

第1回健康経営推進検討会

事務局資料②

(今年度調査等の状況報告と今後の方向性について)

2024年12月19日

経済産業省 商務・サービスグループ ヘルスケア産業課

1. 今年度調査等の状況報告	・ ・ ・ 2
2. 健康経営の波及効果と目指すべき姿（2.0）	・ ・ ・ 30
3. 推進施策の進捗状況	・ ・ ・ 32
1 健康経営の可視化と質の向上	・ ・ ・ 女性の健康、民-民PFS
2 新たなマーケットの創出	・ ・ ・ 支援サービスマッチング、海外での認知度向上
3 健康経営の社会への浸透・定着	・ ・ ・ 業界団体との連携
4. 本日は議論いただきたい論点	・ ・ ・ 49

1. 今年度調査等の状況報告

概況

申請数は順調に増加、質の向上が課題

- 健康経営度調査（大規模）回答数は前年度比10%、優良法人認定申請数（中小規模）は前年度比17%の増加。
- **PHR**：集計データの分析・活用をしている法人は約半数。
- **健診データの提供**：40歳以上については設問から削除（誓約事項に移行）。40歳未満は次年度も状況把握。
- **経営層の関与**：上位法人ほど、経営レベルの会議にてフィードバックシートやスコアリングレポートを活用。
- **ネクストブライト1000新設**：冠申請は前年度比20%増。冠認定倍率は7倍から2.8倍に緩和。
- **中小のフィードバックシート公開**：冠申請者の99%が同意。中小も他法人の取組参照が可能に。
- **海外法人の健康経営**：前年度から変化はみられない。
- **仕事と介護の両立支援**：実態把握ができている法人は増えているものの、約4割。
- **非正社員等に対する取組**：個人向け施策の実施度は低い。派遣元法人との連携も重要。
- **プレコンセプションケア（アンケート）**：内容を知っている健康経営担当者は約3割、うち取組法人は約3割。
- **小規模法人の申請状況**：裾野拡大が堅調に進行。

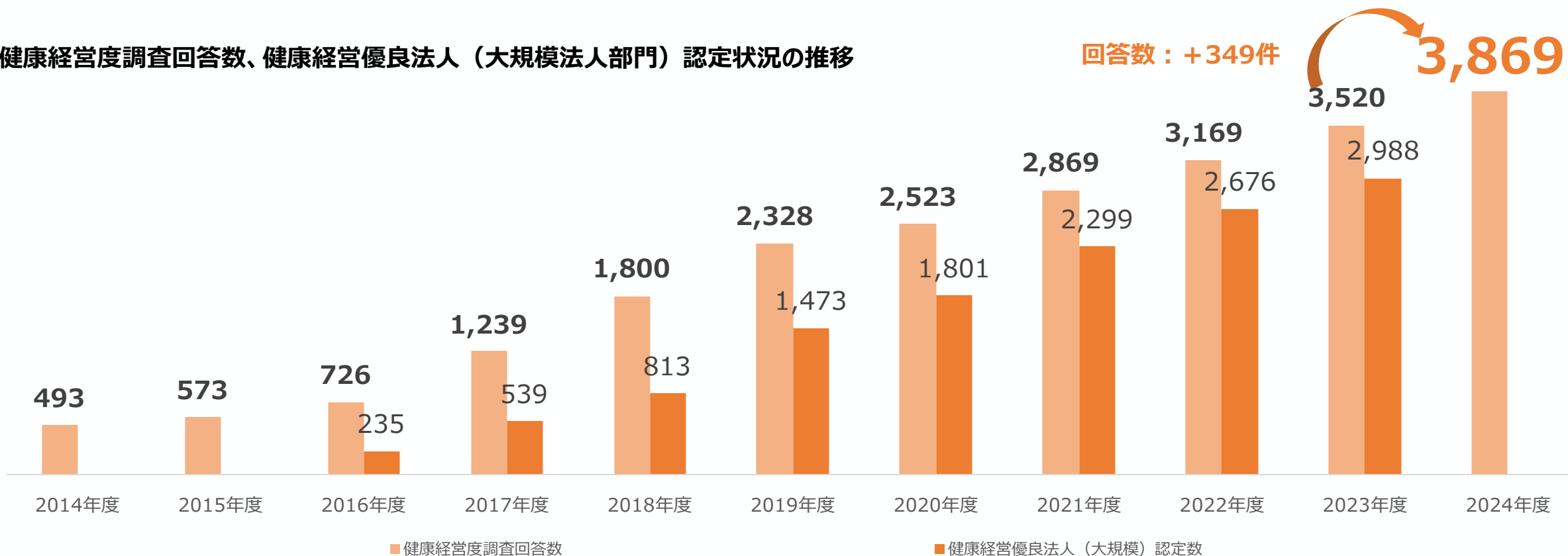
健康経営度調査の回答状況

前年度より349件（前年比10%）増加

令和6年度健康経営度調査回答数は、前年度より**349件（前年比10%）増加の3,869件**。
調査回答数は、年平均成長率（2016年度から2024年度）23%で増加。

（令和6年12月時点）

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

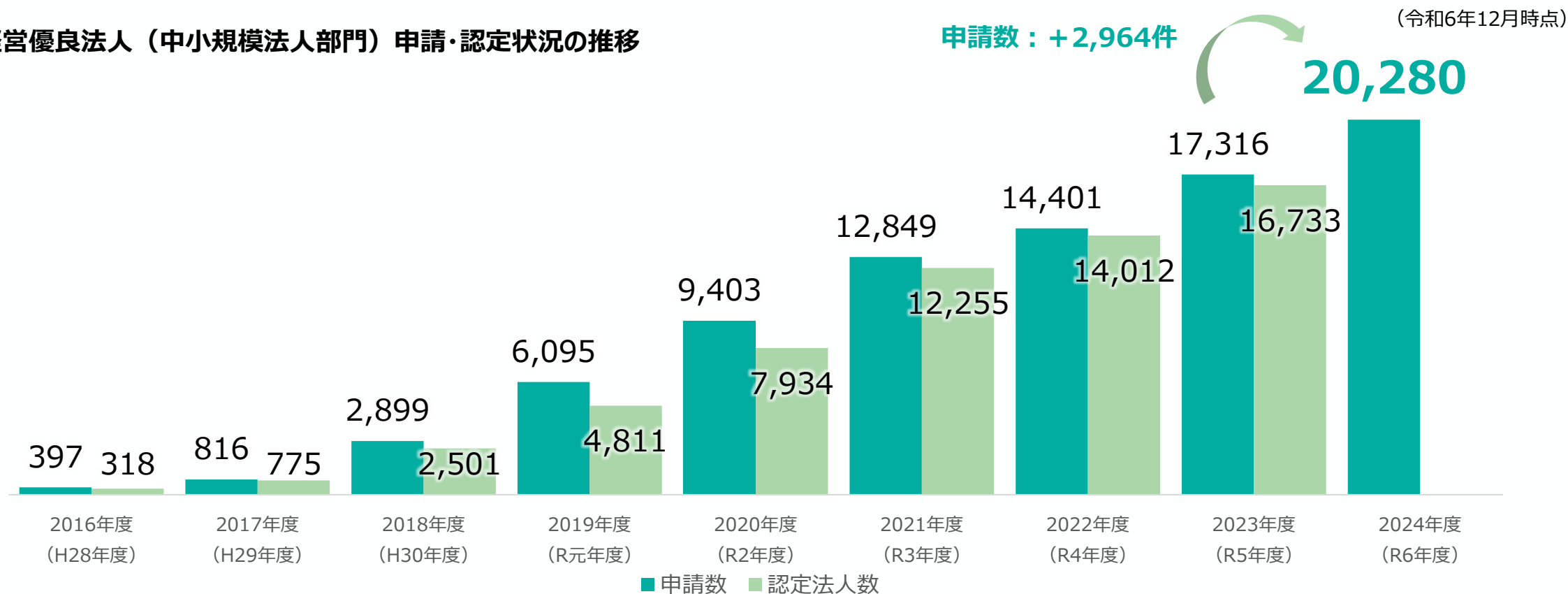


健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）の申請状況

中小規模法人部門申請法人が2万件を突破

健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)の申請数は、前回から**2,964件（前年度比17%）増加の20,280件**。
調査回答数は、年平均成長率（2016年度から2024年度）55%で増加。

健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請・認定状況の推移



令和6年度改訂のポイント

改訂のポイントに沿って回答状況を示す。

令和6年7月23日
健康・医療新産業協議会
第12回健康投資WG 事務局説明資料再掲

1 健康経営の可視化と質の向上

- 【大規模】PHRの活用促進（新設）
- 【大規模】40歳未満の従業員に関する健診データの提供
- 【大規模】質の向上に向けた意識醸成（配点バランスの修正）
- 【大規模】柔軟な働き方の促進（小項目追加）
- 【中小規模】ブライツ500申請法人フィードバックシート公開
- 【中小規模】新たな顕彰枠の拡大

2 新たなマーケットの創出

- 【大規模】海外法人を含めた健康経営推進に関する実態把握（アンケート）

3 健康経営の社会への浸透・定着

- 【大規模】育児・介護と就業の両立支援（設問分離）
- 【大規模】常時使用しない非正社員等を対象に含めた企業の評価（新設）
- 【大規模】若年層からの健康意識の啓発 プレコンセプションケア（アンケート）
- 【中小規模】小規模法人への特例制度の導入（認定要件緩和）
- 【中小規模】健康宣言事業未実施の国保・共済組合等加入法人への対応

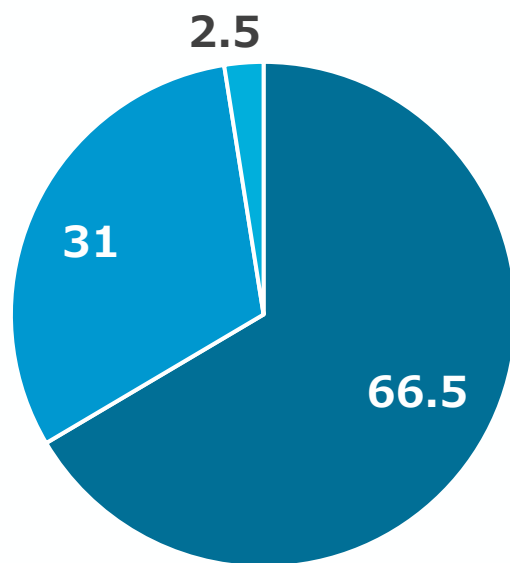
PHRサービスの導入状況

7割弱の法人がPHRを閲覧できる環境を整備

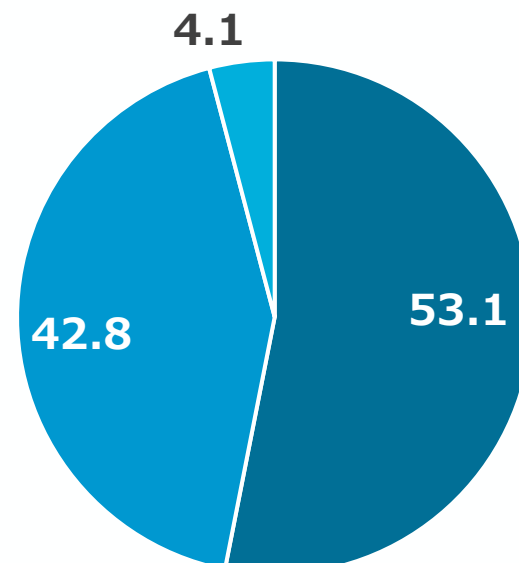
いずれの環境整備状況においても半数以上の法人が何らかのPHRサービスを導入していた。

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）

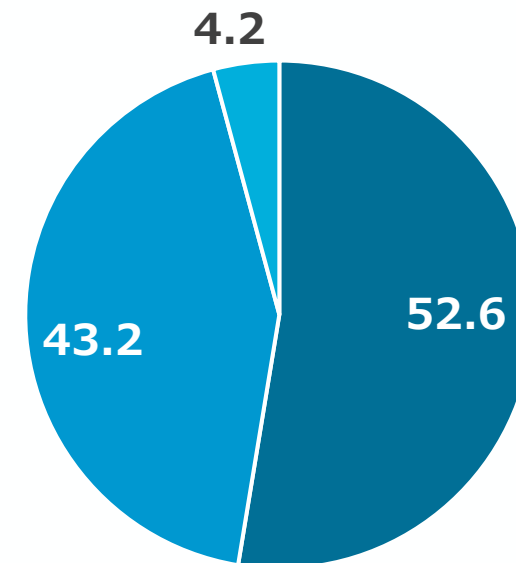
a:PHRが記録・閲覧できるサービス



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



c: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



単位 : %
n=3869

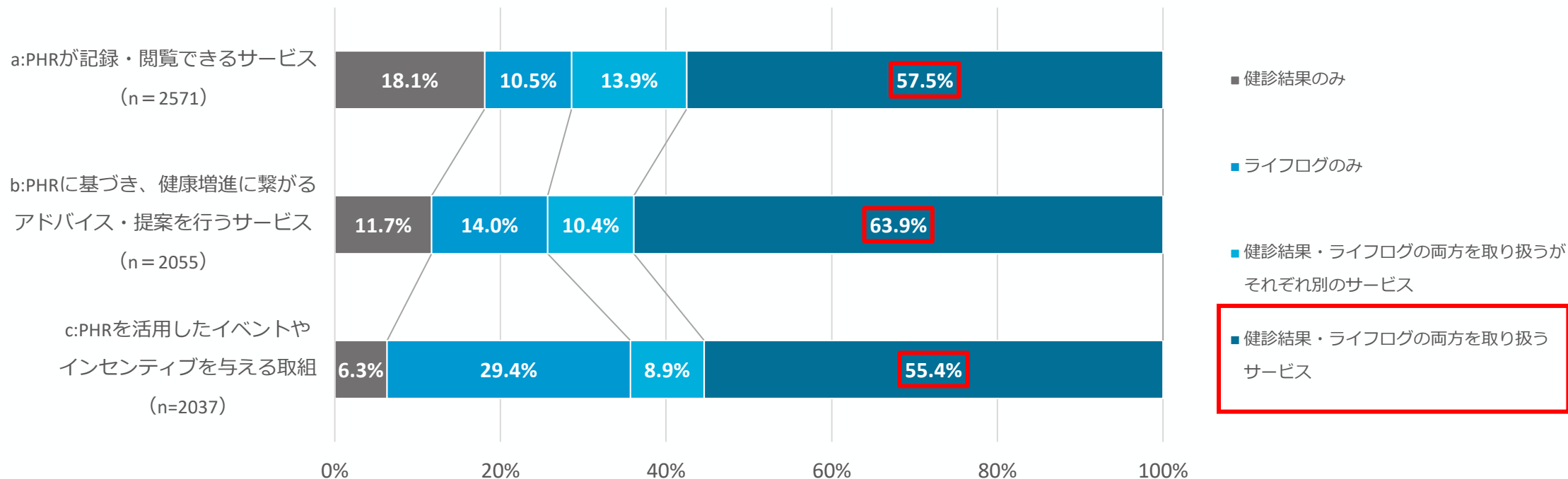
■ 導入している ■ 導入していない ■ 無回答

参考) データ種別毎の導入状況

健診結果・ライフログ両方を取り扱うサービスの導入が多い

PHRサービスを導入している法人のうち5割以上が「健診結果・ライフログの両方を取り扱うサービス」を導入していた。

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）

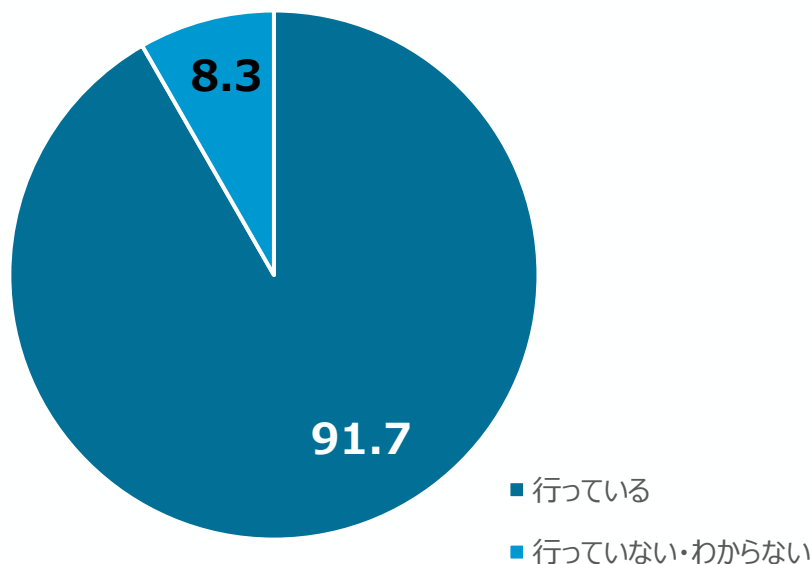


集計データの分析・活用状況

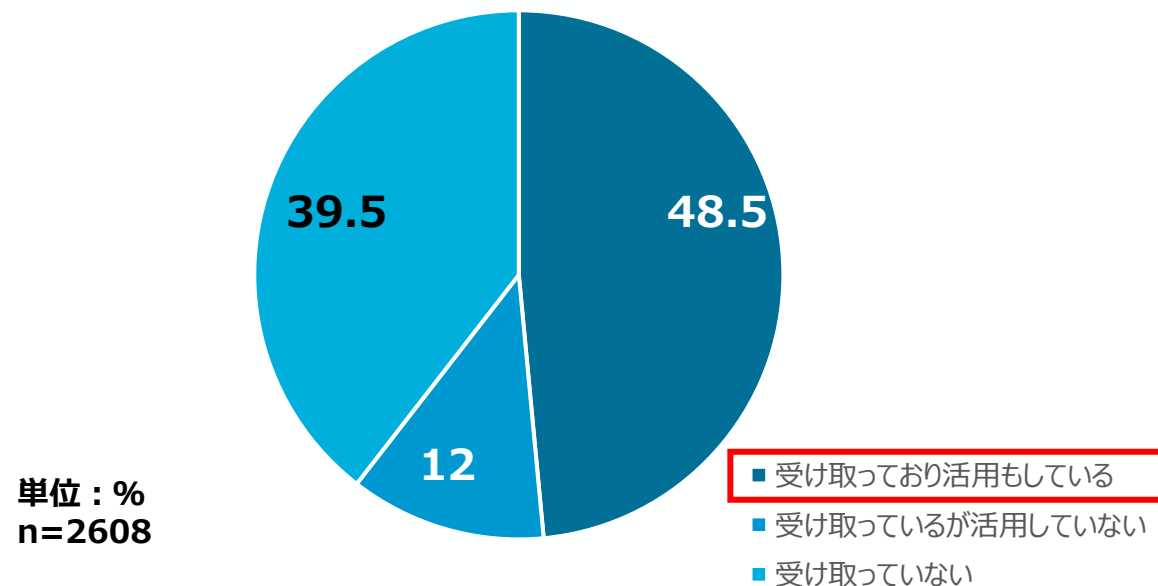
導入法人の中でデータ分析を進めている法人は5割程度

- 何れかのPHRサービスを導入していると回答した法人のうち、9割は導入サービスのセキュリティ対策を確認していた。
- 何れかのPHRサービスを導入していると回答した法人のうち、**約半数は集計データの分析・活用まで行っているが、もう半数は環境整備のみにとどまっていた。**

SQ1. (Qのいずれかで「1」～「4」とお答えの場合) 従業員に提供しているPHRサービスについて、契約の際に、サービスを提供する事業者が個人情報保護方針等の規定を含めた情報セキュリティ対策を実施しているか、確認していますか。(1つだけ)



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)



PHRのさらなる活用に向けて

- 前頁までの結果から既に7割近くの法人がPHRを活用できる環境を整備していることが明らかになった。
- PHRの活用は、**健康状態の可視化を通じ健康経営の質の向上に繋がる**と考えられるため、**次年度調査では、より深掘りして問うこと**としてはどうか。

(参考) PHRの活用事例

※Q43のa,b,cのいずれにおいても「健診結果/ライフログの両方を取り扱うサービス」と回答した法人から関連項目¹の記述回答欄を参照し抽出

1: Q31、Q53～55、Q75～77

健康保険組合とのコラボヘルスに活用

Q31 健康経営の推進のために、健保組合等保険者とどのような内容について協議・連携していますか。

8. その他（記述回答）

A社	マイナ保険証の登録推進・健康アプリの効果的な利活用について協議・連携。
B社	各施策の参加率や健康アプリの登録率等のデータを共有し、社員へ施策参加を推奨。
C社	保険組合提供の健康アプリ活用に加え、利用率向上の施策を提案。

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	SQ2 環境整備型の取組
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。	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。
F社	健康管理（食記録/食習慣情報提供）アプリ提供。	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。

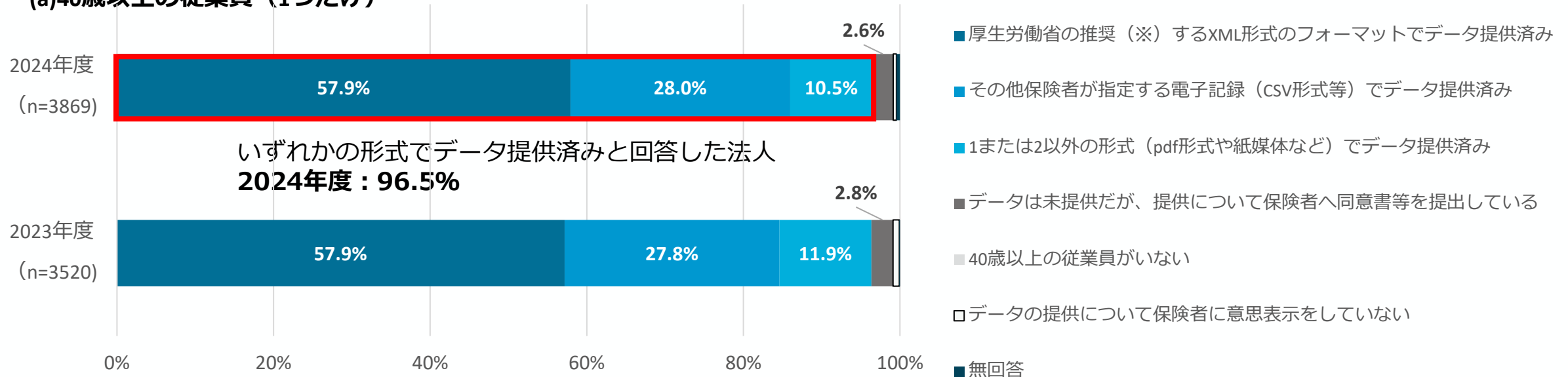
40歳以上の従業員に関する健診データの提供

9割超が保険者へデータ提供済み

- 40歳以上の従業員の健診データを保険者へ提供している法人は9割以上。同意書提出済みを含めると大半の法人が保険者へ健診データを提供している。
- 今年度の調査結果を踏まえて、**次年度以降は当該設問を削除し、誓約事項に追加してはどうか。**

Q30.主な健保組合等保険者に対して、健康診断のデータを提供していますか。

(a)40歳以上の従業員（1つだけ）



参考：高齢者の医療の確保に関する法律
（特定健康診査等に関する記録の提供）

第27条 保険者は、加入者の資格を取得した者があるときは、当該加入者が加入していた他の保険者に対し、当該他の保険者が保存している当該加入者に係る特定健康診査又は特定保健指導に関する記録の写しを提供するよう求めることができる。

2 保険者は、加入者を使用している事業者等又は使用していた事業者等に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働安全衛生法その他の法令に基づき当該事業者等が保存している当該加入者に係る健康診断に関する記録の写しを提供するよう求めることができる。

3 保険者は、特定健康診査等の適切かつ有効な実施を図るため、加入者を使用している事業者等（厚生労働省令で定める者を含む。以下この項及び次項において同じ。）又は使用していた事業者等に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働安全衛生法その他の法令に基づき当該事業者等が保存している当該加入者に係る健康診断に関する記録の写しその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定めるものを提供するよう求めることができる。

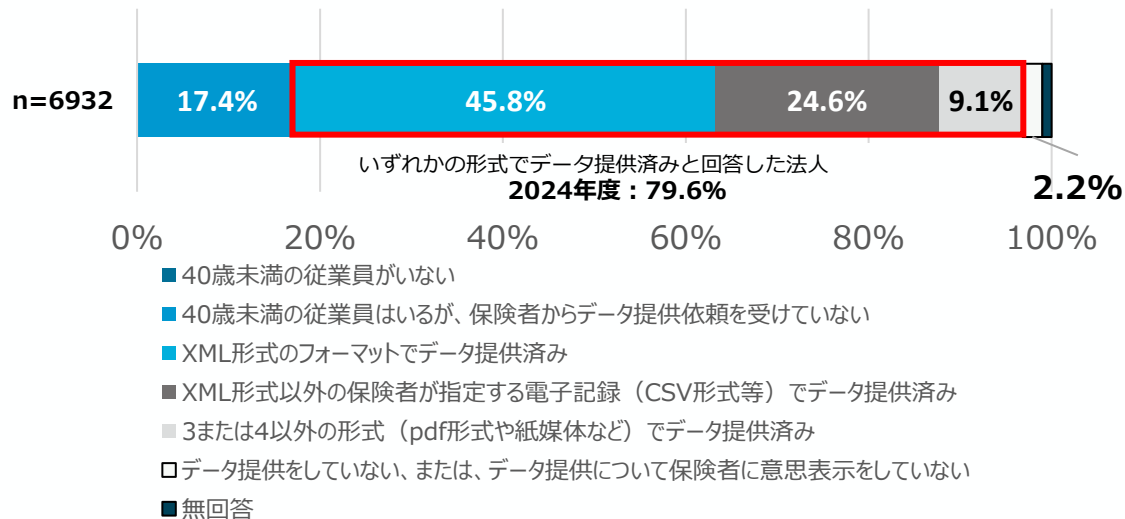
3 前3項の規定により、特定健康診査若しくは特定保健指導に関する記録又は健康診断に関する記録の写しの提供を求められた他の保険者又は事業者等は、厚生労働省令で定めるところにより、当該記録の写しを提供しなければならない。

40歳未満の従業員に関する健診データの提供

次年度も引き続き状況把握が必要

- 大規模法人では約8割が健診データを保険者に提供をしているという結果となった。
- 一方で、40歳未満の健診データを活用した若年層対策を行っている健保組合は3割というデータもあるため、次年度も引き続き状況把握を行う。

Q30.主な健保組合等保険者に対して、健康診断のデータを提供していますか。(b)40歳未満の従業員（1つだけ）



参考：健康保険法（健康保険組合・協会けんぽに加入の場合）
（保健事業及び福祉事業）

第150条

1（略）

2 保険者は、前項の規定により被保険者等の健康の保持増進のために必要な事業を行うに当たって必要があると認めるときは、被保険者等を使用している事業者等（労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第2条第3号に規定する事業者その他の法令に基づき健康診断（特定健康診断に相当する項目を実施するものに限る。）を実施する責務を有する者その他厚生労働省令で定める者をいう。以下この条において同じ。）又は使用していた事業者等に対し、厚生労働省令で定めるところにより、同法その他の法令に基づき当該事業者等が保存している当該被保険者等に係る健康診断に関する記録の写しその他これに準ずるものとして厚生労働省令で定めるものを提供するように求めることができる。

3 前項の規定により、労働安全衛生法その他の法令に基づき保存している被保険者等に係る健康診断に関する記録の写しの提供を求められた事業者等は、厚生労働省令で定めるところにより、当該記録の写しを提供しなければならない。

< 日本健康会議2024 健康保険組合連合会資料 >

3 新たな分野へのチャレンジ！



新たな保健事業への積極的な取組！



健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針改定
2023年9月1日改定・施行

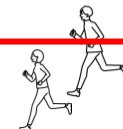
保健事業指針に以下項目追加！

●女性特有の健康課題等、性差に応じた健康支援 → [884 健保組合] 約7割

●メンタルヘルス対策 → [589 健保組合] 約4割

●四十歳未満の事業者健診データを活用した若年層対策 → [467 健保組合] 約3割

●ロコモティブシンドローム対策



※[]内の数値は、現在すでに取組んでいる健保組合数
※数値は、ポータルサイトより事業分類またはキーワードにより抽出

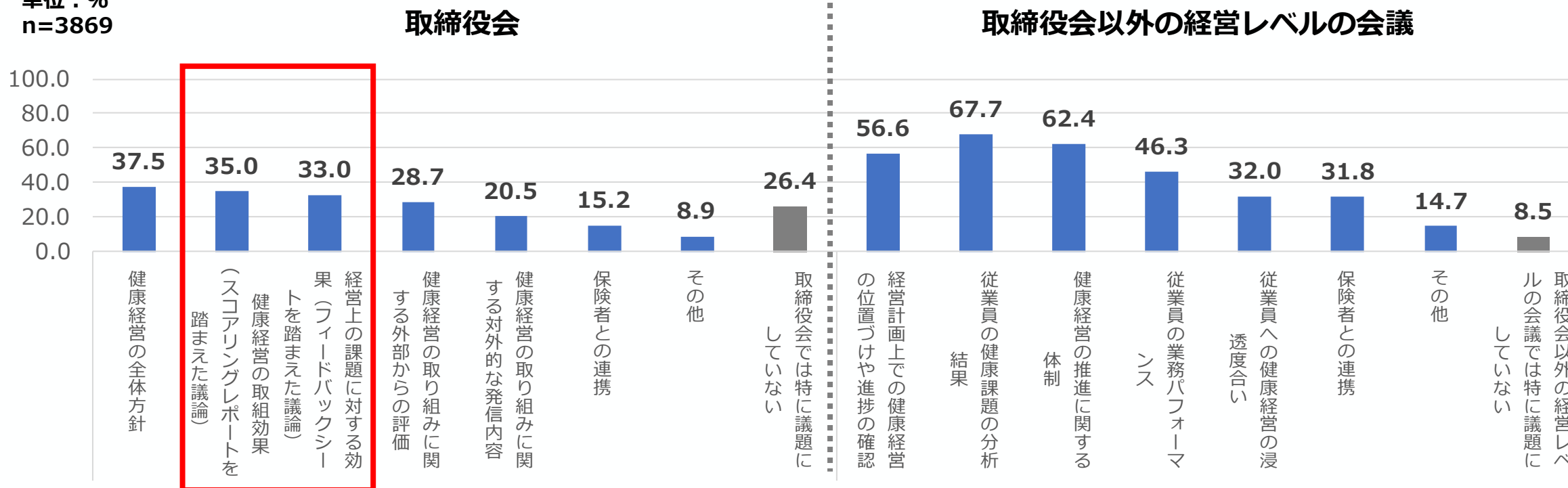
経営レベルの会議での議題化

取締役会で取組効果について議論しているのは約3割

- フィードバックシートを踏まえた議論を行っている法人は約3割であった。
- 上位法人ほどフィードバックシート等を活用した議論をしており、下位法人にも広がることが期待される。

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

単位：％
n=3869



参考) 経営レベル会議での議題化-暫定順位別-

上位法人ほど、取組効果等を経営レベルで議題化

	1-500位	501-1000位	1001-1500位	1501-2000位	2001-2500位	2501-3000位	3001-3500位	3501位-	総計
a 取締役会									
健康経営の全体方針	78.8	53.0	43.6	36.7	33.9	23.8	16.4	4.9	37.5
健康経営の取組効果(スコアリングレポートを踏まえた議論)	74.2	51.0	42.8	36.5	26.9	20.6	15.4	4.3	35.0
経営上の課題に対する効果(フィードバックシートを踏まえた議論)	77.2	51.6	40.2	34.9	21.2	16.0	11.4	3.8	33.0
健康経営の取り組みに関する外部からの評価	76.8	46.2	35.0	25.1	18.6	10.2	9.2	0.8	28.7
健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容	64.0	32.4	22.6	15.6	10.4	7.4	5.6	0.5	20.5
保険者との連携	49.0	24.6	16.0	13.8	8.4	3.2	2.6	0.5	15.2
その他	19.6	15.2	8.6	7.0	7.2	6.0	4.0	1.9	8.9
取締役会では特に議題にしていない	5.4	16.2	22.4	22.2	24.0	29.4	36.1	66.0	26.4
b 経営レベル会議(取締役会以外)									
経営計画上での健康経営の位置づけや進捗の確認	97.0	83.2	72.0	61.3	50.5	36.8	28.5	11.4	56.6
従業員の健康課題の分析結果	97.2	92.8	85.4	76.8	66.3	55.2	38.9	15.5	67.7
健康経営の推進に関する体制	95.6	86.6	73.4	65.5	57.9	52.8	40.1	14.4	62.4
従業員の業務パフォーマンス	97.2	82.0	59.0	44.1	32.7	22.6	15.6	7.3	46.3
従業員への健康経営の浸透度合い	86.0	60.6	38.2	21.6	17.8	12.6	9.6	1.4	32.0
保険者との連携	79.8	60.0	40.0	25.7	19.6	12.0	6.6	3.5	31.8
その他	28.4	19.2	16.4	12.2	13.4	12.6	8.2	4.3	14.7
取締役会以外の経営レベルの会議では特に議題にしていない	0.4	0.0	1.2	1.2	3.6	6.8	14.4	52.2	8.5
回答数	500	500	500	501	499	500	501	368	3869

総計+10%以上

総計以上+10%未満

総計+10%以上

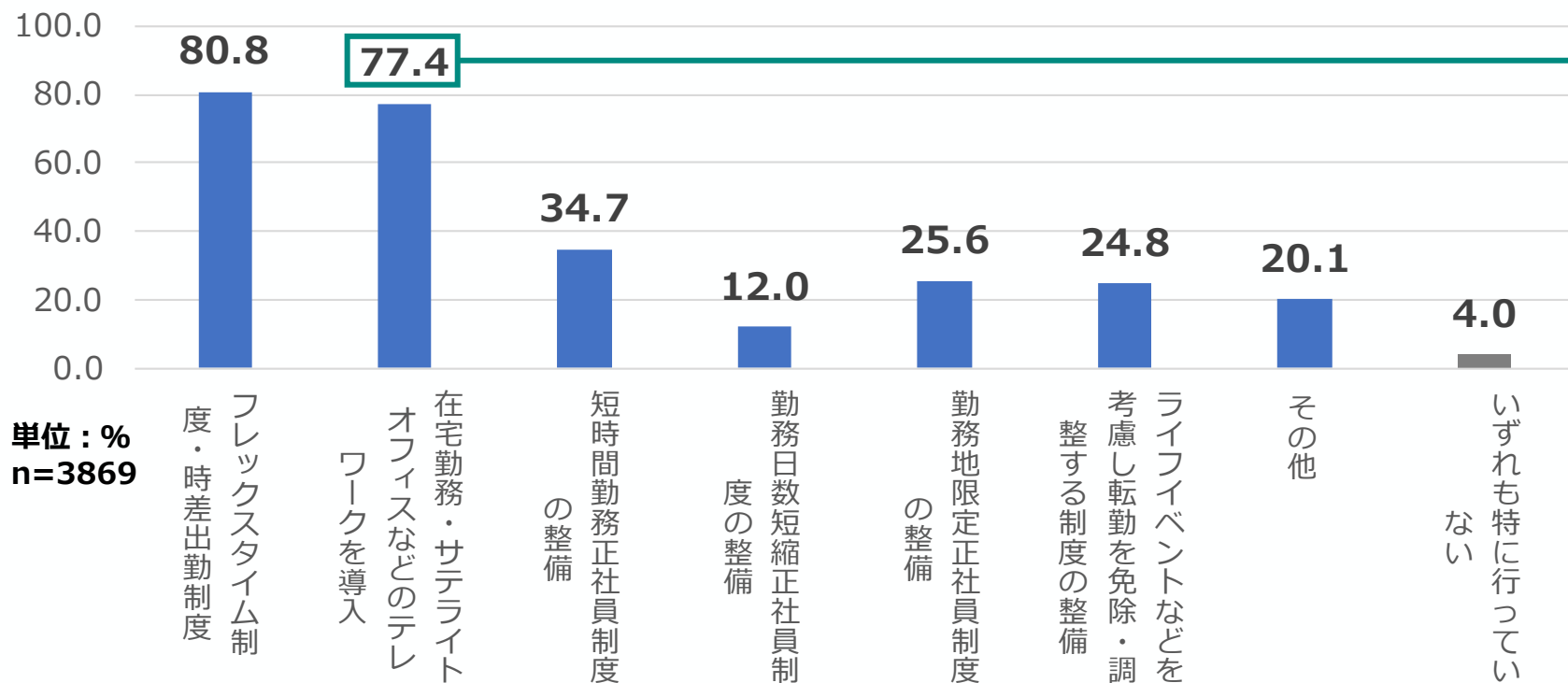
総計以上+10%未満

柔軟な働き方の促進

導入法人は8割弱、全国平均6割よりも高い

- 事由を問わない在宅勤務・テレワークを導入する法人は8割弱であり、総務省「令和5年通信利用動向調査」の平均**64.1%※**と比較して高い割合である。
- また、テレワーク導入法人の9割が健康障害を防ぐための施策を実施している。

Q44.適切な働き方の実現に向けて、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）



SQ1.在宅勤務による健康障害を防ぐための施策を行っていますか。（いくつでも）

Q44 「c.2.在宅勤務やサテライトオフィスなどのテレワークを導入している」選択法人 n=2993

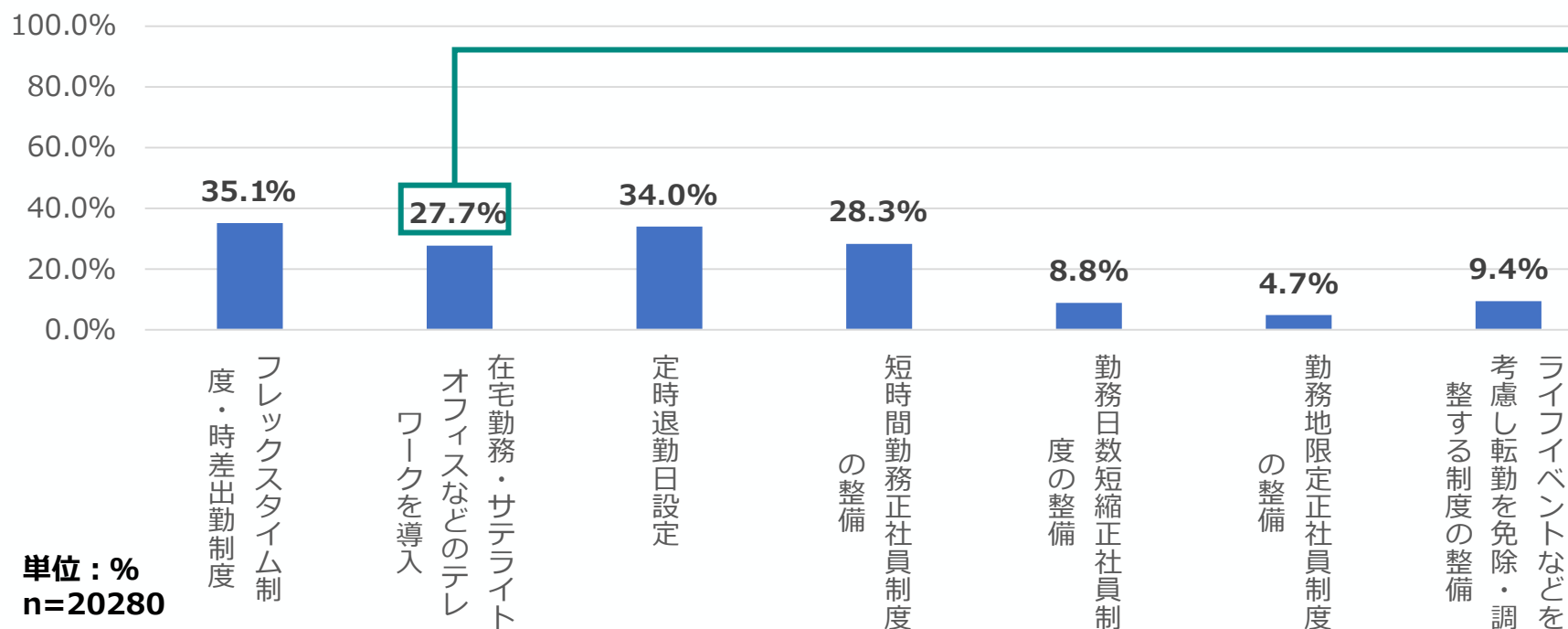
選択肢	%
在宅勤務中の従業員間コミュニケーションの支援・推奨	68.9
サービス残業を防ぐため、システムログ等を確認	64.1
デスクや椅子、モニターの支給・貸与または購入補助	38.7
就業時間外の従業員への連絡（対応依頼）禁止を社内ルール化	24.0
就業時間外の顧客対応禁止をルール化	16.0
その他	24.6
いずれも行っていない	6.2

柔軟な働き方の促進

中小規模法人では在宅勤務・テレワークは約3割

事由を問わない在宅勤務・テレワークを導入する法人は3割弱であり、大規模法人部門と比較して導入比率は低い。テレワーク導入法人の9割は健康障害を防ぐための施策を実施している。

Q16.適切な働き方の実現に向けて、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）



SQ1.在宅勤務による健康障害を防ぐための施策を行っていますか。（いくつでも）

Q16 「c.12.在宅勤務やサテライトオフィスなどのテレワークを導入している」選択法人 n=5627

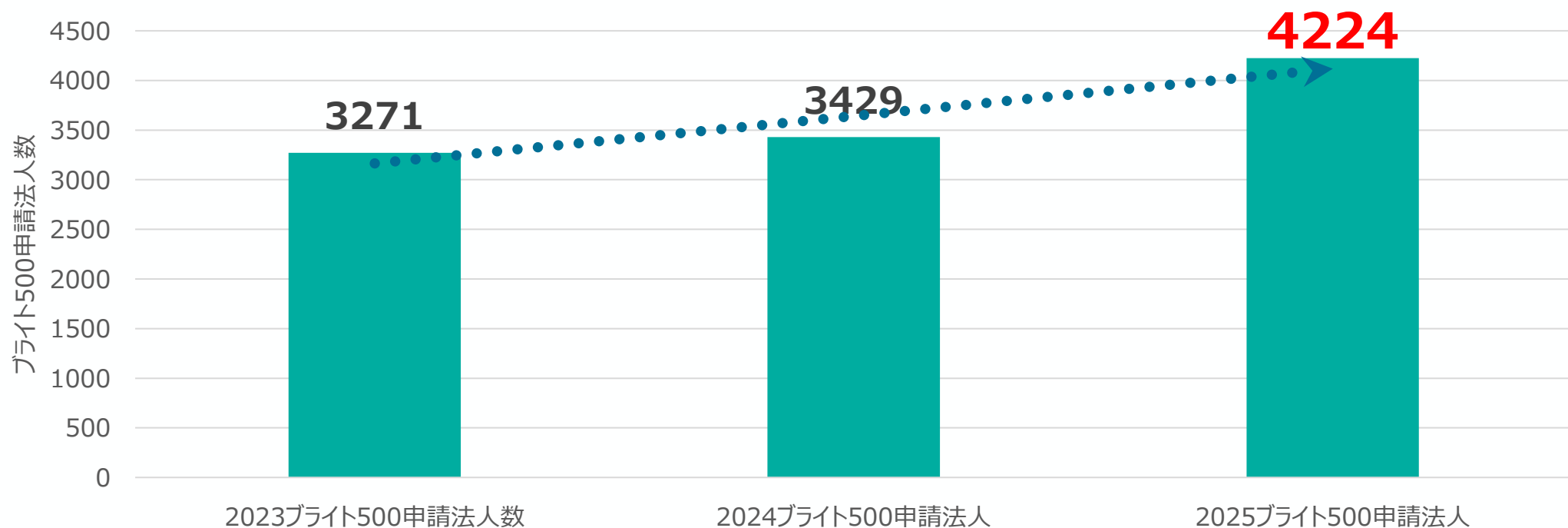
選択肢	%
在宅勤務中の従業員間コミュニケーションの支援・推奨	57.4
デスクや椅子、モニターの支給・貸与または購入補助	39.8
サービス残業を防ぐため、システムログ等を確認	28.9
就業時間外の従業員への連絡（対応依頼）禁止を社内ルール化	15.8
就業時間外の顧客対応禁止をルール化	10.5
その他	10.3
いずれも行っていない	9.7

ブライト500申請法人数の推移

冠認定法人の倍率は7倍から2.8倍に緩和

- ブライト500に申請する法人数は**795件（前年度比20%）増加**となる**4,224件**であった。
- 今年度から、501位から1500位までの法人を「ネクストブライト1000」として認定する顕彰枠の拡大により、**冠認定法人の倍率は7倍から2.8倍に緩和**された。

ブライト500申請法人数の推移

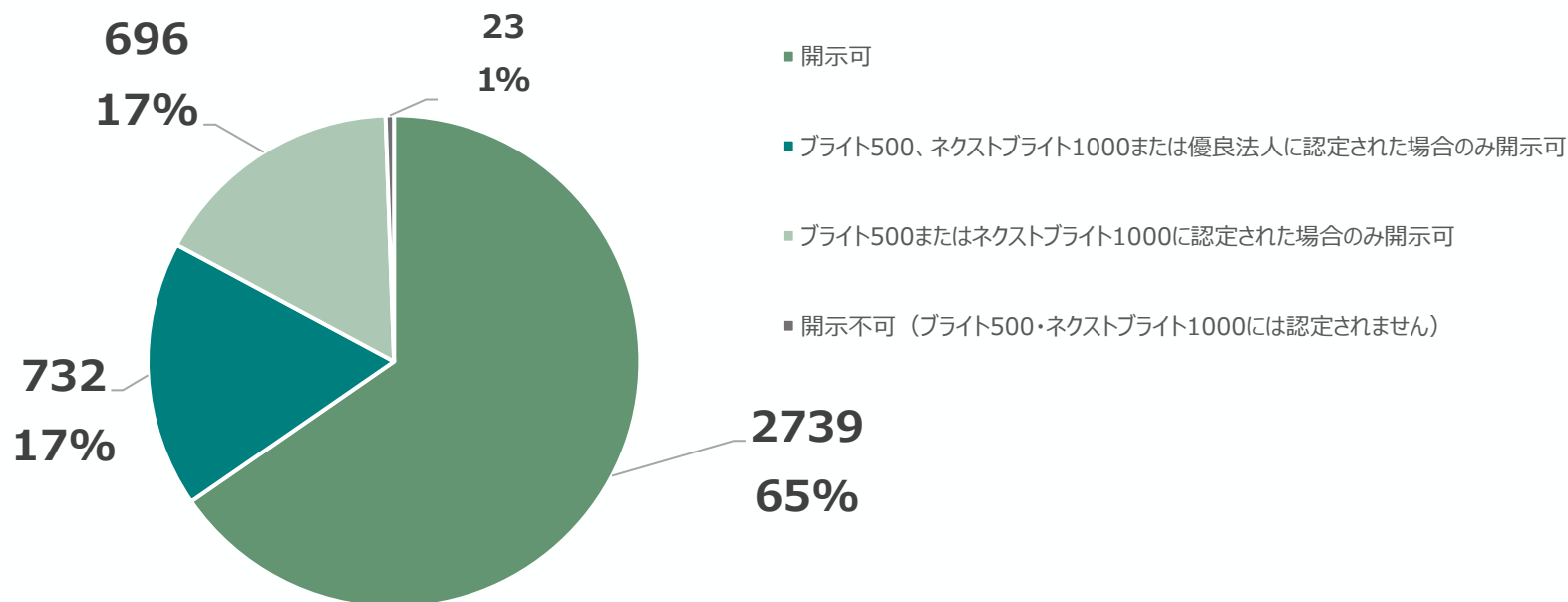


ブライト500申請法人 フィードバックシートの公開への回答

99%の法人が公開に同意、他社取組の参照が可能に

- ブライト500の認定意義には他社の模範となることが含まれている。中小規模法人においても、自社の取組内容や立ち位置を公開することで、より一層の取組の充実や適正化、裾野拡大に繋がることを期待し、本年度よりブライト500申請法人に対してフィードバックシートの公開を求めた。
- 結果、**ブライト500申請法人の99%にあたる4167法人が、何らかの形で公開に同意**と回答。今後は、中小規模法人においても、他社の取組を参照することが可能となり、質の向上も期待される。

Q31.
申請書の評価結果について、経済産業省のウェブサイト等での公表を予定しています。
貴法人の情報について公開してよろしいでしょうか。
(1つだけ)

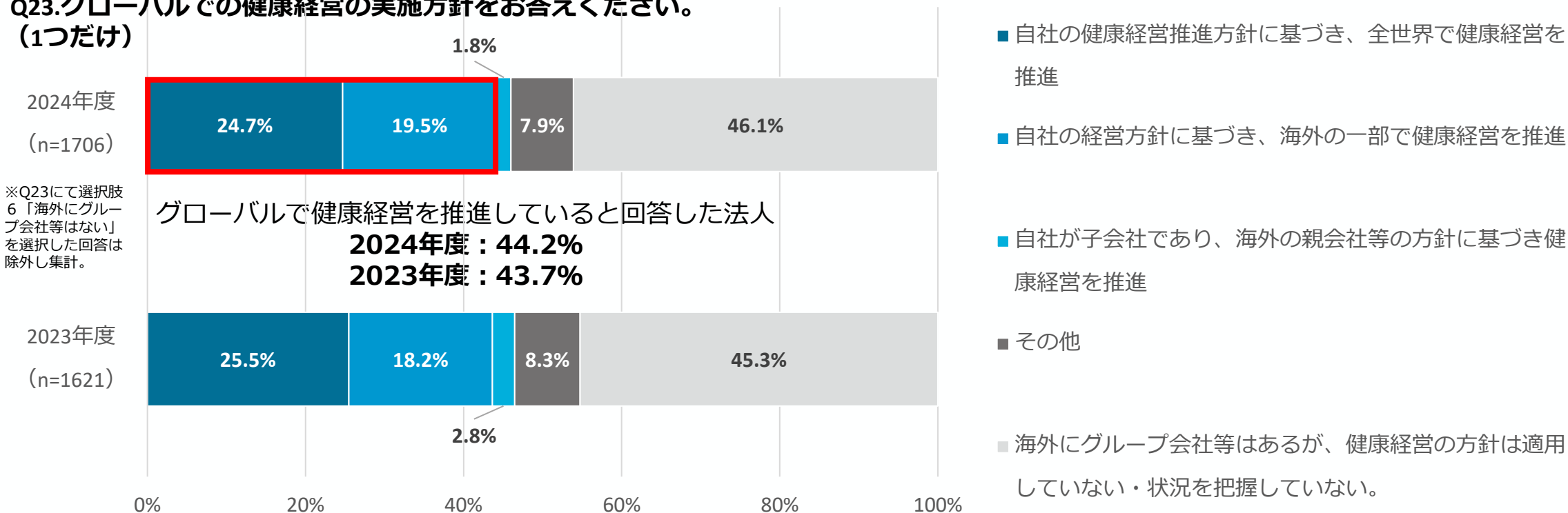


海外法人を含めた健康経営の推進

海外も含め健康経営を推進する法人は4割強

- 自社の健康経営推進方針に基づき、グローバルで健康経営を推進する法人は約44%。
- これまでの調査やヒアリング等により、制度や文化の違いから国ごとに取組内容に差があることが判明した。
- さらに、日本本社の関与レベルにも差があることも判ってきた。

Q23.グローバルでの健康経営の実施方針をお答えください。
(1つだけ)



参考) グローバルでの健康経営推進注力国

出現頻度が高い国は中国・アメリカ・タイ・ベトナム・シンガポール

	国名	出現数
1	中華人民共和国	370
2	アメリカ合衆国	333
3	タイ王国	283
4	ベトナム社会主義共和国	204
5	シンガポール共和国	190
6	インドネシア共和国	154
7	インド	113
8	ドイツ連邦共和国	86
9	マレーシア	80
10	グレート・ブリテン及び北部アイルランド連合王国	77
11	フィリピン共和国	74
12	大韓民国	72
13	メキシコ合衆国	38
14	ブラジル連邦共和国	31
14	フランス共和国	31
16	オーストラリア連邦	30
17	オランダ王国	29
18	ベルギー王国	22
19	カンボジア王国	19

20	カナダ	17
21	イタリア共和国	16
21	トルコ共和国	16
23	ミャンマー連邦共和国	14
24	ポーランド共和国	13
25	バングラデシュ人民共和国	12
26	スペイン	10
27	スウェーデン王国	9
28	アラブ首長国連邦	8
28	スイス連邦	8
30	ニュージーランド	7
30	ロシア連邦	7
32	スリランカ民主社会主義共和国	6
32	チリ共和国	6
32	ハンガリー	6
35	エジプト・アラブ共和国	5
35	チェコ共和国	5
35	パキスタン・イスラム共和国	5
35	ポルトガル共和国	5
39	エスワティニ王国	4
39	エルサルバドル共和国	4
39	オーストリア共和国	4
42	アルゼンチン共和国	3

42	サウジアラビア王国	3
42	スロバキア共和国	3
42	デンマーク王国	3
42	ネパール連邦民主共和国	3
42	フィンランド共和国	3
42	南アフリカ共和国	3
49	カタール国	2
49	ケニア共和国	2
49	ノルウェー王国	2
49	ペルー共和国	2
49	マダガスカル共和国	2
49	ラオス人民民主共和国	2
55	イラク共和国	1
55	ギリシャ共和国	1
55	コスタリカ共和国	1
55	セルビア共和国	1
55	ソロモン	1
55	バーレーン王国	1
55	ブルネイ・ダルサラーム国	1
55	ルーマニア	1
55	ルクセンブルク大公国	1

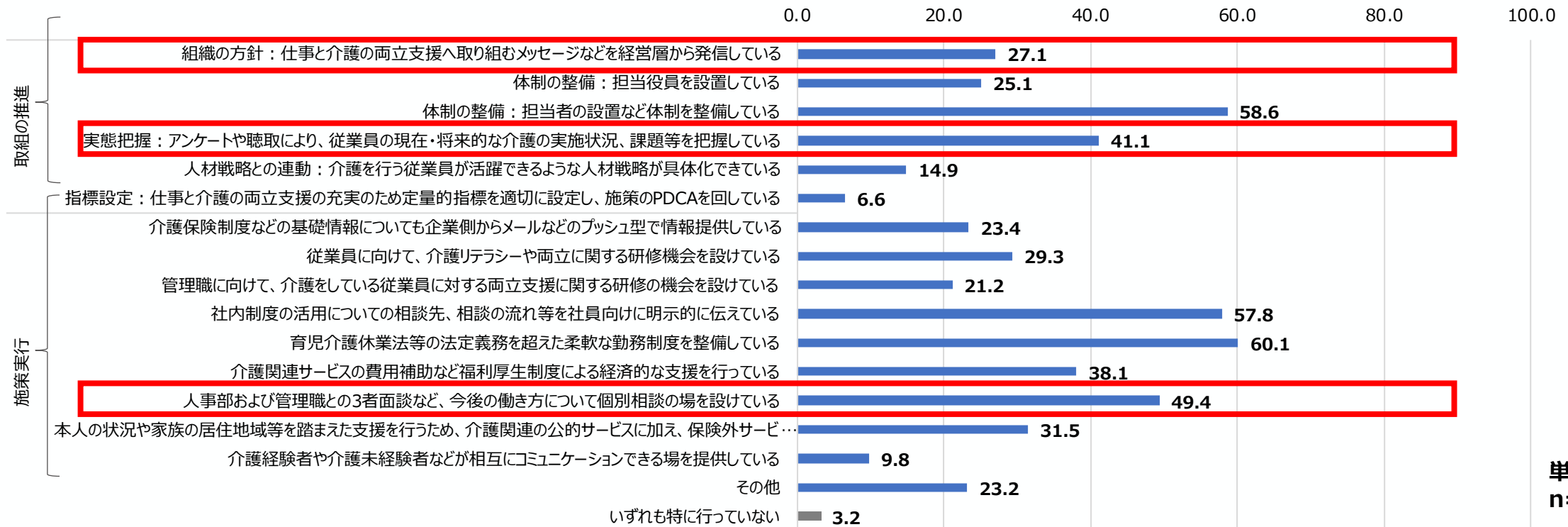
※「Q23SQ1. 貴法人としてグローバルにおいて健康経営推進を注力している国名と、その国で推進している具体的な取り組み内容をお答えください。」への回答を集計。「自社展開国すべて」、「Global」、「アジア」等の国を特定できない記述、及び、日本国は除いて集計。複数の国を回答している場合は記載されている国名すべてをカウント。

仕事と介護の両立支援

実態把握ができている法人は約4割（昨年度から向上）

- ほぼ全ての法人が何らかの施策を実行しているものの、トップのコミットメントの下で実態を把握したり、また介護両立支援の施策を必要とする従業員へ丁寧にフォローできている法人はまだ少ない。実態把握の割合は昨年度の27.2%より向上しているものの、**介護両立支援は個別性が高いため、今後、より一層個々人の状況に沿った支援ができる体制整備を進めていくことを期待。**
- 介護は従業員全員に生じ得る課題であることや、急に当事者になり得ることもあり、介護に直面する前の層へのリテラシー向上を促していく必要がある。

Q47.仕事と介護の両立支援としてどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）



単位：%
n=3869

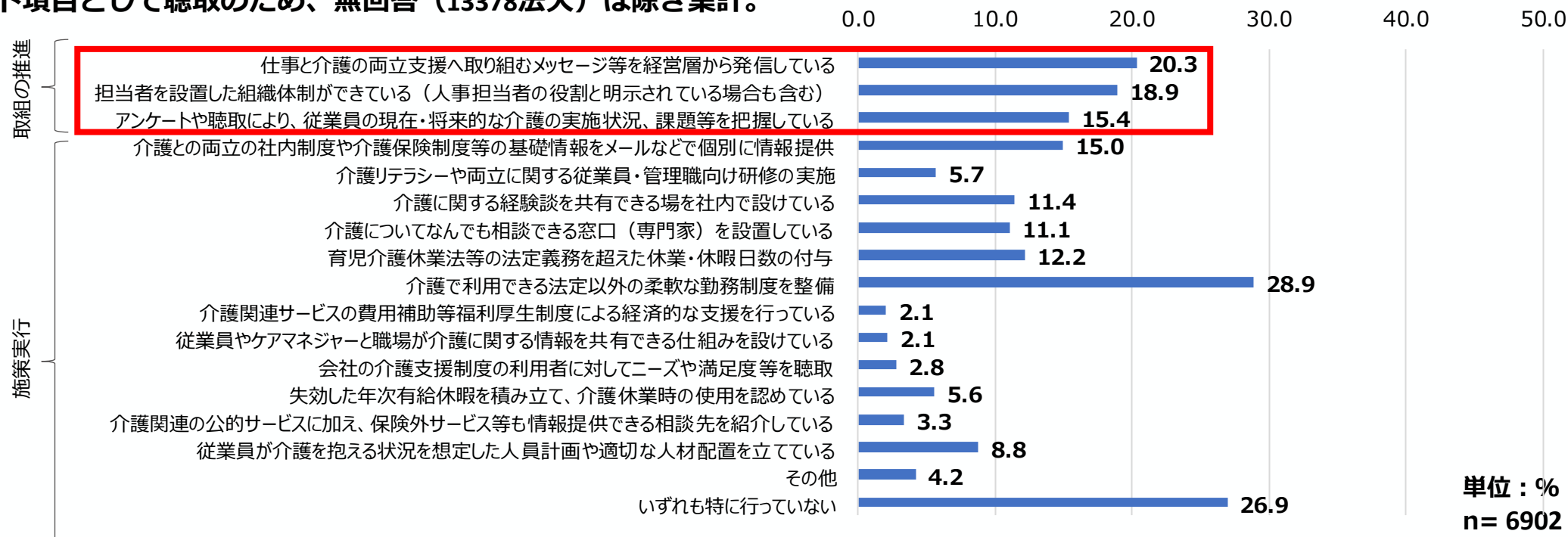
仕事と介護の両立支援

経営層のコミットメントがある法人は2割いるものの、その後の実態把握・施策実行が課題

- ・ 中小企業単独で実態把握の調査や従業員ニーズに基づいた施策検討を進めることが困難である場合も多く見られ、企業側の意識啓発と並行して介護両立支援のための外部支援者を育成していくことが課題。
- ・ 今年度の調査結果を踏まえて、**次年度以降は、中小規模法人部門についても評価項目として追加してはどうか。**

Q46. 育児または介護と就業の両立支援としてどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

※アンケート項目として聴取のため、無回答（13378法人）は除き集計。



(参考) 令和6年度健康経営優良法人認定申請書 Q16

「3-2-2. 適切な働き方実現に向けた取り組み」

★Q16. 仕事と家庭生活の両立に向けた環境づくりのためにどのような取り組みを行っていますか。
(いくつでも)

◆超過勤務時間の把握のみでは適合要件を満たしません。

◆＜c.柔軟な働き方の実現＞には育児・介護を事由とした勤務に関する制度の設置・利用を含みます。

◆なお、仕事と育児または介護との両立支援についてはQ46でも聞いていますが、来年度は認定要件に追加することを想定しています。

＜a.労働時間の適正化＞

- 1 残業の事前申告制度を設けている
- 2 PCのログイン記録等、入退社時刻を正確に記録するシステムを導入し、従業員が申告した勤務時間との間に差がある場合には指摘・是正を行っている
(タイムカードの導入のみの場合は除く)
- 3 時間外労働時間の削減または適正な水準の維持を管理職の評価項目に設定している
- 4 時間外労働時間の削減または適正な水準の維持を一般従業員の評価項目に設定している
- 5 業務繁忙に対応して休業日の設定や所定労働時間の変更を行っている
(お盆・年末年始休暇、慶弔休暇は除く)
- 6 勤務間インターバル制度を設けている

＜b.休暇の取得促進＞

- 7 時間単位での年次有給休暇(半休は除く)の取得を可能にしている
- 8 任意のタイミングで取得できる有給の特別休暇制度(お盆・年末年始休暇、慶弔休暇は除く)を設けている
(例: ボランティア休暇、介護休暇、看護休暇、骨髄等移植のドナー休暇等)
- 9 年次有給休暇の法定(年5日)を超えた取得を管理職の評価項目に設定している
- 10 年次有給休暇の法定(年5日)を超えた取得を一般従業員の評価項目に設定している

＜c.柔軟な働き方の実現＞

※以下の選択肢では育児・介護を事由とした勤務に関する制度の設置・利用を含みます。

- 11 フレックスタイム制度または時差出勤制度を設けている
- 12 在宅勤務やサテライトオフィス等のテレワークを導入している
- 13 定時消灯日・定時退勤日(ノー残業デー等)等を設定している
- 14 本人の希望で通常勤務と転換できる、短時間勤務正社員制度を設けている
- 15 本人の希望で通常勤務と転換できる、勤務日数短縮(週休3日等)正社員制度を設けている
- 16 本人の希望で通常勤務と転換できる、勤務地限定正社員制度を設けている
- 17 本人や家族のライフイベントを考慮して、転勤を免除・調整する制度を設けている
- 18 いずれも特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

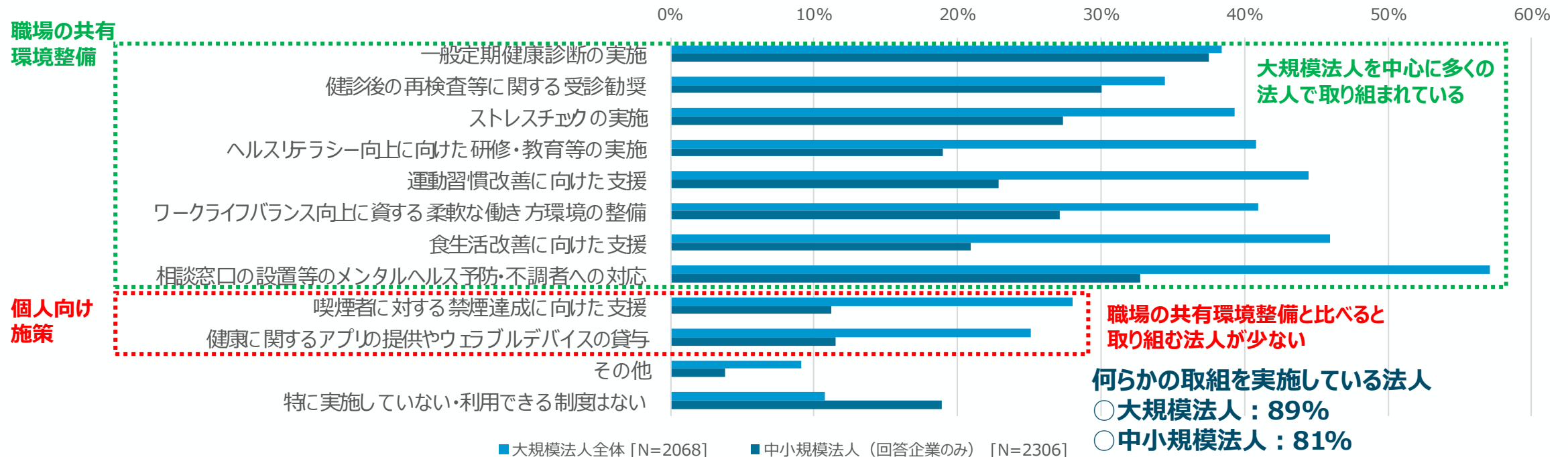
Q16:認定要件に係る設問です。回答しない場合、認定項目数を満たさず不認定となる場合があります。

常時使用しない従業員※への取組

8割以上の法人が取組を実施、ただし個人向け施策の取組は低調

- 常時使用しない従業員※がいる大規模法人の89%、中小規模法人の81%が何らかの取組を実施していると回答。
- 特に大規模法人では「メンタルヘルス予防・不調者への対応」、中小規模法人では「一般定期健康診断の実施」が最も多く取り組まれている。

Q60.常時使用しない従業員を対象とした健康経営の取り組みはありますか。（いくつでも）



※常時使用しない従業員とは、以下のような従業員を指します。

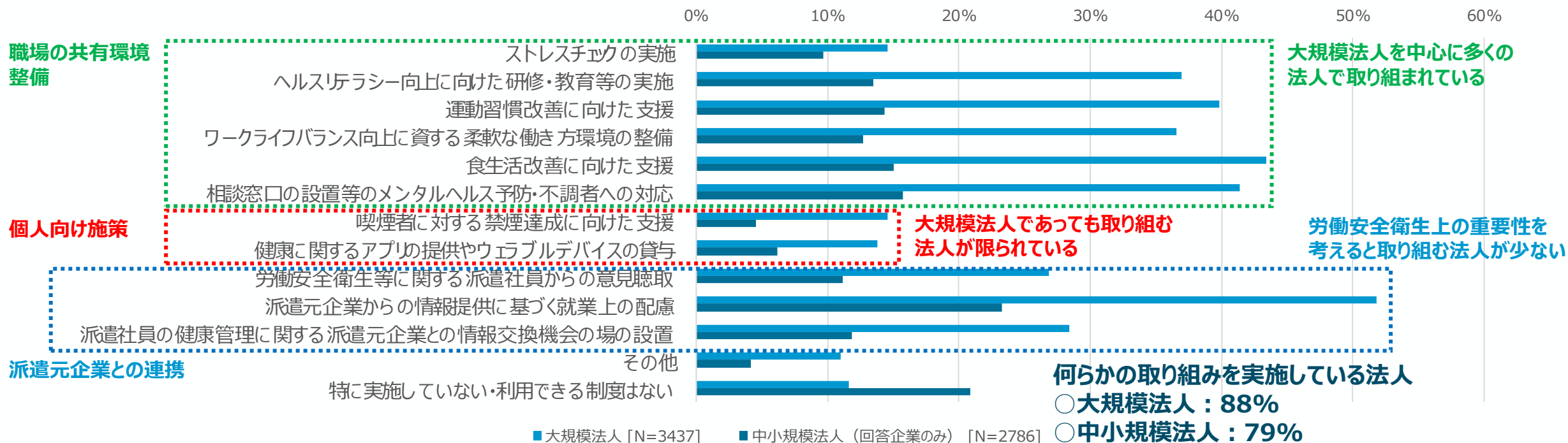
1) 日雇い入れられる者、2) 2箇月以内の期間を定めて使用される者、3) 季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者、4) 試の使用期間中の者

他社からの派遣社員への取組

派遣元法人との連携が重要

- 他社からの派遣社員がいる大規模法人の88%、中小規模法人の79%が何らかの取組を実施していると回答。
- 正社員と共有した職場の環境整備の割合は高い一方、個人向けの施策や派遣元法人との連携が必要な施策の取組割合は低いといえる。

Q60.他社からの派遣社員を対象とした健康経営の取り組みはありますか。（いくつでも）

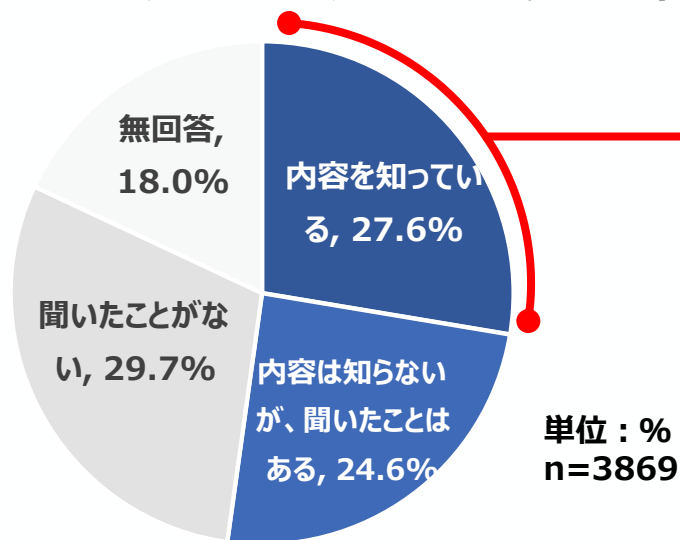


若年層から健康意識を高めるための取組～プレコンセプションケア～

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

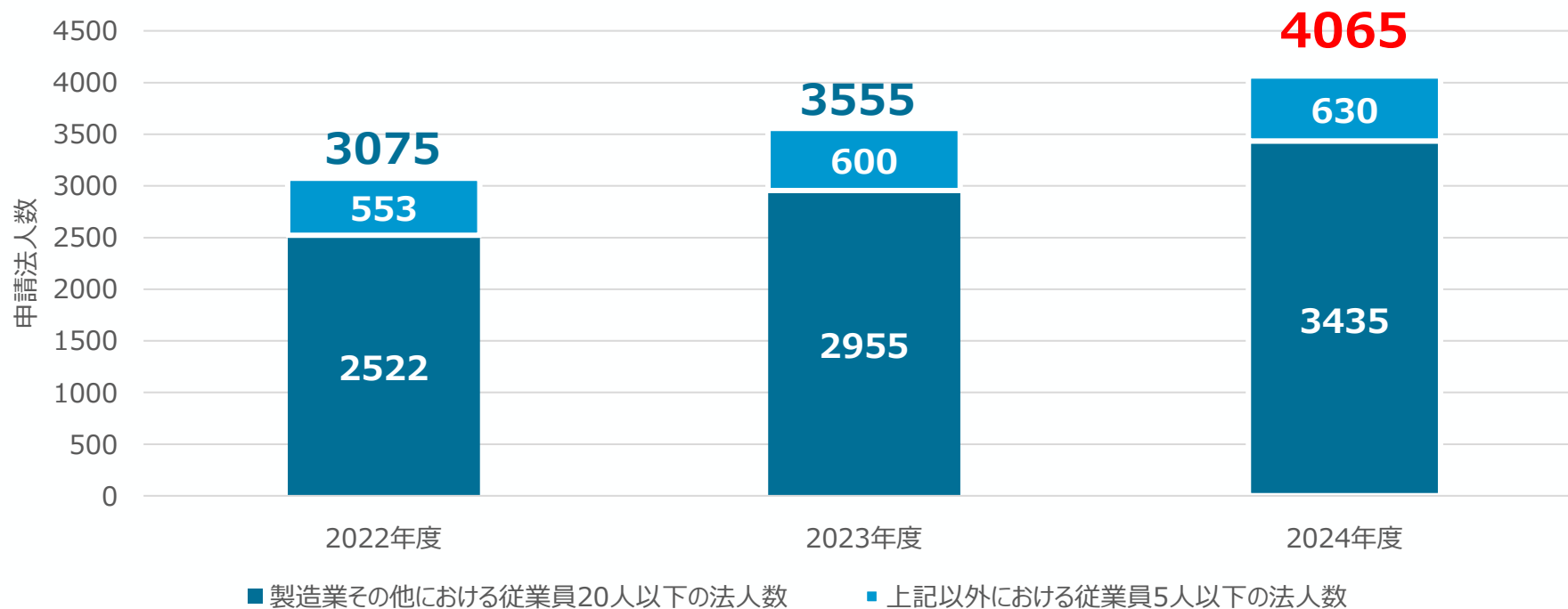
■ 内容を知っている ■ 内容は知らないが、聞いたことはある ■ 聞いたことがない ■ 無回答

小規模法人の申請状況

小規模法人への裾野拡大が堅調に進行

- 今年度、小規模法人への特例制度の導入を実施。特例制度該当の法人による申請数は**昨年比510件増加の4,065件**となった。
- 小規模法人への特例制度は、今後の申請状況を踏まえて、あり方を検討する。

小規模法人（従業員10人未満の法人）申請数の推移



令和6年度健康経営度調査 配点

側面	ウェイト	内訳	R5配点	R6配点	設問番号 (R6)
1.経営理念・方針	30%	明文化・健康経営の戦略	6	8	Q17、Q19
		情報開示・他社への普及	7	7	Q18、Q21、Q22
2.組織体制	20%	経営層の関与	2	3	Q24、Q25
		実施体制	6	6	Q26、Q27、Q28、Q30、Q31
		従業員への浸透	3	3	Q32、Q33、Q34
3.制度・施策実行	20%	目標設定、健診・検診等の活用	6	6	Q35、Q36、Q37、Q38、Q39
		健康経営の実践に向けた土台づくり	7	9	Q40、Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46、Q47、Q48、Q49
		保健指導	3	2	Q50、Q51、Q52
		生活習慣の改善	5	5	Q53、Q54、Q55、Q64、Q65
		その他の個別施策	7	8	Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61、Q62、Q63
4.評価改善	30%	健診・ストレスチェック、活性度の指標	9	9	Q66、Q67、Q68、Q72
		労働時間・休職	5	5	Q69、Q70、Q71
		健康経営施策の効果検証・改善	6	7	Q73、Q74

※総合得点は、側面毎の素点合計を回答企業全体で偏差値換算した後、それぞれにウェイトを掛け合わせ、それらを合計して算出。
 ※赤色は配点が増加した項目、水色は配点が減少した項目を示す。

健康経営銘柄2025選定方法

昨年度と同様の方法で健康経営銘柄を選定

令和6年7月23日
健康・医療新産業協議会
第12回健康投資WG 事務局説明資料再掲

問い合わせの多い法令違反等については改めて明記。（赤字箇所）

■ 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（Q18SQ5で回答したURL）について、Q18SQ1<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）。



2. 健康経営の波及効果と目指すべき姿（2.0）

健康経営の波及効果と目指すべき姿（2.0）

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

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。

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

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

地域・社会

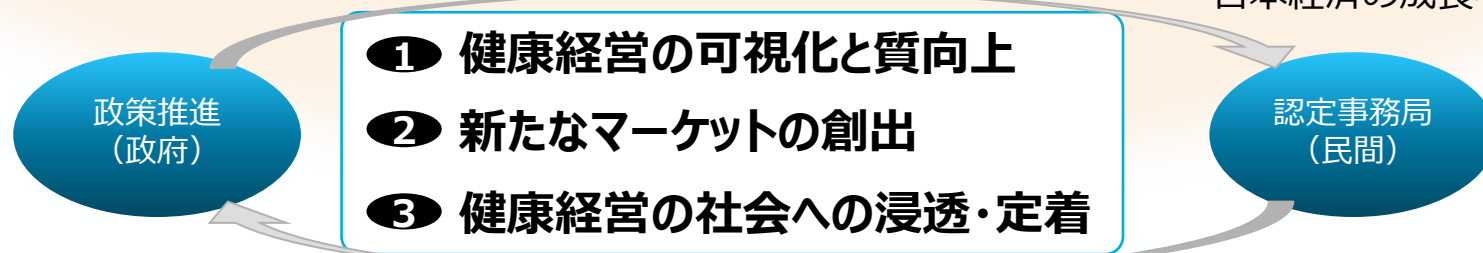
- ・健康に対する価値観の向上
- ・リタイア後も持続する行動変容
- ・家族のヘルスリテラシー向上
- ・地域のインフラや活力の維持
- ・幅広い国民のQOL向上、Wellbeing実現への貢献
- ・健康寿命延伸

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

（人的資本経営の土台）
健康経営

日本経済社会を支える基盤へ



3. 推進施策の進捗状況

1 健康経営の可視化と質の向上

・・・女性の健康施策、民-民PFS

2 新たなマーケットの創出

・・・支援サービスマッチング、海外での認知度向上

3 健康経営の社会への浸透・定着

・・・業界団体との連携

多様な背景を持つ従業員の支援 | 働く女性の健康支援セミナー

新しい働き方と具体的な支援策についてセミナーで啓発

- 本年2月に公表した「女性特有の健康課題による社会全体の経済損失」は年間約3.4兆円。性別にかかわらず生産性高く働ける環境を法人が整備するためには、働く女性の健康課題に対する様々な支援や仕組みが必要。
- そこで、11月1日に働く女性の健康支援セミナーを開催。ホワイト500認定法人やフェムテック先行導入法人、自治体による事例発表、ワークショップ型の意見交換やフェムテック製品等の体験、ネットワーキングを実施した。



ワークショップ型の意見交換、
ネットワーキング



フェムテック製品の体験（生理痛体験）

女性の健康施策の効果検証プロジェクト（来年度実施）

現状を把握し、効果を測ることで環境整備を

- 女性の健康課題に関する取組について、各社それぞれのステップに応じて進めていただけるよう、プロジェクトに参加いただける法人を12月20日から募集する。
- 実施内容と効果測定指標を明示することで、自社だけでなく、同じ取組を実施する他の参加法人も含めた現状把握が可能に。
- 応募はこちらから。 [経済産業省 女性の健康 効果検証プロジェクト](#) [検索](#)

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

性別関係なく長く健康に働ける職場環境の整備を!

健康経営における 女性の健康施策の 効果検証プロジェクト

実施日時 2025年度 4月～10月頃まで

女性の健康課題に関する取組を一步進めてみませんか

プロジェクトのメリット

- 第三者の視点を踏まえ、女性の健康に関する自社の**現状把握**ができます。
- 自社における女性の健康に関する取組の**効果の見える化**ができます。
- 自社の課題に合わせたメニュー選択により、**健康経営の質向上**を期待できます。
- 参加企業全体の中での自社の立ち位置を知ることができます。

対象者

健康経営、従業員の女性の健康促進に興味がある事業者

概要

- 参加企業様に女性の健康経営に関する新たな施策を実施していただきます。
- 健康経営度調査・申請のアンケート項目に回答いただくことで、女性の健康施策の効果がわかる客観的なフィードバックをお伝えします。



女性の健康施策の全体像（現時点案）

- 制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気の醸成から、具体的なリソース付与支援まで、幅広い施策を実施可能。

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

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

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

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. 介護休暇
5. 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



制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気の醸成

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

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

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

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

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

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



参加動機に応じた検証内容（現時点案）

- 各法人のお悩みに合わせたプログラムを提示し、効果を測定。



まずは施策を始めたい



女性の健康経営施策をほぼ実施しておらず、どこから始めていいかわからない



施策利用を促進したい



施策は一定実施しているが利用率が低い



効果を最大化したい



利用率は一定高いが効果をうまく分析できていない

効果が出やすく、取り組みやすい施策から実施する

- 1 理解度向上に資する研修を実施
- 2 物品補助を実施

実施した取組に対応するプロセス指標を測定し検証

- 1 参加率を測定
- 2 制度利用率を測定

利用率が低い理由を特定し、打ち手を実施

- 1 リソース付与の内容が足りていない
→制度設計を修正・追加
- 2 施策を利用しづらい体制・雰囲気
→セミナーや研修体制の整備

促進に向けた取組に対応するプロセス指標を測定し検証

- 1 制度利用率・参加率等を測定
- 2 研修前後の理解度の変化等を測定

効果創出に向け、効果の可視化と効果創出に資する取組を進める

- ・配布アンケートを用いて現状の効果を可視化
- ・効果創出に資する取組パッケージを選択して実施
 - 月経・PMS
 - 妊娠・出産・育児
 - 更年期
 - 女性特有のがん

アウトカム指標を測定し事前事後で比較

- ・プレゼンティーズム
 - ・アブセンティーズム
 - ・ワークエンゲイジメント
 - ・従業員満足度
- 等

プロセス指標を中心に測定

アウトカム指標を中心に測定

女性の健康課題に対する先進的な取組事例集の公開

- より質の高い健康経営の実践に向けて、女性特有の健康課題に対応する企業の取組事例集を令和6年度中に公表予定。
- 大規模法人・中小規模法人の取組を公表することで、法人規模や業種に応じた取組が見える化するとともに、明日から始められる取組事例も紹介。

女性の健康課題に取り組んで、長く・健康に働ける職場に！

健康経営を積極的に推進する企業では、より質の高い健康経営の実践に向けて、特に女性特有の健康問題対策に高い関心が寄せられている。

本事例集では、女性特有の健康課題に対する先進的な取組事例を発信する。



中小企業の取組事例一覧 (1/2)

	取組	企業名	業種	従業員数	男女比	事例詳細
A 理解促進	1 女性の健康推進ミーティングの実施 ・ 四半期ごとに実施し、男性従業員も。					
	2 社長自らフレキシブルなワークスタイル ・ 社長自らの言葉と行いにより、社内					
	3 全社員向けにプレコンセプションケアの ・ 妊娠/出産の備え・家族協力の必要性					
	4 無料の市民講座への参加・全社への知見 ・ 地域の無料イベントを活用し、コス					
B 企業組織体制	5 経営者と社員による社内チームの立ち上 ・ 経営者も含めたチームにより課題調					
C 積極投資	6 乳がん検診の費用補助 ・ 乳がん検診項目はマンモグラフィ検					
	7 社員全員に温度管理ツールの貸与 ・ 夏はミニ扇風機・冬は足元ヒーター					
	8 女性の健康相談室を開設 ・ 婦人科医師によるオンライン相談が					

中小企業の事例掲載の例

その他、明日から始められる取組一覧 (1/2)

1 理解促進	1 従業員一人ひとりによる自身の健康づくりの目標や取組の発表
	2 女性に多い病気や悩みをテーマにした2ヶ月に1度の社内配信による情報周知
	3 他社の女性社員を招いたパネルディスカッションの実施
	4 女性・ママの交流の場となるチャットルームの開設
	5 女性の健康に関する社内ページの作成
3 積極投資	6 階段利用（特に上り）の推進
	7 Youtube動画を活用したストレッチ・ヨガなどの開催
	8 朝のラジオ体操の実施
	9 従業員が運動できるイベント（ソフトボールやゴルフ）の企画
	10 社内への運動器具の設置

民-民PFS始動 ～肥後銀行及び肥後銀行健康保険組合～

成果に連動して対価を支払うPFS方式の導入で、コラボヘルスを推進

目的

企業、健保組合それぞれの課題を、それぞれが保有する情報・資源を一元化して解決を目指す

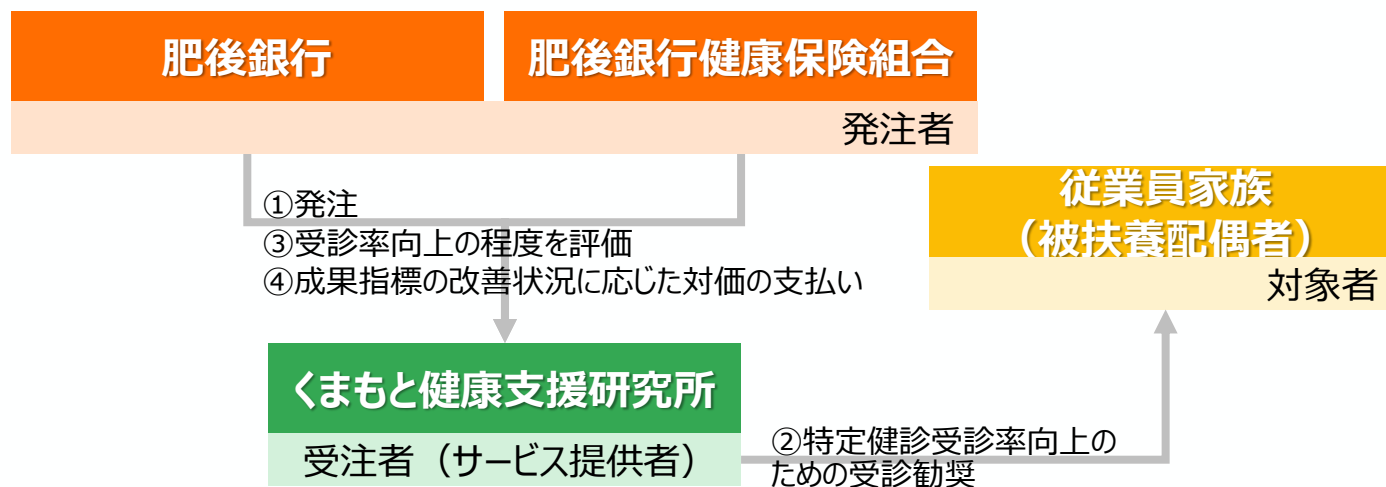
- 肥後銀行の課題：従業員家族の健康リスク増加は、従業員本人の心理的健康を阻害し、生産性損失にまで影響が及ぶれおそれが高い。
- 健保組合の課題：被扶養者の約4割が特定健診を受けていない等、健保と被扶養者との関係性が薄くなりやすく、直接的なアプローチがしにくい。

肥後銀行、健保組合が個別に保有する情報を一元的に事業者を提供するとともに、成果の評価に肥後銀行、健保組合が一体で関与することで、健康情報の総合的な把握に繋がる特定健診受診率の向上を目指す。

体制

企業・健保組合の共同発注方式によるPFS

PFSとは、Pay for Successの略。外部のサービス提供者に委託等して実施する事業のうち、企業・健康保険組合が解決を目指す健康課題に対応した成果指標を設定し、サービス提供者に支払う額等が、当該成果指標値の改善状況に連動する方式



民-民PFS始動 ～肥後銀行及び肥後銀行健康保険組合～

損益分岐点を基準値より上に設定し、成果指標改善を発注者と受注者が共に目指す

対象者

従業員の家族（被扶養配偶者）

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）

事業期間

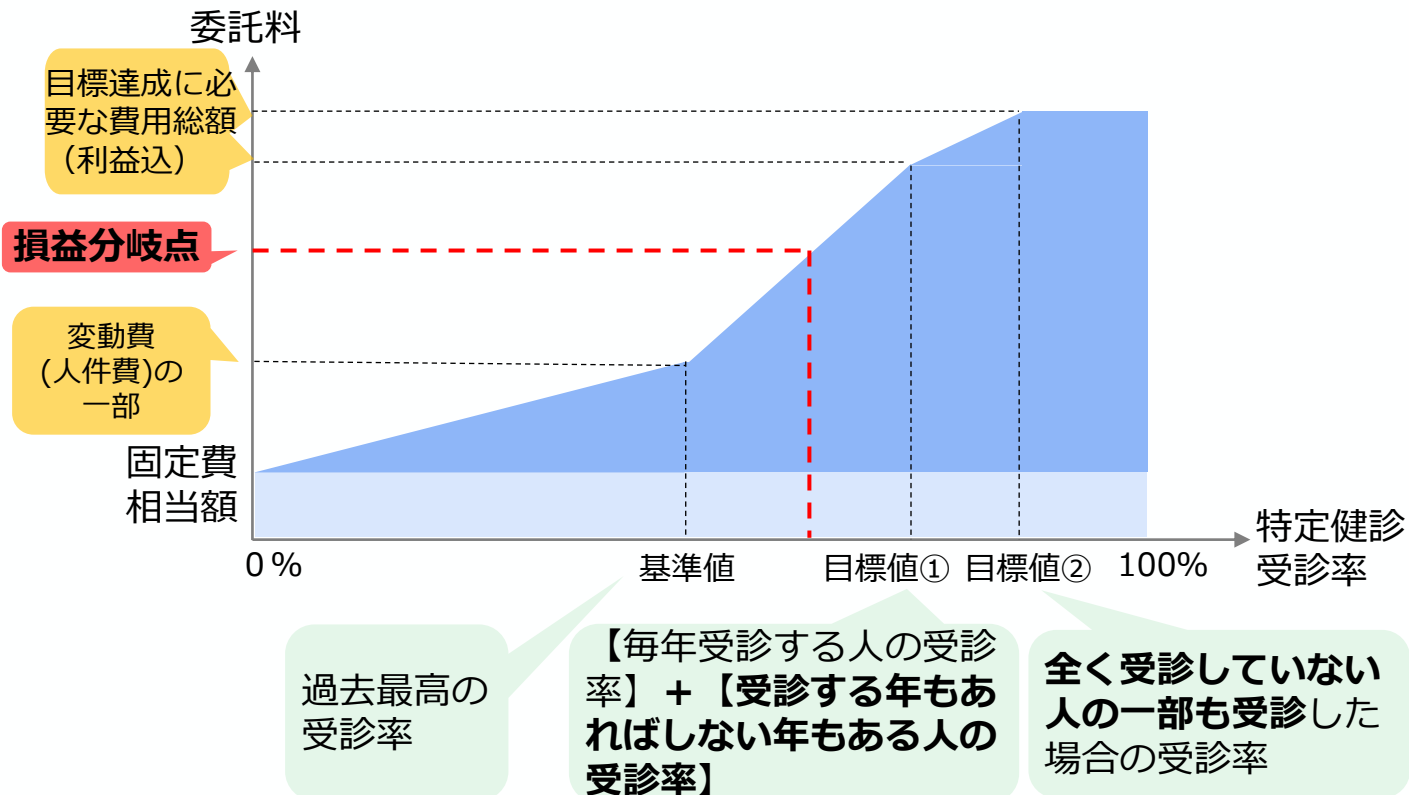
1年4か月

- 2024年11月～2026年3月31日
- 例年の特定健診受診期間、特定健診受診率情報把握時期を勘案して設定。

支払条件

損益分岐点を基準値より上に設定し、成果指標改善を発注者と受注者が共に目指す

これまで健保のみからのアプローチであった被扶養配偶者の特定健診受診率向上に、企業も情報提供や被保険者通じた働きかけ等積極的に関与することが可能。それによる受診率の向上が期待できることから、成果報酬払いの基準値を過去最高の受診率に設定（事業者側の損益分岐点はその基準値以上）

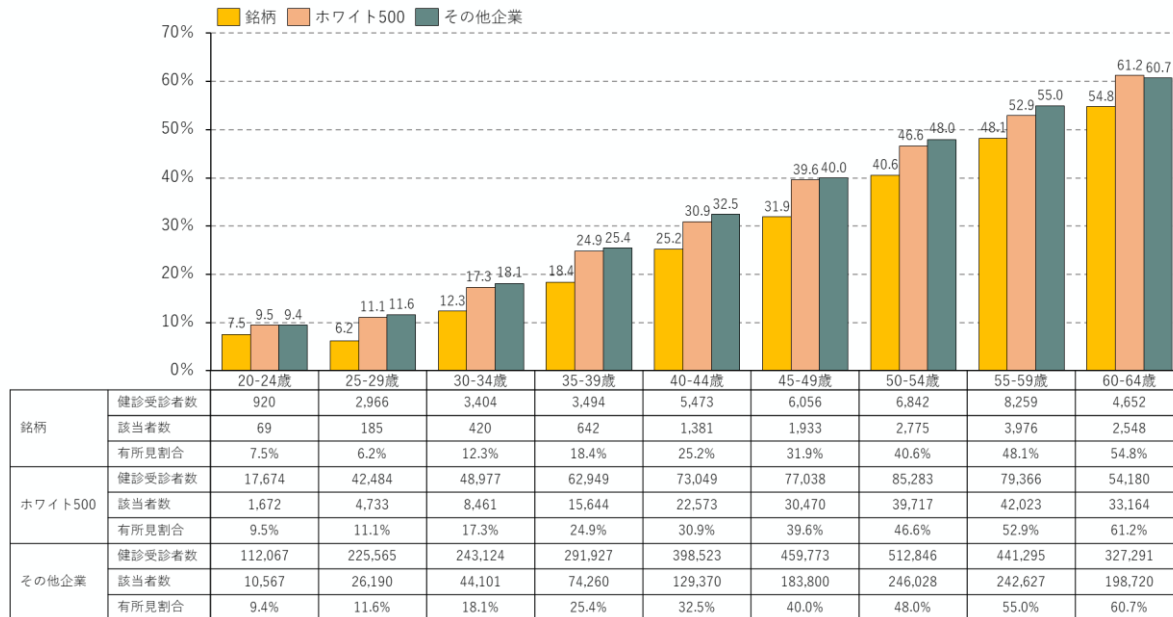


参考) 従業員の健康状態に関する比較分析

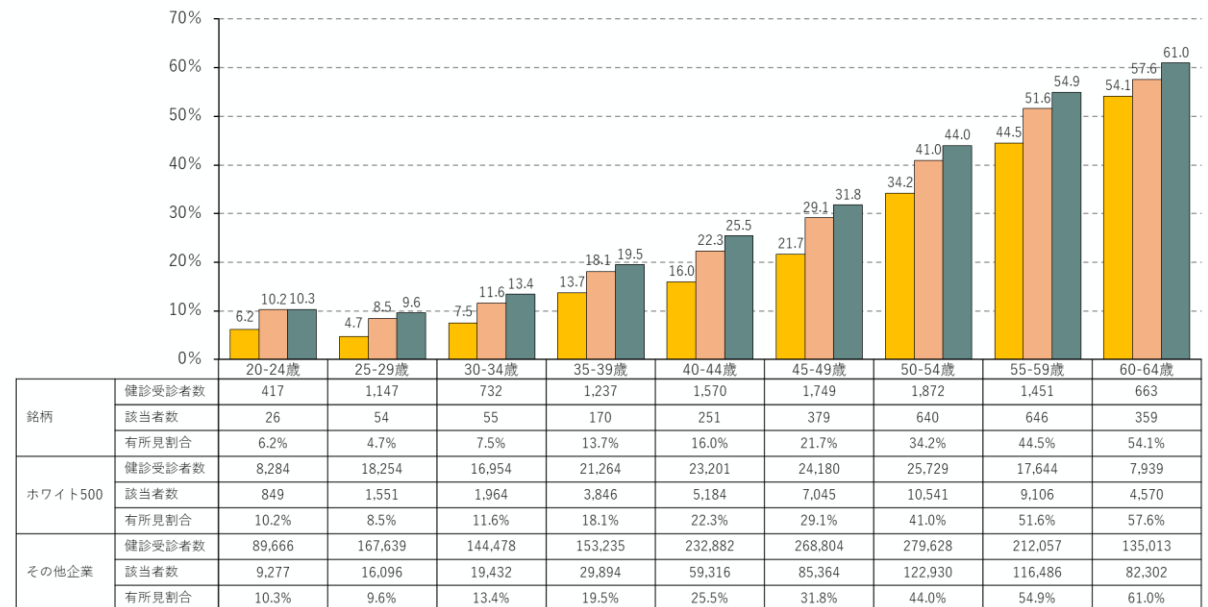
健康経営の成績と従業員の健康には相関関係あり

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



参考) 従業員のライフスタイルと欠勤率・離職率の関係

ライフスタイルの改善が欠勤率・離職率を減少

- 健康長寿産業連合会と順天堂大学矢野教授らは、健康経営度調査のデータを活用し、従業員のライフスタイルと、メンタルヘルス関連による欠勤率及び離職率の関連を評価した結果、企業が従業員の健康的なライフスタイルを支援することは、職場のメンタルヘルス改善と離職率の低下に重要な役割を果たす可能性があることが示された。
- 企業は、従業員のライフスタイルを支援するプログラムを導入することで、従業員の生活習慣が改善されるだけでなく、メンタルヘルス関連による欠勤や離職を減少させ、モチベーションの向上につながる可能性がある。

日本企業における従業員のライフスタイルとメンタルヘルス関連欠勤率および離職率との関連

目的



経済産業省が毎年実施している「健康経営度調査」のデータを用いて、ライフスタイル（運動、飲酒、喫煙、睡眠習慣など）とメンタルヘルス関連の欠勤率や離職率との関連について評価

方法



2020年度に実施した調査のうち、従業員のライフスタイル、メンタルヘルス関連の欠勤率、離職率に関する設問に回答した1,748社（従業員4,199,021人）のデータを分析

アウトカム

- メンタルヘルス関連の欠勤率
- 離職率

統計解析

- 線形回帰モデルを使用し、回帰係数と95%の信頼区間（CI）を算出

結果

- メンタルヘルス関連の欠勤率: 1.1 %
- 離職率: 5.0 %

睡眠により休養がとれている者の割合が1%増加

- メンタルヘルス関連の欠勤率: -0.005% (95% CI: -0.009, -0.001)
- 離職率: -0.020% (95% CI): -0.038, -0.002)



定期的な運動習慣がある者の割合が1%増加

- メンタルヘルス関連の欠勤率: -0.005% (95% CI: -0.010, -0.001)



喫煙者の割合が1%増加

- メンタルヘルス関連の欠勤率: -0.013% (95% CI: -0.017, -0.008)



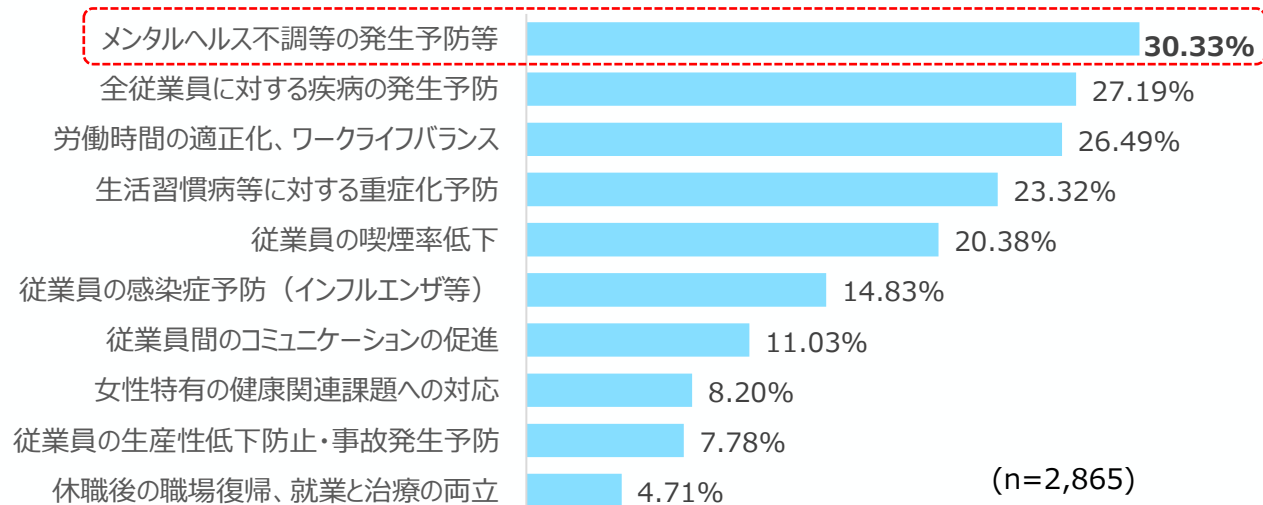
健康経営支援サービスを比較検討できる仕組みづくり

第8回健康投資WG
(令和5年3月16日)
事務局説明資料 一部改変

- 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。
- 今後、健康経営の推進に資するサービスとのマッチングのため、健康経営でニーズが高いメンタルヘルスやコンサルティングサービスの領域から、一定の評価軸に基づきサービスを選択できる仕組みづくりを行う。

(参考)

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



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

供給側

健康経営法人・保険者

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

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

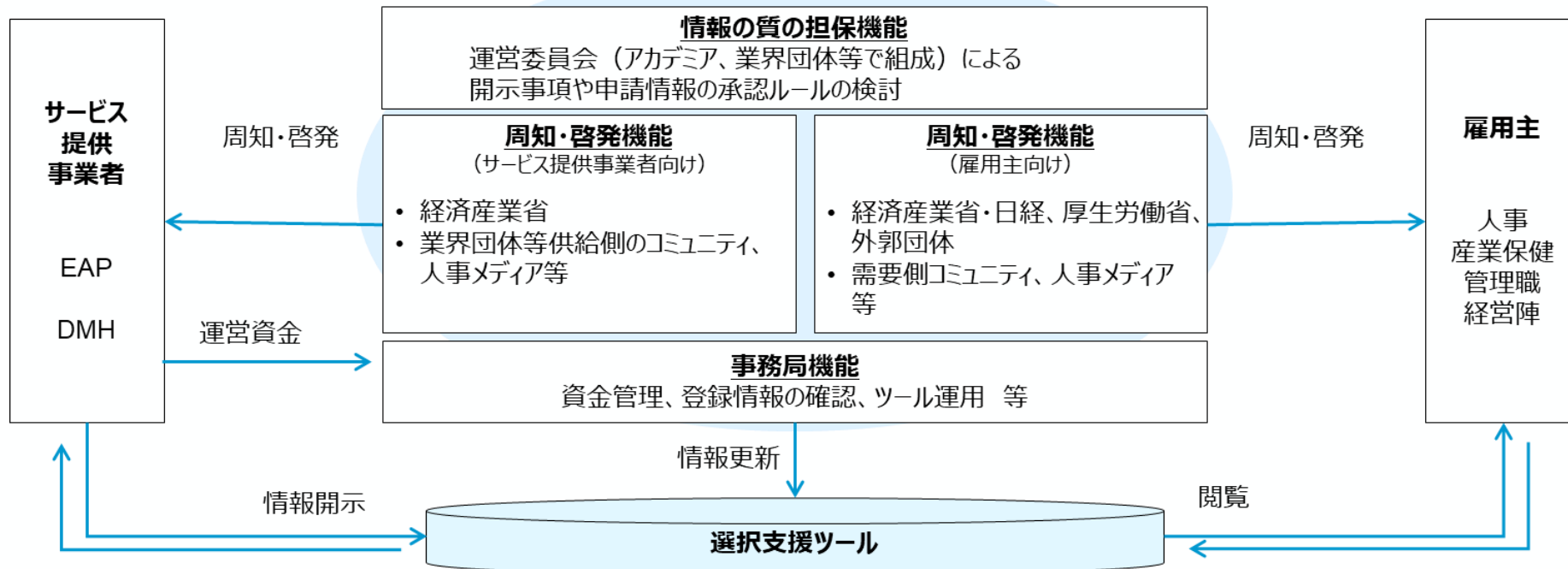
一定の評価軸（情報管理体制やエビデンスの有無等）に基づいたサービスを提供

可視化するサービス領域 | メンタルヘルスサービス

ウェルココ～職域における心の健康関連サービス選択支援ツール～

- 雇用主が自社の課題に基づいて適切なサービスを選択・活用できるよう支援するとともに、品質や信頼性が一定水準以上確保されたサービスの産業育成を目指し、令和5年度より「職域における心の健康関連サービス」の活用に向けた研究会を設置。研究会では、サービスに関する情報開示事項の整理や、サービス選択を支援するツールの開発を検討。
- ツールの名称を「ウェルココ～職域における心の健康関連サービス選択支援ツール～」とし、令和7年度後半より本格運用する見込み。12/17には、サービス提供事業者向け説明会を実施。

ツール運営体制イメージ（各主体が役割を担うコンソーシアム形式を想定）



可視化するサービス領域 | PHR、女性の健康

サービス提供事業者のリスト策定準備中

- 健康経営コンサルティング、メンタルヘルスサービスの提供事業者リストに続き、令和6年度からは、PHRサービス提供事業者、女性の健康サービス提供事業者についてもリストを作成中。
- 令和6年度末にはACTION!健康経営で公開予定。

リストのイメージ（女性の健康サービス提供事業者）

サービス提供事業者名	サービス概要						サービス情報			導入効果・実績		導入・運用プロセス					コスト
	対応メニュー	サービス名	法人向け事業の有無	企業名	概要	リンク	特徴	サービスお試しの有無	専門機関の監修の有無	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	必要リソース	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
	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX
	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX
	XX	XX	XX	XX	XX	XX	情報収集中				XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX
	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX
	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX

※ボストン・コンサルティング合同会社調べ

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

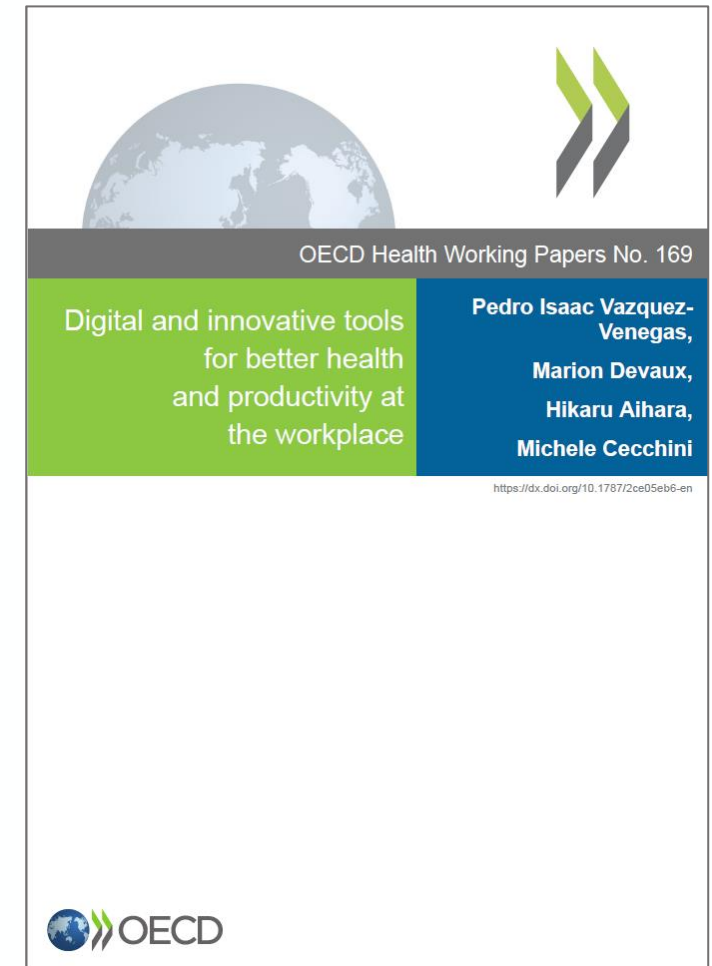
経済協力開発機構（OECD）雇用労働社会問題局医療課が公開したレポート「職場での健康と生産性を向上させるためのデジタル・革新的なツール」（2024年8月14日公開）において、我が国の健康経営の状況や、職域における健康増進施策の効果等が紹介された。

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。



健康経営に関する国際標準化

国際規格ISO25554の発行

- 日本が世界に先行している健康経営に関して、国際標準化を主導することを目的に、令和2年にWellbeing国内委員会を設立。令和3年には日本からの提案でISO/TC 314（高齢社会）に新たなワーキンググループ（WG 4 Wellbeing）を設立。
- 令和6年11月12日（日本時間）に、国際標準としてISOから発行。**
- 今後、日本で始まった健康経営のエッセンスを世界標準とすることで、世界的に健康経営の実践を促進させるとともにヘルスケアサービスを提供する日本企業のビジネス拡大を目指す。

◆ 規格名称

ISO 25554:2024高齢社会 –地域社会と組織のウェルビーイングを促進するためのガイドライン

◆ 規格概要

本規格は、地域や企業等あらゆる規模・性質の組織を対象に、組織とそこに属する一人一人のウェルビーイングを推進する取組みを支援するためのガイドラインです。また、このガイドラインに沿った日本の事例として健康経営や自治体の取組みの好事例、デジタル技術活用の概要も紹介されています。

本規格では、取り組むべきウェルビーイングの領域を地域や企業等それぞれの組織が明確に定めて活動することを推奨しています。また、その内容はWHO（世界保健機関）におけるヘルシーエイジングの理念やSDGs（持続可能な開発目標）における「誰一人取り残さない」という理念に即したものであることを前提としています。その上で、以下のようにウェルビーイングを推進するための実践方法を示しています。例えば、

- ・取組みを構成する主要な要素（誰を対象とするのか、何を具体的な成果として目指すのか、そのために何をするのかなど）の設定
 - ・実践するために推奨される工程（計測、評価、改善など）の設定
- があげられます。加えて、データマネジメントをはじめとする、組織として留意すべき重要事項等も提示しています

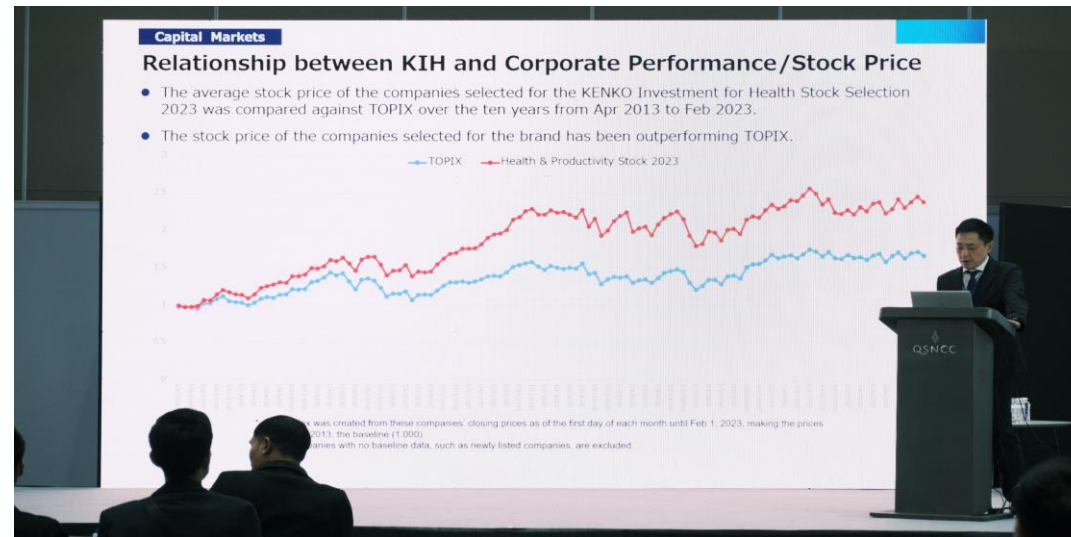
海外での認知向上 | Thailand Smart City Expo2024

タイで開催された展示会に出展

- タイでの健康経営の認知向上と日本のヘルスケア産業の展開を目的として令和6年11月6～8日に開催されたThailand Smart City Expo に、経済産業省、健康経営優良法人認定事務局及びヘルスケアスタートアップ事業者（株式会社バックテック、株式会社Personal Health Tech）が共同で出展。
- タイ政府関係者や来場したタイ現地企業等に健康経営の概念と健康経営実践法人をサポートする日本のヘルスケアサービスを紹介した。



タイ政府関係者に
健康経営の概要を説明



現地企業等に健康経営と
ヘルスケアサービスの紹介

業界団体との連携

交通・運輸業界への広がり

- 全国貨物自動車運送適正化事業実施機関、公益社団法人全日本トラック協会の「貨物自動車運送事業安全性評価事業」（Gマーク制度）において、健康経営優良法人の認定取得が加点対象になっている。
- 交通・運輸業界ではPHRをうまく活用し、ドライバーの健康管理を行う事業者もみられる。
- 今後も業界団体の広報誌やメルマガ、セミナー等において連携し情報発信を行う。

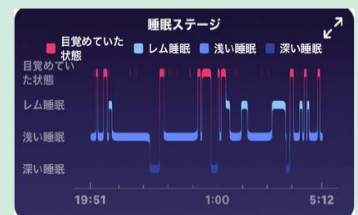
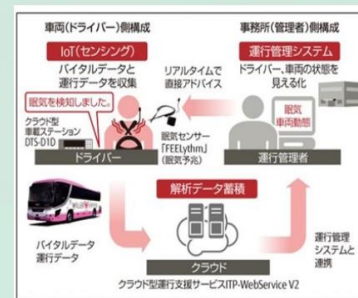
(公社)全日本トラック協会「2024 年度 貨物自動車運送事業安全性評価事業 申請案内」

<https://jta.or.jp/pdf/gmark/shinsei2024/annai.pdf>

	4 - (1). 健康起因事故防止対策に向けた取組 (健康診断結果のフォローアップ・脳検査・心電計・SAS 以外) の実施 (1 点) ※判断基準や判断資料は、前回の安全性評価事業における自認項目 11. から独立した項目です。	
判断方針	◆ 健康起因事故防止に向けた取り組みのうち、3 - (2) 以外の取り組みについて評価します。	
判断基準	◆ 健康起因事故防止に関する取り組みとして、①と②をともに満たしている状況が確認できれば加点の対象とします。 ① 過去 1 年間 (2023 年 7 月 2 日～2024 年 7 月 1 日) における取り組みで、自主性、積極性、独創性、先進性等が認められるもの ② 上記①に加え、一過性取り組みではなく、継続的な取り組み若しくは定期的な取り組みであるもの	
具体的内容	【具体例】 - 健康観察を行っていること (ドライバーの血圧及び体温の管理等) - 脳や心臓の疾患等を事前に把握することのできる検査 (3 - (2) 以外の検査) を行っている。(検査を行っていることがわかる資料) - 社内報等に定期的に食事や健康に関する記事を載せている (定期的に掲載されていることがわかる社内報等の該当するページのコピー) - 会社にトレーニングルームを設けている (写真等) - 福利厚生としてスポーツジムと契約している (契約がわかる資料) - 経済産業省による「健康経営優良法人」の認定取得や健康保険組合等が実施する「健康宣言」等への参加 (認定証のコピー等)	

ベイラインエクスプレス株式会社の事例

健康の取り組み例 病気と同じくらい『睡眠』には注目しています。
『運転士ひとりだけ』に任せるのではなく、会社全体でサポート



4. 本日は議論いただきたい論点

1. 健康経営の意義・目的の浸透について

2. 今後の推進施策について

①健康経営の可視化と質の向上

- ・ 経営トップのコミットメントの引き出し方
- ・ 経営戦略への位置づけ
- ・ 無関心層を巻き込むための方策

②健康経営の社会への浸透・定着

- ・ 若年層の認知拡大に向けた方策
- ・ 小規模事業者への認知向上・取組支援

3. その他、日本経済社会に貢献する健康経営推進の在り方について