

# 「健康経営優良法人2025」について

令和6年8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 - 近畿管内の動向**

**III - 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**

**4. 各種資料情報等**

# 1. ヘルスケア政策の目指すべき姿

# 健康経営推進の政策的背景

**健康・医療戦略**・・・政府が講ずべき今後の医療・健康政策の方針

→「**国民の健康寿命の延伸**」をテーマに、基本理念として下記2点を掲げ、  
それを通じた経済成長を図る。

【基本理念】

- (1) 世界最高水準の医療を提供するための研究開発
- (2) **健康長寿社会の形成に資する新産業創出**

→ (2) の具体的な方向性：官民共同の協議体としての「**健康・医療新産業協議会**」において、下記2点の支援に注力。

① **健康投資の促進**（「健康」へのニーズの拡大）

→ **健康経営・健康投資の推進**

（**健康投資ワーキンググループ**で健康経営各顕彰制度の設計を行う。）

② **適正なサービス提供の環境整備**（「健康」に資するヘルスケアサービスの創出）

（新事業創出ワーキンググループでヘルスケアサービス創出に関する支援を行う。）

# 健康経営政策の更なる推進

## 経済産業政策の新機軸

これまでの小規模、短期的な政策の反省を踏まえて、**大規模・長期・計画的な支援**で**日本のあるべき姿に必要な政策**対応を、**経済産業政策の「新機軸」**として2021年より始動。

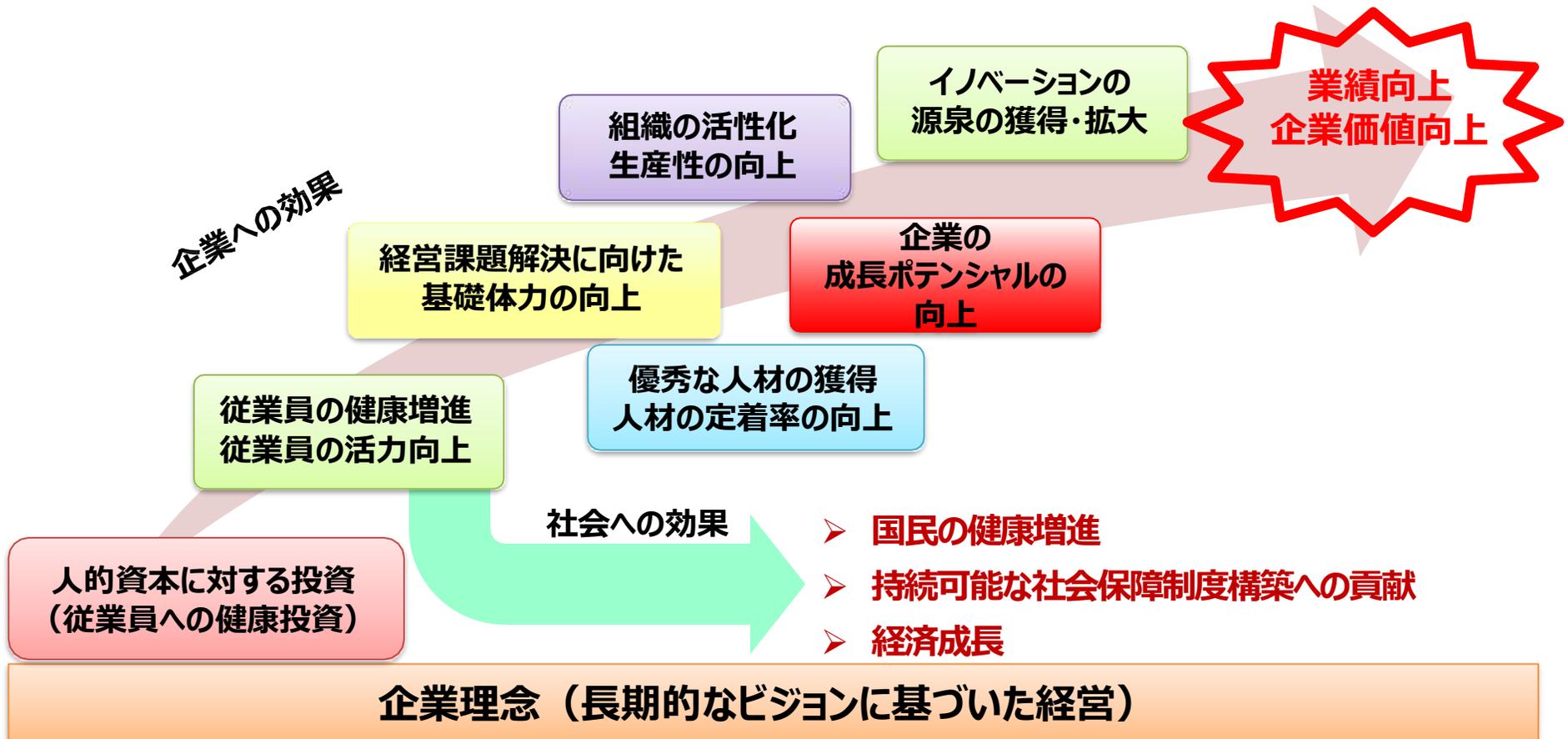
### 令和6年6月7日：経済産業政策新機軸の第3次中間整理

→国や世界全体で解決すべき経済社会課題（ミッション）について、日本の貢献可能性を踏まえて、官民で長期的な以下**8点のミッション**を掲げて、目標や戦略を共有。**推進を強化**することとする。

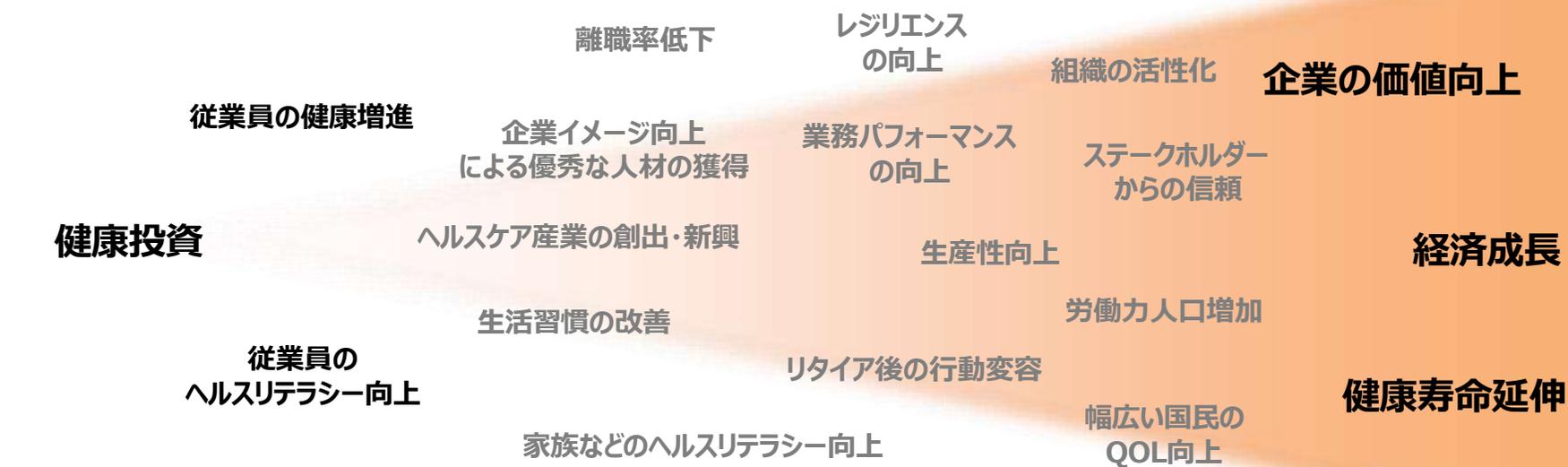
- ① 炭素中立型社会の実現
- ② デジタル社会の実現
- ③ グローバル化・経済安全保障の実現
- ④ **新しい健康社会の実現**
- ⑤ 少子化対策に資する地域の包摂的成長
- ⑥ 災害に対するレジリエンス社会の実現
- ⑦ バイオものづくり革命の実現
- ⑧ 成長志向型の資源自立経済の確立

# 「健康経営・健康投資」とは

- 健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。**
- 健康投資とは、**健康経営の考え方**に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に**業績向上や組織としての価値向上へ繋がる**ことが期待される。



# 健康経営の目指すべき姿と今後の方向性



日本経済社会を支える  
基盤としての健康経営



- 健康経営の可視化と質向上**  
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等)
- 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
- 健康経営の社会への浸透・定着**  
中小企業への普及拡大  
制度運営の完全民営化

20XX年度

## **2. 健康経営優良法人認定制度について**

# I. 概要

# 健康経営の顕彰制度

●経済産業省は各顕彰制度（健康経営銘柄、健康経営優良法人）の創設を通じて、**健康経営に取り組む法人を見える化**。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戦略的に取り組んでいる企業」として**社会的に評価を受けることができる環境を整備**。

## 顕彰制度の種類

- 健康経営銘柄（東京証券取引所の上場会社を対象）
- 健康経営優良法人（大規模法人部門、中小規模法人部門）

※大規模法人部門上位法人には「ホワイト500」、  
中小規模法人部門上位法人には「ブライト500」「ネクストブライト1000」の冠をそれぞれ付加する。



# 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（ブライト500、ネクストブライト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。

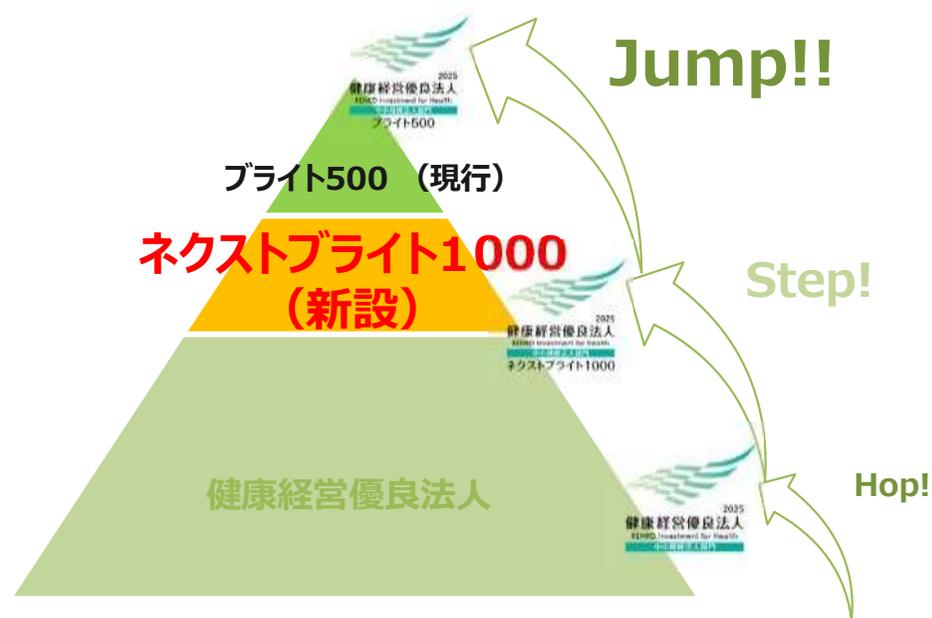


# 新たな顕彰枠の設定

- 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」との意図を込めた名称で、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

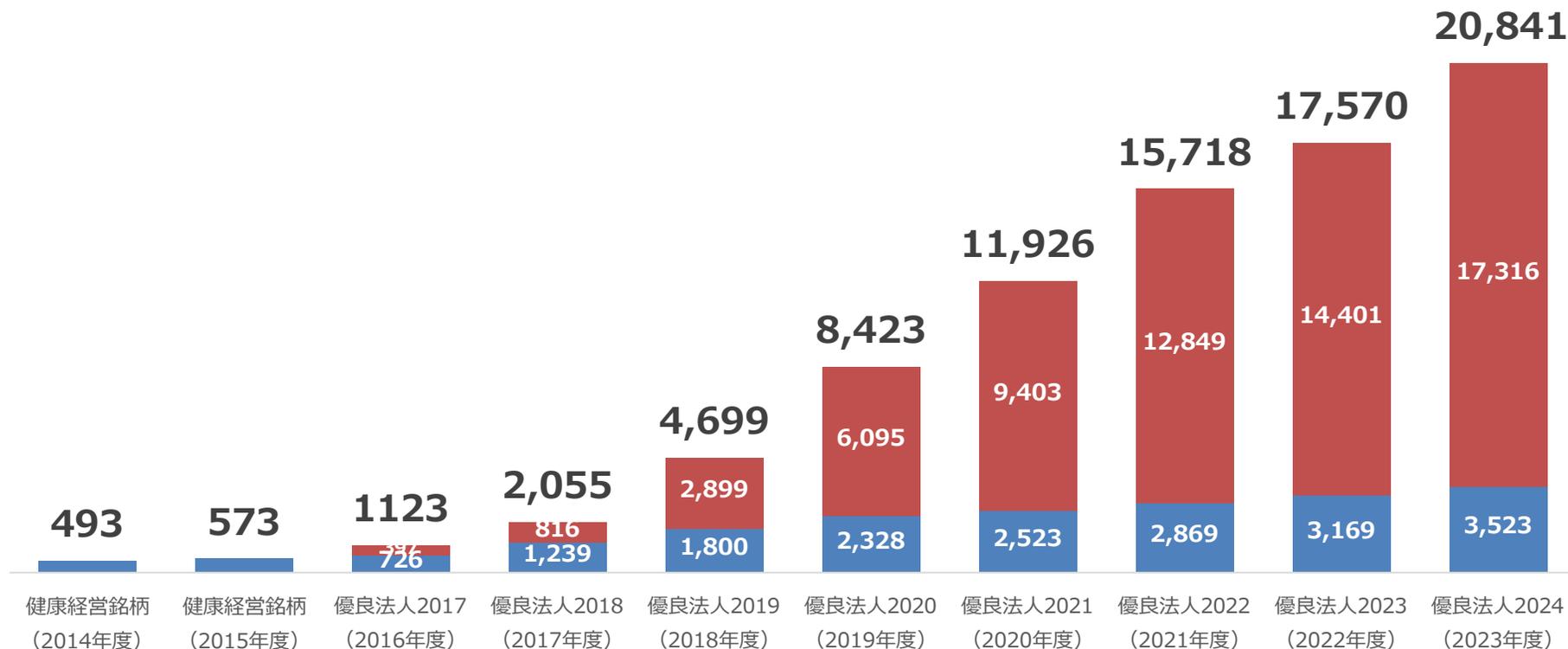
# 健康経営の広がり

- 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。
- 2023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。**
- 2022年度認定法人で働く**従業員数は837万人。(日本の被雇用者の約15%)**

■ 大規模（健康経営度調査回答数）

■ 中小規模法人（健康経営優良法人認定申請数）

※令和5年11月時点



➤ 健康経営の更なる発展に向け、2022年度から補助事業化し、日本経済新聞社が事務局を運営。

# 令和5年度健康経営優良法人(中小規模法人部門)について

● 健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)の申請数は、前回から2,915件増加の17,316件。  
認定数は、前回から2,721件増加の16,733件。

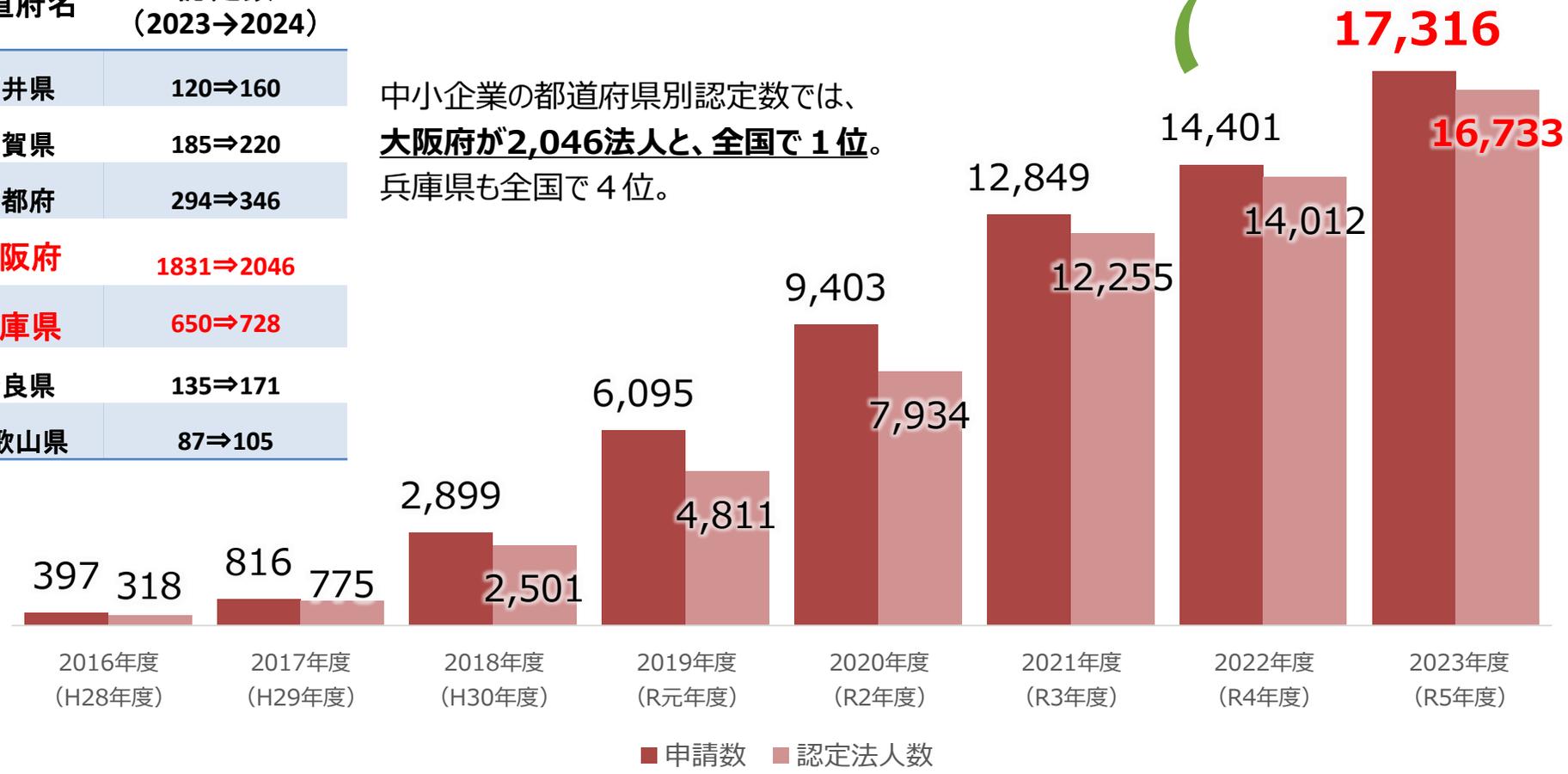
## 健康経営優良法人(中小規模法人部門) 申請・認定状況の推移

(令和6年3月時点)

都道府名	認定数 (2023→2024)
福井県	120⇒160
滋賀県	185⇒220
京都府	294⇒346
<b>大阪府</b>	<b>1831⇒2046</b>
<b>兵庫県</b>	<b>650⇒728</b>
奈良県	135⇒171
和歌山県	87⇒105

中小企業の都道府県別認定数では、**大阪府が2,046法人と、全国で1位。**  
 兵庫県も全国で4位。

申請数：+2,915件  
 認定数：+2,721件



## Ⅱ．近畿管内の動向

# 近畿経済産業局管内2府5件の現況

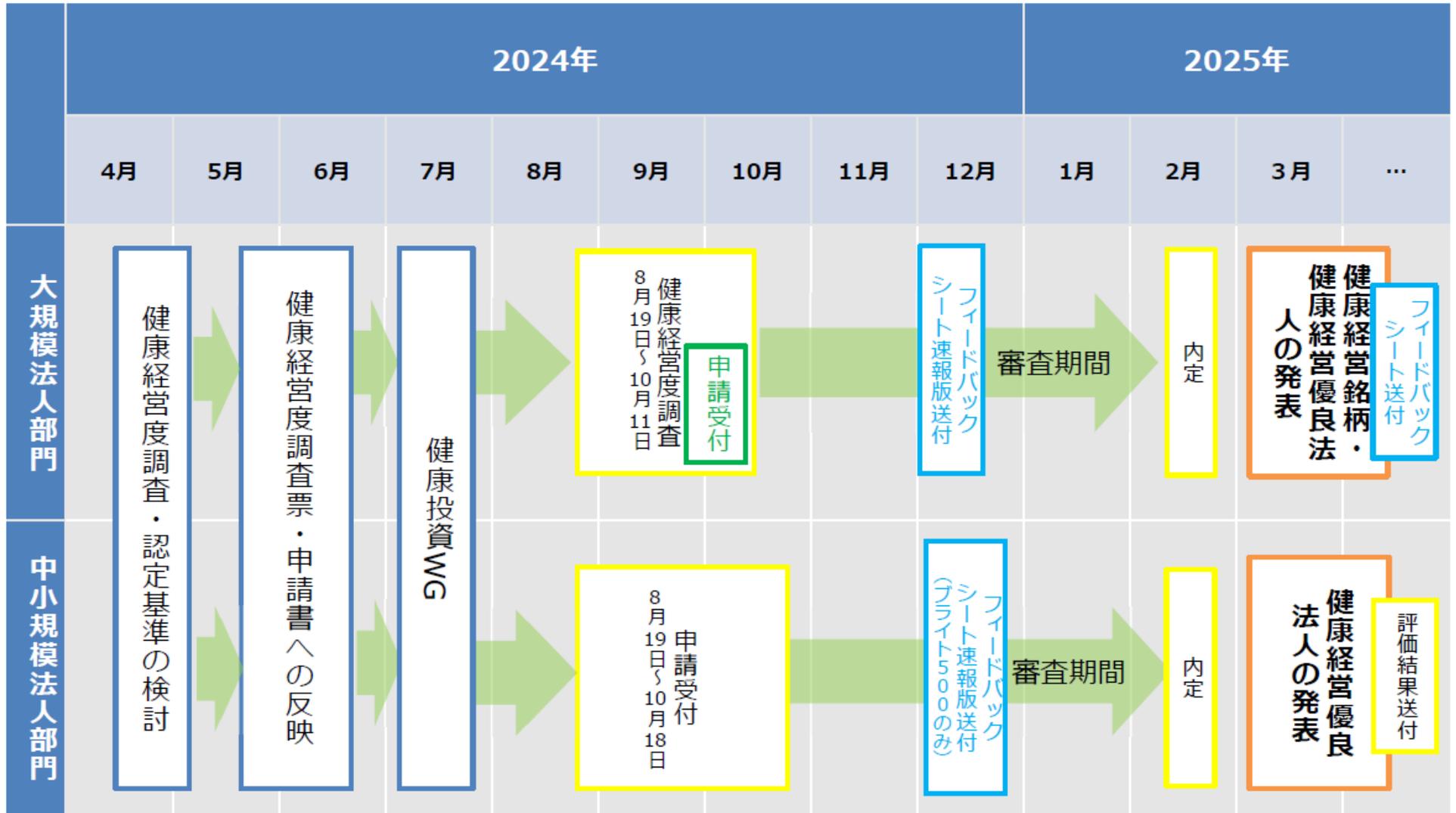
- 府県別では、滋賀県、福井県、奈良県、和歌山県の順に前年度比が高い。
- 全府県で前年よりも認定数が増加！

認定数 府県名	ホワイト 500 2024	ホワイト 500 2023	前年 度比	全国 構成比	大規模 2024	大規模 2023	前年 度比	全国 構成比	ブライ ト 500 2024	ブライ ト 500 2023	前年 度比	全国 構成比	中小 規模 2024	中小 規模 2023	前年 度比	全国 構成比	合計 2024	合計 2023	前年 度比	全国 構成比
福井県	0	0	－	0%	15	13	115%	0.6%	5	5	100%	1.0%	155	115	135%	1.0%	175	133	132%	<b>0.9%</b>
滋賀県	0	0	－	0%	22	22	100%	0.9%	4	8	50%	0.8%	216	177	122%	1.3%	242	177	137%	<b>1.2%</b>
京都府	14	15	93%	2.8%	34	30	113%	1.4%	13	15	87%	2.6%	333	279	119%	2.0%	394	339	116%	<b>2.0%</b>
大阪府	47	48	98%	9.4%	266	225	118%	10.7%	41	36	114%	8.2%	2,005	1,795	112%	12.4%	2,359	2,104	112%	<b>12.0%</b>
兵庫県	7	8	88%	1.4%	65	60	108%	2.6%	15	17	88%	3.0%	713	633	113%	4.4%	800	718	111%	<b>4.0%</b>
奈良県	2	3	67%	0.4%	13	9	144%	0.5%	6	5	120%	1.2%	165	130	127%	1.0%	186	147	127%	<b>0.9%</b>
和歌山 県	0	0	－	0%	5	4	125%	0.2%	0	1	0%	0%	105	86	122%	0.6%	110	91	121%	<b>0.6%</b>
<b>合計</b>	<b>70</b>	<b>74</b>	95%	14.0%	<b>420</b>	<b>363</b>	116%	16.9%	<b>84</b>	<b>87</b>	97%	16.8%	<b>3,692</b>	<b>3,215</b>	115%	22.7%	<b>4,266</b>	<b>3,709</b>	115%	<b>21.6%</b>

### **Ⅲ. 今年度の認定要件と改訂ポイント (健康経営優良法人)**

# 令和6年度健康経営顕彰制度のスケジュール

- 「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。



# (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

# 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	フ ラ イ ト 5 0 0 ・ ネ ク ス ト プ ラ イ ト 1 0 0 0 は 左 記 ① ～ ⑮ の う ち 1 3 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④～⑦のうち 1項目以上			
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方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(④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			
			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							
⑭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		

# 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	左記①～⑧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	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（実質100%）	左記②～⑩のうち13項目以上	左記①～⑩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 ※「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)		
	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 ※「生活習慣病予備群等への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること		
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み		
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み		
⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み					
感染症予防対策		⑮感染症予防に関する取組			
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）	※監査事項参照		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	

# 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を期待される。
- 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）

# 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
<b>3(1)</b> 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
<b>3(2)</b> 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
<b>3(3)</b> 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」 ～「⑩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）

- 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 <b>小規模事業者</b>	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	<b>5人以下</b>

# 不認定理由（中小規模法人部門）

- 中小規模部門においては、未入金を除き約8割の法人が必須項目の不適合により不認定となっている。不認定内訳としては、「健康宣言の実施」、「健康経営の具体的な推進計画」が多い。
- 選択項目の適合数未達による不認定理由としては、①従業員の健診受診100%、②受診勧奨、③50人未満の事業場のストレスチェックの3項目中2項目を求める項目未達が多い。

不認定理由	件数
必須項目不適合による不認定	327
選択項目数不適合による不適合	76
未入金	180

不適合理由 内訳（重複あり）	件数
誓約事項記載なし・違反等	26
保険者記載なし・誤り等	33
法人全体の回答範囲でない	6
<b>健康宣言の実施</b>	<b>157</b>
健康宣言の社内への発信	15
健康宣言の社外への発信	20
経営者自身の健診受診	12
健康づくり担当者の設置	6
(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	44
<b>健康経営の具体的な推進計画</b>	<b>78</b>
受動喫煙対策に関する取り組み	21
健康経営の取り組みに対する評価・改善	11
<b>①～③2項目以上 未達成</b>	<b>68</b>
④～⑦1項目以上 未達成	1
⑧～⑮4項目以上 未達成	11
①～⑮7項目以上 未達成	7

- 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](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。
- ◆個人情報とは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		

# 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。
- ◆06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(501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

大規模

- 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	特に行っていない ⇒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		%

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		%

### 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

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

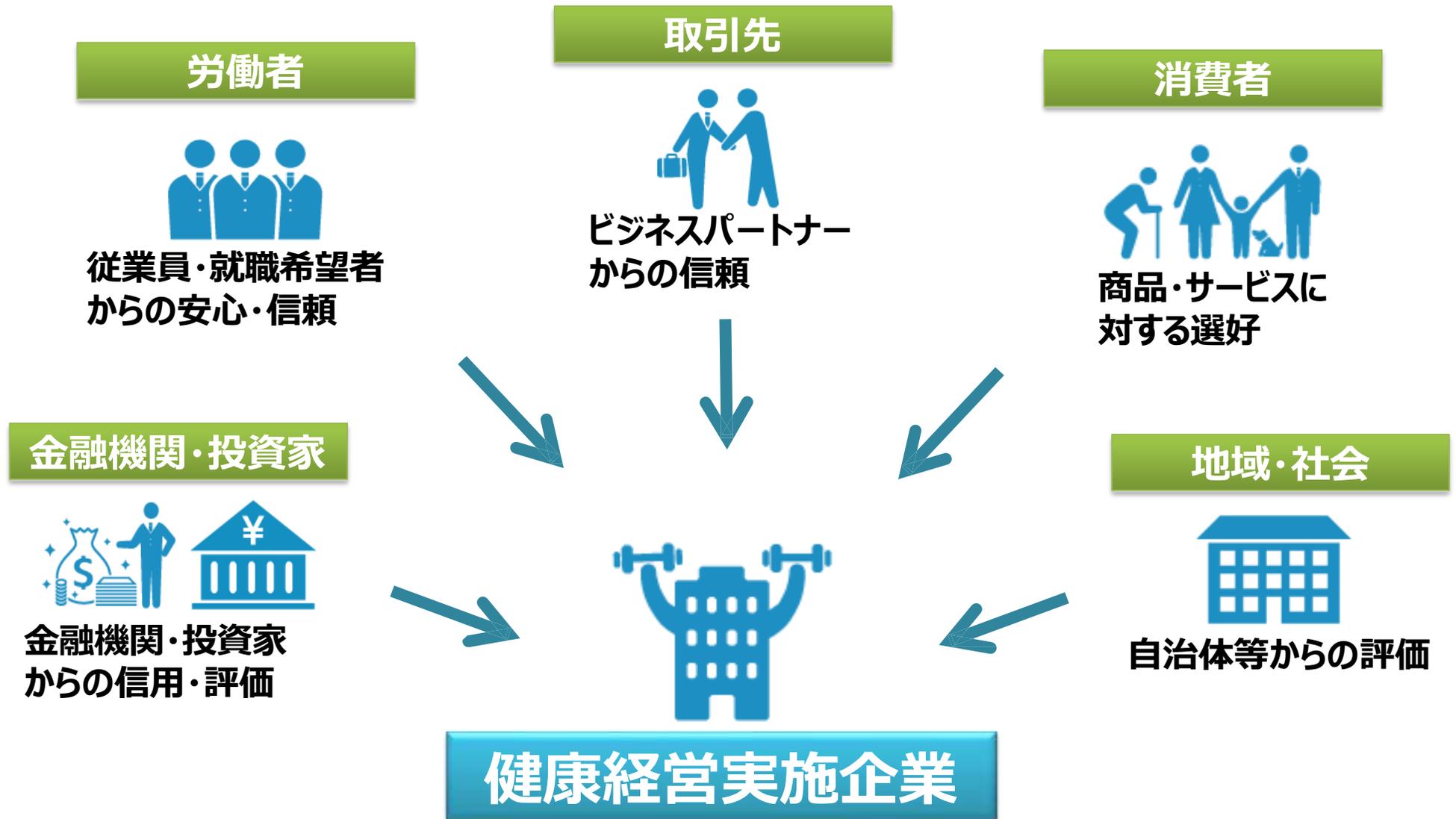
SQ2. (Qで「7. 従業員研修」「8. 管理職研修」を実施の場合) それぞれの全従業員または全管理職に対する2023年度の実施率(参加率)をお答えください。

◆ 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"/>	%

### **3. 健康経営推進による効果**

# 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4年度調査に回答した上場企業のうち約7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・転職サイトのマイナビ転職は、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

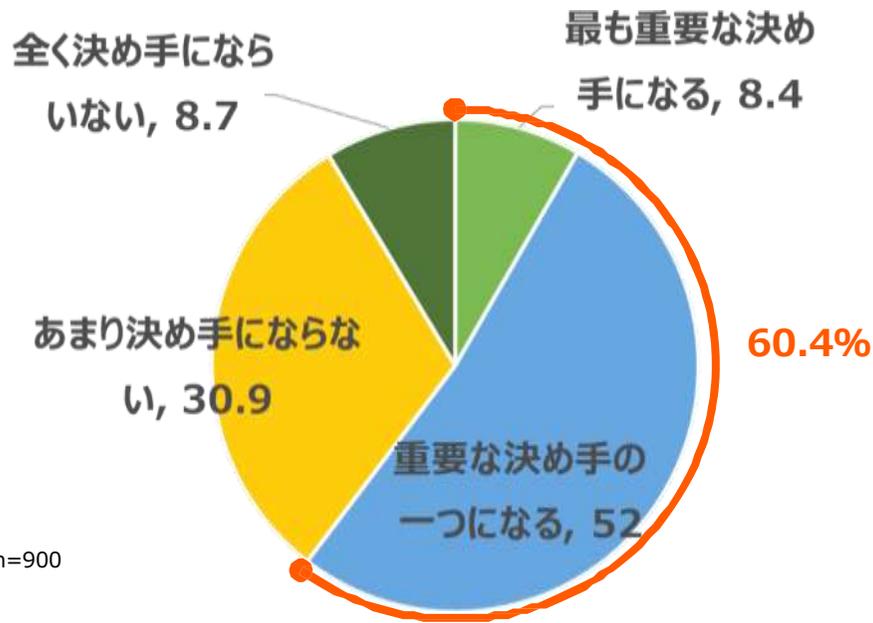
- **サプライチェーンにおいて取引先企業の健康経営を支援する取組が拡大。**
  - 各社が代表者名で、取引先へのノウハウ提供等に取り組む旨をパートナーシップ構築宣言により公表。
- **国の補助金等の対象において健康経営企業を追加する動きが拡大。**
  - 「ものづくり補助金」等の補助金の加算対象や日本政策金融公庫の貸付対象に健康経営優良法人が追加。
- **各地域において企業の健康経営を支援する自治体、金融機関が増加。**
  - 自治体のインセンティブ：顕彰制度 138カ所、公共調達加算 49カ所、奨励金や補助金 45カ所
  - 金融機関のインセンティブ：融資や保証料の優遇 96カ所

※いずれも令和4年度時点の数値。

# 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）



%, 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）



n=900

- 昨年秋から、マイナビ転職がウェブサイトで「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。

**PICK UP!**

## 経済産業省が推進する 健康経営優良法人とは？



2022  
健康経営優良法人  
Health and productivity



2022  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500



2022  
健康経営優良法人  
Health and productivity



2022  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ブライト500

※このマークは商標登録はしていません。



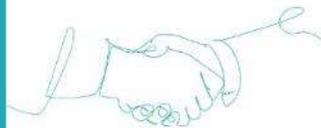
2016年、経済産業省により創設された「健康経営優良法人認定制度」。地域の健康経営に励んだ取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

健康経営に取り組み優良な法人を「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体系的な視点で考え、革新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機構を整備することを目標としています。

[マイナビ転職に掲載中の「健康経営優良法人」の求人はこちら](#)

**RECRUIT**

### 「健康経営優良法人」の求人



健康経営優良法人に認定されるということは、その企業や団体が従業員を大切にしているという証し。

マイナビ転職では、健康経営優良法人に認定された企業や団体の求人をまとめています。ぜひチェックしてみてくださいね！

北海道	北海道 >
東北	青森県 > 岩手県 > 宮城県 > 秋田県 > 山形県 > 福島県 >
北関東	茨城県 > 栃木県 > 群馬県 >
首都圏	埼玉県 > 千葉県 > 東京都 > 神奈川県 >
甲信越	新潟県 > 山梨県 > 長野県 >
北陸	富山県 > 石川県 > 福井県 >
東海	岐阜県 > 静岡県 > 愛知県 > 三重県 >
関西	滋賀県 > 京都府 > 大阪府 > 兵庫県 > 奈良県 > 和歌山県 >
中国	鳥取県 > 島根県 > 岡山県 > 広島県 > 山口県 >
四国	徳島県 > 香川県 > 愛媛県 > 高知県 >
九州	福岡県 > 佐賀県 > 長崎県 > 熊本県 > 大分県 > 宮崎県 > 鹿児島県 > 沖縄県 >

- 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。

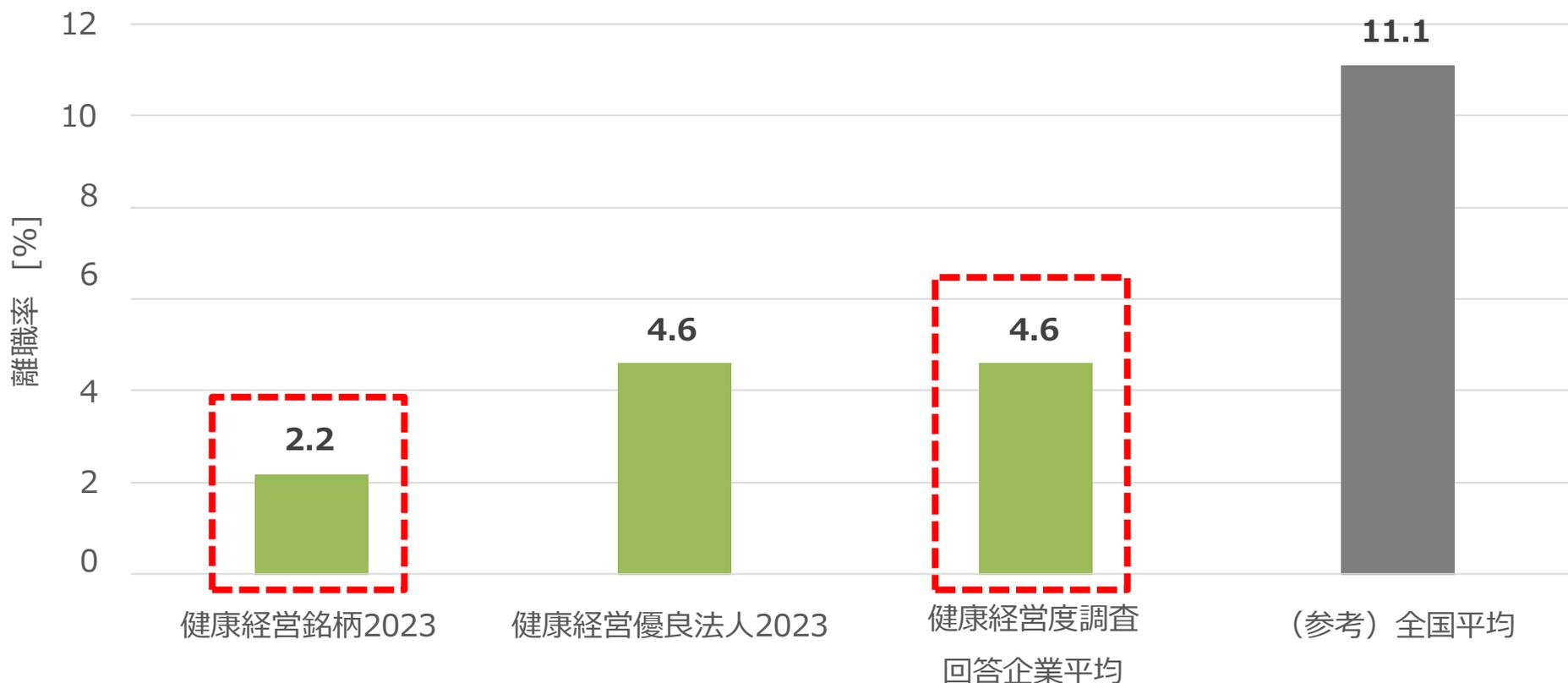
HelloWork Internet Service  
ハローワーク インターネットサービス

[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		「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業を認定する制度のマークです。 なお、本制度に連続して5年以上認定を受ける企業には、認定期間等に応じて認証マークの色にブロンズ、シルバー、ゴールドが付与され、更にこれらの連続認定企業のうち従業員の週1回以上のスポーツ実施率が65%以上の企業には、ブロンズ+、シルバー+、ゴールド+が付与されます。
15	健康経営優良法人		経営的な視点から従業員の健康保持・増進に積極的に取り組む「健康経営優良法人」として認定された法人が使用できるロゴマークです。 「健康経営」を実践することは、従業員の健康状態の改善を通じた活力や生産性の向上、更には組織の活性化等につながると期待されます。

- 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。
- 2021年における全国の**一般労働者の離職率と比較しても低い**傾向。

### 健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率



※離職率の全国平均は「厚生労働省 2021年（令和3年）雇用動向調査」に基づく。（ただし健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）  
※離職率=正社員における離職者数/正社員数を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出  
※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

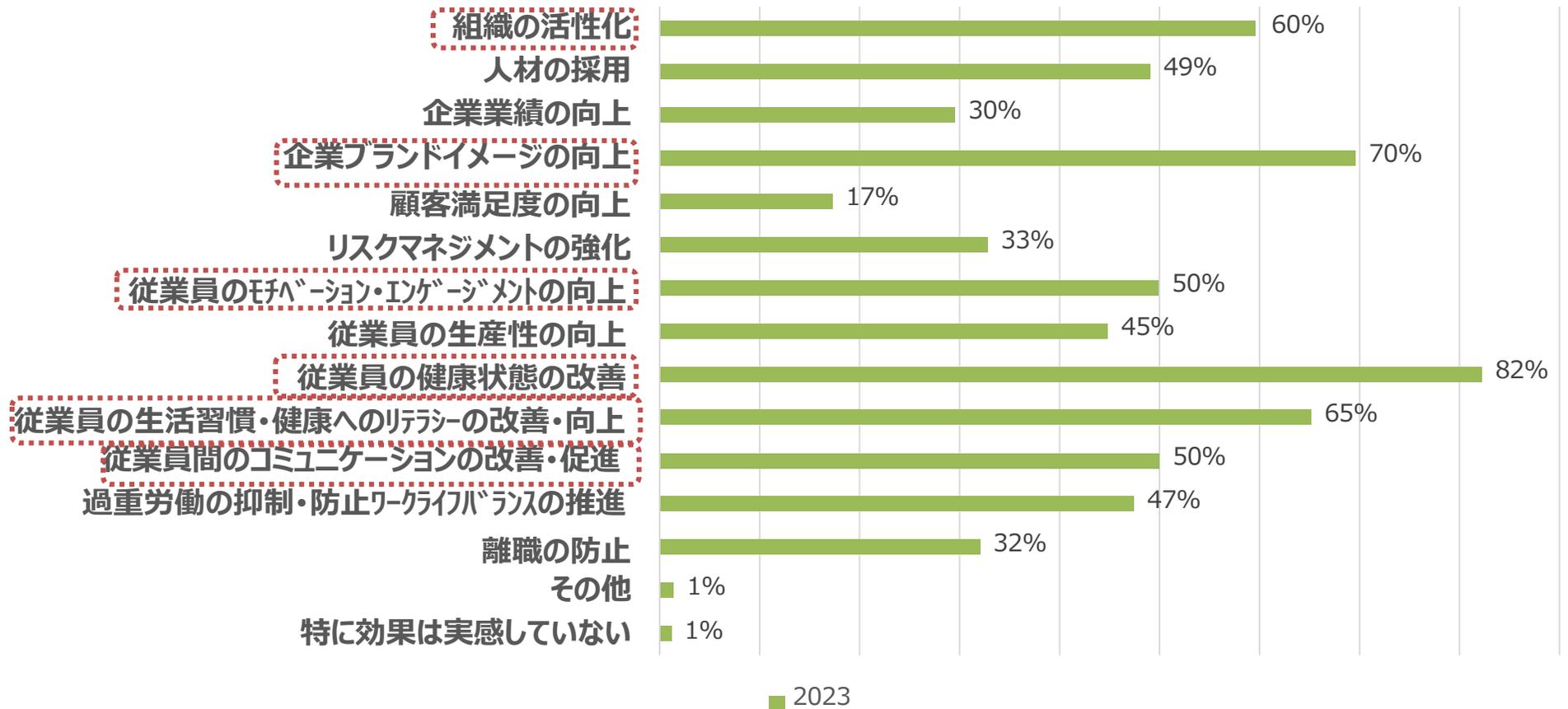
# (参考) 健康経営に取り組んだことによるメリット (中小企業向けアンケート)

- 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、従業員の健康状態改善や、ヘルスリテラシー向上、企業ブランドイメージ向上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>

N=6,373

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90%

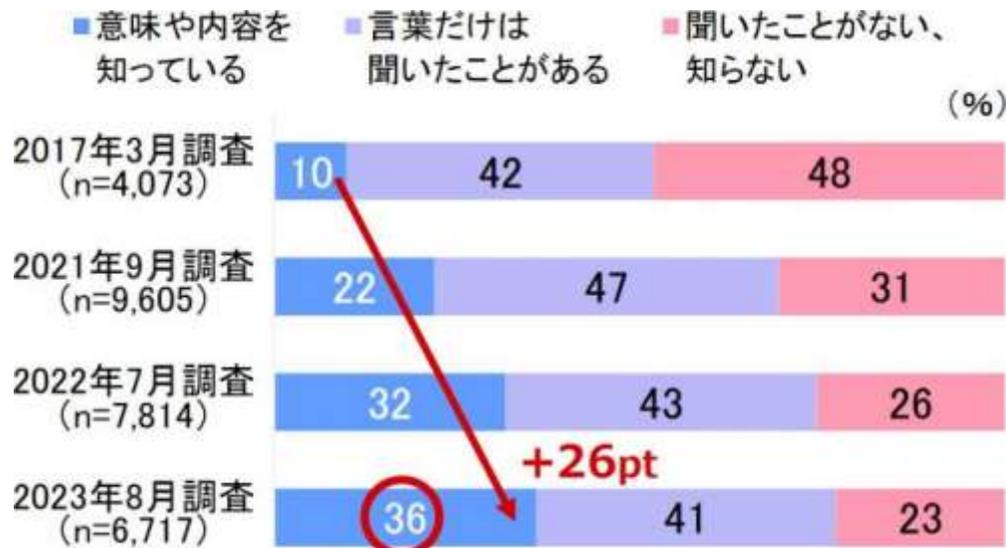


※令和4年度健康経営優良法人(中小規模法人部門)の回答のうち、無回答を除いた回答数で作成

# 中小企業における健康経営の認知度の変化

- 大同生命の中小企業向けアンケート調査によると、健康経営の認知度は年々向上しており、「**意味や内容を知っている**」割合は6年前と比べ、**26%向上**した。また、「聞いたことがない、知らない」割合は48%から23%まで低下。
- 健康経営の効果については、取組年数が不明ながらも**従業員の満足度、コミュニケーションの改善に「大いに効果があった」・「効果があった」の合計が3割**を超えている。

## 健康経営の認知度



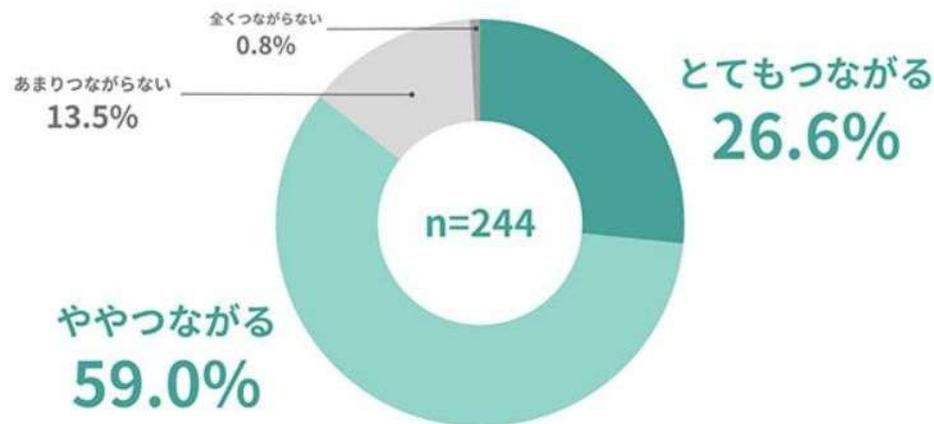
## 健康経営の効果

	回答件数	(%)				
		大いに効果があった	効果があった	どちらともいえない、わからない	効果がなかった	全く効果がなかった
従業員の満足度向上	4,451	33	36%	59	41	
コミュニケーションの改善	4,395	31	34%	60	52	
ワーク・エンゲージメントの向上	4,304	25	28%	66	51	
新規人材の採用	4,190	14	16%	64	12	9

# 今後の効果検証にあたっての示唆

- 健康経営は**会社の業績向上につながると感じている担当者は約85%\***。他方で、**デメリットとして、費用対効果が分かりにくいと感じている担当者が66%**であった。
- 今後、費用対効果の高い調査設問を設計していくためにも、健康経営の**効果に対する検証を積極的に実施する必要性**が示唆された。

健康経営は会社の業績向上につながると思えますか。



※「とてもつながる」、「ややつながる」という回答計

健康経営に取り組むデメリットはなんだと思いますか。



出所：『月刊総務』調査健康経営が会社の業績向上につながると8割以上が回答。メリットは「社員の働きやすい環境の整備」  
<https://www.g-soumu.com/articles/202312healthmanagementquestionnaire>より引用

- 令和5年1月から「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に「**健康経営優良法人に認定された事業者**」が追加された。

	補助対象	補助内容	開始時期
<b>ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金</b>	革新的製品・サービスの開発又は生産プロセス等の改善に必要な設備投資等を支援する	補助率1/2もしくは2/3、 補助上限額2,250万円* *従業員数・申請枠・類型により異なる	令和5年1月11日～ (第14次)
<b>IT導入補助金</b>	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1/2、補助上限額450万円	令和5年3月下旬
<b>事業継承・引継ぎ補助金</b>	事業承継を契機とした経営革新的な取組や、専門家を活用した事業の引継ぎを支援する	補助率1/2もしくは2/3 補助上限額600万円 ※経営革新事業は一定の賃上げ要件を満たすと最大800万円	令和5年3月中旬
<b>Go-tech補助金</b>	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	令和5年2月22日～
<b>事業再構築補助金</b>	新市場進出、事業・業種転換、国内回帰等、事業再構築を行う事業者を支援する	中小企業は補助率1/2～3/4、 補助上限額500万円～5億円 ※従業員数・申請枠により異なる	令和5年3月末～

【例：ものづくり補助金】



**審査項目・加点項目**

か。  
 ※独立行政法人情報処理推進機構(IPA)が公表する「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されているサービス  
<https://www.ipa.go.jp/security/keihatsu/sme/otasuketai/#list>

②-5：令和4年度に健康経営優良法人に認定された事業者  
 ※健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト (<https://www.kenko-keiei.jp/>)

②-6：J-Startup、J-Startup 地域版に認定された事業者  
 ※J-Startup 事務局ポータルサイト (<https://www.j-startup.go.jp/>)  
 J-Startup 地域版 ([https://www.j-startup.go.jp/local\\_3/](https://www.j-startup.go.jp/local_3/))

②-7：「新規輸出 1 万者支援プログラム」に登録した事業者（グローバル市場開拓枠のうち、②海外市場開拓（JAPANブランド）類型のみ）  
 ※応募締切日前日時点で「新規輸出 1 万者支援プログラム」ポータルサイト

- 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）>

### 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）

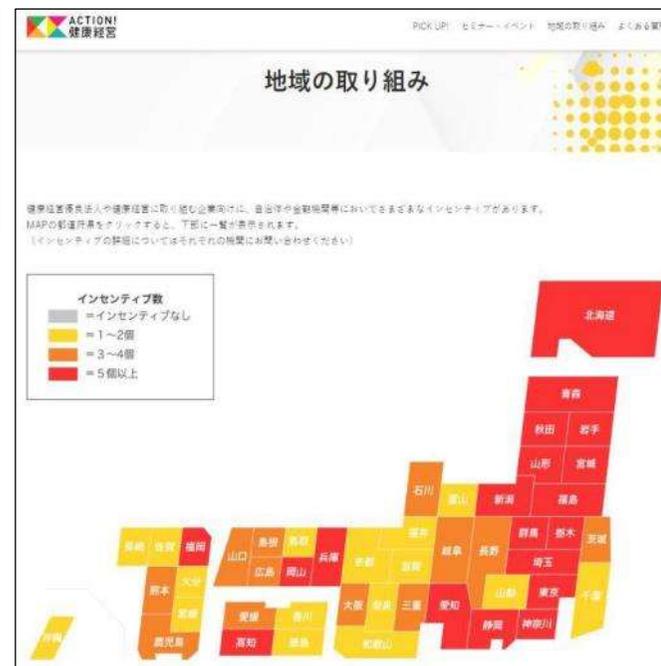
- ・融資優遇、保証料の減額
- ・奨励金や補助金

### 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

自治体

銀行等



「アクション健康経営」  
で検索ください。

## 5. その他参考資料

# 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](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皆様向け

### 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



# 健康経営優良法人認定制度公式ポータルサイト「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予定。

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



# 健康経営優良法人認定事務局（日本経済新聞社） お問い合わせ先

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](mailto:health_survey@nikkei-r.co.jp)

中小規模法人部門について [kenkoujimu@nikkei-r.co.jp](mailto: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

