

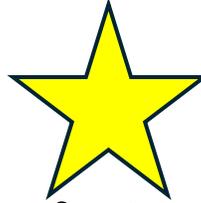
健康の日フォーラム2025
2025年4月4日
14:00-18:30
室町三井ホール&カンファレンス

『健康経営への課題と期待からみる上位企業の特徴』

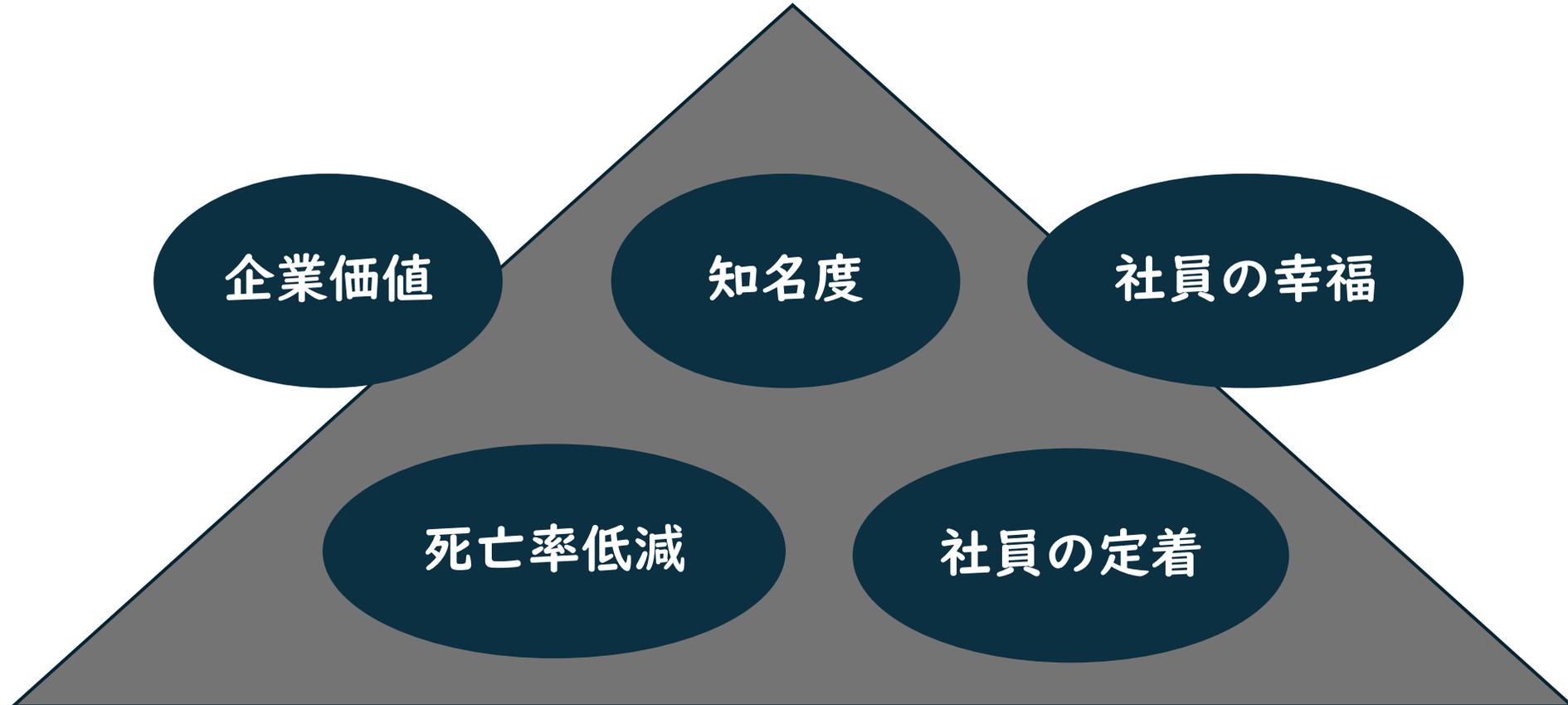
酒井 洸典

東海大学 医学部基盤診療学系 衛生学公衆衛生学

何を指すのか？



『健康経営』



認定企業評価結果（フィードバックシート）の開示

[HOME](#) > [認定企業一覧](#) > [評価結果（フィードバックシート）の開示](#)

評価結果（フィードバックシート）の開示

健康経営度調査の回答法人に対しては、各施策の偏差値等を記載した評価結果（フィードバックシート）を個別に送付し、自社の取組の改善に活用いただいているところ、他社との比較を通じた更なる取組の促進や、ステークホルダーに対する情報開示を促す観点から、同調査の設問において「評価結果の開示」の可否を確認しています。令和5年度、開示に同意いただいた2,466法人分（うち上場企業783社）の評価結果を以下に掲載します。

○ 2,466社分の評価結果データ（Excel形式データ）



健康経営度調査票の回答内容の一部が公開

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	
	業種番号	コード	法人名	英文法人名	上場有無	保険者名	業種名	総合順位 フラグ	総合順位	総合評価	総合偏差 値	側面1経営 理念・方 針偏差値	側面2組織 体制偏差 値	側面3制 度・施策 実行偏差 値	側面4評 価・改善 偏差値	令和4年度 総合順位 フラグ	令和4年度 総合順位	令和4年度 総合偏差 値	令和4年度 側面1経営 理念・方 針偏差値	令和 側面 体制 偏差 値
1																				
2	1	001332	株式会社ニ	Nissui Co		1	ニッスイ優水産・農林	5	201~250位	630.5	63.1	64.7	63.8	66.5	58.6	1	1~50位	65.5	67.1	
3	1	001333	マルハニチ	Maruha Ni		1	マルハニチ水産・農林	6	251~300位	625.5	62.6	65.7	63.6	64.5	57.4	3	101~150位	63.1	66.3	
4	1	001379	ホクト株式	HOKUTO CO		1	全国健康優水産・農林	52	2551~2600	447.4	44.7	46	42.9	39.8	48	57	2801~2850	37.6	43.7	
5	1	013201	株式会社合	Goshoku Co		2	神戸貿易優水産・農林	44	2151~2200	474.5	47.5	47.8	47.6	43.7	49.5	48	2351~2400	44.1	47	
6	2	001605	株式会社I	INPEX CORP		1	帝石健康優鉱業	11	501~550位	610	61	61.2	62.4	59.9	60.6	7	301~350位	61.8	61.8	
7	2	001662	石油資源開	Japan Pet		1	帝石健康優鉱業	7	301~350位	624.3	62.4	66.8	62.2	59.9	59.9	14	651~700位	58.9	59	
8	3	000118	株式会社一	Ichijo Co		2	全国健康優建設業	43	2101~2150	477.3	47.7	46.4	48.7	45.8	49.7	39	1901~1950	48.2	48.6	
9	3	000123	JFEエンジ	JFE Engin		2	J F E 健康優建設業	9	401~450位	617.6	61.8	62.6	62.1	64.9	58.6	7	301~350位	61.6	60.7	
10	3	000288	大旺新洋務	Daioh Shi		2	全国土木優建設業	12	551~600位	606.8	60.7	64.5	63.6	63.7	52.9	11	501~550位	60.1	63.4	
11	3	000524	西武建設株式	西武健康優建設業		2	西武健康優建設業	45	2201~2250	472.4	47.2	46.4	53.3	45.5	45.2	61	3001~3050	30.9	31.5	
12	3	001092	株式会社コ	KOBELCO E		2	神戸製鋼優建設業	18	851~900位	575.6	57.6	58.1	57.6	58.6	56.3	17	801~850位	57.2	58.4	
13	3	001122	株式会社I	IHI Plant		2	I H I グル優建設業	12	551~600位	607.6	60.8	61.7	65.2	62.5	55.7	10	451~500位	60.5	60.2	
14	3	001258	大成設備務	Taiseiset		2	全国土木優建設業	18	851~900位	572	57.2	61.6	55.8	61	51.2	21	1001~1050	55.5	57.8	
15	3	001276	岩田地崎建	IWATA CHI		2	全国土木優建設業	53	2601~2650	439.2	43.9	42.3	44	45.1	44.7	47	2301~2350	44.4	43.9	
16	3	001431	株式会社L	i b Wc		1	全国健康優建設業	58	2851~2900	416	41.6	44.4	42.5	40.7	38.8	56	2751~2800	38.2	44.8	
17	3	001438	株式会社岐	Gifu land		1	全国健康優建設業	65	3201~3250	363.8	36.4	39.3	42.2	41	26.5	-	-	-	-	
18	3	001719	株式会社安	HAZAMA AN		1	全国土木優建設業	10	451~500位	613.6	61.4	63.1	63.4	63.4	56.9	7	301~350位	61.7	63.5	
19	3	001720	東急建設務	Tokyu Con		1	東京西南私建設業	20	951~1000	561.9	56.2	57.1	57.2	56.2	54.6	22	1051~1100	54.9	53.5	
20	3	001722	ミサワホーム	株式会社		2	ミサワホーム建設業	9	401~450位	618.3	61.8	62.8	62.7	64.2	58.7	6	251~300位	61.9	65.3	
21	3	001723	日本電技株式	株式会社		1	管工業健康優建設業	24	1151~1200	548	54.8	55.7	55.7	57.5	51.5	23	1101~1150	54.4	56	
22	3	001736	株式会社オ	OTEC CORP		1	管工業健康優建設業	53	2601~2650	439.1	43.9	47.5	40.3	39.3	45.8	61	3001~3050	31.5	27.3	
23	3	001775	富士古河電	Fuji Furul		1	富士電機優建設業	32	1551~1600	516	51.6	48.7	53.9	52.9	52.1	37	1801~1850	48.8	47.3	
24	3	001780	株式会社ヤ	YAMAURA CI		1	全国健康優建設業	42	2051~2100	481.7	48.2	53.3	46.9	47.4	44.4	26	1251~1300	53.2	56	
25	3	001802	株式会社大	OBAYASHI I		1	全国土木優建設業	31	1501~1550	523.1	52.3	55.6	48.8	55.4	49.3	33	1601~1650	50.3	53.6	
26	3	001803	清水建設務	SHIMZ CORP		1	全国土木優建設業	15	701~750位	590.2	59	63.1	62.8	61.6	50.7	31	1501~1550	51.2	49.8	
27	3	001805	東京建設務	TOKYU CON		1	全国土木優建設業	18	851~900位	587.8	58.8	62.4	62.8	61.5	54.8	14	851~900位	58.8	61.8	

SQ2. (Qで「1」とお答えの場合) 特定している内容について、以下の (a) および (b) をご記入ください。

(a) 健康経営で解決したい経営上の課題：選択肢一覧の中から1つ選び、その具体的な内容をご記入ください。

(b) 健康経営の実施により期待する効果：具体的な内容とその理由をご記入ください。

◆(a)と(b)それぞれ200字以内でご記入ください。

◆具体的な指標に基づいて目標を設定している場合には、現在値、今年度目標値、最終目標値、目標達成期限についても、可能な範囲で「内容」欄にご記入ください。

◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。

◆ご回答が1つのみの場合であっても評価上不利になりません。

記入例	(a) 健康経営で解決したい経営上の課題	選択肢	5	選択内容→	人材定着や採用力向上
		新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。			
	(b) 健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率80%を目指す。			

(a) 健康経営で解決したい経営上の課題 選択肢一覧	
1 従業員のパフォーマンス向上	2 組織の活性化
3 中長期的な企業価値向上	4 企業の社会的責任
5 人材定着や採用力向上	6 その他

回答欄		選択肢	選択内容→	字数
		回答欄①	(a) 健康経営で解決したい経営上の課題	
	(b) 健康経営の実施により期待する効果			
回答欄②	(a) 健康経営で解決したい経営上の課題	選択肢	選	
	(b) 健康経営の実施により期待する効果			0

健康経営で解決したい経営上の課題
健康経営の実施により期待する効果

回答例（抜粋）

課題

花王は、経営計画K27において「未来のいのちを守る」をビジョンとし、基本方針の一つに「**社員活力の最大化**」を掲げている。健康経営を通じて、活力の高い社員を増やし、社員の活力と**生産性向上**に取り組んでいく。喫緊の課題は、コロナ禍以来の**長期休業者率の増加**にあるため、この低減に取り組んで行く。

期待

多くの社員が、**快適職場**でいきいきと働くことを期待している。具体的な指標として、2025年までに**職場活性化率**60%、長期休業者率1.5%、プレゼンティズム率20%、GENKI率80%を目指す。

2,466社が目指しているものがわかる

表1. 頻出上位40単語

順位	抽出語	品詞	出現回数	順位	抽出語	品詞	出現回数
1	する	動詞B	16306	21	改善	サ変名詞	1341
2	健康	形容動詞	8321	22	組織	サ変名詞	1292
3	向上	サ変名詞	5122	23	会社	名詞	1246
4	従業	サ変名詞	5053	24	よる	動詞B	1227
5	社員	名詞	3401	25	目標	名詞	1220
6	課題	名詞	2787	26	採用	サ変名詞	1176
7	経営	サ変名詞	2616	27	人材	名詞	1154
8	働く	動詞	2509	28	推進	サ変名詞	1122
9	目指す	動詞	2181	29	労働	サ変名詞	1072
10	できる	動詞B	2015	30	指標	名詞	1060
11	期待	サ変名詞	1966	31	年度	名詞	1008
12	環境	名詞	1940	32	実施	サ変名詞	996
13	なる	動詞B	1904	33	価値	名詞	967
14	職場	名詞	1798	34	事業	名詞	965
15	企業	名詞	1751	35	当社	名詞	962
16	生産	サ変名詞	1656	36	重要	形容動詞	958
	パフォーマンス						
17	ンス	名詞	1577	37	発揮	サ変名詞	951
18	心身	名詞	1554	38	定着	サ変名詞	948
19	実現	サ変名詞	1472	39	考える	動詞	946
20	ある	動詞B	1463	40	社会	名詞	903

類似した単語をカテゴリーにまとめる

採用、確保、新規、新卒、入社、中途

▶ **新規人材確保**

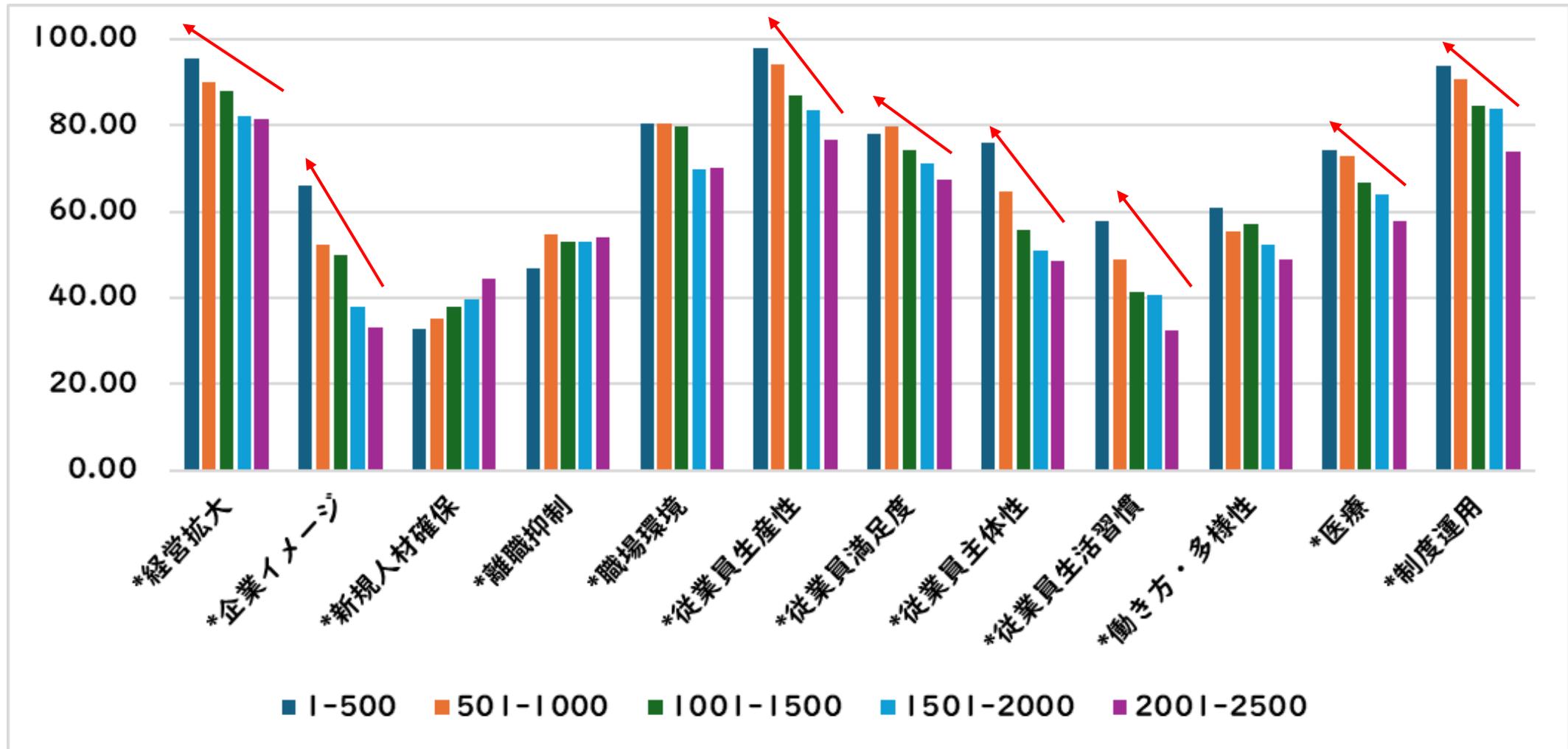
増進、予防、受診、診断、疾病、保健、
早期、指導、医療、検査、身体、特定、
所見、病気、治療、精神、疾患、発見、体調

▶ **医療**

生活、習慣、運動、行動、喫煙、
ヘルスリテラシー、睡眠

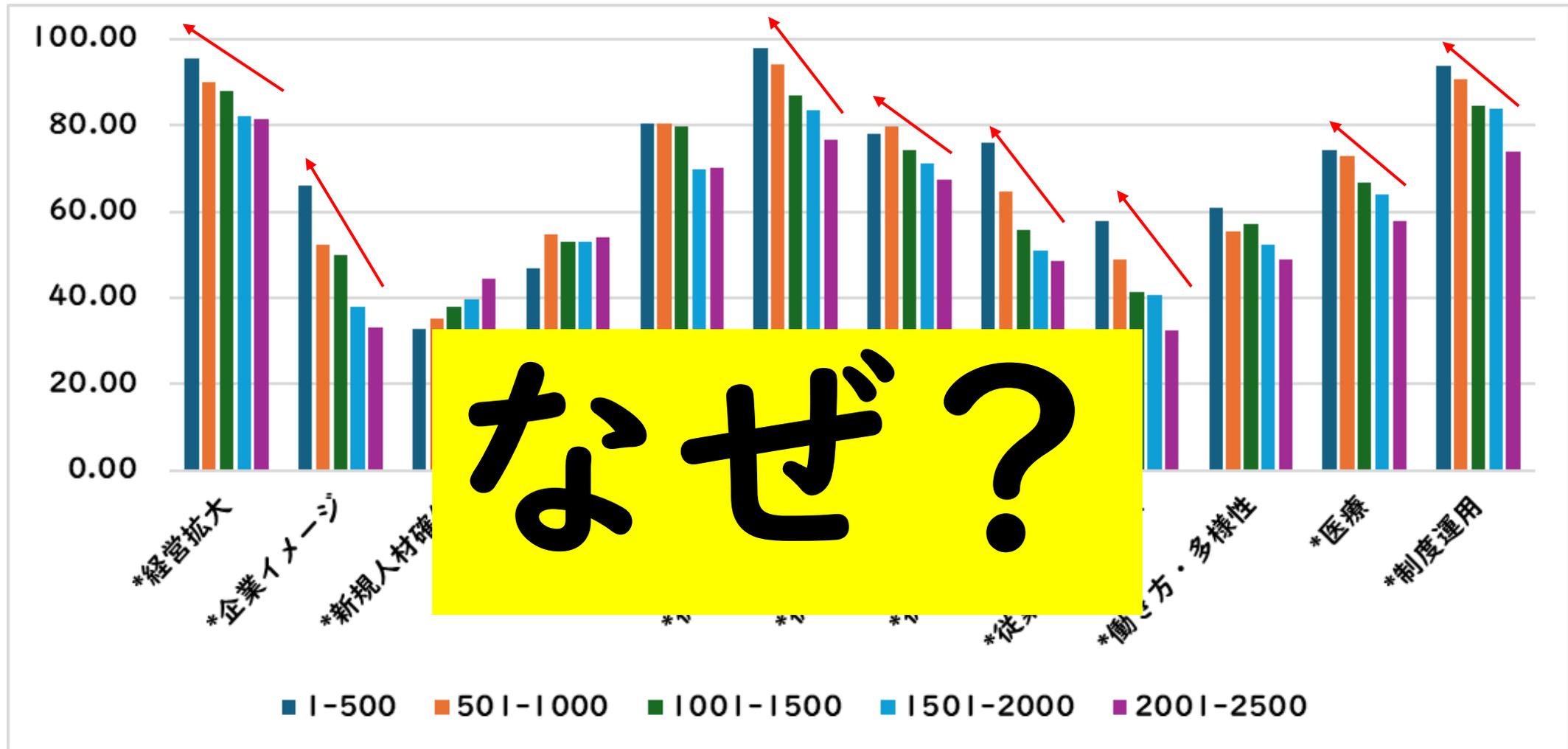
▶ **従業員の生活習慣**

各カテゴリーと健康経営の順位の間連



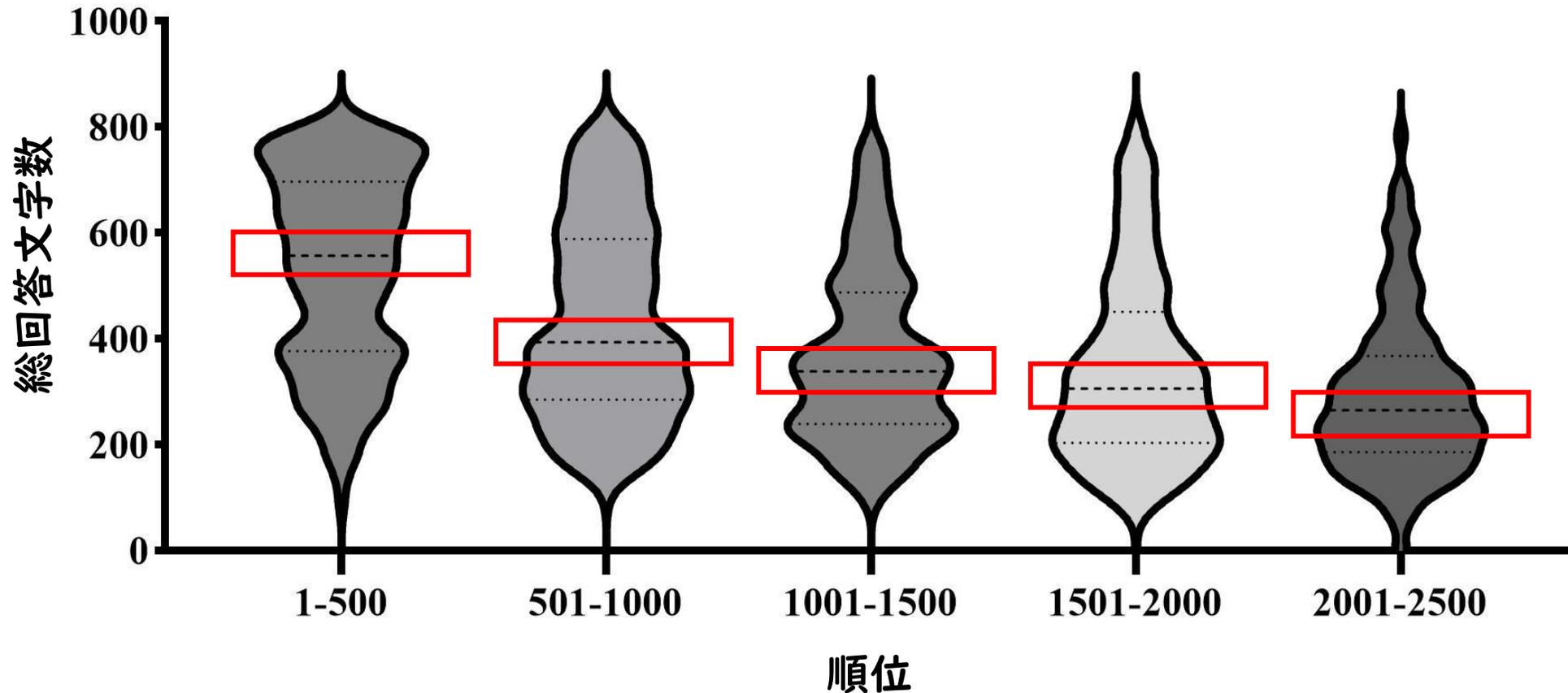
⇒ 上位企業ほど多くのカテゴリーに言及する

各カテゴリーと健康経営の順位の間連



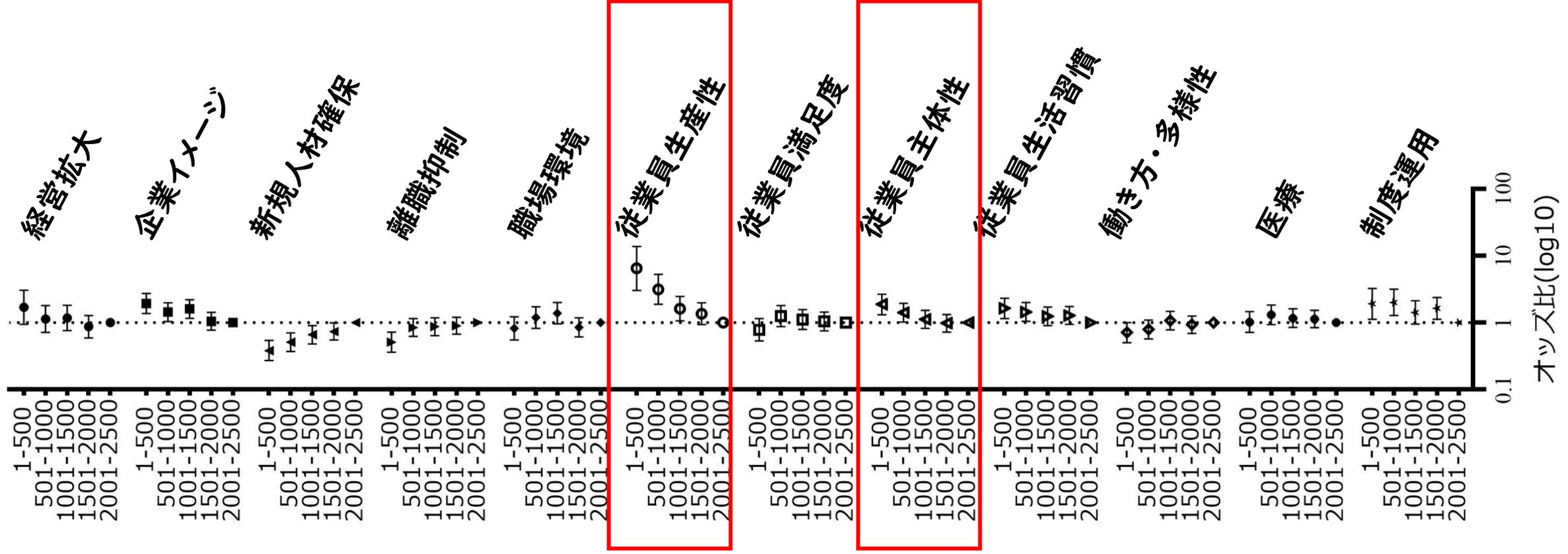
⇒ 上位企業ほど多くのカテゴリーに言及する

健康経営の順位と記述されている文字数

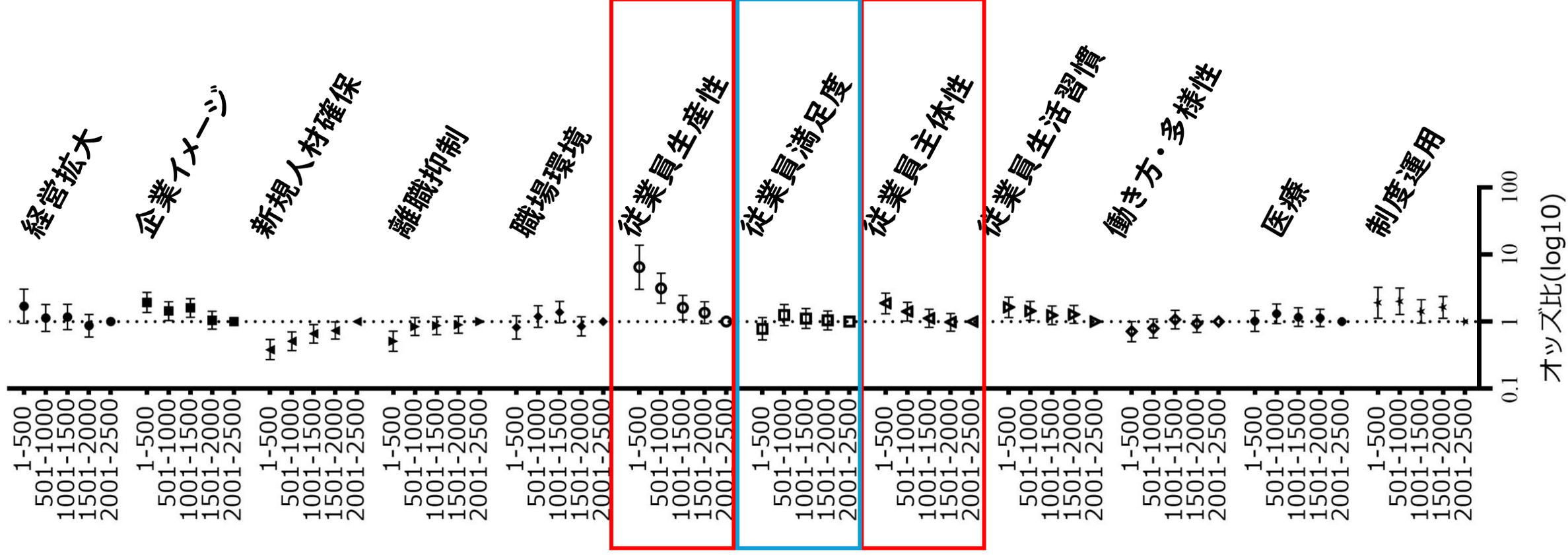


上位企業ほどたくさんの方の文字を記載している
⇒ 文字数をモデルに加えた多変量解析

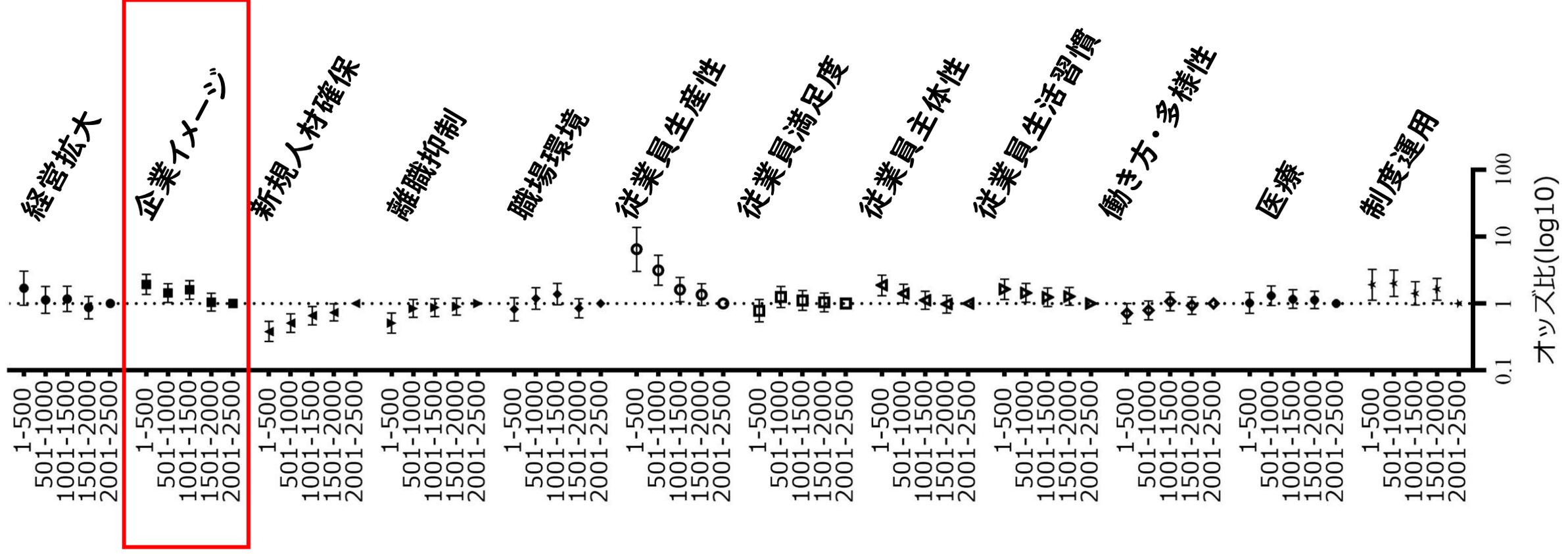
最も傾向が目立つのは従業員生産性、主体性



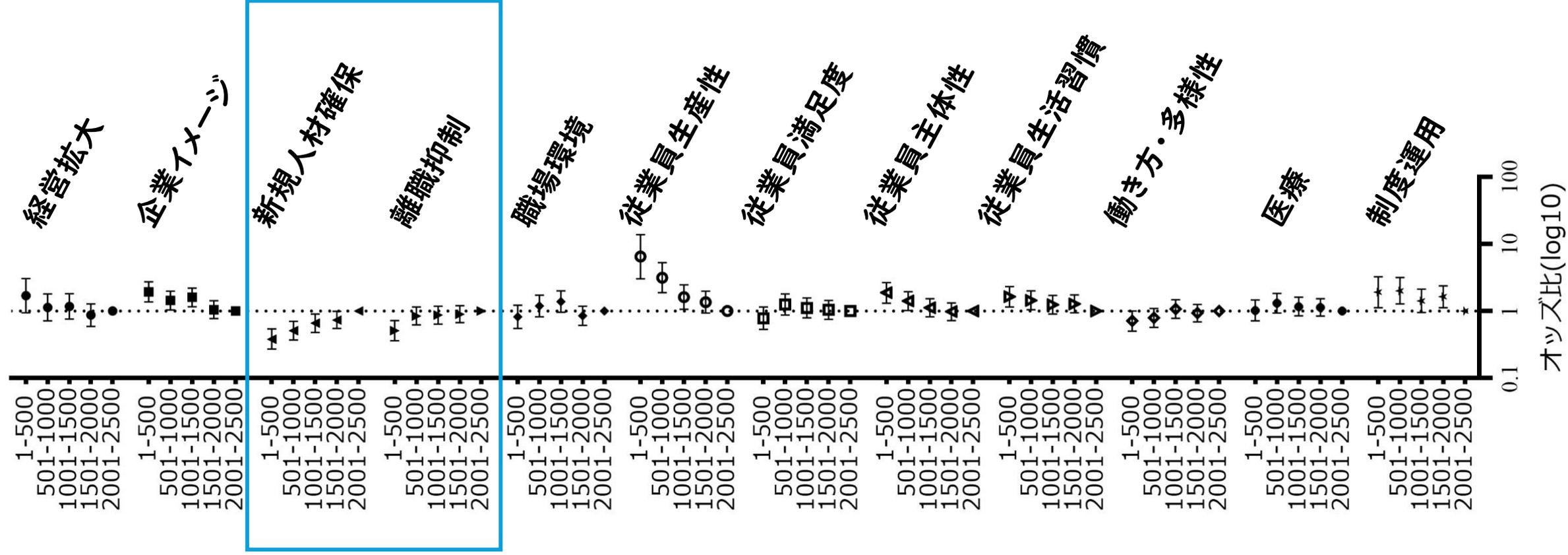
従業員満足度 < 従業員生産性・主体性



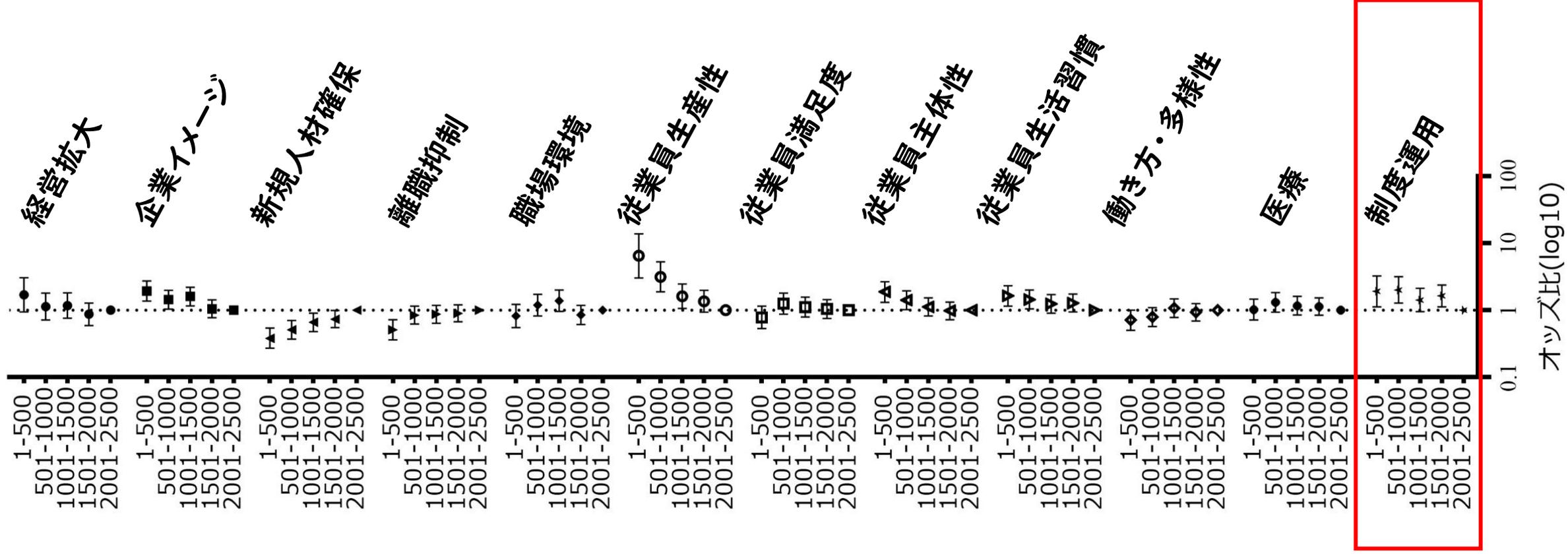
上位企業は企業イメージUPのために資源を投入



上位企業は人材確保や離職抑制に言及していない。



上位企業は、健康経営を継続的に評価改善



Corporate Motivation and Performance to Participate in the Government-Led Health Productivity and Management Initiatives in Japan

A Cross-sectional Study Using Text Mining

Kosuke Sakai, PhD, Shoko Nakazawa, PhD, Yuko Furuya, PhD, Kota Fukai, PhD, and Masayuki Tatemichi, PhD

Objective: In this study, we aimed to structure motivation for workplace health promotion (WHP) and explore the relationship between motivation and WHP performance. **Methods:** We qualitatively categorized the WHP motivations written on the Health Productivity and Management (HPM) survey sheet in Japan. We then quantitatively analyzed the relationship between the categories and their HPM rankings using multiple logistic regression. **Results:** Responses from 2003 companies were analyzed. The WHP motivations were summarized into 12 categories. Higher-ranked companies more frequently mentioned corporate impressions, workplace environments, employee productivity, employee autonomy, and system management and less often mentioned recruitment and retention. **Conclusions:** For more effective WHPs, companies need to support their current workforce, set specific goals, and allocate resources in the appropriate direction, such as increasing work engagement.

Keywords: workplace health promotion, work engagement, employee autonomy, text mining

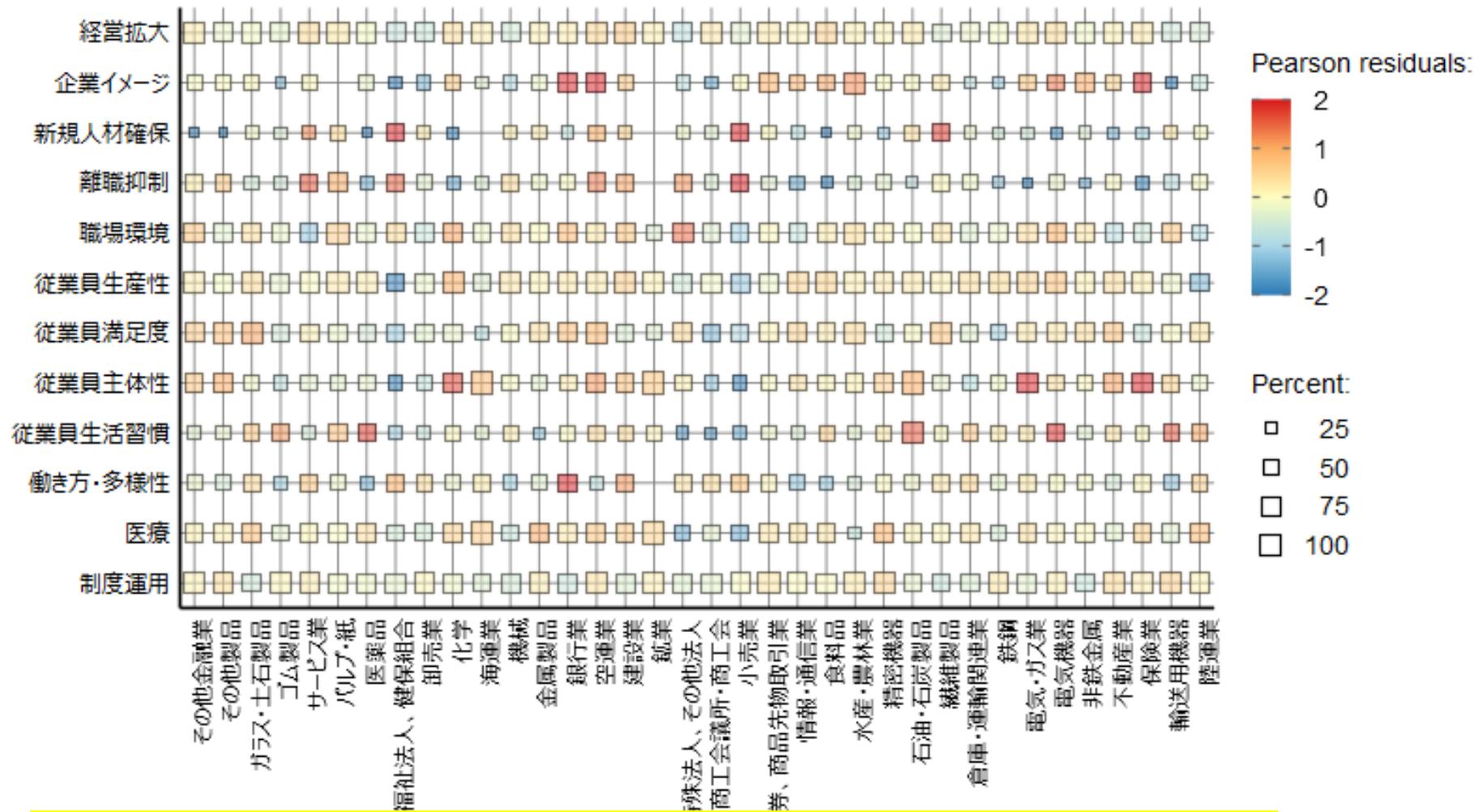
Workplace health promotion (WHP) is an important aspect of corporate sustainability. A systematic review and meta-analysis of workplace interventions for healthy lifestyles, physical activity, and nutrition have been reported to be cost-effective.¹ A meta-analysis of the cost-effectiveness of workplace wellness programs reported improvements in absenteeism and presenteeism beyond investment.² These effects extend beyond the company, positively impacting society. WHP can improve access to primary care physicians and the appropriate use of social security by keeping older workers in the labor market.^{3,4} Therefore, effective implementation of WHP is crucial.⁵

LEARNING OUTCOMES

- Identify 12 distinct motivations for workplace health promotion (WHP) using qualitative and quantitative analyses.
- Analyze the association between WHP motivations and the performance.
- Compare the differences in motivations for WHP across different industries.

It will be important for companies to set challenges and purposes to in WHP. The challenges and purposes can be included in their motivations for WHP. Companies promote WHP for a variety of motivations. Some companies aim to improve their lifestyles and, consequently, improve their health, workability, and work productivity.⁶ Other companies seek to reduce absenteeism and presenteeism by improving worker health, whereas others seek to reduce healthcare costs through the appropriate use of medical care.^{7,8} Their motivations include strengthening corporate human resources and solving problems from a financial perspective. These motivations determine who, what, and how a project is conducted.

To promote WHP in Japan, a government-led initiative called Health and Productivity Management (HPM) was implemented.^{9,10} The Ministry of Economy, Trade, and Industry led this policy to promote WHP. Each year, thousands of companies submit their HPM survey sheets, review their efforts, and release rankings to the public based on these surveys. Top-ranked companies are also awarded and



業種ごとの特徴も分析している

まとめ

- 2024年の健康経営フィードバックシートの課題と期待をテキストマイニングで分析した。
- 上位企業ほど多くの文字数を記述していた。
- 上位企業ほど、企業イメージ、従業員生産性、従業員主体性、制度運用に言及。
- 下位企業ほど新規人材確保や離職抑制に言及。

じゃあ、どうすれば？

- 健康経営で目指すべき姿の明確化
 - 健康経営でめざせないことの明確化
- できることとできないことの整理
 - 科学的根拠にもとづく介入
- 公衆衛生人材活用
 - 特にヘルスプロモーション領域

大学における健康経営

- 何をを目指すか？
＜目指すべき成果＞

論文数	研究費	政策提言
知名度	学生教育	地域貢献
- 職員の生産性、主体性
- どんなリソースがあるか？

健康経営を担う人材育成

- 科学的根拠を吟味できる
- プログラムを設計できる
- 科学コミュニケーションができる
- 持続的な活動に落とし込みができる