

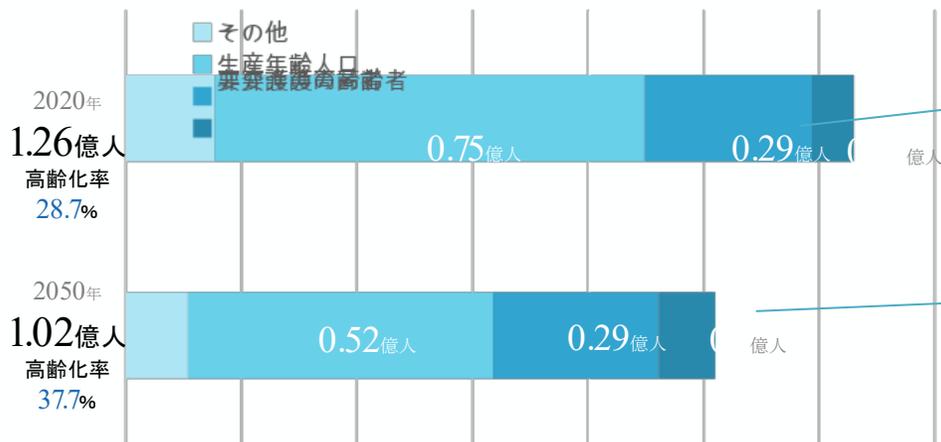
健康経営の足跡と目指すべき姿

令和6年10月30日

経済産業省 商務・サービス審議官 南 亮

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、その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、対応をしなければ経済維持が困難に。

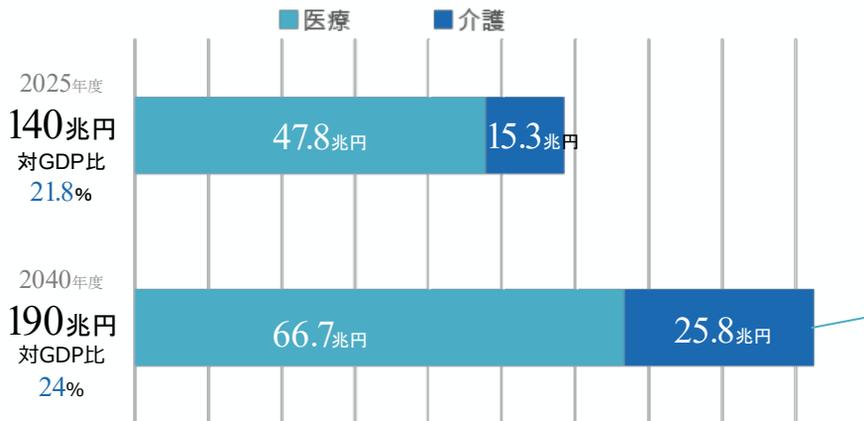
- 他方、平均寿命は延伸するため、健康な状態で長期間経済活動を行うことができる「健康寿命の延伸」が重要。

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



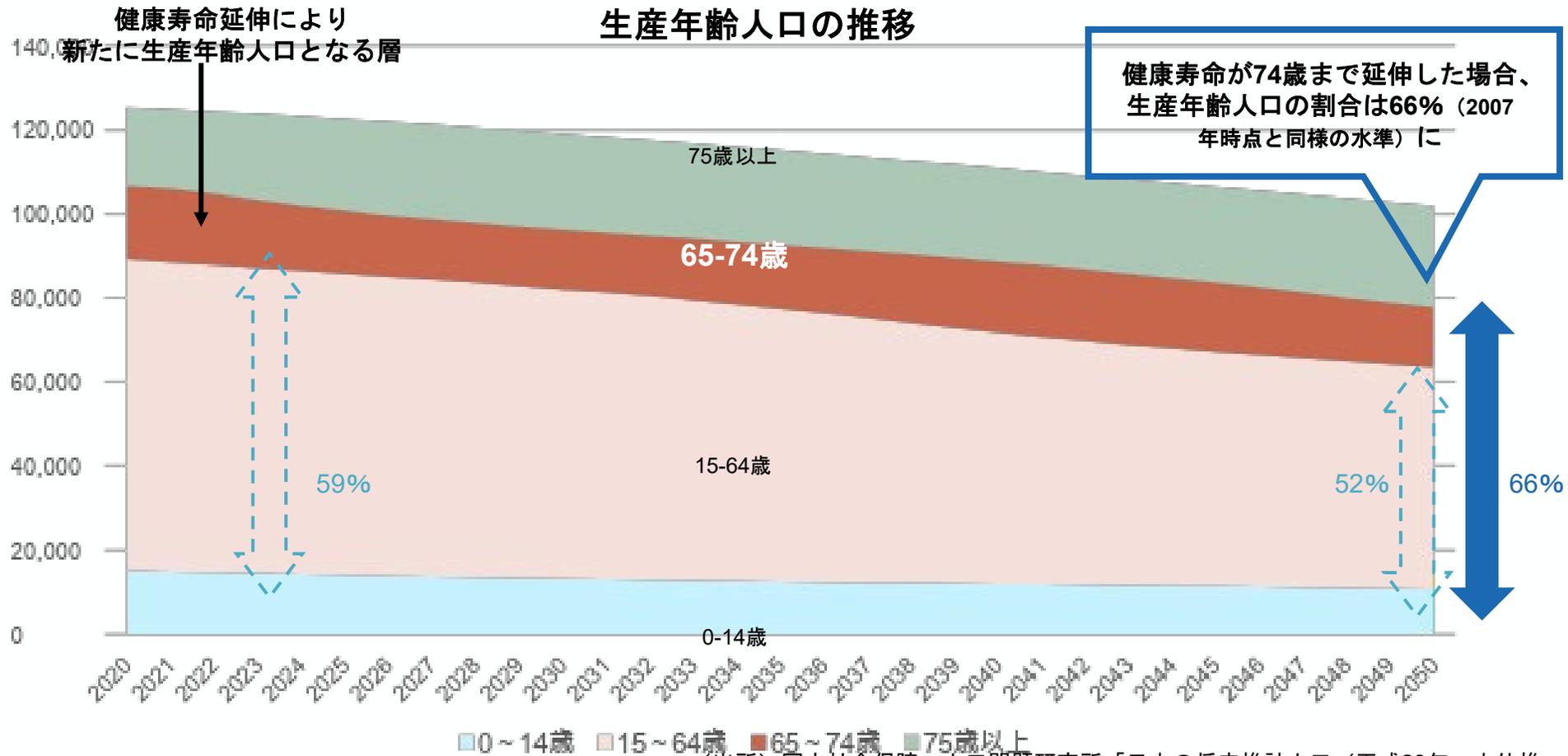
- 要介護者の増加に伴い、公的保険で賄われる社会保障の負担額も約35%増加する見込み。

- 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。

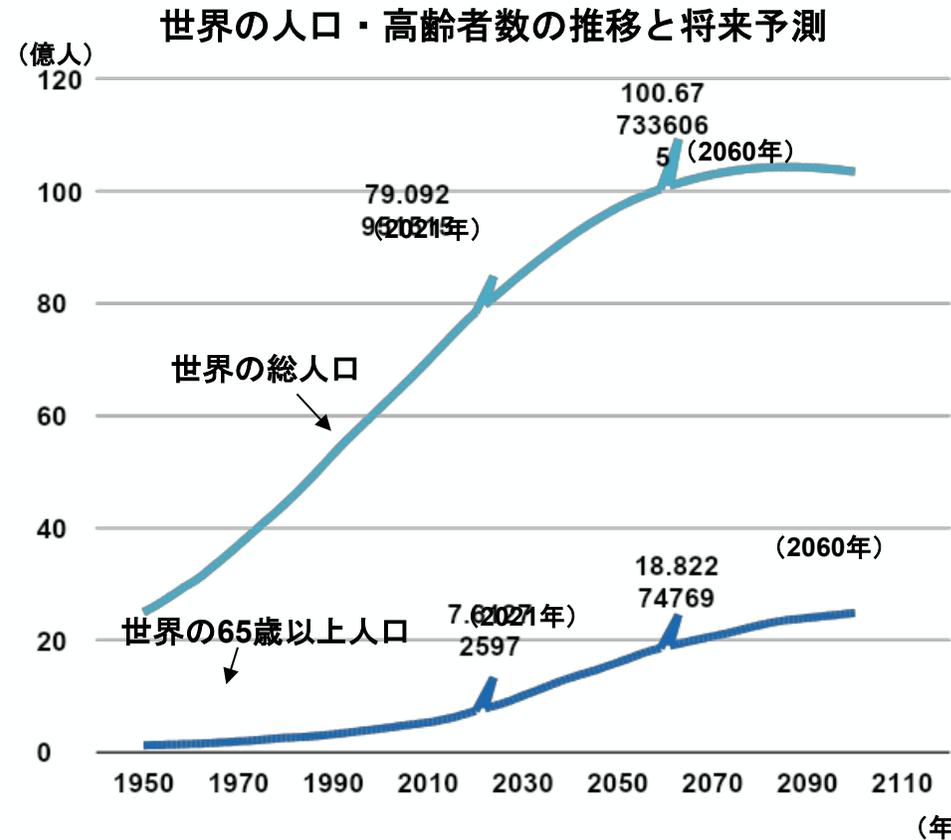
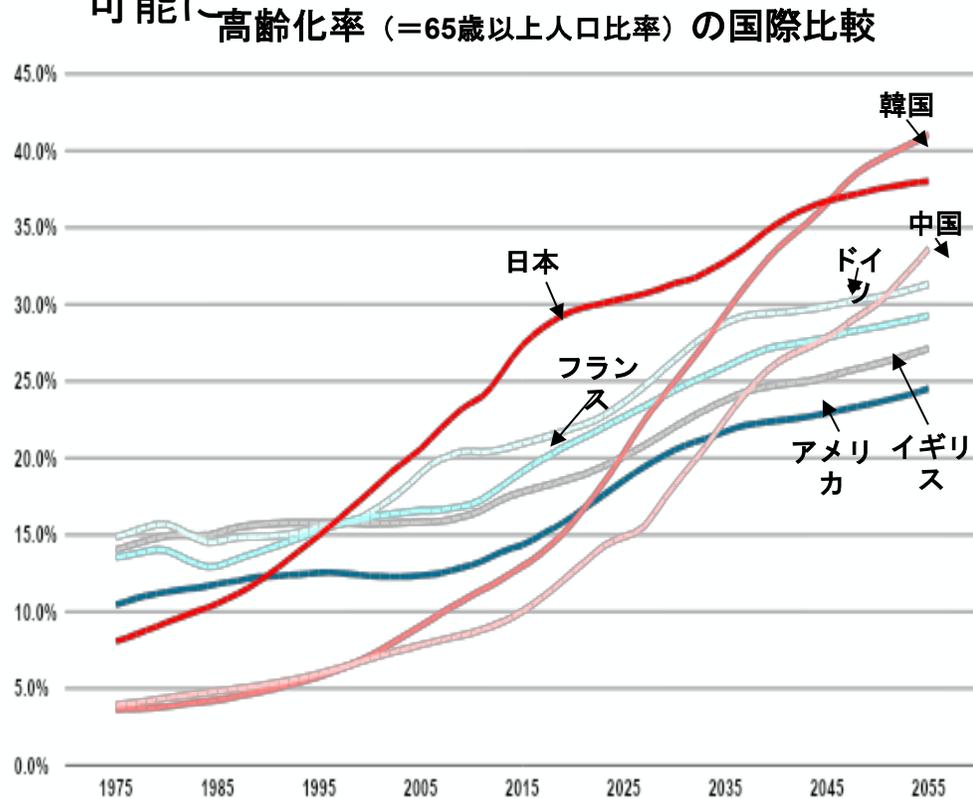
健康寿命の延伸による生産年齢人口の変化



(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)」

(参考) 今後は世界的にも高齢化が進行

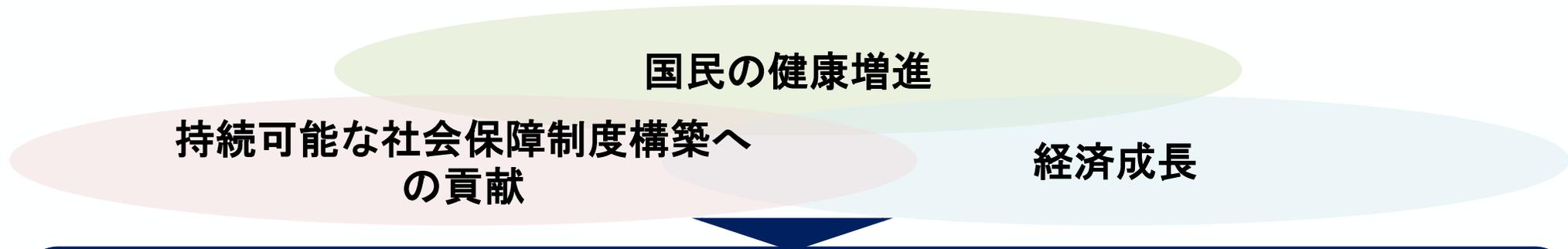
- 日本では、2045年頃まで世界に先駆けて高齢化するが、その裏では世界的にも高齢化が進行。世界の高齢者数は2021年：7.6億人（高齢化率9.6%）から、2060年：18.8億人（18.7%）に。
- 高齢化にかかる課題先進国として、ヘルスケア分野で新たな需要の拡大・対応策の確立を実現できれば、今後、高齢化の後を追ってくる諸外国への展開も視野に入れることが可能に



(注) 2022年以降は、中位推計の予測値。

(出所) United Nations 「World Population Prospects 2022」

ヘルスケア政策の目指す姿と施策



- (1) **健康経営の推進**（企業が従業員の健康づくりを「コスト」ではなく「投資」として捉え、人的資本投資の一環として推進）
- (2) **PHR（パーソナルヘルスレコード：健康診断結果や日常の脈拍や歩数のデータ）**を活用した新たなサービスの創出
- (3) **質の高いヘルスケアサービスの創出・振興**
- (4) **介護・認知症**等の地域課題への対応
- (5) **ヘルスケアベンチャー支援**
- (6) 医療・介護・ヘルスケアの**国際展開**

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53兆円増)

3 世界市場のうち日本企業の
医療機器の獲得市場を
2050年に**21兆円**に
(2020年3兆円から18兆円増)

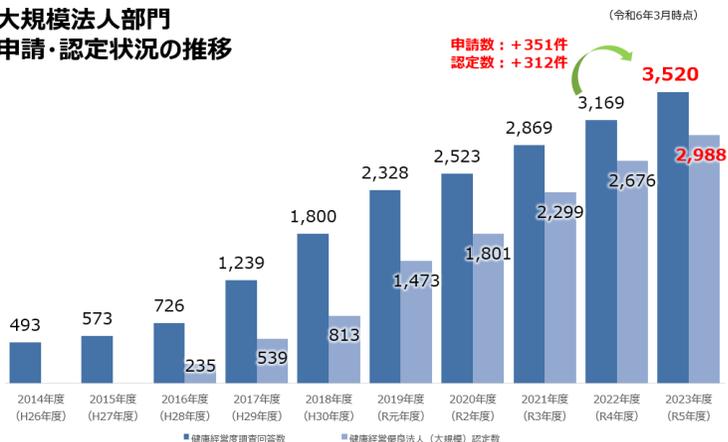
健康経営の推進

- 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。
- 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。
- 2023年度認定法人で働く従業員数は876万人。（日本の被雇用者の約15%）
- 今年度より、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



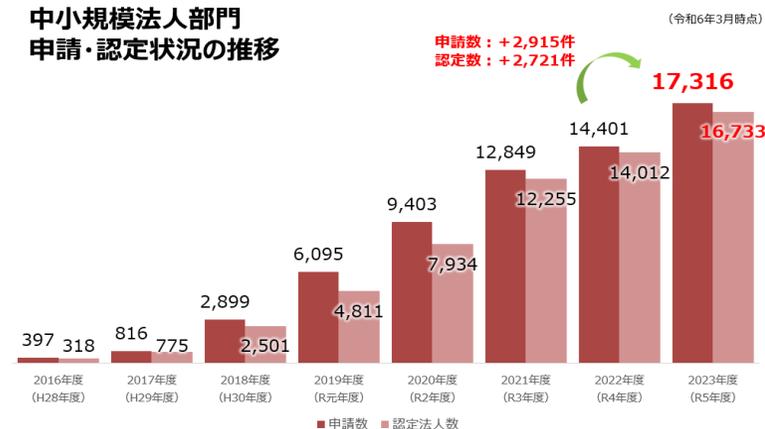
大規模法人部門
申請・認定状況の推移



中小企業等



中小規模法人部門
申請・認定状況の推移



健康経営銘柄2024

- 「健康経営銘柄2024」として、26業種52社を選定。



健康経営と保健事業の両輪によるコラボヘルスの推進

- 企業の取組状況と、従業員の健康状況の両方を可視化することで、経営者のトップダウンによる従業員の予防・健康づくりの推進を図る。
- 企業と保険者の連携（コラボヘルス）のさらなる促進のため、令和5年度調査票より 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、評価対象としている。

健康経営優良法人認定制度

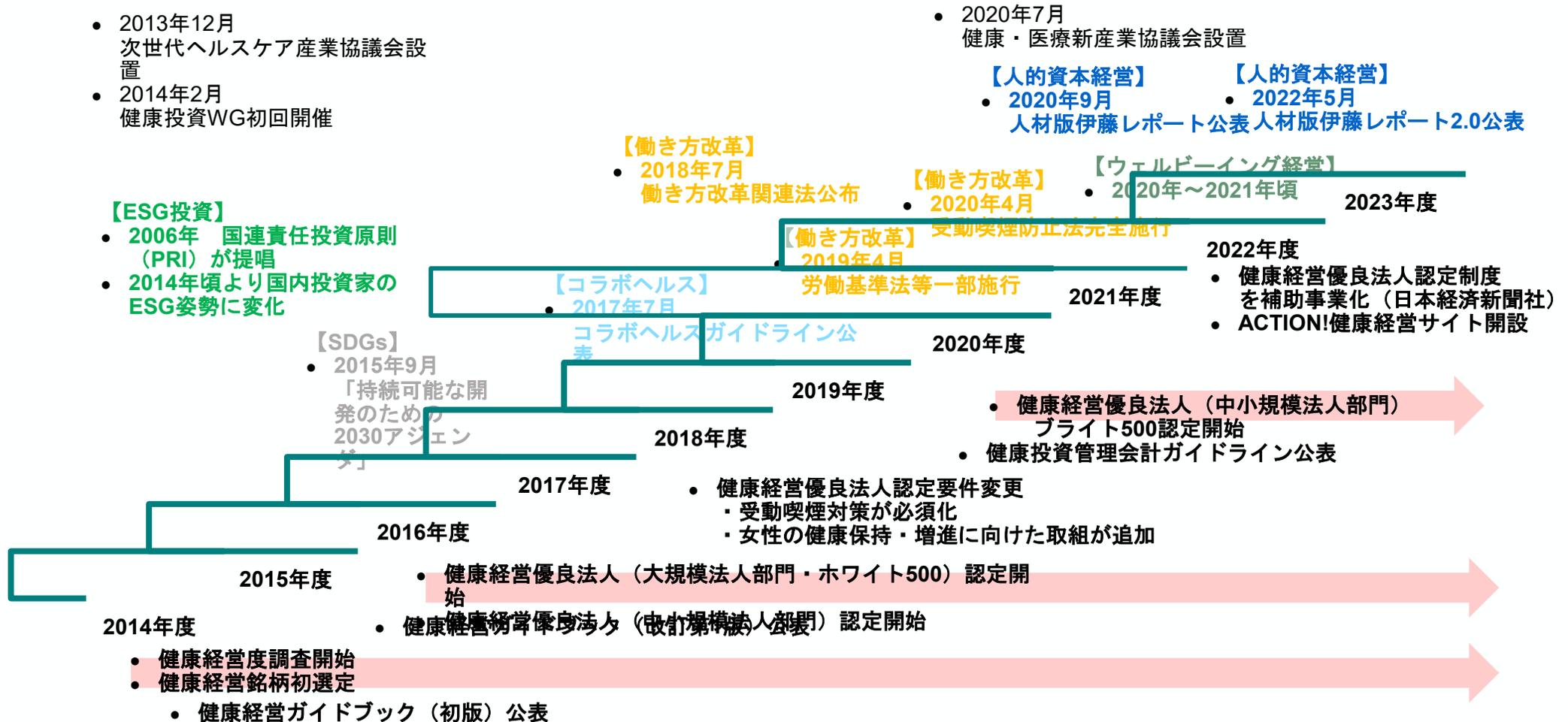
- ◆ 対象 企業等
- ◆ 内容 主に 健康経営に関する企業の取組
例) 全社方針の明文化、産業医・保健師の関与、心身の健康保持・増進の取組、効果検証
- ◆ 目的 効果的な健康経営の実践の促進

健康スコアリングレポート

- ◆ 対象 保険者
※今年3月より、従来の保険者単位のレポートに加え、事業主単位レポートの提供を開始。
- ◆ 内容 主に 健康状況・生活習慣・医療費
例) 肥満、血圧、血糖等のリスク保有者割合、生活習慣の適正者割合、医療費
- ◆ 目的 効果的な保健事業の実践の促進

10年の変遷① コラボヘルスや働き方改革関連法と連携

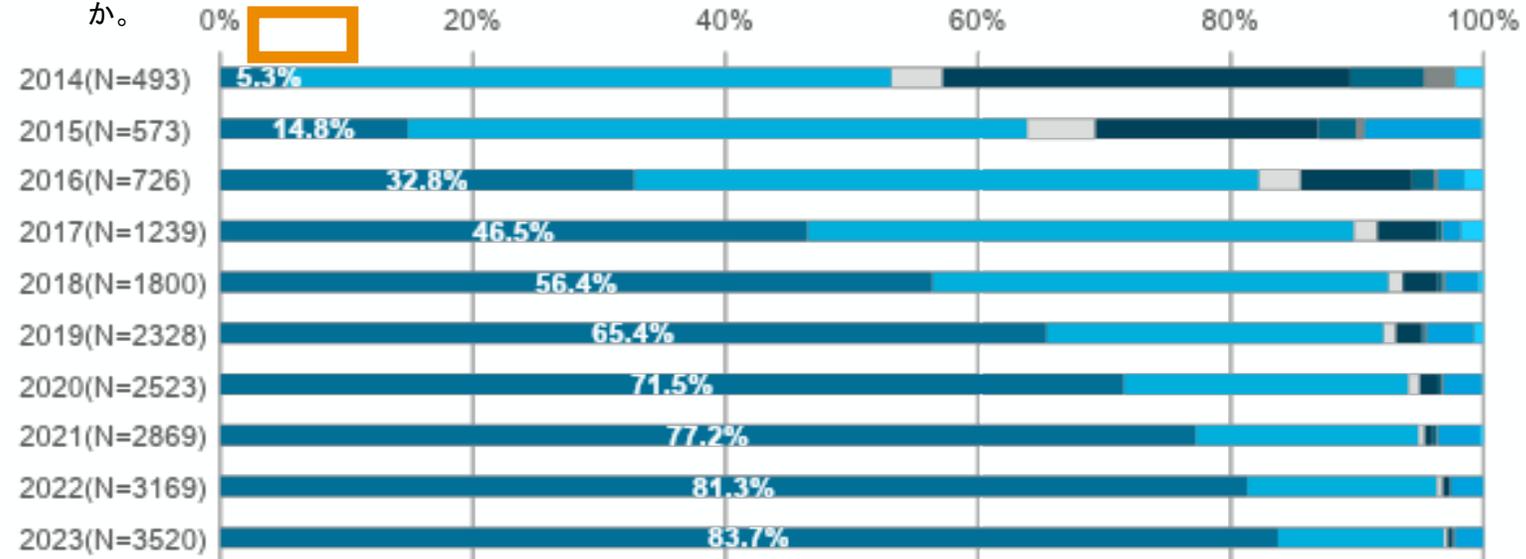
- 2014年度に健康経営度調査が開始されて以降、コラボヘルス、働き方改革関連法の施行といった企業従業員への健康維持・増進に関連する施策が増加。
- 2020年度には従業員を無形資産と捉えた健康投資管理会計ガイドラインを公表し、近年の人的資本経営に通ずる考え方を健康という切り口から先導した。



10年の変遷② 経営トップのコミットメントが大幅に増加

- 健康経営度調査の回答を経年で見ると、経営トップが健康経営の最高責任者を担う企業が増加。

Q. 全社における健康経営の推進の最高責任者の役職は何ですか。



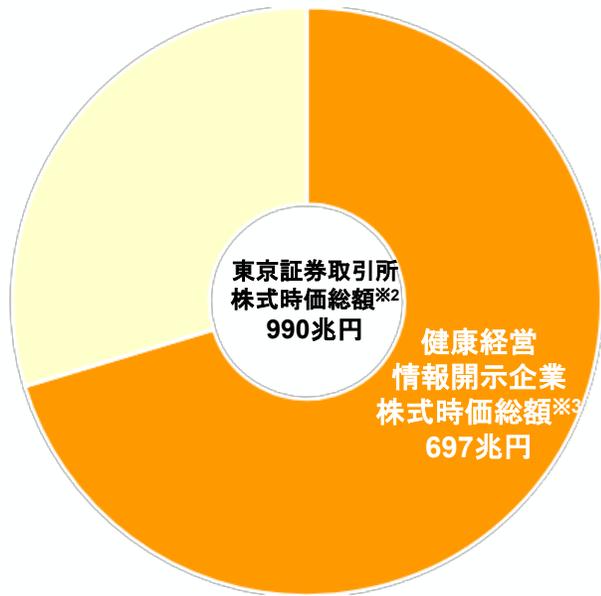
■ 経営トップ
■ 担当役員
■ 事業部現職担当者
■ 部現職担当者

(出所) 健康経営度調査回答結果を基に作成

10年の変遷③ 健康経営に関する取組を開示する企業が増加

- 令和5年度健康経営度調査回答結果によれば、東京証券取引所において、健康経営に関する情報を社外に開示している企業の時価総額の比率は71%を占めている。
- 開示企業数は、前年度より228増えて2,466法人となり、非財務情報開示の一環として健康経営の情報を開示する企業が増加している。

健康経営の推進を社外に発信している企業の時価総額の割合※1



71% (697兆円)

※令和3年時点：33% (249兆円)

健康経営推進に関する情報を社外に開示している企業の時価総額が東京証券取引所の時価総額合計に占める割合

※1 東京証券取引所、各社HPの公開情報より作成

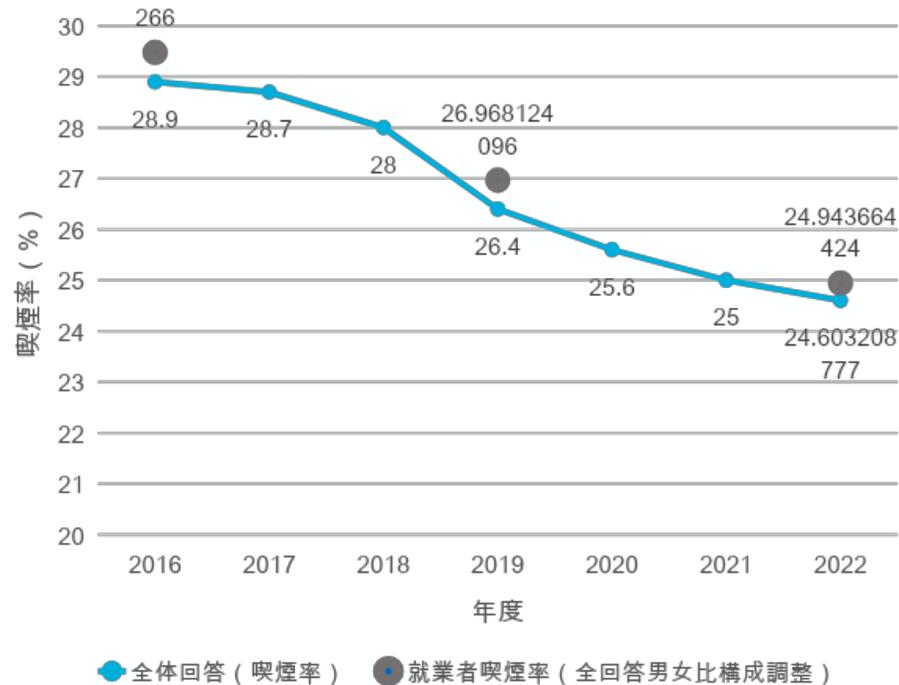
※2 2024.4末時点のプライム、スタンダード、グロース市場の株式時価総額

※3 健康経営度調査2023（大規模部門）回答企業の内、東証プライム/スタンダード/グロースに上場しており、Q19で1-5（いずれも開示していない以外）を選択している企業の時価総額（直前年度）の合計

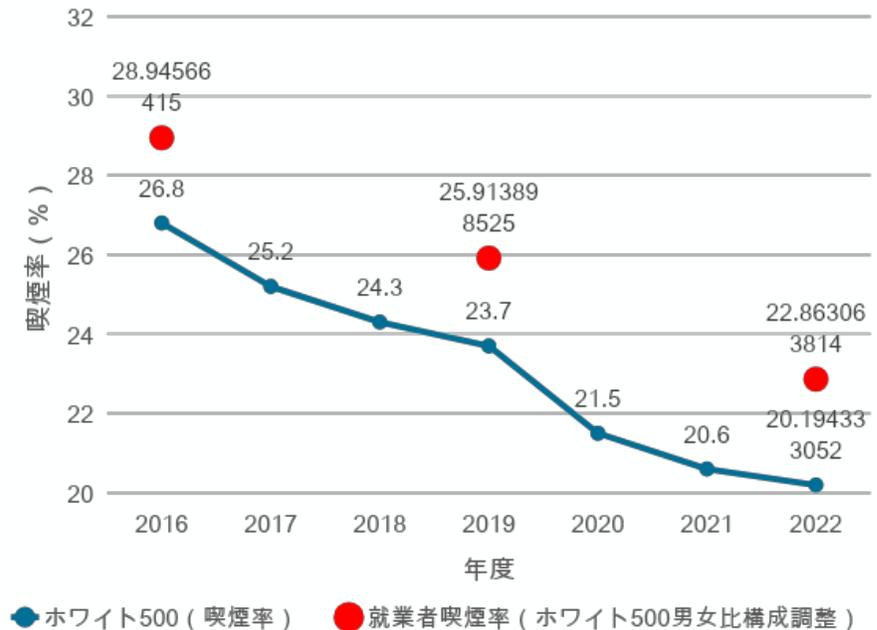
10年の変遷④ 喫煙率が低下

- 喫煙率は、回答企業全体及びホワイト500ともに年々低下している。
- 就業者全体の喫煙率を、ホワイト500男女構成比、及び回答全体の男女構成比にてそれぞれ調整した就業者の喫煙率と比較したところ、回答法人全体の喫煙率が低く、ホワイト500ではその差がより顕著に表れている。

喫煙率※の推移（回答法人全体）



喫煙率※の推移（ホワイト500認定法人）

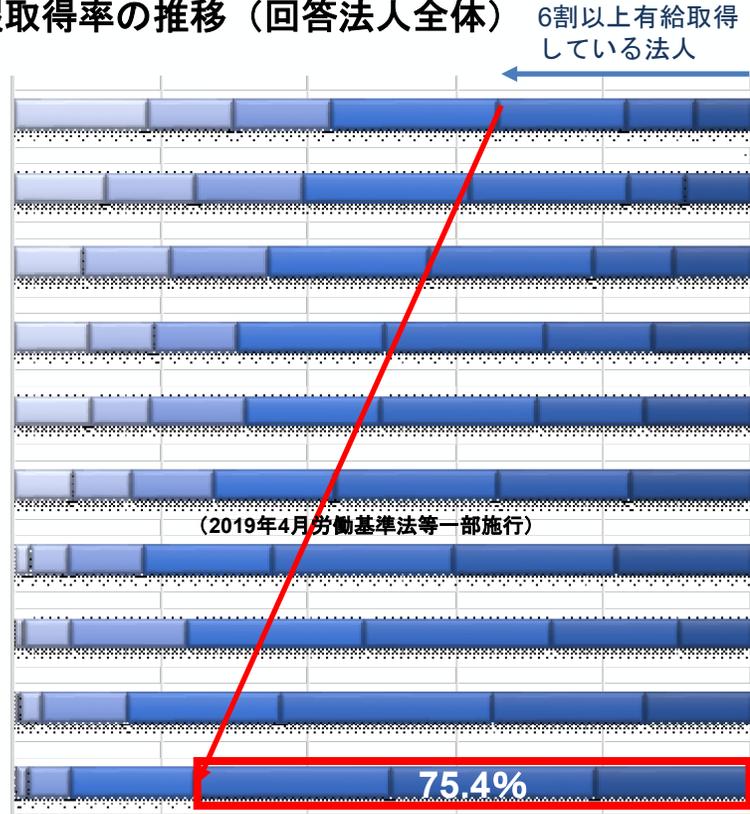


※2016年度及び2019年度は2020年度調査結果から、2017年度及び2020年度は2021年度調査回答結果から、2018年度及び2021年度は2022年度回答結果から集計したものの。
 ※2022年度ホワイト500喫煙率は令和5年度健康経営度調査結果の上位500法人での値である。
 ※国民生活基礎調査における就業別喫煙率調査は3年に1回実施。

10年の変遷⑤ 過去11年の回答結果の推移（有給休暇取得率）

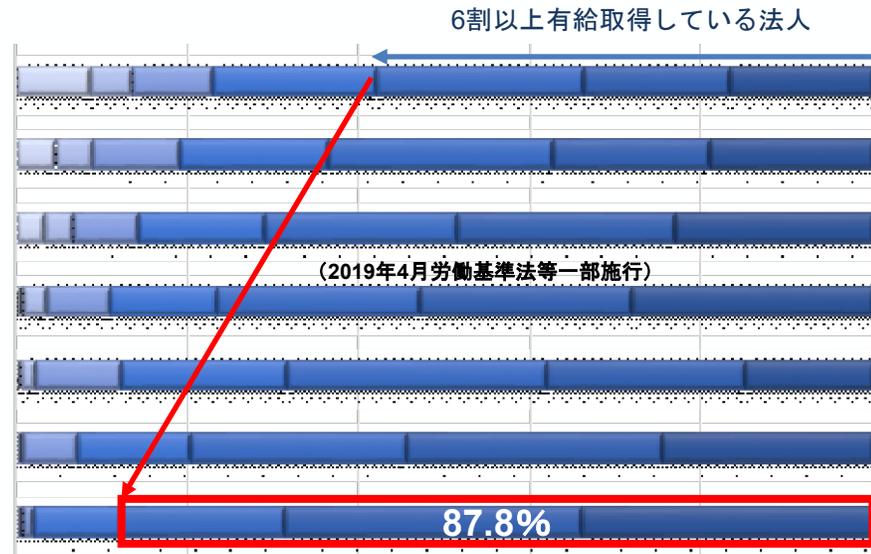
- 健康経営度調査開始以降、年次有給休暇取得率の向上が顕著。
- 令和5年就労条件総合調査によると有給休暇取得率は約6割（58.3%）であるところ、回答法人における有休取得率は平均を超える6割以上取得法人が75.4%と高い割合を示す。さらに、ホワイト500認定法人では約9割に上る。

年次有給休暇取得率の推移（回答法人全体）



年次有給休暇取得率の推移（ホワイト500認定法人※）

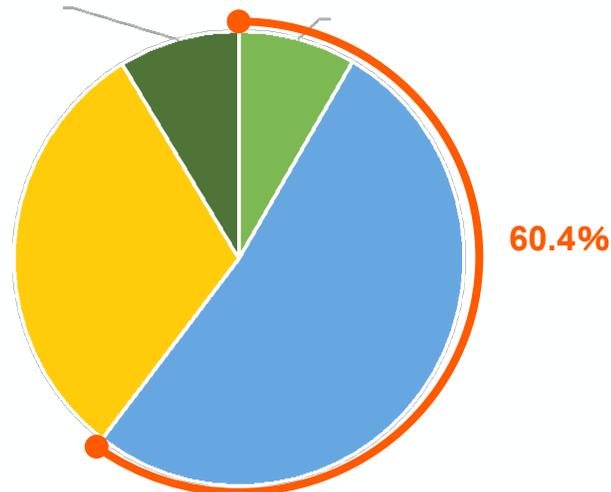
※2016年度及び2019年度は2020年度調査結果から、2017年度及び2020年度は2021年度調査回答結果から、2018年度及び2021年度は2022年度回答結果から、2022年度は2023年度回答結果から集計したもの



10年の変遷⑥ 働き方の変化

- 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。

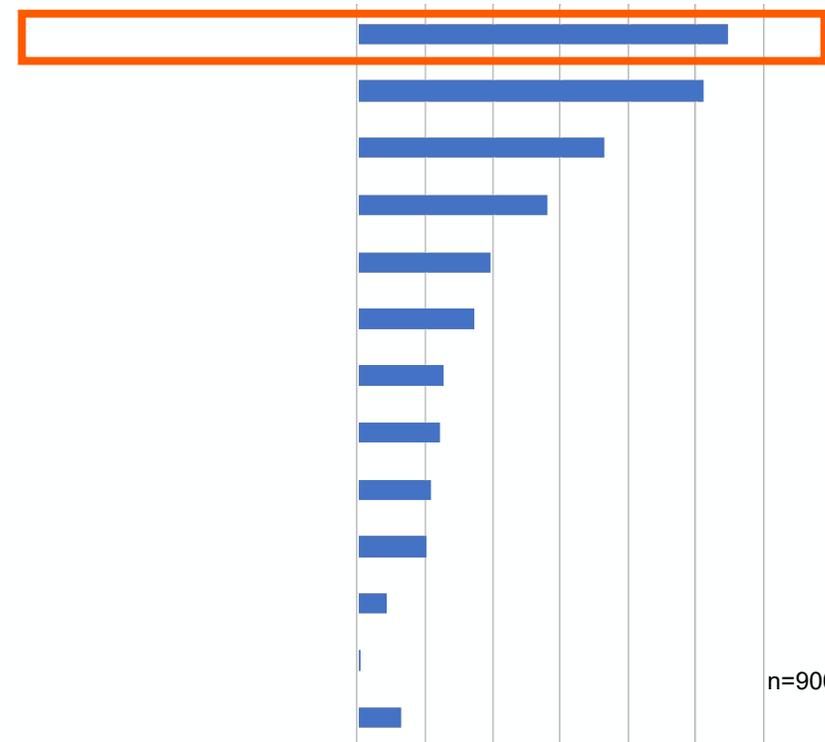
Q. 企業が「健康経営」に関して取り組んでいるかどうか、「健康経営優良法人」の認定を取得しているかどうか、就職先を決める際の決め手になりますか。
※（ひとつだけ）



%、n=900

※「健康経営」とはなにが*、「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ちた経営手法です。

Q. あなたが働く職場に望むものはなんですか（3つまで）
(%)

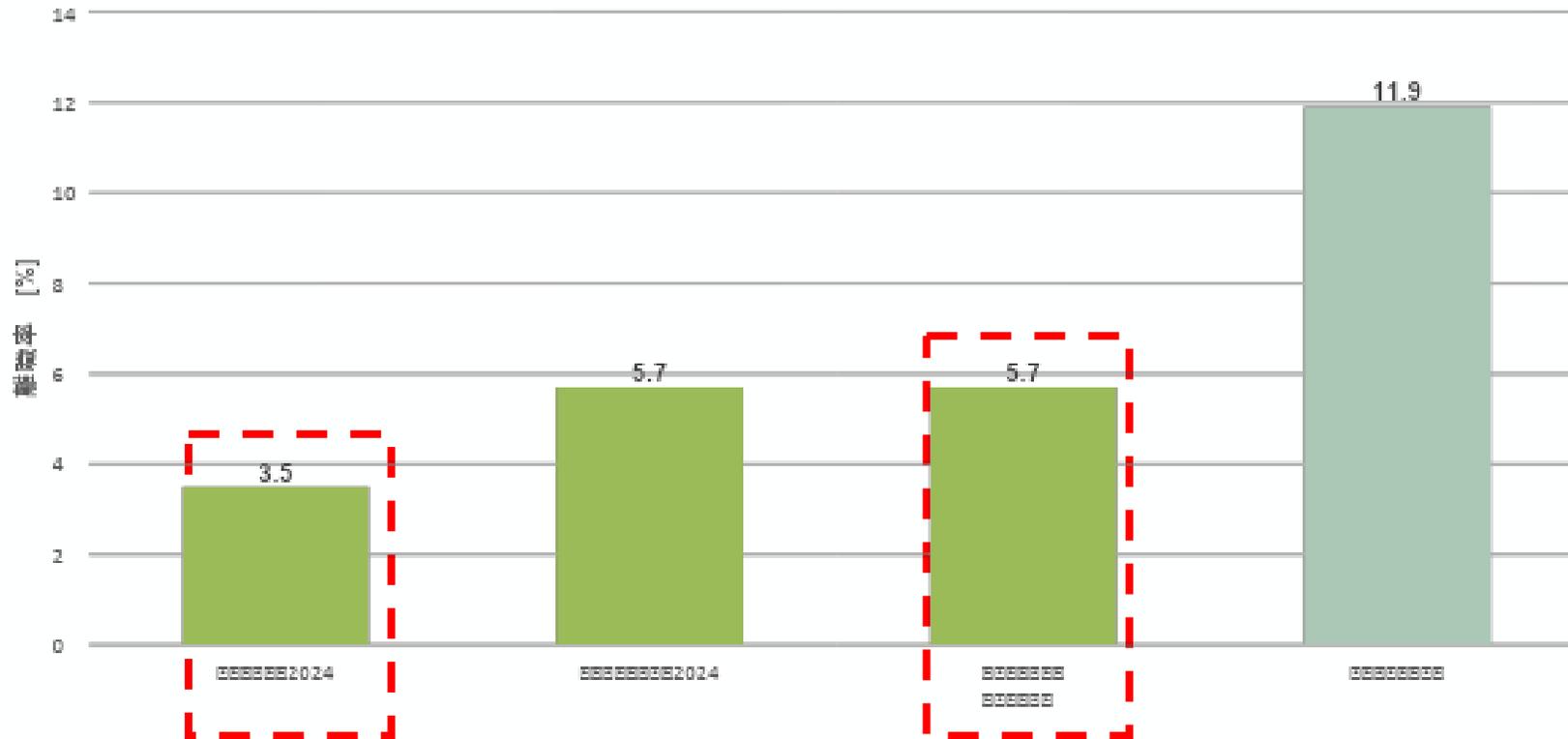


n=900

10年の変遷⑦ 離職率への効果

- 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。
- 2022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

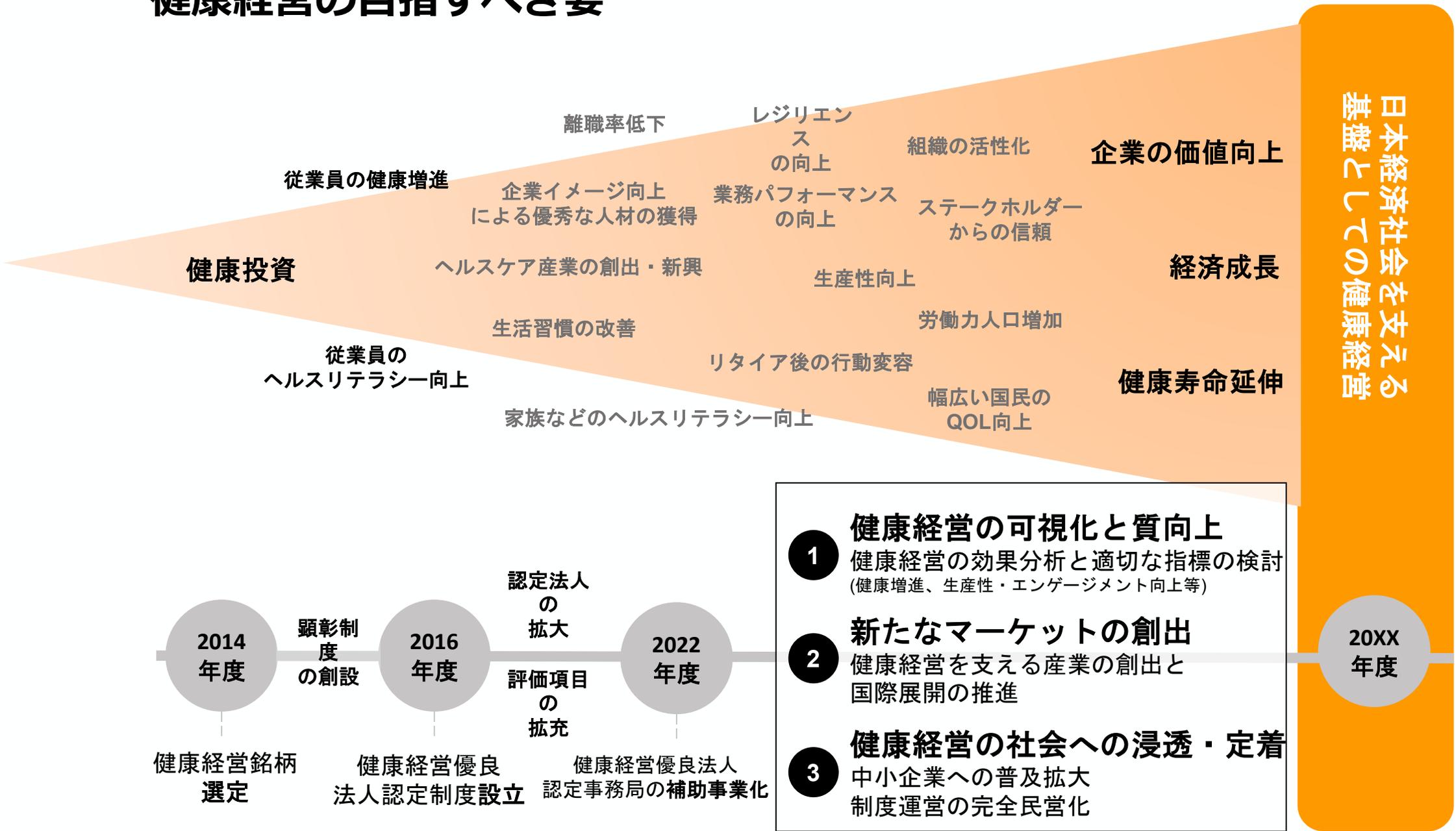


※離職率の全国平均は「厚生労働省 2022年（令和4年）雇用動向調査」に基づく。（ただし健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）

※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。

健康経営の目指すべき姿



目指すべき姿の実現に向けた今年度の施策の方向性

- 日本経済社会を支える基盤としての健康経営を目指し、以下の3本柱に基づき、調査票等の内容、制度設計の在り方等を見直すとともに、支援産業の事業環境を整える。

1 健康経営の 可視化と質の向上

- ・ 健康経営の取組意義の明確化と効果の可視化への意識づけ
- ・ 多様な背景を持つ従業員への支援

2 新たなマーケットの 創出

- ・ 支援サービスの品質向上
- ・ 健康経営の国際認知度向上
- ・ 支援サービスの国際展開支援

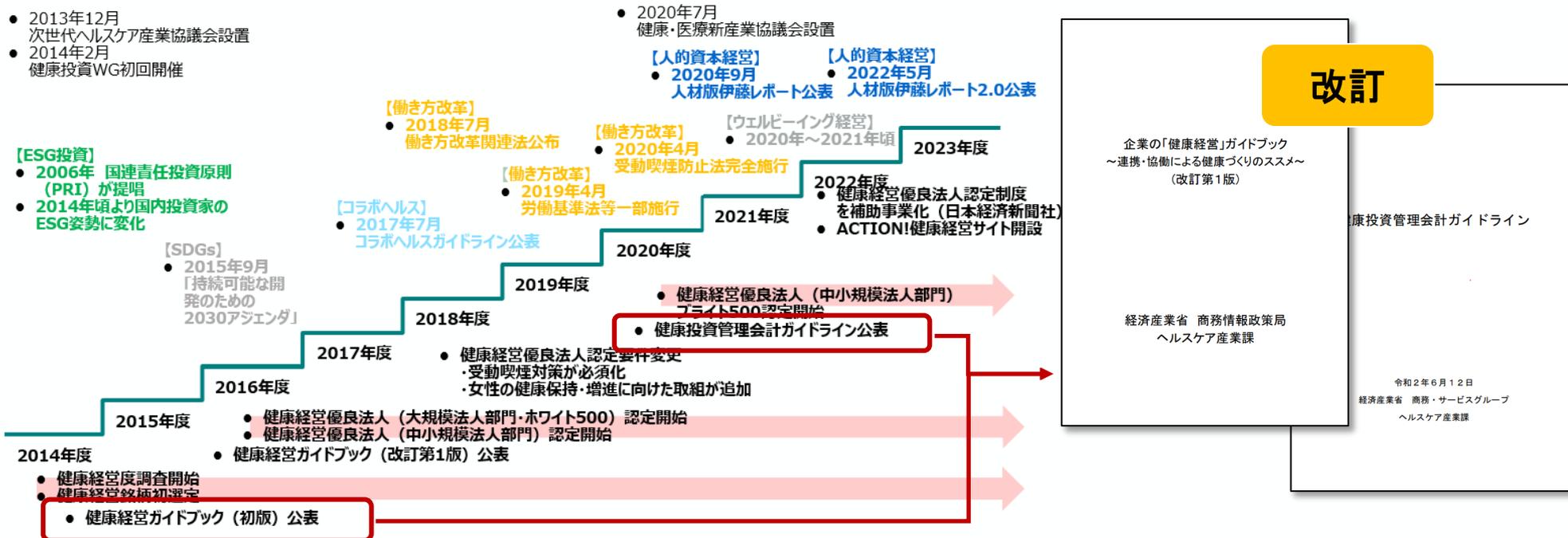
3 健康経営の社会 への浸透・定着

- ・ 大多数を占める中小企業や雇用形態の多様化への対応

日本経済社会を支える
基盤としての健康経営

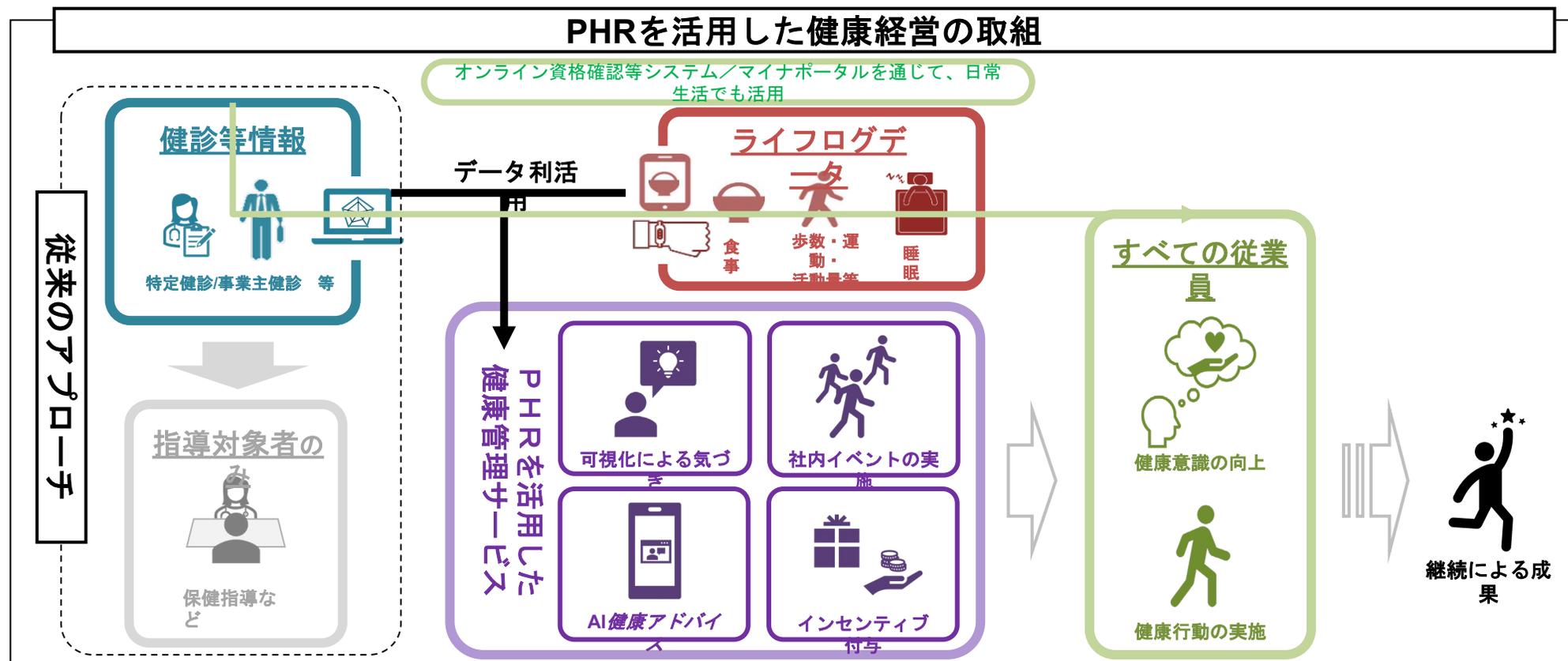
① 健康経営の可視化と質の向上：ガイドブックの改訂

- 健康経営度調査を開始してから10年が経ち、競争力の源泉として「ヒト」を中心とする無形資産の価値や、企業における人的資本の重要性はさらに高まっている。
- また、人的資本経営やウェルビーイング経営、サステナビリティ経営、コラボヘルスの浸透など、健康経営を取り巻く環境は大きく変化。
- そのため、今年度補助事業の一環として、関連概念の整理を進めており、新たな時代の健康経営の意義や効果検証等の在り方などをとりまとめ、「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」の改訂版を策定する。



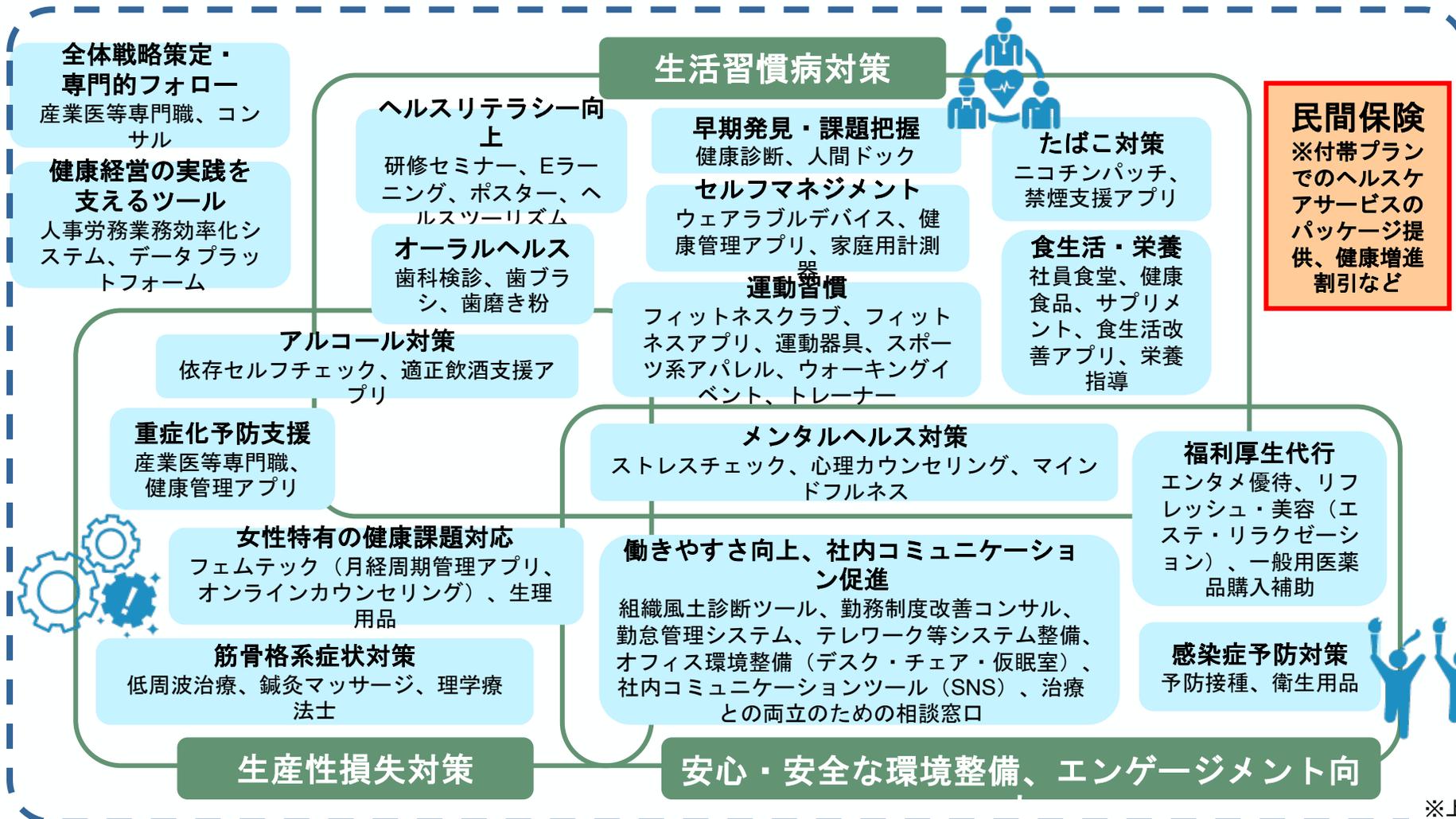
① 健康経営の可視化と質の向上:デジタル技術の活用可能性

- 健康経営度調査においては、令和4年度から保険者-事業主間の健診データの共有やマイナポータルとの連携を見据えた設問を設けているところ。先進的な企業においては、従業員に対してPHR(Personal Health Record)を活用した健康増進の取組を行い、自身の健康状態・生活習慣の可視化や職場以外も含めた健康への取組を支援している。
- このような取組は、従業員の健康意識の向上や行動変容がしやすい環境づくりに資するため、マイナンバーカードの健康保険証利用やマイナポータル活用等に加え、今年度は、健康経営度調査においてPHRの活用をに向けた環境整備状況全般について新たに問う。



② 新たなマーケットの創出：関連サービスの分類イメージ

- 健康経営の普及拡大に伴い、様々な産業の活性化にもつながっている。
- 各企業が健康経営に取り組む上で、関連サービスの更なる育成が重要であり、健康経営企業のサービス選択に資する環境整備を行っていく。



※上記サービスは一例

② 新たなマーケットの創出：メンタルヘルス関連サービス選択支援ツール

- 選択支援ツールでは、雇用主が、Web上で、自社のニーズ・課題に対するサービスの選択肢を知り、自社の課題に応じて、適切なサービス選択を支援することを想定。
- 昨年度作成したプロトタイプを元に、社会実装に向けて、体制や運営ルール、開示情報の質の担保等に関する議論を今年度実施。

①課題と対応の方向性とソリューションを提示

課題 **1** 体制構築

1-4 「経営的な課題」として経営層の関心を高めたい

対応の方向性 **戦略マップ/ロジックモデルを作成する**
経営目標や取組むべき経営課題と、心の健康に関する施策との関係を整理・可視化し、

対応するソリューション

- 1-② 体制・業務構築支援 健康経営推進支援
- 1-① 体制・業務構築支援 人事・労務向けアドバイザー

対応の方向性 **経営層が関心を持つ経営指標に合わせた分析や評価を行う**
離職率や従業員エンゲージメント、仕事の生産性など、経営層が関心を持つ経営指標やう。

対応するソリューション

- 2 調査・分析支援（人的支援） 調査・分析支援（人的支援）
- 3-① 現状把握・分析システム ストレスチェックシ
- 3-② 現状把握・分析システム パルスサーベイ・従業員意識調査
- 3-③ 現状把握・分析システム 健康・労務デ



②該当するサービス一覧の提示/各サービスの詳細閲覧

1-② 健康経営推進支援 サービス一覧

健康経営を実践するには、健康経営の取組が“経営基盤から現場の施策まで”の様々なレベルで本支援では、こうした取組を進めるための推進計画や戦略マップ（施策と効果の体系）の策定

事業者名	サービス名	概要・特徴	提供内容			
			産業保健体制	健康経営推進	ストレスチェック対応	ハラスメント対策
サービスの絞り込みボタン → 絞り込み解除			▼	▼	▼	▼
26 株式会社	業務構築支援	詳細	▼	▼	▼	▼
20 株式会社		詳細	▼	▼	▼	▼
27 株式会社	保健師紹介サービス	詳細	▼	▼	▼	▼
48 株式会社	コンサルティング	詳細	▼	▼	▼	▼

② 新たなマーケットの創出：OECDにおける国際PR

- OECD64カ国が参加する中小企業・起業家専門会合、及びOECD医療専門家会合で健康経営の概要についてプレゼンし、各国から高い関心を得た。
- OECDの中小企業向けのブログ「COGITO」に、従業員のWell-beingに貢献する取組として、日本の健康経営に関する記事を掲載。

OECD中小企業・起業家専門会議 (COSME)



OECD COGITOブログ



HEALTHY MINDS, HEALTHY BUSINESSES: PRIORITISING MENTAL HEALTH IN SMES AND ENTREPRENEURS

04 July 2024 ▲ Taisuke Heshimoto, Makiko Yamazaki, Ryosuke Kawachimaru and Giorgie Ponti ▶ Health, SMEs ● Leave a comment

In an increasingly fast-paced work environment, workplace mental health and well-being isn't just a "side issue" — it's becoming central to our productivity and prosperity.

The World Health Organisation (WHO) [reports](#) that 15% of working-age adults have experienced poor mental health at work at any point in time, and the decline in productivity caused by depression and anxiety is estimated to cost USD 1 trillion. A recent [OECD report](#) found that 2 out of 5 full-time employees across OECD countries suffer from stress, which was heightened as a result of the COVID-19 crisis.

The well-being of business leaders and entrepreneurs is equally important to economic outcomes. Research shows that our entrepreneurs are [less innovative, persistent, and productive](#) when their well-being suffers, leading to lower economic output and fewer jobs. Again, the COVID-19 crisis had a big impact: according to [Bupa's Global Executive Wellbeing Index](#), during the pandemic 78% of SME managers reported experiencing poor mental health.

3 健康経営の社会への浸透・定着：育児・介護と就業の両立支援

- 2024年3月に企業における仕事と介護の両立支援を先導していくことが期待される経営層を対象にした、企業が取り組むべき事項をステップとして具体的に示したガイドラインを策定。
- 具体的な取組を促すため、健康経営度調査において「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

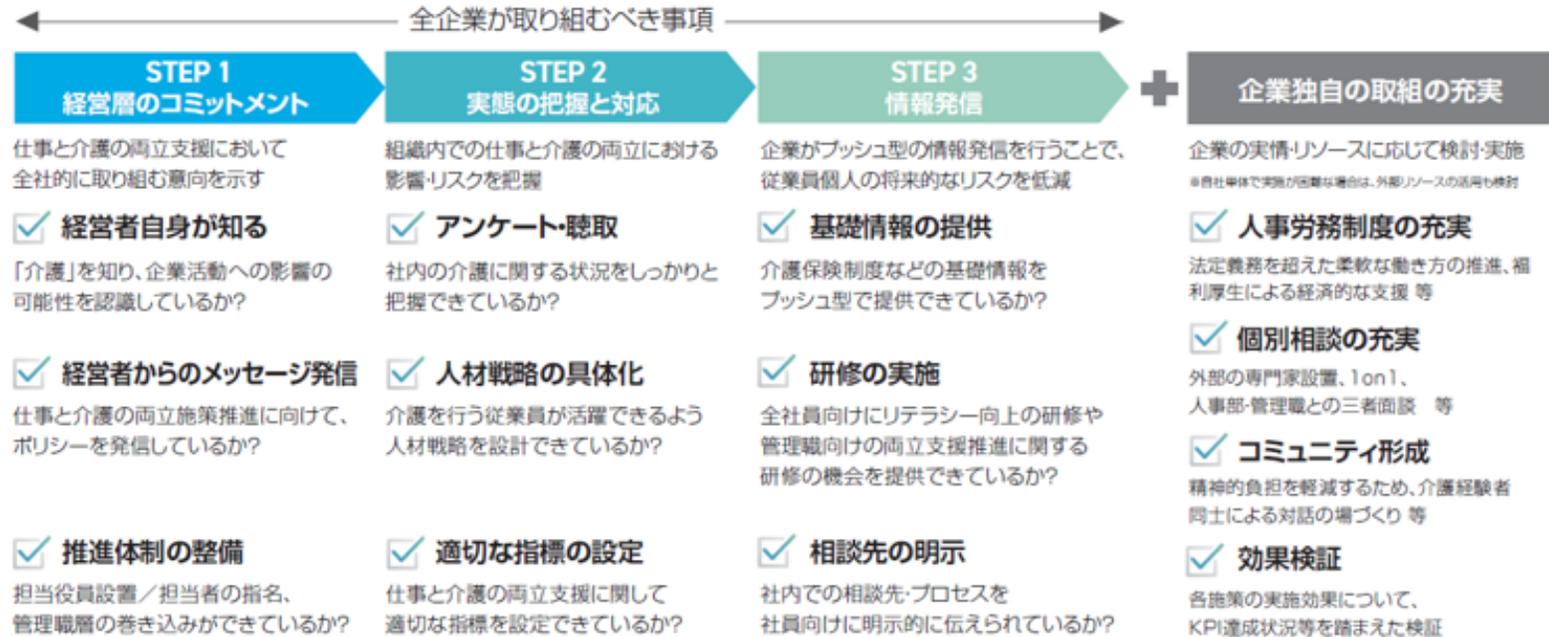
仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン



▼ガイドラインの詳細はこちら▼



企業における介護両立支援の全体像（ガイドラインより抜粋）



外部との対話・接続により、両立支援を促進



外部への発信と対話による企業価値向上
顧客・投資家・従業員家族・将来の従業員候補等のステークホルダーへの発信と対話



地域と連携した両立体制構築
自治体や企業等が提供する介護資源へのアクセス

3 健康経営の社会への浸透・定着：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る。

従業員数の少ない法人向けの特例認定要件

(参考)

評価項目	2025	中小規模法人 認定要件	
		2024	2020
3(1) 健康経営の具体的な推進計画	(4項目中) 2項目以上	必須項目	2項目以上
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」		2項目以上	
3(2) 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
3(3) 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」～「⑮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 健康経営の社会への浸透・定着：様々な領域との連携（白書等への記載）

- 女性版骨太の方針や各省庁政策分野の報告書にも健康経営についての記載が増加。今後も、各省との連携により、更なる健康経営の浸透を図る。

女性版骨太の方針2024（内閣府男女共同参画局）

- ・ 仕事と介護の両立に係る課題解決に向けて、健康経営等を通じた両立支援に取り組む企業のインセンティブの設計、自治体や地域の支援団体等と連携した中小企業の両立支援を面で支える仕組みの構築を推進する。
- ・ 健康経営銘柄、健康経営優良法人、なでしこ銘柄等において、女性の健康課題に取り組み、成果を上げている企業や健康保険組合の好事例を集め、他の企業等にも広く周知すること等を通じて、企業における女性の健康課題への取組をより促進する。さらに、小規模事業者においても、こうした取組が広まるように、健康経営優良法人制度中小規模法人部門の要件緩和等を検討する

健康日本21（第三次）（厚生労働省）

- ・ 社会環境の質の向上に関する目標
3 誰もがアクセスできる健康増進のための基盤の整備
②健康経営の推進 保険者とともに健康経営に取り組む企業数 10万社（令和7年度） ※日本健康会議の動向等を踏まえ更新予定

令和6年版 男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）

- ・ 企業規模にかかわらず、勤務先が健康経営に取り組んでいるとする者は、取り組んでいないとする者に比べ、体調不良による仕事のプレゼンティーイズム年間損失日数が4～7日程度少なく、その差は女性の方が大きい。
- ・ 勤め先の企業が健康経営に取り組んでいると考える者の割合は、女性の方が低く、今後はより多くの企業において、女性の視点を踏まえた健康経営の推進が望まれる。

令和5年度 食育白書（農林水産省）

従業員健康保持・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、戦略的に実践する健康経営が推進されています。健康経営に取り組む企業では若い世代への栄養セミナーの開催や、社員食堂において健康に配慮した食事を安価で提供するといった取組等も行われています。

令和5年版 自殺対策白書（厚生労働省）

- ・ 健康経営度調査にて、メンタルヘルス不調の予防や不調者への復職支援、就業と治療の両立支援に関する事業者の取組を調査

ヘルスケア産業課の取り組み一覧

健康経営ポータルサイト
「ACTION！健康経営」
(健康経営)



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

入会はこちら
「PHRサービス事業協会」
(PHR)



<https://phr-s.org>

海外市場の情報を集約
「ヘルスケア国際展開
ウェブサイト」
(国際展開)



<https://healthcare-international.meti.go.jp/>

ベンチャー相談窓口
「Innohub」
(ベンチャー支援)



<https://healthcare-innohub.go.jp/>

介護を「個人の課題」から
「みんなの話題」へ
「OPEN CARE PROJECT」
(介護)



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

認知症予防に関する民間サ
ービスの開発・展開にあた
ったの提言
(認知症)



https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/ninchisho/wg/pdf/2022_002_05_00.pdf

認知症当事者との共生
「オレンジノベーション
プロジェクト」
(認知症)



<https://www.dementia-pr.com/>

予防・健康づくりに関する
医学会による指針
(エビデンス)



<https://healthcare-service.amed.go.jp/>

PFS/SIB関連情報を集約
「ヘルスケア分野における成果連動
型民間委託契約方式（PFS/SIB）」
(地域産業)



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