

第3回健康経営推進検討会

事務局資料

(今年度施策及び調査等の方向性について)

2025年7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

目次

1. 今後の健康経営推進の在り方について . . . 2
 - 1 健康経営の可視化と質の向上 . . . 企業価値を高める健康経営の本質的意義、健康経営の社会的意義、性差に配慮した健康施策の取組状況
 - 2 新たなマーケットの創出 . . . 健康経営の国際展開について
 - 3 健康経営の社会への浸透・定着 . . . 中小企業への浸透策について
2. 健康経営銘柄の今後の在り方について . . . 26
3. 政策的視点からの健康経営度調査票等の改訂ポイントの報告 . . . 31
4. 本日まで議論いただきたい論点 . . . 39

1. 今後の健康経営推進の在り方について

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。

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

政策推進
（政府）

- 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

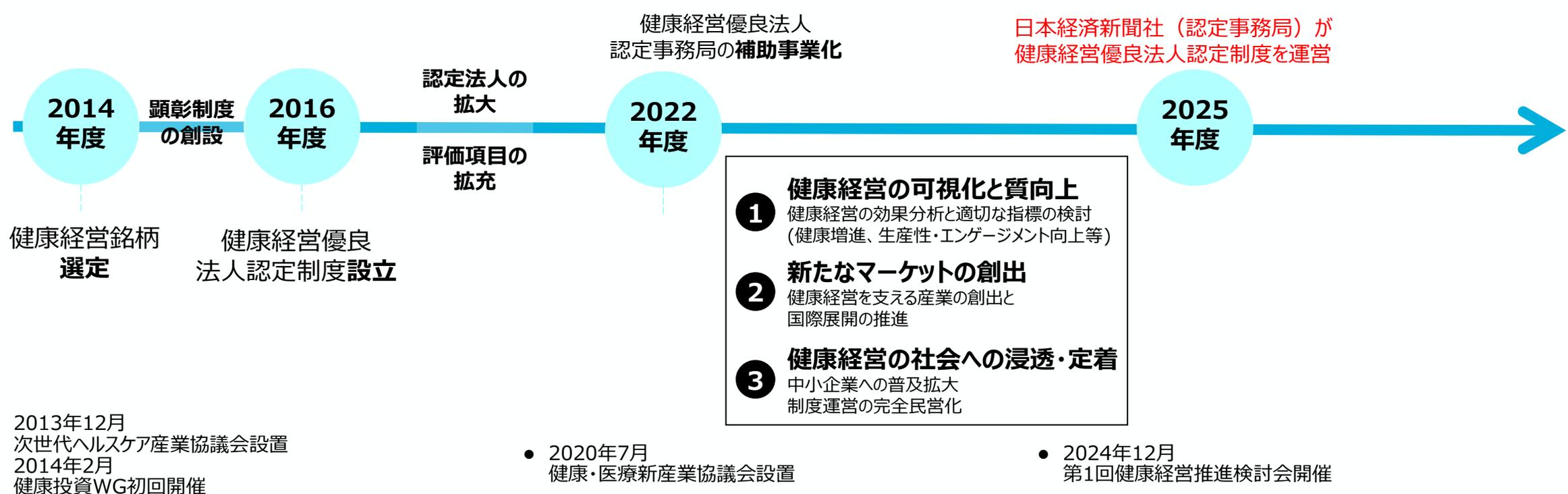
認定事務局
（民間）

日本経済社会を支える基盤へ

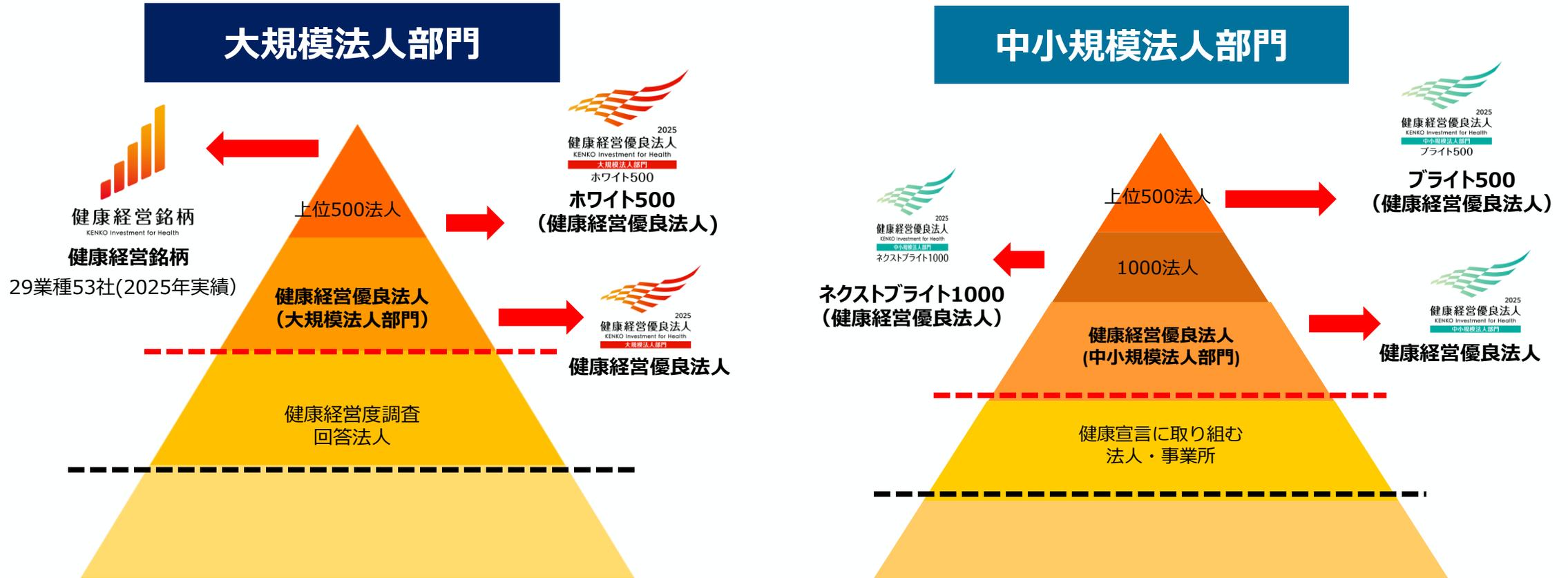
健康経営の現在地

新たな官民連携へ

- 2014年度に経済産業省が健康経営度調査を開始して以来、毎年健康経営に取り組む法人が増加。2022年度からは健康経営優良法人認定制度の安定的な運営及び持続的発展を確保する観点から、経済産業省の補助事業として日本経済新聞社が運営してきた。
- 今年度からは、民間事業者の創意工夫を活かすため、日本経済新聞社（認定事務局）が健康経営優良法人認定制度を運営することとなった。経済産業省は引き続き、健康経営を通じた企業の成長や社会の発展のため、官民連携し、健康経営の普及・推進を進めていく。



(参考) 健康経営の顕彰制度



● **健康経営優良法人認定制度**：特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「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社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度。毎年、**大規模法人部門から上位500法人をホワイト500**として、**中小規模法人部門から上位500法人をブライト500**、**501～1500位の法人をネクストブライト1000**として認定。

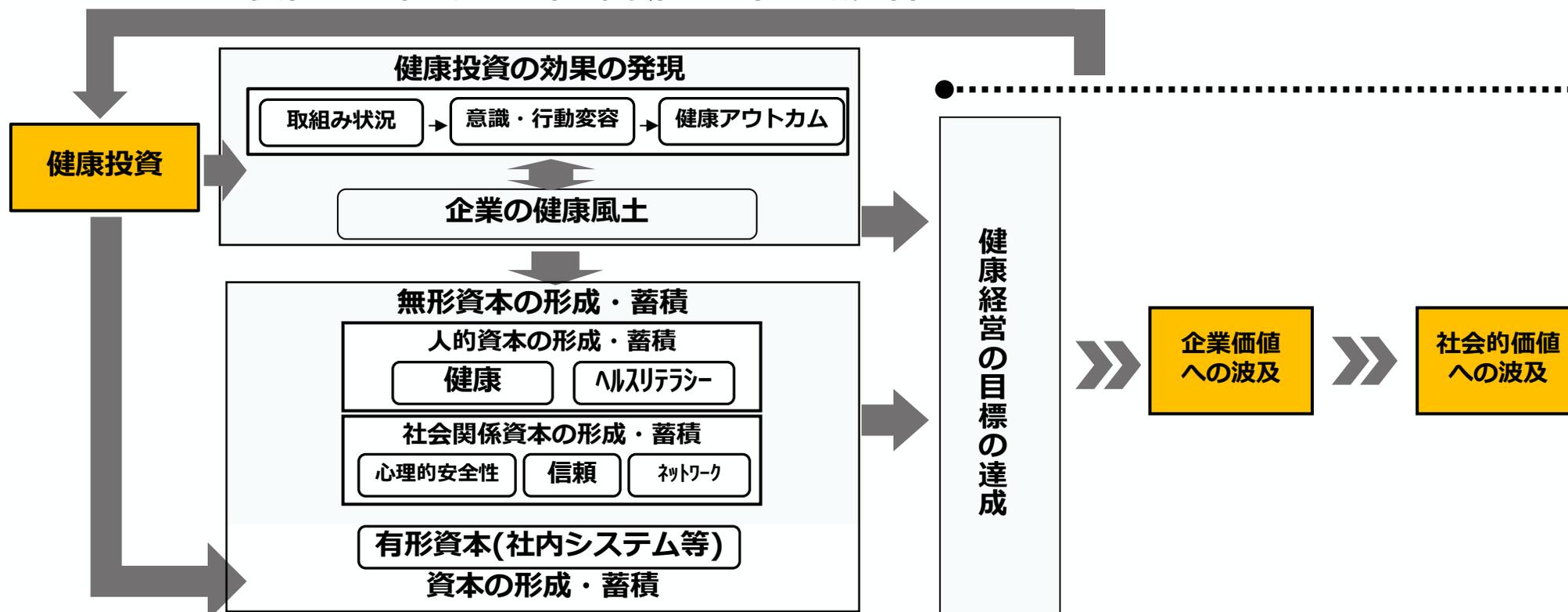
● **健康経営銘柄**：東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営」に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介をすることを通じ、企業による「健康経営」の取り組みを促進することを目指している。具体的には、ホワイト500のうち、**「従業員の健康に関する取組」に優れており、かつ自己資本利益率等が一定水準以上の企業を「健康経営銘柄」として経済産業省と東京証券取引所が選定。**

企業価値を高める健康経営の本質的意義

各社の目指すゴール設定と、その達成に向けた健康課題への対応を

- 健康経営度調査票を教科書としてベースにしつつも、自社にとって必要な健康経営が何であるかを各社がそれぞれ追求し、より本質的な企業価値向上に貢献する健康経営を実践することが重要。
- 100社あれば100通りあるはずの健康経営を、各社が独自に追求することができるような政策的な制度設計は如何にあるべきか。

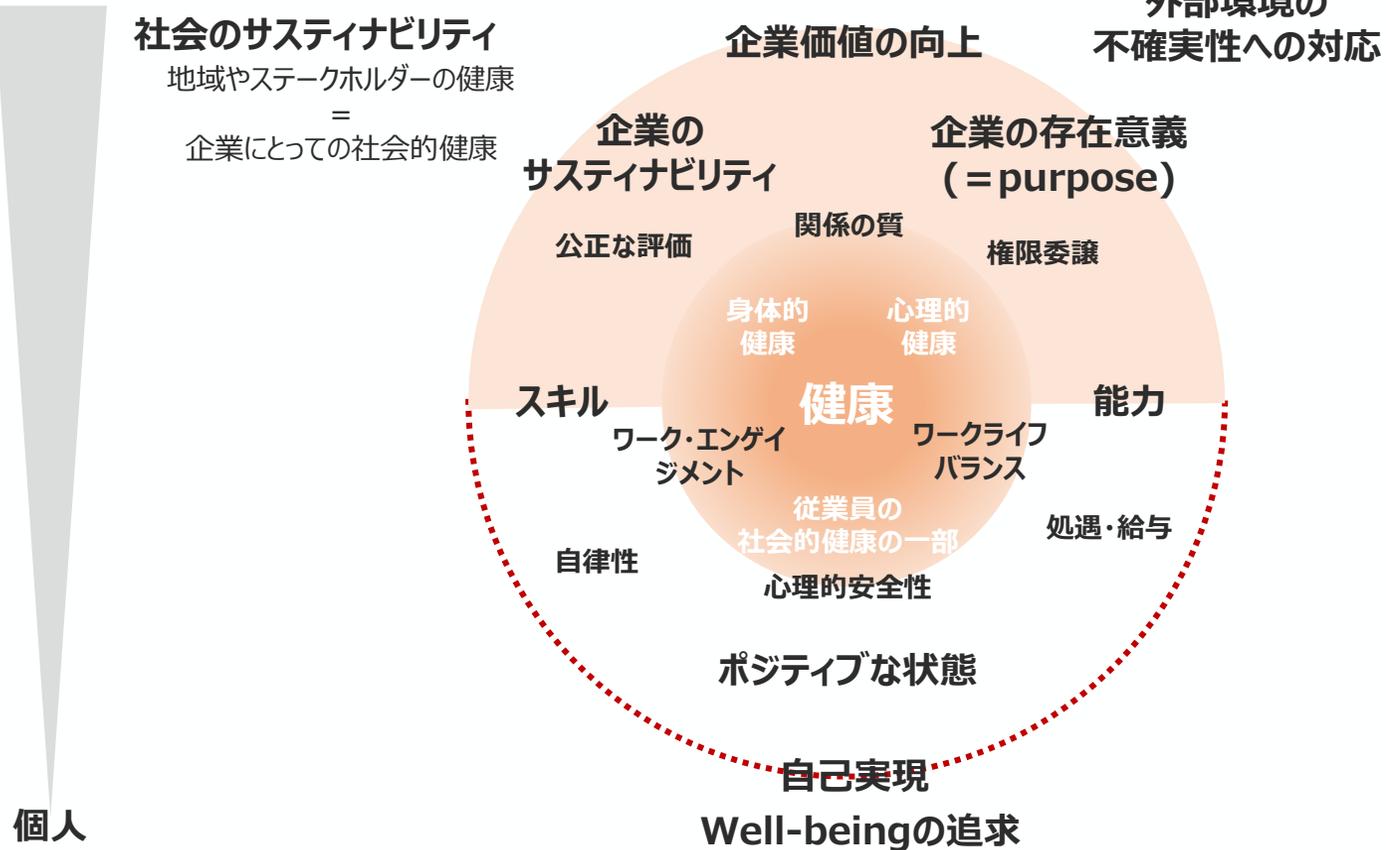
健康投資による人的資本・社会関係資本の形成・蓄積



健康経営の社会的意義

- 健康経営は企業等の価値向上に資するのみならず、地域医療介護の負担軽減や家族を含めたヘルスリテラシー向上等、地域の活力維持や社会発展にも貢献する社会的な意義を有する。
- 企業等における健康経営の取組成果・効果を、有機的に地域・社会に還元していく仕組み（健康経営の社会的意義）について、今後どのような政策を推進すべきか。

社会



健康の定義

健康とは、病気でないとか、弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして**社会的にも**、すべてが満たされた状態にあることをいいます。
(1948年WHO憲章、日本WHO協会訳)

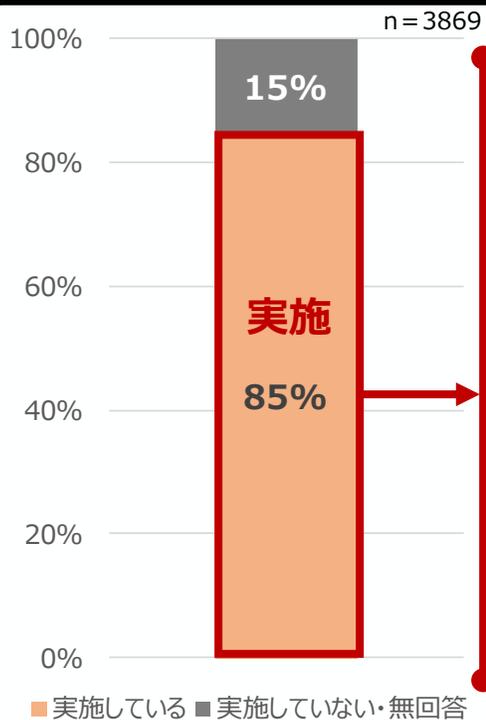
性差に配慮した健康施策の取組状況

更なる理解促進と社内の巻き込みを

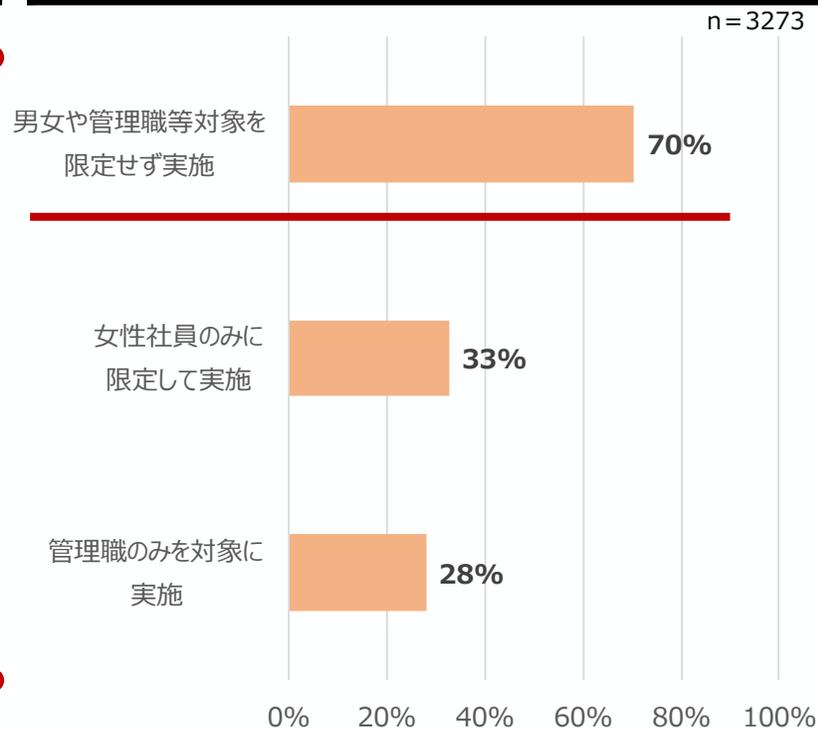
- 昨年度の健康経営度調査の結果、男女や管理職を問わず、女性の健康に関する研修等を実施している法人は多く存在するが、**参加率は低い**ことが明らかになった。
- **経営層や管理職を効果的に巻き込む**ことで、**法人内での女性の健康に対する理解をさらに促進**する必要がある。

女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取組に対する回答の集計結果

取組実施有無



対象者（複数回答可）



研修等への参加率（中央値）

15.1%

40.0%

85.7%

全従業員対象の研修等への参加率を高める工夫

- **従業員からの意見を参考にプログラム構築**
 - 企業側の一方的な思いや考えだけで構築しない
- **自社管理職と有識者の対談形式にする**
 - 一方的な研修よりも対談の方が耳に入りやすい
 - 管理職が新たに知識を得ていく様子に親近感を持って、自分事にしやすくなる
- **短時間構成にする**
 - 忙しい従業員でも参加しやすくする

中小企業における女性の健康の取組の重要性

- **中小企業は深刻な人材不足に陥っており、特に小規模な企業になるほど女性労働力に強く依存しているのが現状。**したがって、中小企業こそ、**女性社員のパフォーマンス向上が持続的成長の鍵**であり、**女性の健康課題に対する支援が必要**。
- 他方で、既に一定の対応がなされている大企業と比較すると、**資金や人的リソースが不足しがちな中小企業は対応に困難を感じるケースが多く、経営者の理解醸成や実際の取組が進んでいないのが実情**。

人手が不足しがちな中小企業では女性労働力が重要

➤ 中小企業は**深刻な人手不足**に陥っている

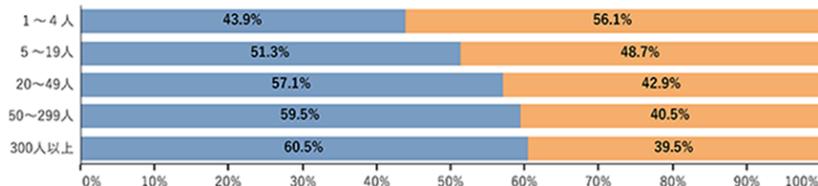
人手不足と感じている企業の割合－人手過剰と感じている企業の割合 (1)

		令和6年12月末 前回調査	令和7年3月末 現状判断
大企業	全産業	27.4	(24.6)
	製造業	19.4	(17.4)
	非製造業	31.2	(27.9)
中堅企業		41.4	(37.3)
中小企業		31.7	(28.7)

※1 () 書きは前回調査時の見直し。
※2 四半期末の「不足気味」－「過剰気味」社数構成比。

➤ **小規模な企業になるほど女性労働力に強く依存**

従業員規模別にみた従業員の男女構成 (2)



中小企業は健康経営への資金やリソースが不足

中小企業にとっては**健康経営にかかるコストや負担が大きい**。形式的な取組で終わらず、**実質的な健康改善を目指したい**。



サービス業・広島県
10～30人未満



製造業・宮崎県
100人以上

中小企業においては、**健康経営の実践は費用負担、人員不足、業務過多により、ハードルが高い**。中小企業向けの**支援制度を拡充し、幅広い企業が健康経営に取り組みやすい環境整備をお願いしたい**。

企業を取り巻く環境は非常に厳しく、健康経営に向けた投資ができない。**企業に先行投資を求めるばかりではなく、中小企業の健康経営をサポートする支援体制が必要**。



製造業・大阪府
10人未満

(1) 内閣府・財務省 法人企業景気予測調査 (令和7年1月～3月期) : 企業の人員状況を示す指標。期末時点での従業員数について、「不足気味」と回答した企業の割合から「過剰気味」と回答した企業の割合を差し引いて算出する。数字が大きい＝人手不足感が強い。

(2) 2020年版小規模企業白書

男性特有の健康課題

- 男性特有の健康課題を放置することによる労働損失等の経済損失は年間約1.2兆円（令和6年2月時点の参考値）と推計。
- 職域で取り組む意義を有する分野であり、女性も男性も、それぞれの性差に応じた健康課題に対応することで、より質の高い健康経営の実践が可能。既に一部の企業では、男性更年期等への取組が進んでいる。

主な企業の取組

A社	女性社員向けだった 生理休暇制度を刷新 し、 男女問わず更年期症状を対象 に
B社	男性更年期に関する資料・動画を イントラネット上に公開
C社	社内報やウェブサイトでの啓発活動・更年期障害の オンラインセミナー や 割引で医療機関を受診できるサービス を提供
D社	男性更年期について 社内報 で取り上げ、医師が幹部と対談する 動画を全社員必須研修として配信

具体的な取組例（業種：化学、従業員数4,020人）

男性更年期プログラム（株式会社LIFEM）の実証導入

- 男性更年期に関する**実態調査**
- 男性更年期に関する**セミナー**の実施（全従業員向け）
- 希望者に向けた、男性更年期外来**オンライン診療・処方**の実施
- 症状の改善度や仕事のパフォーマンスへの影響についての**効果検証**の実施

従業員の健康保持・増進に関する教育の選択肢へ追加

（令和7年度健康経営度調査票 該当設問案）

Q39. 従業員の健康意識の向上を図るために、健康保持・増進に関する教育をどのように行っていますか。（いくつでも）

- ◆eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
 - ◆啓発書類の配布・イントラ掲示やメルマガ配信等、単なる情報提供は除きます。
 - ◆仕事と育児・介護の両立、**仕事と治療の両立**、女性の健康課題、**高齢従業員**、保健指導、たばこに特化した教育は除きます。
- Q43、Q45、Q48、Q49、Q51、Q54、Q63でご回答ください。

<input type="checkbox"/>	1 研修・セミナーを実施している
<input type="checkbox"/>	2 心身の健康に関する検定等の受講・取得支援を実施している（対象期間中に支援実績がある場合のみ）
<input type="checkbox"/>	3 特に行ってない ⇒ Q38(a)、Q38(b)も非実施の場合、評価項目不適合

SQ1.（Qで「1.研修・セミナーを実施している」とお答えの場合）どのような内容の教育を行っていますか。（いくつでも）また、そのうち特に重視しているものを1つだけお答えください。

◆当該設問は評価に使用しません。

<input type="checkbox"/>	1 心の健康	<input type="checkbox"/>	2 がんの予防
<input type="checkbox"/>	3 運動奨励	<input type="checkbox"/>	4 食生活・栄養
<input type="checkbox"/>	5 睡眠	<input type="checkbox"/>	6 片頭痛・頭痛
<input type="checkbox"/>	7 肩こり・腰痛	<input type="checkbox"/>	8 目の健康（ドライアイ等）
<input type="checkbox"/>	9 歯と口の健康	<input type="checkbox"/>	10 メタボ対策
<input type="checkbox"/>	11 感染症対策	<input type="checkbox"/>	12 転倒予防
<input type="checkbox"/>	13 更年期症状・障害（男女問わず）	<input type="checkbox"/>	14 将来的な健康・体力低下の予防
<input type="checkbox"/>	15 その他		

特に重視：

(参考) 女性の健康施策の効果検証プロジェクト (概要)

現状を把握し、効果を測ることで環境整備を

- 今年度、女性の健康に関する取組を実施したい・実施している法人に対し、**共通の評価指標を用いて取組効果を測定し、可視化するプロジェクト**を実施。他社比較を可能にすることで、自社の立ち位置の把握や取組の改善に繋げる。
- 反響は大きく、**141社**が参加。
- 141社を取組フェーズ毎にステップ分け。毎週のオンライン相談会等を通して、伴走支援を実施中。



Step 1 : 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



Step 2 : 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



Step 3 : 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

理解醸成（研修等）・柔軟な働き方（テレワーク等）

積極投資・効果検証

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

(参考) 参加法人一覧

様々な業種、規模の141法人が現在プロジェクトを進行中

女性の健康効果検証プロジェクト 参加法人（アンケートにて法人名公表可能とご回答いただいた法人のみ、プロジェクト登録時の申請名称にて掲載）

株式会社Ccobi	キュアコード株式会社	有限会社三崎工業	株式会社新居工業所
株式会社HAPROT	グッドモーゲージ株式会社	株式会社ミツイバウ・マテリアル	株式会社西日本模型
株式会社iCARE	医療法人クレモナ会	株式会社ヤマザワ	株式会社斉藤総業
I - Q U O N株式会社	コスモス・ベリーズ株式会社	株式会社ユニオン	株式会社浅野製版所
KDDI株式会社	さんぎょうい株式会社	株式会社ルネサンス	一般財団法人全日本労働福祉協会
MBK Wellness Holdings株式会社	株式会社ジェイテクトコラムシステム	一富士フードサービス株式会社	株式会社全農ビジネスサポート
合同会社Metamorphose	株式会社タニタヘルスリンク	菊水化学工業株式会社	社会医療法人蘇西厚生会
NA&HRコンサルティング社会保険労務士法人	ディップ株式会社	吉野電業株式会社	大分キヤノンマテリアル株式会社
NECビジネスインテリジェンス	ドリコ株式会社	宮城ヤンマー株式会社	株式会社巽設計コンサルタント
日本電信電話株式会社	株式会社ネットワーク・コーポレーション	共栄電業株式会社	株式会社朝日電機製作所
株式会社アオアクア	株式会社パーソナルベスト	株式会社光機械製作所	天伸株式会社
医療法人社団吉徳会	株式会社バリューHR	桜田工業株式会社	日美商事株式会社
株式会社アドックインターナショナル	バリューエンスホールディングス株式会社	三井不動産レジデンシャルサービス株式会社	北國フィナンシャルホールディングス
株式会社アロー	フコクしんらい生命保険株式会社	三菱UFJアセットマネジメント株式会社	株式会社名古屋銀行
ウイングアーク1st株式会社	フューチャー株式会社	三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	明治安田生命保険相互会社
ウルトジャパン株式会社	株式会社プロデュース	三菱UFJ信託銀行株式会社	鳴本石材株式会社
株式会社オカモトヤ	株式会社ホレスト	三菱マテリアルITソリューションズ株式会社	野村アセットマネジメント株式会社
株式会社オクタウェル	マツダエース株式会社	株式会社山陰合同銀行	野村ホールディングス株式会社
株式会社ガスパル	株式会社マルケイ	鹿島建物総合管理株式会社	株式会社琉球銀行
株式会社キタセツ	まるなか建設株式会社	株式会社小坂工務店	他62社、計141社

(参考) 女性の健康効果検証プロジェクト 事前アンケート結果

組織に対するコミットメントや、勤続傾向が高まる可能性を示唆

- 女性の健康施策の実施状況で参加企業を分類し、事前アンケートを集計したところ、女性の健康施策に取り組むことで、組織に対するコミットメントや勤続意向の向上、プレゼンティーズム損失が低下する可能性が示唆された。
- 今後、事後アンケートにて各施策の効果検証結果を把握していく。

		組織内コミュニケーションの取りやすさ	組織に対するコミットメント	勤続意向	プレゼンティーズム (SPQを用いて測定)
		健康に関するコミュニケーションの取りやすさ (しやすい・まあそう思うを合算)	会社が従業員の健康を支援していると感じるか (感じる・まあそう思うを合算)	会社で働き続ける意向 (働き続けたい・まあそう思うを合算)	
Step1	これから 女性の健康施策に取り組む法人 (n=9249)	58%	55%	67%	21.7
差分		5pt	16pt	8pt	3.1pt
Step 2/3	既に 女性の健康施策に取り組んでいる法人 (n=26262)	63%	71%	75%	18.6

年間1人当たりの
プレゼンティーズム損失差分*
12.7万円

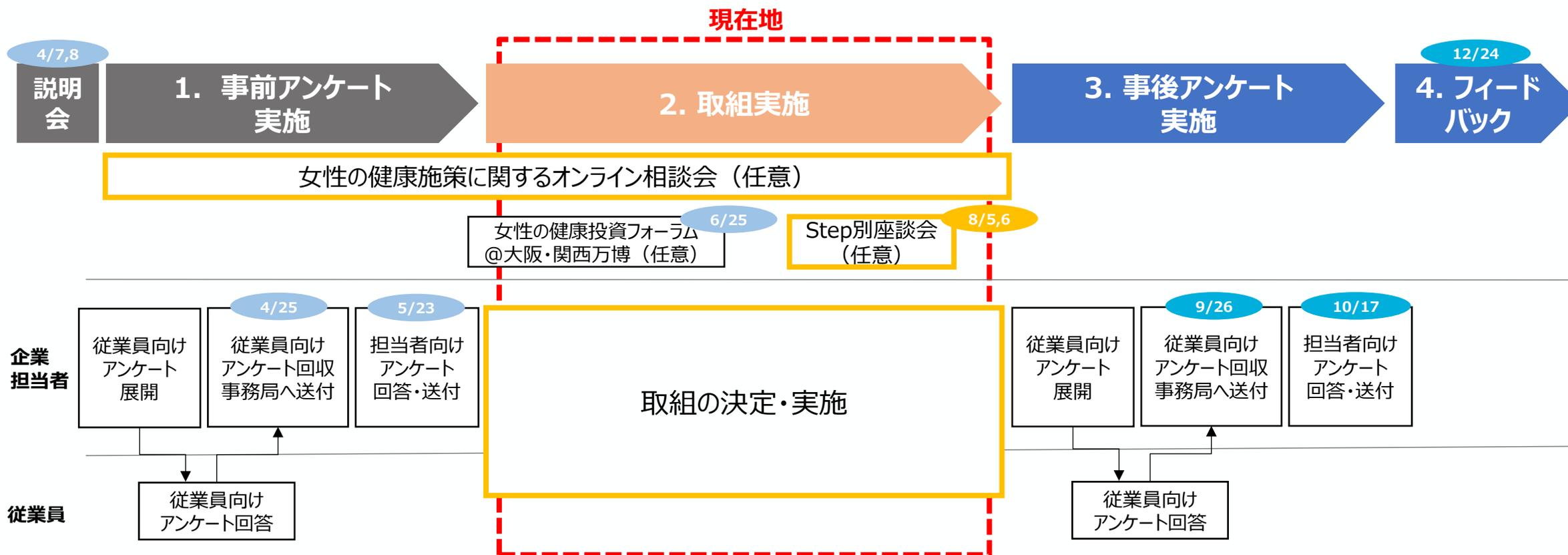
*：賃金差があることを考慮し、性別毎にStep1企業の平均プレゼンティーズムとStep2/3企業の平均プレゼンティーズムの差分を百分率に換算し、正社員平均賃金（年換算）を乗じて調査回答者数から加重平均を算出。正社員平均賃金は、厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査 第6-1表 性別・年齢計」を年換算し、使用。

出所：女性の健康施策の効果検証プロジェクト 事前従業員アンケート集計結果

(参考) 女性の健康施策の効果検証プロジェクト 進捗報告

各社ニーズに応じた取組を実施中

- 今年4月よりプロジェクトを開始。現在、事前アンケート結果から把握した女性の健康に関する課題や従業員の要望を踏まえ、各法人が取組を実施している。次回の検討会(12月)にて中間報告予定。



(参考) 女性の健康投資フォーラム～投資対効果で見るウェルネスの価値～

従業員のウェルビーイング向上と組織の成長を目指し、国内外の有識者を集めたフォーラムを開催。

日程 令和7年6月25日(水)

会場 大阪・関西万博会場内 ウーマンズ パビリオン
in collaboration with Cartier 「WA」スペース

主催 経済産業省・
Cartier International SNC

基調講演① 村上由美子 氏/MPower Partners ゼネラル・パートナー

働き盛り世代の女性の健康への投資はまだ気づかれていない経済成長の機会（巨大なアンメットニーズ）であり、健康格差の解消により世界のGDPが2.6%伸びるとの試算を紹介。人口減少が進む日本にとって、この分野に注目し対策を講じることが効果的である。

基調講演② Helen Tomlinson 氏/ Head of Inclusion & Employability, Adecco

英国では、政策だけでなく**教育・対話・経験共有・リーダーシップ**の4本柱で文化的変革を進めている。更年期は誰もが経験しうるため、職場における理解と支援が重要。また、**人種や経済状況にかかわらず、誰もが情報と支援にアクセスできる環境づくり**が不可欠。更年期によってキャリアを諦めるのではなく、50代以降も活躍できる職場文化醸成が経済成長にもつながる。

パネルディスカッション

岡原 伸太郎 氏/ジョンソン・エンド・ジョンソン 日本法人グループ 統括産業医・産業医科大学 特命講師

上場 庸江 氏/株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ 人事部部長 兼 ダイバーシティ推進室長

新佐 絵史 氏/株式会社浅野製版所 事業開発部長

女性の健康施策を進めるには、**トップと現場の相互理解・協力が重要**という認識を共有。また制度だけでなく、**対話を促す文化や風土づくりの必要性**についても強調。多様なステークホルダーに伝えるためには、**データやストーリーを活用した発信**が鍵となると述べた。



健康経営の国際展開によるヘルスケア産業の成長機会創出

- 健康経営の国際的な普及を図ることで、海外のヘルスケア産業のマーケット創出・拡大に貢献するとともに、ヘルスケア産業のアウトバウンドに向けた支援に取り組む。さらには、従業員の健康に配慮する企業風土が世界に広まることで健康を軸とした日本企業のブランドイメージ向上に繋がる。



健康経営のアジア展開

アジアを中心に顕彰制度の国際普及を目指す

- インドネシア、スリランカ、タイを中心としたアジア地域への健康経営を普及するため、ISO25554をベースにしつつ、健康経営の取組を可視化する顕彰制度創設を推進してはどうか。



スリランカ 健康経営アワード

- JETROとスリランカ若手経営者協会（COYLE）が日本型健康経営に取り組む現地企業を顕彰する第1回「スリランカ健康経営アワード」を開催した。



フィジー 生活習慣病対策PJ

- JICAのプロジェクトの一環として職場健診の導入を通じて職域におけるNCDs対策を強化を目的に、健康経営優良法人認定制度をベースとした認定制度の策定を行っている。



インドネシア

- インドネシア大学と健診検査機関が協力し、健康経営のフレームワークによる顕彰制度を実施。



タイ ISO25554

- ISO25554、健康経営優良法人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予定。
- METHailandと連携し、タイにおいて健康経営顕彰制度の普及を検討。



スリランカ

- コロナ禍により、中断していたが、新たにISO25554をベースとした顕彰制度にリニューアルし、2025年中に再開予定。

(参考) 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）、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。

ISO/TR 25554-2 Technical Report策定に向けた動き

ISO/TR 25554-2 は2027年春 発行予定

- 「ISO 25554:2024高齢社会—地域や企業等におけるウェルビーイングを推進するためのガイドライン」は、健康経営の取組をベースとし、産業技術総合研究所を中心に日本が主導して、2024年11月に英語版が、また**2025年6月に日本語訳版が発行**された。
- 更に、ISO 25554の提供するフレームワークの理解を深めて普及を促進することを目的として、ウェルビーイング推進に関わる国内外の取組を集めた**事例集（Technical Report : TR）を開発中、2027年春に発行予定**。

ISO/TR 25554-2作成の背景



地域や企業等でISO25554に基づいてウェルビーイングを推進するために具体的な参考資料が欲しい

- コンセプトに到達するにはどんなアウトカムやインデックスを設定すればいいのか？
- どんなサービスと提供するといいのか？
- 実際どうやってインジケータを計測すればいいのか？



国内外の取り組みを集めた事例集（TR）の開発

- 世界のさまざまなコミュニティにおける評価指標とサービスの組み合わせ、実装手順などの実践例をISO 25554のフレームワークに沿って説明
- コミュニティ内での取り組みの合意形成や取り組みの持続可能性を高める要素設計など、フレームワークの理解を深めるための詳細を説明

TR発行に向けたスケジュール

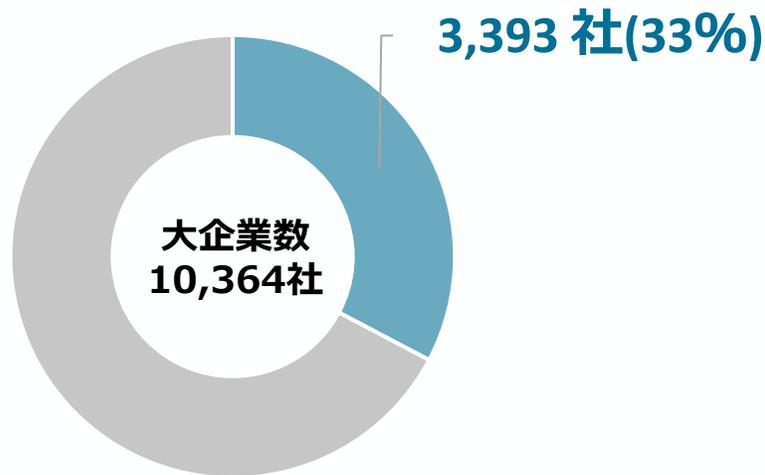


中小企業への浸透策について

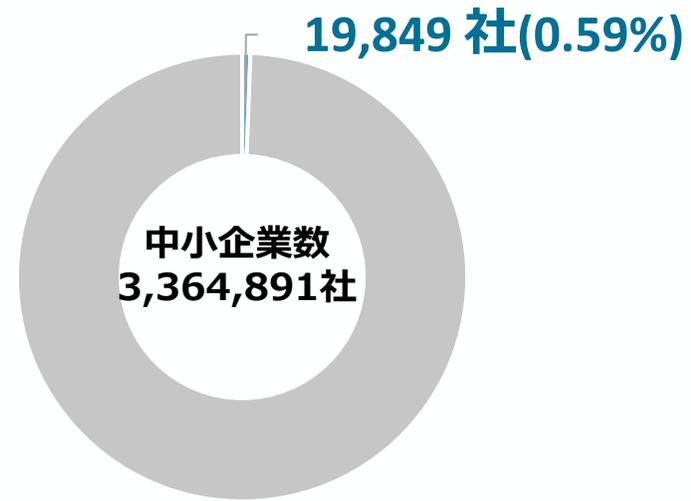
健康経営を日本経済社会を支える基盤へ

- 健康経営を社会に定着・浸透させるためには、日本経済を支えるボリュームゾーンである中小企業への働きかけが必要だが、発展途上。
- 中小企業に浸透しづらい理由として、資金や人的リソースの不足や、健康経営の取組が人材確保の解決に直結していない（取組効果が実感できない）などが挙げられるのではないか。

健康経営優良法人（大規模法人部門）認定数
（2025年6月9日時点）



健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定数
（2025年6月9日時点）

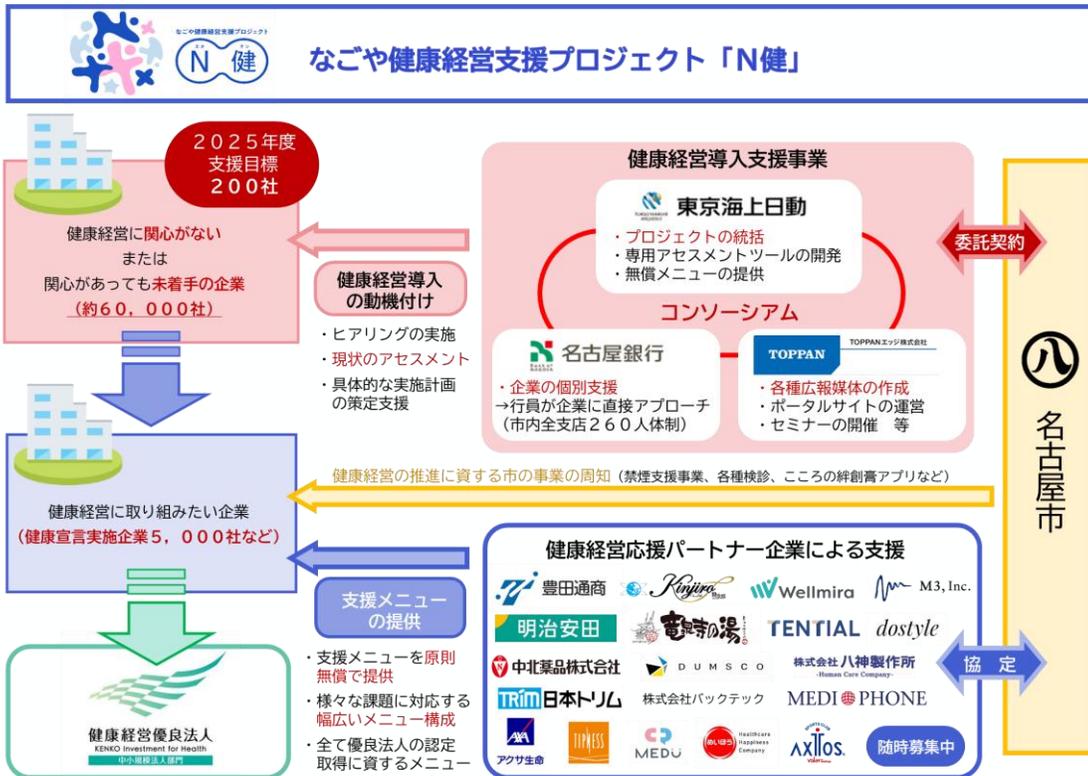


自治体による中小企業へのサポートの必要性

リソース不足をカバーする自治体支援

- 資金や人的リソース不足により健康経営施策の推進に課題を抱えている中小企業に対しては、自治体のサポートが有効ではないか。
- 自治体の一部では、健康宣言をしているが認定取得をしていない法人、まだ取り組んでいない法人に対する支援が存在。

愛知県名古屋市の取組



神奈川県藤沢市の取組

健康経営優良法人認定取得事業補助金

制度の内容

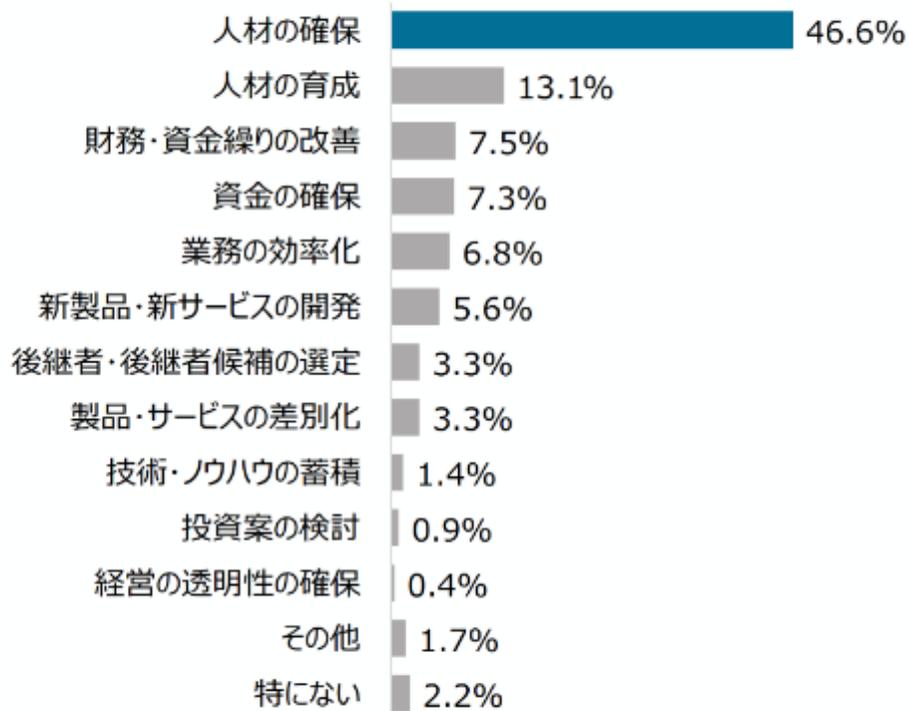
1. 交付対象者
 - 市内に本社が所在する大規模法人又は中小規模法人として健康経営優良法人の申請をした法人のうち、次の要件のいずれにも該当するもの
 - ・健康経営優良法人2025以降に、新たに健康経営優良法人の認定を受けたもの
 - ・市税を滞納していないもの
 - ・過去に本補助金の交付を受けていないもの
2. 対象経費
 - ・健康経営優良法人の認定に係る申請料相当分
3. 補助金額
 - ・大規模法人 44,000円 (健康経営優良法人認定に係る申請料の1/2)
 - ・中小規模法人 16,500円 (健康経営優良法人認定に係る申請料の10/10)

中小企業における人材環境

人手不足に対する課題感の高まり

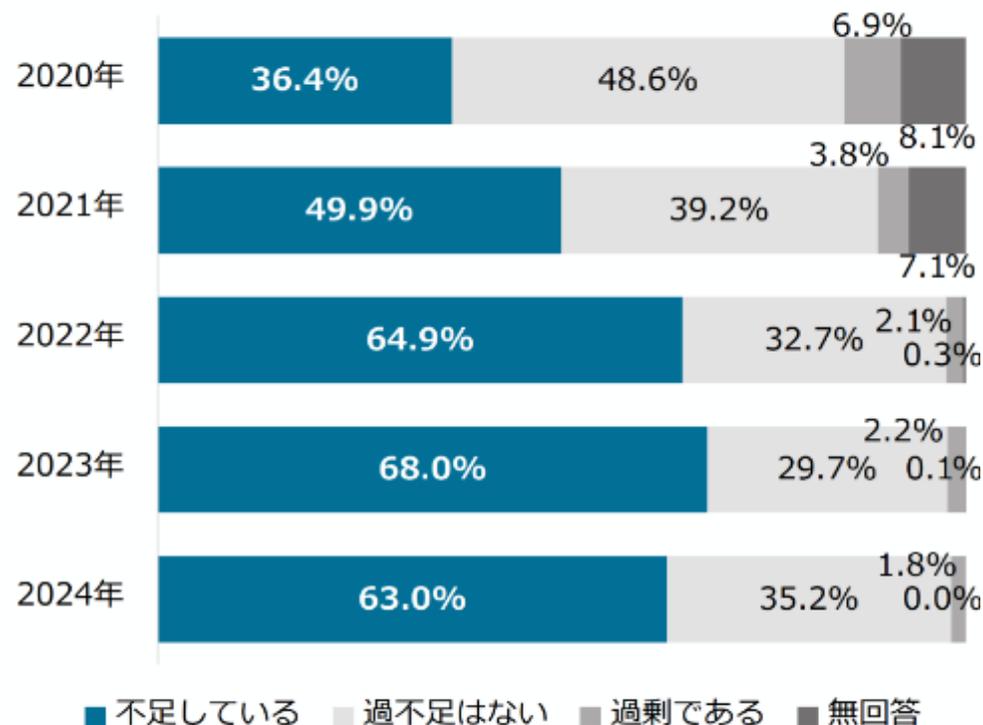
- 中小企業において**人材確保は大きな課題**となっており、そのソリューションの1つとして健康経営がより重要となるのではないかと考えられる。

中小企業において最も優先度が高い経営課題



(出所) 帝国データバンク「中小企業の経営課題とその解決に向けた取組に関する調査」
 (注) 1.「現在の経営課題について、対応する優先度が高いと考えているもの」を上から順に3つ聞いたもの。
 ここでは、上位1位のみを記載している

人手不足に関する企業の認識



(出所) 日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」を
 基に経済産業省が作成。

学生と健康経営企業の出会いの場（創出事例）

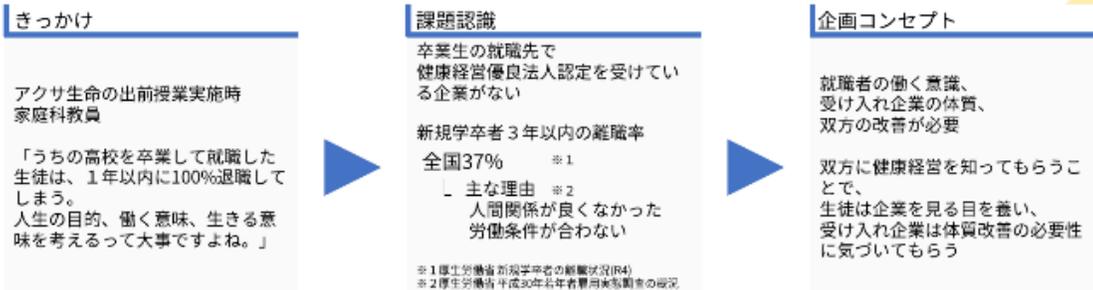
- 健康経営の浸透・定着を更に推し進めるためには、健康経営の取組を人材確保の課題解決に直結させることが必要。特に**中小企業は自社の取組を若年層にPRする場が少なく、機会の創出が求められてる。**

アクサ生命株式会社による取組

- 高校生を対象に、健康経営に取り組む企業と連携したキャリア教育プログラムを提供。

地元の健康経営実践企業と連携したキャリア教育プログラムについて

埼玉県 三郷北高校 2024年6月実施



主なプログラム内容（高校2年生の全6クラスが対象）

- ★ブライト500企業の社長（4社）講演 埼玉の企業3社、社長が埼玉に居住する東京の企業1社
- ★グループワークと発表
- テーマ：高校生の求人募集を出している地元企業から集めた、各企業のお悩みに解決策を考える（地元の企業から1社のみ応募にとどまった。）

神奈川県取組（横浜国立大学・健康長寿産業連合会等）

- 就活生と健康経営に取り組む企業との出会いの場創出を目的としたシンポジウムを開催予定。

1. 開催目的

- 1) 企業のメリット：企業の採用支援
- 2) 学生のメリット：学生のキャリア意識（働く目的や企業選定）の醸成
- 3) 自治体のメリット：健康意識向上、地域定着促進

2. 対象：大学生（全学年対象）

就職活動中・準備中の学生のみならず、「働くこと」に関心があるすべての学生を対象。



(参考) 骨太の方針への記載

健康経営、女性の健康に関する記載が増加

経済財政運営と改革の基本方針2025（骨太の方針）

- 女性特有の健康課題及び性差に由来した健康課題（男性の更年期障害を含む）への対応の普及に向け、女性の健康総合センターや大学、研究機関における調査研究や全国的なネットワーク体制の構築を進めつつ、中小企業の健康経営の取組への支援やフェムテックの利活用など女性の健康支援に取り組む。
- 運送業での睡眠時無呼吸対策、睡眠障害の医療アクセス向上と睡眠研究の推進、睡眠ガイド等の普及啓発、健康経営の普及、睡眠関連の市場拡大や企業支援に一層取り組む。
- 世界最高水準の健康寿命を誇る我が国の高齢者は、労働参加率や医療費でみても若返っており、こうした前向きな変化を踏まえ、更に健康寿命を延伸し、Well-beingの向上を図り、性別や年齢に関わらず生涯活躍できる社会を実現する。データヘルス計画に基づく保険者と事業主の連携した取組（コラボヘルス）や保険者の保健事業でのICTを活用したエビデンスに基づくPHRや健康経営と共働した効果的な取組を支援するほか、働き盛り世代の職域でのがん検診を広く普及するため、受診率や精度管理の向上の取組を更に推進する。

女性活躍・男女共同参画の重点方針 2025（女性版骨太の方針2025）

- 健康経営銘柄、健康経営優良法人、なでしこ銘柄等において、女性の健康課題に取り組み、成果を上げている企業や健康保険組合の好事例を集め、他の企業等にも広く周知すること等を通じて、企業における女性の健康課題への取組をより促進する。さらに、企業だけでなく、自治体や一般社団等の多様な法人で取組が広がるよう、健康経営優良法人の認定要件変更を検討する。
- 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3.4兆円と推計されるとの試算もあり、女性の健康施策導入の重要性が高まっていることを踏まえ、女性の健康に関する取組の効果検証プロジェクトを実施し、施策の実施前後でどのような効果があったかを明らかにする。
- 人材不足が深刻な地域の中小企業においては、女性特有の健康課題に対応する施策に取り組むことは、企業のレジリエンスや人材確保の面で、企業経営にとって効率的な投資となる可能性が高いが、一方で、中小企業は支援サービス導入に際して初期コストのハードルが高く、導入を躊躇する傾向がある。そのため、資金やリソース・ノウハウが不足しがちな中小企業に対し、女性特有の健康課題解決に向けた社内体制を整備するための支援を実施するとともに、先進的に女性の健康に関する施策に取り組んでいる中小企業を見える化する。

(参考) 他省庁との連携

各省庁政策分野の計画書、報告書に健康経営の記載が増加

プレコンセプションケア推進5か年計画（こども家庭庁）

- ・ プレコンサポーターの養成も含め、自治体・企業・教育機関等におけるプレコンセプションケアについては、下記の目標を設定する。
＜企業の目標＞
今後5年間で、プレコンセプションケアの取組を行う国内の企業を増やす。具体的には、普及に向けた第一歩として、**健康経営度調査等に回答する企業の80%がプレコンセプションケアに関する何らかの取組を実施**していることを目指す。

令和7年版 男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

- ・ 企業が女性特有の健康課題に積極的に取り組むことができるよう、経済産業省では**健康経営に先進的に取り組んでいる企業の好事例集及び女性の健康に関するサービス提供事業者の一覧を作成**、健康経営優良法人認定事務局ポータルサイトで公開。

令和6年度 食育白書（農林水産省）

- ・ 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**健康経営**が推進されています。**健康経営に取り組む企業では若い世代への栄養セミナーの開催や、社員食堂において健康に配慮した食事を安価で提供するといった取組等も行われています。**
- ・ 従業員等の健康管理に資する**健康経営**が広がっていることも契機とし、企業の経営層がコミットした職場の食環境整備が進むよう、関係者と連携・協働を深め、健康づくりに取り組む企業への支援が広がるよう、必要な情報提供を行う。

2. 健康経営銘柄の今後の在り方について

健康経営銘柄2026 選定方法

昨年度同様の選定方法とする

■ 令和7年8月～10月 令和7年度健康経営度調査の実施

■ 令和7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（健康経営に関する投資家との対話実績（Q19）等）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7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抽出し、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）。



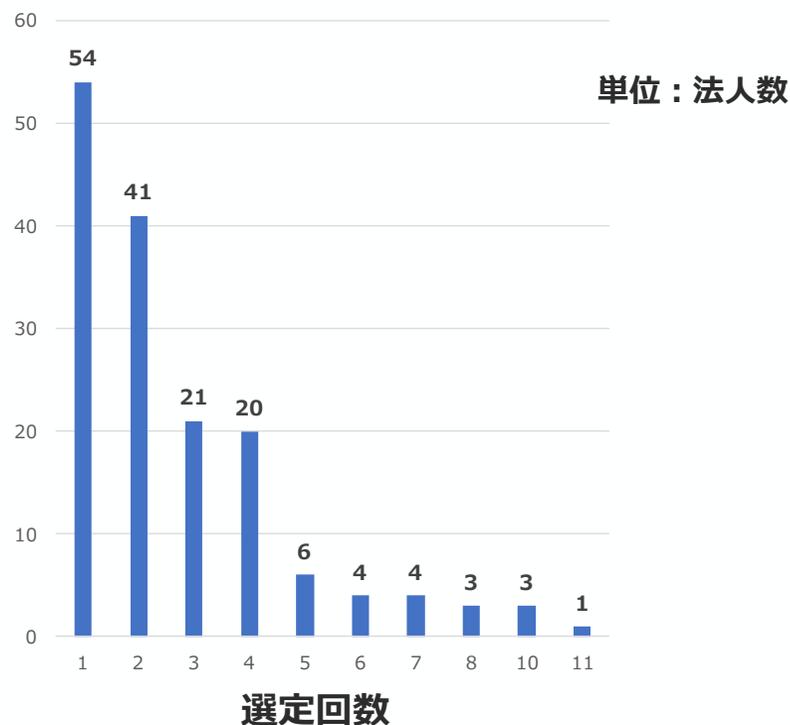
健康経営銘柄
KENKO Investment for Health

健康経営銘柄の今後の在り方について

銘柄選定の現状を踏まえた在り方の模索

- 健康経営銘柄の初選定以来、複数年にわたり選定されている企業がある。また、これまでに選定実績のない業種もある。
- 他銘柄も参考にしつつ、今後の健康経営銘柄の在り方を不断に模索していく。

健康経営銘柄（2015～2025）選定 累計回数



健康経営銘柄2025の業界別選定状況

	業種名	3回以上選定企業比率	累計選定企業数		業種名	3回以上選定企業比率	累計選定企業数
1	水産・農林業	50%	2	18	精密機器	67%	3
2	鉱業	50%	2	19	その他製品	17%	6
3	建設業	20%	5	20	電気・ガス業	20%	5
4	食料品	71%	7	21	陸運業	50%	2
5	繊維製品	67%	3	22	海運業	100%	1
6	パルプ・紙	100%	2	23	空運業	100%	2
7	化学	57%	7	24	倉庫・運輸関連業	選定なし	選定なし
8	医薬品	12%	8	25	情報・通信業	30%	10
9	石油・石炭製品	33%	3	26	卸売業	71%	7
10	ゴム製品	20%	5	27	小売業	100%	2
11	ガラス・土石製品	50%	2	28	銀行業	12%	8
12	鉄鋼	40%	5	29	証券・商品先物取引業	50%	2
13	非鉄金属	0%	6	30	保険業	75%	4
14	金属製品	100%	3	31	その他金融業	33%	3
15	機械	14%	7	32	不動産業	40%	5
16	電気機器	33%	15	33	サービス業	40%	10
17	輸送用機器	20%	5	業種別平均選定企業数			4.7社

3回以上選定企業比率が50%以上の業種

(参考) DX銘柄におけるDXプラチナ企業



選定プロセス

- 特に傑出した取組を継続している企業を「DXプラチナ企業」として選定

2-2. 「DXプラチナ企業2025-2027」の選定プロセス

「DXプラチナ企業2025-2027」は以下のプロセスを経て選定いたしました。

① 下記の要件を満たす企業を選定

<DXプラチナ企業選定要件>

- ・3年連続でDX銘柄に選定されていること
- ・過去にDXグランプリに選定されていること

② 銘柄評価委員会における審査

※選定期間は3年とする。

選定企業

2023年：DXプラチナ企業2023-2025を選定（3社）

法人名	グランプリ
中外製薬株式会社	DXグランプリ2022受賞
株式会社小松製作所	DXグランプリ2020受賞
トラスコ中山株式会社	DXグランプリ2020受賞

2024年：DXプラチナ企業2024-2026を選定（2社）

法人名	グランプリ
株式会社日立製作所	DXグランプリ2021受賞
株式会社トプコン	DXグランプリ2023受賞

2025年：DXプラチナ企業2025-2027を選定（1社）

法人名	グランプリ
株式会社LIXIL	DXグランプリ2024受賞

(参考) Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業

- 「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する取組が特に優れた企業を、なでしこ銘柄とは別に「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」として選定。
- 応募パターンは以下のとおり。Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業に応募にあたっては企業の回答負担が軽減されており、より多くの企業が取り組みやすくなっている。

項目		a.共通調査票 (Excel調査票)			b.なでしこ銘柄調査票 (Word調査票)
		①キャリア形成支援の推進状況	②共働き・共育て (両立支援) の推進状況	③経営戦略と紐付いた共働き・共育て (両立支援) に向けた取組	④経営戦略と紐付いた女性活躍に向けた取組
回答形態・設問数※1		定量・15問	定量・8問	定性選択式・7問	定性記述式・6問 (4700字)
応募パターン	両方	○	○ ※2	○ ※2	○
	なでしこ銘柄のみ	○	○	○	○
	Nextなでしこのみ	○ ※3	○ ※2	○ ※2	—

※1：設問数については、調査票における設問番号X.Xを1問としてカウント。

※2：Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業の選定においては、②と③をより重点的に評価

※3：最終的に企業価値向上につながる女性活躍のためには、共働き・共育て支援 (両立支援) のみならず、キャリア形成支援も両輪で行う必要があるため、回答は必須としています。



3. 政策的視点からの健康経営度調査票等の改訂ポイント

- (1) 経営層の関与を通じた質の向上
- (2) PHRデータの活用促進
- (3) プレコンセプションケア（アンケート追加）

※調査票・申請書の改訂の詳細は「参考資料1-1 株式会社日本経済新聞社提出資料」をご確認ください。

経営層の関与を通じた質の向上

経営レベルの会議における報告・決定事項を確認する設問へ変更

- 取締役会での決議事項が企業により異なることなどを踏まえ、健康経営の推進方針を議論している会議体を確認する設問を追記。
- そのうえで、具体的な決定事項・報告事項を確認する設問へ変更。
- 昨年度設問としていた経営レベルの会議で議題化した回数については、拡大解釈された回答も散見されたこと、また議題を採決するという会議体の特性を踏まえ、SQ1の議題回数についての設問は削除。

◎ Q23-健康経営の推進にあたっては、経営層がリーダーシップを持ち推進することが重要です。Q17で回答した健康経営の推進方針などを、取締役会や経営会議などの会議体で議論・決定していますか。(1つだけ)

- ◆複数法人合算で当調査に回答する場合も、回答主体もしくは主要な子会社1社のみのご回答ください。
- ◆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、当該設問へのご回答(SQ1含む)を公開する予定です。
- ◆取締役会について、会社法上の会社以外の法人は、「理事会」など法令等で設置・実施が定められているものを指します。
- ◆取締役会以外の経営レベルの会議とは、経営会議という名称で行われているものに限らず、サステナブル委員会などを含めて構いませんが、それらが経営レベルで行われていることを前提とします。

- 1 取締役会で議論し、意思決定している
- 2 経営会議などの執行側の会議体で議論・意思決定している
- 3 サステナビリティ委員会など、サステナビリティや健康経営に限定した会議体で議論・意思決定している
- 4 特に経営層で議論・意思決定していない
⇒非実施の場合、ホワイト500認定要件を満たしません

(2または3の場合) 会議体名を具体的にご記入ください。

SQ1. (Qで1~3いずれかお答えの場合)

会議体ではどのような内容を決定し、報告を受けていますか。(いくつでも)

◆健康経営を目的として実施していないもの(残業時間や労災の状況報告等、労働安全衛生に係る内容)は除いてください。

<a. 決定事項>

- 1 健康経営の推進方針・目標・KGI
- 2 健康経営の具体的な推進計画
- 3 健康経営に係る人的リソース
- 4 健康経営に関する予算
- 5 その他

<b. 報告事項>

- 1 健康経営優良法人認定制度等の認定状況の報告
- 2 健康経営度順位の同業種中における当社の位置づけやその背景についての報告
- 3 健康経営のKGI/KPIの達成状況
- 4 健康経営の具体的な施策に関する進捗や費用対効果の報告
- 5 従業員の健康状態や健康意識の報告
- 6 従業員の健康状態に関する外部からの評価結果の報告(健康スコアリングレポート内容等)
- 7 その他

PHRデータの活用促進①

専門職・医療職の関与が健康経営の質を高める

- 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、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評価。

Q43改訂案 従業員自身がPHRを活用できるサービスの導入 ※修正箇所赤字

Q40. 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_invo/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。

◆個人情報保護法に準い適正に取り扱う必要があります。

◆環境整備は、直法人もしくは健康保険組合等保険者が費用を負担した上で、従業員のサービス利用を促す取組を行うことを前提としています。「マイナポータル」は除いてご回答ください。

◆健診結果とライフログを同一のアプリケーション上で管理できるサービスの機能として、ライフログのみに基づいてインセンティブを与える場合、設問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」で選択肢2とお答えください。

対象となるPHRの選択肢	内容
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
d 従業員が自身のPHRを専門職・医療職に共有し相談できる体制を整えている		未回答

PHRデータの活用促進②

PHRデータを分析し活用することが健康経営の質を高める

- 集計データを分析し活用することで、質の高い健康経営に取り組む法人を高く評価するため、**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**する。

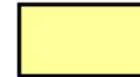
Q43改訂案 従業員自身がPHRを活用できるサービスの導入 ※修正箇所赤字

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)

◆当設問は評価に使用しません。

1 行っている

2 行っていない・わからない



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。(いくつでも)

◆当設問は、貴法人が自ら行った分析・活用に関する取り組みについてお答えください。

健康保険組合等保険者単独での取り組みは除きます。

◆サービス提供事業者が、回答者の同意(第三者提供同意取得)を得て、回答データそのものを法人へ提供し、法人側でデータの集計・分析する場合も含まれます。

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用いて、次年度以降の施策検討を行っている

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

5 集計データは活用していない

(参考) PHRを活用したコラボヘルス事例

健康保険組合と連携し、PHRサービスの導入と利用促進に取り組む

データ活用方法

- 健康保険組合が、健診情報とレセプト情報を突合し、現在及び将来的な医療費推計を実施。従業員にも通知し健康意識の向上を図っている。
- 健康保険組合から各企業ごとの取組状況のレポートを出し、健康課題把握や施策の進捗状況の比較に役立てている。企業側ではレポートを活用し、具体的な健康施策に反映している。
- 企業の健康施策では、全社ウォーキングイベントを企画し、歩数等の集計データの変化を確認。運動習慣の定着やコミュニケーションの促進をしている。

健康保険組合との連携状況・経緯

- サービスの導入・環境整備は健康保険組合、活用・利用促進は企業という役割分担。
- 事業主健診を健康保険組合が受託しており、健診情報を企業と健康保険組合で共有する関係ができていた。

PHRサービス活用で実現できたこと

- 保健指導対象者に使ってもらうことで、個人に合った健康に関する情報がアプリを通じて提供され、保健指導の時間以外でもサポートができるようになった。
- レセプト・健診データ以外の情報も盛り込んだ健康レポートを健康保険組合から情報連携され、具体的な施策レベルの状況・課題把握ができるようになった。

法人概要

- 業種 : 電気・ガス業
- 従業員数 : グループ計 約1,130人
- 健康保険組合種別 : 健康保険組合

利用サービス

■ 健診結果の可視化

- 健診結果をもとに個人の健康年齢を表示し健康状態を分かりやすく可視化。
- 医療費通知や健康保険組合からのお知らせなどの情報を発信。

■ ライフログ管理

- 写真を撮るだけで日々の食事や身体測定（腹囲など）の記録が可能。
- ウォーキングや睡眠等のイベント開催機能があり、アプリ登録率やイベント参加率等のレポートを管理者機能で出すことができる。

プレコンセプションケア（アンケート追加）

職域でプレコンセプションケアの知識普及が必要

- 各ライフステージにより、必要な知識も変化するため、企業においても、社員への情報提供やキャリアデザイン研修等により、プレコンセプションケアに関する知識を普及させることが求められる。
- 健康経営度調査（大規模法人部門）では具体的な取組内容を、中小規模法人申請書では認知度を把握する設問をアンケートにて追加。

令和7年度健康経営度調査票（案）当該設問

プレコンセプションケアは、骨太方針2025において「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと」とされています。

各ライフステージにより、必要な知識も変化するため、企業においても、社員への情報提供やキャリアデザイン研修等により、プレコンセプションケアに関する知識を普及させることが求められます。

（参考）2025年9月頃、下記WEBサイトがオープン、順次拡充する予定です。

「はじめよう、プレコンセプションケア スマート保健相談室」 <https://precon.cfa.go.jp>

Q78. 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）

- 1 内容を知っている
- 2 内容は知らないが、聞いたことはある
- 3 聞いたことがない

Q79. 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り組みを実施していますか。（1つだけ）

- 1 実施している
- 2 実施していない

SQ1.（Qで「1.実施している」とお答えの場合）プレコンセプションケアとしてどのような取り組みを実施していますか。（いくつでも）

- 1 世代、性別問わず全従業員を対象に研修（動画配信含む）を実施している
- 2 新人・中途採用従業員向け研修の一コマとして講義を行っている
- 3 プレコンセプションケアの情報を盛り込んだキャリアデザイン研修を階層別実施している
- 4 プレコンセプションケアを実践できるチェックシート（※）を配布する
- 5 性別問わず、職域健診の場でプレコンセプションケアに関する相談に対応している
- 6 プレコンセプションケアに関する相談窓口を設置し、窓口設置に関する情報を性別問わず従業員に提供している

※例えば、厚生労働科学研究費補助金により作成し、国立成育医療研究センターが公開しているプレコンノート <https://www.ncchd.go.jp/hospital/about/section/preconception/preconnote/>

SQ2.（Qで「1.実施している」とお答えの場合）プレコンセプションケアとして実施している具体的な取組内容について教えてください。

プレコンセプションケアとは
性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと

令和7年度健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請書（案）当該設問

プレコンセプションケアは、骨太方針2025において「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと」とされています。

各ライフステージにより、必要な知識も変化するため、企業においても、社員への情報提供やキャリアデザイン研修等により、プレコンセプションケアに関する知識を普及させることが求められます。

（参考）2025年9月頃、下記WEBサイトがオープン、順次拡充する予定です。

「はじめよう、プレコンセプションケア スマート保健相談室」 <https://precon.cfa.go.jp>

Q新. 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）

- 1 内容を知っている
- 2 内容は知らないが、聞いたことはある
- 3 聞いたことがない

(参考) 健康経営優良法人認定に関する今年度の改訂ポイント①

改訂ポイント		概要	区分
申請単位の変更			
多様な企業・組織体に対応する健康経営優良法人認定制度のあり方		<ul style="list-style-type: none"> 自治体について、首長部局と教育委員会などの指揮命令系統が異なる各種委員会単位からの申請を認める 	大規模 中小規模
認定要件の変更			
①ステークホルダー全体に対する健康経営のあり方		<ul style="list-style-type: none"> 国内外含めたグループ会社への健康経営推進方針の浸透状況を確認する設問を新設（旧設問を統合、ホワイト500認定要件） 取引先・他社への健康経営の支援に関する設問を改訂（ホワイト500認定要件） 地域・社会に対する健康経営の普及について、アンケート（配点なし）として現状を把握できるよう設問を追加 	大規模
②認定要件変更	メンタルヘルスに関する認定要件項目名変更	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルスの取り組みが従業員自身の能力発揮につながることも踏まえ、「心の健康保持・増進に関する取り組み」として、認定要件の項目名を変更 	大規模 中小規模
	就業者の質的变化を踏まえた認定要件の項目追加	<ul style="list-style-type: none"> 就業者における性差・年代が変化する中で、女性や高齢従業員が働きやすい職場づくりを進めることの重要性が高まっている現状を踏まえ、認定要件の小項目「健康経営の実践づくりに向けた土台づくり」の評価項目を見直し、女性の健康への対策と高齢従業員への対策を「性差・年代を踏まえた職場づくり」として、評価項目に追加 	大規模 中小規模
	健保組合等保険者との連携に関する必須要件の変更	<ul style="list-style-type: none"> 保険者への40歳以上の従業員の健診データ提供を誓約事項に移動し、40歳未満の従業員の健診データ提供を必須要件に変更 	大規模
	「育児・介護と仕事の両立支援」を認定要件に追加	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度、中小規模法人部門申請書のアンケート項目であった、「育児・介護と仕事の両立支援」を認定要件の選択項目に追加 	中小規模
③認定要件数の変更		<ul style="list-style-type: none"> 大規模法人部門の認定に必要な選択要件数について、「高齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み」の追加に伴い、を16項目中13項目から17項目中14項目に変更 中小規模法人部門の認定に必要な選択要件数について、「高齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み」・「育児・介護と仕事の両立支援」の追加に伴い、15項目中7項目から17項目中8項目に変更 	大規模 中小規模

(参考) 健康経営優良法人認定に関する今年度の改訂ポイント②

改訂ポイント	概要	区分
調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容		
①健康経営推進方針と目標、KGI、KPIの定義の整理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 昨年度、健康経営優良法人認定事務局編として改訂した健康経営ガイドブックに基づき、同ガイドブックで定義した健康経営推進方針と目標、KGI、KPIの整理に扱い、設問と選択肢を改訂 ・ 企業全体の目標・KGIへの検証に対し、誰が関与しているかが重要であるという観点から、設問を追加。併せて、具体的に何を改善したかを確認できるよう修正 	大規模
②健康経営の理解促進に関する取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営トップ自らによる理解促進に関し、健康経営の推進方針やKGI、KPIの進捗など、どのような内容まで経営トップ自らが発信しているかを具体的に確認できるよう選択肢を修正（ホワイト500認定要件、中小はブライツ500設問に追加） 	大規模 中小規模
③経営レベルの会議での健康経営の議題化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 取締役会での決議事項が企業により異なることなどを踏まえ、健康経営の推進方針を議論している会議体を確認する設問を追記し、そのうえで、具体的な決定事項、報告事項を確認 	大規模
④組織全体に影響する効果検証	<ul style="list-style-type: none"> ・ 健康経営ガイドブックにおいて企業の健康風土醸成に関する内容を記載したことを踏まえ、組織全体に影響する効果検証として設問を新設（中小はブライツ500設問に追加） 	大規模 中小規模
⑤管理職、従業員への教育（性差や年齢に配慮した職場づくり）	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認定要件の評価項目「性差・年齢に配慮した職場づくり」の新設と併せ、管理職・従業員への教育内容として、性差や年齢に配慮した職場づくりに関連する選択肢を追加 ・ 女性の健康に関する教育内容については、内容を確認できるよう修正 	大規模
⑥PHRを活用できる環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・ PHR集計データの活用方法を問う設問に修正 	大規模
⑦仕事と介護の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和6年5月に改正された育児・介護休業法を踏まえ、選択肢を修正 ・ また、介護に関する制度の利用状況を確認する設問を追加 	大規模 中小規模
⑧仕事と治療の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を踏まえ、選択肢を修正 	大規模 中小規模
⑨プレコンセプションケアの認知と取組状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ プレコンセプションケアについての説明として、企業において取組む意義を追加し、具体的に企業で実施している取り組み内容を確認できるようアンケート設問・選択肢を修正 ・ 中小規模法人については、認知を問うアンケートを新設 	大規模 中小規模
⑩多様な働き方をする労働者への健康経営の広がり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人事業者等に対する健康経営の在り方を検討するため、個人事業者等に対する健康支援の状況を問うアンケートを新設 	大規模 中小規模

本日まで議論いただきたい論点

1. 今後の健康経営推進の在り方について

- ①健康経営の可視化と質の向上
- 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

2. 健康経営銘柄の今後の在り方について

3. 認定事務局へのご要望（調査票改定ポイントについて）

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