

令和 7 年度健康経営顕彰制度について

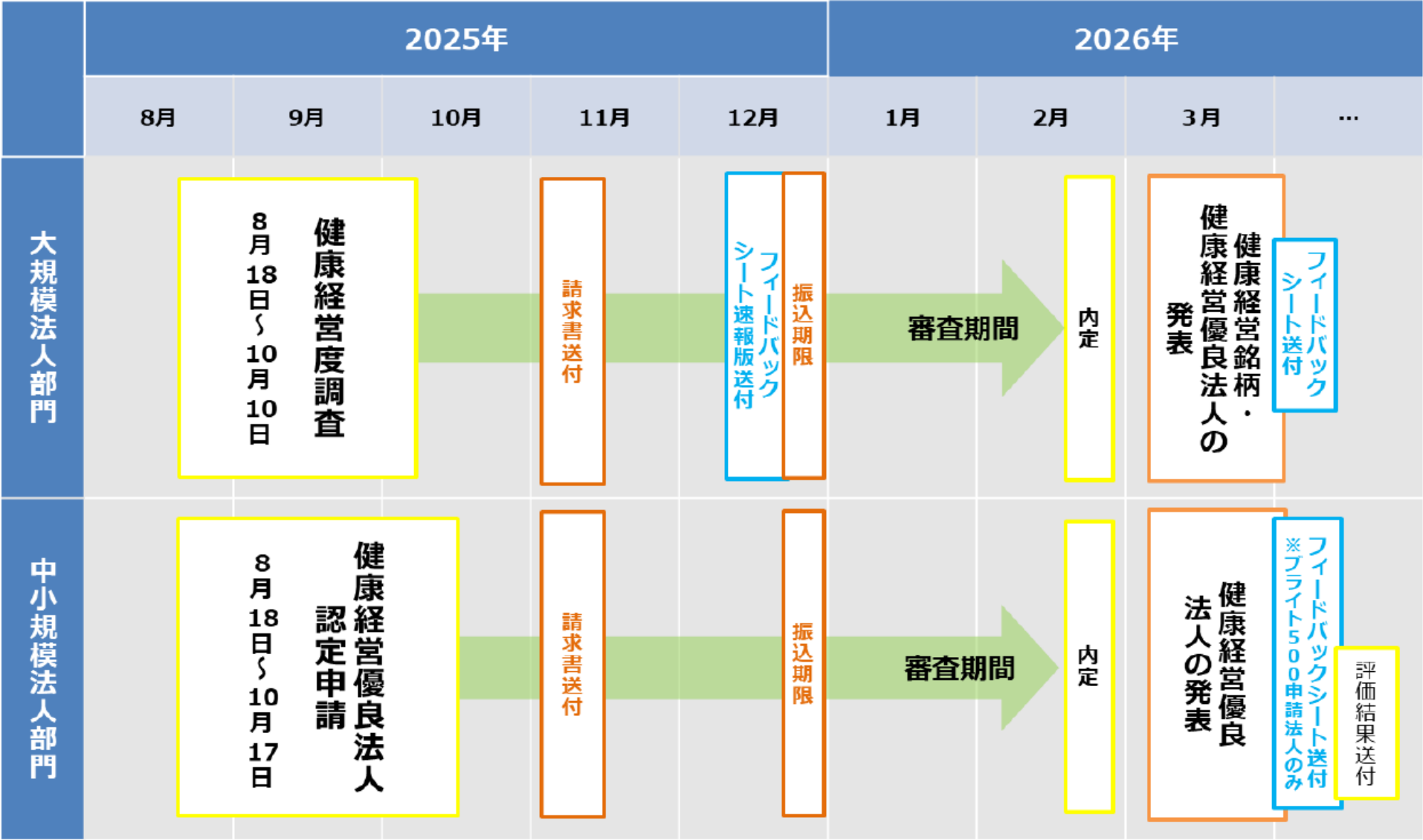
第3回健康経営推進検討会（7月18日開催）

事務局説明資料一部抜粋・変更

1.	スケジュールと認定フロー		2
2.	改定のポイント（1）		5
	・申請単位の変更		
2.	改定のポイント（2）		7
	・認定要件の変更		
3.	改定のポイント（3）		13
	・調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容		

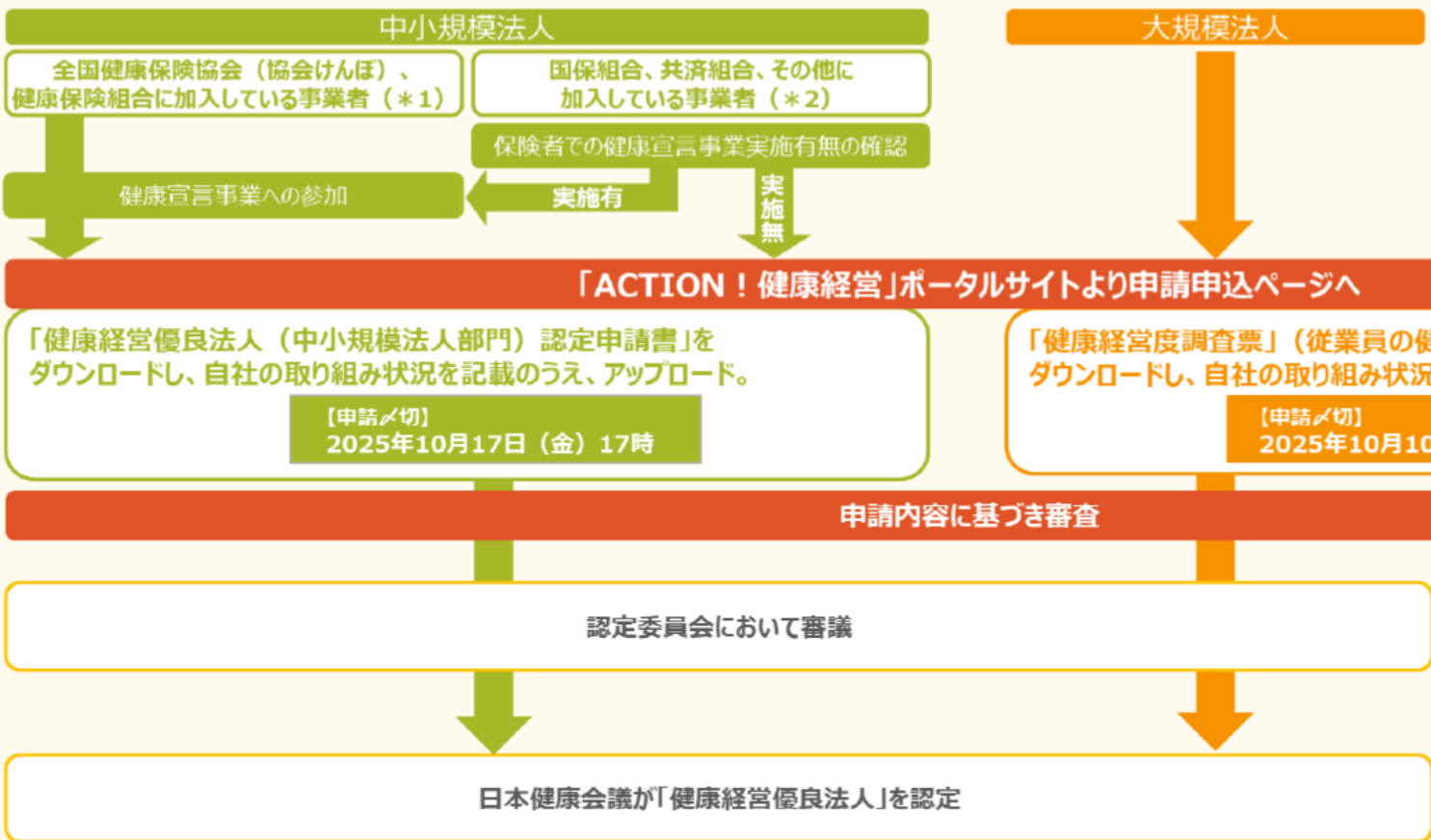
1. スケジュールと認定フロー

1.令和 7 年度健康経営顕彰制度のスケジュールについて



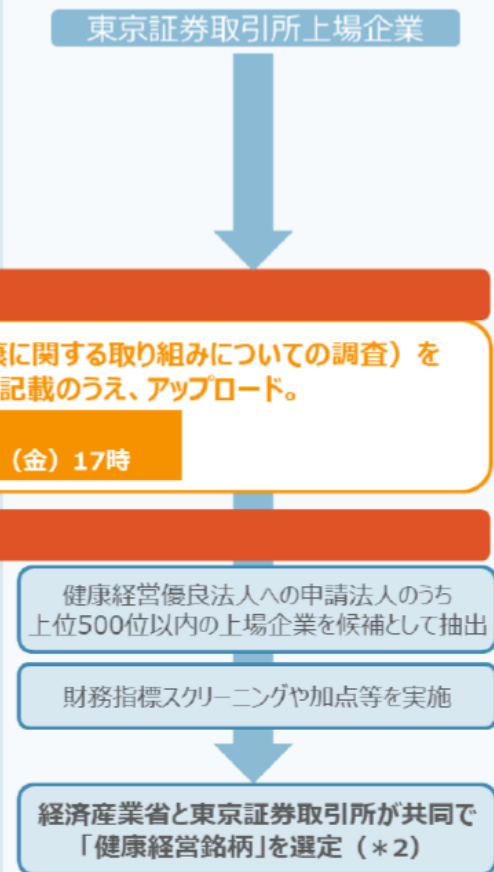
認定フロー

「健康経営優良法人」の認定フロー



＊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、各自治体が発行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。

「健康経営銘柄」の選定フロー



＊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。

2. 改定のポイント（1）

- ・申請単位の変更

2. 改定のポイント（1）

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

多様な企業・組織体に対応する健康経営優良法人認定制度のあり方（申請単位の変更）

大規模

中小規模

自治体について、首長部局と指揮命令系統が異なる教育委員会などの各種委員会単位からの申請を認める。
健康経営度調査の申請区分に、地方公共団体向け特例の記載を追加。

健康経営優良法人認定制度の申請区分への追記案

健康経営優良法人における地方公共団体向け特例について

地方公共団体自身が健康経営のモデルケースとなり、地域の法人に対し、より普及啓発を促進していただくため教育委員会や公安委員会等、指揮命令系統が大きく異なる組織単位で申請できる特例を設けております。

具体的には、首長部局、委員会（教育委員会や公安委員会等）、首長所管ではなく独立した管理者が権限を有している組織、地方公営企業（管理者が首長ではない組織）については、単独組織としての申請を認めます。

その際は、ご申請される組織の範囲に含まれる職員人数をもとに、申請できる部門区分をご確認ください。

【申請される組織の範囲に含まれる職員数】

申請の範囲	大規模法人部門	中小規模法人部門
	職員数	職員数
地方公共団体のうち一部組織 （首長部局や、委員会、地方公営企業等）	301人以上	1人以上300人以下

特例によって認定された地方公共団体については、原則、健康経営優良法人（大規模法人部門あるいは中小規模法人部門）の認定と同様に扱い、認定ロゴマークについても健康経営優良法人（大規模法人部門あるいは中小規模法人部門）と同一です。ただし、認定法人の公表時には地方公共団体名の後ろに組織名（首長部局全体や、委員会、地方公営企業）付きでの公表となります。
認定ロゴマークの使用に関しては、認定された組織の範囲内となります。

2. 改定のポイント（2）

- ・認定要件の変更

2. 改訂のポイント（2）

改訂ポイント		概要	区分
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

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（ホワイト500認定要件の変更）

大規模

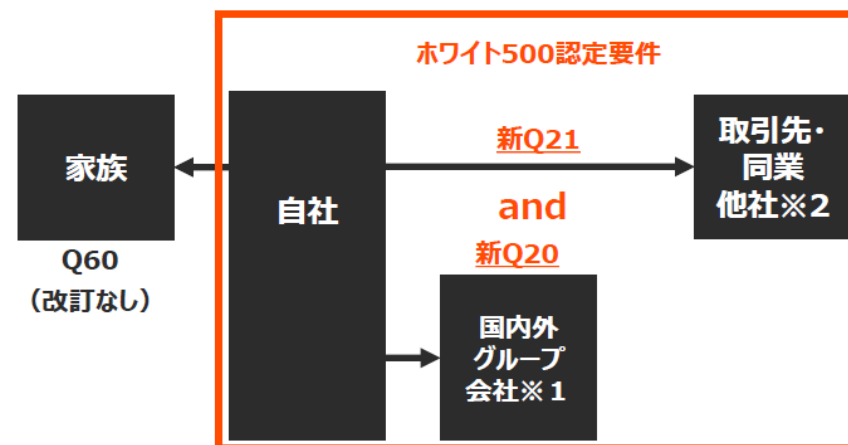
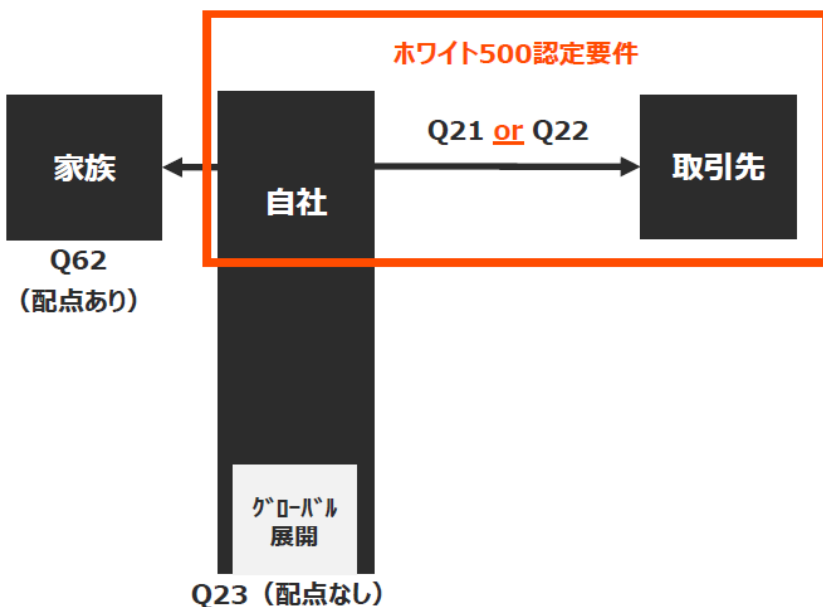
ホワイト500の認定要件として、**新Q20（国内外グループ会社への健康経営の浸透）**、**新Q21（取引先・他社への健康経営支援）** 両方の設問を要件（and条件）とする。具体的な設問案は別添参考1のp14-16に記載。

R6年度までの健康経営度調査で確認していた事項

自社が取引先に対して、健康経営の実施を推奨・把握、あるいは、支援しているかをホワイト500の認定要件としてきた。



目指すべきステークホルダー全体に対する健康経営のあり方と健康経営優良法人認定企業に求める事項



※1国内外グループ会社は、自社と資本関係のある会社を指す。

※2取引先・同業他社とは、発注先、調達先、販売代理店等を指す。顧客は該当しない。

地域・社会
(アンケート設問・配点なし)

認定要件の変更②-1

認定要件 | 評価項目「メンタルヘルス不調者への対応」の変更

メンタルヘルス不調者への対応については、メンタルヘルスという言葉自体がネガティブな印象を与えるとの意見も踏まえ、評価項目名を「心の健康保持・増進に関する取り組み」に変更する。

大規模 認定要件該当箇所変更案

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模 新橋・ ホワイト 300
3. 制度・ 施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	Q33	必須
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q34(a)	
			③受診勧奨に関する取り組み ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q35 or Q36 Q37(a)	
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルス/テラシーの向上	⑤管理職または従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率(実施率)を測っていること	Q38(a) or Q38(b) or (Q39 & Q39SQ2(b))	左記のうち1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現及び育児・介護の両立支援の取り組み	Q41 & Q42 & Q44	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q46	
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み(※以外)	Q47	
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み ⑩高齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q48 & Q49 Q50	
		保健指導	⑪保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予防研修会への特定保健指導以外の保健指導」については参加率(実施率)を測っていること	Q51 & Q52 & Q53 & Q53SQ1	
			⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q54	
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q55	
	従業員の心と身体への健康づくりに関する具体的な対策	具体的な健康保持・増進施策	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	Q57 Q58	左記のうち2項目以上
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取り組み	Q61	
		喫煙対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	
			受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	

中小規模 認定要件該当箇所変更案

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問(該当しない場合は該当するものも含めて回答が必要)	認定要件 中小規模法人部門
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	Q10	必須
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q11	
			③受診勧奨に関する取り組み ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q12 or Q13 Q19	
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルス/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	Q14 or Q15	左記のうち2項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み ⑦育児または介護と就業の両立支援に向けた取り組み	Q16 Q17 or Q18	
		職場の活性化	⑧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	⑨私病等に関する復職・両立支援の取り組み(※以外)	Q20	
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑩女性の健康保持・増進に向けた取り組み ⑪高齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q21 Q22	
		保健指導	⑫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	Q23 or Q24	
			⑬食生活の改善に向けた取り組み	Q25	
			⑭運動機会の増進に向けた取り組み	Q26	
	従業員の心と身体への健康づくりに関する具体的な対策	具体的な健康保持・増進施策	⑮長時間労働者への対応に関する取り組み ⑯心の健康保持・増進に関する取り組み	Q27 Q28	左記のうち2項目以上
		感染症予防対策	⑰感染症予防に関する取り組み	Q29	
		喫煙対策	⑱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	

認定要件の変更②-2

認定要件 | 評価項目新設「高齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み」

大規模

中小規模

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 認定要件該当箇所変更案

中小規模 認定要件該当箇所変更案

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模	新設・ホワイト900
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	Q33	必須	
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q34(a)		
			③受診勧奨に関する取り組み ④60人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q35 or Q36 Q37(a)		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職または従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率(実施率)を測っていること	Q38(a) or Q38(b) or (Q39 & Q39SQ2(b))	左記①のうち1項目以上	左記②のうち1項目以上
			⑥適切な働き方の実現及び育児・介護の両立支援の取り組み	Q41 & Q42 & Q44		
		ワークライフバランスの推進	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q46		
		職場の活性化	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み(※以外)	Q47		
		仕事と治療の両立支援	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	Q48 & Q49 Q50		
		保健指導	⑪保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予防研修者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率(実施率)を測っていること	Q51 & Q52 & Q53 & Q53SQ1		
			⑫食生活の改善に向けた取り組み	Q54		
	従業員の心と身体への健康づくりに関する具体的な対策	具体的な健康保持・増進施策	⑬運動機会の増進に向けた取り組み	Q55		
			⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	Q57		
		感染症予防対策	⑮心の健康保持・増進に関する取り組み	Q58		
			⑯感染症予防に関する取り組み	Q61		
			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	Q62 Q63		

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	認定要件	中小規模法人部門
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	必須	左記①のうち1項目以上
		健康課題の把握	②従業員の健康診断の実施(受診率100%)	Q11		左記②のうち1項目以上
			③受診勧奨に関する取り組み ④60人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q12(a) or Q12(b) Q13		左記③のうち1項目以上
	(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	⑤管理職または従業員に対する教育機会の設定	Q14or Q15	左記①のうち1項目以上	左記②のうち1項目以上
			⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	Q16		左記③のうち1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑦育児または介護と就業の両立支援に向けた取り組み	Q17or Q18		左記④のうち1項目以上
		職場の活性化	⑧コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q19		左記⑤のうち1項目以上
		仕事と治療の両立支援	⑨私病等に関する復職・両立支援の取り組み(※以外)	Q20		左記⑥のうち1項目以上
		性差・年齢に応じた職場づくり	⑩女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q21		左記⑦のうち1項目以上
			⑪高齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	Q22		左記⑧のうち1項目以上
	(3)従業員の心と身体への健康づくりに関する具体的な対策	具体的な健康保持・増進施策	⑫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	Q23or Q24	必須	左記⑨のうち1項目以上
			⑬食生活の改善に向けた取り組み	Q25		左記⑩のうち1項目以上
		長時間労働者への対応に関する取り組み	⑭運動機会の増進に向けた取り組み	Q26		左記⑪のうち1項目以上
			⑮長時間労働者への対応に関する取り組み	Q27		左記⑫のうち1項目以上
			⑯心の健康保持・増進に関する取り組み	Q28		左記⑬のうち1項目以上
		感染症予防対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み	Q29		左記⑭のうち1項目以上
			⑱受動喫煙対策に関する取り組み	Q30		左記⑮のうち1項目以上

認定要件の変更②-3

認定要件 | 「健保組合等保険者との連携」評価設問の変更（必須要件）

大規模

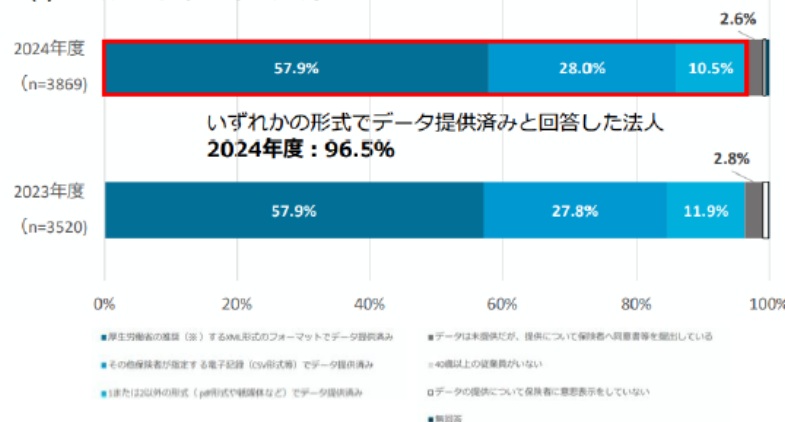
昨年度は、保険者との連携は、Q30(a)40歳以上の従業員の健診データ提供、Q31健康経営推進に関する保険者との協議・連携から評価していたが、Q30(a)は、9割以上の法人がデータを提供しており、当該設問を削除し、誓約事項に追加。また、Q30(b)（R7年度Q28）40歳未満の従業員に関する健診データ提供を必須要件とする。

健康経営優良法人2025（大規模法人部門） 認定要件・該当設問

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模	総務・ホワイト500
2. 組織体制	経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	健康づくり責任者が役員以上	Q24	必須	
		健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・頻度	健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・頻度	Q25	-	必須
		実施体制	産業医・保健師の関与	Q28		
		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	Q30(a) & Q31	必須	

R6年度回答結果 Q30(a) 40歳以上の健診データの提供（1つだけ）

Q30.主な健保組合等保険者に対して、健康診断のデータを提供していますか。
(a)40歳以上の従業員（1つだけ）

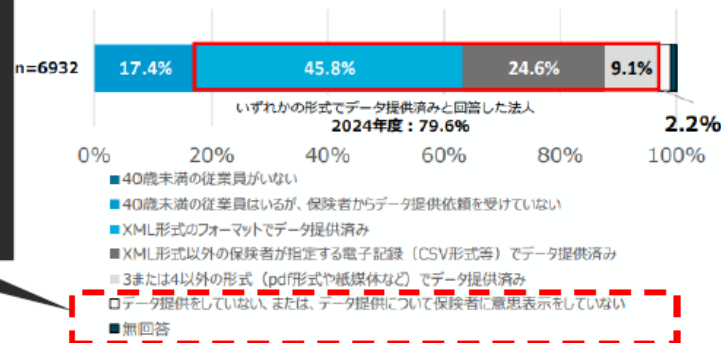


健康経営優良法人2026（大規模法人部門） 認定要件・該当設問 案 ※修正箇所赤字

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	大規模	総務・ホワイト500
2. 組織体制	経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	健康づくり責任者が役員以上	Q22	必須	
		健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定	健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定	Q23	-	必須
		実施体制	産業医・保健師の関与	Q28		
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携	Q28 & Q29	必須	

R6年度回答結果 Q30(b) 40歳未満の健診データの提供（1つだけ）

Q30.主な健保組合等保険者に対して、健康診断のデータを提供していますか。(b)40歳未満の従業員（1つだけ）



出所：経済産業省 第1回健康経営推進検討会事務局資料② より引用

3. 改定のポイント（3）

- ・調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容

3. 改定のポイント（3）

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

調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容①

大規模

①健康経営推進方針と目標、KGI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。

健康経営の推進方針、目標、KGI、KPIの定義

	定義
経営方針	—

連動

健康経営の推進方針	企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて何を実現するかの方針を示したもの
目標	方針実現のために達成する目標
KGI	目標の達成状況を確認する指標、達成目標年限
KPI	施策の進捗や効果を可視化する指標

Q17SQ1. 改訂案

★ Q17.健康経営の推進に関する全社方針を社内向けに明文化していますか。（1つだけ）

◆企業理念や部署の方針等、全社方針でないものは不適合となります。

- 1 全社方針を明文化している
- 2 全社方針を明文化していない ⇒健康経営優良法人不認定

SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）健康経営方針で定めた内容について、以下の内容をご記入ください。

(a)健康経営の推進方針：企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて実現したい方針

(b)健康経営の目標：方針実現のために達成する目標

(c)目標の達成状況を確認する指標（KGI）：指標概要、目標値、達成目標年度

◆(a)は200字以内でご記入ください。

◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当該問へのご回答を公開する予定です。改訂などを入れる場合は回答欄の枠内に表示収まるようにご回答ください。

(a)健康経営の推進方針						0
(b)健康経営の目標						
(c)目標の達成状況を確認する指標（KGI）	概要					
	目標値		達成目標年度		年度	

出所：ACTION！健康経営 健康経営ガイドブック健康経営優良法人認定事務局編 より引用

調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容①

①目標、KGIに対する評価・改善

大規模

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、SQを新規で追加。併せて、具体的に何を改善したかを確認できるようSQを修正。

Q73. 改訂案

IV. 健康経営全体の目標・KGIに対する評価・改善

Q73. 017SQ1で回答された経営上の課題の改善状況や健康関連の最終的な目標指標のデータについてどのように検証していますか。(いくつでも)

◆この設問に限り、過去5カ年度の実施内容を回答できます。

☐	1 最終的な目標指標結果を経年で把握し、改善状況を把握
☐	2 「健康経営の具体的な取り組み」と「最終的な健康経営の目標指標や経営上の課題の改善」の間に相関関係や因果関係があるか、定量・統計的に検証
☐	3 複数社（グループ会社以外）でデータを共有し、健康経営の効果を相対比較して検証
☐	4 保険者と連携して、保険者が保有するデータと合わせて健康経営の効果を検証
☐	5 外部の研究者・有識者や、外部委託事業者等に健康経営の効果分析を依頼し、検証
☐	6 特に検証していない

検証している場合は、主な検証内容を具体的にご記入ください。

(a)検証指標 (50字以内)	字数 0
(b)検証手法・方法 (150字以内)	字数 0
(c)検証結果 (100字以内)	字数 0

SQ1. (Qでいずれか検証とお答えの場合)

検証結果の確認、最終的なレビューや改善案の決定をどのレベルで実施していますか。

(1つだけ)

☐	1 経営トップ
☐	2 経営層レベル
☐	3 健康経営推進担当部門の部長レベル
☐	4 健康経営推進担当者レベル
☐	5 レビューや改善案を議論していない

SSQ1. (SQ1で「1」～「4」とお答えの場合)

決定の場に、健康経営推進担当者以外で誰が参加していますか。(いくつでも)

☐	1 産業医
☐	2 保健師等産業医以外の専門職
☐	3 健保組合等保険者の担当者
☐	4 従業員代表
☐	5 その他

SQ2. (Qでいずれか検証とお答えの場合)

検証後に健康経営の取り組みをどのように改善しましたか。(いくつでも)

☐	1 検証結果を踏まえた目標とKGIの見直し
☐	2 戦略マップ・推進計画の見直し
☐	3 健康経営に関する人的リソースの見直し
☐	4 保険者との役割分担の見直し
☐	5 健康経営に関する予算の見直し
☐	6 その他
☐	7 特に改善していない

調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容①

① 目標、KGIに対する評価・改善

中小規模

中小規模法人部門においても、健康経営ガイドブックで定義した健康経営推進方針と目標、KGI設定に対する経営層の関与とその具体的な内容を問う選択肢とSQを追加。本設問は、ホワイト500の認定要件、ブライツ500の設問とする。

中小規模Q36. 改訂案

Q36. 健康経営の推進に関して、経営者・役員が関与している内容を教えてください。(いくつでも)

＜a. 健康経営の推進方針への関与＞	
☐	1 企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて何を実現するかの方針（＝健康経営の推進方針）を定めている
☐	2 健康経営の推進方針を定めた上で、健康経営の推進方針を実現するために達成したい目標（＝健康経営の目標）を具体的に設定している
☐	3 健康経営の目標を設定した上で、健康経営の目標の達成状況を確認する指標（＝KGI）とその達成目標年限を設定している
＜b. 組織体制への関与＞	
☐	4 健康経営の目標達成に向けた人材登用（産業医・保健師等の産業保健専門職や産業保健活動の経験を有する人員の参画）を行っている
☐	5 健康経営の推進のための人員配置（専門部署の設置や既存部署への専任・兼任職員の配置等）を行っている
☐	6 健康経営推進のための施策実施・環境整備等に対する必要な予算措置を行っている
☐	7 健康経営の推進にあたっての責任者を決めている
☐	8 継続的な健康経営推進のために健康経営推進責任者の下で次世代の健康経営推進責任の育成を行っている
＜c. 経営者自身のリーダーシップの発揮＞	
☐	9 経営者・役員自ら、健康経営施策や取り組みに参加している
☐	10 経営者・役員自ら、健康経営の施策内容や、その推進状況について把握している
☐	11 健康経営を推進する中での留意点や懸念に関する議論に参加している
☐	12 健康経営を推進することでの効果検証結果に関する議論に参加している
☐	13 特に経営者・役員は関与していない

SQ1. (Q36で選択肢「1」～「3」を選択している場合)

健康経営方針で定めた内容について、以下の内容をご記入ください。

(a) 健康経営の推進方針：企業のビジョンや理念の実現に向け、健康経営を通じて実現したい方針

(b) 健康経営の目標：方針実現のために達成する目標

(c) 上記目標達成状況を確認するKGI：概要、目標値、達成年度

◆健康経営によって達成したい経営課題に繋がる目標・KGIを記載ください。

◆生産性や就労関係の指標等、健康経営の目標として掲げた状態の達成状況を確認するための指標を記載ください。

(a)健康経営の推進方針				
(b)健康経営の目標				
(c)上記目標に向けた目標達成指標(KGI)	指標(KGI)			
	目標値		達成年度	

調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容②

②健康経営の理解促進に関する取り組み

経営トップ自らによる促進に関し、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。本設問は、**ホワイト500の認定要件、ブライツ500の設問**とする。

大規模Q17SQ4. 改訂案

- ◎ SQ4. (Qで「1」とお答えの場合) 健康経営の推進の方針について、従業員の理解や意識を促進するために、経営トップや健康経営推進担当者、管理職がどのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

<a.経営トップ自らによる促進>

- 1 経営トップ自らが自社の健康経営推進方針を社内を発信している
- 2 経営トップが推進方針を踏まえた目標・KGIを社内を発信している
- 3 経営トップが具体的な推進計画を社内を発信している
- 4 経営トップが昨年度までの健康経営の評価結果を社内を発信している

<b.健康経営推進担当者や管理職等からの促進>

- 5 従業員に対して定期的に文書を通達している
- 6 朝礼や全社集会等を通じて定期的に伝達している
- 7 従業員に対して研修等を通じて定期的に伝達している
- 8 管理職に対して研修等を通じて定期的に伝達している
- 9 従業員に対して定期的にアンケートを実施して理解度を確認している
- 10 自社の方針や施策に関する従業員間の議論の場を用意している
(社内SNSやワークショップ等)
- 11 方針を定める過程や定めた後に、方針に対する意見を一般従業員から募集している
- 12 方針に基づく推進体制に担当以外の一般従業員を参画させている
(委員会や推進チーム等に希望者が参加できるようにする等)
- 13 その他
- 14 特に行っていない

大規模

中小規模

中小規模Q37. 改訂案

- Q37. 健康経営の方針(健康宣言等に関する経営トップの考えや健康経営を通じて何を実現したいかの方針)について、従業員の理解・浸透を促進す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)

- 1 従業員に対して文書で定期的に通達している
- 2 経営トップ自身が朝礼や全社集会等を通じて定期的に伝達している
- 3 経営トップ自身が従業員に対して研修等を通じて定期的に伝達している
- 4 経営トップ自身が管理職に対して研修等を通じて定期的に伝達している
- 5 管理職が健康経営の方針を部署の働き方に落とし込んで部下に伝達している
- 6 自社の方針に関する従業員間の議論の場を用意している(社内SNSやワークショップ等)
- 7 方針を定める過程や定めた後に、方針に対する意見を従業員から募集している
- 8 健康経営の方針について経営トップと従業員が対話する機会(タウンミーティング)を設定している
- 9 その他
- 10 特に行っていない

- SQ1. 健康経営の方針(健康宣言等に関する経営トップの考えや健康経営を通じて何を実現したいかの方針)について従業員の理解・浸透状況を確認す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)

- 1 従業員に対して定期的にアンケートを実施して理解度を確認している
- 2 管理職に対して定期的にアンケートを実施して理解度を確認している
- 3 経営トップ自身が従業員に対するヒアリングを実施して理解度や浸透状況を確認している
- 4 経営トップ自身が管理職に対するヒアリングを実施して理解度や浸透状況を確認している
- 5 管理職が部下に対するヒアリングを実施して理解度や浸透状況を確認している
- 6 経営トップ自身が従業員と対話やコミュニケーションの機会を設定し把握している
- 7 施策参加率などのKPIを確認することから把握している
- 8 外部評価(産業保健スタッフ・保険者からの意見、顧客からの意見)を通じて確認している
- 9 その他
- 10 特に行っていない

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加し、そのうえで、具体的な決定事項、報告事項を確認する。

R6年度Q25/Q25SQ1

- ★ Q25. 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）でどのような内容を議題にしていますか。（いくつでも）
- ◆健康経営を目的として実施していないもの（残業時間や労災の状況報告等、労働安全衛生に係る内容）は除いてください。
 - ◆複数法人合算で当調査に回答する場合も、回答主体もしくは主要な子会社1社のみの範囲でご回答ください。
 - ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答（SQ1含む）を公開する予定です。
 - ◆取締役会について、会社法上の会社以外の法人は、「理事会」など法令等で設置・実施が定められているものを指します。
 - ◆取締役会以外の経営レベルの会議とは、経営会議という名称で行われているものに限らず、サステナブル委員会などを含めて構いませんが、それらが経営レベルで行われていることを前提とします。
 - ◆a.取締役会、b.取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）のいずれかで議題にしていることが、ホワイト500の認定要件となります。

<a.取締役会>	
☐	1 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）を基にした全体方針
☐	2 従業員の健康状態や生活習慣に関する健康経営の取組効果（スコアリングレポート内容を踏まえて議論するなど）
☐	3 経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果（健康経営度調査フィードバックシート内容を踏まえて議論するなど）
☐	4 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
☐	5 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
☐	6 保険者との連携
☐	7 その他
☐	8 取締役会では特に議題にしていない ⇒ a、bいずれも非実施の場合、評価項目不適合
<b.取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）>	
☐	1 経営計画上的健康経営の位置づけや進捗の確認
☐	2 従業員の健康課題の分析結果
☐	3 健康経営の推進に関する体制
☐	4 従業員の業務パフォーマンス
☐	5 従業員への健康経営の浸透度合い
☐	6 保険者との連携
☐	7 その他
☐	8 取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）では特に議題にしていない ⇒ a、bいずれも非実施の場合、評価項目不適合

SQ1.（Qでいずれか実施とお答えの場合）2023年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数を記入ください。

	①総実施回数	②健康経営を 議題にした回数	議題にした比率 (参考計算値)
(a) 取締役会			
(b) 経営レベルの会議 (取締役会以外)			

Q23. 改訂案

- ◎ Q23-健康経営の推進にあたっては、経営層がリーダーシップを持ち推進することが重要です。Q17で回答した健康経営の推進方針などを、取締役会や経営会議などの会議体で議論・決定していますか。（1つだけ）

- ◆複数法人合算で当調査に回答する場合も、回答主体もしくは主要な子会社1社のみの範囲でご回答ください。
- ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答（SQ1含む）を公開する予定です。
- ◆取締役会について、会社法上の会社以外の法人は、「理事会」など法令等で設置・実施が定められているものを指します。
- ◆取締役会以外の経営レベルの会議とは、経営会議という名称で行われているものに限らず、サステナブル委員会などを含めて構いませんが、それらが経営レベルで行われていることを前提とします。

- 1 取締役会で議論し、意思決定している
- 2 経営会議などの執行側の会議体で議論・意思決定している
- 3 サステナビリティ委員会など、サステナビリティや健康経営に限定した会議体で議論・意思決定している
- 4 特に経営層で議論・意思決定していない
⇒非実施の場合、ホワイト500認定要件を満たしません

（2または3の場合）会議体名を具体的にご記入ください。

- SQ1.（Qで1～3いずれかお答えの場合）
会議体ではどのような内容を決定し、報告を受けていますか。（いくつでも）
- ◆健康経営を目的として実施していないもの（残業時間や労災の状況報告等、労働安全衛生に係る内容）は除いてください。

<a.決定事項>	
☐	1 健康経営の推進方針・目標・KGI
☐	2 健康経営の具体的な推進計画
☐	3 健康経営に係る人的リソース
☐	4 健康経営に関する予算
☐	5 その他
<b.報告事項>	
☐	1 健康経営優良法人認定制度等の認定状況の報告
☐	2 健康経営度順位の同業種中における当社の位置付けやその背景についての報告
☐	3 健康経営のKGI/KPIの達成状況
☐	4 健康経営の具体的な施策に関する進捗や費用対効果の報告
☐	5 従業員の健康状態や健康意識の報告
☐	6 従業員の健康状態に関する外部からの評価結果の報告（健康スコアリングレポート内容等）
☐	7 その他

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。中小規模法人部門においては、ブライト500設問に追加。

大規模Q72. 新設案

Ⅲ 組織全体に影響する効果検証

企業の健康風土とは、健康に関する共通の考え方や行動様式を生み出す、その企業独特の環境です。健康経営の継続的な実施により、企業の健康風土が育まれ、施策の参加率や効果等が高まると言われています。施策の効果検証だけでなく、健康経営の継続的な実践の効果として、企業の健康風土の醸成状況についても確認することが重要です。

Q72. 健康経営の継続的な実施による組織全体の雰囲気や風土といった企業の健康風土の醸成状況や、それらに関連した状況の変化をどの様に把握していますか。(いくつでも)

◆企業の健康風土の定義等については、健康経営ガイドブックの記載内容をご確認ください。

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

<定量的な把握>	
☐	1 アンケート等で自社の健康経営の推進方針、目標に対する従業員の認知・理解度の変化から把握している
☐	2 アンケート等で自社の健康経営推進に対する満足度の変化から把握している
☐	3 従業員間におけるコミュニケーション量・頻度の変化から把握している
☐	4 チームや部署を超えたコミュニケーション量・頻度の変化から把握している
☐	5 従業員と経営層における健康経営に関するコミュニケーション量・頻度の変化から把握している
☐	6 アンケート等で組織風土を測定する尺度の変化量から把握している
<定性的な把握>	
☐	7 上司や同僚からのサポート状況の変化をヒアリング等で把握している
☐	8 外部取引先に対して、自社の組織活性化の状況の変化をヒアリング等で把握している
☐	9 その他
☐	10 特に把握していない

SQ1. (Qで「6」とお答えの場合) 企業の組織風土を測定する尺度を用いて変化を把握している場合、具体的に活用している測定尺度をお答えください。(いくつでも)

◆当該項目は評価に使用しません。

☐	1 職業性ストレス簡易調査票の回答結果から、上司の支援/同僚の支援に関する得点を算出
☐	2 従業員自身が実感する組織からの支援度合い (POS) を測定尺度を用いて把握
☐	3 従業員自身が実感する上司からの支援度合い (PSS) を測定尺度を用いて把握
☐	4 職場のソーシャルキャピタルの状況を測定尺度を用いて把握
☐	5 その他組織風土を測定する尺度

※POSとは、Perceived Organizational Supportの略で、知覚された組織的支援と訳される。

従業員のPOSが高まることは、仕事にやりがいを感じながら取り組む態度や行動が高まり、組織へのコミットやパフォーマンスにつながるとされている。

※PSSとは、Perceived Supervisor Supportの略で、知覚された管理職支援と訳される。

組織の代理人たる上司から支えられていると感じると組織からも支えられているという知覚に繋がるとされている。

※職場のソーシャルキャピタル(Workplace Social Capital: WSC)とは、職場内での信頼やネットワークなどを指す。

職場のソーシャルキャピタルの測定尺度はいくつかあるが、職業性簡易版ソーシャルキャピタル尺度等がある。

中小規模Q39. 新設案

企業の健康風土とは、健康に関する共通の考え方や行動様式を生み出す、その企業独特の環境です。健康経営の継続的な実施により、企業の健康風土が育まれ、施策の参加率や効果等が高まると言われています。

施策の効果検証だけでなく、健康経営の継続的な実践の効果として、企業の健康風土の醸成状況についても確認することが重要です。

Q39. 健康経営の継続的な実施による組織全体の雰囲気や風土といった企業の健康風土の醸成状況や、それらに関連した状況の変化をどの様に把握していますか。(いくつでも)

◆企業の健康風土は、健康に関する共通の考え方や行動様式を生み出す、その企業独特の環境と定義されています。

☐	1 アンケート等で自社の健康経営の推進方針、目標に対する従業員の認知・理解度の変化から把握している
☐	2 アンケート等で自社の健康経営推進に対する満足度の変化から把握している
☐	3 従業員間におけるコミュニケーション量・頻度の変化から把握している
☐	4 チームや部署を超えたコミュニケーション量・頻度の変化から把握している
☐	5 従業員と経営層における健康経営に関するコミュニケーション量・頻度の変化から把握している
☐	6 アンケート等で組織風土を測定する尺度の変化量から把握している
☐	7 上司や同僚からのサポート状況の変化をヒアリング等で把握している
☐	8 外部取引先に対して、自社の組織活性化の状況の変化をヒアリング等で把握している
☐	9 その他
☐	10 特に把握をしていない

SQ1. (Q39で「6」とお答えの場合) 具体的に活用している測定尺度をお答えください(いくつでも)

◆本設問への回答はブライト500・ネクストブライト1000の選定項目を使用しません。

☐	1 職業性ストレス簡易調査票の回答結果から、上司の支援/同僚の支援に関する得点を算出
☐	2 従業員自身が実感する組織からの支援度合い (POS) を測定尺度を用いて把握
☐	3 従業員自身が実感する上司からの支援度合い (PSS) を測定尺度を用いて把握
☐	4 職場のソーシャルキャピタルの状況を測定尺度を用いて把握
☐	5 その他

※POSとは、Perceived Organizational Supportの略で、知覚された組織的支援と訳される。

従業員のPOSが高まることは、仕事にやりがいを感じながら取り組む態度や行動が高まり、組織へのコミットやパフォーマンスにつながるとされている。

※PSSとは、Perceived Supervisor Supportの略で、知覚された管理職支援と訳される。

組織の代理人たる上司から支えられていると感じると組織からも支えられているという知覚に繋がるとされている。

※職場のソーシャルキャピタル(Workplace Social Capital: WSC)とは、職場内での信頼やネットワークなどを指す。

職場のソーシャルキャピタルの測定尺度はいくつかあるが、職業性簡易版ソーシャルキャピタル尺度等がある。

調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容⑤

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）

大規模

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。

Q38. 改訂案 管理職への教育

- **Q38. 管理職に対して、従業員の健康保持・増進施策に関する教育をどのようなタイミングや頻度で行っていますか。（それぞれ1つだけ）**

- ◆eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆啓発書類の配布・イントラ掲示やメルマガ配信等、単なる情報提供は除きます。
- ◆仕事と育児・介護の両立、仕事と治療の両立、女性の健康課題、高齢従業員、保健指導、たばこに特化した教育は除きます。Q42、Q44、Q47、Q48、Q50、Q53、Q62でご回答ください。
- ◆Q39の従業員向け研修と同一の内容を行っている場合は該当しません。

(a)昇格時教育 (1つだけ)	1 管理職が一定の階層に昇格する度に実施している 2 初めて管理職に昇格した時にのみ実施している 3 管理職を対象とした昇格時の教育はない ⇒Q38(b)、Q39も非実施の場合、評価項目不適合
(b)定期的な教育 (1つだけ)	1 定期的に1年に1回以上、健康保持・増進施策に特化した管理職教育を実施している 2 定期的に数年に1回程度、健康保持・増進施策に特化した管理職教育を実施している 3 定期的に1年に1回以上、管理職教育のテーマの1つとして健康保持・増進施策の教育を実施している 4 定期的に数年に1回程度、管理職教育のテーマの1つとして健康保持・増進施策の教育を実施している 5 管理職を対象とした定期的な教育はない ⇒Q38(a)、Q39も非実施の場合、評価項目不適合

- SQ1. (Qで「a」の「1」または「2」、(b)の「1」～「4」のいずれかとお答えの場合) どのような内容の教育を行っていますか。（いくつでも）

1 健康に配慮した職場環境づくり	2 性差や年齢に配慮した職場環境づくり
3 部下のヘルスリテラシーの向上	4 部下の心の健康の保持・増進
5 部下の健康保持・増進による生産性の向上	6 事故（転倒、腰痛含む）発生予防
7 自身の心の健康の保持・増進	8 その他

Q39. 改訂案 従業員への教育

- **Q39. 従業員の健康意識の向上を図るために、健康保持・増進に関する教育をどのように行っていますか。（いくつでも）**

- ◆eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆啓発書類の配布・イントラ掲示やメルマガ配信等、単なる情報提供は除きます。
- ◆仕事と育児・介護の両立、仕事と治療の両立、女性の健康課題、高齢従業員、保健指導、たばこに特化した教育は除きます。Q42、Q44、Q47、Q48、Q50、Q53、Q62でご回答ください。

- 1 研修・セミナーを実施している
2 心身の健康に関する検定等の受講・取得支援を実施している（対象期間中に支援実績がある場合のみ）
3 特に行っていない ⇒Q38(a)、Q38(b)も非実施の場合、評価項目不適合

- SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) どのような内容の教育を行っていますか。（いくつでも） また、そのうち特に重視しているものを1つだけお答えください。

- ◆当該問は評価に使用しません。

1 心の健康	2 がんの予防
3 運動奨励	4 食生活・栄養
5 睡眠	6 片頭痛・頭痛
7 肩こり・腰痛	8 目の健康（ドライアイ等）
9 歯と口の健康	10 メタボ対策
11 感染症対策	12 転倒予防
13 更年期症状・障害（男女問わず）	14 将来的な健康・体力低下の予防
15 その他	

特に重視：

- SQ2. (Qで「1. 研修・セミナーを実施している」とお答えの場合) SQ1で回答の特に重視している教育について、2024年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。

- ◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。
- ◆2025年度から始めた場合は、2025年度の実績でご回答ください。
- ◆比率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆参加者比率を把握していない場合、不適合となります。
- ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当該問へのご回答を公開する予定です。

	2024年度
(a)対象者の比率	%
※全従業員に占める対象者の割合	%
■(b)参加者の比率	%
※対象者に占める参加者の割合	%

⑥従業員がPHRを活用できる環境整備

集計データの活用方法について、健康経営に取り組む企業が集計データをどのように活用しているかを問う設問に修正。
また、Q40SQ2を評価対象とする。

Q40. 改訂案

- Q40.** 従業員のヘルスリテラシー向上のための取組として、アプリやブラウザ上で従業員が自身のPHR（健診情報やライフログ等）を活用できるサービスを導入するなどの環境整備を行っていますか。
（それぞれの「整備状況」欄に該当する「対象となるPHRの選択肢」の番号を入力）
- ◆第12回健康投資ワーキンググループ資料にて、PHR活用の考え方について記載しておりますので、ご確認ください。
https://www.met.go.jp/shingikai/monjo_info/service/kenko_jryo/kenko_toshi/index.html
 - ◆本設問は法人が従業員のPHRを、個人が特定できる状態で取得することを前提としたものではありません。
 - ◆個人情報保護法に則し、適正に取り扱う必要があります。
 - ◆環境整備は、食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組を行うことを前提としています。「マイナポータル」は除いてご回答ください。
 - ◆健診結果とライフログを同一のアプリケーション上で管理できるサービスの機能として、ライフログのみに基づいてインセンティブを与える場合、説明「従業員の健康増進に資する行動を促すため、PHRを活用した社内イベントやインセンティブを与える取組を実施している」では、選択肢2とお答えください。

対象となるPHRの選択肢	1 健診結果のみを取り扱うサービスを導入している 2 ライフログのみを取り扱うサービスを導入している 3 健診結果・ライフログの両方を取り扱うがそれぞれ別のサービスで導入している 4 健診結果・ライフログの両方を取り扱うサービスを導入している 5 導入していない
--------------	---

	整備状況	対象となるPHR選択内容
a PHRが記録・閲覧できるサービス等を従業員に提供している		未回答
b PHRに基づき健康増進につながるアドバイス・提案を行うサービス等を従業員に提供している		未回答
c 従業員の健康増進に資する行動を促すため、PHRを活用した社内イベントやインセンティブを与える取組を実施している		未回答
d 従業員が自身のPHRを専門職・医療職に共有し相談できる体制を整えている		未回答

SQ1. (Q0のa～dいずれかで「1」～「4」とお答えの場合) 従業員に提供しているPHRサービスについて、契約の際に、サービスを提供する事業者が個人情報保護方針等の規定を含めた情報セキュリティ対策を実施しているか、確認していますか。(1つだけ)

◆当該問は評価に使用しません。

1 行っている	2 行っていない・わからない
---------	----------------

SQ2. (Q0のa～dいずれかで「1」～「4」とお答えの場合) PHRを個人が特定できないよう集計された状態で、サービスを提供する事業者から受け取り、その集計データを分析することにより部署ごとや会社全体としての健康状況を把握した上で、どのような活用を行っていますか。(いくつでも)

◆当該問は、食法人が自を行った分析・活用に関する取組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組は除きます。

◆サービス提供事業者が、回答者の同意(第三者提供同意取得)を得て、回答データそのものを法人へ提供し、法人側でデータの集計・分析する場合も含まれます。

	1 PHRサービス提供者から受け取った集計データを用いて、実施した施策の効果検証を行っている
	2 PHRサービス提供者から受け取った集計データを用いて、次年度以降の施策検討を行っている
	3 PHRサービス提供者から受け取った集計データを保険者と共有し、保険者と協働で施策の検討を行っている
	4 その他
	5 集計データは活用していない

調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容⑦

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Q44. /Q45. 改訂案

■ Q44. 仕事と介護の両立支援については、法令の範囲（育児・介護休業法）で定められている以上のことを行っていますか。（いくつでも）

- ◆研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆仕事と介護の両立支援につきましては、経済産業省が策定した「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」をご参照ください。

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

<取組の推進>

- 1 組織の方針：仕事と介護の両立支援へ取り組むメッセージなどを経営層から発信している
- 2 体制の整備：担当役員を設置している
(ダイバーシティ推進担当役員等の役割に、明確に仕事と介護の両立支援を位置付けている場合も含む)
- 3 体制の整備：担当者の設置など体制を整備している
- 4 実態把握：アンケートや聴取により、従業員の現在・将来的な介護の実施状況、課題等を把握している
- 5 人材戦略との連動：介護を行う従業員が活躍できるような人材戦略が具体化できている
- 6 指標設定：仕事と介護の両立支援の充実のため定量的指標を適切に設定し、施策のPDCAを回している

<施策実行>

- 7 介護に直面する前の早い段階（30代以前等）から、介護保険制度などの基礎情報について企業側からメールなどのプッシュ型で情報提供している
- 8 管理職に向けて、介護をしている従業員に対する両立支援に関する研修の機会を設け、理解度を確認している
- 9 従業員に向けて、介護リテラシーや両立に関する研修機会を設け、受講者の理解度を確認している
- 10 社内制度の活用についての相談先、相談の流れや相談窓口の活用事例等を社員向けに明示的に伝えている
- 11 育児介護休業法等の法定義務を超えた柔軟な勤務制度を整備している
(介護休業の期間延長（法定93日まで）・介護休暇の付与日数増加（法定年5日まで）も含む）
- 12 介護関連サービスの費用補助など福利厚生制度による経済的な支援を行っている
- 13 休業取得者の業務代替者への手当てを支給
- 14 人事部および管理職との3者面談など、今後の働き方について個別相談の場を設けている
- 15 本人の状況や家族の居住地域等を踏まえた支援を行うため、介護関連の公的サービスに加え、保険外サービス等も情報提供できる相談先
(外部サービスの専門職による相談)や公的窓口の紹介等を行っている
- 16 介護経験者や介護未経験者などが相互にコミュニケーションできる場を提供している
- 17 その他
- 18 いずれも特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

大規模

SSQ1. (Qで「4」)とお答えの場合) 把握方法をお答えください。（いくつでも）

1 従業員への定期的なアンケート
2 上長などからのヒアリング
3 介護両立支援についての相談窓口（外部サービス含む）
4 その他

SSQ1. (SQ1で「1」)とお答えの場合)

直近のアンケートで把握した以下の各項目の人数をお答えください。

	①男性	②女性
(a) アンケート回答人数	人	人
(b) アンケートで家族等の介護を抱えていると回答した人数	人	人
(c) アンケートで5年以内に介護が発生する可能性があるとして回答した人数	人	人

SSQ2. (Qで「8.管理職研修」「9.従業員研修」とお答えの場合)

それぞれの全管理職または全従業員に対する2024年度の実施率（参加率）をお答えください。

- ◆2025年度から始めた場合は、2025年度の実績でご回答ください。
- ◆小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当該設問への回答を公開する予定です。

	①介護 管理職研修	②介護 従業員研修
実施率（参加率）	%	%

Q45. 2024年度の正社員の介護に関する制度の利用状況についてお答えください。

- ◆期間中に複数回取得した場合も、1人と回答してください。

	①男性	②女性
(a) 介護休業を取得した人数 ※回答時点で退職者を含む	人	人
(b) 介護休暇を取得した人数 ※回答時点で退職者を含む	人	人

調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容⑦

⑦仕事と介護の両立支援

中小規模

中小規模法人部門においては、昨年度アンケートで問っていた設問を基に令和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。

中小規模Q18. 改訂案

仕事と介護の両立支援について、2025年10月以降に施行される法令の範囲を超える取り組みについてお答えください。なお、2025年4月1日から段階的に育児・介護休業法が改正されています。

内容は補足説明をご確認ください。⇒【補足説明】

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みメッセージ等を経営層から発信している |
| ☐ | 2 担当者を設置した組織体制ができている（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行っている |
| ☐ | 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 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 会社の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 |

⑧仕事と治療の両立支援

大規模

中小規模

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Q47. 改訂案

■ Q47. がん等の私病を持つ従業員への仕事と治療の両立支援としてどのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

- ◆ 心の健康に特化した取り組みは除きます。Q58でお答えください。
- ◆ 研修は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
- ◆ 仕事と病気の治療の両立支援について、厚生労働省では以下のサイトで情報提供を行っています。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>
- ◆ 仕事と不妊治療の両立に対する支援について、厚生労働省では以下のサイトで情報提供を行っています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html

	1 事業者による仕事と治療の両立支援に関する基本方針を表明している
	2 仕事と治療の両立支援の具体的な対応方法、事業場内ルール（不利益防止について規定に盛り込んでいる）を作成し、従業員に周知している
	3 両立支援に活用できる、休暇制度や勤務制度を整備している （例：時間単位の年次有給休暇、病気休暇、時差出勤、短時間勤務、在宅勤務、試し出勤）
	4 本人に対する治療費の補助や休業補償の支給（健保組合等保険者からの一時金は除く）
	5 休業取得者の業務代替者への手当てを支給
	6 休業期間中や復職後における相談窓口の設置や支援体制の構築を行っている
	7 主治医に従業員の就業状況等に関する情報を適切に提供するための様式や、主治医の意見を求めるための様式を定めている
	8 両立支援のための医師の意見書など従業員の健康情報について、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩の防止も含めた適切な情報管理体制を整備している
	9 両立支援コーディネーターを配置している
	10 不妊治療に対する支援をしている（通院の際の有給の特別休暇付与等、性別を問わない支援）
	11 従業員や管理職に対して、仕事と治療の両立支援に関する研修を通じた意識啓発を実施している
	12 その他
	13 いずれも特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

中小規模Q20. 改訂案

★ 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

	1 事業者による仕事と治療の両立支援に関する基本方針を表明している
	2 仕事と治療の両立支援の具体的な対応方法、事業場内ルール（不利益防止について規定に盛り込んでいる）を作成し、従業員に周知している
	3 両立支援に活用できる、休暇制度や勤務制度を整備している （例：時間単位の年次有給休暇、病気休暇、時差出勤、短時間勤務、在宅勤務、試し出勤）
	4 本人に対する治療費の補助や休業補償の支給（健保組合等保険者からの一時金は除く）
	5 休業取得者の業務代替者への手当てを支給
	6 休業期間中や復職後における相談窓口の設置や支援体制の構築を行っている
	7 主治医に従業員の就業状況等に関する情報を適切に提供するための様式や、主治医の意見を求めるための様式を定めている
	8 両立支援のための医師の意見書など従業員の健康情報について、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩の防止も含めた適切な情報管理体制を整備している
	9 両立支援コーディネーターを配置している
	10 不妊治療に対する支援をしている（通院の際の有給の特別休暇付与等、性別を問わない支援）
	11 従業員や管理職に対して、仕事と治療の両立支援に関する研修を通じた意識啓発を実施している
	12 いずれも特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容⑨

⑨プレコンセプションケアの認知と取組状況の把握

大規模

中小規模

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Q78/Q79. 改訂案（アンケート）

プレコンセプションケアは、骨太方針2025において「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと」とされています。

各ライフステージにより、必要な知識も変化するため、企業においても、社員への情報提供やキャリアデザイン研修等により、プレコンセプションケアに関する知識を普及させることが求められます。

（参考）2025年9月頃、下記WEBサイトがオープン、順次拡充する予定です。

「はじめよう、プレコンセプションケア スマート保健相談室」 <https://precon.cfa.go.jp>

Q78. プレコンセプションケアについて知っていますか。（1つだけ）

- 1 内容を知っている
- 2 内容は知らないが、聞いたことはある
- 3 聞いたことがない

Q79. プレコンセプションケアについて、健康経営の一環として取り組みを実施していますか。（1つだけ）

- 1 実施している
- 2 実施していない

SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）プレコンセプションケアとしてどのような取り組みを実施していますか。（いくつでも）

- 1 世代、性別問わず全従業員を対象に研修（動画配信含む）を実施している
- 2 新人・中途採用従業員向け研修の一コマとして講義を行っている
- 3 プレコンセプションケアの情報を盛り込んだキャリアデザイン研修を階層別（※）に実施している
- 4 プレコンセプションケアを実践できるチェックシート（※）を配布する
- 5 性別問わず、職域健診の場でプレコンセプションケアに関する相談に対応している
- 6 プレコンセプションケアに関する相談窓口を設置し、窓口設置に関する情報を性別問わず従業員に提供している

※例えば、厚生労働科学研究費補助金により作成し、国立成育医療研究センターが公開しているプレコンノート
<https://www.ncchd.go.jp/hospital/about/section/preconception/preconnote/>

SQ2.（Qで「1」とお答えの場合）プレコンセプションケアとして実施している具体的な取組内容について教えてください。

中小規模Q52. 新設案（アンケート）

プレコンセプションケアは、骨太方針2025において「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと」と定義されています。

各ライフステージにより、必要な知識も変化するため、企業においても、社員への情報提供やキャリアデザイン研修等により、プレコンセプションケアに関する知識を普及させることが求められます。

（参考）2025年9月頃、下記WEBサイトがオープン、順次拡充する予定です。

「はじめよう、プレコンセプションケア スマート保健相談室」 <https://precon.cfa.go.jp>

Q52. プレコンセプションケアについて知っていますか。（1つだけ）

- 1 内容を知っている
- 2 内容は知らないが、聞いたことはある
- 3 聞いたことがない

⑩多様な働き方をする労働者への健康経営の広がり

大規模

中小規模

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Q76. 新設案（アンケート）

Q76. 健康経営の取り組みとして、自法人と契約関係にある個人事業者等に対して支援を行っていますか。Q51. 健康経営の取り組みとして、自法人と契約関係にある個人事業者等に対しての支援を行っていますか。（いくつでも）

◆個人事業主等における「長時間」の労働については、労働時間が週 40 時間を超えた場合におけるその超えた時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働を想定しています。

◆個人事業者等に仕事を注文する注文者等が行うべき事項や配慮すべき事項等については、厚生労働省が作成した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001257617.pdf>

- 1 過重労働による健康障害を防止するような配慮を行っている
（短納期発注の抑制や納期の適正化を図っている 等）
- 2 過重労働による疲労の蓄積が認められる個人事業者等から求めがあった場合に、
医師による面談を受ける機会を提供している
（ここでの機会の提供とは、医師による面談を受けるため、注文条件等により特定している
就業時間を変更することを含む）
- 3 個人事業者等の心の健康不調への対応に取り組んでいる
- 4 安全衛生教育や健康診断に関する情報の提供を行っている
- 5 安全衛生教育や健康診断に関する受講・受診機会の提供について配慮している
（受講や受診のための就業時間の配慮、個人事業者等も健康診断の対象に含めて実施している 等）
- 6 健康診断の受診に要する費用の全部または一部を負担するよう配慮している
- 7 個人事業者等に対して、具体的な健康経営施策自体を直接提供している
（リテラシー向上にむけた研修・教育、健康に関するアプリの提供 等）
- 8 イベント等の自社の健康経営の取り組みにおいて、取引先の個人事業者からも参加も募っている
- 9 その他
- 10 個人事業者等と契約していない
- 11 特に行っていない

中小規模Q51. 新設案（アンケート）

（いくつでも）

◆個人事業主等における「長時間」の労働については、労働時間が週 40 時間を超えた場合におけるその超えた時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働を想定しています。

◆個人事業者等に仕事を注文する注文者等が行うべき事項や配慮すべき事項等については、厚生労働省が作成した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/001257617.pdf>

- 1 過重労働による健康障害を防止するような配慮を行っている
（短納期発注の抑制や納期の適正化を図っている 等）
- 2 過重労働による疲労の蓄積が認められる個人事業者等から求めがあった場合に、医師による面談
を受ける機会を提供している
（ここでの機会の提供とは、医師による面談を受けるため、注文条件等により特定している
就業時間を変更することを含む）
- 3 個人事業者等の心の健康不調への対応に取り組んでいる
- 4 安全衛生教育や健康診断に関する情報の提供を行っている
- 5 安全衛生教育や健康診断に関する受講・受診機会の提供について配慮している
（受講や受診のための就業時間の配慮、個人事業者等も健康診断の対象に含めて実施している 等）
- 6 健康診断の受診に要する費用の全部または一部を負担するよう配慮している
- 7 個人事業者等に対して、具体的な健康経営施策自体を直接提供している
（リテラシー向上にむけた研修・教育、健康に関するアプリの提供等）
- 8 イベント等の自社の健康経営の取り組みにおいて、取引先の個人事業者からも参加も募っている
- 9 その他
- 10 個人事業者等と契約していない
- 11 特に行っていない