

第5回 健康経営推進検討会 事務局資料

(今年度の認定状況と今後の方向性について)

2026年3月17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. 今年度の認定状況について

2. ご議論いただきたいポイント

- 健康経営銘柄継続選定企業の顕彰制度について
- 企業価値向上に資するテーマ別の取組の評価について
- 中小企業への裾野拡大について
- 次年度の健康経営度調査等について

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

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

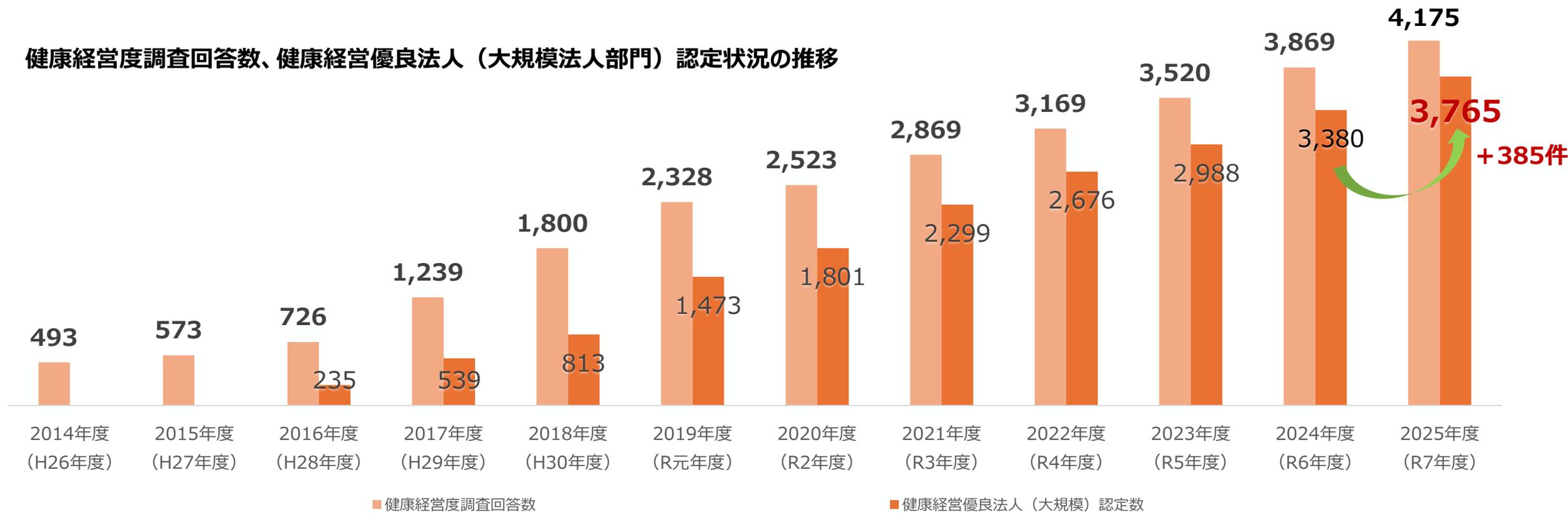
1. 今年度の認定状況について

健康経営度調査回答数・認定数

前年度から385件（約11%）増加

上場企業の約3割に該当する1,317社が回答。

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



※健康経営度調査回答数：令和7年12月31日時点

※健康経営優良法人2026（大規模法人部門）認定数 令和8年3月9日時点

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）申請数・認定数

前年度より3,289件（約16.6%）増加

健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)申請数、認定状況の推移



※健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）申請数：令和7年12月31日時点
 ※健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）認定数 令和8年3月9日時点

健康経営銘柄2026

「健康経営銘柄2026」として28業種44社を選定。



2. ご議論いただきたいポイント

- 健康経営銘柄継続選定企業の顕彰制度について
- 企業価値向上に資するテーマ別の取組の評価について
- 中小企業への裾野拡大について
- 来年度の健康経営度調査等について

健康経営銘柄継続選定企業の顕彰制度について

- 前回の検討会において、健康経営に継続的に取り組む企業を評価するための制度を新設することについて了承を得たところ。
- ただし、名称は、①健康経営銘柄との関係を明確にすること、②リタイアメントの印象を与えないこと、の主に2点について意見があった。その点を踏まえて、名称は、健康経営銘柄Premier (プレミア)としたい。
- 次に、選定企業のメリットに関しては、投資家をはじめとするステークホルダーからの高い評価を得るよう活躍の機会を創出するため、健康銘柄の中でもリーディング企業であることを広く対外的に発信してはどうか。

選定企業のメリット

健康経営に対する姿勢を対外的に発信することで、社会的な評価を得る

- ① 継続選定企業の証としての新たなロゴを付与。
- ② 取組に関する動画を作成し、ホームページ等で公開。
- ③ 講演等での優先的な事例紹介。

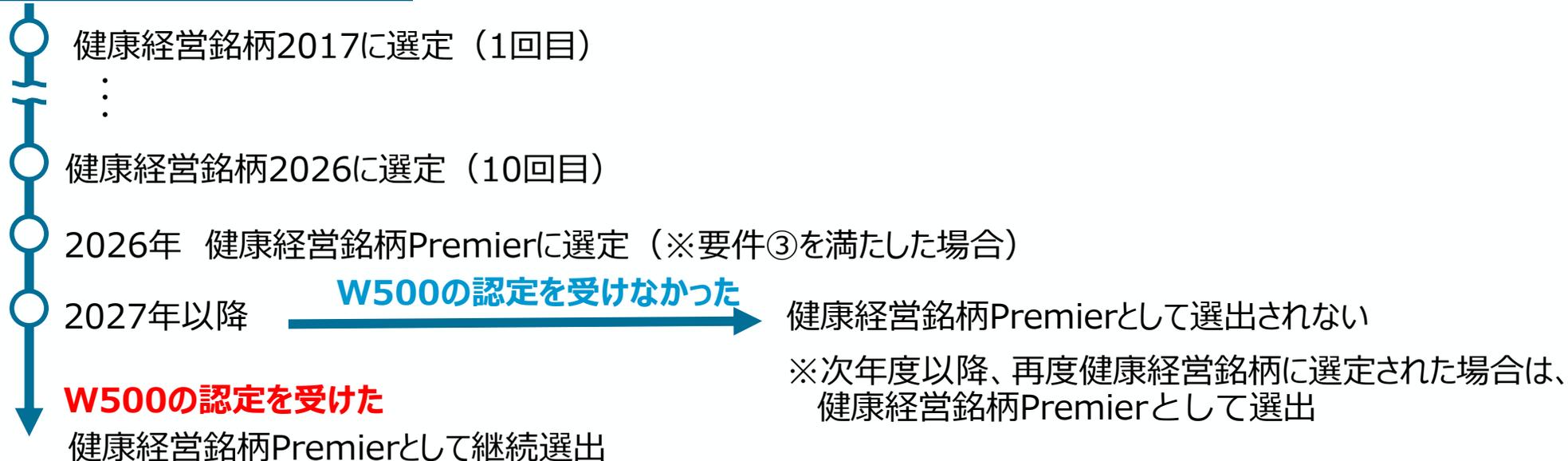


(参考) 健康経営銘柄Premierの顕彰制度の創設

制度の概要 (案)

- 以下の3つの要件を満たす企業を健康経営銘柄Premier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
- 健康経営銘柄Premierは、ホワイト500の認定が外れない限り、当該年以降も称号を保有。

選定フロー図 (案)



企業価値向上に資するテーマ別の取組の評価について①

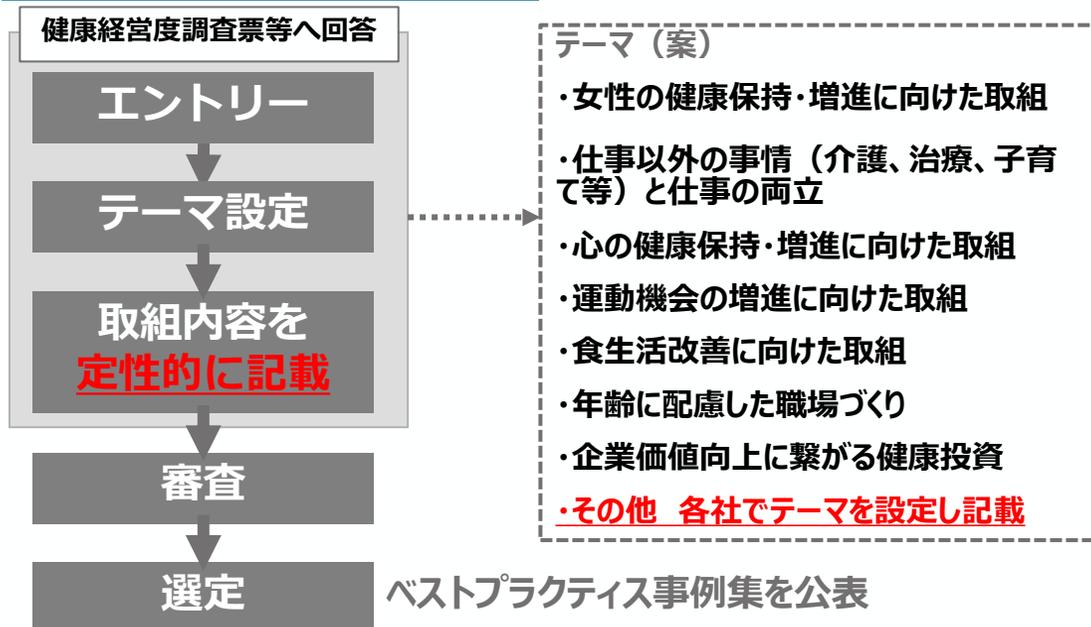
前回の検討会での主な意見

- テーマ別の取り組み事例の共有機会や認定制度があると、健康経営の推進に弾みがつくだろう。
- 特定の施策だけに取り組むことがないよう、創意工夫が柔軟にできるような配慮が必要。
- テーマ設定が狭いと柔軟性を欠く恐れがある。例えば、「仕事と介護の両立支援」と限定すると、「仕事と治療の両立支援」は含まれない。幅広く解釈できるようなテーマがよい。
- 健康経営度調査は総合的な評価だが、テーマ別の取り組みは企業の強みを明確化できるため、非常に重要。
- 第三者による評価や審査する枠組みを検討してほしい。テーマは毎年幅広く複数を提示するか、1つに絞るか等検討が必要。
- テーマを固定すると本質的な取り組みが見えなくなる可能性がある。柔軟性を持たせ、企業から逆提案して審査側が先進的だと判断できるよう工夫すべき。
- テーマ別の表彰事例は非常に参考になると思うので、共有の機会をつくってほしい。
- 健康経営を企業の未来発展の視点で捉えたうえで省庁が横串を通して連携をとり、政府一体となって全国展開すべき。
- 健康経営の総合的な評価を土台としたうえで特定の取り組みを表彰するのか、目的をもう一度考える必要がある。

企業価値向上に資するテーマ別の取組の評価について②

- 前回の検討会での意見を踏まえ、テーマは、健康経営度調査票等の小項目に加え、企業が自由にテーマを設定できることとする。 企業は健康経営度調査票等において選択したテーマに関する取組内容を記載。健康経営度調査における総合的評価の一定水準以上の企業について審査・選定してはどうか。
- 大規模法人部門から10社、中小規模法人部門から40社を選定し、ベストプラクティス事例集として公表。 将来的には他省庁の顕彰制度（例「健康寿命をのばそう！アワード」等）との連携も検討する。

選定フロー図（案）



選定基準

大規模法人部門

- ① 健康経営度調査に基づく一定水準以上の取組を実施していること
※資金や企業規模の影響が少ない「1.経営理念・方針」「4.評価・改善」のスコアが一定以上
- ② 記載内容を含め総合的に評価し、**10社程度選定**

中小規模法人部門

- ① ブライト500へ申請していること
- ② 記載内容を含め総合的に評価し、**40社程度選定**

中小企業への裾野拡大について①

前回の検討会での主な意見

- 健康経営に着手する中小企業にとって、自治体や健康経営アドバイザー、協会けんぽの支援は非常に有効であり、横の繋がりを広げることが重要。
- 健康経営の成功事例として検索できるのは大企業の事例が多く、中小企業では同様の対応ができず途中で頓挫してしまうことがある。中小企業の成功事例を提供し、サポーターを活用することで、取り組みやすい環境を整えるべき。
- 中小企業の中でも業種や規模は異なる。ブライト500から数社選出し、認定のメリットや取り組みの難しさ、支援内容などをヒアリングし、業種や規模に応じた対策案が考える必要がある。
- 本質的な課題は、取り組むリーダーが企業側にいないことである。サポート体制整備よりも、企業が取り組むきっかけや理由を作ることを優先にすべき。健康経営を新規事業と捉えて検証したい企業としては、取り組みの理由が不明確だと不満が出る可能性がある。
- 中小企業が健康経営に取り組んでいない理由は、取得によるメリットが実感しづらいことが一番大きい。

中小企業への裾野拡大について②

- 前回の検討会では、中小企業への裾野拡大に向けて、サポーターを活用した取り組みやすい環境づくりとともに、中小企業が取り組むきっかけとなる理由や具体的事例の必要性について意見があったところ。
- それを踏まえ、①健康経営に取り組む動機づくり、②中小企業向けのメリットや取組の見える化、③経営支援機関と連携したサポート体制、の3つの対応策を検討。
- また、特に小規模事業者が取組みやすい環境整備のため、小規模事業者向け特例制度の見直しも一案ではないか。

今後の対応策（案）

1. 健康経営に取り組む動機づくり

中小企業向け補助金における審査加点や中小企業向け融資における特別利率の適用など健康経営に取り組む動機づくりとして、インセンティブ措置を拡充する。

2. 中小企業向けのメリットや取組の見える化

中小企業向けの健康経営のメリットや中小企業を含むテーマ別の健康経営取組事例を作成し、情報発信する。

3. 経営支援機関と連携したサポート体制

商工会議所・商工会やよろず支援拠点等の経営支援機関と連携し、地域の中小企業への健康経営の取組支援を行う。
(例：経営支援機関の支援者向けの研修実施等)

健康経営に取り組む動機づくり～中小企業向け補助金における審査加点～

- 今後、中堅・中小企業が活用可能な生産性向上に資する補助金において、**健康経営優良法人の認定を取得した事業者に対する加点措置を実施予定。**

	補助対象
ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金	中小企業等が取り組む、革新的な新製品・新サービス開発等を行うための設備投資等を支援する
IT導入補助金	生産性向上に資するITツール（ソフトウェア・サービス等）の導入を支援する
事業承継・M&A補助金	事業承継に際しての設備投資や、M&A・PMIの専門家活用費用等を支援する
Go-Tech補助金	中小企業等がものづくり基盤技術及びサービスの高度化に向けて、大学・公設試と連携して行う研究開発を最大3年間支援する
中小企業新事業進出補助金	企業の成長・拡大に向けた新規事業への挑戦を行う中小企業等を支援する
成長加速化補助金	売上高100億円を目指す成長志向型の中小企業の潜在的な投資を最大限引き出すため、大胆な設備投資を支援。
大規模成長投資補助金	手不足に対応するための省力化等による労働生産性の抜本的な向上と事業規模の拡大を図るために行う工場等の拠点新設や大規模な設備投資を支援。
省力化投資補助金	人手不足解消に効果のある設備・システムの導入を支援。
持続化補助金	小規模事業者等が自ら経営計画を作成して取り組む販路開拓等の取組を支援。

加点措置を実施予定

健康経営に取り組む動機づくり～中小企業向け融資における特別利率の適用～

- 日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」において優遇利率が適用される対象に、[「ネクストブライト1000」](#)が追加される予定。

資金の使いみち	「働き方改革」に取り組むために必要な設備資金や長期運転資金
融資限度額	7億2千万円
利率（年）	<ul style="list-style-type: none">● 健康経営優良法人の認定を受けている方：2億7千万円まで 特別利率①（※）● うちホワイト500、ブライト500又はネクストブライト1000の認定を受けている方：2億7千万円まで 特別利率②（※）● 2億7千万円超 基準利率（※）
返済期間	<ul style="list-style-type: none">● 設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内）● 長期運転資金：10年以内（うち据置期間2年以内）

（※）基準利率：1.75%、特別利率①：1.35%、特別利率②：1.10%（いずれも令和7年2月3日時点。貸付期間5年以内の場合。）
上記利率は、標準的な貸付利率であり、信用リスク（担保の有無を含む。）等に応じて所定の利率が適用される。

中小企業への普及拡大～中小企業向けのメリットや効果の可視化～

- 健康経営優良法人未申請法人は、収益性向上や売り上げの強化等を経営課題としている傾向にある。
- そのため、企業収益の向上等に直接効果をもたらす「生産性の向上」や「プレゼンティーズムの改善」に対して、健康経営の取り組みが有効であることを伝える必要があるのではないかと。

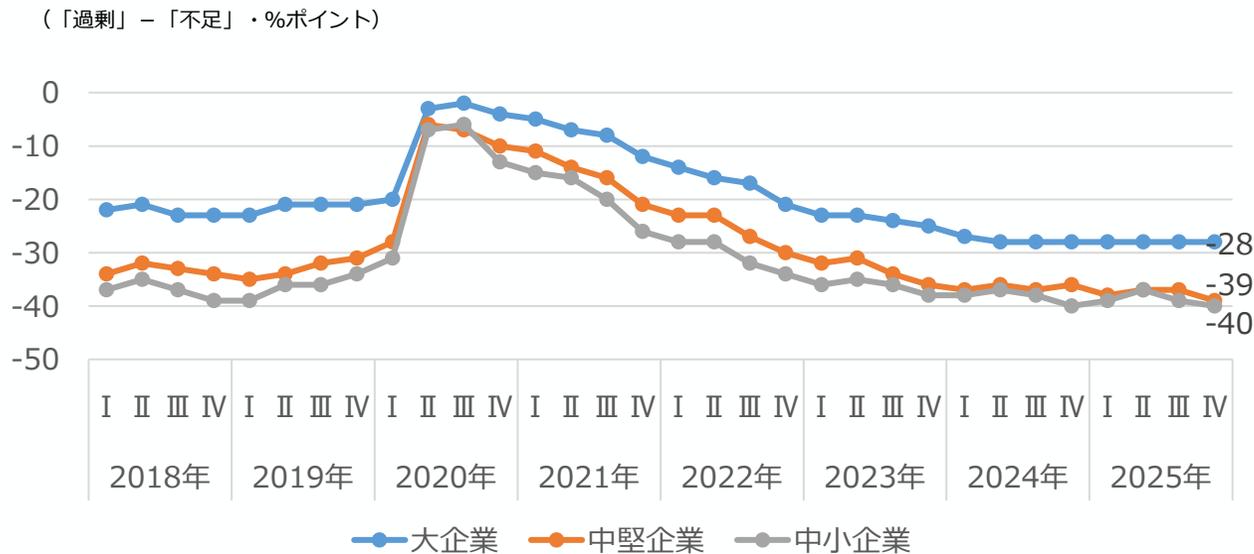
認定取得法人とその他法人の優先的経営課題の比較

	経営課題					
	1位	2位	3位	4位	5位	6位
継続法人	採用力強化・人材育成	働きがい・従業員満足度の向上	売り上げ・シェア拡大・販売力強化	収益性の向上	DX・IT化の促進	コスト削減
辞退法人	採用力強化・人材育成	収益性の向上	働きがい・従業員満足度の向上	売り上げ・シェア拡大・販売力強化	コスト削減	DX・IT化の促進
一時中断法人	採用力強化・人材育成	働きがい・従業員満足度の向上	収益性の向上	売り上げ・シェア拡大・販売力強化	コスト削減	DX・IT化の促進
未申請法人	収益性の向上	売り上げ・シェア拡大・販売力強化	採用力強化・人材育成	働きがい・従業員満足度の向上	コスト削減	品質向上

(参考) 中小企業における健康経営のメリット①

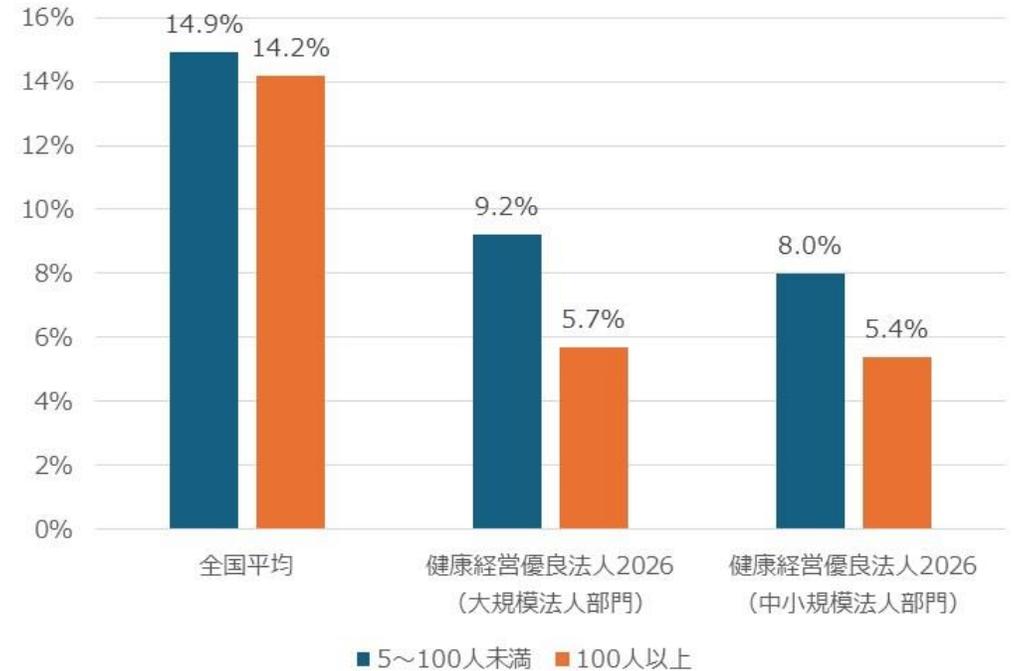
- ・雇用人員DIによれば、大企業と比較して中堅・中小企業の人手不足感が強い。
- ・健康経営に取り組む企業は、離職率が低い傾向。人材不足への効果が大きなメリットの一つ。

企業規模別の雇用人員DIの推移



※大企業：資本金10億円以上、中堅企業：資本金1億円以上10億円未満、中小企業：資本金2千万円以上1億円未満
 出典：日本銀行「全国企業短期経済観測調査（短観）」を基に中小企業庁が作成
 雇用人員DI：企業の雇用人員の過不足を表す指標

健康経営と離職率

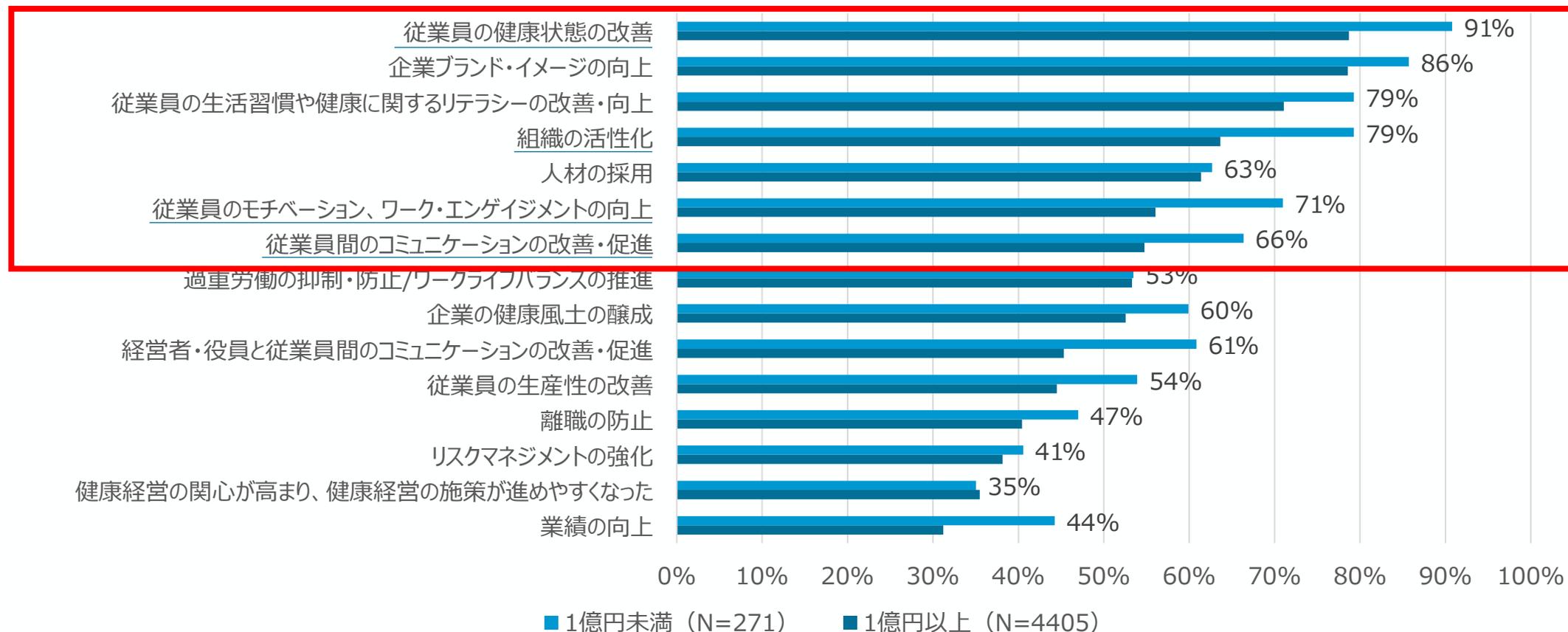


※従業員規模別の全国平均は、厚生労働省「令和6年雇用動向調査」より算出。健康経営優良法人の離職率算出のN数は大規模（5-100人未満:160、100人以上:3543）、中小規模は（5-100人未満:4204、100人以上:1518）。

(参考) 中小企業における健康経営のメリット②

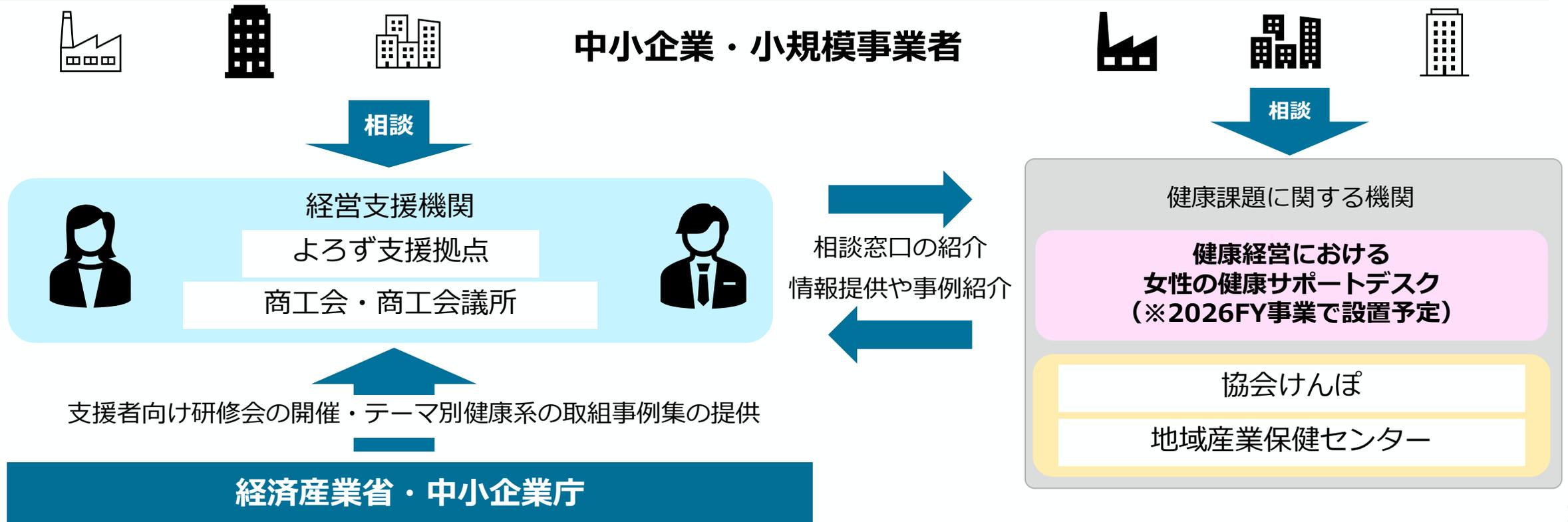
- 中小企業を対象とした健康経営の効果実感アンケートでは、売上げ1億円未満の法人では、従業員の健康状態の改善、組織の活性化、従業員のモチベーションやワークエンゲージメントの向上、コミュニケーションの改善・促進といった効果を実感したと回答する割合が相対的に高い。

Q.健康経営に取り組む、または健康経営優良法人に認定されたことでどのような効果・メリットを感じていますか。(いくつでも) <中小規模法人部門>



中小企業への普及拡大 ～経営支援機関と連携した中小企業への支援～

- 具体的に何に取り組んだら良いか分からず申請をためらっている中小企業に対し、健康経営優良法人への申請を後押しするため、よろず支援拠点や商工会・商工会議所等の経営支援機関において、健康経営に取り組んでいない企業等への情報提供やヘルスケアサービス提供事業者を活用した事例紹介を行うとともに、2026年度に設置予定の女性の健康サポートデスクとの連携を実施してはどうか。
- 加えて、よろず支援拠点や商工会・商工会議所を通じて中小企業が健康経営に取り組むメリットや具体的な取組事例を提供してはどうか。（例 支援者向け研修会の開催）

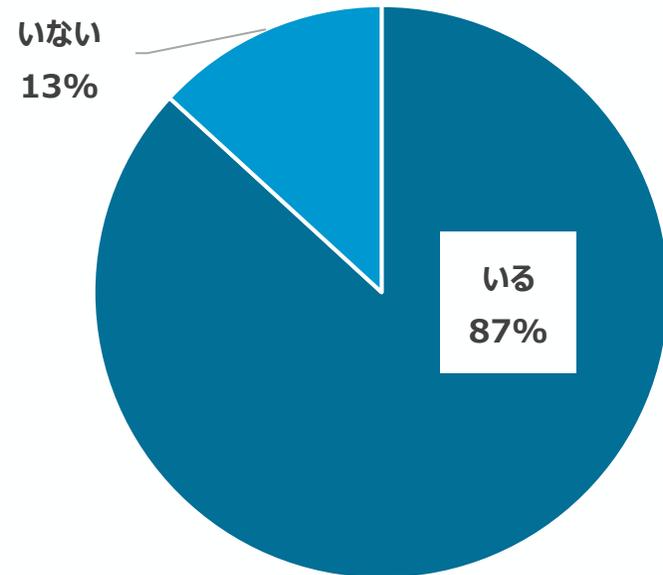


(参考) 中小企業における外部専門家の活用状況

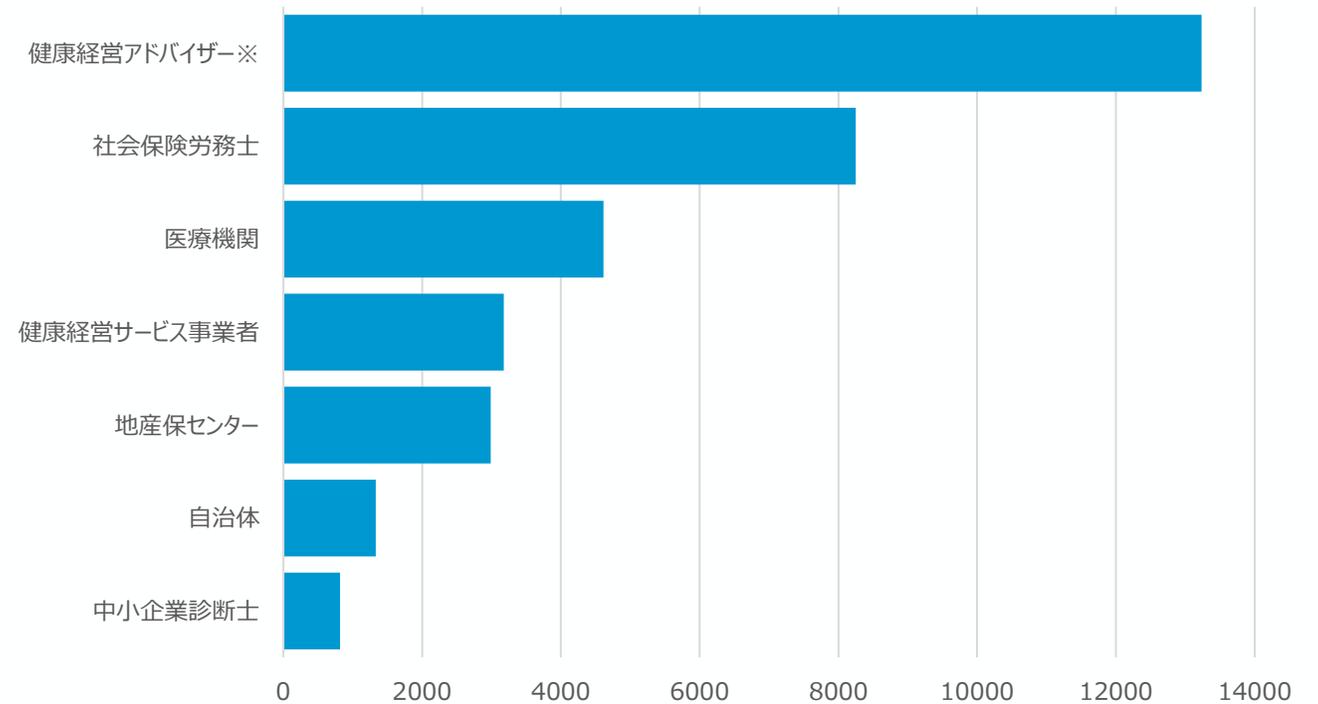
- 健康経営に取り組む中小企業の9割近くが外部専門家を活用。健康経営アドバイザーや社会保険労務士などの専門家が多いが、地域産業保健センターや自治体などの地域のサポート機関も活用されている。

令和7年度健康経営優良法人申請書【中小規模法人部門】

健康経営の推進に関する外部専門家



健康経営の推進に関して連携している外部専門家



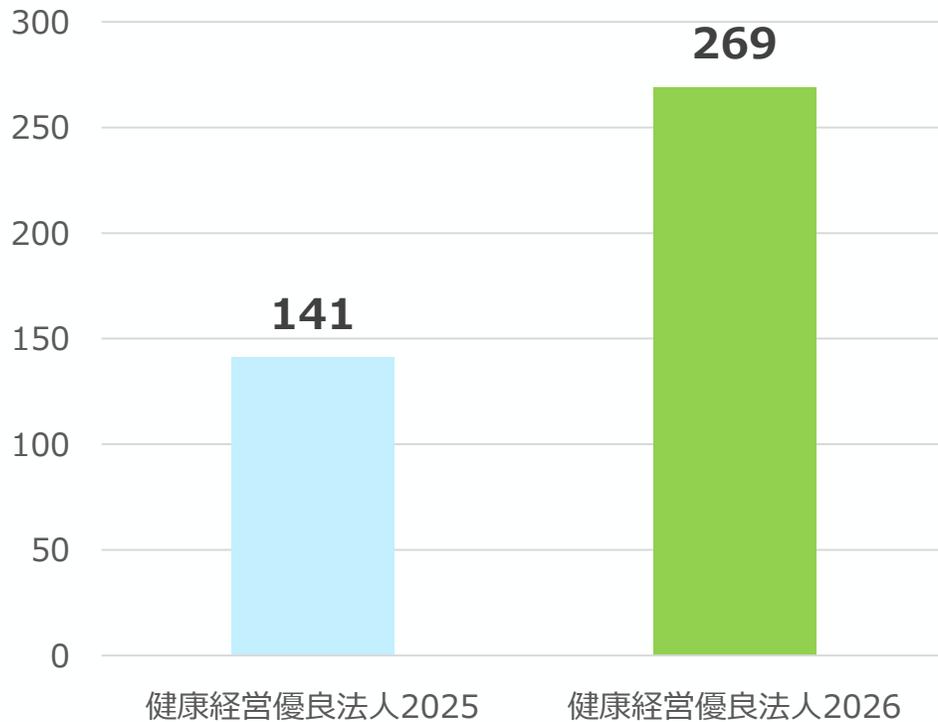
※ 健康経営アドバイザー・健康経営エキスパートアドバイザーの数値を合計

(参考) 小規模事業者向け特例制度

・2024年度より開始した小規模事業者向け特例制度による認定法人数は、今年度1.9倍に増加。

小規模事業者向け特例認定法人数 (中小規模法人部門)

単位[認定法人数]



参考：現行の小規模特例

評価項目	小規模事業者 特例認定要件	中小規模法人 認定要件
3-1 健康経営の具体的な推進計画	(4項目中) 2項目以上	必須項目
評価項目「①従業員の健康診断の実施」～「③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施」		2項目以上
3-2 評価項目「④管理職または従業員に対する教育機会の設定」～「⑩高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み」	(7項目中) 2項目以上	2項目以上
3-3 評価項目「⑪保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み」～「⑰喫煙率低下に向けた取り組み」	(7項目中) 2項目以上	4項目以上

次年度の健康経営度調査について～ライフデザイン経営～

- ライフデザイン経営による働きがいと働きやすさのある状態、または生きがい双方が満たされる状況は、心身の健康にとって重要な要素。個人のウェルビーイング向上とともに、エンゲージメント向上等を通じた生産性の向上に資することも期待できることから、企業として健康経営の一環として取り組む意義があるのではないか。
- まずは、次年度の大規模法人部門の健康経営度調査票において、アンケート項目として新設してはどうか。

設問・選択肢（案）

Q80. ライフデザイン経営について知っていますか。（1つだけ）

※ライフデザイン経営とは：https://lifestage-service.go.jp/articles/lifedesign_explanation_04/

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

Q81. ライフデザイン経営に関連する取組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

ライフデザイン経営

社員がキャリアとライフを両立し、充実したライフデザインを実現できる環境を提供することで、人材の能力を最大限に引き出し、企業価値向上につなげる経営の在り方のこと。

SQ1. (Q81で「1」とお答えの場合)

ライフデザイン経営※としてどのような取組を実施していますか。（いくつでも）

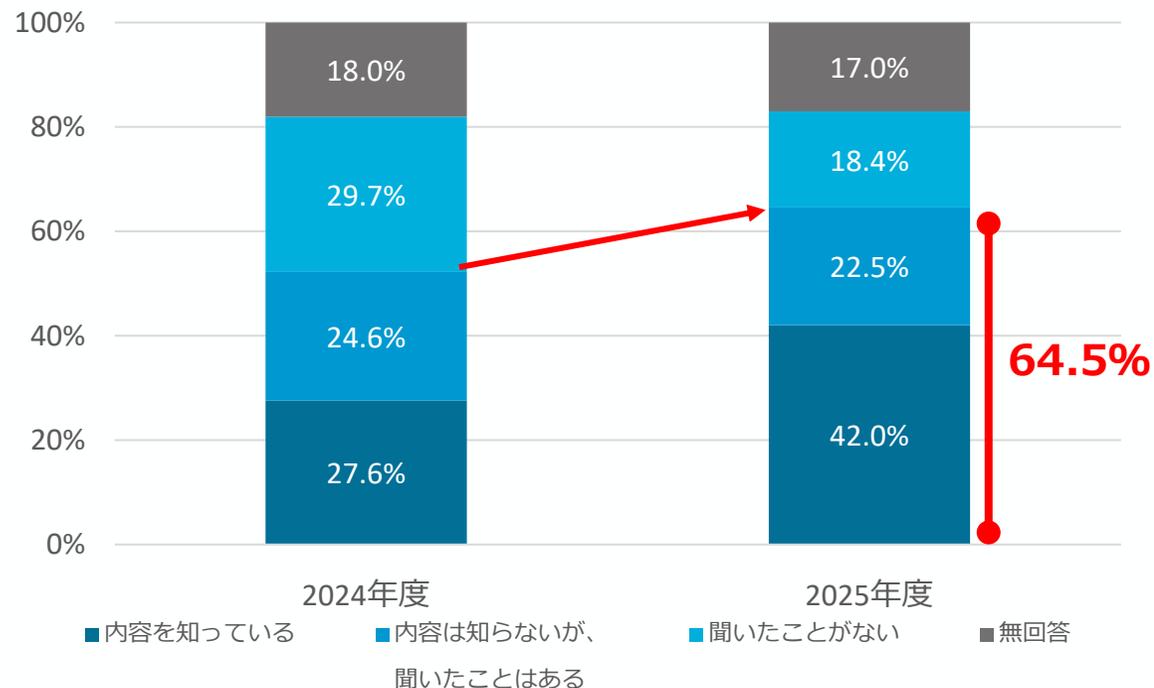
1. ライフデザイン支援に取り組むメッセージなどを経営層から発信している
2. ライフデザイン支援を行う体制について、担当部署を設置したり、役員や担当者の役割に明示的に位置づけている
3. 多様なライフデザインを実現したいという従業員が活躍できるような人材戦略が具体化できている
4. ライフデザイン支援の充実のため定量的な指標を適切に設定し、施策のPDCAを回している
5. 従業員に向けて、ライフデザインに資する、制度や福利厚生などの支援策等についてプッシュ型で情報提供や研修を行っている
6. 管理職に向けて、従業員のライフデザイン支援に関する研修機会を設けている
7. 若い世代の従業員を含めた従業員を対象として、キャリアとライフに関する個人の計画や展望について、考える機会を提供している
8. 従業員のライフデザインを会社や上司等が共有するなど個別に相談の場を設ける等により、その実現を支援している
9. 外部サービスの活用や専門家による相談等を含め、ライフデザインに関する相談先や公的窓口の紹介等を行っている
10. 同僚やロールモデルとなるコミュニティ等でライフデザインに関するコミュニケーションできる場を提供している
11. その他（上記以外）

次年度の健康経営度調査について～プレコンセプションケア～

- 大規模法人部門では「内容を知っている・聞いたことはある」企業は6割以上に達しており、取組を実施している法人は全体の17.8%。
- 中小規模法人部門では認知率が13.7%。まずは認知拡大が課題。

大規模法人部門

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)



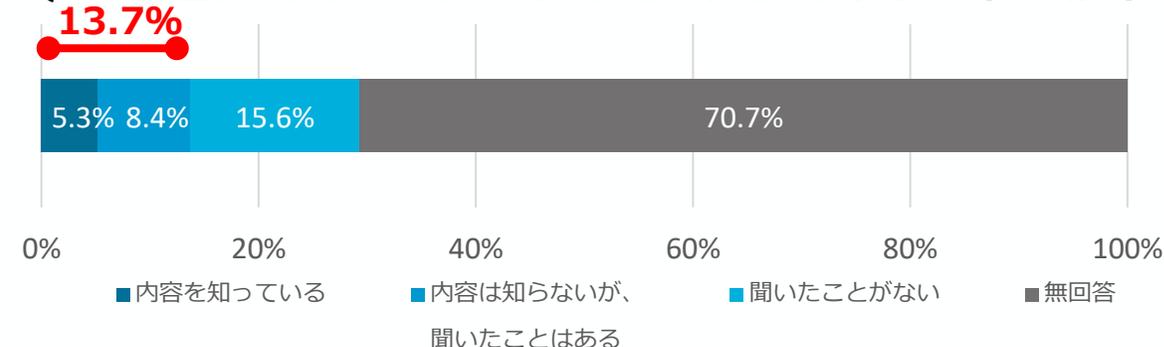
2024年度n=3,869、2025年度n=4,175

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)

□ 実施している	17.8%
□ 実施していない	64.8%
□ 無回答	17.4%

中小規模法人部門

Q52.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)

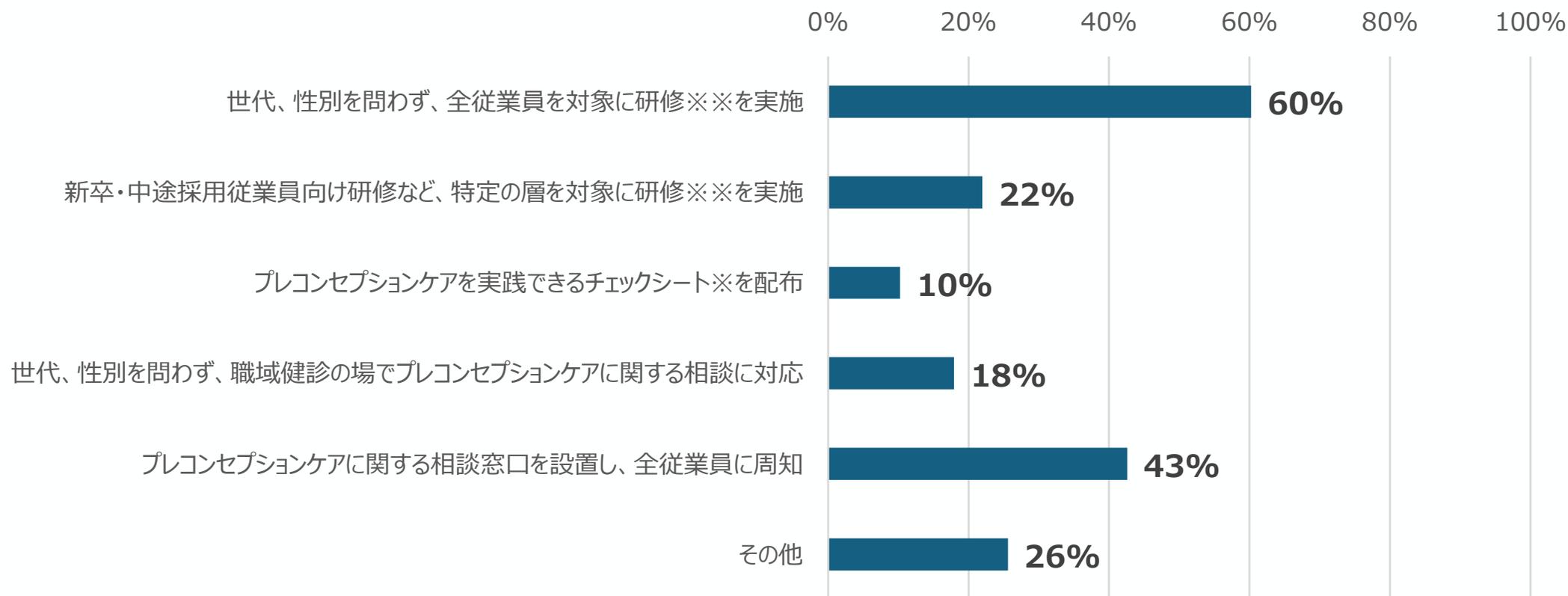


参考：はじめようプレコンセプションケア <https://precon.cfa.go.jp/>

(参考) プレコンセプションケアの取組

- プレコンセプションケアの具体的な取組は、全従業員向けの研修や相談窓口の設置などが多い。

Q79SQ1.プレコンセプションケアとしてどのような取組みを実施していますか。(いくつでも) ※※※



※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/>

※※動画配信も含む

※※※Q79にて、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みを実施していると回答したn=742を対象に集計。

攻めの予防医療に向けた性差に由来するヘルスケアに関する副大臣等会議での有識者の意見など

中小企業における健康経営、女性の健康課題

- 女性の健康課題への対応を含めた健康経営は、女性従業員を含む人材の確保・定着にも資する取組。特に規模の小さい中小企業では女性従業員の割合が多い傾向にあり、こうした中小企業においても、健康経営の取組を一層普及させていきたい。※ 1
- 女性の健康課題対策は就労と生産性も一体で評価する。※ 2
- 健康経営度調査(中小企業も含め)を成果に応じた評価に転換する。※ 2

パーソナルヘルスレコード (PHR)

健康経営優良法人認定制度におけるPHR関連要素の強化、健康経営優良法人の優遇措置の強化
(例：健康経営優良法人認定事業者の補助金認定における加点、対象事業者の拡充など) ※ 2

睡眠対策

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。 ※ 3

プレコンセプションケア

プレコンセプションケアの取組は、将来のキャリア形成や出産・育児に向けた社内理解等に悩む若手社員も多い中、管理職と若手社員の意思疎通の円滑化、社員の希望するライフデザインの実現による従業員エンゲージメントの向上など、様々なメリットが企業にも考えられるため、健康経営の視点等からも、企業での取組を進めることが重要。 ※ 1

企業価値の向上

企業価値向上に必要な人的資本投資に向けて、健康投資を「人的資本可視化指針」に位置づけ。健康投資が企業価値向上に繋がる因果構造を科学的に検証。 ※ 2

自治体や保険者との連携

保険者と共に健康投資する企業へのインセンティブ措置。特に中小企業については地域の支援機関や自治体等によるサポート体制が必要。 ※ 2

※ 1 攻めの予防医療に向けた性差に由来するヘルスケアに関する副大臣等会議 第1回・第2回における主な議論より抜粋
※ 3 「経済財政運営と改革の基本方針2025」(骨太の方針2025)より抜粋

※ 2 攻めの予防医療に向けた性差に由来するヘルスケアに関する副大臣等会議 (第3回)における有識者の提出資料より抜粋

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

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)

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

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

（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

健康投資額調べ

- 職域における健康投資は、健康経営コンサルの契約、従業員へのウェアラブル端末や健康アプリの支給等の多岐にわたる。また、一人当たり投資額も大きく幅がある。
- 今後、職域における**健康投資を促進するため、健康経営度調査等を活用して健康投資額を見える化**していくことを検討予定。（2018-19年度に調査実績あり。）

全体戦略・管理

健康コンサル



エンゲージメントサーベイ

ストレスチェック



健康的な生活奨励

ジム



ウェアラブルデバイス



健康セミナー



診断・検診関係

法定外検診

産業医（外部委託）

人間ドック



オンライン医療相談

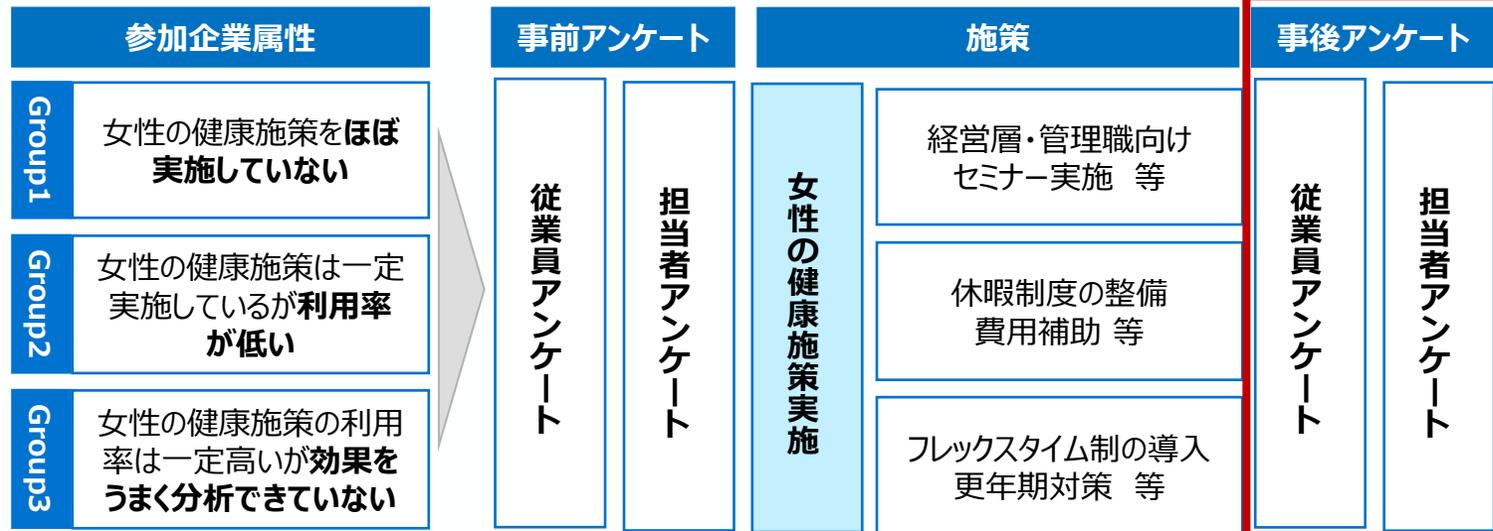
病気からの復職支援

女性の健康効果検証プロジェクト

- 当該プロジェクトの参加企業には、ヘルスリテラシー向上プログラムをはじめ、物品補助制度や休暇制度の導入等、幅広い施策に取り組んでいただいた。
- 参加企業の中での自社の立ち位置を把握し、今回の施策の振り返りや今後の女性の健康施策の検討に活用してもらうため、プロジェクト終了後、参加企業に対しそれぞれフィードバックシートを作成し送付。
- 各参加企業の取組施策の詳細を含め、最終報告レポートとして今年3月末に経済産業省HPで公開予定。

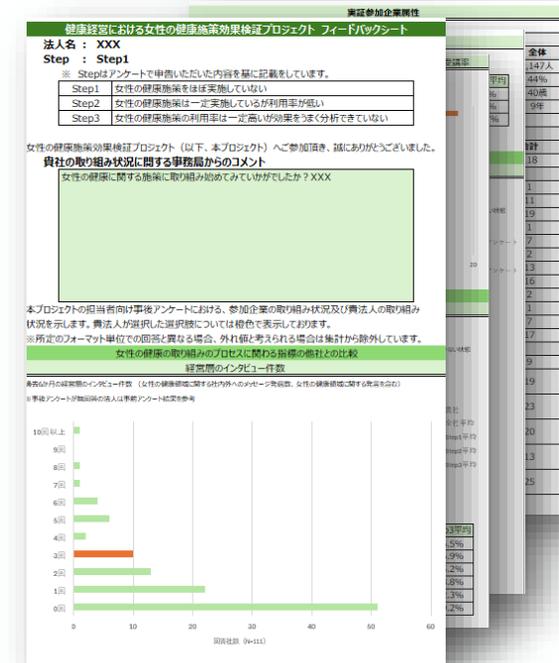
プロジェクトの流れ

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した。



前回検討会以降
取り組み事項

フィードバックシートのイメージ



【主な項目】

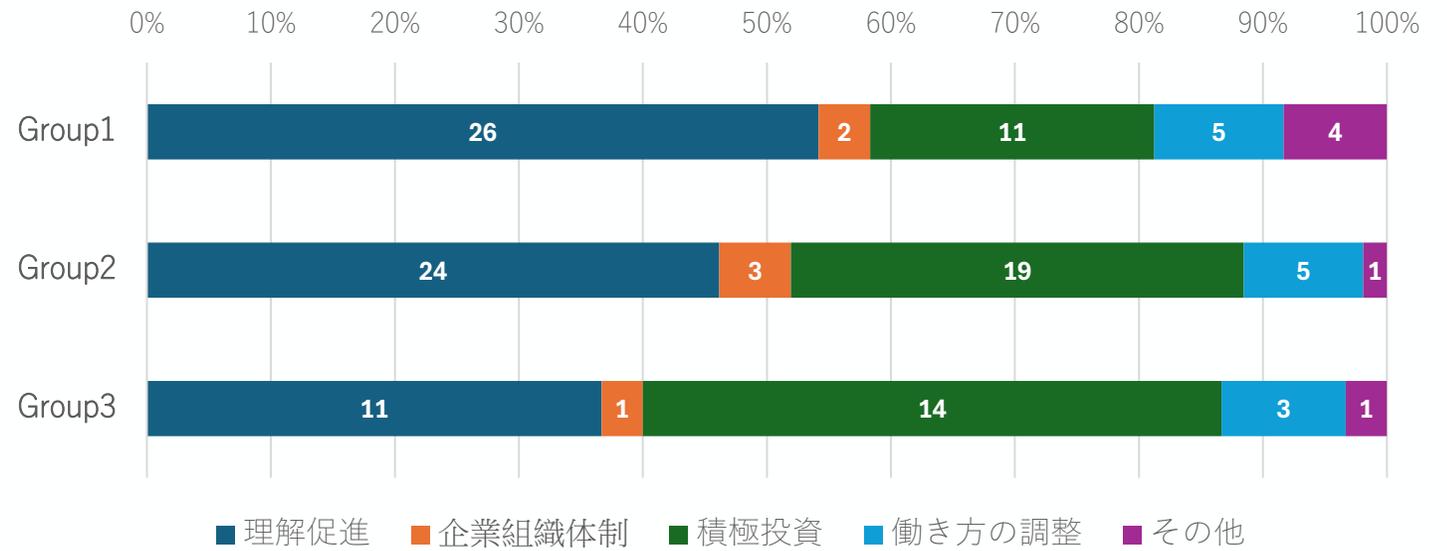
- 事後アンケートの全社集計結果
- 個社別の事前・事後アンケートの比較結果
- 事務局からのコメント

女性の健康効果検証プロジェクト | 参加企業の実施策

- これまで女性の健康に関する施策を実施していなかった企業（Group1）や一定程度実施していた企業（Group2）では、まず理解促進に関する取組を行う企業が多く見られた。
- 取組が進んでいる企業（Group3）ほど、投資や働き方の調整など施策の幅が広がる**傾向が見られる。
- 女性の健康に関する施策を社内へ浸透させるためには、まず理解を深め、社内の健康風土を醸成**することが重要。

実施施策の概要	
理解促進	経営層からのメッセージ発信
	ヘルスリテラシー向上プログラム
	管理者向け研修
	全社員向け意識改革プログラム
企業組織体制	女性登用
	ダイバーシティチーム
積極投資	サービス・ツール支援制度
	費用補助制度
	物品補助制度
働き方の調整	休暇制度
	フレックスタイム制度
その他	上記以外の手当や規定の制定等

Group別の施策選択状況（件）



※参加企業の申告に基づき分類。一部施策においては事務局にて分類を実施
 ※1企業が複数施策を実施するケースを含む

(参考) 女性の健康効果検証PJ

参加企業の事例紹介

ウイングアーク1st株式会社 経営層による女性の健康の情報発信

理解促進

企業概要

業界/業種：情報通信業

従業員数：858名（女性比率：25%）

施策詳細

- 施策対象者：役員、管理職、女性従業員（参加率：約61%）
- 取締役会や管理職セミナー、女性の健康セミナーにて本プロジェクトのアンケート結果を公表
- 女性社員がエフ休暇（生理や不妊治療のために利用する休暇）を申請しづらい現状や、将来の妊娠に関する悩みを共有し、人事担当役員からのメッセージを発信した

取組のポイント

- 女性社員には、同じ悩みを抱えている人がいる安心感やエフ休暇の取得率を公開して、取得を促進
- 管理職には、女性社員の具体的な悩みを共有し、女性の健康への意識を向上
- 取締役会では、女性の社外取締役の発議により、エフ休暇の取得について議論

成果・効果分析

- アンケートの要望を受けて、エフ休暇の取得状況を開示した
- 管理職セミナーや女性の健康セミナーで利用促進を図ったことで取得のハードルが下がり、2025年4月から8月までの5か月で取得率が5%となり前年を上回った

今後の展望

- エフ休暇の理解を深め、取得率をさらに上昇させていく
（2023年度：4.3% 2024年度：3.9% 2025年度：6%）

株式会社マルケイ 女性の健康推進部の発足

企業組織体制

企業概要

業界/業種：建設業

従業員数：18名（女性比率：22%）

施策詳細

- 施策対象者：全従業員（参加率：100%）
- 女性特有の健康課題への支援強化のため2025年9月に「女性の健康推進部」を発足
- 発足時には担当者に任命書を交付し、全社的に推進する体制を整えた

取組のポイント

- これまで女性の健康に関する社内研修の実施、情報配信、婦人がん検診（乳がん・子宮頸がん）の費用補助などを行ってきた
- 推進部の発足により、これらの施策を整理・統合し、関連付けながら進めることで、バラバラに取り組むのではなく、全体として計画的に展開できる仕組みを構築した

成果・効果分析

- 女性の健康推進部の発足により、施策を一元的に検討できる体制が整い、特に女性従業員の健康に対する関心や意識が着実に高まってきている
- 今後の具体的な施策展開に向けた基盤づくりという点で大きな成果を得ている

今後の展望

- 今後は、現状や従業員ニーズを把握し、定期的な研修の開催や安心して相談できる体制の構築を進めていく
- 将来的には、ライフステージごとに異なる女性特有の健康課題に対応した支援策を充実させ、女性従業員がより安心して長期的に活躍できる環境づくりを目指す

(参考) 女性の健康効果検証PJ

参加企業の事例紹介

株式会社大和証券グループ本社 更年期セルフケアアプリの導入

積極投資

企業概要

業界/業種：金融業、保険業

従業員数：12,500名（女性比率：40%）

施策詳細

- ・ 施策対象者：全従業員
- ・ 大和総研のウェルビーイングサービス「Hearbit（ハービット）」内で利用できる更年期セルフケアアプリ「JoyHer企業版」の案内を実施
- ・ 「JoyHer」は、更年期症状を記録するだけで、健康状態に合わせたアドバイスが届く更年期世代向けのアプリである

取組のポイント

- ・ 女性の体調管理アプリにおいては、月経管理アプリだけでなく、更年期に対処するアプリが存在していることを多くの社員に知ってもらうことを重視した
- ・ 症状を記録を継続することで体調の傾向が見える化でき、婦人科受診の際に活用ができることをアピールした

成果・効果分析

- ・ 更年期症状に関するリテラシーの向上
- ・ ダイワオンラインケア（婦人科診療・相談）利用の促進

今後の展望

- ・ 今後も更年期世代が増加するため、取組を継続していきたい

株式会社アロー ウェルネス休暇制度の導入

働き方の調整

企業概要

業界/業種：サービス業

従業員数：19名（女性比率：32%）

施策詳細

- ・ 施策対象者：全従業員、業務委託スタッフ、パートタイマー（参加率：100%）
- ・ 性差に関係なく、誰もが休暇を取りやすくするための仕組み
- ・ 主な休暇制度対象は「生理、排卵痛、月経前症候群、更年期、不妊治療、育児・介護、家族の体調不良、本人の体調不良など」。その他は都度相談の上、決定する

取組のポイント

- ・ ウェルネス休暇を申請した本人が、勤務を交代してくれたスタッフに対し景品と交換可能なポイントを付与するサンキューポイント制度も同時に導入した
- ・ 休暇を申請したスタッフもお礼がしやすく、交代したスタッフもポイントが集められる楽しみを持てるようになった

成果・効果分析

- ・ 事前アンケート「自身の体調や状況（育児、介護、通院・治療等）に応じた働き方ができていると感じますか」の項目の初期評価が43.8%であったため、中間評価では50%以上という結果を目標に実施中。そのデータを基に効果検証を行う

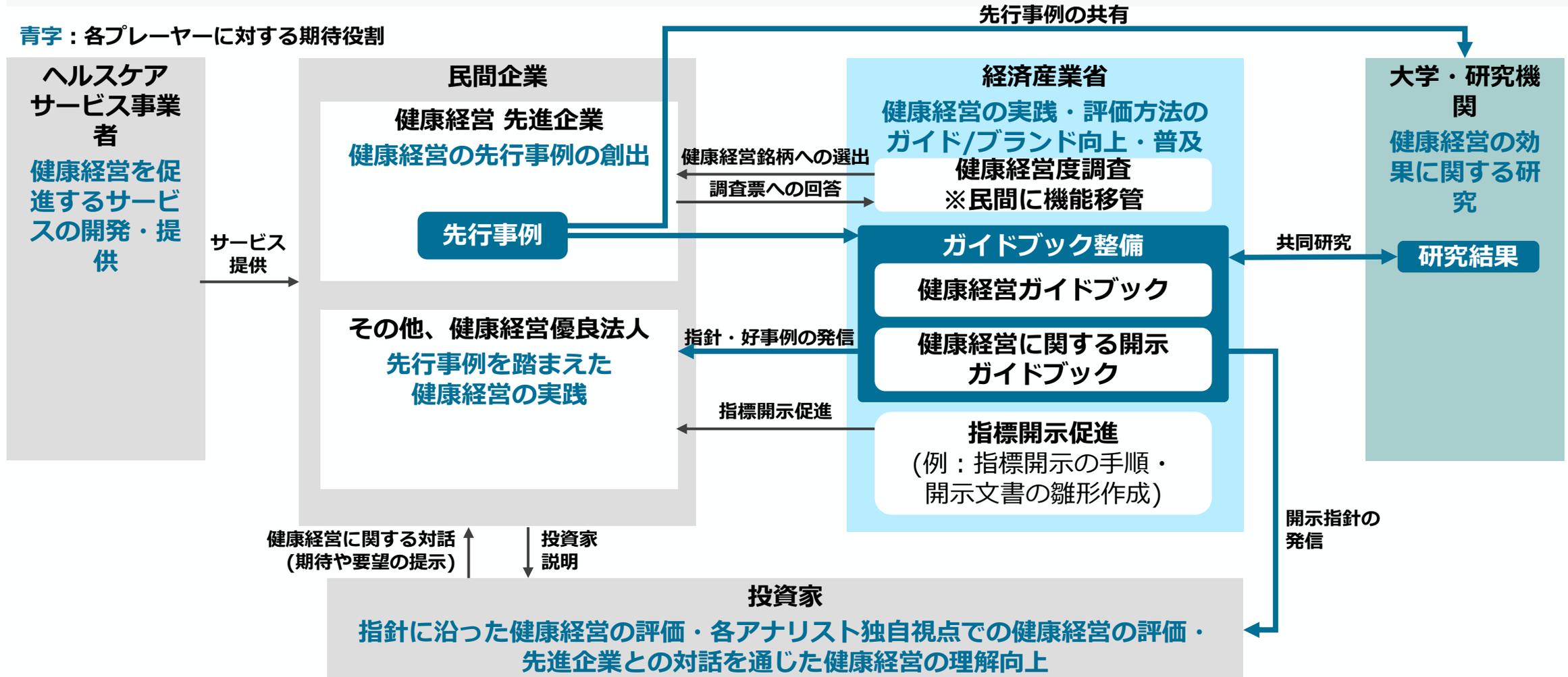
今後の展望

- ・ 休暇制度適用範囲の拡充
- ・ 現在も個別相談で柔軟に対応しているが、今後はメンタルヘルスケア、資格取得などにも適用範囲を広げ、多様な働き方をサポート

投資家に向けた非財務情報開示に関する調査事業（2026FY）

- 企業の健康経営の取組に関する情報開示の実態、および投資家が評価する際の課題を整理した上で、機関投資家の投資判断において健康経営に関する非財務情報が適切に評価・活用されるよう、健康経営に取り組む企業が**投資家向けに情報開示する際に参考となるガイドブックを作成する。**

青字：各プレイヤーに対する期待役割



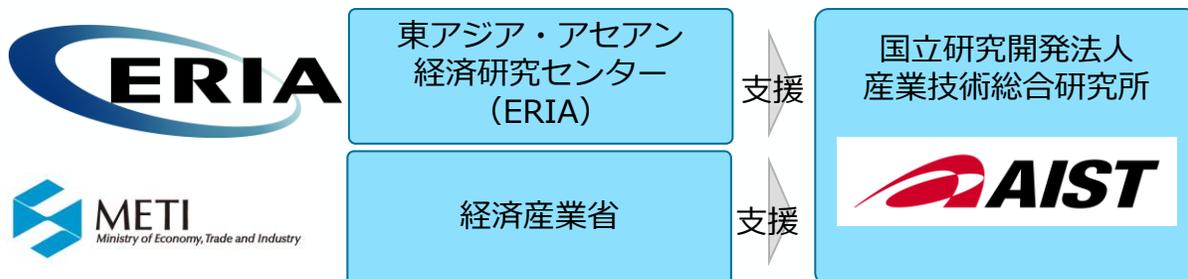
タイでの顕彰制度実現に向けた制度設計を開始

- 急速な高齢化が予想されるタイにおいて、ISO25554をベースとしたタイ版の健康経営度調査票を作成し、現地の日系企業や現地企業を対象に**2027年中に顕彰制度を実施**する。
- また、健康経営に関心のある現地の日系企業や現地企業と、日本のヘルスケアサービス提供事業者をマッチングするイベントを開催し、**日本型健康経営の展開と一体となったヘルスケアサービスの輸出を促進**する。

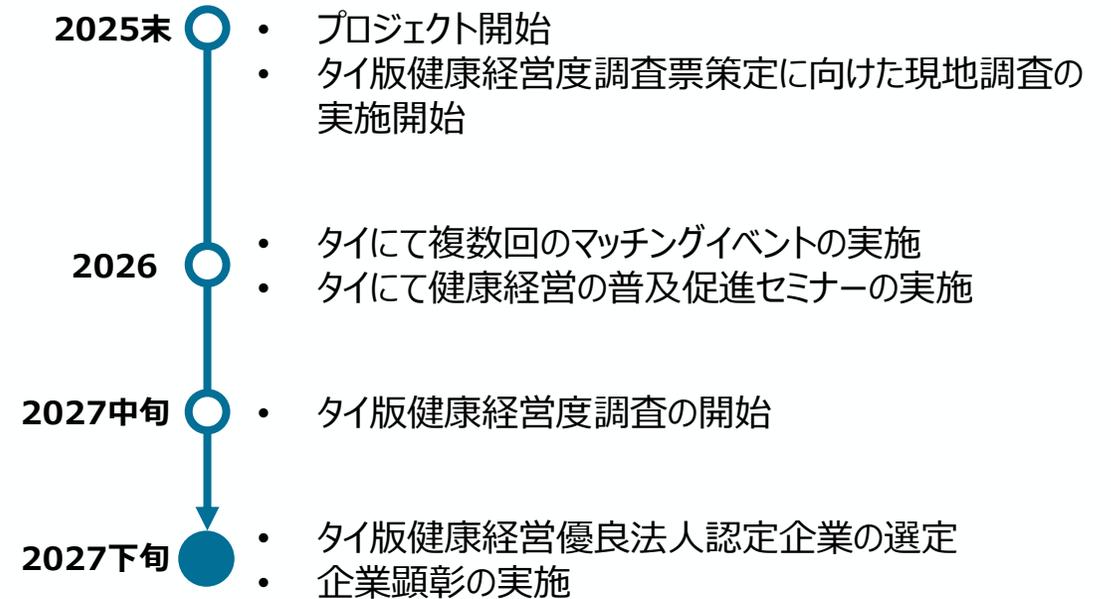
実施概要

- 日本と同様の健康課題が既に顕在化している状況にあり、経済産業省 商務・サービスグループとタイ王国 保健省 健康関連サービス推進局でMOC締結しているタイ王国で健康経営の普及施策を実施する。
- ISO25554をベースとした健康経営度調査による健康経営の概念の輸出とビジネスマッチングイベントの開催によるヘルスケアサービスの輸出を目的とする。

実施体制



スケジュール（予定）



健康経営のグローバル展開の推進について（2026FY）

- 近年、公的機関やアカデミア、民間団体等による健康経営のグローバル展開が進んでいるところ。
- 健康経営のグローバル展開を日本のヘルスケア産業の海外展開に繋げていくため、有識者へのヒアリングを通じて情報を集約・整理するとともに、今後の健康経営のグローバル展開戦略に関する関係者会議を開催する。

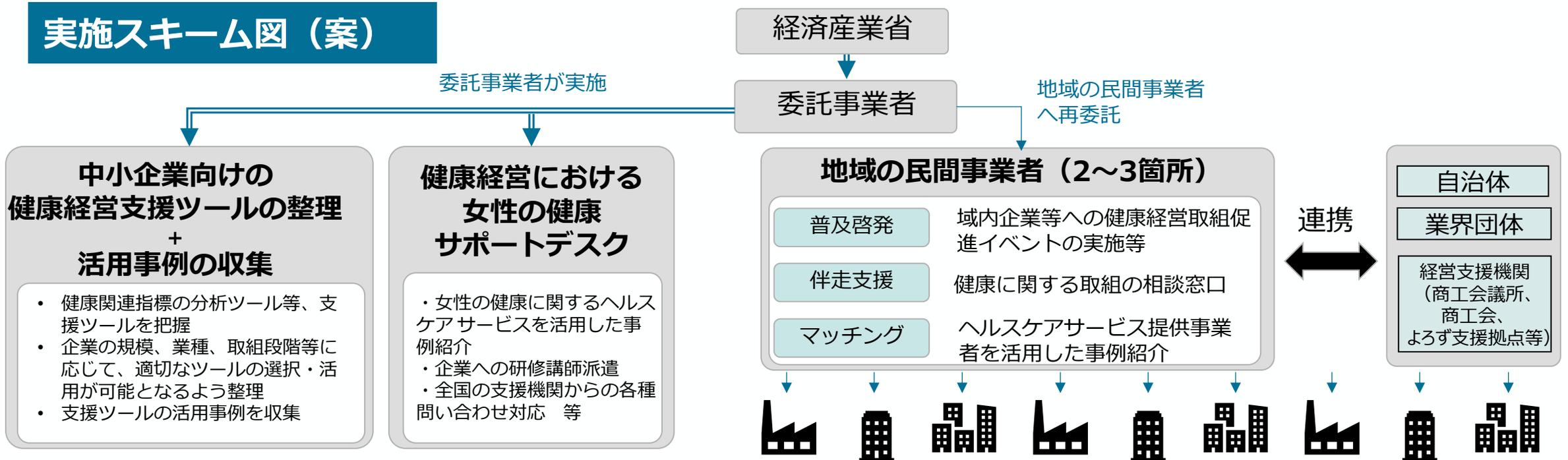
事業内容案



女性の健康・地域の健康経営推進事業（2026FY）

- 健康経営の必要性を感じているものの自社の課題に合わせた取組がわからず躊躇している中小企業も多いことから、**健康関連指標の分析などの中小企業向け健康経営支援ツールなどを網羅的に把握**するとともに、**企業規模や業種に応じて活用できるよう整理**する。また、それらの支援ツールの効果を含めた**活用事例も収集・共有**する。
- 加えて、**企業及び支援機関向けの女性特有の健康課題に関する相談をオンラインで受け付ける**とともに、ヘルスケアサービスを活用した事例の紹介や個別相談の他、女性の健康に関する専門家派遣等を行う。
- 地域の民間事業者が、自治体や業界団体等と連携し、健康経営に取り組んでいない企業等に対して地域の課題に応じた支援を行う実証事業を全国2～3カ所を実施する。

実施スキーム図（案）

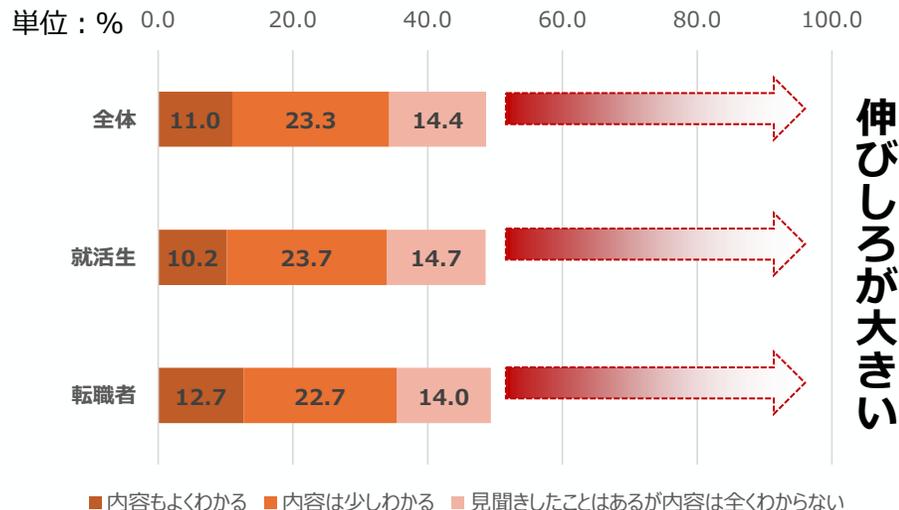


若年層への理解促進・定着に向けた取組（2026FY）

- 若年層への健康経営の認知向上は、健康経営に取り組む企業が評価されやすい環境づくりにつながり、企業の競争力向上や普及促進に資する。
- 一方で、大学や自治体等へのヒアリング等により、認知度は確実に高まりつつあるが、学生における健康経営の認知は拡大の余地が大きいことが分かってきている。
- 次年度以降、全国的なネットワークを有する機関等と連携し、面として健康経営を周知する取組を検討。

学生・転職者の健康経営に対する認知

出典元：健康経営優良法人認定事務局「就活生・転職者に関する調査」2023年9月、
全体n=900、就活生n=600、転職者n=300



事業内容（案）

全国的なネットワークを有する機関やキャリアセンター等と連携し、以下の事業を実施予定。

- 学生の健康経営企業への印象や就業観を把握
- 保護者への健康経営認知を高める取組の実施
- 学生と健康経営実践企業との出会いを創出
- 学生が選ぶ健康経営アワード 等

国及び地方公共団体の認定状況

- **今年度、新たに認定された国・地方公共団体は8団体。**また、今年度より開始した地方公共団体向け特例制度により、1団体（千葉県警察本部）が認定された。
- **国の行政機関として初めて、経済産業省が健康経営優良法人の認定を取得。**

部門	健康経営優良法人2026 認定団体数	国・地方公共団体名
大規模法人部門	22団体	【国】経済産業省 【都道府県】新潟県、千葉県警察本部／千葉県 【市区町村】苫小牧市、茅ヶ崎市、田原本町、枚方市、浜松市、須坂市、八王子市、鎌倉市、小牧市、大府市、駒ヶ根市、磐田市、上山市、藤沢市、北広島町、墨田区、みどり市、北見市、亘理町、清瀬市
中小規模法人部門	4団体	七ヶ浜町、今金町、庄内赤川土地改良区（※特別地方公共団体）、気仙沼・本吉地域広域行政事務組合（※特別地方公共団体）

※下線は今年度新たに認定を取得した国及び地方公共団体等