



経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry



健康投資管理会計

実践ハンドブック

健康投資管理会計
ガイドライン



どうすれば
健康経営のPDCAを
効率的に回せるの？

を活用した**健康経営の方法**を伝授!

✓ 健康投資管理会計とは？

健康投資管理会計の話をする前に、そもそも健康経営とは何なのかについて確認しておきましょう。

健康経営とは「従業員等の健康の保持・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」です。つまり、健康経営において従業員等の健康の保持・増進を行うことは、労働生産性の向上、企業等のイメージの向上さらには医療費の適正化等につながることから、こうした取組に必要な経費は単なる「コスト」ではなく、将来に向けた「投資」として捉えられます。

この健康経営の考え方の下、企業等が従業員等の健康の保持・増進のために行う活動に対する「投資」を“健康投資”と表現しており、この健康投資を効率的かつ効果的に推進していくことを目的とし、活動を行う費用とその活動によって得られる効果を認識し、可能な限り客観的に測定、伝達する仕組みを“健康投資管理会計”と定義しています。

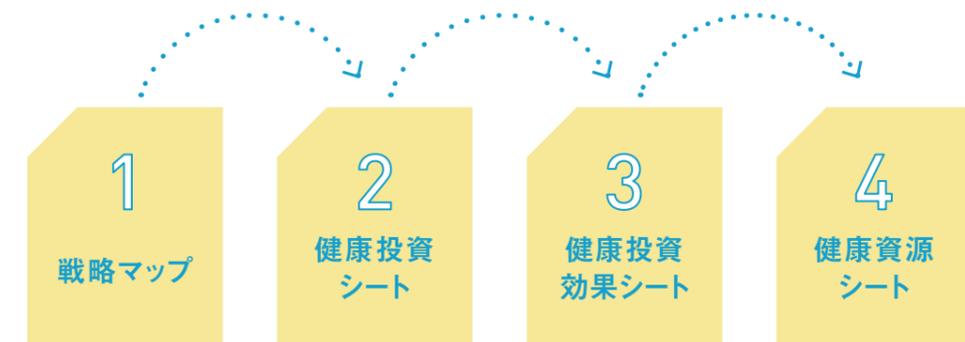


✏ 健康投資管理会計ガイドラインに沿った取り組み

健康投資管理会計に取り組むにあたっては、まず作成の範囲を決める必要があります。はじめからグループ全体、健康投資の全てを対象に正確で正式に取り組むことはハードルが高いかもしれません。また、試しに部分的にであっても取り組んでみると、健康経営について内部管理や社内外の関係者との対話が進み有益であったとの声もあります。そのため、**まずは部分的に出来る範囲だけでも良いので作成してみることをお勧めします。**

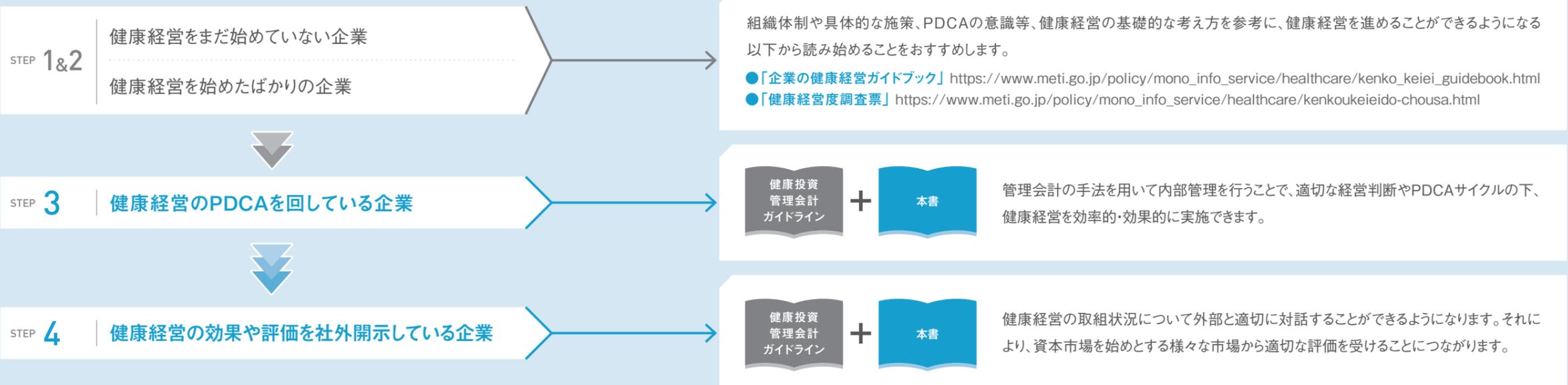
健康投資管理会計の作成にあたっては「①戦略マップ」「②健康投資シート」「③健康投資効果シート」「④健康資源シート」という4つのシートを順番通りに作成することをお勧めします。**具体的な作成手順については健康投資管理会計ガイドライン9章に記載していますのでぜひご確認ください。**

以降では、この手順に沿って、用いるシートの役割や作成にあたって注意すべき点を見ていきましょう



※以降のQ&Aは、実際に健康投資管理会計を作成した複数の企業の声から作成したものです。

まずはここを確認！

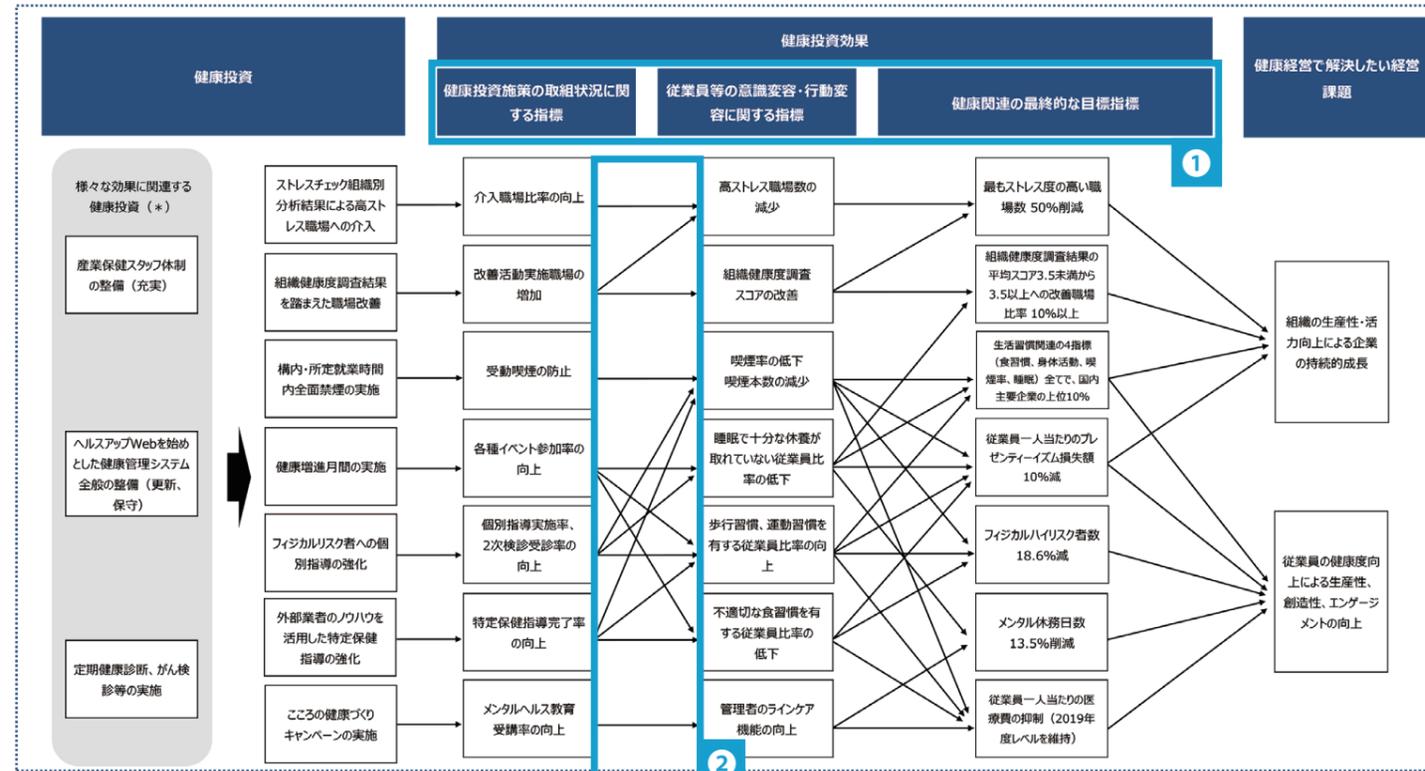


健康経営戦略の見える化

1 戦略マップ

企業等が健康経営、健康投資を効果的・効率的に行うにあたっては、自社が解決したい経営課題やその経営課題解決につながる健康課題を特定し、その課題を解消する健康の保持・増進に関する取組へ落とし込む必要があります。その上で課題から取組までの結びつき、いわゆる健康経営戦略をストーリーとして経営者や従業員、外部のステークホルダーに対して語れるようになることが非常に重要です。この健康経営戦略、ストーリーの作成・見える化を助けるフレームワークツールが「戦略マップ」です。

ガイドラインP.13【解説20】に記載の通り、戦略マップでは一番左側に健康投資としての各施策を置き、そこから「AをすればBになる」「BになればCになる」…と効果指標（健康投資効果）をつないでいき、最後に一番右においてある自社が解決したい経営課題につなげることで健康経営戦略のストーリーが完成する仕組みになっています。なお、健康投資効果の具体的な指標については、ガイドラインP.24-34に例示しているのを参考にしてみてください。



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



※コニカミノルタ株式会社様の事例を参考として掲載

Q01

表中①

戦略マップの投資効果について「健康投資施策の取組状況に関する指標」「従業員等の意識変容・行動変容に関する指標」「健康関連の最終的な目標指標」の区分がよく分かりません。

ANSWER

指標の区分についてはガイドライン 5 章 5.2 (P.22) に事例を含め記載しておりますので参考にしてみてください。なお「この指標はこの区分に整理すること」と厳密に定められてはいませんので、悩まれる場合には自社で活用しやすいように区分していただければ結構です。

Q02

表中②

戦略マップを繋げていくにあたり、因果関係が複合的・間接的で矢印が複雑になってしまいます。

ANSWER

ある施策が間接的にはあらゆる効果に影響を与える可能性は十分にあり得ます。しかし、これを全て矢印で繋げてしまうと施策と効果の結びつきが不明瞭になってしまい、分析が難しくなってしまいます。そのため、施策と効果を繋げる際には、その施策で狙っている主要な効果、効果分析を行いたい効果に絞って繋げることをお勧めします。



Q03

自社で行っている健康施策の洗い出し方、まとめ方が分かりません。



ANSER

ガイドライン P.17(3) 投資施策の例において、主な健康施策と類型化の参考として下記の5分類を掲載していますので参考してみてください。

- (ア) 健康投資実施体制費
- (イ) 健康教育費
- (ウ) 健康の保持・増進のためのポピュレーションアプローチ費
- (エ) 疾病予防におけるハイリスクアプローチ費
- (オ) 健康に影響を与える仕事の条件・環境に関する投資

Q04

戦略マップを繋げていくにあたり、施策と効果の繋がりに根拠がなくて、いまいち自信がありません。

ANSER

自社内で繋がりがあっても繋がっていただければ良く、特に論文等によるエビデンスがなければならないということではありません。ただし「なぜ繋がると思ったのか」を明確に説明できることは重要です。例えば、次の作成例 A と B を見てください。



A と B は共に健康投資として喫煙対策を行っていますが、解決したい経営課題に至るまでの過程は全く異なります。しかし、これはどちらかが間違っているわけではなく、どちらも正しいのです。つまり、戦略マップにおける施策と効果のつながりとは、企業が立てた「健康経営戦略」と「投資から経営課題までの過程」が、ストーリーとして無理なく語れていることが重要なのです。

※プレゼンティーズム：心身の不調によってパフォーマンスが発揮出来ない状況

Q05

企業内の各営業所でそれぞれの特徴に合わせた健康施策を実施しており、費用抽出の基準や考え方なども異なる場合、それらを合わせて全社で管理をすることが難しいです。

ANSER

営業所ごとに健康施策のPDCAを回していき、個別最適化を目的とするのであれば必ずしも全社で統合管理をしていただく必要はありません。しかし、本来であれば健康経営による企業価値の向上ストーリーは全社共通であるはずですので、各営業所が同じ目的に向かい**同じ基準や考え方で健康経営を進めていくことは重要**であると考えます。

例えば組織として**目指す目標は共通にし、KPIや施策は個別**に各営業所で考えるなどの形で整合を取っていくのも良いのではないのでしょうか。

Q06

戦略マップの作成にあたり、内容の見直しはどのタイミングで実施すれば良いのでしょうか？



ANSER

戦略マップは健康経営戦略をより良いものにしてもらうため、PDCAを回すための材料として内部で活用する資料として捉えています。ですので、**内部での活用目的においては企業内で自由に修正を行っていただいてよい**でしょう。

一方で、今後これを外部にも開示・説明していくとなるとIR情報などと同様、一定の期間・タイミングを設ける必要が出てくるのではないのでしょうか。

Q07

戦略マップに施策を記載するにあたり、例えば基幹インフラシステムの導入などは通常業務の範囲とも捉えられ、どこまでを健康投資施策として記載すれば良いのか分かりません。健康投資の定義や基準はありますか？

ANSER

ある施策が間接的にはあらゆる効果に影響を与える可能性は十分にあり得ます。しかし、これを全て矢印つなげてしまうと効果と施策の結びつきが不明瞭になってしまい、分析が難しくなってしまいます。そのため、**施策と効果を繋げる際には、その施策で狙っている主要な効果、効果分析を行いたい効果に絞って繋げる**ことをお勧めします。

健康投資の見える化

2 健康投資シート

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

健康投資シートの作成にあたっては、経済産業省が配布しているフォーマットにある“健康投資作業シート”を用いると、より簡易に作成することができますので是非ご活用ください。**健康投資作業シートに各健康施策にかけた投資額を記入することで健康投資シートができていく仕組み**になっています。



青色セル：自己記入	オレンジ色セル：選択記入	①											
		外注費 (円)	減価償却費 (円)	人件費 (円)	その他経費	総計	該当項目	損益計算書での勘定科目	目的とする健康関連の最終的な目標指標ごとの按分率 (%)				
戦略マップで記載している健康投資の項目	個別の健康投資活動										アブセンティーズムの低減	プレゼンティーズムの低減	ワークエンゲージメントの向上
定期健康診断の充実	<健康管理システム等の導入・刷新>健康教育eラーニング費用	460,000				460,000	健康教育eラーニング	雑費			30.0%	30.0%	40.0%
健康管理体制	<健康相談窓口の設置>外部EAP	1,080,000				1,080,000	外部EAP導入	雑費			20.0%	40.0%	40.0%
外部EAP導入	<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)>	9,693,000		3,149,000		12,842,000	定期健康診断の充実	福利厚生費/給与手当			50.0%	40.0%	10.0%
食堂でのヘルシーメニューの提供	<法定健診以外の各種検診または人間ドック実施委託>オプション検診、インフルエンザワクチン、特殊健診、歯科	5,326,000		165,000		5,491,000	法定以外の検診等の充実	福利厚生費/給与手当			50.0%	40.0%	10.0%
健康教育eラーニング	<ストレスチェック実施に係る経費>	1,080,000		226,000		1,306,000	外部EAP導入	雑費/給与手当			10.0%	40.0%	50.0%
卒煙プロジェクト	<産業医への委託費>全社産業医費用	4,672,000				4,672,000	専門職による健康指導	外部顧問料			40.0%	40.0%	20.0%
ウォーキングイベント開催	<健康経営課題の把握のための調査・分析に係る経費>産業保健スタッフが行う			602,000		602,000	健康管理体制	給与手当			30.0%	40.0%	30.0%
専門職による健康指導	外部評価回答に係る費用			574,000		574,000	健康経営に関する理念	給与手当			20.0%	20.0%	60.0%
社内レクリエーション開催	<社内セミナー・研修に係る経費>主に階層別メンタルヘルス研修費用	1,568,000		563,000		2,131,000	健康教育eラーニング	雑費/給与手当			10.0%	30.0%	60.0%
メンタルヘルス教育実施	<社外セミナー・研修に係る経費>外部セミナー参加に係る費用			120,000		120,000	健康管理体制	給与手当			30.0%	40.0%	30.0%
法定以外の検診等の充実	<健康情報の発信等にかかる経費>配布冊子、社内報、	57,000		1,595,000		1,652,000	健康経営に関する理念	雑費/給与手当			30.0%	40.0%	30.0%
組織風土	<健康経営外部発信に係る費用> 外部発表、社外向け情報発信			297,000		297,000	健康経営に関する理念	給与手当			20.0%	20.0%	60.0%
健康経営に関する理念	<運動習慣定着に関する施策の運営経費>ウォーキングイベント	600,000		421,000		1,021,000	ウォーキングイベント開催	雑費/給与手当			30.0%	40.0%	30.0%
	<食生活改善に関する施策の運営経費>食堂運営および昼食代補助	53,257,000			39,047,000	92,304,000	食堂でのヘルシーメニューの提供	雑費/福利厚生費			40.0%	40.0%	20.0%
	<健康イベント等に係る経費>社内フェスタ	1,545,000				1,545,000	社内レクリエーション開催	福利厚生費			20.0%	30.0%	50.0%
	<従業員本人に対する補助>スポーツクラブ補助			8,000	410,000	418,000	組織風土	給与手当/福利厚生費			50.0%	50.0%	0.0%
	<保健指導の実施に係る経費> 保健師による保健指導			602,000		602,000	専門職による健康指導	給与手当			50.0%	50.0%	0.0%
	<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>	600,000		361,000		961,000	専門職による健康指導	福利厚生費/給与手当			50.0%	50.0%	0.0%
	<復職プログラム導入・運営等に係る経費>			40,000		40,000	専門職による健康指導	給与手当			40.0%	40.0%	20.0%

※実際に取り組まれた企業の事例を参考として掲載

Q08

投資効果の把握のためにやっている投資(例えば従業員満足度調査など)はどういった健康投資項目に該当するのでしょうか?

ANSWER

投資効果把握のためにやっている投資については、ガイドライン P.17(3) 投資施策の例において(ア)健康投資実施体制費に「健康経営の取組に関する調査・分析費用」と載せているとおり、**健康投資項目のうち「実施体制費」として管理するのが良い**でしょう。



Q09

表中①

各施策で用いた投資額を、目的とする「健康関連の最終的な目標指標」ごとに按分するっていますが、どのように按分率を出せばよいのでしょうか?

ANSWER

ここは現状、**明確に按分率を出す計算式があるわけではありません**。各施策が何を目的に実施しているものなのか、ご担当者で思い返していただき、例えば2つの目的があった場合には主目的に70%、副次的な目的に30%といったように各社内で**納得のいく値を算出してください**。どうしても配分に悩まれる場合には均等に按分するのも有効でしょう。

Q10

人件費など、費用項目によっては施策ごとの投資額の把握が難しい場合があります。施策ごとではなく、施策全体の投資額の把握でも良いのでしょうか？

ANSER

施策ごとの費用の把握が難しい、或いは把握しようと思うとかなりの手間がかかるという場合には**施策全体での把握でも構いません**。しかし、施策ごとの費用の把握が出来ていなければ、この後に各施策の効果検証を行うことが難しくなります。そのため、健康投資全体についての効果分析だけでなく、各施策についても効果検証を行いたいのであれば**各施策の費用を把握することが望ましい**です。なお、健康投資の集計方法に関しては**ガイドラインP.19/20**を参照ください。

現時点では把握が難しくても、次年度以降に分析がしやすいように、例えば人件費であれば施策ごとの従事時間などを事前に担当者に入力しておいてもらシステムを導入する等、管理のための工夫をしてみるのも良いでしょう。

Q11

保険者と会社とが共同して健康経営の取組みを行っている場合は合わせて記入をしまして良いのでしょうか？

ANSER

ガイドライン P.16【解説 22】でも触れていますが、健康経営施策のPDCAを内部で回すにあたっては、必要に応じて保険者の取組みや投資額も合わせて把握するのが良いこともあるでしょう。ただし、今後外部への開示などを想定しているのであれば、合わせて把握する分には問題ないですが、企業等の投資と保険者による投資は明確に記載を分け、実施主体を明らかにしておいた方が良いでしょう。



Q12

表中②

個別の健康投資活動が複数の健康投資項目に該当する場合はどうすれば良いのでしょうか？

ANSER

産業医委託費など、複数の投資項目に該当するような投資活動を「様々な効果に関連する健康投資」と呼んでいます。これに該当する投資については健康投資作業用シートのB列に「様々な効果に関連する健康投資」と記載し、J列で同項目を選択することで、個々の健康投資項目からは切り離して管理することが可能になります。一方で施策のPDCAを回す上でどうしても個々の投資項目に対応させたい場合には、**最も対応していると思われる項目に一括計上するか、影響度に合わせ按分**で対応するのが良いでしょう。なお、按分するには下記のように健康投資作業用シートの「個別の健康投資活動欄」に同じ項目名で複数行にわたって記載し、該当項目名を変えていただくことになります。

個別の健康投資活動	外注費	減価償却費	人件費	その他経費	総計	該当項目
産業医委託費			3,600		3,600	疾病の重篤化予防
産業医委託費			4,400		4,400	メンタルヘルス対策



健康投資効果の見える化

3 健康投資効果シート

“健康投資効果シート”とは、戦略マップで記載した健康投資効果の各指標について、その指標にどのくらいの金額を投資したのか、それによってその指標の値がどうなったのかを一覧化することで**投資効果が見える化しているシート**です。



青色セル：自己記入		オレンジ色セル：選択記入		2									
＜健康投資施策の取組状況に関する指標＞													
健康投資施策の取組状況に関する指標	概要/指標の算出方法	今年度の数値	昨年度の数値	2年度前の数値	3年度前の数値	4年度前の数値	目標値	今年度と前年度の数値の差分	今年度の数値と目標値の差分	対応する戦略マップに記載している健康投資	対応する健康投資の投資額		
食事セミナー参加率	食事セミナーの参加率	53.4%	64.0%	50.0%	56.0%	35.3%	68.0%	-10.6%	-14.6%	食事セミナーの実施	1,006,000		
生活習慣改善に関するメールの閲覧数	毎月配信している健康メールの閲覧者数	456	346	335	0	0	500	110	-44	生活習慣改善に関するメール配信	300,000		
従業員等1人当たりの月残業時間	-	25	40	45	-(データ無し)	-(データ無し)	30	-15	-5	営業支援システムの運用	1,000,000		
運動会の参加率	全従業員等のうち運動会へ参加した従業員等の割合	58.7%	59.2%	65.0%	45.0%	25.0%	65.0%	0	-0.063	運動会の実施	1,400,000		
喫煙者に占める禁煙プログラムの参加者の割合	喫煙プログラムへの参加割合	33.3%	16.8%	25.5%	-(データ無し)	-(データ無し)	28.0%	16.5%	5.3%	禁煙プログラムの実施	700,000		
睡眠セミナー参加者数	開催した睡眠セミナーへの新規参加者数	459	300	243	-(データ無し)	-(データ無し)	400	159	59	睡眠セミナーの開催	1,910,000		
メンタルヘルス研修参加者数	管理職向けに開催したメンタルヘルス不調者への対応に関する研修	15	4	1	0	1	30	11	-15	メンタルヘルス研修	1,384,000		
1													
＜従業員等の意識変容・行動変容に関する指標＞													
従業員等の意識変容・行動変容に関する指標	概要/指標の算出方法	今年度の数値	昨年度の数値	2年度前の数値	3年度前の数値	4年度前の数値	目標値	今年度と前年度の数値の差分	今年度の数値と目標値の差分				
健全な食生活を送る従業員等の割合	生活習慣アンケートで健全な食生活を送っていると回答した従業員等の割合	53.0%	19.6%	15.0%	13.0%	18.0%	40.0%	33%	13.0%				
飲酒習慣のある従業員等の割合	生活習慣アンケートで週に3回以上飲酒をすると回答した従業員等の割合	34.0%	45.0%	24.0%			20.0%	-0.1	0.1				
運動習慣のある従業員等の割合	生活習慣アンケートで週に2回以上10分以上の運動をすると回答した従業員等の割合	30.0%	15.0%	20.8%			20.0%	0.2	0.1				
睡眠時間	生活習慣アンケートの自己記入項目	9.6	8.0	7.8	7.3	7.1	9.0	2	1				
喫煙者比率	生活習慣アンケートの自己記入項目	24.0%	30.0%	34.2%			20.0%	-0.1	0.0				
＜健康関連の最終的な目標指標＞													
健康関連の最終的な目標指標	概要/指標の算出方法	数値的な健康関連の最終的な目標指標の場合							定性的な健康関連の最終的な目標指標の場合		各健康関連の最終的な目標指標に係る健康投資額		
		今年度の数値	昨年度の数値	2年度前の数値	3年度前の数値	4年度前の数値	目標値	今年度と前年度の数値の差分	今年度の数値と目標値の差分	今年度の健康関連の最終的な目標指標			
アブセンティーズム	従業員等の総欠勤数を集計	150	130	112	122	132	120	20	38	-	4,503,000		
プレゼンティーズム	一般に公開されている質問表を利用	50.0%	30.0%	45.0%	52.5%	62.5%	45.0%	20.0%	5.0%	-	3,781,000		
ワーク・エンゲイジメント	一般に公開されている質問表を利用	16	12	13			19	4	3	-	4,307,000		
仕事満足度	自社オリジナルのアンケート調査を実施	45	30	28			40	15	17	-	4,969,000		

※フォーマットの記入例です

Q13

投資効果を評価するにあたり、他社と比較することは出来ないのでしょうか？また、他社比較が難しい場合にはどのように投資効果を評価すれば良いのでしょうか？

ANSWER

現状、各社の投資効果に関する開示状況（開示している指標やその算出方法）が揃っていないことから**他社間比較は難しい**です。どうしても他社と比較をしたいのであれば、例えば健康診断受診率や喫煙率など、**多くの企業が共通で開示していると想定される指標を効果指標として用いることで比較が可能になる場合もある**でしょう。今後、各社から開示情報が増えていくことで、他社比較が可能となる効果指標も拡大していくことを期待しています。なお、**他社との比較が難しい場合には、自社内での時系列比較 / 自社内での他施策との比較による評価が最も分かりやすい**でしょう。

Q14

表中①

「従業員等の意識変容・行動変容に関する指標」に関しては投資効果を把握することは出来ないのでしょうか？



ANSWER

経済産業省で配布しているフォーマットにおいて、「従業員等の意識変容・行動変容に関する指標」に関する投資効果を算出していませんが、**企業において算出することは可能**です。本指標に関する投資効果を算出したい場合には、健康投資作業用シート一番右の欄「健康関連の最終的な目標指標」と同様に、**健康投資施策ごとに「従業員等の意識変容・行動変容に関する指標」に対する影響を按分することで算出が出来ます**。

Q15

表中②

各指標に関して、質的な効果を把握することは出来ないのでしょうか？

ANSWER

各指標の質的な効果を把握するための手法は大きく2つあります。1つは**質的な効果を出る限り把握できるような定量指標を設定する方法**です。例えば社内健康セミナーについて質的な効果として、これまで健康に関心のなかった従業員がどのくらい参加しているかを把握したい場合、効果指標を「セミナー受講者数」だけでなく、「新規のセミナー受講者数」とすることでセミナーの質的な効果を把握することが可能になります。もう1つの方法は**指標の効果について、健康投資効果シートに定性的な記述を行うという方法**です。この場合、投資対効果として数値での他施策との比較は出来なくなりますが、投資効果の見える化については行うことができます。

健康資源の見える化

4 健康資源シート

“健康資源シート”とは、健康投資によって企業内に蓄積している**健康資源を見える化しているシート**です。健康資源とは①従業員等を取り巻く有形・無形の企業等の内部の環境、②従業員等の健康状態やヘルスリテラシー等、とガイドラインで定義しており、それぞれ①を環境健康資源、②を人的健康資源と呼んでいます。詳細については**ガイドライン6章**を参照ください。



青色セル：自己記入

環境健康資源

<有形資源>

有形資源	取得年月日	取得価格	耐用年数	帳簿価額	当期減価償却費	期待する効果
営業支援システム	2017年5月15日	5,000,000	5	1,000,000	1,000,000	従業員等の残業時間の削減
健康管理システム	2019年4月5日	5,000,000	5	4,000,000	1,000,000	従業員等の日々の健康状態の把握

<無形資源>

明確化された理念・コミットメント	概要
健康経営に対する企業理念	「従業員等こそ最大の財産」という理念の下、従業員等の生産性を下げる可能性のある「健康状態の悪化」を防止することを重要視し明文化している。
健康経営に対する経営層・役員のコミットメント	健康経営の方針・戦略は経営者等が参加する取締役会で決定している。

理念を実現するための具体的な制度・体制	開始日	概要
休暇制度	2019/4/1	2019年4月から全ての従業員等が5日連続で休暇を取れるように制度を改定した。

理念や制度により培われてきた風土	概要/算出方法	利用指標	今年度の数値	昨年度の数値	2年度前の数値
組織風土	会社の風土を「伝統性尺度」と「組織環境性尺度」の2つの尺度で計測する。	組織風土尺度12項目版	45	34	

人的健康資源

	概要	今年度の数値
<ヘルスリテラシー>		
食事セミナー参加率	食事セミナーの参加率	0.5
生活習慣改善に関するメールの開覧数	毎月配信している健康メールの開覧者数	456.0
従業員等1人当たりの月残業時間	-	25.0
運動会の参加率	全従業員等のうち運動会へ参加した従業員等の割合	0.6
喫煙者に占める禁煙プログラムの参加者の割合	喫煙プログラムへの参加割合	0.3
睡眠セミナー参加者数	開催した睡眠セミナーへの新規参加者数	459.0
メンタルヘルス研修参加者数	管理職向けに開催したメンタルヘルス不調者への対応に関する研修	15.0
<健康状態>		
従業員等の健康状態による労働生産性等の影響		
アブセンティーズム	従業員等の総欠勤数を集計	150.0
プレゼンティーズム	一般に公開されている質問表を利用	0.5
ワーク・エンゲイジメント	一般に公開されている質問表を利用	16.0
仕事満足度		16.0
従業員等の意識変化・行動変容		
健全な食生活を送る従業員等の割合	生活習慣アンケートで健全な食生活を送っていると回答した従業員等の割合	0.5
飲酒習慣のある従業員等の割合	生活習慣アンケートで週に3回以上飲酒をすると回答した従業員等の割合	0.3
運動習慣のある従業員等の割合	生活習慣アンケートで週に2回以上10分以上の運動をすると回答した従業員等の割合	0.3
睡眠時間	生活習慣アンケートの自己記入項目	9.6
喫煙者比率	生活習慣アンケートの自己記入項目	0.2

Q16

資源シートは作成後、具体的にどのように活用すれば良いのでしょうか？

ANSWER

自社に蓄積している資源を見える化することによって、**実施する施策の検討に活用できる**のではないかと考えています。例えば自社で社員食堂を保有している場合、せっかく保有しているのだからもっと食堂を活用した施策を考えてみよう、といったような**発想に貢献**できればと考えています。資源を貯めていくことでより有用な施策に取り組みやすくなるのではないかと期待しています。



☑ 終わりに

本ハンドブックを参考に「①戦略マップ」「②健康投資シート」「③健康投資効果シート」「④健康資源シート」を用いて健康投資管理会計は実践出来たでしょうか。健康投資管理会計の目的は、健康投資を効率的かつ効果的に推進していくことにあります。そのため、シートを作成して終わりなのではなく、それらを用いて健康投資に関するPDCAを回し、より効率的かつ効果的な健康投資、より良い健康経営を目指してください。

