

健康経営優良法人2026の 認定基準と申請方法について (中小規模法人部門)

事前に以下の資料を印刷のうえ、ご視聴ください。

☆当スライド資料

☆2026健康経営優良法人申請書（中小規模法人部門）「申請内容記載表」シート

ACTION！健康経営ポータルサイトよりID等を発行し、ダウンロードした認定申請書の所定シートを印刷してください。

当スライドについて

- ✓ 当スライドは、令和7年8月18日より公開の「健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）認定申請書」を基に作成しています。
- ✓ 必要に応じて、「従業員（常時使用する従業員）の定義」「事業場の定義」等、中小企業基本法、労働基準法、労働安全衛生法、健康増進法等の解釈を、個別の事業所ごとに確認してください。

【目次】

- ① 申請の流れと入力方法 5
- ② 健康経営優良法人（中小規模法人部門）の 8
認定基準の解説

① 申請の流れと入力方法

② 健康経営優良法人（中小規模法人部門）の
認定基準の解説

申請書の入手および提出方法

※過去に申請したことがある場合は、ご担当者宛てに申請サイトのURL、ID・パスワードの案内メールが届きます。Step 3 から実施してください。

Step1

ポータルサイトからID発行サイトにアクセス

健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト
「ACTION! 健康経営」のリンクから、ID発行サイトにアクセス

Step2

ID発行サイトで貴社情報の登録

ID発行サイトで法人番号、法人名、メールアドレスなどを登録

Step3

申請サイトで申請書ファイルをダウンロード

登録したメールアドレスに届いた申請サイトのURLにアクセスし、申請書のExcelファイルをダウンロード

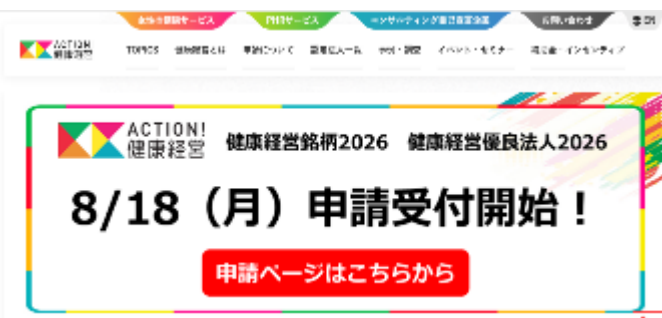
Step4

申請サイトで申請書ファイルをアップロード

Excelファイルに必要事項を入力後、再度申請サイトにアクセスし、アップロード

<受付締切：令和7年10月17日（金）17時>

<健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト>



<ID発行サイト>

企業名

部署

担当者名

TEL

メールアドレス

法人番号

個人情報の取り扱いについて

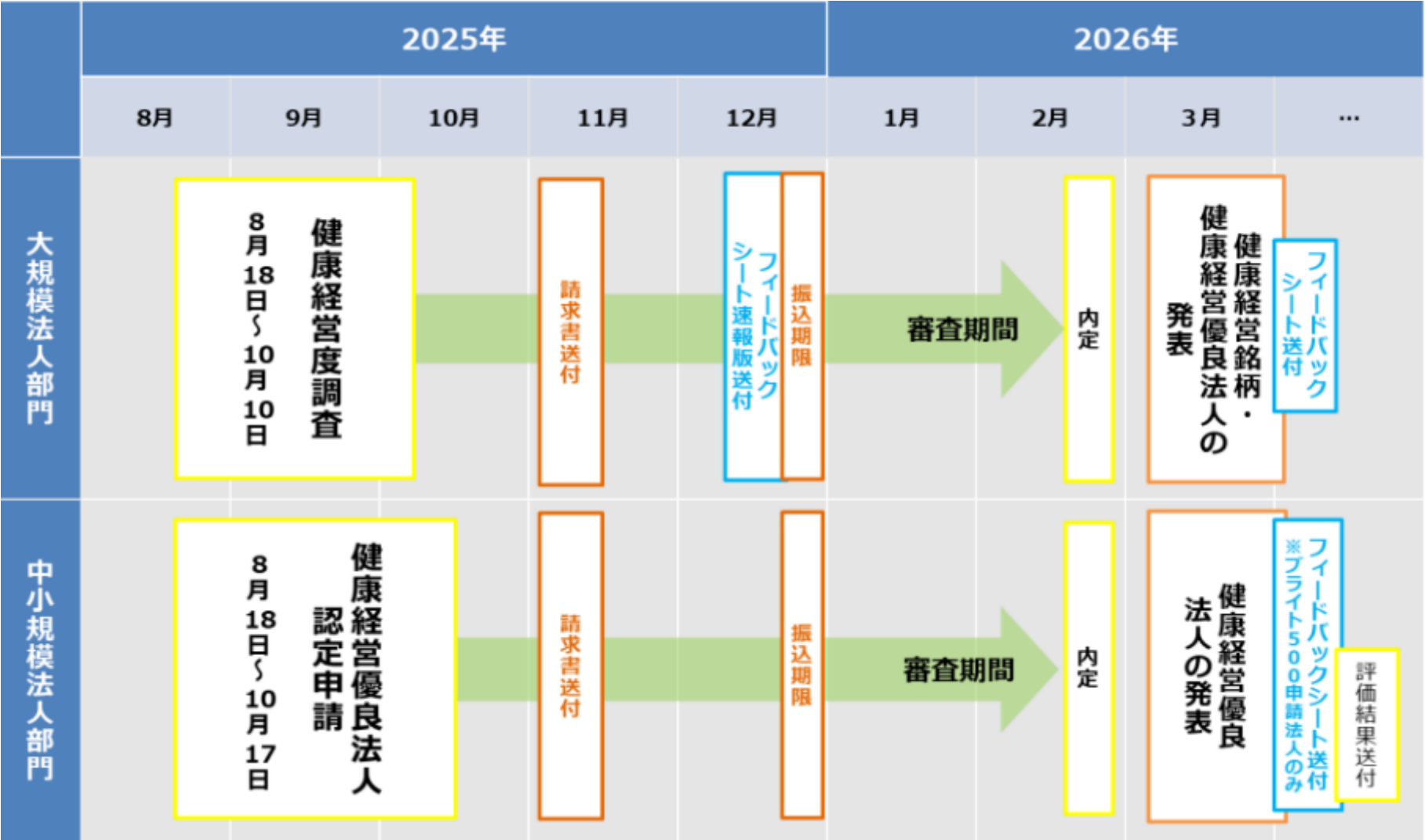
<個人情報の取り扱いについて>

1. 申請ページでは、ご担当者様の個人情報（法人名、法人番号、所屬部署名、ご氏名、お電話番号、メールアドレス、以下「登録情報」といいます）をご入力いただけます。

2. 登録情報は、以下の目的にのみ利用します。

令和7年度のスケジュール

申請期間: 令和7年8月18日(月)～令和7年10月17日(金)17時
認定時期: 令和8年3月頃(予定)



【回答欄について】

- ・クリーム色のセルが回答欄です。それ以外の色のセルは入力することができません。
- ・テキストボックス等、回答欄以外への入力内容については一切考慮されません。
- ・シート名の変更・削除・追加、行列の追加・削除等、回答欄への入力以外のファイルの改変は一切行わないでください。ファイルの改変により入力内容を読み取れない場合があります。

【該当する選択肢を「1つだけ」選択可能な設問について】

当てはまる選択肢の番号を、右のクリーム色の枠内に入力してください。

回答例)

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

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

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

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

1 1が該当

【該当する選択肢を「いくつでも」選択可能な設問について】

該当する選択肢番号の左にあるクリーム色の枠に、「1」を入力してください。

回答例)

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

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

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

1, 5, 6が該当

- ① 申請の流れと入力方法
- ② 健康経営優良法人（中小規模法人部門）の
認定基準の解説

2024年4月1日から申請日までに実施した内容について回答してください
※今後取り組み予定等の申請日時点で実施していない取り組みは評価対象外

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）認定要件

※経済産業省の資料に少し手を加えています

大項目	中項目	小項目	該当設問	評価項目	入力 チェ ック	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			Q6Q7	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			Q8	健康づくり担当者の設置	☐	必須		
			Q9	(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	Q10	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	Q11	①定期健診受診率(実質100%)	☐		左記①～③のうち2項目以上	
			Q12① or Q12②	②受診勧奨の取り組み	☐			
			Q13	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	Q14orQ15	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	Q16	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	☐			
			Q17orQ18	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	Q19	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	Q20	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)	☐			
		性差・年齢に配慮した職場づくり	Q21	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	☐			
			Q22	⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	☐			
		(3)従業員の心と身体 の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	Q23orQ24	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			☐
	Q25			⑫食生活の改善に向けた取り組み	☐			
	Q26			⑬運動機会の増進に向けた取り組み	☐			
	Q27			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	☐			
	Q28			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	☐			
	感染症予防対策		Q29	⑯感染症予防に関する取り組み	☐			
	喫煙対策		Q30	⑰喫煙率低下に向けた取り組み	☐			
			Q31	受動喫煙対策に関する取り組み	☐	必須		
4. 評価・改善			Q32	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		

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

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

特例制度の対象法人

対象	業種・法人	従業員数
中小企業基本法における 小規模事業者	製造業その他	20人以下
	卸売業・小売業・サービス業	5人以下
その他	士業法人・特定非営利活動法人・ 医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者・ 社団法人、財団法人、商工会議所・商工会・ 公法人、特殊法人	5人以下

1. 経営理念・方針

項目	評価項目	認定要件
経営理念・方針	1.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

○設置趣旨

本項目は、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みに経営層がコミットし、自身の健康管理に努める機運を浸透させるため、組織として対策に取り組む旨を明文化・意思表示しているかを問うものである。また、経営者本人が率先して従業員の行動規範になるべきことから、経営者自身の健康管理の状況を問うものである。

○適合基準

本項目は、以下 i および ii のいずれも満たすことをもって適合とする。

i 経営者が、全国健康保険協会や健康保険組合等保険者のサポートを受けて、組織として従業員の健康管理に取り組むことを明文化(保険者が実施する健康宣言事業への参加等)し、その文書等を従業員および社外の関係者(ステークホルダー)に対し表示(発信)していること。

ii 経営者自身が、年に1回定期的に健康診断を受診していること。

《ポイント》

- 協会けんぽ等が実施する**健康宣言事業に参加**すること
- 経営者自身が健康診断を受診していること

《兵庫支部のサポート》

- わが社の健康宣言事業を実施**

詳しくはこちら



もしくは
「協会けんぽ兵庫支部
わが社の健康宣言」で検索

1. 経営理念・方針

項目	評価項目	認定要件
経営理念・方針	1.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

Q6 健康宣言を実施していますか（1つだけ）

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

1

★SQ5.（Q6で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合）

健康宣言をどのように社内に発信していますか。（いくつでも）

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

★SQ6.（Q6で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合）

健康宣言をどのように社外に発信していますか。（いくつでも）

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

1. 経営理念・方針

項目	評価項目	認定要件
経営理念・方針	1.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

★Q7. 貴法人の経営者は、2024年4月1日以降に健康診断（人間ドック等を含む）を受診していますか。
（1つだけ）

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

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

★SQ1.（Q7で「2」とお答えの場合）

受診していない理由をお答えください。（1つだけ）

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

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

2. 組織体制

項目	評価項目	認定要件
組織体制	2-1.健康づくり担当者の設置	必須

○設置趣旨

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

○適合基準

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

「健康づくり担当者」とは

事業場において従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する担当者を指す。

具体的には、健康経営施策の立案・実行支援や、経営者、産業医、保険者等との適切な報告、連絡および相談等を行う。なお、健康診断や保健指導の実施に関する手続き、特定保健指導の連絡窓口等の実務等を担う担当者も含まれる。

《ポイント》

- **全ての事業場に**「健康づくり担当者」を設置すること

《兵庫支部のサポート》

- **「健康保険委員」も健康づくり担当者の該当となる**
(Q8.SQ2「その他」に記載できる)

詳しくはこちら



もしくは
「協会けんぽ兵庫支部
健康保険委員」で検索

2. 組織体制

項目	評価項目	認定要件
組織体制	2-1.健康づくり担当者の設置	必須

「2-1. 健康づくり担当者の設置」

★Q8. 各事業場に健康づくり担当者を設置していますか。（1つだけ）

- ◆健康づくり担当者とは、事業場において従業員の健康保持・増進に関する取り組みを推進する者を指します。（健康診断や保健指導、特定保健指導の連絡窓口等の実務等を担う者を含みます。）
特定の資格や研修の修了を求めるものではありません。
- ◆従業員の健康保持・増進の取り組みを効率的に推進するためには、産業医や産業保健師等の専門的な知識のある産業スタッフがチームとして連携して取り組むことが重要です。
- ◆産業医の選任義務のない従業員50人未満の事業場においても、事業場内のスタッフの他、市町村や地域の医療機関、地域産業保健センター等の外部機関も活用し、総合的にチームとして取り組むことが有効です。（例えば、市町村保健師による生活習慣病予防のための健康教室に参加すること、従業員の家族の健康問題に関して保健所保健師の家庭訪問を受けること、地域産業保健センターの医師による長時間労働者への面接指導を受けることが考えられます。）
- ◆事業場の定義はこちらをご参照ください。→ **【補足説明】**

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

1

★SQ1.（Q8で「1」とお答えの場合）

健康づくり担当者はどのようなことを実施していますか。（いくつでも）

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

Q8SQ1:Q8で「1」と回答された場合、必ずお答えください。回答しない場合、不認定となります。

SQ2.（Q8で「1」とお答えの場合）

以下の資格を持っている健康づくり担当者はいますか。（いくつでも）

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

SQ3.（Q8で「1」とお答えの場合）

健康経営を進めるにあたり、連携している外部の専門家はいますか。（いくつでも）

- | | |
|---------------------|---------------|
| 1 地域産業保健センター | 2 社会保険労務士 |
| 3 健康経営エキスパートアドバイザー | 4 健康経営アドバイザー |
| 5 中小企業診断士 | 6 健康経営サービス事業者 |
| 7 自治体の健康づくり担当者 | 8 医療機関 |
| 9 その他 | |
| 10 連携している外部の専門家はいない | |

2. 組織体制

小項目	評価項目	認定要件
組織体制	2-2. (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

○設置趣旨

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

○適合基準

本項目は、以下 i または ii のいずれかを満たすことをもって適合とする。

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

詳しくはこちら



もしくは
「協会けんぽ兵庫支部
結果提供」で検索

《ポイント》

● **生活習慣病予防健診を利用して受診している⇒「2」と回答**

● **生活習慣病予防健診を利用していないが、協会けんぽに「提供依頼書」を提出している⇒「4」と回答**

「2-2. (求めに応じて) 40歳以上の従業員の健診データの提供」

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

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

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

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

とある工場・A社の事例



《総務担当者》

従業員50人の職場です。夜勤もあります。協会けんぽからの特定保健指導の案内や、事業所健康診断カルテより「こんなにメタボの人がいるのか…」と思っていましたが、今まで誰も特定保健指導を受けていませんでした。このような状況の中で、最近、従業員が病気で倒れてしまいました。すぐに復帰してくれたので良かったのですが、「何とかしないと!」と、この時思ったのです。

2024年度

PDCA

事例の取り組み内容

実施主体

数値目標

Plan (計画)

分析に基づく事業の立案

- ・ 特定保健指導を従業員に知ってもらう
 - ・ 会社で受けやすい環境を整える
 - ・ **総務が担当、実施責任者は総務部長**
- 2025年度までに、対象者全員（100%）が参加する**

Do (実行)

事業の実施

達成期限

- ・ 社内報（月1発行）に健診と特定保健指導について記載して回覧
- ・ 朝会（毎朝）で社長から、特定保健指導を実施することを周知
- ・ 「特定保健指導の案内」に掲載された対象者へ総務から社内メールと声掛けをして案内
- ・ 社内にて特定保健指導を実施（就業中、応接室で個別対応）

Check (評価)

評価指標の目標達成状況を確認し
達成の成否の要因分析

- ・ 対象者の参加数を確認し、前年度と比較
- 2023年度対象者の参加数（20人中0人（0%）参加）
2024年度対象者の参加数（20人中12人（60%）参加）
- ⇒事前の周知で理解ができたため、参加に抵抗がなかった
⇒不参加の8人は夜勤専門で日中実施が難しい

Action (改善)

次のサイクルに向けての修正

- ・ 健診当日に健診機関で特定保健指導を実施するよう周知
 - ・ オンライン（WEB）での特定保健指導の実施を検討
- ⇒結果と次年度改善策を社長に報告

とある工場・A社の事例



《総務担当者》

従業員50人の職場です。夜勤もあります。協会けんぽからの特定保健指導の案内や、事業所健康診断カルテより「こんなにメタボの人がいるのか…」と思っていましたが、今まで誰も特定保健指導を受けていませんでした。このような状況の中で、最近、従業員が病気で倒れてしまいました。すぐに復帰してくれたので良かったのですが、「何とかしないと！」と、この時思ったのです。

2025年度

PDCA

事例の取り組み内容

Plan（計画）

分析に基づく事業の立案

- ・ 昨年度の取組の継続
- ・ 健診当日やオンラインでの保健指導について周知する
- ・ **総務が担当、実施責任者は総務部長**
- ・ **2025年度までに、対象者全員（100%）が参加**する

Do（実行）

事業の実施

- ↓ 2024年度から継続
- ・ 社内報（月1発行）に健診と特定保健指導について記載して回覧
- ・ 朝会（毎朝）で社長から、特定保健指導を実施することを周知
- ・ 「特定保健指導の案内」に掲載された対象者へ総務から社内メールと声掛けをして案内
- ・ 社内で特定保健指導を実施（就業中、応接室で個別対応）
- ↓ 2025年度追加
- ★ 健診当日に健診機関で保健指導を実施するよう社内報や朝会で周知
- ★ オンラインであれば自宅でも保健指導ができることを対象者にメール・声かけの際に案内
（申請時点では対象者5人中5人（100%）実施している）

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
健康課題に基づいた具体的な目標の設定	3-1-1.健康経営の具体的な推進計画	必須 ※小規模法人特例を除く

○設置趣旨

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

○適合基準

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

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

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

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

1

★SQ1. (Q10で「1」とお答えの場合)

どのように健康課題を把握していますか。（いくつでも）

- 1 健康診断結果を集団ごとに集計・分析をして把握している
- 2 ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析をして把握している
- 3 勤怠管理システム等から勤怠データ、有休取得状況等を集計・分析をして把握している
- 4 産業医、保健師、地域産業保健センターの担当者等の産業スタッフとの対話を通して把握している
- 1 5 保険者との対話を通して把握している（協会けんぽが実施するヘルスケア通信簿等を含む）
- 6 健康経営アドバイザーや外部コンサルとの対話を通して把握している
- 7 独自に健康課題に関する従業員アンケートを実施して把握している
- 8 従業員との個別面談やミーティングを通して健康課題を把握している
- 9 従業員本人に健康課題や目標を記載してもらっている

《ポイント》

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

★SQ2. (Q10で「1」とお答えの場合)

SQ1を踏まえて、健康経営を通じて解決したい課題をお答えください。

◆課題が複数ある場合は、最も注力している課題についてご記入ください。

◆課題テーマを確認の上、課題を記載ください。

記載例	課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力	1	全従業員に対する疾病の発生予防
	健康経営で解決したい課題	2024年度の健康診断の結果、全従業員45人のうちBMIが25を超えている従業員が30人を超えており、多くの従業員がメタボリックシンドロームのリスクを抱えていることが課題である。	

課題のテーマ ↓の選択肢から番号を入力	2	一部の高リスク者（生活習慣病等の疾病等）に対する重症化予防
健康経営で解決したい課題	協会けんぽからの案内により、特定保健指導の対象者が4割ほどいることが判明したが、案内をしても受ける従業員がいないことが課題である。（2023年度の実施率0%）	

★SQ3. (Q10で「1」とお答えの場合)

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

◆認定基準を満たさない取り組み例を記載していますので、ご確認の上回答ください。⇒

【補足説明】

◆期初に設定した健康経営の具体的な実施事項を記載ください。

◆課題テーマ「7」を選択し、「労働時間の適正化」に関する取り組みを記載する場合、貴法人の36協定締結状況も記載ください。

記載例	2024年度はより多くの従業員に継続した運動習慣を付けてもらうため、月の第2週を健康週間として設定。期間中の歩数に応じたインセンティブを設けることで運動を意識してもらえ職場環境を整える。
-----	---

特定保健指導の必要性を理解してもらうため、社内報に健診と特定保健指導について記載して回覧する。また参加を促すため、朝会で社長から従業員に周知をし、勤務中に受けられるよう社内の応接室で保健指導を実施する。夜勤者については、健診当日に健診機関で実施する方法やオンラインで実施方法を案内する。

★SQ4. (Q10で「1」とお答えの場合)

SQ3で記載した期初に計画されていた取り組みについて、計画策定時に設定した目標と目標達成予定の年度を記載ください。

記載例	期初の計画策定時に設定した目標	
	BMIが25を超えている従業員を15人以下とする。	
	目標達成予定年度	
	2025	

期初の計画策定時に設定した目標	
特定保健指導の実施率を100%とする。	
目標達成予定年度	
2025	

★SQ5. (Q10で「1」とお答えの場合)

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

◆申請日時点で何らかの実施されていない取り組みは認められません。

記載例	2025年度は既に5回の健康週間を開催し、全従業員の8割にあたる36名が何らかの運動を行っている。
-----	---

今年度は既に社内報に2回掲載し、社長からの周知も月1回のペースで行っている。現時点での特定保健指導の対象者は5人で、5人全員が実施している。

★SQ6. (Q10で「1」とお答えの場合)

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

◆認定基準を満たさない目標・指標例を記載していますので、ご確認の上回答ください。⇒ **【補足説明】**

◆健康経営の取り組み効果を定量的に測る指標を記載ください。

◆取り組みとの関連が著しく離れた指標は認められません。

記載例	指標	現状値	単位
	BMIが25を超えている従業員数	16	人

指標	現状値	単位
特定保健指導の実施率	100	%

★SQ7. (Q10で「1」とお答えの場合)

SQ3で記載した期初に計画されていた取り組みの実行責任者をお答えください。（1つだけ）

- 1 経営トップ
- 2 担当役員
- 3 事業部長職相当者
- 4 部長職相当者
- 5 課長職相当者
- 6 一般社員（課長未満）
- 7 取り組みの実行責任者はいない

⇒健康経営優良法人不認定（小規模事業者特例の場合は評価項目不適合）

SQ3「取り組み」の内容として、以下は基準を満たしません。

「取り組み」として認められない例

× 喫煙対策として紙たばこから電子たばこへの切り替えを推奨する

例)「本年度は紙たばこ喫煙者に電子たばこに変更させ、さらには喫煙者0へ」

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

× 科学的な根拠に乏しい取り組みを推奨する

例)「コミュニケーション促進のため、同じ血液型同士で担当チームを割り振る」

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

× 従業員のプライバシーへの配慮に欠けるとされる推進計画

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

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

× 喫煙を社用車に限定する、特定の社用車に限定する等の取り組み

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

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

SQ6「指標」として、以下は基準を満たしません。

「指標」として認められない例

× 判断者の主観による定性指標

例)「コミュニケーションの取りやすさ等」

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

× 健康経営の推進と関連性が薄い指標を目標指標とする

例)「売り上げの向上、交通事故発生予防等」

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

× 組織としての目標設定になっていない指標

例)「個人がそれぞれの健康課題に対して目標を設定・管理している」

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

× 1人当たりの医療費削減を目標指標とする

例)「1人当たりの医療費を20,000円以下にする」

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

× 傷病手当金申請日数の削減を目標指標とする

例)「企業全体での傷病手当金の申請日数を40日以下にする」

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

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

例)「時間外労働時間を月100時間から月85時間へ減らす」

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

× 法令遵守の範囲内にとどまる目標値を設定している

例)「年に5日の有給休暇の取得」

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

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
健康課題の把握	3-1-2.①従業員の健康診断の実施 (受診率実質100%)	①～③のうち2項目以上 ※小規模法人特例はP19の「健康経営の具体的な推進計画」 と①～③のうち2項目以上

○設置趣旨

本項目は、組織または部署・部門ごとの従業員の健康課題を把握し、必要な対策を講じるための前提として、従業員の定期健康診断の受診が徹底できているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下 i または ii のいずれかを満たすことをもって適合とする。

i 労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診率が100%であること。

ii 労働安全衛生法に基づく定期健康診断における直近の受診率が95%以上（ただし、対象者が20人未満の場合は、未受診者1人以下）であり、未受診者に対して、早期に受診するように適切な受診勧奨を行っていること。

《ポイント》

- 2024年度と2025年度（申請日まで）のどちらの定期健康診断受診率でも申請可能。
- 病休や産休等のやむをえない事情がある場合は、対象から除外。

★Q11.労働安全衛生法に基づく定期健康診断の受診状況について、以下の内容をお答えください。

- ・2024年度と2025年度（申請日まで）のどちらの結果でも申請できます。
ただし、年度をまたいだ集計結果での申請はできません。
- ・対象人数はQ4の常時使用する従業員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」にその人数をご記入ください。
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
2024年度の結果で回答する場合、2025年度中に入社した者
妊娠中で、主治医および産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対象人数から除外できませんのでご注意ください。
ただし、2024年度の健康診断の実施について、健診機関の都合（予約が取れない等）により、やむを得ず2025年度にずれこんでしまった場合に限り、2024年度に実施したものと取り扱って構いません。
- ・受診率の集計時点から期末時点までに自社を退職された従業員がいる場合は、「(w)健診受診期間後退職人数」にその人数をご記入ください。
- ・年度中に入社した方は対象に含め、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】

用語説明【定期健康診断について】

(u) 直近の従業員数		人
(v) 対象除外人数		人
(w) 健診受診期間後退職人数		人
(x) 対象人数 (u) - (v) + (w) の自動計算		人
(y) 健診受診者数		人
(z) 受診率 (y) / (x) * 100 の自動計算		%

Q11:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

Q11:回答が不足しています。(v)(w)(y)を全て回答した場合にのみ、認定基準の判定を行います。

★SQ1. (Q11で「(z)受診率」が95%以上100%未満、または、「(x)対象人数」が20人未満の法人で未受診者が1人とお答えの場合)

未受診者に対して早期に受診するように、どのような受診勧奨を行っていますか。(いくつでも)

- 1 未受診者に対して個別にメールや文章等での通知
- 2 未受診者に対して個別に声かけ・面談
- 3 未受診者に対して個別に再度日程を設定
- 4 特に行っていない → 評価項目不適合

↑受診率が100%未満95%以上の場合にはSQ1も回答

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
健康課題の把握	3-1-3.②受診勧奨の取り組み	①～③のうち2項目以上 ※小規模法人特例はP19の「健康経営の具体的な推進計画」と①～③のうち2項目以上

○設置趣旨

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

○適合基準

本項目は、以下 i または ii のいずれかを満たすことをもって適合とする。

i 定期健康診断等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対する受診を促すための取り組みまたは制度があること。

ii 従業員に対するがん検診等、任意検診の受診を促す取り組みまたは制度があること。

《ポイント》

● 定期健康診断、特定保健指導等の受診勧奨は評価対象外

● 婦人科健診・妊婦健診等の女性の健康に特化した受診勧奨は評価対象外（Q21で回答）

● 保険者の取り組みについては、法人自らが関与し、従業員に周知している場合に限り適合。

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

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

◆ 女性の健康に特化している受診勧奨については該当しません。

① 定期健康診断等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対する受診を促すための取り組みまたは制度

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

② 従業員に対するがん検診等の任意検診の受診を促す取り組みまたは制度

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

協会けんぽが実施する「生活習慣病予防健診」（各種がん検診項目含む）を利用することで入力可能

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
健康課題の把握	3-1-4.③50人未満の事業場における ストレスチェックの実施	①～③のうち2項目以上 ※小規模法人特例はP19の「健康経営の具体的な推進計画」 と①～③のうち2項目以上

○設置趣旨

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

○適合基準

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

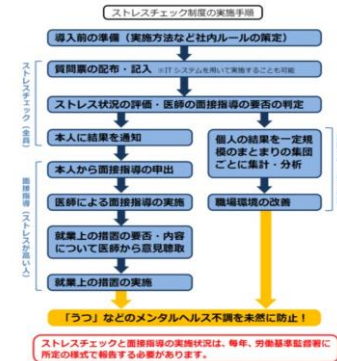
《ポイント》

●2025年度（申請日まで）に**本人への結果通知までが実施完了している**場合は2025年度の状況を、完了していない場合は2024年度の状況を回答。

●法令に準じた手順で実施すること。（いわゆるセルフチェックは含まない）

●ストレスチェックの実施者は医師、保健師または厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士もしくは公認心理師である必要がある。

★Q13.労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に従ってストレスチェックを実施していますか。
◆労働安全衛生法に定められたストレスチェック制度に従って行われていないものは認められません。（1つだけ）
ストレスチェック制度の実施手順の概要を記載しておりますので、各種ガイドライン等をご確認の上、お答えください。
＜参考＞厚生労働省 ストレスチェック制度導入マニュアル
URL: 150709-1.pdf (mhlw.go.jp)



（厚生労働省 ストレスチェック制度導入マニュアルより引用）

※50人未満の事業場の場合、労働基準監督署への報告は必須ではありません。

注意事項

- ◆ストレスチェックの実施者は医師、保健師または厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士もしくは公認心理師である必要があります。
- ◆2025年度の実施が完了している場合は2025年度の状況を、完了していない場合は2024年度の状況をお答えください。
- ◆2025年度で回答する場合、申請日まで「本人への結果通知」まで完了していれば「実施」とみなします。
- ◆ストレスチェックの実施が当分の間努力義務とされてきた労働者数50人未満の事業場についても、令和7年5月14日に公布された労働安全衛生法の改正により、公布後3年以内に公布で定める日から、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/tzushi/T250516K0010.pdf>

1 労働安全衛生法に定められたストレスチェックについて、労働者数50人未満の事業場を含む全ての事業場で実施している。
2 「1」以外の方法で実施している、または全ての事業場で実施していない
⇒評価項目不適合

Q13:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

S01.（Q13で「1」とお答えの場合）

ストレスチェックの実施に際して外部の事業者を利用している場合、その委託事業者名をお答えください。（1つだけ）

1 ストレスチェックの実施に際して外部の民間事業者や医療機関を利用している
委託事業者名:

2 ストレスチェックの実施に際して外部の民間事業者や医療機関は利用していない

S02.（Q13で「1」とお答えの場合）

2025年度の実施結果についてお答えください。（それぞれ1つだけ）

- ◆集団分析・職場環境改善については、事業環境に問わず、実施する義務とされています。
- ◆ただし、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業場に集計・分析の結果を提供してはならないものとされています。（参考）

心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001331248.pdf>

(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 集計の単位が10人未満のため、実施していない
3 集団分析を実施していない
(b) 職場環境改善
1 集団分析の結果を職場環境改善に活用している
2 活用していない

S01.（S02(b)で「1」とお答えの場合）

具体的にどのような職場環境改善を行っているかを教えてください。

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
ヘルスリテラシーの向上	3-2-1.④管理職または従業員に対する教育機会の設定	④～⑩のうち2項目以上

○設置趣旨

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

○適合基準

本項目は、以下 i または ii のいずれかを満たすことをもって適合とする。

i 1年度に少なくとも1回、管理職や従業員に対し、健康をテーマとした従業員研修を実施している、または外部機関主催の研修等に参加させていること。

ii 少なくとも1か月に1回の頻度で、全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供を行っていること。

《ポイント》

- 個人が任意で受講している研修、衛生管理者や健康づくり担当者を対象とした専門職研修は含まない。
- 情報提供は全従業員に対して実施すること。個人宛のメールや文書回覧等、従業員個人に届く方法で行うこととし、**単なる掲示等による情報提供は除く。**

《兵庫支部のサポート》

- 健康講座の実施（無料）
- メールマガジンの配信

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

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

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

Q14:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

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

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

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

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

★Q15. 全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供および周知を行っていますか。（1つだけ）

◆個人宛通知・メールや文書回覧等、従業員個人に届く方法で行うこととし、単なる掲示等による情報提供は除きます。

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

Q15:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

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

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

詳しくはこちら



もしくは
「協会けんぽ兵庫支部
健康講座」で検索

詳しくはこちら



もしくは
「協会けんぽ兵庫支部
メルマガ」で検索

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
ワークライフ バランスの推進	3-2-2.⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	④～⑩のうち 2項目以上

○設置趣旨

本項目は、従業員のモチベーション向上や組織の活性化のため、従業員のワークライフバランスを維持・改善させる取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、組織として時間外勤務の縮減や有給休暇取得の促進等、仕事と家庭生活の両立に向けた環境づくりのための取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

★Q16. 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)

◆超過勤務時間の把握のみでは適合要件を満たしません。

◆育児・介護に限定した特別休暇や勤務制度は除きます。Q17、Q18でそれぞれご回答ください。

<労働時間の適正化>

- 1 残業の事前申告制度を設けている
- 2 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)
- 3 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
- 4 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
- 5 業務繁忙に対応して休業日の設定や所定労働時間の変更を行っている
(お盆・年末年始休暇、慶弔休暇は除く)
- 6 勤務間インターバル制度を設けている

<休暇の取得促進>

- 7 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
- 8 任意のタイミングで取得できる有給の特別休暇制度(お盆・年末年始休暇、慶弔休暇は除く)を設けている
(例: ボランティア休暇、看護休暇、骨髄等移植のドナー休暇等)
- 9 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
- 10 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

<柔軟な働き方の実現>

- 11 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
- 12 在宅勤務やサテライトオフィス等のテレワークを導入している
- 13 定時消灯日・定時退勤日(ノー残業デー等)等を設定している
- 14 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
- 15 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日等)正社員制度を設けている
- 16 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
- 17 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
- 18 いずれも特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

《ポイント》

●超過勤務時間の把握のみであり、改善に向けた取り組みが見られない場合は不適合。

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
ワークライフ バランスの推進	3-2-3.⑥仕事と育児または介護の両立支援に向けた取り組み	④～⑩のうち 2項目以上

○設置趣旨

本項目は、柔軟な働き方の実現や仕事のパフォーマンス低下等の防ぎ、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、法令（育児・介護休業法）で定められた内容を超える取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、以下 i または ii のいずれかを満たすことをもって適合とする。

i 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ること。

ii 仕事と介護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ること。

《ポイント》

- 法定を超える取り組みを行っている場合のみ適合。
（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回答）

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

◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。

- 1 育児との両立に関する研修の実施（法定の対象者への制度説明は除く）
- 2 育児との両立に関する社内制度・取り組みの周知徹底
- 3 育児で利用できる法定以外の特別休暇の取得を認めている
- 4 育児で利用できる法定の休業・休暇・勤務制度の対象期間の拡大
- 5 育児を事由とした柔軟な勤務制度を整備（在宅勤務、週休3日制、短時間勤務等）
- 6 保育施設を整備する等、職場で子供を預かれるようにしている
- 7 保育施設・ベビーシッター事業者と提携することで、優先受け入れやイレギュラー時の柔軟な対応等ができる体制を整備している
- 8 子連れでの勤務を認めている
- 9 育児経験者と経験談を共有できる場を社内で設けている
- 10 育児休業への金銭支給（時短分の給与補填や育児時間の勤務時間認定）または看護休暇の有給化
- 11 育児費用への金銭補助（家事支援サービス、ベビーシッター等）
- 12 育児休業取得者の代替業務者への手当を支給
- 13 育児支援制度の利用者に対して満足度を聴取
- 14 仕事と育児の両立支援について相談が可能な相談窓口を社内外に設けている
- 15 障がいを持つ子供をもつ従業員への支援を行っている
- 16 いずれも特に行っていない ⇒Q18も非実施の場合、評価項目不適合

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

◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。

◆仕事と介護の両立支援につきましては、経済産業省が策定した「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」をご参照ください。

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

- 1 仕事と介護の両立支援へ取り組むメッセージ等を経営者・役員から発信している
- 2 担当者を設置した組織体制ができていない（人事担当者の役割と明示されている場合も含む）
- 3 アンケートや聴取により、従業員の現在・将来的な介護の実施状況、課題等を把握している
- 4 介護に直面する前の早い段階（30代以前等）から、介護との両立に関する社内制度・取り組みや介護保険制度等の基礎情報をメール等で個別に情報提供している
- 5 介護リテラシーや両立に関する従業員・管理職向け研修の実施
- 6 介護に関する経験談を共有できる場を社内で設けている
- 7 介護についてなんでも相談できる窓口（専門家）を設置し、相談窓口の活用事例等を伝えている
- 8 育児介護休業法等の法定義務を超えた休業・休暇日数の付与
（介護休業の期間延長（法定93日まで）・介護休暇の付与日数増加（法定年5日まで））
- 9 介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度を整備（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制等）
- 10 介護関連サービスの費用補助等福利厚生制度による経済的な支援を行っている
- 11 介護休業取得者の業務代替者への手当を支給
- 12 従業員やケアマネジャーと職場が介護に関する情報を共有できる仕組みを設けている
- 13 会社や介護支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取している
- 14 失効した年次有給休暇を積み立て、介護休業時の使用を認めている
- 15 介護関連の公的サービスに加え、保険外サービス等も情報提供できる相談先（公的窓口や介護専門資格保有者等）を紹介している
- 16 従業員が介護を抱える状況を想定した人員計画や適切な人材配置を立てている
- 17 いずれも特に行っていない ⇒Q17も非実施の場合、評価項目不適合

■ Q17 仕事と育児の両立支援

育児・介護休業法により、以下の制度は法令上の義務にあたるため、

5.育児で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など）

の選択肢には該当しません。

- ・育児休業
- ・産後パパ休業（出生時育児休業）
- ・子の看護等休暇（2025年4月1日から：子が小学校3年生修了までに拡大）
- ・所定労働時間の短縮措置〔短時間勤務制度〕
- ・所定外労働の制限（2025年4月から：子が小学校就学前までに拡大）
- ・時間外労働の制限
- ・深夜業の制限
- ・柔軟な働き方を実現するための措置等（2025年10月1日から）
3歳～小学校就学前の子を養育する労働者に対して、以下5つの講ずべき措置の中から、
2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
 - ① 始業時刻等の変更
 - ② テレワーク等（10日以上/月）
 - ③ 保育施設の設置運営等
 - ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
 - ⑤ 短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む）

法定を超える範囲で利用可能期間延長などを行っている場合は、

4.育児で利用できる法定の休業・休暇・勤務制度の対象期間の拡大

には該当します。

また、妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認を行う事は、法令上義務にあたるため、当該設問には該当しません。

（参考）育児・介護休業法 改正ポイント

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

■Q18 仕事と介護の両立支援

育児・介護休業法により、以下の制度は法令上の義務にあたるため、

8.育児介護休業法等の法定義務を超えた休業・休暇日数の付与

9.介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度を整備（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制等）

の休業・休暇、勤務制度それぞれの選択肢には該当しません。

- ・介護休業
- ・介護休暇
- ・所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）
- ・所定外労働の制限
- ・時間外労働の制限
- ・深夜業の制限

ただし、利用可能期間延長などを行っている場合は該当します。

（参考）育児・介護休業法 改正ポイント

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

【介護離職防止のための雇用環境整備】

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
職場の活性化	3-2-4.⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	④～⑩のうち 2項目以上

○設置趣旨

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

○適合基準

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

《ポイント》

●一部の従業員により開催されたものは**不適合とし**、事業者が主体となつての取り組みであること。

●接待や営業目的によるイベント開催等、従業員の**コミュニケーション向上を目的としないイベントは不適合**。

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

- ◆一部の従業員に参加を募ったものは該当しません。
- ◆接待や営業目的のイベント開催等を除きます。
- ◆Q26の運動機会の増進に向けた取り組みに関する具体的な支援と重複しないようご回答ください。
- ◆スポーツイベントの補助などはQ26でご回答ください。

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

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
仕事と治療の 両立支援	3-2-5.⑧がん等の私病に関する復職・両立支援の取り組み	④～⑩のうち 2項目以上

○設置趣旨

本項目は、がん等の私病等を持つ従業員の復職支援、仕事と治療の両立支援に向けて、組織の意識改革や受け入れ体制の整備等の必要な措置を講じているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の復職支援、病気の治療と仕事の両立支援に向けて、対象者の支援体制の整備等の対策を定めていることをもって適合とする。

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

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

《ポイント》

●心の健康に特化した取り組みや、定期健診の再検査・精密検査に関する取り組みについては、本項目では評価対象外。（心の健康に関する取り組みはQ28で回答）

- 1 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を支給
- 6 休業期間中や復職後における相談窓口の設置や支援体制の構築を行っている
- 7 主治医に従業員の就業状況等に関する情報を適切に提供するための様式や、主治医の意見を求めるための様式を定めている
- 8 両立支援のための医師の意見書など従業員の健康情報について、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩の防止も含めた適切な情報管理体制を整備している
- 9 両立支援コーディネーターを配置している
- 10 不妊治療に対する支援をしている（通院の際の有給の特別休暇付与等、性別を問わない支援）
- 11 従業員や管理職に対して、仕事と治療の両立支援に関する研修を通じた意識啓発を実施している
- 12 いずれも特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
性差・年齢に配慮した職場づくり	3-2-6.⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	④～⑩のうち 2項目以上

○設置趣旨

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

○適合基準

本項目は、女性特有の健康課題に対応する環境の整備や、管理職・従業員が女性特有の健康課題に関する知識を得るための取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

なお、女性従業員が申請日時点でいない場合も、何らかの取り組みを行っていることをもって適合とする。

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

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

☐	1 婦人科がん検診への金銭補助を行っている
☐	2 女性に多く見られる疾患・症状に対する検診項目（例：甲状腺機能検査 等）への金銭補助を行っている
☐	3 婦人科健診・検診の受診に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
☐	4 保健師等による女性の健康専門の社外相談窓口を設置している（メールや電話等による相談を含む）
☐	5 女性特有の健康課題に対応可能な社内体制を構築している（例：産業医や婦人科医の配置、外部の医師の紹介 等）
☐	6 女性の健康づくりを推進する委員会やプロジェクトチームを設置している
☐	7 妊婦健診等の母性健康管理のための周知徹底を行っている
☐	8 生理休暇を取得しやすい環境を整備している（例：有給化や管理職への周知徹底 等）※単に生理休暇の制度があるだけでなく、取得しやすい環境を整備していること
☐	9 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援を行っている
☐	10 骨密度低下（骨粗しょう症）予防の支援を行っている
☐	11 女性専用の休憩室を設置している（※法律上設置義務あり）
☐	12 PMS（月経前症候群）軽減のための低用量ピルの費用補助
☐	13 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリを提供している
☐	14 女性に多く見られる疾患・症状（例：やせ・冷え・のぼせ、働く環境への配慮や、支援ツール・アプリを提供している
☐	15 妊娠中の従業員に対する業務上の配慮（健診時間の確保、休みの社内規定への明文化と周知を行っている）※「妊娠中の従業員に対する業務上の配慮の社内規定への明文化と周知」
☐	16 女性の健康関連課題等に関する理解促進のための研修・セミナー
☐	17 特に行っていない ⇒評価項目不適合

協会けんぽの「生活習慣病予防健診」で、乳がん検診・子宮頸がん検診を周知・利用することで、「1」と入力できます

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
性差・年齢に配慮した職場づくり	3-2-7.⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	④～⑩のうち2項目以上

○設置趣旨

本項目は、就業者における年代が変化する中で、高年齢従業員が働きやすい職場づくりを進めるための取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、身体機能を補う設備・装置の導入や体力面への配慮、短時間勤務等の制度の策定等、高年齢従業員特有の健康課題に特化した取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

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

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

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

《ポイント》

●高年齢従業員は従業員の体力や身体機能の低下等の状況に応じた年齢を自社で定義してよい。

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 身体機能を補う設備・装置の導入や職場改善（例：転倒防止、視覚・聴覚負担の軽減等） |
| ☐ | 2 身体機能の低下等によるリスクについて、ヒヤリハット事例等から洗い出し、危険マップを作成し周知している |
| ☐ | 3 短時間勤務、勤務日数、残業や休日勤務の免除等を従業員自身が選択できる制度を設けている |
| ☐ | 4 フレックスタイム、時差出勤、自宅から近い勤務地への配置転換、テレワーク等
体力面や通勤負担への配慮を行っている
(高年齢従業員に限定しない制度であっても、高年齢であることを理由に利用できることを明示している場合には該当します) |
| ☐ | 5 本人の体力や基礎疾患等に応じた業務負担への配慮を行っている |
| ☐ | 6 高年齢従業員の特性を考慮した作業管理を行っている |
| ☐ | 7 定年後再雇用者（有期雇用）が利用できる病気休職制度を設けている |
| ☐ | 8 高年齢従業員を対象としたセミナー等による教育を実施している |
| ☐ | 9 高年齢従業員を対象とした、運動習慣、食生活見直しのためのセミナー等の実施 |
| ☐ | 10 加齢による運動機能のチェック（体力測定、転倒等リスク評価セルフチェック、フレイル・ロコモのチェック等）を定期的に行っている |
| ☐ | 11 高年齢従業員はいない |
| ☐ | 12 高年齢従業員はいるが、特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
具体的な健康保持・増進施策	3-3-1.⑪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	⑪～⑰のうち4項目以上 ※小規模法人特例は⑪～⑰のうち2項目以上

○設置趣旨

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

○適合基準

本項目は、i 特定保健指導の実施機会の提供または ii 保健指導（特定保健指導を除く）の実施のいずれかを満たすことをもって適合とする。

詳しくはこちら



もしくは
「協会けんぽ 特定保健指導」で検索

《ポイント》

● i は保険者が実施する特定保健指導を実施しているかを問う。**対象者がいない場合でも、ルールの整備・明文化を行っていることをもって適合とする。**

● ii の保健指導とは、労働安全衛生法第66条の7に基づく保健指導のことを指し、その都度相談をする健康相談とは異なる。

● ii は定期健診の結果に基づく保健指導を実施しているかを問う。実施していない場合や対象者がいない場合は、不適合。

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

- ◆特定保健指導の対象者がいない場合も、ルールの整備・明文化を行っていることをもって取り組みとみなします。
- ◆特定保健指導の対象者は特定健診（いわゆるメタボ健診）の結果、生活習慣の改善が必要と判断された人を指します。

用語説明【特定保健指導について】

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

※「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。

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

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

用語説明【保健指導について】

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

※「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。

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
具体的な健康保持・増進施策	3-3-2.⑫食生活の改善に向けた取り組み	⑪～⑰のうち4項目以上 ※小規模法人特例は⑪～⑰のうち2項目以上

○設置趣旨

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

○適合基準

本項目は、従業員の食生活の改善に向けた普及啓発等の取り組みを継続的に行っていることをもって適合とする。

《ポイント》

●事業者が主体的に関与していない取り組みは 不適合

- ✓ 経営者・従業員等が自主的に行っている取り組み（例：ある従業員が弁当を持参している）
- ✓ 事業者の働きかけなしに、外部の事業者により行われている取り組み（自社内設置の自動販売機に、事業者の働きかけなしに健康に配慮した飲料が設置されている）

●食に関する情報提供・研修の実施は、本項目では評価しない。

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

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

◆農林水産省が創設する「食育実践優良法人顕彰制度」が今年度より新たに開始されます。詳しくは下記URLをご参照ください。

https://www.maff.go.jp/j/syokuiku/kensyo/kensyo_top.html

＜従業員参加＞	
☐	1 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している
☐	2 定期的・継続的な食生活改善に向けた全社的な運動を実施している (例：腹八分目運動、野菜摂取週間等)
☐	3 管理栄養士による個別指導を実施している
☐	4 健康に配慮したレシピの実演・調理を体験するイベントを実施している
＜環境整備＞	
☐	5 社員食堂・仕出弁当、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事 (専門職が栄養管理している、第三者認証を取得している等)を摂取できるような環境整備・支援を行っている
☐	6 健康に配慮した食品等の現物支給を行っている
☐	7 自動販売機や訪問販売等において健康に配慮した飲料・栄養補助食品を提供している
☐	8 外部事業者・管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置している
☐	9 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供している（飲料・栄養補助食品の提供を除く）
☐	10 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
具体的な健康保持・増進施策	3-3-3.⑬運動機会の増進に向けた取り組み	⑪～⑰のうち4項目以上 ※小規模法人特例は⑪～⑰うち2項目以上

○設置趣旨

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

○適合基準

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

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

◆教育・研修や保健指導、情報提供（ポスター掲示等）は除きます。

<従業員参加>

- 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表を使う機会を設ける、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)
- 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
- 自宅で運動するための機器の提供・購入補助を行っている
- 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
- 運動奨励活動（歩行や階段使用の奨励、表彰等）を行っている
- 運動促進のためのツールの提供（歩数計の配布、アプリ提供、動画配信等）を行っている
- 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
- スポーツイベントの開催・参加補助を行っている
- 心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けの指導を□
行っている（従業員への金銭補助も含む）

<環境整備>

- 職場内に運動器具やジム、運動室等を設置している
- 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）
- 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□
- 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
- 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
- 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
- 運動機会の増進を目的とした同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている
- いずれも特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

《ポイント》

●事業者が主体的に関与していない取り組みは不適合

●運動に関する情報提供・研修の実施は、本項目では評価しない

●血圧測定や体重測定のみなど、従業員の状態把握のみで具体的な運動に関する取り組みがない場合は不適合。

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
具体的な健康保持・増進施策	3-3-4.⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	⑪～⑰のうち4項目以上 ※小規模法人特例は⑪～⑰のうち2項目以上

○設置趣旨

本項目は、経営者および人事・労務担当者が、従業員の超過勤務状況を把握し、長時間労働者に対する具体的な対策を行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の労働環境を踏まえ、長時間労働者が発生した場合（管理職を含む）の本人の過重労働防止に向けた具体的な対応策を行っていることをもって適合とする。

《ポイント》

●過重労働防止に向けた数値目標・計画の策定や、過重労働に関する研修・情報提供については、本項目では評価しない。

●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する。

★Q27. 超過勤務時間が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）

◆一定の基準とは、超過勤務時間が月80時間、あるいは月80時間未満で自社で定めた基準を指します。

◆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 本人に対して保健師・看護師等専門職、産業カウンセラーによる面談・指導を行っている |
| ☐ | 3 本人に対して人事・労務担当者による面談・指導を行っている |
| ☐ | 4 本人に対して上司（上長、管理職、社長、経営者等）による面談・指導を行っている |
| ☐ | 5 管理職に対して人事・労務担当者による面談・指導を行っている |
| ☐ | 6 管理職に対して社長、経営者等による面談・指導を行っている |
| ☐ | 7 安全衛生委員会等の場で、超過勤務状況改善を目的とした指摘・指導を
管理職に対して行っている |
| ☐ | 8 本人への時間外労働の制限を行っている |
| ☐ | 9 休日取得強制・出社制限を行っている |
| ☐ | 10 特に行っていない ⇒ 評価項目不適合 |

Q27:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

※「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「申出なしの実施」が法令を超える基準になります。

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
具体的な健康保持・増進施策	3-3-5.⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	⑪～⑰のうち4項目以上 ※小規模法人特例は⑪～⑰のうち2項目以上

○設置趣旨

本項目は、従業員の能力の発揮や心の健康の不調に対するサポート体制、職場復帰支援策を事前に策定することにより、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や、従業員の心の健康を保持・増進させる取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

本項目は、従業員の能力の発揮や不調予防のための取り組み、または、不調者が出た場合の支援体制の整備等の対策を定めていることをもって適合とする。

- ★Q28. 心の健康に関して、従業員自身の能力の発揮や不調の予防、不調者への復職支援や仕事と治療の両立支援として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）
- ◆不調予防、復職支援といった損失・リスクを低減する取り組みだけでなく、従業員の心の健康を保持・増進させる取り組みも含まれます。
 - ◆ストレスチェックに関する取り組み(Q13)や研修・情報提供に関する取り組み(Q14,15)、労働時間適正化(Q16)、過重労働対策(Q27)は除きます。
 - ◆心の健康の不調に特化しない私病等への対応は除きます。Q20でお答えください。
 - ◆パワーハラスメント対策は、労働施策総合推進法により事業主の義務となっています。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/kokoronokenkojiissenguide.pdf

《ポイント》

●ストレスチェックの範囲内に留まる取り組みは不適合（Q13で回答）

●情報提供・研修（Q14,15）や労働時間適正化（Q16）、過重労働対策（Q27）は本項目では評価しない

●心の健康の不調に特化しない私病等への対応は除く（Q20で回答）

<能力の発揮や不調予防>	
☐	1 心の健康についての社内外の相談窓口の設置および周知を行っている
☐	2 従業員とその上長との1対1の定期的な個別面談等を行っている（人事目標・課題面談は除く）
☐	3 セルフチェック・セルフケア等ができるアプリやウェアラブルデバイスを提供している
☐	4 マインドフルネス等の実践支援を行っている（実施場所や実施時間の確保等）
☐	5 従業員にとって安心かつ快適な職場環境の整備について管理職を評価・教育する仕組みがある（部下による360度評価制度等）
<復職・仕事との両立支援>	
☐	6 不調者に対して外部EAP（従業員支援プログラム）機関等と連携した復職サポート体制を構築している
☐	7 不調者に対してリワークプログラム（認知行動療法等）の（社外での）提供を行っている
☐	8 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
感染症予防対策	3-3-6.⑯感染症予防に関する取り組み	⑪～⑰のうち4項目以上 ※小規模法人特例は⑪～⑰のうち2項目以上

○設置趣旨

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

○適合基準

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

《ポイント》

● **回答日時点で実施をやめている取り組みは対象外**

● 感染症予防に関する情報提供・研修等は本項目では評価しない

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

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

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

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
喫煙対策	3-3-7.⑰喫煙率低下に向けた取り組み	⑪～⑰のうち4項目以上 ※小規模法人特例は⑪～⑰のうち2項目以上

○設置趣旨

本項目は、従業員の喫煙率の低下を促す取り組みを行っているかを問うものである。

○適合基準

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

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

- ◆喫煙者が現時点でない場合であっても、その状態を維持するために、いずれかの取り組みを行っていることが認定要件の適合条件です。
- ◆保健指導、事業場の受動喫煙対策は除きます。Q24、Q31でお答えください。
- ◆教育・研修にはeラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆啓発書類の配布・イントラ掲示やメルマガ配信等、単なる情報提供は除きます。

☐	1 たばこの健康影響についての教育・研修を行っている
☐	2 喫煙率を下げることを目的とした継続的な禁煙支援または禁煙外来治療の補助を行っている
☐	3 禁煙補助剤の無償支給や購入費支給を行っている（保健指導・禁煙外来での禁煙補助剤支給は除く）
☐	4 禁煙達成者に対する表彰やインセンティブの付与を行っている （「2」、「3」の達成時補助や、「8」のアプリ内のポイント等のインセンティブは除く）
☐	5 非喫煙者に対する継続的なインセンティブの付与を行っている （例：手当や有給の特別休暇・休憩時間 等）
☐	6 喫煙に関する就業ルールを整備している （例：事業場外も含めた就業時間中禁煙、喫煙可能な時間の制限 等） ※事業場内全面禁煙や分煙等場所に応じた禁煙ルールは、Q31の受動喫煙対策となるため、該当しません。
☐	7 禁煙・禁煙継続を促す社内イベントを実施している（例：禁煙月間、禁煙デー等） （「4」、「5」など他の選択肢で回答したものと同一内容のイベントは除く）
☐	8 禁煙・禁煙継続を促すアプリを提供している
☐	9 特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

Q30. 認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

SQ1. 現時点での貴法人の従業員の喫煙率（整数）をお答えください。

%

《ポイント》

●喫煙者がいない場合も、その状態を維持する何らかの取り組みを行っていることをもって適合とする

●啓発書類の配布やメルマガ配信などの単なる情報提供は除く

●受動喫煙対策は本項目では評価しない
(Q31で回答)

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
喫煙対策	3-3-8.受動喫煙対策に関する取り組み	必須

○設置趣旨

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

○適合基準

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

【対象施設における禁煙の状況と適合要件の整理】

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

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

※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、詳細は健康増進法や関係政省令、以下のガイドラインを参考としてください。

3. 制度・施策実行

小項目	評価項目	認定要件
喫煙対策	3-3-8.受動喫煙対策に関する取り組み	必須

状況	屋内	屋外	回答(該当する選択肢)
一般企業の事務所(第2種施設に該当) 屋内:全面禁煙 屋外:賃貸のため無し	◎	◎	1. 屋内・屋外共に、全ての事業場で適合要件を超えた対策をとっている
病院(第1種施設に該当) 屋内:全面禁煙 屋外:特定屋外喫煙場所を設置	◎	○	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とっているが、屋外は適合要件どおりの対策をとっている事業場がある
シガーバー(喫煙目的施設に該当) 屋内:喫煙目的室を設置し、それ以外の事務スペースなどは禁煙 屋外:賃貸のため無し	○	◎	3. 一部の事業場で適合要件を超えた対策をとっているが、その他の事業場は適合要件どおりの対策をとっている
飲食店(既存特定飲食提供施設に該当) 屋内:喫煙可能室を設置し、それ以外の事務スペースなどは禁煙 屋外:受動喫煙防止に配慮した喫煙場所を設置	○	○	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とっている
工場(第2種施設に該当) 屋内:全面禁煙 屋外:喫煙所を設けているが、入り口付近で仕切りが無く受動喫煙の恐れがある	◎	×	5. 適合要件に満たない事業場がある ⇒不適合
学校(第1種施設に該当) 屋内:喫煙場所を設置 屋外:特定屋外喫煙場所を設置	×	○	5. 適合要件に満たない事業場がある ⇒不適合

4. 評価・改善

小項目	評価項目	認定要件
—	4.健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須

○設置趣旨

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

○適合基準

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

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

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

Q32:必須要件に係る設問です。回答しない場合、不認定となります。

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

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

とある工場・A社の事例



従業員50人の職場です。夜勤もあります。協会けんぽからの特定保健指導の案内や、事業所健康診断カルテより「こんなにメタボの人がいるのか…」と思っていましたが、今まで誰も特定保健指導を受けていませんでした。このような状況の中で、最近、従業員が病気で倒れてしまいました。すぐに復帰してくれたので良かったのですが、「何とかしないと！」と、この時思ったのです。

《総務担当者》

2024年度

PDCA

事例の取り組み内容

実施主体

数値目標

Plan（計画）

分析に基づく事業の立案

- ・ 特定保健指導を従業員に知ってもらう
- ・ 会社で受けやすい環境を整える
- ・ **総務が担当、実施責任者は総務部長**
- ・ **2025年度までに、対象者全員（100%）が参加**する

Do（実行）

事業の実施

- ・ 社内報（月1発行）に健診と特定保健指導について記載して回覧
- ・ 朝会（毎朝）で社長から、特定保健指導を実施することを周知
- ・ 「特定保健指導の案内」に掲載された対象者へ総務から社内メールと声掛けをして案内
- ・ 社内にて特定保健指導を実施（就業中、応接室で個別対応）

Check（評価）

評価指標の目標達成状況を確認し
達成の成否の要因分析

- ・ 対象者の参加数を確認し、前年度と比較
- 2023年度対象者の参加数（20人中0人（0%）参加）
- 2024年度対象者の参加数（20人中12人（60%）参加）
- ⇒事前の周知で理解ができたため、参加に抵抗がなかった
- ⇒不参加の8人は夜勤専門で日中実施が難しい

Action（改善）

次のサイクルに向けての修正

- ・ 健診当日に健診機関で特定保健指導を実施するよう周知
- ・ オンライン（WEB）での特定保健指導の実施を検討
- ⇒結果と次年度改善策を社長に報告

4. 評価・改善

小項目	評価項目	認定要件
—	4.健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須

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

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

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

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

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

「ブライト500認定要件」

◆Q33～41については、健康経営優良法人(中小規模法人部門(ブライト500))に申請する場合は必ずお答えください。

特に申請を希望しない場合は、お答えいただく必要はありません。

健康経営優良法人(中小規模法人部門(ブライト500))の認定では「経営者・役員の関与の度合い」、「健康経営の組織への浸透に向けた取り組み」、「健康経営のPDCAに関する取り組み状況」、「健康経営の推進による企業の健康風土の把握」、「健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況」、「健康経営の取り組みに関する外部からの依頼による発信状況」を20:10:35:20:10:5のウエイトで配点し、上位法人を算出します。

また、上位501位から1500位を健康経営優良法人(中小規模法人部門(ネクストブライト1000))として認定します。

健康経営優良法人(中小規模法人部門(ネクストブライト1000))の認定にはブライト500への申請が必要です。

以下のウエイトで配点し、上位法人を算出します。

分類	ウエイト
経営者・役員の関与の度合い	20
健康経営の組織への浸透に向けた取り組み	10
健康経営のPDCAに関する取り組み状況	35
健康経営の推進による企業の健康風土の把握	20
健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況	10
健康経営の取り組みに関する外部からの依頼による発信状況	5

◆過去の健康経営優良法人(中小規模法人部門)の認定取得状況については評価しません。

◆健康経営優良法人(中小規模法人部門(ブライト500))に申請いただいた法人に対しては、
ブライト500申請法人全体における申請法人の偏差値等の情報をフィードバックいたします。

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

◆ブライト500、ネクストブライト1000の認定を受けるには、本設問の選択肢「1」を選択する必要があります。

- 1 はい
2 いいえ

Q33:ブライト500に申請する場合は必ずお答えください。

Q34. 申請書の評価結果について、経済産業省のウェブサイト等での公表を予定しています。

アンケートの回答にご協力ください

- ・WEB上で回答いただけます
- ・所要時間 約1分

アンケート アクセス方法

方法① 右記の二次元バーコードをかざす



方法② 本動画の概要欄にあるURLをクリック

方法③ 協会けんぽ兵庫支部のホームページからアクセス

全国健康保険協会 兵庫支部ホームページ＞健康宣言＞令和7年度 健康経営優良法人認定セミナーを開催します！