

これからの健康経営について

2025年4月

経済産業省 商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課

1.ヘルスケア政策の目指すべき姿

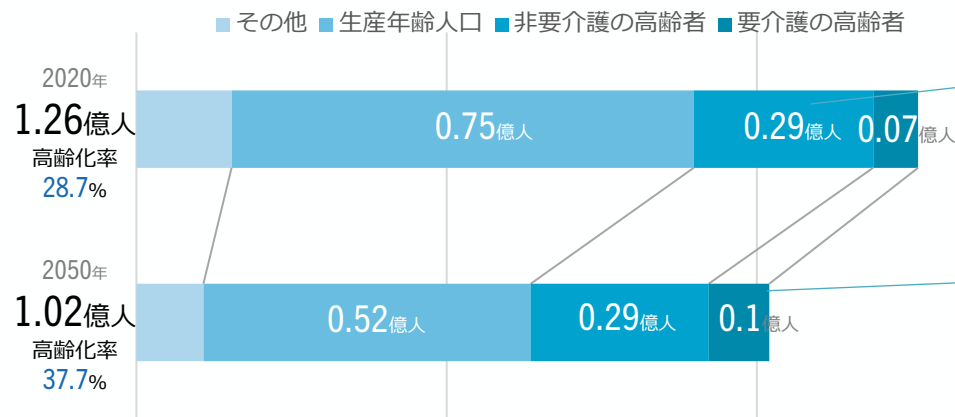
2.健康経営施策の進捗状況

3.健康経営推進による効果

4.健康経営の今後の展開

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



- 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。

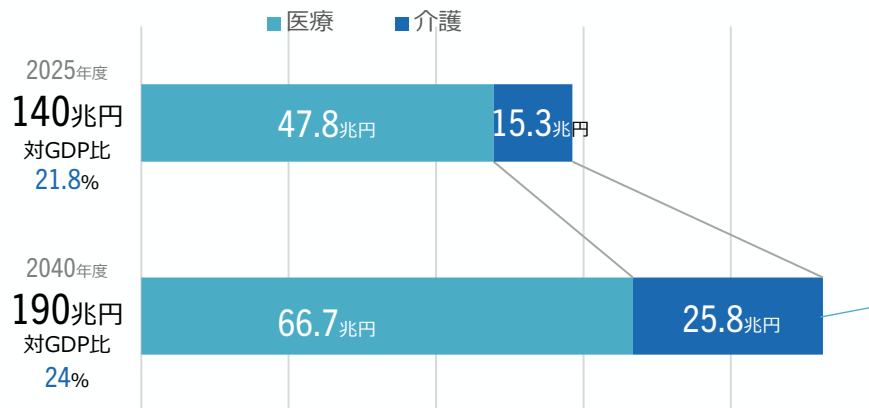
- 他方、**平均寿命は延伸**するため、健康な状態で長期間経済活動を行うことができる「**健康寿命の延伸**」が重要。

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)

目標① 健康寿命の延伸

社会保障給付費の推移

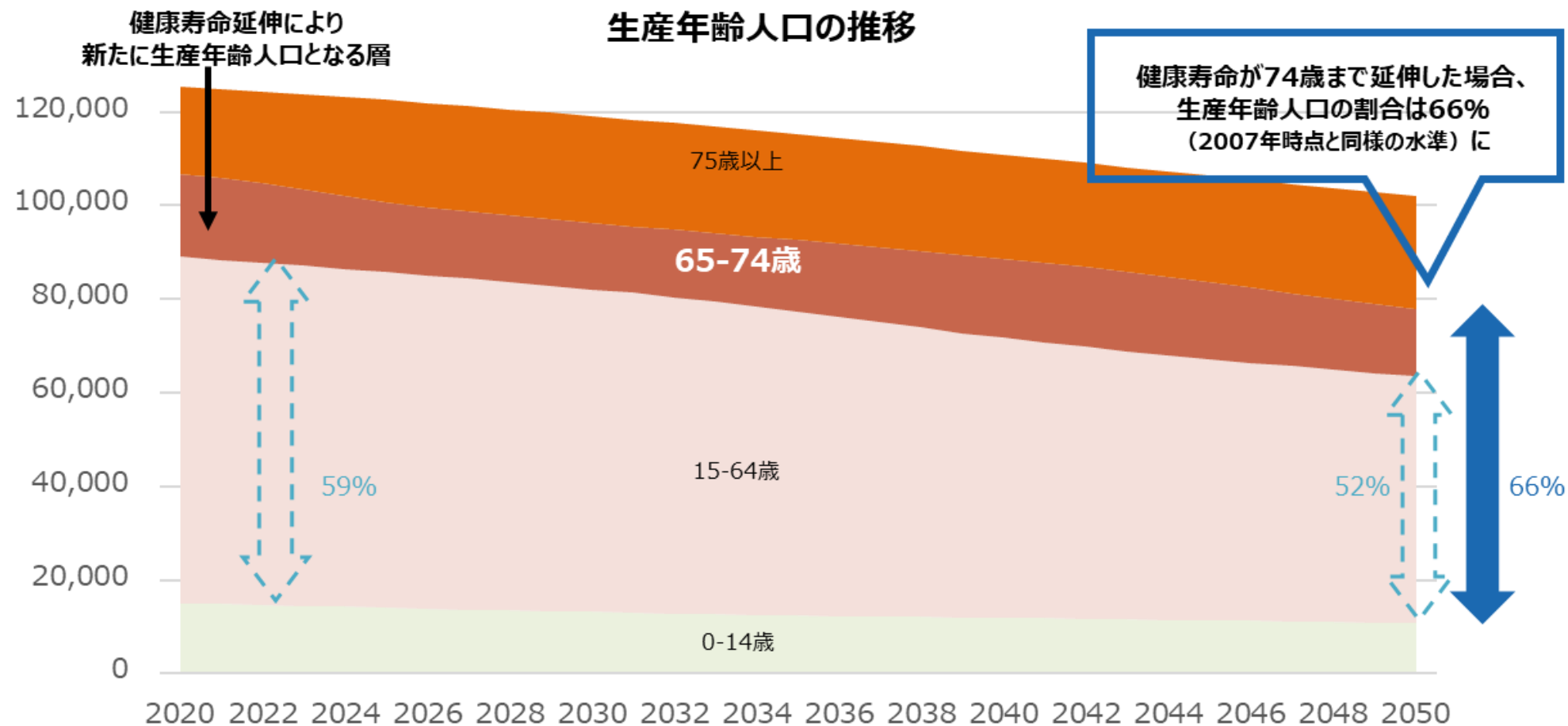


- 要介護者の増加に伴い、**公的保険で賄われる社会保障の負担額も約35%増加**する見込み。
- 人々の健康への投資、医療の質の高度化や、公的保険の範囲にとらわれない産業発展**が重要。

目標②③ 産業市場の拡大

(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、内閣官房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。

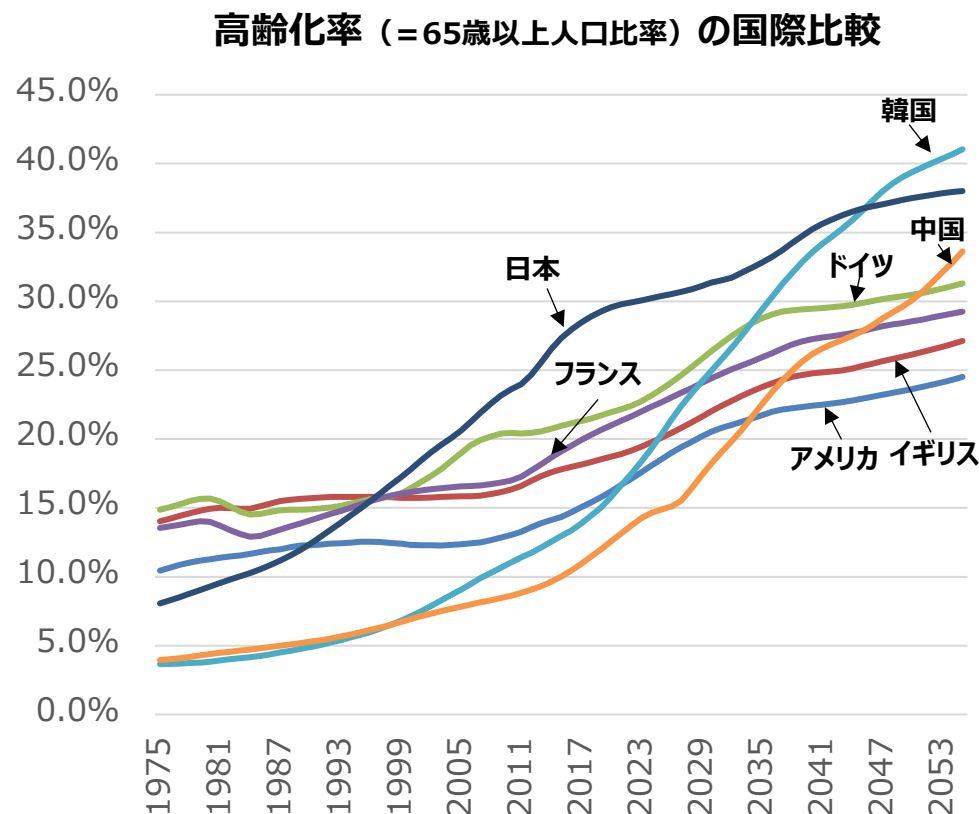
健康寿命の延伸による生産年齢人口の変化



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年・中位推計）」

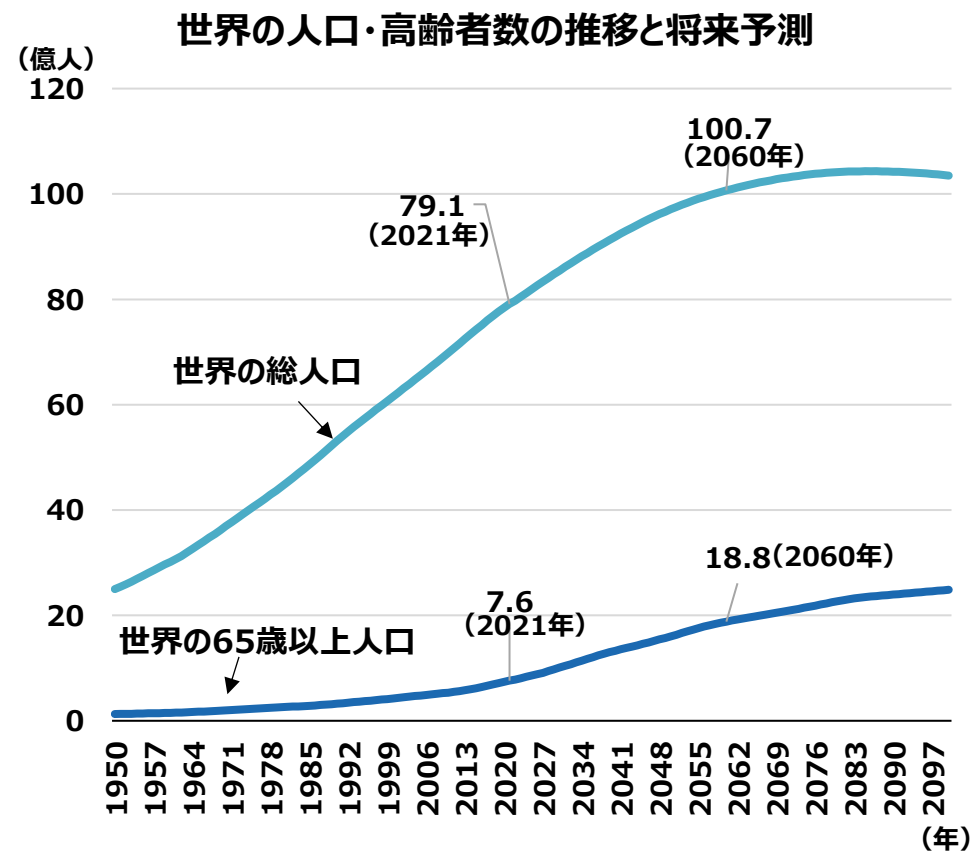
(参考) 今後は世界的にも高齢化が進行

- 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。



(注) 2022年以降は、中位推計の予測値。

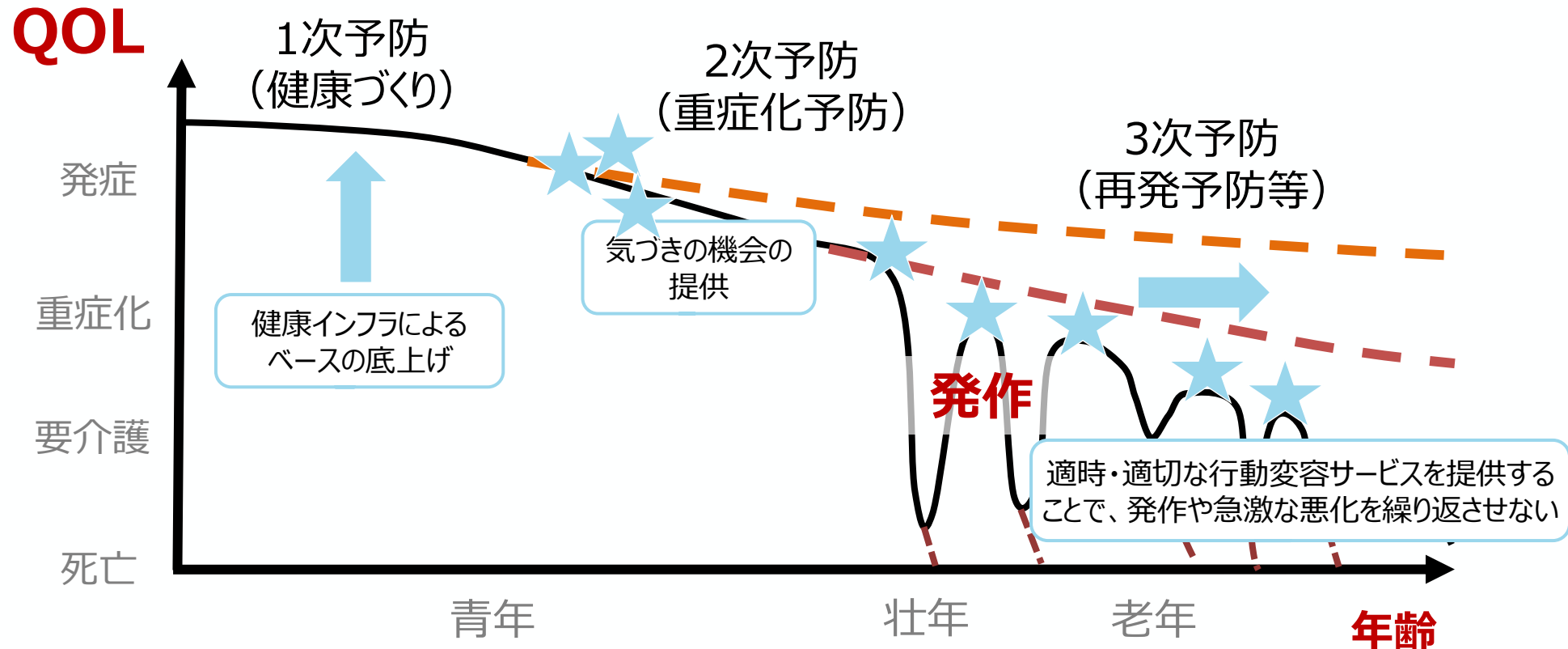
(出所) United Nations 「World Population Prospects 2022」



生涯現役社会の構築に向けた方向性

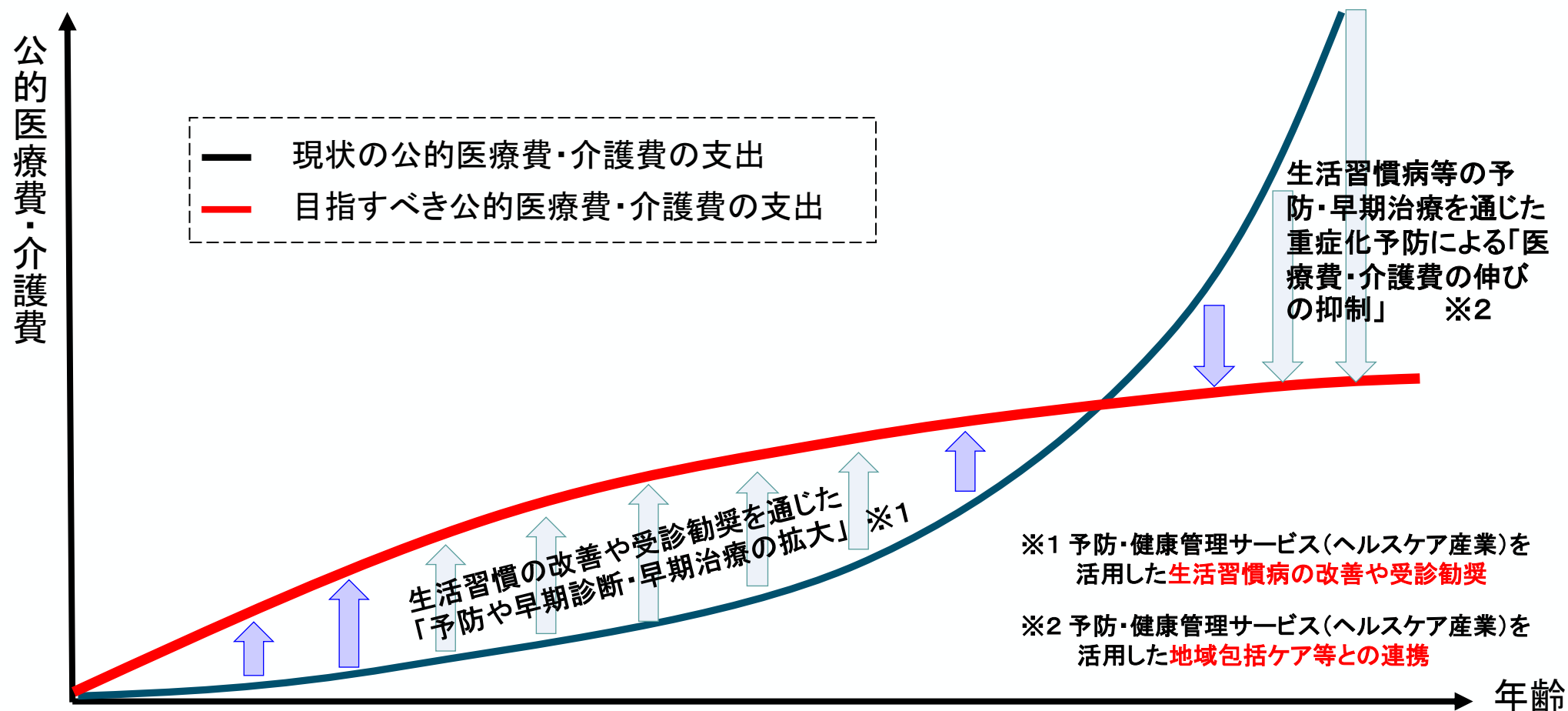
一人一人が心身の健康状態に応じて経済活動や社会活動に参画し、役割を持ち続けることのできる「生涯現役社会」の構築に向けて、医療・介護関係者と民間事業者、関係省庁が一丸となって、以下の方向性で取組を進めていく。

- 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



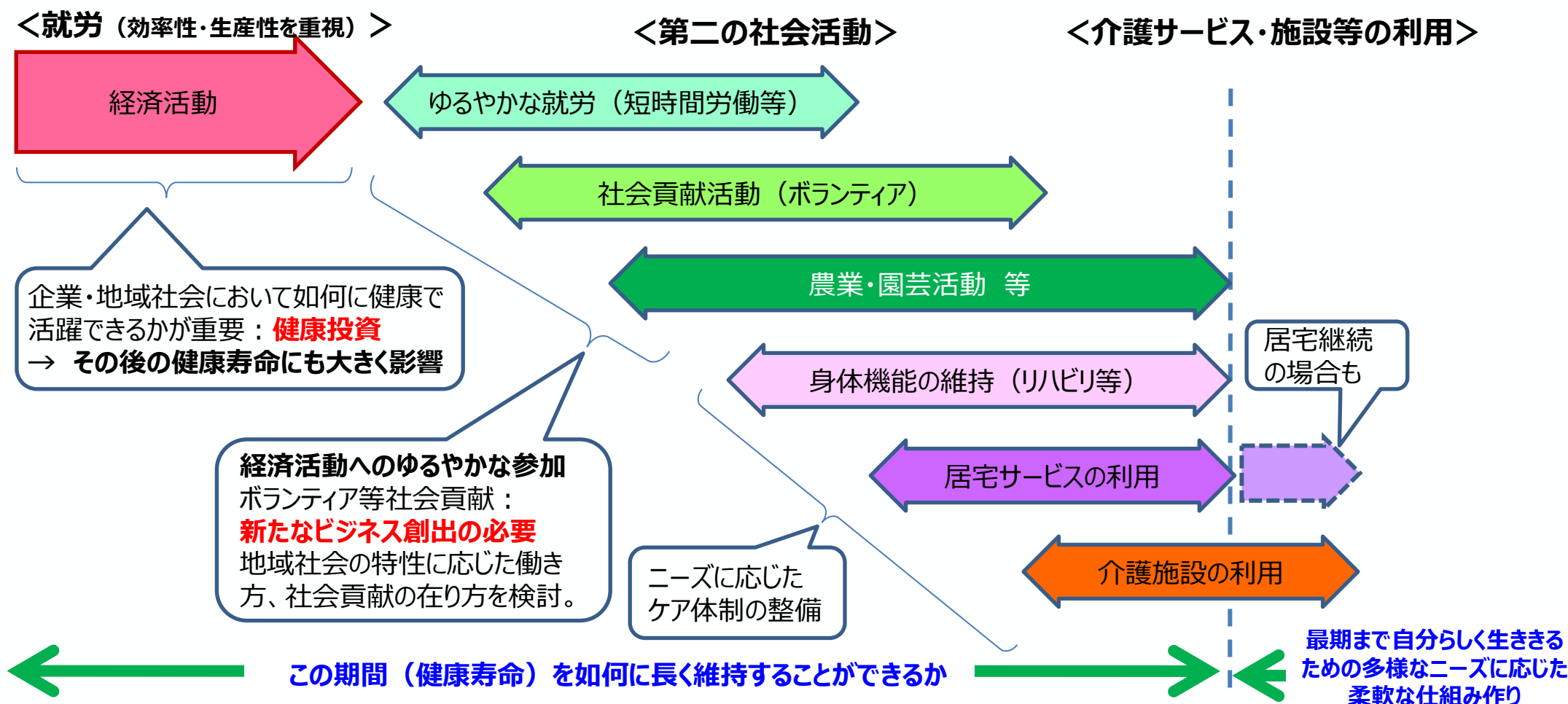
目指すべき姿 ～予防・健康管理への重点化～

- 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。

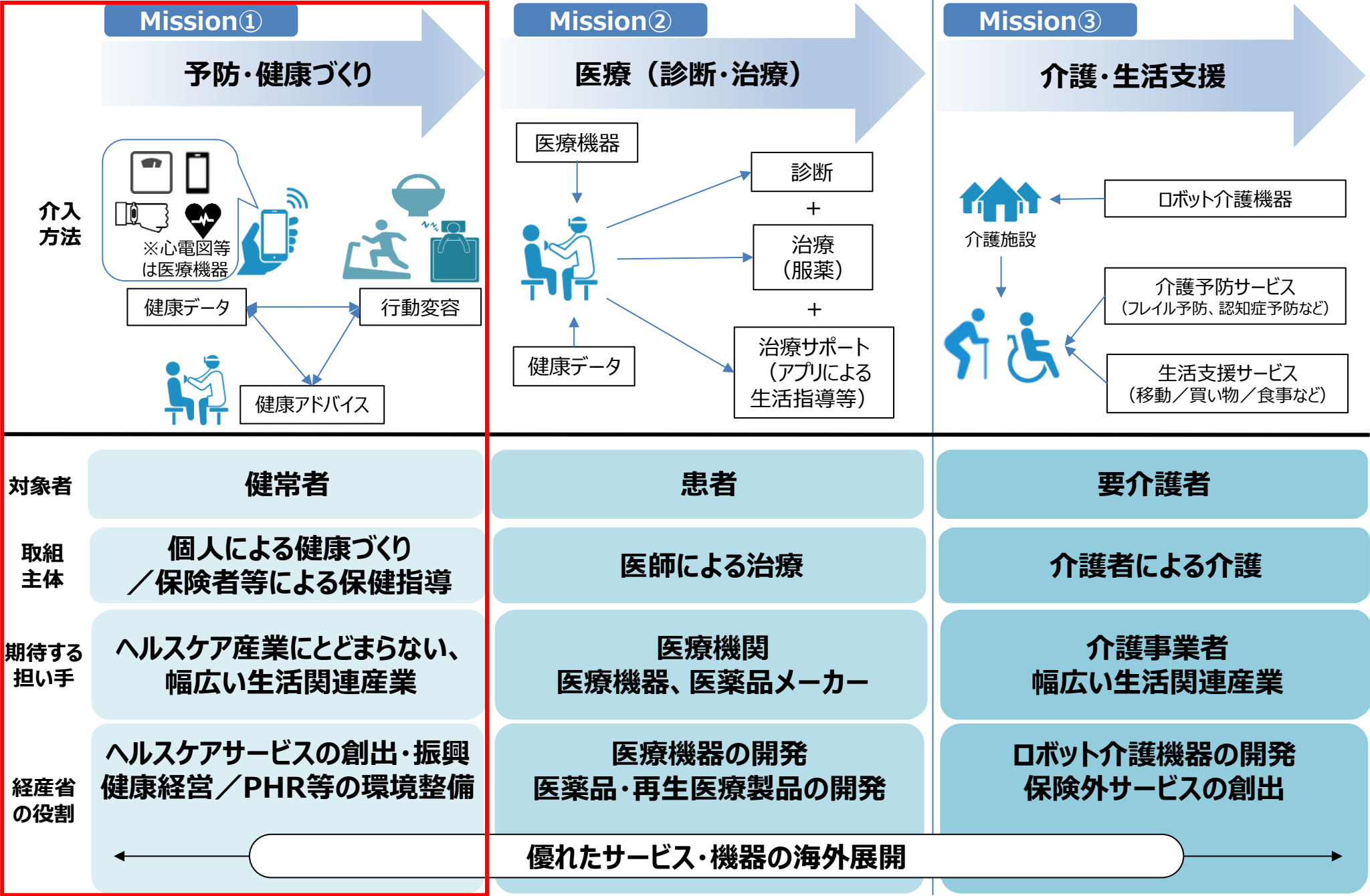


ヘルスケア産業政策の基本理念 ～生涯現役社会の構築～

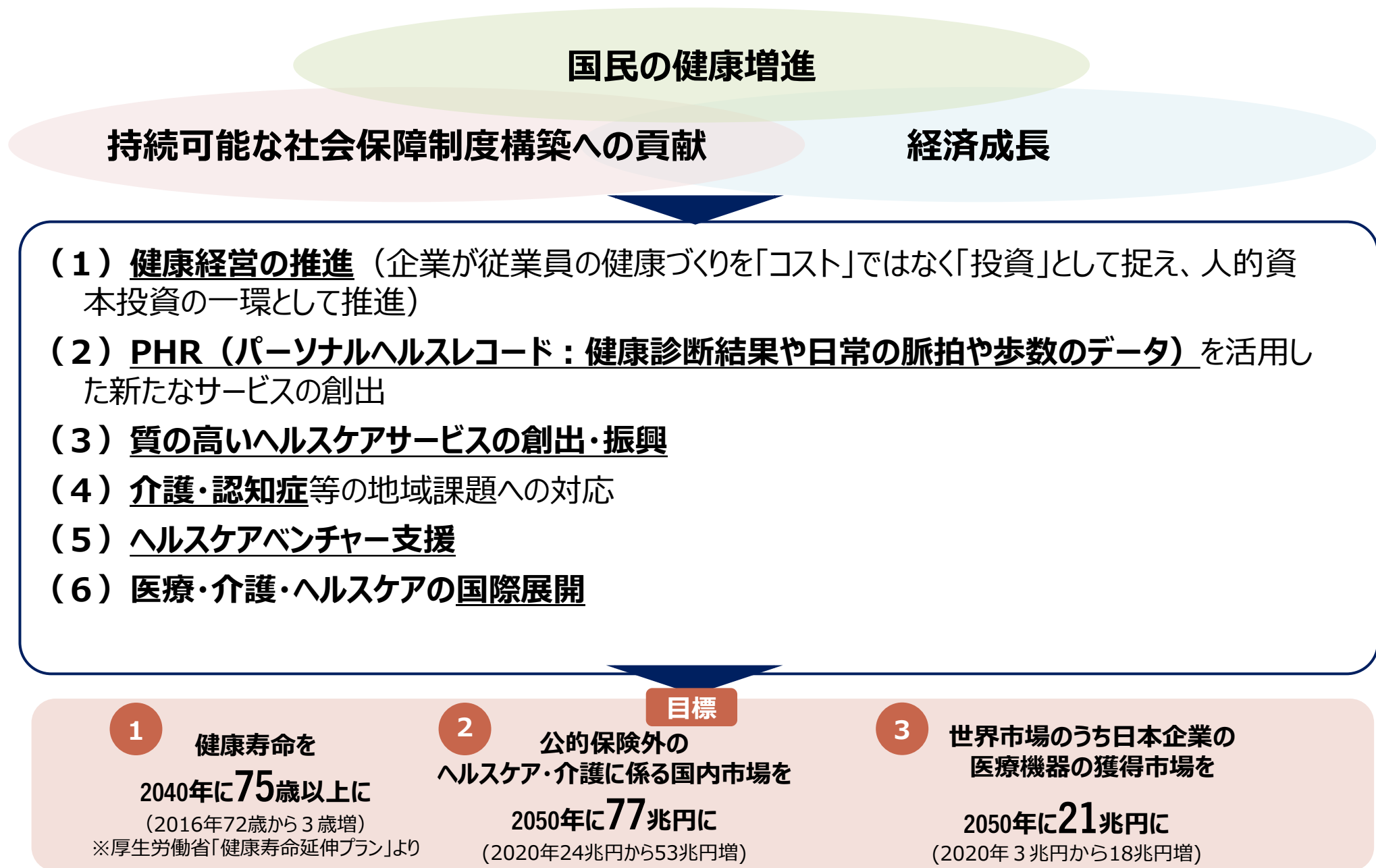
- 誰もが**健康で長生き**することを望めば、社会は**必然的に高齢化**する。 → 「超高齢社会」は人類の理想。
- 戦後豊かな経済社会が実現し、**平均寿命が約50歳から約80歳**に伸び、「人生100年時代」も間近。
- 国民の平均寿命の延伸に対応して、「生涯現役」を前提とした**経済社会システムの再構築**が必要



健康・医療・介護分野における経済産業省の役割



ヘルスケア政策の目指す姿と施策



1.ヘルスケア政策の目指すべき姿

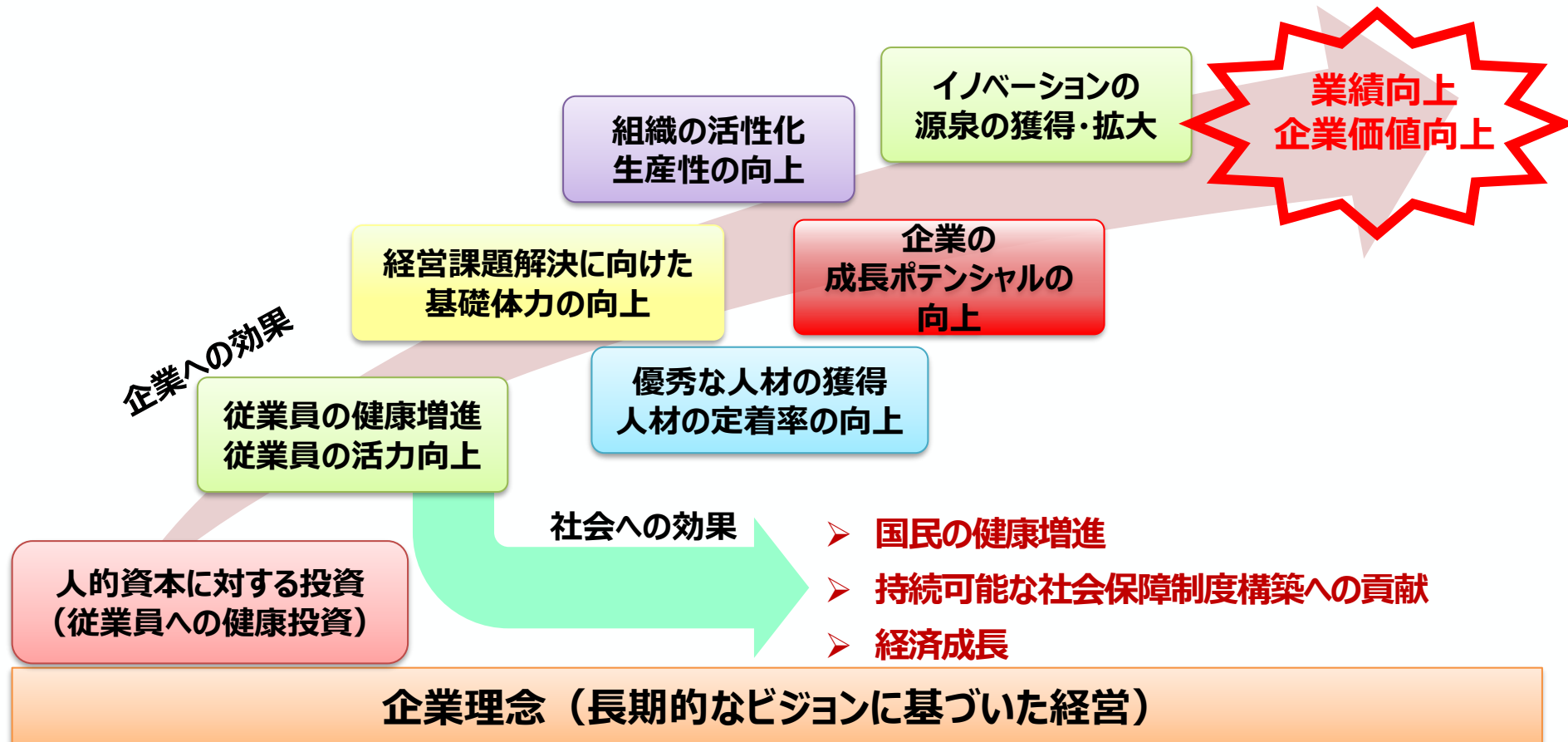
2.健康経営施策の進捗状況

3.健康経営推進による効果

4.健康経営の今後の展開

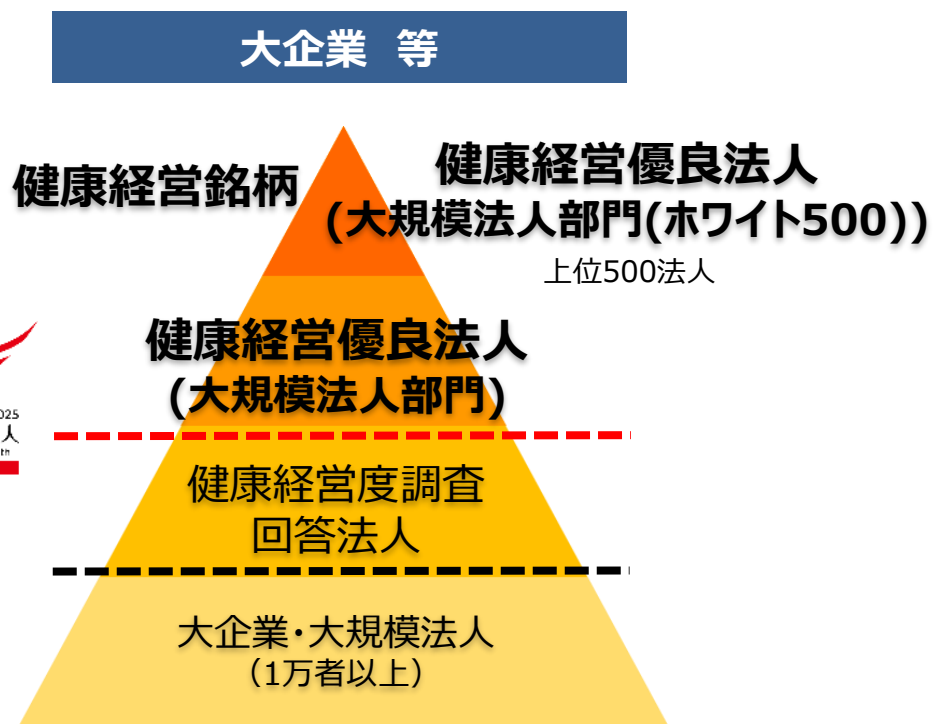
健康経営とは

- 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。



健康経営に係る顕彰制度の全体像

- 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。
- 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。
- 2024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**。
- 2024年度認定法人で働く**従業員数は991万人**。（日本の被雇用者の約16%）
- 2024年度から、**ブライト500の下位に「ネクストブライト1000」を新設**。



中小企業 等

健康経営優良法人
(中小規模法人部門(ブライト500))
(ネクストブライト1000(新設))

健康経営優良法人
(中小規模法人部門)

健康宣言に取り組む
法人・事業所



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（ブライツ500、ネクストブライツ1000））・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。

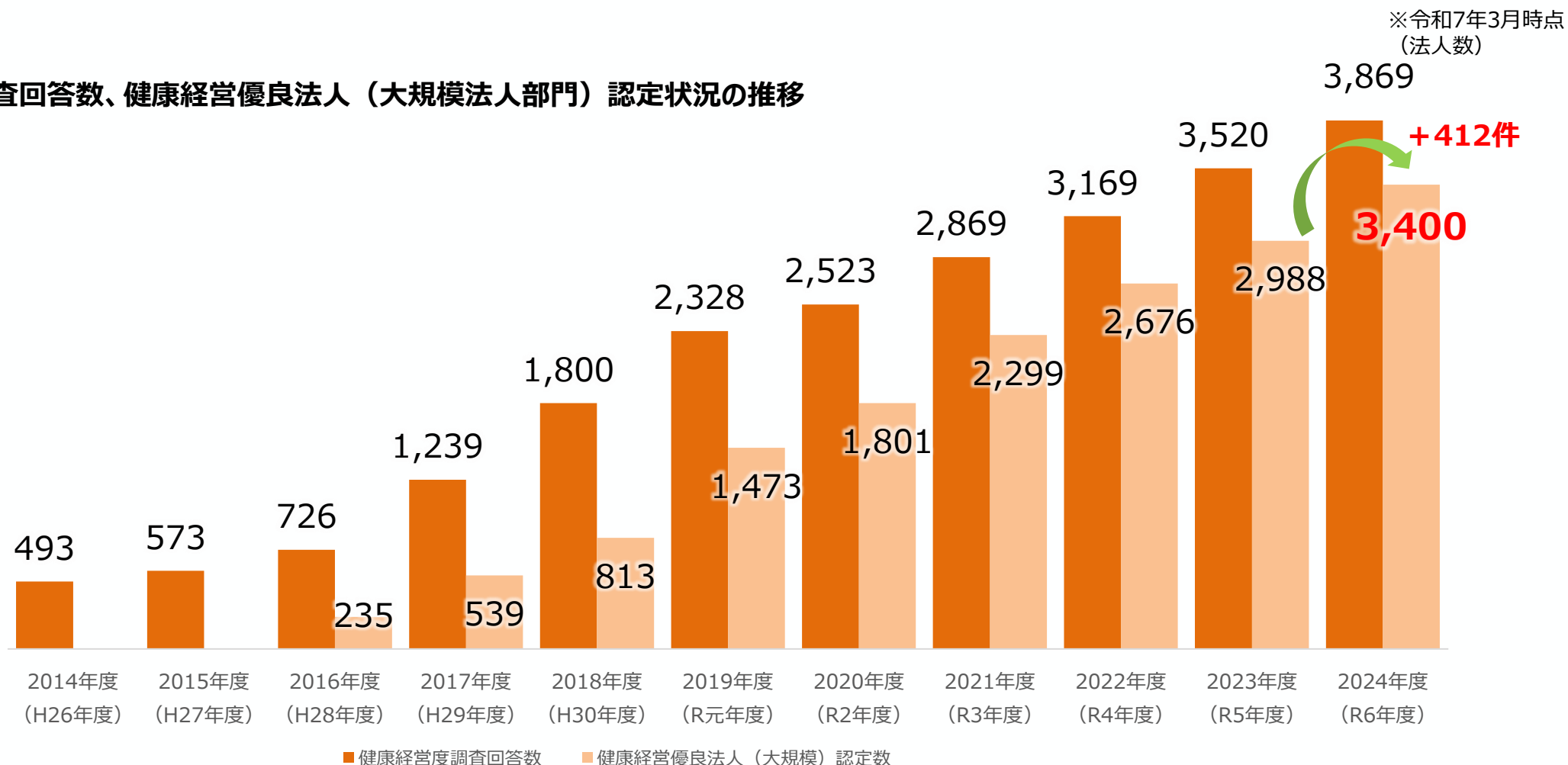


認定状況

前年度より412件（約14%）増加。3,400件

上場企業の約3割に該当する1,264法人が健康経営度調査に回答。

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



健康経営銘柄2025 選定方法

- 選定方法に変更はなく、調査回答企業の中から、以下の流れで健康経営銘柄2025を選定するが、問い合わせの多い法令違反等については改めて明記（赤字部分）。

■ 令和6年8月～10月 令和6年度健康経営度調査の実施

- ## ■ 令和6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
- ※TOKYO PRO Market上場会社は対象外。

- ## ■ 令和6年11月～令和7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<d>の回答記載があるか確認し、評価を行う。
- ※健康経営銘柄としての性質に鑑み、法令違反等がある場合には選定しない。

- 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）。



健康経営銘柄
KENKO Investment for Health

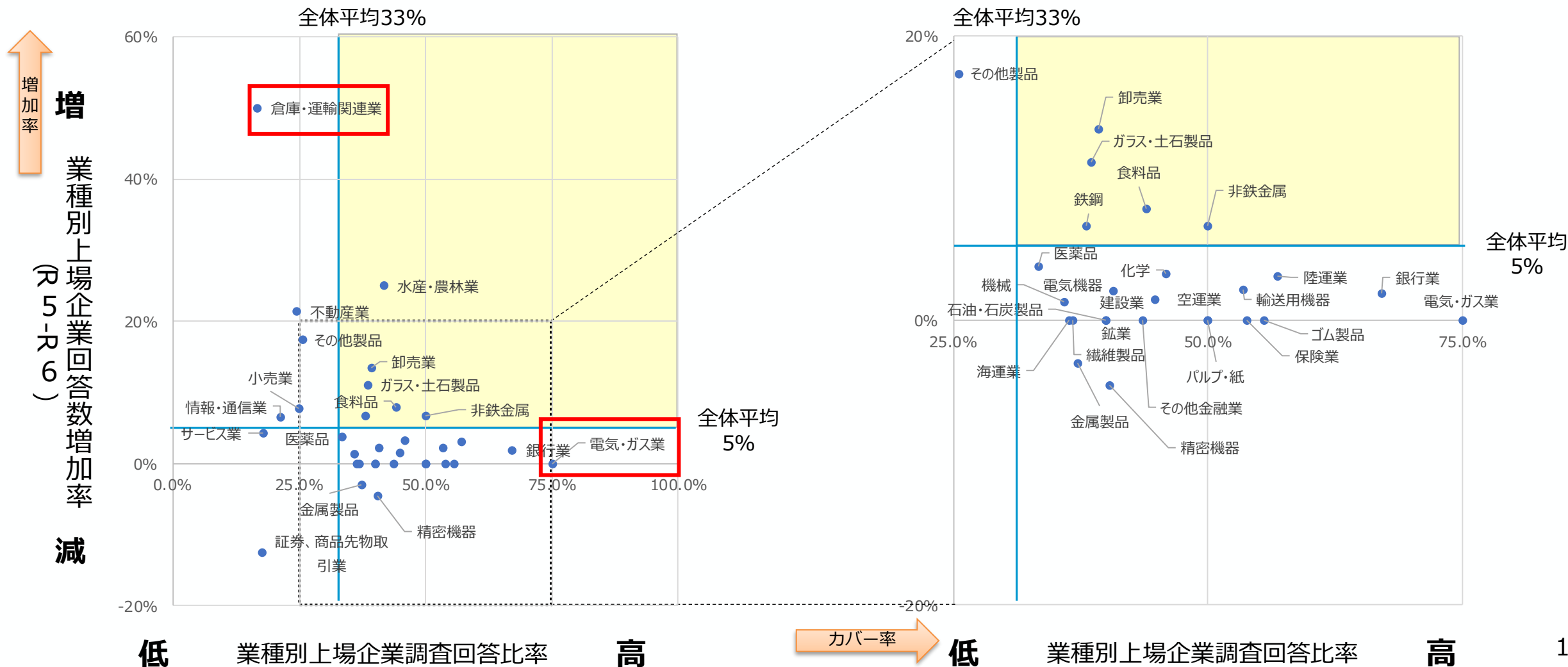
健康経営銘柄2025

「健康経営銘柄2025」として、29業種53社を選定



上場企業に占める業種別回答比率

増加率が高いのは倉庫・運輸関連業、業界カバー率が高いのは電気・ガス業



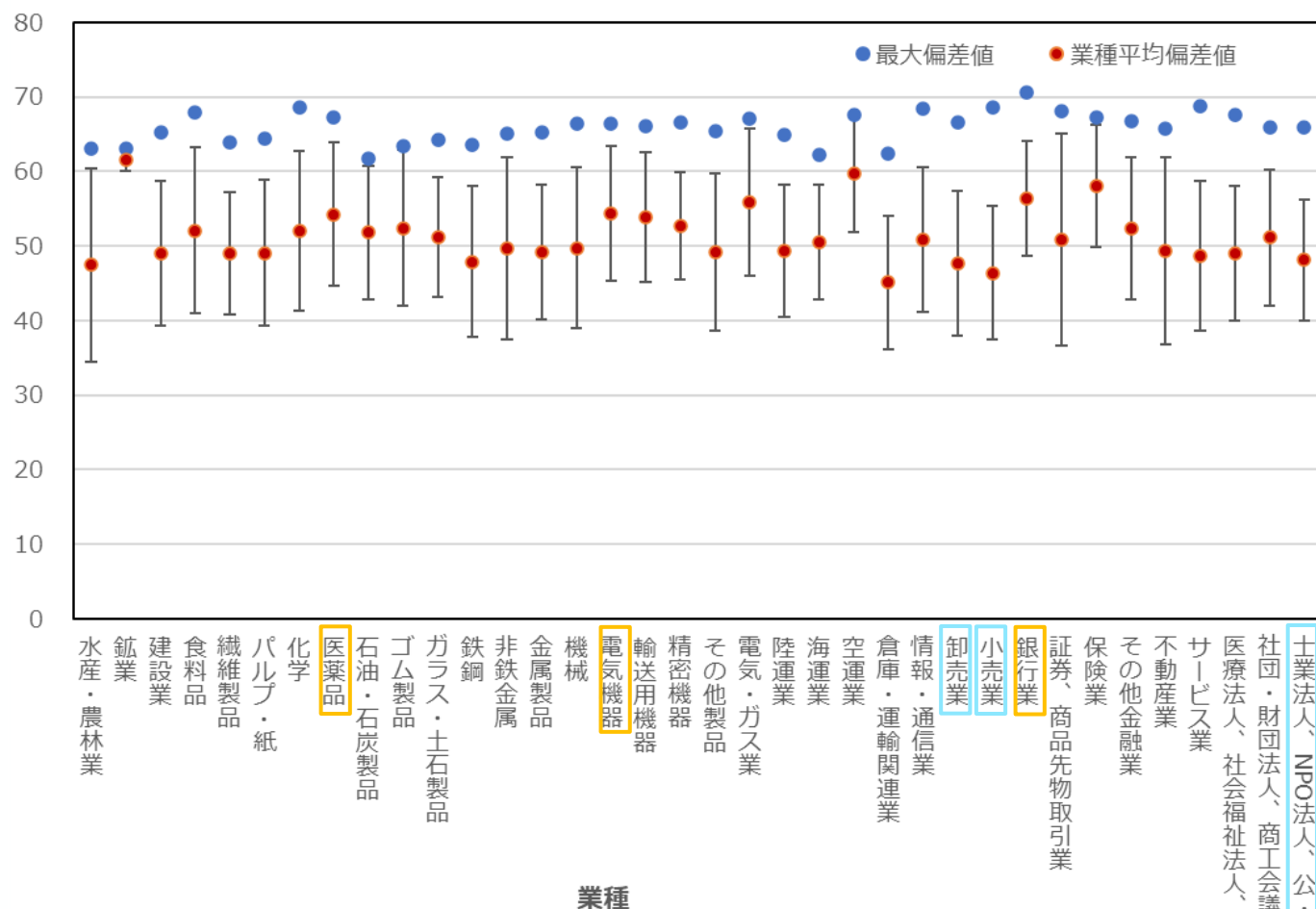
(参考) 業種別 調査回答数の推移

業種名		R6	R5	R4	前年対比
1	水産・農林業	6	5	4	120%
2	鉱業	2	2	2	100%
3	建設業	162	142	90	114%
4	食料品	94	86	62	109%
5	繊維製品	23	23	15	100%
6	パルプ・紙	15	12	11	125%
7	化学	128	120	91	107%
8	医薬品	53	54	39	98%
9	石油・石炭製品	8	7	6	114%
10	ゴム製品	16	15	11	107%
11	ガラス・土石製品	26	22	18	118%
12	鉄鋼	30	25	19	120%
13	非鉄金属	28	24	21	117%
14	金属製品	49	50	35	98%
15	機械	118	109	62	108%
16	電気機器	191	174	139	110%
17	輸送用機器	168	160	131	105%

※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。

業種名		R6	R5	R4	前年対比
18	精密機器	38	40	28	95%
19	その他製品	56	51	39	110%
20	電気・ガス業	28	27	17	104%
21	陸運業	70	68	47	103%
22	海運業	5	5	4	100%
23	空運業	20	19	17	105%
24	倉庫・運輸関連業	37	29	17	128%
25	情報・通信業	472	431	349	110%
26	卸売業	372	325	216	114%
27	小売業	431	414	334	104%
28	銀行業	89	89	81	100%
29	証券、商品先物取引業	9	10	6	90%
30	保険業	49	45	40	109%
31	その他金融業	47	42	29	112%
32	不動産業	96	79	60	122%
33	サービス業	582	516	379	113%
34	医療法人、社会福祉法人、健保組合	160	139	118	115%
35	社団・財団法人、商工会議所・商工会	61	55	45	111%
36	士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人	130	106	75	123%
全体		3869	3520	2657	110%

(参考) 業種別 評価結果分布



業種	回答数
水産・農林業	6
鉱業	2
建設業	162
食料品	94
繊維製品	23
パルプ・紙	15
化学	128
医薬品	53
石油・石炭製品	8
ゴム製品	16
ガラス・土石製品	26
鉄鋼	30
非鉄金属	28
金属製品	49
機械	118
電気機器	191
輸送用機器	168
精密機器	38
その他製品	56
電気・ガス業	28
陸運業	70
海運業	5
空運業	20
倉庫・運輸関連業	37
情報・通信業	472
卸売業	372
小売業	431
銀行業	89
証券、商品先物取引業	9
保険業	49
その他金融業	47
不動産業	96
サービス業	582
医療法人、社会福祉法人、健保組合	160
社団・財団法人、商工会議所・商工会	61
士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人	130

：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

都道府県別 回答数及び認定数

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	81	9	72	87
2 青森県	5	0	5	7
3 岩手県	11	0	11	13
4 宮城県	35	3	32	42
5 秋田県	7	0	7	9
6 山形県	24	1	23	25
7 福島県	21	0	21	22
8 茨城県	33	2	31	34
9 栃木県	14	2	12	15
10 群馬県	31	2	29	33
11 埼玉県	70	3	67	79
12 千葉県	58	8	50	74
13 東京都	1,376	254	1,122	1,582
14 神奈川県	155	28	127	175
15 新潟県	33	4	29	36
16 富山県	28	4	24	30
17 石川県	28	3	25	31
18 福井県	18	0	18	20
19 山梨県	14	0	14	14
20 長野県	48	4	44	50
21 岐阜県	37	3	34	42
22 静岡県	62	15	47	72
23 愛知県	278	41	237	309

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	30	3	27	32	42%
25 滋賀県	26	1	25	31	56%
26 京都府	52	14	38	60	34%
27 大阪府	350	41	309	416	43%
28 兵庫県	81	8	73	95	35%
29 奈良県	20	3	17	20	95%
30 和歌山県	5	0	5	7	37%
31 鳥取県	8	0	8	9	50%
32 島根県	12	2	10	13	59%
33 岡山県	33	2	31	37	42%
34 広島県	59	4	55	71	47%
35 山口県	9	1	8	10	22%
36 徳島県	6	1	5	6	27%
37 香川県	22	1	21	22	46%
38 愛媛県	11	1	10	13	21%
39 高知県	11	1	10	12	63%
40 福岡県	95	16	79	105	35%
41 佐賀県	10	0	10	10	45%
42 長崎県	9	2	7	10	32%
43 熊本県	16	2	14	18	35%
44 大分県	21	3	18	22	69%
45 宮崎県	8	1	7	8	21%
46 鹿児島県	20	2	18	21	45%
47 沖縄県	19	6	13	20	36%

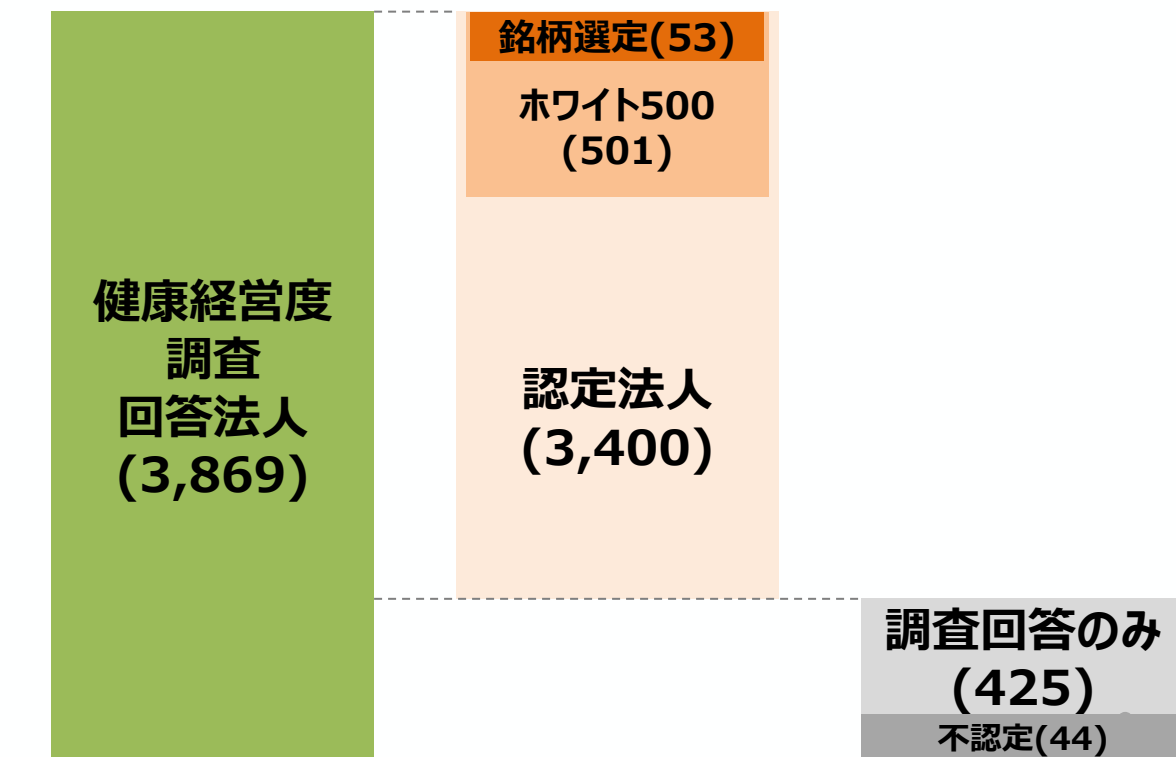
※中小企業庁 中小企業の企業数・事業所数 都道府県・大都市別企業数、常用雇用者数、従業者総数（民営、非一次産業、2021年）
[中小企業庁:中小企業の企業数・事業所数 \(meti.go.jp\)](https://www.meti.go.jp/keizaku/shougou/)

上位5県

下位5県

不認定理由

9割以上は調査回答のみを希望（認定申請をしない）。申請したが不認定となった44法人のうち、3/4は適合16項目中13項目の要件を満たせなかったケース。



※括弧内は法人数を示す

不認定となった法人は、16項目中13項目を満たさず不適合となるケースが多い。（33法人）

以下、必須要件を見たさない場合

※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
（1法人）

Q18 社外への開示：健康経営推進の目的、推進体制開示なし
（2法人）

Q28 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
（2法人）

Q31 保険者との協議・連携：特に協議・連携していない
（1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（2法人）

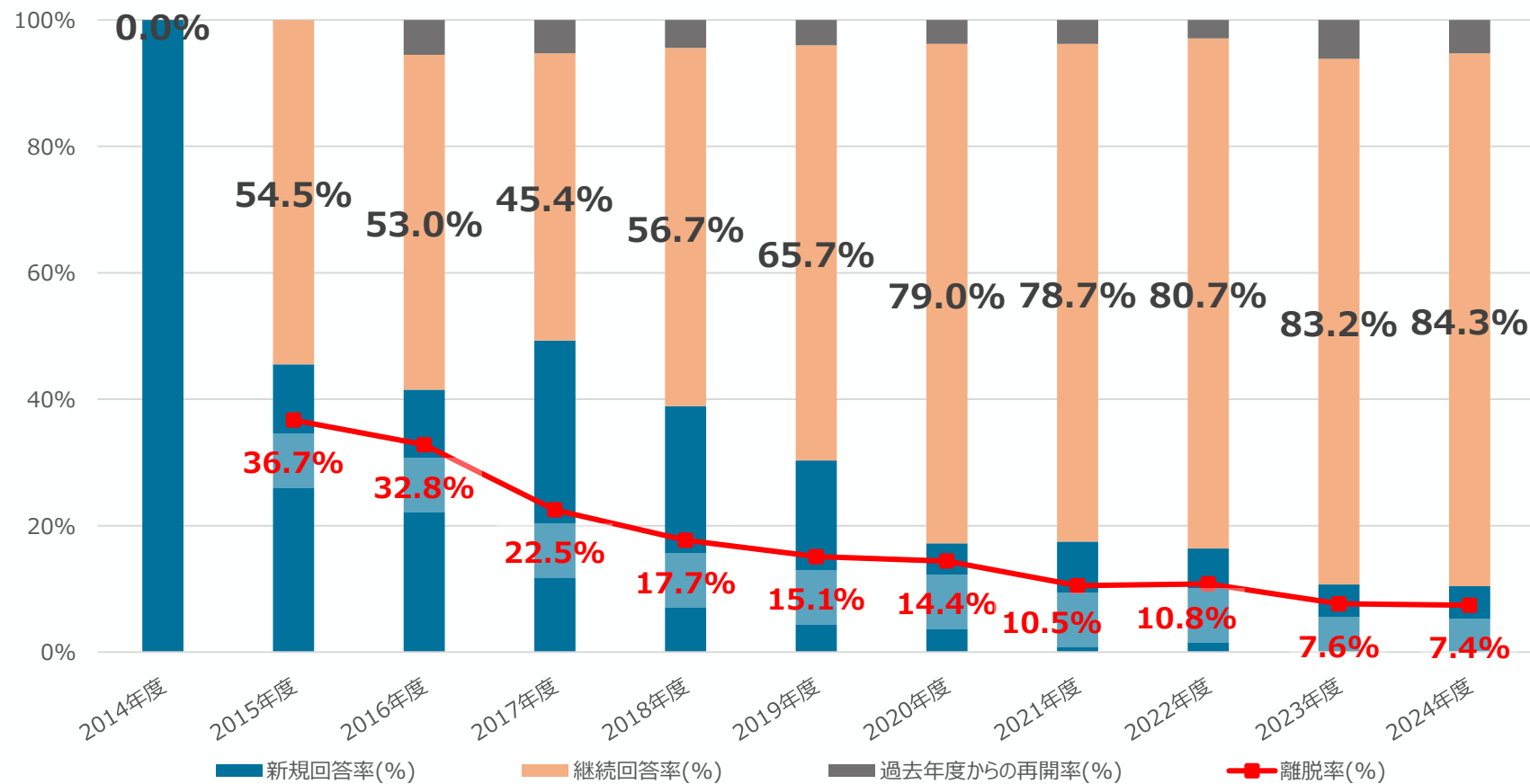
なお、**Q30** 保険者への40歳以上健診データの提供については申請法人全てがデータ提供済・若しくは同意書等を提出済と回答。

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6年度は6法人が該当。

継続回答比率と離脱率の推移

継続回答比率は8割超。離脱率は1割未満

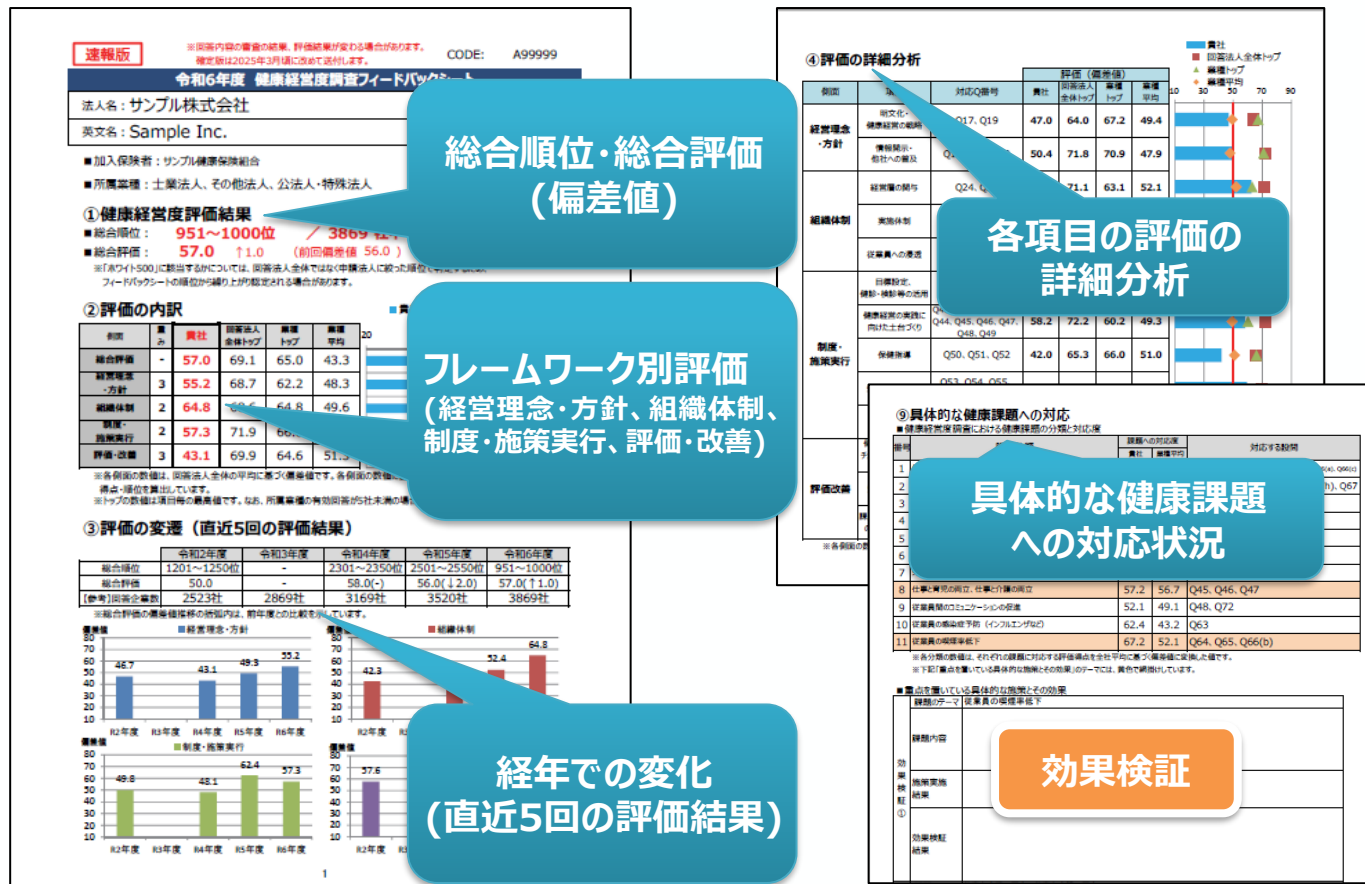
健康経営度調査回答法人の内訳及び離脱率の推移



年度	継続回答率(%)	離脱率(%)
2014年度	—	—
2015年度	54.5%	36.7%
2016年度	53.0%	32.8%
2017年度	45.4%	22.5%
2018年度	56.7%	17.7%
2019年度	65.7%	15.1%
2020年度	79.0%	14.4%
2021年度	78.7%	10.5%
2022年度	80.7%	10.8%
2023年度	83.2%	7.6%
2024年度	84.3%	7.4%

フィードバックシート開示状況

開示比率は約7割、昨年度より213社増加（2679社）



業種名	開示	回答企業数	開示比率	昨年度の 開示比率
水産・農林業	4	6	67%	80%
鉱業	2	2	100%	100%
建設業	102	162	63%	61%
食料品	57	94	61%	62%
繊維製品	16	23	70%	65%
パルプ・紙	8	15	53%	50%
化学	86	128	67%	64%
医薬品	38	53	72%	70%
石油・石炭製品	6	8	75%	71%
ゴム製品	12	16	75%	80%
ガラス・土石製品	20	26	77%	73%
鉄鋼	18	30	60%	64%
非鉄金属	17	28	61%	58%
金属製品	35	49	71%	62%
機械	80	118	68%	64%
電気機器	142	191	74%	72%
輸送用機器	131	168	78%	79%
精密機器	28	38	74%	80%
その他製品	38	56	68%	75%
電気・ガス業	20	28	71%	74%
陸運業	48	70	69%	66%
海運業	3	5	60%	60%
空運業	19	20	95%	89%
倉庫・運輸関連業	24	37	65%	69%
情報・通信業	317	472	67%	68%
卸売業	231	372	62%	65%
小売業	293	431	68%	70%
銀行業	72	89	81%	82%
証券、商品先物取引業	6	9	67%	60%
保険業	40	49	82%	87%
その他金融業	32	47	68%	69%
不動産業	63	96	66%	78%
サービス業	390	582	67%	67%
医療法人、社会福祉法人、健保組合	137	160	86%	88%
社団・財団法人、商工会議所・商工会	46	61	75%	76%
土業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人	98	130	75%	75%
総計	2679	3869	69%	70%

開示比率80%より高い

開示比率70~80%

※開示比率全体平均69%

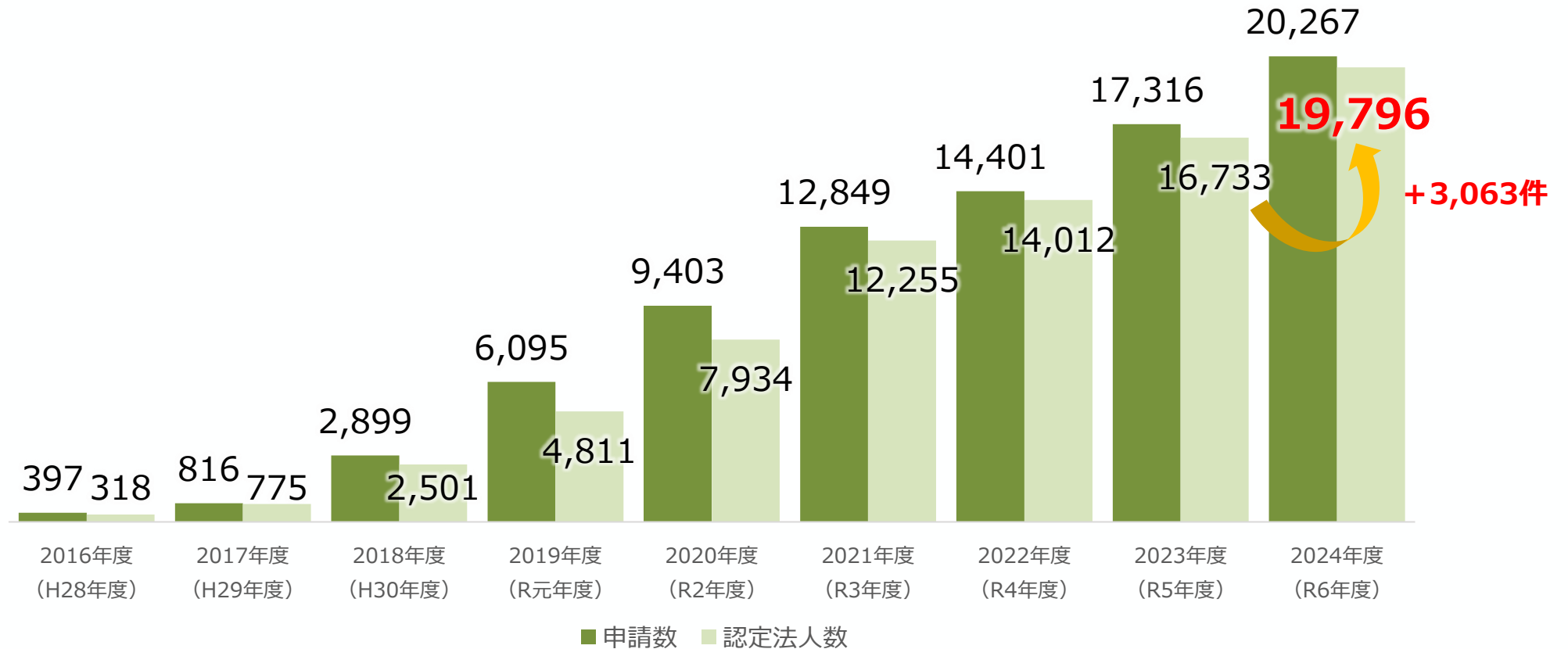
認定状況

前年度より3,063件（約18%）増加。19,796件

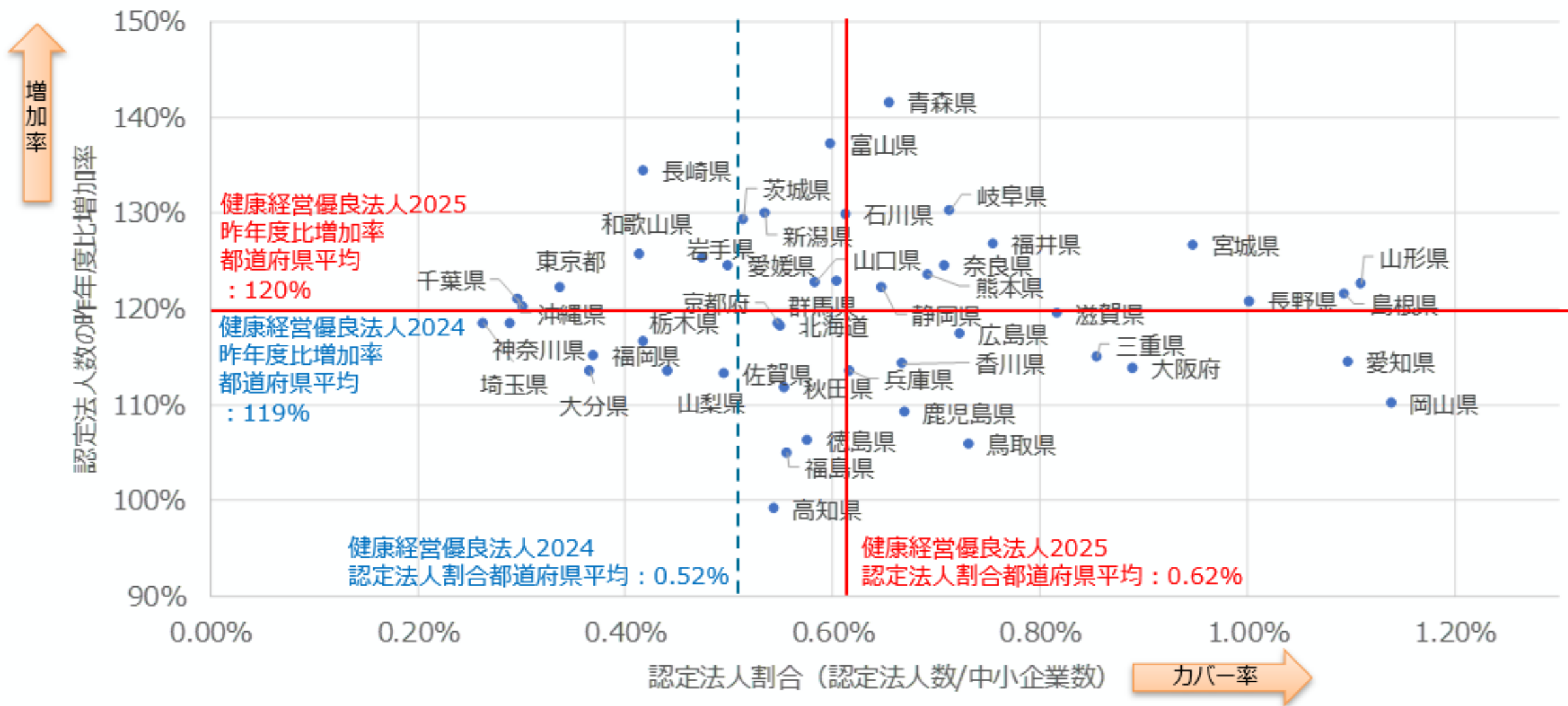
うち、今年度新設した小規模事業者特例対象法人は、140件

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7年3月時点
（法人数）



(参考) 都道府県別 割合と増加率



(参考) 都道府県別認定数

青森県、富山県、長崎県の順に前年度比が高い

都道府県名	2025	2024	前年度比
北海道	726	614	118%
青森県	235	166	142%
岩手県	158	126	125%
宮城県	529	419	126%
秋田県	161	144	112%
山形県	384	313	123%
福島県	296	282	105%
茨城県	375	290	129%
栃木県	224	192	117%
群馬県	354	288	123%
埼玉県	395	334	118%
千葉県	342	286	120%
東京都	1,413	1,156	122%
神奈川県	525	449	117%

新潟県	359	276	130%
富山県	187	137	137%
石川県	226	174	130%
福井県	203	160	127%
山梨県	126	111	114%
長野県	667	552	121%

岐阜県	460	353	130%
静岡県	703	576	122%
愛知県	2,141	1,871	114%
三重県	396	345	115%

滋賀県	263	220	120%
京都府	410	346	118%
大阪府	2,319	2,046	113%
兵庫県	826	728	113%
奈良県	213	171	125%
和歌山県	132	105	126%

鳥取県	107	101	106%
島根県	214	176	122%
岡山県	571	518	110%
広島県	564	480	118%
山口県	199	162	123%

※令和7年3月現在

徳島県	133	126	106%
香川県	190	167	114%
愛媛県	198	159	125%
高知県	122	123	99%

福岡県	484	420	115%
佐賀県	111	98	113%
長崎県	160	119	134%
熊本県	324	262	124%
大分県	117	103	114%
宮崎県	115	99	116%
鹿児島県	307	281	109%
沖縄県	132	109	121%

※青字は今年度Action健康経営セミナー開催地

業種別認定数

認定数が多い業種は製造業、建設業。増加率が高いのは農業、複合サービス業など。

業種名	2025	2024	増加率※	
農業	37	25	48.0%	↗
林業	17	14	21.4%	↗
漁業	5	6	-16.7%	↘
鉱業	3	5	-40.0%	↘
採石業	11	11	0.0%	→
砂利採取業	3	3	0.0%	→
建設業	4,620	3,848	20.1%	↗
製造業	4,474	3,650	22.6%	↗
電気・ガス・熱供給・水道業	151	131	15.3%	↑
情報通信業	798	679	17.5%	↑
運輸業	1,456	1,271	14.6%	↑
郵便業	0	0	—	—
卸売業	1,512	1,249	21.1%	↗
小売業	876	750	16.8%	↑
金融業	187	170	10.0%	↑
保険業	724	677	6.9%	↗
不動産業	335	276	21.4%	↗
物品賃貸業	79	74	6.8%	↗
学術研究	13	9	44.4%	↗

業種名	2025	2024	増加率	
専門・技術サービス業	833	700	19.0%	↑
宿泊業	56	51	9.8%	↗
飲食サービス業	137	122	12.3%	↑
生活関連サービス業	197	149	32.2%	↗
娯楽業	76	61	24.6%	↗
教育	34	31	9.7%	↗
学習支援業	55	40	37.5%	↗
医療	73	72	1.4%	→
福祉	305	274	11.3%	↑
複合サービス業	59	40	47.5%	↗
サービス業（他に分類されないもの）	1,391	1,209	15.1%	↑
公務（他に分類されるものを除く）	0	0	—	—
その他	462	404	14.4%	↑
不明	30	17	76.5%	↗
特定非営利活動法人	30	26	15.4%	↑
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等 保険者	259	239	8.4%	↗
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	449	411	9.2%	↗
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）	49	39	25.6%	↗

※：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

不認定理由

約9割の法人が、「健康宣言の実施」や「健康経営の具体的な推進計画」の必須項目不適合。
(未入金を除く)

不認定理由	件数
①未入金・キャンセル	126
②未入金を除く 必須項目不適合 による不認定	301
①・②を除く 選択項目数不適合 による不認定	44

未入金を除く不適合理由 内訳 (重複あり)	件数
誓約事項記載なし・違反等	34
法人全体の回答範囲でない	1
従業員0名	1
健康宣言の実施	155
健康宣言の社内への発信	8
健康宣言の社外への発信	10
経営者自身の健診受診	3
健康づくり担当者の設置	5
(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	37
健康経営の具体的な推進計画	104 (193) ※
受動喫煙対策に関する取り組み	2
健康経営の取り組みに対する評価・改善	2

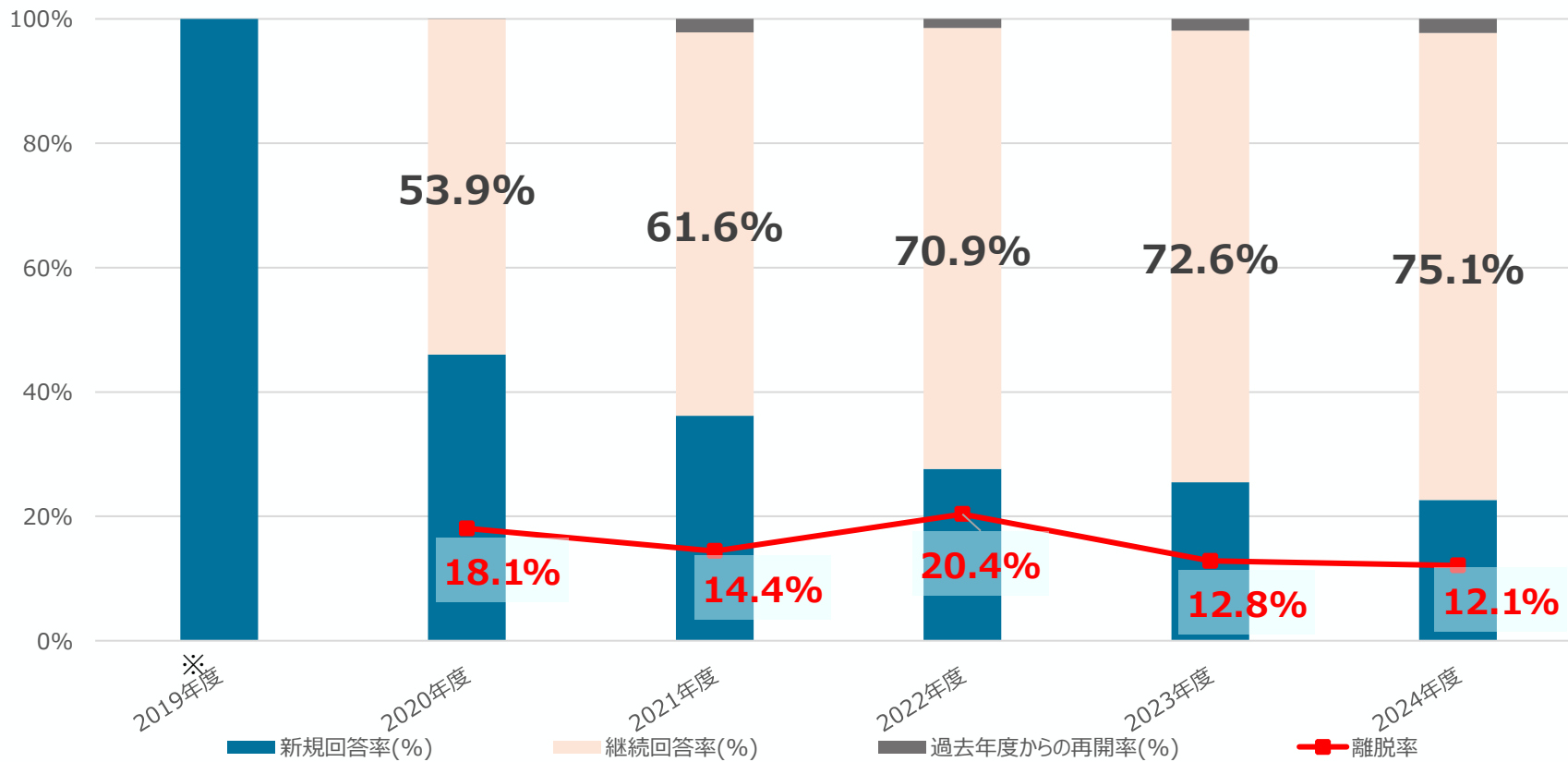
※括弧内は小規模特例を考慮しない場合の不適合件数

①～③2項目以上 未達成	58
④～⑦1項目以上 未達成	2
⑧～⑮4項目以上 未達成	45
①～⑮7項目以上 未達成	26

継続回答比率と離脱率の推移

継続回答比率は7割超。離脱率は1割程度

健康経営優良法人申請法人の内訳及び離脱率の推移



年度	継続回答率 (%)	離脱率 (%)
2019年度	—	—
2020年度	53.9%	18.1%
2021年度	61.6%	14.4%
2022年度	70.9%	20.4%
2023年度	72.6%	12.8%
2024年度	75.1%	12.1%

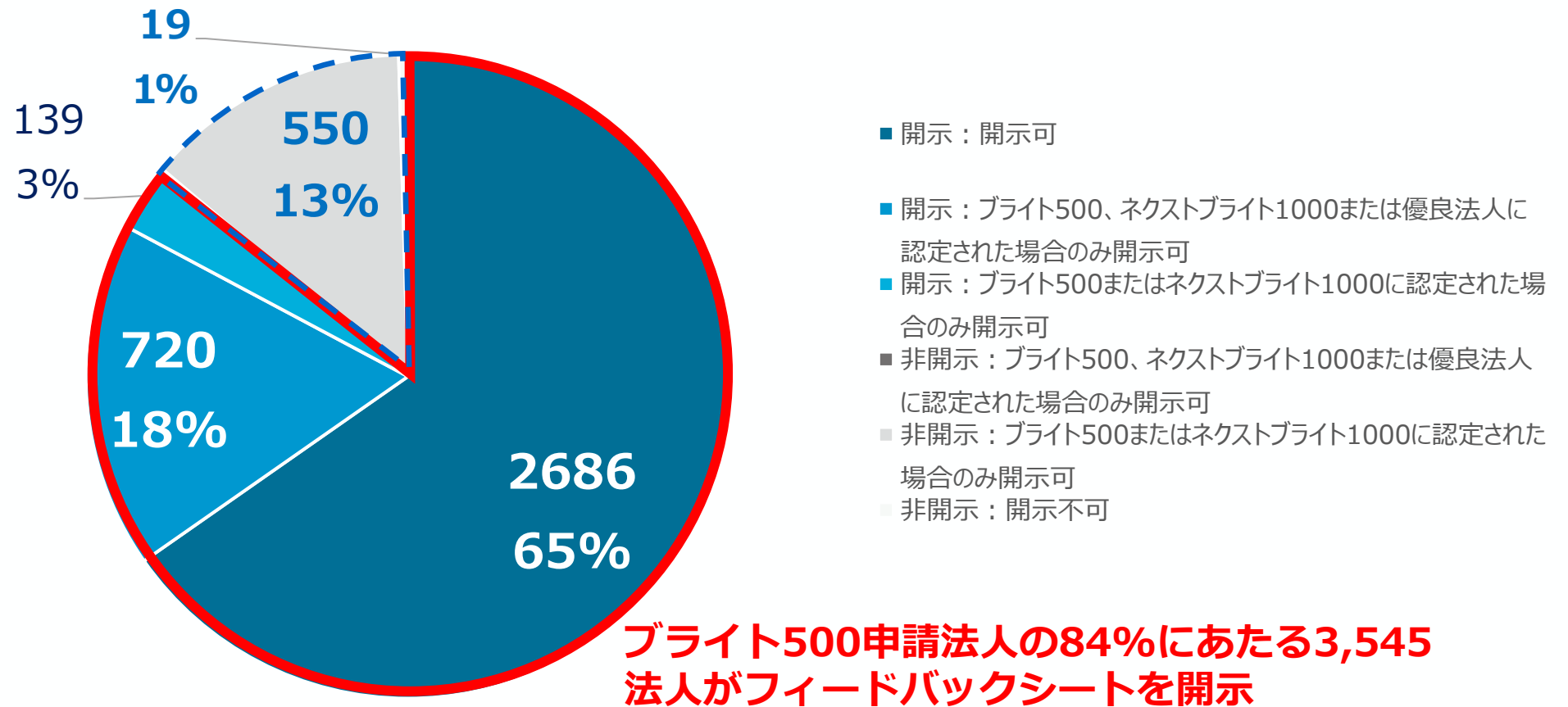
※2018年度まで紙媒体での申請（ID付与なし）のため、2019年度の申請法人を起点として離脱率を算出

フィードバックシート開示状況

ブライツ500申請法人の86%が開示

3,545法人の取組状況が開示されることで、中小規模法人部門においても、他社の状況を参照することが可能となり、質の向上が期待される。

13%の法人は条件付きでの開示意向を示していたが
認定の結果、非開示となった



(参考) 人材版伊藤レポート2.0への記載

2022/5/13 経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会」報告書（人材版伊藤レポート2.0）より

(5) 健康経営への投資と Well-being の視点の取り込み

① 本取組の概要

- CEO・CHROは、社員の健康状況を把握し、継続的に改善する取組を、個人と組織のパフォーマンスの向上に向けた重要な投資と捉え、健康経営への投資に戦略的かつ計画的に取り組む。その際、社員の Well-being を高めるという視点も取り込んでいく。

② 本取組の重要性

- 法的に義務付けられている社員の安全確保や健康に対する配慮を超えて健康経営を実践することは、社員の健康保持・増進によって生産性や企業イメージ等を高めるだけでなく、組織の活性化や企業業績等の向上も期待されることから、経営陣に求められる重要な取組の一つとなっている。
- また、社員のエンゲージメントの向上につながることから、心身を健康にするだけでなく、熱意や活力をもって働くことを実現する社員の Well-being も、視点として重要である。

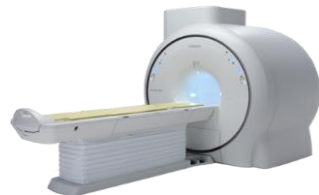


健康経営のフレームワーク

【健康経営度調査の評価項目】 ※約180問

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、睡眠改善、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



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2024（10回目）は令和6年10月30日に開催。



日本健康会議2024の様子（令和6年10月30日開催）



日本健康会議WEBサイト

||||| 日本健康会議について |||||

日本健康会議とは

「日本健康会議」とは、少子高齢化が急速に進展する日本において、国民一人ひとりの健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援のもと実効的な活動を行うために組織された活動体です。

経済団体、医療団体、保険者などの民間組織や自治体が連携し、職場、地域で具体的な対応策を実現していくことを目的としています。

関係各所が連携し課題解決に向けた具体的な活動を行い、その成果を継続的に可視化させることで、勤労世代の健康増進および高齢者の就労・社会参加を促進し、ひいては経済の活性化にもつなげることを目指します。

（出所）日本健康会議HP（<https://2025.kenkokaigi.jp/>）

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15万社以上とする。(※) |
| 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。 |

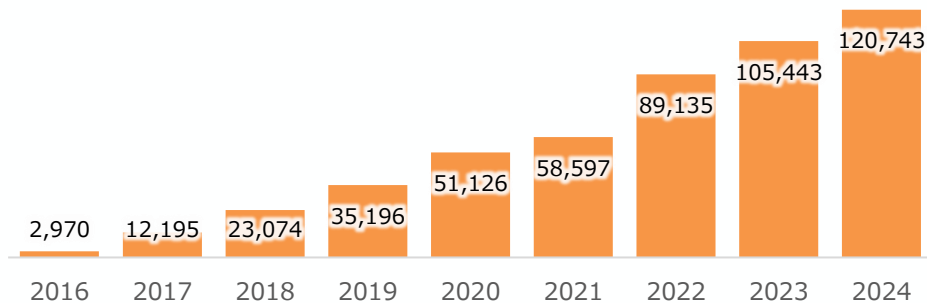
※2022年、2023年の過年度分の調査において中小規模法人数に集計上の誤りがあることが判明、訂正数値をもとにこれまでの伸び率等を勘案し、達成目標を2024年より修正

【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。

- 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。
- 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



健康経営と保健事業の両輪によるコラボヘルスの推進

- 企業の取組状況と、従業員の健康状況の両方を可視化することで、経営者のトップダウンによる従業員の予防・健康づくりの推進を図る。
- 企業と保険者の連携（コラボヘルス）のさらなる促進のため、令和5年度調査票より企業（事業主）単位の特定健診・特定保健指導の実施率を問い、評価対象としている。

健康経営優良法人認定制度

◆ 対象 企業等

◆ 内容 主に健康経営に関する企業の取組

例) 全社方針の明文化、産業医・保健師の関与、心身の健康保持・増進の取組、効果検証

◆ 目的 効果的な健康経営の実践の促進

健康スコアリングレポート

◆ 対象 保険者

※今年3月より、従来の保険者単位のレポートに加え、事業主単位レポートの提供を開始。

◆ 内容 主に健康状況・生活習慣・医療費

例) 肥満、血圧、血糖等のリスク保有者割合、生活習慣の適正者割合、医療費

◆ 目的 効果的な保健事業の実践の促進

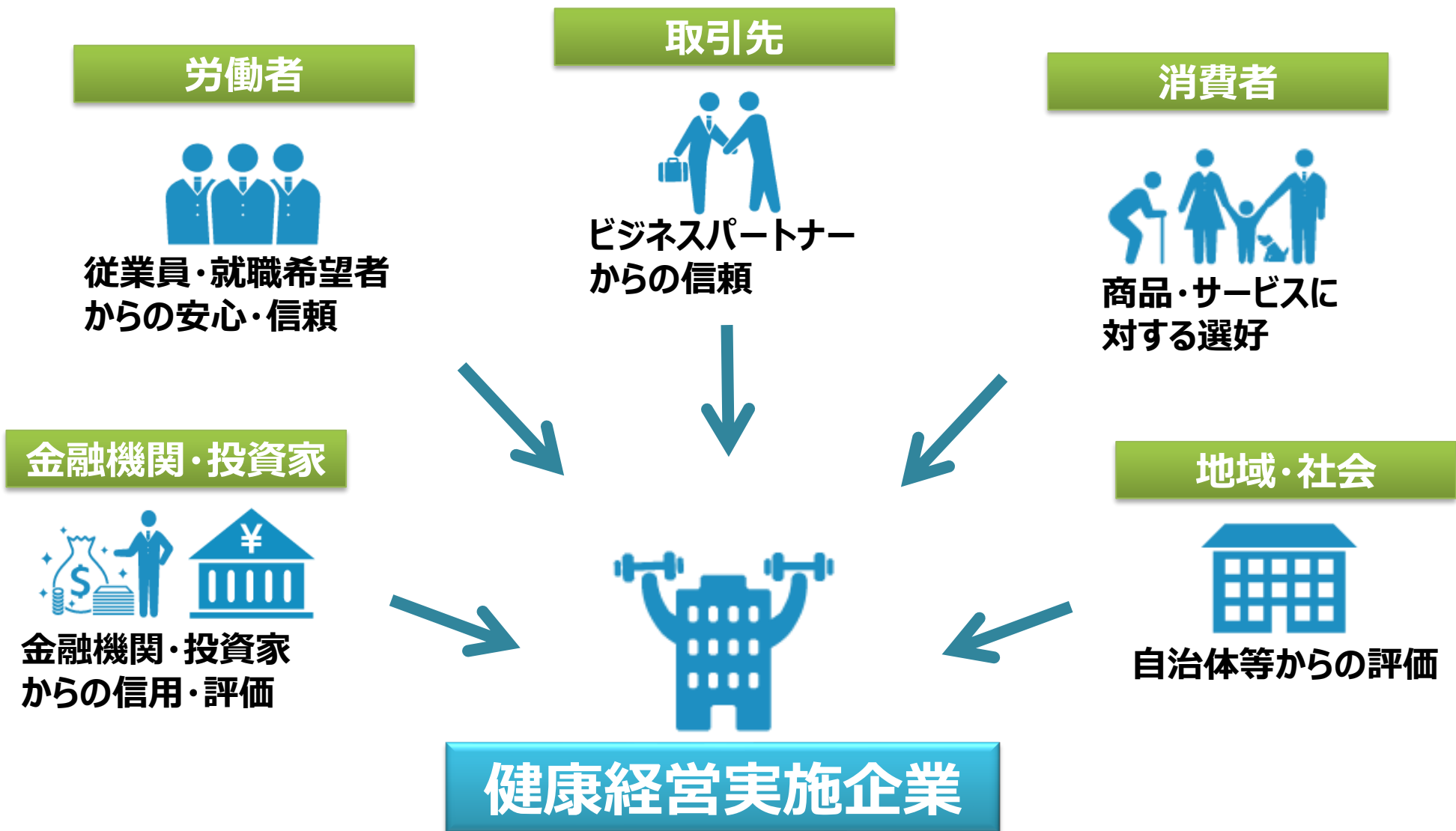
1.ヘルスケア政策の目指すべき姿

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

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インパクト

資本市場

- **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。**
 - 健康経営の取組に関する評価結果の開示を行った企業の株式時価総額合計が、上場企業の時価総額の71%に。
 - 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を始めとした各就職活動サイトにおいて、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。

各方面への 拡がり

- **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」等の補助金の加点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、公共調達加点、融資制度等 273カ所（インセンティブ種類別の重複自治体含む）
 - 金融機関のインセンティブ：融資や保証料の優遇 87カ所

※いずれも令和5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、
 - 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
 - ホワイト500については令和3年度より開示を要件化。
 - ブライト500、ネクストブライト1000についても今年度からフィードバックシートの公開を求める。

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



ESGとしての健康経営

- 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。

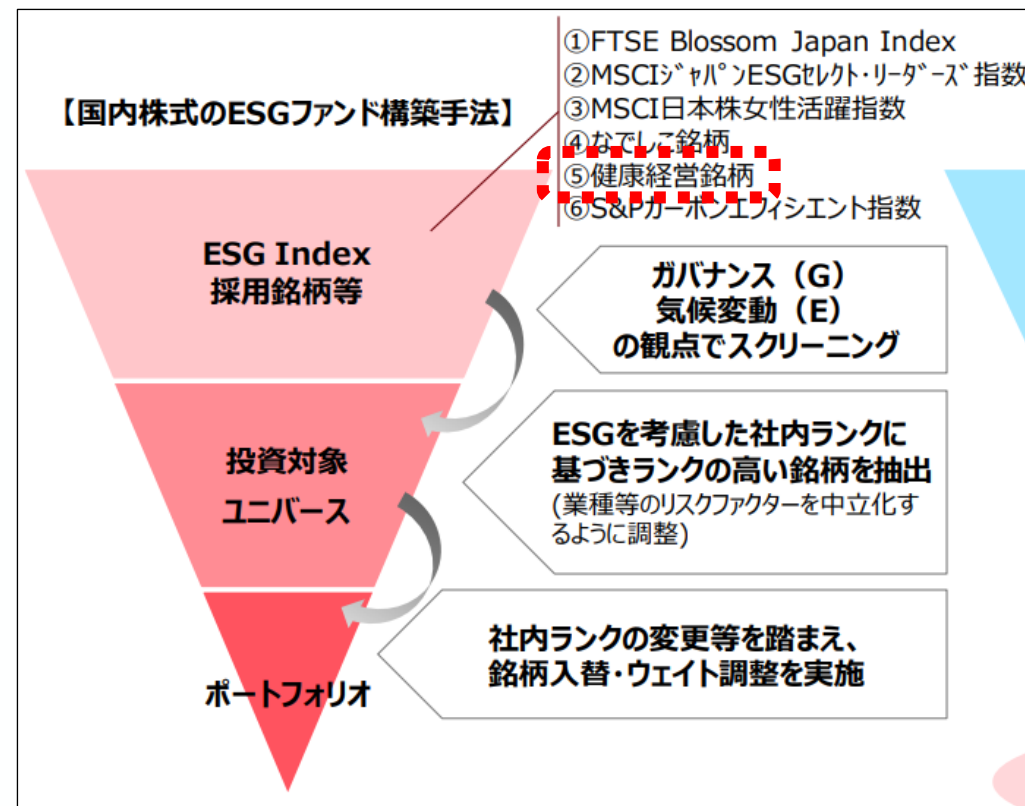
健康経営に対する機関投資家の評価

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

出所：非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」

(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。

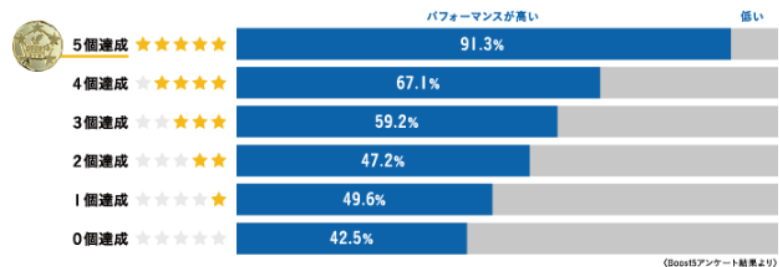
■ オムロンが独自に設定する指標「Boost5」

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。

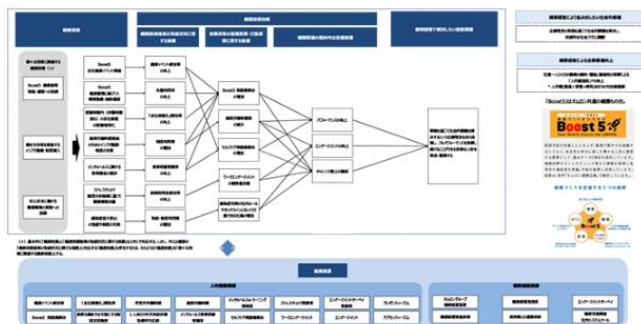


《Boost5 達成数別の高パフォーマンス社員の割合》オムロン健康白書2021年度より

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



(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。



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、食を通じてお客様の健康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
復帰率の推移(%)	20.8	19.5	16.2

健康経営推進体制

2016年にカゴメアグリス（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/>

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	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	11	14	環境市場機会	13.0%	9.2%	+3.8
2	2	気候変動	63.6%	53.9%	+9.7	12	11	汚染と資源	12.4%	13.3%	-0.9
3	3	ダイバーシティ	43.2%	44.0%	-0.8	13	12	廃棄物管理	11.5%	11.6%	-0.1
4	5	健康と安全	40.6%	32.6%	+8.0	14	13	労働基準	10.0%	11.2%	-1.2
5	4	人権と地域社会	37.0%	34.7%	+2.3	15	14	その他	9.4%	9.2%	+0.2
6	6	製品サービスの安全	30.7%	30.8%	-0.1	16	16	資本効率	7.5%	8.2%	-0.7
7	7	リスクマネジメント	28.6%	29.8%	-1.2	17	18	社会市場機会	6.0%	7.3%	-1.3
8	9	サプライチェーン	23.5%	20.2%	+3.3	18	16	水資源・水使用	5.9%	8.2%	-2.3
9	8	情報開示	20.4%	23.3%	-2.9	19	19	生物多様性	4.7%	4.7%	±0
10	10	取締役会構成・評価	17.1%	16.2%	+0.9	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

（出所）年金積立金管理運用独立行政法人「『第6回 機関投資家のスチュワードシップ活動に関する上場企業向けアンケート集計結果』の公表について」より抜粋

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）

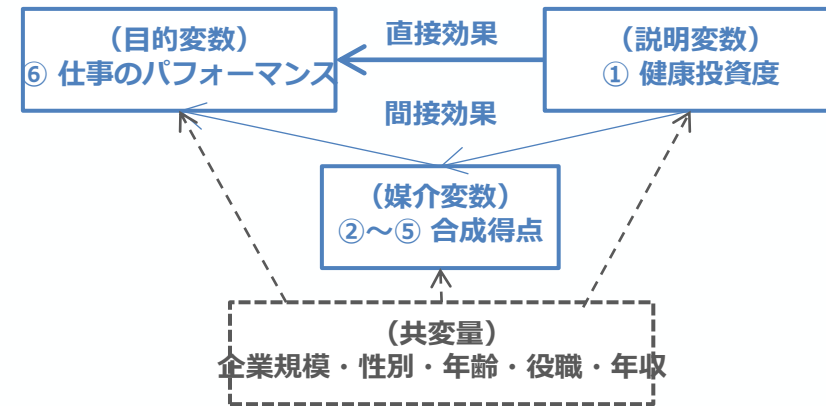
企業に勤務する従業員向けのアンケート調査を実施した結果、所属企業の健康投資レベルが高いと感じている人の方が、健康状態や仕事のパフォーマンスが良好であることが分かった。

【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）	7.94 **	0.40 **

※ **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

- 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

健康経営と労働市場の関係性

- 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）
全く決め手になら

いない, 8.7

最も重要な決め

手になる, 8.4

あまり決め手にならな

い, 30.9

重要な決め手の

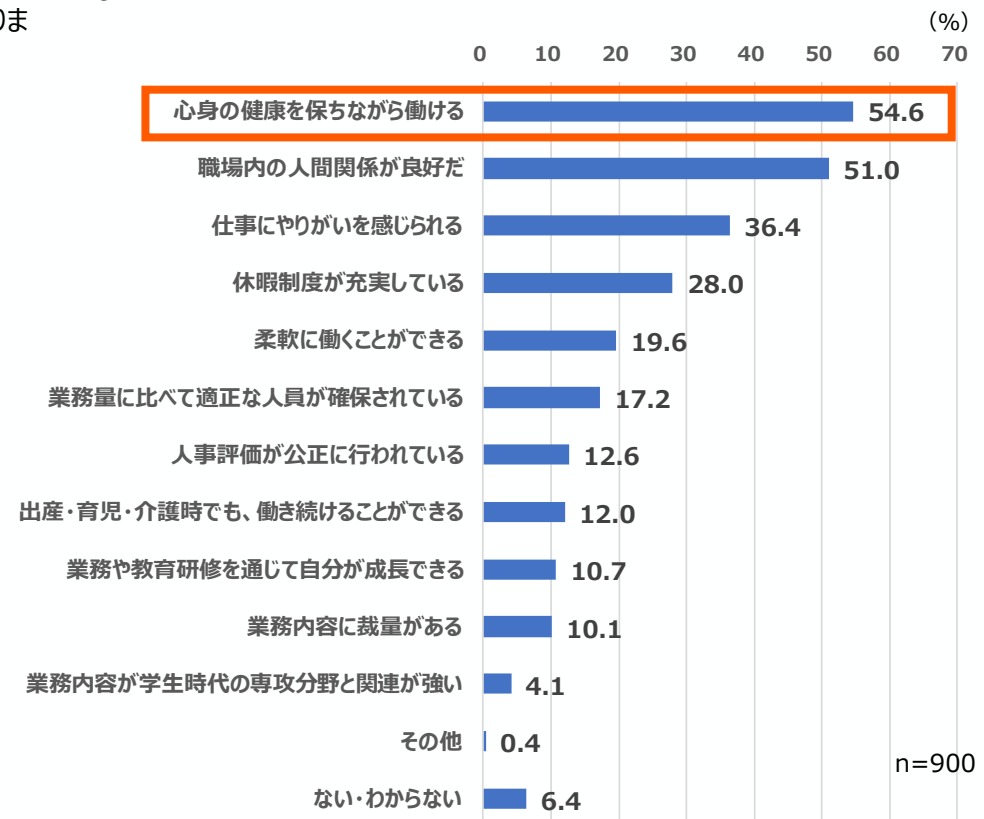
一つになる, 52

60.4%

%, n=900

※「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）



採用活動に活用される健康経営

- 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。
- ビズリーチでは「健康経営優良法人」というワードを含んだ求人情報の検索が可能。
- 令和4年11月から、マイナビ転職はウェブサイトで「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。

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

18	健康経営優良法人	 健康経営優良法人 Health and productivity	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。 「健康経営優良法人」の認定は、健康経営の取り組みが評価され、上、更には表彰されます。	詳細は、以下の経済産業省のホームページをご覧ください。
----	----------	--	---	------------------------------------

BIZREACH

ご利用ガイド Q&A キャリア・転職コラム 採用をご検討

マイページ 職務経歴書 メッセージ 求人検索

転職サイト ビズリーチ > 転職・求人一覧 > 健康経営優良法人 > 6ページ目

【健康経営優良法人】を含む転職・求人情報

前の20件 1 ... 3 4 5 6 7 8 9 次の20件 101件~120件 (全683件中)

海外営業 / がルーツの機械商社 ※2~3年以内に海外...

¥ 800万~1000万

海外営業

岡山県 タイ その他アジア

Uターン・Iターン歓迎 海外事業

【法人営業 | 岡山】多種多様な業界の民間工場向け営業◎時短勤務...

¥ 応相談

法人営業 ルートセールス・渉外・外商 ...

岡山県

Uターン・Iターン歓迎 月平均残業時間20時間以内

PICK UP!

経済産業省が推進する健康経営優良法人とは?

健康経営優良法人 2022 Health and productivity

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

健康経営優良法人 2022 Health and productivity

※ロゴマークは登録商標となります。

2016年、経済産業省に「健康経営優良法人認定制度」が創設され、取り組みが評価された企業や団体が認定されています。特に、健康経営に取り組むことで、従業員の健康増進や生産性向上に貢献している企業や団体を表彰しています。

健康経営に取り組むことで、従業員の健康増進や生産性向上に貢献している企業や団体を表彰しています。

マイナビ転職に掲載中の「健康経営優良法人」の求人

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！

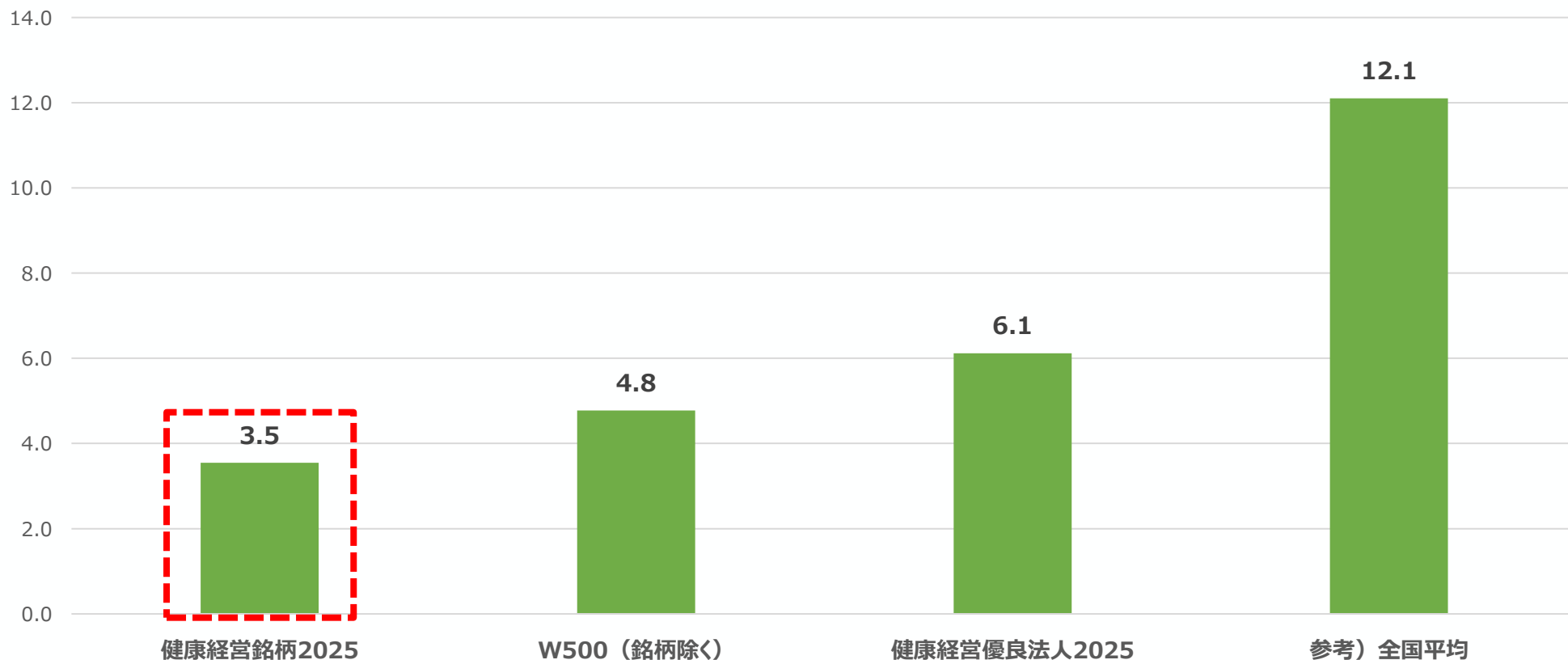
北海道	北海道
東北	青森県 岩手県 宮城県 秋田県 山形県 福島県
北関東	茨城県 栃木県 群馬県
関東圏	埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県
甲信越	新潟県 山梨県 長野県
北陸	富山県 石川県 福井県
東海	岐阜県 静岡県 愛知県 三重県

健康経営と離職率

- 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。
- 2023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

単位：％



※離職率の全国平均は「厚生労働省 2023年（令和5年）雇用動向調査」一般労働者の離職率に基づく。（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（Q9）/正社員数（Q7）を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出。

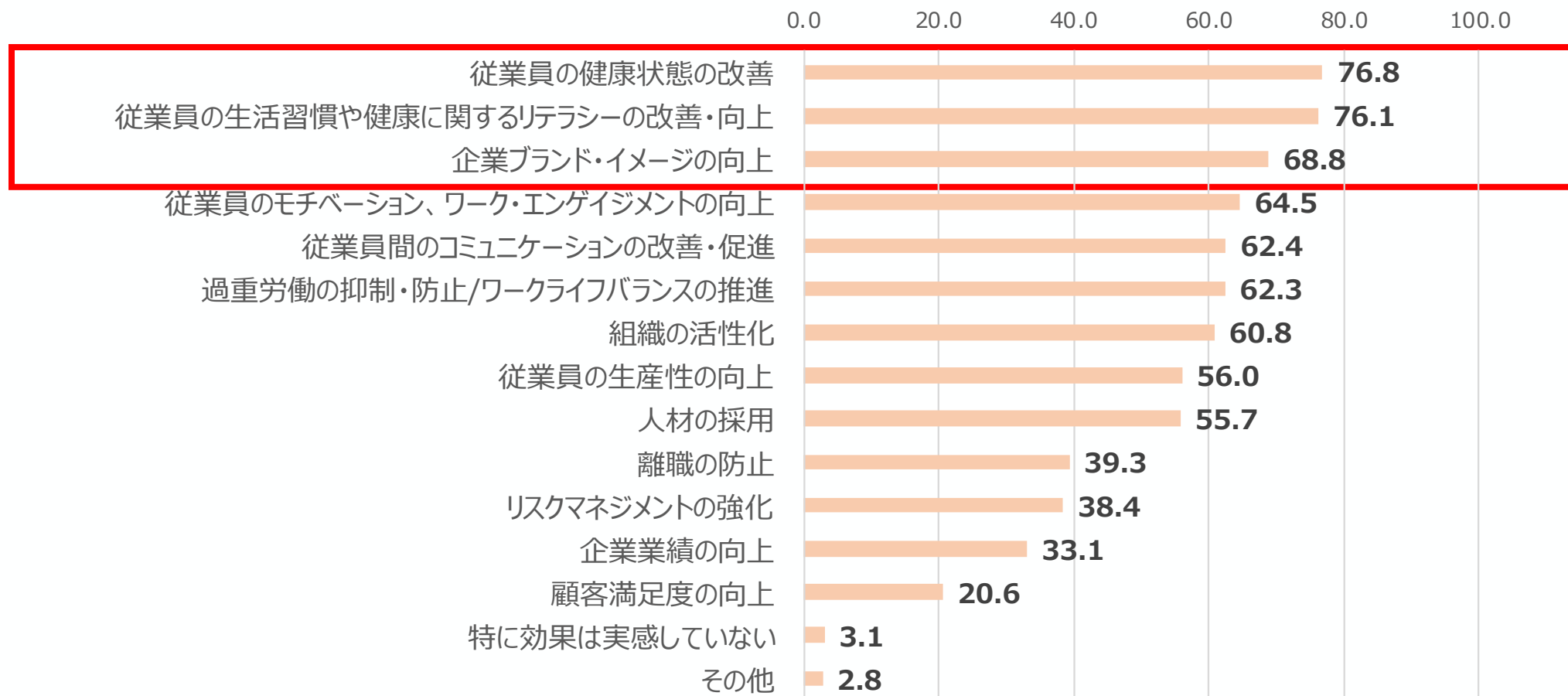
※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

実践企業の効果実感アンケート（大規模法人部門）

- 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、従業員の健康状態の改善、従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーの改善・向上、企業ブランド・イメージの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）＜大規模法人部門＞

単位：%

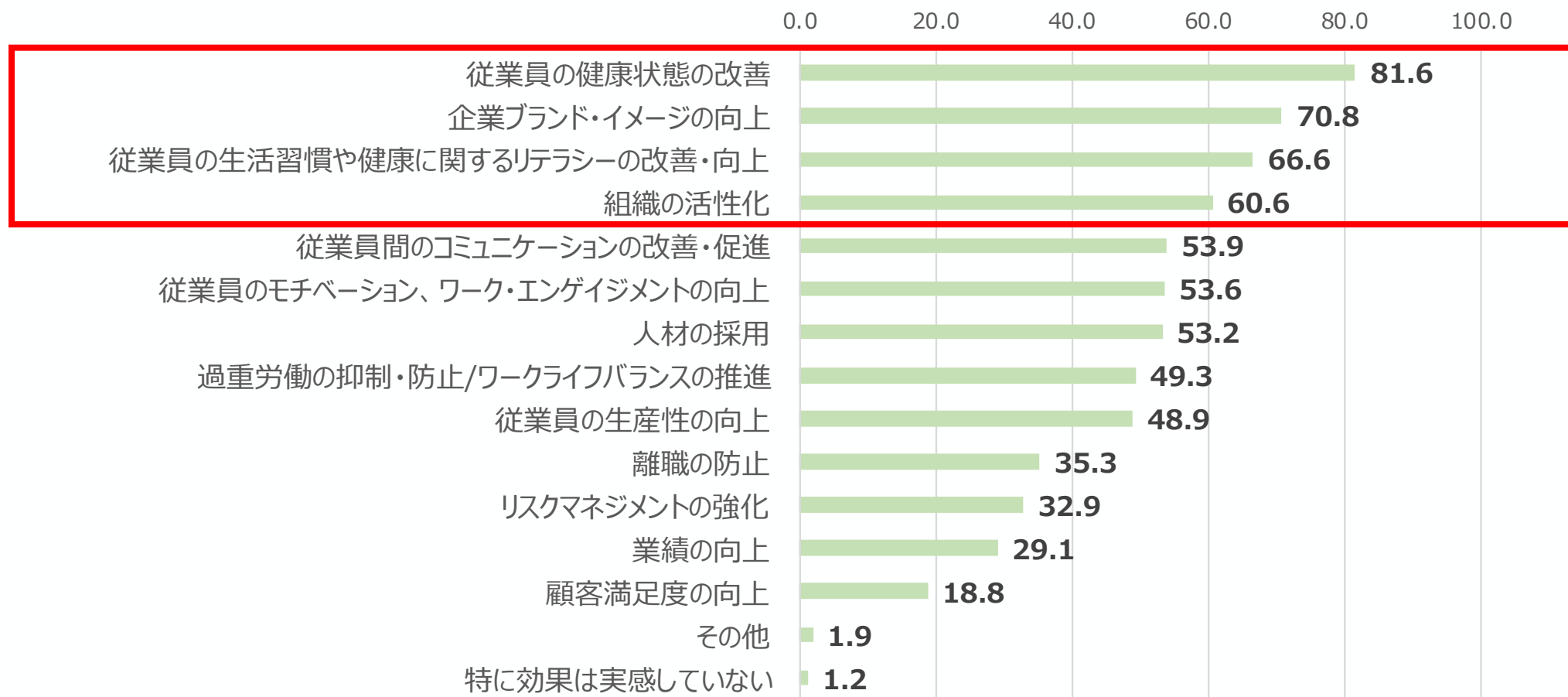


実践企業の効果実感アンケート（中小規模法人部門）

- 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、従業員の健康状態の改善、企業ブランドイメージの向上、従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーの改善・向上、組織の活性化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＞

単位：％



※令和6年度健康経営優良法人（中小規模法人部門）の回答結果のうち、無回答を除いた回答数で作成。n=7,886

（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り組を紹介し、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。

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。



サプライチェーンを通じた健康経営の普及

- 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）**

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株式会社に対して、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「新型コロナウイルス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、作業効率下がると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



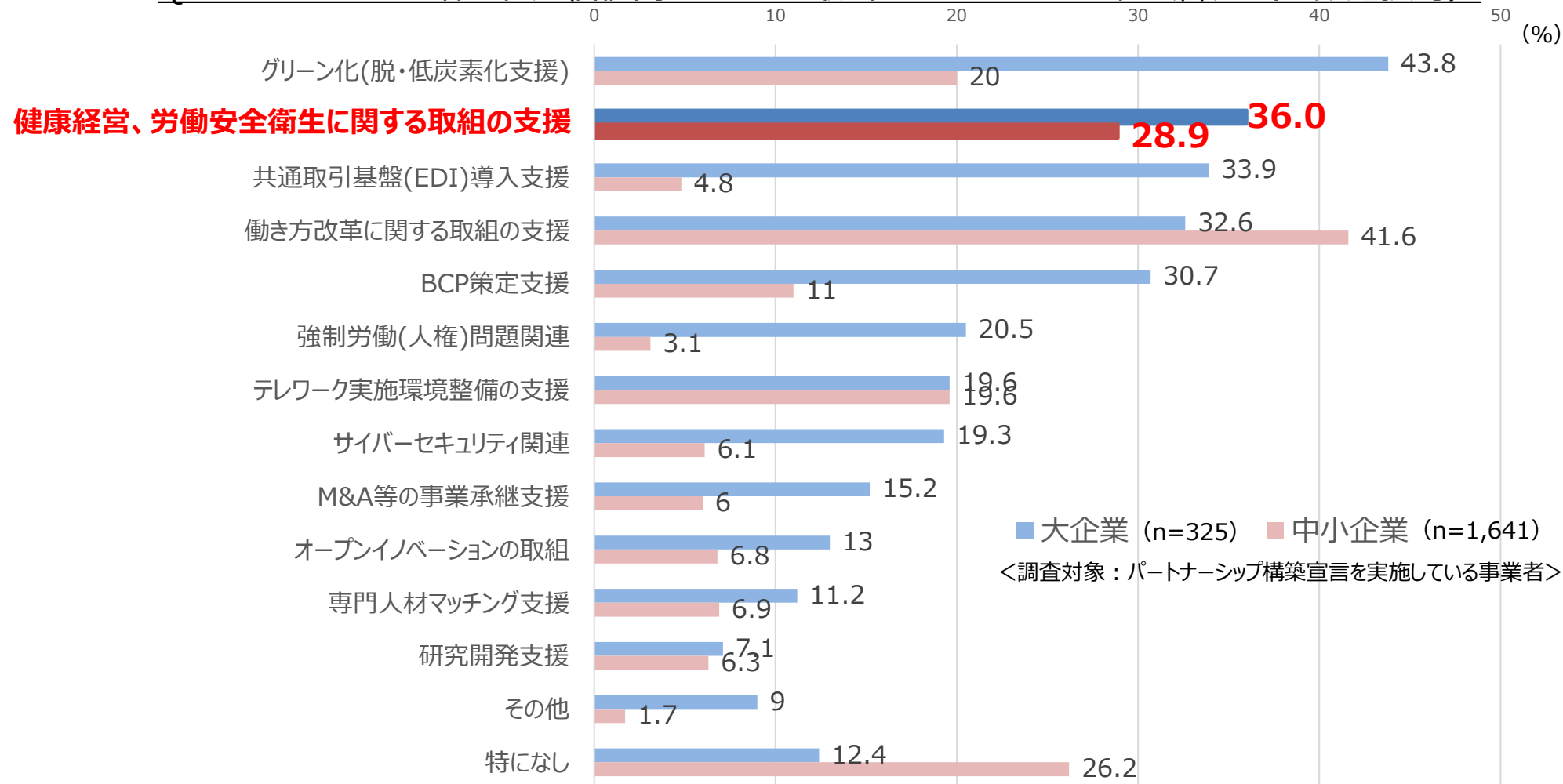
パートナーシップ構築宣言の記載

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。

健康経営に対するインセンティブ措置（国）

- 令和5年から、「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**や、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、「**健康経営優良法人に認定された事業者**」が追加された。

■ 中小企業向け補助金	補助対象	補助内容
<u>ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金</u>	中小企業等が取り組む、革新的な新製品・新サービス開発等を行うための設備投資等を支援する	補助率1/2※1もしくは2/3、 補助上限額750万～4,000万円※2 ※1 最低賃金引き上げに係る特例を適用した場合は補助率を2/3に引き上げ ※2 従業員数・申請枠により異なる。
<u>IT導入補助金</u>	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	補助率原則1/2※、補助上限額150～450万円 ※枠・類型により異なる
<u>事業承継・M&A補助金</u>	事業承継に際しての設備投資や、M&A・PMIの専門家活用費用等を支援する	補助率1/3、1/2、2/3※ 補助上限額150万円～1,000万円※ ※枠・類型により異なる
<u>Go-Tech補助金</u>	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

■ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

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又はブライト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：1.75%、特別利率①：1.35%、特別利率②：1.10%（いずれも令和7年2月3日時点。貸付期間5年以内の場合。）
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。

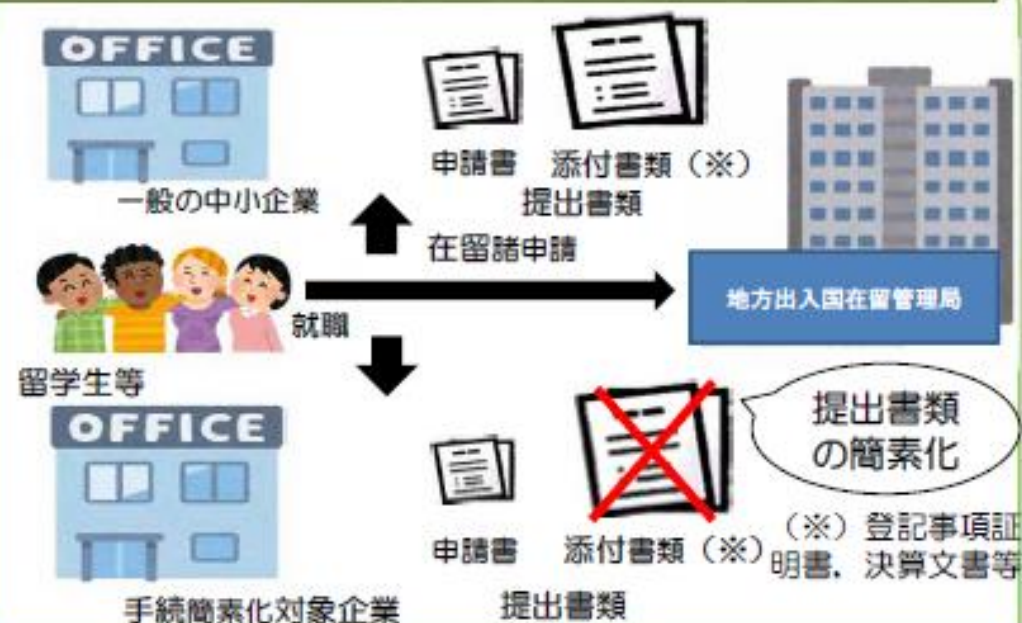
手続簡素化対象企業の拡大（令和2年1月）

・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類構内営業者（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。

在留諸申請手続きの簡素化（イメージ）



健康経営に対するインセンティブ措置（地域）

- 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）＞

自治体

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

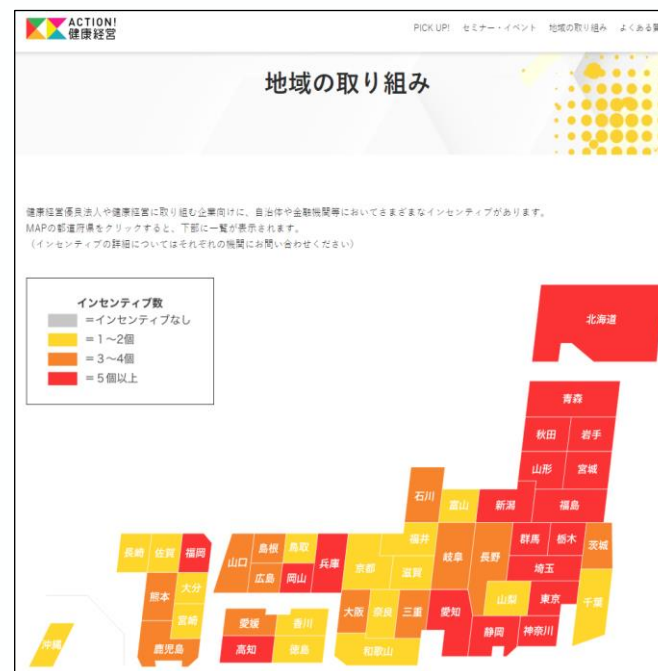
その他のインセンティブ（取組数：24→45）

- 融資優遇、保証料の減額
- 奨励金や補助金

銀行等

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



「アクション健康経営」
で検索ください。

- 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**

健康経営の波及効果と目指すべき姿（2.0）

人的資本の価値を高める健康経営

自ら価値を高められる資本である「人」のパフォーマンスを引き上げる健康経営の浸透は、様々な側面で価値向上をもたらす。

個人（従業員等）

- ・ヘルスリテラシー向上
- ・生活習慣の改善
- ・性差を踏まえた健康課題への対処
- ・業務パフォーマンス、エンゲージメントの向上

組織

- ・組織の活性化
- ・コミュニケーションの増加
- ・生産性や企業価値の向上
- ・無形資産（人的資本）の増加
- ・ブランド価値向上
- ・人材を引きつける組織の魅力向上、採用力向上
- ・持続性担保
- ・ステークホルダーからの信頼確保
- ・レジリエンス向上

国際社会

- ・世界との健康価値の共有
- ・健康を軸とした日本ブランドの向上

地域・社会

- ・健康に対する価値観の向上
- ・リタイア後も持続する行動変容
- ・家族のヘルスリテラシー向上
- ・地域のインフラや活力の維持
- ・幅広い国民のQOL向上、Wellbeing実現への貢献
- ・健康寿命延伸

経済

- ・公的保険外サービスの充実や質の向上
- ・ヘルスケア産業の創出・拡大・国際進出
- ・労働力人口の増加
- ・日本経済の成長への貢献

- ① 健康経営の可視化と質向上
- ② 新たなマーケットの創出
- ③ 健康経営の社会への浸透・定着

政策推進
(政府)

認定事務局
(民間)

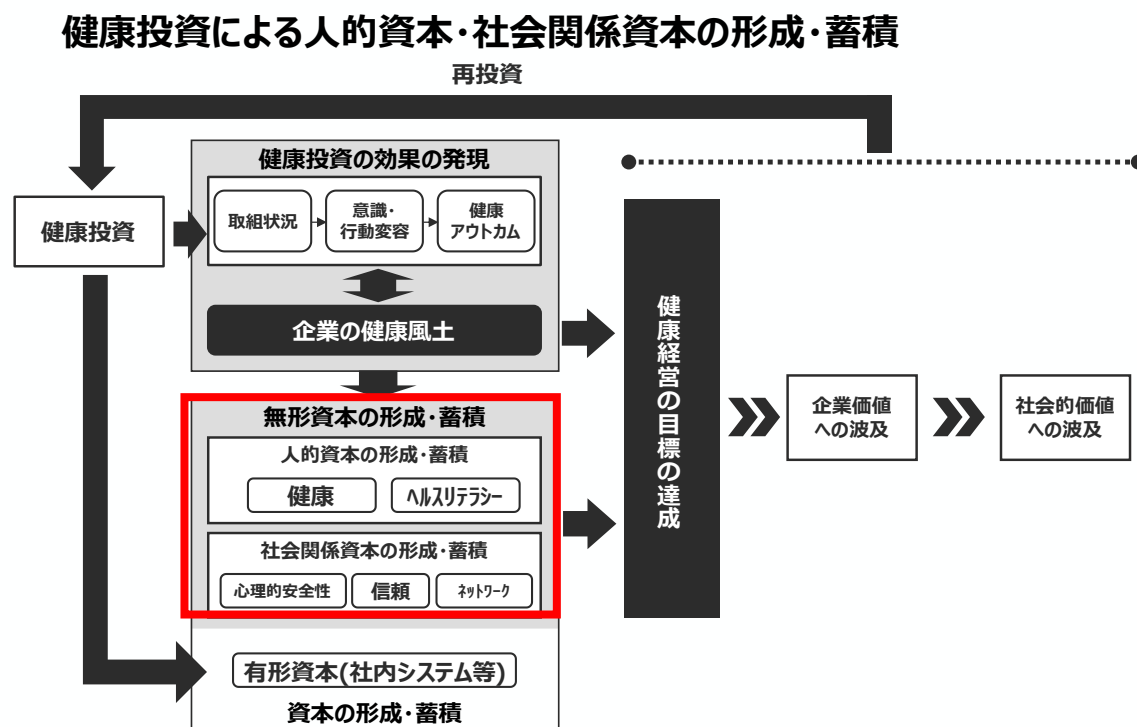
健康経営
(人的資本経営の土台)

日本経済社会を支える基盤へ

「改訂版 健康経営ガイドブック」の完成 (令和6年度健康経営制度運営補助事業)

「健康風土」や「社会関係資本」等の新たなポイントを加え、9年の蓄積を辞書化

- 「健康経営ガイドブック」と「健康投資管理会計ガイドライン」の内容を更新し、一体化。
- 主な改訂内容としては、**健康投資による人的資本・社会関係資本の形成・蓄積を明示化**。
また健康経営の実践手法、健康経営戦略マップの具体的な作成方法を明記。
- 健康経営は、**人的資本と社会関係資本という2つの無形資本への投資**を通じて、**企業価値向上を目指す経営手法**であり、**人的資本経営の土台**となること等を伝えている。



企業健康風土

健康に関する共通の考え方や行動様式を生み出す、その企業独特の環境

人的資本

個人のスキル、能力（教育及び暗黙知を含む）、健康状態、従業員の仕事に対する心理的な状態

社会関係資本

従業員間や組織内の相互の信頼やネットワーク、心理的安全性が高い関係性

経営層の関与

社内浸透を促進する経営層の関与をより多面的に評価

健康経営を企業価値の向上につなげていくためには、経営層が主体的に関与し、従業員一人ひとりが健やかでエンゲージメント高く働ける環境を整備することが重要。

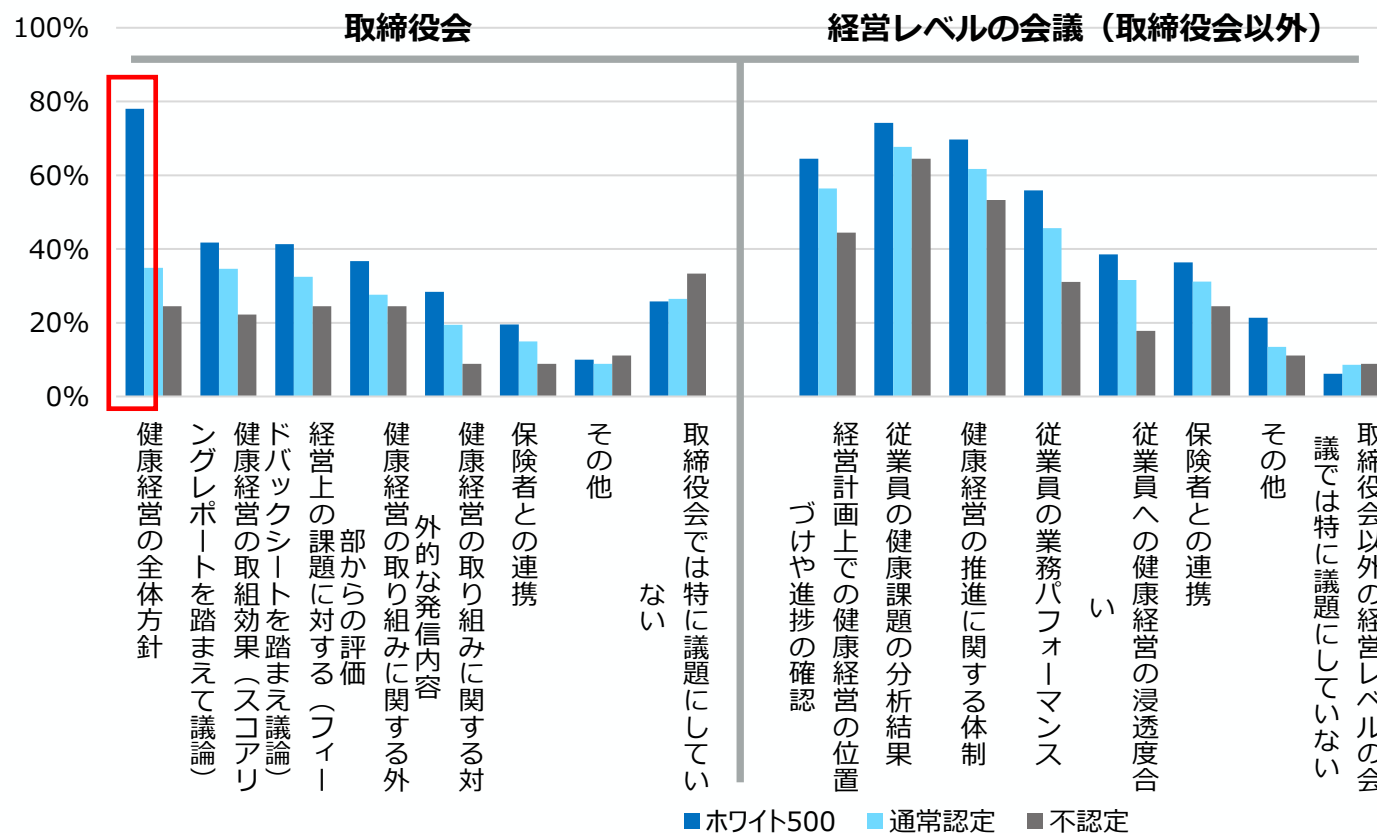
そこで今年度は、経営レベルの会議でも効果検証等を行っていたただくべく議論内容や頻度について評価した。

他方で、経営層の関与の在り方には、様々な手法がありうるため、**次年度はより多面的に経営層の関与の在り方を問うてはどうか。**

例：

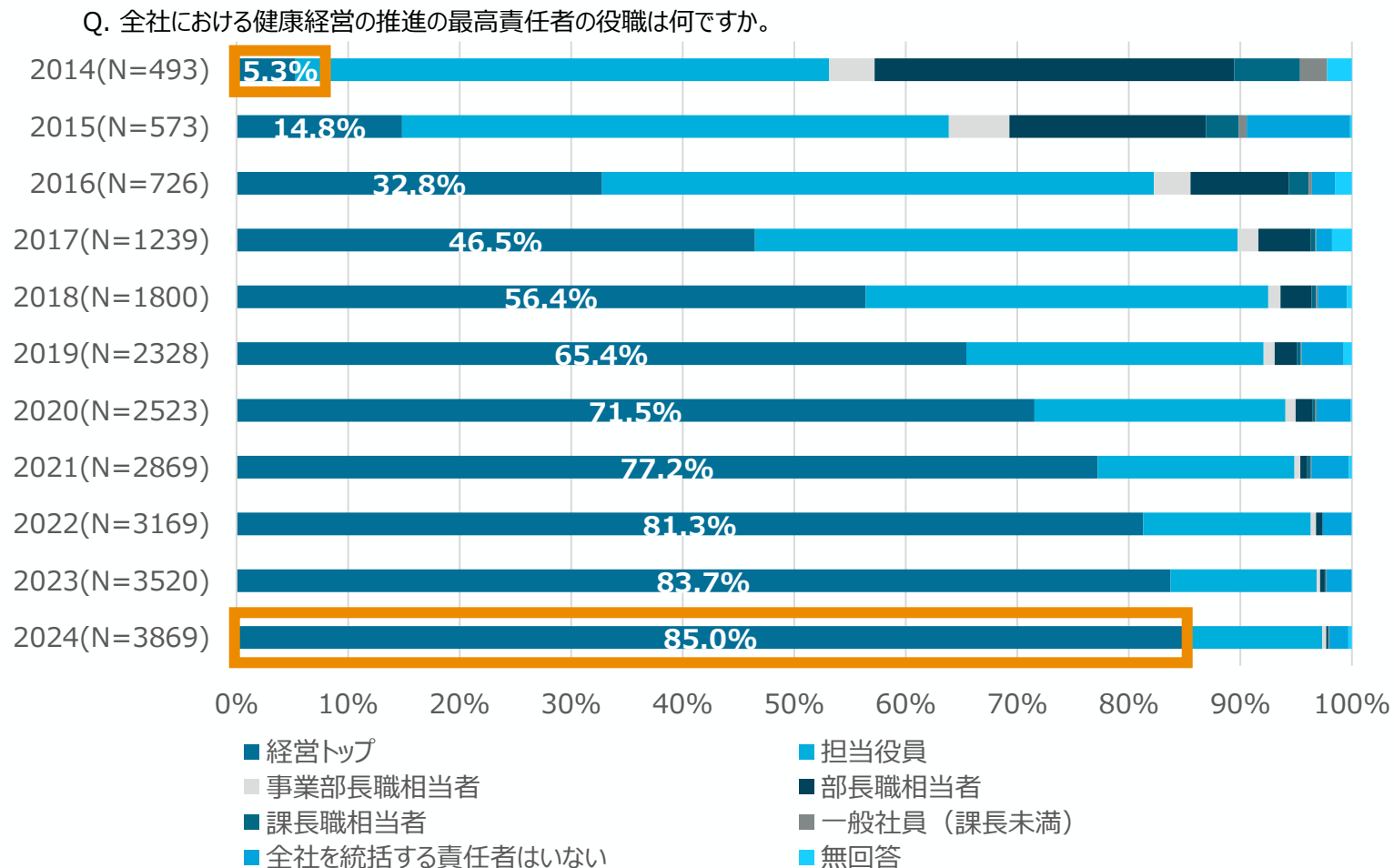
年度毎の経営者メッセージの社内外発信、
健康経営の意義等に関する管理職研修、
取締役会等での議論による改善内容の有無、等

Q25.全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）でどのような内容を議題にしていますか。（いくつでも）



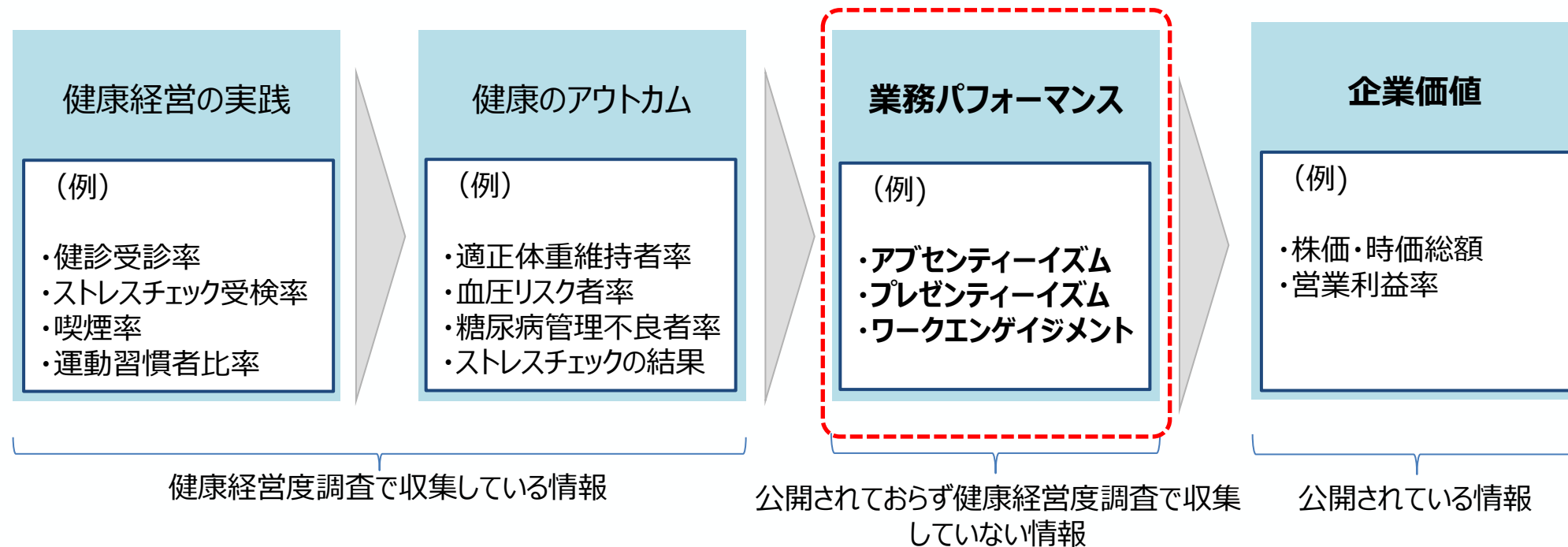
(参考) 経営トップのコミットメントが大幅に増加

- 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。



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。



業務パフォーマンス指標の開示

- 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している。さらに測定範囲・回答率についても開示状況の確認を行っている。

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.アブゼン 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.アブゼンティーイズム	
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)?

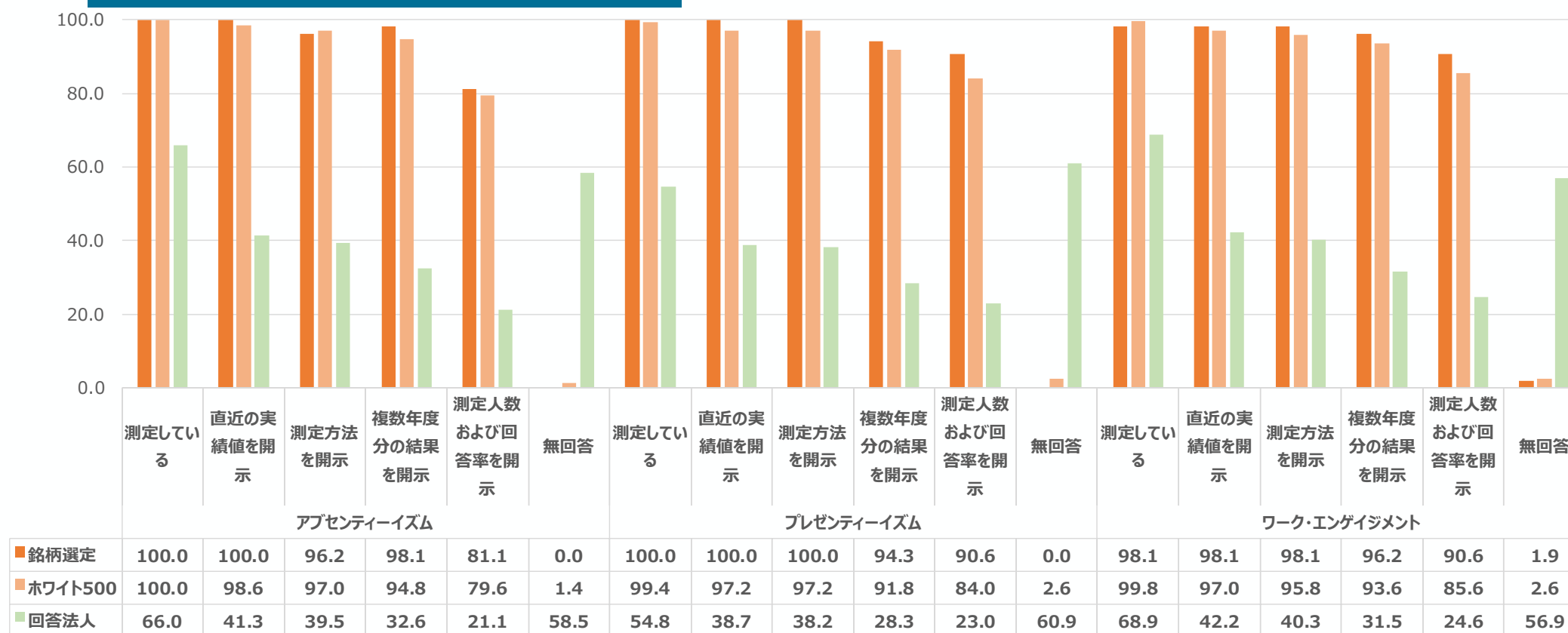
Worst Performance										Top Performance	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

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いる。**

パフォーマンス指標の測定・開示状況

単位：%



銘柄選定（n=53）、ホワイト500（銘柄選定を含むn=501）、回答法人（Q18SQ3；n=3860、Q72；n=3869）

*：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6年度健康経営度調査Q18SQ3、Q72

(参考) パフォーマンス指標にかかる開示の好事例

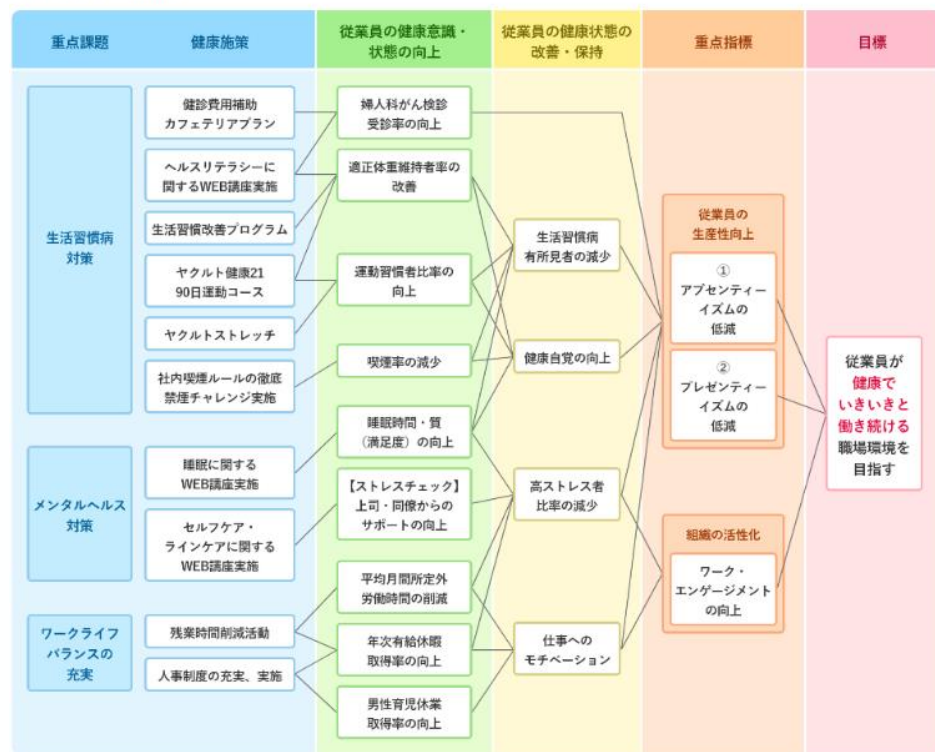
株式会社ヤクルト本社

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



連動した開示

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%
アブゼンティーズム※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

(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		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
20歳代以下	67.6%	66.9%	66.2%	3.5%	3.9%	3.7%	14.3%	14.4%	16.6%	34.3%	34.4%	25.6%
30歳代	75.3%	75.5%	75.0%	7.2%	6.6%	7.1%	19.2%	20.2%	20.3%	41.6%	43.3%	36.2%
40歳代	87.5%	87.3%	89.2%	18.5%	16.2%	18.5%	22.3%	23.1%	25.3%	53.4%	54.3%	50.3%
50歳代	94.7%	95.3%	95.8%	34.5%	33.4%	36.3%	25.2%	26.5%	27.1%	67.0%	67.7%	63.3%
60歳代以上	98.3%	98.2%	99.0%	56.6%	55.6%	54.7%	22.1%	24.7%	28.0%	71.8%	74.0%	69.0%
全体	84.0%	83.9%	84.3%	21.4%	20.3%	21.6%	20.9%	21.8%	21.5%	52.7%	53.6%	50.7%

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

健康経営KPI 指標

指標の種類	2024			2023			2022			当面の目標		
回答者数	5,138名			5,482名			5,661名					
回 答 率	94.1%			93.6%			95.6%					
ワークエンゲージメント	2.49			2.21			2.24			3.00		
	3項目 平均	活力	2.30	2項目 平均	活力	2.05	2項目 平均	活力	2.09	3項目 平均	活力	-
		熟意	2.72		誇り	2.36		誇り	2.39		熟意	-
		没頭	2.45								没頭	-
プレゼンティーズム	73.6%			74.2%			75.5%			80.0%		
アブセンティーズム	3.29日			2.99日			2.20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：（～23年度）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）7件法で測定し、4件法に換算。

（24年度～）アンケート回答により算出（エトレヒト・ワークエンゲージメント尺度超短縮版3項目）

○プレゼンティズム：従業員のパフォーマンス発揮度の回答者平均値（病气やけ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：病气やけがによる休務日数の回答者平均値

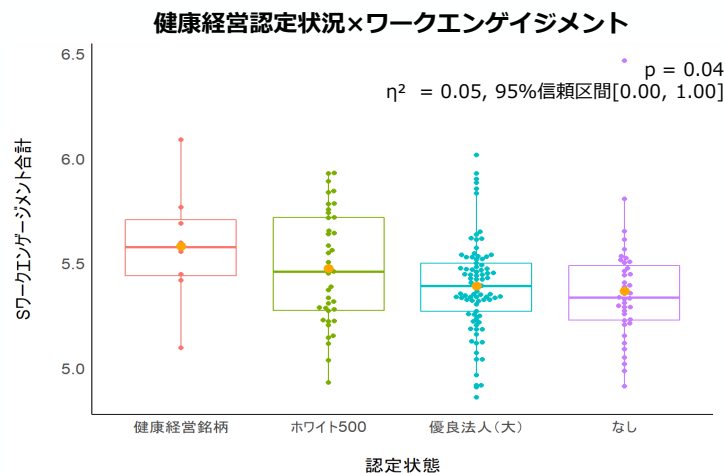
・測定方法：アンケート回答により算出

※ アブセンティーズムについては、病气やけがによる休務を減らすことが重要である一方、病气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）



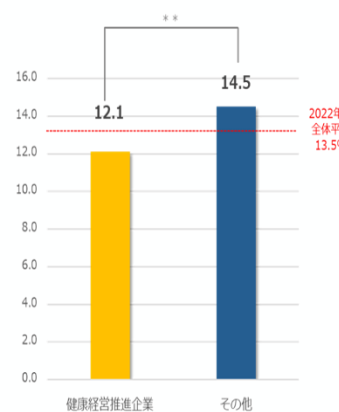
- ワークエンゲイジメント合計（分析対象：171社）
定義：「仕事で自発的に動き、ポジティブな感情を持っている状態」オリジナルの尺度（2問×4段階）。
- 各質問項目の総和により測定し、高いほどワークエンゲイジメントが良好と解釈

（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

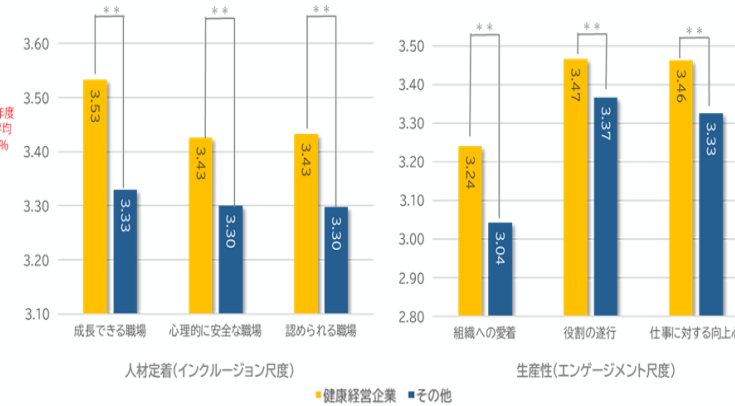
※また、株式会社バックテックによる調査においても、**健康経営に6年以上取り組んでいる企業において、従業員のプレゼンティーズムは下がり、生産性が高くなっている傾向がみられた。**

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・ブライツ500を含む健康経営優良法人を取得している企業を含む。

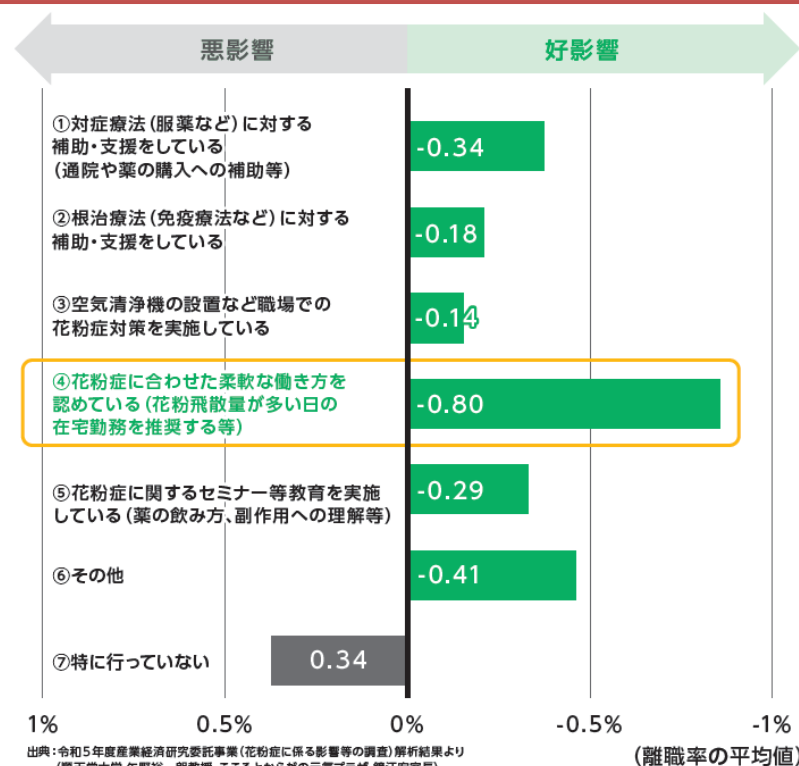
※※「人材定着（インクルージョン尺度）」「生産性（エンゲージメント尺度）」の独自尺度については、国内外の先行研究や専門家とのディスカッションを基に開発。

（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。

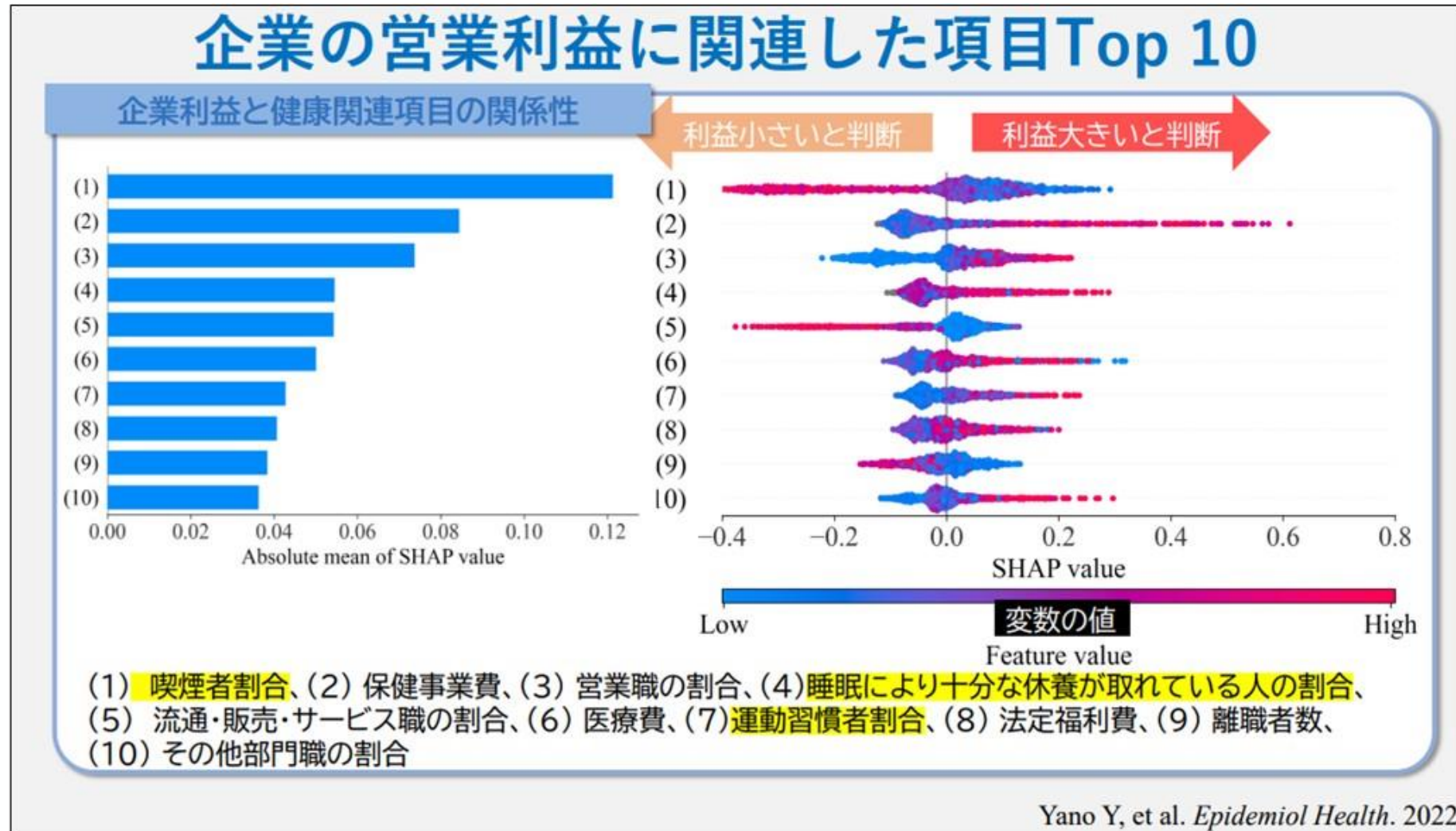


※令和5年度健康経営度調査において「花粉症に対する具体的な支援」「離職」「勤続年数」「平均年齢」の項目に回答した3,066法人を対象。関連する項目が1つでも無回答の場合は解析から除外しています。

※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。

アカデミアによる効果分析結果

- 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。

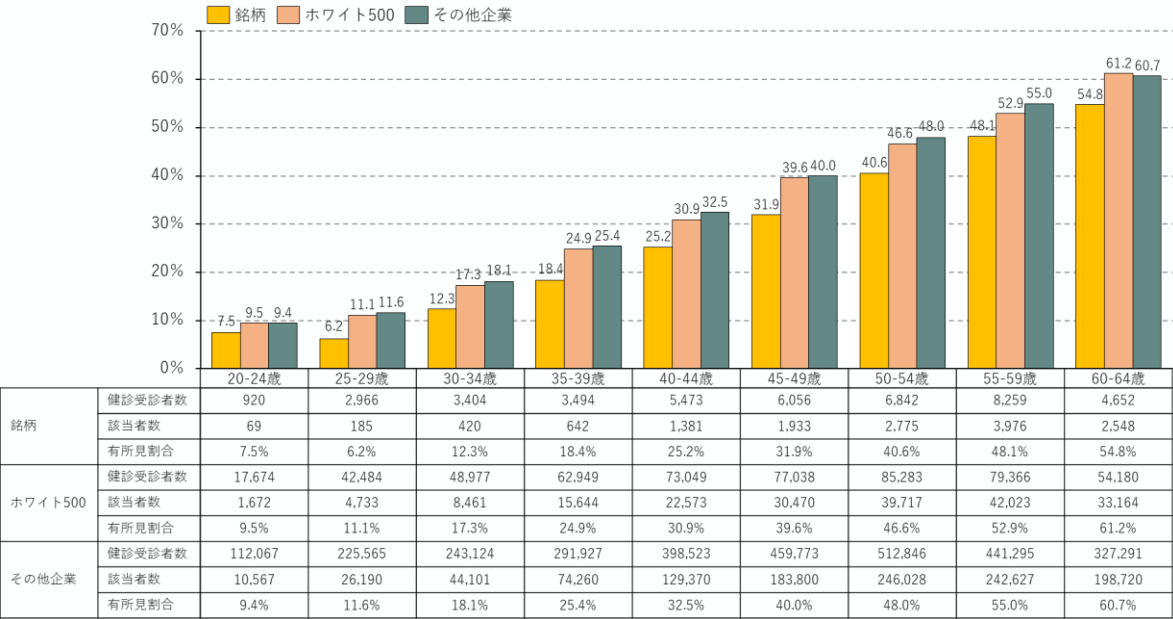


(参考) 従業員の健康状態に関する比較分析

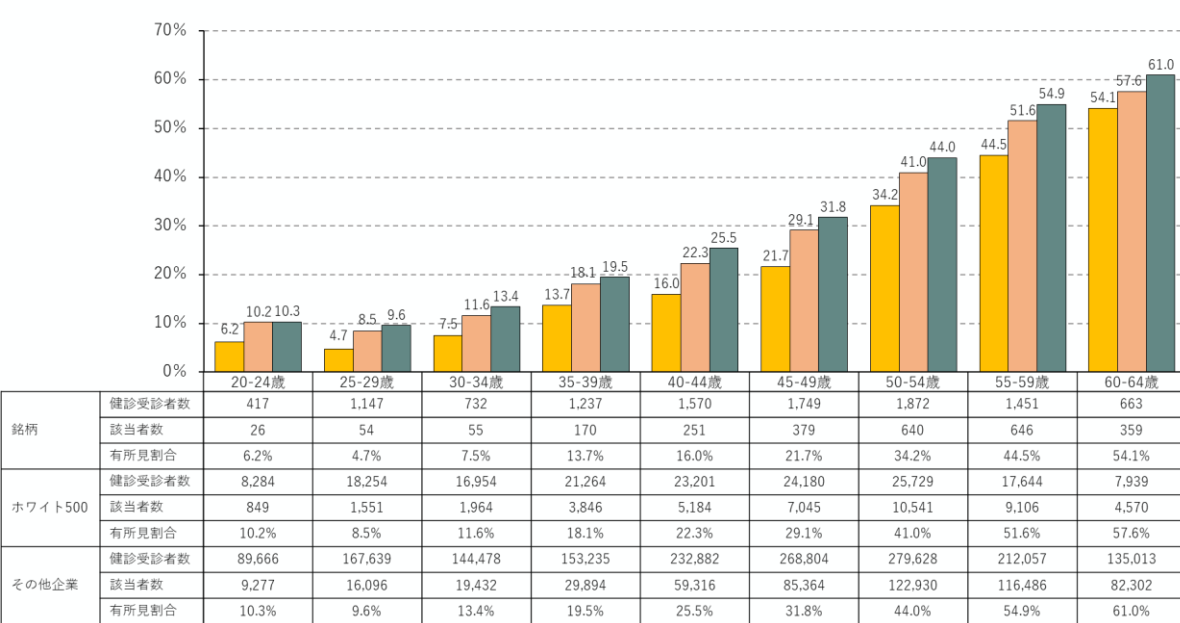
健康経営の成績と従業員の健康には相関関係あり

株式会社JMDCの分析によると、健康経営銘柄認定法人、ホワイト500認定法人及びその他の法人の健診結果（検査値、問診等）を比較した場合、**健康経営銘柄認定法人の多くの項目において、有所見率が低い傾向が見られた。**

【HbA1c 有所見者割合】被保険者男性



【HbA1c 有所見者割合】被保険者女性

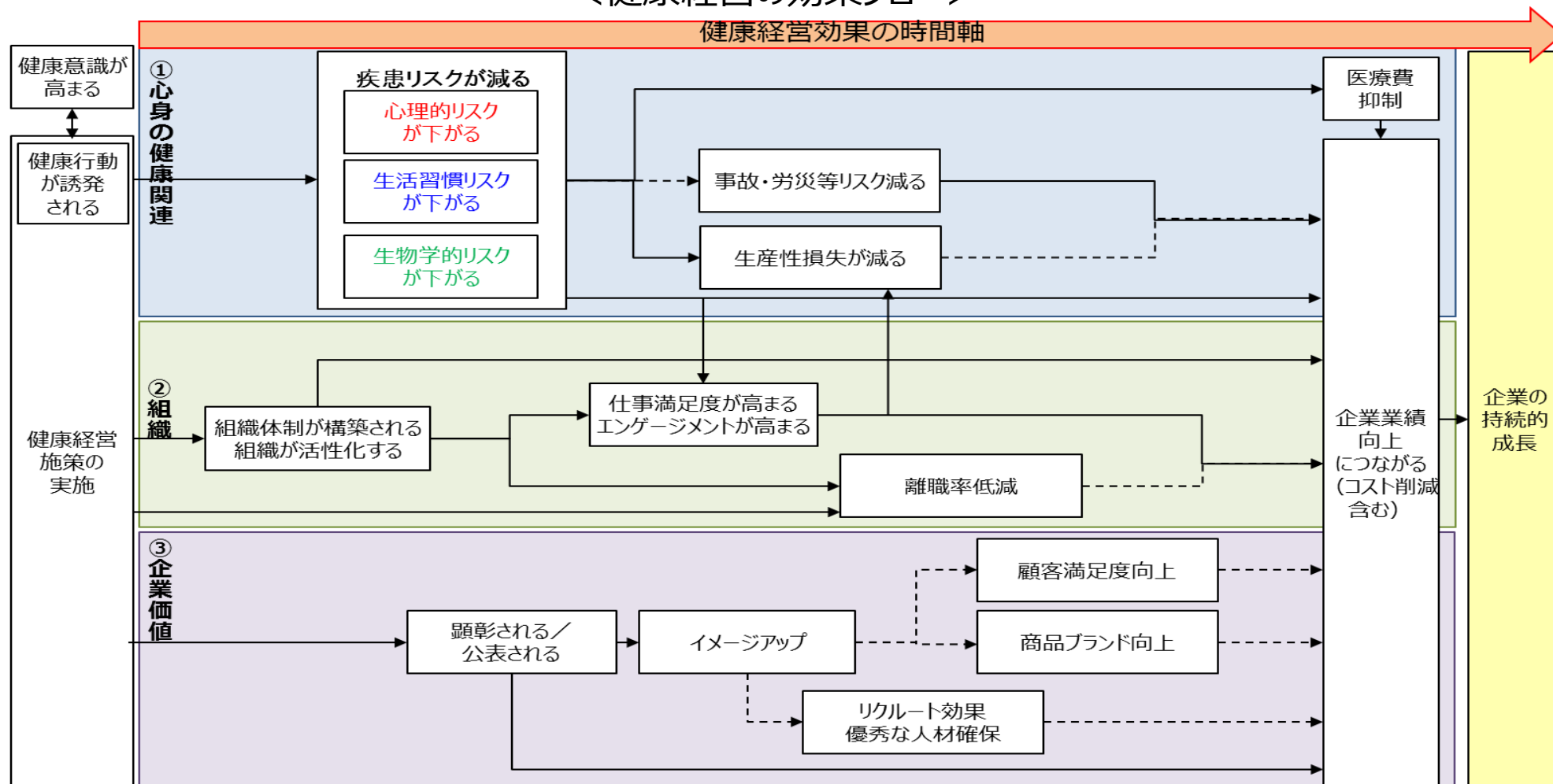


出典：2024年度版JMDC健康経営KPIガイドブックを基に経済産業省が作成

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

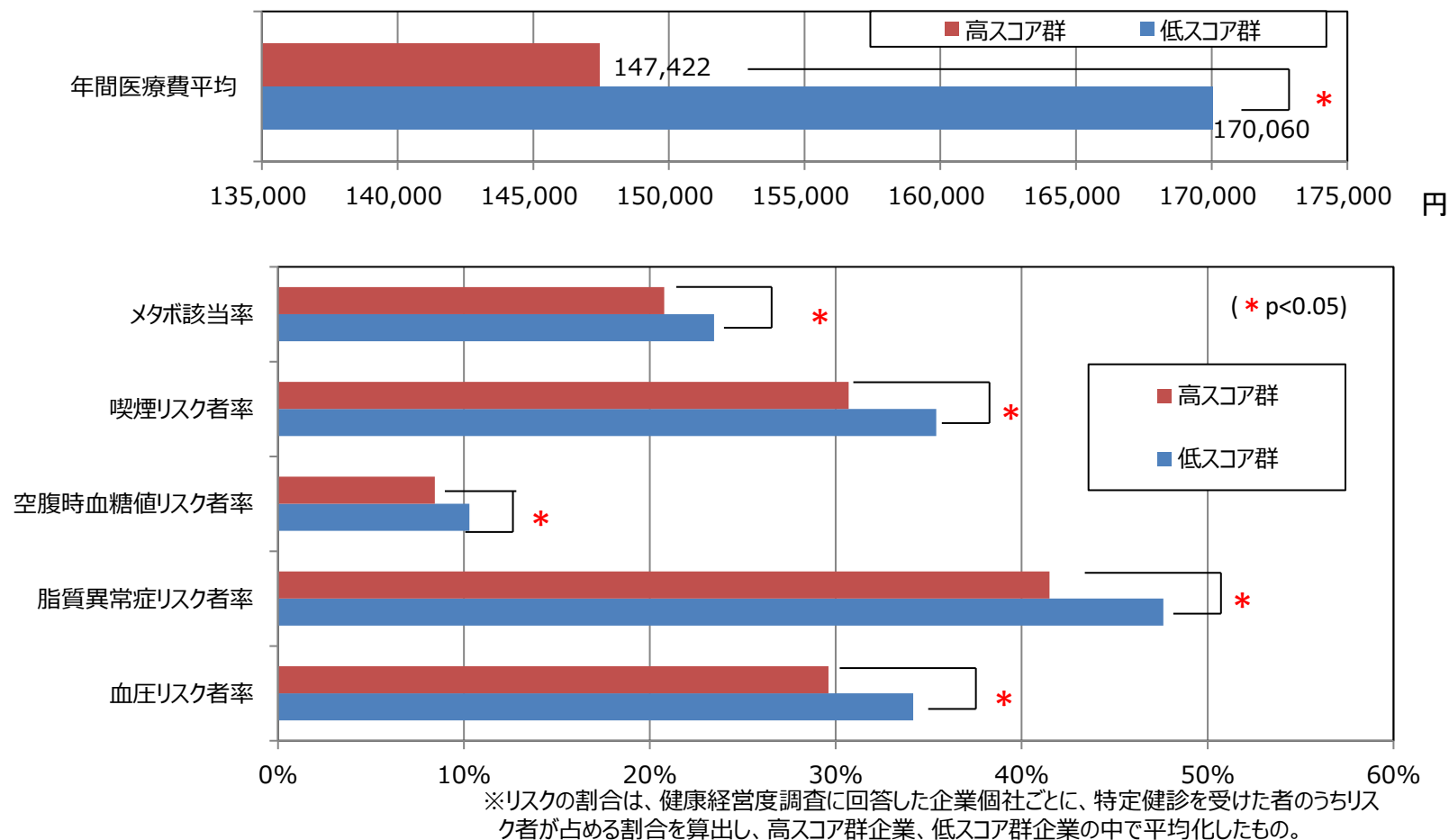
- 米国商工会議所では2016年に「健康と経済」についてのレポートを発表しており、各国において以下のようなGDPに対する労働損失（病気による早期退職による損失、アブセンティーズム、プレゼンティーズム）によるインパクトがあるとしており、今後規模的にも地域的にも更に拡大していくことが示されている。
- 世界がこうした状況を迎える中、労働損失への対応の重要性は増している。

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）

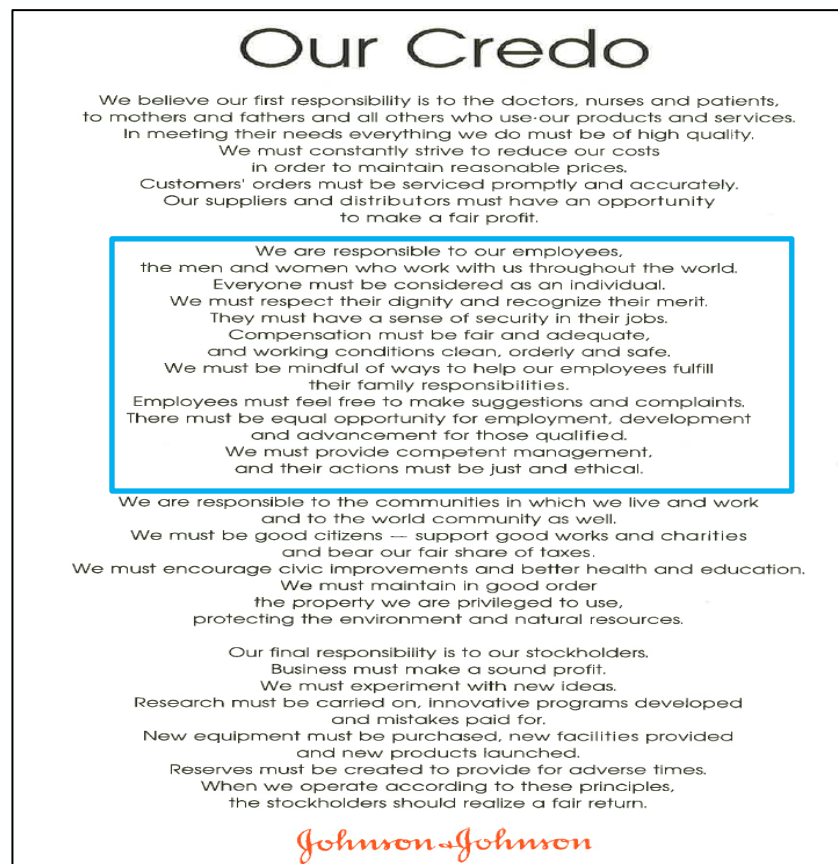
- 東京大学等が、土木建築業種の大企業23社に対し、健康経営に関する調査を実施した上で、健診・レセプトデータ（過去3年分）を突合。
- 調査結果の中央値で高スコア群と低スコア群の2群に分け、医療費、各種リスクとの関係性を分析。
- 年間医療費平均、メタボ該当率、喫煙リスク者率、空腹時血糖値リスク者率、脂質異常症リスク者率、血圧リスク者率において、高スコア群が低スコア群をいずれも下回る結果が得られた。**



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”



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）

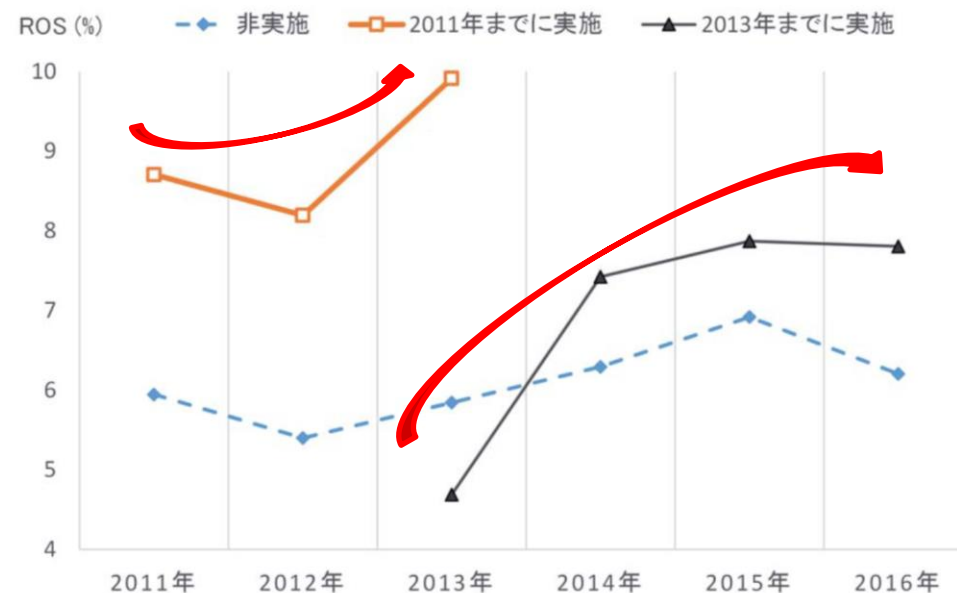
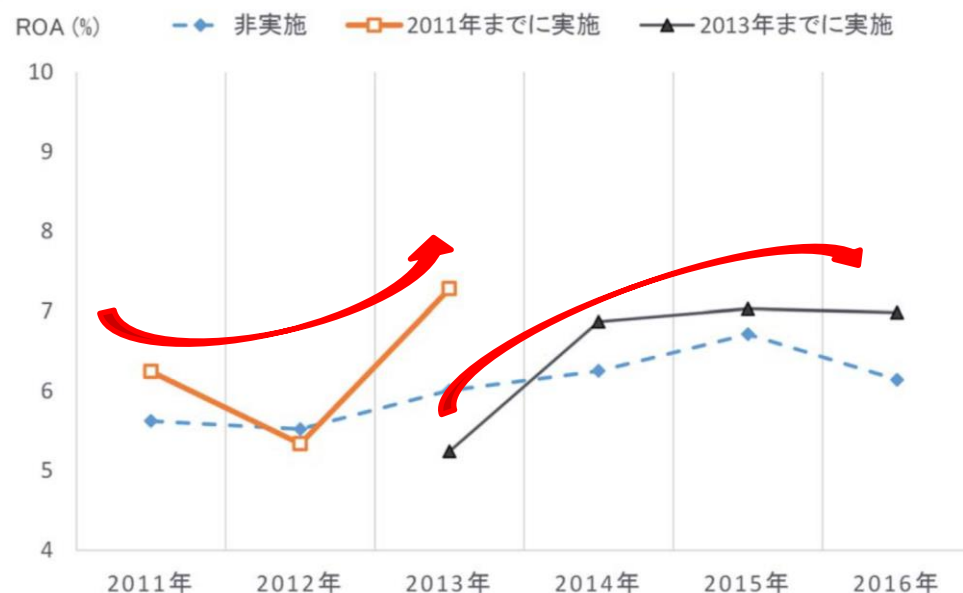
人件費
(健康・医療スタッフ・事務スタッフ)

**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。

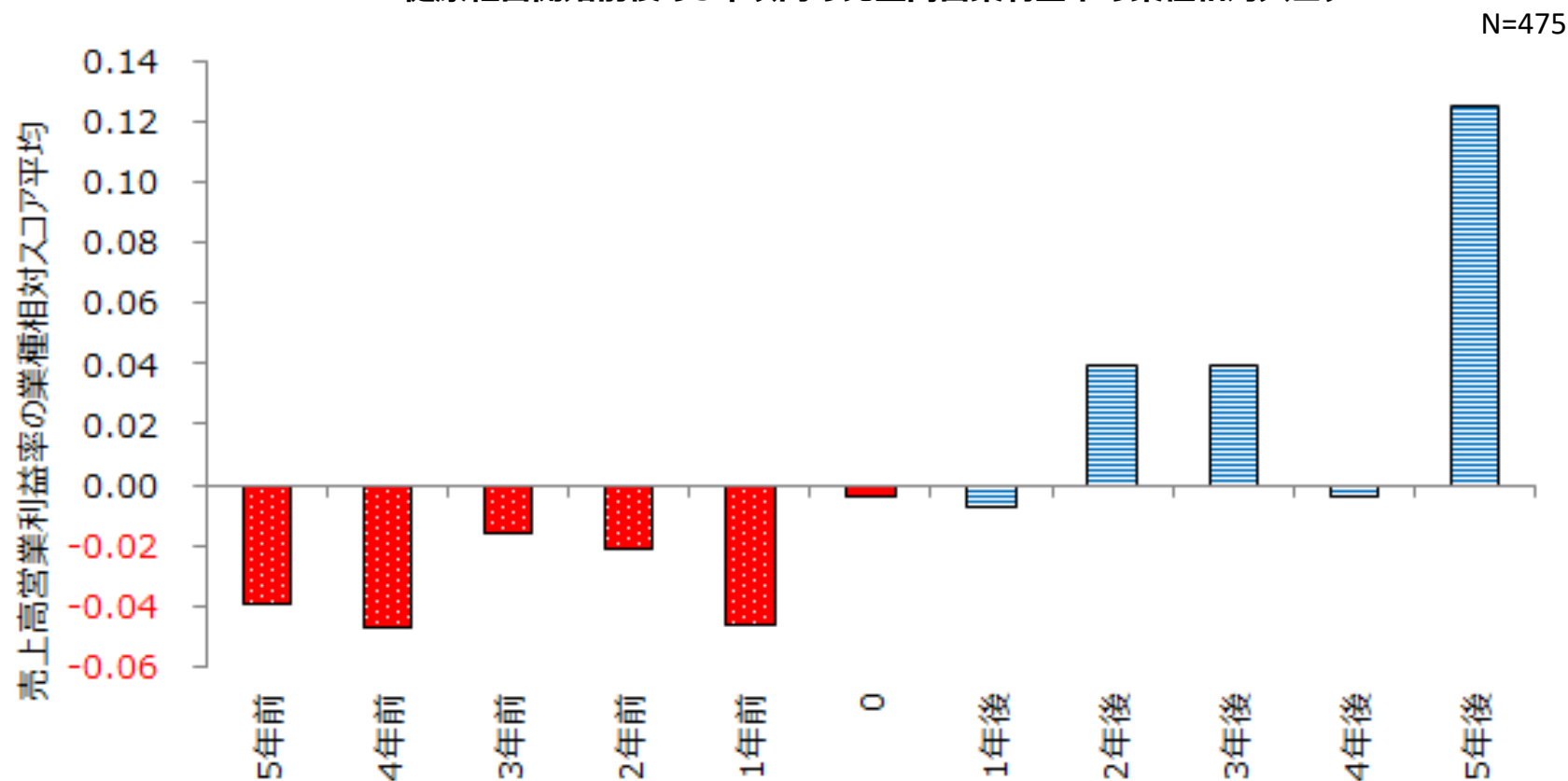


(出所) 日経Smart Workプロジェクト「スマートワーク経営研究会」中間報告「働き方改革と生産性、両立の条件」(2018年6月)

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。

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

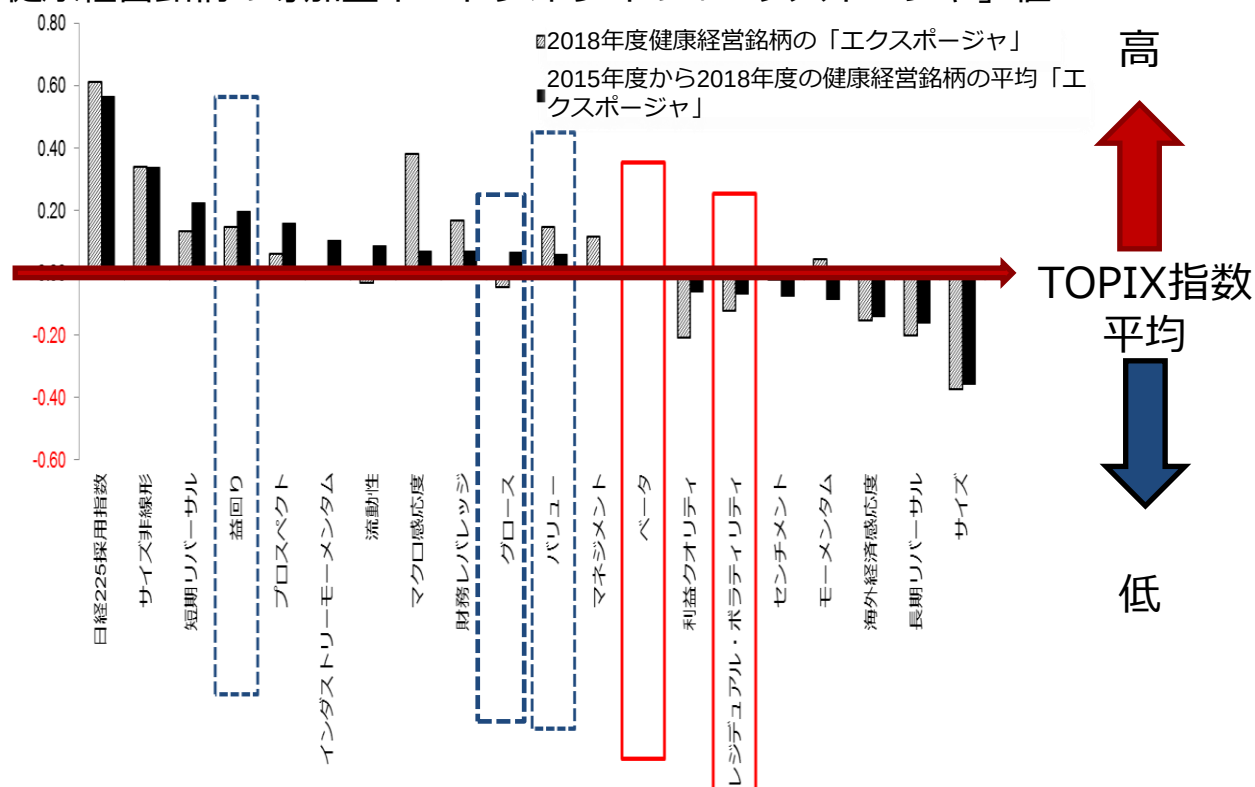


注：健康経営を始めた時点を0とした前後の最長5年以内の売上高営業利益率の業種平均スコアの平均値、5年前より後に健康経営を始めた場合はサンプルは無いとする

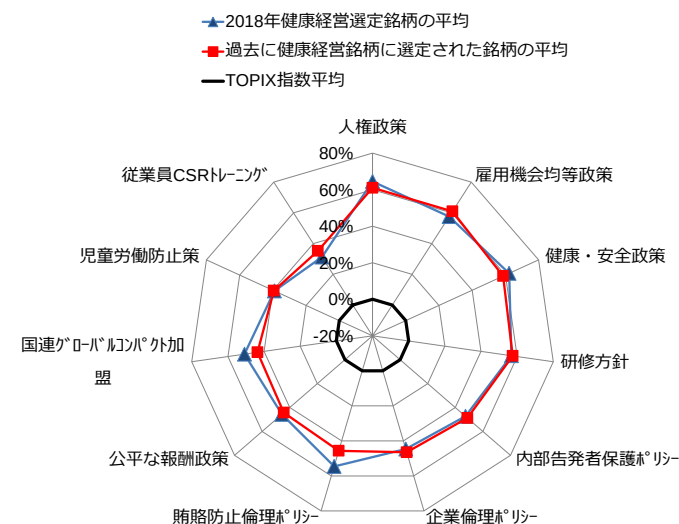
健康経営と企業業績・株価の関係性③

- 『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



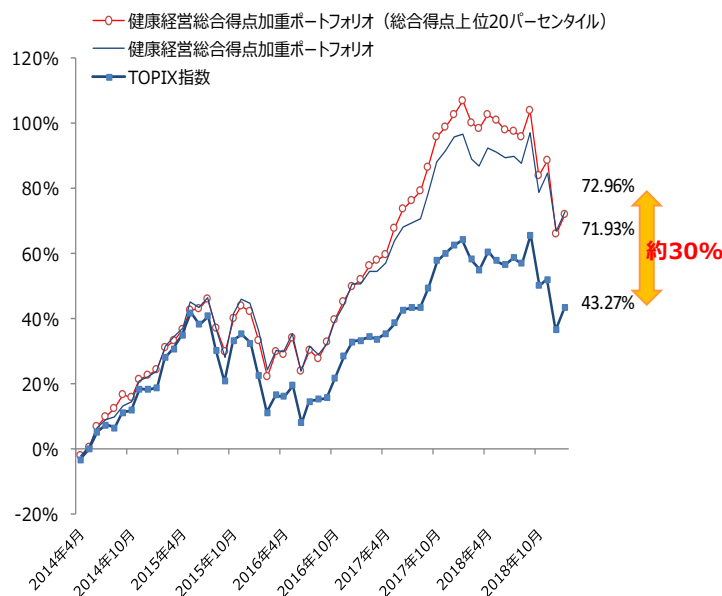
「S（社会）」指標の取り組み状況についての健康経営銘柄企業の平均比率
(TOPIX構成銘柄の平均値を0とする)



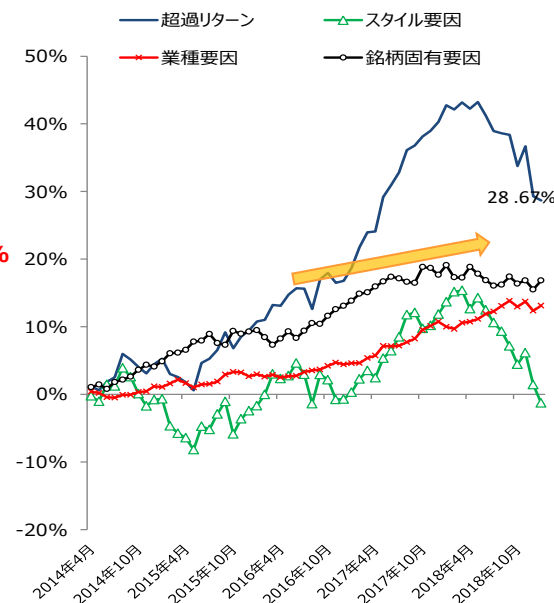
健康経営と企業業績・株価の関係性④

- 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。

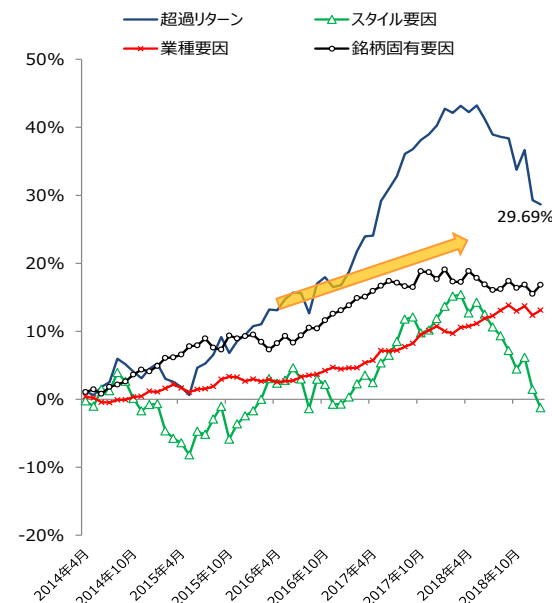
各ポートフォリオの絶対リターンの比較



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

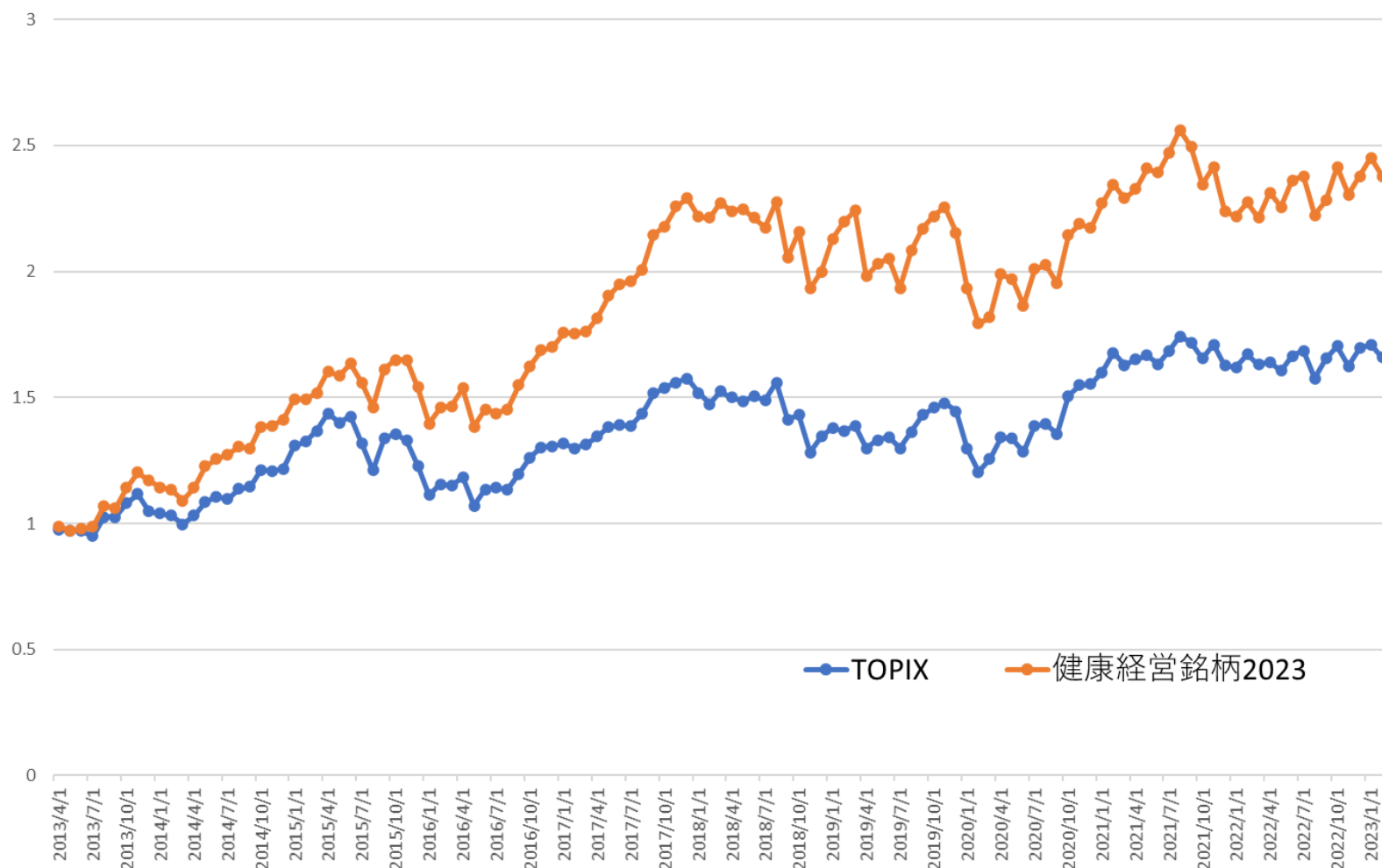


健康経営度調査上位20%企業の
総合得点加重ポートフォリオ
対TOPIX指数超過リターン



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】

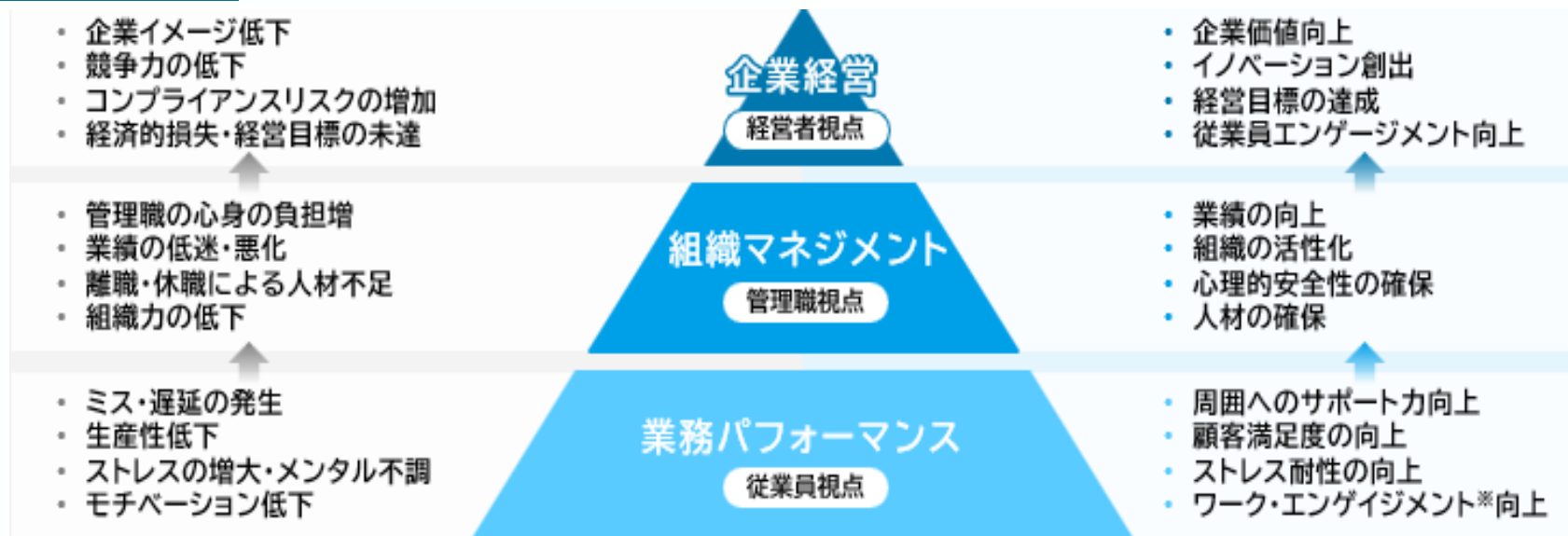
	項目		全企業	平均年齢 40歳未満	平均年齢 40歳以上	上場企業
(1) 健康経営施策が 業績に与える影響	①経営理念		＋の影響		＋の影響	＋の影響
	②従業員の健康状態のデータ把握					
	③ワークライフバランス施策					
(2) 健康経営施策が 健康アウトカム （検査・問診結果） に与える影響	(a)検査スコア （各種健康診断の受診率）	①経営理念	＋の影響			＋の影響
		②従業員の健康状態のデータ把握				
		③ワークライフバランス施策	＋の影響		＋の影響 （時間を要する）	＋の影響
	(b)問診結果スコア （適正体重維持率や十分な睡眠者率等）	①経営理念	＋の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

- 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。
- 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率や十分な睡眠者率など）の改善につながる。
- 問診結果スコアの改善によって利益率が高まる。

健康経営における「心の健康」実践ガイド

「心の健康」投資の意義や進め方を周知啓発することを目的としたガイドを作成。2025年4月以降公開予定。

「心の健康」投資の意義



ガイドの3つの特徴

- ① 産官学の知見を集結
- ② 「心の健康」投資の進め方や事例を紹介
- ③ 実践に役立つソリューションや支援ツールを紹介

「心の健康」投資の進め方



事例① 株式会社 富士通セネル

「心の健康」投資の進め方

1. 課題分析

2. 現状評価

3. 対策検討

4. 対策実行

5. 評価改善

6. 実践事例も紹介

女性特有の健康課題による社会全体の経済損失(年間約3.4兆円)

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を抽出し、労働損失等の経済損失は、社会全体で年間約3.4兆円と推計※4される。

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				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、“男女双方に関係する課題だが、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、ポストン 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))

従業員と企業との認識の不一致

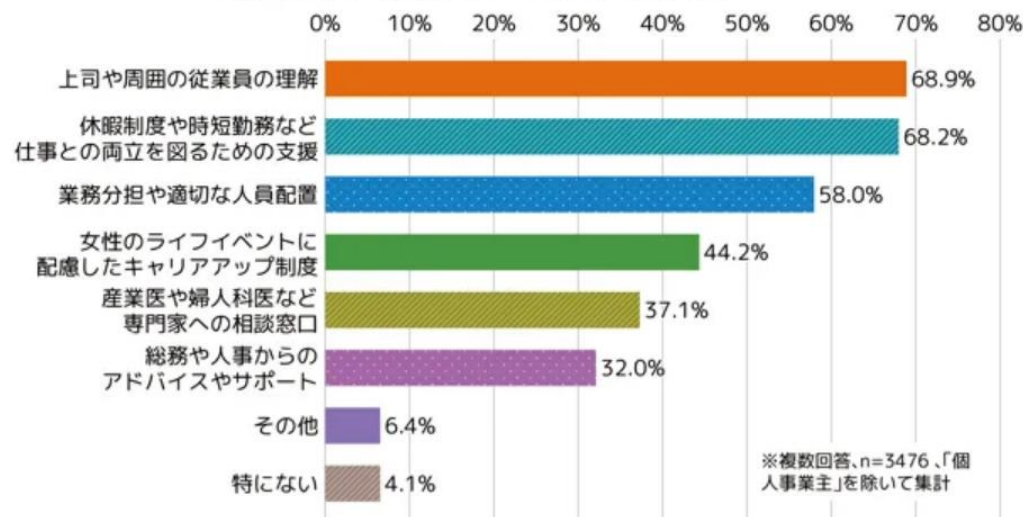
- 課題の解消に向けては、女性従業員側の支援ニーズが大きい一方、企業側が
“ニーズを把握しづらく、何をすべきか分からない” というミスマッチが生じている。

従業員（女性）の視点



約7割の女性が健康や体に関する十分な支援がないと感じている。※1
また、約7割の女性が望むサポートは、上司・周囲の理解。 ※2

Q. 女性特有の健康課題に対して、職場にどのような配慮があると働きやすいと思いますか？

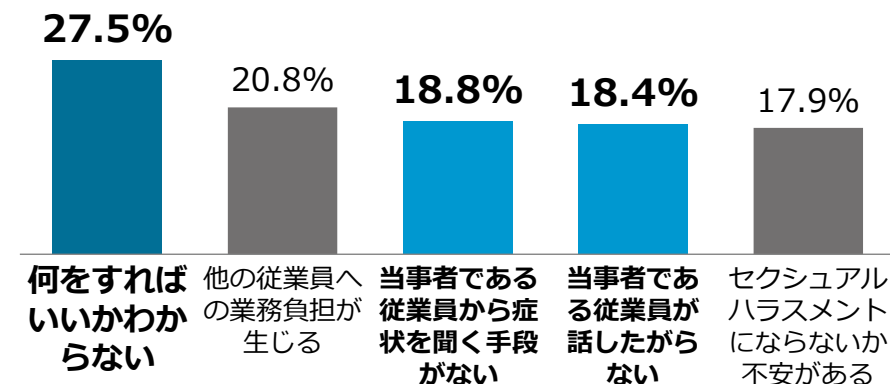


企業側の視点

何をすればいいか分からない（約3割）、当事者である従業員と話ができない（約2割）。※2



Q. 対策や従業員へのサポートを行う上で、困っていること・課題となることは？（N=207；複数回答）



※1（出所）三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング、2022-04、「正社員男女の健康意識に関する実態調査」

※2（出所）東京都実施、2023-5、都内で働く女性3500人＋企業担当者200人へのアンケート調査結果[(働く女性のウェルネス向上委員会HPより)]

女性の健康施策推進の考え方・取組例

女性特有の健康課題はデリケートで制度利用へのためらいもある点に配慮し、**まず経営層からのメッセージ発信や管理職向け研修**など、制度やサポートを利用しやすい体制・雰囲気醸成が必要。併せて具体的なリソースを付与支援を行うことで、各施策が有機的に連携して社内への浸透が進み、女性従業員のパフォーマンス向上等が期待できる。

具体的なリソース付与支援

C 積極投資



- a サービス・ツール支援制度
1. ヘルスモニタリングサービス
 2. メンタルヘルスサービス
 3. 育児介護サポート・復帰支援サービス 等

- b 費用補助制度
1. 不妊治療・卵子凍結補助
 2. 育児・介護補助
 3. 健康促進のためのフィットネス補助
 4. 更年期症状に対する補助
 5. がん検診補助 等

- c 物品補助制度
1. 温度管理スペースの設置
 2. プライベートルームの設置
 3. 鎮痛薬やサプリメントの提供 等



D 働き方の調整



- a 休暇制度
1. 生理休暇
 2. 不妊治療休暇
 3. 妊娠・出産休暇の延長
 4. 更年期休暇 等

- b フレックスタイム制度
1. 短時間勤務制度
 2. 在宅勤務の推進 等

制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気醸成

A 理解促進



- a 経営層からのメッセージ発信
1. 対外向けインタビュー
 2. 社内向け講話・発信 等

- b ヘルスリテラシー向上プログラム
1. 女性の健康研修
 2. ジェンダーバランス研修
 3. セルフケア研修 等

- c 管理者向け研修
1. ジェンダー意識向上研修
 2. マネージャー向けサポートプログラム 等
- d 全社員向け意識改革プログラム
1. D&I研修
 2. ワークライフバランスの啓発 等



B 企業組織体制



- a 女性登用
1. 女性リーダーシップ枠の設定
 2. 採用時のジェンダー平等 等

- b ダイバーシティチーム
1. ジェンダーバランス委員会の組成
 2. 女性サポート（メンター）チームの設計 等

女性の健康課題に対する取組事例集（初版）

先進的な取組や、すぐに実践できる事例を紹介

- より質の高い健康経営の実践に向けては、企業として女性特有の健康課題に積極的に取り組む必要がある。
- 本事例集では、企業規模別に女性特有の健康課題に対する先進的な取組事例を紹介。さらに巻末には明日から真似できる取組事例も掲載している。
- 今後も随時更新予定。

先進的な取組の一例

大企業

A社	外部サービスを活用し月経・妊活・更年期プログラムを導入 男女問わず女性の身体や女性特有の健康課題について学べる機会 として全社員向けセミナー・イベントを開催
B社	CEOが生理痛体験会へ参加することで、 経営層自ら女性の健康について理解を深め 、会社全体の課題意識を向上
C社	TPOに合った範囲で 自由な服装や靴の着用 を認め、パンプス等の着用による健康被害の防止

中小企業

D社	無料の市民講座への参加・全社への知見共有 地域の無料イベントを活用し 、コストをかけずに社内知見を獲得
E社	社長自らフレキシブルなワークスタイルの実践することで、 つらいときは休む文化を社内に醸成
F社	男女ともにフレックス・時短勤務制度 を活用するよう推進

明日から真似できる取組の一例

- 女性に多い病気や悩みをテーマにした**社内配信**による情報周知
- 体調不良時に**社員が休むことができるスペース**の確保
- ビジネスチャット等を活用し**休暇を報告しやすい環境づくり**
- **カイロ、生理用品等**の設置
- **体調に応じて立ち作業から座り作業等への変更**
- 社内への簡易的な**運動器具**の設置

等

従業員がPHRを活用できる環境整備

次年度以降PHRを活用できる環境整備状況に新たな項目の追加を検討

- 調査票の結果から、従業員がPHRを活用できる取組として医療専門職によるアドバイスや相談が行える環境整備を行っている法人の存在も明らかとなった。
- 次年度は質の高い健康経営を実践する企業をより高く評価するため、こうした医療専門職が関わって従業員の健康をサポートできる環境づくりを、Q43における整備状況の項目に追加してはどうか。

Q43.従業員のヘルスリテラシー向上のための取組として、アプリやブラウザ上で従業員が自身のPHR（健診情報やライフログ等）を活用できるサービスを導入するなどの環境整備を行っていますか。（それぞれの「整備状況」欄に該当する「対象となるPHRの選択肢」の番号を入力）

◆第12回健康投資ワーキンググループ資料にて、PHR活用の考え方について記載しておりますので、ご確認ください。

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/kenko_iryō/kenko_toshi/index.html

◆本設問は法人が従業員のPHRを、個人が特定できる状態で取得することを前提としたものではありません。

◆個人情報または個人情報保護法に従い適正に取り扱う必要があります。

◆環境整備は、貴法人もしくは健康保険組合が費用を負担した上で、従業員のサービス利用を促す取り組みを行うことを前提としています。

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

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

第一回健康経営推進検討会
事務局資料より抜粋

専門職・医療職との相談や指導に活用

Q53 食生活改善に向けた具体的な支援を行っていますか。

SQ1 従業員参加型の取組

E社

健康サポートアプリを導入し、食事内容を記録することにより、アドバイスを提供している。

F社

健康管理（食記録/食習慣情報提供）アプリ提供。

SQ2 環境整備型の取組

アプリに登録した食事内容について管理栄養士がアドバイスを行い、保健師による食生活改善指導も実施。

24時間いつでもチャット形式で医療従事者に食生活含め健康相談ができるアプリ提供。

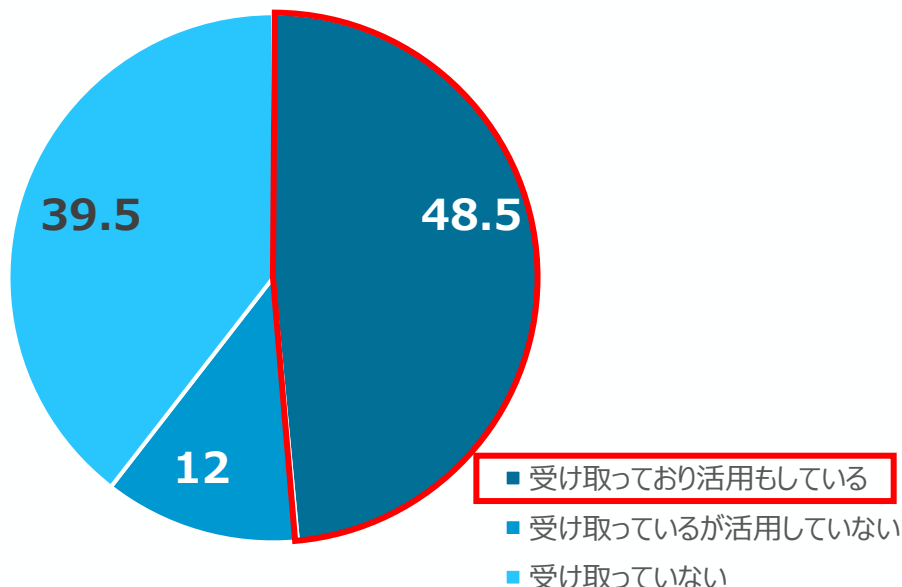
PHR集計データの活用

次年度以降PHRの活用に関する設問を評価対象に加えることを検討

- 今年度の調査票の結果からPHRサービス導入法人のうち約5割が集計データの活用を行っていたことが分かった。
- 次年度は分析データ等を活用した質の高い健康経営を実践する企業をより高く評価するため、**本設問を加点するとともに、具体的な活用方法を選択肢として例示し活用状況を把握**してはどうか。

第一回健康経営推進検討会
事務局資料より抜粋

Q43 SQ2. (Qのいずれかで「1」～「4」とお答えの場合) PHRを個人が特定できないよう集計された状態で、サービスを提供する事業者から受け取り、その集計データを分析することにより部署ごとや会社全体としての健康状況を把握した上で、健康課題の抽出や健康経営の取組評価を検討することができるようにしていますか。(1つだけ)



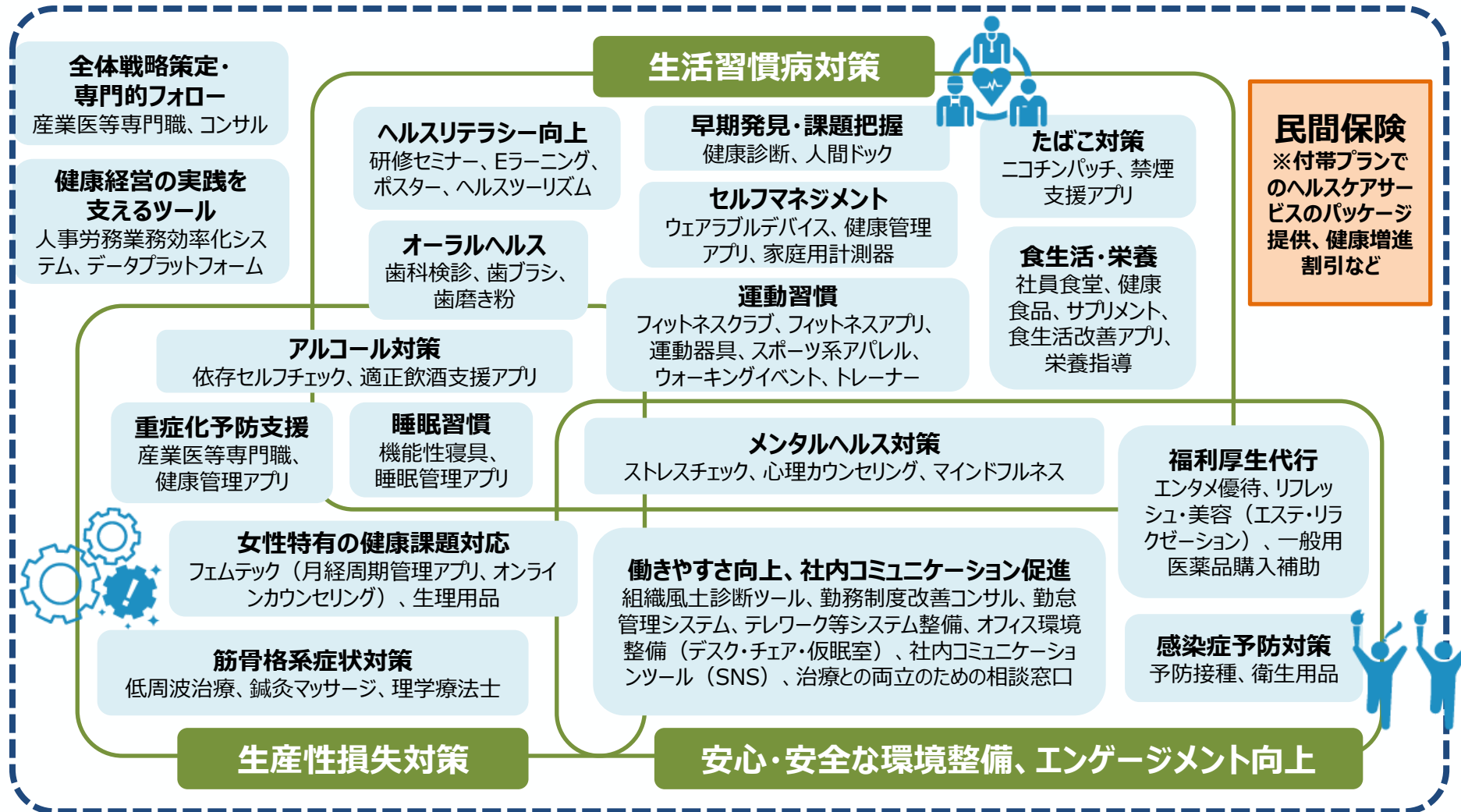
設問案

Q43 SQ2. (Qのいずれかで「1」～「4」とお答えの場合) PHRを個人が特定できないよう集計された状態で、サービスを提供する事業者から受け取り、その集計データを分析することにより部署ごとや会社全体としての健康状況を把握した上で、どのような活用を行っていますか。(複数回答可)

1. PHRサービス提供者から受け取った集計データを用いて、実施した施策の効果検証を行っている
2. PHRサービス提供者から受け取った集計データを自社内で用いて、次年度以降の健康経営施策の検討を行っている
3. PHRサービス提供者から受け取った集計データを保険者と共有し、保険者と協働で健康施策の検討を行っている
4. その他 (自由記述)

関連サービスの分類イメージ

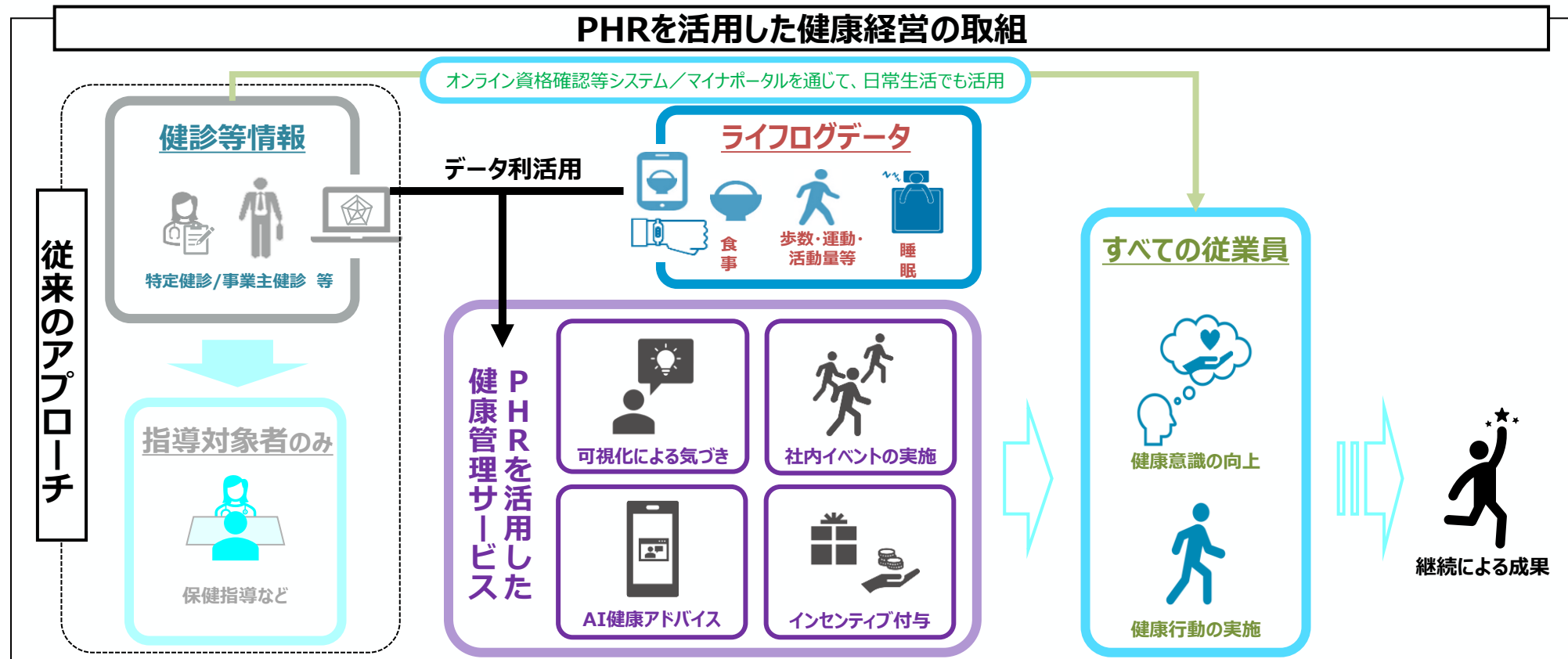
- 健康経営の普及拡大に伴い、様々な産業の活性化にもつながっている。
- 各企業が健康経営に取り組む上で、**関連サービスの更なる育成が重要**。



※上記サービスは一例

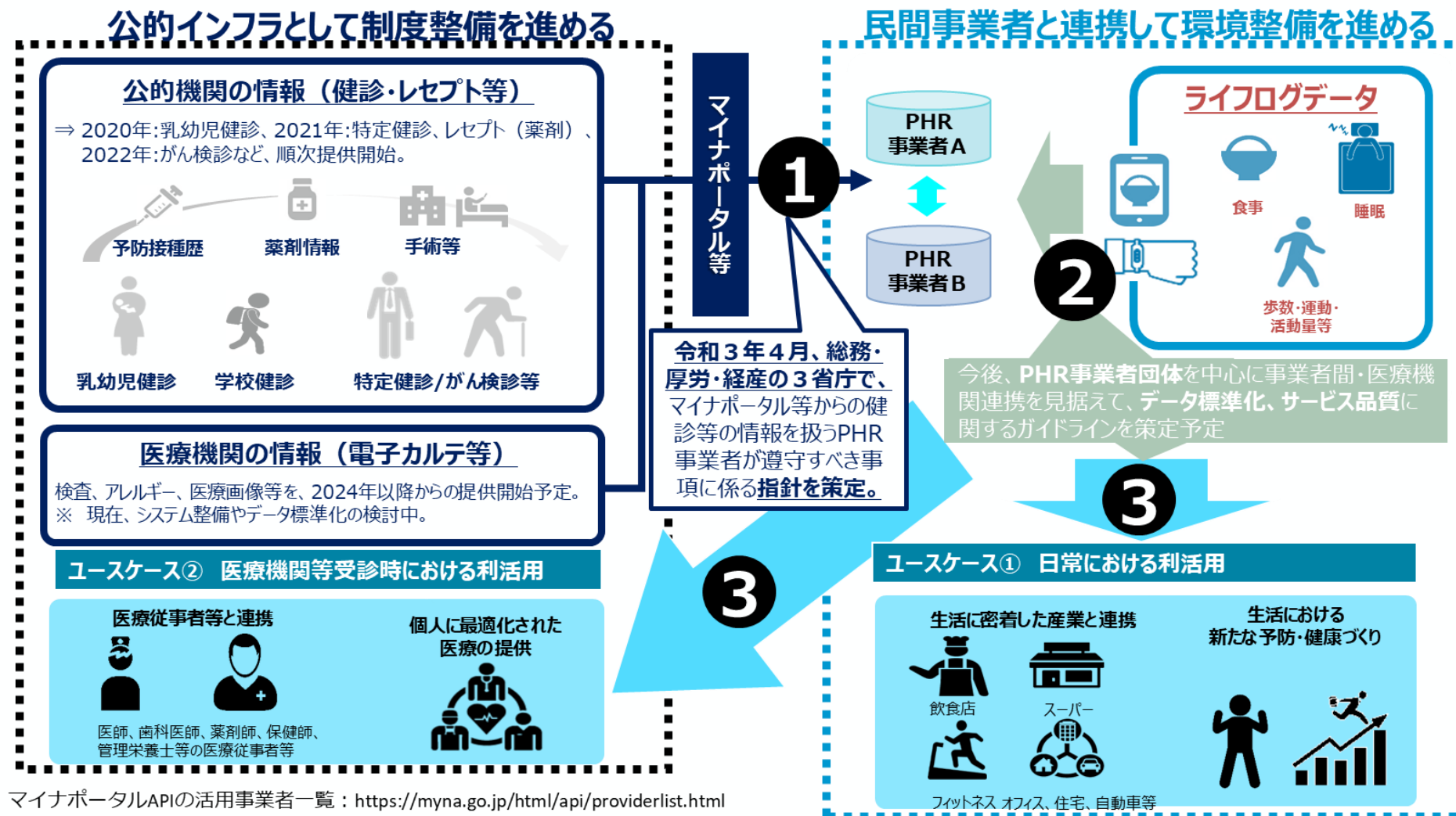
デジタル技術の活用可能性

- PHRの効果的な活用は、健康経営の進化にも大きな可能性を秘めている。
- 先進的な企業では、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ため、今年度から取組内容についても評価する方向。



PHR（Personal Health Record）の全体像

- PHR（健診、レセプト、ライフログ等）を活用した新たな健康づくりや産業創出が期待されている。
- 経済産業省としては、①マイナポータルから取得できるデータ（健診・電子カルテ等）を民間PHR事業者が活用できるための環境整備、民間団体と連携して②ライフログデータの標準化、③様々な分野と連携したユースケース創出を促進。

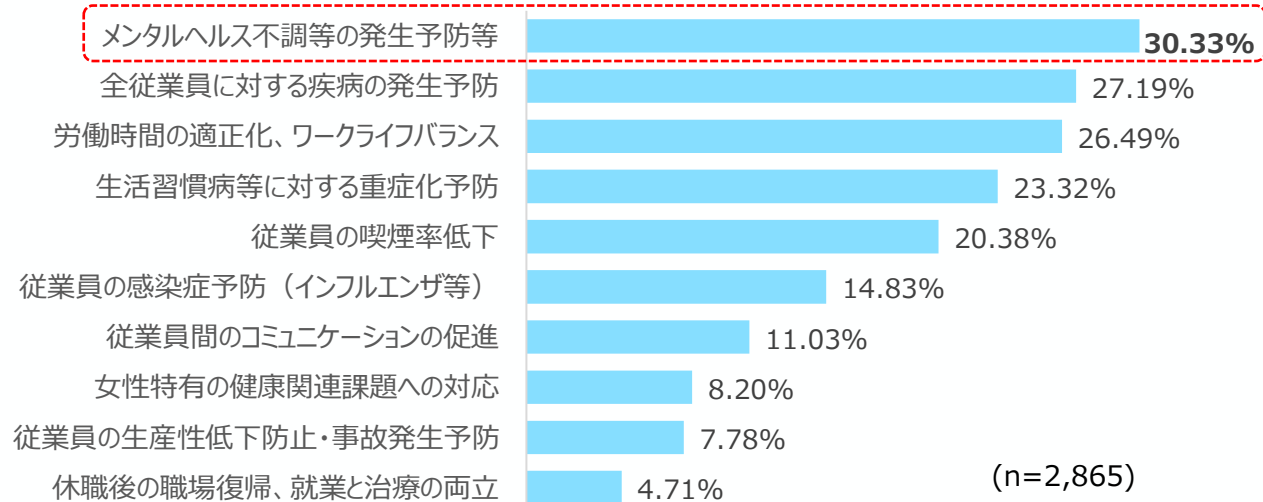


健康経営支援サービスを比較検討できる仕組みづくり

- 多くの健康経営実践法人が、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。
- 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っている。

(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法人が最も多い。



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

健康経営法人・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

可視化するサービス領域 | 健康経営コンサルティング自己宣言制度

- 健康経営コンサルティング企業の質の向上を目的として、事業者自らがサービス品質を担保することを自己宣言する制度の運用を2024年6月より開始。
- 103社の健康経営コンサルティング企業が自己宣言済み（2025.3月時点）

Action! 健康経営 自己宣言制度開始のお知らせ

2024.05.24

健康経営コンサルティング 自己宣言制度開始のお知らせ

お知らせ その他

健康経営コンサルティングを提供する事業者を対象とした、「健康経営コンサルティング自己宣言制度」を設けました。4月より事業者募集を予定しておりますので、概要をご覧ください。

【自己宣言適用範囲改定のお知らせ】

健康経営コンサルティング自己宣言制度は有償で健康経営コンサルティングサービスを提供している事業者とさせていただいておりましたが、有償・無償を問わないと変更をさせていただきます。要件を満たせば無償で健康経営コンサルティングを提供されている事業者様も自己宣言をしていただけます。(2024.05.23)

健康経営コンサルティング自己宣言制度の概要

「健康経営コンサルティング自己宣言制度」は健康経営コンサルティング事業者自らが、提供する健康経営コンサルティングサービスの質を担保することを自己宣言する制度です。

自己宣言を実施する際は、健康経営コンサルティング自己宣言チェックシートを用いてチェックをしていただき、定められた要件を遵守することを宣言していただきます。

自己宣言を実施した健康経営コンサルティング事業者は6月上旬よりAction!健康経営で公開予定です。

健康経営コンサルティング自己宣言企業 ロゴマーク



【デザインの意図】

健康経営コンサルティングが、より良い健康経営を目指す企業を迷いなく理想へ導く存在であるように「コンパス」をモチーフとし、カラーは「Action!健康経営」と同様に明るく、活気ある社会が創られるようにという思いが込められている。また、使用期間を入れることで、宣言企業に自主的にサービスを振り返る機会を持てるようにした。

ウェルココ～職域向け心の健康サービス選択支援ツール～

ウェルココ※（商標登録予定）は、「心の健康」投資のためのサービスをナビゲートする選択支援ツール。

※名称はサービス事業者部会で公募し、42件の応募の中から決定（命名：株式会社ラフールの大木都さん）。Wellbeingなところを目指すという意味をこめ、かわいい響きで、企業に少しでも愛着を持ってもらえるよう名付けられた。

研究会での検討経緯

- 本ツールが認知・普及していくには、ツールのコンセプトの明確化、権威付けが重要
- 運用負担上、第三者認証は困難。事業者の自己申告による情報開示が現実解
- ただし、雇用主から最も開示ニーズが高い「期待効果」について情報の質が担保されていることが重要（それが最大の特長・差別化要素）
- 掲載企業が多ければよいわけではない（インターネット検索で出てくる情報や販売促進メディアとは一線を画す）
- サービス提供事業者には掲載を目標に質担保や情報開示に取り組んでほしい

ウェルココの特長

- **広告メディアではない**
→産官学が「心の健康」を切り口とした組織の課題解決の取組普及を目指して運営
- **サービスの「期待される効果」を掲載**
→ユーザー評価や実証評価等の「根拠」もわかる
- **自社のニーズ・課題にあったサービスを探せる**
→サービスを探す・選ぶ観点がわかる・検索できる
→共通指標でサービスの情報が開示されている
- **掲載基準をクリアしたサービスは「ウェルココ掲載サービス」としてロゴ使用が可能**
※掲載サービスの品質を担保するものではない

ウェルココ™～職域向け心の健康サービス選択支援ツール～



企業が活用できるソリューションを知り、専門的なサービス提供事業者を見つけることができる。

効率的な情報収集やサービスの絞り込みに役立てられるサービス選択支援ツール。

2025年秋に公開予定。

ウェルココの特徴

✓産官学が「心の健康」投資の普及を目指して運営

産官学で検討した共通の項目で情報開示。掲載基準をクリアしたサービスを掲載。

✓「期待効果」の根拠を提示できるサービスのみを掲載

サービス導入企業の評価、理論的裏付け、実証評価の結果などの根拠があるサービスのみを掲載。

✓自社のニーズ・課題にあったサービスを探せる

サービスを探したり選んだりする観点があり検索できる。

※ウェルココはサービス提供事業者が情報開示をするプラットフォームであり、サービス自体の質を担保するものではない。

サービス一覧表示画面イメージ

	概要・特徴	組織作り・職場環境改善支援①			基盤構築関連				取組の普及・浸透										心の健康・パフォーマンス関連			
		組織開発コンサルティング②	管理職向け研修②	従業員向け研修②	法制度対応	制度・施策体系の整理	人事・産業保健業務の効率化・負担減	組織状況の把握	その他	サーベイ受検率向上	相談窓口の利用率・認知率向上	プログラムへの参加率・利用率向上	不調の早期発見・対応	ヘルスリテラシー・意識向上	仕事のストレス要因低減	心理的安全性・上司のサポート力向上	周囲のサポート力向上	その他	生活習慣の改善	健康状態・心理指標改善	アブセンティイズム改善	ワーク・エンゲージメント向上
		👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉	👉
●●株式会社 職場環境改善支援サービス	☰	○	○	○	-	-	○	-	-	-	🕒	🕒	🕒	○	🕒	🕒	🕒	-	🕒	🕒	🕒	🕒
■■■株式会社 心の健康カウンセリングサービス	☰	-	○	-	-	○	○	○	-	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒	○	🕒	🕒	🕒	🕒
株式会社▲▲▲ サーベイ&セルフケア支援アプリ	☰	-	○	○	-	○	🕒	-	🕒	-	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒	🕒

可視化するサービス領域 | PHR、女性の健康サービスリスト

ACTION!健康経営から検索可能に

- 健康経営コンサルティング提供事業者リストに続き、PHRサービス、女性の健康サービスについてもリストを公開。
- 2025年3月現在、PHRサービスは38件、女性の健康サービスは41件紹介。



※イメージ

基礎情報					サービス情報				
サービス名	法人向け事業	企業名	概要	リンク	問い合わせ先	特徴	サービスお試しの有無	専門機関の監修の有無	互換性(使用デバイス)の有無・対応機種
Ca2&L ONLINE	有	株式会社Ca2&L	助産師による多言語対応の産前産後のオンライン相談サービス	https://ca2andl.com/	https://ca2andl.com/contact/	産前、産後、育児、更年期、メンタルヘルスなど幅広い分野の専門家による相談サービス	無	無	・オンライン相談に関しては、企業様・R4年度経済産業省フェーズ2の予約システムをご利用いただけます。 ・zoom/google meetを通じて面談を実施。 ・また、チャット相談はLINEを使用し、メンタルヘルス向上に寄与します。

※イメージ

サービスの名称	サービス内容			管理者機能として実装している内容	
	食事記録	運動記録	睡眠記録	集団分析	利用状況把握
株式会社●● 食事管理アプリ	●	●	●	●	●
●●株式会社 健康記録ポータルサイト	●	●	●	●	—
株式会社▲▲ ヘルスケアプラットフォーム	●	●	●	●	●
株式会社■ AI健康アプリ	●	●	●	●	●

導入効果・実績			導入・運用プロセス				コスト
導入企業数・導入企業例	導入効果(定量・定性)	企業、従業員からのレビュー	導入準備期間	導入企業に必要なリソース	導入支援の有無・内容	運用サポートの有無・内容	値段・コスト
● 株式会社A ● 株式会社B ● 株式会社C	職場満足度の向上、離職率の低下、健康意識の向上、生産性の向上	「セミナーとワークショップを通じて従業員個人レベルでの健康意識を高め、おおよそ1ヶ月で効果が現れました。その後も継続して効果は高まっています。」	相談窓口やサポート体制を整え、導入準備期間を短縮しました。	導入サービスに必要となるリソースを確保し、社内での周知徹底を図りました。	導入支援として、導入期間中は専任のサポート体制を構築し、必要に応じて企業様へご訪問しました。	導入後の運用サポートとして、定期的な点検を実施し、必要に応じて企業様へご訪問しました。	利用サービスによって異なるが、最低4万円〜サービス導入が可能

※ボストン・コンサルティング・グループ合同会社調べ

参考：PHRサービス事業協会 (<https://phr-s.org/contents/health-management/>)

質の高い健康経営支援サービスの普及に向けて

成果に応じた支払方式導入で、需給双方の質向上へ

- 成果に連動して支払額を決定する契約方式（PFS, Pay for Success）の活用により、より質の高い健康経営支援サービスの普及を促進すべく、本契約方式を健康経営支援サービスにおいて導入した肥後銀行の事例を「健康経営アワード2025」やセミナー（下記参照）等において広く周知。
- 健康経営×PFSで質の向上を実現すべく、次年度は肥後銀行モデルを確実に横展開するとともに他領域展開を目指す。

経済産業省主催
健康経営・コラボヘルスの推進に向けた
PFS事業導入促進セミナー
共催：内閣府 厚生労働省

経済産業省では、健康経営・コラボヘルス推進のために、企業と健康保険組合が発注主体となるPFS事業の組成を促進しており、このたび、本邦初のPFS事業が始まります。本セミナーでは本邦初PFS事業の概要に加え、企業、健康保険組合、さらにはサービス提供企業それぞれの意義・効果をお伝えします。ぜひご参加ください！

2025/2/12（水）
13:30～15:30
東京開催及びオンライン開催のハイブリット
無 料
参加申込はコチラ

対象 主に、健康経営・コラボヘルス推進を目指す企業・健康保険組合、ヘルスケアサービスを提供する民間事業者 ※ご関心のある方なたでも

プログラム

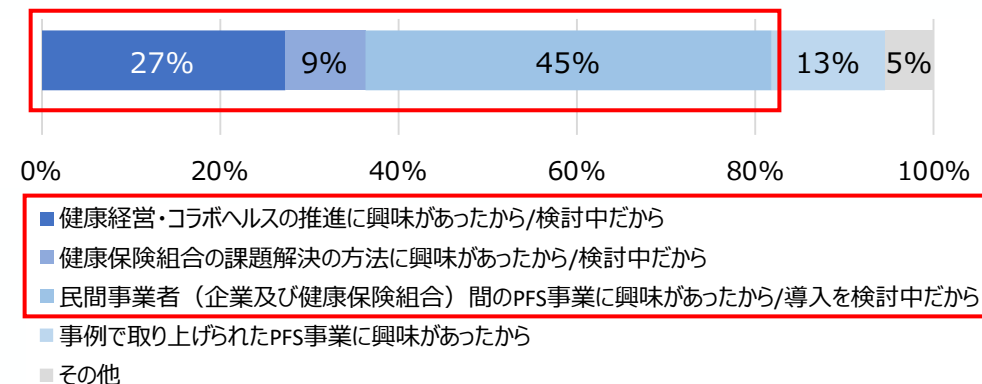
- 1 民間事業者間のPFS事業に関する各省庁の政策について**
内閣府 成果連動型事業推進室
 厚生労働省 保険局保険課
 経済産業省 商務・サービスグループヘルスケア産業課
- 2 企業及び健康保険組合共同発注によるPFS事業の概要と発注者における意義**
株式会社肥後銀行、肥後銀行健康保険組合
- 3 サービス提供者における企業及び健康保険組合共同発注によるPFS事業の意義**
株式会社くまもと健康支援研究所



参加者の声

- ・ 民間事業者間の取組（コラボヘルス、PFS）を知ることができた。
- ・ PFSの仕組みに対する理解が深まった。
- ・ 省庁・企業など様々な立場の方からの話が多面的で参考になった。
- ・ 健康経営に興味のある担当者とコンタクトしたい。

【セミナーに参加した目的・きっかけ】



(参考) 肥後銀行PFS事業

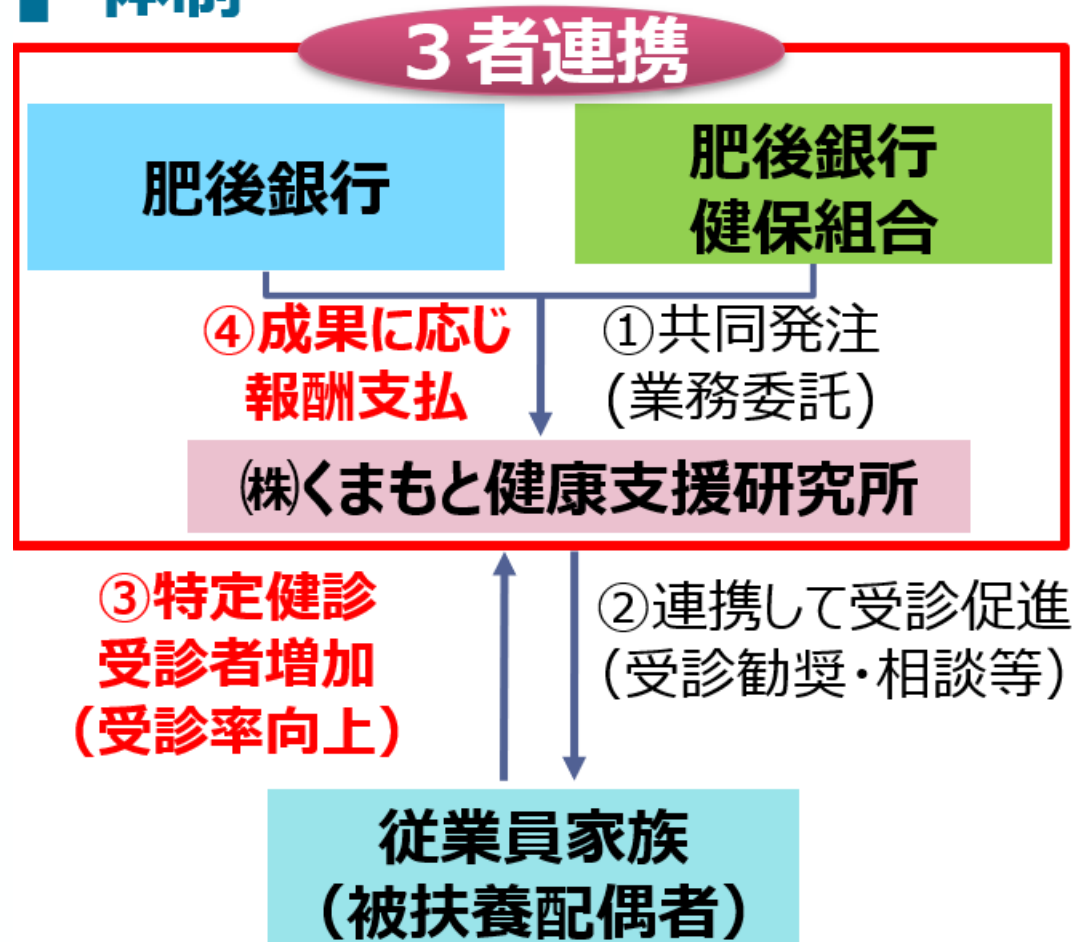
健康経営アワード2025
株式会社肥後銀行発表資料



2-3. 従業員家族への取り組み～PFS事業

■ 期間 '24年11月～'26年3月

■ 体制



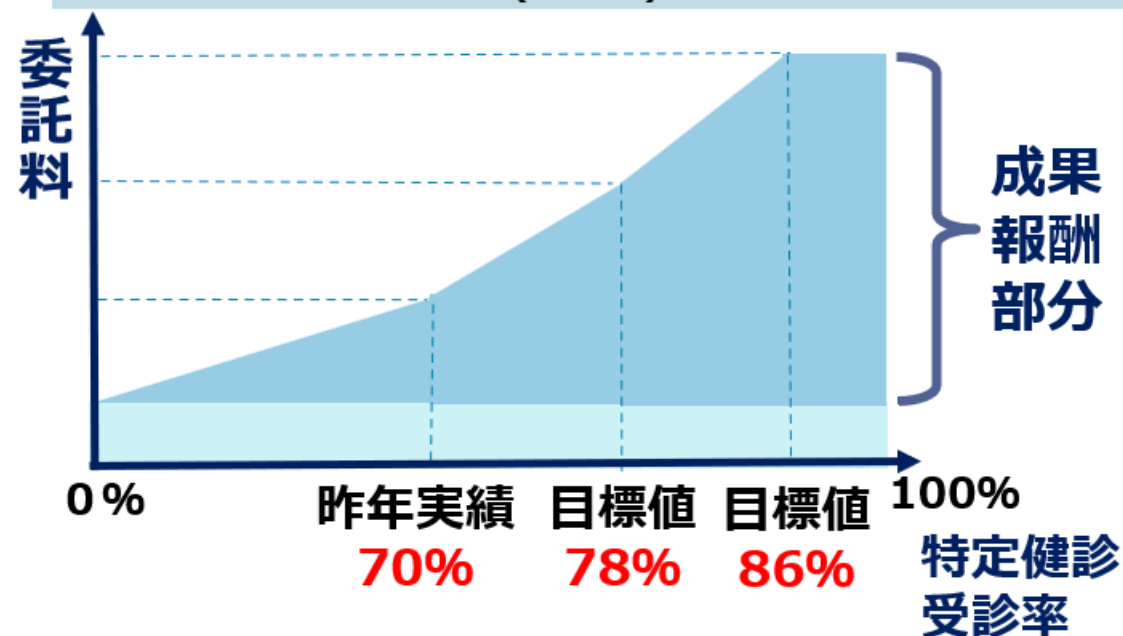
■ 成果指標

特定健康診査受診率

(特定健診を受診した40歳以上被扶養配偶者)
／ (40歳以上の被扶養配偶者)

■ 目標設定

過去最高受診率(昨年)を基に2段階設定



海外での認知向上 | OECD Health Working papers

日本の健康経営・デジタルヘルスに着目

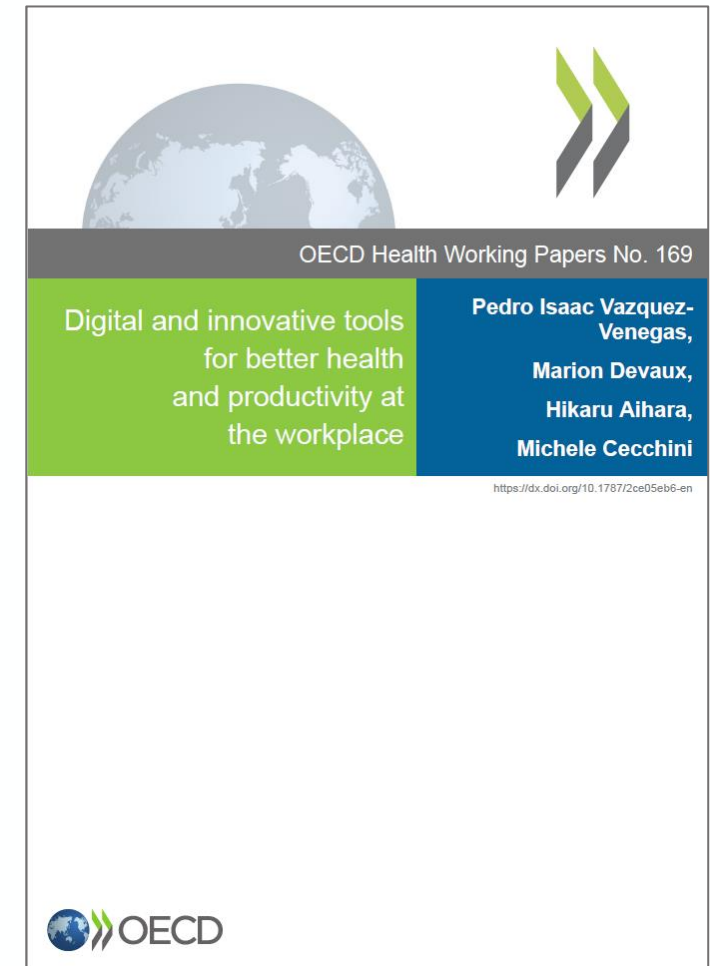
経済協力開発機構（OECD）雇用労働社会問題局医療課が公開したレポート「職場での健康と生産性を向上させるためのデジタル・革新的なツール」（2024年8月14日公開）において、我が国の健康経営の状況や、職域における健康増進施策の効果等が紹介された。

健康経営銘柄・健康経営優良法人認定制度に注目

- ✓ 日本では、KENKO Investment for Healthを普及させる施策として、学術研究、民間セクターによる認証制度の設計、政府の支援が行われた。健康経営の顕彰制度は職域でのデジタルヘルスサービス市場の形成に寄与している。
- ✓ 日本では健康経営銘柄に選定された企業の株価は東京証券取引所の平均株価を上回った。また、日本の研究では企業利益は定期的な運動を行う労働者、非喫煙者、十分な睡眠をとる労働者の割合と相関がある。

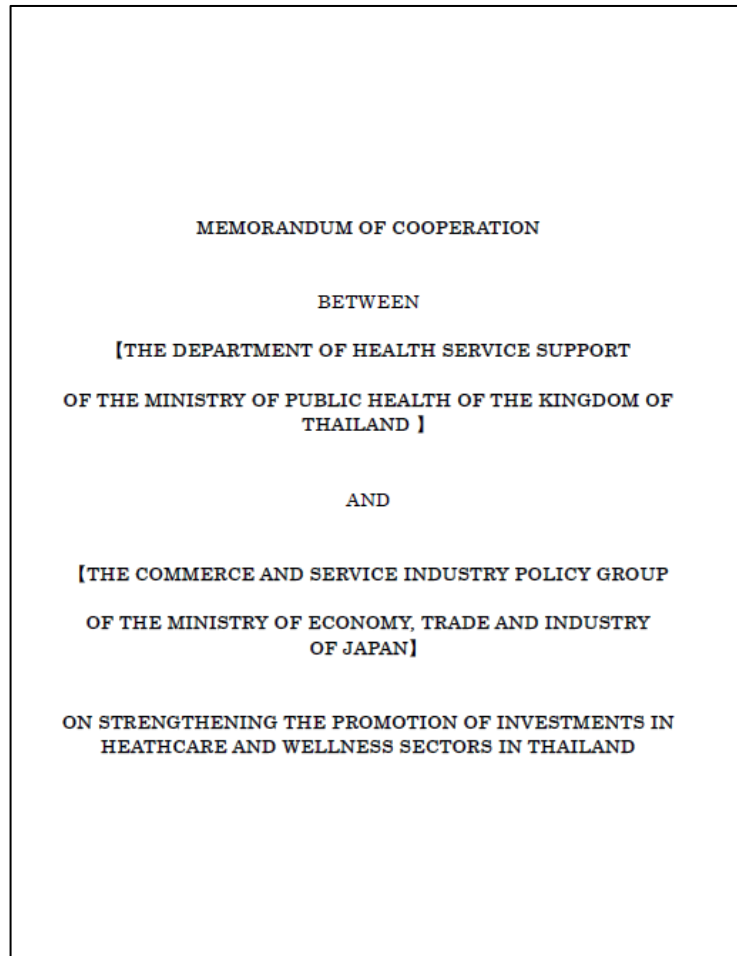
職域での健康増進施策の効果も紹介

- ✓ 日本においては専門的な教育、ケア、投薬へのアクセスを促進する職場の女性の健康プログラムの導入が女性従業員の生活の質を改善するのに役立ち、欠勤や生産性にもプラスの効果をもたらすことが分かった。
- ✓ 日本に拠点を置く企業の従業員を対象とした研究では、AIベースのアプリのユーザーは3ヶ月で平均1.8 kgの減量に成功した。



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。



MOC表紙（令和6年2月28日締結）



タイ保健省でのMOCセレモニーの様子

健康経営の概念・顕彰制度の国際展開

OECD等と連携し、欧州、アジアでの国際展開を進める



経済産業省

国際機関と連携した 国際展開の促進

欧州を中心とした

健康経営の概念の普及

- OECD Working Paperの作成を開始
- 健康投資により得られる非財務価値の指標の定義、収集、評価について、OECD加盟国の企業、ファンドを対象に調査

アジアを中心とした

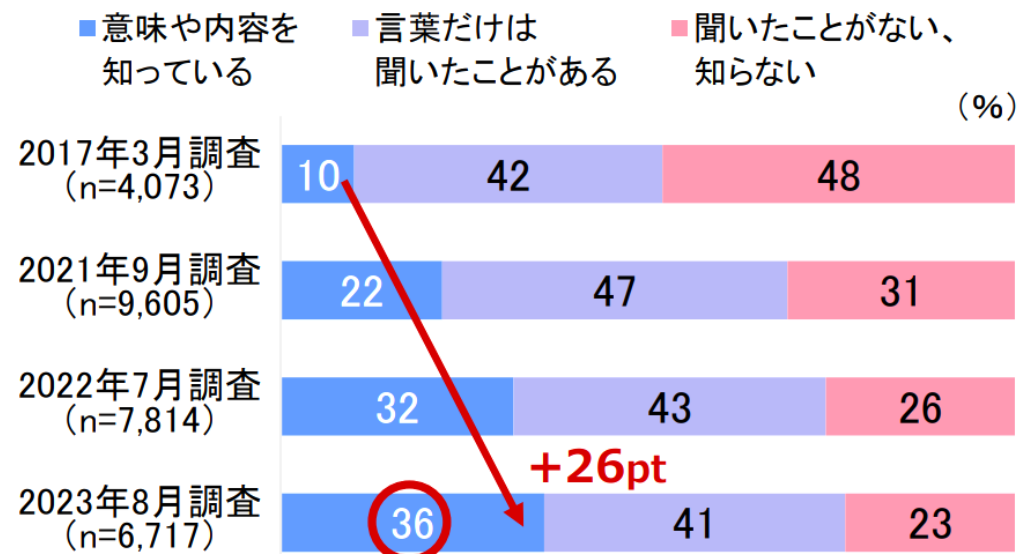
日本のヘルスケア産業の国際展開

- ISO25554、健康経営認定制度をベースとしてグローバル版の健康経営度調査票を策定
- METhailandと連携し、タイにおいて健康経営顕彰制度を普及

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	効果の割合 (%)				
		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

健康経営に取り組む中小企業の事例集

- 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2025の取り組み事例集**を作成。

認定法人取り組み事例集 2025 中小規模法人部門



CASE 02



izak

株式会社アイザック・トランスポート

株式会社アイザック・トランスポート

所在地 富山県富山市

従業員数 111名

業種 サービス業

長距離運転手の特徴や課題に寄り添った
取り組みで働きやすい環境を構築

① 業界のネガティブなイメージを払拭し、
運転手の健康状態を改善

当社は産業系業種の収集・運搬を行う会社であり、イメージが悪いとは言えない業界に属しています。経路がこうした「産業系」なイメージを持ってもらいための社内での活動にはもともと積極的に取り組んでいました。

そうした中で、健康保険協会から健康宣言をしないか、と話をもらったことが健康経営への取り組みのきっかけでした。内容を拝見し、従来行ってきた活動をベースに十分に自社でもやれそうだな、と感じ、取り組みを始めました。さらに、当時の保険会社の担当者から健康経営をやらないか、と声をかけられ、手厚いサポートもいただきながら、優良法人への申請



も行うようになりました。

当初は社外アビールの意味合いが強かったのですが、特に運転手の健康状態は他の従業員と比べて悪い傾向にあり、こうした状況を改善できればと思い、継続して健康経営に取り組んでいます。

② 人間ドックや労働時間の詳細な管理で、長く勤めてもらえるように

当社では人間ドックを会社負担にて毎年受診できるように整備しています。従業員は昔、人間ドックが当たり前になるくらいに受けてくれており、一般的には毎年無償で受診できないことを知らない者も多いのではないのでしょうか。担当部長の声がきっかけでこの取り組みを開始しましたが、やらないよりはあったほうが早期発見につながるし、病気等で社員が辞めてしまうことのほうが苦しいので、今も継続しています。



③ 人手不足のなかで低い離職率を実現

視察に来た方から、社内の掲示物等を見て「健康経営優良法人の認定をとっているんだね」と言われることもあり、見ている人は見ているだけ、と感じます。一定程度、働きやすい環境を形成できているのではないかと考えており、業界としては運転手不足が課題となつていますが、当社の運転手の離職率は平均して3年に1名程度と、とても低いです。



④ 人間ドックや労働時間の詳細な管理で、長く勤めてもらえるように

間の制限により、宿泊せざるを得ないケースが増えています。そうなると健康的とは言えない飲食を行う頻度も増え、健康管理の難しさは増えています。

⑤ 当社は現在、35歳以上の従業員の半数以上のBMIが25を超えています。こうした従業員の減らすべく、朝礼に参加する従業員は、原則ラジオ体操を行うこととして

⑥ 業界や職種の特徴や、特有の健康課題の元で行える取り組みの検討・工夫を進めています。さらに、社内にはサイクリング機器、シャワールーム、男女別の休憩室を配備し、運転手が会社に居てきたときに過ごしやすい環境づくりも意識しています。喫煙率の改善についても難しさを感じているものの、できる限りサポートしたいと考えています。

⑦ また、気運に合わせてファン付き作業服や電熱ベスト、ドリンクの支給なども行っていますが、こうした取り組みも継続していきたいです。

<https://www.izak-transport.jp/>



アイコンの説明

① きっかけ ② 取り組み ③ ポイント ④ 効果 ⑤ 今後の展望

小規模法人への特例制度の導入（特例内容）

- 小規模法人に対する健康経営優良法人の申請間口を拡大し、従業員数の少ない法人に対して、取組の実態に合わせた健康経営の推進を促すにあたり、認定要件を低減した特例を設ける。

従業員数の少ない法人向けの特例認定要件案

評価項目		(参考) 中小規模法人 認定要件		
		2025	2024	2020
3(1)	健康経営の具体的な推進計画	(4項目中) 2項目以上	必須項目	2項目以上
	評価項目「①従業員の健康診断の実施」～ 「③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施」		2項目以上	
3(2)	評価項目「④管理職または従業員に対する教育機会の設定」～ 「⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み」	(4項目中) 1項目以上	1項目以上	1項目以上
3(3)	評価項目「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」～ 「⑮喫煙率低下に向けた取り組み」	(8項目中) 3項目以上	4項目以上	3項目以上 ※当時の評価項目数は7項目

小規模法人への特例制度の導入（対象法人）

- 本特例の対象は、中小企業基本法における小規模事業者及びその他法人格における従業員数5人以下の法人に限定する。
- 裾野拡大と質の維持・向上の観点から目的に合った活用がなされているかについて検証するため、本特例制度は試験的な導入とし、3年以内に見直すものとしたい。

特例制度の対象法人

対象	業種・法人	従業員数
中小企業基本法における 小規模事業者	製造業その他	20人以下
	卸売業・小売業・サービス業	5人以下
その他	士業法人・特定非営利活動法人・ 医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者・ 社団法人、財団法人、商工会議所・商工会・ 公法人、特殊法人	5人以下

地域の支援者等 | 自治体や金融機関等

- ・ 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したい。

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2025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：北見市、苫小牧市、亶理町、上山市、みどり市、墨田区、鎌倉市、藤沢市、小田原市、新潟県、須坂市、駒ヶ根市、浜松市、小牧市、大府市、枚方市、田原本町、北広島町
【商工会議所】

大規模法人：5商工会議所

中小規模法人：371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。

地域の支援者等 | 自治体

- 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取り組む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**。静岡県、浜松市、枚方市、上山市、田原本町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



登壇自治体の健康経営推進の取組

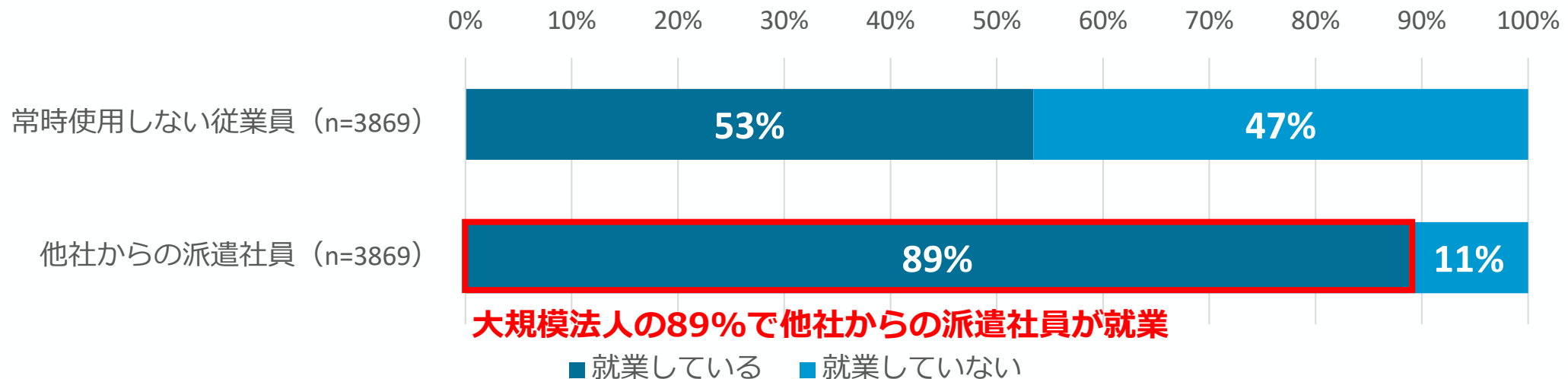
- **静岡県** 「ふじのくに健康長寿プロジェクト」で優良企業を表彰し、健康経営支援を強化。
- **浜松市** 官民連携で市民の健康増進や地域企業の健康経営を推進、ヘルスケア産業創出に取り組む。
政令指定都市で初めて健康経営優良法人認定。
- **枚方市** 企業支援制度や「ひらかた健康優良企業」認定を通じて、地域全体の健康意識向上を目指す。
中核市で初めて健康経営優良法人認定。
- **上山市** クアオルトを通じて健康増進や地域活性化を推進し、企業向けプログラムも提供。健康経営優良法人4年連続認定。
- **田原本町** 戦略マップで施策を整理し、町長を中心とした体制で健康経営を推進。奈良県内の市町村で初めて健康経営優良法人認定。

多様な働き方への対応

非正社員*¹に対する健康経営の普及

- より広い範囲で健康経営を組織全体で推進する企業も存在することから、今年度から常時使用しない従業員・派遣社員等への取組を問う設問を新設した。
- 健康経営度調査回答企業の5割以上で常時使用しない従業員が就業している。また他社からの派遣社員受け入れは約9割となっている。
- 回答企業の多くで非正社員が就業していることから、引き続き、多様な働き方に対応した健康経営の普及促進を図る必要がある。

常時使用しない従業員*²・他社からの派遣社員*³の就業状況



大規模法人の89%で他社からの派遣社員が就業

※1 非正社員：直接雇用関係のある労働者のうち、有期契約の場合や、フルタイム勤務でない場合等、正社員とされていない者（契約社員、嘱託社員、パート、アルバイト等）

※2 常時使用しない従業員：常時使用する従業員に含まれない、日日雇い入れられる者、二箇月以内の期間を定めて使用される者のような従業員を指します

※3 他社からの派遣社員：自社と雇用関係の無い他社からの派遣される従業員

他社からの派遣社員に対する取組

派遣元企業との情報交換が重要

- 他社からの派遣社員に対する取組としては、厚生労働省からも派遣元と派遣先事業者の連携が推奨されている。
- 実際に派遣元企業と情報交換の場を有する法人の方が、派遣社員に対する健康経営の取組が進んでいることから、非正社員に対する健康経営においては、**派遣元企業と情報を共有**するなど、**対象となる労働者の状況を把握する取組から始めることで、自法人の働き方に合わせた取組を検討できるのではないか。**

通達「派遣労働者にかかる労働条件および安全衛生の確保について」（抜粋）

派遣元との情報交換の場の設置有無による申請法人の取り組み状況比較

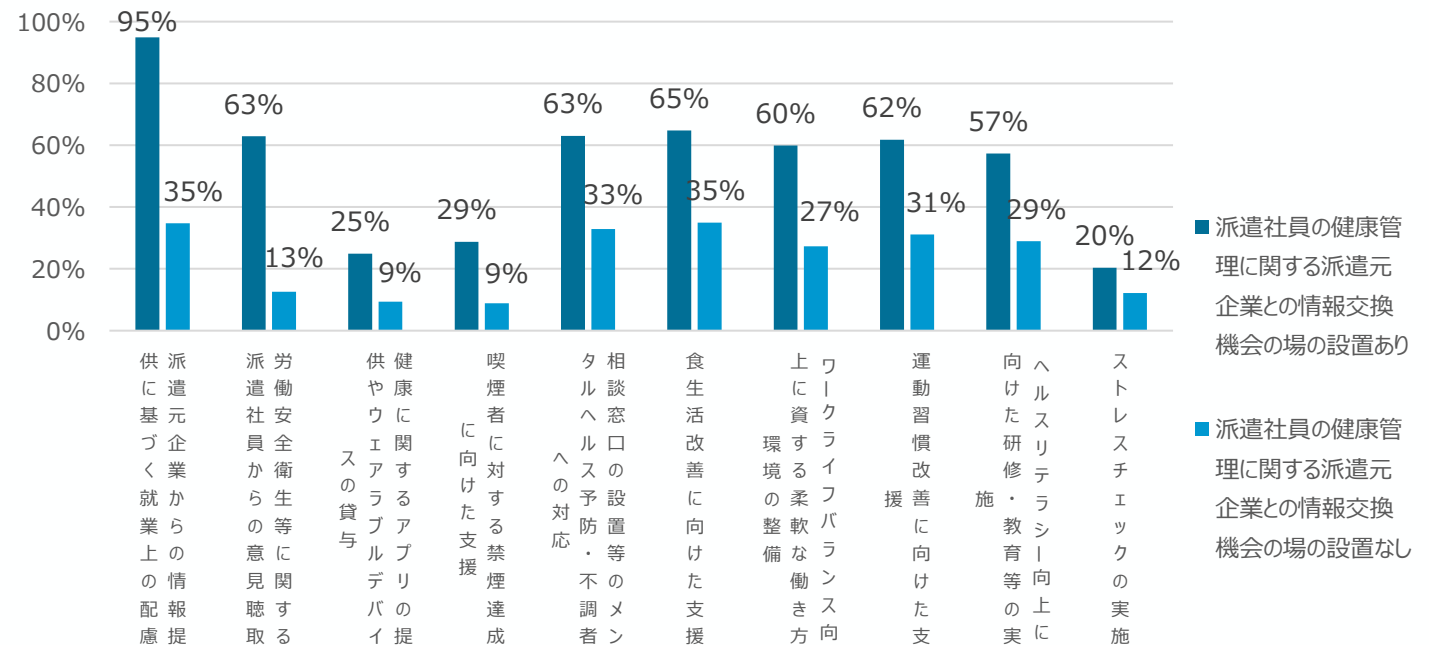
3 派遣元事業者と派遣先事業者との連携

派遣元事業者及び派遣先事業者は、それぞれの責任区分に応じた安衛法上の措置を講ずる必要があり、これを円滑に実施するためには、両者の適切な連絡調整等が重要である。

このため、①労働者派遣契約において当該派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な事項を記載するとともに、②派遣元責任者及び派遣先責任者は派遣労働者の安全衛生が的確に確保されるよう連絡調整を行うこと。

派遣元企業と派遣元企業の連携・調整例

- 派遣先では、派遣元からの依頼に応じ、派遣労働者の一般健康診断を自社の実施日に合わせて実施している。
- 派遣元では、派遣労働者の一般健康診断や特殊健康診断の結果で問題がある場合は、本人の同意の上で現場の作業内容を熟知する立場にある派遣先の産業医にそのデータを示し、派遣労働者の配置等の検討に役立ててもらっている。等



業界別：フィットネス業界団体との連携

- 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だくよう重点的に働きかけていく。



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

業界別：物流業界への普及浸透

物流コンソーシアムBaton

事務局は東京海上HD

PHR活用余地

- ✓ 幹線(長距離輸送)ドライバーに特化したPHR収集/活用検討
- ✓ PHR活用による物流業界での行動変容のモデルケース創出
- ✓ PHR活用の中長期的視点での在るべき姿の検討

PHR収集ツール例



ドライバーマネジメント分科会 (支えるWKG) での目的

参画各社
健康管理
状況の共有

他業界の
事例研究
と転用検討

健康管理
ソリューション
探索/整理

健康管理
モデルケース
の検討

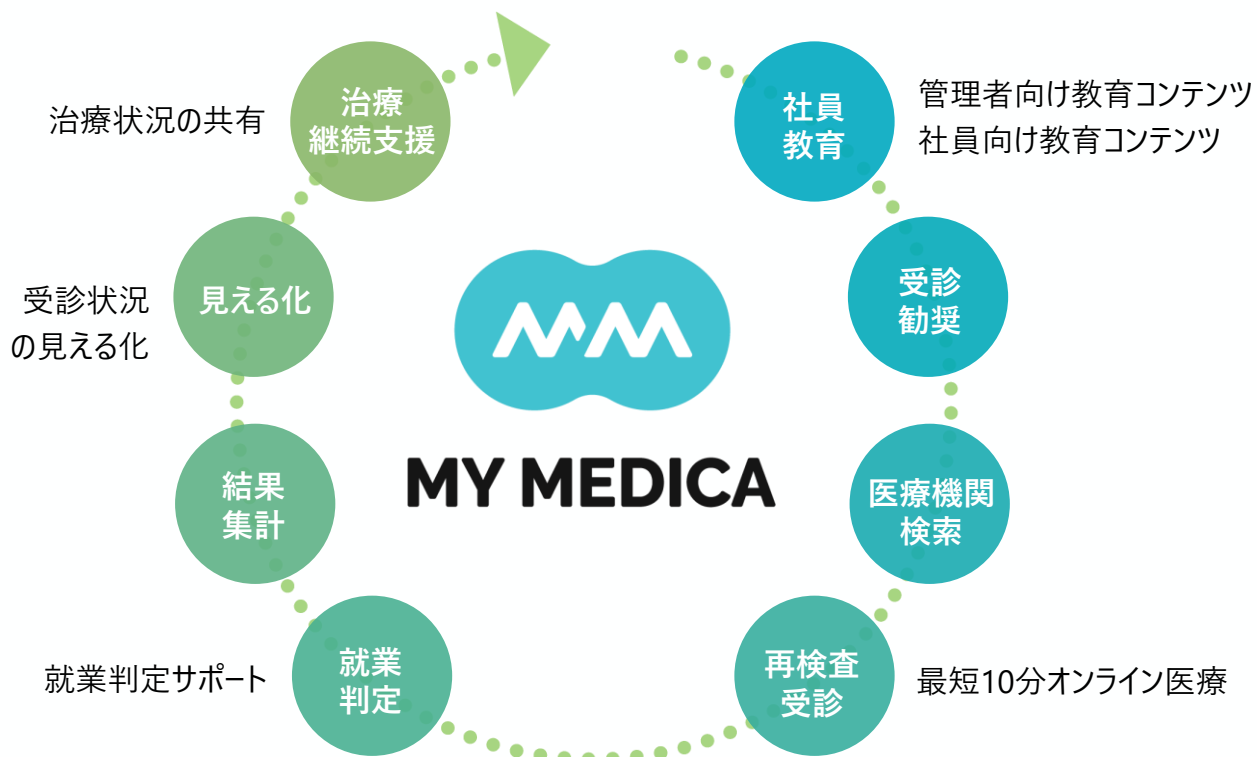
物流コンソーシアムbatonの特徴

- 主な参画者は日本を代表する特積事業者
- 物流ネットワーク上のドライバー 10万人規模(参画企業推計)

物流コンソーシアムbaton HP: <https://www.logi-baton.jp/>

マイメディカ

マイメディカは、運輸事業者向けにオンライン医療を中心とした従業員の健康管理と重症化予防を行うサービスを開発



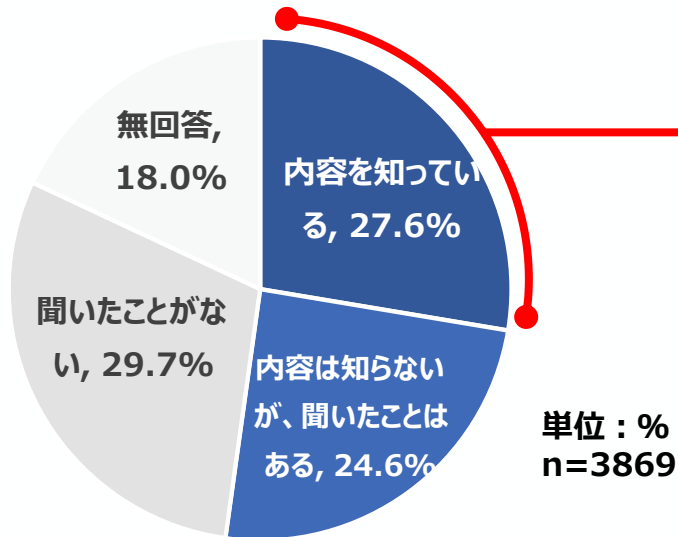
MY MEDICA HP : <https://corporate.mymedica.jp/>

若年層から健康意識を高めるための取組～プレコンセプションケア～

男女双方、若い世代から健康意識を高めるための取組を、各法人で進めることが重要

- 「内容を知っている」法人は全体の3割程度、そのうち「取組を実施している」法人は3割程度。しかし、女性だけを対象にした取組を実施している法人が多数。
- プレコンセプションケアとは「男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、健康管理を行うよう促すこと」※と正しく認知したうえで、若年層からの健康意識を高める取組を各法人で進めることが重要。

Q81.プレコンセプションケアについて知っていますか。(1つだけ)



Q82.プレコンセプションケアについて、健康経営の一環として取組を実施していますか。(1つだけ)

☒ 実施している	30.3%
☐ 実施していない	69.2%
☐ 無回答	0.5%

(Q81.「プレコンセプションケアの内容を知っている」を選択した n=1069)

SQ1.プレコンセプションケアの具体的な取組内容等を問う設問の回答事例（プレコンセプションケアに該当する取組を抜粋）

- ・年齢性別問わず全職員を対象にプレコンセプションケアの研修や動画配信
- ・新規採用職員研修で男女双方にプレコンセプションケアについて講義
- ・プレコンノート配布
- ・子宮頸がんワクチン推奨
- ・風しん梅毒などの感染症講話

■ 内容を知っている ■ 内容は知らないが、聞いたことはある ■ 聞いたことがない ■ 無回答

若年層への浸透 | 就活生へのパンフレット

自治体等による若年層へのアプローチ

健康企業宣言富山推進協議会

- ・保険者、富山大学、富山県の各HPや新聞広告等で発信することで、健康経営に取り組む法人数が増加。
- ・就職を機に都市部へ人口流出が起こっている地方でこそ、学生へ情報発信することで、人の確保、定着につながることが期待される。

富山大学の学生のみなさまへ

健康企業宣言富山推進協議会

従業員の健康を大切にする 企業はこちらです

富山県では、企業全体で従業員の健康づくりに積極的に取り組むことを対外的に宣言する『とやま健康企業宣言』を行っております。

健康企業宣言富山推進協議会は、健康で安心して働くことができる企業を応援しています。就職先をご検討いただく際の参考としていただければ幸いです。

※健康企業宣言富山推進協議会とは、富山県内の企業における健康経営、健康づくりの取り組みを普及・促進・支援することを目的に、富山県と全国健康保険協会富山支部、健康保険組合連合会富山連合会が設立した協議会です。（「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。）

健康企業宣言事業所のみなさま（協会けんぽ富山支部加入事業所、令和6年9月30日現在）

【Step2（金）認定】

朝日印刷 株式会社	（富山市）	株式会社 タカギセイコー	（高岡市）
株式会社 アルト	（富山市）	トナミ運輸 株式会社	（高岡市）
北日本電機産業 株式会社	（富山市）	トナミホールディングス 株式会社	（高岡市）
寿電設 株式会社	（富山市）	株式会社 なぶーる	（高岡市）

大阪府

- ・人材不足に悩む中小企業と府内の大学に通う学生の接点が乏しいことが課題。
- ・就職を控える学生向けのリーフレットを作成し、府内の大学・短期大学のキャリアセンター等に配布を予定。若年層への健康経営の認知拡大を図る。近日公開予定。
- ・府民に取り組んでももらいたい10の健康づくり活動「健活10」を併せて掲載し、若い世代からの健康づくりに主体的に取り組むことの重要性も発信。



若年層への浸透 | 大学における講義

健康経営をテーマとした講義が増加中

産業医科大学「健康経営学」

- 衛生管理者等を養成する労働衛生科学科の講義。
- 健康経営の概念や理論を学び、演習を通じてプログラムの立案・選択、健康経営マップの作成、評価・改善方法を理解する。
- 企業の方針やニーズに応じた健康経営の体制や進め方を提案できるようになることを目指す。

神奈川大学「健康経営論」

- 健康経営の普及・推進を担う人材を育成し、健康に課題を感じていない層や若年層への健康意識醸成を目的としたヘルスリテラシーやウェルビーイング教育を開講。
- 「マーケティング・運動生理学・情報学」分野が融合した産官学連携の体験型授業が、学部教育として全国初で2021年から4年間継続実施中。
- ヘルステックベンチャー企業の協力のもと、履修学生はウェアラブルデバイスを用いて自身の健康状態を把握し、分析結果を考察してプレゼンを行う。

大阪経済大学「健康経営論」「健康経営特論」

- 「健康経営論」では、健康経営の現状と必要性、生産性の損失、健康投資管理会計について理解する。
- 大学院では「健康経営特論」を開講。健康経営銘柄選定企業の調査、分析を通じて、企業における健康経営の実践スキルを養う。

順天堂大学「健康経営と社会」

- 2025年度秋学期に開講する修士課程・博士課程の講義。
- 職域における健康と経営の関連を、各領域の専門家が健康経営の視点から整理し、健康経営の理解に必要な医学・公衆衛生学・産業保健、経済学・経営学、政策立案の考え方を学ぶ。
- コロナ禍では、「健康と経済の両立」が焦点となったが、本講義を発展させ、新たな学際的分野を切り開き、確立することを目指す。
- 得られた知見の学問的研究と実践活動への活用が期待される。

新潟大学「次世代健康経営共創講座」

- 生産年齢人口の減少を背景に、企業の次世代を担う健康経営担当者や産業保健職へのリカレント教育に加え、現役大学生を対象として、EBPMに基づく健康経営の知識や実践力を養い、健康経営スペシャリスト育成のため開講。
- 国立大学医学部主導として、初の健康経営講座。
- 産学官連携により毎年カリキュラムを向上させている。
- 3期目となる2025年度は複数の海外大学連携も推進する。

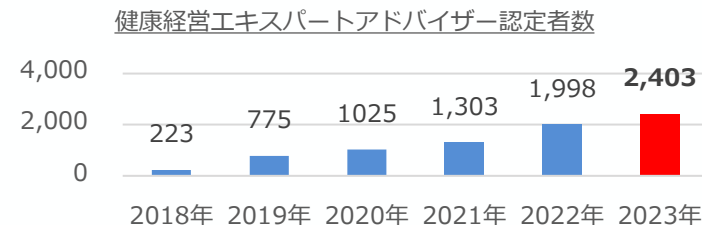
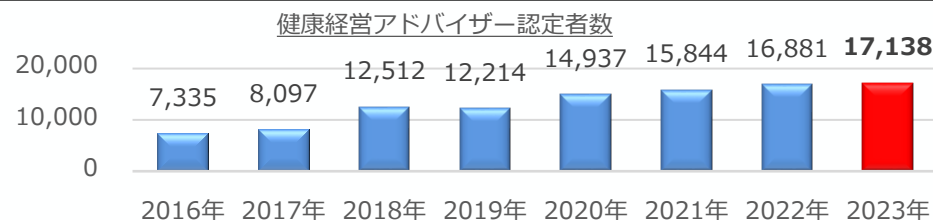
(参考) 健康経営アドバイザー制度 (東京商工会議所)

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実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

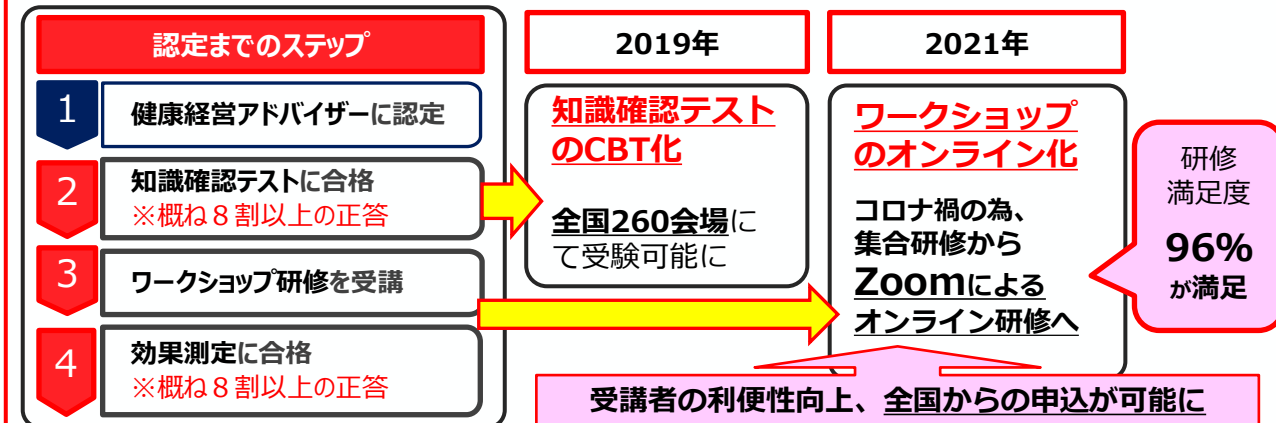
- 《特徴》
- ・健康経営に関する基礎的な知識を体系的に学べる研修内容
- 《活用事例》
- ・推進者となる経営者や人事労務担当者向けに
 - ・管理職や従業員向けの研修教材として
 - ・法人営業担当者が、新規開拓・既存顧客への付加価値として、普及推進や関連商品を提供
- 《変遷》
- ・2017年 集合研修から**Eラーニング研修**へ
 - ・2019年 認定期間を1年から**2年**へ延長

全国から受講可能になり認定者数が増加

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



(参考) 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ケ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

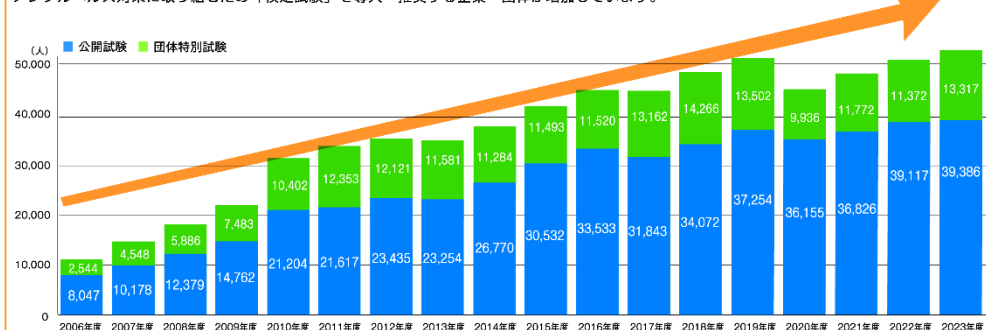
試験方式	公開試験	団体特別試験	
実施方法	年2回の統一試験日に 全国15都市の試験会場で実施	企業・団体・学校等が試験 の日時・場所を任意に設定 して実施可能 ※Ⅱ種・Ⅲ種のみ実施 ※1コースにつき原則10名以上	
日程	2024/11/ 3 (日) 2025/ 3/16 (日)		
コース	Ⅰ種 マスターコース	Ⅱ種 ラインケアコース	Ⅲ種 セルフケアコース
対象	人事労務管理ス タッフ・経営幹部	管理監督者 (管理職)	一般社員向け
目的	社内のメンタルヘル ス対策の推進 ※年1回(11月)のみ実施	部門内、上司として の部下のメンタルヘル ス対策の推進	組織における従業員 自らのメンタルヘル 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

メンタルヘルス・マネジメント検定試験 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)



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。

参考資料：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。

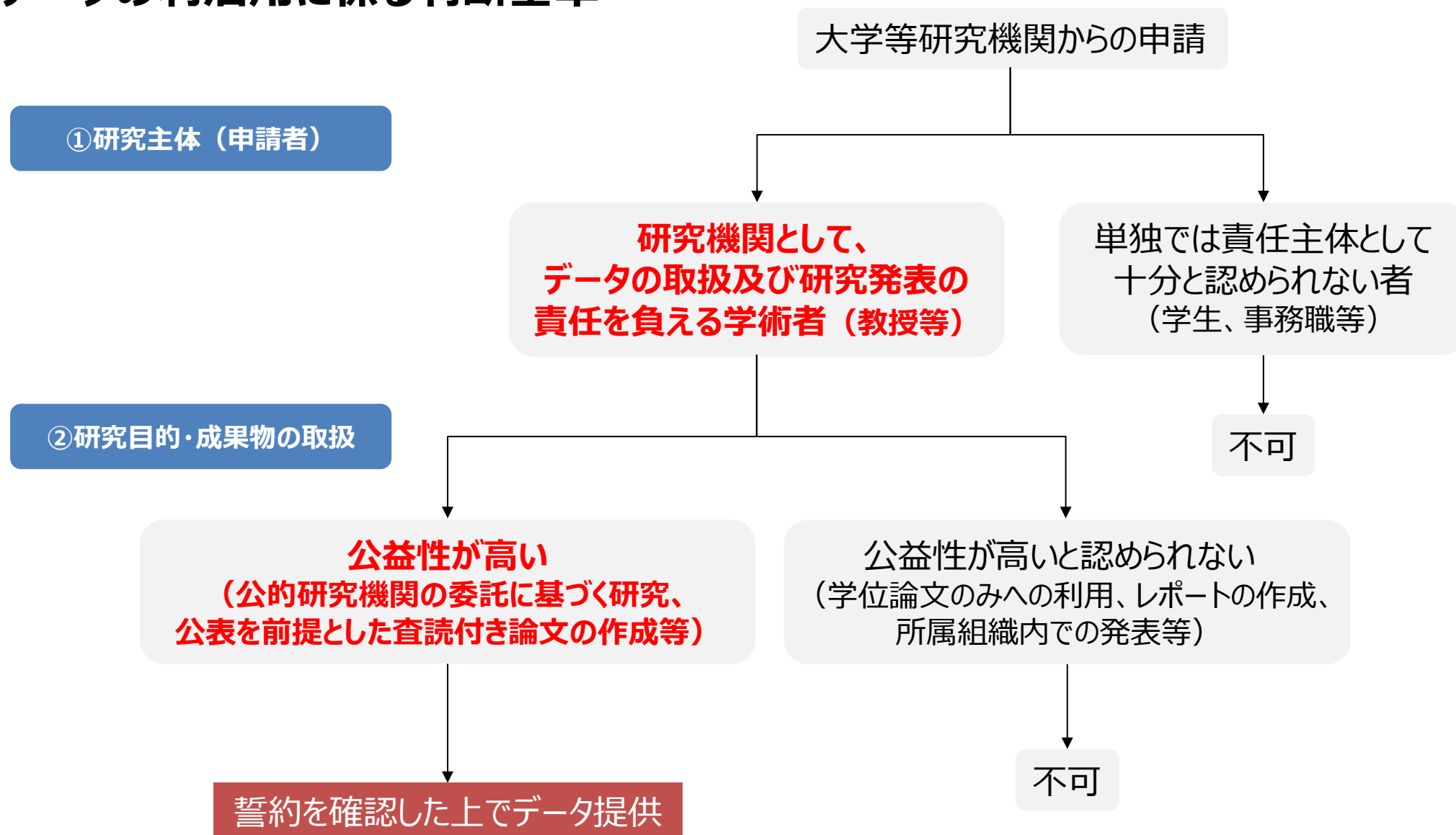
＜掲載ページのURL＞

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

【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