

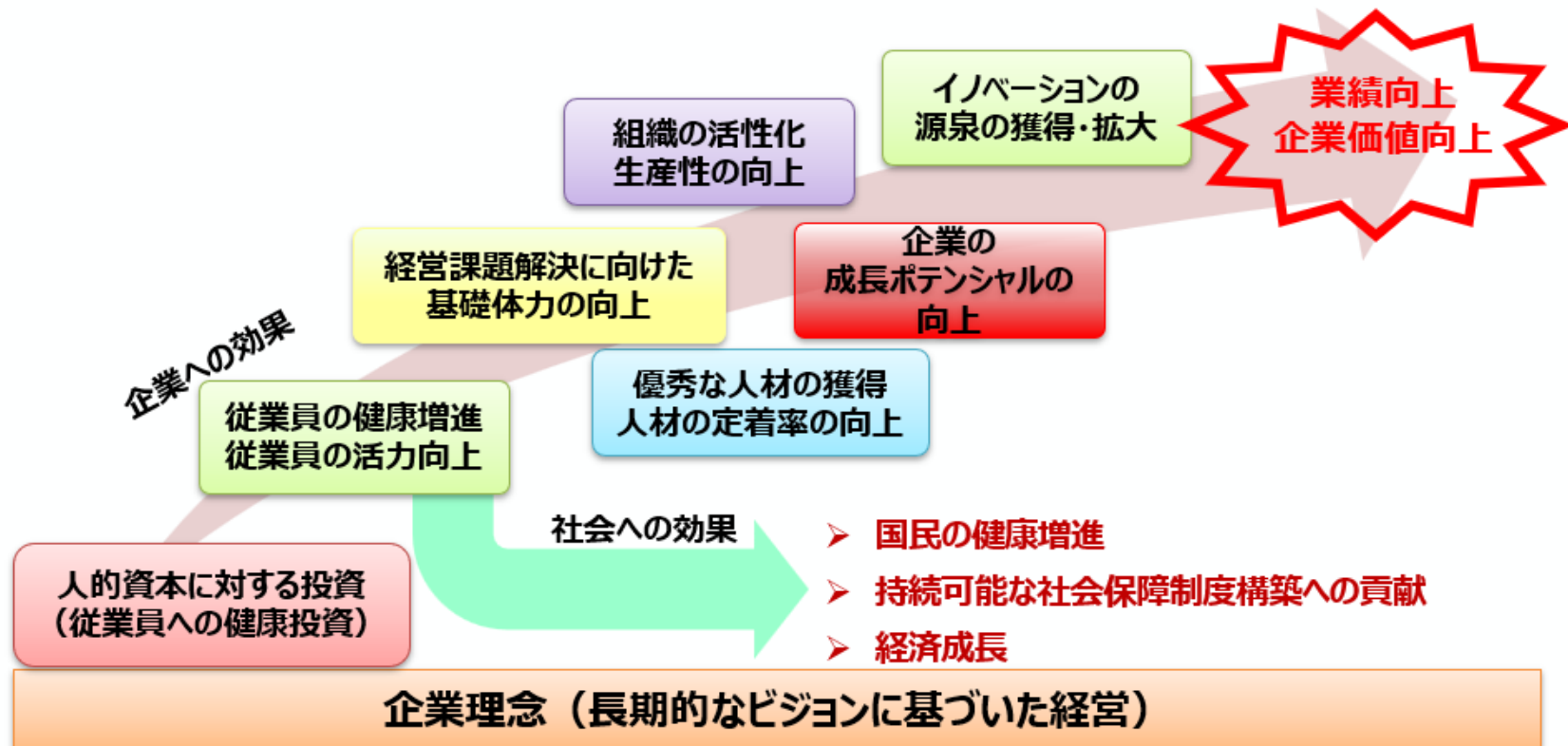
健康経営の推進について

令和7年8月

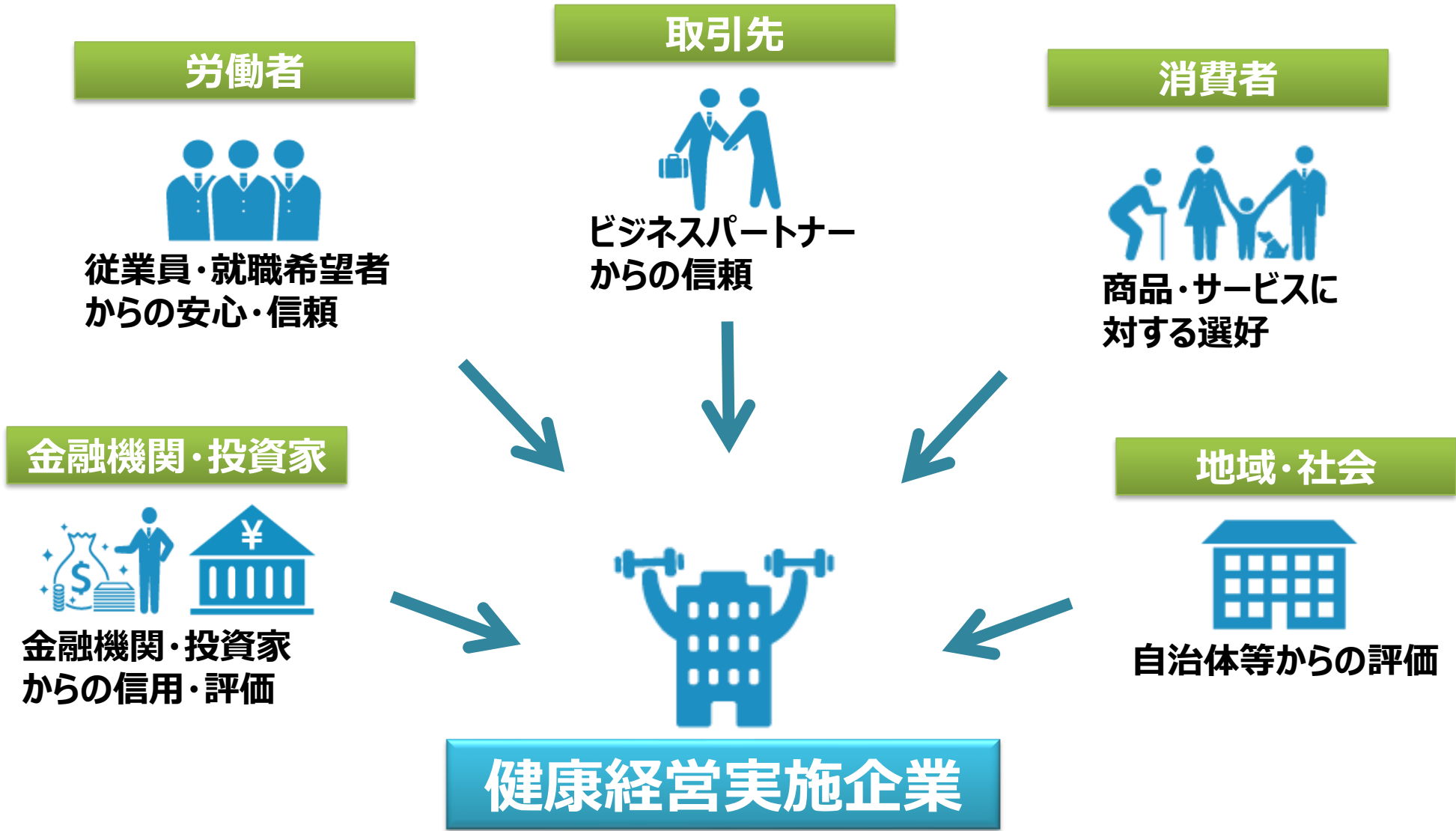
四国経済産業局 新事業推進課

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。



ステークホルダーとの関係における「健康経営」のメリット



健康経営推進によるインパクト

資本市場

- **機関投資家においては投資先企業の健康経営を評価する動きが拡大。**
 - 健康経営の取組に関する評価結果の開示を行った企業の株式時価総額合計が、上場企業の時価総額の71%に。
 - アクサ生命は、ESG投資の評価項目として採用している旨を公表。
 - 日本生命は、スチュワードシップ活動方針における対話テーマとして位置づけ。

労働市場

- **採用活動などで健康経営を活用する企業が増加。**
 - 令和4年6月から、ハローワーク求人票の中で健康経営優良法人ロゴマークが利用可能に。
 - 大手就職・転職サイトのマイナビ転職を始めとした各就職活動サイトにおいて、特設ページやウェビナー等により健康経営に関する普及啓発を強化。

各方面への 拡がり

- **サプライチェーンにおいて取引先企業の健康経営を支援する取組が拡大。**
 - 各社が代表者名で、取引先へのノウハウ提供等に取り組む旨をパートナーシップ構築宣言により公表。
- **国の補助金等の対象において健康経営企業を追加する動きが拡大。**
 - 「ものづくり補助金」等の補助金の加点対象や日本政策金融公庫の貸付対象に健康経営優良法人が追加。
- **各地域において企業の健康経営を支援する自治体、金融機関が増加。**
 - 自治体のインセンティブ：顕彰制度、公共調達加点、融資制度等 273カ所（インセンティブ種類別の重複自治体含む）
 - 金融機関のインセンティブ：融資や保証料の優遇 87カ所

投資家等との対話促進に向けた情報開示の促進

- 投資家や、就活生等の求職者が、企業の健康経営を評価するには、健康経営に関する積極的な情報の開示が必要。
- また、企業の自主的な情報開示を促すことは、各社が今後の健康経営を改善する際に他社の取組を参照するなど、健康経営の普及拡大に直結する。そのため、
 - 令和6年度、開示に同意いただいた大規模法人部門 2,679 法人分（うち上場企業829社）、中小規模法人部門 3,545 法人分のフィードバックシートをポータルサイトで一括公開。
 - ホワイト500については令和3年度より開示を要件化。
 - ブライト500、ネクストブライト1000についても昨年度からフィードバックシートの公開を要件化。

健康経営度調査 フィードバックシート※（一部サンプル）

※自社の立ち位置を把握していただくため、調査に回答した全法人に送付するシート

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.9	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	66.1	69.7	67.0	51.9
組織体制	2	59.7	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	61.9	70.1	65.2	56.7
評価・改善	3	59.3	67.6	60.3	54.8



健康経営が従業員に与える影響（ビジネスパーソン調査の結果）

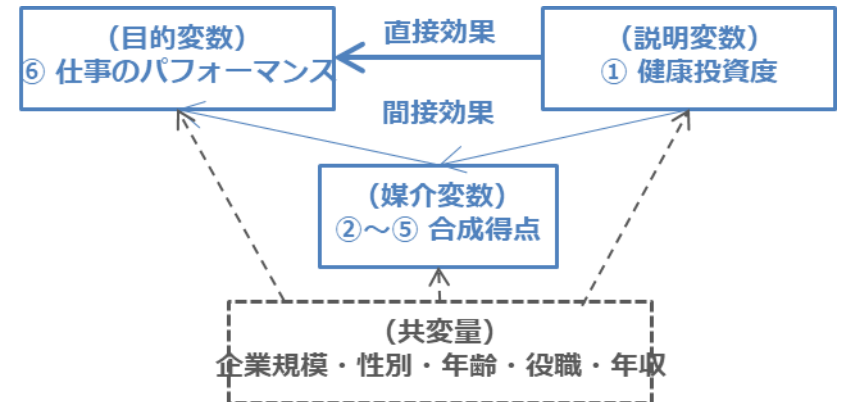
- 企業に勤務する従業員向けのアンケート調査を実施した結果、所属企業の健康投資レベルが高いと感じている人の方が、健康状態や仕事のパフォーマンスが良好であることが分かった。

【調査概要】

- 調査主体：経済産業省
- 調査対象者：企業に勤務する正社員・正職員
- 調査期間：2021年2月12日～2月16日
- 回収数：上場企業勤務10,000人（うち健康経営度調査回答企業勤務：6,785人、それ以外の企業に勤務：3,215人）
- 調査手法：インターネット調査（42,175人に調査依頼を配信、回答が10,000人を超えた時点で締切り。回答率23.7%）
※スクリーニング調査（職業、勤務先を聴取）と本調査を2段階分離方式で実施
- 調査目的：健康経営の取組と、従業員のヘルスリテラシー向上・仕事のパフォーマンス向上の関係を分析

<仮説モデルおよび分析手法>

目的変数⑥・説明変数①・媒介変数・共変量を用いて回帰分析を行い、直接効果と間接効果を推定。



分析結果

	回帰係数	標準化偏回帰 係数（寄与度）
直接効果	1.33 **	0.07 **
間接効果	6.22 **	0.31 **
総合効果（直接+間接）	7.55 **	0.38 **
参考：共変量なし総合効果（直接+間接）	7.94 **	0.40 **

※ **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

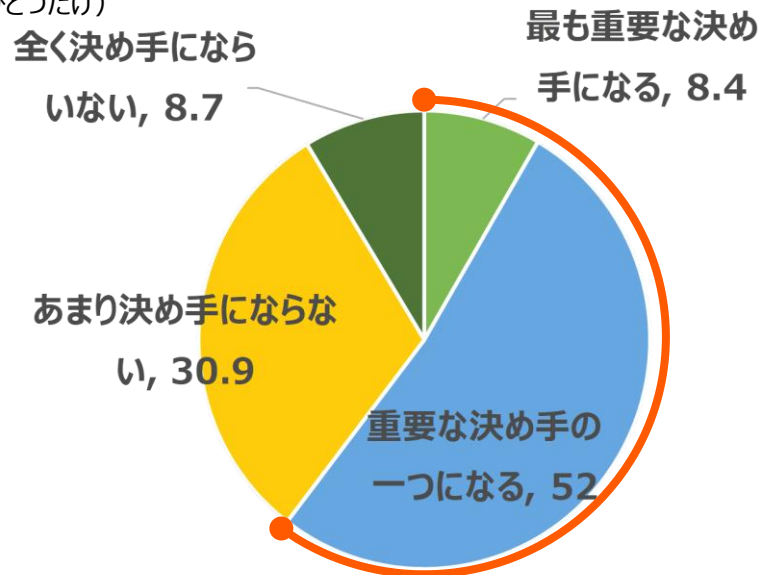
- 説明変数：①従業員目線での所属企業の健康投資度の評価
- 媒介変数：②ヘルスリテラシー、③生活習慣、④健康アウトカム、自覚的健康度（身体的・精神的）、⑤働きがい指標と自社就職推奨（主成分分析を用いて1つの合成得点に集約）
- 目的変数：⑥自覚的な仕事のパフォーマンス
- 共変量：企業規模、性別、年齢、役職、年収

健康経営と労働市場の関係性

- 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。

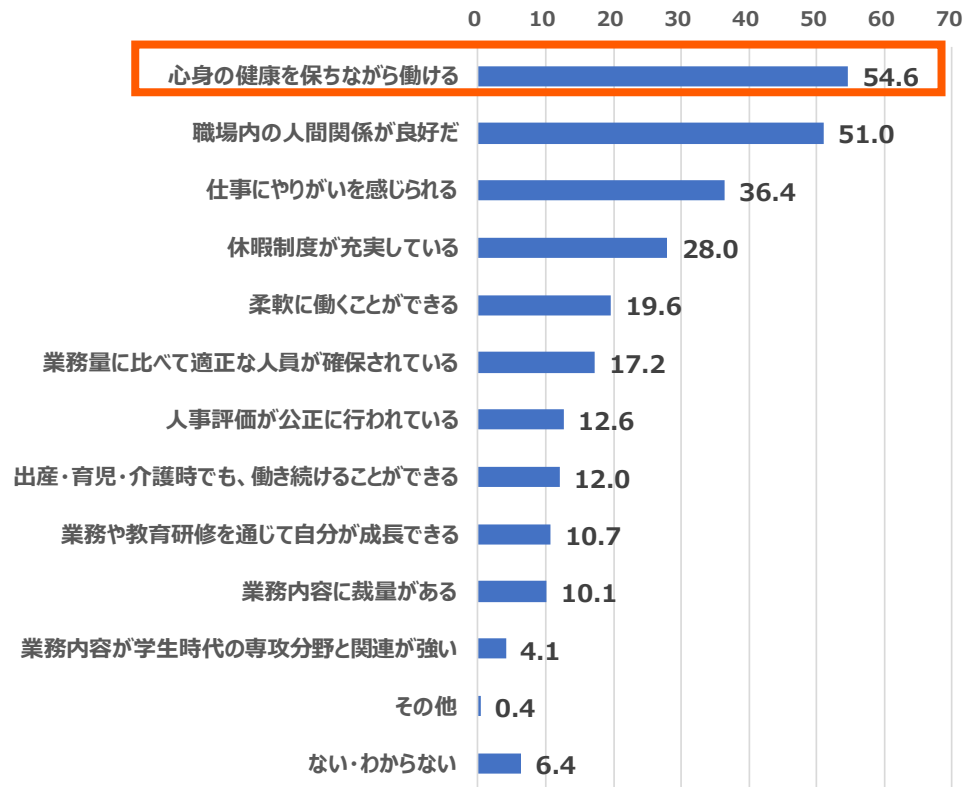
Q. 企業が「健康経営」に関して取り組んでいるかどうか、「健康経営優良法人」の認定を取得しているかどうか、**就職先を決める際の決め手**になりますか。

※（ひとつだけ）



※「健康経営」とはなにか*、「健康経営優良法人」「健康経営銘柄」のロゴを提示したうえでの回答。回答者に対して、以下を提示。
「健康経営」とは、従業員の心身の健康を企業の財産（経営資源）と考え、従業員一人一人が心身ともに健康で働くことが、企業の持続的な成長につながるという考え方をもった経営手法です。

Q. あなたが**働く職場に望むもの**はなんですか（3つまで）



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。

HelloWork Internet Service
ハローワーク インターネットサービス

トップ > PRロゴのご案内

18	健康経営優良法人	 健康経営優良法人 Health and productivity	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。 「健康経営」を実践することは、従業員の	詳細は、以下の経済産業省のホームページをご覧ください。
----	----------	--	--	------------------------------------

BIZREACH

ご利用ガイド Q&A キャリア・転職コラム 採用を

マイページ 職務経歴書 メッセージ 求人

転職サイト ビズリーチ > 転職・求人一覧 > 健康経営優良法人 > 6ページ目

【健康経営優良法人】を含む転職・求人情報

前の20件 1 ... 3 4 5 6 7 8 9 次の20件 101件~120件 (全683件)

海外営業 / がルーツの機械商社 ※2~3年以内に海外...

¥ 800万~1000万

海外営業

岡山県 タイ その他アジア

Uターン・Iターン歓迎 海外事業

【法人営業 | 岡山】多種多様な業界の民間工場向け営業◎時短勤...

¥ 応相談

法人営業 ルートセールス・渉外・外務 ...

岡山県

Uターン・Iターン歓迎 月平均残業時間20時間以内

PICK UP!

経済産業省が推進する健康経営優良法人とは?

健康経営優良法人 2022 Health and productivity ホワイト500

※ロゴマークの掲載権利は企業にあります。

RECRUIT

「健康経営優良法人」の求人

健康経営優良法人に認定されるということは、その企業や団体が従業員を大切にしているという証し。

マイナビ転職では、健康経営優良法人に認定された企業や団体の求人をまとめています。ぜひチェックしてみてくださいね！

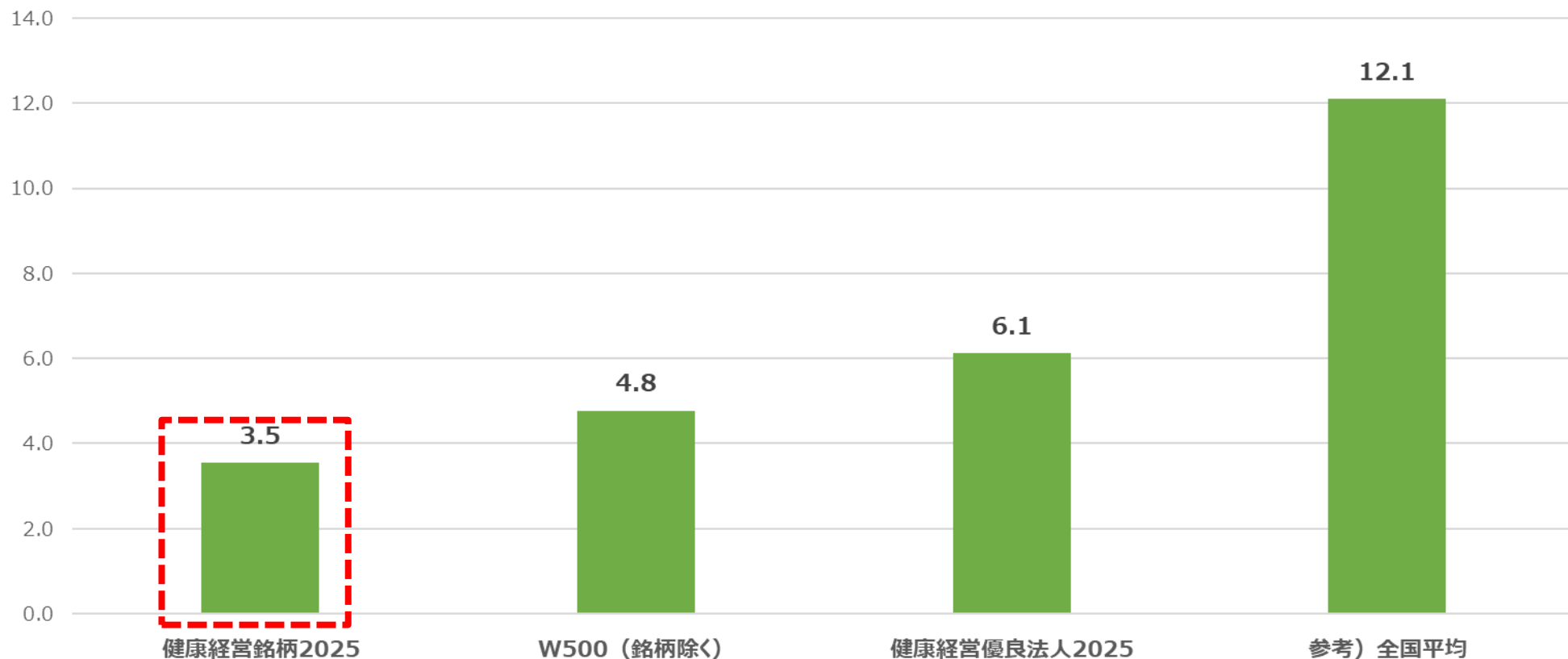
北海道	北海道 >
東北	青森県 > 岩手県 > 宮城県 > 秋田県 > 山形県 > 福島県 >
北関東	茨城県 > 栃木県 > 群馬県 >
関東圏	埼玉県 > 千葉県 > 東京都 > 神奈川県 >
甲信越	新潟県 > 山梨県 > 長野県 >
北陸	富山県 > 石川県 > 福井県 >
東海	岐阜県 > 静岡県 > 愛知県 > 三重県 >

マイナビ転職に掲載中

健康経営と離職率

- 健康経営度調査を分析すると、健康経営度の高い企業の方が離職率は低い傾向。
- 2023年における全国の一般労働者の離職率と比較しても低い傾向。

健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率



※離職率の全国平均は「厚生労働省 2023年（令和5年）雇用動向調査」一般労働者の離職率に基づく。（健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）

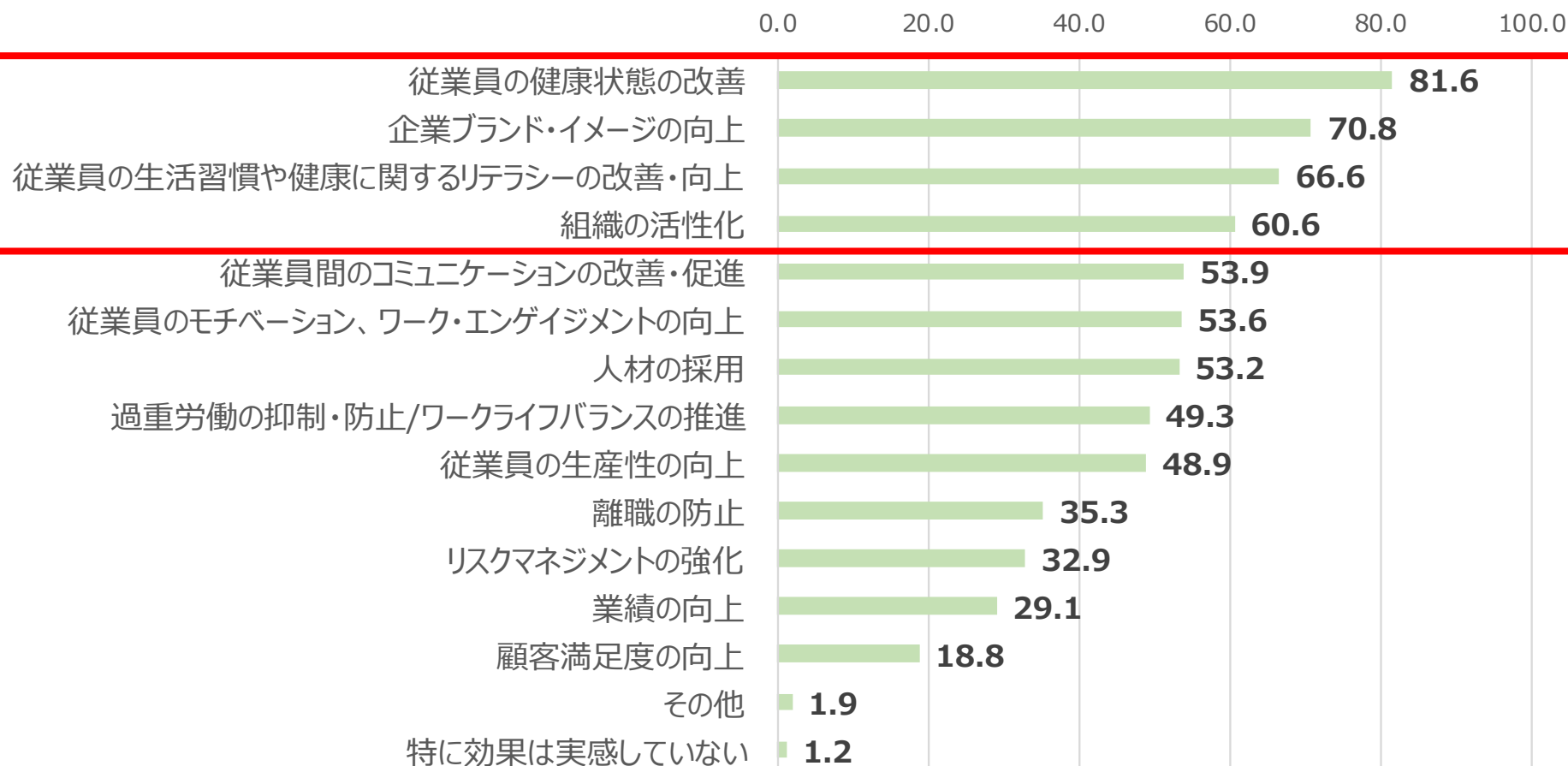
※離職率=正社員における離職者数（Q9）/正社員数（Q7）を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出。

※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

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＞



健康経営に対するインセンティブ措置（国）①

- 令和5年から、「ものづくり補助金」をはじめ、中小企業を対象とした以下の補助金審査の加点対象や、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」における貸付対象に、「健康経営優良法人に認定された事業者」が追加された。

■ 中小企業向け補助金

	補助対象	補助内容
<u>ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金</u>	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する	補助率1/2または2/3※、 補助上限額750万～4,000万円※ ※従業員数・申請枠・上乗せ要件等により異なる。
<u>IT導入補助金</u>	生産性向上に資するITツール（ソフトウェア・サービス等）の導入を支援する	補助率1/2～4/5※、 補助上限額150～450万円※ ※枠・類型により異なる
<u>事業承継・M&A補助金</u>	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する	補助率1/3、1/2、2/3※ 補助上限額150万円～1,000万円※ ※枠・類型により異なる
<u>Go-Tech補助金</u>	中小企業が大学・公設試等の研究機関等と連携して行う研究開発、試作品開発及び販路開拓への取組を最大3年間支援する	中小企業等は補助率2/3以内 補助上限額通常枠：3年間9,750万円 補助上限額出資獲得枠：3年間合計3億円

■ 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）

（※）基準利率：1.85%、特別利率①：1.45%、特別利率②：1.20%（いずれも令和7年7月1日時点。貸付期間5年以内の場合。）
上記利率は、標準的な貸付利率であり、信用リスク（担保の有無を含む。）等に応じて所定の利率が適用される。

健康経営に対するインセンティブ措置（国）②

- 出入国在留管理庁では、外国人材の在留諸申請手続き簡素化の対象企業の拡大を行い、健康経営優良法人認定企業が認められた。

法務省 出入国在留管理庁

在留資格審査手続きの簡素化

我が国に入国を希望する外国人の在留資格審査において、在留資格に係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となった。（※）

（※）企業情報が公開等されている上場企業等については、その企業の実在性や安定性を確認できることから提出資料が簡素化されている中、健康経営優良法人についても、令和2年1月から同様の扱いとなった。

最近講じた措置

中小企業に就職する留学生からの在留資格変更許可申請における提出資料の簡素化（平成31年3月）

・厚生労働大臣から「ユースエール認定企業」として認定を受けている中小企業等に就職する場合、在留資格変更許可申請を行う際に必要となる各種提出書類について大企業と同様に簡素化することとした。

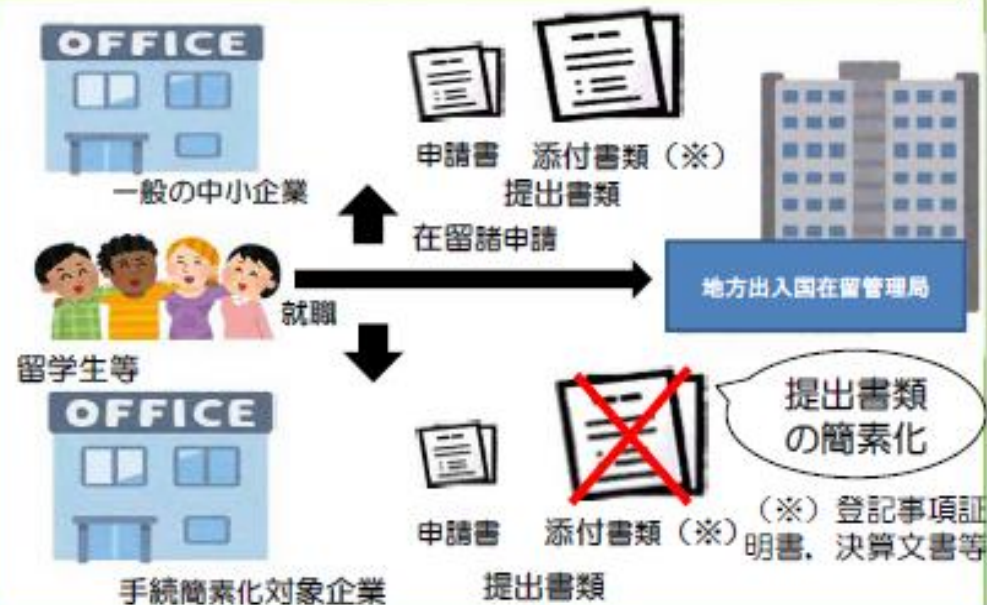
手続き簡素化対象企業の拡大（令和2年1月）

・上記のユースエール認定企業をカテゴリー1の企業に加えるとともに、各省庁で認定等されている企業等（※）に範囲を拡大した。

・前年分の給与所得の源泉徴収合計表の源泉徴収額を1,500万円以上であることが証明された団体又は個人をカテゴリー2としていたが、これを1,000万円に引き下げた。

※くるみん認定企業（厚労省）、健康経営優良法人（経産省）、空港管理規則上の第一類構内営業者又は第二类構内営業者（国交省）、内部通報制度認証登録事業者（消費者庁）等がこれに該当する。

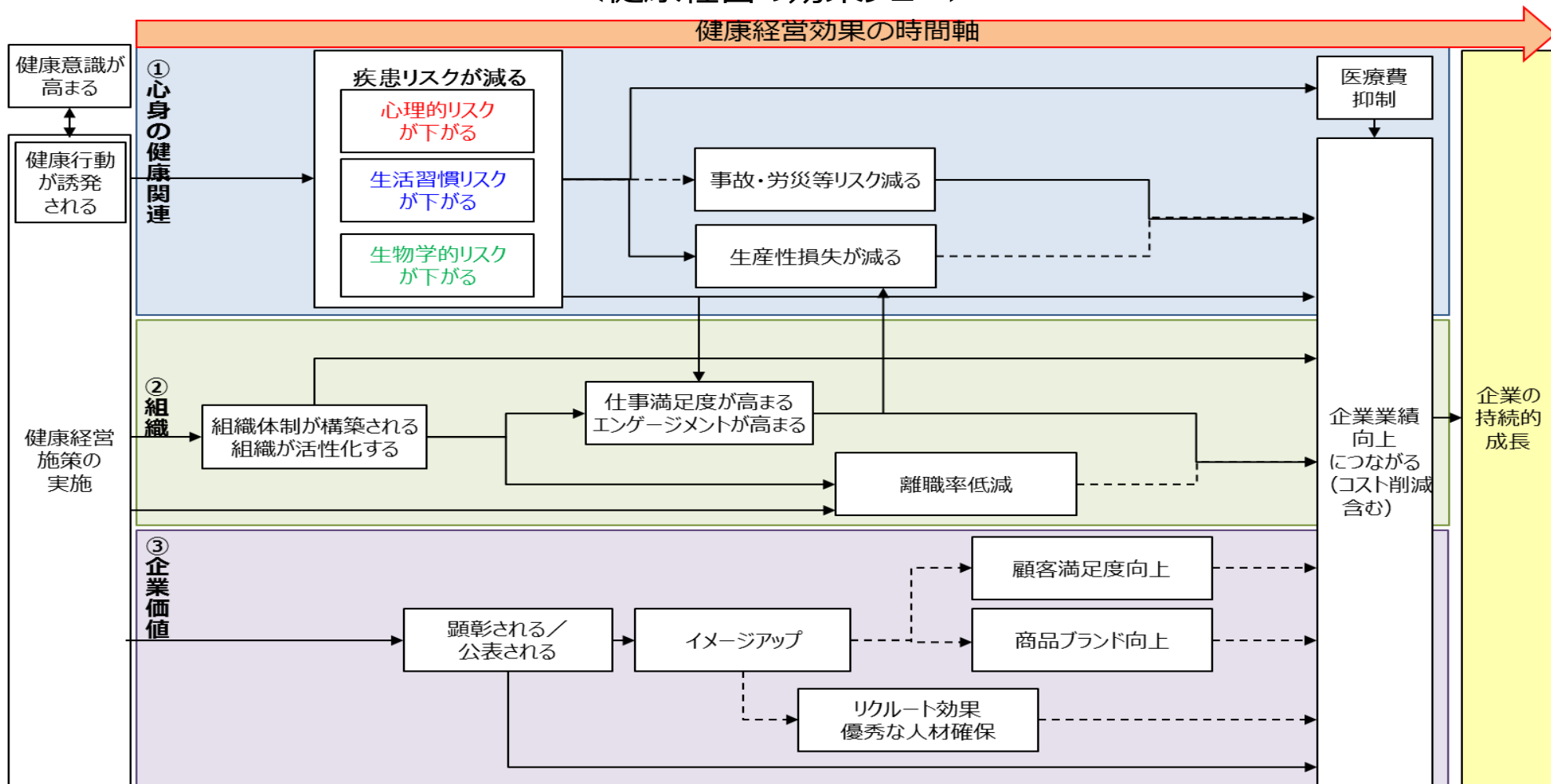
在留諸申請手続きの簡素化（イメージ）



健康経営施策による企業価値等への寄与に関する整理

- 健康経営の効果を①心身の健康関連（個人の心身の健康状態の改善による生産性の向上）、②組織（組織の活性化）、③企業価値（企業価値の向上）の3つに分類しフロー図を整理。

＜健康経営の効果フロー＞



健康経営の社会への浸透・定着と顕彰制度

健康経営に係る顕彰制度について（全体像）

- 健康経営に係る各種顕彰制度を通じて、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、社会的な評価を受けることができる環境を整備。
- 2014年度から上場企業を対象に「健康経営銘柄」を選定。また、2016年度からは「健康経営優良法人認定制度」を推進。大規模法人部門の上位層には「ホワイト500」、中小規模法人部門の上位層には「ブライト500」及び「ネクストブライト1000」の冠を付加している。

大企業 等



健康経営優良法人 (大規模法人部門(ホワイト500))



中小企業 等

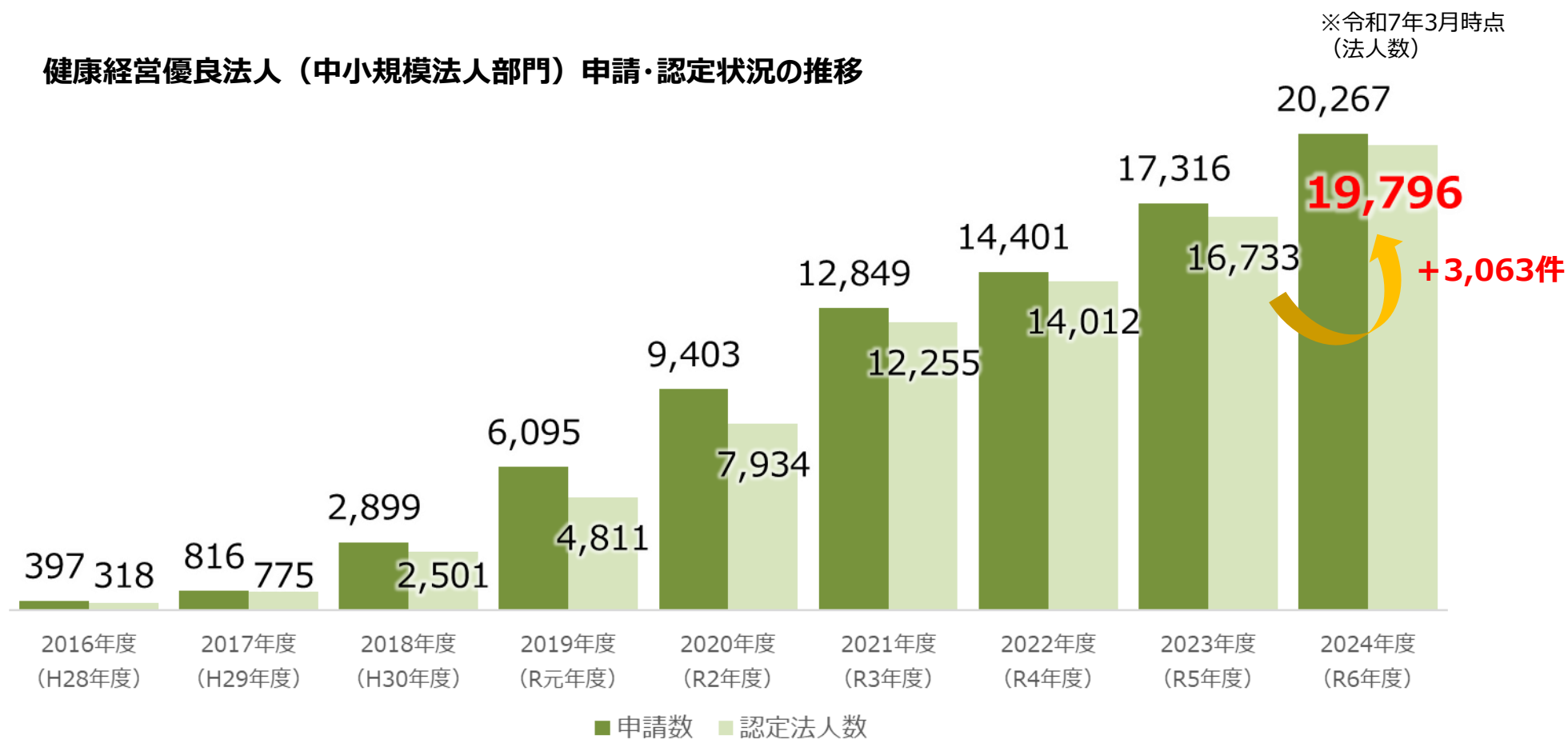
健康経営優良法人 (中小規模法人部門(ブライト500))



認定状況

- 前年度より3,063件（約18%）増加。19,796件。
うち、今年度新設した小規模事業者特例対象法人は、140件。

健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請・認定状況の推移



健康経営優良法人2025ブライト500認定企業一覧（四国地域）

<愛媛県>

株式会社渡辺建設	今治市	建設業
----------	-----	-----

<香川県>

葵機工株式会社	高松市	製造業
四国酸素株式会社	高松市	卸売業
協同食品株式会社	坂出市	製造業
仁尾興産株式会社	三豊市	製造業

<徳島県>

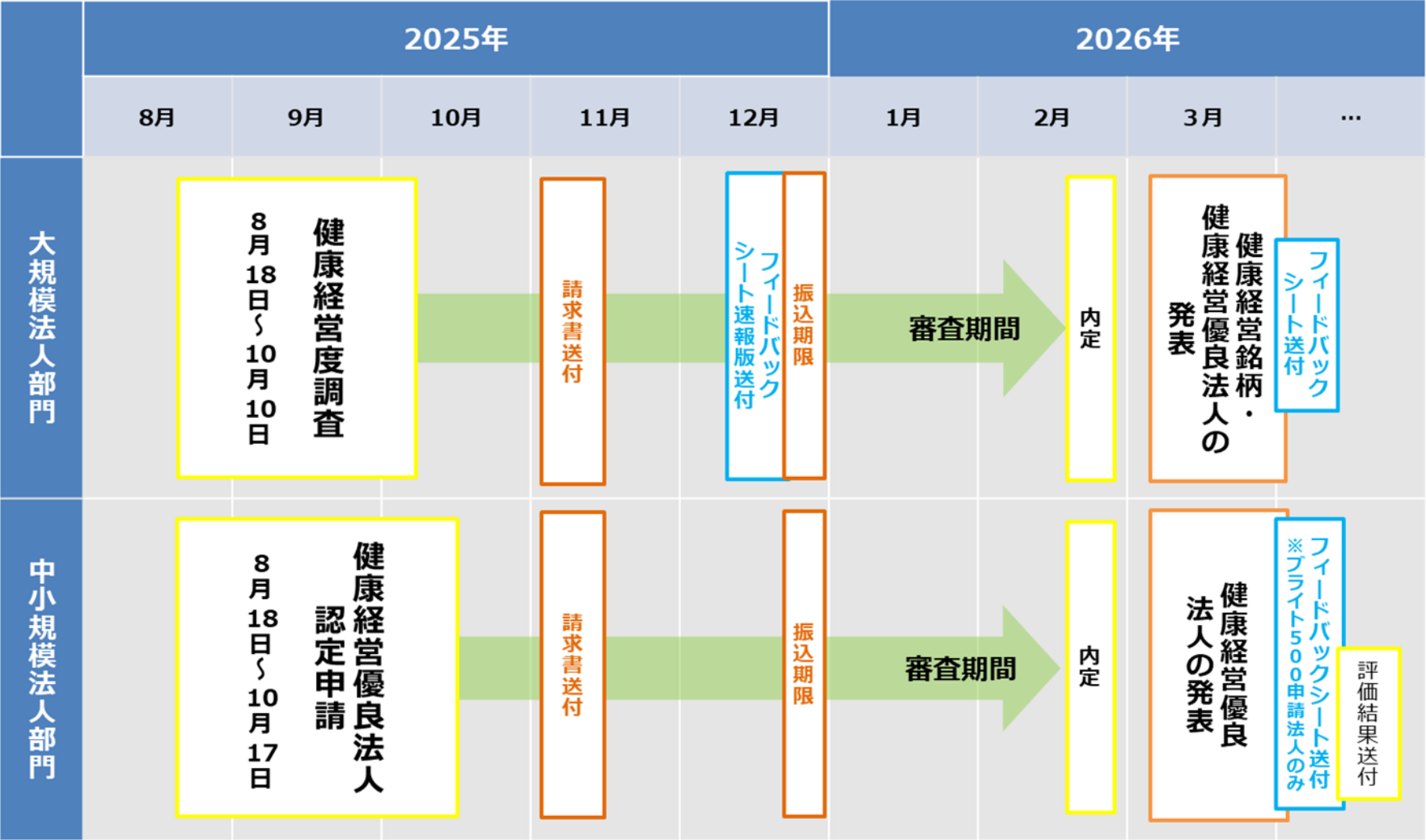
喜多機械産業株式会社	徳島市	卸売業
株式会社亀井組	鳴門市	建設業
株式会社はなおか	北島町	建設業
株式会社フジタ建設コンサルタント	北島町	専門・技術サービス業

<高知県>

株式会社幸	高知市	福祉
-------	-----	----

健康経営優良法人2026認定スケジュール

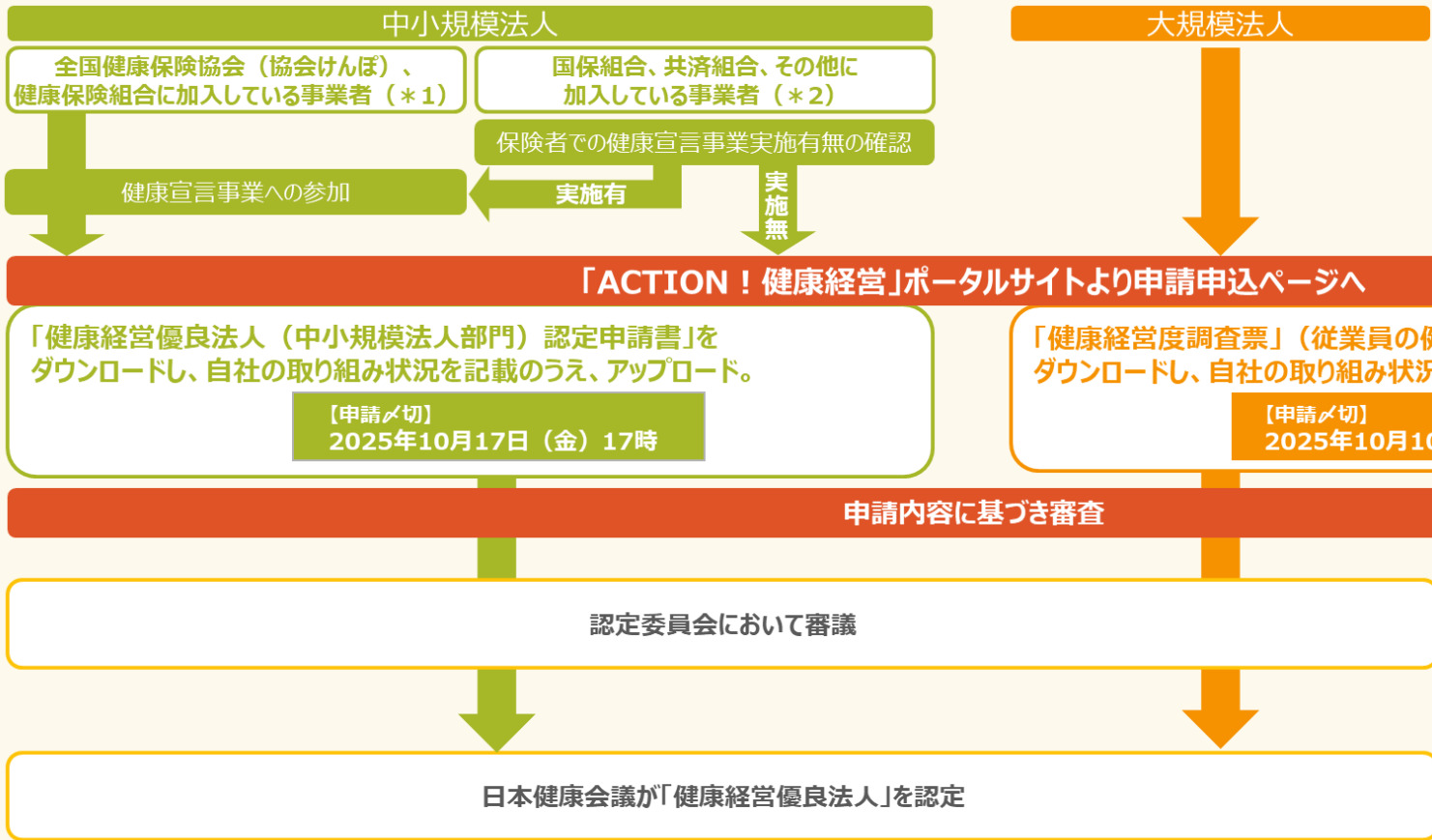
「健康経営銘柄2026」及び「健康経営優良法人2026」に係るスケジュールは、以下のとおり。



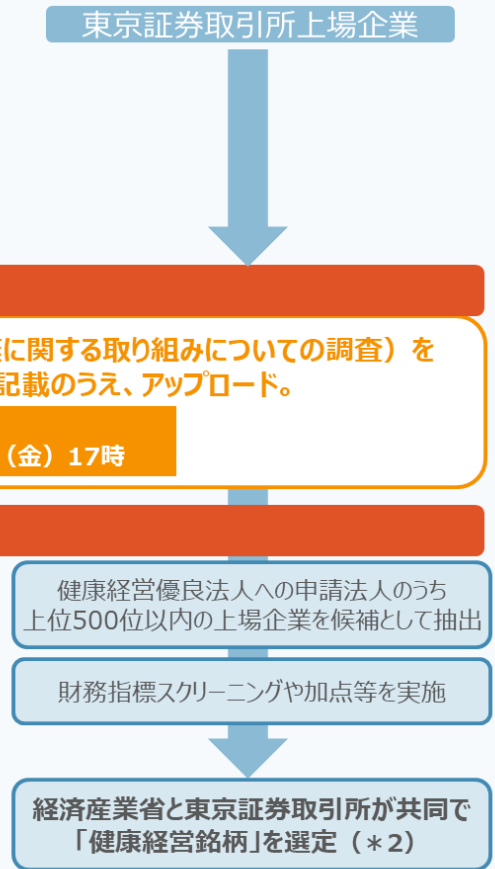
(出典) ACTION!健康経営/健康経営優良法人2026
<https://kenko-keiei.jp/application/?tab=hertOT>

健康経営優良法人2026・健康経営銘柄2026 申請フロー

「健康経営優良法人」の認定フロー



「健康経営銘柄」の選定フロー



＊１：協会けんぽ、健康保険組合に加入している場合は、加入している保険者が実施している健康宣言事業への参加が必要です。
＊２：国保組合、共済組合、その他の保険者に加入している場合は、加入している保険者に健康宣言事業実施の有無について、お問合せください。なお、加入している保険者が健康宣言事業を実施していない場合は、各自治体が実施する健康宣言事業への参加、あるいは、自社独自の健康宣言の実施をもって代替可能です。

＊２：原則33業種毎1社を選定します。一定の基準を満たしている場合には1業種から2社以上を選定することがありますが、1業種あたりの選定数は5社を上限とします。なお、該当企業がない業種については、選定なしとします。

健康経営優良法人2026の認定に関する改訂ポイント

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

（出典）経済産業省 第3回健康経営推進検討会資料より

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/health_management/pdf/003_s01_01.pdf

健康経営優良法人2026の認定に関する改訂ポイント

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

（出典）経済産業省 第3回健康経営推進検討会資料より

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/health_management/pdf/003_s01_01.pdf

健康経営優良法人2026（大規模法人部門）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 (経営者の自覚)	健康経営の戦略、 社内外への情報開示	健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須						
		健康経営の推進方針の浸透	必須	－					
		従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示							
	自社従業員を超えた健康増進への取り組み	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	必須※回答結果公表追加	左記①～⑯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							
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②～⑯の うち14項目以上	左記①～⑯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	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	左記②～⑯の うち14項目以上			左記①～⑯の うち14項目以上			
		ワークライフバランスの推進					⑥適切な働き方実現及び育児・介護の両立支援の取り組み		
		職場の活性化					⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		仕事と治療の両立支援					⑧がん等の私病等に関する復職・両立支援の取り組み(④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※「生活習慣病予備 群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	左記②～⑯の うち14項目以上	左記①～⑯の うち14項目以上
		具体的な健康保持・増進施策					⑫食生活の改善に向けた取り組み		
							⑬運動機会の増進に向けた取り組み		
							⑭長時間労働者への対応に関する取り組み		
							⑮心の健康保持・増進に関する取り組み		
							⑯感染症予防対策		
		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					

（出典）ACTION!健康経営/健康経営優良法人2026

https://kenko-keiei.jp/wp-content/themes/kenko_keiei/cms/files/250818_dai_ninteiyouken.pdf

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）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適切な働き方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(⑨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な対策	具体的な健康保持・増進施策	⑪保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑪～⑰のうち2項目以上	左記⑪～⑰のうち4項目以上		
			⑫食生活の改善に向けた取り組み				
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み				
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み				
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み				
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取り組み				
		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み				
			受動喫煙対策に関する取り組み				必須
4. 評価・改善				健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須		
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）※誓約書参照				定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須		

(出典) ACTION!健康経営/健康経営優良法人2026

https://kenko-keiei.jp/wp-content/themes/kenko_keiei/cms/files/r7chu_ninteiyouken.pdf

健康経営の取組事例

健康経営に取り組む中小企業の事例集

- 中小企業等への健康経営のノウハウ提供を目的として、健康経営優良法人2024の取組事例集を作成。（健康経営実践による効果別に、ブライト500認定法人の事例を紹介。）
- 健康経営優良法人2025についても、従業員数別にとりまとめ、優れた取り組み・先進的な取り組み事例集を作成。

健康経営優良法人 2024 中小規模法人部門



認定法人取り組み事例集 2025 中小規模法人部門



健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）の取り組み事例

CASE 01 山形陸運株式会社

健康経営を通じて運輸業界全体の安心感・信頼感の醸成に繋げたい



CASE 02 株式会社アイザック・トランスポート

長距離運転手の特徴や課題に寄り添った取り組みで働きやすい環境を構築



CASE 03 山八商事株式会社

従業員との対話を重視し、従業員の声を反映した取り組みで健康意識を改善



CASE 04 株式会社セルヴァンススポーツ

健康指標・効果を見える化することで、経営戦略である健康経営を推進



CASE 05 オーエス株式会社

小さな取り組みから開始し、継続することが健康経営の成果につながる



CASE 06 株式会社シアーズホームグループHD

環境づくりを通じて従業員の心身の健康を高め、意識の変化を実現



CASE 07 株式会社HYK

小規模事業者だからこそできる健康経営がある



取り組み事例①（健康経営優良法人2025（中小規模法人部門））

CASE 03



Y 山八商事株式会社
社会に、不動産に、透明性を

山八商事株式会社

所在地	愛知県蒲郡市
従業員数	28名
業種	不動産業

従業員との対話を重視し、従業員の声を反映した取り組みで健康意識を改善

⑨ 経営層や従業員の健康トラブルにより、健康経営に取組むことを決意

先代社長が病気で亡くなったこと、そして通勤途中に従業員が突然亡くなるという出来事をきっかけに、現在の代表取締役が従業員の健康を意識し始めました。蒲郡商工会議所において健康経営の話を聞いたことを契機に、健康経営に取り組むことを決意しました。



きっかけ

経営層や従業員の健康トラブルが起り、商工会議所で健康経営の話を聞いたことを契機に、健康経営に取り組むことを決意。

具体的な取組

毎月8日を「サラダランチデー」とし、希望者に昼食としてサラダを提供。従業員に女性が半数を占めることから、女性用休憩エリアも設置。

⑩ サラダランチで食生活の改善を促進

若い男性従業員が多かったことも炭水化物中心の偏った食生活が課題になっていました。さらに、年一回実施する健康習慣アンケートでも食生活改善課題であることがわかりました。



改善を重ねています。この休憩エリアは、安心できる空間となっており、心理的安全性の確保にも寄っています。



⑪ 全従業員を巻き込み、女性の健康について考える機会を創出

従業員の構成が変化し、女性従業員が全体の約半数を占めるようになったことを背景に、女性特有の健康課題にも重点的に取り組むようになりました。

一方で、管理職は全員男性という状況があり、女性従業員が相談しやすい環境であることが課題でした。このため、全従業員を対象に「女性の健康」をテーマとした研修を実施し、性別を問わずリテラシー向上を図っています。

また、女性従業員の意見を基に女性専用休憩エリアを設置しました。使用感を確認しながら、目立たない場所への移動や設備の変更（例：ベッドからソファへの変更）を行い、



実践による効果

参加率はほぼ100%となり、**野菜を摂取する習慣が定着**。従業員の健康意識が向上し、健康イベント等にも積極的に参加するように。

取組のポイント

従業員との**コミュニケーションを重視**し、**従業員の声を反映**した取組を継続的に実施することで健康意識が改善。

取り組み事例②（健康経営優良法人2025（中小規模法人部門））

CASE 05



阪急阪神東宝グループ
os OS株式会社

オーエス株式会社

所在地 大阪府大阪市
従業員数 48名
業種 生活関連サービス業

⑤ 従業員が働きやすい環境づくりを目指してボトムアップで健康経営をスタート

世間で働き方改革が注目された時期に、従業員が増えてきました。しかし、働き方に関して「早く帰ってしまおう、早く帰ってしまおう」という声が出てきて、働き方改革がなかなか進んでいないという状況がありました。

きっかけ

社内の育休明けの働き方に関して、「早く帰るのを申し訳ない」といった声から、多様な働き方ができる会社にしていきたいと考えた。

具体的な取組

AWBの導入、執務席をフリーアドレス化、従業員が自由に交流できるシアタースペースで運動機会の提供や健康教育に関するゼミを実施。小さな取組では、毎月8日を「腹八分目運動の日」とし、食生活の豆知識等を社内で発信。

④ AWBの導入や健康教育によって健康意識向上・コミュニケーションを促進

ギャップを埋めていきました。また、介護と仕事の両立にあたっては介護の基本情報や国および社内の制度を整理したガイドブックを作成し、従業員への認知向上を図り、制度利用者だけではなく周囲への意識変化を促しました。



③ 働きやすい環境になったことで、採用面に好影響

健康経営の実践により、「他部署とのコミュニケーションの取りやすさが向上した」と回答した従業員は約78%、「多様な人・組織と日常的にかかわりを持つ働き方ができている」と回答した従業員は約56%という結果になりました。ま

小さな取り組みから開始し、継続することが健康経営の成果につながる

このような背景の中で自分たちが行ってきたことを会社の付加価値として形にしたいと思った時に、健康経営優良法人認定制度を知りました。認定の要件・内容と既に実施していた社内の取り組みを照らし合わせたところ、認定制度で求められていることの多くが既に社内で行われていたことであつたため、改めてこれまで進めていた取り組みの方向性が正しかったことを実感しました。

そこで、人事総務部と経営企画部が連携し、社内健康対策と企業価値向上の観点をもって健康経営優良法人認定取得に向けた活動を行いました。

人事総務部主導で社内全体を巻き込み、意識変化を促す。制度の改革にあたって、最初は人事総務部主導で個別面談を実施しました。面談を通して従業員の方々は個別の事情を抱えながらも働きたいという強い思いを持っていることが分かりましたので、それを経営層に共有し、従業員と経営層の認識の



た、「自身の健康に対する意識が高まっている」と回答した従業員は63%でした。このように従業員の健康意識向上・コミュニケーション活発化・柔軟な働き方が実現したことで、採用活動に良い影響が生じました。採用活動を実施する中で健康経営、働き方、福利厚生を重要視している学生が多い印象を持っています。

② 健康経営は小さな実践による効果

実践による効果

従業員の健康意識向上・コミュニケーション活性化・柔軟な働き方が実現したことで、採用活動に良い影響があった。

取組のポイント

小さな取り組みからコツコツと実践し、継続することが健康経営の成果につながる。



取り組み事例③（健康経営優良法人2025（中小規模法人部門））

きっかけ

地震で被災し建物が全壊したことから、いつ何があっても後悔しないように働きやすい会社になりたいと思った。一度不認定になったことで、より推進し**小規模事業者ながらブライド500に認定**。

具体的な取組

複数の保険会社と連携体制を整備。バースデー休暇を設けたり、柔道整復師による就業時間内で**ボディメンテナンス**ができる環境づくり。

④ 誕生日が嬉しい、だから健康でいたい、だから長生きしたい、だからこの会社で働きたいと考えバースデー休暇を導入した

とにかく働きやすい会社として健康経営の取り組みを実施しています。今の勤務時間はゆっくり来て、早く帰れるように8時45分〜16時30分としています。健康経営の取り組みを継続していく中でメンタルヘルスも重要だと感じております。小規模事業者にとって、2025年3月現在ストレスチェックは義務ではありませんが、いつかは義務になるだろうと考えて先取りして行うようにしました。

また、職員と話をして、楽しみがあるからこそ心の健康につながるかと考えて、バースデー休暇を作りました。パートナーを含めたバースデー休暇の満足度は100%でした。誕生日が嬉しい、だから健康でいたい、だから長生きしたい、だからこの会社で働きたい、につながれば嬉しいと考えています。

その他、これまででは柔道整復師の方に来てもらって就業時間内で、会社負担でボディメンテナンスをしてもらえるようにしていました。経営者自身もリズムトレーニングの資格を取って、事業所内で運動機会を得られるようにしています。



CASE 07



株式会社 HYK

所在地 北海道札幌市

従業員数 2名

業種 福祉

小規模事業者だからこそ
できる健康経営がある

に詳しい保険会社の方々にも助け求めて推進することができたので、一度不認定になってしまったことがよかったかもしれません。あの時に分らないまま認定を受けていたら、ブライド500には認定されていなかったと思います。

⑤ 保険会社と二人三脚で健康経営の推進体制を整えた

健康経営の推進は「小さな会社だからこそ出来ること」がある、スモールステップで無理することなく持続可能な取り組みにしていこうとテーマとしております。自社だけで健康経営の推進は難しいので、複数の保険会社様のお力を借りながら取り組んでおります。やはり、保険会社様それぞれに良いところを持っています。自社だけでは健康経営の推進はできないため、パートナーシップの力でわが社の健康経営を進めています。



⑥ 健康経営の取り組みは経営者の意識改革につながった

最近「健康経営をやっているよね」と言われて話をさせていただったり、講演依頼が来るようになった事があり、企業のブランド・イメージ向上につながっていると感じています。また、健康経営の取り組みを外部に発信する中で経営者自身の意識の変化もあり、最近では街づくりとSDGsの基盤として健康経営がある



実践による効果

健康経営の講演依頼が来るようになったりと、**企業のブランド・イメージ向上**につながっている。外部に発信する中で、**経営者自身の意識改革**にもつながった。

取組のポイント

小規模事業者ならではのフットワークの軽さを活かし、**その時のフェーズに合った**取組を**スモールステップ**で継続的に行っている。



自社HPでの健康経営の取組紹介

当社の公式キャラクターである「にがりえもん」を活用しながら、日々の健康経営に関する具体的な取組状況をブログを通じて発信。



@仁尾興産公式キャラクター



① がんばりアワード

- ◆ 全員参加型の**表彰制度**を導入し、各々の『がんばり目標』達成に向けてチャレンジ。
- ◆ 2023年度は、うどん賞とロボコン賞で表彰。（計8名）

▶ 表彰式を開催し、表彰者には、カフェテリアプランのポイントを贈呈



② カフェテリアプラン

- ◆ 記念日休日、旅行、通信教育、スポーツ用品購入等で使った費用を一部補助する。
- ◆ ブログでは、カフェテリア活用事例を本人のコメント付きで紹介する。
- ◆ 健康増進のためのプランのほか、自己啓発のためのプラン（通信教育費や趣味にかかる費用など）や視野を広めるためのプラン（余暇施設利用費など）も対象。



◀ ゴルフシューズ購入をブログに投稿

▶ プライベートでSup Yogaをしている様子をブログに投稿



健康経営を実施する上での参考情報が集約されています！



インターネットより、
「アクション健康経営」
で検索ください。

健康経営銘柄2026 健康経営優良法人2026

**8/18（月）
申請受付開始！**



2025.07.11

8/18（月）申請受付開始！

8/18（月）から健康経営優良法人認定の申請受付を開始します！

中小規模法人部門 大規模法人部門 申請関連 お知らせ

MORE >

第3回健康経営推進検討会

7/18（金）開催
（経済産業省）

2025.07.02

第3回健康経営推進検討会（経済産業省）

7/18（金）に経済産業省にて第3回健康経営検討会が開催されました。（*令和7年度健康経営度調査（素案）、健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）認定申請書（素案）も掲載されています。）

イベント・セミナー お知らせ その他

MORE >

ACTION!セミナー
健康経営が拡げる組織と人の未来



EXPO 2025
Theme Weeks

東京と大阪にテーマゾーン
2025.10.10-10.12

2025.07.02

Action!セミナー「健康経営が拡げる組織と人の未来」...

6/23（月）に開催されたAction!セミナー「健康経営が拡げる組織と人の未来」の動画アーカイブです。

イベント・セミナー 動画・アーカイブ

MORE >

**ウェルココ共同事業体の
会員募集開始について**



2025.06.12

ウェルココ共同事業体の会員募集開始について

「心の健康」投資拡大へ新法人を設立、会員募集を開始。健康経営を後押しするサービス選択ツール「ウェルココ」の運営や、普及啓発・品質向上に取り組めます。

お知らせ

MORE >

**補助事業：メンタルヘルスサービス
導入促進事業の公募について**

2025.06.12

補助事業：メンタルヘルスサービス導入促進事業の公募について

「心の健康投資」を支えるサービスの導入を支援する補助金事業を実施します。健康経営の実践や従業員のメンタルWell-being向上や予防に関心のある方はぜひご覧ください。

お知らせ

MORE >

**女性の健康サービス
提供企業リスト**

2025.04.07

女性の健康サービス提供企業リスト

企業が自社の課題に基づいて適切なサービスを選択・活用できるよう支援するための「サービス提供企業」のリストです。

中小規模法人部門 大規模法人部門 お知らせ その他

MORE >