

第4回健康経営推進検討会 事務局資料

(今後の健康経営の推進について)

2025年12月16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. 今年度調査等の状況報告、健康経営度調査の配点について

2. ご議論いただきたいポイント

- 健康経営銘柄のあり方について
- 企業価値向上に資するテーマ別の取組の評価について
- 健康経営の推進体制について

3. 健康経営推進施策の状況について

1 健康経営の可視化と質の向上

- ・・・女性の健康施策の効果検証PJ、PFS(pay for success:成果連動型契約) ウェルココ™～職域向け心の健康サービス選択支援ツール～

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

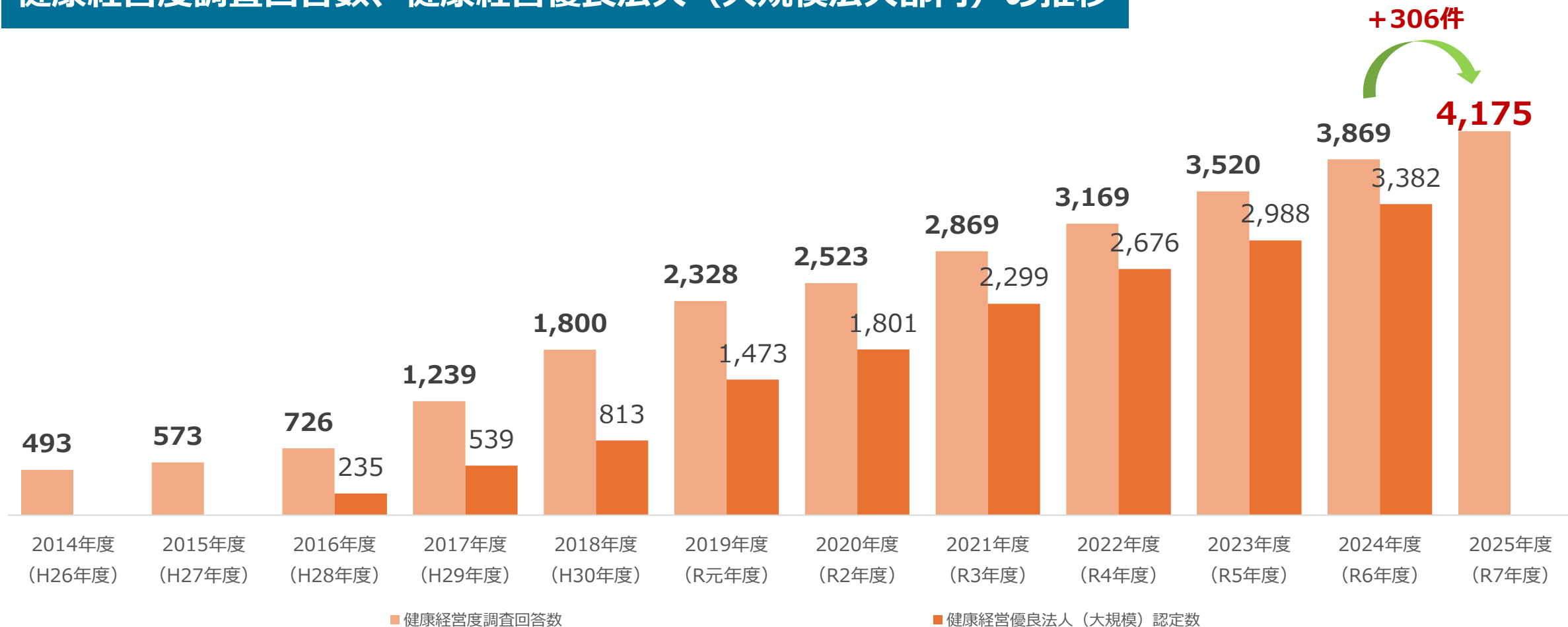
- ・・・資本市場・労働市場への健康経営の浸透、中小企業への裾野拡大に向けた支援体制

1. 今年度調査等の状況報告、健康経営度調査の 配点について

健康経営度調査の回答状況

- 令和7年度健康経営度調査回答数は、前年度より**306件（前年比7.9%）増加の4,175件**。

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）の推移



※健康経営度調査回答数：令和7年10月31日時点

※健康経営優良法人2025（大規模法人部門）認定数 令和7年10月7日時点

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）の申請状況

- 健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）の申請数は、前年度から**3,218件（前年比15.9%）増加の23,485件**。

健康経営優良法人（中小規模法人部門）の推移



※健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）申請数：令和7年10月31日時点

※健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）認定数：令和7年10月7日時点

令和7年度 健康経営度調査票 配点

側面	ウェイト	内訳	R6 配点案	R7 配点案	設問番号 (R7)
1.経営理念 ・方針	30%	明文化・健康経営の戦略	8	8	Q17
		情報開示・他社への普及	7	7	Q18、Q20、Q21
2.組織体制	20%	経営層の関与	3	3	Q22、Q23
		実施体制	6	6	Q24、Q25、Q26、Q28、Q29
		従業員への浸透	3	3	Q30、Q31、Q32
3.制度・施策 実行	20%	目標設定、健診・検診等の活用	6	6	Q33、Q34、Q35、Q36、Q37
		健康経営の実践に向けた土台づくり	9	11	Q38、Q39、Q40、Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46、 Q47、Q48、Q49、Q50
		保健指導	2	2	Q51、Q52、Q53
		生活習慣の改善	5	5	Q54、Q55、Q56、Q62、Q63
		その他の個別施策	8	5	Q57、Q58、Q59、Q60、Q61
4.評価改善	30%	健診・ストレスチェック、生産性の指標	9	9	Q64、Q65、Q66、Q70
		労働時間・休職	5	5	Q67、Q68、Q69
		健康経営施策の効果検証・改善	7	8	Q71、Q72、Q73

※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。

(参考) 高市政権の「攻めの予防医療」について

政権公約

健康医療安全保障の構築

「攻めの予防医療」（癌検診陽性者の精密検査、国民皆歯科健診の促進等）を徹底することで、医療費の適正化と健康寿命の延伸を共に実現します。

所信表明

8. 健康医療安全保障

(略)

また、「攻めの予防医療」を徹底し、健康寿命の延伸を図り、皆が元気に活躍し、社会保障の担い手となっ
ていただけるように取組みます。特に、性差に由来した健康課題への対応を加速します。私は長年、女性の生涯にわたる健康の課題に取り組んでまいりましたが、昨年、「女性の健康総合センター」が設立されました。本センターを司令塔に、女性特有の疾患について、診療拠点の整備や研究、人材育成等に取り組むなど、その成果を全国に広げてまいります。

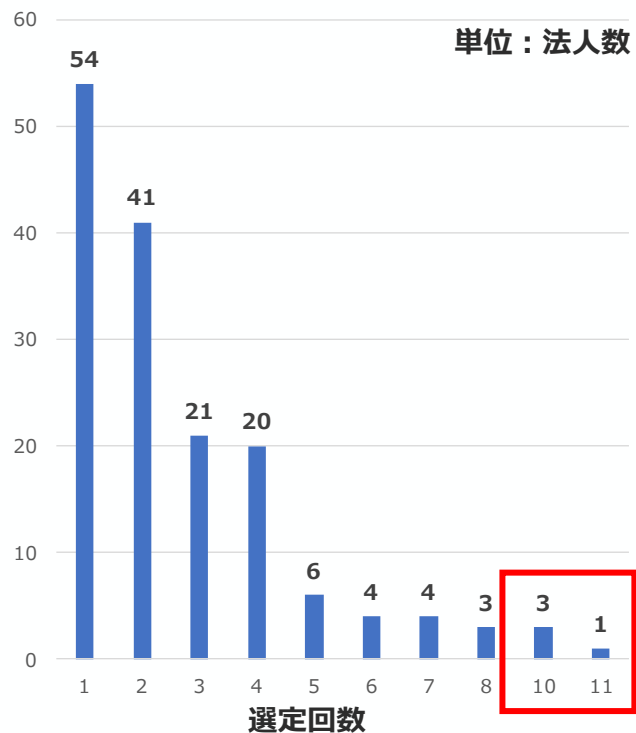
2. ご議論いただきたいポイント

- 健康経営銘柄のあり方について
- 企業価値向上に資するテーマ別の取組の評価について
- 健康経営の推進体制について

健康経営銘柄のあり方について

- 健康経営銘柄の初選定以来、複数回にわたり選定されている企業も存在するが、現在の制度では単年の取組は評価される一方で、健康経営の取組の継続性は十分に評価されていない。
- 前回の健康経営推進検討会においても、「継続して取り組み、かつ銘柄に選ばれている企業を評価すべき」や「銘柄を取得し続けている企業はレジェンド入りさせるなどの対応ができるが良い」との意見があったところ。

健康経営銘柄（2015～2025）選定累計回数



（参考）経済産業省の他の顕彰制度の事例

DXプラチナ企業（DX銘柄）

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。



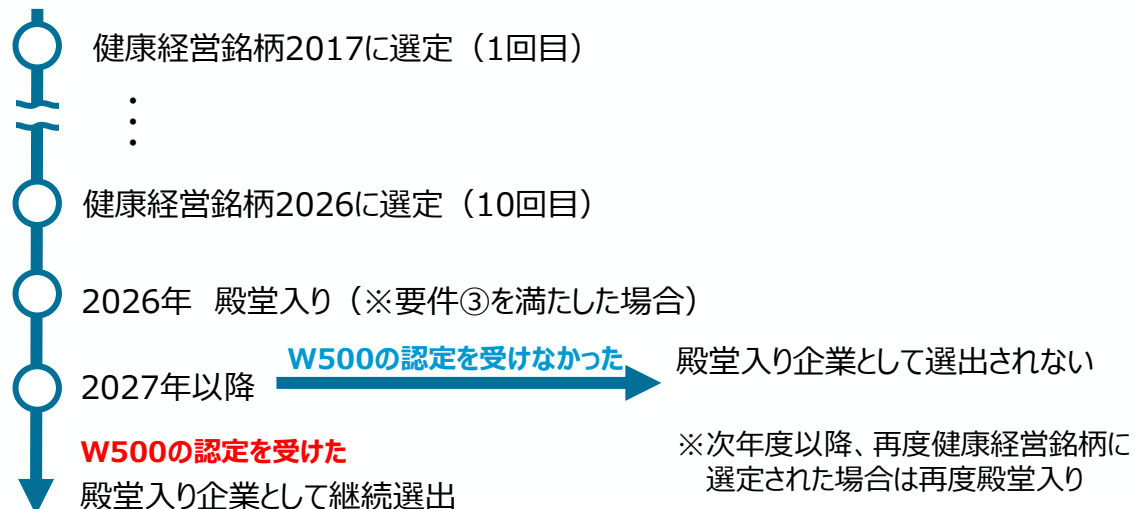
健康経営銘柄の殿堂入り制度（仮称）の創設

- 健康経営の継続的な実践が、企業の人的資本・社会関係資本の形成、蓄積に寄与することを踏まえ、来年度から、複数回にわたり健康経営銘柄に選定された企業を顕彰する制度を創設してはどうか。

制度の概要（案）

- 以下の3つの要件を満たす企業を殿堂入りとする。
 - 要件①健康経営銘柄に通算して10回以上選定されていること
 - 要件②当該年に健康経営銘柄に選定されること
 - 要件③地域住民も含めた地域や取引先企業等のサプライチェーンに対し健康経営の普及活動を行っていること
- 殿堂入りした企業は、ホワイト500の認定が外れない限り、当該年以降も殿堂入りの称号を保有。

選定フロー図（案）



殿堂入り制度の主な論点

論点1：健康経営銘柄との関係

殿堂入り後は、各年の健康経営銘柄の選定からは外れるという整理でよいのか。

論点2：要件設定

要件①～③でよいのか。

論点3：除外要件

ホワイト500の認定を受けることでよいのか。

企業価値向上に資するテーマ別の取組の評価について

- 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追求し、より本質的な企業価値向上に資する健康経営を実践することが重要。
- つまり、健康経営度調査では評価しきれない**100社あれば100通りの健康経営**を各社が追求できるよう、今後、どのような施策を進めるべきか。
- 例えば、特定のテーマに関して、独自の取組や先進的な取組を紹介**することで、自社の取組の参考になるのではないか。さらに、その**テーマはどのようなものが考えられるか**。

テーマ候補（案）

- 女性の健康保持・増進に向けた取組
- 仕事と介護の両立支援の取組
- 心の健康保持・増進に向けた取組
- 運動機会の増進に向けた取組
- 食生活改善に向けた取組
- 年齢に配慮した職場づくり
- 企業価値向上に繋がる健康投資 など

テーマ別の取組事例

気づきを促しセルフケア力を向上 —株式会社富士通ゼネラル—

【導入サービス】Upmind（株）

【対象者】全社員（参加希望制で70名参加）

【実施内容】

参加希望の従業員に対し、3ヶ月限定で「健康増進のためのウェルネスプログラム」を提供。

【Upmindの活用方法】

自律神経の測定、アプリによるマインドフルネス音声ガイドの視聴・実践、マインドフルネスのオンラインセミナー

【取組結果】

ストレス関連項目13%減少、プレゼンティーズム関連項目5%向上、幸福度関連項目52%向上

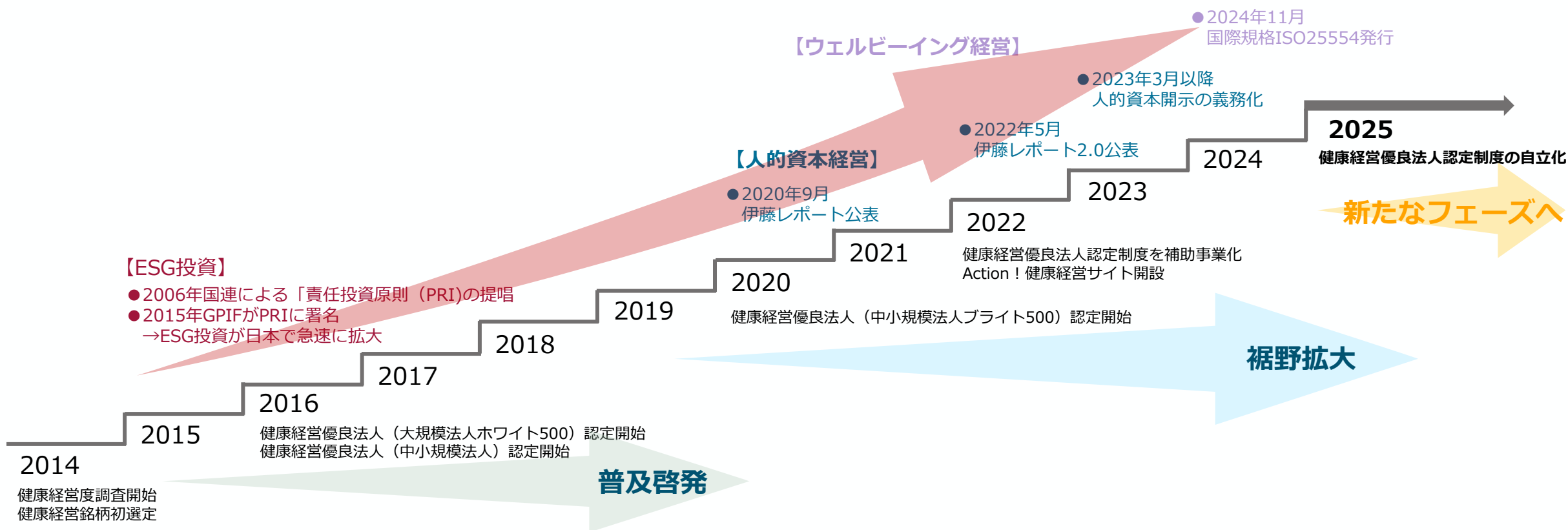
【成果】参加した従業員の9割以上が肯定的評価

オンライン研修



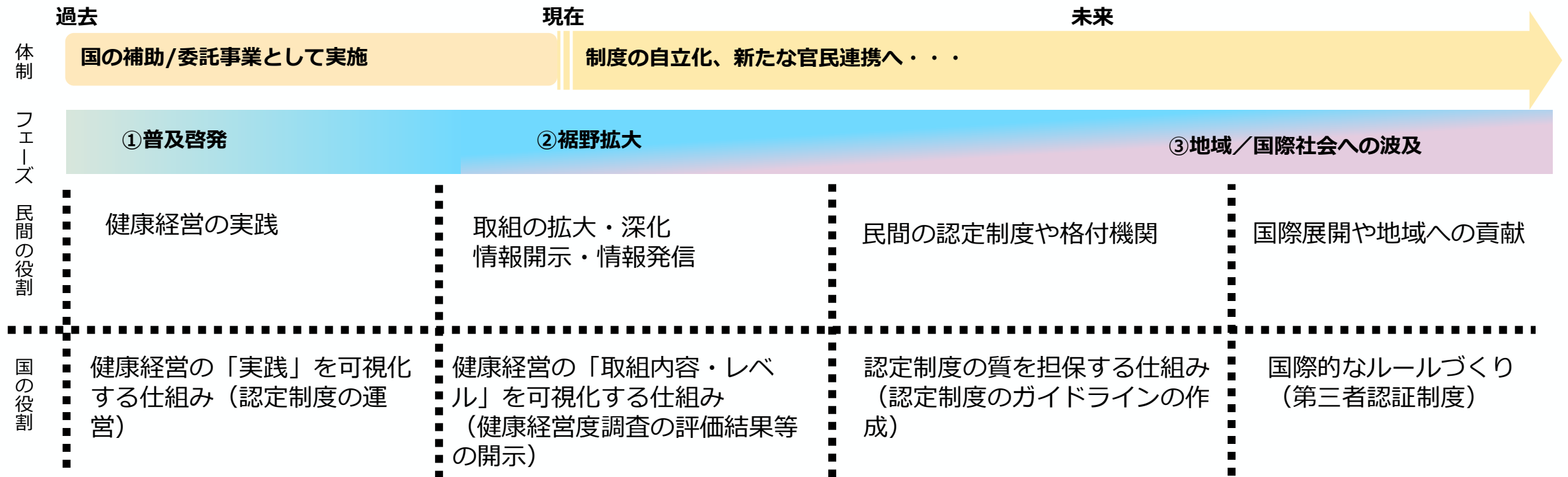
健康経営の目指すべき姿に向けて①

- 経済産業省が健康経営の推進を始めてから11年が経過し、**健康経営顕彰制度は普及啓発が進み**、今年は約2万8千社が健康経営度調査等に申請・回答している。また、健康経営優良法人認定制度は自立化し、新たな官民連携体制に移行。
- さらに、少子高齢化が進み人材不足が顕在化する中、人的資本経営といった**無形資産の価値に対する重要性**が高まってきており、健康経営を取り巻く環境も大きく変化してきている。



健康経営の目指すべき姿に向けて②

- 健康経営の普及啓発は一定程度進展しており、今後は、健康経営を企業風土として定着させ、健康経営の目指すべき姿である「地域社会や国際社会への波及」の実現に向け、新たなフェーズに入っている。
今後、健康経営の目指すべき姿に向けて中長期的な方向性を検討する必要があるのではないか。
- また、今年度から認定制度が自立化し、新たな官民連携体制となったところ。官民の役割を明確にしつつ、連携した推進体制が求められている。



健康経営推進検討会の設置要領の策定について（案）

- 第1回健康経営推進検討会で提示した趣旨紙をベースに以下の2点を変更し、[健康経営推進検討会の設置要領を策定する](#)。

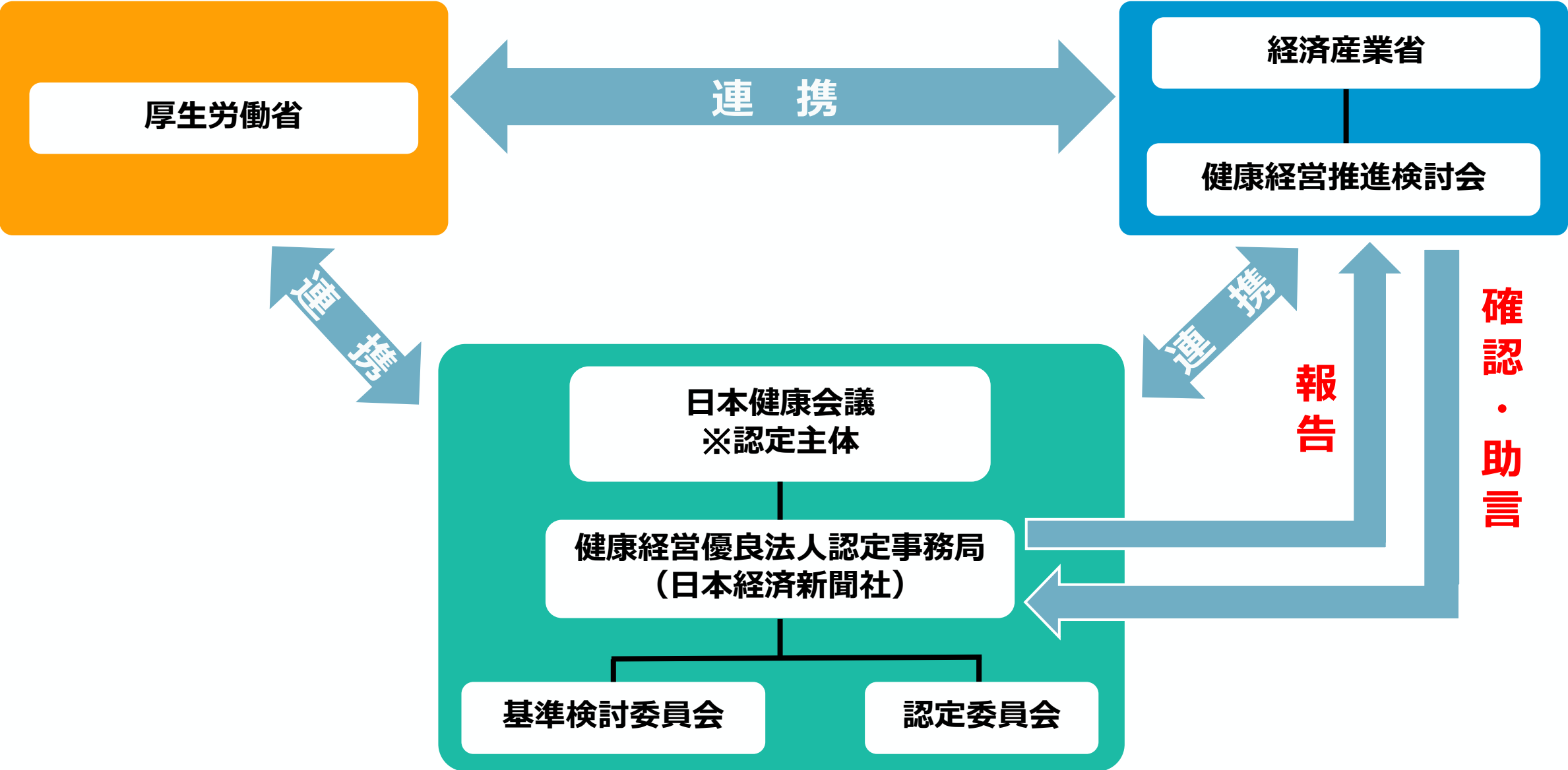
変更点1：主な検討事項に以下の3点を追記

- ・中長期的な方向性の検討
- ・健康経営優良法人認定制度を含む健康経営推進に関する確認・助言
- ・事務局の主催する各種委員会との連携

変更点2：開催方法に以下を追記

- ・開催回数
原則、7月及び3月の年2回。ただし、必要に応じて追加開催をすることができる。

参考：健康経営推進体制図



3. 健康経営推進施策の状況について

1 健康経営の可視化と質の向上

- ・ ・ ・ 女性の健康施策の効果検証PJ、PFS(pay for success:成果連動型契約) ウェルココ™～職域向け心の健康サービス選択支援ツール～

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

- ・ ・ ・ 資本市場・労働市場への健康経営の浸透、中小企業への裾野拡大に向けた支援体制

健康経営の波及効果と目指すべき姿（2.0）

人的資本の価値を高める健康経営

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

個人（従業員等）

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

組織

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

国際社会

- ・世界との健康価値の共有
- ・健康を軸とした日本ブランドの向上

地域・社会

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

経済

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

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

政策推進
(政府)

認定事務局
(民間)

健康経営
(人的資本経営の土台)

日本経済社会を支える基盤へ

女性の健康施策の効果検証プロジェクトの流れ

- 施策の実施度合いに応じて、約150法人を3グループに分類。従業員・施策担当者別の事前アンケート結果を踏まえ、各企業が女性の健康施策を決定・実施、その後事後アンケートによる効果検証を実施。
- プロジェクト期間中に相談会等を実施し、企業事例や担当者の悩みなどを共有する場を設定。

効果検証の流れ

企業を3グループに分け、施策実施前後のアンケートにて効果検証を実施。

参加企業属性		事前アンケート		施策	事後アンケート	
Group1	女性の健康施策をほぼ実施していない	従業員アンケート	担当者アンケート	女性の健康施策実施	従業員アンケート	担当者アンケート
Group2	女性の健康施策は一定実施しているが利用率が低い			経営層・管理職向けセミナー実施 等		
Group3	女性の健康施策の利用率は一定高いが効果をうまく分析できていない			休暇制度の整備 費用補助 等		
				フレックスタイム制の導入 更年期対策 等		

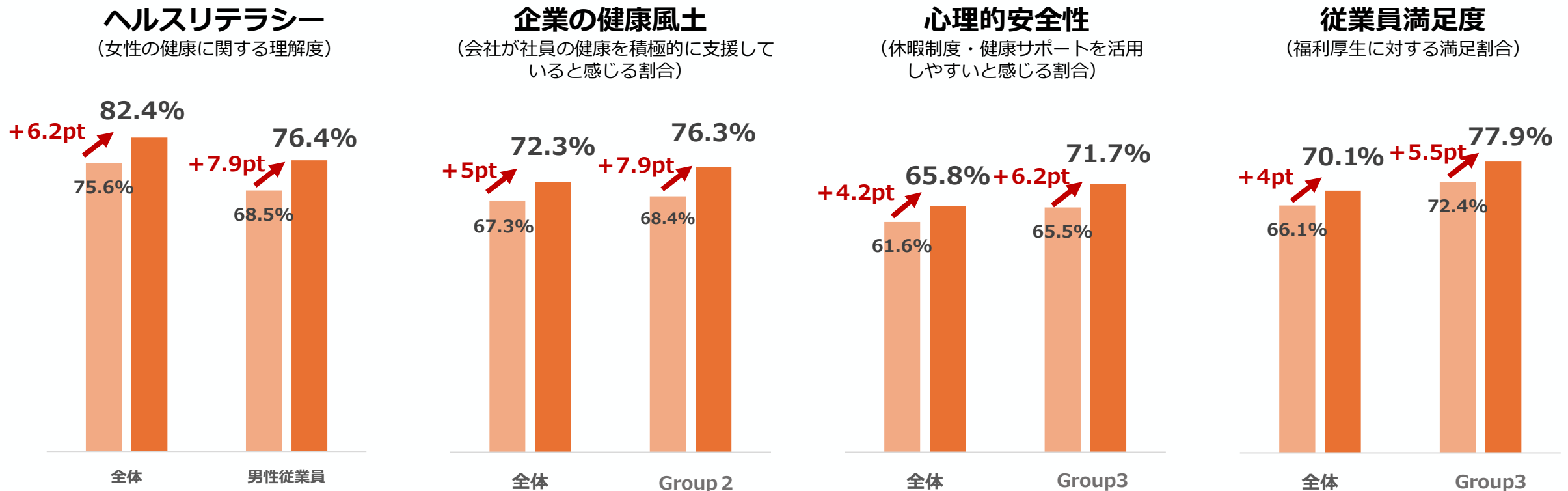
相談会・座談会での情報共有

毎週1回の相談会、対面での座談会により企業事例やプロジェクト実施中の担当者の悩みなどを共有。



女性の健康施策の効果検証PJ中間報告 | 従業員の意識の変化

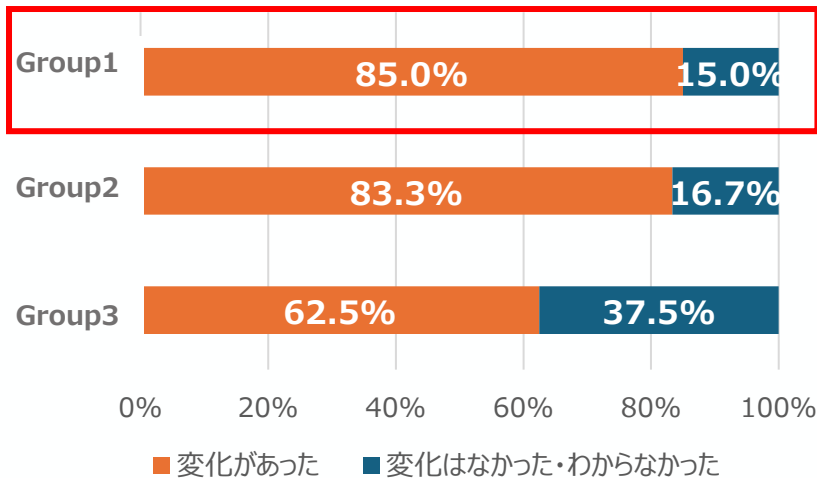
- 女性の健康に関する理解度は、男性従業員も含めて全体的に向上。
- 施策を一定程度実施している企業（グループ2）では、従業員が「会社大切にされている」と感じる割合も向上し、企業の健康風土の醸成に繋がっている。
- また、取組が進んでいる企業（グループ3）では、心理的安全性や従業員満足度が他よりも高く、女性の健康に継続して取り組むことが組織全体のプラスの変化になることが示されている。



女性の健康施策の効果検証PJ中間報告 | 組織の変化

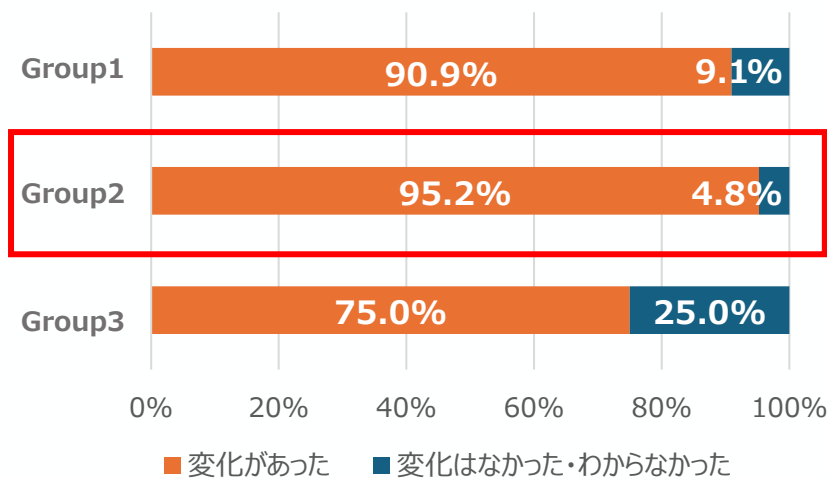
- いずれのグループにおいても経営層・職場の変化や本プロジェクト参加の成果が一定見られた。
- 特に今まで施策を実施していなかったグループ1では経営層の変化を、施策を一定程度実施しているグループ2では職場の変化を実感した企業が多く見られた。

経営層の変化



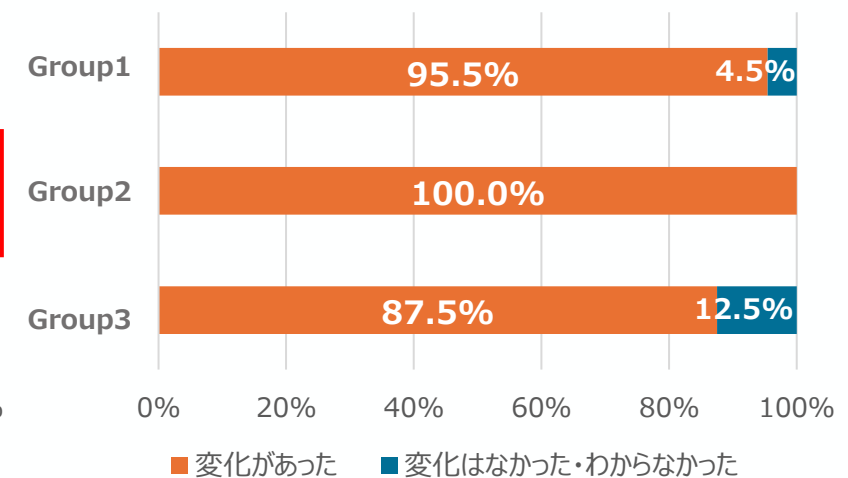
N=53

職場の変化



N=59

参加による成果・良かった点の有無



N=63

女性の健康に関するパネルディスカッション（健康経営アワード2026）

- 女性活躍の推進により、女性従業員の割合が増加する中で、女性特有の健康課題は業務効率や就業継続に大きな影響を及ぼしている。経営者がこれらの課題を十分に理解し、職場環境の適切な整備を進めることの重要性が高まっている。
- 他方、課題の解消に向けては、女性従業員側の支援ニーズが大きい一方、企業側が“従業員のニーズを把握しづらく、何をすべきか分からない”というミスマッチが生じている。
- そこで、来年3月に開催予定の健康経営アワードにおいて、女性の健康施策の効果検証プロジェクト参加企業によるパネルディスカッションを実施し、先進的な取組等を広く周知する。

開催方法	登壇者	<ul style="list-style-type: none"> <u>女性の健康施策の効果検証プロジェクト参加企業</u>を4社程度選出。 有識者
	進め方	<ul style="list-style-type: none"> 座談会形式 登壇各社から取り組み内容を5分ほどでプレゼン。 プレゼン内容等へ有識者から質問をしながら内容を掘り下げる。



健康経営アワード2025の様子

民間事業者間の契約の工夫 | 名古屋銀行

- 40歳未満のメタボリックシンドローム診断基準該当者に対し、成果に連動して対価を支払うPFS方式 (pay for success:成果連動型契約)による生活習慣改善プログラムを導入。
- 若年層従業員のヘルスリテラシーを高め、将来的な特定保健指導対象者の新規流入を防止する。

プログラム内容

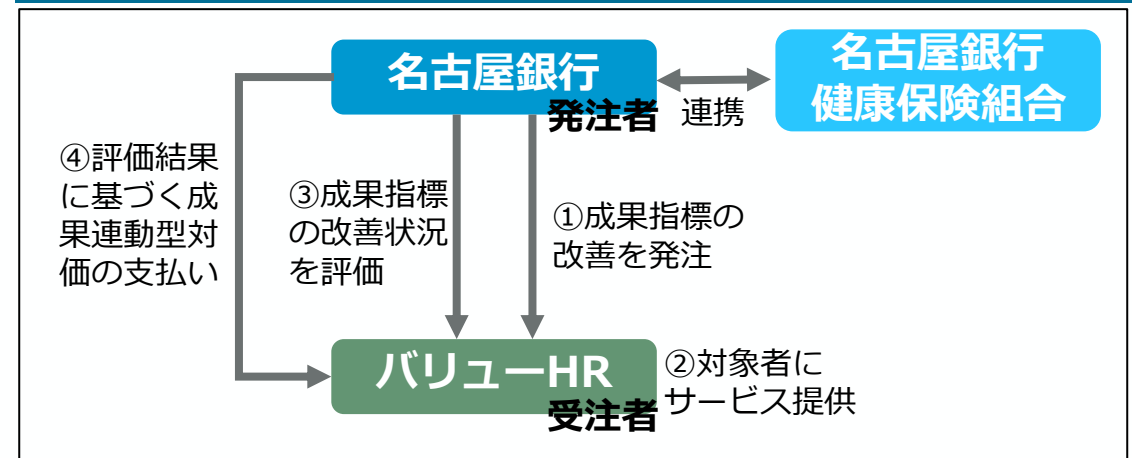


- 生活習慣改善コンテンツは、3点より参加者が選択
 - ①ウェアラブルデバイスでの運動
 - ②体組成計による自己管理ダイエット
 - ③オンライン/体験型ヨガプログラム

対象者

- メタボリックシンドローム基準に該当する40歳未満の従業員（正規雇用、非正規雇用いずれも）

実施体制



成果指標

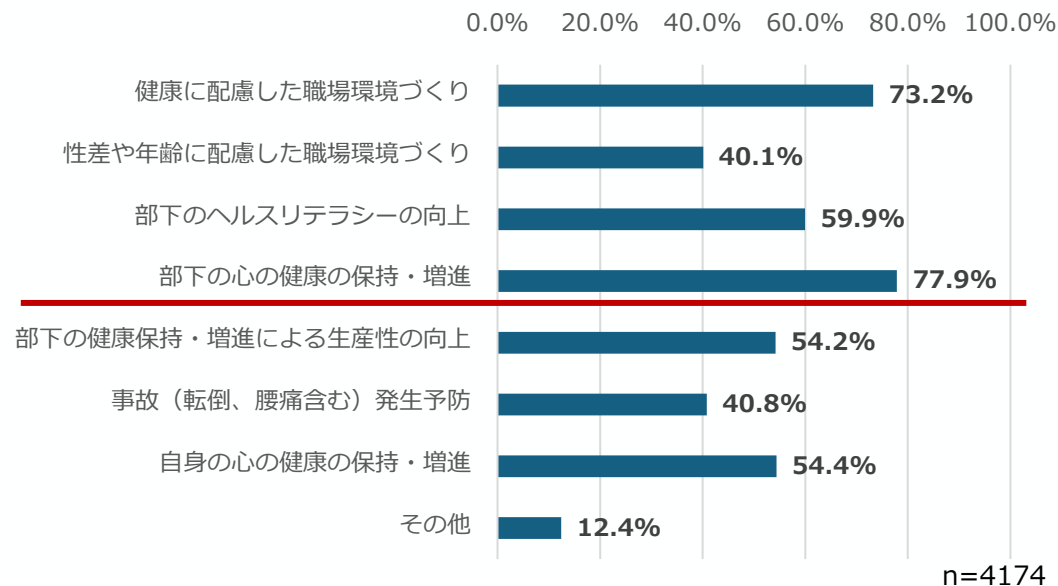
- メタボリックシンドローム基準該当者
 - ①初回面談受診達成
 - ②プログラム終了時の体重2kg減少達成

管理職・従業員に対する健康保持・増進に関する教育

- 管理職に対する教育で最も行われている項目は、「部下の心の健康の保持・増進」に関する教育であり、約78%の法人がこの取組を実施。
- 従業員に対する教育でも、「心の健康」に関する教育を実施する法人は約82%にのぼり、最も多い。

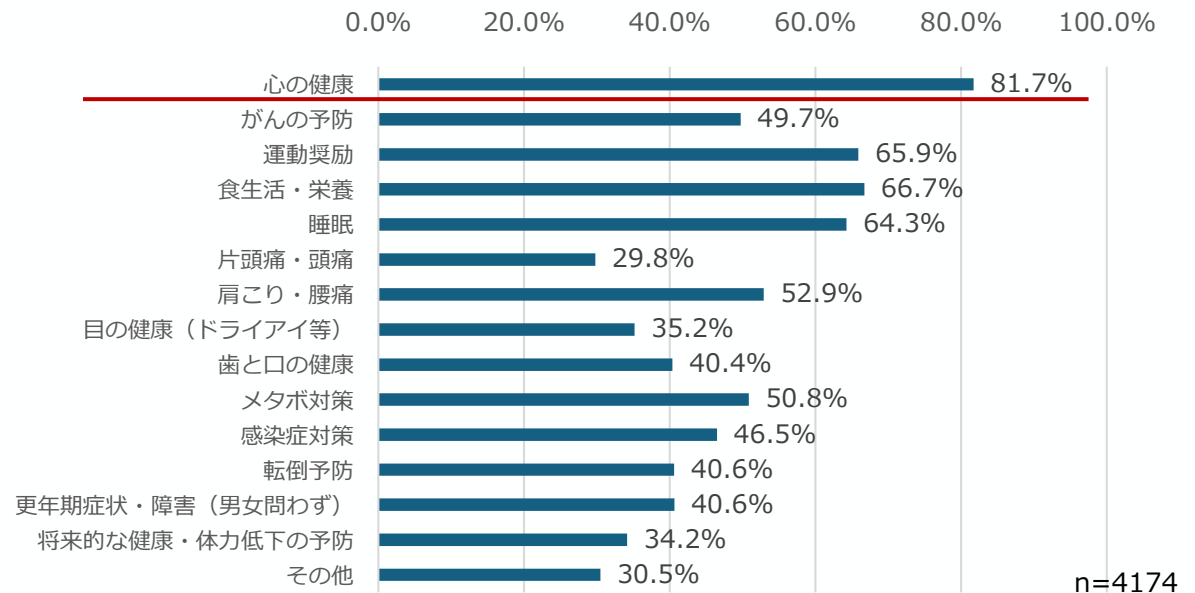
管理職に対する教育内容

Q38SQ1.どのような内容の教育を行っていますか。複数選択



従業員に対する教育内容

Q39SQ1.どのような内容の教育を行っていますか。複数選択



「ウェルココ™～職域向け心の健康サービス選択支援ツール～」がリリース

- 令和7年10月10日に（一社）心の健康投資推進コンソーシアムが運営する「ウェルココ」がリリース。
- 多くの企業において「心の健康」が大きな課題である中、「ウェルココ」は雇用主のニーズ・課題に応じた心の健康サービスを選択するための支援ツール。
- また、サービス提供事業者には、サービスの品質確保と情報開示を促し、適切なサービスの選択と活用を推進する。

ウェルココでできること

需要側	雇用主	<ul style="list-style-type: none"> 自社のニーズに応じたサービスの選択肢を知ることができる。 一定の品質が確保されたサービスの選択を支援する。
供給側	サービス提供事業者	<ul style="list-style-type: none"> サービスの品質確保と情報開示を促す。 雇用主による適切なサービスの選択と活用を推進する。



ニーズ・課題からサービスを探す（例）

1 体制構築

- 1-1 法令遵守の観点で、産業保健体制を強化したい
- 1-2 人事と産業保健スタッフの連携が上手くとれていない
- 1-3 メンタルヘルス不調の対策にとどまらない、ポジティブな対策を強化したい
- 1-4 「経営的な課題」として経営層の関心を高めたい

2 現状把握・分析

- 2-1 ストレスチェック制度に基づき、新たにストレスチェックを導入したい
- 2-2 離職・休職やエンゲージメントに関する自社の状況・特徴を多面的に把握・分析したい
- 2-3 心の健康に関する状態をタイムリーに（年1回より多く）把握して対応したい
- 2-4 個人の状態を把握し、個人支援に活用したい
- 2-5 サーベイの利用率を上げたい
- 2-6 取組の効果を分析したい

3 組織づくり・職場環境改善

- 3-1 組織の課題・要因に応じた対策を打ちたい
- 3-2 管理職による従業員へのケアやマネジメントの力を向上させたい

4-1 個人支援①セルフケア力／リテラシー向上

- 4-1-1 組織・従業員の特徴に応じた従業員のセルフケア対策を打ちたい
- 4-1-2 顕在化していない不調者を把握したい、施策の利用率・参加率を上げたい

4-2 個人支援②不調者対応／復職支援

- 4-2-1 専門職の作業の効率化により負担を軽減したい
- 4-2-2 専門職のリソースを増やしたい
- 4-2-3 不調者対応の体制を整えたい
- 4-2-4 復職支援の成果を高めたい

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



海外での認知向上 | OECD Health Working paper

- 健康経営およびウェルビーイングの実践の評価を目的とした、[グローバルで通用する健康経営の指標を調査](#)し、2026年中に最終報告書を公開する。

過去の調査内容と本調査の概要



職場での健康とウェルビーイングの促進

2022年11月

- グローバルにおける、職域での健康、ウェルビーイングを促進するための政府の取り組みを調査



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月公開

- 職域で生産性向上に資するソリューションに着目
- 日本の健康経営、職域における健康増進施策の効果を紹介



第3フェーズのWorking paperでは
以下2点を明らかにし、健康経営のグローバル展開への示唆を得る

- 企業が測定・報告・開示をしている
職域における従業員の健康・ウェルビーイングに関わる指標
- 投資ファンドにおける健康関連の非財務情報の活用

調査対象

- 対象国は日本、アメリカ、イギリス、フランス、オーストラリア、ドイツ、ノルウェーの7か国
- 対象は企業およびファンド（政府系ファンド、ESGファンド）

調査内容

- 企業が収集する健康データの種類・利用方法（喫煙・生活習慣・検診結果など）
- 健康・職場環境に関する報告義務やプライバシー規制への対応
- ESG開示や投資家の期待との関係

今後のスケジュール

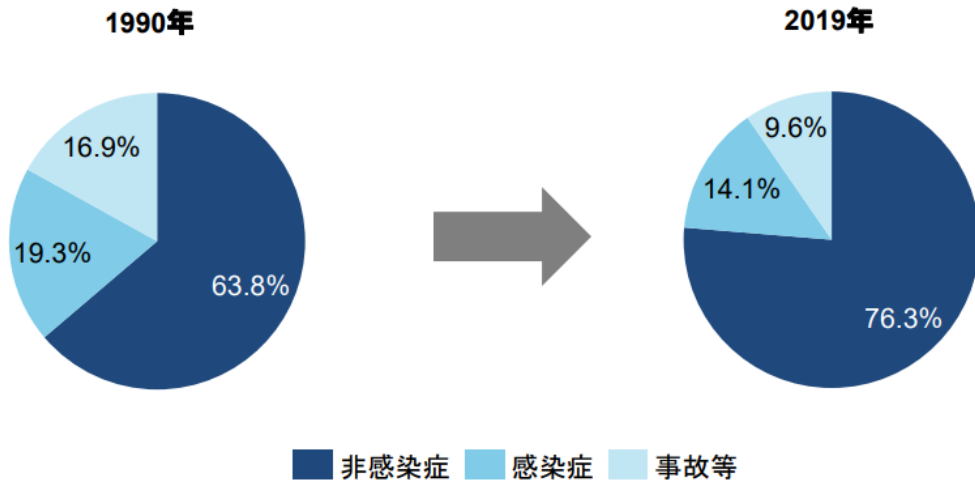
2025年末 : 中間報告書（ワーキングペーパー）
2026年6月 : 草稿版をヘルス委員会で議論予定
2026年末 : 最終報告書発行予定

タイでの顕彰制度に向けた制度設計を開始

- タイは急速に高齢化が進んでおり、NCDsやロコモティブシンドロームへの対策が急務。タイ保健省はNCDs減少や職場健康づくりに取り組んでおり、日本発の健康経営を普及させる土壌があるのではないかな。
- そこで、日本発の健康経営の普及を目指し、ISO25554をベースとしたタイ版の健康経営度調査票を作成し、タイで顕彰制度を実施することを検討中。
- また、顕彰制度の実施に併せて、在タイ日本法人や現地法人と日本のヘルスケアサービス提供事業者を紹介し、日本型健康経営サービスの輸出を促進する。

NCDsによる死亡割合の推移

死亡要因の割合（1990年⇒2019年）



出所：医療国際展開カントリーレポートタイ編（経済産業省）

健康経営の普及促進要因

政府・関係機関の取組

政府関連機関との取り組みの親和性

- 政府機関のタイヘルスが職場健康づくりプログラムであるHappy Work Programを実施しており、職場向けの健康増進施策の土壌は整っている。

職域での健康増進施策の改善余地

- 労働安全、リスクマネジメントに関する法整備はされているが、健康診断は義務化はされていない、又産業医の選任義務はないなど、職域での健康増進施策に改善の余地がある。

国民（従業員）の状況

高齢化・生活習慣病対策

- タイはアジアの中でも最も早いペースで高齢化が進むと予想されており、近い将来NCDs及びロコモティブシンドロームの割合も早いペースで増加が予想される。

資本市場及び労働市場からのアプローチの必要性について

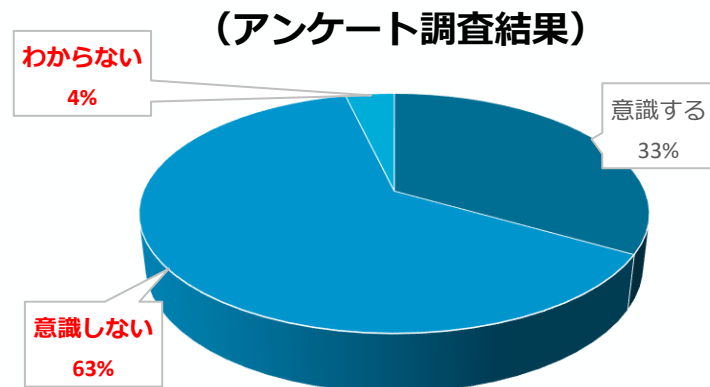
- 投資家や求職者が健康経営の取組を評価できるよう、健康経営に取り組む企業の自主的な情報開示を促進してきた。昨年度は大規模法人部門で約8割が健康経営度調査の評価結果を開示するなど、企業側の情報開示は進んでいる。
- しかしながら、資本市場及び労働市場における健康経営の認知度は低い。
- そこで、機関投資家や若年層への認知拡大を図り、資本市場及び労働市場へのアプローチを強化し、健康経営を更に推進する。

健康経営に関する情報開示の取組

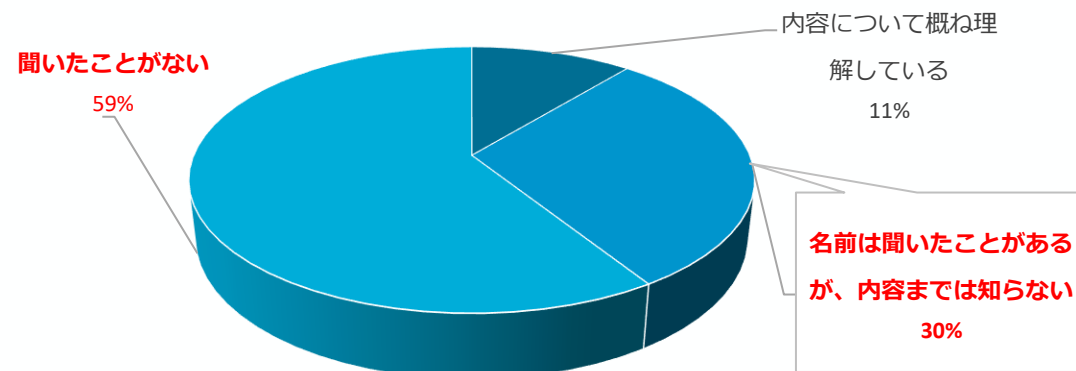
- 令和3年度、大規模法人部門の上位500社は情報開示することを認定要件とする。
- 令和6年度、健康経営度調査の評価結果を健康経営優良法人認定事務局ポータルサイトで一括開示。
- 令和7年度、中小規模法人部門の上位1500社は健康経営度調査の評価結果を情報開示するよう要請。

機関投資家や求職者の認知状況

投資判断における優良法人認定に関する意識



転職者の健康経営認知度（アンケート調査結果）



資本市場（投資家）への健康経営の浸透

- 人的資本可視化指針(2022年8月策定)において情報開示が望ましい分野として、健康経営に関連する「健康」「エンゲージメント」が明記されている。
- 「企業内容等の開示に関する内閣府令」の改正により、2023年3月期決算から上場企業を対象に人的資本の情報開示が義務化されたことを踏まえ、企業の健康経営の取組を投資判断に反映させるための更なる仕組みの整備が必要。
- 今年度は、機関投資家に着目し投資判断になり得る情報や評価指標について調査し、来年度からの政策的打ち手を検討していく。

人的資本と健康経営の関連

「健康経営」は人的資本経営の土台として、開示が望ましいとされた分野の中に関連指標が挙げられている。

➢ 投資家をはじめとするステークホルダーに対し、開示が望ましいとされた人的資本情報

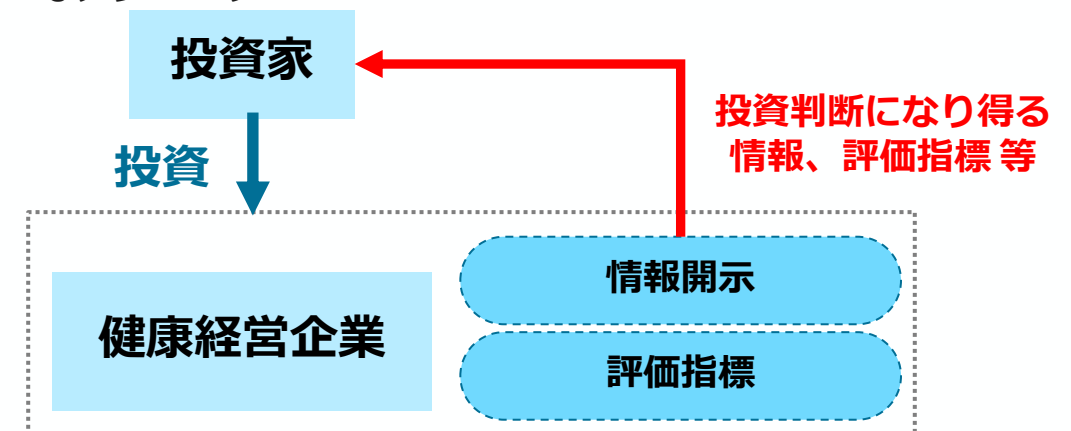
7分野	19項目
育成	リーダーシップ、育成、スキル/経験
エンゲージメント	エンゲージメント
流動性	採用、維持、サクセッション
ダイバーシティ	ダイバーシティ、被差別、育児休業
健康・安全	精神的健康、身体的健康、安全
労働慣行	労働慣行、児童労働/強制労働、賃金の公正性、福利厚生、組合との関係
コンプライアンス/倫理	コンプライアンス/倫理

出所：非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」

今年度調査の観点

機関投資家による企業への投資拡大に向けた調査

- 資金の出し手である投資家にとって魅力的に映る健康経営指標
- ガバナンスコードやスチュワードシップコード等、制度面で必要なアプローチ

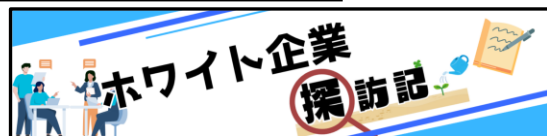


労働市場（若年層）への健康経営の浸透

- 人材不足が顕在化する中、健康経営の取組を人材確保の課題解決に直結させるため、**健康経営に取り組む企業を若年層にPRする機会の創出が必要**。
- また、**若年層が健康経営を自分事として捉える**ためには、一方的に情報を与えるだけでは不十分。
- 学生や大学、地域、企業と連携し、**学生目線を取り入れながら健康経営の魅力を発信できる仕組みづくり**が必要。

愛知大学キャリア支援センター

- 働くこと・就業観を得るための学生による自主活動として企業探訪を企画/実施。協会けんぽ愛知支部と連携し、参加学生は健康経営の講義を受け、企業を取材する（対象学年：1・2年生）。
- **学生が自ら働くこと・企業の魅力を体感し、その内容を就活を控えた3年生に向けプレゼンテーションしている。**



1. 事前研修

- ◆新聞記者による「取材考察ワーク」
- ◆「ビジネスマナー」「プレゼンテーション」等各種講座
- ◆協会けんぽ様による「健康経営」理解講座

2. 取材

- ◆「取材事項を考える」グループワーク
- ◆企業様へ取材アポイントメント
- ◆健康経営担当者への取材（企業様訪問）

3. 事後研修（成果）

- ◆ホワイト企業探訪記 Web作成
- ◆プレゼンテーション研修会
- ◆成果報告会 プレゼンテーション

とっとりインターンシップ

- 県内就職・定住の増加を目指し、産・官・学連携の地域協働型インターンシップを実施。
- インターンシップの参加学生を対象に事前に配布されるテキストに、実習先の着目ポイントとして、健康経営優良法人認定を含めた受賞・表彰歴、選定・認定実績の項を設け、企業が認定を取得する意義を「**企業の強みや特色、また想いを感じることができる**」として紹介。

鳥取県のインターンシップ・ワンデー仕事研究さがし

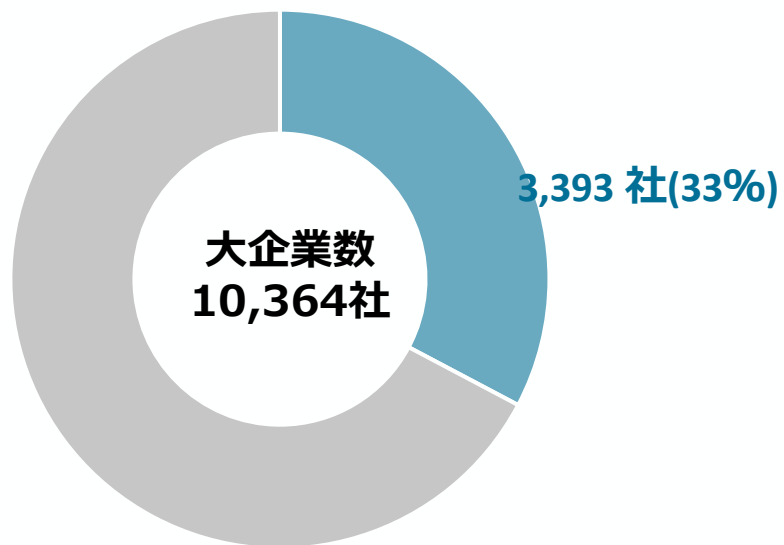
とっとり  インターンシップ

中小企業における健康経営

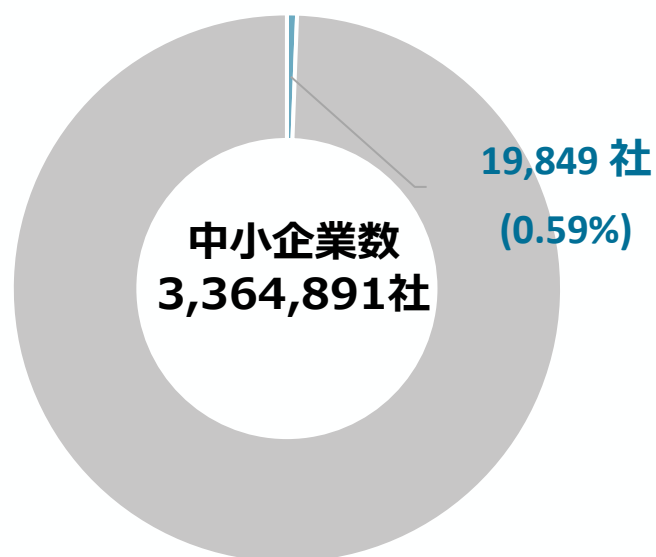
- 企業で働く従業員に対する予防・健康投資を促進する観点から「健康経営」を推進しており、優れた取組を行っている企業を「健康経営優良法人」として認定してきた。
- 健康経営は人材の採用・定着にも有効である一方で、中小企業では取組が十分に進んでいない。

健康経営優良法人2025の認定数（2025年6月時点）

大規模法人部門



中小規模法人部門



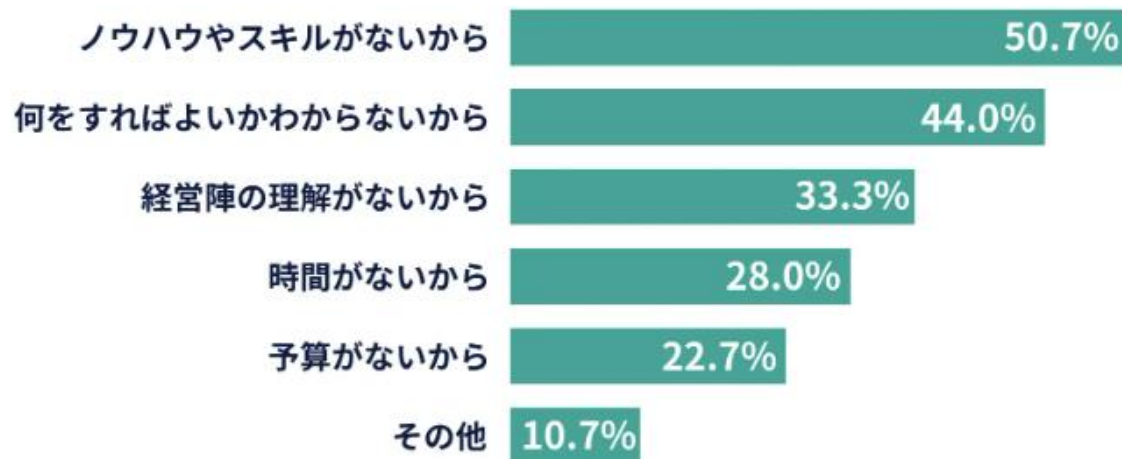
地域支援ネットワーク拠点が必要である背景

- 健康経営優良法人に申請していない理由としてやり方がわからない、資金的・人的リソース不足や、取得によるメリットが実感しづらいことを挙げている。
- 地域の中小規模法人に健康経営を浸透・定着させるには、自治体や保険者、商工会議所等の経済団体、金融機関、地域産業保健センター等が一体となった効率的な支援が必要ではないか。

健康経営に取り組んでいない理由

取り組んでいない理由を教えてください。

(n=75/健康経営に取り組んでいない企業)



地域のサポーターが担う役割の例

- 自治体（都道府県・市区町村）**
入札や補助金審査における加点措置
- 商工会議所・商工会・同業者組合**
健康経営専門家派遣制度、セミナー開催
- 金融機関**
融資におけるインセンティブ措置
- 保険者**
健診の受診勧奨、保健指導、健康相談
- 地域産業保健センター（地さんぽ）**
健康相談窓口の設置、情報提供
- 税理士会、社会保険労務士会 等**
健康経営含む経営全般のアドバイス

地域のサポーターを巻き込んだ支援の事例

- 健康経営推進企業が自治体から委託を受け、地域支援ネットワーク拠点を構築する動きが見られる。

新潟県：株式会社アイセック

- 2019年度から「にいがた健康経営推進企業」登録制度を開始
 - 登録数は2,300事業所を超えた（2025.10月末時点）
- 2025年度から制度運営事務局を民間委託し、（株）アイセック社が受託
 - 制度の更なる普及啓発及び、登録企業の活動の質向上を目指す。
 - 制度検討委員会を新設し、大学、医師会、協会けんぽ、経済団体、産業保健総合支援センター、業種団体等が参画。
- 2026年度以降は、新潟県内96%を占める50人未満の中小企業への展開
 - （一社）次世代健康文化創造機構（新潟大学医学部、第四北越銀行、新潟放送、（株）アイセックが創設）が、新潟県中小企業の健康経営推進に向け、新潟県と共に健康経営推進コンソーシアムを設立し、県内企業全事業場対象の実態調査事業を行う予定。



沖縄県：株式会社ホウゴ

沖縄県保健医療介護部健康長寿課による委託事業

- 【企業向け】職場への健康経営伴走型実践サポート
→職場の健康力アップ推進業務（R2～7年度）
■ 支援実績：200社超(スタートアップ/高血圧対策/スポット)支援
- 【経済団体向け】会員企業への健康経営推進サポート
→うちなー健康経営推進事業（R4～7年度）
■ 支援実績：35団体(うちなー健康経営推進団体制度と連動し推進)

