

健康・医療新産業協議会 第12回健康投資WG

事務局説明資料 (今年度施策及び調査等の方向性について)

令和6年7月23日

経済産業省 商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課

I. 目指すべき姿の実現に向けた今年度施策の方向性

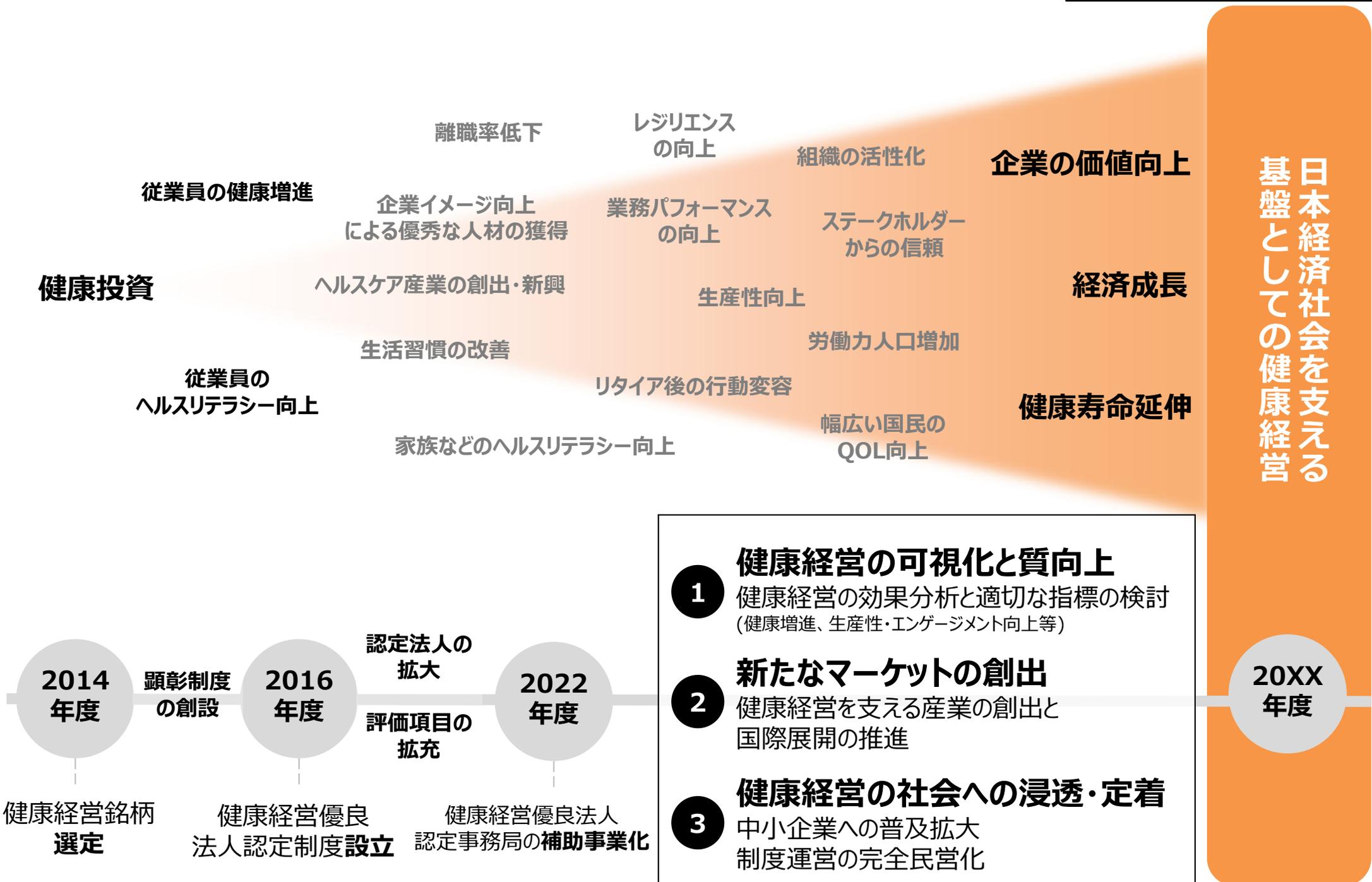
II. 今年度の健康経営顕彰制度

(1) 改訂のポイント

(2) スケジュール及び要件設定

III. 本日は議論いただきたい論点

健康経営の目指すべき姿



目指すべき姿の実現に向けた今年度の施策の方向性

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

1 健康経営の 可視化と質の向上

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

2 新たなマーケットの 創出

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

3 健康経営の社会へ の浸透・定着

- ・ 大多数を占める中小企業や雇用形態の多様化への対応

日本経済社会を支える
基盤としての健康経営

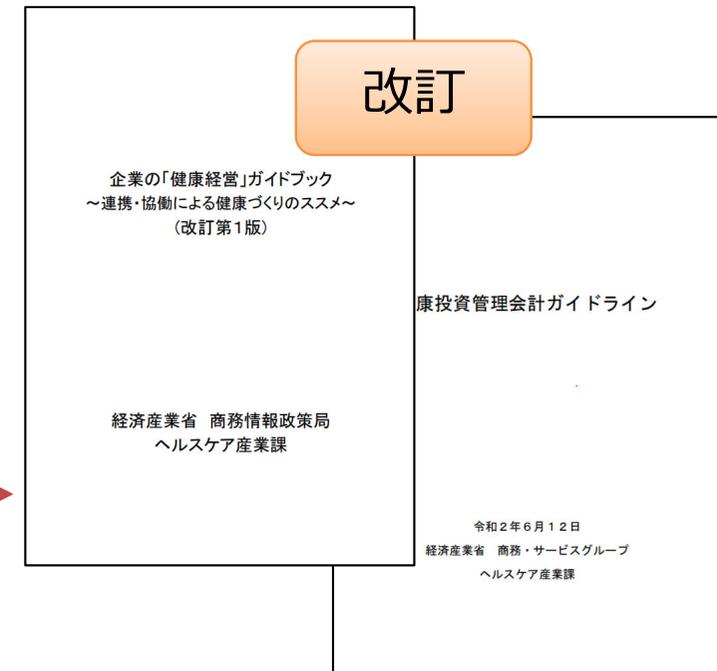
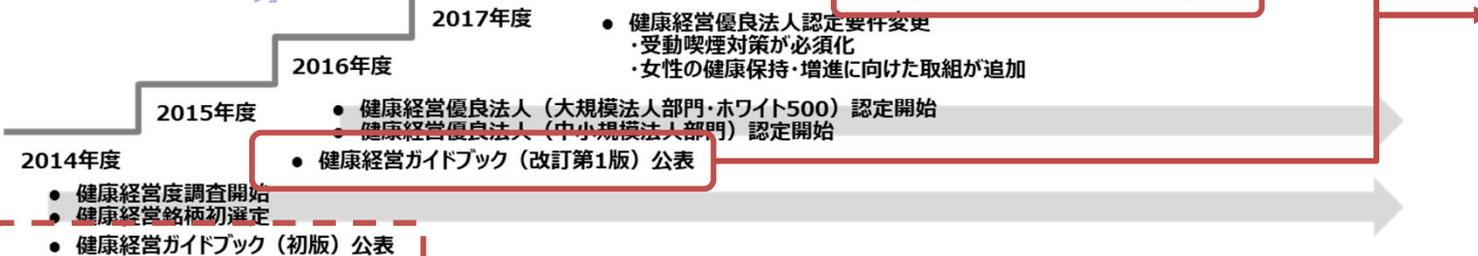
1 健康経営のあるべき姿（ガイドブックの改訂）

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

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

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

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



2 OECDにおける国際PR

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

OECD中小企業・起業家専門会議（CSMEE）



OECD COGITOブログ



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

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

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

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

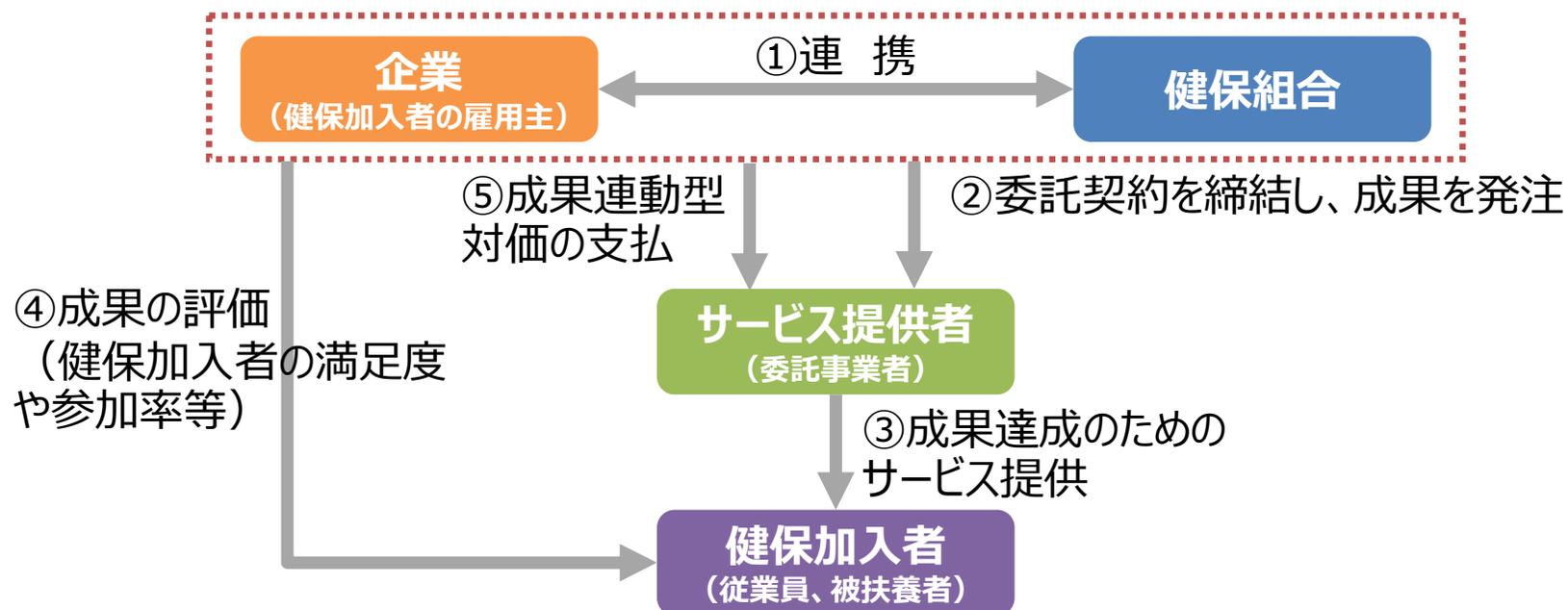
The well-being of business leaders and entrepreneurs is equally important to economic outcomes. Research shows that our entrepreneurs are [less innovative, persistent, and productive](#) when their well-being suffers, leading to lower economic output and fewer jobs. Again, the COVID-19 crisis had a big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

2 民間事業者間の成果連動契約方式の導入支援

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

<想定する民間事業者間のPFSスキーム（イメージ案）>

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

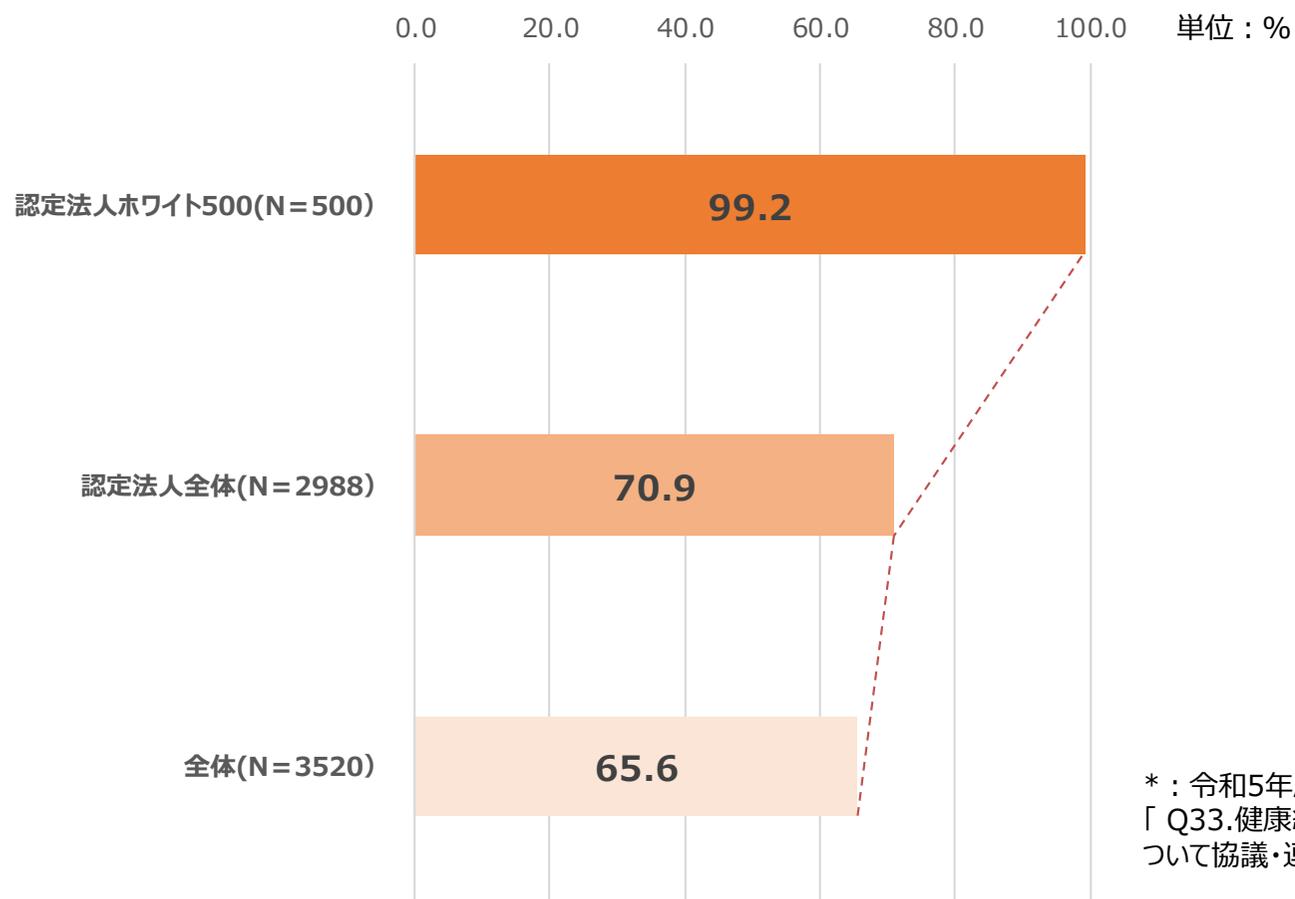


健保組合に加えて企業も発注者として想定することで、健康経営やコラボヘルスの推進、事業規模拡大を期待。

(参考) 健保組合等保険者との協議・連携内容

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

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



*：令和5年度健康経営度調査
「Q33.健康経営の推進のために、健保組合等保険者とのような内容について協議・連携していますか。(いくつでも)」の回答結果より作成

2 健康経営コンサルティング自己宣言制度の始動

- 健康経営コンサルティング企業の質の向上を目的として、事業者自らがサービス品質を担保することを自己宣言する制度の運用を6月より開始。
- 54社の健康経営コンサルティング企業が自己宣言済み（2024.7.22時点）

Action！健康経営 自己宣言制度開始のお知らせ

2024.05.24

健康経営コンサルティング 自己宣言制度開始のお知らせ

お知らせ その他

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

【自己宣言適用範囲改定のお知らせ】

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

健康経営コンサルティング自己宣言制度の概要

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

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

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

健康経営コンサルティング自己宣言 企業ロゴマーク



【デザインの意図】

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

2 メンタルヘルス関連サービス選択支援ツール

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

①課題と対応の方向性とソリューションを提示

課題 1 体制構築

1-4 「経営的な課題」として経営層の関心を高めたい

対応の方向性

戦略マップ/ロジックモデルを作成する

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

対応するソリューション

1-② 体制・業務構築支援
健康経営推進支援

1-⑦ 体制・業務構築支援
人事・労務向けアドバイザー

対応の方向性

経営層が関心を持つ経営指標に合わせた分析や評価を行う

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

対応するソリューション

2 調査・分析支援（人的支援）
調査・分析支援（人的支援）

3-① 現状把握・分析システム
ストレスチェックシ

3-② 現状把握・分析システム
パルスサーベイ・従業員意識調査

3-③ 現状把握・分析システム
健康・労務デ

②該当するサービス一覧の提示/各サービスの詳細閲覧

1-② 健康経営推進支援 サービス一覧

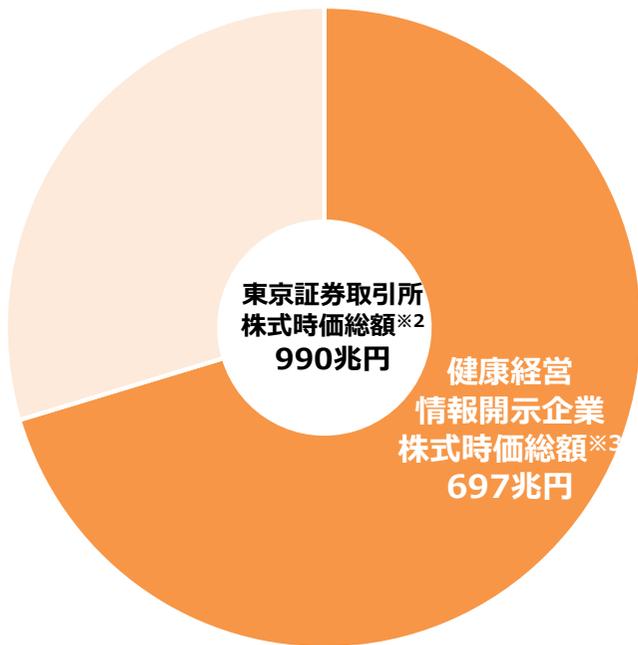
健康経営を実践するには、健康経営の取組が“経営基盤から現場の施策まで”の様々なレベルで本支援では、こうした取組を進めるための推進計画や戦略マップ（施策と効果の体系）の策定

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

3 健康経営の情報を開示する上場企業の時価総額

- 令和5年度健康経営度調査回答結果によれば、東京証券取引所において、**健康経営に関する情報を社外に開示している企業の時価総額の比率は71%を占めている**。開示企業数は、前年度より228増えて2,466法人となり、非財務情報開示の一環として健康経営の情報を開示する企業が増加している。

健康経営の推進を社外に発信している企業の時価総額の割合※1



71% (697兆円)

※令和3年時点：33% (249兆円)

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

※1 東京証券取引所、各社HPの公開情報より作成

※2 2024.4末時点のプライム、スタンダード、グロース市場の株式時価総額

※3 健康経営度調査2023（大規模部門）回答企業の内、東証プライム/スタンダード/グロースに上場しており、Q19で1-5（いずれも開示していない以外）を選択している企業の時価総額（直近年度）の合計

3 英語表記変更

- 海外へ発信する際に、現行の英語表記である「Health and Productivity」では健康経営の概念が伝わりにくいという指摘があった。
- そこで、**英語表記を「KENKO Investment for Health」と変更**する。

変更前



変更後



※健康経営銘柄選定企業、健康経営優良法人認定法人が使用するロゴについては、認定年度の西暦が入ったロゴを提供。

3 様々な領域との連携（白書等への記載）

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

女性版骨太の方針2024（内閣府男女共同参画局）

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

健康日本21（第三次）（厚生労働省）

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

令和6年版 男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

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

令和5年度 食育白書（農林水産省）

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

令和5年版 自殺対策白書（厚生労働省）

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

I. 目指すべき姿の実現に向けた今年度施策の方向性

II. 今年度の健康経営顕彰制度

(1) 改訂のポイント

(2) スケジュール及び要件設定

III. 本日は議論いただきたい論点

(1) 改訂のポイント

- 今年度施策の方向性を踏まえ、健康経営度調査及び申請書においては、下記事項を改訂する。

1 健康経営の可視化と質の向上

- 【大規模】PHRの活用促進（新設）
- 【大規模】40歳未満の従業員に関する健診データの提供
- 【大規模】質の向上に向けた意識醸成（配点バランスの修正）
- 【大規模】柔軟な働き方の促進（小項目追加）
- 【中小規模】ブライツ500申請法人フィードバックシート公開
- 【中小規模】新たな顕彰枠の拡大

2 新たなマーケットの創出

- 【大規模】海外法人を含めた健康経営推進に関する実態把握（アンケート）

3 健康経営の社会への浸透・定着

- 【大規模】育児・介護と就業の両立支援（設問分離）
- 【大規模】常時使用しない非正社員等を対象に含めた企業の評価（新設）
- 【大規模】若年層からの健康意識の啓発 プレコンセプションケア（アンケート）
- 【中小規模】小規模法人への特例制度の導入（認定要件緩和）
- 【中小規模】健康宣言事業未実施の国保・共済組合等加入法人への対応

※【大規模】については令和6年度健康経営度調査を改訂予定
【中小規模】については健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）
認定申請書を改訂予定

1 PHRの活用促進

大規模

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

令和6年度健康経営度調査票 新設案（赤字箇所）

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

◆第12回健康投資ワーキンググループ資料にて、PHR活用の考え方について記載しておりますので、ご確認ください。

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/kenko_iryu/kenko_toshi/index.html

◆本設問は法人が従業員のPHRを、個人が特定できる状態で取得することを前提としたものではありません。

◆個人情報（個人情報保護法に従い適正に取り扱う必要があります）

◆環境整備は、貴法人もしくは健康保険組合が費用を負担した上で、従業員のサービス利用を促す取り組みを行うことを前提としています。

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

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

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

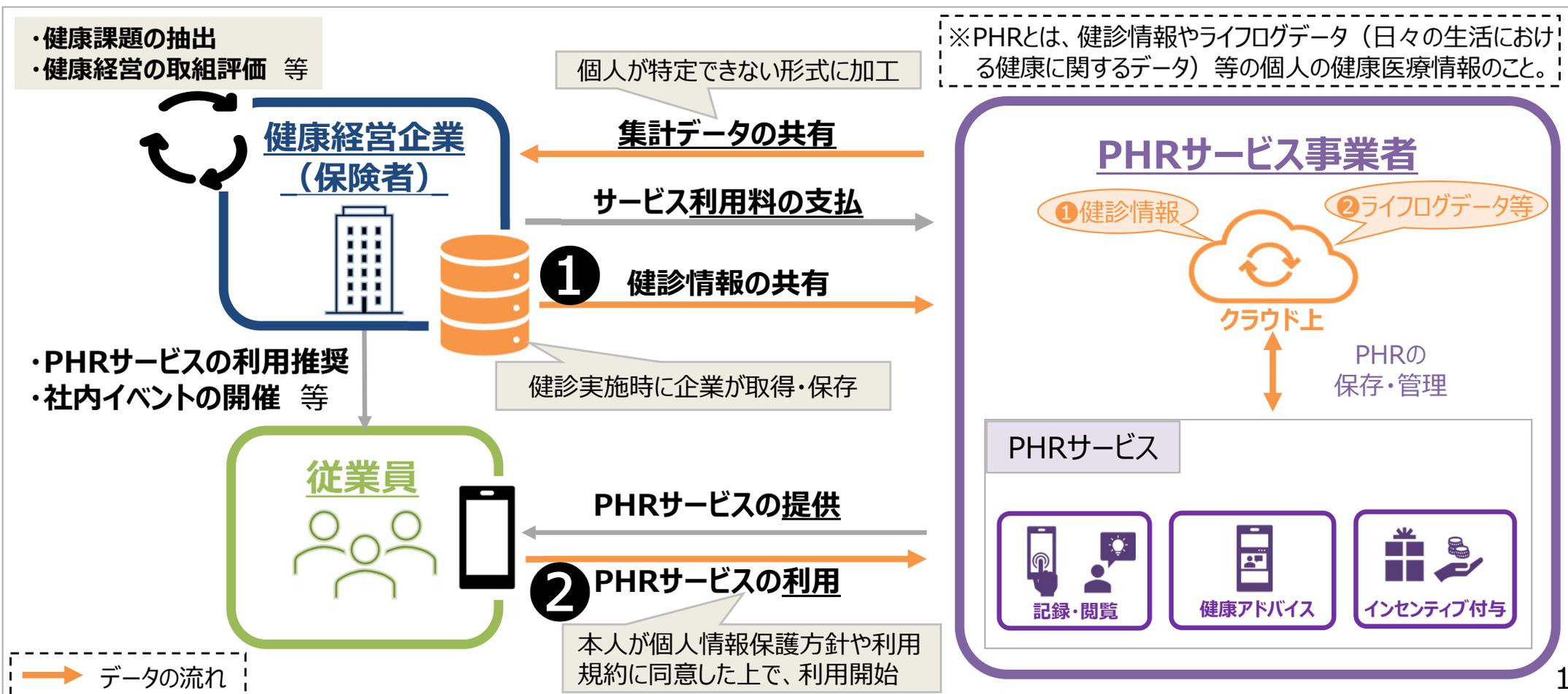
1 行っている 2 行っていない・わからない

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

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

(参考) 新設問において想定するデータの流れ (一例)

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



(参考) PHR (Personal Health Record) の全体像

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

公的インフラとして制度整備を進める

公的機関の情報 (健診・レセプト等)

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



医療機関の情報 (電子カルテ等)

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

ユースケース② 医療機関等受診時における利活用

医療従事者等と連携



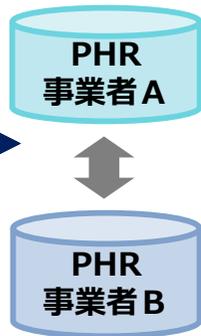
医師、歯科医師、薬剤師、保健師、
管理栄養士等の医療従事者等

個人に最適化された 医療の提供



民間事業者と連携して環境整備を進める

ライフログデータ



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

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

ユースケース① 日常における利活用

生活に密着した産業と連携



フィットネス オフィス、住宅、自動車等

生活における 新たな予防・健康づくり



1 40歳未満の従業員に関する健診データの提供

- 主な健保組合等保険者への健診データの提供に関する設問について、**40歳未満の従業員に関する健診データの提供を、今年度から加点事由とする。**
- 40歳以上の従業員に関する健診データの提供は認定要件のまま変更なし。

令和6年度健康経営度調査票

Q30. 主な健保組合等保険者に対して、健康診断のデータを提供していますか。

- ◆健康診断のデータとは、労働安全衛生法その他の法令に基づき自社が保存している健康診断に関する記録（特定健診に含まれる項目の記録）の写しのことを指します。
- ◆健診を健保と共同で実施し、結果を共有した場合を含みます。（保険者が指定する健診機関で事業主健診も合わせて実施している場合など）
- ◆PHR(Personal Health Record)の利活用の促進に向けて、データフォーマットの標準化が重要との観点から、提供形式についても伺います。なお、提供形式が健診機関で異なる場合は、主な提供形式についてお答えください。

★ (a) 40歳以上の従業員（1つだけ）

- 1 厚生労働省の推奨（※）するXML形式のフォーマットでデータ提供済み
- 2 その他保険者が指定する電子記録（CSV形式等）でデータ提供済み
- 3 1または2以外の形式（pdf形式や紙媒体など）でデータ提供済み
- 4 データは未提供だが、提供について保険者へ同意書等を提出している
- 5 40歳以上の従業員がいない
- 6 データの提供について保険者に意思表示をしていない ⇒健康経営優良法人不認定

※健発0331第7号、保発0331第2号令和2年3月31日厚生労働省健康局長、厚生労働省保険局長通知

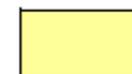
◀ 認定要件（変更なし）



(b) 40歳未満の従業員（1つだけ）

- 1 40歳未満の従業員がいない
- 2 40歳未満の従業員はいるが、保険者からデータ提供依頼を受けていない
- 3 保険者からデータ提供依頼を受け、XML形式のフォーマットでデータ提供済み
- 4 保険者からデータ提供依頼を受け、XML形式以外の保険者が指定する電子記録（CSV形式等）でデータ提供済み
- 5 保険者からデータ提供依頼を受け、3または4以外の形式（pdf形式や紙媒体など）でデータ提供済み
- 6 保険者からデータ提供依頼を受けているが、データ提供をしていない、または、データ提供について保険者に意思表示をしていない

◀ 今年度から加点事由



1 質の向上に向けた意識醸成

大規模

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

配点バランス修正方針 案

1

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

2

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

1 ① 経営レベルの会議での議題・頻度

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

令和6年度健康経営度調査 変更案（赤字箇所）

- ★ Q25. 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）でどのような内容を議題にしていますか。（いくつでも）
- ◆健康経営を目的として実施していないもの（残業時間や労災の状況報告等、労働安全衛生に係る内容）は除いてください。
 - ◆複数法人合算で当調査に回答する場合も、回答主体もしくは主要な子会社1社だけの範囲でご回答ください。
 - ◆Q6で選択肢1~3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答（SQ1含む）を公開する予定です。
 - ◆**取締役会について、会社法上の会社以外の法人は、「理事会」など法令等で設置・実施が定められているものを指します。**
 - ◆取締役会以外の経営レベルの会議とは、経営会議という名称で行われているものに限らず、サステナブル委員会などを含めて構いませんが、それらが経営レベルで行われていることを前提とします。
 - ◆**a 取締役会、b 取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）のいずれかで議題にしていることが、ホワイト500の認定要件となります。**

<a. 取締役会>	
<input type="checkbox"/>	1 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）を基にした全体方針
<input type="checkbox"/>	2 従業員の健康状態や生活習慣に関する健康経営の取組効果（スコアリングレポート内容の共有など）
<input type="checkbox"/>	3 経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果（健康経営度調査フィードバックシート内容の共有など）
<input type="checkbox"/>	4 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
<input type="checkbox"/>	5 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
<input type="checkbox"/>	6 保険者との連携
<input type="checkbox"/>	7 その他
<input type="checkbox"/>	8 取締役会では特に議題にしていない ⇒a、bいずれも非実施の場合、評価項目不適合
<b. 取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）>	
<input type="checkbox"/>	1 経営計画上での健康経営の位置づけ
<input type="checkbox"/>	2 従業員の健康課題の分析結果
<input type="checkbox"/>	3 健康経営の推進に関する体制
<input type="checkbox"/>	4 従業員の業務パフォーマンス
<input type="checkbox"/>	5 従業員への健康経営の浸透度合い
<input type="checkbox"/>	6 経営上の課題と健康経営の進捗の関連性
<input type="checkbox"/>	7 保険者との連携
<input type="checkbox"/>	8 その他
<input type="checkbox"/>	9 取締役会以外の経営レベルの会議（経営会議等）では特に議題にしていない ⇒a、bいずれも非実施の場合、評価項目不適合

1 2 アウトプット指標のみへの配点案

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

令和6年度健康経営度調査票 変更案（赤字箇所）

★ Q53. 食生活改善に向けた具体的な支援（研修・情報提供を除く）を行っていますか。（ひとつだけ）
 ◆認定基準を満たす取組について、別シートをご確認の上でご回答ください。
 ◆教育・研修、保健指導は除きます。Q41、Q52でご回答ください。

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

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

SQ1. (Qで「1.従業員参加型の取組を実施している」とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる取組は何ですか。選択肢およびその具体的な内容（50文字以内）をお答えください。また、その取組の2023年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。（それぞれ1つだけ）
 ◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。
 ◆2024年度から始めた場合は、2024年度の実績でお答えください。
 ◆比率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
 ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。

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

- ### アウトプット指標のみへの配点とする設問
- Q38 受診勧奨
 - Q39 ストレスチェック
 - Q41 健康保持・増進に関する教育
 - Q48 コミュニケーション促進
 - Q53 食生活改善
 - Q54 運動習慣の定着

SQ2. (Qで「2.環境整備型の取組を実施している」とお答えの場合) 最も重点的に取り組んでいる内容は何ですか。選択肢およびその具体的な内容（50文字以内）をお答えください。また、その取組の2023年度の対象人数はどの程度ですか。（それぞれ1つだけ）
 ◆2024年度から始めた場合は、2024年度の実績でご回答ください。
 ◆比率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
 ◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。

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

1 柔軟な働き方の促進

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

令和6年度健康経営度調査票 変更案（赤字箇所）

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

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

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

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

1 ブライト500申請法人フィードバックシートの公開

- ブライト500の認定意義には他社の模範となることが含まれており、中小企業においても、自社の取組内容や立ち位置を公開することで、より一層の取組の充実や裾野拡大に繋がることが期待される。
- そのため今年度より、**ブライト500申請法人に対して、フィードバックシートの公開を求めたい。**
- ただしその際、フィードバックシートを公開する条件を選択できる問いを設けることで各法人の意向を確認する（健康経営度調査における意向確認と同様の設計）。

健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）認定申請書 修正案（赤字箇所）

Q31. 申請書の評価結果について、経済産業省のウェブサイト等での公表を予定しています。

貴法人の情報について公開してよろしいでしょうか。（1つだけ）

◆投資家や求職者等ステークホルダーが参照するためのデータベースとして公表します。

◆選択肢1～3のいずれかを選択いただくことが**ブライト500・ネクストブライト1000認定の必須条件**です。

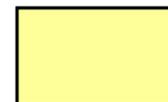
開示不可の場合、評価結果が500位以内、1500位以内であってもブライト500・ネクストブライト1000には認定されません。

1 開示可

2 ブライト500、ネクストブライト1000または優良法人に認定された場合のみ開示可

3 ブライト500またはネクストブライト1000に認定された場合のみ開示可

4 開示不可



<公開予定項目一覧>

1 健康経営優良法人（ブライト500・ネクストブライト1000）評価結果

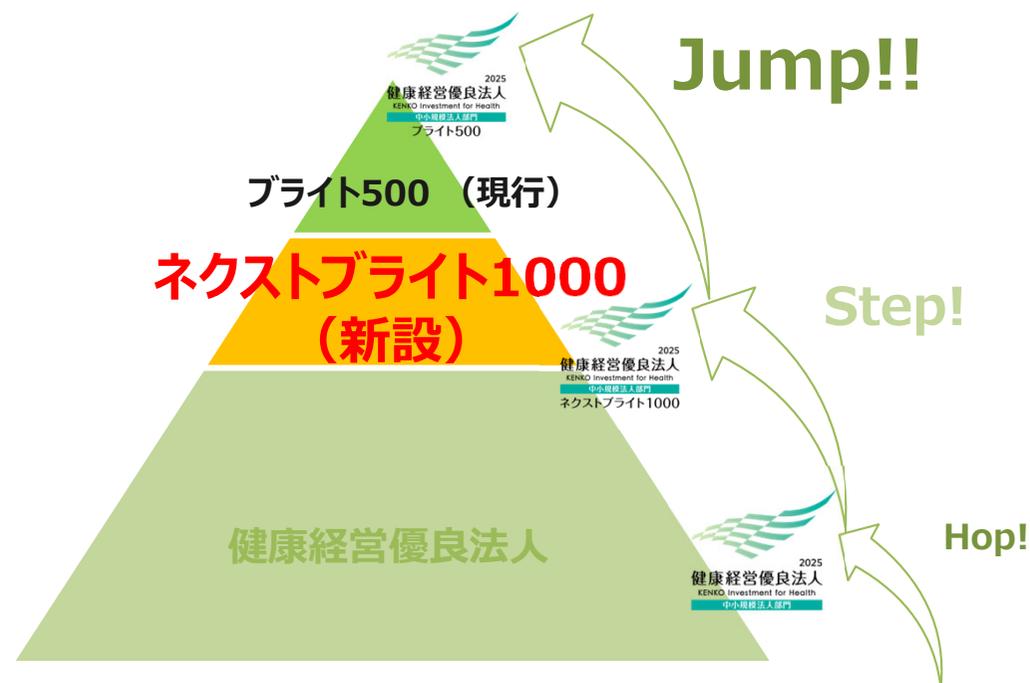
2 評価の内訳（総合）

1 新たな顕彰枠の設定

- 通常の認定からのステップを明示する目的で、ブライト500と通常認定の間に新たな冠（ネクストブライト1000）を設け、ブライト500、ネクストブライト1000、通常認定の3層構造としたい。

新たな顕彰枠拡大の狙いと方向性

- ✓ 申請法人数の増加に伴い、上位層の差が縮まっているため、ブライト500以外も顕彰する
- ✓ 通常認定に留まらずに「次はブライトを目指してほしい」との意図を含めた名称で、健康経営の質を高めるにあたっての道筋を明示



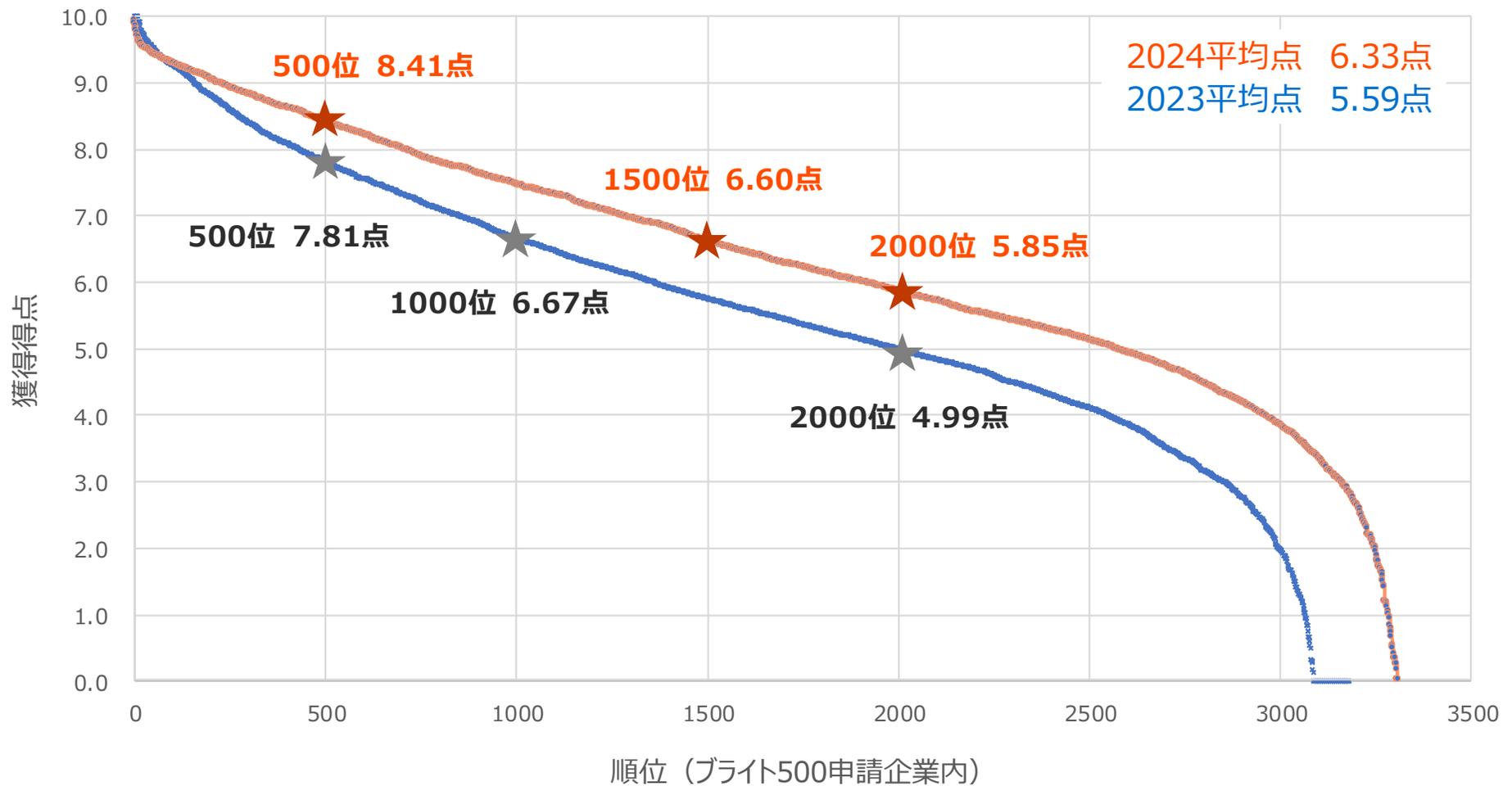
ブライト500と通常認定の間に位置する冠を新たに新設し、ブライト500と同様の認定方法で **上位501位～1500位を選定**する

(参考) ブライト500申請法人の得点分布

- ブライト500に申請する法人のレベルは昨年度から全体的に向上している。

ブライト500申請法人の得点分布

認定法人（ブライト申請あり）におけるブライト500得点分布



2 海外法人を含めた健康経営推進に関する実態把握

大規模

- グローバルにおいて健康経営の推進状況をより具体的に把握するため、注力している国と、その国での健康経営の実施方針について、問うこととしたい（ただし、グローバルに展開していない回答企業も多くあるため、少なくとも今年度は配点はしない）。

令和6年度健康経営度調査票 変更案（赤字箇所）

Q23. グローバルでの健康経営の実施方針をお答えください。（1つだけ）

◆当設問およびSQ1は評価に一切使用しません。

1 自社の健康経営推進方針に基づき、全世界で健康経営を推進している	
2 自社の健康経営推進方針に基づき、海外の一部で健康経営を推進している	
3 自社が子会社であり、海外の親会社等の方針に基づき健康経営を推進している	
4 その他	
5 海外にグループ会社等はあるが、健康経営の方針は適用していない・状況を把握していない	
6 海外にグループ会社等はない	

SQ1. (Qの回答が1~4の場合) 貴法人としてグローバルにおいて健康経営推進を注力している国名と、その国で推進している具体的な取り組み内容をお答えください。

◆最大2つお答えください。

注力している国での健康経営実施方針 選択肢一覧	
1 自社の健康経営推進方針と同じ取組を実施	
2 当該国の文化・慣習や、労働環境、健康課題に応じた取り組みを実施	
3 その他	
注力している国での健康経営の対象とする従業員の対象範囲 選択肢一覧	
1 自社から海外に派遣する従業員（現地駐在等）	
2 自社が設立した海外現地法人の現地雇用従業員	
3 自社が設立していない海外現地法人の現地雇用従業員	
4 その他	

回答欄①	実施方針		選択内容→	
	対象範囲		選択内容→	
	国名			
	取組内容			
回答欄②	実施方針		選択内容→	
	対象範囲		選択内容→	
	国名			
	取組内容			

(参考) 健康経営の国際展開を通じたヘルスケア産業の成長機会の創出イメージ

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



3 育児・介護と就業の両立支援

大規模

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

令和6年度健康経営度調査票 変更案（赤字箇所）

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

URL: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html

＜取組の推進＞	
<input type="checkbox"/>	1 組織の方針：仕事と介護の両立支援へ取り組むメッセージなどを経営層から発信している
<input type="checkbox"/>	2 体制の整備：担当役員を設置している (ダイバーシティ推進担当役員等の役割に、明確に介護と仕事の両立支援を位置づけている場合も含む)
<input type="checkbox"/>	3 体制の整備：担当者の設置など体制を整備している
<input type="checkbox"/>	4 体制の整備：地域包括支援センターとの意見交換を通して、両立支援の施策の充実に取り組んでいる
<input type="checkbox"/>	5 実態把握：アンケートや聴取により、従業員の現在・将来的な介護の実施状況、課題等を把握している
<input type="checkbox"/>	6 人材戦略との連動：介護を行う従業員が活躍できるような人材戦略が具体化できている
<input type="checkbox"/>	7 指標設定：仕事と介護の両立支援の充実にため定量的指標を適切に設定し、施策のPDCAを回している
＜施策実行＞	
<input type="checkbox"/>	8 介護保険制度などの基礎情報についても企業側からメールなどのプッシュ型で情報提供している
<input type="checkbox"/>	9 従業員に向けて、介護リテラシーや両立に関する研修機会を設けている
<input type="checkbox"/>	10 管理職に向けて、介護をしている従業員に対する両立支援に関する研修の機会を設けている
<input type="checkbox"/>	11 社内制度の活用についての相談先、相談の流れ等を社員向けに明示的に伝えている
<input type="checkbox"/>	12 育児介護休業法等の法定義務を超えた柔軟な勤務制度を整備している (介護休業の期間延長(法定93日まで)・介護休暇の付与日数増加(法定5日まで)も含む)
<input type="checkbox"/>	13 介護関連サービスの費用補助など福利厚生制度による経済的な支援を行っている
<input type="checkbox"/>	14 外部専門家や、人事部及び管理職との三者面談など個別相談の場を設けている
<input type="checkbox"/>	15 介護経験者や介護未経験者などが相互にコミュニケーションできる場を提供している
<input type="checkbox"/>	16 その他
<input type="checkbox"/>	17 いずれも特に行っていない ⇒評価項目不適合

SQ1. (Qで「a.3.従業員が家族等の介護状況や今後の可能性を把握するアンケートや聴取を実施している」と回答の場合) 把握方法と、把握している家族等の介護を抱えている正社員の人数をお答えください。

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

SQ2. (Qで「7.従業員研修」「8.管理職研修」を実施の場合) それぞれの全従業員または全管理職に対する2023年度の実施率(参加率)をお答えください。

- ◆2024年度から始めた場合は、2024年度の実績でご回答ください。
- ◆小数点第2位を四捨五入でご記入ください。

実施率(参加率)	①介護 従業員研修		②介護 管理職研修	
	<input type="text"/>	%	<input type="text"/>	%

(参考)「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について

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

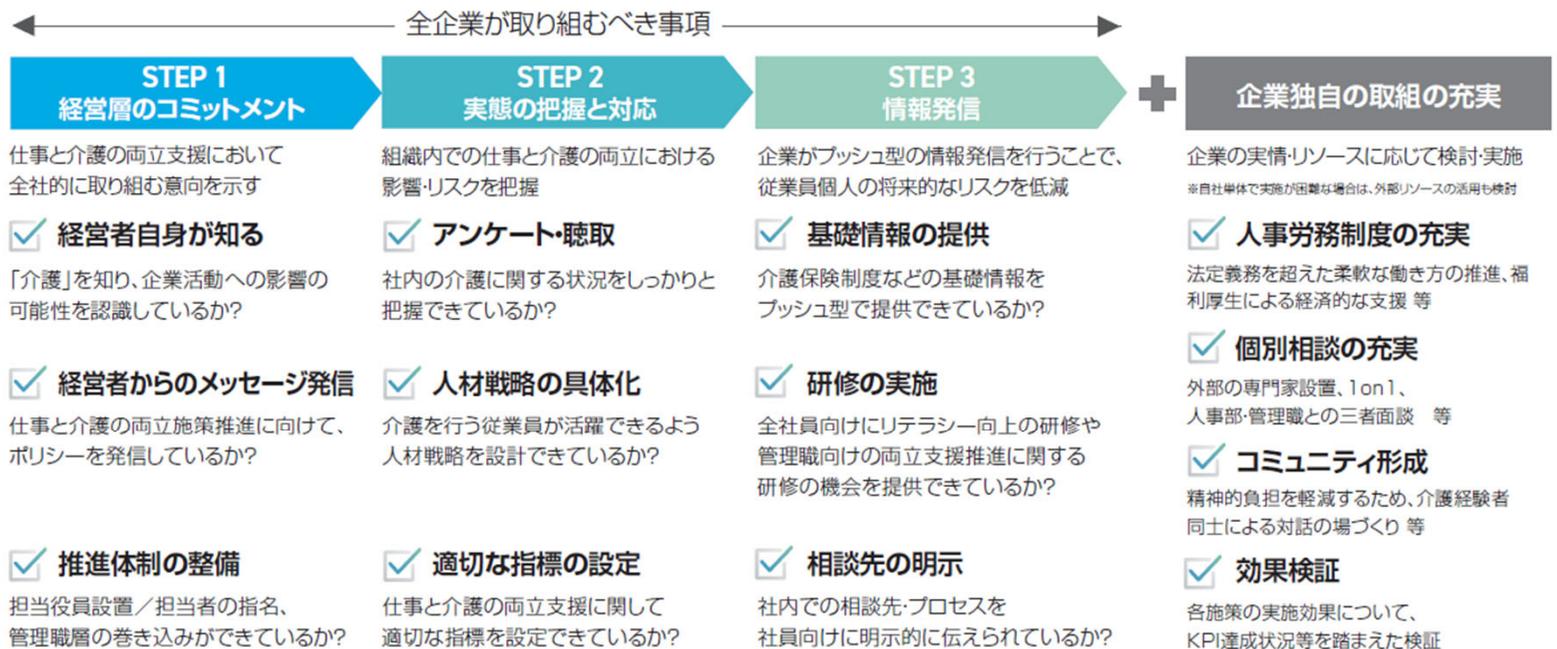
仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン



▼ガイドラインの詳細はこちら▼



企業における介護両立支援の全体像（ガイドラインより抜粋）



外部との対話・接続により、両立支援を促進



外部への発信と対話による企業価値向上

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



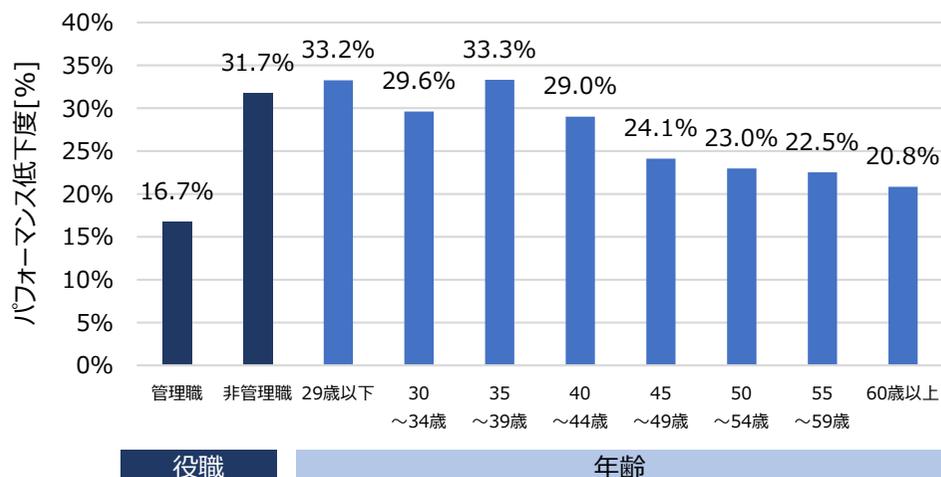
地域と連携した両立体制構築

自治体や企業等が提供する
介護資源へのアクセス

(参考) 介護開始後の仕事のパフォーマンスの変化

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

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



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

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

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

- ✓ **経営層のコミットメント**
 - 経営計画の理念に繋がるものとして、社員にはリスク回避のための先行投資だという考え方も伝えながら、介護両立支援を開始。
- ✓ **情報発信**
 - 20代でも介護が発生する可能性も想定し、研修等は全世代向けに実施。
 - 相談窓口をグループ各社に設置し、相談先も明示している。
- ✓ **実態の把握と対応**
 - 社員の実態を定量・定性的に把握したものがなかったことから、まずは実態把握と制度の認知に努めた。
 - 目的を明確にして、事実を把握することが大事。統計データ、数を示すようにしている。
- ✓ **企業独自の取組**
 - 本人、上司、人事との三者面談の機会を確保。
 - 外部サービスのセルフチェックを全社員対象に行い、緊急度の高い社員は個別相談対応を実施。
 - 企業独自のKPI指標を設定し、取組に対する効果も分析している。

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

※20代未満~39歳まではn=0のため記載省略

3 常時使用しない非正社員等を対象に含めた企業の評価

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

令和6年度健康経営度調査票 新設案（赤字箇所）

- Q60. 常時使用しない従業員や、他社からの派遣社員を対象とした健康経営の取り組みはありますか。常時使用しない従業員、他社からの派遣社員それぞれについて回答ください。（それぞれいくつでも）
- ◆「16.対象者がいない」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。
 - ◆常時使用しない従業員とは、Q3.で記載いただいた常時使用する従業員に含まれない、以下のような従業員を指します。
 - 1 日日雇い入れられる者（一箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 2 二箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 3 季節的業務に四箇月以内の期間を定めて使用される者（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）
 - 4 試の使用期間中の者（十四日を超えて引き続き使用されるに至った場合は含める）

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

3 若年層からの健康意識の啓発（プレコンセプションケア）

大規模

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

令和6年度健康経営度調査票 新設案（赤字箇所）

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

Q81. プレコンセプションケアについて知っていますか。（1つだけ）

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

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

- 1 実施している
- 2 実施していない

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

(参考) プレコンセプションケアへの対応事例 (大成建設株式会社)

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

課題

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

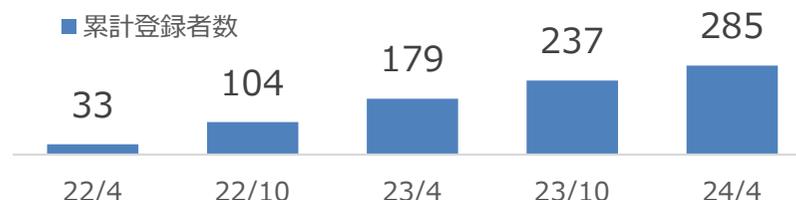
施策

- **2022年2月 社外の専門相談窓口を設置**
社員とそのパートナーや家族が、SNSを利用して、社外の専門家に直接相談することを可能にした（※相談回数は無制限で、通常月3,980円かかる利用料を無料とした）
- **2023年7月 プレコンセプションケアセミナーを実施**
プレコンセプションケア（将来の妊娠に向けて、現在の健康状態に向き合い、必要なケアを行うこと）をテーマとしたセミナーを実施し、意識啓発を促すきっかけとした。さらに、セミナーに参加した社員のうち、希望する者には、性別を問わず、自身の妊孕性（妊娠するために必要な身体機能）を自宅で気軽に検査することができる簡易キットを無料配付した。


自分の体の状態を知ることができる、2つのキットを無料で体験できます!
- **2023年11月 支援制度の拡充**
 - ✓フレックス制度の適用を可能にする
 - ✓積立年次有給の時間単位取得を可能にする
 - ※会社に理由を告げずに利用することができる

成果

- 相談窓口登録者数285名、相談件数307件



- **参加者208名、キット配付347個(男性用161個,女性用186個)**

<社員の声> ※参加者アンケートの回答より抜粋

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

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

(参考) こども未来戦略

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

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

Ⅲ. 「加速化プラン」～今後3年間の集中的な取組～

Ⅲ-2. 全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充

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

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

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

3 小規模法人への特例制度の導入（特例内容）

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

従業員数の少ない法人向けの特例認定要件案

評価項目	2025	(参考) 中小規模法人 認定要件	
		2024	2020
3(1) 健康経営の具体的な推進計画 評価項目「①従業員の健康診断の実施」～ 「③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施」	(4項目中) 2項目以上	必須項目 2項目以上	2項目以上
3(2) 評価項目「④管理職または従業員に対する教育機会の設定」～ 「⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み」	(4項目中) 1項目以上	1項目以上	1項目以上
3(3) 評価項目「⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み」～ 「⑮喫煙率低下に向けた取り組み」	(8項目中) 3項目以上	4項目以上	3項目以上 ※当時の評価項目数は7項目

3 小規模法人への特例制度の導入（対象法人）

中小規模

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

特例制度の対象法人

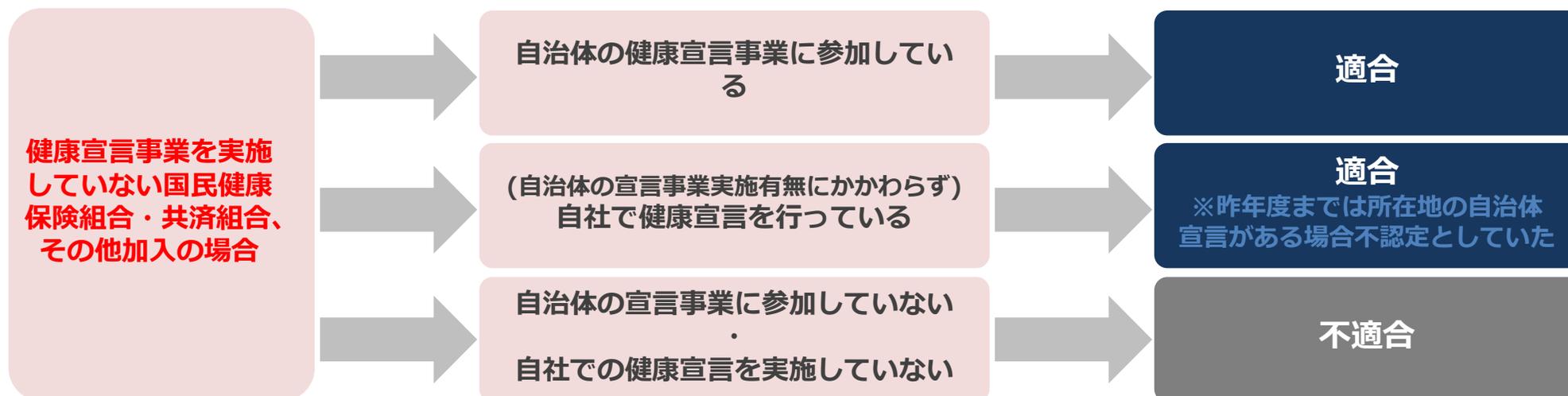
対象	業種・法人	従業員数
中小企業基本法における 小規模事業者	製造業その他	20人以下
	卸売業・小売業・サービス業	5人以下
その他	士業法人・特定非営利活動法人・ 医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者・ 社団法人、財団法人、商工会議所・商工会・ 公法人、特殊法人	5人以下

- 健康宣言事業を実施していない一部国保組合・共済組合等の加入法人において、申請法人を取り巻く環境に配慮し、自治体での宣言事業実施の有無にかかわらず自己宣言を認めることとしたい。

申請法人の実態

- ✓ 自治体で実施している宣言事業については、自治体からの積極的な広報・周知が行われていないケースも多々あり、申請法人自体で情報を把握することが難しくなっている。
- ✓ 自治体での宣言事業では参加期間が限られている場合があり、健康経営の本質とは関係のない部分で健康経営に取り組めない法人が生じている。
- ✓ 近年、保険者と自治体が共同で実施している健康宣言事業などが登場し、申請者で実施主体を判別するのが困難となってきたおり、意図しない不認定が生じてしまう可能性が高まっている。

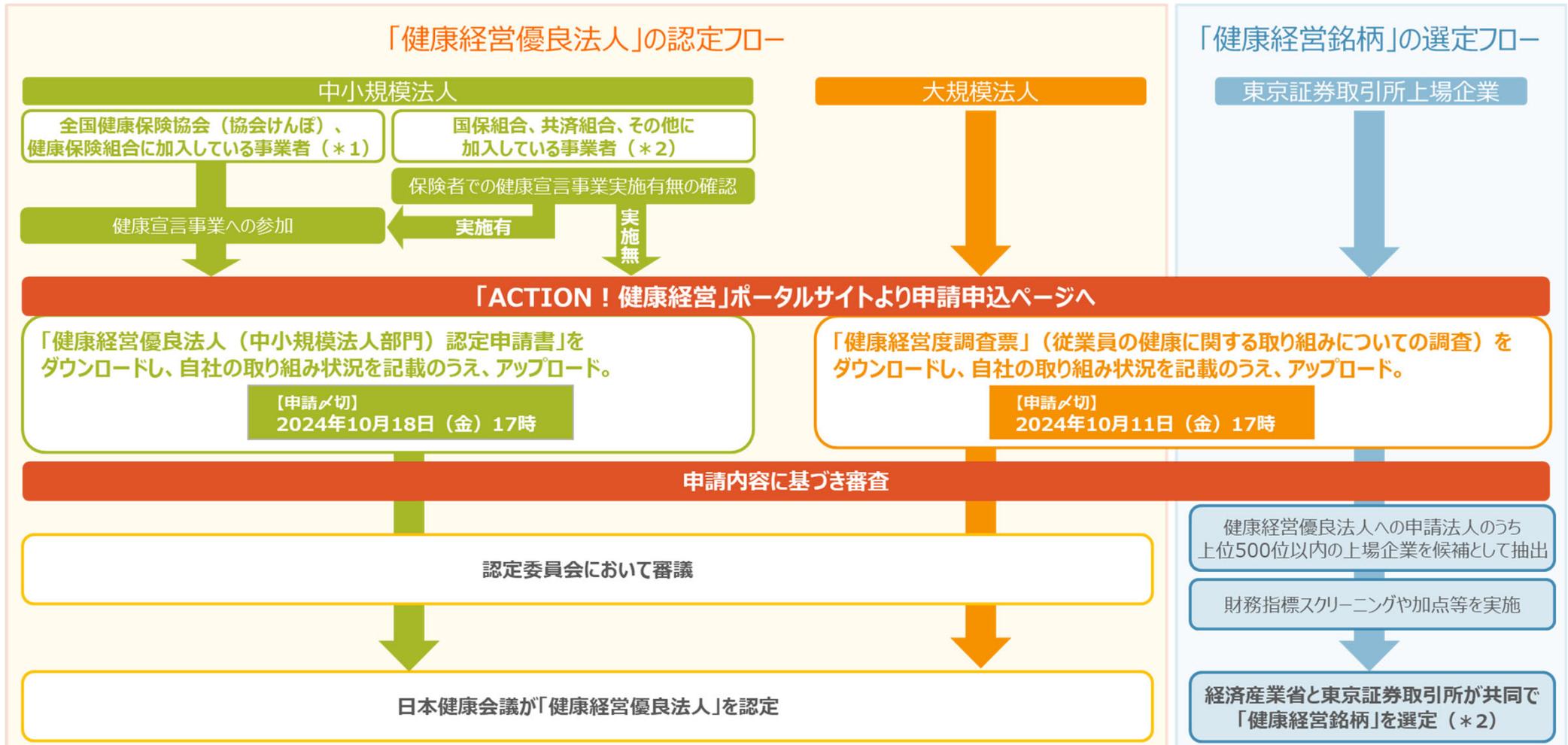
健康宣言の実施に関する適合分類表（国民健康保険組合・共済組合等加入の場合）



(参考) 認定フロー図

● 健康宣言事業の適合要件を緩和した後の認定フロー図は、以下のとおり。

認定フロー図 修正案



*1：協会けんぽ、健康保険組合に加入している場合は、加入している保険者が実施している健康宣言事業への参加が必要です。
*2：国保組合、共済組合、その他の保険者に加入している場合は、加入している保険者に健康宣言事業実施の有無について、お問合せください。なお、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、あるいは、自社独自の健康宣言の実施をもって代替可能です。

*2：原則33業種毎1社を選定します。一定の基準を満たしている場合には1業種から2社以上を選定することがありますが、1業種あたりの選定数は5社を上限とします。なお、該当企業がない業種については、選定なしとします。

I. 目指すべき姿の実現に向けた今年度施策の方向性

II. 今年度の健康経営顕彰制度

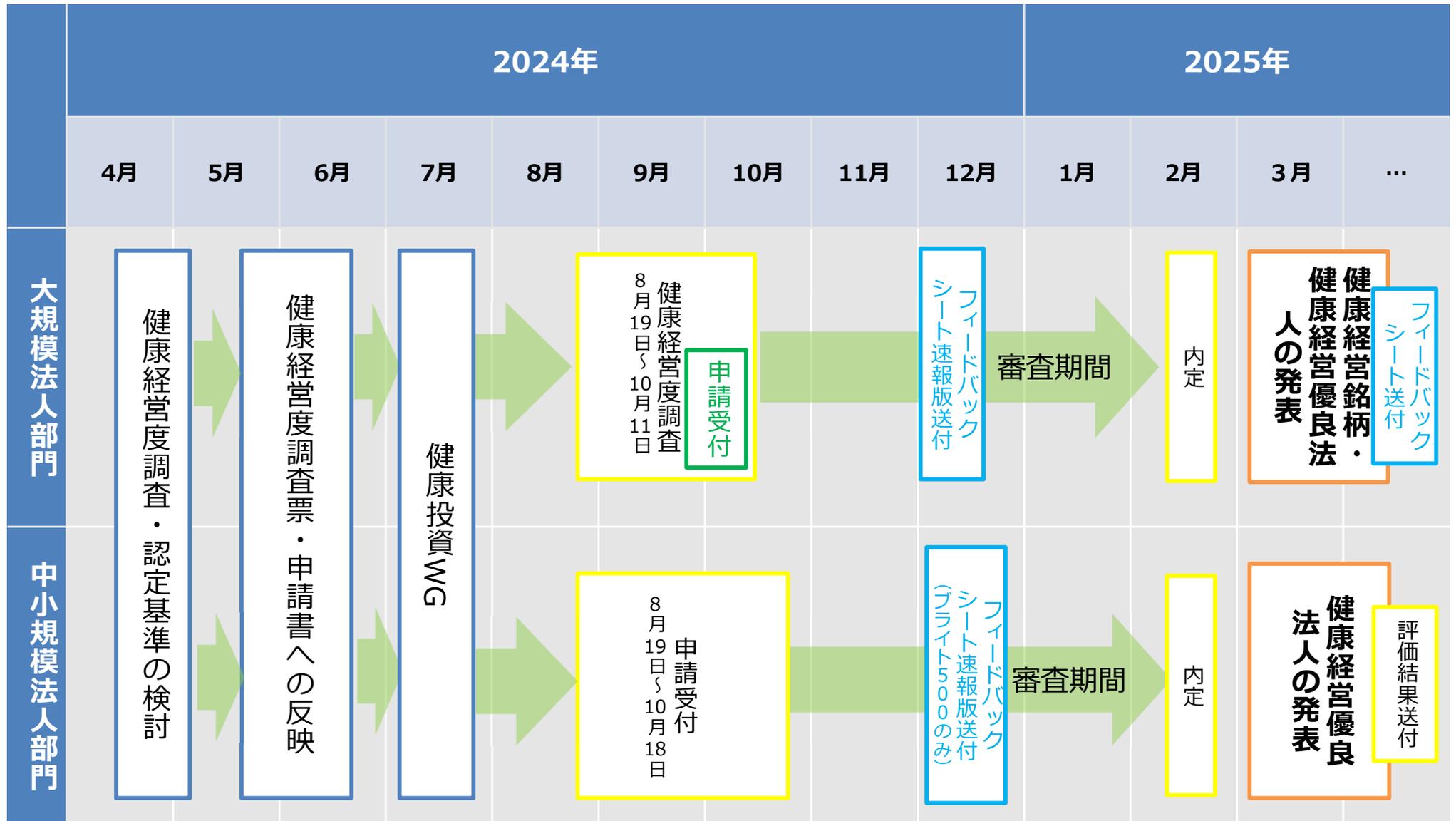
(1) 改訂のポイント

(2) スケジュール及び要件設定

III. 本日は議論いただきたい論点

(2) スケジュール及び要件設定

- 「健康経営銘柄2025」及び「健康経営優良法人2025」に係るスケジュールは、例年通り。



健康経営優良法人2025（大規模法人部門）認定基準（案）

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				銘柄・ホワイト500	大規模
1. 経営理念 (経営者の自覚)	健康経営の戦略、社内外への情報開示		健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須	
			従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	必須	—
	自社従業員を超えた健康増進への取組	①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	必須 <small>※回帰結果公表追加</small>	左記①～⑯のうち 13項目以上	
2. 組織体制	経営層の体制		健康づくり責任者が役員以上	必須	
			健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・頻度	必須	—
	実施体制	産業医・保健師の関与	必須		
	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	必須	
		健診・検診等の活用・推進	②定期健診受診率（実質100%）	左記②～⑯のうち13項目以上	左記①～⑯のうち13項目以上
			③受診勧奨の取り組み		
	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管理職又は従業員に対する教育機会の設定 <small>※「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</small>		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現及び育児・介護の両立支援の取り組み		
		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		
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑭以外)		
	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保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み <small>※「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</small>		
		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感染症予防に関する取組			
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（自主申告）	<small>※誓約事項参照</small>	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	必須		

健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）認定基準（案）

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件			
				中小規模法人部門			
				小規模法人特例			
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信及び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. 制度・施策実行	(1) 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	健康経営の具体的な推進計画～ 左記③のうち 2項目以上	必須		
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)		左記④～⑦のうち 1項目以上	左記①～③のうち 2項目以上	必須
			②受診勧奨の取り組み				
	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施						
	(2) 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管理職または従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち 1項目以上	左記④～⑦のうち 1項目以上	必須	
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方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				
		仕事と治療の両立支援	⑦私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑬以外)				
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	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 3項目以上	左記⑧～⑮のうち 4項目以上	必須	
			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	必須					
	受動喫煙対策に関する取り組み						
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（自主申告） ※誓約事項参照			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	必須			

プライット500・ネクストプライット1000は
 左記①～⑮のうち13項目以上

健康経営銘柄2025 選定方法

- 選定方法に変更はなく、調査回答企業の中から、以下の流れで健康経営銘柄2025を選定するが、問い合わせの多い法令違反等については改めて明記（赤字部分）。

■ 令和6年8月～10月 令和6年度健康経営度調査の実施

- ## ■ 令和6年10月～11月
- 回答結果をもとに、健康経営度が上位500位以内で、健康経営優良法人（大規模法人部門）に申請、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
※TOKYO PRO Market上場会社は対象外。

- ## ■ 令和6年11月～令和7年2月
- ### 財務指標スクリーニングや調査回答に基づく加点等の実施
- 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。
 - 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（Q19SQ5で回答したURL）について、Q19SQ1<d>の回答記載があるか確認し、評価を行う。
- ※健康経営銘柄としての性質に鑑み、法令違反等がある場合には選定しない。

- 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。ただし、1業種最大5枠とする（同率が存在し5枠を超える場合には、その企業数分の枠を設ける）。



健康経営銘柄
KENKO Investment for Health

Ⅲ 本日も議論いただきたい論点

1

**健康経営の目指すべき姿の実現に向けた
3施策の方向性**

2

調査票改訂ポイントの方向性

3

その他、健康投資施策に関するご提案など