

**健康経営の推進及び  
「健康経営銘柄2020」  
「健康経営優良法人2020」について**

**令和元年9月  
経済産業省  
ヘルスケア産業課**

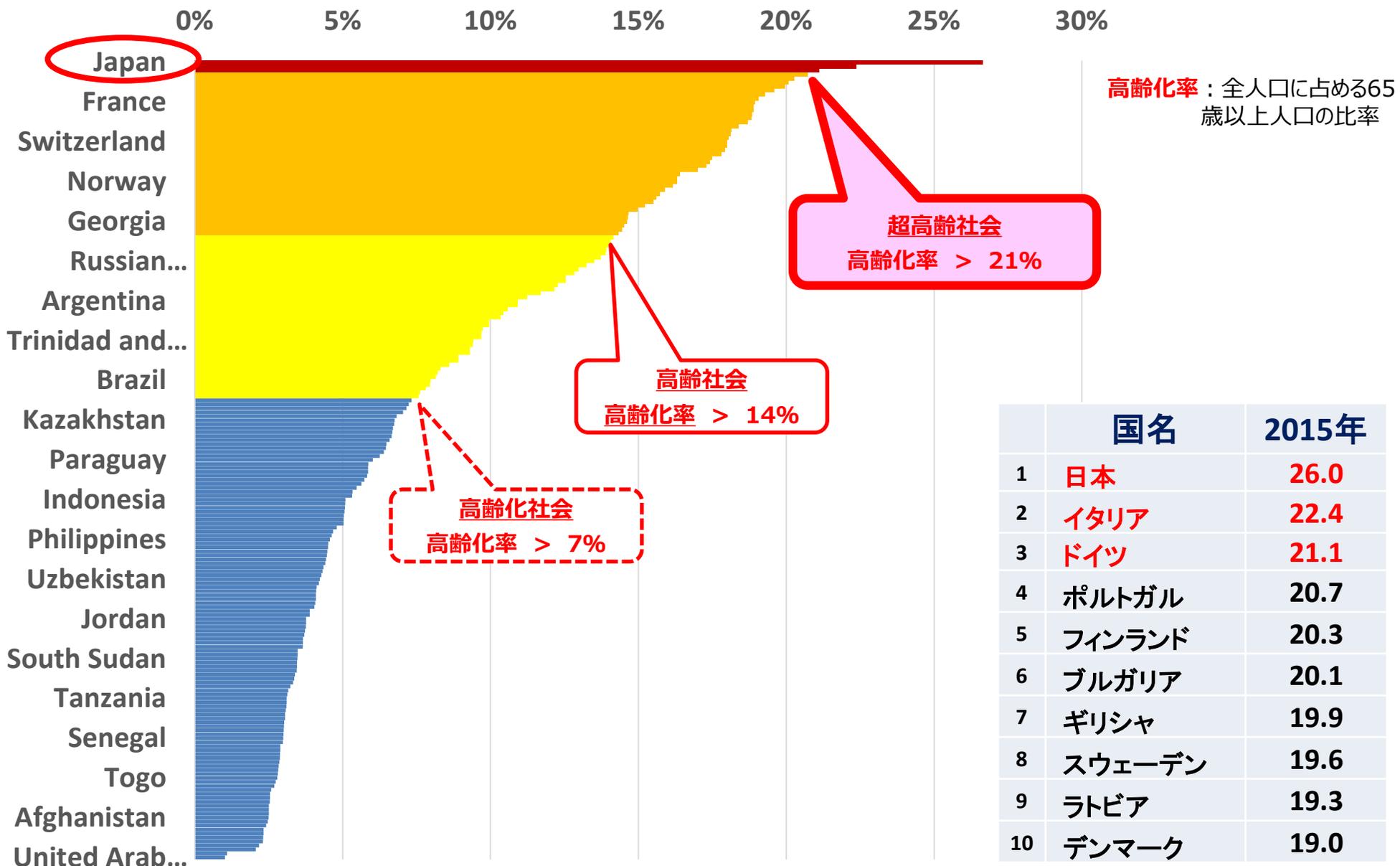
# 目次

1. 課題と目指すべき姿
2. 「健康経営」の普及促進
3. 健康経営顕彰制度の概要について
4. 今年度健康経営顕彰制度の概要について
5. 健康経営銘柄の方針と変更点について
6. 健康経営優良法人2020（大規模法人部門）の方針と変更点について
7. 健康経営度調査のデータの利活用について

参考

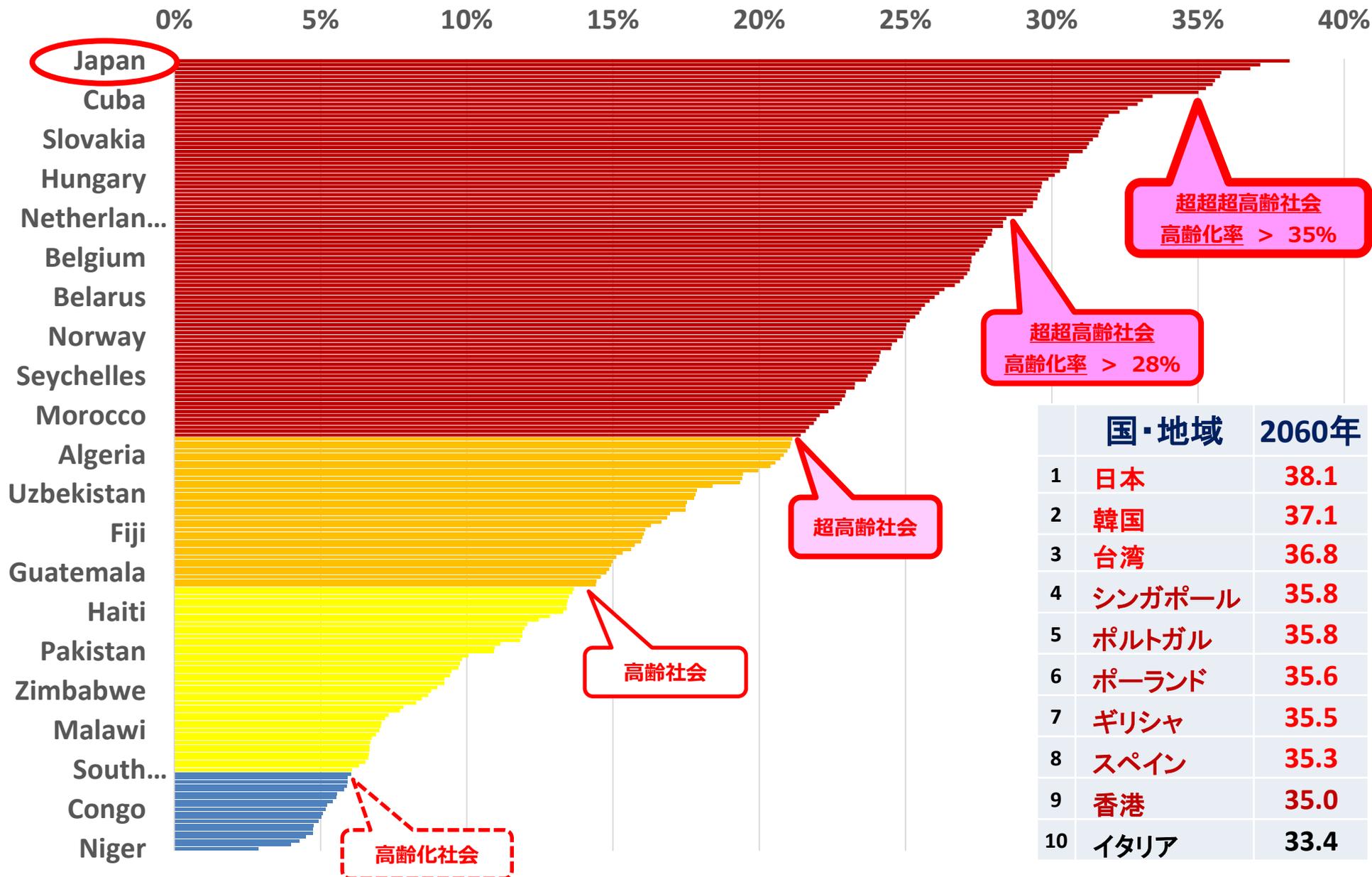
# 1. 課題と目指すべき姿

# 高齢化の現状 <2015年> (201カ国)



出典：未来医療研究機構代表理事長谷川敏彦氏資料を一部改変

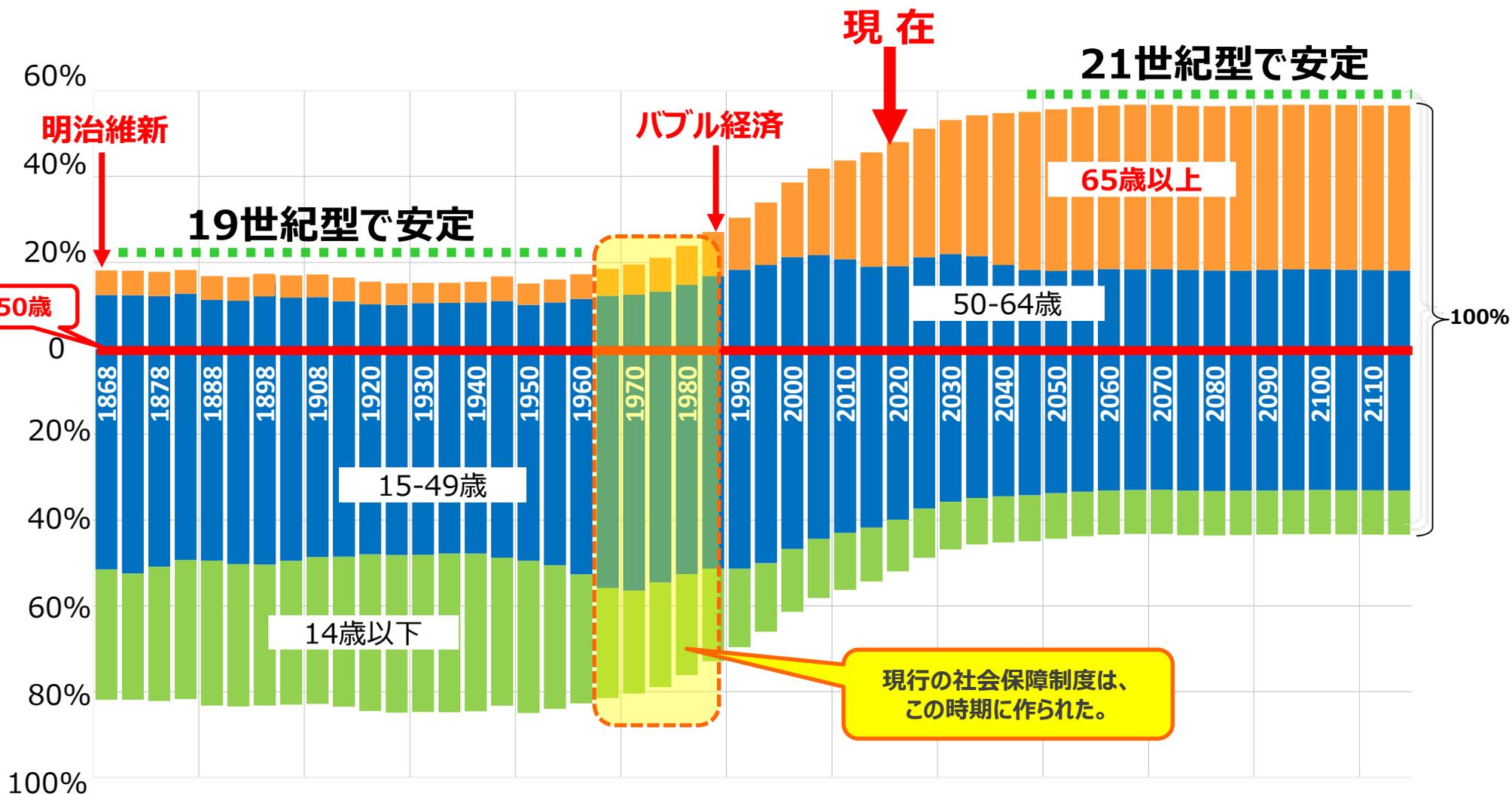
# 高齢化の進展 <2060年の推計>



出典：未来医療研究機構代表理事長谷川敏彦氏資料を一部改変

# 日本の人口構造（年齢層別人口割合の遷移）

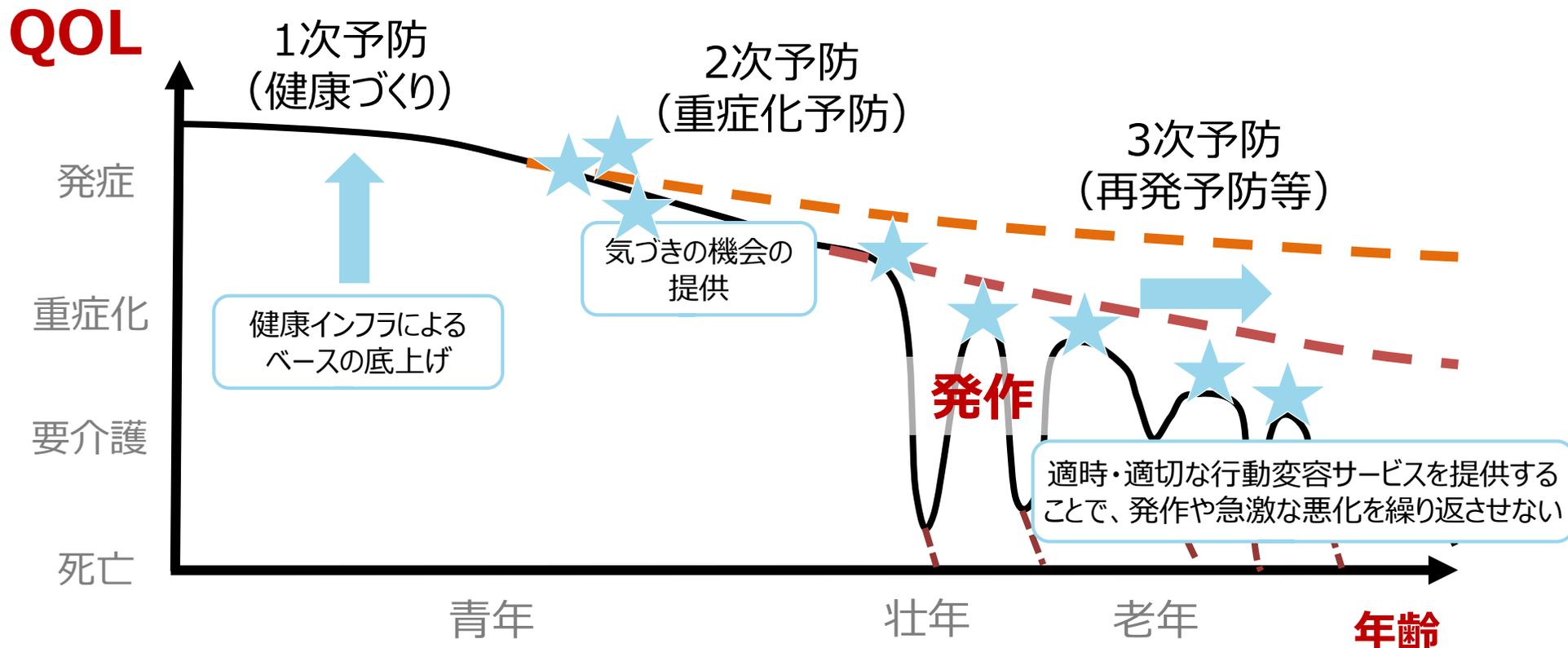
## 人口遷移 50歳を基準とした日本の人口構成 250年間の推移



# 生涯現役社会の構築に向けた方向性

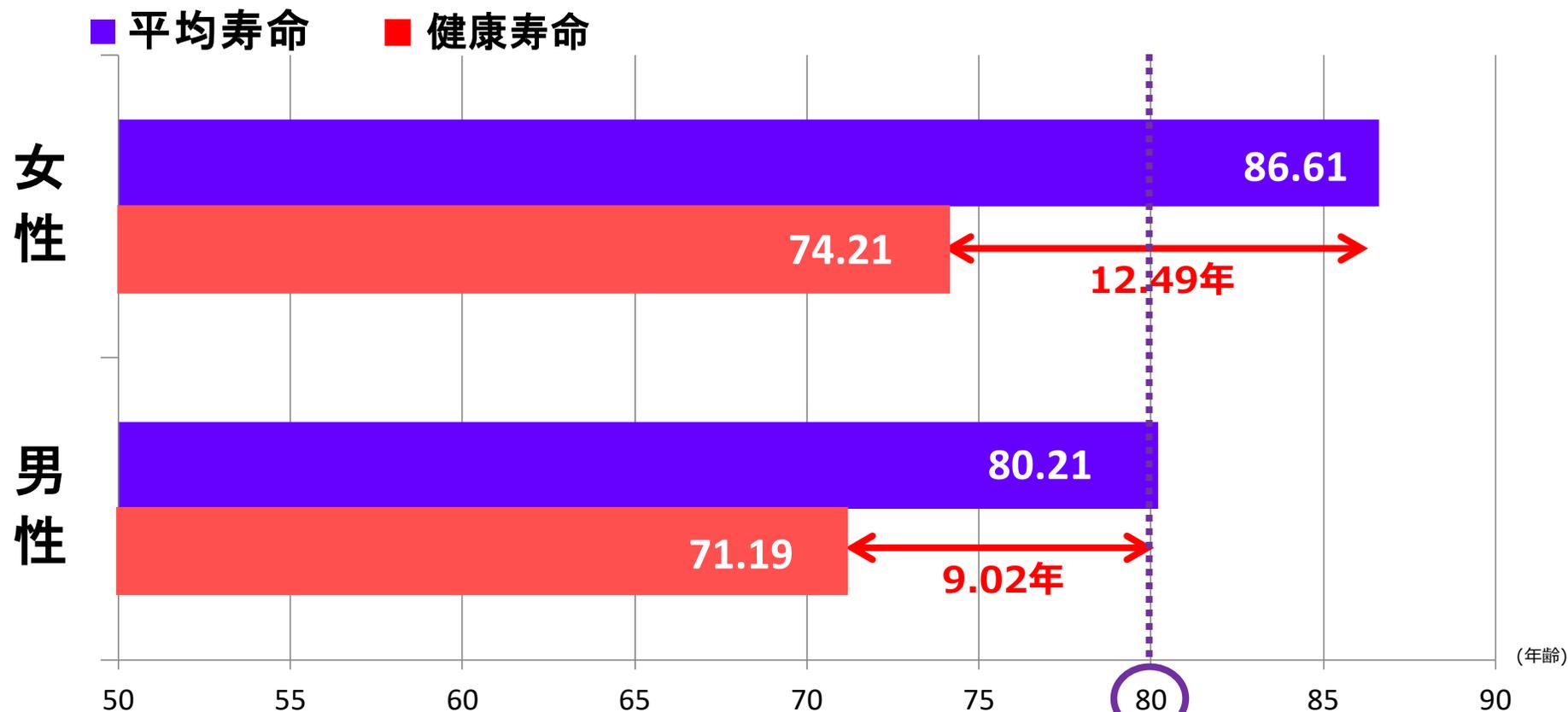
- 一人一人が心身の健康状態に応じて経済活動や社会活動に参画し、役割を持ち続けることのできる「生涯現役社会」の構築に向けて、医療・介護関係者と民間事業者、関係省庁が一丸となって、以下の方向性で取組を進めていく。

- 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



- 平均寿命は世界一であるが、平均寿命と健康寿命の差（不健康寿命）は約10年。
- 健康寿命を延伸させ、平均寿命との差を如何に小さくするかが重要。

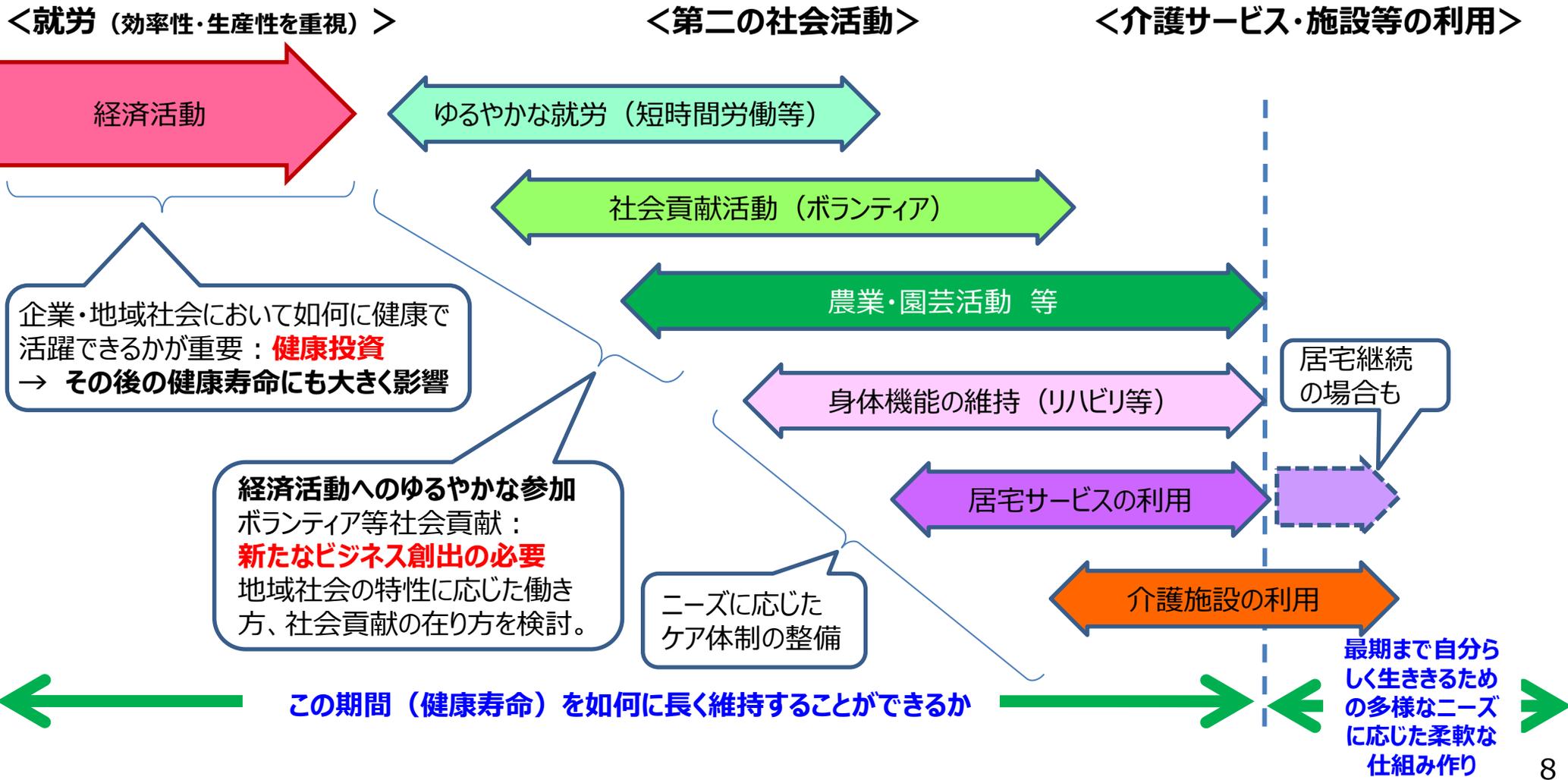
## 【日本の平均寿命と健康寿命】



出典：平成27年版高齢社会白書

# 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。

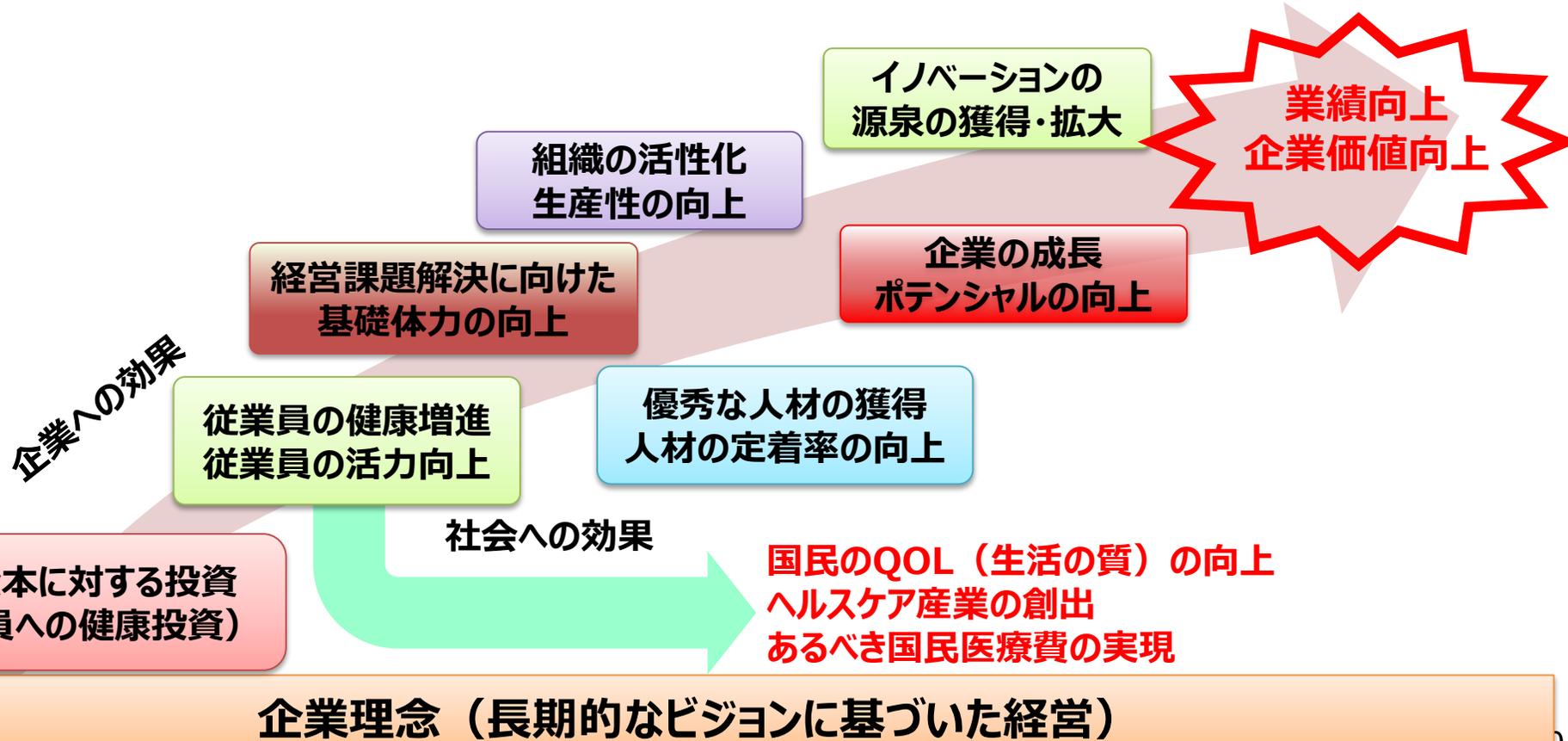


## 2. 「健康経営」の普及促進

# 「健康経営・健康投資」とは

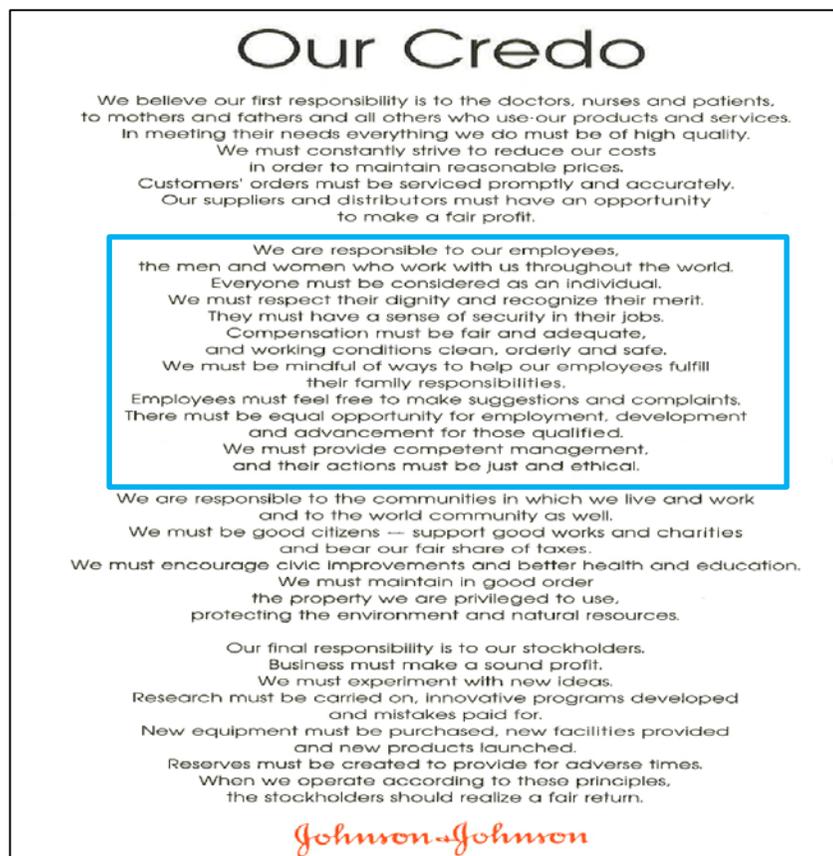
- 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。
- 健康投資とは、健康経営の考え方に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることが期待される。

※「健康」とはWHOの定義に基づく、「肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」をいう。  
出典：日本WHO協会ホームページ



- 例えば、ジョンソアンドジョンソン（J&J）では、75年前に作成された“**Our Credo**”では、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**”



## 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)

# 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に対する生産性損失（病気による早期退職による損失、アブゼンティーズム、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、ますます労働損失への対応の重要性は増している。

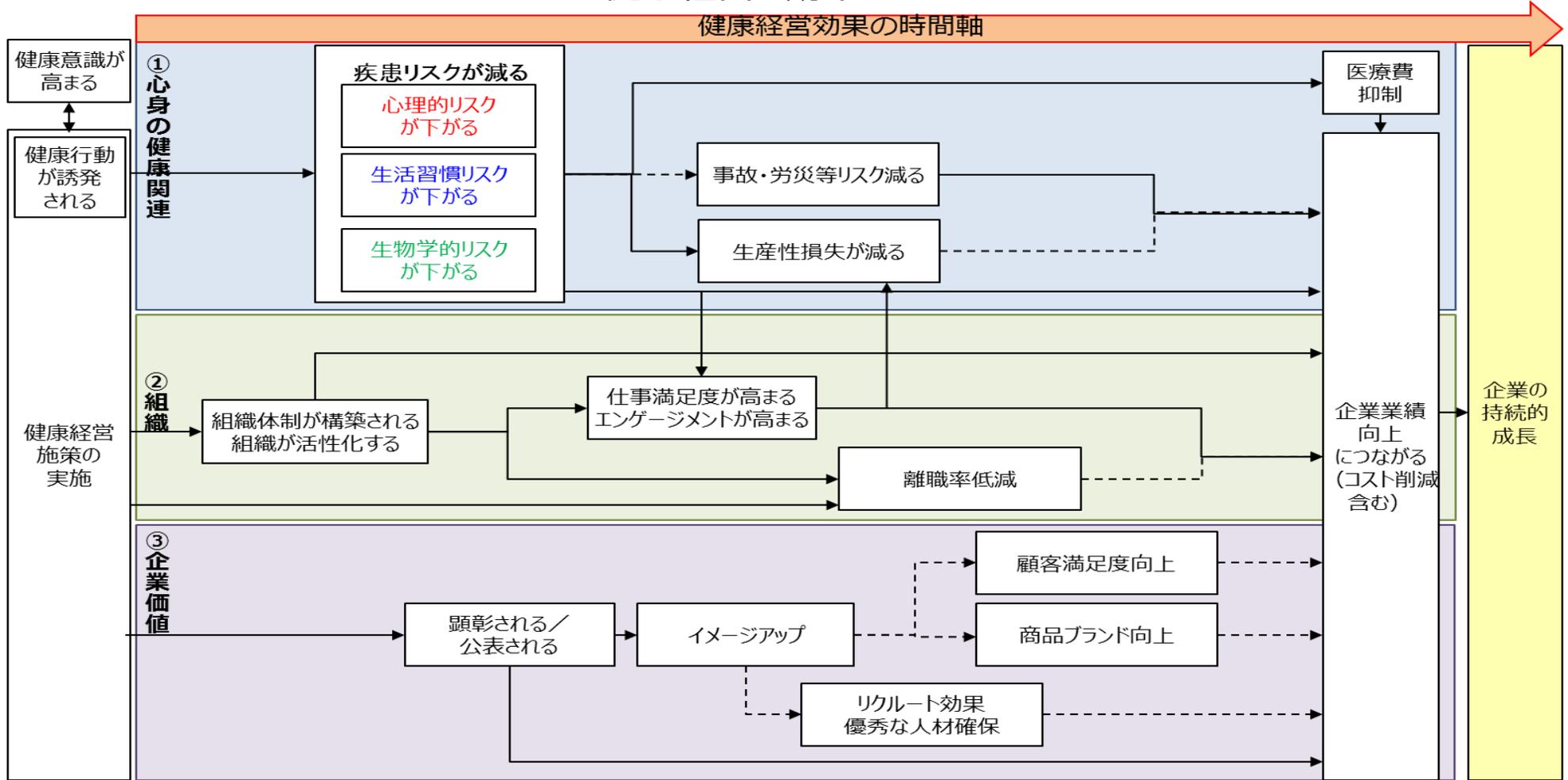
	2015			2030		
	Early retirement due to ill health	Absenteeism + presenteeism	Total absenteeism + presenteeism + early retirement	Early retirement due to ill health	Absenteeism + presenteeism	Total absenteeism + presenteeism + early retirement
Australia	2.9%	4.4%	7.3%	3.0%	4.5%	7.5%
Brazil	2.2%	5.1%	7.3%	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.

# 健康経営施策による企業価値等への寄与の検討

- 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。
- 今後は、従業員の健康維持・増進の取組を土台として、健康経営の実践による組織の活性化や企業価値の向上に関して検討を進めていく。

## <健康経営の効果フロー>



# ESG投資における健康経営の位置づけ

- 近年、世界的に機関投資家がESG（環境・社会・企業統治）を投資判断に組み入れる動きが浸透。
- ESGを含む「国連責任投資原則（PRI）」がその動きを推進している。
- 健康経営は従業員の健康や活力を向上させる中長期的な取り組みであり、ESGにおける“S”や“G”に位置づけられる。

## PRIの6原則

1. 私たちは、投資分析と意思決定のプロセスにESG課題を組み込みます
2. 私たちは、活動的な所有者となり、所有方針と所有習慣にESG問題を組み入れます
3. 私たちは、投資対象の企業に対してESG課題についての適切な開示を求めます
4. 私たちは、資産運用業界において本原則が受け入れられ、実行に移されるよう働きかけを行います
5. 私たちは、本原則を実行する際の効果を高めるために、協働します
6. 私たちは、本原則の実行に関する活動状況や進捗状況に関して報告します

## ESGの要素



### 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

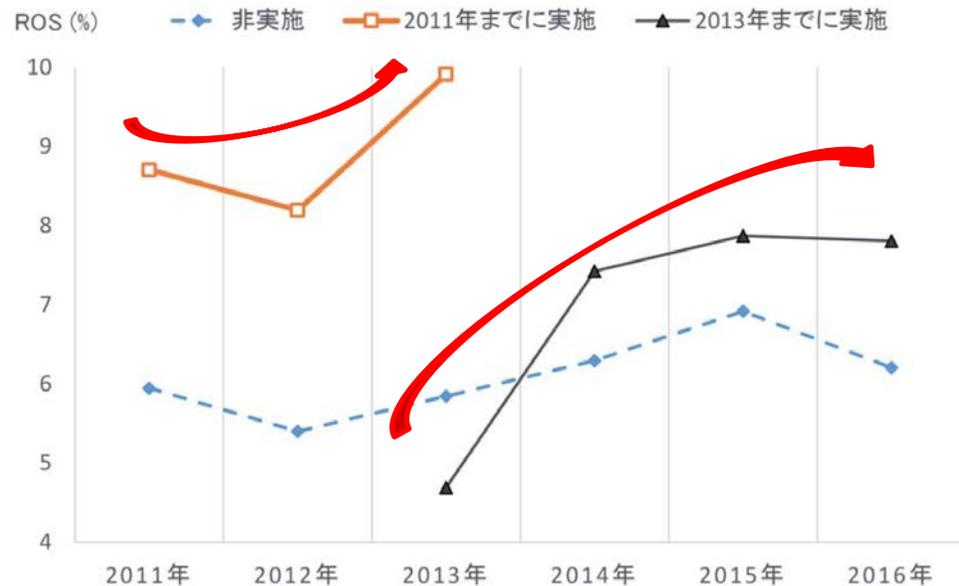
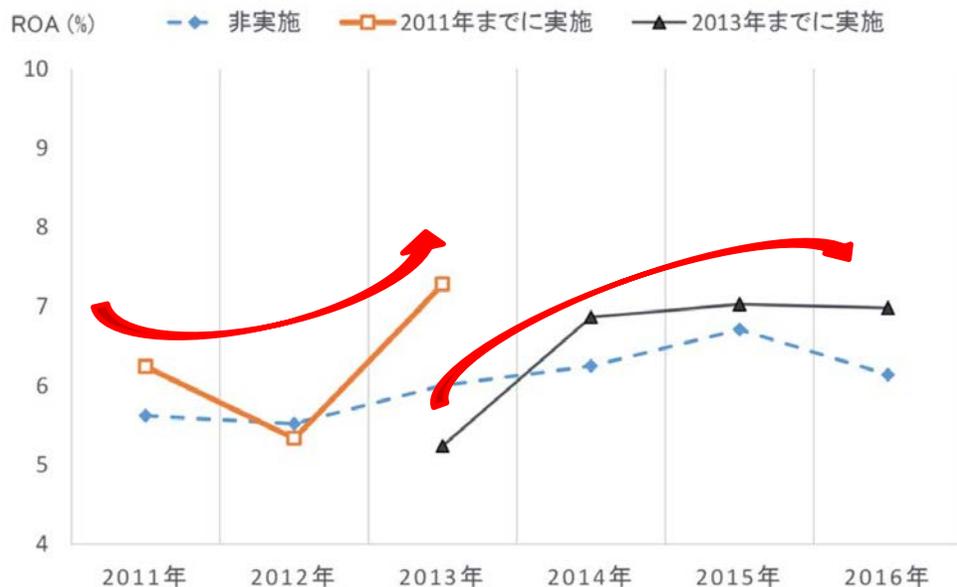


### Governance (G)

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

# 健康経営と企業業績の関係性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。

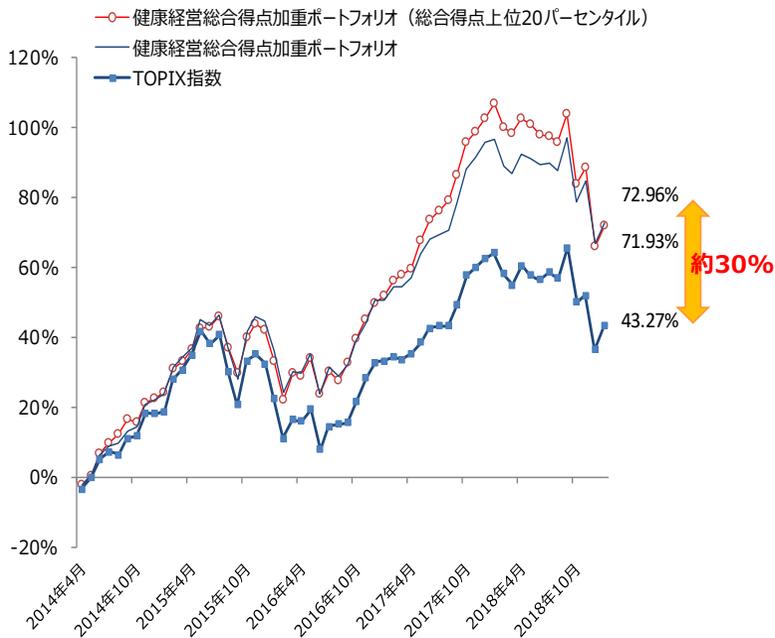


(出所) 日経Smart Workプロジェクト「スマートワーク経営研究会」中間報告「働き方改革と生産性、両立の条件」(2018年6月)

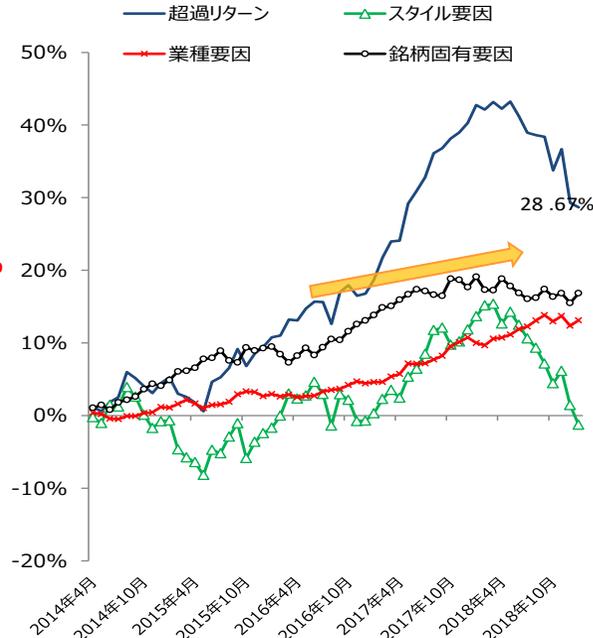
# 健康経営と企業業績との関係性②

- 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、『レジリアンス（耐久性）』が高いという示唆が得られた。

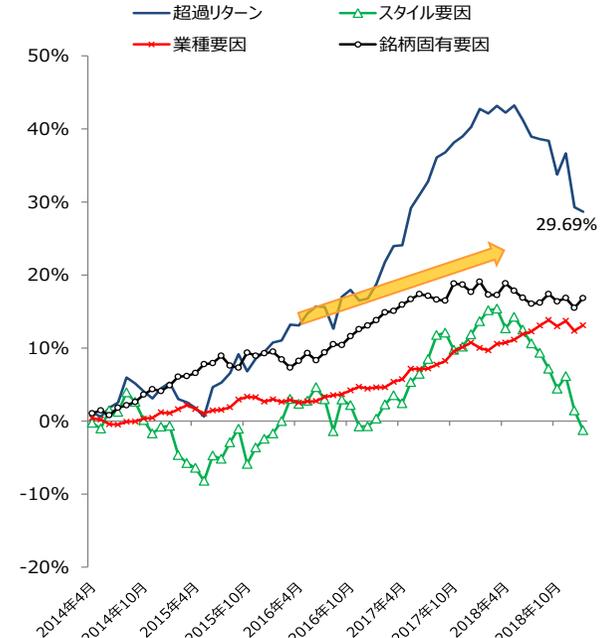
各ポートフォリオの絶対リターンの比較



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

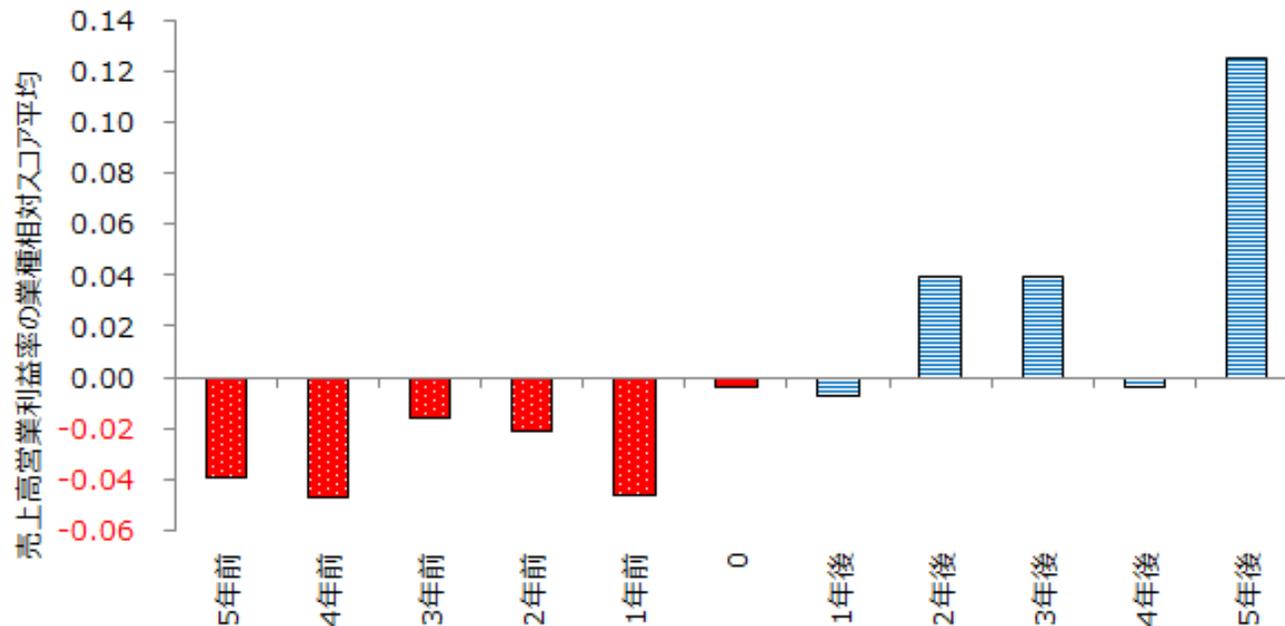


## 健康経営と企業業績との関係性③

- 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。

健康経営開始前後の5年以内の売上高営業利益率の業種相対スコア

N=475

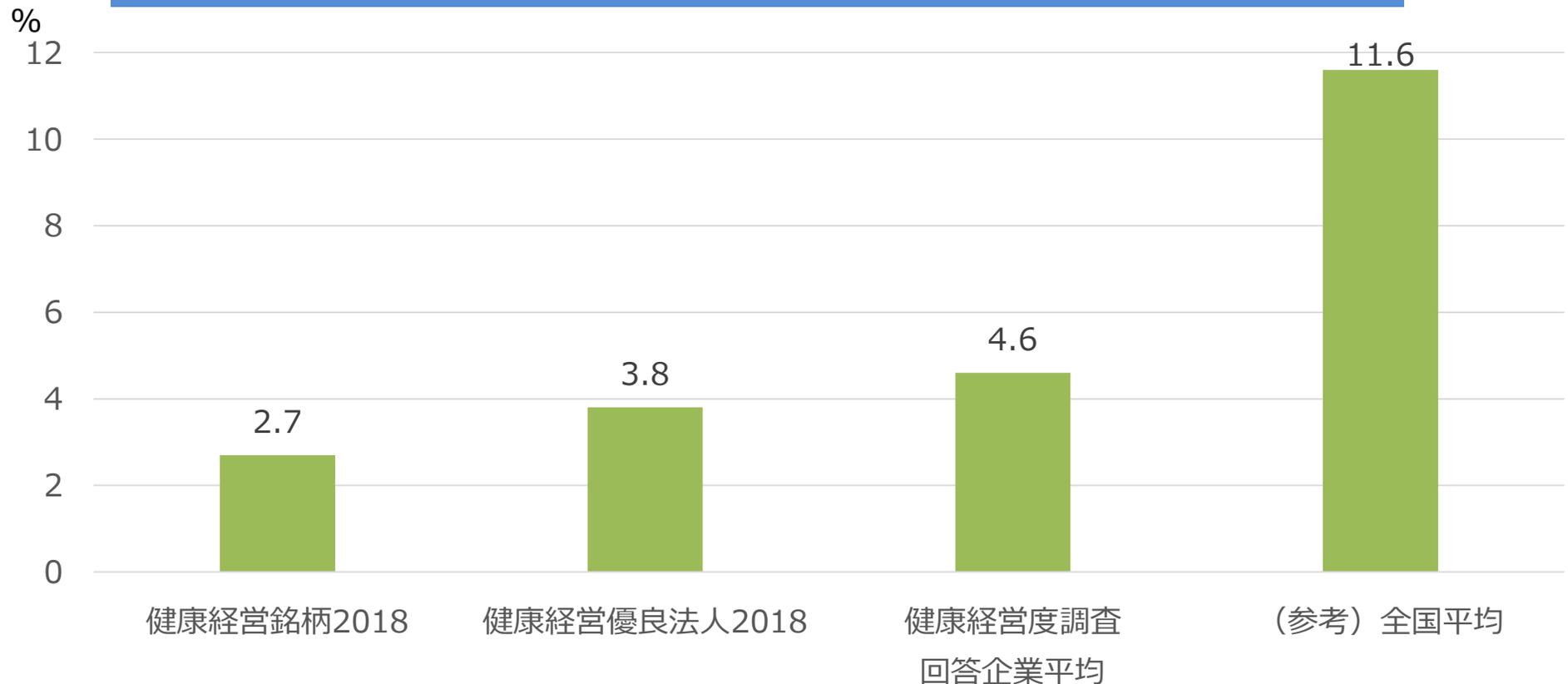


注：健康経営を始めた時点を0とした前後の最長5年以内の売上高営業利益率の業種平均スコアの平均値、5年前より後に健康経営を始めた場合はサンプルは無いとする

# 健康経営をしている企業では離職率が低い

- 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。
- 2017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 平成29年雇用動向調査結果の概況」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の設問/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。

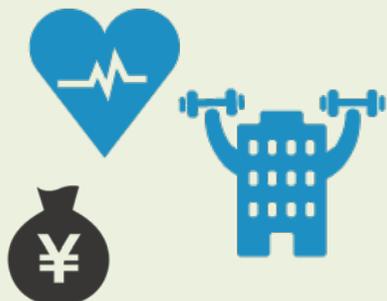
# 健康投資管理会計ガイドラインの概要、目的①

- 健康投資管理会計ガイドラインを作成する目的は以下のとおり。
  - ① 自社内で健康経営の投資対効果を分析、評価するため（全ての企業等が対象）
  - ② 適切な情報開示方法の環境整備を行うことで健康経営が資本市場に評価されるようになるため（主に上場企業が対象）
- ガイドラインは企業に義務として課すものではなく、あくまで企業が自主的に取り組むもの。なお、投資が多ければ多いほど良いというような見え方にならないよう留意が必要。
- 今年度の健康経営度調査のアンケート項目において健康投資額についての設問等を充実。当該結果も踏まえ、9月から「健康投資の見える化」検討委員会を立ち上げてガイドラインに反映させる。

## 企業等における健康管理会計ガイドラインを用いたプロセス（イメージ）

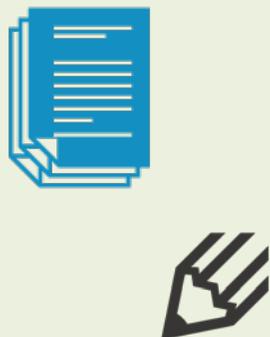
### 健康経営の実践

- 健康経営を実践して達成したい目標(KPI)の設定
- 健康経営施策の実施（＝健康投資）



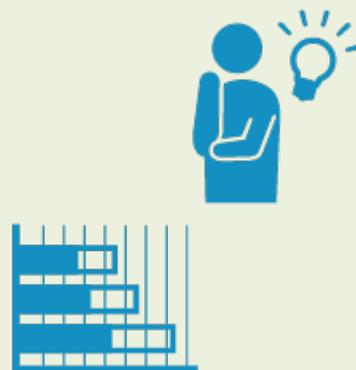
### 健康投資額の把握

健康管理会計ガイドラインに基づき健康投資額を把握



### 取組の評価

- KPIの達成状況を把握
- 健康投資額と照らし投資対効果を分析



### 改善・対話

健康経営施策の改善



投資対効果の結果を踏まえ情報開示や投資家等と対話



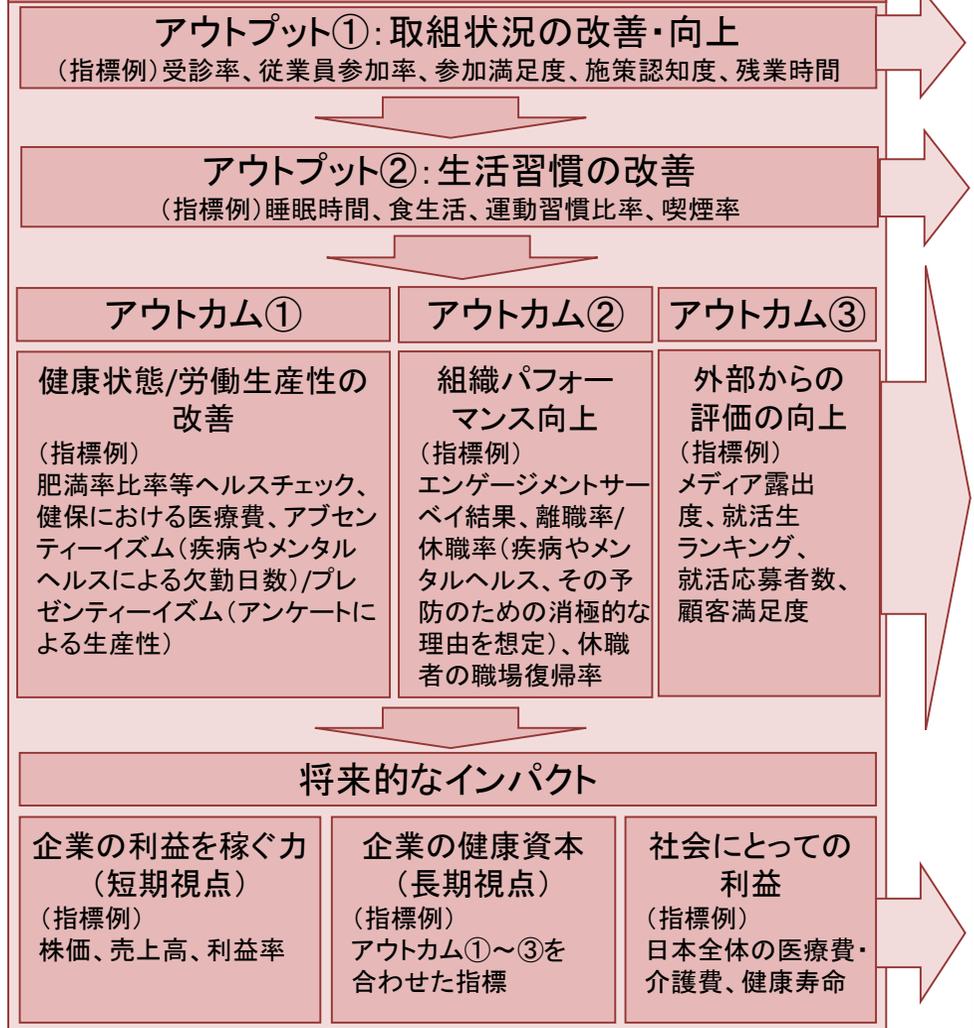
# 健康投資管理会計ガイドラインの概要、目的②

- 健康投資の現状を把握するための健康経営度調査におけるアンケート項目を設定するうえで、投資対効果の考え方の暫定案として、以下の枠組みを設定。引き続き9月以降議論していく。

## 健康投資

時間投資	空間投資	外注
社内のリソースを使って健康経営に取り組むこと	健康経営を目的とした設備投資	時間投資、空間投資以外の投資
(例) 産業医・保健師等の人件費、健康経営担当者人件費や業務時間、セミナーや保険指導参加人数や参加時間、トレーナー等講師費用	(例) 社内クリニックの整備、ジム・健康的な社員食堂・仮眠室等の設置	<p><b>1. 健康経営の体制整備や制度整備</b></p> <p>(例) 検診・健診、予防接種、ストレスチェック、健康経営コンサル、健康データシステム導入、相談窓口の設置</p> <p><b>2. 健康リテラシーの向上の取組</b></p> <p>(例) 社内報やちらし作成、健康情報アプリ導入</p> <p><b>3. 心身の健康のための取組</b></p> <p><b>①ハイリスクアプローチ</b></p> <p>(例) 保健指導の実施、メンタル不調の従業員ケア、ウェアラブルデバイス導入</p> <p><b>②ポピュレーションアプローチ</b></p> <p>(例) 健康的な食事提供への補助、運動会やコミュニケーション促進のためのイベント開催、ウェアラブルデバイス導入</p>

## 効果



取組の評価



※ハイリスクかポピュレーションかによって、アウトプット・アウトカムとの対応が存在しうる。  
※指標例については、各法人にとって取り組みやすいものから取り組むことが肝要。

### **3. 健康経営顕彰制度の概要について**

# 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**を推進することで、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、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企業**」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。
- 各地域においても、自治体等による健康経営の顕彰制度が広がっている。
- なお、健康経営優良法人2020より、健康経営優良法人（大規模法人部門）認定法人の中で、健康経営度調査結果の上位500法人のみを通称「ホワイト500」として認定する。

## 全国規模の取組

### 【 大企業 等 】

健康経営銘柄  
原則1業種1社

健康経営優良法人  
(大規模法人部門)  
通称ホワイト500  
最大500法人

健康経営優良法人

健康経営に取り組む法人・事業所  
(日本健康会議 宣言4)  
※50%ルールなし

健康経営度調査への回答

大企業・大規模医療法人 等

### 【 中小企業 等 】

健康経営優良法人

健康宣言に取り組む法人・事業所  
(日本健康会議 宣言5)  
30,000法人

中小企業・中小規模医療法人 等

## 自治体における取組

(例)

- 青森県 健康経営認定制度
  - ・ 県入札参加資格申請時の加点
  - ・ 求人票への表示
  - ・ 県特別補償融資制度
- 静岡県 ふじのくに健康づくり推進事業所宣言
  - ・ 県によるPR
  - ・ 取組に関する相談・支援
  - ・ 知事褒章への推薦案内 等

※ヘルスケア産業課調べ

首長による表彰

地方自治体による表彰  
・認定（登録）

地域の企業 等

# 健康経営銘柄及び健康経営優良法人への期待

- 平成30年度の健康経営顕彰制度の見直しを行うにあたり、選定・認定された企業や法人に期待する「役割」を改めて整理した。今年度も継続していく。



## 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含む

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）

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。





健康経営銘柄

Health and Productivity



健康経営優良法人

Health and productivity

ホワイト500



健康経営優良法人

Health and productivity

## 4. 今年度健康経営顕彰制度の概要について

# 「健康経営銘柄2020」の選定方法について

➤ 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2020を選定。

「健康経営銘柄」

「健康経営」に優れた企業

「令和元年度健康経営度調査」に回答した企業

東京証券取引所上場会社

## ＜令和元年11月～12月＞

### 東証による「財務指標スクリーニング」等の実施

財務指標による一定のスクリーニング等を行った上で、「健康経営銘柄2020」を選定。

- ROE（自己資本利益率）の直近3年間平均が**0%以上**の企業を対象とし、**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についても評価**を行う。
- \* 3業種毎原則1社の選定を予定（最大で33社となるが、該当企業がない場合、その業種からは非選定）。
- \* **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として選定。**
- \* TOKYO PRO Market上場会社は対象外。

## ＜令和元年10月～11月＞

回答結果を元に、健康経営度が上位20%に入り、かつ、必須項目をすべて満たしている企業を銘柄選定企業候補として選定

\* 重大な法令違反等がある場合には選定しない。

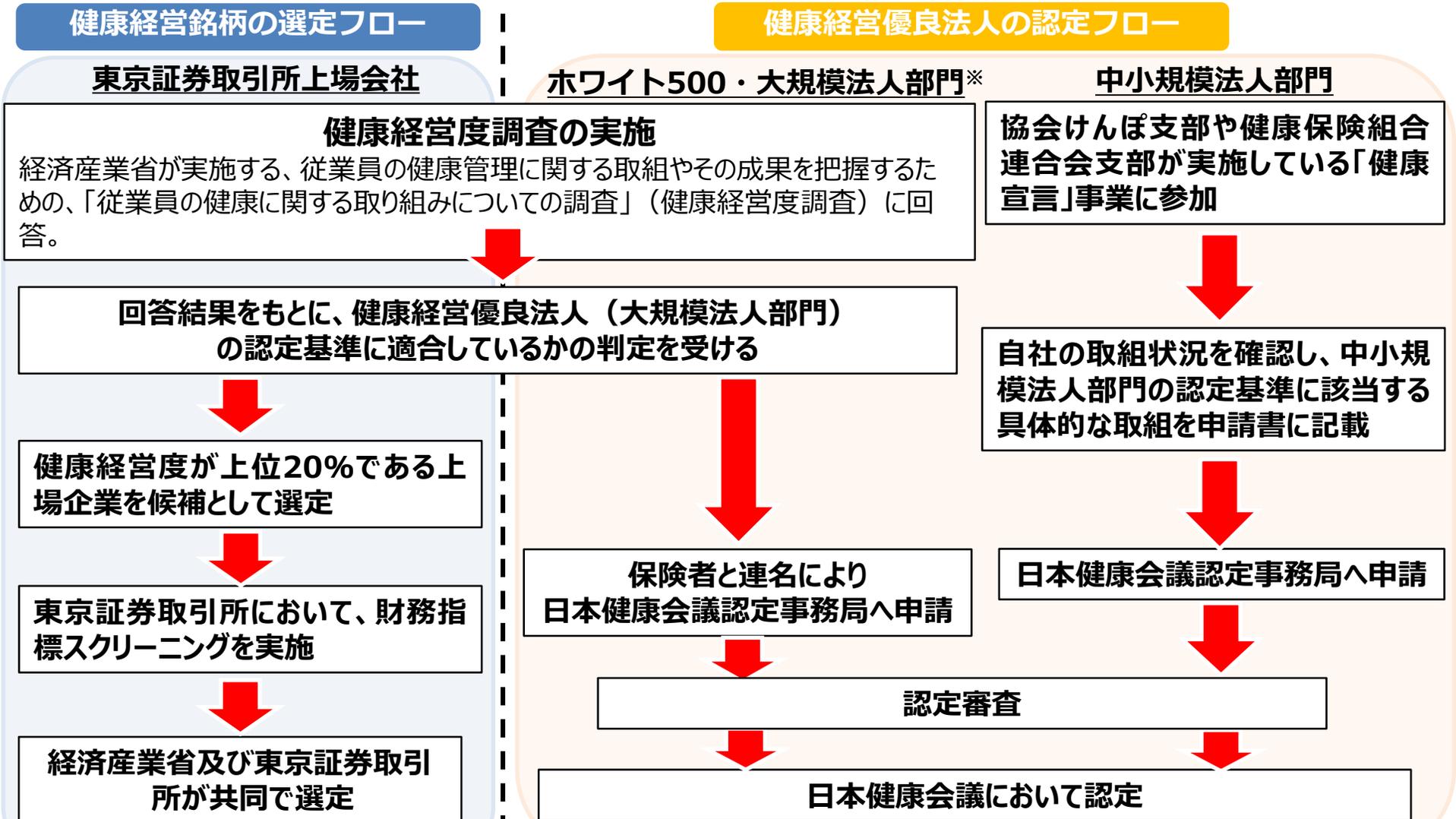
## ＜令和元年8月～10月＞

### 「令和元年度健康経営度調査」の実施

経済産業省が、従業員の健康管理に関する取組やその成果を把握するためのアンケート調査を実施。

# 「健康経営銘柄2020」「健康経営優良法人2020」の選定(認定)フロー

● 「健康経営銘柄2020」及び「健康経営優良法人2020」の選定・認定フローは以下のとおり。



\* 原則3業種毎1社の選定 (該当企業がない場合、その業種からは選定なし)

※常時使用する従業員の数が ①卸売業：101人以上 ②小売業：51人以上 ③医療法人・サービス業：101人以上 ④製造業その他：301人以上の法人を「大規模法人」とする

# 結果サマリー（フィードバックシート）の返却

- 昨年度同様、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、より細分化かつ経年変化が分かるような内容となっている。
- なお、「健康経営優良法人（大規模法人）」を申請するにあたって必要である、「健康経営優良法人（大規模法人）」の基準に適合したかが明記された「適合状況兼申請用紙」が同封されている。

09999  
経済産業省 令和元年度 健康経営度調査 <フィードバックシート>

貴社名：(サンプル)

■所属業種：士業法人、その他法人、公法人・特殊法人

■総合評価：上位10%超20%以内

昨年評価：上位20%超30%以内

■評価の内訳

側面	重み	貴社	回答企業全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	3	62.3	81.6	71.2	48.3
組織体制	2	64.8	70.9	64.8	49.6
制度・施策実行	2	57.3	71.0	66.8	48.6
評価・改善	3	56.4	68.9	64.6	51.3

※各側面の数値は全社平均を元にした偏差値  
※各側面の数値に重みを掛けた値を合算し、総合評価を算出  
※所属業種の有効回答が5社未満の場合は業種トップは「-」を表示  
※トップは順位が一位の企業の成績ではなく

■総合得点のヒストグラム（縦軸：該当社数）  
貴社の得点の位置を斜線で表示しています。  
※平均は500点になります。

各社の健康経営実践レベルを10段階で表示します。

総合得点のヒストグラムにより、自社の位置づけがわかります

■評価詳細分析  
各側面の内訳詳細評価を分析。  
※各側面の数値は全社平均を元にした偏差値  
※トップは順位が一位の企業の成績ではなく各項目毎の最高値  
※内訳項目と設問の対応は、別添の解説資料をご覧ください。

側面	内訳項目	評価偏差値			
		貴社	回答企業全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化	47.0	76.5	67.7	49.4
	情報開示	50.4	81.6	70.9	47.9
組織体制	経営陣の関与	62.5	63.7	63.6	52.1
	体制構築	63.9	65.9	63.9	48.0
	担当者の層・質	62.4	84.1	72.7	51.0
制度・施策実行	健康課題の把握・対応	54.5	73.1	65.4	49.3
	リスク保有者限定施策	58.2	63.8	62.6	49.3
	限定しない施策	59.5	72.1	68.2	48.4
	その他の施策	52.6	78.5	69.6	47.9
評価・改善	健康診断結果等の指標の把握	55.6	68.1	67.2	50.3
	労働時間・休職等の指標の把握	33.3	67.9	66.6	53.4
	各種施策の結果把握・効果検証	51.9	-	-	-
	施策全体の効果検証・改善	53.8	-	-	-

■主な課題への対応  
貴社の「従業員の健康保持・増進を行う上での課題」（調査票Q58）の施策および評価・改善の状況を分析。課題別の評価について、制度・施策実行・評価・改善、全体に分けて評価を記載しています。  
※各項目の数値は全社平均を元にした偏差値  
※該当設問が調査票に無い課題分類については記載を省略しています。

番号	課題分類	貴社回答	業種平均回答率	評価（偏差値）					
				課題全体	制度・施策実行	評価・改善	全体		
1	生活習慣病などの疾病の健康者に對する発生予防	○	48.8%	51.7	50.0	53.6	48.7	52.1	51.5
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防		45.1%	58.5	49.9	58.4	49.6	56.1	50.7
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		61.0%	50.0	56.7	48.7	50.2	51.4	
7	女性特有の健康課題等、女性の健康保持・増進								
8	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	○							
9	労働時間の適正化、ワークライフバランスの確保								

■評価の変遷  
直近5回の評価結果の変遷を記載  
※各側面の数値は全社平均を元にした偏差値  
※過去の総合評価結果も今年度の区分(10%区分)ごとに記載しています。

貴社の総合評価	平成27年度		平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度	
	上位50%未満60%以内	上位40%経50%以内	上位50%未満60%以内	上位40%経50%以内	上位50%未満60%以内	上位40%経50%以内	上位20%経30%以内	上位10%経20%以内	上位10%経20%以内	上位10%経20%以内
【参考】全回答企業数	573社		726社		1239社		1800社		●●社	

■経営理念・方針

■組織体制

■制度・施策実行

■評価・改善

4側面の過去の評価結果を記載

4側面の内訳の評価（偏差値）を掲載しています。回答トップ、平均、業界トップ、平均との比較ができます。

各社が貴社が回答した課題への施策や評価改善の対応状況について、評価（偏差値）を記載

4側面の過去の評価結果を記載

# 健康経営銘柄2020選定基準及び健康経営優良法人2020（大規模法人部門）認定基準

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(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須		
			①トッ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	左記①～⑯のうち12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		
	保険者との連携		健保等保険者と連携			
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	健康課題の把握	②定期健診受診率（実質100%）	左記②～⑯のうち12項目以上	左記①～⑯のうち12項目以上	
			③受診勧奨の取り組み			
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	対策の検討	⑤健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定 （※「健康経営優良法人2021」の認定基準では必須項目とする）			
			ヘルスリテラシーの向上			⑥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			⑦適切な働き方実現に向けた取り組み
			職場の活性化			⑧コミュニケーションの促進に向けた取り組み
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨病気の治療と仕事の両立支援			⑨病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑯以外)
			健康増進・生活習慣病予防対策			⑩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
						⑪食生活の改善に向けた取り組み
						⑫運動機会の増進に向けた取り組み
			感染症予防対策			⑬女性の健康保持・増進に向けた取り組み
			過重労働対策			⑭従業員の感染症予防に向けた取り組み
メンタルヘルス対策			⑮長時間労働者への対応に関する取り組み			
受動喫煙対策	⑯メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み					
取組の質の確保	専門資格者の関与	産業医又は保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与	必須			
4. 評価・改善	取組の効果検証	健康保持・増進を目的とした導入施策への効果検証を実施	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	定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと、など		必須			

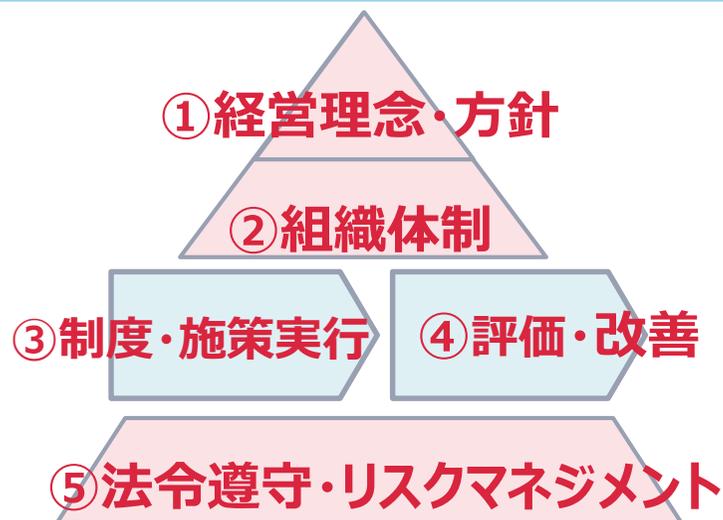
# 健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）の認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
1. 経営理念(経営者の自覚)			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	
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	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～④のうち2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		
	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定 <b>(※「健康経営優良法人2021」の認定基準では必須項目とする)</b>				
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	対策の検討	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	左記⑤～⑧のうち少なくとも1項目
			ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
			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	
			病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑩以外)	
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑨～⑮のうち3項目以上	
			健康増進・生活習慣病予防対策		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					
感染症予防対策		⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み			
過重労働対策		⑭長時間労働者への対応に関する取り組み			
メンタルヘルス対策		⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須			
4. 評価・改善		保険者へのデータ提供(保険者との連携)	(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	
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告) ※誓約書参照			定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと、など	必須	

左記①～⑮のうち7項目以上

# 健康経営度調査のフレームワーク

- 評価モデル、調査項目のフレームワークについては昨年度と同様。
- 各側面の重みづけについては、初年度健康経営度調査（2014年度実施）において、経営者の「①経営理念・方針」のもと、「②組織体制」が構築され、「③制度・施策実行」がなされ、そのうえで、「④評価・改善」を行いPDCAをまわしていくことが重要として、【3：2：2：3】のウェイトを採用したが、健康経営が企業等にまだ十分に浸透していない状況を受け、2015年度に企業の健康経営への投資を重視する方針とし、「③制度・施策実行」のウェイトを高めた【3：2：3：2】と変更し、このウェイトにて2018年度まで継続。
- 健康経営度調査6年目にあたり、多くの企業が健康経営に取り組んでいる状況を鑑み、制度・施策のインプット重視から当初目標としたPDCAサイクルの確立を重視する観点から、これまでの【3：2：3：2】を変更し、【3：2：2：3】とする。



フレームワーク	ウェイト
①経営理念・方針	3
②組織体制	2
③制度・施策実行	2
④評価・改善	3
⑤法令遵守・リスクマネジメント	—*

※各企業の点数をフレームワーク毎に偏差値評価に換算した後、ウェイトを掛け合わせ、健康経営度を測る。

※⑤は、定量値ではなく適否判定のためウェイトは非設定

健康経営度を評価するうえでは、各企業の健康経営の取り組みが“経営基盤から現場施策まで”のさまざまなレベルで連動・連携しているか、という視点から「経営理念・方針」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」「法令遵守・リスクマネジメント」の5つをフレームワークとして設定。

また、フレームワークには、健康経営の取り組み度合いに関する社会的な現状を踏まえつつ、評価配点のウェイト（重み付け）を設定している。

# 【参考】「健康経営優良法人」申請区分について

## ① 会社法上の会社等及び士業法人：ホワイト500・大規模法人部門については従業員数、中小規模法人部門については従業員数または資本金の額または出資の総額が下記基準に相当すれば当該部門にて申請可能

※中小企業基本法上の「会社」の定義に基づく

※「中小企業基本法上の業種」は日本標準産業分類によって分類される

※会社法上の会社：株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、(特例)有限会社(会社法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律)

※士業法人：弁護士法に基づく弁護士法人、公認会計士法に基づく監査法人、税理士法に基づく税理士法人、行政書士法に基づく行政書士法人、司法書士法に基づく司法書士法人、弁理士法に基づく特許業務法人、社会保険労務士法に基づく社会保険労務士法人、土地家屋調査士法に基づく土地家屋調査士法人

中小企業基本法上の業種	【ホワイト500・大規模法人部門】	【中小規模法人部門】 ※従業員を1人以上使用していること		
	従業員数	従業員数		資本金の額又は出資の総額
卸売業	101人以上	1人以上100人以下	または	1億円以下
小売業	51人以上	1人以上50人以下		5,000万円以下
サービス業	101人以上	1人以上100人以下		5,000万円以下
製造業その他	301人以上	1人以上300人以下		3億円以下

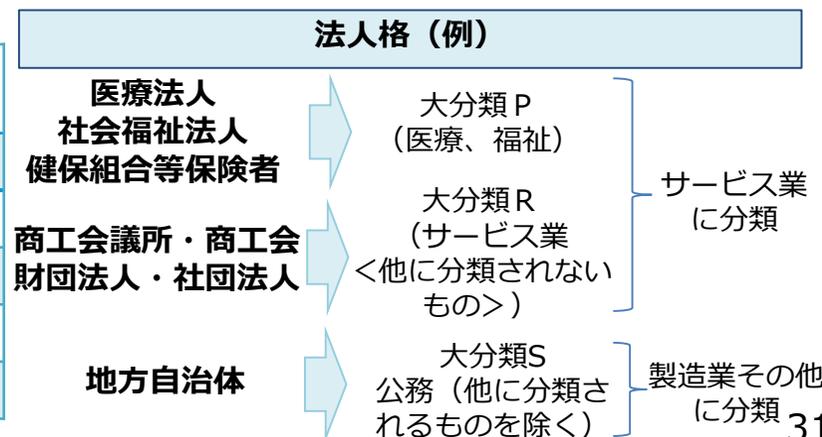
## ② 上記①以外の法人：従業員数のみで区分（下表により区分）

※「中小企業基本法上の業種」は日本標準産業分類によって分類される

※健康経営優良法人の申請の多い代表的な法人については右下図の分類を参照

※なお、特段の理由（※）をもってあえて別部門に申請を行うことも可能とする（※中小企業への健康経営の普及のために、あえて自らも中小規模法人部門を選択する場合など）。ただし、「健康経営優良法人（大規模法人部門）通称ホワイト500」は、大規模法人部門の区分に該当する法人のみを対象とする。

中小企業基本法上の業種	【ホワイト500・大規模法人部門】	【中小規模法人部門】 ※従業員を1人以上使用していること
	従業員数	従業員数
卸売業	101人以上	1人以上100人以下
小売業	51人以上	1人以上50人以下
サービス業	101人以上	1人以上100人以下
製造業その他	301人以上	1人以上300人以下

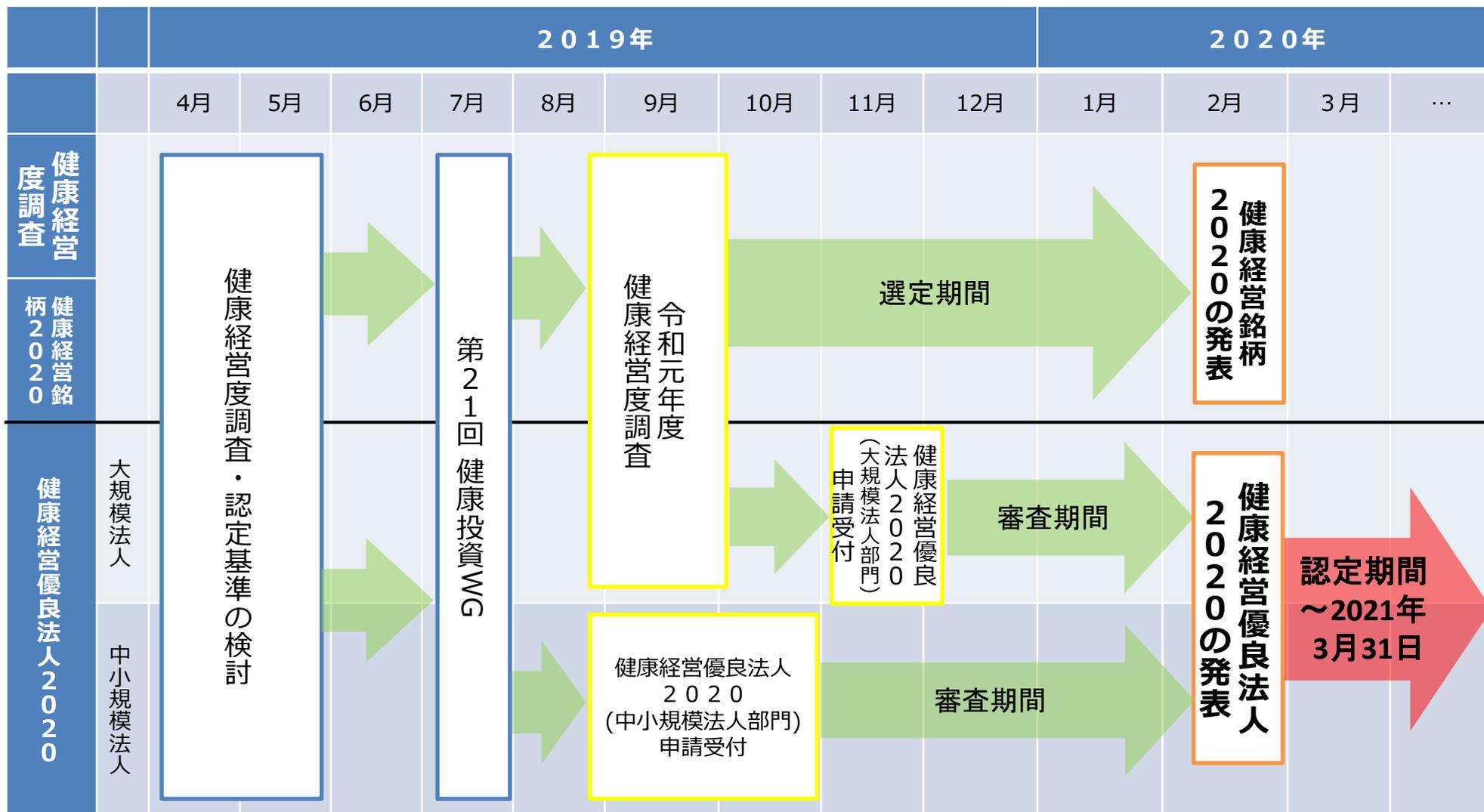


※業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断ください。

業種	日本標準産業分類上の分類	
	大分類	中・小分類
卸売業	大分類 I (卸売業、小売業) のうち右記に該当するもの	中分類 5 0 (各種商品卸売業) 中分類 5 1 (繊維・衣服等卸売業) 中分類 5 2 (飲食料品卸売業) 中分類 5 3 (建築材料、鉱物・金属材料等卸売業) 中分類 5 4 (機械器具卸売業) 中分類 5 5 (その他の卸売業)
小売業	大分類 I (卸売業、小売業) のうち右記に該当するもの	中分類 5 6 (各種商品小売業) 中分類 5 7 (織物・衣服・身の回り品小売業) 中分類 5 8 (飲食料品小売業) 中分類 5 9 (機械器具小売業) 中分類 6 0 (その他の小売業) 中分類 6 1 (無店舗小売業)
	大分類 M (宿泊業、飲食サービス業) のうち右記に該当するもの	中分類 7 6 (飲食店) 中分類 7 7 (持ち帰り・配達飲食サービス業)
サービス業	大分類 G (情報通信業) のうち右記に該当するもの	中分類 3 8 (放送業) 中分類 3 9 (情報サービス業) 小分類 4 1 1 (映像情報制作・配給業) 小分類 4 1 2 (音声情報制作業) 小分類 4 1 5 (広告制作業) 小分類 4 1 6 (映像・音声・文字情報制作に付随するサービス業)
	大分類 K (不動産業、物品賃貸業) のうち右記に該当するもの	小分類 6 9 3 (駐車場業) 中分類 7 0 (物品賃貸業)
	大分類 M (宿泊業、飲食サービス業) のうち右記に該当するもの	中分類 7 5 (宿泊業)
	大分類 L (学術研究、専門・技術サービス業) 大分類 N (生活関連サービス業、娯楽業) ※ただし、小分類 7 9 1 (旅行業) は除く 大分類 O (教育、学習支援業) 大分類 P (医療、福祉) 大分類 Q (複合サービス事業) 大分類 R (サービス業<他に分類されないもの>)	
製造業その他	上記以外のすべて	

# 【参考】令和元年度の健康経営顕彰制度のスケジュール

- 「健康経営銘柄2020」及び「健康経営優良法人2020」に係るスケジュールは以下のとおり。





健康経営銘柄  
Health and Productivity

## 5. 健康経営銘柄の方針と変更点について

# 健康経営銘柄2020の選定方法について

- 健康経営銘柄2020の選定方法について、**昨年度から特段変更なし。**
- 健康経営銘柄選定にあたっては、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積極的な発信を行っていくことを評価する観点から、**健康経営度調査の結果に加え、加点を行う。**詳細は以下のとおり。
- また、昨年度同様、1業種1社を基本としつつも、健康経営度調査の結果（上記加点後）から、各業種で最も高い評価の企業の平均を算出し、**その平均より高い評価でありながら「1業種1社」のルールでは選定されない企業を追加で銘柄候補として選出し、選定プロセスを進める。**（1業種から2社以上選定される可能性もある。）

昨年度と同様、健康経営度に加え、以下の要素において加点等を行う。

① ROE（自己資本利益率）の直近3年間平均が一定水準以上で加点。

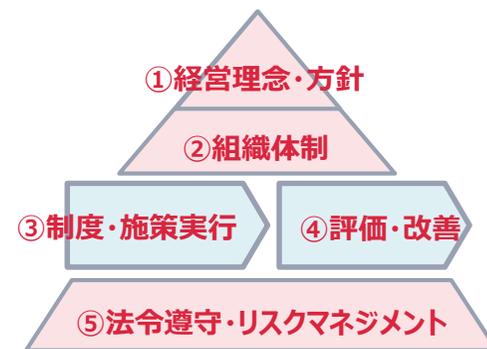
（ただしROEがマイナスの場合は候補から除外）

② 前年度回答企業に対して加点。

③ 社外への情報開示の状況について加点。

- Q13（SQ含む）において、「定量的な評価指標」による「経年」での取り組み成果、取組の「経営」に対する「影響の分析」が開示されていること
- Q14において、投資家との対話の中で健康経営を自社から話題にしていること（ただし話題にしていない場合は候補から除外）
- Q59（SQ含む）において、健康経営の企業経営への影響を具体的な指標で検証していること

<健康経営度調査の評価モデル>



フレームワーク	ウェイト
① 経営理念・方針	3
② 組織体制	2
③ 制度・施策実行	2
④ 評価・改善	3
⑤ 法令遵守・リスクマネジメント	-*

※⑤は、定量値ではなく適否判定のためウェイトは非設定



健康経営優良法人

Health and productivity

ホワイト500



健康経営優良法人

Health and productivity

# 6. 健康経営優良法人2020（大規模法人部門） の方針と変更点について

# 認定要件の変更について

# 健康経営銘柄及び健康経営優良法人（大規模法人部門）の選定・認定要件

- 健康経営優良法人2020（大規模法人部門）においては相対評価である50%ルールを無くすことで、すそ野を広げた。他方、健康経営優良法人の質を維持するため、以下のような変更を行う。
- なお、健康経営銘柄の選定要件は基本的に健康経営優良法人の認定要件に準ずる。

## ①健康経営度調査のすべての設問に回答すること

認定要件に最低限必要な設問のみ回答することを防ぐため、健康経営度調査の全ての設問（※従業員属性、アンケート、各設問のSQは除く）に回答されていることで健康経営優良法人として申請可能とする（回答されていない場合にもフィードバックシートは返却する）。

## ②「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」を要件として追加

昨年度から健康経営優良法人（大規模法人部門）の役割として「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」を掲げていた。健康経営優良法人（大規模法人部門）、特にホワイト500に選定される企業においては実践していることが重要であることから、健康経営優良法人2020の認定要件において、「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」を「1. 経営理念(経営者の自覚)」の中に要件として追加し、大規模法人部門では選択項目（16項目中12項目以上を適合）、ホワイト500では必須項目とすることとする。

※なお、昨年度健康経営度調査において「健康経営の普及に取り組んでいない」と回答した法人は全体の2割弱（349法人）、そのうち上位50%以内の法人は約4%（14法人）。

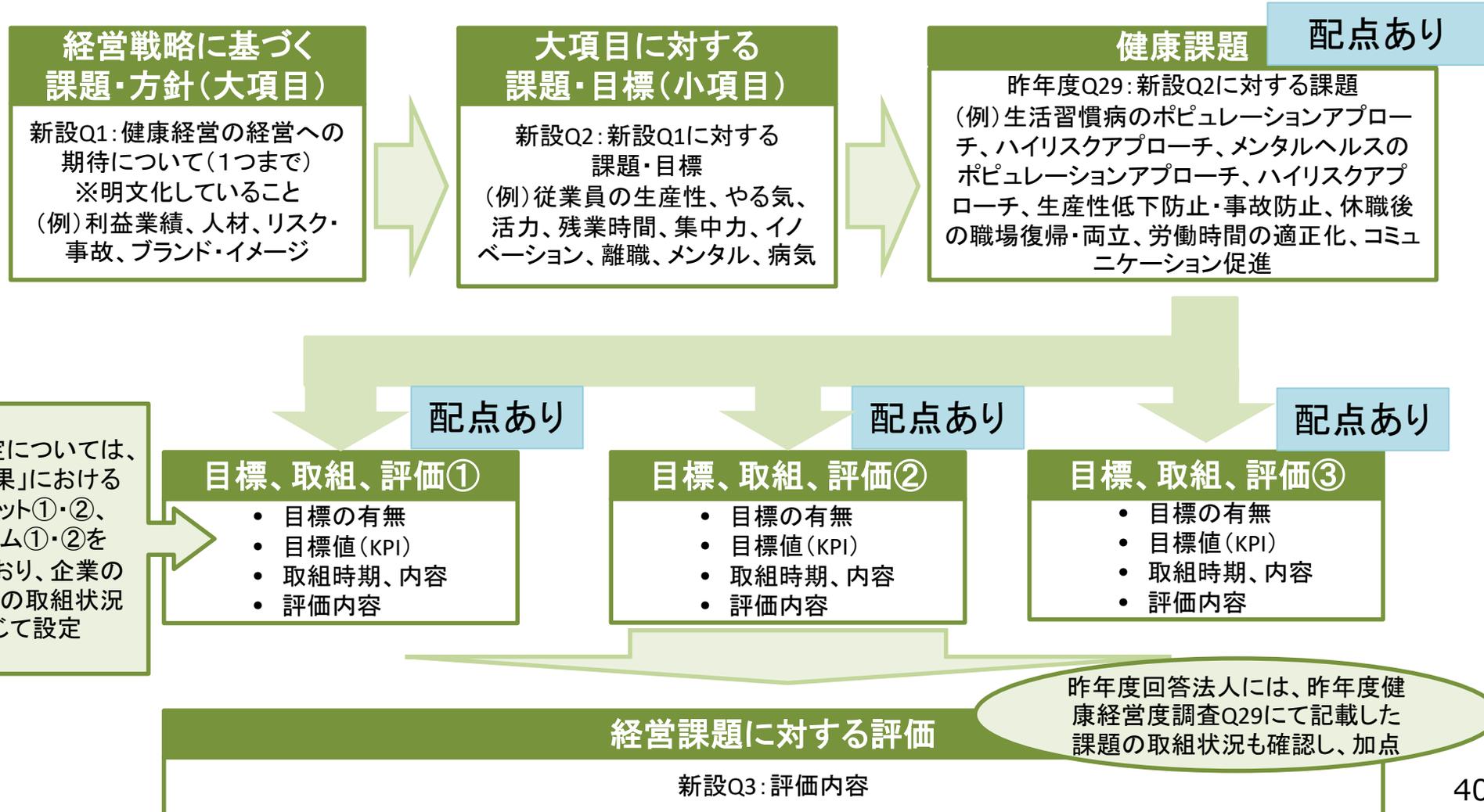
## ※【参考】「健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定」における来年度の必須化

健康経営優良法人においては、広く施策に取り組むだけでなく、PDCAを回し、自社の取組を評価・分析・改善していくことが重要。そのため、来年度（健康経営優良法人2021）の認定要件において「健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定」の設問を再検討し、必須化する。

# 健康経営度調査の設問の変更

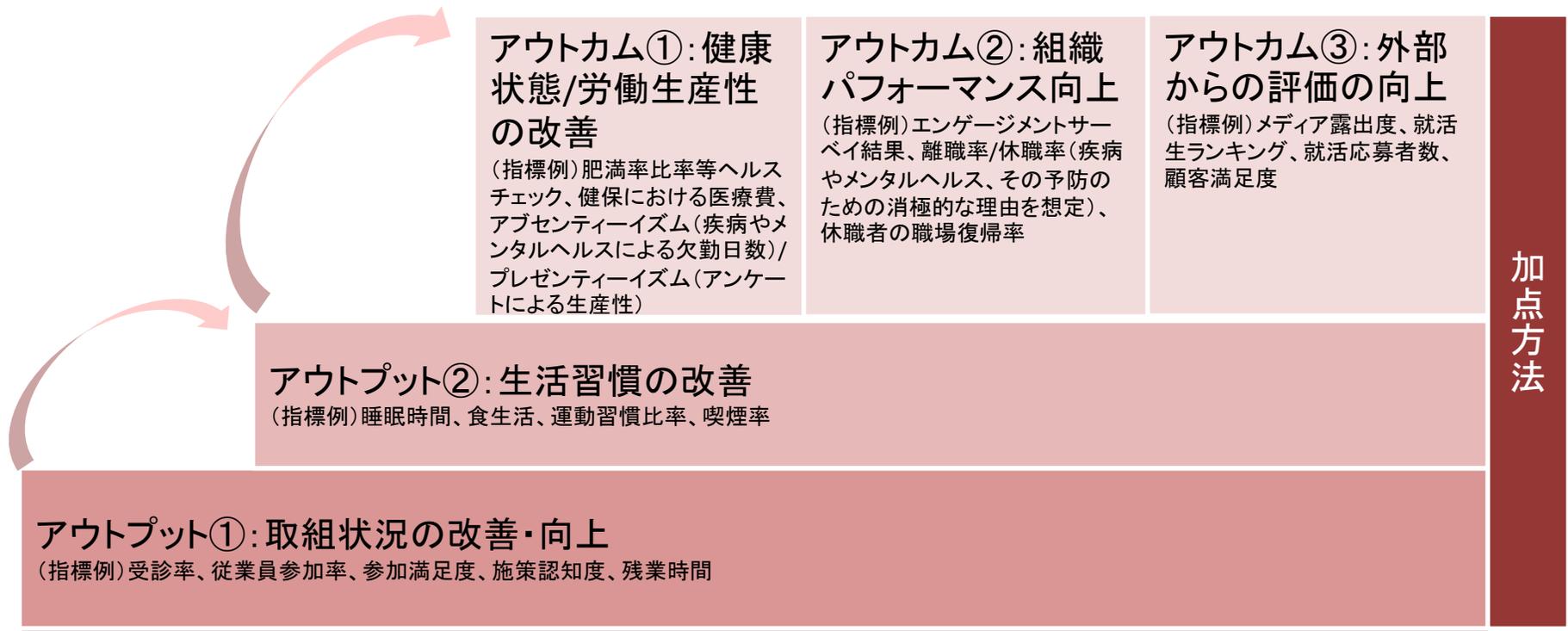
# PDCAを重視した設問

- 今年度健康経営度調査においてPDCAを重視する観点から、昨年度Q29「従業員の健康保持・増進における課題」を充実させ、経営課題から健康課題への落とし込み及び施策・経営課題のPDCAを重視したい。新設となる設問については今年度配点は行わず、来年度何らかしら回答していることを持って配点することとする。(Q56~60)



## 「④評価・改善」の配点項目について

- 自社における健康経営のPDCAを回していくうえで、アウトプットとアウトカムを自社内で段階的に評価分析していくことが重要。
- 健康経営度調査におけるフレームワークのうち「④評価・改善」に関する調査の設問について、アウトプット①「取組状況の改善・向上」についてしっかり自社内で評価分析されていることを前提として、アウトプット②「生活習慣の改善」についても評価分析されていれば追加加点、そのうえで更にアウトカム①「健康状態/労働生産性の改善」、②「組織パフォーマンス向上」、③「外部からの評価の向上」について評価分析されていれば更に追加加点、とする方向とする。（Q59など）



# その他の主な健康経営度調査の修正方針

## 【社内への発信（Q12）】

社内への発信について、従業員への一方的な周知だけでなく、従業員自身の理解を促していくことも重要であるため、健康経営の社内向け周知を確認する設問の中で、従業員同士での意見交換の促進や従業員自身が自社の健康経営に携わるなどの取組をしている企業を評価できるように選択肢を追加。

## 【社外への発信（Q13）】

昨年度、社外への発信や情報開示の内容の回答には、健康経営の記載がないにも関わらず、拡大解釈する企業も多く存在した。そのため、今年度調査票においては、社外への発信媒体において、取り組みの一部だけの記載をもって社外への発信とするのではなく、「（組織として健康経営に取り組む）目的または体制」を明文化していることを必須化し、「その取り組み内容や成果」についての記載も含まれていれば追加で評価。

## 【トッパーナー（Q15、Q16）】

今年度から「トッパーナーとして健康経営の普及に取り組んでいること」を認定要件に追加することを踏まえ、Q15(a)「収益事業外での健康経営の普及活動」、または、Q16「取引先の健康経営の取組状況や労働衛生、健康状況について」、取組がされていることをもって適合として認めることとしたい。

## 【喫煙対策（Q49）】

これまで喫煙・禁煙対策については、受動喫煙のハードの設置状況について健康経営銘柄及び健康経営優良法人の必須要件としていた。他方、近年健康経営に取り組む企業では受動喫煙だけでなく従業員の喫煙率を下げる取組を行う企業も増えていることから、このような企業を評価すべく、新たに設問を追加。

## 【働く高齢者への健康に対する配慮（Q53）】

昨年度健康経営度調査ではアンケート項目として「働く高齢者への健康への取り組みとしてどのような施策を行っているか」を確認した結果、80%の企業が何らかしら取組を行っていることが確認できた。そのため、今年度よりアンケート設問から評価設問へ変更し、健康経営の取組の一つとして評価。

# 健康経営度調査のアンケート項目の変更

# 健康投資管理会計の議論のためのアンケート調査

- 健康投資管理会計ガイドライン作成に向けて、企業における健康投資の実態を把握する観点から、昨年度までの健康経営度調査のアンケート項目における健康投資額の設問を拡充し、ガイドラインにおける健康投資の考え方（次ページ参照）をベースに、ボランティアベースで健康投資の主体や金額についてアンケート調査にご回答いただきたい。
- なお、フィードバックシートにおいて各項目の平均金額や動向などのまとめを掲載するため、自社における健康投資がどのような立ち位置にあるかを自主分析が可能となる。

## Q62. 健康経営の各取り組みについて、以下をお答えください。

◆現在経済産業省では、企業の「健康投資の見える化の浸透」を目的として、健康投資管理会計のガイドライン策定を検討しています。健康投資を「時間投資（人件費など）」「空間投資（設備投資など）」「外注（外注費や経費など）」3区分に分けて健康投資の状況を把握し、効果検証を行うことを想定しています。

### (a) 健康経営の各取り組みについて、実施の有無および仕方をご回答ください。

各取り組みについて、「2. 企業より外部委託事業者を活用」と回答した場合は、2018年度の外注費・経費額（設備投資・人件費を除く）と外部委託事業者名を記載ください。

◆詳細な内訳の金額が不明の場合は小計のみのご回答でも構いません。

実施 有無 選択肢	1. 取り組んでいる	実施 方法 選択肢	1. 企業内にて実施
	2. 取り組んでいないが、今後取り組みたい		2. 企業より外部委託事業者を活用
3. 現時点で導入予定はない	3. 保険者にて実施	4. 保険者より外部委託事業者を活用	

	実施 有無 ⇒	1の 場合 ⇒	実施の仕方 (いくつでも)					2の 場合 ⇒	外注・ 経費額 (千円)	外部委託事業者名
			1	2	3	4	5			
<b>1. 健康経営の体制整備や制度整備</b>										
a. 健康管理システム等の導入・刷新	⇒						⇒			
b. 健康相談窓口の設置	⇒						⇒			
c. 法定の定期検診実施・支援（健診手配または精算事務代行など）	⇒						⇒			
d. 法定健診以外の各種検診または人間ドック実施委託	⇒						⇒			
e. ストレスチェック実施に係る経費	⇒						⇒			
f. 健康経営戦略や計画立案のための外部コンサルタントによる支援に係る経費	⇒						⇒			
g. 産業医への委託費 (※社内雇用している場合は社内人件費へ)	⇒						⇒			
h. 健康経営課題の把握のための調査・分析に係る経費	⇒						⇒			
i. その他	⇒						⇒			
1. 健康経営の体制整備や制度整備に係る投資額合計										
<b>2. 健康リテラシーの向上に係る取り組み</b>										
j. 社内セミナー・研修に係る経費	⇒						⇒			
k. 社外セミナー・研修に係る経費	⇒						⇒			
l. 健康情報の発信等にかかる経費	⇒						⇒			
m. その他	⇒						⇒			
2. 健康リテラシーの向上に係る取り組みに係る投資額合計										

3. 心身の健康のための取り組み									
<ポピュレーションアプローチ>									
n. 運動習慣定着に関する施策の運営経費 (社内ジム等の運営経費など)	⇒							⇒	
o. 食生活改善に関する施策の運営経費 (社員食堂等の運営経費など)	⇒							⇒	
p. その他の施策の運営経費	⇒							⇒	
q. 健康イベント等に係る経費 (社内実施や社外参加など)	⇒							⇒	
r. 従業員本人に対する補助 (スポーツクラブへの補助など)	⇒							⇒	
s. その他	⇒							⇒	
<ハイリスクアプローチ>									
t. 保健指導の実施に係る経費	⇒							⇒	
u. ストレスチェック以外のメンタルヘルス不調者への対応にかかる経費	⇒							⇒	
v. 復職プログラム導入・運営等に係る経費	⇒							⇒	
w. その他	⇒							⇒	
3. 心身の健康のための取り組みに係る投資額合計									従業員一人当たり (計算値)
総合計金額									円

(a)のご回答について補足説明があればご記入ください。

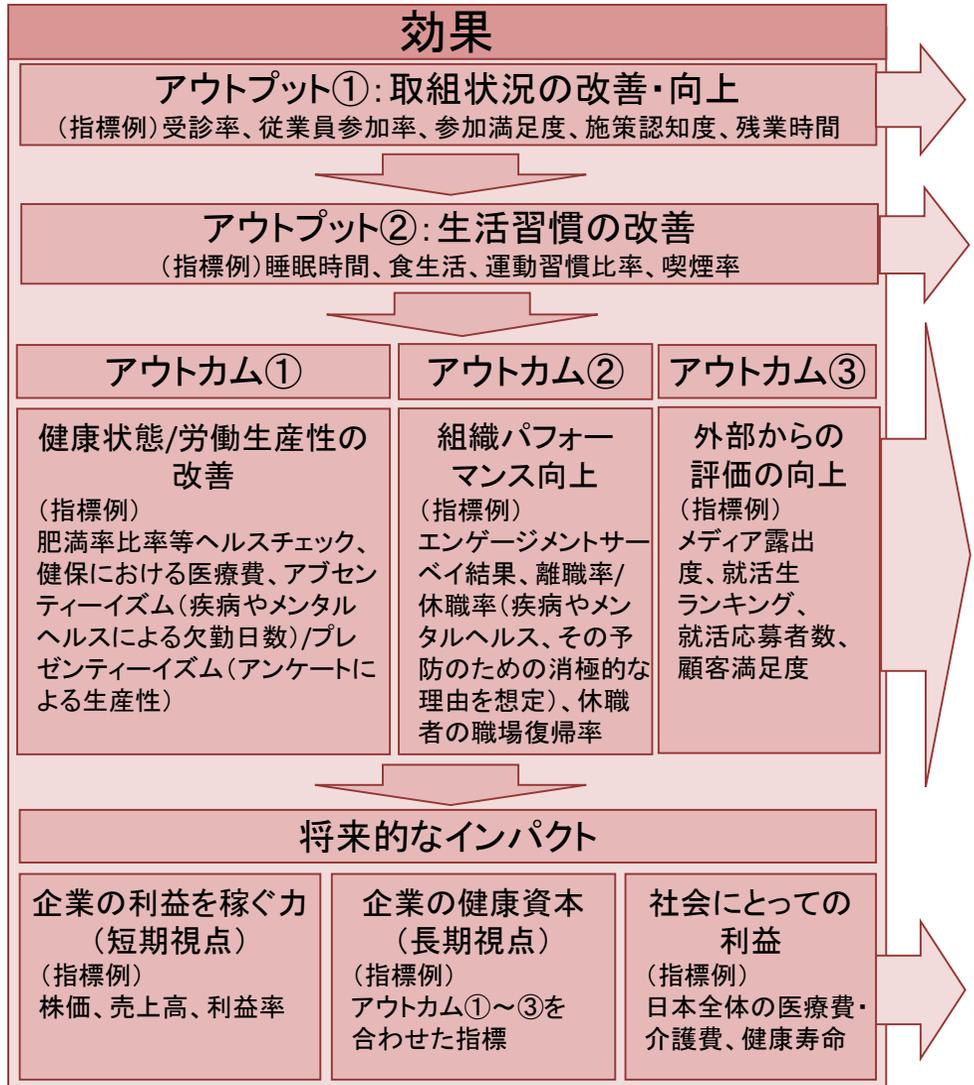
(b)健康経営度調査対象期間（2018年4月～回答日まで）の間で、健康経営を目的とした空間投資（設備投資等）をどのように把握・集計していますか。集計方法（範囲や単位など）および実績（金額や設備投資内容など）について、具体的な内容をお答えください。

(c)健康経営度調査対象期間（2018年4月～回答日まで）の間で、健康経営を目的とした時間投資（社内のリソースを使って健康経営に取り組んでいること）（例：健康経営担当者の人件費、健康経営に関する取組に参加した参加者の人数や参加時間等）をどのように把握・集計していますか。集計方法（範囲や単位）および実績（掛かった時間や人件費など）について、具体的な内容をお答えください。

# 【参考】健康投資と効果の考え方

● 健康投資の現状を把握するための健康経営度調査におけるアンケート項目を設定するうえで、投資対効果の考え方の暫定案として、以下の枠組みを設定。引き続き9月以降議論していく。

健康投資		
<b>時間投資</b> 社内のリソースを使って健康経営に取り組むこと	<b>空間投資</b> 健康経営を目的とした設備投資	<b>外注</b> 時間投資、空間投資以外の投資
(例) 産業医・保健師等の人件費、健康経営担当者人件費や業務時間、セミナーや保険指導参加人数や参加時間、トレーナー等講師費用	(例) 社内クリニックの整備、ジム・健康的な社員食堂・仮眠室等の設置	<b>1. 健康経営の体制整備や制度整備</b> (例) 検診・健診、予防接種、ストレスチェック、健康経営コンサル、健康データシステム導入、相談窓口の設置  <b>2. 健康リテラシーの向上の取組</b> (例) 社内報やちらし作成、健康情報アプリ導入  <b>3. 心身の健康のための取組</b> <b>①ハイリスクアプローチ</b> (例) 保健指導の実施、メンタル不調の従業員ケア、ウェアラブルデバイス導入  <b>②ポピュレーションアプローチ</b> (例) 健康的な食事提供への補助、運動会やコミュニケーション促進のためのイベント開催、ウェアラブルデバイス導入



※ハイリスクかポピュレーションかによって、アウトプット・アウトカムとの対応が存在しうる。  
※指標例については、各法人にとって取り組みやすいものから取り組むことが肝要。



# 誓約書の変更について

# 後期高齢者支援金の加算・減算制度との関係について①

- 厚生労働省において、特定健康診査・特定保健指導の実施率が2017年度実績から公表されるとともに、後期高齢者支援金の加算・減算制度の見直しが行われ、加算対象となる実施率の引き上げが行われている。
- 健康経営優良法人（大規模法人部門）が保険者との連名申請であることを踏まえ、**健康経営優良法人2020（大規模法人部門）**においては、連名申請する**保険者単位の特定健診・保健指導の実施率**（2018年度実績）が加算対象の場合は、申請を不可とする。

後期高齢者支援金加算減算制度			健康経営優良法人2020	
	保険者の実施率 (2018年度実績)	法人の実施率 (2018年度実績)	申請時 (2019.11)	厚生労働省による実施率 公表の数値が申請時と異 なっており、加算対象であ る場合 (2020.3)
特定健診・ 保健指導 の実施率 (加算基準)	0%	⇒	×	⇒
	加算対象 (0%ではない)		×	
	○		○	2020認定 返納

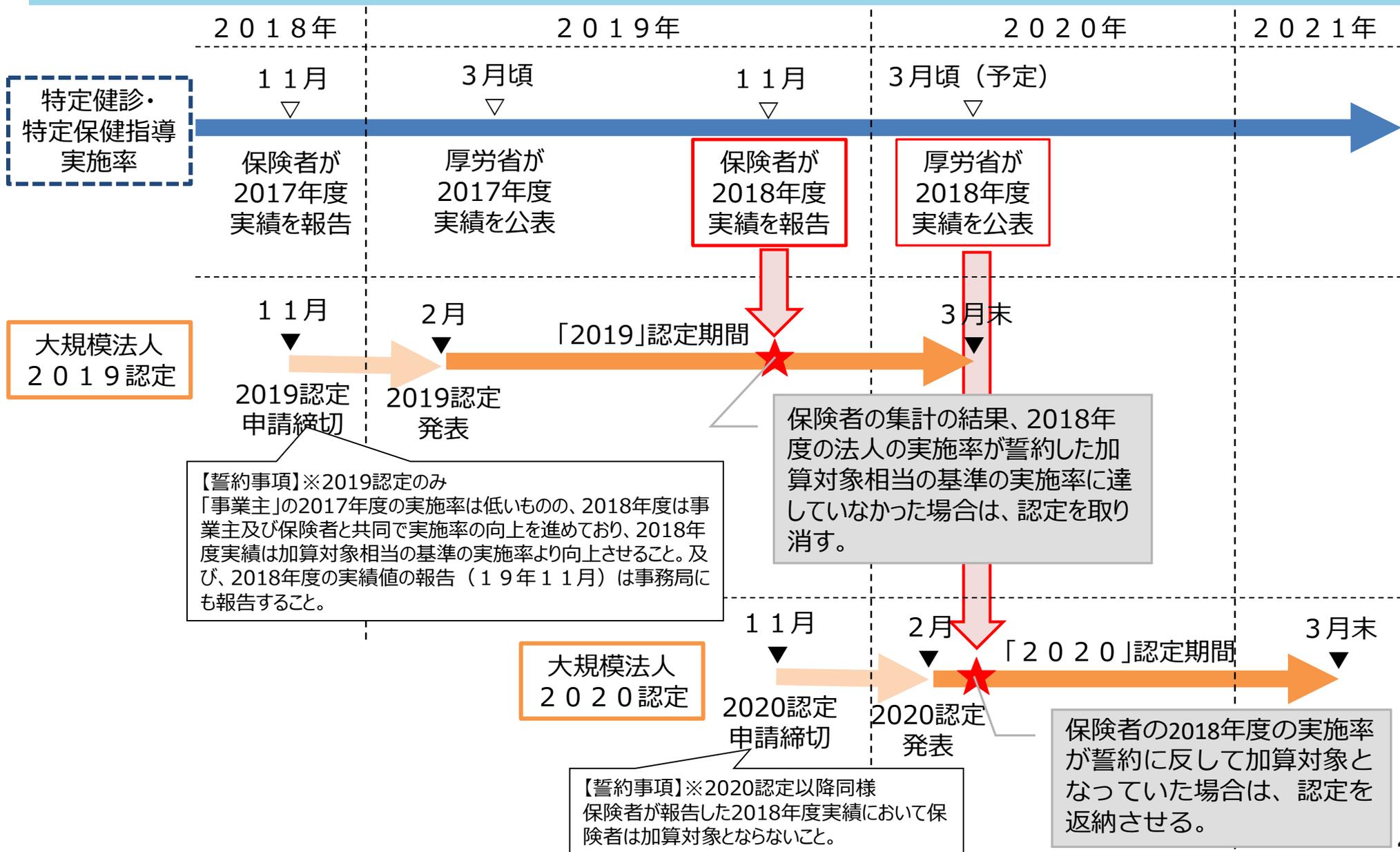
## 【※対象の実施率】

	単一健保・ 共済組合 (私学共済除く)	総合健保・ 私学共済・ 全国土木国保 組合
特定健診	57.5%未満	50%未満
特定保健 指導	5.5%未満	2.5%未満

- ・ 「後期高齢者支援金加算減算制度」の表中、○は実施率が加算対象ではないことを示す。
- ・ 「健康経営優良法人認定制度2020」の表中、○は申請可能、×は申請不可を示す。

# 後期高齢者支援金の加算・減算制度との関係について②

- 特定健康診査・特定保健指導の実施率と大規模法人部門の関係は以下のとおり。



# 7. 健康経営度調査のデータの利活用について

# 健康経営度調査のデータの活用について

- 健康経営度調査は過去 5 回実施。従業員の健康保持・増進のための取り組み状況等、5 年分の健康経営に関する情報が蓄積されている。このデータ内容について、健康経営の普及のため、以下のような体制を整備している。
  - ① 健康経営の普及のための研究利用や、健康経営を進める企業の自主点検を促進するため、過去 5 年間の各設問の集計クロスデータを経産省HPにて公表。  
[http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenko\\_keiei.html](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html)
  - ② 主に健康経営の普及を目的として学術研究のため、過去 5 年間の各設問の個社名付きデータ（2014年度～2017年度については許諾を得た法人の回答のみ、2018年度はすべての法人の回答）を、利用申請のあった大学等の研究機関向けに提供。2019年8月時点で6件の申請があった。健康経営の実践が実際に企業にどのような効果を与えるかといった分析を行っていただき、今後の健康経営施策に反映していく。  
なお、回答データの管理及び運営は、当面の間、経済産業省で実施。

# 【参考】健康経営度調査の個社名付きデータ提供方法について

- 健康経営度調査の個社データの提供について、提供を希望される研究者等は、フォーマットなどをご確認いただいた上で、ヘルスケア産業課 健康経営担当（[kenkoukeiei-team@meti.go.jp](mailto:kenkoukeiei-team@meti.go.jp)）までご連絡ください。
- データ利用にかかる承認書等の手続きフォーマットは以下アドレスをご参照ください。  
[http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/20180824datateikyo\\_format.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/20180824datateikyo_format.pdf)

## 健康経営度調査データ提供方針

研究内容	健康経営の普及に向けた学術研究であること（学会や論文等での発表を想定）
利用者の範囲	<b>大学等の研究機関や研究を目的とした研究チーム</b> ※研究代表者及びデータ管理者には、営利を目的として経済活動を行う経済主体が含まれていないこと。 ※研究チームは、チーム設置にあたる契約書やチーム内でのデータの取り扱いや秘密保持に係る誓約書や覚書等を提出すること。
提供する調査データの範囲	<b>経産省が過去実施した健康経営度調査の回答結果</b> ※研究に必要な最小限のデータのみ ※個社データの利用について提供可とした法人のみ
利用期間	承認書の日付から3年以内

※データ利用にかかる承認書等の手続きフォーマットについては、経産省HP「健康経営の推進」に掲載しております。

[http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenko\\_keiei.html](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html)

ご清聴ありがとうございました

# 参考

# 「健康経営銘柄」の選定

- 平成27年3月、初代となる「**健康経営銘柄**」を選定以後、主要な新聞社やテレビ放送において「健康経営」を取り上げる機会が大幅に増加。
- 平成31年2月には、第5回となる「**健康経営銘柄2019**」として**27業種36社**を選定。選定に用いる**健康経営度調査**には、**過去最高の1,800法人からの回答**があり、社会からの関心の高まりが見受けられる。



## ＜健康経営アワード2019の様子＞

- (上) 左から主催者の東京証券取引所 岩永取締役、  
関経済産業副大臣、プレゼンターの青木 愛氏  
(左) 健康経営銘柄2019選定企業によるフォトセッション

# 「健康経営銘柄2019」選定企業

- 「健康経営銘柄2019」として**27社業種36社**を選定。
- 1業種1社を基本としつつ、健康経営度調査の結果において各業種で最も高い健康経営度の企業の平均を算出し、その平均より高い健康経営度である企業も選定している。

業種	選定企業	業種	選定企業
水産・農林業	日本水産株式会社	精密機器	テルモ株式会社
建設業	西松建設株式会社	その他製品	株式会社アシックス
食料品	味の素株式会社	電気・ガス業	中部電力株式会社
繊維製品	株式会社ワコールホールディングス	陸運業	東京急行電鉄株式会社
パルプ・紙	大王製紙株式会社	情報・通信業	ヤフー株式会社
化学	花王株式会社		株式会社K S K
医薬品	塩野義製薬株式会社		SCSK株式会社
石油・石炭製品	J X T Gホールディングス株式会社	卸売業	キャノンマーケティングジャパン株式会社
ゴム製品	バンドー化学株式会社	小売業	株式会社丸井グループ
ガラス・土石製品	TOTO株式会社	銀行業	株式会社広島銀行
非鉄金属	古河電気工業株式会社		株式会社みずほフィナンシャルグループ
機械	株式会社ディスコ	証券、 商品先物取引業	株式会社大和証券グループ本社
	コニカミノルタ株式会社	保険業	S O M P Oホールディングス株式会社
ブラザー工業株式会社	MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社		
オムロン株式会社	東京海上ホールディングス株式会社		
電気機器	株式会社堀場製作所	その他金融業	リコーリース株式会社
	キャノン株式会社	不動産業	フジ住宅株式会社
輸送用機器	株式会社デンソー	サービス業	株式会社ディー・エヌ・エー

# 「健康経営優良法人2019」の認定

- 日本健康会議が「健康経営優良法人2019」を認定。
- 3回目の認定となる今回は、**大規模法人部門に818法人、中小規模法人部門に2,502法人が認定**され、前回から大規模法人で約1.5倍、中小規模法人部門では約3倍の認定数となった。  
(令和元年8月1日現在)

<「健康経営優良法人2019(大規模法人部門)」代表法人 認定証授与>



<「健康経営アワード2019」の様子 (第2部 パネルディスカッション) >



(左) 日本健康会議 渡辺事務局長  
(右) 健康経営優良法人2019 (大規模法人部門) 認定法人  
社会医療法人財団董仙会 神野理事長

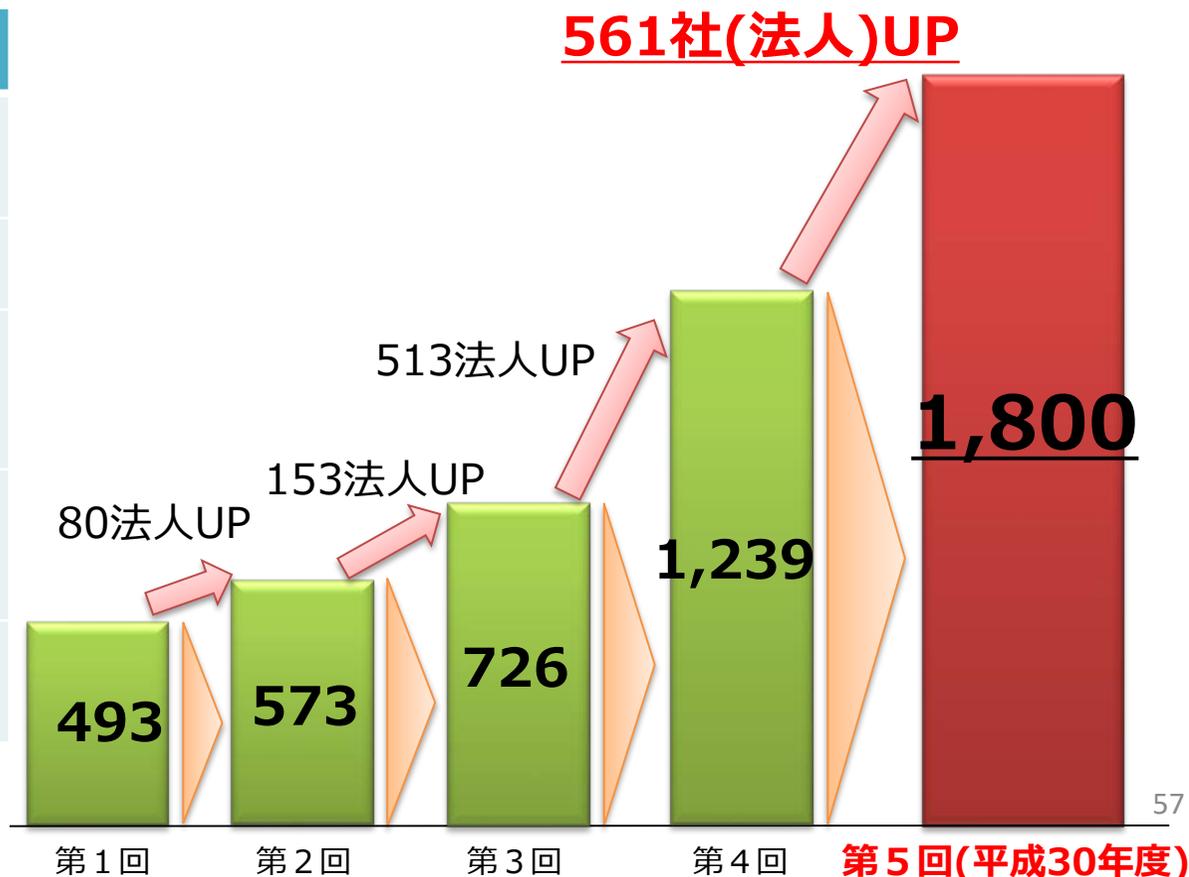
# 平成30年度健康経営度調査の概要①

- 平成30年度健康経営度調査の回答法人数は、第4回(1,239法人)から561法人増加の「1,800法人」であった。
- 回答法人のうち、上場会社は859社、非上場会社(法人)は941社(法人)であり、上場企業の回答企業数は、第4回(718社)から141社増加した。

## ■ 過去5回の回答企業数の変化

### 調査結果概要

調査名	平成30年度 健康経営度調査 (従業員の健康に関する取り組みについての調査)
調査期間	平成30年8月～10月
調査対象	国内の法人組織 (平成30年8月時点)
回答数	<b>1,800社 (法人)</b>
(参考) 前回 回答企業数	1,239社 (法人)



# 平成30年度健康経営度調査の概要②

● 健康経営度調査の業界回答率は業種による差は存在するものの、上場企業における回答率が3割を超える業種が昨年度の10業種から14業種に増加した。

業種名	全回答数 (前年度)	うち上場企業 回答数 (前年度)	上場企業 対象数	上場企業回答率 (前年度)	非上場企業回答数 (前年度)	業種名	全回答数 (前年度)	うち上場企業 回答数 (前年度)	上場企業 対象数	上場企業回答率 (前年度)	非上場企業回答数 (前年度)
水産・農林業	3(2)	2(2)	11	18.2%(18.2%)	1(0)	その他製品	29(28)	20(20)	110	19.1%(18.7%)	9(8)
鉱業	2(1)	2(1)	6	<b>33.3%</b> (14.3%)	0(0)	電気・ガス業	18(15)	17(15)	24	<b>70.8%</b> (62.5%)	1(0)
建設業	83(58)	45(35)	183	24.6%(19.0%)	38(23)	陸運業	36(29)	21(18)	66	<b>31.8%</b> (27.7%)	15(11)
食料品	56(49)	45(41)	128	<b>35.2%</b> (31.5%)	11(8)	海運業	5(2)	4(2)	13	<b>30.8%</b> (14.3%)	1(0)
繊維製品	15(10)	15(10)	55	27.3%(18.5%)	0(0)	空運業	11(5)	4(3)	5	<b>80.0%</b> (60.0%)	7(2)
パルプ・紙	10(10)	9(8)	26	<b>34.6%</b> (30.8%)	1(2)	倉庫・運輸関連業	15(11)	6(4)	39	15.4%(10.3%)	9(7)
化学	75(50)	64(47)	215	29.8%(22.0%)	11(3)	情報・通信業	235(164)	78(70)	437	17.8%(16.9%)	157(94)
医薬品	41(33)	25(22)	66	<b>37.9%</b> (33.3%)	16(11)	卸売業	128(81)	65(58)	335	19.4%(17.5%)	63(23)
石油・石炭製品	6(6)	4(4)	12	<b>33.3%</b> (33.3%)	2(2)	小売業	203(111)	56(43)	363	15.4%(12.0%)	147(68)
ゴム製品	10(7)	8(6)	19	<b>42.1%</b> (31.6%)	2(1)	銀行業	66(51)	52(44)	89	<b>58.4%</b> (48.4%)	14(7)
ガラス・土石製品	8(6)	7(5)	58	12.1%(8.6%)	1(1)	証券、商品先物取引業	11(5)	9(4)	42	21.4%(9.5%)	2(1)
鉄鋼	13(9)	10(9)	46	21.7%(19.1%)	3(0)	保険業	37(29)	5(8)	13	<b>38.5%</b> (53.3%)	32(21)
非鉄金属	13(10)	10(9)	35	28.6%(25.0%)	3(1)	その他金融業	27(23)	15(12)	36	<b>41.7%</b> (35.3%)	12(11)
金属製品	21(13)	15(10)	93	16.1%(11.0%)	6(3)	不動産業	40(34)	21(20)	132	15.9%(16.1%)	19(14)
機械	51(44)	43(40)	232	18.5%(17.2%)	8(4)	サービス業	223(162)	69(53)	446	15.5%(12.8%)	154(109)
電気機器	100(78)	70(61)	258	27.1%(23.3%)	30(17)	その他（医療・社会福祉法人・官公庁等）	120(48)	-	-	-	120(48)
輸送用機器	72(46)	31(26)	95	<b>32.6%</b> (27.1%)	41(20)						
精密機器	17(9)	12(8)	52	23.1%(15.4%)	5(1)	<b>総計</b>	<b>1,800</b>	<b>859</b>	<b>3740</b>	<b>23.0%(19.5%)</b>	<b>941(521)</b>

# 自治体における健康経営等顕彰制度

- 自治体における健康経営や健康づくりに関する顕彰制度の広がりを受け、各地の顕彰制度内容、課題等を把握するために、都道府県・市及び特別区、計862の自治体へアンケート調査を実施。
- 調査の結果、71自治体にて75の顕彰制度が実施されている。

①健康経営に関する顕彰制度を実施している都道府県:23

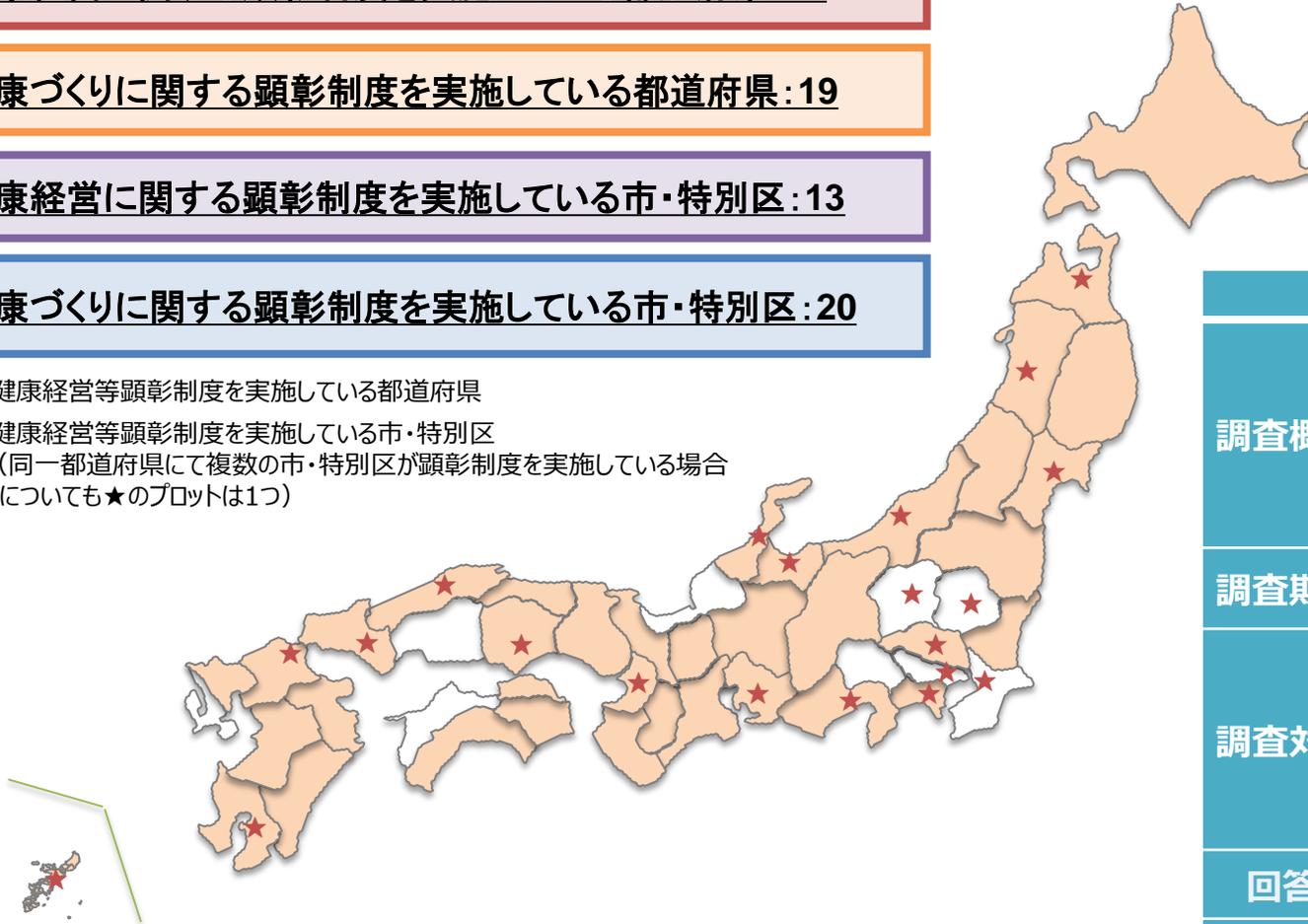
②健康づくりに関する顕彰制度を実施している都道府県:19

③健康経営に関する顕彰制度を実施している市・特別区:13

④健康づくりに関する顕彰制度を実施している市・特別区:20

■ : 健康経営等顕彰制度を実施している都道府県

★ : 健康経営等顕彰制度を実施している市・特別区  
(同一都道府県にて複数の市・特別区が顕彰制度を実施している場合  
についても★のプロットは1つ)



## 調査結果概要

調査概要	地方自治体を対象とした健康経営 又は健康づくりに関する顕彰制度の 実施状況等に関するアンケート調査
調査期間	平成30年11月1日～30日
調査対象	全国の都道府県、市及び特別区 ✓ 都道府県 : 47 ✓ 市 : 792 ✓ 特別区 : 23 ✓ 計 : 862
回答数	530 (回答率61%)
実施数	71自治体 (75制度)

## 【参照先】

### ○「健康経営」について

経産省HP> 政策について> 政策一覧> ものづくり/情報/流通・サービス> ヘルスケア産業> 健康経営の推進

[http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenko\\_keiei.html](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html)

### ○「健康経営銘柄」について

経産省HP> 政策について> 政策一覧> ものづくり/情報/流通・サービス> ヘルスケア産業> 「健康経営銘柄」

[http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenko\\_meigara.html](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_meigara.html)

### ○「健康経営優良法人」について

経産省HP> 政策について> 政策一覧> ものづくり/情報/流通・サービス> ヘルスケア産業> 健康経営優良法人認定制度

[http://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenkoukeiei\\_yuryouhouzin.html](http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html)

### ○「健康経営度調査」について

経産省HP> 政策について> 政策一覧> ものづくり/情報/流通・サービス> ヘルスケア産業> 健康経営度調査について

[http://www.meti.go.jp//policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenkoukeieido-chousa.html](http://www.meti.go.jp//policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeieido-chousa.html)

## 【問い合わせ先】

### 健康経営度調査について：株式会社日経リサーチ

〒101-0047 東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル

担当：コンテンツ事業本部 編集企画部 矢部、小山、原あて

電話：03-5296-5172 FAX：03-5296-5140（お問い合わせ受付時間：平日10時～18時）

E-MAIL：health\_survey@nikkei-r.co.jp（\*を@に直して送信ください）

※タイトルに【調査票の入手・提出について】と記載願います。

### 健康経営全体について：経済産業省ヘルスケア産業課

電話：03-3501-1790

メール：kenkoukeiei-team@meti.go.jp