

2026 年 8 月 3 日 全 6 頁

企業が今取り組むべき健康施策のポイント (後編)

健康投資の拡大と実効性向上に向けたデータ活用

政策調査部

主任研究員

石橋 未来

[要約]

- 政府は、企業・保険者による健康投資額の倍増を掲げ、その需要を喚起する施策としてデータヘルスを重視している。健診・レセプト等のデータから健康課題を明確にすることで、企業や保険者が課題に即した保健事業やヘルスケアサービスを選択しやすくなるからである。また、政府は、効果の高い保健事業を抽出・共有し、予防・健康づくりを全国的に底上げする「予防医療モデル」の構築も進める方針である。
- データヘルスの実効性を高めるには、保険者と企業が連携するコラボヘルスが鍵となる。保険者によるレセプト等の分析に基づく効果的な保健事業と、企業による働き方や職場環境の改善を一体的に進めることで、従業員の行動変容につなげることができる。PHR (Personal Health Record) サービスについても、導入することで得られたデータを健康課題の把握、施策の効果検証、改善に生かすことが重要である。
- さらに、健康経営を組織全体に定着させるには、経営トップ・経営層の実質的な関与が欠かせない。健康課題と経営課題の関係、経営資源の配分、成果指標を議論するとともに、専門職や従業員代表等の知見を取り入れ、課題の把握から施策の検証・改善までを一貫して主導することが重要である。こうした取り組みが、健康経営を戦略的な人材投資として機能させ、従業員のウェルビーイングを高めるとともに、人材の確保・定着や生産性の向上を通じて、企業価値の向上につながると考えられる。

はじめに

2026 年 7 月 21 日に閣議決定された「日本成長戦略」において、政府は、企業・保険者による健康投資額を 2025 年の約 1 兆円から 2040 年までに約 2 倍へ拡大する目標を掲げた。予防・健康づくりへの投資を促すことで、ヘルスケアサービス市場の拡大と社会保障制度の持続可能性の向上を目指すとしている。企業や保険者による健康投資を拡大させるには、データを通じて健康課題を明確にし、課題に応じた保健事業やヘルスケアサービスの選択につなげることが重要である。

前編¹では、健康経営²が重要性を増している背景と、健康経営度調査が示す重点テーマを手掛かりに、企業が今後検討すべき健康施策の方向性を整理した。もっとも、健康経営のテーマや優先順位は企業ごとに異なるため、施策の検討にあたっては、自社の健康課題をデータに基づいて把握し、経営課題との接点を明確にすることが重要である。

後編である本稿では、その基盤となるデータヘルス計画をはじめ、企業と保険者の連携によって保健事業の実効性を高めるコラボヘルス、施策の効果検証と改善に活用される PHR (Personal Health Record)、健康経営の PDCA を主導する経営層の役割について整理する。

健康投資の拡大を後押しするデータヘルス

政府は、「攻めの予防医療」を通じて、国民一人ひとりが生涯にわたり健康に活躍できる社会を実現し、社会保障制度を含めた社会の支え手を確保することを目指している。その実現に向け、企業や保険者による健康投資額を、先述したように、2025 年の約 1 兆円から 2040 年までに約 2 倍へ拡大する目標を掲げている。健康投資の拡大にあたっては、ウェアラブルデバイス等を用いたデジタルヘルスサービスをはじめ、質の高いヘルスケアサービスの創出・普及が重視されており、健康経営の普及促進や、データヘルスに基づく効率的・効果的な保健事業の推進が、需要を喚起する施策として位置づけられている。

データヘルスとは、医療保険者が健診・レセプト等のデータを分析し、加入者の健康状態に応じた保健事業を実施するとともに、その効果を検証して改善につなげる取り組みのことである³。医療保険者がデータヘルスに取り組み、健診・レセプト等のデータから健康課題を明確にすることで、対象者の特性やリスクに応じたヘルスケアサービスを選択しやすくなる。その結果、企業や保険者の健康投資が拡大すると期待されている。

保健事業の全国的な底上げを図る「予防医療モデル」

また、政府は、保健事業の効果を検証し、効果の高い取り組みを共有することで、保険者による予防・健康づくりを全国的に底上げする「予防医療モデル」の構築を目指している。背景には、保険者の取組内容によって成果の差が生じており、各保険者に蓄積された暗黙知を、他の保険者も活用できる再現可能な知見として体系化する必要があるとの認識がある。例えば、市町村を対象とした研究では、予約不要の仕組みや移動手段の提供など、現場の工夫が保健事

¹ 石橋未来「[企業が今取り組むべき健康施策のポイント（前編）：2026 年度健康経営度調査にみる重点施策の方向性](#)」大和総研レポート（2026 年 7 月 28 日）

² 「健康経営®」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

³ 厚生労働省ウェブサイト「医療保険者によるデータヘルス/予防・健康づくり」（最終閲覧日：2026 年 7 月 24 日）

業の集団検診の実施率と関連していることが示されている⁴。

政府は今後、レセプト・健診情報や保健事業の内容等を全国レベルで集積し、健康課題の抽出、実施した事業内容の明文化、共通の評価指標による保険者間の実績比較、効果の高い施策の抽出・共有、という一連のプロセスを「予防医療モデル」としてシステム化する方針である。同モデルの利用が広がれば、保健事業とその成果に関するデータが蓄積され、効果的な施策を抽出する精度も高まる。

さらに 2027 年度からは、こうしたデータを活用し、AI が健康課題を分析して効果的な保健事業の選択肢を提示する「AI 予防医療モデル」へ発展させることも見込まれている⁵。政府は、こうしたモデルの活用とデータの蓄積を促すため、後期高齢者支援金の加算・減算制度等への反映を念頭に、保険者に対するインセンティブの在り方についても検討する方針である⁶。

データヘルスの実効性を高めるコラボヘルス

「予防医療モデル」は、各保険者がデータヘルス計画に基づいて健康課題を把握し、保健事業の実施、評価、改善の PDCA サイクルを回すことで構築される。データヘルス計画とは、健康保険組合等がレセプト・健診情報等を分析し、その結果に基づいて加入者の健康保持・増進に取り組むために、原則 6 年間を計画期間として策定する事業計画である。

2024 年度から 2029 年度までの第 3 期データヘルス計画では、第 4 期特定健康診査・特定保健指導等の関連する保健・医療関係の施策と連携を図りながら、PDCA サイクルを通じて成果を検証し、保健事業の質の向上につなげることが重視されている。もっとも、保険者が健康課題に即した保健事業を設計しても、それが加入者である従業員に適切に届かず、参加や行動変容につながらなければ、十分な成果は期待しにくい。

そこで重要になるのが、企業と保険者が連携するコラボヘルスである。コラボヘルスとは、保険者と企業が明確な役割分担の下で連携し、加入者である従業員やその家族の予防・健康づくりを、効率的・効果的に進める取り組みである。例えば、生活習慣病リスクの背景に、長時間労働による不規則な生活やデスクワークの常態化による運動不足などがある場合、個人への保健指導だけでは、継続的な行動変容には限界がある。保健指導と併せて、適切な労働時間や休息の確保、運動・食事環境の整備、管理職の理解促進など、働き方や職場環境の改善に取り組む必要がある。このようにデータヘルスの実効性を高めるには、保険者によるデータ分析・保健事業と、企業による働き方・職場環境の改善を一体的に進めるコラボヘルスが鍵となる。

⁴ 東京大学未来ビジョン研究センター「2026 データヘルス・シンポジウム開催報告書」（2026 データヘルス・シンポジウム「データヘルス計画で見た保健事業の進化―県・国保連・市町村の取組みから」、2026 年 3 月 6 日）

⁵ 厚生労働省「『U.E.N.O. Plan～攻めの予防医療厚生労働省関係施策～：Understand, Exercise, Nourish and Optimize for Better Health』を公表します」別添 2. 参考資料（2026 年 7 月 23 日）

⁶ 内閣官房「性差に由来する健康課題等への対応を推進するための論点整理」攻めの予防医療に向けた性差に由来するヘルスクエアに関する副大臣等会議（2026 年 5 月 25 日）

PHR サービスは「導入」から「効果検証・改善」へ

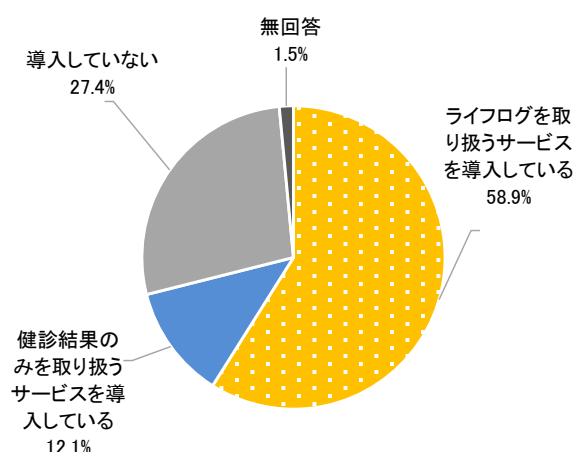
こうした企業と保険者のコラボヘルスを支え、予防・健康づくりの効果をさらに高める手段の一つが、PHR の活用である。PHR は、生涯にわたる個人の保健医療情報であり、PHR サービスは健診情報や予防接種歴等に加え、ウェアラブルデバイスやスマートフォンアプリを通じて、歩数、睡眠、食事などの日々のライフログデータを自分自身で管理できる仕組みのことである。自身の健康状態の変化や生活習慣の課題を認識することで、自律的な健康づくりに向けた行動変容につなげやすくなる。また、企業や保険者にとっても、PHR サービスに蓄積された従業員のデータを集団単位で分析することで、健康施策の実施前後における健康状態や生活習慣の変化を把握し、効果の検証や施策の改善に生かすことができる。

政府も、企業や保険者による PHR 等の利活用促進を通じたデジタルヘルスサービスの国内市場の拡大に向け、サービス効果のエビデンス構築、一定の質が担保されたサービスの明確化、臨床におけるユースケースの創出支援などを行う方針を示している（「日本成長戦略」）。

もっとも、現時点で企業が導入している PHR サービスは、健診結果の閲覧を主な機能とするものが少なくない。ライフログの記録・閲覧機能を備えたサービスを導入している企業は約 6 割にとどまる（図表 1）。また、PHR サービスを通じた集計データを活用していない企業が約 3 割に上るなど（図表 2）、導入後の活用にも課題がみられる。

重要なのは、PHR サービスを導入することではなく、得られたデータを健康課題の把握、施策の効果検証や見直しにつなげることである。集計データを次の PDCA サイクルに向けた具体的な改善に結び付けられるかどうか、健康投資の成果を左右する。

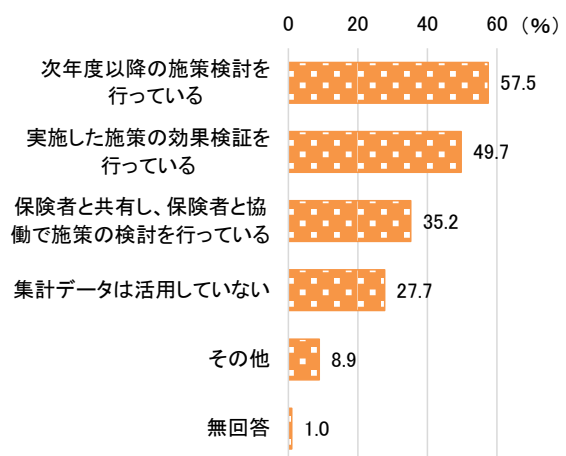
図表 1 ライフログの取り扱い別、記録・閲覧可能な PHR サービスの導入状況



（注）令和 7 年度のデータを使用。

（出所）経済産業省「健康経営度調査結果集計データ（平成 26 年度～令和 7 年度）」より大和総研作成

図表 2 PHR サービスの集計データの活用状況



（注1）対象は、従業員に PHR サービスを提供している 3,032 法人。令和 7 年度のデータを使用。

（注2）図中の上位 3 項目は、調査票の選択肢から「PHR サービス提供者から受け取ったデータを用いて（または保険者と共有し）」を省略して表記した。

（出所）経済産業省「健康経営度調査結果集計データ（平成 26 年度～令和 7 年度）」より大和総研作成

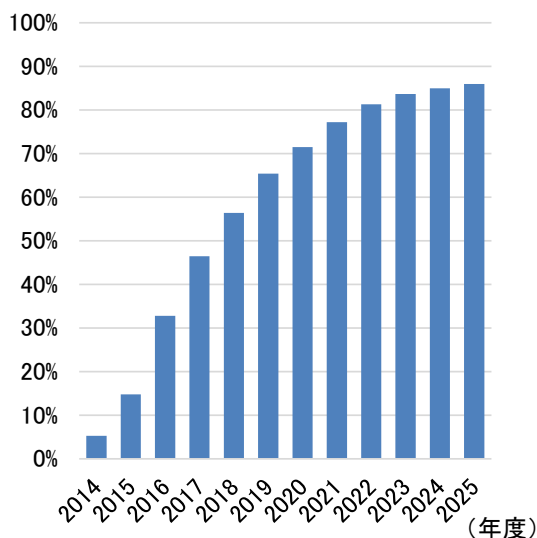
健康経営を主導する経営トップ・経営層の実質的なコミットメント

さらに、この一連のPDCAサイクルを組織全体に定着させ、継続的に機能させる上で欠かせないのが、経営トップ・経営層のコミットメントである。経営層が従業員の健康を経営課題と位置づけ、方針を明確に示すことで、健康を重視する組織風土が醸成され、従業員の施策への理解や参加、健康経営の継続的な改善につながる。実際、経営トップが健康経営の最高責任者を担う企業は全体の9割近くに上っており、健康経営を経営層が主導する体制の整備は進んでいる（図表3）。

一方で、図表4が示すように、健康経営の検証結果をレビューする場に、経営トップや経営層が関与していない企業も一定数みられ、実質的な関与には課題が残る。健康経営を福利厚生や法令遵守・リスクマネジメントにとどめず、戦略的な人材投資として推進するには、経営トップが健康経営推進の方針を示すだけでなく、どの健康課題が人材の確保・定着や生産性に影響しているのか、どの施策に経営資源を配分するのか、どの指標で成果を検証するのかといった点について、経営会議で議論することが重要である。「健康経営ガイドブック 健康経営優良法人認定事務局編 2025年3月版」でも、健康経営を全社的な取り組みとして推進・浸透させるには、経営層のコミットメントを確保する体制を整えるとともに、健康経営の目標とその達成状況を測るKGIについて、進捗や評価結果を経営会議などの議題として取り上げることが推奨されている。

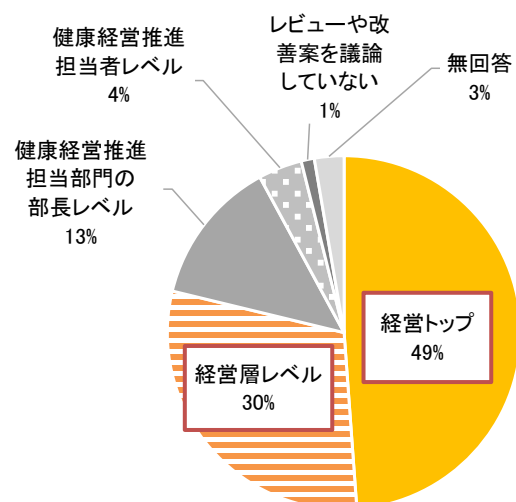
さらに、施策の検証には、経営上の投資効果だけでなく、医学的な妥当性や現場での実行可能性といった視点も必要となる。経営層に加え、産業医や保健師などの専門職、従業員代表等の知見を取り入れることで、課題の把握や施策の評価を多面的に行い、健康経営の実効性を高めることができるだろう。

図表3 経営トップが健康経営の最高責任者を担う企業の割合



(出所) 経済産業省「健康経営度調査結果集計データ (平成26年度～令和7年度)」より大和総研作成

図表4 健康経営の目標・KGIを検証・改善する会議体のレベル



(注) 令和7年度のデータを使用。

(出所) 経済産業省「健康経営度調査結果集計データ (平成26年度～令和7年度)」より大和総研作成

まとめ

後編では、健康投資の実効性を高めるには、データに基づいて健康課題を把握し、課題に応じた施策を実施・検証して改善につなげる PDCA サイクルの確立が重要であることを整理した。政府は、効果の高い保健事業を全国に広げる「予防医療モデル」の構築を進めている。企業においても、保険者とのコラボヘルスを通じて、保健事業と働き方・職場環境の改善を一体的に進めることが求められる。こうした取り組みを支える PHR サービスについても、導入自体を目的とせず、得られた集計データを施策の効果検証や改善に生かす視点が欠かせない。

さらに、健康経営を組織全体に定着させるには、経営トップ・経営層の実質的な関与が重要である。従業員の健康を経営課題と位置づける方針を示すだけでなく、健康課題と経営課題の関係、経営資源の配分、成果を測る指標について経営会議で議論し、施策の改善を主導することが求められる。

このように、データに基づく課題把握から施策の検証・改善までを一貫して進めることが、健康経営を戦略的な人材投資として機能させ、従業員のウェルビーイングを高めるとともに、人材の確保・定着や生産性の向上を通じて企業価値の向上に寄与すると考えられる。