

ACTION！セミナー in 大阪

これからの健康経営

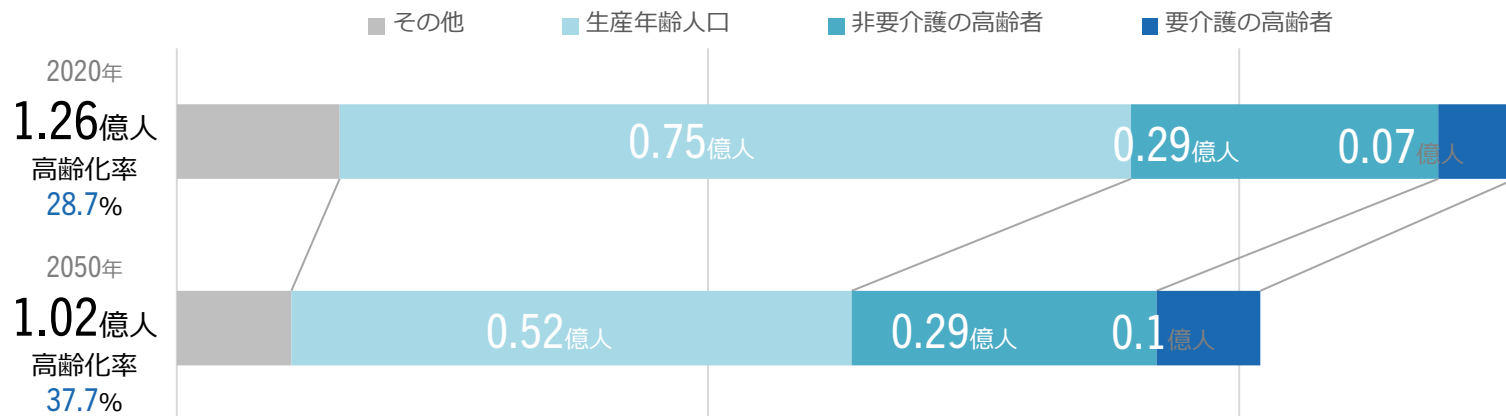
令和6年9月

経済産業省 商務・サービスグループ

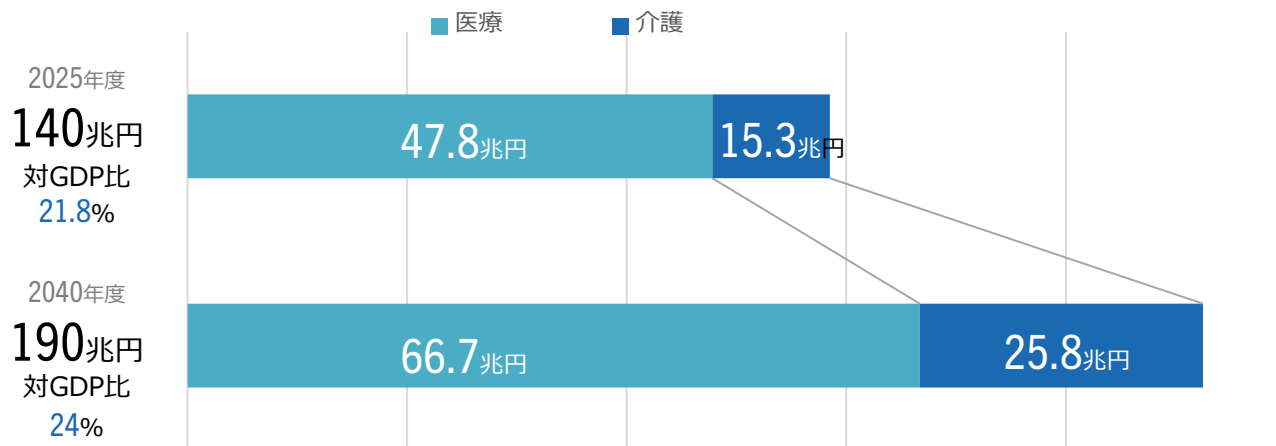
ヘルスケア産業課

我が国が直面する課題

人口・生産年齢人口・高齢者数・要介護者数の推移



社会保障給付費の推移



(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。

ヘルスケア政策の目指す姿

国民の健康増進

- 予防・健康づくりによる健康寿命の延伸
⇒ Well-beingやQOLの向上

同時実現へ

持続可能な社会保障制度構築への貢献

- 社会保障の「担い手」の増加
- 医療・介護本体の高度化・生産性向上
- 新たなカネの出所、担い手の整備

経済成長

- 生産性向上
- 労働力人口の確保
- ヘルスケア産業の創出

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** (企業が従業員の健康づくりを「コスト」ではなく「投資」として捉え、人的資本投資の一環として推進)
- (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) **質の高いヘルスケアサービスの創出・振興**
- (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53兆円増)

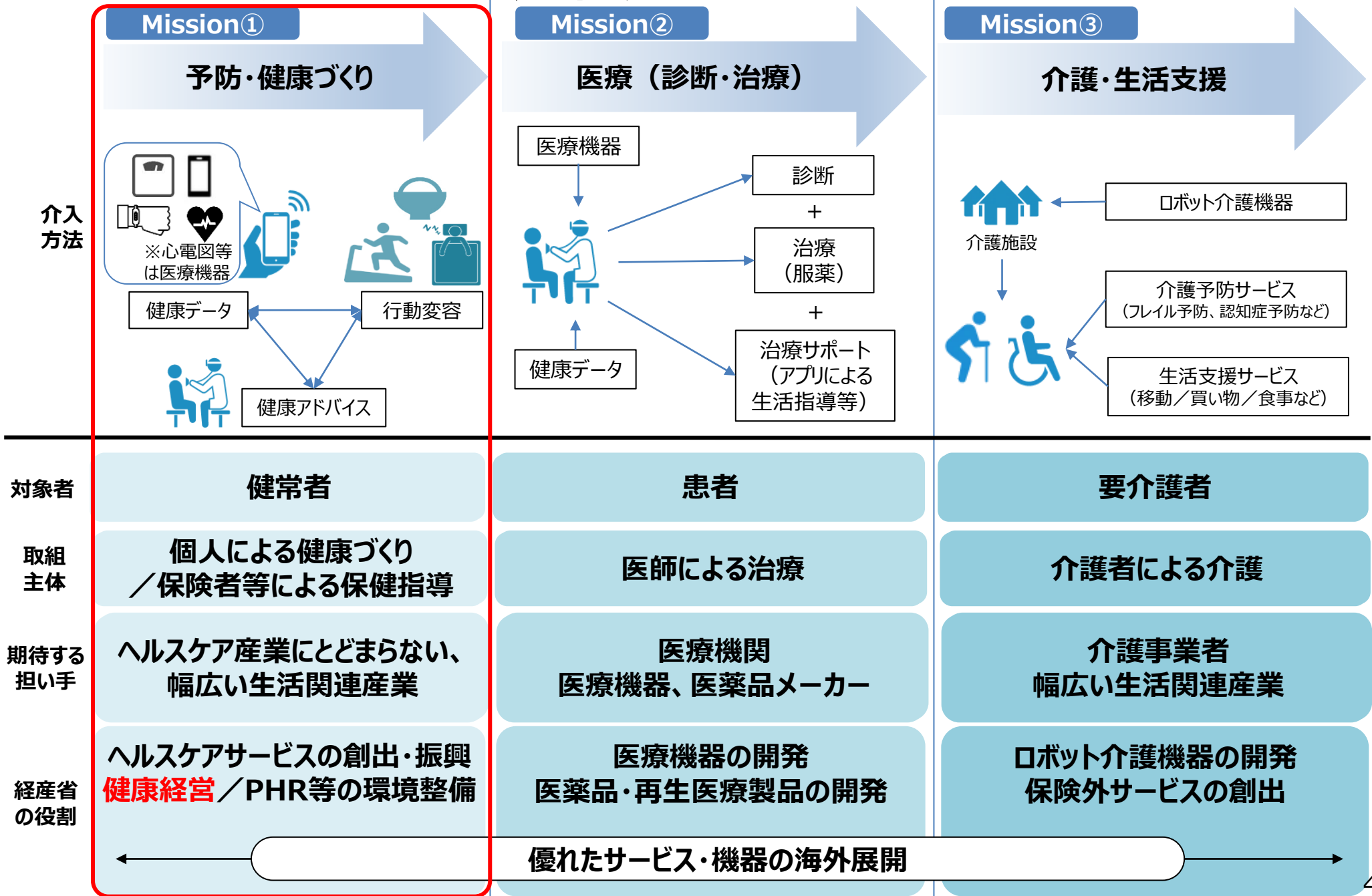
3

世界市場のうち日本企業の医療機器の獲得市場を

2050年に**21兆円**に

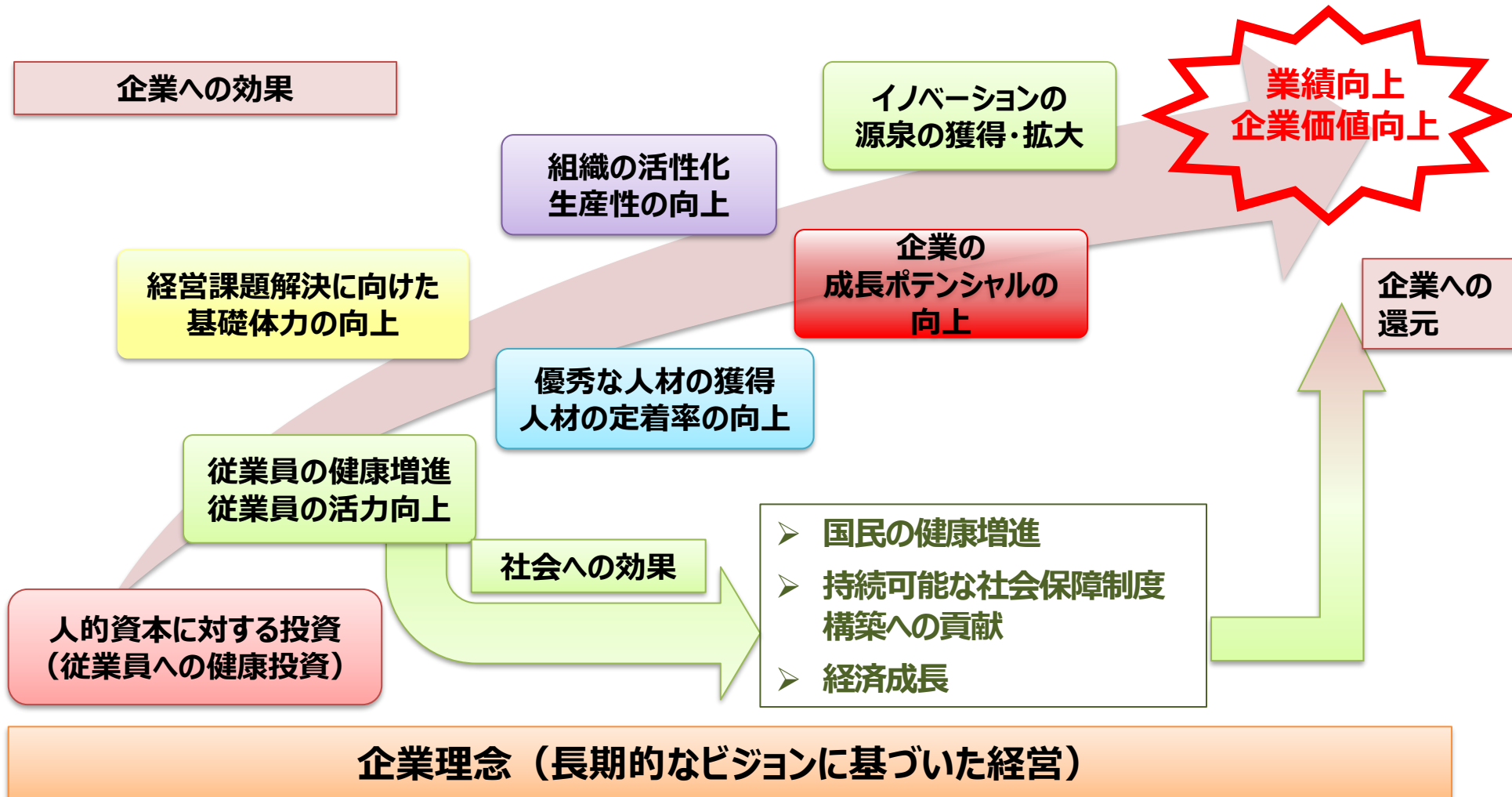
(2020年3兆円から18兆円増)

健康・医療・介護分野における経済産業省の役割



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。



健康価値の連鎖 Health Value Chain

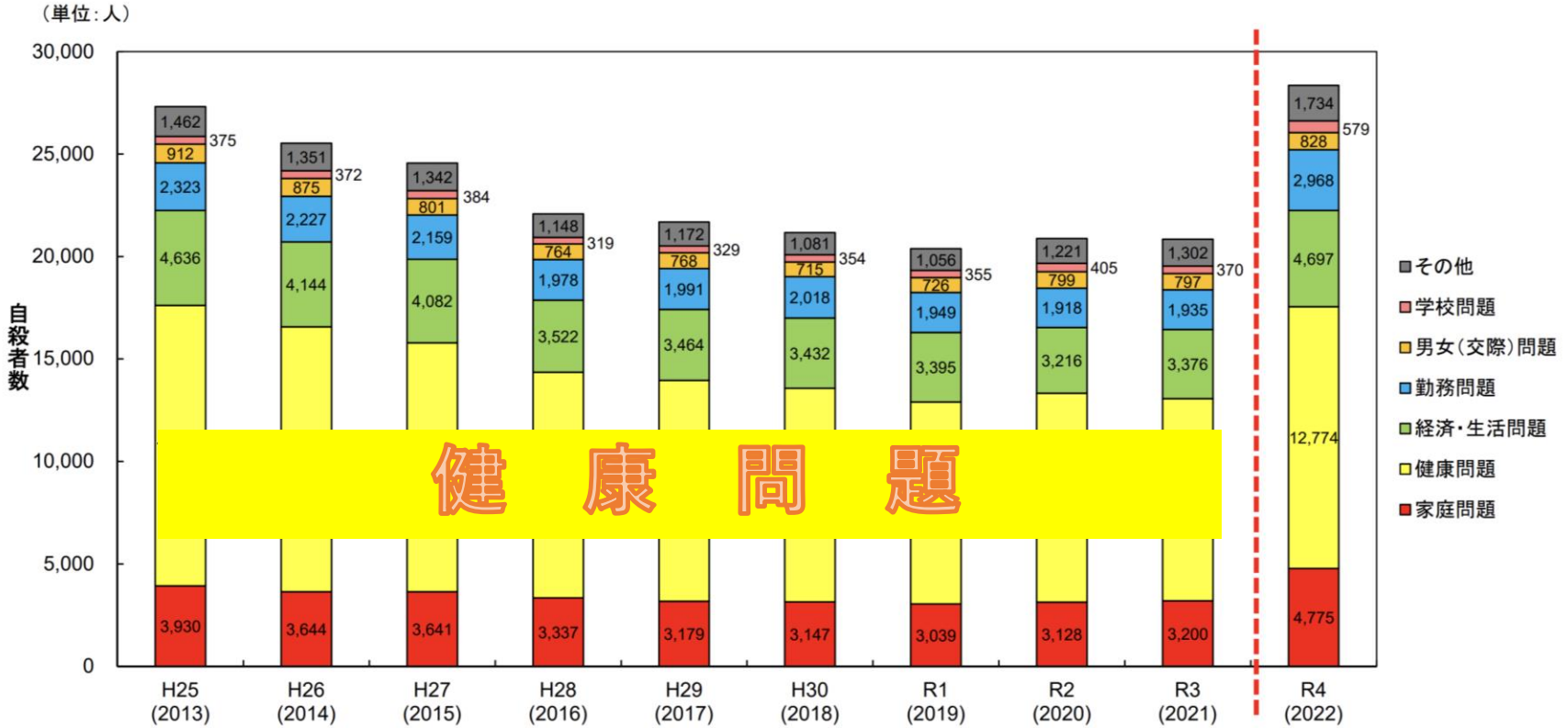


プレコンセプション	幼年期 0~4	少年期 5~14	青年期 15~24	壮年期 25~44	中年期 45~64	高年期 65~	後期高齢期 75~
-----------	------------	-------------	--------------	--------------	--------------	------------	--------------

死因1位	先天奇形等	5 9	10 14	自殺	25 39	40 44	悪性新生物	悪性新生物	75 89	89
		悪性新生物	自殺		自殺	悪性新生物			悪性新生物	老衰

←————→ ←————→

自殺の原因・動機別自殺者数の年次推移



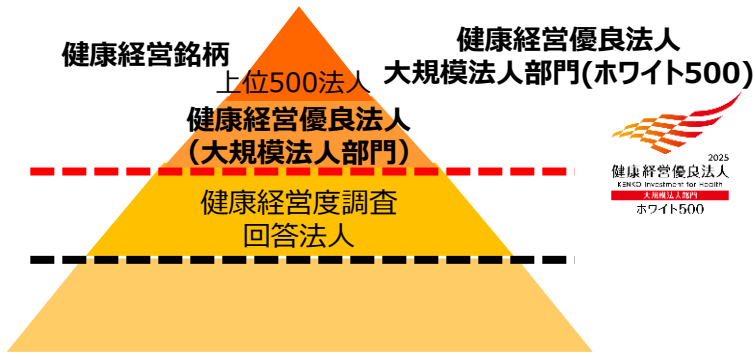
※自殺の原因・動機に関して、令和3年までは、遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者一人につき3つまで計上可能としていたが、令和4年からは、家族等の証言から考える場合も含め、自殺者一人につき4つまで計上可能とした。このため、単純に比較することはできない。

資料:警察庁自殺統計原票データより厚生労働省作成

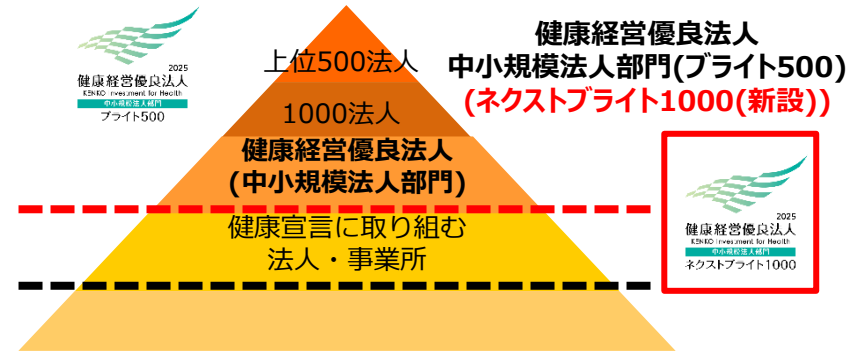
健康経営の推進

- 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。

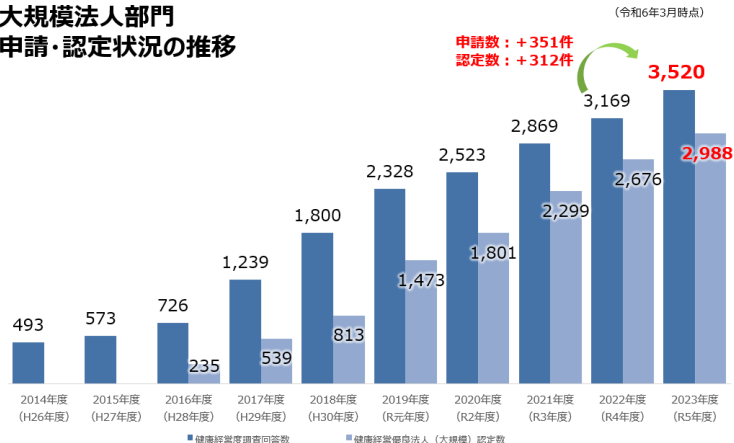
大企業等



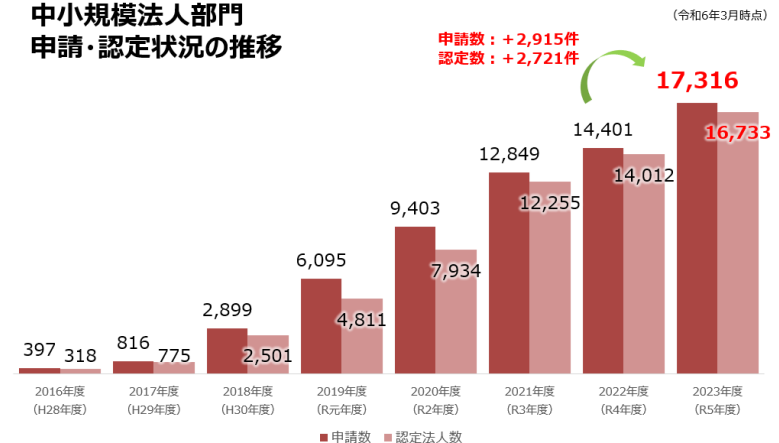
中小企業等



大規模法人部門
申請・認定状況の推移



中小規模法人部門
申請・認定状況の推移

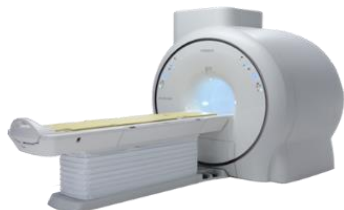


健康経営のフレームワーク

【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	・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



都道府県別：回答数及び認定数

大規模

都道府県	認定法人		回答数	参考) 大企業数に占める回答比率※	都道府県	認定法人		回答数	参考) 大企業数に占める回答比率※		
	ホワイト500	通常認定				ホワイト500	通常認定				
1 北海道	66	11	55	77	32%	24 三重県	29	1	28	33	43%
2 青森県	8	1	7	9	21%	25 滋賀県	22	0	22	26	47%
3 岩手県	12	0	12	15	30%	26 京都府	48	14	34	57	32%
4 宮城県	30	0	30	35	29%	27 大阪府	313	47	266	364	38%
5 秋田県	7	0	7	11	46%	28 兵庫県	72	7	65	89	33%
6 山形県	20	2	18	21	40%	29 奈良県	15	2	13	18	86%
7 福島県	21	1	20	22	40%	30 和歌山県	5	0	5	5	26%
8 茨城県	34	2	32	35	43%	31 鳥取県	9	0	9	10	56%
9 栃木県	15	2	13	17	21%	32 島根県	13	2	11	16	73%
10 群馬県	28	2	26	32	37%	33 岡山県	34	2	32	37	42%
11 埼玉県	56	3	53	64	28%	34 広島県	45	2	43	58	39%
12 千葉県	60	6	54	69	33%	35 山口県	11	1	10	11	24%
13 東京都	1,186	265	921	1,430	31%	36 徳島県	8	0	8	8	36%
14 神奈川県	135	22	113	162	31%	37 香川県	18	1	17	22	46%
15 新潟県	26	4	22	35	28%	38 愛媛県	9	0	9	11	17%
16 富山県	22	4	18	25	30%	39 高知県	10	1	9	11	58%
17 石川県	26	2	24	28	36%	40 福岡県	81	13	68	97	32%
18 福井県	15	0	15	17	37%	41 佐賀県	11	0	11	11	50%
19 山梨県	15	0	15	16	62%	42 長崎県	9	2	7	10	32%
20 長野県	38	4	34	39	35%	43 熊本県	13	3	10	17	33%
21 岐阜県	31	2	29	40	45%	44 大分県	16	3	13	18	56%
22 静岡県	59	12	47	65	34%	45 宮崎県	6	2	4	6	15%
23 愛知県	252	43	209	288	48%	46 鹿児島県	16	2	14	19	40%
						47 沖縄県	13	6	7	14	25%

※中小企業庁 中小企業の企業数・事業所数 都道府県・大都市別企業数、常用雇用者数、従業者総数（民営、非一次産業、2021年）
 中小企業庁:中小企業の企業数・事業所数 (meti.go.jp)

都道府県別認定数（中小規模法人部門）

- 都道府県別では、茨城県、富山県、沖縄県、鹿児島県の順に前年度比が高い。
- 全都道府県で増加率プラスを達成！

※令和6年3月現在

都道府県名	2024	2023	前年度比
北海道	614	460	133%
青森県	166	125	133%
岩手県	126	117	108%
宮城県	419	349	120%
秋田県	144	130	111%
山形県	314	277	113%
福島県	282	249	113%
茨城県	290	172	169%
栃木県	192	155	124%
群馬県	288	247	117%
埼玉県	334	267	125%
千葉県	286	242	118%
東京都	1,155	893	129%
神奈川県	449	345	130%

新潟県	276	227	122%
富山県	137	87	157%
石川県	174	143	122%
福井県	160	120	133%
山梨県	111	90	123%
長野県	551	484	114%

岐阜県	353	284	124%
静岡県	575	482	119%
愛知県	1,869	1,647	113%
三重県	345	273	126%

滋賀県	220	185	119%
京都府	346	294	118%
大阪府	2,042	1,831	112%
兵庫県	728	650	112%
奈良県	171	135	127%
和歌山県	105	87	121%

鳥取県	101	86	117%
島根県	176	142	124%
岡山県	518	466	111%
広島県	480	400	120%
山口県	162	141	115%

徳島県	126	118	107%
香川県	166	155	107%
愛媛県	159	149	107%
高知県	123	116	106%

福岡県	421	348	121%
佐賀県	98	75	131%
長崎県	120	107	112%
熊本県	260	214	121%
大分県	103	89	116%
宮崎県	100	85	118%
鹿児島県	281	199	141%
沖縄県	109	75	145%

健康経営推進によるインパクト

資本市場

- **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。**
 - 健康経営の取組に関する評価結果の開示を行った企業の株式時価総額合計が、上場企業の時価総額の71%に。
 - 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を始めとした各就職活動サイトにおいて、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。

各方面への 拡がり

- **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、公共調達加算、融資制度等 273カ所（インセンティブ種類別の重複自治体含む）
 - 金融機関のインセンティブ：融資や保証料の優遇 87カ所

投資家等との対話促進に向けた情報開示の促進

- 投資家や、就活生等の求職者が、企業の健康経営を評価するには、健康経営に関する積極的な情報の開示が必要。
- また、企業の自主的な情報開示を促すことは、各社が今後の健康経営を改善する際に他社の取組を参照するなど、健康経営の普及拡大に直結する。そのため、
 - ① 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
 - ② ホワイト500については令和3年度より開示を要件化。
 - ③ 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る。

健康経営度調査 フィードバックシート※（一部サンプル）

※自社の立ち位置を把握していただくため、調査に回答した全法人に送付するシート

② 評価の内訳

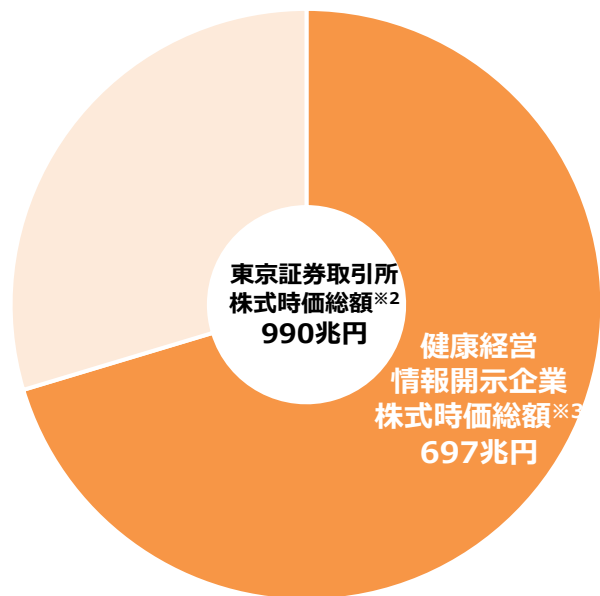
側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.9	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	66.1	69.7	67.0	51.9
組織体制	2	59.7	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	61.9	70.1	65.2	56.7
評価・改善	3	59.3	67.6	60.3	54.8



健康経営の情報を開示する上場企業の時価総額

- 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。開示企業数は、前年度より228増えて2,466法人となり、非財務情報開示の一環として健康経営の情報を開示する企業が増加している。

健康経営の推進を社外に発信している企業の時価総額の割合※1



71% (697兆円)
※令和3年時点：33% (249兆円)

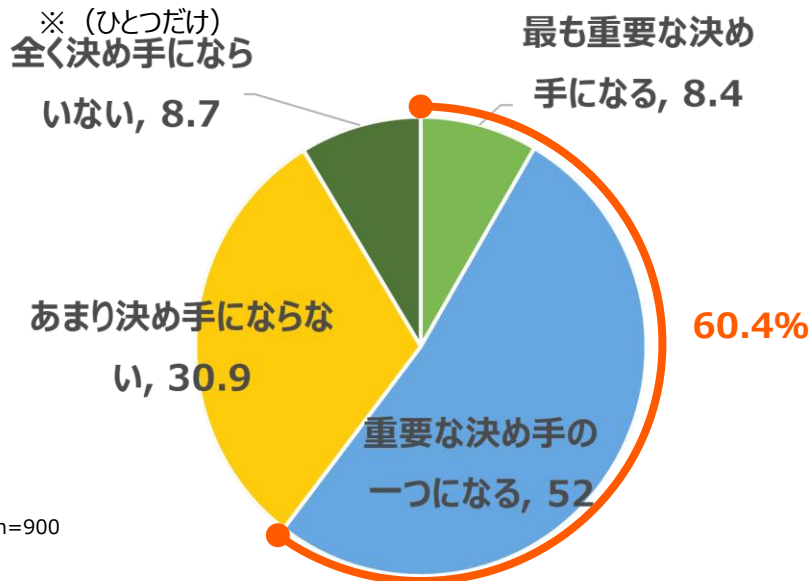
健康経営推進に関する情報を社外に開示している企業の時価総額が東京証券取引所の時価総額合計に占める割合

※1 東京証券取引所、各社HPの公開情報より作成
※2 2024.4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2023（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、Q19で1-5（いずれも開示していない以外）を選択している企業の時価総額（直近年度）の合計

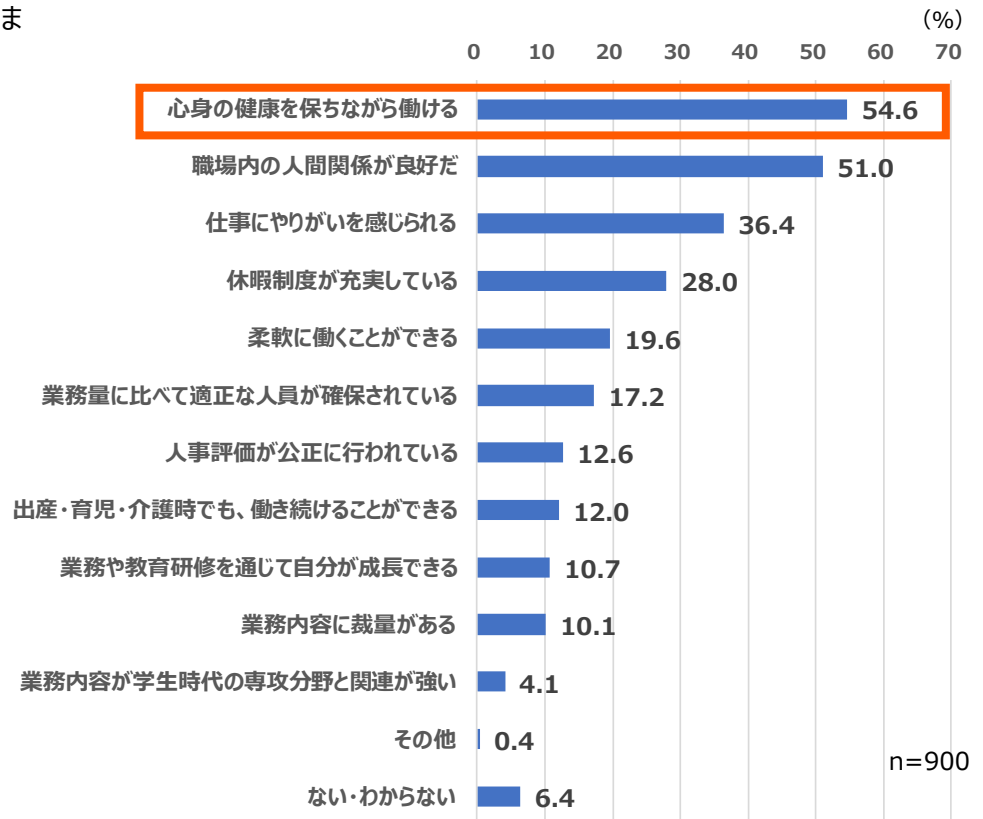
健康経営と労働市場の関係性

- 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。



Q. あなたが**働く職場に望むもの**はなんですか (3つまで)

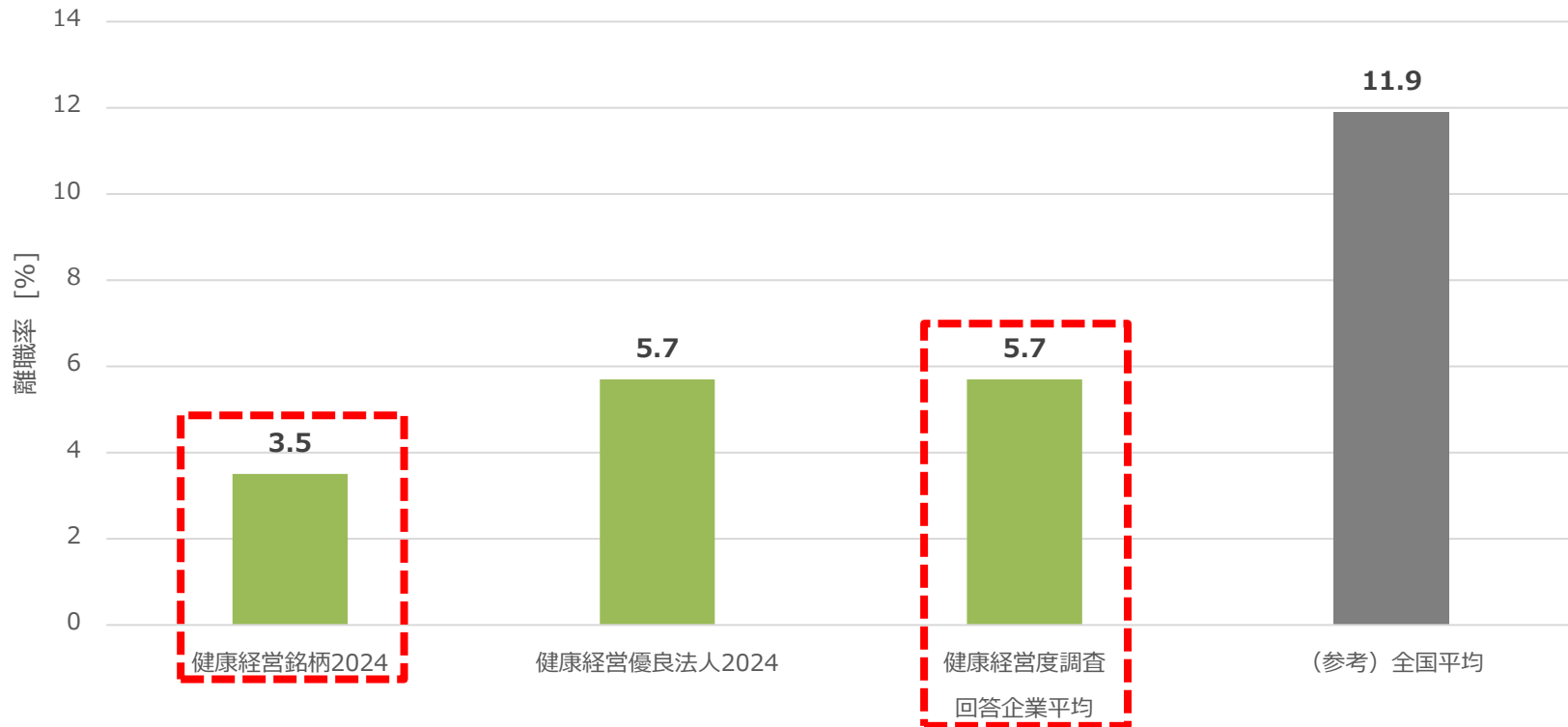


※「健康経営」とはなにか*、「健康経営優良法人」「健康経営銘柄」のロゴを提示したうえでの回答。回答者に対して、以下を提示。
「健康経営」とは、従業員の心身の健康を企業の財産（経営資源）と考え、従業員一人一人が心身ともに健康で働くことが、企業の持続的な成長につながるという考え方をもちた経営手法です。

健康経営と離職率

- 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



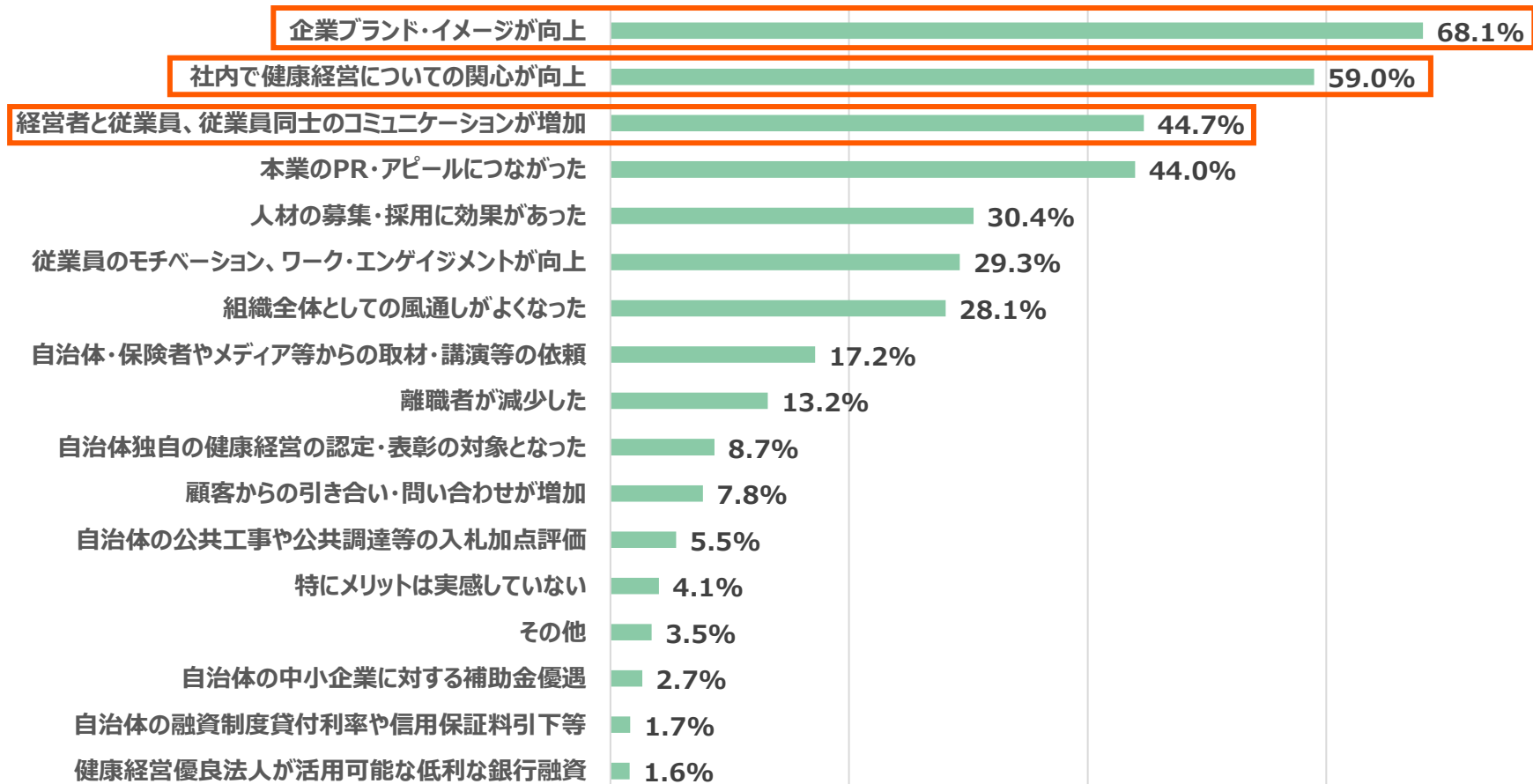
※離職率の全国平均は「厚生労働省 2022年（令和4年）雇用動向調査」に基づく。（ただし健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）
※離職率=正社員における離職者数/正社員数を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出
※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

実践企業の効果実感アンケート

- 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、**企業ブランドイメージの向上、社内における健康経営への関心の高まり、コミュニケーション増加、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=5,300



採用活動に活用される健康経営

- 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。
- ビズリーチでは「健康経営優良法人」というワードを含んだ求人情報の検索が可能。
- 令和4年11月から、マイナビ転職はウェブサイトで「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。

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

18	健康経営優良法人		<p>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。</p> <p>「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。</p>	<p>詳細は、以下の経済産業省のホームページをご覧ください。</p> <p>健康経営優良法人について</p>
----	----------	---	--	--

BIZREACH ご利用ガイド Q&A キャリア・転職コラム 採用をご検討

マイページ 職務経歴書 メッセージ 求人検索

転職サイトビズリーチ > 転職・求人一覧 > 健康経営優良法人 > 6ページ目

【健康経営優良法人】を含む転職・求人情報

前の20件 1 ... 3 4 5 6 7 8 9 次の20件 ▶ 101件~120件 (全683件中)

海外営業 / がルーツの機械商社 ※2-3年以内に海外...

¥ 800万~1000万

- 海外営業
- 岡山県 タイ その他アジア

Uターン・Iターン歓迎 海外事業

【法人営業 | 岡山】多種多様な業界の民間工場向け営業◎時短勤...

¥ 応相談

- 法人営業 ルートセールス・渉外・外商 ...
- 岡山県

Uターン・Iターン歓迎 月平均残業時間20時間以内

PICK UP!

経済産業省が推進する健康経営優良法人とは？



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！

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
中部圏	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
近畿	岐阜県 静岡県 愛知県 三重県

(出所) ハローワークインターネットサービスHP、ビズリーチHP、マイナビ転職HPよりそれぞれ抜粋

- 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

HOME 登録企業リスト 概要・登録方法 登録 情報コーナー FAQ・お問合せ

大企業と中小企業が共に成長できる持続可能な関係を構築するために！

「パートナーシップ構築宣言」

ポータルサイト



「パートナーシップ構築宣言」ロゴマーク



登録企業リスト
現在の登録数
10506社

「パートナーシップ構築宣言」の
概要
登録方法

「パートナーシップ構築宣言」の
登録

※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）**

- 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合せの様子

■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、作業効率が高くな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。

- 令和5年から、「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対象**や、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、「健康経営優良法人に認定された事業者」**が追加された。

■ 中小企業向け補助金	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員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～

■ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

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又はブライト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。

- 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-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）

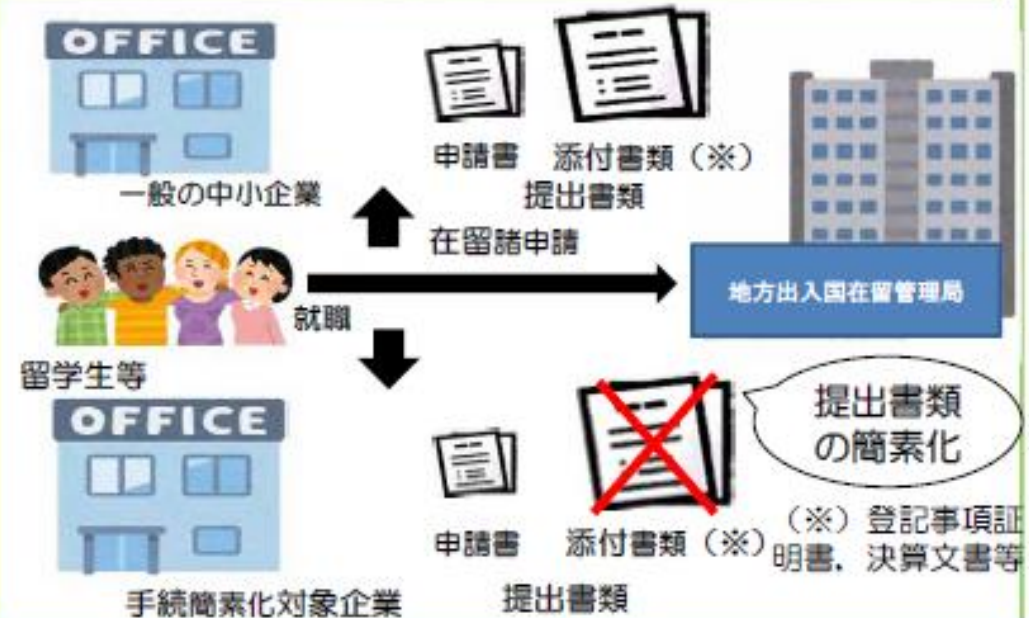
・厚生労働大臣から「ユースエール認定企業」として認定を受けている中小企業等に就職する場合、在留資格変更許可申請を行う際に必要となる各種提出書類について大企業と同様に簡素化することとした。

手続き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-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-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類構内営業者（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。

在留諸申請手続きの簡素化（イメージ）



- 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）

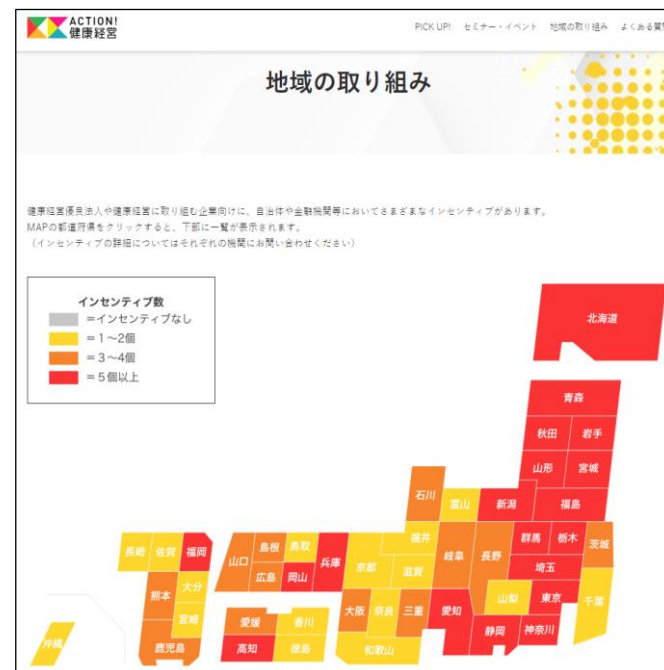
- ・融資優遇、保証料の減額
- ・奨励金や補助金

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。

- 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「**ウエ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。

地域の支援者等

- **健康経営の中小企業への普及拡大に向けて、地域において健康経営に関心を持つ自治体の推進活動を後押しするため、「自治体カンファレンス」を開催。**先進的な取組をしている広島県、横浜市、苫小牧市から発表をいただき、また、自治体間の健康経営推進策等の意見交換を行うネットワーキングを実施。
- 開催後も自主的に自治体間の意見交換が進んでいる等、横の連携も期待できることから**今後も継続的に開催される予定。**

自治体カンファレンス会場風景



自治体カンファレンス開催採録紙面（令和6年2月15日 日本経済新聞朝刊）



登壇自治体の健康経営の推進

- **広島県** 広島市・RCC中国放送・協会けんぽ広島支部で連携し、「健康」に関するラジオキャンペーンを実施。
- **横浜市** 健康増進部局と企業支援・経済振興部局 が連携。
- **苫小牧市** 健康経営優良法人2023（ホワイト500）を取得。

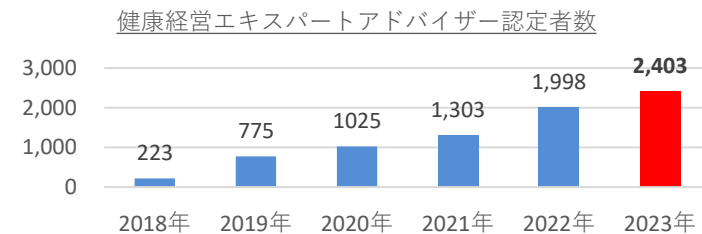
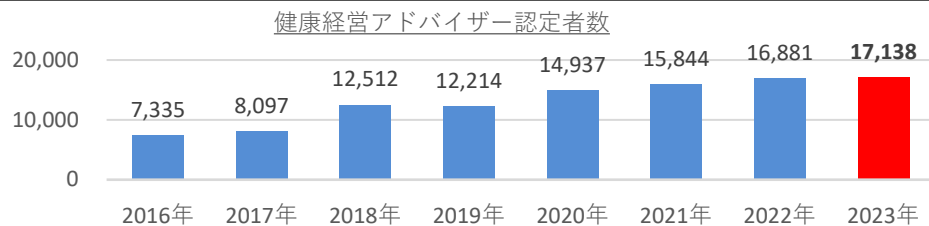
(参考) 健康経営アドバイザー制度 (東京商工会議所)

- 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

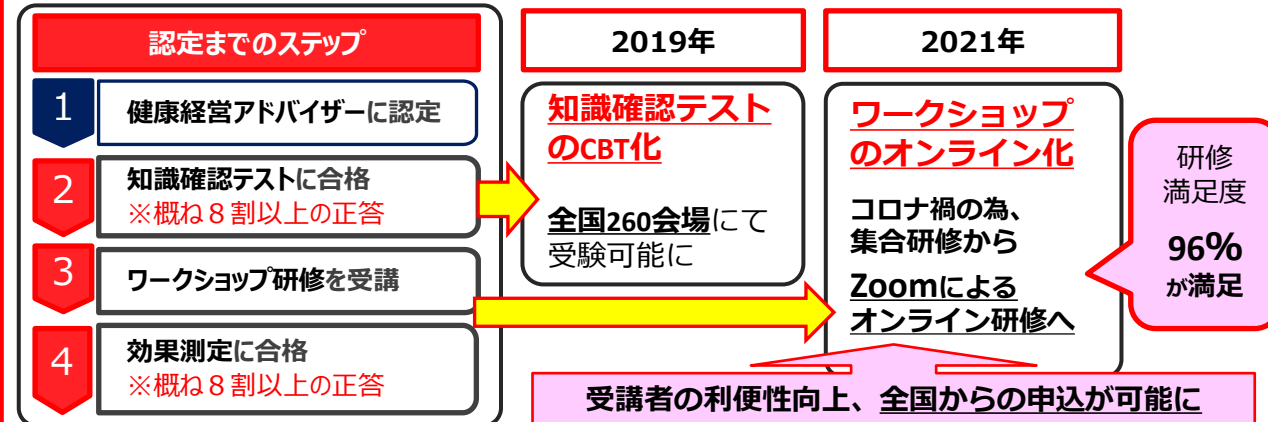
健康経営エキスパートアドバイザー研修

《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》

- ・健康経営の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ク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

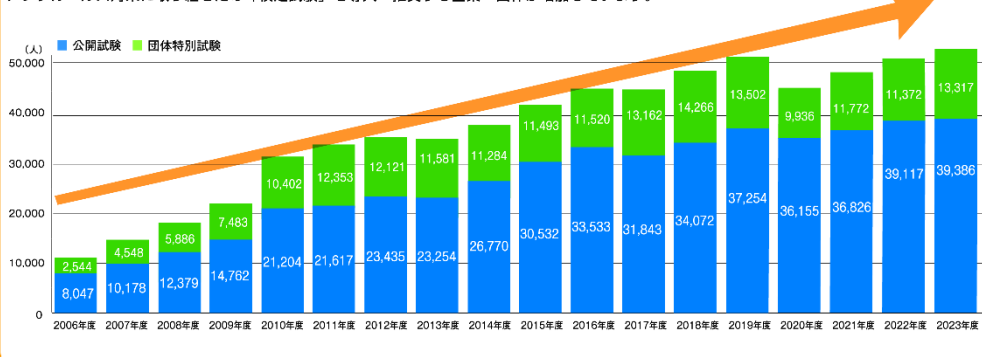
試験方式	公開試験	団体特別試験
実施方法	年2回の統一試験日に全国15都市の試験会場で実施	企業・団体・学校等が試験の日時・場所を任意に設定して実施可能
日程	2024/11/3 (日) 2025/3/16 (日)	※ II種・III種のみ実施 ※ 1コースにつき原則10名以上

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

メンタルヘルス・マネジメント検定試験 申込者数の推移

メンタルヘルス対策に取り組むため「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)



女性の健康について

女性特有の健康課題による社会全体の経済損失（試算結果）

- 対象は、性差に基づく多数の健康課題のうち、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（月経随伴症、更年期症状、婦人科がん、不妊治療）**※3を抽出。
- 算出方法としては、何らかの症状があるにも関わらず対策を取っていない層の人数に、欠勤/パフォーマンス低下割合/離職率等の要素と平均賃金を掛け合わせた。結果、これら女性特有の健康課題による**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	約0.6兆	1.9兆	0.6兆	0.3兆	0.06兆	1.2兆	
計3.4兆円							
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ことから、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、ポストン 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））

職場における支援状況

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



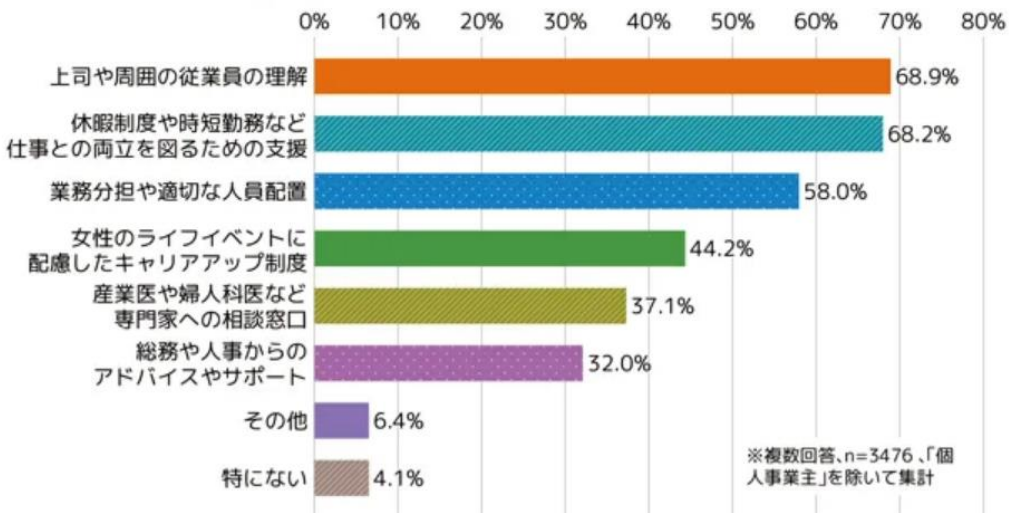
約7割の女性が健康や体に関する十分な支援がないと感じている。※1
また、約7割の女性が望むサポートは、上司・周囲の理解。 ※2

企業側の視点

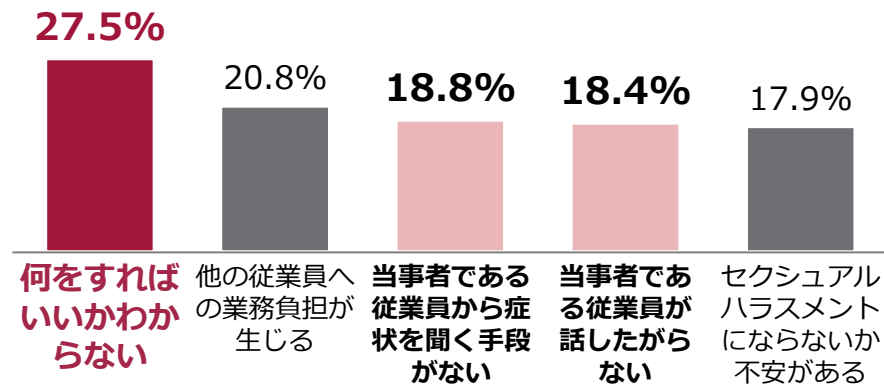


何をすればいいか分からない（約3割）、当事者である従業員と話ができない（約2割）。 ※2

Q. 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？



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)

女性特有の健康課題を抱える従業員支援策の必要性

女性特有の健康課題は、その具体を把握しづらく支援を躊躇する企業も多い。しかし個々人の状況についてより精緻に実態を把握し、健康課題を抱える従業員に対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し続けることで、より質の高い健康経営の実践が可能に。



理解促進

- 男女問わず経営層・管理職等への研修（特に男性への理解促進が重要）
- 社内メルマガ等による情報提供
- 女性の健康作り推進部署やプロジェクトチームの設置



働き方の調整

- 休暇を取得しやすい環境整備
- 勤務日数/時間のフレキシブル化
- 健診等受診のための休暇付与
- 母性健康管理サポートの周知徹底



積極投資

- 相談窓口設置
- 月経随伴症や更年期等の健康管理アプリ/製品/支援プログラムの提供
- 受診/治療費用補助
- 不妊治療支援

目的

施策例※

※令和5年度健康経営度調査Q57を参照

投資額

低

高

(参考) 先進企業の事例紹介①

- 一部の企業では、既に性差に基づく健康課題に配慮した取組が実践されており、支援サービス提供事業者との連携による効果的な実践事例も存在。

支援サービス：ルナルナオフィス

入社からリタイアまでの女性の健康課題に対応し、オンラインで受診・処方箋が完結する支援プログラム実施や、投資対効果等の効果検証レポートの提供により、働きやすい職場環境整備に貢献。

月経随伴症や更年期の支援プログラムの実施前後で比較検証を行ったところ、それぞれ業務パフォーマンスの向上効果が得られている。(本試算でもインパクト算出に活用)

- ✓ 幅広いライフステージの女性の健康課題をカバーしたい
- ✓ 男性従業員も含めた健康経営施策を実施したい
- ✓ 費用対効果が定量的に分かる効果検証を実施したい



※薬剤の処方方法は、診療を実施した医師の判断に基づきなされるものです

Q. 「月経に伴う精神的・身体的な不調が無い場合」に発揮できる仕事の出来を100%として、直近3ヶ月程度の月経において不調を感じている状況での自身の仕事のパフォーマンスを評価してください。



Q. 「更年期に伴う精神的・身体的な不調が無い場合」に発揮できる仕事の出来を100%として、直近3ヶ月の更年期に伴う不調を感じている状況での自身の仕事のパフォーマンスを評価してください。



(出所) 株式会社LIFEM,2024-2,サービス概要,2024-3,プログラムの効果に関する調査結果より抜粋

(参考) 先進企業の事例紹介②

- 一部の支援サービスでは、客観的な指標を用いて労働損失の削減額を算出した例も。

支援サービス：「Flora for Biz」

サービス内容

02

AIと医師が、あなたの悩みに合った最適な対策を提供。

チャット・電話相談をベースにした豊富なコンテンツで、従業員様の多様な悩みに対応します。オンライン診療、医療機関や検査キット、商品のクーポンに加え、企業様ごとのコラムまで。



03

健康経営指標やD&I指標への影響を可視化。施策実施後の徹底検証と改善。

各健康課題による損失やエンゲージメント等への影響を相対的に可視化。それらのデータと関連する制度や文化、ラインケアのレベルとの関係性を示唆。貴社に必要な施策を多面的に支援、検証し、アセットやオペレーションの最適化に貢献します。



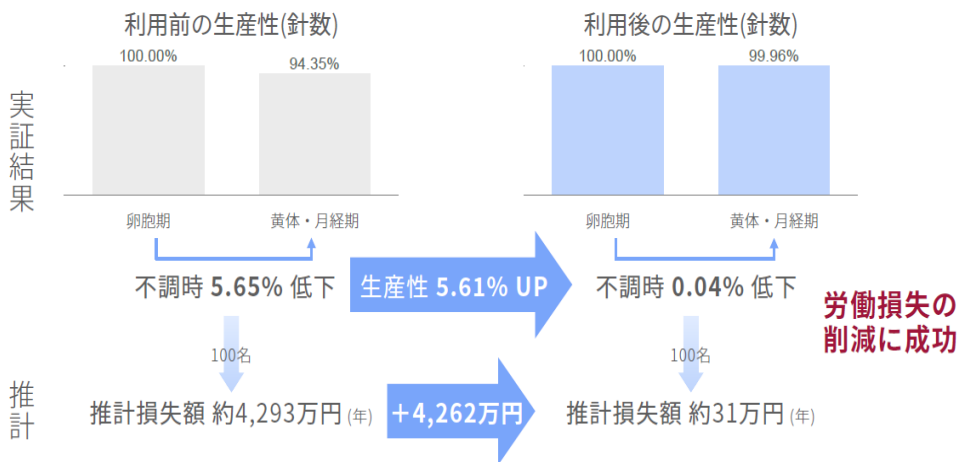
効果検証

導入効果例

#アプリ #ケア商品 #研修 #IoT



※針数を測定するIoT機器が高額だった都合で、N数が限定されています(N=13)。



労働損失の削減に成功

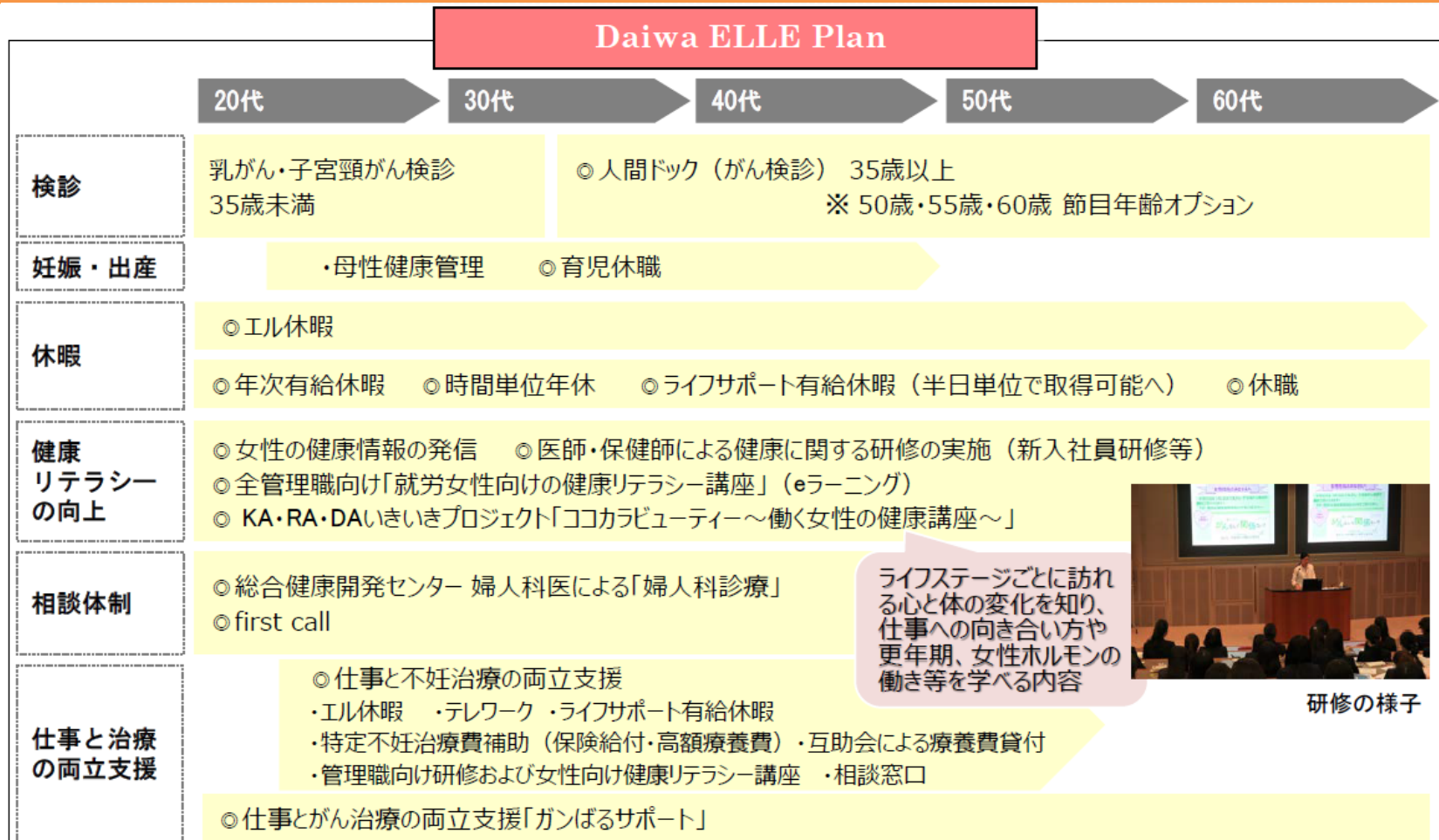
推計

1. 主観的な指標(プレゼンティーズム)ではなく、正確な試算をするために客観的な指標(針数)を使用
2. 従業員の給与ではなく、全体的な会社へのインパクトを試算するために付加価値額を使用
3. 経産省の好事例集(2社限定)に選定

(参考) 先進企業の事例紹介③

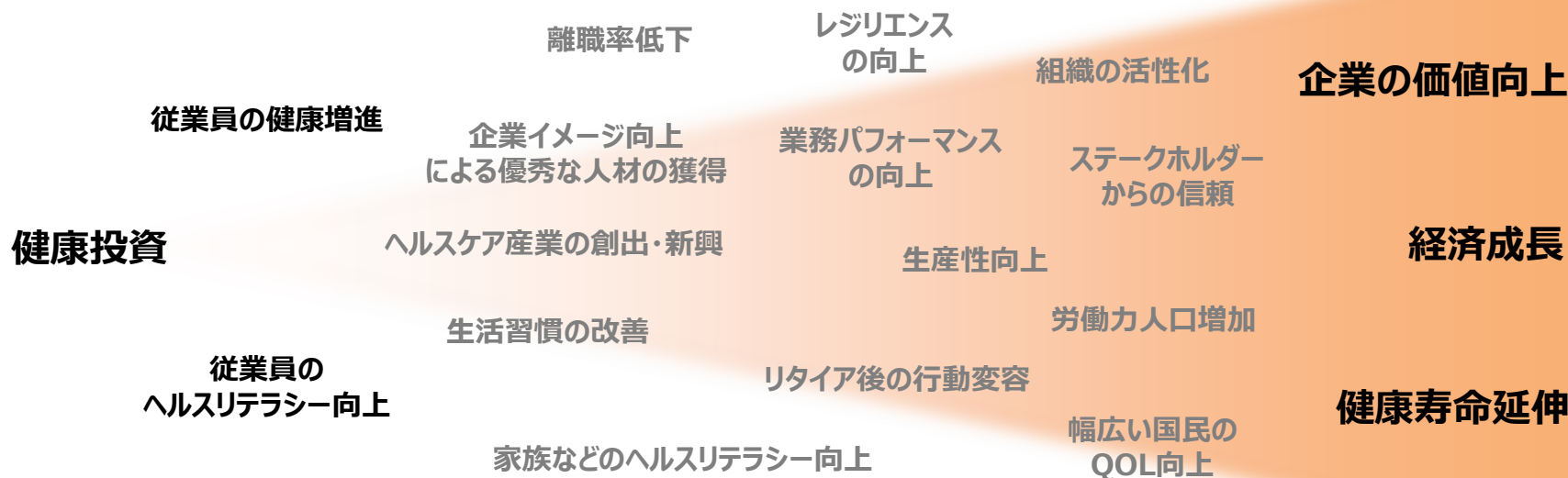
健康経営実践企業：株式会社大和証券グループ本社 (Daiwa ELLE Plan)

検診から妊娠・出産、休暇、健康リテラシーの向上、相談体制、仕事と治療の両立等の制度・施策を包括して「Daiwa ELLE Plan」として実施、生産性向上や不妊治療による離職の抑制に繋がっている。

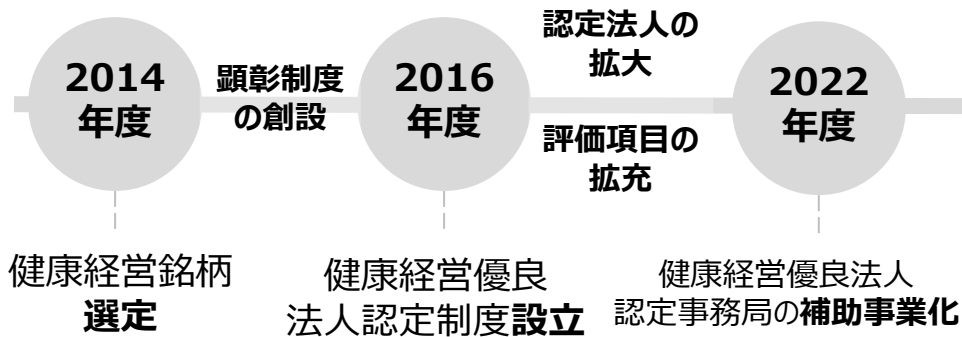


※性別を問わず利用できる制度・施策は◎

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



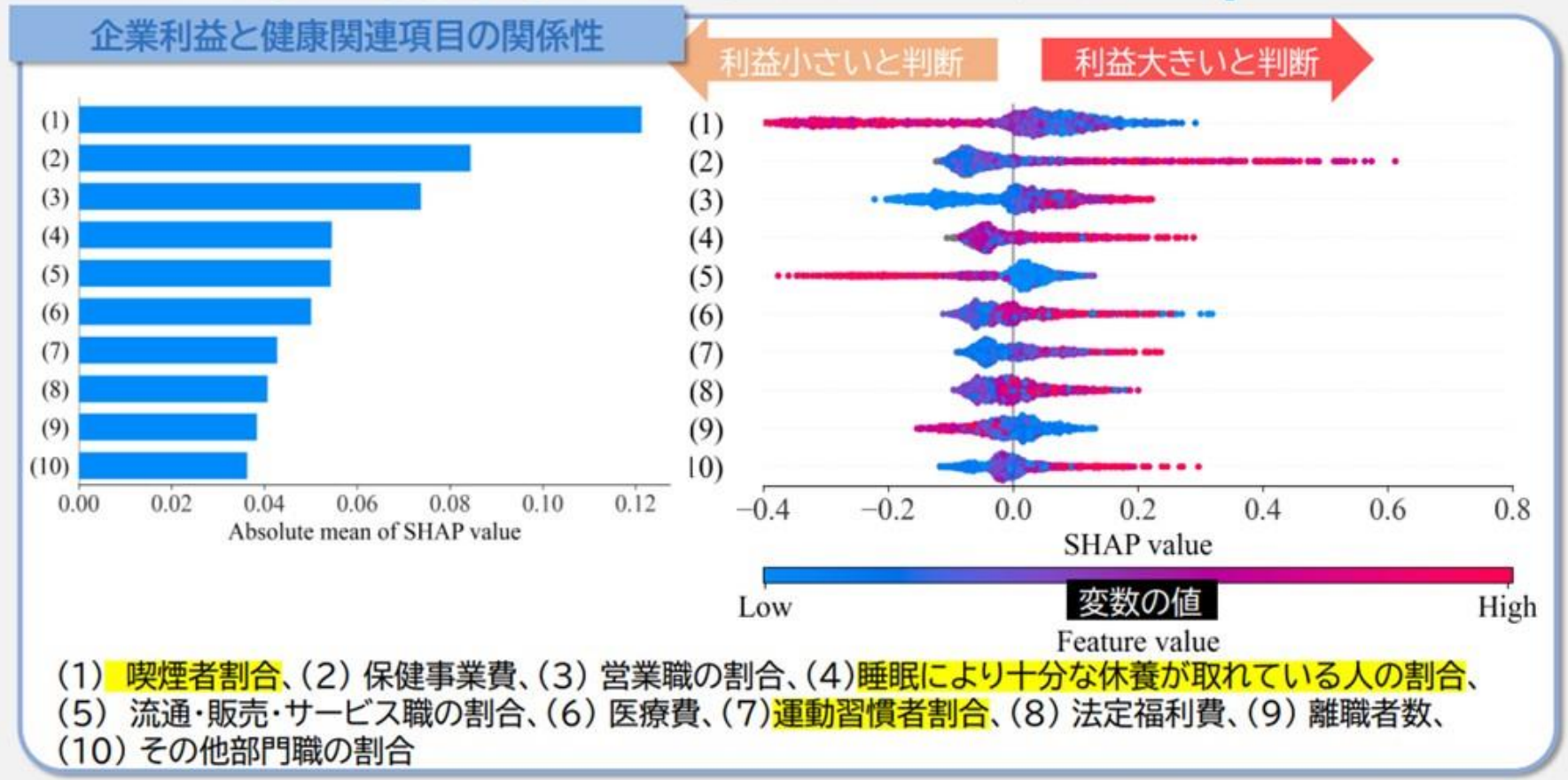
- 1 **健康経営の可視化と質向上**
健康経営の効果分析と適切な指標の検討
(健康増進、生産性・エンゲージメント向上等)
- 2 **新たなマーケットの創出**
健康経営を支える産業の創出と
国際展開の推進
- 3 **健康経営の社会への浸透・定着**
中小企業への普及拡大
制度運営の完全民営化

20XX
年度

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。

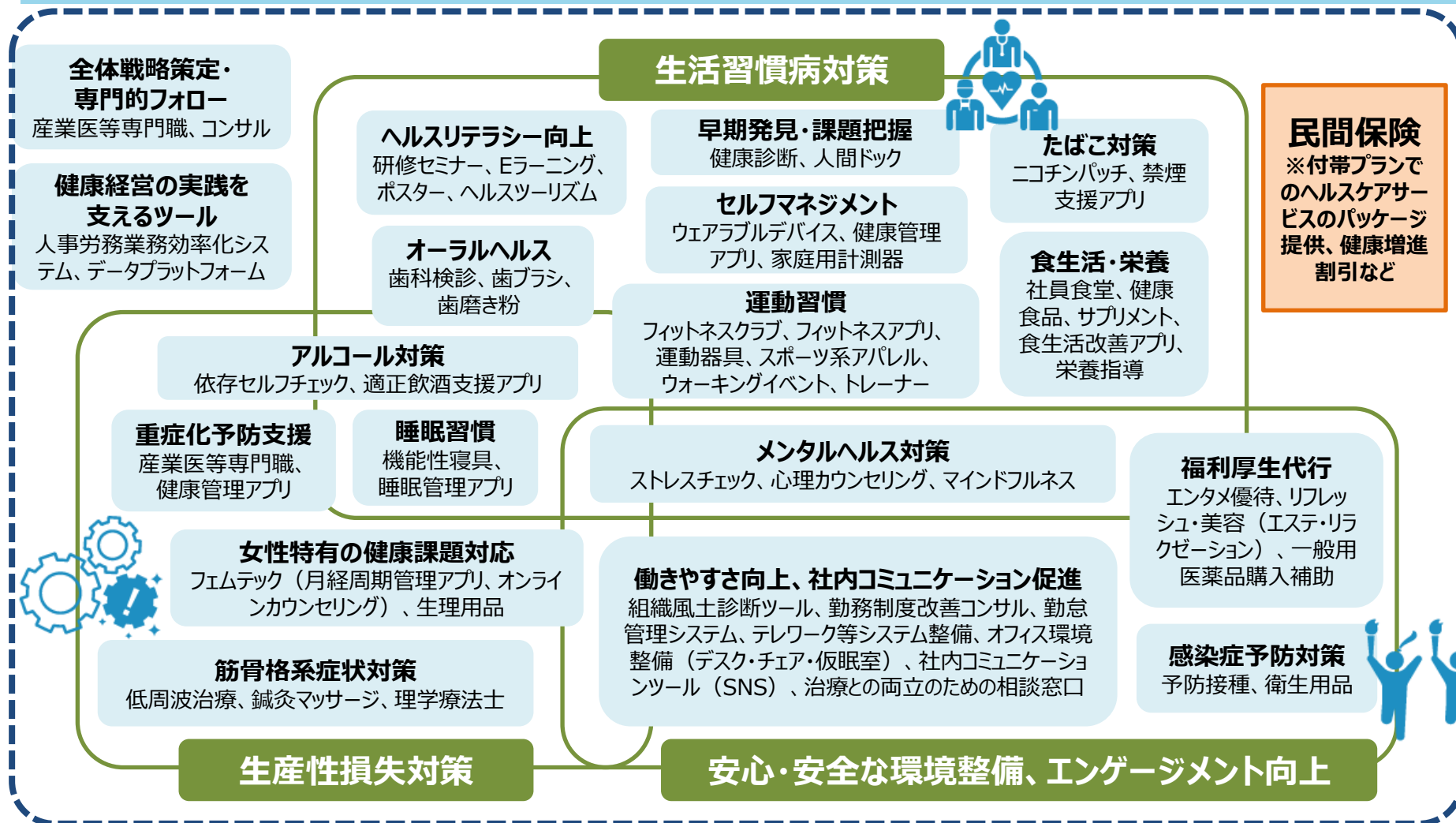
企業の営業利益に関連した項目Top 10



2 新たなマーケットの創出

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。**



※上記サービスは一例

2 新たなマーケットの創出

健康経営コンサルティング自己宣言制度の始動

- 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。
- 80社の健康経営コンサルティング企業が自己宣言済み（2024.9.3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けます。

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。

② 新たなマーケットの創出 メンタルヘルス関連サービス選択支援ツール

- 選択支援ツールでは、雇用主が、Web上で、自社のニーズ・課題に対するサービスの選択肢を知り、自社の課題に応じて、適切なサービス選択を支援することを想定。
- 昨年度作成したプロトタイプを元に、社会実装に向けて、**体制や運営ルール、開示情報の質の担保等**に関する議論を今年度実施。

①課題と対応の方向性とソリューションを提示

課題 1 体制構築

1-4 「経営的な課題」として経営層の関心を高めたい

対応の方向性

戦略マップ/ロジックモデルを作成する

経営目標や取組むべき経営課題と、心の健康に関する施策との関係を整理・可視化し、

対応するソリューション

1-② 体制・業務構築支援
健康経営推進支援

1-① 体制・業務構築支援
人事・労務向けアドバイザリ

対応の方向性

経営層が関心を持つ経営指標に合わせた分析や評価を行う

離職率や従業員エンゲージメント、仕事の生産性など、経営層が関心を持つ経営指標やう。

対応するソリューション

2 調査・分析支援（人的支援）
調査・分析支援（人的支援）

3-① 現状把握・分析システム
ストレスチェックシ

3-② 現状把握・分析システム
パルスサーベイ・従業員意識調査

3-③ 現状把握・分析システム
健康・労務デ

②該当するサービス一覧の提示/各サービスの詳細閲覧

1-② 健康経営推進支援 サービス一覧

健康経営を実践するには、健康経営の取組が“経営基盤から現場の施策まで”の様々なレベルで本支援では、こうした取組を進めるための推進計画や戦略マップ（施策と効果の体系）の策定

事業者名	サービス名	概要・特徴	提供内容			
			産業保健体制	健康経営推進	ストレスチェック対応	ハラスメント対策
サービスの絞り込みボタン → 絞り込み解除			👉	👉	👉	👉
26 株式会社	業務構築支援	📄	✓	✓	✓	✓
20 株式会社		📄	✓	✓	✓	✓
27 株式会社	保健師紹介サービス	📄	✓	✓	✓	✓
48 株式会社	コンサルティング	📄	✓	✓	✓	✓

2 新たなマーケットの創出 OECDにおける国際PR

- OECD64カ国が参加する中小企業・起業家専門会合、及びOECD医療専門家会合で健康経営の概要についてプレゼンし、各国から高い関心を得た。
- OECDの中小企業向けのブログ「COGITO」に、従業員のWell-beingに貢献する取組として、日本の健康経営に関する記事を掲載。

OECD中小企業・起業家専門会議（CSMEE）



OECD COGITOブログ



HEALTHY MINDS, HEALTHY BUSINESSES: PRIORITISING MENTAL HEALTH IN SMES AND ENTREPRENEURS

04 July 2024 | Taisuke Hashimoto, Makiko Yamazaki, Ryosuke Kawachimaru and Giorgia Ponti | Health, SMEs | Leave a comment

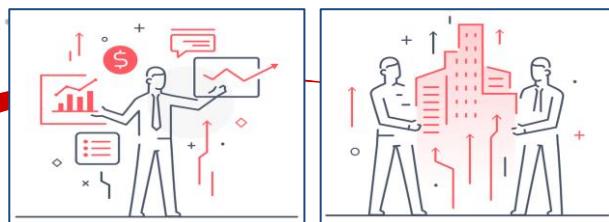
In an increasingly fast-paced work environment, workplace mental health and well-being isn't just a "side issue" — it's becoming central to our productivity and prosperity.

The World Health Organisation (WHO) [reports](#) that 15% of working-age adults have experienced poor mental health at work at any point in time, and the decline in productivity caused by depression and anxiety is estimated to cost USD 1 trillion. A recent [OECD report](#) found that 2 out of 5 full-time employees across OECD countries suffer from stress, which was heightened as a result of the COVID-19 crisis.

The well-being of business leaders and entrepreneurs is equally important to economic outcomes. Research shows that our entrepreneurs are [less innovative, persistent, and productive](#) when their well-being suffers, leading to lower economic output and fewer jobs. Again, the COVID-19 crisis had a big impact: according to [EY's Global Executive Wellbeing Index](#), during the pandemic 78% of SME managers reported experiencing poor mental health.

(参考) 健康経営の国際展開を通じたヘルスケア産業の成長機会の創出イメージ

- 今後、健康経営（職域の健康投資）の国際的な普及を図ることで、海外ヘルスケア等関連産業のマーケット創出・拡大に貢献するとともに、供給力強化に向けた支援に取り組む。



需要喚起：健康経営の普及

供給力強化：ヘルスケアサービスの展開



3 健康経営の社会への浸透・定着

小規模法人への特例制度の導入（特例内容）

● 小規模法人に対する健康経営優良法人の申請間口を拡大し、**従業員数の少ない法人に対して、取組の実態に合わせた健康経営の推進を促す**にあたり、認定要件を低減した特例を設ける。

従業員数の少ない法人向けの特例認定要件案

評価項目	2025	(参考) 中小規模法人 認定要件	
		2024	2020
<p>3(1) 健康経営の具体的な推進計画</p> <p>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」</p>	(4項目中) 2項目以上	必須項目 2項目以上	2項目以上
<p>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」～「⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み」</p>	(4項目中) 1項目以上	1項目以上	1項目以上
<p>3(3) 評価項目「⑧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」～「⑮喫煙率低下に向けた取り組み」</p>	(8項目中) 3項目以上	4項目以上	3項目以上 ※当時の評価項目数は7項目

小規模法人への特例制度の導入（対象法人）

- 本特例の対象は、中小企業基本法における小規模事業者及びその他法人格における従業員数5人以下の法人に限定する。
- 裾野拡大と質の維持・向上の観点から目的に合った活用がなされているかについて検証するため、本特例制度は試験的な導入とし、3年以内に見直すものとする。

特例制度の対象法人

対象	業種・法人	従業員数
中小企業基本法における 小規模事業者	製造業その他	20人以下
	卸売業・小売業・サービス業	5人以下
その他	士業法人・特定非営利活動法人・ 医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者・ 社団法人、財団法人、商工会議所・商工会・ 公法人、特殊法人	5人以下

<最近の動き> P H R (Personal Health Record) の推進

- 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



ユースケース③ 研究等

民間事業者と連携して環境整備を進める

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

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



生活における新たな予防・健康づくり



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

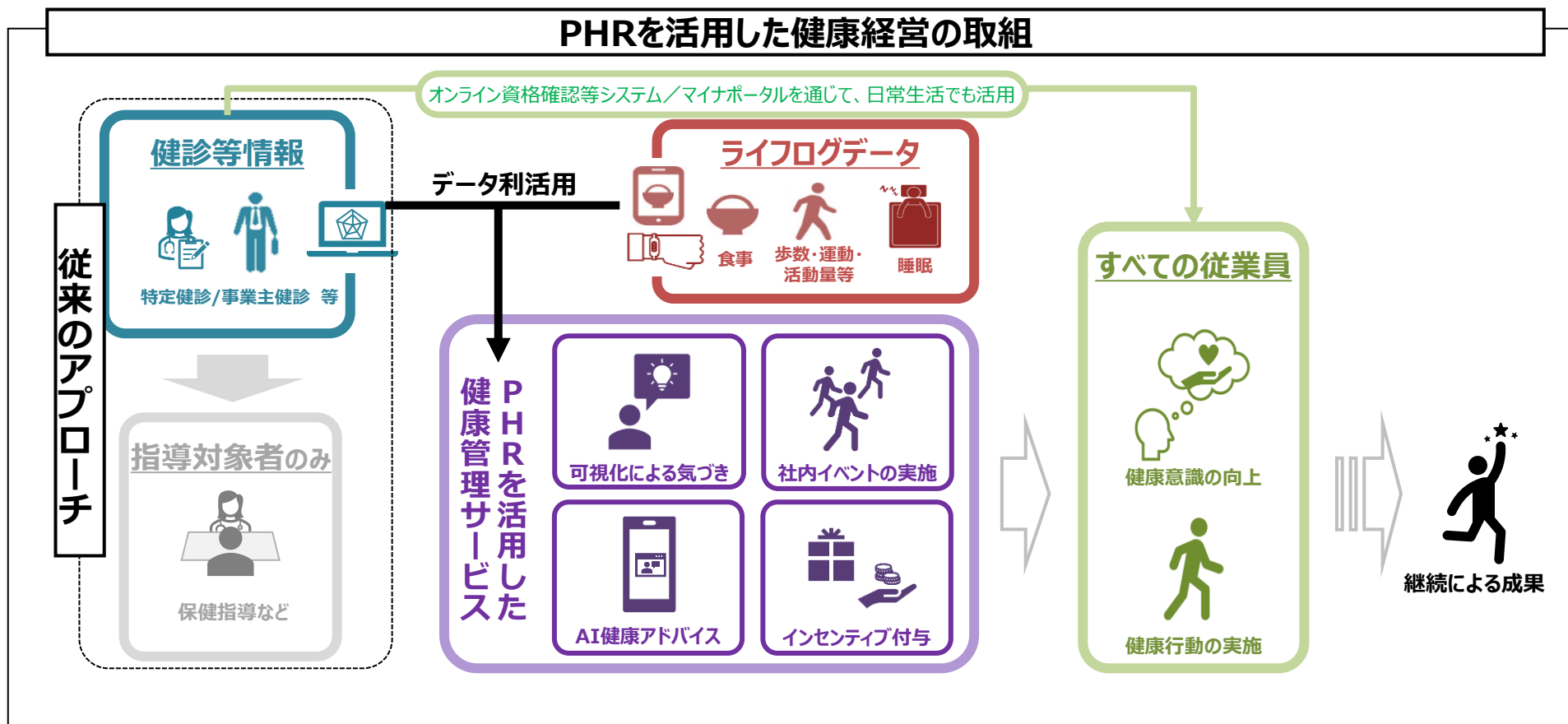
3

3

健康経営×PHRの可能性

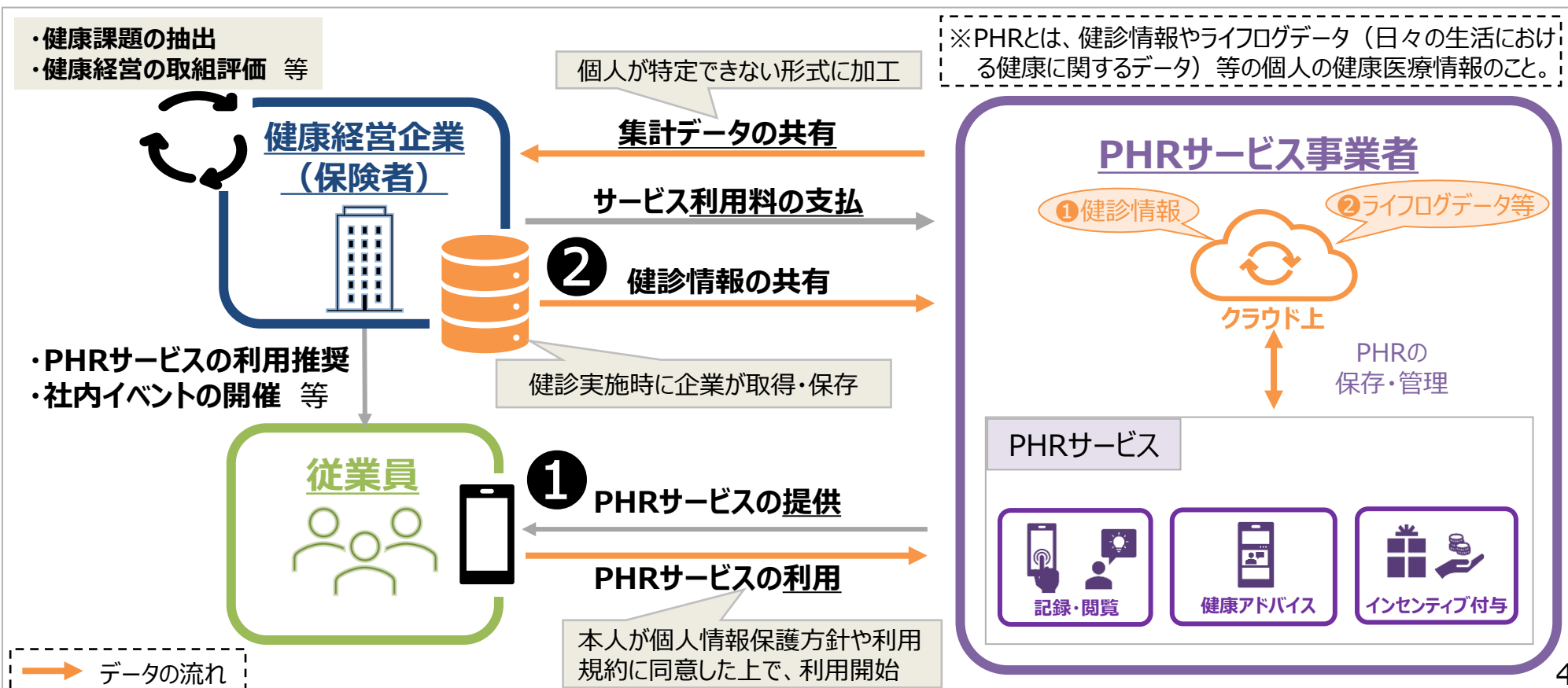
- PHRの効果的な活用は、健康経営の進化にも大きな可能性を秘めている。
- 先進的な企業では、従業員に対してPHR(Personal Health Record)を活用した健康増進の取組を行い、自身の健康状態・生活習慣の可視化や職場以外も含めた健康への取組を支援しているため、今年度から取組内容についても評価する方向。

PHRを活用した健康経営の取組



(参考) 新設問において想定するデータの流れ (一例)

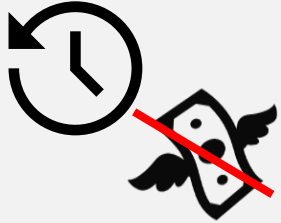
- ① 従業員の健診情報以外のPHRは、PHRサービスを通じて、PHRサービス事業者によりクラウド上で保存・管理される。
- ② 従業員の健診情報は、健康経営企業または保険者が、PHRサービス事業者に共有し、PHRサービス事業者によりクラウド上で保存・管理される。
- 健康経営企業は、PHRサービス事業者から個人が特定できない形式に加工・集計したデータを受け取り、健康経営の効果検証等に活用できる。



(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・運營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/shizuokafg_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。

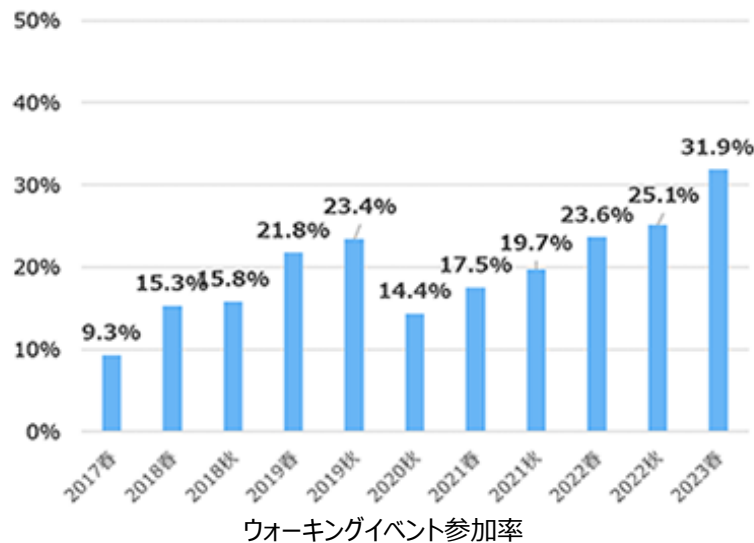


(出所) 明治安田生命 みんなの健活プロジェクト 従業員向けの取組み
<https://www.meijiyasuda.co.jp/brand/kenkatsu/employee/>

(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.mitsuifudosan.co.jp/health/>

(参考) PHRの活用促進

- PHRの活用は、自身の健康状態・生活習慣の可視化や、職場以外も含めた従業員の生活全般にわたる健康への充実した支援に繋がる。健康経営においても、データ管理に十分配慮した上で、適切に活用されることが望ましい。
- そのため今年度から、**PHR活用に向けた環境整備状況全般について新たに問う**（SQについては現状把握を目的とし、評価はしない）。
- 今年度調査結果によっては、次年度に個人情報保護に関する誓約事項の追加も検討。

令和6年度健康経営度調査票

Q43. 従業員のヘルスリテラシー向上のための取組として、アプリやブラウザ上で従業員が自身のPHR（健診情報やライフログ等）を活用できるサービスを導入するなどの環境整備を行っていますか。（それぞれの「整備状況」欄に該当する「対象となるPHRの選択肢」の番号を入力）

◆第12回健康経営ワーキンググループ資料にて、PHR活用の考え方について記載しておりますので、ご確認ください。
https://www.metigo.jp/shingikai/mono_info_service/kenko_iryu/kenko_toshi/index.html

◆本設問は法人が従業員のPHRを、個人が特定できる状態で取得することを前提としたものではありません。
 ◆個人情報保護法に準い適正に取り扱う必要があります。
 ◆環境整備は、食法人もしくは健康保険組合が費用を負担した上で、従業員のサービス利用を促す取り組みを行うことを前提としています。

対象となるPHRの選択肢	1 健診結果のみを取り扱うサービスを導入している 2 ライフログのみを取り扱うサービスを導入している 3 健診結果・ライフログの両方を取り扱うがそれぞれ別のサービスで導入している 4 健診結果・ライフログの両方を取り扱うサービスを導入している 5 導入していない
--------------	---

	整備状況	対象となるPHR選択内容
a PHRが記録・閲覧できるサービス等を従業員に提供している		未回答
b PHRに基づき健康増進につながるアドバイス・提案を行うサービス等を従業員に提供している		未回答
c 従業員の健康増進に資する行動を促すため、PHRを活用した社内イベントやインセンティブを与える取組を実施している		未回答

SQ1. (Qのいずれかで「1」～「4」とお答えの場合) 従業員に提供しているPHRサービスについて、契約の際に、サービスを提供する事業者が個人情報保護方針等の規定を含めた情報セキュリティ対策を実施しているか、確認していますか。(1つだけ)

◆当設問は評価に使用しません。

1 行っている 2 行っていない・わからない

SQ2. (Qのいずれかで「1」～「4」とお答えの場合) PHRを個人が特定できないよう集計された状態で、サービスを提供する事業者から受け取り、その集計データを分析することにより部署ごとや会社全体としての健康状況を把握した上で、健康課題の抽出や健康経営の取組評価を検討することができるようにしていますか。(1つだけ)

◆当設問は評価に使用しません。

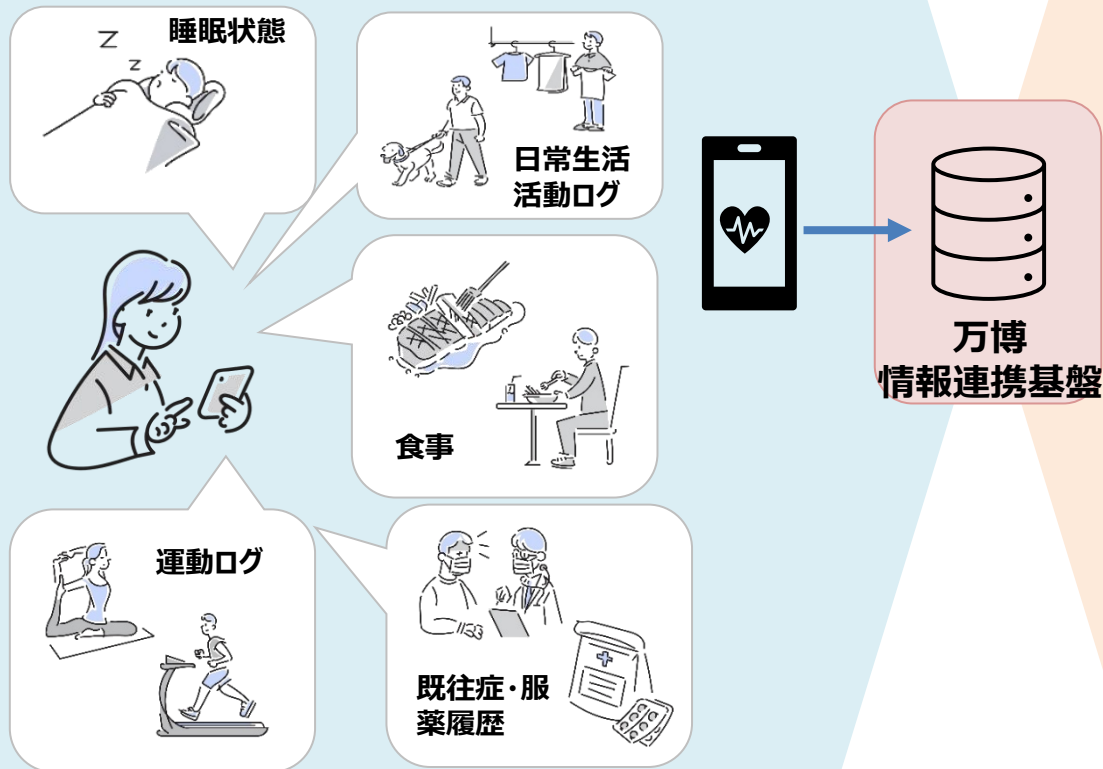
1 受け取っており活用もしている 2 受け取っているが活用していない
 3 受け取っていない

大阪・関西万博におけるPHR関連の取組

経済産業省では「2025年大阪・関西万博アクションプランVer.5」に施策を登録し、万博の場でPHRを活用したユースケースの展示を実施する。

万博で活用するPHRデータ

ウェアラブル機器やスマートフォン内のアプリを活用し日常生活で取得可能なライフログや健診結果等のPHRを本事業で整備する情報連携基盤経由で共有



万博で提供するサービス・体験例

大阪・関西万博の場でPHRを活用しパーソナライズされた体験提供やPHRが普及した未来社会の姿を提示

運動

本人の願望を踏まえ、コンディションに合わせた最適な運動の提案



睡眠

日常生活で蓄積したPHRを元に個々人に最適化された睡眠環境を提供



食事

個人のPHR等を踏まえ、個人に最適化された食事メニューの提供



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

以下、參考資料

業種別：調査回答数の推移

大規模

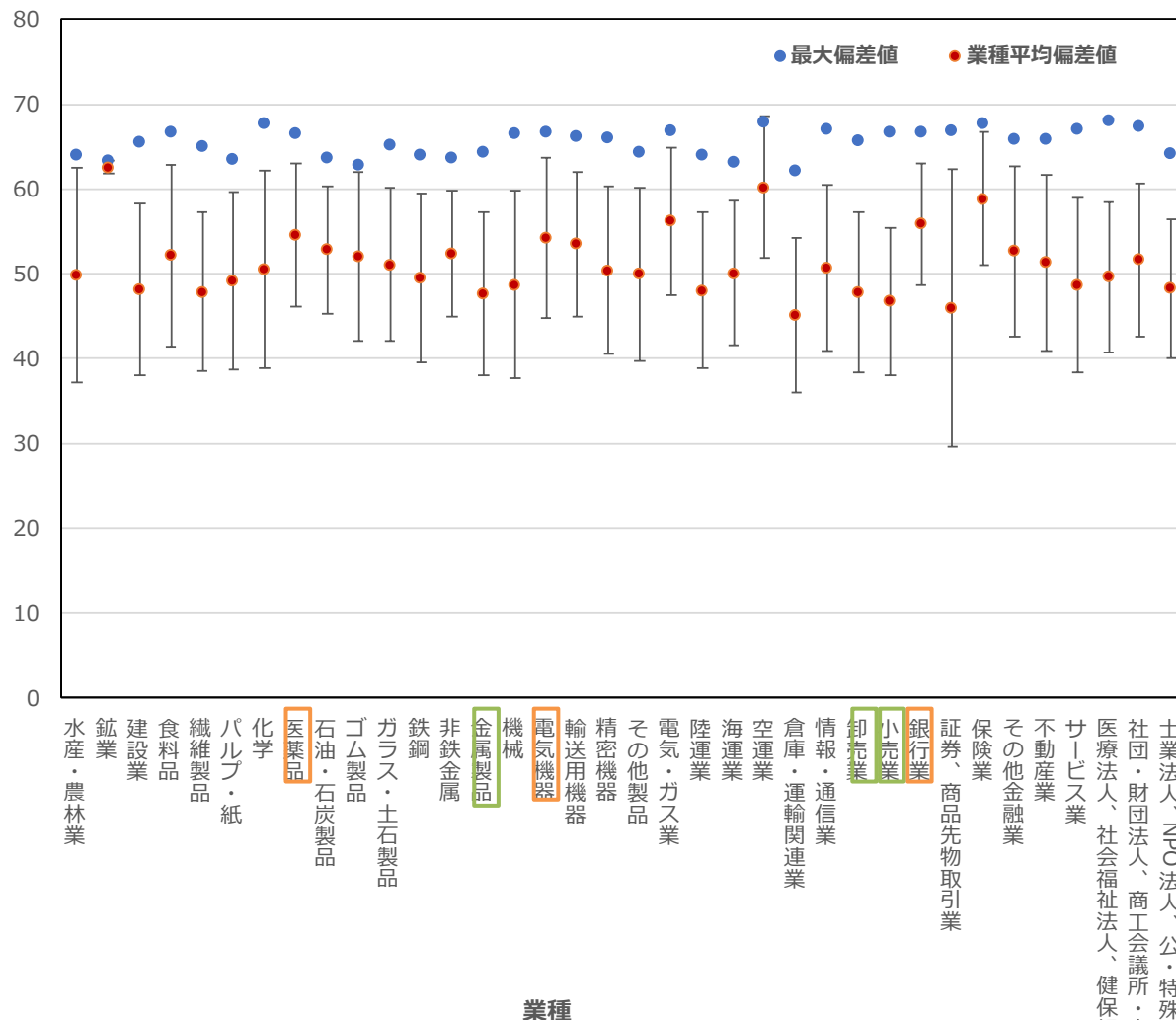
- 9割以上の業種で、令和4年度よりも健康経営度調査への回答数が増加。

業種名	R5	R4	前年対比
1 水産・農林業	5	4	125%
2 鉱業	2	2	100%
3 建設業	142	122	116%
4 食料品	86	79	109%
5 繊維製品	23	17	135%
6 パルプ・紙	12	15	80%
7 化学	120	114	105%
8 医薬品	54	48	113%
9 石油・石炭製品	7	6	117%
10 ゴム製品	15	16	94%
11 ガラス・土石製品	22	18	122%
12 鉄鋼	25	21	119%
13 非鉄金属	24	23	104%
14 金属製品	50	45	111%
15 機械	109	101	108%
16 電気機器	174	168	104%
17 輸送用機器	160	147	109%
18 精密機器	40	34	118%
19 その他製品	51	48	106%

業種名	R5	R4	前年対比
20 電気・ガス業	27	24	113%
21 陸運業	68	60	113%
22 海運業	5	5	100%
23 空運業	19	17	112%
24 倉庫・運輸関連業	29	23	126%
25 情報・通信業	431	394	109%
26 卸売業	325	276	118%
27 小売業	414	388	107%
28 銀行業	89	85	105%
29 証券、商品先物取引業	10	8	125%
30 保険業	45	44	102%
31 その他金融業	42	38	111%
32 不動産業	79	68	116%
33 サービス業	516	451	114%
34 医療法人、社会福祉法人、健保組合	139	125	111%
35 社団・財団法人、商工会議所・商工会	55	51	108%
36 士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人	106	84	126%
全体	3520	3169	111%

※前年対比全体平均以上の業種をオレンジ網掛け。なお小数点以下の数値も含めて網掛け記載しているため、同一表記であっても網掛けのない業種もある。

(参考) 業種別：評価結果分布



 : 回答数50社以上の業種平均偏差値 上位3業種
 : 回答数50社以上の業種平均偏差値 下位3業種

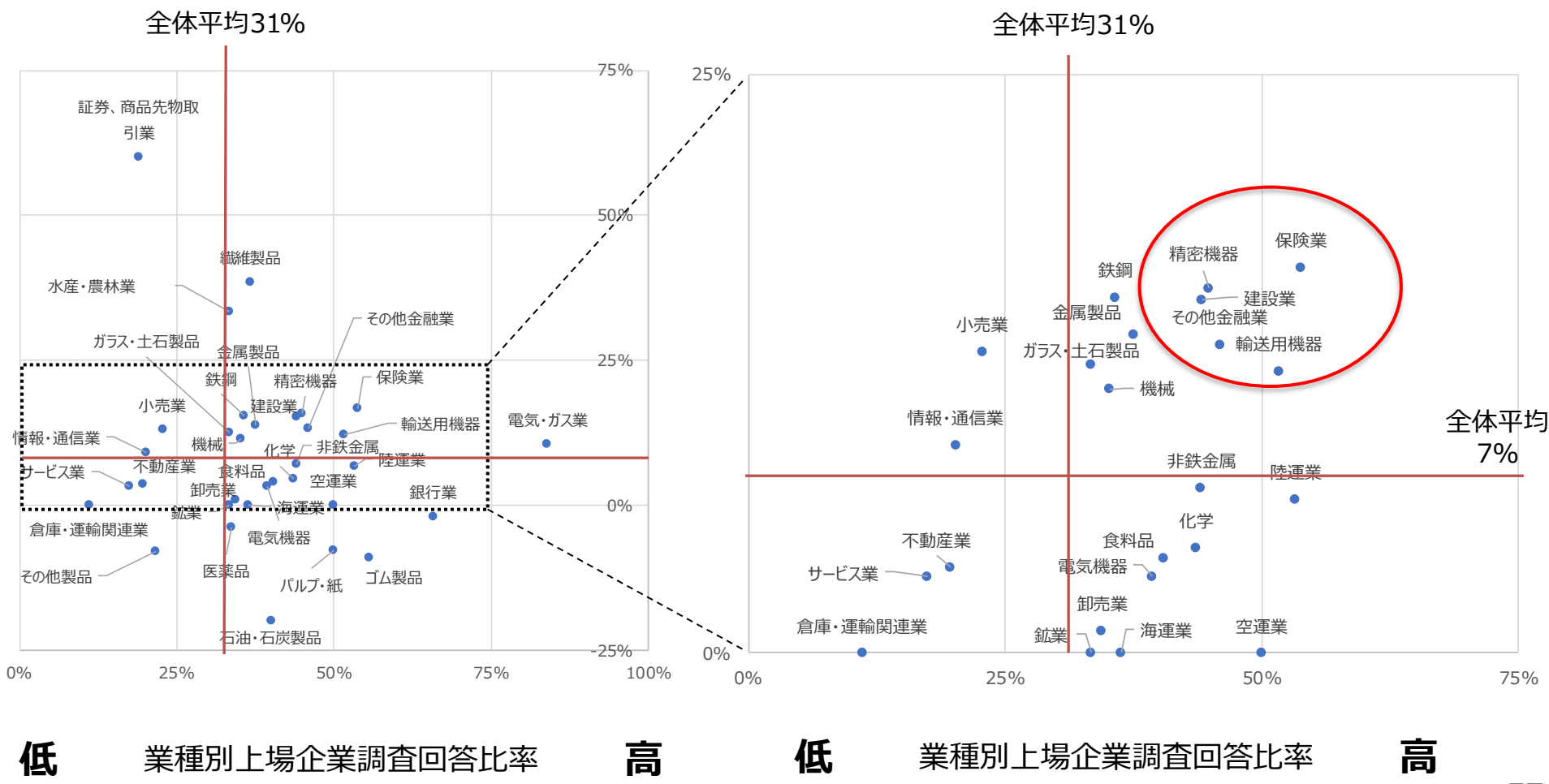
業種	回答数
水産・農林業	5
鉱業	2
建設業	142
食料品	86
繊維製品	23
パルプ・紙	12
化学	120
医薬品	54
石油・石炭製品	7
ゴム製品	15
ガラス・土石製品	22
鉄鋼	25
非鉄金属	24
金属製品	50
機械	109
電気機器	174
輸送用機器	160
精密機器	40
その他製品	51
電気・ガス業	27
陸運業	68
海運業	5
空運業	19
倉庫・運輸関連業	29
情報・通信業	431
卸売業	325
小売業	414
銀行業	89
証券、商品先物取引業	10
保険業	45
その他金融業	42
不動産業	79
サービス業	516
医療法人、社会福祉法人、健保組合	139
社団・財団法人、商工会議所・商工会	55
士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人	106

(参考) 上場企業に占める業種別回答比率

近年健康経営が普及してきている業種としては保険業、精密機器、建設業、その他金融業、輸送業機器が見られた。

回答数増加率が高いのは証券商品先物取引業、回答者比率が高いのは電気ガス業であった。

増
業種別上場企業回答数増加率
(R4-R5)
減



業種別：認定数の推移（中小規模法人部門）

中小規模

- 前年に比べて認定数が多い業界は建設業、製造業。増加率が高いのは娯楽業、宿泊業など。

業種名	2024	2023	増加率※	
農業	25	19	31.6%	↗
林業	14	11	27.3%	↗
漁業	6	7	-14.3%	↘
鉱業	5	4	25.0%	↗
採石業	11	10	10.0%	↑
砂利採取業	3	0	—	↗
建設業	3,848	3,129	23.0%	↗
製造業	3,650	3,039	20.1%	↗
電気・ガス・熱供給・水道業	131	102	28.4%	↗
情報通信業	679	549	23.7%	↗
運輸業	1,271	1,089	16.7%	↑
郵便業	0	0	—	—
卸売業	1,249	1,038	20.3%	↗
小売業	750	602	24.6%	↗
金融業	170	158	7.6%	↗
保険業	677	620	9.2%	↗
不動産業	276	274	0.7%	→
物品賃貸業	74	50	48.0%	↗
学術研究	9	8	12.5%	↑

業種名	2024	2023	増加率	
専門・技術サービス業	700	575	21.7%	↗
宿泊業	51	34	50.0%	↗
飲食サービス業	122	97	25.8%	↗
生活関連サービス業	149	136	9.6%	↗
娯楽業	61	35	74.3%	↗
教育	31	31	0.0%	→
学習支援業	40	41	-2.4%	↘
医療	72	57	26.3%	↗
福祉	274	236	16.1%	↑
複合サービス業	40	29	37.9%	↗
サービス業（他に分類されないもの）	1,209	1,065	13.5%	↑
公務（他に分類されるものを除く）	0	0	—	—
その他	404	321	25.9%	↗
不明	17	16	6.3%	↗
特定非営利活動法人	26	21	23.8%	↗
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者	239	205	16.6%	↑
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	411	368	11.7%	↑
公法人、特殊法人（地方公共団体、独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団等）	39	36	8.3%	↗

※：増加率は前年比20%以上増が↗、10%以上増が↑、5%以上増が↗、0%以上増が→、減少は↘で表記

目指すべき姿の実現に向けた今年度の施策の方向性

- 日本経済社会を支える基盤としての健康経営を目指し、以下の3本柱に基づき、調査票等の内容、制度設計の在り方等を見直すとともに、支援産業の事業環境を整える。

1 健康経営の 可視化と質の向上

- 健康経営の取組意義の明確化と効果の可視化への意識づけ
- 多様な背景を持つ従業員への支援

2 新たなマーケットの 創出

- 支援サービスの品質向上
- 健康経営の国際認知度向上
- 支援サービスの国際展開支援

3 健康経営の社会へ の浸透・定着

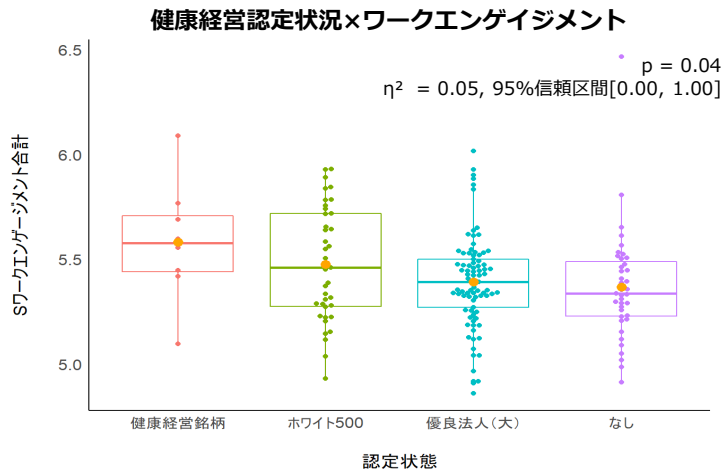
- 大多数を占める中小企業や雇用形態の多様化への対応

日本経済社会を支える
基盤としての健康経営

(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)



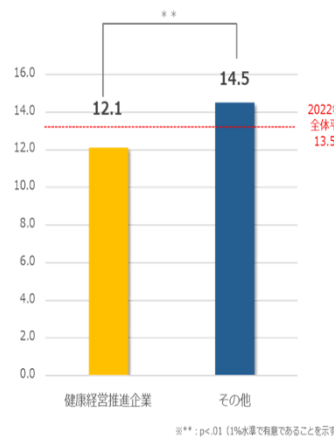
- ワークエンゲイジメント合計 (分析対象: 171社)
定義: 「仕事で自発的に動き、ポジティブな感情を持っている状態」オリジナルの尺度 (2問×4段階)。
- 各質問項目の総和により測定し、高いほどワークエンゲイジメントが良好と解釈
- アドバンテッジリスクマネジメント社の独自調査結果を基に分析

(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

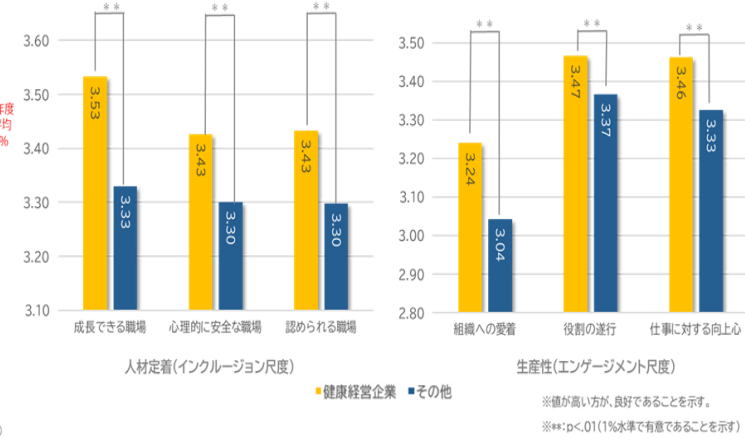
※また、株式会社バックテックによる調査においても、**健康経営に6年以上取り組んでいる企業において、従業員のプレゼンティーズムは下がり、生産性が高くなっている傾向がみられた。**

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>

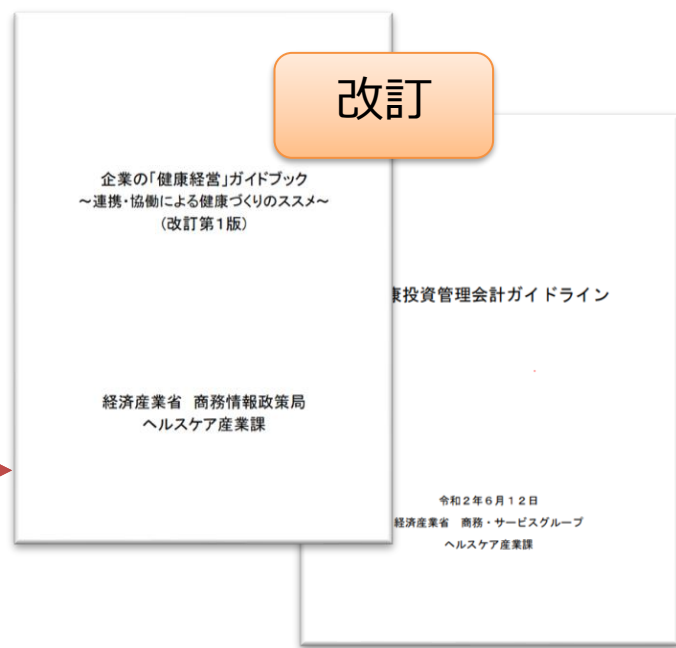
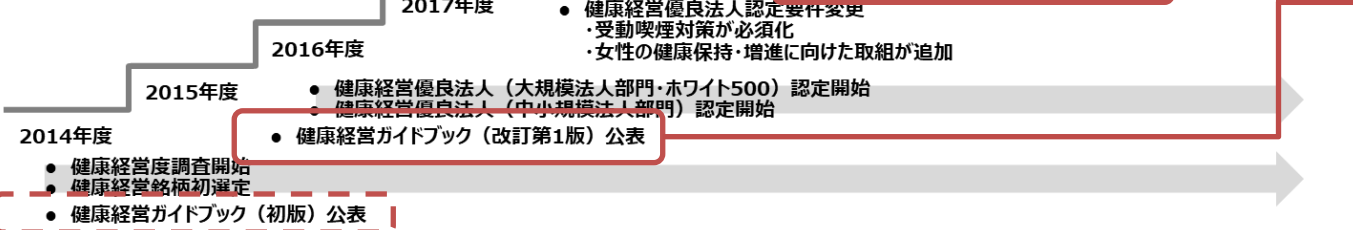
1 健康経営の可視化と質向上 健康経営のあるべき姿（ガイドブックの改訂）

- 健康経営度調査を開始してから10年が経ち、競争力の源泉として「ヒト」を中心とする無形資産の価値や、企業における人的資本の重要性はさらに高まっている。
- また、人的資本経営やウェルビーイング経営、サステナビリティ経営、コラボヘルスの浸透など、健康経営を取り巻く環境は大きく変化。
- そのため、今年度補助事業の一環として、関連概念の整理を進めており、新たな時代の健康経営の意義や効果検証等の在り方などをとりまとめ、「健康経営ガイドブック」と「健康投資管理会計ガイドライン」の改訂版を策定する。

- 2013年12月 次世代ヘルスクア産業協議会設置
- 2014年2月 健康投資WG初回開催

- 【ESG投資】
- 2006年 国連責任投資原則（PRI）が提唱
 - 2014年頃より国内投資家のESG姿勢に変化

- 【SDGs】
- 2015年9月 「持続可能な開発のための2030アジェンダ」



1 質の向上に向けた意識醸成

大規模

- 健康経営が持続的に効果を生むためには、**取組の意義や質の向上への意識を常に持ち続けることが重要**。また限られたリソースを効果的に投資していく必要がある。その意識を高めるため、以下2点について調査票の配点バランスを修正。

配点バランス修正方針 案

1

配点全体を見直し、**健康経営推進に重要な設問に重みを付ける**
(経営レベルの会議等)

2

自社の状況を把握した上で、**結果・成果を意識した取組を推進するため、プロセスの多寡ではなく、アウトプット指標側への配点を高める**

1 ① 経営レベルの会議での議題・頻度

- 健康経営の意義や効果検証等について経営レベルで議論することは、質の高い健康経営を実践していくために重要。中でも、**取締役会と経営会議等で取り上げる議題の違い**があることを踏まえ、項目を分割するとともに、議題として取り上げる内容の選択肢をより具体化し、**経営層の関与を評価**する。
- また、「**経営会議等**」で健康経営を議題として取り上げていることを、**ホワイト500の認定要件**とする。

令和6年度健康経営度調査

★ Q25. 全社における健康経営の推進に關して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）でどのような内容を議題にしていますか。（いくつでも）

- ◆健康経営を目的として実施していないもの（残業時間や労災の状況報告等、労働安全衛生に係る内容）は除いてください。
- ◆複数法人合算で当調査に回答する場合も、回答主体もしくは主要な子会社1社みの範囲でご回答ください。
- ◆Q6で選択肢1〜3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答（SQ1含む）を公開する予定です。
- ◆取締役会について、会社法上の会社以外の法人は、「理事会」など法令等で設置・実施が定められているものを指します。
- ◆取締役会以外の経営レベルの会議とは、経営会議という名称で行われているものに限らず、サステナブル委員会などを含めて構いませんが、それらが経営レベルで行われていることを前提とします。
- ◆a取締役会、b取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）のいずれかが議題にしていることが、ホワイト500の認定要件となります。

<a. 取締役会>	
<input type="checkbox"/>	1 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）を基にした全体方針
<input type="checkbox"/>	2 従業員の健康状態や生活習慣に関する健康経営の取組効果 （スコアリングレポート内容を踏まえて議論するなど）
<input type="checkbox"/>	3 経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果 （健康経営度調査フィードバックシート内容を踏まえて議論するなど）
<input type="checkbox"/>	4 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
<input type="checkbox"/>	5 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
<input type="checkbox"/>	6 保険者との連携
<input type="checkbox"/>	7 その他
<input type="checkbox"/>	8 取締役会では特に議題にしていない ⇒a、bいずれも非実施の場合、評価項目不適合
<b. 取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）>	
<input type="checkbox"/>	1 経営計画上での健康経営の位置づけや進捗の確認
<input type="checkbox"/>	2 従業員の健康課題の分析結果
<input type="checkbox"/>	3 健康経営の推進に関する体制
<input type="checkbox"/>	4 従業員の業務パフォーマンス
<input type="checkbox"/>	5 従業員への健康経営の浸透度合い
<input type="checkbox"/>	6 保険者との連携
<input type="checkbox"/>	7 その他
<input type="checkbox"/>	8 取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）では特に議題にしていない ⇒a、bいずれも非実施の場合、評価項目不適合

1 2 アウトプット指標のみへの配点案

- 選択肢の多くを網羅する取組方法ではなく、成果や結果に結びつきやすい方法を、自社の状況に応じて検討すべきという主旨が明確に伝わるよう、重点的な取組のアウトプット指標を評価する。

令和6年度健康経営度調査票

★ Q53. 食生活改善に向けた具体的な支援（研修・情報提供を除く）を行っていますか。（いくつでも）

- ◆認定基準を満たす取組について、こちらをご確認の上でご回答ください。⇒ **【補足説明】**
- ◆教育・研修、保健指導は除きます。Q41、Q52でご回答ください。

1	認定基準を満たす、従業員参加型の取組を実施している
2	認定基準を満たす、環境整備型の取組を実施している
3	特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

以下の取組をいずれか実施している場合、認定基準を満たします。

認定基準を満たす取組	<a 従業員参加>	
	1	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している
	2	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している
	3	管理栄養士による個別指導を実施している
	4	健康に配慮したレシピの実演・調理を体験するイベントを実施している
	<b 環境整備>	
	1	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事（専門職が栄養管理している、第三者認証を取得している等）を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援を行っている
	2	管理栄養士等による相談窓口を設置している
	3	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供している（飲料・栄養補助食品の提供は除く）

SQ1.（Qで「1.従業員参加型の取組を実施している」とお答えの場合）最も重点的に取組んでいる取組は何ですか。選択肢およびその具体的な内容（50文字以内）をお答えください。また、その取組の2023年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。

- ◆重点的な取組は、補足説明の「認定基準を満たす取組」の<a従業員参加>からお選びください。
- ◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。
- ◆2024年度から始めた場合は、2024年度の実績でお答えください。
- ◆比率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当該問へのご回答を公開する予定です。

重点的な取組 (aから1つだけ)	選択内容→	
取組内容 (50文字以内)		字数 0
	2023年度	
(a)対象者の比率		%
※全従業員に占める対象者の割合		
(b)参加者の比率		%
※対象者に占める参加者の割合		

SQ2.（Qで「2.環境整備型の取組を実施している」とお答えの場合）最も重点的に取組んでいる内容は何か。選択肢およびその具体的な内容（50文字以内）をお答えください。また、その取組の2023年度の対象人数はどの程度ですか。

- ◆重点的な取組は、補足説明の「認定基準を満たす取組」の<b環境整備>からお選びください。
- ◆2024年度から始めた場合は、2024年度の実績でご回答ください。
- ◆比率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当該問へのご回答を公開する予定です。

重点的な取組 (bから1つだけ)	選択内容→	
取組内容 (50文字以内)		字数 0
	2023年度	
(a)対象者の比率		%
※全従業員に占める対象者の割合		

アウトプット指標のみへの配点とする設問

- Q38 受診勧奨
- Q39 ストレスチェック
- Q41 健康保持・増進に関する教育
- Q48 コミュニケーション促進
- Q53 食生活改善
- Q54 運動習慣の定着

1 柔軟な働き方の促進

大規模

- ICT環境が急速に変化し、新たな働き方が広まる中で、多様な従業員が心身ともに健康に働ける環境整備という観点から、**事由を問わない在宅勤務・テレワークの導入状況を含め、柔軟な働き方を確保するための企業の取組を評価する**（従来は育児、介護や私病といった何らかの事由がある従業員を対象とした在宅勤務等の整備状況を各設問で評価していた）。
- また、心身の不調等に早期に対処しやすい環境を整備する観点から、**通院等を理由として取得できる有給の特別休暇制度等**の選択肢を追加。

令和6年度健康経営度調査票

★ Q44. 適切な働き方の実現に向けて、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）
◆育児・介護に限定した特別休暇や勤務制度は除きます。Q45、Q47でそれぞれご回答ください。

<a. 労働時間の適正化>	
<input type="checkbox"/>	1 PCのログイン記録等、入退社時刻を正確に記録するシステムを導入し、従業員が申告した勤務時間との間に差がある場合には指摘・是正を行っている（タイムカードの導入のみの場合は除く）
<input type="checkbox"/>	2 時間外労働時間の削減または適正な水準の維持を管理職の評価項目に設定している
<input type="checkbox"/>	3 時間外労働時間の削減または適正な水準の維持を一般従業員の評価項目に設定している
<input type="checkbox"/>	4 勤務間インターバル制度を設けている
<input type="checkbox"/>	5 その他
<input type="checkbox"/>	6 いずれも特に行っていない ⇒a、b、c全て非実施の場合、評価項目不適合
<b. 休暇の取得促進>	
<input type="checkbox"/>	1 時間単位での年次有給休暇（半休は除く）の取得を可能にしている
<input type="checkbox"/>	2 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を管理職の評価項目に設定している
<input type="checkbox"/>	3 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を一般従業員の評価項目に設定している
<input type="checkbox"/>	4 その他
<input type="checkbox"/>	5 いずれも特に行っていない ⇒a、b、c全て非実施の場合、評価項目不適合
<c. 柔軟な働き方の実現>	
<input type="checkbox"/>	1 フレックスタイム制度または時差出勤制度を設けている
<input type="checkbox"/>	2 在宅勤務やサテライトオフィスなどのテレワークを導入している
<input type="checkbox"/>	3 本人の希望で通常勤務と転換できる、短時間勤務正社員制度を設けている
<input type="checkbox"/>	4 本人の希望で通常勤務と転換できる、勤務日数短縮（週休3日など）正社員制度を設けている
<input type="checkbox"/>	5 本人の希望で通常勤務と転換できる、勤務地限定正社員制度を設けている
<input type="checkbox"/>	6 本人や家族のライフイベントを考慮して、転勤を免除・調整する制度を設けている
<input type="checkbox"/>	7 その他
<input type="checkbox"/>	8 いずれも特に行っていない ⇒a、b、c全て非実施の場合、評価項目不適合

SQ1.（Qで「c-2.在宅勤務やサテライトオフィスなどのテレワークを導入している」とお答えの場合）在宅勤務による健康障害を防ぐための施策を行っていますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1 サービス残業を防ぐため、システムログ等を確認
<input type="checkbox"/>	2 就業時間外の従業員への連絡（対応依頼）禁止を社内ルール化
<input type="checkbox"/>	3 就業時間外の顧客対応禁止をルール化
<input type="checkbox"/>	4 デスクや椅子、モニターの支給・貸与または購入補助
<input type="checkbox"/>	5 在宅勤務中の従業員間コミュニケーションの支援・推奨
<input type="checkbox"/>	6 その他
<input type="checkbox"/>	7 いずれも行っていない

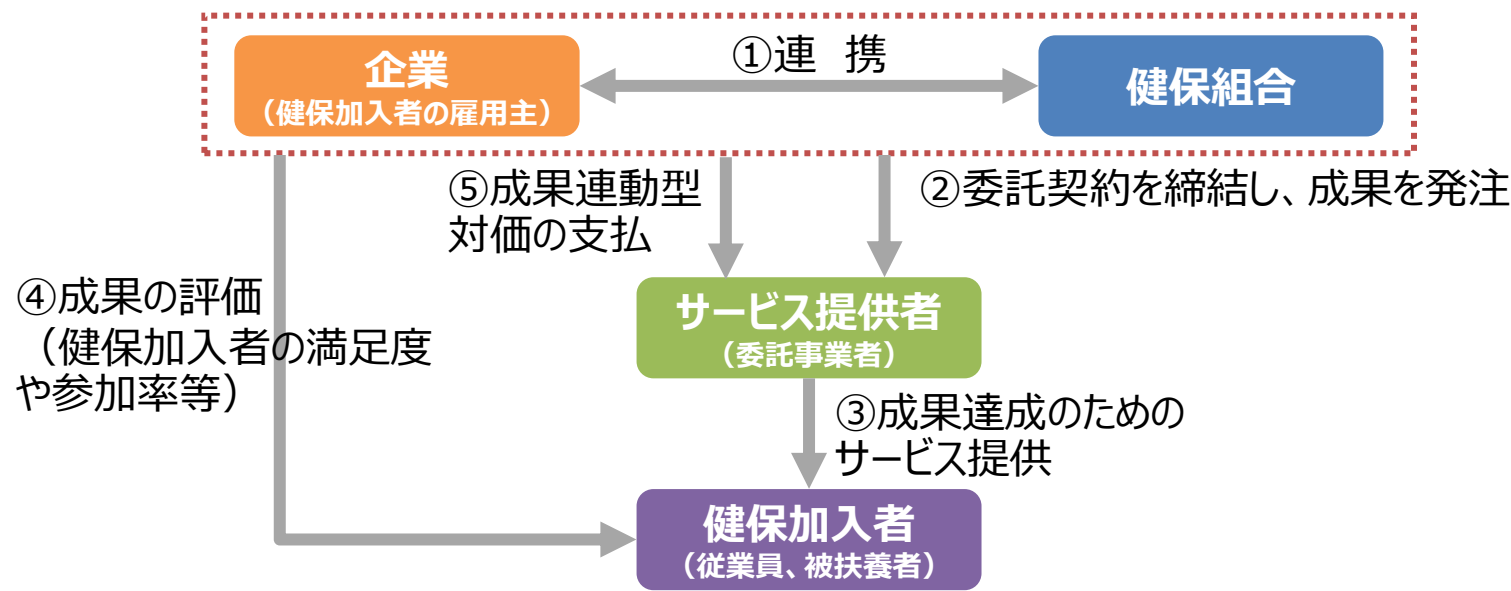
2 新たなマーケットの創出

民間事業者間の成果連動契約方式の導入支援

- 健康経営推進と質の高いヘルスケア産業育成の同時支援の観点から、保健事業等に関し企業や健康保険組合等が連携して発注主体となり、成果と連動して報酬を支払うPFS（Pay for Success）事業組成・伴走支援を検討。

<想定する民間事業者間のPFSスキーム（イメージ案）>

厚生労働省が推進する、民間事業者（健保組合）が発注者である「PFSによる保健事業」を発展的（企業と健康保険組合のコラボヘルス）に検討。

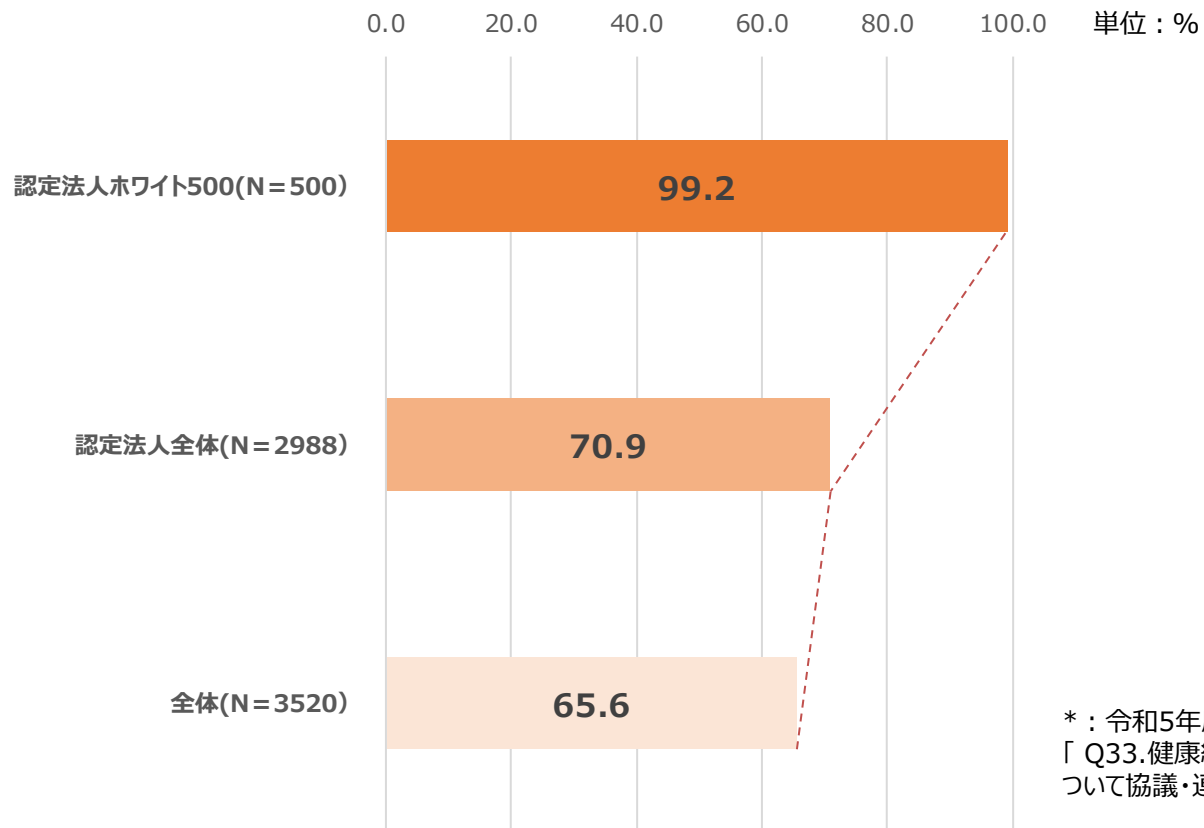


健保組合に加えて企業も発注者として想定することで、健康経営やコラボヘルスの推進、事業規模拡大を期待。

(参考) 健保組合等保険者との協議・連携内容

- ホワイト500では、施策の効果的な実施方法の協議を99%が実施している。
- ホワイト500以外の法人でも、保険者と連動した健康経営施策を効果的・効率的に実施していくための一つの方策として、成果連動契約方式の導入が有効ではないか。

健保組合等保険者との協議・連携内容：「施策の効果的な実施方法を協議している」回答結果*



- 介護と就業の両立支援が進んでいないという調査結果を踏まえ、**大規模については、介護と育児それぞれに分離。中小規模については、人材不足の中で中核人材に介護が発生した場合、企業の事業継続にも大きく影響することが懸念されるため、2025年度以降に認定項目**とすることで取組を一層促進する。
- 具体的な取組を促すため、「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」の「**企業が取り組むべき介護両立支援のアクション**」を参照し、**選択肢を拡充・整理**。
- 昨年度、実態把握している企業が27%と低かったため、SQでは引き続き実態を聴取。
- さらに、施策実効性を図るため、今年度より**研修への参加率を評価**する。

令和6年度健康経営度調査票

- ★ Q47. 仕事と介護の両立支援としてどのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)
- ◆法定を超える取り組みを行っている場合のみ該当します。詳細はこちらをご参照ください。⇒ **【補足説明】**
 - ◆事例は、eラーニングやウェビナー等での実施を含みます。
 - ◆仕事と介護の両立支援につきましては、経済産業省が策定した「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」をご参照ください。
- URL: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html

＜取組の推進＞	
1	組織の方針：仕事と介護の両立支援へ取り組むメッセージなどを経営層から発信している
2	体制の整備：担当役員を設置している (ダイバーシティ推進担当役員等の役割に、明確に仕事と介護の両立支援を位置づけている場合も含む)
3	体制の整備：担当者の設置など体制を整備している
4	実態把握：アンケートや聴取により、従業員の現在・将来的な介護の実施状況、課題等を把握している
5	人材戦略との連動：介護を行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
6	指標設定：仕事と介護の両立支援の充実のため定量的指標を適切に設定し、施策のPDCAを回している
＜施策実行＞	
7	介護保険制度などの基礎情報についても企業側からメールなどのプッシュ型で情報提供している
8	従業員に向けて、介護リテラシーや両立に関する研修機会を設けている
9	管理職に向けて、介護をしている従業員に対する両立支援に関する研修の機会を設けている
10	社内制度の活用についての相談先、相談の流れ等を社員向けに明示的に伝えている
11	育児介護休業法等の法定義務を超えた柔軟な勤務制度を整備している (介護休業の期間延長(法定93日まで)・介護休暇の付与日数増加(法定年5日まで)も含む)
12	介護関連サービスの費用補助など福利厚生制度による経済的な支援を行っている
13	人事部および管理職との3者面談など、今後の働き方について個別相談の場を設けている
14	本人の状況や家族の居住地域等を踏まえた支援を行うため、 介護関連の公的サービスに加え、保険外サービス等も情報提供できる相談先 (外部サービスの専門職による相談)や公的窓口の紹介等を行っている
15	介護経験者や介護未経験者などが相互にコミュニケーションできる場を提供している
16	その他
17	いずれも特に行っていない ⇒ 評価項目不適合

SQ1. (Qで「4.実態把握：アンケートや聴取により、従業員の現在・将来的な介護の実施状況、課題等を把握している」とお答えの場合) 把握方法と、把握している家族等の介護を抱えている正社員の人数をお答えください。

(a)把握方法 (いくつでも)	1 従業員への定期的なアンケート	2 上長などからのヒアリング			
	3 制度や窓口の利用	4 その他			
(b)人数	状況を把握した正社員数	①男性	人	②女性	人
		うち家族等の介護を抱えている人数	人	人	
	うち介護と育児の両方を抱えている人数	人	人		

SQ2. (Qで「8.従業員研修」「9.管理職研修」とお答えの場合) それぞれの全従業員または全管理職に対する2023年度の実施率(参加率)をお答えください。

- ◆2024年度から始めた場合は、2024年度の実績でご回答ください。
- ◆小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆Q6で選択肢1~3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当該問へのご回答を公開する予定です。

実施率(参加率)	①介護 従業員研修		②介護 管理職研修	
		%		%
		%		%

(参考)「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について

- 経済産業省は、2024年3月に企業における仕事と介護の両立支援を先導していくことが期待される経営層を対象にした、企業が取り組むべき事項をステップとして具体的に示したガイドラインを策定。
- ガイドラインとあわせて、ポイントをまとめた「入門編」と、先進企業事例や支援施策、データ・資料をまとめた「参考資料集」も公表。

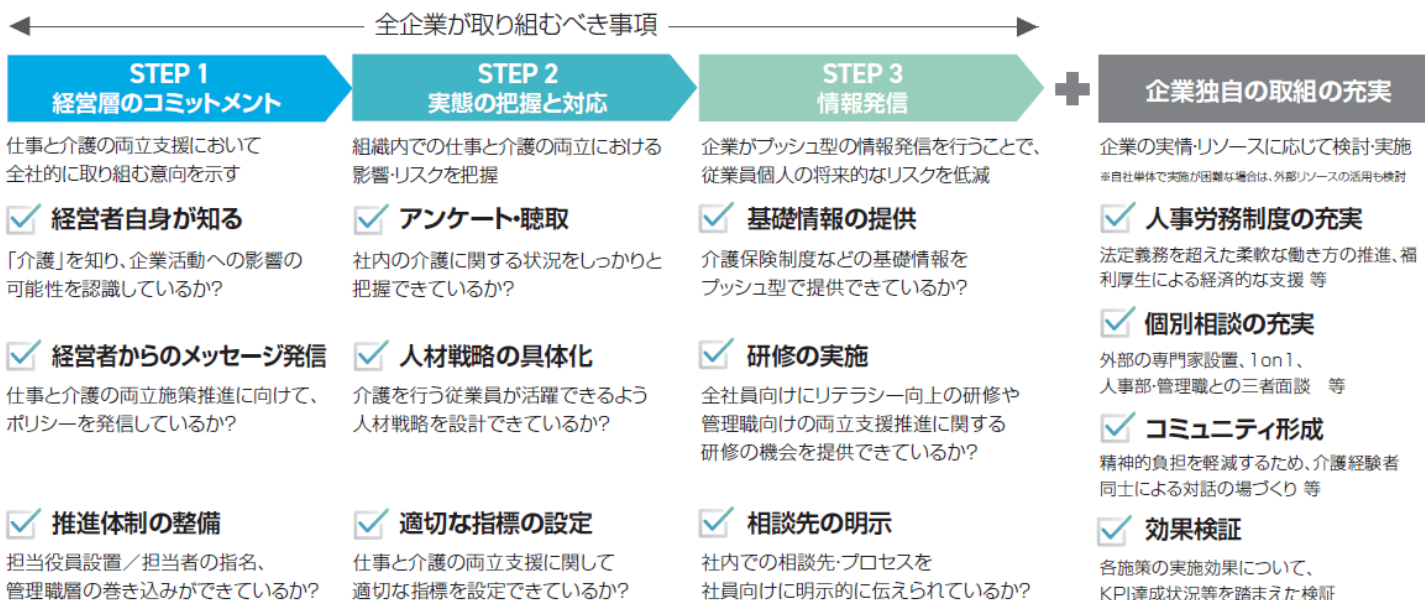
仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン



▼ガイドラインの詳細はこちら▼



企業における介護両立支援の全体像（ガイドラインより抜粋）



外部との対話・接続により、両立支援を促進



外部への発信と対話による企業価値向上

顧客・投資家・従業員家族・将来の従業員候補等の
ステークホルダーへの発信と対話



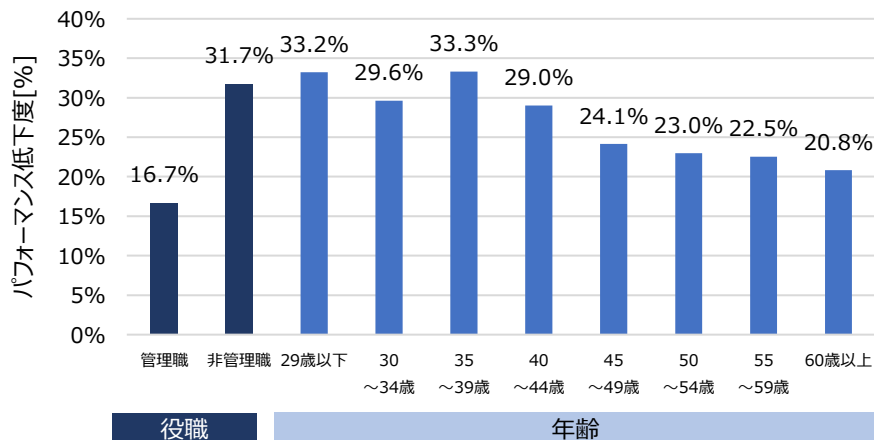
地域と連携した両立体制構築

自治体や企業等が提供する
介護資源へのアクセス

(参考) 介護開始後の仕事のパフォーマンスの変化

- 介護発生前後で、**約3割ほどのパフォーマンス(※)の低下があると回答**※仕事の量と質の低下を総合的に加味した場合の低下度
- 管理職と比べて、非管理職のパフォーマンスの低下が顕著。加えて、**年齢別で見ると40歳代前半以下では30%近く低下する。**
- 介護両立支援に先進的に取り組むことで、従業員の**仕事のパフォーマンス低下度が、大規模調査の平均(27.5%)より8.3%pt程度低く、介護両立支援がパフォーマンス維持に寄与する事例が見られる。**

家族の介護開始後の、仕事のパフォーマンス低下度
(量と質の低下を総合的に加味した場合の低下度)



介護両立支援に取り組む企業(製造業/従業員300名以上)の、
介護両立支援の取組と、介護をしている従業員に対する調査結果

✓ 経営層のコミットメント

- 経営計画の理念に繋がるものとして、社員にはリスク回避のための先行投資だという考え方も伝えながら、介護両立支援を開始。

✓ 実態の把握と対応

- 社員の実態を定量・定性的に把握したものがなかったことから、まずは実態把握と制度の認知に努めた。
- 目的を明確にして、事実を把握することが大事。統計データ、数を示すようにしている。

✓ 情報発信

- 20代でも介護が発生する可能性も想定し、研修等は全世代向けに実施。
- 相談窓口をグループ各社に設置し、相談先も明示している。

✓ 企業独自の取組

- 本人、上司、人事との三者面談の機会を確保。
- 外部サービスのセルフチェックを全社員対象に行い、緊急度の高い社員は個別相談対応を実施。
- 企業独自のKPI指標を設定し、取組に対する効果も分析している。

項目	全体	役職		年齢							
		管理職	非管理職	29歳以下	30歳~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60歳以上
n	2035	961	1074	91	77	124	213	289	418	464	359
仕事の パフォーマンス [pt]	7.3	8.3	6.8	6.7	7	6.7	7.1	7.6	7.7	7.7	7.9
低下度	27.5%	16.7%	31.7%	33.2%	29.6%	33.3%	29.0%	24.1%	23.0%	22.5%	20.8%

項目	全体	役職		年齢				
		管理職	非管理職	40~44歳	45~49歳	50~54歳	55~59歳	60歳以上
n	33	7	26	1	4	5	12	11
仕事の パフォーマンス [pt]	8.0	8.7	7.8	8.0	7.5	8.4	7.9	8.0
低下度	19.2%	12.9%	21.0%	10.0%	26.3%	17.0%	18.3%	19.5%

出所：株式会社日本総合研究所「令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業」※「増えた」を除く場合の平均値
(サステナブルな高齢化社会の実現に向けた調査) 報告書「ビジネスケアラー向けアンケート調査結果より」
※全体の値については、令和3年賃金構造基本統計調査の役職別労働者数に基づき加重平均をとったもの

※20代未満~39歳まではn=0のため記載省略

3 常時使用しない非正社員等を対象に含めた企業の評価

- 常時使用しない非正社員等も取組対象とし、より広い範囲で健康経営を組織全体で推進している企業も一定程度存在することから、企業における常時使用しない従業員・派遣社員などへの健康施策の実施等を評価する。

令和6年度健康経営度調査票

Q60. 常時使用しない従業員や、他社からの派遣社員を対象とした健康経営の取り組みはありますか。常時使用しない従業員、他社からの派遣社員それぞれについて回答ください。（それぞれいくつでも）

- ◆「16対象者がいない」と回答の場合であっても、評価上不利はなりません。
- ◆常時使用しない従業員とは、Q3で記載いただいた常時使用する従業員に含まれない、以下のような従業員を指します。
 - 1 日日雇い入れられる者（一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 2 二箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 3 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 4 試の使用期間中の者（十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）

	a. 常時使用しない従業員	b. 他社からの派遣社員
1 一般定期健康診断の実施		
2 健診後の再検査等に関する受診勧奨		
3 ストレスチェックの実施		
4 ヘルスリテラシー向上に向けた研修・教育等の実施		
5 運動習慣改善に向けた支援		
6 ワークライフバランス向上に資する柔軟な働き方環境の整備		
7 食生活改善に向けた支援		
8 相談窓口の設置等のメンタルヘルス予防・不調者への対応		
9 喫煙者に対する禁煙達成に向けた支援		
10 健康に関するアプリの提供やウェアラブルデバイスの貸与		
11 労働安全衛生等に関する派遣社員からの意見聴取		
12 派遣元企業からの情報提供に基づく就業上の配慮		
13 派遣社員の健康管理に関する派遣元企業との情報交換機会の場の設置		
14 その他		
15 特に実施していない・利用できる制度はない		
16 対象者がいない		

3 若年層からの健康意識の啓発（プレコンセプションケア）

大規模

- プレコンセプションケアは、男女双方に、若い世代から健康意識を高めてもらうための身近なテーマとして、企業が取り組む意義を有する分野。
- プレコンセプションケア（プレコンセプションヘルス）を専門とする有識者からのアドバイスを踏まえて、企業側の認識を確認するためにアンケートとして新設したい。

令和6年度健康経営度調査票

プレコンセプションケアは、こども未来戦略（令和5年12月閣議決定）において、「男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、健康管理を行うよう促すこと」として定義されています。

Q81. プレコンセプションケアについて知っていますか。（1つだけ）

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

Q82. プレコンセプションケアについて、健康経営の一環として取り組みを実施していますか。（1つだけ）

- 1 実施している
- 2 実施していない

SQ1. (Qで「1.実施している」とお答えの場合) プレコンセプションケアとして具体的な取組内容や、取組の意図、従業員の反応等について教えてください。

(参考) プレコンセプションケアへの対応事例 (大成建設株式会社)

- 先進的な取組として、プレコンセプションケアに関するセミナーを実施する企業も出てきている。

課題

- ①女性の健康課題（主に不妊治療・月経・更年期症状）について、安心して相談できる相手がいない
- ②女性社員が担当業務の繁忙度や転勤の時期を気にすることで、妊娠・出産などの時期を遅らせることがある
⇒子供が欲しいと考えるようになって初めて健康課題と向き合うこととなり、**30代後半～40代前半のキャリア形成において重要な時期に仕事とプライベートのバランスに悩む**場合がある。

施策

・2022年2月 社外の専門相談窓口を設置

社員とそのパートナーや家族が、SNSを利用して、社外の専門家に直接相談することを可能にした（※相談回数は無制限で、通常月3,980円かかる利用料を無料とした）

・2023年7月 プレコンセプションケアセミナーを実施

プレコンセプションケア（将来の妊娠に向けて、現在の健康状態に向き合い、必要なケアを行うこと）をテーマとしたセミナーを実施し、意識啓発を促すきっかけとした。さらに、セミナーに参加した社員のうち、希望する者には、性別を問わず、自身の妊孕性（妊娠するために必要な身体機能）を自宅で気軽に検査することができる簡易キットを無料配付した。

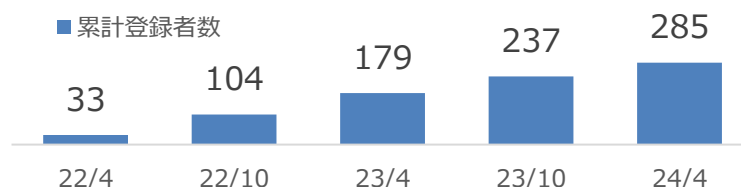


・2023年11月 支援制度の拡充

- ✓フレックス制度の適用を可能にする
- ✓積立年次有給の時間単位取得を可能にする
※会社に理由を告げずに利用することができる

成果

・相談窓口登録者数285名、相談件数307件



・参加者208名、キット配付347個(男性用161個,女性用186個)

<社員の声> ※参加者アンケートの回答より抜粋

- ・検査キットの結果は問題なかったが、この機会にと婦人科を受診したところ問題が見つかった。早期発見・治療開始に繋がって良かった。
- ・妊娠出産はまだ先と考えていたが、実際にはあまり時間がないと知ることができた。
- ・妊活への不安が軽減されプライベートの充実に繋がった。
- ・性別に関わらず、相手への理解を深め、思いやりを持つことに繋がる。男性社員が多い会社だからこそ取り組む意味があると思う。

女性特有の健康課題に配慮する必要があることが、社内において広く認識されるようになった。今後も、性別に関わらず、誰もがいきいきと活躍し続けることのできる職場環境の整備に取り組んでいきたい。

(参考) こども未来戦略

- 「プレコンセプションケア」について、令和5年12月に閣議決定された「こども未来戦略」において、次のように記載されている。

こども未来戦略～次元の異なる少子化対策の実現に向けて～（令和5年12月22日閣議決定）

Ⅲ．「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

Ⅲ－2．全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

（1）妊娠期からの切れ目ない支援の拡充 ～伴走型支援と産前・産後ケアの拡充～

女性が、妊娠前から妊娠・出産後まで、健康で活躍できるよう、国立成育医療研究センターに、「女性の健康」に関するナショナルセンター機能を持たせ、女性の健康や疾患に特化した研究や、**プレコンセプションケア※**や産後ケア事業を含む成育医療等の提供に関する研究等を進めるとともに、基礎疾患のある妊産婦や妊娠を希望する女性等に対する妊娠と薬に関する相談支援を進める。

※男女ともに性や妊娠に関する正しい知識を身に付け、健康管理を行うよう促すこと。

3 健康経営の社会への浸透・定着 様々な領域との連携（白書等への記載）

- 女性版骨太の方針や各省庁政策分野の報告書にも**健康経営についての記載が増加**。今後も、各省との連携により、更なる健康経営の浸透を図る。

女性版骨太の方針2024（内閣府男女共同参画局）

- ・ 仕事と介護の両立に係る課題解決に向けて、**健康経営等**を通じた両立支援に取り組む企業のインセンティブの設計、自治体や地域の支援団体等と連携した中小企業の両立支援を面で支える仕組みの構築を推進する。
- ・ **健康経営銘柄、健康経営優良法人、なでしこ銘柄等において、女性の健康課題に取り組み、成果を上げている企業や健康保険組合の好事例を集め、他の企業等にも広く周知**すること等を通じて、企業における女性の健康課題への取組をより促進する。さらに、小規模事業者においても、こうした取組が広まるように、**健康経営優良法人制度**中小規模法人部門の要件緩和等を検討する。

健康日本21（第三次）（厚生労働省）

- ・ 社会環境の質の向上に関する目標
3 誰もがアクセスできる健康増進のための基盤の整備
② **健康経営の推進** 保険者とともに健康経営に取り組む企業数 10万社（令和7年度）

令和6年版 男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

- ・ 企業規模にかかわらず、勤務先が**健康経営**に取り組んでいるとする者は、取り組んでいないとする者に比べ、体調不良による仕事のプレゼンティーイズム年間損失日数が4～7日程度少なく、その差は女性の方が大きい。
- ・ **勤め先の企業が健康経営に取り組んでいると考える者の割合は、女性の方が低く、今後はより多くの企業において、女性の視点を踏まえた健康経営の推進が望まれる。**

令和5年度 食育白書（農林水産省）

- ・ 従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する**健康経営**が推進されています。**健康経営に取り組む企業では若い世代への栄養セミナーの開催や、社員食堂において健康に配慮した食事を安価で提供するといった取組等も行われています。**

令和5年版 自殺対策白書（厚生労働省）

- ・ **健康経営度調査**にて、メンタルヘルス不調の予防や不調者への復職支援、就業と治療の両立支援に関する事業者の取り組みを調査。