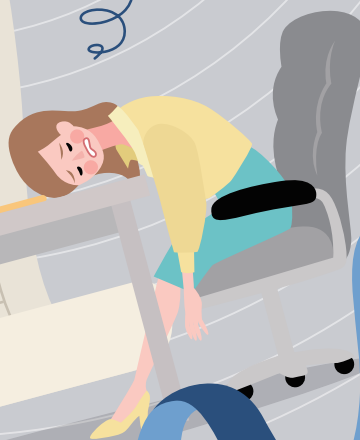


あなたの会社は
元気ですか？

ACTION!
健康経営



出勤表	
藤尾	通院
清水	出社
望月	長期療養中(11/1復帰)
田川	午後出社(体調不良)
高橋	病欠
原	出張
庄司	早退
山崎	





経営者として
会社を立ち上げる!
START!

山あり! 谷あり! / 会社経営は 長い道のりが続く

1 健康経営って なんだろう?

健康経営が企業にもたらす
メリットを知るところから始めましょう。

P.4~5



友人の会社が
健康経営を
始めたことを知る

2 健康経営の 具体例を 見てみよう

これなら今すぐできるかも。
他社の取り組みをチェック!

P.6~7

4 健康経営を実践しよう

健康経営の始め方から振り返りまで、
具体的なステップを紹介します。

P.10~15

3 データで見る 健康経営Q&A

健康経営に
取り組んでいる企業は多い?
素朴な疑問をデータで解消。

P.8~9

と感じる瞬間もあるでしょう。

そもそも、会社にとって本当に大切なこととはなん
でしょう。もちろん利益や人材、戦略などさまざまあ
りますが、ここで注目したいのが「健康経営」です。経
営に“健康”を取り入れる。それは単なる福利厚生で
はなく、会社の土台そのものを強くする考え方です。
ぜひ一緒にその可能性を探ってみませんか?

経営者は、経営方針の決定、事業計画の検討・決
定、資金繰り、営業活動、人材の採用と育成、職場環
境の整備まで、日々あらゆることに対応しなければ
なりません。さらに、どんなに優れた会社でも常に順
風満帆とはいかないのが現実です。

悩みを抱えながら、顧客や従業員のために懸命に
がんばっていても、「なぜか会社がうまくいかない」

健康経営に
取り組む!と
従業員に
宣言する

元気に働く
従業員が増える

健康経営について
さらに学びたいとなった

NEXT



健康経営が
気になって
インターネットで
調べてみる

健康経営を
実践している
経営者と
親しくなる

新規事業が
失敗し経営が
厳しくなる

退職希望者が
増え始める

テレワークを
一部導入する

オフィスを
移転する

従業員が
体調不良で
入院する

金融機関から
追加融資を受ける

中期経営計画を
策定する

従業員が
15名になる

健康経営
という言葉を
街中で見かける

従業員の
残業時間が
増え始める



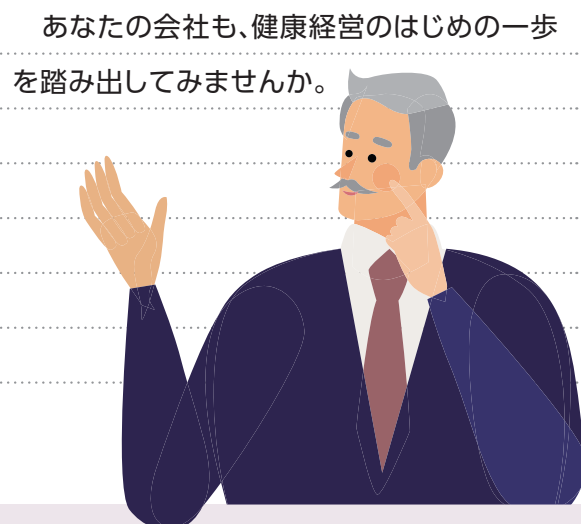
健康経営とは、一言でいうと「従業員が心身ともに健康で生き生きと働くことを経営課題として捉え、企業が積極的に健康増進に取り組むこと」です。働く人の健康への投資は、組織全体の活力や生産性の向上、医療費の削減などにつながり、ひいては業績アップが期待されます。企業経営を安定させる、とても重要な経営手法といえるでしょう。

近年では、健康経営のさまざまなメリットが認知されるようになりました。福利厚生が手厚い大企業はもちろん、従業員一人ひとりのパフォーマンスを高めたい中小企業でも、その注目度は年々高まっています。

健康経営は、従業員の病気や不調、ケガなどを単純に防ぐための対策ではなく、一人ひとりの能力や活力を引き出すためのアクションだと捉えてみてください。そして、経営者や役員は従業員と一緒に、企業全体で取り組むことが大切です。

本冊子は、健康経営について「よく知らない」「やってみたいけれど大変そう」というイメージを持つ経営者や担当者向けに、その全体像をわかりやすく解説したパンフレットです。

あなたの会社も、健康経営のはじめの一步を踏み出してみませんか。



健康経営ってなんだろう？

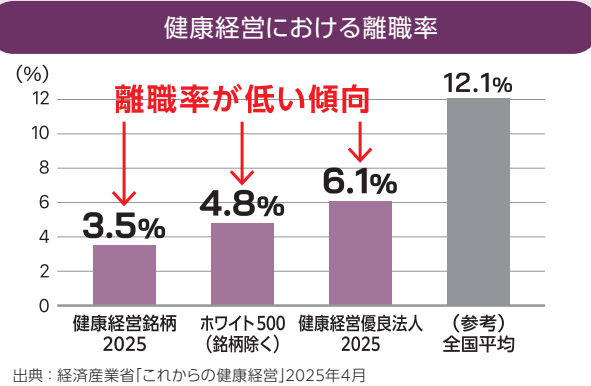
健康経営のメリットとは？

健康経営に取り組むことは、従業員と経営者のどちらにもメリットがあります。どのような実感を得る人が多いのでしょうか。よくある声をピックアップしてみましょう。

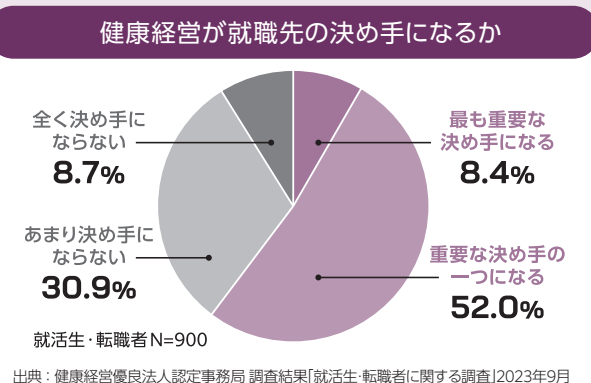
- 従業員が感じるメリット**

 - 体調が改善して、健康診断の結果が良くなった
 - セルフケアの習慣が身につく、心身の不調が軽減した
 - 業務に集中できるようになり、仕事の効率が上がった
 - 残業が減って、リフレッシュできる時間が増えた
- 経営者が感じるメリット**

 - 従業員の作業効率が上がり、仕事内容のクオリティが高まった
 - 社内全体の健康意識が高まり、病気による休職や離職が減った
 - ベテラン従業員が元気に働き続け、技術や経験を次世代に継承できた
 - 離職率が下がり、採用コストを大幅に削減できた



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



経営者は考えることがいっぱい！

売上、資金繰り、人事、採用など、あらゆる場面で難しい判断が求められる経営者。日々考えることがいっぱいなのに、さらに健康を意識した経営に取り組むなんて……と思うのは無理ありません。しかし、企業活動の全ては人から始まります。もし、あなたの会社が人材育成や離職・定着に関する課題を抱えているなら、健康経営が悩みを解決する糸口になるはずです。



中小企業こそ、健康経営が大事！

企業にとって優秀な人材の確保と定着は事業の命綱。従業員一人ひとりのパフォーマンスが会社の雰囲気や業績に直結するからこそ、特に中小企業には健康経営が必要なのです。会社が従業員の健康を守る仕組みをつくることは、長期休職や離職を未然に防ぐアクションとなり、安定経営の基盤にもなるでしょう。



人材の確保と定着

少子高齢化による人手不足は、中小企業にとって大きな課題です。だからこそ健康経営に乗り出し、従業員を大切にす制度改革を積極的に進めましょう。会社のブランド力アップは、人材の定着・確保につながります。



労災や休職リスクの削減

段差の解消や夏場の暑さ対策など、作業環境の改善や安全対策を講じることで労災リスクを低減できます。また、現代病ともいわれる生活習慣病やメンタル不調などを予防する取り組みも、休職の防止につながります。



働きやすい職場づくり

適切な健康管理や職場の環境整備、コミュニケーションの促進は、従業員の集中力や創造性、チーム力をアップさせます。健康経営によって、特定の従業員に負担が偏らない体制をつくり、持続可能な働き方に変えていきましょう。

例えば、こんな 取り組みも健康経営です！

従業員を健康に、組織を強くする健康経営。実際に成果を上げている3つの企業の事例を紹介します。

健 康経営の施策は、疾病や感染症の発生予防、メンタルヘルス不調の早期発見、労働時間の適正化、従業員間のコミュニケーションの促進など多岐にわたります。長期的な実践によって効果が表れる

ことも多いため、継続的な視点を持つことも大切です。健康経営は、費用をかけなくてもさまざまな方法で取り組むことができます。自社の従業員規模や職場環境に合った施策を実践しましょう。

Episode 1 製造業

繁忙期にインフルエンザが直撃！ 相次ぐ欠勤でシフトが大混乱

A社では、繁忙期に従業員間でインフルエンザが大流行。相次ぐ欠勤でシフトや業務の再調整が発生し、現場は大混乱。関係各所へのフォローも含め、イレギュラーな業務負荷がかかることに……。大きなトラブルは回避できたものの、欠勤に伴う調整により、一部取引先とは今後の信頼関係にも影響しかねない事態となっていました。



After



予防接種を会社負担にして インフルエンザ欠勤をゼロに

前年の経験を生かし、インフルエンザの予防接種を会社負担にしたところ、ほぼ全従業員が接種。今年の感染者数はゼロになり、それぞれの家庭内の感染も抑制できました。また、手洗い・うがいのポイントを明記したポスターをトイレなどに設置し、感染症予防を啓発した結果、体調不良による欠勤が減少。繁忙期を乗り切ることができました。

Episode 2 小売業

メタボ従業員が増加 食事や運動習慣の見直しが課題に

B社は、特定健康診査（メタボ健診）で特定保健指導対象者が全従業員の3割に上りましたが、特定保健指導の実施率はわずか2割にとどまりました。社内アンケートを実施したところ、従業員の多くが炭水化物中心の食生活を送っていること、残業や仕事上のストレスなどが過食や運動不足の原因になっていることがわかりました。



After



野菜をとる習慣をサポート 心身をリフレッシュする制度も

食事と運動は健康の要。社内の自動販売機を清涼飲料水からお茶や水メインに変更したり、昼食時にミニサラダを従業員に配布したりと、食生活改善のサポートを始めました。運動面では、毎週水曜日を運動推奨日としてウォーキングタイムを導入。ノー残業デーを推進したことで、減量やリフレッシュに成功する従業員が増えました。

Episode 3 IT業

テレワーク勤務の増加で 孤独や不安などメンタル不調が発生

テレワークを導入したC社では、就業時間のメリハリがなくなり、時間管理に悩む従業員が増えました。従業員同士が顔を合わせる機会が減少し、コミュニケーション不足が業務に悪影響を及ぼすことも……。その結果、業務を1人で抱え込んでしまい、心の不調を訴える従業員が出てきてしまいました。



After



コミュニケーションの機会を増やし 悩みを話しやすい環境づくり

社内チャットツールを導入し、オンラインで気軽に話しかけられる環境を整えました。その一方で、対面コミュニケーションの大切さにも着目。就業時間内に、コーヒーを飲みながら雑談できる時間を意図的につくったところ、業務の悩みや不安を周囲に相談しやすくなりました。これにより従業員のメンタル不調を未然に防ぐことになり、離職率も下がりました。

データで見る！健康経営Q&A

健康経営のメリットやイメージはつかめましたか？

さらに詳しく知りたい人のために、健康経営に関する素朴な疑問にデータでお答えします。

Q どれくらいの中小企業が取り組んでいるの？

A 日本健康会議の発表によると、2024年度で11万7755社の中小企業が健康経営に取り組んでいます。

Q どんな業種で広がっているの？

A 製造業やサービス業が多いものの、健康経営はどんな業種でも実践可能な経営手法であり、業種ごとの特徴を活かした取り組み事例も数多く生まれています。近年は農林業、不動産業、建設業など幅広い業界から注目されています。



出典：健康経営優良法人認定事務局 2025年7月22日時点

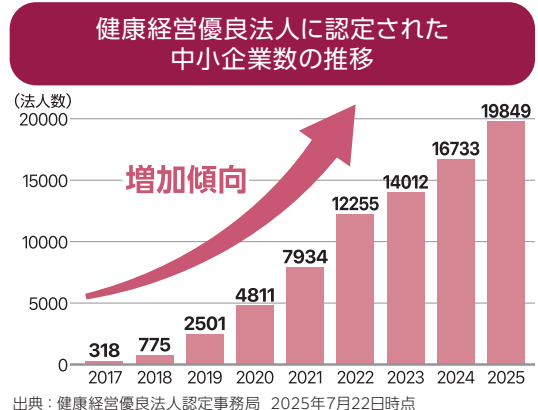
Q 首都圏の企業だけの取り組みじゃないの？

A 47都道府県すべてで、健康経営優良法人が誕生しています。地域別でみると、大阪、愛知、東京等の大都市部以外の地域でも多くの企業が認定されています。

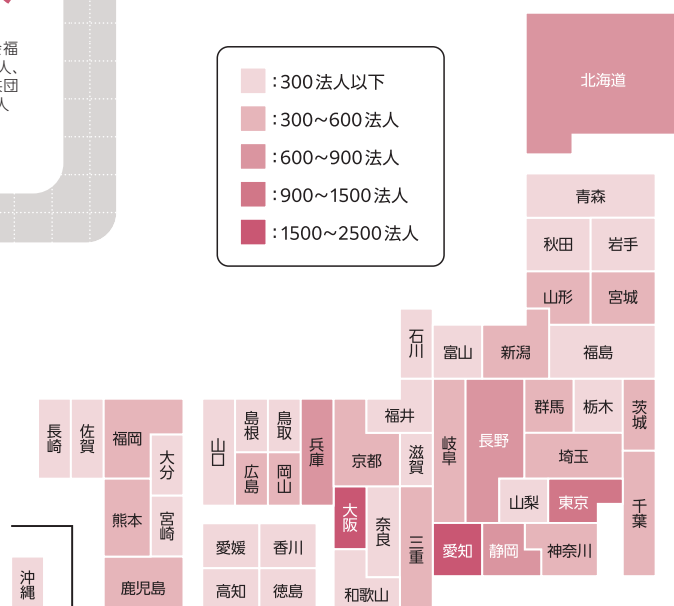
出典：健康経営優良法人認定事務局 2025年7月22日時点

Q 健康経営優良法人ってなに？

A 従業員の健康管理を経営的な視点から積極的に行っている企業を認定する制度です。中小企業における認定数は2017年は318社でしたが、2025年は2万社に迫る勢いに。この8年間で60倍以上も増えています。



健康経営優良法人2025(中小規模部門)の都道府県別の認定数



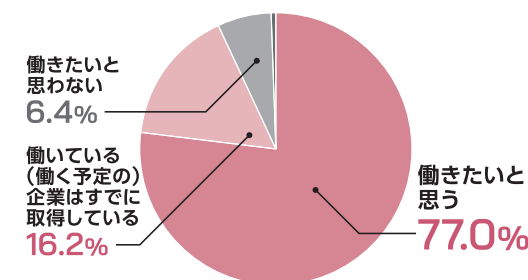
健 健康経営のメリットや具体的な実践事例はなんとなく理解できたけど、まだまだわからないことも多く、取り組むかどうか迷っている方もいるのではないのでしょうか。ここでは、健康経営にまつわる素朴な疑問に着目。どれくらい多くの企業が取り組んでい

るのか、どんな業種に広がっているのか、地域による温度差はあるのか、いくらくらいのお金がかかるのか、具体的にどんな効果を実感できるのか、データやアンケートに基づく回答を用意しました。健康経営の解像度を上げてみましょう。

Q なぜ採用に良い影響をもたらすの？

A 就活生・転職者のうち77%が認定企業で働きたいと考えています。特に、就活生や20代転職者はこの割合が80%超となり、若手人材の確保面での切り札となるでしょう。

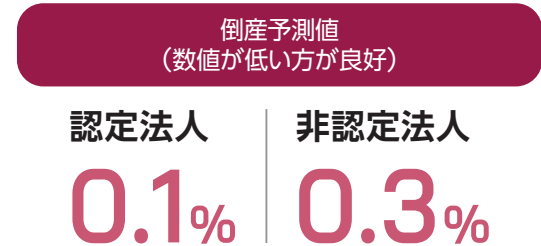
あなたは「健康経営優良法人」の認定を取得している企業で働きたいと思いますか。(ひとつだけ)



出典：日経リサーチ 調査結果「就活生・転職者に関する調査」2023年9月

Q 健康経営って企業の成長に関係するの？

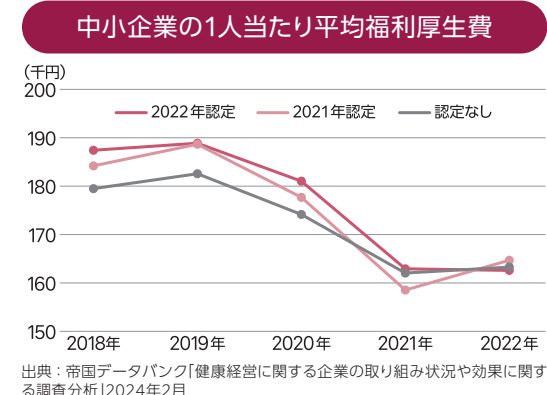
A 中小企業のROS(売上高営業利益率)は、認定企業の平均が、認定なし企業の平均を上回っています。また、企業が1年以内に倒産する確率を数値化した倒産予測値は、認定法人のほうが低いというデータもあります。



出典：帝国データバンク「健康経営に関する企業の取り組み状況や効果に関する調査分析」2024年2月

Q 健康経営を始めるのは、お金がかかるんじゃない？

A 法律に則った定期健康診断や労務管理を実施している企業であれば、追加費用は比較的少ないとされています。中小企業における1人当たり平均福利厚生費を見ても、認定の有無によらず同程度の金額・推移となっています。



明日からすぐできる お手軽な実践例！

〈お昼寝タイムの実施〉

ランチ後の13～15時の間、自席で最大20分の仮眠(パワーナップ)を推奨。

〈社員食堂のアイテム変更〉

しょうゆ差しをワンプッシュタイプにして、減塩＆高血圧予防を促進。

〈階段利用の促進〉

エレベーターではなく階段を利用することを促すポスターを掲示し運動不足解消を推進。

健康経営を実践しよう!

ここでは、中小企業が無理なく始められる健康経営の4つの実践ステップを紹介します。
健康経営優良法人を目指して、できることから一つひとつ進めていきましょう!

STEP 1 宣言しよう!

まずは、従業員の健康は組織にとって必要不可欠であるという視点を持ち、社内外に「健康経営を実践する」と表明しましょう。特に、健康の重要性について、従業員全員と改めて共有することが大切です。推進チームを編成したり、長期的な活動計画を社内発表したりするなどして、健康経営の土壌をつくっていきましょう。

実践しよう! STEP 2

従業員に健康への意識が少しずつ芽生えてきたら、健康経営の具体的な施策を策定します。気軽に始められる打ち手から実行することで従業員の関心を引き、参加率を上げるのがうまくスタートするコツです。会社の規模や従業員のリクエストに応じて、負担が少なく取り入れやすそうなことから試してみましょう。

STEP 3 振り返って改善しよう!

健康への取り組みの多くは効果が表れるまでに時間がかかります。従業員の健康増進にどれだけの効果があったのか、結果を定期的に振り返り、評価と改善を繰り返しながら、継続・習慣化していくとよいでしょう。このように、健康経営に積極的に取り組む雰囲気づくりを根気よく進め、会社全体に定着させていきます。

認定にチャレンジしよう! STEP 4

一定の成果が出てきたら、健康経営優良法人の認定にチャレンジしてみましょう。認定を受けることで、働きやすい企業、人を大事にする企業、安心して働くことができる企業といったイメージが社外にも認知され、人材確保や地域における企業価値の向上が期待できます。認定の申請受け付けは、毎年8月下旬ごろから始まります。

健康経営優良法人の認定要件は見直しが入ることもあるため、最新の情報を確認しよう!

経営者自身の健康をしっかりチェック

昨今は65歳、70歳まで働くのが当たり前になってきました。貴重な人材は、年齢によらず、いくつになっても必要とされるものです。しかし、人は誰しも、年齢とともに病気や不調が増えたり、回復に時間を要するようになっていきます。企業が成長し安定した事業を続けていくには、従業員一人ひとりにできるだけ長く健やかに働いてもらえる環境づくりが欠かせません。

健康経営の推進には、まず経営者自身が健康経営を理解し、真摯に向き合うこと、さらにその姿勢が社内に伝わるのが重要です。経営者が率先して健康に配慮することで、従業員も「自分も健康に気をつけよう」といった意識が芽生えます。また、経営者の健康は企業の持続的な成長に直結します。経営者であるあなた自身は健康でしょうか。手始めに、以下のリストでチェックしてみましょう。

- ☒ 毎年健康診断を受けていますか?
- ☒ 定期的にストレスチェックを受けていますか?
- ☒ 健康に不安があるときに相談できる、かかりつけ医を持っていますか?
- ☒ 必要な予防接種を受けていますか?
- ☒ 睡眠で休養が十分とれていますか?
- ☒ 規則正しく食事がとれていますか?
- ☒ 適度な運動を心がけていますか?
- ☒ 休肝日を設けていますか?

STEP 1

宣言しよう!

「健康経営に取り組みます」と、社内の全従業員および社外にも宣言します。
この宣言を行うことは、会社の姿勢を示す上でも重要です。

宣言する



朝礼やミーティングの場で経営者自ら「健康経営を実践する」と従業員に宣言します。その後、ポスターを掲示したり、サイトに掲載したりしましょう。社内報などでも継続的に健康経営の重要性を伝えることで、従業員たちとの一体感を醸成します。

チームをつくる



社内に健康経営を推進するプロジェクトチームをつくり、年間スケジュールを立てましょう。アンケートなどを活用し、従業員が抱える健康課題を明確にして、健康づくりの内容、職場環境の改善策を具体的にまとめていきます。

管理職に 声掛けをする



経営者と同様、健康経営の推進には管理職の意識改革が必要不可欠です。自身の健康はもちろん、職場環境の問題点を把握し、解決に向けて改善を重ねていくことの重要性を伝えます。今まで以上に部下とのコミュニケーションを積極的にとってもらいましょう。

従業員と健康に まつわる雑談をする



従業員にもヘルスリテラシーの向上を意識してもらうことが大切です。職場環境で改善したい点はあるか、自身の健康について不安を感じていないか、といったことを経営者と分け隔てなく意見交換ができるよう、職場での雑談や交流の機会を増やしていきましょう。

STEP 2

実践しよう!

次はいよいよ実践フェーズです。取り組みやすい施策から順に始めていきましょう。従業員一人ひとりの協力は不可欠ですので、周知にも力を入れましょう。

健康課題の把握

- 健康診断の未受診者に声掛けや面談を行い、受診を促す
- 健康診断後の再検査や精密検査の対象者に、受診勧奨を行う
- 就業時間内に健康診断や再検査等を受けられるようにする
- ストレスチェックを実施する

職場環境の整備

- ノー残業デーを設ける
- テレワーク勤務制度を導入する
- 昼食休憩後にラジオ体操タイムを設ける
- 快適で働きやすいオフィスレイアウトに見直す
- 事業所の一角にリフレッシュスペースを設ける
- がん検診に対して費用補助を行う

心と身体の健康

- 職場の自動販売機にカロリーを掲示する
- 無料の歩数計アプリを用いてウォーキングイベントを実施する
- 休憩タイムを設け、栄養価の高いお菓子を配布する
- 長時間労働者に対して面談・指導を行う
- 心の健康に関する相談窓口を設ける

リテラシーの向上

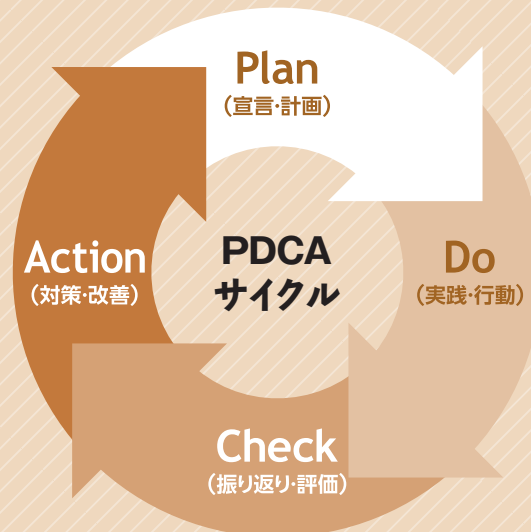
- 保険者による健康づくりに関する無料出張講座を受講する
- 健康づくりに関するクイズ大会を実施する
- 「健康経営ガイドブック」*の勉強会を立ち上げる
※ https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025_03.pdf (2025年3月版)
- 毎月1回、テーマを決めて健康づくりの座談会を実施する

STEP 3

振り返って改善しよう!

健康経営の取り組みの中には、中長期の継続によって効果が出てくるものが少なくありません。定期的に評価と改善を行い、経過をチェックしていきましょう。

それぞれの施策を実施したら、必ず振り返りをしましょう。課題解決に有効だったかどうか、どの程度まで成果が出たのか。あらかじめ目標と指標を設定しておく、評価しやすくなります。具体的には、「1年後に定期健診後の再検査受診率100%を達成」、「〇〇の参加率80%を目指す」といった項目です。目標や進捗状況を従業員にも共有すれば、参加意欲もアップします。振り返りは、指標の数字だけではなく、経営者や従業員の実感も含めて行い、次の取り組みに活かしていきましょう。



振り返りの方法はさまざま!

「従業員満足度調査」を定期的に行い、健康経営の有効性を評価する

取り組みが従業員に根付き、効果が出ているのかを調べましょう。労働者のストレス状態を調べる「職業性ストレス簡易調査票(80項目版)*1」や、仕事への意欲・やりがいなどについて調べる「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度*2」などがよく使われています。

1人あたりの採用コストや応募倍率の推移を確認する

健康経営の取り組みは、社外にも届いているでしょうか。就活生が企業を選ぶ際、健康経営を実践しているか否かは重要な指標になっているといわれています。新卒応募者や、遠方からの応募者数の変化などから、採用活動への効果を実感している企業も多く出てきています。

出勤率、離職率の推移を長期的、定期的に確認する

短期的には健康経営の効果は見えづらかもしれませんが、長期的に見ると健康経営に取り組む企業の離職率は下がっていく傾向が見られます。定期的に計測した数値をしっかりと蓄積し、そのデータをもとに健康経営の効果を適切に評価しましょう。

従業員同士で、健康経営をテーマにしたディスカッションをする

施策の継続的な実践には、健康づくりをみんなで楽しむ雰囲気づくりが欠かせません。従業員の要望や困りごと、それぞれの取り組みの善し悪しなどを話し合う場を設けましょう。そこからさらに、健康経営の取り組みをブラッシュアップしていけるはずです。

*1 厚生労働省 https://kokoro.mhlw.go.jp/etc/pdf/stress-check_80_j.pdf *2 「活力」「熱意」「没頭」といった因子を17項目の質問で測定する

STEP 4

認定にチャレンジしよう!

健康経営優良法人の認定は、中小企業にとって多くのメリットがあります。低金利融資や自治体からの支援など、優遇措置を受けられるチャンスも広がります。

健康経営がスタートしたら、「健康経営優良法人」の認定にチャレンジしましょう。経済産業省が2016年に創設した健康経営優良法人認定制度は、優れた健康経営を実践している企業や団体を顕彰する制度です。認定を取得すると認定マークが付与され、自社のサイト、求人広告などに掲載できます。また、中小規模法人部門の上位500法人は、「ブライツ500」、ブライツ500と通常認定の間は、「ネクストブライツ1000」と認定されます。これらの認定取得により、健康経営において他社を大きくリードしていることを社内外にアピールできるでしょう。



認定で得られるインセンティブ

年々、健康経営優良法人認定企業に対してインセンティブを付与する自治体や金融機関などが増えています。これは、健康経営に積極的な企業は業績が良くなり、今後事業が継続していく可能性が高いことがわかっているからです。一例をご紹介します。

一部の金融機関などによる低金利融資(融資優遇)

健康経営認定法人に認定されると金融機関による低金利融資を受けられる場合があります。また、従業員の住宅ローンの金利優遇等の制度を設けている金融機関もあります。

入札や各種補助金などの加算評価

健康経営優良法人の認定により、自治体の公共入札審査に加算される場合があります。また、中小企業向けの各種補助金申請時に加算対象となる場合があります。

特定技能外国人の在留資格審査手続きの簡素化

出入国在留管理庁が企業の健全性を評価する際に加算要素となるほか、受入機関に提出する説明書類や労働条件に関する確認資料が簡略化されるケースがあります。

経済産業省やACTION!健康経営のサイトでは、健康経営に関するあらゆる情報を入手できます。認定についての情報はこちらから詳しくチェックしてください。



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



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



元気です!!

出勤表	
藤尾	健康診断
清水	出社
望月	出社
田川	出社
高橋	出社
原	出社
庄司	出張
山崎	出張
グエン	出社
リー	出社
立林	出社