

自社の健康経営の現在地を知ってみよう

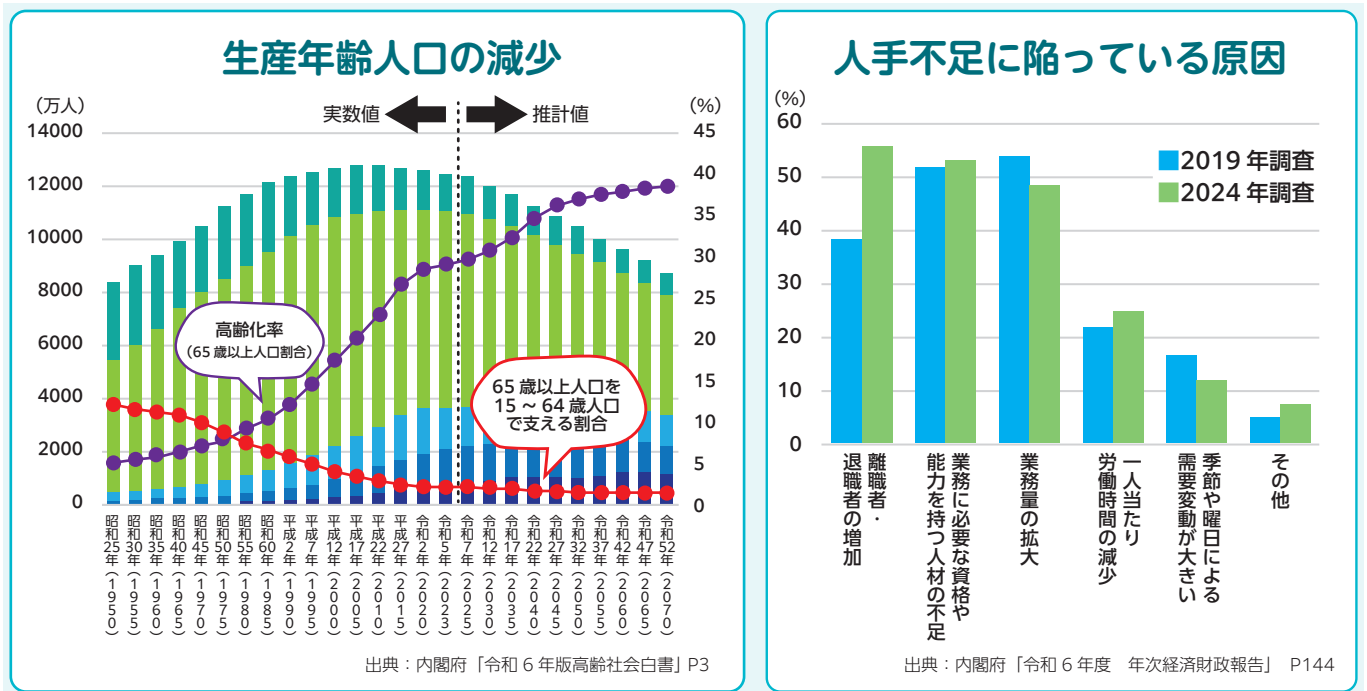
健康経営はできることから。
自社の健康経営に関する現在地を知ってみましょう。



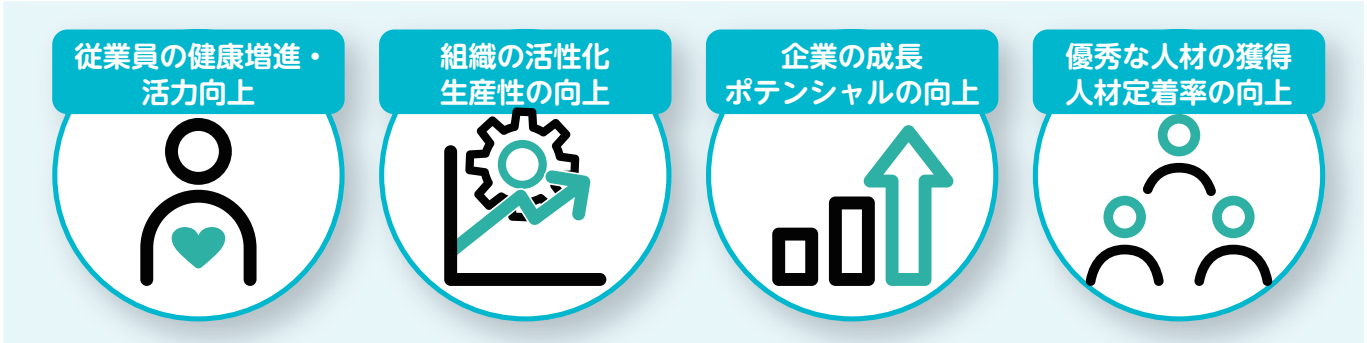
「健康経営」ってなんだろう？

健康経営[®]とは、従業員等の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することです。
(健康経営[®]は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。)

近年ますます注目を集めている健康経営。その背景にあるのは、従業員の高齢化や、労働力の減少に伴う人材確保の必要性などといった社会的な課題です。従業員の高齢化によって、病気等による休職や離職が増加するリスクが高まっています。また、生産年齢人口が減少傾向にあることから、今後も人手不足が継続する可能性が高いと予想されます。



より多くの従業員が健康で意欲的に働き続けられる環境づくりは、人的資本価値を高めるための基盤です。また、このような課題に対し、従業員の健康を経営の一部として捉える健康経営への関心が高まっているのです。「健康経営」に取り組むメリットは様々ですが、主に以下のような効果があるとされています。



中小企業こそ「健康経営」に取り組もう！

働き盛りの世代が健康で力を発揮できることは、中小企業にとって何よりの強みです。健康リスクを見過ごさず、労働力の損失を防ぐためにも、健康経営の一步を踏み出しましょう。小さな改善が大きな成果につながります。



事業所カルテの活用

事業所カルテは、健診結果やレセプト情報を集計し見える化しているため、自社の健康課題を確認できます。確認できた健康課題から、自社の目標値を設定することで、具体的な実践へと繋がり、振り返りや評価を行いやすくなります。事業所カルテの発行をご希望の場合は、東京支部までご連絡ください※。

※従業員数などによって事業所カルテが発行できない場合もございます。その際には、所属する業態平均を算出した業態別カルテをご提供いたします。

事業所カルテにてご確認くださいる項目

1人当たり医療費	メタボリックシンドローム該当状況
特定保健指導該当状況	健康診断実施状況
特定保健指導実施状況	生活習慣病リスク保有者の割合
生活習慣要改善者の割合	

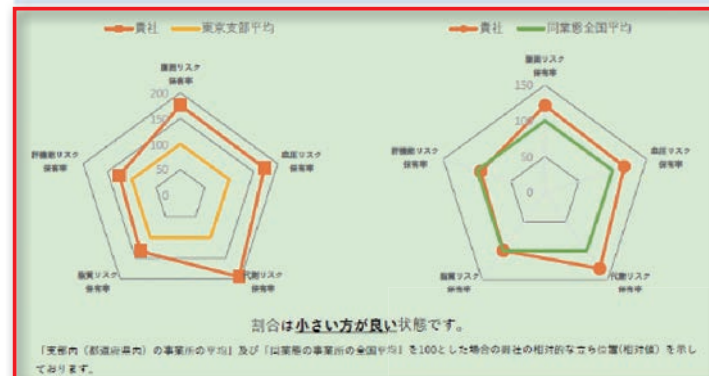
事業所カルテの一例

3. 生活習慣病リスク保有者の割合及び生活習慣要改善者の割合

健診項目である5項目（腹囲、血圧、代謝、脂質、肝機能）、問診項目である5項目（運動、食事、喫煙、飲酒、睡眠）に関する状況を示しています。貴社の現状（特徴）の把握や、健康づくりのきっかけとしてご活用ください。

また、協会けんぽでは、事業所の健康づくりを支援する健康宣言に取り組んでいます。健康宣言については、11ページをご覧ください。

生活習慣病リスク保有者の割合



腹囲リスク保有率				
年度	貴社	東京支部平均	同業態全国平均	
2022	53.9%	34.8%	50.0%	
2023	52.0%	34.4%	50.0%	
2024	61.5%	35.1%	50.6%	

血圧リスク保有率				
年度	貴社	東京支部平均	同業態全国平均	
2022	73.1%	39.5%	57.8%	
2023	76.0%	39.7%	58.6%	
2024	69.2%	40.2%	59.1%	

生活習慣病リスク保有者の割合を、協会けんぽ東京支部加入企業全体の平均および貴社が所属する業態の全国平均と比較しながら確認できます。

直近三年度分の生活習慣病リスク保有率をリスクごとに平均と比較しながら確認できます。

左表をグラフにしたもので経年での変化、平均との差を視覚的に確認できます。

PICKUP▶▶▶ 考えていますか？ 受動喫煙対策

事業所カルテで自社の状況を把握した上で、次に注目したい健康課題のひとつが「受動喫煙」です。

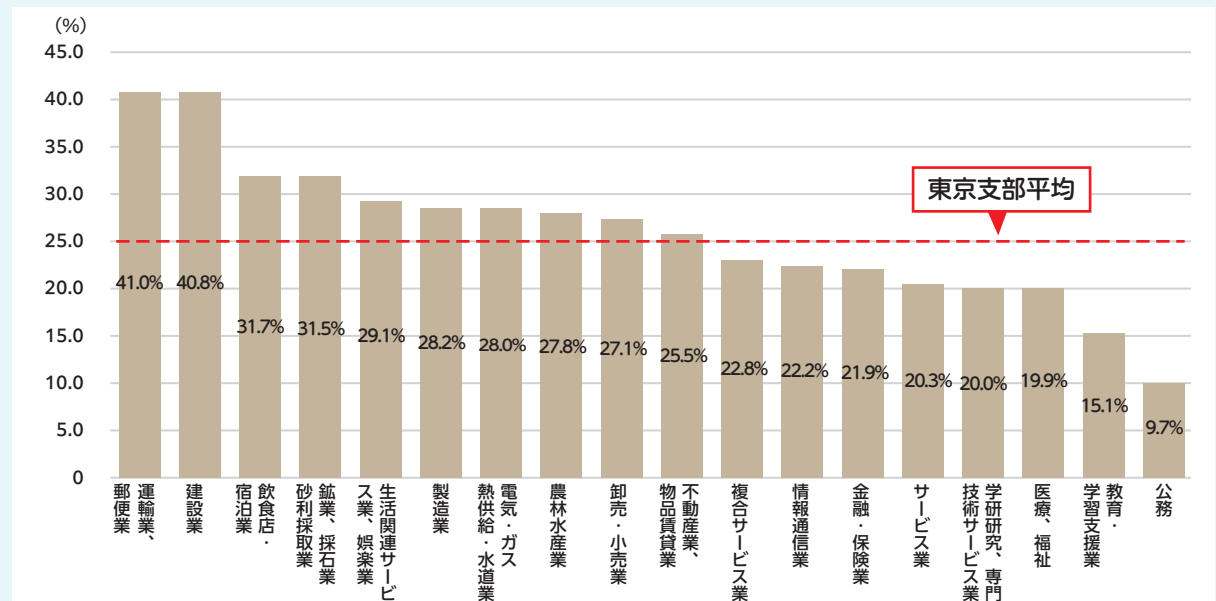
受動喫煙は、喫煙者本人だけではなく、周囲の従業員の健康にも影響する健康課題です。

東京支部では、たばこに関する対策を重点的に推進しています。

特に、受動喫煙は周囲の人の健康に影響を及ぼすことから、事業所と連携しながら、受動喫煙を防止する職場環境づくりや禁煙に関する普及啓発に取り組んでいます。

東京支部における業態別の喫煙リスク（参考）

令和6年度データ



※本データは業態別の傾向を示したものであり、個別の事業所の状況とは異なる場合があります。

事業所カルテでは、同業態との比較により自社の位置づけが確認できます。

さらに東京支部全体の業態別データを合わせてみることで、業態ごとのばらつきや、支部全体の傾向を把握することができるため、受動喫煙対策の優先順位が整理しやすくなります。

受動喫煙対策は、従業員全体に関わる「職場環境の健康課題」です。まずは現状を把握し、自社に合った形で対策を検討することが重要です。



東京都医師会が協力のもと制作したポスターおよびリーフレット（協会けんぽ東京支部で配布中）

協会けんぽ東京支部による健康づくりサポート

協会けんぽ東京支部では健康づくりに取り組む企業をサポートしています。

健康診断・特定保健指導

生活習慣病予防健診や人間ドックなど健診費用を補助しています。
健康診断の結果をもとに、保健師・管理栄養士が生活習慣の改善をサポートしています。

健診結果に基づく受診勧奨

生活習慣病等の重症化予防対策として、健診結果（血圧、血糖、脂質、胸部エックス線）で「要治療」「要精密検査」と判定されながら医療機関を受診していない方に対して受診勧奨を行っています。この受診勧奨は、生活習慣病の重症化および合併症の発症等を防ぎ、医療費適正化および QOL の維持を図ることを目的に実施しています。

健康づくりに関する情報提供

健康経営の各種取組項目に関するサポート資料のまとめページを協会けんぽ東京支部ホームページにおいて公開しています。
また、健康づくりに関するセミナーの開催や資料の提供なども随時行っています。ぜひご利用ください。



健康診断・特定保健指導についてはこちら



健診結果に基づく受診勧奨についてはこちら



健康づくりサポートページはこちら

関係団体によるサポート

東京労働局

東京労働局は、「働く」ということに関連する様々な行政分野を総合的・一体的に運営しながら、地域に密着した行政を担う厚生労働省の地方機関です。
仕事を探している方、働いている方、事業を行っている方などと広く接し、様々な相談に対応して、課題の解決に取り組んでおり、地域や国民の皆様からの期待に応えるため、管内の労働基準監督署・ハローワークとともに様々な行政サービスを提供しています。

労働基準行政 (労働基準監督署)	◆労働条件の確保・改善 ◆働く方の安全、健康確保 ◆労災保険の給付 ◆労働保険料の徴収、労働保険の加入促進
雇用環境・均等行政	◆非正規労働者の待遇改善 ◆女性活躍の推進 ◆ハラスメント対策 ◆働き方改革 ◆フリーランスとして安心して働ける環境整備
職業安定・ 人材開発行政（ハローワーク）	◆求職者に対する就職支援 ◆求人者に対する充足支援 ◆失業等給付の支給 ◆スキル向上・キャリア開発支援 ◆民間人材サービス事業の適正な運営の促進



東京労働局 HP



東京労働局公式 X

関係団体によるサポート

東京産業保健総合支援センター

東京産業保健総合支援センターではメンタルヘルス対策を中心に健康経営に取り組む企業に対して様々なサポートを無料で行っています。

産業保健スタッフに対する 産業保健に関する研修の実施

産業医、保健師、衛生管理者、人事労務担当者等を対象として、産業保健に関する様々なテーマの研修を実施しています。

メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策の専門スタッフによる、職場のメンタルヘルスに関する取組について支援を行っています。

専門的相談への対応

産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス、労働衛生関係法令等に豊富な経験を有する専門スタッフが、様々な問題について、電話、窓口、メール等で相談に応じています。

治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立支援に精通した専門スタッフが職場を訪問し、両立支援制度の導入や具体的な取組について支援しています。

独立行政法人 労働者健康安全機構 東京産業保健総合支援センター

〒102-0075 東京都千代田区三番町 6 - 14 日本生命三番町ビル 3F
TEL：03-5211-4480 / FAX：03-5211-4485

COLUMN

「産業衛生の視点から見た健康経営」

東京都医師会
理事 水野 重樹

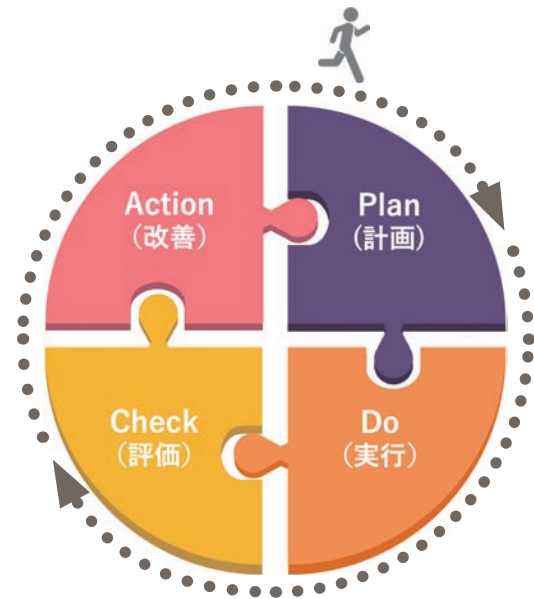


産業衛生の視点から従業員の健康維持・増進のために事業所に取り組んでほしいことは、まずは、法令遵守と基本的な健康管理で健康診断の確実な実施と事後措置や長時間労働の是正、ストレスチェック制度の導入、快適な職場環境の整備です。そして、メンタルヘルス対策の強化で、相談窓口の設置と周知、管理職・従業員への研修とコミュニケーションの活性化です。更に健康増進・生活習慣改善への支援を行い、疾病予防の取組、疾病と仕事の両立支援、健康意識向上のための情報提供です。推進体制の構築では、産業保健スタッフ（産業医、保健師等）との連携強化と衛生委員会の活性化が必要です。

産業医の設置や産業保健総合支援センター・地域産業保健センター活用は、労働者の心身の健康確保と企業のリスク回避（法令遵守）の両面から不可欠であり、健康経営の実現と持続可能な事業運営の基盤となります。また、産業医とさんぽセンターを連携させることで、一体的な健康管理体制を構築できます。そして、産業医の設置・活用には、労働者の健康管理と予防、専門的・医学的判断、企業のリスク管理、業務効率化と生産性向上をあげ、産業保健総合支援センター（さんぽセンター）・地域産業保健センターの活用や専門家による無料サポートや情報提供と研修により、連携のハブ機能を充実させることができます。2025年5月の法改正で、産業医の選任義務がない小規模事業場でも、ストレスチェックの義務化が決まり、2028年5月までに施行されることになっています。また、小規模事業場でも、地域産業保健センターの「地域窓口」や地域産業保健センターを活用し、産業医の訪問指導を受けることが可能です。これらを積極的に活用することが、現代の企業経営において極めて重要です。

健康づくりのPDCAサイクルを実践してみよう

PDCA サイクル



健康経営は、PDCA サイクルを回しながら実践することで、より効果が高まります。

健康づくりに関する目標設定、計画、実践および振り返りといったサイクルを「施策ごとに」「小刻みに」「長期的に」繰り返し、継続して改善を図っていくことが重要です。

本ページでは、それぞれのステップでぜひ心がけていただきたいポイントをご紹介します。

PDCA サイクルとは？

PDCA サイクルとは、「Plan（計画）→ Do（実行）→ Check（評価）→ Action（改善）」という一連のプロセスを繰り返し行うことで、業務などの改善や効率化を図る考え方の一つです。

ただサイクルを回すだけでなく、改善を繰り返しながらレベルアップを図っていくことが大切です。

Plan

まずは、経営理念に基づき、健康課題を特定するところから始めます。

協会けんぽ東京支部が提供している「事業所カルテ」のほか、ストレスチェックの集団分析結果や労働時間の状況等を確認することで、企業が抱える健康課題が見えてきます。手をつなぎ健康課題が明確化したら、それを改善するための計画を策定しましょう。

具体的な数値目標を設定すると、取り組みやすいです。

Do

Plan で策定した計画に沿って健康経営を実践していきます。

まずは「なぜ取り組むのか」「何に取り組むのか」について、従業員へ伝えることから始めます。健康経営は企業全体で取り組むことが重要です。

取り組みやすい施策から始めて、実施した後は参加率や参加後の意識・行動変容の状況等の把握も併せて行います。実施して終わり、ではなく、次に繋がれるようにしましょう。

Check

Do で実践した施策の振り返りを行います。

短期間で効果が出るものもあれば、中長期的に継続することで効果が現れるものもあるため、「施策ごとに」「定期的に」進捗を確認しましょう。数値目標の達成度だけでなく、経営者や従業員における健康経営の浸透状況も踏まえて評価を行うことが望ましいです。

Action

Check を踏まえて、年に一度等の一定期間経過後のタイミングで、健康経営の目標が達成可能か判断します。

目標達成が難しいと考えられる場合は実施期間を延長したり、新たな施策を導入するなど、対策を考えます。達成できなかったことだけでなく、達成できたことにも目を向け、次年度の計画に反映させます。

COLUMN

「効果を実感できる健康経営を目指すには」

東京都社会保険労務士会
働き方改革・健康経営特別委員会
副委員長 坂野 祐輔

健康企業宣言を行い、実践企業や健康優良企業等の認定を目指し、様々な取り組みを積極的に始めている企業が増えている一方、ある程度の時間が経過しても、健康経営の効果があまり感じられないと悩まれている企業も多数見受けられます。効果を実感できる健康経営を目指すにはどうしたらよいのでしょうか。

健康経営の効果といっても、業績や企業価値の向上といったマクロ的な効果から、人財獲得や定着といった間接的な効果、喫煙者が減った、従業員の笑顔が増えたといったミクロ的な効果、さらには、国民の健康増進や経済成長といった一企業の枠を超えた社会的効果まで、十把一絡げに語ることはできません。しかし、効果の前提には、必ず、企業ごとに異なる課題があります。その課題をできる限り明確に、かつ、優先順位を定めて絞り込んだ上で、健康経営によってその課題を克服しようとする意識を持つことが大切です。つまり、現状の課題をスタート地点とし、その課題の改善や克服をゴールに定め、スタートからゴールまでのコースを描き、その道を走り抜けることではじめて効果を実感することができるのではないのでしょうか。スムーズにゴールまで完走できればよいですが、思っていたよりも険しい道で進むことが困難となれば、回り道をする 것도大切です。しかし、コースもゴールもない中で走り続けても、体力だけを消耗し、効果を感じることなく中断してしまうことにつながってしまいます。

効果的な健康経営の実践において、もう一つ大切なことは、専門家との連携です。スタートとゴール、そしてその間のコースを自社のみで設定し、やみくもに走り出すことは非効率です。保険者や産業医・保健師等の産業保健スタッフ、そして労働法令や労務管理の専門家である社会保険労務士を伴走者にして、一緒にゴールを目指すことで効率的な健康経営の実践が可能となります。

ぜひ、健康経営による課題克服を意識するとともに、専門家との連携を図り、効果を実感できる健康経営の推進を目指して下さい。健康経営を通じ、貴社及び従業員等の皆さまの今後益々のご発展を祈念申し上げます。

坂野 祐輔（ばんの ゆうすけ）

特定社会保険労務士・ばんの事務所（渋谷区）代表・健康経営エキスパートアドバイザー。

著書：『気になることがすぐわかる！中小企業のための健康経営Q & A』株式会社清文社（共著）等



健康経営実践企業認定制度

健康経営実践企業認定制度 は、企業が健康経営をはじめる第一歩となるよう、健康づくりの基礎から取り組むことができる制度となっています。

協会けんぽ東京支部がサポートするので、何からはじめたらいいかわからなくても大丈夫です。

働きやすい職場環境の実現に向けて、健康企業宣言[®]を行い、できることから一歩ずつ取り組んでみませんか。

健康企業宣言[®]は、全国健康保険協会の登録商標です。

本制度のポイント

- 1

健康経営をこれからはじめるにあたり、取り組みやすい項目で構成しています。
- 2

企業の状況に応じた取組を実践できるので、無理なく継続できます。
- 3

「宣言の証」等により、健康に配慮する企業であることを発信できます。

認定までの流れ

- 1

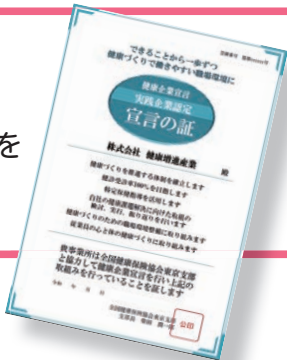
どのような取組を健康企業宣言で実践するか検討し、専用 WEB サイトからお申込みください。エントリー完了後、東京支部より「宣言の証」を交付します。なお、健康経営実践企業認定制度は無料でご参加いただけます。
- 2

「宣言の証」の交付とともに、健診結果や医療費情報等を同業態や東京支部の平均と比較した「事業所カルテ」または「業態別カルテ」をご案内します。過去3年間の数値を掲載しており、経年での変化を確認できますので、自社の立ち位置や健康状態の把握等にぜひご活用ください。
- 3

宣言したことを社内外に発信し、宣言内容に沿って健康づくりをはじめましょう。
- 4

1年に1回、東京支部から取組の振り返りに関する案内をお送りします。達成状況をチェックしてください。
- 5

採点結果が60点以上となった企業には、東京支部から「認定証」を交付します。さらに健康経営を進めたい場合は健康優良企業認定制度「銀の認定」「金の認定」にもチャレンジしてみてください！



健康経営実践企業認定制度「取組項目」

必須項目	健康づくりを推進する体制を確立します	☐ 健康宣言の掲示等による社内外への発信 ☐ 事業主自身の健診受診 ☐ 社員の健康管理に関する法律についての重大な違反なし
	健診受診 100%を実施します	☐ 受診率 80%以上（定期健診または生活習慣病予防健診）
	特定保健指導を活用します	☐ 特定保健指導の活用 ※特定保健指導対象者がいない場合は、特定保健指導の案内があった際に適切に受けさせる体制を作る
	自社の健康課題の解決に向けた取組の検討、実行、振り返りを行います	☐ 取組の検討・実行・振り返りの実施
任意項目①	健康づくりの担当者を決めていますか	☐ 担当者の取り決め
	健康づくりについて話し合える場や社員への教育機会を設定していますか	☐ 定期的に職場の健康づくりについて話し合いができる場を設定 ☐ 研修会の開催
	社員の健康課題の把握と情報提供を行っていますか	☐ 健診結果から再検査が必要と判断された該当者へ受診勧奨の取組実施
	適切な働き方の実現に向けた取組を行っていますか	☐ 有給休暇取得の促進 ☐ 定時退社日の設定あるいは残業時間削減のための取組実施 ☐ 労働時間の管理者による把握と本人による把握 ☐ 転倒による労働災害の防止対策など、安全に働ける職場環境づくりの実施
任意項目②	食生活の改善、運動機会の増進、受動喫煙防止対策や歯・口腔に関する取組を行っていますか	☐ 健康的な食生活や節度ある適度な飲酒に関する情報提供 ☐ 体操・ストレッチの実施や歩数増加の勧奨等、運動機会の増進の対策実施 ☐ たばこの害に関する情報提供や、受動喫煙防止対策の実施 ☐ 歯科健診の受診勧奨、歯・口腔に関する情報提供
	メンタルヘルス対策、良質な睡眠の推進や感染症予防に関する取組を行っていますか	☐ メンタルヘルスに関する情報提供や、相談窓口の設置 ☐ 良質な睡眠の推進に向けた情報提供 ☐ 手洗い・うがい等の励行や感染症の予防接種の勧奨



健康経営実践企業認定制度についてはこちら



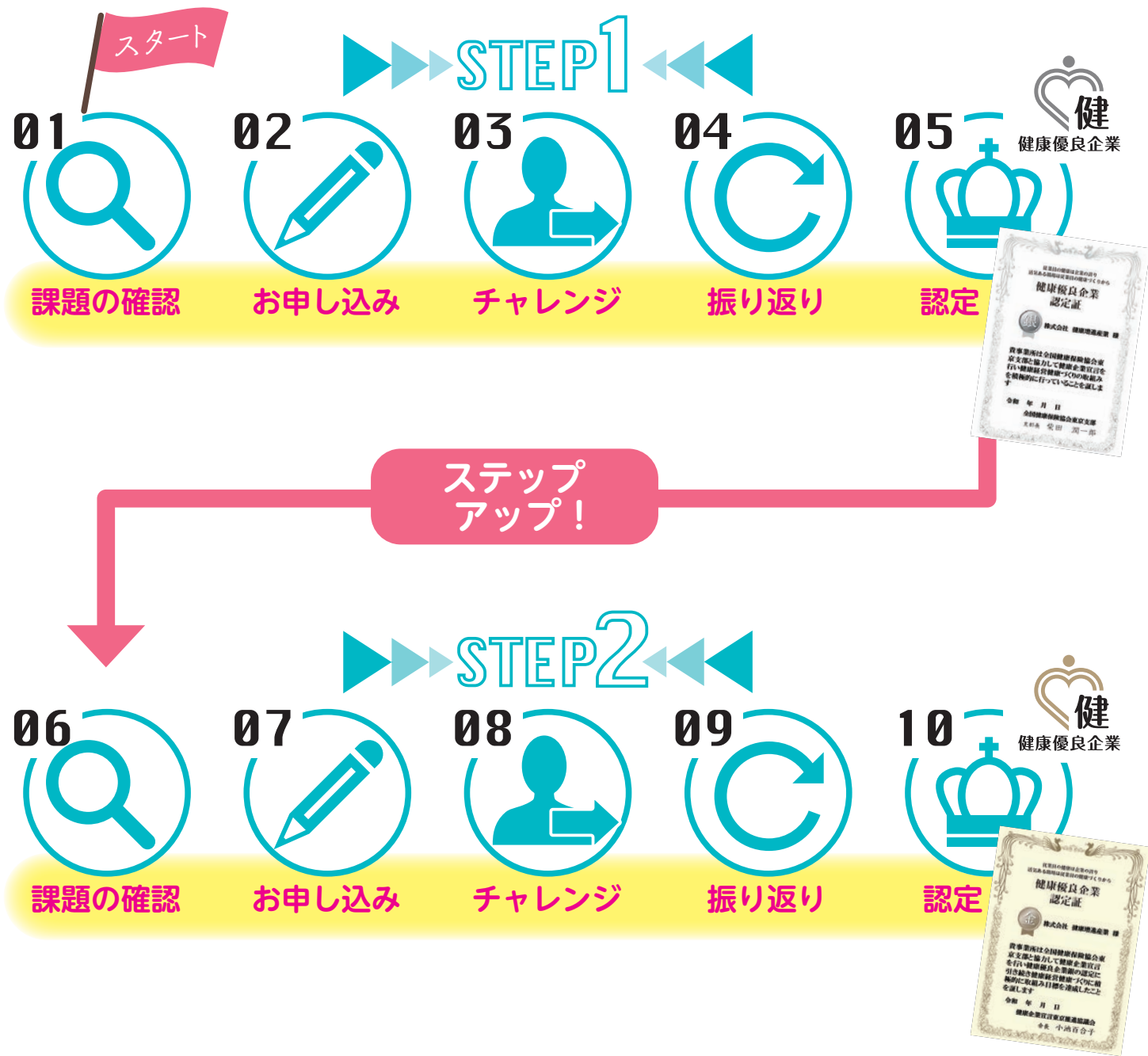
健康優良企業認定制度

より健康経営に取り組みたい企業は、ステップアップとして健康優良企業認定制度にもチャレンジしてみましょう。

健康優良企業認定制度 は、健康企業宣言に取り組む企業を支援し、健康優良企業の「銀の認定」・「金の認定」をするものです。また、健康優良企業「銀の認定」は、日本健康会議が従業員の健康づくりに積極的に取り組む優良な法人を顕彰する「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定を受けるために、取得が必須となります。



取組の流れ



「健康優良企業 銀の認定」取組項目

必須項目	
健診等	健診を 100% 受診していますか？
	健診結果を保険者へ提供していますか？
	健診の必要性を情報発信していますか？
健診結果の活用	健診結果が「要医療」など再度検査が必要な人に受診を勧めていますか？
	健診の結果、特定保健指導となった該当者は、保健指導を受けていますか？
健康づくりのための環境整備	職場の健康づくり担当者を決めていますか？
	健康づくりを話し合える場はありますか？
	健康測定機器の設置、その他、健康づくりに配慮した職場環境整備を行っていますか？
	職場の健康課題を考えたり問題の整理を行っていますか？
禁煙の職場	健康づくりの目標・計画・進捗管理を行っていますか？
	たばこの害による健康への影響等について周知をしていますか？
	受動喫煙防止策を講じていますか？

選択項目			
職場の「食」	日頃の飲み物に気を付けていますか？	睡眠 適切な	睡眠と健康の関係等を周知していますか？
	日頃の食生活の乱れがないか取組を行っていますか？		適切な睡眠時間の確保や睡眠の質の向上のための取組を行っていますか？
職場の「運動」	業務中などに体操やストレッチを取り入れていますか？	歯・口腔	歯・口腔の健康を保つための情報を周知していますか？
	階段の活用など歩数を増やす工夫をしていますか？		歯科健診・歯科検診の受診を促進する取組を行っていますか？
心の健康	心の健康に関する取組をしていますか？	節度ある 飲酒	飲酒による心身への影響等について周知していますか？
	心の健康について相談できる環境を整えていますか？		健康に配慮した飲酒ができるような取組を行っていますか？
性差に応じた健康課題	性差に応じた健康課題に関する情報を周知していますか？		
	性差に応じた健康課題に対応するための取組を行っていますか？		

自由記載	
自由記載	自社の健康課題を踏まえ、1 か月以上継続して取り組んでいることがあればご申請ください。 ※必須項目・選択項目以外の取組内容

必須項目4項目に加え、
選択項目7項目から3項目以上選択して取り組みましょう！
2026 年 4 月から、自社の取組が記載できる「自由記載欄」を追加しました！

