

## 人的資本・健康経営インフォメーション <2025 No.2>

### 健康経営優良法人 2026 ～認定制度の変更点と今後の方向性～

#### 【要旨】

- 2025年8月18日に健康経営優良法人2026の申請が開始された。
- 本稿では、大規模法人部門・中小規模法人部門それぞれの認定項目の変更点やその背景、今後の方向性について解説する。
- 今年度は、経済産業省等の課題認識を踏まえ、「健康経営の可視化と質を向上」し「健康経営の社会への浸透・定着」等の実現に向け、設問内容や認定制度運営の見直しがあった。
- また、2025年3月に改訂された健康経営ガイドブックを色濃く反映する内容となっている。

#### 1. 健康経営優良法人認定制度の動向

2025年8月18日より健康経営優良法人2026の申請が開始された。前回の健康経営優良法人2025において大規模法人部門3,384社、中小規模法人部門19,848社が認定され(2025年8月13日時点)、制度開始以降、申請企業数・認定企業数ともに右肩上がりで増加している。今回の申請においては、各部門とも更に増加することが予想される。

また、内容については、2025年3月に改訂された健康経営ガイドブックを踏まえ、求められるレベルはより高くなっている。ここ数年は取組内容に対する評価から、実際の結果・成果に対する評価へと健康経営度調査票(中小規模法人部門では申請書)の主眼が移りつつあり、今後は健康経営による経営課題の解決という観点でストーリーを整理し、PDCAを回していくことがより重要なと考えられる。

#### 2. 健康経営優良法人2026のスケジュールおよび運営体系

##### (1) スケジュール

今年度のスケジュールは概ね昨年度と大きな変更はない。8月18日(月)に「健康経営優良法人2026」の申請が開始され、大規模法人部門は2025年10月10日(金)17時、中小規模法人部門は2025年10月17日(金)17時が締め切りとなる。

##### (2) 認定申請料

今年度も認定申請料の変更はなく、大規模法人部門は税込88,000円(グループ会社との合算で申請する場合は、1法人あたり税込16,500円を加算)、中小規模法人部門は税込16,500円となる。なお、大規模法人部門においては、認定審査を受けず、健康経営度調査票に回答するだけでも、評価や順位を記したフィードバックシートを受領することができる(その場合、認定申請料は不要)。

#### 3. 健康経営優良法人2026認定要件の主な変更点

本章では、健康経営優良法人2026の認定要件について、部門共通、大規模法人部門、中小規模法人部門の順に変更点のポイントを解説する。

##### (1) 大規模法人部門・中小規模法人部門共通

①健康経営ガイドブック2025の反映

※参照: Action!健康経営 (<https://kenko-keiei.jp/5171/>)

**a. 健康経営の理解促進に関する取組設問の選択肢を修正**

経営トップ自らが従業員の理解を促進する取り組みに関し、健康経営の推進方針や KGI（重要目標達成指標）・KPI（重要とする評価指標）の進捗など、どのような内容を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が修正された。中小規模法人部門はプライト 500 に関する固有の設問にのみ反映された。

**b. 組織全体に影響する効果検証の設問追加（健康風土の醸成に関する設問追加）**

健康経営ガイドブックにおいて「企業の健康風土醸成」に関する必要性が追加されたことを受けて、どのように健康風土醸成の状況を把握しているかを問う設問が新設された。中小規模法人部門は、上記同様、プライト 500 向けの固有の設問にのみ反映された。

**② 「健康経営の実践に向けた土台づくり」における評価項目の見直し****a. 「性差・年齢に配慮した職場づくり」の小項目追加**

就業者における性差・年齢が多様化する中で、女性や高年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、認定要件の中項目「健康経営の実践に向けた土台づくり」を見直し、女性の健康課題への対策および高年齢従業員への対策が小項目「性差・年齢に配慮した職場づくり」の評価項目として整理された。（表 1）

**b. 両立支援に関する設問の修正・追加**

- ・仕事と介護の両立支援：2024 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。  
法定を超える取り組みが求められるようになった。
- ・仕事と治療の両立支援：評価項目「がん等の私病等に関する復職・両立支援の取り組み」の選択肢について、「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」の改訂を踏まえ修正された。

**③ 「メンタルヘルス」の項目名を変更**

「メンタルヘルス」という言葉がネガティブな印象を与えるという意見を踏まえ、従業員が自身の能力をより発揮できるような取り組みであることが伝わるよう、認定要件の項目名が「心の健康保持・増進に関する取り組み」に変更された。（表 1）

**(2) 大規模法人部門****①ステークホルダー全体への健康経営に関する設問の新設・改訂**

サプライチェーンなど取引先等への普及に関する設問を 2 つから 1 つに削減し、国内外含めたグループ会社への健康経営推進方針の展開や浸透状況を確認する設問が新設された。以前より、「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」がホワイト 500 の必須要件であったが、今年度は上記の両方を充足する必要がある。

**②健康経営推進方針と目標、KGI 等の定義の整理**

前回までの設問では「健康経営で解決したい課題」「健康経営の実施により期待する効果」「課題解決または効果に繋がる KPI」の回答が求められていたが、今回は健康経営ガイドブックの改訂に基づき、「健康経営推進方針」と「目標」、「KGI」等を回答するよう設問と選択肢が改訂された。そのため、従来の回答をそのまま利用できず、新たな定義・設問に基づいて社内での検討や整理が必要となる。さらに、Q73 では企業全体の目標・KGI への検証に対し、関与している役職（経営トップ・経営層レベル等）を確認する設問が追加され、併せて、具体的に改善した内容を確認するよう設問が修正された。

**③経営層の関与に関する設問の変更**

経営トップ自らが健康経営推進方針と目標、KGI 等を発信しているかを問う設問が追加され、当該設問の回答がホワイト 500 の必須要件とされた。また従来の取締役会・経営会議等での議題化

の頻度に関する設問を廃止し、健康経営の推進方針を議論している会議体特定し、具体的な決定事項・報告事項を確認する設問に変更された。(後者は以前よりホワイト500の必須要件)

#### ④健保組合等保険者との連携に関する設問の変更

保険者への40歳以上の従業員の健診データ提供は、従来の独立した設問から「誓約事項」の扱いへと変更された。

#### ⑤選択要件数の変更

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、16項目中13項目から17項目中14項目に変更された。(ホワイト500は16項目中14項目)(表1)

表1 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<br>(経営者の自覚)            |                          | 健康経営の戦略、社内外への情報開示 | 健康経営の社内外への発信(ニュアルレポートや統合報告書での発信)                                                | 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                                                           |                |                |
| 2. 組織体制                        |                          | 経営階の体制            | 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①～⑩のうち14項目以上 |
|                                |                          |                   | 健康づくり責任者が役員以上                                                                   | 必須             |                |
|                                |                          | 実施体制              | 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             | -              |
|                                |                          | 健保組合等保険者との連携      | 産業医・保健師の関与<br>健保組合等保険者との協議・連携                                                   | 必須             |                |
| 3. 制度・実質的実行                    | 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討     | 健診・検診等の活用・推進      | 健闘課題に基づいた具体的な目標の設定                                                              | 必須             |                |
|                                |                          |                   | ②定期的診療受診率(受診率100%)                                                              | 左記②～⑪のうち14項目以上 | 左記①～⑩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                                                       |                |                |
|                                |                          |                   | ⑤管理職または従業員に対する教育機会の設定<br>(※従業員の研修制度・培训に関する教育については参加率(実施率)を計っていること)              |                |                |
|                                | 健康経営の実践に向けた土台づくり         |                   | 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                                                      |                |                |
|                                |                          |                   | ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み                                                           |                |                |
|                                |                          |                   | ⑧仕事と治療の両立支援<br>(がん等の疾患等に関する復職・両立支援の取り組み(※以外))                                   |                |                |
|                                |                          |                   | ⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み                                                             |                |                |
|                                |                          |                   | ⑩高年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な対策 |                   | 保健指導                                                                            | 必須             |                |
|                                |                          |                   | 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)を計っていること)  |                |                |
|                                |                          |                   | 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                                                             |                |                |
| 4. 評価・改善                       |                          | 健康経営の推進に関する効果検証   | ⑮心の健康保持・増進に関する取り組み                                                              | 必須             |                |
|                                |                          |                   | ⑯感染症予防に関する取組                                                                    |                |                |
| 5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告)※誓約事項参照 |                          |                   | ⑰喫煙率低下に向けた取り組み                                                                  | 必須             |                |
|                                |                          |                   | 受動喫煙対策に関する取り組み                                                                  |                |                |
|                                |                          |                   | 健康経営の実施についての効果検証                                                                | 必須             |                |
|                                |                          |                   | 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致されていること、等 | 必須             |                |

出典：ACTION！健康経営 (<https://kenko-keiei.jp/>)

#### (3) 中小規模法人部門

##### ①評価項目の追加

2024年5月に改正された育児・介護休業法を踏まえ、小項目「ワークライフバランスの推進」に仕事と育児・介護の両立に関する評価項目が追加された。(表3)

##### ②選択要件数の変更

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」、「仕事と育児・介護の両立支援」の追加に伴い、15項目中7項目から17項目中8項目に変更された。(ブライト500等は、15項目中13項目から17項目中16項目に変更)

### ③プライト 500 等の評価基準の変更

従来の「適合項目数」を評価対象外とし、「健康経営の組織への浸透に向けた取り組み」「健康経営の推進による企業の健康風土の把握」が追加された。この変更により、取り組みの量から質に評価のポイントがシフトし、プライト 500 等では大規模法人部門に近いレベルの取り組みが求められるようになった。また、相対的に「自社からの発信状況」の評価ウェイトが減少した。(表 2)

※注記：表 2 では、2026 認定の評価ウェイト（合計 100）と、前年度の評価ウェイト（合計 20）を比較できるよう、5 倍した値をカッコ書きで併記

表 2 健康経営優良法人 2026 と 2025 のプライト 500 等の評価ウェイト

| 分類                          | 2026認定 | 2025認定  |
|-----------------------------|--------|---------|
| 経営者・役員の関与の度合い               | 20     | 2(10)   |
| 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     | 8(40)   |
| 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     | 3(15)   |
| 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      | 1(5)    |
| 適合項目数                       |        | 6(30)   |
|                             | 100    | 20(100) |

出典：ACTION！健康経営 (<https://kenko-keiei.jp/>) より弊社にて作成

表 3 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<br>(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<br>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            |
|                         |                          |                    | ①定期健診受診率(実質100%)                                                                                                     |                           | 左記①～③のうち2項目以上 |
|                         |                          | 健康課題の把握            | ②受診勧奨の取り組み<br>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<br>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<br>⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み                                                                      |                           |               |
|                         |                          | 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<br>⑫食生活の改善に向けた取り組み<br>⑬運動機会の増進に向けた取り組み<br>⑭長時間労働者への対応に関する取り組み<br>⑮心の健康保持・増進に関する取り組み |                           | 左記⑪～⑯のうち4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                                                                                                       |                           |               |
|                         |                          | 喫煙対策               | ⑰喫煙率低下に向けた取り組み<br>⑱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 (<https://kenko-keiei.jp/>)

プライト 500・左記①～⑯のうち16項目以上は  
左記⑰～⑲のうち1000項目以上

#### 4. 健康経営の深化に向けて

##### (1) 総評

健康経営度調査の開始から 10 年が経過し、認定申請の有料化等の変更があったにもかかわらず、申請・認定企業数は増加し続けており、「健康経営」に対する企業の関心・意識の高まりがうかがえる。

特に中小企業においては、人材不足や従業員の高齢化が深刻化しており、解決策の一つとしての健康経営の普及拡大が望まれる。昨年度より試験的に導入された小規模法人特例制度（従業員数の少ない企業に対する認定要件の緩和）や、昨年度からブライト 500 の下位に新設された「ネクストブライト 1000」は、裾野の拡大と質の向上を促す施策であると考えられる。

また、健康経営優良法人認定制度は、人事労務関連の法改正や企業全般に関わる課題（両立支援や女性・高年齢従業員への配慮など）を踏まえ、認定要件が毎年見直されている。そのため、認定制度に即して取り組みを継続していくことで、今求められる雇用や労務上の課題へ着実に対応していくことにつながる。さらに、先進的な取組事例を収集して自社の取り組みの参考にすることで、より高いレベルへステップアップすることも期待できるだろう。

従業員が心身ともに長く活き活きと活躍できる職場づくりに向けて、認定の取得に留めず、中長期的な視点を持ちながら継続的に取り組みのブラッシュアップを進めていただきたい。

##### (2) 大規模法人部門

大規模法人においては、特に人的資本経営との関係が着目されている。健康経営は、企業価値の持続的な向上を支える人的資本経営の基盤として位置付けられており、担当者任せにするのではなく、経営トップ自らが関与する推進体制のもと、より高度な取り組みが求められている。具体的には、「経営層の関与」や「健康経営方針の経営レベルでの策定・経営戦略との連動」などが重視され、これらに関する評価項目の配点も高まる傾向にある。

また、ステークホルダーである投資家は、健康経営が人的資本にどのような影響を与え、企業価値の持続的な向上にどのように寄与しているのかについて、具体的な情報を求めている。そのため、データを活用した定量的な把握や効果検証は、投資家への説明においても有用である。

したがって、まずは自社固有の課題をどのように把握し、どのように解決することで企業価値の向上につなげているかという戦略的なストーリーを、定量的なデータとともに示すことが必要であり、今後さらに求められるだろう。

##### (3) 中小規模法人部門

とりわけ、ブライト 500 やネクストブライト 1000 では、健康経営の取組レベルの高度化が求められており、大規模法人部門の水準に近づきつつある。一方で、小規模法人については特例措置による要件緩和が実施されており、認定制度自体の参加や認定取得のハードルは比較的低く設定されている。その結果、現在は、中小規模法人への健康経営の普及が進み、高度化と普及の両面が同時に展開されている状況である。今後は、認定取得や継続そのものを目標とする企業と、ブライト 500 等を目指してより高いレベルの健康経営に取り組む企業との間で、取り組みへの意識や内容に差が広がることが予想される。

中小規模法人においては、まず認定取得・継続を足掛かりとしつつも、自社として目指すゴールや目標を設定した上で、段階的に取組レベルを引き上げていくことが大切と考える。こうした取り組みを着実に進めることで、健康経営における様々な波及効果を通じ、人材不足などの経営課題の解決につなげていただきたい。

以上

MS & AD インターリスク総研株式会社  
リスクマネジメント第四部 人的資本・健康経営グループ  
コンサルタント 椿 健大

MS&ADインターリスク総研株式会社は、MS&ADインシュアランス グループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での 調査研究を行っています。  
健康経営、メンタルヘルス、両立支援に関するコンサルティング・セミナー・アンケート調査等を実施しております。  
お問い合わせ・お申込等は、下記の弊社お問い合わせ先、またはあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS&ADインターリスク総研㈱  
リスクマネジメント第四部 人的資本・健康経営グループ  
千代田区神田淡路町2-105 TEL:03-5296-8950／FAX:03-5296-8941  
<http://www.irric.co.jp/>



本誌は、マスメディア報道など公開されている情報に基づいて作成しております。  
また、本誌は、読者の方々に対して企業のRM活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製／Copyright MS&ADインターリスク総研 2025