

第3部 【上級者向け】14：00～14：25

「健康経営事業の作り方・始め方」

優良法人の認定を目指す事業所様におススメ！

■樋口 毅 (Tsuyoshi Higuchi)

株式会社ルネサンス 執行役員 健康価値共創部 部長

<関係団体活動>

- ・健康長寿産業連合会 事務局長／健康経営WG座長
- ・健康経営会議実行委員会 事務局長
- ・NPO法人健康経営研究会 理事
- ・Kenko企業会 理事長企業 事務局長
- ・公益財団法人 健康・体力づくり事業財団 理事
- ・公益社団法人 スポーツ健康産業団体連合会 理事
- ・一般社団法人 健康な食事・食環境コンソーシアム 普及啓発委員
- ・一般社団法人 ワークフルネス 理事

<政府委員会・その他>

- ・健康・医療新産業協議会 健康投資ワーキング 委員※2
- ・厚生労働省スマート・ライフ・プロジェクト委員
- ・スポーツ庁 スポーツ・エールカンパニー 選考委員
- ・厚生労働省 転倒・腰痛等の減少を図る対策の在り方に関する有識者委員
- ・全国THP推進協議会表彰選考委員会 委員
- ・健康日本21推進全国連絡協議会 企画部会委員※1
- ・女子栄養大学大学院 非常勤講師

※1 公益社団法人スポーツ健康産業団体連合会 会長・事業部会委員として参画

※2 健康長寿産業団体連合会 事務局長として参画



<専門領域・資格>

- ・順天堂大学 大学院 スポーツ健康科学研究科 修士課程修了
(専攻領域:スポーツ医学／運動処方／行動変容)
- ・健康経営エキスパートアドバイザー
- ・日本産業カウンセラー協会認定 産業カウンセラー
- ・中央労働災害防止協会認定 心理相談員
- ・第一種衛生管理者
- ・健康体力づくり事業財団認定 健康運動指導士
- ・中央労働災害防止協会認定 ヘルスケア・トレーナー 等

順天堂大学院 修了後、凸版印刷株式会社(現TOPPAN(株))などを経て現職。
健康経営会議実行委員会事務局長、健康長寿産業連合会事務局長などを兼任。
健康経営の理念実装および、普及・啓発、コンサルティングなど、
「健康経営資本の構築」をテーマに多岐にわたる活動を行っている。

健康経営を経営戦略として考えるポイントを教えてください

健康経営®とは、人という資源を資本化し、企業が成長することで、社会の発展に寄与すること。

健康経営のゴール

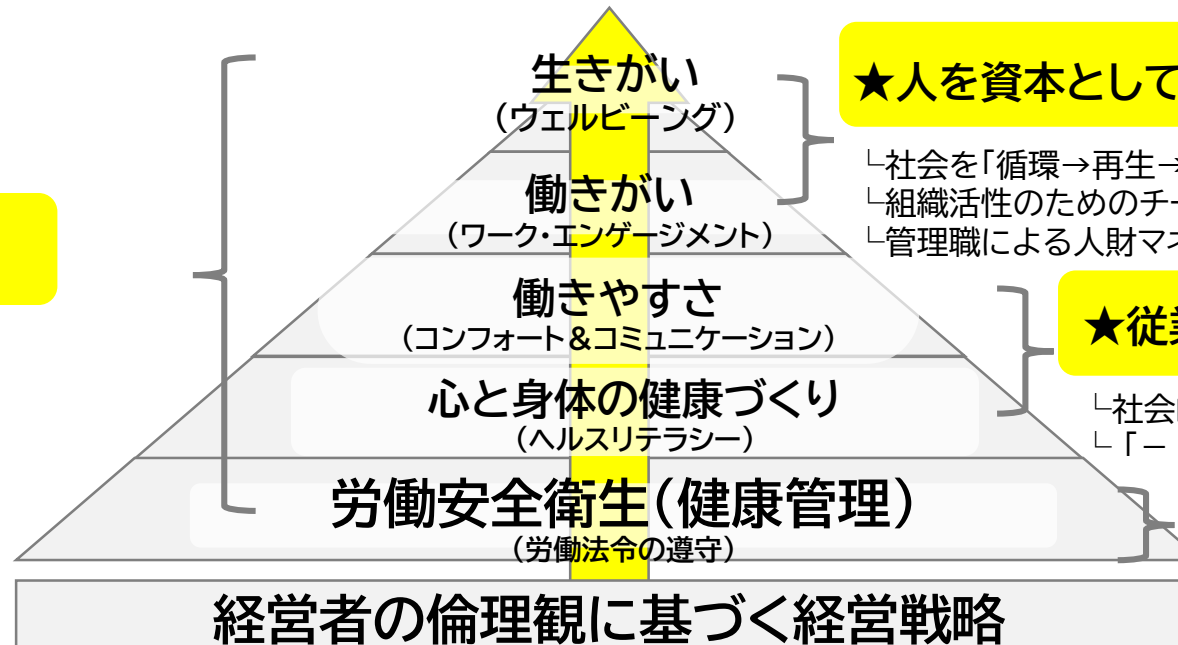
社会の発展

↑ 成長の循環 ↓

企業の成長

★新たな付加価値を創造するための人への投資

↳ Cost to Capital
人的資源から人的資本への投資



★人を資本として企業価値を創造するための投資

↳ 社会を「循環→再生→持続」させる仕事(事業)づくり
↳ 組織活性のためのチームづくり・コミュニケーションへの投資
↳ 管理職による人財マネジメントへの投資

★従業員のワークフルネスへの投資

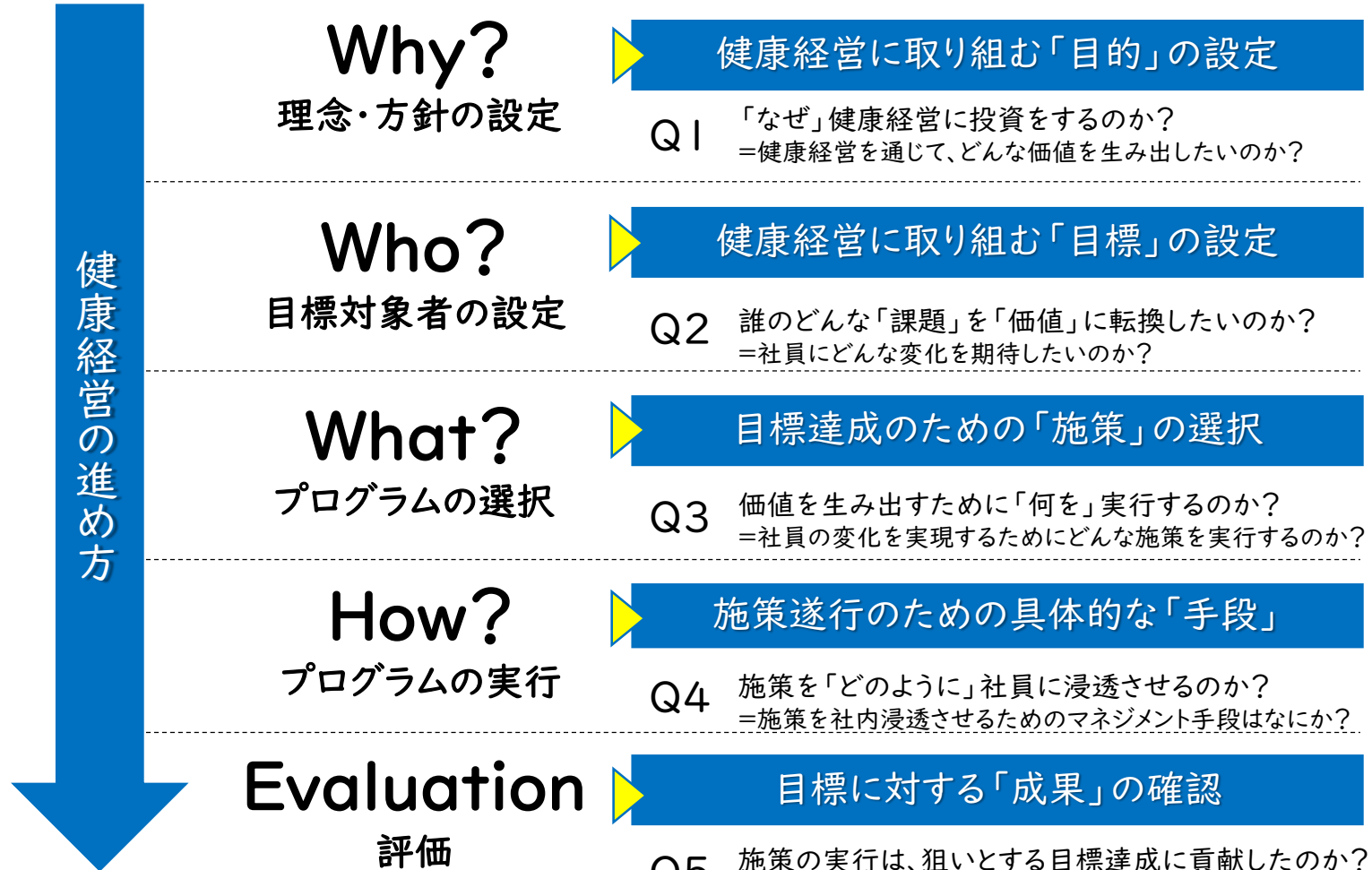
↳ 社会的・肉体的・精神的な健康への投資
↳ 「- → +0」&「+0 → +++」への投資

★基盤としてのコンプライアンスへの投資

↳ 従業員の安全への投資
↳ 管理職による管理マネジメントへの投資

「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康経営事業のつくり方



みなさんの健康経営はどちらか？

良い健康経営

vs 悪い健康経営



Why ?

理念・方針の設定



Who ?

課題・重点対象者の設定



What ?

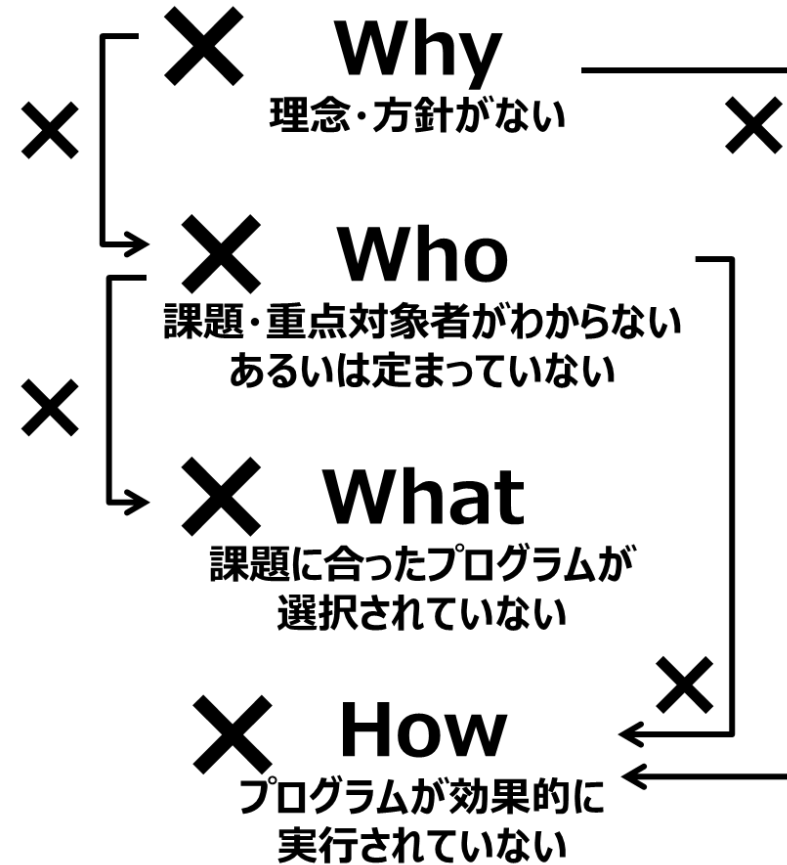
プログラムの選択



How ?

プログラムの実行

仮説に基づく戦略的投資



行き当たりばったりの健康づくり

Why?

理念・方針の設定

健康経営に取り組む「目的」の設定

Q | 「なぜ」健康経営に投資をするのか？
＝健康経営を通じて、どんな価値を生み出したいのか？

Why?

健康経営に取り組む「目的」の設定

Q | 「なぜ」健康経営に投資をするのか？
＝健康経営を通じて、どんな価値を生み出したいのか？

健康経営戦略のつくりかた 未来の会社の発展をイメージし、デザインする

No imagine → No design

└イメージできないものは、デザインできない

No design → No Measure

└デザインできないものは、計測（目標化）ができない

No Measure → No Manage

└計測（目標化）できないものは、管理できない

未来：To be
社会にどんな価値をつくるのか

WHY

あるべき状態(目的)

労働市場
サービス市場 資本市場

現状：As is

目的に影響を与える
課題を明らかにする

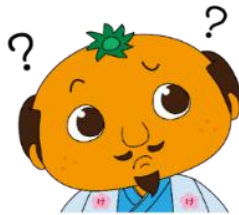
Way：道を示す

WHO┐WHAT┐HOW
「目標（指標と水準）の設定」

時間

As is ⇔ To be
Gap（課題）

「健康経営」の第一歩は「健康宣言」から



「健康経営」は、難しそうだとか、費用や時間をかけないと始められないものだと考えていませんか？



従業員の健康増進には、費用をかけずとも、すぐに始められることがたくさんあります！！



出来ることからはじめてみよう！「健康経営」！

- 👉 経営トップが従業員の健康を経営課題として認識する
- 👉 組織として対策に取り組む旨（健康宣言）を、社内外にPRする

※「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」の第一歩は「健康宣言」から

健康経営宣言とは、戦略を具体的に示すことです

1. なぜ、健康経営に取り組むのかを宣言する（目的）

└Q 御社は、なぜ健康経営に取り組むのですか？

2. だれに、なにを、取り組むのかを宣言する（目標）

└Q 御社は、誰のどんな課題を価値に転換するのですか？

Who?

目標対象者の設定

健康経営に取り組む「目標」の設定

Q2 誰のどんな「課題」を「価値」に転換したいのか？
＝社員にどんな変化を期待したいのか？

健康経営は誰を重点対象者にすべきか？

✓ 価値創造につながる社員の健康課題を3つあげてくださいと言われたら？

大切なことは事実を確認すること (Fact Finding)
何故ならば、『計測できないものは管理できない』から

事実の確認＝健康診断結果、ストレスチェック、勤怠データ、評価、
エンゲージメント、その他 社員の健康に関連するデータ
保険者のデータヘルス（医療費、特定健診データ）

Who?

健康経営に取り組む「目標」の設定

Q2 誰のどんな「課題」を「価値」に転換したいのか？
=社員にどんな変化を期待したいのか？

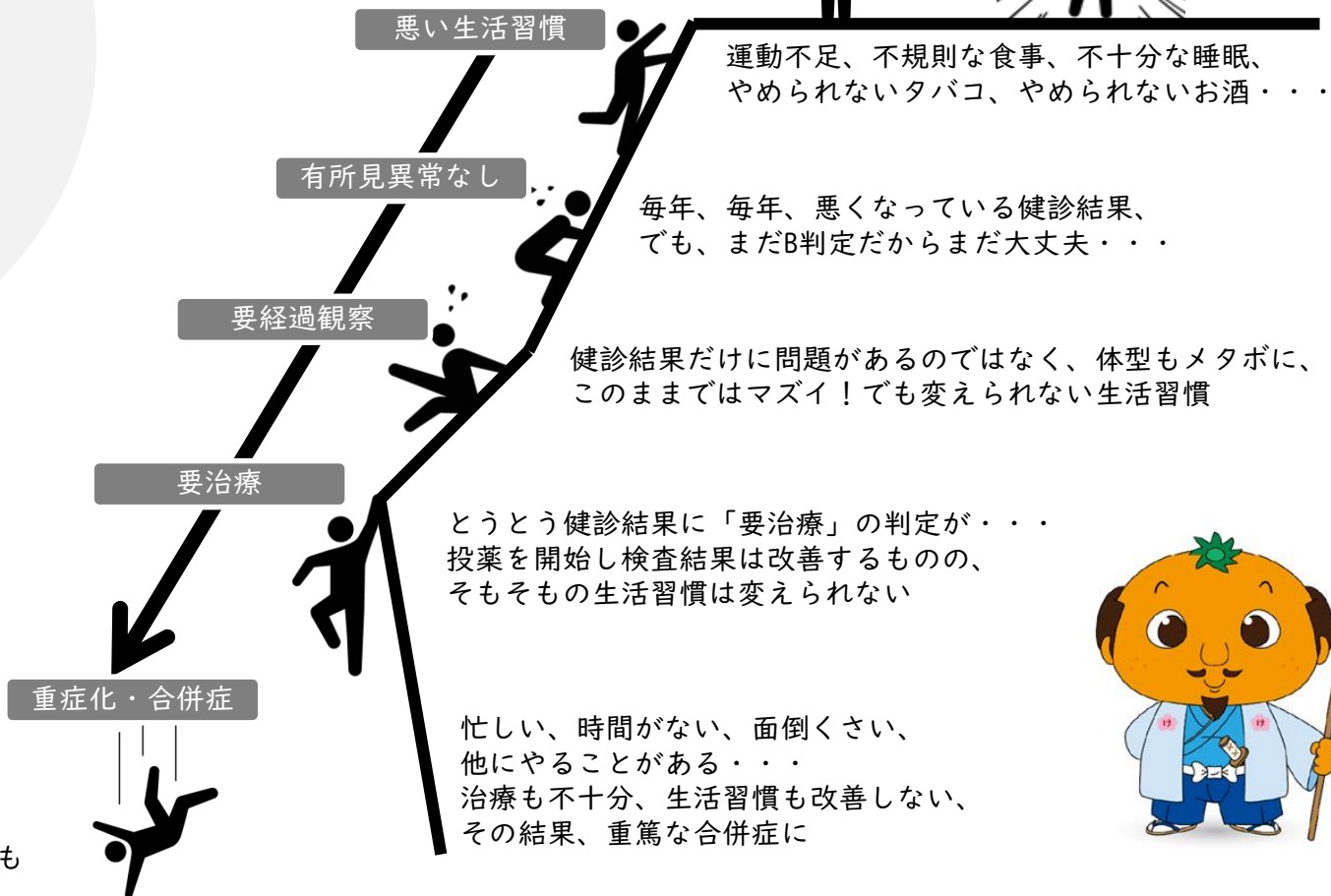
自社の健康課題はなにか？
わが社の社員は健康か？



在職中の死



成すべき仕事も、護るべき生活も
やりきれないままに・・・

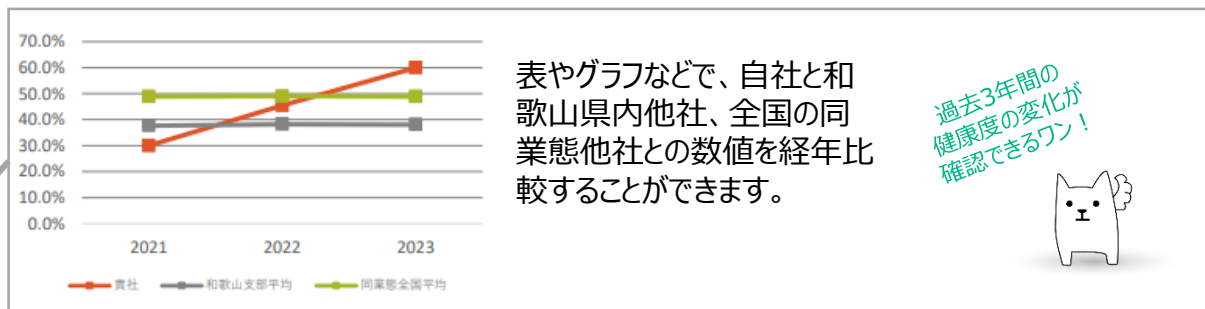
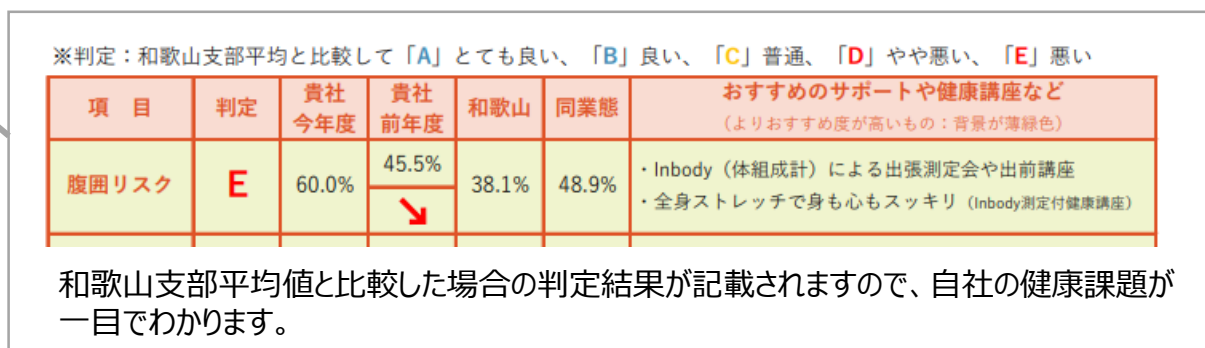


「わかやま健康経営チャレンジ運動メニュー」 事業所カルテで健康課題を見つけよう！

「事業所カルテ」とは？



事業所内の健康度（健診結果・問診結果等）を通知・グラフ・レーダーチャート等で見える化したもの。自社の数値を経年比較し、また和歌山県内他社および全国の同業態他社と比較することで、自社の健康度を把握して、健康づくりに取り組む際の参考として活用いただけます。（毎年7月頃発行）



※事業所カルテは協会けんぽの保有する健診結果（35歳以上の被保険者の健診結果）に基づいて作成されます。協会けんぽが保有する健診結果が少数の場合は、個人の特定を防ぐため、自社が属する業態のカルテの発行となります。

「わかやま健康経営チャレンジ運動メニュー」 事業所カルテで健康課題を見つけよう！

株式会社KENPO

御中

事業所記号 (777777)

(業態) 総合工事業

令和6年7月 現在の情報をもとに作成しています。

被保険者数	23人	平均年齢	43.0歳
被扶養者数	22人	平均年齢	20.1歳

※「被保険者数」「被扶養者数」「平均年齢」は 令和5年度末の数値になります。

1～2ページ目の表の見方について

項 目	判定	貴社 今年度	貴社 前年度	和歌山	同業態	おすすめのサポートや健康講座など (よりおすすめ度が高いもの：背景が薄緑色)
腹囲リスク	C	45.9%	40.8% ↓	38.2%	30.3%	・Inbody (体組成計) による出張測定会や出前講座 ・全身ストレッチで身も心もスッキリ (Inbody測定付健康講座)

貴社の令和5
年度の値です

貴社の令和4
年度の値です

和歌山支部の
事業所の平均です

貴社と同業態の
事業所の全国平均です

各項目のおすすめのサポートや健康講座
などを記載しています。背景が薄緑色の
ものから優先的に取り組みましょう

A～Eの5段階評価
で判定しています

前年度との比較の結果です(※)
前年度より改善：↑、同じ：→、悪化：↓

判定が「D」や「E」の項目は健康リスクが高く
取組の優先度も高いため、背景が薄緑色になります

(※) 表では小数点第二以下が表示されないため、見かけ上は同じ数値でも実際は前年度より高いまたは低い場合があります

貴社の医療費・健診等の状況のまとめ (詳細は3～4ページ目に記載)

※判定：和歌山支部平均と比較して「A」とても良い、「B」良い、「C」普通、「D」やや悪い、「E」悪い

項 目	判定	貴社 今年度	貴社 前年度	和歌山	同業態	おすすめのサポートや健康講座など (よりおすすめ度が高いもの：背景が薄緑色)
1人当たり 医療費	C	258,628円	222,792円 ↓	208,650円	233,287円	
メタボ 該当率	D	22.0%	17.0% ↓	17.1%	24.9%	・特定保健指導で生活習慣の改善に取り組む ・取組メニューの「運動」「食・禁煙等」「健康促進 環境」の項目について取り組む ・Inbody (体組成計) による出張測定会・出前講座 ・改めて気づく“健康第一” (Inbody測定付健康講座)
メタボ予備群 該当率	E	25.0%	28.6% ↑	14.0%	16.7%	
特定保健指導 該当率	E	46.0%	44.4% ↓	19.7%	24.8%	
被保険者 健診受診率	A	80.3%	67.2% ↑	62.0%	60.5%	・協会けんぽの生活習慣病予防健診を利用する ・事業者健診 (定期健診) 結果データの提供に同意する
被扶養者 健診受診率	C	20.0%	20.0% →	21.5%	24.3%	・従業員を通じて家族の健診の受診を勧める
特定保健指導 実施率 (初回)	A	75.0%	0.0% ↑	22.9%	25.6%	・特定保健指導の概要や期待される効果について周知する ・特定保健指導を受け、プログラムに最後まで取り組む ※特定保健指導の実施率については、今年度を前年度、 前年度を前々年度に置き換えて、表示しています。
特定保健指導 実施率 (評価)	A	75.0%	0.0% ↑	17.0%	20.3%	

「わかやま健康経営チャレンジ運動メニュー」 事業所カルテで健康課題を見つけよう！

貴社の健康リスクの状況まとめ（詳細は6ページ目以降に記載）

※判定：和歌山支部平均と比較して「A」とても良い、「B」良い、「C」普通、「D」やや悪い、「E」悪い

項目	判定	貴社 今年度	貴社 前年度	和歌山	同業態	おすすめのサポートや健康講座など (よりおすすめ度が高いもの：背景が薄緑色)
腹囲リスク	E	60.0%	45.5%	38.1%	48.9%	・Inbody（体組成計）による出張測定会や出前講座 ・全身ストレッチで身も心もスッキリ（Inbody測定付健康講座）
血圧リスク	E	83.0%	90.0%	50.0%	55.7%	・血圧計やフードモデルの設置（協会けんぽサポート） ・改めて気づく“健康第一”（Inbody測定付健康講座）
血糖リスク	E	30.0%	9.0%	15.2%	22.0%	・血管年齢測定器やフードモデルの設置（協会けんぽサポート） ・改めて気づく“健康第一”（Inbody測定付健康講座）
脂質リスク	C	34.0%	18.0%	29.5%	37.6%	・カロリーや野菜の摂取を考慮した食事や飲料の提供 ・改めて気づく“健康第一”（Inbody測定付健康講座）
肝機能リスク	E	50.0%	54.0%	32.2%	43.0%	・脂肪肝を防ぐための食習慣や運動習慣の見直し、節酒 ・禁煙と節酒で健康づくり（健康講座）
定期的な 運動習慣	B	25.0%	27.0%	22.7%	26.3%	・Inbody（体組成計）による出張測定会や出前講座 ・全身ストレッチで身も心もスッキリ（Inbody測定付健康講座）
食事習慣 （間食）	A	17.0%	15.0%	22.8%	14.8%	・フードモデルの設置（協会けんぽサポート） ・改めて気づく“健康第一”（Inbody測定付健康講座）
喫煙率	C	33.0%	36.0%	30.5%	41.0%	・受動喫煙防止対策や禁煙手当の支給などを行う ・禁煙とアンチエイジング（健康講座）
飲酒習慣 （頻度）	C	33.0%	29.0%	28.5%	39.6%	・飲酒の適正量を心掛け、週2回の休肝日を推奨 ・禁煙と節酒で健康づくり（健康講座）
十分な睡眠	C	51.0%	36.0%	62.3%	67.3%	・超過勤務削減の取り組み、年次休暇の取得促進 ・睡眠を見直しGoodSleeperに！（健康講座）

1. 医療費等の状況

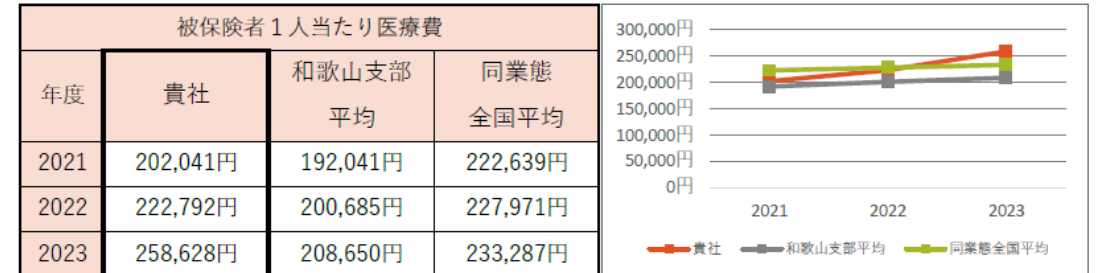
生活習慣病は、国民医療費にも大きな影響を与えており、その多くは、メタボリックシンドロームが原因であるといわれています。メタボリックシンドロームは、日常生活の中で適度な運動、バランスの取れた食生活、禁煙等を実践することによって予防できます。
運動習慣や食習慣に普段から気を付けることが、健康づくりや健康寿命の延伸、医療費の適正化につながります。

健康の道は1日にして
成らず～！



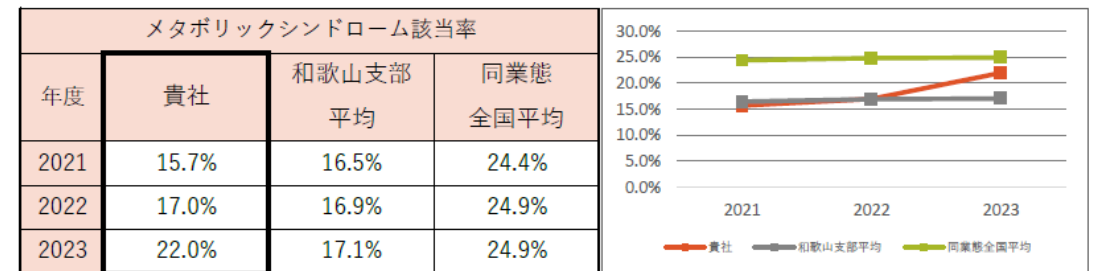
1人当たり医療費

対象：全被保険者



※医療費が高額で個人の特定につながる恐れがある場合、「-」表示としております。

メタボリックシンドロームの該当状況



Who?

健康経営に取り組む「目標」の設定

Q2 誰のどんな「課題」を「価値」に転換したいのか？
=社員にどんな変化を期待したいのか？

<健康診断>

☐ 健康診断の結果を速やかに確認することができますか？

☐ 健康診断の受診率は何%ですか？

└100%ではない場合、誰が受診していないのか把握していますか？

☐ 健康診断の再検査受診率は何%ですか？

└100%ではない場合、誰が受診していないのか把握していますか？

☐ 健康診断の要管理者率（異常なし以外）は何%ですか？

☐ 健康診断の結果、就業上制限が必要な社員は何人いますか？

└就業制限が必要な健診結果についてのルールが決められていますか？

☐ 要管理者の健康状態（疾病状態含む）傾向を把握していますか？

☐ 肥満（BMI値）の社員は何人いますか？

☐ 40歳以上の特定健診受診者の内

特定保健指導の積極的支援&動機づけ支援 対象者数を把握していますか？

☐ 肩こりや腰痛等の不定愁訴を持っている社員は何人いますか？



Who?

健康経営に取り組む「目標」の設定

Q2 誰のどんな「課題」を「価値」に転換したいのか？
＝社員にどんな変化を期待したいのか？

<生活習慣状況>

- ☐ 運動習慣のない社員は何人いますか？
- ☐ 社員は1日に何歩、平均で歩いていますか？
- ☐ 朝食を食べない社員は何人いますか？
- ☐ 夜寝る直前（2時間前）に食事を摂っている社員は何人いますか？
- ☐ 一日の必要摂取量以上にカロリーを摂っている社員は何人いますか？
- ☐ 一日の必要摂取量以上に塩分を摂っている社員は何人いますか？
- ☐ 一日の適量以上に酒を飲んでいる社員は何人いますか？
- ☐ 煙草を吸っている社員は何人いますか？
- ☐ 十分な睡眠がとれていない社員は何人いますか？
- ☐ 日中に眠気を感じている社員は何人いますか？



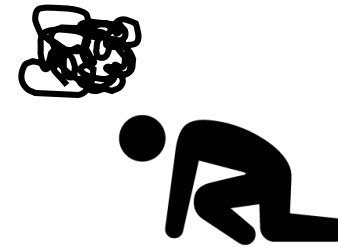
Who?

健康経営に取り組む「目標」の設定

Q2 誰のどんな「課題」を「価値」に転換したいのか？
＝社員にどんな変化を期待したいのか？

<働きやすさ:ストレスチェック:職業性簡易ストレスチェック表より>

- ☐ ストレスチェックを受検していない社員は何人いますか？
- ☐ 仕事の量に負担を感じている社員は何人いますか？
- ☐ 仕事の質に負担を感じている社員は何人いますか？
- ☐ 身体的な負担を感じている社員は何人いますか？
- ☐ 職場の対人関係に負担を感じている社員は何人いますか？
- ☐ 職場の環境に負担を感じている社員は何人いますか？
- ☐ 仕事がコントロールできていないと感じている社員は何人いますか？
- ☐ 仕事が適合していないと感じている社員は何人いますか？
- ☐ 心理的なストレス(反応)を感じている社員は何人いますか？
- ☐ 身体的なストレス(反応)を感じている社員は何人いますか？
- ☐ 仕事や生活に不満を感じている社員は何人いますか？
- ☐ 上司からの仕事のサポートが得られていないと感じている社員は何人いますか？
- ☐ 家族や友人からのサポートが得られていないと感じている社員は何人いますか？
- ☐ 同僚から仕事のサポートが得られていないと感じている社員は何人いますか？



Who?

健康経営に取り組む「目標」の設定

Q2 誰のどんな「課題」を「価値」に転換したいのか？
＝社員にどんな変化を期待したいのか？

ストレスチェックでわかること

大項目	項目	状態	
仕事の ストレス要因	仕事の負（量）	・非常にたくさんの仕事をしなければならない ・時間的に仕事処理しきれない ・一生懸命働かなければならない	6項目
	仕事の コントロール度	・自分のペースで仕事ができる ・自分で仕事の順番、やり方を決めることができる ・職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	
心身の ストレス反応	疲労感	・ひどく疲れた ・へとへとだ ・だるい	11項目
	不安感	・気が張り詰めている ・不安だ ・落ち着かない	
	抑うつ感	・ゆううつだ・何をするのも面倒だ・気分が晴れない	
	身体愁訴	・食欲がない ・よく眠られない	
周囲の サポート	上司からの サポート	次の人たちとはどのくらい気軽に話ができますか？ ・上司 ・職場の同僚 あなたが困ったときに次の人たちは、どのくらい頼りになりますか？ ・上司 ・職場の同僚	6項目
	同僚からの サポート	あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどれくらい話をきいてくれますか？ ・上司 ・職場の同僚	

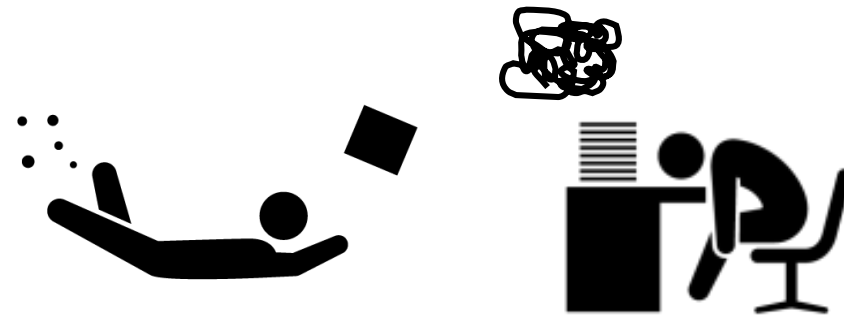
Who?

健康経営に取り組む「目標」の設定

Q2 誰のどんな「課題」を「価値」に転換したいのか？
＝社員にどんな変化を期待したいのか？

<働き方・働きやすさデータ(アンケート&勤怠)>

- ☐ 病気で会社を休んでいる社員は何人ですか？また、それは何日ですか？
↳ アブセンティーズム
- ☐ 勤務中に十分なパフォーマンスが発揮でない社員は何人いますか？
またその発揮率は何%ですか？
↳ プレゼンティーズム
- ☐ 社員の平均残業時間は何時間ですか？
- ☐ 社員の平均の有給休暇取得率は何日ですか？



Who?

健康経営に取り組む「目標」の設定

Q2 誰のどんな「課題」を「価値」に転換したいのか？
=社員にどんな変化を期待したいのか？

<エンゲージメント>

- ☐ 仕事に満足だとかえたる社員は何人いますか？
- ☐ 仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実していると思う社員は何人いますか？
- ☐ 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる社員は何人いますか？
- ☐ 自分の仕事に誇りを感じる社員は何人いますか？



What?

プログラムの選択

目標達成のための「施策」の選択

Q3 価値を生み出すために「何を」実行するのか？
＝社員の変化を実現するためにどんな施策を実行するのか？

What?

目標達成のための「施策」の選択

Q3 価値を生み出すために「何を」実行するのか？
＝社員の変化を実現するためにどんな施策を実行するのか？

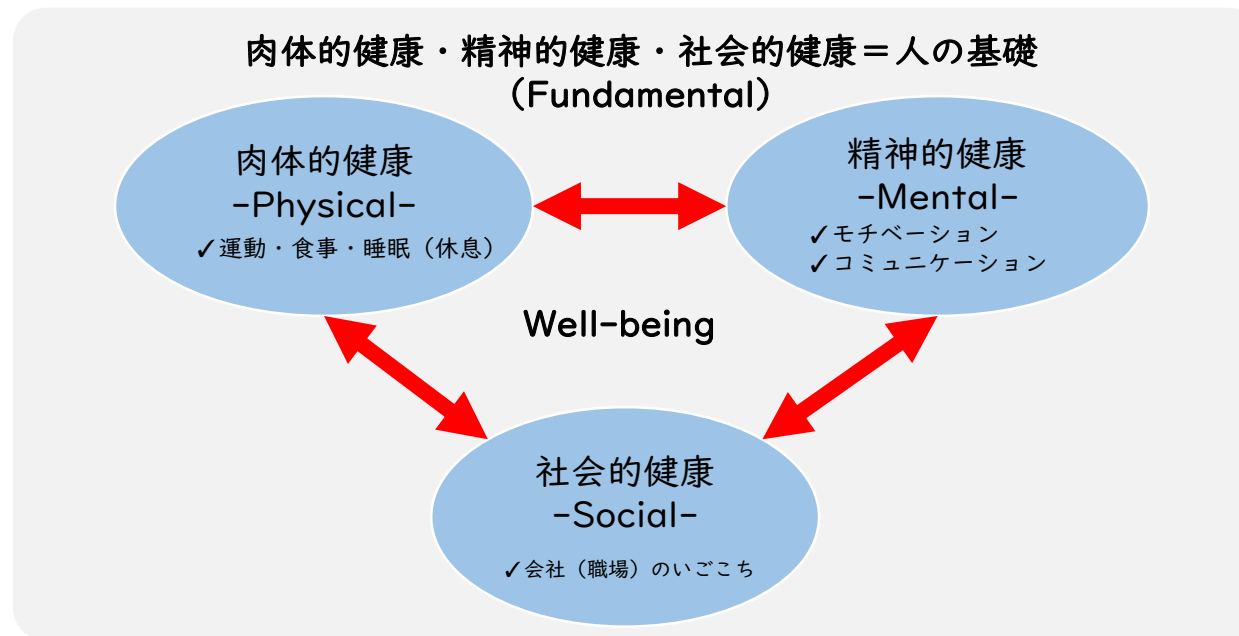
課題解消（解決）から、価値創造への人的資本投資

ウェルビーイング（Well-being）への投資

肉体的、精神的、社会的の3つの健康への投資

（WHO憲章）『健康とは、病気ではないとか、弱っていないということではなく、
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。』

“Health is a state of complete physical, mental and social well-being
and not merely the absence of disease or infirmity.”

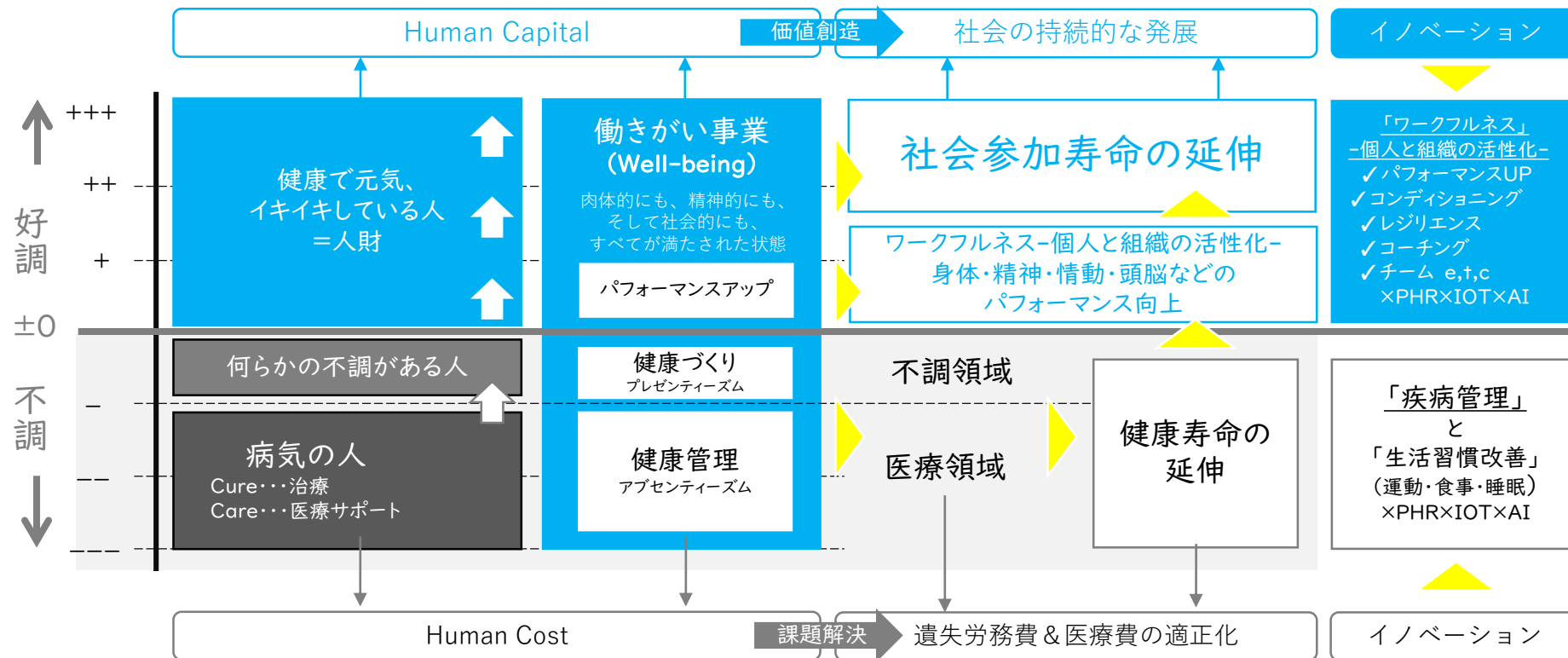


What?

目標達成のための「施策」の選択

Q3 価値を生み出すために「何を」実行するのか？
＝社員の変化を実現するためにどんな施策を実行するのか？

課題解消（解決）と価値創造への人的資本投資 Cost to Capital

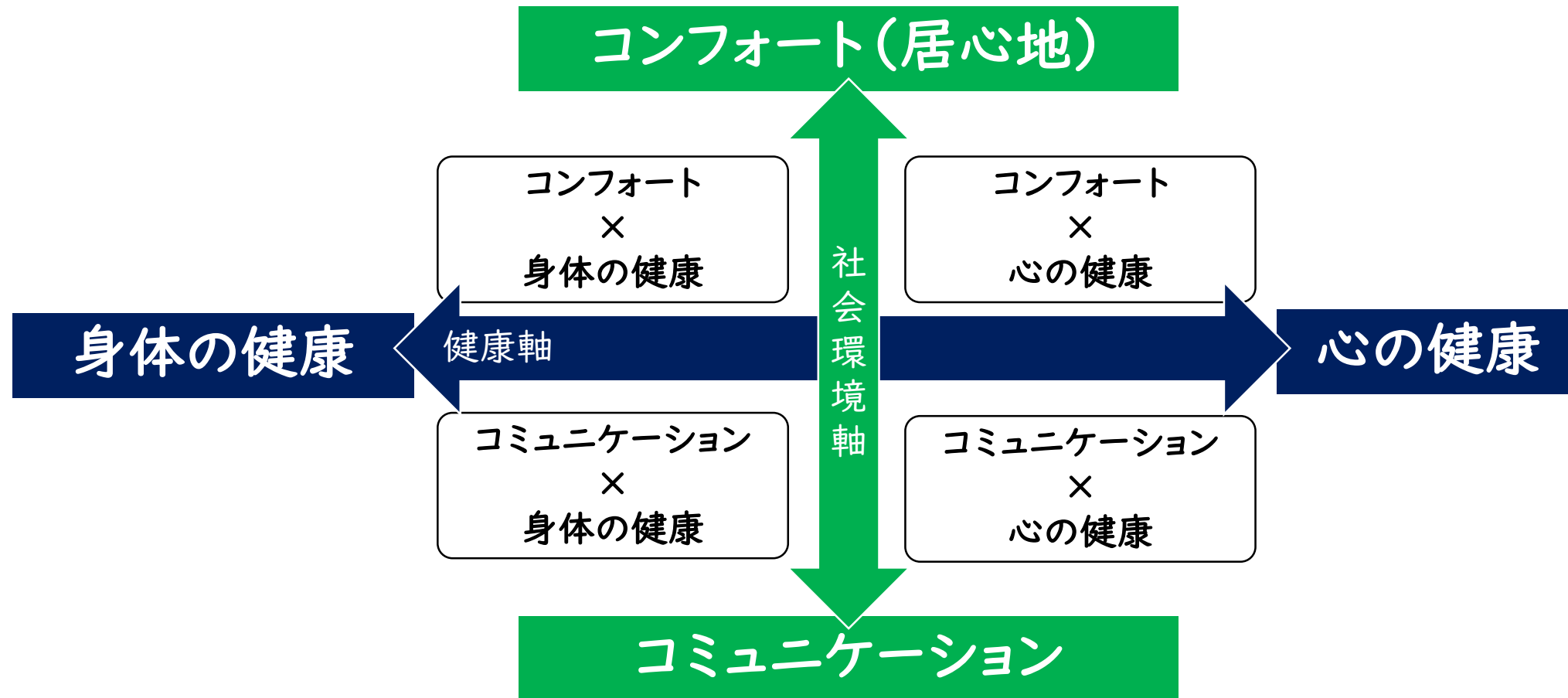


What?

目標達成のための「施策」の選択

Q3 価値を生み出すために「何を」実行するのか？
＝社員の変化を実現するためにどんな施策を実行するのか？

パフォーマンスとポテンシャルを発揮できるための環境づくり
「健康」 × 「環境」 の2軸で考える大切さ



「わかやま健康経営チャレンジ運動メニュー」 無料の健康サポートを活用しよう！

無料の健康サポートを上手に利用して、職場の健康づくりに役立てましょう！



サポートの
詳細はこちら

健康測定機器の貸出

血管年齢を
約20秒で測定！
血管年齢測定器



BMIや体年齢まで
測定できる！
血圧計 + 体重体組成計



オンライン受講可能

職場における健康講座

保健師や管理栄養士などの
専門家を事業所に派遣！
(1講座約60分)

睡眠を見直し
GoodSleeperに！
～十人十色のグッスリ～

睡眠についての
知識を深め、自
分自身の睡眠習
慣を振り返り、
見直してみま
しょう。



全部で
9種類の講座を
用意しています

InBody出張測定



部位別の筋肉量や
基礎代謝量などの
体のバランスを
チェック！

オンライン受講可能

フードモデルの貸出

塩分・糖分量を可視化！
意外に多く含まれているかも…



メンタルヘルス対策支援

職場でのメンタルヘルス対策について
和歌山産業保健総合支援センターに
専門家派遣を依頼することができます



セミナーや
各種支援の内容は
相談の上、希望に応じて
実施いたします

ストレッチ体操・ ウォーキング講座



毎日の生活に簡単に
取り入れられる
運動法をご紹介します！

※当サポートは、「わかやま健康づくりチャレンジ運動」に参加する「協会けんぽ加入事業所」限定の特典です（メンタルヘルス対策支援を除く）

©renaissance

How?

プログラムの実行

施策遂行のための具体的な「手段」

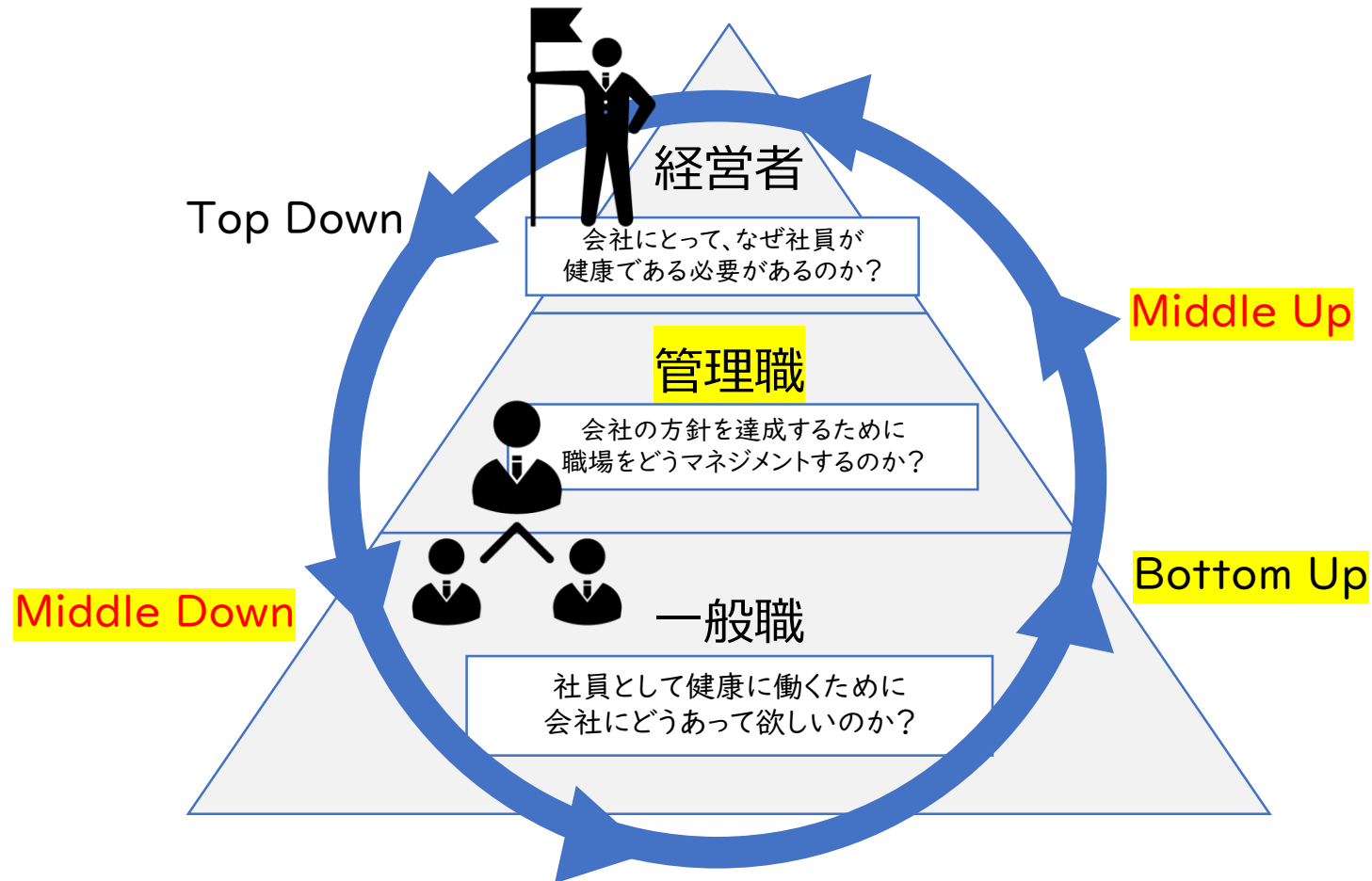
Q4 施策を「どのように」社員に浸透させるのか？
＝施策を社内浸透させるためのマネジメント手段はなにか？

How?

施策遂行のための具体的な「手段」

Q4 施策を「どのように」社員に浸透させるのか？
＝施策を社内浸透させるためのマネジメント手段はなにか？

会社の中での意思疎通の循環づくり 管理監督者が浸透の要



How?

施策遂行のための具体的な「手段」

Q4 施策を「どのように」社員に浸透させるのか？
＝施策を社内浸透させるためのマネジメント手段はなにか？

組織風土の醸成

是：経営理念
—会社としての存在意義—

経営者(層)の想い
会社の持続的な成長のために、社員の健康を大切にする想い
経営層からのエンパワメントをベースにした
ベクトル合わせ(管理職への支援含む)

管理職との合意形成
会社の持続的な成長のために、社員の健康を大切にする事への合意
管理職からのエンパワメントをベースにした
従業員への支援

従業員の会社(組織)に対する信頼の向上
POS(Perceived Organizational Support)

施策実施

健康経営施策に対する、従業員の参加率(実施率)向上

従業員の健康指標の改善
アブセンティーズム／プレゼンティーズム／エンゲージメント など

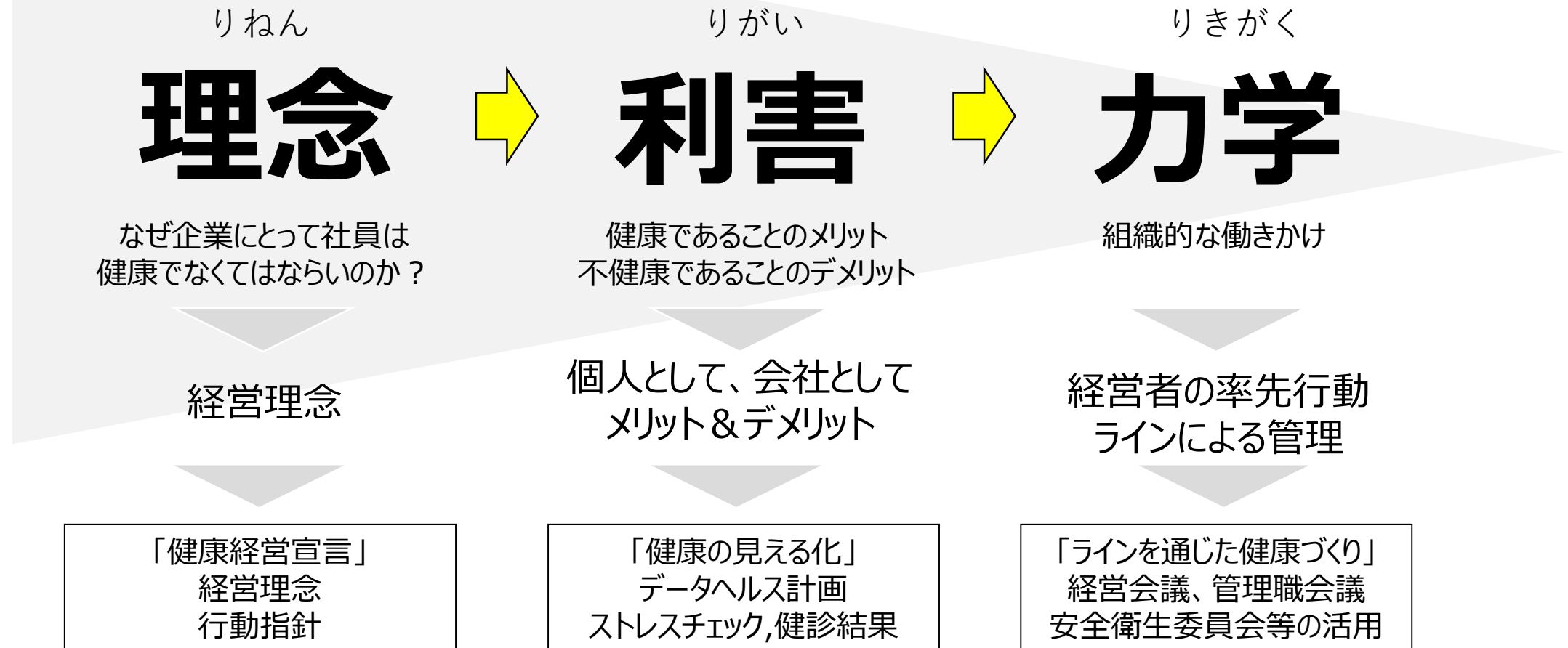
経営指標の改善

How?

施策遂行のための具体的な「手段」

Q4 施策を「どのように」社員に浸透させるのか？
＝施策を社内浸透させるためのマネジメント手段はなにか？

社員に働きかけるヒント＝3つの『リ』を活用する



Evaluation

評価

目標に対する「成果」の確認

Q5 施策の実行は、狙いとする目標達成に貢献したのか？
＝社員に対して期待する変化を生み出すことができたのか？

「わかやま健康経営チャレンジ運動メニュー」 取組レポートと取組結果通知で振り返り

自社の一年間の健康づくりの取り組みを振り返っていただくために、毎年3月に取組レポートをお送りしています。
提出いただいた「取組レポート」に基づき「取組結果通知」を作成し、次年度の健康づくりに役立てていただいています。



取組結果通知

1. 令和5年度取組状況について、実施しているものに「○」をしてください。

※赤字の項目は、「わかやま健康推進事業所」として認定を受けるための必須項目です。

No.	「わかやま健康づくりチャレンジ運動」取組メニュー	ポイント	取組状況
1	経営者自身が健診を受診し、かつ従業員に対して実施する「定期健康診断」の受診率が実質100%である	5	
2	協会けんぽの「生活習慣病予防健診」を実施する、もしくは従業員にがん検診の受診を促す取組又は制度がある （「健康診断結果データ」の提供に関する同意書を医療保険者に提出している場合も○）	15	
3	医療保険者が実施する「特定保健指導」を受け入れる （対象者がいない場合でも受入体制があれば○）	15	
4	健診の結果、要精密検査や要治療と判定された従業員に対し、医療機関への受診を促す取組又は制度がある（対象者がいない場合でも取組や制度があれば○）	10	
5	健診結果に対して、希望者へ産業医等の健康相談を実施している （希望者がいない場合でも実施が可能であれば○）	5	

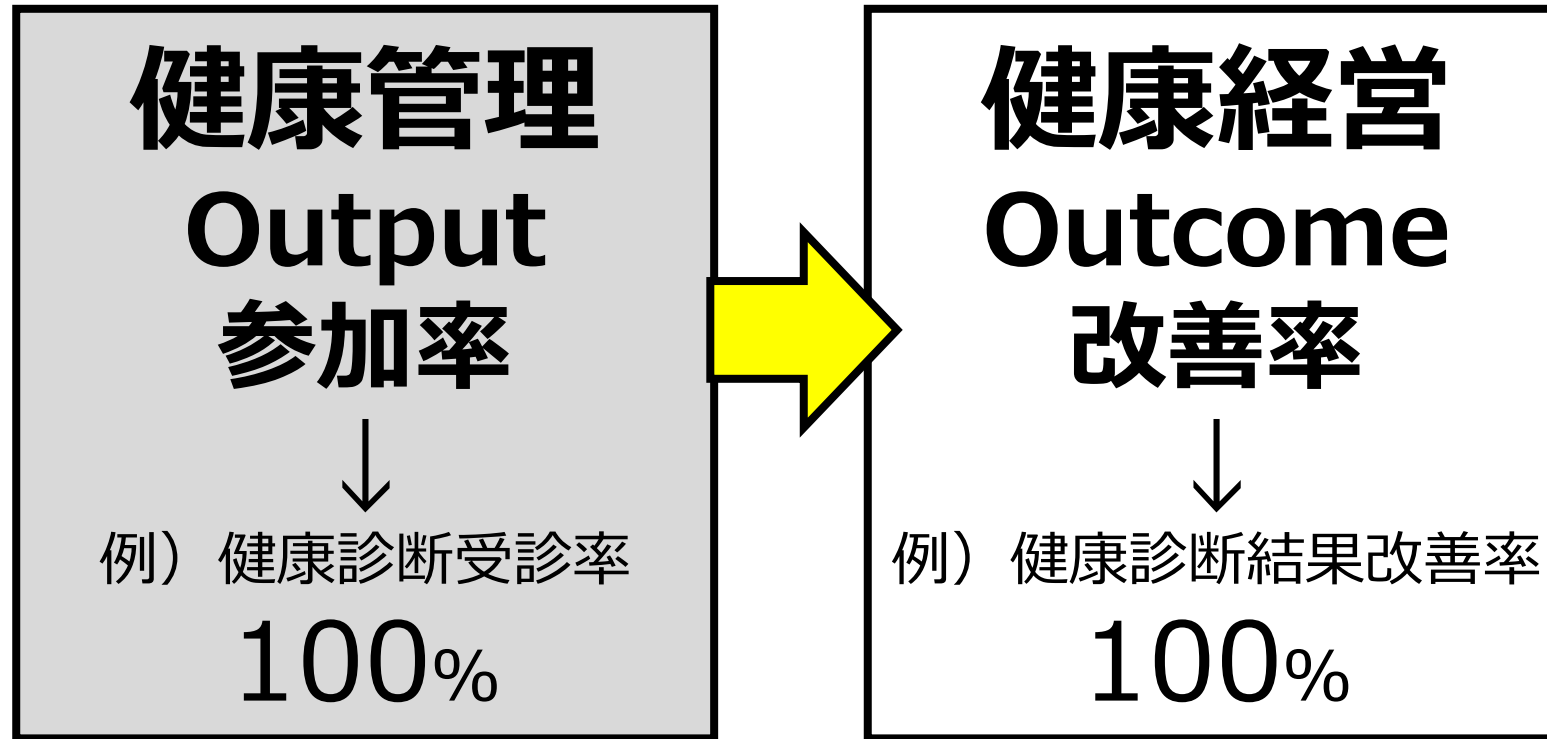
取組結果レポートに基づき
結果通知を作成しています

2. 取組レポートの回答内容

どれくらいの事業所が取り組んでいるか

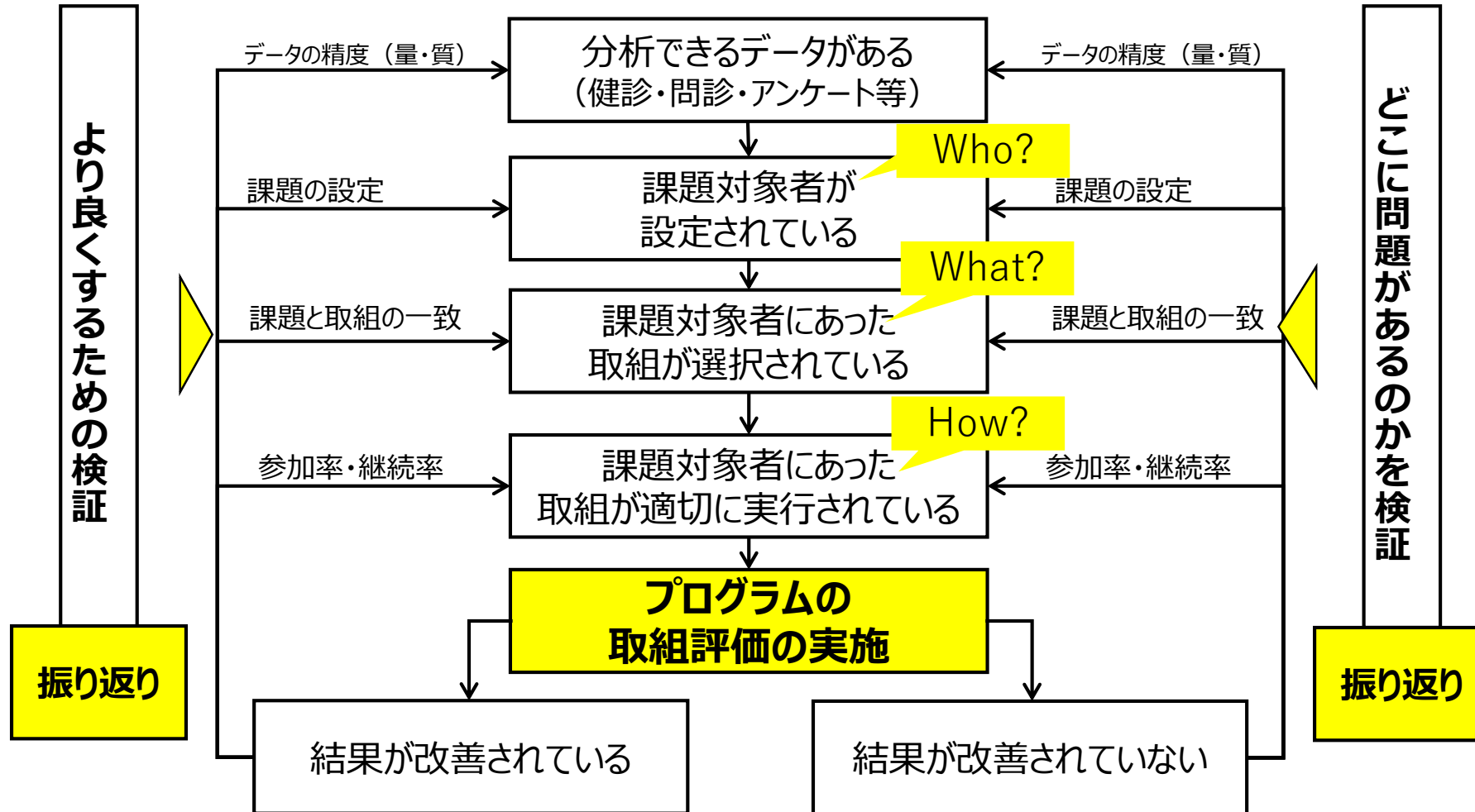
項目	No.	令和5年度「わかやま健康づくりチャレンジ運動」取組メニュー	回答事業所 取組率	ポイント	取組状況
健診等	1	経営者自身が健診を受診し、かつ従業員に対して実施する「定期健康診断」の受診率が実質100%である	86%	5	☆
	2	協会けんぽの「生活習慣病予防健診」を実施する、もしくは従業員にがん検診の受診を促す取組又は制度がある （「健康診断結果データ」の提供に関する同意書を医療保険者に提出している場合も○）	83%	15	☆
	3	医療保険者が実施する「特定保健指導」を受け入れる （対象者がいない場合でも受入体制があれば○）	71%	15	☆
	4	健診の結果、要精密検査や要治療と判定された従業員に対し、医療機関への受診を促す取組又は制度がある（対象者がいない場合でも取組や制度があれば○）	81%	10	☆
	5	健診結果に対して、希望者へ産業医等の健康相談を実施している （希望者がいない場合でも実施が可能であれば○）	53%	5	☆

取り組みの評価 Output から Outcomeへ



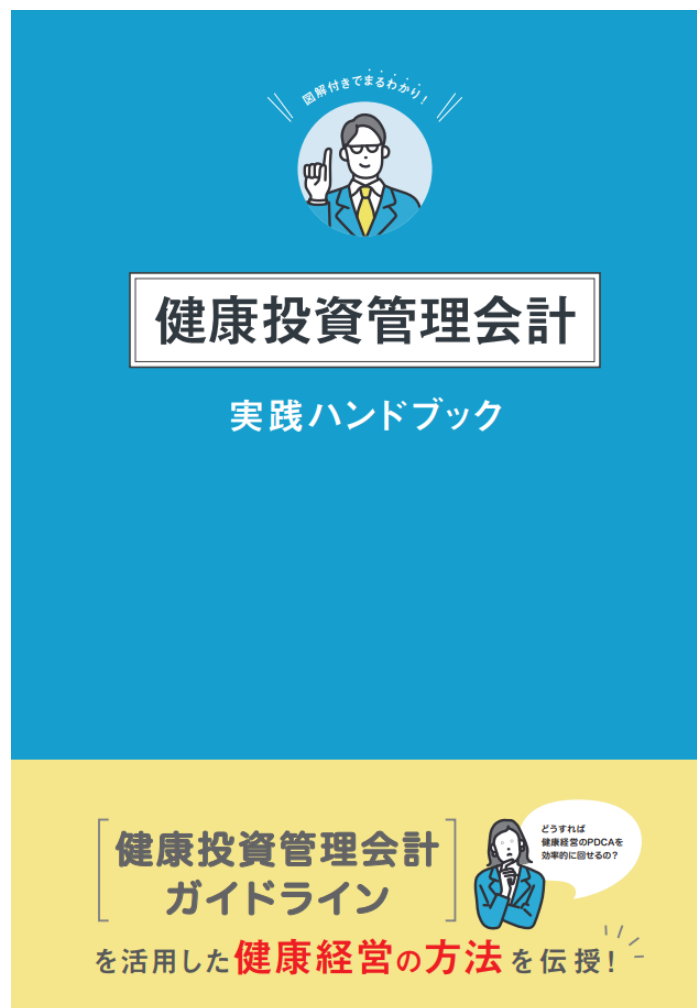
結果を生み出す健康経営へ

取り組みの評価＝施策の見直し(Evaluation)



健康経営戦略MAPをつくってみよう

健康経営戦略MAPをつくってみよう「健康投資管理会計」を活用してみよう！



Q03

自社で行っている健康施策の洗い出し方、まとめ方が分かりません。

ANSER

ガイドライン P.17(3) 投資施策の例において、主な健康施策と類型化の参考として下記の5分類を掲載していますので参考してみてください。

- (ア) 健康投資実施体制費
- (イ) 健康教育費
- (ウ) 健康の保持・増進のためのポピュレーションアプローチ費
- (エ) 疾病予防におけるハイレスクアプローチ費
- (オ) 健康に影響を与える仕事の条件・環境に関する投資

Q04

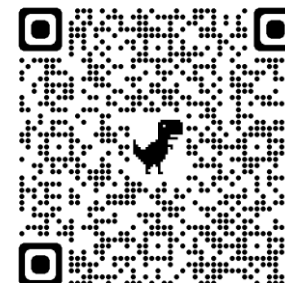
戦略マップを繋げていくにあたり、施策と効果の繋がりに根拠がなくて、いまいち自信がありません。

ANSER

自社内で繋がりがあると思ったものを繋げていただければよく、特に論文等によるエビデンスがなければならないということではありません。ただし「なぜ繋がると思ったのか」を明確に説明できることは重要です。例えば、次の作成例 A と B を見てください。

	健康投資	健康投資効果			健康経営で解決したい経営課題
		健康投資施策の取組状況に関する指標	従業員等の意識・行動・状態に関する指標	健康関連の最終的な目標指標	
A	喫煙対策 (研修・メールサポート)	禁煙サポート参加者の増加	喫煙率比率の低下	プレゼンティーズム [※] の改善	生産性向上
B	喫煙対策 (研修・メールサポート)	禁煙研修回数の増加	研修参加者数の増加	健康スコアの向上	従業員満足度の向上

A と B は共に健康投資として喫煙対策を行っています。
これはどちらかが間違っているわけではなく、どちらも正しいの
【健康経営戦略】と【投資から経営課題までの過程】が、ス



「健康宣言」からステップアップ

「健康経営」の取り組みが社会的に評価される顕彰制度があります。

企業イメージアップ

- 健康宣言
- 健康づくりの実践
- 顕彰制度の認定取得へ

協会けんぽが健康づくりをサポートします



わかやま健康推進事業所 (和歌山県)

「わかやま健康づくりチャレンジ運動」の実践により認定が受けられる



- ・「健康わかやま県民運動ロゴマーク」が使用可能
- ・和歌山県のホームページに事業所名掲載
- ・和歌山県建設工事入札参加資格審査申請における「地方基準点」の加算が受けられる

274事業所が認定（令和5年度）

健康経営優良法人認定制度 (経済産業省・日本健康会議)

「わかやま健康づくりチャレンジ運動」の取組メニューが認定基準に準拠しているので取り組みやすい



健康経営優良法人
Health and productivity
大規模法人部門
ロゴマーク



健康経営優良法人
Health and productivity
中小規模法人部門
ロゴマーク

- ・全国規模の認定制度
- ・ロゴマークの使用が可能に（HPやハローワークの求人票など）
- ・銀行による金利や融資の優遇措置が受けられる

健康経営経営度調査へのチャレンジ

1. 経営理念・方針（経営者の健康経営宣言）

Why?

「会社にとって何故、社員が健康である必要があるのか？」を明らかにし経営理念・方針に健康経営を位置づける

2. 組織体制の構築

How?

- ①従業員の健康保持・増進を担当する部署の設置や職員の配置を行う
- ②専門資格を持つ職員を配置するとともにその能力の向上を図る
- ③従業員の健康保持・増進に関する業務報告を経営者に対する報告事項とする

3 制度・施策の実行

1) 現状の把握

Who?

- ①保有する健康情報を分析する
- ②分析結果から、自部門の健康課題を検討する

2) 健康づくり計画を立てる

What?

- ①課題に応じた事業を計画する
- ②評価指標を設定する
- ③健康保持・増進の取組の全体を俯瞰し、企業（部署）として実施できる内容を整理する
- ④企業内スタッフでは対応が難しい部分については外部事業者を活用する

3) 社員に働きかける

How?

- ①職場の環境改善を図る
- ②生活習慣改善のモチベーションを向上させる取組や行動変容を促進させる取組を実施する
- ③企業内スタッフでは対応が難しい部分については外部事業者を活用する

4. 取組を評価する

Evaluation

- ①PDCAが機能する体制を構築・維持する
- ②プロセス・マネジメント評価指標、アウトプット評価指標、アウトカム評価指標によって評価する
- ③継続的に従業員の健康保持・増進に取り組む

健康経営経営度調査へのチャレンジ

健康経営銘柄2023選定基準及び健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定要件案

	大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
					銘柄 ポイント500	大規模
Why	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	－
How	2. 組織体制		自社従業員を超えた 健康増進に関する取組	① トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	必須	
			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			
Who	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	
What			健診・検診等の 活用・推進	☒ ② 定期健診受診率（実質100%）	左記②～⑫ のうち13 項目以上	左記①～⑫ のうち13 項目以上
		☒ ③ 受診勧奨の取り組み				
		☒ ④ 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施				
		☒ ⑤ 管理職又は従業員に対する教育機会の設定				
How		健康経営の実践に 向けた 土台づくり	☒ 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			
			☒ ⑦ コミュニケーションの促進に向けた取り組み			
			☒ ⑧ 私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑭以外)			
			☒ 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			
		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 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		
			感染症予防対策	☒ ⑭ メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
				☒ ⑮ 感染症予防に関する取組		
				☒ 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					
Evaluation	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）※「誓約書」参照			定期健康診断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等	必須		

☒ は、「わかやま健康経営チャレンジ運動メニュー」でカバーできる設問項目

健康経営経営度調査へのチャレンジ

健康経営銘柄2023選定基準及び健康経営優良法人2024（中法規模法人部門）認定要件案

	大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
Why	1. 経営理念-経営者の自覚-			☒ 健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須		
How	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		
Who	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		
What			健康課題の把握	☒ ①定期健診受診率(実質100%)	左記①-③のうち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					
(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	☒ ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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	☒ ④管理職又は従業員に対する教育機会の設定				
		職場の活性化	☒ ⑤適切な働き方実現及び育児・介護の両立支援の取り組み				
		仕事と治療の両立支援	☒ ⑥コミュニケーションの促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		保健指導	☒ ⑦私病等に関する両立支援の取り組み(⑬以外)	左記⑧-⑮のうち4項目以上			
		具体的な健康保持・増進施策	☒ ⑧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				
			☒ 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組	必須				
喫煙対策		☒ ⑮喫煙率低下に向けた取り組み					
Evaluation		4. 評価・改善			☒ 受動喫煙対策に関する取り組み		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			健康経営の実施についての効果検証	必須		
				定期健康診断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等	必須		

ブライト500は左記①～⑮のうち13項目以上

☒は、「わかやま健康経営チャレンジ運動メニュー」でカバーできる設問項目

「わかやま健康づくりチャレンジ運動」取組メニュー

	No	「わかやま健康づくりチャレンジ運動」取組メニュー	取組 ポイント
健 診 等	1	経営者自身が健診を受診し、かつ従業員に対して実施する「定期健康診断」の受診率が実質100%である ▶労働安全衛生法に基づく「定期健康診断」の実施が義務付けられています	5
	2	協会けんぽから求められた場合に、「定期健康診断」の結果データを提供する（定期健康診断の結果データ提供に関する同意書を提出している場合や、生活習慣病予防健診を受診している場合も点数加算） ▶5名以上の健診結果データを提供いただいている場合は、事業所の健康度がわかる「事業所カルテ」が発行可能です	10
	3	協会けんぽの「生活習慣病予防健診」(P.7)を実施する、もしくは従業員にがん検診の受診を促す取組がある ▶35歳以上の方は、定期健診とがん検診がセットになった「生活習慣病予防健診」をぜひご利用ください	10
	4	医療保険者が実施する「特定保健指導」(P.8)を受け入れる (対象者がいない場合でも受入体制があれば点数加算) ▶保健師・管理栄養士が事業所を訪問し、生活習慣改善サポートを無料で実施します	10
	5	健診の結果、要精密検査や要治療と判定された従業員に対し、医療機関への受診を促す取組または制度がある（対象者がいない場合でも取組や制度があれば点数加算） ▶重症化を防ぐためにも、医療機関を受診できる環境の整備とご配慮をお願いします	10
	6	健診結果に対して、希望者へ産業医等の健康相談を実施している (希望者がいない場合でも実施が可能であれば点数加算)	5

「わかやま健康づくりチャレンジ運動」取組メニュー

1つ選び実践 運動	7	始業前などにラジオ体操や自社独自の体操を実施する	10
	8	就業時間や休憩時間にストレッチングを実施する	10
	9	運動イベントの実施や参加、クラブ活動の促進など従業員へ運動を促す取組を行う	10
	10	通勤や近場出張の際は、車ではなく、自転車や徒歩での移動を推奨している ▶毎日の生活に少し運動を取り入れてみるだけでも、健康への大きな一歩です	10
	11	歩数計やスマホのウォーキングアプリ等を活用する、もしくは階段使用を励行するなど、従業員へ歩くことへの意識づけを行っている	10
1つ選び実践 食・禁煙等	12	カロリーや塩分等を考慮した食事（社食や弁当）の提供や、フードモデル（P.6の協会けんぽサポート）の設置など、従業員に食生活見直しの啓発を行う ▶健康のために望ましい職場環境をつくっていくことで、自然と従業員の生活習慣が改善されます	10
	13	自社の自動販売機に特保飲料やノンカロリー飲料を入れる	5
	14	口腔ケア（歯科検診・歯ブラシ支給・昼食後の歯磨きの奨励など）への取組を行う	5
	15	禁煙キャンペーンや禁煙手当の支給など喫煙者を減らす取組を行う	10
	16	事業所内で受動喫煙防止対策を行う ▶受動喫煙防止は法律で定められています（健康増進法、労働安全衛生法）	20

「わかやま健康づくりチャレンジ運動」取組メニュー

	No	「わかやま健康づくりチャレンジ運動」取組メニュー	取組 ポイント
1つ選び実践 メンタルヘルス	17	ノー残業デーを定期的に設定する等、超過勤務削減のための取組を行う もしくは 全従業員の月平均超過勤務時間が10時間未満である	10
	18	ストレスチェックを実施する ※わかやま健康推進事業所の認定については、従業員が50人以上の事業場のみ必須 ▶労働安全衛生法では、「従業員が50人以上いる事業場でのストレスチェック実施」が義務づけられています	10
	19	過重労働防止対策を行う もしくは 超過勤務時間が月45時間・年360時間を超える従業員がいない	5
	20	年次休暇の取得促進に向けた環境・雰囲気づくりを行う	10
	21	従業員同士のコミュニケーション向上に寄与するイベント等の取組を行う ▶ストレスから身体への不調がおきないように、働きやすい雰囲気を作っていきましょう	5
	22	悩みを相談できる相談員（相談室）の設置や、メンタルヘルス不調者の復職支援等、職場のメンタルヘルス対策を行う。 (P.5の和歌山産業保健総合支援センターによる専門家派遣を利用した場合も点数加算)	10

「わかやま健康づくりチャレンジ運動」取組メニュー

健康促進環境	23	従業員の健康管理（健康づくり）を担当する者を定め、従業員の健康づくりをサポートする ▶健康管理や健康意識を高めるためには、担当者のサポートが欠かせません ▶協会けんぽから届く案内を活用し、健康づくりの取組を進めていきましょう	10
	24	健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）を設定する	10
	25	事業所内に従業員が測定できる血圧計等の健康測定機器を設置する (P.6の協会けんぽサポートの健康測定機器を利用した場合も点数加算)	10
	26	従業員に健康をテーマとしたセミナーを開催するなど健康教育を行う (P.5～P.6の協会けんぽサポートの健康講座や出前講座受講でも点数加算)	10
	27	従業員に健康をテーマとした情報提供を定期的に（少なくとも1か月に1回）行う ▶協会けんぽのメールマガジンをご活用ください	10

「わかやま健康づくりチャレンジ運動」取組メニュー

その他	28	女性特有の健康課題に対する知識を得るための取組もしくは生理休暇の取得環境の整備や妊娠中の従業員に対する業務上の配慮等を行う（女性従業員がいない場合は、対象外） ▶様々な健康課題に率先して取り組むことが、職場全体の健康意識醸成につながります	10
	29	感染症予防対策（消毒液・マスク支給・インフルエンザ予防接種の費用補助等）を行う	10
	30	病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取組を行う ▶健診の再検査や病気の治療の際には休暇を付与するなど、従業員が通院しやすい環境を整備しましょう	10
	31	経営者が健康宣言を行い、「わかやま健康づくりチャレンジ運動登録証」を社内外に対し発信（掲示）している ▶登録証を玄関先や応接室に掲示したり、自社ホームページ等で発信してください	10
	32	従業員の健康管理に関連する労働基準法、労働安全衛生法等の法令について重大な違反をしていない ▶定期健診の実施や50人以上の事業場でのストレスチェックの実施等、健康管理に関する法令	10



※「わかやま健康推進事業所」（P.9）の認定には、

- ① 赤字項目をすべて実施すること（合計60点（No.18が該当しない場合は50点））と、
- ② ①を含めて合計110ポイント以上取り組んでいること が必要です。



選択項目

右の項目の中から、

① ≫ 2項目以上

② ≫ 1項目以上

③ ≫ 4項目以上

取り組みを行うことで、
認定基準に該当します。



メルマガの登録はこちら

①従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	項目	例
	定期健診受診率（実質100%）	・1年を超える海外赴任や育児、傷病等による休業者を除き、従業員の定期健診受診率が100% ・未受診者がいる場合は個別に声掛け
	受診勧奨の取り組み	・健診結果で要再検査や要精密検査となった従業員への個別の声掛け ・ 協会けんぽの生活習慣病予防健診を利用 （がん検診受診を促す取り組み）
	50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	・50人未満の事業場を含めてストレスチェックを実施
2項目以上		
②健康経営の実践に向けた土台づくり	項目	例
	管理職又は従業員に対する教育	・従業員や管理職に健康づくり研修を実施 → 健康講座を利用（女性の健康課題、禁煙の講座を除く） ・毎月1回以上、全従業員に健康情報を提供 → 協会けんぽのメルマガに登録して全従業員で共有
	適切な働き方の実現	・ノー残業デー（定時退勤日）等の設定 ・時間単位での年次有給休暇の制度策定
	コミュニケーションの促進	・一言スピーチ等、従業員同士の交流を増やすための企画 ・同好会やサークル、社員旅行への金銭支援
	私病等に関する復職・両立支援	・私病等を持つ従業員への働き方（配置・勤務内容・時間）の配慮 ・治療と両立するための時間単位年次休暇、病気休暇等の整備
1項目以上		
③従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	項目	例
	保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供	・対象者へ 特定保健指導の案内を周知 ・就業時間中に 特定保健指導を実施 ／場所の提供
	食生活の改善	・自動販売機で健康に配慮した飲料や栄養補助食品を提供
	運動機会の増進	・ラジオ体操等の実施 ・職場外のスポーツクラブ等との連携や利用補助
	女性の健康保持・増進	・婦人科健診、検診（乳がん・子宮頸がん検診等）の費用補助、就業時間認定や特別休暇の付与 ・ 健康講座（女性の健康課題）を利用
	長時間労働者への対応	・長時間労働者への業務負担の見直しや勤務時間の制限
	メンタルヘルス不調者への対応	・ハラスメント相談窓口や内部通報窓口の設置や周知 ・従業員に対する定期的な面談、声掛け ・ メンタルヘルス対策支援を利用 （セミナーの受講を除く）
	感染症予防	・インフルエンザ等の予防接種の実施や費用の一部補助 ・感染症予防環境の整備（手指消毒液の設置等）
	喫煙率低下	・就業時間中禁煙や喫煙可能な時間の制限 ・禁煙外来治療費や禁煙補助剤の購入補助 ・ 健康講座（禁煙）を利用
4項目以上		

健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）認定要件（必須項目）

認定のポイント！

1. 健康宣言事業「わかやま健康づくりチャレンジ運動」に参加していること
2. 「必須項目」はすべて実施していること、「選択項目」は必要項目数を満たしていること

必須項目

- 健康づくり担当者の設置
- 健康宣言の社内外への発信／
経営者自身の健診受診
- 従業員の健診データの提供
- 健康経営の具体的な推進計画
の設定
- 健康経営の取り組みに対する
評価・改善
- 受動喫煙対策の取り組み
- 法令遵守・リスクマネジメント

- ・「わかやま健康づくりチャレンジ運動申込書」に「健康づくり担当者」を記入して提出
- ・「わかやま健康づくりチャレンジ運動」の『登録証』を社内に掲示し、HP等で社外に公表する
（協会けんぽのホームページ上での社名公表でも可）
- ・経営者（全員）は健診を受診

- ・協会けんぽの「生活習慣病予防健診」を利用する
または
- ・「定期健康診断」の健診結果データを協会けんぽへ提供する
（a）健診結果データ提供の「同意書」を提出する
（b）健診の申込の際に、「健診機関が協会けんぽに健診結果を提出する」旨を含んだ契約を締結する

- ・健康課題や労働環境の改善に向けた具体的な
計画を立て、数値目標、責任担当者、
達成スケジュールを策定する
- ・取り組みを効果検証し、改善策を策定する



事業所カルテや
事例集の活用

- ・屋内と屋外全面禁煙である
もしくは 喫煙室や喫煙所を設置、それ以外の場所は禁煙である
※ 学校・病院・児童福祉施設等の第一種施設では、屋内に喫煙室がある場合は適合しません。

- ・労働安全衛生法上の定期健診、50人以上の事業場においてストレスチェックの実施
- ・労働基準法・労働安全衛生法に係る違反をしていないこと

三部「健康経営事業の作り方・始め方」

ー ご参加いただきありがとうございました ー
ご意見・ご質問はアンケートにてお声をお寄せください。

