

令和7年度 健康経営度調査(素案)
(従業員健康に関する取り組みについての調査)

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。

【当調査に関する留意事項】

- ・当調査は、法人の健康経営の取組状況と経年での変化を分析するとともに、「健康経営銘柄2026」の選定および「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」の認定に関する基礎情報を得るために実施します。選定および認定にあたっては、法令遵守状況の他、健康経営が経営理念・方針に位置付けられているか、健康経営に取り組むための組織体制が構築されているか、健康経営の具体的な制度・施策が実行されているか、健康経営の取り組みの評価・改善が行われているか等の観点から評価を行います。
- ・「健康経営銘柄」とは、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介をすることを通じ、企業による健康経営の取り組みを促進することを目的に、経済産業省と東京証券取引所が共同で、1業種1社を基本に、特に優れた健康経営を実践する上場企業(TOKYO PRO Marketを除く)を選定するものです。
- ・「健康経営優良法人」とは、健康経営に取り組む優良な法人を見える化することで、社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、大企業や中小企業等の法人を認定するものです。認定主体である日本健康会議は、少子高齢化が急速に進展する日本において、国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体です。なお、健康経営優良法人(大規模法人部門)の上位法人は、「ホワイト500」として認定されます。
- ・ご回答いただいた法人には、健康経営の実践レベル等を分析した評価結果(フィードバックシート)を送付します。自社の健康経営の取り組みを改善する上で必要な情報を整理していますので、一部未記入の項目がある場合も是非ご回答ください。
- ・当調査の趣旨に鑑み、従業員の健康保持・増進のご担当者(人事・労務部門等)にご回答いただきますようお願いいたします。また、必要に応じて経営層や保険者等と調整した上でご回答いただくことを推奨します。
- ・集計の都合上、**【2025年10月10日(金)17時】**までにご回答いただきますようお願いいたします。
※締切の延長は行いません。期日以降のご回答は一切受け付けませんのでご注意ください。

健康経営優良法人認定事務局

*当調査に関するお問い合わせは、下記へお願いします。

＜「健康経営度調査」委託事業者＞

株式会社日経リサーチ 健康経営優良法人認定事務局窓口
〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル
TEL 03-5296-5172(受付時間: 平日10時～17時30分)

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。 メール health_survey@nikkei-r.co.jp
調査No.25-882-0015

＜回答データの利用について＞(個人情報を含まない、貴法人の情報およびQ1以降の回答データを指します。)

- ・ご回答いただいたデータは、株式会社日本経済新聞社(および守秘義務等を誓約した委託事業者)が知的財産権等を保有し、データの管理には万全を期します。なお、健康経営政策の推進にあたって必要なものとして経済産業省に提供します。
- ・ご回答いただいたデータは健康経営の普及の目的のため次の用途に使用します。
 - － 健康経営優良法人および健康経営銘柄の選定・審査
 - － 調査結果全体集計データの公表
 - － 健康経営の取り組みに関する取材申込み
 - － 健康経営に関する研究や事業の企画および開発
- ・回答法人一覧等の形で法人名を公表することがあります。
- ・個々の回答データを事前の許諾無しにそのまま公表することはありませんが、健康経営の普及に向けた学術研究のために、大学等研究機関から経済産業省に対し申請があった場合、個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、回答データをこれら大学等研究機関に提供することがあります。なお、当該データを提供する場合、個人情報を含まない個社名付きのデータを提供しますが、大学等研究機関が発表・公表する研究成果については、個社名や個社名が類推できるような記載は一切行わないことを誓約させます。

＜個人情報の利用について＞

- ・株式会社日本経済新聞社の個人情報保護方針については、ホームページをご参照ください。
<https://www.nikkei.com/lounge/privacy/privacy.html>
- ・当調査を通じて収集した個人情報のデータは、株式会社日本経済新聞社（および守秘義務等を誓約した委託事業者）が管理し、経済産業省にはその写しを提供します。
- ・健康経営優良法人認定に申請いただく場合、申請受付時に認定申請料の債権を日本経済新聞社からマネーフォワードケッサイ株式会社に債権譲渡します。
請求先情報として、申請書記載のご担当者の個人情報をマネーフォワードケッサイ株式会社へ第三者提供します。
- ・個人情報は、以下の目的でのみ利用します。
 - ・ご回答内容の確認
 - ・調査結果および認定審査結果等の送付
 - ・健康経営優良法人認定申請料に係る請求書の送付
 - ・健康経営銘柄選定企業や優れた取り組み事例の紹介とその内容の確認依頼
 - ・健康経営優良法人認定制度に関する情報提供
 - ・次回調査実施時のご案内
 - ・健康関連施策に関する情報提供
 - ・健康経営に関するイベント・特集等事業に関するお知らせ
- ・利用する個人情報は、**法人名**、住所、部署名、担当者名、電話番号およびメールアドレスです。
- ・個人情報の取扱に関するご質問は、健康経営優良法人認定事務局までお問い合わせください。

健康経営優良法人認定制度の部門区分について

健康経営優良法人は、「大規模法人部門」と「中小規模法人部門」の2部門で構成されています。

当調査への回答は「大規模法人部門」の認定審査に活用します。

（中小規模法人部門は当調査とは別に申請書があります。）

2部門のいずれに該当するかについては、業種・従業員数等の条件をご確認ください。

【当調査Q1の法人分類が「1.会社法上の会社等」または「2.土業法人」の場合】

業種	大規模法人部門	中小規模法人部門（いずれかに該当すること）	
	従業員数	従業員数	資本金または出資金額
卸売業	101人以上	1人以上100人以下	1億円以下
小売業	51人以上	1人以上50人以下	5,000万円以下
サービス業	101人以上	1人以上100人以下	5,000万円以下
製造業その他	301人以上	1人以上300人以下	3億円以下

※従業員数が大規模法人部門に該当し、かつ、資本金または出資金額が中小規模法人部門に該当する場合は、大規模法人部門・中小規模法人部門のいずれかに申請することが可能です。

（両部門に申請することはできません。）

【当調査Q1の法人分類が「1.会社法上の会社等」「2.土業法人」以外の場合】

法人分類	大規模法人部門	中小規模法人部門
	従業員数	従業員数
3. 特定非営利活動法人	101人以上	1人以上100人以下
4. 医療法人、社会福祉法人、健保組合等保険者	101人以上	1人以上100人以下
5. 社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	101人以上	1人以上100人以下
6. 地方公共団体	301人以上	1人以上300人以下
7. 地方公共団体以外の公法人、特殊法人（独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団 等）	301人以上	1人以上300人以下

法人分類	業種	大規模法人部門	中小規模法人部門
		従業員数	従業員数
8. その他、国内法（保険業法、中小企業等協同組合法、信用金庫法、私立学校法、宗教法人法等）に基づく法人	卸売業	101人以上	1人以上100人以下
	小売業	51人以上	1人以上50人以下
	サービス業	101人以上	1人以上100人以下
	製造業その他	301人以上	1人以上300人以下

※「1.会社法上の会社等」「2.土業法人」以外の法人については、従業員数のみで区分されます。

※健康経営度調査は、大規模法人部門に該当しない法人でも回答は可能です。（認定を取得することはできません。）

※業種・従業員数は、当調査Q1およびQ3の回答内容で確認します。

※正社員だけでなく、常時使用する非正社員、自社が派遣元となる派遣社員を含めてお答えください。

「常時使用する従業員」（労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」）は含める必要があります。

以下に該当する労働者以外は全て含めてください。

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

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	中小規模法人部門
	職員数	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。

業種について

業種は日本標準産業分類に準拠してご判断ください。

選択肢	日本標準産業分類上の分類			
卸売業	大分類 I 卸売業, 小売業のうち			
	中分類 50 各種商品卸売業	中分類 51 繊維・衣服等卸売業		
	中分類 52 飲食料品卸売業	中分類 53 建築材料, 鉱物・金属材料等卸売業		
	中分類 54 機械器具卸売業	中分類 55 その他の卸売業		
小売業	大分類 I 卸売業, 小売業のうち			
	中分類 56 各種商品小売業	中分類 57 織物・衣服・身の回り品小売業		
	中分類 58 飲食料品小売業	中分類 59 機械器具小売業		
	中分類 60 その他の小売業	中分類 61 無店舗小売業		
	大分類 M 宿泊業, 飲食サービス業のうち			
	中分類 76 飲食店	中分類 77 持ち帰り・配達飲食サービス業		
サービス業	大分類 G 情報通信業のうち			
	中分類 38 放送業	中分類 39 情報サービス業		
	小分類 411 映像情報制作・配給業	小分類 412 音声情報制作業		
	小分類 415 広告制作業	小分類 416 映像・音声・文字情報制作に 附帯するサービス業		
	大分類 K 不動産業, 物品賃貸業のうち			
	小分類 693 駐車場業	中分類 70 物品賃貸業		
	大分類 L 学術研究, 専門・技術サービス業			
	大分類 M 宿泊業, 飲食サービス業のうち			
	中分類 75 宿泊業			
	大分類 N 生活関連サービス業, 娯楽業	大分類 O 教育, 学習支援業		
大分類 P 医療, 福祉	大分類 Q 複合サービス事業			
大分類 R サービス業(他に分類されないもの)				
製造業その他	上記以外の全て			

詳細については、下記URLの日本産業分類をご参照ください。

http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm

健康経営銘柄2026

健康経営優良法人2026

(大規模法人部門)

健康経営度調査への回答

(健康経営銘柄へのエントリー／健康経営優良法人への申請)

健康経営優良法人（大規模法人部門）に申請（Q4で確認）かつ
エントリーを希望する（Q5SQ1で確認）企業を対象に、
以下の条件に基づいて候補を選定
・東京証券取引所上場企業（TOKYO PRO Marketを除く）
・評価結果が上位500位以内

財務指標スクリーニングや加点等を実施
・ROE（自己資本利益率）について、
①直近3年間平均が0%以上または②直近3年連続で下降していない
企業を対象とし、ROEが高い企業には加点
・前年度回答企業に対して加点
・社外への情報開示の状況（Q18SQ5で回答したURL）について、
Q18SQ1の回答記載があるか確認し、評価

①各業種で最も順位が高い企業、
②①の平均点より得点が高い企業の中から、
経済産業省および東京証券取引所が共同で選定
(1業種あたりの選定数は5社を上限とする。)
※2026年3月頃を予定

申請を希望する（Q4で確認）
法人を対象に、
認定審査を実施

日本健康会議が認定
(評価順位が上位500の法人を
「ホワイト500」として認定)
※2026年3月頃を予定

健康経営銘柄の選定、健康経営優良法人の認定に関する要件

健康経営優良法人2026(大規模法人部門)の認定を取得するためには、下表の「必須」を全て実施し、また「評価項目①～⑰のうち14項目以上」を実施する必要があります。

なお、健康経営銘柄2026およびホワイト500については、「従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示」、

「①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること」、

「健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定」も必須とします。

評価結果等の一括開示に同意いただくことも条件とします。(Q6参照)

※当調査において、必須設問は「★」、認定要件かつ選択設問は「■」、

健康経営銘柄およびホワイト500の認定要件に係る設問には「◎」が記載されています。

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模	銘柄・ホワイト500
1. 経営理念・方針	健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q18(a) & Q18SQ4	必須	
		経営トップ自らによる健康経営推進方針の発信	経営トップ自らによる健康経営推進方針の発信	Q17SQ4	-	必須
		従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	Q18SQ3	-	必須
	自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	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	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	Q20 & Q21	左記①～⑰のうち14項目以上	必須
2. 組織体制	経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	健康づくり責任者が役員以上	Q22	必須	
		健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定	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	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	必須	
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健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な対策	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		
4. 評価・改善	健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	Q71	必須		
5. 法令遵守・リスクマネジメント		定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと等 ※Q4SQ1誓約事項参照			必須	

※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。

参考として、以下のURLから「健康経営優良法人変更・返納・取消規約」をご確認ください。

<https://kenko-keiei.jp/application/change/>

- ◆設問の冒頭に、必須設問は「★」、認定要件かつ選択設問は「■」を記載しています。
さらに、健康経営銘柄およびホワイト500の認定要件に係る設問には「◎」が記載されています。

◆当 令和7年度 健康経営度調査

【設問の補足説明】

<以下に貴法人の情報をご記入ください>

法人名 (法人格含む)				
かな (法人格除く)				
英文法人名				
法人番号				
本社住所	都道府県	プルダウン選択	市区町村	プルダウン選択

◆法人名は、法人格を含む登記上の法人名でご記入ください。

◆法人番号は国税庁のサイトからご確認ください。 <https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>

◆市区町村について、町村の「郡」および政令指定都市の「行政区」は記載しないでください。

<以下にご担当者のご連絡先をご記入ください>

連絡先住所	郵便番号			
	都道府県	プルダウン選択	市区町村 以降	
所属部署名			担当者名	
連絡先	TEL			
	Email			

◆メールアドレスを記入頂けない場合、評価結果のフィードバック等をお送りできませんのでご注意ください。

回答後に変更があった場合は、随時ご連絡をお願いします。

◆個人情報の利用目的等はこちらをご参照ください。【個人情報の利用について】

◆当調査の評価結果のフィードバックについて

- ・当調査にご回答いただいた場合、評価結果のフィードバックをお送りします。
- ・フィードバックは、上記Email宛にメールで送付します。郵便での送付は行いません。
- ・貴法人へのフィードバックの発送時期は、2025年12月下旬頃を予定しています。

◆回答ルールについて

【回答期間の範囲について】

- ・特に時点の指示がない限り、2024年4月1日から調査回答日まで実施した内容をご回答ください。
- ・施策の実施結果等、2024年度の内容を伺う設問の場合は、原則2024年4月～2025年3月の結果をご回答ください。
3月以外の月締めで集計している場合は、その集計結果での回答で構いませんが、その旨を備考欄にご記入ください。

【施策の主体】

- ・特に明記がない限り、自社が主体の取り組みだけでなく、健保組合等保険者の取り組みを含めて構いませんが、その取り組みに自社が関与し、従業員に周知している必要があります。

【調査全体の回答範囲】

- ・貴法人単体でのご回答以外に、複数法人合算でのご回答が可能です。
ただし、貴法人と健康管理・労務管理が異なる別法人を含めることはできません。
複数法人合算の場合、設問ごとに回答範囲を変えず、Q2、Q2SQ1で記入した範囲で、全ての設問をご回答ください。
また、合算した法人において誓約違反があった場合は、貴法人に誓約違反があった場合と同等の扱いとします。
- ・自社の一部事業所のみ(例: 本社のみ、1つの病院のみ等)でのご回答の場合、健康経営優良法人への申請ができませんのでご注意ください。※地方公共団体向け特例により自治体は除く
- ・原則として全社(複数法人合算で回答する場合はその法人全て)・全従業員を対象にした制度・施策をご回答ください。
なお、女性従業員のみを対象とするイベントや、健康診断結果の有所見者のみを対象とするイベント等、実施する上で対象者を抽出する必要があるものについては、条件に該当する従業員全員を対象としていれば可とします。
また、事業場・職種によって従業員の健康課題が異なり、その状況に応じて制度・施策を実施している場合に限り、一部の事業場・職種の従業員のみを対象としているものであっても回答できます。

【回答対象エリア(地域)】

- ・日本国内を対象としています。
- 海外の支社・事業所、海外の連結グループ会社の実績や取り組み状況については、対象に含めずご回答ください。
- ただし、Q20ではグローバルも含め健康経営の推進方針についてご回答ください。

【従業員等の定義】

- ・各設問は、以下の定義でご回答ください。

用語	定義
従業員	直接雇用関係のある労働者（派遣社員を除く）
正社員	直接雇用関係のある労働者のうち無期雇用のフルタイム勤務で、正社員・正職員等とされている者 ※契約社員、嘱託社員、パートアルバイトで有期雇用契約から無期雇用契約に転換した者で 正社員・正職員とされない者は含みません。
非正社員	直接雇用関係のある労働者のうち、有期契約の場合や、フルタイム勤務でない場合等、 正社員とされていない者（契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト等）
経営トップ	代表取締役またはそれらに準ずる地位の者 会社法上の会社以外の法人の場合は、理事長など法人の代表者
経営層	取締役、執行役、執行役員、またはそれらに準ずる地位の者（監査役は除く）

【資料の保存について】

- ・健康経営優良法人の認定審査に際し、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会および認定事務局から追加的な確認を行う場合があります。当調査でご回答いただいた各項目の取り組みを説明できる資料を、申請期間最終日から2年間保存し、当該資料の提出を求められた場合には1週間以内にご提出いただきますようお願いいたします。
- ・複数法人合算で申請される場合は、**提出資料**において、全ての法人で取り組みが行われていることを確認します。確認できなかった場合、虚偽申請とみなす場合もありますのでご注意ください。
- ・申請にあたって保存すべき資料例は以下のとおりです。

実施内容例	申請にあたって保存すべき資料例 ※2年間の保管が必要
・情報開示	・ホームページでの開示の場合、申請日時点のページのPDF等ファイル ※なお、ページを更新してもかまいませんが、更新後も情報開示が継続されている必要があります。 ・紙媒体などでの開示の場合、その資料本体または写し
・体制（部署の有無や、担当者の役割）	・部署や担当の社内での位置付けを説明する資料
・経営レベルでの会議での議論	・会議資料および議事録など、協議したことが分かる資料
・保険者や産業医等専門職との連携・協議	・会議資料および議事録など、協議したことが分かる資料 ・役割分担を明記した社内資料
・推進計画の策定	・具体的な計画や内容を確認できる資料
・健診の実施	・健診機関からの請求書など、受診人数が分かる資料
・ストレスチェックの実施	・委託先からの請求書など、全事業場で実施したことが分かる資料
・受診勧奨などの従業員個別の施策	・通知文書やメール送信内容の記録
・研修	・研修で使用了資料 ・研修を実施する事を周知する文書やメール
・社内イベントの開催・実施	・実施や設置の確認ができる資料や写真 ・開催を周知する文書やメール
・社内ルール・制度	・ルール・制度が明文化された書類

I.基本情報①

Q1.業種等についてお答えください。（それぞれ1つだけ）

★ (a) 法人格の分類

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

(b) (aで「1」とお答えの場合) 証券取引所に準拠する業種

◆上場している場合は取引所の業種に準拠してご回答ください。

- | | | | |
|---------------|----------|-------------|-------------|
| 1 水産・農林業 | 2 鉱業 | 3 建設業 | 4 食料品 |
| 5 繊維製品 | 6 パルプ・紙 | 7 化学 | 8 医薬品 |
| 9 石油・石炭製品 | 10 ゴム製品 | 11 ガラス・土石製品 | 12 鉄鋼 |
| 13 非鉄金属 | 14 金属製品 | 15 機械 | 16 電気機器 |
| 17 輸送用機器 | 18 精密機器 | 19 その他製品 | 20 電気・ガス業 |
| 21 陸運業 | 22 海運業 | 23 空運業 | 24 倉庫・運輸関連業 |
| 25 情報・通信業 | 26 卸売業 | 27 小売業 | 28 銀行業 |
| 29 証券・商品先物取引業 | 30 保険業 | 31 その他金融業 | |
| 32 不動産業 | 33 サービス業 | | |

★ (c) (aで「1」「2」「8」のいずれかとお答えの場合) 日本標準産業分類に準拠する業種

◆各業種の定義はこちらをご参照ください。【補足説明】

- | | | | |
|-------|-------|---------|----------|
| 1 卸売業 | 2 小売業 | 3 サービス業 | 4 製造業その他 |
|-------|-------|---------|----------|

★ Q2. 組織形態と、当調査におけるご回答範囲についてお答えください。（1つだけ）

◆特に明記がない限り、ご回答のベースは全て揃えてください。「一部設問のみグループ回答」等は不可です。

- | |
|--|
| 1 自社単体で回答（地方公共団体全体で回答） |
| 2 自社およびグループ会社の合算で回答 |
| 3 国内全連結グループ会社で回答 |
| 4 地方公共団体で一部の組織「首長部局のみ」で回答 |
| 5 地方公共団体で一部の組織「首長部局以外」で回答 |
| 6 地方公共団体以外で自社の一部事業所のみで回答（認定要件を満たしませんのでご注意ください） |

SQ1. (Qで「2」または「3」とお答えの場合)

回答の範囲に含まれる法人名とその対象人数等をご記入ください。

- ◆ここで記載した法人および合計人数は、Q3の調査全体の集計に含めてください。
- ◆回答範囲の全法人が健康経営銘柄および健康経営優良法人(大規模法人部門)の対象となります。
法人名は法人格を含めた正式名称でご記入ください。
- ◆健康管理・労務管理が異なる法人は含めないでください。(別途それぞれの法人でご回答ください。)
- ◆業種は、Q1(c)日本標準産業分類に準拠する業種の選択肢番号でお答えください。
- ◆回答欄が足りない場合は、16番目のその他に法人数を入力し、別途メールにてリストをお送りください。

	法人名			従業員数	業種	住所	担当部署名
0				人			
1				人			
2				人			
3				人			
4				人			
5				人			
6				人			
7				人			
8				人			
9				人			
10				人			
11				人			
12				人			
13				人			
14				人			
15				人			
16	その他		法人		人		
合計従業員数 (自動計算)					人		



**SQ2. (Qで「4. 地方公共団体で一部の組織「首長部局のみ」で回答」、
「5. 地方公共団体で一部の組織「首長部局以外」で回答」とお答えの場合)
回答に含まれる部局等の範囲をすべて正式名称でご記入ください。**

- ◆ここで記載した範囲の職員数をQ3の対象としてください。
- ◆認定の公表時には、以下に記載の組織名を地方公共団体名と合わせて掲載します。

★ Q3. 当調査の回答範囲に含める従業員等の人数をご記入ください。

◆ Q2、Q2SQ1、Q2SQ2の範囲に合わせてご回答ください。

◆ 正社員だけでなく、常時使用する非正社員、自社が派遣元となる派遣社員を含めてお答えください。

「常時使用する従業員」(労働基準法第20条に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」)は含める必要があります。

以下に該当する労働者以外は全て含めてください。

1 日雇い入れられる者(一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)

2 二箇月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)

3 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)

4 試の使用期間中の者(十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)

◆ 出向社員については、他社への出向・他社からの出向のいずれも、自社が健康診断実施義務を負う者については必ず含め、②にご回答ください。

◆ 対象人数合計が、優良法人認定における中小規模法人または大規模法人のいずれに該当するかの判断基準となります。①～④については必ずご回答ください(いない場合は「0」とご回答ください)。

人数が条件に満たない場合は大規模法人部門に申請できません。

◆ 会社法上の役員(取締役、監査役等)は除きます。

◆ 以降の設問においては、記載に合わせて原則以下の定義でご回答ください。

正社員:①、② 非正社員:③、④ 従業員:①～④

◆ 原則2024年度末時点の人数をご記入ください。

最新時点の人数での法人区分判定を希望する場合は、最新時点の人数もご記入ください。

	契約種別	2024年度末 時点の人数		最新時点人数				2021年度末 時点の人数	
					年		月		
常時使用する従業員	①正社員（出向者を除く）		人				人		人
	②健康診断実施義務がある出向正社員 （他社への出向・他社からの出向のいずれも）		人				人		人
	③常時使用する非正社員 （契約社員、アルバイト等）		人				人		
	④貴法人が派遣元の派遣社員		人				人		
	対象人数合計		人				人		

従業員数の条件 (Q1業種のご回答から判定)		人以上
申請区分判定 (Q2、Q3のご回答から判定)	回答が不足しています	

※大規模法人部門・中小規模法人部門の両方に申請することはできません。

両方に申請があった場合、いずれの部門においても健康経営優良法人に認定されません。

★ Q4. 健康経営優良法人2026(大規模法人部門)に申請しますか。(1つだけ)

◆ 申請する場合、当調査の回答に基づき認定審査を行います。

◆ 申請する場合、中小規模法人部門に申請することはできません。

両方に申請があった場合、いずれの部門においても健康経営優良法人に認定されません。

◆ 申請しない場合であっても、評価結果のフィードバックはお送りします。

◆ 複数法人合算で申請・認定された場合も、認定証は申請法人名義で1通のみ発行します。

◆ 合算した法人において誓約違反があった場合、貴法人に誓約違反があった場合と同等の扱いとします。

1 申請する	2 申請しない
--------	---------





SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 以下の事項について誓約してください。

◆誓約していない項目が1つでもあった場合、不認定となります。

誓約内容をご確認の上、それぞれの誓約欄に「1」を入力して誓約してください。

誓約	誓約内容
1.	以下の法令を遵守していること。
	(1)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。
	(2)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。
	(3)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。
2.	申請日時時点で以下の事実がないこと。
	(1)労働安全衛生法第79条に基づき、都道府県労働局長により安全管理特別指導事業場又は衛生管理特別指導事業場に指定されていること。
3.	2024年4月1日から申請日までに以下の事実がないこと。
	(1)労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名を公表されている、または是正勧告を受けたが是正措置を講じていないこと。
	(2)長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に基づき、同一の事業場において是正勧告書で2回以上指摘されていること。（※）
	(3)違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施に基づき企業名が公表されていること。
	(4)労働安全衛生法第78条に基づき、厚生労働大臣により特別安全衛生改善計画作成が指示され、当該改善計画に基づき改善を行っている期間中であること。
	(5)労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に係る違反により、勧告を受けていること。
4.	以下の事項を遵守すること。
	(1)当調査票の回答内容全てについて、法人の代表者（代表取締役等）の承認を得ていること。
	(2)当調査票の回答内容全てについて、法人の従業員の過半数で組織される労働組合または主たる事業場の従業員代表に共有していること。
	(3)当調査票の回答内容全てについて、Q27で回答した主たる保険者に共有すること。また、評価結果のフィードバックを受領次第（2025年12月下旬頃予定）、速やかに共有すること。
	(4)主たる保険者に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（健診を健保と共同で実施し、結果を共有している場合を含みます）。40歳以上の従業員がいない場合も含みます。
	(5)当調査票の回答内容全てについて虚偽がないこと。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、当調査で回答した内容について説明できる資料を、回答期間最終日から2年間保存し、当該資料の提出を求められた場合には1週間以内に提出に応じること。
	(6)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。
	(7)健康経営優良法人2026に認定された場合、以下の事項を遵守すること。 ①当調査で回答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・継続的に把握し、維持または向上させるよう努めること。なお、取り組み状況等の確認のため、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会において調査が必要と認めた場合は、これに協力し誠実に対応すること。 ②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2026認定後から2027年3月31日まで）に限り使用すること。 ③当調査の回答時点での法人名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。 ④当調査で回答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。 ⑤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、一切異議を申し立てないこと。 ⑥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称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止めること。
	(8)以上の誓約事項全てについて、Q2. SQ1. で回答した範囲の全ての法人が遵守していること。 ※Q2SQ1の回答がない場合も必ず誓約のチェックを入力してください。

5. 健康経営優良法人2026（大規模法人部門）の申請にあたり、以下の事項に同意すること。	
	(1) 健康経営優良法人2026に認定された場合、必要に応じて「法人名」「英文法人名」「法人番号」「市区町村までの住所」「保険者名」「業種」「認定要件適合状況」を経済産業省のウェブサイト等で公表されること。
	(2) 認定審査は申請者から提出された当調査の回答に基づいて行うため、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は一切責任を負わないこと。
	(3) 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。
	(4) 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。

6. Q2SQ1で回答した全ての法人について以下を各法人の健康経営推進担当者に確認していること。	
・ 誓約事項1～5の全ての項目の遵守 ・ 貴社（申請法人）と同水準の健康経営の取り組みの実施 ◆ Q2SQ1で回答した法人ごとに確認・入力をお願いします。 ◆ Q2SQ1の回答がない場合はチェック不要です。 ◆ Q2SQ1で回答した法人において誓約違反があった場合、貴法人が不認定・認定取り消しとなります。	
	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7
	8
	9
	10
	11
	12
	13
	14
	15
	16

※「長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令」とは具体的には以下の法令の条項をいう。
労働基準法第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、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

貴社の申請料は以下になります。

◆ Q2で「2」または「3」を選択した場合、Q2SQ1で記載の法人数分、15,000円（税抜）を加算します。

円（税抜）

◆ 申請料請求権は日本経済新聞社からマネーフォワードケッサイ株式会社に債権譲渡いたします。

11月上旬にマネーフォワードケッサイ株式会社から届く請求書に従ってお支払いください。

詳しくはこちらをご参照ください。→

【認定申請料のお支払いについて】

ご担当者の連絡先情報を、マネーフォワードケッサイ株式会社に第三者提供いたします。ご了承の上お申し込みください。

◆ 振込手数料は申請者負担となります。

SQ2 (Qで「1申請する」とお答えの場合) 健康経営優良法人認定制度の申請料の請求書の送付方法をご記入ください。(1つだけ)

◆回答がない場合は、郵送およびメールの両方で送付します。

◆両方送付を希望する場合、2通の請求書が届きますが、1通の請求書のみにお支払いください。

1 郵送とメール送付両方を希望する	☐
2 郵送のみを希望する	
3 メール送付のみを希望する	

(メール送付を希望した場合) CCの送付を希望するアドレスがあればご記入ください。

◆二重のお支払いにならないよう、お振込みの際はご注意ください。

連絡先	TEL	
	Email	

請求書の送付先が担当者連絡先と異なる場合はこちらへご記入ください。

◆こちらに入力いただいた送付先へ請求書の郵送またはメール送付を行います。

◆シート上部にてご入力いただいた担当者連絡先への送付を希望される場合は記載不要です。

送付先住所	郵便番号			
	都道府県	ブルダウン選択	市区町村以降	
法人名				
所属部署名			担当者名	
連絡先	TEL			
	Email			

Q5. 自社の株式を東京証券取引所に上場していますか。(1つだけ)

1 東京証券取引所 (TOKYO PRO Marketを除く) に上場している	☐
2 東京証券取引所には上場していない	

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合かつQ4で「1」とお答えの場合)

健康経営銘柄の選定にエントリーしますか。(1つだけ)

◆エントリーしない場合も評価結果のフィードバックはお送りします。

1 エントリーする	2 エントリーしない
-----------	------------

◎ Q6. 当調査の評価結果および一部設問の回答内容について、ウェブサイト等での公表を予定しています。貴法人の情報について公開してよろしいでしょうか。(1つだけ)

◆投資家や求職者等ステークホルダーが参照するためのデータベースとして公表します。

◆選択肢1~3のいずれかを選択いただくことが**ホワイト500認定の必須条件**です。

開示不可の場合、評価結果が500位以内であってもホワイト500ではない優良法人認定となります。

◆昨年度の公開内容は以下URLをご参照ください。(今年度公開方法を変更する可能性があります。)

https://kenko-keiei.jp/houjin_list/feedback/

◆フィードバック送付後の回答変更は一切受け付けられませんのでご注意ください。

1 開示可	☐
2 ホワイト500または優良法人に認定された場合のみ開示可	
3 ホワイト500に認定された場合のみ開示可	
4 開示不可	

<公開予定項目一覧>

- 1 評価結果 (フィードバックシートに記載の内容全て)
- 2 Q17SQ1への回答 (健康経営の推進方針、健康経営の目標、数値目標 (KGI))
- 3 Q18SQ3への回答 (従業員パフォーマンス指標)
- 4 Q18SQ5への回答 (情報開示媒体URL)
- 5 Q23、Q23SQ1への回答 (経営レベルの会議での議題化)
- 6 Q39SQ2、Q42SQ1、Q44SQ2、Q46SQ1・2、Q48、Q54SQ1・2、Q55SQ1・2への回答 (各施策の参加率)
- 7 Q71SQ1への回答 (健康経営の効果検証)

II. 基本情報②

※この章の内容は評価に使用しませんが、集計上の重要な基礎情報となるため、できるだけご回答ください。

Q7. 2024年度末の正社員・非正社員それぞれについて、性別および年代構成別の人数をご記入ください。

◆必ずQ3と範囲を一致させてください。合計数は以下の計算式が予め入っています。

正社員: ①正社員(他社への出向者を除く) + ②出向正社員

非正社員: ③常時使用する非正社員(契約社員、アルバイト等) + ④貴法人が派遣元の派遣社員

	正社員		うち女性		非正社員		うち女性	
全体	0	人		人	0	人		人
30歳未満		人		人		人		人
30～39歳		人		人		人		人
40～49歳		人		人		人		人
50～59歳		人		人		人		人
60歳以上		人		人		人		人

Q8. 正社員の平均勤続年数と平均年齢を小数点第2位四捨五入でご記入ください。

	全体		男性		女性		Q7男女人数からの計算値	
①平均勤続年数		年		年		年		年
②平均年齢		歳		歳		歳		歳

Q9. 正社員の2024年度中の離職者数をご記入ください。

◆定年退職とグループ会社への出向・転籍は除いてください。

	全体		うち女性	
全体		人		人
30歳未満		人		人
30～39歳		人		人
40～49歳		人		人
50～59歳		人		人
60歳以上		人		人

Q10. 2024年度の正社員の新卒・中途入社人数をそれぞれご記入ください。

◆グループ一括採用等を行っている場合も、Q2の回答範囲(実際の入社人数ベース)でご回答ください。

新卒入社		中途入社	
	人		人

Q11. 2024年度末時点の正社員について、拠点別のおおよその所属人数をご記入ください。

◆本社事業所は登記上の本社に加えて、それに準ずる事業所(事務所と工場で本社機能が分かれている場合等)も対象としてください。

◆③がQ3の範囲に含まれない場合は「③Q3範囲外」に「1」を入力してください。

①本社事業所	②本社以外の国内事業所	③海外事業所・現地法人	③Q3範囲外
	人	人	人

Q12. 正社員の職種別のおおよその構成比率をご記入ください。

◆当設問におけるそれぞれの職種の定義の詳細は、こちらをご参照ください。→

【補足説明】

営業 研究開発・設計 企画・マーケティング 生産・製造 流通・販売・サービス その他(本社部門等)

約 % + 約 % + 約 % + 約 % + 約 % + 約 %

Q13. 業績についてご記入ください。

◆Q2の回答範囲に合わせてご回答ください。

◆銀行業：経常収益・業務純益、証券業：営業収益・営業利益、保険業：経常収益・経常利益でご回答ください。

◆会社以外の法人については、「売上高：経常収益」、「営業利益：経常収支」のように、適宜可能な範囲で読み替えてご回答ください。該当するものがない場合等はblankで構いません。

	2024年度		単位確認	2023年度		2022年度	
売上高		百万円			百万円		百万円
営業利益		百万円			百万円		百万円

Q14. 一人当たり医療費を把握している場合は、自社の従業員が加入する健保等保険者単位の金額と自社単位の金額について、それぞれご記入ください。

◆一人当たり医療費：被保険者+被扶養者家族の診療費（本人3割負担と健保負担を含む）／被保険者数
なお、法定給付（現物給付・現金給付）は全て含みますが、傷病・出産手当金、出産育児一時金、埋葬料は除いてください。

◆単位は千円とし、おおよその金額で構いません。

◆保険者単位：主たる健保組合等保険者全体

自社単位：主たる健保組合等保険者のうち当調査の回答範囲(Q2)でお答えください。

	①2024年度		単位確認	②2021年度	
(a) 保険者単位 一人当たり医療費		千円			千円
(b) 自社単位 一人当たり医療費		千円			千円

Q15. 自社の2024年度決算ベースの福利費を把握している場合はご記入ください。

◆各項目の定義はこちらをご参照ください。→

【補足説明】

◆単位は百万円とし、おおよその金額で構いません。

	2024年度		従業員1人当たり (計算値)	
(a) 法定福利費		百万円		円
(b) 法定外福利費		百万円		円
(c) 法定外福利費のうち 医療・健康関連費用		百万円		円

Q16. 健康経営を経営戦略に位置付けて取り組み始めた時期をご記入ください。

◆健康経営とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。

◆まだ経営戦略に位置付けていない場合は、「まだ取り組んでいない」の左に「1」を入力してください。

西暦		年度		まだ取り組んでいない
----	--	----	--	------------

1. 経営理念・方針

I. 経営上の課題に対する健康経営の戦略

健康経営は、従業員等の健康増進の取り組みを投資ととらえ、経営的な視点で考え、戦略的に実行する経営手法です。そのため、企業の経営方針と健康経営を通じて何を実現するかを定めた健康経営推進方針が連動していることが重要です。
また、推進方針実現のために達成する目標を定め、目標の達成状況を確認する指標・達成目標年限(KGI)を設定することが重要です。

◆健康経営の推進方針・目標とKGIの設定については、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

★ 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）：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						
記入例	(a) 健康経営の推進方針	高品質・高付加価値の製品・サービス提供のために、担い手となる従業員自身が健康であり、健康な従業員一人ひとりが安心して個々の能力を最大限発揮しやすい職場環境を構築する。				
	(b) 健康経営の目標	・ 心理的安全性が担保された職場環境づくり ・ 個々の従業員の心身の健康保持				
	(c) 目標の達成状況を確認する指標（KGI）	概要	・ 職場の心理的安全性尺度 ・ 特定保健指導対象者比率			
		目標値	・ 職場の心理的安全性尺度：+10%（24年度比） ・ 特定保健指導対象者比率：-10%（24年度比）	達成目標年度	2028	年度

字数						
	(a) 健康経営の推進方針					
	(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

健康課題に対する具体的な推進計画、施策の進捗を確認する指標(KPI)についてはQ33で伺います。
また、最終的な健康経営の目標指標や経営上の課題の改善状況の検証はQ73で伺います。

SQ2. (Qで「1」とお答えの場合) 健康経営方針をどのように策定しましたか。(いくつでも)

<経営レベルでの策定、経営戦略との統合>

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 健康経営で実現したい経営上の課題と、健康経営の実施により期待する効果を特定している |
| ☐ | 2 自社の健康投資、健康投資効果、健康資源の状況を整理している |
| ☐ | 3 経営課題と、その経営課題の解決につながる健康課題を統合的に管理している |
| ☐ | 4 健康経営の実施により期待する効果につながるKPIを(中期)経営計画に組み込んでいる |
| ☐ | 5 自社全体の経営戦略と統合し、マテリアリティに健康経営の推進を組み込んでいる |

<客観的視点の導入>

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 6 従業員参加のワークショップやディスカッションで従業員の意見を反映 |
| ☐ | 7 経営の専門家(コンサルタント等)の意見を聞く |
| ☐ | 8 健康経営・産業保健の専門家(産業医・健康経営エキスパートアドバイザー等)の意見を聞く |
| ☐ | 9 社外取締役の意見を聞く |
| ☐ | 10 同業他社との意見交換 |
| ☐ | 11 組織の課題を客観的に分析したレポートを参照し、健康課題を抽出 |
| ☐ | 12 特に行っていない |

SQ3. (Qで「1」とお答えの場合) 経営上の課題で健康経営を通じて実現したいことの整理において期待する効果や具体的な取り組み等のつながりを確認するため、戦略マップを用いていますか。(1つだけ)

戦略マップを用いて、つながりを図示したものを開示している場合は、そのURLをご記入ください。

◆健康経営ガイドブック 健康経営優良法人認定事務局編では、健康経営の戦略を策定する際に自社の課題と健康経営の取り組みのつながりを整理するためのツールとして、「戦略マップ」を紹介しています。

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

- | | | |
|--------------------------|---------------------------------|----------------------|
| ☐ | 1 戦略マップを用いて整理しており、図示したものを開示している | <input type="text"/> |
| ☐ | 2 戦略マップを用いて整理はしているが、開示はしていない | |
| ☐ | 3 特に整理していない | |

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

◎

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 <input type="text"/> |
| ☐ | 14 特に行っていない |

II. 社内外への情報開示

Q18. 健康経営の推進に関してどのような内容を社外に開示していますか。

◆会社全体の健康経営の推進目的と体制の両方を開示していることが認定の必須要件です。

個別の取り組みや結果のみの開示は認定要件を満たしません。

◆自社以外の媒体(求職者向けサイト、官公庁のサイト、親会社のレポートやサイト、健保組合等保険者のサイト等)での開示はSQ1～5まで含めて全て除いてください。

◆当調査の評価基準(フレームワーク)に基づいた開示を推奨しています。詳細はこちらをご参照ください。【補足説明】

★ (a) 目的と体制の開示 (1つだけ)

◆認定基準を満たさない開示例を記載していますので、ご確認の上でご回答ください。→ 【補足説明】

認定基準を満たす開示が確認できなかった場合、連絡無しに当該選択肢の回答を削除する場合があります。

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| 1 目的と体制の両方を社外開示している | ⇒健康経営優良法人不認定 |
| 2 いずれかのみ開示している、または社外開示していない | |

(b) 目的・体制以外の開示 (いくつでも)

1 健康経営の取り組み内容とその結果	2 健康経営の取り組みによる効果
3 労働安全衛生・リスクマネジメント	4 いずれも開示していない

SQ1. (Qでいずれか開示とお答えの場合) どのような内容を開示していますか。(いくつでも)

<a.健康経営の目的>	
1 健康経営で解決したい経営上の課題	2 健康経営の実施により期待する効果
3 健康経営全体の具体的な数値目標	
4 健康経営全体の具体的な数値目標の設定に至った背景・根拠	
5 経営トップ自ら健康経営の推進方針を社外報告書(統合報告書、CSR報告書等)で発信	
6 健康宣言や健康経営推進方針について経営トップ名義で発信	
7 経営方針と健康経営推進方針の結びつきについて経営トップ名義で発信	
8 その他	
<b.健康経営の推進体制>	
1 健康経営に対する経営層の関与	
2 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)	
3 健保組合等保険者との連携	
4 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	
5 その他	
<c.健康経営の取り組み内容とその結果>	
1 自社従業員の健康課題	2 健康課題の改善の具体的な数値目標
3 健康課題を解決するための具体的な取り組みの内容	
4 健康経営の個別施策に対する投資額	
5 健康経営の個別施策の実施回数や参加率等の定量的なデータ	
6 その他	
<d.健康経営の取り組みによる効果>	
1 健康経営において解決する自社の経営課題(企業価値向上、生産性向上等)から従業員の健康課題改善に至る施策の取り組み状況までストーリー立てて示されていること(戦略マップ等)	
2 健康課題の改善に関する経年での定量的な分析データ(生活習慣病改善、有所見者率改善、メンタルヘルス休職者率改善等)	
3 企業経営に対する健康経営の効果を示す経年での定量的な分析データ(広告効果を含む企業価値向上、従業員の業務パフォーマンスの向上、従業員定着率向上等)	
4 その他	
<e.労働安全衛生・リスクマネジメント>	
1 労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001等)の導入状況	
2 労働安全衛生についての危険源の特定、リスク評価の状況	
3 労働安全衛生に関する労使での協議の場・コミュニケーションの状況(安全衛生委員会等)	
4 その他	

SQ2. (Qでいずれか開示とお答えの場合) 健康経営に関連する各指標について、どのような実績値を開示していますか。(いくつでも)

- ◆各指標に関する定量的な情報開示にあたっては、自社内外のステークホルダーから適切な理解を得るために、取組の背景・状況等を定性記述で補足する他、特に重点を置いている課題等については実績値の経年変化や業種平均との比較等を示すことが望ましいです。
- ◆選択肢以外に他社と比較可能な指標を開示している場合は、その他欄に具体的な指標名をご記入ください。

＜健康投資施策の取組状況に関する指標＞			
☐	1 定期健康診断受診率	☐	2 定期健康診断後の精密検査受診率
☐	3 ストレスチェック受検率	☐	4 広く従業員に行う施策の参加状況
☐	5 ハイリスク者への施策の参加状況（保健指導継続率等）		
☐	6 女性の健康課題に関する施策への参加状況		
☐	7 各施策の従業員の満足度		
☐	8 労働時間の状況（残業時間等）	☐	9 休暇取得の状況（年休取得率等）
＜従業員の意識変容・行動変容に関する指標＞			
☐	10 健康診断の問診票の集計結果（喫煙率や運動習慣者率等）		
☐	11 ハイリスク者の管理（治療継続）率	☐	12 従業員のヘルスリテラシーの状況
＜健康関連の最終的な目標指標（パフォーマンス指標以外）＞			
☐	13 健康診断の結果指標（適正体重者率や有所見率等）		
☐	14 離職の状況（平均勤続年数を含む）		
☐	15 ストレスチェックの集計結果（高ストレス者率等）		
＜労働安全衛生に関する指標＞			
☐	16 労働災害、死亡災害に関する指標（件数、度数率、強度率など）		
☐	17 その他		
☐			
☐	18 特に指標の実績値は開示していない		



SQ3. (Qでいずれか開示とお答えの場合) 健康関連の最終的な目標指標のうち、特にパフォーマンス指標について開示していますか。(それぞれいくつでも) また、開示している場合はそのURLをお答えください。

- ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。
- ◆abcいずれかについて、直近の実績値および**具体的な測定基準**を開示し、その開示URLを回答していることがホワイト50i認定要件となります。
- ◆認定基準を満たさない開示例を記載していますので、ご確認の上でご回答ください。**【補足説明】**
開示が確認できなかった場合、連絡無しに当該選択肢の回答を削除する場合があります。
- ◆各指標の定義等については、Q70、Q70SQ1をご確認ください。
- ◆選択肢2～4は、直近の実績値に対しての説明または追加情報であることが分かるように、同一のページ内か、直近の実績値からリンクされているもののみ選択できます。
- ◆「開示URL」欄には、原則1つのURLのみご回答ください。URL以外の説明等は記入しないでください。

	a.アブセン ティーイズム	b.プレゼン ティーイズム	c.ワーク・エン ゲイジメント
◎1. 直近の実績値を開示	☐	☐	☐
◎2. 具体的な測定基準を開示	☐	☐	☐
3. 複数年度分の結果を開示	☐	☐	☐
4. 測定人数および回答率を開示	☐	☐	☐

◎開示URL

a.アブセンティーイズム	
b.プレゼンティーイズム	
c.ワーク・エンゲイジメント	

- ★ **SQ4. (Qでいずれか開示とお答えの場合) 目的と体制を何において開示していますか。(いくつでも)**
 ◆どの媒体でも構いませんが、どの媒体での開示かご回答いただくことが認定要件上必須です。

＜投資家向け文書・サイト＞	
1 アニュアルレポート	2 統合報告書
3 コーポレート・ガバナンス報告書	
4 海外投資家向けに多言語対応した各種開示文書	
5 有価証券報告書	6 株主総会資料
7 ディスクロージャー誌	8 決算説明会資料や中期経営計画資料
9 自社サイトのESGについての独立したページ	
10 上記以外の投資家向け文書・サイト	
＜投資家以外向けの文書・サイト＞	
11 健康経営宣言・健康宣言	12 CSR報告書
13 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ	
14 上記以外の文書・サイト	

- SQ5. (Qでいずれか開示とお答えの場合) 健康経営の推進について最も一元的に記載している媒体をSQ4の選択肢から選び、そのURLをご記入ください。**

- ◆健康経営の推進に関する会社全体の目的・体制の記載が無い場合、不適合となります。
 ◆URL欄にはURLを1つのみご回答ください。サイト構成の都合で目的と体制の掲載URLが分かれている場合のみ、URL欄①に目的、②に体制が開示されているURLをご回答ください。
 ◆健康経営銘柄選定の際には、SQ1<d健康経営の取り組みによる効果>の内容について、ご記入いただいたURLを確認します。最も一元的に記載している媒体以外でそれらの内容を開示している場合、そのURLを「その他媒体URL」欄にご記入ください。
 ◆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。

媒体	選択内容→
URL①	
URL②	
◆「その他媒体URL」は、該当する場合のみご記入ください。	
その他媒体URL	

- Q19. 投資家との対話の中で、健康経営をどのように話題にしていますか。(いくつでも)**

- ◆健康経営銘柄選定に係る評価に使用します。(優良法人認定には影響しません。)
 ◆自社の株式を上場していない場合は、「8.株式を上場していない」のみを選んでください。

1 具体的なKPIを設定し、投資家と対話を行っている
具体的なKPI:
2 健康経営を企業の成長戦略の中に位置付け、投資家に対して説明している
3 ESGの一環として健康経営を位置付け、投資家向けの説明会やミーティングで説明している
4 経営トップ自らが投資家に対して健康経営に関する自社の方針を説明している
5 健康経営を評価軸に含めている投資家やSRIファンドに対して説明している
6 その他
7 特に話題になったことはない
8 株式を上場していない

Ⅲ. 自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み

- ◎ **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)には適用していない
- 3 海外グループ会社はない

SQ2. (SQ1で「1」とお答えの場合) グループとしての健康経営推進方針を、
どのように浸透させていますか。(それぞれいくつでも)

- 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

a.国内	b.海外

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。

■◎ 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いる
- 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てください。

	字数
	0

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

2. 組織体制

I. 経営層の体制

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発揮し推進することが重要です。以下、貴法人での健康経営に関する経営層の関与等、推進体制について伺います。

★ Q22. 全社における健康経営の推進の最高責任者の役職は何ですか。(1つだけ)

- 1 経営トップ
- 2 担当役員
- 3 事業部長職相当者 ⇒健康経営優良法人不認定
- 4 部長職相当者 ⇒健康経営優良法人不認定
- 5 課長職相当者 ⇒健康経営優良法人不認定
- 6 一般社員(課長未満) ⇒健康経営優良法人不認定
- 7 全社を統括する責任者はいない ⇒健康経営優良法人不認定

◎ 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

II. 実施体制

健康経営を企業全体の取り組みとして推進し、浸透するために、どのような体制で実施しているかを伺います。

Q24. 健康経営の推進の統括を行っている部署は何ですか。(1つだけ)

- ◆衛生委員会ではなく、実際に業務を行っている組織をご回答ください。
- ◆社外組織(健保組合等保険者、外部委託機関等)は除いてください。

1 独立した専任部署で統括している	
2 人事(本)部内等の専任の部署で統括している	
3 専任の部署はないが、人事部内等に統括する担当者を置いている	
4 その他	
5 統括する組織や人はなく、部署や事業所ごとで運用している	

Q25. 健康経営の推進の専門職の担当者の人数をご記入ください。

- ◆契約形態(雇用・委託)にかかわらずご記入ください。
- ◆延べ従事日数について、4週28日(週5勤務ならば20日)を基準にご回答ください。
1日の契約時間が所定労働時間に満たない場合は、8時間で1日に換算してください。(小数点以下切り上げ)
- ◆専門職であっても健康経営の推進に関わっていない者は除いてください。
(例:社内診療所や社員食堂に勤務しているが、健康経営の推進には関与していない場合等)

	①従事者人数	②一カ月の延べ従事日数	一人当たり従事日数(参考計算値)
(a) 産業医	人	日	日
(b) 保健師	人	日	日

(c) (a)～(b)以外にどのような専門職がいますか。(いくつでも)

1 産業医でない医師		2 看護師		3 精神保健福祉士
4 公認心理師・臨床心理士		5 理学療法士		6 管理栄養士
7 歯科医師		8 歯科衛生士		
9 その他				
10 特にいない				

★ Q26. 健康経営の方針検討や施策の実施にあたって、産業医または保健師はどのように関与していますか。(いくつでも)

<方針検討>	
1 自社の従業員の健康課題について健康経営推進担当者と協議している	
2 健康経営施策の中長期的な方針を健康経営推進担当者と共同で策定している	
3 健康経営施策の効果検証を健康経営推進担当者と共同で行っている	
<施策の実施>	
4 産業医または保健師が50人未満の事業場も含め全事業場を管轄し、従業員の健康を管理している	
5 現場の労働者からの情報収集等の役割を具体化・明確化し、円滑な実施を可能にしている	
6 健康経営推進担当者と共同で、具体的な施策の企画を行っている	
7 産業医または保健師が健康経営推進担当者と共に健康経営施策を推進している	
8 産業医または保健師が経営会議に参加し、健康経営施策の結果を報告している	
9 その他	
10 特に関与していない ⇒健康経営優良法人不認定	

III. 健保組合等保険者との連携

Q27. 主な健保組合等保険者の種別は何ですか。(1つだけ)

また、その団体名と保険者番号をご記入ください。

1 単一組合(自社(グループ)単独で設立)	2 総合組合(同業種の複数の企業で共同設立)
3 協会けんぽ(全国健康保険協会)	4 国民健康保険組合
5 共済組合	

- ◆団体名は省略せず、正式名称でご記入ください。
- 協会けんぽの場合は都道府県支部名までご記入ください。

団体名:	
保険者番号: (先頭0除く)	

★ Q28. 主な健保組合等保険者に対して、**40歳未満の従業員の健康診断のデータ**を提供していますか。

- ◆健康診断のデータとは、労働安全衛生法その他の法令に基づき自社が保存している健康診断に関する記録の写しのことを指します。
- ◆健診を健保と共同で実施し、結果を共有した場合を含みます。
(保険者が指定する健診機関で事業主健診も合わせて実施している場合など)
- ◆PHR(Personal Health Record)の利活用の促進に向けて、データフォーマットの標準化が重要との観点から、提供形式についても伺います。なお、提供形式が健診機関で異なる場合は、主な提供形式についてお答えください。

- | | |
|---|--|
| 1 | 40歳未満の従業員がいない |
| 2 | 40歳未満の従業員はいるが、保険者からデータ提供依頼を受けていない |
| 3 | 保険者からデータ提供依頼を受け、XML形式のフォーマットでデータ提供済み |
| 4 | 保険者からデータ提供依頼を受け、XML形式以外の保険者が指定する電子記録(CSV形式等)でデータ提供済み |
| 5 | 保険者からデータ提供依頼を受け、3または4以外の形式(pdf形式や紙媒体など)でデータ提供済み |
| 6 | 保険者からデータ提供依頼を受けているが、データ提供をしていない、または、データ提供について保険者に意思表示をしていない ⇒健康経営優良法人不認定 |

★ Q29. 健康経営の推進のために、健保組合等保険者とどのような内容について協議・連携していますか。(いくつでも)

- ◆健康保険委員が保険者と会議を行っている場合を含みます。
- ◆対面でない電話会議・テレビ会議・メールを含みます。
- ◆単なるセミナーへの参加は除いてください。

- | | |
|---|--|
| 1 | 健康経営の実施にあたり保険者からスコアリングレポート等(協会けんぽの場合は事業所カルテ)の内容を もとに 、保険者と自社の健康課題を認識・共有している |
| 2 | 自社と保険者双方の中長期的な方針を協議している |
| 3 | 施策の役割分担(重複の解消)を実施している |
| 4 | 施策の効果的な実施方法を協議している |
| 5 | 健康経営の取り組みの効果検証を共同で実施している |
| 6 | その他 |
| 7 | 特に協議・連携していない ⇒健康経営優良法人不認定 |

IV. 職場・従業員への浸透

Q30. 健康経営の推進に際して、**管理職**に対してどのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

- ◆過重労働防止等、労働時間に関する取り組みは除きます。

- | | |
|---|---|
| 1 | 管理職の業績評価指標に、職場における健康への配慮の項目を含めている |
| 2 | 職場において、健康づくりを行う上で必要な人員・予算を与えている |
| 3 | 会社全体の方針に基づき、各職場に合った方法や内容で実施することの権限を与えている |
| 4 | 各職場での取り組みの実施状況等を定期的に報告・共有する場を設けている(部長会等) |
| 5 | 各職場での取り組みにおける課題や好事例を定期的に共有する場を設けている |
| 6 | 従業員の生活習慣や健康経営の取り組み状況について、職場単位の集団分析結果(法令に基づくストレスチェックの集団分析結果を除く)を共有している |
| 7 | 特に行ってない |

Q31. 健康経営の推進に際して、**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等をどのように行っていますか。(いくつでも)

- ◆労働組合がない場合は、それに準ずる従業員組織や従業員代表等との実施内容をご回答ください。

- | | |
|---|--|
| 1 | 従業員の健康課題を共有している |
| 2 | 方針策定の過程で、従業員組織経由で従業員の意見を聴取している |
| 3 | 中長期的な方針を共同で策定している |
| 4 | 施策の実施における従業員組織との役割分担(アナウンスの実施等)を協議している |
| 5 | その他 |
| 6 | 特に行ってない |

Q32. 各事業場・職場の**健康経営推進担当者**にどのような役割を定めていますか。(いくつでも)

- ◆自社の健康経営の全体統括を行う部署ではなく、各事業場・職場において定められた担当者についてご回答ください。

- | | |
|---|---|
| 1 | 事業場・職場事情に合わせた健康経営推進施策の企画 |
| 2 | 事業場・職場における健康経営推進施策の実践の推進 |
| 3 | 事業場・職場における健康経営推進施策の実施状況の把握、全体統括を行う部署への報告・相談 |
| 4 | その他 |
| 5 | 特に各事業場・職場に健康経営推進担当者を定めていない |

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

※特に明記がない限り、施策の主体にかかわらず、自社の従業員に対して行っている内容をご回答ください。
 (健保組合等保険者が実施している施策を含めて構いません。)
 ※実地・対面に限らず、オンラインでの取り組みを含めてご回答ください。

I. 健康課題に基づいた具体的な目標の設定

★ Q33. 自社従業員の健康課題を踏まえ、健康経営全体の推進計画を定めていますか。(1つだけ)

- 1 具体的な推進計画を策定し、数値目標、実施主体、達成期限を定めて推進している
 2 具体的な推進計画は定めていない →健康経営優良法人不認定

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 貴法人において最優先に取り組みを進めている健康課題の内容、健康課題に対する施策の具体的な推進計画、施策の進捗を確認する指標(KPI)、今年度のKPI目標値、最終のKPI目標値を記入ください。(重要なものについて1つ)

- (a) 健康課題のテーマを選択肢から選んでください。
 (b) 健康課題の具体的な内容とその根拠を200字以内でご記入ください。
 (c) 健康課題に対応する今年度の取り組みの推進計画を200字以内でご記入ください。
 (d) 数値目標を定めている場合、その具体的な内容、現在値、今年度の目標値、最終目標値、達成期限をご記入ください。

◆目標が具体的な数値でない場合は、記入できる範囲でご回答ください。

▼目標が数値的な数値でない場合は、記入できる範囲で回答してください。

記入例	(a) 課題のテーマ	1	選択内容→健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防			
	(b) 課題の内容とその根拠	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後にも行っていなかったこともあり、精密検査の受診率が非常に低い状態にあった。まずは、従業員の健康意識の醸成が課題。				
	(c) 推進計画	対象者にメールにて精密検査の受診勧奨を行う。その上で定期的に受診の有無を確認し、未受診者に対しては再度のメール送付により受診率の向上につなげる。				
	(d) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か	精密検査の受診率の改善			
		現在値	今年度の目標値	最終目標値	単位	
		35	45	100	%	
目標達成期限		2026		年度		

(a)課題のテーマ 選択肢一覧

- 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
- 生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防
- 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)
- 従業員の生産性低下防止・事故発生予防(肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善、転倒の予防)
- 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
- 退職後の職場復帰、仕事と治療の両立
- 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
- 仕事と育児の両立、仕事と介護の両立
- 従業員間のコミュニケーションの促進
- 従業員の感染症予防(インフルエンザ等)
- 従業員の喫煙率低下

(a) 課題のテーマ		選択内容→			
(b) 課題の内容とその根拠					字数
					0
(c) 推進計画					字数
					0
(d) 数値目標の内容と期限	どのような数値目標か				
	現在値	今年度の目標値	最終目標値	単位	
	目標達成期限		年度		

健康経営の施策に関する効果検証についてはQ71で伺います。

II. 健診・検診等の活用・推進

Q34. 従業員の健康診断の実施について、各項目の集計の有無と具体的な数値をご記入ください。

- ◆比率は全て小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆2024年度の(z)受診率の計算結果が「100.0%」であることが、認定要件「②従業員の健康診断の実施(受診率100%)」の適合要件です。
- ◆一般定期健康診断受診率は、以下の定義でご回答ください。
 - ・対象人数はQ3の常時使用する従業員数合計からの自動計算になっています。
 - ・以下を対象人数から除外するため、「(v)対象除外人数」にその人数をご回答ください。
海外赴任、育児休業・傷病等による休業等により、期間を通してやむを得ず受診できなかった者
常時使用する従業員だが週の所定労働時間が正社員の3/4未満等、健康診断の受診義務がない者
妊娠中で、主治医および産業医が受診不可と判断した者
 - ・新型コロナウイルス感染症の流行を理由とした健康診断の非受診者は除外できませんのでご注意ください。
ただし、健診機関の都合(予約が取れない等)により、やむを得ず2025年度の受診になってしまった場合に限り、2024年度の健診受診者数に含めて構いません。
 - ・受診率の集計時点から期末時点までに自社を退職した者がいる場合は、「(w)健診受診期間後退職人数」にその人数をご回答ください。
 - ・年度中に入社した従業員は対象に含め、雇入時健診を受診している場合は「(y)健診受診者数」に含めてください。
 - ・自社が用意する健康診断の受診だけでなく、社外の健診(人間ドック等も含む)を受診した場合も、項目等が安衛法上の基準を満たしており、その結果が会社に提出されていれば、受診者とみなします。
 - ・定義については、こちらをご参照ください。→

【補足説明】

		①2024年度	②2021年度
(a) 一般定期健康診断	(u)期末時点人数 (Q3から)	人	人
	(v)対象除外人数	人	人
	(w)健診受診期間後 退職人数	人	人
	(x)対象人数 (u)-(v)+(w)の自動計算	人	人
	(y) 健診受診者数	人	人
	■(z)受診率 (y)/(x)*100の自動計算	%	%

- ◆通知を受けた従業員のうち、精密検査を受診した者の割合をご記入ください。
「要医療」等の他の区分は除きますが、統合した値でのみ集計している場合はその値をご回答ください。

	①2024年度	②2021年度
(b) 精密検査受診率	%	%

■ Q35. 任意健診・検診(人間ドック、がん検診、肝炎ウイルス検査等)の受診率を向上させるために、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

- ◆再検査・精密検査の受診率向上策は除きます。Q36でお答えください。

1	啓発パンフレットの配布、ポスターやサイト等への社内掲示を行っている
2	メールや社内通達等により全従業員に受診勧奨を行っている
3	受診勧奨を健診機関に委託している
4	受診を原則として義務付けている
5	定期健康診断項目に組み込んでいる(オプションでの組み込みを含む)
6	費用補助を行っている
7	受診時の就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
8	その他
9	特に行っていない ⇒Q36も非実施の場合、評価項目不適合

SQ1. (Qで「5」または「6」とお答えの場合) 該当する検診項目は何ですか。(いくつでも)

1	胃がん検診	2	肺がん検診	3	大腸がん検診
4	乳がん検診	5	子宮頸がん検診	6	前立腺がん検診
7	歯科検診	8	眼底検査	9	腎機能検査
10	肝炎ウイルス検査	11	脳ドック	12	骨密度測定
13	その他				
14	特にない				

■ Q36. 定期健康診断や任意健診・検診の結果により、医療機関への受診が必要と判定された者に対して、医療機関への通院・治療を促すためにどのような取り組みを行っていますか。
(1つだけ)

◆法定の健康診断項目以外の従業員の情報については、厚生労働省のガイドライン等に基づいて適切に取得・運用する必要があります。詳細はこちらをご参照ください。⇒ **【補足説明】**

◆認定基準を満たす取り組みについて、こちらをご確認の上でご回答ください。⇒ **【補足説明】**

- 1 認定基準を満たす取り組みを行っている
2 行っていない ⇒Q35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) 要医療機関受診者の受診率をお答えください。

◆健診時点で治療中判定となった人は対象(分母)から除いてください。

◆「要精密検査」等の他の区分は除きますが、統合した値でのみ集計している場合はその値をご回答ください。

	2024年度	
医療機関受診率		%

「要医療」以外の区分を統合したり、自社独自で要医療機関受診者を定義している場合、その定義をご回答ください。

■ Q37. 2024年度のストレスチェックの実施についてお答えください。

◆労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度についてご回答ください。

◆受検率は、受検者人数÷対象者人数で、小数点第2位を四捨五入でご記入ください。

◆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7年5月14日に公布された労働安全衛生法の改正法により、公布後3年以内に政令で定める日から、ストレスチェックの実施が義務となります。

(参考)労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律について

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T250516K0010.pdf>

■ (a) 実施の範囲 (1つだけ)	1 労働者等が50人未満の事業場を含めて全ての事業所で実施している 2 労働者等が50人以上の事業場全てで実施しているが、50人未満の事業場で実施していない事業所がある ⇒評価項目不適合 3 その他 ⇒評価項目不適合
(b) 受検率	%

3. 制度・施策実行 ②健康経営の実践に向けた土台づくり

I. ヘルスリテラシーの向上

■ 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. 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」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		

Q40. 従業員のヘルスリテラシー向上のための取り組みとして、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_iryō/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。

◆個人情報保護法に準拠し適切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り組みを実施している」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り組みを実施している		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. (Q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. (Q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・分析する場合も含まれます。

	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

Ⅱ. ワークライフバランスの推進

■ Q41. 適切な働き方の実現に向けて、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆育児・介護に限定した特別休暇や勤務制度は除きます。Q42、Q44でそれぞれご回答ください。

<a.労働時間の適正化>	
☐	1 PCのログイン記録等、入退社時刻を正確に記録するシステムを導入し、従業員が申告した勤務時間との間に差がある場合には指摘・是正を行っている（タイムカードの導入のみの場合は除く）
☐	2 時間外労働時間の削減または適正な水準の維持を管理職の評価項目に設定している
☐	3 時間外労働時間の削減または適正な水準の維持を一般従業員の評価項目に設定している
☐	4 勤務間インターバル制度を設けている
☐	5 その他
☐	6 いずれも特に行っていない ⇒a、b、c全て非実施の場合、評価項目不適合
<b.休暇の取得促進>	
☐	1 時間単位での年次有給休暇（半休は除く）の取得を可能にしている
☐	2 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を管理職の評価項目に設定している
☐	3 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を一般従業員の評価項目に設定している
☐	4 その他
☐	5 いずれも特に行っていない ⇒a、b、c全て非実施の場合、評価項目不適合
<c.柔軟な働き方の実現>	
☐	1 フレックスタイム制度または時差出勤制度を設けている
☐	2 在宅勤務やサテライトオフィスなどのテレワークを導入している
☐	3 本人の希望で通常勤務と転換できる、短時間勤務正社員制度を設けている
☐	4 本人の希望で通常勤務と転換できる、勤務日数短縮（週休3日など）正社員制度を設けている
☐	5 本人の希望で通常勤務と転換できる、勤務地限定正社員制度を設けている
☐	6 本人や家族のライフイベントを考慮して、転勤を免除・調整する制度を設けている
☐	7 その他
☐	8 いずれも特に行っていない ⇒a、b、c全て非実施の場合、評価項目不適合

SQ1. (Qで「c. 2. 在宅勤務やサテライトオフィスなどのテレワークを導入している」とお答えの場合) 在宅勤務による健康障害を防ぐための施策を行っていますか。（いくつでも）

☐	1 サービス残業を防ぐため、システムログ等を確認
☐	2 就業時間外の従業員への連絡（対応依頼）禁止を社内ルール化
☐	3 就業時間外の顧客対応禁止をルール化
☐	4 デスクや椅子、モニターの支給・貸与または購入補助
☐	5 在宅勤務中の従業員間コミュニケーションの支援・推奨
☐	6 その他
☐	7 いずれも行っていない

仕事と育児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】](#)

■ Q42. 仕事と育児の両立支援について、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。

☐	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 男性育児休業の取得を促すための管理職への研修
☐	3 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
☐	4 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日制など）
☐	5 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
☐	6 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）
☐	7 休業取得者の業務代替者への手当を支給
☐	8 育児支援制度の利用者に対して満足度を聴取
☐	9 育児休業取得者の同僚などに手当を支給
☐	10 その他
☐	11 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合

SQ1. (Qで「2」を実施の場合)

全管理職に対する**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。

	男性育児休業 管理職研修	
実施率(参加率)		%

Q43. 正社員の育児に関する制度の利用状況についてお答えください。

(1) **正社員女性育児休業取得状況**

(a) 2023年4月～2024年3月 に出産 ※回答時点で退職者を含む		人
(b) aのうち回答時点で就労中（産休・育休復帰後）		人

(2) **2024年度男性育児休業取得人数(配偶者・パートナーが出産)**

◆改正育児・介護休業法の産後パパ育休(子の出生直後の時期における育児休業)を含みます。

◆配偶者出産時の特別休暇は除きます。社内で「育児休業」として扱っているもののみカウントしてください。

◆正確な配偶者の出産人数が不明(把握率9割未満)な場合は、出産人数をblankにしてください。

◆(b)には**連続4週間以上取得も含めて**いただいてかまいません。

(a) 2024年4月～2025年3月 に配偶者が出産した人 ※(1)とは期間が異なります		人
(b) aのうち 連続1カ月以上 育児休業取得人数		人

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】](#)

■ **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

III. 職場の活性化

■ Q46. コミュニケーション促進に向けて、どのような取り組み (研修・情報提供・宴会等を除く) を行っていますか。(いくつでも)

- ◆認定基準を満たす取り組みについて、こちらをご確認の上でご回答ください。⇒
- ◆Q56の運動習慣の定着に向けた支援と重複しないようご回答ください。
- ◆スポーツイベントの補助などはQ55でご回答ください。

【補足説明】

	1 認定基準を満たす、従業員参加型の取り組みを実施している
	2 認定基準を満たす、環境整備型の取り組みを実施している
	3 特に行っていない ⇒評価項目不適合

以下の取り組みをいずれか実施している場合、認定基準を満たします。

認定基準を満たす取り組み	<a.従業員参加>
	1 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている
	2 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている
	3 ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけを行っている
	<b.環境整備>
	1 フリーアドレスオフィス等の職場環境整備を行っている
	2 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供している
	3 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与を行っている (社内通貨、社内サンクスポイント制度など)

SQ1. (Qで「1. 従業員参加型の取り組みを実施している」とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる内容は何ですか。選択肢およびその具体的な内容 (50文字以内) をお答えください。また、その取り組みの2024年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。

- ◆重点的な取り組みは、補足説明の「認定基準を満たす取り組み」の＜a.従業員参加＞からお選びください。
- ◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。
- ◆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。
- ◆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。

重点的な取り組み (aから1つだけ)	選択内容→		
取り組み内容 (50文字以内)			字数 0
		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		%	

SQ2. (Qで「2. 環境整備型の取り組みを実施している」とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる内容は何ですか。選択肢およびその具体的な内容 (50文字以内) をお答えください。また、その取り組みの2024年度の対象人数はどの程度ですか。

- ◆重点的な取り組みは、補足説明の「認定基準を満たす取り組み」の＜b.環境整備＞からお選びください。
- ◆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。
- ◆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。

重点的な取り組み (bから1つだけ)	選択内容→		
取り組み内容 (50文字以内)			字数 0
		2024年度	
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	

IV. 仕事と治療の両立支援

■ 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

V. 性差・年齢に配慮した職場づくり

- **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、当該問へのご回答を公開する予定です。

	実施 有無		参加率
1 参加者を女性のみ限定して実施		⇒ 全女性従業員の	%
2 参加者を管理職のみ限定し、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

- **Q49. 女性特有の健康関連課題に関する行動を促すために、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）**

◆法令に基づく妊娠中の従業員に対する業務上の配慮に留まる取り組みは除きます。

	1 婦人科健診・検診への金銭補助を行っている（がん検診を含む）
	2 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
	3 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）
	4 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 （産業医や婦人科医の配置、外部の医師の紹介等）
	5 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
	6 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
	7 生理休暇を取得しやすい環境を整備している（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。
	8 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（通院の際の有給の特別休暇付与等）
	9 骨密度低下（骨粗鬆症）予防の支援を行っている（骨密度測定、サプリ提供等）
	10 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）
	11 PMS（月経前症候群）軽減のための 低用量ピルの費用補助
	12 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
	13 その他
	14 特に行っていない ⇒評価項目不適合

■ 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

3.制度・施策実行 ③従業員の心と体の健康づくりに関する具体的対策

I. 保健指導

■ Q51. 特定保健指導実施率向上のために、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)

	1 事業主側から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保健指導の案内を同封する等)
	2 各事業所に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している
	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 事業所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 経営層と健保組合等保険者が特定保健指導の重要性を共有する機会を設けている
	10 その他
	11 特に行っていない ⇒評価項目不適合

※「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4.2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。

■ Q52. 主な健保組合等保険者が実施する、特定健康診査および特定保健指導の実施率を把握していますか。(1つだけ)

- ◆特定健康診査・特定保健指導は、40歳以上75歳未満の被保険者・被扶養者が対象です。
- ◆自社法人単位(被保険者証等記号単位)の実施率は、健康保険組合等保険者へ確認することが可能です。
- ◆「2.保険者のやむを得ない事情により把握できない」とは、保険者のやむを得ない事情により申請法人単位の実施率を入手できない場合(例、1記号が複数法人に紐付いている、国保組合・共済組合加入の法人等)を言います。
- ◆「2.保険者の事情により把握できない」「3.40歳以上の従業員がいない」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| 1 自社単位で値を把握している | 2 保険者のやむを得ない事情により把握できない |
| 3 40歳以上の従業員がいない | 4 把握していない ⇒評価項目不適合 |

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 貴社単位の被保険者の特定健康診査および特定保健指導の2023年度の実施率をお答えください。

- ◆実施率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆健康保険組合に加入している法人は、厚生労働省より健康保険組合へ提供している被保険者証等記号単位の実施率を回答してください。保険者独自の集計値は回答できません。
- ◆被扶養者は含めない、被保険者の実施率をお答えください。
- ◆協会けんぽに加入している法人は、事業所カルテに記載している実施率を回答してください。
- ②特定保健指導実施率には、「評価面談」の実施率を回答してください。
- ◆申請範囲に複数の法人が含まれる申請の場合は、各法人の対象者数・実施者数を合算した実施率を回答してください。

①特定健康診査実施率		%
②特定保健指導実施率		%

■ Q53. 健康診断の結果を踏まえ一定の基準を満たした従業員に対する医師または保健師による保健指導(特定保健指導を除く)を行っていますか。(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)
- 二次検診受診勧奨や運動の仕方のレクチャー等は該当しません。Q55以降の設問等でご回答ください。

- | |
|-------------------|
| 1 行っている |
| 2 行っていない ⇒評価項目不適合 |
| 3 検討・作成中 ⇒評価項目不適合 |

■ SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 2024年度の対象者に対する実施者の割合はどの程度ですか。(1つだけ)

- ◆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年度でご回答ください。

- | | |
|--------------------|------------|
| 1 2割未満 | 2 2割以上5割未満 |
| 3 5割以上8割未満 | 4 8割以上 |
| 5 把握していない ⇒評価項目不適合 | |

II. 具体的な健康保持・増進施策

■ Q54. 食生活改善に向けた具体的な支援(研修・情報提供を除く)を行っていますか。(いくつでも)

- ◆認定基準を満たす取り組みについて、こちらをご確認の上でご回答ください。⇒
- ◆教育・研修、保健指導は除きます。Q39、Q53でご回答ください。

【補足説明】

- ◆農林水産省が主催する「食育実践優良法人顕彰制度」が令和7年度より開始いたします。詳しくは、以下URLをご参照ください。
https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/kensyo/kensyo_top.html

- | |
|-------------------------------|
| 1 認定基準を満たす、従業員参加型の取り組みを実施している |
| 2 認定基準を満たす、環境整備型の取り組みを実施している |
| 3 特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

以下の取り組みをいずれか実施している場合、認定基準を満たします。

認定基準を満たす取り組み	<a.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企画を実施している
	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
	<b.環境整備>
	1 社員食堂・仕出弁当、現物支給、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)を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援を行っている
	2 管理栄養士等による相談窓口を設置している
	3 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は除く)

SQ1. (Qで「1. 従業員参加型の取り組みを実施している」とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる取り組みは何ですか。選択肢およびその具体的な内容(50文字以内)をお答えください。また、その取り組みの2024年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。

- ◆重点的な取り組みは、補足説明の「認定基準を満たす取り組み」の＜a.従業員参加＞からお選びください。
- ◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。
- ◆2025年度から始めた場合は、2025年度の実績でお答えください。
- ◆比率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。

重点的な取り組み (aから1つだけ)		選択内容→	
取り組み内容 (50文字以内)			字数 0
		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		%	

SQ2. (Qで「2. 環境整備型の取り組みを実施している」とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる内容は何かですか。選択肢およびその具体的な内容(50文字以内)をお答えください。また、その取り組みの2024年度の対象人数はどの程度ですか。

- ◆重点的な取り組みは、補足説明の「認定基準を満たす取り組み」の＜b.環境整備＞からお選びください。
- ◆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。
- ◆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。

重点的な取り組み (bから1つだけ)		選択内容→	
取り組み内容 (50文字以内)			字数 0
		2024年度	
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	

■ Q55. 運動習慣の定着に向けた具体的な支援（研修・情報提供を除く）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）

- ◆認定基準を満たす取り組みについて、こちらをご確認の上でご回答ください。⇒ **【補足説明】**
- ◆教育・研修、保健指導は除きます。Q39、Q53でご回答ください。

	1 認定基準を満たす、従業員参加型の取り組みを実施している
	2 認定基準を満たす、環境整備型の取り組みを実施している
	3 特に行ってない ⇒評価項目不適合

以下の取り組みをいずれか実施している場合、認定基準を満たします。

認定基準を 満たす取 組み	＜a.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、転倒等リスク評価セルフチェック、ロコモのチェック等) (セルフチェックは情報提供に該当するため除く) 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 運動促進のためのアプリを提供している 6 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 7 スポーツイベントの開催・参加補助を行っている 8 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）
	＜b.環境整備＞
	1 職場内に運動器具やジム、運動室等を設置している 2 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） 3 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 4 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 5 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 6 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

SQ1. (Qで「1. 従業員参加型の取り組みを実施している」とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる内容は何ですか。選択肢およびその具体的な内容 (50文字以内) をお答えください。また、その取り組みの2024年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。

- ◆重点的な取り組みは、補足説明の「認定基準を満たす取り組み」の＜a.従業員参加＞からお選びください。
- ◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。
- ◆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。
- ◆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。

重点的な取り組み (aから1つだけ)		選択内容→		
取り組み内容 (50文字以内)				字数 0
		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			%	

SQ2. (Qで「2. 環境整備型の取り組みを実施している」とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる内容は何ですか。選択肢およびその具体的な内容 (50文字以内) をお答えください。また、その取り組みの2024年度の対象人数はどの程度ですか。

- ◆重点的な取り組みは、補足説明の「認定基準を満たす取り組み」の＜b.環境整備＞からお選びください。
- ◆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。
- ◆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。

重点的な取り組み (bから1つだけ)		選択内容→		
取り組み内容 (50文字以内)				字数 0
		2024年度		
(a) 対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合			%	

Q56. 従業員の生産性低下防止のために、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆生活習慣改善や心の健康保持・増進等、他の設問で回答した施策については除いてください。

<a. 睡眠障害や、業務中の眠気による生産性の低下予防>	
☐	1 リフレッシュルームや仮眠室を設置している
☐	2 パワーナップ等仮眠制度を導入している
☐	3 SAS検査を実施している（費用補助を含む）
☐	4 睡眠改善に関連するアプリ等を利用できるようにしている
☐	5 産業医等による睡眠関連指導を実施している
☐	6 その他
☐	7 特に行っていない
<b. 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防等への具体的な支援>	
☐	1 バランスボール・マッサージチェア・ぶら下がり器具等を設置している
☐	2 ヘルスキーパー等によるマッサージ・鍼灸を実施している
☐	3 肩こり・腰痛等の予防に関連するアプリ等を利用できるようにしている
☐	4 その他
☐	5 特に行っていない
<c. アルコール依存症に対する具体的な支援(教育・検査・治療等)>	
☐	1 依存防止セミナー等教育を実施している
☐	2 依存が疑われる従業員に検査を受診させる仕組みを導入している
☐	3 依存が確認された従業員に対する治療やリハビリテーションの支援を行っている
☐	4 その他
☐	5 特に行っていない
<d. 花粉症に対する具体的な支援>	
☐	1 対症療法（服薬など）に対する補助・支援をしている（通院や薬の購入への補助等）
☐	2 根治療法（免疫療法など）に対する補助・支援をしている
☐	3 空気清浄機の設置など職場での花粉症対策を実施している
☐	4 花粉症に合わせた柔軟な働き方を認めている（花粉飛散量が多い日の在宅勤務を推奨する等）
☐	5 花粉症に関するセミナー等教育を実施している（薬の飲み方、副作用への理解等）
☐	6 その他
☐	7 特に行っていない
<e. 眼精疲労に対する具体的な支援>	
☐	1 眼精疲労に配慮した照明や加湿器の設置等職場環境を整備
☐	2 眼精疲労に配慮したディスプレイ等職場で使用する機器の整備
☐	3 在宅勤務者に対する眼精疲労に配慮した自宅の作業環境整備への支援（ディスプレイの支給等）
☐	4 眼精疲労を軽減するための物品の支給または購入補助（目薬、アイマスク等）
☐	5 その他
☐	6 特に行っていない
<f. その他生産性低下防止施策>	

■ Q57. 一定の基準を超えた長時間労働者に対して、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

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

☐	1 法令を超える基準による、本人に対する医師（産業医を含む）の面接・指導を行っている※ （労働時間を条件としない、本人の申し出のみによる面接・指導は対象外）
☐	2 医師でない健康経営担当者と本人の面談を行っている
☐	3 本人の上長に対する健康経営担当者からの面談・指導を行っている
☐	4 本人への時間外労働の制限を行っている
☐	5 休日取得強制・出社制限を行っている
☐	6 その他
☐	7 特に行っていない ⇒評価項目不適合

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

■ **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まれます。
- ◆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>	
☐	8 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
☐	9 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
☐	10 その他
☐	11 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・心理的状态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	

Q59. 常時使用しない従業員や、他社からの派遣社員を対象とした健康経営の取り組みはありますか。常時使用しない従業員、他社からの派遣社員それぞれについて回答ください。（それぞれいくつでも）

◆「16.対象者がいない」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。

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

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

	a. 常時使用しない従業員	b. 他社からの派遣社員
1 一般定期健康診断の実施		
2 健診後の再検査等に関する受診勧奨		
3 ストレスチェックの実施		
4 ヘルスリテラシー向上に向けた研修・教育等の実施		
5 運動習慣改善に向けた支援		
6 ワークライフバランス向上に資する柔軟な働き方環境の整備		
7 食生活改善に向けた支援		
8 相談窓口の設置等の心の健康保持・増進に対する対応		
9 喫煙者に対する禁煙達成に向けた支援		
10 健康に関するアプリの提供やウェアラブルデバイスの貸与		
11 労働安全衛生等に関する派遣社員からの意見聴取		
12 派遣元企業からの情報提供に基づく就業上の配慮		
13 派遣社員の健康管理に関する派遣元企業との情報交換機会の場の設置		
14 その他		
15 特に実施していない・利用できる制度はない		
16 対象者がいない		

SQ1. (Qの「b. 他社からの派遣社員」で3～14いずれかお答えの場合) 派遣社員の健康の保持増進を目的として、派遣元企業とどのような情報共有・連携を行っていますか。

◆当設問は評価に使用しません。

Q60. 従業員の家族に対して実施しているものや家族も利用・参加できるものとして、どのような制度・施策がありますか。（いくつでも）

◆保険者が実施する取り組みの家族への周知も含みます。

	1 定期的な健康診断の受診勧奨
	2 任意健診・検診（人間ドック、がん検診等）の受診勧奨
	3 任意健診・検診（人間ドック、がん検診等）の補助
	4 インフルエンザ等の予防接種
	5 相談窓口の設置
	6 健康増進イベントの実施
	7 心の健康やがんの予防等の健康保持・増進に関する教育機会の提供
	8 特定保健指導の重要性の周知
	9 その他
	10 特に利用・参加できる制度・施策はない

Ⅲ. 感染症予防対策

- **Q61. 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実施している
☐	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 参考： https://www.mhlw.go.jp/content/000490986.pdf
☐	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など、職場の環境整備を行っている
☐	12 その他
☐	13 特に行っていない ⇒評価項目不適合

Ⅳ. 喫煙対策

- **Q62. 従業員の喫煙率を下げるために、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）**

◆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。Q53、Q63でご回答ください。

◆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費の補助を行っている
☐	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 （選択肢2、3の達成時補助や、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）
☐	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 （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（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など場所に応じた禁煙ルールは、Q63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（禁煙月間、禁煙デー等）
☐	8 禁煙・禁煙継続を促すアプリを提供している
☐	9 その他
☐	10 特に行っていない ⇒評価項目不適合

★ Q63. 本社を含む国内全事業場の禁煙の状況はどのようになっていますか。(1つだけ)

◆全事業場の状況について、下記の健康増進法の区分をご確認いただき、該当する事業場の有無についてご回答ください。

- ・第一種施設(学校・病院・児童福祉施設等)
- ・第二種施設(第一種施設及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

詳細については健康増進法をご確認ください。

◆事業場の定義はこちらをご参照ください。→

【補足説明】

◆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場合には賃貸しているスペースの範囲とし、そのビルの出入口等の共用部分等は除く)の状況でご回答ください。

(例えば賃借スペース内を全て禁煙とし、屋外部分が一切ない場合は、屋外・屋内共に◎と見なしてください。)

◆旅館・ホテルの客室等や人の居住の用に供する場所は除いてください。

【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	×	◎	○	×

※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です。

※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」であることが必要です。

※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します。

対象施設の種類によって、求められる種類や条件が異なりますので、

詳細は健康増進法ならびに関係政省令や、下記ガイドラインを参考としてください。

◆望まない受動喫煙を生じない場所とするための配慮については、「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」(令和元年7月1日基発0701第1号)を参考としてください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000524718.pdf>

- 1 屋内・屋外共に、全ての事業場で適合要件を**超えた**対策(屋外を含む敷地内禁煙)を取っている(屋外・屋内全て◎)
- 2 屋内については、全ての事業場で適合要件を**超えた**対策を取っているが、屋外は適合要件どおりの対策を取っている事業場がある(屋内:全て◎、屋外:○または◎)
- 3 一部の事業場で適合要件を**超えた**対策を取っているが、その他の事業場は適合要件どおりの対策を取っている(屋内:○または◎、屋外:○または◎)
- 4 屋内・屋外共に、全ての事業場で適合要件どおりの対策を取っている(屋内・屋外全て○)
- 5 適合要件に満たない事業場がある ⇒健康経営優良法人不認定
- 6 答えたくない ⇒健康経営優良法人不認定

4. 評価・改善

I. 各指標の状況

Q64. 従業員の健康診断の結果について、各項目の集計の有無と具体的な数値をご記入ください。

- ◆比率は全て小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆比率について、原則「40歳以上」でご回答ください。「40歳以上」で集計していない場合は、集計の有無を「2. 40歳以上では集計していないが集計している」で選択の上、比率をご回答ください。
- ◆当調査の回答結果を分析するために原則40歳以上としています。が、「2」「3」とご回答の場合であっても、評価上不利になりません。
- ◆保険者から結果の提供を受けており、その保険者の都合により2024年度の集計が終わっていない場合に限り、2023年度の値を2024年度の欄に記入してください。この場合、2021年度の欄には2020年度の値を記入してください。
- ◆(f)～(h)については、協会けんぽの事業所カルテ等とは定義が異なりますのでご注意ください。

保険者からデータを提供されるものではなく、定期健康診断の受診結果を元に把握・集計してください。

集計の有無 の選択肢:	1	40歳以上を対象に集計している
	2	40歳以上では集計していないが集計している
	3	「空腹時血糖200mg/dl以上」以外の基準で集計している ((g)血糖リスクのみ選択可能)
	4	集計していない

	集計有無	①2024年度		②2021年度	
(a) 適正体重維持者率 ※BMIが18.5～25未満の者			%		%
(b) 喫煙率			%		%
(c) 運動習慣者比率 ※1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合			%		%
(d) 「睡眠により十分な休養が 取れている人」の割合			%		%
(e) 飲酒習慣者率 ※頻度が時々または毎日かつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が清酒換算で2合以上の人の割合			%		
(f) 血圧リスク者率 ※収縮期血圧 180 mmHg以上または 拡張期血圧 110 mmHg以上の人の割合			%		
(g) 血糖リスクと考えられる人の割合 ※空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合			%		
(h) 糖尿病管理不良者率 ※HbA1cが8.0%以上の人の割合			%		

Q65. 健康診断結果を踏まえた治療の状況についてお答えください。

- ◆「40歳以上」に絞らずご回答ください。
- ◆当設問は、職域における治療の効果を測定するための設問です。

詳細な設問趣旨はこちらをご参照ください。⇒

【補足説明】

	2024年度	
① 定期健康診断を受診し、問診票に回答した人数		人
② ①のうち、高血圧により治療中の人数		人
③ ②のうち、高血圧の治療中で血圧がコントロールされている(※)人数 ※収縮期血圧 140 mmHg未満かつ拡張期血圧 90 mmHg未満		人
④ ①のうち、高血圧(※)だが未治療の人数 ※収縮期血圧 160 mmHg以上または拡張期血圧 100 mmHg以上		人

参考計算値		
高血圧者率 (②+④)÷①		%
高血圧のうち 治療中率 ②÷(②+④)		%
高血圧のうち コントロール率 ③÷(②+④)		%

※治療中とは、特定健診時の標準的な質問票で、「血圧を下げる薬を使用している」と答えている場合を指します。健診受診後の受診状況確認結果は反映しないでください。

Q66. 2024年度のストレスチェックの実施結果についてお答えください。（それぞれ1つだけ）

◆労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度についてご回答ください。

(a) 集団分析の実施	1 ストレスチェックの集団分析を実施している 2 分析していない	
(b) 職場環境改善の実施	1 集団分析の実施結果を職場環境改善に活用している 2 活用していない	
(c) 結果集計の有無	1 職業性ストレス簡易調査票（標準57項目版）を含む内容で集計している 2 職業性ストレス簡易調査票（短縮23項目版）を含む内容で集計している 3 新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目版）を含む内容で集計している 4 新職業性ストレス簡易調査票（標準120項目版）を含む内容で集計している 5 1～4の内容が含まれない調査票で集計している 6 結果を集計していない	

- ◆①～②については、平均値またはポジティブ回答率の回答の有無のみ評価し、値の高低は評価に一切使用しません。
- ◆（新）職業性ストレス簡易調査票と異なる調査票を用いて実施している場合、項目の文章および選択肢が完全に同じでなくても、項目で問う主旨および価値判断・尺度が概ね一致している場合は結果を回答して構いません。
- ◆「満足」「まあ満足」「そうだ」「まあそうだ」などポジティブな選択肢を回答した従業員の割合を「ポジティブ回答率」の欄にお答えください。回答は平均値とポジティブ回答率のいずれかでも構いません。
- ◆平均および回答率は小数点第2位を四捨五入でご回答ください。
- ◆事業場ごとに集計していて全社の値の算出が困難な場合は、各事業場の従業員数の加重平均でご回答ください。
- ◆①～②は、職業性ストレス簡易調査票（57項目）を使用していることを前提に伺います。
- ◆①～②は、職業性ストレス簡易調査票（57項目または短縮23項目）を使用していることを前提に伺います。
- ◆①の平均値は、満足=1点、まあ満足=2点、やや不満足=3点、不満足=4点を与えてください。
- ◆②の平均値は、そうだ=1点、まあそうだ=2点、ややちがう=3点、ちがう=4点を与えてください。

	2024年度			
	平均値		ポジティブ回答率	
①「仕事に満足だ」の平均得点 (最低1点～最高4点で、高得点ほど不満足を表す)		点		%
②「働きがいのある仕事だ」の平均得点 (最低1点～最高4点で、高得点ほど悪い状態を表す)		点		%

- ◆③～④については、新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目または標準120項目）を使用している場合や同様の設問を使用している場合にお答えください。
(ご回答がない場合も評価上不利になりません。)
- ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメントの尺度の活力・熱意に関する設問と共通する項目です。
- ◆③～④の平均値は、そうだ=4点、まあそうだ=3点、ややちがう=2点、ちがう=1点を与えてください。

	2024年度			
	平均値		ポジティブ回答率	
③「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」の平均得点 (最低1点～最高4点で、高得点ほど良好な状態を表す)		点		%
④「自分の仕事に誇りを感じる」の平均得点 (最低1点～最高4点で、高得点ほど良好な状態を表す)		点		%

Q67. 正社員の一人当たり平均実労働時間等の状況についてお答えください。

- ◆(a) 平均月間総実労働時間は、契約上の所定労働時間ではなく、「実」労働時間をご回答ください。
- ◆(a) (b) は小数点第1位、(c) (d) (e) (f) は小数点第2位を、四捨五入でご回答ください。
- ◆当設問におけるそれぞれの算出の定義の詳細は、こちらをご参照ください。→ **【補足説明】**

	①2024年度		②2021年度	
(a) 平均月間総実労働時間		時間		時間
(b) 平均月間所定外労働時間		時間		時間
(c) 平均年次有給休暇取得率		%		%
(d) 平均年次有給休暇取得日数		日		日
参考：有給休暇付与日数 (d取得日数÷c取得率からの逆算)		日		日
(e) 平均有給特別休暇取得日数		日		日

Q68. 正社員の長時間労働の発生状況をお答えください。

- ◆月間法定外労働時間が一定以上となった人数を月ごとにカウントし、12カ月の合計人数を年間延べ発生人数として①にご回答ください。
- 12カ月で最も発生人数が多かった月(45時間、80時間それぞれ)の人数を②にご回答ください。
- ◆月の時間外労働が80時間を超えた人は、45時間と80時間の両方に含めてください。
- ◆管理監督者や裁量労働制適用者等も原則含めてご回答ください。
- もし実労働時間を把握していない場合は、「(e)上記を把握していない人数」にご回答ください。
- Q3①②正社員数から、(e)を除いた人数を概算の把握人数として計算します。

◆当設問におけるそれぞれの算出の定義の詳細は、こちらをご参照ください。→ **【補足説明】**

		①2024年度		100人・月当たり 平均発生人数(参考)		②2021年度	
①年間延べ発生人数	(a) 法定外労働月45時間超		人		人		人
	(b) 法定外労働月80時間超		人		人		人
②年間で最も発生が多い月の人数	(c) 法定外労働月45時間超		人		人		人
	(d) 法定外労働月80時間超		人		人		人
(e) 上記を把握していない人数			人				人
(f) 把握人数 Q3①②正社員数-(e)の自動計算			人				人

Q69. 正社員の疾病による休職者数・退職者数の把握状況について、ご記入ください。

- ◆(a)(d)は、**期間中一度でも長期欠勤・休職を経験した者(前年度から継続を含む)**をカウントしてください。
- 長期欠勤は、連続1カ月以上を基準としてご回答ください。(繰越)年休消化は含みません。
- 期間中複数回休職した者は、1人としてカウントしてください。
- ◆(b)(e)復帰者は、4月1日以降、回答時点までに把握している最新時点で職場復帰している人数をご回答ください。
- リハビリ勤務等、フルタイムでない勤務を含めてご回答ください。
- ◆(c)(f)退職者数については、上記の事由で欠勤・休職を経て退職となった者や休職を経ていなくても、退職前に医師の診断書の提出があった者等の人数をご回答ください。
- ◆疾病のみで、事故等によるものは全て除いてください。

		①2024年度		②2021年度	
メンタルヘルス不調	(a) 年間長期欠勤・休職者数		人		人
	(b) (a)のうち回答時点復帰者数		人		
	(c) 年間退職者数		人		人
メンタルヘルス以外の疾病	(d) 年間長期欠勤・休職者数		人		人
	(e) (d)のうち回答時点復帰者数		人		
	(f) 年間退職者数		人		人

Q70. 従業員の生産性等についてどのような評価指標を設定し、定期的に測定していますか。(いくつでも)

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

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

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

SSQ1. それぞれの指標をどのように測定していますか。
測定している場合は、2024年度の実績値をご記入ください。

- ◆(b)～(c)について、複数の尺度で測定している場合は、最も重要視しているもの1つ選んでください。
- ◆経済産業省が策定した「健康投資管理会計ガイドライン」(2020年6月公表)では、「健康投資効果」として、各種指標を紹介しています。
 詳細URL: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoutoushi_kanrikaikei_guideline.html
- ◆選択肢は、企業等での使用事例に基づく例示です。これらの中には使用にあたって開発者の許可や使用料が必要なものがあります。
- ◆当設問は評価に一切使用しません。
- ◆2025年度から測定し始めた場合は2025年度の実績でご回答ください。

(a). (Qで「1」とお答えの場合) アブゼンティーイズムをどのように測定していますか。
(いくつでも)

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

2024年度 実績	測定方法 の概要				
	実績値		単位		
記入例	測定方法 の概要	傷病休職制度の利用日数の全従業員平均。（傷病を理由とした欠勤や有給取得日数は未把握。）			
	実績値	5.1	単位	日	

(b). (Qで「2」とお答えの場合) プレゼンティーイズムをどのように測定していますか。
(1つだけ)

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

SSQ1. (bで「2」とお答えの場合)
実績値を1～100%の整数値（小数点第1位を四捨五入）でご記入ください。

実績値	①2024年度		②2023年度		③2022年度	
		%		%		%

SSQ2. (bで「2」以外とお答えの場合)
測定方法の概要および実績値をご記入ください。

2024年度 実績	測定方法 の概要				
	実績値		単位		
記入例	測定方法 の概要	WHO-HPQの絶対的プレゼンティーイズム（0～100点）を用いた従業員調査を実施。実績値は全従業員平均。			
	実績値	72	単位	点	

(c). (Qで「3」とお答えの場合) ワーク・エンゲイジメントをどのように測定していますか。
(1つだけ)

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

2024年度 実績	測定方法 の概要			
	実績値		単位	
記入例	測定方法 の概要	自社で独自に定めた従業員調査内に、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 超短縮版3項目を組み入れて測定。3項目のスコア (0=全くないー6=いつも感じる) の全従業員平均。		
	実績値	3.5	単位	点

II. 健康経営の施策に関する効果検証

★ Q71. 今年度の健康経営の推進方針を検討するにあたり、昨年度までに実施した健康経営の施策について、
どのように効果検証を行っていますか。(1つだけ)

- ◆2025年度から健康経営を実施する場合であっても、2024年度までの労働安全衛生施策の結果等を踏まえて
ご回答ください。
- ◆最終的な健康経営の目標指標や経営上の課題の改善状況の検証はQ73で伺いますので、
ここでは施策の効果検証についてお答えください。

- 1 個々の施策について取り組み結果 (受診率、従業員参加率、参加満足度、施策認知度、
残業時間等) に加え、生活習慣や意識 (睡眠時間、食生活、運動習慣比率、喫煙率、
ストレスチェック結果、従業員調査結果等) の改善状況を検証している
- 2 個々の施策について取り組み結果のみ把握し生活習慣や意識の改善状況は検証していない、
または特に効果検証を行っていない ⇒健康経営優良法人不認定

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合)

施策の効果検証結果等を具体的にお答えください。

- (a) 課題のテーマを選択肢からお答えください。(それぞれ1つだけ)
- (b) 課題の内容について、具体的な内容を200字以内でご記入ください。
- (c) 施策の実施結果 (実施の範囲や参加率等) について具体的な内容を100字以内でご記入ください。
- (d) 施策の効果検証結果 (施策の実施による生活習慣や健康意識の改善等) を200字以内でご記入ください。
 - ◆2023年度または2024年度の取り組みに対して行った内容でご回答ください。
 - ◆Q6で選択肢1~3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。
改行などを入れる場合は回答欄の枠内に表示収まるようにご回答ください。
 - ◆ご回答が1つのみの場合であっても評価上不利になりません。
 - ◆現時点で良い効果が出ていなくても評価上不利になりません。

記入例	(a) 課題のテーマ	4	選択内容→	従業員の生産性低下防止・事故発生予防 (肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善、転倒の予防)
	(b) 課題の内容	社内では就業に関するアンケートをとったところ、「就業中に眠気を感じることもある」と回答した従業員の割合が高い結果となった。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。		
	(c) 施策実施結果	全従業員が利用可能な仮眠室を設置し、全従業員にメールで周知を行った。現時点までに、全従業員のうち30%が制度を利用している。		
	(d) 効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために利用者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち90%が「制度の利用により生産性が向上した」と回答した。		

(a)課題のテーマ 選択肢一覧	
1 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	
2 生活習慣病等の疾病の高リスク者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・腰痛等の筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善、転倒の予防）	
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 休職後の職場復帰、仕事と治療の両立	
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）	

効果検証①	(a) 課題のテーマ	選択内容→	字数
	(b) 課題内容		0
	(c) 施策実施結果		0
	(d) 効果検証結果		0
効果検証②	(a) 課題のテーマ	選択内容→	字数
	(b) 課題内容		0
	(c) 施策実施結果		0
	(d) 効果検証結果		0

SQ2. (Qで「1」とお答えの場合)

昨年度までの健康経営**施策の効果検証結果**を踏まえて、今年度以降の**施策を**どのように改善していますか。(1つだけ)

◆今年度から健康経営を実施する場合でも、昨年度までの労働安全衛生施策の結果等を踏まえてご回答ください。

1 施策の実施結果（実施率が想定より上がらなかった等）を踏まえて、個別施策の内容の見直しや実施の可否の検討を実施している
2 1に加え、施策の効果（生活習慣の指標が改善しない等）まで踏まえて、個別施策の内容の見直しや実施の可否の検討を実施している
3 2に加え、施策の効果（生活習慣の指標が改善しない等）まで踏まえて、施策の組み合わせ等の検討・改善を実施している
4 特に1～3を行っていない

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、企業の健康風土が生まれ、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。

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

参考: 貴社のQ17SQ1の回答内容

(a) 健康経営 の推進方針				
(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

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	

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。

Q74. 健康経営の取り組みの中で、特にアピールしたい独自の取り組みなどがあればご記入ください。

◆事例集等作成のため、認定事務局からの個別ヒアリングへの対応や
写真提供等にご協力をお願いする場合があります。

--

Q75. 健康経営に取り組む上でどのように外部委託事業者を活用していますか。（いくつでも）

	1 健康経営戦略や計画立案	
	2 健康経営課題の把握のための調査・分析	
	3 健康管理システム等の導入・運用	
	4 法定の定期検診実施・支援（健診手配または精算事務代行など）	
	5 法定健診以外の各種検診または人間ドック実施	
	6 ストレスチェック	
	7 健康相談窓口	
	8 セミナー・研修	
	9 健康情報の発信	
	10 運動習慣定着に関する施策	
	11 食生活改善に関する施策	
	12 保健指導	
	13 ストレスチェック以外の心の健康保持・増進	
	14 復職プログラム導入・運営	
	15 その他	

（いずれか委託している場合）委託した結果、高評価だった事業者と低評価だった事業者それぞれ1社ずつ、委託内容および評価理由等をお答えください。

高評価	①委託事業者名			
	②サービス名			
	③テーマ (Qの選択肢から)		選択内容→	
	④委託内容（解決したい課題）			
	⑤選定理由			
	⑥高評価の理由			
低評価	①委託事業者名			
	②サービス名			
	③テーマ (Qの選択肢から)		選択内容→	
	④委託内容（解決したい課題）			
	⑤選定理由			
	⑥低評価の理由			

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

Q77. 健康経営に取り組むことでどのような効果を実感していますか。（いくつでも）

☐	1 組織の活性化
☐	2 人材の採用
☐	3 企業業績の向上
☐	4 企業ブランド・イメージの向上
☐	5 顧客満足度の向上
☐	6 リスクマネジメントの強化
☐	7 企業の健康風土の醸成
☐	8 従業員のワーク・エンゲイジメントの向上
☐	9 従業員の生産性（プレゼンティーズム・アブセンティーズム損失）の改善
☐	10 従業員の健康状態の改善
☐	11 従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーの改善・向上
☐	12 経営層と従業員間のコミュニケーションの改善・促進
☐	13 従業員間のコミュニケーションの改善・促進
☐	14 過重労働の抑制・防止/ワークライフバランスの推進
☐	15 離職の防止
☐	16 その他
☐	17 特に効果は実感していない

SQ1. (Qで「1」～「14」のいずれかとお答えの場合)

健康経営によるメリットや効果を具体的に教えてください。

--

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。

Q80. 経済産業省では「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」を公表し、介護両立支援に取り組む企業を増やしたいと考えています。このガイドラインについて、どの程度認知しているか教えてください。（1つだけ）

◆ガイドラインの内容は以下URLをご参照ください。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html

- 1 ガイドライン名称だけでなく、内容についても知っていた
- 2 ガイドライン名称を聞いたことがあった
- 3 知らなかった

Q81. 仕事と育児または介護の両立支援について、ユニークな取り組みがあれば具体的な内容をご記入ください。

◆育児と介護のダブルケアラーへの支援など、Qの選択肢に無い取り組み等も含めてご記入ください。

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

【ご意見欄】健康経営度調査票、健康経営優良法人認定制度へのご意見をご自由にご記入ください。

【備考欄】当調査の回答について補足説明が必要な場合は、こちらにご記入ください。