

健康経営優良法人認定制度について

2025年9月

経済産業省 近畿経済産業局 バイオ・医療機器技術振興課

目次

1.国の健康経営政策における推進背景

2.健康経営優良法人認定制度

I -概要

II -今年度の認定要件と改訂ポイント（健康経営優良法人）

3.健康経営推進による効果

4.各種資料情報等

目次

1.国の健康経営政策における推進背景

2.健康経営優良法人認定制度

I -概要

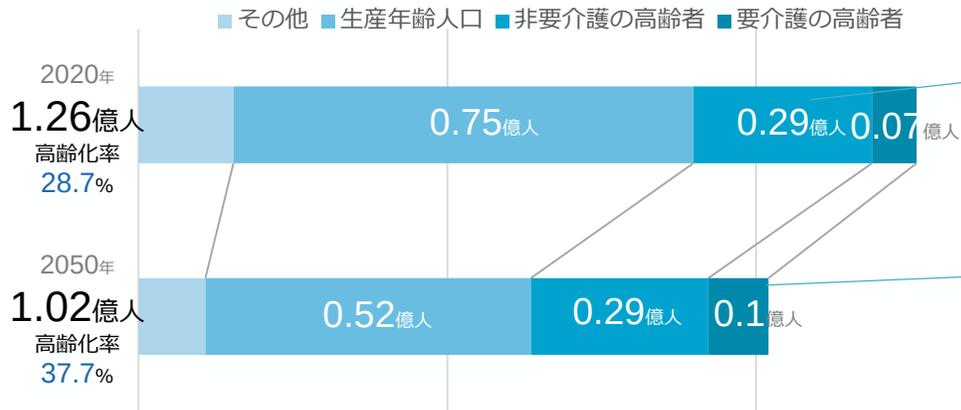
II -今年度の認定要件と改訂ポイント（健康経営優良法人）

3.健康経営推進による効果

4.各種資料情報等

我が国が直面する課題と目指すべき方向性

人口・生産年齢人口・高齢者数・要介護者数の推移



- 総人口は20%減少し、中でも特に生産年齢人口は30%以上減少。また高齢化が進展し、約40%が高齢者、約10%が要介護者となり、対処をしなければ経済維持が困難に。

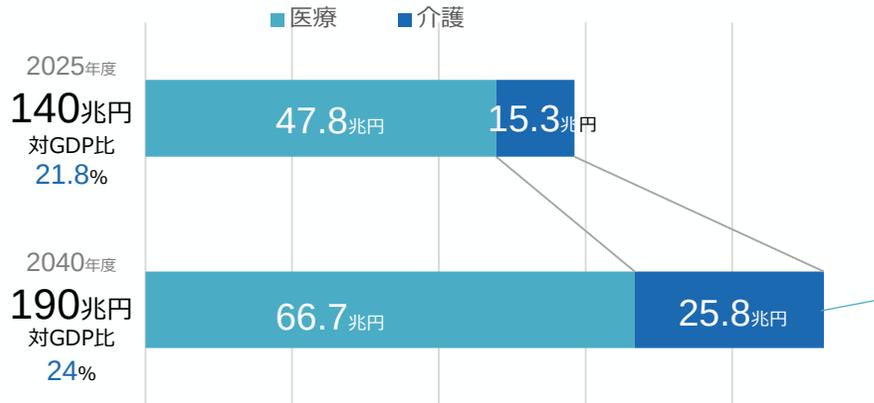
- 他方、平均寿命は延伸するため、健康な状態で長期間経済活動を行うことができる「健康寿命の延伸」が重要。

平均寿命の推移

	2020年	2050年	差
男性	81.6歳	83.5歳	+1.9歳
女性	87.7歳	90.3歳	+2.6歳

目標① 健康寿命の延伸

社会保障給付費の推移



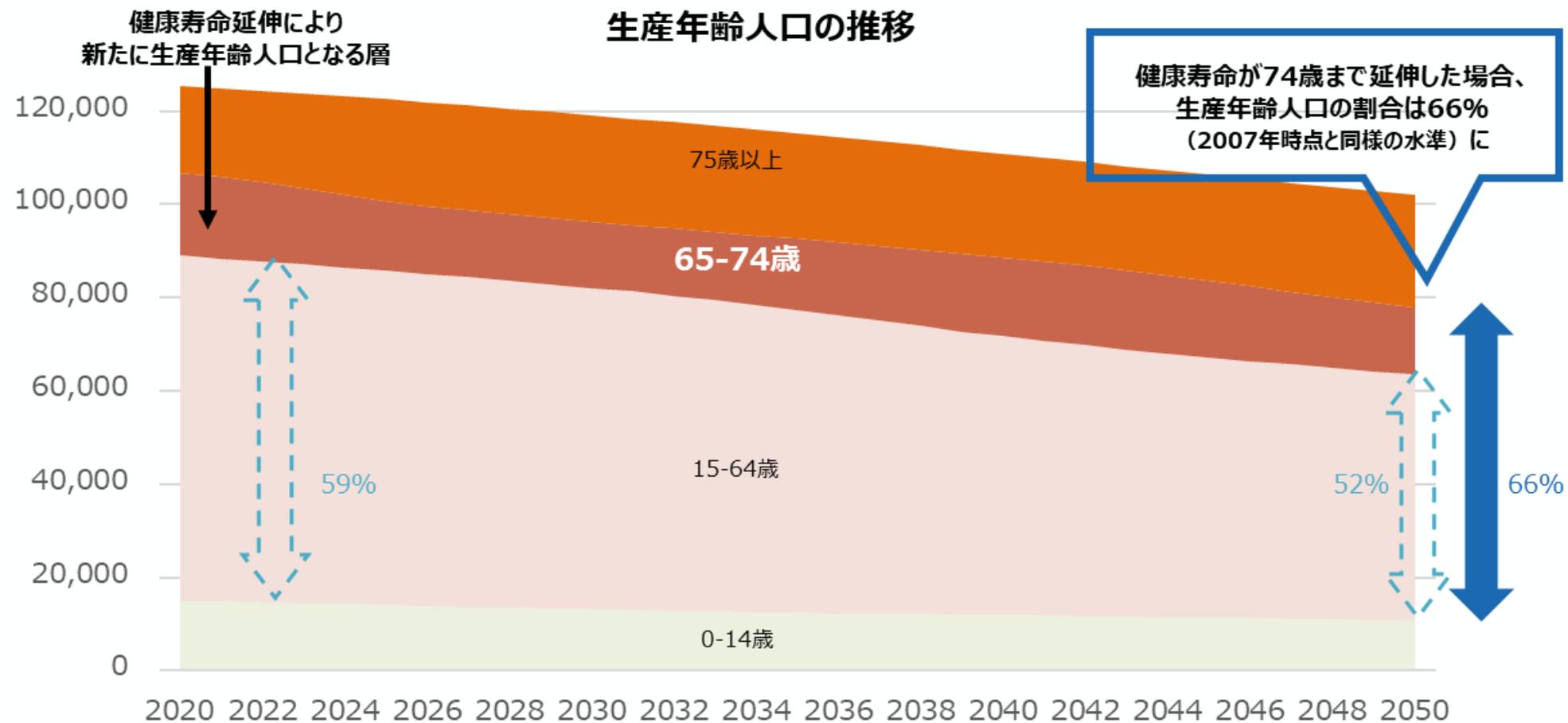
- 要介護者の増加に伴い、公的保険で賄われる社会保障の負担額も約35%増加する見込み。

- 人々の健康への投資、医療の質の高度化や、公的保険の範囲にとられない産業発展が重要。

目標②③ 産業市場の拡大

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

健康寿命の延伸による生産年齢人口の変化

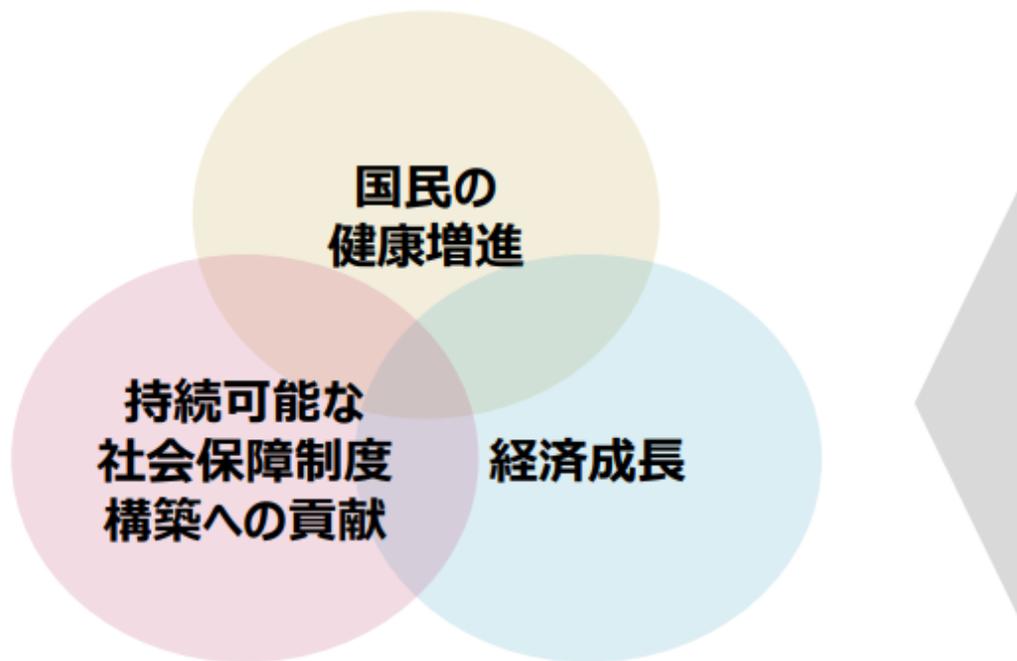


(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (平成29年・中位推計)」

ヘルスケア政策の目指す姿と施策

ミッション

「国民の健康増進」「持続可能な社会保障制度構築への貢献」「経済成長」の同時実現に向けて、ヘルスケアにおける国内外の需要を喚起し、新たな投資を促す好循環を目指す



1. 健康投資の促進

健康経営の推進

2. 新事業創出に向けた環境整備

PHRを活用した新たなサービスの創出
ヘルスケアサービスにおけるスタートアップ
ヘルスケアサービスの信頼性確保

3. 新たな社会課題へのチャレンジ

介護関連施策

目標

1

健康寿命を

2040年に**75**歳以上に

(2016年72歳から3歳増)

※厚生労働省「健康寿命延伸プラン」より

2

公的保険外の

ヘルスケア・介護に係る国内市場を

2050年に**77**兆円に

(2020年24兆円から約50兆円増)

3

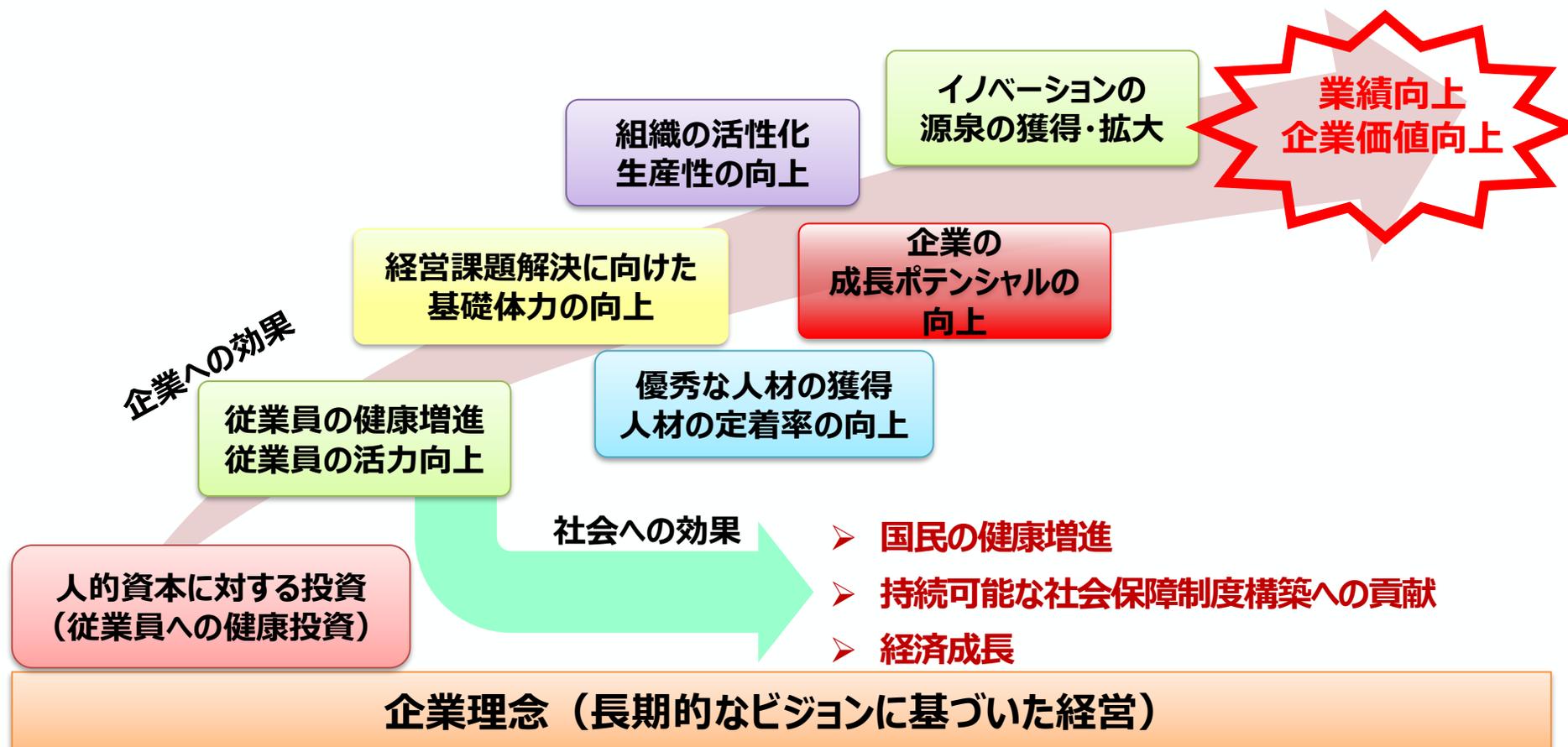
世界の医療機器市場のうち
日本企業の獲得市場を

2050年に**21**兆円に

(2020年3兆円から18兆円増)

健康経営・健康投資とは

- 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。**
- 健康投資とは、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し、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。



健康経営の波及効果と目指すべき姿 (2.0)

第1回健康経営推進検討会
(令和6年12月19日)
事務局説明資料

国際社会

- ・ 世界との健康価値の共有
- ・ 健康を軸とした日本ブランドの向上

人的資本の価値を高める健康経営

自ら価値を高められる資本である「人」のパフォーマンスを引き上げる健康経営の浸透は、様々な側面で価値向上をもたらす。

組織

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

個人（従業員等）

- ・ ヘルスリテラシー向上
- ・ 生活習慣の改善
- ・ 性差を踏まえた健康課題への対処
- ・ 業務パフォーマンス、エンゲージメントの向上

地域・社会

- ・ 健康に対する価値観の向上
- ・ リタイア後も持続する行動変容
- ・ 家族のヘルスリテラシー向上
- ・ 地域のインフラや活力の維持
- ・ 幅広い国民のQOL向上、Wellbeing実現への貢献
- ・ 健康寿命延伸

経済

- ・ 公的保険外サービスの充実や質の向上
- ・ ヘルスケア産業の創出・拡大・国際進出
- ・ 労働力人口の増加
- ・ 日本経済の成長への貢献

（人的資本経営の土台）
健康経営

政策推進
（政府）

- ① 健康経営の可視化と質向上
- ② 新たなマーケットの創出
- ③ 健康経営の社会への浸透・定着

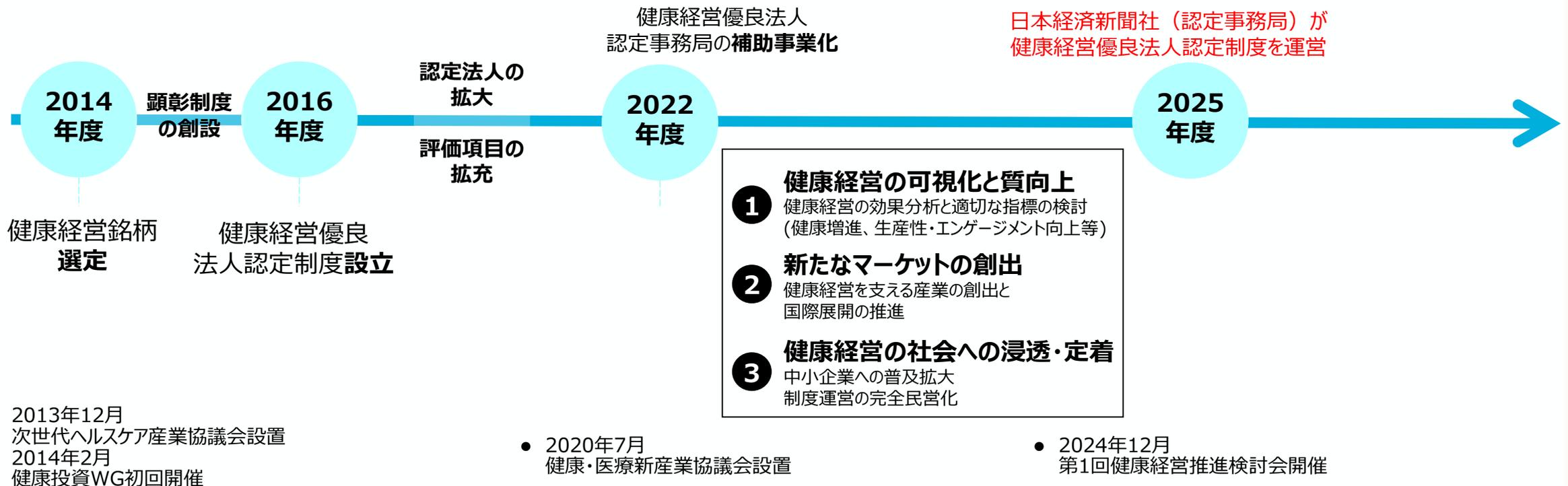
認定事務局
（民間）

日本経済社会を支える基盤へ

健康経営の現在地

新たな官民連携へ

- 2014年度に経済産業省が健康経営度調査を開始して以来、毎年健康経営に取り組む法人が増加。2022年度からは健康経営優良法人認定制度の安定的な運営及び持続的発展を確保する観点から、経済産業省の補助事業として日本経済新聞社が運営してきた。
- 今年度からは、民間事業者の創意工夫を活かすため、日本経済新聞社（認定事務局）が健康経営優良法人認定制度を運営することとなった。経済産業省は引き続き、健康経営を通じた企業の成長や社会の発展のため、官民連携し、健康経営の普及・推進を進めていく。



目次

1.国の健康経営政策における推進背景

2.健康経営優良法人認定制度

I -概要

II-今年度の認定要件と改訂ポイント（健康経営優良法人）

3.健康経営推進による効果

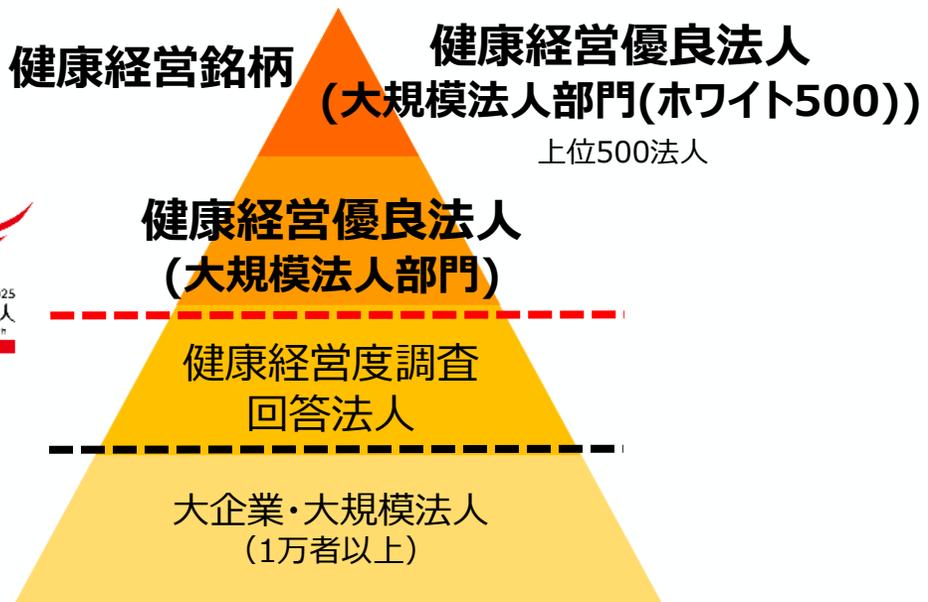
4.各種資料情報等

健康経営に係る顕彰制度の全体像

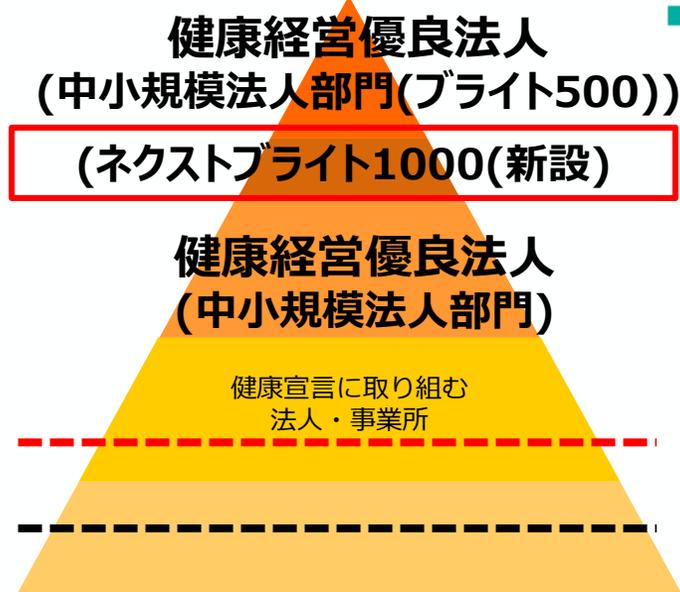
- 健康経営に係る各種顕彰制度を通じて、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、社会的な評価を受けることができる環境を整備。
- 制度開始以降、健康経営に取り組む企業の裾野が急速に拡大し、健康経営優良法人認定制度に申請する法人数は**約2万社**にのぼる。
- 2024年度は**日経平均株価を構成する225社のうち約8割が健康経営度調査に回答**。
- 2024年度認定法人で働く**従業員数は991万人**。（日本の被雇用者の約**16%**）
- 2024年度から、**ブライツ500の下位に「ネクストブライツ1000」を新設**。



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、ネクストブライツ1000））・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。

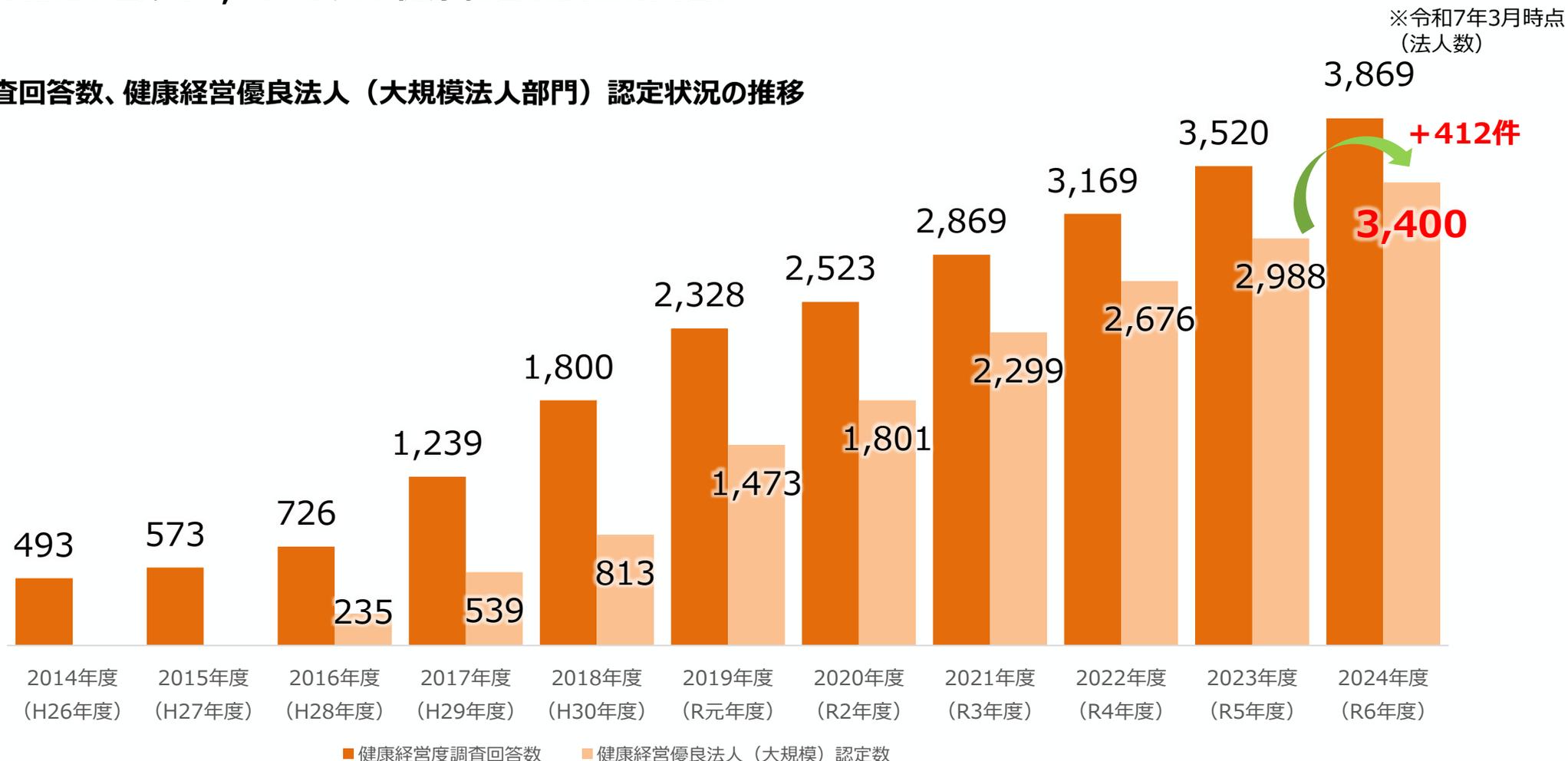


認定状況

前年度より412件（約14%）増加。3,400件

上場企業の約3割に該当する1,264法人が健康経営度調査に回答。

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



健康経営銘柄2025

「健康経営銘柄2025」として、29業種53社を選定



認定状況

前年度より3,063件（約18%）増加。19,796件

うち、昨年度新設した小規模事業者特例対象法人は、140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7年3月時点
(法人数)



(参考) 都道府県別認定数

青森県、富山県、長崎県の順に前年度比が高い

※令和7年3月現在

都道府県名	2025	2024	前年度比
北海道	726	614	118%
青森県	235	166	142%
岩手県	158	126	125%
宮城県	529	419	126%
秋田県	161	144	112%
山形県	384	313	123%
福島県	296	282	105%
茨城県	375	290	129%
栃木県	224	192	117%
群馬県	354	288	123%
埼玉県	395	334	118%
千葉県	342	286	120%
東京都	1,413	1,156	122%
神奈川県	525	449	117%

新潟県	359	276	130%
富山県	187	137	137%
石川県	226	174	130%
福井県	203	160	127%
山梨県	126	111	114%
長野県	667	552	121%

岐阜県	460	353	130%
静岡県	703	576	122%
愛知県	2,141	1,871	114%
三重県	396	345	115%

滋賀県	263	220	120%
京都府	410	346	118%
大阪府	2,319	2,046	113%
兵庫県	826	728	113%
奈良県	213	171	125%
和歌山県	132	105	126%

鳥取県	107	101	106%
島根県	214	176	122%
岡山県	571	518	110%
広島県	564	480	118%
山口県	199	162	123%

徳島県	133	126	106%
香川県	190	167	114%
愛媛県	198	159	125%
高知県	122	123	99%

福岡県	484	420	115%
佐賀県	111	98	113%
長崎県	160	119	134%
熊本県	324	262	124%
大分県	117	103	114%
宮崎県	115	99	116%
鹿児島県	307	281	109%
沖縄県	132	109	121%

※青字は今年度Action健康経営セミナー開催地

(参考) 近畿経済産業局管内 2府5件の現況

府県別では福井県、奈良県、和歌山県の順に前年度比が高い。

全府県で前年度よりも認定数が増加！

認定数	ホワイト500		前年度比	全国構成比	大規模		前年度比	全国構成比	ブライต์500		前年度比	全国構成比	ネクストブライต์1000		前年度比	全国構成比	中小規模		前年度比	全国構成比	大規模・中小規模合計		前年度比	全国構成比
	2025	2024			2025	2024			2025	2024			2025新設	2025			2024	2025			2024	2025		
府県名	2025	2024	前年度比	全国構成比	2025	2024	前年度比	全国構成比	2025	2024	前年度比	全国構成比	2025新設	全国構成比	2025	2024	前年度比	全国構成比	2025	2024	前年度比	全国構成比		
福井	0	0	—	0.0%	18	15	120.0%	0.6%	6	5	120.0%	1.2%	8	0.8%	189	155	121.9%	1.0%	221	175	126.3%	1.0%		
滋賀	1	0	—	0.2%	24	22	109.1%	0.8%	7	4	175.0%	1.4%	21	2.1%	235	216	108.8%	1.3%	288	242	119.0%	1.2%		
京都	14	14	100.0%	2.8%	38	34	111.8%	1.3%	13	13	100.0%	2.6%	12	1.2%	388	333	116.5%	2.1%	465	394	118.0%	2.0%		
大阪	41	47	87.2%	8.2%	309	266	116.2%	10.7%	36	41	87.8%	7.2%	103	10.3%	2,203	2,005	109.9%	12.0%	2,692	2,359	114.1%	11.6%		
兵庫	8	7	114.3%	1.6%	72	65	110.8%	2.5%	9	15	60.0%	1.8%	40	4.0%	778	713	109.1%	4.3%	907	800	113.4%	3.9%		
奈良	3	2	150.0%	0.6%	17	13	130.8%	0.6%	6	6	100.0%	1.2%	8	0.8%	198	165	120.0%	1.1%	232	186	124.7%	1.0%		
和歌山	0	0	—	0.0%	5	5	100.0%	0.2%	0	0	—	0.0%	2	0.2%	130	105	123.8%	0.7%	137	110	124.5%	0.6%		
合計	67	70	95.7%	13.4%	483	420	115.0%	16.7%	77	84	91.7%	15.40%	194	19.4%	4,121	3,692	111.6%	22.5%	4,942	4,266	115.8%	21.3%		

業種別認定数

認定数が多い業種は製造業、建設業。増加率が高いのは農業、複合サービス業など。

業種名	2025	2024	増加率※	
農業	37	25	48.0%	↗
林業	17	14	21.4%	↗
漁業	5	6	-16.7%	↘
鉱業	3	5	-40.0%	↘
採石業	11	11	0.0%	→
砂利採取業	3	3	0.0%	→
建設業	4,620	3,848	20.1%	↗
製造業	4,474	3,650	22.6%	↗
電気・ガス・熱供給・水道業	151	131	15.3%	↑
情報通信業	798	679	17.5%	↑
運輸業	1,456	1,271	14.6%	↑
郵便業	0	0	-	-
卸売業	1,512	1,249	21.1%	↗
小売業	876	750	16.8%	↑
金融業	187	170	10.0%	↑
保険業	724	677	6.9%	↗
不動産業	335	276	21.4%	↗
物品賃貸業	79	74	6.8%	↗
学術研究	13	9	44.4%	↗

業種名	2025	2024	増加率	
専門・技術サービス業	833	700	19.0%	↑
宿泊業	56	51	9.8%	↗
飲食サービス業	137	122	12.3%	↑
生活関連サービス業	197	149	32.2%	↗
娯楽業	76	61	24.6%	↗
教育	34	31	9.7%	↗
学習支援業	55	40	37.5%	↗
医療	73	72	1.4%	→
福祉	305	274	11.3%	↑
複合サービス業	59	40	47.5%	↗
サービス業（他に分類されないもの）	1,391	1,209	15.1%	↑
公務（他に分類されるものを除く）	0	0	-	-
その他	462	404	14.4%	↑
不明	30	17	76.5%	↗
特定非営利活動法人	30	26	15.4%	↑
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等 保険者	259	239	8.4%	↗
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	449	411	9.2%	↗
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）	49	39	25.6%	↗

※：増加率は前年比20%以上増が↗、10%以上増が↑、5%以上増が↗、0%以上増が→、減少は↘で表記

不認定理由

約9割の法人が、「健康宣言の実施」や「健康経営の具体的な推進計画」の必須項目不適合。
(未入金を除く)

不認定理由	件数
①未入金・キャンセル	126
②未入金を除く 必須項目不適合 による不認定	301
①・②を除く 選択項目数不適合 による不認定	44

未入金を除く不適合理由 内訳 (重複あり)	件数
誓約事項記載なし・違反等	34
法人全体の回答範囲でない	1
従業員0名	1
健康宣言の実施	155
健康宣言の社内への発信	8
健康宣言の社外への発信	10
経営者自身の健診受診	3
健康づくり担当者の設置	5
(求めに応じて)40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供	37
健康経営の具体的な推進計画	104 (193) ※
受動喫煙対策に関する取り組み	2
健康経営の取り組みに対する評価・改善	2

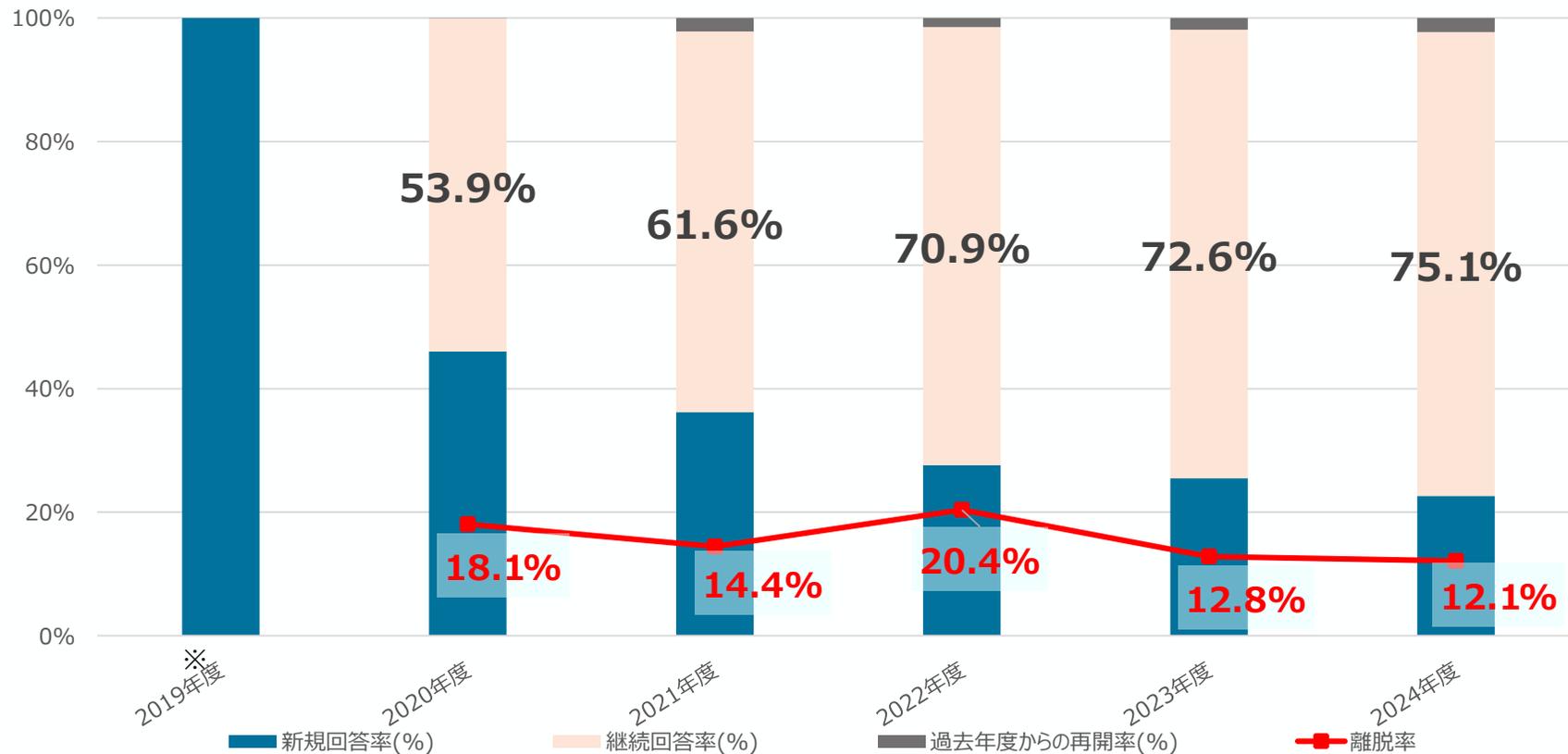
※括弧内は小規模特例を考慮しない場合の不適合件数

①~③2項目以上 未達成	58
④~⑦1項目以上 未達成	2
⑧~⑮4項目以上 未達成	45
①~⑮7項目以上 未達成	26

継続回答比率と離脱率の推移

継続回答比率は7割超。離脱率は1割程度

健康経営優良法人申請法人の内訳及び離脱率の推移



年度	継続回答率 (%)	離脱率 (%)
2019年度	-	-
2020年度	53.9%	18.1%
2021年度	61.6%	14.4%
2022年度	70.9%	20.4%
2023年度	72.6%	12.8%
2024年度	75.1%	12.1%

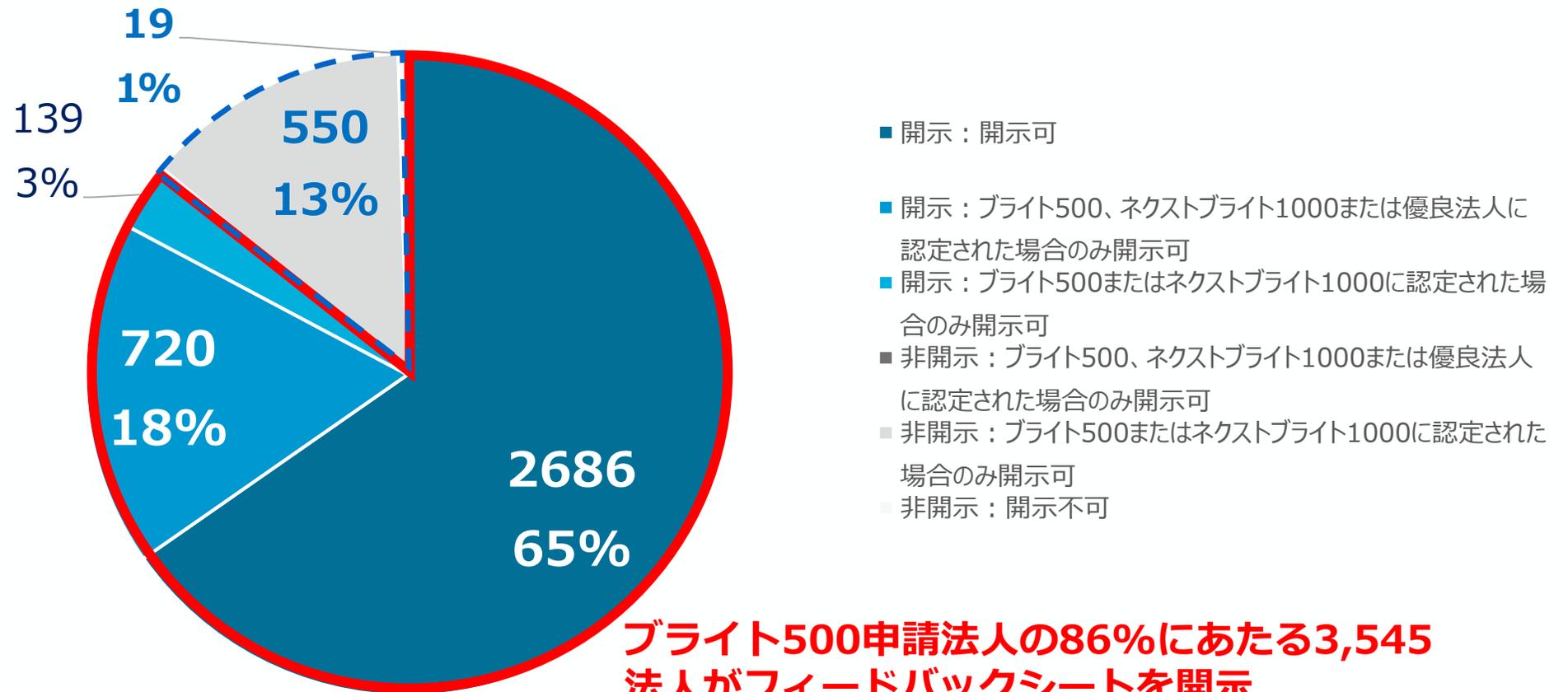
※2018年度まで紙媒体での申請（ID付与なし）のため、2019年度の申請法人を起点として離脱率を算出

フィードバックシート開示状況

ブライツ500申請法人の86%が開示

3,545法人の取組状況が開示されることで、中小規模法人部門においても、他社の状況を参照することが可能となり、質の向上が期待される。

13%の法人は条件付きでの開示意向を示していたが認定の結果、非開示となった



目次

1.国の健康経営政策における推進背景

2.健康経営優良法人認定制度

I -概要

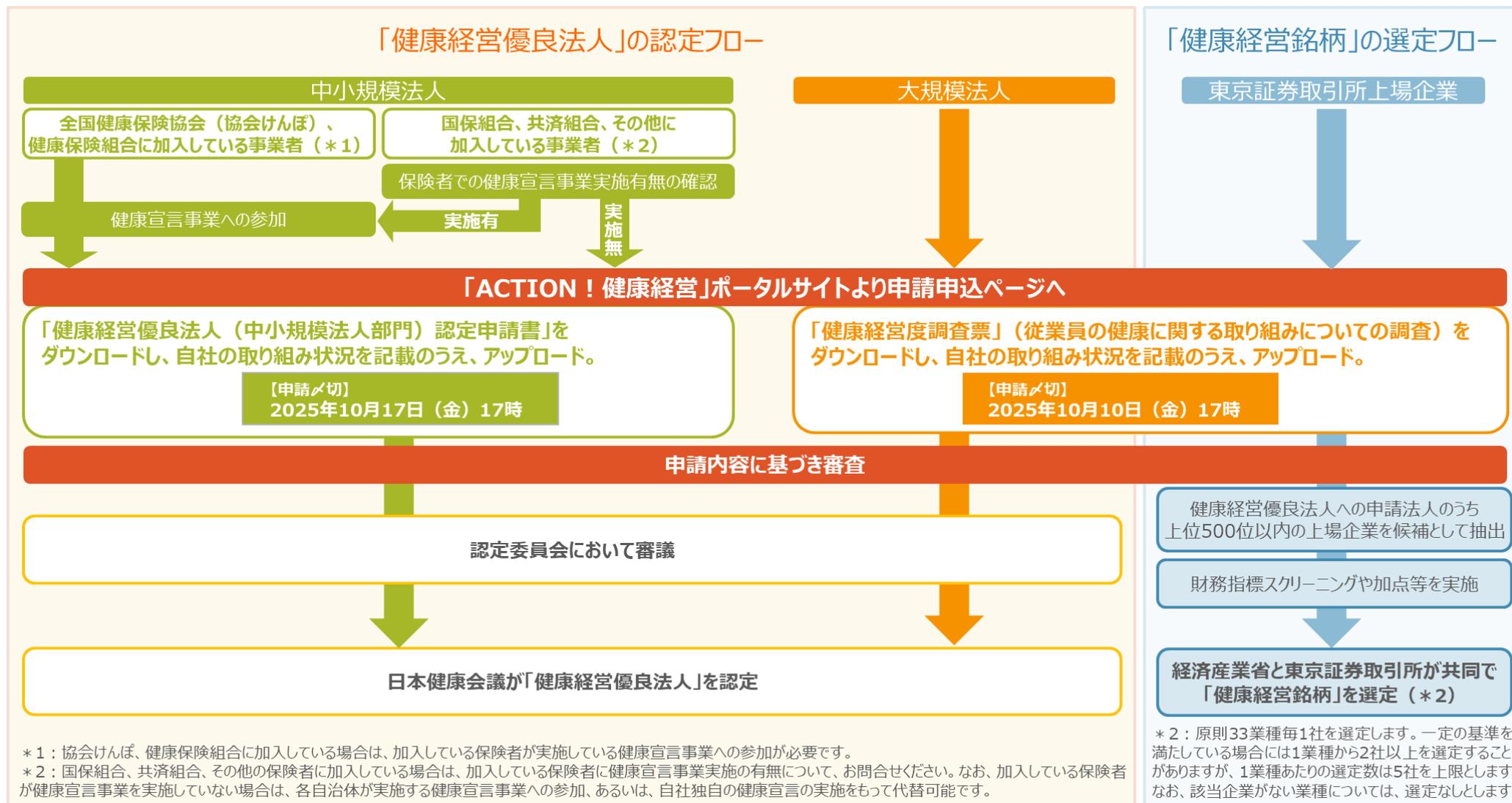
II -今年度の認定要件と改訂ポイント（健康経営優良法人）

3.健康経営推進による効果

4.各種資料情報等

申請スケジュール及び要件設定 認定フロー図

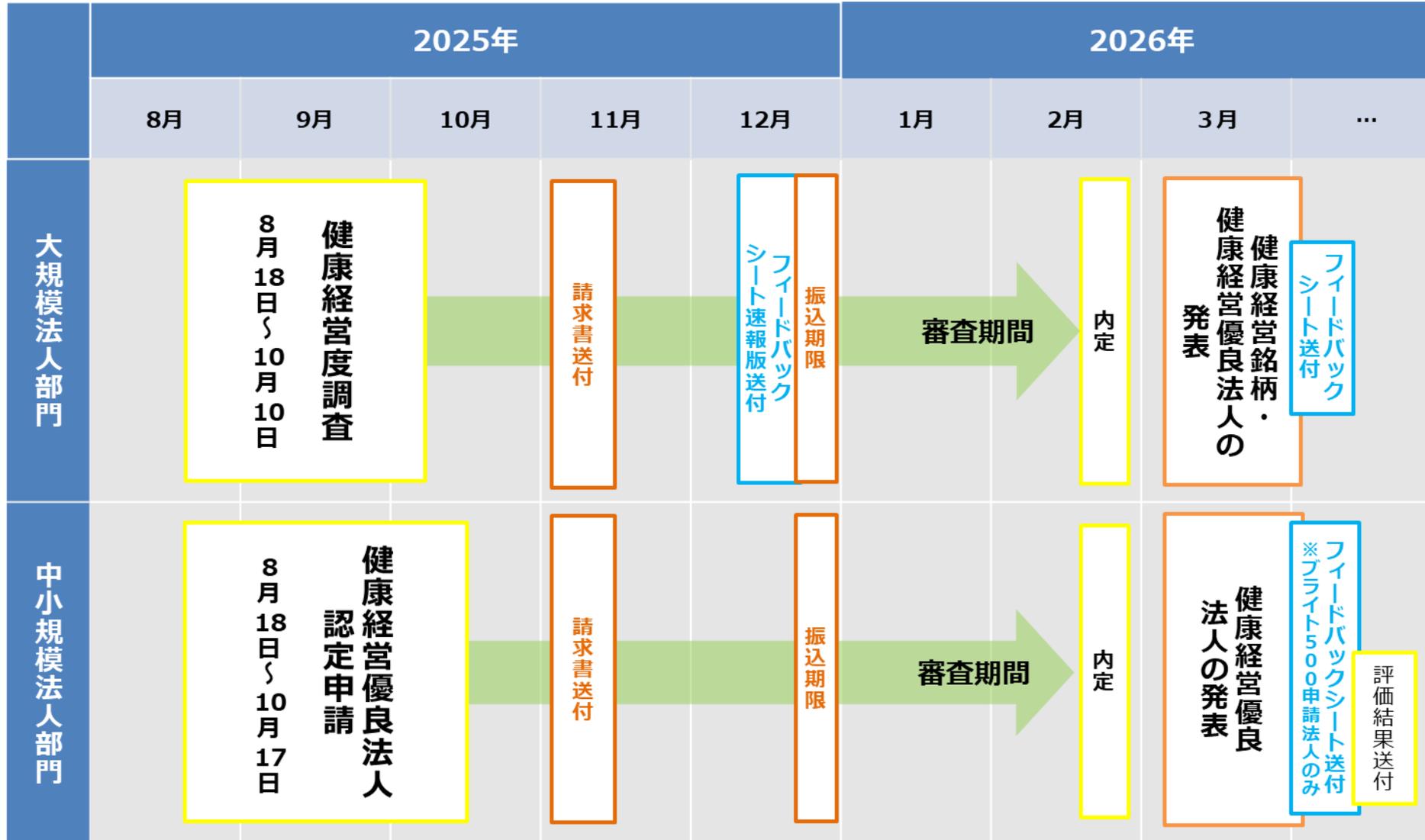
2025年7月18日 第3回 健康経営推進検討会
参考資料1-1 株式会社日本経済新聞社提出資料より引用



健康経営優良法人2026 スケジュール

2025年7月18日 第3回 健康経営推進検討会
 参考資料1-1 株式会社日本経済新聞社提出資料より引用

「健康経営銘柄2026」及び「健康経営優良法人2026」に係るスケジュールは、以下のとおり。



健康経営銘柄2026選定基準及び健康経営優良法人2026（大規模法人部門）認定要件 ※変更箇所赤字

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※回答結果公表追加	左記①～④のうち14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	必須			
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（受診率100%）	左記②～⑩のうち14項目以上	左記①～⑩のうち14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※「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(⑩以外)		
			性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み 新設⑩：高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み		
	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	具体的な健康保持・増進施策	⑪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※「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		
				⑫食生活の改善に向けた取り組み		
				⑬運動機会の増進に向けた取り組み		
				⑭長時間労働者への対応に関する取り組み		
		感染症予防対策		⑮心の健康保持・増進に関する取り組み		
				⑯感染症予防に関する取組		
⑰喫煙率低下に向けた取り組み						
喫煙対策	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）※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		

健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）認定要件 ※変更箇所赤字

2025年7月18日 第3回 健康経営推進検討会
 参考資料1-1 株式会社日本経済新聞社提出資料より引用

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件			
				小規模法人特例	中小規模法人部門		
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④～⑩のうち2項目以上	左記④～⑩のうち2項目以上	ブライイト500・ネクストブライイト1000は左記①～⑱のうち16項目以上
			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④～⑩のうち2項目以上	左記④～⑩のうち2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育児または介護と就業の両立支援のとりくみ				
		仕事と治療の両立支援	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み				
		性差・年齢に配慮した職場づくり	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑬以外)				
			⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み				
	(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	⑩高齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み	左記⑪～⑱のうち2項目以上	左記⑪～⑱のうち4項目以上		
			⑪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				
			⑫食生活の改善に向けた取り組み				
			⑬運動機会の増進に向けた取り組み				
		感染症予防対策	⑭長時間労働者への対応に関する取り組み				
⑮心の健康保持・増進に関する取り組み							
⑯感染症予防に関する取り組み							
喫煙対策	⑰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			

健康経営優良法人認定に関する今年度の改訂ポイント①

改訂ポイント		概要	区分
申請単位の変更			
多様な企業・組織体に対応する健康経営優良法人認定制度のあり方		<ul style="list-style-type: none"> 自治体について、首長部局と教育委員会などの指揮命令系統が異なる各種委員会単位からの申請を認める 	大規模 中小規模
認定要件の変更			
①ステークホルダー全体に対する健康経営のあり方		<ul style="list-style-type: none"> 国内外含めたグループ会社への健康経営推進方針の浸透状況を確認する設問を新設（旧設問を統合、ホワイト500認定要件） 取引先・他社への健康経営の支援に関する設問を改訂（ホワイト500認定要件） 地域・社会に対する健康経営の普及について、アンケート（配点なし）として現状を把握できるよう設問を追加 	大規模
②認定要件変更	メンタルヘルスに関する認定要件項目名変更	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルスの取り組みが従業員自身の能力発揮につながることも踏まえ、「心の健康保持・増進に関する取り組み」として、認定要件の項目名を変更 	大規模 中小規模
	就業者の質的变化を踏まえた認定要件の項目追加	<ul style="list-style-type: none"> 就業者における性差・年代が変化する中で、女性や高齢従業員が働きやすい職場づくりを進めることの重要性が高まっている現状を踏まえ、認定要件の小項目「健康経営の実践づくりに向けた土台づくり」の評価項目を見直し、女性の健康への対策と高齢従業員への対策を「性差・年齢に配慮した職場づくり」として、評価項目に追加 	大規模 中小規模
	健保組合等保険者との連携に関する必須要件の変更	<ul style="list-style-type: none"> 保険者への40歳以上の従業員の健診データ提供を誓約事項に移動し、40歳未満の従業員の健診データ提供を必須要件に変更 	大規模
	「育児・介護と仕事の両立支援」を認定要件に追加	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度、中小規模法人部門申請書のアンケート項目であった、「育児・介護と仕事の両立支援」を認定要件の選択項目に追加 	中小規模
③認定要件数の変更		<ul style="list-style-type: none"> 大規模法人部門の認定に必要な選択要件数について、「高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み」の追加に伴い、を16項目中13項目から17項目中14項目に変更 中小規模法人部門の認定に必要な選択要件数について、「高年齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み」・「育児・介護と仕事の両立支援」の追加に伴い、15項目中7項目から17項目中8項目に変更 	大規模 中小規模

※申請書の改訂の詳細は、第3回 健康経営推進検討会「参考資料1-1 株式会社日本経済新聞社提出資料」をご参照ください。

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/health_management/pdf/003_s01_01.pdf



健康経営優良法人認定に関する今年度の改訂ポイント②

改訂ポイント	概要	区分
調査票・申請書の個別設問の主な改訂内容		
①健康経営推進方針と目標、KGI、KPIの定義の整理	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度、健康経営優良法人認定事務局編として改訂した健康経営ガイドブックに基づき、同ガイドブックで定義した健康経営推進方針と目標、KGI、KPIの整理に扱い、設問と選択肢を改訂 企業全体の目標・KGIへの検証に対し、誰が関与しているかが重要であるという観点から、設問を追加。併せて、具体的に何を改善したかを確認できるよう修正 	大規模
②健康経営の理解促進に関する取組	<ul style="list-style-type: none"> 経営トップ自らによる理解促進に関し、健康経営の推進方針やKGI、KPIの進捗など、どのような内容まで経営トップ自らが発信しているかを具体的に確認できるよう選択肢を修正（ホワイト500認定要件、中小はブライツ500設問に追加） 	大規模 中小規模
③経営レベルの会議での健康経営の議題化	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会での決議事項が企業により異なることなどを踏まえ、健康経営の推進方針を議論している会議体を確認する設問を追記し、そのうえで、具体的な決定事項、報告事項を確認 	大規模
④組織全体に影響する効果検証	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営ガイドブックにおいて企業の健康風土醸成に関する内容を記載したことを踏まえ、組織全体に影響する効果検証として設問を新設（中小はブライツ500設問に追加） 	大規模 中小規模
⑤管理職、従業員への教育（性差や年齢に配慮した職場づくり）	<ul style="list-style-type: none"> 認定要件の評価項目「性差・年齢に配慮した職場づくり」の新設と併せ、管理職・従業員への教育内容として、性差や年齢に配慮した職場づくりに関連する選択肢を追加 女性の健康に関する教育内容については、内容を確認できるよう修正 	大規模
⑥PHRを活用できる環境整備	<ul style="list-style-type: none"> PHR集計データの活用方法を問う設問に修正 	大規模
⑦仕事と介護の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年5月に改正された育児・介護休業法を踏まえ、選択肢を修正 また、介護に関する制度の利用状況を確認する設問を追加 	大規模 中小規模
⑧仕事と治療の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> 厚生労働省「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を踏まえ、選択肢を修正 	大規模 中小規模
⑨プレコンセプションケアの認知と取組状況	<ul style="list-style-type: none"> プレコンセプションケアについての説明として、企業において取組む意義を追加し、具体的に企業で実施している取り組み内容を確認できるようアンケート設問・選択肢を修正 中小規模法人については、認知を問うアンケートを新設 	大規模 中小規模
⑩多様な働き方をする労働者への健康経営の広がり	<ul style="list-style-type: none"> 個人事業者等に対する健康経営の在り方を検討するため、個人事業者等に対する健康支援の状況を問うアンケートを新設 	大規模 中小規模

経営層の関与を通じた質の向上

経営レベルの会議における報告・決定事項を確認する設問へ変更

- 取締役会での決議事項が企業により異なることなどを踏まえ、健康経営の推進方針を議論している会議体を確認する設問を追記。
- そのうえで、具体的な決定事項・報告事項を確認する設問へ変更。
- 昨年度設問としていた経営レベルの会議で議題化した回数については、拡大解釈された回答も散見されたこと、また議題を採決するという会議体の特性を踏まえ、SQ1の議題回数についての設問は削除。

◎ Q23-健康経営の推進にあたっては、経営層がリーダーシップを持ち推進することが重要です。Q17で回答した健康経営の推進方針などを、取締役会や経営会議などの会議体で議論・決定していますか。(1つだけ)

- ◆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社のみ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、当該設問へのご回答(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。

- 1 取締役会で議論し、意思決定している
- 2 経営会議などの執行側の会議体で議論・意思決定している
- 3 サステナビリティ委員会など、サステナビリティや健康経営に限定した会議体で議論・意思決定している
- 4 特に経営層で議論・意思決定していない
⇒非実施の場合、ホワイト500認定要件を満たしません

(2または3の場合) 会議体名を具体的にご記入ください。

SQ1. (Qで1~3いずれかお答えの場合)

会議体ではどのような内容を決定し、報告を受けていますか。(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。

<a. 決定事項>

- 1 健康経営の推進方針・目標・KGI
- 2 健康経営の具体的な推進計画
- 3 健康経営に係る人的リソース
- 4 健康経営に関する予算
- 5 その他

<b. 報告事項>

- 1 健康経営優良法人認定制度等の認定状況の報告
- 2 健康経営度順位の同業種中における当社の位置づけやその背景についての報告
- 3 健康経営のKGI/KPIの達成状況
- 4 健康経営の具体的な施策に関する進捗や費用対効果の報告
- 5 従業員の健康状態や健康意識の報告
- 6 従業員の健康状態に関する外部からの評価結果の報告(健康スコアリングレポート内容等)
- 7 その他

PHRデータの活用促進

専門職・医療職の関与が健康経営の質を高める

- 質の高い健康経営を実践する企業をより高く評価するため、**専門職・医療職が関わり従業員自身の健康づくりをサポートできる環境整備を、Q43における整備状況の項目に追加し評価。**

Q43改訂 (→Q40) 従業員自身がPHRを活用できるサービスの導入

Q40. 従業員のヘルスリテラシー向上のための取り組みとして、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「整備状況」欄に該当する「対象となるPHRの選択肢」の番号を入力）

◆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/Q12.html

◆企業によるPHRサービス活用の類型について、こちらをご参照の上でご回答ください。⇒【[補足説明](#)】

◆本設問は法人が従業員のPHRを、必ずしも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。

◆環境整備は、貴法人もしくは健康保険組合等保険者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。

◆健診結果とライフログを同一のアプリケーション上で管理できるサービスの機能として、ライフログのみに基づいてインセンティブを与える場合、設問の「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り組みを実施している」では、**選択肢2とお答えください。**

対象となるPHRの選択肢	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	対象となるPHR選択内容
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		未回答
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		未回答
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		未回答
d 従業員が自身のPHRを専門職・医療職に共有し相談できる体制を整えている		未回答

(参考) PHRを活用したコラボヘルス事例

健康保険組合と連携し、PHRサービスの導入と利用促進に取り組む

データ活用方法

- 健康保険組合が、健診情報とレセプト情報を突合し、現在及び将来的な医療費推計を実施。従業員にも通知し健康意識の向上を図っている。
- 健康保険組合から各企業ごとの取組状況のレポートを出し、健康課題把握や施策の進捗状況の比較に役立てている。企業側ではレポートを活用し、具体的な健康施策に反映している。
- 企業の健康施策では、全社ウォーキングイベントを企画し、歩数等の集計データの変化を確認。運動習慣の定着やコミュニケーションの促進をしている。

健康保険組合との連携状況・経緯

- サービスの導入・環境整備は健康保険組合、活用・利用促進は企業という役割分担。
- 事業主健診を健康保険組合が受託しており、健診情報を企業と健康保険組合で共有する関係ができていた。

PHRサービス活用で実現できたこと

- 保健指導対象者に使ってもらうことで、個人に合った健康に関する情報がアプリを通じて提供され、保健指導の時間以外でもサポートができるようになった。
- レセプト・健診データ以外の情報も盛り込んだ健康レポートを健康保険組合から情報連携され、具体的な施策レベルの状況・課題把握ができるようになった。

法人概要

- 業種 : 電気・ガス業
- 従業員数 : グループ計 約1,130人
- 健康保険組合種別 : 健康保険組合

利用サービス

■ 健診結果の可視化

- 健診結果をもとに個人の健康年齢を表示し健康状態を分かりやすく可視化。
- 医療費通知や健康保険組合からのお知らせなどの情報を発信。

■ ライフログ管理

- 写真を撮るだけで日々の食事や身体測定（腹囲など）の記録が可能。
- ウォーキングや睡眠等のイベント開催機能があり、アプリ登録率やイベント参加率等のレポートを管理者機能で出すことができる。

プレコンセプションケア（アンケート追加）

職域でプレコンセプションケアの知識普及が必要

- 各ライフステージにより、必要な知識も変化するため、企業においても、社員への情報提供やキャリアデザイン研修等により、プレコンセプションケアに関する知識を普及させることが求められる。
- 健康経営度調査（大規模法人部門）では具体的な取組内容を、中小規模法人申請書では認知度を把握する設問をアンケートにて追加。

令和7年度健康経営度調査票 当該設問

プレコンセプションケアは、骨太方針2025において「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと」とされています。

各ライフステージにより、必要な知識も変化するため、企業においても、社員への情報提供やキャリアデザイン研修等により、プレコンセプションケアに関する知識を普及させることが求められます。

（参考）2025年9月頃、下記WEBサイトがオープン、順次拡充する予定です。

「はじめよう、プレコンセプションケア スマート保健相談室」 <https://precon.cfa.go.jp>

Q78. 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

Q79. 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どのような取り組みを実施していますか。（いくつでも）

- 1 世代、性別問わず全従業員を対象に研修（動画配信含む）を実施している
- 2 新人・中途採用従業員向け研修の一コマとして講義を行っている
- 3 プレコンセプションケアの情報を盛り込んだキャリアデザイン研修を階層別実施している
- 4 プレコンセプションケアを実践できるチェックシート（※）を配布する
- 5 性別問わず、職域健診の場でプレコンセプションケアに関する相談に対応している
- 6 プレコンセプションケアに関する相談窓口を設置し、窓口設置に関する情報を性別問わず従業員に提供している

※例えば、厚生労働科学研究費補助金により作成し、国立成育医療研究センターが公開しているプレコンノート <https://www.ncchd.go.jp/hospital/about/section/preconception/preconnote/>

SQ2.（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実施している具体的な取組内容について教えてください。

プレコンセプションケアとは
性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと

令和7年度健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請書 当該設問

プレコンセプションケアは、骨太方針2025において「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行うこと」とされています。

各ライフステージにより、必要な知識も変化するため、企業においても、社員への情報提供やキャリアデザイン研修等により、プレコンセプションケアに関する知識を普及させることが求められます。

（参考）2025年9月頃、下記WEBサイトがオープン、順次拡充する予定です。

「はじめよう、プレコンセプションケア スマート保健相談室」 <https://precon.cfa.go.jp>

Q新. 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

目次

1.国の健康経営政策における推進背景

2.健康経営優良法人認定制度

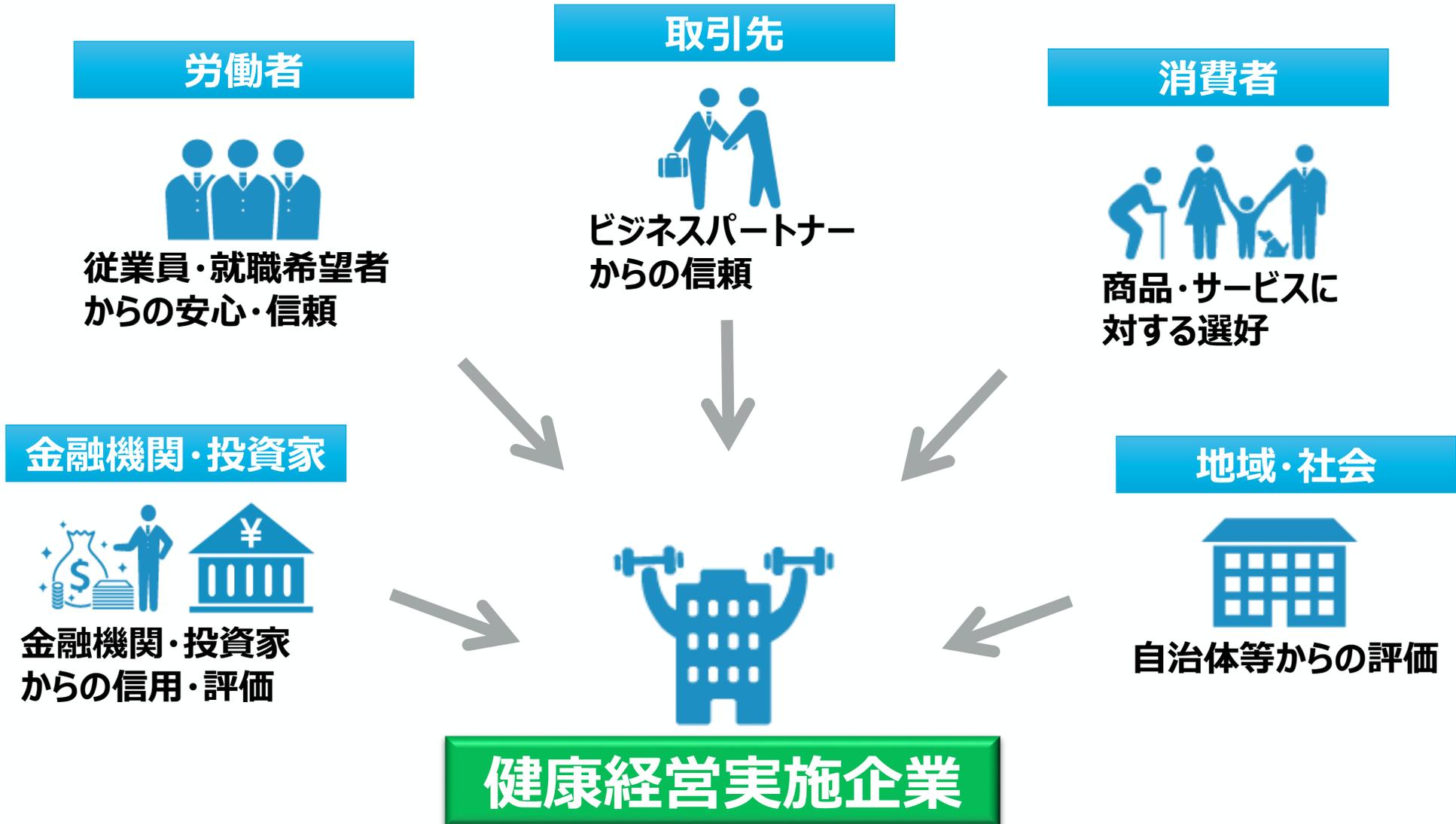
I -概要

II -今年度の認定要件と改訂ポイント（健康経営優良法人）

3.健康経営推進による効果

4.各種資料情報等

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



健康経営推進によるインパクト

資本市場

- **機関投資家においては投資先企業の健康経営を評価する動きが拡大。**
 - 健康経営の取組に関する評価結果の開示を行った企業の株式時価総額合計が、上場企業の時価総額の71%に。
 - アクサ生命は、ESG投資の評価項目として採用している旨を公表。
 - 日本生命は、スチュワードシップ活動方針における対話テーマとして位置づけ。

労働市場

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

各方面への 拡がり

- **サプライチェーンにおいて取引先企業の健康経営を支援する取組が拡大。**
 - 各社が代表者名で、取引先へのノウハウ提供等に取り組む旨をパートナーシップ構築宣言により公表。
- **国の補助金等の対象において健康経営企業を追加する動きが拡大。**
 - 「ものづくり補助金」等の補助金の加算対象や日本政策金融公庫の貸付対象に健康経営優良法人が追加。
- **各地域において企業の健康経営を支援する自治体、金融機関が増加。**
 - 自治体のインセンティブ：顕彰制度、公共調達加算、融資制度等 273カ所（インセンティブ種類別の重複自治体含む）
 - 金融機関のインセンティブ：融資や保証料の優遇 87カ所

※いずれも令和5年度時点の数値。

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）

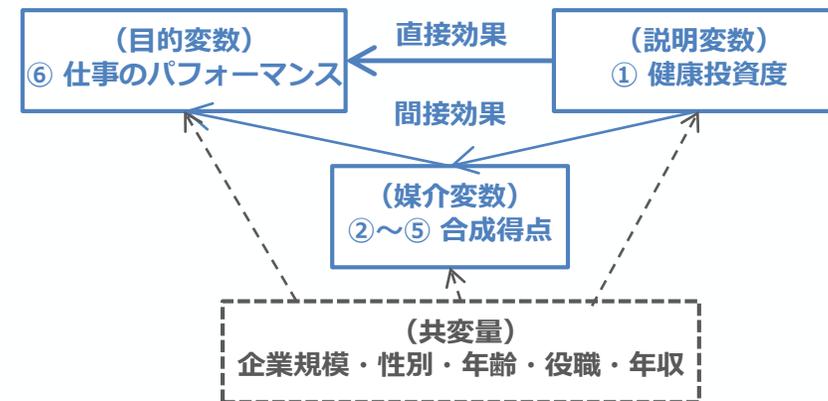
企業に勤務する従業員向けのアンケート調査を実施した結果、所属企業の健康投資レベルが高いと感じている人の方が、健康状態や仕事のパフォーマンスが良好であることが分かった。

【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

- 就活生及び転職者に対するアンケートを実施し、**企業が健康経営に取り組んでいることが就職先の決め手になると約6割が回答。**
- 求職者が**働く職場に望むもののトップ**は、**心身の健康を保ちながら働けること**であり、多様な価値観を持つ働く世代において健康経営が重要な要素となっていることがわかる。

Q. 企業が「健康経営」に関して取り組んでいるかどうか、「健康経営優良法人」の認定を取得しているかどうか、**就職先を決める際の決め手**になりますか。

※（ひとつだけ）
全く決め手になら

いない, 8.7

最も重要な決め
手になる, 8.4

あまり決め手になら
ない, 30.9

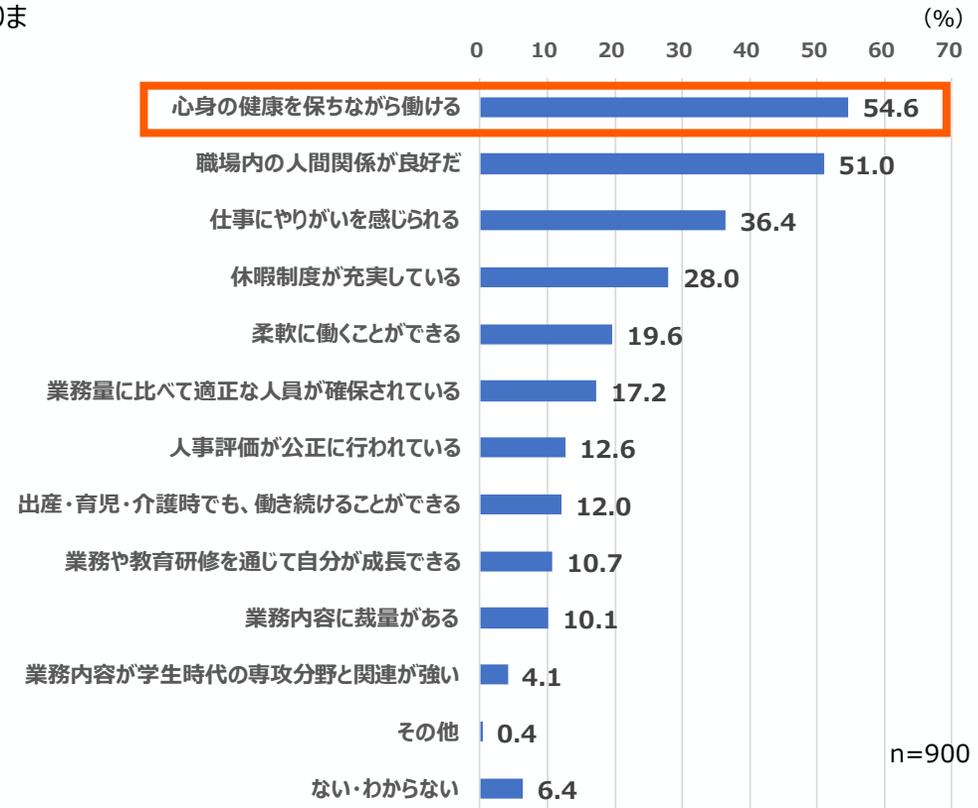
60.4%

重要な決め手
の一つになる, 52

%, n=900

※「健康経営」とはなにか*、「健康経営優良法人」「健康経営銘柄」のロゴを提示したうえでの回答。回答者に対して、以下を提示。
「健康経営」とは、従業員の心身の健康を企業の財産（経営資源）と考え、従業員一人一人が心身ともに健康で働くことが、企業の持続的な成長につながるという考え方をもった経営手法です。

Q. あなたが**働く職場に望むもの**はなんですか（3つまで）



採用活動に活用される健康経営

- 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。
- ビズリーチでは「健康経営優良法人」というワードを含んだ求人情報の検索が可能。
- 令和4年11月から、マイナビ転職はウェブサイトで「健康経営優良法人」の特集ページを新設。利用者は、「健康経営優良法人」に認定されている法人一覧から求人情報を検索可能。

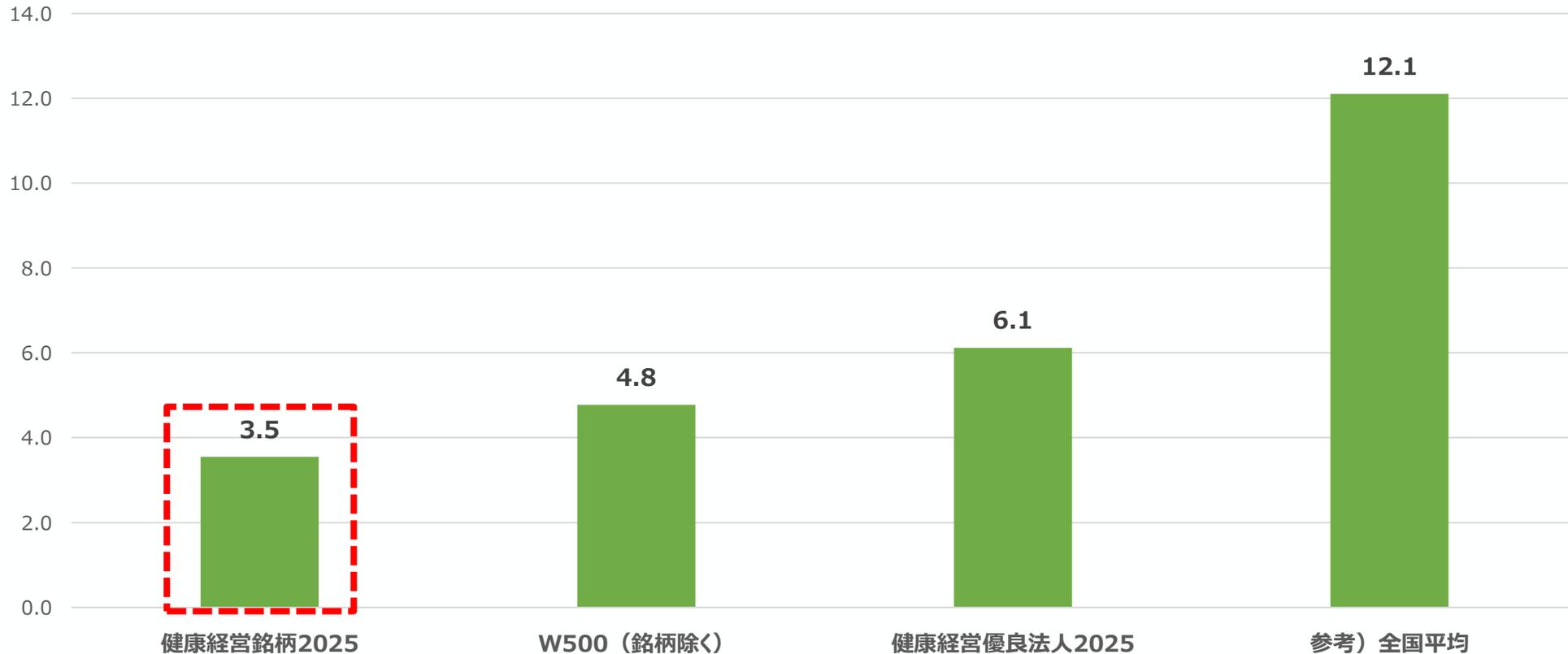


健康経営と離職率

- 健康経営度調査を分析すると、健康経営度の高い企業の方が離職率は低い傾向。
- 2023年における全国の一般労働者の離職率と比較しても低い傾向。

健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率

単位：%



※離職率の全国平均は「厚生労働省 2023年（令和5年）雇用動向調査」一般労働者の離職率に基づく。（健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）

※離職率=正社員における離職者数（Q9）/正社員数（Q7）を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出。

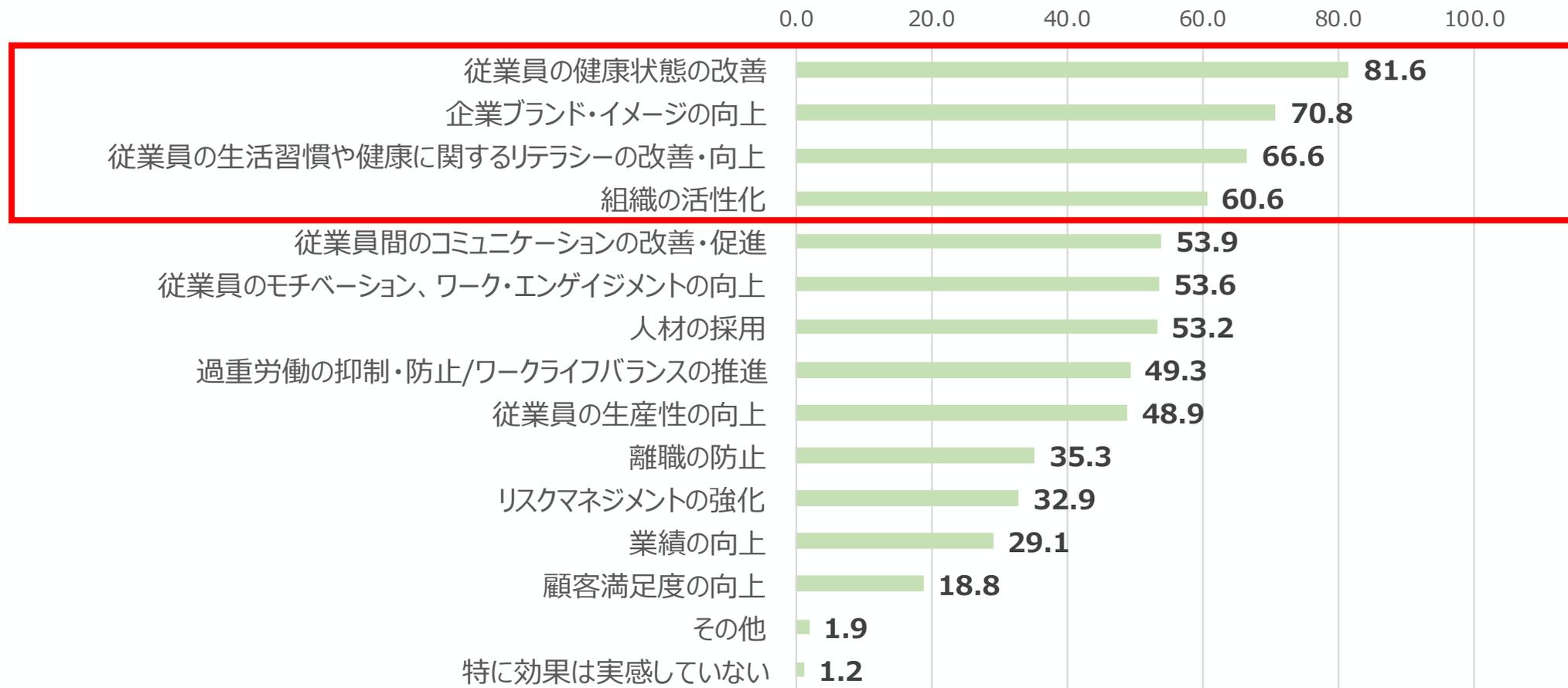
※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

実践企業の効果実感アンケート（中小規模法人部門）

- 健康経営に取り組んだことの効果についてアンケートを実施したところ、従業員の健康状態の改善、企業ブランドイメージの向上、従業員の生活習慣や健康に関するリテラシーの改善・向上、組織の活性化といった効果を実感したと回答する割合が高かった。

Q.健康経営に取り組むことでどのような効果を感じていますか。（いくつでも）〈中小規模法人部門〉

単位：%



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

中小企業における健康経営の実践による効果（取組事例）

- 健康経営に取り組み、従業員にとって働きやすい環境を整えることで離職防止に。
- 健康経営優良法人のブランドイメージが人材獲得につながり、採用倍率が上がったという事例もある。



A's 社会保険労務士法人

所在地 宮崎県 業種 専門・技術サービス業 従業員数 8名
<https://an-shige.com/>

健康経営の取り組み

- ① 終業時刻の15分前から帰宅できる仕組みで、極力残業しない職場づくり
- ② 職員全員が女性という職場特性に合わせて、就業中に女性の健康に特化した研修を実施



研修の様子

健康経営の実践による効果

- 法人立ち上げから8年、これまでの退職者は結婚を理由とした1名のみで、健康経営の取り組み以降の退職なし。
- 「働きやすい社労士事務所」というブランドイメージを構築し、大手企業とは違った魅力が採用につながっている。



日美商事株式会社

所在地 東京都 業種 卸売業 従業員数 23名
<https://www.nichibi-shoji.co.jp/>

健康経営の取り組み

- ① 責任者を設けて無関心層にも積極的にアプローチすることで、すべての従業員の健康意識を高める風土づくり
- ② 従業員の行動習慣アンケート分析に基づいた施策で有所見率を低減（26%⇒21%）



社内でのストレッチの様子

健康経営の実践による効果

- ブライツ500認定企業であることを前面に出して採用人材を募集、前年度比で採用倍率が4倍（495名以上）に増加。
- 結果、優秀な人材の獲得につながり、業績向上の兆しが見えてきている。



健康経営に対するインセンティブ措置（国）

- 令和5年から、「ものづくり補助金」をはじめ、**中小企業を対象とした以下の補助金審査の加点対象**や、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」における貸付対象に、「健康経営優良法人に認定された事業者」が追加された。

■ 中小企業向け補助金	補助対象	補助内容
ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金	中小企業等が取り組む、革新的な新製品・新サービス開発等を行うための設備投資等を支援する	補助率1/2※1もしくは2/3、 補助上限額750万～4,000万円※2 ※1 最低賃金引き上げに係る特例を適用した場合は補助率を2/3に引き上げ ※2 従業員数・申請枠により異なる。
IT導入補助金	生産性向上に資するITツール（ソフトウェア・サービス等）の導入を支援する	補助率原則1/2※、補助上限額150～450万円 ※枠・類型により異なる
事業承継・M&A補助金	事業承継に際しての設備投資や、M&A・PMIの専門家活用費用等を支援する	補助率1/3、1/2、2/3※ 補助上限額150万円～1,000万円※ ※枠・類型により異なる
Go-Tech補助金	中小企業等がものづくり基盤技術及びサービスの高度化に向けて、大学・公設試と連携して行う研究開発を最大3年間支援する	中小企業等は補助率2/3以内 通常枠：最大9,750万円 出資獲得枠：3年間合計3億円以下

■ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

資金の使いみち	「働き方改革」に取り組むために必要な設備資金や長期運転資金
融資限度額	7億2千万円
利率（年）	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営優良法人の認定を受けている方：2億7千万円まで 特別利率①（※） うちホワイト500又はブライト500の認定を受けている方：2億7千万円まで 特別利率②（※） 2億7千万円超 基準利率（※）
返済期間	<ul style="list-style-type: none"> 設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内） 長期運転資金：7年以内（うち据置期間2年以内）

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

健康経営に対するインセンティブ措置（地域）

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

<インセンティブ措置の数（令和3年度→令和4年度）>

自治体

公共調達加点評価（取組数：27→49）

- 公共工事、入札審査で入札加点

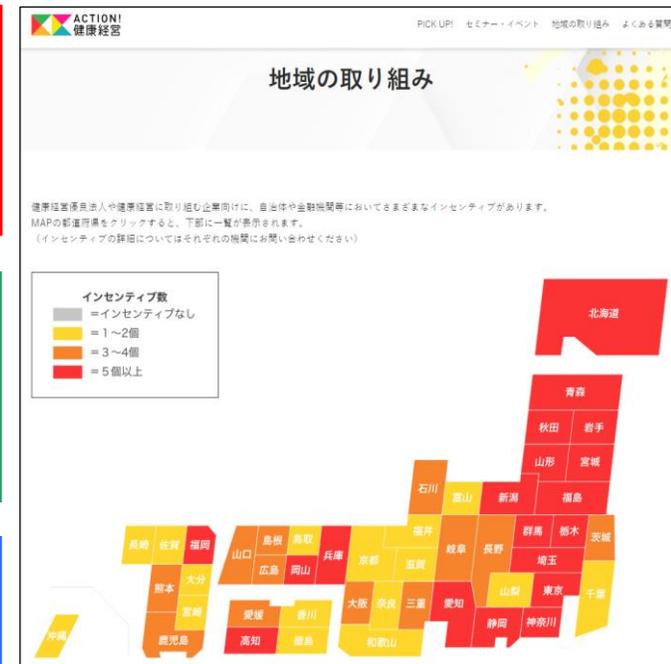
その他のインセンティブ（取組数：24→45）

- 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：84→96）

- 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



「アクション健康経営」
で検索ください。

目次

1.国の健康経営政策における推進背景

2.健康経営優良法人認定制度

I -概要

II -今年度の認定要件と改訂ポイント（健康経営優良法人）

3.健康経営推進による効果

4.各種資料情報等

健康経営優良法人認定制度公式ポータルサイト「ACTION！健康経営」

「働く」を明るく、「組織」を強く。

 **ACTION!**
健康経営



※こちらのWEBサイトのコンテンツは随時拡充予定。
健康経営に関連する情報を広く公表。

<https://www.kenko-keiei.jp/>



健康経営関連の資料やデータについて

経済産業省では、健康経営について、取り組み事例などを紹介した冊子をHPで公表しています。

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

★健康経営に取り組む企業のみなさま向け

①ガイドブック・ガイドライン

- ・大企業・経営者向け
- ・中小企業向け
- ・健康経営を継続して行っており、効果分析や評価方法を模索している企業向け

②事例集

- ・健康経営銘柄選定、健康経営優良法人（中小規模法人部門）、自治体による顕彰制度等の事例

③その他の項目

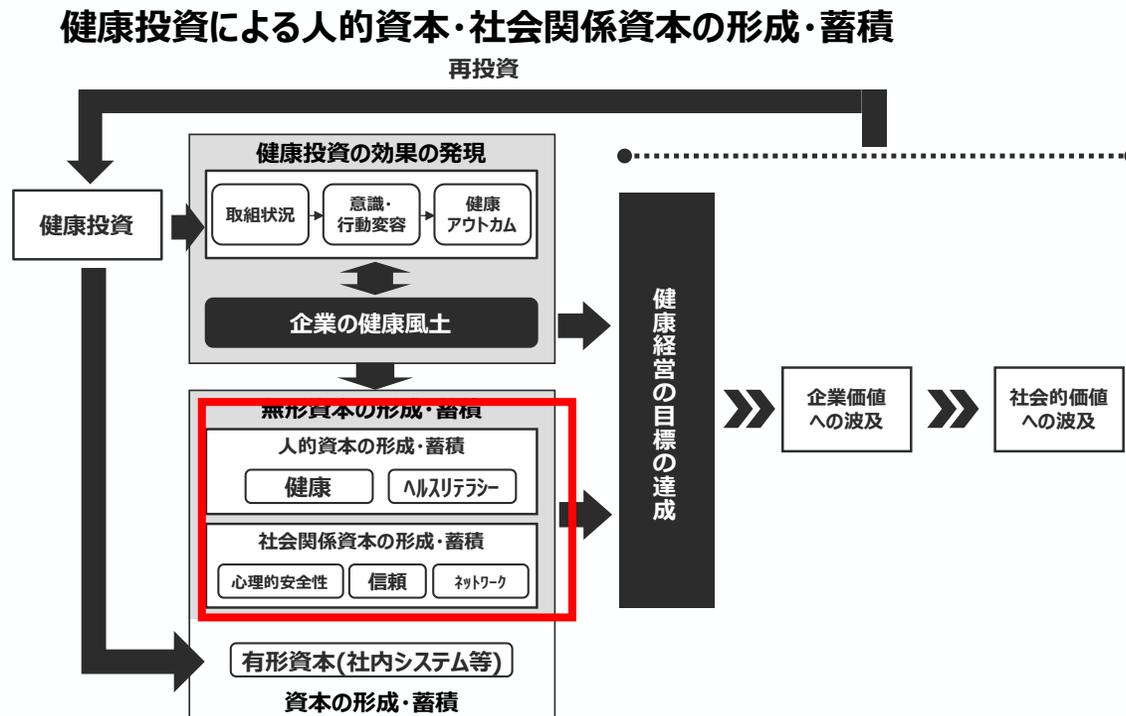
- ・健康経営オフィスレポート
- ・健康経営における女性の健康の取り組みについて



健康経営ガイドブック2025

「健康風土」や「社会関係資本」等の新たなポイントを加え、9年の蓄積を辞書化

- 「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」の内容を更新し、一体化。
- 主な改訂内容としては、**健康投資による人的資本・社会関係資本の形成・蓄積を明示化**。
また健康経営の実践手法、健康経営戦略マップの具体的な作成方法を明記。
- 健康経営は、**人的資本と社会関係資本という2つの無形資本への投資**を通じて、**企業価値向上を目指す経営手法**であり、**人的資本経営の土台**となること等を伝えている。



企業の健康風土

健康に関する共通の考え方や行動様式を生み出す、その企業独特の環境

人的資本

個人のスキル、能力（教育及び暗黙知を含む）、健康状態、従業員の仕事に対する心理的な状態

社会関係資本

従業員間や組織内の相互の信頼やネットワーク、心理的安全性が高い関係性

※ ACTION！健康経営HP（<https://kenko-kieei.jp/5171/>）よりダウンロード可能



健康経営に取り組む中小企業の事例集

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2025の取り組み事例集**を作成

認定法人取り組み事例集 2025 中小規模法人部門



CASE 02



izak
株式会社アイザック・トランスポート

株式会社アイザック・トランスポート

所在地 富山県富山市
従業員数 111名
業種 サービス業

**長距離運転手の特徴や課題に寄り添った
取り組みで働きやすい環境を構築**

◎業界のネガティブなイメージを払拭し、
運転手の健康状態を改善

当社は産業系業物の収集、運搬を行う会社であり、イメージが良くない業界に属しています。経路が遠く離れた「産廃業者だらけ」というネガティブな雰囲気を嫌い、ポジティブなイメージを持ってもらうための社内外の活動にはもともと積極的に取り組んでいました。

そうした中で、健康保険協会から健康宣言をしないか、と話をもらったことが健康経営への取り組みのきっかけでした。内容を再見し、従来行ってきた活動をベースに十分自社でもやれそうだな、と感じ、取り組みを始めました。さらに、当時の保険会社の担当者から健康経営をやらないか、と声をかけられ、手厚いサポートもいただきたながら、優良法人への申請



①

人間ドックや労働時間の詳細な管理で、長く勤めてもらえるようにも行うようになりました。当初は社外アパレルの意味合いが強かったのですが、特に運転手の健康状態は他の従業員と比べて悪い傾向にあり、こうした状況を改善できればと思い、継続して健康経営に取り組んでいます。

当社では人間ドックを会社負担にて毎年受診できるように整備しています。従業員は昔、人間ドックが当たり前になるくらいに受けられており、一般的には毎年無償で受診できないことを知らない者も多いのではないのでしょうか。担当部長の声がきっかけでこの取り組みを開始しましたが、やはりよりはやくはやくが早期発見につながるし、病気を早く発見してしまふことの方が心苦しいので、今も継続しています。

②人手不足のなかで低い離職率を実現

視察に来た方から、社内の掲示物等を見て「健康経営優良法人の認定をとっているんだね」と言われることもあり、見ている人は知っているのだが、感じます。正社員、働きやすい環境を形成できているのではないかと感じており、業界としては運転手不足が課題となつていますが、当社の運転手の離職率は平均して3年に1名程度、とても低いのです。



間の制限により、宿泊せざるを得ないケースが増えています。そうすると健康的とは言えない飲食を行う頻度も増え、健康管理の難しさは増えています。当社では現在、35歳以上の従業員の半数以上のBMIが25を超えています。こうした従業員を減らすべく、朝礼に参加する従業員は、原則ラジオ体操を行うことになっています。このように、業界や職種の特徴や特有の健康課題の元で行える取り組みの検討・工夫を進めています。さらに、社内サイクリング機器、シャワールーム、男女別々の休憩室を配備し、運転手が会社に戻ってきたときに過ごしやすい環境づくりも意識しています。喫煙率の改善についても難しさを感じているものの、できる限りサポートしたいと考えています。また、気運に合わせてフランクに作業服や靴、ドリンクの支給なども行っていますが、こうした取り組みも継続していきたいです。



<https://www.izak-transport.jp/>



アイコンの説明

- ① きっかけ
- ② 取り組み
- ③ ポイント
- ④ 効果
- ⑤ 今後の展望

※ ACTION ! 健康経営HP (.jp/https://kekno-keieireport/5273/) よりダウンロード可能



「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

仕事と介護の両立支援を企業経営上どのように位置づけるか、経営者向けの情報を整理したガイドラインを策定し、2024年3月に公表

I. はじめに ガイドライン策定に当たって

- ① ガイドライン策定に至った社会的背景
- ② ガイドラインが目指すもの・アプローチする対象

II. 企業が経営面において 仕事と介護の両立に取り組む意義

- ① 企業経営としての仕事と介護の両立の重要性
- ② 仕事と介護の両立支援が企業に与える影響

III. 仕事と介護の両立に関する 従業員や企業の現状・課題

- ① 仕事をしながら介護に直面する従業員の実情・企業への期待
- ② 仕事と介護の両立支援に関する企業の現状・課題

IV. 企業が取り組むべき 介護両立支援のアクション

- ① 企業における介護両立支援の全体像
- ② 全企業が取り組むべき3つのステップ
- ③ 企業独自の取組の充実
- ④ 外部との対話・接続



▼ガイドラインの詳細はこちら▼



▼参考資料集はこちら▼



<各資料の位置づけ>

ガイドライン …企業経営における仕事介護の両立の意義、現状・課題、アクション、先進事例を含めてまとめたもの。

概要版 …本編の各章ごとに1～2メッセージを抜粋し、図表を交えてガイドラインのポイントをまとめたもの。

参考資料集 …仕事と介護の両立支援に関連した「先進企業事例」、「支援施策」、「データ・資料」をまとめたもの。

健康経営優良法人認定制度 申請方法に関するお問い合わせ

健康経営優良法人認定事務局（日本経済新聞社）

窓 口：株式会社日経リサーチ

住 所：〒101-0047

東京都千代田区内神田2-2-1 鎌倉河岸ビル

電 話：03-5296-5172

（お問い合わせ受付時間：平日10時～17時30分）

E-MAIL：

大規模法人部門について health_survey@nikkei-r.co.jp

中小規模法人部門について kenkoujimu@nikkei-r.co.jp

ご清聴ありがとうございました

バイオ・医療機器技術振興課では、**健康経営関連情報**に加えて、関西を中心とした医療機器、再生医療、バイオ、ヘルスケア関連のイベント・公募情報もホームページとメールマガジンにて提供しております。是非、ご活用ください。

☆ホームページ（健康経営関連情報）



☆メールマガジン登録

