

# 健康経営推進の意義

令和4年11月  
経済産業省 商務・サービスグループ  
ヘルスケア産業課

# 我が国が直面する課題

|                                     | <u>2000年</u>                             | <u>2020年</u>                             | <u>2050年</u>                             |
|-------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|
| 人口                                  | 1.27億人                                   | 1.25億人 ↘                                 | 1.02億人 ↘                                 |
| 高齢化率                                | 17.4%                                    | 28.9% ↗                                  | 37.7% ↗                                  |
| 生産年齢人口                              | 8640万人                                   | 7410万人 ↘                                 | 5280万人 ↘                                 |
| 平均寿命<br>男性<br>女性                    | 77.7歳<br>84.6歳                           | 80.9歳<br>87.7歳 ↗                         | 83.6歳<br>90.3歳 ↗                         |
| 健康寿命<br>(平均寿命との差：不健康期間)<br>男性<br>女性 | 69.4歳 (8.7歳)<br>72.7歳 (12.3歳)<br>(2001年) | 72.7歳 (8.7歳)<br>75.4歳 (12.1歳)<br>(2019年) | 75.1歳 (8.1歳)<br>77.8歳 (11.8歳)<br>(2040年) |
| 認知症当事者                              | 462万人<br>(2012年)                         | 602～<br>631万人 ↗                          | 797～<br>1016万人 ↗                         |
| 慢性透析患者                              | 20.6万人                                   | 34.8万人 ↗                                 |                                          |

(出所) 人口・高齢化率については、総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」による。

平均寿命については、内閣府「平成27年版高齢社会白書」による。

健康寿命については、厚生労働省「健康寿命延伸プラン（令和元年5月29日）」による。

認知症当事者数については、厚生労働科学研究「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」による。

慢性透析患者については、日本透析医学会「わが国の慢性透析療法の現況（2020年12月31日現在）」による。

# ヘルスケア政策の目指す姿

## 国民の健康増進

- 予防・健康づくりによる健康寿命の延伸  
(不健康期間の短縮)  
⇒ Well-beingやQOLの向上

## 同時実現へ

## 持続的な社会保障制度構築への貢献

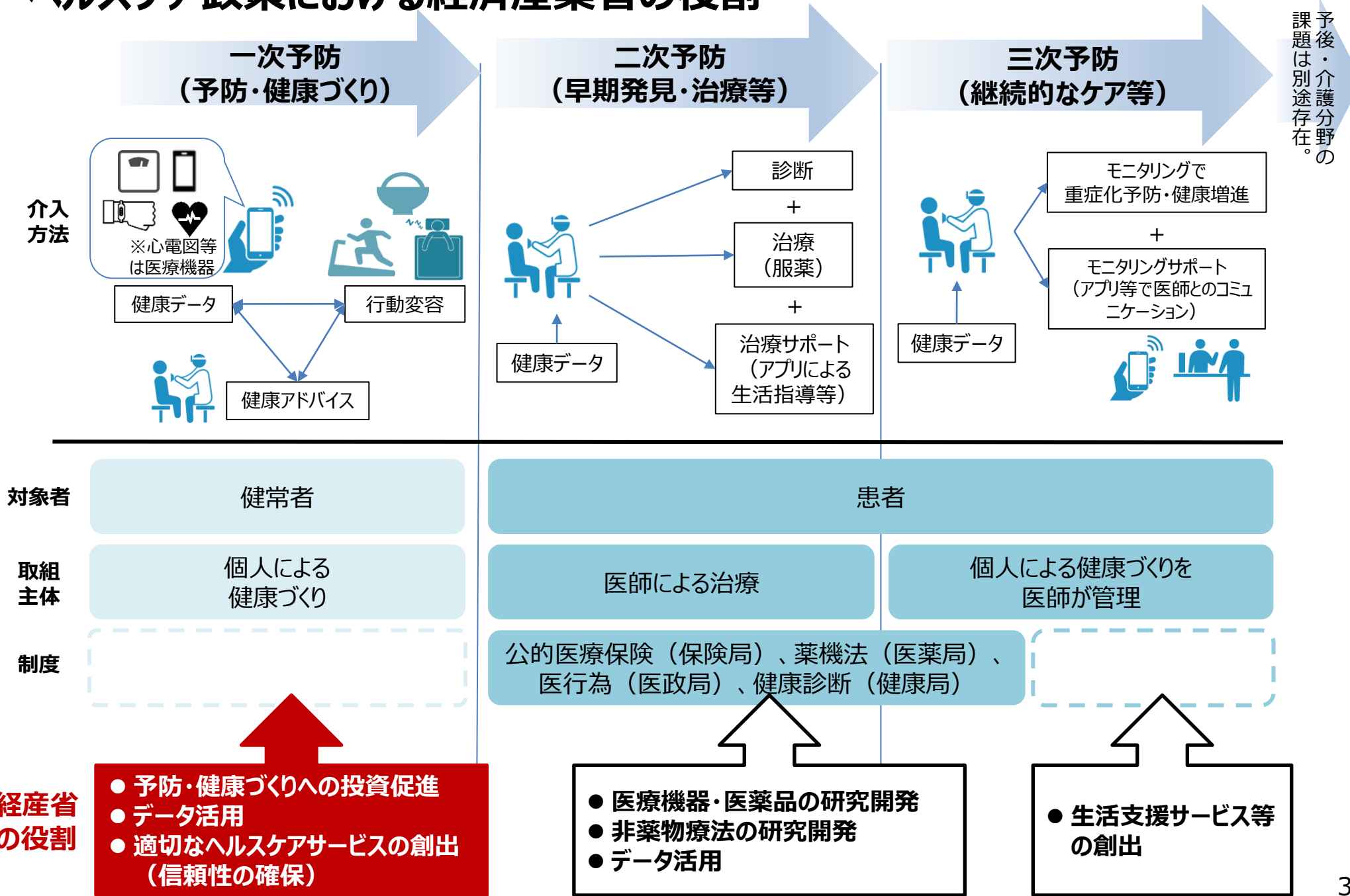
- 社会保障の「担い手」の増加
- 医療・介護本体の高度化、生産性向上
- 新たなカネの出所、担い手の整備

## 経済成長

- ヘルスケア産業の創出
- 労働力（量と質）の確保

# ヘルスケア政策における経済産業省の役割

予後・介護分野の  
課題は別途存在。



# ヘルスケア産業創出・振興に向けたアプローチ

## 需要面

(1) **健康経営の推進**（企業が従業員の健康づくりを「コスト」ではなく「投資」として捉え、人的資本投資の一環として推進

(2) PFS/SIB事業の推進



## 供給面

(3) PHR（パーソナルヘルスレコード：健康診断結果や日常の脈拍や歩数のデータ）を活用した新たなサービスの創出

(4) ヘルスケアサービスの信頼性確保を通じた社会実装の促進

(5) 地域やベンチャー発のヘルスケア産業の創出、国際展開支援

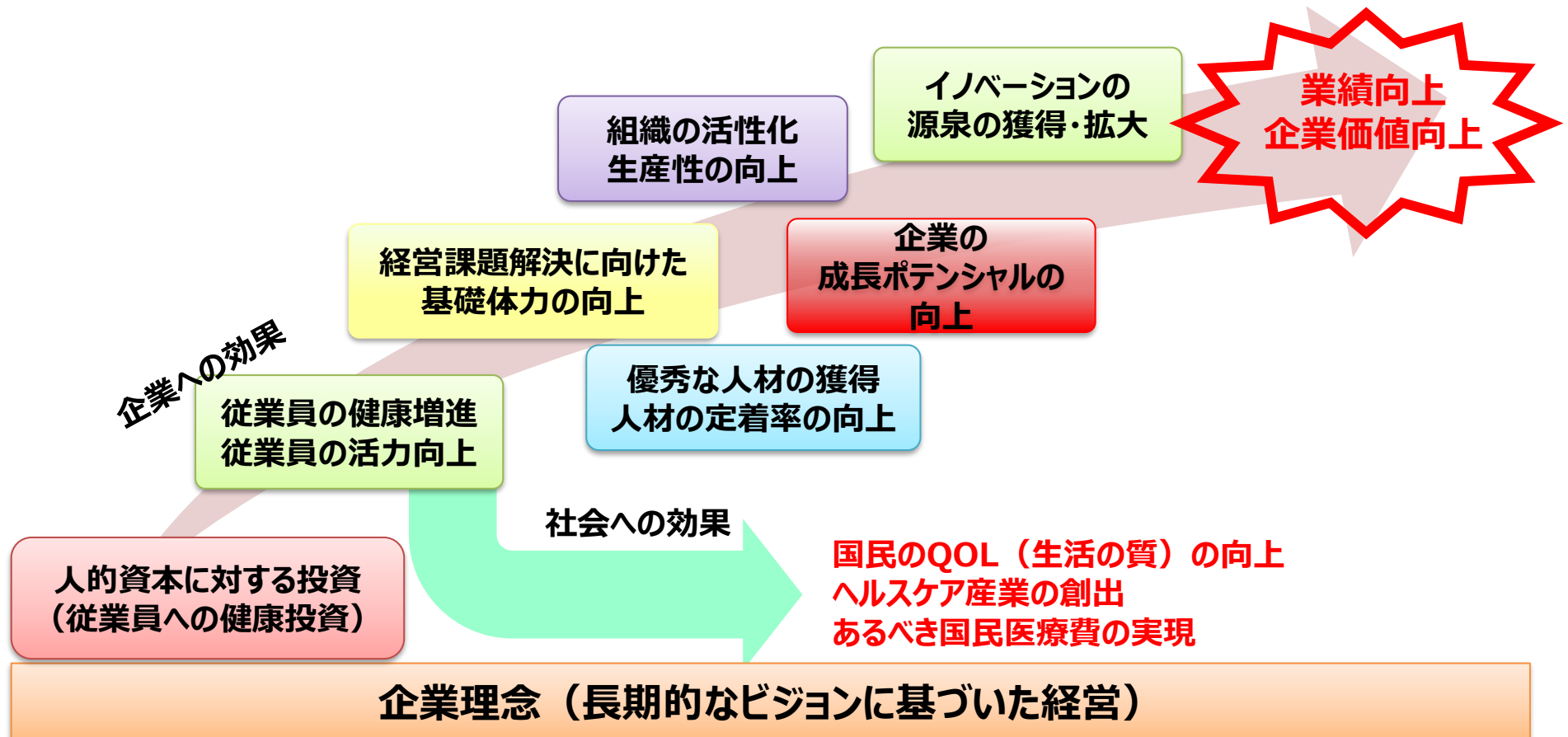
ヘルスケア産業の創出・振興

健康寿命の延伸、健康長寿社会の実現

# 健康経営の推進

- 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」とは、「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



# 顕彰制度を通じた健康経営に取り組む法人の見える化

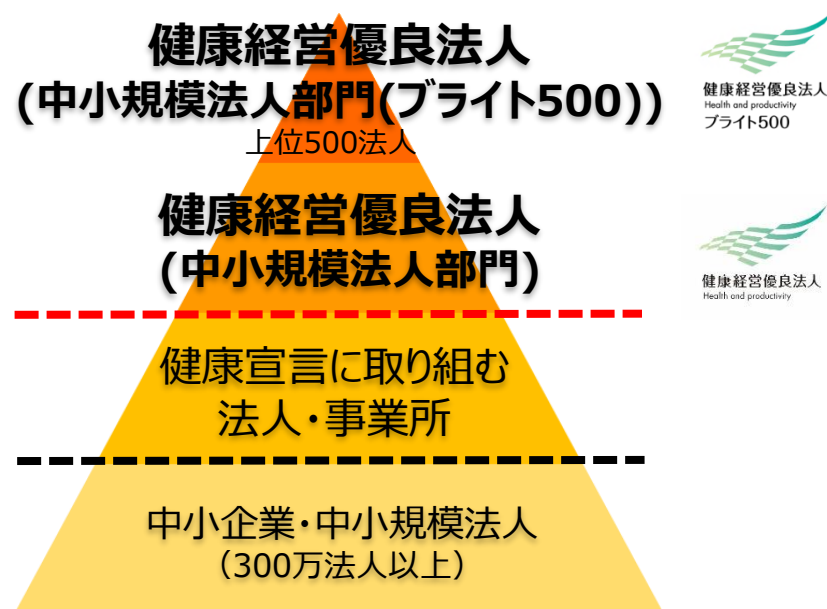
- 日本健康会議が「健康経営優良法人」を認定。特に優れた法人については、「ホワイト500」（大規模法人部門）、「ブライト500」（中小規模法人部門）の冠を付加。
- 経済産業省と東京証券取引所が共同で「健康経営銘柄」を選定。

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

## 大企業 等



## 中小企業 等



# 健康経営銘柄2022選定

- 経済産業省と東京証券取引所が共同で「健康経営銘柄」（原則1業種1社）を選定。
- 令和4年3月、第8回となる「健康経営銘柄2022」として32業種50社を選定。

※各業種で最高順位企業の平均より優れている企業についても健康経営銘柄として選定



# 健康経営銘柄の取組事例 SCSK

⇒ ウォーキングや禁煙などの健康行動をボーナス支給額に反映！



## 行動習慣(日次・年次)

### A 日々の目標

- ウォーキング
- 睡眠(時間記録&習慣)
- アルコール
- 食生活(5種)



### B 年間の目標

- 歯科健診
- 感染症対策
- 喫煙習慣なし
- 健康リテラシー向上



## 結果

### C 健康診断結果(5カテゴリー 11項目)

- ① 肥満(BMI)
- ② 血中脂質(中性脂肪・LDL・HDL)
- ③ 糖代謝(空腹時血糖・HbA1c)
- ④ 肝機能(γ-GTP・GOT・GPT)
- ⑤ 血圧(収縮期・拡張期)

健康行動に係る各目標の達成率をポイントで評価  
ポイントに応じて、ボーナス支給額※に反映

※2021年度は4,847人(57.3%)に、総額約1億円を支給

# 健康経営の拡大

- 健康経営優良法人の認定を受けた法人数は、約1万5千社に拡大。

(法人数)

※令和4年3月時点

## 大規模法人部門

## 中小規模法人部門

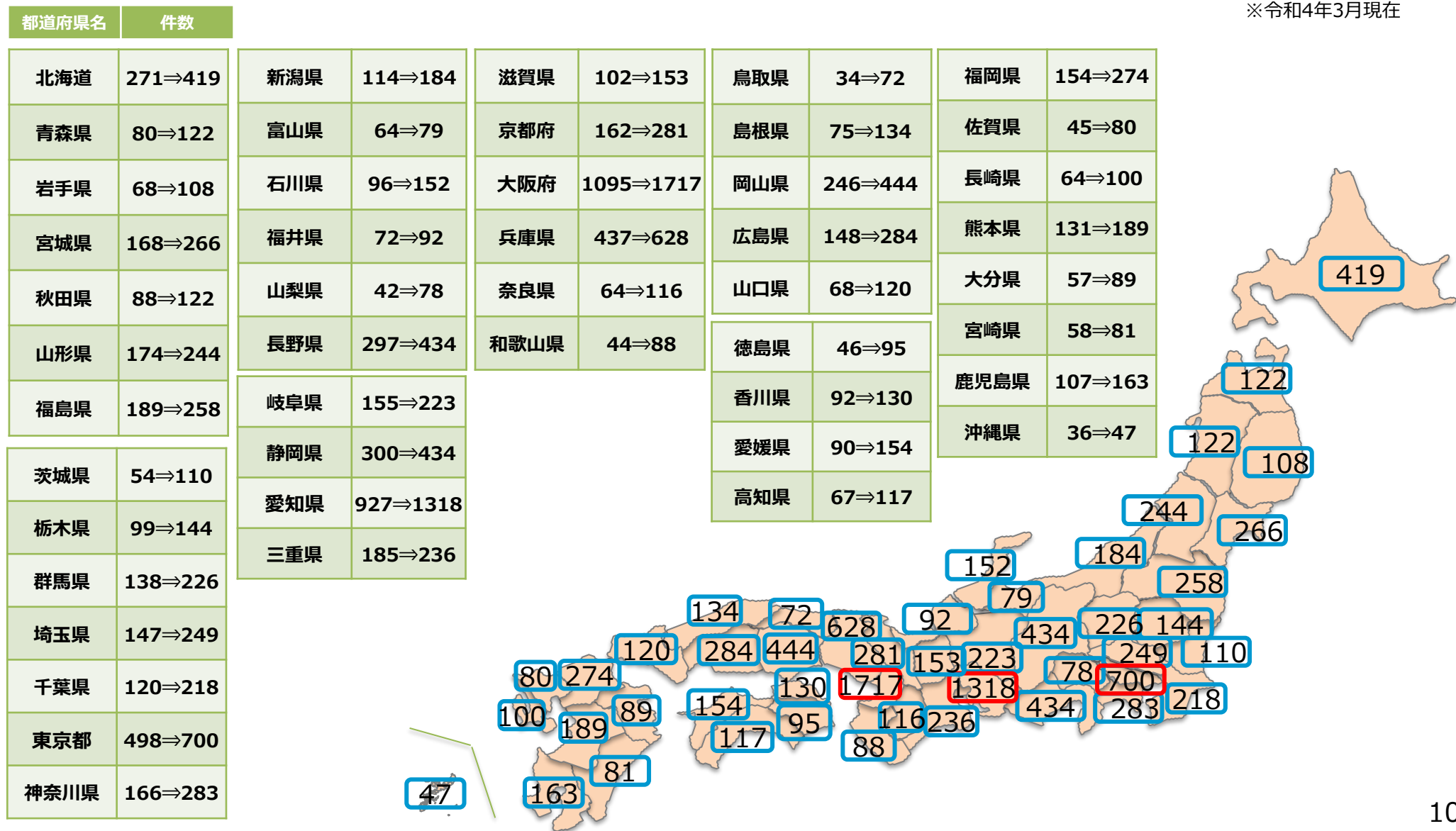


- 2021年度は、日経平均株価を構成する225社のうち84%が健康経営度調査に回答。
- また、健康経営優良法人に認定された法人で働く従業員数は770万人。（日本の被雇用者の13%）

# (参考) 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。

※令和4年3月現在

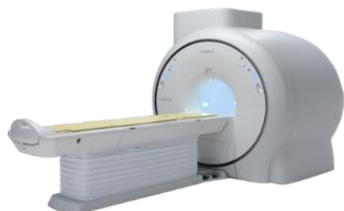


# 健康経営のフレームワーク

## 【健康経営度調査の評価項目】 ※約180問

|                |                                                                                  |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 経営理念        | ・ <u>経営トップのコミットメント</u> 、統合報告書への記載等を通じた <u>社内外への発信</u>                            |
| 2. 組織体制        | ・社長や役員が健康づくり責任者になる等、 <u>経営層が参加する組織体制</u> の構築<br>・ <u>専門職の関与</u> 、健康保険組合との連携体制の構築 |
| 3. 制度・施策実行     | ・ <u>計画の策定</u> （例：従業員の健康課題を把握、健康課題解決のために有効な取組を設定、健康経営で実現する目標値と目標年限を明確化）          |
|                | ・ <u>土台作り</u> （例：ヘルスリテラシー向上のための研修を実施、ワークライフバランスや病気と仕事の両立に必要な就業規則等の社内ルールの整備）      |
|                | ・ <u>施策の実施</u> （例：食生活の改善、運動機会の増進、感染症予防、メンタルヘルス不調者への対応、受動喫煙対策、女性の健康課題への対応）        |
| 4. 評価・改善       | ・実施した <u>取組の効果検証</u> 、検証結果を踏まえた <u>施策の改善</u>                                     |
| 法令遵守・リスクマネジメント | ・定期健診やストレスチェックの実施、労働基準法、労働安全衛生法の遵守                                               |

検診等に関する費用補助



ウェアラブルデバイス支給



健康づくりセミナー



ジム利用の費用補助



(参考) 健康経営銘柄2023選定基準及び健康経営優良法人2023（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                                 |                |  |
|----------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------|--|
|                                                    |                                 |                     |                                                                                                    | 銘柄・ホワイト500                           | 大規模            |  |
| 1. 経営理念<br>(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                                   |                |  |
|                                                    |                                 | 自社従業員を超えた健康増進に関する取組 | 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<br><small>※調査結果公表追加</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                                   |                |  |
|                                                    |                                 | 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②～⑯のうち13項目以上<br><br>左記①～⑯のうち13項目以上 |                |  |
|                                                    |                                 | 健診・検診等の活用・推進        | ②定期健診受診率（実質100%）                                                                                   |                                      |                |  |
|                                                    |                                 |                     | 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<br><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(⑯以外)                                                                          |                                      |                |  |
|                                                    | 従業員の心と身体<br>の健康づくりに関する<br>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<br><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                  |                     |                                                                                                    |                                      |                |  |
| 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）<br><small>※「誓約書」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             |  |

# (参考) 健康経営優良法人2023 (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(経営者の自覚)                |                             |                    | 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                                                                    | 必須                |                        |
|                                |                             | 健康課題の把握            | ① 定期健診受診率(実質100%)                                                                | 左記①～③のうち<br>2項目以上 | ブライト500は左記①～⑮のうち13項目以上 |
|                                |                             |                    | ② 受診勧奨の取り組み                                                                      |                   |                        |
|                                |                             |                    | ③ 50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 管理職又は従業員に対する教育機会の設定                                                            | 左記④～⑦のうち<br>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(⑭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<br>4項目以上 |                        |
|                                |                             |                    | 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(自主申告) ※誓約書参照 |                             |                    | 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                |                        |

# (参考) 新しい資本主義における健康経営の位置づけ

## ● 第208回通常国会 参議院予算委員会 (2022年3月2日)

### 「新しい資本主義」における健康投資の意義と、国際的な発信

「新しい資本主義」においては、官と民が協働することで、国民一人一人が豊かで生き生きと暮らせる社会を構築することを目指しております。そうした意味で、従業員の活力や生産性の向上につながる取組や労働環境の改善といった**健康投資は、「新しい資本主義」の中でも重要な要素**だと考えています。



日本では、主要上場企業が自社の健康投資の取組を開示する動きが広がっています。**日本が世界をリードできる可能性を持つ分野**であると承知しています。

私自身も昨年12月、各国首脳や国際機関が参加する東京栄養サミット2021の中で、「健康経営等の推進」を発信したところです。引き続き、機会を捉えて、世界に向けた発信を行ってまいりたいと思います。

## ● 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 (2022年6月7日閣議決定)

【本文 (P9) 】

### Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

#### 1. **人への投資と分配** (4) 子供・現役世代・高齢者まで幅広い世代の活躍を応援

##### ⑦ 健康経営

**企業と保険者が連携して健康経営を推進する**とともに、そのスコアリングの方法等を見直す。

# 健康経営推進による効果

## 資本市場

- **健康経営の取組状況を投資家向けに発信する企業が増加。**  
(令和3年度調査に回答した上場企業のうち約6割)
  - オムロンは、有価証券報告書に健康経営の目標と実績を記載。
- **機関投資家においては投資先企業の健康経営を評価する動きが拡大。**
  - アクサ生命は、ESG投資の評価項目として採用している旨を公表。
  - 日本生命は、スチュワードシップ活動方針における対話テーマとして位置づけ。

## 労働市場

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

## その他

- **サプライチェーンにおいて取引先企業の健康経営を支援する取組が拡大。**
  - 各社が代表者名で、取引先へのノウハウ提供等に取り組む旨をパートナーシップ構築宣言により公表。
- **各地域において企業の健康経営を支援する自治体や金融機関が増加。**
  - 自治体のインセンティブ：顕彰制度 102カ所、公共調達加点 27カ所、奨励金や補助金 24カ所
  - 金融機関のインセンティブ：融資や保証料の優遇 84カ所

※いずれも令和3年度時点の数値。

# 投資家等との対話促進に向けた情報開示の促進

- 投資家や、就活生等の求職者が、企業の健康経営を評価するには、健康経営に関する積極的な情報の開示が必要。
- また、企業の自主的な情報開示を促すことは、各社が今後の健康経営を改善する際に他社の取組を参照するなど、健康経営の普及拡大に直結する。そのため、
  - ① 2,000法人分の健康経営度調査フィードバックシート（成績表）を経済産業省ウェブサイトにおいて加工可能な形（Excel形式）で一括開示（令和4年3月）。
  - ② ホワイト500については、前回より開示を要件化。

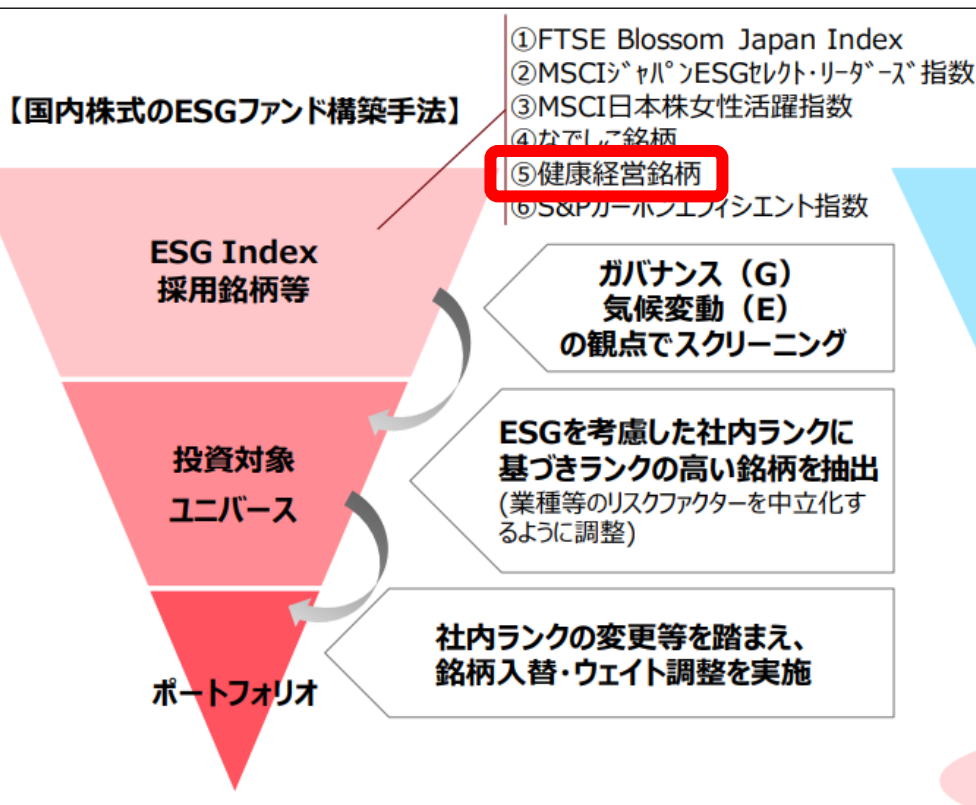
## 健康経営度調査 フィードバックシート※（一部サンプル）

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

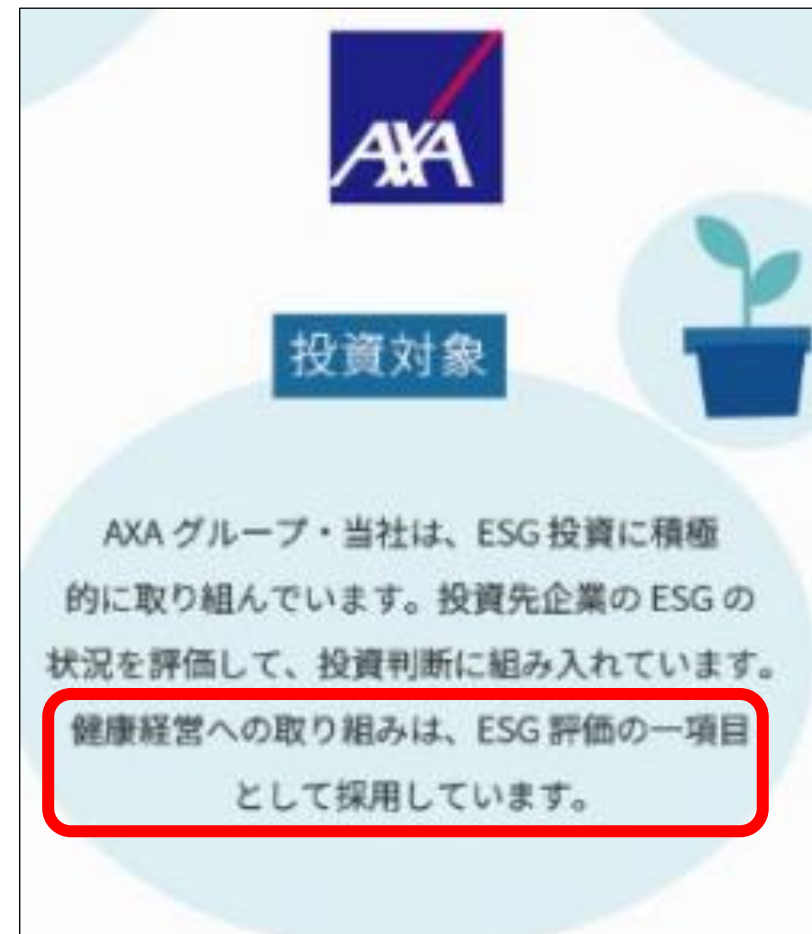


- 第一生命、日本生命、アクサ生命など、多くの機関投資家が健康経営への取り組みをESG投資の評価項目として採用したり、エンゲージメント（対話）テーマに位置付ける旨を公表している。

## ■ 第一生命2022年責任投資活動報告より



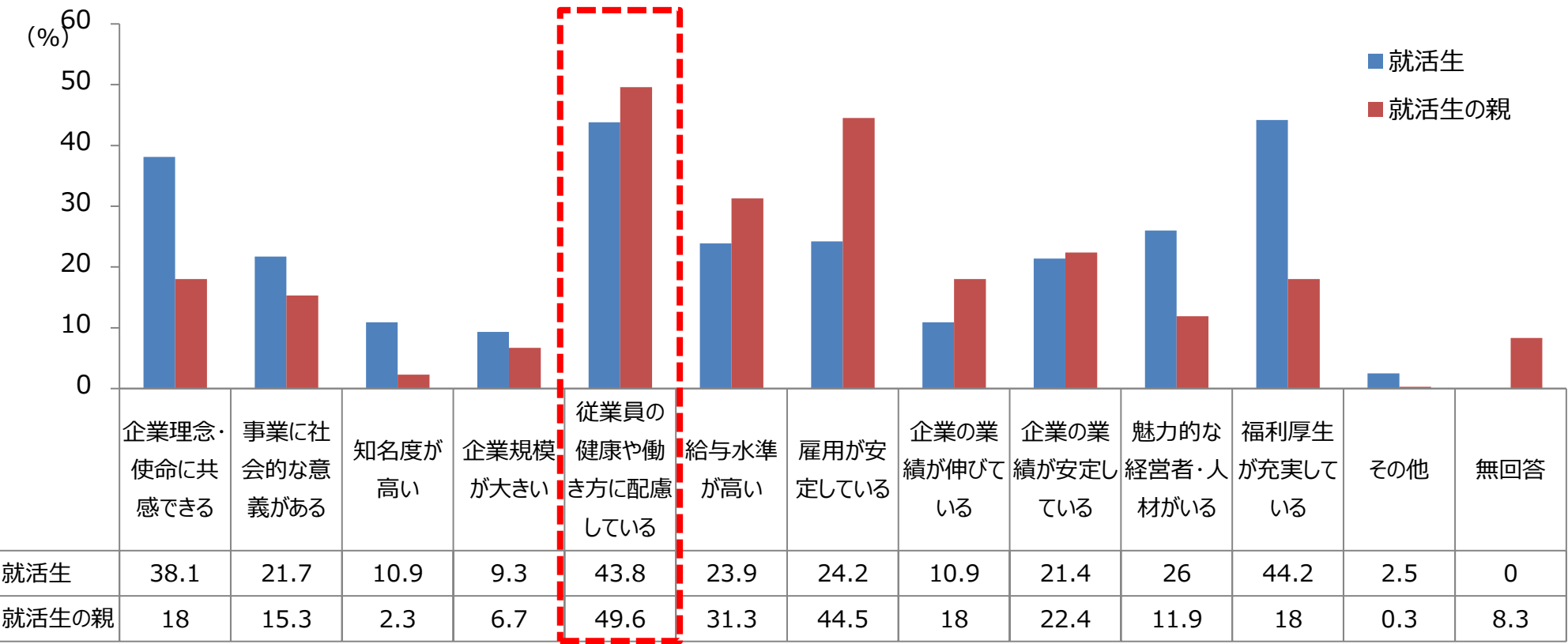
## ■ アクサ生命保険2022年3月8日付プレスリリースより



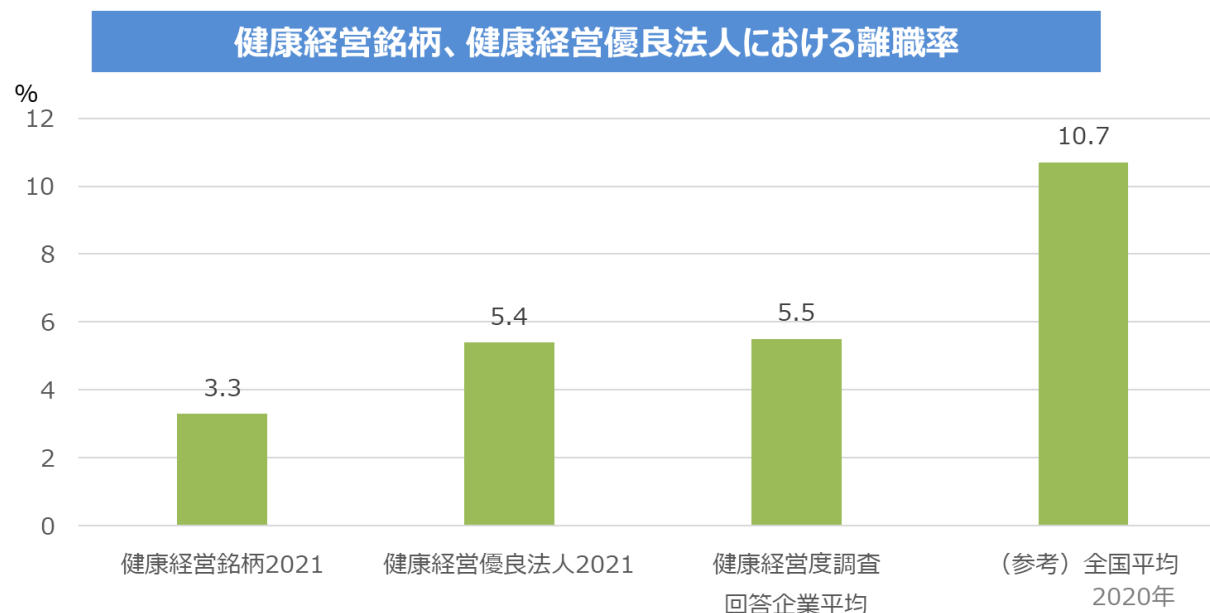
- 就活生及び就職を控えた学生を持つ親に対して、就職先に望む勤務条件等についてアンケートを実施した結果、「従業員の健康や働き方への配慮」は就活生・親双方で特に高い回答率。

Q. (就活生) 将来、どのような企業に就職したいか。(3つまで)  
Q. (親) どのような企業に就職させたいか。(3つまで)

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

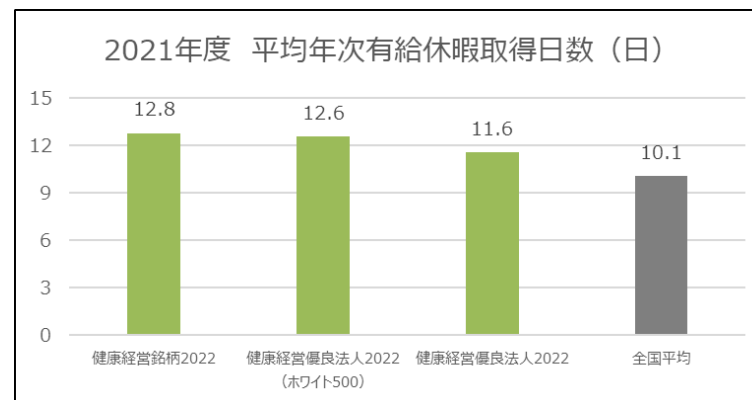
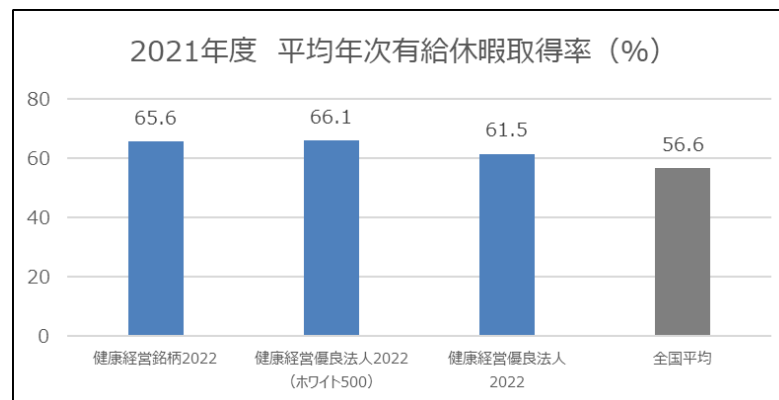


- 全国平均と比較すると、健康経営に取り組む企業は離職率が低い傾向。また同様に、有給取得率や有給取得日数が高い傾向も見られた。



※離職率の全国平均は「厚生労働省 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の設問/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。



※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](https://www.gaiyou01.pdf) ([mhlw.go.jp](https://www.mhlw.go.jp))

※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。

# 健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）の取組事例

## 株式会社KDS 菊池自動車学校

[https://www.k-ds.net/kikuchi\\_top](https://www.k-ds.net/kikuchi_top)

●熊本県熊本市 ●サービス業 ●42人

### ▶ きっかけ

### 社員2人が生活習慣病で死亡

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

### ▶ 主な取り組み

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

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

### ▶ 効果・メリット

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

① 喫煙率0%を目標に、敷地内全面禁煙を実施。

② 健診受診と再検査を確実にし、健康意識の高い企業風土づくり。



健康経営を理由に就職を希望する学生や転職者が増え、採用面で効果を実感。

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

HelloWork Internet Service

ハローワーク インターネットサービス

[トップ](#) > PRロゴのご案内

|    |              |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | 働きやすい職場認証事業者 |                                                                                        | 自動車運送事業（トラック・バス・タクシー）において、運転者の労働条件や労働環境について一定の基準を満たしている「働きやすい職場」として認証された優良な事業者のマークです。                                                                                                                                                             |
| 14 | スポーツエールカンパニー |                                                                                        | <p>「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。</p> <p>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。</p> |
| 15 | 健康経営優良法人     |   | <p>経営的な視点から従業員の健康保持・増進に積極的に取り組む「健康経営優良法人」として認定された法人が使用できるロゴマークです。</p> <p>「健康経営」を実践することは、従業員の健康状態の改善を通じた活力や生産性の向上、更には組織の活性化等につながると期待されます。</p>                                                                                                      |

- ESGの“環境”のように、健康経営のスコープを自社だけでなく「サプライチェーン」や「社会全体」に広げる動きを促進していくことが重要。そのため、令和3年度健康経営度調査から「取引先の健康経営の支援」に関する設問を追加。
- 令和4年3月末には、パートナーシップ構築宣言ひな形に「健康経営に関する取組」が追記された。



※パートナーシップ構築宣言ポータルサイト トップページ抜粋（令和4年7月5日時点）

※黄色マーカー部分が追記箇所

## 「パートナーシップ構築宣言」のひな形

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

### 1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

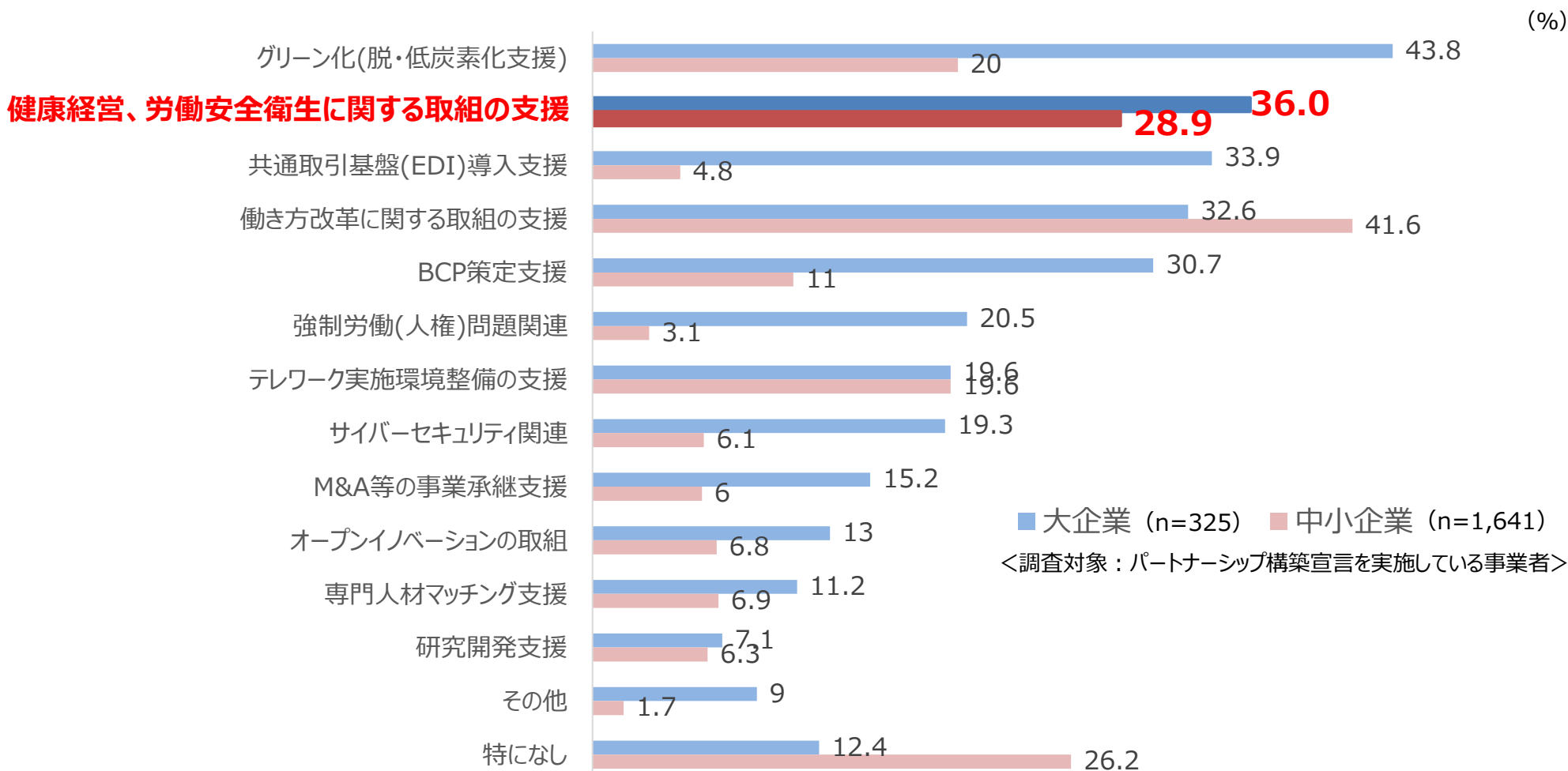
#### （個別項目）

※下記から積極的に取り組む項目を特定し、項目毎に取組内容を具体的に記載してください。

- 企業間の連携（オープンイノベーション、M&A等の事業承継支援等）
- IT実装支援（共通EDIの構築、データの相互利用、IT人材の育成支援、**サイバーセキュリティ対策の助言・支援**等）
- 専門人材マッチング
- グリーン化の取組（脱・低炭素化技術の共同開発、生産工程等の脱・低炭素化、グリーン調達等）
- 健康経営に関する取組（健康経営に係るノウハウの提供、健康増進施策の共同実施等）**

- 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）



- 従業員の健康増進に係る企業の取組に対し、インセンティブを付与する自治体、金融機関等が増加している。
- 企業自らによる健康経営の取組内容や効果の情報開示に加え、経済産業省や日本経済新聞社等による各種情報発信により、こうした取組が自発的に拡大していくことを後押しする。

＜インセンティブ措置の数（令和2年度→令和3年度）＞

自治体

## 公共調達加点評価（取組数：18→27）

- ・公共工事、入札審査で入札加点

## その他のインセンティブ（取組数：18→24）

- ・融資優遇、保証料の減額
- ・奨励金や補助金

銀行等

## 融資優遇等のインセンティブ（取組数：83→84）

- ・健康経営に取り組む法人や、その従業員に対する融資優遇
- ・保証料の減額や免除

## （2）地域企業の健康経営の推進

### 優遇制度

#### ④健康経営優良法人に対する優遇措置

- ・ 浜松市では、令和4年度から、健康経営優良法人認定を取得している企業に対して、以下の優遇措置を設定。
- ・ 優遇措置を通じて、健康経営優良法人認定の取得を促進。

### （1）建設工事（総合評価落札方式等）

評価  
加点

「企業の信頼性・社会性」の評価項目において、0.3点の加点を実施。  
ただし、他の加点対象の認定と合わせて、0.9点が最大加点。

### （2）物品購入（予定価格30万円以下の発注案件の一部）

優先  
調達

物品等優先調達の対象に、「健康経営優良法人」の認定を受けている事業者を追加。

### （3）業務委託（公募型プロポーザル方式により発注する案件）

評価  
加点

認定を受けている事業社を加点する評価項目を設定

### （4）指定管理者の選定

評価  
加点

認定を受けている事業社を加点する評価項目を設定

## あいぎんSDGs・ESG応援ローン

本商品は、国連の持続可能な開発目標（SDGs）とESGに関連する融資商品です。

### 健康経営応援プラン

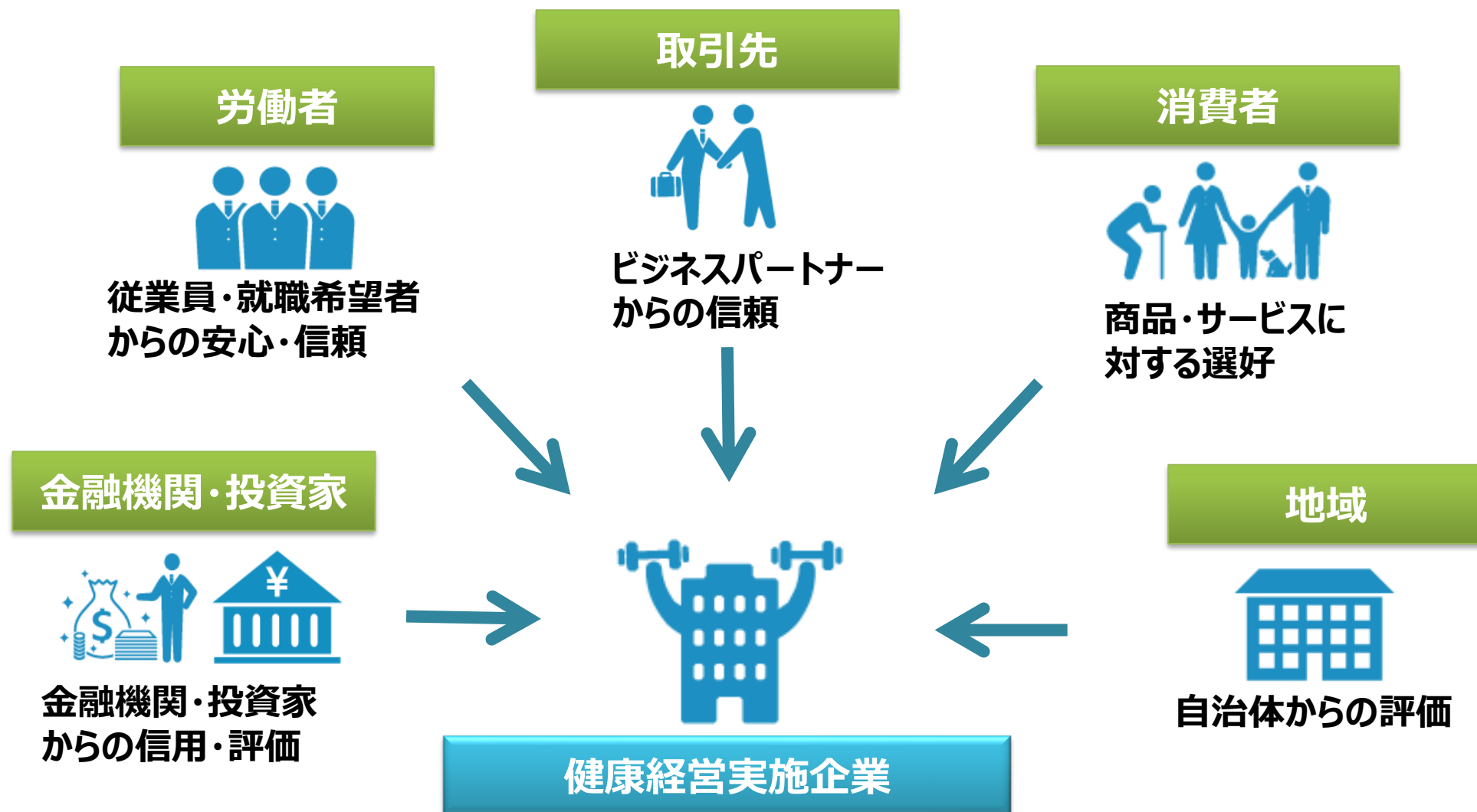
経済産業省が推奨している「健康経営に取り組む法人・個人事業主」の方で以下の条件を満たす方

- ・ 所属する健康保険の保険者等から「健康宣言チャレンジ事業所」の認定証の交付を受けていること

- お使いみち 運転資金、設備資金
- ご融資金額 3億円以内
- ご融資期間 運転資金：5年以内 設備資金：10年以内
- お借入形式 証書貸付・手形貸付
- ご返済方法 元金均等返済・期日一括返済
- ご融資利率 当行所定の金利 ※ 最大▲0.2%優遇いたします
- 担保・保証人 当行所定
- 取扱店 全店



# 健康経営の実践を通じて、社内外から評価される組織へ。



# 健康経営の今後の展開

## ① 新たなマーケットの創出

→ 健康経営を支える産業の創出 と 国際展開の推進

## ② 健康経営の高度化

→ 健康経営の効果分析 と 適切な指標の検討  
(健康増進、生産性・エンゲージメント向上 など)

## ③ 健康経営制度の自立化

→ 民営化による民間ノウハウ活用、持続可能なファイナンス

# ① 新たなマーケットの創出（健康経営を支える産業創出、国際展開）

## ➤ 健康経営を支える産業の創出

- 民間の創意工夫等も活用した積極的な広報やインセンティブ拡大による健康経営の更なる普及促進、それを通じた健康経営を支える産業の裾野拡大・イノベーション創出の誘発
- 健康経営を支える産業の活用事例の整理や、その効果的な広報の実施
- サービスの信頼性確保に向けた業界自主ガイドラインの策定支援や、医学会によるエビデンス構築・整理、指針の策定

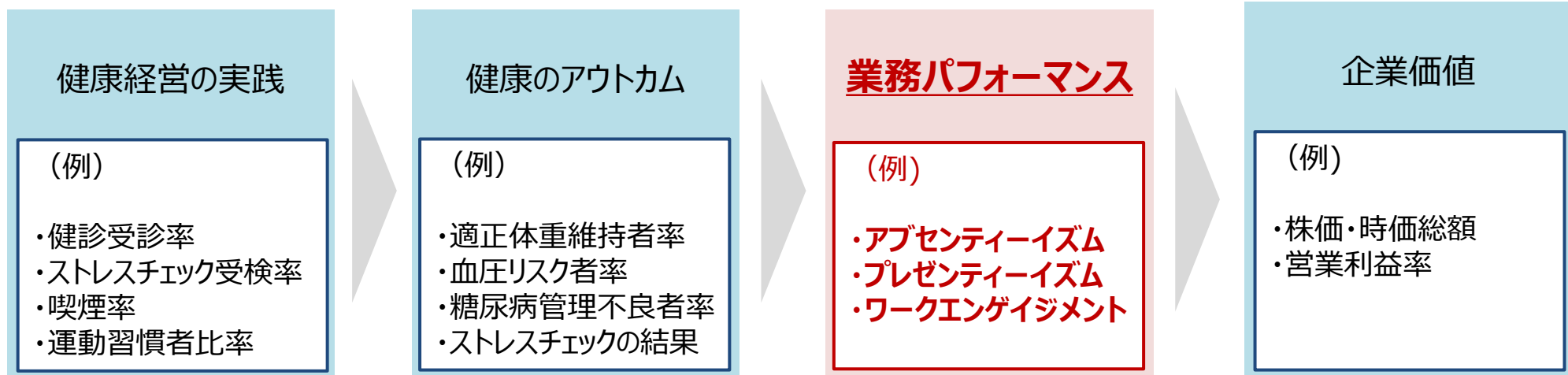
## ➤ 国際展開の推進

- OECD調査や国際フォーラム等を通じた国際発信による「健康経営」というコンセプトの国際的な普及拡大
- 海外調査事業の実施により、アジアにおける健康経営顕彰制度の展開可能性を検討
- 医療機器・ヘルスケアサービスの海外展開支援との一体的取組

## ② 健康経営の高度化

- 健康経営の実践により、従業員の健康増進や企業価値向上等にどのような効果があったのか、健康経営度調査データを活用し、アカデミアや健康経営支援サービス事業者等と連携して、その整理・分析を行う。  
⇒（例）（株）DeNAでは、執務デスク環境（人間工学にもとづくイス・モニターアーム）の改善により、肩こり・腰痛・眼精疲労が軽減され、年間1人当たり228万円の費用対効果が得られたとの分析がなされている（全従業員だと約25億円の効果）。
- 特に、「プレゼンティーイズム」や「ワークエンゲイジメント」といった業務パフォーマンスを測定する指標との関連について、重点的に分析を実施する予定。

【用語参考】 アブセンティーイズム：傷病による欠勤  
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  
ワークエンゲイジメント：仕事へのポジティブで充実した心理状態



※働きがい、信頼関係、仕事に対する対価等、健康に関する要因以外も関与。

# ③健康経営制度の自立化に向けて

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

## ■ 民間運営化による認定法人向けのサービス向上

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



※上記サービスを含めた運営コストをまかなうため、申請料金を導入。

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

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

## ■ 将来の関連ビジネス発展に向けて

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

# 健康経営の意義

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。

## 従業員

- 心身の健康状態が高まり、**安心感や活力**を持って働ける。
- 健康な状態を保ったり病気と共生したりしながら、**長くイキイキと活躍**できる。

## 企業

- 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。
- 結果的に採用力の強化や業績向上、株価向上等の**企業価値向上**につながる。

## 社会

- 予防・健康づくりの取組が進み、**生涯現役の実現**に資することで**国民の幸福度が向上**する。その副次的効果として、**経済成長や社会保障制度の強化に貢献**する。
- **ヘルスケア産業の創出・拡大**につながる。
- 我が国企業の活力や**国際競争力**が高まる。

様々な主体の取組が進むことで、多様な価値を生み出すことになる。

# 健康経営を実施する上での参考資料を経済産業省のHPで公開しています！



インターネットより、  
「健康経営関連資料・データ 経済産業省」  
で検索ください。

企業の「健康経営」ガイドブック  
～連携・協働による健康づくりのススメ～

健康経営銘柄  
選定企業紹介レポート

健康経営優良法人  
(中小規模法人部門)  
取り組み事例集

健康経営啓発チラシ

