

2024年9月20日 全9頁

健康経営で高評価を得るポイント

政策の方向性を踏まえた対応と、データ活用による効果検証が必要

政策調査部 主任研究員 石橋 未来

[要約]

- 2025年の健康経営銘柄、健康経営優良法人の選定・認定に向けた申請受付が始まった¹。人的資本経営の土台であり、従業員のウェルビーイングに直結する健康経営は、様々なステークホルダーから注目されており、企業にとって取り組むメリットが大きい。優良な健康経営を実践していることを社内外にアピールするためには、健康経営度調査の見直しの方向性を踏まえた対策の拡充で、高い評価を得ることが重要である。
- 令和6年度健康経営度調査の主な変更点からは、日本が抱える経済社会の課題解決に向けて、企業の対応が一段と求められる様子が見えてくる。具体的には、データヘルスの深化や働き方の柔軟化、健康経営の国際展開等を通じた、国民の健康増進や労働力の確保、ヘルスケア産業の振興である。
- 特に、PHR (Personal Health Record) の活用促進は、政府が推進する医療DXでも環境整備・普及が強く求められており、従業員のライフログ (睡眠、歩数、食事等)などを記録するPHRサービスを導入する企業も増えている。健康経営においては、今後、収集するPHRと従業員の健康や生産性等との関係性を積極的に検証していくことが必要だろう。

2025年の健康経営銘柄と健康経営優良法人の申請受付が始まった

2024年8月19日、2025年の健康経営銘柄、健康経営優良法人の選定・認定に向けた申請受付が開始された。申請期間は、大規模法人部門が10月11日まで、中小規模法人部門が10月18日までである。大規模法人部門では、認定基準をクリアし、令和6年度健康経営度調査の評価結果で上位500法人が、「ホワイト500」に認定される。また、健康経営度が上位500以内の上場企業については、財務指標スクリーニングや加点等が実施され、1業種1社を基本に「健康経営銘柄」が選定される予定である。中小規模法人部門でも、認定申請書の取り組み状況が上位500法人であれば「ブライツ500」、上位501~1000法人であれば「ネクストブライツ1000」に認定される。「ネクストブライツ1000」は、2025年(令和6年度申請)から新たに設けられた冠である。様々なステークホルダーが重視する健康経営に取り組むことは企業にとってもメリットがあり、これらの顕彰制度で上位の冠を得ることは強力なアピールになる。

¹ 「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

本稿では、健康経営銘柄・健康経営優良法人（大規模法人部門）の選定・認定の基礎資料となる健康経営度調査に注目し、高い評価を得るためのポイントを示す。さらに、深化が求められるデータヘルスにおいて、活用するデータの範囲が睡眠、歩数等のライフログなどにも広がる中、従業員の健康や生産性等との関係性を検証することが重要な点についても説明する。

健康経営に取り組むメリット

人的資本経営の土台であり、従業員のウェルビーイングに直結する健康経営は、投資家、労働者、消費者など様々なステークホルダーから注目されている。例えば、2021年11月に経済産業省が機関投資家（16社）に実施したアンケート調査では、半数の機関投資家が健康経営をすでに企業評価に活用しており、残りの半数も今後活用したいと回答した²。特に、ESG投資においては、健康経営優良法人の認定の有無を投資の評価基準に組み入れるほか³、スチュワードシップ活動における主要な対話のテーマに位置付ける動きも活発化している⁴。

また、労働市場においても、就活生（回答者：男女各300名）や転職者（同：男女各150名、就活生と転職者の合計900名）の60.4%⁵が、健康経営を、就職先・転職先を判断する重要な決め手と考えている。人手不足の問題が顕在化する中、健康経営の取り組みの遅れは、経営上のリスクにもなる可能性がある。

もちろん、企業にとっても、従業員の健康度が高まること自体が大きな価値を持つ。従業員が能力を最大限発揮するには健康状態が良好である必要があり、従業員の高いパフォーマンスが引き出せれば生産性が向上し、中長期的な企業価値の向上にもつながると期待されるからである。

健康経営で高い評価を得るには

優良な健康経営に取り組んでいることを社内外に示すには、健康経営に関する顕彰制度で選定・認定されることが有効だろう。機関投資家においては、健康経営銘柄や健康経営優良法人であることなどをESGの評価基準に組み入れる動きも見られる⁶。そのため、選定・認定の基礎資料となる健康経営度調査で、高い評価を得ることが重要になる。

² 経済産業省「事務局説明資料①（今年度の進捗と中長期的な方向性）」健康・医療新産業協議会、第4回健康投資ワーキンググループ 資料2（2021年12月1日）

³ 経済産業省「必須の企業戦略としての『健康経営』」

⁴ 例えば、日本生命では、2017年よりE（環境）と、健康経営を含むS（社会）の対話を継続的に強化していると公表している（「日本生命のスチュワードシップ活動について」（2024年6月））。

⁵ 「最も重要な決め手になる」（8.4%）と「重要な決め手の一つになる」（52.0%）の合計（健康経営優良法人認定事務局「就活生・転職者に関する調査」（2023年9月、日経リサーチが実施））。

⁶ 例えば、第一生命の国内株式のESGファンドは、健康経営銘柄であることなどをポートフォリオ組み入れの前提としている（第一生命保険株式会社「責任投資活動報告2023」）。また、大同生命では投融資先に対して健康経営優良法人の認定取得などを推奨するなど、企業の健康経営を促す取組みにも注力している（大同生命保険株式会社「責任投資レポート2024」）。

健康経営銘柄・健康経営優良法人（大規模法人部門）の選定・認定のために実施される健康経営度調査の各設問の点数は、図表1に示したフレームワークの1～4の側面ごとに合計して偏差値評価に換算される（「法令遵守・リスクマネジメント」は4つの側面の基礎とされている）。その後、各側面のウェイト（重要度に応じた重み付け）を掛け合わせたものの合算値が総合評価になる。重視されている側面ほどウェイトが大きくなっており、経営トップのコミットメントや、社内外への発信、さらには取り組みの効果検証や施策の改善などに取り組むほど高い評価につながりやすい。

図表1 健康経営のフレームワーク

側面	評価項目	ウェイト
1.経営理念・方針	○ 経営トップのコミットメント、統合報告書への記載等を通じた社内外への発信	3
2.組織体制	○ 社長や役員が健康づくり責任者になる等、経営層が参加する組織体制の構築 ○ 専門職の関与、健康保険組合との連携体制の構築	2
3.制度・施策実行	○ 計画の策定 例：従業員の健康課題を把握、健康課題解決のために有効な取り組みを設定、健康経営で実現する目標値と目標年限を明確化 ○ 土台作り 例：ヘルスリテラシー向上のための研修を実施、ワークライフバランスや病気と仕事の両立に必要な就業規則等の社内ルールの整備 ○ 施策の実施 例：食生活の改善、運動機会の増進、感染症予防、メンタルヘルス不調者への対応、受動喫煙対策、女性の健康課題への対応	2
4.評価・改善	○ 実施した取組の効果検証、検証結果を踏まえた施策の改善	3
法令遵守・リスクマネジメント	○ 定期検診やストレスチェックの実施、労働基準法、労働安全衛生法の遵守	-

(注)「法令遵守・リスクマネジメント」は定量値ではなく適否判定のため、ウェイトは非設定。

(出所) 健康経営優良法人認定事務局ポータルサイトより大和総研作成

実際、前回の令和5年度調査でも、アブセンティーズム（傷病による欠勤）、プレゼンティーズム（出勤はしているものの健康上の問題により完全な業務パフォーマンスが出せない状況）、ワーク・エンゲイジメント（仕事へのポジティブで充実した心理状態）の、いずれかの業務パフォーマンス指標の直近の実績値および測定方法を開示することがホワイト500の必須要件となるなど、情報開示が重視されていることが明らかである。情報開示は、「1. 経営理念・方針」の評価項目の一つである（図表2）。

また、詳細項目別にホワイト500の偏差値評価（単純平均）を見ると、「1. 経営理念・方針」の「情報開示・他社への普及」のほか、「3. 制度・施策実行」の「その他の施策」の偏差値評価が高く、ホワイト500の取り組みが進んでいることがわかる（図表2）。「その他の施策」に該当する設問には、女性特有の健康関連課題や高齢従業員特有の健康課題に特化した取り組みの状況を聞いたものなどが含まれる。実は、前回の令和5年度調査では、女性特有の健康関連課題について、認知向上施策の実施状況だけではなく、行動変容促進の施策内容についても回答することが認定要件の一つに変更されていた。つまり、ホワイト500に認定された法人では、早い段階で備えるなどして、設問の見直しにも適切に対応したということだろう。

図表 2 ホワイト 500 の詳細項目別の偏差値評価（単純平均、令和 5 年度健康経営度調査）

側面	詳細項目	偏差値評価 (単純平均)
1.経営理念・方針	・ 明文化・社内浸透	61.2
	・ 情報開示・他社への普及	66.4
2.組織体制	・ 経営層の関与	60.6
	・ 実施体制	61.6
	・ 従業員への浸透	62.3
3.制度・施策実行	・ 目標設定、健診・検診等の活用	60.2
	・ 健康経営の実践に向けた土台づくり	63.3
	・ 保健指導	59.3
	・ 生活習慣の改善	63.6
	・ その他の施策	65.1
4.評価・改善	・ 健康診断・ストレスチェック	58.7
	・ 労働時間・休職	55.5
	・ 課題単位・施策全体の効果検証・改善	60.8

(出所) 健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「2,466 社分の評価結果データ」より大和総研作成

このように、健康経営で高い評価を得るには、健康経営で重視されている側面はもちろん、健康経営の方針や、健康経営度調査の見直しの方向性を踏まえて、取り組みを拡充しておくことが重要だ。

令和 6 年度調査から読み取れること

そこで、今回の令和 6 年度健康経営度調査における改訂のポイントをまとめたのが図表 3 である。経済産業省は、「1.健康経営の可視化と質の向上」「2.新たなマーケットの創出」「3.健康経営の社会への浸透・定着」の 3 本の政策に基づく設問の見直しを通じて、日本経済社会を支える基盤としての健康経営を目指すとしており、企業にはそれに向けた対応が一段と求められることになる。全体的に、①データヘルスの深化や、②働き方の柔軟化へのさらなる対応、③健康経営の国際展開等、が期待された内容になっている。

図表 3 令和 6 年度健康経営度調査における改訂のポイント

1. 健康経営の可視化と質の向上	<ul style="list-style-type: none"> 【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】プライト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
2. 新たなマーケットの創出	<ul style="list-style-type: none"> 【大規模】海外法人を含めた健康経営推進に関する実態把握(アンケート)
3. 健康経営の社会への浸透・定着	<ul style="list-style-type: none"> 【大規模】育児・介護と就業の両立支援(設問分離) 【大規模】常時使用しない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 プレコンセプションケア(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

(出所) 経済産業省「事務局説明資料(今年度施策及び調査等の方向性について)」健康・医療新産業協議会第 12 回健康投資ワーキンググループ(2024 年 7 月 23 日)資料 2 より大和総研作成

① データヘルスの深化

データヘルスとは、健診・レセプトデータなどのデータ分析に基づき、予防を重視した効果的・効率的な保健事業のことである。「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」（2013年6月14日閣議決定）において全ての健康保険組合に対しデータヘルス計画の作成等が求められ、2015年度からは実施が義務付けられている。

令和6年度健康経営度調査では、大規模法人に対して「PHRの活用促進（新設）」や「40歳未満の従業員に関する健診データの提供」が問われるなど、活用するデータの範囲を広げることでデータヘルスの深化、すなわち質の向上が求められている様子がうかがえる。PHRには、健診・レセプトデータ以外にも、ウェアラブル端末などから取得する睡眠、歩数、食事などのライフログデータも含まれる。従来の健診・レセプトデータなどに日々のライフログデータを加えて分析することで、個々に最適な健康施策を実施することができるとみられる。

また、これまで評価対象外だった40歳未満の従業員の健診データの提供⁷が、今回から加点されることになった（設問自体は令和4年度の調査からあった）。生活習慣病の予防・重症化防止には若いうちからの生活習慣の改善が重要であり、保険者による40歳未満の事業主健診情報のさらなる活用が求められているのだろう。今後、40歳未満の健診データの提供が、健康経営銘柄や健康経営優良法人の選定・認定の必須要件になる可能性もある。

② 働き方の柔軟化へのさらなる対応

次に、生産年齢人口が減少して労働力不足が懸念される中、女性や高齢者など多様な人材の労働参加を促すため、②働き方の柔軟化へのさらなる対応が望まれていることが読み取れる。「柔軟な働き方の促進（小項目追加）」「育児・介護と就業の両立支援（設問分離）」「常時使用しない非正社員等を対象に含めた企業の評価（新設）」などが、該当する設問である。

育児・介護や私病等といった事由を問わない在宅勤務やテレワークの導入状況を問うことで、多様な人材が働き続けられる環境整備を一段と推進していく考えのようだ。また、派遣社員や非正社員を健康施策の実施対象に含むことを評価し、働き方の違いで福利厚生之差などを生じにくくすることも期待されているとみられる。

さらに、介護については、前回の令和5年度調査で両立支援があまり進んでいないことが判明したことから、育児とは切り離して対応が評価されることになった。仕事をしながら介護に従事するビジネスケアラーの数は2030年時点で約318万人に達し、関連する経済損失額は約9.2兆円と試算されるなど⁸、対策が急務である。現状、介護と仕事の両立は、従業員個人のみでは対応が困難とみられることから、経済産業省は、2024年3月に「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」を策定した。策定に向けた議論においては、同ガイドライン

⁷ 2021年6月の法改正（全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律（令和3年法律第66号））により、事業者には保険者から求められた場合、40歳未満の労働者の事業主健診の結果を提供することが義務付けられている。

⁸ 経済産業省ウェブサイト「[介護政策](#)」（経済産業省委託調査（株式会社日本総合研究所「令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業（サステナブルな高齢化社会の実現に向けた調査）概要報告書」（2023年3月24日）より算出）（最終閲覧日：2024年9月18日）。

に実効性を持たせるため、健康経営等を通じた評価など、企業がインセンティブを持てる仕組みを設ける考えが示されていた⁹。介護と就業の両立支援については、令和7年度以降、中小規模法人部門でも認定項目の一つとする計画があるなど、さらなる対応の強化が企業に求められる公算が大きい。

③ その他（健康経営の国際展開・プレコンセプションケア）

上記以外にも、「海外法人を含めた健康経営推進に関する実態把握」と「若年層からの健康意識の啓発 プレコンセプションケア」の実施状況に関するアンケート（図表3）から、今後の健康経営に求められる方向性が垣間見える。人口減少下にある日本においてヘルスケア産業を振興するには、高齢化するアジア諸国などでも需要を創出する必要がある。それには、健康経営の概念や制度を諸外国にも普及させることが有効である。すでに、日本が主導して、健康経営の取り組みを国際標準化（ISO化）する動きも活発化しており¹⁰、こうした動きを後押しするためにも諸外国の予防活動等の把握が不可欠とみられる。そこで、まずはグローバル企業などの健康経営の推進状況等を調査するということだ。健康経営に取り組むのはグローバル企業ばかりではないことから、本項目が評価対象となることはなさそうだが、海外にも健康経営の価値が伝わるよう、定量的な情報開示が一層求められることはあるだろう¹¹。

また、プレコンセプションケアとは、将来の妊娠を考えながら女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合うことである¹²。一部の企業では、意識啓発を促すきっかけとしてプレコンセプションをテーマにしたセミナーを早くも実施しているようだ¹³。「経済財政運営と改革の基本方針2024～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～」（2024年6月21日閣議決定）でも、プレコンセプションケアの「5か年戦略を策定した上で着実に推進する」としており、女性の健康支援の一環として、企業の積極的な取り組みが評価されることも考えられる。

PHRの活用については効果検証も必要

前出の「PHRの活用促進」については、国の医療DXを推進する上でもその環境整備・普及が重視されている¹⁴。保健・医療・介護の情報に加え、日々のライフログデータやバイタルデータ（血圧、血糖値など）などを活用することで、個人に最適な治療を提案したり（一次利用）、

⁹ 経済産業省「事務局資料 本日の論点について」第2回 企業経営と介護両立支援に関する検討会（2023年12月22日）資料3-1

¹⁰ 2021年7月、日本からの提案によりISO/TC 314（高齢社会）にWG4 Wellbeingが設立されており、高齢社会におけるウェルビーイングに関する国際規格の開発が進められている。

¹¹ 令和6年度健康経営度調査においても、定量的に測定するアウトプット指標への配点が高められている。

¹² 国立研究開発法人 国立成育医療研究センター「プレコンセプションケアセンター」

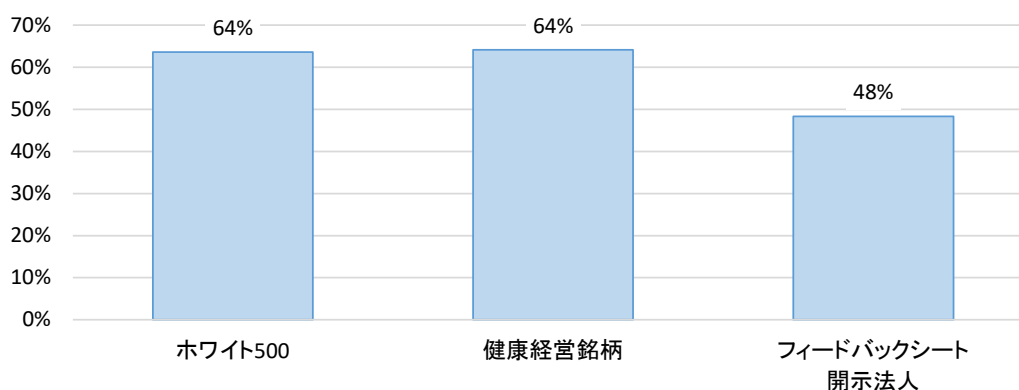
¹³ 例えば、東京海上ホールディングスは、2022年5月に女性の健康支援セミナーの一つとして、プレコンセプションケアがテーマのオンラインセミナーを、全社員を対象に実施したことを2023年の「サステナビリティレポート」に記載している。ほかにも、厚生労働省の保健事業の共同化支援に関する補助事業として、プレコンセプションケアに関する研修（オンデマンド配信）などを、複数の健康保険組合（および事業主）が共同で実施する事例もある。

¹⁴ 「経済財政運営と改革の基本方針2024～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～」（2024年6月21日閣議決定）においても、ライフログデータ（睡眠・歩数等）を含むPHRの活用を図る方針が示された。

さらに蓄積したデータを研究や政策の立案のために活用したりすること（二次利用）が期待されているからだ。2023年6月に策定された「医療DXの推進に関する工程表」では、ライフログデータについて、民間PHR事業者団体等と連携して標準化を進め、医療現場での活用に向けた実証等を行う計画が示されている。

予防・健康づくりや医療・介護現場での活用を見込む様々なPHRサービスの増加とともに¹⁵、これらのPHRサービスを従業員向けに提供する企業も広がっている。開示された2,466法人のフィードバックシート（令和5年度健康経営度調査の評価結果）によると、導入に向けた準備段階のものも含め、「PHR」「ライフログ」「アプリ」「ウェアラブル」「フェムテック」について記載した法人の割合が、すでに48%と半数近くに上っている（図表4）。健康経営度が高いホワイト500や健康経営銘柄ではさらに割合が大きく64%に達するなど、PHR活用に対する企業の関心の高さがうかがえる。

図表4 PHR活用に向けた環境整備状況（令和5年度健康経営度調査）



（注）開示したフィードバックシートに「PHR」「ライフログ」「アプリ」「ウェアラブル」「フェムテック」のいずれかのキーワードを記載している法人割合。

（出所）健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「2,466社分の評価結果データ」より大和総研作成

PHRサービスは、利用者の日々の行動パターンなどを記録して健康状態を可視化することで、健康意識を高め、自ら行動変容を起こすきっかけを与える。さらに個々に適切なタイミングで状態に応じた推奨事項などが案内されれば、生活習慣改善の継続性も高まる。多様な人材が柔軟な働き方を選択できるような企業においては、従来型の集合研修や運動イベントなどよりもヘルスリテラシー向上や健康増進の高い効果が期待できると見込まれる。

ただ、ライフログデータが十分に蓄積されていないことなども考慮され、令和6年度の健康経営度調査では、評価対象となるのはPHRサービスの導入の有無にとどまり、収集するPHRの分析状況については評価対象外とされた。しかしながら、PHRサービスを導入する企業の中には、PHR活用による効果検証を開示する企業もある（図表5）。

¹⁵ 適切に民間PHRサービスを利活用されるための民間PHR事業者におけるルールとしては、「民間PHR事業者による健診等情報の取扱いに関する基本的指針」（総務省、厚生労働省、経済産業省、2021年4月）、さらに、同指針が対象としていないライフログのみを取り扱うPHRサービス事業者等も含む事業者が踏まえるべきルールや規範を示した「民間事業者のPHRサービスに関わるガイドライン（第3版）」（PHRサービス事業協会、一般社団法人PHR普及推進協議会、2024年6月）がある。

図表 5 PHR 活用の効果検証を行っている事例（令和 5 年度健康経営度調査）

企業	重点を置いている健康課題	効果検証
中部電力株式会社	全従業員のパフォーマンス向上	現時点では、全社的なプレゼンティーズムスコアの改善にはつながっていないものの、ウェアラブル端末活用者は未活用者と比較して プレゼンティーズムスコアの良い結果 が出ている。また、 一定の睡眠時間や運動習慣が確保できている従業員のスコアが高い ことも判明した。現在は、端末を活用した健康イベント等をさらに充実させ、端末の活用率向上および生活習慣の改善に向けた取り組みを推進中である。
株式会社しずおか フィナンシャルグループ	自発的な健康行動を促す 健康アプリDL率向上	2022年度は健康アプリ利用率が53.9%（前年比13.9pt改善）と上昇し、様々な疾病の危険因子となる喫煙率が改善するなど、 健康意識・ヘルスリテラシー向上への効果 が確認できた。アプリ利用の好事例を紹介し、2023年度は70%のDL率を目指す。
中外製薬株式会社	生活習慣病の合併症による 休業、離職、事故発生リスクの抑制	ハイリスク者向けにウェアラブルデバイスとアプリを活用した生活習慣改善を実施したところ、食事・睡眠・運動の生活習慣に関する評価のアンケートが改善し、 改善効果も有意 であることが確認され、計画目標をクリアすることができた。
株式会社クボタ	生活習慣改善意識の向上	2023年の定期健診の間診表で「生活習慣の改善をするつもりがない」と回答した者が、健康アプリ登録者（登録率23.7%）に関しては大きく改善が見られ、 健康アプリ登録が生活習慣改善の意識向上に有効 と確認できた。健康アプリ登録率50%を目標に参加者を増やし、定期健診有所見率の低減を目指す。

（注）フィードバックシートの記述内容から、関係する部分を編集している。赤字は筆者による。

（出所）健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「2,466社分の評価結果データ」より大和総研作成

例えば、「全従業員のパフォーマンス向上」に重点を置く中部電力株式会社では、PHR 活用によって、健康行動のきっかけ（ウェアラブル端末の配布）が与えられた従業員のプレゼンティーズムスコアで良い結果が出ていること、また、一定の睡眠時間や運動習慣が確保できている従業員のスコアが高いことなどがわかったため、ウェアラブル端末の活用率向上やウェアラブル端末を活用した健康イベント等の充実に取り組むとしている。

既述の通り、健康経営ではフレームワークに沿って経営課題の解消につながる健康課題を抽出し、その改善に向けた取り組みについて、定期的に効果検証をしながら見直していくことが重要である。PHR に関しても、活用環境の整備状況ではなく、それを活用して従業員の健康度や生産性がどう変化したかが注目されるのである。すでに一定以上の企業が PHR の活用等についてフィードバックシートで言及していることから、近いうちに、PHR を活用した課題の分析状況などが問われることになる¹⁶。

まとめ

述べてきたように、優良な健康経営を実践していることを社内外にアピールするためには、健康経営銘柄や健康経営優良法人で選定・認定されることが有効であり、それには健康経営度調査の見直しの方向性を踏まえて取り組みを拡充させ、高い評価を得ることが重要である。健康経営度調査は、国の政策を反映して継続的に見直されており、日本が抱える経済社会の課題

¹⁶ 個人情報提供に関するルール設計が発展途上であることも PHR 活用のネックになっているとみられており、実態把握のため、令和 6 年度健康経営度調査では、導入する PHR サービスの事業者が、個人情報保護方針等の規定を含めた情報セキュリティ対策を実施しているかを問う設問も用意された。結果によって、次回以降、個人情報保護に関する誓約事項の追加も検討される見込みである（経済産業省「事務局説明資料（今年度施策及び調査等の方向性について）」健康・医療新産業協議会 第 12 回健康投資ワーキンググループ（2024 年 7 月 23 日）資料 2）。

解決に向けた政府の方針などにも目配りする必要がある。

令和 6 年度健康経営度調査の主な変更点からは、①データヘルスの深化や、②働き方の柔軟化へのさらなる対応、③健康経営の国際展開等、が健康経営に取り組む企業に一段と求められていることがわかる。企業には、ライフログなど様々なデータを積極的に活用した予防・健康づくりや、誰もが活躍できる柔軟な働き方を広げ、国民の健康寿命の延伸や生涯活躍社会の実現、さらに、ヘルスケア産業の振興を後押しすることが期待されている。

もちろん、企業にとっても、従業員の健康度が高まりパフォーマンスを最大限発揮できれば、生産性が向上して中長期的な企業価値の向上にもつながるとみられるなどメリットが大きい。健康経営を高い評価につなげるためにも、政策の方向性を踏まえて取り組みを拡充するとともに、その効果を定期的に検証して従業員の健康度を着実に向上させることが重要だろう。