

企業の「健康投資」ガイドブック  
～連携・協働による健康づくりのススメ～

平成 26 年 10 月  
経済産業省ヘルスケア産業課

## 目次

はじめに（このガイドブックの目指すもの） .....	2
<b>第一部 健康投資の促進に向けて</b> .....	<b>3</b>
1. 健康投資とは .....	3
(1) 企業・健康保険組合を取り巻く状況.....	3
①企業負担の増加、生産性の低下の防止につながる従業員等の健康保持・増進 .....	3
②データヘルス計画について .....	4
(2) 健康投資とは .....	4
2. 健康投資のメリット.....	5
<b>第二部 健康投資をはじめよう</b> .....	<b>8</b>
1. 健康経営の理念・方針と組織づくり .....	8
(1) 理念・方針の設定.....	8
(2) 組織体制づくり.....	8
2. 健康経営を実践する.....	8
(1) 従業員の健康状態を把握する.....	9
①どんなデータが利用できるか.....	9
②自社の健康課題は何か.....	9
(2) 健康づくり計画を立てる .....	9
(3) 社員に働きかける .....	9
(4) 健康保険組合等との適切な連携（コラボヘルス）について .....	10
3. 取組を評価する .....	13
<b>第三部 我が社の健康経営チェック</b> .....	<b>14</b>

## はじめに（このガイドブックの目指すもの）

◎「健康投資」の目指すものとその効果について、企業経営者に理解をしていただくこと

→第一部をご覧下さい

◎企業経営者が、自ら「健康経営」の理念を考え、発信していただくこと

→第二部 1. - (1) をご覧下さい

◎「健康経営」が組織の中にしっかり浸透していくよう、企業として組織体制を整備していただくこと

→第二部 1. - (2) をご覧下さい

◎企業と健康保険組合が理念や方法論等を共有して連携し、「企業の取組」と「国の取組（データヘルス計画）」が、一体となって進められていくこと

→第二部 2. をご覧下さい

## 第一部 健康投資の促進に向けて

### 1. 健康投資とは

#### (1) 企業・健康保険組合を取り巻く状況

##### ①企業負担の増加、生産性の低下の防止につながる従業員等の健康保持・増進

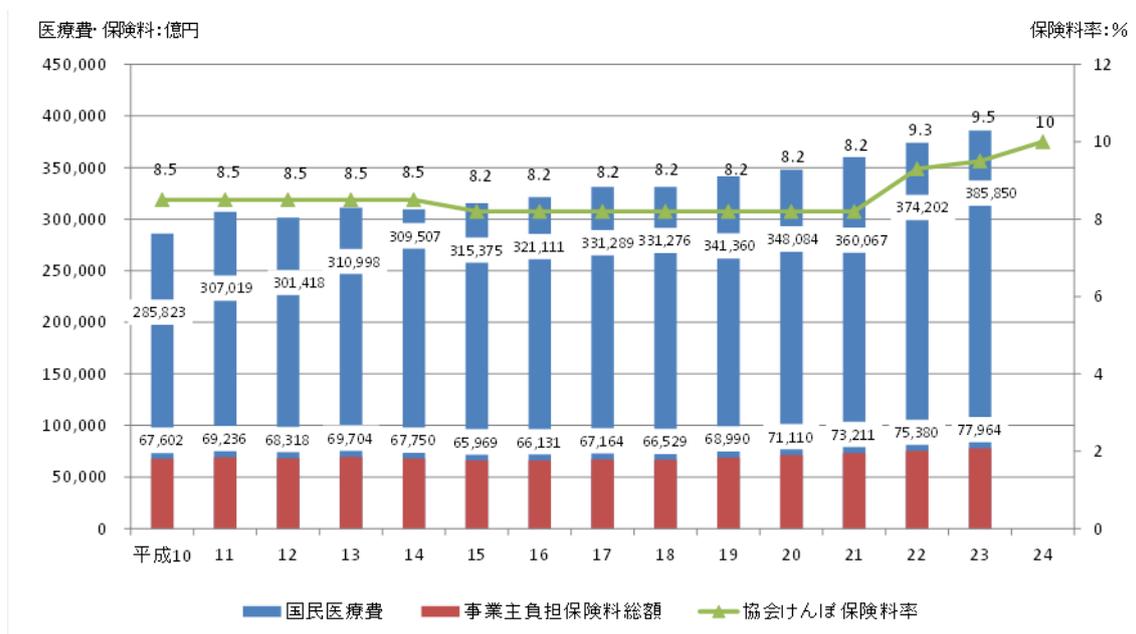
今日、企業・健康保険組合を取り巻く状況は変化しており、「従業員およびその家族の健康」という要素が、企業経営に大きな影響を与える可能性が生じている。

例えば、増加し続ける国民医療費は、健康保険組合等の財政悪化を招き、結果として健康保険料の上昇という形で企業負担の増加につながっている（図表1）。

また、生産年齢人口が減少し（図表2）、労働力確保のために従業員の雇用延長等を積極的に図らなければならない状況の下では、従業員の健康状態の悪化は企業の生産性を低下させることになる。

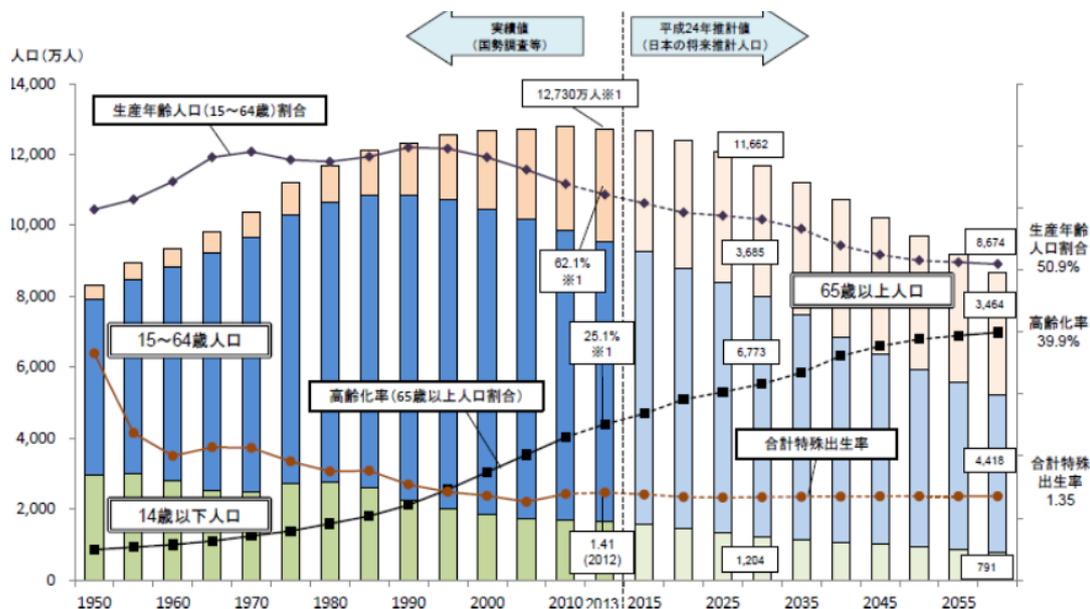
企業負担の増加や生産性の低下を防ぐためには、健康保険組合や従業員に、個人やその家族の健康保持・増進の取り組みを委ねるだけでなく、企業が従業員等の健康保持・増進に主体的かつ積極的に関与する必要性が生じている。

図表 1 国民医療費、健康保険料率の推移



(資料) 厚生労働省「平成23年度国民医療費」および全国保健協会資料より日本総研作成

図表 2 日本の人口の推移



(資料) 総務省「国勢調査」および「人口推計」、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):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)、厚生労働省「人口動態統計」

## ② データヘルス計画について

平成27年度からは厚生労働省の下で「データヘルス計画」が始まり、健康保険組合の取組に対する企業の関与(企業・健保組合の連携:コラボヘルス)が従来以上に求められている。

データヘルス計画とは、健康保険組合等が保有するレセプト(診療報酬明細書)や特定健診・特定保健指導などの情報を活用し、加入者の健康づくりや疾病予防、重症化予防につなげるものである。この国の方針に基づき、健康保険組合では、平成26年度中に、データヘルス計画を作成・公表し、平成27年度からは、健康づくり活動などの事業実施及び評価等の取り組みを進めることになる。

健康保険組合は、健康づくりや疾病予防などの機能を強化することで医療費の適正化を進める必要があり、企業とともに従業員の健康課題についてデータ分析に基づき論議・検討することのほか、従業員が保健事業に参加しやすい実施時間や場所の確保、職場における禁煙や身体活動の機会の提供など、個々の従業員が健康づくりに自主的に取り組みやすい環境を職場において実現するといった企業からの協力が必要となっている。

## (2) 健康投資とは

前述したような社会環境の変化に伴い、企業は健康保険組合等と連携し、従業員の健康

保持・増進に主体的に関与することが必要になってきている。

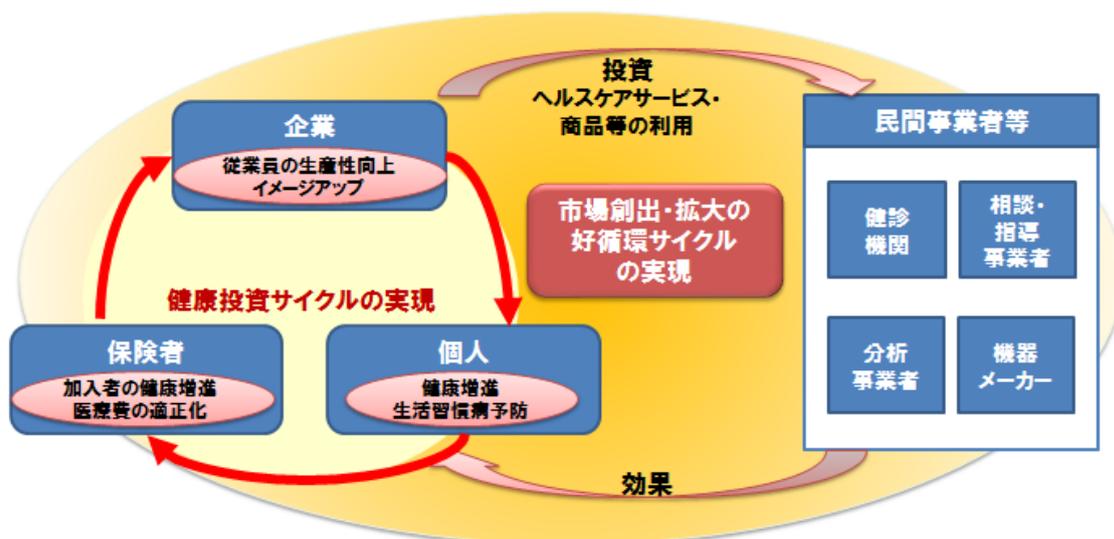
企業にとって、従業員の健康維持・増進を行うことは、医療費の適正化や生産性の向上、さらには企業イメージの向上等につながることであり、そうした取り組みに必要な経費は単なる「コスト」ではなく、将来に向けた「投資」ととらえることも可能である。これが「健康投資」の基本的な考え方である（図表3）。

一方、「健康投資」と似た概念として「健康経営」がある。健康経営とは「経営者が従業員とコミュニケーションを密に図り、従業員の健康に配慮した企業を戦略的に創造することによって、組織の健康と健全な経営を維持していくこと」（特定非営利活動法人健康経営研究会）とされている。

また、株式会社日本政策投資銀行の定義では、「従業員の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで従業員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す経営手法」となっている。

いずれも企業が主体となって、従業員の健康増進・疾病予防に資する取り組みを行うという点が共通している。

図表 3 健康投資のイメージ図



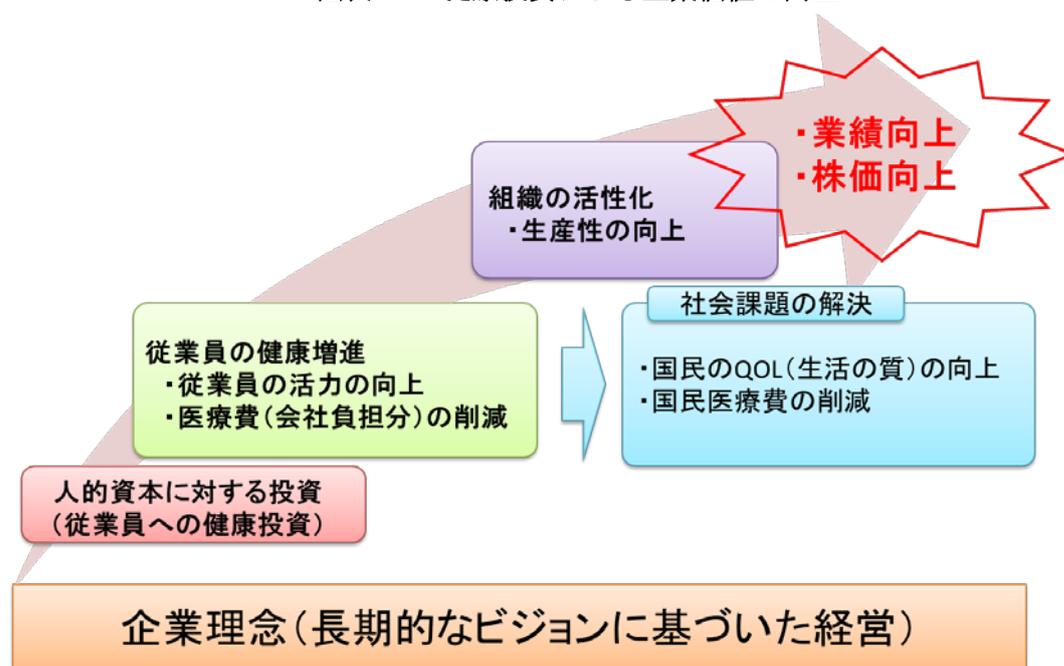
## 2. 健康投資のメリット

長期的なビジョンに基づき、従業員の健康を経営課題としてとらえて健康経営に取り組むということは、前述の通り、従業員の健康保持・増進、生産性の向上、企業イメージの向上等につながるものであり、ひいては組織の活性化、企業業績等の向上にも寄与するものと考えられる（図表4）。実際、いくつかの先行事例では、健康投資による効果が定量的に示されている（図表5）。また、健康投資と企業業績との相関を示すデータも存在する。例えば、厚生労働省が行う健康寿命を延ばそうアワードの受賞企業や株式会社日本政策投資銀行の「健康経営格付」を取得した企業について、TOPIXとの比較において、株価

が優位に推移しており（図表6）、市場から高く評価されていることがうかがえる。また、米国において、職場における健康と安全性に対する取り組みが高く評価された企業群は、市場においても高く評価されている（図表7）。

従業員の健康と安全に注力することが、市場における競争力の優位性を保つことになっていると考えられる。

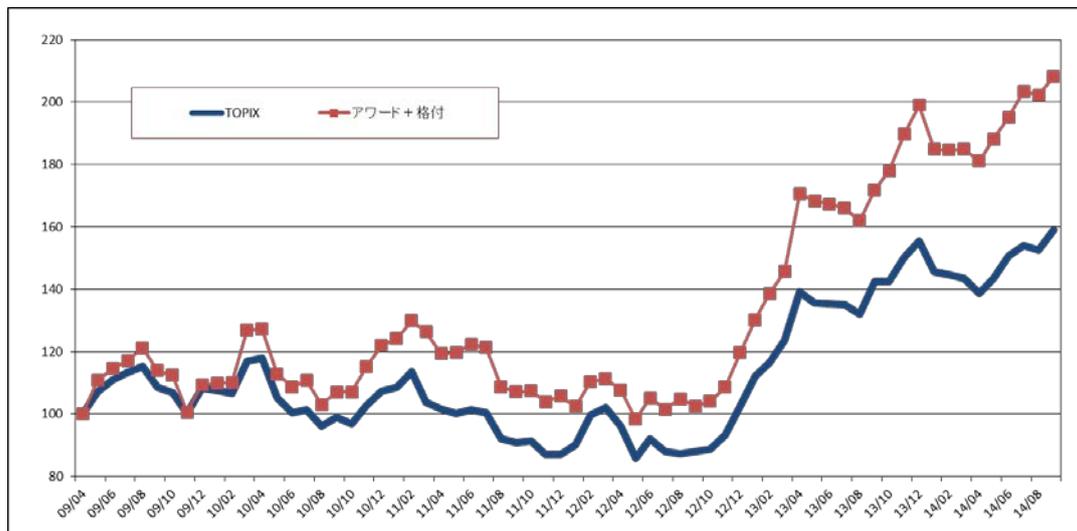
図表 4 健康投資による企業価値の向上



図表 5 先行事例における成果の内容

	実施主体	取組概要	投資対効果分析結果
医療費適正化	日立健康保険組合	35歳以上の被保険者に対する糖尿病疾病管理を実施、生活習慣改善ツール「はらすまダイエット」を活用。特定保健指導においても同ツールを使用。	生活習慣病で一人当たり年間約7千円、全疾病で年間約2万円の医療費を抑制
	タニタ	全従業員を対象に、健康チェック、歩数イベント、健康指導プログラム等の取組を実施	業種平均と比較して1人あたり医療費約18%の削減効果
生産性向上	デュボン(US)	減量、栄養、禁煙クラスからヨガ、ストレッチ、心臓系健康クラスなど、休憩時間や通常の勤務時間内にも受けられる約70種類の健康プログラムを用意。	2年間で減少した従業員の傷病日数は11,726日。金額換算すると総額159万6877ドルを節約
	ジョンソン&ジョンソン(US)	運動プログラム、オンライン体重管理ツール等の栄養管理、生活管理とコンピューターによる指導プログラム、慢性疾病対策等の包括的取組(Live for Life プログラム)。	従業員の欠勤が減少。金額換算すると社員一人当たり年156.5ドルを節約
健康状態の改善	日立健保(再掲)	上記参照	HbA1c平均0.3ポイント、体重平均2.5%改善。
	フジクラ	健診結果からリスクに応じて階層化し、ハイリスク層には重症化予防や保健指導、受診動奨、健康層にはイベントや健康増進プログラムを実施。	Γ-GTP、体重が減少、さらに飲酒日数の減少、健康意識の改善に一定の効果が見られる。
その他	SAS(US)	従業員及び家族が利用可能レクリエーション&フィットネスセンターを設置、地域の健康クラブとも契約し、従業員は割引価格で利用可能。米本社に56人の医療スタッフが常駐する専用医療センターも設置。	フォーチュン誌「働きがいのある企業ランキング」の2011年版ではアメリカ企業のトップに選定。業界平均離職率が25%のところ4%に低下。

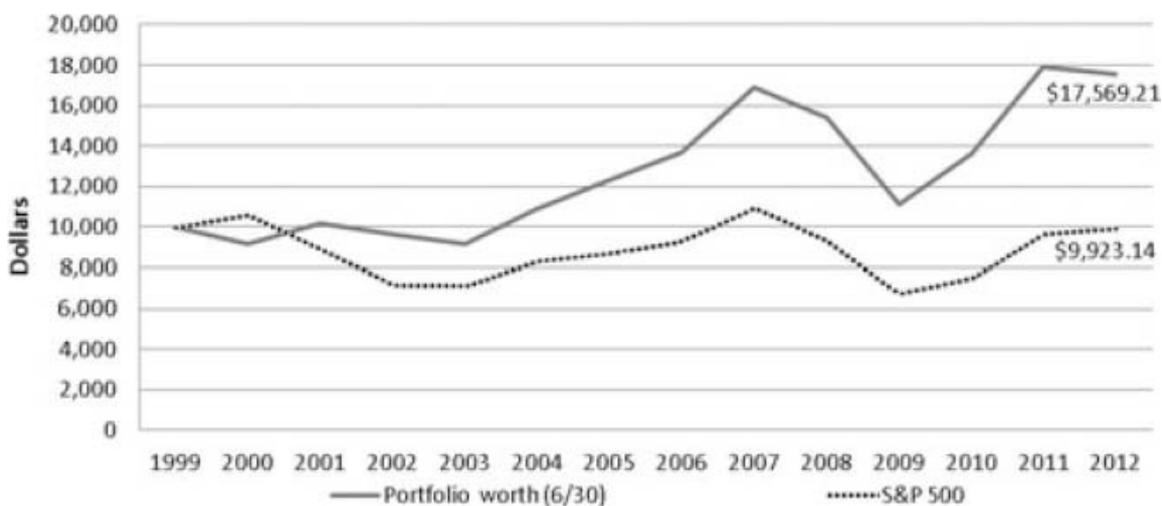
図表 6 先行事例における成果の内容



※通常の株価指数と異なり、スコアの変更等の状況を考慮していないため、通常の指数の推移と異なる可能性があります。  
 ※TOPIXとは、東京証券取引所第一部に上場している銘柄すべての合計時価総額を、基準時点(1968年1月4日)の時価総額で割ることによって計算したもので、東京証券取引所が算出しています。(時価総額は、株価×発行済み株式数で求めます)。

※2009年4月～2014年9月の5.5年間のTOPIX推移と、厚生労働省「健康寿命を伸ばそうアワード受賞企業」、日本政策投資銀行「健康経営格付融資先企業」における東証一部上場企業のインデックスを、2009年4月1日終値を100として比較。日本総合研究所作成

図表 7 企業業績と健康投資の関係



注1：  
 American College of Occupational Medicine's (ACOEM's)が実施する、職場における健康と安全性に対する取り組みを評価する Corporate Health Achievement Award (CHAA)の受賞企業の株価と、S&P500 (Standard & Poor's 500 Stock Average) 株価平均を比較した研究。

(出典)

The Link Between Workforce Health and Safety and the Health of the Bottom Line: Tracking Market Performance of Companies That Nurture a "Culture of Health"  
 Journal of Occupational and Environmental Medicine Volume55, Number 9, September 2013

## 第二部 健康投資をはじめよう

### 1. 健康経営の理念・方針と組織づくり

#### (1) 理念・方針の設定

従業員の健康を経営課題としてとらえて健康経営に取り組むためには、経営理念として、健康経営を位置づけ、企業として健康経営に取り組むというメッセージをだすことが重要である。

次に、設定した経営理念に基づいて、具体的に何をどのように実践していくのか、方針を立てて、社内に示す必要がある。

#### (2) 組織体制づくり

理念に基づいた方針の実践にあたり、従業員の健康保持・増進を担う組織体制を構築することが重要である。

組織の構築にあたっては、方針に応じて、専門部署の設置や人事部など既存の部署に専任職員、兼任職員を置くなどの対応が考えられる。また、取組の効果を高めるため、従業員の健康保持・増進を担当する職員について、専門資格を持つ職員を配置する、担当する職員に対しての研修の実施などすることも重要である。

健康投資に関する取組を全社的なものとするためには、企業経営者の関与があることが重要である。そのため、従業員の健康保持・増進の取組に関する業務報告について、企画立案の段階から企業経営者への報告事項とすることが重要である。

### 2. 健康経営を実践する

従業員の健康保持・増進の取り組みを行う主体としては、事業主（企業経営者や人事部署）、産業医や保健師等の産業保健スタッフ、健康保険組合、労働組合、従業員等が考えられる。企業では正規雇用の従業員その他、非正規雇用の従業員など、就労環境や福利厚生、医療保険などの就業条件が違う人たちが働いているが、これらの人たちの健康保持・増進を総合的に推進するためには、事業主の役割が重要である。

事業主のリーダーシップのもと、人事部署、産業保健スタッフ、健康保険組合等が連携して、従業員の健康保持・増進に関する自社の取組や健康保険組合等の取組などの全体を把握した上で、取組の重複や不足などを整理・検討し、それぞれの役割に応じた取組を行うことで、事業の効率化を図ることが可能となる。

また、健康経営の取組を促進するにあたっては、「健康経営の理念・方針の明確化」、「従業員に向けた健康経営のメッセージ発信」、「投資家等に向けた健康経営のメッセージ発信」、「保険者の取組支援」などの取組を行うことが重要である。

## (1) 従業員の健康状態を把握する

### ①どんなデータが利用できるか

従業員の健康状態について、企業や健康保険組合は既にデータを持っている。例えば、企業は、定期健康診断の結果に加え、長時間労働の状況等に関する情報を保有している。また、保険者は、従業員の特健康診査の結果や治療・処方箋に関するレセプト情報等を保有している。企業や健康保険組合は、こうしたデータを分析することで、従業員の健康状態を把握することが可能である。

そのほか、独自に従業員の日常的な健康や身体活動に関するデータを蓄積して、健康づくりに生かす企業も出てきている。例えば、従業員に歩数計を配布し、日頃の活動量の把握や、血圧計や体組成計によるバイタルデータの蓄積も進んでいる。

### ②自社の健康課題は何か

企業や健康保険組合等の持つデータを分析することで、従業員の健康課題が浮かび上がってくる。データ分析結果から、従業員の健康課題は何であるかを検討可能である。

例えば、特定の部署に健康状態の悪い従業員が集中している場合、職場環境が個人の健康状態を悪化させ、それにより職場全体の生産性を低下させている可能性がある。

職場の年齢構成に照らして自社の従業員の肥満割合が高い場合、将来的に、多くの従業員が糖尿病等に罹患し医療費負担や通院時間を要する可能性がある。

## (2) 健康づくり計画を立てる

自社の健康課題に対応した保健事業を計画するとともに、取組成果の評価と計画の改善を効果的に行うことができるように、あらかじめ評価指標を設定する。

計画立案に際しては、企業が健康保持・増進の取組の全体を俯瞰して、どの主体も取り組んでいない課題がある場合は、企業が率先して実施できる内容を整理し、必要に応じて健康保険組合などに実施の依頼をすることも考えられる。また、健康保険組合や企業内スタッフでの対応が難しい部分については、外部の事業者を積極的に活用することも考えられる。

外部の事業者を活用する場合においても、従業員の健康情報は就業上の不利益につながる可能性があることから、企業と保険者が保有する従業員の健康情報をやり取りするに当たっては、利用目的の達成に必要な範囲に限定されるよう、健康情報を必要に応じて適切に加工したうえで提供する等の措置を講じる等、十分に注意して取り扱う必要がある。

## (3) 社員に働きかける

事業主は従業員の健康づくりについて、必要に応じて職場環境の改善を図る必要がある。

例えば、職場の禁煙ルールの明確化や社内食堂の整備をし、職場環境の改善を図ったり、長時間労働の抑制や、職員の休暇取得の促進など、働き方への配慮を行うなどが考えられ

る。

また、従業員個人の生活習慣に問題があれば、生活習慣改善のモチベーションを向上させる取組や行動変容を促進する取組を実施することが必要である。

例えば、健康診断の結果、生活習慣病のハイリスク群であると認められる従業員に対し、定期的に電話や面談等による保健指導を行い、生活習慣の改善を促すことや、健康に関する情報提供や運動機会の提供といった取組を通じて従業員全般の意識向上を図ることなどが考えられる。

#### (4) 健康保険組合等との適切な連携（コラボヘルス）について

健康投資をより効果的・効率的に実施するため、データヘルス計画の策定・実施において、企業と健康保険組合等とが適切に連携していくことが重要である。

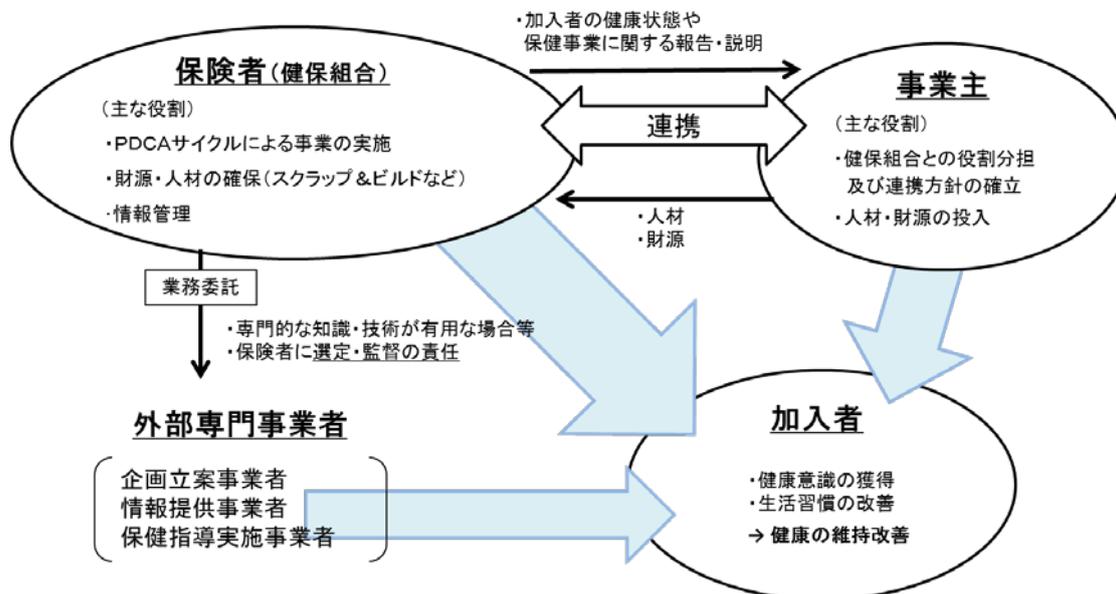
その場合、企業と健康保険組合等では取組の目的や優先順位が違うことを踏まえること、また企業、健康保険組合等、従業員等などそれぞれの役割や現状のそれぞれの取組状況などを整理することが重要である。（図表 8）

なお、企業と健康保険組合等との間における従業員の健康情報の取扱いについては、平成 26 年 3 月 31 日に出された「健康寿命延伸産業分野における新事業活動のガイドライン」により、次の場合等について、適法となる例として示された。

- ・ 保険者が、レセプトデータやその分析結果を、オプトアウト又は本人の同意を取った上で、保健事業に必要な最低限の情報（医療機関への受診の有無など）に限り、企業等に提供する場合。
- ・ 企業等が、労働安全衛生法に基づく一般健康診断結果のうち特定健康診査項目に係るデータやその分析結果を、保険者からの求めに応じて、本人の同意を得ずに、保険者に提供する場合。
- ・ 企業等が、労働安全衛生法に基づく一般健康診断結果のうち特定健康診査項目に係るデータ以外の健診データやその分析結果を、オプトアウト又は本人の同意を取った上で、保険者に提供する場合。

なお、従業員の健康情報は就業上の不利益につながる可能性があることから、オプトアウトによる場合であっても注意して取り扱う必要がある。例えば、平成 16 年 12 月 27 日に厚生労働省より出されている「健康保健組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン」において、健康保険組合等は、「職場の上司等から、社員の傷病名等に関する問い合わせがあった場合など、本人の同意を得ずに傷病名等を回答してはならない。」とされている。

図表 8 被用者保険における理想的な保健事業のイメージ



(出典) 『『データヘルス』について』厚生労働省保険局保険課

(参考：健診・レセプトデータの活用に関する個人情報保護法等の位置づけ)

「健康寿命延伸産業分野における新事業活動のガイドライン」より一部抜粋

個人情報保護法第 23 条第 1 項において、個人情報取扱事業者は、原則としてあらかじめ本人の同意を得ないで、個人データ（データベース化されている個々の個人情報）を第三者に提供してはならないと規定されている。

個人情報保護法第 23 条第 2 項では、例外的に、あらかじめ本人の同意を必要としない第三者提供について規定されている。具体的には、本人の求めに応じて個人データの第三者提供を停止することになっている場合であって、かつ、当該個人情報について第三者への提供を利用目的とすること等についてあらかじめ本人に通知し、又は本人が容易に知りうる状態におかれている場合には、あらかじめ本人の同意を得ないで、当該個人データを第三者に提供することができると規定されている。（以下「オプトアウト」という。）

以上のように、個人が識別できる情報を活用する場合において、個人情報保護法第 23 条第 1 項各号のいずれにも該当しないときは、取り扱う情報とその利用目的に応じて、あらかじめ本人の同意を得るか、オプトアウトによる適切な対応を行うことが求められる。なお、一度同意を得た事項であっても、その後、本人から、その一部又は全部を取り消す申出があった場合は、その後の個人情報の取扱いについては、本人の同意が取り消されなかった範囲に限定して取り扱わなければならない。

また、レセプトデータは健診データに比べ機微性が高い情報を含むことから、保険者が保健事業を効果的に実施する目的で、レセプトから得られた情報をオプトアウトによる対応により企業等に提供する場合は、個人情報保護法第 15 条及び 16 条に基づき、提供する情報の範囲を保健事業に必要な最低限の情報（医療機関への受診の有無など）に限定する、利用目的を明確に限定する等、慎重に取り扱わなければならない。

【適法となる例】

(適法)

- ・保険者が、共同利用する者の範囲や利用目的等をあらかじめ明確にした上で企業等と共同で実施した健康診断で得た健診データやその分析結果を、本人の同意を得ずに、当該企業等に提供する場合。
- ・保険者が、単独で実施した健康診断で得た健診データやその分析結果を、本人の同意を得ずに、共同利用する者の範囲や利用目的等をあらかじめ明確にした上で事後指導を企業等と共同で行う場合に限り、当該企業等に提供する場合。

- ・保険者が、単独で実施した健康診断で得た健診データやその分析結果を、本人の同意を得て、企業等に提供する場合。
  - ・保険者が、レセプトデータやその分析結果を、オプトアウト又は本人の同意を取った上で、保健事業に必要な最低限の情報（医療機関への受診の有無など）に限り、企業等に提供する場合。
  - ・企業等が、労働安全衛生法に基づく一般健康診断結果のうち特定健康診査項目に係るデータやその分析結果を、保険者からの求めに応じて、本人の同意を得ずに、保険者に提供する場合。
  - ・企業等が、労働安全衛生法に基づく一般健康診断結果のうち特定健康診査項目に係るデータ以外の健診データやその分析結果を、オプトアウト又は本人の同意を取った上で、保険者に提供する場合。
- ※ 以下は、個別介入ではなく、大多数の傾向や経年変化を把握し、保健事業の参考にするための情報として活用することを想定。
- ・保険者が、単独で実施した健康診断で得た健診データやその分析結果を、本人の同意を得ずに、個人が識別されない連結不可能な情報に加工した上で、企業等に提供する場合。
  - ・保険者が、レセプトデータやその分析結果を、本人の同意を得ずに、個人が識別されない連結不可能な情報に加工した上で、企業等に提供する場合。

(参考：健康保険組合等における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン（抜粋）)

### III 健康保険組合等の義務等

#### 5. 個人データの第三者提供（法第 23 条）

##### (1) 第三者提供の取扱い

健保組合等は、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならないとされており、次のような場合には、本人の同意を得る必要がある。

(例)

- ・民間保険会社からの照会  
被保険者等が民間の生命保険に加入しようとする場合、生命保険会社からその健康状態等について照会があった場合、本人の同意を得ずに健康状態等を回答してはならない。
- ・交通事故によって、けがの治療を受けている被保険者等に関して、損害保険会社から損害保険金の支払いの審査のために必要であるとして症状に関する照会があった場合、本人の同意を得ず傷病名等を回答してはならない。
- ・職場からの照会  
職場の上司等から、社員の傷病名等に関する問い合わせがあった場合など、本人の同意を得ずに傷病名等を回答してはならない。
- ・学校からの照会  
学校の教職員等から、児童・生徒の健康状態に関する問い合わせがあった場合など、本人の同意を得ずに健康状態等を回答してはならない。
- ・マーケティング等を目的とする会社等からの照会  
健康食品の販売を目的とする会社から、高血圧の被保険者等の存在の有無について照会された場合など、本人の同意を得ずにその存在の有無やその氏名・住所等を回答してはならない。

### 3. 取組を評価する

取組の効果を検証する際、現状の取組の評価を、次の取組に生かせるよう、PDCA がしつかりと機能するような体制を構築・維持することが重要である。

取組の評価にあたっては、プロセス・マネジメント評価指標（生活習慣病予防の取組状況、従業員等に対する情報提供など）、アウトプット評価指標（健康診断の受診率、健康診断後の受療率など）、アウトカム評価指標（医療費、メタボ改善率など）による評価を行うことが重要である。（図表9）

また、従業員の健康づくりは、短期間で結果が出ない場合も多く、継続して取り組む必要がある。

図表 9 次世代ヘルスケア産業協議会健康投資 WG 中間報告

健康投資・健康経営評価指標の例	
企業の取組を評価するための指標	健康保険組合の取組を評価するための指標
<p>(1)企業の取組に関する評価(プロセス・マネジメント評価)指標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①生活習慣病予防の取組状況</li> <li>②従業員等に対する情報提供</li> <li>③各種任意検診の実施状況</li> <li>④労働時間の適切な管理状況</li> <li>⑤その他、企業ブランドの向上等につながる事項(※)</li> </ul> <p>(2)従業員等の行動変容に関する評価(アウトプット評価)指標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①健康診断受診率</li> <li>②健康診断後の受療率</li> <li>③その他、企業ブランドの向上等につながる事項(※)</li> </ul> <p>(3)従業員等の健康状態の改善に関する評価(アウトカム評価)指標</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①医療費</li> <li>②メタボ改善率</li> <li>③その他、企業ブランドの向上等につながる事項(※)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①生活習慣病予防の取組状況</li> <li>②加入者に対する情報提供</li> <li>③特定健康診査及び特定保健指導の実施率</li> <li>④各種任意検診の実施状況</li> <li>⑤医療費</li> <li>⑥メタボ改善率</li> </ul>
<p>※企業と健康保険組合の連携に資する指標とは別に、企業の業績や企業ブランドの向上等の社会的な評価につながる事項を、「その他、企業ブランドの向上等につながる事項」として整理している。</p>	

### 第三部 我が社の健康経営チェック

現状の把握と健康投資計画の策定の参考としていただくため、第二部で記載した内容の要点を「健康経営チェックリスト」として以下に示す。

#### 健康経営チェックリスト

大項目	中項目	小項目	チェック
健康経営の理念・方針と組織づくり	理念・方針の設定	健康経営を経営理念に位置づける	
		健康経営を経営方針に位置づける	
		経営方針を社内に示す	
	組織体制づくり	従業員の健康保持・増進を担当する部署の設置や職員の配置を行う	
		専門資格を持つ職員を配置するとともに、その能力向上を図る	
		従業員の健康保持・増進に関する業務報告を経営者に対する報告事項とする	
健康経営を実践する	従業員の健康状態を把握する	保有する健康情報を分析する	
		分析結果から、自社の健康課題を検討する	
	健康づくり計画を立てる	課題に応じた保健事業を計画する	
		評価指標を設定する	
		健康保持・増進の取組の全体を俯瞰し、企業として実施できる内容を整理する	
		健康保険組合や企業内スタッフでは対応が難しい部分については、外部事業者を活用する	
	社員に働きかける	職場の環境改善を図る	
		生活習慣改善のモチベーションを向上させる取組や行動変容を促進する取組を実施する	
		健康保険組合や企業内スタッフでは対応が難しい部分については、外部事業者を活用する	
	健康保険組合等との適切な連携(コラボヘルス)について	健保等が行う「データヘルス計画」の策定、実施において適切に連携する	
		企業、健保等、従業員等などのそれぞれの役割や現状の取組状況を整理する	
		従業員の健康情報を適切に取り扱う	
	取組を評価する	PDCAが機能する体制を構築、維持する	
		プロセス・マネジメント評価指標、アウトプット評価指標、アウトカム評価指標によって評価をする	
		継続的に従業員の健康保持・増進に取り組む	