



ACTION!
健康経営

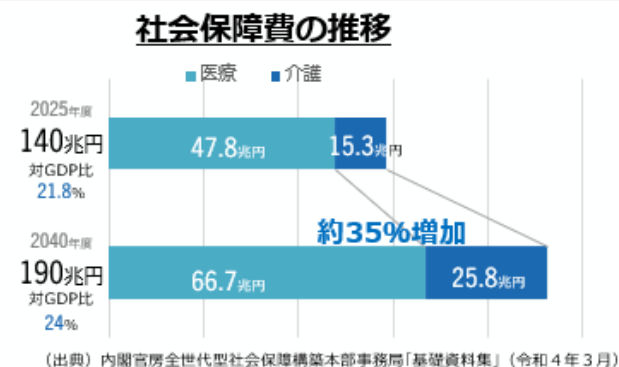
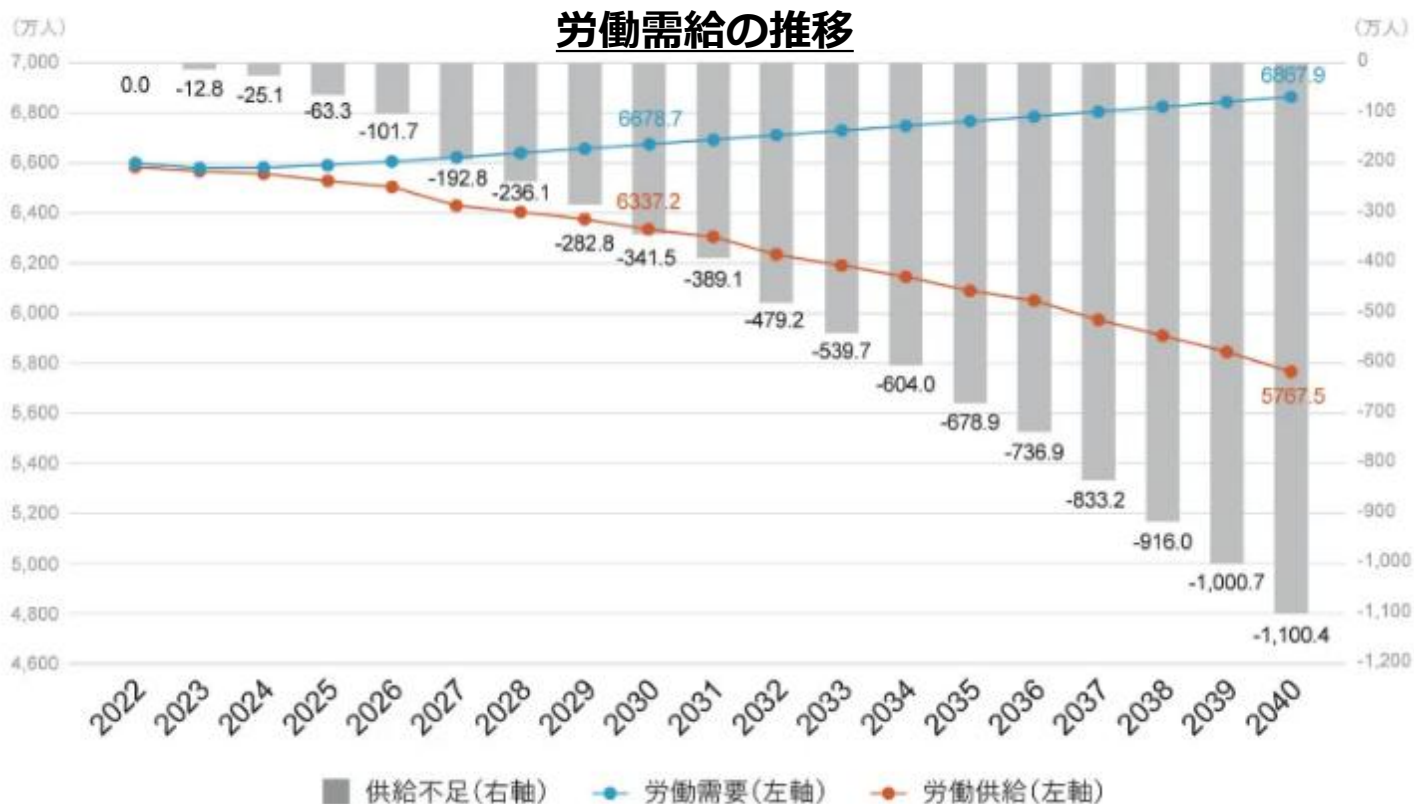
「健康経営優良法人2027」について

健康経営優良法人認定事務局

健康経営の概要 及び現状

健康経営推進の社会背景

- 少子高齢化により、2040年には1,100万人の労働力不足、社会保障費の約35%負担増が生じると言われている中で、健康な労働力＝社会保障の担い手の確保が不可欠。
- また、現在様々な健康課題によって現役世代の生産性の低下や欠勤が生じ、大きな経済損失が生まれている。
- 挑戦する人や企業が報われる経済構造への転換を進めるためには、①国民の健康寿命延伸、②保険料負担の抑制、③経済成長の加速を同時達成することが重要。



健康課題による経済損失の試算

女性の健康課題：約3.4兆円 ※1	心疾患：約2.8兆円 ※3
メンタルヘルス：約7.6兆円 ※2	脳血管疾患：約1.9兆円 ※3
がん：約7.4兆円 ※3	

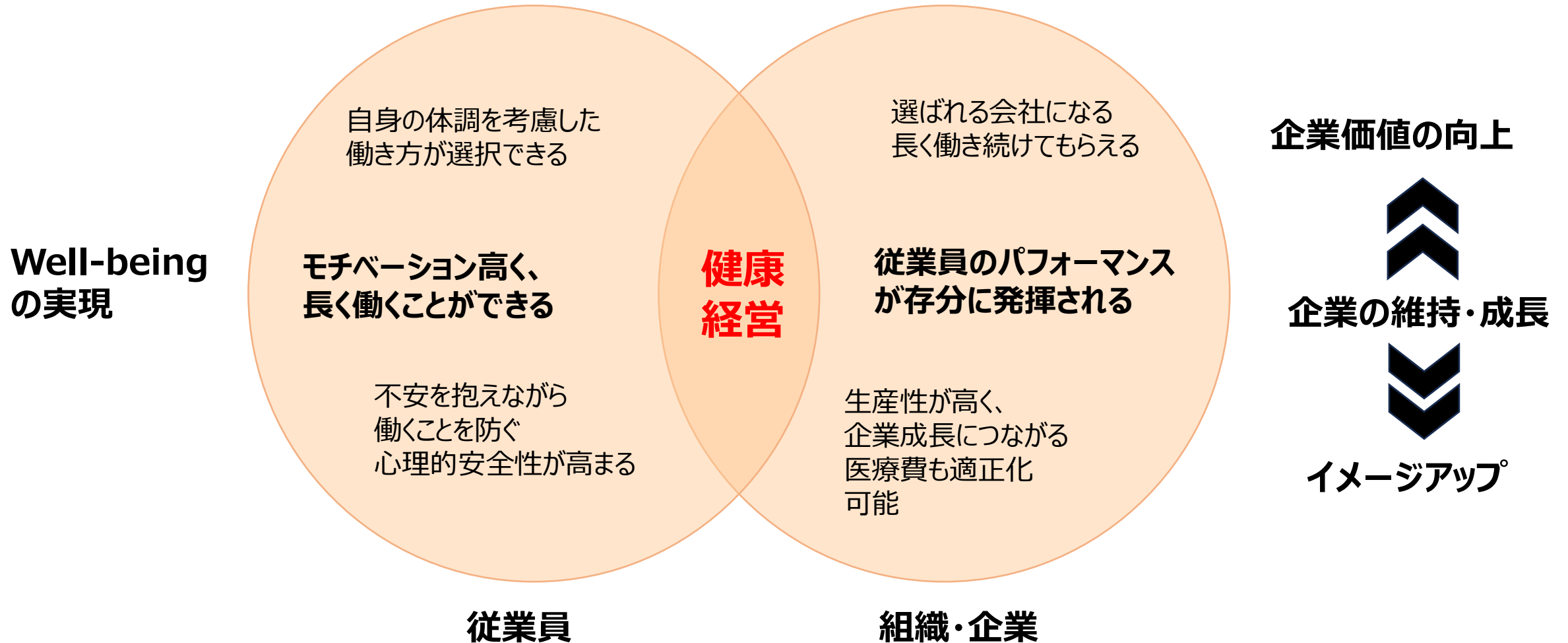
（出典）
※1：令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業（ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業）、
※2：Koji Hara「The Impact of Productivity Loss From Presenteeism and Absenteeism on Mental Health in Japan（2022）」、
※3：Koki Hirata「Social burden of three major diseases in Japan: A time trend and future projections using the comprehensive cost of illness method（2023）」

「健康経営」とは

健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める**投資**であるとの考えの下、健康管理を**経営的視点**から考え、戦略的に実践すること。



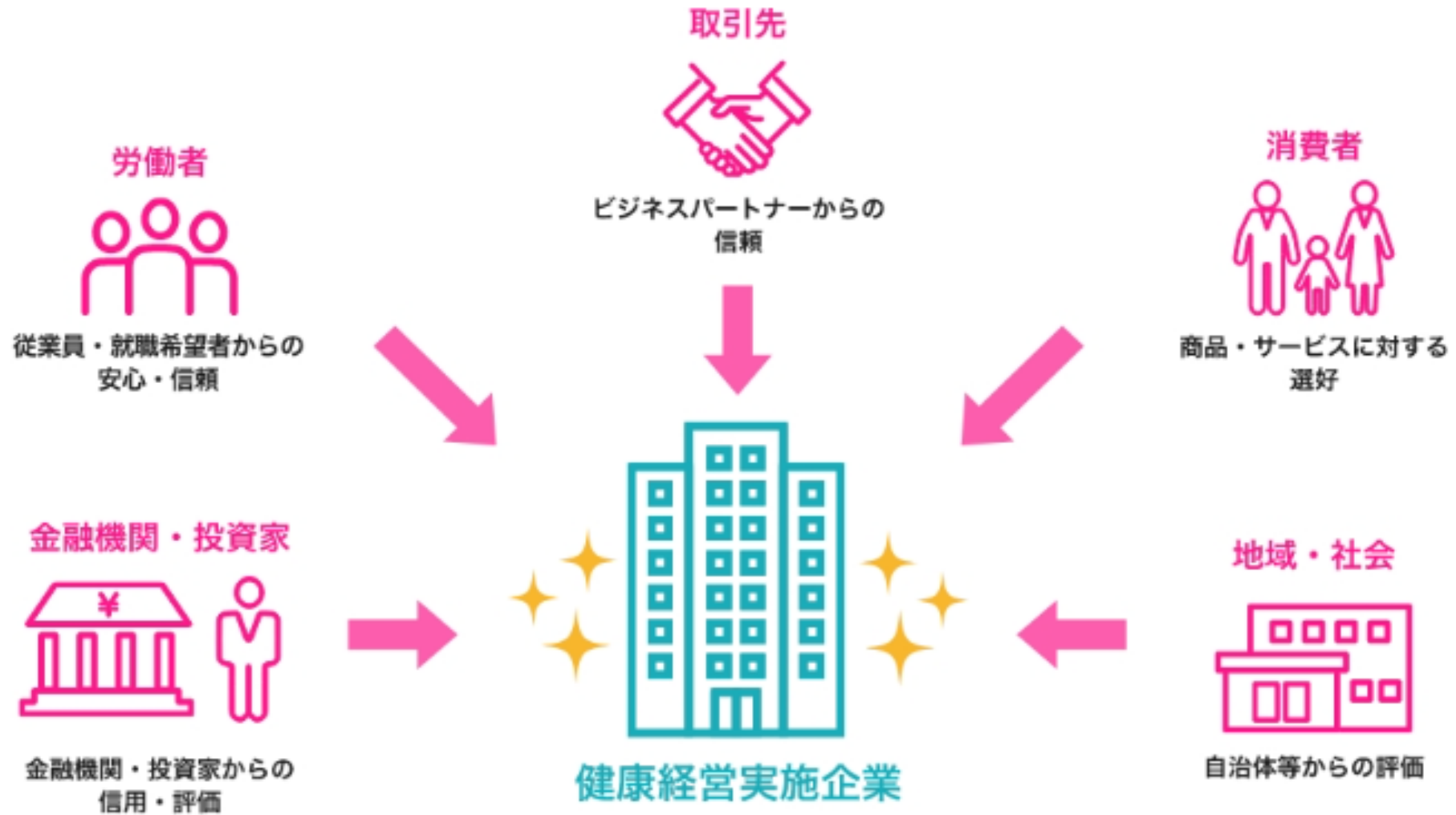
「健康経営」に取り組む意義



労働生産性に影響する指標：「プレゼンティーズム」「アブセンティーズム」「ワーク・エンゲイジメント」

最近注目される指標：「健康風土」の醸成

「健康経営」に取り組むメリット



出典：健康経営優良法人認定事務局『ACTION！健康経営』

健康経営に取り組む法人が増えている背景

東京商工リサーチが発数（負債額1000万円以上）の2025年度の人（手不足）は前年度比43%増、手不足に起因する倒産件数の44.2件だった。調査と続いた。物価高が続く



25年度、人件費高騰響く

手不足に起因する倒産件数の44.2件だった。調査と続いた。物価高が続く

手不足に起因する倒産件数の44.2件だった。調査と続いた。物価高が続く

人手不足倒産43%増、最多

手不足に起因する倒産件数の44.2件だった。調査と続いた。物価高が続く

シニア労災防げ 動く企業

60歳以上の死傷者、過去最多

段差を解消／明るさ確保

改正法で努力義務に

高齢者の労災を防ぐ具体例

高齢者の労災を防ぐ具体例

改正法で努力義務に

改正法で努力義務に

マイナビ調べ、20代は半数

マイナビ調べ、20代は半数

マイナビ調べ、20代は半数

こころのケア、遅れる中小

こころのケア、遅れる中小

こころのケア、遅れる中小

2026年5月31日付 日本経済新聞朝刊

会社員の4割「静かな退職」

会社員の4割「静かな退職」

会社員の4割「静かな退職」

2026年4月17日付 日経MJ

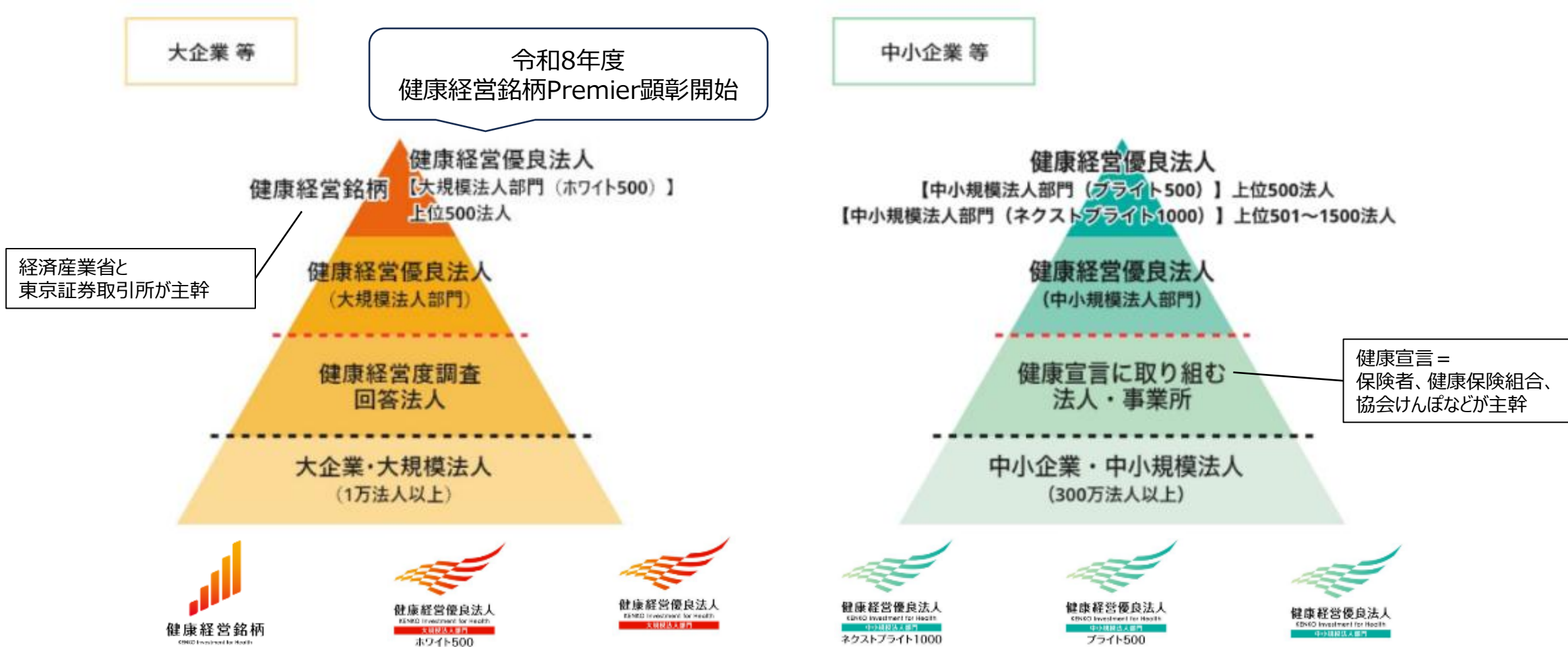
2026年5月6日付 日本経済新聞朝刊

2026年4月20日付 日本経済新聞夕刊

健康経営優良法人顕彰制度

健康経営に取り組む優良な企業を見える化するための表彰制度

経済産業省と連携しながら、認定機関である日本健康会議のもと、健康経営優良法人認定事務局が運営。



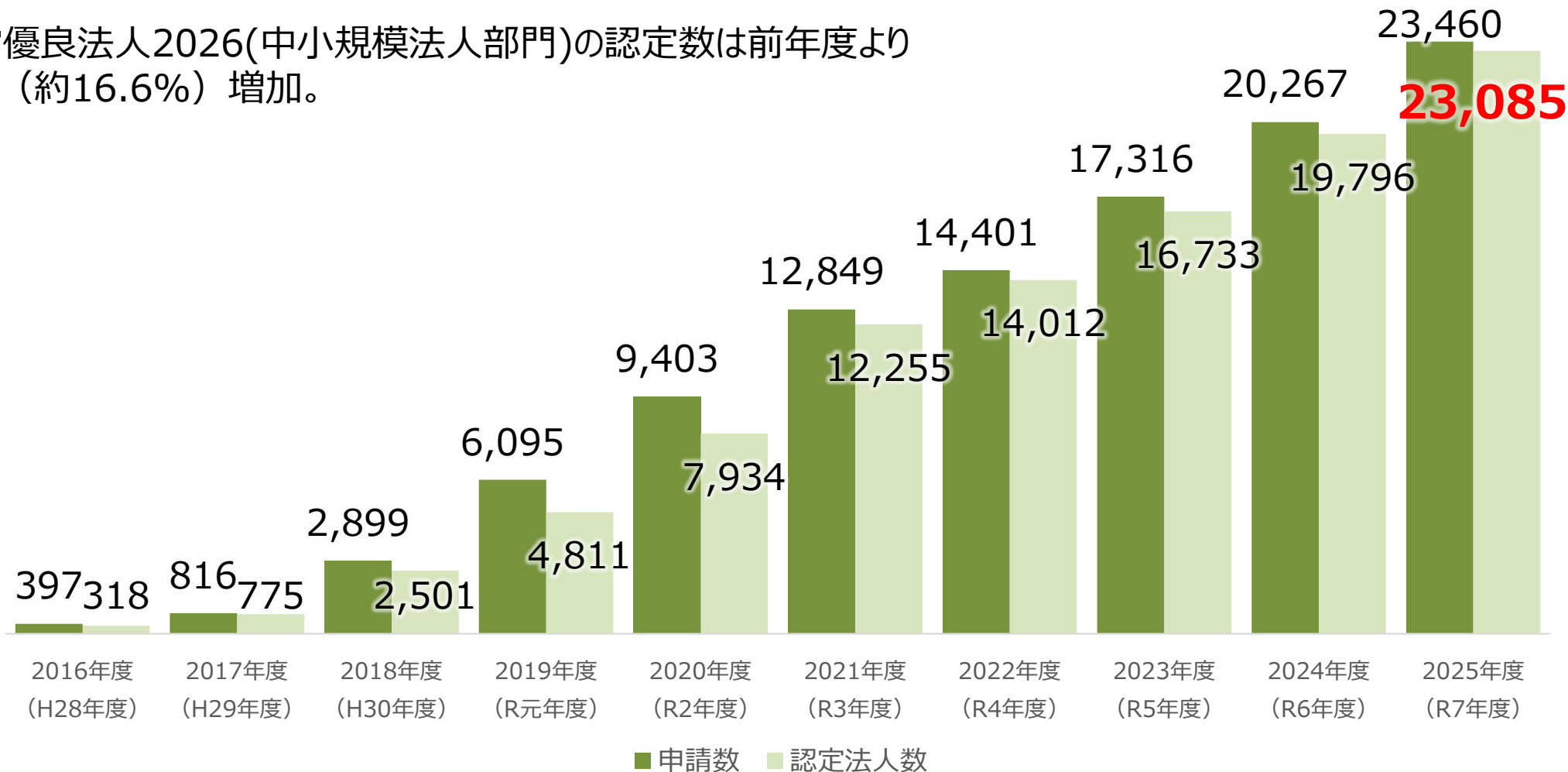
健康経営優良法人2026 申請状況等について①

中小規模法人部門

【健康経営度調査及び健康経営優良法人（中小規模法人部門）】

健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)の認定数は前年度より3,289件（約16.6%）増加。

※令和8年3月時点



出典：経済産業省 第5回健康経営推進検討会 「資料3 健康経営優良法人認定事務局 資料（令和7年度健康経営優良法人認定の分析及びご報告）」

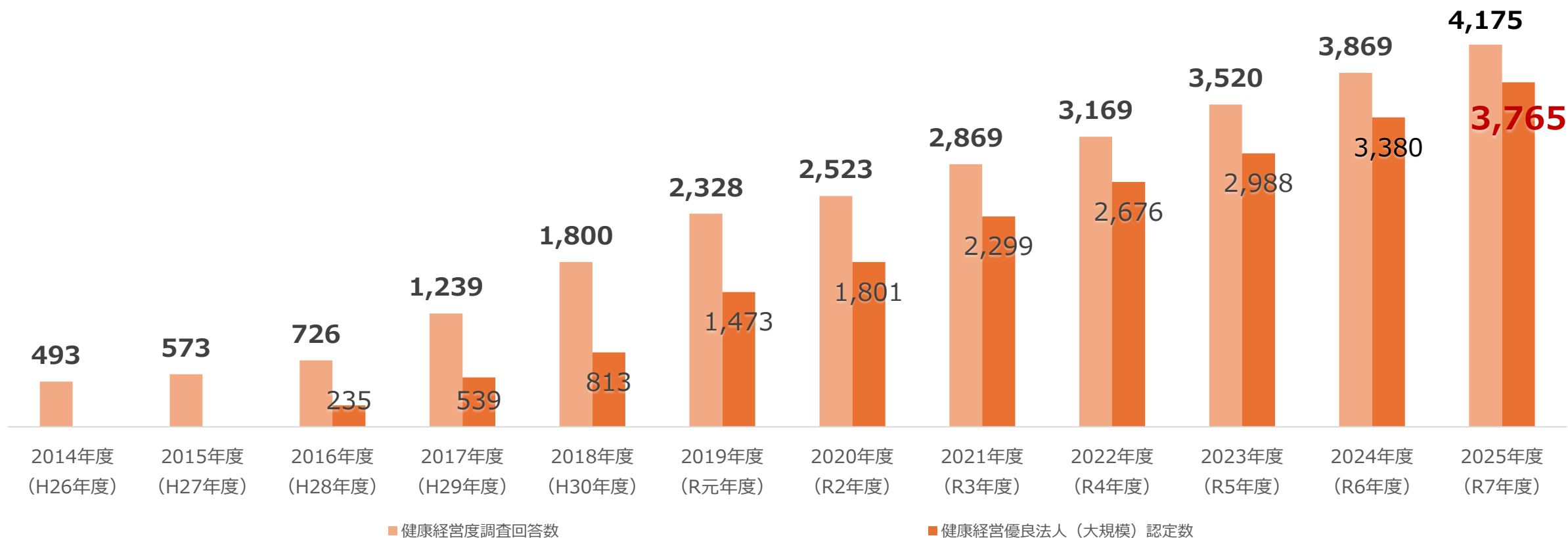
健康経営優良法人2026 申請状況等について②

大規模法人部門

※令和8年3月時点

【健康経営度調査及び健康経営優良法人（大規模法人部門）】

健康経営優良法人2026(大規模法人部門)の認定数は、前年度より385件（約11%）増加。



出典：経済産業省 第5回健康経営推進検討会 「資料3 健康経営優良法人認定事務局 資料（令和7年度健康経営優良法人認定の分析及びご報告）」

健康経営銘柄2026

「健康経営銘柄2026」として28業種44社が選定。



（大規模法人部門）都道府県別 回答数及び認定数

※（会社以外の法人（医療法人や地方公共団体など）も含む）

都道府県	認定法人		回答数※			
	ホワイト500	通常認定		会社法上の会社の 回答数	参考）大企業数に 占める会社回答比 率	
北海道	87	10	77	95	63	26.0%
青森県	8	0	8	10	8	19.0%
岩手県	12	0	12	13	13	26.0%
宮城県	40	3	37	48	41	34.5%
秋田県	10	0	10	11	10	41.7%
山形県	26	2	24	27	24	45.3%
福島県	23	1	22	24	24	43.6%
茨城県	32	0	32	33	29	35.4%
栃木県	16	1	15	16	16	20.0%
群馬県	32	2	30	35	28	32.2%
埼玉県	72	1	71	78	62	27.2%
千葉県	66	10	56	72	65	31.1%
東京都	1547	259	1288	1717	1665	36.3%
神奈川県	176	25	151	195	182	34.9%
新潟県	34	4	30	38	33	26.8%
富山県	32	5	27	36	32	39.0%
石川県	29	1	28	33	25	32.1%
福井県	18	0	18	18	14	30.4%
山梨県	15	0	15	16	14	53.8%
長野県	53	5	48	56	45	40.5%
岐阜県	40	3	37	41	35	39.8%
静岡県	67	16	51	75	62	32.6%
愛知県	300	44	256	350	310	51.8%
三重県	34	4	30	36	28	36.4%

出典：大企業数 | 中小企業庁 中小企業の企業数・事業所数 都道府県・大都市別企業数、常用雇用者数、従業員総数（民営、非一次産業、2021年）[中小企業庁:中小企業の企業数・事業所数 \(meti.go.jp\)](https://meti.go.jp)

会社回答比率上位5県				会社回答比率下位5県		
都道府県	認定法人			回答数※		
	ホワイト 500	通常認定		会社法上の会社 の 回答数	参考) 大企業数 に占める会社回答 比率	
滋賀県	26	1	25	30	26	47.3%
京都府	53	15	38	57	51	28.8%
大阪府	200	42	249	427	409	42.2%
兵庫県	88	9	79	100	90	33.1%
奈良県	21	2	19	22	10	70.2%
和歌山県	7	0	7	7	5	26.3%
鳥取県	7	0	7	7	5	27.8%
島根県	13	2	11	14	12	54.5%
岡山県	38	1	37	40	33	37.5%
広島県	74	4	70	83	66	44.0%
山口県	9	1	8	10	9	19.6%
徳島県	6	1	5	7	6	27.3%
香川県	25	2	23	27	25	52.1%
愛媛県	10	1	9	11	9	14.3%
高知県	9	0	9	9	7	36.8%
福岡県	104	11	93	109	89	29.3%
佐賀県	13	0	13	13	9	40.9%
長崎県	9	1	8	10	8	25.8%
熊本県	17	1	16	19	12	23.1%
大分県	24	3	21	24	18	56.3%
宮崎県	9	1	8	9	9	23.1%
鹿児島県	23	2	21	24	15	31.9%
沖縄県	21	5	16	24	23	41.1%
記載なし	－	－	－	9	6	－
総計	3765	501	3264	4175	3785	36.5%

(中小規模法人部門) 都道府県別認定数

中小規模法人部門

宮城県、岐阜県、佐賀県の順に前年度比が高い

都道府県名	2026	2025	前年度比
北海道	871	726	120%
青森県	282	235	120%
岩手県	170	158	108%
宮城県	679	529	128%
秋田県	165	161	102%
山形県	437	384	114%
福島県	317	296	107%
茨城県	439	375	117%
栃木県	268	224	120%
群馬県	405	354	114%
埼玉県	475	395	120%
千葉県	389	342	114%
東京都	1,738	1,413	123%
神奈川県	629	525	120%

新潟県	438	359	122%
富山県	225	187	120%
石川県	255	226	113%
福井県	235	203	116%
山梨県	146	126	116%
長野県	756	667	113%

岐阜県	577	460	125%
静岡県	815	703	116%
愛知県	2,385	2,141	111%
三重県	457	396	115%

滋賀県	312	263	119%
京都府	479	410	117%
大阪府	2,659	2,319	115%
兵庫県	976	826	118%
奈良県	236	213	111%
和歌山県	151	132	114%

鳥取県	121	107	113%
島根県	257	214	120%
岡山県	629	571	110%
広島県	671	564	119%
山口県	227	199	114%

※令和8年3月現在

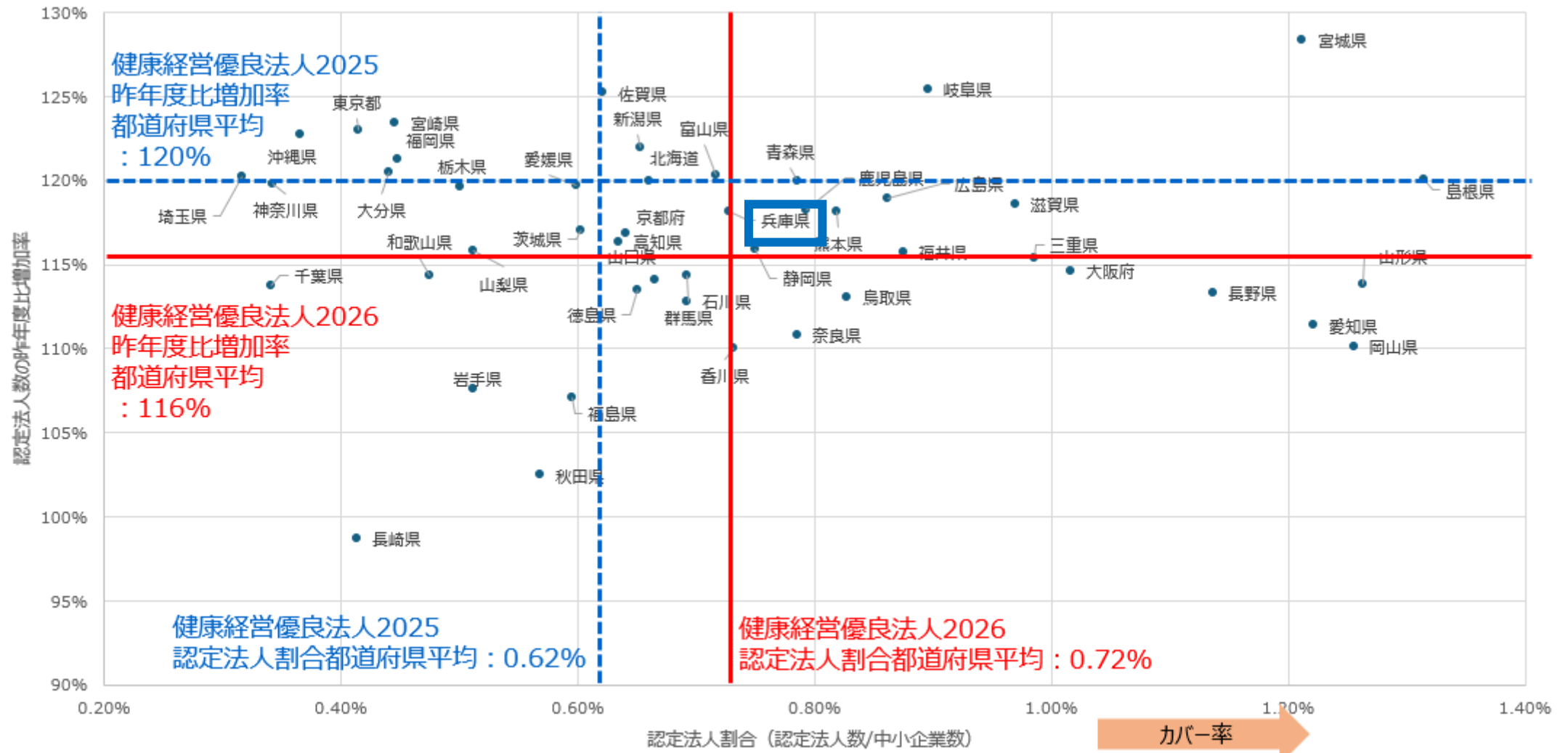
徳島県	151	133	114%
香川県	209	190	110%
愛媛県	237	198	120%
高知県	142	122	116%

福岡県	587	484	121%
佐賀県	139	111	125%
長崎県	158	160	99%
熊本県	383	324	118%
大分県	141	117	121%
宮崎県	142	115	123%
鹿児島県	363	307	118%
沖縄県	162	132	123%

※青字は今年度Action！セミナー開催地、近隣地域からも来場があり
赤字は22年～25年Action！セミナー開催地 ※東京はAWARDなど開催

(参考) 都道府県別 認定法人数の割合と昨年度比増加率

中小規模法人部門



出典：経済産業省 第5回健康経営推進検討会 「資料3 健康経営優良法人認定事務局 資料（令和7年度健康経営優良法人認定の分析及びご報告）」

(参考) 関西エリア内2府5県の現況

大規模法人部門

中小規模法人部門

大規模法人部門/中小規模法人部門ともに前年度よりも認定数が増加！

※令和8年3月現在

府県名	大規模 2026	大規模 2025	前年度比	中小規模 2026	中小規模 2025	前年度比
福井	18	18	100.0%	235	203	115.8%
滋賀	26	26	100.0%	312	263	118.6%
京都	53	52	101.9%	479	410	116.8%
大阪	390	350	111.4%	2,659	2,319	114.7%
兵庫	88	81	108.6%	976	826	118.2%
奈良	21	20	105.0%	236	213	110.8%
和歌山	7	5	140.0%	151	132	114.4%
合計	603	552	109.2%	5,048	4,366	115.6%

出典：経済産業省 第2回健康経営推進検討会「資料2 事務局説明資料（1）（今年度認定の状況報告と今後の方向性について）」
経済産業省 第5回健康経営推進検討会「資料3 健康経営優良法人認定事務局 資料（令和7年度健康経営優良法人認定の分析及びご報告）」

業種別認定数

中小規模法人部門

認定数が多い業種は建設業、製造業。増加率が高いのは漁業、鉱業、学術研究など。

業種名	2026	2025	増加率※	
農業	40	37	8.11%	↗
林業	21	17	23.53%	↗
漁業	9	5	80.00%	↗
鉱業	5	3	66.67%	↗
採石業	13	11	18.18%	↑
砂利採取業	3	3	0.00%	→
建設業	5,559	4,620	20.30%	↗
製造業	5,244	4,474	17.23%	↑
電気・ガス・熱供給・水道業	187	151	23.84%	↗
情報通信業	944	798	18.30%	↑
運輸業	1,651	1,456	13.39%	↑
郵便業	0	0	-	-
卸売業	1,877	1,512	24.14%	↗
小売業	959	876	9.47%	↗
金融業	200	187	6.95%	↗
保険業	719	724	-0.69%	↘
不動産業	415	335	23.88%	↗
物品賃貸業	91	79	15.19%	↑
学術研究	19	13	46.15%	↗
専門・技術サービス業	966	833	15.97%	↑

業種名	2026	2025	増加率	
宿泊業	64	56	14.29%	↑
飲食サービス業	159	137	16.06%	↑
生活関連サービス業	253	197	28.43%	↗
娯楽業	83	76	9.21%	↗
教育	27	34	-20.59%	↘
学習支援業	69	55	25.45%	↗
医療	90	73	23.29%	↗
福祉	376	305	23.28%	↗
複合サービス事業	70	59	18.64%	↑
サービス業（他に分類されないもの）	1,528	1,391	9.85%	↗
公務（他に分類されるものを除く）	2	0	-	-
その他	559	462	21.00%	↗
不明	23	30	-23.33%	↘
特定非営利活動法人	34	30	13.33%	↑
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等 保険者	299	259	15.44%	↑
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	478	449	6.46%	↗
地方公共団体	4	49	-	
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）	45		-	

※：増加率は前年比20%以上増が↗、10%以上増が↑、5%以上増が↗、0%以上増が→、減少は↘で表記

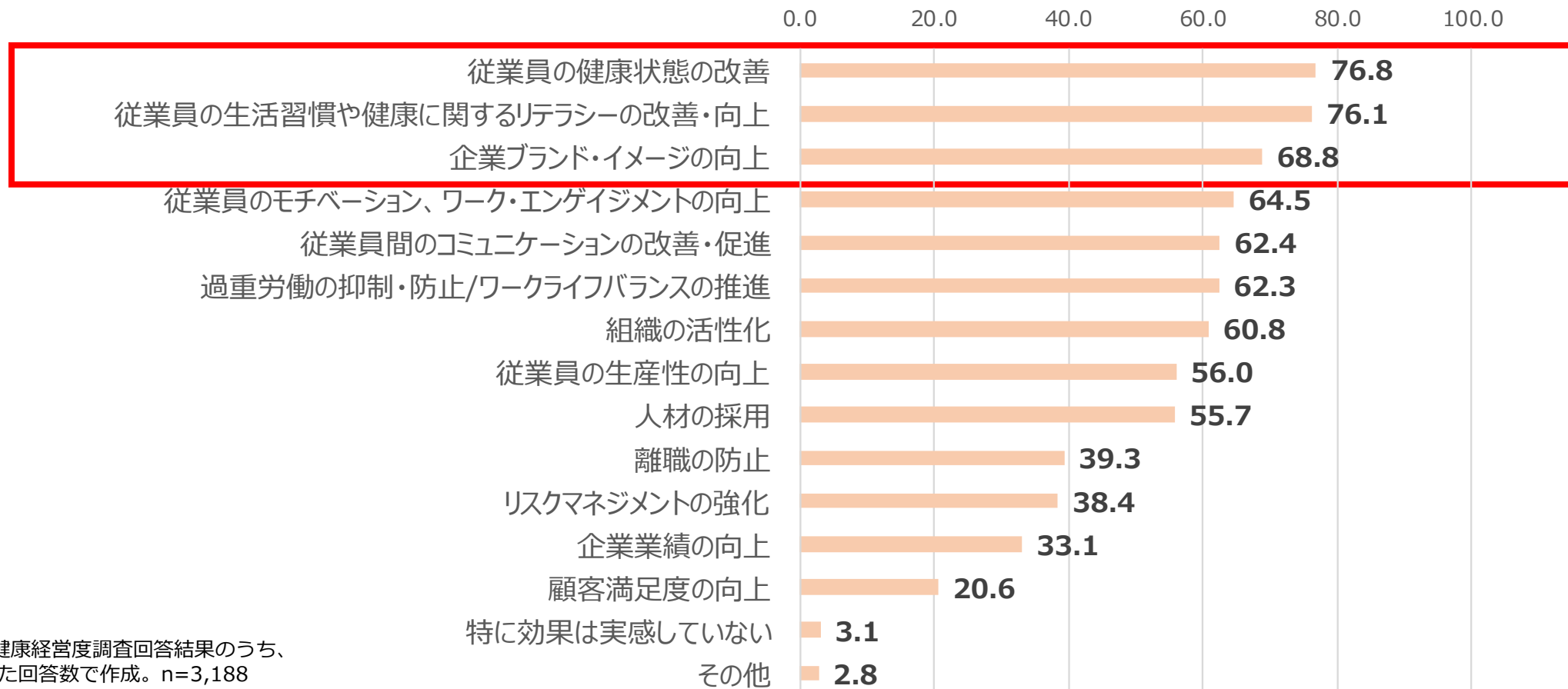
(大規模法人部門) 実践企業の効果実感アンケート

大規模法人部門

- 健康経営に取り組んだことの効果についてアンケートを実施したところ、従業員の健康状態の改善、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、企業ブランド・イメージの向上といった効果を実感したと回答する割合が高かった。

Q.健康経営に取り組むことでどのような効果を感じていますか。(いくつでも) <大規模法人部門>

単位：%



※令和6年度健康経営度調査回答結果のうち、
無回答を除いた回答数で作成。n=3,188

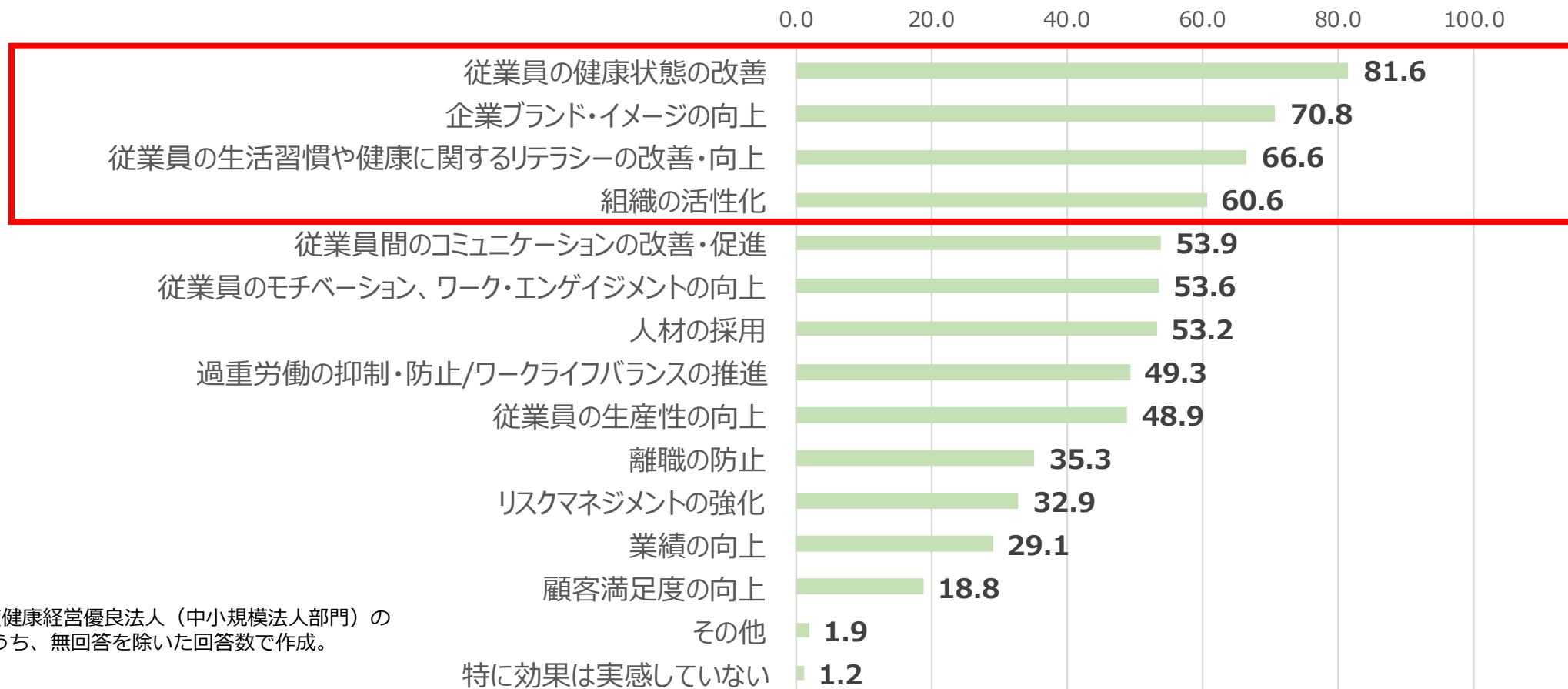
(中小規模法人部門) 実践企業の効果実感アンケート

中小規模法人部門

- 健康経営に取り組んだことの効果についてアンケートを実施したところ、従業員の健康状態の改善、企業ブランドイメージの向上、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、組織の活性化といった効果を実感したと回答する割合が高かった。

Q.健康経営に取り組むことでどのような効果を感じていますか。(いくつでも) <中小規模法人部門>

単位：%



※令和6年度健康経営優良法人（中小規模法人部門）の回答結果のうち、無回答を除いた回答数で作成。
n=7,886

採用活動に活用される健康経営

- 令和4年6月から、ハローワークインターネットサービスに企業が求人票を登録する際、「健康経営優良法人」のロゴマーク（大規模法人部門、中小規模法人部門）が利用可能に。
- ビズリーチでは「健康経営優良法人」というワードを含んだ求人情報の検索が可能。
- 令和4年11月から、マイナビ転職はウェブサイトで「健康経営優良法人」の特集ページを新設。利用者は、「健康経営優良法人」に認定されている法人一覧から求人情報を検索可能。

The screenshot shows the HelloWork Internet Service website. At the top, there's a navigation bar with 'トップ' and 'PRロゴのご案内'. Below this, a section titled '健康経営優良法人' (Health and Productivity) features the logo and a description: '経営的な視点から従業員の健康保持・増進に積極的に取り組む「健康経営優良法人」として認定された法人が使用できるロゴマークです。' (A logo mark that can be used by corporations designated as 'Health and Productivity Excellent Corporations' who actively work to maintain and improve the health of their employees from a business perspective). The BIZREACH logo is prominently displayed. Below the logo, there's a search bar with 'マイページ', '履歴経歴書', 'メッセージ', and '求人検索' buttons. A search result for '【健康経営優良法人】を含む転職・求人情報' (Job openings and recruitment information including Health and Productivity Excellent Corporations) is shown, with filters for '海外営業 / ガルーツの機械商社 ※2-3年以内に海外...' and '【法人営業 | 岡山】多様な業界の民間工場向け営業時短勤務...'. The search results show 101件~120件 (全683件中).

The infographic is titled 'PICK UP! 経済産業省が推進する健康経営優良法人とは?' (What are Health and Productivity Excellent Corporations promoted by the Ministry of Economy, Trade and Industry?). It features the Health and Productivity logo and text: '2023 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500' and '2022 健康経営優良法人 Health and productivity'. It explains that in 2016, the Ministry of Economy, Trade and Industry established the 'Health and Productivity Excellent Corporation Designation System' to encourage companies to improve their health management. It also mentions that companies designated as Health and Productivity Excellent Corporations are eligible for various support measures. A table lists the designated companies by region:

地域	企業名
北海道	北海道
東北	青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県
北関東	茨城県、栃木県、群馬県
関東圏	埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県
甲信越	新潟県、山梨県、長野県
北陸	富山県、石川県、福井県
東海	岐阜県、静岡県、愛知県、三重県

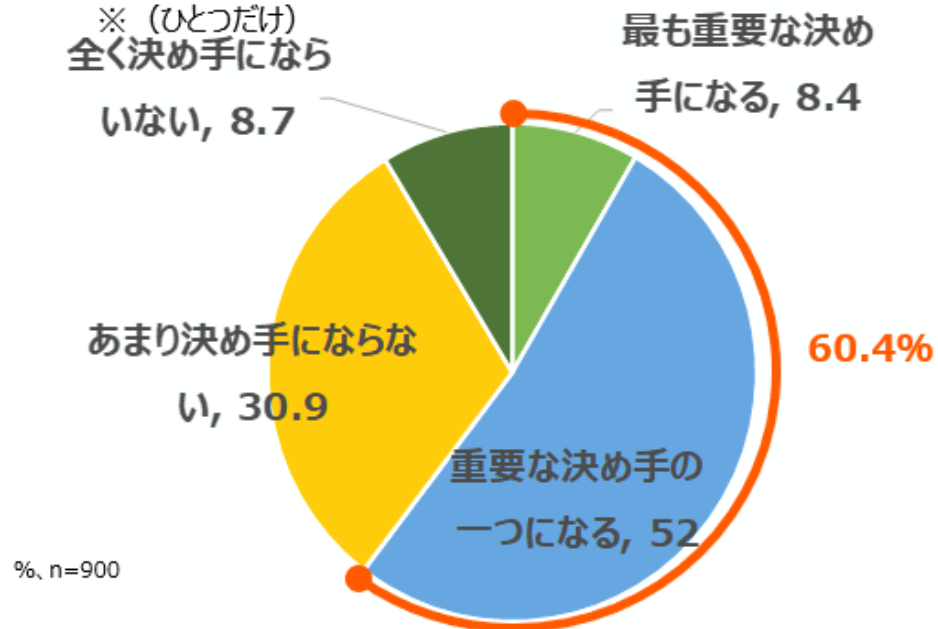
出典：ハローワークインターネットサービスHP、ビズリーチHP、マイナビ転職HPよりそれぞれ抜粋

健康経営の採用市場における影響

- 就活生及び転職者に対するアンケートを実施し、企業が健康経営に取り組んでいることが就職先の決め手になると約 6 割が回答。
- 求職者が働く職場に望むもののトップは、心身の健康を保ちながら働けることであり、多様な価値観を持つ働く世代において健康経営が重要な要素となっていることがわかる。

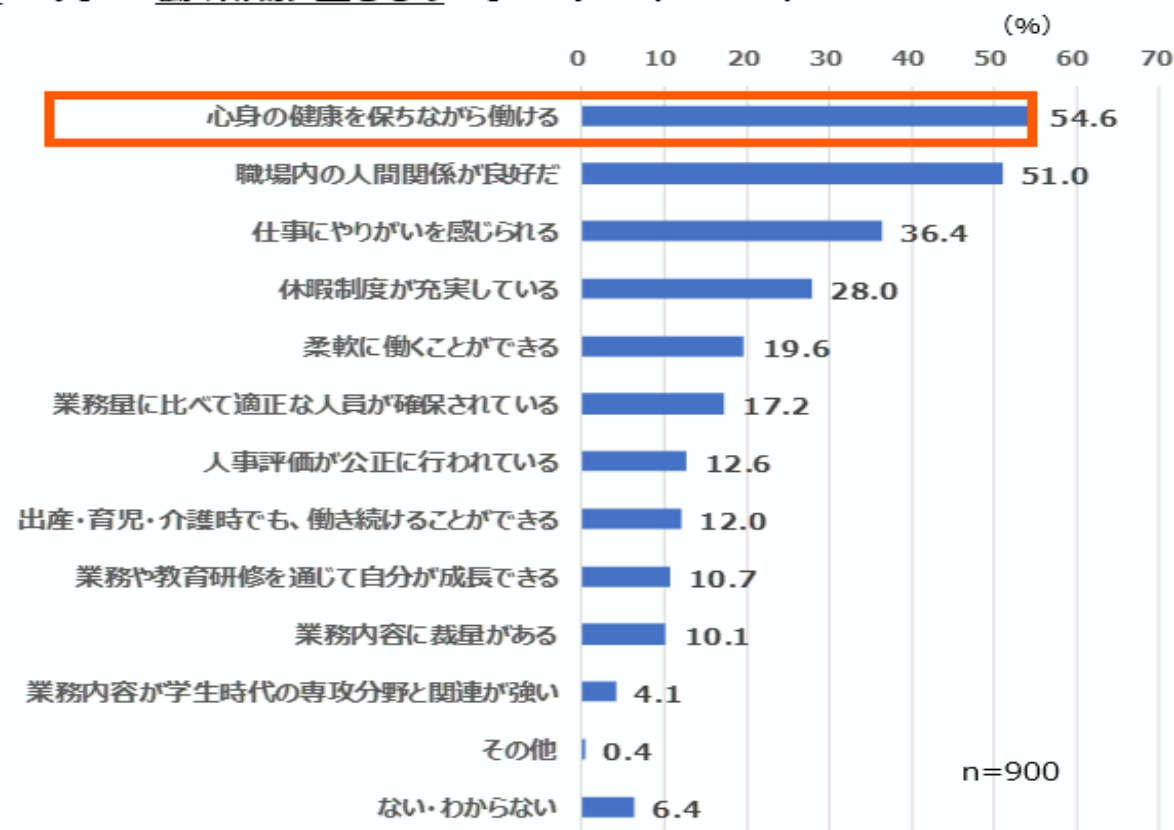
Q. 企業が「健康経営」に関して取り組んでいるかどうか、「健康経営優良法人」の認定を取得しているかどうか、就職先を決める際の決め手になりますか。

※（ひとつだけ）
全く決め手になら



出典：日経新聞社「働き方に関するアンケート」2023年9月実施。
就活生600人、転職者300人を対象に実施。

Q. あなたが働く職場に望むものはなんですか（3つまで）

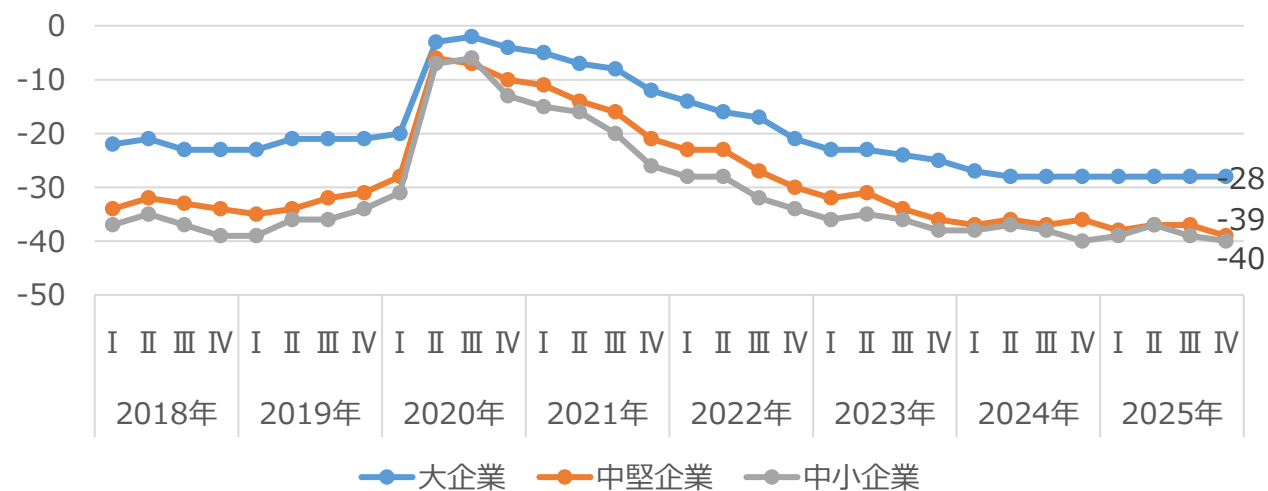


中小企業における人手不足対策としての健康経営

- ・雇用人員DIによれば、大企業と比較して中堅・中小企業の人手不足感が強い。
- ・健康経営に取り組む企業は、離職率が低い傾向。人材定着が最も大きなメリットの一つ。

規模別の雇用人員DIの推移

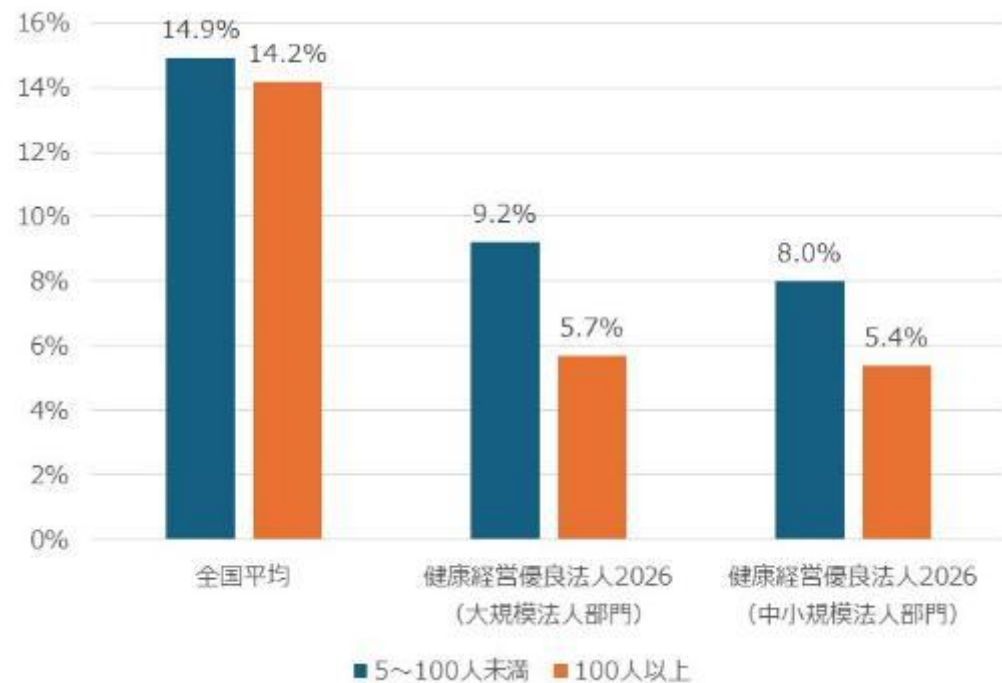
(「過剰」-「不足」・%ポイント)



※大企業：資本金10億円以上、中堅企業：資本金1億円以上10億円未満、中小企業：資本金2千万円以上1億円未満

出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」を基に中小企業庁が作成

健康経営と離職率



※従業員規模別の全国平均は、厚生労働省「令和6年雇用動向調査」より算出。健康経営優良法人の離職率算出のN数は大規模（5-100人未満:160、100人以上:3543）、中小規模は（5-100人未満:4204、100人以上:1518）。

国のインセンティブ

中小企業向けの補助金

	補助対象	補助内容	外部リンク
ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金	中小企業等が取り組む、革新的な新製品・新サービス開発等を行うための設備投資等を支援	補助率1/2*1もしくは2/3、補助上限額750万～4,000万円*2 *1 最低賃金引き上げに係る特例を適用した場合は補助率を2/3に引き上げ *2従業員数・申請枠により異なる	詳細はこちら
デジタル化・AI導入補助金	生産性向上に資するITツール（ソフトウェア・サービス等）の導入を支援	補助率原則1/2*、補助上限額150～450万円 * 枠・類型により異なる	詳細はこちら
事業承継・M&A補助金	事業承継に際しての設備投資や、M & A・PMIの専門家活用費用等を支援	補助率1/3、1/2、2/3* 補助上限額150万～1,000万円* *枠・類型により異なる	詳細はこちら
Go-Tech	中小企業等がものづくり基盤技術及びサービスの高度化に向けて、大学・公設試と連携して行う研究開発を最大3年間支援	中小企業等は補助率2/3以内 通常枠：最大9,750万円 出資獲得枠：3年間合計3億円以下	詳細はこちら
中小企業新事業進出補助金	企業の成長・拡大に向けた新規事業への挑戦を行う中小企業等を支援	補助率1/2、補助上限額2,500～9,000万 ※従業員数により異なる	詳細はこちら
成長加速化補助金	売上高100億円を目指す成長志向型の中小企業の潜在的な投資を最大限引き出すため、大胆な設備投資を支援	補助率1/2、補助上限額5億円	詳細はこちら
大規模成長投資補助金	人手不足に対応するための省力化等による労働生産性の抜本的な向上と事業規模の拡大を図るために行う工場等の拠点新設や大規模な設備投資を支援	補助率1/3以下、補助上限額50億円	詳細はこちら
省力化投資補助金（一般型）	人手不足解消に効果のあるオーダーメイドの設備・システムの導入を支援	補助率1/2もしくは2/3※1、補助上限額750万円～1億円※2 ※1：中小企業又は小規模事業者等かにより異なる。 ※2：特例適用時の上限も含む。	詳細はこちら
小規模事業者持続化補助金	小規模事業者等が自ら経営計画を作成して取り組む販路開拓等の取組を支援	補助率2/3もしくは3/4※1、補助上限50万円～250万円※2 ※1：賃金引き上げ特例活用事業者のうち赤字事業者に対する補助率 ※2：型・特例により異なる。	詳細はこちら

働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

資金の使いみち	「働き方改革」に取り組むために必要な設備資金や長期運転資金
融資限度額	7億2千万円
利率（年）	健康経営優良法人の認定を受けている方：2億7千万円まで 特別利率①（※） うちホワイト500又はブライト500又はネクストブライト1000の認定を受けている方：2億7千万円まで 特別利率②（※） 2億7千万円超 基準利率（※）
返済期間	設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内） 長期運転資金：7年以内（うち据置期間2年以内）

その他

法務省出入国在留管理庁	【在留資格審査手続きの簡素化】 我が国入国を希望する外国人の在留資格審査において、在留資格に関わる申請の提出資料の「カテゴリー1 一定の条件を満たす企業等」として健康経営優良法人の認定取得が認められ、手続きの簡素化が可能	詳細はこちら
厚生労働省公共職業安定所	ハローワーク求人票に「健康経営優良法人」のロゴマークが利用可能	詳細はこちら

出典：健康経営優良法人認定事務局『ACTION！健康経営』

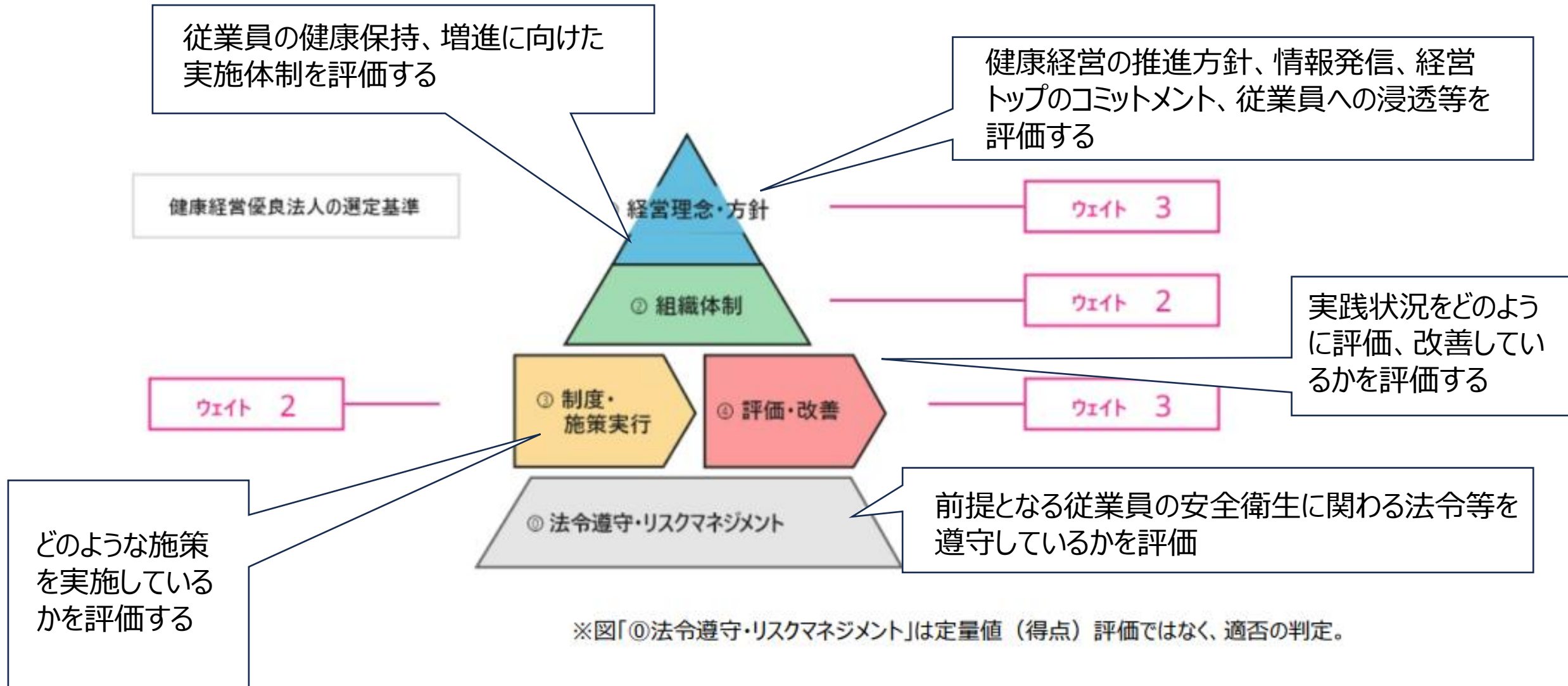
地域のインセンティブ



兵庫

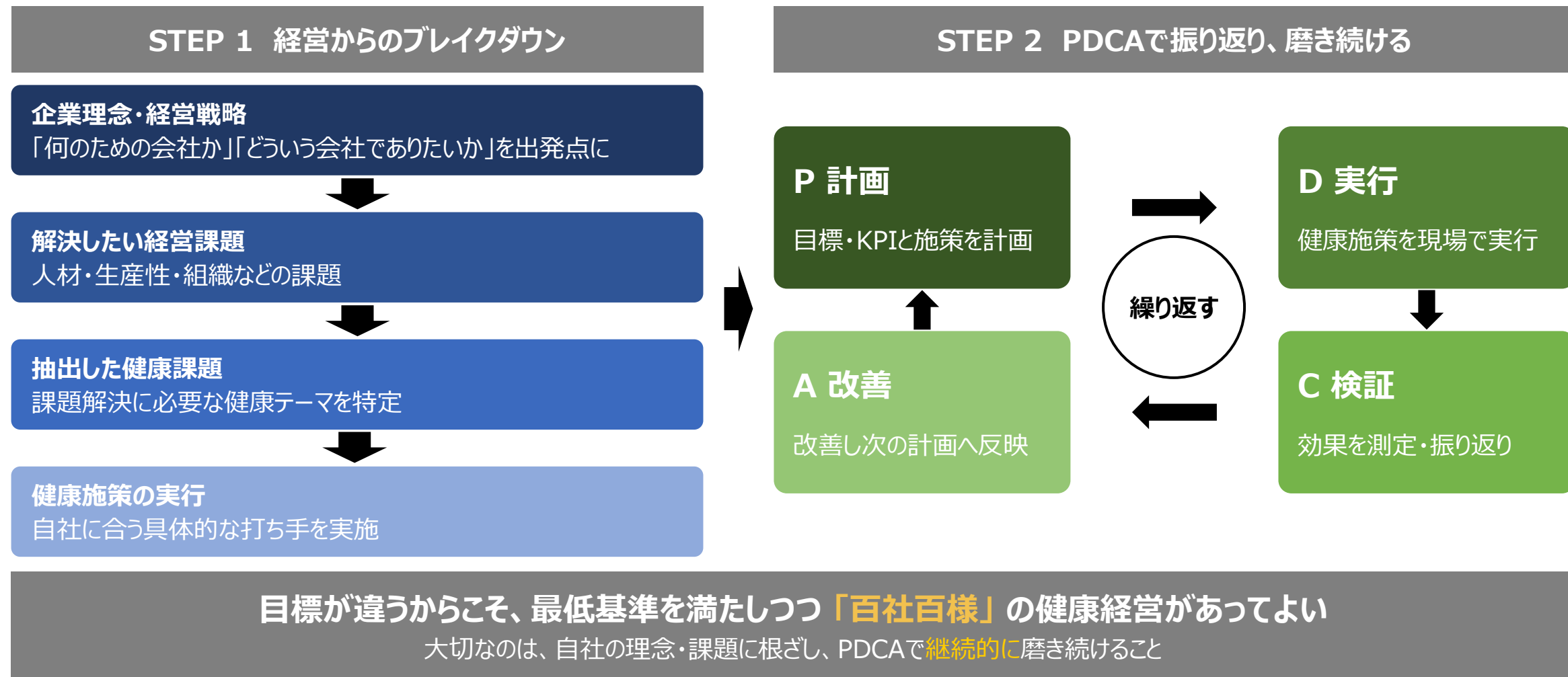
兵庫県	顕彰制度	健康づくりチャレンジ企業アワード ▶
神戸市	その他	健康創造都市KOBÉ推進会議 ▶
尼崎市	入札関係	尼崎市建設業者等級別格付基準における主観数値の加算認定 ▶
尼崎市	その他	まちの健康経営推進事業 ▶
豊岡市	その他	健康企業応援プログラム ▶
西脇市	その他	企業連携型奨学金返還サポート事業
西脇市	その他	ものづくりステップアップ支援事業
神河町	その他	保健指導
香美町	宣言/登録/認定制度	香美町職場改善支援事業 ▶
上郡町	その他	出前健康講座
上郡町	その他	モロげんきくん健康ポイント事業 ▶
尼崎信用金庫	融資優遇	あましんSDG。応援融資 ▶
尼崎信用金庫	融資優遇	技術・経営力発展保証「スター」（兵庫県信用保証協会保証制度）
兵庫県信用保証協会	融資優遇	技術・経営力発展保証「スター」 ▶

健康経営優良法人の評価フレーム



百社百様の健康経営 ―― 理念・戦略からブレイクダウンし、PDCAで磨き続ける

健康経営は各社各様。各社が自らの理念・戦略・経営課題から健康課題を導き、施策を実行し、振り返り・検証・改善を繰り返す
目標が異なる以上、最低基準は満たしつつ「百社百様」の健康経営があってよい。



国も健康経営を後押し —— 政策が生む「追い風」

健康経営は一企業の取り組みにとどまらない。

国も予防・地域・労働の各政策から健康経営に注目し、強力に後押ししている。

国（政府）の政策的な後押し —— 経済・社会の持続可能性に向けて

骨太の方針

国の重点施策に明記

経済財政運営の基本方針に、人材総活躍、攻めの予防医療等の項目で、健康経営の推進が繰り返し位置づけられている。

予防医療との関係

治療から予防重視へ

健康経営は発症・重症化の予防を担い、医療費の適正化と健康寿命の延伸に貢献する。

地域未来戦略

地方創生・地域経済の活性化

健康経営に取り組む企業が、地域の雇用と活力を支える担い手となる。

多様な働き手の確保

人手不足時代の担い手確保

女性・高齢者・持病のある人も活躍。健康経営が多様な人材の就労を支える基盤となる。

国の政策が、企業の健康経営を強力に後押し
予防医療・地域の未来・多様な人材の活躍という国家的課題と、企業の健康経営は同じ方向を向いている

健康経営優良法人2027 改訂ポイント

健康経営度調査・健康経営優良法人申請書の改訂方針

回答負担の軽減を改訂方針とし、設問内容が重複している個所は設問を統合、回答すべき事項が明確になる様、回答例などの見直しを進めた。

令和 6 年度

令和 7 年度

令和 8 年度

健康経営の
普及・定着

事務局編
健康経営ガイド
ブック改訂



健康経営ガイドブックとの
整合を取るための設問改訂

健康経営度調査回答数、
健康経営優良法人への申請
数ともに増加。

但し、設問数が多い・
回答負担が大きいとの声は
引き続き存在。



回答負担軽減

今年度の改訂方針

更に多くの企業に健康経営に取り組んでもらうた
めに、調査票改訂においても、**回答負担の軽減**
に取り組む。

【大規模法人部門】

- ・ 設問内容の重複などを確認し、設問を統合
- ・ 評価に使用していない設問などの削除

【中小規模法人部門】

- ・ 回答事項が明確になる様、回答例などを見直し

令和8年度健康経営優良法人認定に関する改訂ポイント①

改訂ポイント	概要	区分
認定要件にかかわる改訂		
① 自社従業員以外への健康経営の普及・浸透 【設問の再構成、及び改訂】	「1. 経営理念・方針」の小項目「自社従業員を超えた健康増進への取り組み」について、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（企業間での健康経営の普及・支援）に加え、他社からの派遣社員等や家族への健康支援を評価項目に追加（Q20、Q21設問内容の改訂、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は、昨年度に引き続きアンケート（配点なし）として現状を把握（Q75）	大規模
② 従業員への健康経営の理解・促進 【設問の再構成、及び改訂】	「1. 経営理念・方針」の評価項目「健康経営の推進方針の浸透」と「2. 組織体制」の設問「従業員への健康経営の理解・促進」の内容が重複していること受け、設問を再構成し、「2. 組織体制」の評価項目として「従業員への健康経営の理解・促進」を追加（ホワイト500認定要件）	大規模
③ 健康経営の方針等の社内外への発信 【該当設問の変更】	「1. 経営理念・方針」の評価項目「健康経営の方針等の社内外への発信」（必須要件）の該当設問をQ18SQ4（健康経営の目的と体制の開示媒体）から、Q18SQ5（健康経営の推進について一元的に記載している媒体とURL）へ変更	大規模
④ 適切な働き方実現に向けた取り組み 【評価項目名変更】	- 適切な働き方実現に向けた取り組みの設問に含まれていた労働時間の適正化に関する設問を長時間労働者への対応へ統合し、休暇の取得促進・柔軟な働き方の実現に関する設問をワークライフバランスの実現に向けた取り組みとして改訂 - 設問内容にあわせて、評価項目名を「ワークライフバランスの実現に向けた取り組み」へ変更	大規模 中小規模
⑤ 長時間労働者への対応に関する取り組み 【評価項目名変更】	- 長時間労働者への対応に関する取り組みに関して、長時間労働の予防と事後対応を一体として取り組み内容を確認する設問へ改訂し、「長時間労働の予防と事後対応」へ認定要件の評価項目名を変更 - 大規模法人部門では、長時間労働の予防と事後対応のいずれも取り組んでいることをもって評価項目適合 - 中小規模法人部門においては、長時間労働の予防と事後対応のいずれかを実施していることをもって評価項目適合とする（ただし、来年度からは長時間労働の予防と事後対応の両方を実施していることをもって評価項目適合とする）	大規模 中小規模

令和8年度健康経営優良法人認定に関する改訂ポイント②

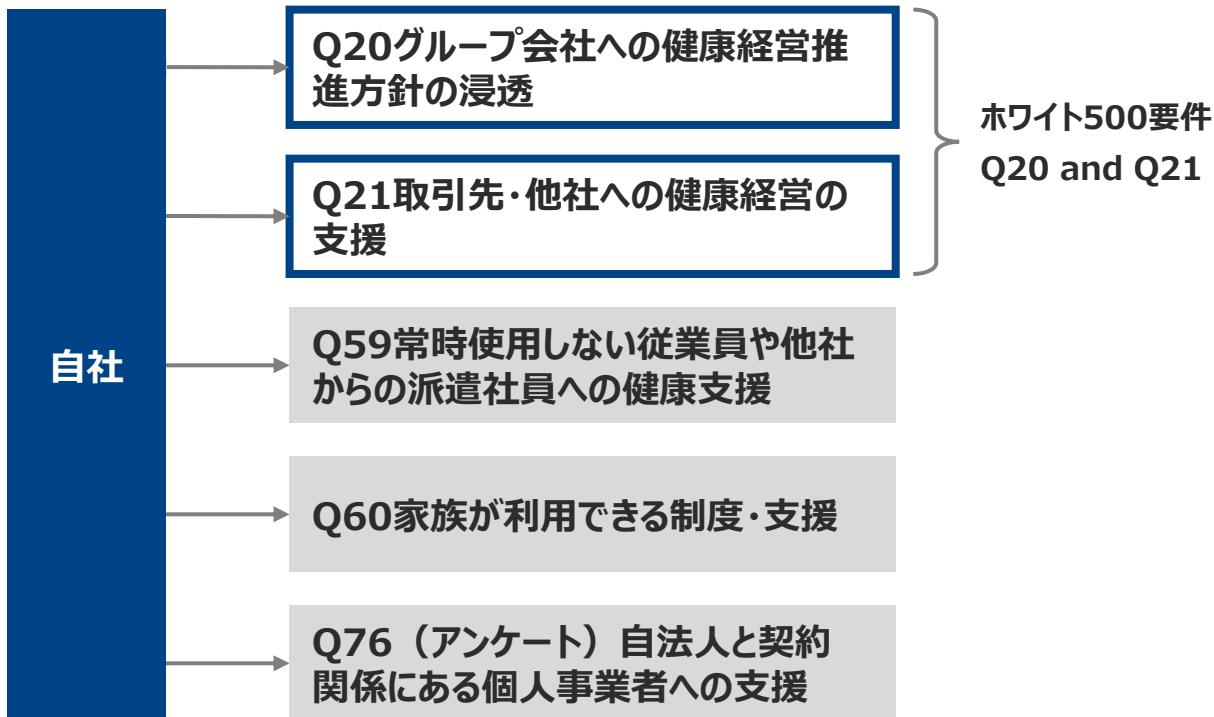
改訂ポイント	概要	区分
経済産業省の政策との連動を踏まえた改訂		
睡眠に関する取り組み 【設問新設】	睡眠に関する取り組みについては、従業員の生産性低下防止のための取り組みの一部として取り組み内容を確認していたが、政策的に取り組みを推進されることを踏まえ、設問を新設	大規模
PHRを活用できる環境整備 【設問改訂、及び中小アンケート追加】	- 中小規模法人部門において、健康経営の一環としてPHRを活用できる環境の整備状況を確認できるようアンケート設問を新設 - 大規模法人部門と中小規模法人部門で設問・選択肢を一致させるため、設問・選択肢を改訂	大規模 中小規模
健康投資額の確認 【アンケート新設】	企業の健康投資額について、政策的な観点から実態把握が求められていることを踏まえ、アンケート設問（配点なし）として健康投資額を確認する設問を新設	大規模
テーマ別ベストプラクティス選定 【アンケート新設】	健康経営の一環として企業に取り組んでほしい政策と親和性の高い項目を設定し、先進的かつ実効的な取り組み内容を収集・選定し公表するためのアンケート設問（配点なし）を新設	大規模 中小規模
ライフデザイン経営の認知 【アンケート新設】	経済産業省が推進するライフデザイン経営に関する現時点での認知などを把握するためアンケート設問（配点なし）を新設	大規模
任意健診・検診の受診率向上 【認定要件変更】	職域におけるがん検診等任意健診・検診受診率を向上させるため「要医療機関受診者の受診率向上」及び「任意健診・検診受診率向上」の両方の取組をもって認定要件とする	大規模

① 自社従業員以外への健康経営の普及・浸透（ホワイト500認定要件）

自社従業員以外への健康経営の普及・浸透については、企業間での健康経営の普及・支援に加え、他社からの派遣社員等や家族への健康支援を評価項目に追加。具体的な設問は次頁以降に記載。

自社従業員以外への健康経営の普及・浸透（R7）

R7年度は、Q20グループ会社への健康経営推進方針の浸透、Q21取引先・他社への健康経営支援をホワイト500の要件としていた。



自社従業員以外への健康経営の普及・浸透（R8）

R8年度は、新Q20他社からの派遣社員等、**または**家族への健康支援を実施していること、新Q21グループ会社と取引先等への健康経営の普及・支援を実施していることを以って、ホワイト500の認定要件を満たすこととしたい。

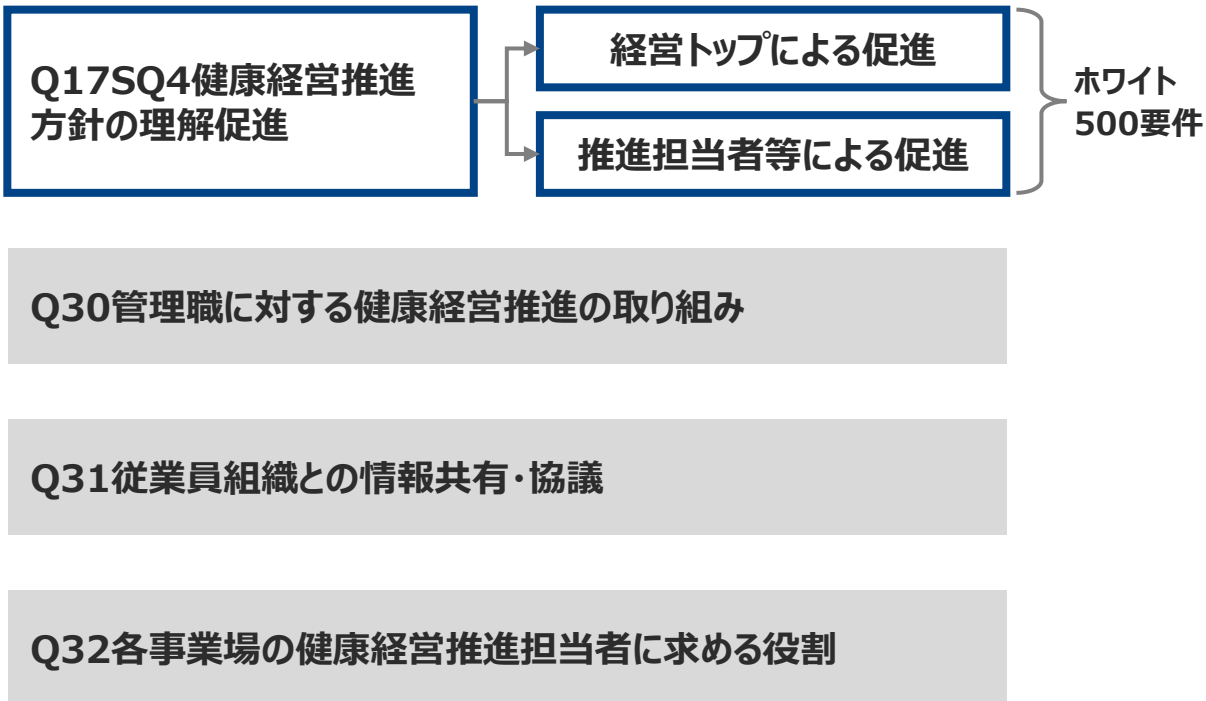


②従業員への健康経営の理解・促進（ホワイト500認定要件）

「1. 経営理念・方針」の評価項目「健康経営の推進方針の浸透」と「2. 組織体制」の設問「従業員への健康経営の理解・促進」の内容が重複していること受け、設問を再構成し、「2. 組織体制」の評価項目として「従業員への健康経営の理解・促進」を追加

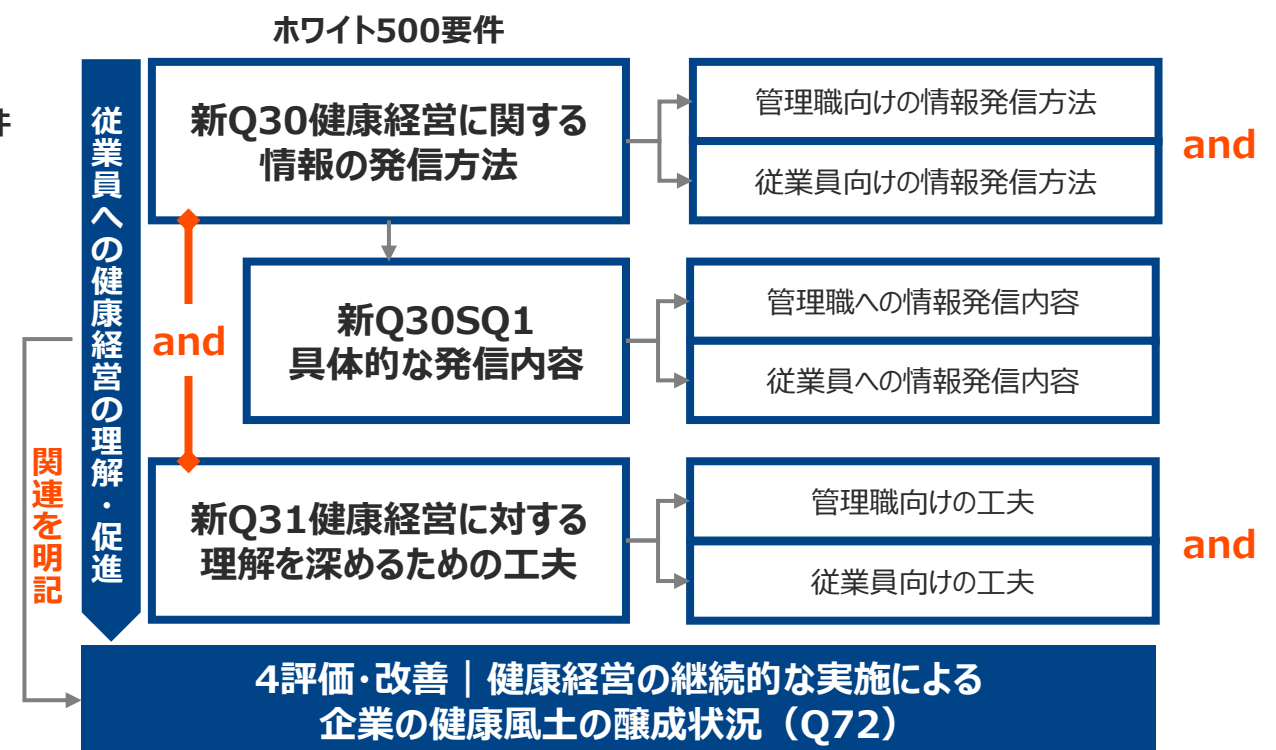
健康経営の理解・促進（R7）

R7年度は、自社での健康経営の浸透にあたり、Q17SQ4において、経営トップによる発信内容の深さ・健康経営推進担当者・管理職による取り組み内容を確認し、ホワイト500の認定要件としていた。また、Q30～Q32においても従業員への健康経営の理解・促進を別の設問として確認していた。



従業員への健康経営の理解・促進（R8）

2. 組織体制の評価項目として「従業員への健康経営の理解・促進」へ設問を再構成。また、従業員への理解・促進だけでなく、社内での健康経営に対する理解の把握も重要である旨を追記し、4. 評価・改善（組織全体に影響する効果検証）のQ72健康経営の継続的な実施による企業の健康風土の醸成状況との関連を明記。



③健康経営の方針等の社内外への発信（必須要件 該当設問の変更）

「1. 経営理念・方針」の評価項目「健康経営の方針等の社内外への発信」（必須要件）の該当設問をQ18SQ4（健康経営の目的と体制の開示媒体）から、Q18SQ5（健康経営の推進について一元的に記載している媒体とURL）へ変更。

評価項目「健康経営の方針等の社内外への発信」該当設問（R7）

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		Q17 & Q18(a) & Q18SQ4	必須	
		健康経営の推進方針の浸透		Q17SQ4	-	必須
		従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示		Q18SQ3	-	必須
	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		Q20 & Q21	左記①～④のうち14項目以上	必須

評価項目「健康経営の方針等の社内外への発信」該当設問（R8）

開示している媒体数の多寡を問う趣旨ではないため、該当設問をQ18SQ5へ変更。

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		Q17 & Q18(a) & Q18SQ5	必須	
		従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示		Q18SQ3	-	必須
		他社からの派遣社員等や家族への健康支援		Q20(a) or Q20(b)	-	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		Q21(a) & Q21(b)	左記①～④のうち14項目以上	必須

★

SQ5. (Qで(a)目的と体制の開示または(b)目的・体制以外の開示でいずれか開示とお答えの場合)健康経営の推進について最も一元的に記載している媒体の名称と、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。URL以外の説明等は記入しないでください。
- ◆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。

媒体の名称	
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	
----------	--

④適切な働き方の実現/⑤長時間労働者に対する取り組み（評価項目名変更）

適切な働き方の実現と長時間労働者に対する取り組みを、ワークライフバランスの実現に向けた取り組みと長時間労働の予防と事後対応へ設問を再構成。設問の再構成に伴い、認定要件の評価項目名を変更。

大規模

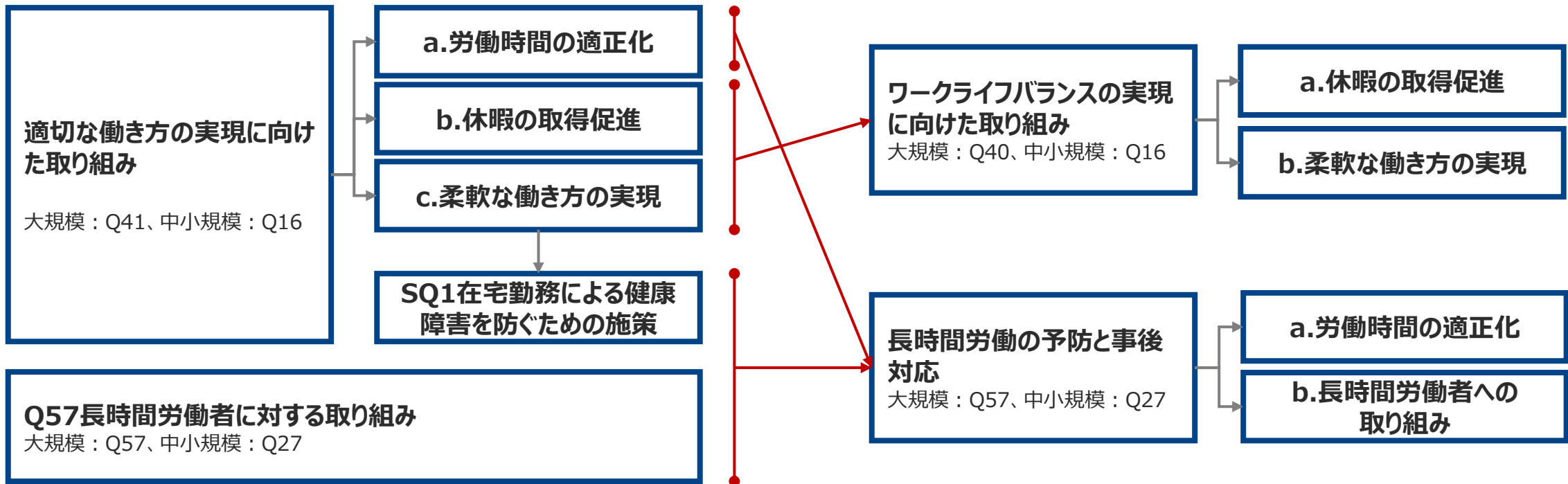
中小規模

適切な働き方の実現と長時間労働者への対策（R7）

R7年度は、適切な働き方の実現に向けた取り組みとして、a労働時間の適正化、b休暇の取得促進、c柔軟な働き方の実現を確認。別途、長時間労働者への取り組みを確認。

ワークライフバランスの実現と長時間労働の予防と事後対応（R8）

R8年度は、適切な働き方の実現と長時間労働者に対する取り組みを「ワークライフバランスの実現に向けた取り組み」と、「長時間労働の予防と事後対策」へ再構成。



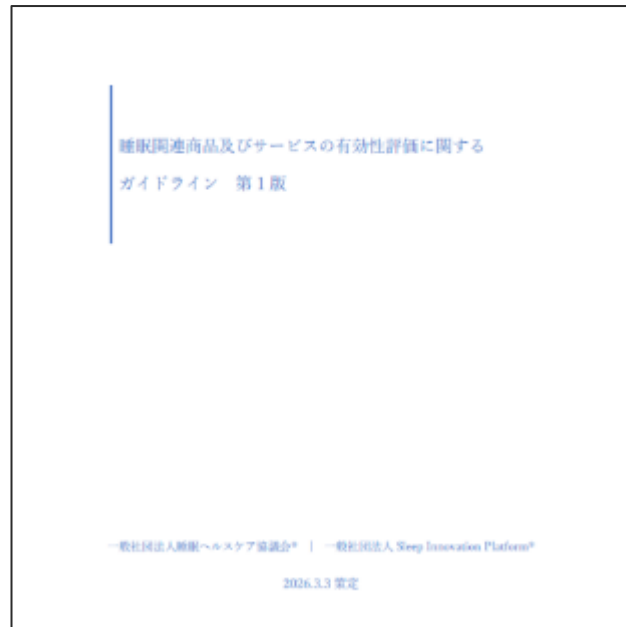
（政策連動）睡眠に関する取り組み【設問新設】

睡眠に関する取り組みについては、従業員の生産性低下防止のための取り組みの一部として取り組み内容を確認していたが、政策的に取り組みを推進されることを踏まえ、設問を新設。

睡眠関連商品及びサービスの有効性評価に関するガイドライン

第1版 2026年3月3日

一般社団法人睡眠ヘルスケア協議会 | 一般社団法人Sleep Innovation Platform



出典：睡眠関連商品及びサービスの有効性評価に関する [ガイドライン](#)より引用

Q55. 睡眠障害や睡眠の質向上に向けた取り組み 設問

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

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

（政策連動） PHRを活用できる環境整備【設問改訂、及び中小アンケート追加】

中小規模法人部門において、健康経営の一環としてPHRを活用できる環境の整備状況を確認できるようアンケート設問を新設。大規模法人部門と中小規模法人部門で設問・選択肢を一致させるため、設問・選択肢を改訂。

大規模
中小規模

【大規模法人】Q39.PHRを活用できる環境整備 改訂

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

- ◆第12回健康投資ワーキンググループ資料にて、PHR活用の考え方について記載しておりますので、ご確認ください。
https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/kenko_iryo/kenko_toshi/012.html
- ◆企業によるPHRサービス活用の類型について、こちらをご参照の上でご回答ください。⇒ **【補足説明】**
- ◆本設問は法人が従業員のPHRを、必ずしも個人が特定できる状態で取得することを前提としたものではありません。
- ◆貴法人もしくは健康保険組合等保険者が費用を負担した上で、従業員のサービス利用を促す取り組みを行うことを前提としています。
- ◆保険者側が主体の取り組みのため、特定保健指導におけるPHRの活用は除きます。
- ◆ストレスチェックに関するサービスは除きます。
- ◆「ACTION!健康経営」ポータルサイトの「PHRサービス」から、PHRサービスと提供事業者のリストをご確認いただけます。詳しくは下記サイトをご確認ください。
<https://phr-s.org/contents/health-management/>

	1 PHRを記録・閲覧できるサービス等を従業員に提供している
	2 PHRに基づき健康増進につながるアドバイス・提案を行うサービス等を従業員に提供している
	3 従業員の健康増進に資する行動を促すための施策にPHRサービスを活用している （社内イベントの実施や、行動変容へのインセンティブ付与施策など）
	4 従業員が自身のPHRを専門職・医療職に共有し相談できる体制を整えている
	5 導入していない

SQ1.（Qで「1」～「4」いずれか（PHRサービスを法人として導入している）とお答えの場合）
貴法人において、具体的に導入しているPHRサービス名、提供事業者名をお答えください。

- ◆当設問は評価に使用しません。
- ◆複数導入している場合は、利用率の高いサービス名をお答えください。

①PHRサービス名	
②提供事業者名	

SQ2.（Qで「1」～「4」いずれか（PHRサービスを法人として導入している）とお答えの場合）
サービスを提供する事業者からデータを受け取り、そのデータを集計・分析することにより部署ごとや会社全体としての従業員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

【中小規模法人】Q50.PHRを活用できる環境整備 アンケート新設

Q50. 従業員が健康診断の結果や歩数・食事記録などのライフログ（PHR）をアプリやWeb上で確認・利用できるサービスを法人として導入していますか。（いくつでも）

- ◆第12回健康投資ワーキンググループ資料にて、PHR活用の考え方について記載しておりますので、ご確認ください。
https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/kenko_iryo/kenko_toshi/012.html
- ◆企業によるPHRサービス活用の類型について、こちらをご参照の上でご回答ください。⇒ **【補足説明】**
- ◆本設問は法人が従業員のPHRを、必ずしも個人が特定できる状態で取得することを前提としたものではありません。
- ◆貴法人もしくは健康保険組合等保険者が費用を負担した上で、従業員のサービス利用を促す取り組みを行うことを前提としています。
- ◆保険者側が主体の取り組みのため、特定保健指導におけるPHRの活用は除きます。
- ◆ストレスチェックに関するサービスは除きます。
- ◆「ACTION!健康経営」ポータルサイトの「PHRサービス」から、PHRサービスと提供事業者のリストをご確認いただけます。詳しくは下記サイトをご確認ください。
<https://phr-s.org/contents/health-management/>

	1 PHRを記録・閲覧できるサービス等を従業員に提供している
	2 PHRに基づき健康増進につながるアドバイス・提案を行うサービス等を従業員に提供している
	3 従業員の健康増進に資する行動を促すための施策にPHRサービスを活用している （社内イベントの実施や、行動変容へのインセンティブ付与施策など）
	4 従業員が自身のPHRを専門職・医療職に共有し相談できる体制を整えている
	5 導入していない

SQ1.（Q50で「1」～「4」とお答えの場合）
貴法人において、具体的に導入しているPHRサービス名、提供事業者名をお答えください。

- ◆複数導入している場合は、利用率の高いサービス名をお答えください。

①PHRサービス名	
②提供事業者名	

（政策連動）健康投資額の確認【アンケート新設】

企業の健康投資額について、政策的な観点から実態把握が求められていることを踏まえ、アンケート設問（配点なし）として健康投資額を確認する設問を新設。

Q76.健康経営の推進に係る投資額

成長戦略においてデジタルヘルスサービスの国内市場拡大を目標に掲げていることを踏まえ、企業の健康投資額の実態把握を目的としています。回答にご協力ください。

Q76. 2025年度の健康経営の推進に係る投資額について、ご回答ください。
◆グループ会社合算で本調査に回答している場合（Q2で「2」自社およびグループ会社の合算で回答、「3」国内全連結グループ会社で回答）主たる1法人についてのご回答でもかまいません。
その際は、主たる法人名をご記入ください。

対象法人名 (法人格含む)	
------------------	--

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

健康投資額 (総額)		千円	単位確認
---------------	--	----	------

SQ1.（Qで健康投資額（総額）をお答えの場合）
2025年度の健康経営の推進に係る投資額として把握している費目は、下表にご記入ください。
◆当設問におけるそれぞれの費目の定義詳細は、こちらをご参照ください。⇒ **【補足説明】**
◆「※」については、教育・研修費用は含まないでください。
◆費目を実施していない場合、「非実施」欄に「1」を入力してください。

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

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

（政策連動）テーマ別ベストプラクティス選定【アンケート新設】

健康経営の一環として企業に取り組んでほしい政策と親和性の高い項目を設定し、先進的かつ実効的な取り組み内容を収集・選定し公表するためのアンケート設問（配点なし）を新設。

大規模法人Q77./中小規模法人Q54.テーマ別ベストプラクティス選定

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

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

- 1 エントリーする
2 エントリーしない

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

(a)取り組み分類

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

◆要点をおさえて簡潔にお答えください。

(a) 取り組み分類 (1つだけ)	選択内容→	字数
(b) 実施内容		0

SQ2.（Qで「1. エントリーする」とお答えの場合）

SQ1で記載した取り組み内容において創意工夫した内容をご記入ください。

◆要点をおさえて簡潔にお答えください。

	0
--	---

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

◆可能な限り実施前後の定量的な数値変化もあわせて記入ください。

◆要点をおさえて簡潔にお答えください。

取り組み 実施前の 状態		0
取り組み 実施後の 状態		0

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

◆現時点での認定状況についてお答えください。過去の認定は除きます。

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

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

（政策連動）ライフデザイン経営の認知【アンケート新設】

経済産業省が推進するライフデザイン経営に関する現時点での認知などを把握するため、アンケート設問（配点なし）を新設。

Q80.～Q82. ライフデザイン経営の認知

ライフデザイン経営

社員がキャリアとライフを両立し、充実したライフデザインを実現できる環境を提供することで、人材の能力を最大限に引き出し、企業価値向上につなげる経営の在り方のこと。
※企業がライフデザイン支援を行うことで、社員は、働きがいと働きやすさを感じながらキャリアとライフの両立を図ることができ、個人のウェルビーイングの向上とともに、社員の活躍による生産性向上等により企業価値向上にもつながることが期待できます。

※ライフデザイン経営とは：https://lifestage-service.go.jp/articles/lifedesign_explanation_04/

Q80. ライフデザイン経営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、聞いたことがある
- 3 聞いたことがない

Q81. ライフデザイン経営の必要性についてどのように考えますか。（1つだけ）

- 1 必要
- 2 どちらかという必要
- 3 どちらかという必要ない
- 4 必要ない

Q82. 以下はライフデザイン経営の主要要素を記載しています。

以下の中から取り組んでいるものを選択してください。（いくつでも）

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 ライフデザイン支援に取り組むメッセージなどを経営層から発信している |
| ☐ | 2 担当部署の設置や、役員や担当者の役割に明示的に位置づけるなど、ライフデザイン支援を行う体制を作っている |
| ☐ | 3 多様なライフデザインを実現したいという従業員が活躍できるような人材戦略を進めている |
| ☐ | 4 ライフデザイン支援の充実のため定量的な指標を設定し、施策のPDCAを回している |
| ☐ | 5 ライフデザインに資する制度や福利厚生などの支援策等について、従業員にプッシュ型で情報提供や研修を行っている |
| ☐ | 6 管理職に向けて、従業員のライフデザイン支援に関する研修機会を設けている |
| ☐ | 7 若い世代を含めた従業員を対象として、キャリアとライフに関する個人の計画や展望について、考える機会を提供している |
| ☐ | 8 従業員のライフデザインについて、個別に相談の場を設ける等により、その実現を支援している |
| ☐ | 9 外部サービスの活用や専門家による相談等を含め、ライフデザインに関する相談先や窓口の紹介等を行っている（有償・無償を含む） |
| ☐ | 10 同僚やロールモデルとなるコミュニティ等を社内形成するなど、ライフデザインについてコミュニケーションできる場を提供している |
| ☐ | 11 その他 <input type="text"/> |
| ☐ | 12 ライフデザインを支援するような取組は、実施していない |

(大規模法人部門) 健康経営優良法人の認定要件

大項目		中項目	小項目	評価項目	認定要件	
					ホワイト500	大規模
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り組み	他社からの派遣社員等や家族への健康支援	必須	－	
			①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	必須※回答結果公表追加	左記①～③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・決定	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			
		健康経営の理解・促進	従業員への健康経営の理解・促進	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	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②～⑬のうち14項目以上	左記①～⑬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管理職または従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進に関する教育」については参加率（実施率）を測っていること			
		ワークライフバランスの推進	⑥ワークライフバランスの実現及び育児・介護の両立支援の取り組み			
		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がん等の私病等に関する復職・両立支援の取り組み（⑤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※「生活習慣病予防啓発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長時間労働の予防と事後対応			
			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		

(中小規模法人部門) 健康経営優良法人の認定要件

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	
		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	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
			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ワークライフバランスの実現に向けた取り組み			
			⑥仕事と育児または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がん等の私病に関する復職・両立支援の取り組み(⑭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			
	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長時間労働の予防と事後対応					
	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		

小規模事業者向け特例について

従業員数の少ない、小規模事業者の皆様については、取組の実態に合わせた健康経営の推進を促すにあたり、認定要件を低減した特例を設けている。

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			
		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	ブライツ500・ネクストブライツ1000は左記①～⑯のうち16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				
		ワークライフバランスの推進	⑤ワークライフバランスの実現に向けた取り組み					
			⑥仕事と育児または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がん等の私病に関する復職・両立支援の取り組み(⑩以外)					
			⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み					
	(3) 従業員の心と身体への健康づくりに関する具体的な対策	性差・年齢に配慮した職場づくり	⑩高齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	左記⑪～⑰のうち2項目以上	左記⑪～⑰のうち4項目以上			
			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	
							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長時間労働の予防と事後対応	
		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					必須
			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	
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			

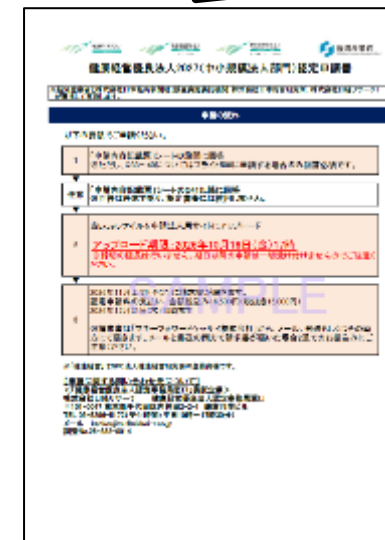
図表 35 小規模事業者向け特例制度 対象法人の要件

法人格	業種	常時使用する従業員数
会社法上の会社等	卸売業	5人以下
	小売業	5人以下
	サービス業	5人以下
	製造業その他	20人以下
会社法上の会社等以外の法人		5人以下

健康経営度調査票、認定申請書

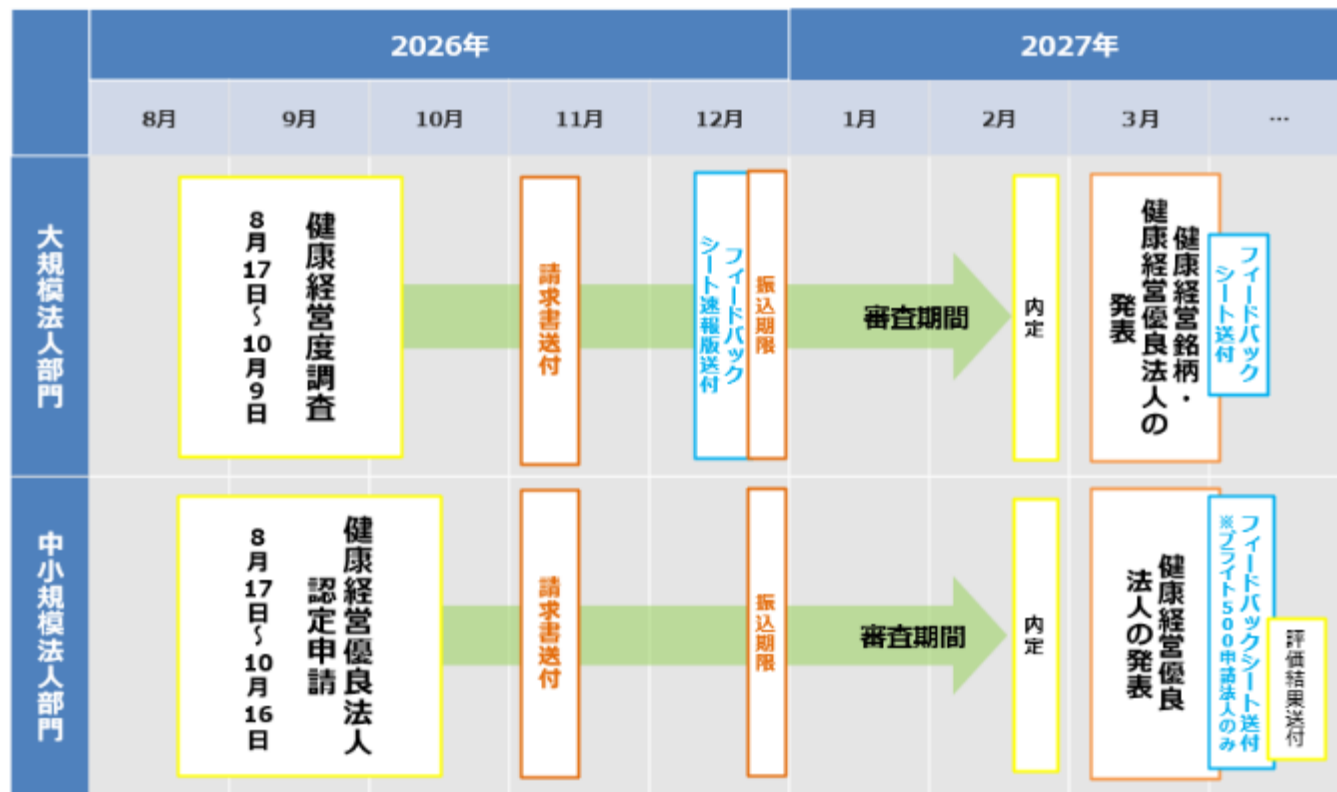


【大規模法人部門】健康経営度調査票



【中小規模法人部門】健康経営優良法人認定申請書

R8年度 健康経営優良法人認定制度スケジュール



【大規模法人】

80,000円（税込88,000円）/件

※グループ会社と合算で申請する場合、
申請主体となる法人80,000円（税込88,000円）
に加え、同時認定対象となる法人1社につき
15,000円（税込16,500円）が加算になります

【中小規模法人】

15,000円（税込16,500円）/件

出典：第6回健康経営推進検討会『参考資料1-1 健康経営優良法人認定事務局 提出資料』

健康経営優良法人認定事務局からの情報発信



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



ACTION! 健康経営

Xでの事務局公式アカウント
@act_kenkokeiei

https://twitter.com/act_kenkokeiei

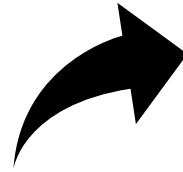


今後も「ACTION! 健康経営」や
公式「X」アカウントで
健康経営に関する情報を積極的に
発信！

Appendix

健康経営ハンドブック

健康経営にご興味を持っていた方に向けて、健康経営とは何か、どのようなメリットがあるのか、具体的にどのように取り組みを始めたら良いのか等を、分かりやすく記載したハンドブックもACTION!健康経営に収録。



健康経営取り組み事例集

Q6 社内でのコミュニケーションを活性化させるには？

A. 職場でのコミュニケーションを活性化させるために、職場の同僚に感謝を伝える取り組みを「ちょっといい話」として募集・共有しました。これにより、日頃の小さな気遣いにも目を向けられるようになった。コミュニケーションを取るきっかけにもなりました。



Q7 喫煙者を減らすためには？

A. 「禁煙ペア制度」を導入し、禁煙希望者と非喫煙者がペアを組んで取り組むことで、お互いにサポートし合いながら禁煙に挑戦できる環境を作りました。成功者には3ヶ月・6ヶ月単位で会社から報奨金を支給し、禁煙の継続率を高めました。



Q8 定時でも退社しやすい雰囲気を作るには？

A. 退社しやすい雰囲気を改善するため、「帰ります宣言！カード」を掲示する仕組みを導入しました。従業員は、自分で周りに声をかける必要なく、カードを掲示するだけでスムーズに退社できるようになり、メリハリのある働き方が定着しました。



Q9 生産性向上のために社員の意識を変えるには？

A. 「現場で周囲を早く楽にする行動を取った従業員を表彰する」制度を設けました。例えば、「仕事の進め方を工夫して他のメンバーの負担を軽減した」「業務改善アイデアを提案し、作業時間を短縮した」といった取り組みを評価し、社内でも共有することで、生産性向上の意識を高めました。



Q10 介護と仕事を両立できる仕組みを作るには？

A. 職業介護士への質問会を開催し、現在介護に直面している従業員だけでなく、将来的に介護を担う可能性がある従業員も相談できるイベントを企画しました。これにより、介護の知識を事前に得ることができ、いざというときに冷静に対処できるようになりました。また、定期的な情報提供や、社内での相談会を開催することで、従業員が介護と仕事を両立しやすくなるサポート体制を強化しました。



Q11 介護と仕事の両立支援をより充実させるには？

A. 育児や介護と仕事の両立について相談できる心理カウンセラーと契約し、WEBで面談できる仕組みを導入しました。対面相談が難しい従業員でも、オンラインを活用して自宅や職場から気軽に相談できるようになり、仕事と家庭のバランスをとる手助けになりました。



健康経営推進のための Q&A Tips 集

Q1 健康に関する情報を効果的に伝えるには？

A. 毎月必ず見る給与封筒に健康に関するリーフレットを封入することで、従業員が定期的に健康について考える機会を提供しました。特に、「健康診断の結果の見方」「社内で行っている健康プログラムの紹介」「ストレス管理のコツ」などをテーマにすることで、従業員が日常生活で実践しやすい情報を提供しました。



Q2 健康への関心を高めるためにできることは？

A. 年に一度、全従業員参加の「からだ測定会」を実施し、筋力や柔軟性などを測定しました。結果をもとに、社内ランキングを公表し、上位者を表彰することで、楽しみながら健康を意識できるようにしました。また、前年のデータと比較できる仕組みを導入することで、従業員の継続的な健康管理を促しました。



Q3 さらに健康への意識を高めるにできることは？

A. 健康的な生活を実践している従業員にインタビューを行い、「健康を意識するようになったきっかけ」「食習慣・運動習慣の取り組み内容」「達成した目標」等をまとめて社内で紹介しました。成功事例を見聞することで、他の従業員にも健康管理のモチベーションが生まれ、自発的な行動変容につながりました。



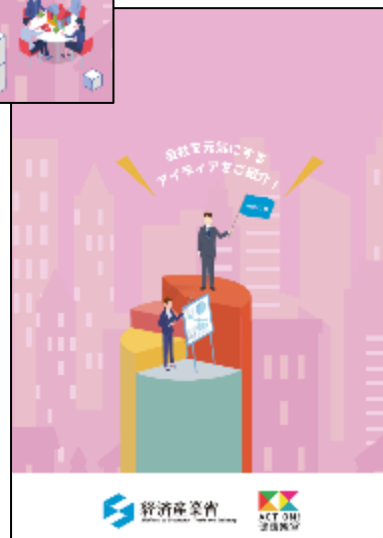
Q4 健康経営を「自分事」として意識してもらうには？

A. 会社として健康経営の計画を従業員に発表する際、従業員一人ひとりが自身の健康目標を設定し、会社の目標とリンクさせる仕組みを導入しました。例えば、会社としての目標に合わせて、従業員個人にも「1年間で休職率を〇%改善する」などの個別目標を掲げてもらい、定期的に進捗を確認する場を設けることで、健康経営を自分事として意識してもらうよう促しました。



Q5 健康施策への参加を増やすには？

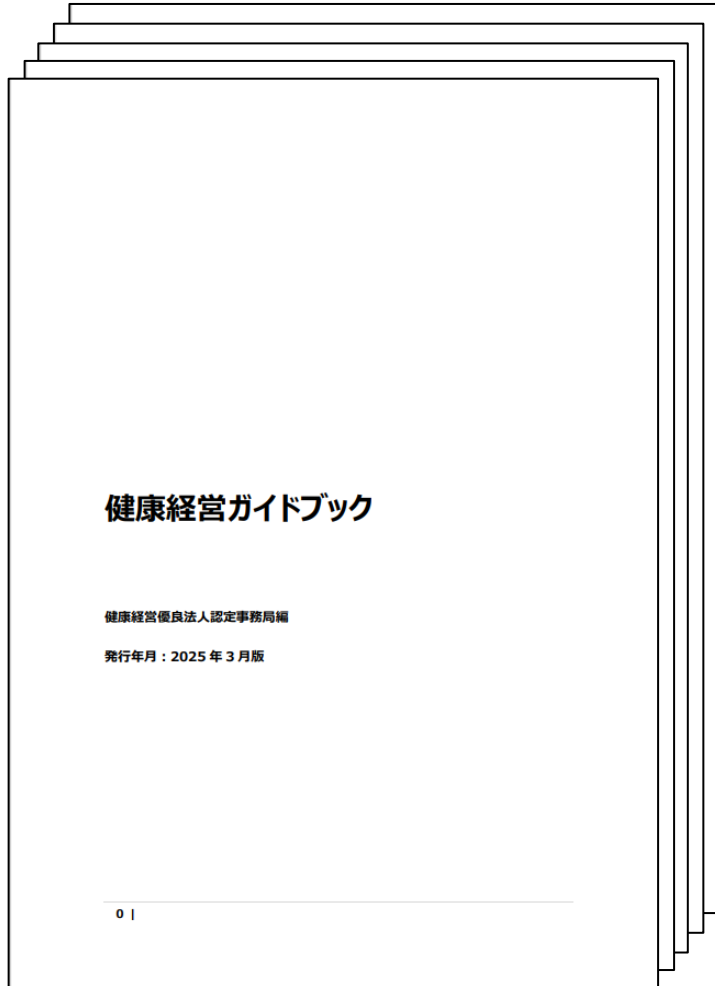
A. ウォーキングイベントや野菜摂取強化週間などのイベントを開催し、その際、参加者にイベントに取り組んでいる様子を画像付きで社内共有してもらうようにしました。その結果、未参加者はイベントの中身を理解することが出来、次回の参加ハードルを下げる事が出来ました。



出典：健康経営優良法人認定事務局『ACTION！健康経営』

2025年3月発刊 健康経営ガイドブック（健康経営優良法人認定事務局編）

健康経営ガイドブック2025
（健康経営優良法人認定事務局編）



健康経営ガイドブック 2025年3月版 章立て

章

改訂主旨

改訂主旨を記載。

1章

健康経営とは

健康経営の定義と、健康投資の効果による人的資本・社会関係資本の形成・蓄積と、健康経営の効果に影響を及ぼす企業の健康風土について記載。

2章

健康経営の実践手順とポイント

健康経営の実践手順に沿い、各手順でのポイントを記載。経営方針と健康経営の推進方針、目標、KGIの連動例等を提示。

3章

健康経営戦略マップの作成方法

健康経営戦略マップのフレームに沿い、作成方法を提示。作成時の参考となるよう、KPI指標例を提示。

4章

健康経営に関する非財務情報の開示

健康経営に関する情報開示の意義等を記載。

5章

健康経営に関する顕彰制度

健康経営優良法人認定制度に申請したいと考える企業担当者に向け、申請区分（部門）、認定要件、関連法令等を整理。

付録1：健康経営の効果検証結果

付録2：健康投資管理会計の策定方法

付録3：健康経営実践企業の事例集 URLリンク

ACTION！健康経営で公開中！
<https://kenko-keiei.jp/5171/>



**ご清聴いただき
ありがとうございました**