

地域における健康経営の推進について

令和5年9月
経済産業省 商務・サービスグループ
ヘルスケア産業課

ヘルスケア政策の目指す姿と施策

国民の健康増進

持続可能な社会保障制度構築への貢献

経済成長

- (1) **健康経営の推進**
- (2) **PHR（パーソナルヘルスレコード：健康診断結果や日常の脈拍や歩数のデータ）**
を活用した新たなサービスの創出
- (3) **ヘルスケアサービスの信頼性確保**を通じた社会実装の促進
- (4) **介護・認知症**等の地域課題への対応
- (5) **ヘルスケアベンチャー支援**
- (6) **医療・介護・ヘルスケアの国際展開**

目標

1

健康寿命を

2040年に**75歳**以上に

(2016年72歳から3歳増)

※厚生労働省「健康寿命延伸プラン」より

2

公的保険外の
ヘルスケア・介護に係る国内市場を

2050年に**77兆円**に

(2020年24兆円から約50兆円増)

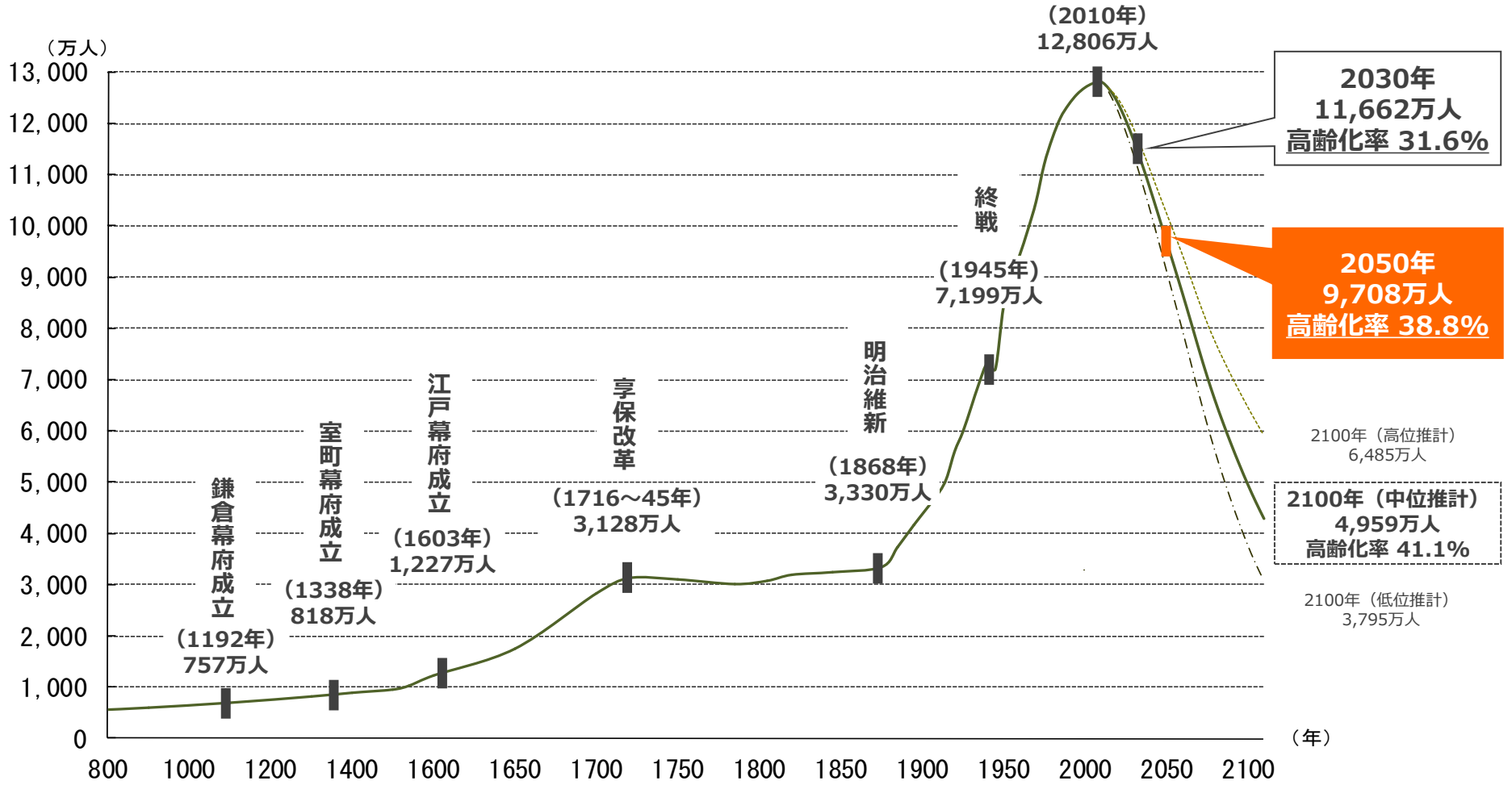
3

世界の医療機器市場のうち
日本企業の獲得市場を

2050年に**13兆円**に


(2020年3兆円から10兆円増)

総人口の長期的推移と将来推計



（出典）2010年以前の人口：総務省「国勢調査」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」（1974年）をもとに国土交通省国土政策局作成
それ以降の人口：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2012年1月推計）」をもとに国土交通省国土政策局作成

生産年齢人口の減少のインパクトは大きい

2020年 **7,406万人**  2050年 **4,930万人**

つまり、30年で、**15人** が **10人** に

・・・足りない **5人** をどうする？

働き方改革第二章 （働き方改革の本質）

- 人口減少の日本で労働時間が減少するだけだと成長は下振れ
- 高い付加価値を生み出すために重要なのは、「生産性」と「エンゲージメント」

※エンゲージメントとは、「従業員それぞれが、会社が実現しようとしている戦略や目標を理解し、腹落ちして、そこに向かって、自らの力を発揮しようとする自発的な貢献意欲」（タワースワトソン）

単なる「従業員満足度」と異なり、企業業績向上との相関ありとされる。

生産性

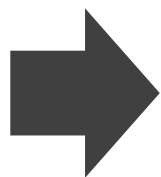
- 日本の時間当たり労働生産性は、OECD35か国中、20位
※2015年OECDデータより

エンゲージメント

- 「熱意あふれる社員」の割合は、6%。139か国中、132位
- 周囲に不満をまき散らしている無気力な社員」の割合は、24%
- 「やる気のない社員」の割合は、70% ※2017年ギャラップ社調査より

生産性を突き詰めた先に、

従業員の**働く幸せ**はあるのか？

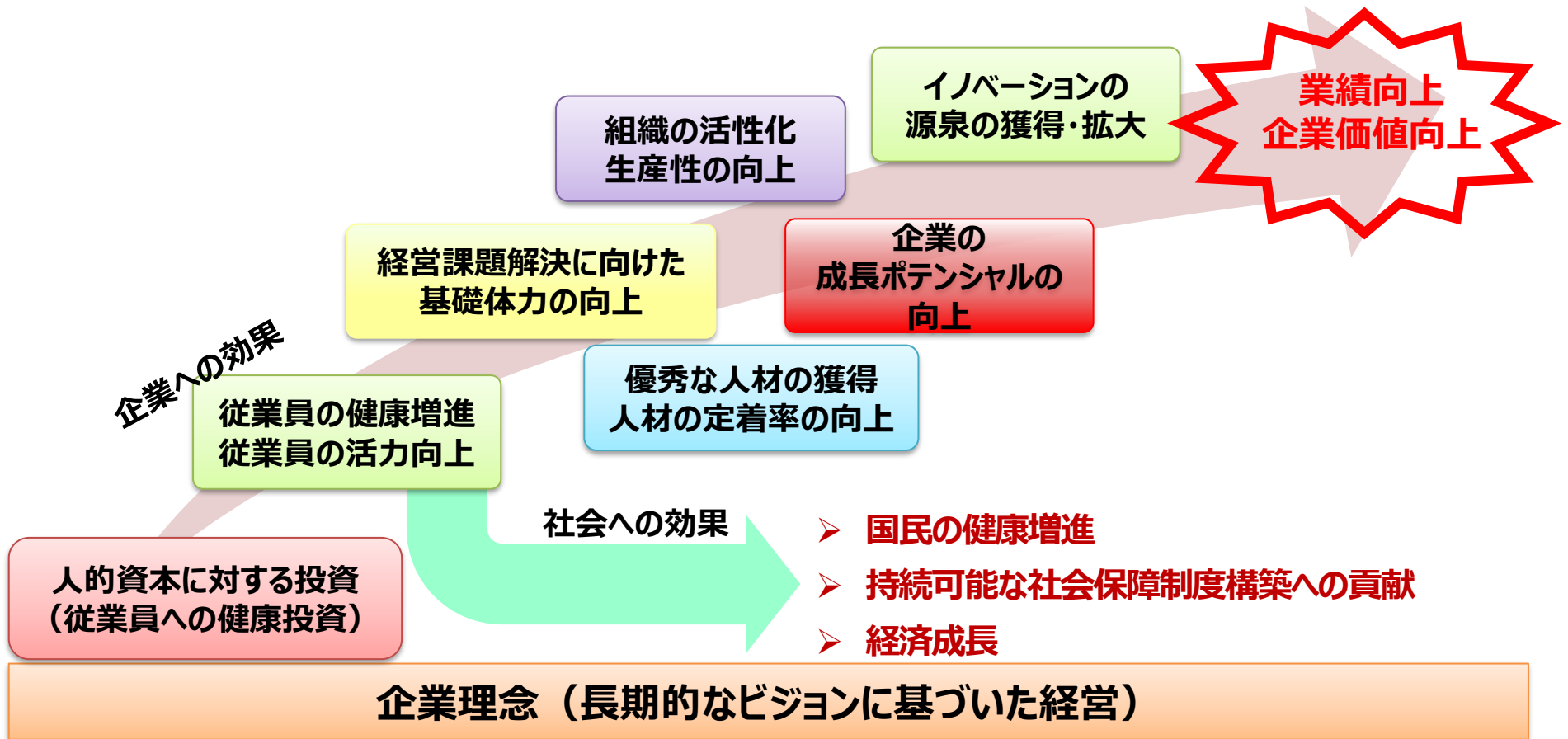


- ・「企業」と「従業員」の対立という「落とし穴」に注意
- ・従業員を「管理」するのではなく、いきいきと働くことの出来る環境の整備が重要

健康経営の推進

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。



顕彰制度を通じた健康経営に取り組む法人の見える化

- 日本健康会議 (※) が「健康経営優良法人」を認定。特に優れた法人については、「ホワイト500」(大規模法人部門)、「ブライツ500」(中小規模法人部門)の冠を付加。
- 経済産業省と東京証券取引所が共同で「健康経営銘柄」を選定。

(※) 平成27年7月に発足。経済界・医療関係団体・自治体・保険者団体のリーダーが手を携え、健康寿命の延伸とともに医療費の適正化を図るための民間主導の活動体。2021年に新たな実行委員体制のもと第二期として「日本健康会議2025」を開始し、新たな活動目標となる「健康づくりに取り組む5つの実行宣言2025」を採択。

大企業 等



健康経営銘柄

健康経営優良法人
(大規模法人部門(ホワイト500))

上位500法人

健康経営優良法人
(大規模法人部門)



健康経営度調査
回答法人

大企業・大規模法人
(1万法人以上)

中小企業 等

健康経営優良法人
(中小規模法人部門(ブライツ500))

上位500法人

健康経営優良法人
(中小規模法人部門)

健康宣言に取り組む
法人・事業所

中小企業・中小規模法人
(300万法人以上)

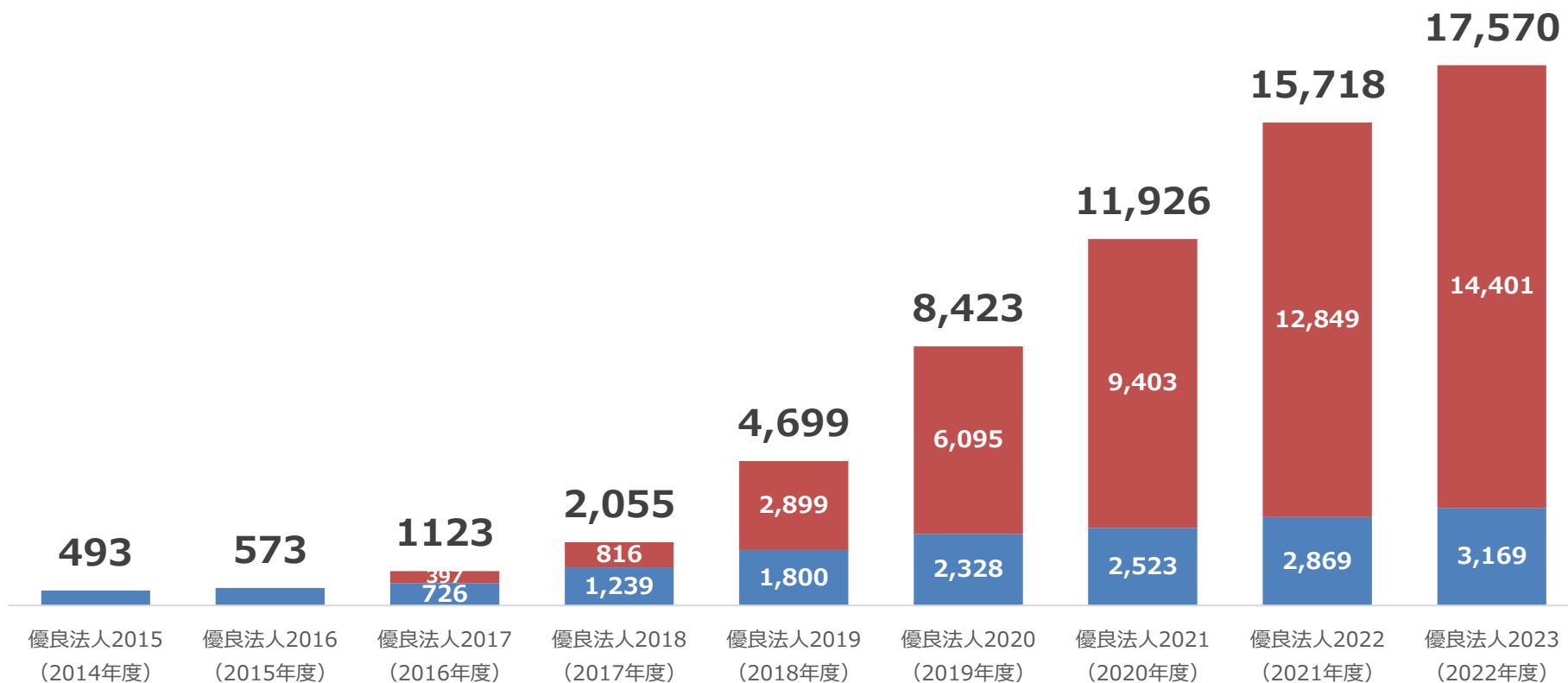


健康経営の広がり

- 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1万7千社**にのぼる。
- 2022年度は**日経平均株価を構成する225社のうち85%が健康経営度調査に回答**。
- 認定法人で働く**従業員数は837万人**。（日本の被雇用者の約15%）

■ 大規模（健康経営度調査回答数）

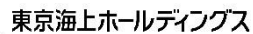
■ 中小規模法人（健康経営優良法人認定申請数）
(法人数)



➤ 健康経営の更なる発展に向け、2022年度から補助事業化し、日本経済新聞社が事務局を運営。

健康経営銘柄2023

- 令和5年3月、第9回となる「健康経営銘柄2023」として31業種49社を選定。



健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の都道府県別の認定数

- 都道府県別では、**沖縄県**、**茨城県**、**広島県**の順に前年度増加率が高い。

※令和5年3月現在

都道府県名	2022	2023	増加率
北海道	419	460	110%
青森県	122	125	102%
岩手県	108	117	108%
宮城県	266	349	131%
秋田県	122	130	107%
山形県	244	277	114%
福島県	258	249	97%
茨城県	110	172	156%
栃木県	144	155	108%
群馬県	226	247	109%
埼玉県	249	267	107%
千葉県	218	242	111%
東京都	700	893	128%
神奈川県	283	345	122%

新潟県	184	227	123%
富山県	79	87	110%
石川県	152	143	94%
福井県	92	120	130%
山梨県	78	90	115%
長野県	434	484	112%

岐阜県	223	284	127%
静岡県	434	482	111%
愛知県	1,318	1,647	125%
三重県	236	273	116%

滋賀県	153	185	121%
京都府	281	294	105%
大阪府	1,717	1,831	107%
兵庫県	628	650	104%
奈良県	116	135	116%
和歌山県	88	87	99%

鳥取県	72	86	119%
島根県	134	142	106%
岡山県	444	466	105%
広島県	284	400	141%
山口県	120	141	118%

徳島県	95	118	124%
香川県	130	155	119%
愛媛県	154	149	97%
高知県	117	116	99%

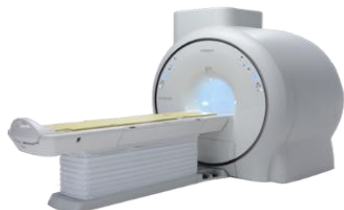
福岡県	274	348	127%
佐賀県	80	75	94%
長崎県	100	107	107%
熊本県	189	214	113%
大分県	89	89	100%
宮崎県	81	85	105%
鹿児島県	163	199	122%
沖縄県	47	75	160%

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、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	・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

検診等に関する費用補助



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



健康経営に求められる内容は時代の要請に応じて年々変化

<令和5年度健康経営優良法人認定制度の改訂ポイント>

情報開示の推進

- ・ 特定健診・保健指導の実施率の評価 【大規模】
- ・ 業務パフォーマンス指標の開示 【大規模】
- ・ 労働安全衛生に関する開示 【大規模】

社会課題への対応

- ・ 仕事と育児・介護の両立支援 【大規模・中小規模】
- ・ 女性特有の健康課題 【大規模・中小規模】
- ・ 生産性低下防止のための取組 【大規模・中小規模】
- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応 【大規模・中小規模】

健康経営の国際展開

- ・ 海外従業員への対応 【大規模】

取組法人の裾野拡大

- ・ 中小企業への普及拡大策

調査票
の改定

フィードバックシート
の強化

健康経営推進による効果

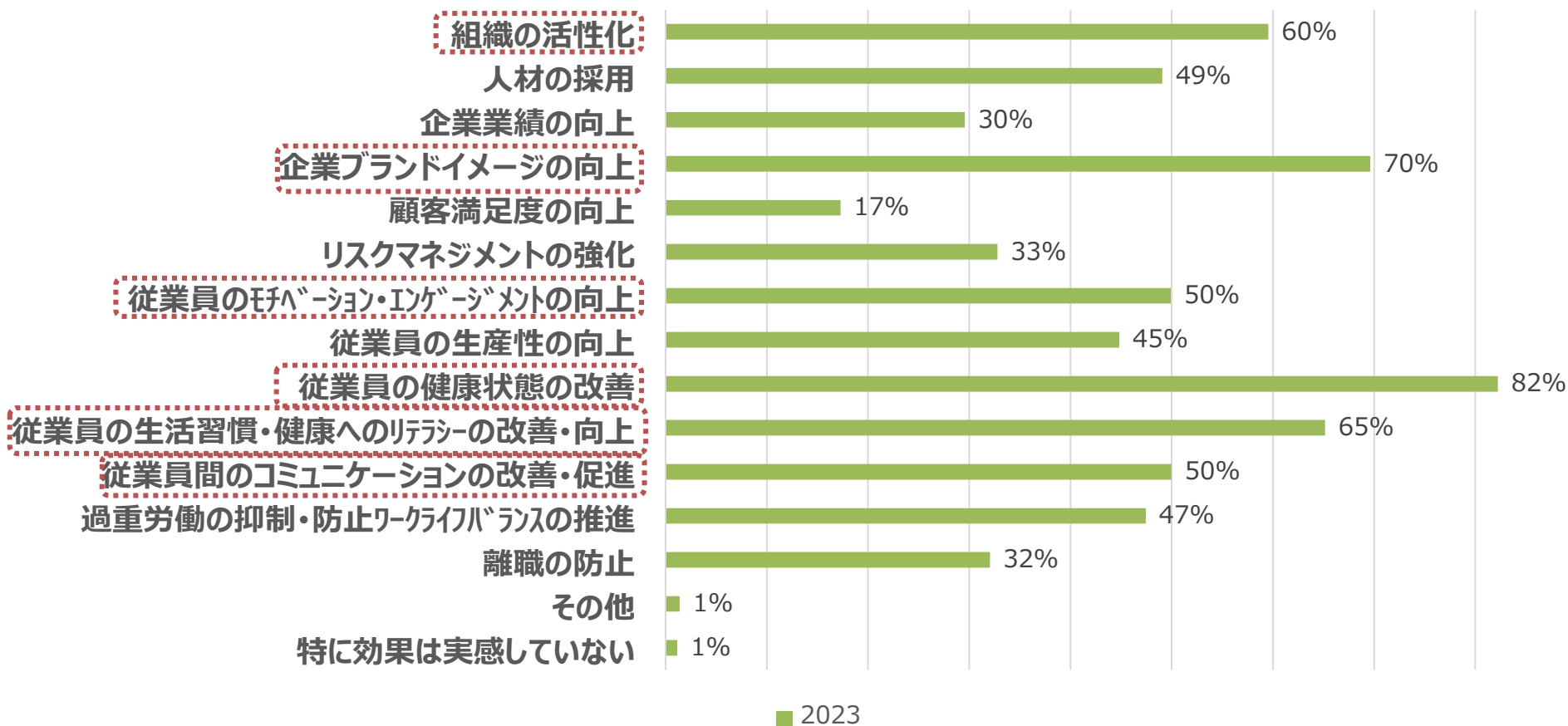
健康経営に取り組んだことによるメリット

- 健康経営に取り組んだことの効果についてアンケートを実施したところ、従業員の健康状態改善や、ヘルスリテラシー向上、企業ブランドイメージ向上といった効果を実感したと回答する割合が高かった。

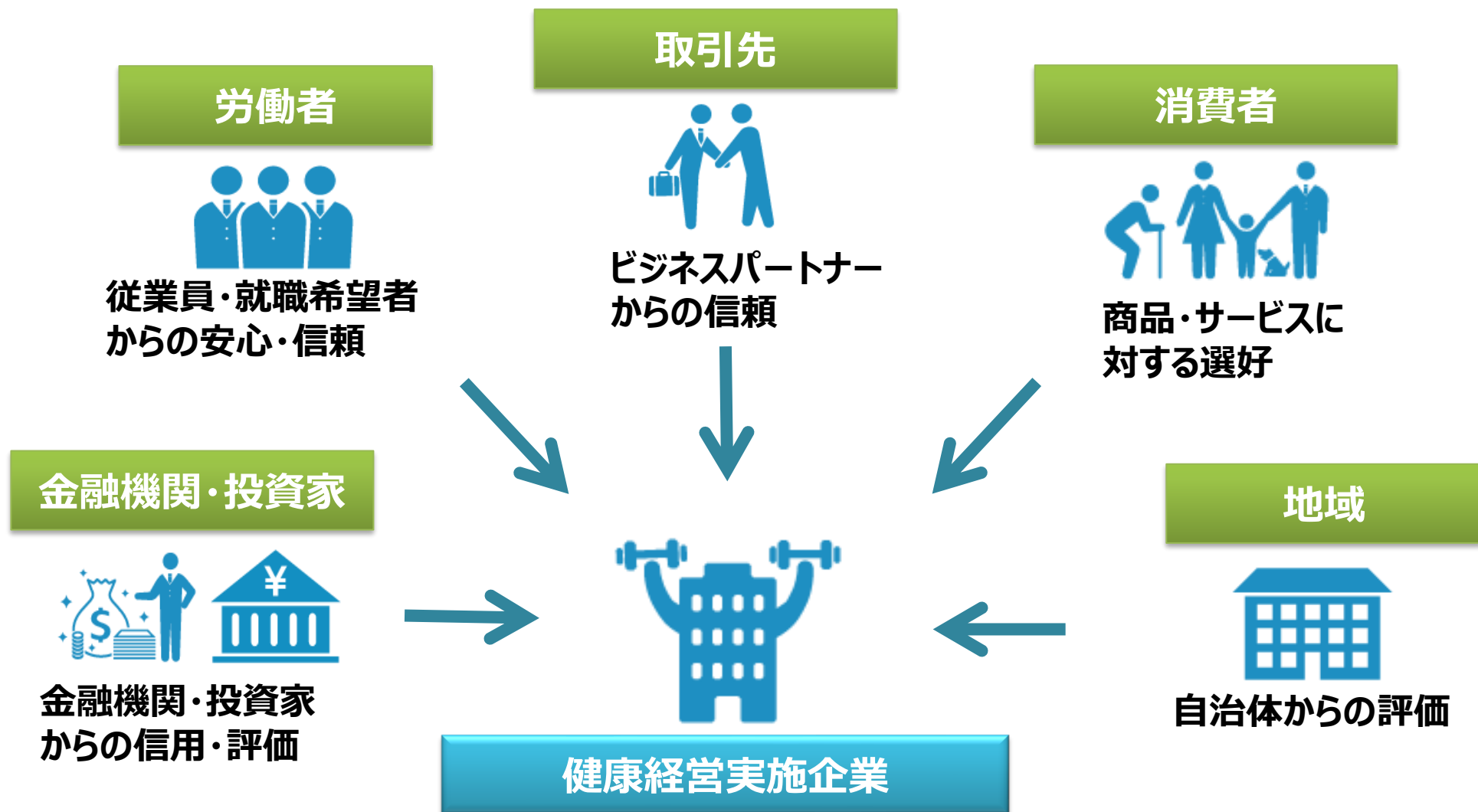
Q.健康経営に取り組むことでどのような効果を感じていますか。(いくつでも) <中小規模法人部門>

N=6,373

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%



健康経営の実践を通じて、社内外から評価される組織へ



健康経営推進による効果

資本市場

- **健康経営の取組状況を投資家向けに発信する企業が増加。**
(令和4年度調査に回答した上場企業のうち約7割)
 - オムロンは、有価証券報告書に健康経営の目標と実績を記載。
- **機関投資家においては投資先企業の健康経営を評価する動きが拡大。**
 - アクサ生命は、ESG投資の評価項目として採用している旨を公表。
 - 日本生命は、スチュワードシップ活動方針における対話テーマとして位置づけ。

労働市場

- **採用活動などで健康経営を活用する企業が増加。**
 - 令和4年6月から、ハローワーク求人票の中で健康経営優良法人ロゴマークが利用可能に。
 - 大手就職・転職サイトのマイナビ転職は、特設ページやウェビナー等により健康経営に関する普及啓発を強化。

その他

- **サプライチェーンにおいて取引先企業の健康経営を支援する取組が拡大。**
 - 各社が代表者名で、取引先へのノウハウ提供等に取り組む旨をパートナーシップ構築宣言により公表。
- **国の補助金等の対象において健康経営企業を追加する動きが拡大。**
 - 「ものづくり補助金」等の補助金の加算対象や日本政策金融公庫の貸付対象に健康経営優良法人が追加。
- **各地域において企業の健康経営を支援する自治体、金融機関が増加。**
 - 自治体のインセンティブ：顕彰制度 138カ所、公共調達加算 49カ所、奨励金や補助金 45カ所
 - 金融機関のインセンティブ：融資や保証料の優遇 96カ所

※いずれも令和4年度時点の数値。

- アクサ生命、第一生命、日本生命、など、多くの機関投資家が健康経営への取組をESG投資の評価項目として採用し、エンゲージメント（対話）テーマに位置付ける旨を公表している。

■ アクサ生命保険2022年3月8日付プレスリリースより

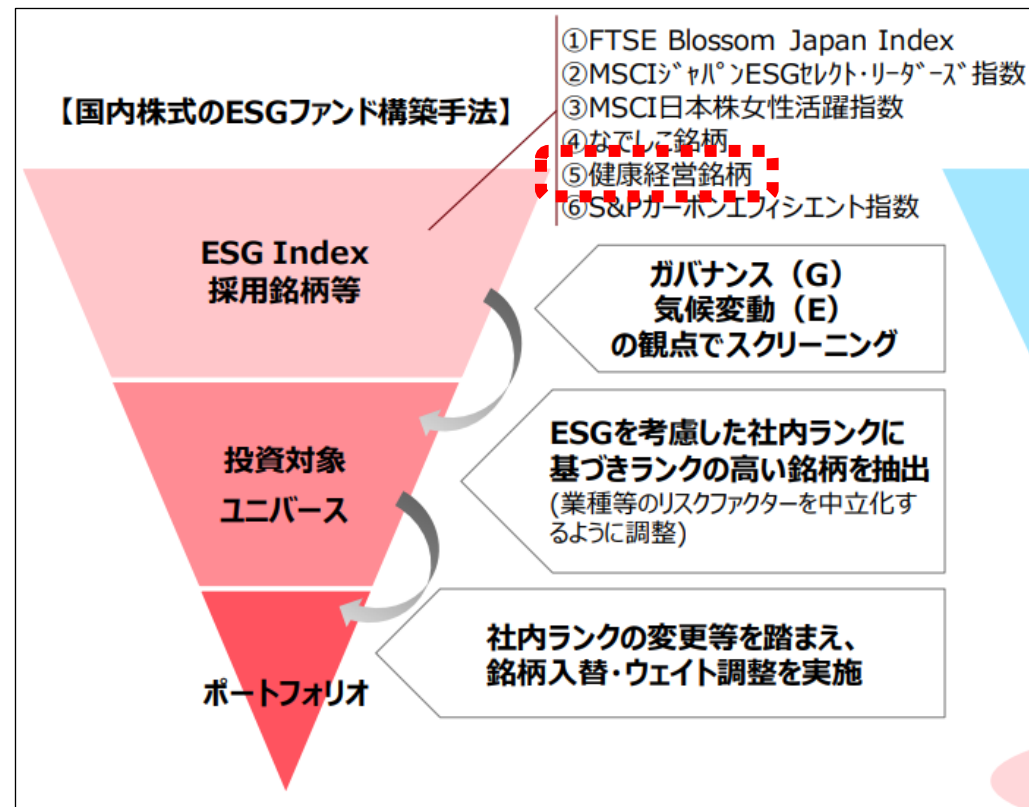


投資対象

AXAグループ・当社は、ESG投資に積極的に取り組んでいます。投資先企業のESGの状況进行评估して、投資判断に組み入れています。

健康経営への取組みは、ESG評価の一項目として採用しています。

■ 第一生命2022年責任投資活動報告より



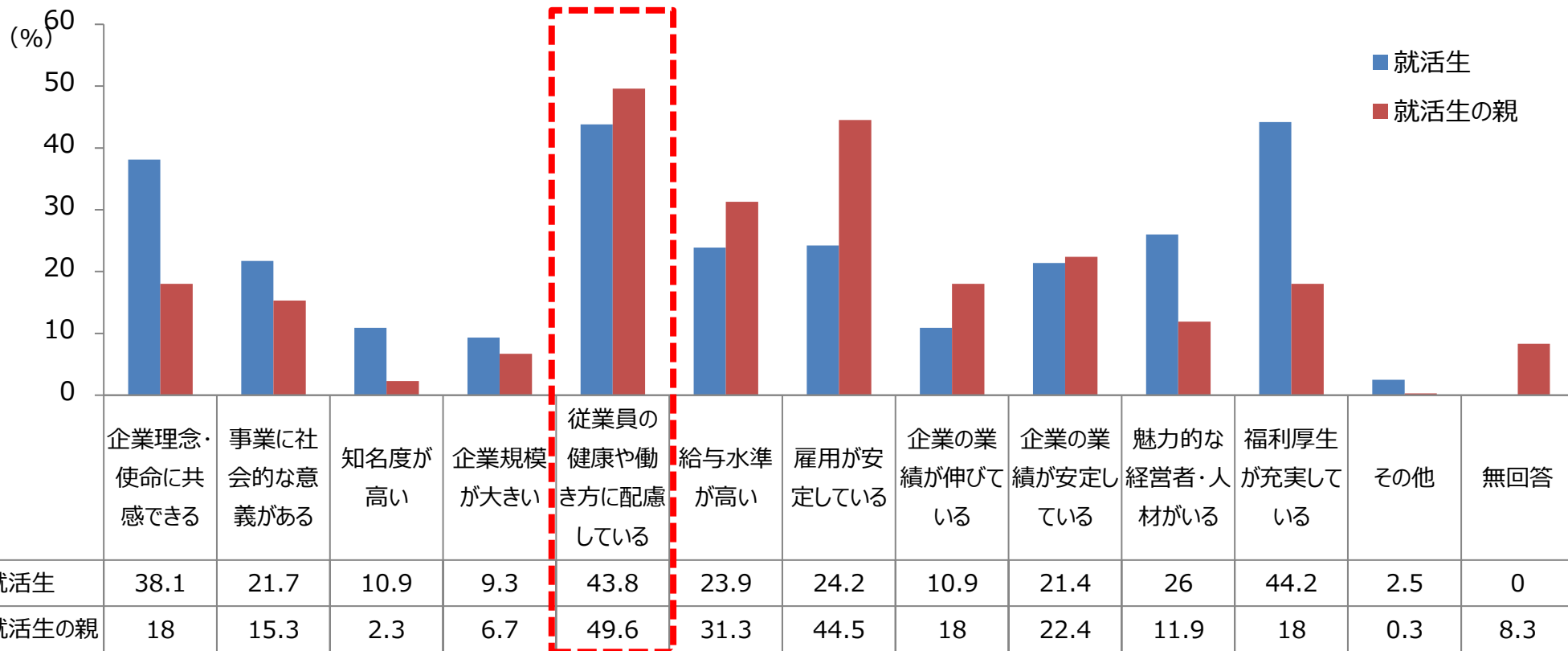
健康経営と労働市場の関係性

- 就活生及び就職を控えた学生を持つ親に対して、就職先に望む勤務条件等についてアンケートを実施した結果、**「従業員の健康や働き方への配慮」は就活生・親双方で特に高い回答率。**

Q. (就活生) 将来、どのような企業に就職したいか。(3つまで)

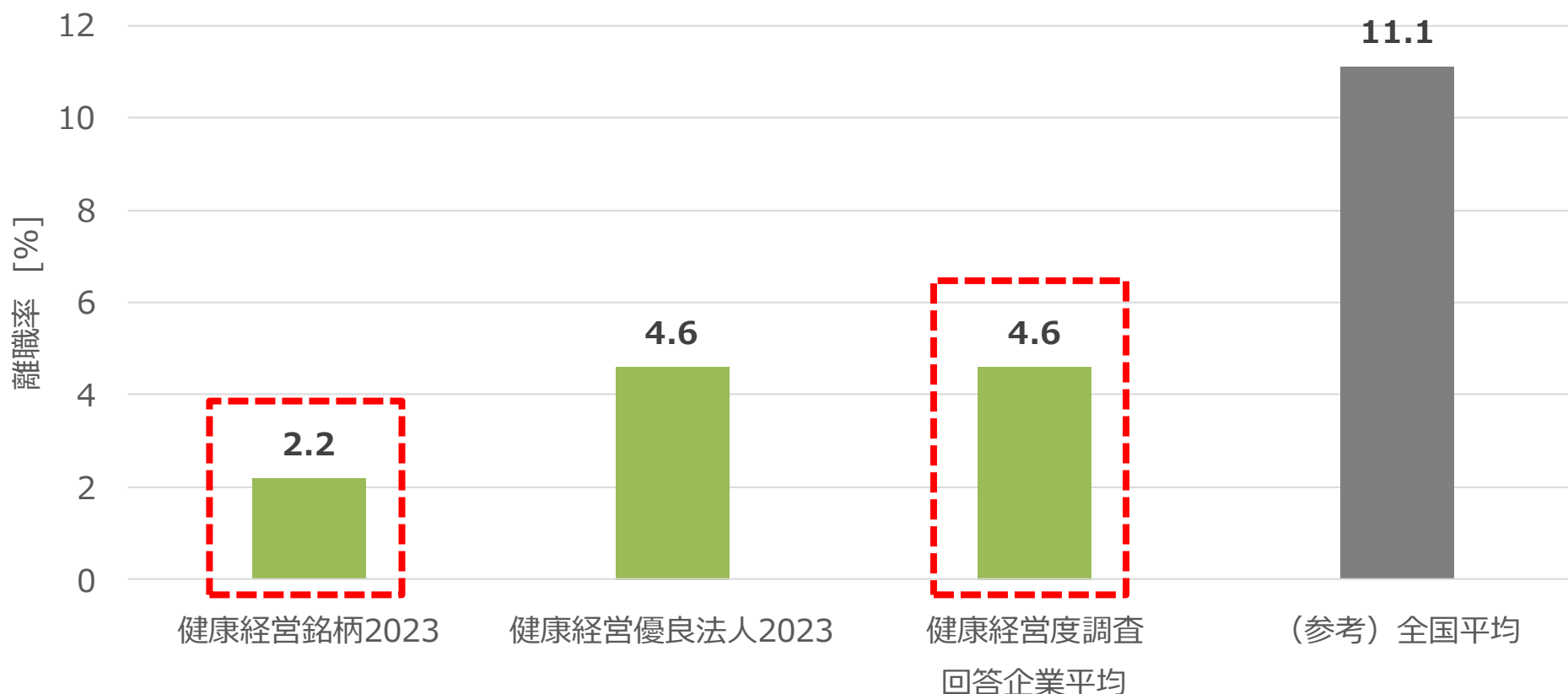
Q. (親) どのような企業に就職させたいか。(3つまで)

就活生のN数1,399、親のN数1,000における複数回答数を就活生、親それぞれで百分率にして比較



- 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。
- 2021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 2021年（令和3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。

- 令和4年6月から、ハローワークインターネットサービスに企業が求人票を登録する際、「健康経営優良法人」のロゴマーク（大規模法人部門、中小規模法人部門）が利用可能に。

HelloWork Internet Service
ハローワーク インターネットサービス

[トップ](#) > PRロゴのご案内

13	働きやすい職場認証事業者		自動車運送事業（トラック・バス・タクシー）において、運転者の労働条件や労働環境について一定の基準を満たしている「働きやすい職場」として認証された優良な事業者のマークです。
14	スポーツエールカンパニー		「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業を認定する制度のマークです。 なお、本制度に連続して5年以上認定を受ける企業には、認定期間等に応じて認証マークの色にブロンズ、シルバー、ゴールドが付与され、更にこれらの連続認定企業のうち従業員の週1回以上のスポーツ実施率が65%以上の企業には、ブロンズ+、シルバー+、ゴールド+が付与されます。
15	健康経営優良法人		経営的な視点から従業員の健康保持・増進に積極的に取り組む「健康経営優良法人」として認定された法人が使用できるロゴマークです。 「健康経営」を実践することは、従業員の健康状態の改善を通じた活力や生産性の向上、更には組織の活性化等につながると期待されます。

- 昨年秋から、マイナビ転職がウェブサイトで「健康経営優良法人」の特集ページを新設。
- 利用者は、「健康経営優良法人」に認定されている法人一覧から求人情報を検索可能。

PICK UP!

経済産業省が推進する 健康経営優良法人とは？



2022
健康経営優良法人
Health and productivity



2022
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500



2022
健康経営優良法人
Health and productivity



2022
健康経営優良法人
Health and productivity
プライト500

※ロゴマークの無断使用は禁止です。



2016年、経済産業省により創設された「健康経営優良法人認定制度」。地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、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顕彰する制度です。

健康経営に取り組む優良な法人を「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「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。

[マイナビ転職に掲載中の「健康経営優良法人」の求人はこちら >](#)

RECRUIT

「健康経営優良法人」の求人



健康経営優良法人に認定されるということは、その企業や団体が従業員を大切にしているという証し。

マイナビ転職では、健康経営優良法人に認定された企業や団体の求人をまとめています。ぜひチェックしてみてくださいね！

北海道	北海道 >
東北	青森県 > 岩手県 > 宮城県 > 秋田県 > 山形県 > 福島県 >
北関東	茨城県 > 栃木県 > 群馬県 >
首都圏	埼玉県 > 千葉県 > 東京都 > 神奈川県 >
甲信越	新潟県 > 山梨県 > 長野県 >
北陸	富山県 > 石川県 > 福井県 >
東海	岐阜県 > 静岡県 > 愛知県 > 三重県 >
関西	滋賀県 > 京都府 > 大阪府 > 兵庫県 > 奈良県 > 和歌山県 >
中国	鳥取県 > 島根県 > 岡山県 > 広島県 > 山口県 >
四国	徳島県 > 香川県 > 愛媛県 > 高知県 >
九州	福岡県 > 佐賀県 > 長崎県 > 熊本県 > 大分県 > 宮崎県 > 鹿児島県 > 沖縄県 >

- 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、作業効率を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まいります。

中小企業における健康経営の取組事例

中小企業における健康経営の取組事例 1

- 健康経営に取り組み、**従業員にとって働きやすい環境を整えることで離職防止に。**
- 健康経営優良法人のブランドイメージが**人材獲得につながり、採用倍率が上がった**という事例もある。



A's 社会保険労務士法人

所在地 宮崎県 業種 専門・技術サービス業 従業員数 8名
<https://an-shige.com/>

健康経営の取り組み

- ① 終業時刻の15分前から帰宅できる仕組みで、**極力残業しない**職場づくり
- ② 職員全員が女性という職場特性に合わせて、**就業中に女性の健康に特化した研修**を実施



研修の様子

健康経営の実践による効果

- 法人立ち上げから8年、これまでの退職者は結婚を理由とした1名のみで、**健康経営の取り組み以降の退職なし。**
- 「**働きやすい社労士事務所**」という**ブランドイメージを構築**し、大手企業とは違った魅力が採用につながっている。



日美商事株式会社

所在地 東京都 業種 卸売業 従業員数 23名
<https://www.nichibi-shoji.co.jp/>

健康経営の取り組み

- ① 責任者を設けて無関心層にも積極的にアプローチすることで、すべての従業員の健康意識を高める風土づくり
- ② 従業員の**行動習慣アンケート分析**に基づいた施策で**有所見率を低減**
(26%⇒21%)



社内でのストレッチの様子

健康経営の実践による効果

- **ブライツ500認定企業であることを前面に出して採用人材を募集、前年度比で採用倍率が4倍(495名以上)に増加。**
- 結果、**優秀な人材の獲得**につながり、業績向上の兆しが見えてきている。

※中小規模法人部門 取組事例集(健康経営優良法人2023) 参照 QRコードよりダウンロード可能



中小企業における健康経営の取組事例 2

株式会社 KDS 菊池自動車学校

https://www.k-ds.net/kikuchi_top

● 熊本県熊本市 ● サービス業 ● 42人

▶ きっかけ

社員 2 人が生活習慣病で死亡

2010年から社員 2 人が相次いで死亡。社員の生活習慣病に対する意識の低さを個人の責任にしていた反省から、姉妹校を含むグループ全体で細やかなサポート体制を整える必要性を感じた。

▶ 主な取り組み

① 喫煙率 0 % を目標に、禁煙に成功した社員の発案で受動喫煙防止プログラムに取り組み、2017年から敷地内全面禁煙を実施。お客様にも受動喫煙の悪影響を伝え、禁煙を呼びかけているほか、高校生を対象としたセミナーも交通安全教育と同時に開催している。

② 健診受診と再検査・要治療の対応を確実にし、早期発見早期治療に取り組む姿勢を浸透させることで、健康意識の高い企業風土づくりにつなげている。

▶ 効果・メリット

最近では健康経営を理由に就職を希望してくる学生や、中途採用の人も増えてその効果に驚いている。外国人スタッフの在留ビザ申請手続きに優遇されたり、労働ビザ期間などさまざまなメリットを受けている。継続することで健康と CSR 実践につながり、社員たちのモチベーションがアップし、業績向上効果が得られた。

① 喫煙率 0 % を目標に、敷地内全面禁煙を実施。

② 健診受診と再検査を確実にし、健康意識の高い企業風土づくり。



健康経営を理由に就職を希望する学生や転職者が増え、採用面で効果を実感。

(参考) 中小企業同士での連携事例

- ブライト500を取得した地域も業種も異なる中小企業4社で『4社合同健康研究会』を発足。
- 複数の中小企業が力を合わせて取り組む様子を社外に公開することで、他社からの問い合わせや相談が増え、中小企業の健康推進のすそ野を広げることに貢献。

発足の
きっかけ

- 新型コロナウイルスの影響により、健康経営の推進方針の転換が求められるものの、社員間の交流が制限され、また他社の取り組み事例を知る機会も減少。
- 1社単独での取り組みに限界を感じ、共通課題を感じていた中小企業における健康経営のリーディング企業同士で発足。

➤ 他社との交流を深めながら、継続して社員の健康課題に取り組み、組織を活性化していくことを実践。

参加
企業

- 株式会社浅野製版所
- サイショウ・エクスプレス株式会社
- 高木建設株式会社
- ルピナ中部工業株式会社

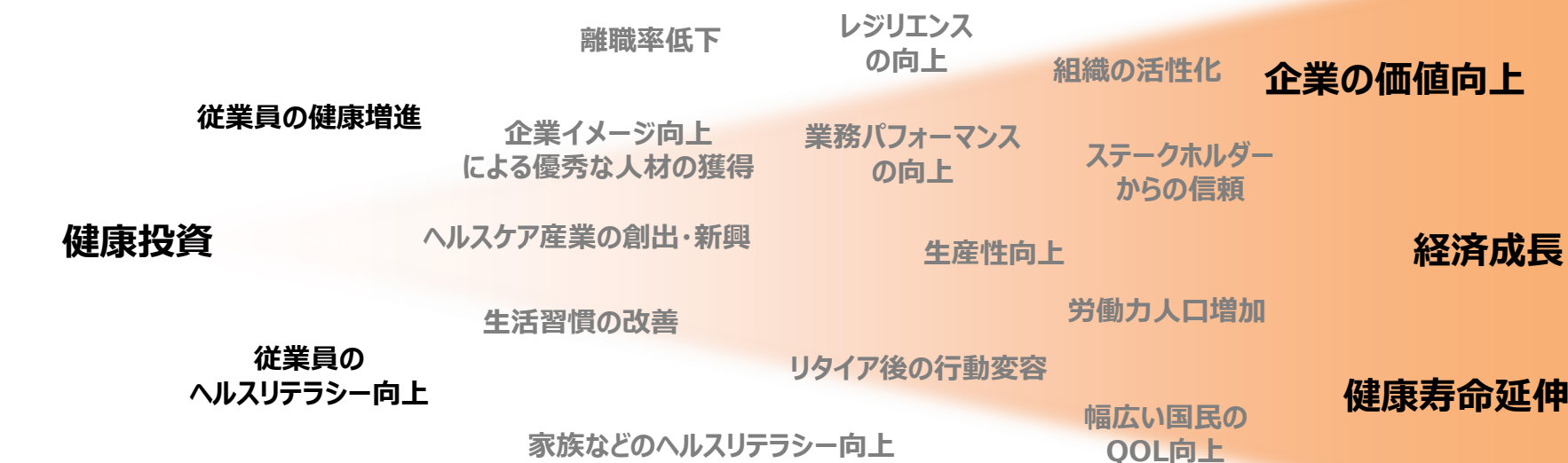
活動例

- 「4社共通の健康課題」と「少人数であるがゆえの課題解決の難しさ」を解決するため、「4社合同健康プロジェクト」実施。
 - ◆ 女性の健康かるた
 - ◆ 禁煙プロジェクト

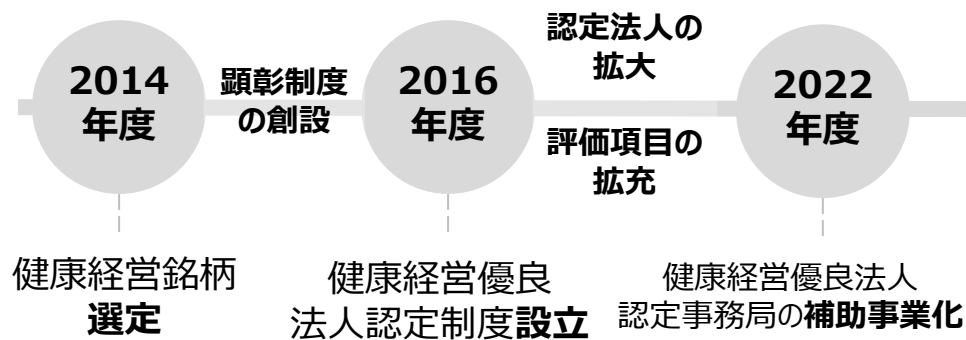


健康経営の今後の展開

II-1. 健康経営の目指すべき姿



日本経済社会を支える
基盤としての健康経営



- 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

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

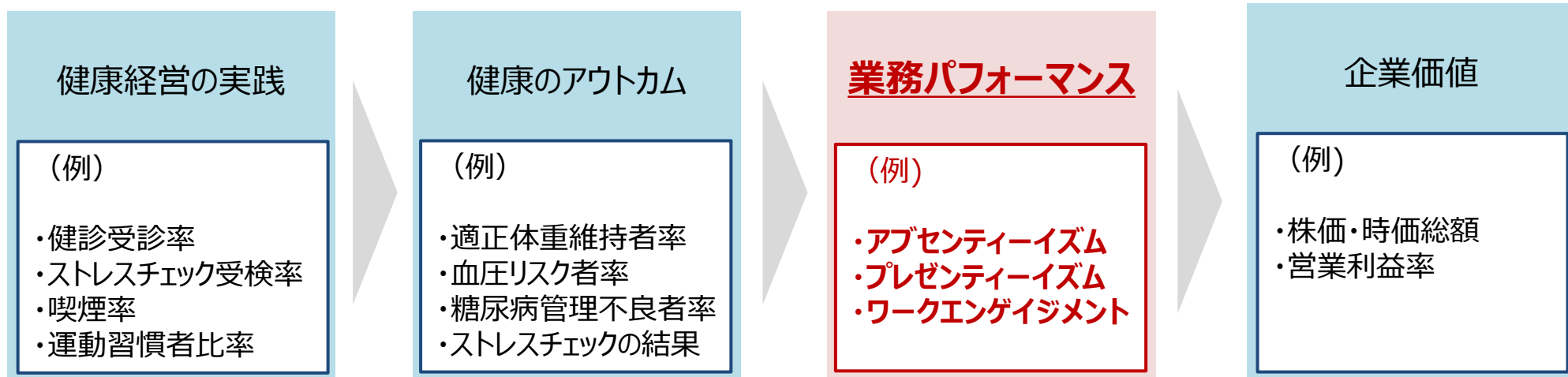
健康経営の可視化と質の向上

- 健康経営の実践により、従業員の健康増進や企業価値向上等にどのような効果があったのか、**健康経営度調査データを活用し、アカデミアや健康経営支援サービス事業者等と連携して、その整理・分析を行う。**

⇒ (例) (株)DeNAでは、執務デスク環境（人間工学にもとづくイス・モニターアーム）の改善により、肩こり・腰痛・眼精疲労が軽減され、年間1人当たり228万円の費用対効果が得られたとの分析がなされている（全従業員だと約25億円の効果）。

- 特に、「プレゼンティーズム」や「ワークエンゲイジメント」といった**業務パフォーマンスを測定する指標との関連について、重点的に分析を実施する。**

【用語参考】 アブセンティーズム：傷病による欠勤
プレゼンティーズム：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

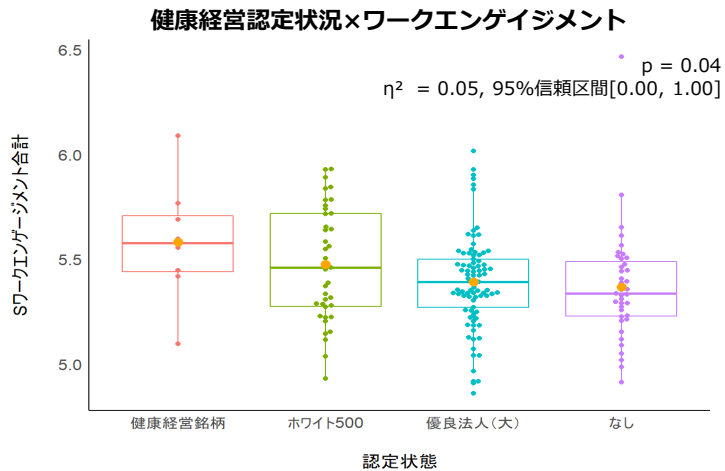


※働きがい、信頼関係、仕事に対する対価等、健康に関する要因以外も関与。

(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)



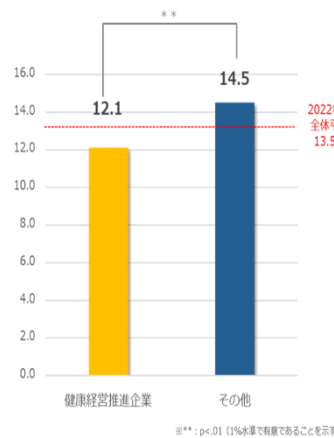
- ワークエンゲイジメント合計 (分析対象: 171社)
定義: 「仕事で自発的に動き、ポジティブな感情を持っている状態」オリジナルの尺度 (2問×4段階)。
- 各質問項目の総和により測定し、高いほどワークエンゲイジメントが良好と解釈
- アドバンテッジリスクマネジメント社の独自調査結果を基に分析

(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

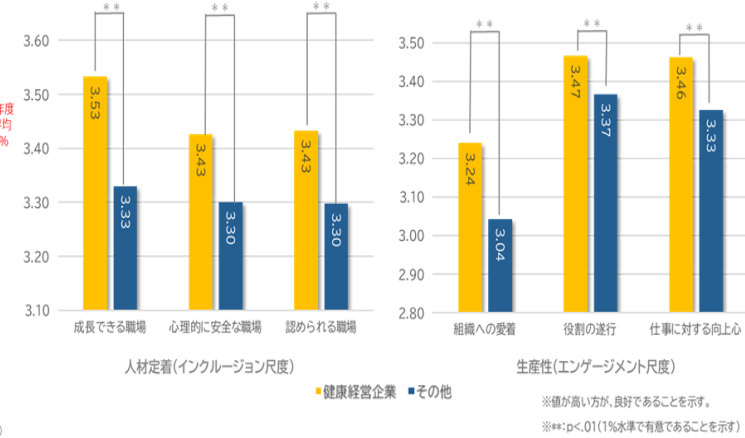
※また、株式会社バックテックによる調査においても、**健康経営に6年以上取り組んでいる企業において、従業員のプレゼンティーズムは下がり、生産性が高くなっている傾向がみられた。**

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・ブライツ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。

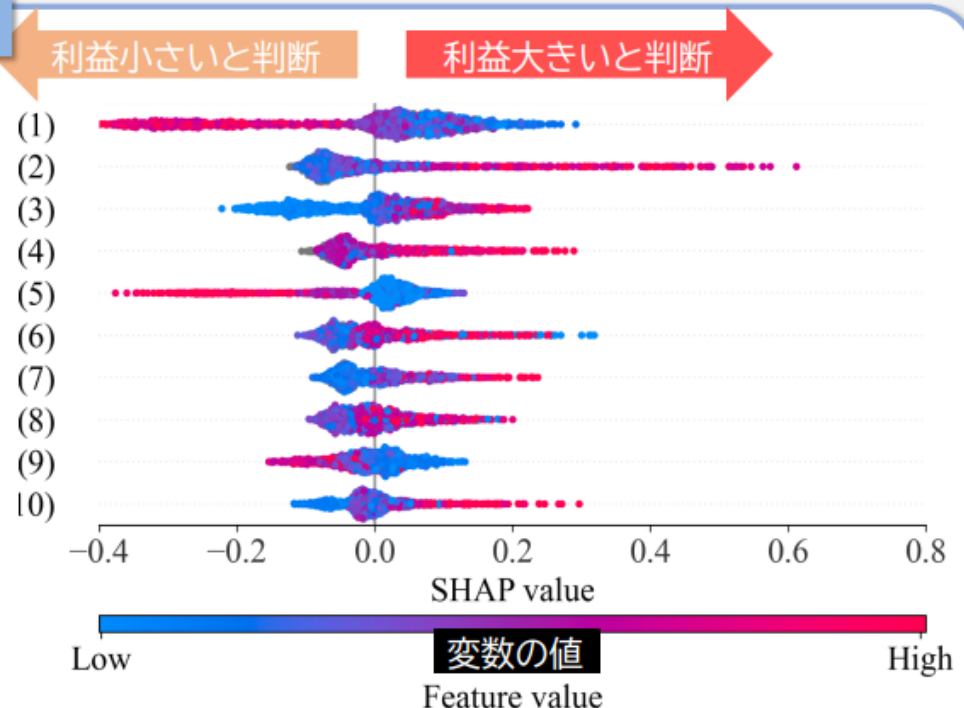
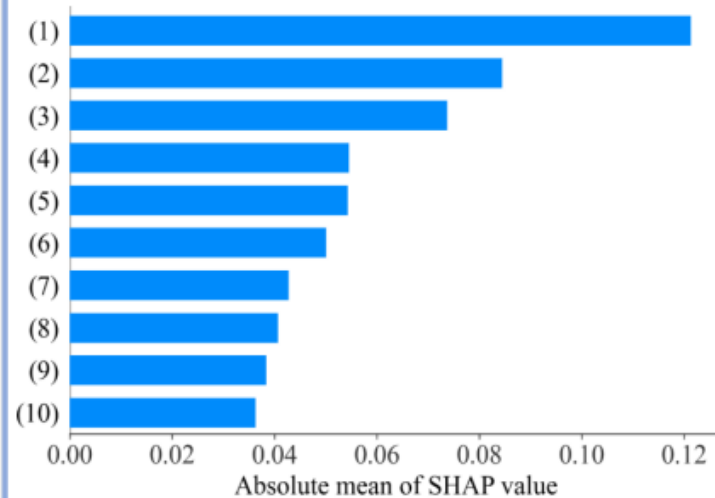
(出所) 保健同人フロンティアHPより <https://www.hokendohjin.co.jp/ja/news/news-20230530-01.html>

(参考) アカデミアからの効果分析結果

- 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。

企業の営業利益に関連した項目Top 10

企業利益と健康関連項目の関係性



- (1) 喫煙者割合、(2) 保健事業費、(3) 営業職の割合、(4) 睡眠により十分な休養が取れている人の割合、(5) 流通・販売・サービス職の割合、(6) 医療費、(7) 運動習慣者割合、(8) 法定福利費、(9) 離職者数、(10) その他部門職の割合

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

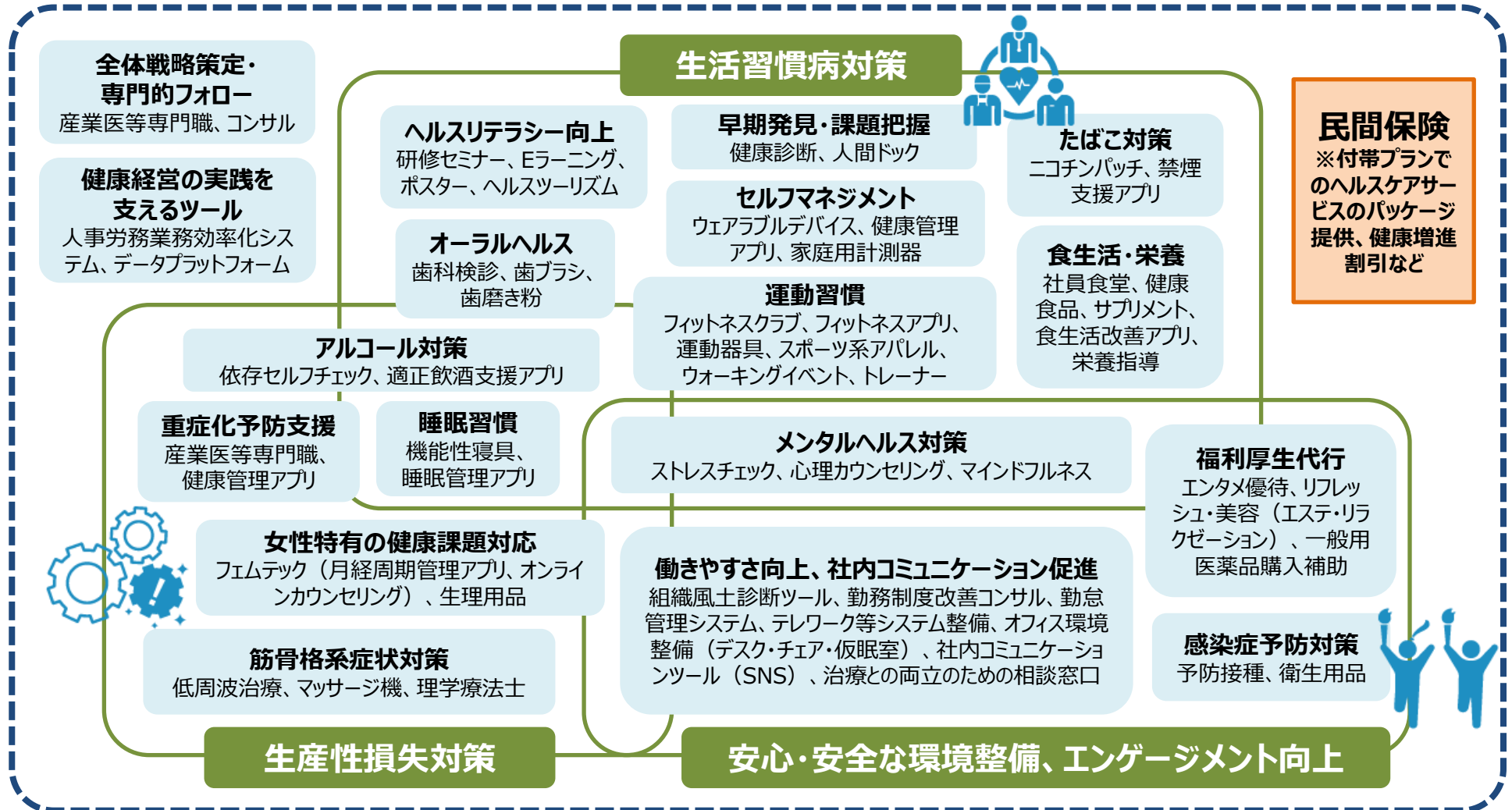
3

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

健康経営を支える産業の創出：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**。今後、**健康経営の推進に資するサービスが一覧できるようなプラットフォーム**を設けることも検討中。

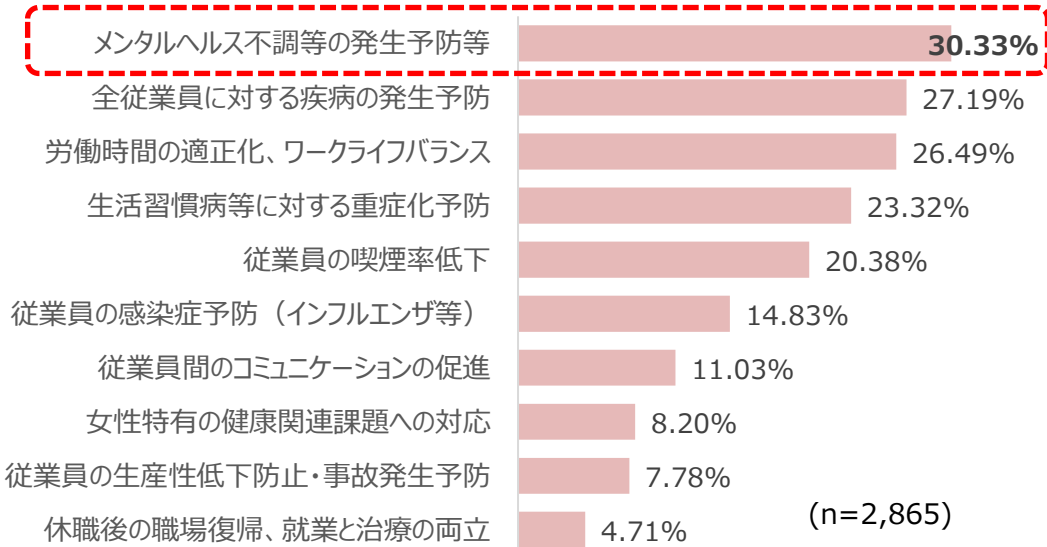


※上記サービスは一例

(参考) 健康経営企業が抱える課題と支援サービスの仕組みに向けた検討

- 多くの健康経営実践企業が、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企業が最も多い。



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

健康経営企業・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

健康経営の国際展開

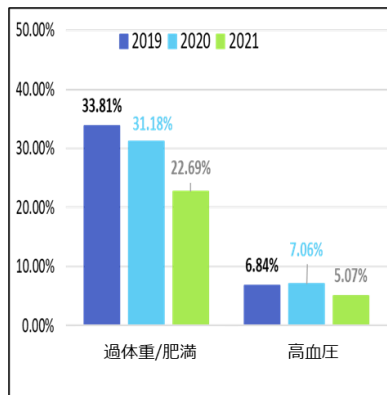
- 健康経営の国際展開の検討にあたり、まずは海外の現状を把握することを目的に、今年度調査票では、海外事業所を有する法人に対し、その取組内容をアンケート形式で問う。（評価には使用しない。）

参考：味の素グループの事例

グローバルの方針において、「味の素グループで働いていると、自然に健康になる」を目指す姿として、各国各法人がその国の健康課題・生活習慣を踏まえた施策を展開するように推奨している。

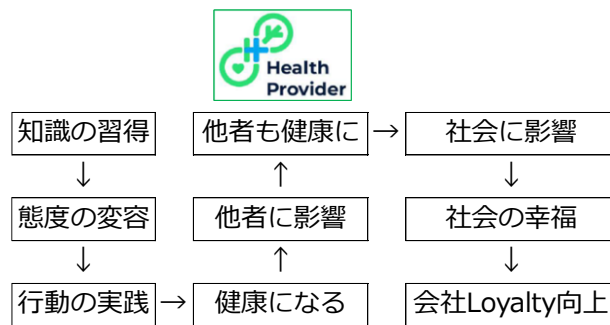
取組事例：ベトナム味の素社

- 生活習慣病予防を目的に、栄養教育（例：おいしい減塩・減脂、野菜・果物の摂取促進）や定期健診項目の拡充等を実施。
- また、スポーツイベントやクッキングコンテスト等を開催し、従業員の健康への意識向上を促進。
- これらの取組の結果、各指標の改善が見られる。



取組事例：インドネシア味の素社

- 従業員自らが健康的な生活を実践し、「Health Provider」として、家族や近隣住民、インドネシア社会全体を健康にしていこうを目指す。
- 定期健診による各指標管理と連動し、最近では社食をヘルシーメニューに改良。（KPI：Aグレードの従業員比率 2022年14%⇒2030年40%）
- 2023年からは独自の「認証バッジプログラム」を創設し、ゲーミフィケーションで健康行動を誘発する取組を開始予定。



認証バッジ付き
メールプロフィール画像
(イメージ)

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

健康経営に対するインセンティブ措置（国）①

- 今年1月から「ものづくり補助金」をはじめ、中小企業を対象とした以下の補助金審査の加点对象に「健康経営優良法人に認定された事業者」が追加された。

	補助対象	補助内容	開始時期
ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金	革新的製品・サービスの開発又は生産プロセス等の改善に必要な設備投資等を支援する	補助率1/2もしくは2/3、 補助上限額2,250万円* *従業員数・申請枠・類型により異なる	令和5年1月11日～ (第14次)
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	補助率1/2、補助上限額450万円	令和5年3月下旬
事業継承・引継ぎ補助金	事業承継を契機とした経営革新的な取組や、専門家を活用した事業の引継ぎを支援する	補助率1/2もしくは2/3 補助上限額600万円 ※経営革新事業は一定の賃上げ要件を満たすと最大800万円	令和5年3月中旬
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	中小企業等は補助率2/3以内 通常枠：最大9,750万円 出資獲得枠：3年間合計3億円以下	令和5年2月22日～
事業再構築補助金	新市場進出、事業・業種転換、国内回帰等、事業再構築を行う事業者を支援する	中小企業は補助率1/2～3/4、 補助上限額500万円～5億円 ※従業員数・申請枠により異なる	令和5年3月末～

【例：ものづくり補助金】

経営革新に投資するチャンス！
経費の1/2もしくは2/3を最大2,250万円まで補助！
(グリーン枠は最大5,000万円、グローバル市場開拓枠は最大4,000万円まで)

ものづくり・商業・サービス補助金

公募要領 概要版

14次締切分

新商品の試作品を開発したい！
新たな生産ラインを導入したい！
知財を取得し、新サービス立ち上げたい！
専門家や副業・兼業人材を活用したい！

2023年1月19日更新版
ものづくり補助金事務局

※本補助金の申請には「Gビジネスプラタイムアカウント」が必要です。取得済みの方は本補助金にご応募できません。
※本資料はものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金・公募要領の概要版です。応募にあたっては、必ず正式な公募要領をご覧ください。

審査項目・加点点目

か。

※独立行政法人情報処理推進機構(IPA)が公表する「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されているサービス
<https://www.ipa.go.jp/security/keihatsu/sme/otasuketai/#list>

②-5：令和4年度に健康経営優良法人に認定された事業者
※健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト (<https://www.kenko-keiei.jp/>)

②-6：J-Startup、J-Startup 地域版に認定された事業者
※J-Startup 事務局ポータルサイト (<https://www.j-startup.go.jp/>)
J-Startup 地域版 (https://www.j-startup.go.jp/local_3/)

②-7：「新規輸出1万者支援プログラム」に登録した事業者（グローバル市場開拓枠のうち、②海外市場開拓（JAPANブランド）類型のみ）
※応募締切日前日時点で「新規輸出1万者支援プログラム」ポータルサイト

健康経営に対するインセンティブ措置（国）②

- 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）」における貸付対象に、「健康経営優良法人の認定を受けている方」が追加された。
- ホワイト500又はブライツ500には更なる優遇利率（特別利率②）が適用される。

利用できる方	健康経営優良法人の認定を受けている方
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又はブライツ500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：7年以内（うち据置期間2年以内）

（※）基準利率：1.20%、特別利率①：0.80%、特別利率②：0.60%（いずれも令和5年3月1日時点。貸付期間5年の場合。）
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。

健康経営に対するインセンティブ措置（自治体、地域金融機関等）

- 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）>

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）

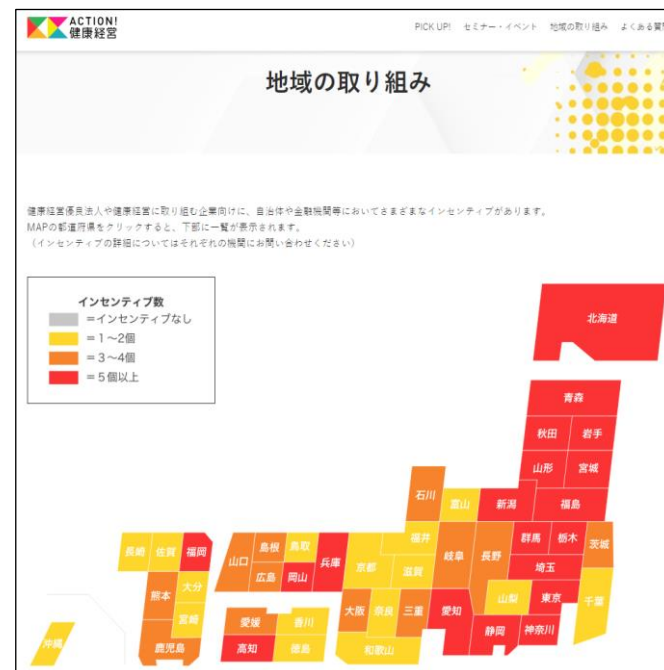
- ・融資優遇、保証料の減額
- ・奨励金や補助金

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

自治体

銀行等



「アクション健康経営」
で検索ください。

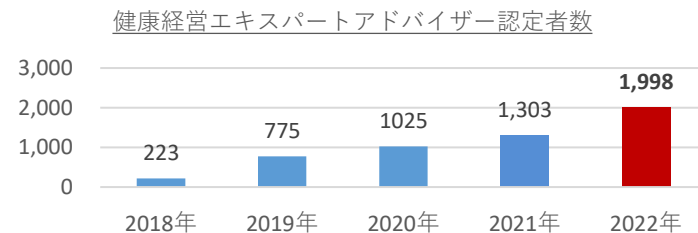
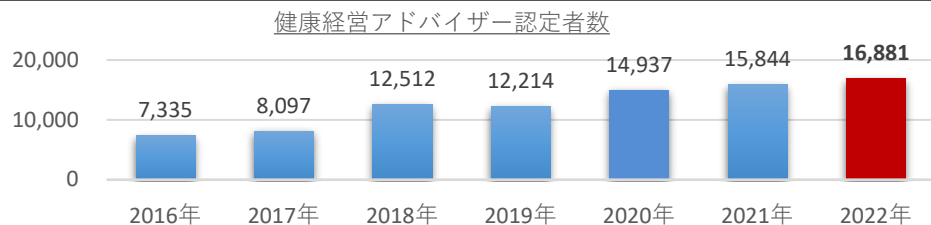
(参考) 健康経営アドバイザー制度 (東京商工会議所)

- 東京商工会議所では、オンライン等を活用し、健康経営アドバイザー制度により中小企業への普及促進に取り組んでいる。

(出所) 東京商工会議所提供 (令和5年7月)

健康経営アドバイザー制度とは

- ◆ **日本再興戦略 改訂2015**に「健康経営アドバイザー制度 (仮称)」の創設を通じ、健康経営人材の育成・活用を促進」と明記された。
- ◆ 東京商工会議所は経済産業省からの委託を受け、**2016年**に**普及・啓発を担う人材育成**を目的に『**健康経営アドバイザー研修**』をスタート。
2018年には**企業の取組を実践支援する専門人材**の育成を目的に『**健康経営エキスパートアドバイザー研修**』をスタート。
- ◆ 2018年度から東京都職域健康促進サポート事業を活用し、健康経営アドバイザーが毎年都内約1万社に健康経営を普及促進。
健康経営エキスパートアドバイザーはこれまで都内中小企業約600社の健康経営をサポート。



健康経営アドバイザー研修

《特徴》

- ・健康経営に関する基礎的な知識を体系的に学べる研修内容

《活用事例》

- ・推進者となる経営者や人事労務担当者向けに
- ・管理職や従業員向けの研修教材として
- ・法人営業担当者が、新規開拓・既存顧客への付加価値として、普及推進や関連商品を提供

《変遷》

- ・2017年 集合研修から**Eラーニング研修**へ
- ・全国から受講可能になり認定者数が増加
- ・2019年 認定期間を1年から**2年へ延長**

2023年7月リニューアル

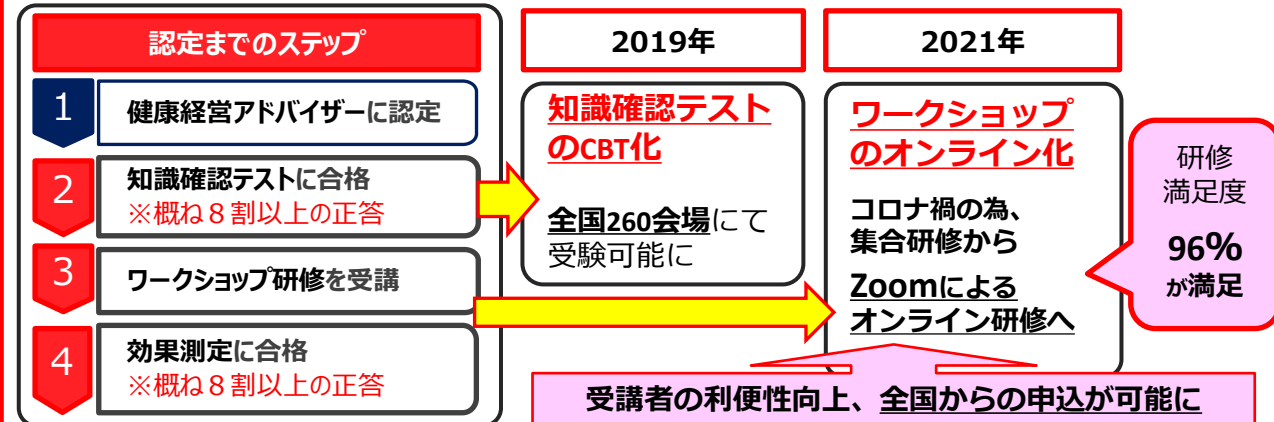
健康経営エキスパートアドバイザー研修

《目的》

- ・企業等の健康経営の取組を支援できる専門家を育成

《スキル》

- ・健康経営に係る応用的な知識の習得・企業等における課題の抽出や整理・具体的な取組の提案と支援



(参考) メンタルヘルス・マネジメント検定試験 (大阪商工会議所)

- 大阪商工会議所はじめ全国15都市の商工会議所では、管理職・従業員教育の一環としてメンタルヘルス・マネジメント検定試験を実施。企業が導入することで、職場のメンタルヘルス対策に寄与し、健康経営の取組をより評価されることを後押し。

メンタルヘルス・マネジメント®検定試験とは

働く人たちの心の不調の未然防止と活力ある職場づくりを目指して、職場内での役割に応じて必要なメンタルヘルスケアに関する知識や対処方法を習得していただく公的な検定試験です。

学習内容の特徴

- 1次予防（疾病の未然防止と健康増進）に重点
- ラインによるケア、組織全体によるケアを促進
- 産業保健だけでなく人事労務管理の観点も重視

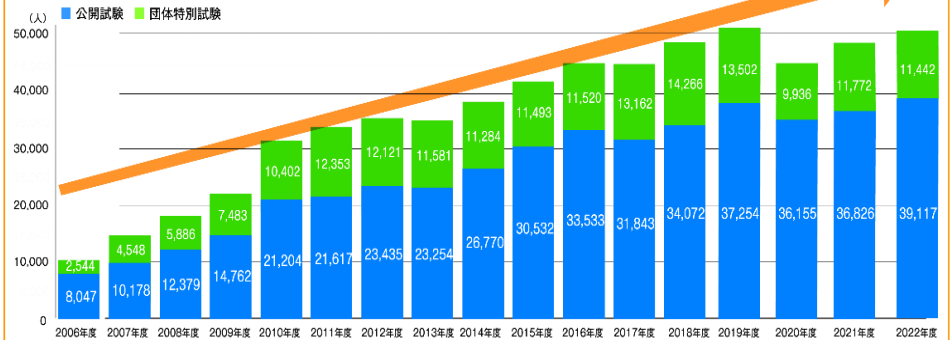
試験方式	公開試験	団体特別試験
実施方法	年2回の統一試験日に全国15都市の試験会場で実施	企業・団体・学校等が試験の日時・場所を任意に設定して実施可能
日程	2023/11/ 5 (日) 2024/ 3/17 (日)	※ II種・III種のみ実施 ※ 1コースにつき原則10名以上

コース	I種 マスターコース	II種 ラインケアコース	III種 セルフケアコース
対象	人事労務管理スタッフ・経営幹部	管理監督者（管理職）	一般社員向け
目的	社内のメンタルヘルス対策の推進 ※年1回（11月）のみ実施	部門内、上司としての部下のメンタルヘルス対策の推進	組織における従業員自らのメンタルヘルス対策の推進
受験料（税込）	11,550円	公開試験：7,480円 団体特別：5,980円	公開試験：5,280円 団体特別：4,220円

試験結果・受験者データ

公開試験・団体特別試験の受験申込者数の推移

メンタルヘルス対策に取り組みため「検定試験」を導入・推奨する企業・団体が増加しています。



公式テキスト(第5版)

全国主要書店にて販売中



【合格者の声】

- 誰もがメンタルヘルス不調になりえます。だからこそ正しい知識が必要です。(T・I様)
- “よき相談相手”になるための方法がここにありました。(M・E様)
- 検定を活用して社内で「メンタルヘルス方針」を宣言しました。(O・T様)



顕彰制度運営事務局の自立化

- 今後の制度の持続性や民間の創意工夫活用の観点から、制度運営の民営化を実施。今年度は、昨年度に引き続き、**日本経済新聞社が制度運営を担う。**

■ 民間運営化による認定法人向けのサービス向上

- 情報プラットフォーム「ACTION!健康経営」構築、健康経営優良法人に関する情報発信など



※上記サービスを含めた運営コストをまかなうため、申請料金を導入。

類似の認定制度を勘案し設定。(大規模法人：税込88,000円、中小規模法人：税込16,500円)

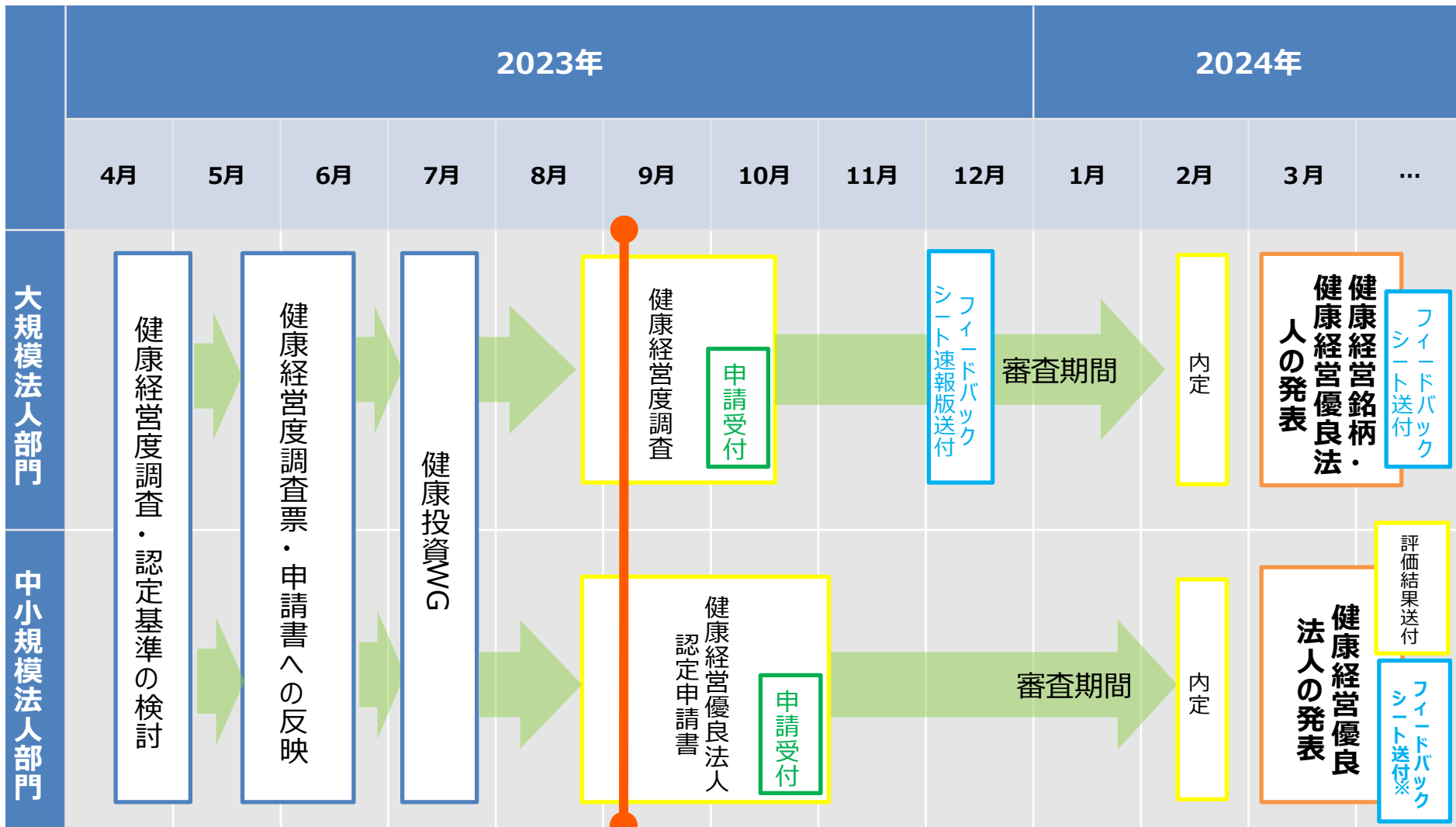
詳細については、ポータルサイト参照 <https://www.kenko-keiei.jp/>

■ 将来の関連ビジネス発展に向けて

- 将来的には、国の基準に沿って、民間の事業者が独自の「健康経営」認証を行う仕組みへの発展を目指す。
- 認証取得の支援などの関連するビジネス拡大も期待される（環境分野では欧米中心に大きな産業に）。

令和5年度健康経営顕彰制度のスケジュール

- 例年どおり、8月末頃から10月中頃まで申請受付を行い、翌3月に認定法人を発表予定。
- 今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予定。



※ブライト500申請者のみ送付

◆ 認定申請料は、大規模法人が80,000円（税込88,000円）、中小規模法人部門が15,000円（税込16,500円）。 47

ご清聴ありがとうございました