



ACTION!
健康経営

令和8年度健康経営優良法人認定事務局の活動 及び 申請認定に関するご報告

健康経営優良法人認定事務局（日本経済新聞社）

1. 令和8年度 健康経営優良法人認定制度に関するご報告

(1) 改定ポイント

(2) 健康経営優良法人2027認定要件（案）

(3) 経済産業省の政策との連動を踏まえた改訂

(4) 申請スケジュール

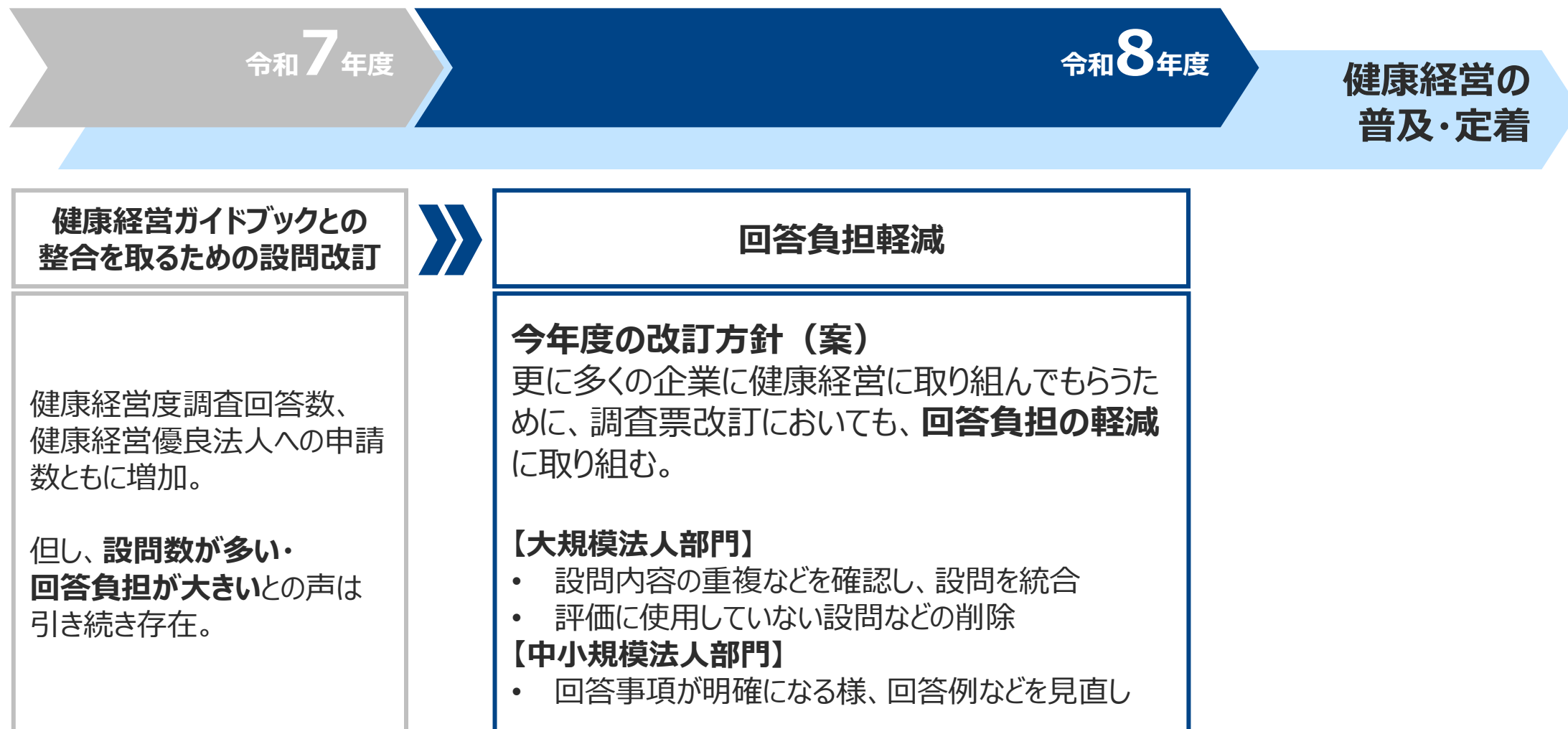
2. Appendix

健康経営優良法人認定事務局の施策実施報告及び今後の活動予定

令和 8 年度 健康経営優良法人認定制度 に関するご報告

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込んでいること（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）

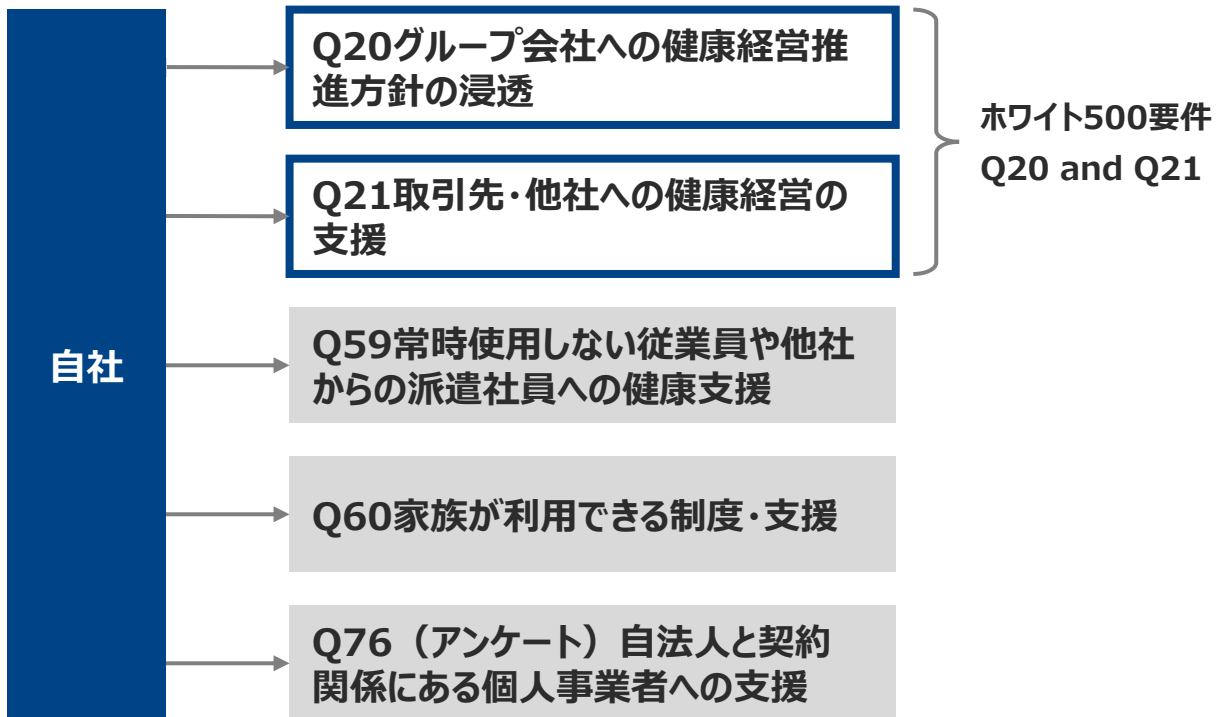
改訂ポイント	概要	区分
経済産業省の政策との連動を踏まえた改訂		
睡眠に関する取り組み 【設問新設】	睡眠に関する取り組みについては、従業員の生産性低下防止のための取り組みの一部として取り組み内容を確認していたが、政策的に取り組みを推進されることを踏まえ、設問を新設	大規模
PHRを活用できる環境整備 【設問改訂、及び中小アンケート追加】	- 中小規模法人部門において、健康経営の一環としてPHRを活用できる環境の整備状況を確認できるようアンケート設問を新設 - 大規模法人部門と中小規模法人部門で設問・選択肢を一致させるため、設問・選択肢を改訂	大規模 中小規模
健康投資額の確認 【アンケート新設】	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

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。具体的な設問案は次頁以降に記載。

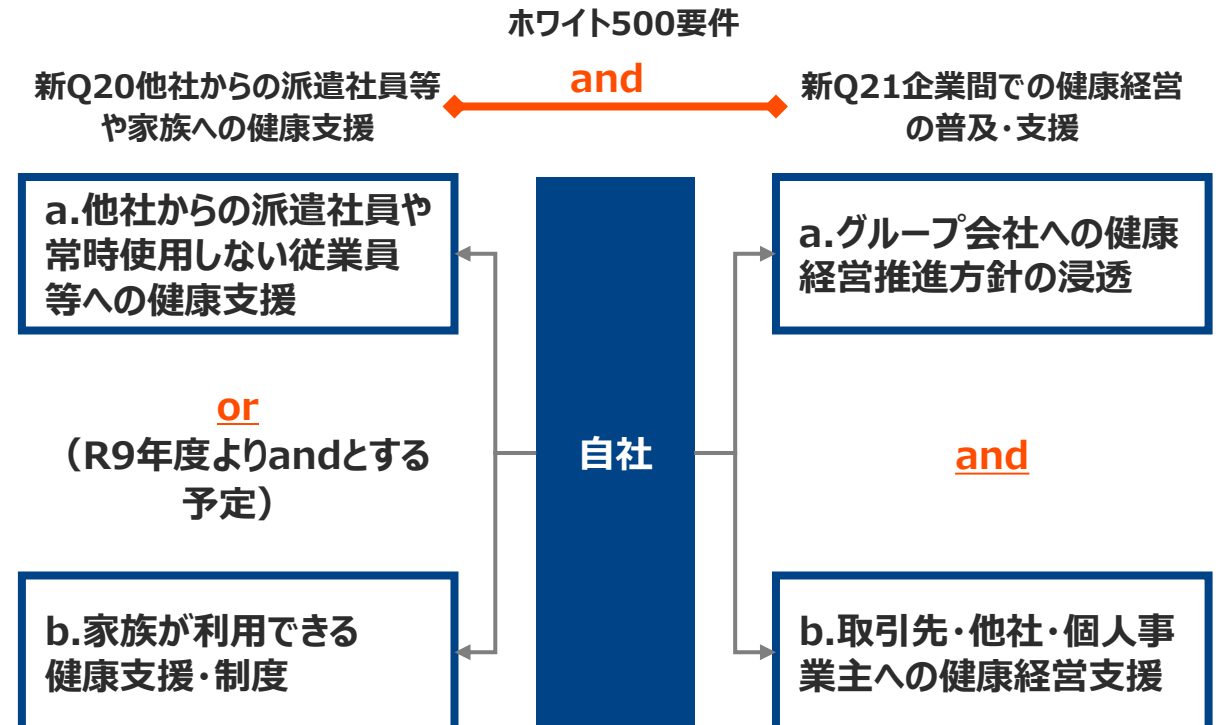
自社従業員以外への健康経営の普及・浸透（R7）

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案）

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。



Q20では、他社からの派遣社員や従業員の家族に対して実施している健康支援について確認。
Q21では、グループ会社や取引先・他社等へ健康経営の普及・支援として実施している内容について確認。

Q20.他社からの派遣社員等や家族への健康支援

◎ Q20. 自社従業員以外への健康支援を行っていますか。

<a.他社からの派遣社員や常時使用しない従業員への健康支援> (いくつでも)

- ◆Q20について、今年の時点ではaとbどちらかを実施していればホワイト500認定要件が適合となりますが、次年度以降はaとb両方とも実施していることをホワイト500認定要件とすることを予定しております。
- ◆「5.対象者がいない」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。
- ◆常時使用しない従業員とは、Q3で記載いただいた常時使用する従業員に含まれない、以下のような従業員を指します。
 - 1 日雇い入れられる者(一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)
 - 2 二箇月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)
 - 3 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者(所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)
 - 4 試の使用期間中の者(十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める)

	1 自社従業員に実施する健康増進に関連するイベント(※研修除く)に参加できるようにしている(ウォーキングイベント、運動会、オンラインフィットネス等)
	2 インフルエンザ等の予防接種
	3 自社従業員に提供している恒常的なサポート体制を利用できるようにしている(相談窓口やヘルスケアアプリの利用、ウェアラブルデバイス貸与等)
	4 ヘルスリテラシー向上に向けた研修・教育に参加できるようにしている
	5 対象者がいない
	6 特に実施していない ⇒a、b全て非実施の場合、評価項目不適合

<b.従業員の家族に対して実施している施策> (いくつでも)

- ◆取り組みの主体が保険者であっても法人が関与しており、従業員の家族に対して周知する場合も含まれます。

	1 定期的な健康診断の受診勧奨
	2 任意健診・検診(人間ドック、がん検診等)の費用補助
	3 インフルエンザ等の予防接種
	4 家族も対象とした健康増進イベントの実施(ウォーキングイベント、運動会、オンラインフィットネス等)
	5 自社従業員に提供している恒常的なサポート体制を利用できるようにしている(相談窓口やヘルスケアアプリの利用、ウェアラブルデバイス貸与等)
	6 健康保持・増進に関する教育機会の提供
	7 特定保健指導の重要性の周知
	8 特に実施していない ⇒a、b全て非実施の場合、評価項目不適合

Q21.企業間での健康経営の普及・支援

■◎ Q21. 自社以外のグループ会社や取引先等への健康経営の普及・支援を行っていますか。

<a.グループ会社への健康経営の普及・支援> (いくつでも)

- ◆国内外を問わず、主要なグループ会社に対して実施している場合にお答えください。
- ◆グループ合算で回答される場合には、Q2の回答範囲に含まれる法人は「グループ会社」に含めずお答えください。
- ◆選択肢「9」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。
- ◆aで選択肢「10」と回答の場合、評価項目不適合となります。

	1 健康経営に関する課題を把握したうえでグループ共通の健康関連KGI(目標)を設定し、個々の目標達成のためのKPI(中間目標)を設け、進捗を管理している
	2 グループ会社の健康経営推進担当者を教育・支援している
	3 グループ全体の健康経営推進を役割として担う、グループ横断の委員会を設置し、主体となって運営している
	4 健康課題に応じた推進方針・目標設定(戦略マップ作成方法等)について、自社での工夫やノウハウを提供している
	5 健康課題に応じた効果的な施策を実施するためのノウハウを提供している
	6 健康経営施策自体を直接提供・支援している(共同イベント・研修の開催や、健康管理システム、アプリなどITツール・インフラの導入等)
	7 グループ各社の実施内容・結果を持ち寄り共有し、次年度の計画に活用している
	8 グループ各社の取り組み結果をまとめて分析し、フィードバックしている
	9 グローバルを含めグループ会社は無い/グループ合算の範囲に含まれている企業だけである
	10 特に行っていない ⇒非実施の場合、評価項目不適合

<b.取引先・他社・個人事業主への健康経営の普及・支援> (いくつでも)

- ◆「取引先や他社」とは、発注先、外注会社、販売代理店、同業他社等指し、顧客企業への支援は有償無償を問わず一切除きます。
- ◆事例共有、意見交換は支援に該当しません。具体的な実施手順の指導や独自のテンプレートの提供、個別の改善指導など、具体的なノウハウを提供している場合は支援として選択肢「1」、「2」に該当します。
- ◆自社以外が主催する勉強会に登壇し、自社の戦略マップ策定や推進計画の立案方法、施策の効果検証方法を具体的に示す場合も、選択肢「1」、「2」に該当します。
- ◆非営利団体や地方公共団体の場合は、それぞれ会員法人や地域法人を対象に、先進的な企業のノウハウを具体的に提供する勉強会等を企画する場合も、選択肢「1」、「2」に該当します。
- ◆自社に勤務している派遣社員への取り組みは、取引先や他社への支援に該当しません。
- ◆働き方改革に伴うしわ寄せ防止や業務に係る技術的指導等、健康経営の支援に直接関連しない取り組みは除きます。
- ◆グループ会社や回答範囲(Q2SQ11に記載)に含まれる法人に対する実施は除きます。
- ◆個人事業者等に仕事を注文する注文者等が行うべき事項や配慮すべき事項等については、厚生労働省が作成した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」をご参照ください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001257617.pdf>

	1 戦略マップ、計画等の作成方法について、自社での工夫やノウハウを提供している
	2 健康課題に応じた効果的な施策等について、自社での工夫やノウハウを提供している
	3 具体的な健康経営施策自体を直接提供している(講師派遣、予防接種等の費用負担や場所の提供、健診場所の提供・日程調整等)
	4 イベント等自社での健康経営の取り組みにおいて、取引先や他社と共同で開催している(企画運営に関与していない場合は除きます)
	5 特に行っていない ⇒非実施の場合、評価項目不適合

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

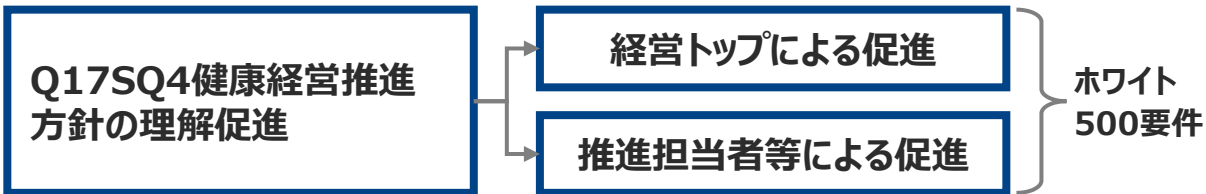
	字数
	0

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。



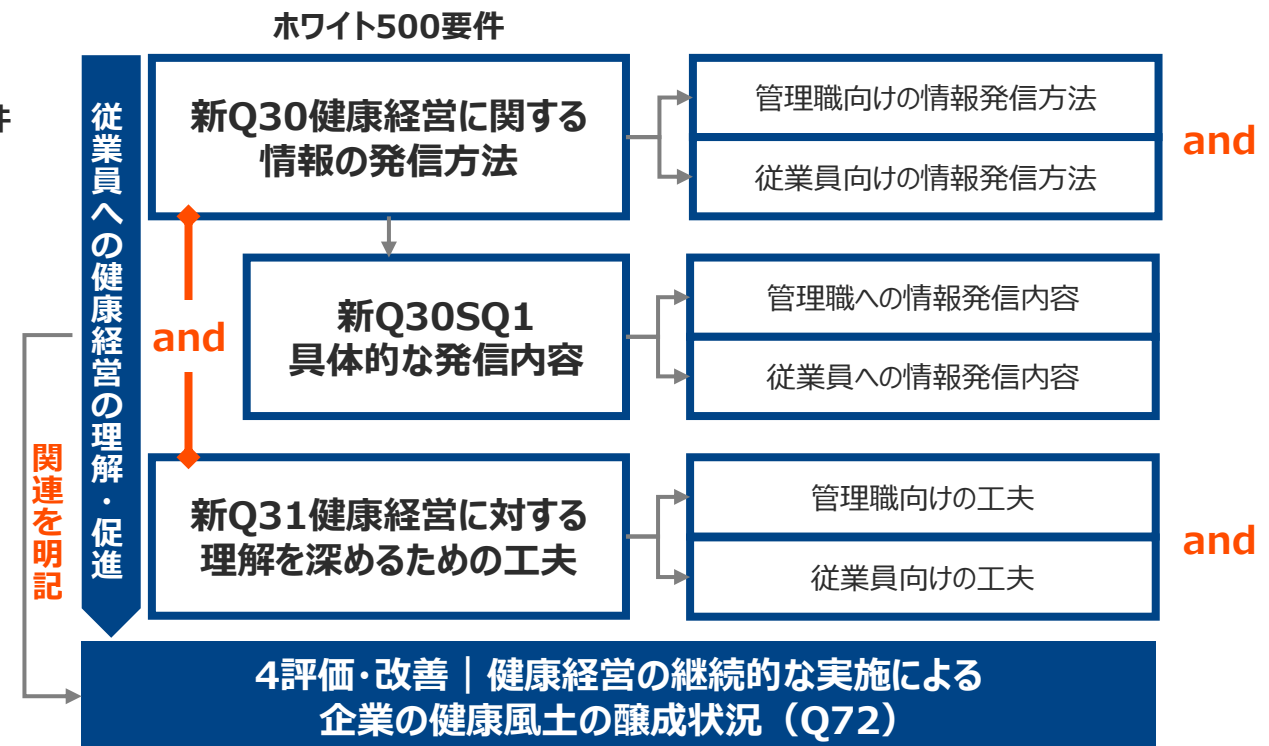
Q30管理職に対する健康経営推進の取り組み

Q31従業員組織との情報共有・協議

Q32各事業場の健康経営推進担当者に求める役割

従業員への健康経営の理解・促進（R8案）

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。



Q30では、社内で健康経営に関する情報発信方法と、発信している内容について確認。
Q31では、従業員や管理職の理解を深めるための工夫として何を行っているかを確認する設問へ改訂。

Q30/Q30SQ1.健康経営に関する情報の発信方法・内容

健康経営の継続的な実施による、従業員の認知の変化や、組織の雰囲気の変化、企業の健康風土の醸成状況の把握方法についてはQ70で伺います。

- ◎ Q30.健康経営への理解を促すため、継続的に自社の健康経営に関する情報を発信していますか。
管理職と従業員それぞれの発信方法をお答えください。(いくつでも)

◆a.管理職向けについては、管理職として職場の健康経営を推進するうえで必要な取組を行っている場合のみご回答ください。

<a.管理職向けの情報発信方法>

- | | |
|--|---------------------------------------|
| | 1 定期的に文書で伝達（単なる掲示は除く） |
| | 2 経営トップあるいは経営層自らが伝達 |
| | 3 健康推進担当者が、管理職が集まる会議体などで定期的に伝達 |
| | 4 管理職研修で伝達 |
| | 5 特に行っていない ⇒非実施の場合、ホワイト500認定要件を満たしません |

<b.従業員向けの情報発信方法>

- | | |
|--|---------------------------------------|
| | 1 定期的に文書で伝達（単なる掲示は除く） |
| | 2 経営トップあるいは経営層自らが伝達 |
| | 3 管理職から伝達 |
| | 4 従業員研修で伝達 |
| | 5 特に行っていない ⇒非実施の場合、ホワイト500認定要件を満たしません |

SQ1.（Qa.で「1」～「4」いずれかお答えの場合）

管理職に向けてどのような情報を社内に発信していますか。（いくつでも）

- | | |
|--|-------------------|
| | 1 自社の健康経営推進方針 |
| | 2 健康経営の目標・KGI |
| | 3 具体的な推進計画 |
| | 4 昨年度までの健康経営の評価結果 |
| | 5 その他 |

SQ2.（Qb.で「1」～「4」いずれかお答えの場合）

従業員に向けてどのような情報を社内に発信していますか。（いくつでも）

- | | |
|--|-------------------|
| | 1 自社の健康経営推進方針 |
| | 2 健康経営の目標・KGI |
| | 3 具体的な推進計画 |
| | 4 昨年度までの健康経営の評価結果 |
| | 5 その他 |

Q31.健康経営に対する理解を深めるための工夫

- ◎ Q31.管理職や従業員が、自社の健康経営に対する理解を深めていくために工夫していることはありますか。
(いくつでも)

◆a.管理職向けについては、管理職として職場の健康経営を推進するうえで必要な取組を行っている場合のみご回答ください。

<a.管理職向けの工夫>

- | | |
|--|---|
| | 1 方針を定める過程や定めた後に、意見を募集 |
| | 2 健康経営に関する会議体への参加を許可 |
| | 3 各職場での健康経営施策の実施状況を定期的に報告・共有する場の設定 |
| | 4 各職場での健康経営に関する好事例や課題を定期的に共有する場を設定 |
| | 5 管理職と経営層間で定期的に健康経営に関する議論の場を設定 |
| | 6 従業員の生活習慣や健康経営の取り組み状況について、職場単位の集団分析結果を共有 |
| | 7 その他 |
| | 8 特に行っていない ⇒非実施の場合、ホワイト500認定要件を満たしません |

<b.従業員向けの工夫>

- | | |
|--|---------------------------------------|
| | 1 方針を定める過程や定めた後に、意見を募集 |
| | 2 労働組合や従業員代表等が健康経営に関する会議体へ参画 |
| | 3 健康経営をテーマとした従業員間の議論の場の設定 |
| | 4 従業員と管理職、経営層間で定期的に健康経営に関する議論の場を設定 |
| | 5 その他 |
| | 6 特に行っていない ⇒非実施の場合、ホワイト500認定要件を満たしません |

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①～⑦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案）

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	
		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①～⑦のうち14項目以上	必須

★

SQ5.（Q(a)または(b)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①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②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	

◆「その他媒体URL」は、該当する場合のみご記入ください。

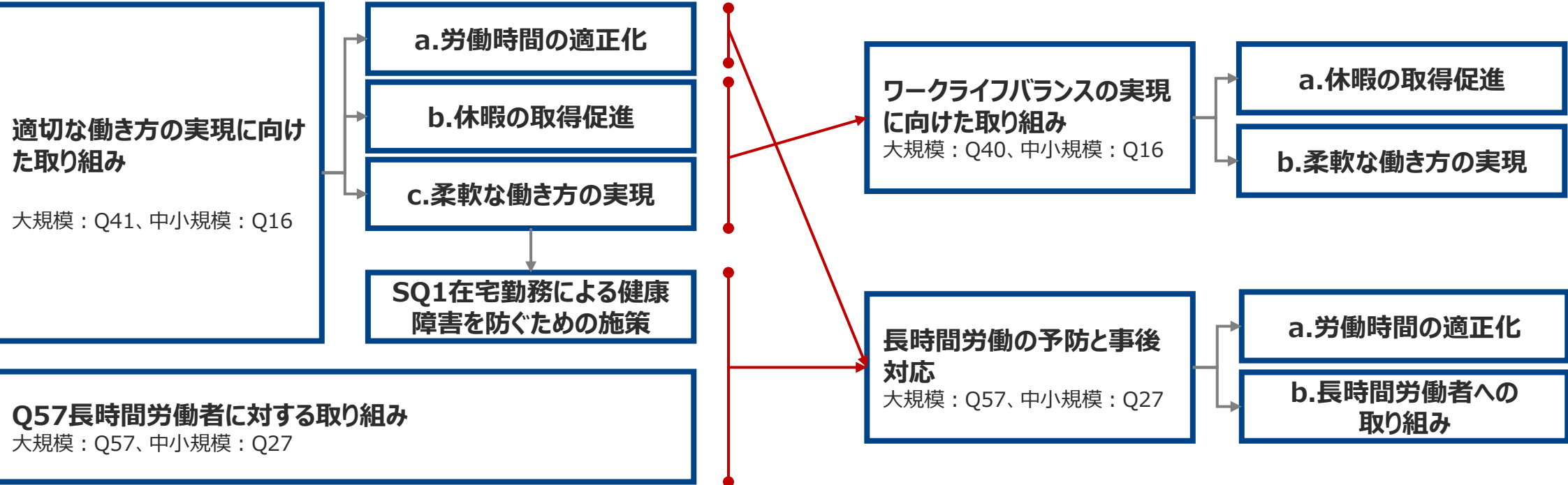
適切な働き方の実現と長時間労働者に対する取り組みを、ワークライフバランスの実現に向けた取り組みと長時間労働の予防と事後対応へ設問を再構成。設問の再構成に伴い、認定要件の評価項目名を変更。

適切な働き方の実現と長時間労働者への対策（R7）

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案）

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。

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。



大規模法人部門では、長時間労働の予防・事後対応として、a.労働時間の適正化とb.長時間労働者への取り組みの双方に
取り組むことで認定要件を満たすこととし、中小規模法人部門では、a.bいずれかに取り組むことで認定要件を満たすこととする。

【大規模法人】

Q40.ワークライフバランスの実現/Q57.長時間労働の予防・事後対応

■ Q40.ワークライフバランスの実現に向けて、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)
◆育児・介護に限定した特別休暇や勤務制度は除きます。Q41、Q43でそれぞれご回答ください。

<a.休暇の取得促進>		
☐	1 時間単位での年次有給休暇（半休は除く）の取得を可能にしている	
☐	2 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を管理職の評価項目に設定している	
☐	3 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を一般従業員の評価項目に設定している	
☐	4 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（リフレッシュ休暇、永年勤続休暇、ボランティア休暇、骨髄等移植のドナー休暇等）	
☐	5 その他	
☐	6 いずれも特に行っていない ⇒a、b全て非実施の場合、評価項目不適合	
<b.柔軟な働き方の実現>		
☐	1 フレックスタイム制度または時差出勤制度を設けている	
☐	2 在宅勤務やサテライトオフィスなどのテレワークを導入している	
☐	3 本人の希望で通常勤務と転換できる、短時間勤務正社員制度を設けている	
☐	4 本人の希望で通常勤務と転換できる、勤務日数短縮（週休3日等）正社員制度を設けている	
☐	5 本人の希望で通常勤務と転換できる、勤務地限定正社員制度を設けている	
☐	6 本人や家族のライフイベントを考慮して、転勤を免除・調整する制度を設けている	
☐	7 その他	
☐	8 いずれも特に行っていない ⇒a、b全て非実施の場合、評価項目不適合	

■ Q57.労働時間の適正化や一定の基準を超えた長時間労働者への対応として、どのような取り組み
を行っていますか。(いくつでも)
◆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。
◆労働時間適正化は、個々の労働時間のバラつきを是正することだけでなく、組織の平均残業時間を減らすことも
含めます。

<a.労働時間の適正化>		
☐	1 PCのログイン記録等、入退社時刻を正確に記録するシステムを導入し、従業員が申告した勤務 時間との間に差がある場合には指摘・是正を行っている（タイムカードの導入のみの場合は除く）	
☐	2 就業時間外の業務対応依頼、顧客対応禁止のルール化 （終業後や休日に、社内従業員や顧客との連絡を禁止する等）	
☐	3 ダッシュボードなどで勤務時間をモニタリングし、かつ労働時間が一定基準を超えた場合に アラート通知を送っている	
☐	4 時間外労働時間の削減または適正な水準の維持を管理職の評価項目に設定している	
☐	5 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	
☐	6 勤務間インターバル制度を設けている	
☐	7 その他	
☐	8 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合	
<b.一定の基準を超えた長時間労働者に対する対応>		
☐	1 法令を超える基準による、本人に対する医師（産業医を含む）の面接・指導を行っている （※労働時間を条件としない、本人の申し出のみによる面接・指導は対象外）	
☐	2 医師でない健康経営担当者や本人の面談を行っている	
☐	3 本人の上長に対する健康経営担当者からの面談・指導を行っている	
☐	4 本人への時間外労働の制限（休日取得強制・出社制限を含む）を一律に行っている	
☐	5 その他	
☐	6 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合	

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

SQ1.（Qa.で「b.勤務間インターバル制度を設けている」とお答えの場合）
インターバル時間をお答えください。

	時間	分
--	----	---

【中小規模法人】

Q16.ワークライフバランスの実現/Q27.長時間労働の予防・事後対応

★Q16.ワークライフバランスの実現に向けて、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)
◆育児・介護に限定した特別休暇や勤務制度は除きます。Q17、Q18でそれぞれご回答ください。

<休暇の取得促進>		
☐	1 時間単位での年次有給休暇（半休は除く）の取得を可能にしている	
☐	2 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を管理職の評価項目に設定している	
☐	3 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を一般従業員の評価項目に設定している	
☐	4 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（リフレッシュ休暇、永年勤続休暇、ボランティア休暇、骨髄等移植のドナー休暇等）	
<柔軟な働き方の実現>		
☐	5 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	
☐	6 在宅勤務やサテライトオフィスなどのテレワークを導入している	
☐	7 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	
☐	8 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	
☐	9 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	
☐	10 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	
☐	11 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合	

★Q27.労働時間の適正化や一定の基準を超えた長時間労働者への対応として、どのような取り組み
を行っていますか。(いくつでも)

◆一定の基準を超えた長時間労働者に対する対応は、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。
◆労働時間適正化は、個々の労働時間のバラつきを是正することだけでなく、組織の平均残業時間を減らすことも
含めます。
◆次年度以降はa.b.両方の実施をもって項目適合とすることを予定しております。

<a.労働時間の適正化>		
☐	1 PCのログイン記録等、入退社時刻を正確に記録するシステムを導入し、従業員が申告した勤務 時間との間に差がある場合には指摘・是正を行っている（タイムカードの導入のみの場合は除く）	
☐	2 就業時間外の業務対応依頼、顧客対応禁止のルール化 （終業後や休日に、業務に関連した社内従業員や顧客との連絡を禁止すること）	
☐	3 勤怠管理システムで勤務時間をモニタリングし、かつ一定時間を超えるとアラート通知 を送っている	
☐	4 時間外労働時間の削減または適正な水準の維持を管理職の評価項目に設定している	
☐	5 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	
☐	6 勤務間インターバル制度を設けている	
<b.一定の基準を超えた長時間労働者に対する対応>		
☐	7 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）	
☐	8 医師でない健康経営担当者や本人の面談を行っている	
☐	9 本人の上長に対する健康経営担当者からの面談・指導を行っている	
☐	10 本人への時間外労働の制限（休日取得強制・出社制限を含む）を一律に行っている	
☐	11 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合	

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

健康経営優良法人2027認定要件（案）

健康経営優良法人2027（大規模法人部門） 認定要件・該当設問案 | 1. 経営理念・方針/2. 組織体制

健康宣言の社内外への発信の該当設問を変更。自社従業員を超えた健康増進への取り組みは、新Q20 & 新Q21から評価。
2.組織体制の小項目として、健康経営の理解・促進を新設。

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問 (R8案)	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)		Q17 & Q18(a) & Q18SQ5	必須	
		健康経営の推進方針の浸透 ※2. 組織体制 健康経営の理解・促進へ統合		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		—
	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		Q20(a)or(b)	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		Q21(a)&(b)	必須	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		Q22	必須	
		健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定		Q23	必須	—
	実施体制	産業医・保健師の関与		Q26	必須	
	健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		Q28 & Q29		
	健康経営の理解・促進	従業員への健康経営の理解・促進		Q30(a) & (b) & Q31(a) & (b)	必須	—

健康経営優良法人2027（大規模法人部門）認定要件・該当設問案 | 3. 制度・施策実行/4. 評価・改善

設問内容の再構成に併せ、赤字箇所の評価項目名を変更。

大項目		中項目	小項目	評価項目	該当設問（R8案）	認定要件	
						ホワイト500	大規模
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		Q32	必須	
		健診・検診等の活用・推進	②定期健診受診率（受診率100%）		Q33(a)	左記②～⑰のうち14項目以上	左記①～⑰のうち14項目以上
			③受診勧奨の取り組み		Q34 or Q35		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		Q36(a)		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職または従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進に関する教育」については参加率（実施率）を測っていること		Q37(a) or Q37(b) or (Q38 & Q38SQ2(b))		
		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		Q40 & Q41 & Q43		
		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		Q45		
		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(⑮以外)		Q46		
		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		Q47 & Q48		
			⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み		Q49		
	従業員の心と身体 の健康づくりに関する 具体的対策	保健指導	⑪保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること		Q50 & Q51 & Q52 & Q52SQ1		
		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		Q53		
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み		Q54		
			⑭長時間労働の予防と事後対応		Q57 (a) & (b)		
			⑮心の健康保持・増進に関する取り組み		Q58		
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取組		Q59		
		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み		Q60		
			受動喫煙対策に関する取り組み		Q61		
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		Q69	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）※誓約事項参照			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により 送検されていないこと、等		-	必須	

健康経営優良法人2027（中小規模法人部門） 認定要件 ※赤字箇所修正

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	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	Q6&Q7	必須		
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	Q8	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	Q9	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	Q10	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%)	Q11		左記①～③のうち 2項目以上	ブ ラ イ ト 5 0 0 ・ ネ ク ス ト ブ ラ イ ト 1 0 0 0 は 左 記 ① ～ ⑰ の う ち 1 6 項 目 以 上
			②受診勧奨の取り組み	Q12①orQ12②			
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q13			
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスレテラシーの向上	④管理職または従業員に対する教育機会の設定	Q14orQ15	左記④～⑩のうち 2項目以上	左記④～⑩のうち 2項目以上	
		ワークライフバランスの推進	⑤ワークライフバランスの実現に向けた取り組み	Q16			
			⑥仕事と育児または介護の両立支援の取り組み	Q17or18			
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q19			
		仕事と治療の両立支援	⑧がん等の私病に関する復職・両立支援の取り組み(⑮以外)	Q20			
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q21			
			⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q22			
		(3) 従業員の心と身体 の健康づくりに関する 具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑪保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み			
	⑫食生活の改善に向けた取り組み			Q25			
	⑬運動機会の増進に向けた取り組み			Q26			
	⑭長時間労働の予防と事後対応			Q27①orQ27②			
	⑮心の健康保持・増進に関する取り組み			Q28			
	感染症予防対策		⑯感染症予防に関する取り組み	Q29			
	喫煙対策		⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q30			
			受動喫煙対策に関する取り組み	Q31	必須		
	4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	Q32	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	制約事項	必須		

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。

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



Q55. 睡眠障害や睡眠の質向上に向けた取り組み 設問案

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 SAS検査を実施している（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

出所：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

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。

【大規模法人】Q39.PHRを活用できる環境整備 改訂案

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企業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_iryu/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が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」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」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 アンケート新設案

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企業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_iryu/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が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	

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。
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を選択）、主たる法人の健康投資額について回答ください。

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。
◆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。

対象法人名 (法人格含む)		
健康投資額 (総額)		千円

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、下表にご回答ください。
◆設備投資に係る減価償却費、人件費、外注費およびその他経費に区分してご回答ください。
◆複数項目にまたがり案分が不可能な経費については、主目的となる区分に寄せてご回答ください
例：法定検診経費とオプション項目に係る経費を区分できない場合など
◆外注費およびその他経費について、その施策自体を行っていない項目については「非実施」を選択ください。
◆集計していない費目については回答欄を空白としてください。
◆「※」については、教育・研修費用は含まないでください。
◆ヘルシー料理教室や運動会などイベント開催に係る外注費は、それぞれ食生活改善や運動定着などの目的に応じて各項目に回答ください。
◆費目の考え方については健康投資管理会計ガイドライン18ページをご参照ください。
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoutoushi_kanrikaikai_guideline.pdf

費目	概要	非実施	2025年度
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/栄養に配慮した社食改修費用・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

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
外注費・その他経費	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
	高齢従業員員の健康・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

テーマ別ベストプラクティス選定【アンケート新設】

大規模

中小規模

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」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、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 高年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 睡眠不調者の改善に向けた取り組み
5 その他（上記に当てはまらない特徴的な取り組み）

(a)取り組み分類	選択内容→	字数
(b)実施内容		###

SQ2.（Qで「1」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。

	0
--	---

SQ3.（Qで「1」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。

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」とお答えの場合）以下の認定等の状況をお答えください。

◆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。

1 トライくるみん	2 くるみん	3 プラチナくるみん
4 えるぼし（1～3段階目）	5 プラチナえるぼし	6 えるぼしプラス（1～3段階目）
7 プラチナえるぼしプラス	8 スポーツエールカンパニー2026	
9 食育実践優良法人2026	10 令和7年度なでしこ銘柄	
11 令和7年度がん対策推進優良企業		
12 その他		
13 いずれの認定も取得していない		

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 どちらかというと必要
- 3 どちらかというと必要ない
- 4 必要ない

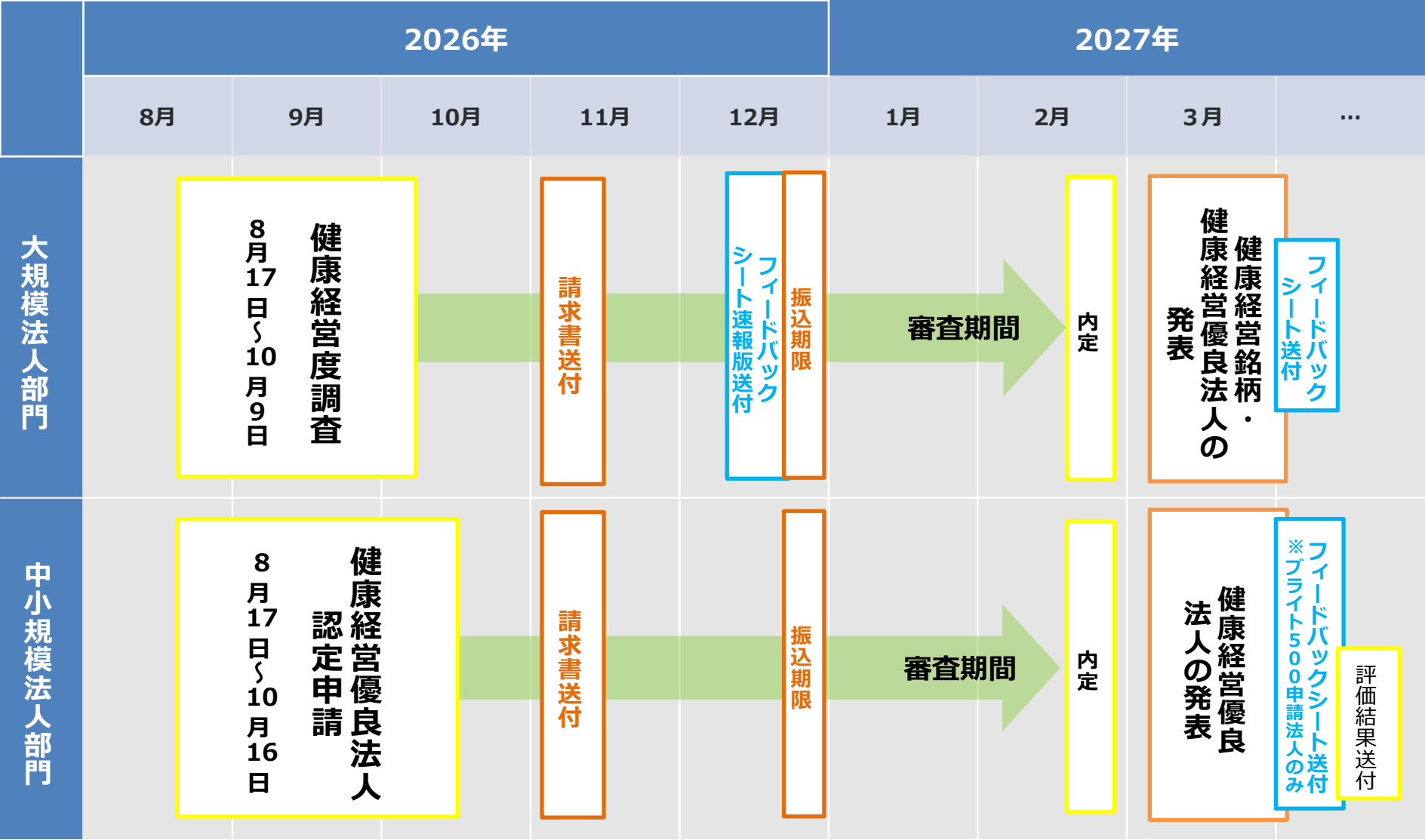
Q82. 以下はライフデザイン経営の主要素を記載しています。以下の中から取り組んでいるものを選択してください（いくつでも）。

◆どれも取り組んでいない場合は、「12」を選んでください。

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 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 担当部署を設置したり、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で形成するなど、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 |

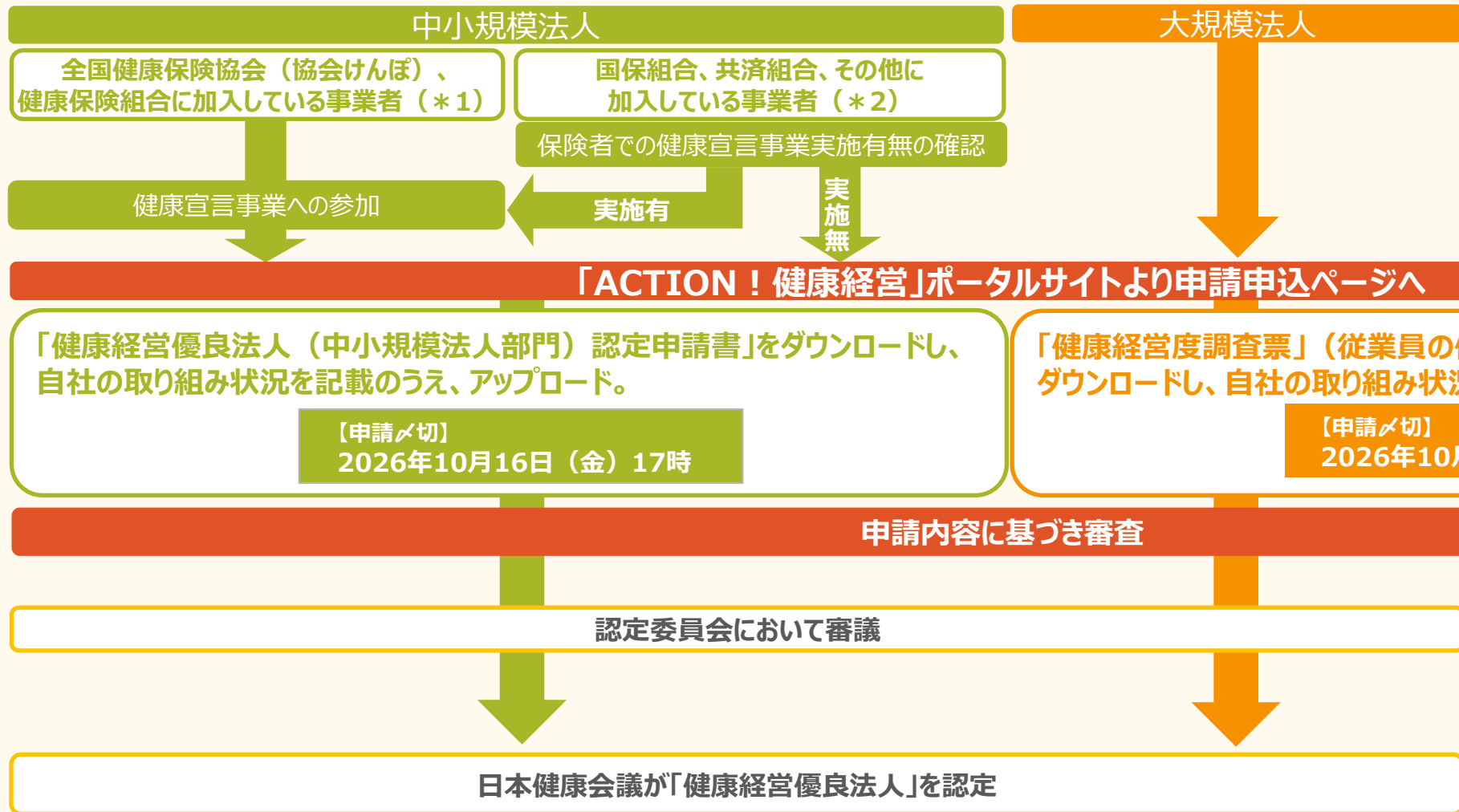
スケジュール

「健康経営銘柄2027」及び「健康経営優良法人2027」に係るスケジュールは、例年通り。

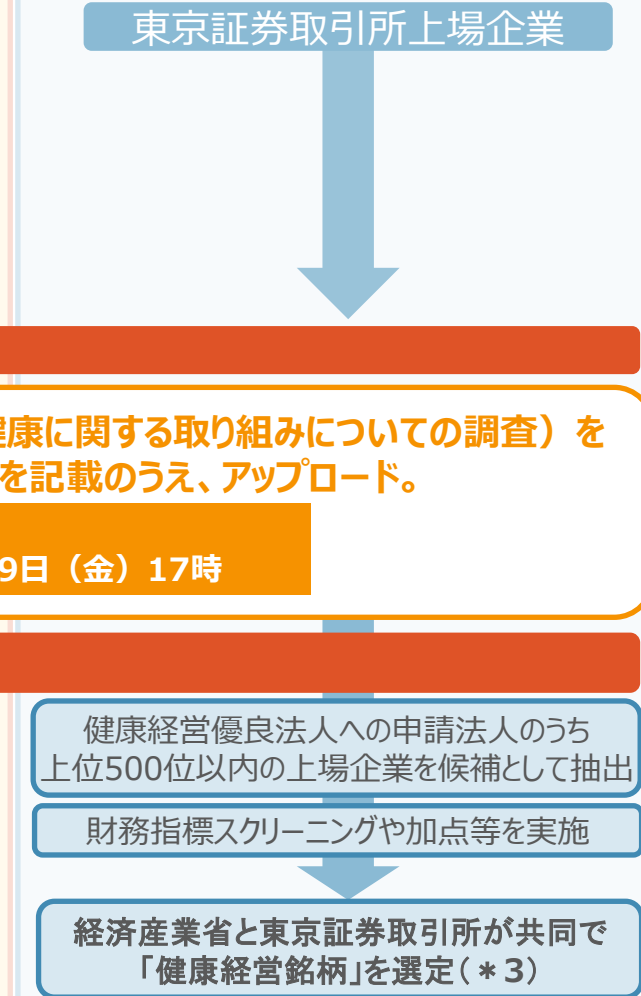


認定フロー

「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。

＊３：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。

Appendix

健康経営優良法人認定事務局の施策実施報告 及び今後の活動予定

令和8年度 コンサルティング自己宣言制度の受付開始

健康経営コンサルティング企業の質の向上を目的とし、自らがサービス品質を担保することを自己宣言する健康経営コンサルティング自己宣言制度2026の申請を受付中。

令和7年7月現在 **42社** の健康経営コンサルティング企業が自己宣言済み。



健康経営コンサルティング自己宣言 ロゴマーク

令和8年度

<お知らせ>

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

※健康経営コンサルティング自己宣言2026リストを「ACTION！健康経営」で公開中！

健康経営コンサルティング自己宣言
2026は右記よりダウンロードできます



2024.06.28

健康経営コンサルティング自己宣言企業

#その他

「健康経営コンサルティング自己宣言制度」は、健康経営コンサルティング事業者自らが、提供する健康経営コンサルティングサービスの質を担保することを自己宣言する制度です。健康経営コンサルティング自己宣言は年度更新としております。毎年健康経営コンサルティング自己宣言チェックシート、健康経営コンサルティング自己宣言書を事務局まで提出をお願いいたします。

健康経営コンサルティング自己宣言制度の概要

「健康経営コンサルティング自己宣言制度」は、健康経営コンサルティング事業者自らが、提供する健康経営コンサルティングサービスの質を担保することを自己宣言する制度です。

自己宣言する際は、健康経営コンサルティング自己宣言チェックシートを用いてチェックをしていただき、定められた要件を遵守することを宣言していただきます。

自己宣言を実施した健康経営コンサルティング事業者は、随時更新します。

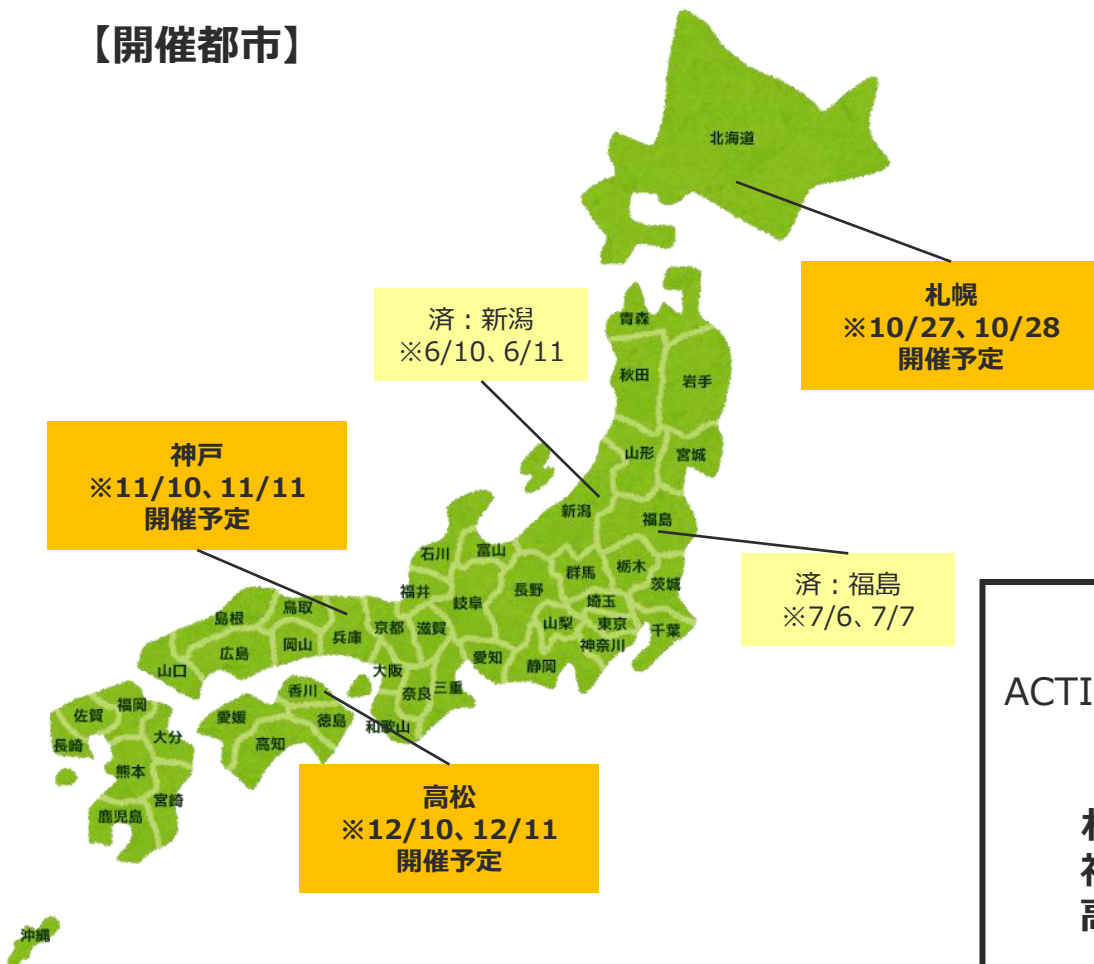
[健康経営コンサルティング自己宣言企業](#)

令和8年度 地方セミナー＆カフェテリア

今年度は通年にて全国5都市でセミナー＆カフェテリアを実施。

具体的には、健康経営にこれから取り組もうと思っている法人向けにセミナーを開催し、健康経営に取り組むにあたって受けられる医療保険者や自治体の支援や、好事例発表を実施。また、既に健康経営に取り組んでいる法人向けに、カフェテリアを実施し、健康経営に取り組むにあたっての課題感や実践されている工夫等を1テーブル10名前後のグループに分かれて議論・共有を実施。

【開催都市】



【セミナー】

今後の開催情報は順次
ACTION! 健康経営で公開予定！

【今後の開催都市】

札幌：10/27、10/28
神戸：11/10、11/11
高松：12/10、12/11



【カフェテリア】

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



ACTION!
健康経営



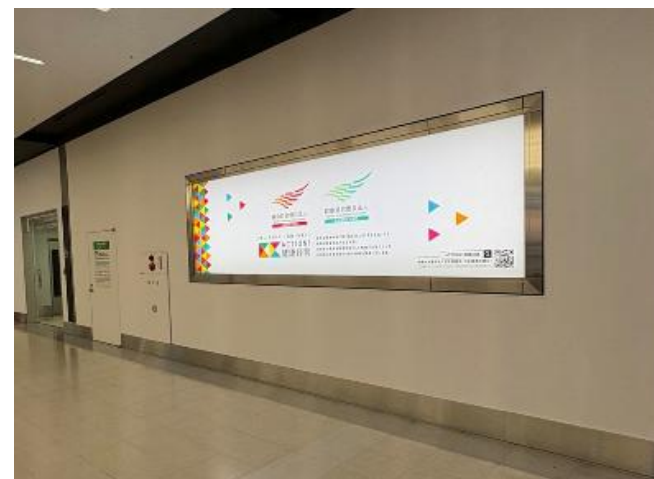
ACTION! 健康経営



健康経営優良法人認定制度や認定ロゴの認知度向上、各法人の健康経営の取組の質の向上に資する施策を現時点まで、以下実施中。



2026年6月1日 日本経済新聞 朝刊掲載
申請開始に合わせて今年度も日本経済新聞紙面で
広告特集を掲載予定！



【羽田空港】

9空港で健康経営優良法人認定制度に訴求した広告を掲出中。

- ・羽田空港
- ・高松空港
- ・鹿児島空港
- ・松山空港
- ・新千歳空港
- ・仙台空港
- ・中部国際空港
- ・那覇空港
- ・福岡空港

健康経営を推進いただいている専門職の方にフォーカスをした、レポート記事を「ACTION！健康経営」に掲載。
様々な専門職の方にインタビューを行い、それぞれの立場から見た健康経営の価値について言及。

今後の活動予定

今年度は、以下の施策を中心に実施し、健康経営・健康経営に取り組む意義の認知拡大に向けて様々な施策を実施していく予定。

昨年度版



今年度の健康経営度調査票及び健康経営優良法人認定申請書の概要についてや昨年度からの変更点や改訂のポイントを網羅的に説明。

例年、アーカイブ動画の公開としておりましたが、今年度は質疑応答をリアルタイムで受け付けるウェビナーとして開催予定。



日本経済新聞社主催で今年度より開催される健康経営・ロンジェビティEXPOで健康経営優良法人認定制度をPR。



一般社団法人スマートシティ・インスティテュートと協力し、自治体会員向けに健康経営×地方創生というテーマで勉強会を開催予定。