

健康経営の推進について

令和7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



1. 我が国の現状

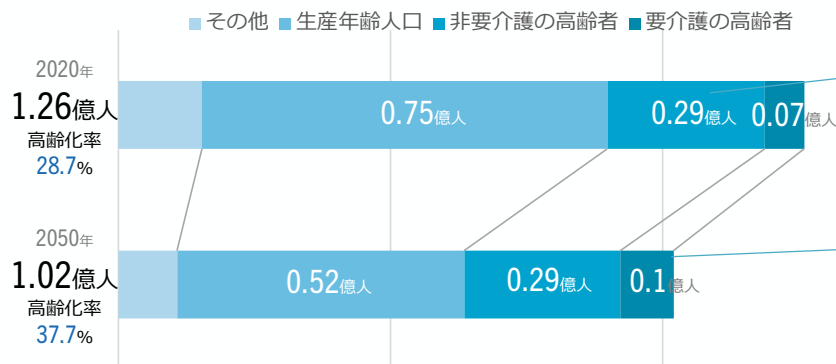
2. 健康経営の推進

3. 健康経営推進による効果

4. 健康経営の目指すべき姿

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、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、対応をしなければ経済維持が困難に。

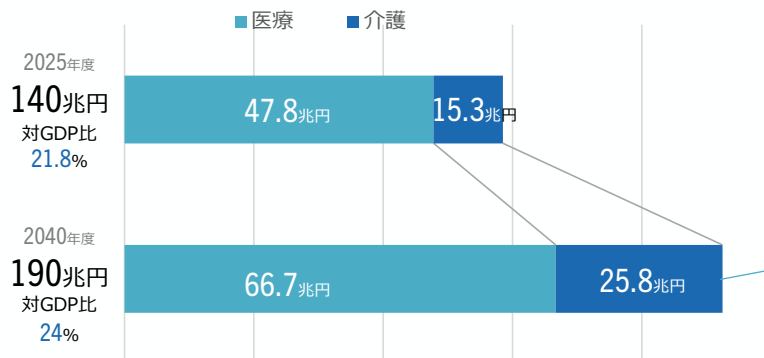
- 他方、平均寿命は延伸するため、健康な状態で長期間経済活動を行うことができる「健康寿命の延伸」が重要。

平均寿命の推移

	2020年	2050年
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

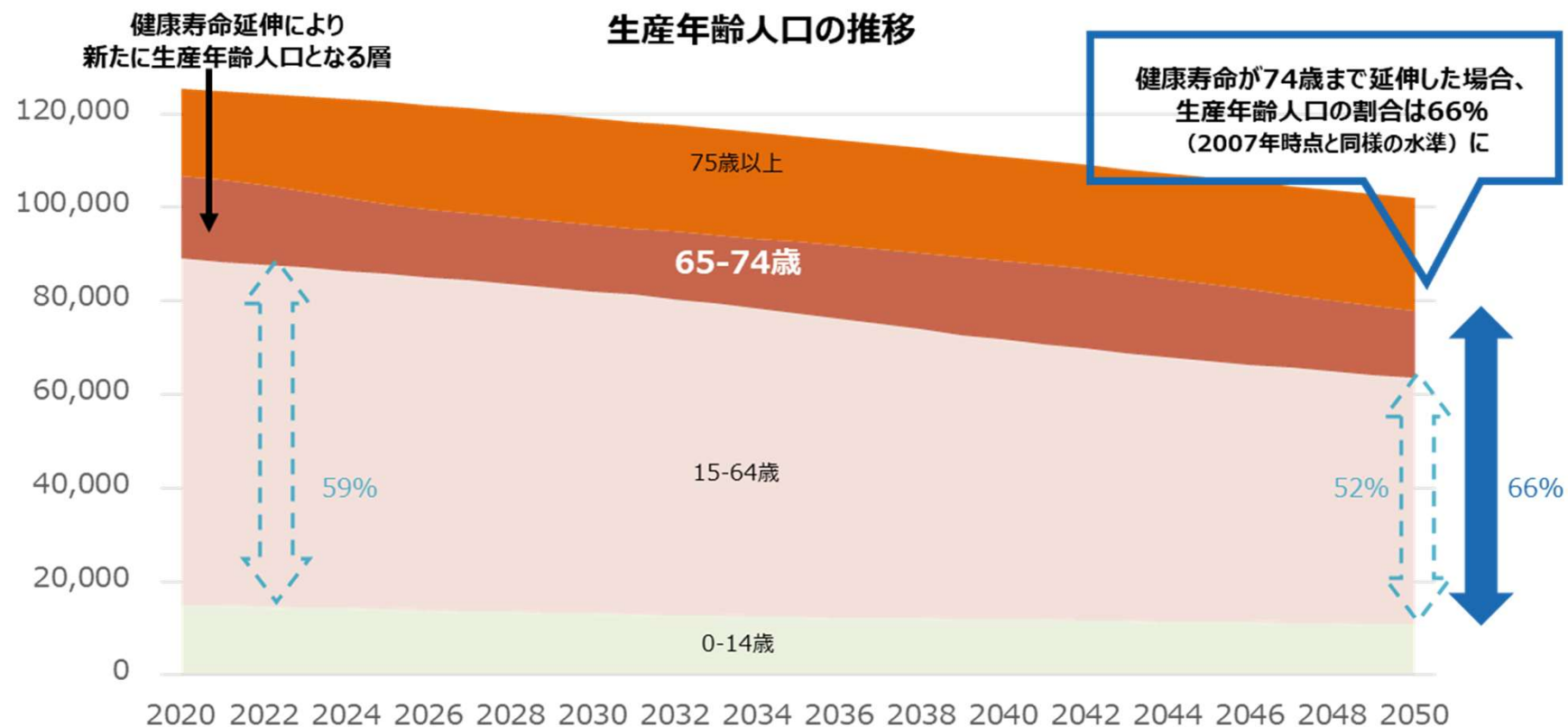


- 要介護者の増加に伴い、公的保険で賄われる社会保障の負担額も約35%増加する見込み。
- 人々の健康への投資、医療の質の高度化や、公的保険の範囲にとられない産業発展が重要。

目標②③ 産業市場の拡大

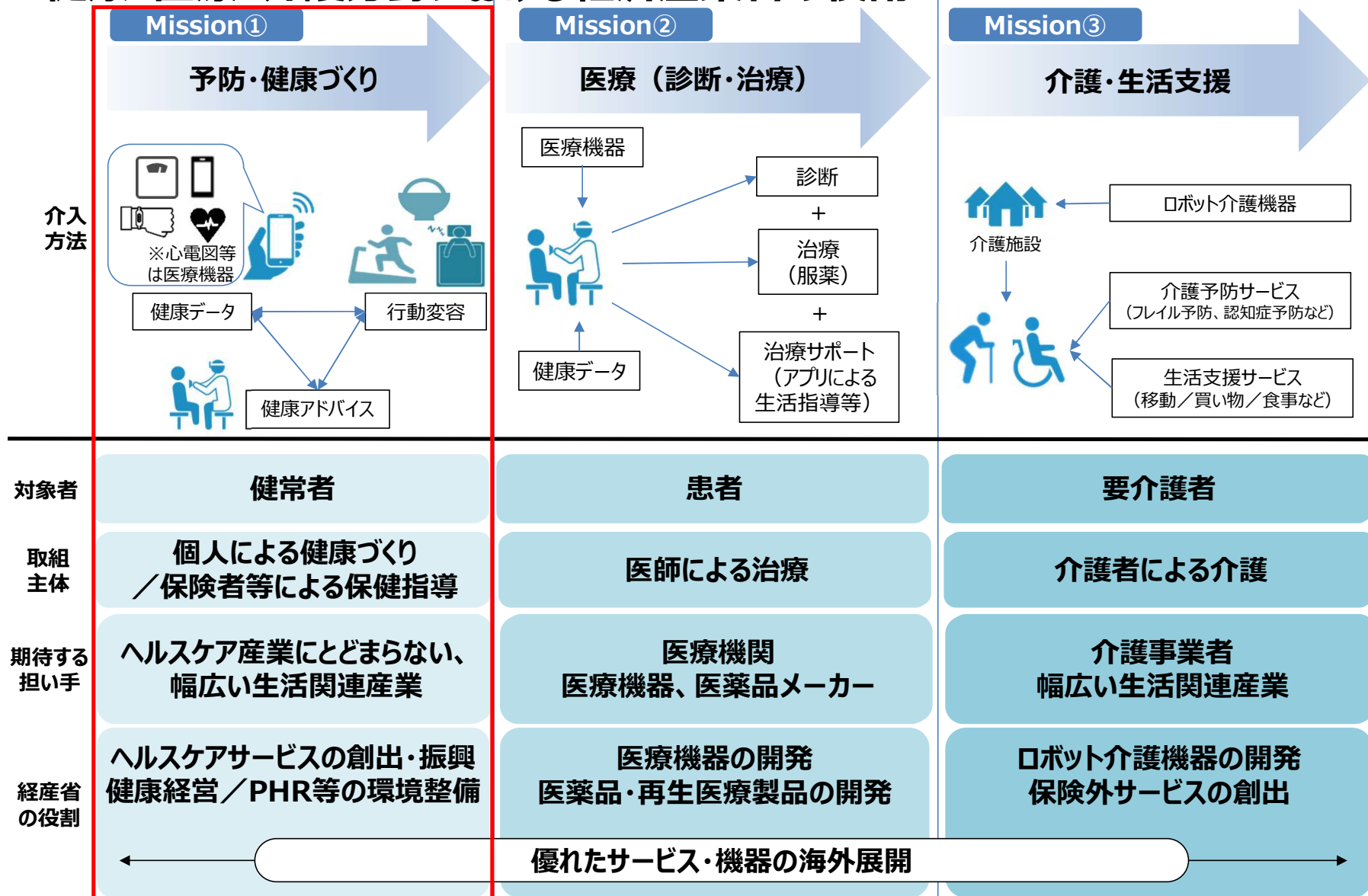
(出所) 人口・高齢化率については、国土交通省「2050年の国土に係わる状況変化」(令和2年9月)による。平均寿命については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果による。要介護者については、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成29年推計)」、総務省「人口推計(平成28年)」、厚生労働省「平成27年度介護給付実態調査」統計表第3表 平成27年11月審査分より経済産業省作成による。社会保障給付費については、内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局「基礎資料集」(令和4年3月)による。

健康寿命の延伸による生産年齢人口の変化

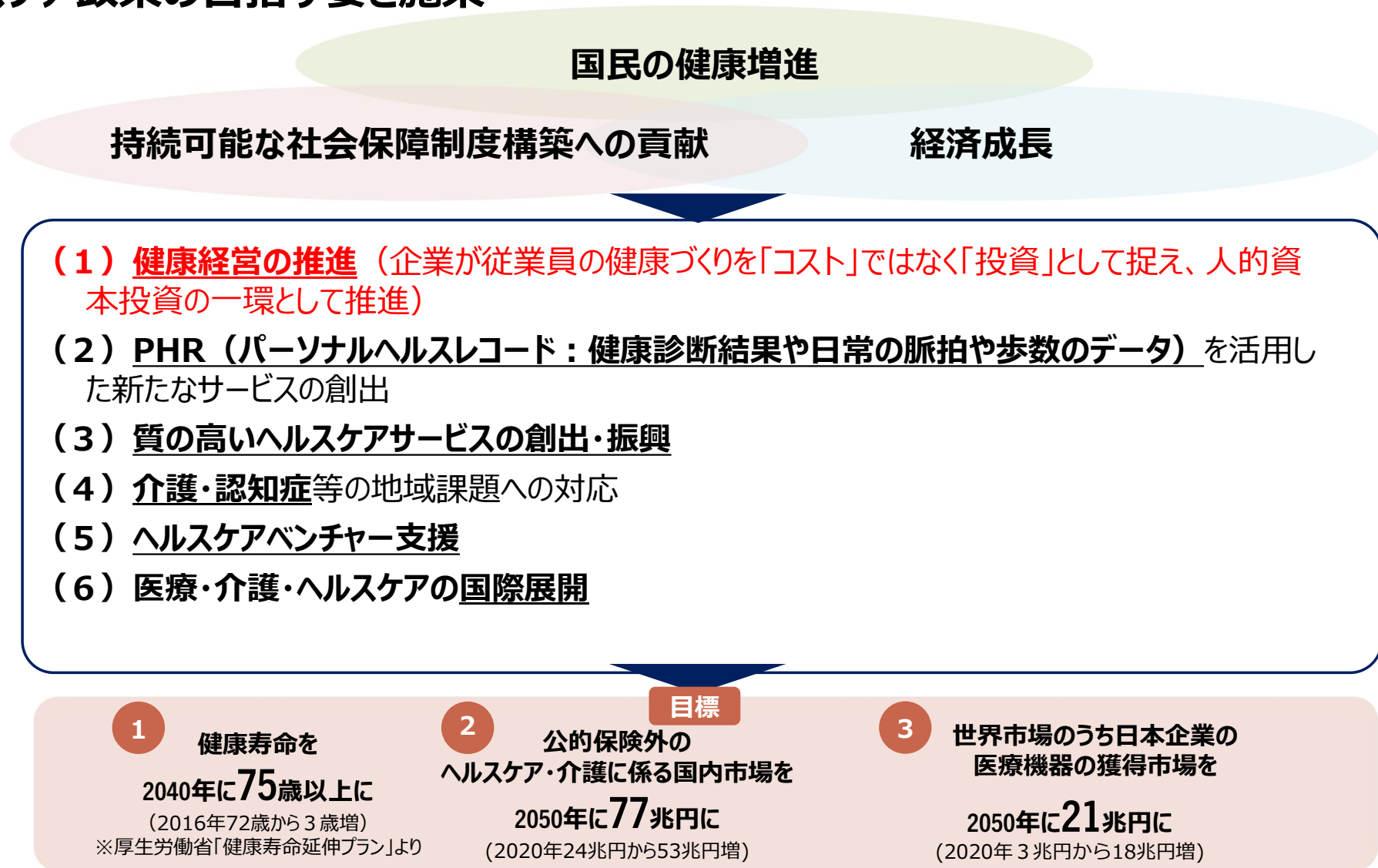


（出所）国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年・中位推計）」

健康・医療・介護分野における経済産業省の役割



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. 健康経営推進による効果

4. 健康経営の目指すべき姿

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

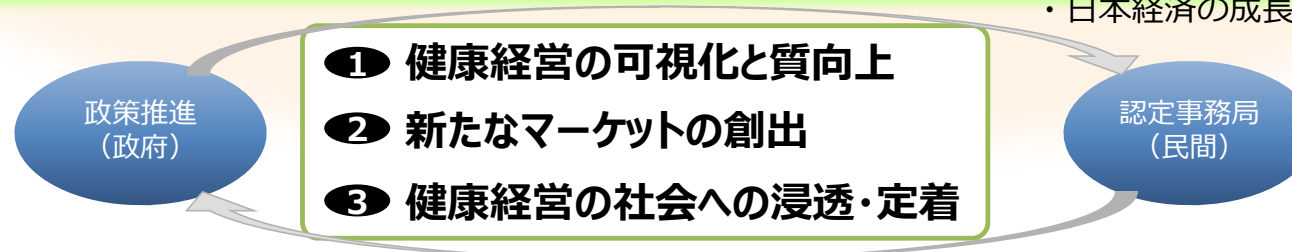
- ・ 組織の活性化
- ・ コミュニケーションの増加
- ・ 生産性や企業価値の向上
- ・ 無形資産（人的資本）の増加
- ・ ブランド価値向上
- ・ 人材を引きつける組織の魅力向上、採用力向上
- ・ 持続性担保
- ・ ステークホルダーからの信頼確保
- ・ レジリエンス向上

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

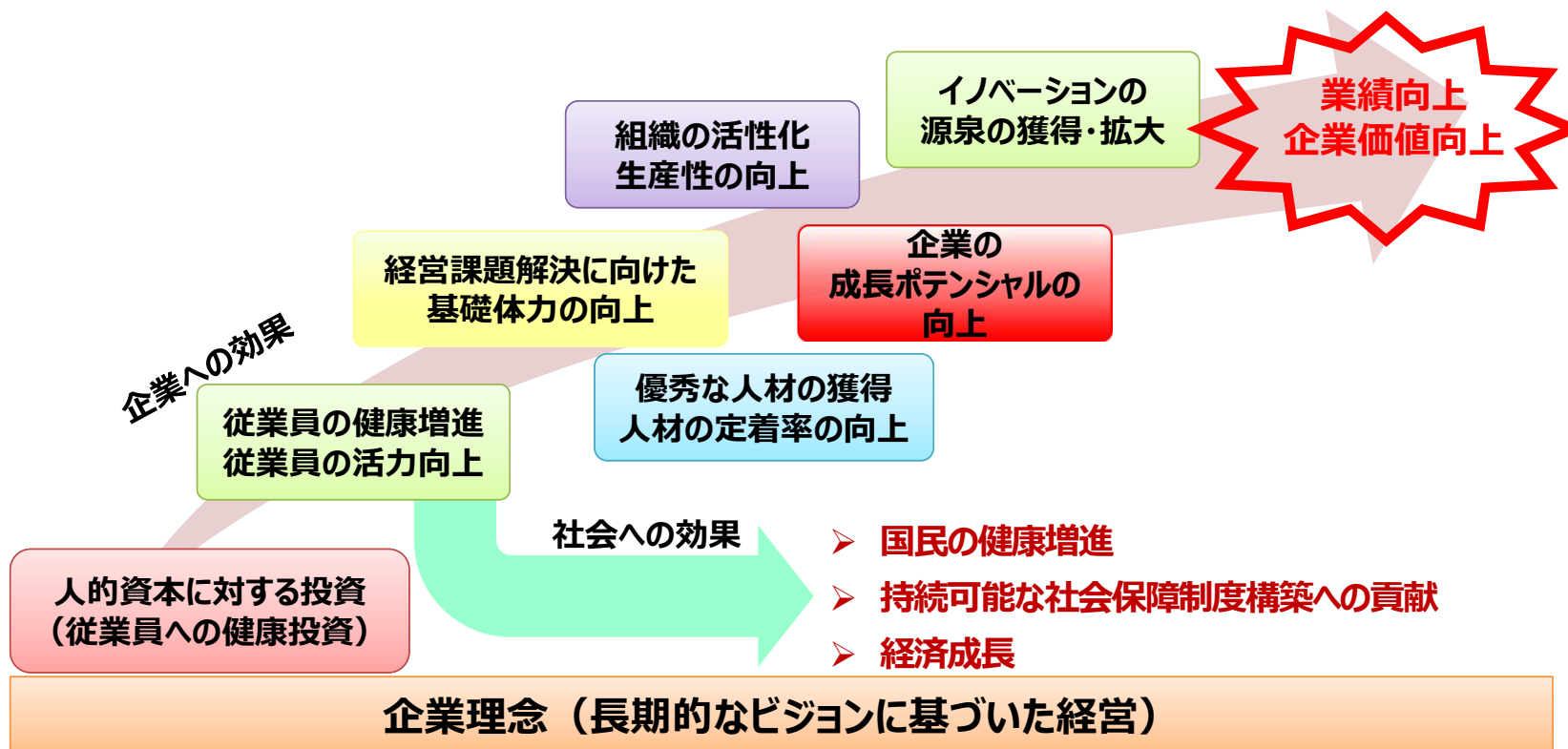
（人的資本経営の土台）
健康経営

日本経済社会を支える基盤へ

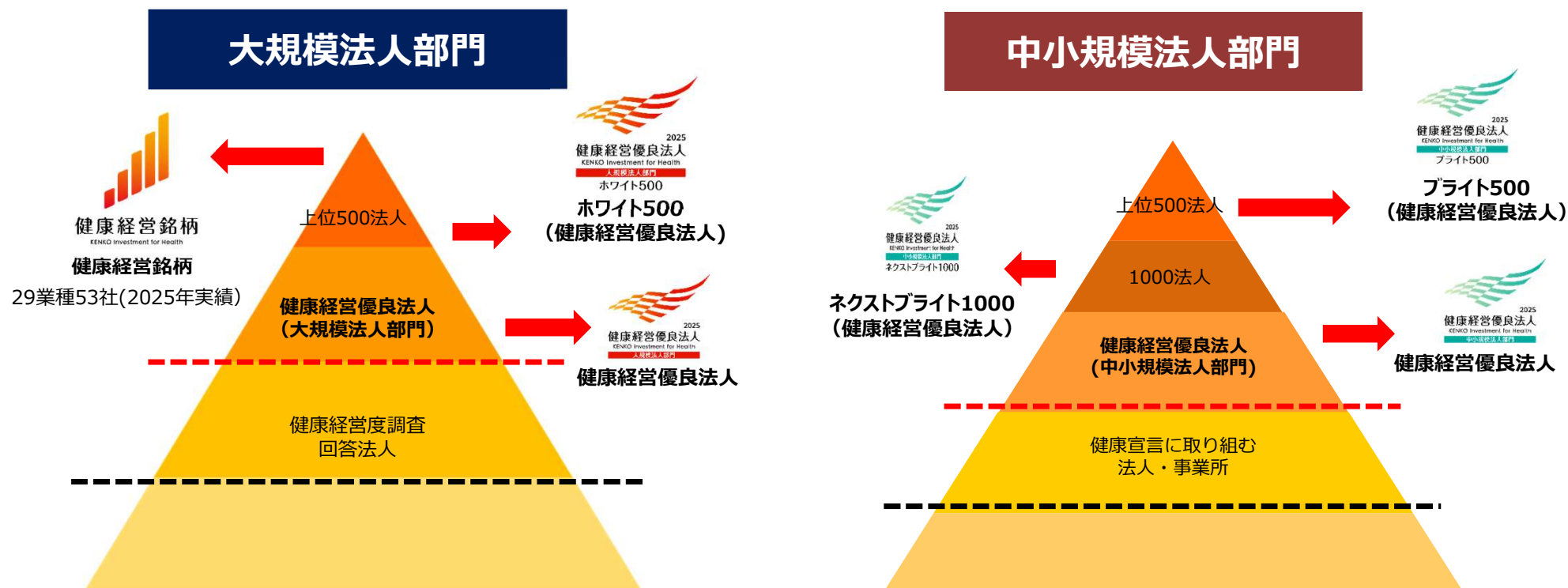


健康経営とは

- 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。



健康経営の顕彰制度



● **健康経営優良法人認定制度**：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「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社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度。毎年、**大規模法人部門から上位500法人をホワイト500**として、**中小規模法人部門から上位500法人をブライト500、501～1500位の法人をネクストブライト1000**として認定。

● **健康経営銘柄**：東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営」に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介をすることを通じ、企業による「健康経営」の取り組みを促進することを目指している。具体的には、ホワイト500のうち、**「従業員の健康に関する取組」に優れており、かつ自己資本利益率等が一定水準以上の企業を「健康経営銘柄」として経済産業省と東京証券取引所が選定。**

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2万4千社にのぼる。
- 2024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。
- 2024年度認定法人で働く従業員数は991万人。（日本の被雇用者の約16%）
- 2024年度から、ブライト500の下位に「ネクストブライト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7年3月時点）



健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定状況の推移

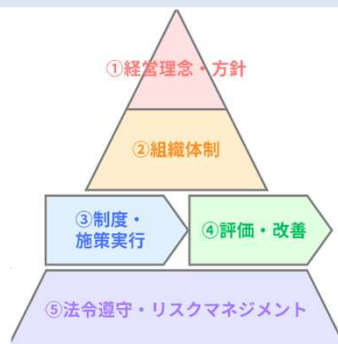
（令和7年3月時点）



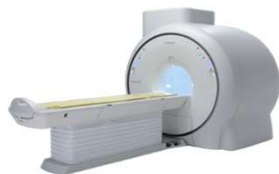
健康経営のフレームワーク

【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



- 
1. 我が国の現状
2. 健康経営の推進
- 3. 健康経営推進による効果**
4. 健康経営の目指すべき姿

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

※いずれも令和5年度時点の数値。

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、
 - 令和7年3月、大規模法人部門：2,679法人（前年度比+213）、中小規模法人部門：3,545法人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6年度健康経営度調査、申請書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についても令和6年度からフィードバックシートの公開を求めている。

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

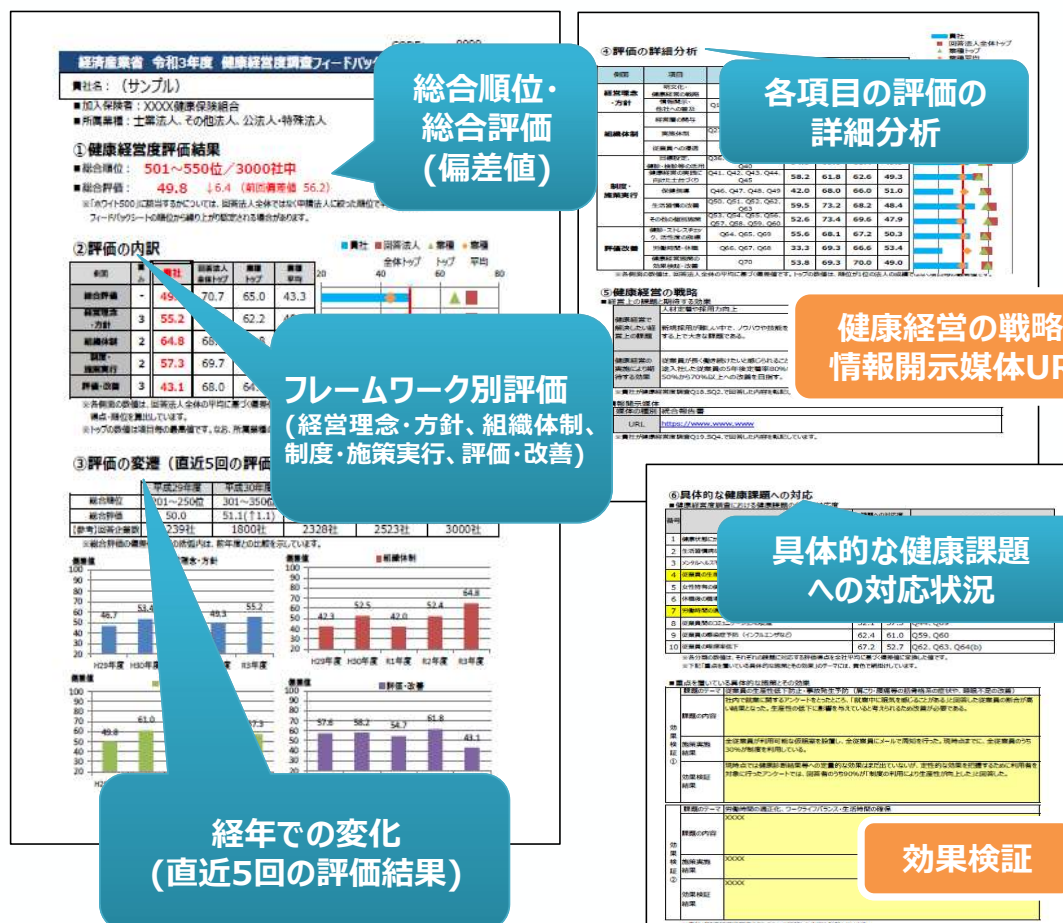
②評価の内訳

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



結果サマリー（フィードバックシート）の返却

- 毎年、健康経営度調査に回答した法人に対して結果サマリー（フィードバックシート）を送付。今後の健康経営を改善する際に参考となるよう、評価の詳細や経年変化が分かる内容になっている。



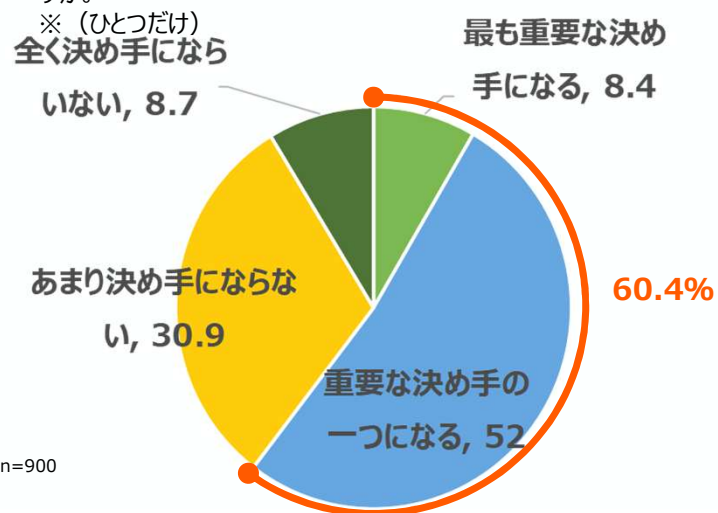
業種	開示	回答企業数	開示比率
1 水産・農林業	4	5	80%
2 鉱業	2	2	100%
3 建設業	86	142	61%
4 食料品	53	86	62%
5 繊維製品	15	23	65%
6 パルプ・紙	6	12	50%
7 化学	77	120	64%
8 医薬品	38	54	70%
9 石油・石炭製品	5	7	71%
10 ゴム製品	12	15	80%
11 ガラス・土石製品	16	22	73%
12 鉄鋼	16	25	64%
13 非鉄金属	14	24	58%
14 金属製品	31	50	62%
15 機械	70	109	64%
16 電気機器	126	174	72%
17 輸送用機器	127	160	79%
18 精密機器	32	40	80%
19 その他製品	38	51	75%
20 電気・ガス業	20	27	74%
21 陸運業	45	68	66%
22 海運業	3	5	60%
23 空運業	17	19	89%
24 倉庫・運輸関連業	20	29	69%
25 情報・通信業	295	431	68%
26 卸売業	210	325	65%
27 小売業	289	414	70%
28 銀行業	73	89	82%
29 証券・商品先物取引業	6	10	60%
30 保険業	39	45	87%
31 その他金融業	29	42	69%
32 不動産業	62	79	78%
33 サービス業	345	516	67%
34 医療法人、社会福祉法人、健保組合	123	139	88%
35 社団・財団法人、商工会議所・商工会	42	55	76%
36 士業法人、NPO法人、公・特殊法人、その他法人	80	106	75%
総計	2466	3520	70%

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。

※（ひとつだけ）
全く決め手にならない、8.7



※「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。

Q. あなたが働く職場に望むものはなんですか（3つまで）



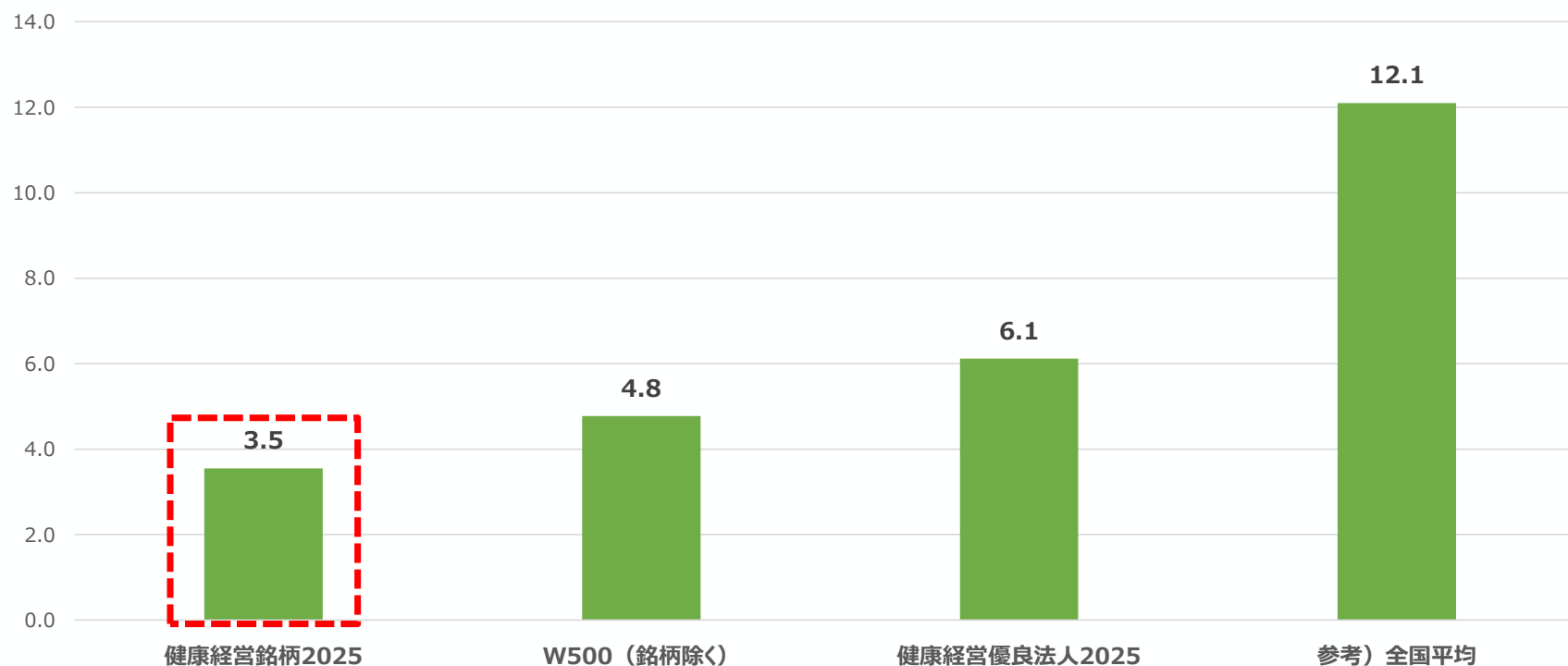
出所：日経新聞社「働き方に関するアンケート」2023年9月実施。就活生600人、転職者300人を対象に実施。

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。
- 2023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

単位：％



※離職率の全国平均は「厚生労働省 2023年（令和5年）雇用動向調査」一般労働者の離職率に基づく。（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（Q9）／正社員数（Q7）を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出。

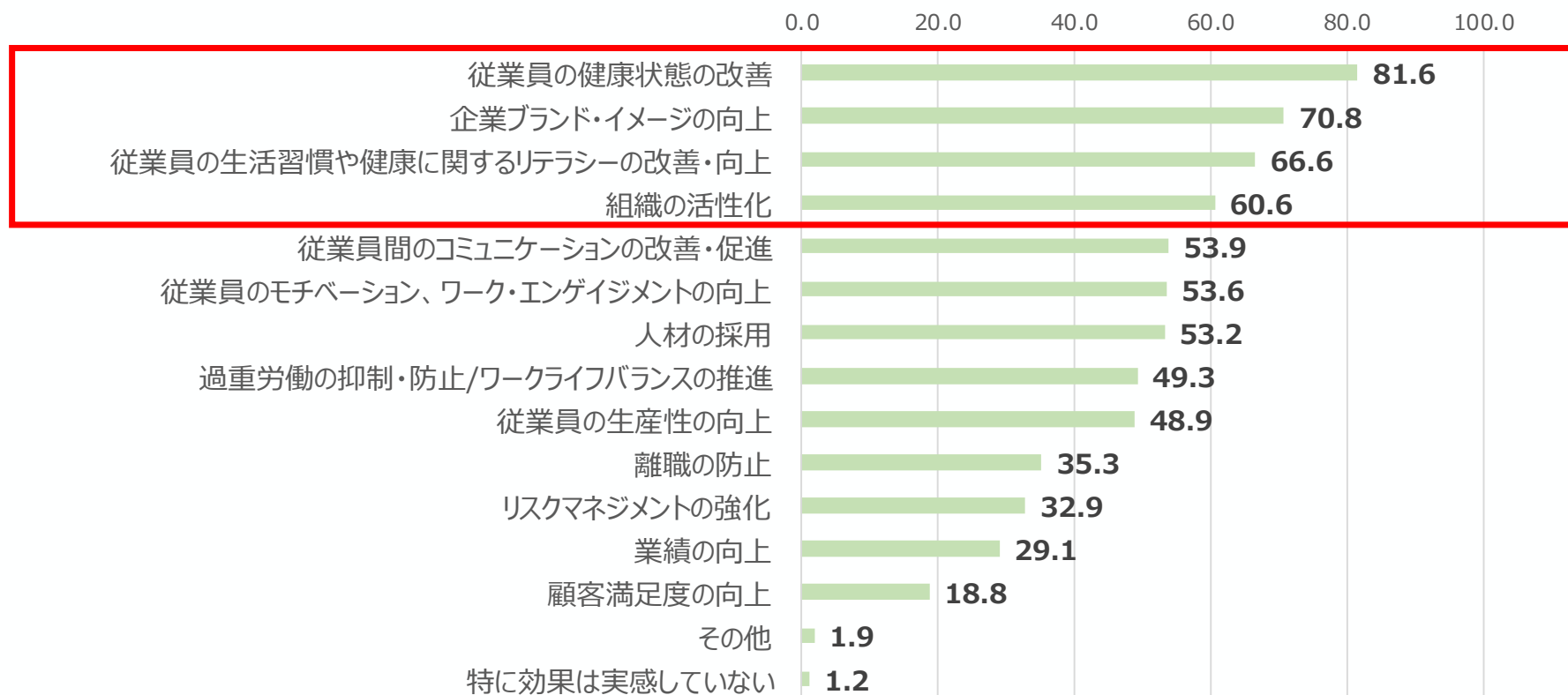
※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

実践企業の効果実感アンケート（中小規模法人部門）

- 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＞

単位：％



※令和6年度健康経営優良法人（中小規模法人部門）の回答結果のうち、無回答を除いた回答数で作成。n=7,886

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・系列等を越えた新たな連携

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越えた連携により、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）**

健康経営に対するインセンティブ措置（国）

- 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
<u>ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金</u>	中小企業等が取り組む、革新的な新製品・新サービス開発等を行うための設備投資等を支援する	補助率1/2※1もしくは2/3、 補助上限額750万～4,000万円※2 ※1 最低賃金引き上げに係る特例を適用した場合は補助率を2/3に引き上げ ※2 従業員数・申請枠により異なる。
<u>IT導入補助金</u>	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	補助率原則1/2※、補助上限額150～450万円 ※枠・類型により異なる
<u>事業承継・M&A補助金</u>	事業承継に際しての設備投資や、M&A・PMIの専門家活用費用等を支援する	補助率1/3、1/2、2/3※ 補助上限額150万円～1,000万円※ ※枠・類型により異なる
<u>Go-Tech補助金</u>	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
<u>中小企業新事業進出補助金</u>	企業の成長・拡大に向けた新規事業への挑戦を行う中小企業等を支援する	補助率1/2、補助上限額2,500～9,000万 ※従業員数により異なる

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

健康経営に対するインセンティブ措置（地域）

- 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6年度）＞

自治体

公共調達加点評価（取組数：57）

- 公共工事、入札審査で入札加点

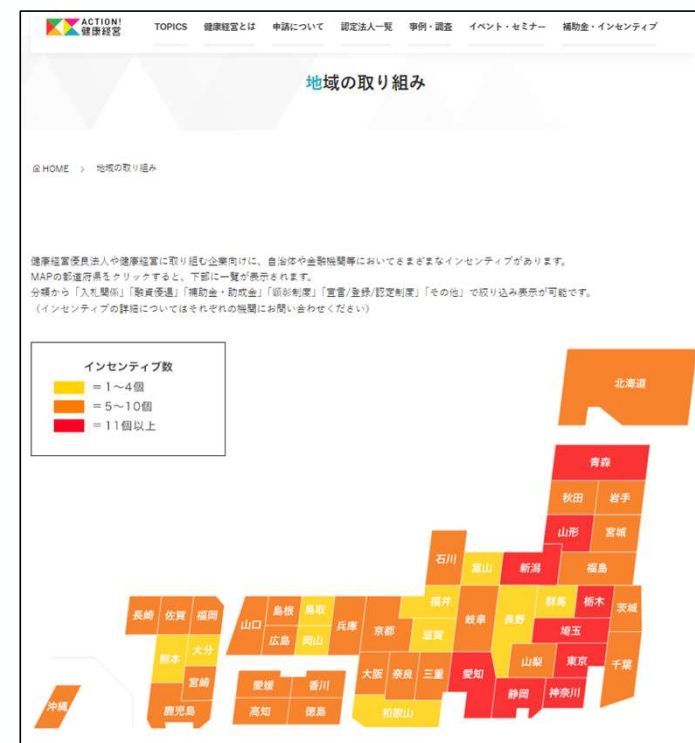
その他のインセンティブ（取組数：71）

- 融資優遇、保証料の減額
- 奨励金や補助金 など

銀行等

融資優遇等のインセンティブ（取組数：64）

- 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



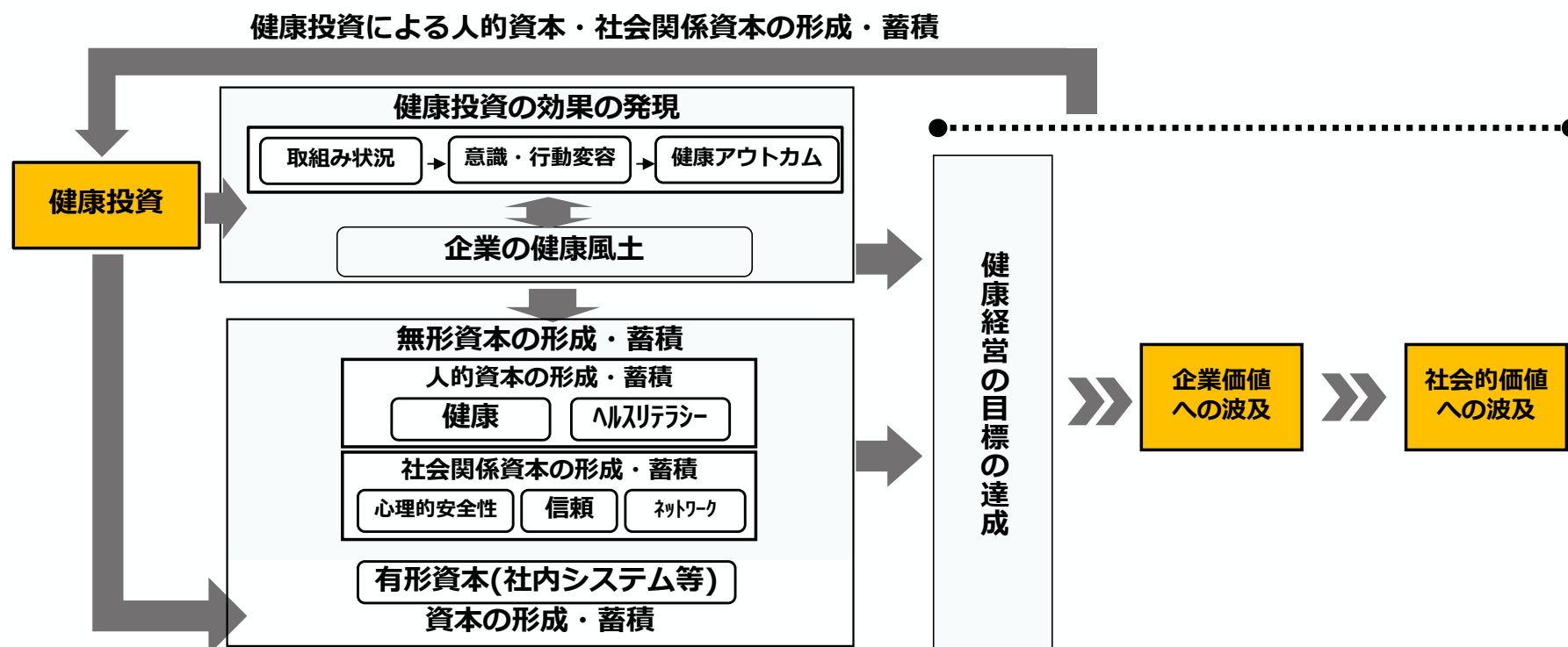
「ACTION!健康経営」
で検索ください。

- 
1. 我が国の現状
 2. 健康経営の推進
 3. 健康経営推進による効果
 - 4. 健康経営の目指すべき姿**

企業価値を高める健康経営の本質的意義

各社の目指すゴール設定と、その達成に向けた健康課題への対応を

- 健康経営度調査票を教科書としてベースにしつつも、自社にとって必要な健康経営が何であるかを各社がそれぞれ追求し、より本質的な企業価値向上に貢献する健康経営を実践することが重要。
- 100社あれば100通りあるはずの健康経営を、各社が独自に追求する必要がある。



健康経営の質の向上と性差への配慮

- 労働生産人口が減少する一方で働く女性は増加。女性特有の健康課題を放置することによる労働損失等の経済損失は、年間約3.4兆円と推計され、性差に基づく健康配慮は喫緊の課題。
- 質の高い健康経営の実践を通じ、多様な人材の活躍と持続的な企業成長が期待される。



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

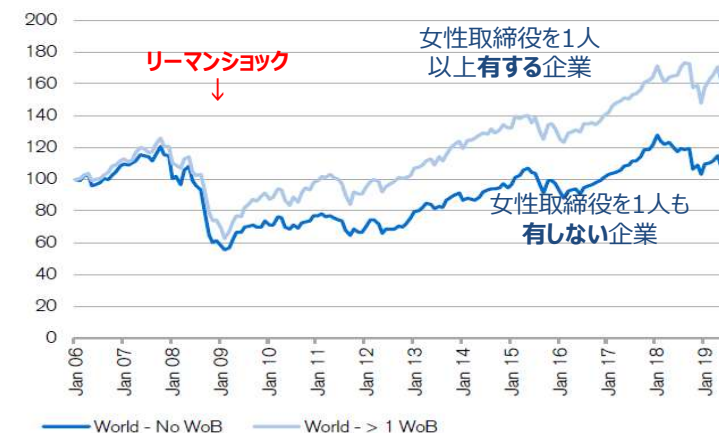
※3. 妊娠(不妊)/出産は、“女性”のみの課題ではなく、“男女双方”に關係する課題だが、女性に負担がかかりやすい課題”。特に不妊は男性側の身体にも原因があるケースが一定比率を占める。但し今回経済損失を算出する際には、女性側への身体的負担・就労への影響が大きいことから、女性側の就労への影響を算出

※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))

株式時価総額が100億ドルを超える企業の株式パフォーマンス(全世界)

女性取締役を1人以上有する企業は、1人もいない企業と比べ、特に、金融危機後の回復力が強い傾向



【出所】Credit Suisse “performance update: The CS Gender 3000 in 2019 : The changing face of companies

中小企業における女性の健康の取組の重要性

- 中小企業は深刻な人材不足に陥っており、特に小規模な企業になるほど女性労働力に強く依存しているのが現状。したがって、中小企業こそ、女性社員のパフォーマンス向上が持続的成長の鍵であり、女性の健康課題に対する支援が必要。
- 他方で、既に一定の対応がなされている大企業と比較すると、資金や人的リソースが不足しがちな中小企業は対応に困難を感じるケースが多く、経営者の理解醸成や実際の取組が進んでいないのが実情。

人手が不足しがちな中小企業では女性労働力が重要

- 中小企業は深刻な人手不足に陥っている

人手不足と感じている企業の割合－人手過剰と感じている企業の割合 (1)

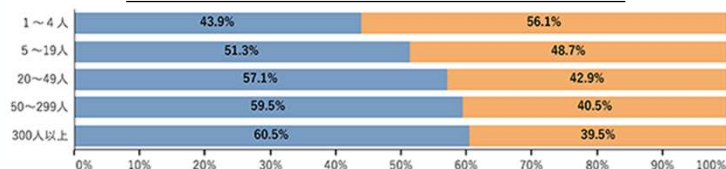
		令和6年12月末 前回調査	令和7年3月末 現状判断
大企業	全産業	27.4	(24.6)
	製造業	19.4	(17.4)
	非製造業	31.2	(27.9)
中堅企業	中堅企業	41.4	(37.3)
	中小企業	31.7	(28.7)

※1 () 書きは前回調査時の見直し。

※2 四半期末の「不足気味」－「過剰気味」社数構成比。

- 小規模な企業になるほど女性労働力に強く依存

従業員規模別にみた従業員の男女構成 (2)



中小企業は健康経営への資金やリソースが不足

中小企業にとっては健康経営にかかるコストや負担が大きい。形式的な取組で終わらず、実質的な健康改善を目指したい。



サービス業・広島県
10～30人未満



製造業・宮崎県
100人以上

中小企業においては、健康経営の実践は費用負担、人員不足、業務過多により、ハードルが高い。中小企業向けの支援制度を拡充し、幅広い企業が健康経営に取り組みやすい環境整備をお願いしたい。

企業を取り巻く環境は非常に厳しく、健康経営に向けた投資ができない。企業に先行投資を求めるばかりではなく、中小企業の健康経営をサポートする支援体制が必要。



製造業・大阪府
10人未満

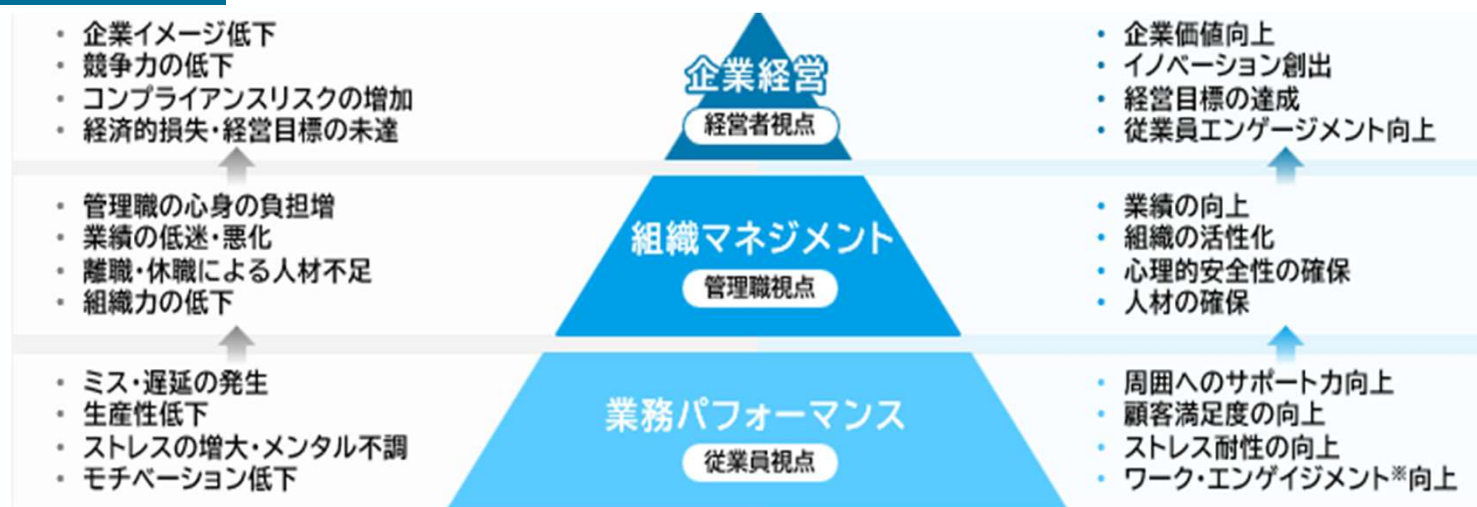
(1) 内閣府・財務省 法人企業景気予測調査 (令和7年1月～3月期) : 企業の人員状況を示す指標。期末時点での従業員数について、「不足気味」と回答した企業の割合から「過剰気味」と回答した企業の割合を差し引いて算出する。数字が大きいの＝人手不足感が強い。

(2) 2020年版小規模企業白書

健康経営における「心の健康」実践ガイド

「心の健康」投資の意義や進め方を周知啓発することを目的としたガイドを作成。2025年4月に公開。

「心の健康」投資の意義



ガイドの3つの特徴

- ① 産官学の知見を集結
- ② 「心の健康」投資の進め方や事例を紹介
- ③ 実践に役立つソリューションや支援ツールを紹介

「心の健康」投資の進め方



実践事例も紹介

ウェルココ™～職域向け心の健康サービス選択支援ツール～



企業が活用できるソリューションを知り、専門的なサービス提供事業者を見つけることができる。

効率的な情報収集やサービスの絞り込みに役立てられるサービス選択支援ツール。

2025年秋に公開予定。

ウェルココの特徴

✓産官学が「心の健康」投資の普及を目指して運営

産官学で検討した共通の項目で情報開示。掲載基準をクリアしたサービスを掲載。

✓「期待効果」の根拠を提示できるサービスのみを掲載

サービス導入企業の評価、理論的裏付け、実証評価の結果などの根拠があるサービスのみを掲載。

✓自社のニーズ・課題にあったサービスを探せる

サービスを探したり選んだりする観点がわかり検索できる。

※ウェルココはサービス提供事業者が情報開示をするプラットフォームであり、サービス自体の質を担保するものではない。

サービス一覧表示画面イメージ

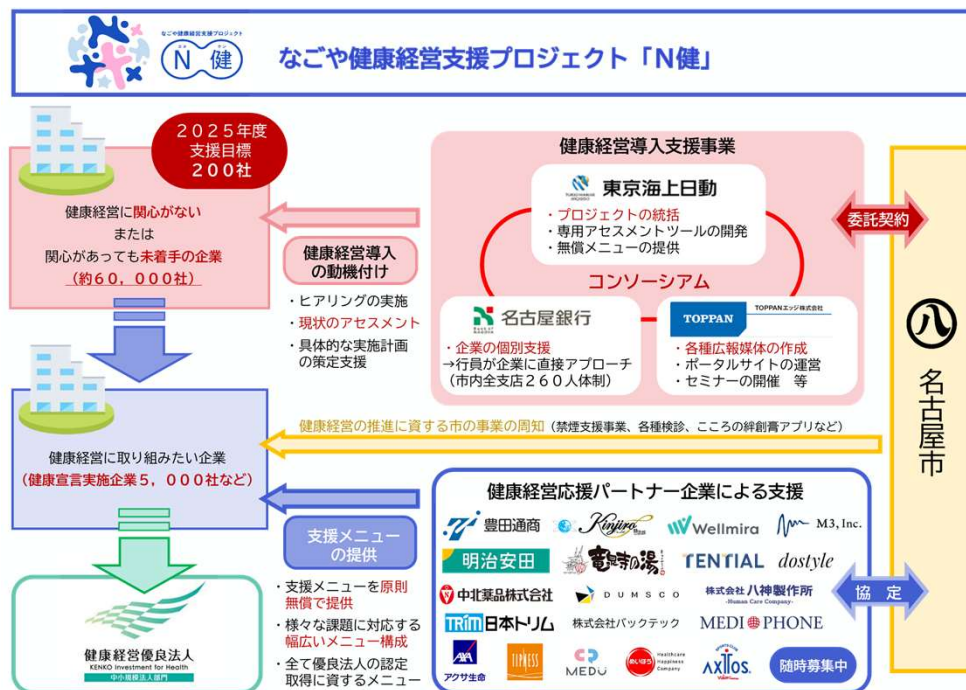
概要・特徴	組織作り・職場環境改善支援①	基礎構築関連										取組の普及・浸透										心の健康・パフォーマンス関連			
		組織開発コンサルティング②	管理職向け研修③	従業員向け研修④	法制度対応	制度・施策体系の整理	人事・産業保健業務の効率化・負担減	組織状況の把握	その他	サーベイ受検率向上	相談窓口の利用率・認知率向上	プログラムへの参加率・利用率向上	不調の早期発見・対応	ヘルスリテラシー・意識向上	仕事のストレス要因低減	心理的安全性・上司のサポート力向上	周囲のサポート力向上	その他	生活習慣の改善	健康状態・心理指標改善	アブセンティイズム改善	フレゼンティイズム改善	ワーク・エンゲージメント向上		
●●株式会社 職場環境改善支援サービス	○	○	○	-	-	○	-	-	-	○	○	●	○	●	●	●	-	○	○	○	○	○	●		
■■■株式会社 心の健康カウンセリングサービス	-	○	-	-	○	○	○	○	-	●	●	●	●	●	●	●	○	●	●	●	●	●	●		
株式会社▲▲▲ サーベイ&セルフケア支援アプリ	-	○	○	-	○	●	-	●	-	●	-	○	○	●	●	○	○	○	○	○	○	○	●		

自治体による中小企業へのサポートの必要性

リソース不足をカバーする自治体支援

- ・ 資金や人的リソース不足により健康経営施策の推進に課題を抱えている中小企業に対しては、自治体のサポートが有効ではないか。
- ・ 自治体の一部では、健康宣言をしているが認定取得をしていない法人、まだ取り組んでいない法人に対する支援が存在。

愛知県名古屋市の取組



神奈川県藤沢市の取組

健康経営優良法人認定取得事業補助金

制度の内容

1. 交付対象者

市内に本社が所在する大規模法人又は中小規模法人として健康経営優良法人の申請をした法人のうち、次の要件のいずれにも該当するもの

 - ・ 健康経営優良法人2025以降に、新たに健康経営優良法人の認定を受けたもの
 - ・ 市税を滞納していないもの
 - ・ 過去に本補助金の交付を受けていないもの
2. 対象経費
 - ・ 健康経営優良法人の認定に係る申請料相当分
3. 補助金額
 - ・ 大規模法人 44,000円 (健康経営優良法人認定に係る申請料の1/2)
 - ・ 中小規模法人 16,500円 (健康経営優良法人認定に係る申請料の10/10)

地方公務員（自治体）で進む健康経営

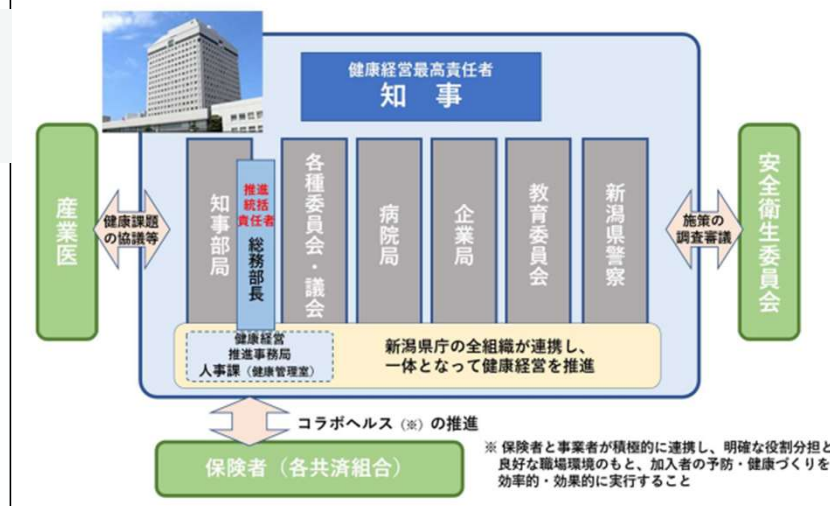
認定自治体数は前年度の2倍に

認定を取得する自治体は年々増加。健康経営を推進する立場として、取得を目指すだけでなく一組織として 職員の健康づくり、生産性向上を目指している。

健康経営優良法人2025大規模法人部門 ※18自治体（前年度から9自治体増加）

- ・ 苫小牧市役所（北海道）
- ・ 北見市役所（北海道）
- ・ 亘理町役場（宮城県）
- ・ 上山市役所（山形県）
- ・ みどり市役所（群馬県）
- ・ 墨田区役所（東京都）
- ・ 小田原市役所（神奈川県）
- ・ 鎌倉市役所（神奈川県）
- ・ 藤沢市役所（神奈川県）
- ・ 新潟県庁（新潟県）
- ・ 駒ヶ根市役所（長野県）
- ・ 須坂市役所（長野県）
- ・ 浜松市役所（静岡県）
- ・ 大府市役所（愛知県）
- ・ 小牧市役所（愛知県）
- ・ 枚方市役所（大阪府）
- ・ 田原本町役場（奈良県）
- ・ 北広島町役場（広島県）

新潟県庁における健康経営の推進体制



浜松市健康宣言（健康経営の推進方針）

「健康投資は、未来への投資」

浜松市は「まち」「ひと」「しごと」を創出し、「未来へがやく創造都市・浜松」を実現するため、健康経営の実践により、職員一人ひとりがいきいきと働くことができるよう、以下の職場環境を形成し、質の高い市民サービスを提供します。

- 職員一人ひとりの仕事と生活の調和を実現
- 自身の健康課題を把握できる環境の整備
- 健康保持・増進対策の実施
- 職場の活性化（コミュニケーションの促進）

令和6年10月11日 浜松市長 中野祐介

出所：新潟県庁HP、浜松市役所HP

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