

「健康経営優良法人認定2024」について

令和5年8月31日

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. 近畿経済産業局バイオ・医療機器技術振興課の取り組み

4. 各種資料情報等

1. 国の健康経営政策における推進背景

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質する新産業創出**

→ (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5年6月27日：経済産業政策新機軸の第2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。

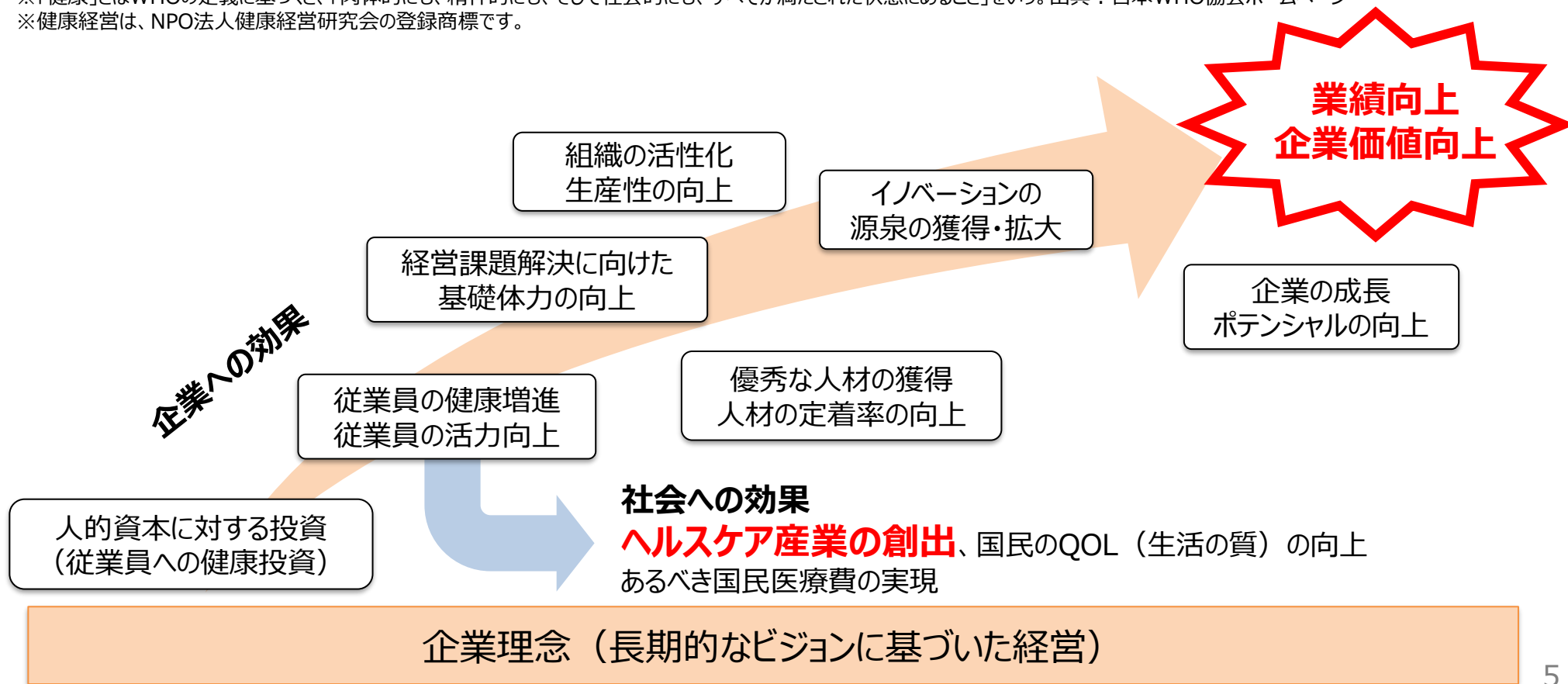
- ① 炭素中立型社会の実現
- ② デジタル社会の実現
- ③ 経済安全保障の実現
- ④ **新しい健康社会の実現**
- ⑤ 災害に対するレジリエンス社会の実現
- ⑥ バイオものづくり革命の実現
- ⑦ 成長志向型の資源自立経済の確立
- ⑧ 少子化対策に資する地域の包括的成長

「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**。
- 健康投資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。

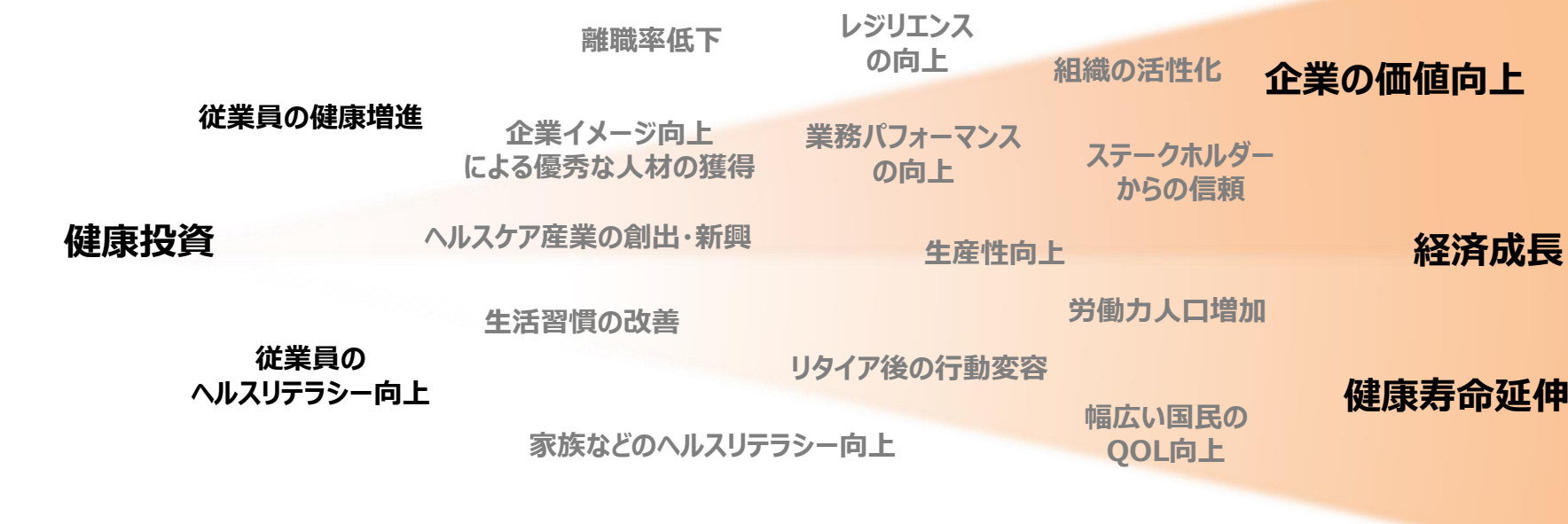
※「健康」とはWHOの定義に基づく、「肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」をいう。出典：日本WHO協会ホームページ

※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

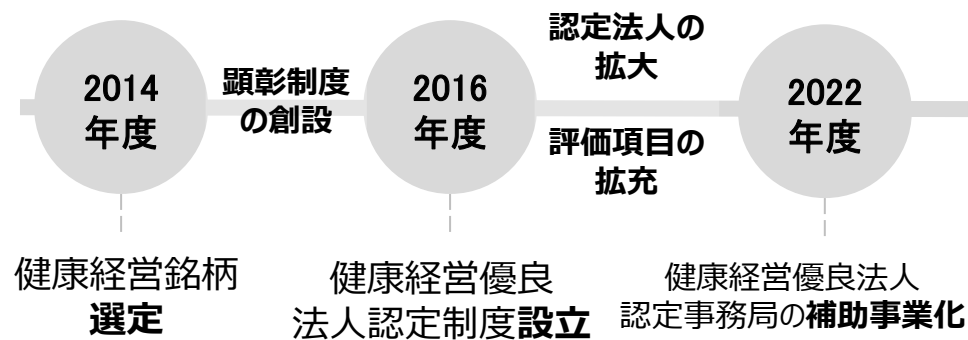


健康経営の目指すべき姿

第9回健康投資ワーキンググループ
事務局説明資料（令和5年7月18日）



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

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（大規模企業部門、中小規模企業部門）

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



参考：直近2年間の中小規模法人部門の認定数

都道府県名	認定数(2022→2023)
滋賀県	153⇒185
京都府	281⇒294
大阪府	1716⇒1831
兵庫県	628⇒650
奈良県	116⇒135
和歌山県	88⇒87
福井県	92⇒119

中小企業の都道府県別認定数では、**大阪府が1,831法人と、全国で1位**。
兵庫県も全国で4位。

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））

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。



(参考) 健康経営の現状

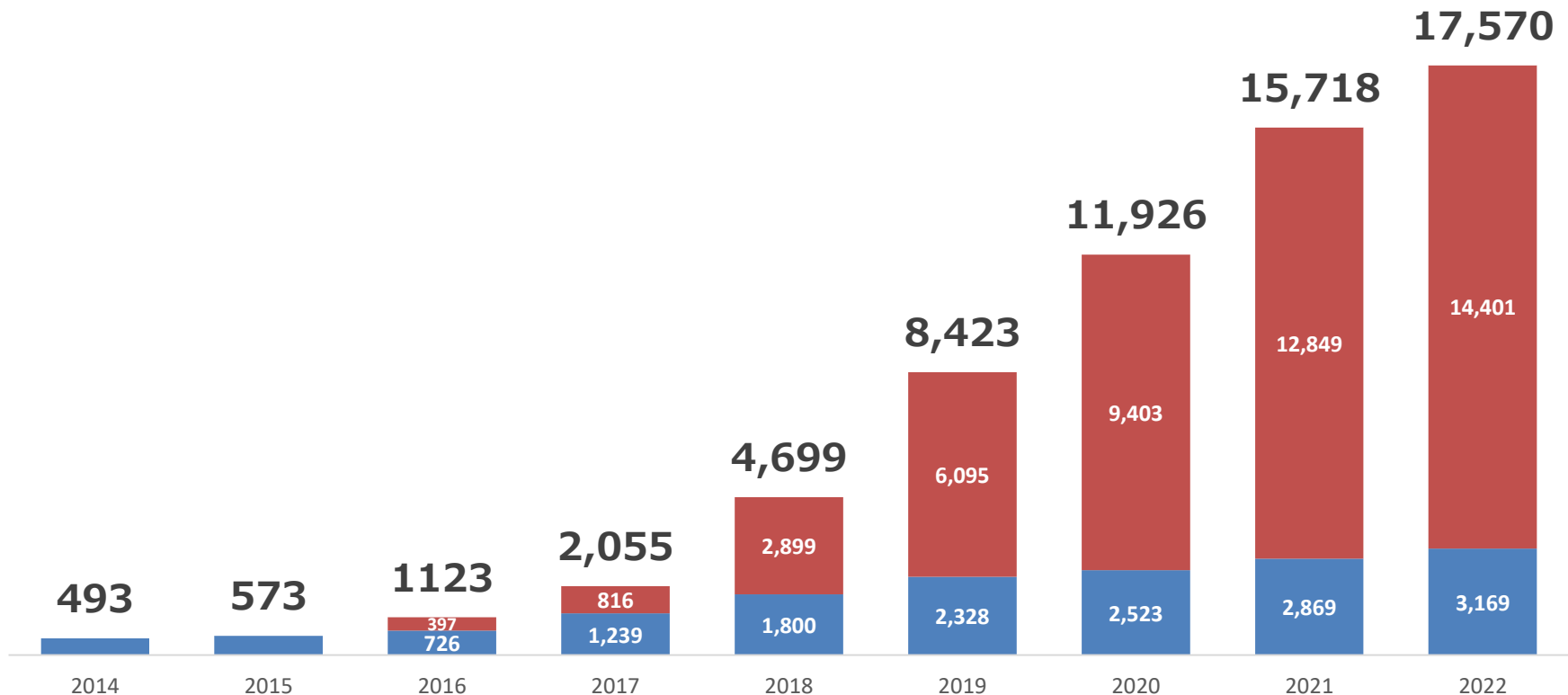
第9回健康投資ワーキンググループ
事務局説明資料（令和5年7月18日）

- 健康経営優良法人認定制度に申請する法人数は約1万7千社に拡大。
- 2022年度は日経平均株価を構成する225社のうち85%が健康経営度調査に回答。
- 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）

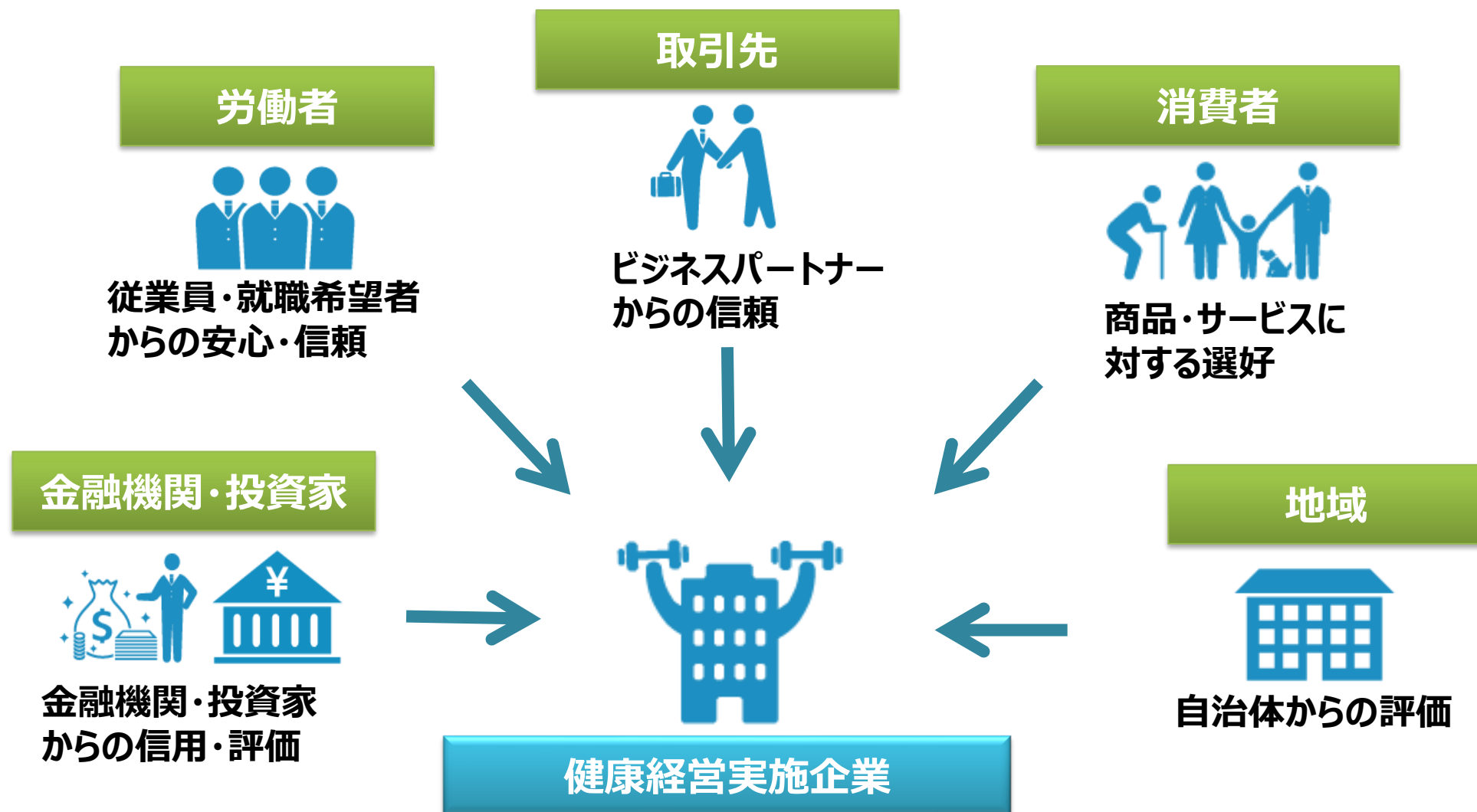
■ 中小規模法人（健康経営優良法人認定申請数）

（法人数）



➤ 昨年度に続き今年度も公募の結果、日本経済新聞社が補助事業者に選定された。

健康経営の実践を通じて、社内外から評価される組織へ。



(参考) 労働市場へのアプローチ

- 労働市場における健康経営の認知拡大及び評価向上を図るため、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。

[トップ](#) > PRロゴのご案内

11	プラチナえるぼし		女性活躍推進法に基づき、「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の事業主は、厚生労働大臣の認定（「プラチナえるぼし」認定）を受けることができます。	詳細は以下の厚生労働省のホームページをご覧ください。 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定 [PDF: 1004KB]
12	障害者雇用優良中小事業主認定制度 もにす		障害者雇用促進法に基づき、障害者の雇用の促進や安定に関する取組などの優良な中小事業主として、厚生労働大臣から認定を受けた「もにす認定企業」の認定マークです。 企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「 もにす すむ」という思いを込めて、愛称を「もにす」と名付けました。	詳細は以下の厚生労働省ホームページをご覧ください。 障害者雇用優良中小事業主認定制度 もにす
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。	詳細は以下の当該制度ホームページをご覧ください。 自動車運送事業者の「働きやすい職場認証制度」
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。	詳細は、以下のスポーツ庁のホームページをご覧ください。 スポーツエールカンパニーについて
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。	詳細は、以下の経済産業省のホームページをご覧ください。 健康経営優良法人について

[求人情報の見方](#)

(参考) 中小企業への普及拡大策ーインセンティブ措置

- 今年から「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
点対象に「健康経営優良法人に認定された事業者」が追加されていたところ、令和 5
年 3 月末からは、事業再構築補助金においても同様の措置が行われている。

	補助対象	補助内容	開始時期
<u>ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金</u>	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)
<u>IT導入補助金</u>	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
<u>事業継承・引継ぎ補助金</u>	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
<u>Go-tech補助金</u>	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～
<u>事業再構築補助金</u>	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～

▼事業再構築補助金

【健康経営優良法人に認定された事業者に対する加 点】 ⑧令和4年度に健康経営優良法人に認定されていること。 ※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/) 【大幅な賃上げを実施する事業者に対する加 点】 ※成長枠、グリーン成長枠が対象。 ⑨事業実施期間終了後3～5年で以下の基準以上の賃上げを実施すること（賃上げ幅が大きいほど追加で加 点）。 1.給与支給総額年率平均3%	
---	--

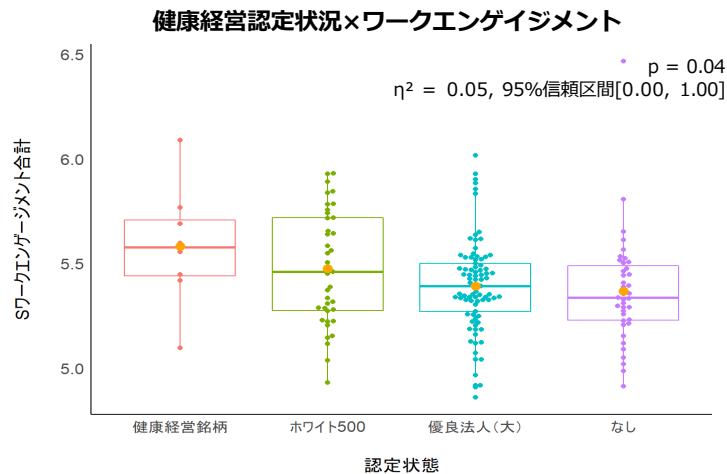
事業再構築補助金

ポストコロナ・ウィズコロナ時代の経済社会の変化に対応するための
企業の思い切った事業再構築を支援いたします。

(参考) 効果分析事例

- 令和4年度委託事業において、健康経営の実践によって企業や従業員にどのような効果があったのか、健康経営度調査のデータを活用し分析を行った。一例として、**健康経営で上位の認定を受けている企業ほど、ワークエンゲイジメントが高い傾向が見られた。**
(株式会社アドバンテッジリスクマネジメントの調査)
- また、健康経営支援サービスを提供する会社によるストレスチェックの独自分析においても、**健康経営推進企業について、高ストレス者割合が有意に少ない結果が見られた。**

R4年度委託調査における分析 (例)



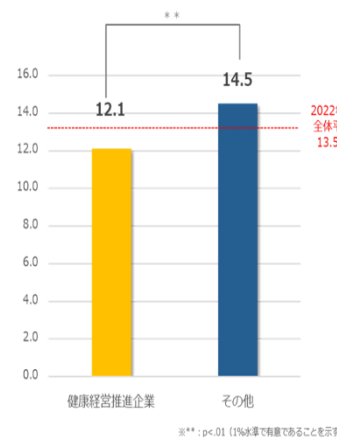
- ワークエンゲイジメント合計 (分析対象: 171社)
定義: 「仕事で自発的に動き、ポジティブな感情を持っている状態」オリジナルの尺度 (2問×4段階)。
- 各質問項目の総和により測定し、高いほどワークエンゲイジメントが良好と解釈
- アドバンテッジリスクマネジメント社の独自調査結果を基に分析

(出所) 令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業 (国内外での健康経営の普及促進に係る調査) 報告書

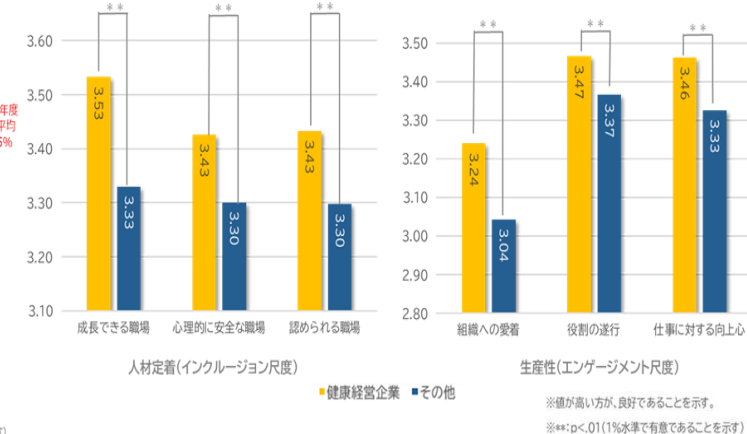
※また、株式会社バックテックによる調査においても、**健康経営に6年以上取り組んでいる企業において、従業員のプレゼンティーズムは下がり、生産性が高くなっている傾向がみられた。**

健康経営支援サービス提供会社による独自分析 (例)

健康経営推進企業※の高ストレス者割合の比較



健康経営推進企業の人材の定着・生産性の比較※※



※株式会社保健同人フロンティアが提供するストレスチェック「HoPEサーベイ」を利用している企業のうち、健康経営推進企業の従業員 (n=122,369) とその他の企業の従業員 (n= 173,532) を比較。なお健康経営推進企業には、健康経営銘柄、ホワイト500・ブライト500を含む健康経営優良法人を取得している企業を含む。

※※「人材定着 (インクルージョン尺度)」「生産性 (エンゲージメント尺度)」の独自尺度については、国内外の先行研究や専門家とのディスカッションを基に開発。

(出所) 保健同人フロンティアHPより <https://www.hokendohjin.co.jp/ja/news/news-20230530-01.html>

(参考) 健康経営の国際展開ーG7労働雇用大臣宣言

- 令和5年4月22、23日に行われたG7倉敷労働雇用大臣会合における大臣宣言において、「認証・表彰制度」を含め、職場での健康増進の重要性が認識された。
- また、昨年度公表されたOECD調査プロジェクトを更に深めるため、各国のデジタル技術を活用した、健康経営関連サービスのマーケット動向等を把握する調査を行うことを検討中。



Investing in Human Capital

G7 Kurashiki Labour and Employment Ministers' Meeting in Okayama

Japan, 22-23 April 2023

Kurashiki Ministerial Declaration

Preamble

1. We, the Ministers of Labour and Employment of G7 members met in Kurashiki, Japan on 22-23 April 2023, together with the Director-General of the ILO, the Deputy Secretary-General of the OECD, and representatives of the social partners and engagement groups.
2. We reiterate in the strongest terms our condemnation of Russia's unprovoked and unjustified war of aggression against Ukraine, which is a clear violation of international law including the UN Charter. This aggression has caused untold harm to the people of Ukraine as well as rising food and energy prices that threaten millions with an increased risk of poverty, and has had significant social, economic, and labour market impacts in Ukraine and beyond.
3. In addition to the impact the war in Ukraine has on economic and social development worldwide, we recognized that structural changes such as demographic changes, digital transformation and green transformation, which we referred to as the 3D under the German Presidency, underscore the importance of supporting and investing in human capital and promoting decent work. While digital transformation and green transformation contribute to job creation, sustainability, and economic growth, they may also increase inequalities, job and income insecurity, poorer working conditions, and lead to inadequate coverage of social protection, especially for the most vulnerable. We need to support workers and businesses to adapt to the changes, promote innovation and ensure a just transition at every level. In addition, the crises such as the COVID-19 pandemic, climate change, and inflation, coupled with structural changes, have created uncertain futures for workers and their families and eroded real wages. We acknowledge that supporting and investing in human capital is necessary to enable individuals to have career aspirations and plan for the future in this uncertain time.



▼G7倉敷労働雇用大臣会合における大臣宣言「人への投資（仮訳）」（抜粋）

24. 職場における健康とウェル・ビーイングの促進: 職場における健康とウェル・ビーイングを促進することは、労働者の健康を増進するのみならず、生産性向上やディーセント・ワークにもつながるなど、更なる経済的利益をもたらすことが可能である。G7 各国は、規制、財政的インセンティブ、情報の普及、認証・表彰制度などの様々な施策を講じ、職場における健康の促進に大きな役割を果たしてきた。我々は、G7 各国が、職場での健康を含む労働者のウェル・ビーイングを促進する雇用主のインセンティブを強化する好事例を共有し続ける重要性を認識する。同様に、女性の健康ニーズ（例えば、月経や更年期に関するもの）に取り組むことは、女性労働者の全体的な健康とウェル・ビーイングを改善するとともに、ジェンダー平等を促進し、より包摂的で協力的な職場文化をつくり、労働者と事業主双方に利益をもたらすものである。

（出所）厚生労働省HP

Ⅱ．今年度の認定要件と改訂ポイント （健康経営優良法人）

健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）認定要件

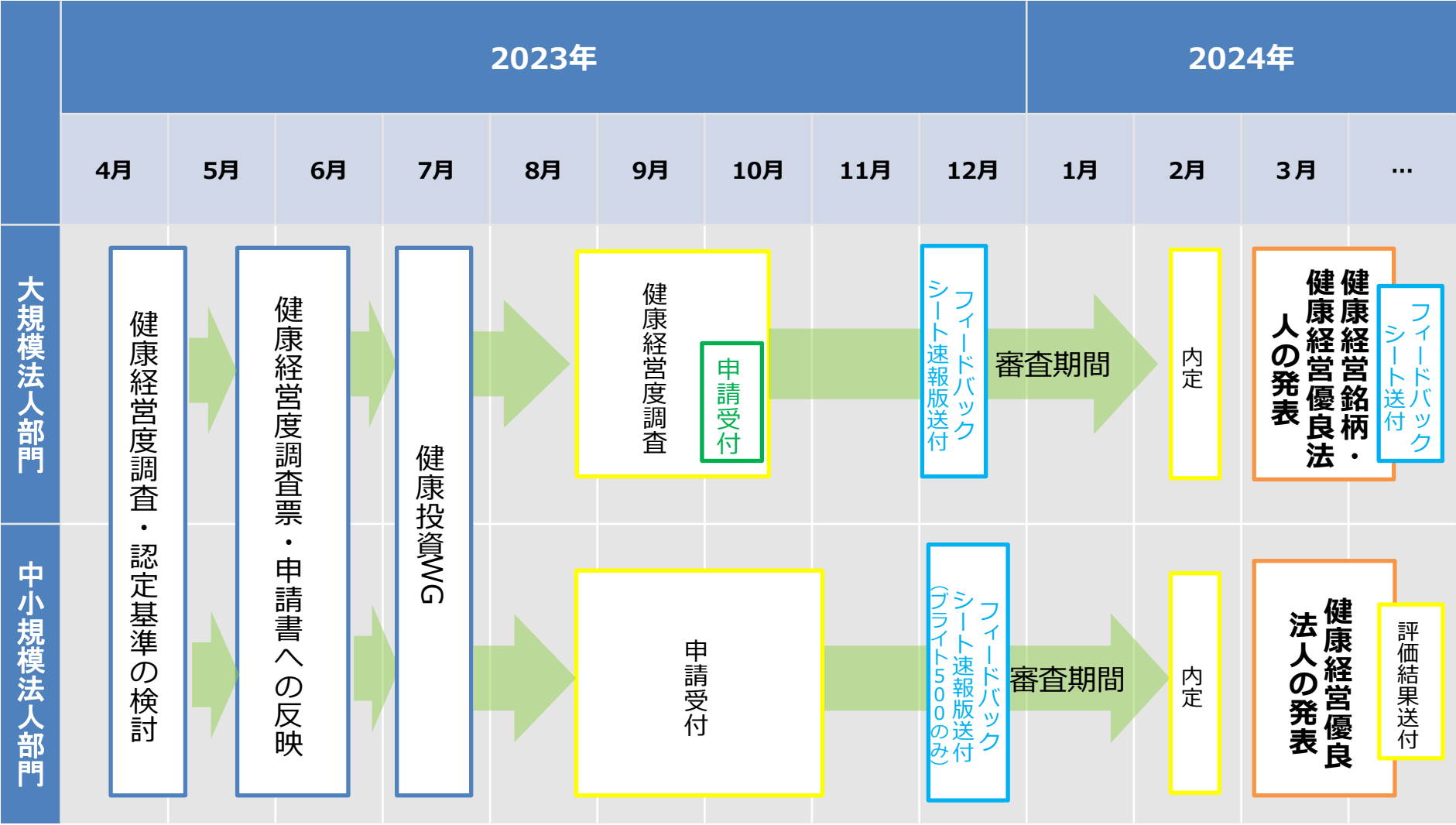
大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須		
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須		
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須		
3. 制度・施策実行	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須		
		健康課題の把握	①定期健診受診率(受診率実質100%)	左記①～③のうち 2項目以上	ブ ラ イ ト 5 0 0 は 左 記 ①～⑮のうち 13項目以上	
			②受診勧奨の取り組み			
			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私病等に関する両立支援の取り組み(⑬以外)			
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑧～⑮のうち 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			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		

健康経営銘柄2024選定基準及び健康経営優良法人2024（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	
				大規模	銘柄・ホワイト500
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	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	左記①～⑯のうち13項目以上	必須
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①～⑯のうち13項目以上 左記②～⑯のうち13項目以上	
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率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 ※「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適切な働き方の実現及び育児・介護の両立支援の取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑭以外)		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「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		
		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			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	

令和5年度健康経営顕彰制度のスケジュール

- 「健康経営銘柄2024」及び「健康経営優良法人2024」に係るスケジュールは、以下のとおり。



I-1 健康経営優良法人

これまでのWGでの議論や社会の動向を踏まえ、以下 4 つを主なポイントとして改訂を行う。

情報開示の推進

- ・ 特定健診・保健指導の実施率の評価 【大規模】
- ・ 業務パフォーマンス指標の開示 【大規模】
- ・ 労働安全衛生に関する開示 【大規模】

社会課題への対応

- ・ 仕事と育児・介護の両立支援 【大規模・中小規模】
- ・ 女性特有の健康課題 【大規模・中小規模】
- ・ 生産性低下防止のための取組 【大規模・中小規模】
- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応 【大規模・中小規模】

健康経営の国際展開

- ・ 海外従業員への対応 【大規模】

取組法人の裾野拡大

- ・ 中小企業への普及拡大策

※これら以外の設問案については、参考資料 2・4 を参照。

特定健診・特定保健指導の実施率の評価

- これまでのWGの議論を踏まえて、企業と保険者の連携（コラボヘルス）の促進のため、**企業（事業主）単位の特定健診・特定保健指導の実施率を問い、評価対象とする。**

★◎ Q50. 主な健保組合等保険者が実施する、特定健康診査および特定保健指導の実施率を把握していますか。（1つだけ）

- ◆ 特定健康診査・特定保健指導は、40歳以上75歳未満の被保険者・被扶養者が対象です。
- ◆ 自社法人単位（被保険者証等記号単位）の実施率は、健康保険組合等保険者へ確認することが可能です。
- ◆ 「2.保険者のやむを得ない事情により把握できない」とは、保険者のやむを得ない事情により申請法人単位の実施率を入手できない場合（例、1記号が複数法人に紐付いている、国保組合・共済組合加入の法人など）を言います。
- ◆ 「2.保険者の事情により把握できない」「3.40歳以上の従業員がいない」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| 1 自社単位で値を把握している | 2 保険者のやむを得ない事情により把握できない |
| 3 40歳以上の従業員がいない | 4 把握していない ⇒ 評価項目不適合 |

SQ1. (Qで「1」とお答えの場合) 貴社単位の被保険者の特定健康診査および特定保健指導の2021年度の実施率をお答えください。

- ◆ 実施率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆ 健康保険組合に加入している法人は、厚生労働省より健康保険組合へ提供している被保険者証等記号単位の実施率を回答してください。
- ◆ 協会けんぽに加入している法人は、事業所カルテに記載している実施率を回答してください。
- ◆ 申請範囲に複数の法人が含まれる申請の場合は、各法人の対象者数・実施者数を合算した実施率を回答してください。

①特定健康診査実施率		%
②特定保健指導実施率		%

※保険者のやむを得ない事情により把握できない場合や、40歳以上の従業員がいない場合であっても評価上不利にはならない。

- 昨年度の調査において、業務パフォーマンス指標に関して「測定方法」及び「複数年度分の測定結果」の開示状況について問うたところ、既に一定数の企業が開示に取り組んでいる状況であることが分かった。

【今年度の変更点】

- 「業務パフォーマンス指標とその測定方法」を開示していることを評価対象とし、ホワイト500に関しては認定要件とする。さらに測定範囲・回答率についても開示状況の確認を行う。（「複数年度分の測定結果」については、評価初年度である今年度は対象外とする）

令和5年度健康経営度調査 修正案（赤字箇所）

★ SQ3.（Qでいずれか開示とお答えの場合）健康関連の最終的な目標指標のうち、特にパフォーマンス指標について開示していますか。（それぞれいくつでも）
また、開示している場合はそのURLをお答えください。

◆ 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。
◆ abcいずれかについて、直近の実績値および測定方法を開示し、その開示URLを回答していることがホワイト500の認定要件となります。
◆ 各指標の定義等については、Q72、Q72SQ1をご確認ください。

	a. プレゼン ティーイズム	b. アブセン ティーイズム	c. ワーク・エン ゲイジメント
★1. 直近の実績値を開示			
★2. 測定方法を開示			
3. 複数年度分の結果を開示			
4. 測定人数および回答率を開示			

★開示URL

a. プレゼンティーイズム	
b. アブセンティーイズム	
c. ワーク・エンゲイジメント	

健康経営の実践

- （例）
- ・健診受診率
 - ・ストレスチェック受検率
 - ・喫煙率
 - ・運動習慣者比率

健康のアウトカム

- （例）
- ・適正体重維持者率
 - ・血圧リスク者率
 - ・糖尿病管理不良者率
 - ・ストレスチェックの結果

業務パフォーマンス

- （例）
- ・アブセンティーイズム
 - ・プレゼンティーイズム
 - ・ワークエンゲイジメント

※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。

企業価値

- （例）
- ・株価・時価総額
 - ・営業利益率

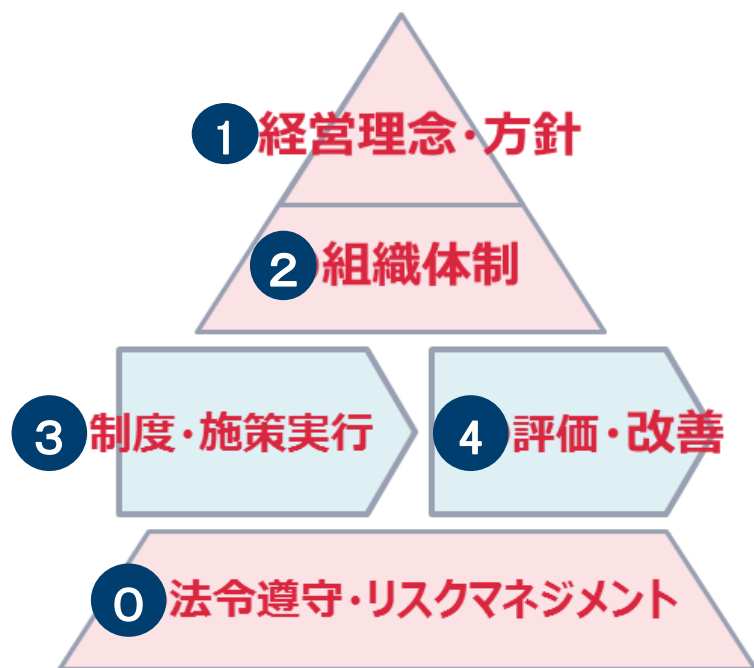
労働安全衛生に関する開示

- 国際的な開示基準の動向等を踏まえ、健康経営の推進目的・体制だけでなく、**労働安全衛生・リスクマネジメントの開示状況**についても問う。

(次年度以降、労働安全衛生の具体的開示内容や指標について精査した上で必須要件とすることも検討する)

- **労働安全衛生・リスクマネジメントは、健康経営に取り組むにあたっての土台**であり、それらを含む**開示内容を一連で問う**こととする。

▼健康経営のフレームワーク



令和5年度健康経営度調査 修正案 (赤字箇所)

SQ1. (Qでいずれか開示とお答えの場合) どのような内容を公開していますか。(いくつでも)

<a.健康経営の目的>	
1 健康経営で解決したい経営上の課題	2 健康経営の実施により期待する効果
3 健康経営全体の具体的な数値目標	
4 健康経営全体の具体的な数値目標の設定に至った背景・根拠	
5 その他	
<b.健康経営の推進体制>	
1 健康経営に対する経営層の関与	
2 健康経営を企業横断的に取り組む体制整備の状況(専門職・担当者の配置など)	
3 健保組合等保険者との連携	
4 従業員組織(労働組合や従業員代表等)との情報共有や協議	
5 その他	
<c.健康経営の取り組み内容とその結果>	
1 自社従業員の健康課題	2 健康課題の改善の具体的な数値目標
3 健康課題を解決するための具体的な取り組みの内容	
4 健康経営の個別施策に対する投資額	
5 健康経営の個別施策の実施回数や参加率等の定量的なデータ	
6 その他	
<d.健康経営の取り組みによる効果>	
1 健康経営において解決する自社の経営課題(企業価値向上、生産性向上等)から従業員の健康課題改善に至る施策の取り組み状況までストーリー立てて示されていること(例:戦略マップ等)	
2 健康課題の改善に関する経年での定量的な分析データ(例:生活習慣病改善、有所見者率改善、メンタルヘルス休職者率改善等)	
3 企業経営に対する健康経営の効果を示す経年での定量的な分析データ(例:広告効果を含む企業価値向上、従業員の業務パフォーマンスの向上、従業員定着率向上等)	
4 その他	
<e.労働安全衛生・リスクマネジメント>	
1 労働安全衛生マネジメントシステム(ISO45001等)の導入の有無	
2 労働安全衛生についての危険源の特定、リスク評価	
3 労働安全衛生に関する労使での協議の場・コミュニケーションの状況(安全衛生委員会等)	
4 その他	

- 前回WGでの議論を踏まえ、仕事と育児・介護の両立支援に関する設問を新設し、適切な働き方の実現を問う設問（Q44）と両方取り組むことを認定要件とする。
- 中小規模法人については認定要件とせずアンケートにて現状を把握する。
- 介護を抱える従業員の把握方法や管理職・従業員研修への参加率、女性の育児休業後の復帰率、男性育休の取得率等の定量数値についても把握する（評価には用いない）。

令和5年度健康経営度調査（大規模法人部門）新設案

★◎ Q45. 育児または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】

<a.育児>	
1 育児との両立に関する研修の実施	2 男性育休の取得を促すための管理職への研修
3 男性育休の取得を原則義務化	
4 育児で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など）	
5 ベビーシッター等の育児費用への金銭補助	
6 育児支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取	
7 その他	
8 いずれも特に行っていない ⇒bも非実施の場合、評価項目不適合	
<b.介護>	
1 従業員が家族等の介護を抱えている事を定期的にアンケート等で確認	3 介護との両立に関する管理職研修
2 介護との両立に関する従業員研修	
4 介護との両立に関する相談窓口の設置	
5 介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など）	
6 見守りサービス等の介護費用への金銭補助	
7 介護支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取	
8 その他	
9 いずれも特に行っていない ⇒aも非実施の場合、評価項目不適合	

育児または介護と就業の両立支援について、ユニークな取り組みがあれば具体的な内容をご記入ください。
 ◆育児と介護のダブルケアへの支援など、Qの選択肢に無い取り組み等も含めてご記入ください。

令和5年度健康経営優良法人申請書（中小規模法人部門）新設案

Q45. 育児または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）

<a.育児>	
1 育児との両立に関する研修の実施	
2 育児との両立に関する社内制度・取り組みの周知徹底	
3 育児で利用できる法定以外の特別休暇の取得を認めている	
4 育児を事由とした柔軟な勤務制度を整備（在宅勤務、週休3日制、短時間勤務など）	
5 保育施設を整備するなど、職場で子供を預かれるようにしている	
6 子連れでの勤務を認めている	
7 育児経験者と経験談を共有できる場を社内で行っている	
8 ベビーシッター等の育児費用への金銭補助を行っている	
9 育児支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取	
10 障がいを持つ子供をもつ従業員への支援を行っている	
11 その他	
12 いずれも特に行っていない	
<b.介護>	
1 従業員が家族等の介護を抱えている事を定期的にヒアリング等で確認	
2 介護との両立に関する社内制度・取り組みの周知徹底	
3 介護との両立に関する従業員研修	
4 介護に関する経験談を共有できる場を社内で行っている	
5 介護についてなんでも相談できる窓口（専門家）を設置している	
6 介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など）	
7 見守りサービス等の介護費用への金銭補助	
8 従業員やケアマネジャーと職場が介護に関する情報を共有できる仕組みを設けている	
9 会社の介護支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取	
10 その他	
11 いずれも特に行っていない	

SQ1 育児または介護と就業の両立支援について、ユニークな取り組みがあれば具体的な内容をご記入ください。
 ◆育児と介護のダブルケアへの支援など、Qの選択肢に無い取り組み等も含めてご記入ください。

※小項目「ワークライフバランスの推進」に追加する。（参照：p 17認定要件案）

- 生産性低下防止のための取組として、新たに、花粉症及び眼精疲労に対する具体的な支援を追加する。

(参考) 令和5年5月「花粉症に関する関係閣僚会議」において、「花粉症対策の全体像」がとりまとめられ、その中で企業における従業員の花粉曝露対策が求められた。

令和5年度健康経営度調査 修正案 (赤字箇所)

◎ Q55. 従業員の生産性低下防止のために、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)
 ◆生活習慣改善やメンタルヘルス等、他の設問で回答した施策については除いてください。

<a. 睡眠障害や、業務中の眠気による生産性の低下予防>	
<b. 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防等への具体的な支援>	
<c. アルコール依存症に対する具体的な支援(教育・検査・治療等)>	
<d. 花粉症に対する具体的な支援>	
☐	1 対症療法(服薬など)に対する補助・支援をしている(通院や薬の購入への補助等)
☐	2 根治療法(免疫療法など)に対する補助・支援をしている
☐	3 空気清浄機の設置など職場での花粉症対策を実施している
☐	4 花粉症に合わせた柔軟な働き方を認めている(花粉飛散量が多い日の在宅勤務を推奨する等)
☐	5 花粉症に関するセミナー等教育を実施している(薬の飲み方、副作用への理解等)
☐	6 その他
☐	7 特に行っていない
<e. 眼精疲労に対する具体的な支援>	
☐	1 眼精疲労に配慮した照明や加湿器の設置等職場環境を整備
☐	2 眼精疲労に配慮したディスプレイ等職場で使用する機器の整備
☐	3 在宅勤務者に対する眼精疲労に配慮した自宅の作業環境整備への支援(ディスプレイの支給等)
☐	4 眼精疲労を軽減するための物品の支給または購入補助(目薬、アイマスク等)
☐	5 その他
☐	6 特に行っていない
<f. その他生産性低下防止施策>	

- これまで新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、個別に対応策を問うていたが、**5類感染症への移行を踏まえ、インフルエンザ等を含む感染症対策を問う設問へ統合する。**
- ただし、5類移行後の企業等における対応策の変化について把握するため、今年度はアンケート項目として問うこととする。（評価には用いない）

令和5年度健康経営度調査 修正案（赤字箇所）

▼設問

Ⅲ. 感染症予防対策

- ★◎ Q63. 感染症（インフルエンザ、麻しん・風しん、**新型コロナウイルス感染症等**）対策として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆**新型コロナウイルス感染症の対応策で、回答日時点で実施をやめた取り組みは含みません。**

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 1 インフルエンザの予防接種を社内で行っている |
| ☐ | 2 インフルエンザの予防接種の費用を補助している（一部負担の場合を含む） |
| ☐ | 3 麻しん、風しん等の予防接種の社内実施または補助を行っている |
| ☐ | 4 予防接種を受ける際に就業時間認定や有給の特別休暇付与等の制度的配慮を行っている（家族が予防接種を受ける際の付き添いを含む） |
| ☐ | 5 感染症を発症した者（家族が発症した場合を含む）への有給の特別休暇付与による感染拡大予防を行っている |
| ☐ | 6 健康診断時に麻しん・風しん等の感染症抗体検査を実施している
（参考：https://www.mhlw.go.jp/content/000490986.pdf） |
| ☐ | 7 感染症に対する事業継続計画を策定している |
| ☐ | 8 海外渡航者に対する予防接種や予防内服等の準備を行っている
（参考：https://www.forth.go.jp/useful/vaccination02.html） |
| ☐ | 9 海外渡航者に対する教育の実施や緊急搬送体制の整備を行っている |
| ☐ | 10 感染症のワクチンに対する従業員のリテラシーを高めるための教育・研修を行っている |
| ☐ | 11 事業場において換気設備の整備や換気ルールの導入を行うなど、職場の環境整備を行っている |
| ☐ | 12 その他 |
| ☐ | 13 特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

▼アンケート項目

Q75. 新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえた対応策として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆**当該問は評価に一切使用しません。**

- | | |
|--|---|
| (a) 感染者が発生しても従業員の健康と事業継続を両立させるために定めた事業継続計画の内容 | |
| ☐ | 1 従業員またはその家族が発熱・感染した場合や、濃厚接触者となった場合等の対応策やルールを整備している |
| ☐ | 2 健康管理担当者による現場・職場からの情報収集（勤務状況等）ルートを整備している |
| ☐ | 3 業務の優先順位を設定している（業務の絞りこみ） |
| ☐ | 4 感染者等発生時の業務継続体制を策定している（代替要員や代替拠点の想定） |
| ☐ | 5 その他 |
| ☐ | 6 特に事業継続計画を定めていない |
| (b) 感染予防のための対応策 | |
| ① 人との接触を避けるための多様で柔軟な勤務ルールの整備 | |
| ☐ | 1 在宅勤務制度を導入・整備している |
| ☐ | 2 通常時と異なるシフト体制等を適用し、従業員間の接触機会を低減している |
| ☐ | 3 時差出勤やフレックスタイムによるオフピーク通勤を推奨し、通勤時の感染リスクを低減している |
| ☐ | 4 感染時に重症化するリスクの高い従業員（基礎疾患がある等）への特別の配慮を行っている |
| ☐ | 5 その他 |
| ② 職場の環境整備・出社を余儀なくされる従業員への配慮 | |
| ☐ | 6 換温やアプリ等により健康状態の確認を行っている（事業場内の体温センサーの設置を含む） |
| ☐ | 7 席の間隔を空ける、パーティションを設ける、会議室の利用制限を設ける等、空間的な接触機会を低減している |
| ☐ | 8 Web会議システムを導入し、社内外の打ち合わせを極力オンラインにするよう推奨している |
| ☐ | 9 従業員同士または顧客との物理的な接触機会を減らすための設備導入や環境整備を行っている（アクリル板の設置、ロボットの導入、電子押印・契約等） |
| ☐ | 10 陽性者・濃厚接触者等への不利益な取扱いや差別的な取扱いの禁止を明文化し、周知している |
| ☐ | 11 事業場において換気設備の整備や換気ルールの導入を行い、必要な換気量を確保している |
| ☐ | 12 その他 |
| ③ 従業員等のワクチン接種に対する支援 | |
| ☐ | 13 従業員等がワクチン接種を受けやすい環境を整備している（就業時間認定、有給の特別休暇付与、職域接種等） |
| ☐ | 14 ワクチン接種による副反応が出た場合に有給の特別休暇付与を行っている |
| ☐ | 15 付き添いが必要な家族がワクチン接種する場合に就業時間認定や特別休暇付与を行っている |
| ☐ | 16 新型コロナワクチンに対する従業員のリテラシーを高めるための教育・研修を行っている |
| ☐ | 17 その他 |
| ☐ | 18 特に①～⑥で行っている対策はない |

- 健康経営の国際展開の検討のため、海外駐在員や、現地法人で雇用されている社員の健康増進、健康課題への対応等を把握するため、新たに設問を設ける。
(評価には用いない)

令和5年度健康経営度調査 新設案（赤字箇所）

Q62. グローバルでの健康経営の実施方針をお答えください。（ひとつだけ）

◆当設問およびSQ1～3は評価に一切使用しません。

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

（以下SQ1～3は、Qの回答が1～4の場合にお答えください。）

SQ1. グローバルで、自社の方針に基づき健康経営を実施している範囲をお答えください。（いくつでも）

- 1 自社から海外に派遣する従業員（現地駐在等）
- 2 自社が設立した海外現地法人の現地雇用の従業員
- 3 自社が設立していない海外現地法人の現地雇用の従業員
- 4 その他

SQ2. グローバルでの健康経営の実施方針をお答えください。（ひとつだけ）

- 1 原則全ての現地法人で同じ取り組みを実施
- 2 地域の文化や業態などに応じた取り組みを実施
- 3 推進方針は定めているが、具体的な取り組みは各現地法人が独自に実施
- 4 その他

SQ3. 特にユニークな海外での健康経営の取り組みの具体的な内容をお答えください。

中小企業への普及拡大策

- 中小規模法人の更なる裾野拡大を目指すとともに、取り組む上での参考としてもらうため、まずは配点を行っている**ブライツ500申請法人について結果のフィードバックを行う。**
- また、ブライツ500の露出拡大を目的として、**優秀な取り組みをしている法人の顕彰もしくは公表を行うことを検討する。**
- **次年度以降、中小規模法人に申請する全法人に対してフィードバックを行うことを検討。**

➤ フィードバック内容案

項目	内容
フィードバックの対象法人	● ブライツ500申請法人
フィードバックの内容	● 全体の中での自社の総合順位（50位刻みでのブライツ申請者での順位） ● ブライツ申請各設問の平均値、最高得点、自社の得点
フィードバックの目的	● ブライツ500申請へのモチベーション向上

➤ 顕彰・公表方法案

部門	内容
都道府県代表	● 各都道府県のブライツ500認定法人の中で一番順位が高い法人
業種別	● ブライツ500認定法人のうち、業種別順位が高い法人
従業員規模別	● ブライツ500認定法人のうち、20人未満と50人未満の事業者の中で、順位が高い法人
評価の上昇度	● ブライツ500認定法人のうち、当該年度に得点が急上昇した法人 ※ただし、ブライツ500に2カ年以上連続して申請した法人に限る

3. 近畿経済産業局バイオ・医療機器技術振興課の取り組み

当局の取組（セミナー、ヘルスケアサービス活用事例集）

- 自治体や協会けんぽ、金融機関等の関係機関と連携して健康経営普及啓発セミナーを実施。
- 令和3年9月には、独立行政法人中小企業基盤整備機構近畿本部と当局主催で、**「SDGs×健康経営セミナー」**を開催。
- 令和4年3月には、**「健康経営企業におけるヘルスケアサービスの活用事例」**をHPにて公開。

SDGsの実践に向けて、健康経営を始めてみませんか？

中小企業のための
SDGs×健康経営セミナー

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS × **健康経営優良法人**
Health and productivity

SDGsに取り組むことは、経営強化や事業の持続性につながり、中小企業においても「経営のプラスになるもの」として身近な取組です。SDGsを活用し実践していくための一つの取組に健康経営があります。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で、SDGs経営との相乗効果が期待されます。
そこで、本セミナーでは、SDGsや健康経営に取り組む意義等について説明し、取組強化に向けた外部ヘルスケアサービスの導入についても、企業事例を中心に紹介します。

日時 令和3年9/30(木)
14:00～16:00

形式 オンライン形式
(Teams)

参加費 無料(定員400名)

【申込方法】
申込フォームより申込みください。
<https://krs.bz/smrj-hp/m/1131-f6>

締切：9月24日（金）

【プログラム】

- 1 開会挨拶
中小企業基盤整備機構近畿本部 本部長 中島 康明
- 2 中小企業のためのSDGs経営
中小企業基盤整備機構近畿本部 連携支援課
- 3 SDGs×健康経営に取り組む意義
～外部サービスの活用について～
関西・健康経営推進協議会 代表 西口 泰氏
- 4 健康経営優良法人認定企業における外部サービス活用事例
山本光孝株式会社 管理部 次長 中村 恒康氏
- 5 ヘルスケアサービス提供企業による取組紹介
・大塚製薬株式会社 大阪支店
・リサーチヘルスソリューションズ 代表 赤木 大輔氏
・株式会社With Midwife
代表取締役/CEO 岸崎 聖月氏
・emc株式会社 COO 志川 大輔氏
- 6 健康経営優良法人2022について
近畿経済産業局 バイオ・医療機器技術振興課
- 7 閉会挨拶
近畿経済産業局 地域経済部 次長 森下 真祐

主催：近畿経済産業局、独立行政法人中小企業基盤整備機構近畿本部、協力：関西・健康経営推進協議会
共催：近畿経済産業局 地域経済部 バイオ・医療機器技術振興課 TEL：06-6966-6163
独立行政法人中小企業基盤整備機構近畿本部 連携支援課 TEL：06-6264-8621

健康経営優良法人認定企業における外部サービス活用事例やヘルスケアサービス提供企業による取組内容を紹介

**健康経営企業における
ヘルスケアサービスの活用事例**

2022年3月
経済産業省 近畿経済産業局

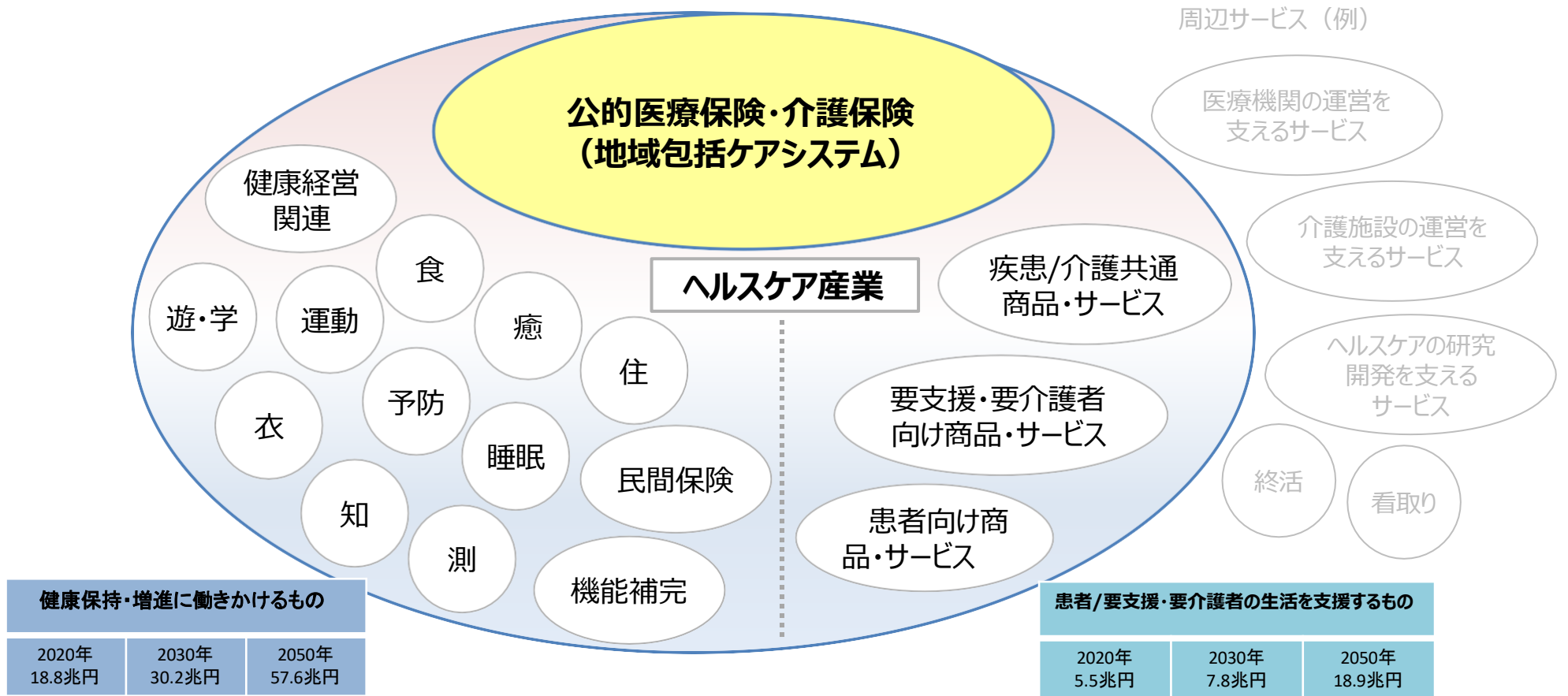
健康経営の実践において外部ヘルスケアサービスを取り込みやすい**4要件（食、運動、女性、メンタルヘルス）**を中心に、健康経営優良法人2021認定企業における活用事例を紹介

(参考) ヘルスケア産業(公的保険外サービスの産業群)の 市場規模(推計)

(第4回健康・医療新産業協議会 新しい健康社会の実現に向けた「アクションプラン2023」(案)
(令和5年7月25日)から引用

ヘルスケア産業市場について

ヘルスケア産業市場規模推計



ヘルスケア産業 = 健康や医療、介護に関わる産業のうち、個人が利用・享受するサービスであり、健康保持や増進を目的とするもの、または公的医療保険・介護保険の外にあって患者/要支援・要介護者の生活を支援することを目的とするもの

周辺産業 = 健康や医療、介護に関わる産業であっても、目的が異なるもの（例：看取りや終活）、個人が利用・享受するのではないもの（例：医療機関や介護施設の運営を支えるサービス、ヘルスケアの研究開発を支えるサービス）

(参考) 健康づくり・介護産業の市場規模拡大(目標)

- PHR・健康経営等の施策を推進することで、健康づくり・公的保険外の介護領域で2050年に累計77兆円市場の構築を目指す。医療機器分野も世界市場の確保による拡大を目指す。

マーケットの概観

健康づくり (ヘルスケアサービス) ※ 公的保険外

- ・ 特に、医療DXや健康経営の進展により、関連業種における市場拡大や新たなサービス提供が見込まれる。

(2020年)

19兆円

マーケット規模と推計

(2050年推計)

PHR・健康経営
等の推進
→
+約39.1兆円

58.1兆円

介護 ※ 公的保険外

- ・ 高齢化に伴い、需要は拡大。
- ・ 特に生活支援関連のサービスが顕著に拡大

5兆円

PHR・健康経営
等の推進
→
+約13.9兆円

18.9兆円

計24兆円

PHR・健康経営
等の推進
→
+約53兆円

計77兆円

医療機器の世界市場と日本企業の獲得市場

医療 (医療機器) ※ 一部公的 保険含む

- ・ AI医療機器・プログラム医療機（SaMD）などは新たな医療ニーズの拡大にともない、世界的な成長産業となっていくことが見込まれる。

(2020年)

(日本企業の獲得市場)

3

48兆円

(世界市場)

(2050年推計)

13

214兆円

+約10兆円

4. 各種資料情報等

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

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



健康経営優良法人
Health and productivity

ご清聴ありがとうございました



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

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

