

第2回健康経営推進検討会事務局資料①

(今年度認定の状況報告と今後の方向性について)

2025年3月18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. 認定状況等について

2. 健康経営施策の今後の展開

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



※令和7年3月時点

(法人数)

3,869

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



































































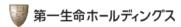




















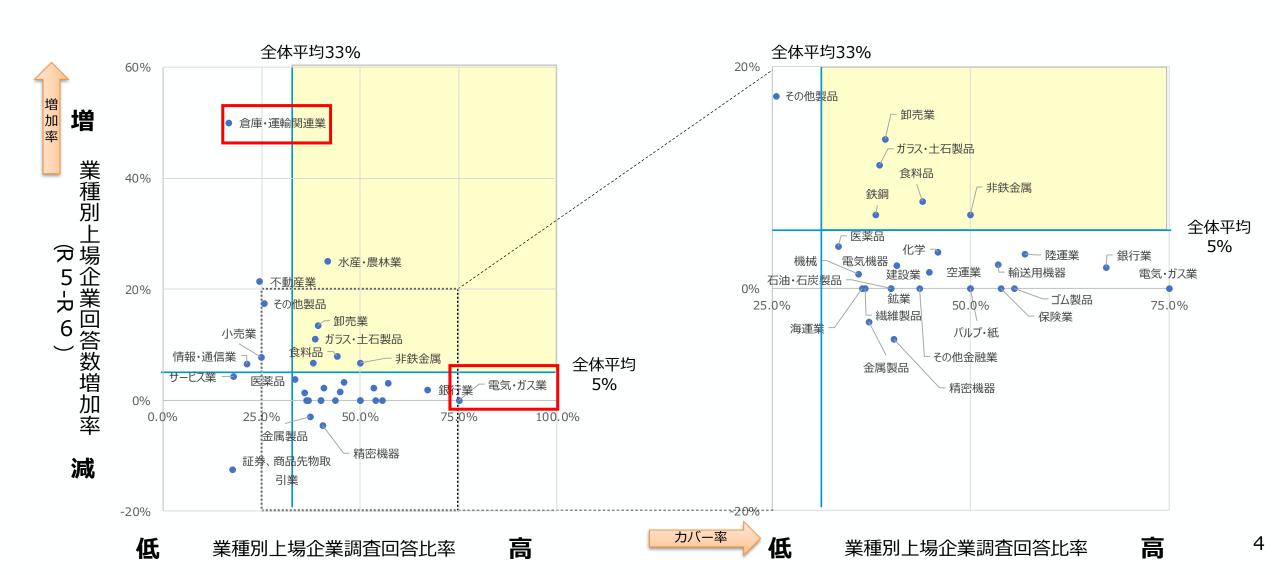






上場企業に占める業種別回答比率

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

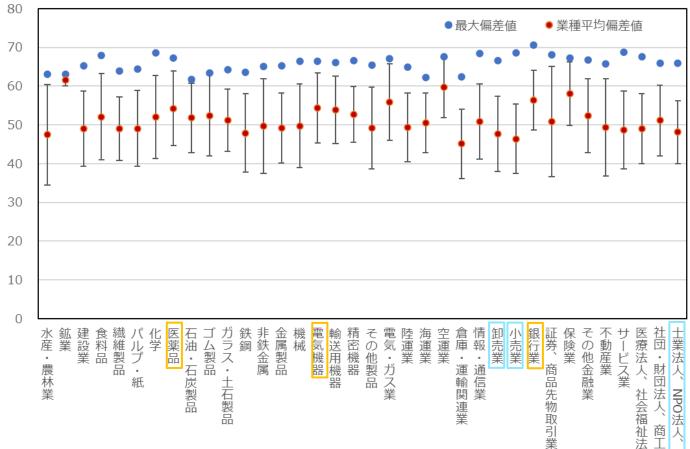
		R6	R5	R4	前年対 比
1	水産·農林業	6	5	4	120%
2	鉱業	2	2	2	100%
3	建設業	162	142	90	114%
4	食料品	94	86	62	109%
5	繊維製品	23	23	15	100%
6	パルプ・紙	15	12	11	125%
7	化学	128	120	91	107%
8	医薬品	53	54	39	98%
9	石油·石炭製品	8	7	6	114%
10	ゴム製品	16	15	11	107%
11	ガラス・土石製品	26	22	18	118%
12	鉄鋼	30	25	19	120%
13	非鉄金属	28	24	21	117%
14	金属製品	49	50	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%

	*************************************	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%

※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。

(参考) 業種別

評価結果分布



業種

: 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

サービス業 医療法人、社会福祉法人、健保組合 を療法人、社会福祉法人、健保組合 工会議所・商工会 工業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人

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
l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

都道府県別 回答数及び認定数

4m \44 10		初关点目		定法人		参考)大企業数に
者	#道府県		ホワイト500	通常認定	回答数	占める回答比率※
1	北海道	81	9	72	87	36%
2	青森県	5	0	5	7	17%
3	岩手県	11	0	11	13	26%
4	宮城県	35	3	32	42	35%
5	秋田県	7	0	7	9	38%
6	山形県	24	1	23	25	47%
7	福島県	21	0	21	22	40%
8	茨城県	33	2	31	34	41%
9	栃木県	14	2	12	15	19%
10	群馬県	31	2	29	33	38%
11	埼玉県	70	3	67	79	35%
12	千葉県	58	8	50	74	35%
13	東京都	1,376	254	1,122	1,582	35%
14	神奈川県	155	28	127	175	34%
15	新潟県	33	4	29	36	29%
16	富山県	28	4	24	30	37%
17	石川県	28	3	25	31	40%
18	福井県	18	0	18	20	43%
19	山梨県	14	0	14	14	54%
20	長野県	48	4	44	50	45%
21	岐阜県	37	3	34	42	48%
22	静岡県	62	15	47	72	38%
23	愛知県	278	41	237	309	52%

	都道府県		認定法人		同祭物	参考)大企業数に
£	即坦府宗		ホワイト500	通常認定	回答数	占める回答比率※
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%

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。

> 健康経営度 調査 回答法人 (3,869)

銘柄選定(53)

ホワイト500 (501)

認定法人 (3,400)

調査回答のみ (425)

不認定(44)

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)

O28 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)

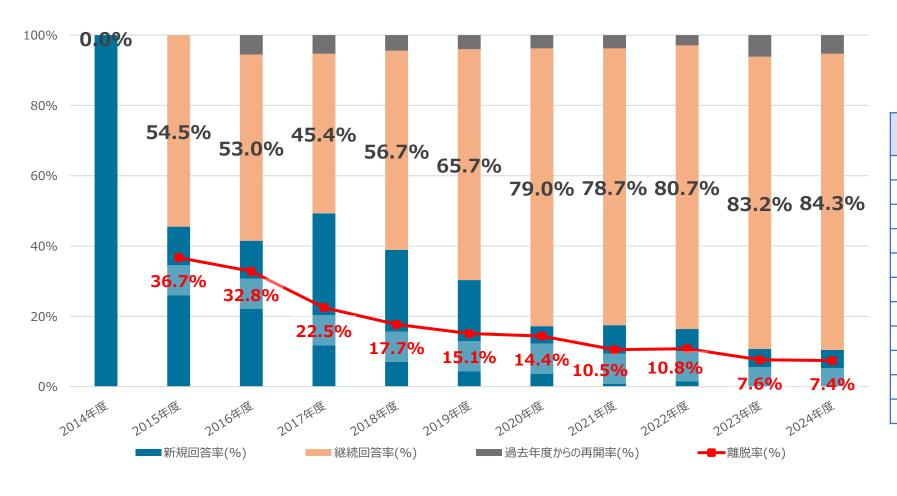
なお、**Q30** 保険者への40歳以上健診データの提供については申請法人全てがデータ提供済・若しくは同意書等を提出済と回答。

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

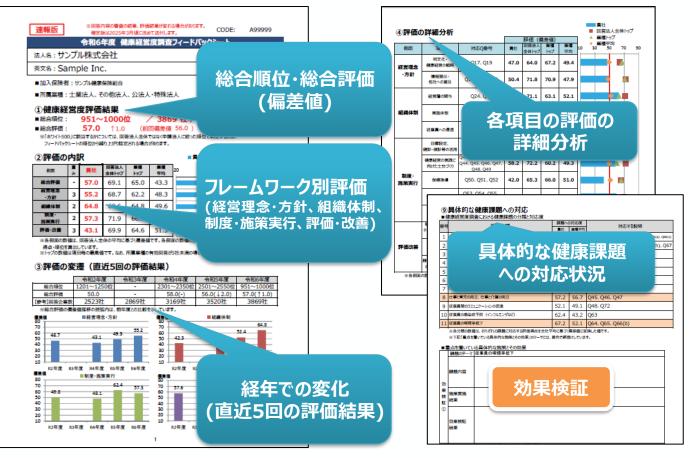
健康経営度調査回答法人の内訳及び離脱率の推移



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の開示状況

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%
士業法人、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

816 ₇₇₅

2017年度

(H29年度)

397 318

2016年度

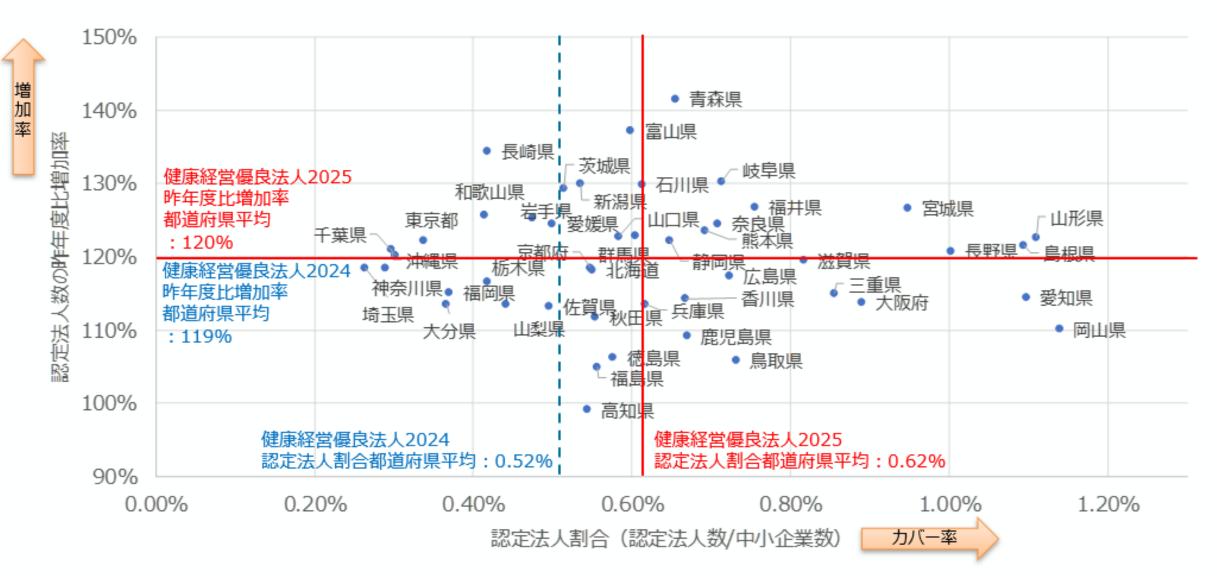
(H28年度)



※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%

※青字は今年度Action健康経営セミナー開催地

	※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%

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%	1
林業	17	14	21.4%	Ĵ
漁業	5	6	-16.7%	→
鉱業	3	5	-40.0%	\supset
採石業	11	11	0.0%	\rightarrow
砂利採取業	3	3	0.0%	\rightarrow
建設業	4,620	3,848	20.1%	Ĵ
製造業	4,474	3,650	22.6%	Ĵ
電気・ガス・熱供給・水道業	151	131	15.3%	\uparrow
情報通信業	798	679	17.5%	\uparrow
運輸業	1,456	1,271	14.6%	\uparrow
郵便業	0	0	-	-
卸売業	1,512	1,249	21.1%	Ĵ
小売業	876	750	16.8%	\uparrow
金融業	187	170	10.0%	\uparrow
保険業	724	677	6.9%	7
不動産業	335	276	21.4%	Ì
物品賃貸業	79	74	6.8%	7
学術研究	13	9	44.4%	Ĵ

単1 子 万	2025	2024	1841	n sta
業種名	2025	2024	増加	举
専門・技術サービス業	833	700	19.0%	\uparrow
宿泊業	56	51	9.8%	7
飲食サービス業	137	122	12.3%	\uparrow
生活関連サービス業	197	149	32.2%	Ĵ
娯楽業	76	61	24.6%	Ĵ
教育	34	31	9.7%	7
学習支援業	55	40	37.5%	Ĵ
医療	73	72	1.4%	\rightarrow
福祉	305	274	11.3%	\uparrow
複合サービス業	59	40	47.5%	Ĵ
サービス業 (他に分類されないもの)	1,391	1,209	15.1%	\uparrow
公務(他に分類されるものを除く)	0	0	_	_
その他	462	404	14.4%	\uparrow
不明	30	17	76.5%	Ĵ
特定非営利活動法人	30	26	15.4%	\uparrow
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者	259	239	8.4%	7
社団法人、財団法人、商工会議所·商工会	449	411	9.2%	7
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%	Ĵ

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

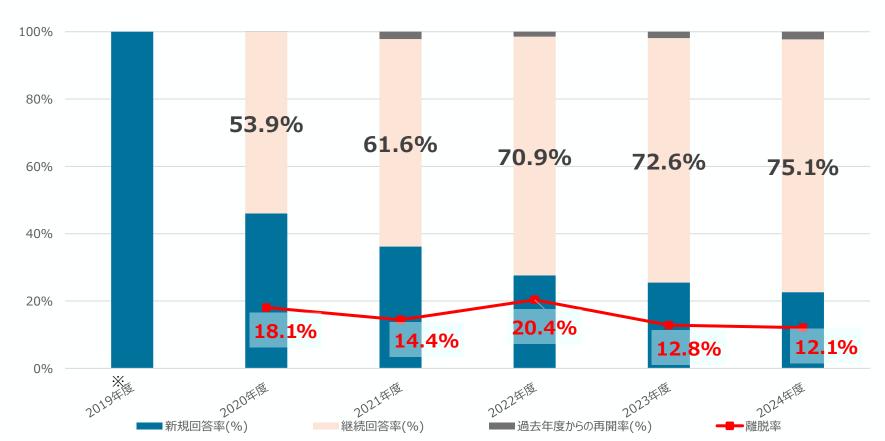
未入金を除く不適合理由 内訳 (重複あり)	件数
誓約事項記載なし・違反等	34
法人全体の回答範囲でない	1
従業員0名	1
健康宣言の実施	155
健康宣言の社内への発信	8
健康宣言の社外への発信	10
経営者自身の健診受診	3
健康づくり担当者の設置	5
(求めに応じて)40歳以上の従業員の健康診断のデータ の提供	37
健康経営の具体的な推進計画	104 (193) ※
受動喫煙対策に関する取り組み	2
健康経営の取り組みに対する評価・改善	2
※括弧内は小規模特例を考慮し	ない場合の不適合件数

①~③2項目以上 未達成	58
④~⑦1項目以上 未達成	2
⑧~⑤4項目以上 未達成	45
①~⑤7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



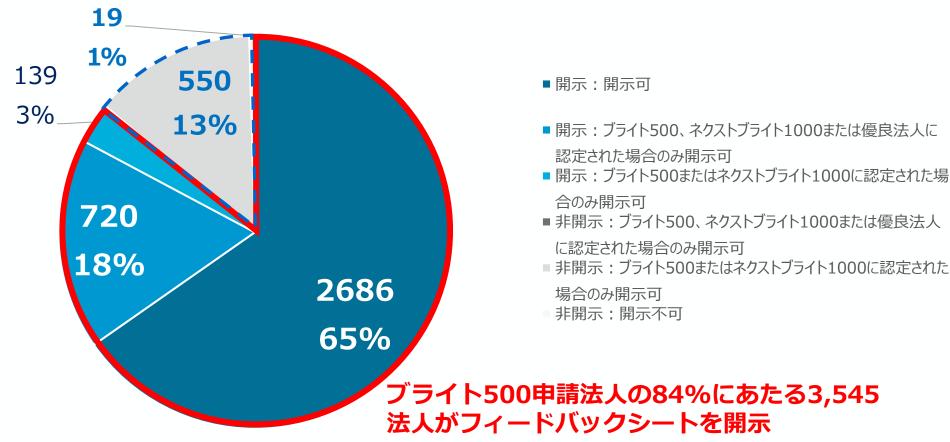
年度	継続回答率 (%)	離脱率(%)
2019年度	_	_
2020年度	53.9%	18.1%
2021年度	61.6%	14.4%
2022年度	70.9%	20.4%
2023年度	72.6%	12.8%
2024年度	75.1%	12.1%

フィードバックシート開示状況

ブライト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



1. 認定状況等について

2. 健康経営施策の今後の展開

健康経営の波及効果と目指すべき姿(2.0)

第1回健康経営推進検討会 (令和6年12月19日) 事務局説明資料 再掲

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。

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

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

政策推進 (政府)

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

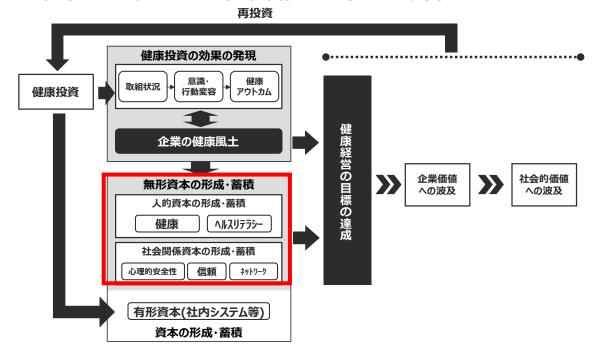
認定事務局 (民間)

「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。

健康投資による人的資本・社会関係資本の形成・蓄積



企業の健康風土

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

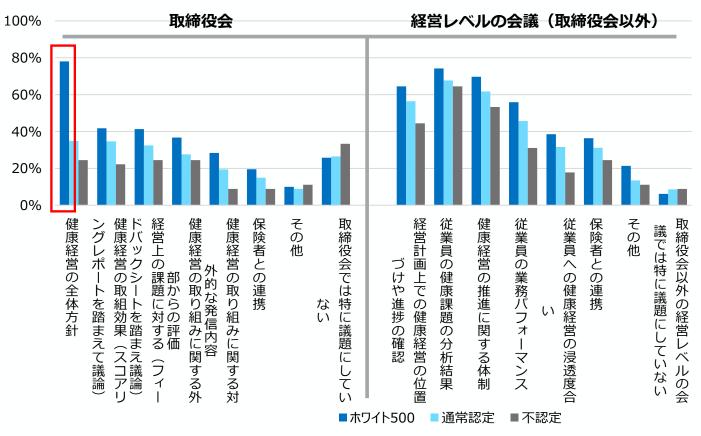
健康経営を企業価値の向上につなげていくためには、経営層が主体的に関与し、従業員一人ひとりが健やかでエンゲージメント高く働ける環境を整備することが重要。

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)



従業員がPHRを活用できる環境整備

次年度以降、従業員自身が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保健師や管理栄養士等の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、こうした専門職・医療職が関わり従業員自身の 健康づくりをサポートできる環境整備を、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.ip/shingikai/mono info service/kenko irvo/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
С	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

053 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

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

SO2 環境整備型の取組

スを行い、保健師による食生 活改善指導も実施。

F社

E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。

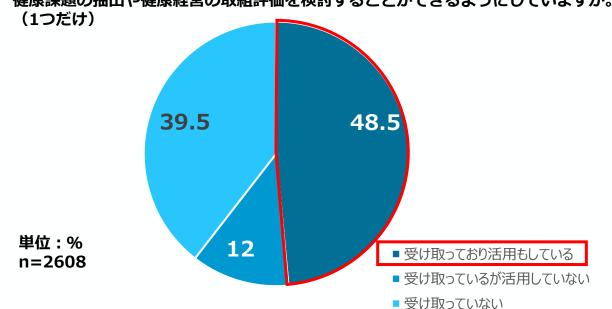
PHR集計データの活用

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、**Q43 SQ2の設問を加** 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。



次年度改定案

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 険者と協働で施策の検討を行っている
- 4. その他(自由記述)

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。



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)	実証事業の実施 有無・その成果
CARALU ONLINE	#1	さんし GLOBAL	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 スを提供	nshi-	shi-	新卒、妊活、育 見、更年期、メンタ ルヘルスなど働くす べての方の多様な 悩みをワンストップで	**	AL .	zoom⊅google meetを通じて面	ムテックなどサポートサービス 実証事業 助産師によるオン ライン相談により、 優く女性 のメンタルヘルス向上に寄
牛理症体验研	-tu	大阪ドート	*MC\ A`Y *VR	牛银纸体验	httns://stes	Fills Jイド (牛種	in	田楽大学, 奈良も	ア体験に必要が維材行会でアキベア	

導入効!	果·実績		導入·	<u>コスト</u>			
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
豊島株式会社 ホンタロシコム株式会 社 九州三菱自動車版 売株式会社	職場湯足皮の向上、 離職理由の事前検 知、力・ゼンティーイズ ムの低下、理解促進	「セミナーとワークショッ ブを通じて従業員個人 のセルフケアマネジメン トカを高められると感じ ています」	レスチェックのみで は、およそ1か月	知へのご協力と、窓口	課題のヒアリングを丁 字に行うためのご面談 を重ね、必要におして 企業様をご訪問		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
シャープ株式会社: 八尾事業所 体験 会+ワークショップ 〜 50名 実施記事: https://blog.sharp.	を超えて、または同性 同士でも相手の立場	の振り方など考えようと	れば、最短で1週 間程度でご実施	研修対象者への事前 周知、会場準備など	研修の告知チラシの ご提供	基本的な研修は全て 実施。また、開催後の アンケートを集計し、 フィードバックも実施す るなど、今後の施策へ	

サービスの	ŧ	ービス内	聲	管理者機能として 実装している内容		
名称	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	•	•	•	•	•	

24

(参考)女性の健康施策の効果検証プロジェクト(来年度実施)

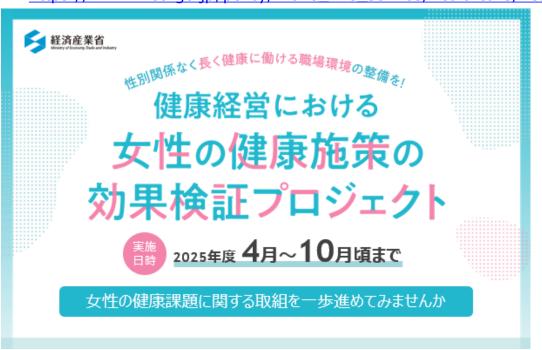
第1回健康経営推進検討会 (令和6年12月19日) 事務局説明資料 一部改変

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。3月31日まで募集中。
- 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

https://www.meti.go.jp/policy/mono info service/healthcare/healthforwomen.html



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

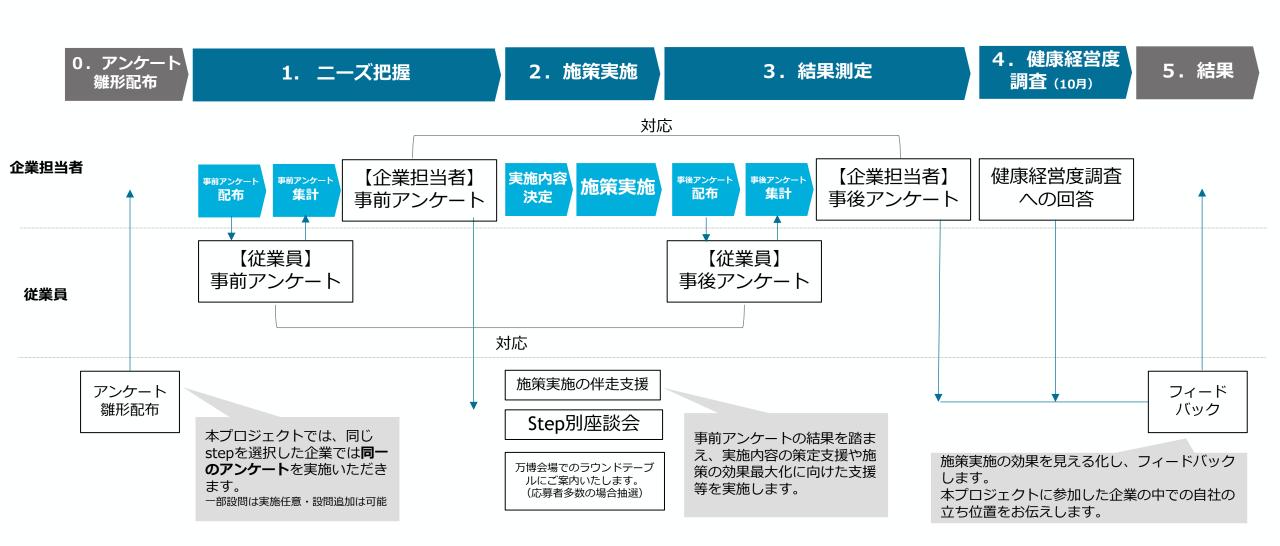


概要

- 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。

効果検証プロジェクト実施の流れ

2025年3月18日現在、115社にお申し込みいただいている。(〆切:3月31日)



(参考)参加動機に応じた検証内容 (現時点案)

第1回健康経営推進検討会 (令和6年12月19日) 事務局説明資料

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。

Step1: 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

Step2: 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



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

- 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

- 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

- 制度利用率・参加率等を測定
- ご 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



Step3: 効果を最大化したい

アウトカム指標を測定 し事前事後で比較

- プレゼンティーイズム
- アブセンティーイズム
- ワークエンゲージメント
- 従業員満足度

急

アウトカム指標を中心に測定

(参考)女性の健康施策推進の考え方

第1回健康経営推進検討会 (令和6年12月19日) 事務局説明資料 一部改変

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・雰囲気の醸成が必要。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

○ 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





- 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







- 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 等
- ご 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 **b** ヘルスリテラシー向上プログラム
 - 1. D&I研修
 - 2. ワークライフバランスの啓発





- B企業組織 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



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

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

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

D社

- ・ 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

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

- 企業イメージ低下
- 競争力の低下
- コンプライアンスリスクの増加
- 経済的損失・経営目標の未達
- 管理職の心身の負担増
- 業績の低迷・悪化
- 離職・休職による人材不足
- 組織力の低下
- ミス・遅延の発生
- 生産性低下
- ストレスの増大・メンタル不調
- モチベーション低下

企業経営 経営者視点

- 組織マネジメント
 - 管理職視点

業務パフォーマンス

従業員視点

- 企業価値向上
- イノベーション創出
- 経営目標の達成
- 従業員エンゲージメント向上
- 業績の向上
- 組織の活性化
- 心理的安全性の確保
- 人材の確保
- 周囲へのサポートカ向上
- ・顧客満足度の向上
- ストレス耐性の向上
- ワーク・エンゲイジメント※向上

実践事例も紹介

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





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わかり検索できる。

※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	環境改善支援♂組織作り・職場				基盤構築関連				取組の普及・浸透							パフォーマンス関連						
	特徴	組織開発コンサルティング?	管理職向け研修?	従業員向け研修?	法制度対応	制度・施策体系の整理	効率化・負担減人事・産業保健業務の	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	アブセンティーイズム改善	プレゼンティーイズム改善	ワーク・エンゲージメント向上
		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
● ●株式会社 職場環境改善支援サービス		0	0	0	-	-	0	-	-	-	0	0	•	0	•	•	•	-	0	0	0	0	•
■■■株式会社 心の健康カウンセリングサービス	=	-	0	-	-	0	0	0	0	-	•	•	•	•	•	•	•	0	•	•	•	•	•
株式会社▲▲ サーベイ&セルフケア支援アプリ	■	-	0	0	-	0	•	-	•	-	•	-	0	0	•	•	0	0	0	0	0	0	•

先端技術活用メンタルヘルスサービス開発支援事業

(令和6年度補正事業)

- デジタルメンタルヘルスサービス(DMH^{×1})の**開発支援と**、中小企業等での**導入補助**を実施することで、健康経営 に取り組む企業における心の健康の増進をはじめ、様々な場面での**DMHの社会実装を促進**していく。
- ※1:AI技術や情報通信技術、デジタル技術を用いた一般労働者に提供される予防やエンゲイジメント向上を目的としたヘルスケアサービス。

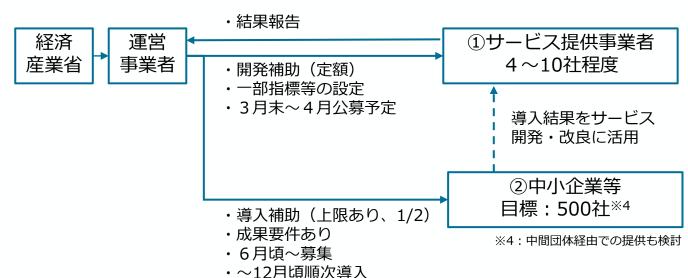
背景・課題感



- サービス 提供事業者
- ・AIや情報技術の発展により、人では難しい対応ができる新たなサービスが創出されている。
- ・予防やエンゲージメント向上に効果 があることは実証されているが、実装 には少し遠い。
- ・一番の課題はメンタルヘルス*2。内製では難しいので、外部サービスの活用も必要。
- ・広く導入できるDMHにも関心があるが、導入にあたっては、期待される効果とともに、提供実績も重視^{*3}。



事業概要 ※変更可能性有



※2:健康·医療新産業協議会第8回健康投資WG 事務局説明資料

※3:職域の心の健康関連サービスの創出と活用に向けて一民間サービスの情報開示のあり方一(2024年3月)(https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/teigen.pdf)

質の高い健康経営支援サービスの普及に向けて

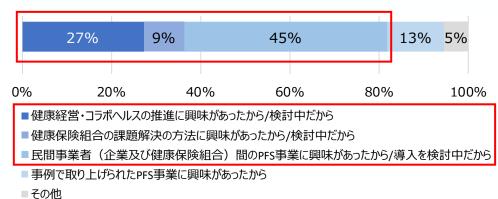
成果に応じた支払方式導入で、需給双方の質向上へ

- 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。



- 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】



プログラム

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

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

株式会社肥後銀行、肥後銀行健康保険組合

経済産業省 商務・サービスグループ ヘルスケア産業課

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

内閣府 成果連動型事業推進室 厚生労働省 保険局保険課

(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

3 者連携

肥後銀行

肥後銀行 健保組合

- 4成果に応じ 報酬支払
- ①共同発注(業務委託)

㈱くまもと健康支援研究所

③特定健診 受診者増加 (受診率向上)

②連携して受診促進 (受診勧奨・相談等)

従業員家族 (被扶養配偶者)

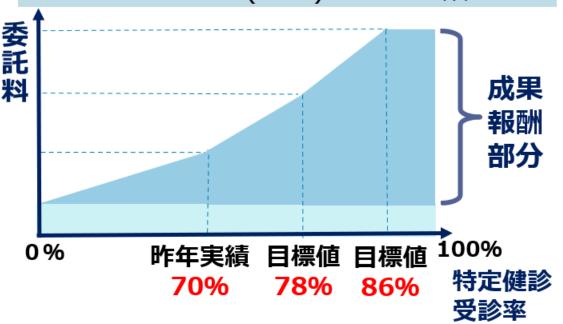
|成果指標

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)

▋目標設定

過去最高受診率(昨年)を基に2段階設定



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



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

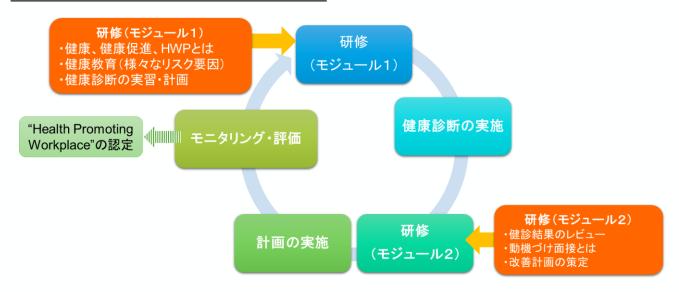
- ISO25554、健康経営認定制度をベースとして グローバル版の健康経営度調査票を策定
- METhailandと連携し、タイにおいて健康経 営顕彰制度を普及

(参考) 国際展開 | JICAによるフィジーでの取組

JICA「生活習慣病対策PJ」で健康経営度調査票を活用

生活習慣病対策プロジェクトの事業概要

- フィジー共和国では、NCDsに起因する死亡や障害が増加傾向にあり、感染症からNCDsへと疾病転換が急速に進んでおり、NCDSの管理状況の向上を目標として、JICAのプロジェクトとして「生活習慣病対策プロジェクト」を開始した。
- 生活習慣病対策プロジェクトの成果目標の一つとして、<u>職場健診の導入を通じて、職域でのNCDs対策を強化を掲げており、健康経営認証制度をベース</u>とした認定制度の策定を行っている。



フィジーにおける職域での健康対策調査票

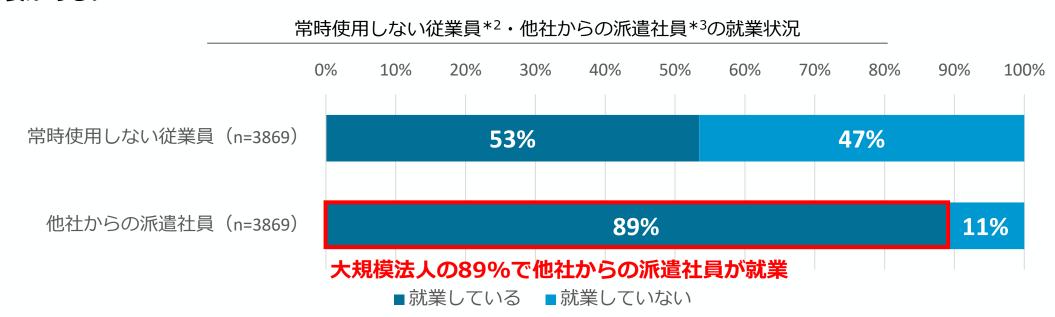
Category		Indicator	Questions						
Management com		ports	1-1	Have the CEO and/or Exectives stated that they endorsed the health promoting workplace activities in					
経営者の	の関与		1-2	your workplace?					
				Have the CEO and/or Exectives received NCD					
Organization and :	structure	Appointment of health	2-1	Have the CEO and/or Executives appointed health					
		promoting staff		promotion staff?					
組織化	大生II		2-2	If YES, how many staff have(s) been appointed?					
METHER	华印9		2-3	Have the appointed health promotion staff formuated a					
				committee?					
3. Policy	(1) Recognition	Setting a clear goal based on	3-1	Have the mitigation plan been developed based on the					
implementa tion of	of health	workplace profile		screening results?					
mitigation plan	problems	Provision of health screening	3-1-1	What parcentage of the employees aged 30+ have					
	among	to employees over 30 years		participated in the NCD screening? (%)					
	employees	old	3-1-2	Have the health promotion staff or others taken any					
				measurement to encourage the employees to					
				participate in the NCD screening?					
	(2) Building a	Improvement in health	3-2-1	Have any health education activities been conducted					
	foundation for	literacy		for the executives and/or employees?					
	healthy	Promotion of appropriate	3-2-2	Have efforts been made to make the working					
	workplace	work-life balance		environment healthy? If YES, please tell us what kind of effort(s) have been					
	practices		3-2-3						
				done?					
		Revitalization of workplace	3-2-4	Have efforts been made to promote preferred					
生用存物	策実行		3-2-5	communication among employees?					
叩り支ル世	水大1J		3-2-5	If YES, please tell us what kind of effort(s) have been					
				done?					
		Support for balancing work	3-2-6	Has any initiative(s) been taken to address the needs					
		and treatment of illness		of employees with chronic conditions to ensure they					
		0 "	3-3-1	can balance work and treatment?					
	(3) Specific	Counseling	3-3-1	Has any effort been made to provide counselling to					
	measures to promote the			encourage employees at risk of NCDs to seek					
	promote the mental and	0	3-3-2	necessary care or make healthy behaviour changes?					
		Specific measures to	3-3-2	Have efforts been made to improve the eating habits					
	physical health	maintain and promote health	3-3-3	of employees?					
	of employees		3-3-3	Have efforts been made to encourage physical activity					
			3-3-4	among employees?					
			3-3-4	Have efforts been made to consider specific health					
			3-3-5	needs of women such as breastfeeding break, etc.?					
			3-3-5	Have efforts been made to reduce prolong sitting time					
			3-3-6	in the office?					
			3-3-0	Have efforts been made to restrict kava and alcohol					
			3-3-7	consumption at workplace?					
			3-3-7	Have efforts been made to consider needs of people at					
		Prevention of communicable	2 2 0	risk of mental health? Have efforts been made to prevent communicable					
			3-3-8	Have efforts been made to prevent communicable diseases?					
		disease Measures against smoking	3-3-9	diseases? Have efforts been made to reduce number of smokers					
		measures against smoking	3-3-3						
	1	1	3-3-10	among the employees?					
			3-3-10	Have efforts been made to prevent passive smoking in the office?					
4. Evaluation and A		Evaluation of effectiveness	4						
+. Evaluation and A	ction		*	Have the mitigation plan or the health promoting activities been reviewed in terms of effectiveness and					
		of heathy workplace	l						
	火善 —	activities	I	obtaining lessons learned for furhter improvement?					

引用:株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング社資料 36

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も、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。



- ※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)

3 派遣元事業者と派遣先事業者との連携

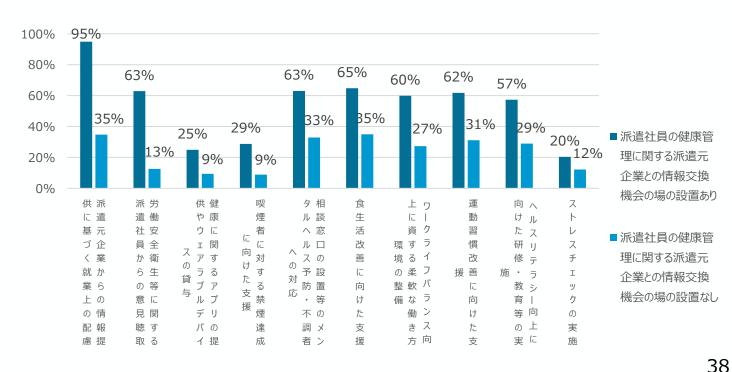
派遣元事業者及び派遣先事業者は、それぞれの責任区分に応じた安衛法上の 措置を講ずる必要があり、これを円滑に実施するためには、両者の適切な連絡 調整等が重要である。

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

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



*出典:厚生労働省 派遣労働者の安全衛生対策について

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
・ 全国健康保険は合意しませ、健康保険組合連合会会しま合金が設立した投資会です。 (「健康保険」はNDOはよ健康保険研究会の発援高層です。

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

【Step 2 (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<u>リーフレットを作成し</u>、府内の大学・短期大学の<u>キャリアセンター等に配布</u>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。

運輸業界への普及 物流コンソとマイメディカ

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

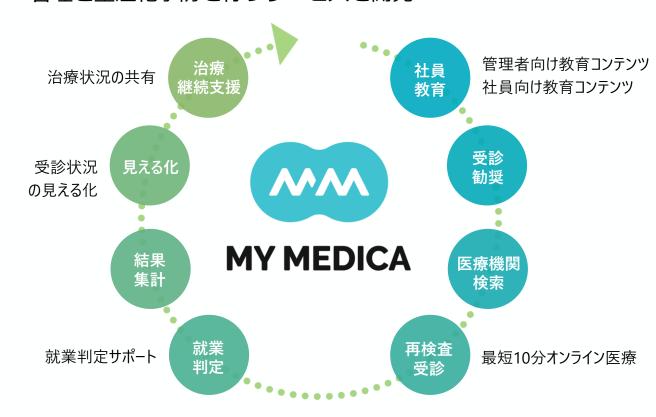
参画各社 健康管理 状況の共有 他業界の 事例研究 と転用検討 健康管理 ソリューション 探索/整理 健康管理 モデルケース の検討

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)

マイメディカ

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/

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

本日ご議論いただきたい論点

- | 健康経営の効果の可視化と質の向上について
 - ・投資家目線による企業価値向上の可視化
- 2 新たなマーケット創出について
 - ・マーケット拡大の余地があるサービス領域
 - ・サービス提供事業者の質の担保手法
- 3 社会への普及・浸透について
 - ・地域中小企業における人材不足への対応策としての健康経営
- 4 認定事務局へのご要望

5 その他、中長期的な視点での健康経営の発展について など