参考資料１－１

ACTION!
健康経営

令和7年度　健康経営優良法人認定事務局の活動
及び
申請認定に関するご報告

健康経営優良法人認定事務局（日本経済新聞社）

目次

１．令和7年度　健康経営優良法人認定事務局の活動報告

２．令和7年度　申請認定に関するご報告

（１）改訂のポイント

（２）申請スケジュール

３．令和7年度　事務局の活動予定

１．令和7年度　健康経営優良法人認定事務局の活動報告

令和7年度　コンサルティング自己宣言制度の受付開始

健康経営コンサルティング企業の質の向上を目的とし、自らがサービス品質を担保することを自己宣言する健康経営コンサルティング自己宣言制度2025の申請が3/17から開始。

令和7年7月現在　**43社**　の健康経営コンサルティング企業が自己宣言済み。

健康経営コンサルティング自己宣言
ロゴマーク

令和7年度

＜健康経営コンサルティング自己宣言ガイドライン_2025＞

4.2.2 健康経営コンサルティング提供に関わる遵守事項

健康経営コンサルティングを提供するにあたってそのプロセスを担保するために健康経営コンサルティング事業者に以下の要件を求めることにする。

図表 3 健康経営コンサルティング提供に関わる遵守要件

遵守要件	具体的な内容
全般	従業員の健康保持・増進のみに留まらず、 企業の生産性向上や最終的な企業価値向上を見据え、全社的かつ主体的な健康経営推進を目指したコンサル[illegible]
	自社においても健康経営に取り組んでおり、最新年度の健康経営優良法人に認定されていること
	[illegible] 価値を向上するために必要な運用手順を明確にしていること
	顧客と定期的に協議の場を設ける等、顧客とのコミュニケーションをとること
	コンサルティングサービスを提供するにあたって、具体的なサービス内容、金額、スケジュールに関して顧客と合意を得たうえでサービスを提供していること
	顧客の健康経営に係る法令・規制要求事項等の適合を確認していること

前年度からの変更点

- 健康経営コンサルティング自己宣言2025より、**宣言法人が最新の健康経営優良法人認定を取得していること**を要件として追加。

＜お知らせ＞

- 健康経営コンサルティング　自己宣言制度申請事業者は、年度ロゴマークの利用申請の際に、自己宣言書の内容に相違がないこと、または自己宣言書を再提出する。
- 「ACTION！健康経営」で年度ロゴマークのご案内について健康経営優良法人認定事務局より告知。

※健康経営コンサルティング自己宣言2025リストを「ACTION！健康経営」で公開中！

Action!セミナー 「健康経営が拡げる組織と人の未来」

2025年大阪・関西万博のテーマウィークイベントとしてACTION！セミナーを開催。健康経営の理念や国内での広がりや新たなヘルスケアサービスや海外展開の動向や組織の価値向上、持続的成長に向けた実践例を交えて、健康経営の現在地と未来を発信。

当日オンライン視聴数：1,523

Action!セミナー 「健康経営が拡げる組織と人の未来」のアーカイブ動画を「Action！健康経営」でも公開中！

【プログラム】

基調講演「健康経営とは」
健康経営研究会 理事長　岡田 邦夫氏

セッション「健康経営とワーク・エンゲイジメント」
慶應義塾大学 総合政策学部 教授　島津 明人氏

事例紹介「健康経営がもたらす効果」
クボタ ＨＲ本部 健康経営推進部 部長　亀田 幸一郎氏
不二熱学サービス 代表取締役社長　近藤 康之氏

セッション「日本で広がる健康経営顕彰制度」
健康経営優良法人認定事務局

プレゼンテーション「健康経営のもう一つの価値　ヘルスケア産業の息吹」
株式会社エムティーアイ　常務執行役員　コーポレート・サポート本部　本部長　日根 麻綾 氏
株式会社タニタ　代表取締役社長　谷田　千里 氏
Biodata Bank株式会社　代表取締役　安才　武志 氏
モデレーター 榎戸 教子氏

対談「世界に広がる健康経営」
社会的健康戦略研究所 代表理事　浅野 健一郎氏
経済産業省 商務・サービスグループ ヘルスケア産業課 課長補佐　山崎 牧子氏

セッション「日本が目指す健康経営の未来」
経済産業省 商務・サービスグループ ヘルスケア産業課長　橋本 泰輔氏

２．令和7年度　申請認定に関するご報告

（１）改訂のポイント　健康経営優良法人認定に関する今年度の改訂ポイント

改訂ポイント		概要	区分
申請単位の変更			
多様な法人・組織体に対応する健康経営優良法人認定制度のあり方		• 自治体について、首長部局と教育委員会などの指揮命令系統が異なる各種委員会単位からの申請を認める	大規模 中小規模
認定要件の変更			
①ステークホルダー全体に対する健康経営のあり方		• 国内外含めたグループ会社への健康経営推進方針の浸透状況を確認する設問を新設（旧設問を統合、ホワイト500認定要件） • 取引先・他社への健康経営の支援に関する設問を改訂（ホワイト500認定要件） • 地域・社会に対する健康経営の普及について、アンケート（配点なし）として現状を把握できるよう設問を追加	大規模
②認定要件変更	**メンタルヘルスに関する認定要件項目名変更**	• メンタルヘルスの取り組みが従業員自身の能力発揮につながることも踏まえ、「心の健康保持・増進に関する取り組み」として、認定要件の項目名を変更	大規模 中小規模
	就業者の質的変化を踏まえた認定要件の項目追加	• 就業者における性差・年代が変化する中で、女性や高齢従業員が働きやすい職場づくりを進めることの重要性が高まっている現状を踏まえ、認定要件の小項目「健康経営の実践づくりに向けた土台づくり」の評価項目を見直し、女性の健康への対策と高齢従業員への対策を「性差・年代を踏まえた職場づくり」として、評価項目に追加	大規模 中小規模
	健保組合等保険者との連携に関する必須要件の変更	• 保険者への40歳以上の従業員の健診データ提供を誓約事項に移動し、40歳未満の従業員の健診データ提供を必須要件に変更	大規模
	「育児・介護と仕事の両立支援」を認定要件に追加	• 昨年度、中小規模法人部門申請書のアンケート項目であった、「育児・介護と仕事の両立支援」を認定要件の選択項目に追加	中小規模
③認定要件数の変更		• 大規模法人部門の認定に必要な選択要件数について、「高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み」の追加に伴い、を16項目中13項目から17項目中14項目に変更 • 中小規模法人部門の認定に必要な選択要件数について、「高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み」・「育児・介護と仕事の両立支援」の追加に伴い、15項目中7項目から17項目中8項目に変更	大規模 中小規模

健康経営優良法人認定に関する今年度の改訂ポイント

改訂ポイント	概要	区分
調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容		
①健康経営推進方針と目標、ＫＧＩ、ＫＰＩの定義の整理	• 昨年度、健康経営優良法人認定事務局編として改訂した健康経営ガイドブックに基づき、同ガイドブックで定義した健康経営推進方針と目標、KGI、KPIの整理に沿い、設問と選択肢を改訂 • 企業全体の目標・KGIへの検証に対し、誰が関与しているかが重要であるという観点から、設問を追加。併せて、具体的に何を改善したかを確認できるよう修正	大規模
②健康経営の理解促進に関する取組	• 経営トップ自らによる理解促進に関し、健康経営の推進方針やKGI、KPIの進捗など、どのような内容まで経営トップ自らが発信しているかを具体的に確認できるよう選択肢を修正（ホワイト500認定要件、中小はブライト500設問に追加）	大規模 中小規模
③経営レベルの会議での健康経営の議題化	• 取締役会での決議事項が企業により異なることなどを踏まえ、健康経営の推進方針を議論している会議体を確認する設問を追記し、そのうえで、具体的な決定事項、報告事項を確認	大規模
④組織全体に影響する効果検証	• 健康経営ガイドブックにおいて企業の健康風土醸成に関する内容を記載したことを踏まえ、組織全体に影響する効果検証として設問を新設（中小はブライト500設問に追加）	大規模 中小規模
⑤管理職、従業員への教育（性差や年齢に配慮した職場づくり）	• 認定要件の評価項目「性差・年齢に配慮した職場づくり」の新設と併せ、管理職・従業員への教育内容として、性差や年齢に配慮した職場づくりに関連する選択肢を追加 • 女性の健康に関する教育内容については、内容を確認できるよう修正	大規模
⑥ＰＨＲを活用できる環境整備	• PHR集計データの活用方法を問う設問に修正	大規模
⑦仕事と介護の両立支援	• 令和6年5月に改正された育児・介護休業法を踏まえ、選択肢を修正 • また、介護に関する制度の利用状況を確認する設問を追加	大規模 中小規模
⑧仕事と治療の両立支援	• 厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を踏まえ、選択肢を修正	大規模 中小規模
⑨プレコンセプションケアの認知と取組状況	• プレコンセプションケアについての説明として、企業において取組む意義を追加し、具体的に企業で実施している取り組み内容を確認できるようアンケート設問・選択肢を修正 • 中小規模法人については、認知を問うアンケートを新設	大規模 中小規模
⑩多様な働き方をする労働者への健康経営の広がり	• 個人事業者等に対する健康経営の在り方を検討するため、個人事業者等に対する健康支援の状況を問うアンケートを新設	大規模 中小規模

多様な企業・組織体に対応する健康経営優良法人認定制度のあり方（申請単位の変更）

大規模
中小規模

自治体について、首長部局と指揮命令系統が異なる教育委員会などの各種委員会単位からの申請を認める。
健康経営度調査の申請区分に、地方公共団体向け特例の記載を追加。

健康経営優良法人認定制度の申請区分への追記案

健康経営優良法人における地方公共団体向け特例について

地方公共団体自身が健康経営のモデルケースとなり、地域の法人に対し、より普及啓発を促進していただくため
教育委員会や公安委員会等、指揮命令系統が大きく異なる組織単位で申請できる特例を設けております。

具体的には、首長部局、委員会（教育委員会や公安委員会等）、首長所管ではなく独立した管理者が権限を有している
組織、地方公営企業（管理者が首長ではない組織）については、単独組織としての申請を認めます。

その際は、ご申請される組織の範囲に含まれる職員人数をもとに、申請できる部門区分をご確認ください。

【申請される組織の範囲に含まれる職員数】

申請の範囲	大規模法人部門 職員数	中小規模法人部門 職員数
地方公共団体のうち一部組織 （首長部局や、委員会、地方公営企業等）	301人以上	1人以上300人以下

特例によって認定された地方公共団体については、原則、健康経営優良法人（大規模法人部門あるいは
中小規模法人部門）の認定と同様に扱い、認定ロゴマークについても健康経営優良法人（大規模法人部門あるいは
中小規模法人部門）と同一です。ただし、認定法人の公表時には地方公共団体名の後ろに
組織名（首長部局全体や、委員会、地方公営企業）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。

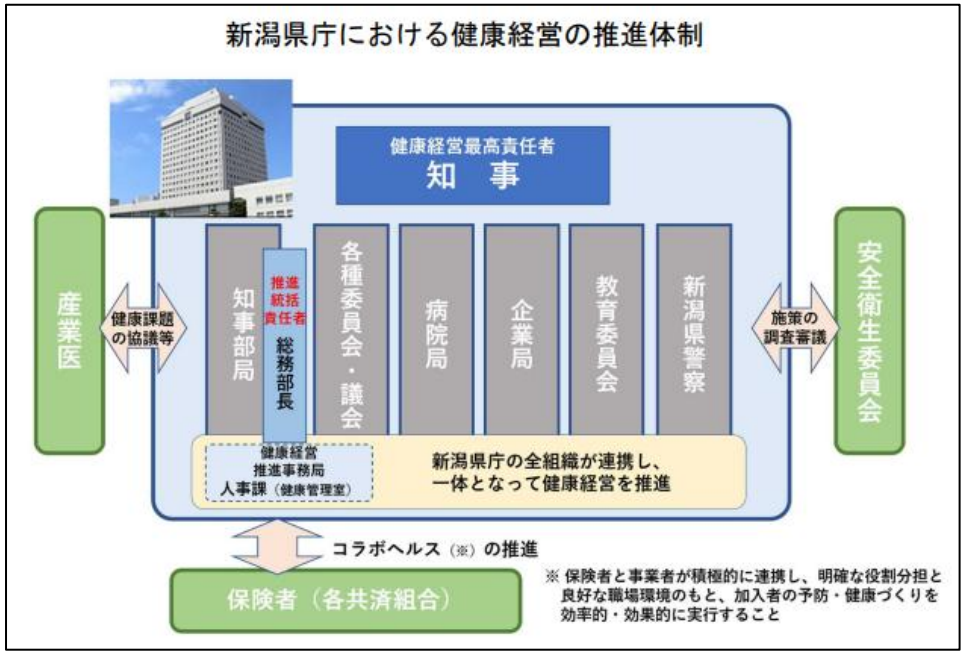
（参考）地方公務員の健康経営

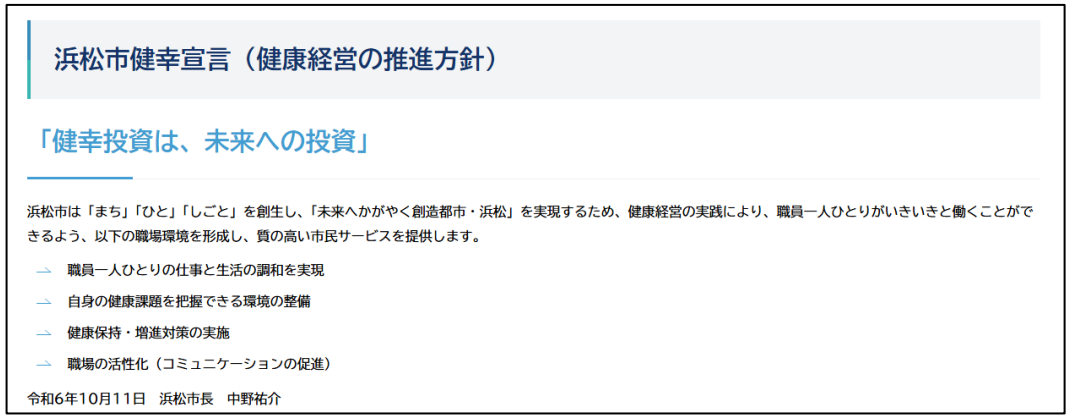
認定を取得する自治体は年々増加。健康経営を推進する立場として、取得を目指すだけでなく一組織として 職員の健康づくり、生産性向上を目指している。

健康経営優良法人2025大規模法人部門
※18自治体（前年度から9自治体増加）

- 苫小牧市役所（北海道）
- 北見市役所（北海道）
- 亘理町役場（宮城県）
- 上山市役所（山形県）
- みどり市役所（群馬県）
- 墨田区役所（東京都）
- 小田原市役所（神奈川県）
- 鎌倉市役所（神奈川県）
- 藤沢市役所（神奈川県）
- 新潟県庁（新潟県）
- 駒ヶ根市役所（長野県）
- 須坂市役所（群馬県）
- 浜松市役所（静岡県）
- 大府市役所（愛知県）
- 小牧市役所（愛知県）
- 枚方市役所（大阪府）
- 田原本町役場（奈良県）
- 北広島町役場（広島県）

認定自治体数は前年度の２倍に増加





出所：新潟県庁HP、浜松市役所HP

（参考）国家公務員の健康経営

令和6年8月に出された人事院勧告において、**国家公務員の健康増進の取組の重要性**が認識されている。

別紙第１　公務員人事管理に関する報告

３ 多様なワークスタイル・ライフスタイル実現とWell-beingの土台となる環境整備

(1)時代に即した働き方の推進等

ライフスタイルや働き方に対する価値観が多様化する現在、多様な人材をいかし、その能力を最大限に発揮できる勤務環境の整備が求められている。公務においても、個々の職員の事情を尊重した柔軟な働き方や、職員の健康確保、自己実現につながる人事制度の整備を推進することが必要である。

そのような人事制度は、職員がやりがいを持って生き生きと働くことができる環境づくりや、ひいては、働く場としての公務職場の魅力の向上にもつながる。

(3)職員のWell-beingの土台づくりのための取組

一人一人の職員が生き生きと働き、その能力を最大限に発揮できるよう、Well-beingの土台となる職場環境を整備していくことは、公務職場の魅力の向上にもつながるものであり、引き続き急務である。このため、本院は、以下のとおり超過勤務の縮減を進めるとともに、ハラスメントのない職場の実現や職員の健康増進に向けた取組を進める。

（参考）警察庁の施策を示す通達

令和7年3月に警察庁より都道府県警察に出された厚生担当参事官名の通達において、**「職員の心身の健康は組織の財産である」**との認識のもと**健康経営の重要性**について言及されている。

環境等の変化・多様化や組織の課題を踏まえた健康管理対策及び安全管理対策の推進について（通達）

第１　健康安全管理対策の基本的考え方

警察職員（以下「職員」という。）の健康安全管理対策においては、職員が自主的・自発的に自らの健康の保持増進に取り組むために必要な知識や情報を提供するとともに、職員自身では解消できない職場の疾病憎悪要因やストレス要因、公務災害発生リスク等を組織的な取組により除去・低減し、職場環境を改善することが重要である。

また、健康障害や公務災害を防止する観点にとどまらず、職員の心身の健康は組織の財産であり、職員の健康の保持増進のための積極的な取組は職員の活力の向上や組織の活性化をもたらし、精強な警察力の維持向上に資するとの認識の下、民間企業等の**健康経営**（従業員の健康管理を経営的視点から捉え戦略的に実践すること）の取組も参考として、継続的かつ計画的に健康安全管理対策を推進することが必要である。

なお、各種取組の検討に当たっては、これまでの関連施策の効果を検証するとともに、組織の人的構成や自然・社会環境の変化、警察業務の多様化等を踏まえて現に各機関が抱える健康や安全に関する課題を把握した上で、その改善に向け、科学的知見を踏まえた効果的な取組となるよう図られたい。

出所：令和7年3月31日付け「総合的な福利厚生施策の推進について（通達）」を受け発出した令和7年3月31日付け「環境等の変化・多様化や組織の課題を踏まえた健康管理対策及び安全管理対策の推進について（通達）」より

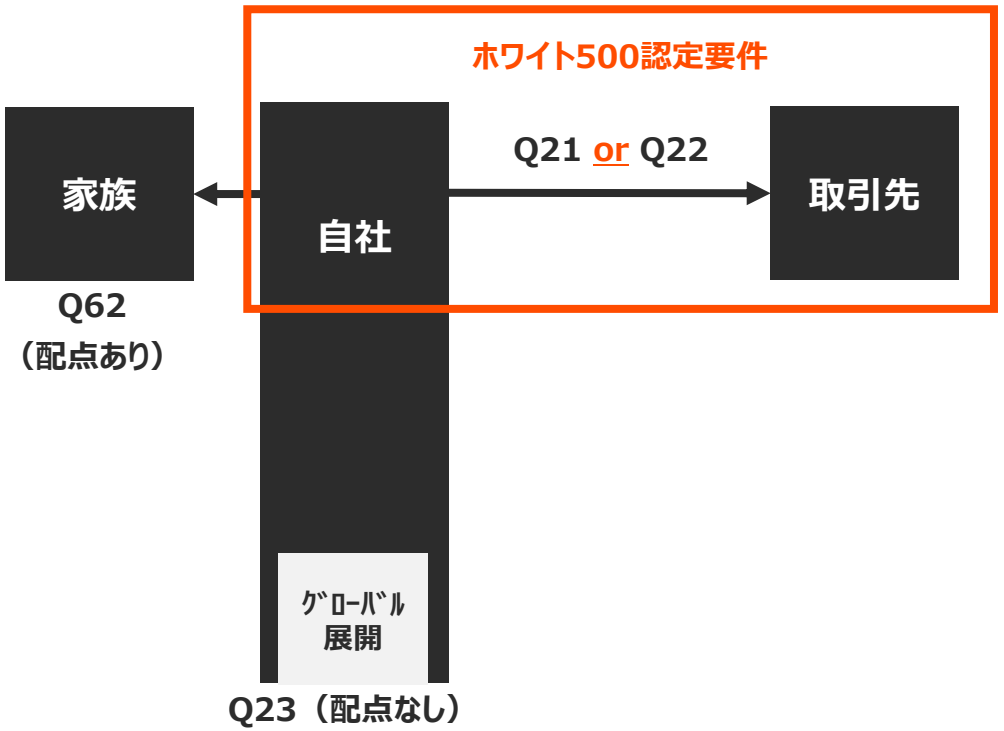
大規模

ステークホルダー全体に対する健康経営のあり方（ホワイト500認定要件の変更）

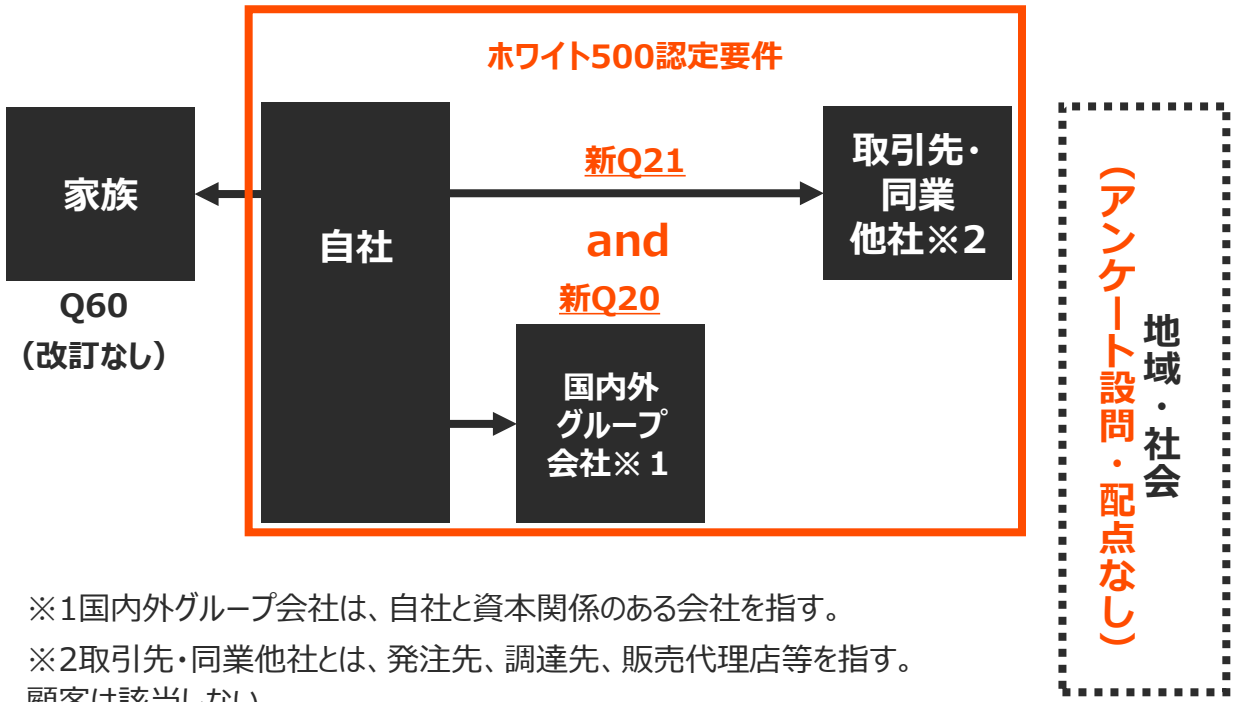
ホワイト500の認定要件として、**新Q20（国内外グループ会社への健康経営の浸透）、新Q21（取引先・他社への健康経営支援）両方の設問を要件**（and条件）とする。具体的な設問案は次頁以降に記載。

R6年度までの健康経営度調査で確認していた事項

自社が取引先に対して、健康経営の実施を推奨・把握、あるいは、支援しているかをホワイト500の認定要件としてきた。



目指すべきステークホルダー全体に対する健康経営のあり方と健康経営優良法人認定企業に求める事項



※1国内外グループ会社は、自社と資本関係のある会社を指す。

※2取引先・同業他社とは、発注先、調達先、販売代理店等を指す。顧客は該当しない。

大規模

新Q20｜グローバル含めたグループ会社への健康経営推進方針の浸透

グローバル含めグループとしての健康経営の推進方針、及び適用範囲を確認し、健康経営推進方針の浸透のために、
どのような取り組みを実施しているかを確認する設問を新設。

新Q20．新設案

■◎ Q20.グローバル含めグループとしての健康経営の推進方針をお答えください。（1つだけ）
◆「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てお答えください。
◆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2～3と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。

1 グループ全体の健康経営推進方針に基づき、グループ全体で健康経営を推進し、
実施内容・結果等を共有している
2 グループ全体の健康経営推進方針はないが、グループ各社独自に健康経営を推進しており、
実施内容・結果等を共有している
3 グローバル含めグループ会社はない／グループ合算の範囲に含まれている企業だけである
4 グループ全体の推進方針の有無に関わらず、グループ全体で実施内容・結果等を
共有していない　⇒評価項目不適合

SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）健康経営の推進方針を適用している範囲を
a.国内、b.海外それぞれお答えください。（それぞれ1つだけ）

＜a. 国内＞
1 全ての子会社に適用している
2 全ての子会社には適用していない
3 国内グループ会社はない

＜b. 海外＞
1 全ての海外グループ会社（海外支店・駐在員事務所、海外子会社）に適用している
2 全ての海外グループ会社（海外支店・駐在員事務所、海外子会社）に適用していない
3 海外グループ会社はない

	a.国内	b.海外
1 グループ会社の経営層が集まる会議体において、グループの健康経営推進方針を確認している		
2 グループ会社の管理職へグループの健康経営推進方針を説明している		
3 グループ会社の従業員に対してグループの健康経営推進方針を研修などで学ぶ機会を設けている		
4 グループ会社の従業員全体が確認できるポータルサイトや社内報で発信している		
5 グループ全体の健康経営推進方針を受けて、各社が具体的な推進計画を策定しているかを確認している		
6 その他		

SSQ1.（SQ2でa.国内「6.その他」とお答えの場合）具体的に内容をご記入ください。

SSQ2.（SQ2でb.海外「6.その他」とお答えの場合）具体的に内容をご記入ください。

**グローバル含め
グループにおける健康経営の推進方針
の確認**

**グループの健康経営推進方針を
適用している範囲を確認**

**グループの健康経営推進方針の
浸透のための
取り組み内容を確認**

新Q21｜サプライチェーンにおける取引先・他社への健康経営の支援

大規模

資料提供や意見交換にとどまらず、実際に取引先や他社に対し、健康経営を支援する中で具体的に実施している内容を確認できるよう選択肢を修正。

新Q21．改訂案

■◎ Q21. サプライチェーンにおいて取引先・他社の健康経営の支援を行っていますか。（いくつでも）
実施している場合は、公表可能な支援先、支援内容を200文字以内でご記入ください。

◆資料提供や事例共有、意見交換は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。
◆取引先とは発注先、外注会社、販売代理店等を指し、**顧客企業への支援は有償無償を問わず一切除きます。**
◆非営利団体の場合は、団体の会員法人への支援、地方公共団体は、地域企業への支援を含みます。
◆自社に勤務している派遣社員への取り組みは、取引先への支援に該当しません。

- [ ] 1 取引先の健康経営推進状況や認定取得状況を確認し、独自に顕彰している
- [ ] 2 定期的に戦略マップの作成方法について、ノウハウを提供している
- [ ] 3 定期的に健康課題に応じた効果的な施策内容・方法について、ノウハウを提供している
- [ ] 4 定期的に施策効果検証方法や指標の検証方法について、ノウハウを提供している
- [ ] 5 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）
- [ ] 6 イベント等の自社の健康経営の取り組みにおいて、取引先の従業員からも参加も募ってる
- [ ] 7 イベント等の健康経営の取り組みを取引先と共同で開催している
- [ ] 8 特に行っていない　⇒評価項目不適合

（実施している場合）公表可能な範囲で、具体的な支援先名や支援内容をお教えください。

	字数
	0

具体的な支援内容や提供しているノウハウが確認できるよう選択肢を修正

SQ1．（Qでいずれか実施とお答えの場合）
支援の具体的な内容を社外に開示していますか。（いくつでも）

◆親会社など、他社名義での開示は除きます。
◆具体的な内容に言及していないものは選択肢1に該当しません。(パートナーシップ構築宣言へのリンク等)

- [ ] 1 自社媒体で開示している
  URL:
- [ ] 2 開示していない

SQ2．（Qでいずれか実施とお答えの場合）取引先への支援に関連して、
パートナーシップ構築宣言において、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携として健康経営に取り組むことを宣言していますか。（1つだけ）

◆パートナーシップ構築宣言ポータルサイトURL:　https://www.biz-partnership.jp/
◆親会社など、他社名義での宣言は除きます。
◆健康経営に関する取組を明確に宣言している場合のみ選択肢1に該当します。
IT実装支援や働き方改革等に伴うしわ寄せ対策などは該当しません。

- 1 パートナーシップ構築宣言の中で健康経営に取り組むことを宣言している
- 2 パートナーシップ構築宣言は行っているが、健康経営に取り組むことは宣言していない
- 3 パートナーシップ構築宣言を行っていない

アンケート｜地域・社会に対する健康経営の普及

大規模

地域住民の健康づくりも含め、地域の企業の健康経営の実践につながる活動として何を実施しているかを確認する設問をアンケートに追加。

Q82. 新設アンケート案

５．アンケート

※この章の内容は評価に使用しませんが、できるだけご回答ください。

Q82.地域住民の健康づくりも含めた、地域でより多くの企業が健康経営に取り組むことにつながる活動を実施していますか。（いくつでも）

◆行政から委託された業務として実施している内容は、除いてください。

	1 自治体や保険者、商工会議所など地域団体が実施する研修やセミナー等で健康経営について講演している
	2 自治体の健康経営に関連する顕彰制度の設計等に関わっている
	3 本社や支店がある地域の住民に対し、その地域独自の健康増進アプリを無償で提供している
	4 自治体や保険者、商工会議所など地域団体が主催する健康イベント等に協賛・協力している
	5 運動施設や食堂を地域住民も利用できるよう開放している
	6 自社の健康経営の取り組みに地域住民も参加できるようにしている
	7 学生向けに健康経営に関する講座・セミナーを開催している
	8 学生向けに健康全般（健康経営は除く）に関する講座・セミナーを開催している
	9 その他
	10 実施していない

参考）地域・社会に対する健康経営の普及事例

内閣府沖縄総合事務局は、自社内の取組だけにとどまらず、県民向けの健康増進に資する活動などに取り組む企業をサポートしている。そのほか、学生向けの授業の一環として、自社の取り組みを学生に紹介し、意見交換する事例などが出てきている。

おきなわ健康経営プラス１プロジェクト

おきなわ健康経営プラス１プロジェクト
～健康長寿県復活を目指し、官民連携で健康保持・増進～

01 参画企業等が自社の従業員向けの健康保持・増進活動にとどまらず
沖縄県民に対し健康保持・増進に資する活動を１つ以上実施することで
県民の健康保持・増進および沖縄の健康長寿復活を担う

02 自社における質の高い健康経営を目指し、
参画企業等が連携し、健康経営に関する取組の相乗効果を図る

03 県内で健康経営を推進する企業等の最大化（すそ野拡大）を目指す

14社における「プラス１」の取組

	プラス1 取組内容
01 沖縄海邦銀行	かいぎん食育プロジェクト 「食育 SAT 体験でわたしに合った栄養バランスを知ろう♪」を開催
02 沖縄銀行	店舗網を活用し、全店で健康意識向上に繋がる「見て」「聞いて」「体感できる」ロビー展の開催
03 沖縄セルラー電話	沖縄県民向け健康サポートアプリ「ＪＯＴＯホームドクター」の提供
04 沖縄ツーリスト	沖縄県民向け！健康ツーリズムプログラム等の提供
05 沖縄電力	沖縄県内の働く皆さまを支える企業・自治体向け、健康管理支援サービスの提供
06 オリオンビール	酒類ブランド商品別の純アルコール量を明示 ●ホームページへ掲載開始（2021 年 3 月 30 日） ●各商品缶体への表記開始（2021 年 7 月以降順次）
07 大同火災海上保険	「この島のあんしん・あんぜん白書」発刊による健康情報の沖縄県民向け発信
08 東京海上日動火災保険	●『沖縄県の健康経営に取り組む企業・団体向け、従業員の皆様への企画用冊子「健康保持に向けた取り組み（記録表付き）」等の健康支援ツールの提供』 ●健康経営優良法人認定を目指す企業への認定取得に向けたご支援
09 日本トランスオーシャン航空	からだチンダミ活動（チンダミ＝島くとぅばで「調弦」の意味） ●ウォーキングアプリ「JAL Wellnes & Travel」の提供 ●離島を含む県内のスポーツイベントへの協賛など
10 有限会社三崎工業	ＨＰを充実させ、健康経営に関する最新情報の発信及び沖縄県民向けの健康保持・増進に関する機会を設ける
11 明治安田生命保険	健康経営認証取得を目指す企業様の健康課題把握と結果分析を主とする健康経営認証全般のご支援
12 琉球銀行	健康に関するセミナーの開催等、健康に関する情報提供を県内へ広く実施する
13 琉球ネットワークサービス	健康管理スマホアプリ「Health Condition Notes」の提供
14 ANA 沖縄空港	●＂日常生活で移動するだけで素敵な特典をゲット＂楽しみながら健康をサポートする「ANA Pocket アプリ」の提供 ●＂ご利用いただく皆さまの安心のために＂ANA 独自の新型コロナウイルス感染対策「ANA Care Promise」の実施 ●＂県民の皆さまの健康を応援します！＂県内スポーツイベントへの参加、スポーツ施設・スポーツ団体への支援 ●自社ホームページでの健康経営の取り組み紹介

出所：おきなわ健康経営プラス１プロジェクト事務局「おきなわ健康経営プラス１プロジェクト取組事例集」より引用

アクサ生命-日本航空/菊池自動車学校 成城大学経済学部生への講義

- 成城大学 経済学部では、「健康経営」をテーマとする「経営学特殊講義A（柴田喜幸先生）」を全15回にわたって開講。（アクサ生命が講義に協力）実際に健康経営に取り組む企業からの講義と意見交換を実施。

日本航空

菊池自動車学校

出所：アクサ生命　人生100年の歩き方
https://www.axa.co.jp/100-year-life/business/hpm-report4/、
菊池自動車学校　https://www.k-ds.net/kikuchi_event/qJuVUNU2より引用

認定要件｜評価項目「メンタルヘルス不調者への対応」の変更

大規模
中小規模

メンタルヘルス不調者への対応については、メンタルヘルスという言葉自体がネガティブな印象を与えるとの意見も踏まえ、評価項目名を「心の健康保持・増進に関する取り組み」に変更する。

大規模　認定要件該当箇所変更案

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模	銘柄・ホワイト500
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	健康経営の具体的な推進計画	Q33	必須	
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q34(a)	左記①〜⑰のうち14項目以上	左記②〜⑰のうち14項目以上
			③受診勧奨に関する取り組み	Q35 or Q36		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q37(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	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・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること	Q38(a) or Q38(b) or (Q39 & Q39SQ2(b))		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現及び育児・介護の両立支援の取り組み	Q41 & Q42 & Q44		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q46		
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み（⑮以外）	Q47		
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q48 & Q49		
			⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q50		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑪保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること	Q51 & Q52 & Q53 & Q53SQ1		
		具体的な健康保持・増進施策	⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q54		
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q55		
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	Q57		
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	Q58		
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取り組み	Q61		
		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q62		
			受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	必須	

中小規模　認定要件該当箇所変更案

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問（該当Qに対応するSQも含めて回答が必要）	認定要件 中小規模法人部門		小規模事業者向け特例
3．制度・施策実行	（1）従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	Q10	必須		健康経営の具体的な推進計画〜左記③のうち2項目以上
		健康課題の把握	①従業員の健康診断の実施（受診率実質100%）	Q11	左記①〜⑰のうち16項目以上 ブライト500・ネクストブライト1000は	左記①〜③のうち2項目以上	
			②受診勧奨の取り組み	Q12①or Q12②			
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q13			
	（2）健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職または従業員に対する教育機会の設定	Q14orQ15		左記④〜⑩のうち2項目以上	左記④〜⑩のうち2項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	Q16			
			⑥育児または介護と就業の両立支援に向けた取り組み	Q17orQ18			
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q19			
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み（⑮以外）	Q20			
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q21			
			⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q22			
	（3）従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑪保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q23orQ24		左記⑪〜⑰のうち4項目以上	左記⑪〜⑰のうち2項目以上
			⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q25			
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q26			
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	Q27			
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	Q28			
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取り組み	Q29			
		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q30			
			受動喫煙対策に関する取り組み	Q31	必須		必須

参考）心の健康保持・増進に関する取り組み　改訂案

評価項目名の変更に併せ、設問・選択肢を修正。

大規模Q58．改訂案

■ **Q58．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(Q66)や研修・情報提供に関する取り組み(Q38、39)、労働時間適正化(Q41)、過重労働対策(Q57)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。Q47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。
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。
◆2025年3月閣議決定された労働施策総合推進法等の一部改正法案では、カスタマーハラスメント対策が企業の義務となります。

◆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相談窓口の設置および周知を行っている
	2 従業員とその上長との1対1の定期的な個別面談等を行っている（人事目標・考課面談は除く）
	3 セルフチェック・セルフケア等ができるアプリやウェアラブルデバイスを提供している
	4 マインドフルネス等の実践支援を行っている（実施場所や実施時間の確保等）
	5 従業員にとって安心かつ快適な職場環境の整備について管理職を評価・教育する仕組みがある（部下による360度評価制度等）
	6 取引先等他社や顧客等からのハラスメントに関する対策を明文化し社内周知を行っている
	7 取引先等他社や顧客等からのハラスメントへの対応方針を社外や顧客に周知している
＜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 その他
	9 特に行っていない　⇒評価項目不適合

SQ1．(Qでいずれか行っているとお答えの場合)
貴法人において、心の健康に関してデジタルツール（※）を活用していますか。（ひとつだけ）
活用している場合には、デジタルツール名と提供事業者名もお答えください。
※マインドフルネストレーニングや認知行動療法をインターネットやスマートフォンアプリで実装・提供するものや、身体行動的・心理的状態をウェアラブルデバイスの活用により可視化・提供するもの

◆当設問は評価に使用しません。

1 デジタルツールを活用している	→ ツール名	
	事業者名	
2 デジタルツールは活用していない		

中小規模Q28．改訂案

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

◆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・考課面談は除く）
	3 セルフチェック・セルフケア等ができるアプリやウェアラブルデバイスを提供している
	4 マインドフルネス等の実践支援を行っている（実施場所や実施時間の確保等）
	5 従業員にとって安心かつ快適な職場環境の整備について管理職を評価・教育する仕組みがある（部下による360度評価制度等）
＜復職・仕事との両立支援＞	
	6 不調者に対して外部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

SQ1．(Qでいずれか行っているとお答えの場合)
貴法人において、心の健康に関してデジタルツール（※）を活用していますか。（ひとつだけ）
活用している場合には、デジタルツール名と提供事業者名もお答えください。
※マインドフルネストレーニングや認知行動療法をインターネットやスマートフォンアプリで実装・提供するものや、身体行動的・心理的状態をウエアラブルディバイスの活用により可視化・提供するもの

◆当設問は評価に使用しません。

1 デジタルツールを活用してい	→ ツール名	
	事業者名	
2 デジタルツールは活用していない		

認定要件｜評価項目新設「高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み」

大規模
中小規模

就業者における性差・年代が変化する中で、女性や高齢従業員が働きやすい職場づくりを進めることの重要性が高まっている現状を踏まえ、認定要件の小項目「健康経営の実践づくりに向けた土台づくり」の評価項目を見直し、女性の健康への対策と高齢従業員への対策を「性差・年代を踏まえた職場づくり」として、評価項目に追加。

大規模　認定要件該当箇所変更案

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模	銘柄・ホワイト500
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	健康経営の具体的な推進計画	Q33	必須	
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q34(a)	左記①～⑰のうち14項目以上	左記②～⑰のうち14項目以上
			③受診勧奨に関する取り組み	Q35 or Q36		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q37(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	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・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること	Q38(a) or Q38(b) or (Q39 & Q39SQ2(b))		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現及び育児・介護の両立支援の取り組み	Q41 & Q42 & Q44		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q46		
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み（⑮以外）	Q47		
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q48 & Q49		
			⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q50		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑪保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること	Q51 & Q52 & Q53 & Q53SQ1		
		具体的な健康保持・増進施策	⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q54		
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q55		
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	Q57		
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	Q58		
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取り組み	Q61		
		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q62		
			受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	必須	

中小規模　認定要件該当箇所変更案

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問（該当Qに対応するSQも含めて回答が必要）	認定要件 中小規模法人部門		小規模事業者向け特例
3．制度・施策実行	(1)従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	Q10	必須		推進計画～左記③の具体的な健康経営の2項目以上
		健康課題の把握	①従業員の健康診断の実施（受診率実質100%）	Q11	ブライト500・ネクストブライト1000は左記①～⑫のうち16項目以上	左記①～③のうち2項目以上	
			②受診勧奨の取り組み	Q12①or Q12②			
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q13			
	(2)健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職または従業員に対する教育機会の設定	Q14orQ15		左記④～⑩のうち2項目以上	左記④～⑩のうち2項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	Q16			
			⑥育児または介護と就業の両立支援に向けた取り組み	Q17orQ18			
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q19			
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み（⑮以外）	Q20			
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q21			
			⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q22			
	(3)従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑪保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q23orQ24		左記⑪～⑰のうち4項目以上	左記⑪～⑰のうち2項目以上
			⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q25			
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q26			
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	Q27			
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	Q28			
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取り組み	Q29			
		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q30			
			受動喫煙対策に関する取り組み	Q31	必須		必須

参考）高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み　改訂案

厚生労働省「エイジフレンドリーガイドライン」等を踏まえ、設問・選択肢を修正。

大規模Q50．改訂案

■ Q50.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）

◆「11高年齢従業員はいない」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。
◆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　（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、テレワーク等通勤負担への配慮を行っている
（高齢であることを理由に利用できる場合、高齢従業員に限定しない制度を含めて構いません。）
- 5 本人の体力や体調に応じた業務負担への配慮や業務提供を行っている
- 6 高年齢従業員の特性を考慮した作業管理を行っている
- 7 定年後再雇用者（有期雇用）が利用できる病気休職制度を設けている
- 8 高年齢従業員を対象とした、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）や認知症リスク検査を定期的に行っている
- 10 その他
- 11 高年齢従業員はいない
- 12 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

中小規模Q22．改訂案

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）

◆高年齢従業員は概ね60歳以上を想定しておりますが、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頂いて構いません。
◆高年齢労働者の安全と健康確保は、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」をご参照ください。
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　（転倒防止、視覚・聴覚負担の軽減等）
- 2 身体機能の低下等によるリスクについて、ヒヤリハット事例等から洗い出し、危険マップを作成し周知している
- 3 短時間勤務、勤務日数、残業や休日勤務の免除等を従業員自身が選択できる制度を設けている
- 4 フレックスタイム、時差出勤、自宅から近い勤務地への配置転換、テレワーク等体力面や通勤負担への配慮を行っている
（高年齢従業員に限定しない制度であっても、高年齢であることを理由に利用できることを明示している場合には該当します）
- 5 本人の体力や基礎疾患等に応じた業務負担への配慮を行っている
- 6 高年齢従業員の特性を考慮した作業管理を行っている
- 7 定年後再雇用者（有期雇用）が利用できる病気休職制度を設けている
- 8 高年齢従業員を対象としたセミナー等による教育を実施している
- 9 高年齢従業員を対象とした、運動習慣、食生活見直しのためのセミナー等の実施
- 10 加齢による運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、フレイル・ロコモのチェック等）を定期的に行っている
- 11 高年齢従業員はいない
- 12 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

認定要件｜「健保組合等保険者との連携」評価設問の変更（必須要件）

昨年度は、保険者との連携は、Q30(a)40歳以上の従業員の健診データ提供、Q31健康経営推進に関する保険者との協議・連携から評価していたが、**Q30(a)は、9割以上の法人がデータを提供しており、当該設問を削除し、誓約事項に追加。**
また、**Q30(b)（R7年度Q28）40歳未満の従業員に関する健診データ提供を必須要件とする。**

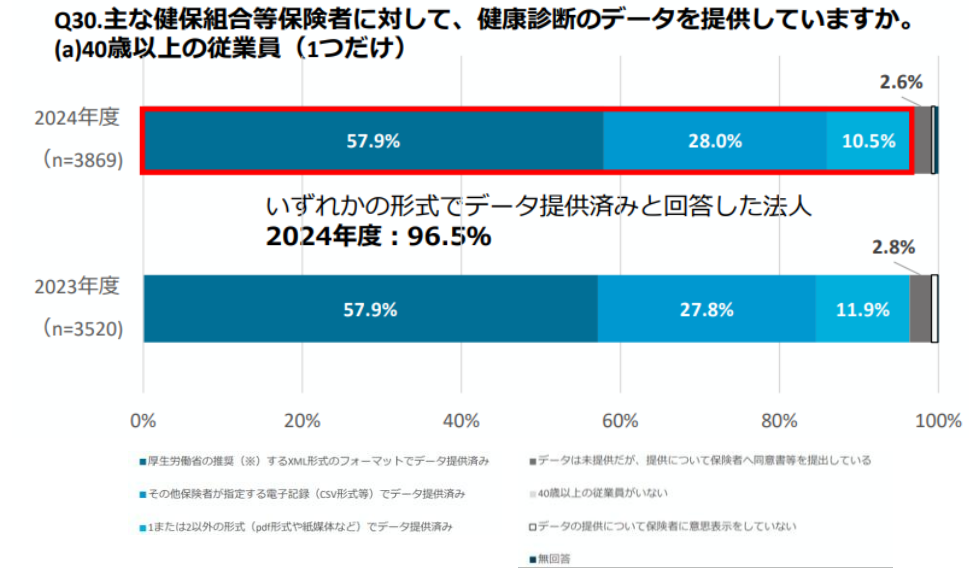
健康経営優良法人2025（大規模法人部門）認定要件・該当設問

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模	銘柄・ホワイト500
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	Q24	必須	
			健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・頻度	Q25	-	必須
		実施体制	産業医・保健師の関与	Q28	必須	
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携	Q30(a) & Q31		

健康経営優良法人2026（大規模法人部門）認定要件・該当設問　案　※修正箇所赤字

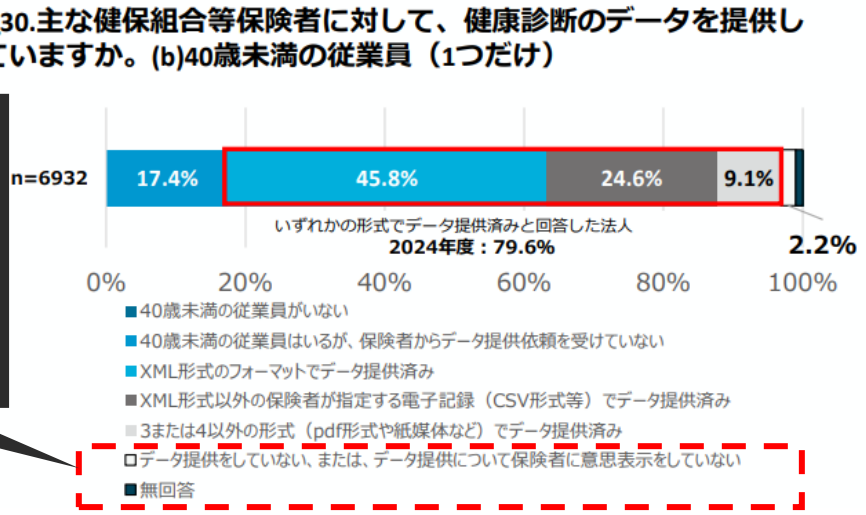
大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模	銘柄・ホワイト500
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	Q22	必須	
			健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定	Q23	-	必須
		実施体制	産業医・保健師の関与	Q26	必須	
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携	Q28 & Q29		

R6年度回答結果　Q30(a)　40歳以上の健診データの提供（1つだけ）



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を不認定とする

R6年度回答結果　Q30(b)　40歳未満の健診データの提供（1つだけ）



出所：経済産業省　第1回健康経営推進検討会事務局資料②　より引用

令和7年度認定要件（案）

健康経営銘柄2026選定基準及び健康経営優良法人2026（大規模法人部門）認定要件（案）※赤字修正

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				銘柄・ホワイト500	大規模
1．経営理念（経営者の自覚）		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須	
			従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	必須	–
		自社従業員を超えた健康増進への取組	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	必須※回答結果公表追加	左記①～⑰のうち14項目以上
2．組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須	
			健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・頻度	必須	–
		実施体制	産業医・保健師の関与	必須	
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		
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	健康経営の具体的な推進計画	必須	
		健診・検診等の活用・推進	②定期健診受診率（受診率100%）	左記②～⑰のうち14項目以上	左記①～⑰のうち14項目以上
			③受診勧奨の取り組み		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現及び育児・介護の両立支援の取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑮以外)		
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			新設⑩：高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑪保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること		
		具体的な健康保持・増進施策	⑫食生活の改善に向けた取り組み		
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み		
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み		
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取組		
		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み		
			受動喫煙対策に関する取り組み	必須	
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	必須	
5．法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）※誓約事項参照			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェック を実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により 送検されていないこと、等	必須	

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）認定要件（案）※赤字修正

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
				小規模法人特例	中小規模法人部門	
1．経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須		
2．組織体制			健康づくり担当者の設置	必須		
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須		
3．制度・施策実行	（1）従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	健康経営の具体的な推進計画～左記③のうち2項目以上	必須	ブライト500・ネクストブライト1000は左記①～⑰のうち16項目以上
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)		左記①～③のうち2項目以上	
			②受診勧奨の取り組み			
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	（2）健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職または従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑩のうち2項目以上	左記④～⑩のうち2項目以上	
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み			
			⑥育児または介護と就業の両立支援に向けた取り組み			
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み			
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑮以外)			
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み			
			⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み			
	（3）従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑪保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑪～⑰のうち2項目以上	左記⑪～⑰のうち４項目以上	
			⑫食生活の改善に向けた取り組み			
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み			
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み			
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み			
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取り組み			
		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み			
			受動喫煙対策に関する取り組み	必須		
4．評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須		
5．法令遵守・リスクマネジメント（自主申告） ※誓約書参照			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須		

調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容

大規模

①健康経営推進方針と目標、KGIの定義の整理

昨年度、健康経営優良法人認定事務局編として改訂した健康経営ガイドブックに基づき、
同ガイドブックで定義した健康経営推進方針と目標、KGI、KPIの整理に沿い、設問と選択肢を改訂。

健康経営の推進方針、目標、KGI、KPIの定義

	定義
経営方針	―
↓ 連動	
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するかの方針を示したもの
目標	方針実現のために達成する目標
KGI	目標の達成状況を確認する指標、達成目標年限
KPI	施策の進捗や効果を可視化する指標

Q17SQ1. 改訂案

★ 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
2 全社方針を明文化していない　⇒健康経営優良法人不認定

SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）健康経営方針で定めた内容について、
以下の内容をご記入ください。
(a)健康経営の推進方針：企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて実現したい方針
(b)健康経営の目標：方針実現のために達成する目標
(c)目標の達成状況を確認する指標（KGI）：指標概要、目標値、達成目標年度
◆(a)は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
(a)健康経営の推進方針					0
(b)健康経営の目標					
(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		年度

出所：ACTION！健康経営　健康経営ガイドブック健康経営優良法人認定事務局編　より引用

大規模

①目標、KGIに対する評価・改善

企業全体の目標・KGIへの検証に対し、誰が関与しているかが重要であるという観点から、SQを新規で追加。
併せて、具体的に何を改善したかを確認できるようSQを修正。

Q73. 改訂案

Ⅳ.健康経営全体の目標・KGIに対する評価・改善

Q73.Q17SQ1で回答された経営上の課題の改善状況や健康関連の最終的な目標指標のデータ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

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（50字以内）		字数 0
(b)検証手法・方法（150字以内）		字数 0
(c)検証結果（100字以内）		字数 0

SQ1.（Qでいずれか検証とお答えの場合）
検証結果の確認、最終的なレビューや改善案の決定をどのレベルで実施していますか。（１つだけ）

- 1 経営トップ
- 2 経営層レベル
- 3 健康経営推進担当部門の部長レベル
- 4 健康経営推進担当者レベル
- 5 レビューや改善案を議論していない

SSQ1.（SQ1で「1」～「4」とお答えの場合）
決定の場に、健康経営推進担当者以外で誰が参加していますか。（いくつでも）

- [ ] 1 産業医
- [ ] 2 保健師等産業医以外の専門職
- [ ] 3 健保組合等保険者の担当者
- [ ] 4 従業員代表
- [ ] 5 その他

SQ2.（Qでいずれか検証とお答えの場合）
検証後に健康経営の取り組みをどのように改善しましたか。（いくつでも）

- [ ] 1 検証結果を踏まえた目標とKGIの見直し
- [ ] 2 戦略マップ・推進計画の見直し
- [ ] 3 健康経営に関する人的リソースの見直し
- [ ] 4 保険者との役割分担の見直し
- [ ] 5 健康経営に関する予算の見直し
- [ ] 6 その他
- [ ] 7 特に改善していない

①目標、KGIに対する評価・改善

中小規模

中小規模法人部門においても、健康経営ガイドブックで定義した健康経営推進方針と目標、KGI設定に対する経営層の関与とその具体的な内容を問う選択肢とSQを追加。本設問は、**ホワイト500の認定要件、ブライト500の設問**とする。

中小規模Q36. 改訂案

Q36.健康経営の推進に関して、経営者・役員が関与している内容を教えてください。（いくつでも）

	＜a. 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）とその達成目標年限を設定している
	＜b. 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の育成を行っている
	＜c. 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

SQ1.（Q36で選択肢「1」～「3」を選択している場合）
健康経営方針で定めた内容について、以下の内容をご記入ください。
(a)健康経営の推進方針：企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて実現したい方針
(b)健康経営の目標：方針実現のために達成する目標
(c)上記目標達成状況を確認するKGI：概要、目標値、達成年度
◆健康経営によって達成したい経営課題に繋がる目標・KGIを記載ください。
◆生産性や就労関係の指標等、健康経営の目標として掲げた状態の達成状況を測るための指標を記載ください。

(a)健康経営の推進方針				
(b)健康経営の目標				
(c)上記目標に向けた目標達成指標（KGI）	指標（KGI）			
	目標値		達成年度	

参考）健康経営の推進方針、目標、KGIの定義及び例示

健康経営ガイドブックでは、下記のように健康経営の推進方針、目標、KGIを定義した。

	定義	例：製造業	例：運輸業
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	安全にお客様を輸送する
↓ **連動**			
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するかの方針を示したもの**	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	心身ともに健康な従業員による運行の実現
目標	**方針実現のために達成する目標**	• 心理的安全性が担保された職場環境づくり • 個々従業員の心身の健康保持 • 従業員のパフォーマンスの最大化	• 健康に起因する事故発生ゼロ

KGI	**目標の達成状況を確認する指標、達成目標年限**	• 2027年度に下記を達成する
		  • 職場の心理的安全性尺度＋10%（2024年度比）
		  • 特定保健指導対象者比率－10%（2024年度比）
		  • ワーク・エンゲイジメントスコア＋10%（2024年度比）
			• 202X年度の睡眠で休養が取れている従業員比率を●%とする

②健康経営の理解促進に関する取り組み

大規模
中小規模

経営トップ自らによる促進に関し、健康経営の推進方針やKGI、KPIの進捗など、どのような内容まで経営トップ自らが発信しているかを具体的に確認できるよう選択肢を修正。本設問は、**ホワイト500の認定要件、ブライト500の設問**とする。

大規模Q17SQ4．改訂案

◎ SQ4．（Qで「1」とお答えの場合）健康経営の推進の方針について、
従業員の理解や意識を促進するために、経営トップや健康経営推進担当者、
管理職がどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

	＜a.経営トップ自らによる促進＞
	1 経営トップ自らが自社の健康経営推進方針を社内に発信している
	2 経営トップが推進方針を踏まえた目標・KGIを社内に発信している
	3 経営トップが具体的な推進計画を社内に発信している
	4 経営トップが昨年度までの健康経営の評価結果を社内に発信している
	＜b.健康経営推進担当者や管理職等からの促進＞
	5 従業員に対して定期的に文書を通達している
	6 朝礼や全社集会等を通じて定期的に伝達している
	7 従業員に対して研修等を通じて定期的に伝達している
	8 管理職に対して研修等を通じて定期的に伝達している
	9 従業員に対して定期的にアンケートを実施して理解度を確認している
	10 自社の方針や施策に関する従業員間の議論の場を用意している（社内SNSやワークショップ等）
	11 方針を定める過程や定めた後に、方針に対する意見を一般従業員から募集している
	12 方針に基づく推進体制に担当以外の一般従業員を参画させている（委員会や推進チーム等に希望者が参加できるようにする等）
	13 その他
	14 特に行っていない

中小規模Q37．改訂案

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

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

SQ1.健康経営の方針（健康宣言等に関する経営トップの考えや健康経営を通じて何を実現したいかの方針）について従業員の理解・浸透状況を確認するためにどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

	1 従業員に対して定期的にアンケートを実施して理解度を確認している
	2 管理職に対して定期的にアンケートを実施して理解度を確認している
	3 経営トップ自身が従業員に対するヒアリングを実施して理解度や浸透状況を確認している
	4 経営トップ自身が管理職に対するヒアリングを実施して理解度や浸透状況を確認している
	5 管理職が部下に対するヒアリングを実施して理解度や浸透状況を確認している
	6 経営トップ自身が従業員と対話やコミュニケーションの機会を設定し把握している
	7 施策参加率などのKPIを確認することから把握している
	8 外部評価(産業保健スタッフ・保険者からの意見、顧客からの意見)を通じて確認している
	9 その他
	10 特に行っていない

大規模

③経営レベルの会議での健康経営の議題化

取締役会での決議事項が企業により異なることなどを踏まえ、健康経営の推進方針を議論している会議体を確認する設問を追記し、そのうえで、具体的な決定事項、報告事項を確認する。

R6年度Q25/Q25SQ1

★ Q25. 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）でどのような内容を議題にしていますか。（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。
◆複数法人合算で当調査に回答する場合も、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」など法令等で設置・実施が定められているものを指します。
◆取締役会以外の経営レベルの会議とは、経営会議という名称で行われているものに限らず、サステナブル委員会などを含めて構いませんが、それらが経営レベルで行われていることを前提とします。
◆a.取締役会、b.取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）のいずれかで議題にしていることが、ホワイト500の認定要件となります。

＜a.取締役会＞

- □ 1 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）を基にした全体方針
- □ 2 従業員の健康状態や生活習慣に関する健康経営の取組効果（スコアリングレポート内容を踏まえて議論するなど）
- □ 3 経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果（健康経営度調査フィードバックシート内容を踏まえて議論するなど）
- □ 4 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
- □ 5 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
- □ 6 保険者との連携
- □ 7 その他
- □ 8 取締役会では特に議題にしていない　⇒a、bいずれも非実施の場合、評価項目不適合

＜b.取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）＞

- □ 1 経営計画上での健康経営の位置づけや進捗の確認
- □ 2 従業員の健康課題の分析結果
- □ 3 健康経営の推進に関する体制
- □ 4 従業員の業務パフォーマンス
- □ 5 従業員への健康経営の浸透度合い
- □ 6 保険者との連携
- □ 7 その他
- □ 8 取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）では特に議題にしていない
  ⇒a、bいずれも非実施の場合、評価項目不適合

SQ1.（Qでいずれか実施とお答えの場合）2023年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数をご記入ください。

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数		議題にした比率（参考計算値）	
(a) 取締役会		回		回		%
(b) 経営レベルの会議（取締役会以外）		回		回		%

Q23. 改訂案

◎ 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」など法令等で設置・実施が定められているものを指します。
◆取締役会以外の経営レベルの会議とは、経営会議という名称で行われているものに限らず、サステナブル委員会などを含めて構いませんが、それらが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 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

□

（2または3の場合）会議体名を具体的にご記入ください。

SQ1.（Qで1～3いずれかお答えの場合）
会議体では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

SAMPLE

④組織全体に影響する効果検証

大規模
中小規模

健康経営ガイドブックにおいて企業の健康風土醸成に関する内容を記載したことを踏まえ、組織全体に影響する効果検証として設問を新設。中小規模法人部門においては、ブライト500設問に追加。

大規模Q72．新設案

Ⅲ.組織全体に影響する効果検証

企業の健康風土とは、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です。
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についても確認することが重要です。

Q72.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様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尺度の変化量から把握している

＜定性的な把握＞
- 7 上司や同僚からのサポート状況の変化をヒアリング等で把握している
- 8 外部取引先に対して、自社の組織活性化の状況の変化をヒアリング等で把握している
- 9 その他
- 10 特に把握していない

SQ1.（Qで「6」とお答えの場合）企業の組織風土を測定する尺度を用いて変化を把握している場合、具体的に活用している測定尺度をお答えください。（いくつでも）
◆当設問は評価に使用しません。
- 1 職業性ストレス簡易調査票の回答結果から、上司の支援/同僚の支援に関する得点を算出
- 2 従業員自身が実感する組織からの支援度合い（POS）を測定尺度を用いて把握
- 3 従業員自身が実感する上司からの支援度合い（PSS）を測定尺度を用いて把握
- 4 職場のソーシャルキャピタルの状況を測定尺度を用いて把握
- 5 その他組織風土を測定する尺度

※POSとは、Perceived Organizational Supportの略で、知覚された組織的支援と訳される。
従業員のPOSが高まることは、仕事にやりがいを感じながら取り組む態度や行動が高まり、組織へのコミットやパフォーマンスにつながるとされている。
※PSSとは、Perceived Supervisor Supportの略で、知覚された管理職支援とされる。
組織の代理人たる上司から支えられていると感じると組織からも支えられているという知覚に繋がるとされている。
※職場のソーシャルキャピタル(Workplace Social Capital:WSC)とは、職場内での信頼やネットワークなどを指す。
職場のソーシャルキャピタルの測定尺度はいくつかあるが、職業性簡易版 ソーシャルキャピタル尺度等がある。

中小規模Q39．新設案

企業の健康風土とは、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です。
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についても確認することが重要です。

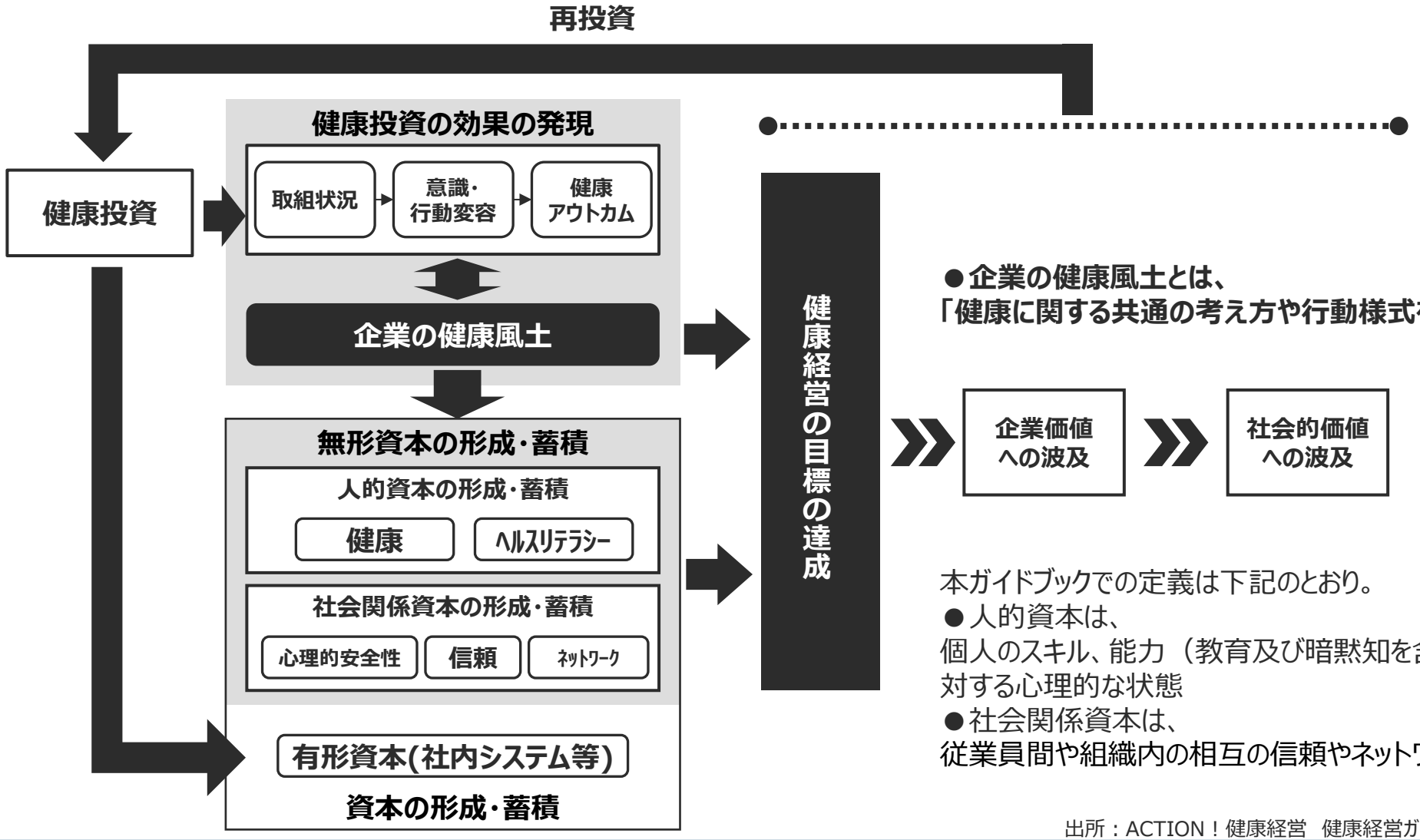
Q39.健康経営の継続的な実施による組織全体の雰囲気や風土といった企業の健康風土の醸成状況や、それらに関連した状況の変化をどの様に把握していますか。（いくつでも）
◆企業の健康風土は、健康に関する共通の考え方や行動様式を生み出す、その企業独特の環境と定義されています。
- 1 アンケート等で自社の健康経営の推進方針、目標に対する従業員の認知・理解度の変化から把握している
- 2 アンケート等で自社の健康経営推進に対する満足度の変化から把握している
- 3 従業員間におけるコミュニケーション量・頻度の変化から把握している
- 4 チームや部署を超えたコミュニケーション量・頻度の変化から把握している
- 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尺度の変化量から把握している
- 7 上司や同僚からのサポート状況の変化をヒアリング等で把握している
- 8 外部取引先に対して、自社の組織活性化の状況の変化をヒアリング等で把握している
- 9 その他
- 10 特に把握をしていない

SQ1.（Q39 で「6」とお答えの場合）具体的に活用している測定尺度をお答えください（いくつでも）
◆本設問への回答はブライト500・ネクストブライト1000の選定には使用しません。
- 1 職業性ストレス簡易調査票の回答結果から、上司の支援/同僚の支援に関する得点を算出
- 2 従業員自身が実感する組織からの支援度合い（POS）を測定尺度を用いて把握
- 3 従業員自身が実感する上司からの支援度合い（PSS）を測定尺度を用いて把握
- 4 職場のソーシャルキャピタルの状況を測定尺度を用いて把握
- 5 その他

※POSとは、Perceived Organizational Supportの略で、知覚された組織的支援と訳される。
従業員のPOSが高まることは、仕事にやりがいを感じながら取り組む態度や行動が高まり、組織へのコミットやパフォーマンスにつながるとされている。
※PSSとは、Perceived Supervisor Supportの略で、知覚された管理職支援とされる。
組織の代理人たる上司から支えられていると感じると組織からも支えられているという知覚に繋がるとされている。
※職場のソーシャルキャピタル(Workplace Social Capital:WSC)とは、職場内での信頼やネットワークなどを指す。
職場のソーシャルキャピタルの測定尺度はいくつかあるが、職業性簡易版 ソーシャルキャピタル尺度等がある。

再掲）企業の健康風土の定義

企業が実施する健康づくりを「投資」として捉え、健康投資の効果として発現する企業の健康風土を、
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して定義。



●企業の健康風土とは、
「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」

企業価値への波及 → 社会的価値への波及

本ガイドブックでの定義は下記のとおり。
●人的資本は、
個人のスキル、能力（教育及び暗黙知を含む）、健康状態、従業員の仕事に対する心理的な状態
●社会関係資本は、
従業員間や組織内の相互の信頼やネットワーク、心理的安全性が高い関係性

出所：ACTION！健康経営　健康経営ガイドブック健康経営優良法人認定事務局編　より引用

大規模

⑤管理職・従業員への教育（性差や年齢に配慮した職場づくり）

認定要件の評価項目「性差・年齢に配慮した職場づくり」の新設と併せ、管理職・従業員への教育内容として、
性差や年齢に配慮した職場づくりに関連する選択肢を追加。

Q38. 改訂案　管理職への教育

■ **Q38.管理職に対して、従業員の健康保持・増進施策に関する教育をどのようなタイミングや頻度で行っていますか。（それぞれ1つだけ）**

◆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。
◆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、高年齢従業員、保健指導、たばこに特化した教育は除きます。
Q42、Q44、Q47、Q48、Q50、Q53、Q62でご回答ください。
◆Q39の従業員向け研修と同一の内容を行っている場合は該当しません。

(a)昇格時教育 （1つだけ）	1 管理職が一定の階層に昇格する度に実施している 2 初めて管理職に昇格した時にのみ実施している 3 管理職を対象とした昇格時の教育はない **⇒Q38(b)、Q39も非実施の場合、評価項目不適合**	
(b)定期的な教育 （1つだけ）	1 定期的に1年に1回以上、健康保持・増進施策に特化した管理職教育を実施している 2 定期的に数年に1回程度、健康保持・増進施策に特化した管理職教育を実施している 3 定期的に1年に1回以上、管理職教育のテーマの1つとして健康保持・増進施策の教育を実施している 4 定期的に数年に1回程度、管理職教育のテーマの1つとして健康保持・増進施策の教育を実施している 5 管理職を対象とした定期的な教育はない **⇒Q38(a)、Q39も非実施の場合、評価項目不適合**	

SQ1.（Qで(a)の「1」または「2」、(b)の「1」～「4」のいずれかとお答えの場合）どのような内容の教育を行っていますか。（いくつでも）

	1 健康に配慮した職場環境づくり		2 性差や年齢に配慮した職場環境づくり
	3 部下のヘルスリテラシーの向上		4 部下の心の健康の保持・増進
	5 部下の健康保持・増進による生産性の向上		6 事故（転倒、腰痛含む）発生予防
	7 自身の心の健康の保持・増進		8 その他

Q39. 改訂案　従業員への教育

■ **Q39.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。
◆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。
◆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、高年齢従業員、保健指導、たばこに特化した教育は除きます。
Q42、Q44、Q47、Q48、Q50、Q53、Q62でご回答ください。

	1 研修・セミナーを実施している
	2 心身の健康に関する検定等の受講・取得支援を実施している（対象期間中に支援実績がある場合のみ）
	3 特に行っていない　**⇒Q38(a)、Q38(b)も非実施の場合、評価項目不適合**

SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）どのような内容の教育を行っていますか。（いくつでも）　また、そのうち特に重視しているものを1つだけお答えください。

◆当設問は評価に使用しません。

	1 心の健康		2 がんの予防
	3 運動奨励		4 食生活・栄養
	5 睡眠		6 片頭痛・頭痛
	7 肩こり・腰痛		8 目の健康（ドライアイ等）
	9 歯と口の健康		10 メタボ対策
	11 感染症対策		12 転倒予防
	13 更年期症状・障害（男女問わず）		14 将来的な健康・体力低下の予防
	15 その他		

特に重視：

SQ2.（Qで「1.研修・セミナーを実施している」とお答えの場合）SQ1で回答の特に重視している教育について、2024年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。

◆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。
◆2025年度から始めた場合は、2025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。
◆参加者比率を把握していない場合、不適合となります。
◆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。

	2024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		%

大規模

⑤従業員への教育（性差や年齢に配慮した職場づくり）

女性の健康課題に関する教育として、どのような内容に取り組まれているかが確認できるようSQを新設。

Q48. 改訂案

■ Q48.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（セミナー等での教育）について、どのような従業員を対象に行っていますか。（いくつでも）
また、行っている場合は、それぞれの属性の全従業員における2024年度の参加率をご記入ください。

※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、女性の更年期症状や更年期障害、婦人科系がん等の婦人科疾患を指します。
◆eラーニング等を含みます。啓発書類の配布のみ行っている場合は除いてください。
◆参加割合について、2025年度から始めた場合は2025年度の実績でご回答ください。
◆参加率は小数点第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、当設問へのご回答を公開する予定です。

	実施有無			参加率	
1 参加者を女性のみに限定して実施		⇒	全女性従業員の		%
2 参加者を管理職のみに限定し、管理職向けの内容で実施		⇒	全管理職の		%
3 男女や管理職等の対象を限定せず実施		⇒	全従業員の		%
4 特に行っていない ⇒評価項目不適合					

SQ1.（Qで「1」～「3」とお答えの場合）どのような内容の教育を行っていますか。（いくつでも）
◆選択肢2については、男女問わず更年期症状・障害について研修を行っているものはQ39SQ1でお答えください。

	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

女性の健康に関する教育として、どのような内容についての教育が行われているかを確認できるよう追記

大規模

⑥従業員がPHRを活用できる環境整備

集計データの活用方法について、健康経営に取り組む企業が集計データをどのように活用しているかを問う設問に修正。
また、**Q40SQ2を評価対象とする。**

Q40. 改訂案

Q40.従業員のヘルスリテラシー向上のための取組として、アプリやブラウザ上で従業員が自身のPHR（健診情報やライフログ等）を活用できるサービスを導入するなどの環境整備を行っていますか。
（それぞれの「整備状況」欄に該当する「対象となるPHRの選択肢」の番号を入力）

◆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_iryo/kenko_toshi/index.html
◆本設問は法人が従業員のPHRを、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。
◆個人情報は個人情報保護法に従い適正に取り扱う必要があります。
◆環境整備は、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。「マイナポータル」は除いてご回答ください。
◆健診結果とライフログを同一のアプリケーション上で管理できるサービスの機能として、ライフログのみに基づいてインセンティブを与える場合、
設問c「従業員の健康増進に資する行動を促すため、PHRを活用した社内イベントやインセンティブを与える取組を実施している」では、選択肢2とお答えください。

対象となるPHRの選択肢	1 健診結果のみを取り扱うサービスを導入している 2 ライフログのみを取り扱うサービスを導入している 3 健診結果・ライフログの両方を取り扱うがそれぞれ別のサービスで導入している 4 健診結果・ライフログの両方を取り扱うサービスを導入している 5 導入していない

		整備状況	対象となるPHR選択内容
a	PHRが記録・閲覧できるサービス等を従業員に提供している		未回答
b	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		未回答
c	従業員の健康増進に資する行動を促すため、PHRを活用した社内イベントやインセンティブを与える取組を実施している		未回答
d	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		未回答

SQ1.（Q0のa～dいずれかで「1」～「4」とお答えの場合）従業員に提供しているPHRサービスについて、契約の際に、サービスを提供する事業者が個人情報保護方針等の規定を含めた情報セキュリティ対策を実施しているか、確認していますか。（1つだけ）

◆当設問は評価に使用しません。

1 行っている	2 行っていない・わからない

SQ2.（Q0のa～dいずれかで「1」～「4」とお答えの場合）PHRを個人が特定できないよう集計された状態で、サービスを提供する事業者から受け取り、その集計データを分析することにより部署ごとや会社全体としての健康状況を把握した上で、どのような活用を行っていますか。（いくつでも）

◆当設問は、貴法人が自ら行った分析・活用に関する取り組みについてお答えください。
健康保険組合等保険者単独での取り組みは除きます。
◆サービス提供事業者が、回答者の同意（第三者提供同意取得）を得て、回答データそのものを法人へ提供し、法人側でデータの集計・分析する場合も含みます。

	1 PHRサービス提供者から受け取った集計データを用いて、実施した施策の効果検証を行っている
	2 PHRサービス提供者から受け取った集計データを用いて、次年度以降の施策検討を行っている
	3 PHRサービス提供者から受け取った集計データを保険者と共有し、保険者と協働で施策の検討を行っている
	4 その他
	5 集計データは活用していない

⑦仕事と介護の両立支援

令和6年5月に改正された育児・介護休業法を踏まえ、選択肢を修正。
また、介護に関する制度の利用状況を確認する設問を追加。

大規模Q44. /Q45. 改訂案

■ **Q44.仕事と介護の両立支援については、法令の範囲（育児・介護休業法）で定められている以上のことを行っていますか。(いくつでも)**

◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
◆仕事と介護の両立支援につきましては、経済産業省が策定した「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」をご参照ください。
URL: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html

	＜取組の推進＞
	1 組織の方針：仕事と介護の両立支援へ取り組むメッセージなどを経営層から発信している
	2 体制の整備：担当役員を設置している （ダイバーシティ推進担当役員等の役割に、明確に仕事と介護の両立支援を位置付けている場合も含む）
	3 体制の整備：担当者の設置など体制を整備している
	4 実態把握：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
	5 人材戦略との連動：介護を行う従業員が活躍できるような人材戦略が具体化できている
	6 指標設定：仕事と介護の両立支援の充実のため定量的指標を適切に設定し、施策のPDCAを回している
	＜施策実行＞
	7 介護に直面する前の早い段階（30代以前等）から、介護保険制度などの基礎情報について企業側からメールなどのプッシュ型で情報提供している
	8 管理職に向けて、介護をしている従業員に対する両立支援に関する研修の機会を設け、理解度を確認している
	9 従業員に向けて、介護リテラシーや両立に関する研修機会を設け、受講者の理解度を確認している
	10 社内制度の活用についての相談先、相談の流れや相談窓口の活用事例等を社員向けに明示的に伝えている
	11 育児介護休業法等の法定義務を超えた柔軟な勤務制度を整備している （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）も含む）
	12 介護関連サービスの費用補助など福利厚生制度による経済的な支援を行っている
	13 休業取得者の業務代替者への手当てを支給
	14 人事部および管理職との3者面談など、今後の働き方について個別相談の場を設けている
	15 本人の状況や家族の居住地域等を踏まえた支援を行うため、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（外部サービスの専門職による相談）や公的窓口の紹介等を行っている
	16 介護経験者や介護未経験者などが相互にコミュニケーションできる場を提供している
	17 その他
	18 いずれも特に行っていない　⇒**評価項目不適合**

SQ1.（Qで「4」とお答えの場合）把握方法をお答えください。（いくつでも）

	1 従業員への定期的なアンケート
	2 上長などからのヒアリング
	3 介護両立支援についての相談窓口（外部サービス含む）
	4 その他

SSQ1.（SQ1で「1」とお答えの場合）
直近のアンケートで把握した以下の各項目の人数をお答えください。

	①男性		②女性	
(a)アンケート回答人数		人		人
(b)アンケートで家族等の介護を抱えていると回答した人数		人		人
(c)アンケートで5年以内に介護が発生する可能性があると回答した人数		人		人

SQ2.（Qで「8.管理職研修」「9.従業員研修」とお答えの場合）
それぞれの全管理職または全従業員に対する2024年度の実施率（参加率）をお答えください。

◆2025年度から始めた場合は、2025年度の実績でご回答ください。
◆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、当設問へのご回答を公開する予定です。

	①介護 管理職研修		②介護 従業員研修	
実施率(参加率)		%		%

Q45.2024年度の正社員の介護に関する制度の利用状況についてお答えください。

◆期間中に複数回取得した場合も、1人と回答してください。

	①男性		②女性	
(a)**介護休業を取得した人数**　※回答時点で退職者を含む		人		人
(b)**介護休暇を取得した人数**　※回答時点で退職者を含む		人		人

⑦仕事と介護の両立支援

中小規模

中小規模法人部門においては、昨年度アンケートで問うていた設問を基に令和6年5月に改正された育児・介護休業法を踏まえ、選択肢を修正。

中小規模Q18. 改訂案

仕事と介護の両立支援について、2025年10月以降に施行される法令の範囲を超える取り組みについて
お答えください。なお、2025年4月1日から段階的に育児・介護休業法が改正されています。
内容は補足説明をご確認ください。⇒【補足説明】

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

◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
◆仕事と介護の両立支援につきましては、経済産業省が策定した「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」をご参照ください。
URL: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html

- 1 仕事と介護の両立支援へ取り組むメッセージ等を経営層から発信している
- 2 担当者を設置した組織体制ができている（人事担当者の役割と明示されている場合も含む）
- 3 アンケートや聴取により、従業員の現在・将来的な介護の実施状況、課題等を把握している
- 4 介護に直面する前の早い段階（30代以前等）から、介護との両立に関する社内制度・取り組みや介護保険制度等の基礎情報をメール等で個別に情報提供している
- 5 介護リテラシーや両立に関する従業員・管理職向け研修の実施
- 6 介護に関する経験談を共有できる場を社内で設けている
- 7 介護についてなんでも相談できる窓口（専門家）を設置し、相談窓口の活用事例等を伝えている
- 8 育児介護休業法等の法定義務を超えた休業・休暇日数の付与（介護休業の期間延長（法定93日まで）・介護休暇の付与日数増加（法定年5日まで））
- 9 介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度を整備（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制等）
- 10 介護関連サービスの費用補助等福利厚生制度による経済的な支援を行っている
- 11 休業取得者の業務代替者への手当てを支給
- 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

参考）企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的支援ツール（厚生労働省）

令和６年の法改正で、事業主に**介護離職防止のための措置が義務付け**（令和７年４月～）

STEP 1	STEP 2	STEP 3
介護離職防止のための 雇用環境整備（研修等４つの措置から１つ）	両立支援制度等の 早期（40歳）の情報提供	介護に直面した労働者への 個別の制度周知・意向確認

STEP１～３への対応に当たり、企業の**「役割」と「対応すべきこと」**を明確化

企業は**「働き方・休み方」の相談に対応**し、介護の相談は地域包括支援センターやケアマネジャーにつなぐ

心構え やるべきこと

企業がSTEP１～３を効果的に実施するための**ポイント**＆**様式・資料集**を作成！

便利な 記入例つき

企業が両立支援に取り組む際のポイント

①ゴールは社員の就業（キャリア）継続

・「介護に専念」すると離職につながる可能性が高くなる

②介護はいつ始まり、いつまで続くか事前にわからない

・介護サービスと両立支援制度を活用して就業を継続。両立支援制度の趣旨を踏まえた利用を促すとともに、状況にあわせて柔軟に両立体制を調整

③介護は相談しにくい、いつ・何を相談すべきかわからない

・コミュニケーションの促進、職場風土が重要

④介護支援は多様な事情を抱える社員全体の活躍促進の一環

・働き方見直しにより支え合える社内体制づくり

各種様式・資料集も充実！

- ✓ 研修用セミナー資料（メモ付き）
- ✓ 相談窓口の対応時チェックリスト
- ✓ 「両立支援ガイド」リーフレット
- ✓ 介護保険制度リーフレット

など

家族介護に直面しても、社員がいきいきと働き続けられる職場を目指しましょう！

支援ツールの詳細は厚生労働省HPをチェック！ https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-kintou_357340_00001.html

⑧仕事と治療の両立支援

大規模
中小規模

厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を踏まえ、選択肢を修正。

大規模Q47．改訂案

■ Q47.がん等の私病を持つ従業員への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)

◆心の健康に特化した取り組みは除きます。Q58でお答えください。
◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
◆仕事と病気の治療の両立支援について、厚生労働省では以下のサイトで情報提供を行っています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html
◆仕事と不妊治療の両立に対する支援について、厚生労働省では以下のサイトで情報提供を行っています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

- 1 事業者による仕事と治療の両立支援に関する基本方針を表明している
- 2 仕事と治療の両立支援の具体的な対応方法、事業場内ルール（不利益防止について規定に盛り込んでいる）を作成し、従業員に周知している
- 3 両立支援に活用できる、休暇制度や勤務制度を整備している（例：時間単位の年次有給休暇、病気休暇、時差出勤、短時間勤務、在宅勤務、試し出勤）
- 4 本人に対する治療費の補助や休業補償の支給（健保組合等保険者からの一時金は除く）
- 5 休業取得者の業務代替者への手当てを支給
- 6 休業期間中や復職後における相談窓口の設置や支援体制の構築を行っている
- 7 主治医に従業員の就業状況等に関する情報を適切に提供するための様式や、主治医の意見を求めるための様式を定めている
- 8 両立支援のための医師の意見書など従業員の健康情報について、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩の防止も含めた適切な情報管理体制を整備している
- 9 両立支援コーディネーターを配置している
- 10 不妊治療に対する支援をしている（通院の際の有給の特別休暇付与等、性別を問わない支援）
- 11 従業員や管理職に対して、仕事と治療の両立支援に関する研修を通じた意識啓発を実施している
- 12 その他
- 13 いずれも特に行っていない　⇒評価項目不適合

中小規模Q20．改訂案

★Q20.がん等の私病を持つ従業員の復職支援、仕事と治療の両立支援に向けて、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆心の健康に特化した取り組みは除きます。Q28でお答えください。
◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
◆治療と仕事の両立支援について、厚生労働省では以下のサイトで情報提供を行っています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html
◆不妊治療と仕事との両立に対する支援について、厚生労働省では以下のサイトで情報提供を行っています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

- 1 事業者による仕事と治療の両立支援に関する基本方針を表明している
- 2 仕事と治療の両立支援の具体的な対応方法、事業場内ルール（不利益防止について規定に盛り込んでいる）を作成し、従業員に周知している
- 3 両立支援に活用できる、休暇制度や勤務制度を整備している（例：時間単位の年次有給休暇、病気休暇、時差出勤、短時間勤務、在宅勤務、試し出勤）
- 4 本人に対する治療費の補助や休業補償の支給（健保組合等保険者からの一時金は除く）
- 5 休業取得者の業務代替者への手当てを支給
- 6 休業期間中や復職後における相談窓口の設置や支援体制の構築を行っている
- 7 主治医に従業員の就業状況等に関する情報を適切に提供するための様式や、主治医の意見を求めるための様式を定めている
- 8 両立支援のための医師の意見書など従業員の健康情報について、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩の防止も含めた適切な情報管理体制を整備している
- 9 両立支援コーディネーターを配置している
- 10 不妊治療に対する支援をしている（通院の際の有給の特別休暇付与等、性別を問わない支援）
- 11 従業員や管理職に対して、仕事と治療の両立支援に関する研修を通じた意識啓発を実施している
- 12 いずれも特に行っていない　⇒評価項目不適合

⑨プレコンセプションケアの認知と取組状況の把握

大規模
中小規模

プレコンセプションケアについての説明として、企業において取組む意義を追加し、具体的に企業で実施している取り組み内容を確認できるよう設問・選択肢を修正。中小規模法人については、認知を問うアンケートを新設。

大規模Q78/Q79．改訂案（アンケート）

プレコンセプションケアは、骨太方針2025において「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと」とされています。
各ライフステージにより、必要な知識も変化するため、企業においても、社員への情報提供やキャリアデザイン研修等により、プレコンセプションケアに関する知識を普及させることが求められます。

（参考）2025年9月頃、下記WEBサイトがオープン、順次拡充する予定です。
「はじめよう、プレコンセプションケア スマート保健相談室」 https://precon.cfa.go.jp

Q78.プレコンセプションケアについて知っていますか。（1つだけ）

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

Q79.プレコンセプションケアについて、健康経営の一環として取り組みを実施していますか。（1つだけ）

1 実施している
2 実施していない

SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）プレコンセプションケアとしてどのような取り組みを実施していますか。（いくつでも）

1 世代、性別問わず全従業員を対象に研修（動画配信含む）を実施している
2 新人・中途採用従業員向け研修の一コマとして講義を行っている
3 プレコンセプションケアの情報を盛り込んだキャリアデザイン研修を階層別に実施している
4 プレコンセプションケアを実践できるチェックシート（※）を配布する
5 性別問わず、職域健診の場でプレコンセプションケアに関する相談に対応している
6 プレコンセプションケアに関する相談窓口を設置し、窓口設置に関する情報を性別問わず従業員に提供している

※例えば、厚生労働科学研究費補助金により作成し、国立成育医療研究センターが公開しているプレコンノート
https://www.ncchd.go.jp/hospital/about/section/preconception/preconnote/

SQ2.（Qで「1」とお答えの場合）プレコンセプションケアとして実施している具体的な取組内容について教えてください。

中小規模Q52．新設案（アンケート）

プレコンセプションケアは、骨太方針2025において「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと」と定義されています。
各ライフステージにより、必要な知識も変化するため、企業においても、社員への情報提供やキャリアデザイン研修等により、プレコンセプションケアに関する知識を普及させることが求められます。
（参考）2025年9月頃、下記WEBサイトがオープン、順次拡充する予定です。
「はじめよう、プレコンセプションケア スマート保健相談室」https://precon.cfa.go.jp

Q52.プレコンセプションケアについて知っていますか。（1つだけ）

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

⑩多様な働き方をする労働者への健康経営の広がり

大規模
中小規模

個人事業者等に対する健康経営の在り方を検討するため、個人事業者等に対する健康支援の状況を問うアンケートを新設。

大規模Q76．新設案（アンケート）

Q76.健康経営の取り組みとして、自法人と契約関係にある個人事業者等に対して支援を行っていますか。（いくつでも）

◆個人事業主等における「長時間」の労働については、労働時間が週 40 時間を超えた場合におけるその超えた時間が1月当たり 80 時間を超えた労働を想定しています。
◆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 過重労働による健康障害を防止するような配慮を行っている
  （短納期発注の抑制や納期の適正化を図っている　等）
- 2 過重労働による疲労の蓄積が認められる個人事業者等から求めがあった場合に、医師による面談を受ける機会を提供している
  （ここでの機会の提供とは、医師による面談を受けるため、注文条件等により特定している就業時間を変更することを含む）
- 3 個人事業者等の心の健康不調への対応に取り組んでいる
- 4 安全衛生教育や健康診断に関する情報の提供を行っている
- 5 安全衛生教育や健康診断に関する受講・受診機会の提供について配慮している
  （受講や受診のための就業時間の配慮、個人事業者等も健康診断の対象に含めて実施している　等）
- 6 健康診断の受診に要する費用の全部または一部を負担するよう配慮している
- 7 個人事業者等に対して、具体的な健康経営施策自体を直接提供している
  （リテラシー向上にむけた研修・教育、健康に関するアプリの提供　等）
- 8 イベント等の自社の健康経営の取り組みにおいて、取引先の個人事業者からも参加も募ってる
- 9 その他
- 10 個人事業者等と契約していない
- 11 特に行っていない

中小規模Q51．新設案（アンケート）

Q51.健康経営の取り組みとして、自法人と契約関係にある個人事業者等に対しての支援を行っていますか。（いくつでも）

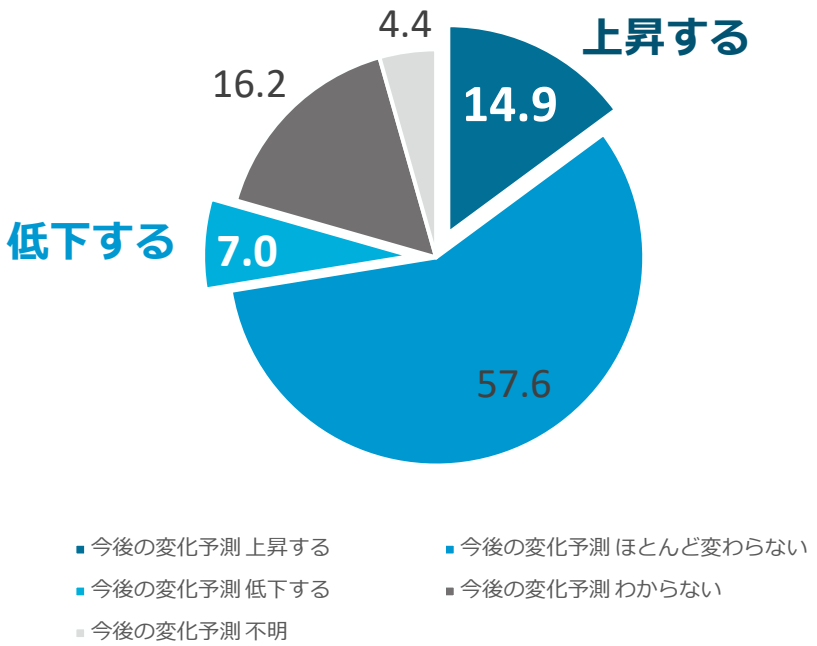
◆個人事業主等における「長時間」の労働については、労働時間が週 40 時間を超えた場合におけるその超えた時間が1月当たり 80 時間を超えた労働を想定しています。
◆個人事業者等に仕事を注文する注文者等が行うべき事項や配慮すべき事項等については、厚生労働省が作成した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」をご参照ください。
https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001257617.pdf

- 1 過重労働による健康障害を防止するような配慮を行っている
  （短納期発注の抑制や納期の適正化を図っている等）
- 2 過重労働による疲労の蓄積が認められる個人事業者等から求めがあった場合に、医師による面談を受ける機会を提供している
  （ここでの機会の提供とは、医師による面談を受けるため、注文条件等により特定している就業時間を変更することを含む）
- 3 個人事業者等の心の健康不調への対応に取り組んでいる
- 4 安全衛生教育や健康診断に関する情報の提供を行っている
- 5 安全衛生教育や健康診断に関する受講・受診機会の提供について配慮している
  （受講や受診ための就業時間の配慮、個人事業者等も健康診断の対象に含めて実施している等）
- 6 健康診断の受診に要する費用の全部または一部を負担するよう配慮している
- 7 個人事業者等に対して、具体的な健康経営施策自体を直接提供している
  （リテラシー向上にむけた研修・教育、健康に関するアプリの提供等）
- 8 イベント等の自社の健康経営の取り組みにおいて、取引先の個人事業者からも参加も募っている
- 9 その他
- 10 個人事業者等と契約していない
- 11 特に行っていない

参考）多様化する働き方に対する健康支援

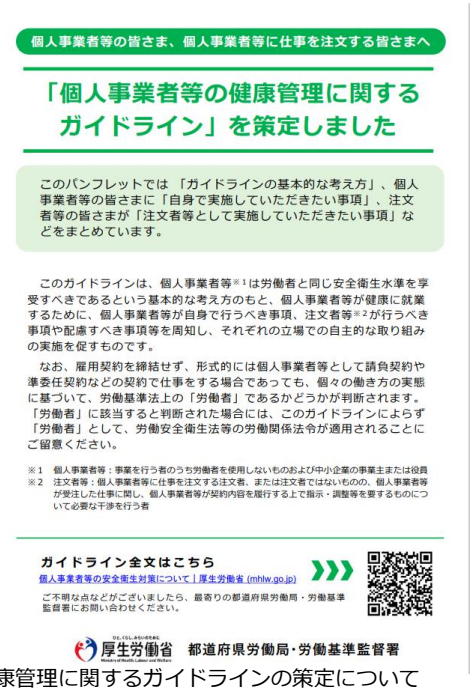
正社員以外の労働者比率の増加や副業を始めたとした新たな働き方が登場から、今後の働き方はますます多様化することが想定される。また、厚生労働省からも雇用の多様化に伴う「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」が策定されており、多様な就業者に対する健康支援の必要性が高まりつつある。

正社員以外の労働者比率の変化（今後の変化予測）※



※令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況

個人事業者等の健康管理に関するガイドライン
リーフレット※※


個人事業者等の皆さま、個人事業者等に仕事を注文する皆さまへ

「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」を策定しました

このパンフレットでは「ガイドラインの基本的な考え方」、個人事業者等の皆さまに「自身で実施していただきたい事項」、注文者等の皆さまが「注文者等として実施していただきたい事項」などをまとめています。

このガイドラインは、個人事業者等※1は労働者と同じ安全衛生水準を享受すべきであるという基本的な考え方のもと、個人事業者等が健康に就業するために、個人事業者等が自身で行うべき事項、注文者等※2が行うべき事項や配慮すべき事項等を周知し、それぞれの立場での自主的な取り組みの実施を促すものです。

なお、雇用契約を締結せず、形式的には個人事業者等として請負契約や準委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、個々の働き方の実態に基づいて、労働基準法上の「労働者」であるかどうかが判断されます。「労働者」に該当すると判断された場合には、このガイドラインによらず「労働者」として、労働安全衛生法等の労働関係法令が適用されることにご留意ください。

※1 個人事業者等：事業を行う者のうち労働者を使用しないものおよび中小企業の事業主または役員
※2 注文者等：個人事業者等に仕事を注文する注文者、または注文者ではないものの、個人事業者等が受注した仕事に関し、個人事業者等が契約内容を履行するに当たって指示・調整等を要するものについて必要な干渉を行う者

ガイドライン全文はこちら
個人事業者等の安全衛生対策について | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

ご不明な点などがございましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署

※※厚生労働省：個人事業者等の健康管理に関するガイドラインの策定について

参考）多様な働き方をする労働者への健康経営の広がり

健康経営の広がりとして、特に社会保険・安全衛生に関する制度・法令の適用外となりやすい個人事業者に着目し、健康経営が個人事業者が健康経営推進企業の支援が受けられるような仕組みとなるよう検討を行う。また、既に一定の制度を独自に整備している事業者については顕彰制度の対象となるように今後検討を行っていく。

個人事業者等の働き方別の制度・法令適用の状況

制度・法令適用	個人事業者等の分類		
	5人以上の事業場で働く個人事業者	5人未満事業者で働く個人事業者	雇人がいない個人事業者（フリーランス等）
健康保険/厚生年金への加入義務	あり*	義務なし	原則加入できない
労災保険の適用	あり	あり	加入義務なし
雇用保険の適用	あり	あり**	本人は加入不可
定期健康診断の実施義務	あり	あり	義務なし
ストレスチェックの実施義務	努力義務3年以内に義務化	努力義務3年以内に義務化	義務なし
長時間労働の制約（労働基準法の適用）	適用あり	適用あり	適用なし

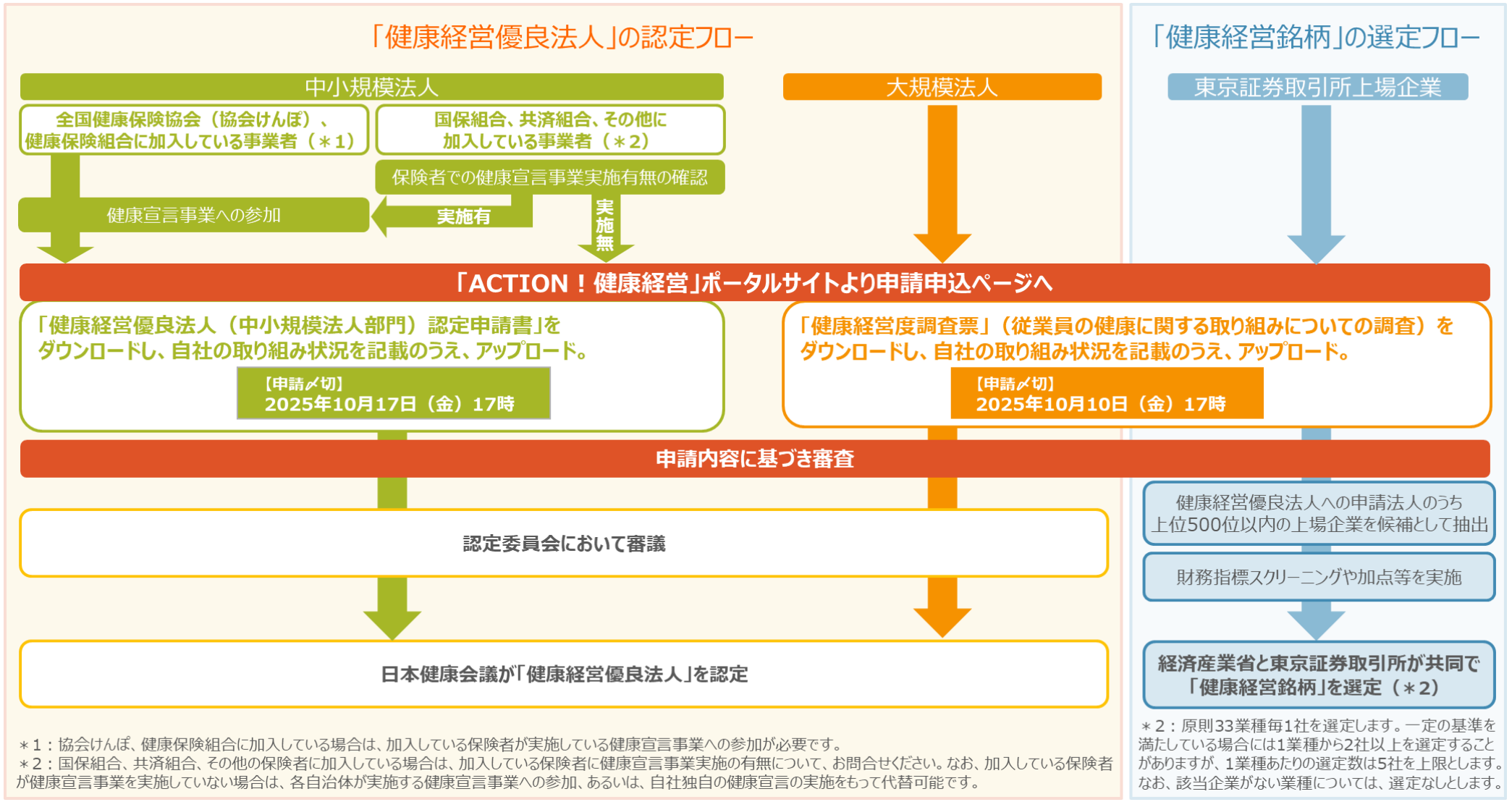
独自に法人並みの制度を整備している個人事業者については、顕彰制度の対象となるよう認定制度の在り方を検討

健康経営推進企業におけるサプライチェーンの支援の一環として、個人事業者への健康管理に関する支援を促す仕組みを検討

* 農林水産業等一部業種を除く。
**5人未満の労働者を使用する個人経営の農林水産業は強制適用から除外

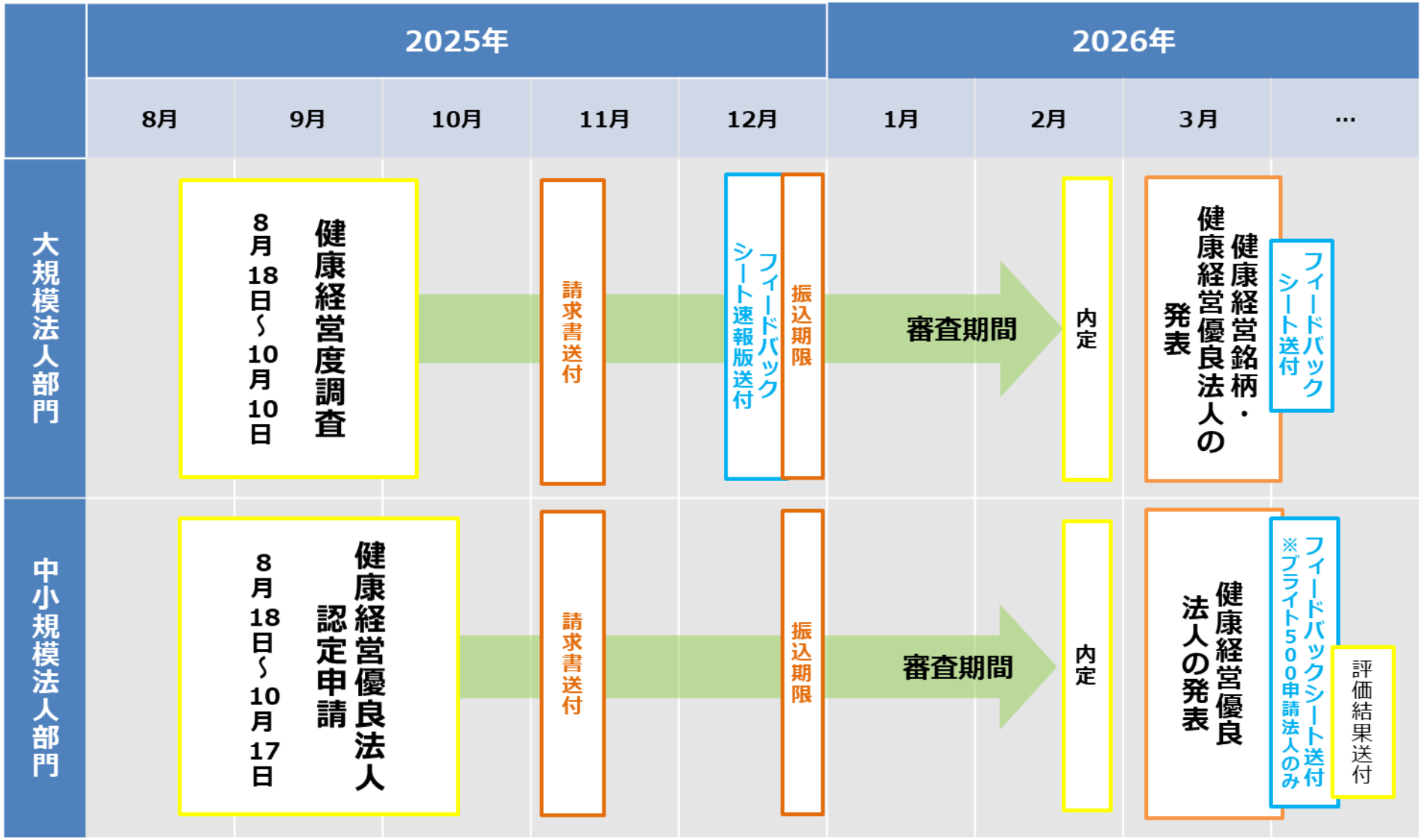
（２）申請スケジュール　認定フロー図

認定フロー図は、以下のとおり。



スケジュール

「健康経営銘柄2026」及び「健康経営優良法人2026」に係るスケジュールは、以下のとおり。



３．令和7年度　事務局の活動予定

申請に関する広報ツールの制作

今年度の調査票/申請書の改訂ポイントについては、8月下旬に公開予定の「申請に関する説明動画」にて詳細を解説予定。
また、昨年度から作成を開始した、中小規模法人向けの申請の手引きについて、R7年度版にアップデートの上、説明動画と同時期にリリース予定。

今年度の調査票/申請書の概要について、及び昨年度からの変更点や改訂のポイントを網羅的に説明。

昨年度版

昨年度版

昨年度の申請において、よくある間違いや申請書記入上の注意事項等、申請書の記入方法について補足説明するものです。
また、Q10. 具体的な推進計画（令和6年度申請書の項番）について、不認定となった事例を提示。

令和7年度　地方セミナー

8月の調査回答/申請開始に伴い、全国3か所でセミナーを開催予定。
今年度は、これからはじめて健康経営に申請する法人向けのビギナーコースに加え、継続して申請している法人に向け、今年度の申請のポイントについての説明を盛り込んだアドバンスコースの２種類のセミナーを実施予定。

昨年度版

昨年度版

今年度は、大阪府、愛知県、神奈川県の3か所で開催予定！

※セミナー詳細及びお申込み方法は、追ってACTION！健康経営にて
　お知らせ予定！

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

ACTION! 健康経営

ACTION！健康経営

調査回答/申請開始に伴う広報施策

日経新聞紙面等での申請告知企画の実施

昨年度版

日経新聞紙面等にて、申請が開始したことを広く周知するとともに、健康経営に取り組むことによる効果や健康経営のメリット等が分かりやすく伝わる企画を立案し、日経新聞紙面に併せて掲載し、健康経営に取り組む機運の醸成を図る。

健康経営ハンドブックのリリース

ハンドブック（仮）

健康経営をまだご存知ない方（特に中小企業の経営者）に向けて制作中。
健康経営を知ってもらうこと、具体的にどのように取り組みを始めるのか等を記載し、始めるに当たっての心理的ハードルを下げることを目的として制作。
8月下旬頃にリリース予定。

（参考）令和7年度　年間スケジュール

10月～12月

・請求書発行
・申請料徴収
・紙面等メディアを通じた各種広報活動を実施
・「ACTION！健康経営」での事例紹介
・大規模法人向け　健康経営勉強会の開催

等

8月～9月

申請期間
・申請に伴うツール等のリリース、Q＆A公開
・申請開始に伴う各種広報活動の実施
・地方セミナー開催＆ヒアリング実施
・紙面等メディアを通じた各種広報活動を実施
・ハンドブックリリース

等

1月～3月

・認定委員会開催
・認定発表＆公表
・健康経営アワード2026開催
・認定発表に関連し紙面等メディアを通じて広報活動を実施
・FBシート作成＆配布

等