

健康経営の推進について

令和6年3月
経済産業省 商務・サービスグループ
ヘルスケア産業課

目次

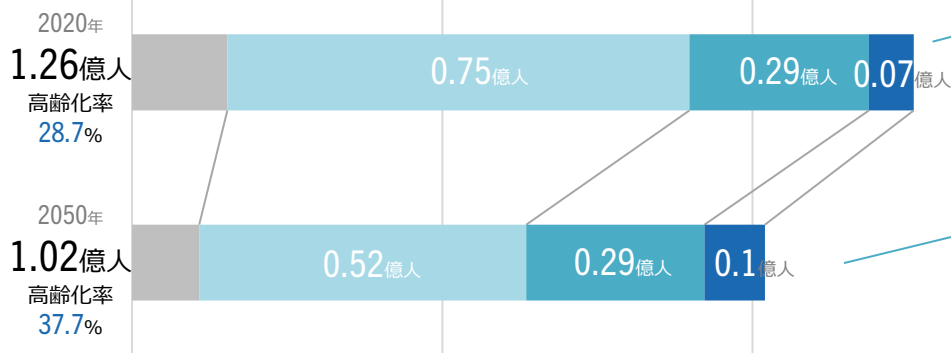
1. ヘルスケア政策の目指すべき姿
2. 健康経営施策の進捗状況
3. 健康経営推進による効果
4. 健康経営の今後の展開
5. 健康経営を支える各施策の進捗状況

1. ヘルスケア政策の目指すべき姿

我が国が直面する課題と目指すべき方向性

人口・生産年齢人口・高齢者数・要介護者数の推移

■ その他 ■ 生産年齢人口 ■ 非要介護の高齢者 ■ 要介護の高齢者



- 総人口は20%減少し、その中でも特に**生産年齢人口は30%以上減少**。また高齢化が進展し、**約40%が高齢者、約10%が要介護者**となり、対処をしなければ経済維持が困難に。

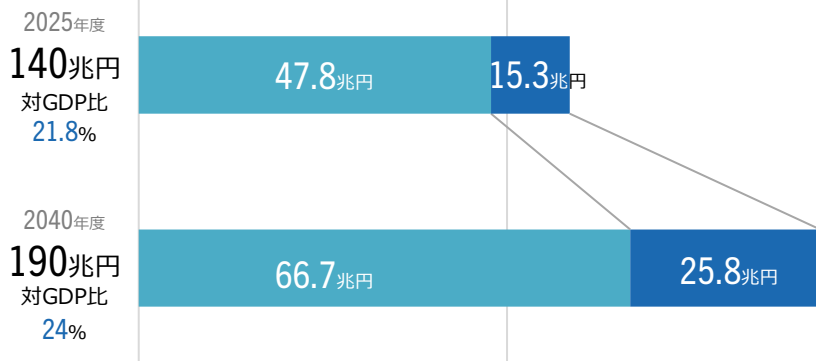
- 他方、**平均寿命は延伸**するため、健康な状態で長期間経済活動を行うことができる「**健康寿命の延伸**」が重要。

平均寿命の推移

	2020年	2050年
男性	81.6歳	83.5歳 (+1.9歳)
女性	87.7歳	90.3歳 (+2.6歳)

社会保障給付費の推移

■ 医療 ■ 介護



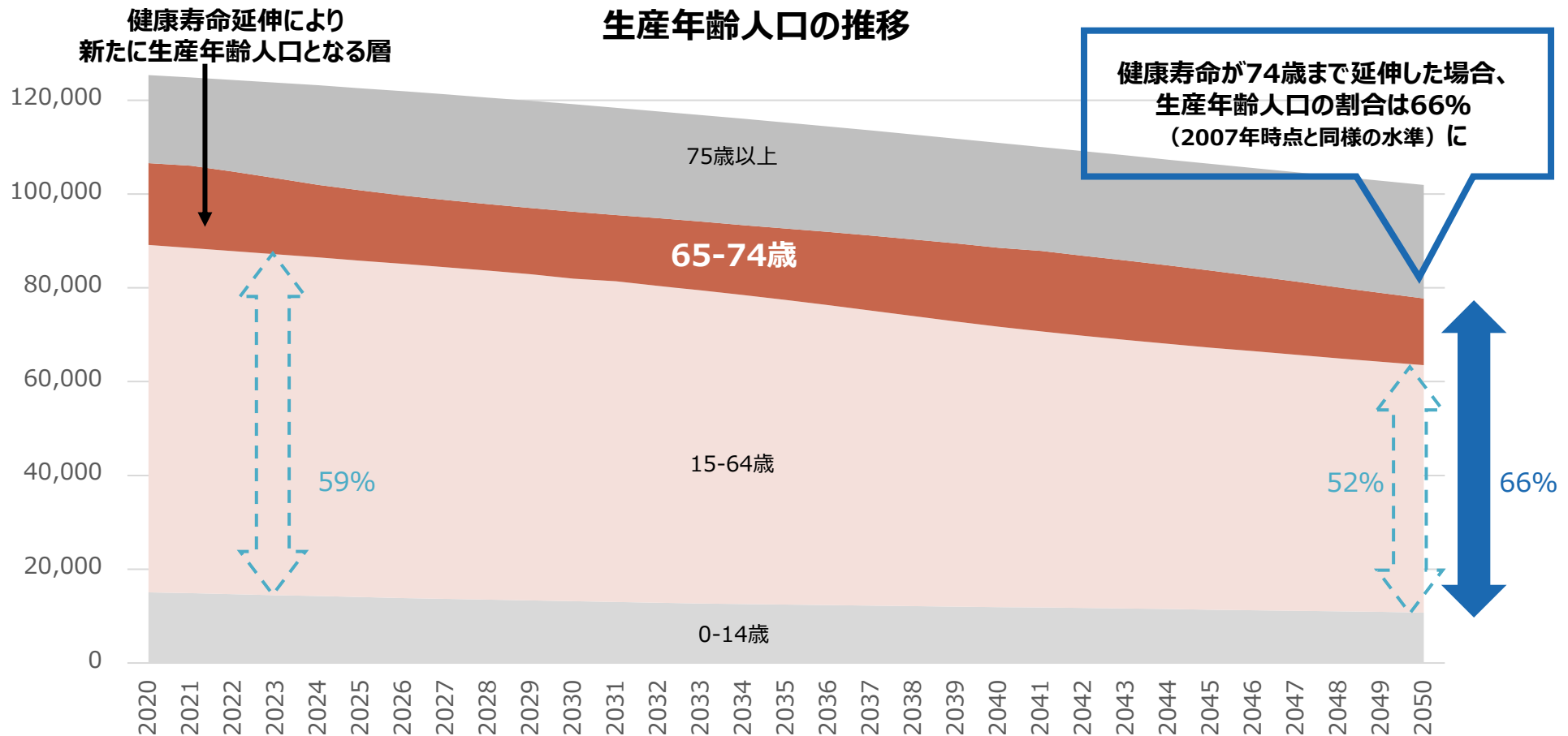
- 要介護者の増加に伴い、**公的保険で賄われる社会保障の負担額も約35%増加**する見込み。

- 人々の健康への投資、医療の質の高度化や、公的保険の範囲にとられない産業発展**が重要。

(出所) 人口・高齢化率については、国土交通省「2050年の国土に係わる状況変化」(令和2年9月)による。平均寿命については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果による。要介護者については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成29年推計)」、総務省「人口推計(平成28年)」、厚生労働省「平成27年度介護給付実態調査」統計表第3表 平成27年11月審査分より経済産業省作成による。社会保障給付費については、内閣府全世代型社会保障構築本部事務局「基礎資料集」(令和4年3月)による。

2040年に健康寿命を75歳以上に

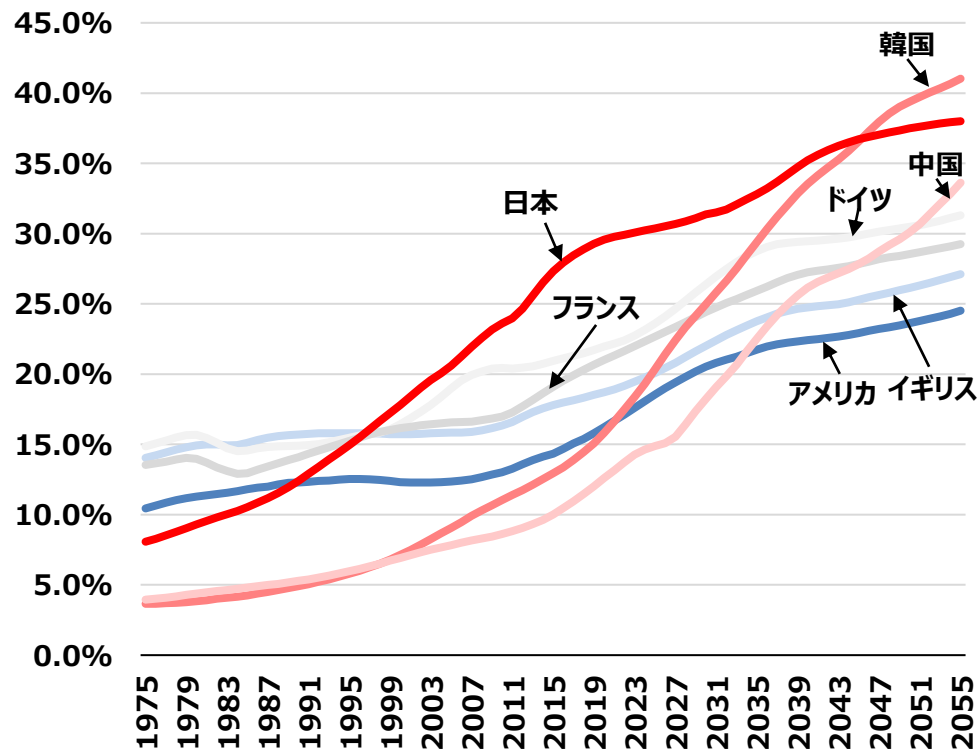
- 生産年齢人口の割合は、2020年から2050年で、59%から52%（約0.75億人→約0.52億人）に減少。
- 健康寿命75歳を実現する中で、65歳から74歳も生産年齢人口に含むこととした場合、2050年の生産年齢人口（約0.67億人）は、全体の約66%（約15%増加）になり、2023年時点よりも高い割合に。



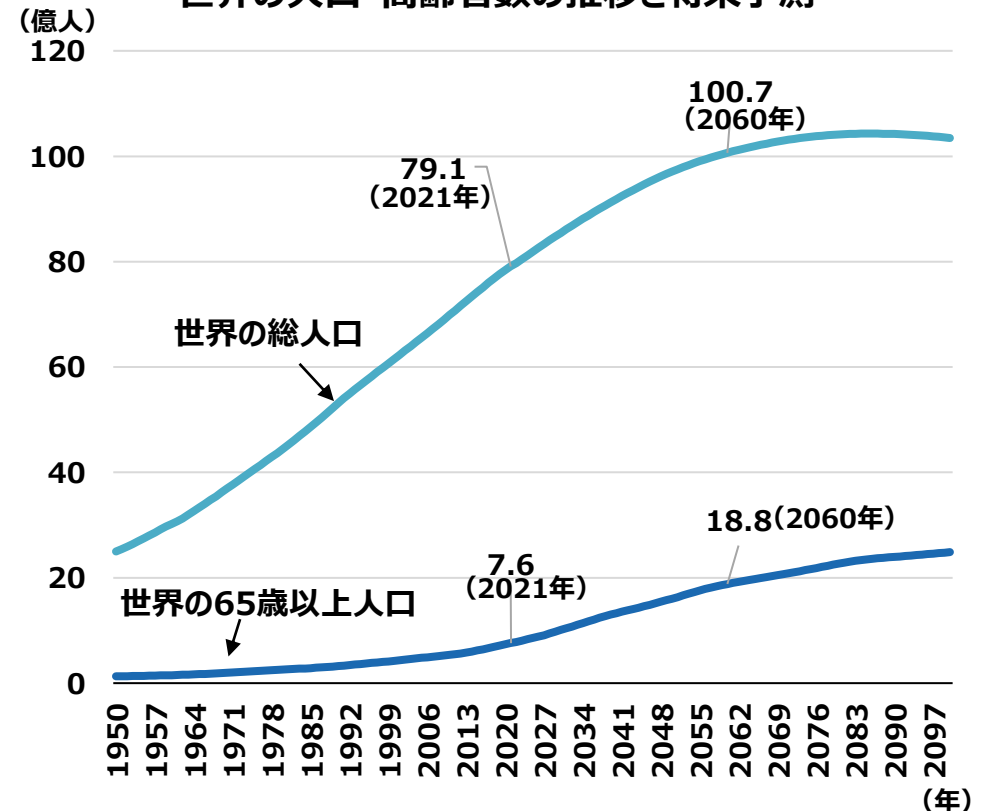
(参考) 今後は世界的にも高齢化が進行

- 日本では、2045年頃まで世界に先駆けて高齢化するが、その裏では世界的にも高齢化が進行。世界の高齢者数は**2021年：7.6億人**（高齢化率9.6%）から、**2060年：18.8億人**（18.7%）に。
- ⇒ 高齢化にかかる課題先進国として、ヘルスケア分野で新たな需要の拡大・対応策の確立を実現できれば、今後高齢化の後を追ってくる諸外国への展開も視野に入れることが可能に。

高齢化率（＝65歳以上人口比率）の国際比較



世界の人口・高齢者数の推移と将来予測



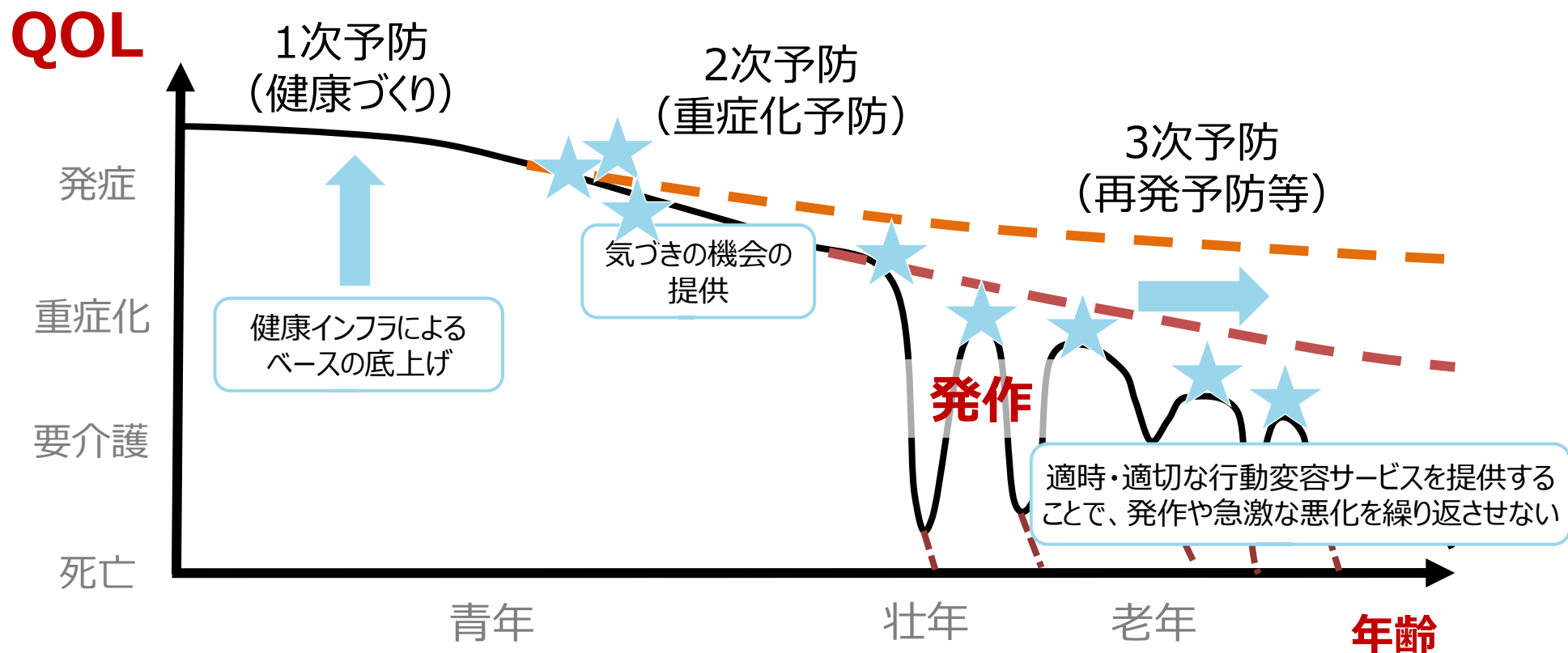
(注) 2022年以降は、中位推計の予測値。

(出所) United Nations「World Population Prospects 2022」

生涯現役社会の構築に向けた方向性

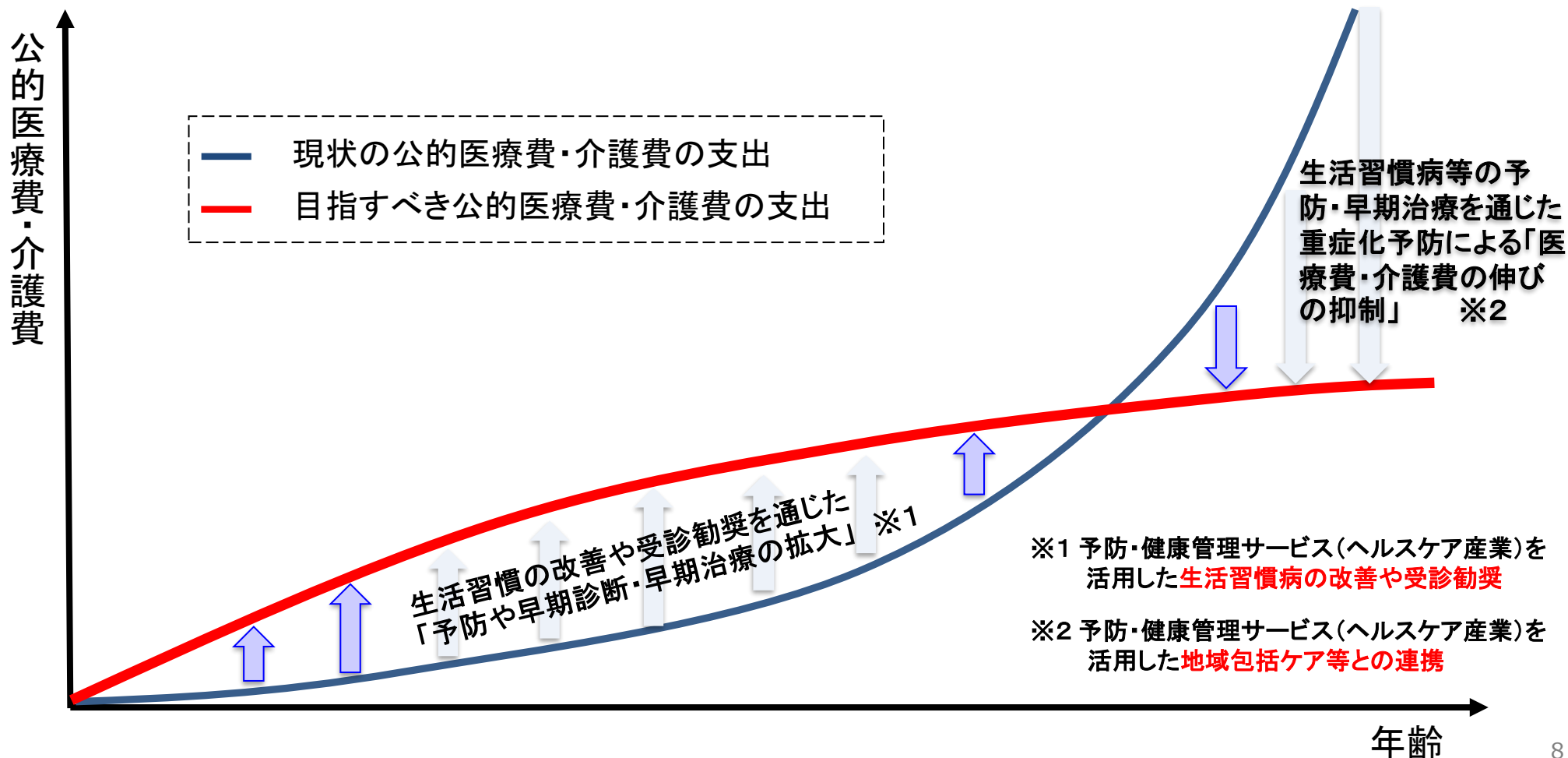
- 一人一人が心身の健康状態に応じて経済活動や社会活動に参画し、役割を持ち続けることのできる「生涯現役社会」の構築に向けて、医療・介護関係者と民間事業者、関係省庁が一丸となって、以下の方向性で取組を進めていく。

- ①産業・まちづくり・コミュニティ等の環境の変容による健康インフラづくり（一次予防）
- ②職域と地域が連携した気づきと重症化予防のサービスづくり（二次予防・三次予防）
- ③上記を促進するインセンティブの整備



目指すべき姿 ～予防・健康管理への重点化～

- 公的保険外の予防・健康管理サービスの活用（セルフメディケーションの推進）を通じて、生活習慣の改善や 受診勧奨等を促すことにより、『①国民の健康寿命の延伸』と『②新産業の創出』を同時に達成し、『③あるべき医療費・介護費の実現』につなげる。
- 具体的には、①生活習慣病等に関して、「重症化した後の治療」から「予防や早期診断・早期治療」に重点化するとともに、②地域包括ケアシステムと連携した事業（介護予防・生活支援等）に取り組む。



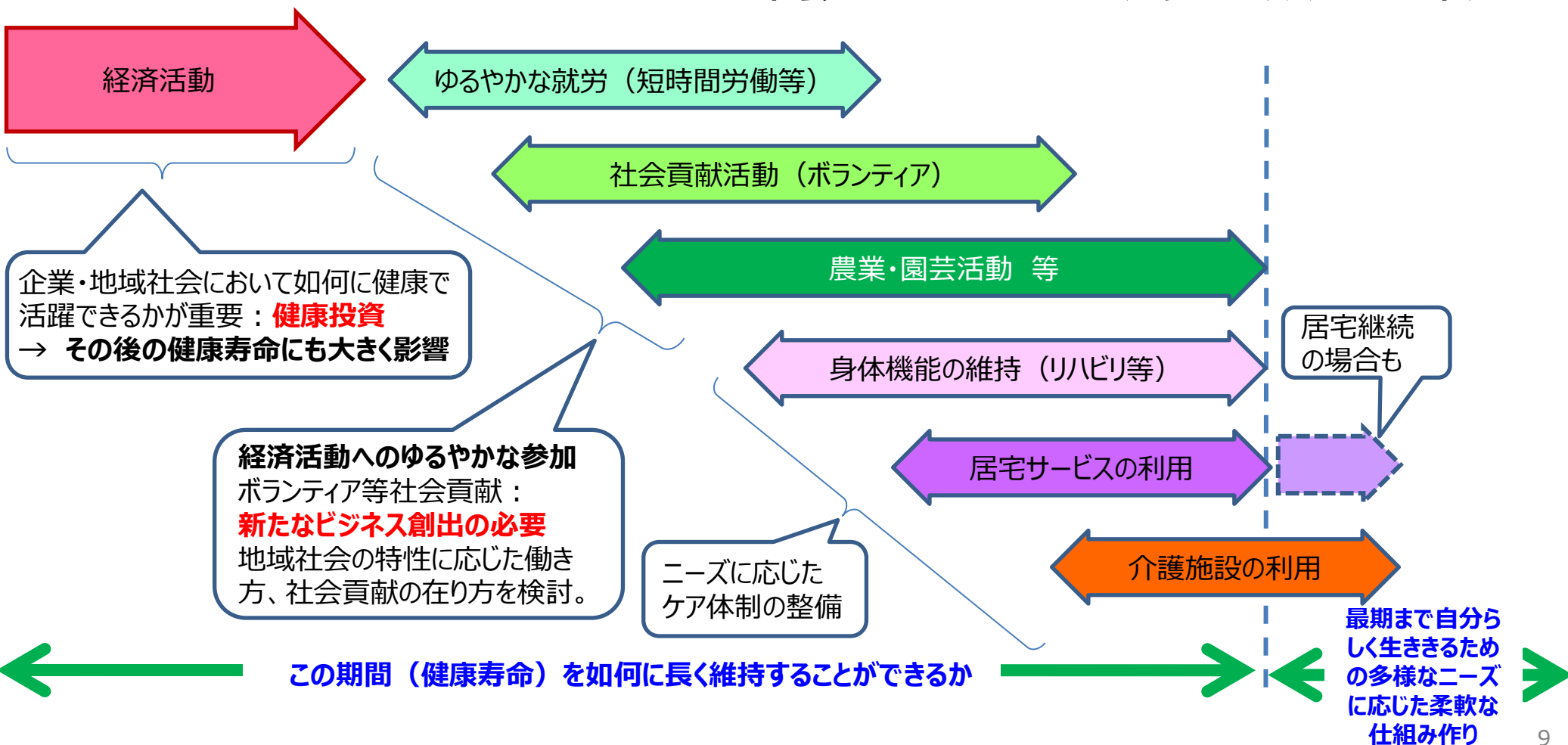
ヘルスケア産業政策の基本理念 ～生涯現役社会の構築～

- 誰もが健康で長生きすることを望めば、社会は必然的に高齢化する。 → 「超高齢社会」は人類の理想。
- 戦後豊かな経済社会が実現し、平均寿命が約50歳から約80歳に伸び、「人生100年時代」も間近。
- 国民の平均寿命の延伸に対応して、「生涯現役」を前提とした経済社会システムの再構築が必要。

<就労（効率性・生産性を重視）>

<第二の社会活動>

<介護サービス・施設等の利用>



健康・医療・介護分野における経済産業省の役割

	Mission① 予防・健康づくり 介入方法 ※心電図等は医療機器 健康データ 行動変容 健康アドバイス	Mission② 医療（診断・治療） 医療機器 診断 治療（服薬） 治療サポート（アプリによる生活指導等） 健康データ	Mission① 介護・生活支援 介護施設 ロボット介護機器 介護予防サービス（フレイル予防、認知症予防など） 生活支援サービス（移動／買い物／食事など）
対象者	健常者	患者	要介護者
取組主体	個人による健康づくり ／保険者等による保健指導	医師による治療	介護者による介護
期待する担い手	ヘルスケア産業にとどまらない、 幅広い生活関連産業	医療機関 医療機器、医薬品メーカー	介護事業者 幅広い生活関連産業
経産省の役割	ヘルスケアサービスの創出 健康経営／PHR等の環境整備	医療機器の開発 医薬品・再生医療製品の開発	ロボット介護機器の開発 保険外サービスの創出
優れたサービス・機器の海外展開			

ヘルスケア政策の目指す姿と施策

国民の健康増進

持続的な社会保障制度構築への貢献

経済成長

- (1) **健康経営の推進**（企業が従業員の健康づくりを「コスト」ではなく「投資」として捉え、人的資本投資の一環として推進）
- (2) **PHR（パーソナルヘルスレコード：健康診断結果や日常の脈拍や歩数のデータ）**を活用した新たなサービスの創出
- (3) **ヘルスケアサービスの信頼性確保**を通じた社会実装の促進
- (4) **介護・認知症**等の地域課題への対応
- (5) **地域における産業創出**
- (6) **ヘルスケアベンチャー支援**
- (7) **医療・介護・ヘルスケアの国際展開**

目標

1

健康寿命を

2040年に**75歳以上**に

（2016年72歳から3歳増）

※厚生労働省「健康寿命延伸プラン」より

2

公的保険外の
ヘルスケア・介護に係る国内市場を

2050年に**77兆円**に

（2020年24兆円から約50兆円増）

3

世界市場のうち日本企業の
医療機器の獲得市場を

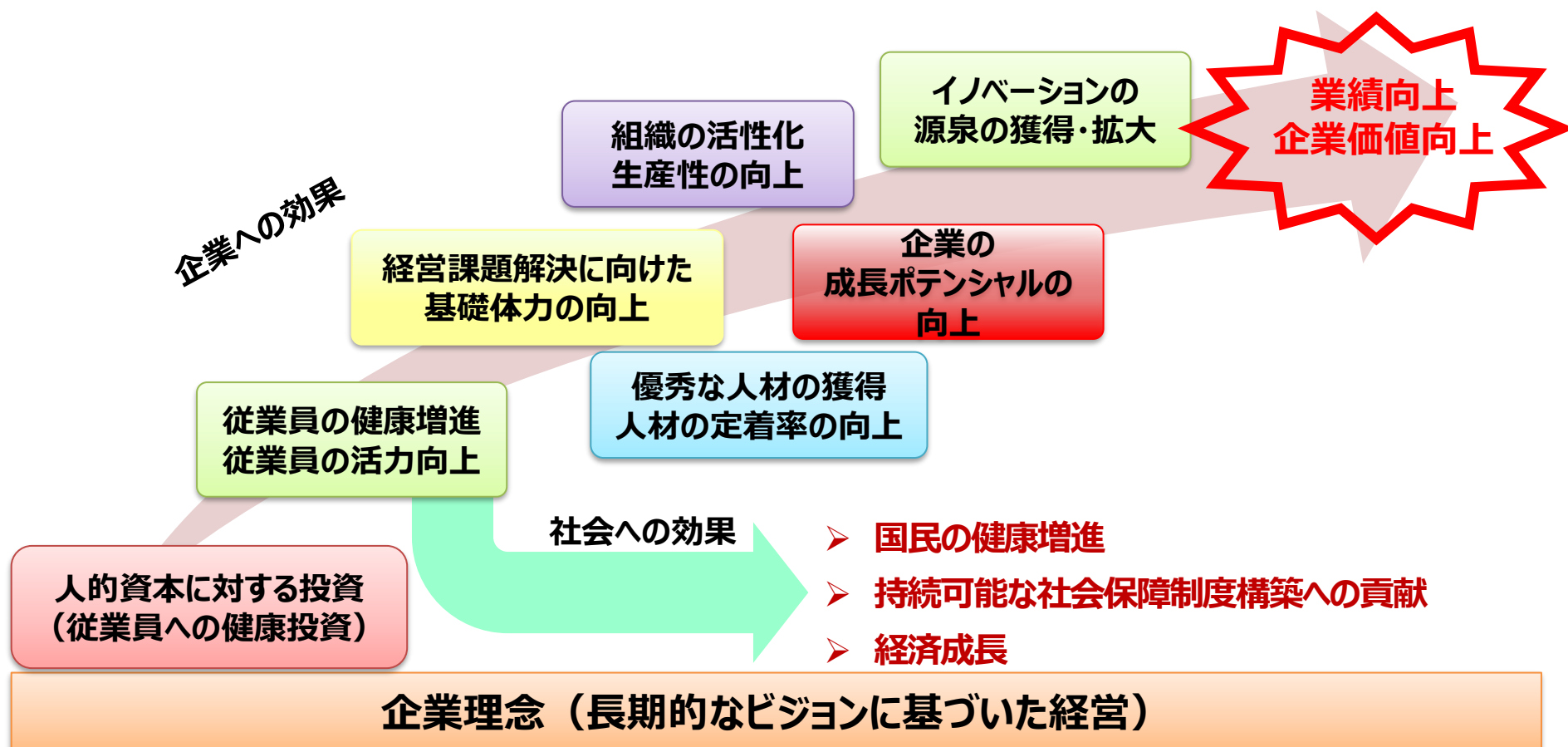
2050年に**21兆円**に

（2020年3兆円から10兆円増）

2. 健康経営施策の進捗状況

「健康経営・健康投資」とは

- 健康経営とは、従業員等の健康保持・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**。
- 健康投資とは、**健康経営の考え方**に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に**業績向上や組織としての価値向上へ繋がる**ことが期待される。



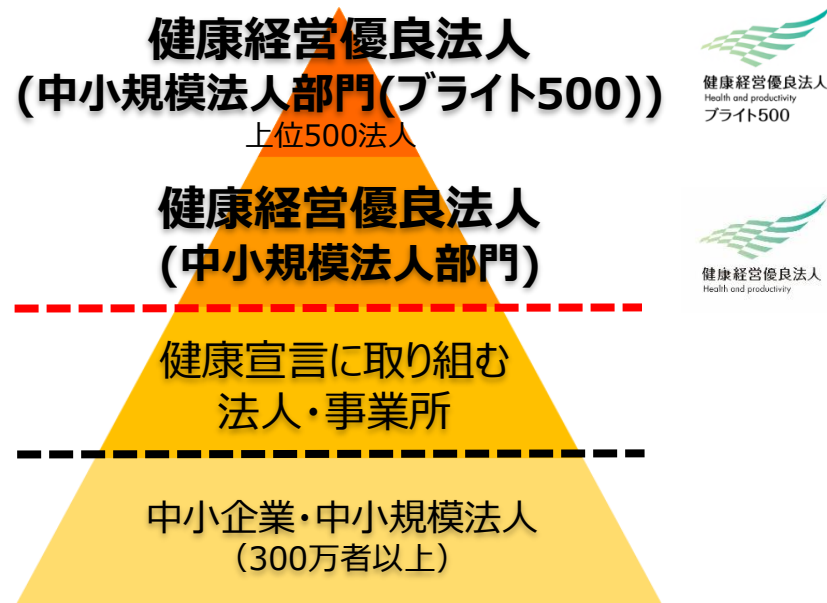
健康経営に係る顕彰制度について（全体像）

- 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」の冠を付加している。

大企業 等



中小企業 等



健康経営銘柄及び健康経営優良法人への期待

- 健康経営銘柄及び健康経営優良法人への期待として、以下整理している。



健康経営銘柄

健康経営銘柄の方針は、「東京証券取引所の上場会社の中から『健康経営』に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介をすることを通じ、企業による『健康経営』の取組を促進することを目指す」こととしている。

健康経営銘柄企業に対しては、健康経営を普及拡大していく「アンバサダー」的な役割を求めるとともに、健康経営を行うことでいかに生産性や企業価値に効果があるかを分析し、それをステークホルダーに対して積極的に発信していくことを求める。



健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500））

健康経営優良法人（大規模法人部門）

健康経営優良法人の方針は、「健康経営に取り組む優良な法人を『見える化』することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから『従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人』として社会的に評価を受けることができる環境を整備する」こととしている。

大規模法人に対しては、グループ会社全体や取引先、地域の関係企業、顧客、従業員の家族などに健康経営の考え方を普及拡大していく「トップランナー」の一員としての役割を求める。



健康経営優良法人（中小規模法人部門（ブライト500））

健康経営優良法人（中小規模法人部門）

健康経営を全国に浸透させるには、特に地域の中小企業における取り組みを広げることが不可欠であり、中小規模法人部門においては、個社に合った優良な取組を実施する法人を積極的に認定することで、健康経営のすそ野を広げるツールとしている。

中小規模法人に対しては、引き続き自社の健康課題に応じた取組を実践し、地域における健康経営の拡大のために、その取組事例の発信等をする役割を求める。

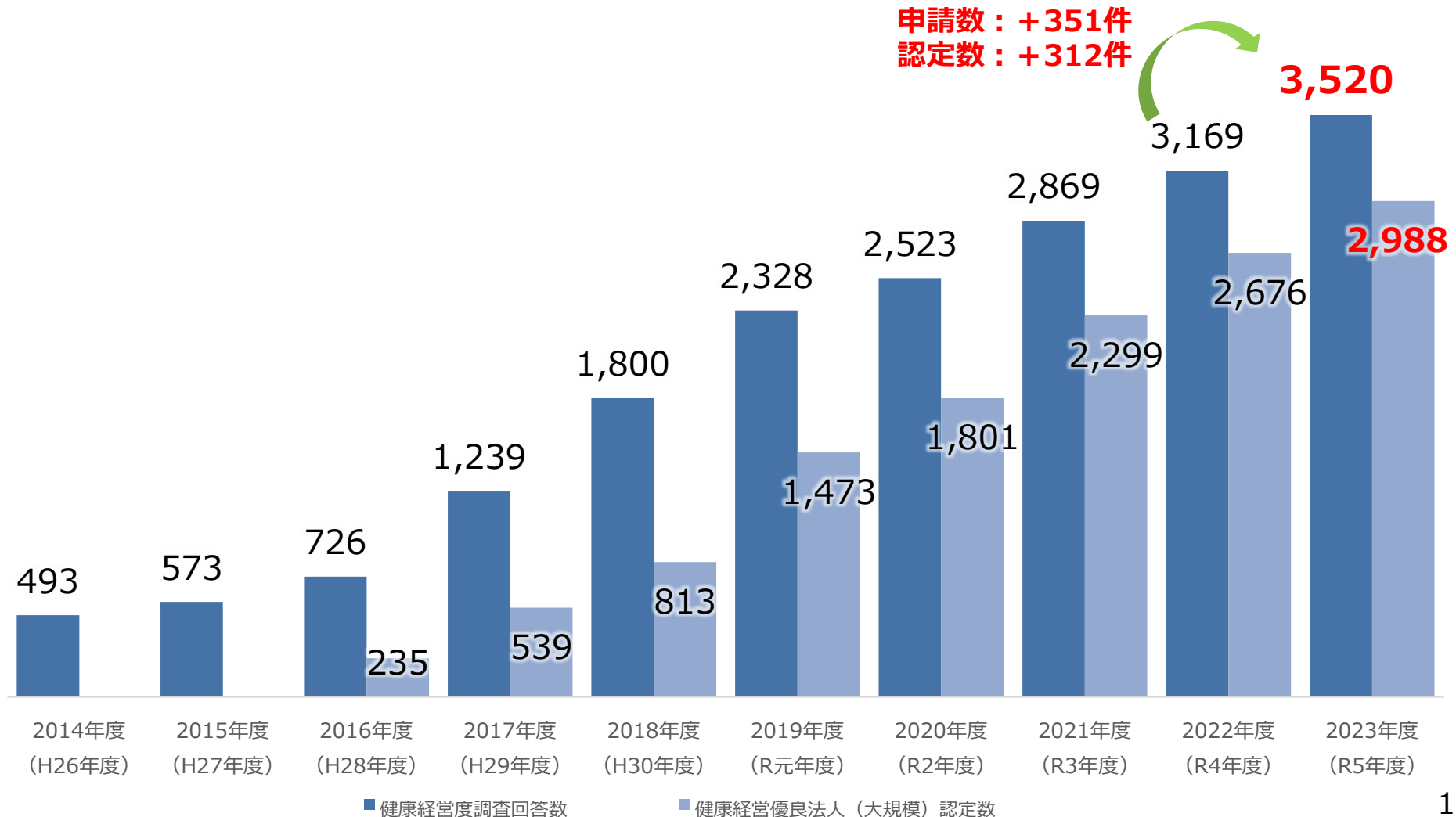


令和5年度健康経営度調査及び健康経営優良法人（大規模法人部門）の結果

- 令和5年度健康経営度調査（第10回）の回答数は、前回から351件増加の3,520件（うち、上場企業数は1,203社）。認定数は前回から312件増加の2,988件。

健康経営度調査回答数、健康経営優良法人（大規模法人部門）認定状況の推移

（令和6年3月時点）



業種別：調査回答数の推移

大規模

● 9割以上の業種で、令和4年度よりも健康経営度調査への回答数が増加。

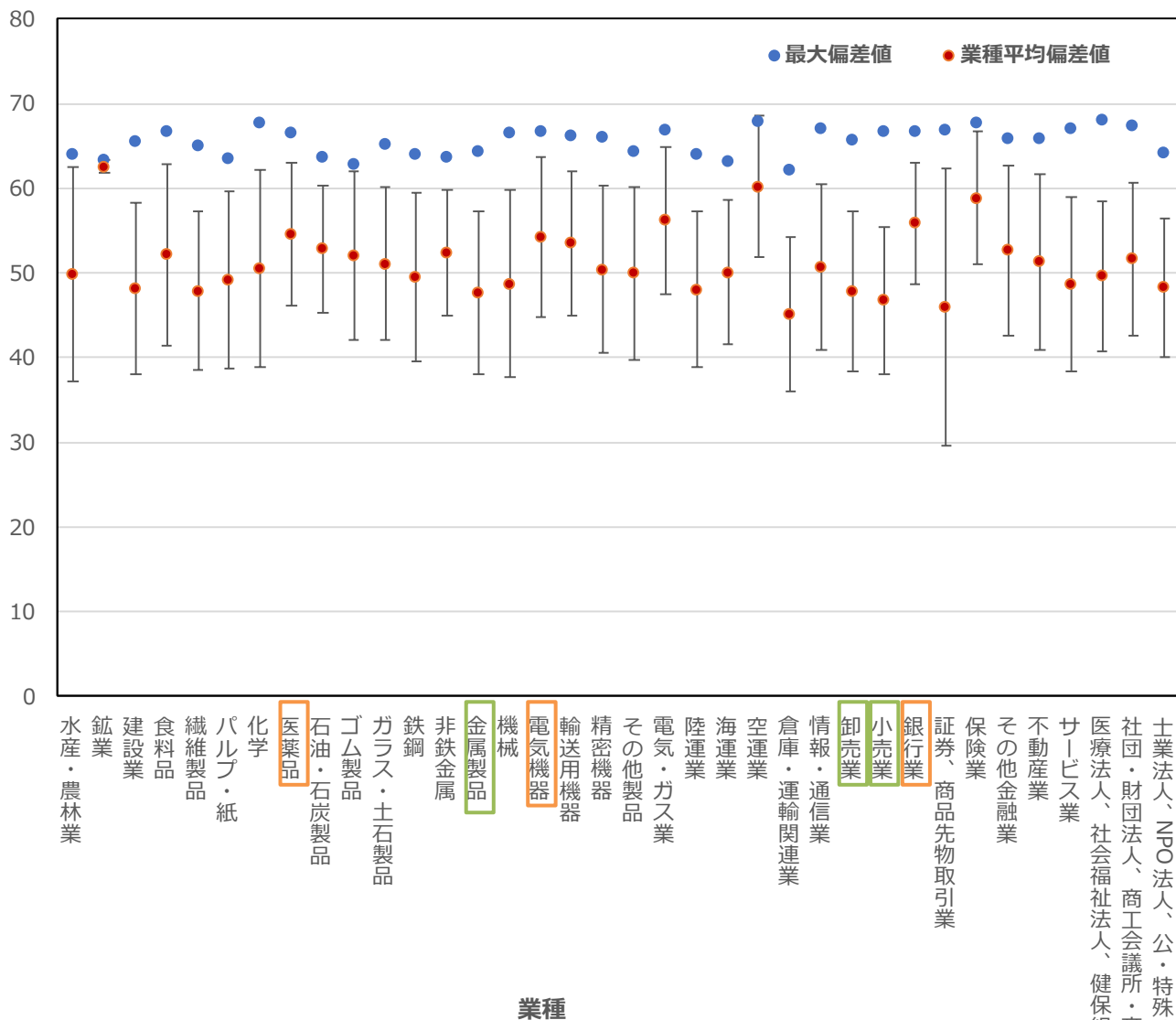
業種名		R5	R4	前年対比
1	水産・農林業	5	4	125%
2	鉱業	2	2	100%
3	建設業	142	122	116%
4	食料品	86	79	109%
5	繊維製品	23	17	135%
6	パルプ・紙	12	15	80%
7	化学	120	114	105%
8	医薬品	54	48	113%
9	石油・石炭製品	7	6	117%
10	ゴム製品	15	16	94%
11	ガラス・土石製品	22	18	122%
12	鉄鋼	25	21	119%
13	非鉄金属	24	23	104%
14	金属製品	50	45	111%
15	機械	109	101	108%
16	電気機器	174	168	104%
17	輸送用機器	160	147	109%
18	精密機器	40	34	118%
19	その他製品	51	48	106%

業種名		R5	R4	前年対比
20	電気・ガス業	27	24	113%
21	陸運業	68	60	113%
22	海運業	5	5	100%
23	空運業	19	17	112%
24	倉庫・運輸関連業	29	23	126%
25	情報・通信業	431	394	109%
26	卸売業	325	276	118%
27	小売業	414	388	107%
28	銀行業	89	85	105%
29	証券、商品先物取引業	10	8	125%
30	保険業	45	44	102%
31	その他金融業	42	38	111%
32	不動産業	79	68	116%
33	サービス業	516	451	114%
34	医療法人、社会福祉法人、健保組合	139	125	111%
35	社団・財団法人、商工会議所・商工会	55	51	108%
36	士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人	106	84	126%
全体		3520	3169	111%

※前年対比全体平均以上の業種をオレンジ網掛け。なお小数点以下の数値も含めて網掛け記載しているため、同一表記であっても網掛けのない業種もある。

(参考) 業種別：評価結果分布

大規模



：回答数50社以上の業種平均偏差値 上位3業種

：回答数50社以上の業種平均偏差値 下位3業種

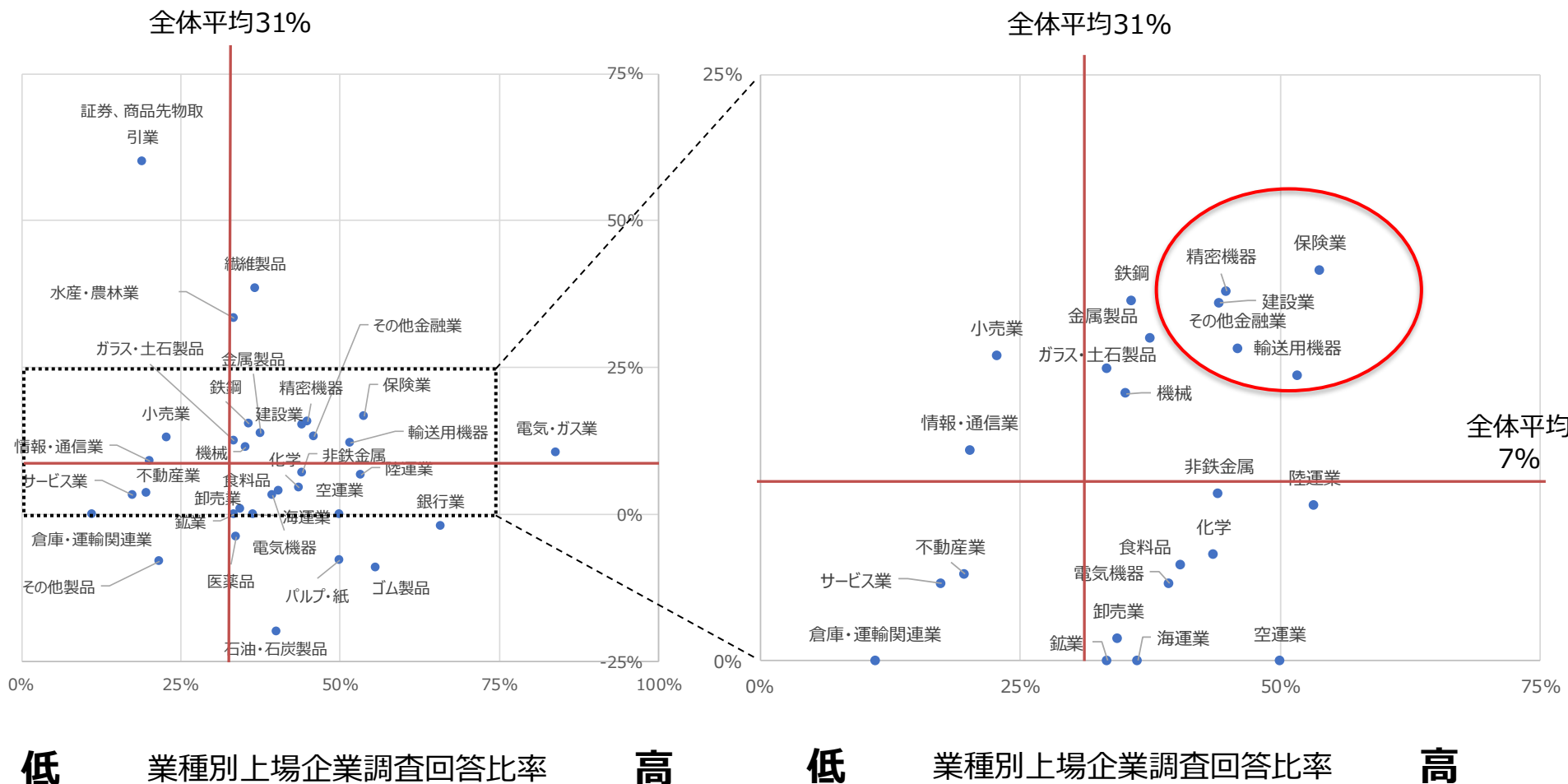
業種	回答数
水産・農林業	5
鉱業	2
建設業	142
食料品	86
繊維製品	23
パルプ・紙	12
化学	120
医薬品	54
石油・石炭製品	7
ゴム製品	15
ガラス・土石製品	22
鉄鋼	25
非鉄金属	24
金属製品	50
機械	109
電気機器	174
輸送用機器	160
精密機器	40
その他製品	51
電気・ガス業	27
陸運業	68
海運業	5
空運業	19
倉庫・運輸関連業	29
情報・通信業	431
卸売業	325
小売業	414
銀行業	89
証券、商品先物取引業	10
保険業	45
その他金融業	42
不動産業	79
サービス業	516
医療法人、社会福祉法人、健保組合	139
社団・財団法人、商工会議所・商工会	55
士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人	106

(参考) 上場企業に占める業種別回答比率

大規模

- 近年健康経営が普及してきている業種としては保険業、精密機器、建設業、その他金融業、輸送業機器が見られた。
- 回答数増加率が高いのは証券商品先物取引業、回答者比率が高いのは電気ガス業であった。

増
業種別上場企業回答数増加率
(R4-R5)
減



都道府県別：回答数及び認定数

大規模

都道府県		認定法人		回答数	参考) 大企業数に 占める回答比率※
		ホワイト500	通常認定		
1 北海道	66	11	55	77	32%
2 青森県	8	1	7	9	21%
3 岩手県	12	0	12	15	30%
4 宮城県	30	0	30	35	29%
5 秋田県	7	0	7	11	46%
6 山形県	20	2	18	21	40%
7 福島県	21	1	20	22	40%
8 茨城県	34	2	32	35	43%
9 栃木県	15	2	13	17	21%
10 群馬県	28	2	26	32	37%
11 埼玉県	56	3	53	64	28%
12 千葉県	60	6	54	69	33%
13 東京都	1,186	265	921	1,430	31%
14 神奈川県	135	22	113	162	31%
15 新潟県	26	4	22	35	28%
16 富山県	22	4	18	25	30%
17 石川県	26	2	24	28	36%
18 福井県	15	0	15	17	37%
19 山梨県	15	0	15	16	62%
20 長野県	38	4	34	39	35%
21 岐阜県	31	2	29	40	45%
22 静岡県	59	12	47	65	34%
23 愛知県	252	43	209	288	48%

都道府県		認定法人		回答数	参考) 大企業数に 占める回答比率※
		ホワイト500	通常認定		
24 三重県	29	1	28	33	43%
25 滋賀県	22	0	22	26	47%
26 京都府	48	14	34	57	32%
27 大阪府	313	47	266	364	38%
28 兵庫県	72	7	65	89	33%
29 奈良県	15	2	13	18	86%
30 和歌山県	5	0	5	5	26%
31 鳥取県	9	0	9	10	56%
32 島根県	13	2	11	16	73%
33 岡山県	34	2	32	37	42%
34 広島県	45	2	43	58	39%
35 山口県	11	1	10	11	24%
36 徳島県	8	0	8	8	36%
37 香川県	18	1	17	22	46%
38 愛媛県	9	0	9	11	17%
39 高知県	10	1	9	11	58%
40 福岡県	81	13	68	97	32%
41 佐賀県	11	0	11	11	50%
42 長崎県	9	2	7	10	32%
43 熊本県	13	3	10	17	33%
44 大分県	16	3	13	18	56%
45 宮崎県	6	2	4	6	15%
46 鹿児島県	16	2	14	19	40%
47 沖縄県	13	6	7	14	25%

※中小企業庁 中小企業の企業数・事業所数 都道府県・大都市別企業数、常用雇用者数、従業者総数（民営、非一次産業、2021年）

中小企業庁:中小企業の企業数・事業所数 (meti.go.jp)

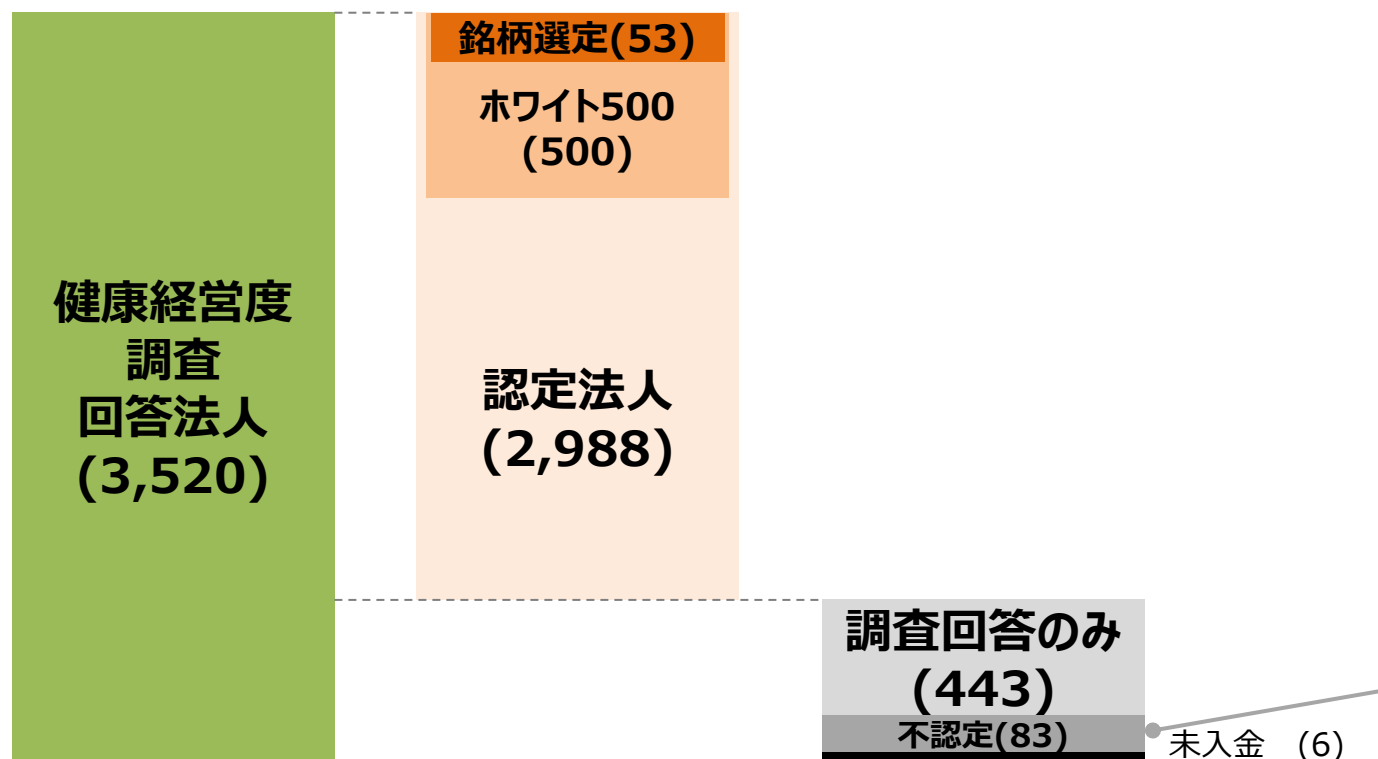
上位5県

下位5県

不認定理由（大規模法人部門）

大規模

- 健康経営度調査に回答し、優良法人認定されていない法人のうち、8割以上は調査回答のみを希望し、申請はしなかった法人。
- 申請はしたが、不認定となった法人の8割以上は、産業保健スタッフが特に関与していないとの回答だった。



※括弧内は法人数を示す

不認定となった法人は、必須要件で不適合となるケースが多い。

※法人数は重複がある

Q17 社内での健康経営推進の全社方針の明文化：明文化していない
(5法人)

Q19 社外への開示：健康経営推進の目的、推進体制開示なし
(47法人)

Q29 健康経営への産業保健スタッフの関与：特に関与していない
(74法人)

Q73 効果検証：個々の施策結果の把握、特に行っていない (15法人)

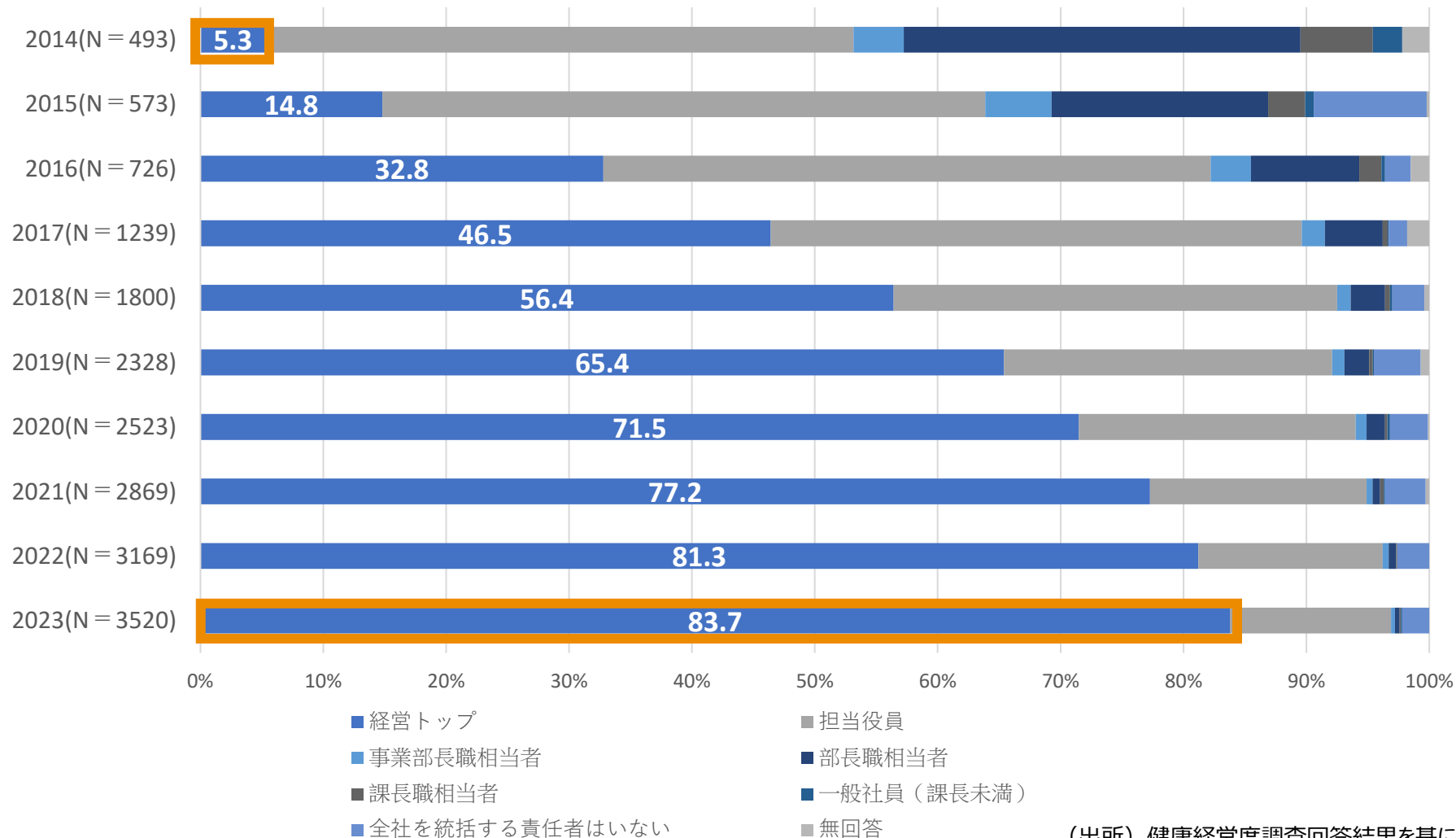
なお、**Q31** 保険者への40歳以上健診データの提供、**Q32** 保険者との協議・連携は、不認定法人全てが何等かの取組を実施と回答。

その他、法令違反、誓約違反により不認定となるケースもあり、令和5年度は2法人が該当。

経営トップのコミットメント

- 健康経営度調査の回答を経年で見ると、経営トップが健康経営の最高責任者を担う企業が大幅に増加。

Q. 全社における健康経営の推進の最高責任者の役職は何ですか。



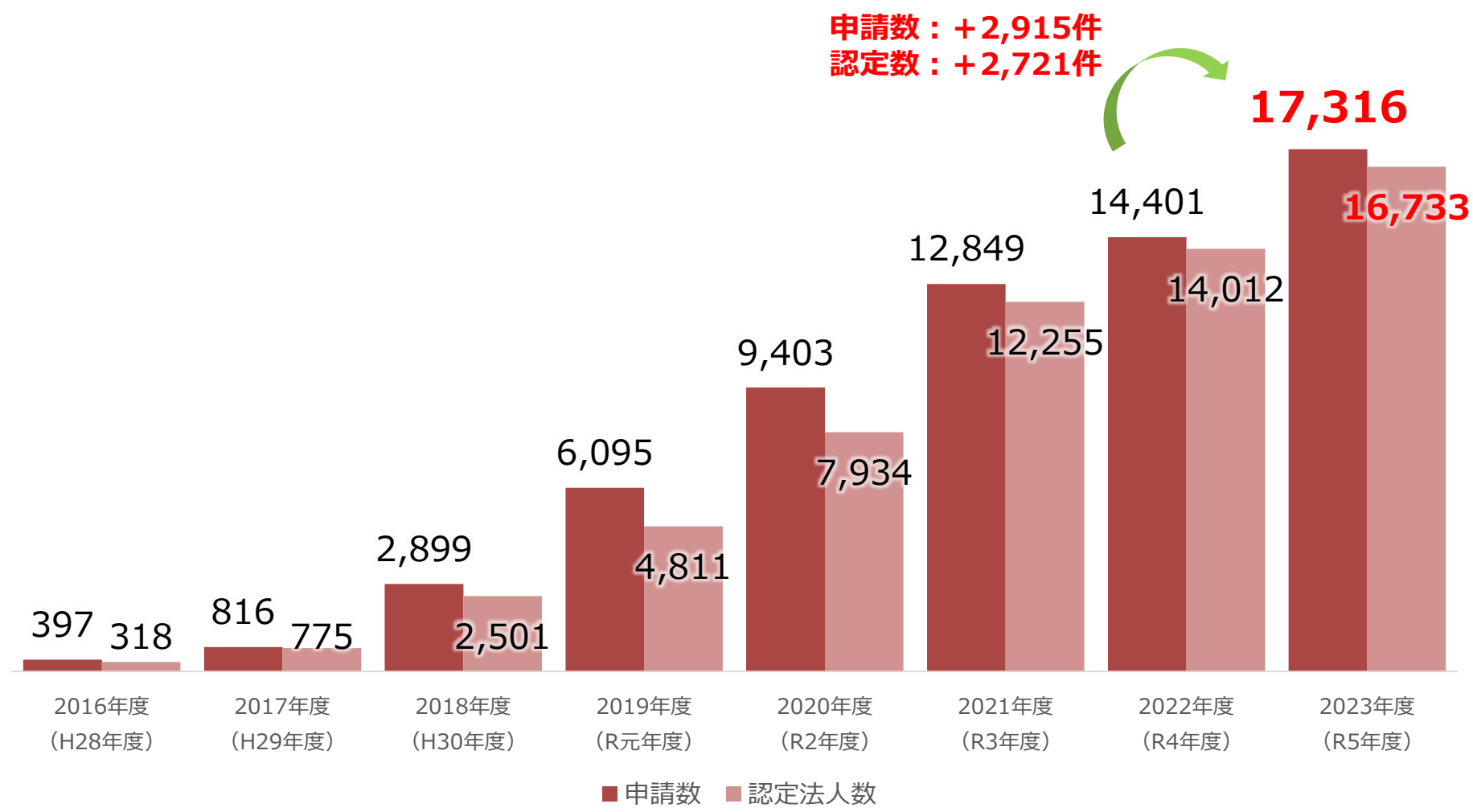
(出所) 健康経営度調査回答結果を基に作成

令和5年度健康経営優良法人(中小規模法人部門)について

- 健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)の申請数は、前回から2,915件増加の17,316件。認定数は、前回から2,721件増加の16,733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

(令和6年3月時点)



都道府県別：認定数

中小規模

- 都道府県別では、茨城県、富山県、沖縄県、鹿児島県の順に前年度比が高い。
- 全都道府県で増加率プラスを達成！

都道府県名	2024	2023	前年度比
北海道	614	460	133%
青森県	166	125	133%
岩手県	126	117	108%
宮城県	419	349	120%
秋田県	144	130	111%
山形県	313	277	113%
福島県	282	249	113%
茨城県	290	172	169%
栃木県	192	155	124%
群馬県	288	247	117%
埼玉県	334	267	125%
千葉県	286	242	118%
東京都	1,156	893	129%
神奈川県	449	345	130%

新潟県	276	227	122%
富山県	137	87	157%
石川県	174	143	122%
福井県	160	120	133%
山梨県	111	90	123%
長野県	552	484	114%

岐阜県	353	284	124%
静岡県	576	482	119%
愛知県	1,871	1,647	113%
三重県	345	273	126%

滋賀県	220	185	119%
京都府	346	294	118%
大阪府	2,046	1,831	112%
兵庫県	728	650	112%
奈良県	171	135	127%
和歌山県	105	87	121%

鳥取県	101	86	117%
島根県	176	142	124%
岡山県	518	466	111%
広島県	480	400	120%
山口県	162	141	115%

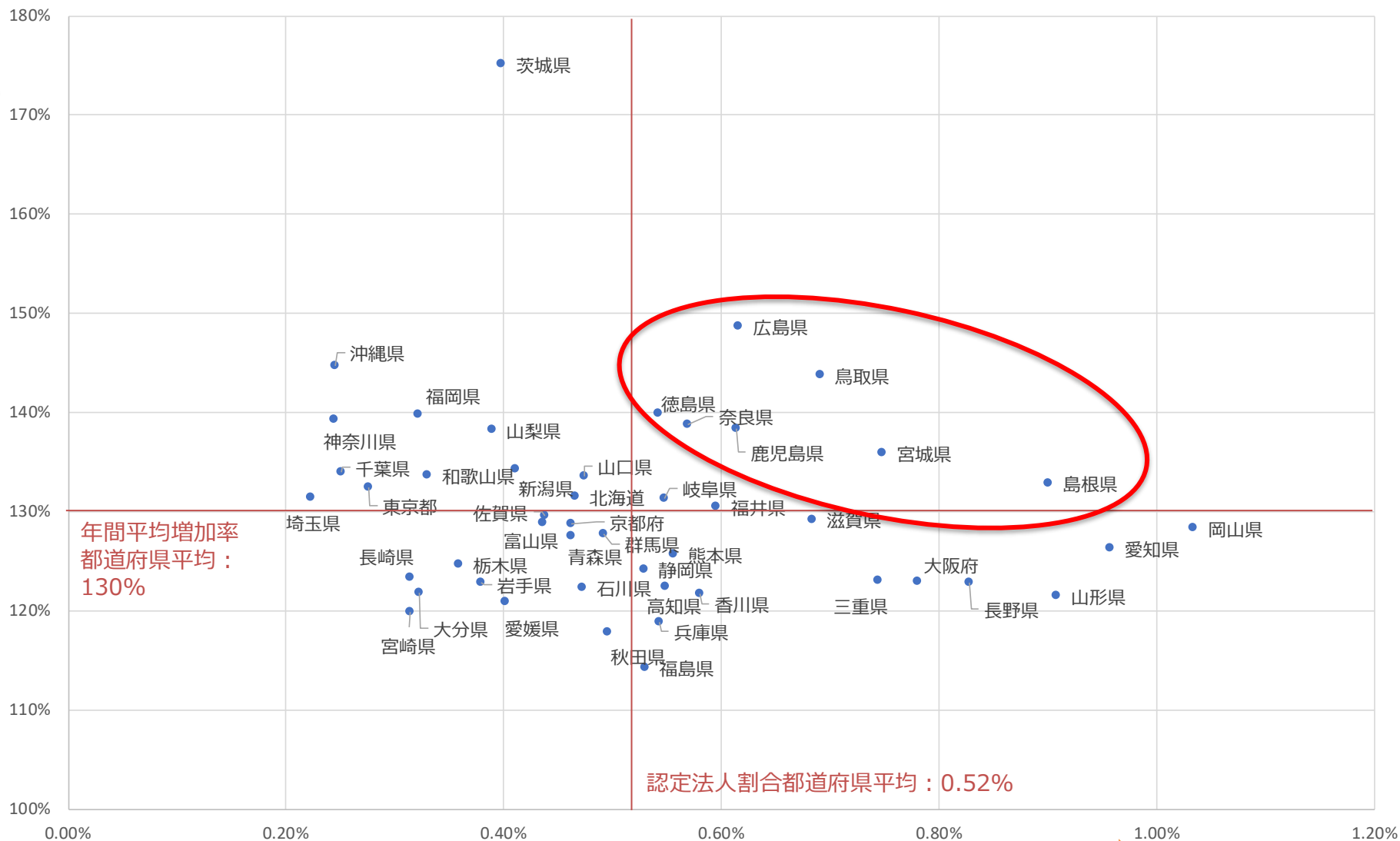
徳島県	126	118	107%
香川県	167	155	107%
愛媛県	159	149	107%
高知県	123	116	106%

福岡県	420	348	121%
佐賀県	98	75	131%
長崎県	119	107	112%
熊本県	262	214	121%
大分県	103	89	116%
宮崎県	99	85	118%
鹿児島県	281	199	141%
沖縄県	109	75	145%

※令和6年3月現在

中小規模

- 增加率



カバー率

業種別：認定数の推移（中小規模法人部門）

中小規模

● 前年に比べて認定数が多い業界は建設業、製造業。増加率が高いのは娯楽業、宿泊業など。

業種名	2024	2023	増加率※		業種名	2024	2023	増加率	
農業	25	19	31.6%	↗	専門・技術サービス業	700	575	21.7%	↗
林業	14	11	27.3%	↗	宿泊業	51	34	50.0%	↗
漁業	6	7	-14.3%	↘	飲食サービス業	122	97	25.8%	↗
鉱業	5	4	25.0%	↗	生活関連サービス業	149	136	9.6%	↗
採石業	11	10	10.0%	↑	娯楽業	61	35	74.3%	↗
砂利採取業	3	0	—	↗	教育	31	31	0.0%	→
建設業	3,848	3,129	23.0%	↗	学習支援業	40	41	-2.4%	↘
製造業	3,650	3,039	20.1%	↗	医療	72	57	26.3%	↗
電気・ガス・熱供給・水道業	131	102	28.4%	↗	福祉	274	236	16.1%	↑
情報通信業	679	549	23.7%	↗	複合サービス業	40	29	37.9%	↗
運輸業	1,271	1,089	16.7%	↑	サービス業（他に分類されないもの）	1,209	1,065	13.5%	↑
郵便業	0	0	—	—	公務（他に分類されるものを除く）	0	0	—	—
卸売業	1,249	1,038	20.3%	↗	その他	404	321	25.9%	↗
小売業	750	602	24.6%	↗	不明	17	16	6.3%	↗
金融業	170	158	7.6%	↗	特定非営利活動法人	26	21	23.8%	↗
保険業	677	620	9.2%	↗	医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者	239	205	16.6%	↑
不動産業	276	274	0.7%	→	社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	411	368	11.7%	↑
物品賃貸業	74	50	48.0%	↗	公法人、特殊法人（地方公共団体、独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団等）	39	36	8.3%	↗
学術研究	9	8	12.5%	↑					

※：増加率は前年比20%以上増が↗、10%以上増が↑、5%以上増が↗、0%以上増が→、減少は↘で表記

26

不認定理由（中小規模法人部門）

中小規模

- 中小規模部門においては、未入金を除き約8割の法人が必須項目の不適合により不認定となっている。不認定内訳としては、「健康宣言の実施」、「健康経営の具体的な推進計画」が多い。
- 選択項目の適合数未達による不認定理由としては、①従業員の健診受診100%、②受診勧奨、③50人未満の事業場のストレスチェックの3項目中2項目を求める項目未達が多い。

不認定理由	件数
必須項目不適合による不認定	327
選択項目数不適合による不適合	76
未入金	180

不適合理由 内訳（重複あり）	件数
誓約事項記載なし・違反等	26
保険者記載なし・誤り等	33
法人全体の回答範囲でない	6
健康宣言の実施	157
健康宣言の社内への発信	15
健康宣言の社外への発信	20
経営者自身の健診受診	12
健康づくり担当者の設置	6
(求めに応じて)40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供	44
健康経営の具体的な推進計画	78
受動喫煙対策に関する取り組み	21
健康経営の取り組みに対する評価・改善	11
①～③2項目以上 未達成	68
④～⑦1項目以上 未達成	1
⑧～⑮4項目以上 未達成	11
①～⑮7項目以上 未達成	7

健康経営銘柄2024の選定基準

第9回健康投資WG（2023年7月18日）
事務局説明資料

- 健康経営度調査回答企業の中から、以下の流れで健康経営銘柄2024を選定。
- 今年度より、「社外への情報開示の状況」について、Q19で回答した開示URLの内容を確認していることを明示する。

■ 令和5年8月～10月 令和5年度健康経営度調査の実施

■ 令和5年10月～11月 回答結果をもとに、健康経営度が上位500位以内で、**健康経営優良法人（大規模法人部門）に申請、かつ、選定要件を満たしている企業を銘柄選定候補として選出**

※重大な法令違反等がある場合には選定しない。 ※TOKYO PRO Market上場会社は対象外。

■ 令和5年11月～令和6年2月 財務指標スクリーニングや調査回答に基づく加点等の実施

- ・ ROE（自己資本利益率）について①直近3年間平均が0%以上または②直近3年連続で下降していない企業を対象とし、ROEが高い企業には一定の加点を行う。
- ・ 前年度回答企業に対しても一定の加点を行う。
- ・ **社外への情報開示の状況（Q19SQ5で回答したURL）について、Q19SQ1の回答記載があるか確認し、評価を行う。**

※33業種毎原則1社の選定を予定（該当企業がない場合、その業種からは非選定）。なお、各業種最高順位企業の平均より優れている企業についても銘柄選定候補として選出。ただし、1業種最大5枠とする（同率が存在し5枠を超える場合には、その企業数分の枠を設ける）。

■ 令和6年3月 健康経営銘柄2024の公表



健康経営銘柄
Health and Productivity

健康経営銘柄2024

- 令和6年3月、第10回となる「健康経営銘柄2024」として、27業種53社を選定。

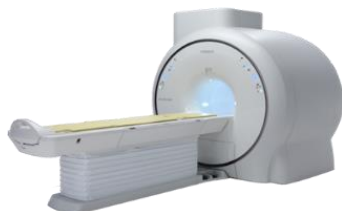


健康経営のフレームワーク

【健康経営度調査の評価項目】

1. 経営理念	・ <u>経営トップのコミットメント</u> 、統合報告書への記載等を通じた <u>社内外への発信</u>
2. 組織体制	・社長や役員が健康づくり責任者になる等、 <u>経営層が参加する組織体制</u> の構築 ・ <u>専門職の関与</u> 、健康保険組合との連携体制の構築
3. 制度・施策実行	・ <u>計画の策定</u> （例：従業員の健康課題を把握、健康課題解決のために有効な取組を設定、健康経営で実現する目標値と目標年限を明確化）
	・ <u>土台作り</u> （例：ヘルスリテラシー向上のための研修を実施、ワークライフバランスや病気と仕事の両立に必要な就業規則等の社内ルールの整備）
	・ <u>施策の実施</u> （例：食生活の改善、運動機会の増進、感染症予防、メンタルヘルス不調者への対応、受動喫煙対策、女性の健康課題への対応）
4. 評価・改善	・実施した <u>取組の効果検証</u> 、検証結果を踏まえた <u>施策の改善</u>
法令遵守・リスクマネジメント	・定期健診やストレスチェックの実施、労働基準法、労働安全衛生法の遵守

検診等に関する費用補助



ウェアラブルデバイス支給



健康づくりセミナー



ジム利用の費用補助



健康経営度調査の評価構造

第10回健康投資WG（2023年12月7日）
事務局説明資料②より一部改変

- 令和5年度健康経営度調査の配点は以下のとおり。（昨年度からの変更点を赤字で表示）

側面	ウェイト	内訳	配点	設問番号	参考）R4 年度配点
1.経営理念・ 方針	30%	明文化・健康経営の戦略	6	Q17、Q18、 <u>Q20</u>	5
		情報開示・他社への普及	7*1	Q19、 Q20 、Q22、Q23	7
2.組織体制	20%	経営層の関与	2	Q26、Q27	2
		実施体制	6	Q28、Q29、Q30、Q32、Q33	6
		従業員への浸透	3	Q34、Q35、Q36	3
3.制度・施策 実行	20%	目標設定、健診・検診等の活用	6	Q37、Q38、Q39、Q40、Q41	6
		健康経営の実践に向けた土台づくり	7*2	Q42、Q43、Q44、Q45、Q46、Q48、Q49	6
		保健指導	3	Q50、Q51、Q52、Q53	3
		生活習慣の改善	5	Q54、Q55、Q56、Q64、Q65	5
		その他の個別施策	7*3	Q57、Q58、Q59、Q60、Q61、Q62、Q63	9
4.評価改善	30%	健診・ストレスチェック、活性度の指標	9	Q66、Q67、Q68、Q72	9
		労働時間・休職	5	Q69、Q70、Q71	5
		健康経営施策の効果検証・改善	6	Q73、Q74	6

*1：令和5年度よりQ19SQ3パフォーマンス指標設問の評価を行うこととしたが、Q20を明文化・健康経営の戦略へ組み換えたため、配点は変動なし。

*2：Q46 育児または介護と就業の両立支援設問の新設に伴い、配点が増加。

*3：新型コロナウイルス感染症対策の設問を、感染症対策の設問・選択肢に含めることとしたため、配点が減少。

※総合得点は、側面毎の素点合計を回答企業全体で偏差値換算した後、それぞれにウェイトを掛け合わせ、それらを合計して算出。

結果サマリー（フィードバックシート）の返却

大規模

- 毎年、健康経営度調査に回答した企業に対して結果サマリー（フィードバックシート）を送付。各社が今後の健康経営を改善する際に参考となるよう、評価の詳細や経年変化が分かる内容としている。

【令和3年度健康経営度調査フィードバックシート素案】

CODE: 9999

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート <サンプル>

貴社名: (サンプル)

加入保険者: XXX健康保険組合

所属業種: 士業法人、その他法人、公法人・特殊法人

上場/非上場

①健康経営度評価結果

■総合順位: 501~550位/3000社中

■総合評価: 49.8 ↓6.4 (前年度評価 56.2)

※(ホワイト500)に該当するかについては、回答法人全体では前年度調査に設定した順位で、フィードバックシート上の順位が繰り上がり転落される場合があります。

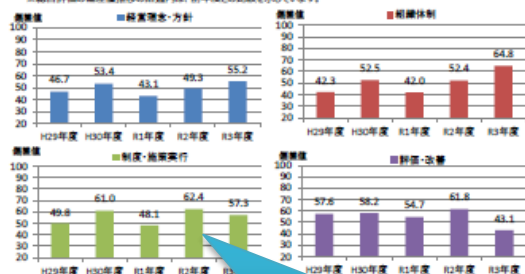
②評価の内訳

項目	順位	貴社	回答法人全体トップ	全体トップ	平均
総合評価	-	49.8	70.7	65.0	43.3
経営理念・方針	3	55.2	70.7	62.2	48.3
組織体制	2	64.8	68.6	64.8	49.6
制度・施策実行	3	57.3	69.7	66.8	48.5
評価・改善	3	43.1	68.6	-	-

※各項目の数値は、回答法人全体の平均に順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最良値です。なお、所属業種の有無は関係ありません。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総合順位	201~250位	301~350位	401~450位	501~550位	551~600位
総合評価	50.0	51.1(↑1.1)	52.1(↑1.0)	56.2(↑4.1)	49.8(↓6.4)
(参考)回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	3000社



経年での変化(直近5回の評価結果)

各項目の評価の詳細分析

④評価の詳細分析

項目	対応Q番号	貴社	回答法人全体トップ	全体トップ	平均
経営理念・方針	Q17, Q18	47.0	67.4	67.7	49.4
組織体制	Q19, Q20, Q22, Q23	50.4	71.8	70.9	47.9
制度・施策実行	Q25, Q26	62.5	63.5	63.6	52.1
評価・改善	Q27, Q28, Q29, Q31, Q32	63.9	66.4	63.9	48.0
経営理念・方針	Q33, Q34, Q35	62.4	68.2	72.7	51.0
組織体制	Q36, Q37, Q38, Q39, Q40	54.5	69.6	65.4	49.3
制度・施策実行	Q41, Q42, Q43, Q44, Q45	58.2	61.8	62.6	49.3
評価・改善	Q46, Q47, Q48, Q49	42.0	68.0	66.0	51.0
経営理念・方針	Q50, Q51, Q52, Q53, Q54, Q55, Q56, Q57, Q58, Q59, Q60	59.5	73.2	68.2	48.4
組織体制	Q61, Q62, Q63, Q64, Q65, Q66, Q67, Q68, Q69, Q70	52.6	73.4	69.6	47.9
制度・施策実行	Q71, Q72, Q73, Q74, Q75, Q76, Q77, Q78, Q79, Q80	55.6	68.1	67.2	50.3
評価・改善	Q81, Q82, Q83, Q84, Q85, Q86, Q87, Q88, Q89, Q90	33.3	69.3	66.6	53.4

※各項目の数値は、回答法人全体の平均に順位を算出しています。トップの数値は、順位が1位の法人のスコアです。

⑤健康経営の戦略

健康経営の戦略	健康経営の戦略
■経営上の課題と期待する効果	人材定着と採用力向上
健康経営で解決したい経営上の課題	新規採用が難しく、ノウハウや技術を持つ従業員に健康で長(働いてもらう)ことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な数値として、平均勤続年数については、中途入社した従業員の5年後定着率80%を目指し、また定年・定休後の健康経営については、現在の50%から70%以上への改善を目指す。
■情報開示媒体	健康経営の戦略と情報開示媒体URL
URL	https://www.www.www

※貴社が健康経営度調査Q18, SQ2で回答した内容を転記しています。

※貴社が健康経営度調査Q19, SQ4で回答した内容を転記しています。

健康経営の戦略と情報開示媒体URL

具体的な健康課題への対応状況

⑥具体的な健康課題への対応

項目	課題分類	対応状況	対応する期間
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7 50.0	Q37, Q38, Q41, Q42, Q50, Q51, Q64(a), Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の発生予防に対する意識化予防	58.5 49.9	Q39, Q46, Q47, Q48, Q49, Q54(f), Q54(g), Q54(h), Q54(i), Q54(j)
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3 50.0	Q40, Q56, Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6 48.4	Q52, Q64(d), Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2 52.2	Q53, Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.9 49.5	Q45, Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2 65.2	Q43, Q55, Q66, Q67
8	従業員の健康に関するコミュニケーションの促進	52.1 57.3	Q44, Q69
9	従業員の健康意識向上 (インフルエンザなど)	62.4 61.0	Q59, Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.2 52.7	Q62, Q63, Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれ課題に対する評価点を会社平均に順位を算出しています。

※下記「重点を置いている具体的な健康課題とその効果」のテーマには、貴社が該当しています。

課題のテーマ	課題の内容	効果検証結果
① 従業員の生産性向上防止・事故発生予防 (働き方改革の推進、生産性の向上、健康意識の向上)	社内で就業に関するアンケートをとったところ、「就業中に健康を損ねる」と回答した従業員の割合が減少した結果となった。生産性の低下に影響を及ぼしていると考えられるため改善が必要である。	効果検証結果: 30%が制度を利用している。
② 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を確認するために利用者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち90%が「制度の利用により生産性が向上した」と回答した。	効果検証結果: 効果検証結果: XXXX

※貴社が健康経営度調査Q70, SQ1で回答した内容を転記しています。

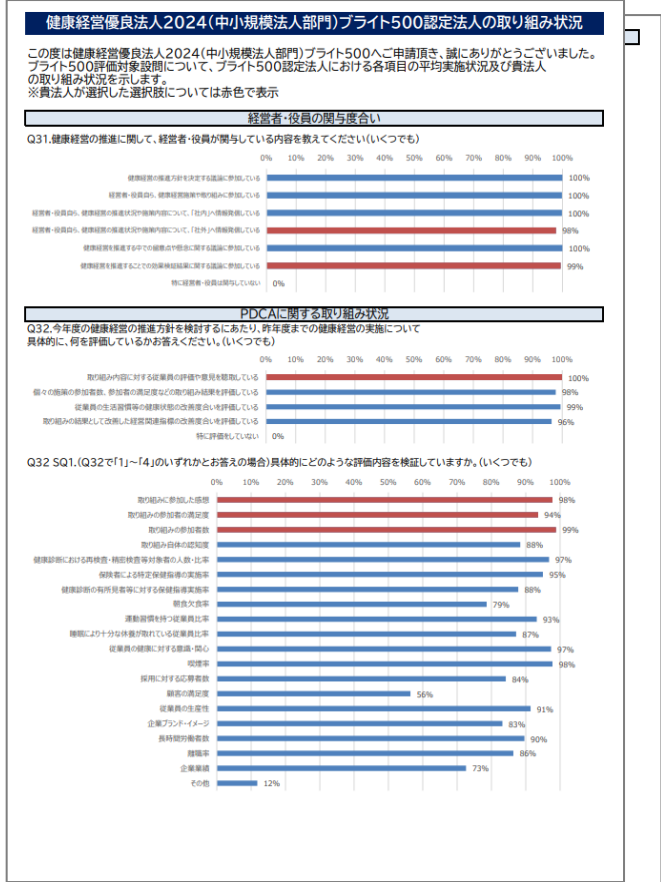
健康経営施策に関する効果検証

- 令和5年より、**ブライツ500**に申請した法人（3,429法人）に対して、**自法人の立ち位置を示したフィードバックシートを送付。**
- 次年度以降、中小規模法人においてもフィードバックシートの開示についても検討してはどうか。

▼評価結果・評価の内訳を掲載



▼ブライツ500認定法人の取組状況と
自社の選択肢を示し、差分を確認



健康経営に求められる内容は時代の要請に応じて年々変化

＜令和5年度健康経営優良法人認定制度の改訂ポイント＞

情報開示の推進

- ・ 特定健診・保健指導の実施率の評価 【大規模】
- ・ 業務パフォーマンス指標の開示 【大規模】
- ・ 労働安全衛生に関する開示 【大規模】

社会課題への対応

- ・ 仕事と育児・介護の両立支援 【大規模・中小規模】
- ・ 女性特有の健康課題 【大規模・中小規模】
- ・ 生産性低下防止のための取組 【大規模・中小規模】
- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応 【大規模・中小規模】

健康経営の国際展開

- ・ 海外従業員への対応 【大規模】

取組法人の裾野拡大

- ・ 中小企業への普及拡大策

調査票
の改定

フィードバックシート
の強化

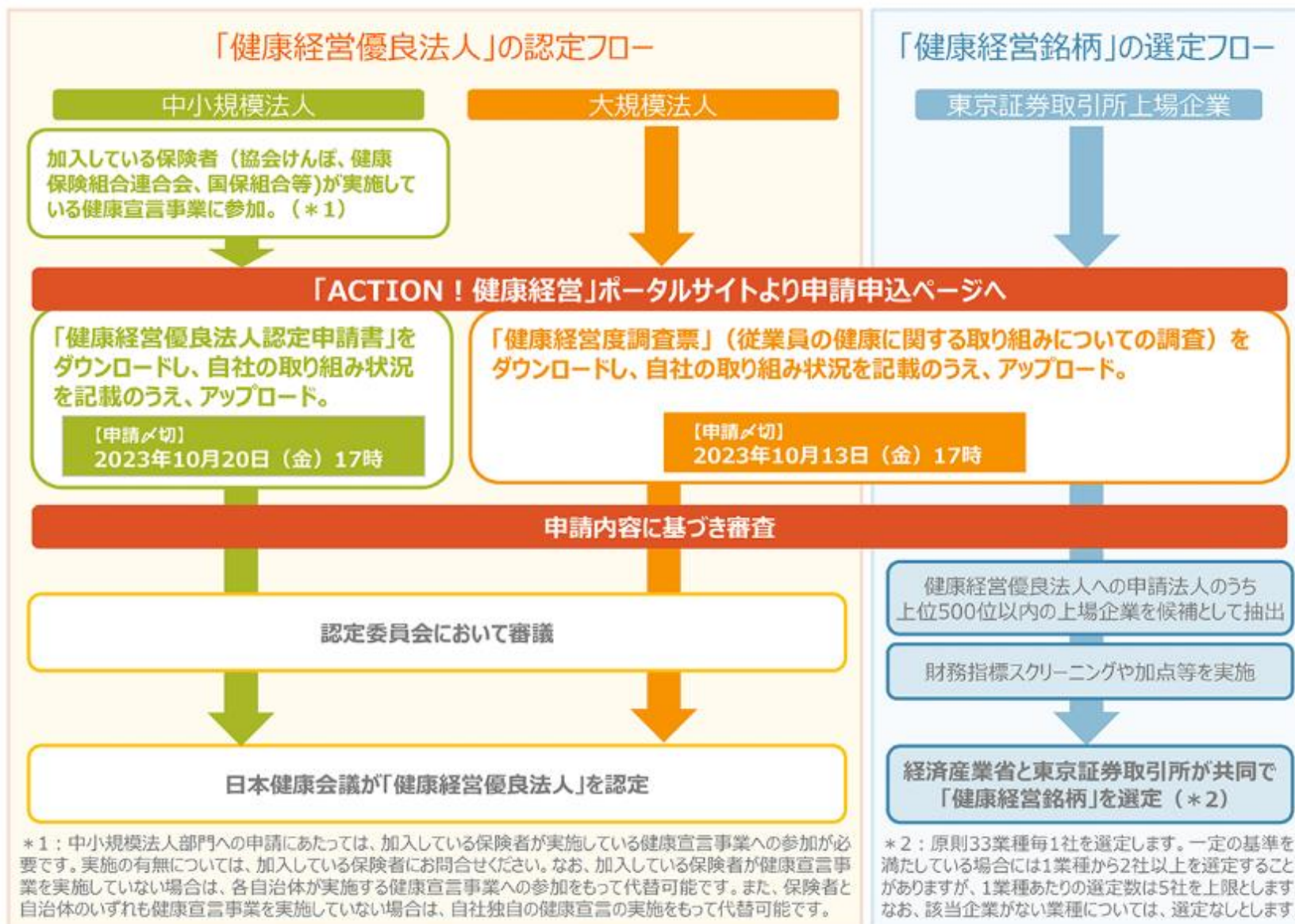
健康経営銘柄2024選定基準及び健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				銘柄・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	健康経営の方針等の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須	
			従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	必須	—
		自社従業員を超えた健康増進に関する取組	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 13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	
		実施体制	産業医・保健師の関与		
		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	左記②～⑯のうち13項目以上	左記①～⑯のうち13項目以上
		健診・検診等の活用・推進	②定期健診受診率（実質100%）		
			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	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又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		
		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私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑭以外)		
	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	⑨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		
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み		
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み		
			⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
		感染症予防対策	⑮感染症予防に関する取組		
		喫煙対策	⑯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		

健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）認定要件

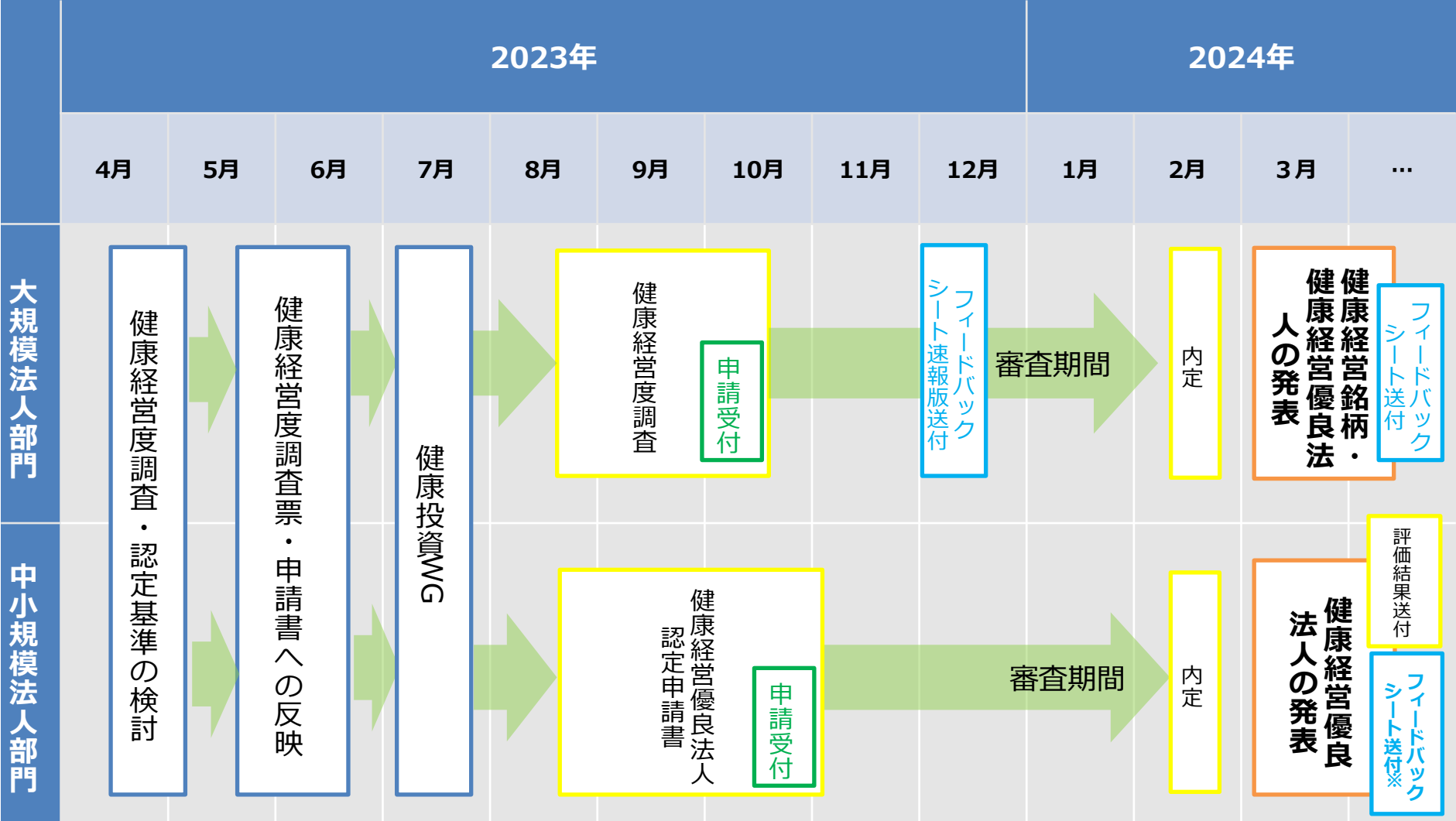
大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須		
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須		
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須		
3. 制度・施策実行	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須		
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～③のうち 2項目以上	ブライト500は左記①～⑮のうち13項目以上	
			②受診勧奨の取り組み			
			③50人未満の事業場に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管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち 1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			
		職場の活性化	⑥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	⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑬以外)			
	(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	⑧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⑧～⑮のうち 4項目以上		
			⑨食生活の改善に向けた取り組み			
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み			
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み			
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み			
			⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み			
		喫煙対策	⑮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		

「健康経営銘柄2024」「健康経営優良法人2024」の選定・認定フロー



令和5年度健康経営顕彰制度のスケジュール

- 例年どおり、8月末頃から10月中頃まで申請受付を行い、翌3月に認定法人を発表予定。
- 今年度から中小規模法人部門のブライト500申請法人に対し、フィードバックシートを送付予定。



※ブライト500申請者のみ送付

◆ 認定申請料は、大規模法人が80,000円（税込88,000円）、中小規模法人部門が15,000円（税込16,500円）。 38

日本健康会議について

- 平成27年7月に発足。経済界・医療関係団体・自治体・保険者団体のリーダーが手を携え、健康寿命の延伸とともに医療費の適正化を図るための民間主導の活動体。
- 2021年に新たな実行委員体制のもと第二期として「日本健康会議2025」を開始し、新たな活動目標となる「健康づくりに取り組む5つの実行宣言2025」を採択。
- 日本健康会議2023（9回目）は令和5年10月4日（水）に開催。



日本健康会議2022の様子（令和4年10月4日開催）



日本健康会議WEBサイト



日本健康会議「健康づくりに取り組む5つの実行宣言2025」について

- 日本健康会議は、2021年に新たな実行委員体制のもと第二期として「日本健康会議2025」を開始し、新たな活動目標となる「健康づくりに取り組む5つの実行宣言2025」を採択。

- | | |
|------|---|
| 宣言 1 | 地域づくり・まちづくりを通じて、生活していく中で健康でいられる環境整備に取り組む自治体を1,500市町村以上とする。 |
| 宣言 2 | 47都道府県全てにおいて、保険者協議会を通じて、加入者及び医療者と一緒に予防・健康づくりの活動に取り組む。 |
| 宣言 3 | 保険者とともに健康経営に取り組む企業等を50万社以上とする。(※) |
| 宣言 4 | 加入者や企業への予防・健康づくりや健康保険の大切さについて学ぶ場の提供、及び上手な医療のかかり方を広める活動に取り組む、保険者を2,000保険者以上とする。 |
| 宣言 5 | 感染症の不安と共存する社会において、デジタル技術を活用した生涯を通じた新しい予防・健康づくりに取り組む保険者を2,500保険者以上、医療機関・薬局を20万施設以上とする。 |

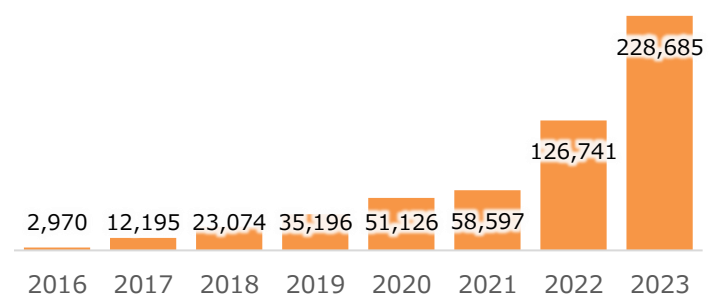
※令和5年度より、目標を10万社から50万社に上方修正

【宣言3の達成要件】

大規模法人においては次の①、中小規模法人においては次の②について、行われていること。

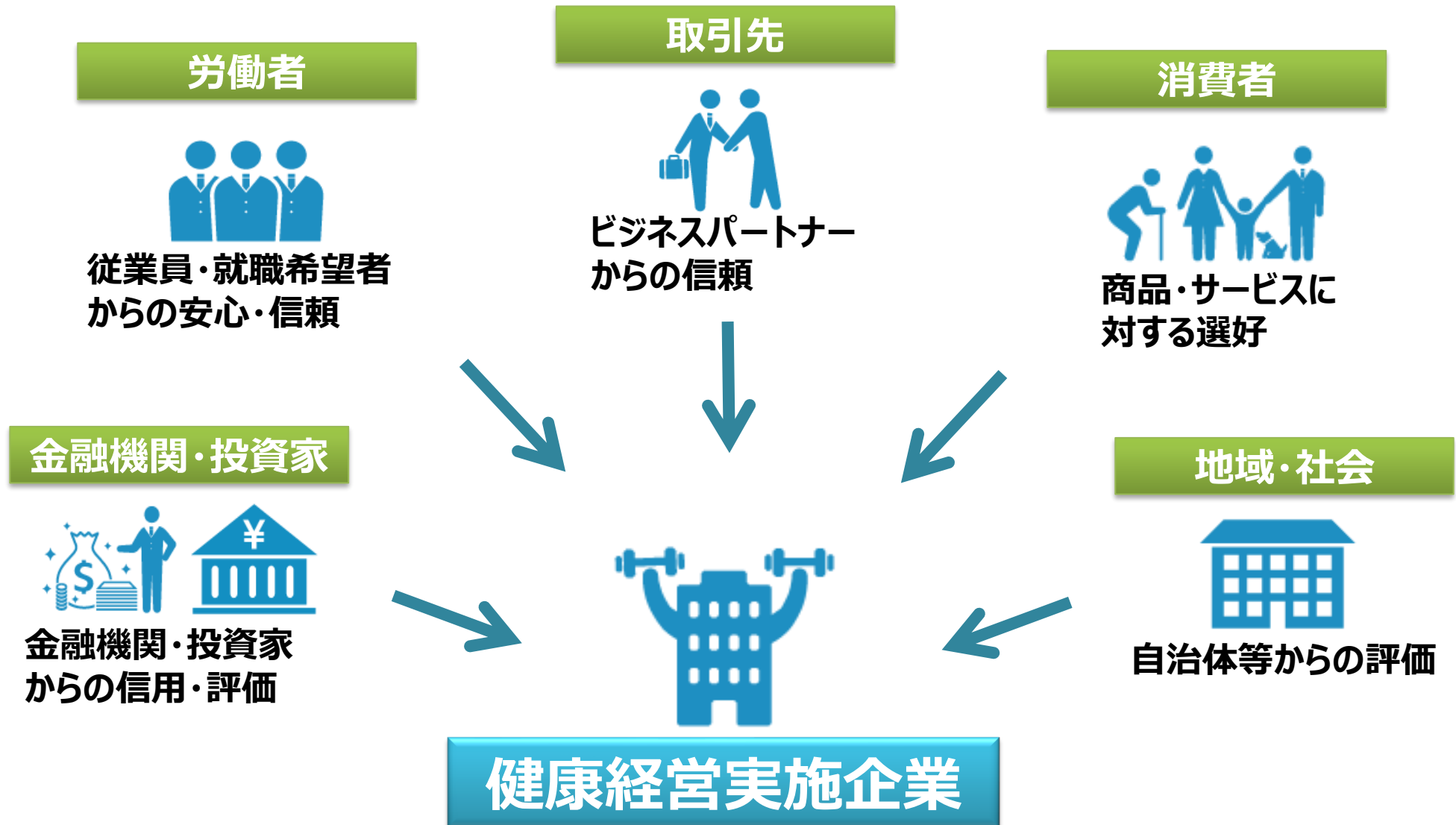
- ① 健康経営優良法人の認定基準を満たすこと。この際、下記の具体的な取組例を参考に、健康経営の発展に資する取組を積極的に実施すること。
- ② 健康経営優良法人の認定基準を満たすこと。または、保険者や商工会議所、自治体等のサポートを得て健康宣言に取り組むこと。

健康宣言等に取り組む企業数



3. 健康経営推進による影響

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効果

資本市場

- **健康経営の取組状況を投資家向けに発信する企業が増加。**
(令和4年度調査に回答した上場企業のうち約7割)
 - オムロンは、有価証券報告書に健康経営の目標と実績を記載。
- **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。**
 - 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は、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。

その他

- **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」等の補助金の加算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 138カ所、公共調達加算 49カ所、奨励金や補助金 45カ所
 - 金融機関のインセンティブ：融資や保証料の優遇 96カ所

※いずれも令和4年度時点の数値。

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、
 - ① 令和6年3月11日、2,466法人分（前年度比+228）のフィードバックシートを健康経営優良法人認定事務局ポータルサイトで一括開示。 ※令和5年度健康経営度調査の中で開示可否に係る各社の意向を確認
 - ② ホワイト500については、令和3年度より開示を要件化。

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

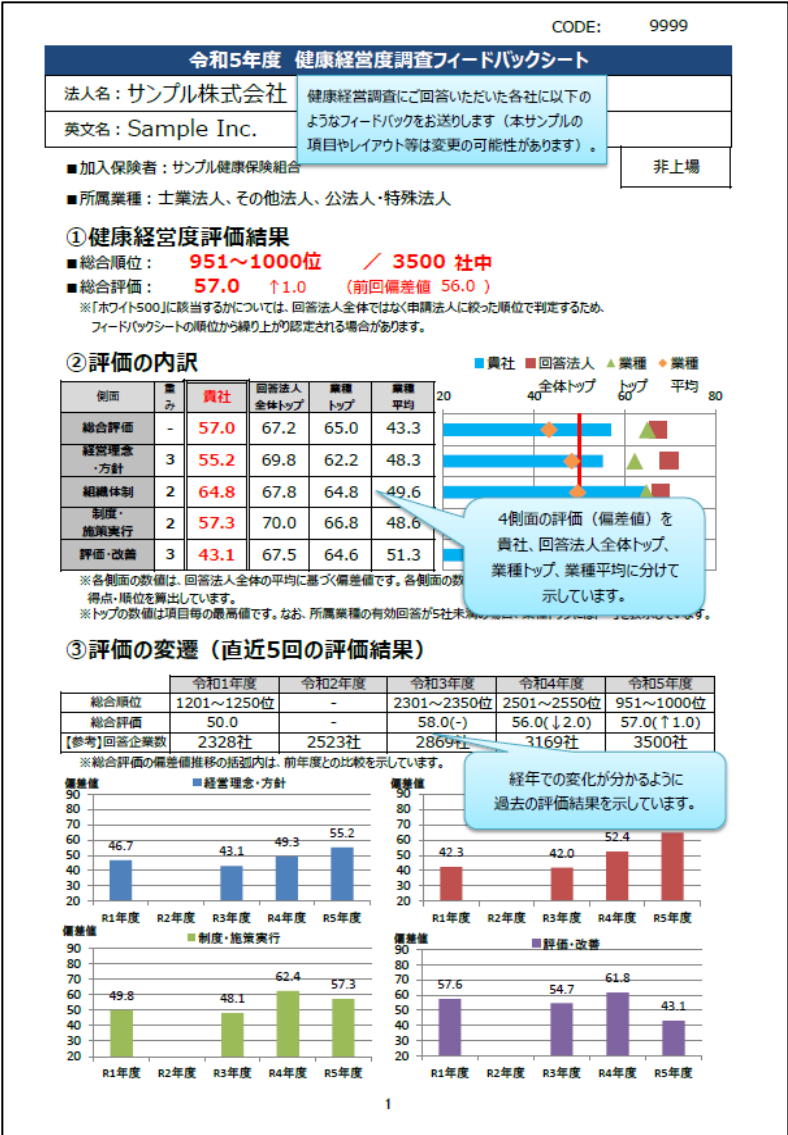
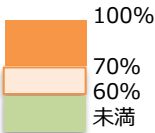
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.9	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	66.1	69.7	67.0	51.9
組織体制	2	59.7	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	61.9	70.1	65.2	56.7
評価・改善	3	59.3	67.6	60.3	54.8



フィードバックシート（評価結果）の一括開示

- 業種別の開示数は下表のとおり。

	業種	開示	回答企業数	開示比率
1	水産・農林業	4	5	80%
2	鉱業	2	2	100%
3	建設業	86	142	61%
4	食料品	53	86	62%
5	繊維製品	15	23	65%
6	パルプ・紙	6	12	50%
7	化学	77	120	64%
8	医薬品	38	54	70%
9	石油・石炭製品	5	7	71%
10	ゴム製品	12	15	80%
11	ガラス・土石製品	16	22	73%
12	鉄鋼	16	25	64%
13	非鉄金属	14	24	58%
14	金属製品	31	50	62%
15	機械	70	109	64%
16	電気機器	126	174	72%
17	輸送用機器	127	160	79%
18	精密機器	32	40	80%
19	その他製品	38	51	75%
20	電気・ガス業	20	27	74%
21	陸運業	45	68	66%
22	海運業	3	5	60%
23	空運業	17	19	89%
24	倉庫・運輸関連業	20	29	69%
25	情報・通信業	295	431	68%
26	卸売業	210	325	65%
27	小売業	289	414	70%
28	銀行業	73	89	82%
29	証券、商品先物取引業	6	10	60%
30	保険業	39	45	87%
31	その他金融業	29	42	69%
32	不動産業	62	79	78%
33	サービス業	345	516	67%
34	医療法人、社会福祉法人、健保組合	123	139	88%
35	社団・財団法人、商工会議所・商工会	42	55	76%
36	土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人	80	106	75%
総計		2466	3520	70%



※令和5年度健康経営度調査Q6回答により作成

(参考) フィードバックシートによる開示の内容

- 令和4年度からフィードバックシートでは、従来から記載していた偏差値、推進計画、効果検証結果に加え、**経営会議での議題化の内容・回数、情報開示媒体URL、各種施策への従業員の参加率等の情報についても参照可能。**
- オープンデータとして、健康経営企業が他社の取組を参考にしたり、求職者や投資家等ステークホルダーが企業間比較に用いたりすることを想定し、Excelでも公開。

業種番号	コード	法人名	英文法人名	上場有無	保険者名	業種名	総合順位 フラグ	総合順位	総合評価	総合偏差 値	側面1経 営理念・ 方針偏差 値	側面2組 織体制偏 差値	側面3制 度・施策 実行偏差 値	側面4評 価・改善 偏差値
1	001332	株式会社ニ	Nissui Co		1	日本水産	1	1~50位	654.6	65.5	67.1	64.7	67.6	62.1
1	001333	マルハニ	Maruha Ni		1	マルハニ	3	101~150位	631.1	63.1	66.3	65	62.6	59.1
1	013201	株式会社	Goshoku C		2	神戸貿易	48	2351~240	440.9	44.1	47	44	41.3	43.1
2	001605	株式会社	INPEX COR		1	帝石健康	7	301~350位	618	61.8	61.8	62.5	59.3	61.1
2	001662	石油資源	Japan Pet		1	帝石健康	14	651~700位	589	58.9	59	60.8	58.2	59.1
3	000118	株式会社	Ichijo Co		2	全国健康	39	1901~195	481.7	48.2	48.6	47.9	46.1	49.1
3	000123	JFEエン	JFE Engin		2	JFE健康保	7	301~350位	616.2	61.6	60.7	62.5	64.1	60.1
3	000288	大旺新洋	Daioh Shi		2	全国土木	11	501~550位	600.7	60.1	63.4	63.7	63.4	52.1
3	001092	株式会社	KOBELCO E		2	神戸製鋼	17	801~850位	572.2	57.2	58.4	55.1	58.8	56.1
3	001122	株式会社	IHI Plant		2	I H I グ	10	451~500位	605.3	60.5	60.2	65.4	61.3	57.1
3	001258	大成設備	Taiseiset		2	全国土木	21	1001~105	554.8	55.5	57.8	55.4	59.7	50.1
3	001276	岩田地崎	IWATA CHI		2	全国土木	47	2301~235	443.6	44.4	43.9	44.4	46	43.1
3	001431	株式会社	L i b W		1	全国健康	56	2751~280	381.9	38.2	44.8	40.4	34	32.1
3	001719	株式会社	HAZAMA AN		1	全国土木	7	301~350位	616.7	61.7	63.5	62.5	63	58.1
3	001720	東急建設	Tokyu Con		1	東京西南	22	1051~110	549.4	54.9	53.5	57.7	55.6	54.1
3	001722	ミサワホ	ミサワホ		2	ミサワホ	6	251~300位	619.3	61.9	65.3	61.4	63.9	57.1
3	001723	日本電技	株式会社		1	管工業健	23	1101~115	544	54.4	56	54	57.5	59.1
3	001775	富士古河	Fuji Fur		1	富士電機	37	1801~185	487.9	48.8	47.3	47.8	52	48.1
3	001780	株式会社	YAMAUBA C		1	全国健康	26	1251~130	531.9	53.2	56	54.8	52	50.1

- 健康経営は、**ESG（環境・社会・企業統治）における“S”に位置づけられる**。機関投資家においては、健康経営優良法人の認定の有無をESGの評価基準に組み入れる動きも見られる。
- 令和3年に改訂されたコーポレートガバナンス・コードにおいては、「従業員の健康・労働環境への配慮」に関する記載が追加。併せて、経営戦略における「人的資本への投資」に係る情報開示にも言及されている。

ESG投資における健康経営の位置づけ

Environmental (E)

- climate change
- greenhouse gas (GHG) emissions
- resource depletion, including water
- waste and pollution
- deforestation



Social (S)

- working conditions, including slavery and child labour
- local communities, including indigenous communities
- conflict
- **health and safety**
- employee relations and diversity



Governance (G)

- executive pay
- bribery and corruption
- political lobbying and donations
- board diversity and structure
- tax strategy



（出所）UNPRI Webサイト

コーポレートガバナンス・コード

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

- 2-3① 取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、**従業員の健康・労働環境への配慮**や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【原則3-1. 情報開示の充実】

- 3-1③ 上場会社は、経営戦略の開示に当たって、**自社のサステナビリティ**についての取組みを適切に開示すべきである。また、**人的資本や知的財産への投資**等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

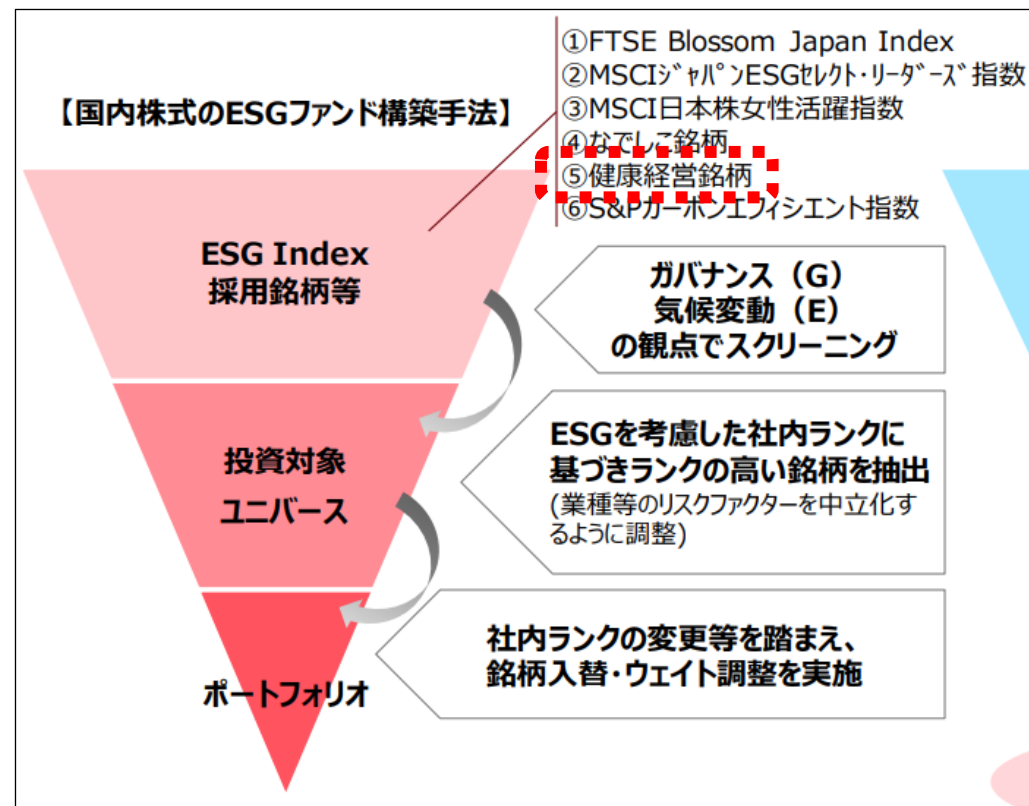
特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

- アクサ生命、第一生命、日本生命、など、多くの機関投資家が健康経営への取組をESG投資の評価項目として採用し、エンゲージメント（対話）テーマに位置付ける旨を公表している。

■ アクサ生命保険2022年3月8日付プレスリリースより



■ 第一生命2022年責任投資活動報告より



(参考) 人的資本情報開示の義務化

- 令和5年1月31日、「企業内容等の開示に関する内閣府令」の一部が改正され、**有価証券報告書を発行する約4,000社の企業を対象に、3月期決算から人的資本に関する情報開示が義務化された。**

➤ 投資家をはじめとするステークホルダーに対し、**開示が望ましいとされた**人的資本情報

7分野	19項目
育成	リーダーシップ、育成、スキル/経験
エンゲージメント	エンゲージメント
流動性	採用、維持、サクセッション
ダイバーシティ	ダイバーシティ、被差別、育児休業
健康・安全	精神的健康、身体的健康、安全
労働慣行	労働慣行、児童労働/強制労働、賃金の公正性、福利厚生、組合との関係
コンプライアンス/倫理	コンプライアンス/倫理

(参考)健康経営に関する情報開示の好例

- 健康経営銘柄2023に選定されたオムロン株式会社では、社会的課題を解決するには、何よりも働く社員一人ひとりの健康が経営の基盤になると考え、独自に全社共通の指標「Boost 5」を設定し、指標の達成状況と経営への影響、改善に向けた取り組みを開示している。

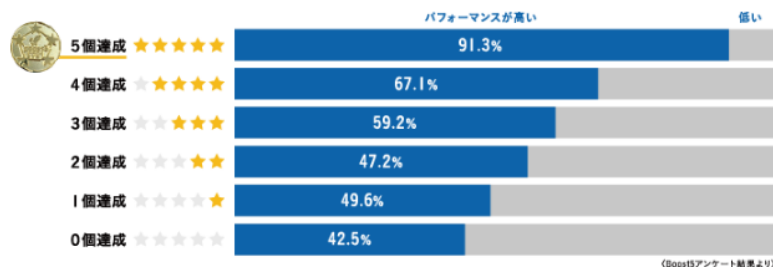
■ オムロンが独自に設定する指標「Boost5」

健康づくりを応援する5つの指標



目に見えて現れた効果とデータの活用

Boost5の目標指標を達成している社員は年々増えています。また、Boost 5の目標をより多く達成している社員ほど、高パフォーマンスを自覚している割合が多いという傾向も示されています。

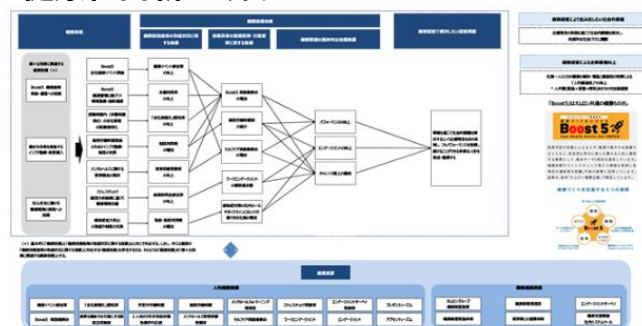


《Boost5 達成数別の高パフォーマンス社員の割合》オムロン健康白書2021年度より

オムロンでは、Boost5の各項目それぞれごとの達成度を、毎年実施されている社員への健康診断やストレスチェックなどから情報を収集し、その結果を毎年「オムロン健康白書」という形でまとめて公表し、このデータを今後の施策に活用しています。

■ 健康経営に関する全社戦略の開示

健康経営戦略マップ



戦略マップ[PDF: 378KB]

健康経営の歩み



➤ 経営課題の解決につながる健康課題を特定し、それらを解消するための手段や具体的取り組みに落とし込むため、健康経営戦略マップを作成

(参考)健康経営の取組に関する情報開示事例

- 投資家と企業との建設的な対話に資する情報開示を促すために金融庁が公表している「記述情報の開示の好事例集」においては、有価証券報告書におけるサステナビリティ情報のうち「社会（人的資本、多様性等）」の開示例として、健康経営について記載する事例が見られる。

カゴメ株式会社

④ 健康経営の推進

当社は、企業が健全であるためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが重要だと考え、積極的に従業員の健康管理に取り組んでいます。

参考リンク：

<https://www.kagome.co.jp/company/about/philosophy/healthandproductivity/>

カゴメ健康経営宣言

2017年には「カゴメ健康7ヶ条」を制定し、「カゴメ健康経営宣言」を行いました。2020年12月には、(株)日本政策投資銀行が行う「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」において、最高ランクの格付を取得しました。さらに、2021年3月には、経済産業省及び日本健康会議主催の「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」に認定されました。

健康経営推進体制

2016年にカゴメアックス（株）に専任組織を設置し、事業所全てに産業医を選任、保健師とともに、健康管理を推進しています。また、2018年には、「健康推進委員会」が発足し、事業所独自で主体的に健康増進活動を行っています。

産業保健体制

国内の全事業所に健康管理担当窓口を設け、産業保健スタッフ（産業医、保健師）が連携しながら、従業員への面談などを実施し、フィジカルヘルス、メンタルヘルスの両面で不調者の早期発見、保健指導などを行っています。

健康管理・健康増進施策に関する状況

「カゴメ健康7ヶ条」に基づき健康施策を推進しているほか、カゴメ健康保険組合とも連携して、独自健診である「カゴメけんしん」などを毎年実施しています。

従業員の健康リテラシーの向上

従業員一人ひとりの心身の健康を保つためには、カゴメ従業員の健康状態の見える化と共有、正しい知識習得が必要と考え、2017年から「カゴメ健康レポート」を発刊するとともに、従業員向けの研修などを実施しています。

参考リンク：

<https://www.kagome.co.jp/company/about/philosophy/healthandproductivity/>



カゴメ健康経営宣言			
従業員の健康は、カゴメで働くことの誇りややりがいの向上を通して「働きがい」に貢献するものです。			
当社は「カゴメ健康7ヶ条」を中核とし、健康経営を推進しながら、食を通じた健康の向上に貢献していきます。			
(年度)			
内容	2019	2020	2021
健康診断に関する状況			
受診率(%)	100	100	100
特定保健指導実施率(%)	72.0	84.8	88.7
ストレスチェックに関する状況			
受診率(%)	95.7	93.5	92.0
高ストレス者比率(%)	7.6	7.6	8.3
欠席率の推移(%)	20.8	19.5	16.2

東急株式会社

- 女性管理職比率や男性育児休業取得率等に加え、健康経営に関する指標として、喫煙者率、肥満者率、運動習慣率の目標と実績を記載するとともに、詳細情報の参照先としてWebサイトの掲載箇所を記載

○主な指標（目標および実績）

	2023年度目標 (2020年度策定)	2021年度実績
従業員エンゲージメント	A	BB
管理職に占める女性比率	10%以上	8.9%
男性育児休業取得率	100%	88.9%
教育制度利用率	30%以上	23.5%
喫煙者率	22.0%以下	23.0%
肥満者率	35.0%以下	32.5%
運動習慣率	50.0%以上	46.2%

<人材戦略における各種取り組み>

<https://tokyu.disclosure.site/ja/285/>

(出典) 記述情報の開示の好事例集2022（金融庁 2023年1月31日）
有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示
2. 「社会（人的資本、多様性等）」の開示例より抜粋

(参考)企業のESG活動における「健康と安全」の位置付け

- 2021年1月～3月にGPIFが実施した上場企業向けアンケートの結果によると、ESG活動のテーマの中で「健康・安全」の位置づけが向上。（前年比+8.0%）

企業のESG活動における主要テーマ（選択肢から最大5つ選択）



順位	前回	テーマ	今回	前回	増減
1	1	コーポレートガバナンス	71.7%	70.8%	+0.9
2	2	気候変動	63.6%	53.9%	+9.7
3	3	ダイバーシティ	43.2%	44.0%	-0.8
4	5	健康と安全	40.6%	32.6%	+8.0
5	4	人権と地域社会	37.0%	34.7%	+2.3
6	6	製品サービスの安全	30.7%	30.8%	-0.1
7	7	リスクマネジメント	28.6%	29.8%	-1.2
8	9	サプライチェーン	23.5%	20.2%	+3.3
9	8	情報開示	20.4%	23.3%	-2.9
10	10	取締役会構成・評価	17.1%	16.2%	+0.9

順位	前回	テーマ	今回	前回	増減
11	14	環境市場機会	13.0%	9.2%	+3.8
12	11	汚染と資源	12.4%	13.3%	-0.9
13	12	廃棄物管理	11.5%	11.6%	-0.1
14	13	労働基準	10.0%	11.2%	-1.2
15	14	その他	9.4%	9.2%	+0.2
16	16	資本効率	7.5%	8.2%	-0.7
17	18	社会市場機会	6.0%	7.3%	-1.3
18	16	水資源・水使用	5.9%	8.2%	-2.3
19	19	生物多様性	4.7%	4.7%	±0
20	21	不祥事	3.1%	3.3%	-0.2
21	20	森林伐採	2.9%	4.1%	-1.2
22	23	少数株主保護（政策保有等）	2.2%	1.4%	+0.8
23	22	腐敗防止	1.6%	2.9%	-1.3
24	23	紛争鉱物	0.7%	1.4%	-0.7
25	25	税の透明性	0.1%	0.2%	-0.1

■対象：東証1部上場企業 2,186社（2020年12月30日時点） ■回答：681社（31.2%） ■期間：2021年1月15日～3月13日

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>

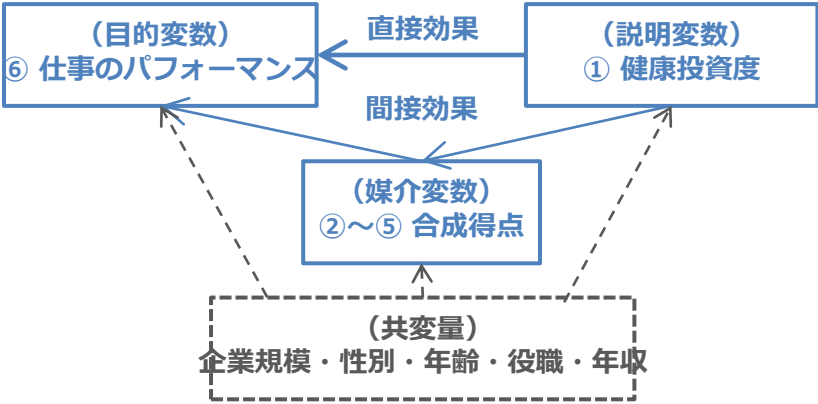
目的変数⑥・説明変数①・媒介変数・共変量を用いて回帰分析を行い、直接効果と間接効果を推定。

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）

※ **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$



- 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

- 昨年秋から、マイナビ転職がウェブサイトで「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。

PICK UP!

経済産業省が推進する 健康経営優良法人とは？



2022
健康経営優良法人
Health and productivity



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



2022
健康経営優良法人
Health and productivity



2022
健康経営優良法人
Health and productivity
プライト500

※ロゴマークの無断使用は禁じます。



2016年、経済産業省により創設された「健康経営優良法人認定制度」。地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。

マイナビ転職に掲載中の「健康経営優良法人」の求人はこちら >

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 >
首都圏	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 >
関西	滋賀県 > 京都府 > 大阪府 > 兵庫県 > 奈良県 > 和歌山県 >
中国	鳥取県 > 島根県 > 岡山県 > 広島県 > 山口県 >
四国	徳島県 > 香川県 > 愛媛県 > 高知県 >
九州	福岡県 > 佐賀県 > 長崎県 > 熊本県 > 大分県 > 宮崎県 > 鹿児島県 > 沖縄県 >

- 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。

HelloWork Internet Service

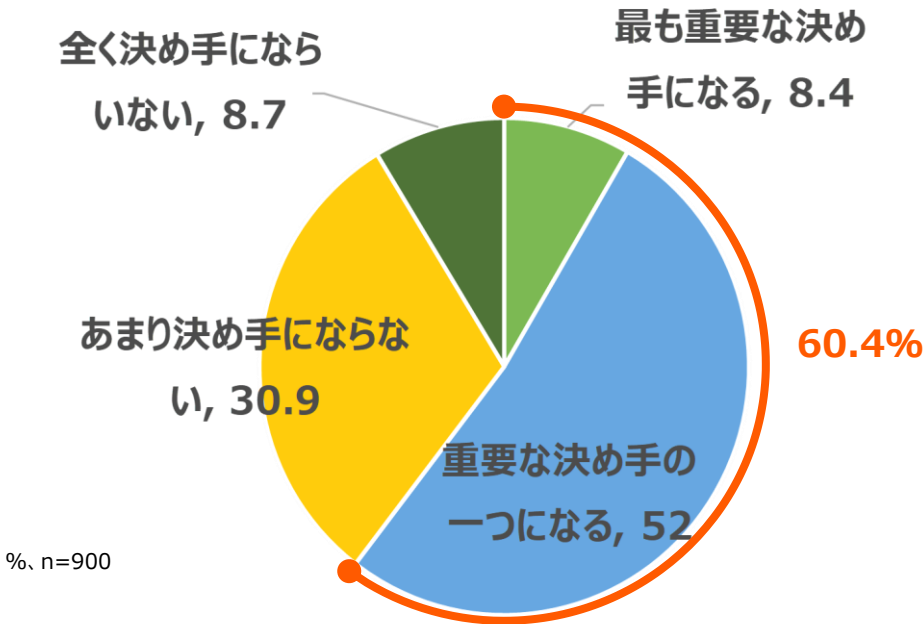
ハローワーク インターネットサービス

[トップ](#) > PRロゴのご案内

13	働きやすい職場認証事業者		自動車運送事業（トラック・バス・タクシー）において、運転者の労働条件や労働環境について一定の基準を満たしている「働きやすい職場」として認証された優良な事業者のマークです。
14	スポーツエールカンパニー		「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業を認定する制度のマークです。 なお、本制度に連続して5年以上認定を受ける企業には、認定期間等に応じて認証マークの色にブロンズ、シルバー、ゴールドが付与され、更にこれらの連続認定企業のうち従業員の週1回以上のスポーツ実施率が65%以上の企業には、ブロンズ+、シルバー+、ゴールド+が付与されます。
15	健康経営優良法人	 	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、従業員の健康状態の改善を通じた活力や生産性の向上、更には組織の活性化等につながると期待されます。

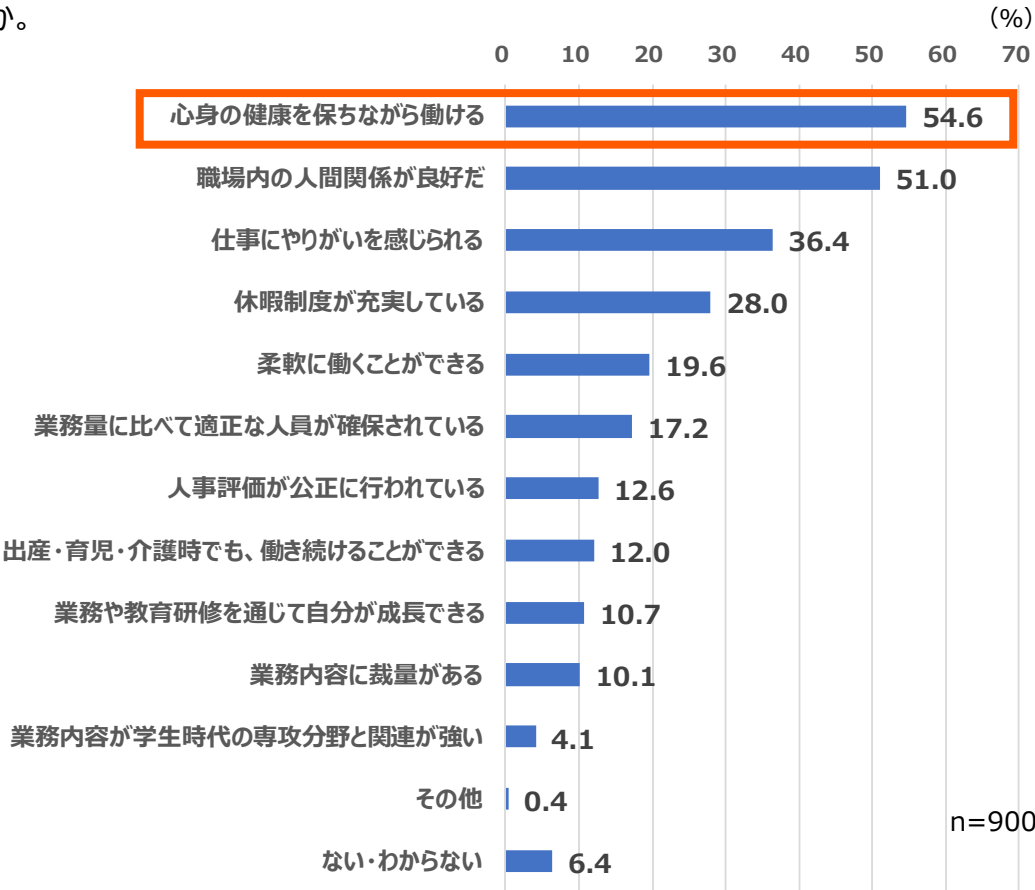
- 就活生及び転職者に対するアンケートを実施し、企業が健康経営に取り組んでいることが就職先の決め手になると約 6 割が回答。
- 求職者が働く職場に望むもののトップは、心身の健康を保ちながら働けることであり、多様な価値観を持つ働く世代において健康経営が重要な要素となっていることがわかる。

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）



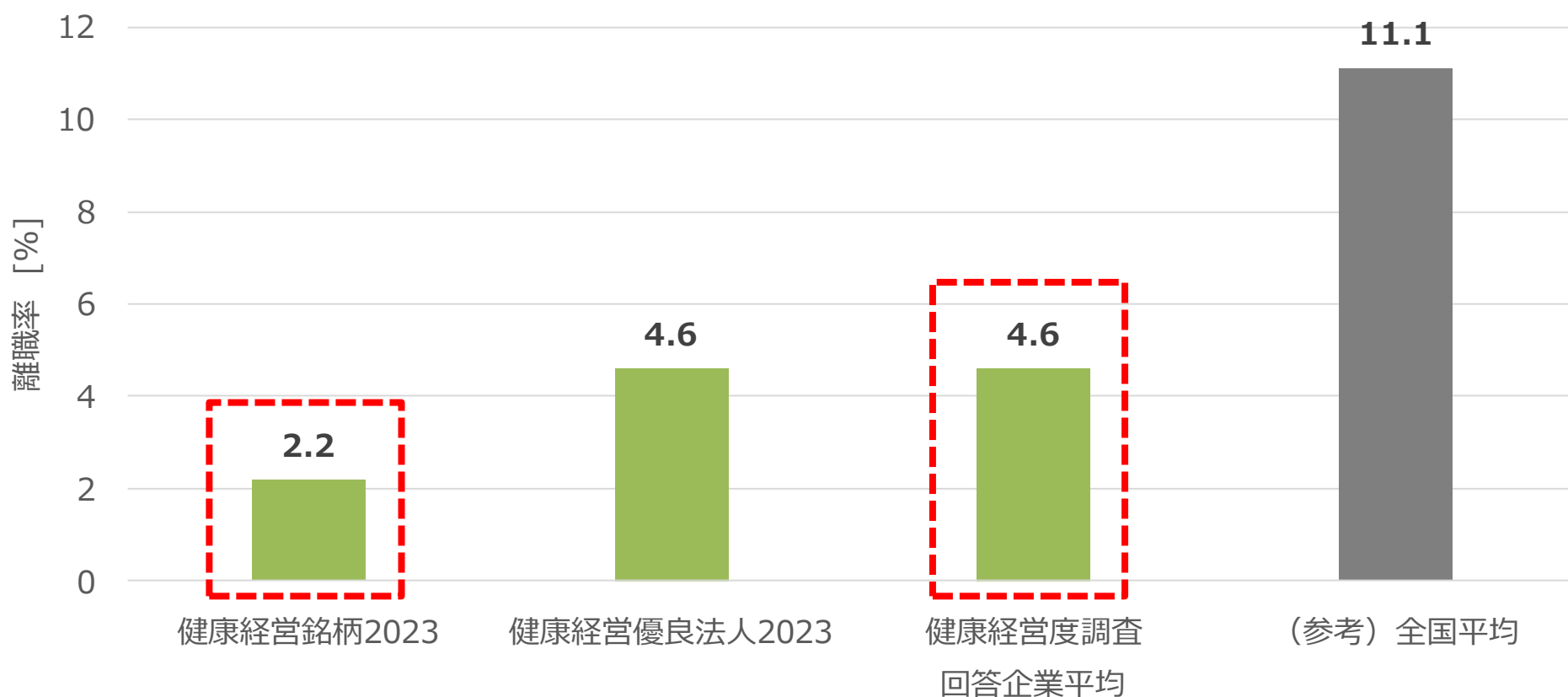
※「健康経営」とはなにか*、「健康経営優良法人」「健康経営銘柄」のロゴを提示したうえでの回答。回答者に対して、以下を提示。
「健康経営」とは、従業員の心身の健康を企業の財産（経営資源）と考え、従業員一人一人が心身ともに健康で働くことが、企業の持続的な成長につながるという考え方をもった経営手法です。

Q. あなたが働く職場に望むものはなんですか（3つまで）



- 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。
- 2021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 2021年（令和3年）雇用動向調査」に基づく。（ただし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/正社員数を各社ごと算出し、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。

中小企業における健康経営の実践による効果（取組事例）

- 健康経営に取り組み、従業員にとって働きやすい環境を整えることで離職防止に。
- 健康経営優良法人のブランドイメージが人材獲得につながり、採用倍率が上がったという事例もある。



A's 社会保険労務士法人

所在地 宮崎県 業 種 専門・技術サービス業 従業員数 8名
<https://an-shige.com/>

健康経営の取り組み

- ① 終業時刻の15分前から帰宅できる仕組みで、極力残業しない職場づくり
- ② 職員全員が女性という職場特性に合わせて、就業中に女性の健康に特化した研修を実施



研修の様子

健康経営の実践による効果

- 法人立ち上げから8年、これまでの退職者は結婚を理由とした1名のみで、**健康経営の取り組み以降の退職なし。**
- 「**働きやすい社労士事務所**」という**ブランドイメージを構築**し、大手企業とは違った魅力が採用につながっている。



日美商事株式会社

所在地 東京都 業 種 卸売業 従業員数 23名
<https://www.nichibi-shoji.co.jp/>

健康経営の取り組み

- ① 責任者を設けて無関心層にも積極的にアプローチすることで、すべての従業員の健康意識を高める風土づくり
- ② 従業員の行動習慣アンケート分析に基づいた施策で有所見率を低減
(26%⇒21%)



社内でのストレッチの様子

健康経営の実践による効果

- **ブライツ500認定企業であることを前面に出して採用人材を募集、前年度比で採用倍率が4倍（495名以上）に増加。**
- 結果、優秀な人材の獲得につながり、業績向上の兆しが見えてきている。

※中小規模法人部門 取組事例集（健康経営優良法人2023）参照 QRコードよりダウンロード可能



- ESGの“環境”のように、健康経営のスコープを自社だけでなく「サプライチェーン」や「社会全体」に広げる動きを促進していくことが重要。そのため、令和3年度健康経営度調査から「取引先の健康経営の支援」に関する設問を追加。
- 令和4年3月末には、パートナーシップ構築宣言ひな形に「健康経営に関する取組」が追記された。



※パートナーシップ構築宣言ポータルサイト トップページ抜粋（令和4年7月5日時点）

※黄色マーカー部分が追記箇所

「パートナーシップ構築宣言」のひな形

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

※下記から積極的に取り組む項目を特定し、項目毎に取組内容を具体的に記載してください。

- 企業間の連携（オープンイノベーション、M&A等の事業承継支援等）
- IT実装支援（共通EDIの構築、データの相互利用、IT人材の育成支援、**サイバーセキュリティ対策の助言・支援**等）
- 専門人材マッチング
- グリーン化の取組（脱・低炭素化技術の共同開発、生産工程等の脱・低炭素化、グリーン調達等）
- 健康経営に関する取組（健康経営に係るノウハウの提供、健康増進施策の共同実施等）**

- 健康経営銘柄2023である日本国土開発株式会社は、取引先の健康経営を支援する旨をパートナーシップ構築宣言で公表。自社HPや統合報告書には、協力会社等の社員の健康保持・増進に関する具体的な取組内容を掲載し、社内外に発信している。

課題

建築業界では、
作業員の熱中症対策が課題。



対応

- 健康経営ノウハウの提供
- ファン付き作業服や熱中症対策ウォッチの購入を補助

■協力会社の「働き方改革」「健康経営」をサポート

2023年4月から中小企業の割増賃金猶予措置が終了し、中小企業でも月に60時間を超える時間外労働についての賃金割増率が50%になります。また、ゼネコン業界において時間外労働規制の例外を認められた「働き方改革関連法」も2024年4月から施行されます。

日本国土開発は、建設業を支える協力会社に対して、これまで培ってきた「働き方改革」「健康経営」のノウハウを基にしたコンサルティングを実施し、中小企業の健康経営推進を支援する取り組みをスタートさせました。現在、静岡県三島市の協力会社である鶴よし建設様に対して、健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）に向けたコンサルティングを実施しています。今後も協力会社の「働き方改革」「健康経営」をサポートする取り組みを全国の協力会社に広げていく方針です。



協力会社である鶴よし建設との打ち合わせの様子

■コロナ対策や熱中症対策の支援

新型コロナウイルスの感染防止対策については、各作業所へマスク配布を実施したほか、協力会社にはコロナ対策用品として非接触型体温計、ハンドスプレーの購入補助などの「新型コロナ感染防止対策補助金」の支給を実施しました。

また、夏場の熱中症対策としては、冷感スプレーや飲料などを各作業員に配布しているほか、ファン付き作業服の購入補助などの「熱中症対策補助金」の支給を実施。各作業員に熱中症対策ウォッチの提供も行っています。



ファン付き作業服

創立70周年事業の一環で作業服を35年ぶりに刷新し、夏場の現場作業で熱中症から社員を守るファン付き作業服を新たにラインアップ。袖が膨らみ、作業効率が下がるなどの要望があったため、ベストタイプを採用



熱中症対策ウォッチ

熱中症の自覚症状が現れる前にアラームとLED表示で知らせてくれる

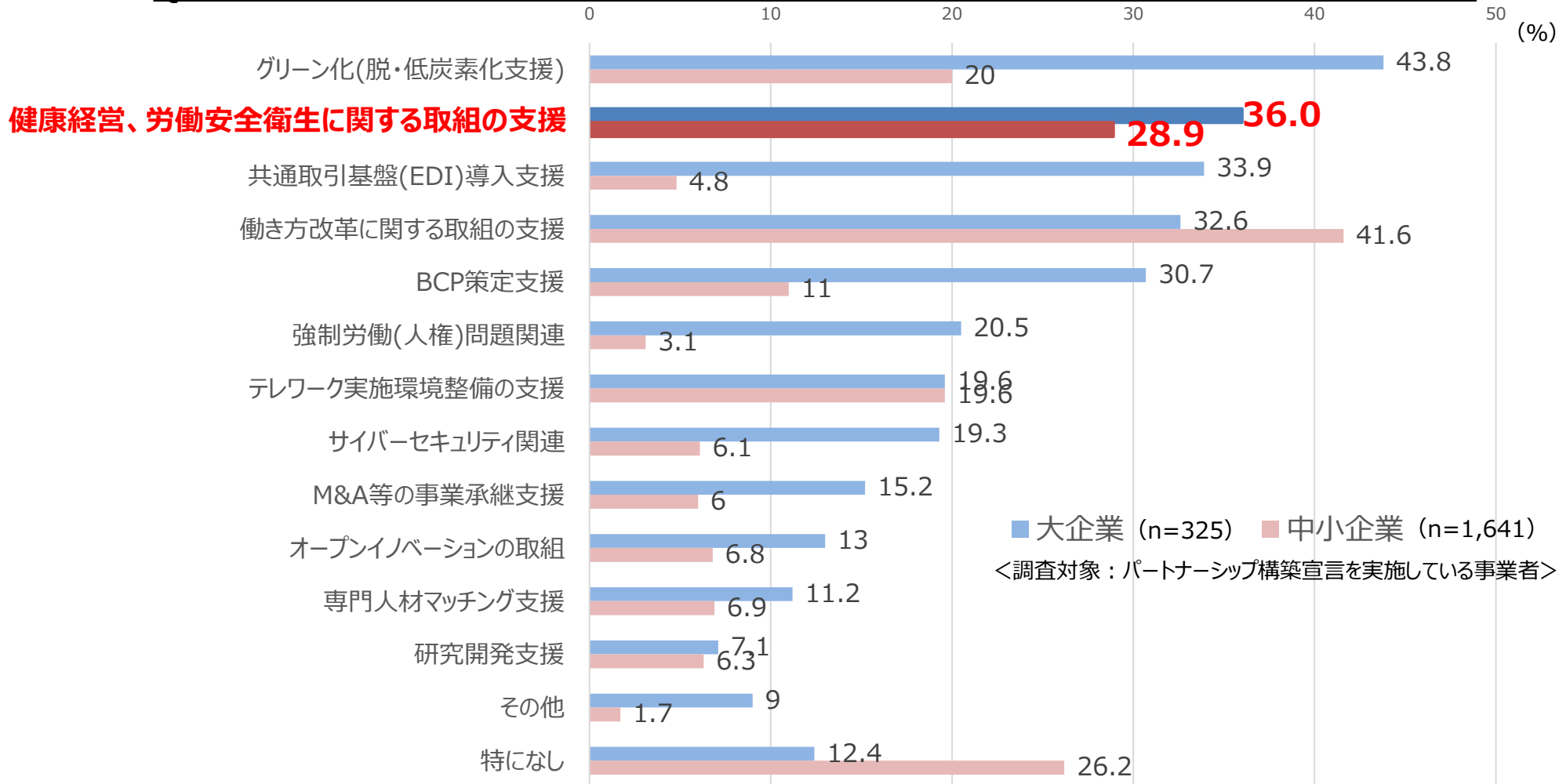
パートナーシップ構築宣言の記載

当社は人命尊重の安全衛生方針の下、すべての事業活動を「安全第一」で行い、心とからだの健康保持増進を図り、働きやすい職場環境を整えることを基本理念としています。また、協力会社等に対しても共に健康経営推進の実践、周知啓蒙や支援等を行っていきます。

(参考) サプライチェーンにおける「健康経営」の広がり

- 令和4年1月に中小企業庁が実施したアンケート調査によると、サプライチェーン全体の付加価値向上につながる取組として、**大企業・中小企業ともに多くの企業が、取引先企業の健康経営の取組を支援**している。

Q. サプライチェーン全体の付加価値向上に関して取り組んでいるテーマや社会課題（複数選択可）



(参考)サプライチェーンにおける取組 – 取引先の健康経営の支援に関する事例

- 健康経営銘柄2023である東京海上ホールディングス株式会社は、健康経営の推進に貢献する旨をパートナーシップ構築宣言で公表。健康経営の実践、周知啓発や地域企業の健康経営の支援を通じて、多くの企業の健康経営をサポートしている。

パートナーシップ構築宣言の記載

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携
 - a. 地方創生の取り組みへの貢献
 - b. 健康経営支援
健康経営の実践、周知啓発や地域企業の健康経営の支援を行います。
 - c. BCP（事業継続計画）策定支援

<東京海上日動の取り組み>

- 健康経営に関する取組事例を紹介した冊子の発行や、健康経営セミナーの実践、地方自治体・商工会議所等との連携を通じて、**健康経営の普及啓発、地域企業の健康経営の取組を支援**。健康経営優良法人をめざす企業の**認定支援**も実施。（2021年度は約2,300社への支援を実施）

<東京海上日動メディカルサービスの取り組み>

- トータルヘルスケアコンサルティング企業としてお客様企業従業員の健康に関する知識向上と行動変容を促すための**健康増進施策**や、24時間365日対応可能な電話健康相談サービス、メンタルヘルス支援サービスなどを提供。

<東京海上ディーアールの取り組み>

- 企業および健康保険組合が保有する検診・レセプトデータ、その他健康施策の悔過データ等の分析をするとともに、医療費や健康阻害要因等との関係を定量的に評価し、**持効性の高い健康増進施策の策定を支援**。
- 健康経営を推進する上で欠かせない**社内体制整備、健康増進施策の実施支援**や、人材開発や組織開発、従業員の働きがいやエンゲージメントの向上等の**人的資本経営の導入・推進支援**も実施。

2.2.5.3 健康経営を社会に広める取り組み

東京海上グループでは、グループ内で健康経営に取り組むだけでなく、地域経済の活性化や地方創生の観点から、健康経営に取り組む企業を支援しています。各地での健康経営セミナーの実践、地方自治体・商工会議所等との連携を通じた普及啓発、営業担当者からの情報提供はもちろん、取引先企業との「パートナーシップ構築宣言」においても健康経営の支援を宣言し、バリューチェーン全体での取り組みとして地域企業への支援を行っています。

◎メンタルヘルスマネジメントの支援

東京海上日動メディカルサービスでは、企業のメンタルヘルスマネジメントを支援する「EAP（Employee Assistance Program:従業員支援プログラム）」を提供しています。このプログラムでは、労働安全衛生法によって義務付けられたストレスチェックの実施だけでなく、実施結果をふまえた従業員へのフォローアップや個別職場における環境改善活動のご支援、さらには休職時・復職時のケア、再発防止、組織のストレスレベル傾向分析やメンタルヘルス体制構築のコンサルティングまでを、精神科医や臨床心理士、人事労務コンサルタント等による専門チームが一貫してサポートしています。

- 令和5年1月から「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に「**健康経営優良法人に認定された事業者**」が追加された。

	補助対象	補助内容	開始時期
ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金	革新的製品・サービスの開発又は生産プロセス等の改善に必要な設備投資等を支援する	補助率1/2もしくは2/3、 補助上限額2,250万円* *従業員数・申請枠・類型により異なる	令和5年1月11日～ (第14次)
IT導入補助金	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、補助上限額450万円	令和5年3月下旬
事業継承・引継ぎ補助金	事業承継を契機とした経営革新的な取組や、専門家を活用した事業の引継ぎを支援する	補助率1/2もしくは2/3 補助上限額600万円 ※経営革新事業は一定の賃上げ要件を満たすと最大800万円	令和5年3月中旬
Go-tech補助金	中小企業等がものづくり基盤技術及びサービスの高度化に向けて、大学・公設試と連携して行う研究開発を最大3年間支援する	中小企業等は補助率2/3以内 通常枠：最大9,750万円 出資獲得枠：3年間合計3億円以下	令和5年2月22日～
事業再構築補助金	新市場進出、事業・業種転換、国内回帰等、事業再構築を行う事業者を支援する	中小企業は補助率1/2～3/4、 補助上限額500万円～5億円 ※従業員数・申請枠により異なる	令和5年3月末～

【例：ものづくり補助金】

経営革新に投資するチャンス！
経費の1/2もしくは2/3を最大2,250万円まで補助！
(グリーン枠は最大5,000万円、グローバル市場開拓枠は最大4,000万円まで)

ものづくり・商業・サービス補助金

公募要領 概要版

14次締切分

新商品の試作品を開発したい！
新たな生産ラインを導入したい！
知財を取得し、新サービスを立ち上げたい！
専門家や制度・事業人材を活用したい！

2023年1月19日更新版
ものづくり補助金事務局

※本補助金の申請には「Gビジネスのグライムアカウント」が必要です。取得済みの方は本補助金にご応募できません。
※本資料はものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金・公募要領の概要版です。
応募にあたっては、必ず正式な公募要領をご覧ください。

審査項目・加点項目

か。
※独立行政法人情報処理推進機構(IPA)が公表する「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されているサービス
<https://www.ipa.go.jp/security/keihatsu/sme/otasuketai/#list>

②-5：令和4年度に健康経営優良法人に認定された事業者
※健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト (<https://www.kenko-keiei.jp/>)

②-6：J-Startup、J-Startup 地域版に認定された事業者
※J-Startup 事務局ポータルサイト (<https://www.j-startup.go.jp/>)
J-Startup 地域版 (https://www.j-startup.go.jp/local_3/)

②-7：「新規輸出 1 万者支援プログラム」に登録した事業者（グローバル市場開拓枠のうち、②海外市場開拓（JAPANブランド）類型のみ）
※応募締切日前日時点で「新規輸出 1 万者支援プログラム」ポータルサイト

- 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、「健康経営優良法人の認定を受けている方」が追加された。
- ホワイト500又はブライツ500には更なる優遇利率（特別利率②）が適用される。

利用できる方	健康経営優良法人の認定を受けている方
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又はブライツ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：1.20%、特別利率①：0.80%、特別利率②：0.60%（いずれも令和5年3月1日時点。貸付期間5年の場合。）
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。

健康経営の推進に関連するインセンティブ措置（国）

- 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）

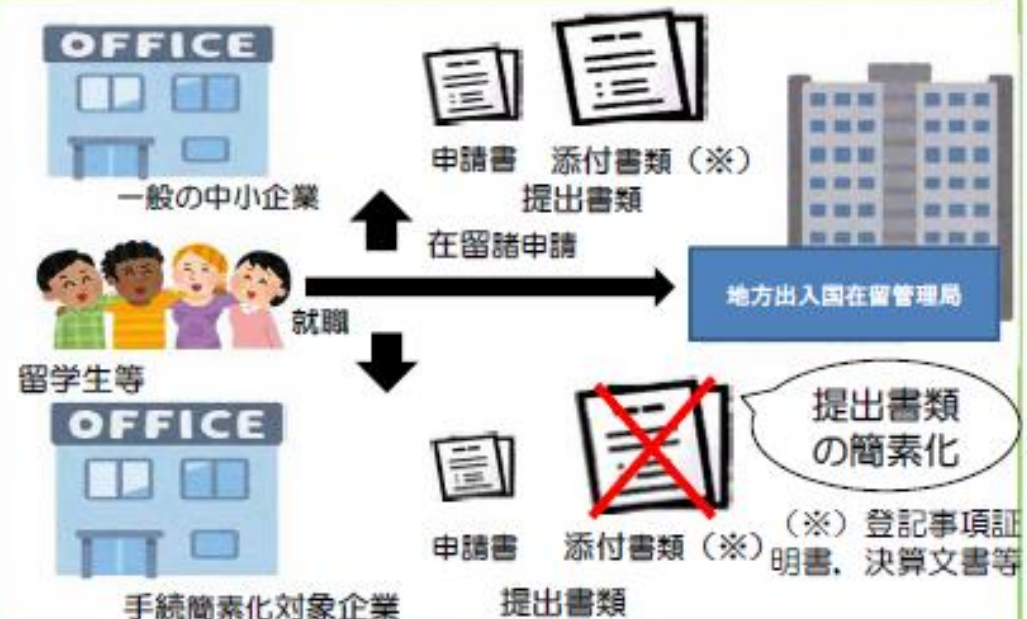
・厚生労働大臣から「ユースエール認定企業」として認定を受けている中小企業等に就職する場合、在留資格変更許可申請を行う際に必要となる各種提出書類について大企業と同様に簡素化することとした。

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。

在留諸申請手続の簡素化（イメージ）



- 従業員の健康増進に係る企業の取組に対し、インセンティブを付与する自治体、金融機関等が増加している。
- 企業自らによる健康経営の取組内容や効果の情報開示に加え、経済産業省や日本経済新聞社等による各種情報発信により、こうした取組が自発的に拡大していくことを後押しする。

<インセンティブ措置の数（令和3年度→令和4年度）>

公共調達加点評価（取組数：27→49）

- ・公共工事、入札審査で入札加点

その他のインセンティブ（取組数：24→45）

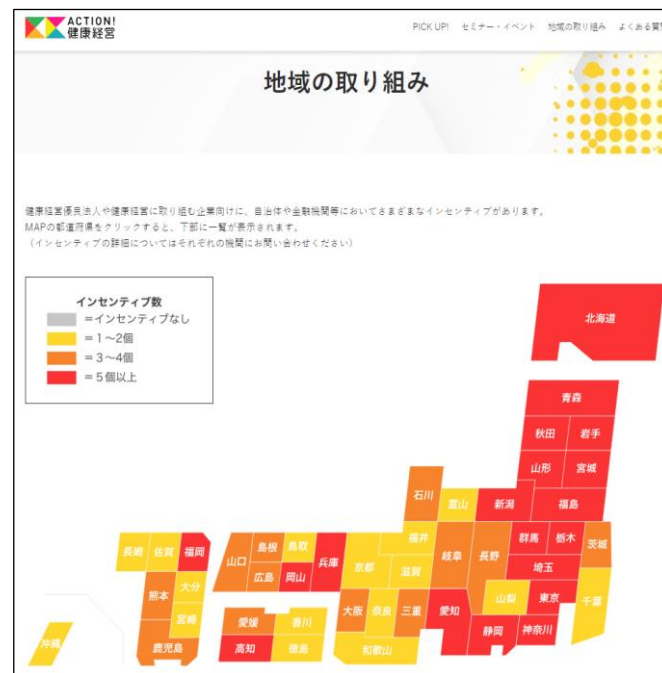
- ・融資優遇、保証料の減額
- ・奨励金や補助金

融資優遇等のインセンティブ（取組数：84→96）

- ・健康経営に取り組む法人や、その従業員に対する融資優遇
- ・保証料の減額や免除

自治体

銀行等



「アクション健康経営」
で検索ください。

(参考) 過去の健康経営銘柄選定企業の声

- 銘柄選定によるその後の反響について、選定企業に対し調査を実施し、社内外から前向きな反響があったとの声が多数みられた。

1. 投資家等への情報発信

- ✓ 就活生向けの会社案内資料に健康経営銘柄の選定を盛り込んだほか、有価証券報告書、CSR報告書や社内報に記載するなど、社内外や投資家に向けて打ち出し。
- ✓ 名刺やHP、会社紹介冊子等に取組を紹介し、取引先等に選定結果をPR。
- ✓ 健康経営の取組に関する取材が増え、メディア露出の機会が増大。また、役員による講演も多数依頼されるようになった。

2. 社内における行動変容

- ✓ 経営トップによる取組強化の指示などが発信され、健康増進計画や社員参加型の健康増進プログラムの拡充を図っている。
- ✓ (銘柄を継続して取っている企業においても) 新たな取組を実行。
- ✓ 健康増進に関する中長期計画策定や健康経営推進組織の設置を行った。
- ✓ 各事業所で取り組むアクションや目標を継続して実行できており、健康経営が習慣化した。

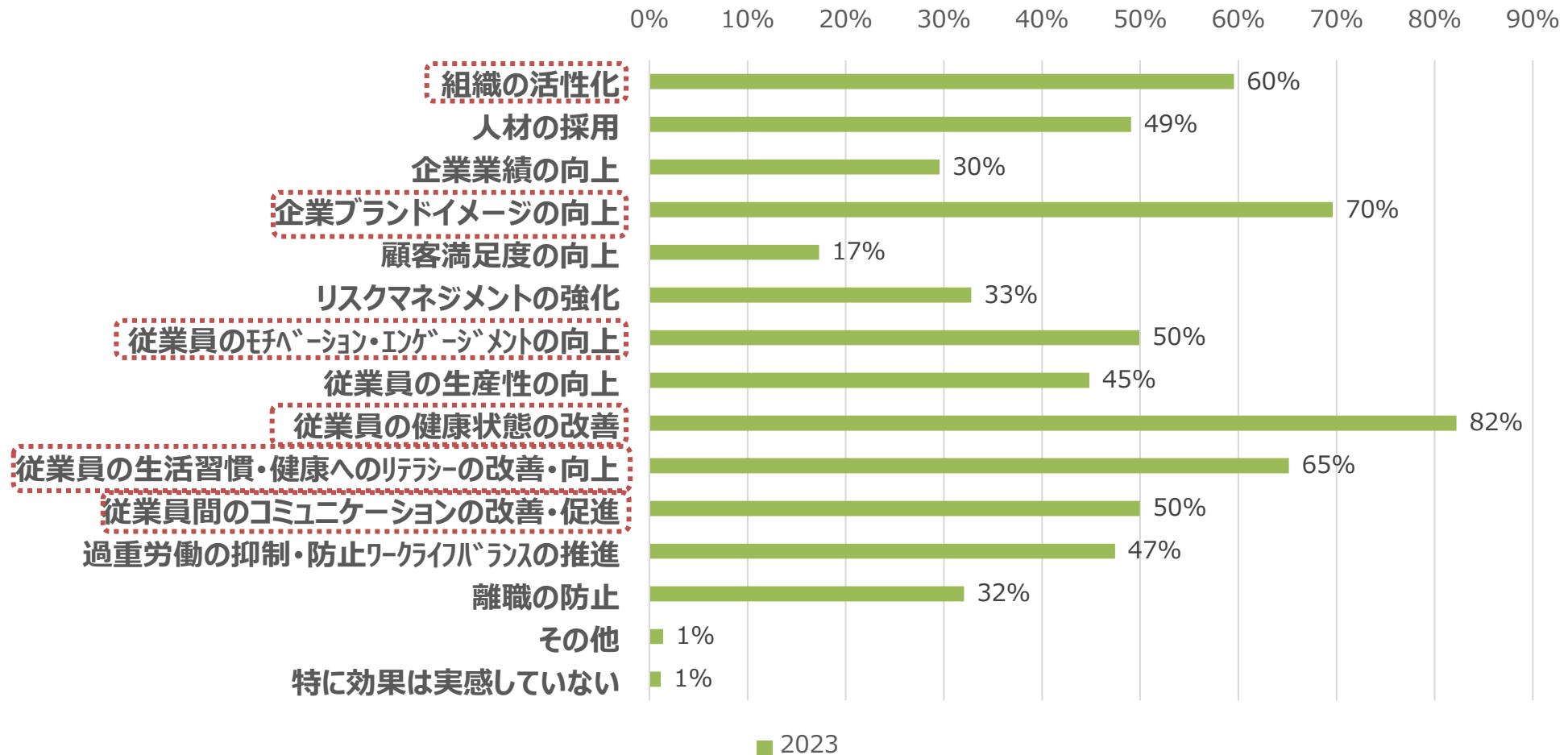
3. 社内外の反響

- ✓ 学生の認知度が向上し、就活生が大幅に増加したり、内定後辞退率が減ったりした。優秀な人材の確保につながっている。
- ✓ 取引先やその他の企業から、高く評価してもらえた。取組に関する多数の問合せがある。
- ✓ 投資家から「中長期的な成長が見込まれる」と高い評価をもらった。
- ✓ 銘柄を取得した他企業との情報共有を通じ、他業種との繋がりのきっかけとなった。

（参考）健康経営に取り組んだことによるメリット（中小企業向けアンケート）

- 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、従業員の健康状態改善や、ヘルスリテラシー向上、企業ブランドイメージ向上といった効果を実感したと回答する割合が高かった。

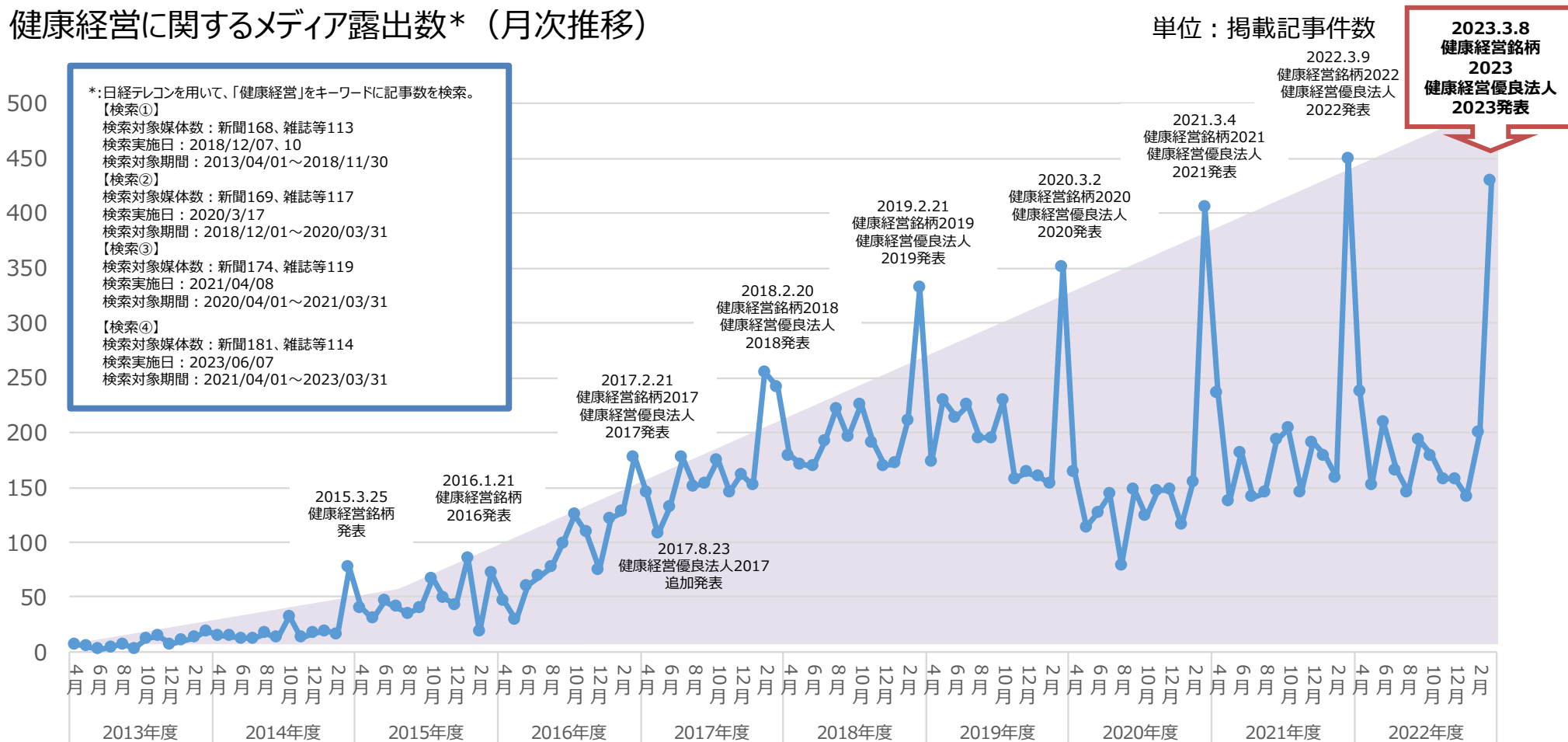
Q.健康経営に取り組むことでどのような効果を感じていますか。（いくつでも）＜中小規模法人部門＞ N=6,373



(参考) 健康経営に関するメディア露出数

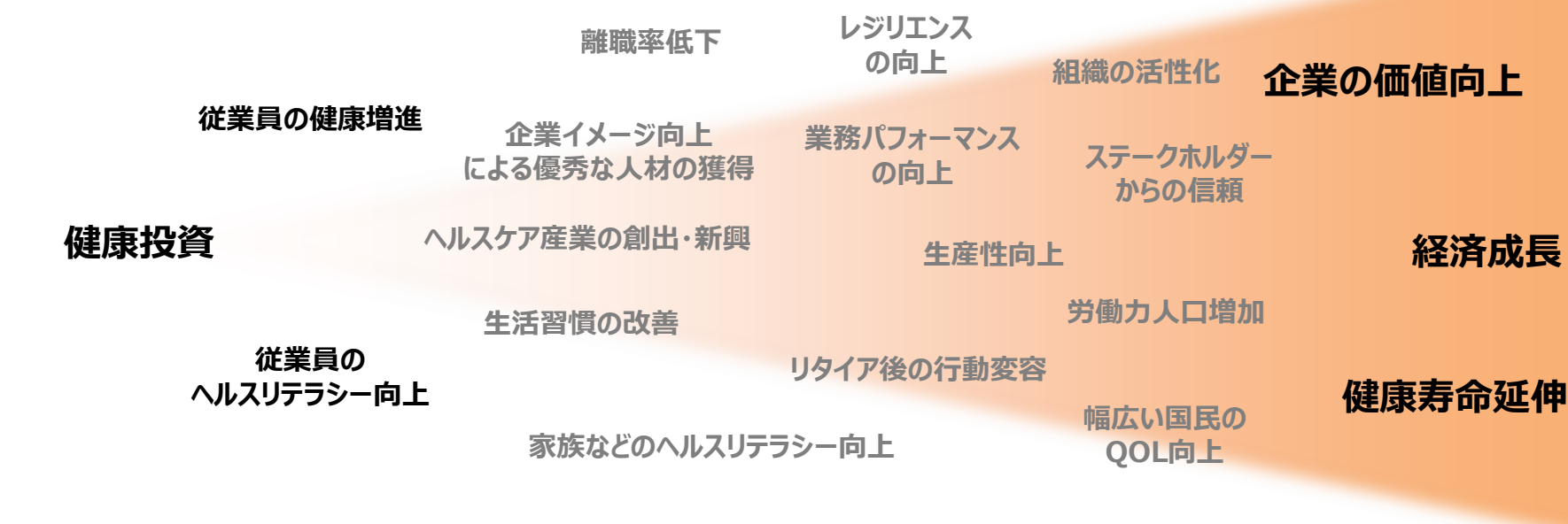
- 毎年度3月の健康経営銘柄選定・健康経営優良法人認定時にメディア露出が突出して増加。
- 2016年度の健康経営優良法人認定以降、メディア露出が拡大し、健康経営が一定程度浸透してきたことがわかる。

健康経営に関するメディア露出数*（月次推移）

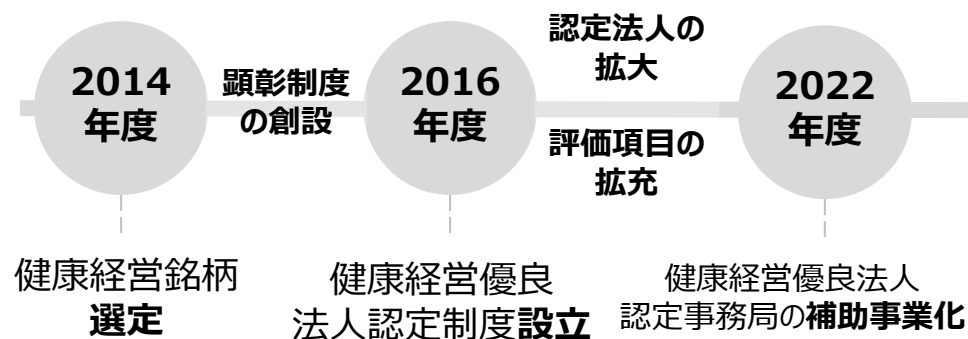


4. 健康経営の今後の展開

健康経営の目指すべき姿と今後の方向性



日本経済社会を支える
基盤としての健康経営

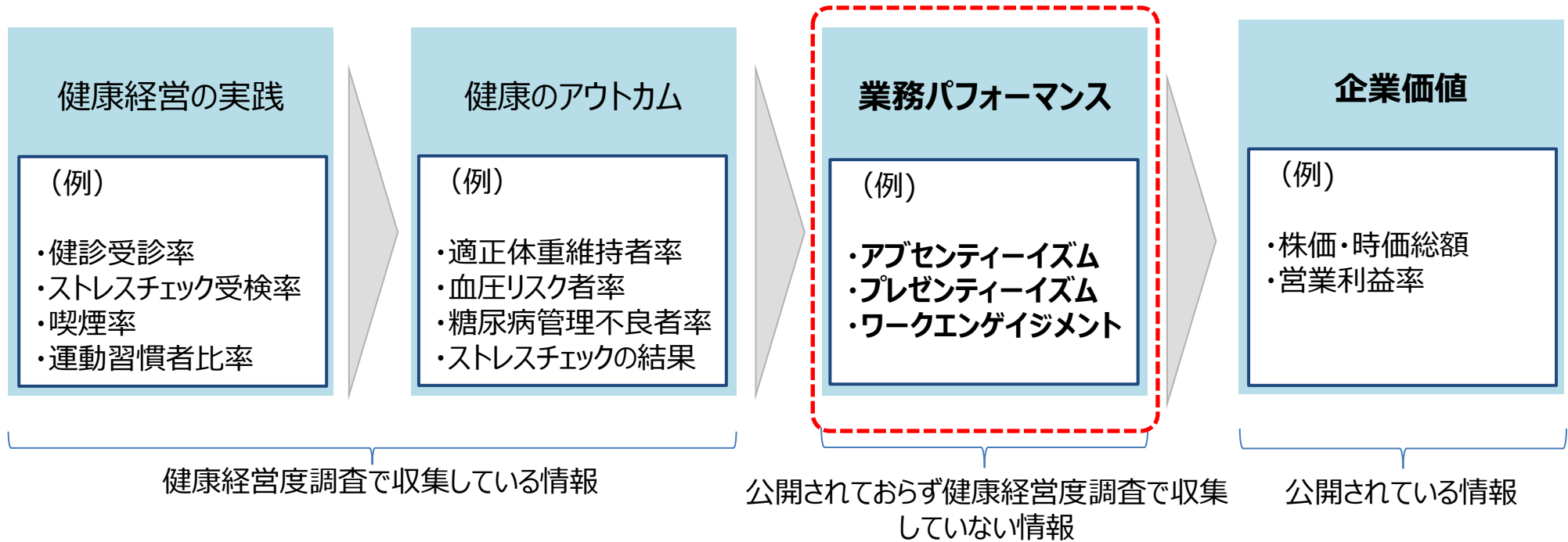


- 1 健康経営の可視化と質向上**
健康経営の効果分析と適切な指標の検討
(健康増進、生産性・エンゲージメント向上等)
- 2 新たなマーケットの創出**
健康経営を支える産業の創出と
国際展開の推進
- 3 健康経営の社会への浸透・定着**
中小企業への普及拡大
制度運営の完全民営化

20XX
年度

健康経営の効果が現れるフロー

※働きがい、信頼関係、仕事に対する対価等、健康に関する要因以外も関与。



- 令和4年度の調査において、業務パフォーマンス指標に関して「測定方法」及び「複数年度分の測定結果」の開示状況について問うたところ、既に一定数の企業が開示に取り組んでいる状況であることが分かった。
- 令和5年度から、「**業務パフォーマンス指標とその測定方法**」を開示していることを評価対象とし、**ホワイト500**に関しては認定要件とする。さらに**測定範囲・回答率**についても開示状況の確認を行う。（「複数年度分の測定結果」については、評価初年度である令和5年度は対象外とする）

令和5年度健康経営度調査票より抜粋



SQ3. (Qでいずれか開示とお答えの場合) 健康関連の最終的な目標指標のうち、特にパフォーマンス指標について開示していますか。(それぞれいくつでも)
また、開示している場合はそのURLをお答えください。

- ◆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。
- ◆abcdいずれかについて、直近の実績値および測定方法を開示し、その開示URLを回答していることがホワイト500の認定要件となります。
- ◆各指標の定義等については、Q72、Q72SQ1をご確認ください。

	a.アブセン ティーイズム			b.プレゼン ティーイズム			c.ワーク・エン ゲイジメント		
★1.直近の実績値を開示									
★2.測定方法を開示									
3.複数年度分の結果を開示									
4.測定人数および回答率を開示									

★開示URL

a.アブセンティーイズム	
b.プレゼンティーイズム	
c.ワーク・エンゲイジメント	

【参考】プレゼンティーズムの測定方法の例

WHO-HPQ: HPQ Employee Version

B13. On a scale from 0 to 10 where 0 is the worst job performance anyone could have at your job and 10 is the performance of a top worker, how would you rate the usual performance of most workers in a job similar to yours?

Worst Performance										Top Performance	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

B14. Using the same 0-to-10 scale, how would you rate your usual job performance over the past year or two?

Worst Performance										Top Performance	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

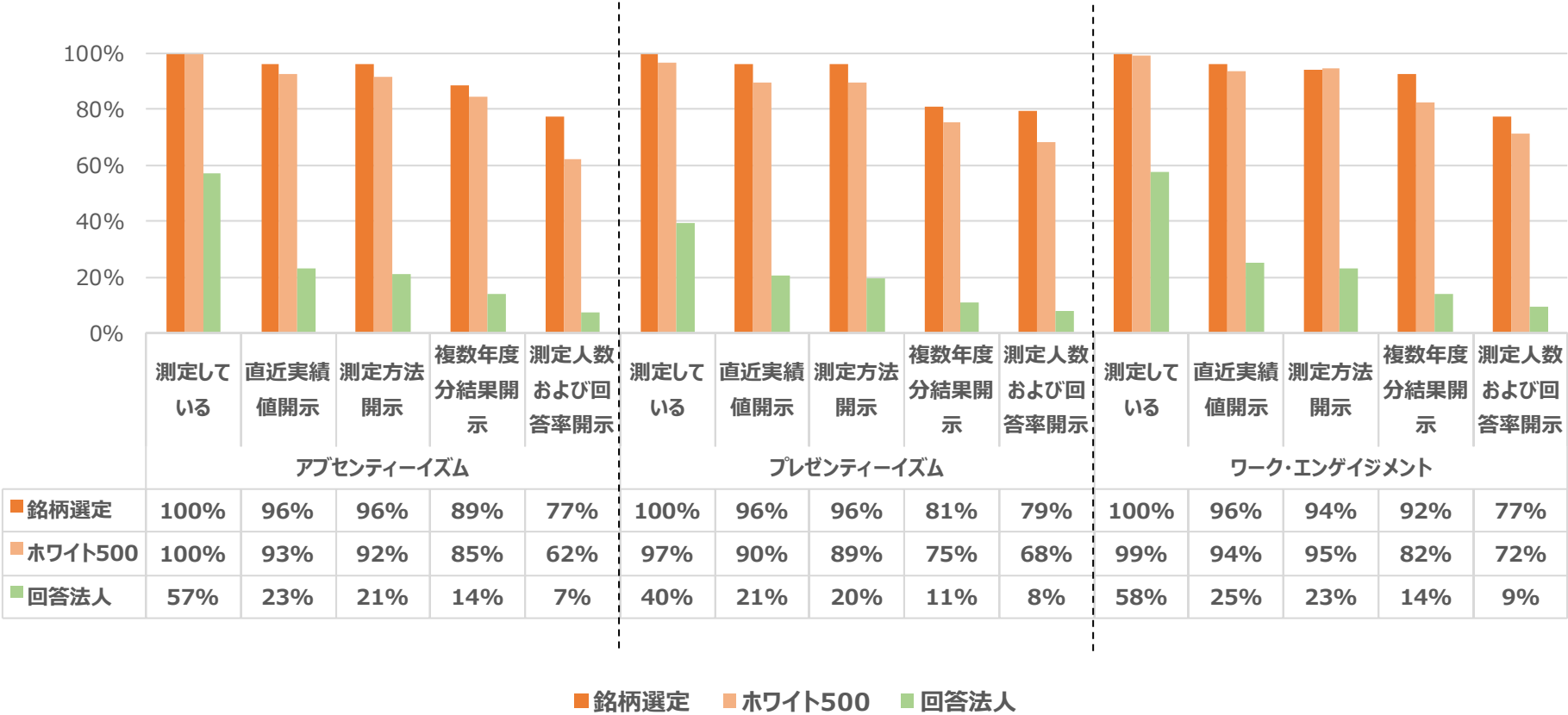
B15. Using the same 0-to-10 scale, how would you rate your overall job performance on the days you worked during the past 4 weeks (28 days)?

Worst Performance										Top Performance	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

パフォーマンス指標の測定・開示状況の結果（令和5年度）

- 令和5年度よりいずれか*のパフォーマンス指標について、直近の実績値及び測定方法を開示し、その開示URLを回答していることをホワイト500認定要件とした。銘柄選定企業・ホワイト500は、測定人数および回答率についても開示が進んできている。

パフォーマンス指標の測定・開示状況



回答法人（銘柄選定・ホワイト500を除くn=3020）、銘柄選定（n=53）、ホワイト500（銘柄選定を除くn=447）

*：アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワーク・エンゲイジメント3つの指標のいずれか

出所：令和5年度健康経営度調査Q19SQ3,Q72

(参考) パフォーマンス指標にかかる開示の好事例

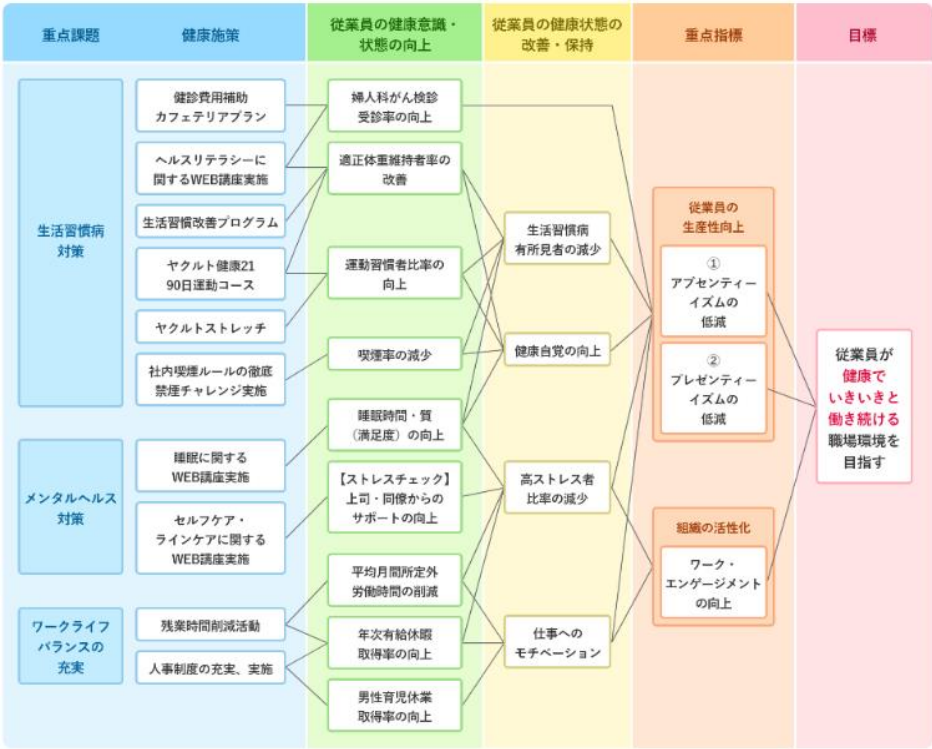
株式会社ヤクルト本社

サステナビリティのページに健康経営に関する情報を集約し、掲載。「健康宣言」から組織体制、現状の課題、健康経営戦略マップ、評価指標を一連のストーリーとして、各種データとともに掲載している。

1. 「健康宣言」

ヤクルトは、「人々の健康に貢献する」という理念の実現には従業員の健康が不可欠であるとの認識に立ち、従業員の心身の健康保持・増進および「安全・安心」な職場環境づくりに努めます。

健康経営戦略MAP



5. 各種施策の取り組み

項目	目標		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	年度	数値						
WEB健康講座 受講率		100%	-	-	85.6%	87.6%	95.8%	
WEB健康講座 受講満足度		100%	-	-	-	98.0%	97.6%	
ヤクルト健康21 90日運動コース (ウォーキング・ラジオ体操) 達成率※1		100%	93.0%	91.3%	95.7%	95.8%	94.5%	
女性のためのがん検診受診率	乳がん	70.0%	46.6%	43.4%	48.8%	50.3%	60.7%	
	子宮がん	70.0%	49.7%	49.2%	51.1%	49.6%	60.5%	
	適正体重者率 (BMI18.5～25.0)	70.0%	64.7%	64.3%	64.2%	63.1%	66.1%	
	運動習慣者比率 (週に2回以上、30分以上運動する人の割合)	40.0%	25.3%	27.4%	27.0%	28.5%	28.7%	
	年次有給休暇取得率	-	70.9%	76.9%	71.7%	76.5%	81.6%	
健康自覚 (主観的健康観：健康である群)		90.0%	-	84.2%	87.7%	85.1%	86.1%	83.9%
ストレスチェック 高ストレス者率		8.0%	9.8%	10.4%	8.3%	8.6%	8.3%	8.3%
アブセンティーズム※2 (傷病休暇制度の利用日数の全従業員平均)		1.5日	-	-	1.6日	1.9日	2.1日	
プレゼンティーズム※3 (SPQ：東大1項目版)		10.0%	-	-	-	18.6%	13.2%	13.0%
ワークエンゲージメント※4 (ストリート・ワーク・エンゲージメント短縮版 ※6点換算)		4.0点以上	-	-	-	3.8点	3.9点	3.9点

※一部記載を抜粋し引用。

(参考) パフォーマンス指標にかかる開示の好事例

北海道電力株式会社

人権・労働慣行のページに健康経営に関する一連のストーリーを開示。
健康経営KPI指標に対する当面の目標への経年的な変化を透明性高く開示している。

◆定期健康診断結果（有所見率）

	総合判定			血圧			肝機能			血中脂質		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
20歳代以下	66.9%	66.2%	65.7%	3.9%	3.7%	3.7%	14.4%	16.6%	15.4%	34.4%	25.6%	29.2%
30歳代	75.5%	75.0%	75.6%	6.6%	7.1%	7.3%	20.2%	20.3%	20.4%	43.3%	36.2%	40.0%
40歳代	87.3%	89.2%	88.8%	16.2%	18.5%	18.5%	23.1%	25.3%	26.4%	54.3%	50.3%	52.6%
50歳代	95.3%	95.8%	95.7%	33.4%	36.3%	36.4%	26.5%	27.1%	27.9%	67.7%	63.3%	66.9%
60歳代以上	98.2%	99.0%	98.6%	55.6%	54.7%	56.9%	24.7%	28.0%	25.6%	74.0%	69.0%	71.7%
全体	83.9%	84.3%	84.3%	20.3%	21.6%	21.8%	21.8%	21.5%	21.5%	53.6%	50.7%	51.0%

～中略～

●そ の 他：ワークエンゲージメント・プレゼンティーズム・アブセンティーズムの状況

健康経営KPI 指標

指標の種類		2023	2022	2021	当面の目標
回答者数		5,482名	5,661名	2,702名	
回 答 率		93.6%	95.6%	45.2%	
ワークエンゲージメント	2項目平均	2.21	2.24	2.69	3.00
	活力	2.05	2.09	2.44	-
	誇り	2.36	2.39	2.93	-
プレゼンティーズム		74.2%	75.5%	76.8%	80.0%
アブセンティーズム		2.99日	2.20日	1.93日	1.50日

(スコア算出方法他)

○ワークエンゲージメント：従業員がいきいきと仕事をしている状態であるかの回答者平均値

・測定方法：アンケート回答により算出（新職業性ストレス簡易調査票のワークエンゲージメントに関する2項目）

注）2021年度においては4件法で測定、2022年度以降は7件法で測定し、4件法に換算。

○プレゼンティーズム：従業員のパフォーマンス発揮度の回答者平均値（病気やけががないときに発揮できる仕事の出来との対比）

・測定方法：アンケート回答により算出（東大1項目版）

○アブセンティーズム：病気やけがによる休務日数の回答者平均値

・測定方法：アンケート回答により算出

※ 2021年度のスコアは参考値（全従業員のうち約4割程度の集計値）

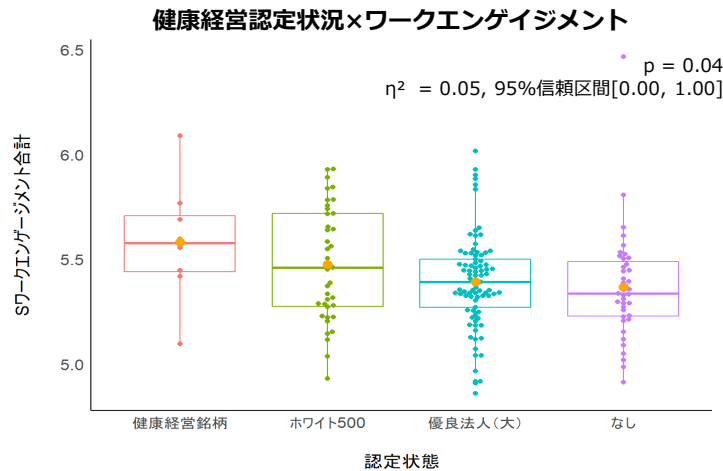
※ アブセンティーズムについては、病気やけがによる休務を減らすことが重要である一方、病気やけがで休むべき時に休みやすい職場環境づくりも重要と考えている。

そのため目標値の達成に向けた取り組みを推進しつつ、要因分析を継続的に実施していく。

健康経営の効果分析事例（令和4年度）

- 令和4年度委託事業において、健康経営の実践によって企業や従業員にどのような効果があったのか、健康経営度調査のデータを活用し分析を行った。一例として、**健康経営で上位の認定を受けている企業ほど、ワークエンゲイジメントが高い傾向が見られた。**
（株式会社アドバンテッジリスクマネジメントの調査）
- また、健康経営支援サービスを提供する会社によるストレスチェックの独自分析においても、**健康経営推進企業について、高ストレス者割合が有意に少ない結果が見られた。**

R4年度委託調査における分析（例）



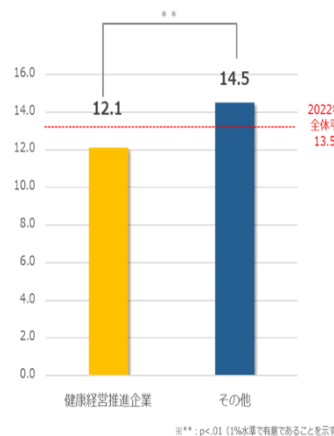
- ワークエンゲイジメント合計（分析対象：171社）
定義：「仕事で自発的に動き、ポジティブな感情を持っている状態」オリジナルの尺度（2問×4段階）。
- 各質問項目の総和により測定し、高いほどワークエンゲイジメントが良好と解釈
- アドバンテッジリスクマネジメント社の独自調査結果を基に分析

（出所）令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業（国内外での健康経営の普及促進に係る調査）報告書

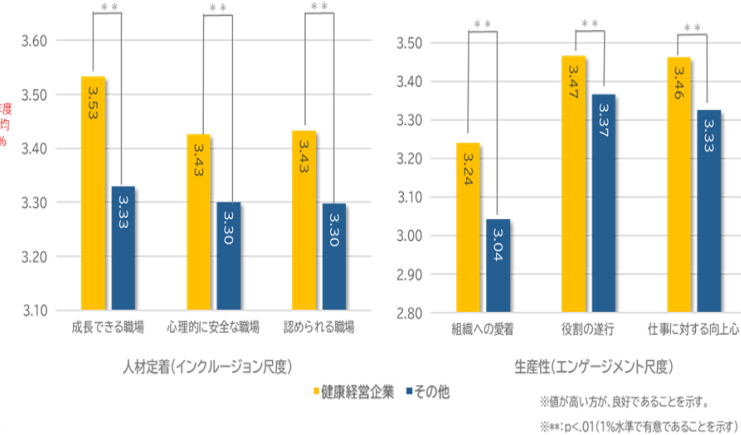
※また、株式会社バックテックによる調査においても、**健康経営に6年以上取り組んでいる企業において、従業員のプレゼンティーズムは下がり、生産性が高くなっている傾向がみられた。**

健康経営支援サービス提供会社による独自分析（例）

健康経営推進企業※の高ストレス者割合の比較



健康経営推進企業の人材の定着・生産性の比較※※



※株式会社保健同人フロンティアが提供するストレスチェック「HoPEサーベイ」を利用している企業のうち、健康経営推進企業の従業員（ $n=122,369$ ）とその他の企業の従業員（ $n=173,532$ ）を比較。なお健康経営推進企業には、健康経営銘柄、ホワイト500・プライト500を含む健康経営優良法人を取得している企業を含む。

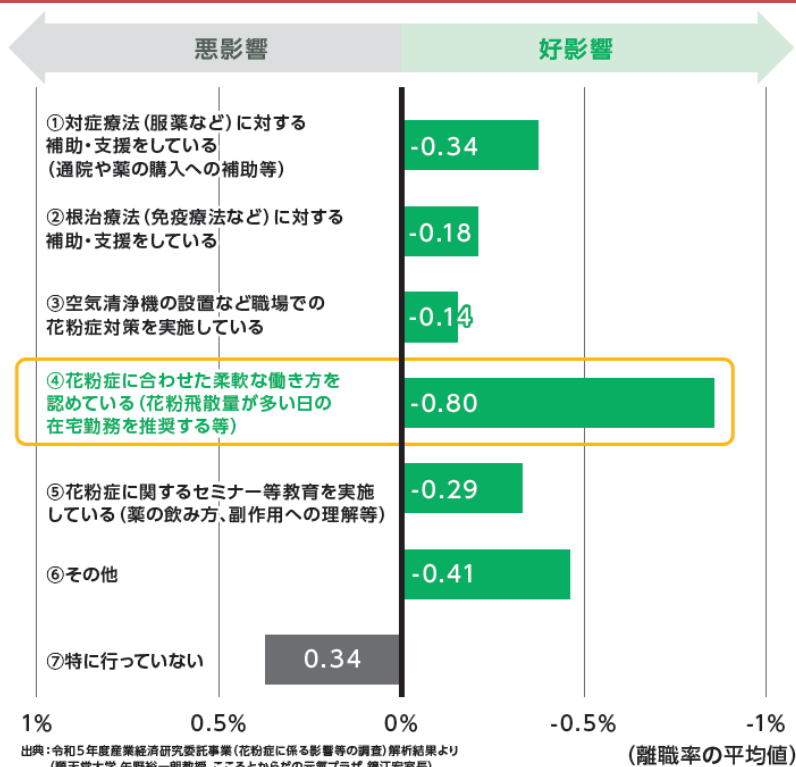
※※「人材定着（インクルージョン尺度）」「生産性（エンゲージメント尺度）」の独自尺度については、国内外の先行研究や専門家とのディスカッションを基に開発。

（出所）保健同人フロンティアHPより <https://www.hokendohjin.co.jp/ja/news/news-20230530-01.html>

健康経営の効果分析事例（花粉症対策）

- 従業員の生産性低下防止に関する項目において、今年度新たに追加した花粉症対策による効果について、委託事業において調査を行ったところ、特に何も行っていない企業に対し、取り組みを実施している企業は離職率が低い結果が得られた。**特に、「柔軟な働き方をしている企業」は、離職率低下に好影響である傾向が見られた。**

花粉症に合わせた柔軟な働き方をしている企業は、していない企業に比べ、**平均 - 0.8**と離職率が低い結果となった。柔軟な働き方が最も高く、「⑦特に行っていない」は離職率上昇の傾向がある。



※令和5年度健康経営度調査において「花粉症に対する具体的な支援」「離職」「勤続年数」「平均年齢」の項目に回答した3,066法人を対象。関連する項目が1つでも無回答の場合は解析から除外しています。

※グラフは各項目毎に、実施している企業と実施していない企業を比較した結果で、実施している企業の傾向を示しています。

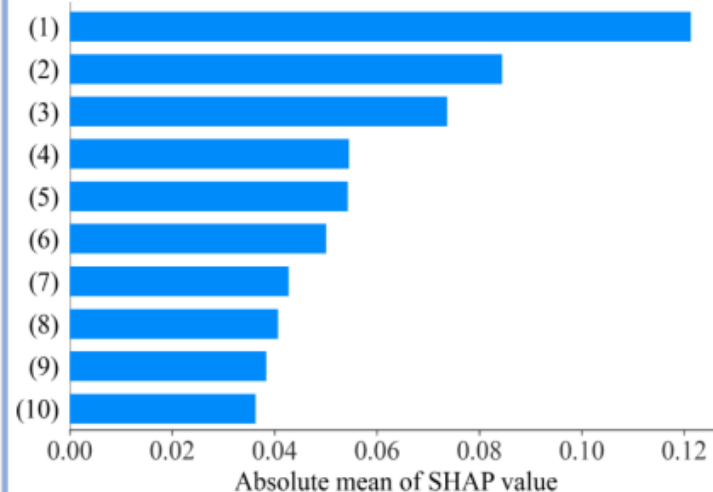
(参考) アカデミアからの効果分析結果

令和5年3月16日第8回健康投資WG
参考資料2滋賀医科大学矢野教授提出資料

- 健康経営度調査項目の中でも「喫煙者割合」、「睡眠により十分な休養が取れている人の割合」、「運動習慣者割合」といった**社員の健康に関連する項目と企業利益には関連性**があると示された。

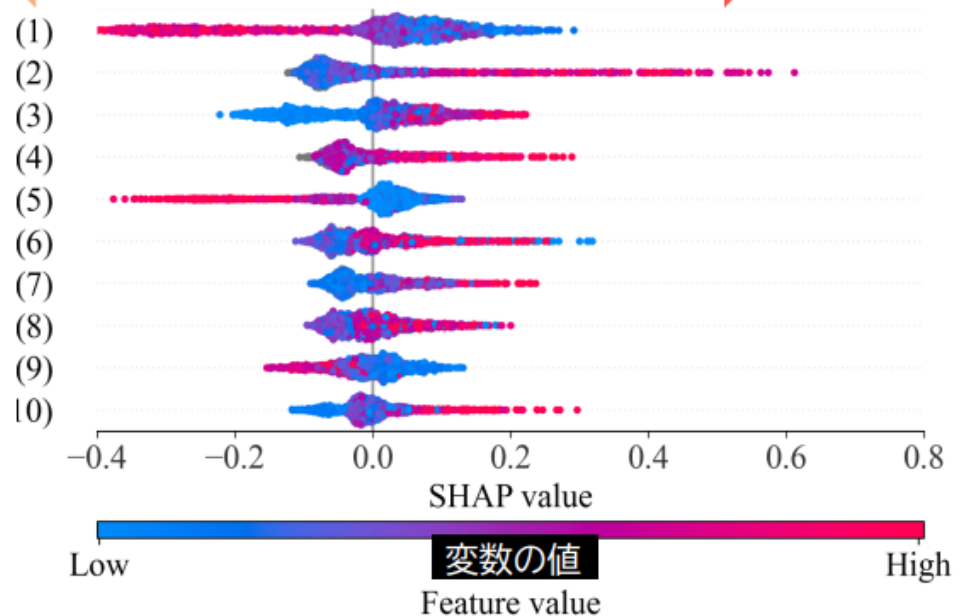
企業の営業利益に関連した項目Top 10

企業利益と健康関連項目の関係性



利益小さいと判断

利益大きいと判断



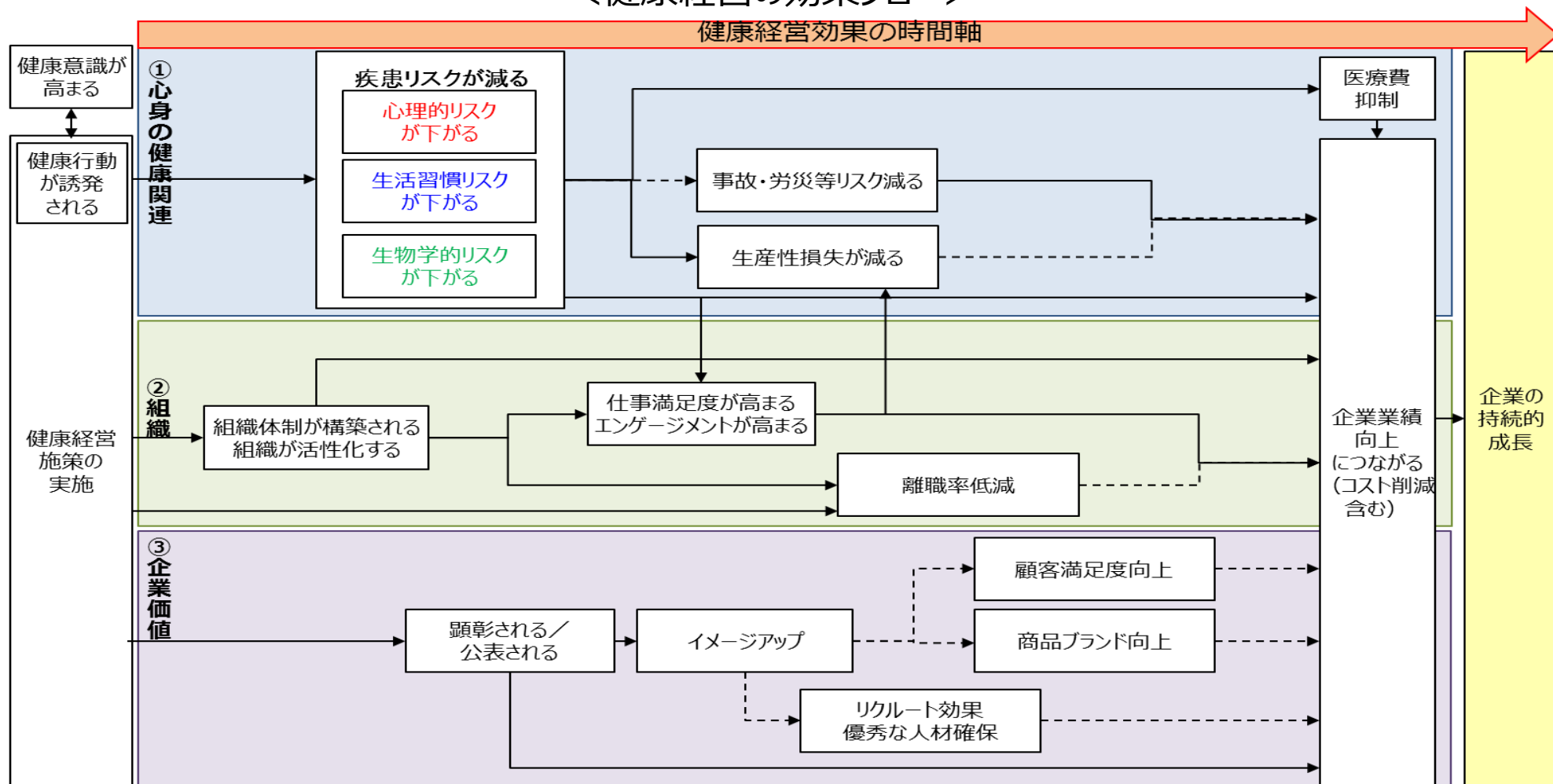
- (1) 喫煙者割合、(2) 保健事業費、(3) 営業職の割合、(4) 睡眠により十分な休養が取れている人の割合、
(5) 流通・販売・サービス職の割合、(6) 医療費、(7) 運動習慣者割合、(8) 法定福利費、(9) 離職者数、
(10) その他部門職の割合

Yano Y, et al. *Epidemiol Health*. 2022

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＞



米国商工会議所による分析：労働損失への対応の重要性

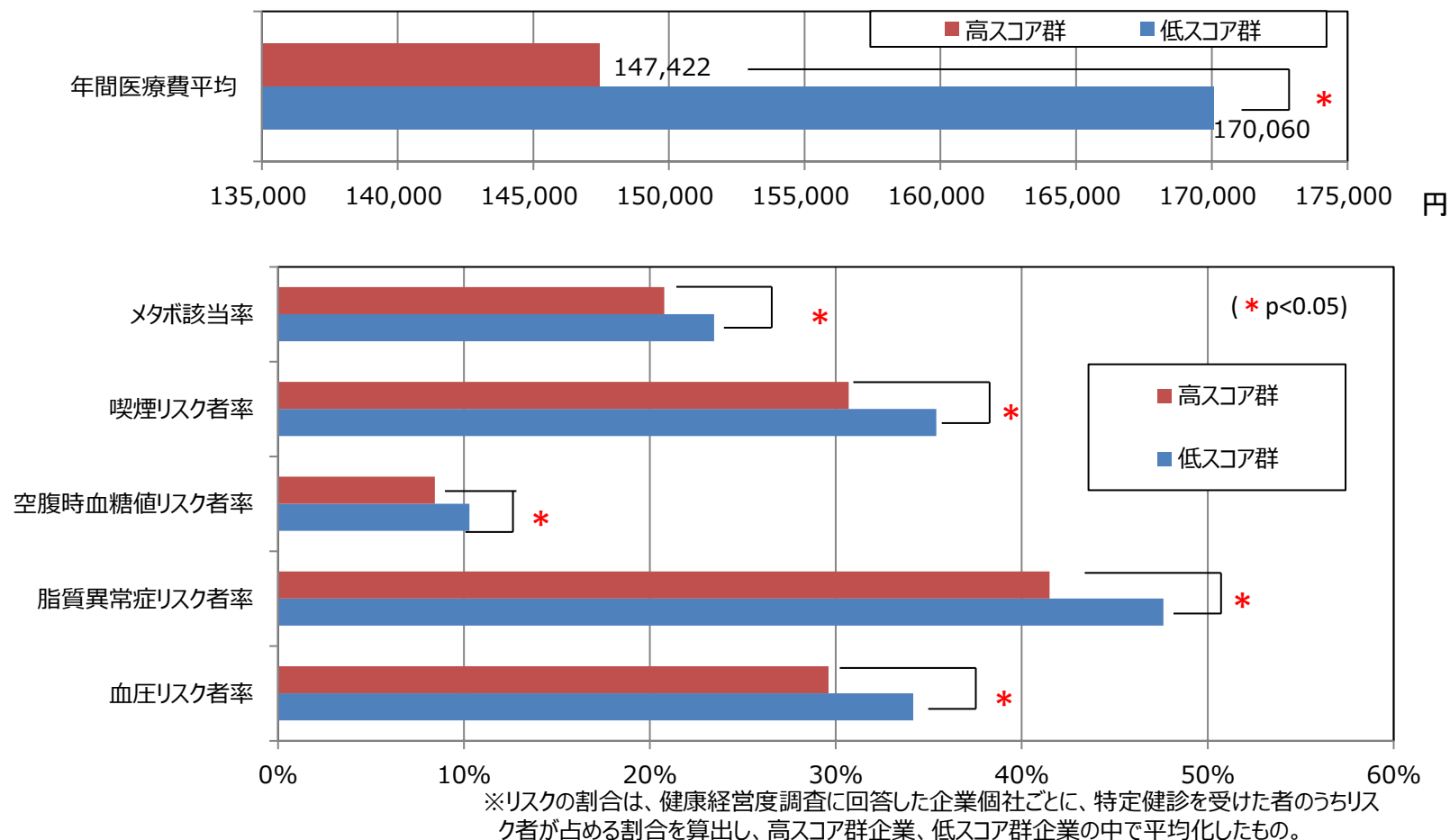
- 米国商工会議所では2016年に「健康と経済」についてのレポートを発表しており、各国において以下のようなGDPに対する労働損失（病気による早期退職による損失、アブセンティーズム、プレゼンティーズム）によるインパクトがあるとしており、今後規模的にも地域的にも更に拡大していくことが示されている。
- 世界がこうした状況を迎える中、労働損失への対応の重要性は増している。

Table ES1 Total Economic Impact in % of GDP Due To Absenteeism, Presenteeism, and Early Retirement						
	2015			2030		
	Early retirement due to ill health	Absenteeism + presenteeism	Total absenteeism + presenteeism + early retirement	Early retirement due to ill health	Absenteeism + presenteeism	Total absenteeism + presenteeism + early retirement
Australia	2.9%	4.4%	7.3%	3.0%	4.5%	7.5%
Brazil	2.2%	5.1%	7.3%	2.7%	5.4%	8.1%
China	2.1%	3.3%	5.4%	2.7%	3.7%	6.4%
Colombia	2.3%	4.6%	6.9%	2.7%	4.9%	7.6%
India	2.5%	4.6%	7.1%	2.9%	4.8%	7.7%
Indonesia	2.4%	4.6%	6.9%	3.0%	4.8%	7.7%
Japan	3.2%	3.8%	7.0%	3.9%	4.1%	8.0%
Kenya	1.9%	4.4%	6.3%	2.2%	4.6%	6.8%
Malaysia	1.8%	4.5%	6.3%	2.2%	4.9%	7.1%
Mexico	1.8%	3.5%	5.3%	2.4%	3.5%	5.9%
Peru	2.2%	4.8%	7.0%	2.8%	5.0%	7.8%
Philippines	2.4%	5.1%	7.5%	2.6%	5.2%	7.8%
Poland	3.0%	4.6%	7.5%	3.5%	5.0%	8.4%
Saudi Arabia	0.7%	5.7%	6.4%	1.0%	6.7%	7.7%
Singapore	2.2%	3.2%	5.4%	2.3%	3.4%	5.7%
South Africa	2.1%	4.7%	6.8%	2.2%	4.9%	7.0%
Turkey	1.8%	5.2%	7.0%	2.4%	5.5%	8.0%
United States	3.3%	5.0%	8.2%	3.0%	5.1%	8.1%

Source: Victoria Institute for Strategic Economic Studies estimates.

健康経営と健康状態の関係性（平成28年度調査の結果）

- 東京大学等が、土木建築業種の大企業23社に対し、健康経営に関する調査を実施した上で、健診・レセプトデータ（過去3年分）を突合。
- 調査結果の中央値で高スコア群と低スコア群の2群に分け、医療費、各種リスクとの関係性を分析。
- **年間医療費平均、メタボ該当率、喫煙リスク者率、空腹時血糖値リスク者率、脂質異常症リスク者率、血圧リスク者率において、高スコア群が低スコア群をいずれも下回る結果が得られた。**



健康経営の企業価値への寄与

- ジョンソン・アンド・ジョンソン（J&J）では、75年前に作成された“Our Credo”において、全世界のグループ会社の従業員およびその家族の健康や幸福を大事にすることを表明している。
- 同社では、**健康経営に対する投資1ドルに対するリターンが3ドルになるとの調査結果**も出している。

J&Jの“Our Credo”

Our Credo

We believe our first responsibility is to the doctors, nurses and patients, to mothers and fathers and all others who use our products and services. In meeting their needs everything we do must be of high quality. We must constantly strive to reduce our costs in order to maintain reasonable prices. Customers' orders must be serviced promptly and accurately. Our suppliers and distributors must have an opportunity to make a fair profit.

We are responsible to our employees, the men and women who work with us throughout the world. Everyone must be considered as an individual. We must respect their dignity and recognize their merit. They must have a sense of security in their jobs. Compensation must be fair and adequate, and working conditions clean, orderly and safe. We must be mindful of ways to help our employees fulfill their family responsibilities. Employees must feel free to make suggestions and complaints. There must be equal opportunity for employment, development and advancement for those qualified. We must provide competent management, and their actions must be just and ethical.

We are responsible to the communities in which we live and work and to the world community as well. We must be good citizens — support good works and charities and bear our fair share of taxes. We must encourage civic improvements and better health and education. We must maintain in good order the property we are privileged to use, protecting the environment and natural resources.

Our final responsibility is to our stockholders. Business must make a sound profit. We must experiment with new ideas. Research must be carried on, innovative programs developed and mistakes paid for. New equipment must be purchased, new facilities provided and new products launched. Reserves must be created to provide for adverse times. When we operate according to these principles, the stockholders should realize a fair return.

Johnson & Johnson

健康経営への投資に対するリターン

- J & J がグループ世界250社、約11万4000人に健康教育プログラムを提供し、投資に対するリターンを試算。
- 健康経営に対する投資1ドルに対して、3ドル分の投資リターンがあったとされている。

投資リターン（3ドル）

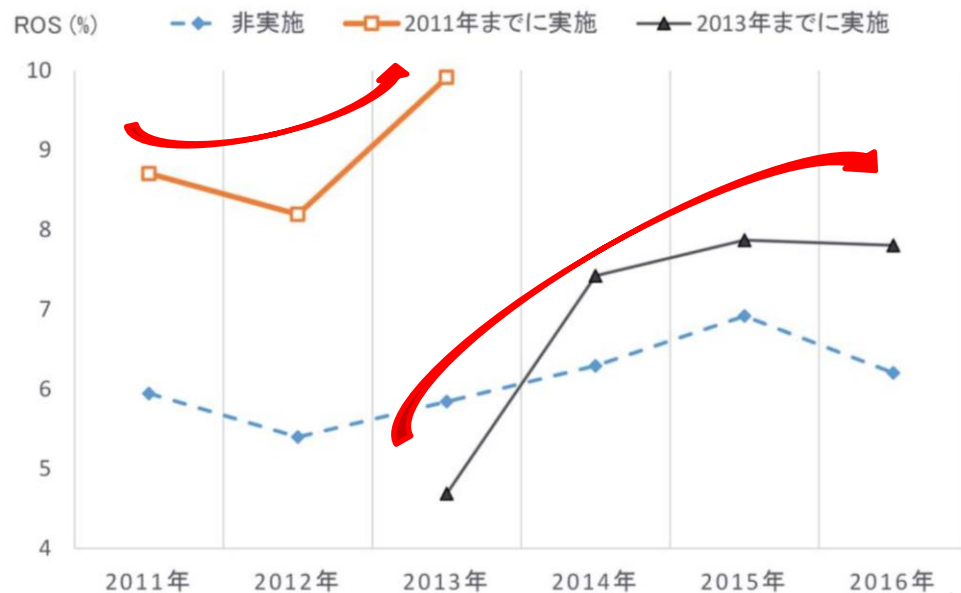
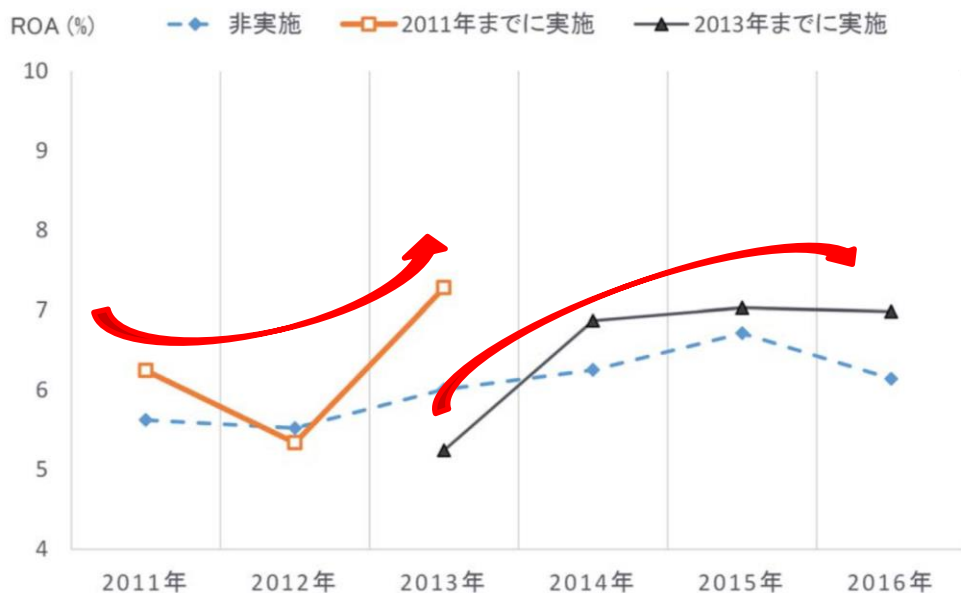
- 生産性の向上**
欠勤率の低下
プレゼンティーズムの解消
- 医療コストの削減**
疾病予防による傷病手当支払い減
長期的医療費抑制
- モチベーションの向上**
家族も含め忠誠心と士気が上がる
- リクルート効果**
就職人気ランキングの順位上昇で採用が有利に
- イメージアップ**
ブランド価値の向上
株価上昇を通じた企業価値の

健康経営への 投資額（1ドル）

- 人件費**
(健康・医療スタッフ・事務スタッフ)
- 保健指導等利用費、
システム開発・運用費**
- 設備費**
(診療施設、フィットネスルーム等)

健康経営と企業業績・株価の関係性①

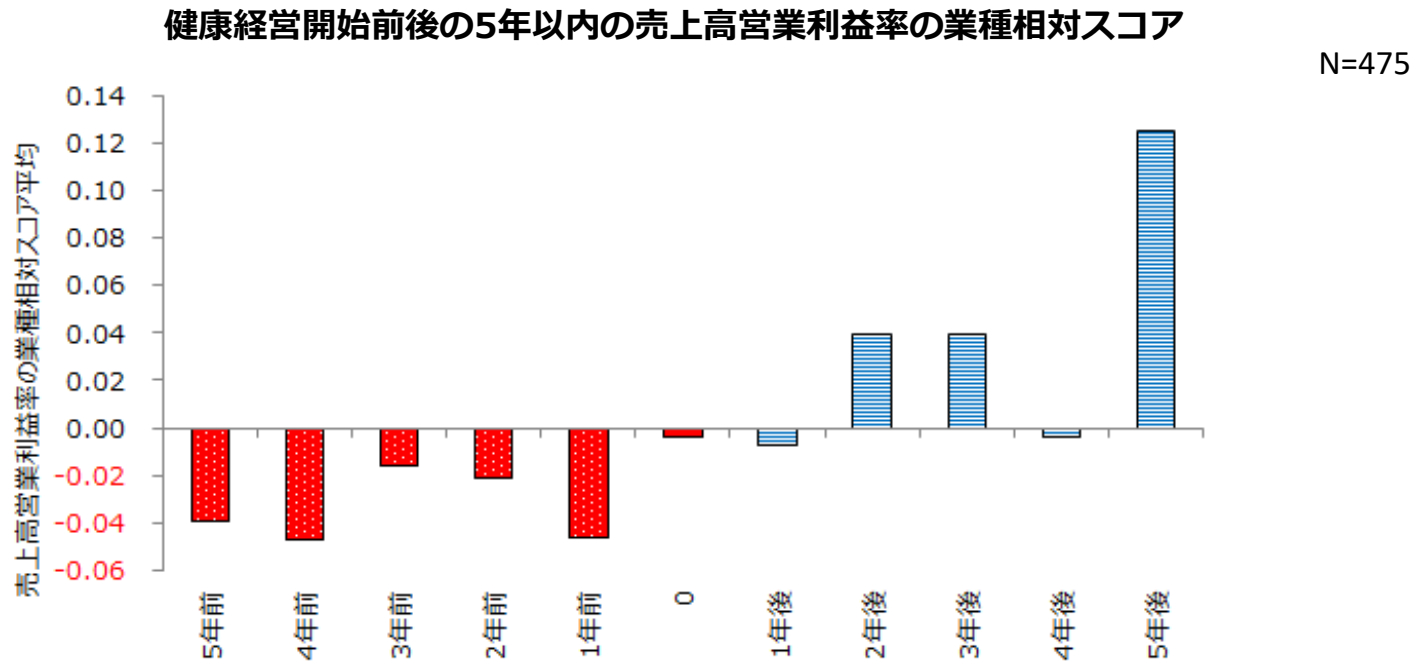
- 日本経済新聞グループが推進している日経Smart Workプロジェクトの一環として、日本経済新聞社と日本経済研究センターが共同で運営し、学識経験者等が参画する「スマートワーク経営研究会」が行われており、平成30年6月に中間報告として「働き方改革と生産性、両立の条件」という調査レポートを発表。
- このレポートの中で、スマートワーク経営調査の個票データをパネルデータ化し、健康経営を含む働き方改革に関する施策と企業の利益率との関係を検証したところ、健康経営については、ROA（総資産経常利益率）とROS（売上高営業利益率）のいずれでも、実施の少し後に利益率が上昇している状況が見られるため、健康経営を実施することでラグを伴って利益率が上昇するプラスの効果が現れる可能性が示唆されること、また、健康経営による効果はすぐ顕現化せず、2年のラグを伴うということが報告されている。
- 以下の図は、健康経営施策について、①施策を実施していない企業群の2011～2016年の利益率の推移、②2008～2010年に実施した企業群の2011～2013年の利益率の推移、③2011～2013年に実施した企業群の2013～2016年の利益率の推移をROA、ROS別に分けて比較したもの。



(出所) 日経Smart Workプロジェクト「スマートワーク経営研究会」中間報告「働き方改革と生産性、両立の条件」(2018年6月)

健康経営と企業業績・株価の関係性②

- 健康経営を開始した年を「0」とした際の、5年前から5年後までの売上高営業利益率の業種相対スコア（業種内において健康経営を推進した企業の利益率が相対的に高いか低いかを把握する指数）の平均値を比較。
- 健康経営を開始する前の5年以内では、売上高営業利益率の業種相対スコアは負を示し、業種相対で利益率が低い状況であることを反映している一方で、健康経営を開始した後の5年間では、業種相対スコアは正の値を示す傾向にあった。

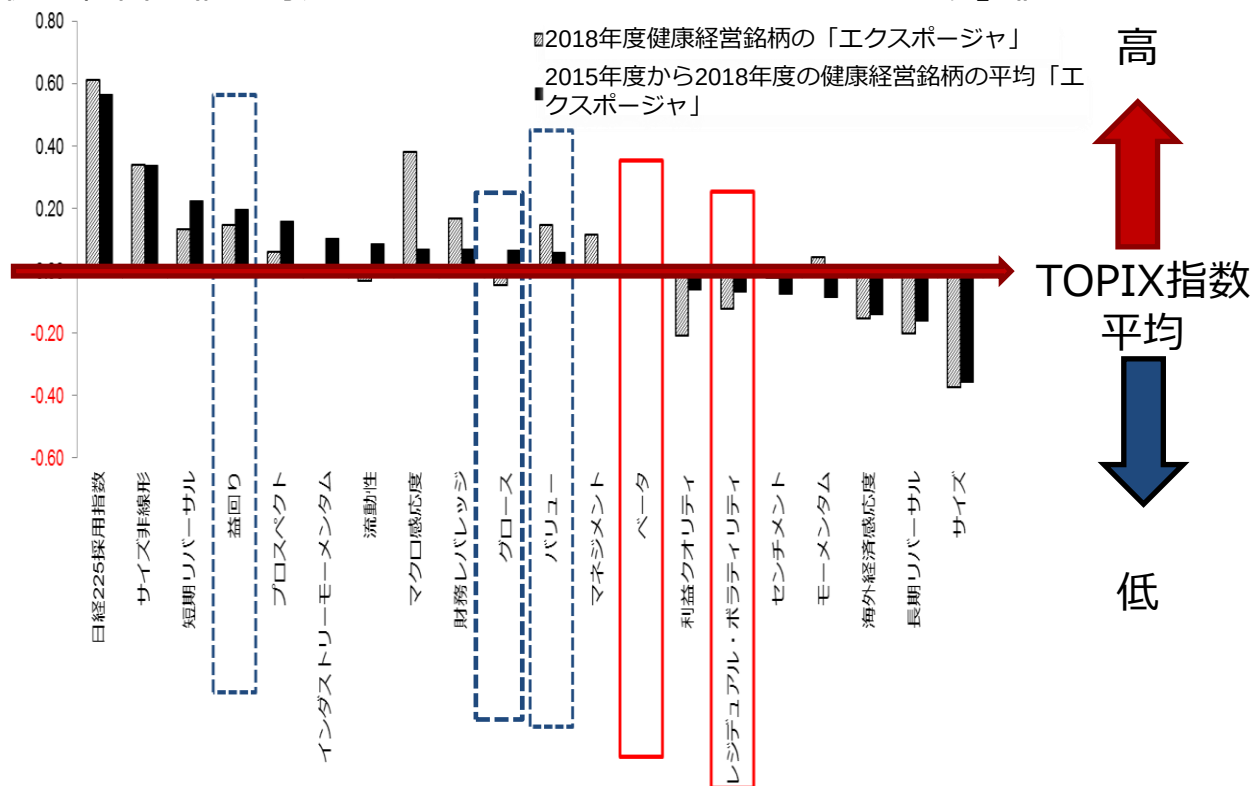


注：健康経営を始めた時点を0とした前後の最長5年以内の売上高営業利益率の業種平均スコアの平均値、5年前より後に健康経営を始めた場合はサンプルは無いとする

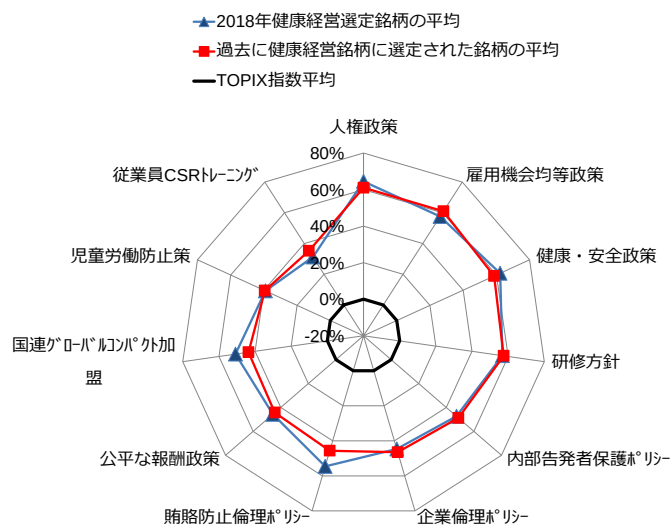
健康経営と企業業績・株価の関係性③

- 『三菱UFJモルガンスタンレー証券』では健康経営銘柄に選定された企業の業績に着目し、調査分析を実施。
- その結果によると、健康経営銘柄は「ボラティリティ（価格変動比率）」が有意に低いこと、また、純資産より純利益での株価対比の割安度が高いことなどがわかった。
- また、「ESG（環境・社会・企業統治）」の「S（社会）」指標の関連施策に対する取り組みの有無について、健康経営銘柄とTOPIX構成銘柄と比べると、健康経営銘柄の方が取り組み施策が多く、経営のコミットメントが相対的に高いことがわかった。

健康経営銘柄の等加重ポートフォリオの「エクスポージャ」値



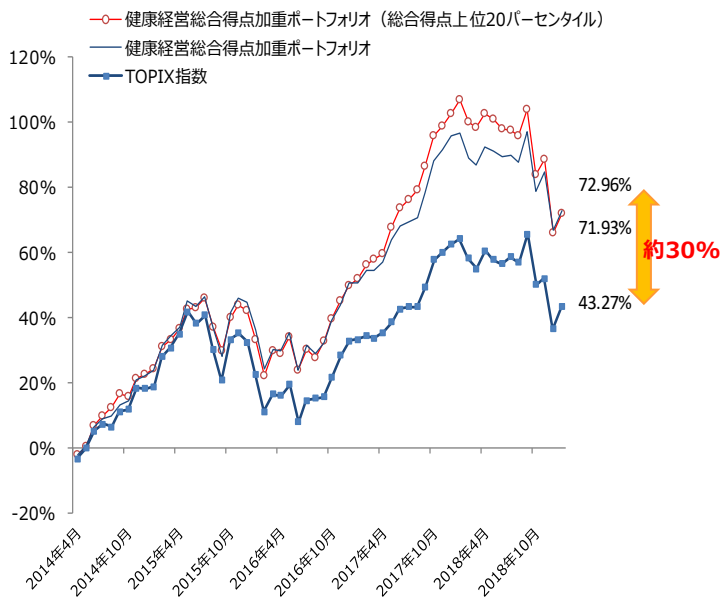
「S（社会）」指標の取り組み状況についての健康経営銘柄企業の平均比率（TOPIX構成銘柄の平均値を0とする）



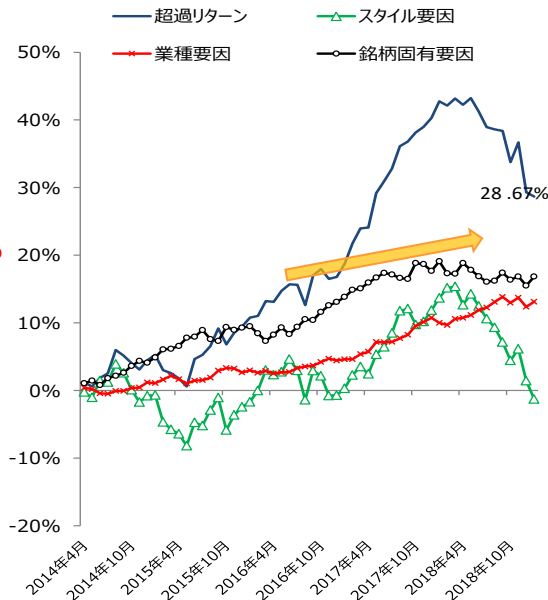
健康経営と企業業績・株価の関係性④

- 平成30年度健康経営度調査の結果から、健康経営と企業業績との関係を調査。
- ①健康経営度調査に回答した企業全体の総合得点加重ポートフォリオ、②健康経営度調査上位20%企業の総合得点加重ポートフォリオを、2014年3月末から保有した場合、TOPIX指数と比較すると5年間で30%程度の超過リターンが示された。
- 超過リターンのうち、業種要因（業種特有の事情による変動）とスタイル要因（景気による変動）を除いた『銘柄固有リターン』は上向きになっていることから、健康経営を推進する企業は、『レジリエンス（耐久性）』が高いという示唆が得られた。

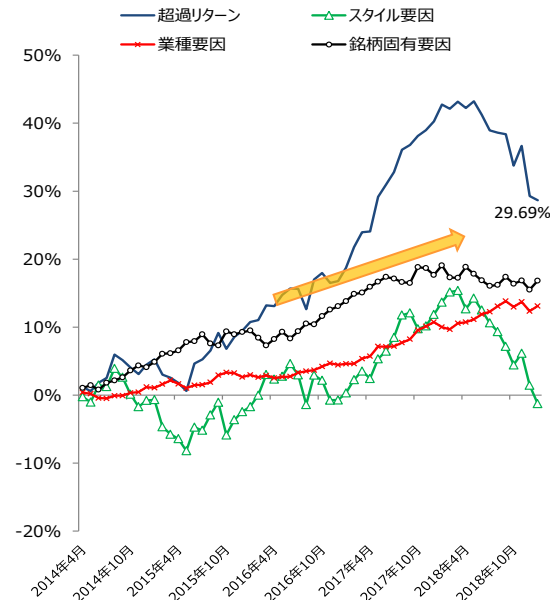
各ポートフォリオの絶対リターンの比較



健康経営度調査に回答した企業全体の総合得点加重ポートフォリオ対TOPIX指数超過リターン

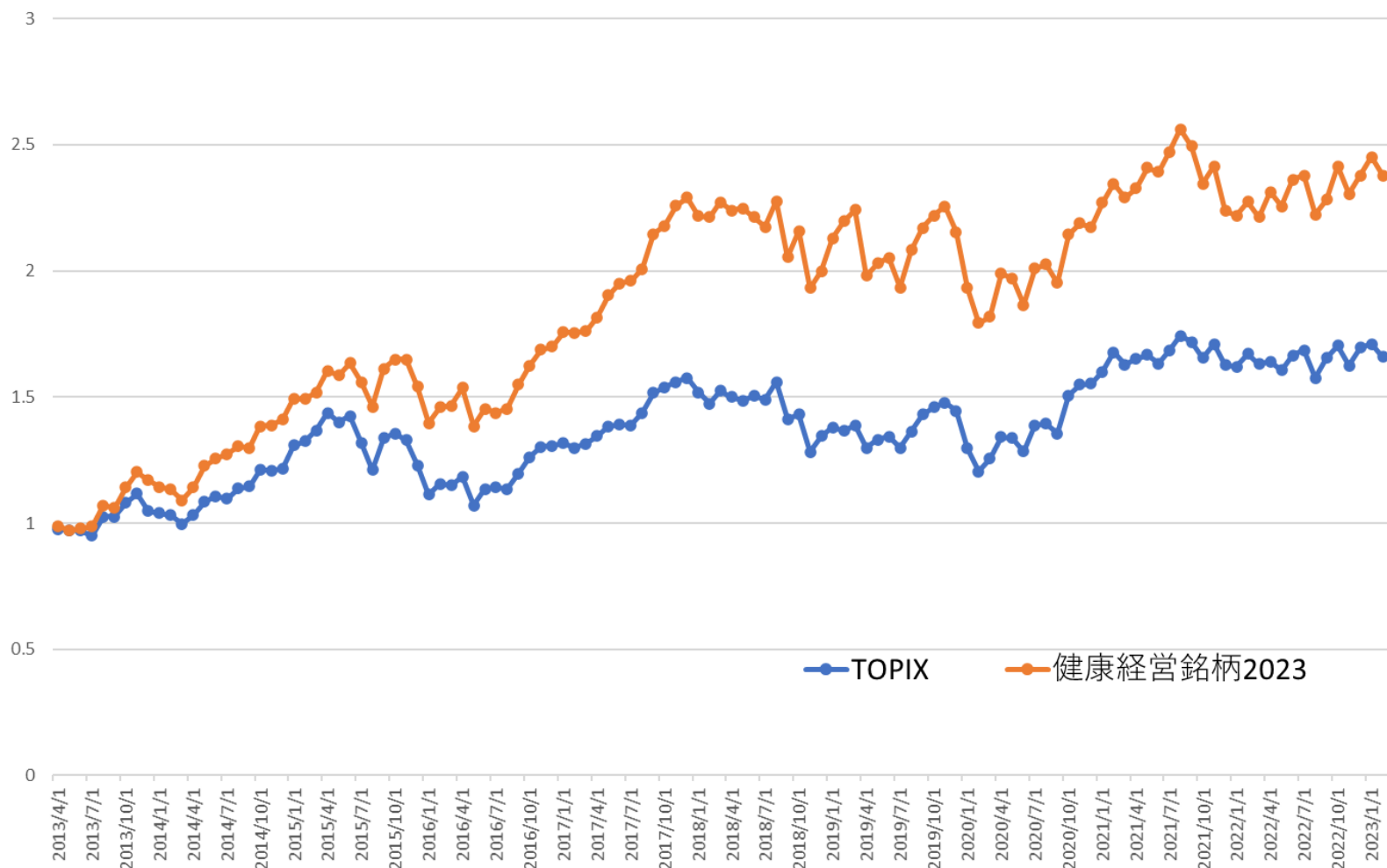


健康経営度調査上位20%企業の総合得点加重ポートフォリオ対TOPIX指数超過リターン



健康経営と企業業績・株価の関係性⑤

- 健康経営銘柄2023に選定された企業の平均株価とTOPIXの推移を、2013年4月～2023年3月の10年間で比較。
- 銘柄に選定された企業の株価はTOPIXを上回る形で推移している。



※2013年4月1日を基点1.000とし、2023年3月1日までの各月1日時点の各社の終値から指数を作成。

※新規上場など、基点のデータが無い5社は除いている。

健康経営と企業業績・株価の関係性⑥

- 過年度の健康経営度調査の回答情報に基づく分析を実施したところ、**健康経営度調査のスコアが高い企業ほど、相対的に高いリターンを低いリスクで獲得できる傾向**が見られた。

健康経営度調査のスコア5分位※¹別のシャープレシオ※²比較

※1：健康経営度調査スコアの上位から20%ずつ、5つの組に企業を分けたもの。なお、業種での偏りが生じないよう、業種別に組み分けを行ったうえで統合している。

※2：リスク1単位当たりの超過リターンを測るもの。この値が高いほど、同じリスクで高いリターンがとれることを意味する。

	健康経営度調査スコア5分位				
	上位 20%	上位 20- 40%	上位 40- 60%	上位 60- 80%	下位 20%
総合スコア	4.35	4.02	3.62	3.87	2.31
1.経営理念・方針	4.17	4.09	4.06	3.79	1.81
2.組織体制	4.31	3.88	3.95	3.65	3.29
3.制度・施策実行	4.44	3.81	3.72	3.82	3.63
4.評価・改善	4.35	4.06	3.41	3.65	3.88



健康経営度調査スコア上位の企業ほど、高い株価リターンが見込める傾向

健康経営と企業業績・株価の関係性⑦

● 健康経営施策と利益率には正の相関があることが示唆された。

【健康経営度調査の個社データを利用した経済産業研究所の分析（2021）における推計結果のまとめ】

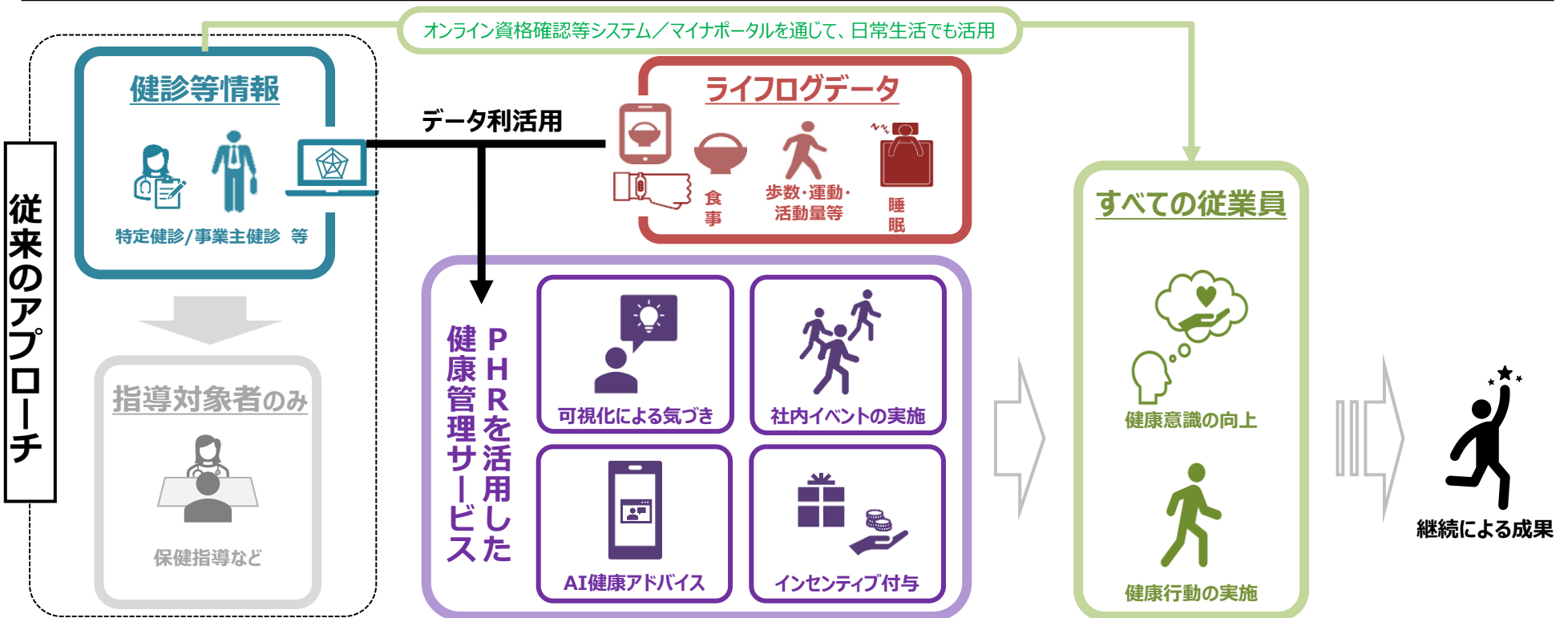
	項目		全企業	平均年齢 40歳未満	平均年齢 40歳以上	上場企業
(1) 健康経営施策が 業績に与える影響	①経営理念		＋の影響		＋の影響	＋の影響
	②従業員の健康状態のデータ把握					
	③ワークライフバランス施策					
(2) 健康経営施策が 健康アウトカム （検査・問診結果） に与える影響	(a)検査スコア （各種健康診断の受診率）	①経営理念	＋の影響			＋の影響
		②従業員の健康状態のデータ把握				
		③ワークライフバランス施策	＋の影響		＋の影響 （時間を要する）	＋の影響
	(b)問診結果スコア （適正体重維持者率や十分な睡眠者率等）	①経営理念	＋の影響 （時間を要する）	－の影響	＋の影響 （時間を要する）	＋の影響 （時間を要する）
		②従業員の健康状態のデータ把握				
		③ワークライフバランス施策	＋の影響 （時間を要する）	＋の影響 （時間を要する）	＋の影響 （時間を要する）	＋の影響 （時間を要する）
(3) 健康アウトカムが 業績に与える影響	(a)健診スコア （各種健康診断の受診率）					
	(b)問診結果スコア （適正体重維持者率や十分な睡眠者率等）		＋の影響	＋の影響		＋の影響

- (1) 健康経営を経営理念に掲げて施策を実施することは、企業の利益率にプラスの影響をもたらす。
- (2) 健康経営施策の実施により、まず各種健康診断の受診率が上昇し、次に健康状態そのもの（問診結果で把握できる適正体重維持者率や十分な睡眠者率など）の改善につながる。
- (3) 問診結果スコアの改善によって利益率が高まる。

健康経営の可視化と質の向上:デジタル技術の活用可能性①

- 健康経営度調査においては、昨年度から保険者-事業主間の健診データの共有やマイナポータルとの連携を見据えた設問を設けているところ。先進的な企業においては、従業員に対してPHR(Personal Health Record)を活用した健康増進の取組を行い、自身の健康状態・生活習慣の可視化や職場以外も含めた健康への取組を支援している。
- このような取組は、従業員の健康意識の向上や行動変容がしやすい環境づくりに資するため、マイナンバーカードの健康保険証利用やマイナポータル活用等に加え、今後、健康経営度調査においてPHRの活用をどのように位置付けていくのかについて検討してはどうか。

PHRを活用した健康経営の取組



健康経営の可視化と質の向上：デジタル技術の活用可能性②

- 事業者ヒアリングを実施したところ、PHRを先進的に活用している企業でも積極的な効果検証を出来ている企業は少数。また個人情報提供に関するルール設計も発展途上。
- しかし、これからの企業経営においては、従業員一人ひとりの健康状態を可視化し、ヘルスリテラシー向上等を通じて人的資本の価値を高めていくことが重要。
- 上記を踏まえ、次年度は、健診情報等の電子閲覧環境整備を問うQ44を拡充し、PHRを実際に活用するための具体的な取組内容についても問うこととしてはどうか。

● Q44. 従業員のヘルスリテラシー向上のために、健診情報等を電子記録として活用するための取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆健診情報等の適切な管理・活用による個人のニーズに沿った効果的な予防・健康づくりを促進するため、PHRの利活用に関する検討が官民双方で進んでいます。

◆40歳未満の従業員の健診結果は2023年度中にマイナポータルにより確認可能となる予定です。

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 アプリやホームページ等により電子記録として健診結果を閲覧できる環境を整備し、それを周知している |
| ☐ | 2 健保組合等保険者と連携し、マイナポータルにより健診結果を閲覧できる環境を整備し、それを周知している |
| ☐ | 3 健保組合等保険者と連携し、マイナンバーカードの保険証利用登録を推奨している |
| ☐ | 4 その他 |
| ☐ | 5 特に行っていない |

実際に活用するための具体的な取組内容についての選択肢を追加。
また、具体内容について、別途アンケート設問で深掘りし、実態を把握する。

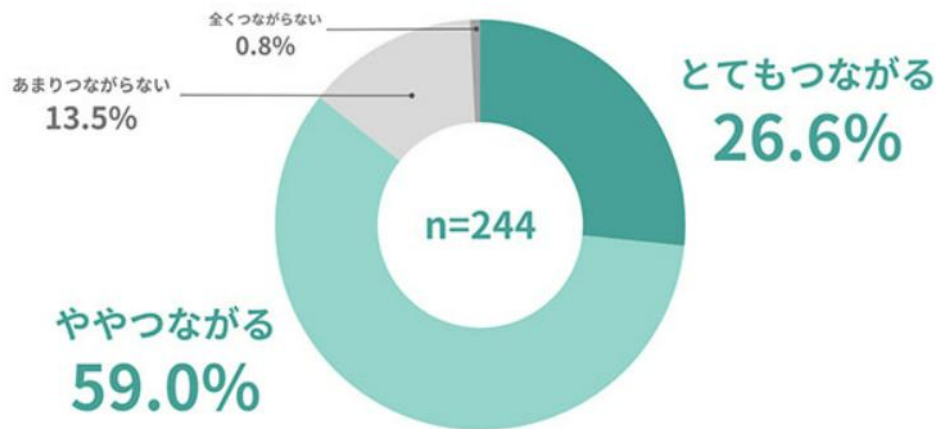
アンケート案イメージ（※評価には使用しない）

Q44で「健診情報等を電子記録として活用するために、上記以外の取組を行っている」と回答した場合、具体的な取組内容について差し支えない範囲で記載下さい。（自由記述）

今後の効果検証にあたっての示唆

- 健康経営は会社の業績向上につながると感じている担当者は約85%※。他方で、デメリットとして、費用対効果が分かりにくいと感じている担当者が66%であった。
- 今後、費用対効果の高い調査設問を設計していくためにも、健康経営の効果に対する検証を積極的に実施する必要性が示唆された。

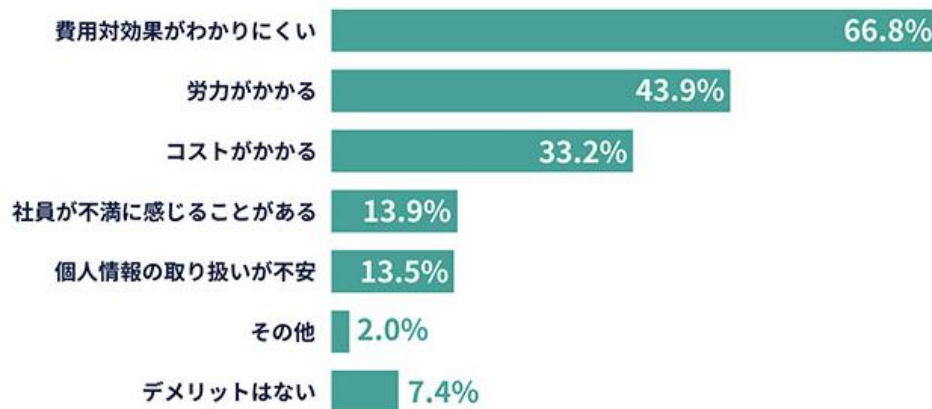
健康経営は会社の業績向上につながると感じますか。



※「とてもつながる」、「ややつながる」という回答計

健康経営に取り組むデメリットはなんだと思いますか。

(n=244)



出所：『月刊総務』調査健康経営が会社の業績向上につながると8割以上が回答。メリットは「社員の働きやすい環境の整備」
<https://www.g-soumu.com/articles/202312healthmanagementquestionnaire>より引用

(参考) 女性特有の健康課題による経済損失の試算と健康経営の必要性について

- 下記の試算結果や、それに対して健康経営に取り組んだ場合のポジティブインパクトに係る試算結果（年間最大約1.1兆円）も踏まえ、今後も引き続き、女性の健康に関する組織的対応を重点的に評価していく。 ※詳細は参考資料2 参照

女性特有の健康課題による社会全体の経済損失（試算結果）

- 対象は、性差に基づく多数の健康課題のうち、規模が大きく、経済損失が短期で発生するため、職域での対応が期待される4項目（月経随伴症、更年期症状、婦人科がん、不妊治療）※3を抽出。
- 算出方法としては、何らかの症状があるにも関わらず対策を取っていない層の人数に、欠勤/パフォーマンス低下割合/離職率等の要素と平均賃金を掛け合わせた。結果、これら女性特有の健康課題による労働損失等の経済損失は、社会全体で約3.4兆円と推計※4される。（算出根拠はp 9 以降参照）

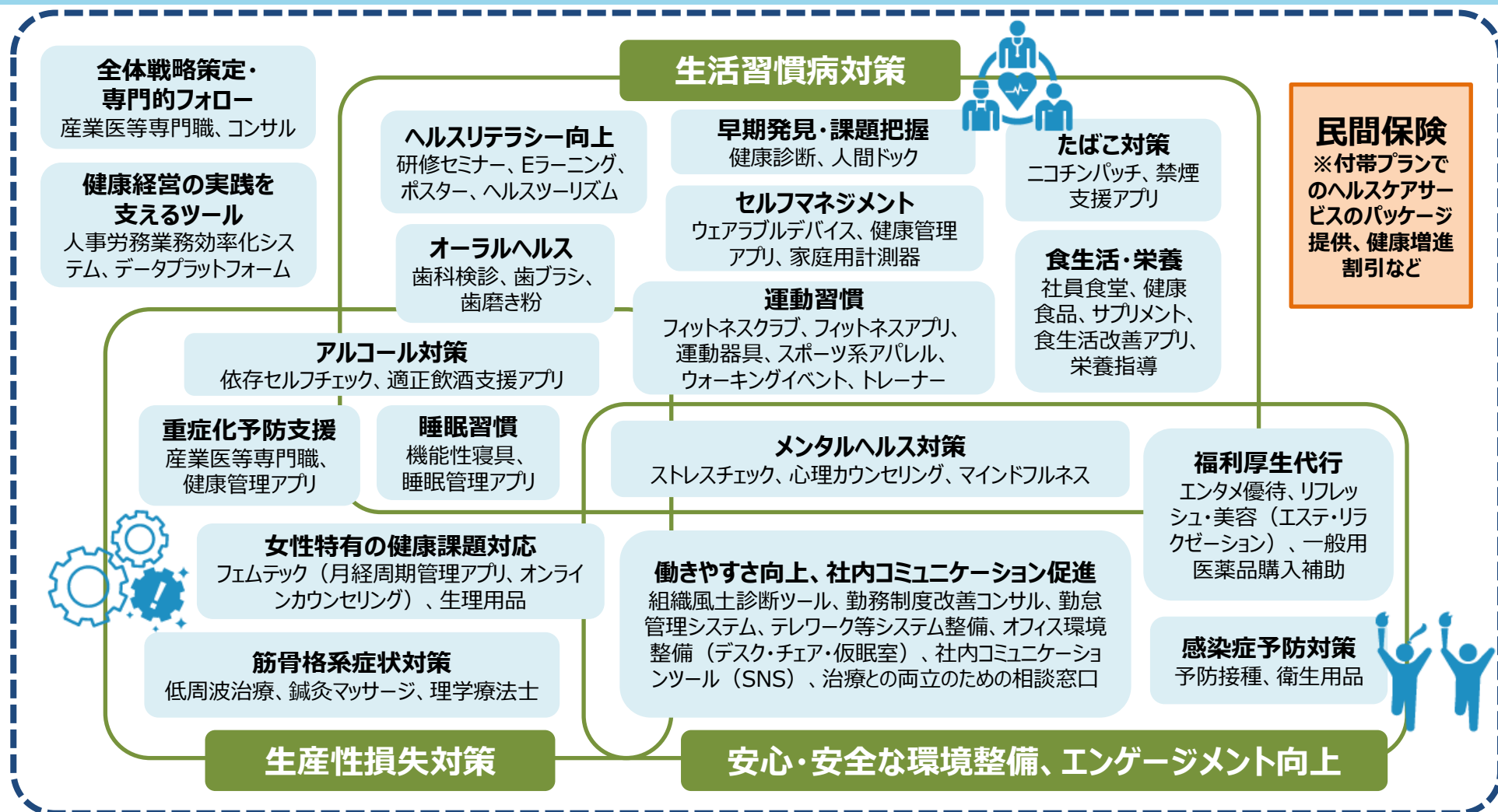
	女性特有				男女双方※3	(参考) 男性特有
	月経随伴症 	更年期症状 	婦人科がん※2 	不妊治療 	前立腺がん 	更年期症状※4 
経済損失計 (A+B) (年間)※1 計3.4兆円	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆	0.06兆	1.2兆
A うち労働生産性 損失総額	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円	約530億円	約10,900億円
欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円	約110億円	約1,100億円
パフォーマンス低下	約4,500億円	約5,600億円	約150億円	約50億円	約10億円	約4,000億円
離職	—	約10,000億円	約1,600億円	約2,200億円	約100億円	約5,800億円
休職	—	—	約3,000億円	—	約300億円	—
B うち追加採用 活動にかかる費用	—	約1,500億円	約500億円	約340億円	約50億円	約1,100億円

※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない ※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん
※3. 妊娠（不妊）/出産は、“女性”のみの課題ではなく、“男女双方”に係る課題だが、女性に負担がかりやすい課題”。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出
※4. 「なお、男性の更年期障害については、概ね40歳以降に男性ホルモン（テストステロン）の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、まだ十分に解明されていない。」（産婦人科診療ガイドライン—婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群（LOH症候群）診療の手引き）
（出所）関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ポスطن コンサルティング グループ試算(令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業(ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業))

4－2. 新たなマーケットの創出 (健康経営を支える産業の創出)

健康経営を支える産業の創出：関連サービスの分類イメージ

- 健康経営の普及拡大に伴い、様々な産業の活性化にもつながっている。
- 各企業が健康経営に取り組む上で、**関連サービスの更なる育成が重要**。今後、**健康経営の推進に資するサービスが一覧できるようなプラットフォーム**を設けることも検討中。



※上記サービスは一例

(参考) 健康経営関連サービスの把握

- 今後、健康経営支援サービスのプラットフォームを検討するため、令和5年度調査票において、自社が抱える健康課題に対し、どのような外部サービスを導入しているかをアンケート形式で問い、健康経営支援サービスの把握を行う。（評価には使用しない。）

(参考) 健康長寿産業連合会健康経営ワーキングが作成する「健康経営 先進企業事例集」では、具体的な施策内容と、サービスの名称・提供元社名等をまとめている。



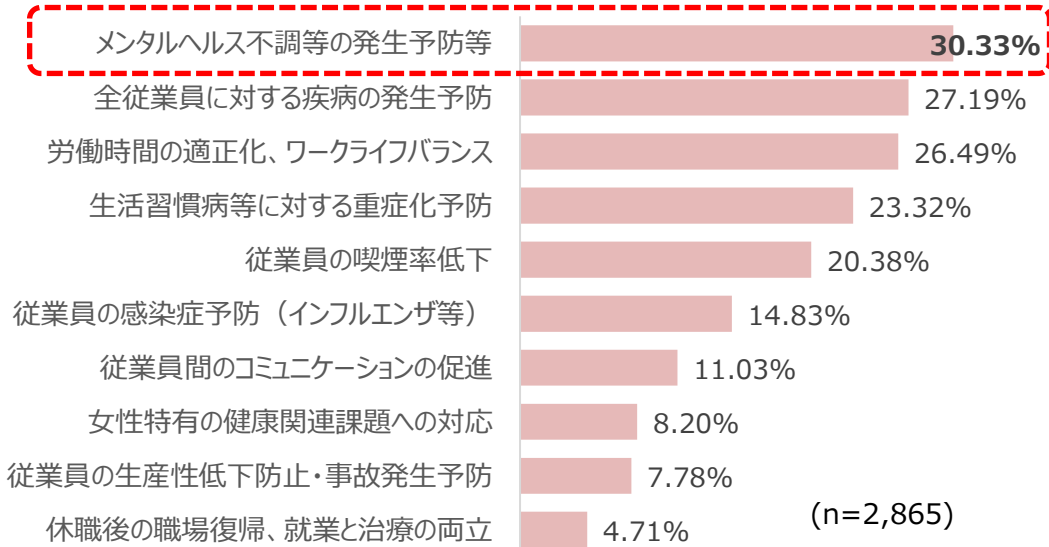
具体的な実践内容5

分類	外部サービス
名称	カロママプラス
提供元社名	株式会社リンクアンドコミュニケーション
内容	L&C社が提供する健康アドバイスアプリ
導入時期	2018年
選択理由	●機能・性能 ●使いやすさ ●実績 ●サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	● 日々のライフログデータを入力することで、タイムラインで健康アドバイスが得られ、セルフ・ケアの維持向上に貢献 ● 目的別に利用者の健康ニーズにあわせて10コースの中から選択可能。他の健康アドバイスアプリより、利用者の入力負荷が少ない。 ● BtoBtoEをメインとしているため、多くの企業・法人・健康保険組合等で採用されている。 ● 企業カスタマイズに柔軟に対応可能。

健康経営企業が抱える課題と支援サービスの仕組みに向けた検討

- 多くの健康経営実践企業が、自社の健康課題に対し、エビデンスに基づき質の高いサービスを受容できる環境整備を求めている。
- 今後、健康経営の推進に資するサービスとのマッチングのため、健康経営でニーズが高いメンタルヘルスやコンサルティングサービスの領域から、一定の評価軸に基づきサービスを選択できる仕組みづくりを行う。

（参考）健康経営の施策内容を問う設問では、「メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応」を課題テーマとして選択する企業が最も多い。



令和4年度調査票Q72.SQ1.「施策内容および結果、施策の効果検証結果等を具体的にお答えください。」の課題のテーマ

（仕組みのイメージ）

需要側

健康経営企業・保険者

自社の健康課題に応じ、
エビデンスに基づき
サービスを選択

供給側

サービス提供事業者

サービスを
比較検討
できる仕組み

サービスを可視化

一定の評価軸（情報管理体制
やエビデンスの有無等）
に基づいたサービスを提供

サービス選択の仕組み①メンタルヘルス分野におけるサービスの可視化

- 職域における心の健康関連サービスの創出と活用に向けて、需要・供給・アカデミアの各立場から検討を行い、今年度末までに**民間サービスの情報開示のあり方を整理し、提言を策定**。
- また、雇用主の課題とニーズについても整理を行い、**課題から適切なサービスを選択できるツールのプロトタイプを作成**。次年度は、ツールを活用した事例創出や試運転等を実施予定。

①雇用主の課題とニーズを整理 (一部抜粋)		②課題に対応する サービス分類を整理	③サービス毎の特徴がわかる 情報項目を一覧化
体制・ 業務構築	「経営的な課題」として経営層の関心を高めたい - 法令遵守の観点で産業保険体制を整備したい	- 産業保健体制構築支援 - 健康経営推進支援 - 人事産業保健アドバイザリー - 人事・産業保健職向け研修 - ストレスチェック制度対応支援 - ハラスメント対策支援 - 過重労働対策支援 - 復職支援に係る体制業務構築支援	[サービス全般] - 期待される効果・根拠 - サービス導入後の有用性評価・リピート率 - 提供実績 - 専門家による品質担保 - 導入・利用促進支援 - サービス提供不可範囲 - 有害事象のモニタリング 等 [事業者情報] - 事業者の得意領域 - 財務情報の開示可否 - 提供可能エリア - 情報セキュリティ - 情報開示請求への対応 等 ※その他、サービス分類毎に必要な 情報項目も整理
現状把握 ・分析	- ストレスチェック制度を適切に導入・運用したい - 離職・休職や従業員エンゲージメント向上に関する課題を分析したい	- 調査・分析支援 - ストレスチェックシステム - パルスサーベイ・従業員意識調査 - 健康・労務データ統合分析システム	
職場環境 改善	- 管理職による従業員へのケアやマネジメントの力を向上させたい - 組織の課題を具体化して対策を打ちたい	- 組織開発コンサルティング - 管理職向け研修 - 従業員参加型職場改善支援 - 管理職向け個別支援	
従業員 支援	- 組織・従業員の特徴に応じた従業員のセルフケア対策を打ちたい - 顕在化していない不調者を把握したい	- 相談窓口・カウンセリング - セルフケア研修 - セルフケア支援アプリ - 復職支援	

サービス選択の仕組み②健康経営コンサルティング自己宣言制度

- 一定の質を担保した自己宣言事業者を健康経営ポータルサイト等で公開し、健康経営を実践する企業・団体のサービス選定のためのマッチングへ活用されることを想定。
- 自己宣言を行う健康経営コンサルティング事業者を令和5年度末より募集し、次年度以降、公開するなど本格的運用を開始。



健康経営コンサルティング事業者

- ✓ 自社サービスが自己宣言に関わる遵守要件を満たしていることを確認

基本 遵守要件

- ・ 法令順守、財務、個人情報保護、情報セキュリティ、倫理規定の順守、苦情の処理、反社会勢力の排除など事業者として守るべき要件

サービス 提供に関わ る遵守要件

- ・ サービス提供プロセス、教育、ドキュメント、内部監査などサービス提供の品質を担保するための要件

- ✓ 健康経営優良法人認定のみを目的せず、企業価値向上、主体的な健康経営の実施を目指したコンサルティングを提供している旨を宣言

自己宣言



**Action!健康経営に健康経営コンサルティング
自己宣言事業者リストを掲載**

自己宣言制度に期待する効果

1 コンサルティングサービスの質の担保

- ✓ コンサルティング事業者にはサービス提供にあたり、一定の水準を満たすよう求める

基本遵守要件

サービス提供に関わる遵守要件

- ✓ 健康経営実践企業の主体的な健康経営推進を目指したコンサルティング提供を求め、単に認定取得を目的としないよう誓約する

2 需給マッチング

- ✓ 一定の水準を満たした健康経営コンサルティング事業者を可視化することで、健康経営実践企業とのマッチングに活用する

4－2． 新たなマーケットの創出 （国際展開の推進）

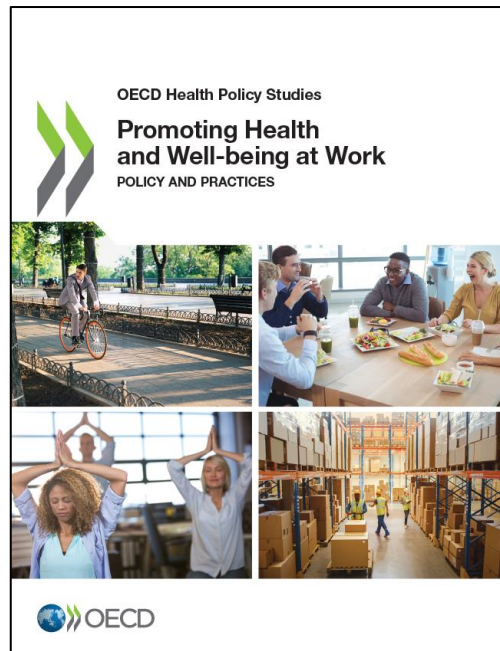
健康経営に関する国際的な情報発信

- 日本が健康経営（職域の健康投資）」の議論を牽引し、国際的な機運醸成、各国とのパートナーシップ強化、日本のプレゼンス向上（人材・投資の獲得等に裨益）を図るため、国際イベントやOECDによる調査プロジェクト等を実施。

OECDによる調査プロジェクトの公表

- ◆ 5th WASSにおいて、OECD雇用労働社会問題局より、同日公表となった調査プロジェクト「Promoting Health and Well-being at Work」について紹介。

- ◆ 職場における予防・健康づくりの必要性・事例や、それを促す各国政府の政策手段、ESG・人的資本投資の観点から情報開示を促すイニシアチブなどについてまとめている。



5th Well Aging Society Summit Asia-Japan



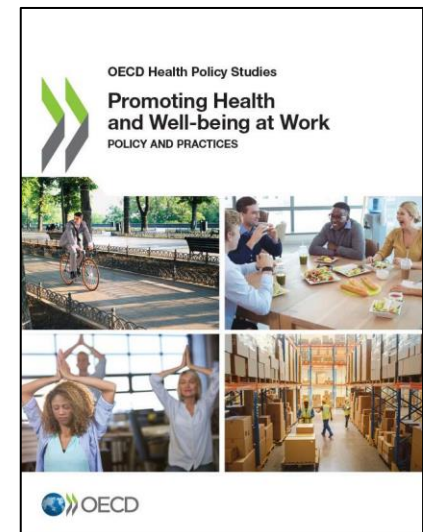
- ◆ 令和4年11月22日、国際イベント5th WASSにおいて健康経営セッション「人的資本形成を踏まえた健康経営の国際的な推進」を開催。
- ◆ 健康経営に取り組む企業のリーダー、投資家、国際機関の出席のもと、人的資本の土台となる健康経営の取組や、企業の健康経営を支援するサービス、ESG投資における評価等について議論。

(参考) OECDで各国の健康経営についての調査レポートを公表

- 従業員の健康増進に取り組む各国企業の情報収集するとともに、各国政府等による職域での健康づくりを促進し、情報開示を促す政策について調査を行い、レポートを公表。
- 今後は、各国のデジタル技術を活用した、健康経営関連サービスのマーケット動向等を把握する調査を行うことを検討中。

◆プロジェクト（レポート）の概要

- 調査主体：経済協力開発機構（OECD）雇用労働社会問題局 医療課
- 調査手法：OECD加盟国への聞き取りや「Workforce Disclosure Initiative（WDI）」など民間団体による国際的な比較データを活用。
- レポート内容：
 - 職場での労働時間や喫煙などの分野に関する職場規則
 - 傷害保険料、税額控除、補助金などの金銭的インセンティブ
 - 他の利害関係者と一緒に開発された情報とガイダンスの普及
 - ベストプラクティスを実施する雇用主にスポットライトを当てた、日本の健康経営プログラムなどの認証および表彰制度
- 公表時期：2022年11月22日公開



(参考) 5th WASS「人的資本形成を踏まえた健康経営の国際的な推進」

登壇者

◆ マーク ヒアソン 氏／経済協力開発機構(OECD)雇用労働社会問題局次長

- 職場での健康プログラムにより、年間3万7千人のフルタイム労働者の増加に相当する雇用・生産性の改善につながる。これは1ドルの投資で4ドルのリターンということ。
- 企業が何をやっているのか開示していくことが重要であり、指標を合わせることができれば、投資家にとっての判断材料になる。

◆ 稲垣 精二 氏／第一生命ホールディングス株式会社 代表取締役社長

- 今はVUCAの時代であり、従業員はポジティブでレジリエントであることが必要。また、従業員だけでなく、顧客、社会の健康経営を支えることが私たちのミッションと捉えている。
- 従業員の健康を企業価値として捉える機運が高まっており、第一生命では国内株式の運用ポートフォリオを構成する際のスクリーニングとして、「健康経営銘柄」を重要なESG要素として組み込んでいる。

◆ 小木曾 麻里 氏／株式会社SDGインパクトジャパン 代表取締役Co-CEO

- 「ダイバーシティ」も5年前はあまりフォーカスされていなかった。企業価値と関連することを示すエビデンスが増えてきたことで、今は注目される指標になっている。同様に「健康」も、今後注目される指標になっていくだろう。

◆ ローラン シェアー 氏／OECD経済産業諮問委員会 (BIAC) ヘルスケア委員会 副議長 (ペルノ・リカール グローバル・パブリック・アフェアーズ・アンド・アルコール・イン・ソサイエティー ヴァイス・プレジデント)

- 公共セクターと民間セクターが協力して、効果的・効率的に国民の健康とウェルビーイングを促進することが重要である。日本の「健康経営顕彰制度」はその好例。

◆ 高橋 香織 氏／日本経済新聞社 編集委員 兼 日経CNBC報道部長 ※モデレーター

概 要

日時	令和4年11月22日 (火) 15:00~16:30
場所	イイノホール&カンファレンスセンター
主催	経済産業省



過去の主な国際的な情報発信

第27回APEC中小企業大臣会合「中小企業の生産性向上のための健康経営」

- ◆ 令和3年10月に開催。「回復のための包摂性と豊かさ（ウェルビーイング）の促進」のテーマにおいて、経済産業省の重点政策の一つとして掲げられている、『「経済」と「健康」の同時実現』を踏まえ、「中小企業の生産性向上のための健康経営」について発表を行い、中小企業の持続的成長に寄与する「健康経営」政策をAPEC域内各国にも広げていくことを提言。



4th Well Aging Society Summit Asia-Japan

- ◆ 令和3年11月に開催。「投資家から見るESG投資としての健康経営」をテーマにパネルセッションを行い、国内外から投資家が登壇。
- ◆ 各投資家は、「健康」がESG投資にとって重要な項目であると認識している旨や、日本のコーポレートガバナンスにおいて従業員の健康について謳われていることは、他国も推進すべきといった旨を発言。



東京栄養サミット2021

- ◆ 令和3年12月に開催。健康経営に取り組む企業のリーダー、投資家、国際機関及びNGOの出席のもと、サプライチェーンを通じた健康への貢献や、ESG投資における評価、健康経営による生産性向上について議論。

経済産業大臣挨拶

- 情報開示を強化することにより、**健康経営の取組が評価される環境整備を進めていく。**
- **日本が先駆的に健康経営に取り組み、その効果を世界に発信していく。**



健康経営フォーラムの開催 in タイ

- 健康経営の国際展開に向けた取り組みとして、タイ国内において、健康経営優良法人認定事務局と共催で健康経営フォーラムを開催。
- タイ現地企業の経営者・総務人事責任者、タイに進出している日系企業の経営者・総務人事責任者等約50名が参加し、タイの現地法人で健康経営に取り組む事例や、健康経営サービスを紹介。
- 実際に「健康経営というものを初めて知ったが、離職率低下にも繋がると聞き大変興味を持った」等の声があり、今後、アジア各国でも健康経営の普及を推進していきたい。

KENKO Investment for Health Forum in Bangkok

February 28th, 2024
Doors Open at 1:00 p.m.
Forum starts at 1:30 p.m. (tentative)
Capacity **50 people**
Pre-registration required.
Registration fee free

Venue | Sheraton Grande Sukhumvit, a Luxury Collection Hotel, Bangkok
Ballroom 1, 2nd floor 250 Sukhumvit Road, Bangkok, Thailand, 10110

Language | Japanese and Thai with simultaneous interpretation
Organizers | Ministry of Economy, Trade and Industry, Secretariat for KENKO Investment for Health Certification (Nikkei Inc.)

In Japan, where the birthrate is declining and the population is aging ahead of the rest of the world, the Ministry of Economy, Trade and Industry (METI) is leading the way in "KENKO Investment for Health (KH)" initiatives to help solve various social issues.
"KH" is a management approach that considers employee health management from a managerial perspective and strategically implements it. In other words, it is a way for corporations to support the health of their employees, thereby increasing the value of the organization and raising the level of health literacy in society as a whole, starting with younger generations, to create a country where people can continue to work in good health for a long time. We believe that this program will be a major benefit for society and corporate management in Thailand, where an aging society with a declining birthrate is expected to follow Japan in the future.
By introducing Japanese KH and some of the health support services throughout the forum, we hope to introduce the perspective of KH to the Thai people and contribute to the future of Thailand.

Program (tentative)	Time
Door open	13:00
Forum starts	13:30
Opening Remark	13:30-13:35
Ministry of Economy, Trade and Industry "Thailand and Japan, the Possibility of Solving Social Issues through KENKO Investment for Health Policies" (35 minutes)	13:35-14:10
Canon Hi-Tech (Thailand) Ltd. "The Actual Status of KENKO Investment for Health Initiatives by Japanese Companies and the Benefits for Thai Companies" (35 minutes)	14:10-14:45
Break Time	14:45-15:00
Personal Health Tech co. Ltd. "Introduction of Services by Healthcare Service Providers①" (25 minutes)	15:00-15:25
Ajinomoto Co., (Thailand) Ltd. "Introduction of Services by Healthcare Service Providers②" (25 minutes)	15:25-15:50
Closing Remark	15:50-15:55
Closed	
Networking Reception	16:00-17:00

Registration URL : https://www1.entryform.jp/thailand_event_en/



フォーラム登壇企業

- キヤノン ハイテク タイランド
- Personal Health Tech
- タイ味の素



タイ保健省健康関連サービス推進局とのMOC

- 令和6年2月、タイにおける健康・ウェルネス産業への投資促進と官民双方の協力を実現させ強化するための技術協力の実施の促進を強化することを目的に、**タイ王国 保健省 健康関連サービス推進局（DHSS）と協力覚書（MEMORANDUM OF COOPERATION）を締結。**

MEMORANDUM OF COOPERATION

BETWEEN

[THE DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT
OF THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH OF THE KINGDOM OF
THAILAND]

AND

[THE COMMERCE AND SERVICE INDUSTRY POLICY GROUP
OF THE MINISTRY OF ECONOMY, TRADE AND INDUSTRY
OF JAPAN]

ON STRENGTHENING THE PROMOTION OF INVESTMENTS IN
HEALTHCARE AND WELLNESS SECTORS IN THAILAND



タイ保健省でのMOCセレモニーの様子

G7倉敷労働雇用大臣会合における大臣宣言（2023年）

- 令和5年4月22、23日に行われたG7倉敷労働雇用大臣会合における大臣宣言において、「認証・表彰制度」を含め、職場での健康増進を促進する好事例を共有し続ける重要性が認識された。



Investing in Human Capital

G7 Kurashiki Labour and Employment Ministers' Meeting in Okayama

Japan, 22-23 April 2023

Kurashiki Ministerial Declaration

Preamble

1. We, the Ministers of Labour and Employment of G7 members met in Kurashiki, Japan on 22-23 April 2023, together with the Director-General of the ILO, the Deputy Secretary-General of the OECD, and representatives of the social partners and engagement groups.
2. We reiterate in the strongest terms our condemnation of Russia's unprovoked and unjustified war of aggression against Ukraine, which is a clear violation of international law including the UN Charter. This aggression has caused untold harm to the people of Ukraine as well as rising food and energy prices that threaten millions with an increased risk of poverty, and has had significant social, economic, and labour market impacts in Ukraine and beyond.
3. In addition to the impact the war in Ukraine has on economic and social development worldwide, we recognized that structural changes such as demographic changes, digital transformation and green transformation, which we referred to as the 3D under the German Presidency, underscore the importance of supporting and investing in human capital and promoting decent work. While digital transformation and green transformation contribute to job creation, sustainability, and economic growth, they may also increase inequalities, job and income insecurity, poorer working conditions, and lead to inadequate coverage of social protection, especially for the most vulnerable. We need to support workers and businesses to adapt to the changes, promote innovation and ensure a just transition at every level. In addition, the crises such as the COVID-19 pandemic, climate change, and inflation, coupled with structural changes, have created uncertain futures for workers and their families and eroded real wages. We acknowledge that supporting and investing in human capital is necessary to enable individuals to have career aspirations and plan for the future in this uncertain time.

▼ G7 倉敷労働雇用大臣会合における大臣宣言「人への投資（仮訳）」（抜粋）

24. **職場における健康とウェル・ビーイングの促進:** 職場における健康とウェル・ビーイングを促進することは、労働者の健康を増進するのみならず、生産性向上やディーセント・ワークにもつながるなど、更なる経済的利益をもたらすことが可能である。G7 各国は、規制、財政的インセンティブ、情報の普及、認証・表彰制度などの様々な施策を講じ、職場における健康の促進に大きな役割を果たしてきた。我々は、G7 各国が、職場での健康を含む労働者のウェル・ビーイングを促進する雇用主のインセンティブを強化する好事例を共有し続ける重要性を認識する。同様に、女性の健康ニーズ（例えば、月経や更年期に関するもの）に取り組むことは、女性労働者の全体的な健康とウェル・ビーイングを改善するとともに、ジェンダー平等を促進し、より包摂的で協力的な職場文化をつくり、労働者と事業主双方に利益をもたらすものである。

（出所）厚生労働省HP（<https://www.mhlw.go.jp/stf/g7labour2023.html>）

(参考) 海外における職場での健康増進の表彰事例

政府機関

◆Corporate Health Standard (ウェールズ)

- 主体：ウェールズ政府（ウェールズ公衆衛生局）
- 概要：
 - ウェールズ政府の「Healthy Working Wales」プログラムの一環として提供される、無料の顕彰制度。職場における健康やwell-beingを向上させることが目的。
 - 50人以上の職員を有する職場が応募可能。
 - プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズの4段階があり、それぞれクリアすべき基準が定められている。経営陣はそれぞれの基準を満たしているエビデンスを提出し、レビュー等を受ける。
 - 「組織的サポート（企業・組織の倫理観や文化、リーダーシップ）」と「特定健康課題（喫煙・メンタルヘルス不調など）」の2つのセクション。
 - 受賞企業は3年間有効。

(引用) The Corporate Health Standard HPより



民間団体

◆Corporate Health Award (ドイツ)

- 主体：EUPD Research（シンクタンク）、Handelsblatt（ドイツ最大の経済新聞）
- 概要：
 - 2009年から開始された、健康に取り組む企業の審査・表彰制度。
 - 過去の審査企業数が5,000社以上。参加企業の産業は多岐にわたる。
 - 取組の度合いに応じて、デベロップメントクラス、プレディケートクラス、エクセレンスクラスに分類される。
 - その中でも特に優れた企業をコーポレート・ヘルス・アワードとして毎年表彰。

(引用) Corporate Health Award HPより



◆Excellence in Corporate Health Achievement Award (北米)

- 主体：米国職業・環境医学会（ACOEM）
- 概要：
 - 1996年に開始された、北米で従業員の健康、安全、衛生環境に取り組む企業の表彰。
 - リーダーシップ、従業員の健康、衛生環境、健康な企業の4要素を、ダウジョーンズ・サステナビリティ・インデックスで用いられている、経済、環境、社会の区分で評価。
 - 北米の、500人以上の従業員を有する団体等が対象。
 - 過去受賞企業例：American Express, JOHNSON & JOHNSON等

(引用) ACOEM HPより



(参考) 海外における企業の健康情報開示



2017年に英国政府の資金援助を受けて、世界の機関投資家が立ち上げた「Workforce Disclosure Initiative」は、世界の主要企業に対し、質問表を送付し、健康や賃金、多様性、人材育成などについての回答を求め、その情報を開示する仕組み。

(合計 7 兆ドルを管理する機関投資家が53社参加)

Number of responding companies in 2020

More companies each year are submitting data to the Workforce Disclosure Initiative. In 2020, 141 companies completed the WDI survey, an increase of 20 per cent compared with 2019.



- 2017年の回答企業数は34社だったが、2020年は141社まで増加。
(回答企業は英 (55社)、仏 (17社)、米 (16社) が多く、日本企業も3社回答)
- 健康面では、次のような事項を質問：
 - 職場での健康・安全に関するリスクを特定・管理するための企業の戦略。
 - 労災の件数・変化。
 - 病欠などメンタルヘルスについての管理・報告の仕組み。
 - 健康・ウェルビーイングについての従業員プログラムの提供の有無やその具体例。
 - コロナへの対応 (体調不良の職員への病気休暇やその際の経済的保護等)。
- 2020年調査では、40%の企業が「顕著な人権上の課題」として「健康・安全・ウェルビーイング」と回答。



海外事業所等も含む健康経営の取組調査

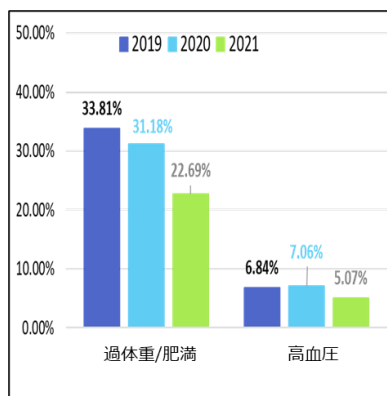
- 健康経営の国際展開の検討にあたり、まずは海外の現状を把握することを目的に、**令和5年度調査票では、海外事業所を有する法人に対し、その取組内容をアンケート形式で問うている。**
(評価には使用しない。)

参考：味の素グループの事例

グローバルの方針において、「味の素グループで働いていると、自然に健康になる」を目指す姿として、各国各法人がその国の健康課題・生活習慣を踏まえた施策を展開するように推奨している。

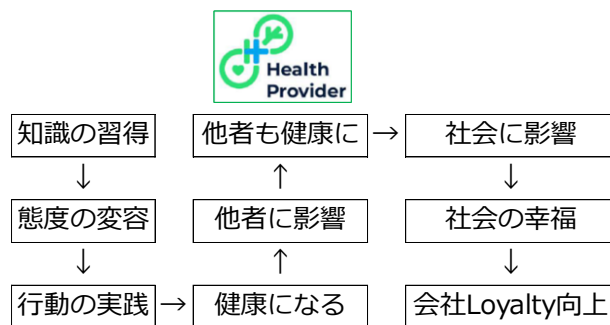
取組事例：ベトナム味の素社

- 生活習慣病予防を目的に、栄養教育（例：おいしい減塩・減脂、野菜・果物の摂取促進）や定期健診項目の拡充等を実施。
- また、スポーツイベントやクッキングコンテスト等を開催し、従業員の健康への意識向上を促進。
- これらの取組の結果、各指標の改善が見られる。



取組事例：インドネシア味の素社

- 従業員自らが健康的な生活を実践し、「Health Provider」として、家族や近隣住民、インドネシア社会全体を健康にしていこうを目指す。
- 定期健診による各指標管理と連動し、最近では社食をヘルシーメニューに改良。（KPI：Aグレードの従業員比率 2022年14%⇒2030年40%）
- 2023年からは独自の「認証バッジプログラム」を創設し、ゲーミフィケーションで健康行動を誘発する取組を開始予定。

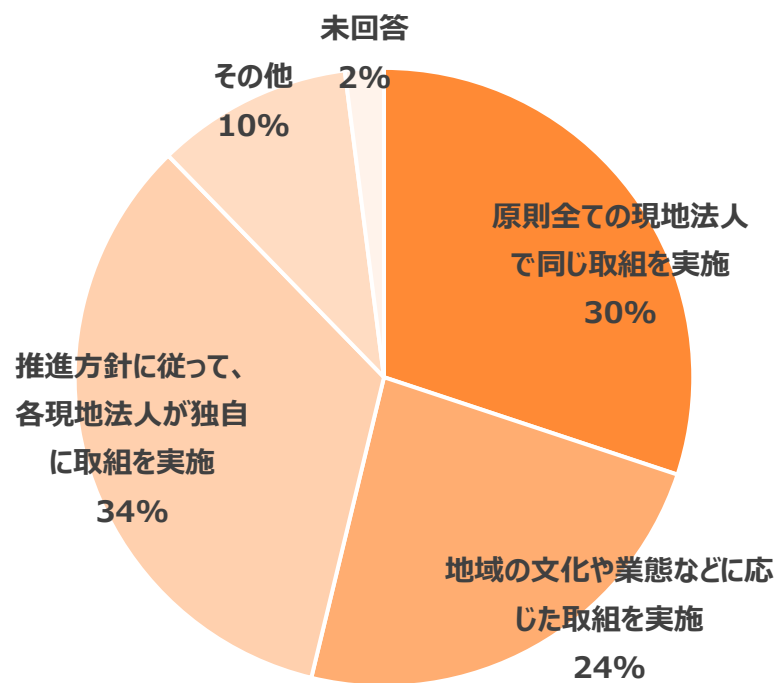


認証バッジ付き
メールプロフィール画像
(イメージ)

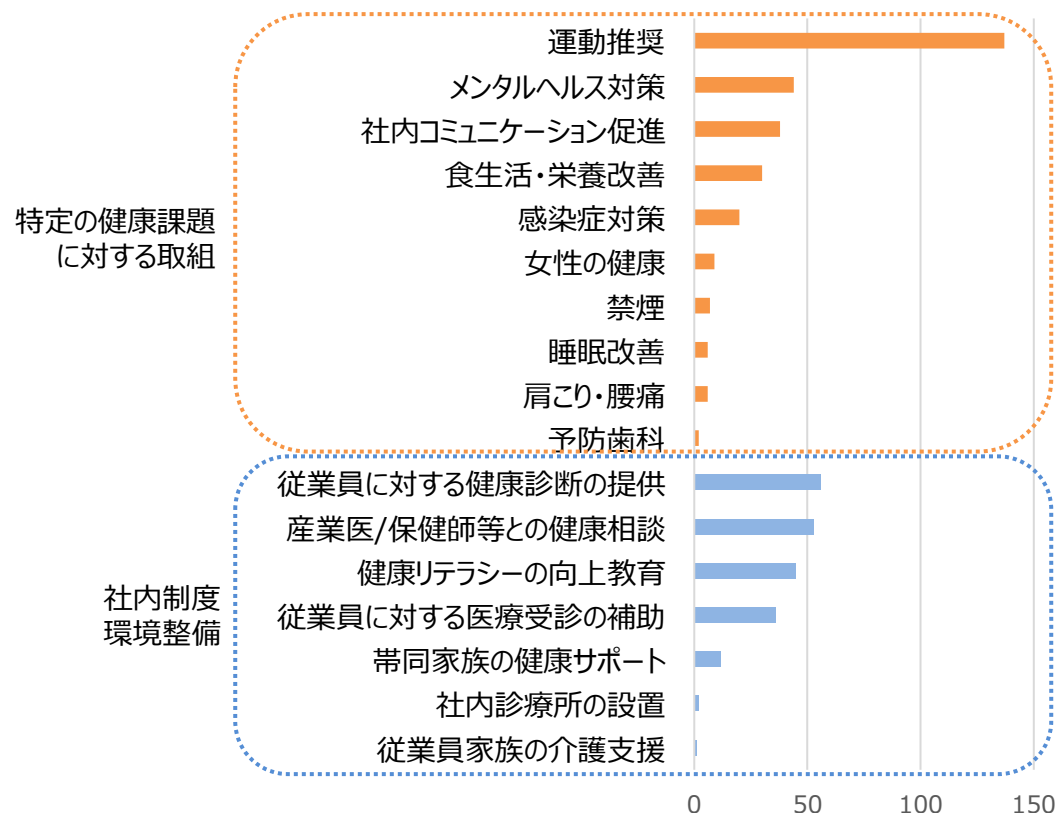
海外事業所等も含む健康経営の取組調査（結果）

- グローバルで健康経営を推進している企業の中でも、取組方針や具体的な取組内容は様々である。
- 今年度は自由記述で聴取し類型化した^{※1}が、取組の実態を正確に把握するためにも、次年度は方針及び取組をより具体的に選択肢化し、アンケートの形で調査してはどうか。

グローバルでの健康経営の取組方針^{※1} (n=887)



グローバルでの健康経営の取組内容^{※2} (複数回答)



※1 グローバルで健康経営を推進している企業887社より Q25 SQ2（単一回答）より健康経営の実施方針を抽出

※2 グローバルで健康経営を推進している企業887社のQ25SQ3（自由記述）の特にユニークな健康経営の取組の回答内容を類型化

スリランカでの健康経営アワード

- JETRO・コロンボ及びスリランカ若手経営者協会（COYLE）共催の健康経営アワードを2019年度に設立。2019年2月に第1回アワードを開催した。
- 2020年2月に第2回アワードを開催し、現地企業15社が受賞した。

SRI LANKAN CORPORATE HEALTH & PRODUCTIVITY AWARD スリランカ企業健康経営アワード

従業員の健康と福祉の向上に取り組む優良な法人を選定し、「見せる化」していくことで、当該法人が社会的かつ経済的に評価を受けることができる環境を整備する。また、健康経営の普及により企業や従業員の健康投資を増大させ、同国におけるヘルスケア市場の拡大と高付加価値化に資する。

- 参加資格 : スリランカで登記された企業
カテゴリー : 超大手企業、大手企業、中堅企業、中小・零細企業の4分野で各ゴールド賞とシルバー賞
応募期間 : 10月～12月に質問票提出
審査方法 : 1次審査（書類）、2次審査（実地）
審査委員 : COYLE、JETRO、日立、日本スリランカ技術文化協会（JASTECA）、スリランカ政策研究所（IPS）、スリランカ医療協会（SLMA）
アワード発表 : 翌年2月（第1回は2019年2月13日、第2回は2020年2月25日に実施）
式典会場 : B.M.I.C.H exhibition & convention centre
共催 : スリランカ若手経営者協会（COYLE）、JETRO・コロンボ

同国の有力な業界団体。政界へのコネクションも太く、同国産業政策に向けた提言活動も活発。会員企業の主な業種は貿易・サービス・製造・建設・観光・ITなど。若手経営者が多く、新たな価値創造に向け国際化、雇用安定、生産性向上の観点から「健康経営」にも関心が高い。

アワードの専用ロゴ
受賞企業は1年間使用可能



アワード制度の基礎 ①
BSI-PAS3002

- ・ 日本の健康経営、データヘルスのエッセンスを抽出し、特定の国・地域の制度に依拠しない形で整理したもの
- ・ 英国規格協会の協力を得て、産官学による作成委員会を組織し、公開文書として発行

アワード制度の基礎 ②
健康経営銘柄

- ・ 経済産業省が東京証券取引所と共同で実施。
- ・ 従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を「健康経営銘柄」として選定。
- ・ 原則1業種1社

健康経営に関する国際標準化について

- 日本が世界に先行している健康経営に関して、国際標準化を主導することを目的に、令和2年5月にWellbeing国内委員会を設立。令和3年7月には、日本からの提案により、**ISO/TC 314（高齢社会）に新たなワーキンググループ（WG 4 Wellbeing）を設立。**
- **令和6年下半期に、国際標準として発行予定。**
- 今後、日本で始まった健康経営のエッセンスを世界標準とすることで、ヘルスケアサービスを提供する日本企業のビジネス拡大を目指す。

◆ **規格名称**

ISO 25554 高齢社会 –地域社会と組織のウェルビーイングを促進するためのガイドライン

◆ **推進体制**（TC 314国内委員会：委員長 山田肇 東洋大学 名誉教授）

- WG 4 Wellbeing国際委員会：
コンビナー 佐藤洋（国研）産業技術総合研究所 情報・人間工学領域 副領域長
セクレタリ 水野由紀子（一財）日本規格協会システム系企画開発ユニット 首席専門職
- WG 4 Wellbeing国内委員会：
委員長 浅野健一郎（一社）社会的健康戦略研究所 代表理事

◆ **内容**

健康経営の基本理念に基づいて、Wellbeingを向上するための仕組み・手順を記載。

◆ **現在の状況**

国際標準の原案（DIS）の投票が令和6年1月終了し、賛成多数で可決。最終原案の投票を経て本年下半期に発行予定

◆ **今後の動き**

ガイドライン発行に続き、ガイドラインに基づき優良事例を整理、分類した事例集（テクニカルレポート）の発行に向け、国際の場で議論を開始するための投票実施中

4－3．健康経営の社会への浸透・定着 （中小企業への普及拡大）

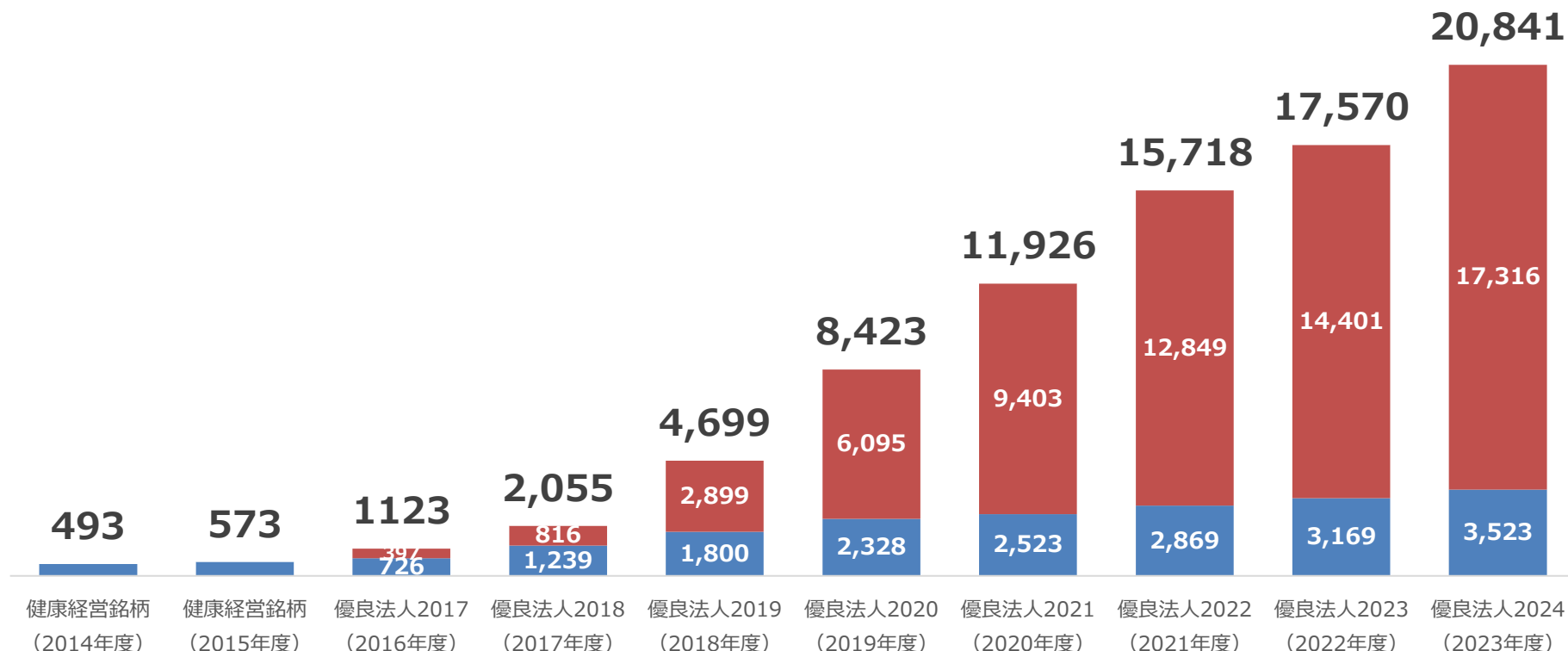
健康経営の広がり

- 制度開始以降、健康経営に取り組む企業の裾野が急速に拡大し、健康経営優良法人認定制度に申請する法人数は**約2万社**にのぼる。
- 2023年度は**日経平均株価を構成する225社のうち約8割が健康経営度調査に回答**。
- 2022年度認定法人で働く**従業員数は837万人**。（日本の被雇用者の約15%）

■ 大規模（健康経営度調査回答数）

■ 中小規模法人（健康経営優良法人認定申請数）

※令和5年11月時点

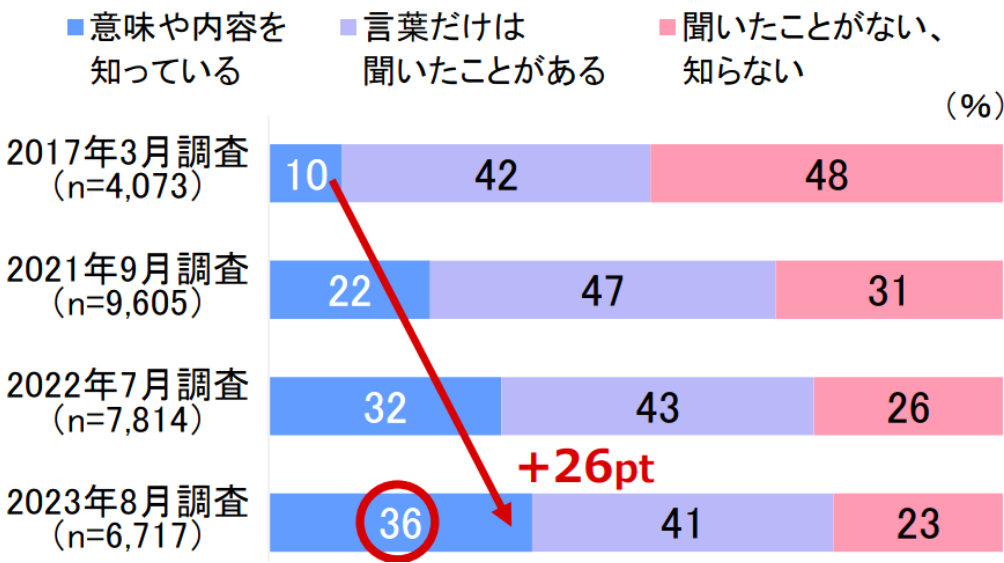


➤ 健康経営の更なる発展に向け、2022年度から補助事業化し、日本経済新聞社が事務局を運営。

中小企業における健康経営の認知度の変化

- 大同生命の中小企業向けアンケート調査によると、健康経営の認知度は年々向上しており、「意味や内容を知っている」割合は6年前と比べ、26%向上した。また、「聞いたことがない、知らない」割合は48%から23%まで低下。
- 健康経営の効果については、取組年数が不明ながらも従業員の満足度、コミュニケーションの改善に「大いに効果があった」・「効果があった」の合計が3割を超えている。

健康経営の認知度



健康経営の効果

	回答件数	(%)				
		■ 大いに効果があった ■ 効果があった ■ どちらともいえない、わからない ■ 効果がなかった ■ 全く効果がなかった				
従業員の満足度向上	4,451	3	33	36%	59	41
コミュニケーションの改善	4,395	3	31	34%	60	52
ワーク・エンゲージメントの向上	4,304	3	25	28%	66	51
新規人材の採用	4,190	2	14	16%	64	12 9

- 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2023の取り組み事例集を作成。
- 健康経営実践による効果別に、ブライツ500認定法人の事例を紹介。

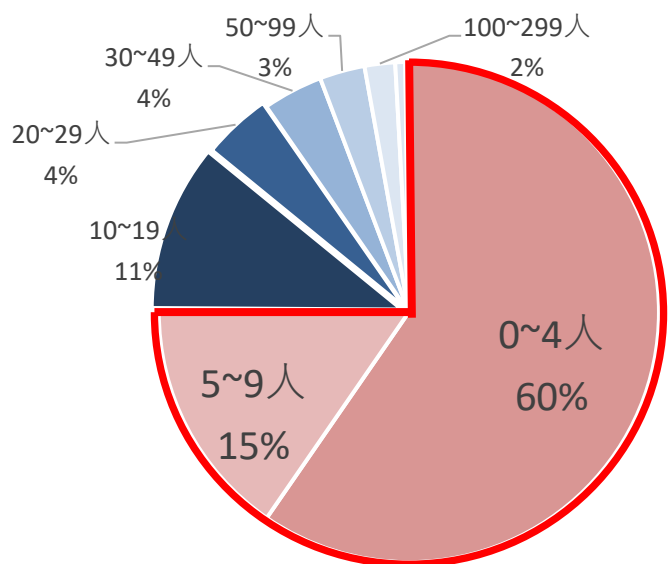


小規模法人への対応①

- 中小企業への認知が高まる一方で、従業員数の少なさや事業形態によっては、リソースが足りない等の理由から健康経営の実践が難しいという声もある。
- 少人数組織ほど経営者の理念が従業員に浸透しやすく健康経営の効果も早期に出る可能性があり、最初の一步を踏み出すきっかけ作りの観点から、一定数以下の規模の事業者にとっても取組が可能な設計にすべく修正を検討してはどうか。

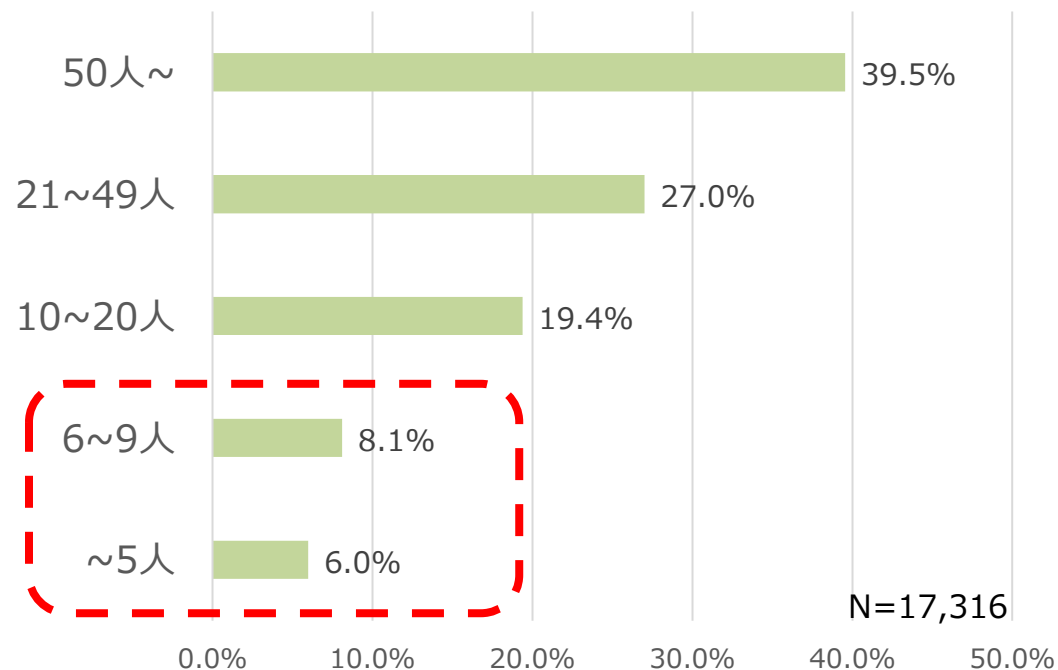
日本の法人企業規模別割合

法人企業全体：177万社



従業員10人未満：約75%

申請法人全体における規模別法人割合



小規模法人への対応②

- 健康経営優良法人制度への申請実態を調査するにあたり、小規模法人へのヒアリングを実施。この結果から、リソースの不足に加え、健康経営実践にあたっての教材を兼ねる健康経営優良法人申請書の解釈が障壁となり、普及が進まない現状があるとの声が見られた。
- 小規模の事業者への普及拡大に向けては、健康経営への理解を深めてもらうための広報活動を強化したうえで、より小規模法人の実態に即した課題に注力した健康経営の実践を促すことを目的に認定要件・申請書内容の修正を検討してはどうか？

小規模法人へのすそ野拡大に向けた認定要件・申請書内容の修正（案）

小規模法人での取り組みが 難しい項目要件の変更

“健康課題の把握”の項目における認定要件を2項目以上から1項目以上に緩和し、
“③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施”を無理に回答する必要がないことを伝える
設問構成とする。（対象は10人未満の法人に限る）

自法人の課題に注力できる 設問構成への変更

“具体的な健康保持・増進施策”の項目における認定要件を4項目以上から2項目以上に緩和し、
自法人の課題に合った取り組みに注力することを意識付けられる設問構成とする。
（対象は10人未満の法人に限る）

地域の支援者①

- 中小企業への健康経営の推進には、地域の支援者（自治体や金融機関等）の存在も重要。
こうした支援者らが効果的に連携すること等で、大きな成果を上げている地域も存在している。
- こうした地域の支援者がより一層健康経営を推進できるための環境整備を検討。

地域における健康経営の推進事例

組織体制づくり

・横浜市
健康増進部局と企業支援・経済振興部局が連携して健康経営を推進。

・浜松市
庁内横断的な部署「ウェルネス推進事業本部」を設置し、健康経営を推進。

・健康経営優良法人2023を取得
健康経営の推進者として優良法人認定を取得する組織も増加。
【自治体】大規模法人：苫小牧市（ホワイト500）、上山市、小田原市、駒ヶ根市、小牧市、大府市、草津市、枚方市、今治市
【商工会議所】
大規模法人：4商工会議所
中小規模法人：308商工会議所

組織同士の連携

・広島市・RCC中国放送・協会けんぽ広島支部
「広島家族。元気じゃけんいきいきプロジェクト」
3者で連携し、「健康」に関するラジオキャンペーンを実施することで健康経営の推進を図る。

・大府市・大府商工会議所・協会けんぽ愛知支部
「健康経営推進に関する連携協定」
3者において市内事業所の健康経営をより効果的に推進するために連携協定を締結。

その他

独自の健康経営企業の登録制度や表彰制度を実施する団体や、健康経営企業を金利優遇する金融機関も多く存在。

実践企業への補助

・宇部市
「宇部市健康経営支援補助金」
市内中小企業の健康経営の取組（定期健診受診勧奨や認定制度申請に係る費用等）に対して補助金を交付。

支援事業者への補助

・松本市
「松本市ヘルスケアサービス等実用化検証事業助成金」
ヘルスケアサービス等の実用化を図るため、検証事業に対して助成金を交付。



地域の支援者②

- 健康経営の中小企業への普及拡大に向けて、地域において健康経営に関心を持つ自治体の推進活動を後押しするため、「自治体カンファレンス」を開催。先進的な取組をしている広島県、横浜市、苫小牧市から発表をいただき、また、自治体間の健康経営推進策等の意見交換を行うネットワーキングを実施。
- 開催後も自主的に自治体間の意見交換が進んでいる等、横の連携も期待できることから今後も継続的に開催される予定。

自治体カンファレンス会場風景



自治体カンファレンス開催採録紙面（令和6年2月15日 日本経済新聞朝刊）



登壇自治体の健康経営の推進

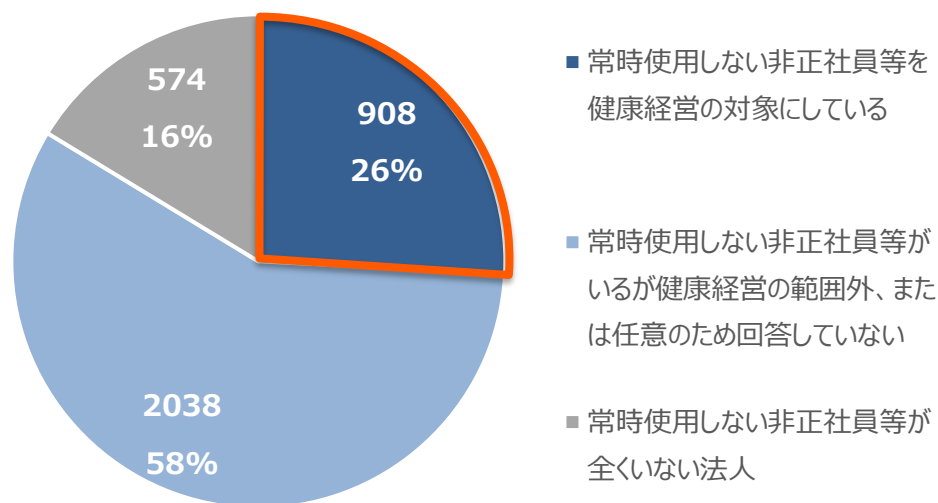
- **広島県** 広島市・RCC中国放送・協会けんぽ広島支部で連携し、「健康」に関するラジオキャンペーンを実施。
- **横浜市** 健康増進部局と企業支援・経済振興部局 が連携。
- **苫小牧市** 健康経営優良法人2023（ホワイト500）を取得。

非正社員等への対応

- 健康経営度調査では、常時使用しない非正社員等について任意で健康経営度調査範囲に含めることができる設計としているが、**現状含めている企業の割合は26%**にとどまっている。一方で企業ヒアリングからは、派遣社員や、自社で雇用する非正社員も対象範囲に含め、健康経営に熱心に取り組む企業もみられた。
- そのため次年度は、これらの取組情報をポータルサイト等で取り上げるとともに、健康経営度調査において**対象範囲に非正社員等を含めている法人については加点することを検討**してはいかがか。

健康経営の対象範囲の現状

N=3520



非正社員等に対する健康経営の取り組み事例

派遣元企業における取り組み①

- 派遣元で集まれるよう、スタッフ感謝祭やツアー等を実施し、派遣社員同士のコミュニティをつくり、心の健康づくりを促進するなどの取り組みを行うことで、長期での安定就業につながる他、派遣スタッフが継続して体調面を崩さず生産性高く働くことに寄与

派遣元企業における取り組み②

- 登録派遣社員は自社加入の保険に加入し全員に健康診断・ストレスチェックを提供している他、有所見者には直接アプローチをすることで、派遣スタッフの安心や派遣先からのよい印象につながっている

派遣先企業における取り組み

- 社員番号の最初の文字が異なるなど社員を雇用形態で分けることはしておらず、健康施策としても非正規雇用者に対しても正社員と同様の健康施策を行っている。それにより、会社として一体感のある健康施策に取り組んでいる

業界団体との連携

- 令和6年3月に、一般社団法人日本フィットネス産業協会（FIA）の会報誌において、健康経営に関する特集を掲載。今後も業種・業態や業界団体等を軸とした、健康経営の裾野拡大を検討。
- フィットネス業界をはじめとする健康関連サービス業界については、健康経営支援サービス提供者としての側面も有しており、サービス品質担保の観点からも、会員企業の健康経営を推進していたべく重点的に働きかけていく。

Fitness Industry Association NEWS

2024年（令和6年）3月11日

発行：一般社団法人 日本フィットネス産業協会
Tel. 03-5207-6107 Fax. 03-5207-6108
E-mail: info@fia.or.jp
https://fia.or.jp/



健康経営で企業価値の向上、 ビジネスの延伸を

各社様に於かれては従業員の健康維持増進に積極的に取り組まれていると思います。また、フィットネス事業者としての強みを活かし、企業の健康経営サポートを事業として既に展開している、或いは今後そうした展開をお考えの企業様も少なくないと思います。

FIAでは、加盟企業各社様の事業活動の延伸に活かしていただくことを目的に進めている「全国カラダ年齢測定フィットネス体力テスト」の活用も視野に、企業が従業員に投資することの意義など、健康経営の考え方を改めて確認すべく、健康経営優良法人認定事務局の宮本一久様に解説記事を寄せて頂きましたので、以下にご紹介します。

健康経営が果たす役割と 発展途上の現状

健康経営とは、経営者が従業員の健康を経営上の重要な資源と捉え、健康増進に取り組む経営のことです。従業員の健康づくりを通じて組織が価値の向上を目指すものといえ換えられます。

経営者自らはもちろん従業員への健康投資を積極的に行うことで、組織全体の活力や生産性の向上が期待できます。また、従業員は自分たちの健康に留意してくれる組織にエンゲイジメントを高め、離職率の低下につながるほか、大切な人材の健康被害などによる離職を防ぐことにもつながり、持続可能な組織を実現します。

こうしたことが積み重なると業績や株価上昇に繋がるものとして、また従業員を大切にする組織として投資家や取引先などから評価を得ることができ、価値の向上につながっていきます。人的資本経営という言葉がいま注目を集めています。まさに人的資本経営の土台となる経営手法と言えます。

健康経営は、中小企業を中心に突如の組織課題として常にあげられる従業員採用対策のためにも多くの企業で取り組まれ、効果が確認されています。

2023年9月に行われた日経リサーチによる「就活生・転職者に関する調査(n = 900)」では、「心身の健康を保ちながら働ける」「人間関係が良好である」「仕事内容にやりがいがある」といった企業に働きたいという回答が上位に集まり、いま就活生・転職者が従業員の健康に配慮する組織を求めている傾向にあることがわかりました。

FIA概要（令和6年2月1日現在）

- 目的
フィットネス産業及びスポーツや健康増進等に関する調査・研究・情報収集並びに提供を行うことにより、フィットネス産業の健全及び経済の発展に寄与するとともに、国民の健康増進に寄与すること
- 構成員
205社
（店舗数：3,082、会員数：250万人＝正会員企業分）
 - 正会員100社…フィットネスクラブを営む法人
 - 賛助会員105社
…フィットネスクラブ事業を支援する商品を取り扱う法人
- 業界カバー率
50%程度

調査票及び回答方法の負担軽減について

- 健康経営度調査を開始して10年が経過し、設問数も増加していることから回答担当者の負担軽減を訴える声が大きくなっている。
- そのため、調査回答内容を精査し、①**大多数の回答者がクリアしている設問等を削除**するなどの設問数削減や、②**回答負担を軽減するためのシステム設計見直し**など、回答担当者の負担軽減を図るべく、補助事業者とともに検討を進めていく。

中小規模法人部門の調査票の変遷

(申請書) 申請者：日本健康食品 健康経営優良法人認定委員会 宛て 平成 年 月 日 申請者：法人名 代表者名 印 健康経営優良法人(中規模法人部門) 認定申請書	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">【認定係者記入欄】</th> </tr> <tr> <td style="width: 30%;">認定係所属部署：</td> <td style="width: 10%;">年</td> <td style="width: 10%;">月</td> <td style="width: 10%;">日</td> </tr> <tr> <td>認定係：承認係</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>認定係番号：</td> <td colspan="3">業</td> </tr> <tr> <td colspan="4">健康経営優良法人主任の名称と所属部署</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: right;">印</td> </tr> </table>	【認定係者記入欄】				認定係所属部署：	年	月	日	認定係：承認係				認定係番号：	業			健康経営優良法人主任の名称と所属部署				印			
【認定係者記入欄】																									
認定係所属部署：	年	月	日																						
認定係：承認係																									
認定係番号：	業																								
健康経営優良法人主任の名称と所属部署																									
印																									

申請者の所在地・連絡先	〒 (電話) - - -
主な業種	製造業その他(業) 卸売業 小売業 医療・サービス業
従業員数	人
加入している保険番号 所属する保険者が取り組んでいる健康宣言の名称 (都道府県名) (県)	
担当者連絡先	部署： 氏名： メールアドレス： 電話： FAX：

(申請にあたっての留意事項)

- 「主たる業種」は業種内から選んでください。
- 従業員数は、中小企業基本法（昭和36年法律第154号）第2条第1項各号に規定する「實用使用する従業員の数」を載せてください。
- 申請する際は、別添1～3を併用し、全てA4サイズ(両面印刷不可)としてください。
- 別添1において、適合している(○)とした項目は、その事実・取組状況を確認できる書類（別添2）を添付してください。×とした項目は添付不要です。

(Word形式)

2016年度

※本シートはエクセル上で入力の上、印刷・押印して所定の場所に貼付してください。

日本建築士会連
建築経営優良法人認定委員会 宛て

ID:

西暦 年 月 日

申請者: 法人名 法人名称を自動表示

代表者名

健康経営優良法人2020(中小規模法人部門)
認定申請書兼誓約書

a) 法人番号			
b) 法人名称 ※法人格を含めて記載すること	名称 		
c) 加入している保険者をお選びください	1. 保険者記 法人格を記入		
	1. 全国健康保険協会 (協会けんぽ)		
	2. 国民健康保険組合 (土木建築関係 等)		
	3. 健康保険組合		
	4. 共済組合、その他		
d) 加入している健康保険 (※法人以外は「事業の所」 ※労基法健康保険の取得(労務法第138条の参考)を全て記載ください)			
e) 参加している健康経営宣言の名称			
f) 本社所在地、連絡先	〒 電話		
g) 担当者連絡先 (認定書が送付されます)	〒 電話		
h) 送附年度の健康経営優良法人認定改定	過去認定なし	2019認定	2018認定

2017認定

(Excel形式)

2019年度

[illegible]

2023年度

健康経営アドバイザー制度（東京商工会議所）

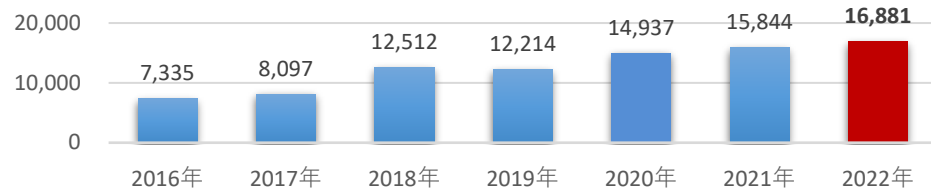
- 東京商工会議所では、オンライン等を活用し、健康経営アドバイザー制度により中小企業への普及促進に取り組んでいる。

（出所）東京商工会議所提供（令和5年7月）

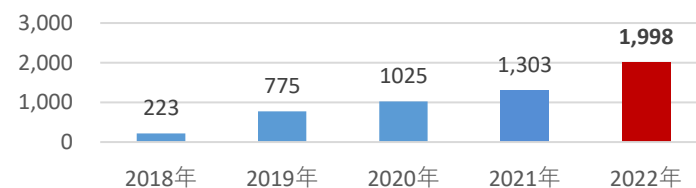
健康経営アドバイザー制度とは

- ◆ **日本再興戦略 改訂2015**に“「健康経営アドバイザー制度（仮称）」の創設を通じ、健康経営人材の育成・活用を促進”と明記された。
- ◆ 東京商工会議所は経済産業省からの委託を受け、**2016年**に普及・啓発を担う人材育成を目的に『**健康経営アドバイザー研修**』をスタート。
2018年には企業の取組を实践支援する専門人材の育成を目的に『**健康経営エキスパートアドバイザー研修**』をスタート。
- ◆ 2018年度から東京都職域健康促進サポート事業を活用し、健康経営アドバイザーが毎年都内約1万社に健康経営を普及促進。
健康経営エキスパートアドバイザーはこれまで都内中小企業約600社の健康経営をサポート。

健康経営アドバイザー認定者数



健康経営エキスパートアドバイザー認定者数



健康経営アドバイザー研修

《特徴》

- ・健康経営に関する基礎的な知識を体系的に学べる研修内容

《活用事例》

- ・推進者となる経営者や人事労務担当者向けに
- ・管理職や従業員向けの研修教材として
- ・法人営業担当者が、新規開拓・既存顧客への付加価値として、普及推進や関連商品を提供

《変遷》

- ・2017年 集合研修から**Eラーニング研修**へ

全国から受講可能になり認定者数が増加

- ・2019年 認定期間を1年から**2年へ延長**

2023年7月リニューアル

健康経営エキスパートアドバイザー研修

《目的》

- ・企業等の健康経営の取組を支援できる専門家を育成

《スキル》

- ・健康経営の係る応用的な知識の習得・企業等における課題の抽出や整理・具体的な取組の提案と支援

認定までのステップ

- 1 健康経営アドバイザーに認定
- 2 知識確認テストに合格
※概ね8割以上の正答
- 3 ワークショップ研修を受講
- 4 効果測定に合格
※概ね8割以上の正答

2019年

知識確認テストのCBT化
全国260会場にて受験可能に

2021年

ワークショップのオンライン化
コロナ禍の為、集合研修からZoomによるオンライン研修へ

研修満足度
96%が満足

受講者の利便性向上、全国からの申込が可能に

メンタルヘルス・マネジメント検定試験（大阪商工会議所）

- 大阪商工会議所ははじめ全国15都市の商工会議所では、管理職・従業員教育の一環としてメンタルヘルス・マネジメント検定試験を実施。企業が導入することで、職場のメンタルヘルス対策に寄与し、健康経営の取組をより評価されることを後押し。

メンタルヘルス・マネジメント®検定試験とは

働く人たちの心の不調の未然防止と活力ある職場づくりを目指して、職場内での役割に応じて必要なメンタルヘルスクアに関する知識や対処方法を習得していただく公的な検定試験です。

学習内容 の特徴

1次予防（疾病の未然防止と健康増進）に重点

ラインによるケア、組織全体によるケアを促進

産業保健だけでなく人事労務管理の観点も重視

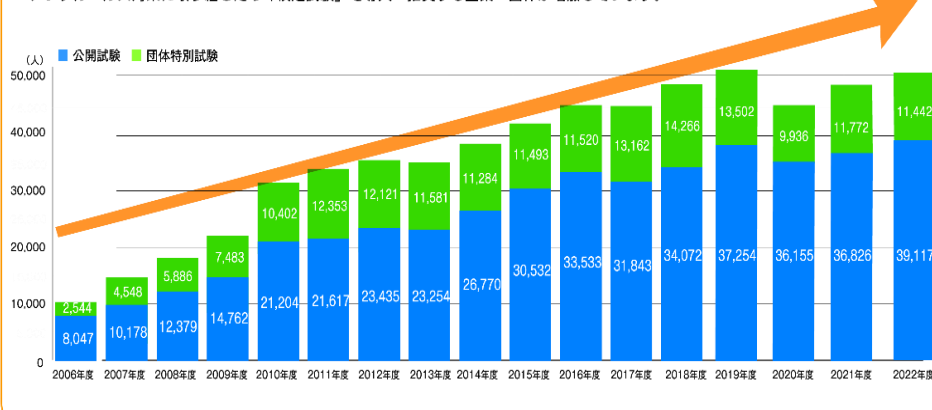
試験方式	公開試験	団体特別試験
実施方法	年2回の統一試験日に 全国15都市の試験会場で実施	企業・団体・学校等が試験 の日時・場所を任意に設定 して実施可能 ※Ⅱ種・Ⅲ種のみ実施 ※1コースにつき原則10名以上
日程	2023/11/ 5（日） 2024/ 3/17（日）	

コース	Ⅰ種 マスターコース	Ⅱ種 ラインケアコース	Ⅲ種 セルフケアコース
対象	人事労務管理ス タッフ・経営幹部	管理監督者 （管理職）	一般社員向け
目的	社内のメンタルヘ ルス対策の推進 ※年1回（11月）のみ実施	部門内、上司として の部下のメンタルヘ ルス対策の推進	組織における従業 員自らのメンタル ヘルス対策の推進
受験料 （税込）	11,550円	公開試験：7,480円 団体特別：5,980円	公開試験：5,280円 団体特別：4,220円

試験結果・受験者データ

公開試験・団体特別試験の受験申込者数の推移

メンタルヘルス対策に取り組むため「検定試験」を導入・推奨する企業・団体が増加しています。



公式テキスト(第5版)

全国主要書店にて販売中



【合格者の声】

- 誰もがメンタルヘルス不調になりえます。だからこそ正しい知識が必要です。（T・I様）
- “よき相談相手”になるための方法がここにありました。（M・E様）
- 検定を活用して社内で「メンタルヘルス方針」を宣言しました。（O・T様）



(参考) 中小企業同士での連携事例

- ブライト500を取得した地域も業種も異なる中小企業4社で『4社合同健康研究会』を発足。
- 複数の中小企業が力を合わせて取り組む様子を社外に公開することで、他社からの問い合わせや相談が増え、中小企業の健康推進のすそ野を広げることにも貢献。

発足の
きっかけ

- 新型コロナウイルスの影響により、健康経営の推進方針の転換が求められるものの、社員間の交流が制限され、また他社の取り組み事例を知る機会も減少。
- 1社単独での取り組みに限界を感じ、共通課題を感じていた中小企業における健康経営のリーディング企業同士で発足。

➤ 他社との交流を深めながら、継続して社員の健康課題に取り組み、組織を活性化していくことを実践。

参加
企業

- 株式会社浅野製版所
- サイショウ・エクスプレス株式会社
- 高木建設株式会社
- ルピナ中部工業株式会社

活動例

- 「4社共通の健康課題」と「少人数であるがゆえの課題解決の難しさ」を解決するため、「4社合同健康プロジェクト」実施。
 - ◆ 女性の健康かるた
 - ◆ 禁煙プロジェクト



4社合同女性の健康プロジェクト（オンライン）



【参考】中小企業への普及促進に関する取組事例②

- 協会けんぽ熊本支部では、**協会けんぽに加入する企業の連携組織として「くまもと健康企業会」を発足**。加入事業所 5 社が中心となって運営している。
- 業種・規模に関係なく企業間の連携を強化しながら好事例を横展開することで、**加入事業所において健康経営の質を高めていく狙い**。社員の健康度を向上したいと考える事業所、熊本を健康県にしたいと考える事業所等が参画し、**定例会・臨時会を通じて情報交換を実施**している。

熊本支部
が考えて
いたこと

- ・ 健康経営は事業所の主体的な取組が重要であることを周知したい
- ・ 担当者が一人で悩んでいるケースが多い
- ・ 優良事例の横展開をしたい

事業所の
悩み

- ・ 実践方法がわからない
- ・ 他社の取組を知りたい
- ・ 健康経営担当者が相談できる場所がない

➤ 事業所が自主的に健康経営を実践できるアプローチ方法を模索

➤ **加入事業所から、健康経営の推進に関して事業所間が連携できる組織を立ち上げられないかと提案**

くまもと健康企業会の発足

＜体制＞

- 事務局長：株式会社えがお
- 幹事事業所：加入事業所 5 社
- 参画事業所：48社（令和3年2月末時点）

＜発足の目的＞

- 健康経営実践企業の好事例の横展開
- 業種・規模に関係ない関係性の構築
- 健康経営優良法人認定事業所数の増加
（参画事業所すべての認定取得を目指す）

＜参画理由＞

参画理由	割合
企業間の連携を深めて熊本県を健康な県にしたい	25%
健康経営優良法人など顕彰制度を取得したい	8%
他社と情報交換を行いたい	56%
その他・未回答	11%

（出所）協会けんぽ熊本支部提供（令和3年2月末）

定例会・臨時会で実施した取り組み・テーマ

- 事例発表
- 健康経営優良法人申請書勉強会・対策セミナー
- **グループワーク（参加者の属性及び取組のレベルに応じてグループ分け）**
 - ・ 健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）設定
 - ・ 食生活改善に向けた取組
 - ・ コミットメント・リーダーシップ・ウェルビーイング・POS・WSCに関する学び
- 専門家の講演
 - ・ 経営成果の背景と取り組みのポイントの解説
 - ・ 職場の健康づくりにおける産業医との関わり方
 - ・ 治療と仕事の両立支援
 - ・ 禁煙・受動喫煙防止対策

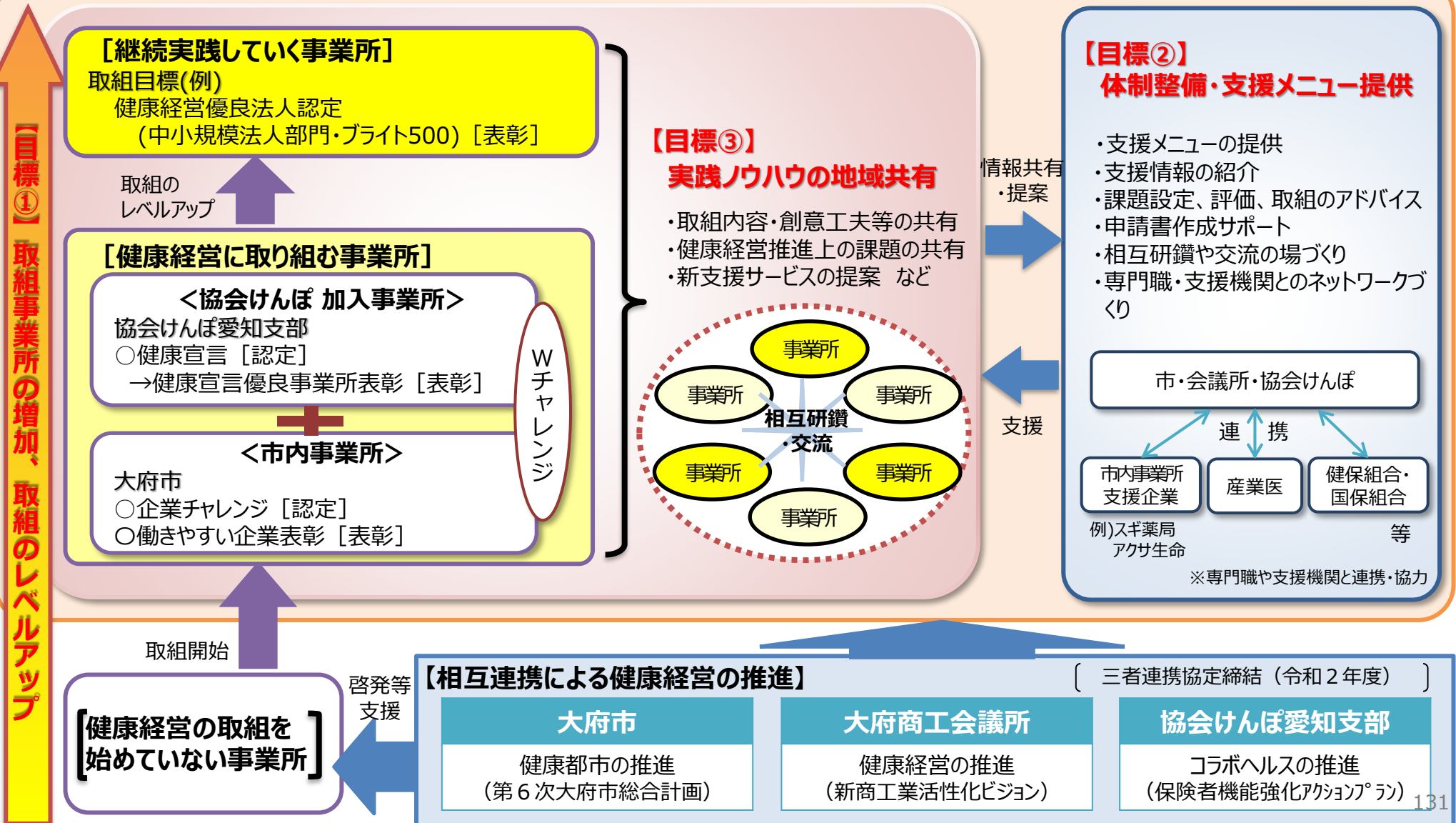
（出所）協会けんぽ熊本支部HP、熊本ドライビングスクールHP

130

(参考)中小企業への普及促進に関する取組事例③

- 愛知県大府市では、自社の健康課題に応じた取組を継続的に実践する事業所の増加を目的に、**大府市役所・大府商工会議所・全国健康保険協会愛知支部**が三者連携協定を締結し、**健康経営を推進**。

(出所) 大府市提供 (令和3年9月末)



(参考)中小企業への普及促進に関する取組事例④

- 沖縄県では、内閣府沖縄総合事務局が運営主体となり、令和3年3月に「おきなわ健康経営プラス 1 プロジェクト」を開始。県内の平均寿命は延伸しているものの、全国と比べ延びが鈍化しており、特に働き盛り世代（20～65歳未満）の健康問題が大きな要因となっていることを踏まえ、健康経営に取り組む企業等が連携し、他企業等へも健康経営を拡げながら、沖縄県全体へ波及効果を高める取組を推進することとしている。

おきなわ健康経営プラス1プロジェクト

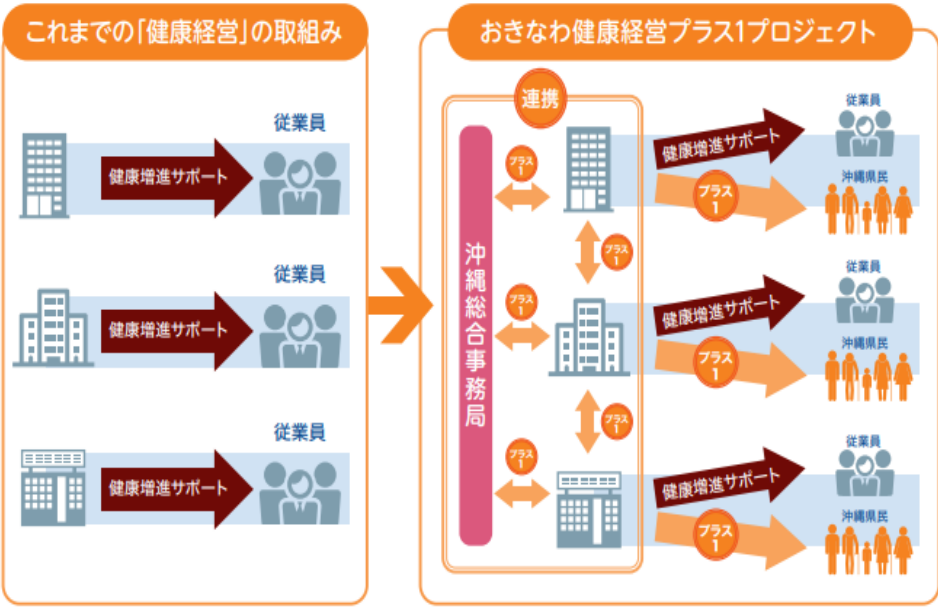
～健康長寿県復活を目指し、官民連携で健康保持・増進～

- ① 参画企業等が自社の従業員向けの健康保持・増進活動にとどまらず**沖縄県民に対し健康保持・増進に資する活動を1つ以上実施することで県民の健康保持・増進および沖縄の健康長寿復活を担う**
- ② **自社における質の高い健康経営を目指し**、参画企業等が連携し、健康経営に関する取組の相乗効果を図る
- ③ 県内で健康経営を**推進する企業等の最大化（すて野拡大）を目指す**

【参画企業15社(令和5年7月1日現在)における「プラス1」の取組】

参画企業名（五十音順）	活動内容
アサヒオリオン飲料株式会社	健康飲料飲用体験の提供、カルピス乳酸菌勉強会の開催
株式会社沖縄海邦銀行	かいぎん食育プロジェクト「食育SAT体験でわたしに合った栄養バランスを知ろう」を開催
株式会社沖縄銀行	店舗網を活用し、全店で健康意識向上に繋がる「見て」「聞いて」「体感できる」ロビー展の開催
沖縄セルラー電話株式会社	沖縄県民向け健康サポートアプリ「JOTOホームドクター」の提供
沖縄ツーリスト株式会社	沖縄県民向け！健康ツーリズムプログラム等の提供
沖縄電力株式会社	沖縄県内の働く皆さまを支える企業・自治体向け、健康管理支援サービスの提供
オリオンビール株式会社	酒類ブランド商品別の純アルコール量を明示 ・ホームページ掲載開始（2021年3月30日） ・各商品缶・瓶への表記開始（2021年7月以降順次）
大同火災海上保険株式会社	「この島のあんしん・あんぜん白書」発刊による健康情報の沖縄県民向け発信
東京海上日動火災保険株式会社	『沖縄県の健康経営に取り組む企業・団体向け、従業員の皆様への企画用冊子「健康保持に向けた取り組み（記録表付き）」等の健康支援ツールの提供』 ・健康経営優良法人認定を目指す企業への認定取得に向けたご支援
日本トランスオーシャン航空株式会社	からだチンダミ活動（チンダミ＝島くとばで「調弦」の意味） ・ウォーキングアプリ「JAL Wellnes & Travel」の提供 ・離島を含む県内のスポーツイベントへの協賛など
有限会社三崎工業	H P を充実させ、健康経営に関する最新情報の発信及び沖縄県民向けの健康保持・増進に関する機会を設ける
明治安田生命保険相互会社	健康経営認証取得を目指す企業様の健康課題把握と結果分析を主とする健康経営認証全般のご支援
株式会社琉球銀行	あなたの大切な人の健康を考える「受動喫煙の防止セミナー」の開催
株式会社琉球ネットワークサービス	健康管理スマホアプリ「Safety Pass」の提供 ・「日常生活で移動するだけで素敵な特典をゲット」楽しみながら健康をサポートする「ANA Pocketアプリ」の提供 ・「ご利用いただく皆さまの安心のために」ANA独自の新型コロナウイルス感染対策「ANA Care Promise」の実施
ANA沖縄空港株式会社	・「県民の皆さまの健康を応援します！」県内スポーツイベントへの参加、スポーツ施設・スポーツ団体への支援 ・自社ホームページでの健康経営の取り組み紹介

【プロジェクト全体のイメージ】



4－3．健康経営の社会への浸透・定着 （顕彰制度の持続的な発展）

健康経営の社会への浸透・定着：顕彰制度の持続的な発展

- 民間事業者の創意工夫を活かすため、制度運営の民営化を実施。令和4年度から、運営事務局を委託事業から補助事業へ移行。

	令和3年度まで	令和4年度から
運営事務局	経済産業省 委託事業者 （国費負担100%）	経済産業省 補助事業者 （国費負担●%）
	調査票の発送・集計、問合せ対応、関係団体等との連携による健康経営の認知度向上等。	左記に加えて、 ・ 申請期間中において、地域・業種ごとの団体への積極的なアプローチや、各種メディアを通じた告知等。 ・ 認定法人に対して、学生向けのPRの場のアレンジや、更なるレベルアップに向けた研修サービスの提供等。

■ 制度設計

有識者会議	健康投資ワーキンググループ	変更なし
専門家会議	健康経営基準検討委員会 ※令和6年度からは運営事業	

■ 制度運営

銘柄企業選定主体	経済産業省、東京証券取引所	変更なし
優良法人認定主体	日本健康会議	
ロゴマーク、認定証		
申請方法	銘柄・大規模：健康経営度調査 中小規模：優良法人申請書	
申請者負担	銘柄・大規模：申請料0円 中小規模：申請料0円	
		銘柄・大規模：申請料88,000円 中小規模：申請料16,500円

健康経営の社会への浸透・定着：顕彰制度運営事務局

- 補助事業者として日本経済新聞社が事務局運営を担う。

■ 民間運営化による認定法人向けのサービス向上

- 情報プラットフォーム「ACTION!健康経営」構築、健康経営優良法人に関する情報発信など



※ 上記サービスを含めた運営コストをまかなうため、申請料金を導入。

類似の認定制度を勘案し設定。(大規模法人：税込88,000円、中小規模法人：税込16,500円)
詳細については、ポータルサイト参照 <https://www.kenko-keiei.jp/>

■ 将来の関連ビジネス発展に向けて

- 将来的には、国の基準に沿って、民間の事業者が独自の「健康経営」認証を行う仕組みへの発展を目指す。
- 認証取得の支援などの関連するビジネス拡大も期待される（環境分野では欧米中心に大きな産業に）。

健康経営の社会への浸透・定着：顕彰制度運営事務局

- 令和6年度健康経営制度運営事業費補助金の公募要領において、**事業終了後も5年間は継続して事務局運営を行うことを補助事業者の応募資格とした。**

令和6年度「健康経営制度運営事業」に係る補助事業者募集要領（抜粋）

▼応募資格（R7年度以降も5年間事業継続を行う）

1－5. 応募資格

応募資格：次の要件を満たす企業・団体等とします。

（中略）

- ⑤本事業については安定的に持続発展させていくことが望ましいため、本事業終了後5年間は継続して事務局の運営及び普及拡大と質の向上に関する企画実施に取り組むこと。

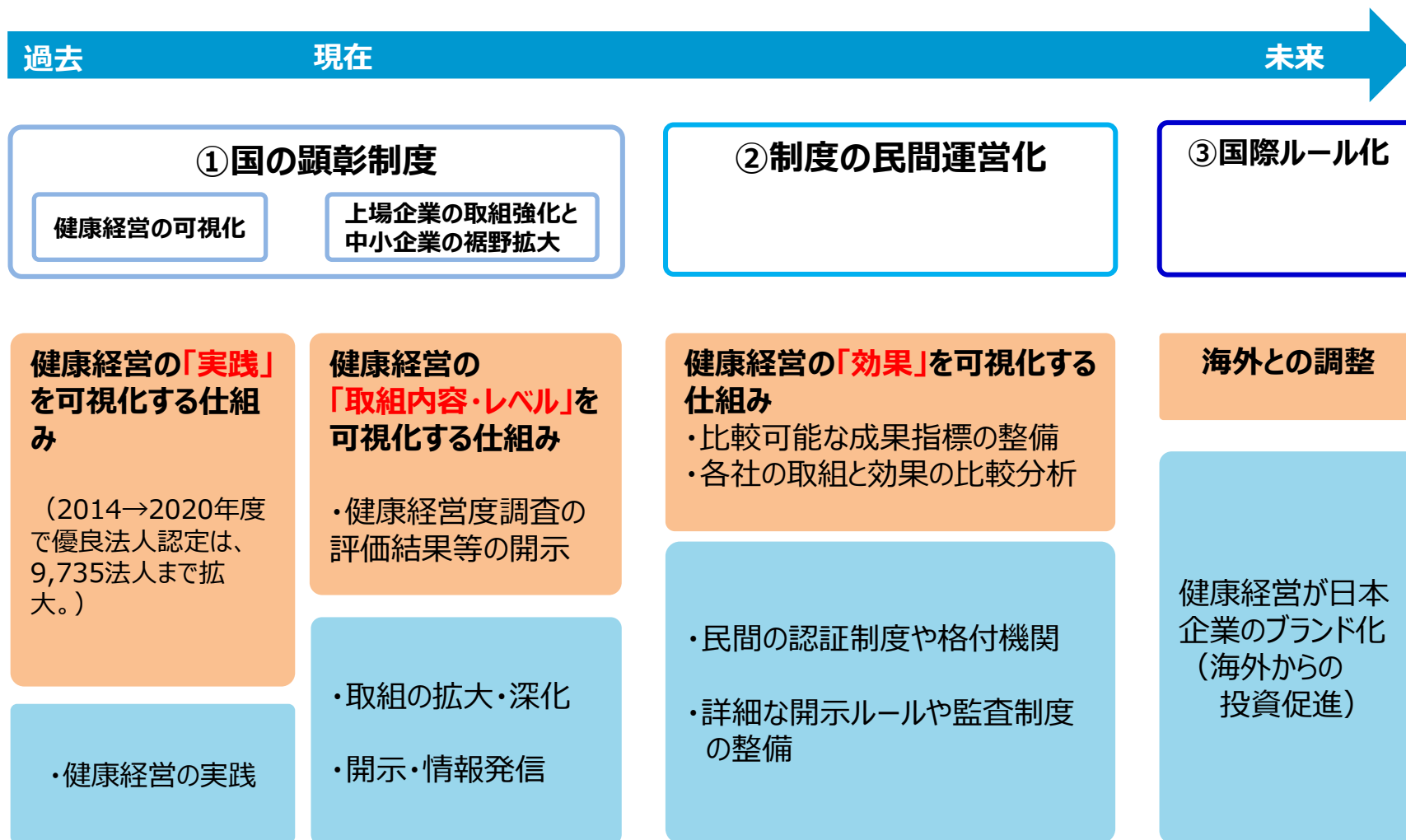
▼基準検討委員会の設置主体を補助事業者に変更

- ② 企業等の健康経営に関する取組状況を広く把握し、優れた企業等を表彰するための基礎情報を収集するものとして、健康経営度調査票及び健康経営優良法人認定申請書を策定する。これらの策定にあたっては、健康・医療や金融・経済等の専門家によるデータ分析を行い、それに基づく結果や、健康・医療新産業協議会、健康投資ワーキンググループ及び日本健康会議での検討状況等を踏まえることとし、経済産業省と協議するとともに、有識者会議である健康経営基準検討委員会を設置し、審議に付した上で決定する。

健康経営の未来像

時間軸
フェーズ

国の役割と民間の役割



企業の会計監査や環境監査のように、第三者評価によって信頼性を担保する民間ビジネスが存在。企業の行動を規定する基準についても、会計基準のように民間団体が策定するようになったものもある。

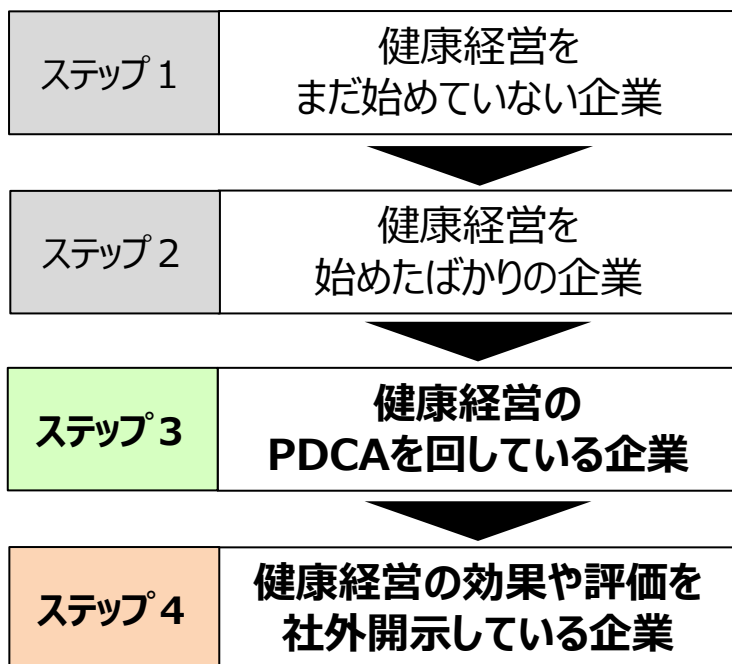
5. 健康経営を支える各施策の進捗状況

5－1．健康投資管理会計ガイドライン

「健康投資管理会計ガイドライン」の策定について

- 令和2年6月、企業等における健康経営の取組をさらに促進するため、「健康投資管理会計ガイドライン」を策定。
- 主に健康経営に取り組み始めていて、効果分析や評価方法を模索している企業が利用することで、健康経営の効果的な実施や、様々な市場との対話が可能となることを想定している。
- 企業等は本ガイドラインを活用して健康投資管理会計を作成することで、以下の観点からメリットを享受できる。
 - ① **内部機能**：健康経営をより継続的かつ効率的・効果的に実施することができる。
 - ② **外部機能**：健康経営の取組状況について、外部と適切に対話することができる。

※なお、本ガイドラインに基づいた一律的な健康投資管理会計の実施を義務づけるものではない。本ガイドラインを参考としていただき、柔軟な活用により健康経営の質を高めることを期待している。



これまでに公開している手引き等を活用した取組

企業等は、「企業の健康経営ガイドブック」や「健康経営度調査票」を活用し、組織体制や具体的な施策、PDCAの意識等、健康経営の基礎的な考え方を参考に、健康経営を進めることができる。

本ガイドラインを活用した取組①

企業等は本ガイドラインを活用し、**管理会計の手法**を用いて内部管理を行うことで、**適切な経営判断やPDCAサイクルの下で健康経営を効率的・効果的に実施することができる。**

本ガイドラインを活用した取組②

企業等は本ガイドラインを活用することで、**健康経営の取組状況について外部と適切に対話することができる。**それにより、資本市場を始めとする様々な市場から適切な評価を受けることにつながる。

健康投資管理会計ガイドラインの構成

- 健康投資管理会計ガイドラインは10章による構成となっている。

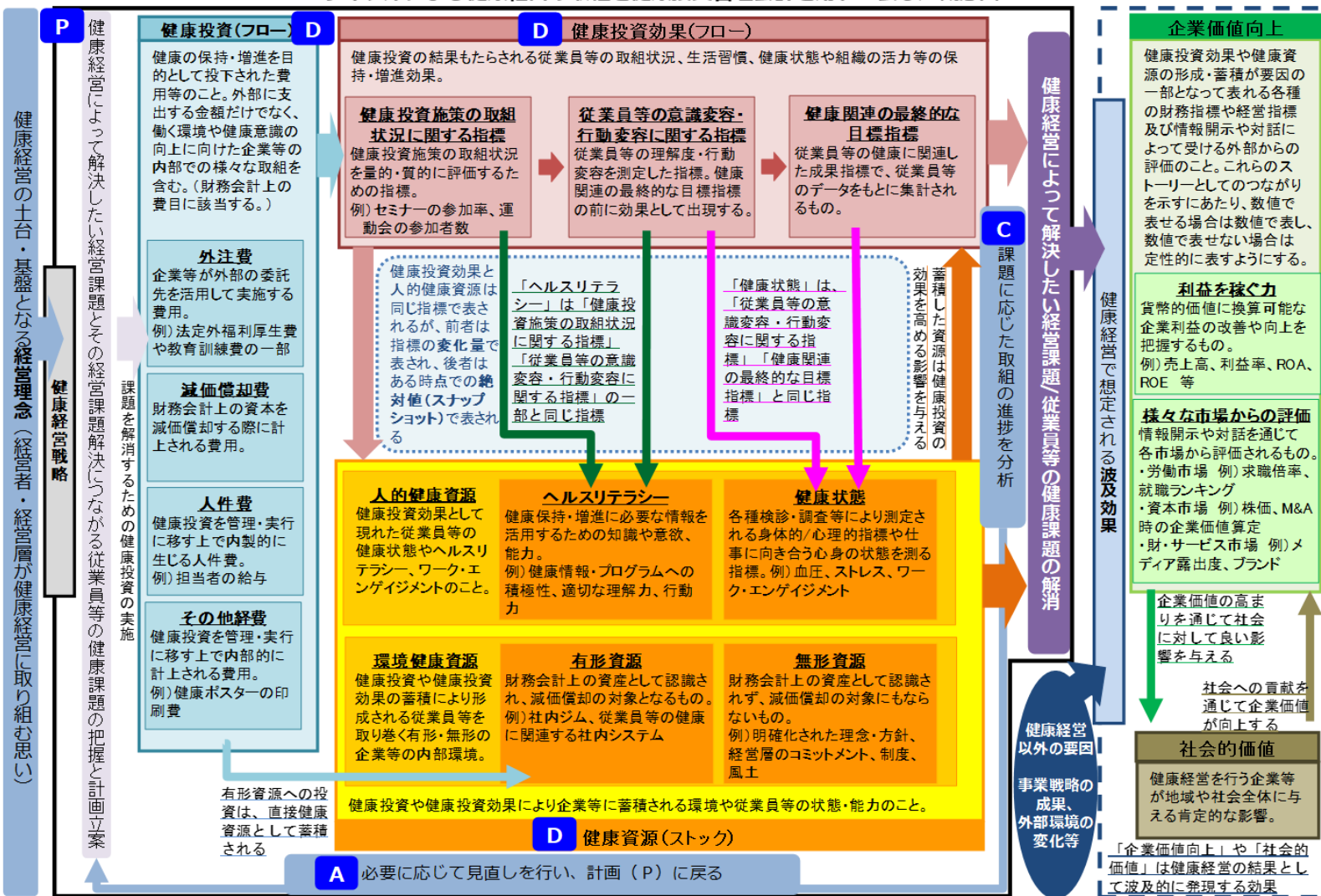
ガイドラインの構成

1. 健康投資管理会計とは
 - ◆健康投資管理会計の定義、役割
 - ◆健康投資管理会計の構成要素、要件
2. 健康投資管理会計の基本事項
 - ◆健康投資管理会計における重要事項
 - ◆対象となる期間と集計範囲
3. 健康経営戦略について
 - ◆健康経営戦略策定の目的・必要性
 - ◆健康経営と経営課題のつながり
4. 健康投資の考え方
 - ◆健康投資の範囲
 - ◆健康投資額の概念、分類、集計方法
5. 健康投資効果の考え方
 - ◆健康投資効果の概要、分類
 - ◆具体的な指標と算出方法
 - ◆投資効果の分析手法
6. 健康資源の考え方
 - ◆健康資源の概要、分類
 - ◆指標と算出方法
7. 企業価値の考え方
 - ◆企業価値の概要、分類
 - ◆算出方法の事例
8. 社会的価値の考え方
 - ◆社会的価値の概要、分類
9. 健康投資管理会計の作成と活用
 - ◆健康投資管理会計の作成方法
 - ◆作業用フォーマット
 - ◆健康投資管理会計の活用イメージ
10. 健康投資管理会計に関する情報の開示
 - ◆情報開示の意義・目的
 - ◆情報開示に関する組織体制
 - ◆開示内容、開示手法

健康投資管理会計の構成要素

- 健康投資管理会計は「健康投資」「健康投資効果」「健康資源」「企業価値」「社会的価値」の5つの構成要素によって形成される。これらの要素は企業等の経営課題・目指すべき姿との結びつきを示す「健康経営戦略」によって一元的に管理される。

PDCAサイクルによる健康経営の取組を健康投資管理会計を用いて表した概念図



健康投資管理会計作成準備作業用フォーマットの構成

- 健康投資管理会計を作成する際に活用できる作業用フォーマット（Excel形式）を用意。

フォーマットの構成

- 戦略マップ
- 健康投資作業用シート
- 健康投資シート
- 健康投資効果シート
- 健康資源シート

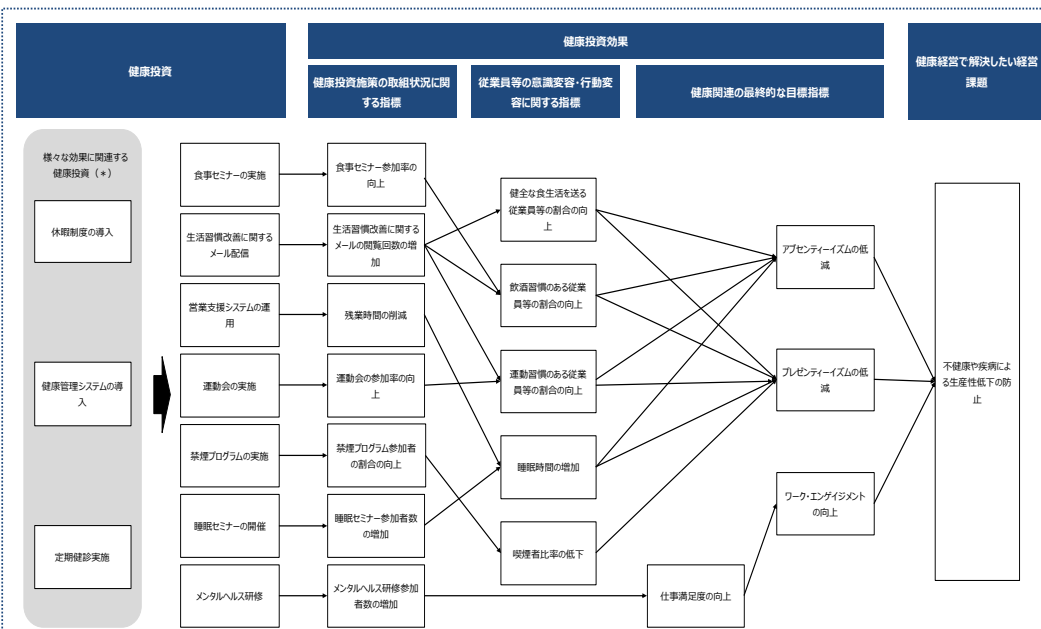
フォーマットを利用する際は、
記入例を参考にしつつも
企業等の実態に即して柔軟
に作成することが有益

【基本情報】

従業員等の男女比率	男性：60%、女性40%
従業員等の平均年齢	35.3歳
拠点	本社：東京都、営業拠点：新潟県

記入をする際の一例

【戦略マップ】



(*) 基本的に「健康投資」と「健康投資効果」の取組状況に関する指標は1対1で対応する。しかし、中には複数の「健康投資効果」の取組状況に関する指標に「健康投資」も存在するため、そのような「健康投資」を「様々な効果に関連する健康投資」とする。

戦略マップの記入例

社会的価値

退職した従業員等が高いQOLを維持すること

企業価値

従業員等1人当たり営業利益の増加

健康資源

人的健康資源

食事セミナー参加率	生活習慣改善に関するメールの開覧回数	残業時間	運動会の参加率	禁煙プログラム参加者の割合	睡眠セミナー参加者数	メンタルヘルス研修参加者数	健全な食生活を送る従業員等の割合
飲酒習慣のある従業員等の割合	運動習慣のある従業員等の割合	睡眠時間	喫煙者比率	仕事満足度	アブセンティーズム	フレキシビリティ	ワークエンゲイジメント

環境健康資源

休暇制度	健康管理システム	健康経営に関する理念
健康経営に対する経営者・役員のコミットメント	組織風土	

「健康投資管理会計 実践ハンドブック」について

- 健康投資管理会計ガイドラインに沿って**管理会計を作成する際の具体的な留意点等をQ&A形式で解説するものとして、「健康投資管理会計 実践ハンドブック」を作成し、令和3年3月に公開。**

「健康投資管理会計 実践ハンドブック」の構成とQ&Aの例

1.はじめに：健康投資管理会計とは？

2. 健康投資管理会計ガイドラインに沿って取り組んでみましょう

-1. 健康投資戦略の見える化：①戦略マップ

-2. 健康投資の見える化：②健康投資シート

-3. 投資効果の見える化：③健康投資効果シート

-4. 健康資源の見える化：④健康資源シート

3. おわりに

実証に参加した健康経営銘柄企業の声からQ&Aを作成

Q：健康投資シートって何ですか？

A：その名の通り、各社の健康投資の見える化を行うために用いるシートになります。戦略マップで一番左側に記載をした各施策の区分ごとにどの程度の投資額が発生しているのか、また一番右に設定した課題につながる「健康関連の最終的な目標指標」ごとにどのくらいの健康投資を行っているのかを把握することが出来ます。

Q：資源シートは作成後、具体的にどのように活用すれば良いのでしょうか。

A：自社に蓄積している資源を見える化することによって、実施する施策の検討に活用できるのではないかと考えています。例えば自社で社員食堂を保有している場合、せっかく保有しているのだからもっと食堂を活用した施策を考えてみよう、といったような発想に貢献できるのではないのでしょうか。もちろん、自社の経営課題・健康課題の解決につながる施策であることが前提となります。

- 健康経営において健康投資管理会計の実施を義務付けるものではないが、既に作成した企業は50社以上ある。また今後作成する予定がある企業は300社を超えており、ハンドブックがそうした企業の後押しとなることを期待。
- 経済産業省HPからダウンロードが可能。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoutoushi_kanrikaikei_guideline.html

5－2．健康スコアリングレポート

ポイント

■ 健康スコアリングレポートの概要

- ・各健保組合の加入者の健康状態や医療費、予防・健康づくりへの取組状況等について、**全健保組合平均や業態平均と比較したデータ**を見える化。
- ・2018年度より、**厚労省・経産省・日本健康会議の三者が連携**し、NDBデータから保険者単位のレポートを作成の上、**全健保組合及び国家公務員共済組合等に対して通知**。2021年度からは、保険者単位のレポートに加え、**事業主単位**でも実施。

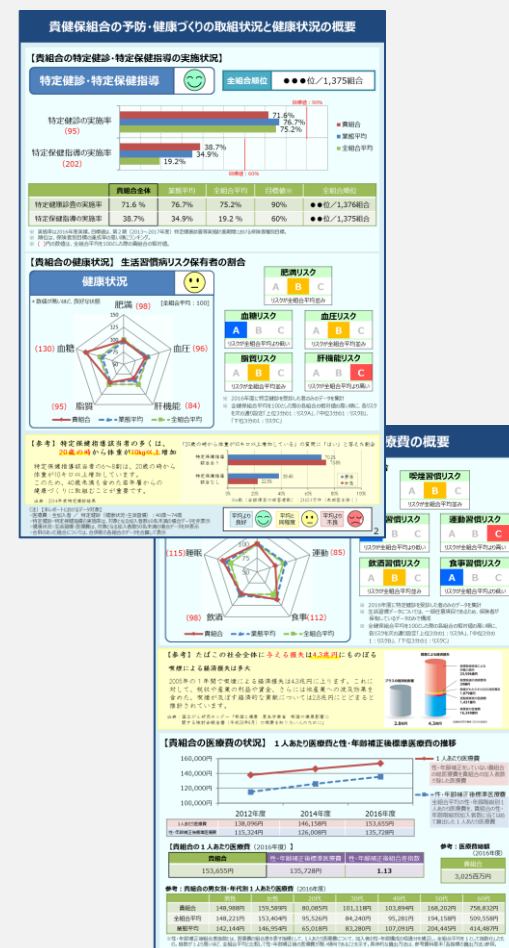
■ 健康スコアリングレポートの活用方法

- ・経営者に対し、保険者が自らのデータヘルス分析と併せて、スコアリングレポートの説明を行い、従業員等の健康状況について現状認識を持ってもらうことを想定。
- ・その上で、企業と保険者が問題意識を共有し、**経営者のトップダウンによるコーポヘルス※の取組の活性化**を図る。
- ・レポートと併せて、企業・保険者の担当者向けに、経営者への説明のポイント等、レポートの見方や活用方法等を示した実践的な「**活用ガイドライン**」を送付。

※コラボヘルス：企業と保険者が連携し、一体となって予防・健康づくりに取り組むこと

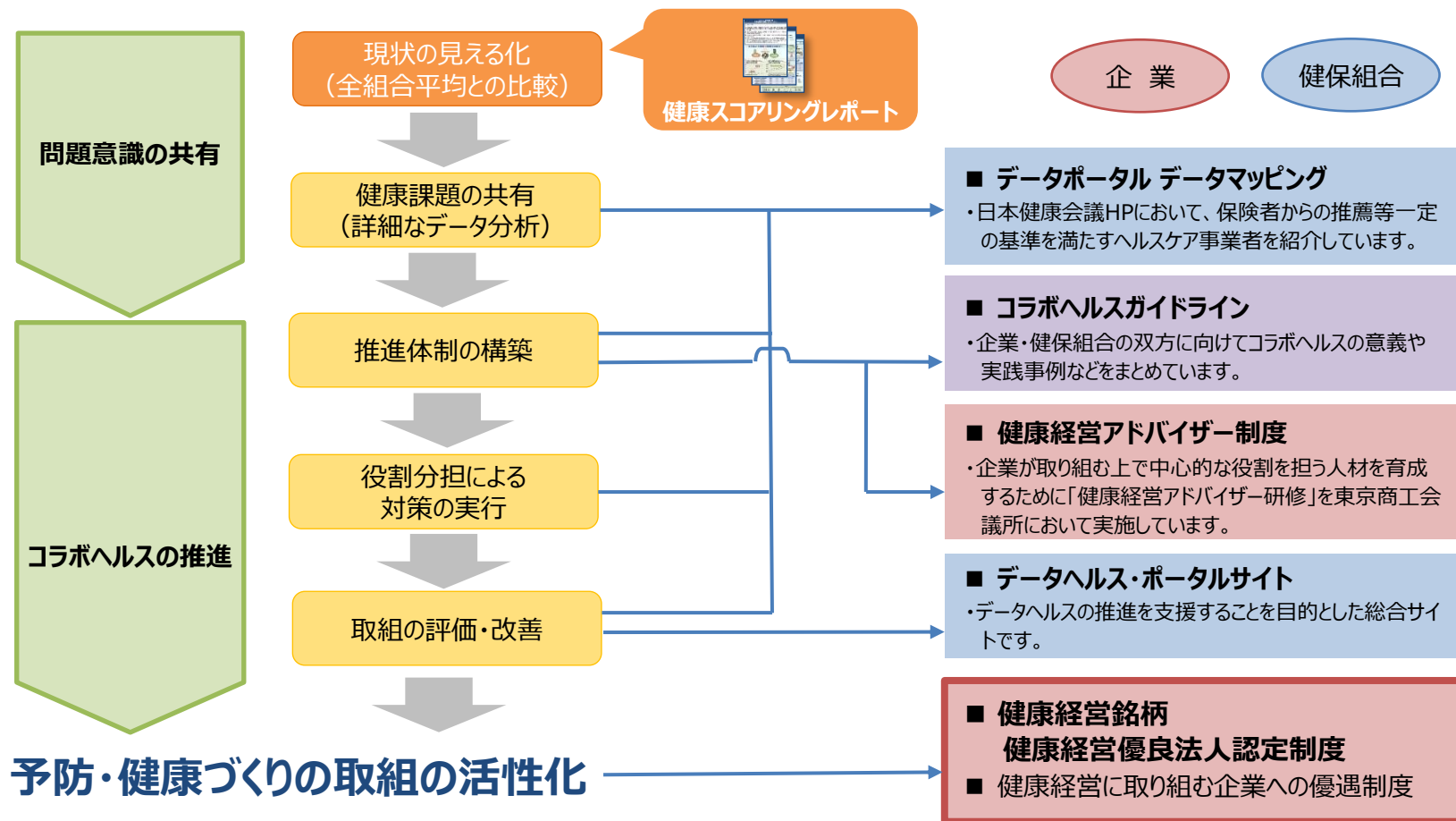
※NDBデータ：レセプト（診療報酬明細書）及び特定健診等のデータ

【スコアリングレポートのイメージ】



健康スコアリングと健康経営顕彰制度との関係

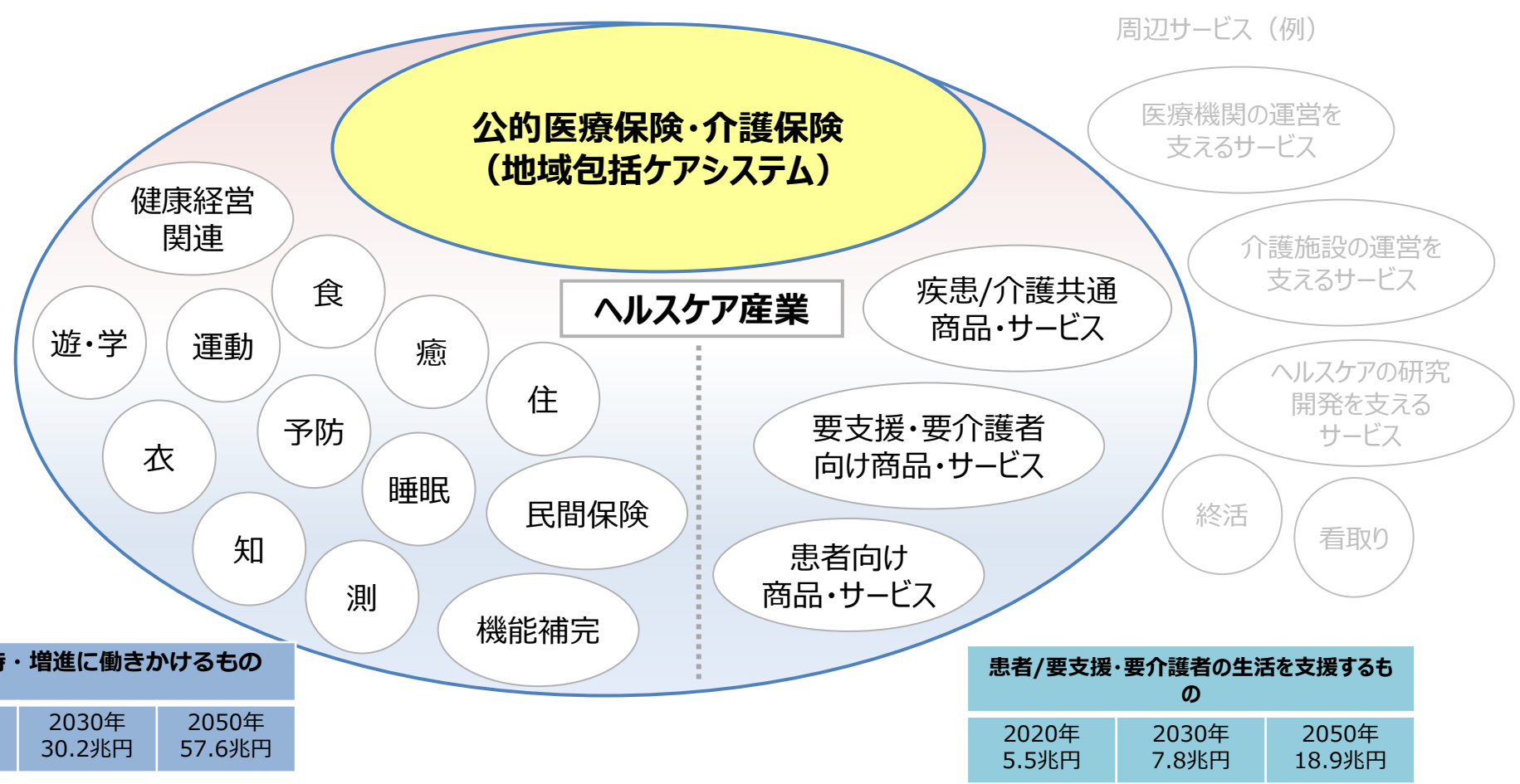
- 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践**すること。
- **健康スコアリングによって経営者に気づきを与え、保険者と問題意識の共有を行いながら健康経営につなげていくことを目指す。**
- 経済産業省では健康経営に係る**各種顕彰制度**を整備しており、近年自治体等による健康経営の顕彰制度が広がっている。



5－3．健康経営を支えるサービス

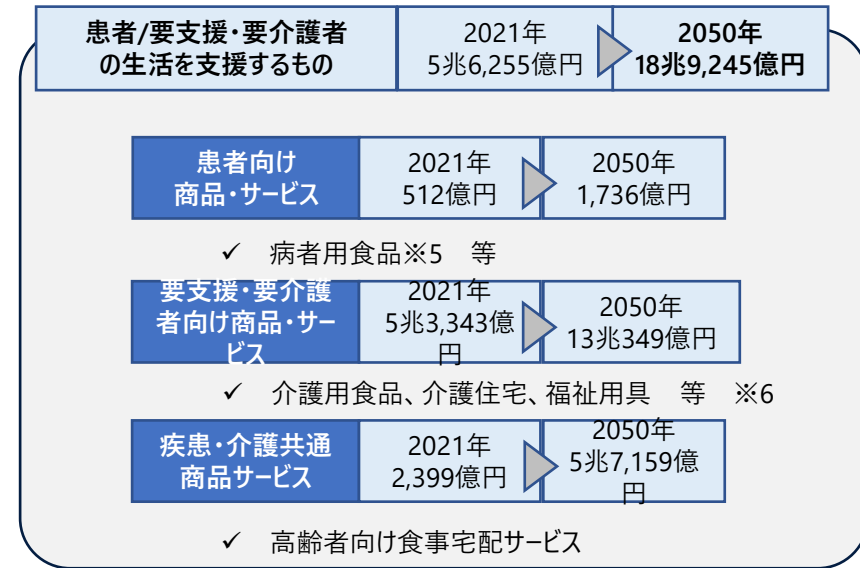
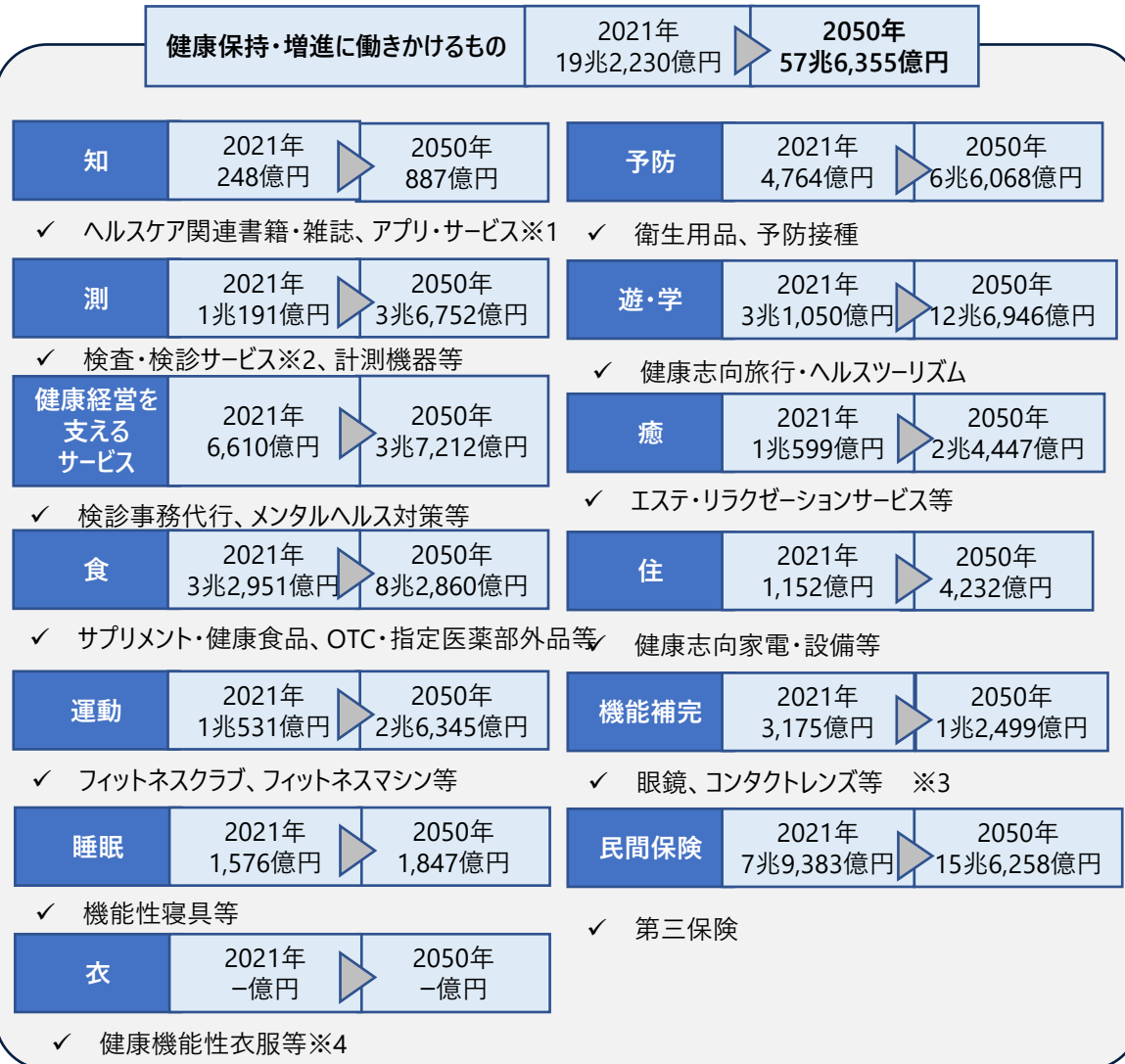
ヘルスケア産業（公的保険外サービスの産業群）の市場規模（推計）

- ヘルスケア産業（公的保険を支える公的保険外サービスの産業群）の全体像を整理した上で、民間調査会社等が既に試算している各産業分野の市場規模を集計し、現状及び将来の市場規模を推計。2020年は約24兆円、2050年には約77兆円になると推計された。
- 今後、ヘルスケア産業政策の動向等を踏まえ、随時見直しを行っていく。



【参考】ヘルスケア産業（公的保険外サービスの産業群）の市場規模（推計）の内訳

- 2021年のヘルスケア産業市場規模は、約25兆円、2025年には約77兆円になると推計された。
- ただし、今後、新たに産業化が見込まれる商品やサービス等（例えば健康志向住居や健康関連アドバイスサービス）は含んでいない。



- ※1 患者/要支援・要介護者向けサービスとの切り分けが困難であり一体として推計
- ※2 自治体/企業等の補助を含む
- ※3 公的保険との切り分けが困難であり一体として推計
- ※4 ウェアラブル端末やフィットネス市場における機能性衣料と重複があり切り分けが困難であるため推計していない
- ※5 施設向け/個人向けの区分が困難であり一体として推計
- ※6 介護保険費を除く

【参考】ヘルスケア産業（公的保険外サービスの産業群）の各分野に含まれる商品・サービス

- ヘルスケア産業(健康保持・増進に働きかけるもの)の各分野に含まれる具体的な商品やサービスは以下のとおり。

健康経営を支えるサービス

従業員が健康的に働けるように職場環境を整えるための企業・保険者向けサービス

1. 健康課題の把握に関するサービス（健診事務代行、ストレスチェック）
2. ヘルスリテラシーの向上に関するサービス（健康関連研修サービス）
3. 健康増進・生活習慣病予防対策に関するサービス（社員食堂運営受託、オフィス惣菜健康機器禁煙プログラム、睡眠支援サービス）
4. 感染症予防対策に関するサービス（BCP）
5. メンタルヘルス対策に関するサービス（EAP／メンタルヘルス）
6. 保険者との連携によるサービス（医療／健康データ分析、特定保健指導、歯科検診、健康イベント／セミナー健康相談、ポピュレーションアプローチツール、広報活動支援、健康ポイント／インセンティブ）サービス
7. 対策の検討に関するサービス（健康経営アドバイザー、健康経営等評価指標策定、コンサルティング(人事・組織業務改革 人事・組織業務改革)）
8. ワーク・ライフ・バランスに関するサービス（福利厚生代行、直営／契約保養所、女性支援、テレワーク、SAS 検診、MCI／認知症スクリーニング、SAS健診）
9. 職場の活性化に関する（健康経営オフィス、オフィス菓子、マッサージ／リフレッシュルーム運営支援、音楽／BGM、職場環境改善IoT）
10. 過重労働対策に関するサービス（勤怠管理システム）
11. 法令遵守・リスクマネジメントに関するサービス（産業医関連業務、健康管理システム、海外赴任者向け健康管理支援）

知

健康の保持・増進に役に立つ情報を提供する商品及びサービス

1. ヘルスケア関連書籍（健康分野の書籍）
2. ヘルスケア関連雑誌（家庭医学分野の雑誌）
3. ヘルスケア関連アプリ（一般的な健康管理・フィットネスアプリ、女性の健康管理アプリ、その他健康管理アプリ）

遊・学

健康の保持・増進するための遊びや学びを提供する商品（知的玩具）及びサービス

1. 健康志向旅行・ヘルスツーリズム

測

自身や家族の健康状態を把握するためのデバイス及びサービス

1. 計測機器（ウェアラブルデバイス、歩数計・活動量計、睡眠計、ヘルスメーター（体重計、体脂肪計、体組成計）、血圧計、電子体温計）
2. 検査・検診サービス（遺伝子検査サービス、健康検査サービス）
3. 健診（法定健診、任意健診 ※特定健診市場含む）

食

健康を保持・増進するために必要な栄養を補う食品及び上記食品を提供する場所、及び食に関連する教育指導サービス

1. サプリメント・健康食品（機能性成分強化食品・飲料、健康食品、シリーズサプリメント）
2. OTC・医薬部外品（一般用医薬品 ※配置用家庭薬以外、医薬部外品）

運動

健康を保持・増進するために必要な適度な運動を提供するための機器・用具及び、運動機会を提供する場所（施設）、及び運動に関する教育指導サービス

1. トレーニングマシン（トレッドミル、フィットネスバイク、ステッパー、レッグスライダー）
2. フィットネスウェア・トレーニングシューズ
3. フィットネスクラブ

予防（感染予防）

健康を害する可能性がある菌・ウイルスが体内に侵入・繁殖することを防ぐ商品・サービス

1. 衛生用品（浴用固形石鹸、ハンドソープ、ウェットティッシュ、家庭用マスク、避妊具（コンドーム、ペッサリー、子宮内避妊用具、その他の避妊用具））
2. 口腔ケア日用品（歯ブラシ、歯磨、デンタルフロス）

睡眠

健康を保持・増進するために質の高い睡眠を提供するための商品及びサービス、及び睡眠に関する教育指導サービス

1. 機能性寝具（マットレスパッド、枕）

癒

健康を保持・増進するために心身をリラックス・リフレッシュする商品・サービス、及び、リラクゼーションに関する教育・指導サービス

1. 一般用治療・リラクゼーション用品・機器（マッサージチェア、フットマッサージ機、低周波治療）
2. エステ・リラクゼーションサービス（物販含む全体）

住

健康的で、身体的負荷のかかりにくい住環境を提供するために必要な商品及びサービス

1. 健康志向家電・設備（空気清浄機、浄水器・整水器）

機能補完

健康的な生活を送るために機能低下を補う商品、及び、生活を支援する商品・サービス

1. 眼鏡・コンタクト（視力補正用眼鏡、特殊眼鏡、視力補正用眼鏡レンズ、コンタクトレンズ） ※保険内外の切り分けが困難であり一体として示している

衣

健康の保持・増進に役立つ衣服

1. 健康機能性衣服
※当該項目についてはデータ収集が困難であり推計していない。

5－4．データの利活用について

健康経営度調査のデータの利活用について

- 経済産業省では、2014年度から健康経営度調査を実施しており、従業員の健康保持・増進のための取り組み状況等、各社の健康経営に関するデータが蓄積されている。
- 健康経営度調査の回答データ（2014年度～2017年度は許諾を得た法人のみ、2018年度以降は全ての法人）については、健康経営の普及に向けた学術研究のために、大学等研究機関から経済産業省に対し申請があった場合、個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、これら大学等研究機関に提供することとしている。

【健康経営度調査の回答データの利活用を希望する場合の手続き】

- 次頁「健康経営度調査データの利活用に係る判断基準」をご参照の上、
【委託先】株式会社日本総合研究所（200010-kenko-jimu@ml.jri.co.jp）へご連絡ください。
- 当該手続きに係るフォーマットは、以下URLをご確認ください。
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/datateikyo_chosa_format.docx

申請不要で利活用可能なデータ

過去の各設問の集計データを経済産業省HPで公表している。

＜掲載ページのURL＞

http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

＜集計データのURL＞

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeieidochousa_kaito4.xlsx

- 健康経営優良法人認定制度は2016年度に開始し、2019年度には健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書を電子化した。
- 電子化した2019年度以降の回答データは、健康経営の普及に向けた学術研究のためとして大学等研究機関から経済産業省へ申請があった場合、個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、これら大学等研究機関に提供することとしている。

【回答データの利活用を希望する場合の手続き】

- 次頁「健康経営優良法人（中小規模法人部門）データの利活用に係る判断基準」をご参照の上、【委託先】株式会社日本総合研究所（200010-kenko-jimu@ml.jri.co.jp）へご連絡ください。
- 当該手続きに係るフォーマットは、以下URLをご確認ください。
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/datateikyo_chusho_format.docx

申請不要で利活用可能なデータ

2019年度以降の各設問の集計データを経済産業省HPで公表している。

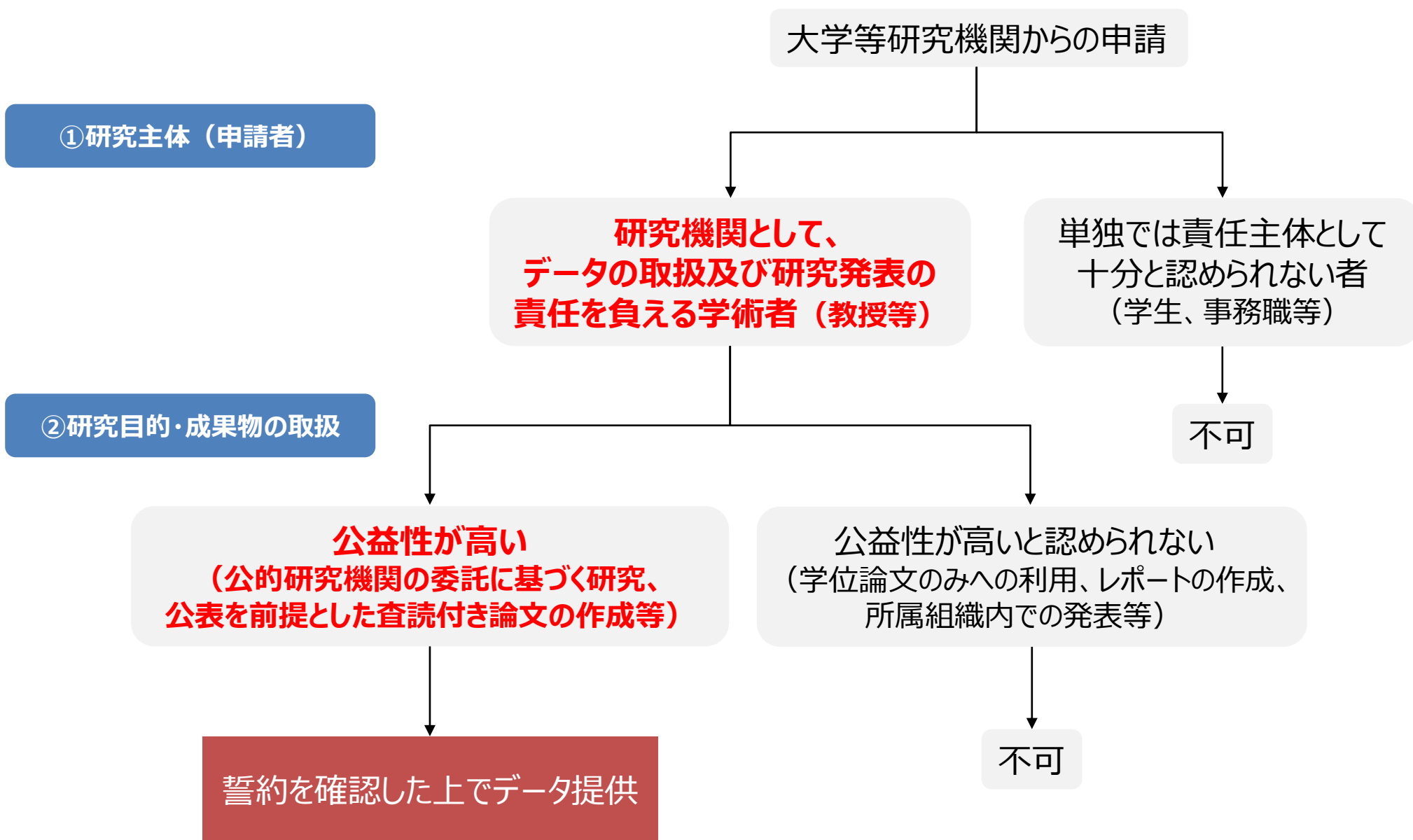
＜掲載ページのURL＞

http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

＜集計データのURL＞

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/yuryohojin_shukei_data.xlsx

【参考】データの利活用に係る判断基準



※利用期間：承認書の日付から3年以内