中小企業支援者向け
健康経営の推進支援ハンドブック
（第1版）

経済産業省　商務サービスグループ
ヘルスケア産業課

本ハンドブック作成の目的・使い方・対象者

本ハンドブックの目的

健康づくり機関・経営支援機関を通じて、健康経営への関心がない企業や未着手の企業に対して、健康経営の意義や効果について理解を促すことで中小企業に対する健康経営のすそ野拡大を目的としています。

本ハンドブックの構成

PART 1　エンゲージメント編

P1～11（前半）

企業に対して、健康経営に取り組む意義・重要性を説明でき、健康経営に関心を持ってもらうパートです。

- 健康経営とは何か
- 健康経営に取り組む理由
- 健康経営の効果
- 健康経営を進めることで得られるインセンティブ

PART 2　企業への情報提供編

P12～19（後半）

健康経営に関心を持った企業に対して、健康経営を推進するための支援ツールや補助金、支援団体を紹介することで企業の取り組みを促すパートです

- 企業における健康経営の進め方
- 健康経営の推進を支援するガイド・ツール・団体
- 健康経営の推進に活用できる様々な施策
- 健康経営優良法人認定制度の概要・申請方法

活用の流れ



1 経営課題を聴く	2 健康経営への関心を作る	3 最初の一歩へつなぐ	4 進捗をフォローする
日常の相談の中で経営課題を聴きとり、健康経営への関心度を把握する	聴き取った課題に対して前半パート（P1~P11）を活用して健康経営の意義と実利を伝え「やってみたい」を引きだす。	後半パート（P12~P19）を活用して健康経営の進め方の全体像を見せ、企業の状態に合わせてツール・支援団体・制度を案内する。	次回の面談で進捗を確認し、状況に応じて必要な情報・相談先を再案内する。

※活用イメージの一例であり、支援機関によって支援の進め方や役割分担は異なります。

想定対象者

金融機関	健康保険組合	商工会・商工会議所	自治体
取引先を訪問する渉外・融資担当者や経営支援部門の方	加入事業所を訪問する保険事業の担当の方	巡回指導・窓口相談で小規模事業者の経営の悩みに接する経営指導員の方	産業振興・商工労働部門で企業支援や制度案内を行う担当者の方

※上記の想定対象者以外も状況に合わせてお使い下さい。

PART1 エンゲージメント編 の使い方

目的：経営課題から健康経営への関心につなげる

このパートは健康経営にまだ関心のない中小企業の経営者に、「健康経営はうちの経営課題に効く」と感じてもらうためのパートです。経営者の目前の課題から入り、その解決策の一つとして健康経営を示すために活用してください。

活用シーン別の使い分け

PART1 エンゲージメント編

P1～P11を活用。健康経営のメリット・効果と他社事例を示し、関心を高める。

PART2 企業への情報提供編

P12～P19を活用。健康経営に関心を持った企業に対して企業の状況に合わせて必要な「支援」を提示する。

支援拠点担当者の使い方フロー

STEP 1
企業の課題を聴く

経営・人事の困りごとを丁寧に聴取。「採用が苦しい」「離職が多い」「医療費が増えている」など、経営課題の言葉で受け止める。

ー

STEP 2
経営課題と健康経営をつなげて見せる

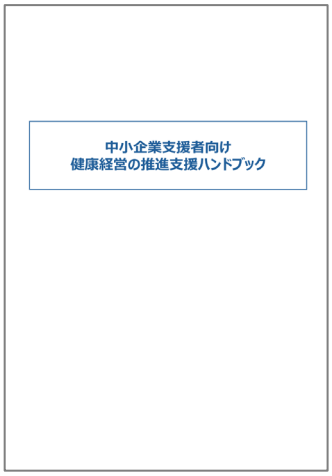
同種の課題を健康経営で改善した会社があることを企業の事例やデータを示す。そのうえで「健康経営とは何か」を説明する。

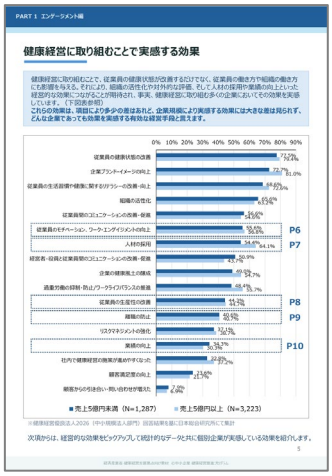
P3~P10

STEP 3
健康経営の実利で背中を押す

関心が出てきた経営者に対して自社にどのような効果があるかを伝えると共に、補助金申請時の加点等の存在を示して意欲を高める

P11







健康経営とは何か

「健康経営」の定義（経済産業省）

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す。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、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株価向上につながると期待されます。

※経済産業省HPより引用

健康経営のイメージ



※ACTION！健康経営より引用

人的資本経営との関係

人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方です。

経済産業省が設置した「人的資本経営の実現に向けた検討会」において座長を務めた伊藤邦雄氏（一橋大学CFO教育研究センター長）は、「健康経営は人的資本経営を進めるうえで極めて重要な土台を成すもの」と言及している。

※【2022.7.15 紙面掲載】「健康経営」は人的資本経営の土台 https://kenko-keiei.jp/report/4784/

健康経営に“いま”取り組む理由

健康経営に取り組んだきっかけ

> **株式会社SACO（従業員6名・サービス業）**
>
> 起業して約10年が経ち、従業員が増える中で、良いものを提供しているにも関わらず離職や休職する従業員も増えていた。その中で健康を提供するサービス業で働く従業員こそ健康的なライフスタイルが必要だと感じ、4年前から健康経営を推進するに至った。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2024）より引用

> **南双サービス株式会社（従業員99名・サービス業）**
>
> 今後の就労人口不足が懸念され、幅広い人材確保・育成を経営課題に掲げている中で、従業員が健康になることによる離職の防止や企業イメージ向上の効果がある健康経営に注目し、取り組みを開始。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2023）より引用

> **喜多機械産業株式会社（従業員246名・卸売業）**
>
> 会社を次世代につなぐために、何を軸とするか模索しているときに「お客様により良いサービスを提供するためには、自分たちが元気で笑顔でいる必要がある」と考えた。健康経営の方向性と自社の経営理念として考えていたものがマッチし取り組みを強化した。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2023）より引用

「今」取り組むべき3つの理由

1 時間はかかるが必ず企業の経営課題解決につながる

健康経営の推進により、多くの経営課題解決につなげることができる。組織の活性化など早期に効果が表れるものがある一方で、効果を実感するまでは時間を要する取り組みであり、より早く、気づいたときに始めることが肝要。

2 早期の健康経営優良法人の認定取得により競合他社と差別化

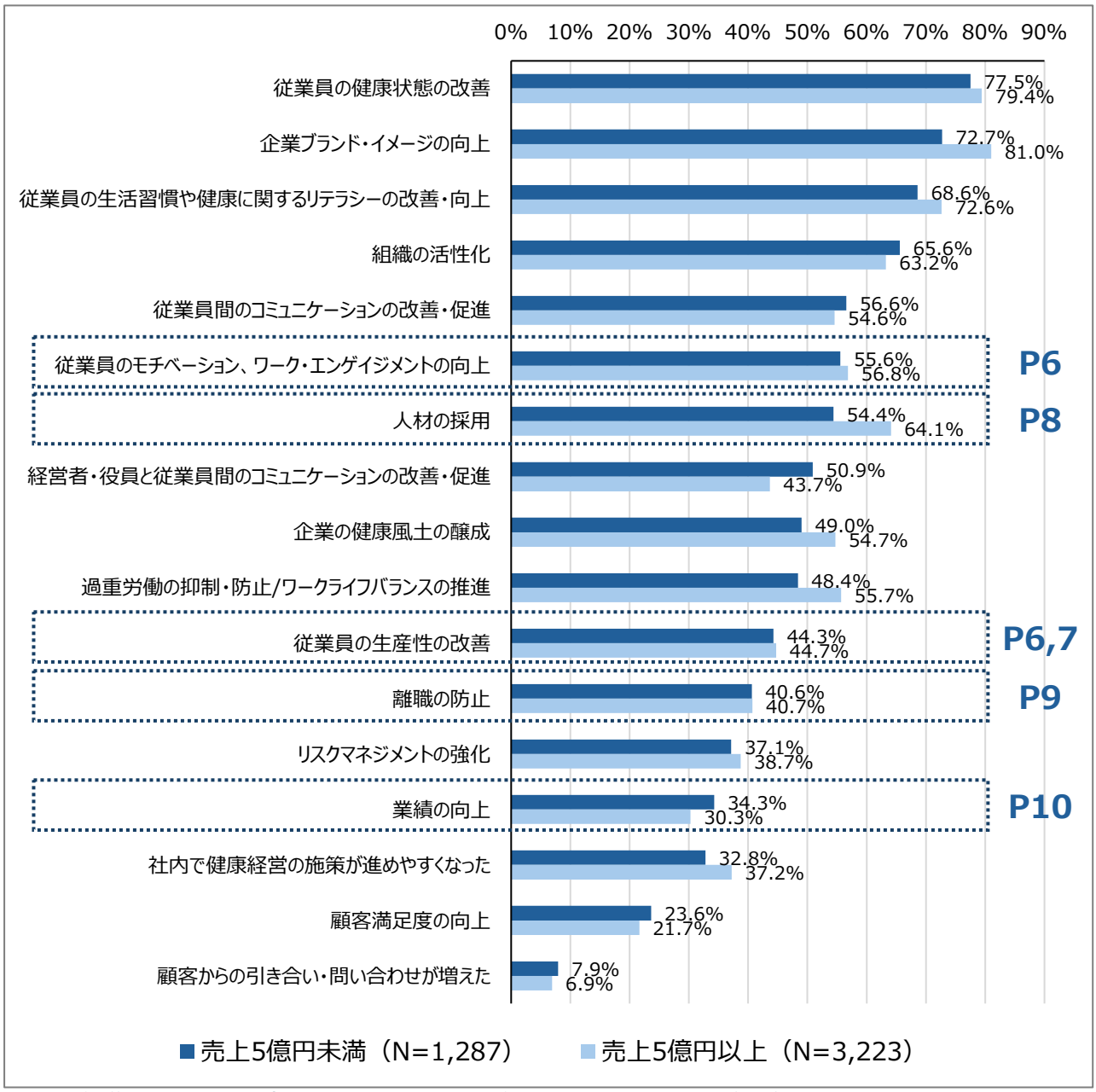
相対的に健康経営に取り組む中小企業が多くない中で、今動けば「健康経営推進企業」として業界内での認知向上や採用活動における差別化が実現できる。

3 保険者や地域産業保健センター、各種補助金など支援策が充実

政府として健康経営の推進を広げるために、健康経営の推進を支援する機関や支援ツールの拡大や政策的な補助金の拡充などによって健康経営に取り組む障壁が低減されており、従来よりも取り組みやすくなっている。

健康経営に取り組むことで実感する効果

健康経営に取り組むことで、従業員の健康状態が改善するだけでなく、従業員の働き方や組織の働き方にも影響を与える。それにより、組織の活性化や対外的な評価、そして人材の採用や業績の向上といった経営的な効果につながることが期待され、事実、健康経営に取り組む多くの企業においてその効果を実感しています。（下図表参照）
これらの効果は、項目により多少の差はあれど、企業規模により実感する効果には大きな差は見られず、どんな企業であっても効果を実感する有効な経営手段と言えます。

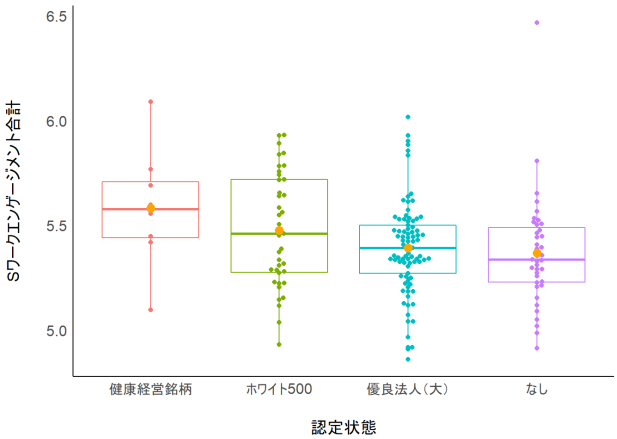


※健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）回答結果を基に日本総合研究所にて集計

次項からは、経営的な効果をピックアップして統計的なデータと共に個別企業が実感している効果を紹介します。

データと事例で見る健康経営の効果

ワーク・エンゲイジメントの向上（仕事に対する姿勢が前向きに変化）



※p = 0.04 / η² = 0.05, 95%信頼区間[0.00, 1.00]
※経済産業省 令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業報告書より引用

- ✓ 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*のスコアが高い
- ✓ 健康経営を推進している企業ほど、主体的に仕事に取り組む従業員が多い。

*仕事に対しやりがい（誇り）を感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ている状態

健康経営によるの効果量は企業によってさまざま。具体例は下の企業事例を参照。

実際の効果（経営課題解決）につながった企業事例

健康経営で従業員の仕事に対する姿勢が前向きに

株式会社 セルヴァンスポーツ（娯楽業 37名）

課題	2018年に先代より経営を引き継ぎ、中小企業同友会の人を生かす経営を基に「健やかな幸せ（健幸）」が重要だと気づいた。スポーツジムとして健康を人々に伝えていく立場であり、まずは自分たちが健康を体現しなくてはならないと感じていた。コロナ禍によりスポーツジムも大きな影響を受け、社員・パートの気持ちの面でも困難な状況であった。
取り組み	体成分測定・姿勢測定などを実施し、データサイエンティストにも入ってもらいBIツールを使ってプレゼンティーズム・アブセンティーズムとの紐づけを実施。従業員・パート同士でフィットネススコアの伸び率を競う健康表彰制度（内臓脂肪部門・フィットネス部門・姿勢測定部門など）を実施。
成果	生産性損失額が当初の16.7万円/人から首・肩の凝りや眼精疲労を健康運動指導士のストレッチ指導・管理栄養士の栄養指導で6.7万円/人まで低下。ストレスチェックのスコアが年々良くなり、エンゲージメントを示す円が毎年大きくなっている。フィットネススコアの一位は80歳の男性パート従業員という多様性の成果も実現。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2025）より一部改変

健康経営の継続が社員のモチベーションアップに寄与

株式会社 KDS 菊池自動車学校（サービス業 42名）

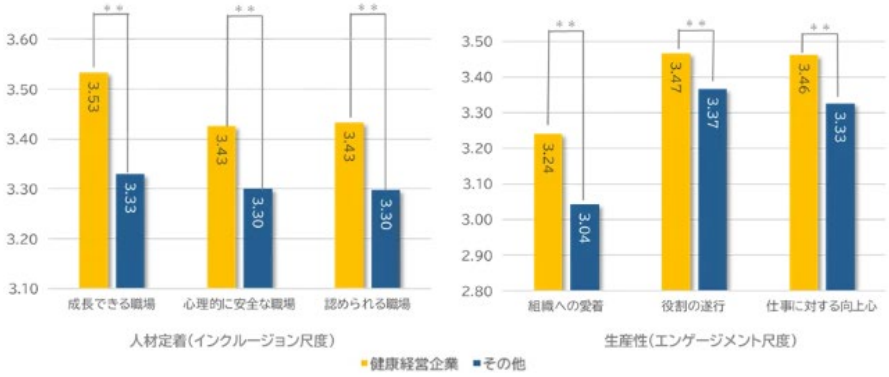
課題	2010年から社員2人が相次いで死亡。社員の生活習慣病に対する意識の低さを個人の責任にしていた反省から、姉妹校を含むグループ全体できめ細かなサポート体制を整える必要性を感じた。
取り組み	喫煙率0%を目標に、禁煙に成功した社員の発案で受動喫煙防止プログラムに取り組み2017年から敷地内全面禁煙を実施。お客様にも受動喫煙の悪影響を伝え、高校生対象の交通安全教育セミナーと同時に開催。健診受診と再検査・要治療の対応を確実に行い、早期発見早期治療に取り組む姿勢を浸透。
成果	健康経営を理由に就職を希望してくる学生や中途採用が増加。外国人スタッフの在留ビザ申請手続きに優遇されるなど多様なメリット。継続によりCSR実践につながり社員モチベーションがアップし業績向上効果が得られた。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2021）より一部改変

データと事例で見る健康経営の効果

生産性・エンゲージメントの向上

エンゲージメント尺度に示される生産性の指標すべてにおいて健康経営取り組み企業の方が良好



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

健康経営によるの効果量は企業によってさまざま。具体例は下の企業事例を参照。

実際の効果（経営課題解決）につながった企業事例

健康経営起点の意識改革で残業時間削減の活動

ダイヤ工業 株式会社
（製造業　101名）

課題	「定時で帰れている人は多いのに、なぜ残業が発生しているのか」という感覚から、健康づくり委員会の人事担当者が部署・個人ごとの毎月の残業時間を調べた結果、特定の従業員に業務が偏っているという課題を発見した。
取り組み	毎朝、他部署も含めた小グループで企業理念をテーマに10分間コミュニケーションを取る時間を設け、月に1回自身の運動器年齢も測定。健康づくり委員会の人事担当者が毎月の残業時間を集計・分析し各部門長に伝えるとともに、部門長の意識改革を促すためメンタルヘルス研修を実施。社屋内にスポーツクラブも設置。
成果	2月時点での同月比較で昨年度よりも残業時間は削減され、確実に残業時間の削減につながった。職場内の雰囲気が良くなり会社としての一体感が出てきた。全社平均の運動器年齢が2020年度の30歳から2022年度の29.1歳に減少。ワークライフバランス向上の訴求が就活生への強い訴求点となっている。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2023）より一部改変

従業員の欠勤が減少し現場が回ることで生産性が向上

高木建設 株式会社
（建設業　82名）

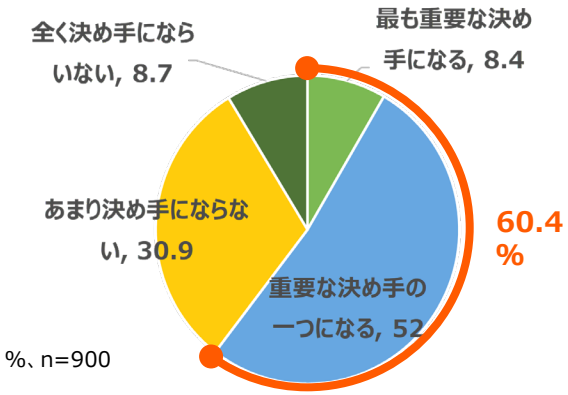
課題	病気に罹る従業員や労災・ケガをする従業員が増えた時期があり、これでは生産性が落ちてしまうということで会社として健康経営に取り組もうと考えた。以前より禁煙の呼びかけ（ポスター掲示、保健師による全体指導・個別指導）を進めてきたが、喫煙者の人数が減少しなかった。
取り組み	業種・地域が異なる4社合同健康研究会を設立。「4社合同禁煙プロジェクト」として全従業員に喫煙状況の独自アンケートを実施し、経営層による禁煙メッセージ宣言動画を作成して周知。禁煙の取り組みや体験談の従業員への共有、禁煙ポスターの制作・社内掲示を4社合同で実施。「なぜ喫煙しているのか」を深堀りして解消することを目指した。
成果	2019年は喫煙率36%だったが、4社合同で取り組みを開始してから26.6%に下がった。アブセンティーズム0日が42.1%から80.1%まで改善し、現場が休みなく回るようになり、生産性が向上した実感がある。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2023）より一部改変

データと事例で見る健康経営の効果

人材の採用

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が、**就職先を決める際の決め手**になりますか。（ひとつだけ）



✓ **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。**

※経済産業省「これからの健康経営について2025年4月」より引用

健康経営によるの効果量は企業によってさまざま。具体例は下の企業事例を参照。

実際の効果（経営課題解決）につながった企業事例

「働きやすい社労士事務所」というブランドイメージを構築

A's 社会保険労務士法人
（専門・技術サービス業　8名）

課題	以前より働きやすい企業を目指していたが、代表を始めメタボリックシンドローム該当者やその予備軍の職員が増えてきた。昨年度に法人として交友のあった知人女性が女性特有の病気で亡くなってしまったことをきっかけに女性特有の健康問題に対して意識を持つようになった。
取り組み	職員が全員女性という職場であり、就業時刻の15分前に帰宅できる仕組みを持つ他、年次有給休暇を入社時より12日付与。女性特有の健康課題に対処できるよう就業中に女性の健康に特化した研修を実施。女性の健康のみに関連するメルマガを社内で回覧。健康診断における婦人科検診受診への金銭補助と健診受診日の振替に柔軟に対応。
成果	本取り組みの結果、本年度全対象職員が婦人科検診を実施予定。女性職員が自身の健康意識を高めただけでなく、代表者である男性も女性の健康について気を配るべき点が分かり、さらなる職場環境向上につなげられた。小規模事業所ながらも開業時からの離職者は1名のみで、人材採用効果も実感。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2023）より一部改変

ブライト500認定*取得により採用倍率が4倍

日美商事 株式会社
（卸売業　23名）

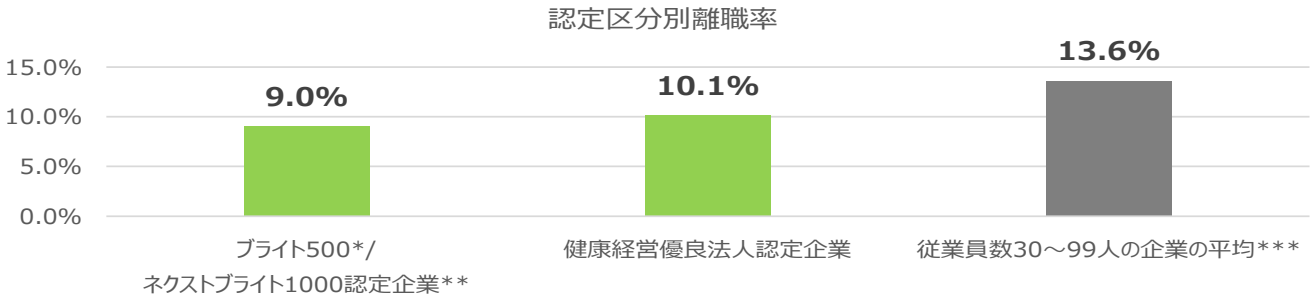
課題	少人数企業であるため病気などで1人でも入院してしまうと仕事に影響が出てしまうという課題感がもともとあった。過去に精神疾患で入院した従業員が出てしまい、健康意識を高めるようになった。東京商工会議所の感染症BCPがコロナ前より出ていたことも、人数が少ない会社として事業継続の対策として開始するきっかけになった。
取り組み	東京都福祉保健局の「職場で始める感染症対応力向上プロジェクト」を従業員全員で受講し感染症の知識習得を行うとともに「感染症BCP」を改訂。インフルエンザの予防接種費用を全額会社負担にして接種率向上を目指し、全従業員に情報を届けるPR活動を実施。健康企業宣言時は無関心層が多かったが、各部から選出した健康管理委員による会議や朝礼を通じて推進。
成果	インフルエンザ接種率は21年度65%から22年度75%と10%の改善が見られた。ブライト500*取得企業であることを前面に出して募集をした結果、前年度比で採用倍率が4倍となり目に見えて応募人数が増加。結果、優秀な人材の獲得につながり、業績向上の兆しが見えてきている。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2023）より一部改変　*健康経営に取り組む上位500社が選ばれる認定（P18参照）

データと事例で見る健康経営の効果

離職率の低下

特に健康経営の上位認定企業においては離職率9.0%と同規模の企業の平均値13.6%を大きく下回り、健康経営に注力するほど離職率が低下している。



*健康経営に取り組む上位500社が選ばれる認定 / **健康経営に取り組む上位501～1500社が選ばれる認定（P18参照）

***2024年度雇用動向調査令和6年度離職率を参照

※健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）回答結果を基に集計

健康経営によるの効果量は企業によってさまざま。具体例は下の企業事例を参照。

実際の効果（経営課題解決）につながった企業事例

労働環境の改善で離職につながる負のスパイラルを解消

協栄金属工業 株式会社
（製造業　78名）

課題	2010年に現在の経営執行体制に代わったが、労働環境の悪さから離職が相次ぎ人手不足で生産性が低下。それを補うため長時間労働により対応していたが労災事故が多発、うつ状態になる社員も多く、さらに離職を引き起こすという負のスパイラル状態だった。
取り組み	「負のスパイラル（離職→人手不足→長時間労働→労災・うつ→離職）」を直視して、その断ち切り戦略として健康経営を採用。従業員の心と身体の健康を重視する経営方針に則り、各部門の責任者である支配人が中心となり実行者として積極的に推進する体制を構築。労働環境改善と健康経営を一体的に推進。
成果	離職率が大幅に下がり長時間労働が是正され生産性が向上した。さまざまな取り組みが公に評価され多数の受賞や認定を獲得。社長には講演依頼が年20回以上、県外からも年間300人以上の見学者が訪れるようになり、地元以外からも毎年多くの新卒者が入社を希望するようになった。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2021）より一部改変

休暇をとれる環境づくりで離職率を17%低減

株式会社 中沢ヴィレッジ
（宿泊業　163名）

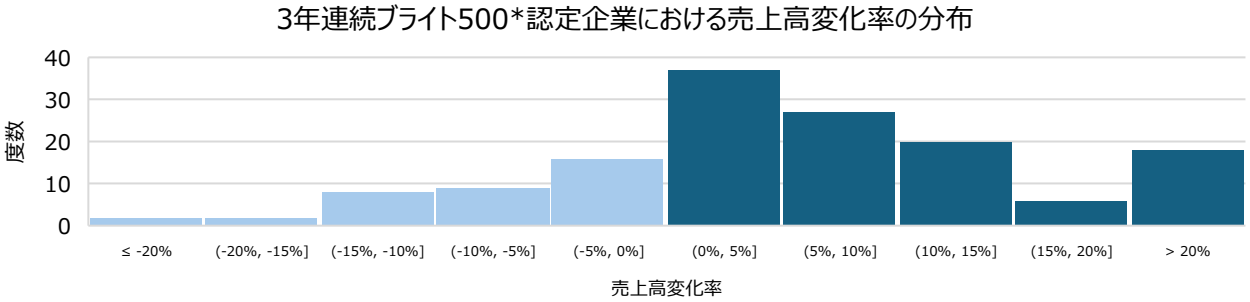
課題	2017年に従業員満足度調査で身体的・精神的疲労度の高さ、部門間コミュニケーションの不良が判明。宿泊業は全業種中で最も離職率が高く有給休暇取得率が最も低い業界。定着率が低ければ顧客サービスの水準が上がらず収益も向上しないと判断。
取り組み	離職率の低下を目標に目標管理制度（MBO）導入・連続休暇取得可能な休館日設定・有給休暇取得強化・福利厚生充実・キャリア申告制度による異動の実現・健康増進を勘案した従業員食堂メニュー充実・コロナ禍で不安な従業員の個別面談を実施。健康経営推進を経営戦略の核心と位置付け、経営トップが従業員に明示。ES調査に基づき心身の健康推進施策を計画的に実行。
成果	離職率は17年度の28%から19年度11%に減少。宿泊業の有給休暇取得率平均32.8%に対し当社は2017年度18.3%だったが、2019年度には50.8%と向上し全業種平均（52.4%）並みに改善。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2021）より一部改変

データと事例で見る健康経営の効果

業績の向上

3年連続ブライト500*認定企業の売上高変化率の中央値は年間約4.4%。74%の企業が業績を向上させている状況。



*健康経営に取り組む上位500社が選ばれる認定（P18参照）

※健康経営優良法人2026（中小規模法人部門）回答結果を基に日本総合研究所にて3年連続ブライト500に認定された125法人を対象に集計

※中小企業の売上高平均変化率の中央値は1.29%
（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）

健康経営によるの効果量は企業によってさまざま。具体例は下の企業事例を参照。

実際の効果（経営課題解決）につながった企業事例

健康経営を通じた社外からの評価が業績向上に寄与

マツ六株式会社
（卸売業　242名）

課題	メンタルヘルスに課題を抱える従業員が多い状況の中で、問題発生後の復職支援だけでなく、従業員が元気に働けるよう予防的アプローチが重要だと気づき取り組みを強化することにした。
取り組み	ストレスチェック受検率の目標を設定・全従業員に周知し、セルフケア動画の発信・高ストレス者への面談勧奨・職場環境改善計画を実施。自己申告書で仕事へのやりがいと健康状況を定期的に聴取した。
成果	健康経営を実施したことで取引先・金融機関・求職者から高い評価を受け、企業業績の向上にも寄与。大学関係者や求職者の家族からも優良法人認定企業として安心されるようになり、企業ブランドが向上した。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2024）より一部改変

アイデアー一つから作りだす取り組みが会社利益につながる

ゴリラガードギャランティ 株式会社
（サービス業　97名）

課題	創業時から健康経営を視野に入れていた事業特性。自社で運営しているメディアサイト「健康経営の広場」での発信活動を通じ、自社の取り組みを社外にも広げたい思いがあった。
取り組み	食育セミナーなどを開催し食の学びと実践を支援。当初は外部講師を招いて実施していたが、従業員が2019年に食育マイスター資格を取得し自前でセミナー開催可能に。自社運営メディアサイト「健康経営の広場」で2020年9月に健康経営の普及啓発イベント「働き方生き方フェス」を開催。
成果	健康経営はアイデア一つでほとんどコストのかからない取り組みを作り出すことができる。この取り組みにより、仕事の効率が上がり病欠者が減り、社員の幸福度も上がり最終的には会社利益につながる。健康経営とは大企業だから行うものではなく中小零細企業こそやる価値があると実感している。

※健康経営優良法人取り組み事例集（中小規模法人部門2021）より一部改変

健康経営を進めることで得られるインセンティブ

健康経営の効果には、生産性の向上や人材の定着など、成果が表れるまでに時間がかかるものが少なくありません。一方で、健康経営優良法人の認定取得により今すぐ得られる具体的なメリットも数多く用意されています。このページでは、それらを「国の補助金における審査加点」と「補助金加点以外のインセンティブ」に分けて紹介します。

国の補助金における審査加点

健康経営優良法人の認定を取得することで審査加点が得られる補助金の具体例を以下で紹介します。

補助金名	補助上限金額	何に活用できる補助金か
新事業進出・ものづくり商業サービス補助金	**750万円～9,000万円**	革新的な新製品・新サービス開発や既存事業とは異なる新市場・高付加価値事業への進出、海外市場開拓（輸出）に向けた国内の輸出体制の強化に係る設備投資等
デジタル化・AI導入補助金（旧：IT導入補助金）	**5万円～450万円（通常枠）**	デジタル化やDX等に向けたAIを含むITツール（勤怠労務管理ツール、会計ツール等）の導入費用
小規模事業者持続化補助金（通常枠）	**50万円～250万円**	機械装置、広報費、ウェブサイト関連費、展示会出展等の販路開拓の取り組みにかかる費用
中小企業省力化投資補助金	**500万円～1億円**	人手不足の解消に効果のある省力化設備・システム（ロボット・自動化機器など）の導入費用
事業承継・M&A補助金	**100万円～1,000万円**	事業承継を機に行う設備投資や、M&A時の専門家活用費用（仲介手数料・デューデリジェンス費用など）
Go-Tech補助金（成長型中小企業等研究開発支援事業）	**単年度あたり4,500万円～1億円**	大学・公設試験研究機関と連携して行う研究開発・試作品開発の費用（最大3年間）

- 補助の上限は対象品目や従業員規模によって異なります。
- 加点対象は健康経営優良法人（中小規模法人部門）の当年度認定です。ブライト500などの上位区分でなくても、加点は同じように受けられます。
- 加点を受けるには公募開始（または申請）時点で認定を受けていることが条件です。認定は毎年更新制のため、「来年度補助金を使うなら、今年の夏に健康経営優良法人を申請する」という逆算が必要です。
- 補助金の名称・加点の有無・内容は公募回ごとに変更されることがあります。申請時は必ず最新の公募要領を確認してください（2026年7月時点の情報）。

補助金加点以外のインセンティブ

金融面の優遇（資金調達コストの低減）

どんなものがあるか：日本政策金融公庫や地域の銀行・信用金庫には、健康経営優良法人向けの金利優遇や専用融資商品があります。一部の損保・生保では認定企業向けの保険料割引（5%程度）を設定している例もあります。

公共調達・入札での加点

どんなものがあるか：多くの自治体が、建設工事などの競争入札参加資格審査で健康経営優良法人に加点しています。自治体によっては物品・業務委託の調達でも評価対象になります。

採用・人材確保での優遇

どんなものがあるか：ハローワークの求人票に認定ロゴを掲載でき、求人サイト・自社HP・名刺でも認定マークを使用できます。自治体の就職支援サイトや広報誌で認定企業として紹介される例もあります。

外国人材の在留資格手続き優遇

どんなものがあるか：外国人材を雇用する際の就労ビザの申請では、企業の規模などに応じて「カテゴリー」区分があります。健康経営優良法人の認定企業では、上場企業と同じ「カテゴリー1」として扱われ、多くの提出書類が省略されるほか、在留期限も5年に拡大されます。

※優遇の内容は年度・地域により変動します。最新情報は各補助金の公募要領・自治体・金融機関にご確認ください。

PART2 企業への情報提供編の使い方

目的：関心を持った企業を必要な「支援」につなげる

このパートは健康経営に関心を持った企業が最初の一歩を踏み出せるように、進め方の全体像と頼れるツール・相談先・使える制度の情報などの「支援」を手渡すためのパートです。企業の状況にあった「次に見るべき・相談すべき先」を案内するために活用してください。

活用シーン別の使い分け

PART1 エンゲージメント編

P1～P11を活用。健康経営のメリット・効果と他社事例を示し、関心を高める。

PART2 企業への情報提供編

P12～P19を活用。健康経営に関心を持った企業に対して企業の状況に合わせて必要な「支援」を提示する。

支援拠点担当者の使い方フロー

STEP 1
健康経営の進め方の全体像を解説する

健康経営を推進するうえで重要な4つの側面を説明。
健康経営推進の全体像を理解すると共に、企業への解説に活用する

P13



STEP 2
健康経営推進支援のツール・施策を紹介する

健康経営の推進に役立つツールや仕組みに関する情報提供を行うことで、企業の継続的な取り組みを支援する

P14~P17



STEP 3
健康経営優良法人認定制度を紹介する

健康経営優良法人認定制度の概要や具体的な申請の方法を説明することで健康経営のすそ野を拡大する。

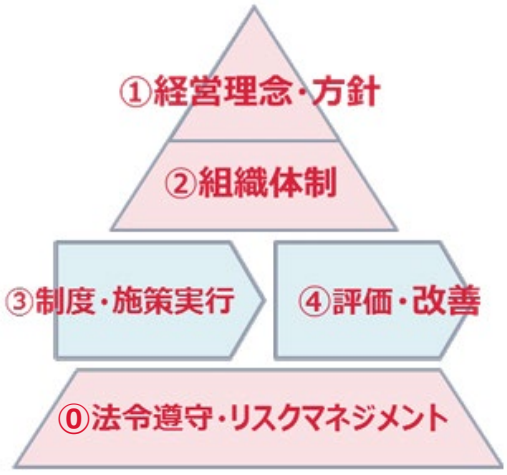
P18~P19



企業における健康経営の進め方

健康経営は、単発の健康イベントの寄せ集めではなく、「経営者が方針を掲げる（①）→ 実行する体制をつくる（②）→ 自社の課題に合った施策を実行する（③）→ 効果を振り返って次に活かす（④）」という一連のサイクルで回してこそ効果が出ます。そしてこの4つの側面すべての土台に、法令遵守（⓪）が置かれます。この順番でつなげて取り組むことが大切です。

健康経営における取り組みの4側面とその内容



0.法令遵守・リスクマネジメント	定期健康診断の確実な実施や労働基準法・労働安全衛生法に係る重大な違反を起こさないといった、法令上求められる基本を確実に押さえることが健康経営のスタートラインになります。
1.経営理念・方針	● まず経営者自身が「わが社は社員とその家族の健康づくりに取り組む」という健康宣言を行い、それを社内と社外（ホームページ等）の両方に発信します。 ● あわせて経営者本人が毎年健診を受けるなど、率先して手本を示します。
2.組織体制	● 健康経営を中心的にすすめる健康づくりの担当者を決めます。 ● あわせて、健康の取り組みを役員会や経営会議の議題に載せる、経営者へ定期的に報告するといった形で「経営マター」として位置づけます。
3.制度・施策実行	● 最初に、健診結果などから自社の健康課題を「見える化」します。 ● 次に、把握した課題に対して計画を立て、具体的な数値目標を設定します。 ● そのうえで、自社従業員の健康問題に応じた解決策を実行します。
4.評価・改善	● 解決策を実行したことで自社の健康課題が改善したのかを評価します。 ● その結果を踏まえて次年度の計画に反映し、健康経営の取り組みを改善します。

具体的な健康経営の実践に向けては各種ツール(P14・15)の活用や支援団体(P16)をご案内ください

健康経営の推進を支援するガイド・ツール（1/2）

健康経営を進めるにあたって無料で使える信頼性の高い情報源・ツールを、国や公的機関が数多く提供しています。ここでは2ページに分けて、それらを取り組みの段階に応じて紹介します。

健康経営の基本と進め方を知る（入門段階の企業向け）

健康経営ポータルサイト『ACTION!健康経営』

https://kenko-keiei.jp/

どんな情報があるか：健康経営の制度解説、健康経営優良法人の申請手続き、全国の取り組み事例集など、健康経営に関する公式情報がすべて集約されたポータルサイト。認定申請もこのサイトから行います。

どう活用するか：健康経営について調べるならまずこのサイト。「健康経営とは何か」を知る段階から認定申請の実務まで、すべての段階で立ち返る基点になります。事例検索は業種・規模で絞り込めるため、自社と似た企業の取り組みを探すのにも有効です。

健康経営ハンドブック

https://kenko-keiei.jp/wp-content/themes/kenko_keiei_cms/files/handbook2025_09.pdf

どんな情報があるか：中小企業向けに、健康経営の意義とはじめ方をイラスト付きで平易にまとめた冊子（PDFで無料公開）。

どう活用するか：経営者や従業員への社内説明資料としてそのまま使えます。「なぜうちの会社が健康経営をやるのか」を社内に説明する場面で、一から資料を作る必要がなくなります。

健康経営ガイドブック

https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/health_management/pdf/002_s01_03.pdf

どんな情報があるか：健康経営の考え方と実践方法（経営理念・組織体制・制度施策実行・評価改善の4側面）を体系的に解説した基本文書。

どう活用するか：健康経営の担当者に任命された人の最初の教科書として。取り組みの全体像を最初に頭に入れておくことで、個別施策が場当たり的になるのを防げます。

自社の健康課題を把握しPDCAを回す（実践段階の企業向け）

事業所カルテ（事業所健康度診断シート）

どんな情報があるか：自社従業員の健診結果・医療費の状況を、都道府県平均や同業種平均と比較したシート。自社の健康状態の「立ち位置」が一目で分かります。

どう活用するか：協会けんぽに加入している中小企業なら追加費用なしで入手できます（各都道府県支部に問い合わせ）。「自社にどんな健康課題があるか分からない」という企業が健康課題の見える化を行う最初のツールとして最適で、ここで見つかった課題が取り組みの優先順位を決める根拠になります。

健康スコアリングレポート

どんな情報があるか：健康保険組合の加入企業向けに、従業員の健康状態・医療費・生活習慣を全国平均・業態平均と比較したレポート。毎年発行されます。

どう活用するか：健保組合加入企業が保険者と連携して健康づくりを進める（コラボヘルス）際の共通の土台資料になります。経営層への報告資料としても使いやすく、毎年のレポートを担当者と経営層で確認する習慣を作れば、それ自体がPDCAの仕組みになります。

健康経営の推進を支援するガイド・ツール（2/2）

国は健康課題のテーマごとに、無料で使える専門サイトを開設しています。相談窓口・セルフチェック・様式集・事例集など実務にそのまま使えるコンテンツが揃っており、「この課題なら、このサイト」という逆引きで活用してください。

健康課題別の「健康経営推進に役立つ専門サイト」一覧

健康課題	サイト名（運営）	主なコンテンツ
食生活・運動・禁煙などの生活習慣改善	e-ヘルスネット（厚生労働省） https://kennet.mhlw.go.jp/information/information/	生活習慣病予防に関する信頼性の高い情報集。栄養・運動・喫煙・睡眠など全分野を網羅し、社内啓発資料の素材として活用可能。
ストレスチェックの実施（50人未満の事業場）	厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム（厚生労働省） https://stresscheck.mhlw.go.jp/	無料でダウンロードできる実施ソフト。外部委託の予算がない小規模事業場でも自前でストレスチェックを実施できる。
メンタルヘルス対策	こころの耳（厚生労働省） https://kokoro.mhlw.go.jp/	働く人向けの無料相談窓口（電話・SNS・メール）、ストレスセルフチェック、事業者向け研修資材。
女性特有の健康課題	働く女性の心とからだの応援サイト（厚生労働省） https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/	月経・妊娠出産・更年期など女性の健康課題の基礎知識、母性健康管理の制度解説。
	健康経営における女性の健康サポートデスク（経済産業省） https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/jyoseinokenko.html	中小企業および経営支援機関を対象に、女性の健康課題に関する情報や適切なサービスを提供するためのサービスデスク。
働き方・休暇取得の改善	働き方・休み方改善ポータルサイト（厚生労働省） https://work-holiday.mhlw.go.jp/	企業向け自己診断ツール、業種別の改善ハンドブック、他社の改善事例検索。
育児・介護との両立支援	両立支援のひろば（厚生労働省） https://ryouritsu.mhlw.go.jp/	一般事業主行動計画の作成支援、両立支援制度のモデル規定・様式集、Q&A。
	企業における仕事と介護の両立支援（経済産業省） https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo.html	企業における仕事と介護の両立支援が必要となる背景・意義や両立支援の進め方などをまとめたガイドラインや両立支援セミナー動画等を掲載。
病気の治療と仕事の両立	治療と仕事の両立支援ナビ（厚生労働省） https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/	両立支援の進め方（5ステップ）、実務様式のダウンロード、中小企業を含む豊富な事例、都道府県別相談窓口。
高年齢従業員の安全・健康	エイジフレンドリー職場（中央労働災害防止協会） https://www.jisha.or.jp/age-friendly/	セルフチェックリスト「エイジアクション100」、転倒予防体操の動画、エイジフレンドリー補助金の案内

※各サイトのURLは変更されることがあります。アクセスできない場合はサイト名で検索してください（2026年7月時点の情報）。

ストレスチェックを自社で実施する場合の注意

ストレスチェックは、結果の取り扱い（本人同意のない事業者への提供の禁止など）や高ストレス者への面接指導体制まで含めて正しく運用しないと、かえって従業員の不信を招くおそれがあります。50人未満の事業場で初めて実施する場合は、小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル（以下参照）で制度の全体像を理解したうえで、必要に応じて地域産業保健センター（無料）に相談しながら進めてください。

小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル ：https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001678866.pdf
※2028年の4月から事業場の規模に関わらずストレスチェックの実施が義務化されます

健康経営の推進を支援する団体・専門家

このページで紹介するのは「人に相談しながら進める」ための窓口です。中小企業には健康管理の専門人材がいないことがほとんどであり、分からないことを気軽に相談できる相手がいるかどうかが、取り組みが続くかどうかの分かれ目になります。企業の状況に合わせて適切な相談先を紹介してください。

①自社が加入している保険者（協会けんぽ／健康保険組合）

受けられる支援：健康経営のスタートラインである「健康宣言事業」の受付窓口です。加入企業に対して、事業所カルテや健康スコアリングレポートなどの健診・医療費データの提供、保健師による事業所訪問や特定保健指導、禁煙・ウォーキングなどの健康づくりイベントやセミナーの案内といった支援を行っています。

どんな時に活用すべきか：健康経営を始めると決めたら、最初に連絡すべき相談先です。健康経営優良法人（中小規模法人部門）の認定申請には保険者の健康宣言事業への参加が前提となるため、いずれにしても必ず接点を持つことになります。自社がどの保険者に加入しているか（協会けんぽの都道府県支部か、業種・企業グループの健康保険組合か）の確認から始めてください。

②健康経営エキスパートアドバイザー/健康経営アドバイザー

受けられる支援：東京商工会議所が認定する資格「健康経営エキスパートアドバイザー」を持つ専門家（中小企業診断士・社会保険労務士・保健師などが取得）です。企業の状況に合わせた個別支援を受けられ、健康課題の抽出から改善提案・認定申請のサポートまで、実践的な伴走支援が期待できます。

どんな時に活用すべきか：日頃の経営相談の延長で健康経営の情報を得たい時や、自社だけでは推進が難しく具体的な進め方を一緒に考えてくれる伴走者が欲しい時に適しています。地域の商工会・商工会議所に健康経営エキスパートアドバイザー/健康経営アドバイザーの派遣・紹介制度があるかを問い合わせてみてください。

③地域産業保健センター

受けられる支援：従業員50人未満の小規模事業場を対象に、医師・保健師による健康相談、健康診断結果についての医師からの意見聴取、長時間労働者や高ストレス者への面接指導、職場環境改善のアドバイス（職場巡視）を無料で提供する公的機関です。全国の労働基準監督署の管轄区域ごとに設置されています。

どんな時に活用すべきか：産業医の選任義務がない50人未満の企業にとって、「産業医の代わり」となる無料の相談窓口です。健診で有所見者が出たときの対応や、メンタル不調者への面接指導など、医師の関与が必要な場面で頼れます。

④自治体（都道府県・市町村の担当課）

受けられる支援：自治体独自の健康経営認定・表彰制度の運営、認定企業への奨励金・補助金、健康づくり事業（協会けんぽと連携した取り組みが多い）、公共調達での加点制度などを実施しています。支援の内容は自治体によって大きく異なります。

どんな時に活用すべきか：自分の地域にどんな優遇・支援があるかを確認したい時の情報源です。国の認定（健康経営優良法人）より要件が緩やかな自治体独自認定を「最初のステップ」として活用できる地域もあり、段階的に取り組みたい場合に活用できます。

どこに相談すればよい？

健康経営を始めたい → ① 自社が加入している保険者へ（健康宣言）
進め方を伴走してほしい → ② 商工会・商工会議所へ
医師・保健師に相談したい → ③ 地域産業保健センターへ（50人未満・無料）
地域の優遇を知りたい → ④ 自治体の担当課へ

※どの団体に相談しても、必要に応じて他の団体を紹介してもらえます。まずは連絡しやすいところから始めてください。

健康経営の推進に活用できる様々な施策

健康経営の施策の中には、設備の導入や制度の整備など費用がかかるものもありますが、その多くは国の助成金の対象になり得ます。うまく活用すれば「お金がないからできない」という壁を大きく下げられます。
また、健康経営の取り組みは国の他の認定制度の要件とも重なっており、一つの取り組みを、費用面の支援と複数の認定取得の両方につなげることができます。

健康経営の施策に活用できる主な助成金

制度名（URL）	助成金額上限・割合	活用できる品目
業務改善助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html	**40万円～450万円** （補助割合最大4/5）	事業場内最低賃金の引き上げとセットで行う、生産性向上のための設備投資（機械設備、POSシステム・ソフトウェア、コンサルティング、人材育成・教育訓練など）
エイジフレンドリー補助金 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html	**30万円～100万円** （補助割合最大4/5）	高年齢労働者（60歳以上）の労災防止のための職場環境改善（転倒防止設備・専門家指導）、熱中症対策の設備・装備、コラボヘルス（健診結果の活用システム、保健指導・栄養指導）
人材確保等支援助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html	**80万円～2,000万円** （補助割合最大2/3）	離職率低下に向けた雇用管理制度の導入（賃金規定・諸手当・人事評価制度など）、従業員の作業負担を軽減する機器の導入、テレワーク制度の導入など
両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース） https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html	**30万円～90万円**	不妊治療や女性の健康課題（月経（PMS（月経前症候群）含む。）、更年期）への対応と仕事との両立に資する職場環境の整備
団体経由産業保健活動推進助成金 https://www.johas.go.jp/occ-health/subsidy/	**60万円～130万円** （補助割合最大90%）	商工会・商工会議所などの事業主団体が、傘下の中小企業に提供する産業保健サービスの費用（医師による健診結果の意見聴取、保健指導、ストレスチェック後の職場環境改善支援など）

※助成割合・助成上限はコースや要件（賃金水準・引き上げる労働者数・事業場規模など）によって異なります。活用を検討する際は、各制度の最新の交付要領・支給要領で詳細をご確認ください。
※上記以外の「雇用・労働分野の助成金」は000758206.pdfをご確認ください。（令和8年4月8日時点）

働き方や職場環境の整備に関する関連制度

健康経営で整えた制度や施策は、国の他の認定制度の実績として活用できるものがあります。自社の状況に合うものがあれば、あわせて取得を検討してみてください。

くるみん（厚生労働省）

次世代育成支援対策推進法に基づき、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業を「子育てサポート企業」として認定し、子どもを育てやすい社会づくりを企業側から進める制度。

えるぼし（厚生労働省）

女性活躍推進法に基づき、女性が活躍しやすい職場環境の整備に優れた企業を認定する制度。

スポーツエールカンパニー（スポーツ庁）

制度の目的
働き盛り世代のスポーツ実施率向上に向けて、従業員の健康増進のためにスポーツ活動を推進する企業を認定し、仕事の場から運動習慣をつくる動きを広げる

評価の対象となる取り組み
朝礼時の体操、ウォーキングイベントや歩数チャレンジ、階段利用・徒歩や自転車通勤の奨励、スポーツ施設の利用補助など、従業員が日常的に運動に親しめる気軽な取り組み。

くるみんプラス（厚生労働省）

次世代育成支援の取り組みを行う企業が、くるみんの認定基準を満たした上で、「不妊治療と仕事との両立」に関する認定基準も満たす場合に認定する制度。

えるぼしプラス（厚生労働省）

女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業が、えるぼしの認定基準を満たした上で、「職場における女性の健康支援」に関する基準も満たす場合に認定する制度

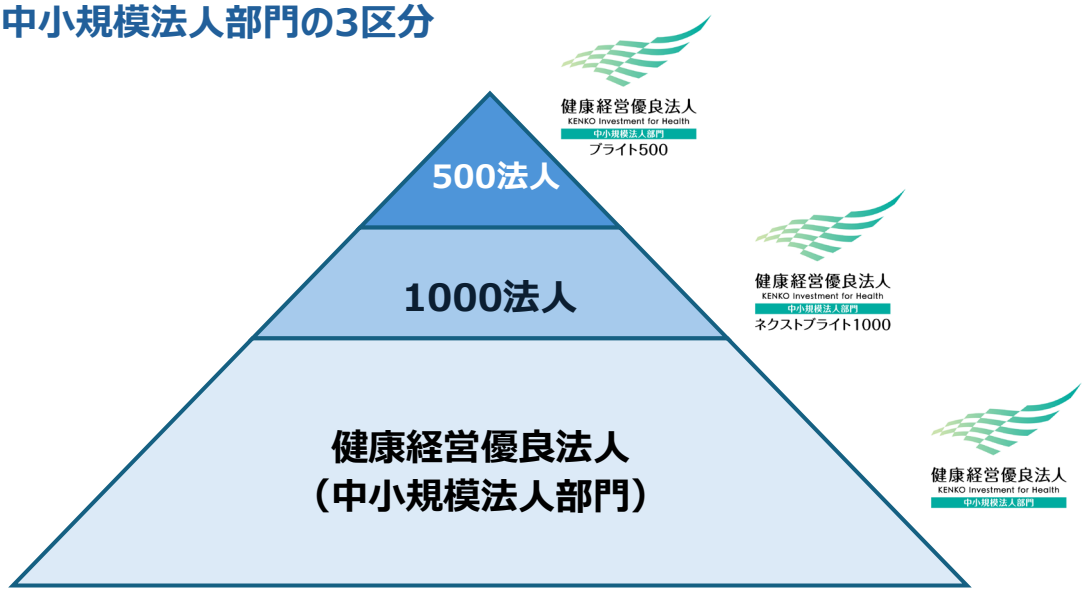
※上記の制度は、健康経営を直接目的とした認定制度ではありません。各制度はそれぞれ固有の目的に基づき運営されており、健康経営の認定要件や評価項目と必ずしも一致するものではありません。本ハンドブックでは、働きやすい職場環境の整備や従業員支援等の観点から、健康経営の取り組みと関連し得る制度として紹介しています。
※「くるみんプラス」「えるぼしプラス」は、「くるみん」「えるぼし」を取得していない企業が取得することも可能です。

健康経営優良法人認定制度の概要

制度の目的と運営体制

健康経営の取り組みを多様なステークホルダーが評価できる枠組みとして、経済産業省が2016年に健康経営優良法人認定制度を創設しました。現在は日本経済新聞社が経済産業省と連携しながら運営を行っています（認定主体：日本健康会議）。

中小規模法人部門の3区分



ブライト500

中小規模法人部門 上位500社（トップランナー）

中小規模法人のうち、健康経営の取り組みが特に優良な上位500法人として顕彰される。

ネクストブライト1000

中小規模法人部門 501～1500位（次なる優良企業）

ブライト500に続く501～1500位の中小規模法人。健康経営のすそ野拡大を目的に新設。

通常認定

健康経営優良法人（中小規模法人部門）

認定要件を満たした法人を幅広く認定。健康経営に「取り組む企業」のスタンダードな証。

認定で得られる主なメリット

採用力強化

ハローワーク求人票への掲載、就職活動中の学生・求職者への訴求力強化。

資金調達面

金融機関の融資審査で加点評価を受けるケースが増加。優遇金利を設定する金融機関も。

公的調達・自治体

自治体の入札評価項目や各種補助金審査で加点されることが多い。表彰制度との連動も。

認定取得に向けた具体的な申請方法

健康経営優良法人2027（中小規模法人部門）の年間スケジュールと、認定取得までの主要な4ステップを示します。

年間スケジュール（目安）

4月～	5～7月	8月	10月	翌3月
健康宣言・体制整備	健診・施策実行	申請開始（目安）	申請締切（目安）	認定発表

※申請期間・締切は年度ごとに変動。健康経営ポータルサイト（https://kenko-keiei.jp/）で最新情報を確認してください。

認定取得の4ステップ

STEP 1
健康宣言

経営者名で「健康企業宣言」「健康経営宣言」を発出し社内外に明示。健保組合の宣言制度を活用すると手続きがスムーズ。

STEP 2
推進体制整備

健康づくり責任者・推進担当者を設置。健保組合・産業医・産業保健総合支援センター等と連携体制を構築。

STEP 3
施策実行・記録

健診100%受診、ストレスチェック（50人以上）、評価項目に沿った施策を実施。実施事実をエビデンスとして記録。

STEP 4
申請提出

ACTION!ポータルから設問に回答し申請。必須要件と認定要件項目の達成状況を入力。締切までに提出。

💡 支援担当者へのアドバイス

認定取得は「申請日に間に合わせる」ことが最重要です。健康宣言と健診100%は数か月前から準備が必要なため、申請の半年前（2月～4月）を目安に『今年度認定を狙うか／来年度をターゲットにするか』の意思確認を行うのが現実的です。健保組合の宣言制度を踏み台にすることで、最短半年での取得も可能になります。

申請のコツ：

回答内容は『事実 → エビデンス』の対応が確認可能な状態に整理。年度途中で施策が追加された場合も時系列で記録を残すこと。健保組合の保健事業を活用した場合はその実績証明を取り寄せておくことが重要です。

詳細は健康経営ポータルサイト「ACTION!健康経営（https://kenko-keiei.jp/）」をご確認ください