

2024.09.02

人的資本・健康経営インフォメーション <2024 No.1>

健康経営優良法人 2025 ～ 認定制度の変更点と今後の方向性 ～

【要旨】

- 2024 年 8 月 19 日に健康経営優良法人 2025 の申請が開始された。
- 大規模法人部門・中小規模法人部門それぞれの認定項目の変更点や今後の傾向について解説する。
- 「健康経営の可視化と質の向上」「健康経営の社会への浸透・定着」の実現に向け、設問内容や認定制度運営の見直しがあった。

1. 健康経営優良法人認定制度の動向

2024 年 8 月 19 日に健康経営優良法人 2025 の申請が開始された。前回の健康経営優良法人 2024 において大規模法人 2,988 社（前年比 312 件増）、中小規模法人 16,733 社（前年比 2,721 件増）が認定され（2024 年 3 月時点）、制度開始以降、申請企業数・認定企業数ともに右肩上がりが増加している。

また、求められるレベルも年々高くなっている。認定の 4 つの評価側面（「経営理念・方針」「組織・体制」「制度・施策実行」「評価・改善」）において、従来は「制度・施策実行」の設問数の割合が高く、施策をどれだけ実施したかが評価される傾向にあった。しかし、ここ数年は「経営理念・方針（健康経営の戦略・発信・普及）」や「評価・改善（取組の効果検証）」の設問数の比重が高まっている。その背景には、経営の関与や外部発信、評価改善を丁寧に行うことで、健康経営の取り組みの質を高める狙いがある。この傾向は、大規模法人部門・中小法人部門共に、今後も継続すると考えられる。（図 1）

設問構成比の推移

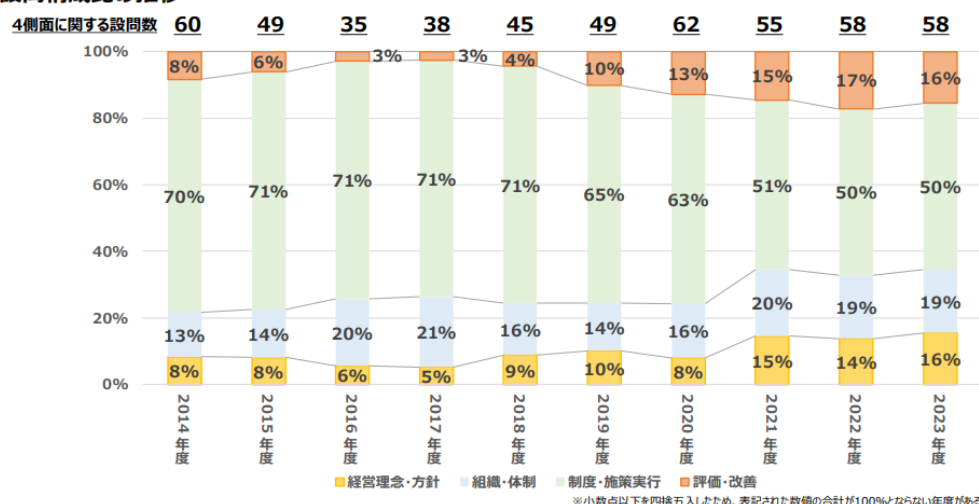


図 1 設問構成比の推移

出典：経済産業省「第 10 回健康投資 WG 資料」令和 5 年 12 月 7 日

2. 健康経営優良法人 2025 認定基準の変更点について

(1) 今年度の健康経営施策の方向性

健康・医療新産業協議会第12回健康投資WG事務局説明資料（2024年7月）より、今年度の健康経営施策の方向性のうち、認定項目に影響するものを表1にまとめた。

① 健康経営の可視化と質の向上

健康施策に留まりがちな健康経営の目的について、より上位の経営レベルの目線で整理し、その効果を可視化することで、経営が関与しながら着実に進めていくことを促している。また、PHR（健診情報やライフログ等）の活用や健保等保険者とのコラボヘルスを促すことで、取り組み結果の可視化や実効性の追求を目指している。

人材不足が進む中、多様な背景を持つ従業員が柔軟な働き方ができる環境整備が急がれる。中小法人部門においても、上位層に組みの開示を促したり、新たな顕彰枠を設けることで、さらに上のレベルを目指すよう促している。

② 健康経営の社会への浸透・定着

様々なハードルがあり健康経営に着手できていなかった中小零細企業や、取り組みが十分に浸透していない非正社員向けの施策や、育児・介護との両立支援、若年層向けの啓発等にもスポットを当て、健康経営の裾野をさらに広げることを目指している。

表1 今年度の健康経営施策の方向性と認定項目の主な変更点

方向性	目的	認定項目の主な変更点
健康経営の可視化と質の向上	・健康経営の取り組み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	【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】ブライト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（ネクストブライト1000創設）
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	【大規模】【中小規模】育児・介護と就業の両立支援（設問分離） 【大規模】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（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

(2) 大規模法人部門における変更点

① PHR（Personal Health Record: 健診情報やライフログ等）の活用促進

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つながる。健康経営においても適切に活用されることが望ましいことから、PHRの活用に向けた環境整備状況全般についての設問が新設された。なお、そこで得られるデータ活用方法の一例として、企業または保険者が、従業員の健診情報をPHRサービス事業者のクラウド上で管理し、健診情報以外のPHRは個人が特定できない形式に加工・集計したデータを受け取ることで、健康経営の効果検証等に活用することをイメージしている。

② 40歳未満の従業員に関する健診データの提供

企業と健保組合等保険者との連携（コラボヘルス）促進のため、健保組合等保険者に対する40歳未満の従業員に関する健診データの提供を、今年度から加点事由とした。

③ 質の向上に向けた意識醸成（配点バランスの修正）

健康経営の取り組み意義や質の向上への意識を持ち続けることを促すため、次の2点について、配点バランスを修正した。

- i. 配点全体を見直し、健康経営推進に重要な設問に重みをつける（経営レベルの会議等）
 - ・経営レベルの会議等の議題を問う設問については、選択肢をより具体化し、会議体を取締役会とそれ以外（経営レベルの会議）に分離した。また、経営層の関与を評価する内容に変更した。
 - ・大規模法人の認定要件に「取締役会・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」がホワイト 500 の必須条件として加わった。（図 2）
 - ii. 自社の状況を把握したうえで、結果・成果を意識した取り組みを推進するため、プロセスの多寡ではなく、アウトプット指標側への配点を高めた。（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）
- ④ 柔軟な働き方の促進
多様な従業員が心身ともに健康に働ける環境整備という観点から、事由を問わない在宅勤務・テレワークの導入状況を含め、柔軟な働き方を確保するための企業の取り組みを評価する選択肢が追加された。
 - ⑤ 育児・介護と就業の両立支援
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、介護と育児それぞれに設問を分離し、「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」の具体的なアクションを参照し、選択肢を拡充・整理した。さらに、施策実行性を図るために、研修への参加率も評価対象となった。
 - ⑥ 非正社員等を対象に含めた企業の評価
常時使用しない非正社員等を対象に含めた健康施策の実施等が評価対象に加わった。

（3）中小規模法人部門における変更点

中小規模法人部門においては、健康経営の普及を目指し、運営面で大きな変更があった。一方で、設問内容については大きな変更はなかった。

- ① ブライト 500 申請法人フィードバックシートの公開
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ることとなった。これは、中小企業においても自社の取り組み内容や立ち位置（申請企業内での順位・偏差値など）を公開することで、より一層の取り組みの充実や裾野拡大につなげる意図がある。
- ② 新たな顕彰枠の拡大
申請法人数の増加や上位層の差が縮まっていることを踏まえ、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）が設けられた。今後は、ブライト 500、ネクストブライト 1000、通常認定の 3 層構造となる。
- ③ 小規模法人への特例制度の導入
従業員数の少ない法人（表 2）に限定して、取り組み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が設けられた。（図 3）本特例制度は試験的な導入とし、3 年以内に見直される予定である。

表2 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小規模事業者	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	5人以下

④ 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

健康宣言事業未実施の国保組合・共済組合加入法人においては、自治体での宣言事業実施の有無にかかわらず自己宣言を認めることとなった。

⑤ 育児・介護と就業の両立支援

本テーマについて中小法人部門の設問への影響はなかったが、2025年度以降に認定項目とすることが予告されている。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、認定項目に加えることで取り組みを一層促進したいという狙いがある。

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（「アニアルレポートや統合報告書等での発信」） 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 ※従業員1000人	左記①～③のうち 1項目以上
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくりの責任者が役員以上 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		
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①～③のうち 13項目以上	左記①～③のうち 13項目以上
		健診・検診等の活用・推進	①定期健診受診率（実質100%） 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		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテシーの向上	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※従業員が健康保持・増進のノウハウを学ぶ機会（セミナー・研修等）を実施していること		
		ワークライフバランスの推進	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		
		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私病等に関する複職・両立支援の取り組み（※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	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 ※従業員が健康保持・増進のノウハウを学ぶ機会（セミナー・研修等）を実施していること		
		具体的な健康保持・増進施策	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		
		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		
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）		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	

図2 健康経営優良法人 2025（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				
				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			必須		健康経営の具体的な推進計画～左記③のうち2項目以上
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	ブライ 500・ネ ストブ ライ 1000は 左記①～⑮のうち13項目以上	左記①～③のうち2項目以上	左記①～③のうち2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	左記④～⑦のうち1項目以上						
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり		ヘルスリテシーの向上			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私病等に関する複職・両立支援の取り組み(③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	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		
			感染症予防対策			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		
喫煙対策				⑭感染症予防に関する取り組み				
				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(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		

図3 健康経営優良法人 2025（中小規模法人部門）認定要件

出典：日本経済新聞社「ACTION！健康経営」< <https://kenko-keiei.jp/> >（最終アクセス 2024 年 8 月 21 日）

3. 健康経営の深化に向けて

健康経営認定制度は人事労務関連の法改正や企業全般に関わる課題等（両立支援、高齢労働者への配慮など）も踏まえ認定項目が毎年改定されている。そのため、認定制度に対応し続けることで、基本的な取り組みはアップデートできる。また、偏差値や順位の目標を設定することで、先進取り組み事例の確認や、他社との情報交換等を通じて、さらなるレベルアップも図れる。人手不足が深刻化する中、従業員が心身共に長く生き活きと活躍できる職場づくりに向けて、この認定制度をうまく活用いただきたい。

認定制度においては、経営トップから「今年はホワイト 500 取得必須」「●位以内入賞」という明確な指示が出ているケースも多い。一方で、推進担当者の努力だけでは、従業員の健康課題を解決し意欲や活力の向上などの成果につながりにくい。これらの成果を出すためには業務外の時間帯を含めた従業員の意識・行動の変容が必要となる点や、健康診断等の結果に反映するまでに時間がかかるという難しさがある。そのハードルを乗り越えるためには、経営トップの協力が重要な鍵となる。経営トップが従業員に対し、従業員の健康やエンゲージメントに関する想いを自身の言葉で発信することで、従業員の健康経営に対する捉え方も変わってくるだろう。また、順位や結果だけでなく、経営戦略と健康経営のつながりを整理したり、目標達成のためのプロセスについてもコミット・評価することが、健康経営推進のエンジンとなると考える。今年度の評価項目は「経営層の関与」や「健康経営方針の経営レベルでの策定・経営戦略とのつながり」について具体的な内容を問うものになり、評価ウエイトが高まっている。長年健康経営を続けている企業においても、これを機に経営層とともに健康経営方針を振り返り、時には内容を見直ししながら、より一層の進化に繋げていただきたい。

以上

MS&ADインターリスク総研株式会社
リスクマネジメント第四部 人的資本・健康経営グループ
主任コンサルタント 田中 ゆか

MS&ADインターリスク総研株式会社は、MS&ADインシュアランス グループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。

健康経営、メンタルヘルス、両立支援に関するコンサルティング・セミナー・アンケート調査等を実施しております。

お問い合わせ・お申込等は、下記の弊社お問い合わせ先、またはあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS&ADインターリスク総研(株)

リスクマネジメント第四部 人的資本・健康経営グループ

千代田区神田淡路町2-105 TEL:03-5296-8950/FAX:03-5296-8941

<http://www.irric.co.jp/>



本誌は、マスメディア報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々に対して企業のRM活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製/Copyright MS&ADインターリスク総研 2024