

健康経営優良法人2027（中小規模法人部門）申請書 定性記述の書き方・記載のポイント解説

健康経営優良法人認定事務局
（株式会社日本総合研究所）

- 1.健康経営優良法人認定申請書で求めている
定性記述設問の概要**
- 2.設問の具体的な記述ポイントの解説**
- 3.よくある間違い・認められない例の解説**
- 4.申請・回答にあたっての注意事項・不認定と
なる記載**

健康経営優良法人認定申請書で求めている定性記述設問の概要

健康経営優良法人認定申請書における定性記述設問

健康経営優良法人（中小規模法人部門）の申請書にて求めている定性記述設問は、Q10健康経営の具体的な推進計画
Q35健康経営の推進方針、Q37健康経営のPDCAに関する取り組み状況の3問。

Q10

健康経営の具体的な推進計画

Q35

ブライト500認定設問

健康経営の推進方針

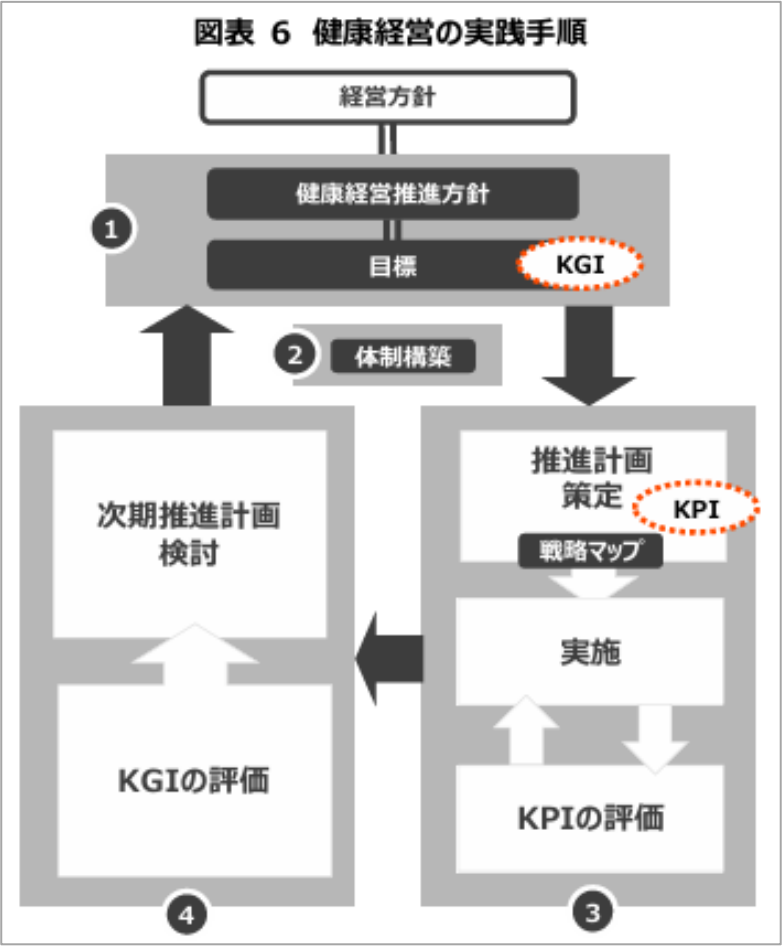
Q37

ブライト500認定設問

健康経営のPDCAに関する取り組み状況

各設問が問うている健康経営の内容：健康経営の実践手順

健康経営の実践手順は大きく4つに分けられ、この手順を繰り返しPDCAサイクルを何度も回すことで、自社の健康経営の効果を高めることができます。健康経営優良法人認定申請書の定性記述設問は本手順についてそれぞれ問うています。



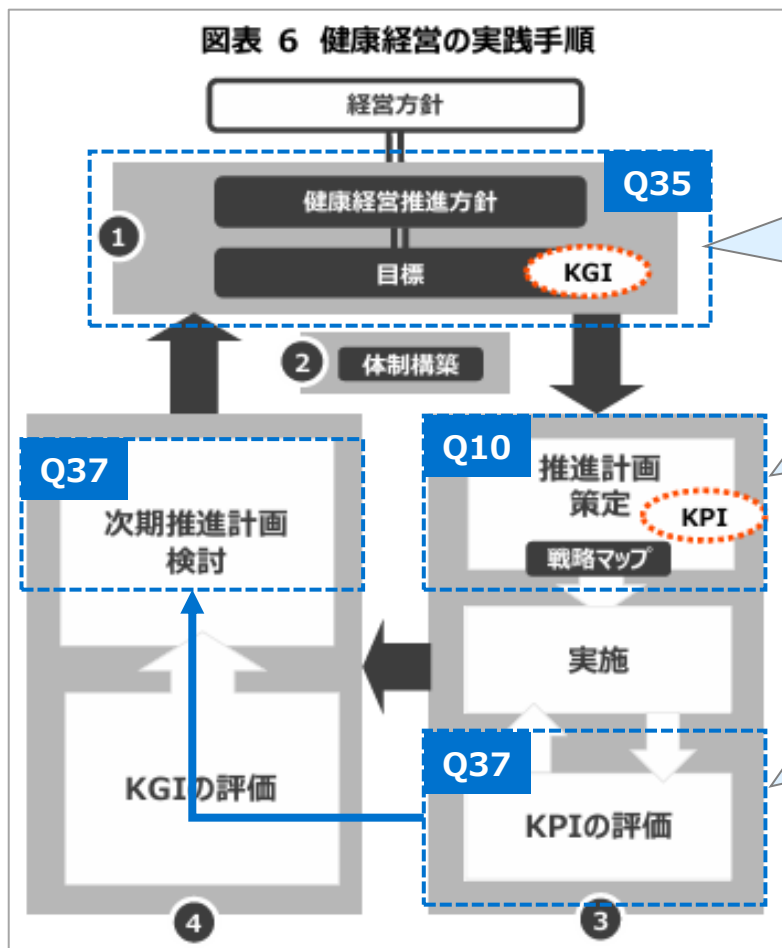
※健康経営ガイドブック（2025年3月版）より引用

手順	実践手順の内容
1	経営方針に基づく健康経営の推進方針・目標とKGIの設定 経営者の理解の下、経営上の課題や経営を通じて実現したいことに対し、健康経営によって実現したいことが何であるかをしっかりと整理する
2	経営層のコミットメントと専門性を担保した組織体制の構築 健康経営の推進方針と目標、KGIを定めた次のステップとして、従業員の健康保持・増進に向けた実施体制を構築する
3	目標を達成するための具体的な推進計画策定・実行 健康経営の目標・KGIの達成に向けて、何が課題であるかを定め、実施する施策を検討・決定し、自社に必要な施策を実行します
4	目標達成状況を踏まえた次のアクション・計画の検討 健康経営の推進方針・目標の達成状況を確認するKGIは、年に1度等の一定期間経過後のタイミングで達成状況を確認し、達成状況を確認する。また、個別施策とKPIの評価結果等を踏まえ、新たな施策を導入する、効果の薄い施策の優先度を下げる等の検討を行う

出所：健康経営ガイドブック（2025年3月版）を基に日本総研にて作成

各設問が問うている健康経営の内容：各設問の該当範囲

Q10 は③目標を達成するための具体的な推進計画策定の状況を、Q35は①経営方針に基づく健康経営の推進方針・目標とKGIの設定状況を、Q37は③目標を達成するための具体的な推進計画実行の状況と④目標達成状況を踏まえた次のアクション・計画の検討を問うています。



Q35 健康経営の推進方針

企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて何を実現したいのかの方針を示すと共に、方針実現のために達成する目標ととも達成状況を確認するための指標（KGI）、達成目標年限を記載。

Q10 健康経営の具体的な推進計画

①で定めた健康経営の目標・KGIの達成に向けて、何が課題であるかを定め実施する施策を検討する。そのために従業員の健康状態から対応すべき健康課題を抽出し、健康課題に対応した施策内容とその達成状況を確認する指標（KPI）を設定する。

Q37 健康経営のPDCAに関する取り組み状況

実施した健康経営の施策に効果があったかどうかを検証するためにあらかじめ設定した指標（KPI）を測定し、経年や他の公開指標を比較をする。施策の効果とその要因を分析したうえで、KPIの向上に向けた施策の改善を検討する。

※健康経営ガイドブック（2025年3月版）を改変

出所：健康経営ガイドブック（2025年3月版）を基に日本総研にて作成

ポイント用語解説： KGIとKPIの違い

KGIは健康経営によって企業が最終的に達成したい成果やゴールなどの状態を測る指標。KPIは健康経営の施策ごとの目標に対する進捗状況を測る指標となっています。

KGI設定の流れ

経営方針	優れた製品・サービスを通じて、快適な生活環境を実現する
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
健康経営の目標	1. 心理的安全性が担保された職場環境づくり 2. 個々の従業員の心身の健康保持 3. 従業員のパフォーマンスの最大化

KGI

2027年度に以下を達成する

1. 職場の心理的安全性尺度 + 10% (2024年度比)
2. 特定保健指導対象者比率 - 10% (2024年度比)
3. ワーク・エンゲイジメントスコア + 10% (2024年度比)

KPI設定の流れ

健康経営の施策	① 従業員のメンタルヘルスの予防・改善に向けたストレスチェックとストレスチェック実施結果を踏まえた環境改善を実施する ② 従業員の運動習慣の定着のためのアプリ提供
施策の目標	① ストレスチェックで従業員の状態を把握し、適切な施策を打てる環境を実現する ② 運動習慣定着率100%

KPI

2026年度に以下を達成する

- ① ストレスチェック受検率100%
- ② 従業員の平均歩数10000歩

設問の具体的な記述ポイントの解説

【健康経営の具体的な推進計画】（申請書：Q10 SQ2）

Q10SQ2では健康経営で解決したい課題を問うています。自法人が最も注力している課題について記載してください。その際、①何を根拠に、②どんな数字を確認した結果で課題があると判断したのかを記載してください。

★SQ2.（Q10で「1」とお答えの場合）

SQ1を踏まえて、健康経営を通じて解決したい課題をお答えください。

◆課題が複数ある場合は、最も注力している課題についてご記入ください。

◆課題テーマを確認の上、課題を記載ください。

課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力	1	全従業員に対する疾病の発生予防
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 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）

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してください。
その際、課題としては最も注力している課題を選択ください。

具体的に健康経営で解決したい課題を記載してください。
その際、①何を根拠に、②どんな数字を確認した結果で課題があると判断したのかを記載してください。

記載例のポイント解説

2025年度の健康診断の結果*①、全従業員45人のうち**BMIが25を超えている従業員が30人*②**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。

【健康経営の具体的な推進計画】（申請書：Q10 SQ3）

SQ3では課題解決に向けた具体的な取り組み内容を問うています。SQ2で記載した課題内容に合わせた取り組みを記載してください。なお取り組みを行ったことで他に弊害が出る可能性がある取り組みについては認められませんご注意ください。

★SQ3.（Q10で「1」とお答えの場合）

SQ2で設定した課題の解決に向けて、今年度開始時点に計画されていた具体的な取り組みの内容をお答えください。

- ◆認定基準を満たさない取り組み例を記載していますので、ご確認の上回答ください。⇒【補足説明】
- ◆期初に設定した健康経営の具体的な実施事項を記載ください。
- ◆課題テーマ「7」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。

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。

SQ2で記載した①課題の解決と合致した取り組み内容を記載ください。

記載例のポイント解説

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*①**。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。

【健康経営の具体的な推進計画】（申請書：Q10 SQ4）

SQ4では計画した取り組みの目標を問うています。SQ3で記載した取り組みを行った結果、いつまでにどのような状態を達成したいかを記載ください。

★SQ4.（Q10で「1」とお答えの場合）
SQ3で記載した期初に計画されていた取り組みについて、計画策定時に設定した目標と目標達成予定の年度を記載ください。

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

計画策定時に設定した目標を記載してください。

【健康経営の具体的な推進計画】（申請書：Q10 SQ5）

SQ5では期初に計画されていた取り組みの現時点での進捗を問うています。SQ3で記載された取り組みが実際に実施された結果や取り組みを実施するためにどのような準備をしているかを記載ください。

★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。

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。

期初に計画された取り組みの現時点での進捗状況を記載ください。
その際、①**実際に取り組みが実施された結果**や②**取り組みを実施するために実施した準備内容**を記載ください。

記載例のポイント解説

2026年度は**既に5回の健康週間を開催*①**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。

記載例のポイント解説

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*②**

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。

【健康経営の具体的な推進計画】（申請書：Q10 SQ6）

SQ6では取り組みの効果を測定するための指標（KPI）とその現状値を問うています。定量的・客観的に測定できない指標や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のでご注意ください。

★SQ6.（Q10で「1」とお答えの場合）

SQ3で記載した期初に計画されていた取り組みの効果を測定するために設定している指標とその現状値（単位）をお答えください。

- ◆認定基準を満たさない目標・指標例を記載していますので、ご確認の上回答ください【補足説明】
- ◆健康経営の取り組み効果を定量的に測る指標を記載ください。
- ◆取り組みとの関連が著しく離れた指標は認められません。

指標	現状値	単位
BMIが25を超えている従業員数	16	人

SQ3で記載した取り組みの効果を測定するために設定した指標とその現状値（単位）を記載してください。

その際、指標としては①**定量的・客観的に測定できるもの**を記載ください。

記載例のポイント解説

指標）BMIが25を超えている**従業員数***①

ブライト500認定設問（申請書：Q35 SQ1）

Q35SQ1では健康経営を通じて実現したい方針を問うています。①自法人が健康経営を行うことで従業員がどのような状態になることを目指すのか、②従業員の状態によって自法人の事業がどうなることを目指すのかを記載してください。

SQ1.（Q35で「1」を選択している場合）

健康経営の推進方針として定めた、企業のビジョンや理念の実現に向け健康経営を通じて実現したい方針を具体的に記載してください。

◆回答の中には健康経営によって達成したい経営課題や経営課題解決につながる目標（KGI）を含めてください

◆健康投資管理会計ガイドラインに基づき「戦略マップ」をすでに作成されている場合は、既存の「戦略マップ」をもとに「健康経営で解決したい経営課題」を、SQ1, SQ2に細分化して検討することが重要です。

健康経営を通じて従業員の心身の健康状態を保持・増進することで、従業員のワーク・エンゲイジメントを高め、体調不良による欠勤とそれに伴う工程の停止・遅延を抑制する。それにより常に品質の高い製品を安定的に提供することで地域のお客様に選ばれる企業になる

企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて実現したい方針を記載ください。

その際、①**自社が健康経営を行うことで従業員がどのような状態になることを目指す**のか、②**従業員の状態によって自法人の事業がどうなることを目指す**のかを記載してください。

記載例のポイント解説

健康経営を通じて従業員の心身の健康状態を保持・増進することで、**従業員のワーク・エンゲイジメントを高め、体調不良による欠勤*①とそれに伴う工程の停止・遅延を抑制する。それにより常に品質の高い製品を安定的に提供することで地域のお客様に選ばれる企業になる*②。**

ブライト500認定設問（申請書：Q35 SQ2）

Q36SQ2では健康経営の推進方針実現に向けた達成目標と目標の達成状況を測るための指標、目標値、達成年度を問うています。SQ1の記載内容との齟齬がないように、かつ、指標・目標値は定量的・客観的に測定できるものを記載ください。

SQ2.（Q35で「2」、「3」を選択している場合）

健康経営の推進方針実現に向けた達成目標と目標の達成状況を測るための指標、目標値、達成年度を記載してください。

◆健康投資管理会計ガイドラインに基づき「戦略マップ」をすでに作成されている場合は、既存の「戦略マップ」をもとに「健康経営で解決したい経営課題」を、SQ1, SQ2に細分化して検討することが重要です。

目標	体調不良による急な欠勤を減らし、安心して働ける職場環境づくり		
指標 (KGI)	体調不良による欠勤（感染症での欠勤を除く）日数が年間3日を超える従業員数		
目標値	15人以下	達成 年度	2027

健康経営の推進方針実現のために達成する目標を記載ください。
その際、SQ1の方針と①**目標の記載に齟齬がない**ようご注意ください

記載例のポイント解説

目標) 体調不良による急な欠勤を減らし、安心して働ける職場環境づくり*①

健康経営の目標達成状況を確認するための指標・目標値・達成年度を記載ください。
その際、指標・目標値は②**定量的・客観的に測定できるもの**を記載ください

記載例のポイント解説

指標) 体調不良による欠勤（感染症での欠勤を除く）日数が年間3日を超える**従業員数***②

目標値) **15人以下***②

ブライト500認定設問（申請書：Q37 SQ4）

Q37SQ4では健康経営として実施した取り組みの評価結果とその評価方法を問うています。評価結果を簡潔に記載したうえで、評価した指標とその評価方法を具体的に記載してください。

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ていたか否かを記載ください。

◆具体的な評価方法と内容には、取り組みの評価結果で記載した内容を導き出した方法とその理由を記載ください。

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

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簡潔に記載してください。

「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してください。

その際、①何を根拠に、②どんな数字を確認したか、③その数値をどのような方法で評価したのかを記載してください。

記載例のポイント解説

「**朝食を毎日食べる従業員の割合***①」の**経年変化と業界平均値との比較**で**取り組みを評価***③。

昨年度の「朝食を毎日食べる」従業員の割合が50%*③であったことに対し、**今年度は60%***②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*③。

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。

ブライト500認定設問（申請書：Q37 SQ5）

Q37SQ5ではSQ4の評価結果を踏まえた今後の改善方針と当該の改善方針に至った理由を問うています。今後の改善方針については、その方針に至った理由として何を根拠したのかを記載してください。

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。

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。

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載してください。

今後の改善方法を検討するに至った理由を記載してください。
その際、①何を根拠に検討を行ったのかを記載してください。

記載例のポイント解説

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*①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。

申請・回答にあたっての注意事項・不認定となる記載

健康経営の推進方針の「取り組み」として認められない例

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

「取り組み」として認められない例

× 喫煙対策として紙たばこから電子たばこへの切り替えを推奨する

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

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

× 科学的な根拠に乏しい取り組みを推奨する

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

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

× 従業員のプライバシーへの配慮に欠けると思われる推進計画

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

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

× 喫煙を社用車に限定する、特定の社用車に限定する等の取り組み

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

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

健康経営の推進計画の「目標指標」として認められない例

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

「目標指標」として認められない例

× 測定不能な指標

例) 「コミュニケーションの取りやすさ等」

客観的に測定可能な指標を目標指標として推進計画を策定することを求めています。

× 健康経営の推進と関連性が薄い指標を目標指標とする

例) 「売り上げの向上、交通事故発生予防等」

健康経営推進の効果や進捗を明確に測ることができる指標を目標指標とすることを求めています。

× 組織としての目標設定になっていない指標

例) 「個人がそれぞれの健康課題に対して目標を設定・管理している」

健康経営として従業員個人の健康指標を改善することを目標とする場合、法人にて従業員の目標の達成状況等を把握・管理することが必要です。

× 1人当たりの医療費削減を目標指標とする

例) 「1人当たりの医療費を20,000円以下にする」

1人当たりの医療費削減を短期的な目標指標とした推進計画は、真に必要な医療費を削減しかねない可能性もあることから、適切な健康経営の推進計画として認められません。

× 傷病手当金申請日数の削減を目標指標とする

例) 「企業全体での傷病手当金の申請日数を40日以下にする」

傷病手当金申請日数を短期的な目標指標とした推進計画は、従業員の真に必要な申請を躊躇させかねない可能性もあることから、適切な健康経営の推進計画として認められません。傷病による欠勤日数の削減を目標指標とすることは問題ありません。

× 過度な長時間労働を長時間労働の領域を出ない範囲で是正することを目標指標とする

例) 「時間外労働時間を月100時間から月85時間へ減らす」

設定指標が一般的に長時間労働の領域を出ない目標指標（月80時間を超える時間外労働時間への是正）の場合は適切な健康経営の推進計画として認められません。

× 法令遵守の範囲内にとどまる目標値を設定している

例) 「年に5日の有給休暇の取得」

法令の範囲内の取り組み・目標値を設定することは、適切な健康経営の推進計画として認められません。

具体的な健康経営の推進計画

- 本項目では、健康経営の推進にあたって各法人が自法人の課題に応じた主体的な取り組みを行うことを求めています。
- 他法人と著しく類似した記載が確認された場合や代理申請が発覚した場合は認定されません。

★SQ2. (Q10で「1」とお答えの場合)
SQ1を踏まえて、健康経営を通じて解決したい課題をお答えください。
◆課題が複数ある場合は、最も注力している課題についてご記入ください。
◆課題テーマを確認の上、課題を記載ください。

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

★SQ3. (Q10で「1」とお答えの場合)
SQ2で設定した課題の解決に向けて、今年度開始時点に計画されていた具体的な取り組みの内容をお答えください。
◆認定基準を満たさない取り組み例を記載していますので、ご確認の上回答ください。【補足説明】
◆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」を選択し、「労働時間の適正化」に関する取り組みを記載する場合、貴法人の36協定締結状況も記載ください。

--

★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。

期初の計画策定時に設定した目標
目標達成予定年度

申請時点の実施内容および推進計画

他法人と著しく類似した記載が確認された場合や代理申請が発覚した場合は認定されません。

過去に確認された記載例（一部）

- 健康に関するオンラインセミナーや研修動画、管理栄養士からのアドバイス、また保健師へのメール相談などの外部サービスを導入している。利用率を向上させるために社内掲示や声かけを強化し利用促進を行う。
- ストレスチェックの実施をするために外部サービスを導入する。
- ストレスケアに関するオンラインセミナーや研修動画、またカウンセラーへのオンライン相談などの外部サービスを導入している。利用率を向上させるために社内掲示や声かけを強化し利用促進を行うとともに、不調が疑われる従業員には個別で声かけを行う。

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
