

健康経営の推進について

令和7年2月

経済産業省 商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課

1. 我が国の現状

2. 健康経営の推進

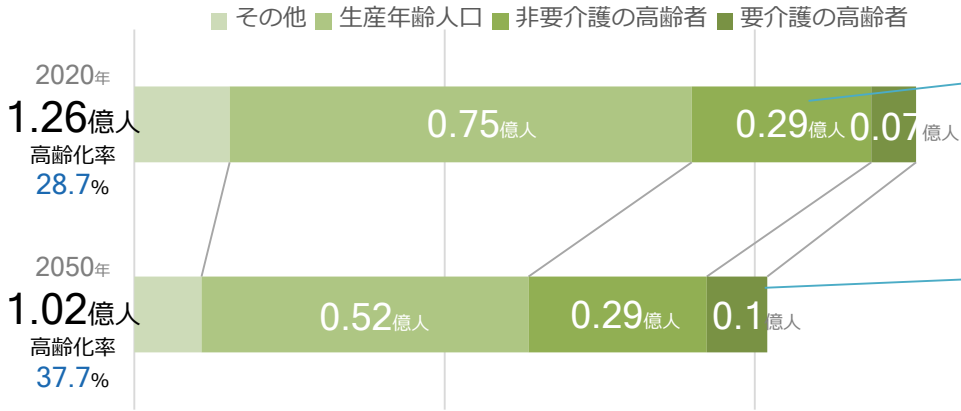
3. 健康経営の足跡

4. 健康経営の今後の展開

- 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

我が国が直面する課題と目指すべき方向性

人口・生産年齢人口・高齢者数・要介護者数の推移



- ・ 総人口は20%減少し、その中でも特に**生産年齢人口は30%以上減少**。また高齢化が進展し、**約40%が高齢者、約10%が要介護者**となり、対処をしなければ経済維持が困難に。

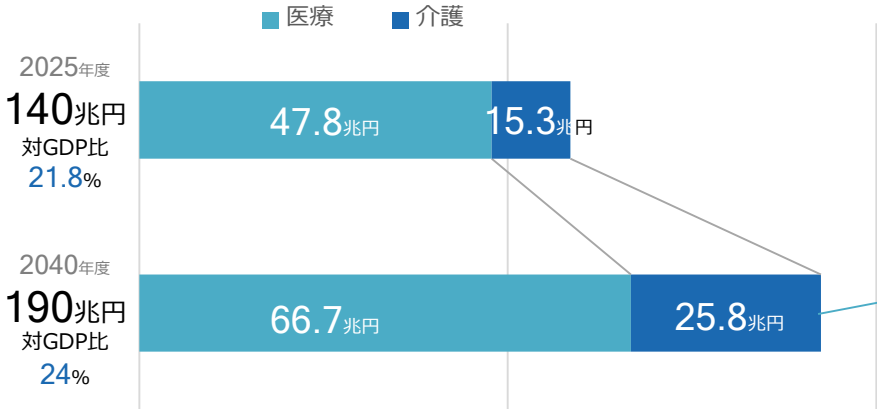
- ・ 他方、**平均寿命は延伸**するため、健康な状態で長期間経済活動を行うことができる「**健康寿命の延伸**」が重要。

平均寿命の推移

	2020年	2050年	差
男性	81.6歳	83.5歳	(+1.9歳)
女性	87.7歳	90.3歳	(+2.6歳)

目標① 健康寿命の延伸

社会保障給付費の推移



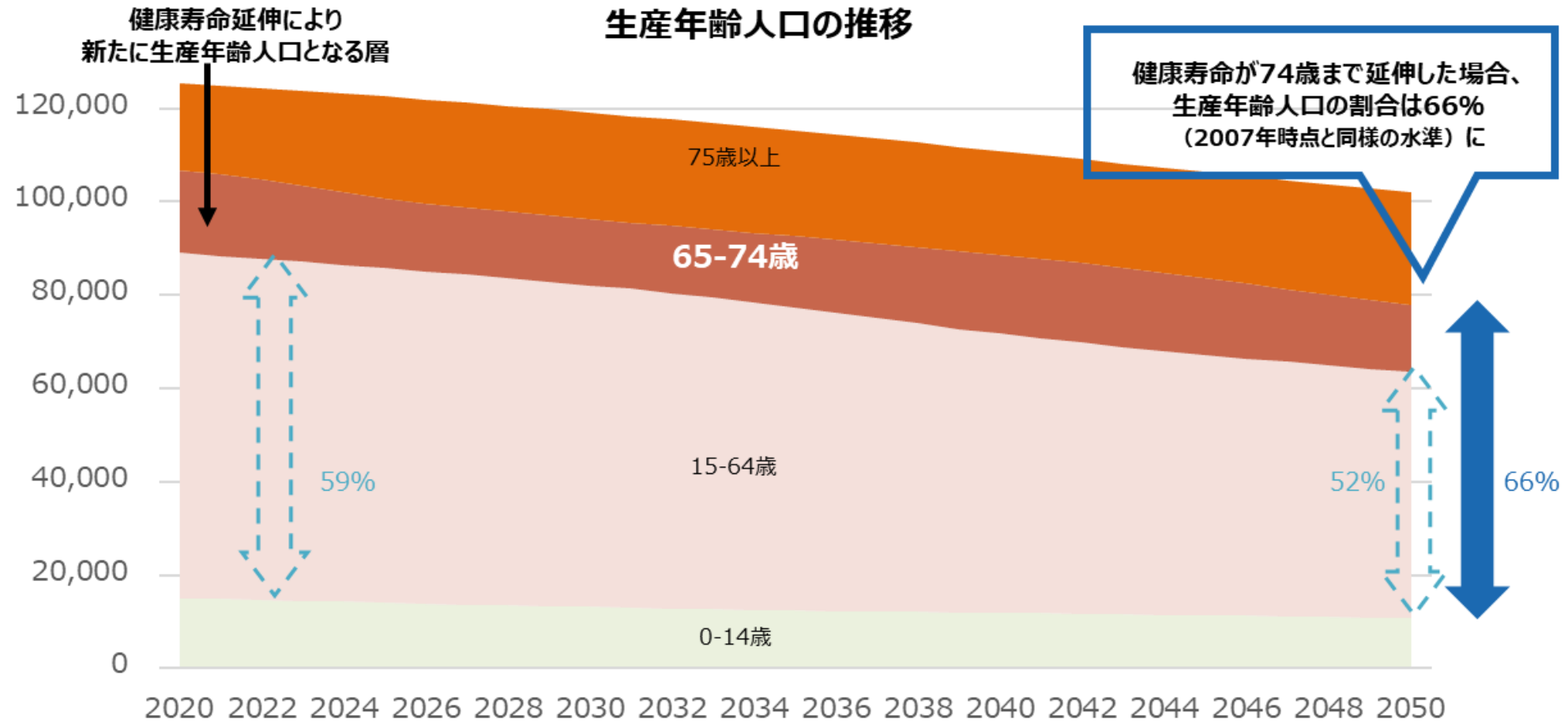
- ・ 要介護者の増加に伴い、**公的保険で賄われる社会保障の負担額も約35%増加**する見込み。

- ・ **人々の健康への投資、医療の質の高度化や、公的保険の範囲にとらわれない産業発展**が重要。

目標②③ 産業市場の拡大

(出所) 人口・高齢化率については、国土交通省「2050年の国土に係わる状況変化」(令和2年9月)による。平均寿命については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果による。要介護者については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成29年推計)」、総務省「人口推計(平成28年)」、厚生労働省「平成27年度介護給付実態調査」統計表第3表 平成27年11月審査分より経済産業省作成による。社会保障給付費については、内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局「基礎資料集」(令和4年3月)による。

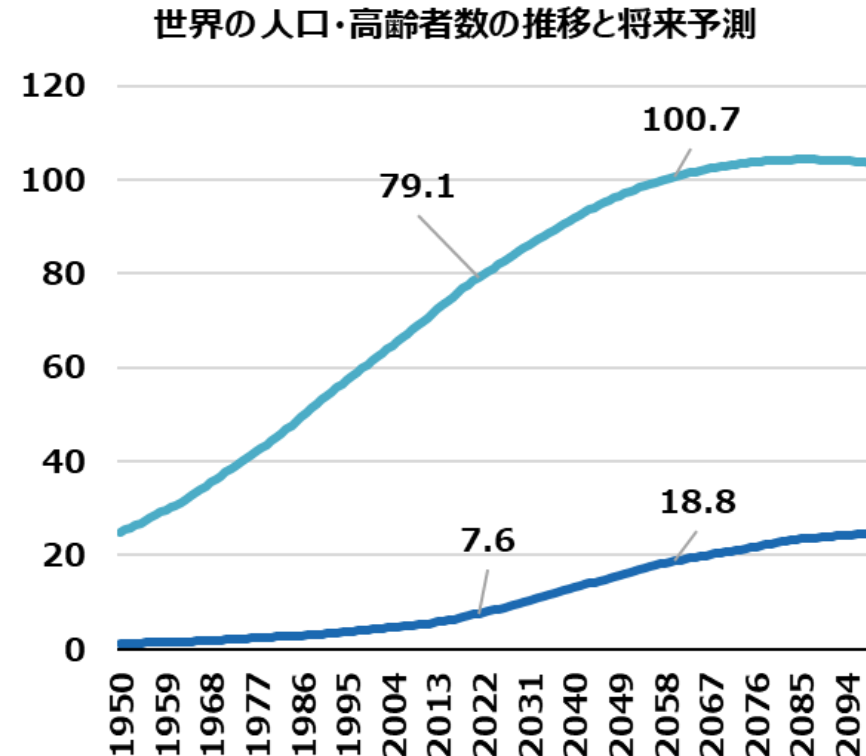
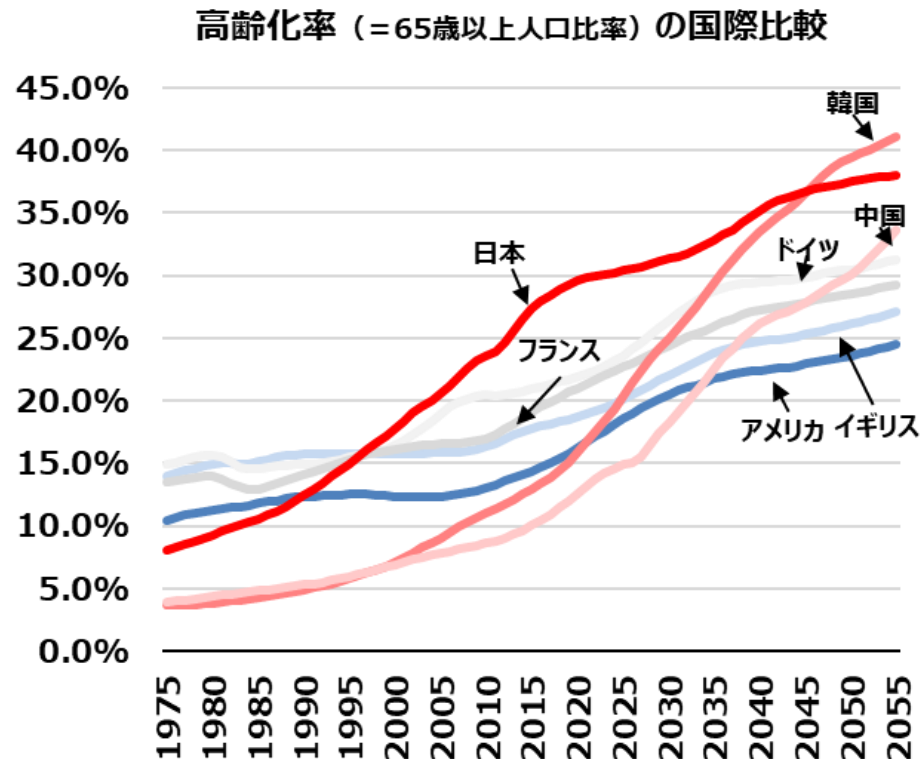
健康寿命の延伸による生産年齢人口の変化



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年・中位推計）」

(参考) 今後は世界的にも高齢化が進行

- 日本では、2045年頃まで世界に先駆けて高齢化するが、その裏では世界的にも高齢化が進行。世界の高齢者数は2021年：7.6億人（高齢化率9.6%）から、2060年：18.8億人（18.7%）に。
- 高齢化にかかる課題先進国として、ヘルスケア分野で新たな需要の拡大・対応策の確立を実現できれば、今後、高齢化の後を追ってくる諸外国への展開も視野に入れることが可能に。



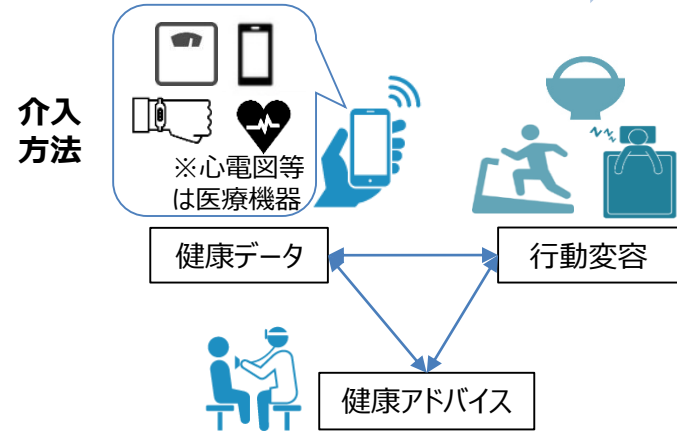
(注) 2022年以降は、中位推計の予測値。

(出所) United Nations 「World Population Prospects 2022」

健康・医療・介護分野における経済産業省の役割

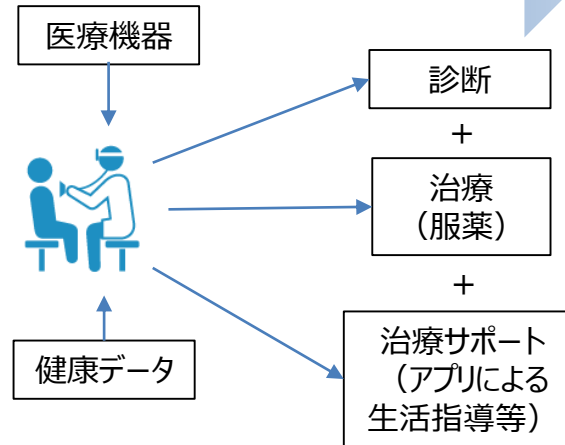
Mission①

予防・健康づくり



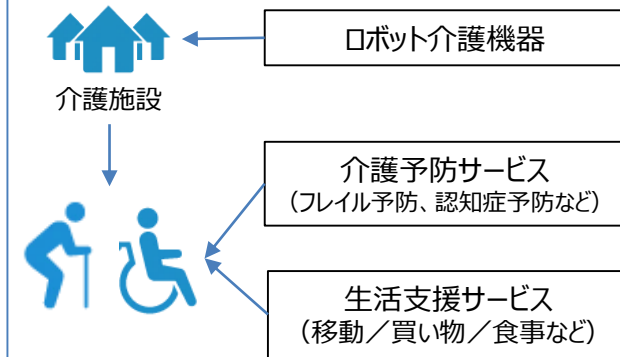
Mission②

医療（診断・治療）



Mission③

介護・生活支援



対象者

健常者

患者

要介護者

取組
主体

個人による健康づくり
／保険者等による保健指導

医師による治療

介護者による介護

期待する
担い手

ヘルスケア産業にとどまらない、
幅広い生活関連産業

医療機関
医療機器、医薬品メーカー

介護事業者
幅広い生活関連産業

経産省
の役割

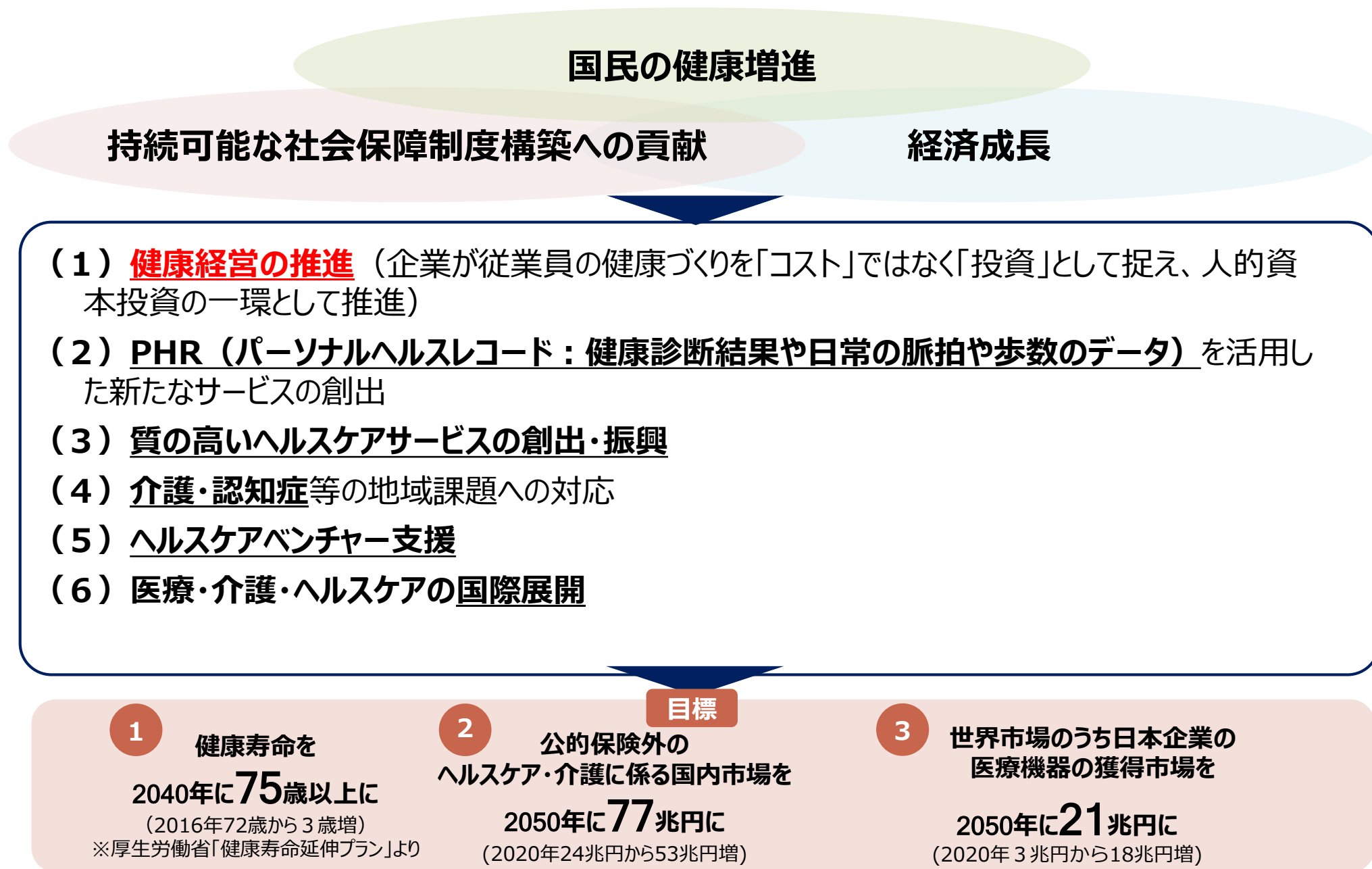
ヘルスケアサービスの創出・振興
健康経営／PHR等の環境整備

医療機器の開発
医薬品・再生医療製品の開発

ロボット介護機器の開発
保険外サービスの創出

優れたサービス・機器の海外展開

ヘルスケア政策の目指す姿と施策



1. 我が国の現状

2. 健康経営の推進

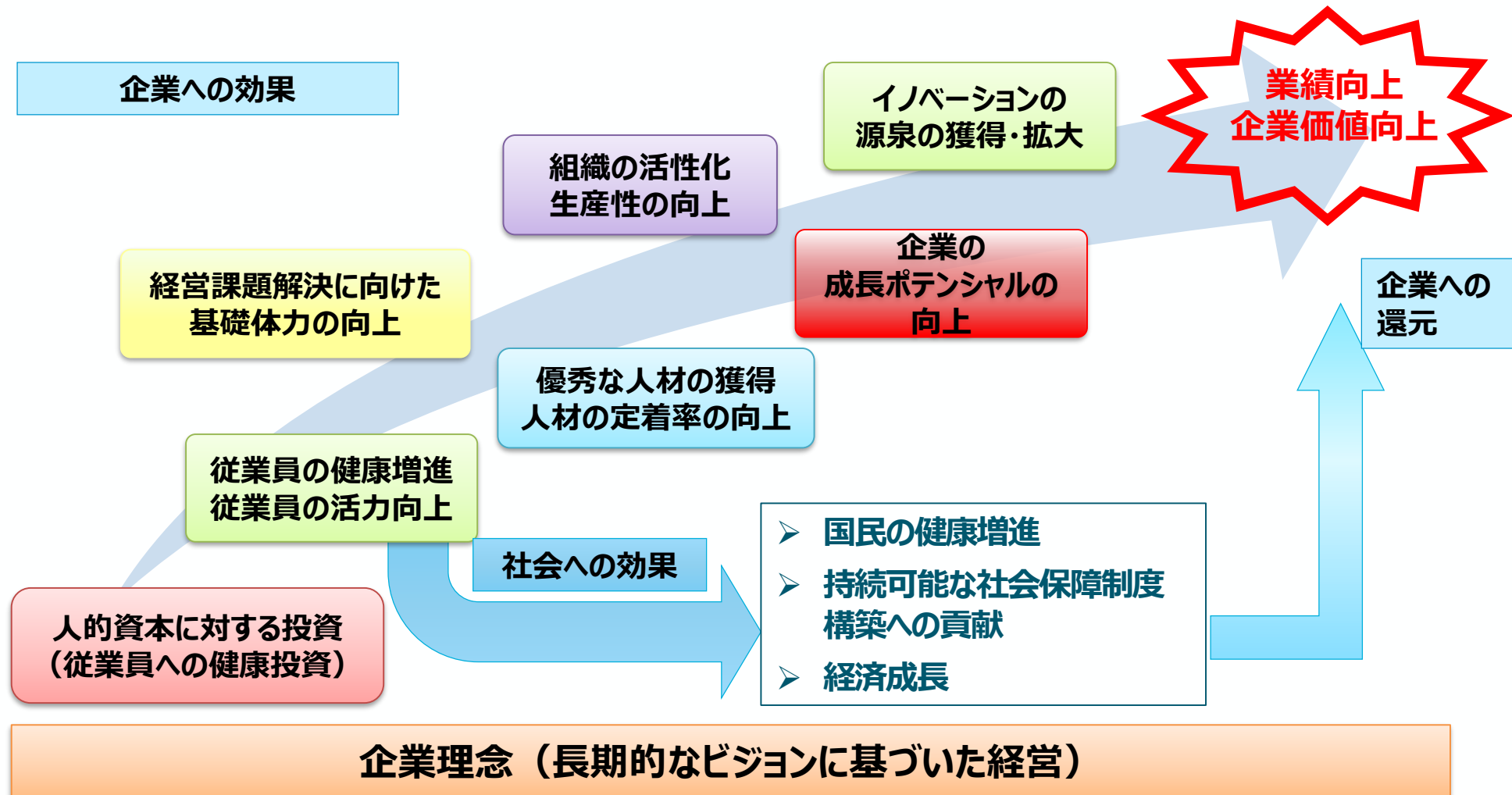
3. 健康経営の足跡

4. 健康経営の今後の展開

- 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

健康経営とは

- 健康経営とは、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、戦略的に実践すること。

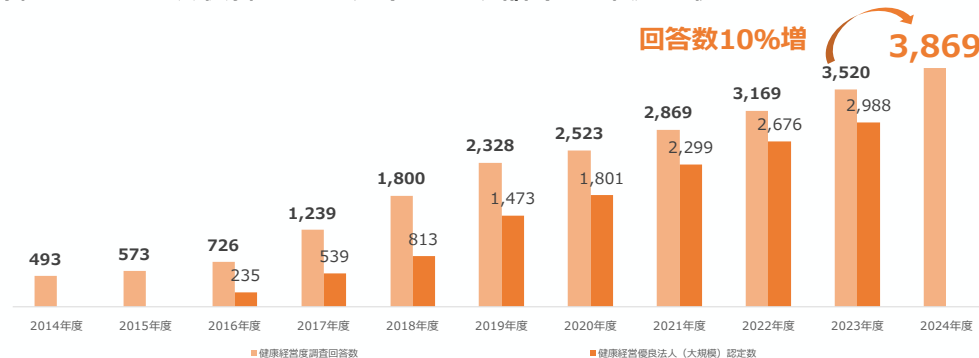


健康経営の推進

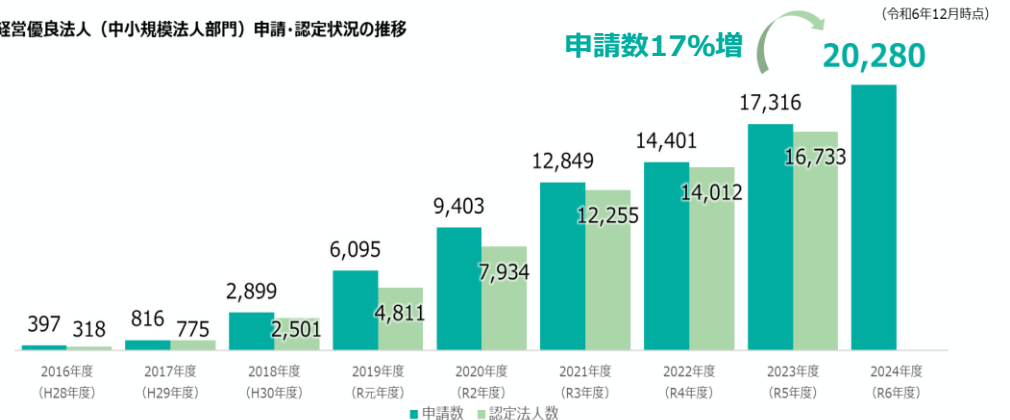
- 制度開始以降、健康経営に取り組む企業の裾野が急速に拡大し、健康経営優良法人認定制度に申請する法人数は**約2万社**にのぼる。
- 2023年度は**日経平均株価を構成する225社のうち約8割が健康経営度調査に回答**。
- 2023年度認定法人で働く**従業員数は876万人**。（日本の被雇用者の約15%）
- 今年度より、**ブライツ500の下位に「ネクストブライツ1000」を新設**。



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6年12月時点）



健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請・認定状況の推移（令和6年12月時点）



健康経営銘柄2024

- 「健康経営銘柄2024」として、26業種52社を選定。



(参考) 人材版伊藤レポート2.0への記載

2022/5/13 経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会」報告書（人材版伊藤レポート2.0）より

(5) 健康経営への投資と Well-being の視点の取り込み

① 本取組の概要

- CEO・CHROは、社員の健康状況を把握し、継続的に改善する取組を、個人と組織のパフォーマンスの向上に向けた重要な投資と捉え、健康経営への投資に戦略的かつ計画的に取り組む。その際、社員の Well-being を高めるという視点も取り込んでいく。

② 本取組の重要性

- 法的に義務付けられている社員の安全確保や健康に対する配慮を超えて健康経営を実践することは、社員の健康保持・増進によって生産性や企業イメージ等を高めるだけでなく、組織の活性化や企業業績等の向上も期待されることから、経営陣に求められる重要な取組の一つとなっている。
- また、社員のエンゲージメントの向上につながることから、心身を健康にするだけでなく、熱意や活力をもって働くことを実現する社員の Well-being も、視点として重要である。



健康経営と保健事業の両輪によるコラボヘルスの推進

- 企業の取組状況と、従業員の健康状況の両方を可視化することで、経営者のトップダウンによる従業員の予防・健康づくりの推進を図る。
- 企業と保険者の連携（コラボヘルス）のさらなる促進のため、令和5年度調査票より企業（事業主）単位の特定健診・特定保健指導の実施率を問い、評価対象としている。

健康経営優良法人認定制度

◆ 対象 企業等

◆ 内容 主に健康経営に関する企業の取組

例) 全社方針の明文化、産業医・保健師の関与、心身の健康保持・増進の取組、効果検証

◆ 目的 効果的な健康経営の実践の促進

健康スコアリングレポート

◆ 対象 保険者

※今年3月より、従来の保険者単位のレポートに加え、事業主単位レポートの提供を開始。

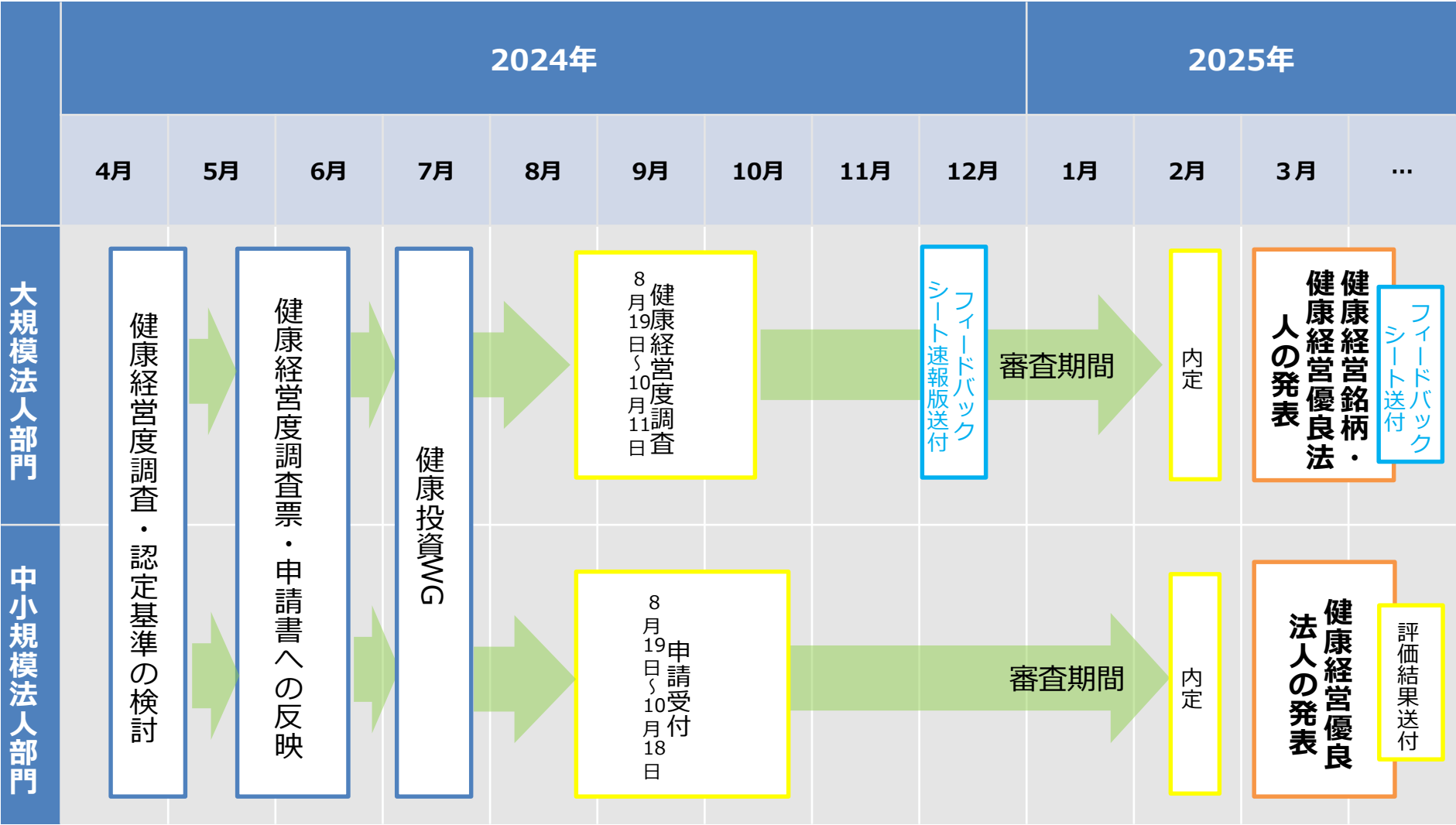
◆ 内容 主に健康状況・生活習慣・医療費

例) 肥満、血圧、血糖等のリスク保有者割合、生活習慣の適正者割合、医療費

◆ 目的 効果的な保健事業の実践の促進

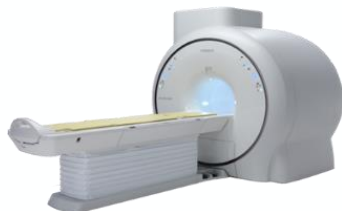
健康経営顕彰制度のスケジュール

- 今年度は、8月19日から10月11日（大規模）、18日（中小規模）まで申請受付。
- 令和5年度から中小規模法人部門のブライト500申請法人に対し、フィードバックシートを送付。



健康経営のフレームワーク

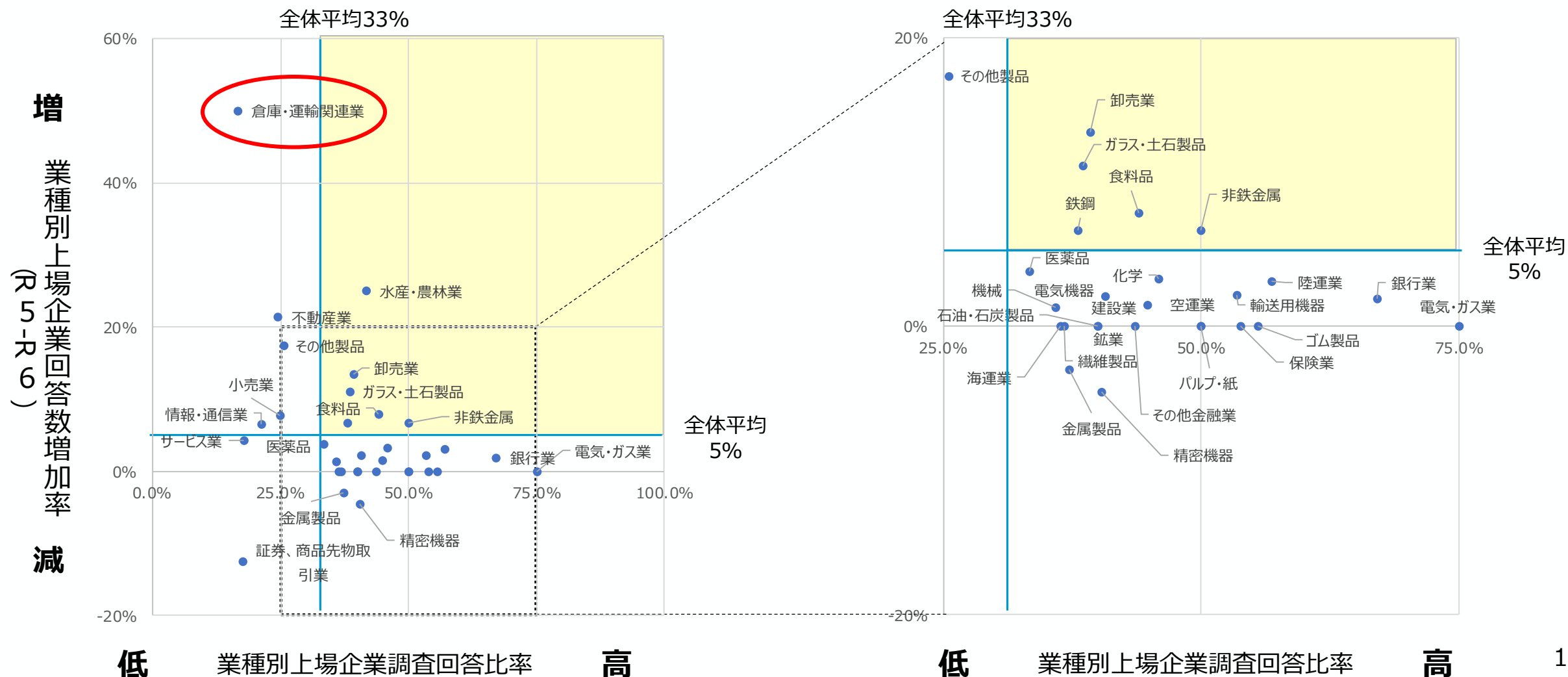
【健康経営度調査の評価項目】 ※約180問	
1. 経営理念	・ <u>経営トップのコミットメント</u> 、統合報告書への記載等を通じた <u>社内外への発信</u>
2. 組織体制	・社長や役員が健康づくり責任者になる等、 <u>経営層が参加する組織体制</u> の構築 ・ <u>専門職の関与</u> 、健康保険組合との連携体制の構築
3. 制度・施策実行	・ <u>計画の策定</u> （例：従業員の健康課題を把握、健康課題解決のために有効な取組を設定、健康経営で実現する目標値と目標年限を明確化）
	・ <u>土台作り</u> （例：ヘルスリテラシー向上のための研修を実施、ワークライフバランスや病気と仕事の両立に必要な就業規則等の社内ルールの整備）
	・ <u>施策の実施</u> （例：食生活の改善、運動機会の増進、睡眠改善、感染症予防、メンタルヘルス不調者への対応、受動喫煙対策、女性の健康課題への対応）
4. 評価・改善	・実施した <u>取組の効果検証</u> 、検証結果を踏まえた <u>施策の改善</u>
法令遵守・リスクマネジメント 検診等に関する費用補助	定期健診やストレスチェックの実施、労働基準法、労働安全衛生法の遵守 ウェアラブルデバイス支給 健康づくりセミナー ジム利用の費用補助



(参考) 上場企業に占める業種別回答比率

大規模

回答数増加率が高いのは倉庫・運輸関連業、回答比率が高い業種は電気・ガス業であった。



1. 我が国の現状

2. 健康経営の推進

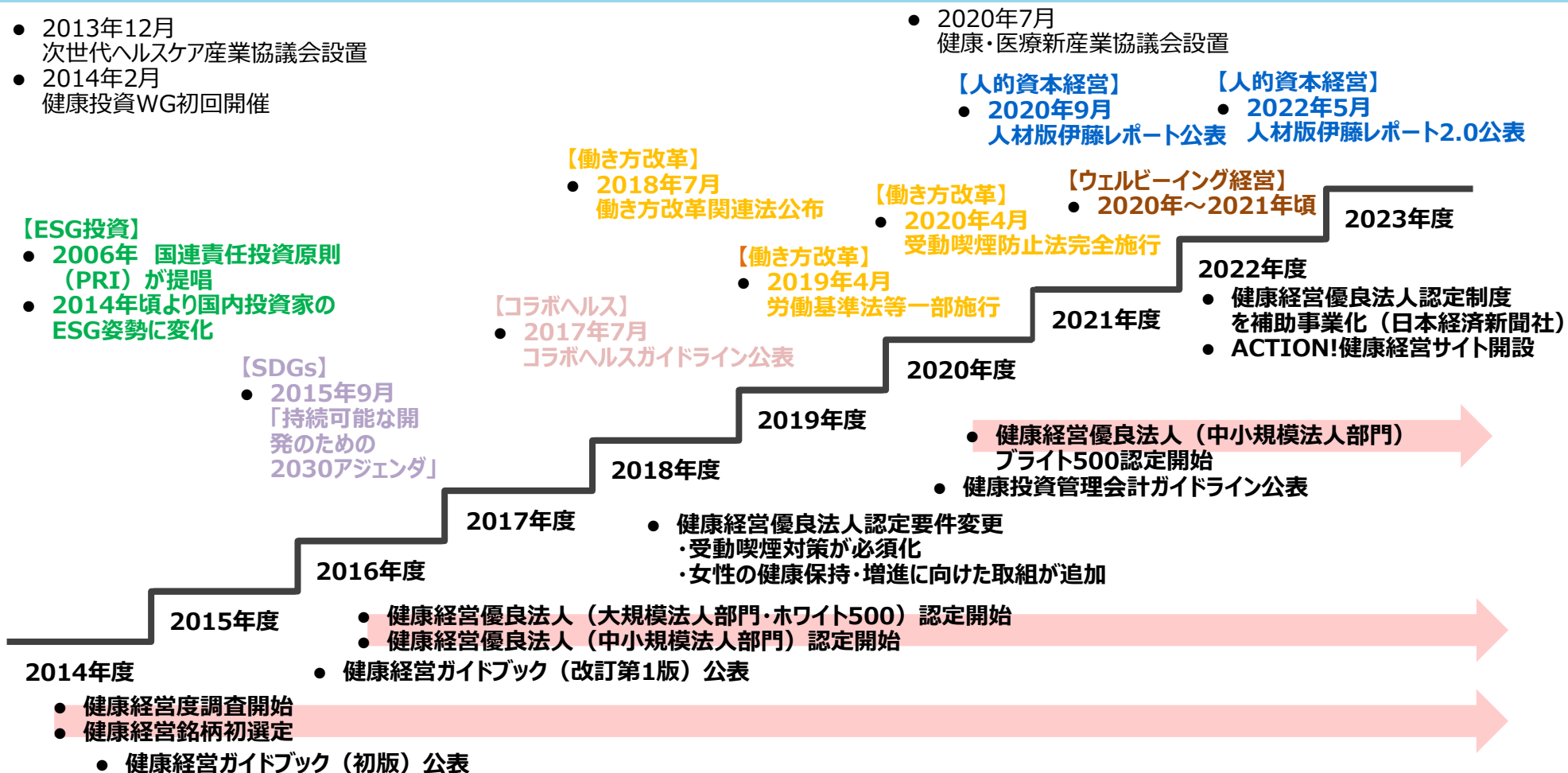
3. 健康経営の足跡

4. 健康経営の今後の展開

- 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

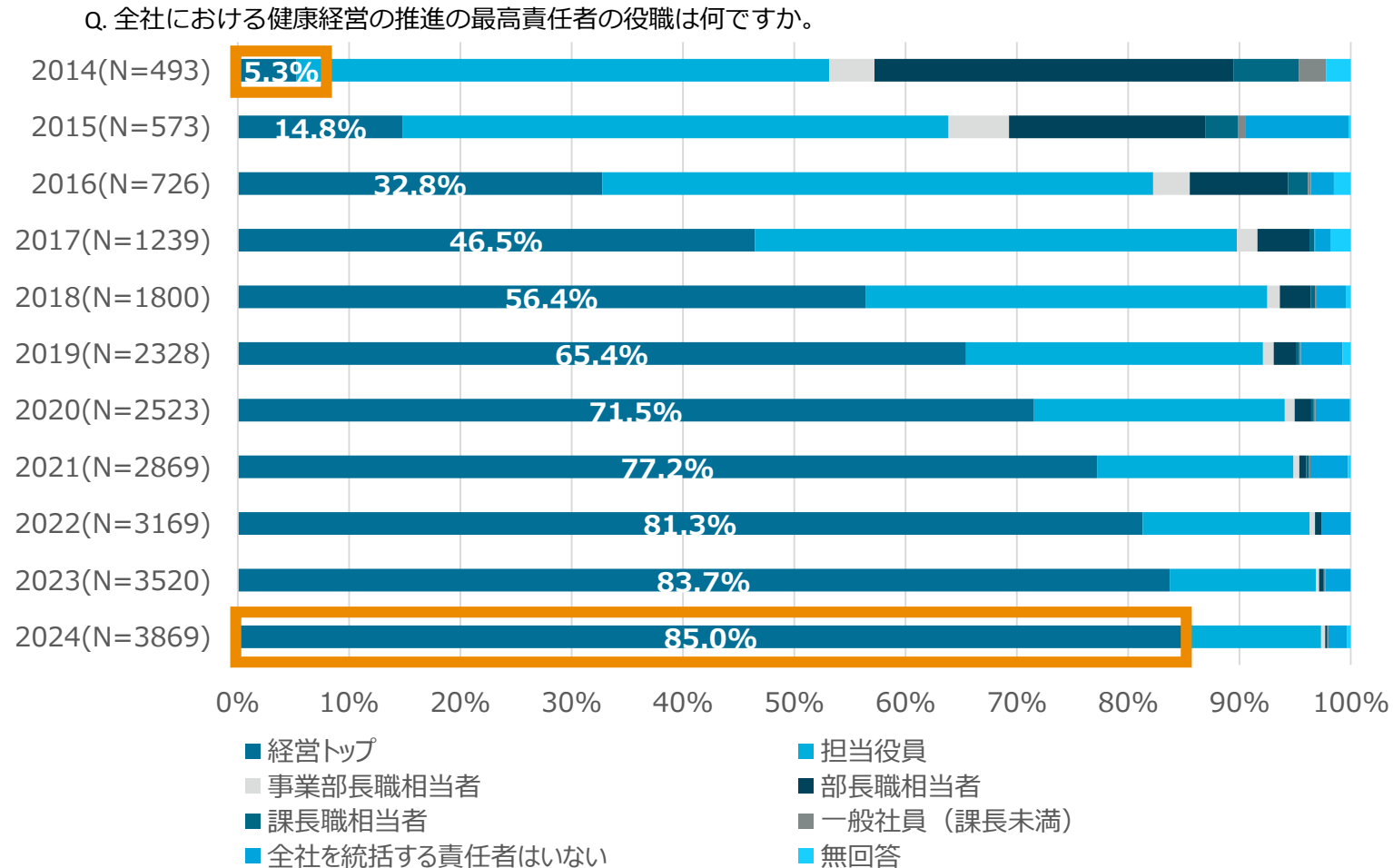
10年の変遷① コラボヘルスや働き方改革関連法と連携

- 2014年度に健康経営度調査が開始されて以降、コラボヘルス、働き方改革関連法の施行といった企業従業員への健康維持・増進に関連する施策が増加。
- 2020年度には従業員を無形資産と捉えた健康投資管理会計ガイドラインを公表し、近年の人的資本経営に通ずる考え方を健康という切り口から先導した。



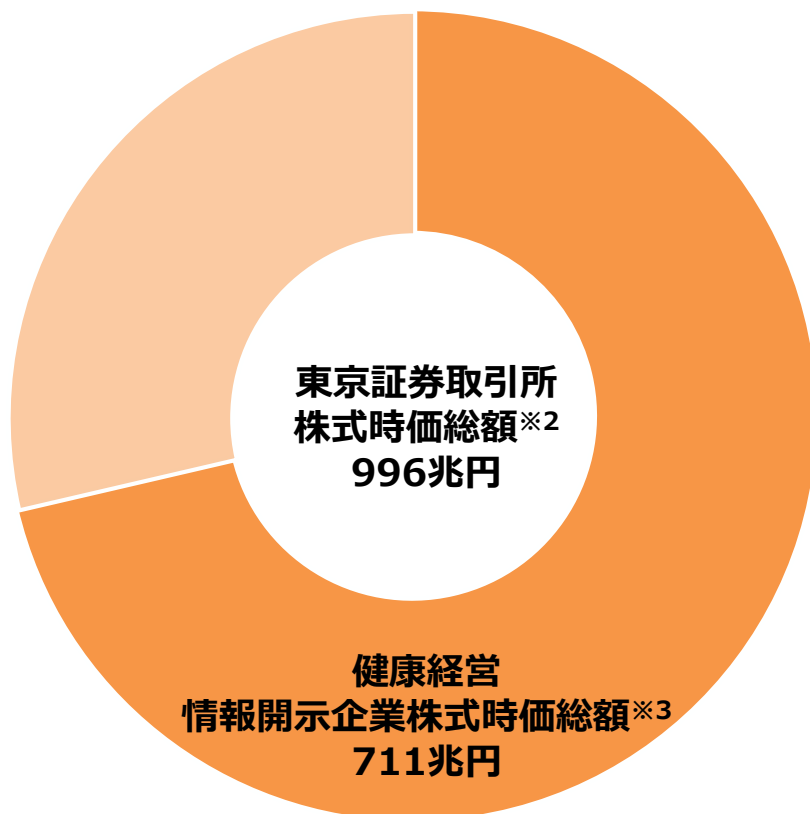
10年の変遷② 経営トップのコミットメントが大幅に増加

- 健康経営度調査の回答を経年で見ると、経営トップが健康経営の最高責任者を担う企業が大幅に増加。



10年の変遷③ 健康経営に関する取組を開示する企業が増加

- 令和5年度健康経営度調査回答結果によれば、東京証券取引所において、健康経営に関する情報を社外に開示している企業の時価総額の比率は71%を占めている。



71% (711兆円)

※令和3年時点：33% (249兆円)

**健康経営推進に関する情報を
社外に開示している企業の時価総額が
東京証券取引所の時価総額合計に占める割合**

※1 東京証券取引所、各社HPの公開情報より作成

※2 2024.12末時点のプライム、スタンダード、グロース市場の株式時価総額

※3 健康経営度調査2024（大規模部門）回答企業の内、東証プライム/スタンダード/グロースに上場しており、Q18aで1（目的と体制の両方を社外開示している）を選択している企業の時価総額（直近年度）の合計

(参考) 健康経営優良法人認定制度における企業の自主的改善を促す仕組み

- 各社が今後の健康経営を改善する際に参考となるよう、健康経営度調査（大規模法人部門）の評価サマリーを回答企業に送付。
- 他社の取組の参照や、投資家等ステークホルダーとの対話を通じ、取組の強化を図る。

健康経営度調査 フィードバックシート（一部サンプル）

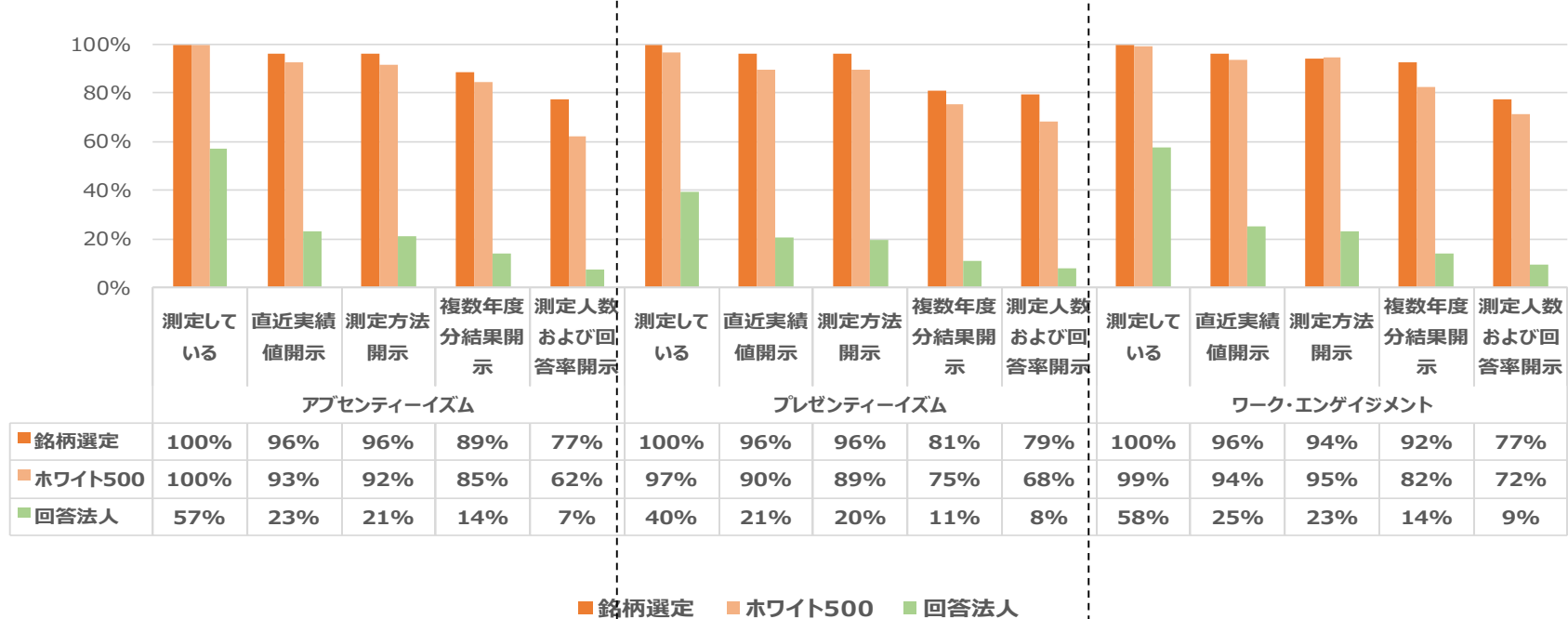


- 令和6年3月11日、2,466法人分（前年度比+228）のフィードバックシートを健康経営優良法人認定事務局ポータルサイトで一括開示。 ※令和5年度健康経営度調査の中で開示可否に係る各社の意向を確認
- ホワイト500については、令和3年度より開示を要件化。
- ブライト500、ネクストブライト1000についても今年度からフィードバックシートの公開を求めた。

10年の変遷③ 健康経営に関する取組を開示する企業が増加

- 令和5年度よりいずれか*のパフォーマンス指標について、直近の実績値及び測定方法を開示し、その開示URLを回答していることをホワイト500認定要件とした。銘柄選定企業・ホワイト500は、測定人数および回答率についても開示が進んでいる。

パフォーマンス指標の測定・開示状況



回答法人（銘柄選定・ホワイト500を除くn=3020）、銘柄選定（n=53）、ホワイト500（銘柄選定を除くn=447）
*：アブセンTEEイズム、プレゼンTEEイズム、ワーク・エンゲイジメント3つの指標のいずれか
出所：令和5年度健康経営度調査Q19SQ3,Q72

【用語説明】
・アブセンTEEイズム：傷病による欠勤
・プレゼンTEEイズム：出勤はしているものの健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況
・ワークエンゲイジメント：仕事へのポジティブで充実した心理状態

(参考) パフォーマンス指標にかかる開示の好事例

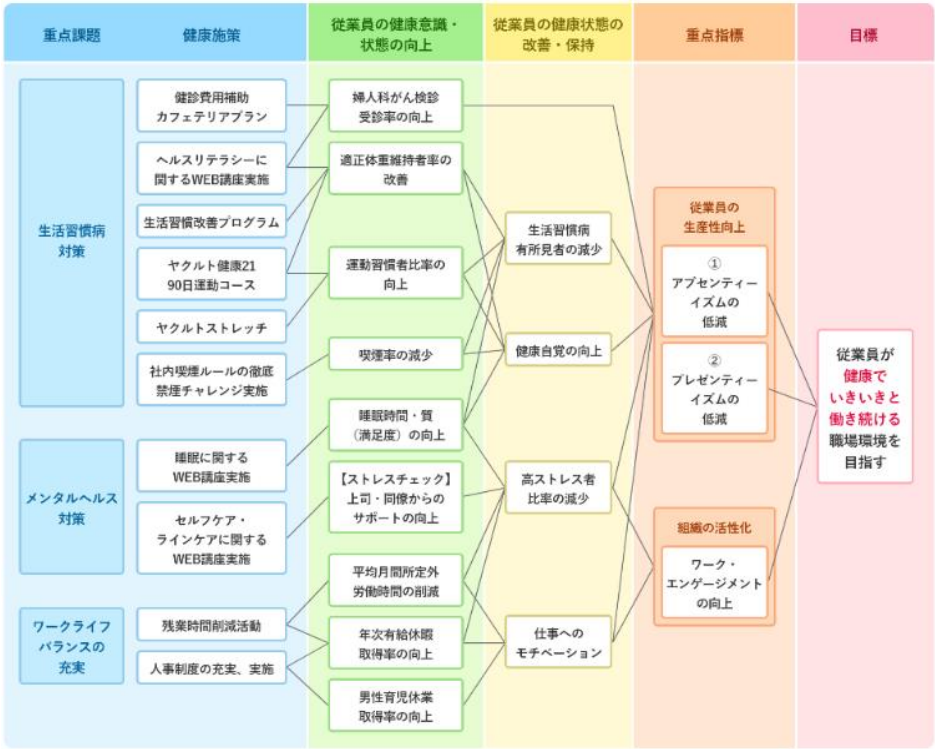
株式会社ヤクルト本社

サステナビリティのページに健康経営に関する情報を集約し、掲載。「健康宣言」から組織体制、現状の課題、健康経営戦略マップ、評価指標を一連のストーリーとして、各種データとともに掲載している。

1. 「健康宣言」

ヤクルトは、「人々の健康に貢献する」という理念の実現には従業員の健康が不可欠であるとの認識に立ち、従業員の心身の健康保持・増進および「安全・安心」な職場環境づくりに努めます。

健康経営戦略MAP



連動した開示

5. 各種施策の取り組み

項目	目標		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	年度	数値						
WEB健康講座 受講率		100%	-	-	85.6%	87.6%	95.8%	
WEB健康講座 受講満足度		100%	-	-	-	98.0%	97.6%	
ヤクルト健康21 90日運動コース (ウォーキング・ラジオ体操) 達成率 ^{※1}		100%	93.0%	91.3%	95.7%	95.8%	94.5%	
女性のためのがん検診受診率	乳がん	70.0%	46.6%	43.4%	48.8%	50.3%	60.7%	
	子宮がん	70.0%	49.7%	49.2%	51.1%	49.6%	60.5%	
	適正体重者率 (BMI18.5～25.0)	70.0%	64.7%	64.3%	64.2%	63.1%	66.1%	
	運動習慣者比率 (週に2回以上、30分以上運動する人の割合)	40.0%	25.3%	27.4%	27.0%	28.5%	28.7%	
	年次有給休暇取得率	-	70.9%	76.9%	71.7%	76.5%	81.6%	
健康自覚 (主観的健康観：健康である群)		90.0%	-	84.2%	87.7%	85.1%	86.1%	83.9%
ストレスチェック 高ストレス者率		8.0%	9.8%	10.4%	8.3%	8.6%	8.3%	8.3%
アブセンティーズム ^{※2} (傷病休暇制度の利用日数の全従業員平均)		1.5日	-	-	1.6日	1.9日	2.1日	
プレゼンティーズム ^{※3} (SPQ：東大1項目版)		10.0%	-	-	-	18.6%	13.2%	13.0%
ワークエンゲージメント ^{※4} (ストレイト・ワーク・エンゲージメント指標 ※6点換算)		4.0点以上	-	-	-	3.8点	3.9点	3.9点

※一部記載を抜粋し引用。

(参考) パフォーマンス指標にかかる開示の好事例

北海道電力株式会社

人権・労働慣行のページに健康経営に関する一連のストーリーを開示。
健康経営KPI指標に対する当面の目標への経年的な変化を透明性高く開示している。

◆定期健康診断結果（有所見率）

	総合判定			血圧			肝機能			血中脂質		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
20歳代以下	66.9%	66.2%	65.7%	3.9%	3.7%	3.7%	14.4%	16.6%	15.4%	34.4%	25.6%	29.2%
30歳代	75.5%	75.0%	75.6%	6.6%	7.1%	7.3%	20.2%	20.3%	20.4%	43.3%	36.2%	40.0%
40歳代	87.3%	89.2%	88.8%	16.2%	18.5%	18.5%	23.1%	25.3%	26.4%	54.3%	50.3%	52.6%
50歳代	95.3%	95.8%	95.7%	33.4%	36.3%	36.4%	26.5%	27.1%	27.9%	67.7%	63.3%	66.9%
60歳代以上	98.2%	99.0%	98.6%	55.6%	54.7%	56.9%	24.7%	28.0%	25.6%	74.0%	69.0%	71.7%
全体	83.9%	84.3%	84.3%	20.3%	21.6%	21.8%	21.8%	21.5%	21.5%	53.6%	50.7%	51.0%

～中略～

●そ の 他：ワークエンゲージメント・プレゼンティーズム・アブセンティーズムの状況

健康経営KPI 指標

指標の種類		2023	2022	2021	当面の目標
回答者数		5,482名	5,661名	2,702名	
回 答 率		93.6%	95.6%	45.2%	
ワークエンゲージメント	2項目平均	2.21	2.24	2.69	3.00
	活力	2.05	2.09	2.44	－
	誇り	2.36	2.39	2.93	－
プレゼンティーズム		74.2%	75.5%	76.8%	80.0%
アブセンティーズム		2.99日	2.20日	1.93日	1.50日

（スコア算出方法他）

○ワークエンゲージメント：従業員がいきいきと仕事をしている状態であるかの回答者平均値

・測定方法：アンケート回答により算出（新職業性ストレス簡易調査票のワークエンゲージメントに関する2項目）

注）2021年度においては4件法で測定、2022年度以降は7件法で測定し、4件法に換算。

○プレゼンティーズム：従業員のパフォーマンス発揮度の回答者平均値（病気やけががないときに発揮できる仕事の出来との対比）

・測定方法：アンケート回答により算出（東大1項目版）

○アブセンティーズム：病気やけがによる休務日数の回答者平均値

・測定方法：アンケート回答により算出

※ 2021年度のスコアは参考値（全従業員のうち約4割程度の集計値）

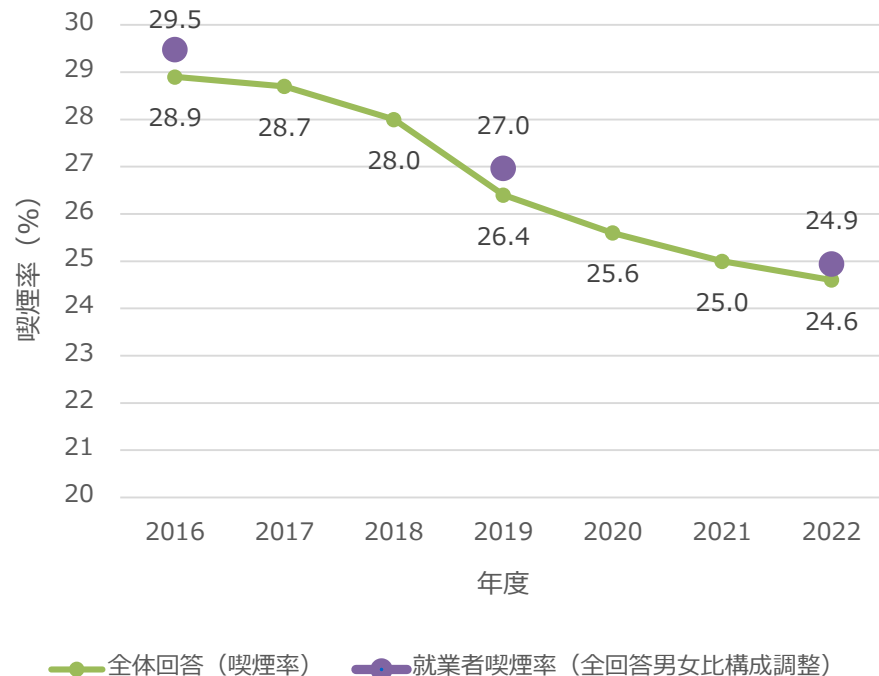
※ アブセンティーズムについては、病気やけがによる休務を減らすことが重要である一方、病気やけがで休むべき時に休みやすい職場環境づくりも重要と考えている。

そのため目標値の達成に向けた取り組みを推進しつつ、要因分析を継続的に実施していく。

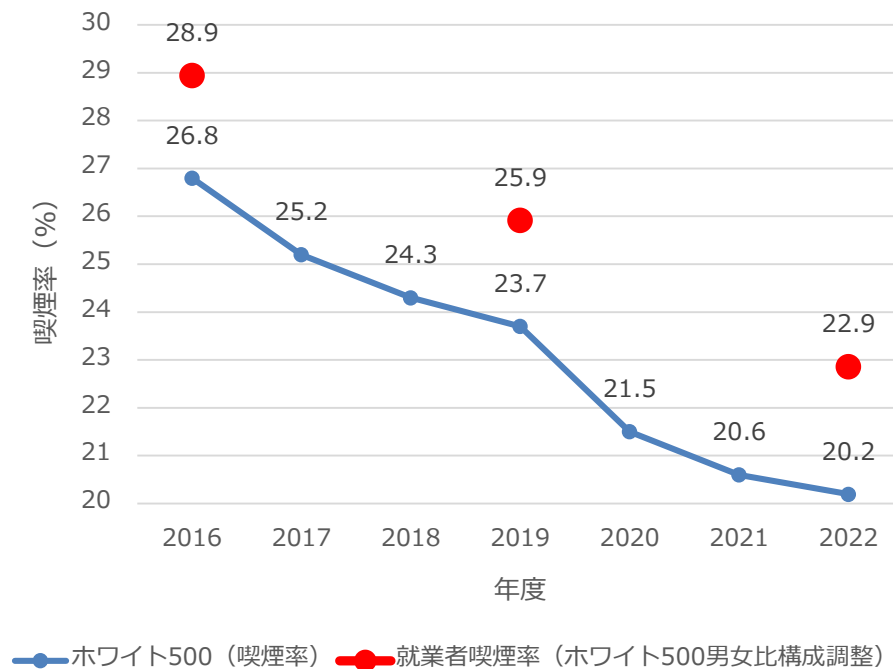
10年の変遷④ 喫煙率が低下

- 喫煙率は、回答企業全体及びホワイト500ともに年々低下している。
- 就業者全体の喫煙率を、ホワイト500男女構成比、及び回答全体の男女構成比にてそれぞれ調整した就業者の喫煙率と比較したところ、回答法人全体の喫煙率が低く、ホワイト500ではその差がより顕著に表れている。

喫煙率※の推移（回答法人全体）



喫煙率※の推移（ホワイト500認定法人）



※2016年度及び2019年度は2020年度調査結果から、2017年度及び2020年度は2021年度調査回答結果から、2018年度及び2021年度は2022年度回答結果から集計したもの。

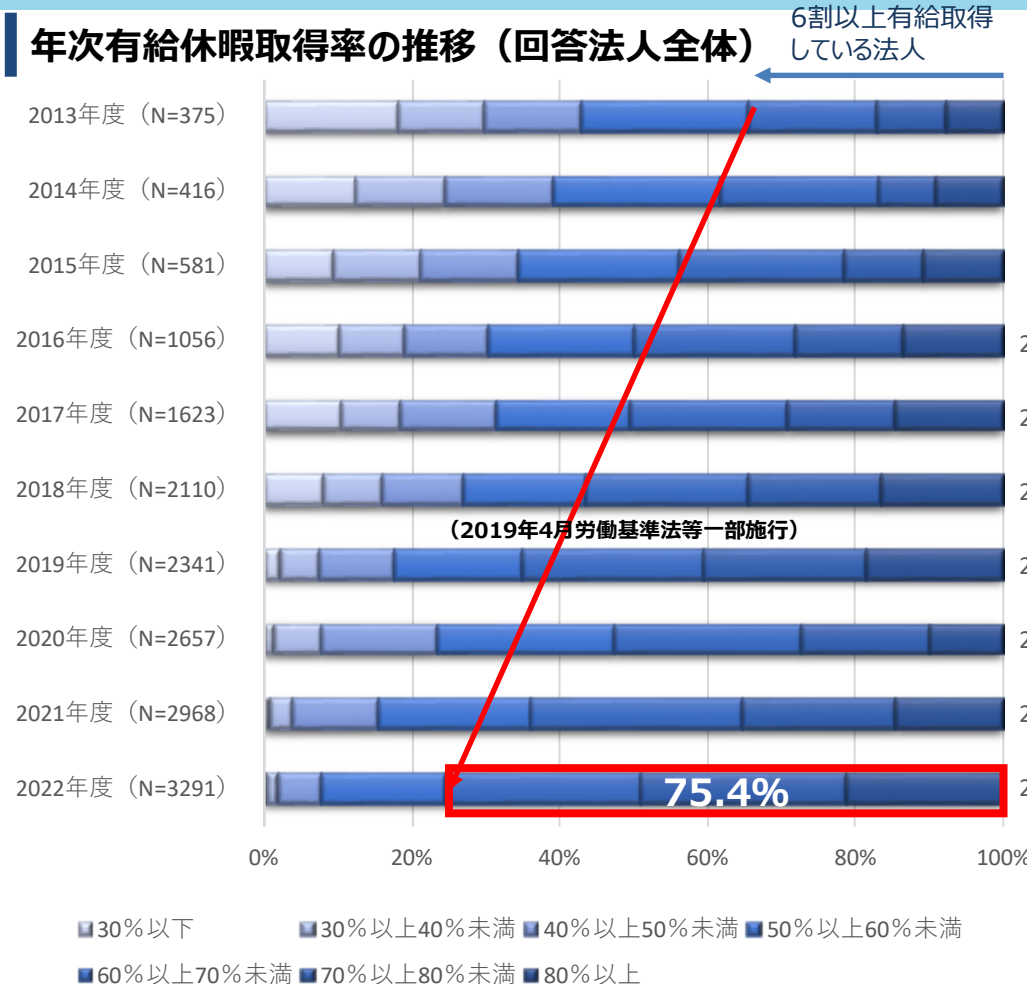
※2022年度ホワイト500喫煙率は令和5年度健康経営度調査結果の上位500法人での値である。

※国民生活基礎調査における就業別喫煙率調査は3年に1回実施。

10年の変遷⑤ 過去10年の回答結果の推移（有給休暇取得率）

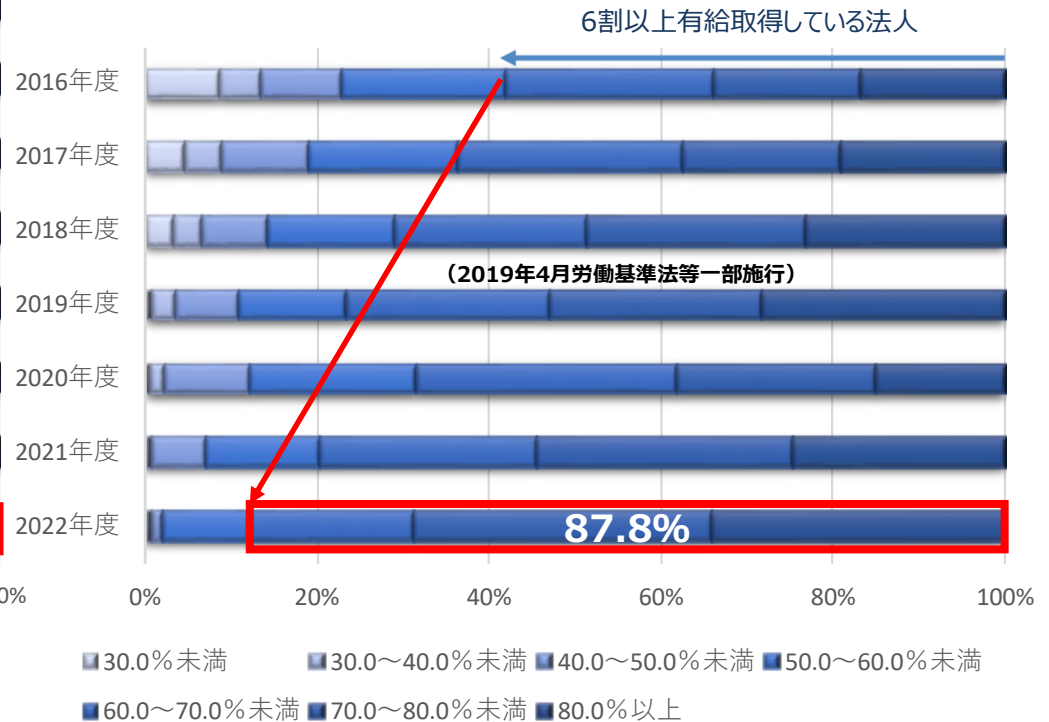
- 健康経営度調査開始以降、年次有給休暇取得率の向上が顕著。
- 令和5年就労条件総合調査によると有給休暇取得率は約6割（58.3 %）であるところ、回答法人における有給休暇取得率は平均を超える6割以上取得法人が75.4%と高い割合を示す。さらに、ホワイト500認定法人では約9割に上る。

年次有給休暇取得率の推移（回答法人全体）



年次有給休暇取得率の推移（ホワイト500認定法人※）

※2016年度及び2019年度は2020年度調査結果から、2017年度及び2020年度は2021年度調査回答結果から、2018年度及び2021年度は2022年度回答結果から、2022年度は2023年度回答結果から集計したもの



10年の変遷⑥ 働き方の変化

- 就活生及び転職者に対するアンケートを実施し、企業が健康経営に取り組んでいることが就職先の決め手になると約6割が回答。
- 求職者が働く職場に望むもののトップは、心身の健康を保ちながら働けることであり、多様な価値観を持つ働く世代において健康経営が重要な要素となっていることがわかる。

Q. 企業が「健康経営」に関して取り組んでいるかどうか、「健康経営優良法人」の認定を取得しているかどうか、就職先を決める際の決め手になりますか。

※（ひとつだけ）
全く決め手になら

いない, 8.7

最も重要な決め

手になる, 8.4

あまり決め手にならな

い, 30.9

重要な決め手の

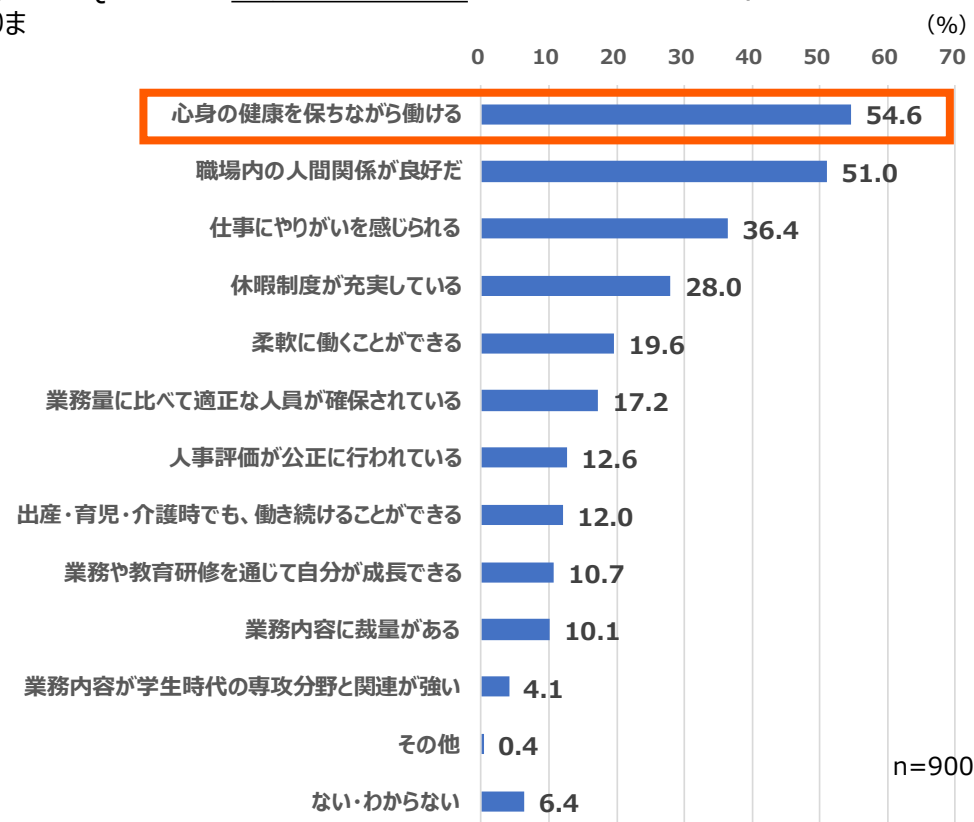
一つになる, 52

60.4%

%, n=900

※「健康経営」とはなにか*、「健康経営優良法人」「健康経営銘柄」のロゴを提示したうえでの回答。
回答者に対して、以下を提示。
「健康経営」とは、従業員の心身の健康を企業の財産（経営資源）と考え、従業員一人一人が心身ともに健康で働くことが、企業の持続的な成長につながるという考え方をもった経営手法です。

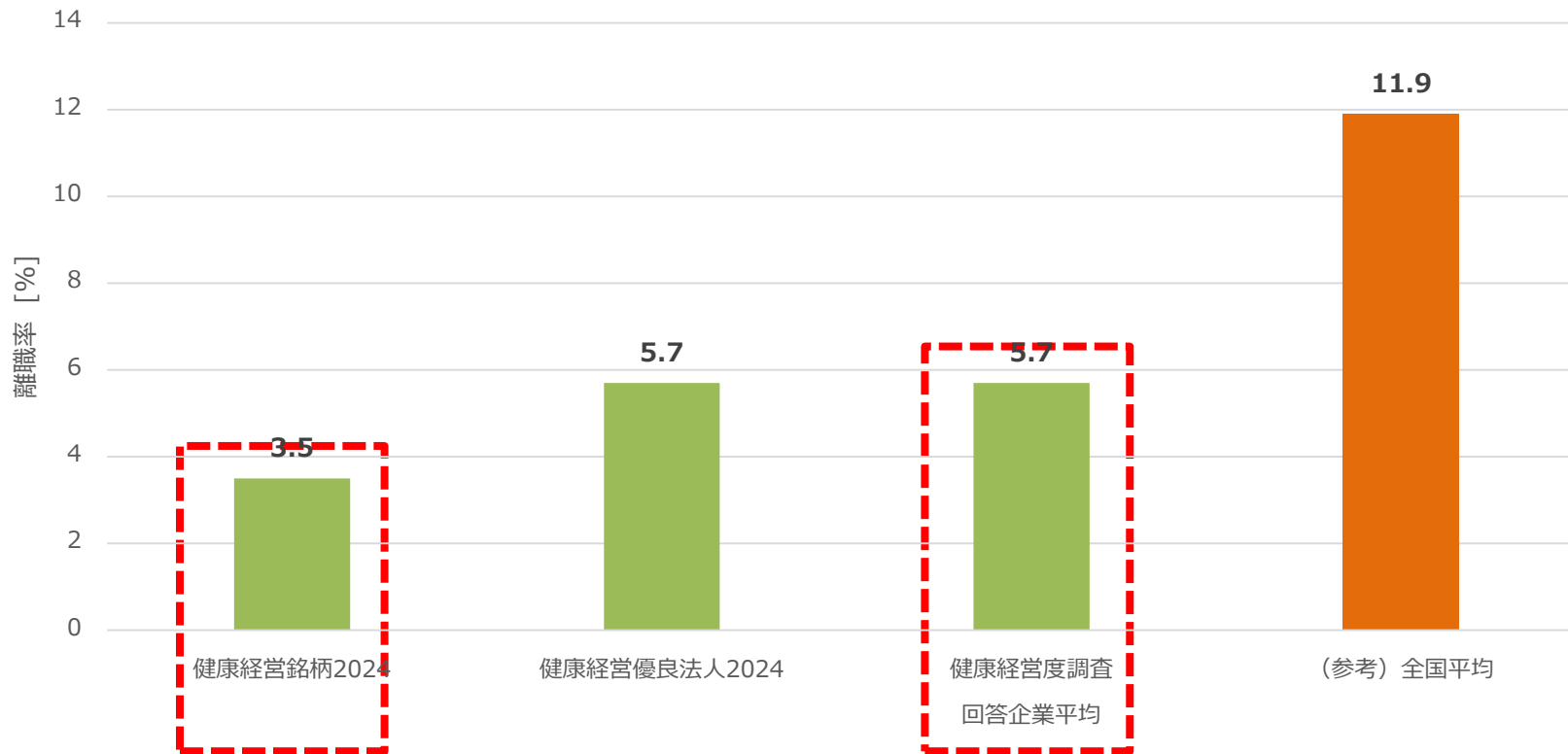
Q. あなたが働く職場に望むものはなんですか（3つまで）



10年の変遷⑦ 離職率への効果

- 健康経営度調査を分析すると、健康経営度の高い企業の方が離職率は低い傾向。
- 2022年における全国の一般労働者の離職率と比較しても低い傾向。

健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率



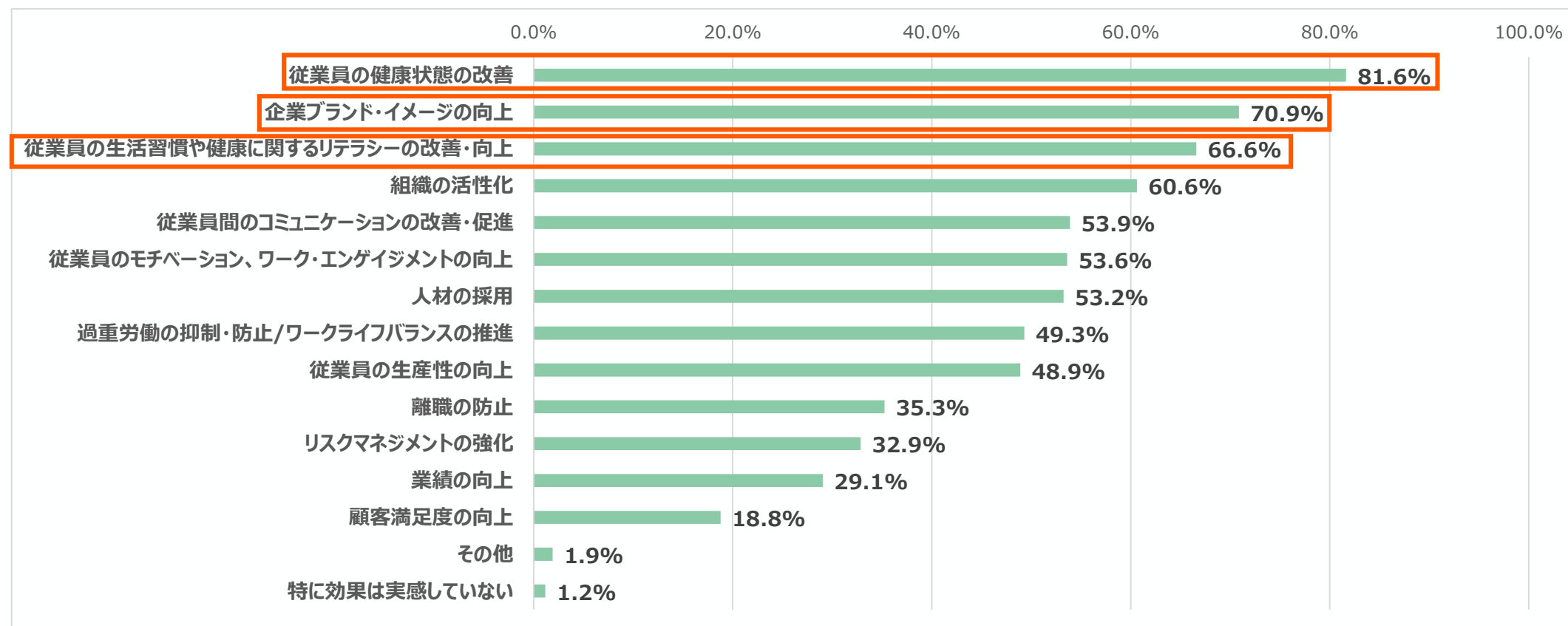
※離職率の全国平均は「厚生労働省 2022年（令和4年）雇用動向調査」に基づく。（ただし健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）
※離職率=正社員における離職者数/正社員数を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出
※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

(参考) 実践企業の効果実感アンケート

従業員の健康状態の改善、企業ブランドイメージの向上、従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーの改善・向上、組織の活性化、といった効果を実感したと回答する割合が高かった。

Q.健康経営に取り組むことでどのような効果を感じていますか。(いくつでも) <中小規模法人部門>

N = 7,881



1. 我が国の現状

2. 健康経営の推進

3. 健康経営の足跡

4. 健康経営の今後の展開

- 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

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

1

健康経営の可視化と質向上

健康経営の効果分析と適切な指標の検討
(健康増進、生産性・エンゲージメント向上等)

2

新たなマーケットの創出

健康経営を支える産業の創出と国際展開の推進

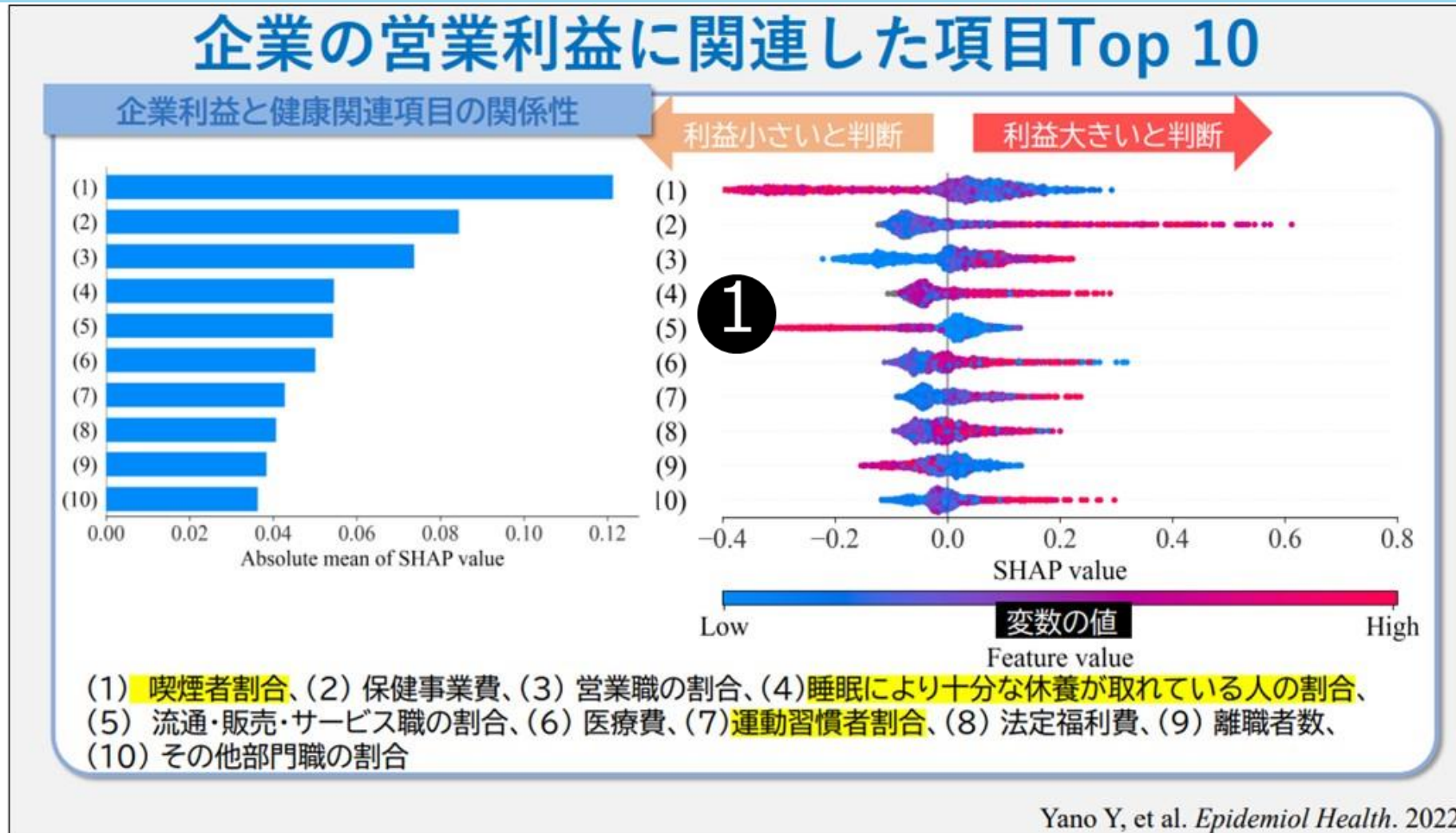
3

健康経営の社会への浸透・定着

中小企業への普及拡大制度運営の完全民営化

アカデミアによる効果分析結果

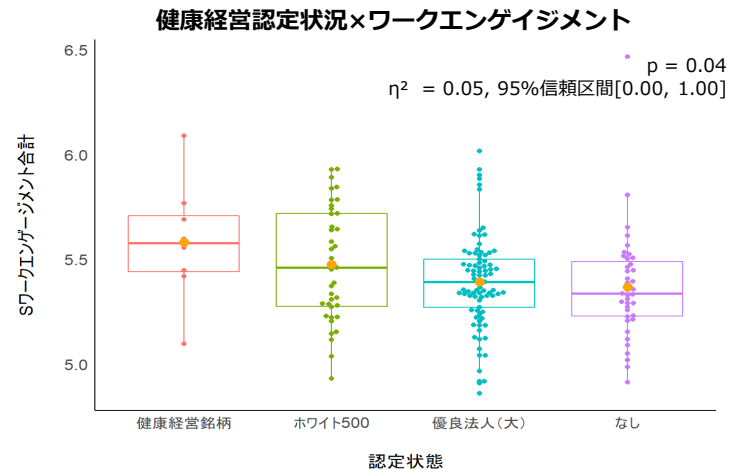
- 健康経営度調査項目の中でも「喫煙者割合」、「睡眠により十分な休養が取れている人の割合」、「運動習慣者割合」といった**社員の健康に関連する項目と企業利益には関連性**があると示された。



(参考) 効果分析事例

- 令和4年度委託事業において、健康経営の実践によって企業や従業員にどのような効果があったのか、健康経営度調査のデータを活用し分析を行った。一例として、**健康経営で上位の認定を受けている企業ほど、ワークエンゲイジメントが高い傾向が見られた。**(株式会社アドバンテッジリスクマネジメントの調査)
- また、健康経営支援サービスを提供する会社によるストレスチェックの独自分析においても、健康経営推進企業について、**高ストレス者割合が有意に少ない結果が見られた。**

R4年度委託調査における分析 (例)



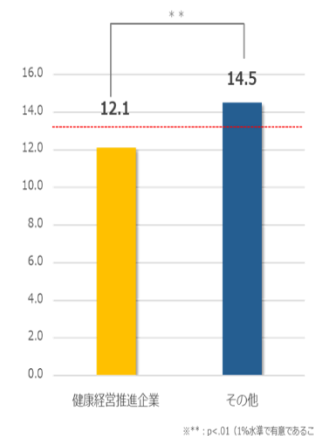
- ワークエンゲイジメント合計 (分析対象: 171社)
定義: 「仕事で自発的に動き、ポジティブな感情を持っている状態」オリジナルの尺度 (2問×4段階)。
- 各質問項目の総和により測定し、高いほどワークエンゲイジメントが良好と解釈

(出所) 令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業 (国内外での健康経営の普及促進に係る調査) 報告書

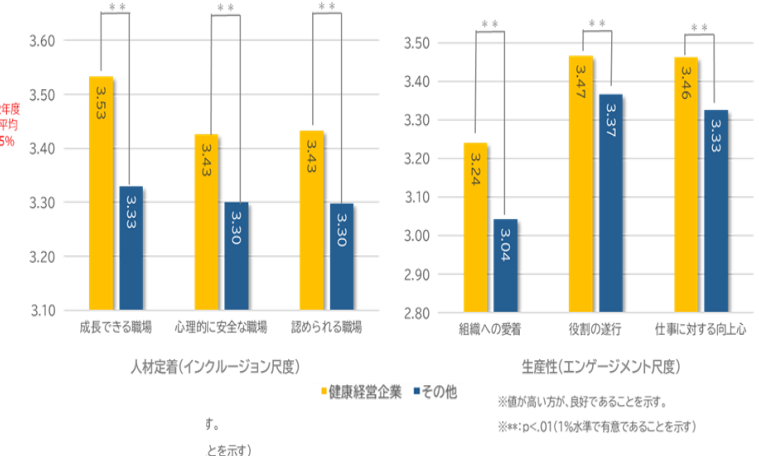
※また、株式会社バックテックによる調査においても、**健康経営に6年以上取り組んでいる企業において、従業員のプレゼンティーズムは下がり、生産性が高くなっている傾向がみられた。**

健康経営支援サービス提供会社による独自分析 (例)

健康経営推進企業※の高ストレス者割合の比較



健康経営推進企業の人材の定着・生産性の比較※※



※株式会社保健同人フロンティアが提供するストレスチェック「HoPEサーベイ」を利用している企業のうち、健康経営推進企業の従業員 (n=122,369) とその他の企業の従業員 (n= 173,532) を比較。なお健康経営推進企業には、健康経営銘柄、ホワイト500・プライト500を含む健康経営優良法人を取得している企業を含む。

※※「人材定着 (インクルージョン尺度)」「生産性 (エンゲージメント尺度)」の独自尺度については、国内外の先行研究や専門家とのディスカッションを基に開発。

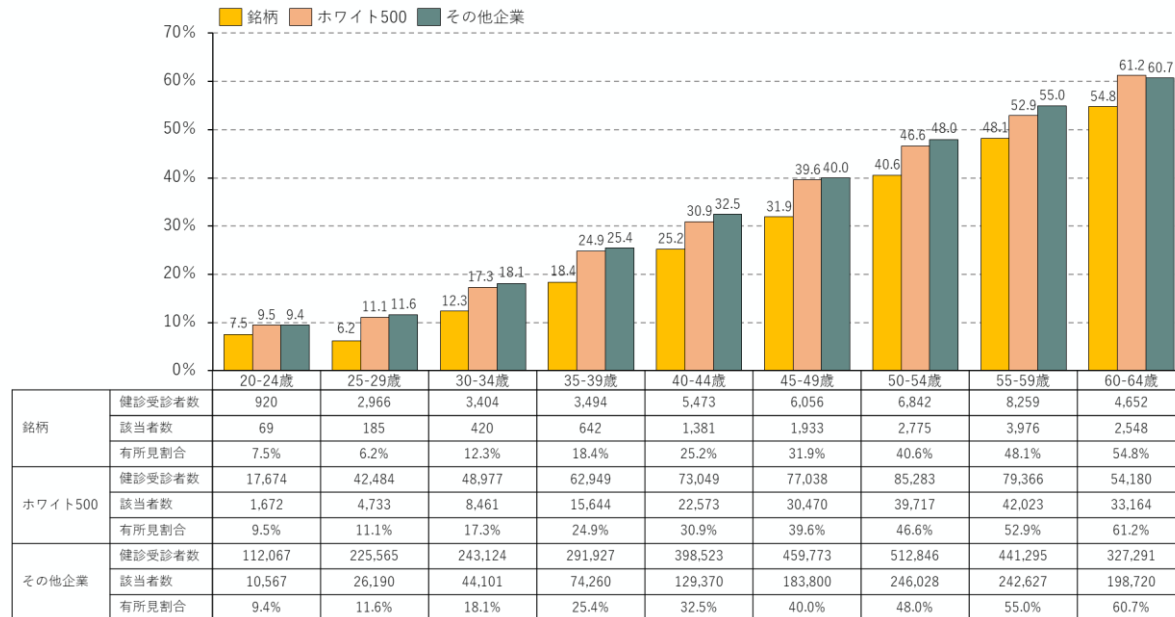
(出所) 保健同人フロンティアHPより <https://www.hokendohjin.co.jp/ja/news/news-20230530-01.html>

(参考) 従業員の健康状態に関する比較分析

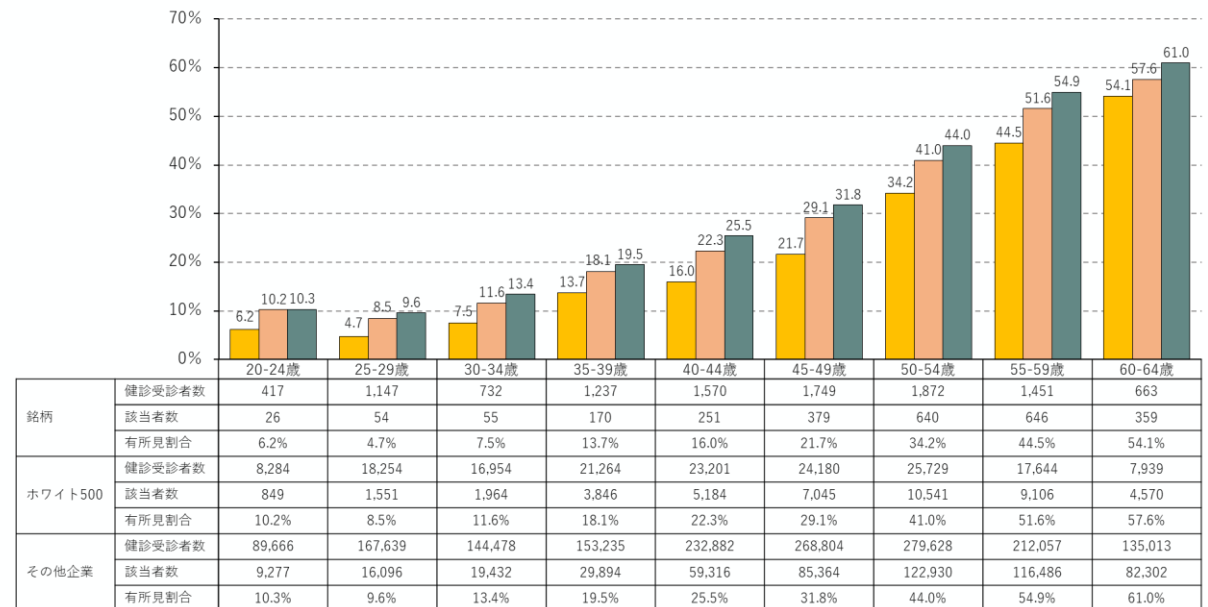
健康経営の成績と従業員の健康には相関関係あり

株式会社JMDCの分析によると、健康経営銘柄認定法人、ホワイト500認定法人及びその他の法人の健診結果（検査値、問診等）を比較した場合、**健康経営銘柄認定法人の多くの項目において、有所見率が低い傾向が見られた。**

【HbA1c 有所見者割合】被保険者男性



【HbA1c 有所見者割合】被保険者女性



出典：2024年度版JMDC健康経営KPIガイドブックを基に経済産業省が作成

女性の健康に関する取組推進（経済損失額は年間3.4兆円）

- 対象として、規模が大きく、経済損失が短期で発生するため、職域での対応が期待される4項目※3を抽出。
- これらの健康課題による労働損失等の経済損失は、社会全体で年間約3.4兆円と推計※4される。

女性特有				男女双方※3	(参考) 男性特有	
	月経 随伴症 	更年期 症状 	婦人科 がん※2 	不妊治療 	前立腺 がん 	更年期 症状※4 
経済損失計 (A + B) (年間)※1 計3.4兆円	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆	0.06兆	1.2兆
A うち労働生産性 損失総額	約5,700億円	約17,200億円	約5,900億円	約2,600億円	約530億円	約10,900億円
欠勤	約1,200億円	約1,600億円	約1,100億円	約400億円	約110億円	約1,100億円
パフォーマンス低下	約4,500億円	約5,600億円	約150億円	約50億円	約10億円	約4,000億円
離職	—	約10,000億円	約1,600億円	約2,200億円	約100億円	約5,800億円
休職	—	—	約3,000億円	—	約300億円	—
B うち追加採用 活動にかかる費用	—	約1,500億円	約500億円	約340億円	約50億円	約1,100億円

※1. 各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない ※2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん

※3. 妊娠（不妊）/出産は、“女性”のみの課題ではなく、“男女双方に関係する課題だが、女性に負担がかりやすい課題”。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいため、女性側の就労への影響を算出

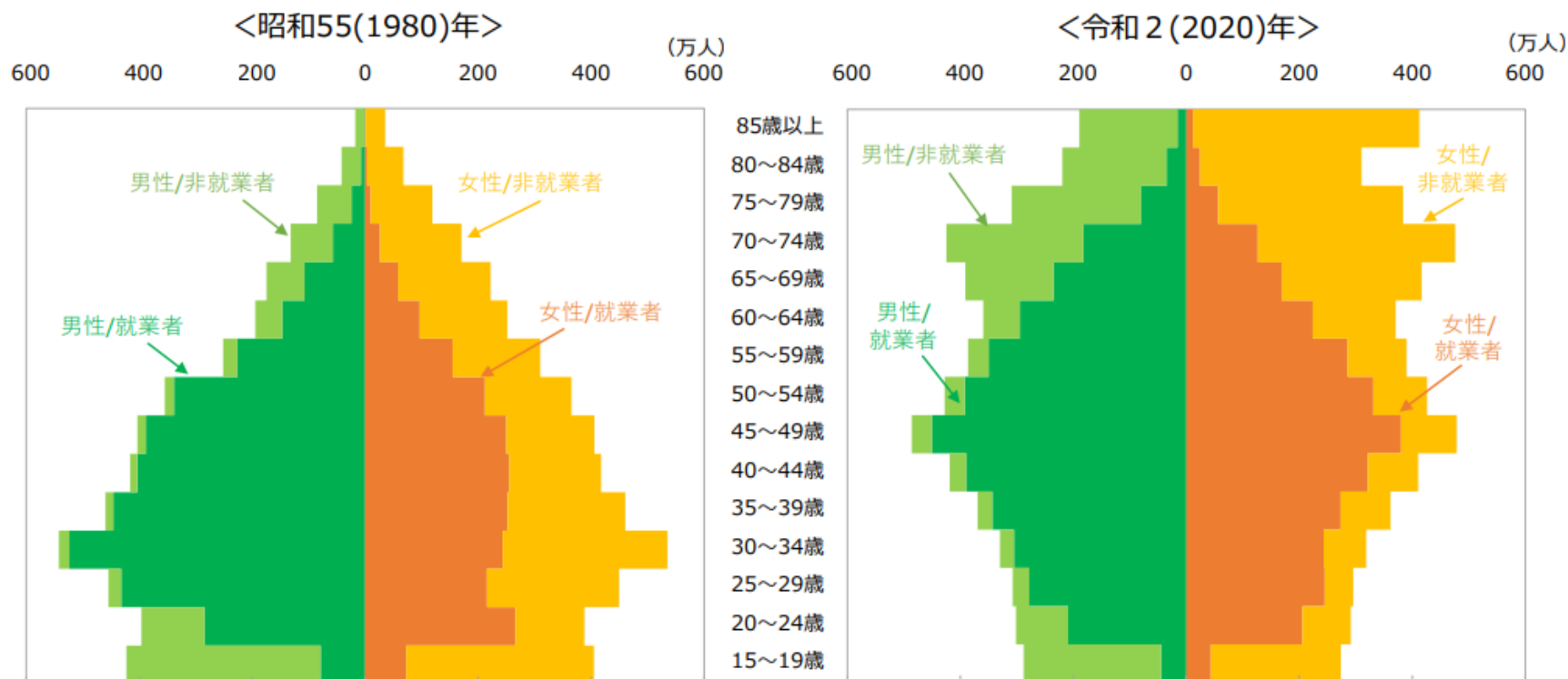
※4. 「なお、男性の更年期障害については、概ね40歳以降に男性ホルモン（テストステロン）の減少により、女性更年期障害と類似した症状を呈するが、病態が複雑で、まだ十分に解明されていない。」（産婦人科診療ガイドライン—婦人科外来編2020、加齢男性性腺機能低下症候群（LOH症候群）診療の手引き）

（出所）関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ポスطن コンサルティング グループ試算（令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業（ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業））

(参考) 働く女性の増加と女性特有の健康課題への対応

- ・ 日本型雇用慣行が形成された昭和時代と現代では、人口構造・就業者の構成が変化。
- ・ 女性就業者が増加する一方、就業者全体が高齢化。また、非就業の高齢者も増加。
- ・ 一人一人が希望に応じて、自らの個性と能力を発揮するために、健康維持・増進が重要な課題。

特－1図 人口構造の変化（男女、年齢階級、就業状況別・15歳以上）



(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。
2. 令和2(2020)年は、「令和2年国勢調査に関する不詳補完結果」を用いている。
3. 非就業者＝当該年齢階級別人口－就業者。なお、昭和55(1980)年の「非就業者」には、労働力状態「不詳」が含まれている。

従業員と企業との認識の不一致

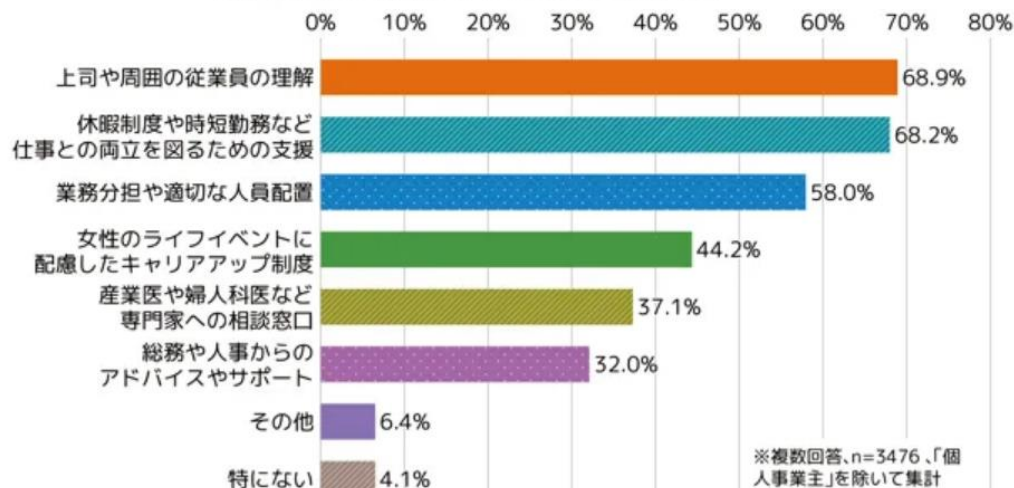
課題の解消に向けては、女性従業員側の支援ニーズが大きい一方、企業側が“ニーズを把握しづらく、何をすべきか分からない”というミスマッチが生じている。

従業員（女性）の視点



約7割の女性が健康や体に関する十分な支援がないと感じている。^{※1}
また、約7割の女性が望むサポートは、上司・周囲の理解。^{※2}

Q. 女性特有の健康課題に対して、職場にどのような配慮があると働きやすいと思いますか？

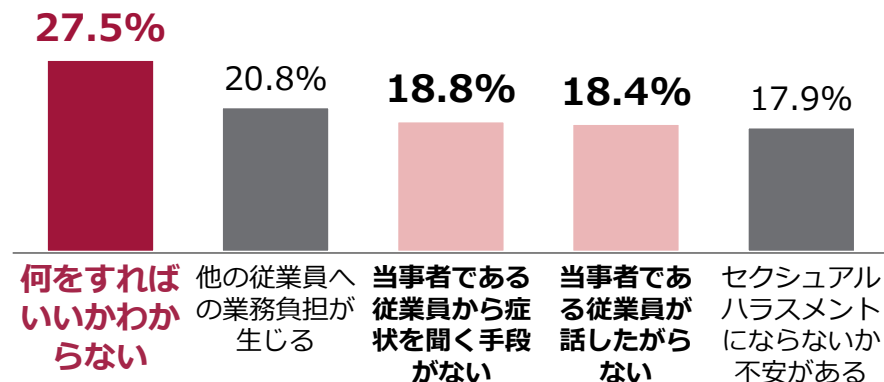


企業側の視点

何をすればいいか分からない（約3割）、当事者である従業員と話ができない（約2割）。^{※2}



Q. 対策や従業員へのサポートを行う上で、困っていること・課題となることは？（N=207；複数回答）

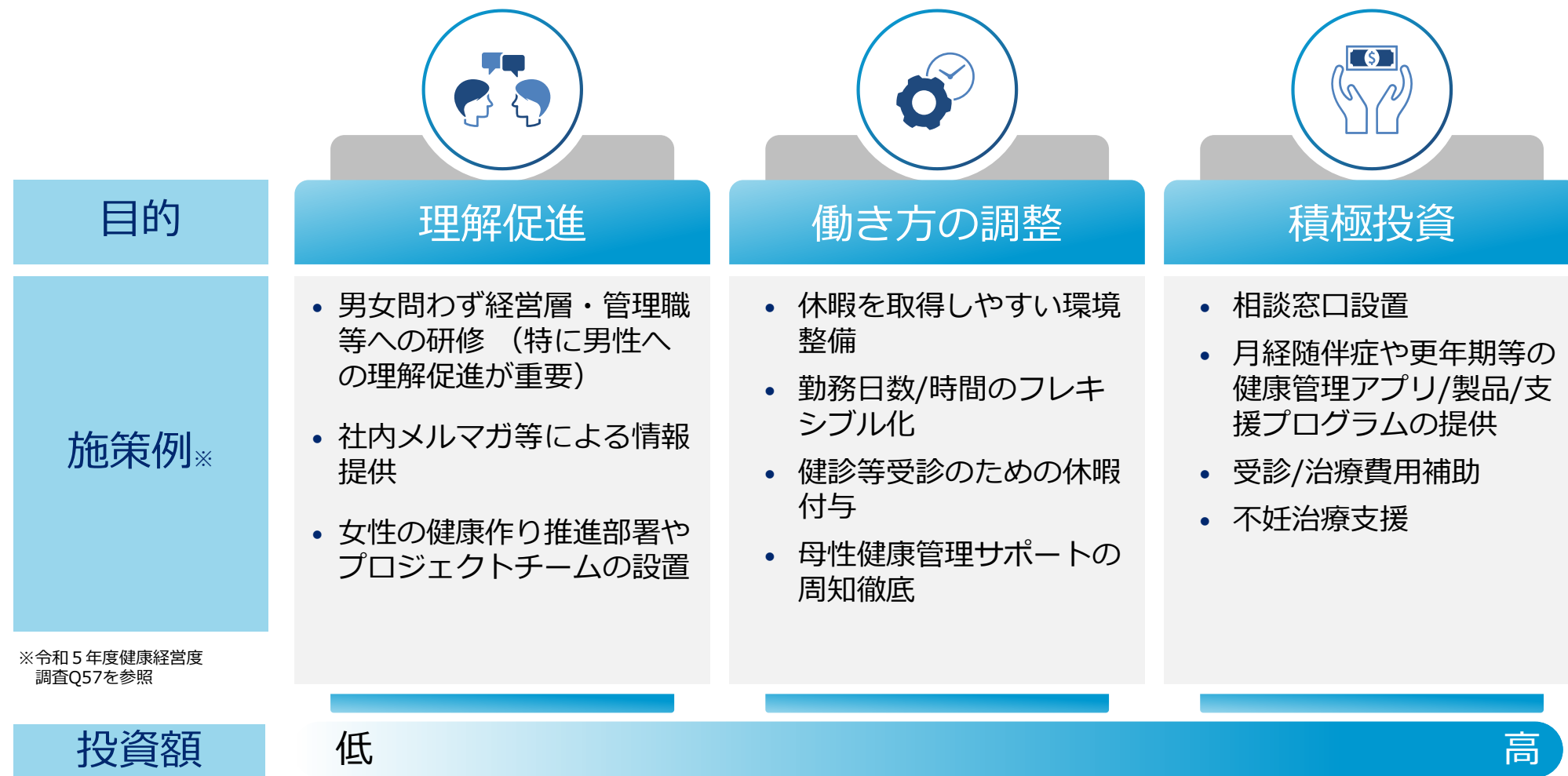


● ※1（出所）三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング、2022-04、「正社員男女の健康意識に関する実態調査」

● ※2（出所）東京都実施、2023-5、都内で働く女性3500人＋企業担当者200人へのアンケート調査結果|（働く女性のウェルネス向上委員会HPより）

個々人の状況に応じた従業員支援策の必要性

個々人の状況について精緻に実態を把握し、より直接的な支援を提供するとともに、その効果や意義を経営としてモニタリングすれば、より質の高い健康経営の実践が可能に。



※令和5年度健康経営度調査Q57を参照

健康経営により見込めるポジティブインパクト試算

- ポストコンサルティンググループによると、仮に前述のような理解促進研修や受診支援、アプリ等を活用した健康管理支援プログラム等を日本のあらゆる企業・法人が導入すると、**ポジティブインパクトは、最大約1.1兆円**と試算され、また一定の仮定を置いて健康経営優良法人の認定を受けている全ての企業/法人が同様の取組を行った場合、約0.2兆円と試算される。

		女性特有		男女双方	
		月経随伴症 	更年期症状 	婦人科がん ² 	不妊治療 
計1.1兆円 (最大予想値)					
ポジティブインパクト計 (年間) ¹ (経済損失減少幅)		約3400億 (▲59%)	約7,000億 (▲40%)	約400億 (▲6%)	約560億 (▲19%)
A うち労働生産性損失の改善額		約3,400億円	約6,700億円	約350億円	約480億円
欠勤		約1,200億円	約230億円	— (治療に伴う影響である為、施策導入に伴う短期的な改善は難しいと想定)	
パフォーマンス低下		約2,200億円	約4,300億円		
離職		—	約2,200億円	約350億円	480億円
休職		—	—	—	—
B うち追加採用活動費用の改善額		—	約300億円	約40億円	約80億円

1. 年間の数値。各数値の四捨五入の関係で、必ずしも合計が総和と一致しない
この試算に加え、職場の環境整備等によっては、有症状且つ有行動層に対してもポジティブインパクトが生じうる点に留意。
2. 乳がん・子宮がん・卵巣がん

(出所) 関連する論文や企業による調査等を踏まえて、ポストコンサルティンググループ試算 (令和5年度ヘルスケア産業基盤高度化推進事業 (ヘルスケアサービス市場等に係る調査事業))

女性の健康施策の効果検証プロジェクト（来年度実施）

現状を把握し、効果を測ることで環境整備を

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

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

性別関係なく長く健康に働ける職場環境の整備を!

健康経営における 女性の健康施策の 効果検証プロジェクト

実施日時 2025年度 4月～10月頃まで

女性の健康課題に関する取組を一步進めてみませんか

プロジェクトのメリット

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

対象者

健康経営、従業員の女性の健康促進に興味がある事業者

概要

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

女性の健康施策の全体像（現時点案）

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

具体的なリソース付与支援

C 積極投資



a サービス・ツール支援制度

1. ヘルスモニタリングサービス
2. メンタルヘルスサービス
3. 育児介護サポート・復帰支援サービス

b 費用補助制度

1. 不妊治療・卵子凍結補助
2. 育児・介護補助
3. 健康促進のためのフィットネス補助
4. 更年期症状に対する補助
5. がん検診補助

c 物品補助制度

1. 温度管理スペースの設置
2. プライベートルームの設置
3. 鎮痛薬やサプリメントの提供

D 働き方の調整



a 休暇制度

1. 生理休暇
2. 不妊治療休暇
3. 妊娠・出産休暇の延長
4. 介護休暇
5. 更年期休暇 等

b フレックスタイム制度

1. 短時間勤務制度
2. 在宅勤務の推進



制度・サポートを利用しやすい体制・雰囲気の醸成

A 理解促進



a 経営層からのメッセージ発信

1. 対外向けインタビュー
2. 社内向け講話・発信

b ヘルスリテラシー向上プログラム

1. 女性の健康研修
2. ジェンダーバランス研修
3. セルフケア研修

c 管理者向け研修

1. ジェンダー意識向上研修
2. マネージャー向けサポートプログラム

d 全社員向け意識改革プログラム

1. D&I研修
2. ワークライフバランスの啓発

B 企業組織体制



a 女性登用

1. 女性リーダーシップ枠の設定
2. 採用時のジェンダー平等

b ダイバーシティチーム

1. ジェンダーバランス委員会の組成
2. 女性サポート（メンター）チームの設計



参加動機に応じた検証内容（現時点案）

- 各法人のお悩みに合わせたプログラムを提示し、効果を測定。



まずは施策を始めたい



女性の健康経営施策をほぼ実施しておらず、どこから始めていいかわからない



施策利用を促進したい



施策は一定実施しているが利用率が低い



効果を最大化したい



利用率は一定高いが効果をうまく分析できていない

効果が出やすく、取り組みやすい施策から実施する

- 1 理解度向上に資する研修を実施
- 2 物品補助を実施

実施した取組に対応するプロセス指標を測定し検証

- 1 参加率を測定
- 2 制度利用率を測定

利用率が低い理由を特定し、打ち手を実施

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

促進に向けた取組に対応するプロセス指標を測定し検証

- 1 制度利用率・参加率等を測定
- 2 研修前後の理解度の変化等を測定

効果創出に向け、効果の可視化と効果創出に資する取組を進める

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

アウトカム指標を測定し事前事後で比較

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

プロセス指標を中心に測定

アウトカム指標を中心に測定

女性の健康課題に対する先進的な取組事例集の公開

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

女性の健康課題に取り組んで、長く・健康に働ける職場に！

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

本事例集では、女性特有の健康課題に対する先進的な取組事例を発信する。



中小企業の取組事例一覧 (1/2)

取組

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

中小企業の事例掲載の例

企業名 業種 従業員数 田舎比 事例詳細

その他、明日から始められる取組一覧 (1/2)

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

1

健康経営の可視化と質向上

健康経営の効果分析と適切な指標の検討
(健康増進、生産性・エンゲージメント向上等)

2

新たなマーケットの創出

健康経営を支える産業の創出と国際展開の推進

3

健康経営の社会への浸透・定着

中小企業への普及拡大制度運営の完全民営化

PHR（Personal Health Record）の全体像

- PHR（健診、レセプト、ライフログ等）を活用した新たな健康づくりや産業創出が期待されている。
- 経済産業省としては、①マイナポータルから取得できるデータ（健診・電子カルテ等）を民間PHR事業者が活用できるための環境整備、民間団体と連携して②ライフログデータの標準化、③様々な分野と連携したユースケース創出を促進。

公的インフラとして制度整備を進める

公的機関の情報（健診・レセプト等）

⇒ 2020年:乳幼児健診、2021年:特定健診、レセプト（薬剤）、2022年:がん検診など、順次提供開始。



医療機関の情報（電子カルテ等）

検査、アレルギー、医療画像等を、2024年以降からの提供開始予定。
※ 現在、システム整備やデータ標準化の検討中。

ユースケース② 医療機関等受診時における利活用

医療従事者等と連携



医師、歯科医師、薬剤師、保健師、
管理栄養士等の医療従事者等

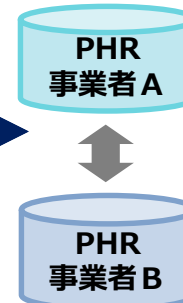
個人に最適化された 医療の提供



民間事業者と連携して環境整備を進める

マイナポータル等

1



令和3年4月、総務・
厚労・経産の3省庁で、
マイナポータル等からの健
診等の情報を扱うPHR
事業者が遵守すべき事
項に係る**指針を策定**。

2

ライフログデータ



今後、PHR事業者団体を中心に事業者間・医療機
関連携を見据えて、データ標準化、サービス品質に
関するガイドラインを策定予定

3

ユースケース① 日常における利活用

生活に密着した産業と連携



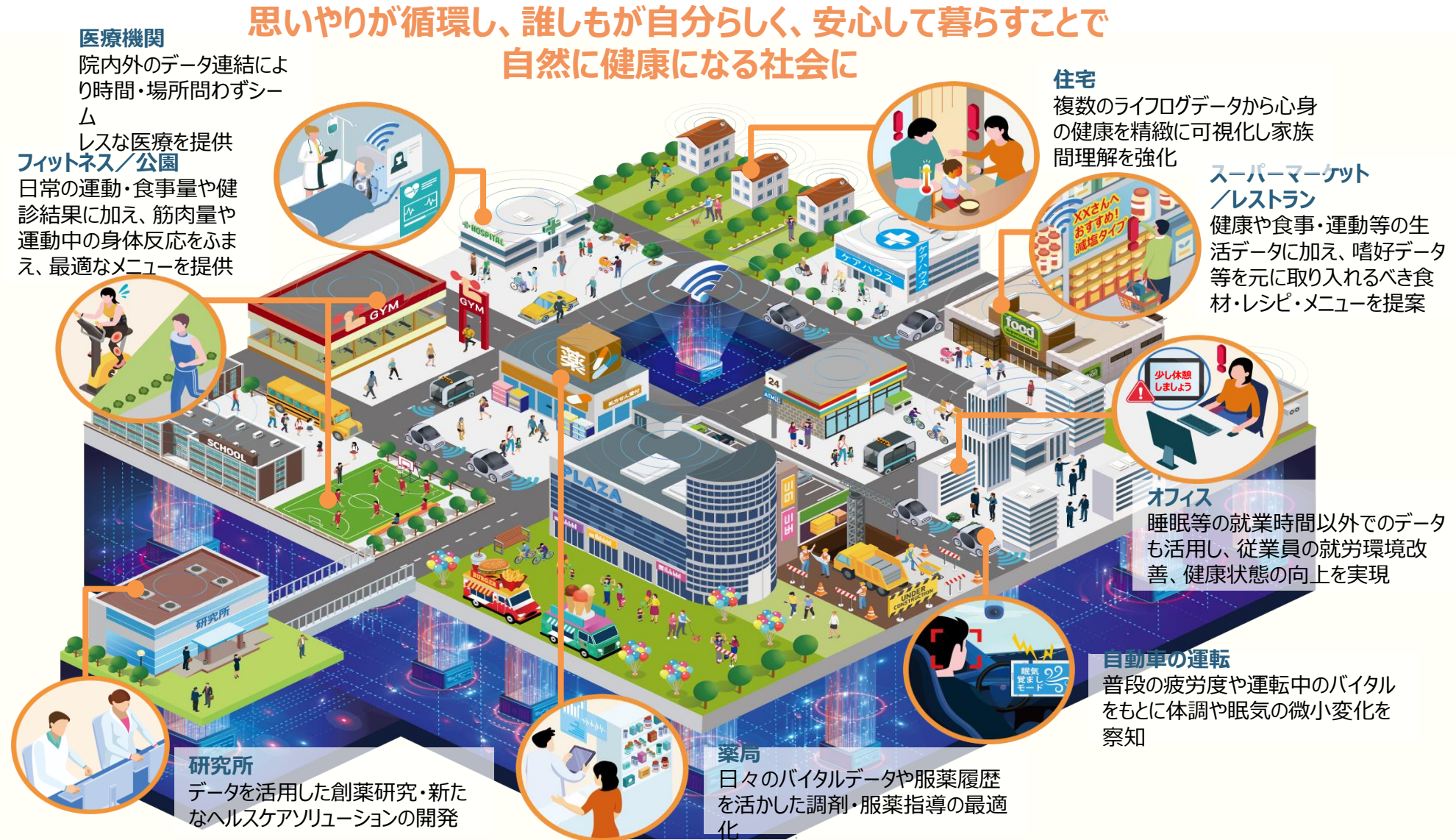
フィットネス オフィス、住宅、自動車等

生活における 新たな予防・健康づくり



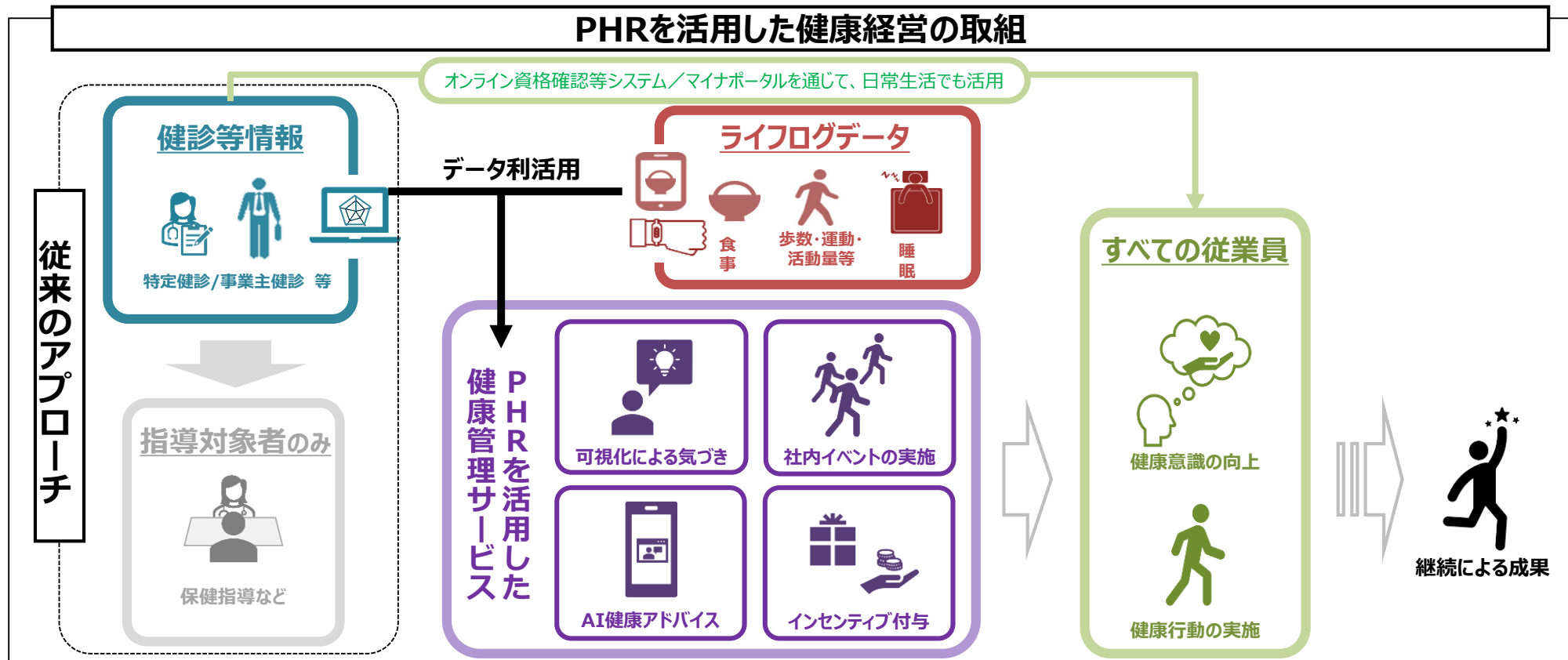
PHRを活用した新たなライフスタイルのイメージ

- 消費者接点を多く持つ生活関連産業によるヘルスケアサービス提供など、異分野参入等を促すことにより、様々な国民ニーズに対応する多種多様なヘルスケアサービスを創出していく。



デジタル技術の活用可能性

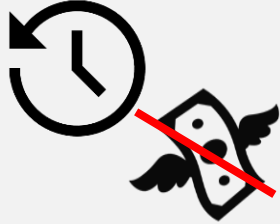
- PHRの効果的な活用は、健康経営の進化にも大きな可能性を秘めている。
- 先進的な企業では、従業員に対してPHR(Personal Health Record)を活用した健康増進の取組を行い、自身の健康状態・生活習慣の可視化や職場以外も含めた健康への取組を支援している。



(参考) PHRサービスを活用することによるメリット

- 法人がPHRサービスを活用することで様々なメリットが期待でき、健康経営施策の高度化を図ることができる。

メリット① 産業保健、健康推進施策の業務効率化・高度化



- ・ アナログな通知等のコスト軽減が可能 例) 健診受診・結果の通知、産業医面談シート 等
- ・ サービス内のコンテンツ利用によるイベント企画・運営業務の負担軽減が可能
- ・ 健康相談機能など、従業員に対し、よりきめ細やかなサポートが可能
- ・ 従業員の生活習慣病重症化予防への活用による医療費適正化効果も期待

メリット② 従業員の労働生産性向上への貢献



- ・ イベント開催等による従業員同士のコミュニケーションの活性化
- ・ 従業員の生活習慣改善によるパフォーマンス向上が期待
- ・ 将来的には労務情報と健康情報の統計データを用いて、労働生産性に影響のある要素を分析可能

メリット③ 従業員の健康維持・増進による離脱防止



- ・ 全従業員に対して健康啓発・健康行動支援のアプローチが可能
- ・ ハイリスクの従業員だけでなく未病の段階からアプローチが可能
- ・ 医療職の面談においても日々のデータを活用可能性あり

メリット④ 健康推進施策の成果可視化



- ・ 集計的に会社全体の傾向や数値が見えることで、施策実施前後の比較もでき、PDCAサイクルへの活用が可能
- ・ サービスによっては部署や支社・支店単位で現状の健康状態が把握でき、的確な施策対象の選定が可能
- ・ 可視化されたデータを対外的な公表成果として利用可能

（参考）PHRサービスを活用している健康経営企業（ 1/2 ）

＜しずおかフィナンシャルグループ＞

- ・ カロママ+（株）Wellmira提供）を全グループ従業員に提供。インストール率はほぼ100%。
- ・ 提携ジムに行ったり、社内ウォーキングイベントに参加したりするとカロママ+でカフェテリアポイントが付与され、対象の商品に利用可能。
- ・ 全社員にウェアラブルデバイス（FITBIT、GARMIN）を配布し、自身で健康データを取得できる。



（出所）しずおかフィナンシャルグループ人的資本経営の実現に向けた取組み
https://www.shizuoka-fg.co.jp/pdf/ir/2023/shizuoka-fg_tougoureport_2023_11.pdf

＜明治安田生命＞

- ・ 従業員向けにウォーキングアプリや健診結果に基づき健康年齢や自分に合った健康アドバイスをしてくれるサービスを提供。ウォーキングアプリの導入率は約98%。
- ・ 健康アドバイスを毎日実践すると、福利厚生サービスサイト内で利用できるポイントを獲得できる。

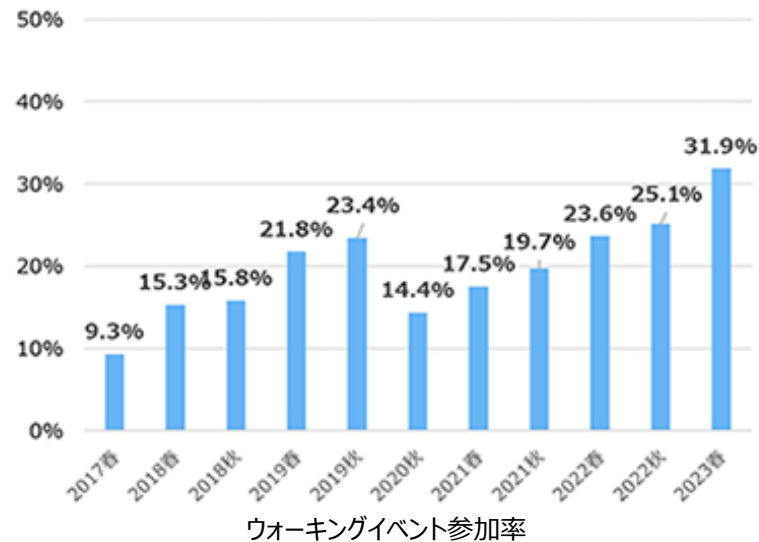


（出所）明治安田生命 みんなの健活プロジェクト 従業員向けの取組み
<https://www.meijiyasuda.co.jp/brand/kenkatsu/employee/>

(参考) PHRサービスを活用している健康経営企業 (2/2)

<キヤノンMJグループ>

- 健康増進アプリを健康保険組合と協力し導入・活用している。
- 年2回のウォーキングイベントを開催し、アプリ等を活用してポイントインセンティブを得られることから年々参加者も増加。
- 人事部局では部署単位で集計されたデータを閲覧することができ、経営層への報告等に活用している。



(出所) キヤノンマーケティングジャパン 安全衛生と健康支援
<https://corporate.canon.jp/sustainability/social/workplace>

<三井不動産>

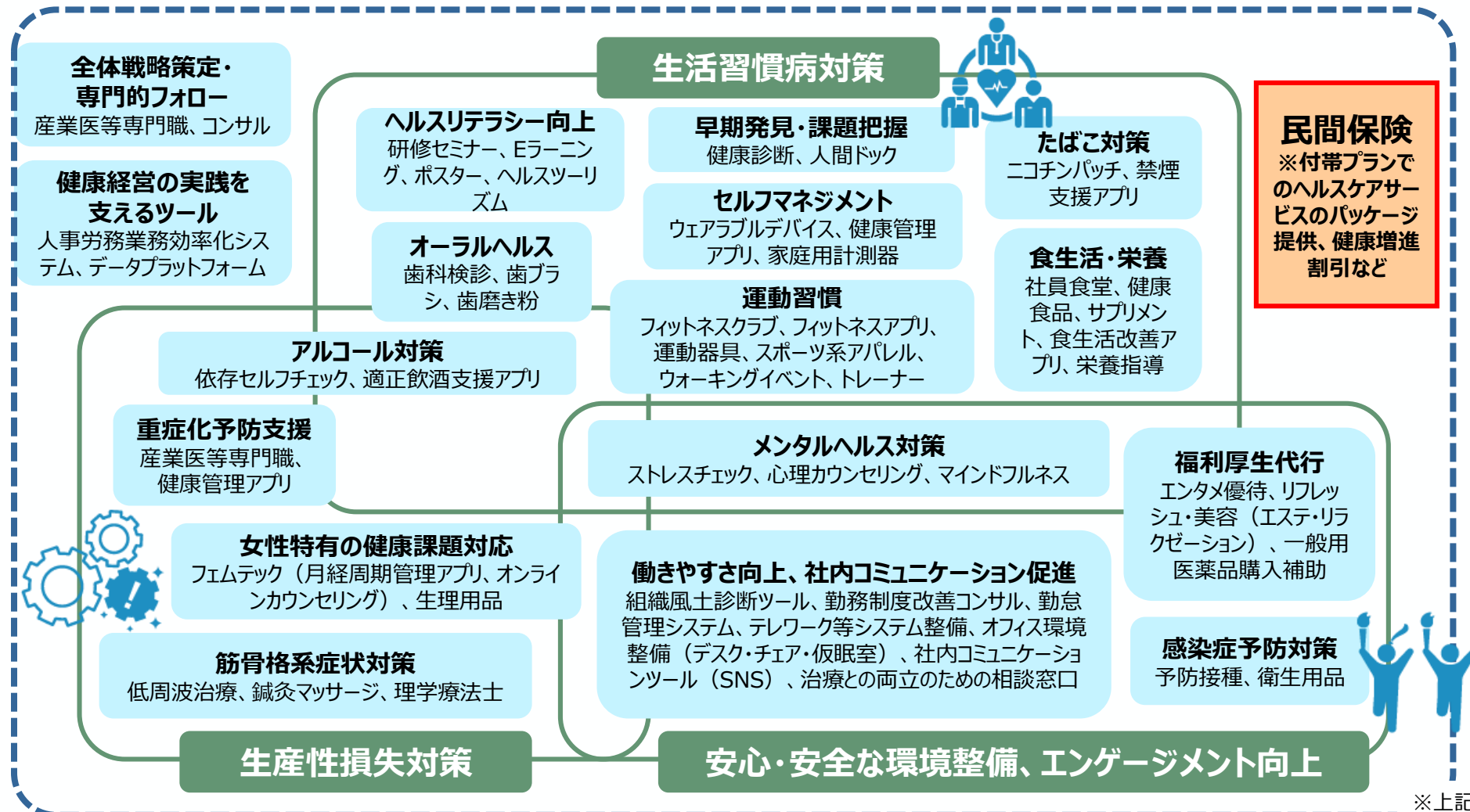
- 自社で開発した健康経営支援サービス「&well」を自社でも活用。アプリを通じたPHR記録やヘルスリテラシー向上プログラムを実施。
- 従業員向け機能では歩数をはじめとする生活習慣を記録できるうえ、健診データに基づく将来の疾病リスク予測を表示可能。
- 人事・健康経営担当者向け機能では従業員の健康行動結果を統計的に可視化し、施策評価等に活用できる。



(出所) 三井不動産 健康経営への取り組み
<https://www.hrm.mitsufudosan.co.jp/health/>

関連サービスの分類イメージ

- 健康経営の普及拡大に伴い、様々な産業の活性化にもつながっている。
- 各企業が健康経営に取り組む上で、関連サービスの更なる育成が重要であり、健康経営企業のサービス選択に資する環境整備を行っていく。



※上記サービスは一例

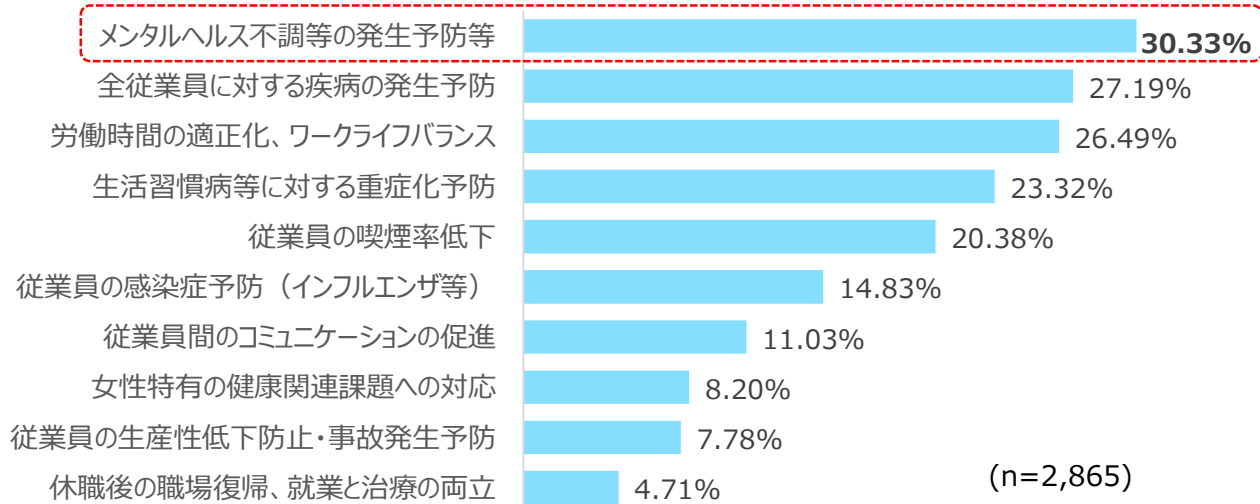
健康経営支援サービスを比較検討できる仕組みづくり

第8回健康投資WG
(令和5年3月16日)
事務局説明資料 一部改変

- 多くの健康経営実践法人が、自社の健康課題に対し、エビデンスに基づき質の高いサービスを受容できる環境整備を求めている。
- 今後、健康経営の推進に資するサービスとのマッチングのため、健康経営でニーズが高いメンタルヘルスやコンサルティングサービスの領域から、一定の評価軸に基づきサービスを選択できる仕組みづくりを行う。

(参考)

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



令和4年度調査票Q72.SQ1.「施策内容および結果、施策の効果検証結果等を具体的にお答えください。」の課題のテーマ

(仕組みのイメージ)

需要側

健康経営法人・保険者

自社の健康課題に応じ、エビデンスに基づきサービスを選択

供給側

サービス提供事業者

サービスを比較検討できる仕組み

サービスを可視化

一定の評価軸（情報管理体制やエビデンスの有無等）に基づいたサービスを提供

可視化するサービス領域 | 健康経営コンサルティング自己宣言制度

- 健康経営コンサルティング企業の質の向上を目的として、事業者自らがサービス品質を担保することを自己宣言する制度の運用を6月より開始。
- 98社の健康経営コンサルティング企業が自己宣言済み（2024.12月末時点）

Action！健康経営 自己宣言制度開始のお知らせ

2024.05.24

健康経営コンサルティング 自己宣言制度開始のお知らせ

お知らせ その他

健康経営コンサルティングを提供する事業者を対象とした、「健康経営コンサルティング自己宣言制度」を設けました。4月より事業者募集を予定しておりますので、概要をご覧ください。

【自己宣言適用範囲改定のお知らせ】

健康経営コンサルティング自己宣言制度は有償で健康経営コンサルティングサービスを提供している事業者とさせていただきますでしたが、有償・無償を問わないと変更をさせていただきます。要件を満たせば無償で健康経営コンサルティングを提供されている事業者様も自己宣言をしていただけます。(2024.05.23)

健康経営コンサルティング自己宣言制度の概要

「健康経営コンサルティング自己宣言制度」は健康経営コンサルティング事業者自らが、提供する健康経営コンサルティングサービスの質を担保することを自己宣言する制度です。

自己宣言を実施する際は、健康経営コンサルティング自己宣言チェックシートを用いてチェックをしていただき、定められた要件を遵守することを宣言していただきます。

自己宣言を実施した健康経営コンサルティング事業者は6月上旬よりAction!健康経営で公開予定です。

健康経営コンサルティング自己宣言企業ロゴマーク



【デザインの意図】

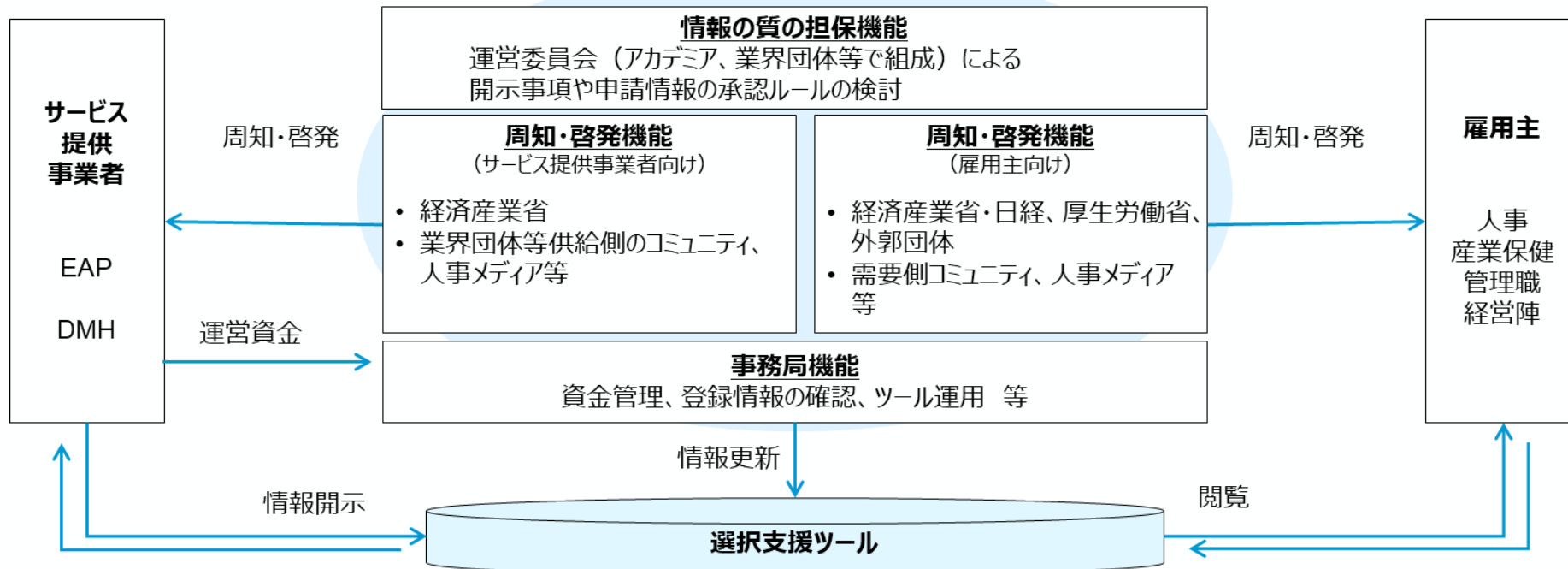
健康経営コンサルティングが、より良い健康経営を目指す企業を迷いなく理想へ導く存在であるように「コンパス」をモチーフとし、カラーは「Action!健康経営」と同様に明るく、活気ある社会が創られるようにという想いが込められている。また、使用期間を入れることで、宣言企業に自主的にサービスを振り返る機会を持てるようにした。

可視化するサービス領域 | メンタルヘルスサービス

ウェルココ～職域における心の健康関連サービス選択支援ツール～

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

ツール運営体制イメージ（各主体が役割を担うコンソーシアム形式を想定）



可視化するサービス領域 | PHR、女性の健康

サービス提供事業者のリスト策定準備中

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

リストのイメージ（女性の健康サービス提供事業者）

サービス提供事業者名	サービス概要						サービス情報			導入効果・実績		導入・運用プロセス				コスト	
	対応メニュー	サービス名	法人向け事業の有無	企業名	概要	リンク	特徴	サービスお試しの有無	専門機関の監修の有無	導入企業数・導入企業例	導入効果(定量・定性)	企業・従業員からのレビュー	導入準備期間	必要リソース	導入支援の有無・内容	運用サポートの有無・内容	値段・コスト
	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX
	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX
	XX	XX	XX	XX	XX	XX	情報収集中				XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX
	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX
	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX	XX

※ボストン・コンサルティング合同会社調べ

1

健康経営の可視化と質向上

健康経営の効果分析と適切な指標の検討
(健康増進、生産性・エンゲージメント向上等)

2

新たなマーケットの創出

健康経営を支える産業の創出と国際展開の推進

3

健康経営の社会への浸透・定着

中小企業への普及拡大制度運営の完全民営化

サプライチェーンを通じた健康経営の普及

- ESGの“環境”のように、健康経営のスコープを自社だけでなく「サプライチェーン」や「社会全体」に広げる動きを促進していくことが重要。そのため、令和3年度健康経営度調査から「取引先の健康経営の支援」に関する設問を追加。
- 令和4年3月末には、パートナーシップ構築宣言ひな形に「健康経営に関する取組」が追記された。



※パートナーシップ構築宣言ポータルサイト トップページ抜粋（令和4年7月5日時点）

※黄色マーカー部分が追記箇所

「パートナーシップ構築宣言」のひな形

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

※下記から積極的に取り組む項目を特定し、項目毎に取組内容を具体的に記載してください。

- 企業間の連携（オープンイノベーション、M&A等の事業承継支援等）
- IT実装支援（共通EDIの構築、データの相互利用、IT人材の育成支援、サイバーセキュリティ対策の助言・支援等）
- 専門人材マッチング
- グリーン化の取組（脱・低炭素化技術の共同開発、生産工程等の脱・低炭素化、グリーン調達等）
- 健康経営に関する取組（健康経営に係るノウハウの提供、健康増進施策の共同実施等）

取引先の健康経営の支援に関する事例

- 健康経営銘柄2023である日本国土開発株式会社は、取引先の健康経営を支援する旨をパートナーシップ構築宣言で公表。自社HPや統合報告書には、協力会社等の社員の健康保持・増進に関する具体的な取組内容を掲載し、社内外に発信している。

課題

建築業界では、
作業員の熱中症対策が課題。

対応

- 健康経営ノウハウの提供
- ファン付き作業服や熱中症対策ウォッチの購入を補助

■協力会社の「働き方改革」「健康経営」をサポート

2023年4月から中小企業の割増賃金猶予措置が終了し、中小企業でも月に60時間を超える時間外労働についての賃金割増率が50%になります。また、ゼネコン業界において時間外労働規制の例外を認められた「働き方改革関連法」も2024年4月から施行されます。

日本国土開発は、建設業を支える協力会社に対して、これまで培ってきた「働き方改革」「健康経営」のノウハウを基にしたコンサルティングを実施し、中小企業の健康経営推進を支援する取り組みをスタートさせました。現在、静岡県三島市の協力会社である鶴よし建設様に対して、健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）に向けたコンサルティングを実施しています。今後も協力会社の「働き方改革」「健康経営」をサポートする取り組みを全国の協力会社に広げていく方針です。



協力会社である鶴よし建設との打ち合わせの様子

■コロナ対策や熱中症対策の支援

新型コロナウイルスの感染防止対策については、各作業所へマスク配布を実施したほか、協力会社にはコロナ対策用品として非接触型体温計、ハンドスプレーの購入補助などの「新型コロナウイルス感染防止対策補助金」の支給を実施しました。

また、夏場の熱中症対策としては、冷感スプレーや飲料などを各作業員に配布しているほか、ファン付き作業服の購入補助などの「熱中症対策補助金」の支給を実施。各作業員に熱中症対策ウォッチの提供も行っています。



ファン付き作業服

創立70周年事業の一環で作業服を35年ぶりに刷新し、夏場の現場作業で熱中症から社員を守るファン付き作業服を新たにラインアップ。袖が膨らみ、作業効率が下がるなどの要望があったため、ベストタイプを採用



熱中症対策ウォッチ

熱中症の自覚症状が現れる前にアラームとLED表示で知らせてくれる

パートナーシップ構築宣言の記載

当社は人命尊重の安全衛生方針の下、すべての事業活動を「安全第一」で行い、心とからだの健康保持増進を図り、働きやすい職場環境を整えることを基本理念としています。また、協力会社等に対しても共に健康経営推進の実践、周知啓蒙や支援等を行っていきます。

認定法人における外国人材の在留手続き簡素化

- 出入国在留管理庁では、外国人材の在留資格審査手続き簡素化の対象企業を拡大しており、令和2年1月から、健康経営優良法人認定企業についても上場企業等と同様に手続きが簡素化されている。

法務省 出入国在留管理庁

在留資格審査手続きの簡素化

我が国に入国を希望する外国人の在留資格審査において、在留資格に係る申請の提出資料の「カテゴリー1 一定の条件を満たす企業等」として健康経営優良法人の認定取得が認められ、手続きの簡素化が可能となった。（※）

（※）企業情報が公開等されている上場企業等については、その企業の実在性や安定性を確認できることから提出資料が簡素化されている中、健康経営優良法人についても、令和2年1月から同様の扱いとなった。

最近講じた措置

中小企業に就職する留学生からの在留資格変更許可申請における提出資料の簡素化（平成31年3月）

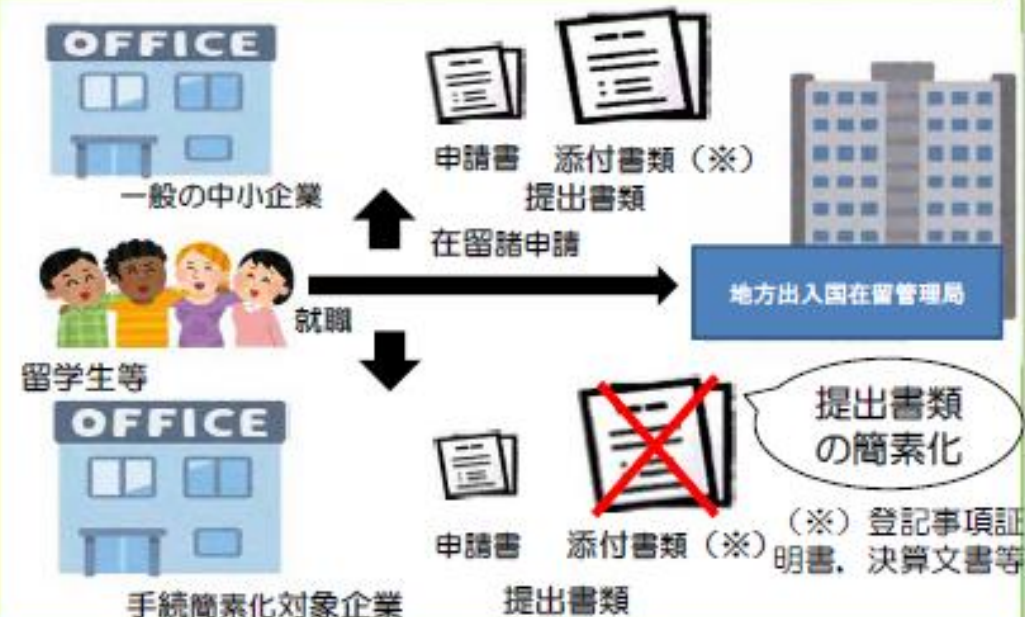
・厚生労働大臣から「ユースエール認定企業」として認定を受けている中小企業等に就職する場合、在留資格変更許可申請を行う際に必要となる各種提出書類について大企業と同様に簡素化することとした。

手続簡素化対象企業の拡大（令和2年1月）

- ・上記のユースエール認定企業をカテゴリー1の企業に加えるとともに、各省庁で認定等されている企業等（※）に範囲を拡大した。
- ・前年分の給与所得の源泉徴収合計表の源泉徴収額を1,500万円以上であることが証明された団体又は個人をカテゴリー2としていたが、これを1,000万円に引き下げた。

※くるみん認定企業（厚労省）、健康経営優良法人（経産省）、空港管理規則上の第一類構内営業者又は第二类構内営業者（国交省）、内部通報制度認証登録事業者（消費者庁）等がこれに該当する。

在留諸申請手続の簡素化（イメージ）



地域における支援者

- 中小企業への健康経営の推進には、地域の支援者（自治体や金融機関等）の存在も重要。こうした支援者らが効果的に連携すること等で、大きな成果を上げている地域も存在している。
- こうした地域の支援者がより一層健康経営を推進できるための環境整備を検討したい。

地域における健康経営の推進事例

組織体制づくり

・横浜市
健康増進部局と企業支援・経済振興部局が連携して健康経営を推進。
・浜松市
庁内横断的な部署「ウェルネス推進事業本部」を設置し、健康経営を推進。

・健康経営優良法人2023を取得
健康経営の推進者として優良法人認定を取得する組織も増加。
【自治体】大規模法人：苫小牧市（ホワイト500）、上山市、小田原市、駒ヶ根市、小牧市、大府市、草津市、枚方市、今治市
【商工会議所】
大規模法人：4商工会議所
中小規模法人：308商工会議所

組織同士の連携

・広島市・RCC中国放送・協会けんぽ広島支部
「広島家族。元気じゃけんいきいきプロジェクト」
3者で連携し、「健康」に関するラジオキャンペーンを実施することで健康経営の推進を図る。

・大府市・大府商工会議所・協会けんぽ愛知支部
「健康経営推進に関する連携協定」
3者において市内事業所の健康経営をより効果的に推進するために連携協定を締結。

その他

独自の健康経営企業の登録制度や表彰制度を実施する団体や、健康経営企業を金利優遇する金融機関も多く存在。

実践企業への補助

・宇部市
「宇部市健康経営支援補助金」
市内中小企業の健康経営の取組（定期健診受診勧奨や認定制度申請に係る費用等）に対して補助金を交付。

支援事業者への補助

・松本市
「松本市ヘルスケアサービス等実用化検証事業助成金」
ヘルスケアサービス等の実用化を図るため、検証事業に対して助成金を交付。

地域における支援制度

- 従業員の健康増進に係る企業の取組に対し、インセンティブを付与する自治体、金融機関等が増加している。
- 企業自らによる健康経営の取組内容や効果の情報開示に加え、経済産業省や日本経済新聞社等による各種情報発信により、こうした取組が自発的に拡大していくことを後押しする。

＜インセンティブ措置の数（令和3年度→令和4年度）＞

自治体

公共調達加点評価（取組数：27→49）

- ・公共工事、入札審査で入札加点

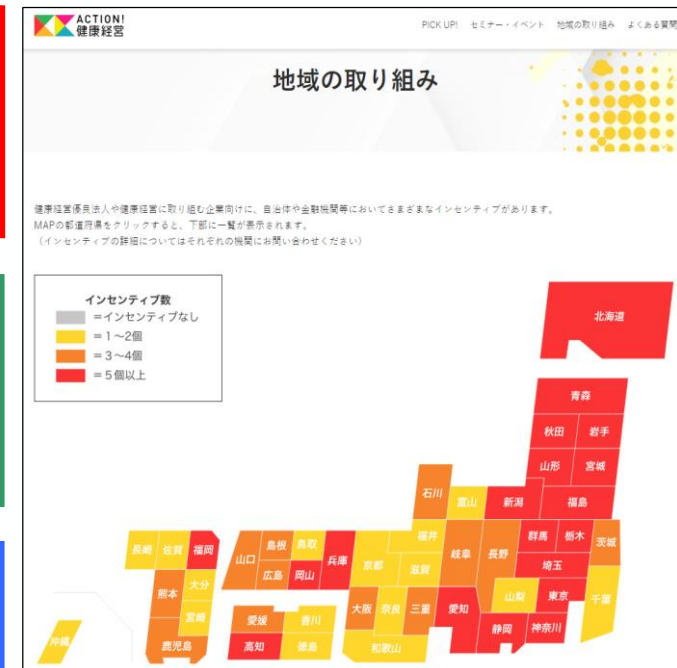
その他のインセンティブ（取組数：24→45）

- ・融資優遇、保証料の減額
- ・奨励金や補助金

銀行等

融資優遇等のインセンティブ（取組数：84→96）

- ・健康経営に取り組む法人や、その従業員に対する融資優遇
- ・保証料の減額や免除



「アクション健康経営」
で検索ください。

ヘルスケア産業課の取り組み一覧

健康経営ポータルサイト
「ACTION！健康経営」
(健康経営)



<https://kenko-keiei.jp/>

入会はこちら
「PHRサービス事業協会」
(PHR)



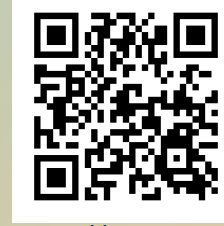
<https://phr-s.org>

海外市場の情報を集約
「ヘルスケア国際展開
ウェブサイト」
(国際展開)



<https://healthcare-international.meti.go.jp/>

ベンチャー相談窓口
「Innohub」
(ベンチャー支援)



<https://healthcare-innohub.go.jp/>

介護を「個人の課題」から
「みんなの話題」へ
「OPEN CARE PROJECT」
(介護)



https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/opencareproject/index.html

認知症予防に関する民間
サービスの開発・展開にあ
たっての提言
(認知症)



https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ninchisho_wg/pdf/2022_002_05_00.pdf

認知症当事者との共生
「オレンジノベーション
プロジェクト」
(認知症)



<https://www.dementia-pr.com/>

予防・健康づくりに関する
医学会による指針
(エビデンス)



<https://healthcare-service.amed.go.jp/>

PFS/SIB関連情報を集約
「ヘルスケア分野における成果連動型
民間委託契約方式（PFS/SIB）」
(地域産業)



https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/seikarenndougataminnkannitakukeyakuhoushiki.html