

健康経営優良法人2023 完全攻略ガイドブック

株式会社アリストル
2022年8月

はじめに

この度は「健康経営優良法人2023 完全攻略ガイドブック」をダウンロードして頂きありがとうございます。本資料では、公開情報を基に、当社独自の視点で傾向と対策をまとめています。本資料が貴社の健康経営施策の一助となれば幸甚です。

本資料の対象者

- 健康経営の顕彰制度に本年度初めて取り組む予定があり、ホワイト500/ブライツ500の取得を目指したいが、その方法や難易度について知りたい方
- 健康経営の顕彰制度に過去取り組んだことがあり、ホワイト500/ブライツ500の認定に向けて取り組みを行ってきたが結果が伴わず、今年こそ取得をしたいと考えている方
- 健康経営の顕彰制度に過去取り組んだことがあり、ホワイト500/ブライツ500も認定されたことがあるが、連続受賞に向けて何をすべきかわからない方

※健康経営の顕彰制度についての基礎的な説明は対象にしておりません。

基礎的な説明については経済産業省のホームページをご覧ください。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin_shinsei.html

免責事項

株式会社アリストル（以下「当社」といいます。）は、本資料に掲載している情報の正確性について万全を期しておりますが、その内容について保証するものではありません。

本資料は、公開されている情報の正確性をチェックしたうえで掲載しておりますが、当社は、記載内容の間違い、情報の欠落、あるいは、掲載されている情報の使用に起因して生じる結果に対して一切の責任を負わないものとします。本資料に掲載している全ての情報は、その時点の情報が掲載されており、完全性、正確性、時間の経過、あるいは、情報の使用に起因して生じる結果について一切の責任を負わないものとします。また、あらゆる種類の保証、それが明示されているか示唆されているかにかかわらず、また業務遂行、商品性、あるいは特定の目的への適合性への保証、また、これらに限定されない保証も含め、いかなることも保証するものではありません。

いかなる場合にも、当社、その関連するパートナーシップ、法人、パートナー、代理人、ならびに従業員は、本資料に掲載されている情報によって決定を下したり、あるいは行為を起こしたことにより、結果的に損害を受け、特別なあるいは同類の損害を蒙ったとしても、またその損害の可能性について言及していたとしても、一切の責任を負いません。

また、本資料に掲載されている資料について、第三者による文書の無断転用、引用を禁じます。

本資料の内容

1. 令和4年度健康経営顕彰制度の傾向と対策
2. 健康経営度調査フィードバックDBから考える健康施策
3. 健康経営度調査対策に最適な“Beatfit for Biz”

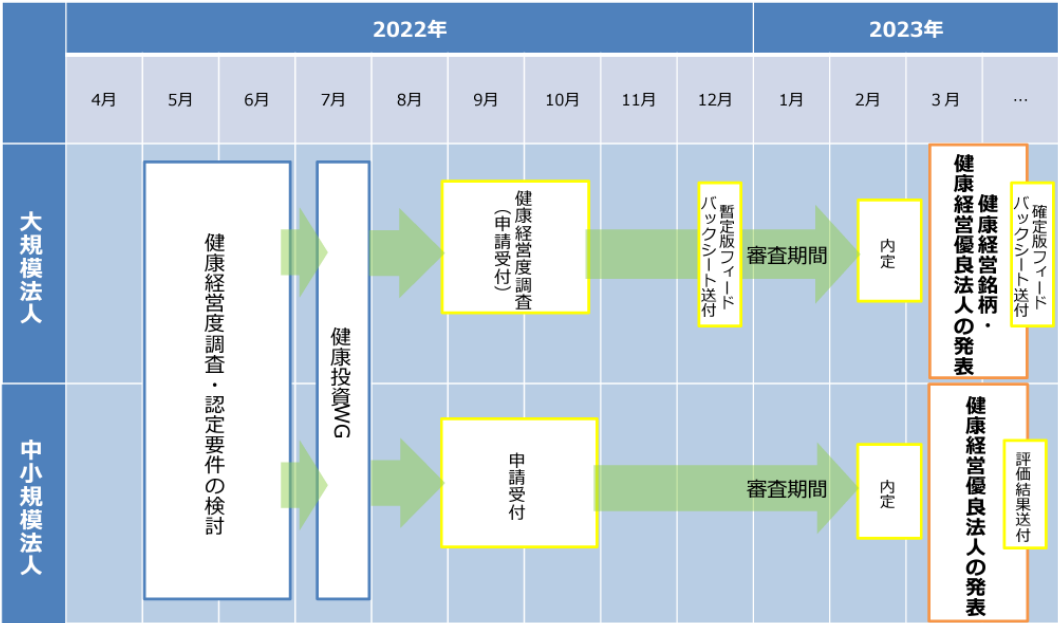
1. 令和4年度健康経営顕彰制度の傾向と対策

令和 4 年度の申請スケジュール

例年どおり、申請受付期間は9-10月の2か月のみ。昨年申請済企業は自動的に通知がいくが、申請金額が発生する点が昨年と異なり、応募数に変化が生じる可能性がある。

令和 4 年度健康経営顕彰制度のスケジュール

● 「健康経営銘柄2023」及び「健康経営優良法人2023」に係るスケジュールは、例年どおり。



令和3年度までの申請金額
大規模法人部門：0円
中小規模法人部門：0円



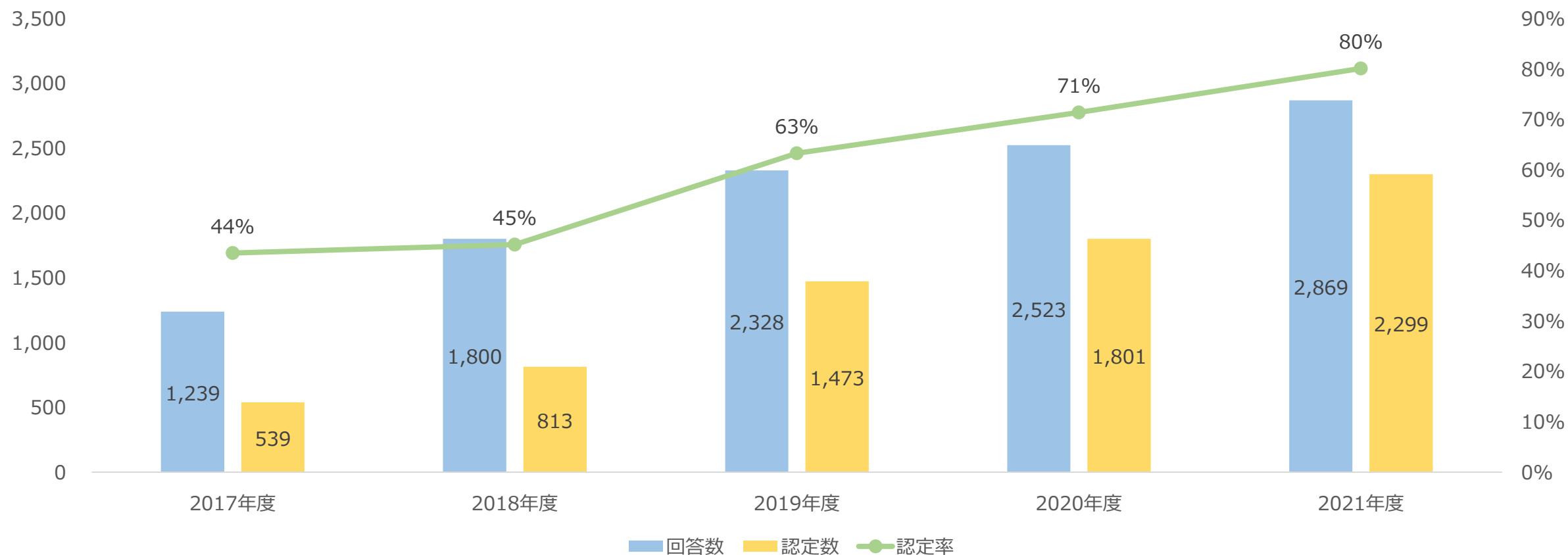
令和4年度より申請金額が発生
大規模法人部門：税込88,000円
中小規模法人部門：税込16,500円

2022年8月22日に
申請開始予定

大企業部門の健康優良法人の認定率

本年度の回答数は年10%程度増えており、本年度は3,000件程度が見込まれる。また、年々健康経営優良法人の認定率は増加傾向であり、昨年度は80%を記録。優良法人の認定自体の希少性は失われつつある。

過去5年の健康経営度調査の回答数／認定数／認定率推移



健康経営有料法人の認定資格の取得が一般的になりつつある一方、上位認定のホワイト500、および健康経営銘柄の枠数には限りがあることには変わらず、上位法人内での競争が激しくなることが予想される。

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（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須	
		自社従業員を超えた健康増進に関する取組	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 (労働安全衛生法第6条第2項)	左記①～⑥のうち 13項目以上
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須	
		実施体制	産業医・保健師の関与		
		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	必須	左記②～⑥のうち 13項目以上
		健診・検診等の活用・推進	②定期健診受診率（実質100%）		
			③受診勧奨の取り組み ※50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	ヘルシステラシーの向上	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※1年あたり1回以上の研修やオンライン形式による研修を実施していること		
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧私病等に関する健診・両立支援の取り組み(皆以外)		
		保健指導	⑨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 ※1年1回以上対象者全員に対して保健指導以外の保健指導については保健師（実数）を配置していること		
			⑩食生活の改善に向けた取り組み		
		具体的な健康保持・増進施策	⑪運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み		
	⑭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		⑯感染症患者に関する取組		
	環境対策	⑰喫煙率低下に向けた取り組み			
		⑱労働環境対策に関する取組			
	4. 評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証		
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）	※「労働安全衛生法」	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反し 送検されていないこと、等		必須	必須



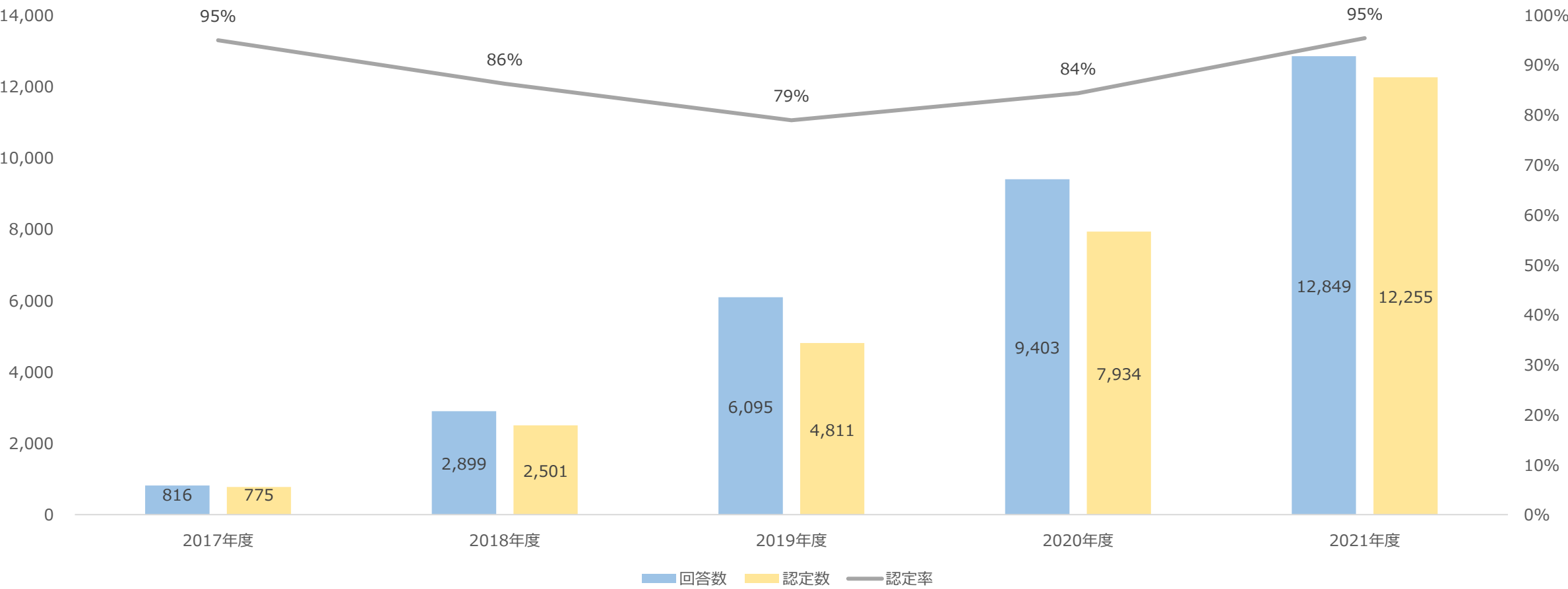
健康経営銘柄
Health and Productivity

3

中小企業部門の健康優良法人の認定率

回答数は1万件を超えており、大企業部門よりも要件が低いため認定率は90%と高い。申請料金の発生に伴い申請数の増減は未知数だが、ブライト500の取得の競争は大企業部門同様引き続き激化すると予想される。

過去5年の健康経営度調査の回答数／認定数／認定率推移



ブライツ500の選定基準

PDCAに関する取り組みと経営者の関与の度合いのウェイトがより高くなっている。PDCAを確実に回すため、実施率や参加率などを計測できるデジタルツールを活用した健康支援施策が望ましいと思われる。

健康経営優良法人2023（中小規模法人部門（ブライツ500））選定方法案

【今年度の変更点】

● 今年度ブライツ500の選定にあたっては、健康経営の質をより高める観点から、従来問うていた社外への情報発信に加え、PDCAの取組状況、経営者・役員の関与度合いについても評価を行う。

<2022選定方法>

・選択項目15項目中13項目以上適合していることを条件とする。
・そのうえで、以下のウェイトで配点し上位500法人を選出。

評価項目	ウェイト
健康経営の評価項目における適合項目数 ※13項目以上に対し1項目ごとに加点	3
健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況 （自社HPへの掲載等）	3
健康経営の取り組みに関する外部からの依頼による発信状況（取材、講演会の対応等）	1

<2023選定方法案>

・選択項目15項目中13項目以上適合していることを条件とする。
・そのうえで、以下のウェイトで配点し上位500法人を選出。

評価項目	ウェイト
健康経営の評価項目における適合項目数 ※13項目以上に対し1項目ごとに加点	3
健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況 （自社HPへの掲載等）	2
健康経営の取り組みに関する外部からの依頼による発信状況（取材、講演会の対応等）	1

+

PDCAに関する取り組み状況	3
経営者・役員の関与の度合い	1

※設問案は参考資料7を参照。 22

（参考）健康経営優良法人2023（中小規模法人部門）認定要件案

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
1. 経営理念(経営者の自覚)			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	
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～③のうち2項目以上	フ リ ア イ ト 5 0 0 は 左 記 ① ～ ⑯ の う ち 1 3 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				
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定	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		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み(※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⑧～⑯のうち4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		
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み		
		感染症予防対策	⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	必須	
			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					
喫煙対策		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) ※誓約書参照			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	

健康経営度調査の4つのトレンド

健康経営有料法人の認定だけではなく、ホワイト500などの上位資格を目指す企業は、下記4つのトレンドを押さえた取り組みを抑えることが、本年度だけではなく次年度も含め大きなアドバンテッジになると予想される。

1. 取引先への巻き込み

令和3年度の健康経営度調査より「取引先の健康経営の支援」に関する設問が追加される。

自社内だけではなくステークホルダーを巻き込んだ施策が必要なため、各社で適否に差異が出ると思われる。

2. 更なる情報開示の推進

フィードバックシートでは、健康課題への対策に係る取組に加え、従業員間コミュニケーションやワークライフバランスなどの取組状況の偏差値も開示。令和4年度のフィードバックシートについては大規模非財務情報開示の推奨項目や定量的な項目の追加も検討されているため、**社内施策の公開方針をあらかじめ決めておくことと、フィードバックシートを入手次第他社と比較し迅速に来年度の施策の立案をすることが重要**と思われる。

3. 業務パフォーマンスの評価

評価には該当しないものの、健康経営の取り組みが生産性にどのような影響を与えているのかを実証する取り組みが活発化。**エンゲージメント指標を中心とした指標を用いこれまでの健康施策を独自に分析しておくことで、実効性のある施策のPDCAに繋がると共に令和5年度以降の動きに迅速に対応できる。**

4. データ利活用

評価には該当しないものの40歳以下のデータ提供に関する設問が追加され、またPHRに関する取り組みが活発化。**電子記録を中心とした環境整備(産業保健DX)をあらかじめ推進しておくことがアドバンテッジに繋がると考えられる。**

第1章のまとめ

- 令和4年度より**申請金額が発生**。これまで大企業部門、中小企業部門の応募数は増加し続けたが、本年より応募数に変化が生じる可能性がある。
- 健康経営優良法人の認定率は年々高まっており、令和3年度は大企業部門で80%、中小企業部門で95%。「**健康経営優良法人**」であることは当たり前。
- 「取引先への巻き込み」「情報開示の推進」「業務パフォーマンスの評価」「データ利活用」が**最近のトレンド**。令和4年度の評価対象になっているものとなっていないものがあるが、令和5年度以降の健康経営調査を見据え、上位資格を狙う法人は積極的に取り組むことが理想的である。

2. 健康経営度調査フィードバックDBから考える健康施策

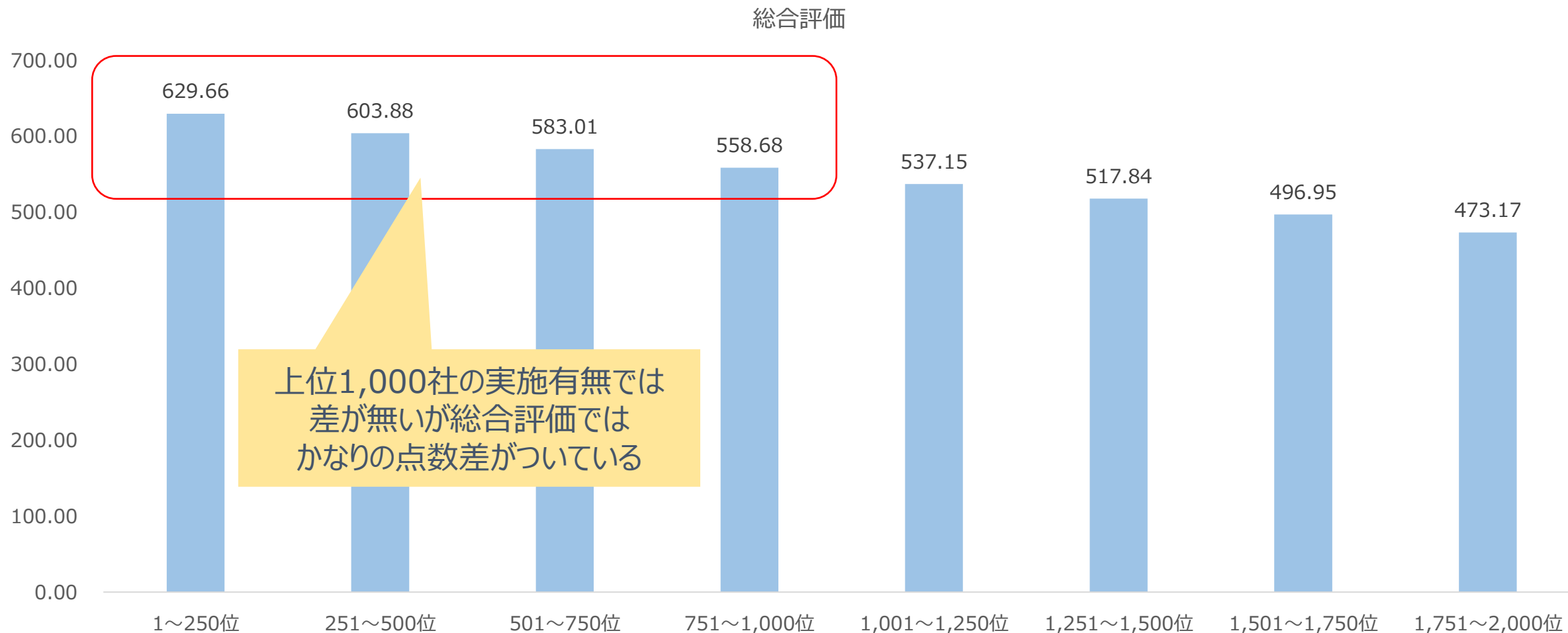
健康経営度調査：認定基準への適否状況

施策の実施有無では、上位1,000社はほぼすべての項目で実施をしている状況。健康経営度調査の項目について「実施しているか、していないか」というだけの評価では各社でもはや差がつきにくい状況。

認定基準	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1～250位	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.828	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.996	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.996	1.000
251～500位	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.793	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.992	1.000
501～750位	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.794	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.990	0.995	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.971	1.000
751～1,000位	0.990	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.728	1.000	0.990	1.000	1.000	1.000	1.000	0.974	0.985	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.995	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.995	1.000
1,001～1,250位	0.995	0.990	1.000	1.000	1.000	1.000	0.792	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.985	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.995	1.000	1.000	0.995	1.000
1,251～1,500位	0.980	0.974	0.995	0.995	1.000	1.000	0.704	1.000	0.964	1.000	1.000	1.000	1.000	0.985	0.980	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.985	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	0.985	1.000
1,501～1,750位	1.000	0.938	1.000	1.000	0.994	1.000	0.729	1.000	0.966	1.000	1.000	1.000	1.000	0.944	0.955	1.000	1.000	0.994	1.000	1.000	0.972	0.994	1.000	0.994	1.000	0.994	0.989	1.000
1,751～2,000位	0.978	0.899	1.000	0.983	1.000	1.000	0.663	1.000	0.966	0.989	0.994	0.989	0.994	0.893	0.938	0.994	1.000	1.000	1.000	1.000	0.955	1.000	0.989	0.994	0.989	1.000	0.989	1.000

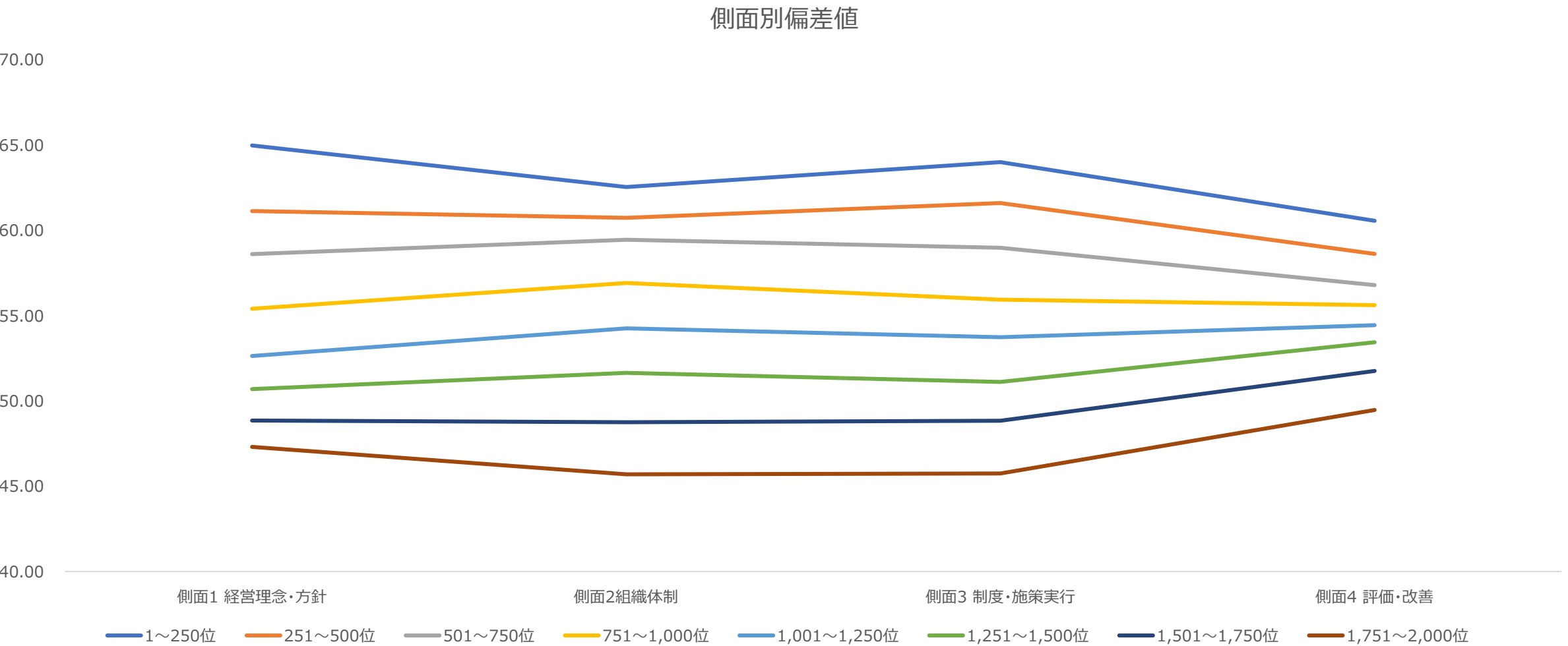
上位2,000社の総合評価の分布

適否状況とは違い、総合評点では250位ごとに凡そ20～25点ほどの差がついている。「実施しているか、していないか」という要件から、「何をしたか、ちゃんとやっているのか」と実施内容や実効性が評価されているとが見える。



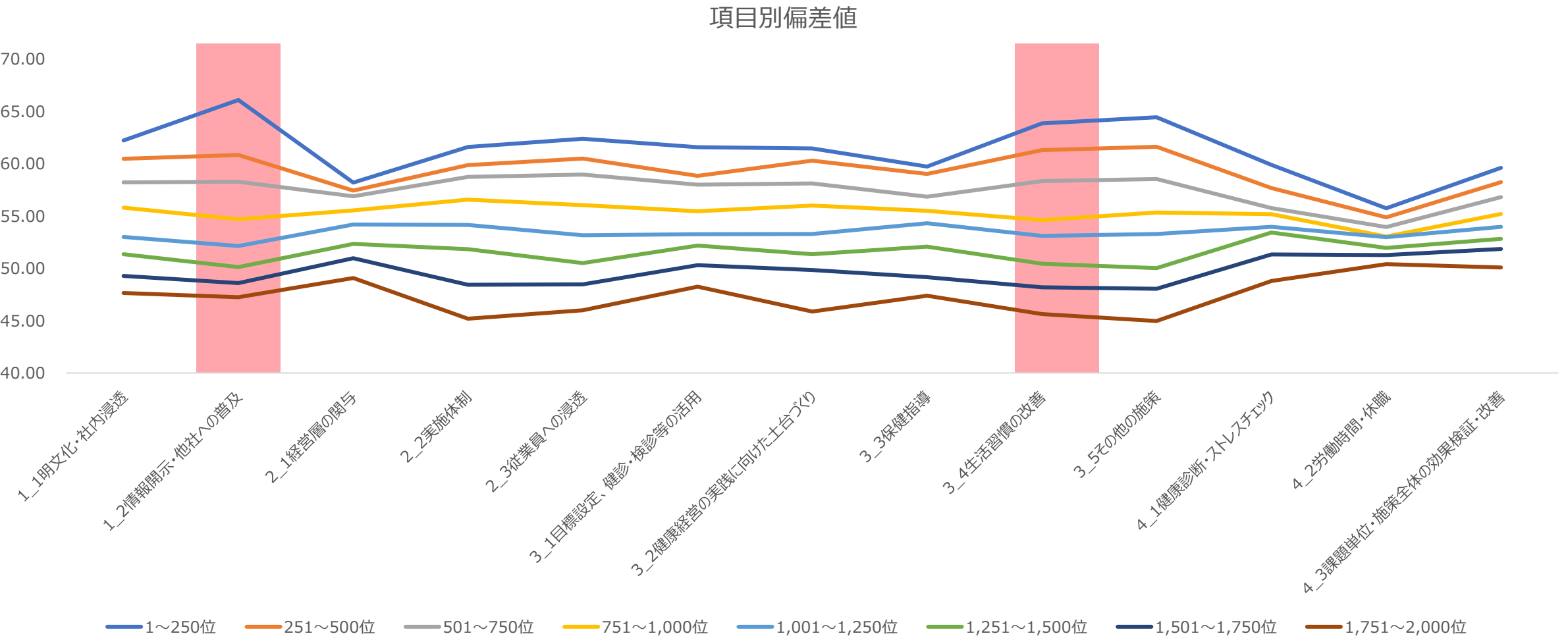
側面別偏差値

各社、組織体制や評価・改善については偏差が無く、差別化が難しい(取り組んで当然のもの)と思われる。
それよりも、経営理念や制度・施策実行に個社の具体性が分かれ評価が分かれやすい状況であるといえる。



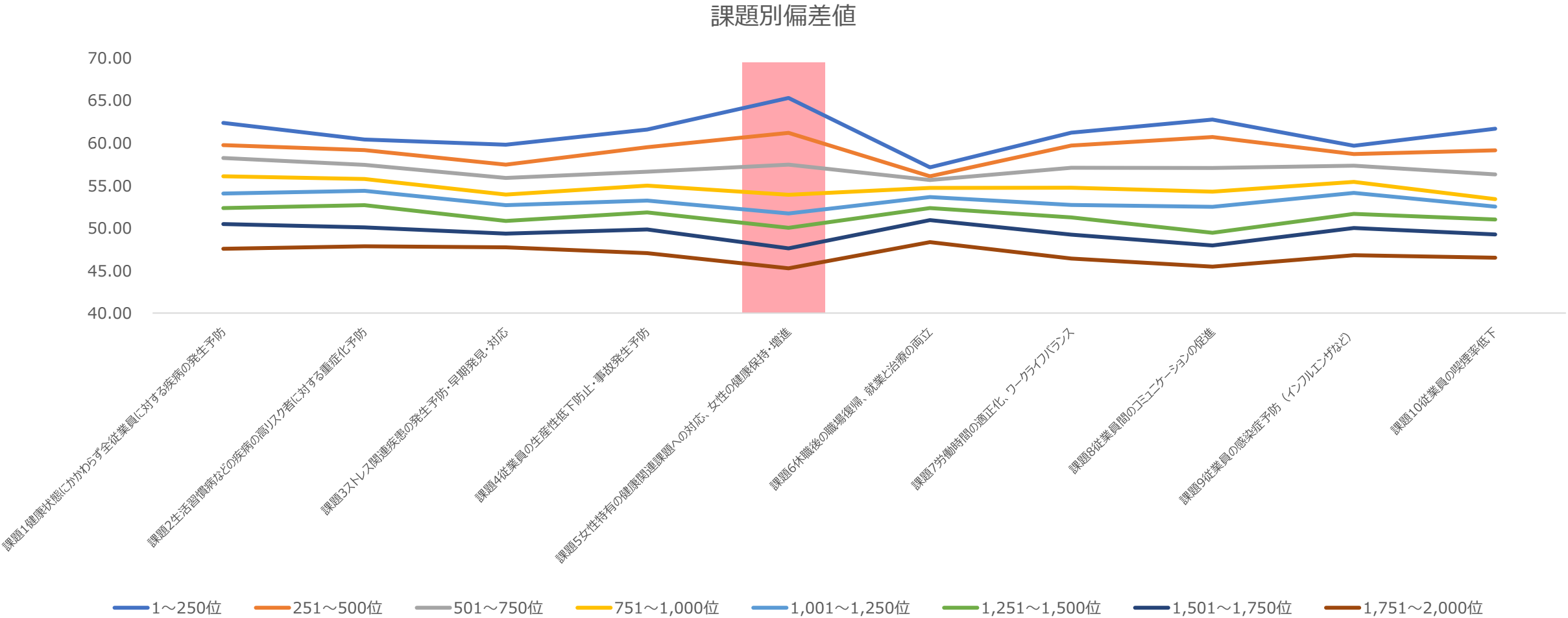
項目別偏差値

経営層の関与、労働時間についての取り組みは各社取り組んでいる模様。一方、情報開示や他社への普及、および生活習慣の改善やその他の独自の施策では各社の取り組み内容に差があると思われる、評価が分かれている。



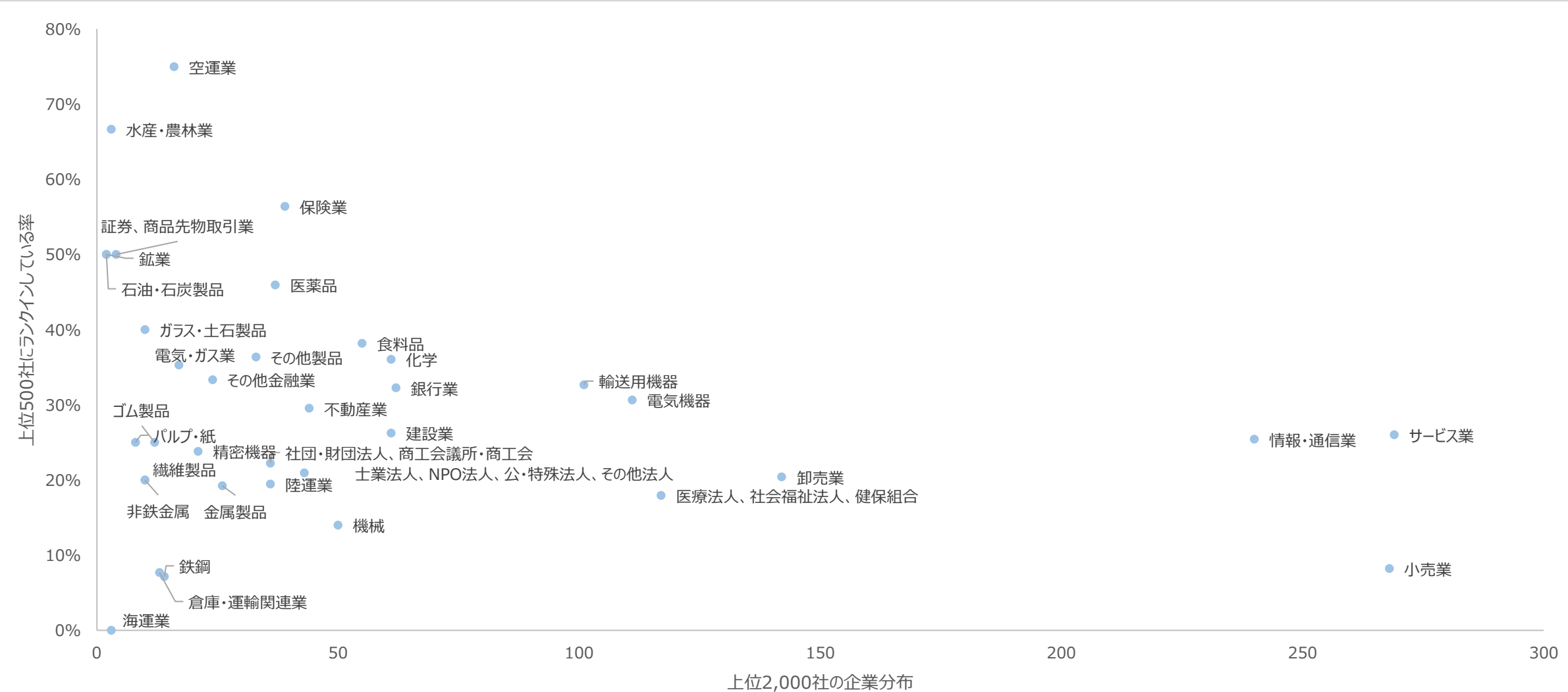
課題別偏差値

休職後の職場復帰、感染症対策については各社取り組んでいる傾向。一方、女性特有の健康課題や従業員営のコミュニケーション活性については評価が分かれており狙い目であると考えられる。



業界別の回答企業数と上位ランクイン率の分布

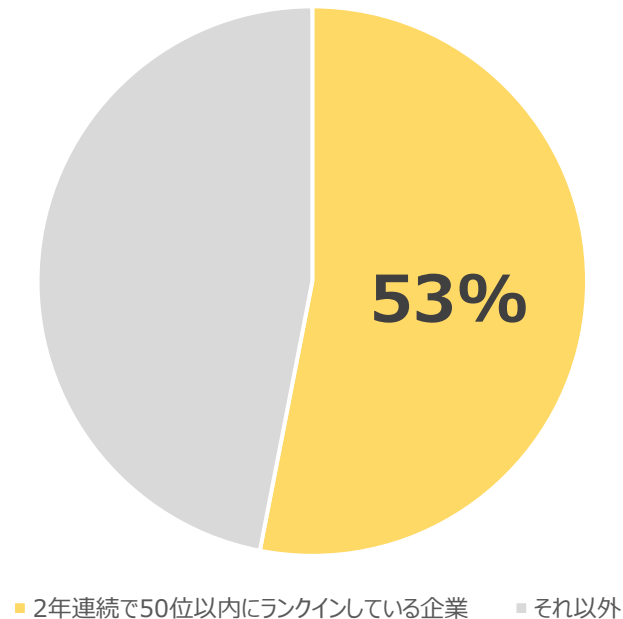
小売り／サービス／情報通信業は参入企業数も多く競争が激しいが、機械、鉄鋼、繊維などのメーカー系企業はまだまだ少なく取り組めばホワイト500への認定可能性は高いと考えられる。



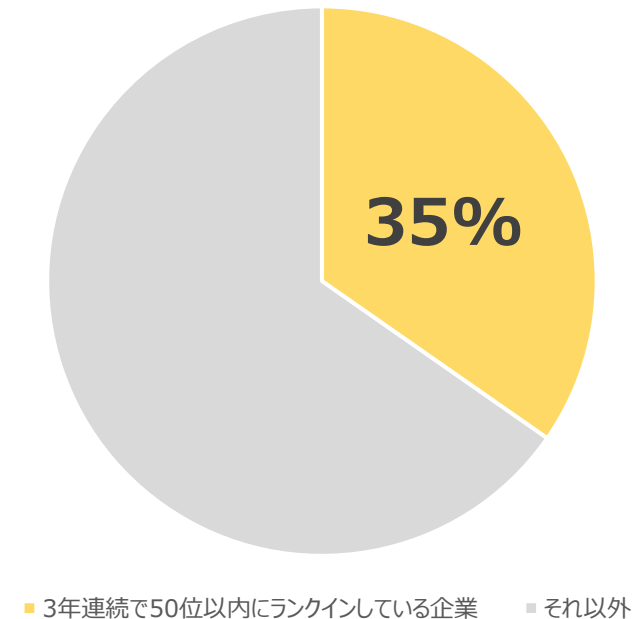
健康経営度調査の評点の入れ替わり状況（50位）

上位50位以内で見ると、2年連続のランクインが50%、3年連続のランクインが33%であり、上位法人の顔ぶれが常に一緒であるわけではない。上位ランクの維持には、常に時代の要請に求めた施策が必要と考えられる。

50位以内の過去2年での入れ替わり状況



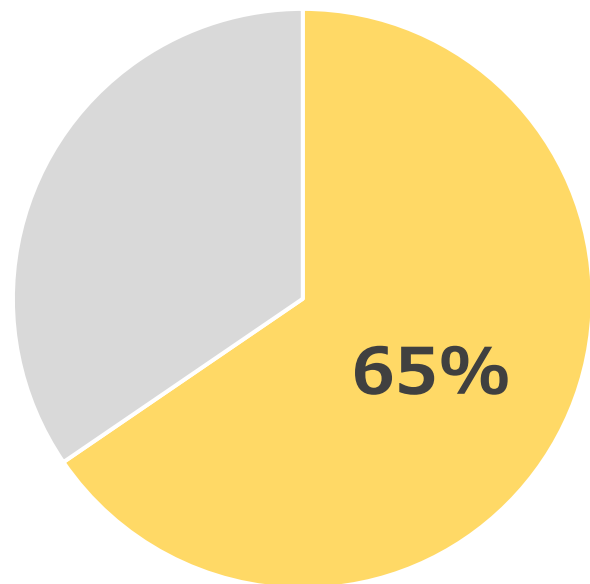
50位以内の過去3年での入れ替わり状況



健康経営度調査の評点の入れ替わり状況（500位）

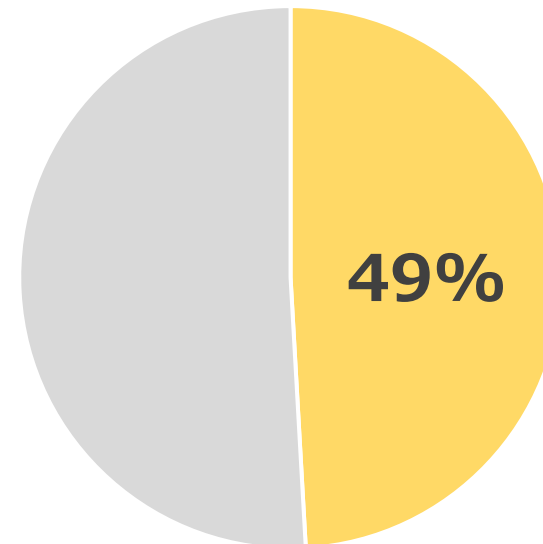
上位500社では2年連続のランクインが60%、3年連続のランクインが50%。半数が3年で入れ替わっていることを考えると、一度ホワイト500を受賞しても気を抜かず継続したPDCAが重要であると考えられる。

500位以内の過去2年での入れ替わり状況



■ 2年連続で500位以内にランクインしている企業 ■ それ以外

500位以内の過去3年での入れ替わり状況



■ 3年連続で500位以内にランクインしている企業 ■ それ以外

第2章のまとめ

- 「実施の有無」では上位法人の差別化はできておらず、**健康施策の「実施内容・質の高さ」が評点の差別化のポイントにより影響されていると推察。**
- 項目別では、「経営層の関与」や「労働時間・休職」といった側面は各社取り組んでいる一方、**「情報開示の推進・他社への普及」「生活習慣病への取り組み」は会社間で大きく差が大きく開いている。**
- 課題別では、「休職者への取り組み」は各社で取り組んでいる一方、**「女性特有の健康課題」については会社間で大きく差が大きく開いている。**
- 上位ランキングを3年連続で維持できる企業は上位50位以内で約1/3、500位以内で約1/2であり、**上位ランクを維持するためには常にPDCAのサイクルを回し続ける必要がある。**

3. 健康経営度調査対策に最適な“Beatfit for Biz”

Beatfit for Bizとは？

パーソナルフィットネスアプリBeatfitを活用した、アプリ1つで簡単に従業員様に運動習慣やメンタルケアの機会を提供することができる法人様向けのデジタルヘルスソリューションです。



調査方法：インターネット調査 調査概要：2021年9月 サイトのイメージ調査 調査提供：日本トレンドリサーチ



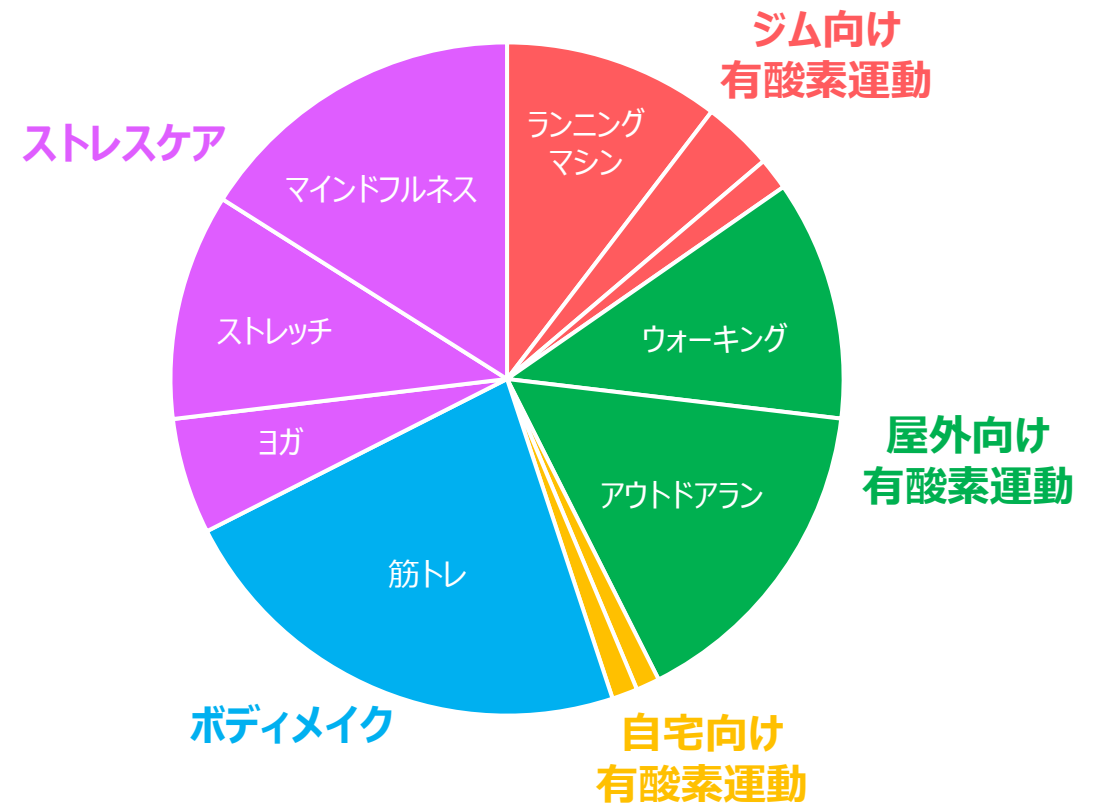
Beatfit for Biz



パーソナルフィットネスアプリBeatfitとは？

いつでもどこでもアプリ1つでフィットネスコンテンツを楽しめるデジタルヘルスケアソリューションです。有酸素運動、筋トレ、ストレスケアまで11ジャンル750以上のコンテンツを日常の隙間時間でお楽しみいただけます。

<ジャンル別のご利用実態>



おうちトレーニング

仕事後や休日に
本格的な運動を



おやすみ瞑想

ぐっすり眠れる
癒しの時間



寝起きヨガ

すっきり1日をスタート



3分ストレッチ

隙間時間に
リフレッシュ



通勤ウォーク

通勤が
楽しい運動に

起床から就寝まで
毎日の生活の中に
フィットネスを

健康経営調査2023に最適な“Beatfit for Biz” 5つのポイント

1. アプリ1つで認定要件を広く網羅することが可能！
2. 平均歩数が20%増加し生活習慣病予防に効果的！
3. “バーチャル運動会”で他社を巻き込むことが可能！
4. 情報開示やデータ利活用にも活用可能！
5. 健康経営銘柄／ホワイト500企業での豊富な採択実績！

ポイント①アプリ1つで認定要件を広く網羅することが可能！

Beatfit for Bizを導入して頂くと、健康経営度調査における多くの項目をカバーすることが可能です。
コストを抑えつつ幅広い産業保健ニーズに実効性の高いソリューションを提供いたします。

健康経営銘柄2022選定及び健康経営優良法人2022（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			
				大規模	銘柄・ホワイト500		
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信	必須			
		自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	①トップランナーとしての健康経営の普及	左記①～⑯のうち13項目以上	必須		
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者の役割	必須			
		実施体制	産業医・保健師の関与				
		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	必須			
		健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）			左記①～⑯のうち13項目以上	左記②～⑯のうち13項目以上
			③受診勧奨に関する取り組み				
			④50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	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職・従業員への教育 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること				
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み				
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み				
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み				
	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	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予防対象者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること				
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み				
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み				
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み				
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み				
			⑭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	⑮感染症予防に向けた取り組み				
		喫煙対策	⑯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		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。 ※誓約事項参照	必須				

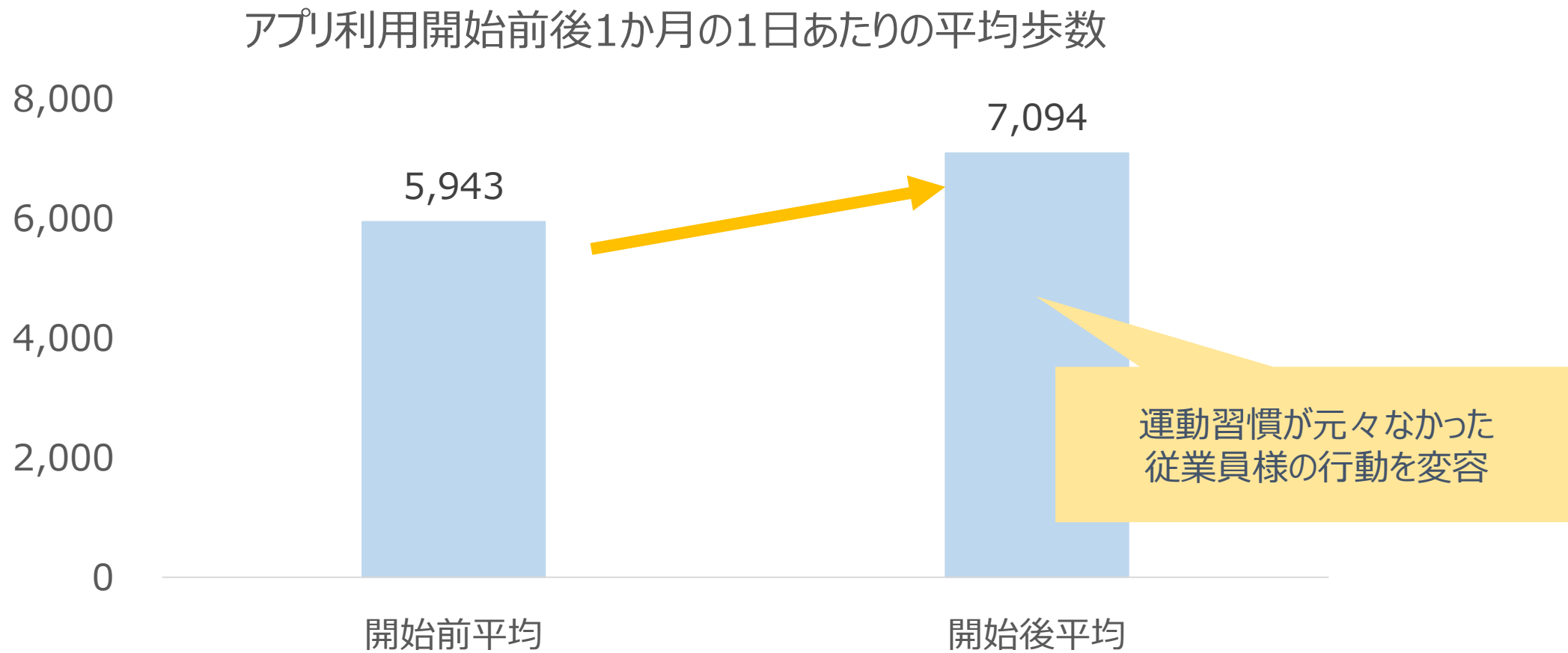
第2章で言及した
他社への巻き込みも可能

第2章で言及した
生活習慣病・女性特有の
健康課題への取り組みも可能

Beatfit for Bizを導入・活用することで該当する要件

ポイント②平均歩数が20%増加し生活習慣病予防に効果的！

利用開始後、平均して20%の歩数が増加する効果を確認しています。歩数や活動量の把握だけで終わってしまいがちな健康施策に、しっかりと行動に繋がる動機付けを行うことができるのがBeatfitの特徴です。



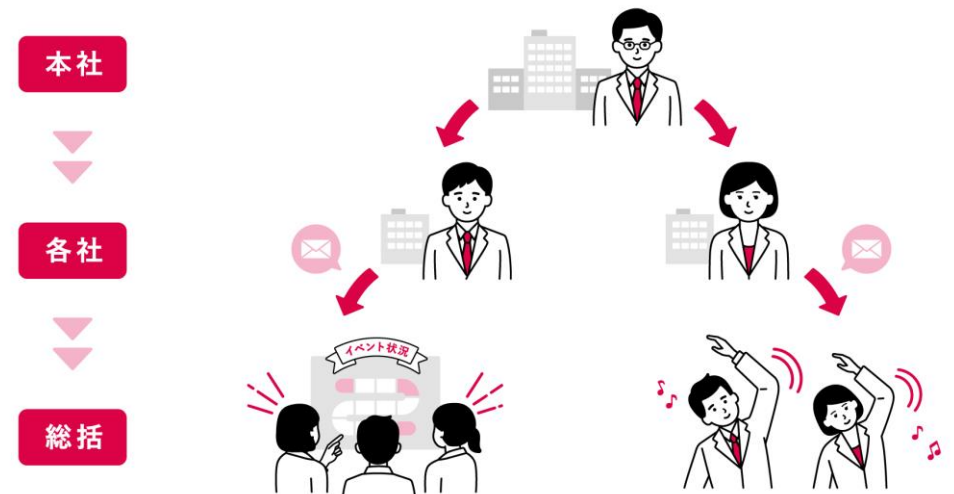
ポイント③“バーチャル運動会”で他社を巻き込むことが可能！！

各社にカスタマイズしたイベント(バーチャル運動会)を通して子会社や関連会社、取引先を巻き込んだ健康支援施策の実施が可能です。貴社のご用件をお伺いしながらテーラーメイドに企画を提案いたします。

NTTドコモ様の事例



日本全国の
従業員様が
好きな場所・好きな時間で
イベントに参加



2か月に渡り、Beatfit内部でカスタマイズしたオリジナルイベントに1万人を超えるドコモグループの社員の皆様に参加して頂きました。このように、各社様向けにテーラーメイドなイベントを企画立案し社員の皆様の参加率を高めています。

ドコモ様では、本社厚生担当→各社厚生担当→各組織総括担当という流れで情報が流通していく組織構造になっており、本社が方針を決め、それを各社に示す中、各社のボトムアップで施策を企画・実行しています。Beatfitを本社で採用して頂き、各社が独自にさらに活用して頂くことで、グループ全体として健康経営の推進を実現されています。このような事例はグループだけではなく取引先にも応用できると考えています。

ポイント④情報開示やデータ利活用にも活用可能！

法人様には個別のダッシュボードを作成して開示します。部門別にも傾向が見える化しPDCAのサイクルを回すだけでなく、他データと掛け合わせたデータ分析を通し今後の健康経営施策の立案まで行います。



ダッシュボードの紹介動画は[こちら](#)



年代や性別、部門別に運動嗜好や傾向を簡単に見える化

運動回数、運動時間、運動習慣
トレーナー、ジャンル、レベル、クラスなどの傾向



利用者のニーズに合ったイベント企画を支援
利用経過を見ながらイベント企画の効果を検証
利用実績の変化をチェックし、月次報告などに利用可能

勤怠データやレセプトデータなど、貴社内で保有されているデータを開示して頂ければ
弊社アプリの利用データと掛け合わせ今後の健康経営戦略に役立つ示唆だしまでサポートいたします

ポイント⑤健康経営銘柄／ホワイト500企業での豊富な採択実績！

健康経営銘柄、ホワイト500に認定された企業様での導入が進んでいます。健康経営優良法人の認定資格の取得はもちろん、上位資格取得のためのコンサルティングも付帯サービスとして実施いたします。

法人名	健康経営銘柄	ホワイト500	健康経営優良法人	備考
大和証券グループ本社様	●	●	-	
東海旅客鉄道様	●	-	●	
某製薬会社様	-	-	●	
某製薬会社様	-	●	-	
NTTドコモ様	-	-	●	
伊藤忠商事様	-	●	-	
YG組合健康保険組合様	●	●	-	Zホールディングス株式会社としての認定
トヨタ自動車健康保険組合様	-	●		
コカ・コーラボトラーズジャパングループウエスト労働組合様	-	●	-	コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社としての認定

導入企業様のうち3社が健康経営銘柄、6社がホワイト500の認定を受けています。
Beatfit for Bizの導入を前提に上位資格認定に向けたコンサルティングを付帯サービスとして実施いたします。

さいごに

この度は「健康経営優良法人2023 完全攻略ガイドブック」をご覧頂きありがとうございました。

株式会社アリストルでは、本資料で紹介した“Beatfit for Biz”だけではなく、産業保健領域、およびデジタル化に関する総合的な戦略立案も含めたコンサルティング業務も行っております。「何をやったらよいかわからない」「次年度の戦略を立てたい」といったご要望にも専門人材が答えますので、是非お気軽にお問合せください。

本資料に関するお問合せ先：contact@aristol.jp

今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

株式会社アリストル
代表取締役CEO 宮崎学