

健康経営の推進について

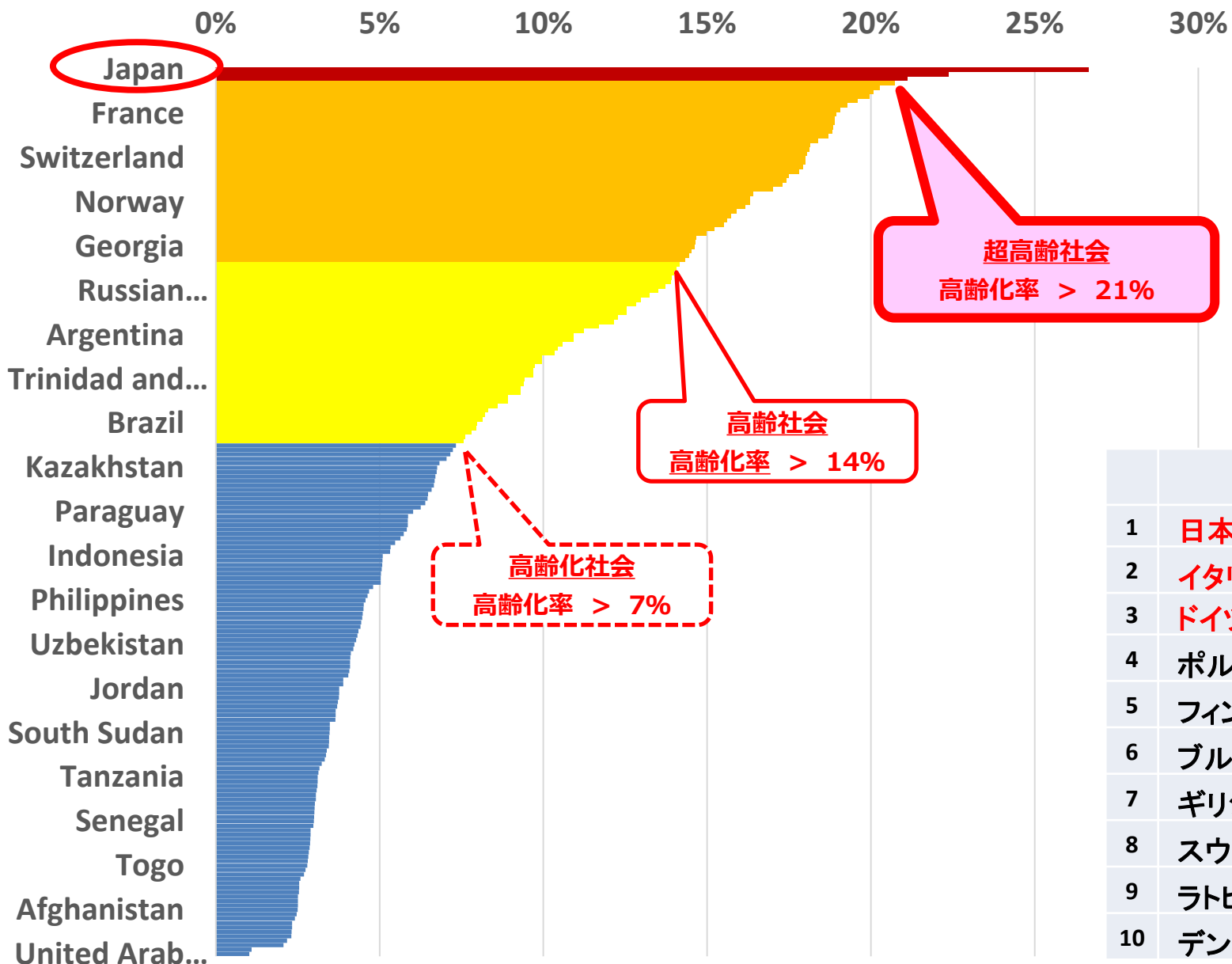
令和4年6月
経済産業省
ヘルスケア産業課

目次

1. 課題と目指すべき姿
2. 健康経営施策の進捗状況
3. 健康経営に取り組む意義
4. 健康経営の深化と拡大に向けて
5. 今後の方向性
6. 健康経営を支える各施策の進捗状況

1. 課題と目指すべき姿

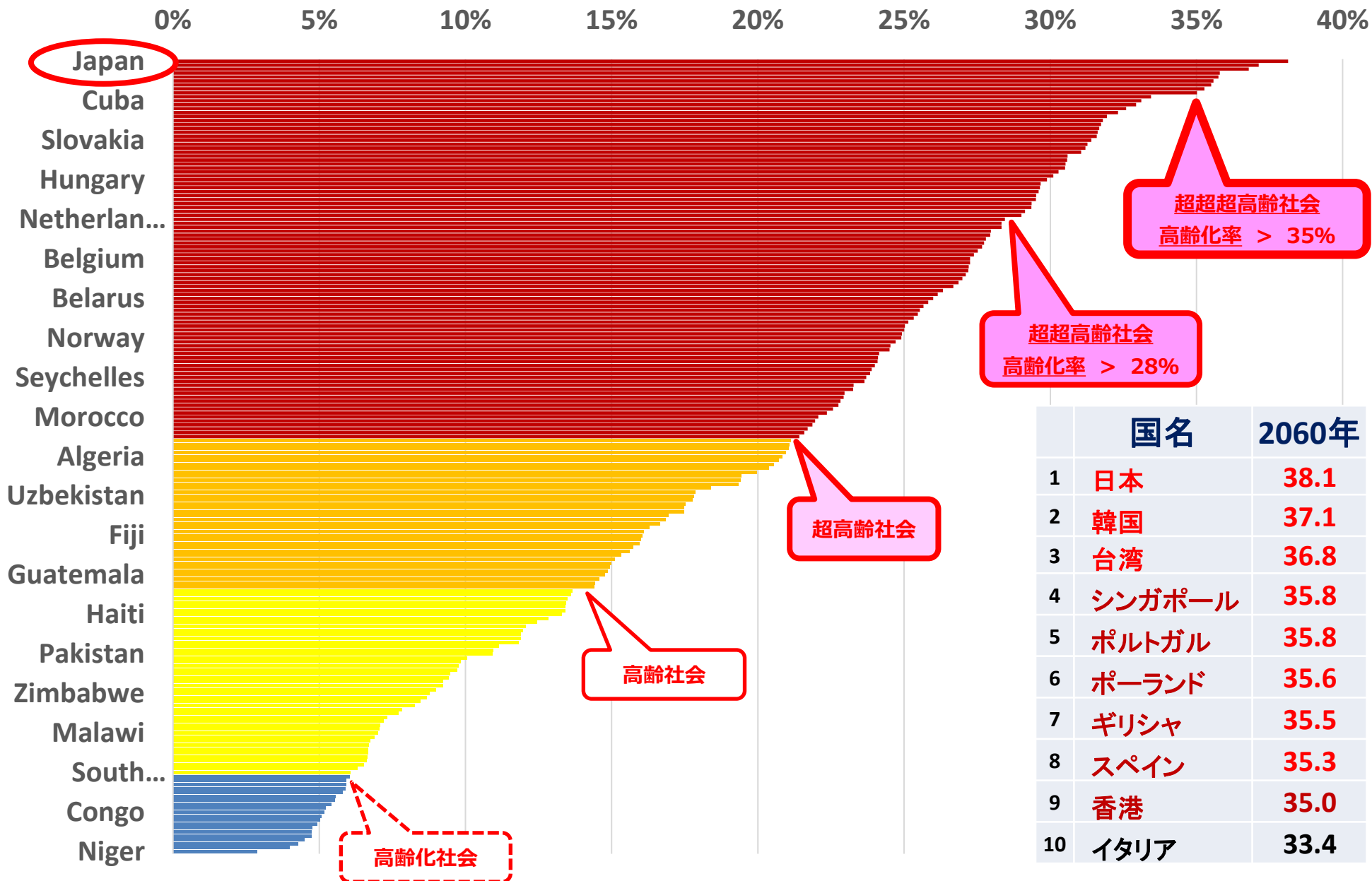
高齢化の現状 <2015年> (201カ国)



高齢化率：全人口に占める
65歳以上人口の比率

	国名	2015年
1	日本	26.0
2	イタリア	22.4
3	ドイツ	21.1
4	ポルトガル	20.7
5	フィンランド	20.3
6	ブルガリア	20.1
7	ギリシャ	19.9
8	スウェーデン	19.6
9	ラトビア	19.3
10	デンマーク	19.0

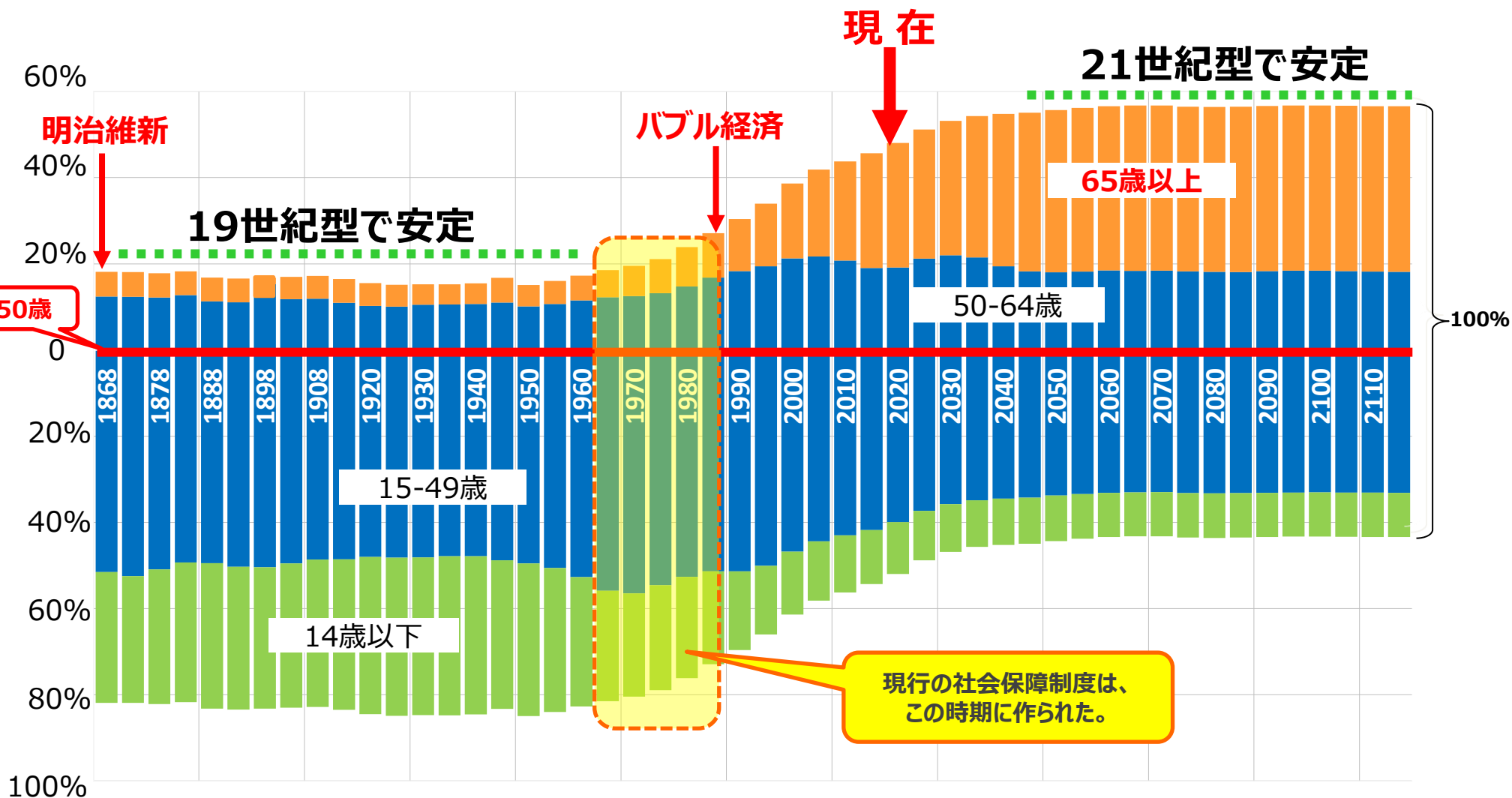
高齢化の進展 <2060年の推計>



出典：未来医療研究機構代表理事長谷川敏彦氏資料を一部改変

日本の人口構造（年齢層別人口割合の遷移）

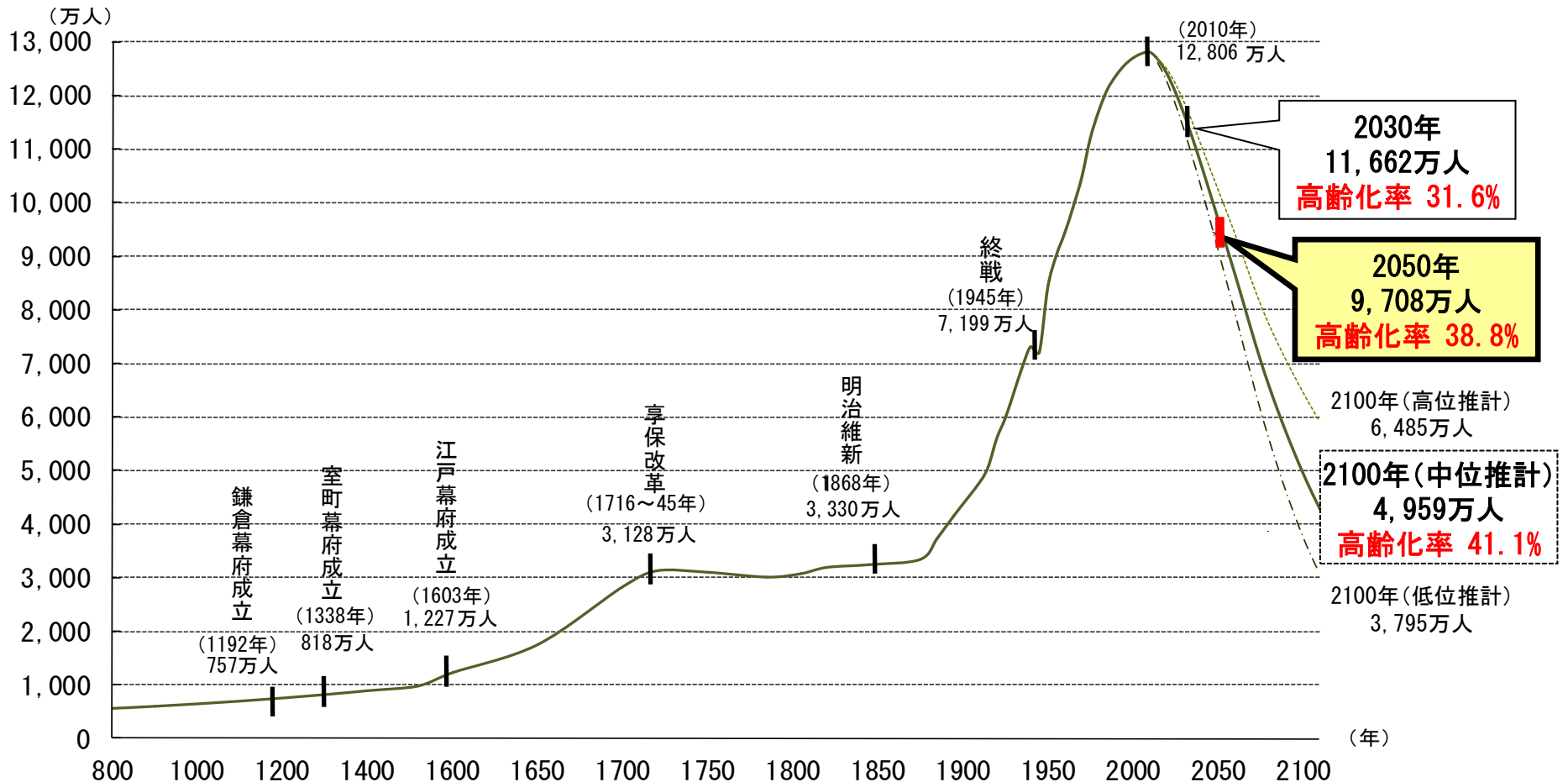
人口遷移 **50歳を基準**とした日本の人口構成 **250年間の推移**



総人口の長期的推移と将来推計

日本の総人口は、今後100年間で100年前(明治時代後半)の水準に戻っていく可能性。
この変化は千年単位でもみても類を見ない、極めて急激な減少。

⇒健康への投資を促進し、就労世代の活力向上や健康寿命の延伸等を実現することが重要。

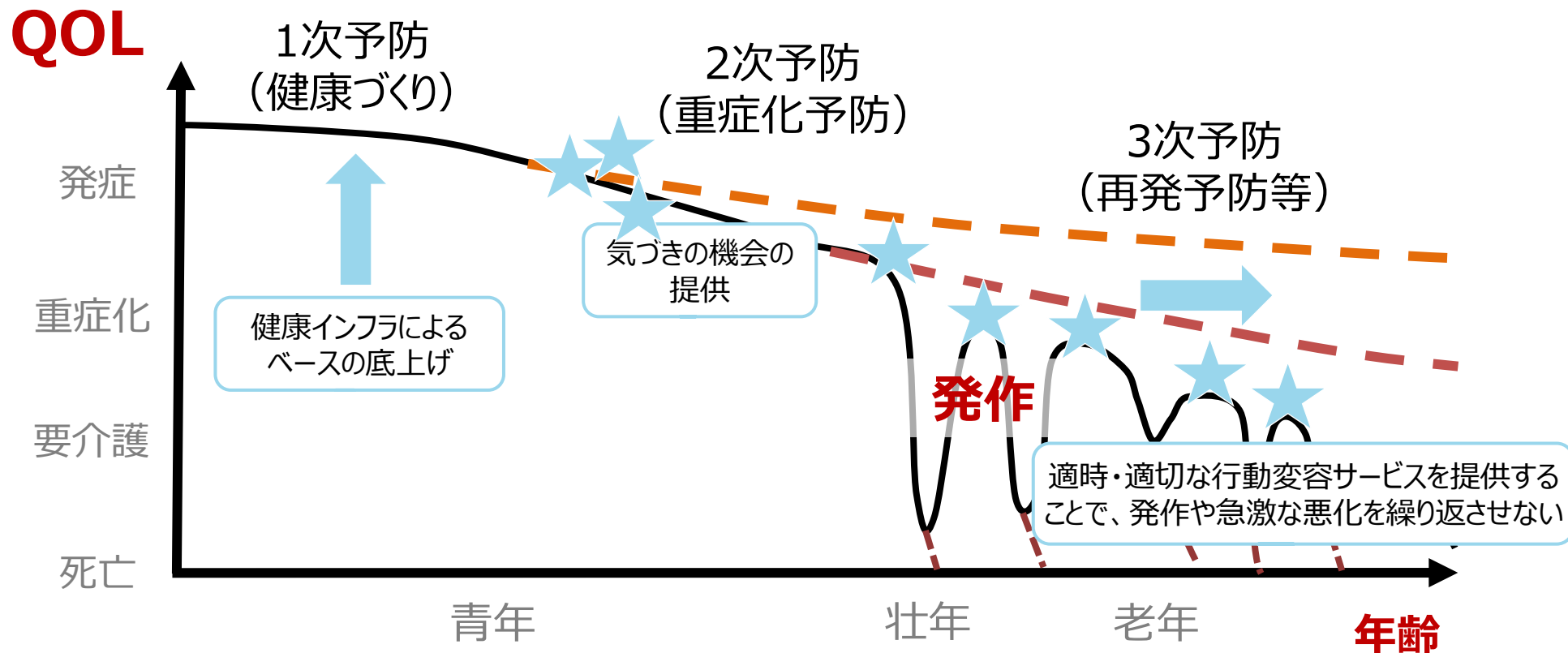


(出典)2010年以前の人口:総務省「国勢調査」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)をもとに国土交通省国土政策局作成
それ以降の人口:国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」をもとに国土交通省国土政策局作成

生涯現役社会の構築に向けた方向性

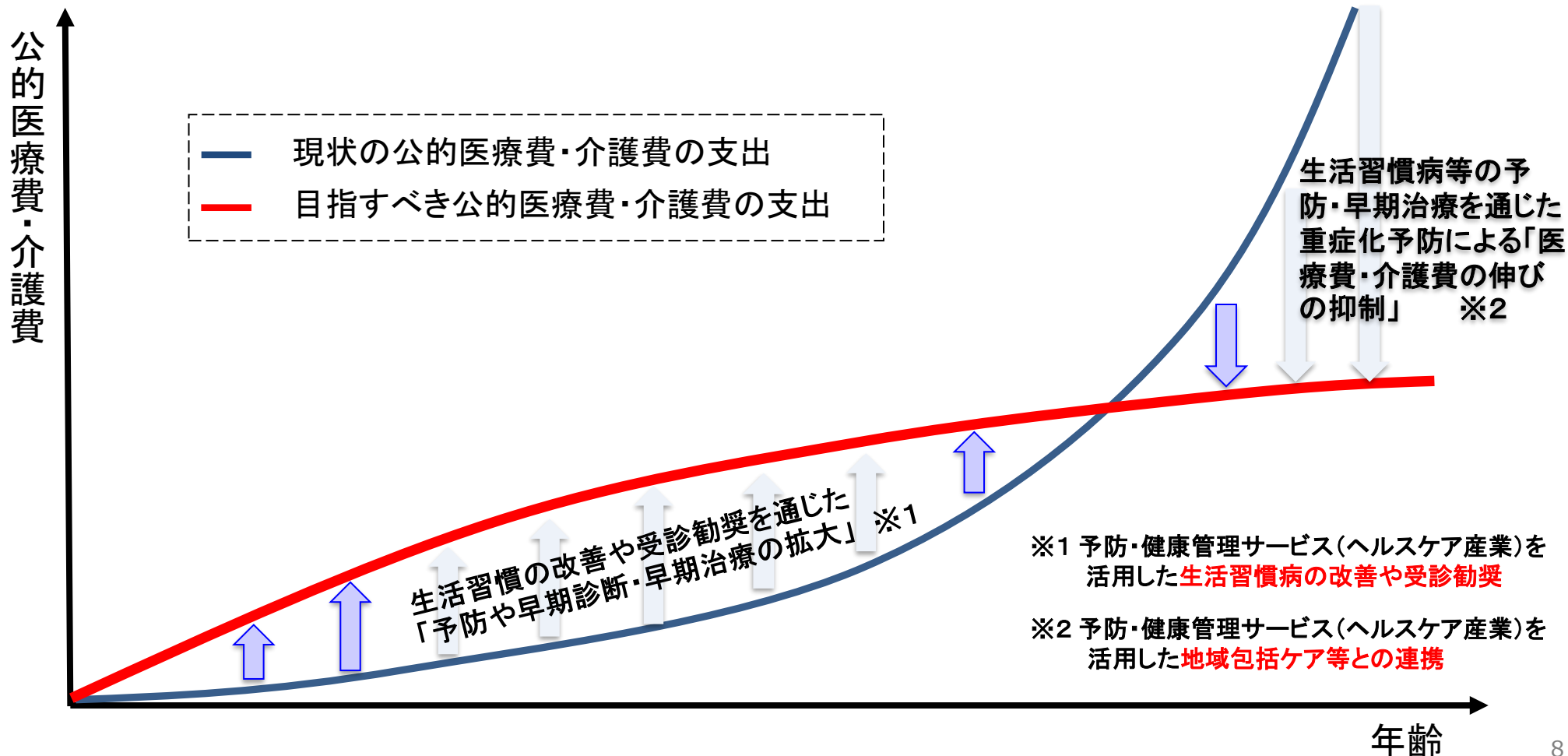
- 一人一人が心身の健康状態に応じて経済活動や社会活動に参画し、役割を持ち続けることのできる「生涯現役社会」の構築に向けて、医療・介護関係者と民間事業者、関係省庁が一丸となって、以下の方向性で取組を進めていく。

- ①産業・まちづくり・コミュニティ等の環境の変容による健康インフラづくり（一次予防）
- ②職域と地域が連携した気づきと重症化予防のサービスづくり（二次予防・三次予防）
- ③上記を促進するインセンティブの整備



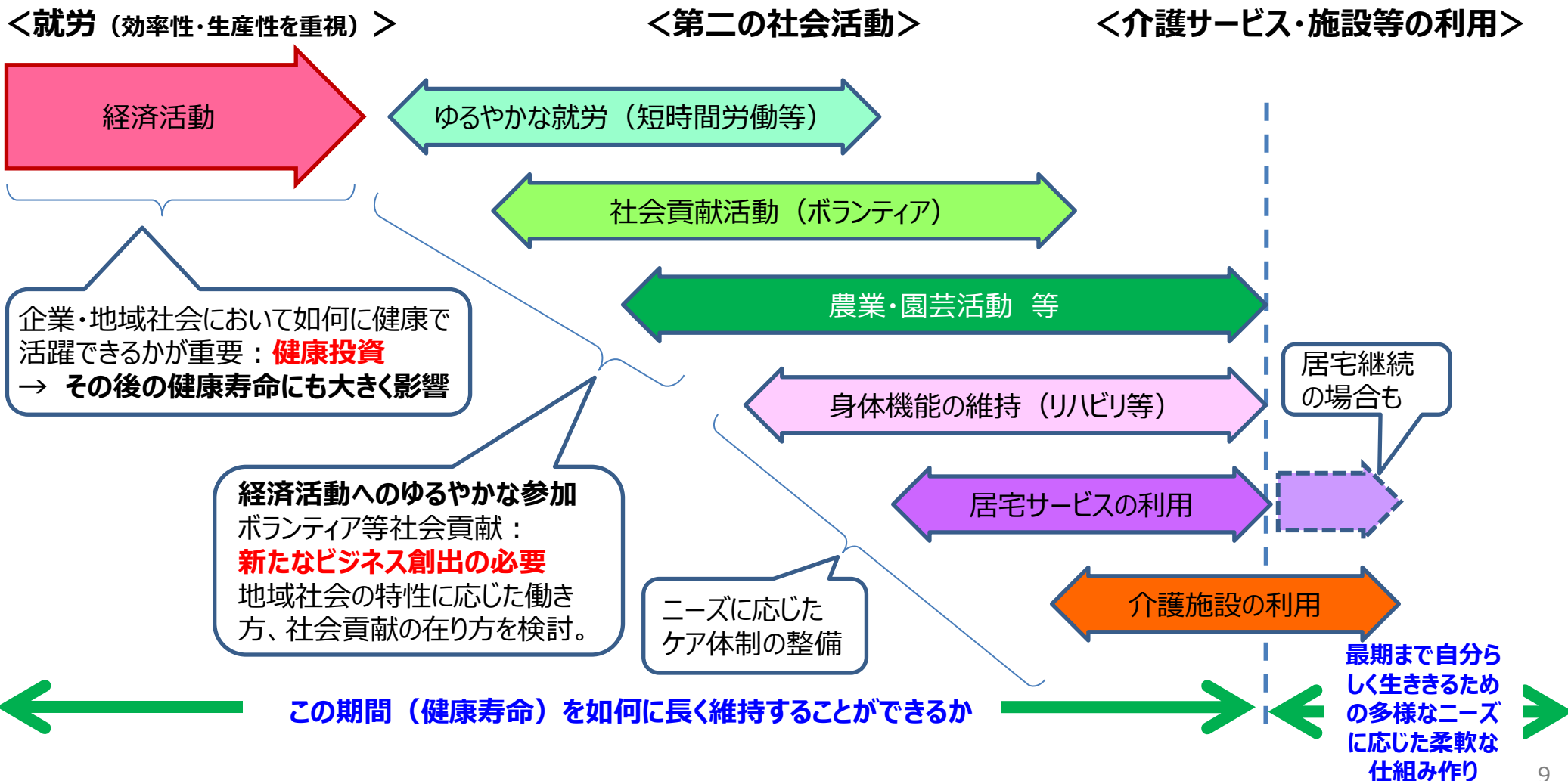
目指すべき姿 ～予防・健康管理への重点化～

- 公的保険外の予防・健康管理サービスの活用（セルフメディケーションの推進）を通じて、生活習慣の改善や受診勧奨等を促すことにより、『①国民の健康寿命の延伸』と『②新産業の創出』を同時に達成し、『③あるべき医療費・介護費の実現』につなげる。
- 具体的には、①生活習慣病等に関して、「重症化した後の治療」から「予防や早期診断・早期治療」に重点化するとともに、②地域包括ケアシステムと連携した事業（介護予防・生活支援等）に取り組む。



ヘルスケア産業政策の基本理念 ～生涯現役社会の構築～

- 誰もが健康で長生きすることを望めば、社会は必然的に高齢化する。 → 「超高齢社会」は人類の理想。
- 戦後豊かな経済社会が実現し、平均寿命が約50歳から約80歳に伸び、「人生100年時代」も間近。
- 国民の平均寿命の延伸に対応して、「生涯現役」を前提とした経済社会システムの再構築が必要。

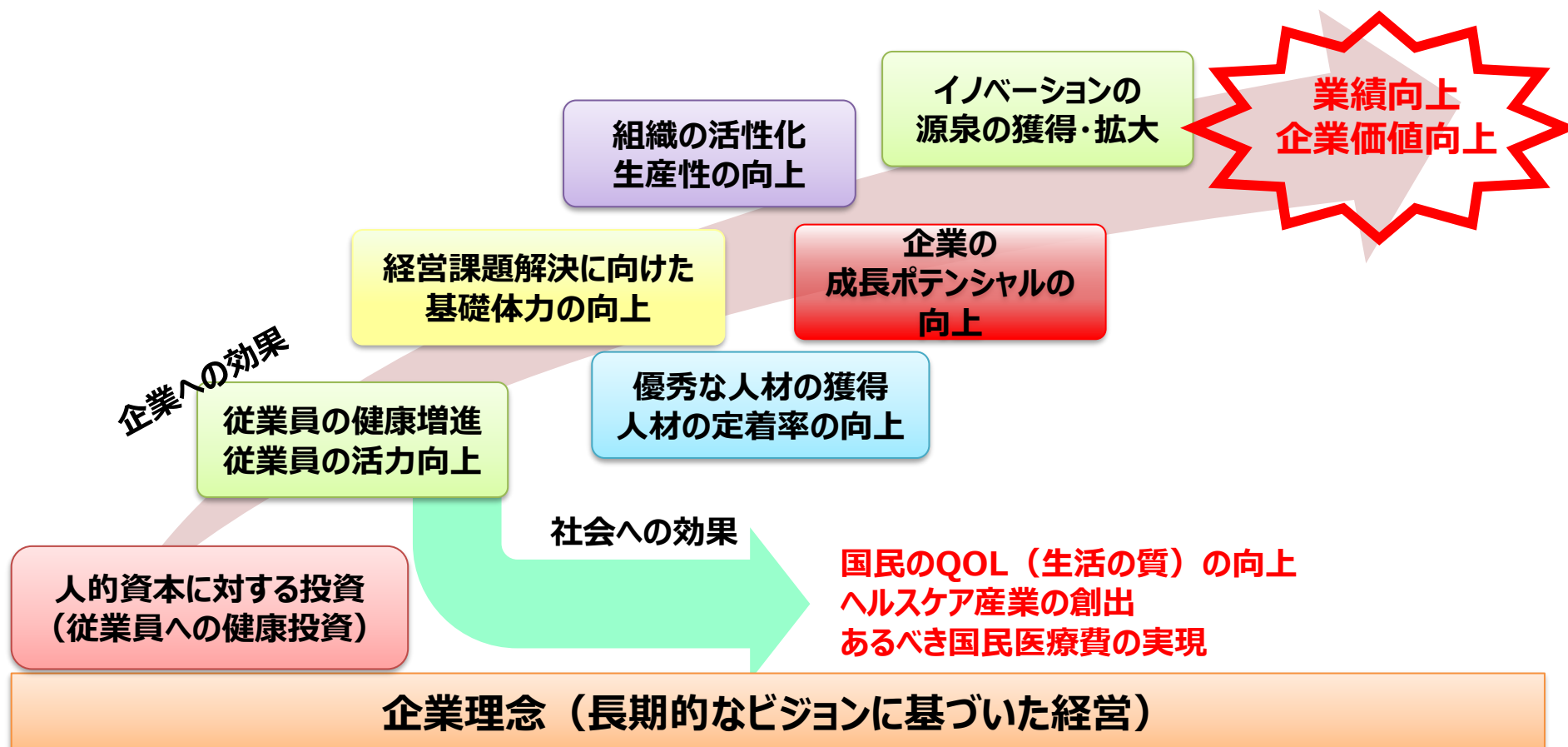


2. 健康経営施策の進捗状況

「健康経営・健康投資」とは

- 健康経営とは、従業員等の健康保持・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。**
- 健康投資とは、**健康経営の考え方**に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の**組織の活性化**をもたらす、結果的に**業績向上や組織としての価値向上へ繋がる**ことが期待される。

※「健康」とはWHOの定義に基づく、「肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」をいう。
出典：日本WHO協会ホームページ



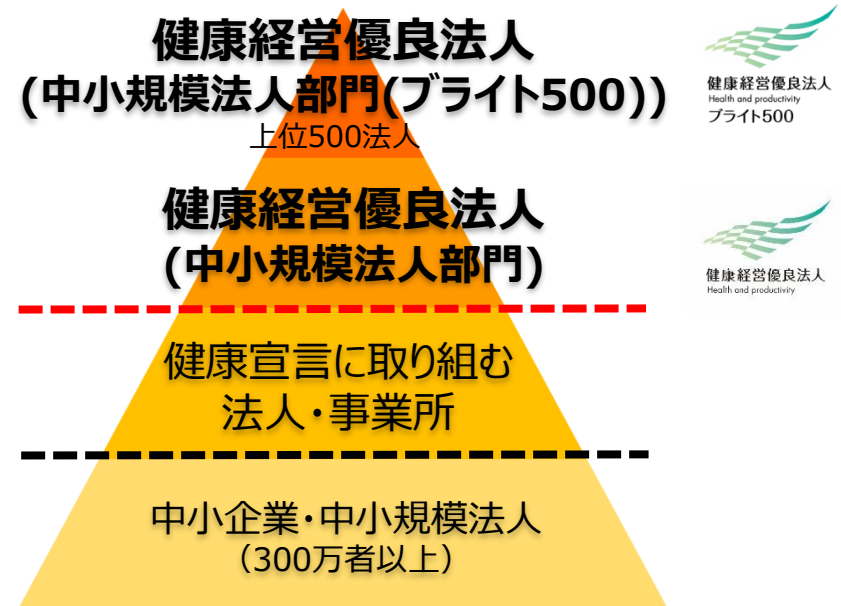
健康経営に係る顕彰制度について（全体像）

- 健康経営に係る各種顕彰制度を通じて、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、社会的な評価を受けることができる環境を整備。
- 2014年度から上場企業を対象に「健康経営銘柄」を選定。また、2016年度からは「健康経営優良法人認定制度」を推進。大規模法人部門の上位層には「ホワイト500」、中小規模法人部門の上位層には「ブライト500」の冠を付加している。

大企業 等



中小企業 等



健康経営銘柄及び健康経営優良法人への期待

- 健康経営銘柄及び健康経営優良法人への期待として、以下整理している。

健康経営銘柄

健康経営銘柄の方針は、「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』の取組を促進することを目指す」こととしている。

健康経営銘柄企業に対しては、健康経営を普及拡大していく「アンバサダー」的な役割を求めるとともに、健康経営を行うことでいかに生産性や企業価値に効果があるかを分析し、それをステークホルダーに対して積極的に発信していくことを求める。

健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500））

健康経営優良法人（大規模法人部門）

健康経営優良法人の方針は、「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」こととしている。

大規模法人に対しては、グループ会社全体や取引先、地域の関係企業、顧客、従業員の家族などに健康経営の考え方を普及拡大していく「トップランナー」の一員としての役割を求める。

健康経営優良法人（中小規模法人部門（ブライツ500））

健康経営優良法人（中小規模法人部門）

健康経営を全国に浸透させるには、特に地域の中小企業における取り組みを広げることが不可欠であり、中小規模法人部門においては、個社に合った優良な取組を実施する法人を積極的に認定することで、健康経営のすそ野を広げるツールとしている。

中小規模法人に対しては、引き続き自社の健康課題に応じた取組を実践し、地域における健康経営の拡大のために、その取組事例の発信等をする役割を求める。

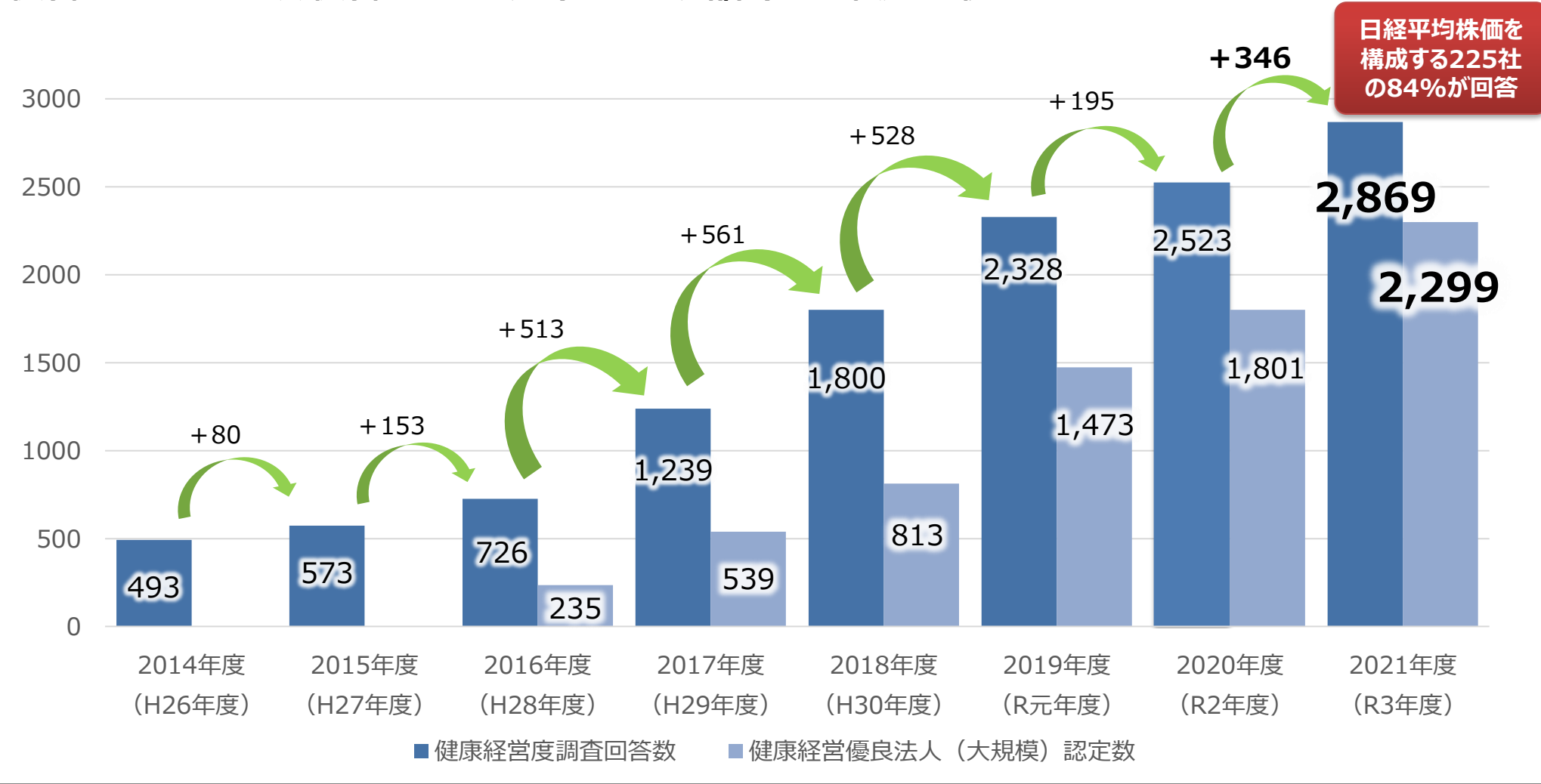


令和3年度健康経営度調査の結果

● 令和3年度健康経営度調査(第8回)の回答数は、前回から346件増加の2,869件（うち、上場企業は1,058社）。認定数は、前回から498件増加の2,299件。

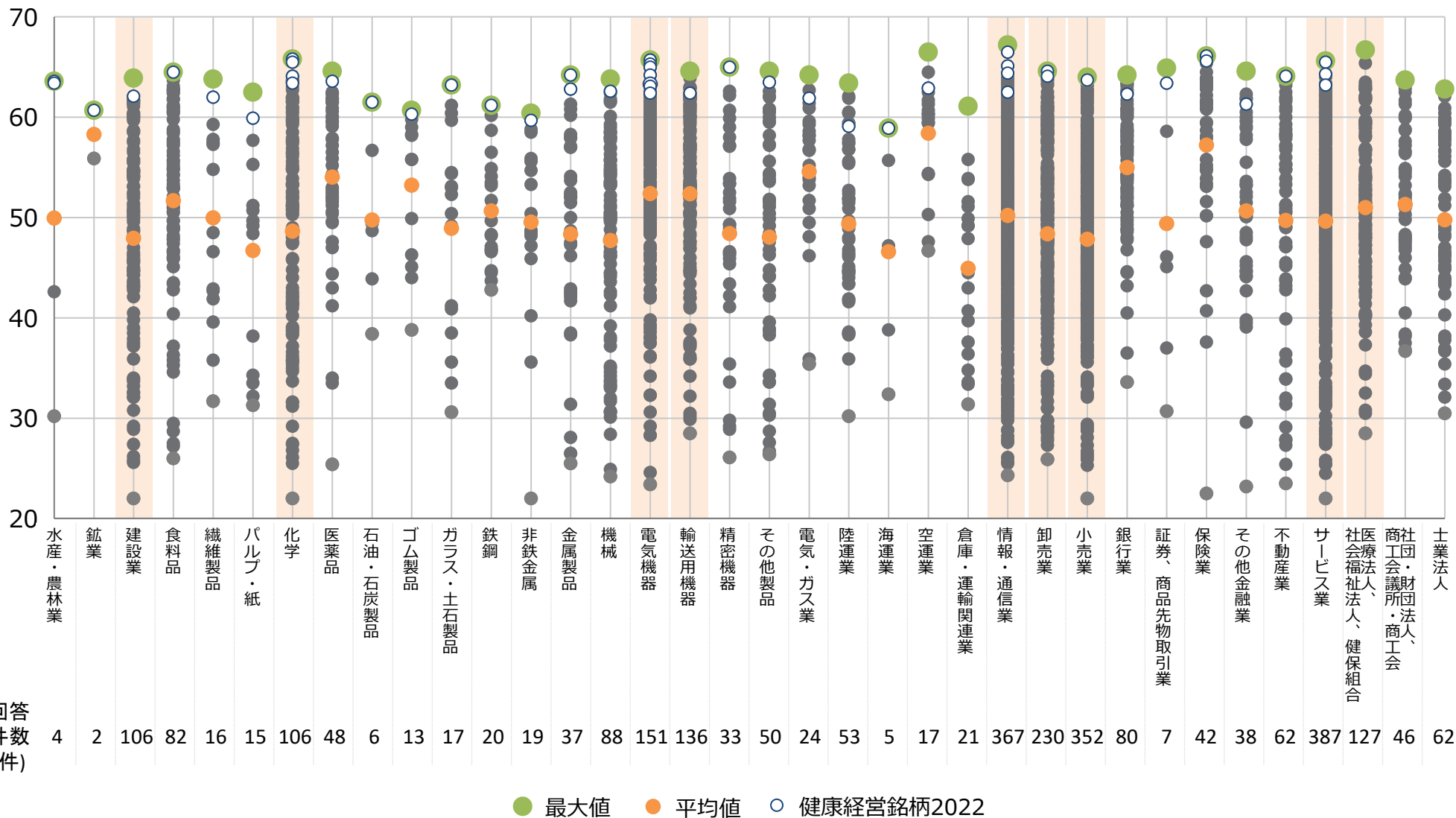
健康経営度調査回答数、健康経営優良法人（大規模法人部門）認定状況の推移

※令和4年3月現在



令和3年度健康経営度調査の評価結果の業種別分布

(偏差値)

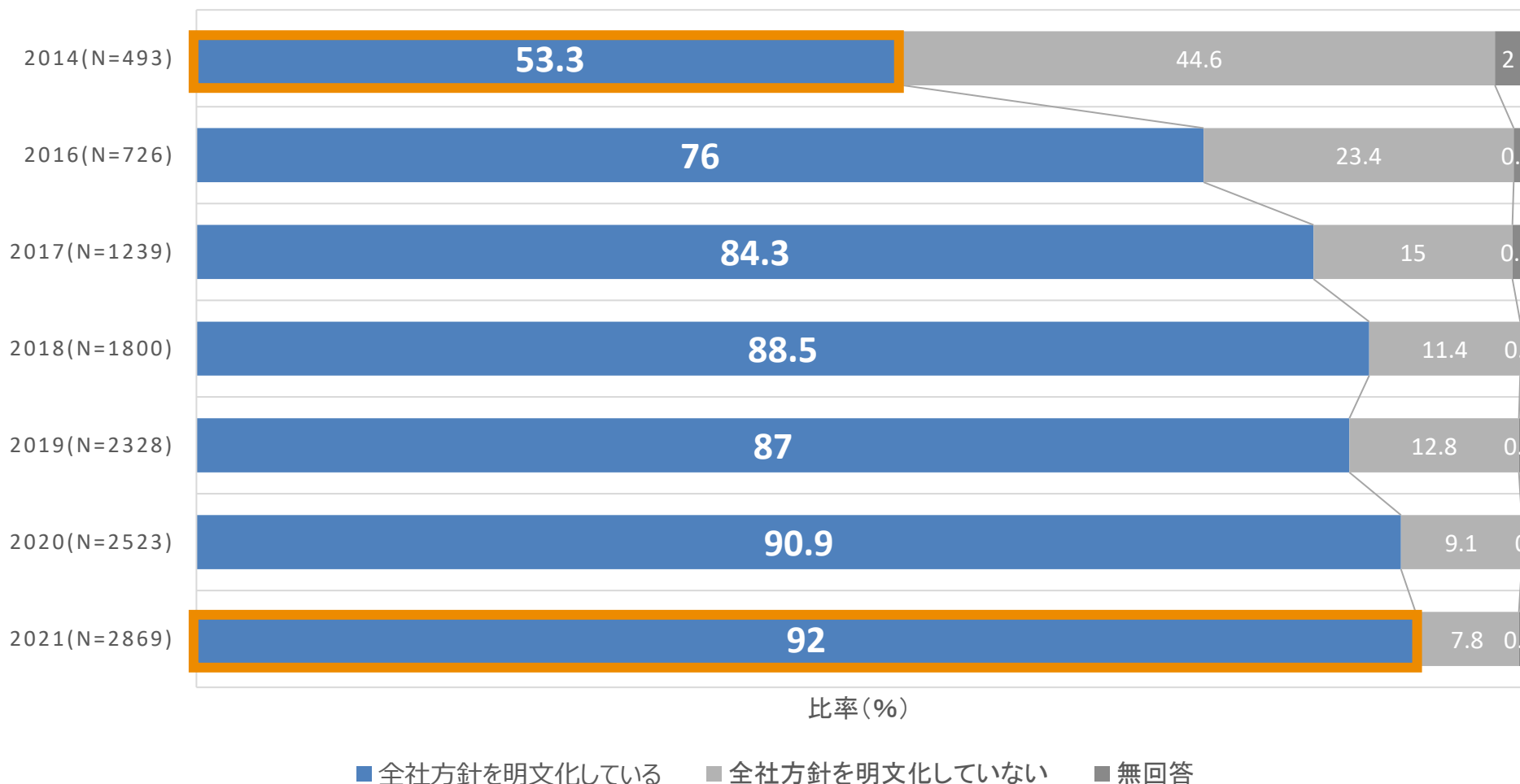


※オレンジ色の網掛けは回答件数100件以上の業種。

健康経営の推進に関する全社方針の明文化

- 全社方針を社内向けに明文化している企業が53.3%(2014年度)から92%(2021年度)に増加。

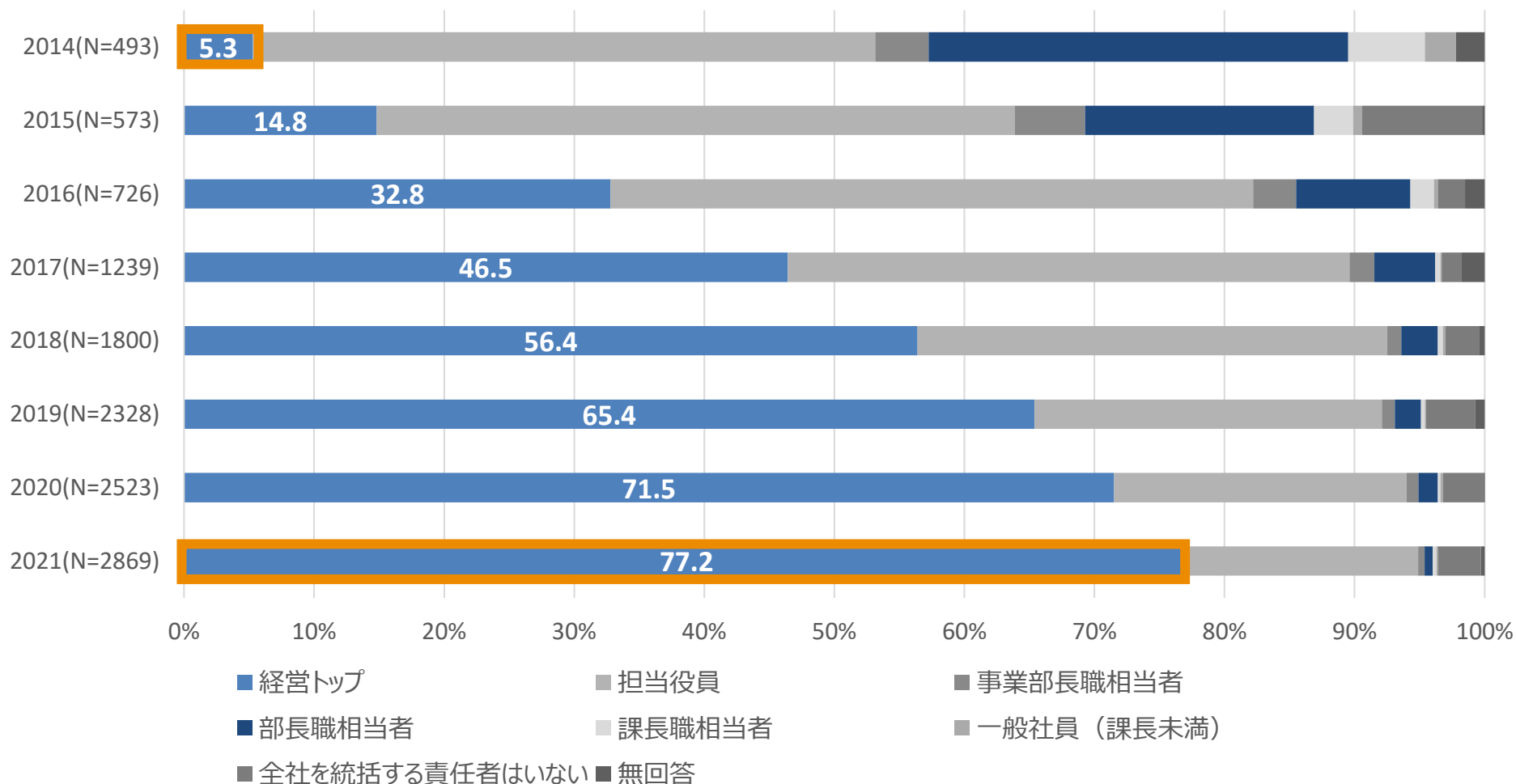
Q 健康経営の推進に対する全社方針を社内向けに明文化していますか。



経営トップによる健康経営の推進

- 経営トップが健康経営の最高責任者を担う企業が5.3%(2014年度)から77.2%(2021年度)に増加。

Q 全社における健康経営の推進の最高責任者の役職は何ですか。



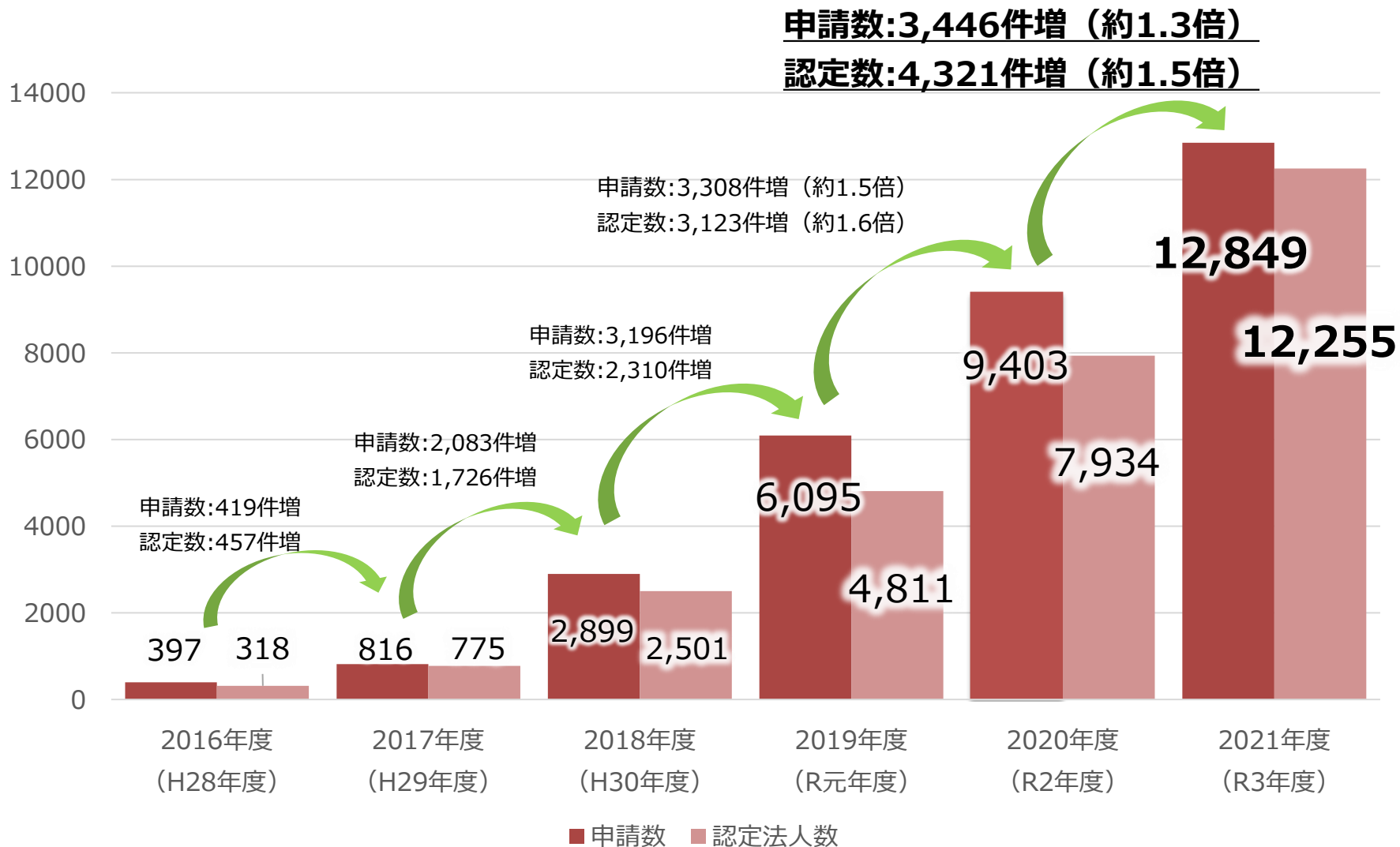
(出所) 健康経営度調査回答結果を基に作成

健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)の申請・認定状況

- 健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)の申請数は、前回から3,446件増加の12,849件。
認定数は、前回から4,321件増加の12,255件。

健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請・認定状況の推移

※令和4年3月現在



健康経営優良法人2022(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、大阪府に続き、愛知県、東京都の順に認定法人数が多かった。
- 認定数が2倍以上に増加した県も。(鳥取2.1倍、徳島2.1倍、茨城2.0倍、和歌山2.0倍)

※令和4年3月現在

都道府県名	件数
北海道	271⇒419
青森県	80⇒122
岩手県	68⇒108
宮城県	168⇒266
秋田県	88⇒122
山形県	174⇒244
福島県	189⇒258
茨城県	54⇒110
栃木県	99⇒144
群馬県	138⇒226
埼玉県	147⇒249
千葉県	120⇒218
東京都	498⇒700
神奈川県	166⇒283

新潟県	114⇒184
富山県	64⇒79
石川県	96⇒152
福井県	72⇒92
山梨県	42⇒78
長野県	297⇒434

岐阜県	155⇒223
静岡県	300⇒434
愛知県	927⇒1318
三重県	185⇒236

滋賀県	102⇒153
京都府	162⇒281
大阪府	1095⇒1717
兵庫県	437⇒628
奈良県	64⇒116
和歌山県	44⇒88

鳥取県	34⇒72
島根県	75⇒134
岡山県	246⇒444
広島県	148⇒284
山口県	68⇒120

徳島県	46⇒95
香川県	92⇒130
愛媛県	90⇒154
高知県	67⇒117

福岡県	154⇒274
佐賀県	45⇒80
長崎県	64⇒100
熊本県	131⇒189
大分県	57⇒89
宮崎県	58⇒81
鹿児島県	107⇒163
沖縄県	36⇒47

健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)の業種別の認定数

- 業種別では、建設業の認定法人数がトップで、製造業、運輸業が続く。

※令和4年3月現在

業種名	件数
農業	5 ⇒ 17
林業	9 ⇒ 14
漁業	2 ⇒ 4
鉱業	2 ⇒ 3
採石業	3 ⇒ 10
砂利採取業	0 ⇒ 0
建設業	1,575 ⇒ 2,591
製造業	1,689 ⇒ 2,545
電気・ガス・熱供給・水道業	55 ⇒ 89
情報通信業	329 ⇒ 474
運輸業	664 ⇒ 1,011
郵便業	1 ⇒ 0
卸売業	533 ⇒ 854
小売業	401 ⇒ 549
金融業	130 ⇒ 167
保険業	426 ⇒ 591
不動産業	134 ⇒ 238
物品賃貸業	35 ⇒ 42
学術研究	5 ⇒ 8

業種名	件数
専門・技術サービス業	325 ⇒ 505
宿泊業	27 ⇒ 29
飲食サービス業	38 ⇒ 95
生活関連サービス業	98 ⇒ 142
娯楽業	14 ⇒ 28
教育	17 ⇒ 25
学習支援業	23 ⇒ 44
医療	28 ⇒ 62
福祉	152 ⇒ 250
複合サービス業	18 ⇒ 34
サービス業（他に分類されないもの）	594 ⇒ 949
公務（他に分類されるものを除く）	0 ⇒ 0
その他	180 ⇒ 267
不明	1 ⇒ 10
特定非営利活動法人	20 ⇒ 21
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者	145 ⇒ 198
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	235 ⇒ 354
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）	21 ⇒ 35
合計	7,934 ⇒ 12,255

健康経営優良法人2022の認定



【健康経営優良法人2022（大規模法人部門（ホワイト500））代表法人】

【健康経営優良法人2022（中小規模法人部門（ブライト500））代表法人】



株式会社タニタヘルスリンク



トヨタ自動車健康保険組合



株式会社エイジェントヴィレッジ



株式会社リーズ

健康経営銘柄2022の選定方法について

- 健康経営度調査回答企業の中から、以下の流れで健康経営銘柄2022を選定。

■ 令和3年8月～10月

「令和3年度健康経営度調査」の実施

経済産業省が、従業員の健康管理に関する取組やその成果を把握するためのアンケート調査を実施。



■ 令和3年10月～11月

回答結果をもとに、健康経営度が上位20%で、かつ、選定要件を満たしている企業を銘柄選定候補として選出する

※重大な法令違反等がある場合には選定しない。



■ 令和3年11月～令和4年3月

財務指標スクリーニングや加点等の実施

財務指標によるスクリーニングや調査回答に基づく加点等を行った上で、「健康経営銘柄2022」を選定。

- **ROE（自己資本利益率）について①直近3年間平均が0%以上または②直近3年連続で下降していない**企業を対象とし、**ROEが高い企業には一定の加点**を行う。

※これまでの①の条件は維持しつつ、コロナの影響も踏まえて②の条件を今年度から新たに追加。

- **前年度回答企業に対しても一定の加点**を行う。
- **社外への情報開示の状況についても評価**を行う。

※33業種毎原則1社の選定を予定（該当企業がない場合、その業種からは非選定）。
なお、各業種最高順位企業の平均より優れている企業についても銘柄選定候補として選出。

※TOKYO PRO Market上場会社は対象外。

「健康経営銘柄」

「健康経営」に優れた企業

「令和3年度健康経営度調査」に
回答した企業

東京証券取引所上場会社

健康経営の全体像と施策例

【令和3年度健康経営度調査における評価の枠組み】

項目	主な内容
1. 経営理念	<ul style="list-style-type: none"> ・経営トップのコミットメント ・統合報告書やCSR報告書への記載等を通じた社内外への発信
2. 組織体制	<ul style="list-style-type: none"> ・社長や役員が健康づくり責任者になる等、経営層が参加する組織体制の構築 ・専門知識を持った産業医や保健師等の健康施策検討への参加 ・健康保険組合との連携体制の構築
3. 制度・施策実行	<ul style="list-style-type: none"> ・計画の策定（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）
	<ul style="list-style-type: none"> ・土台作り（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）
	<ul style="list-style-type: none"> ・施策の実施（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）
4. 評価・改善	<ul style="list-style-type: none"> ・実施した取組の効果検証 ・検証結果を踏まえた施策の改善状況
5. 法令遵守・リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ・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

<健康経営の施策例>

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



健康経営度調査の評価構造

- 令和3年度健康経営度調査の配点は以下のとおり。

側面	ウェイト	内訳	配点	設問番号
1. 経営理念・方針	30%	明文化・健康経営の戦略	5点	Q17、Q18
		情報開示・他社への普及	7点	Q19、Q20、Q22、Q23
2. 組織体制	20%	経営層の関与	2点	Q25、Q26
		実施体制	6点	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32
		従業員への浸透	3点	Q33、Q34、Q35
3. 制度・施策実行	20%	目標設定、健診・検診等の活用	6点	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40
		健康経営の実践に向けた土台づくり	5点	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45
		保健指導	3点	Q46、Q47、Q48、Q49
		生活習慣の改善	5点	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63
		その他の個別施策	9点	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60
4. 評価改善	30%	健診・ストレスチェック、活性度の指標	9点	Q64、Q65、Q69
		労働時間・休職	5点	Q66、Q67、Q68
		健康経営施策の効果検証・改善	5点	Q70

※総合得点は、側面毎の素点合計を回答企業全体で偏差値換算した後、それぞれにウェイトを掛け合わせ、それらを合計して算出。

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企業に対して結果サマリー（フィードバックシート）を送付。各社が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としている。

【令和3年度健康経営度調査フィードバックシート素案】

CODE: 9999
経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート <サンプル>
貴社名: (サンプル)
加入保険者: XXX健康保険組合
所属業種: 士業法人、その他法人、公法人・特殊法人

①健康経営度評価結果
■総合順位: 501~550位/3000社中
■総合評価: 49.8 (前年度評価 56.2)
※(ホワイト500)に該当するかについては、同業法人全体では(申請法人)に該当した順位で、フィードバックシート上の順位から繰り上がり確定される場合があります。

②評価の内訳

項目	貴社	同業法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	49.8	70.7	65.0	43.3
経営理念・方針	55.2	70.7	62.2	48.3
組織体制	64.8	68.6	64.8	49.6
制度・施策実行	57.3	69.7	66.8	48.0
評価・改善	43.1	68.0	66.8	48.0

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

項目	平成29年度	平成30年度	平成31年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	301~350位	401~450位	501~550位	601~650位	701~750位
総合評価	50.0	51.1(1.1)	52.1(1.0)	56.2(1.1)	49.8(1.6)	49.8(1.6)
(参考)同業企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	3000社	3000社

※各年度のデータは、同業法人全体の平均に基き算出されています。トップのデータは、順位が1位の法人の成績を示しています。

※総合評価の内訳は、前年度との比較を示しています。

※業種別の健康経営度の推移は、前年度との比較を示しています。

※業種別の健康経営度の推移は、前年度との比較を示しています。

総合順位・総合評価(偏差値)

4側面(経営理念・方針、組織体制、制度・施策実行、評価・改善)に関する評価

経年での変化(直近5回の評価結果)

④評価の詳細分析

各項目の評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	貴社	同業法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	新文化・経営理念の創出	Q17, Q18	47.0	67.4	67.7	49.4
	業務拡大・社会への波及	Q19, Q20, Q22, Q23	50.4	71.8	70.9	47.9
	経営者の関与	Q25, Q26	62.5	63.5	63.6	52.1
組織体制	実務体制	Q27, Q28, Q29, Q31, Q32	63.9	66.4	63.9	48.0
	従業員への待遇	Q33, Q34, Q35	62.4	68.2	72.7	51.0
制度・施策実行	目標設定・進捗管理の活用	Q36, Q37, Q38, Q39, Q40	54.5	69.6	65.4	49.3
	健康経営の推進に向けた仕組みづくり	Q41, Q42, Q43, Q44, Q45	58.2	61.8	62.6	49.3
	保健指導	Q46, Q47, Q48, Q49	42.0	68.0	66.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50, Q51, Q52, Q53, Q54, Q55, Q56, Q57, Q58, Q59, Q60	59.5	73.2	68.2	48.4
評価・改善	その他の個別施策	Q64, Q65, Q69	55.6	68.1	67.2	50.3
	評価・フィードバック・改善の推進	Q66, Q67, Q68	33.3	69.3	66.6	53.4
	健康経営推進の推進体制・改善	Q70	53.8	69.3	70.0	49.0

※各年度のデータは、同業法人全体の平均に基き算出されています。トップのデータは、順位が1位の法人の成績を示しています。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

人材定着と採用力向上

健康経営で新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長(働いてもらう)ことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。

健康経営の実施により期待する効果

従業員が長く働けることと認められることを期待している。具体的な施策として、平均勤続年数については、中途入社した従業員の5年後定着率80%を目指し、また定休・育児休業後の就業継続率については、現在の50%から70%以上への改善を目指す。

■情報開示媒体

媒体の種類: 総合報告書

URL: <https://www.www.www>

※貴社が健康経営度調査Q18, SQ2で回答した内容を転記しています。

※貴社が健康経営度調査Q19, SQ4で回答した内容を転記しています。

健康経営の戦略と情報開示媒体URL

⑥具体的な健康課題への対応

健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	対応度	対応する質問
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7, 50.0	Q37, Q38, Q41, Q42, Q50, Q51, Q64(a), Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の発リスクに対する意識化予防	58.5, 49.9	Q39, Q46, Q47, Q48, Q49, Q49(a), Q54(a), Q54(b), Q54(c)
3	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	52.3, 50.0	Q40, Q56, Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6, 48.4	Q52, Q64(d), Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康維持・増進	52.2, 52.2	Q53, Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.9, 49.5	Q45, Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2, 65.2	Q43, Q55, Q66, Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1, 57.3	Q44, Q69
9	従業員の働き方に関するアンケート	62.4, 61.0	Q59, Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.2, 52.7	Q62, Q63, Q64(b)

※各分類のデータは、それぞれ課題に対応する評価項目を全社平均に算出・集計して算出した値です。下記「重点を置いている具体的な健康課題」のテーマには、貴社が回答していません。

■重点を置いている具体的な健康課題とその効果

課題のテーマ	課題の内容	効果検証結果
① 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 (働き方に関するアンケート)	社内で就業に関するアンケートをとったところ、「就業中に疲労を感じることがある」と回答した従業員の割合が高い結果となった。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を確認するために利用者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち90%が「制度の利用により生産性が向上した」と回答した。
② 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保		

※貴社が健康経営度調査Q70, SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営施策に関する効果検証

「健康経営銘柄2022」「健康経営優良法人2022」の選定・認定フロー

健康経営銘柄の選定フロー

健康経営優良法人の認定フロー

東京証券取引所上場会社

ホワイト500・大規模法人部門

ブライト500・中小規模法人部門

健康経営度調査の実施

経済産業省が実施する、従業員の健康管理に関する取組やその成果を把握するための、「従業員の健康に関する取り組みについての調査」（健康経営度調査）に回答。日本健康会議認定事務局へ申請。

加入している保険者（協会けんぽ、健康保険組合連合会、国保組合等）が実施している健康宣言事業に参加

※加入している保険者が健康宣言事業を実施していない場合は、各自治体が実施する健康宣言事業への参加をもって代替可能。
保険者と自治体のいずれも健康宣言事業を実施していない場合は、自社独自の健康宣言の実施をもって代替可能。

健康経営度が上位20%の上場企業を候補として選定

東京証券取引所において財務指標スクリーニングを実施

経済産業省及び東京証券取引所が共同で選定

*原則33業種毎1社の選定
(該当企業がない場合、その業種からは選定なし)

自社の取組状況を確認し、中小規模法人部門の認定基準に該当する具体的な取組を申請書に記載

日本健康会議認定事務局へ申請

認定審査

日本健康会議において認定

健康経営銘柄2022選定及び健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				大規模	銘柄・ホワイト500
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	必須	
		自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	①トップランナーとしての健康経営の普及	左記①～⑯のうち13項目以上	必須
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者の役職	必須	
		実施体制	産業医・保健師の関与		
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	左記①～⑯のうち13項目以上 左記②～⑯のうち13項目以上	
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）		
			③受診勧奨に関する取り組み		
	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施				
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職・従業員への教育 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること		
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み		
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み		
		⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
		感染症予防対策	⑮感染症予防に向けた取り組み		
	喫煙対策	⑯喫煙率低下に向けた取り組み			
		受動喫煙対策に関する取り組み	必須		
4. 評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診の実施、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等。 ※誓約事項参照	必須	

健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）認定要件

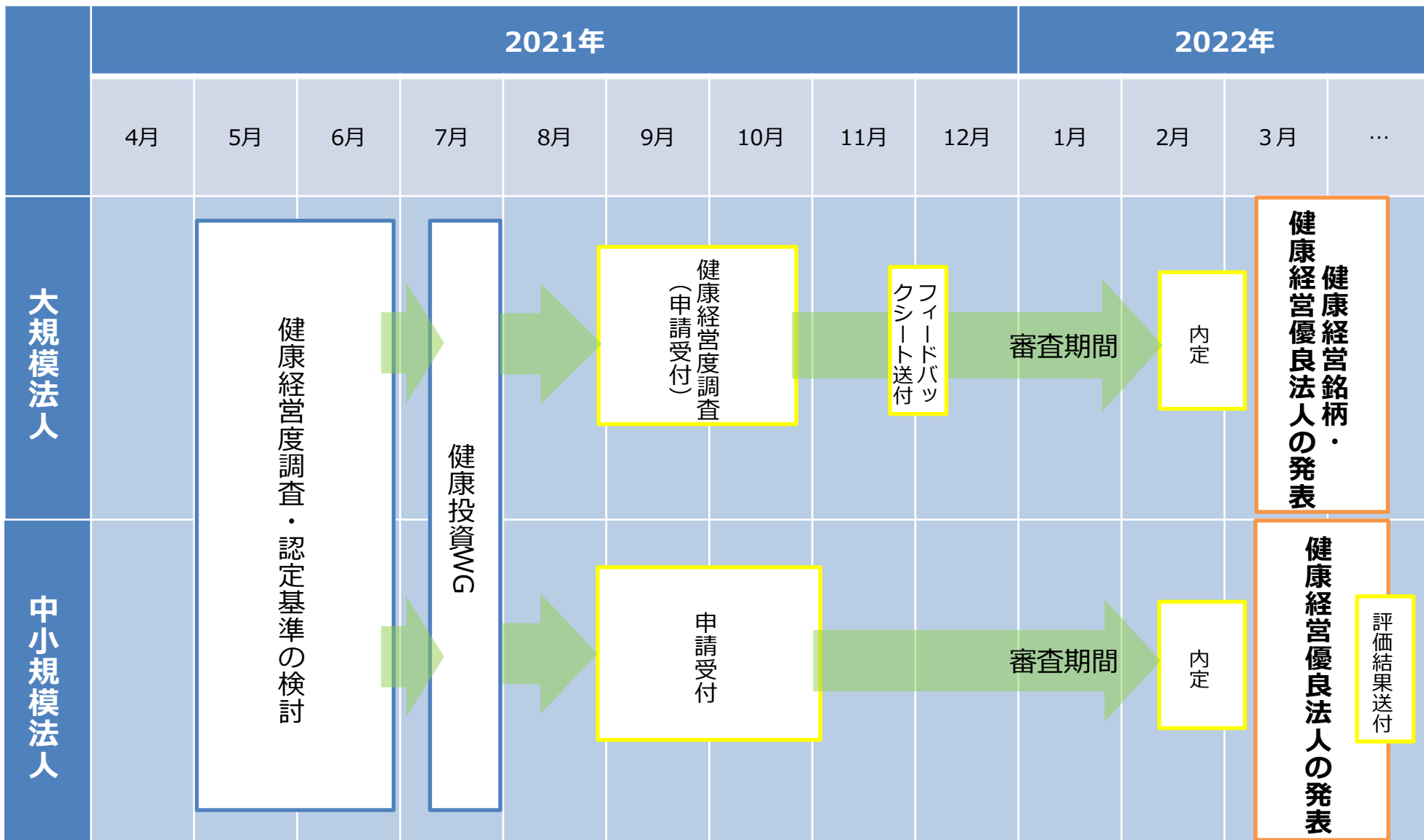
大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1.	経営理念・方針		健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	必須
2.	組織体制		健康づくり担当者の設置	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
3.	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
		健診・検診等の活用・推進	①従業員の健康診断の受診(受診率実質100%)	左記 ①～③のうち 2項目以上
			②受診勧奨に関する取り組み	
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職・従業員への教育	左記 ④～⑦のうち 1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み	
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	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	左記 ⑧～⑮のうち 4項目以上
		具体的な健康保持・増進施策	⑨食生活の改善に向けた取り組み	
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み	
⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み				
感染症予防対策		⑭感染症予防に関する取り組み		
喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み			
	受動喫煙対策に関する取り組み	必須		
4.	評価・改善		健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
5.	法令遵守・リスクマネジメント		定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等 ※誓約事項参照	必須

プライト500は左記①～⑮のうち13項目以上

上記のほか、「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」と「健康経営の評価項目における適合項目数」を評価し、上位500法人を健康経営優良法人2022（中小規模法人部門（プライト500））として認定する。

令和3年度健康経営顕彰制度のスケジュール

- 「健康経営銘柄2022」及び「健康経営優良法人2022」に係るスケジュールは以下のとおり。



日本健康会議について

- 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。
- 日本健康会議2021（7回目）は、令和3年10月29日に開催。



日本健康会議2021の様子（令和3年10月29日開催）



日本健康会議WEBサイト



日本健康会議「健康づくりに取り組む5つの実行宣言2025」について

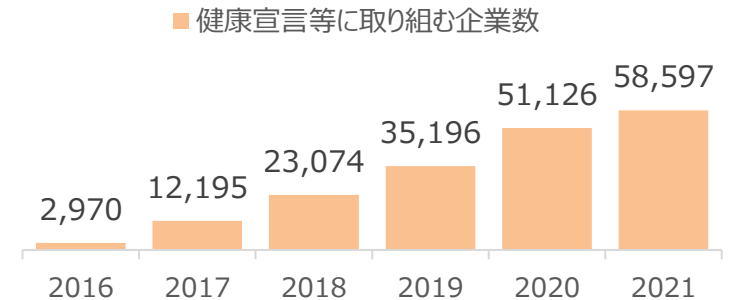
- 日本健康会議は、2021年に新たな実行委員体制のもと第二期として「日本健康会議2025」を開始し、新たな活動目標となる「健康づくりに取り組む5つの実行宣言2025」を採択。

- 宣言 1 地域づくり・まちづくりを通じて、生活していく中で健康でいられる環境整備に取り組む自治体を1,500市町村以上とする。
- 宣言 2 47都道府県全てにおいて、保険者協議会を通じて、加入者及び医療者と一緒に予防・健康づくりの活動に取り組む。
- 宣言 3 保険者とともに健康経営に取り組む企業等を10万社以上とする。**
- 宣言 4 加入者や企業への予防・健康づくりや健康保険の大切さについて学ぶ場の提供、及び上手な医療のかかり方を広める活動に取り組む、保険者を2,000保険者以上とする。
- 宣言 5 感染症の不安と共存する社会において、デジタル技術を活用した生涯を通じた新しい予防・健康づくりに取り組む保険者を2,500保険者以上、医療機関・薬局を20万施設以上とする。

【宣言3の達成要件】

大規模法人においては次の①、中小規模法人においては次の②について、行われていること。

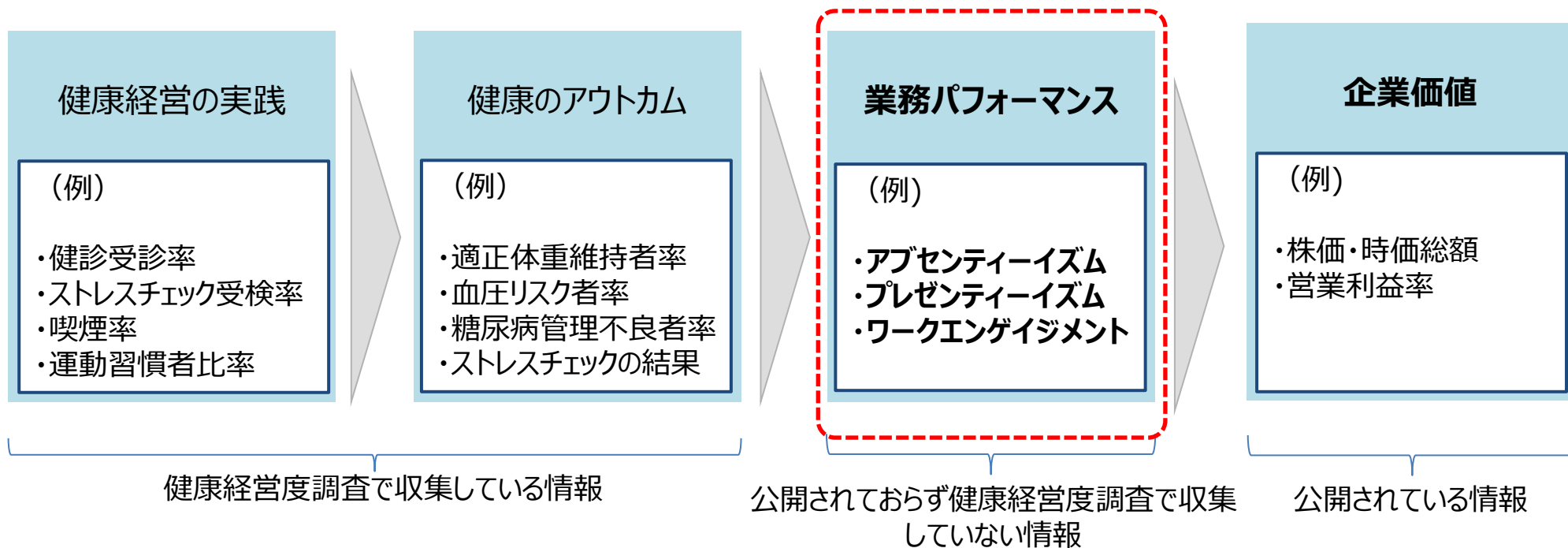
- ① 健康経営優良法人の認定基準を満たすこと。この際、下記の具体的な取組例を参考に、健康経営の発展に資する取組を積極的に実施すること。
- ② 健康経営優良法人の認定基準を満たすこと。または、保険者や商工会議所、自治体等のサポートを得て健康宣言に取り組むこと。



3. 健康経営に取り組む意義

健康経営の効果が現れるフロー

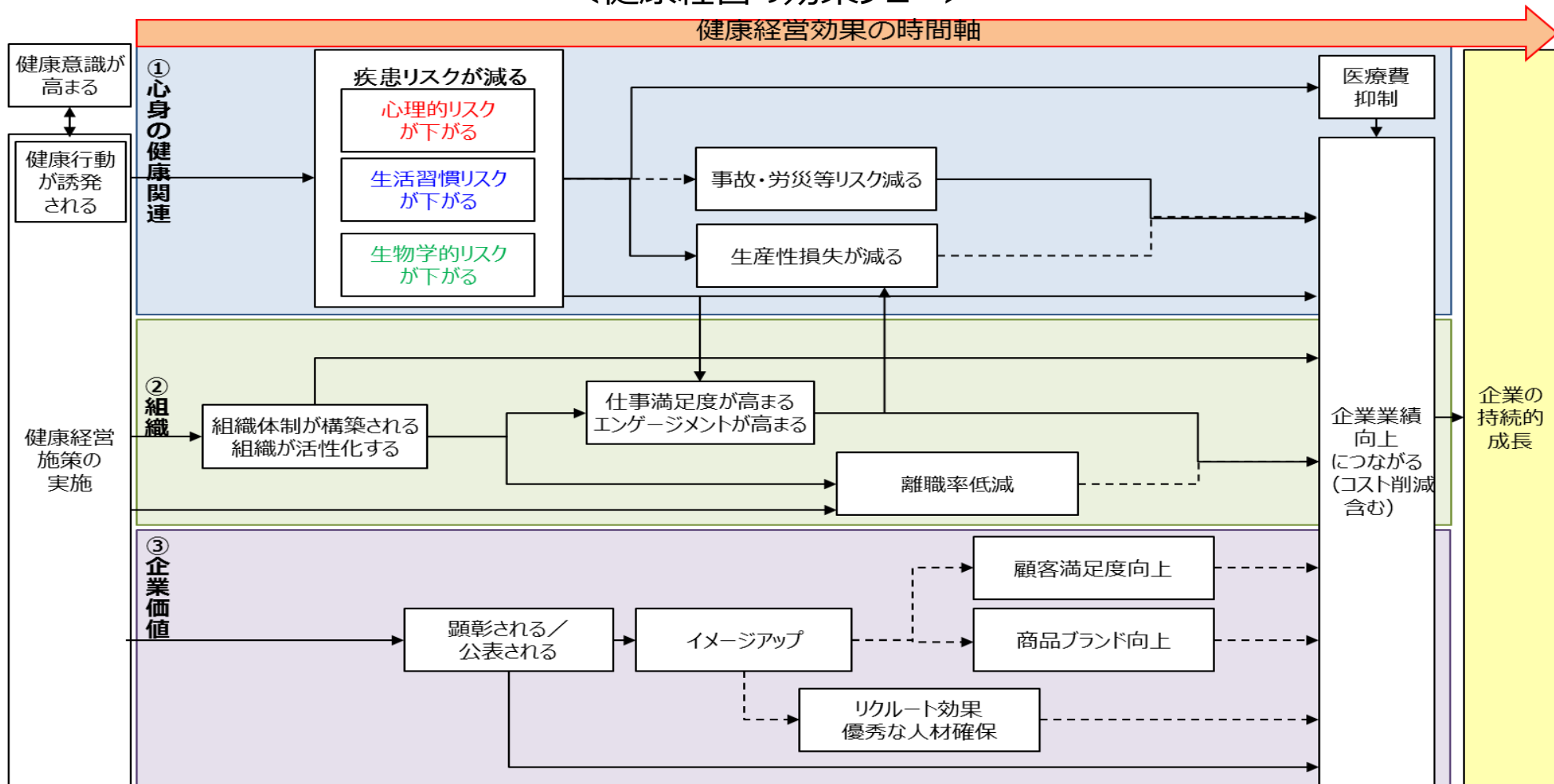
※働きがい、信頼関係、仕事に対する対価等、健康に関する要因以外も関与。



健康経営施策による企業価値等への寄与に関する整理

- 健康経営の効果を①心身の健康関連（個人の心身の健康状態の改善による生産性の向上）、②組織（組織の活性化）、③企業価値（企業価値の向上）の3つに分類しフロー図を整理。

＜健康経営の効果フロー＞



米国商工会議所による分析：労働損失への対応の重要性

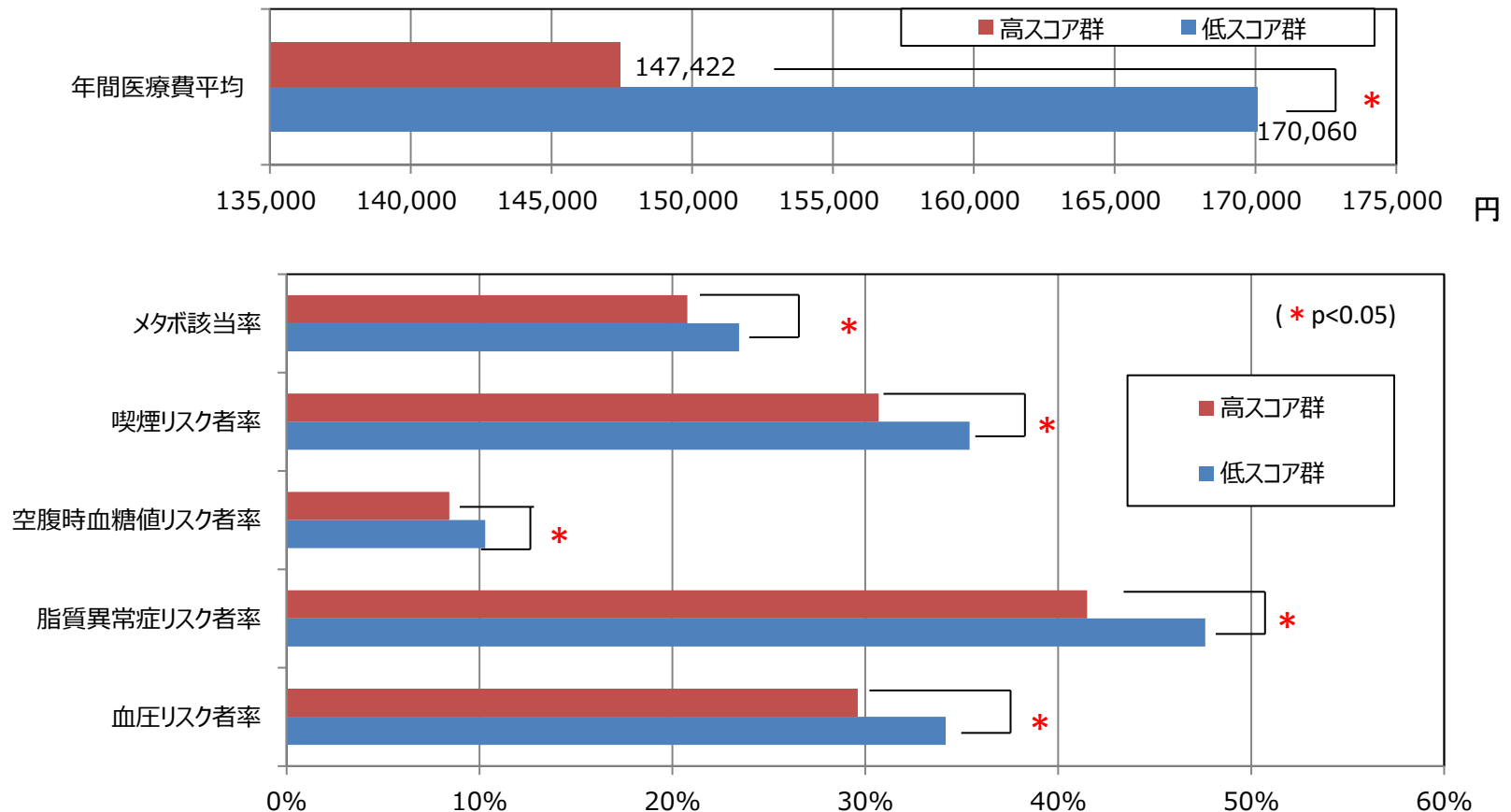
- 米国商工会議所では2016年に「健康と経済」についてのレポートを発表しており、各国において以下のようなGDPに対する労働損失（病気による早期退職による損失、アブセンティーズム、プレゼンティーズム）によるインパクトがあるとしており、今後規模的にも地域的にも更に拡大していくことが示されている。
- 世界がこうした状況を迎える中、労働損失への対応の重要性は増している。

	2015			2030		
	Early retirement due to ill health	Absenteeism + presenteeism	Total absenteeism + presenteeism + early retirement	Early retirement due to ill health	Absenteeism + presenteeism	Total absenteeism + presenteeism + early retirement
Australia	2.9%	4.4%	7.3%	3.0%	4.5%	7.5%
Brazil	2.2%	5.1%	7.3%	2.7%	5.4%	8.1%
China	2.1%	3.3%	5.4%	2.7%	3.7%	6.4%
Colombia	2.3%	4.6%	6.9%	2.7%	4.9%	7.6%
India	2.5%	4.6%	7.1%	2.9%	4.8%	7.7%
Indonesia	2.4%	4.6%	6.9%	3.0%	4.8%	7.7%
Japan	3.2%	3.8%	7.0%	3.9%	4.1%	8.0%
Kenya	1.9%	4.4%	6.3%	2.2%	4.6%	6.8%
Malaysia	1.8%	4.5%	6.3%	2.2%	4.9%	7.1%
Mexico	1.8%	3.5%	5.3%	2.4%	3.5%	5.9%
Peru	2.2%	4.8%	7.0%	2.8%	5.0%	7.8%
Philippines	2.4%	5.1%	7.5%	2.6%	5.2%	7.8%
Poland	3.0%	4.6%	7.5%	3.5%	5.0%	8.4%
Saudi Arabia	0.7%	5.7%	6.4%	1.0%	6.7%	7.7%
Singapore	2.2%	3.2%	5.4%	2.3%	3.4%	5.7%
South Africa	2.1%	4.7%	6.8%	2.2%	4.9%	7.0%
Turkey	1.8%	5.2%	7.0%	2.4%	5.5%	8.0%
United States	3.3%	5.0%	8.2%	3.0%	5.1%	8.1%

Source: Victoria Institute for Strategic Economic Studies estimates.

健康経営と健康状態の関係性（平成28年度調査の結果）

- 東京大学等が、土木建築業種の大企業23社に対し、健康経営に関する調査を実施した上で、健診・レセプトデータ（過去3年分）を突合。
- 調査結果の中央値で高スコア群と低スコア群の2群に分け、医療費、各種リスクとの関係性を分析。
- **年間医療費平均、メタボ該当率、喫煙リスク者率、空腹時血糖値リスク者率、脂質異常症リスク者率、血圧リスク者率において、高スコア群が低スコア群をいずれも下回る結果が得られた。**

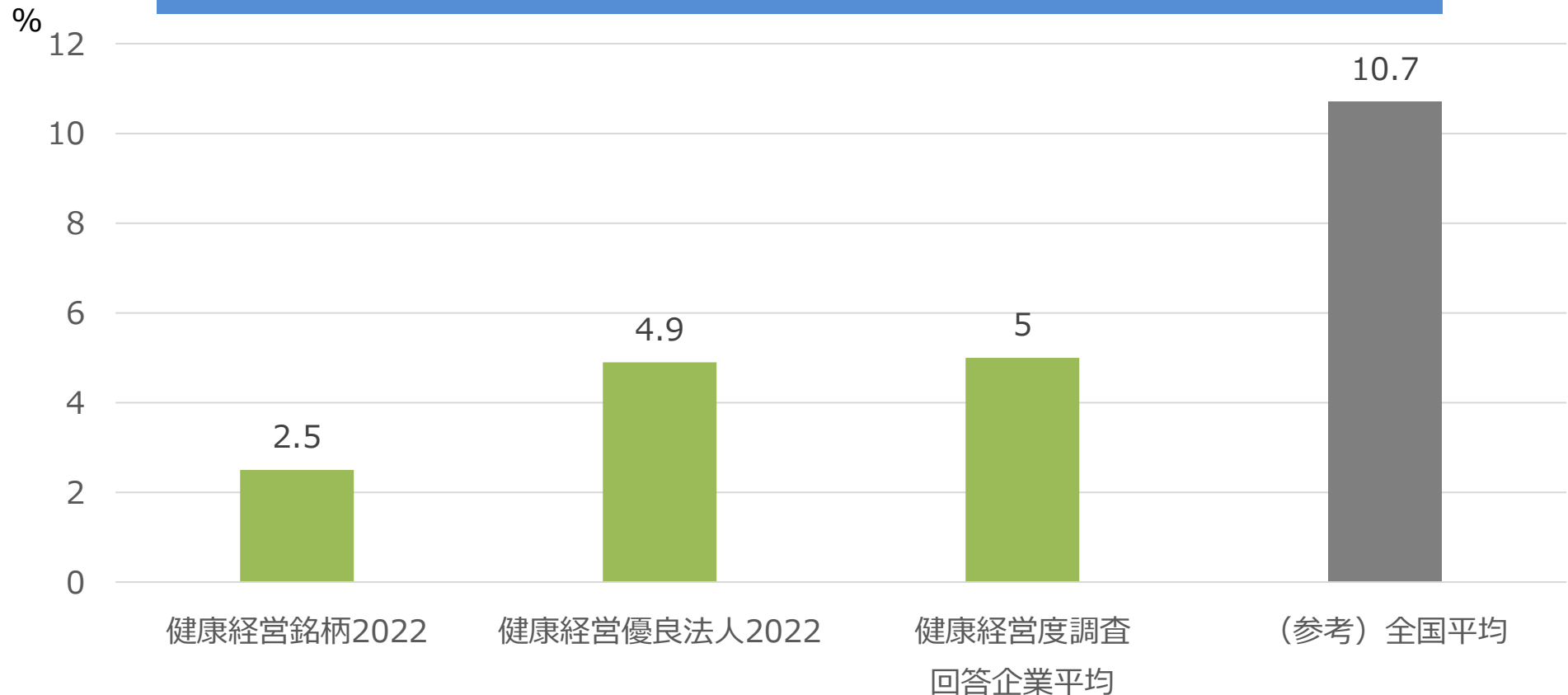


※リスクの割合は、健康経営度調査に回答した企業個社ごとに、特定健診を受けた者のうちリスク者が占める割合を算出し、高スコア群企業、低スコア群企業の中で平均化したもの。

健康経営に取り組む企業では離職率が低い

- 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。
- 2020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 2020年（令和2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）

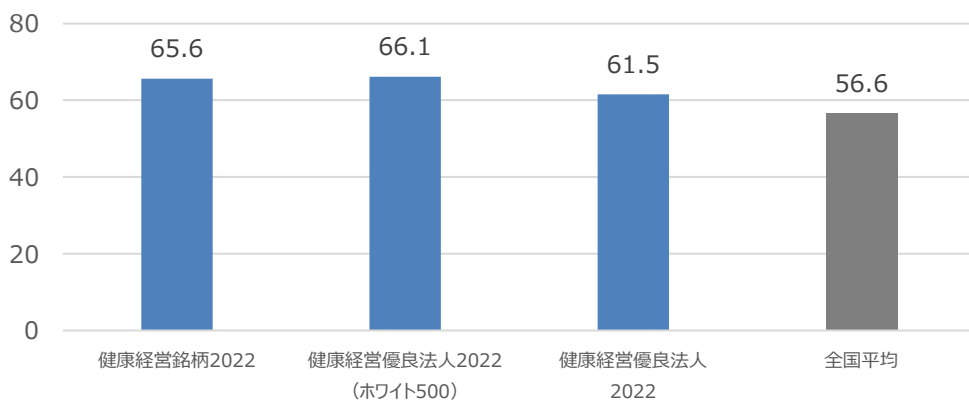
※離職率=正社員における離職者数/正社員数を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出

※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。

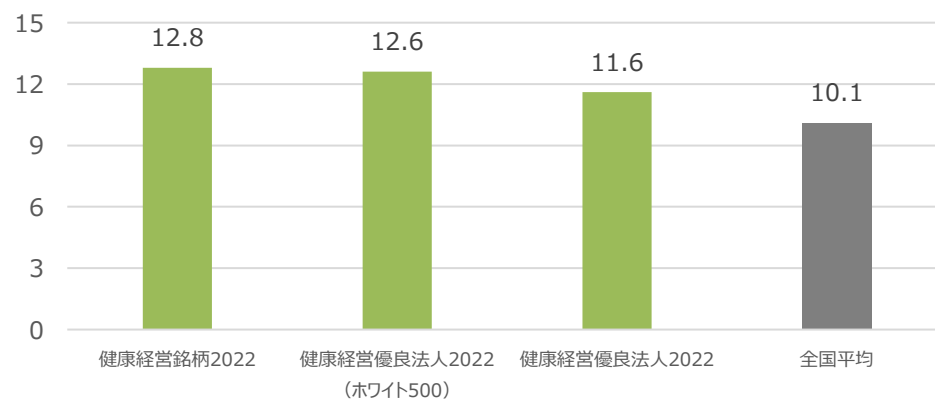
健康経営に取り組む企業等の傾向

- 令和3年度健康経営度調査の結果を簡易的に分析したところ、健康経営度の高い企業では有給取得率、有給取得日数が高い傾向が見られた。
- 他にも、法人単位の特定健診実施率も、健保組合平均と比べ高い傾向があった。

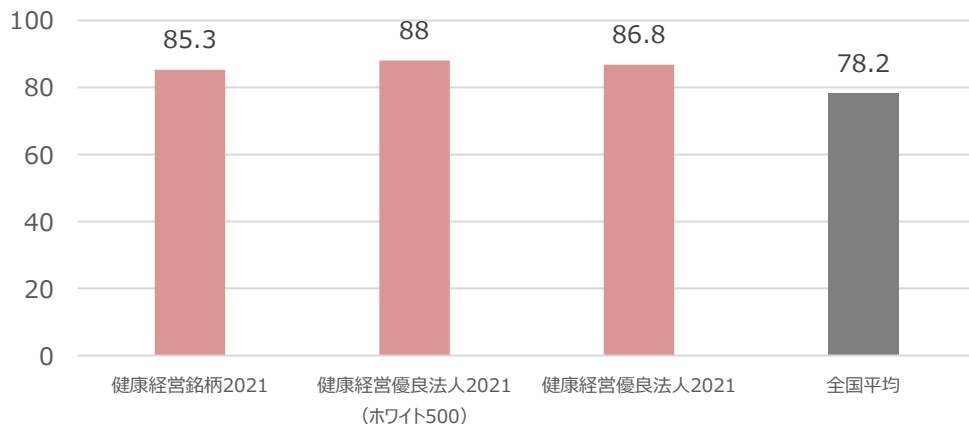
2021年度 平均年次有給休暇取得率 (%)



2021年度 平均年次有給休暇取得日数 (日)



2018年度 特定健康診査実施率 (%)



※平均年次有給休暇取得率・取得日数の全国平均は「令和3年就労条件総合調査」に基づく。
[gaiyou01.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/gaiyou01.pdf)

※特定健康診査実施率の健保組合平均は「2018年度特定健康診査・特定保健指導の実施状況」に基づく。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/000686037.pdf>

※特定健康診査実施率は「法人単位の値を把握している」法人のみに回答いただいたものであり、健康経営度調査の評価には含まれない。

※全ての選定・認定法人を対象として集計したため、健康経営に取り組んでいる期間の長短は考慮していない。

健康経営の企業価値への寄与

- ジョンソンアンドジョンソン（J&J）では、75年前に作成された“**Our Credo**”において、全世界のグループ会社の従業員およびその家族の健康や幸福を大事にすることを表明している。
- 同社では、**健康経営に対する投資1ドルに対するリターンが3ドルになるとの調査結果**も出している。

J&Jの“**Our Credo**”

Our Credo

We believe our first responsibility is to the doctors, nurses and patients, to mothers and fathers and all others who use our products and services. In meeting their needs everything we do must be of high quality. We must constantly strive to reduce our costs in order to maintain reasonable prices. Customers' orders must be serviced promptly and accurately. Our suppliers and distributors must have an opportunity to make a fair profit.

We are responsible to our employees, the men and women who work with us throughout the world. Everyone must be considered as an individual. We must respect their dignity and recognize their merit. They must have a sense of security in their jobs. Compensation must be fair and adequate, and working conditions clean, orderly and safe. We must be mindful of ways to help our employees fulfill their family responsibilities. Employees must feel free to make suggestions and complaints. There must be equal opportunity for employment, development and advancement for those qualified. We must provide competent management, and their actions must be just and ethical.

We are responsible to the communities in which we live and work and to the world community as well. We must be good citizens — support good works and charities and bear our fair share of taxes. We must encourage civic improvements and better health and education. We must maintain in good order the property we are privileged to use, protecting the environment and natural resources.

Our final responsibility is to our stockholders. Business must make a sound profit. We must experiment with new ideas. Research must be carried on, innovative programs developed and mistakes paid for. New equipment must be purchased, new facilities provided and new products launched. Reserves must be created to provide for adverse times. When we operate according to these principles, the stockholders should realize a fair return.

Johnson & Johnson

健康経営への投資に対するリターン

- J & J がグループ世界250社、約11万4000人に健康教育プログラムを提供し、投資に対するリターンを試算。
- 健康経営に対する投資1ドルに対して、3ドル分の投資リターンがあったとされている。

投資リターン（3ドル）

- 生産性の向上**
欠勤率の低下
プレゼンティーズムの解消
- 医療コストの削減**
疾病予防による傷病手当支払い減
長期的医療費抑制
- モチベーションの向上**
家族も含め忠誠心と士気が上がる
- リクルート効果**
就職人気ランキングの順位上昇で採用が有利に
- イメージアップ**
ブランド価値の向上
株価上昇を通じた企業価値の

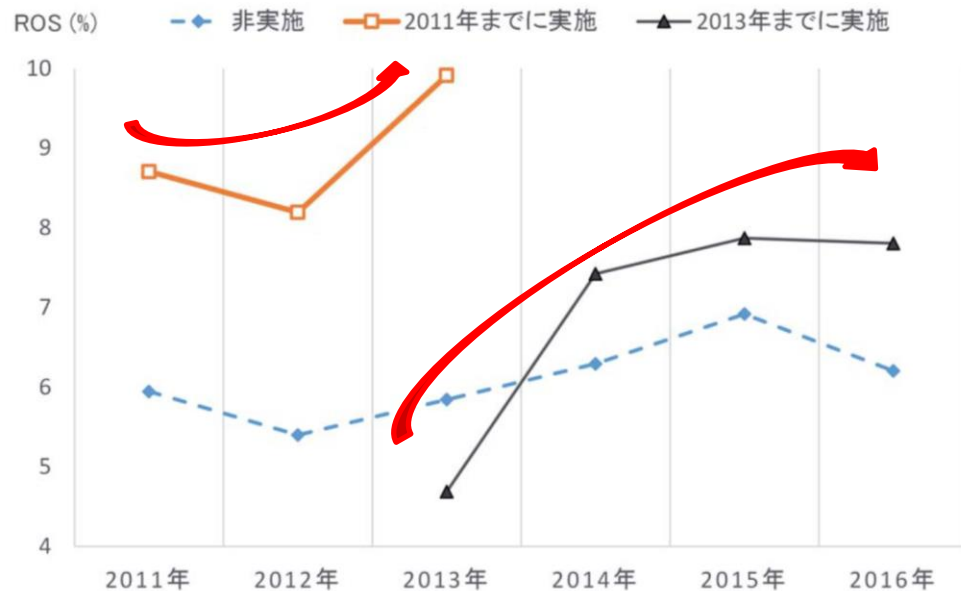
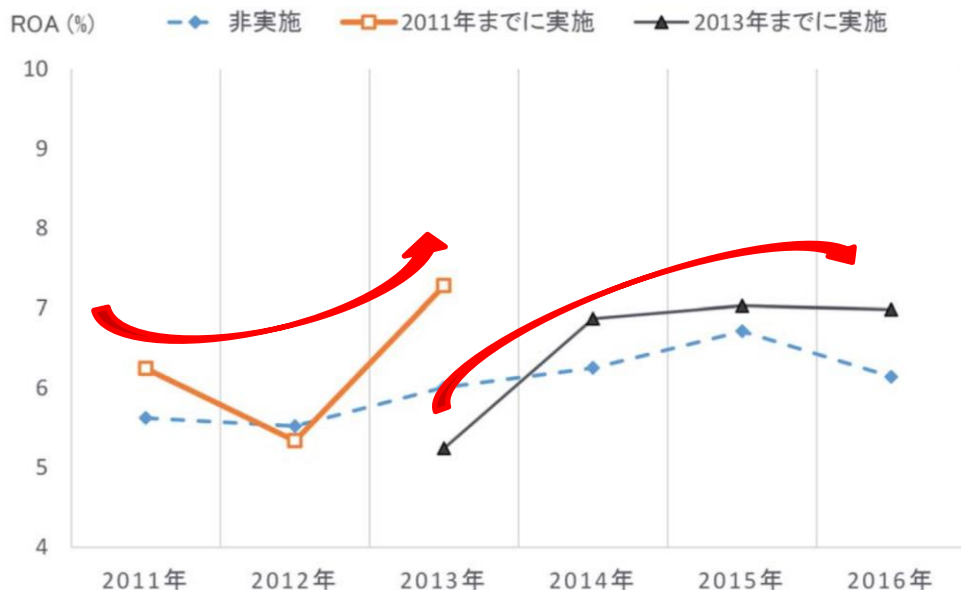
健康経営への投資額（1ドル）

- 人件費**
(健康・医療スタッフ・事務スタッフ)
- 保健指導等利用費、システム開発・運用費**
- 設備費**
(診療施設、フィットネスルーム等)

(出所)「儲かる『健康経営』最前線」ニューズウィーク誌2011年3月号を基に作成

健康経営と企業業績・株価の関係性①

- 日本経済新聞グループが推進している日経Smart Workプロジェクトの一環として、日本経済新聞社と日本経済研究センターが共同で運営し、学識経験者等が参画する「スマートワーク経営研究会」が行われており、平成30年6月に中間報告として「働き方改革と生産性、両立の条件」という調査レポートを発表。
- このレポートの中で、スマートワーク経営調査の個票データをパネルデータ化し、健康経営を含む働き方改革に関する施策と企業の利益率との関係を検証したところ、健康経営については、ROA（総資産経常利益率）とROS（売上高営業利益率）のいずれでも、実施の少し後に利益率が上昇している状況が見られるため、健康経営を実施することでラグを伴って利益率が上昇するプラスの効果が現れる可能性が示唆されること、また、健康経営による効果はすぐ顕現化せず、2年のラグを伴うということが報告されている。
- 以下の図は、健康経営施策について、①施策を実施していない企業群の2011～2016年の利益率の推移、②2008～2010年に実施した企業群の2011～2013年の利益率の推移、③2011～2013年に実施した企業群の2013～2016年の利益率の推移をROA、ROS別に分けて比較したもの。

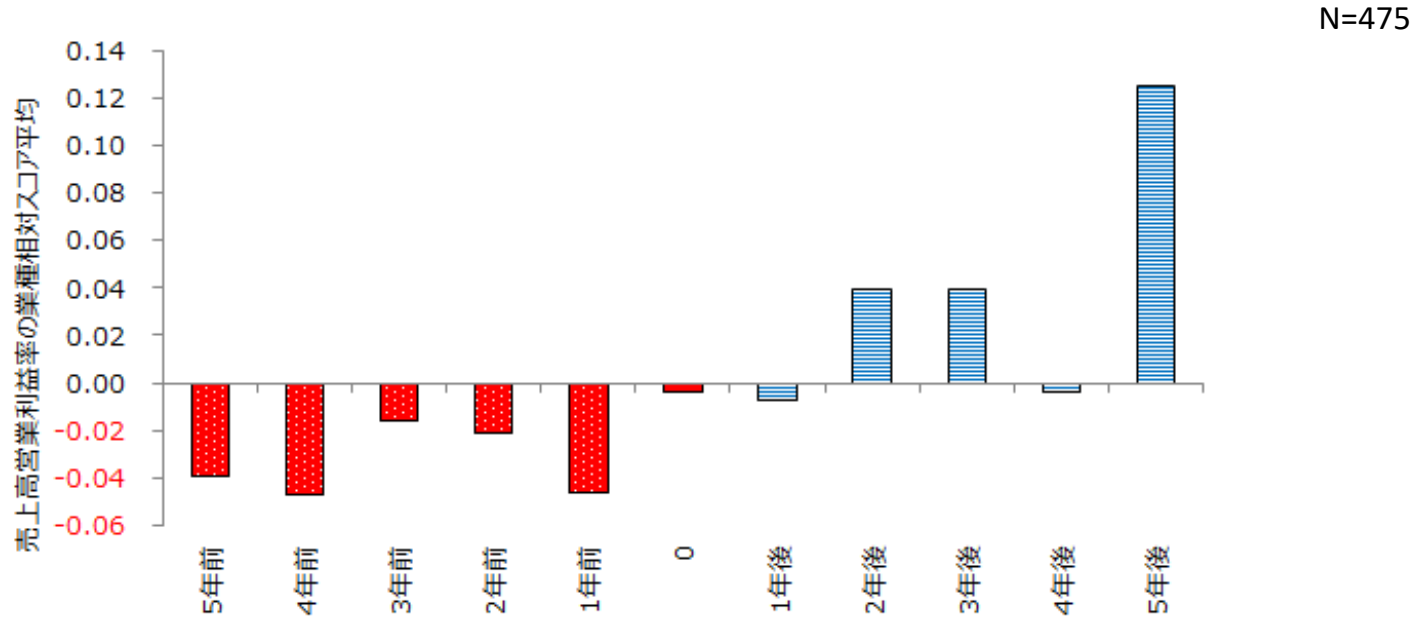


(出所) 日経Smart Workプロジェクト「スマートワーク経営研究会」中間報告「働き方改革と生産性、両立の条件」(2018年6月)

健康経営と企業業績・株価の関係性②

- 健康経営を開始した年を「0」とした際の、5年前から5年後までの売上高営業利益率の業種相対スコア（業種内において健康経営を推進した企業の利益率が相対的に高いか低いかを把握する指数）の平均値を比較。
- 健康経営を開始する前の5年以内では、売上高営業利益率の業種相対スコアは負を示し、業種相対で利益率が低い状況であることを反映している一方で、健康経営を開始した後の5年間では、業種相対スコアは正の値を示す傾向にあった。

健康経営開始前後の5年以内の売上高営業利益率の業種相対スコア

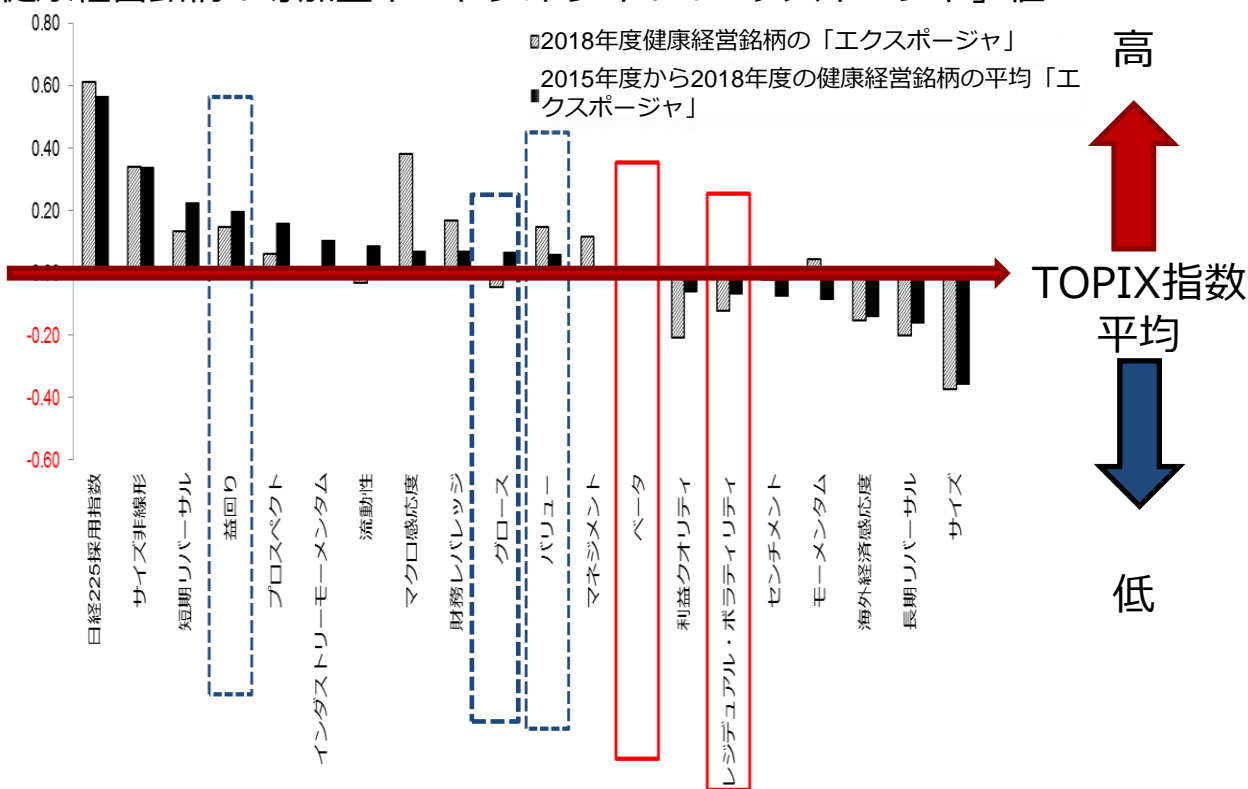


注：健康経営を始めた時点をもとにした前後の最長5年以内の売上高営業利益率の業種平均スコアの平均値、5年前より後に健康経営を始めた場合はサンプルは無いとする

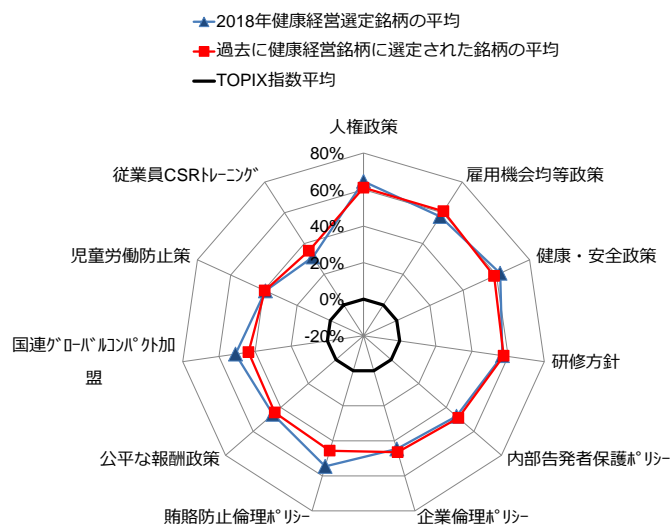
健康経営と企業業績・株価の関係性③

- 『三菱UFJモルガンスタンレー証券』では健康経営銘柄に選定された企業の業績に着目し、調査分析を実施。
- その結果によると、健康経営銘柄は「ボラティリティ（価格変動比率）」が有意に低いこと、また、純資産より純利益での株価対比の割安度が高いことなどがわかった。
- また、「ESG（環境・社会・企業統治）」の「S（社会）」指標の関連施策に対する取り組みの有無について、健康経営銘柄とTOPIX構成銘柄と比べると、健康経営銘柄の方が取り組み施策が多く、経営のコミットメントが相対的に高いことがわかった。

健康経営銘柄の等加重ポートフォリオの「エクスポージャ」値



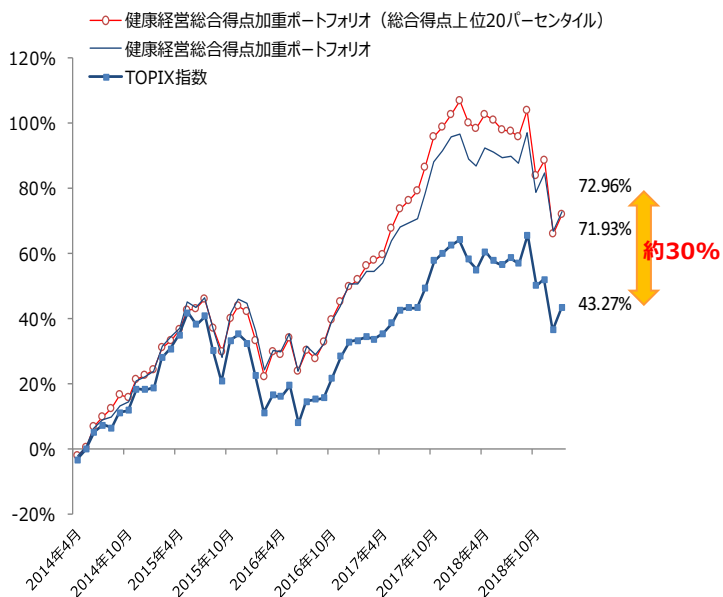
「S（社会）」指標の取り組み状況についての健康経営銘柄企業の平均比率（TOPIX構成銘柄の平均値を0とする）



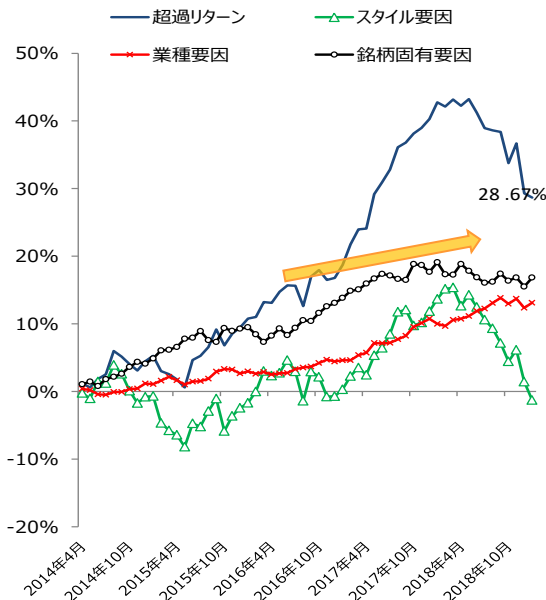
健康経営と企業業績・株価の関係性④

- 平成30年度健康経営度調査の結果から、健康経営と企業業績との関係を調査。
- ①健康経営度調査に回答した企業全体の総合得点加重ポートフォリオ、②健康経営度調査上位20%企業の総合得点加重ポートフォリオを、2014年3月末から保有した場合、TOPIX指数と比較すると5年間で30%程度の超過リターンが示された。
- 超過リターンのうち、業種要因（業種特有の事情による変動）とスタイル要因（景気による変動）を除いた『銘柄固有リターン』は上向きになっていることから、健康経営を推進する企業は、『レジリエンス（耐久性）』が高いという示唆が得られた。

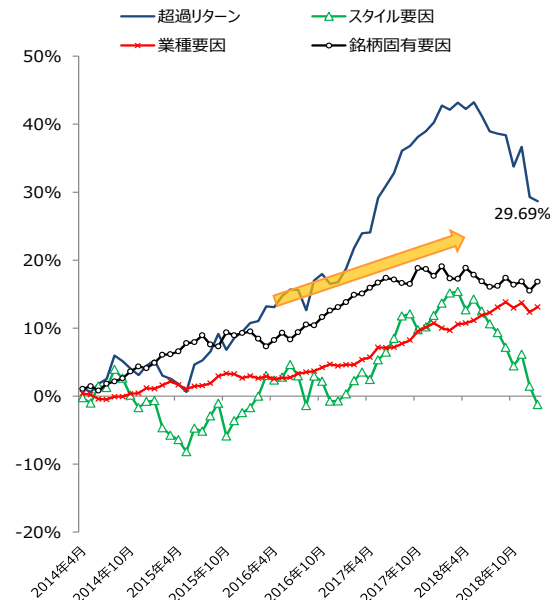
各ポートフォリオの絶対リターンの比較



健康経営度調査に回答した企業全体の総合得点加重ポートフォリオ対TOPIX指数超過リターン

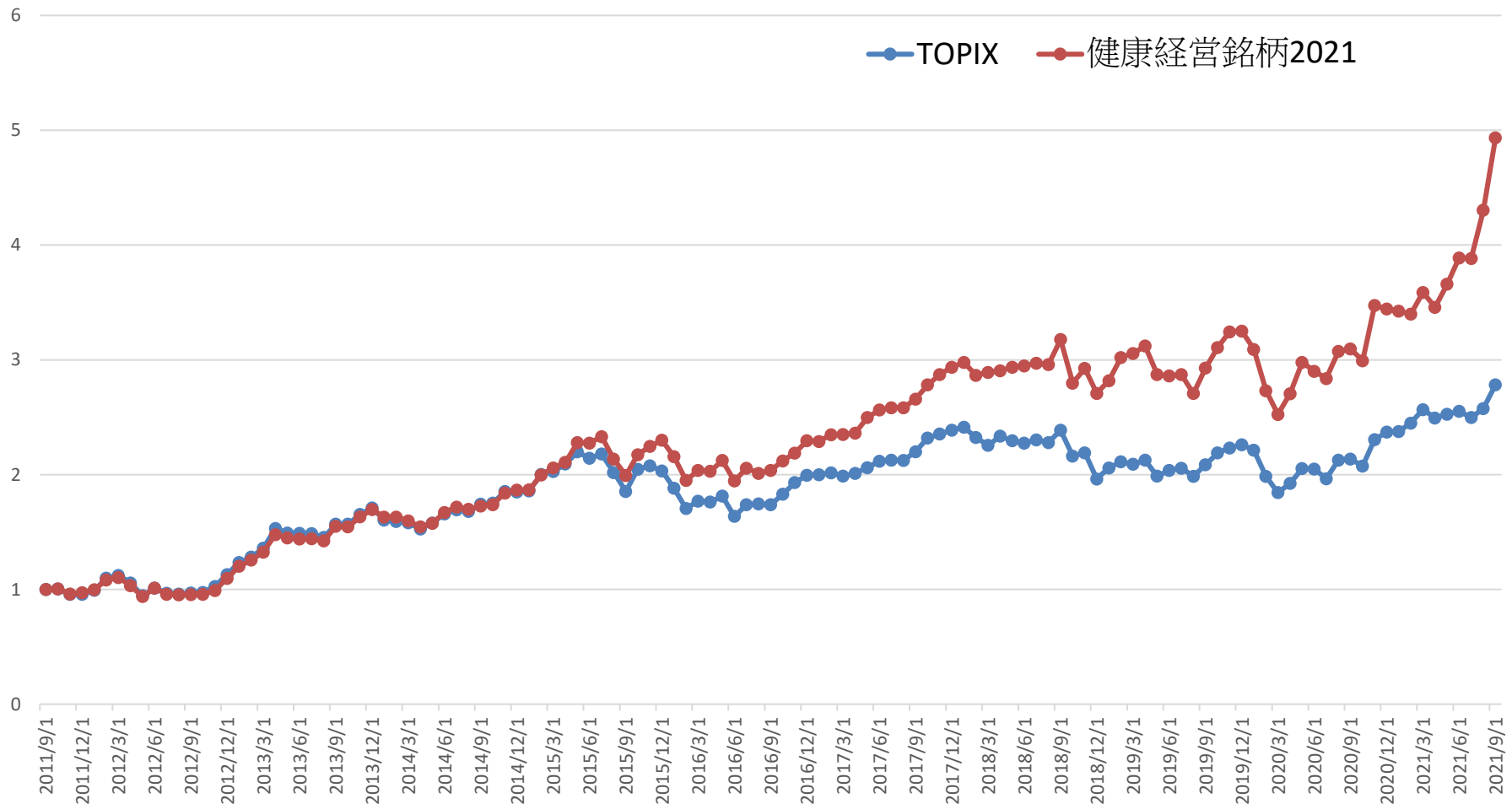


健康経営度調査上位20%企業の総合得点加重ポートフォリオ対TOPIX指数超過リターン



健康経営と企業業績・株価の関係性⑤

- 健康経営銘柄2021に選定された企業の平均株価とTOPIXの推移を、2011年9月～2021年9月の10年間で比較。
- 銘柄に選定された企業の株価はTOPIXを上回る形で推移している。



※2011年9月1日を基点1.000とし、2021年9月1日までの各月1日時点の各社の終値から指数を作成。

※新規上場など、基点のデータが無い4社は除いている。

健康経営と企業業績・株価の関係性⑥

- 過年度の健康経営度調査の回答情報に基づく分析を実施したところ、**健康経営度調査のスコアが高い企業ほど、相対的に高いリターンを低いリスクで獲得できる傾向**が見られた。

健康経営度調査のスコア5分位^{※1}別のシャープレシオ^{※2}比較

※1：健康経営度調査スコアの上位から20%ずつ、5つの組に企業を分けたもの。なお、業種での偏りが生じないよう、業種別に組み分けを行ったうえで統合している。

※2：リスク1単位当たりの超過リターンを測るもの。この値が高いほど、同じリスクで高いリターンがとれることを意味する。

	健康経営度調査スコア5分位				
	上位 20%	上位 20-40%	上位 40-60%	上位 60-80%	下位 20%
総合スコア	4.35	4.02	3.62	3.87	2.31
1.経営理念・方針	4.17	4.09	4.06	3.79	1.81
2.組織体制	4.31	3.88	3.95	3.65	3.29
3.制度・施策実行	4.44	3.81	3.72	3.82	3.63
4.評価・改善	4.35	4.06	3.41	3.65	3.88



健康経営度調査スコア上位の企業ほど、高い株価リターンが見込める傾向

健康経営と企業業績・株価の関係性⑦

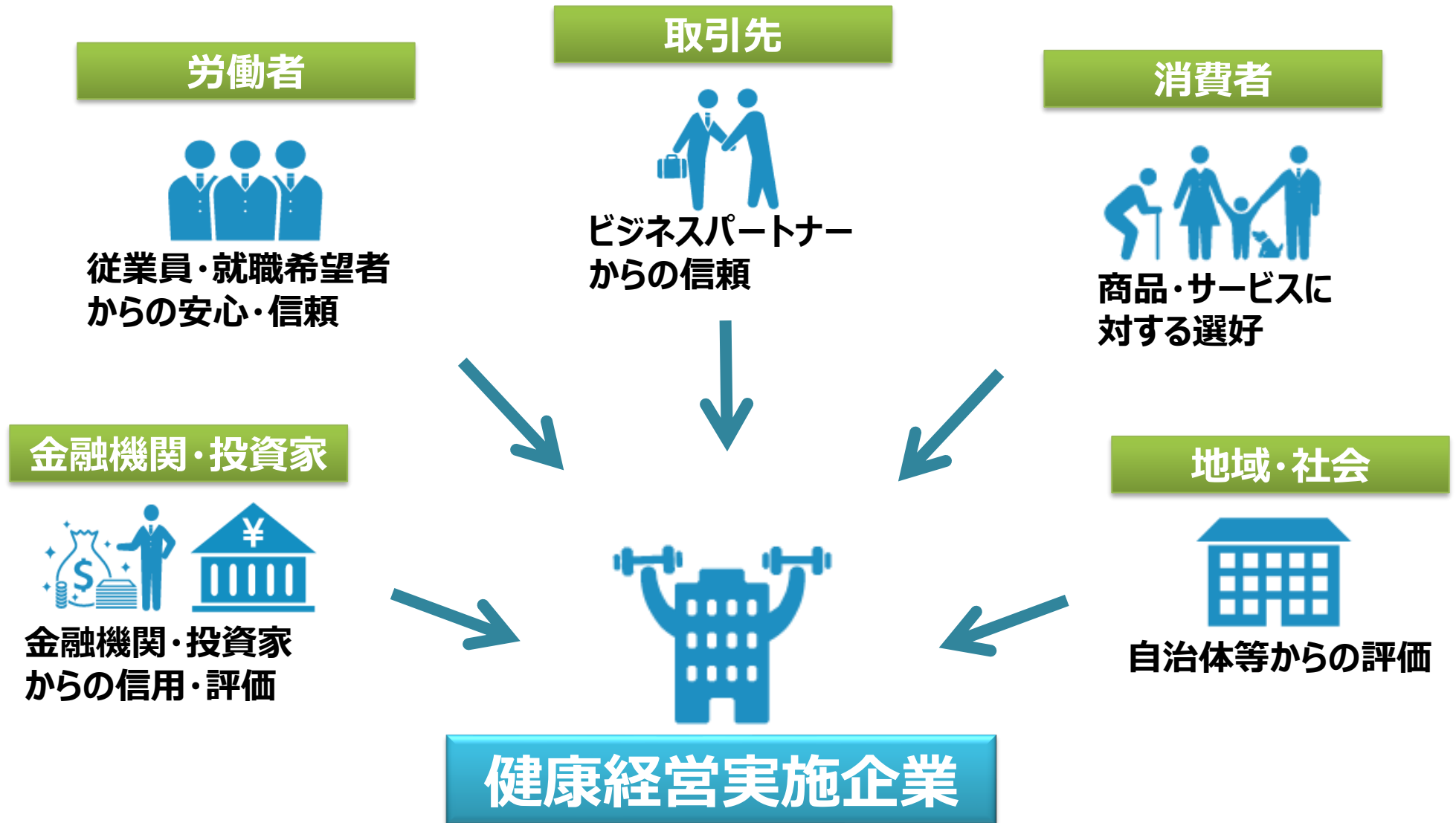
- 健康経営施策と利益率には正の相関があることが示唆された。

【健康経営度調査の個社データを利用した経済産業研究所の分析（2021）における推計結果のまとめ】

	項目	全企業	平均年齢 40歳未満	平均年齢 40歳以上	上場企業	
(1) 健康経営施策が業績に与える影響	①経営理念	＋の影響		＋の影響	＋の影響	
	②従業員の健康状態のデータ把握					
	③ワークライフバランス施策					
(2) 健康経営施策が健康アウトカム（検査・問診結果）に与える影響	(a)検査スコア （各種健康診断の受診率）	①経営理念	＋の影響		＋の影響	
		②従業員の健康状態のデータ把握				
		③ワークライフバランス施策	＋の影響		＋の影響 （時間を要する）	＋の影響
	(b)問診結果スコア （適正体重維持者率や十分な睡眠者率等）	①経営理念	＋の影響 （時間を要する）	－の影響	＋の影響 （時間を要する）	＋の影響 （時間を要する）
		②従業員の健康状態のデータ把握				
		③ワークライフバランス施策	＋の影響 （時間を要する）	＋の影響 （時間を要する）	＋の影響 （時間を要する）	＋の影響 （時間を要する）
(3) 健康アウトカムが業績に与える影響	(a)健診スコア （各種健康診断の受診率）					
	(b)問診結果スコア （適正体重維持者率や十分な睡眠者率等）	＋の影響	＋の影響		＋の影響	

- (1) 健康経営を経営理念に掲げて施策を実施することは、企業の利益率にプラスの影響をもたらす。
- (2) 健康経営施策の実施により、まず各種健康診断の受診率が上昇し、次に健康状態そのもの（問診結果で把握できる適正体重維持者率や十分な睡眠者率など）の改善につながる。
- (3) 問診結果スコアの改善によって利益率が高まる。

ステークホルダーとの関係における「健康経営」のメリット



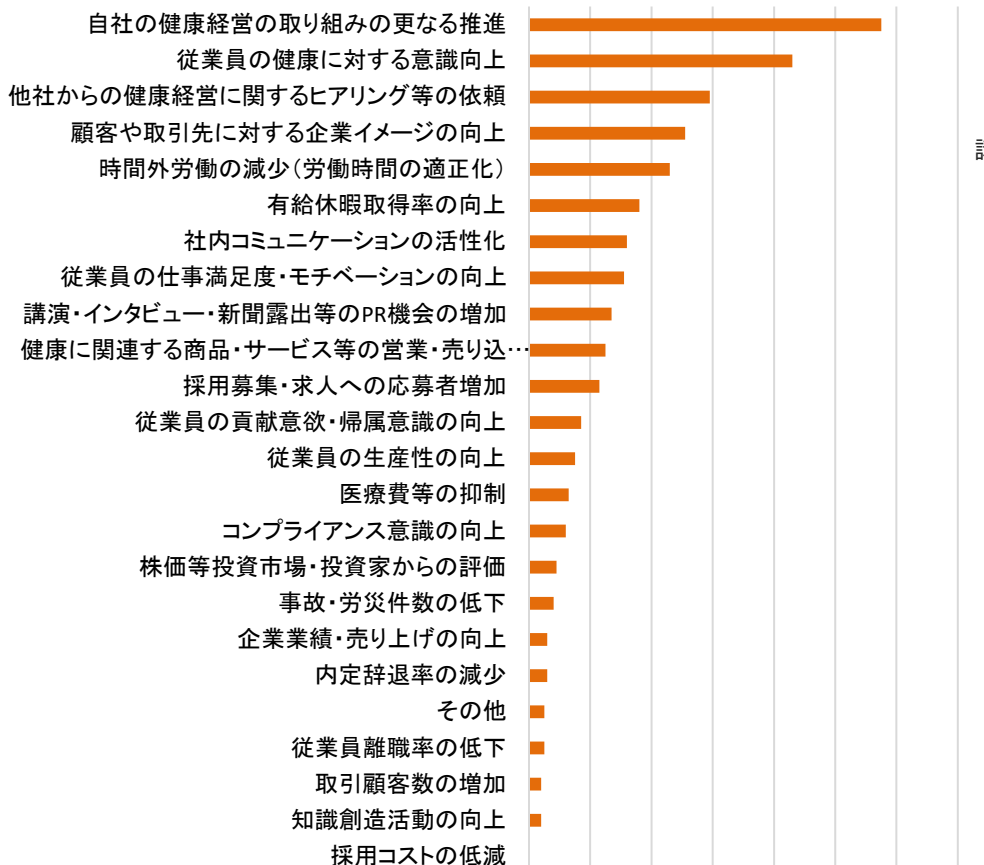
ステークホルダーからの評価

- 健康経営優良法人2017及び2018に連続認定された法人に対し、優良法人認定後の変化や効果についてアンケートを実施（平成30年度）。
- 大規模・中小規模ともに、多様なステークホルダーから評価が得られたとの声がある。

健康経営優良法人2017認定以降の変化（健康経営優良法人2018認定法人へのアンケート）

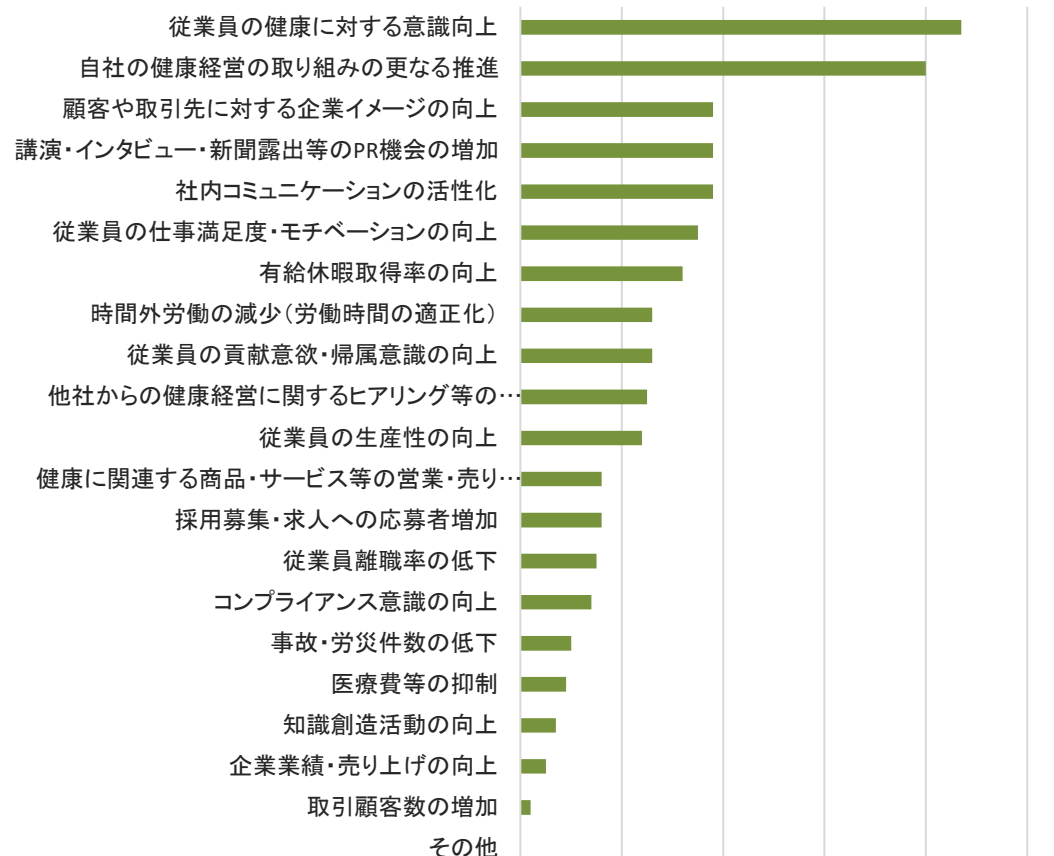
<大規模法人部門>

n=129



<中小規模法人部門>

n=105



過去の健康経営銘柄選定企業の声

- 銘柄選定によるその後の反響について、選定企業に対し調査を実施。
- 社内外から前向きな反響があったとの声が多数。

1. 投資家等への情報発信

- ✓ 就活生向けの会社案内資料に健康経営銘柄の選定を盛り込んだほか、有価証券報告書、CSR報告書や社内報に記載するなど、**社内外や投資家に向けて打ち出し**。
- ✓ 名刺やHP、会社紹介冊子等に取組を紹介し、**取引先等に選定結果をPR**。
- ✓ 健康経営の取組に関する取材が増え、**メディア露出の機会が増大**。また、**役員による講演も多数依頼されるようになった**。

2. 社内における行動変容

- ✓ **経営トップによる取組強化の指示**などが発信され、**健康増進計画や社員参加型の健康増進プログラムの拡充**を図っている。
- ✓ （銘柄を継続して取っている企業においても）**新たな取組を実行**。
- ✓ 健康増進に関する**中長期計画策定や健康経営推進組織の設置**を行った。
- ✓ 各事業所で取り組むアクションや目標を継続して実行できており、**健康経営が習慣化した**。

3. 社内外の反響

- ✓ 学生の認知度が向上し、**就活生が大幅に増加したり、内定後辞退率が減ったりした**。**優秀な人材の確保**につながっている。
- ✓ 取引先やその他の企業から、**高く評価してもらえた**。取組に関する**多数の問合せ**がある。
- ✓ 投資家から「**中長期的な成長が見込まれる**」と**高い評価**をもらった。
- ✓ 銘柄を取得した他企業との情報共有を通じ、**他業種との繋がり**のきっかけとなった。

健康経営が従業員に与える影響（ビジネスパーソン調査の結果）

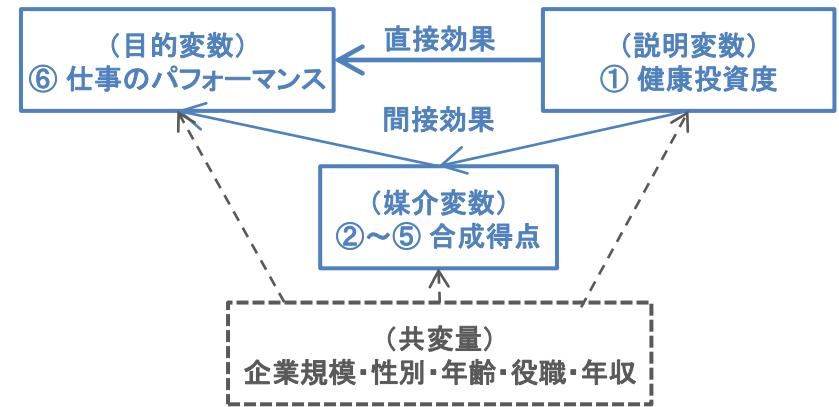
- 企業に勤務する従業員向けのアンケート調査を実施した結果、所属企業の健康投資レベルが高いと感じている人の方が、健康状態や仕事のパフォーマンスが良好であることが分かった。

【調査概要】

- 調査主体：経済産業省
- 調査対象者：企業に勤務する正社員・正職員
- 調査期間：2021年2月12日～2月16日
- 回収数：上場企業勤務10,000人（うち健康経営度調査回答企業勤務：6,785人、それ以外の企業に勤務：3,215人）
- 調査手法：インターネット調査（42,175人に調査依頼を配信、回答が10,000人を超えた時点で締切り。回答率23.7%）
※スクリーニング調査（職業、勤務先を聴取）と本調査を2段階分離方式で実施
- 調査目的：健康経営の取組と、従業員のヘルスリテラシー向上・仕事のパフォーマンス向上の関係を分析

<仮説モデルおよび分析手法>

目的変数⑥・説明変数①・媒介変数・共変量を用いて回帰分析を行い、直接効果と間接効果を推定。



分析結果

	回帰係数	標準化偏回帰 係数（寄与度）
直接効果	1.33 **	0.07 **
間接効果	6.22 **	0.31 **
総合効果（直接+間接）	7.55 **	0.38 **
参考：共変量なし総合効果（直接+間接）	7.94 **	0.40 **

※ **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

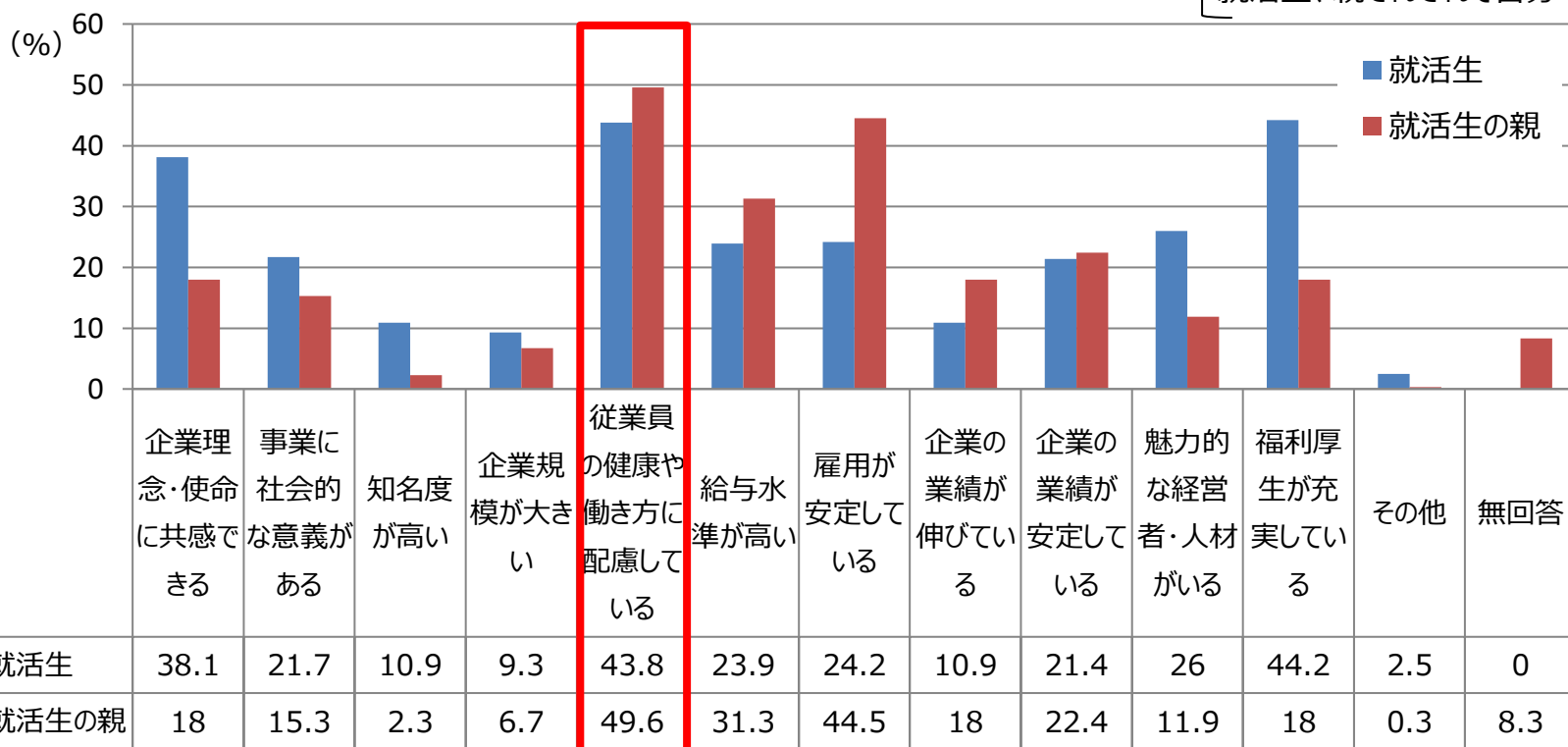
- 説明変数：①従業員目線での所属企業の健康投資度の評価
- 媒介変数：②ヘルスリテラシー、③生活習慣、④健康アウトカム、自覚的健康度（身体的・精神的）、⑤働きがい指標と自社就職推奨（主成分分析を用いて1つの合成得点に集約）
- 目的変数：⑥自覚的な仕事のパフォーマンス
- 共変量：企業規模、性別、年齢、役職、年収

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、健康経営の認知度及び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。**
- 併せて、**就活生が親の意見を参考するか否か**が調査したところ、7割が考慮すると答え、就職先を検討する上で親が持つ企業イメージ・情報が重要な要素を占めることが分かった。

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)

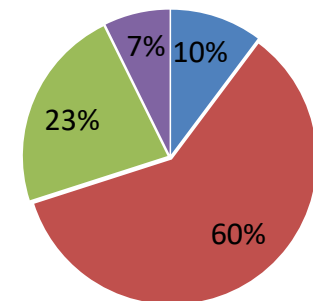
就活生のN数1399、親のN数1000における複数回答数を就活生、親それぞれで百分率にして比較



(参考)
 (就活生)就職にあたり親の意見を参考にするか。

- 非常に参考にする
- ある程度参考にする
- あまり参考にしない
- 全く参考にしない

N=1,399



【参考】健康経営に関するメディア露出数

- 健康経営に関する記事掲載数等のメディア露出度を調査したところ、健康経営銘柄を初めて選定した2015年3月から露出が増え始め、近年は顕著に増加、安定していることから、メディアにおける関心の高まりやキーワードの定着もうかがえる。
- 特に健康経営銘柄の選定、健康経営優良法人の認定の直後に露出が増えていることがわかる。

健康経営に関するメディア露出数* (月次推移)

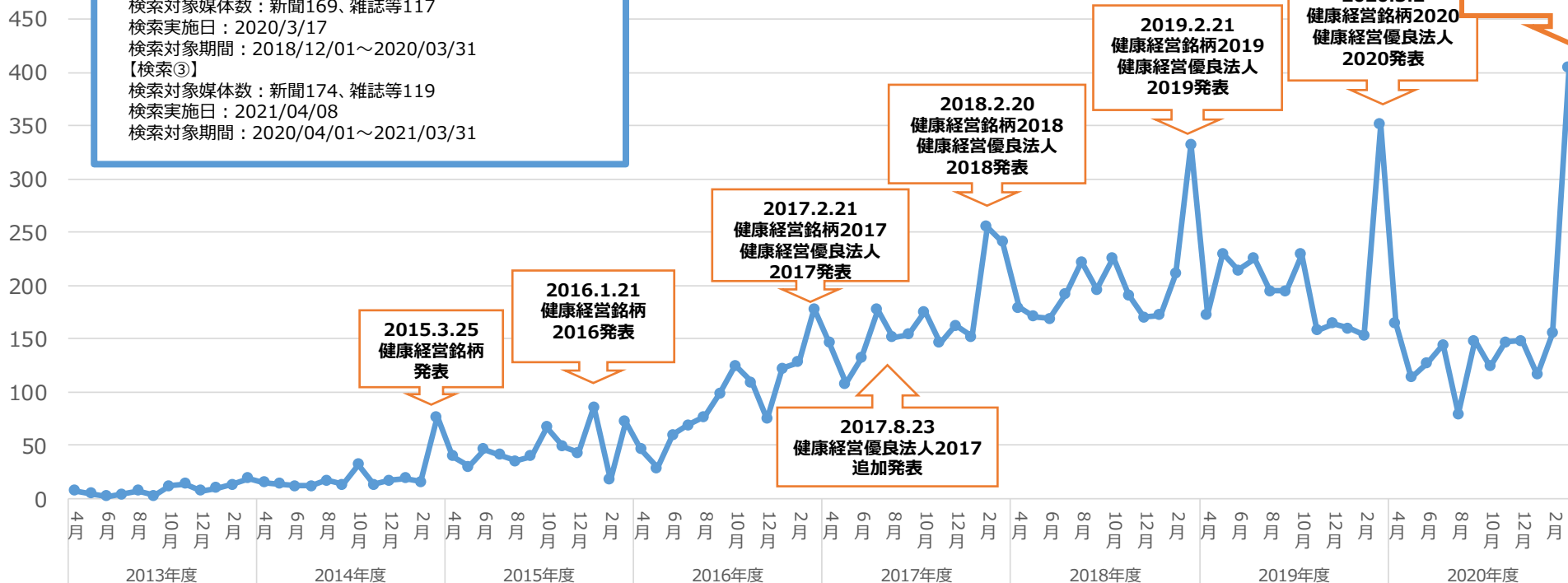
単位：掲載記事件数

*:日経テレコンを用いて、「健康経営」をキーワードに記事数を検索。

【検索①】
 検索対象媒体数：新聞168、雑誌等113
 検索実施日：2018/12/07、10
 検索対象期間：2013/04/01～2018/11/30

【検索②】
 検索対象媒体数：新聞169、雑誌等117
 検索実施日：2020/3/17
 検索対象期間：2018/12/01～2020/03/31

【検索③】
 検索対象媒体数：新聞174、雑誌等119
 検索実施日：2021/04/08
 検索対象期間：2020/04/01～2021/03/31



4. 健康経営の深化と拡大に向けて

4 - 1. 顕彰制度の持続的な発展

顕彰制度の持続的な発展

- 民間事業者の創意工夫を活かすため、顕彰制度の運営を委託事業から補助事業へ移行。

	令和3年度まで	令和4年度から
運営事務局	経済産業省 委託事業者 （国費負担100%）	経済産業省 補助事業者 （国費負担●%）
	調査票の発送・集計、問合せ対応、関係団体等との連携による健康経営の認知度向上等。	左記に加えて、 <ul style="list-style-type: none"> ・ 申請期間中において、地域・業種ごとの団体への積極的なアプローチや、各種メディアを通じた告知等。 ・ 認定法人に対して、学生向けのPRの場のアレンジや、更なるレベルアップに向けた研修サービスの提供等。

■ 制度設計

有識者会議	健康投資ワーキンググループ	変更なし
専門家会議	健康経営基準検討委員会	

■ 制度運営

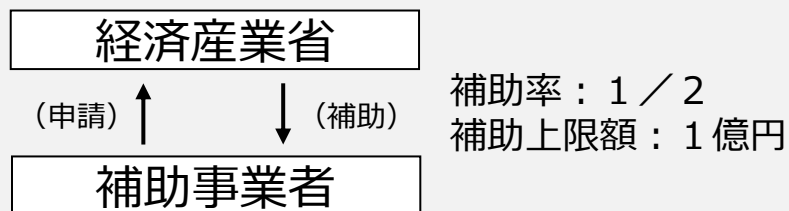
銘柄企業選定主体	経済産業省、東京証券取引所	変更なし
優良法人認定主体	日本健康会議	
ロゴマーク、認定証		
申請方法	銘柄・大規模：健康経営度調査 中小規模：優良法人申請書	
申請者負担	銘柄・大規模： 申請料 0 円 中小規模： 申請料 0 円	
		銘柄・大規模： 申請料 ● 円 中小規模： 申請料 ● 円

顕彰制度の運営について①

- 令和4年度の顕彰制度事務局の運営等を担う補助事業者を公募し、2社から申請があった。

「令和4年度健康経営制度運営事業費補助金」(公募期間：令和4年2月8日～3月1日)

- 事業目的：
健康経営に取り組む企業等を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」を通じて、健康経営に関する取組のすそ野を拡大し、企業等による従業員の健康保持・増進への投資を促進する。
- 事業内容：
(1) 健康経営度調査事務局及び健康経営優良法人認定委員会事務局の設置・運営
(2) 健康経営の普及拡大と質の向上に関する企画
- 事業実施期間：
交付決定日～令和5年3月17日



補助率：1 / 2
補助上限額：1億円

(令和4年度健康経営制度運営事業費補助金公募要領より)

顕彰制度の運営について②

- 公募申請のあった2社について外部有識者の審査の結果、**株式会社日本経済新聞社が補助事業者**に決定。引き続き、**日本健康会議が認定主体を、経済産業省が制度設計を担いつつ、事務局運営については、補助事業者（幹事：日本経済新聞社、実務支援：日本総合研究所・日経リサーチ等）が実施する。**
- また、**日経グループのネットワークや創意工夫を活かし、新たなアプローチに取り組む。**申請者負担の導入については、上記サービスの価値と負担可能額のバランスを踏まえつつ、**事業者において検討中。**

1. 健康経営に取り組むきっかけの提供

- 健康経営についての情報発信ポータルサイトの設置。
- 地方紙・業界誌や関係団体等との幅広いネットワークを活かした、まだ取り組んでいない企業に対する普及啓発。

2. 認定取得のメリット向上、更なるレベルアップの支援

- 健康経営優良法人のメディア露出の増加や求職者向けアピール機会の創出。
- 健康経営に取り組む企業の課題を診断するプログラムや担当者向け研修サービスの提供。

3. ステークホルダーへの訴求、ブランド化

- データベースの整備、効果に係る分析、日経平均株価のような指数開発の検討。
- シンポジウム開催やフィナンシャルタイムズとの連携による海外向け情報発信。



日本健康会議
健康経営優良法人認定

経済産業省
制度設計(健康投資WG、基準検討委員会)

4 - 2. 健康経営の深化（主に大企業）

健康経営施策の新たな展開（令和3年度健康経営度調査への反映）

- 健康経営がより評価される環境を整備し、健康経営の裾野の拡大を図るため、①情報開示の促進、②業務パフォーマンスの評価・分析、③スコープの拡大について、健康経営度調査に反映する。

①情報開示の促進

- 企業ごとにバラバラに開示しており、また投資家等ステークホルダー側も共通の評価基準を有していないため、積極的な情報開示を促し、他社と比較して評価できる開示項目の検討を進める。
 - 評価結果（フィードバックシート）等の開示を**ホワイト500の必須要件**とする。
 - **定量的な指標**（健診受診率、喫煙率、高ストレス者率等）の**開示状況**を問う。

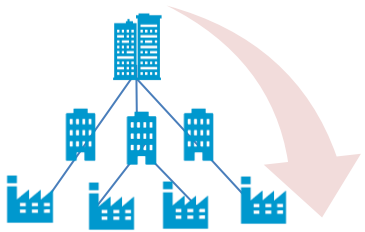
②業務パフォーマンスの評価・分析

- 健康経営の実践によって従業員の業務パフォーマンスや企業経営にどのような効果があるのか、企業自らの評価・分析を促進する。
 - 企業自らによる公開が進んでおらず、これまで調査で問うていなかった、**業務パフォーマンス指標**（アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲイジメント）の**測定の有無とその手法**を問う。



③スコープの拡大

- 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する。



- （これまでの「取引先の健康経営の実施状況等の把握・考慮」に加え、）**取引先の健康経営の取組を支援し、その旨を対外的に公表しているかどうか**を問う。
- 加えて、企業活動や商品・サービスを通じた**社会全体の「健康」への寄与**を問う。

①情報開示の促進 – ESGとしての健康経営

- 健康経営は、**ESG（環境・社会・企業統治）における“S”に位置づけられる**。機関投資家においては、健康経営優良法人の認定の有無をESGの評価基準に組み入れる動きも見られる。
- 改訂されたコーポレートガバナンス・コードにおいては、「従業員の健康・労働環境への配慮」に関する記載が追加。併せて、経営戦略における「人的資本への投資」に係る情報開示にも言及されている。

ESG投資における健康経営の位置づけ

Environmental (E)

- climate change
- greenhouse gas (GHG) emissions
- resource depletion, including water
- waste and pollution
- deforestation



Social (S)

- working conditions, including slavery and child labour
- local communities, including indigenous communities
- conflict
- **health and safety**
- employee relations and diversity



Governance (G)

- executive pay
- bribery and corruption
- political lobbying and donations
- board diversity and structure
- tax strategy



(出所) UNPRI Webサイト

コーポレートガバナンス・コード

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

- 2-3① 取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、**従業員の健康・労働環境への配慮**や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応は、**重要なリスク管理リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題の一部であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、適確に対処するとともに、近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。**

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【原則3-1. 情報開示の充実】

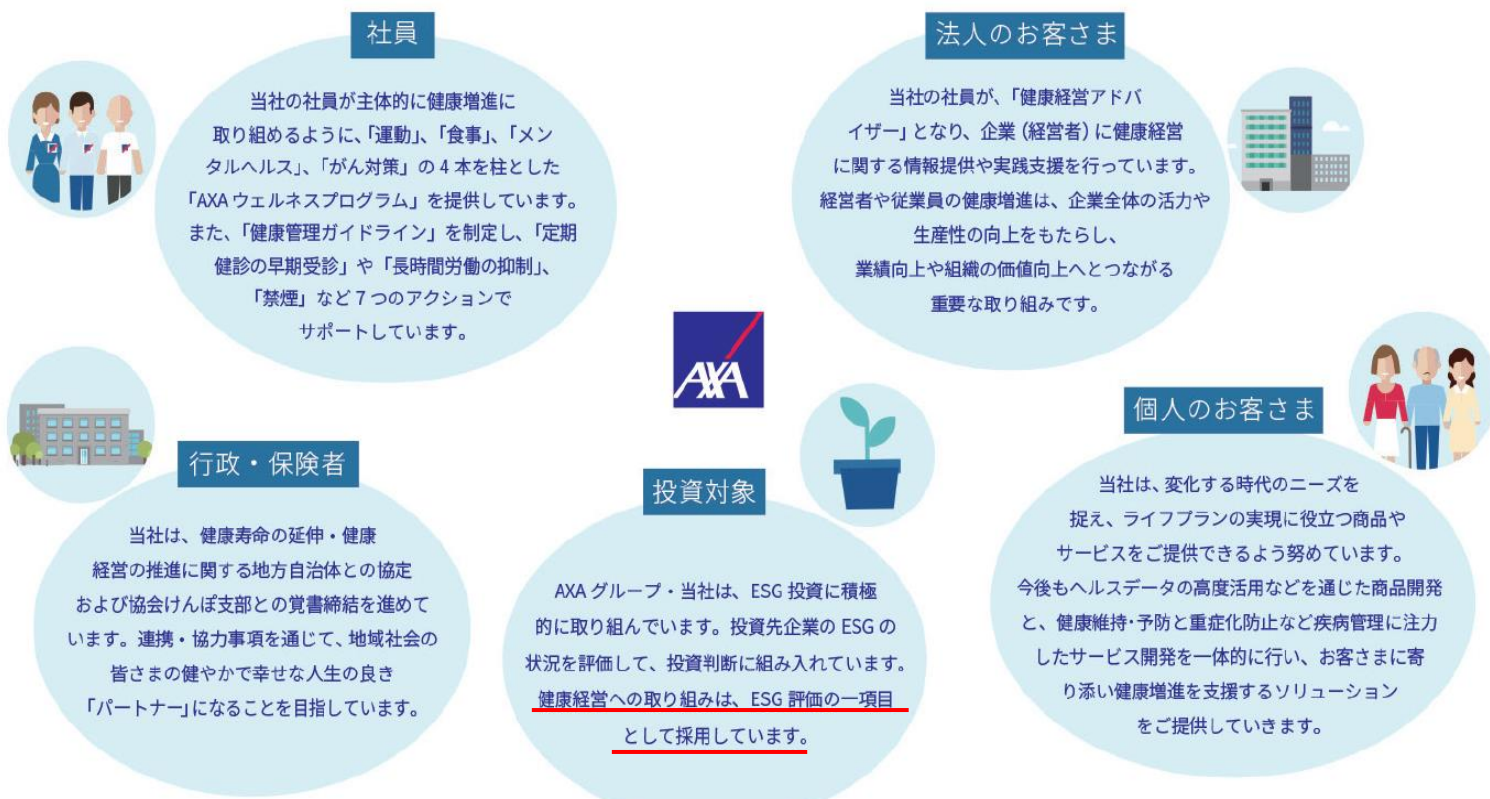
- 3-1③ 上場会社は、経営戦略の開示に当たって、**自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。**

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

【参考】ESG投資における機関投資家からの評価

- アクサ(AXA)グループ及びアクサ生命保険では、投資先企業のESGの状況を評価して投資判断に組み入れており、ESG評価の一項目として健康経営への取り組みを採用している。

アクサ生命は、多様なステークホルダーに寄り添い、より良いパートナーとして「健康増進」のサポートを行っています。



※ESG投資とは、環境（environment）、社会（social）、企業統治（governance）に配慮している企業を重視・選別して行う投資

【参考】健康経営に関する情報開示の好例

- 健康経営銘柄2021に選定された花王株式会社では、「社員の健康増進と安全」に関して、中長期的なビジョンに基づく具体的な取組内容とその実績等を一連のストーリーとして開示している。

【「花王サステナビリティ データブック Kirei Lifestyle Plan Progress Report 2021」より一部抜粋】

社員の健康増進と安全

「2030年までに達成したい姿」

70歳現役社会をめざし、個々人が自己の健康課題を適切に認識し、自分のベストな状態を保つためのさまざまな生活習慣改善活動に、楽しみながらいきいきと取り組める社会の実現

「2030年までに達成したい姿」の実現に関わるリスク

社員の高年齢化により、生活習慣病だけでなく、がんや筋骨格系などの疾病を抱える労働者が増加するリスクがあります。就業制限のある社員の増加は、生産性に影響を及ぼす可能性があります。また、高齢化に伴い免疫機能は低下していくため、新型コロナウイルス感染症のような未知の感染症流行時の社員や家族の健康への影響が懸念されます。

「2030年までに達成したい姿」の実現に関わる機会

ヘルスリテラシーのある社員が自己・自律で健康増進することを会社が後押しするのがありたい姿です。また、社員の健康維持増進に活用しているプログラムは、社外にもサービス提供しており、地域や職場の健康維持増進活動に活用されています。花王での取り組みが、社会・地域へ波及し、社会全体の健康寿命の延伸に貢献できることを期待しています。

貢献するSDGs



中長期目標を達成することにより期待できること

事業インパクト

- ・ 長期休業者の低減による労働力の損失の防止
- ・ 特定保健指導対象者の減少による特定保健指導コストの削減
- ・モチベーションの高い社員の増加による生産性の向上

社会的インパクト

- ・ 生産性が向上し、よりよい商品・サービスを社会に提供
- ・ 健康経営の推進状況を優良事例として社会に提供
- ・ 自社の社員、家族が健康であることにより、国や地域の社会保障負担を減少

2019年の実績※

実績

国内花王グループ社員の主な健康指標

項目	2017年	2018年	2019年
定期健診受診率	100%	100%	100%
健診有所見者の再検査受診率	91.3%	93.9%	94.9%
朝食を週3回以上食べる社員	男性77.2% 女性74.3%	男性77.6% 女性75.5%	男性77.1% 女性76.1%
運動を週1回以上する社員	男性55.9% 女性31.8%	男性56.4% 女性35.0%	男性57.5% 女性36.5%
1日あたり60分以上歩く社員	男性57.1% 女性63.5%	男性53.9% 女性60.7%	男性56.0% 女性61.7%
ぐっすり眠れている社員	男性68.4% 女性63.7%	男性64.0% 女性62.2%	男性63.0% 女性61.9%
たばこを吸わない社員	男性70.5% 女性80.0%	男性72.3% 女性80.8%	男性72.6% 女性81.6%
BMI25以上の社員	男性24.9% 女性12.3%	男性25.5% 女性13.4%	男性26.7% 女性14.0%
メタボリックシンドローム該当者予備群(35歳以上)	男性30.8% 女性6.4%	男性30.6% 女性6.6%	男性32.3% 女性7.4%
特定保健指導対象者(40歳以上)	男性18.4% 女性7.3%	男性18.3% 女性7.8%	男性19.0% 女性7.9%
特定保健指導実施率(40歳以上)	73.5%	72.2%	71.6%

※ 2020年の健診・問診結果は次年度に掲載

実績に対する考察

健診有所見者の再検査受診率が上昇しており、早期発見・早期治療につなげることができています。啓発活動やさまざまなプログラム提供の結果、運動を週1回以上行う社員やたばこを吸わない社員は増えつつあります。一方で、朝食を食べない社員は横ばい、ぐっすり眠れる社員は減少傾向にあり、今後は個々のライフスタイルに合わせ生活リズムを整える支援が必要であると考えています。また肥満者も増加傾向にあるため、引き続きポピュレーションアプローチと個別アプローチの双方で減量支援も行なっていきます。

※これらの他、推進体制や取組内容の詳細等について10ページ超にわたり掲載されている。

【参考】企業のESG活動における「健康と安全」の位置付け

- 2021年1月～3月にGPIFが実施した上場企業向けアンケートの結果によると、ESG活動のテーマの中で「健康・安全」の位置づけが向上。（前年比+8.0%）

企業のESG活動における主要テーマ（選択肢から最大5つ選択）



順位	前回	テーマ	今回	前回	増減	順位	前回	テーマ	今回	前回	増減
1	1	コーポレートガバナンス	71.7%	70.8%	+0.9	11	14	環境市場機会	13.0%	9.2%	+3.8
2	2	気候変動	63.6%	53.9%	+9.7	12	11	汚染と資源	12.4%	13.3%	-0.9
3	3	ダイバーシティ	43.2%	44.0%	-0.8	13	12	廃棄物管理	11.5%	11.6%	-0.1
4	5	健康と安全	40.6%	32.6%	+8.0	14	13	労働基準	10.0%	11.2%	-1.2
5	4	人権と地域社会	37.0%	34.7%	+2.3	15	14	その他	9.4%	9.2%	+0.2
6	6	製品サービスの安全	30.7%	30.8%	-0.1	16	16	資本効率	7.5%	8.2%	-0.7
7	7	リスクマネジメント	28.6%	29.8%	-1.2	17	18	社会市場機会	6.0%	7.3%	-1.3
8	9	サプライチェーン	23.5%	20.2%	+3.3	18	16	水資源・水使用	5.9%	8.2%	-2.3
9	8	情報開示	20.4%	23.3%	-2.9	19	19	生物多様性	4.7%	4.7%	±0
10	10	取締役会構成・評価	17.1%	16.2%	+0.9	20	21	不祥事	3.1%	3.3%	-0.2
						21	20	森林伐採	2.9%	4.1%	-1.2
						22	23	少数株主保護（政策保有等）	2.2%	1.4%	+0.8
						23	22	腐敗防止	1.6%	2.9%	-1.3
						24	23	紛争鉱物	0.7%	1.4%	-0.7
						25	25	税の透明性	0.1%	0.2%	-0.1

■対象：東証1部上場企業 2,186社（2020年12月30日時点） ■回答：681社（31.2%） ■期間：2021年1月15日～3月13日

① 2,000法人の評価結果の一括開示：様々なステークホルダーによる活用

- 令和4年3月15日に2,000法人分の評価結果（フィードバックシート）を経済産業省ウェブサイトで一括開示。



フィードバックシート1頁目

<重点を置いている施策についても開示>

■重点を置いている具体的な施策とその効果

課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
課題の内容	●健康データ分析から、生活習慣との関連が深い健診項目の有所見率が高止まり傾向（脂質59.0%、BMI（肥満）30.9%）にある。 ●特に、脂質については加齢と共に有所見者の割合が増加していることから、若年社員も含めて全社的に、運動や食事等の生活習慣の改善を図ることが喫緊の課題である。 【2019年度実績】 生活習慣リスク該当率：運動82.8%、食べる速度35.6%、多量飲酒31.3%
効果検証結果	①スモールチェンジ活動 日常生活で続けやすい健康行動を各自が目標設定し、生活習慣改善、健康増進に繋げる活動、参考参加率：54.0% ②ウォーキングラリー ①目標カードを携行し会議で取組状況を話題にする等、健康を意識する職場風土が醸成。 ②目標歩数の達成者率：61.7% ●生活習慣リスク該当率が改善し、健康経営指標の向上に繋がっていることが確認できる。 【20年度実績】生活習慣リスク該当率：運動81.3%（-1.5%）、食べる速さ35.5%（-0.1%）、多量飲酒26.1%（-5.2%）、プレゼンティーズム：76.8、ワークエンゲージメント2.686
効果検証結果	

フィードバックシート3頁目

- 健康経営に取り組む法人（経営者や健康経営担当者等）が他者の取組を参照。
- 学生等が就職する企業・団体等を選定する際に参照。
- 自治体や金融機関、取引相手等が各法人の健康経営の実践状況をチェック。
- ヘルスケアサービスを提供する企業が営業に活用（「生活習慣病」のキーワードで検索等）。

① 2,000法人の評価結果の一括開示：様々なステークホルダーによる活用

- 各法人のフィードバックシートを検索・利用できるデータベースとしてExcelファイル形式でも開示。

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	業種番号	コード	法人名	英文法人名	上場有無	保険者名	業種名	総合順位 フラグ	総合評価	総合偏差 値	側面1経 営理念・ 方針偏差 値
2	01	001332	日本水産株式会社	Nippon Suisan Kaisha, Ltd	1	日本水産	水産・農林	51~100位	636.1	63.6	66.7
3	01	001333	マルハニチロ株式会社	Maruha Nichiro Corporation	1	マルハニチロ	水産・農林	51~100位	633.9	63.4	66.3
4	01	013201	株式会社合食	Goshoku Co., Ltd.	2	神戸貿易	水産・農林	2251~230	425.9	42.6	45.8
5	02	001605	株式会社INPEX	INPEX CORPORATION	1	帝石健康	鉱業	301~350位	606.9	60.7	53.9
6	02	001662	石油資源開発株式会社	Japan Petroleum Exploration	1	帝石健康	鉱業	851~900位	559.2	55.9	53.9
7	03	000118	株式会社一条工務店	Ichijo Co., Ltd.	2	全国健康	建設業	1501~155	506.4	50.6	52.2
8	03	000122	株式会社NTTファシリティ	NTT FACILITIES, INC.	2	エヌ・ティ	建設業	551~600位	585.7	58.6	64.4
9	03	000123	JFEエンジニアリング株式会社	JFE Engineering Corporation	2	JFE健康	建設業	201~250位	617.4	61.7	62.5
10	03	000288	大旺新洋株式会社	Daioh Shinyo Co.,Ltd	2	全国土木	建設業	201~250位	616.6	61.7	66.1
11	03	001092	株式会社神鋼エンジニアリング	Shinko Engineering & Maint	2	神戸製鋼	建設業	351~400位	603.7	60.4	61.9
12	03	001122	株式会社IHIプラント	IHI Plant Services Corpora	2	IHIグループ	建設業	551~600位	585.4	58.5	56.3
13	03	001258	大成設備株式会社	Taiseisetsubi co.,Ltd	2	全国土木	建設業	851~900位	557.8	55.8	60.5
14	03	001276	岩田地崎建設株式会社	IWATA CHIZAKI INC.	2	全国土木	建設業	2001~205	455.9	45.6	46.5
15	03	001719	株式会社安藤・間	HAZAMA ANDO CORPORATION	1	全国土木	建設業	851~900位	558.3	55.8	61
16	03	001720	東急建設株式会社	Tokyu Construction Co., Lt	1	東京西南	建設業	1001~105	544.6	54.5	57
17	03	001722	ミサワホーム株式会社	Misawa Home Corporation	2	ミサワホ	建設業	251~300位	613.5	61.4	64
18	03	001723	日本電技株式会社	Nippon Denki Corporation	1	管工業健	建設業	951~1000	547.1	54.7	55.3
19	03	001780	株式会社ヤマウラ	YAMAURA CORPORATION	1	全国健康	建設業	1001~105	545.6	54.6	57.1
20	03	001783	株式会社アジアゲートホール	Asia Gate Holdings Co.Ltd	1	全国健康	建設業	2751~280	292.2	29.2	29.7
21	03	001802	株式会社大林組	OBAYASHI CORPORATION	1	全国土木	建設業	2001~205	455.1	45.5	50.3
22	03	001803	清水建設株式会社	SHIMZ CORPORATION	1	全国土木	建設業	1001~105	544.7	54.5	51.9
23	03	001805	飛鳥建設株式会社	TOBISHIMA CORPORATION	1	全国土木	建設業	1051~110	541.4	54.1	53.7
24	03	001808	株式会社長谷工コーポレー	HASEKO Corporation	1	長谷工健	建設業	201~250位	616.8	61.7	63.2
25	03	001812	鹿島建設株式会社	KAJIMA CORPORATION	1	全国土木	建設業	951~1000	548	54.8	53.4
26	03	001813	株式会社不動テトラ	FudoTetra Corporation	1	不動テトラ	建設業	1301~135	520.3	52	50.8
27	03	001820	西松建設株式会社	NISHIMATSU CONSTRUCTION CO	1	全国土木	建設業	401~450位	601.3	60.1	65.6
28	03	001821	三井住友建設株式会社	SUMITOMO MITSUI CONSTRUCT	1	全国土木	建設業	401~450位	600	60	65.4
29	03	001824	前田建設工業株式会社	MAEDA CORPORATION	2	全国土木	建設業	2201~225	430.9	43.1	41.5
30	03	001833	株式会社奥村組	OKUMURA CORPORATION	1	全国土木	建設業	551~600位	587.4	58.7	56.6
31	03	001848	株式会社富士ビー・エス	FUJII P.S CORPORATION	1	全国健康	建設業	901~950位	554.5	55.5	62.1
32	03	001860	戸田建設株式会社	TODA CORPORATION	1	全国土木	建設業	251~300位	610.9	61.1	65.6
33	03	001861	株式会社熊谷組	Kumagai Gumi Co.,Ltd.	1	全国土木	建設業	1451~150	508.6	50.9	46.1
34	03	001878	大東建託株式会社	Daito Trust Construction C	1	大東建託	建設業	251~300位	613.7	61.4	64.1
35	03	001887	日本国土開発株式会社	Nippon Kokuhai Corporation	1	日本国土	建設業	51~100位	638.5	63.9	69.8
36	03	001925	大和ハウス工業株式会社	Daisho House Industry Co.,	1	大和ハウ	建設業	1051~110	541.4	54.1	52.2
37	03	001928	積水ハウス株式会社	Sekisui House, Ltd.	1	セキスイ	建設業	51~100位	636.8	63.7	66.6
38	03	001934	株式会社ユアテック	YURTEC CORPORATION	1	ユアテック	建設業	1751~180	481.6	48.2	44.6
39	03	001948	株式会社弘電社	The Kodensha Co., Ltd	1	電設工業	建設業	1801~185	478.7	47.9	48.2
40	03	001952	新日本空調株式会社	SHIN NIPPON AIR TECHNOLOG	1	管工業健	建設業	1501~155	504.6	50.5	54
41	03	001968	高砂熱学工業株式会社	Takasago Thermal Engineer	1	管工業健	建設業	151~200位	620.7	62.1	66.1
42	03	001979	株式会社大気社	TAIKISHA LTD.	1	大気社グ	建設業	401~450位	599.3	59.9	63.2
43	03	006366	千代田化工建設株式会社	CHIYODA CORPORATION	1	三菱健康	建設業	1301~135	522.5	52.3	51.8
44	03	010058	株式会社フジタ	Fujita Corporation	2	大和ハウ	建設業	801~850位	564.7	56.5	59.3
45	03	010065	伊藤組建設株式会社	Ito Group Construction Co.	2	全国土木	建設業	901~950位	555.3	55.5	54.3

➤ 投資家が企業評価におけるESG情報として活用。

※ 証券コード、英文法人名も掲載。

➤ 保健政策や労働政策、金融工学等の研究者が健康経営の効果分析に活用。

②業務パフォーマンスの評価・分析 – 測定方法に関する調査

- 各社で用いられている測定方法を把握するため、令和3年度健康経営度調査では、**アブゼンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワークエンゲイジメントの測定方法等**を問う（評価項目にはしない）。

◎ Q68. 従業員の生産性や組織の活性度などについて、どのような指標を測定していますか。（いくつでも）

<input type="checkbox"/>	1 従業員のアブゼンティーイズム（傷病による欠勤）を定期的に測定している
<input type="checkbox"/>	2 従業員のプレゼンティーイズム（出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況）を定期的に測定している
<input type="checkbox"/>	3 従業員のワークエンゲイジメントを定期的に測定している
<input type="checkbox"/>	4 従業員個人の働きがい、職務満足度、会社への貢献意識等についての評価指標を設定し、定量的な調査を定期的実施している
<input type="checkbox"/>	5 従業員同士の職場内のコミュニケーションの活性度合いについての定量指標を設定し、調査やウェアラブル端末等で定期的に測定している
<input type="checkbox"/>	6 その他 <input style="width: 400px;" type="text"/>
<input type="checkbox"/>	7 特に測定していない

SQ1. (Qで「1」～「3」のいずれかとお答えの場合) それぞれの指標をどのように測定していますか。また、測定している場合は、2020年度の実績値をご記入ください。

⋮

(b). (Qで「2」とお答えの場合) プレゼンティーイズムをどのように把握していますか。(1つだけ)

<input type="checkbox"/>	1 WHO-HPQ (WHO 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙 (ハーバードメディカルスクール作成))
<input type="checkbox"/>	2 SPQ (Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版)
<input type="checkbox"/>	3 WLQ (Work Limitations Questionnaire, タフツ大学医学部作成)
<input type="checkbox"/>	4 WFun (Work Functioning Impairment Scale)
<input type="checkbox"/>	5 QQmethod
<input type="checkbox"/>	6 WPAI (Work Productivity and Activity Impairment)
<input type="checkbox"/>	7 その他 <input style="width: 300px;" type="text"/>

2020年度 実績	測定指標 の概要	<input style="width: 100%;" type="text"/>		
	実績値	<input style="width: 80%;" type="text"/>	単位	<input style="width: 80%;" type="text"/>
記入例	測定指標 の概要	WHO-HPQの絶対的プレゼンティーイズム(0~100点)の全従業員平均。		
	実績値	72	単位	点

※紙面の都合により、一部省略。

【参考】プレゼンティーズムの測定方法の例

WHO-HPQ: HPQ Employee Version

B13. On a scale from 0 to 10 where 0 is the worst job performance anyone could have at your job and 10 is the performance of a top worker, how would you rate the usual performance of most workers in a job similar to yours?

Worst Performance										Top Performance	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

B14. Using the same 0-to-10 scale, how would you rate your usual job performance over the past year or two?

Worst Performance										Top Performance	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

B15. Using the same 0-to-10 scale, how would you rate your overall job performance on the days you worked during the past 4 weeks (28 days)?

Worst Performance										Top Performance	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

(出所) Harvard Medical School, *World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire*
<https://www.hcp.med.harvard.edu/hpq/info.php>

③ スコープの拡大 – 環境（E）のアナロジー

- ESGのEの評価においては、事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（スコープ1）だけでなく、間接排出（スコープ2）や、サプライチェーン・事業活動全体（スコープ3）の脱炭素化も考慮する動きが見られる。



(出所) 環境省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」ホームページ

健康経営においても、「サプライチェーン」や「社会全体」をスコープとしていくべき

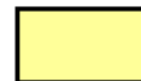
③ スコープの拡大 – サプライチェーン

- 令和3年度健康経営度調査では、（これまでの「取引先の健康経営の実施状況等の把握・考慮」の設問に加え、） 取引先の健康経営の取組を支援し、その旨を対外的に公表しているかどうかを重視する。

★◎ Q22. サプライチェーンにおいて取引先の取組の支援（健康経営のノウハウ提供や共同実施等）を行っていますか。（1つだけ）

- ◆取引先の取組の支援を行っている場合、媒体にかかわらず、その旨を対外的に公表していることが重要です。
- ◆サプライチェーン全体での共存共栄の推進に向けて、「パートナーシップ構築宣言」で公表している法人もいます。
パートナーシップ構築宣言ポータルサイトURL：<https://www.biz-partnership.jp/>
- ◆健康経営のノウハウ提供や共同実施等に含まれない取組は除きます。
（例：働き方改革に伴うしわ寄せ防止、技術的指導など）
- ◆回答範囲（Q2SQ11に記載）に含まれる法人やグループ会社に対する実施は除きます。

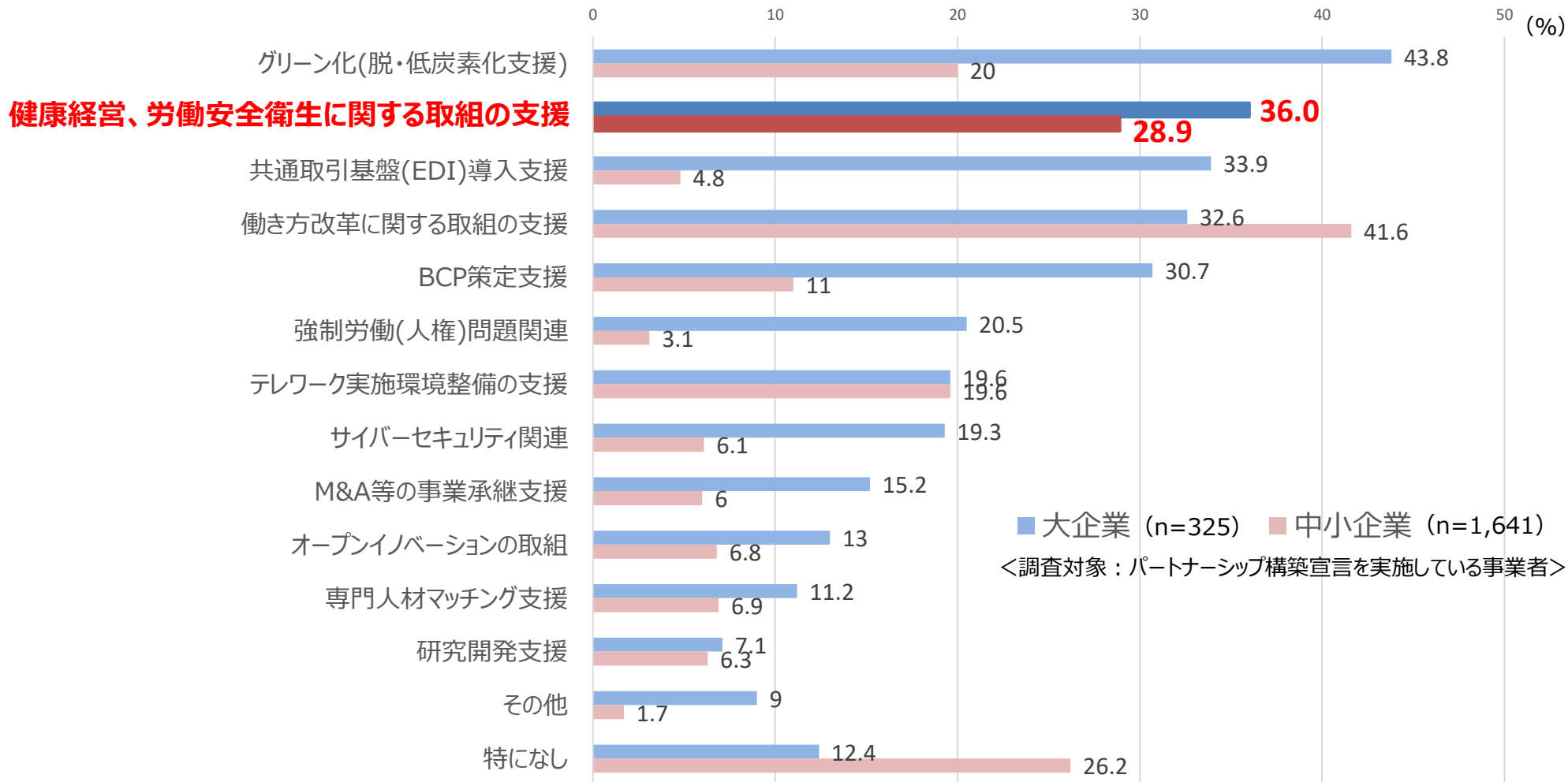
- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 1 健康経営の取組を支援し、パートナーシップ構築宣言で公表している |
| <input type="checkbox"/> | 2 健康経営の取組を支援し、パートナーシップ構築宣言以外の方法で公表している |
| <input type="checkbox"/> | 3 健康経営の取組を支援しているが、公表はしていない |
| <input type="checkbox"/> | 4 特に行っていない |



③ サプライチェーンにおける「健康経営」の広がり

- 令和4年1月に中小企業庁が実施したアンケート調査によると、サプライチェーン全体の付加価値向上につながる取組として、**大企業・中小企業ともに多くの企業が、取引先企業の健康経営の取組を支援**している。

Q. サプライチェーン全体の付加価値向上に関して取り組んでいるテーマや社会課題（複数選択可）



③パートナーシップ構築宣言ひな形への「健康経営」の追記

- サプライチェーンにおいて健康経営を推進する動きが広がっている状況を踏まえ、令和4年3月末、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。

※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）

③ サプライチェーンにおける取組 – 取引先の健康経営の支援に関する事例

- 健康経営銘柄2021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。

パートナーシップ構築宣言の記載

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

■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㈱に対して、健康経営優良法人認定（中小規模法人部門）に向けたコンサルティングを実施しています。今後も協力会社の「働き方改革」「健康経営」をサポートする取り組みを全国の協力会社に広げていく方針です。



協力会社である鶴よし建設との打ち合わせの様子

■コロナ対策や熱中症対策の支援

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

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



ファン付き作業服

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



熱中症対策ウォッチ

熱中症の自覚症状が現れる前にアラームとLED表示で知らせてくれる

※これらのほか、取引会社として建設現場に従事する元請社員及び作業員に対して「無記名ストレスチェック」や「現場満足度調査アンケート」を独自に実施し、その結果を分析しながら働きやすい職場環境の実現に取り組んでいる。こうした取組は業界でも注目され、全国建設業労働災害防止大会において研究論文を発表している。

③ サプライチェーンにおける取組 – 取引先の健康経営の支援に関する事例

- 健康経営優良法人2021（ホワイト500）である**アクサ生命保険株式会社は、健康経営の推進に貢献する旨をパートナーシップ構築宣言で公表。各社の課題や状況に応じたプログラムの提供を通じて、多くの企業の健康経営をサポートしている。**

パートナーシップ構築宣言の記載

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（中略）積極的に取り組む項目は、次の通りです。

a.健康経営の推進への貢献

健康経営を効果的・継続的に推進していただくためのコアプログラムやそのサポートパッケージの提供

b.災害対策に関する貢献

BCPのガイドラインの策定に関する助言や、ソリューションの紹介

➤ 健康経営実践プログラム

各社の課題や状況に応じて健康経営を体系的に計画・実践するため、アクサ生命のオリジナルプログラムを用いた支援を実施。



➤ 健康経営実践支援

健康セミナー実施やライフマネジメント、取組事例や各種情報の提供等を通じて、経営者と従業員に寄り添い、健康経営の実践を継続的にサポート。



➤ 健康経営優良法人認定支援

実践の成果を踏まえて、健康経営優良法人認定の取得をサポート。



全国各地で取り組む企業の事例をご紹介します

アクサ生命は、各地の自治体・協会けんぽ支部・商工会議所等と健康経営や健康づくりに関する連携協定や覚書を締結しています。地域社会の活性化の一助となるよう、自治体等と密接に連携・協働し、全国各地の事業者の皆さまの健康経営実践と県民・市民の皆さまの健康づくりを継続的にサポートしています。

自治体様との健康経営の推進に関する連携

自治体との連携協定	44
協会けんぽとの覚書	39
商工会議所との連携協定	447
健康経営優良法人2021 認定サポート企業実績	銘柄：1 大規模：71 中小規模：2160

※2021年8月31日時点

4 - 3. 健康経営の拡大（主に中小企業）

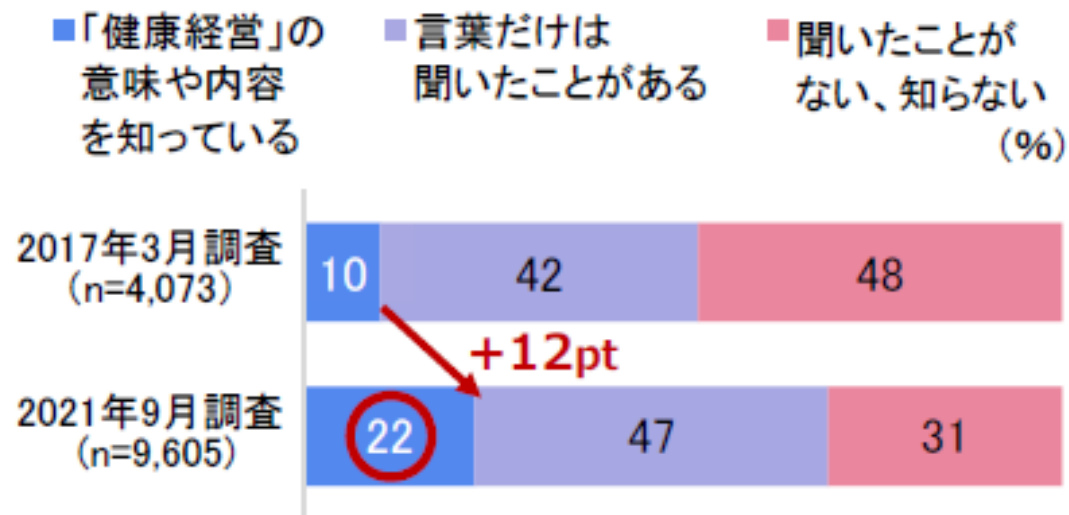
【参考】健康経営の認知度について

- 「健康経営」の認知度は上がっているものの、意味や内容まで把握している中小企業経営者は未だ低い水準にある。
- 健康経営の認知度向上に向けて、更なる周知が必要。

健康経営の認知度についての調査結果

調査対象：全国の企業経営者10,065社

<2017年3月調査との比較>



(出所) 大同生命保険株式会社 『中小企業経営者アンケート「大同生命サーベイ」2021年9月度調査レポート』

健康経営に取り組む中小企業の事例集

- 経済産業省では、中小企業等への健康経営のノウハウ提供を目的として、**健康経営優良法人2022の取り組み事例集**を作成。
- **健康課題のテーマ別に、ブライツ500認定法人の事例を紹介**。また、健康経営優良法人の認定取得に対する地方自治体等のインセンティブ措置も掲載している。

健康経営優良法人 2022 (中小規模法人部門)

認定法人 取り組み事例集



メンタルヘルス対策 #産業医設置 #従業員100人未満

高ストレス者への面談でメンタルヘルス改善

株式会社新井精密
https://araismitsu.com/
●埼玉県秩父市 ●製造業 ●従業員数:90人(2022年3月現在)

健康経営に取り組むきっかけ
コロナ禍で従業員の健康意識が高まったと同時に、健康経営優良法人認定企業の健康アドバイザーとの縁があり、健康経営に取り組むきっかけとなった。また、以前から働きやすい職場環境を目指してさまざまな取り組みを行っているが、これらの取り組みが健康経営に当てはまると聞いたこともきっかけの一つとなった。

健康課題の内容
高ストレス者に対する面談などの措置は行っていたものの、発生予防・早期発見の取り組みはできていなかった。

数値目標の内容と期間
● 数値目標の内容
高ストレス者および、準高ストレス者の面談率の維持・向上。
● 数値目標の値 (現状値→目標値/達成年度)
現状 100% 目標 100% 2021年度

推進計画
高ストレス者は衛生管理者との面談を行った後、専属産業医との面談を実施。前年のストレスチェックのデータから従業員一人ひとりの数値を比較し、高ストレス者に該当しなくてもストレス指数が高い従業員には衛生管理者との面談を実施する。全社に対しては、全従業員で行う朝礼などを通じて生命保険会社の24時間対応の健康相談ダイヤルを周知。

取り組み結果
高ストレス者の産業医面談は完了。早期発見として高ストレス者でないもの、ストレス指数が高い従業員との面談を実施した。24時間の健康相談ダイヤルの周知を3か月で2回行ったほか、社内の共有掲示板に掲示。

効果検証結果
ストレスチェック後の高ストレス者、および準高ストレス者へのフォローアップは100%達成。面談を行った高ストレス者・準高ストレス者のうち、67%がフォローアップ後の面談で良好化したとの報告を得た。

24時間の健康相談ダイヤルについての情報を社内の共有掲示板に掲載。

心と体のリフレッシュを目的に、職内研修の場を活用してストレッチ体操を実践的に実施。

女性特有の病気 #適切な情報提供 #従業員30人未満

会社の費用負担で婦人科腫瘍マーカー検査を実施

株式会社エヌ・ケーエンジニアリング
http://www.nk-engi.co.jp/
●北海道千歳市 ●サービス業 ●従業員数:19人

健康経営に取り組むきっかけ
2017年に健康経営優良法人の認定制度を知り、社員の健康づくりをさらに推進していくため、取り組みに力を入れるようになった。

健康課題の内容
女性特有の病気や不調を抱えている社員から、婦人科検診や健康関連セミナーなどの提供や実施、参加補助を行って欲しいという声があった。

数値目標の内容と期間
● 数値目標の内容
女性従業員の婦人科検診受診率やセミナーの受講率。
● 数値目標の値 (現状値→目標値/達成年度)
現状 50% 目標 100% 2021年度

推進計画
婦人科検診の受診やセミナーの参加などにより、安心して仕事に取り組みよう、セミナーや婦人科検診の実施日を女子ロッカー室に掲示し、啓発する。

取り組み結果
会社負担で、卵巣がん・子宮がんの腫瘍マーカー検査を受けてもらい、婦人科検診の受診を希望する従業員は勤務時間内に受診できるようにした。女性特有の病気や不調に関するリーフレットを作成し配布。就業時間中に女性社員で集まり、病院・協会けんぽからの資料などを用いて、困っていることをディスカッションする場を設けた。

効果検証結果
婦人科腫瘍マーカー検査は目標の100%を達成。セミナーの参加は25%となったが、リーフレットの配布とディスカッションはとても評判が良かった。ディスカッションでは会社への希望や配慮してほしいことなど、職場環境改善への意見も多く集まった。今後も継続し、新たな取り組みに着手していきたい。

検診のオプション検査についての希望を調査し、勤務時間内に受診できるように調整。

コロナ禍で外部の検診参加が制限されたものの、オンラインで健康セミナーに参加。

女性特有の病気や不調をテーマにしたディスカッションを勤務時間内に実施。

経済産業省HPからダウンロード可能！

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeieiyuryohojin2022_jireisyu220318.pdf

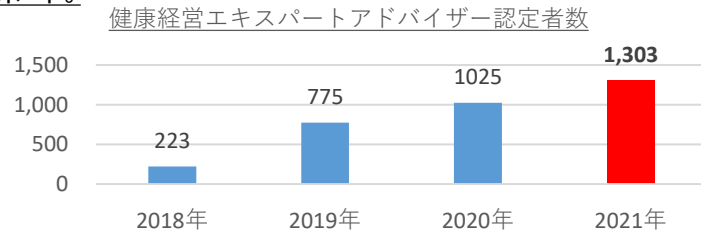
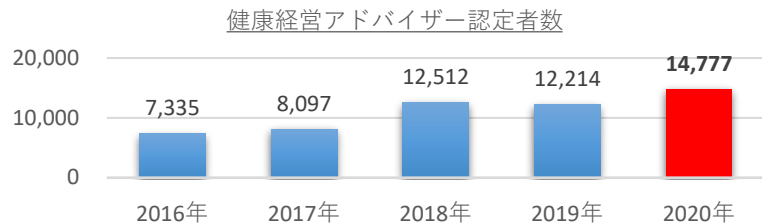
【参考】中小企業への普及促進に関する取組事例①

- 東京商工会議所では、新型コロナ流行下でも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3年2月末)

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**企業の取組を实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400社以上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**

2021年7月リニューアル予定

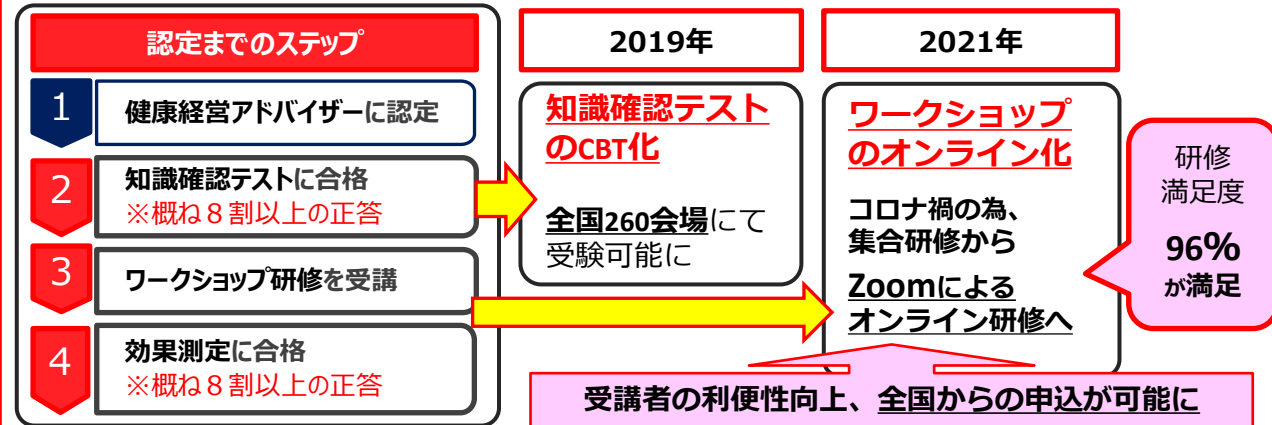
健康経営エキスパートアドバイザー研修

《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

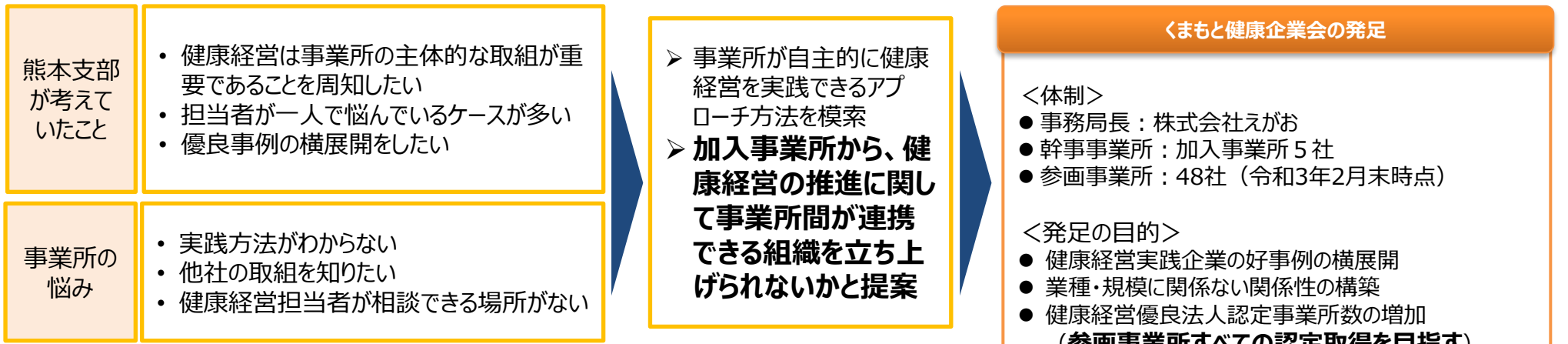
《スキル》

- ・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】中小企業への普及促進に関する取組事例②

- 協会けんぽ熊本支部では、**協会けんぽに加入する企業の連携組織として「くまもと健康企業会」を発足**。加入事業所 5 社が中心となって運営している。
- 業種・規模に関係なく企業間の連携を強化しながら好事例を横展開することで、**加入事業所において健康経営の質を高めていく狙い**。社員の健康度を向上したいと考える事業所、熊本を健康県にしたいと考える事業所等が参画し、**定例会・臨時会を通じて情報交換を実施**している。



これまでの取組	テーマ
発足式・第 1 回定例会 (令和2年8月3日)	・事例発表 3 社
臨時会 (令和2年9月～10月の間に計4回)	・健康経営優良法人2021申請書勉強会
第 2 回定例会 (令和2年11月4日)	・事例発表 1 社 ・グループワーク (参加者の属性及び取組のレベルに応じてグループ分け) ①健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標 (計画) 設定 ②食生活改善に向けた取組
第 3 回定例会 (令和3年3月25日 (予定))	・禁煙・受動喫煙防止対策について

くまもと健康企業会の発足

<体制>

- 事務局長：株式会社えがお
- 幹事事業所：加入事業所 5 社
- 参画事業所：48社 (令和3年2月末時点)

<発足の目的>

- 健康経営実践企業の好事例の横展開
- 業種・規模に関係ない関係性の構築
- 健康経営優良法人認定事業所数の増加
(参画事業所すべての認定取得を目指す)

<参画理由>

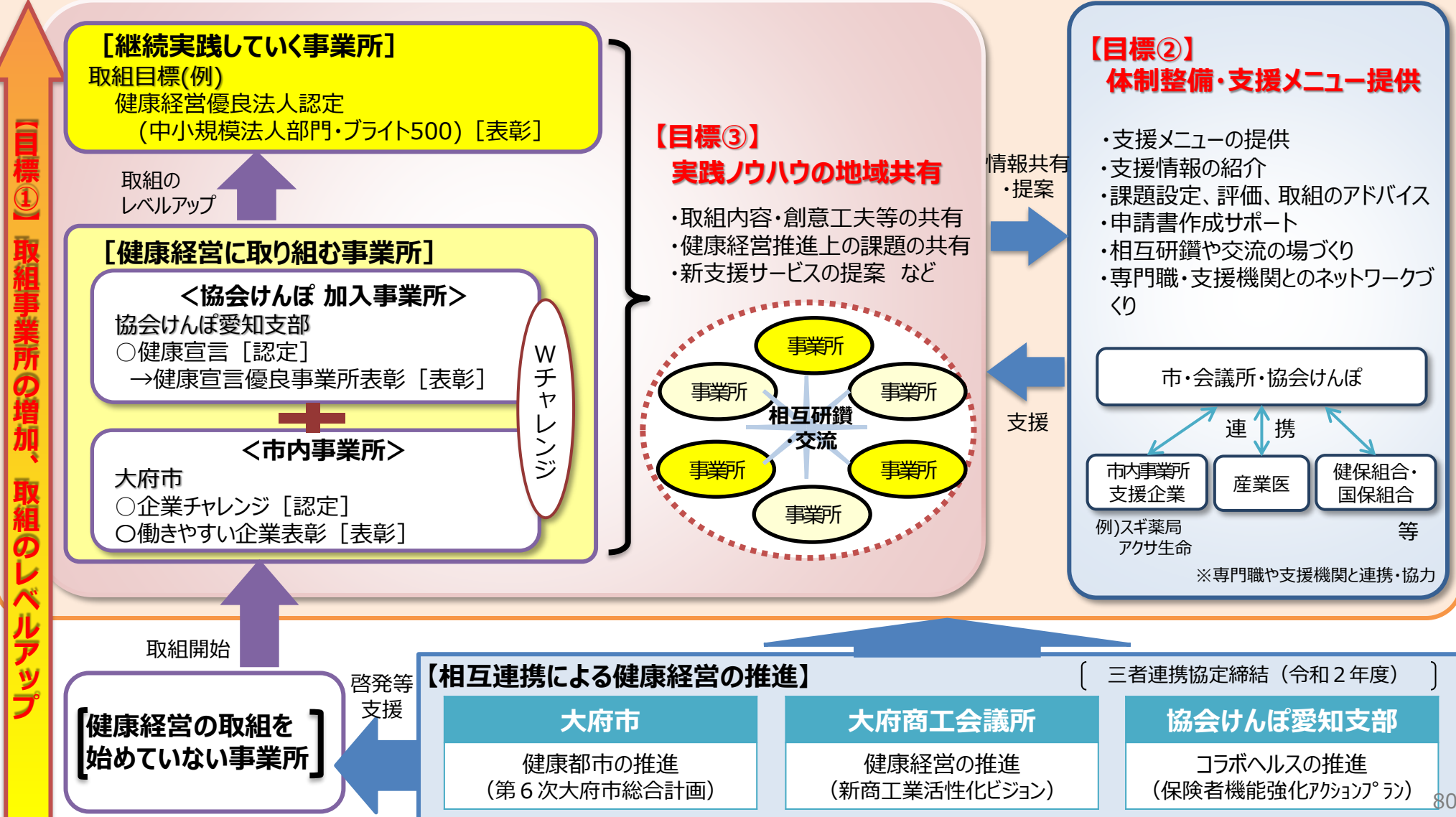
- 企業間の連携を深めて熊本県を健康な県にしたい
- 健康経営優良法人など顕彰制度を取得したい
- 他社と情報交換を行いたい
- その他・未回答

(出所) 協会けんぽ熊本支部提供 (令和3年2月末)

【参考】中小企業への普及促進に関する取組事例③

- 愛知県大府市では、自社の健康課題に応じた取組を継続的に実践する事業所の増加を目的に、**大府市役所・大府商工会議所・全国健康保険協会愛知支部**が三者連携協定を締結し、**健康経営を推進**。

(出所) 大府市提供 (令和3年9月末)



【参考】中小企業への普及促進に関する取組事例④

- **沖縄県では、内閣府沖縄総合事務局が運営主体となり、令和3年3月に「おきなわ健康経営プラス1プロジェクト」を開始。**県内の平均寿命は延伸しているものの、全国と比べ延びが鈍化しており、特に働き盛り世代（20～65歳未満）の健康問題が大きな要因となっていることを踏まえ、**健康経営に取り組む企業等が連携し、他企業等へも健康経営を拡げながら、沖縄県全体へ波及効果を高める取組を推進**することとしている。

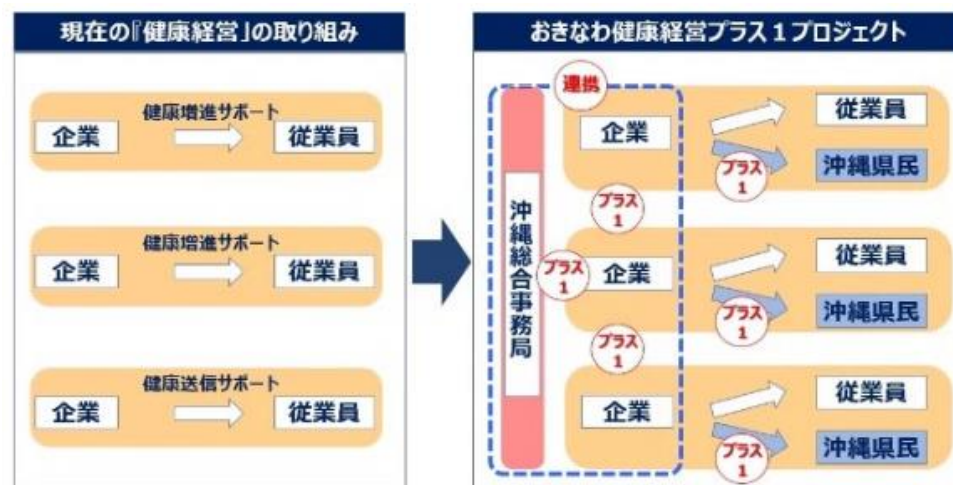
おきなわ健康経営プラス1プロジェクト ～健康長寿県復活を目指し、官民連携で健康保持・増進～

- ① 参画企業等が自社の従業員向けの健康保持・増進活動にとどまらず**沖縄県民に対し健康保持・増進に資する活動を1つ以上実施することで県民の健康保持・増進および沖縄の健康長寿復活を担う**
- ② **自社における質の高い健康経営を目指し**、参画企業等が連携し、健康経営に関する取組の相乗効果を図る
- ③ 県内で健康経営を**推進する企業等の最大化（すそ野拡大）を目指す**

【参画企業11社(令和3年10月1日現在)における「プラス1」の取組】

参画企業名（五十音順）	活動内容
株式会社沖縄銀行	店舗網を活用し、全店で健康意識向上に繋がる「見て」「聞いて」「体感できる」ロビー展の開催
沖縄セルラー電話株式会社	沖縄県民向け健康サポートアプリ「JOTOホームドクター」の提供
沖縄電力株式会社	沖縄県内の働く皆さまを支える企業・自治体向け、健康管理支援サービスの提供
オリオンビール株式会社	酒類ブランド商品別の純アルコール量を明示 ・ホームページへ掲載開始（2021年3月30日） ・各商品缶体への表記開始（2021年7月以降順次）
大同火災海上保険株式会社	「この島のあんしん・あんぜん白書」発刊による健康情報の沖縄県民向け発信
東京海上日動火災保険株式会社	・「沖縄県の健康経営に取り組む企業・団体向け、従業員の皆様への企画用冊子「健康保持に向けた取り組み(記録表付き)」等の健康支援ツールの提供」 ・健康経営優良法人認定を目指す企業への認定取得に向けたご支援
日本トランスオーシャン航空株式会社	からだチンダミ活動（チンダミ＝島くとっばで「調弦」の意味） ・ウォーキングアプリ「JAL Wellnes & Travel」の提供 ・離島を含む県内のスポーツイベントへの協賛など
有限会社三崎工業	H Pを充実させ、健康経営に関する最新情報の発信及び沖縄県民向けの健康保持・増進に関する機会を設ける
明治安田生命保険相互会社	健康経営認証取得を目指す企業様の健康課題把握と結果分析を主とする健康経営認証全般のご支援
株式会社琉球銀行	あなたの大切な人の健康を考える「受動喫煙の防止セミナー」の開催
株式会社琉球ネットワークサービス	健康管理スマホアプリ「Safety Pass」の提供

【プロジェクト全体のイメージ】



健康経営に取り組む企業における海外事業所での展開事例

- コニカミルタ株式会社では、特に駐在員の多い中国において、8割が単身赴任or独身で外食や飲酒の機会が多いことが課題であった。そのため、2年に1度の産業医の現地訪問による保健指導、看護職との面談、ICTを活用した遠隔での健康サポート、理学療法士による肩こり・腰痛改善指導などを実施。
- これを更に拡大し、アジアの現地従業員を巻き込み、以下のような取組を実施。

中国従業員

喫煙率が高い状況を踏まえ、受動喫煙対策を切り口に展開

- ①「グループ健康宣言」の中国語訳を共有
- ②現地責任者の「安全・健康宣言」を発信
- ③受動喫煙対策として分煙化（屋内喫煙所の削減と屋外化）を推進
- ④現地従業員を対象とした**体験型イベント（肺年齢測定会）を開催**

2019年9月に各社にて実施。合計298名が参加（うち現地従業員は268名）。「同じ身長・性別だったら何歳の人肺機能に相当するのか」「気管が狭まり息が吐きだしにくくなる病気（喘息等）のリスク」を測定。

現地での肺年齢測定会



マレーシア従業員

- ①現地従業員向けに**ストレスチェック組織分析を実施**

2019年7月に各社にて実施。現地従業員合計341名が受検。57設問のストレスチェックを受検し、その後結果に基づき、集団分析を実施。

スリランカでの健康経営アワード

- JETRO・コロンボ及びスリランカ若手経営者協会（COYLE）共催の健康経営アワードを2019年度に設立。2019年2月に第1回アワードを開催した。
- 2020年2月に第2回アワードを開催し、現地企業15社が受賞した。

SRI LANKAN CORPORATE HEALTH & PRODUCTIVITY AWARD スリランカ企業健康経営アワード

従業員の健康と福祉の向上に取り組む優良な法人を選定し、「見せる化」していくことで、当該法人が社会的かつ経済的に評価を受けることができる環境を整備する。また、健康経営の普及により企業や従業員の健康投資を増大させ、同国におけるヘルスケア市場の拡大と高付加価値化に資する。

- 参加資格 : スリランカで登記された企業
カテゴリー : 超大手企業、大手企業、中堅企業、中小・零細企業の4分野で各ゴールド賞とシルバー賞
応募期間 : 10月～12月に質問票提出
審査方法 : 1次審査(書類)、2次審査(実地)
審査委員 : COYLE、JETRO、日立、日本スリランカ技術文化協会(JASTECA)、スリランカ政策研究所(IPS)、スリランカ医療協会(SLMA)
アワード発表 : 翌年2月 (第1回は2019年2月13日、第2回は2020年2月25日に実施)
式典会場 : B.M.I.C.H exhibition & convention centre
共催 : スリランカ若手経営者協会(COYLE)、JETRO・コロンボ

同国の有力な業界団体。政界へのコネクションも太く、同国産業政策に向けた提言活動も活発。会員企業の主な業種は貿易・サービス・製造・建設・観光・ITなど。若手経営者が多く、新たな価値創造に向け国際化、雇用安定、生産性向上の観点から「健康経営」にも関心が高い。

アワードの専用ロゴ
受賞企業は1年間使用可能



アワード制度の基礎 ①
BSI-PAS3002

- 日本の健康経営、データヘルスのエッセンスを抽出し、特定の国・地域の制度に依拠しない形で整理したもの
- 英国規格協会の協力を得て、産官学による作成委員会を組織し、公開文書として発行

アワード制度の基礎 ②
健康経営銘柄

- 経済産業省が東京証券取引所と共同で実施。
- 従業員等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企業を「健康経営銘柄」として選定。
- 原則1業種1社

健康経営についてのアジア太平洋金融フォーラム（APFF）との合同会議

- APECの公式民間諮問団体であるABACが発足した官民パートナーシップであるアジア太平洋金融フォーラム（APFF: Asia-Pacific Financial Forum）が主体となり、**2019年1月、「健康経営拡大に向けた金融サービスの役割」についての合同会議を実施**（経済産業省、東京海上日動火災保険株式会社共催）。APEC諸国の機関投資家含む金融機関、生命保険会社、製薬企業、大学、政府、メディア等、約90名が参加。
- **報告書にはAPFFとして健康経営企業への投資を促進していく旨記載有り。**

アジア太平洋金融フォーラム（APFF）について

開催日	2019年1月28日
テーマ	健康経営拡大に向けた金融サービスの役割について
アジェンダ	Session 1 : APEC諸国が直面する非感染性疾患や高齢社会における経済的・社会的課題について Session 2 : ヘルスケアの課題に対する保険会社による革新的な取り組み Session 3 : 大企業や中小企業が進める健康経営を促進するための金融市場によるサポート Session 4 : 革新的なヘルスケア金融メカニズム

APFFの報告書の記載（抜粋）

The concept of health and productivity management, improving employees' health and vitality and corporates' productivity, can enhance corporate performance and value in capital markets and can extend healthy life expectancy in the aging society each country has faced. Companies that that invest in health and productivity management are typically more profitable and exhibit lower volatility as compared to their peers. **APFF recognizes the importance of these concepts and promotes the investment in companies active on health and productivity management.**



B20の取組：経済のインフラとしての健康

- 2019年3月に開催されたB20 Tokyo Summitの共同声明において、健康経営（Health and Productivity Management）が一つの重要なトピックとして取り上げられた。



*B20 Tokyo Summit
Joint Recommendations
"Society 5.0 for SDGs"*

15 March 2019

**B20 Tokyo Summit Joint Recommendations
"Society 5.0 for SDGs"**

I. Basic Recognition of the World Economy and Our Vision of a Future Society	1
1. The most imminent challenges at a global level	1
2. Realising "Society 5.0 for SDGs"	2
3. B20 Tokyo Summit Principles	3
II. Policy recommendations to realise Society 5.0 for the SDGs	4
1. Digital Transformation for All	4
(1) Develop policy frameworks to utilise data	5
(2) Promote international cooperation in the field of cybersecurity	6
(3) Accelerate digital transformation throughout society	7
(4) Promote AI utilisation with trust	8
(5) Launch real world projects	8
2. Trade and Investment for All	8
(1) Reform the WTO	9
(2) Strengthen international rules	10
(3) Establish comprehensive and high-standard FTAs	11
(4) Promote cross-border investment	11
3. Energy and the Environment for All	13
(1) Realise low emissions in the society on a global scale and in the long-term	13
(2) Establish a Sound Material-Cycle Society	15
(3) Realise a society in harmony with nature	16
4. Quality Infrastructure for All	16
(1) Effective mobilisation of financial resources	17
(2) Take measures to promote the quality infrastructure	17
5. Future of Work for All	18
6. Health and Well-being for All	19
(1) Promote digitalisation	19
(2) Universal Health Coverage	19
(3) Improve pandemic preparedness and response	19
<u>(4) Support business' voluntary initiatives to promote health and productivity management</u>	<u>20</u>
(5) Ensure healthy lives and promote well-being in the era of aging populations	20
7. Integrity for All	21
III. Businesses for All	22
1. "B20 Business Voluntary Action Plan"	22
2. Enhance communication with relevant stakeholders as appropriate	23
IV. Conclusion	23

(4) Support business' voluntary initiatives to promote health and productivity management

Improving employees' health and vitality can enhance not only corporate performance and value in capital markets but also extend healthy life expectancy in ageing societies and promote social inclusion. The G20 is expected to support businesses' voluntary initiatives to promote health and productivity management.

健康経営をテーマにしたG20保健大臣会合関連イベントの開催

- 2019年7月1日～2日に開催されたG20保健大臣会合ワーキンググループの前日（6月30日）に健康経営に関する民間主催のイベントとして、“G20 Officials and Industry Round Table on Health and Productivity Management and Value Based Healthcare”を開催（健康経営研究会及びGlobal Health and Human Resources Knowledge Partnershipが主催）。
- G20の政府関係者を招き、健康経営を始めとした予防や健康の分野における重要性を日本から発信し、意見交換等を行った。

	イベント概要
日時	2019年6月30日（日）16:00～19:00
場所	大手町 3×3 lab future
主催	健康経営研究会及びGlobal Health and Human Resources Knowledge Partnership
後援	経済産業省、厚生労働省、経団連、B20Japan、Global Business Coalition、米国商工会議所、在日米国商工会議所
アジェンダ	<ul style="list-style-type: none">● 健康経営の取組、健康経営の資本市場における評価等● value-based healthcare
参加者	<ul style="list-style-type: none">・ 民間企業参加者：健康経営研究会の会員企業や製薬企業や生命保険会社をはじめとした各国の民間企業や業界団体など・ アカデミア参加者：ハーバード大学公衆衛生大学院教授など・ 海外政府関係者：アメリカ、ドイツ、オーストラリア、サウジアラビア、中国、ブラジル、カナダ、シンガポール※G20のofficialにG20メーリングリストを通じて声かけを実施・ 日本政府：経済産業省・厚生労働省



セッションの様子

健康経営に関する国際標準化について

- 日本が世界に先行している健康経営に関して、国際規格化を主導することを目的に、令和2年5月にWellbeing国内委員会を設立。令和3年7月には、日本からの提案により、**ISO/TC314（高齢社会）に新たなWG（Wellbeing）が成立。**
- 今後、日本で始まった健康経営のエッセンスを世界標準とすることで、ヘルスケアサービスを提供する日本企業のビジネス拡大を目指す。

◆ 規格名称

高齢化社会 - 地域コミュニティと組織におけるウェルビーイング促進のためのガイドライン

◆ 推進体制

- Wellbeingワーキンググループ：コンビナー 佐藤洋（国研）産業技術総合研究所人間情報研究部門研究部門長
- Wellbeing国内委員会：委員長 浅野健一郎（一社）社会的健康戦略研究所代表理事
- 高齢社会対応標準化国内委員会：委員長 山田肇 東洋大学名誉教授

◆ 内容

健康経営の基本理念に基づいて、Wellbeingを向上するための仕組み・手順を記載予定。

◆ 今後の動き

- 令和6年度の規格成立に向けて、対象範囲の整理等に係る検討・議論を進めている。
- 全体の大きな規格を定めた後、必要に応じて詳細な規格を検討していく。

The 4th Well Aging Society Summit Asia-Japan

- 令和3年11月16日に開催した国際イベント「The 4th Well Aging Society Summit Asia-Japan」において、パネルセッション「投資家から見るESG投資としての健康経営」を実施。

超高齢社会の課題を解決する国際会議



パネルセッション概要

日時	令和3年11月16日（火） 10:35~11:30
場所	イイノホール
主催	日本経済新聞社、経済産業省
テーマ	投資家から見るESG投資としての健康経営



【登壇者】

- ◆ **河合 若葉 氏 / 野村アセットマネジメント責任投資調査部 シニア・ESGスペシャリスト**
 ・近年、労働環境・人的資本など「社会」課題の重要性が高まっている。当社では健康経営優良法人認定の取得状況をESG評価に活用している。
- ◆ **波多野 紅美 氏 / SBI証券金融調査部 チーフクオンツアナリスト**
 ・健康経営を推進している企業はTOPIX平均よりも、統計的に有意に利益率が高かった。
- ◆ **James Coldwell 氏 / ShareAction, Workforce Disclosure Initiative (WDI) 代表**
 ・「健康」がESG投資にとって重要な項目だと認識しており、「健康」への評価が広がることを期待している。
- ◆ **Priti Shokeen 氏 / TD Asset Management, ESG Research & Engagement, Vice president & Director**
 ・日本の健康経営の評価に関する開示情報は、海外投資家も使える。日本のコーポレートガバナンスコードにおいては、従業員の健康についても謳われている。こうした流れは他国も推進するべき。
- ◆ **稲邑 拓馬 / 経済産業省ヘルスケア産業課長**
- ◆ **<モデレーター> 荒井 勝 氏 / 日本サステナブル投資フォーラム会長**

第27回APEC中小企業大臣会合「中小企業の生産性向上のための健康経営」

- 令和3年10月9日、第27回APEC中小企業大臣会合がテレビ会議形式で開催され、「新型コロナウイルス（COVID-19）感染拡大に起因する経済危機からの回復を可能にするデジタル化」及び「回復のための包摂性と豊かさ（ウェルビーイング）の促進」について議論された。

- ▶ 「回復のための包摂性と豊かさ（ウェルビーイング）の促進」のテーマにおいて、経済産業省の重点政策の一つとして掲げられている、『「経済」と「健康」の同時実現』を踏まえ、「**中小企業の生産性向上のための健康経営**」について発表を行い、**中小企業の持続的成長に寄与する「健康経営」政策をAPEC域内各国にも広げていくことを提言**。
- ▶ 議論の結果、本会合の成果として、各国からの発表や議論を盛り込んだ閣僚声明が採択。



（会合に出席する吉川政務官）



（ナッシュ議長と吉川政務官）

東京栄養サミット2021「企業戦略としての職場の健康投資～健康経営の可能性～」

イベント概要

日時	令和3年12月7日（火） 15:00～16:30
場所	パレスホテル東京
主催	経済産業省
テーマ	・健康投資に関する企業戦略 ・ステークホルダーから見た企業の健康投資

主催者挨拶

◆ 萩生田経済産業大臣

- 情報開示を強化することにより、地域社会や投資家を含めたあらゆるステークホルダーから、**健康経営の取組が評価されるような、環境整備を進めていきます。**
- 健康経営は、人を「企業の競争力の源泉」と捉え、「経営戦略として従業員の健康増進」に取り組むものであり、**日本が先駆的にこれに取り組み、その効果を世界に発信してまいります。**



登壇者

- ◆ **Daisylyn T. Edades 氏 / Johnson & Johnson グローバルヘルスサービス アジア太平洋統括**
 - 全世界的に事業展開し、従業員の健康増進を実施。**従業員のためだけでなく、顧客や地域社会のためにもなる。**
- ◆ **西井 孝明 氏 / 味の素株式会社 代表執行役社長**
 - **サプライチェーンでの貢献を提言**する。当社事業の原料は新興国の農産物を利用しており、その供給をサステナブルにする為に、**サプライチェーンの川上**である農業従事者の支援の一環として、**健康経営を広めていくのは良い**と思う。
- ◆ **Boris Moutier 氏 / AXA（アクサ） アジア最高投資責任者**
 - アクサの包括的なESG投資アプローチの一部として、「**職場の健康**」が**ESGの“S”**の中で重視されている。**健康経営は、投資機会を検討する際に考慮すべき事項**である。
- ◆ **Ulrik Vestergaard Knudsen 氏 / OECD 事務次長**
 - **従業員の健康増進**に取り組むことは、企業の生産性が向上し、従業員が幸せになれば、健康になれるという、**win-win-winなもの**である。
- ◆ **Lawrence Haddad 氏 / The Global Alliance for Improved Nutrition（NGO団体） 事務局長**
 - 職場の健康に**1ドルを投資することで、3-6ドルのリターンを得られる**という試算をしている。従業員の健康への投資は会社への忠誠心も高めるものでもある。



東京栄養サミット2021ハイレベル・セッション

◆ 岸田総理大臣スピーチ

- 人間の安全保障の理念の下、**ユニバーサル・ヘルス・カバレッジの達成**や、科学技術も活用した持続可能な食料システムの構築の実現に貢献します。
- 日本はまた、国内において、イノベーションやデジタル化の推進、科学技術も活用しながら、栄養と環境に配慮した食生活、バランスの取れた食、**健康経営等の推進**を通じ、国民の栄養状況を更に改善していく決意です。



OECDで各国の健康経営についての調査分析を実施

- 従業員の健康増進に取り組む各国企業の情報収集するとともに、各国政府等による職域での健康づくりを促進し、情報開示を促す政策について調査プロジェクトを開始。



Investing in workplace-based interventions to promote the health and wellbeing of the workforce

◆プロジェクト（レポート）の概要

- 調査主体：経済協力開発機構（OECD）雇用労働社会問題局 医療課
- 調査手法：OECD加盟国への聞き取りや「Workforce Disclosure Initiative（WDI）」など民間団体による国際的な比較データを活用。
- 調査内容：
 - 非感染性疾患やメンタルヘルス不調による生産性への影響、職域における疾病負荷
 - 職域における健康の保持・増進施策の有効性、健康の増進が生産性向上へと繋がるエビデンス
 - 各国政府の「職域における健康の保持・増進」を促す政策
 - ESGの観点から情報開示を促す政府やNGO等の取組
 - 各国の大・中規模の企業に共通する健康の保持・増進施策 等
- 公表時期：令和4年秋頃

海外における職場での健康増進の表彰事例

政府機関

◆ Corporate Health Standard (ウェールズ)

- 主体：ウェールズ政府（ウェールズ公衆衛生局）
- 概要：
 - ウェールズ政府の「Healthy Working Wales」プログラムの一環として提供される、無料の顕彰制度。職場における健康やwell-beingを向上させることが目的。
 - 50人以上の職員を有する職場が応募可能。
 - プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズの4段階があり、それぞれクリアすべき基準が定められている。経営陣はそれぞれの基準を満たしているエビデンスを提出し、レビュー等を受ける。
 - 「組織的サポート（企業・組織の倫理観や文化、リーダーシップ）」と「特定健康課題（喫煙・メンタルヘルス不調など職場における予防可能な健康課題の管理）」の2つのセクション。
 - 受賞企業は3年間有効。

(引用) The Corporate Health Standard HPより



民間団体

◆ Corporate Health Award (ドイツ)

- 主体：EUPD Research（シンクタンク）、Handelsblatt（ドイツ最大の経済新聞）
- 概要：
 - 2009年から開始された、健康に取り組む企業の審査・表彰制度。
 - 過去の審査企業数が5,000社以上。参加企業の産業は多岐にわたる。
 - 取組の度合いに応じて、デベロップメントクラス、プレディケートクラス、エクセレンスクラスに分類される。
 - その中でも特に優れた企業をコーポレート・ヘルス・アワードとして毎年表彰。

(引用) Corporate Health Award HPより



◆ Excellence in Corporate Health Achievement Award (北米)

- 主体：米国職業・環境医学会（ACOEM）
- 概要：
 - 1996年に開始された、北米で従業員の健康、安全、衛生環境に取り組む企業の表彰。
 - リーダーシップ、従業員の健康、衛生環境、健康な企業の4要素を、ダウジョーンズ・サステナビリティ・インデックスで用いられている、経済、環境、社会の区分で評価。
 - 北米の、500人以上の従業員を有する団体等が対象。
 - 過去受賞企業例：American Express, JOHNSON & JOHNSON等

(引用) ACOEM HPより



海外における企業の健康情報開示の例



2017年に英国政府の資金援助を受けて、世界の機関投資家が立ち上げた「Workforce Disclosure Initiative」は、世界の主要企業に対し、質問表を送付し、健康や賃金、多様性、人材育成などについての回答を求め、その情報を開示する仕組み。

(合計 7 兆ドルを管理する機関投資家が53社参加)

Number of responding companies in 2020

More companies each year are submitting data to the Workforce Disclosure Initiative. In 2020, 141 companies completed the WDI survey, an increase of 20 per cent compared with 2019.



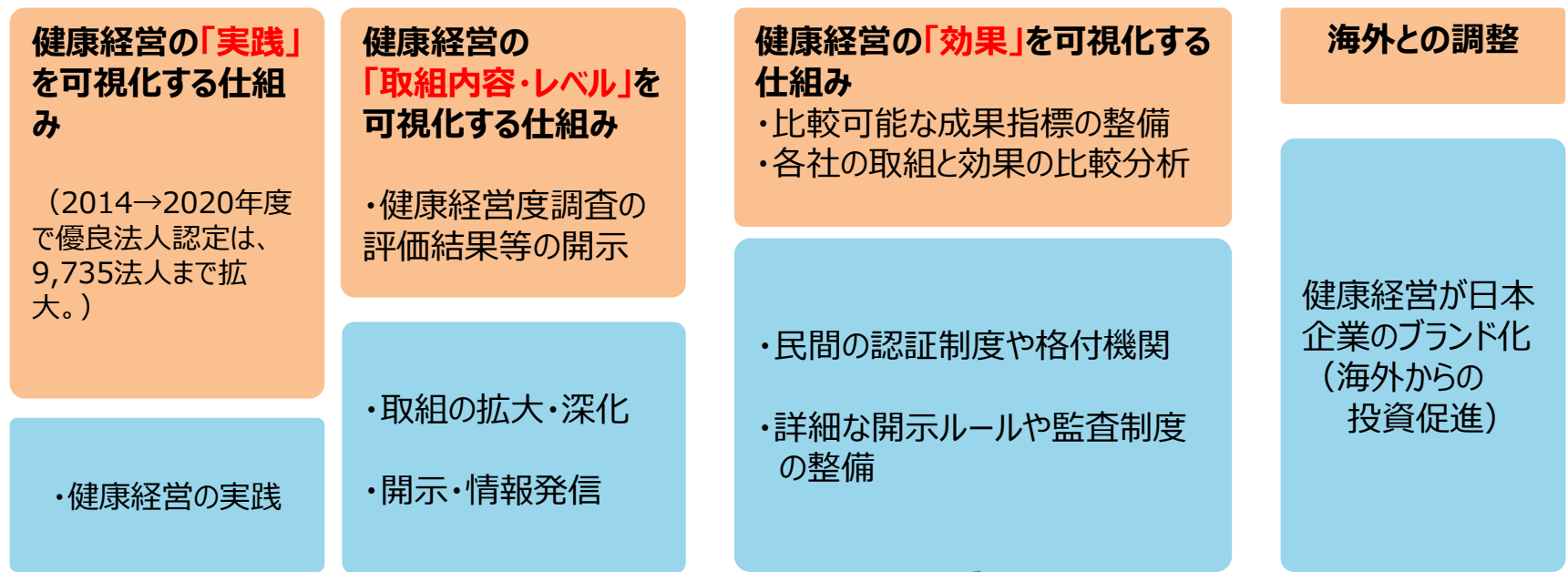
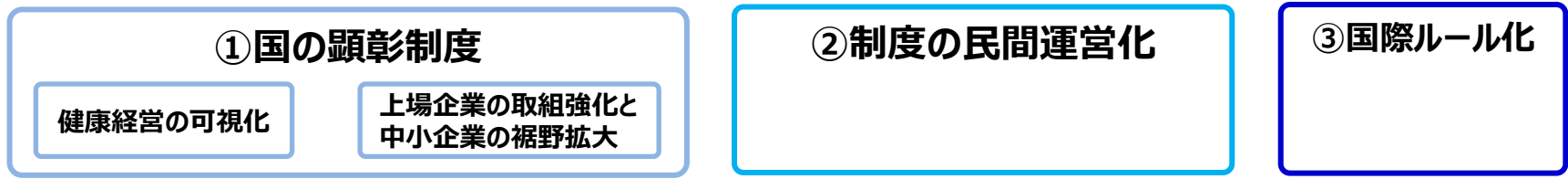
- 2017年の回答企業数は34社だったが、2020年は141社まで増加。(回答企業は英 (55社)、仏 (17社)、米 (16社) が多く、日本企業も3社回答)
- 健康面では、次のような事項を質問：
 - 職場での健康・安全に関するリスクを特定・管理するための企業の戦略。
 - 労災の件数・変化。
 - 病欠などメンタルヘルスについての管理・報告の仕組み。
 - 健康・ウェルビーイングについての従業員プログラムの提供の有無やその具体例。
 - コロナへの対応 (体調不良の職員への病気休暇やその際の経済的保護等)。
- 2020年調査では、40%の企業が「顕著な人権上の課題」として「健康・安全・ウェルビーイング」と回答。



5. 今後の方向性

健康経営の未来像

時間軸
フェーズ



国の役割と民間の役割

企業の会計監査や環境監査のように、第三者評価によって信頼性を担保する民間ビジネスが存在。企業の行動を規定する基準についても、会計基準のように民間団体が策定するようになったものもある。

今後の方向性

- 健康経営の深化に向けて、自社従業員だけでなく、サプライチェーンや社会全体へとスコープを拡大。
- 健康経営に取り組むことが当たり前となり、評価する基準作りや質の担保を民間が主導する社会を目指す。
- 健康経営を国際的に発信し、日本企業の国際ブランドに。

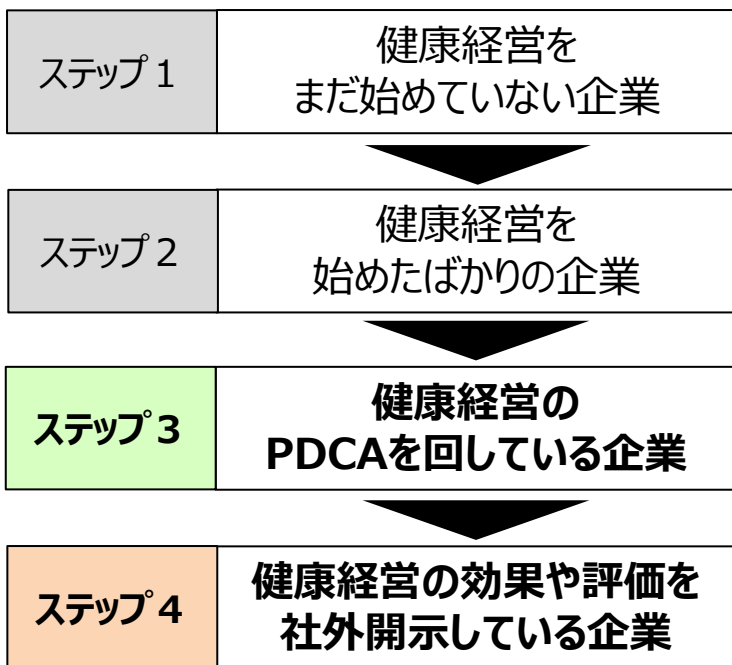
6. 健康経営を支える各施策の進捗状況

6-1. 健康投資管理会計ガイドライン

「健康投資管理会計ガイドライン」の策定について

- 令和2年6月、企業等における健康経営の取組をさらに促進するため、「健康投資管理会計ガイドライン」を策定。
- 主に健康経営に取り組み始めていて、効果分析や評価方法を模索している企業が利用することで、健康経営の効果的な実施や、様々な市場との対話が可能となることを想定している。
- 企業等は本ガイドラインを活用して健康投資管理会計を作成することで、以下の観点からメリットを享受できる。
 - ① **内部機能**：健康経営をより継続的かつ効率的・効果的に実施することができる。
 - ② **外部機能**：健康経営の取組状況について、外部と適切に対話することができる。

※なお、本ガイドラインに基づいた一律的な健康投資管理会計の実施を義務づけるものではない。本ガイドラインを参考としていただき、柔軟な活用により健康経営の質を高めることを期待している。



これまでに公開している手引き等を活用した取組

企業等は、「企業の健康経営ガイドブック」や「健康経営度調査票」を活用し、組織体制や具体的な施策、PDCAの意識等、健康経営の基礎的な考え方を参考に、健康経営を進めることができる。

本ガイドラインを活用した取組①

企業等は本ガイドラインを活用し、**管理会計の手法**を用いて内部管理を行うことで、**適切な経営判断やPDCAサイクルの下で健康経営を効率的・効果的に実施することができる。**

本ガイドラインを活用した取組②

企業等は本ガイドラインを活用することで、**健康経営の取組状況について外部と適切に対話することができる。**それにより、資本市場を始めとする様々な市場から適切な評価を受けることにつながる。

健康投資管理会計ガイドラインの構成

- 健康投資管理会計ガイドラインは10章による構成となっている。

ガイドラインの構成

- 健康投資管理会計とは
 - ◆健康投資管理会計の定義、役割
 - ◆健康投資管理会計の構成要素、要件
- 健康投資管理会計の基本事項
 - ◆健康投資管理会計における重要事項
 - ◆対象となる期間と集計範囲
- 健康経営戦略について
 - ◆健康経営戦略策定の目的・必要性
 - ◆健康経営と経営課題のつながり
- 健康投資の考え方
 - ◆健康投資の範囲
 - ◆健康投資額の商品、分類、集計方法
- 健康投資効果の考え方
 - ◆健康投資効果の概要、分類
 - ◆具体的な指標と算出方法
 - ◆投資効果の分析手法
- 健康資源の考え方
 - ◆健康資源の概要、分類
 - ◆指標と算出方法
- 企業価値の考え方
 - ◆企業価値の概要、分類
 - ◆算出方法の事例
- 社会的価値の考え方
 - ◆社会的価値の概要、分類
- 健康投資管理会計の作成と活用
 - ◆健康投資管理会計の作成方法
 - ◆作業用フォーマット
 - ◆健康投資管理会計の活用イメージ
- 健康投資管理会計に関する情報の開示
 - ◆情報開示の意義・目的
 - ◆情報開示に関する組織体制
 - ◆開示内容、開示手法

健康投資管理会計作成準備作業用フォーマットの構成

- 健康投資管理会計を作成する際に活用できる作業用フォーマット（Excel形式）を用意。

フォーマットの構成

- 戦略マップ
- 健康投資作業用シート
- 健康投資シート
- 健康投資効果シート
- 健康資源シート

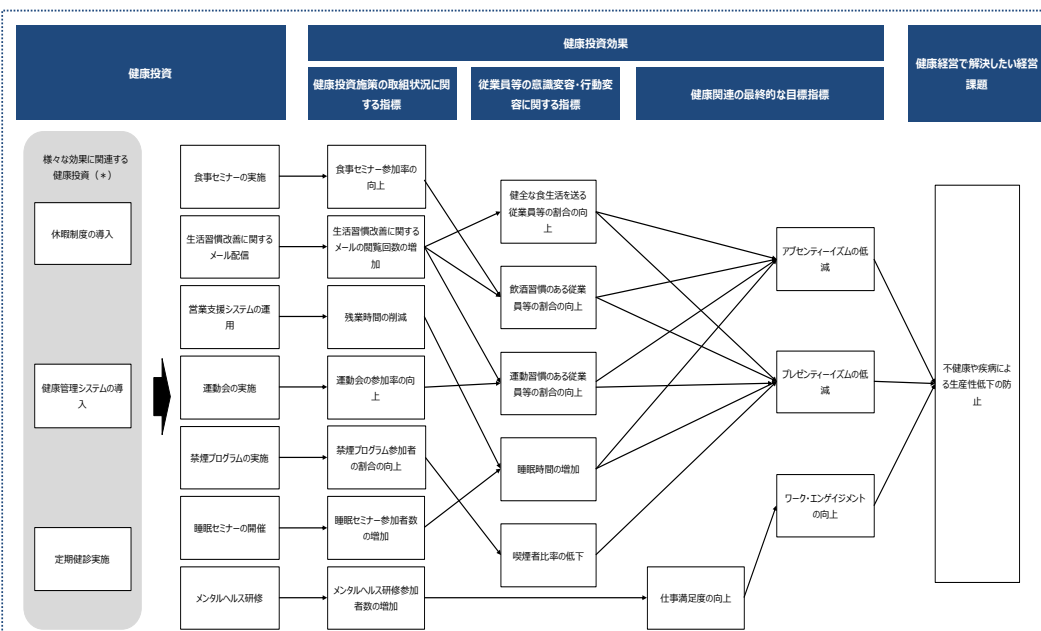
フォーマットを利用する際は、
記入例を参考にしつつも
企業等の実態に即して柔軟
に作成することが有益

【基本情報】

従業員等の男女比率	男性：60%、女性40%
従業員等の平均年齢	35.3歳
拠点	本社：東京都、営業拠点：新潟県

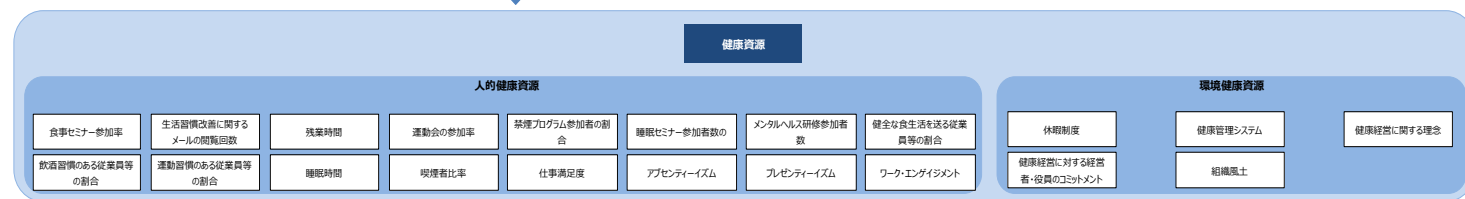
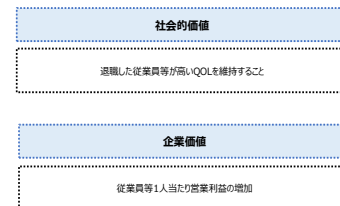
記入をする際の一例

【戦略マップ】



(*) 基本的に「健康投資」と「健康投資施策の取組状況に関する指標」は1対1で対応する。しかし、中には複数の「健康投資施策の取組状況に関する指標」に対応する「健康投資」も存在するため、そのような「健康投資」を「様々な効果に関連する健康投資」とする。

戦略マップの記入例



「健康投資管理会計 実践ハンドブック」について

- 健康投資管理会計ガイドラインに沿って**管理会計を作成する際の具体的な留意点等をQ&A形式で解説するものとして、「健康投資管理会計 実践ハンドブック」を作成し、令和3年3月に公開。**

「健康投資管理会計 実践ハンドブック」の構成とQ&Aの例

1.はじめに：健康投資管理会計とは？

2. 健康投資管理会計ガイドラインに沿って取り組んでみましょう

-1. 健康投資戦略の見える化：①戦略マップ

-2. 健康投資の見える化：②健康投資シート

-3. 投資効果の見える化：③健康投資効果シート

-4. 健康資源の見える化：④健康資源シート

3. おわりに

実証に参加した健康経営銘柄企業の声からQ&Aを作成

Q：健康投資シートって何ですか？

A：その名の通り、各社の健康投資の見える化を行うために用いるシートになります。戦略マップで一番左側に記載をした各施策の区分ごとにどの程度の投資額が発生しているのか、また一番右に設定した課題につながる「健康関連の最終的な目標指標」ごとにどのくらいの健康投資を行っているのかを把握することが出来ます。

Q：資源シートは作成後、具体的にどのように活用すれば良いのでしょうか。

A：自社に蓄積している資源を見える化することによって、実施する施策の検討に活用できるのではないかと考えています。例えば自社で社員食堂を保有している場合、せっかく保有しているのだからもっと食堂を活用した施策を考えてみよう、といったような発想に貢献できるのではないのでしょうか。もちろん、自社の経営課題・健康課題の解決につながる施策であることが前提となります。

- 健康経営において健康投資管理会計の実施を義務付けるものではないが、既に作成した企業は50社以上ある。また今後作成する予定がある企業は300社を超えており、ハンドブックがそうした企業の後押しとなることを期待。
- 経済産業省HPからダウンロードが可能。

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

6-2. 健康スコアリングレポート

健康スコアリングレポートの概要

ポイント

■ 健康スコアリングレポートの概要

- 各健保組合の加入者の健康状態や医療費、予防・健康づくりへの取組状況等について、**全健保組合平均や業態平均と比較したデータ**が見える化。
- 2018年度より、**厚労省・経産省・日本健康会議の三者が連携し**、NDBデータから保険者単位のレポートを作成の上、**全健保組合及び国家公務員共済組合等に対して通知**。2021年度からは、保険者単位のレポートに加え、**事業主単位**でも実施。

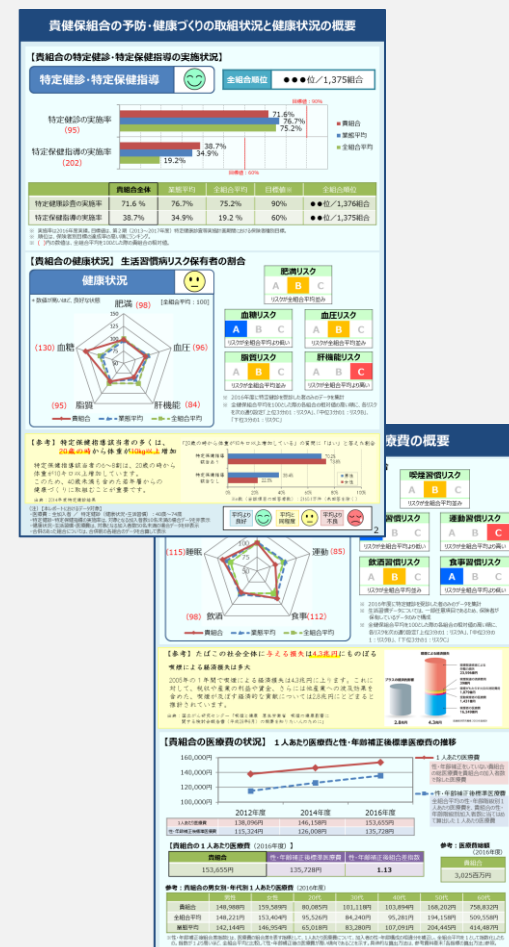
■ 健康スコアリングレポートの活用方法

- 経営者に対し、保険者が自らのデータヘルス分析と併せて、スコアリングレポートの説明を行い、従業員等の健康状況について現状認識を持ってもらうことを想定。
- その上で、企業と保険者が問題意識を共有し、**経営者のトップダウンによるコラボヘルス※の取組の活性化**を図る。
- レポートと併せて、企業・保険者の担当者向けに、経営者への説明のポイント等、レポートの見方や活用方法等を示した実践的な「**活用ガイドライン**」を送付。

※コラボヘルス：企業と保険者が連携し、一体となって予防・健康づくりに取り組むこと

※NDBデータ：レセプト（診療報酬明細書）及び特定健診等のデータ

【スコアリングレポートのイメージ】



健康スコアリング実施に関する政府方針

成長戦略フォローアップ（2021年度本文抜粋）

12. (2) iii) (保険者・企業の連携、健康経営・健康投資・健康サービスの促進)

企業・保険者連携での予防・健康づくり(「コラボヘルス」)の取組を一層深化させるため、健康スコアリングレポートについて、2021年度から、現行の保険者単位のレポートに加え、健保組合、国家公務員共済組合について事業主単位でも実施するなど、健保組合や事業主への働きかけを強化する。

成長戦略フォローアップ工程表（2021年度抜粋）

2021年度		2022年度	2023年度	2024年度～
予算編成 税制改正要望	秋～年末	通常国会		
保険者・企業の連携、健康経営・健康投資・健康サービスの促進				
健保組合や国共済において、保険者単位の健康スコアリングレポートに加え、事業主単位でも実施				

2021年度の保険者単位レポートの実施方針

レポート内容について

- 2021年度レポートの構成は、2020年度と同様、レセプト情報・特定健診等情報データベース（NDB）を活用し、以下の項目とする。
 - 保険者単位による特定健診等の実施率
 - 特定健康診査の検査・問診項目である健康状況5項目（肥満、血圧、血糖、脂質、肝機能）
 - 生活習慣5項目（喫煙、運動、食事、飲酒、睡眠）
 - 現状の医療費（医科・歯科・調剤医療費）
- 2018年度よりこれまで3回のレポートを保険者へ送付し、レポートの内容や活用について定着が進んでいることから、基本的な表示内容や比較方法は変更しない。

コラボヘルス推進に向けた事業主・保険者への働きかけの強化について

- 経営者への要請文について、2020年度は、健保組合の取組状況に応じて通常の要請文とナッジ理論を活用した要請文の2種類を送り分けていたが、コラボヘルス推進に向けた事業主・保険者への働きかけの強化の観点から、2021年度は、健保組合単位で送り分けるのではなく、健保組合の判断のもと事業所単位で送り分けられるよう、複数種類の要請文を健保組合に送付する予定。
- 健保組合がレポートを事業主へ共有することを促すため、健保組合宛の要請文を新たに作成する。その際に、レポートの効果検証を見据え、ナッジ理論を採り入れたメッセージを書き分けてランダムに要請文を送付する。
- スコアリングレポートの活用を促進する観点から、活用チェックリストをスコアリングレポートと併せて送付する。また、活用チェックリストの項目について、参考となる情報等を参照できるように工夫する。

2021年度の事業主単位レポートの実施方針

作成対象

- 作成対象は、被保険者数50名以上の事業所とする。ただし、保険者が地域別や業態別等の観点から複数の事業所を事業主マスタ（※）にまとめて登録し、被保険者数の合計が50名以上になる場合は、当該複数の事業所について1つのレポートを作成することができる。
- なお、小規模の事業所におけるコラボヘルスを推進する観点から、事業主単位のレポート作成対象となる被保険者数については、実施状況を踏まえ引き続き検討する。

（※）事業所と記号が1対1で対応していないケースもあるため、事業主単位のレポート作成には、記号と事業所の対応表（事業主マスタ）が必要である。

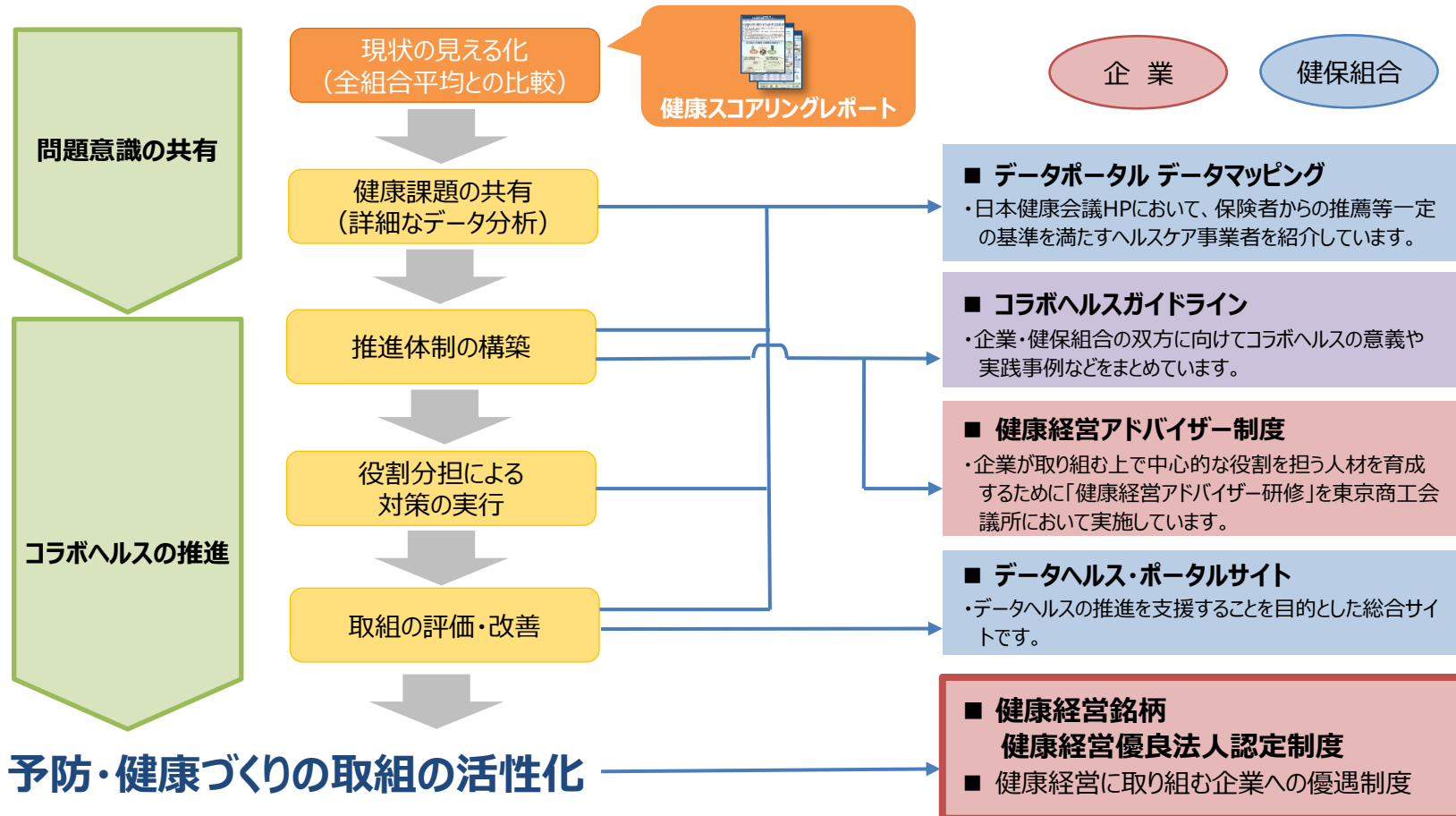
送付時期

- 事業主単位のレポートは、保険者が支払基金に提出した特定健診等データをもとに、法定報告の結果公表の前に作成できるようになるため、前年度の特定健診等のデータを用いたレポートを作成することが可能となる。
- 可能な限り最新の情報をレポートに記載することで、事業主への訴求力が高まるため、特定健診等の実施年度の翌年度中にレポートを送付する。なお、保険者単位のレポートも、事業主単位と併せて送付することとする。（※）

（※）レポートに記載する保険者単位の特定健診等の実施率は、厚生労働省が実施年度の翌年度末に公表している。支払基金において、レポートに記載する特定健診等の実施率は、公表値と同様の方法で算出するなどして、両者の差が生じないように努める。ただし、レポートにおいては、速報値であることに留意を求める必要がある。

健康スコアリングと健康経営顕彰制度との関係

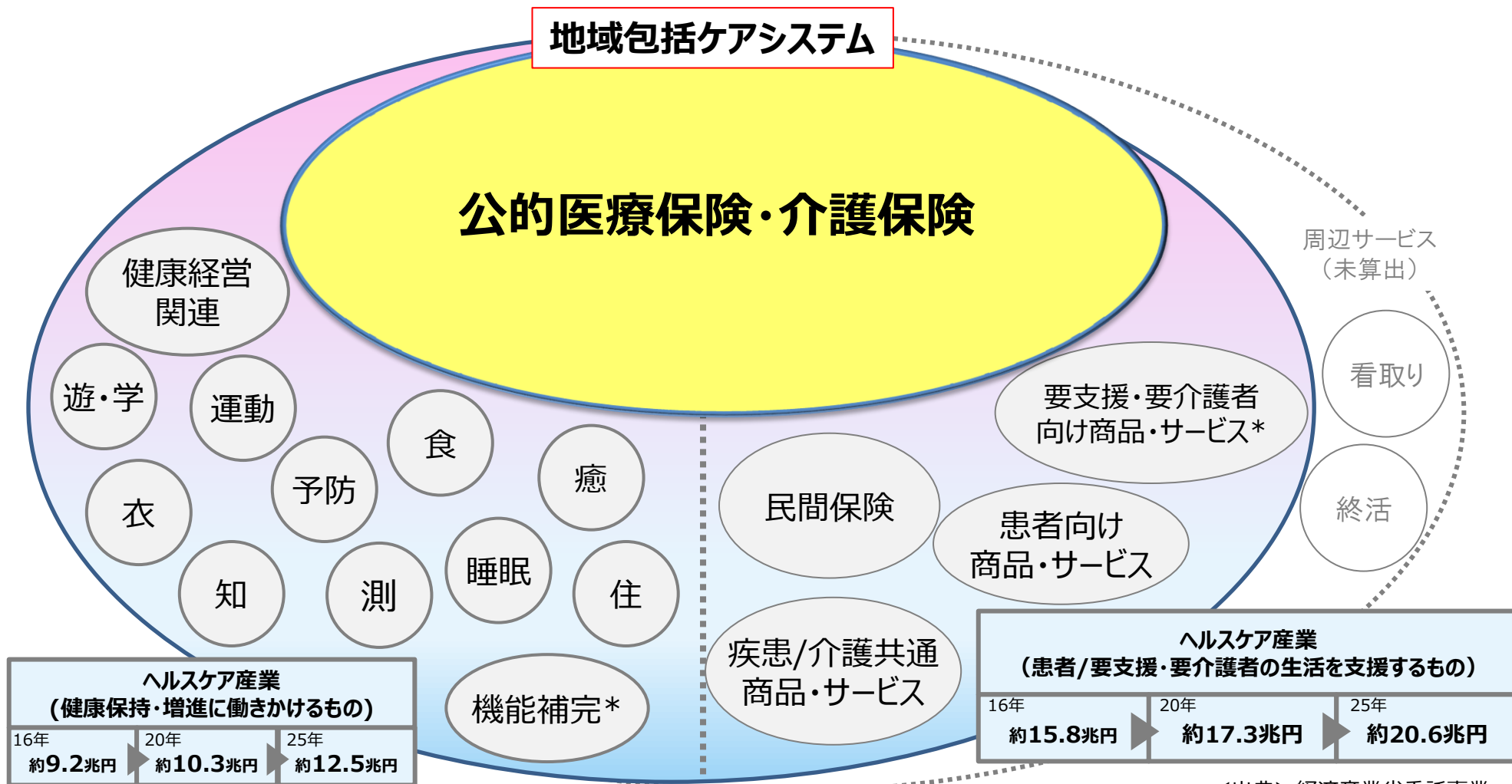
- 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践**すること。
- **健康スコアリングによって経営者に気づきを与え、保険者と問題意識の共有を行いながら健康経営につなげていくことを目指す。**
- 経済産業省では健康経営に係る**各種顕彰制度**を整備しており、近年自治体等による健康経営の顕彰制度が広がっている。



6-3. 健康経営を支えるサービス

ヘルスケア産業（公的保険外サービスの産業群）の市場規模（推計）

- ヘルスケア産業（公的保険を支える公的保険外サービスの産業群）の全体像を整理した上で、民間調査会社等が既に試算している各産業分野の市場規模を集計し、現状及び将来の市場規模を推計。2016年は約25兆円、2025年には約33兆円になると推計された。
- 今後、ヘルスケア産業政策の動向等を踏まえ、随時見直しを行っていく。



＜出典＞ 経済産業省委託事業

*データの制約上、公的保険が数兆円規模で含まれている

【参考】ヘルスケア産業（公的保険外サービスの産業群）の市場規模（推計）の内訳

- 2016年のヘルスケア産業市場規模は、約25兆円、2025年には約33兆円になると推計された。
- ただし、今後、新たに産業化が見込まれる商品やサービス等（例えば健康志向住居や健康関連アドバイスサービス）は含んでいない。

ヘルスケア産業 (健康保持・増進に働かせるもの)		16年 約9.2兆円	25年 約12.5兆円
健康経営を 支えるサービス	2016年 5,600億円	▶	2025年 7,600億円
✓ 健診事務代行 ✓ メンタルヘルス対策 等			
食	2016年 3兆2,000億円	▶	2025年 4兆1,600億円
✓ サプリメント・健康食品 ✓ OTC・医薬部外品 等			
知	2016年 300億円	▶	2025年 600億円
✓ ヘルスケア関連アプリ ✓ ヘルスケア関連書籍・雑誌 等			
測****	2016年 1兆200億円	▶	2025年 1兆1,200億円
✓ 検査・健診サービス ✓ 計測機器 等			
癒	2016年 4,000億円	▶	2025年 5,200億円
✓ エステ・リラクゼーションサービス ✓ リラクゼーション用品 等			
運動	2016年 7,100億円	▶	2025年 1兆5,900億円
✓ フィットネスクラブ*** ✓ トレーニングマシン 等			
住	2016年 1,000億円	▶	2025年 1,300億円
✓ 健康志向家電・設備			
睡眠	2016年 1,500億円	▶	2025年 1,900億円
✓ 機能性寝具			
遊・学	2016年 2兆3,800億円	▶	2025年 3兆2,000億円
✓ 健康志向旅行・ヘルスツーリズム			
機能補完*	2016年 2,700億円	▶	2025年 3,400億円
✓ メガネ・コンタクト 等			
予防 (感染予防)	2016年 3,600億円	▶	2025年 4,000億円
✓ 衛生用品 ✓ 予防接種**** 等			
衣	2016年 -	▶	2025年 -
✓ 健康機能性衣服 等 ※当該項目についてはデータ収集が困難であり推計していない。			

ヘルスケア産業 (患者/要支援・要介護者の 生活を支援するもの)		16年 約15.8兆円	25年 約20.6兆円
保険	2016年 7兆2,200億円	▶	2025年 9兆3,600億円
✓ 第三保険			
患者向け 商品・サービス**	2016年 600億円	▶	2025年 1,000億円
✓ 病者用食品 等			
要介護/支援者 向け商品・サービス	2016年 8兆3,800億円	▶	2025年 10兆8,600億円
✓ 介護用食品**介護旅行/支援付旅行 ✓ 介護住宅関連・福祉用具* 等			
疾患/介護共通 商品・サービス	2016年 1,200億円	▶	2025年 2,300億円
✓ 高齢者向け食事宅配サービス			
終活			
周辺サービス			
看取り			

*: 保険内外の切り分けが困難であり一体として試算
 **: 施設向け/個人向けの区分が困難であり一体として試算
 ***: 要支援・要介護者向けサービスの切り分けが困難であり一体として試算
 ****: 自治体/企業等の補助と個人負担の切り分けが困難であり一体として試算

【参考】ヘルスケア産業（公的保険外サービスの産業群）の各分野に含まれる商品・サービス

- ヘルスケア産業(健康保持・増進に働きかけるもの)の各分野に含まれる具体的な商品やサービスは以下のとおり。

健康経営を支えるサービス

従業員が健康的に働けるように職場環境を整えるための企業・保険者向けサービス

1. 健康課題の把握に関するサービス(健診事務代行、ストレスチェック)
2. ヘルスリテラシーの向上に関するサービス(健康関連研修サービス)
3. 健康増進・生活習慣病予防対策に関するサービス(社員食堂運営受託、オフィス惣菜健康機器禁煙プログラム、睡眠支援サービス)
4. 感染症予防対策に関するサービス(BCP)
5. メンタルヘルス対策に関するサービス(EAP/メンタルヘルス)
6. 保険者との連携によるサービス(医療/健康データ分析、特定保健指導、歯科検診、健康イベント/セミナー健康相談、ポピュレーションアプローチツール、広報活動支援、健康ポイント/インセンティブ)サービス
7. 対策の検討に関するサービス(健康経営アドバイザー、健康経営等評価指標策定、コンサルティグ(人事・組織業務改革 人事・組織業務改革))
8. ワーク・ライフ・バランスに関するサービス(福利厚生代行、直営/契約保養所、女性支援、テレワーク、SAS 検診、MCI / 認知症スクリーニング、SAS健診)
9. 職場の活性化に関する(健康経営オフィス、オフィス菓子、マッサージ/リフレッシュルーム運営支援、音楽/BGM、職場環境改善IoT)
10. 過重労働対策に関するサービス(勤怠管理システム)
11. 法令遵守・リスクマネジメントに関するサービス(産業医関連業務、健康管理システム、海外赴任者向け健康管理支援)

知

健康の保持・増進に役に立つ情報を提供する商品及びサービス

1. ヘルスケア関連書籍(健康分野の書籍)
2. ヘルスケア関連雑誌(家庭医学分野の雑誌)
3. ヘルスケア関連アプリ(一般的な健康管理・フィットネスアプリ、女性の健康管理アプリ、その他健康管理アプリ)

遊・学

健康の保持・増進するための遊びや学びを提供する商品(知的玩具)及びサービス

1. 健康志向旅行・ヘルスツーリズム

測

自身や家族の健康状態を把握するためのデバイス及びサービス

1. 計測機器(ウェアラブルデバイス、歩数計・活動量計、睡眠計、ヘルスメーター(体重計、体脂肪計、体組成計)、血圧計、電子体温計)
2. 検査・検診サービス(遺伝子検査サービス、健康検査サービス)
3. 健診(法定健診、任意健診 ※特定健診市場含む)

食

健康を保持・増進するために必要な栄養を補う食品及び上記食品を提供する場所、及び食に関連する教育指導サービス

1. サプリメント・健康食品(機能性成分強化食品・飲料、健康食品、シリーズサプリメント)
2. OTC・医薬部外品(一般用医薬品 ※配置用家庭薬以外、医薬部外品)

運動

健康を保持・増進するために必要な適度な運動を提供するための機器・用具及び、運動機会を提供する場所(施設)、及び運動に関する教育指導サービス

1. トレーニングマシン(トレッドミル、フィットネスバイク、ステッパー、レッグスライダー)
2. フィットネスウェア・トレーニングシューズ
3. フィットネスクラブ

予防(感染予防)

健康を害する可能性がある菌・ウイルスが体内に侵入・繁殖することを防ぐ商品・サービス

1. 衛生用品(浴用固形石鹸、ハンドソープ、ウェットティッシュ、家庭用マスク、避妊具(コンドーム、ペッサリー、子宮内避妊用具、その他の避妊用具))
2. 口腔ケア日用品(歯ブラシ、歯磨、デンタルフロス)

睡眠

健康を保持・増進するために質の高い睡眠を提供するための商品及びサービス、及び睡眠に関する教育指導サービス

1. 機能性寝具(マットレスパッド、枕)

癒

健康を保持・増進するために心身をリラックス・リフレッシュする商品・サービス、及び、リラクゼーションに関する教育・指導サービス

1. 一般用治療・リラクゼーション用品・機器(マッサージチェア、フットマッサージ機、低周波治療)
2. エステ・リラクゼーションサービス(物販含む全体)

住

健康的で、身体的負荷のかけりにくい住環境を提供するために必要な商品及びサービス

1. 健康志向家電・設備(空気清浄機、浄水器・整水器)

機能補完

健康的な生活を送るために機能低下を補う商品、及び、生活を支援する商品・サービス

1. 眼鏡・コンタクト(視力補正用眼鏡、特殊眼鏡、視力補正用眼鏡レンズ、コンタクトレンズ) ※保険内外の切り分けが困難であり一体として示している

衣

健康の保持・増進に役立つ衣服

1. 健康機能性衣服
※当該項目についてはデータ収集が困難であり推計していない。

6-4. データの利活用について

健康経営度調査のデータの利活用について

- 経済産業省では、2014年度から健康経営度調査を実施しており、従業員の健康保持・増進のための取り組み状況等、各社の健康経営に関するデータが蓄積されている。
- 健康経営度調査の回答データ（2014年度～2017年度は許諾を得た法人のみ、2018年度以降は全ての法人）については、健康経営の普及に向けた学術研究のために、大学等研究機関から経済産業省に対し申請があった場合、個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、これら大学等研究機関に提供することとしている。

【健康経営度調査の回答データの利活用を希望する場合の手続き】

- 次頁「健康経営度調査データの利活用に係る判断基準」をご参照の上、【委託先】有限責任監査法人トーマツ（kenkoumeigara@tohatsu.co.jp）へご連絡ください。
- 当該手続きに係るフォーマットは、以下URLをご確認ください。
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/datateikyo_chosa_format.d
[OCX](#)

申請不要で利活用可能なデータ

過去の各設問の集計データを経済産業省HPで公表している。

<掲載ページのURL>

http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

<集計データのURL>

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeieidochousa_kaito4.xlsx

- 健康経営優良法人認定制度は2016年度に開始し、2019年度には健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書を電子化した。
- 電子化した2019年度以降の回答データは、健康経営の普及に向けた学術研究のためとして大学等研究機関から経済産業省へ申請があった場合、個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、これら大学等研究機関に提供することとしている。

【回答データの利活用を希望する場合の手続き】

- 次頁「健康経営優良法人（中小規模法人部門）データの利活用に係る判断基準」をご参照の上、【委託先】有限責任監査法人トーマツ（kenkoumeigara@tohmatu.co.jp）へご連絡ください。
- 当該手続きに係るフォーマットは、以下URLをご確認ください。
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/datateikyo_chusho_format.docx

申請不要で利活用可能なデータ

2019年度以降の各設問の集計データを経済産業省HPで公表している。

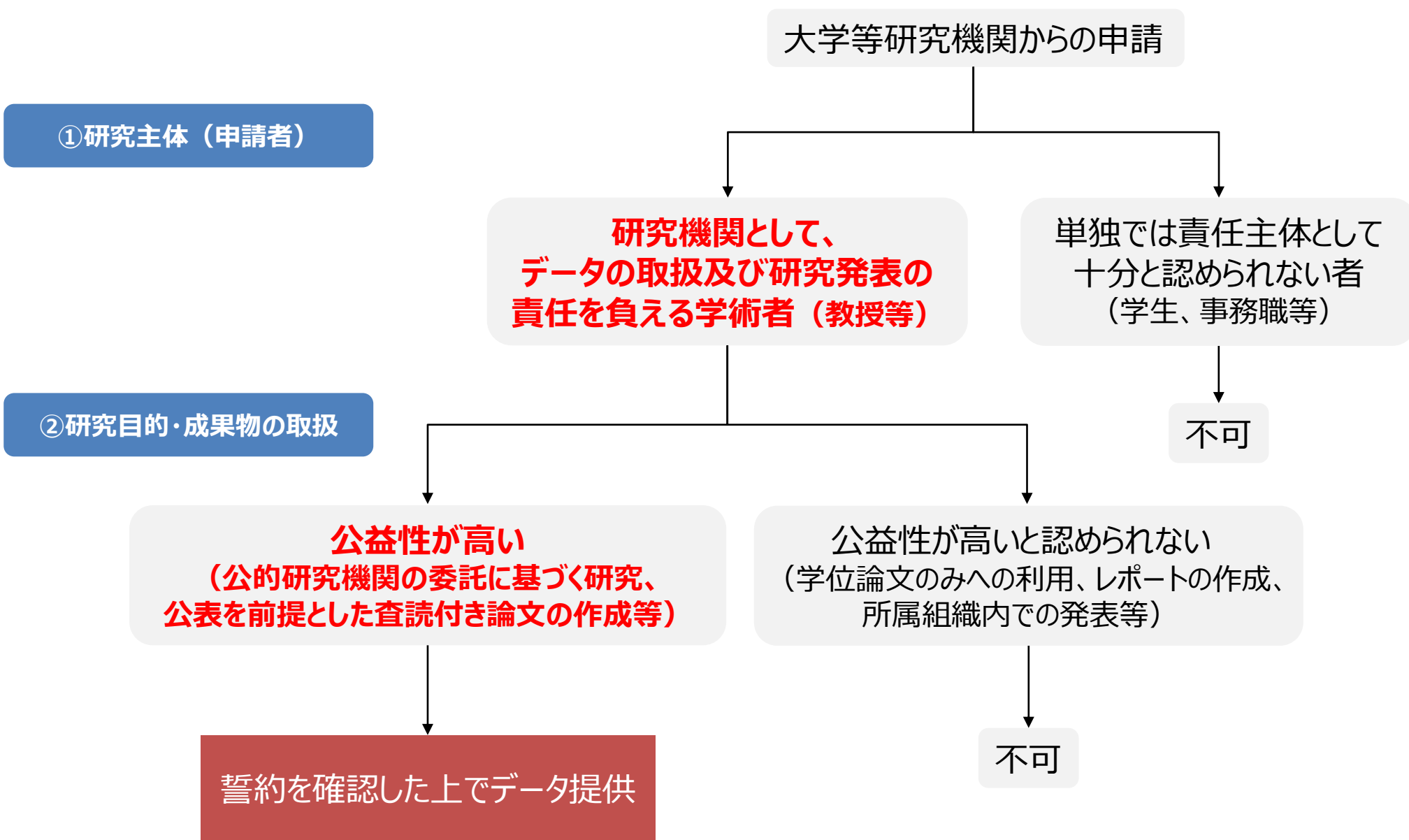
<掲載ページのURL>

http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

<集計データのURL>

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/yuryohojin_shukei_data.xlsx

【参考】データの利活用に係る判断基準



※利用期間：承認書の日付から3年以内

6-5. 健康経営等に対するインセンティブ

自治体による健康経営等の顕彰制度

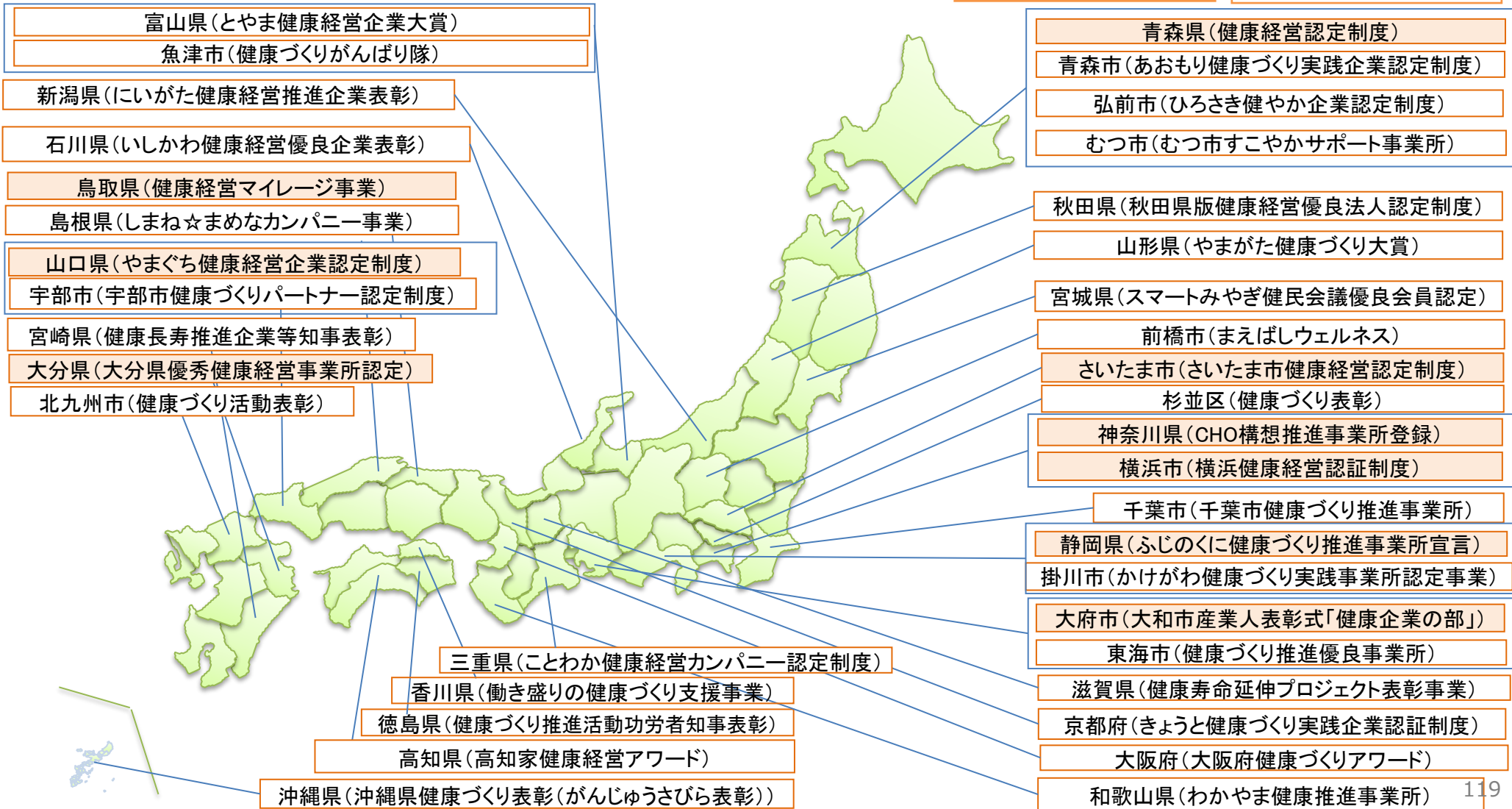
- 各地域の自治体等において、健康経営や健康づくりに取り組む企業等の認定・表彰制度等が実施されており、制度の数は増加している。
 ※令和4年3月時点：101（前年比7増）

※ヘルスケア産業課調べ（自治体HP等を基に作成）

<自治体における顕彰制度（一例）>

健康経営の顕彰制度

企業の健康づくり等に関連した顕彰制度



【参考】自治体による健康経営等の顕彰制度

■自治体等における顕彰制度（101件 1/2）

北海道	北海道知事表彰「優良がん対策推進企業」	埼玉県	埼玉県健康経営認定制度
青森県	青森県健康経営認定制度	埼玉県さいたま市	さいたま市健康経営企業認定制度
青森県青森市	あおり健康づくり実践企業認定制度	埼玉県飯能市	飯能市健康づくり宣言
青森県板柳町	いたやなぎ健康推進事業所認定制度	千葉県千葉市	千葉市健康づくり推進事業所
青森県つがる市	つがる健康経営企業認定	東京都大田区	おおた健康経営事業所認定
青森県弘前市	「ひろさき健やか企業」認定制度	東京都杉並区	杉並区健康づくり表彰
青森県むつ市	むつ市すこやかサポート事業所認定事業	東京都豊島区	豊島区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度
岩手県	いわて健康経営事業所認定制度 いわて健康経営アワード	神奈川県	CHO構想推進事業所登録
宮城県	宮城県健康づくり優良団体表彰制度 ～スマートみやぎ県民表彰～ スマートみやぎ健民会議優良会員認定制度	神奈川県大和市	大和市産業人表彰式「健康企業の部」
宮城県仙台市	仙台「四方よし」企業大賞	神奈川県横浜市	横浜健康経営認証制度
秋田県	健康づくり推進事業者等表彰 健康秋田いきいきアクション大賞 「秋田県版健康経営優良法人認定制度」	新潟県	にいがた健康経営推進企業 にいがた健康経営推進企業表彰
秋田県大館市	大館市健康づくりチャレンジ事業所認定事業	新潟県新潟市	新潟市健康経営認定制度
山形県	やまがた健康づくり大賞	富山県	とやま健康経営企業大賞
福島県	ふくしま健康経営優良事業所認定・表彰制度	富山県魚津市	健康づくりがんばり隊
茨城県	いばらき健康経営推進事業所認定	石川県	いしかわ健康経営優良企業知事表彰 いしかわ健康経営宣言企業認定
茨城県笠間市	健康づくり表彰式	石川県金沢市	金沢市はたらく人にやさしい事業所表彰
栃木県	健康長寿とちぎづくり表彰(健康経営部門) とちぎ健康経営事業所認定制度	福井県	「ふくい健康づくり実践事業所」認定
栃木県宇都宮市	宇都宮市健康づくり事業者表彰	山梨県	やまなし健康経営優良企業認定制度
群馬県館林市	健康づくり活動団体表彰	長野県	働き盛り世代の「健康づくりチャレンジ大作戦」グランプリ
群馬県前橋市	まえばしウェルネス	岐阜県	清流の国ぎふ健康経営推進事業
		静岡県	健康づくり活動に関する知事褒賞 ふじのくに健康づくり推進事業所宣言
		静岡県掛川市	かけがわ健康づくり実践事業所認定事業
		静岡県袋井市	健康経営チャレンジ事業所
		静岡県富士市	ふじ職域健康リーダー

【参考】自治体による健康経営等の顕彰制度

■自治体等における顕彰制度（101件 2/2）

愛知県	「愛知県健康経営推進企業」の登録制度	岡山県岡山市	桃太郎のまち健康推進応援団
愛知県	「あいち健康経営アワード」の表彰制度	広島県	元気じゃけんひろしま21協賛店
愛知県大府市	大府市働きやすい企業 企業チャレンジ	山口県	やまぐち健康経営企業認定制度
愛知県蒲郡市	蒲郡市健康づくり推進優良事業所表彰式	山口県宇部市	宇部市健康づくりパートナー認定制度
愛知県刈谷市	かりや健康づくりチャレンジ宣言	香川県	働き盛りの健康づくり支援事業「事業所まるごと健康宣言」
愛知県津島市	企業の健康宣言Wチャレンジ	香川県高松市	瀬戸の都・高松が誇るビジネスアワード 働き方改革部門 健康経営企業表彰
愛知県東海市	健康づくり推進優良事業所	愛媛県松山市	松山市健康づくり応援パートナー登録事業
愛知県豊田市	はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰	徳島県	健康づくり推進活動功労者知事表彰
三重県	「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」認定制度 「三重とこわか健康経営大賞」表彰	高知県	職場の健康づくりチャレンジ表彰
滋賀県	健康寿命延伸プロジェクト表彰事業	高知県	高知家健康経営アワード
京都府	きょうと健康づくり実践企業認証制度	高知県	高知県ワークライフバランス推進企業認証制度
大阪府	大阪府健康づくりアワード	福岡県	ふくおか健康づくり団体・事業所宣言
大阪府枚方市	ひらかた健康優良企業	福岡県北九州市	北九州市健康づくり活動表彰
兵庫県	健康づくりチャレンジ企業 健康づくりチャレンジ企業アワード	佐賀県	「さが健康企業宣言」優良企業認定制度
奈良県	健康づくりの取組に対する知事表彰	長崎県	健康経営推進企業認定
和歌山県	わかやま健康推進企業認定制度	熊本県	熊本県健康づくり県民会議表彰
鳥取県	健康経営マイレージ事業	大分県	大分県優秀健康経営事業所認定
島根県松江市	健康まつえ応援団	宮崎県	健康長寿推進企業等知事表彰
島根県	しまね☆まめなカンパニー事業	宮崎県	「宮崎県健康経営サポート企業」
島根県	ヘルス・マネジメント認定制度	鹿児島県	職場の健康づくり賛同事業所
岡山県	おかやま健康づくりアワード	鹿児島県	かごしま「働き方改革」推進企業認定制度
		鹿児島県鹿児島市	鹿児島市健康づくりパートナー登録制度
		沖縄県	沖縄県健康づくり表彰（がんじゅうさびら表彰）
		沖縄県那覇市	頑張る職場の健康チャレンジ

健康経営に対するインセンティブ措置

- 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パフォーマンスの発信のほか、経済産業省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2年度→令和3年度）

公共調達加点評価（取組数：18→27）

- ・自治体が行う公共工事、入札審査で入札加点

自治体が提供するインセンティブ（取組数：18→24）

- ・融資優遇、保証料の減額
- ・奨励金や補助金

銀行等が提供するインセンティブ（取組数：83→84）

- ・融資優遇
- ・保証料の減額や免除

健康経営優良法人に対する インセンティブ措置の具体例

長野県松本市

建設工事における総合評価落札方式の加点評価
「健康経営優良法人」認定を受けている事業者に対して、100点満点中1.0点の加点評価。

大分県

中小企業向け制度資金「地域産業振興資金」
「健康経営優良法人」等の認定を受けている中小企業・小規模事業者に対して特別利率・保証料率により融資。

池田泉州銀行

人財活躍応援融資“輝きひろがる”
「健康経営優良法人」等の認定を取得している中小企業者に対し、銀行所定金利より一律年▲0.10%の融資を実施。

東京海上日動火災保険(株)

「業務災害総合保険（超Tプロテクション）」
従業員が被った業務上の災害をカバーする保険商品において、「健康経営優良法人認定割引」として5%の割引を適用。

住友生命保険相互会社

団体3大疾病保障保険「ホスピタA（エース）」
3大疾病を保障する団体保険において、「健康経営優良法人」に対して健康経営割引プランを適用し、保険料を2%割引。

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

■ 公共調達加点評価（27件）

北海道岩見沢市	公共調達加点評価（入札参加資格）	東京都大田区	総合評価入札制度の加点（工事契約）
北海道江別市	公共調達加点評価（入札参加資格）	新潟県	公共調達加点評価（入札参加資格）（建設工事）
		新潟市	公共調達加点評価（入札参加資格）（建設工事） 物品等調達、プロポーザル方式業者選定加点
青森県	公共調達加点評価（入札参加資格）	新潟県新発田市	新発田市及び新発田市水道局が行う建設工事及び建設コンサルタント等業務の一般競争入札制度の加点
青森県青森市	公共調達加点評価（入札参加資格） 総合評価入札制度の加点（工事及び清掃業）	長野県松本市	公共調達加点評価
青森県八戸市	公共調達加点評価（入札参加資格）	静岡県富士市	公共調達加点評価（入札資格審査）
青森県弘前市	公共調達加点評価（入札参加資格）	愛知県豊橋市	総合評価入札制度の加点
秋田県	公共調達加点評価（入札参加資格）	兵庫県尼崎市	公共事業の入札加点
山形県米沢市	米沢市建設工事指名競争入札参加者の格付に関する規定	山口県	公共調達加点評価（政策入札に係る評価項目）
栃木県	公共調達加点評価（入札参加資格）	高知県	公共調達加点評価（入札参加資格）（建設工事）
前橋市	公共調達加点評価（入札参加資格）	福岡県	公共調達加点評価（入札参加資格）
埼玉県さいたま市	公共調達加点評価（入札参加資格）	福岡県北九州市	総合評価入札制度の加点
東京都豊島区	公共調達加点評価（総合評価）	佐賀県	公共調達加点評価（入札参加資格）

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

■ 自治体が提供するインセンティブ（24件）

青森県	青森県特別保証融資制度「選ばれる青森」への挑戦資金（旧 未来を変える挑戦資金）	石川県	働く世代の健康づくり支援事業費 補助金
青森県弘前市	弘前市ライフイノベーション推進事業費補助金（健康経営促進）	山梨県	成長やまなし応援融資
青森県むつ市	中小企業事業活性化資金特別保証制度	長野県	中小企業振興資金（しあわせ信州創造枠）
岩手県	「いわて復興パワー」電力量料金割引	岐阜県	中小企業資金融資制度
宮城県	がんばる中小企業応援資金信用保証料軽減	静岡県	まるごと健康づくり推進事業費補助金
宮城県仙台市	地域産業活性化融資（仙台経済成長資金）	三重県	三重とこわか健康経営促進補助金
秋田県	中小企業振興資金〈働き方改革支援枠〉	兵庫県	健康づくりチャレンジ企業
福島県	ふくしま産業育成資金融資（県内育成枠）	兵庫県尼崎市	尼崎市まちの健康経営推進事業
神奈川県大和市	大和市企業活動振興条例に基づく健康企業奨励金	徳島県	地域連携企業支援資金
神奈川県大和市	中小企業融資制度（利子補給・信用保証料補助）	福岡県	ふくおか県政推進サポート資金
神奈川県横浜市	よこはまプラス資金融資利率割引	大分県	地域産業振興資金（働き方改革等推進特別融資）
福井県	中小企業向け制度融資（中小企業育成資金）	鹿児島県	中小企業融資制度（信用保証率引き下げ）

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

■ 銀行等が提供するインセンティブ（84件 1/2）

北海道	空知信用金庫	各種ローン商品	山形県	山形銀行	<やまぎん> 健康企業応援私募債、『マイカーローン』『教育ローン』
	北洋銀行	ほくよう健康増進サポートローン		米沢信用金庫	『マイカーローン』『教育ローン』
	北海道信用保証協会	健康宣言企業応援保証 すこやか北海道		大東銀行	住宅ローン（その他）
青森県	青い森信用金庫	地域創生ローン、自動車ローン、住宅ローン	福島県	東邦銀行	<とうほう> スーパーローン「健康経営応援プラン」
	青森県信用組合	新フリーローン、スーパーサポートローン		二本松信用金庫	まつしん教育ローン「青春」
	青森銀行	地方創生ファンド「ながいきエール」		福島銀行	「社員の健康づくり宣言事業所応援融資」、住宅ローン、フリーローン「フリーライフ」、フリーローン「イーベ」
	東奥信用金庫	とうしんレディースマイカーローン	茨城県	常陽銀行	常陽健康経営サポートローン
	みちのく銀行	ふるさと・いきいき		筑波銀行	地域復興支援プロジェクト「あゆみ『復興支援ローン』」の金利割引
	岩手県	岩手銀行	いわぎん健康経営サポートローン	栃木県	足利銀行
北日本銀行		きたぎん『いわて健康宣言』事業所応援ローン、住宅ローン「安さん」「安さんワイド」「新家族愛」	栃木県信用保証協会		健康・働き方応援保障「はつらつ」
宮城県	石巻商工信用組合	各種個人ローン商品の金利優遇	群馬県	アイオー信用金庫	各種個人ローンの金利優遇
	七十七銀行	各種個人ローン商品の金利優遇		あかぎ信用組合	個人ローンの金利優遇
秋田県	秋田銀行	<あきぎん>メディカルコールサービス、<あきぎん>生活応援ローンAサポート、<あきぎん>クイックA「技あり」		北群馬信用金庫	各種個人ローンの金利優遇
	羽後信用金庫	「うごしんビジネスアシスト [秋田県信用保証協会付]」、「税理士推薦特別保証制度 [秋田県信用保証協会付]」、「メンバーズローン」、「スーパースピードローン500」、「うごしん農業サポートローン」		桐生信用金庫	各種個人ローンの金利優遇
	北都銀行	私募債（銀行保証、秋田県信用保証協会保証）、スーパーアシストローン「マイカープラン」「学資プラン」		群馬県信用組合	各種個人ローンの金利優遇
山形県	きらやか銀行	きらやか教育ローン		群馬銀行	各種個人ローンの金利優遇
	荘内銀行	学費プラン		高崎信用金庫	各種個人ローンの金利優遇
	新庄信用金庫	『マイカーローン』『教育ローン』		館林信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇
	鶴岡信用金庫	『マイカーローン』『教育ローン』		東和銀行	スーパーA（エース）ローン
	山形信用金庫	『マイカーローン』『教育ローン』		利根郡信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

■ 銀行等が提供するインセンティブ（84件 2/2）

埼玉県	埼玉県信用保証協会	健康保険協会・組合連携保証制度「健やか」		西尾信用金庫	事業所向け及び従業員向けの定期積金の金利を優遇、従業員向けのローン金利を優遇
東京都	西武信用金庫	健康優良企業サポートローン	愛知県	半田信用金庫	事業所向け及び従業員向けの定期積金の金利を優遇、従業員向けのローン金利を優遇
	東京信用保証協会	健康企業応援・ダイバーシティ推進保証制度		碧海信用金庫	事業所向け及び従業員向けのローン金利を優遇
	東京東信用金庫	各種個人ローンの金利優遇		京都府	京都信用金庫
岐阜県	高山信用金庫	個人ローンの金利優遇	大阪府	池田泉州銀行	人財活躍応援融資「輝きひろがる」
	十六銀行	エブリサポート 2 1『健康経営®プラン』	兵庫県	兵庫県信用保証協会	技術・経営力発展保証「スター」
愛知県	愛知信用金庫	事業所向け及び事業所の従業員向けのローン金利を優遇		みなと銀行	各種個人向けローンの金利優遇
	愛知県信用保証協会	CSR特定社債（特定社債保証 社会貢献応援型）	鳥取県	鳥取銀行	地域振興ファンド活力 健康経営プラン
	愛知銀行	あいぎんSDGs・ESG応援ローン「健康経営応援プラン」	島根県	山陰合同銀行	ビジネスクイックローンII
	いちい信用金庫	事業所向け及び事業所の従業員向けのローン金利を優遇		島根銀行	とりぎん活力シリーズ「健康経営プラン」
	岡崎信用金庫	事業所向けのローン金利を優遇	岡山県	中国銀行	ちゅうぎん健活企業応援ローン
	尾西信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇		トマト銀行	トマト健活企業応援ローン
	蒲郡信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇	広島県	広島銀行	〈ひろぎん〉健康経営評価融資制度、〈ひろぎん〉健康経営サポートローン
	瀬戸信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇	徳島県	徳島銀行	とくぎんトモニ成長戦略ファンド
	知多信用金庫	事業所向け及び従業員向けの定期積金の金利を優遇、従業員向けのローン金利を優遇	愛媛県	伊予銀行	いよぎんビジネスサポートローンH「ヘルスマネジメント」
	中京銀行	多目的ローン【フリー・プラン】、中京地方創生ファンド-a（アルファ）		愛媛銀行	愛媛銀行フリーローン
	中日信用金庫	従業員向けの定期積金の金利を優遇、従業員向けのローン金利を優遇	高知県	四国銀行	健康経営サポート融資
	東春信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇		高知銀行	健康経営サポート融資
	豊川信用金庫	事業所向け及び事業所の従業員向けのローン金利を優遇	福岡県	西日本シティ銀行	事業性融資の特別金利
	豊田信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇		福岡県信用保証協会	健康経営応援保証「すこやか」
	豊橋信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇	熊本県	西日本シティ銀行	住宅ローン金利優遇
名古屋銀行	めいぎん人財活躍サポートローン、スーパー住宅ローン、保証付住宅ローン		肥後銀行	ひぎん健康企業おうえん融資制度	

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

- 自治体や地銀、保険会社等による「健康経営優良法人認定制度」に対するインセンティブ措置も近年増加している。

<保険会社によるインセンティブ措置>

東京海上日動 火災保険(株)

「業務災害総合保険（超Tプロテクション）」

従業員が被った業務上の災害をカバーする保険商品において、「健康経営優良法人認定割引」として5%の割引を適用。（平成29年3月）

住友生命保険 相互会社

団体3大疾病保障保険「ホスピタA（エース）」

3大疾病を保障する団体保険において、「健康経営優良法人」に対して健康経営割引プランを適用し、保険料を2%割引。（平成30年4月）

日本生命保険 相互会社

「健康経営割引」

団体定期保険の契約があり、健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定を受けた法人に対して、主契約の純保険料を5%割引。（令和元年7月）

三井住友海上あい おい生命保険(株)

「健康経営保険料率」

弔慰金・死亡退職金の支給を主契約とする無配当総合福祉団体定期保険に対して健康経営保険料率を適用し、適用なしと比較して被保険者数に応じて0.8~4.2%を割引く。（令和元年10月）

富国生命保険 相互会社

「健康経営配当」

新団体医療保険「メディカルH O P E」において、健康経営優良法人（大規模法人部門）に認定されている場合は、被保険者数ランクに応じて3%~8%の割増配当率（健康経営配当率）を適用。（令和3年5月）

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

- 国の各種施策において、健康経営優良法人に認定された企業に対するインセンティブ措置が設けられている。

<国によるインセンティブ措置>

**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

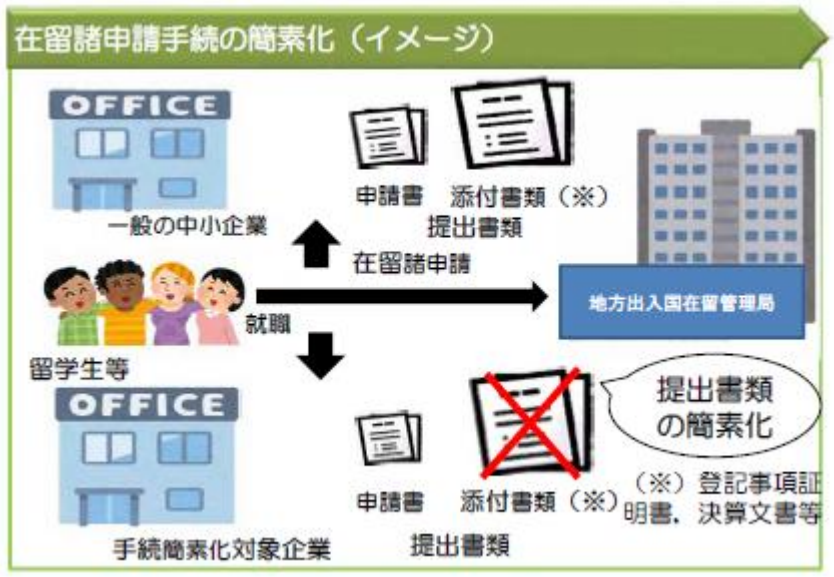
中小企業に就職する留学生からの在留資格変更許可申請における提出資料の簡素化（平成31年3月）

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

手続簡素化対象企業の拡大（令和2年1月）

- ・上記のコ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类構内営業者（国交省）、内部通報制度認証登録事業者（消費者庁）等がこれに該当する。



（出所）出入国在留管理庁「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ（第8回）説明資料」より抜粋

**厚生労働省
公共職業安定所**

ハローワークの求人票
健康経営優良法人認定の取得をハローワークの求人票に記入可能

- ハローワークインターネットサービスでは、企業が求人票を登録する際、各種認定制度のロゴマークを利用可能。
- 健康経営についても、認定メリットの向上や労働市場へのアプローチの一環として、「**健康経営優良法人**」のロゴマーク2種類（大規模法人部門、中小規模法人部門）が令和4年6月から利用可能。

11	プラチナえるぼし		女性活躍推進法に基づき、「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の事業主は、厚生労働大臣の認定（「プラチナえるぼし」認定）を受けることができます。	詳細は以下の厚生労働省のホームページをご覧ください。 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定  [PDF: 1004KB]
12	障害者雇用優良中小事業主認定制度 もにす		障害者雇用促進法に基づき、障害者の雇用の促進や安定に関する取組などの優良な中小事業主として、厚生労働大臣から認定を受けた「もにす認定企業」の認定マークです。 企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「 もにす すむ」という思いを込めて、愛称を「もにす」と名付けました。	詳細は以下の厚生労働省ホームページをご覧ください。 障害者雇用優良中小事業主認定制度 もにす 
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。	詳細は以下の当該制度ホームページをご覧ください。 自動車運送事業者の「働きやすい職場認証制度」 
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。	詳細は、以下のスポーツ庁のホームページをご覧ください。 スポーツエールカンパニーについて 
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。	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。 健康経営優良法人について 