ⇒Q18も非実施の場合、評価項目不適合 |

○適合基準

① Q17「仕事と育児の両立支援に向けた取り組み」または

② Q18「仕事と介護の両立支援に向けた取り組み」の

いずれかを満たすことをもって適合とする。

★Q18. 仕事と介護の両立支援については、法令の範囲（育児・介護休業法）で定められている以上のことを行っていますか。（いくつでも）

◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。

◆法定を超える取り組みを行っている場合のみ該当します。詳細はこちらをご参照ください。⇒【補足説明】

◆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み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ます（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にて設けている |
| ☐ | 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 いずれも特に行っていない ⇒Q17も非実施の場合、評価項目不適合 |

【コミュニケーションの促進に向けた取り組み】（申請書：Q19）

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

○設置趣旨

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

○適合基準

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

【ポイント】

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

★Q19. コミュニケーション促進に向けて、どのような取り組み（研修・情報提供・宴会等を除く）を行っていますか。（いくつでも）

◆組織としての取り組みについて回答ください。一部の有志のみによる取り組みは該当しません。

◆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等はQ26でご回答ください。

- | | |
|-------------------------------------|--|
| ☒ | 1 フリーアドレスオフィス等の職場環境整備を行っている |
| ☒ | 2 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールの利用を推進している |
| ☒ | 3 従業員同士の交流を増やすための企画を実施している
(例：意見交換会、一言スピーチ、社内掲示板の活用、サンクスカード等) |
| ☒ | 4 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている |
| ☒ | 5 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている |
| ☒ | 6 ボランティア、地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている |
| ☒ | 7 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている
(社内通貨、社内サンクスポイント制度等) |
| ☐ | 8 特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

【女性の健康保持・増進に向けた取り組み】（申請書：Q21）

Q21にて女性特有の健康関連課題に対応する環境の整備や、従業員が女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組みを選択してください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

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

○適合基準

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

【ポイント】

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

★Q21. 女性特有の健康関連課題に対応する環境の整備や、従業員が女性特有の健康関連課題に関する知識を得るためにどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

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

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 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）

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

○設置趣旨

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

○適合基準

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

【ポイント】

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

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

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

- ◆高年齢従業員は、従業員の体力や身体機能の低下等の状況に応じた年齢を自社で定義いただいて構いません。
- ◆高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 高年齢従業員の体力や体調に応じた業務負担の配慮や作業管理を行っている
☐	6 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
☐	7 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
☐	8 高年齢従業員を対象とした、運動習慣、食生活見直しのためのセミナー等の実施
☐	9 加齢による運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、フレイル・ロコモのチェック等）を定期的に行っている
☐	10 高年齢従業員はいない
☐	11 高年齢従業員はいるが、特に行っていない ⇒評価項目不適合

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2027 中小規模法人部門 申請のポイント（申請手引書）もご確認ください

【保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み】（申請書：Q23、24）

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

○設置趣旨

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

○適合基準

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

【ポイント】

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

★Q23. 保険者による特定保健指導の実施を促すために事業主側としてどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

- ◆特定保健指導の対象者がいない場合も、ルールの整備・明文化を行っていることをもって取り組みとみなします。
- ◆特定保健指導の対象者は特定健診（いわゆるメタボ健診）の結果、生活習慣の改善が必要と判断された人を指します。
- ◆本設問における「特定保健指導」とは、「高齢者の医療の確保に関する法律による特定保健指導」のことを指します。

（参考）高齢者の医療の確保に関する法律による特定保健指導

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000026t72-att/2r98520000026tcr.pdf>

用語説明【特定保健指導について】

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 1 事業主側から対象の従業員に特定保健指導の案内を周知している
（例：健診結果の返却時に特定保健指導の案内を同封する 等） |
| ☐ | 2 特定保健指導実施の支援を行う担当者を設置している |
| ☐ | 3 管理職に対して、特定保健指導の重要性を伝えた上で、業務上の配慮をするよう指導を行っている |
| ☐ | 4 特定保健指導実施時間の就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている |
| ☐ | 5 社内にて対面の特定保健指導実施場所を提供している |
| ☐ | 6 対象者が特定保健指導を受けやすいよう、特定保健指導と労働安全衛生法の事後措置とを一体的に実施している |
| ☐ | 7 事業場からオンラインで特定保健指導を受けられる環境を整備している |
| ☐ | 8 健康診断と同日での初回面談の実施や勤務シフトの調整等、
対象者が特定保健指導を利用しやすい環境を作っている |
| ☐ | 9 特に行っていない ⇒Q24も非実施の場合、評価項目不適合 |

1

※「6.対象者が特定保健指導を受けやすいよう、特定保健指導と労働安全衛生法の事後措置とを一体的に実施している」は、事業主または保険者が事後指導等保健指導と特定保健指導を合わせて同一の事業者へ委託することを想定しています。
厚生労働省「特定健康診査・特定保健指導の円滑な実施に向けた手引き（第4.3版）」
38ページにおいて、「意欲的な事業者が、事後指導等と特定保健指導を一体的に実施する」場合の想定として、「事業者を特定保健指導の実施委託者とする」または「事業者と保険者が連携し、同じ委託先と委託契約を締結し、保健指導を一体的に実施するよう契約で規定する。」旨が示されています。

★Q24. 健康診断の結果を踏まえ、特に健康の保持に努める必要があると認められる従業員に対し、医師、保健師、地域産業保健センター等による保健指導（特定保健指導を除く）を実施していますか。（1つだけ）

◆労働安全衛生法第66条の7に基づく有所見者等に対する保健指導を想定しています。（法令上は努力義務）

◆保健指導の定義については、こちらをご確認の上でご回答ください。⇒ [【補足説明】](#)

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 産業医、保健師、地域産業保健センター等による保健指導を実施した |
| ☐ | 2 実施しなかった/対象者がいなかった ⇒Q23も非実施の場合、評価項目不適合 |

2

※当該設問の記載方法については、健康経営優良法人2027 中小規模法人部門 申請のポイント（申請手引書）もご確認ください

【食生活の改善に向けた取り組み】（申請書：Q25）

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

○設置趣旨

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

○適合基準

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

【ポイント】

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

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

◆教育・研修や保健指導、情報提供（カロリー表示、ポスター掲示等）は除きます。

◆食生活の改善に向けた取り組みは、農林水産省が実施する「食育実践優良法人2027」の認定対象項目です。

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 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

【運動機会の増進に向けた取り組み】（申請書：Q26）

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

○設置趣旨

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

○適合基準

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

【ポイント】

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

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

◆教育・研修や保健指導、情報提供（ポスター掲示等）は除きます。

<従業員参加>

- 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、転倒等リスク評価を行う機会を設ける、ロコモのチェック等）
- 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 いずれも特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

【心の健康保持・増進に関する取り組み】（申請書：Q28）

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

○設置趣旨

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

○適合基準

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

【ポイント】

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

★Q28. 心の健康に関して、従業員自身の能力の発揮や不調の予防、不調者への復職支援や仕事と治療の両立支援として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆不調予防、復職支援といった損失・リスクを低減する取り組みだけでなく、従業員の心の健康を保持・増進させる取り組みも含みます
◆ストレスチェックに関する取り組み(Q13)や研修・情報提供に関する取り組み(Q14,15)、労働時間適正化(Q16)、過重労働対策(Q27)は除きます。

◆心の健康の不調に特化しない私病等への対応は除きます。Q20でお答えください。

◆パワーハラスメント対策は、労働施策総合推進法により事業主の義務となっています。

2026年10月1日から職場におけるカスタマーハラスメント防止のため、雇用管理上の措置を講じることが事業主に義務化されます。また、セクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、雇用管理上の措置を講じることが義務付けられています。ハラスメ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。

◆雇用主向けに経済産業省では、健康経営における「心の健康」投資・実践ガイドについて、以下のサイトで情報提供を行っています
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kokoronokenkojissenguide.pdf

<能力の発揮や不調予防>

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 1 心の健康についての社内外の相談窓口の設置および周知を行っている |
| ☐ | 2 従業員とその上長との1対1の定期的な個別面談等を行っている（人事目標・課題面談は除く） |
| ☐ | 3 セルフチェック・セルフケア等ができるアプリやウェアラブルデバイスを提供している |
| ☐ | 4 マインドフルネス等の実践支援を行っている（実施場所や実施時間の確保等） |
| ☐ | 5 従業員にとって安心かつ快適な職場環境の整備について管理職を評価・教育する仕組みがある（部下による360度評価制度等） |

<復職・仕事との両立支援>

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 6 不調者に対して外部EAP（従業員支援プログラム）機関等と連携した復職サポート体制を構築している |
| ☐ | 7 不調者に対してリワークプログラム（認知行動療法等）の（社外での）提供を行っている |
| ☐ | 8 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

【感染症予防に関する取り組み】（申請書：Q29）

Q29にて感染症（インフルエンザ、麻しん・風しん、新型コロナウイルス感染症等）対策の取り組みを選択してください。未回答含めて特に実施していない場合、要件不適合となります。【選択要件】

○設置趣旨

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

○適合基準

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

★Q29. 感染症（インフルエンザ、麻しん・風しん、新型コロナウイルス感染症等）対策として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆新型コロナウイルス感染症の対応策で、回答日時点で実施をやめた取り組みは含みません。

- | | |
|-------------------------------------|---|
| ☒ | 1 インフルエンザの予防接種を社内で行っている |
| ☒ | 2 インフルエンザの予防接種の費用を補助している（一部負担の場合を含む） |
| ☒ | 3 麻しん・風しん等の予防接種の社内実施または補助を行っている |
| ☒ | 4 予防接種を受ける際に就業時間認定や有給の特別休暇付与等の制度的配慮を行っている（家族が予防接種を受ける際の付き添いを含む） |
| ☒ | 5 感染症を発症した者（家族が発症した場合を含む）への有給の特別休暇付与による感染拡大予防を行っている |
| ☒ | 6 健康診断時に麻しん・風しん等の感染症抗体検査を実施している |
| ☒ | 7 感染拡大時の事業継続計画を策定している |
| ☒ | 8 海外渡航者に対する予防接種や予防内服等の準備を行っている
参考： https://www.forth.go.jp/useful/vaccination02.html |
| ☒ | 9 海外渡航者に対する教育の実施や緊急搬送体制の整備を行っている |
| ☒ | 10 感染症のワクチンに対する従業員のリテラシーを高めるための教育・研修を行っている |
| ☒ | 11 事業場において換気設備の整備や換気ルールの導入を行う等、職場の環境整備を行っている |
| ☒ | 12 特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

【喫煙率低下に向けた取り組み】（申請書：Q30）

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

○設置趣旨

本項目は、従業員の喫煙率低下を促す取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

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

【ポイント】

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

★Q30. 従業員の喫煙率を下げるためにどのような取り組み・ルール整備を行っていますか。
（いくつでも）

◆喫煙者が現時点でいない場合であっても、その状態を維持するために、いずれかの取り組みを行っていることが認定要件の適合条件です。

◆保健指導、事業場の受動喫煙対策は除きます。Q24、Q31でお答えください。

◆教育・研修にはeラーニングやウェビナー等での実施を含みます。

◆啓発書類の配布・イントラ掲示やメルマガ配信等、単なる情報提供は除きます。

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 たばこの健康影響についての教育・研修を行っている |
| ☐ | 2 喫煙率を下げることを目的とした継続的な禁煙支援または禁煙外来治療の補助を行っている
（選択肢「8」のアプリ内のポイントなどのインセンティブは除く） |
| ☐ | 3 禁煙補助剤の無償支給や購入費支給を行っている（保健指導・禁煙外来での禁煙補助剤支給は除く） |
| ☐ | 4 禁煙達成者に対する表彰やインセンティブの付与を行っている
（「2」、「3」の達成時補助や、「8」のアプリ内のポイント等のインセンティブは除く） |
| ☐ | 5 非喫煙者に対する継続的なインセンティブの付与を行っている
（例：手当や有給の特別休暇・休憩時間 等） |
| ☐ | 6 喫煙に関する就業ルールを整備している
（例：事業場外も含めた就業時間中禁煙、喫煙可能な時間の制限 等）
※事業場内全面禁煙や分煙等場所に応じた禁煙ルールは、Q31の受動喫煙対策となるため、該当しません。 |
| ☐ | 7 禁煙・禁煙継続を促す社内イベントを実施している（例：禁煙月間、禁煙デー等）
（「4」、「5」など他の選択肢で回答したものと同じ内容のイベントは除く） |
| ☐ | 8 禁煙・禁煙継続を促すアプリを提供している（アプリでの動画や研修コンテンツの提供は除く） |
| ☐ | 9 特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

SQ1. 現時点での貴法人の従業員の喫煙率（整数）をお答えください。

◆喫煙率の分母は、Q4で回答した常時使用する従業員を基本としてください。

%

【受動喫煙対策に関する取り組み】（申請書：Q31）（1/2）

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

○設置趣旨

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

○適合基準

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

【対象施設における禁煙の状況と適合要件の整理】

◆適合要件との対応 ○：適合要件を超える対応 ○：適合要件どおりの対応 ×：適合要件に満たない対応

対象施設	屋内			敷地の屋外部分		
	全面禁煙	喫煙室※1を 設置、それ以外 の屋内は禁煙	左記以外	全面禁煙	屋外喫煙所※1を 設置、それ以外 の屋外は禁煙	左記以外
第一種施設	◎	×	×	◎	○※2	×
第二種施設 喫煙目的施設	◎	○※3	×	◎	○	×

- 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

※1 望まない受動喫煙を生じない場所とするよう配慮されたものであることが必要。

※2 受動喫煙を防止するために必要な措置を講じた「特定屋外喫煙場所」であることが必要。

※3 ここでいう喫煙室とは、対象施設において喫煙が可能とされている場所を指す。対象施設の種類によって、求められる種類や条件が異なるため、詳細は健康増進法ならびに関係政省令や、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」（令和元年7月1日基発0701第1号）を参考とすること。

※自社占有でない、共用施設の場合は、自社が事業場として責任を持つ範囲（ビル内でテナントとして賃借しているスペースの範囲で、賃貸ビルの出入り口等の共用部分などは除く）の状況でお答えください。⇒賃借スペース内を全て禁煙と、屋外部分が一切ない場合は、屋外・屋内共に◎とみなしてください。

【健康経営の取り組みに対する評価・改善】（申請書：Q32）

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

○設置趣旨

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

○適合基準

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

★Q32. 健康経営の取り組みをどのように評価していますか。評価を実施している場合は実施している内容を以下から選択してください。（いくつでも）

評価	
☐	1 実施した結果を確認している
☐	2 実施した結果を確認し、前年度等の過去の取り組み結果と比較している
☐	3 実施した結果を確認し、他法人の事例や公表データ等の結果と比較している
☐	4 実施した結果を確認し、保険者等の外部の専門家による評価を実施している
☐	5 実施した結果の確認や評価をしていない ⇒健康経営優良法人不認定

★SQ1. （Q32で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合）
評価をもとにどのような改善を行っていますか。（いくつでも）

改善	
☐	1 評価をもとに、社内で取り組みの見直しや、次の取り組みを検討している
☐	2 次の取り組みを行うにあたり、他法人の成功事例等の情報を収集している
☐	3 次の取り組みを行うにあたり、保険者等の外部の専門家から改善方法についてアドバイスをもらっている
☐	4 次の取り組みについての改善策を策定している
☐	5 特に改善を実施していない ⇒健康経営優良法人不認定

SQ2. （Q32で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合）
健康経営の施策を評価・改善するにあたりSQ1の選択肢以外で実施していることがあれば、お答えください。

--

ブライツ500認定設問（申請書：Q33、34）

- ・ ブライツ500に申請する場合はQ33回答欄に「1」を記載ください。Q35以降の回答は、健康経営優良法人2027（中小規模法人部門（ブライツ500））の認定評価に用います。
- ・ なお、ネクストブライツ1000に認定されるためにもQ33回答欄に「1」を記載することが必要となります。
- ・ ブライツ500・ネクストブライツ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。

◆ブライツ500申請への意向を問う設問

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

◆ブライツ500、ネクストブライツ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 |

↑ブライツ500・ネクストブライツ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2027（中小規模法人部門（ブライツ500・ネクストブライツ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ツ500・ネクストブライツ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ツ500・ネクストブライツ1000には認定されません。

◆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

- | |
|--|
| 1 開示可 |
| 2 ブライツ500、ネクストブライツ1000または優良法人に認定された場合のみ開示可 |
| 3 ブライツ500またはネクストブライツ1000に認定された場合のみ開示可 |
| 4 開示不可（ブライツ500・ネクストブライツ1000には認定されません） |

申請書の評価結果について、サンプルを以下URLで公開しております。

https://kenko-keiei.jp/application/FB_sample/

↑ブライツ500・ネクストブライツ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2027（中小規模法人部門（ブライツ500・ネクストブライツ1000））認定の対象になりません。

ブライツ500認定設問（申請書：Q35）

- Q35の回答は、健康経営優良法人2027（中小規模法人部門（ブライツ500））の認定評価に用います。ブライツ500に申請する場合は必ずお答えください。
- 健康経営の推進に関して経営者・役員が関与している内容を回答してください。

◆「経営者・役員の関与の度合い」の設問

Q35. 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

ブライツ500認定設問（申請書：Q37）（1/2）

- Q37、Q37 SQ1～SQ5の回答は、健康経営優良法人2027（中小規模法人部門（ブライツ500））の認定評価に用います。ブライツ500に申請する場合は必ずお答えください。
- 今年度の健康経営の推進方針を検討するにあたり、昨年度まで実施した健康経営について評価している内容を記載してください。

◆「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」の設問

Q37. 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. (Q37 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。

記載例	課題のテーマ 1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。	
	課題のテーマ 1の選択肢から番号を入力		入力した番号から自動表示
	健康経営で解決したい課題		

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

(a) 課題のテーマ 選択肢一覧
1 全従業員に対する疾病の発生予防
2 一部の高リスク者（生活習慣病等の疾病等）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 退職後の職場復帰、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の疾患）

ブライツ500認定設問（申請書：Q37）（2/2）

- Q37 SQ1～SQ5では健康経営のPDCAに関する取り組み状況を具体的に問うています。

◆「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」の設問

SQ2. (Q37 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】
- ◆2025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。

記載例	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. (Q37 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

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。

SQ4. (Q37 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。

記載例	取り組みの評価結果	「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。
	具体的な評価方法と内容	
	取り組みの評価結果	
	具体的な評価方法と内容	

「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。

SQ5. (Q37 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。

記載例	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メニューが社食にないこと」を挙げていたため。
	今後の改善方針	
	今後の改善方針に至った理由	

実施した取り組みの結果を踏まえた、今後の改善方針を具体的に記入する。

今後の改善方法を検討するに至った理由を記載する。

ブライツ500認定設問（申請書：Q38）

- Q38の回答は、健康経営優良法人2027（中小規模法人部門（ブライツ500））の認定評価に用います。ブライツ500に申請する場合は必ずお答えください。
- 健康経営の実践による企業の健康風土の醸成状況に関する内容を回答してください。

◆「健康経営の推進による企業の健康風土の把握」の設問

Q38. 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 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 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 |
| ☐ | 11 その他 |
| ☐ | 12 特に把握をしていない |

ブライツ500認定設問（申請書：Q39）

- Q39の回答は、健康経営優良法人2027（中小規模法人部門（ブライツ500））の認定評価に用います。ブライツ500に申請する場合は必ずお答えください。
- 「健康経営」という文脈で**自社から**情報発信したものについてのみ答えてください。（働き方改革等では不可）

◆「健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況」を問う設問

Q39. 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>

- 健康経営で解決したい経営上の課題
- 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）
- 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）
- 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）
- その他

6 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>

- 健康経営の推進方針、目標、KGIと健康経営の取り組みのつながりを図示した資料（戦略マップ等）
- 自社従業員の健康課題
- 健康課題の改善の具体的な数値目標
- 健康課題を解決するための具体的な取り組みの内容
- 健康経営の個別施策に対する投資額
- 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）
- 健保組合等保険者との連携状況
- 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
- 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>

- 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）
- 行動変容・意識変容に関する指標（健康診断の間診票の集計結果 等）
- 生産性に関わる指標（プレゼンティーイズム・アブセンティーイズム）
- 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）
- 就業に関する指標（離職率、平均勤続年数等）
- 労働災害、死亡災害に関する指標（件数、度数率、強度率等）
- KGIの達成状況
- その他

9 特に健康経営の取り組みによる経年の効果は開示していない

ブライツ500認定設問（申請書：Q40）

- Q40の回答は、健康経営優良法人2027（中小規模法人部門（ブライツ500））の認定評価に用います。ブライツ500に申請する場合は必ずお答えください。
- 貴法人にて申請日から過去3年以内に**外部からの依頼を受けて行った**健康経営に関する情報発信についてお答えください。「健康経営」という文脈での発信のみが対象となります。（働き方改革等では不可）

◆「健康経営の取り組みに関する外部からの依頼を受けての発信」の設問

Q40. 貴法人の健康経営関連の取り組みについて、これまでに依頼されて実施した情報発信の回数をお答えください。

- ◆貴法人にて申請日から過去3年以内に行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	
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	
4 ※面談記録などエビデンスがない、主たる目的でないもの（例：営業訪問の際に話題を出した程度等）や法人間での勉強会は除く。	
5 その他	

SQ1. (Q40「1」～「5」のうち1回でも実施していると答えの場合)
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

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
