

浜松市 御中

浜松市健康投資効果分析業務 報告書（概要版）

株式会社 帝国データバンク
プロダクトデザイン部 官公庁ソリューション課

2026年2月

1 目的

浜松市内企業・団体（以下、市内法人）における健康経営を促進する施策をより効果的に実施するため、市内法人の健康経営の取組状況や課題等を把握し、健康投資効果を分析することにより、健康経営実践法人の内的効果及び外的効果を明らかにする。

2 概要

(1) アンケート調査

* 調査期間：2025年10月20日（月）～2025年11月14日（金）

* 調査方法：WEB調査

* 対象エリア：静岡県浜松市内

* 調査対象数：640件（※1）

* 回収数：219件（回収率34.2%）

※1 健康経営優良法人認定2025を取得した浜松市内法人220件、健康宣言を実施する浜松市内法人420件。

(2) ヒアリング調査

* 調査時期：2025年12月

* 調査対象数：5社（アンケート調査に回答のあった企業から選定）

(3) 調査協力

* アンケート調査・ヒアリング調査：産業医科大学産業生態科学研究所
産業保健経営学研究室 准教授 永田智久氏、
株式会社日本経済新聞社

* データ分析：滋賀大学DEMLセンター

総括（本件調査分析業務により見えてきたもの）

ポイント1・2

- 売上高や経常利益、従業員数、離職率について、健康経営に取り組む前と後の変化率に好影響をもたらす。

ポイント3

- 定期健康診断に関連する施策が、健康経営取組前から実施・取組後に強化している施策いずれにおいても上位を占め、特に重視されている。

ポイント4

- 従業員の状況把握に繋がる施策や、リテラシー向上に繋がる従業員教育の施策において、離職率が低下した企業の割合が高い。

ポイント5

- 健康経営の取組開始後に新規で導入した施策のうち、特に喫煙対策や仕事と介護・育児の両立支援に関する施策を実施した企業では、平均時間外勤務時間数が減少した割合が高い。

ポイント6

- 健康経営優良法人認定の取得理由は、「従業員の心身の健康維持・増進」「企業イメージの向上」「従業員の満足度向上」が上位であり、認定取得による効果の上位と一致。
また、今後の認定取得継続方針について、「継続する方針」が最も多い。

総括（本件調査分析業務により見えてきたもの）

ポイント7

- 健康経営優良法人認定企業の方が、健康宣言実施法人よりも「企業イメージ向上」を実感していると回答した企業の割合が高い。

ポイント8

- 「社内コミュニケーションの向上」や「組織風土の醸成」、「採用力の向上」の効果は、取組を継続することが効果の実感に繋がると示唆された。

ポイント9

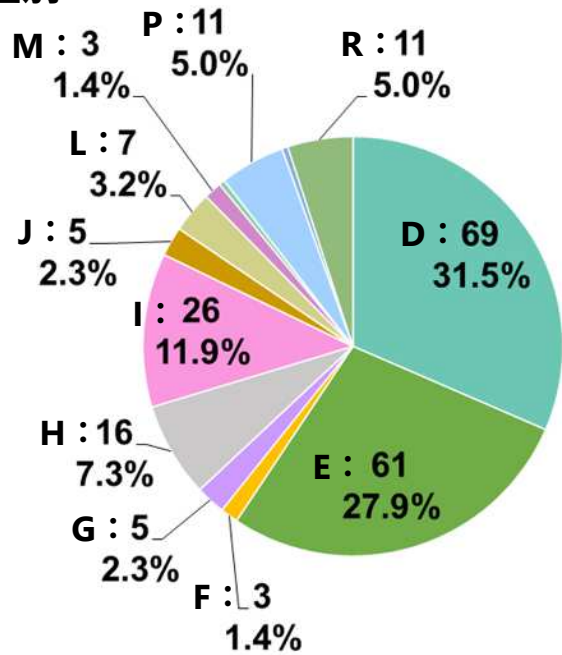
- 健康経営の取組前後で、「勤務地の安定化と従業員の増加」、「健康面の影響と女性比率」の関係性について、特に効果が確認された。

ポイント10

- 浜松市全体の売上上位10社のうち8社が健康経営実践企業に該当し、市の経済を牽引する企業が健康経営に取り組んでいる。また、健康経営実践企業は非実践企業と比較して、新型コロナウイルス感染症の影響下にあった期間を含め売上高、従業員数が伸びていることが分かった。

アンケート調査 回答企業属性

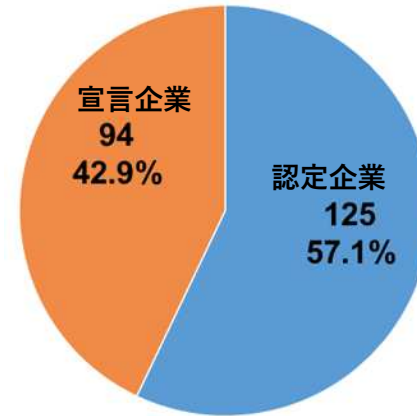
業種別



n=219

- A. 農業、林業
- B. 漁業
- C. 鉱業、採石業、砂利採取業
- D. 建設業
- E. 製造業
- F. 電気・ガス・熱供給・水道業
- G. 情報通信業
- H. 運輸業、郵便業
- I. 卸売業、小売業
- J. 金融業、保険業
- K. 不動産業、物品賃貸業
- L. 学術研究、専門・技術サービス業
- M. 宿泊業、飲食サービス業
- N. 生活関連サービス業、娯楽業
- O. 教育、学習支援業
- P. 医療、福祉
- Q. 複合サービス事業
- R. サービス業（他に分類されないもの）

法人区分別



n=219

- 健康経営優良法人認定企業
- 健康宣言実施法人（健康経営優良法人認定企業は除く）

単位 (%)

従業員数 ×業種	サンプル数	A 農業、 林業	B 漁業	C 、 砂 鉱 利 業 採、 取 採 業 石	D 建設 業	E 製造 業	F 道ス 業・ 熱電 供給 ・ガ 水	G 情 報 通 信 業	H 便 業、 運 輸 業、 郵	I 売 業、 卸 売 業、 小	J 険 業、 金 融 業、 保	K 物 品、 賃不 貸業 産 業、	L ビ専 ス門、 業・学 術研 サ究 サ一、	M 食 サ、 一宿 ビ泊 ス業、 飲	N 楽サ 業、 ー、 ビ生 ス活 業関 、連 娯	O 支 援、 業教 育、 学 習	P 、 医 療、 福 祉	Q ス事 業、 複 合 サ ー ビ	R な（ い他 もに の分 ）類 比 さ ス れ 業	
【従業員数】																				
1～4人	6	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5～9人	30	0.0	0.0	0.0	46.7	23.3	0.0	0.0	10.0	6.7	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0	6.7	6.7
10～29人	62	0.0	0.0	0.0	48.4	24.2	0.0	0.0	3.2	12.9	1.6	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	4.8	4.8
30～49人	30	0.0	0.0	0.0	33.3	13.3	0.0	10.0	10.0	13.3	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	6.7	0.0	3.3	3.3
50～99人	26	0.0	0.0	0.0	11.5	42.3	0.0	0.0	15.4	15.4	3.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	0.0	7.7	7.7
100人以上	20	0.0	0.0	0.0	15.0	35.0	5.0	0.0	10.0	10.0	5.0	0.0	5.0	0.0	5.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0

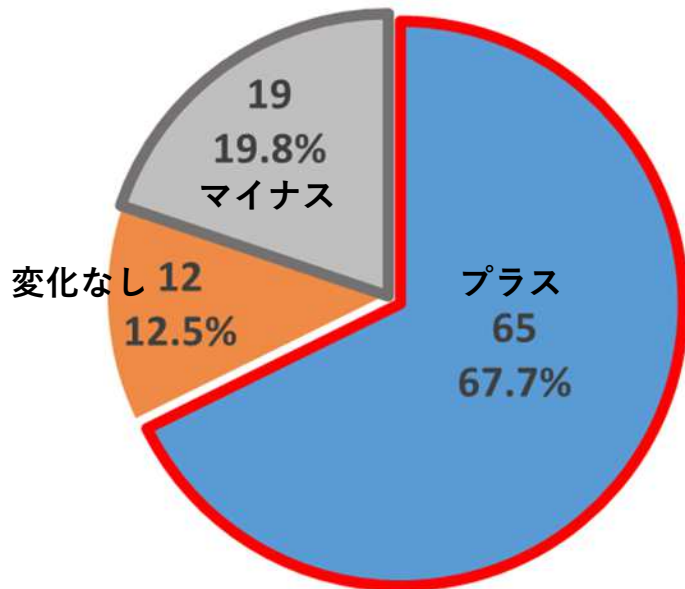
■本概要版の集計表・グラフの記載について

- ・円グラフ、棒グラフ内の数値は、上段がn数、下段が構成比率。
- ・構成比に関しては、小数点第2位を四捨五入して計算しているため、合計が100%にならない場合がある。
- ・複数回答の場合、回答した企業数（n数）に対する割合を示しているため、構成比の合計が100%を超えることがある。

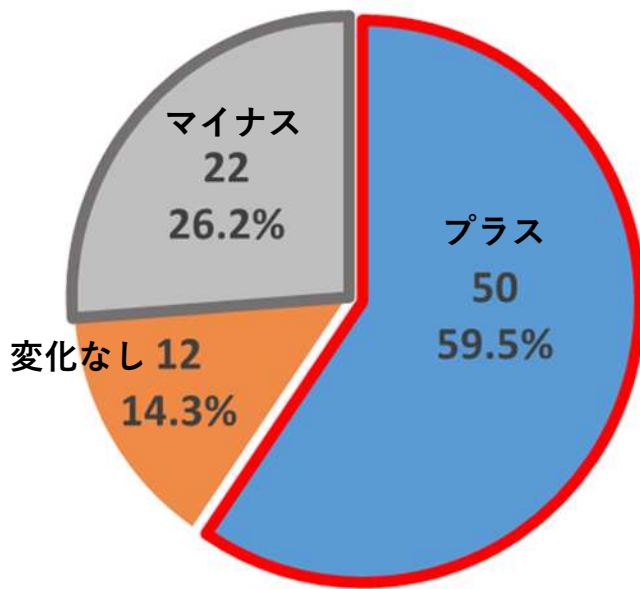
ポイント1.健康経営に取り組む前と後の、 売上高、経常利益、従業員数増加の変化率にみる影響

■売上高、経常利益、従業員数について、健康経営取組前後の変化率をみると、増加している企業の割合が減少している企業の割合を上回り、健康経営を含む総合的な取組による効果として各指標に好影響をもたらすことが示唆される。

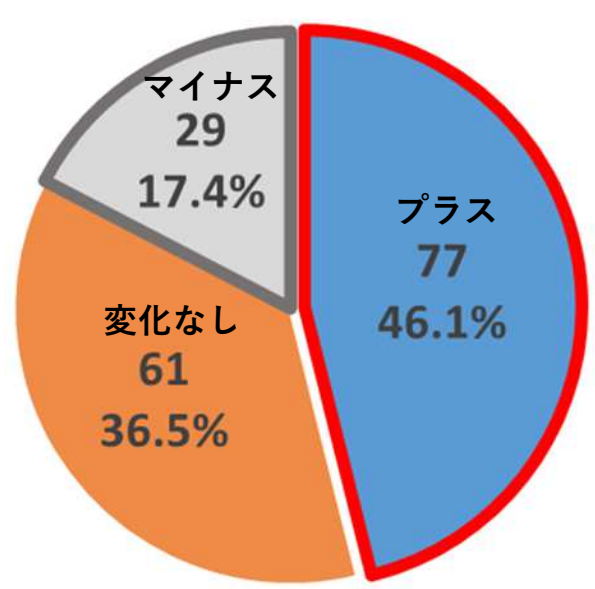
売上高変化率 n=96



経常利益変化率 n=84



従業員数変化率 n=167

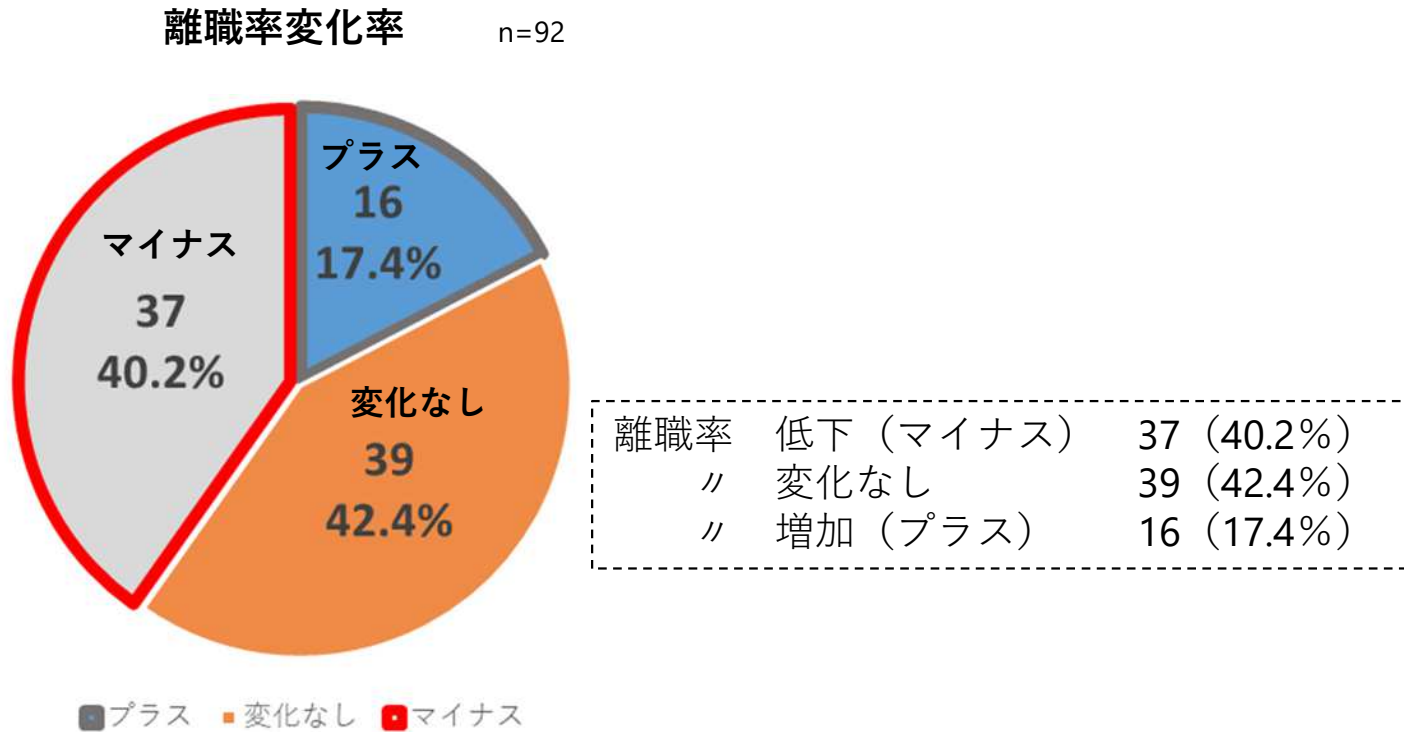


■ プラス ■ 変化なし ■ マイナス

- ・円グラフの数値は、上段がn数、下段が構成比率。
- ・グラフ内の赤枠が増加した企業、グレー枠が減少した企業。
- ・変化率 (%) = ((取組み後 - 取組み前) / 取組み前) × 100
- アンケート調査で尋ねた取組前後の数値をもとに上記のとおり算出。ただし、以下に該当する場合は、変化率を算出していない。
 - 1.取組み前・後の数値いずれかの回答がない。
 - 2.取組み前の数値の回答が「0」、取組み後の数値の回答が「0」以外。

ポイント2.健康経営に取り組む前と後の、離職率の変化率にみる影響

■離職率について、健康経営取組前後の変化率をみると、減少している企業及び維持している企業の割合が、増加している企業の割合を上回っており、健康経営を含む総合的な取組による効果として離職率に好影響をもたらすことが示唆される。



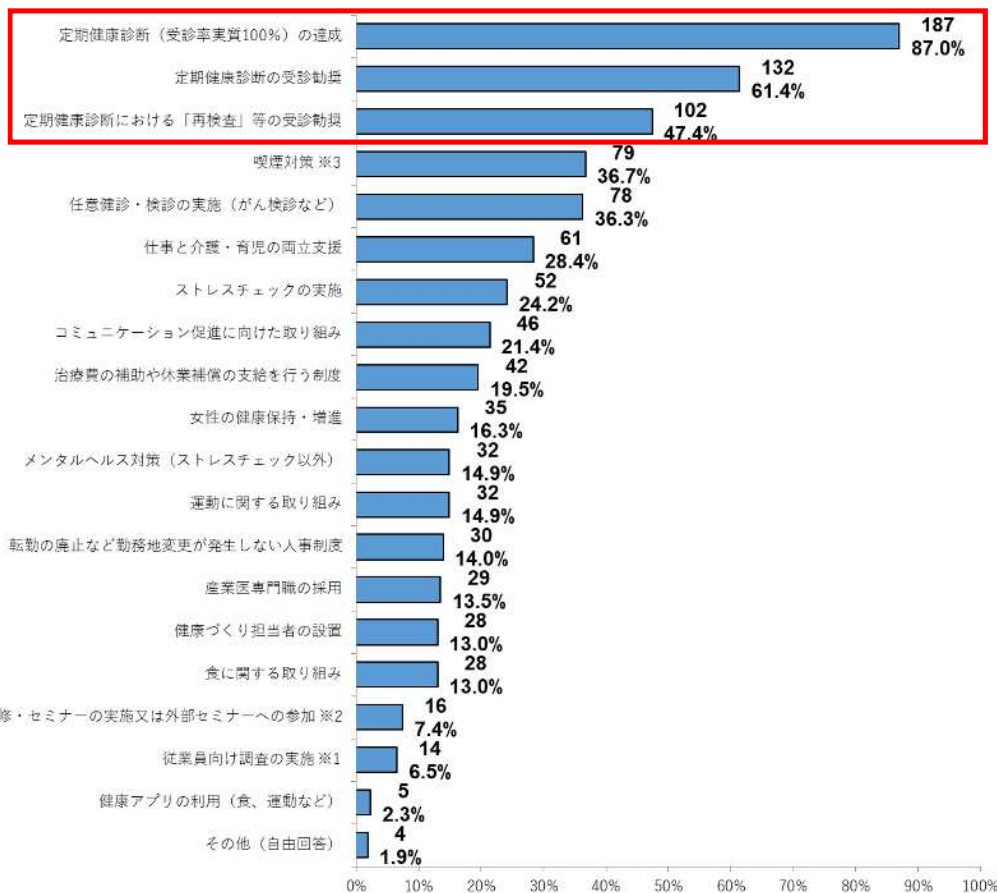
- ・円グラフの数値は、上段がn数、下段が構成比率。
- ・グラフ内の赤枠が減少した企業、グレー枠が増加した企業。
- ・変化率 (%) = ((取組み後 - 取組み前) / 取組み前) × 100
アンケート調査で尋ねた取組前後の数値をもとに上記のとおり算出。ただし、以下に該当する場合は、変化率を算出していない。
 - 1.取組み前・後の数値いずれかの回答がない。
 - 2.取組み前の数値の回答が「0」、取組み後の数値の回答が「0」以外。

ポイント3.多くの企業が定期健康診断に関連する施策を重視

■ **定期健康診断に関連する施策**が、健康経営取組前から実施している施策、より強化している施策いずれにおいても上位を占め、**健康経営関連施策の中で特に重視されている。**

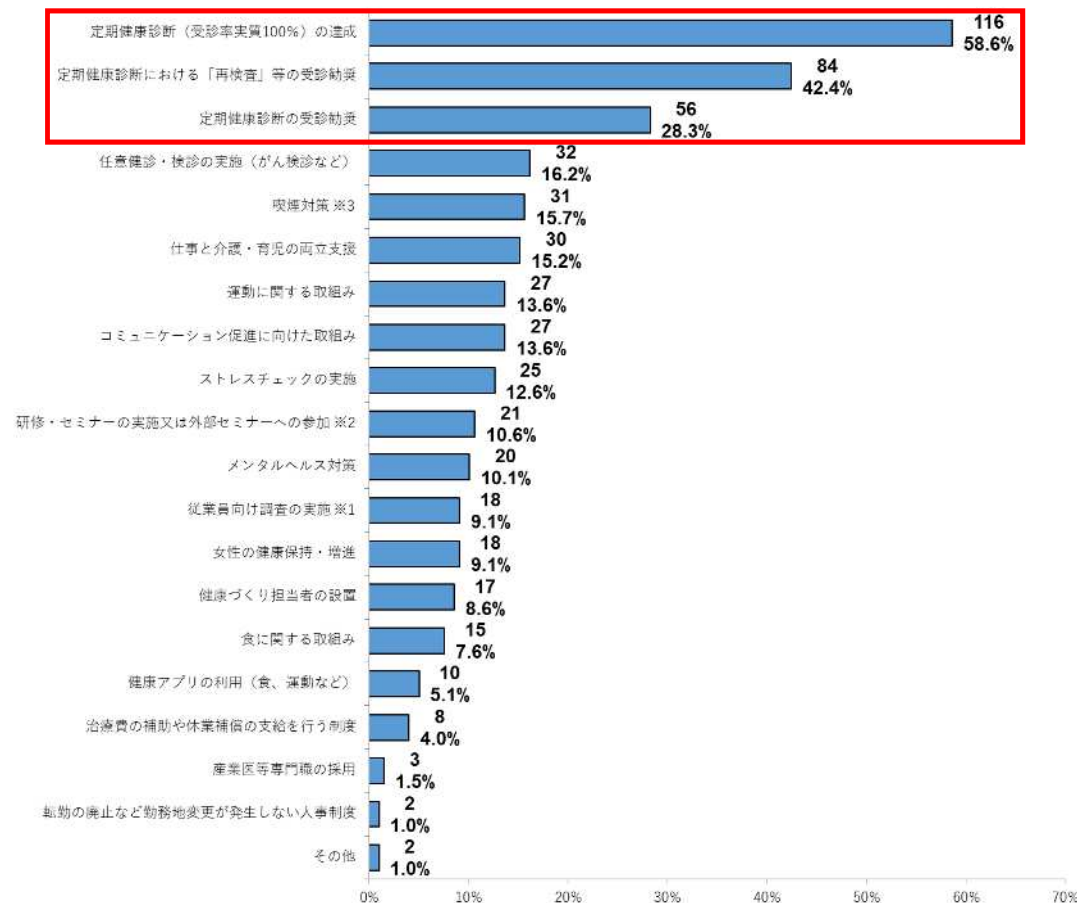
健康経営取組前から実施している施策

n=215



より強化している施策

n=198



※1：満足度調査、健康づくりに関するアンケートなど、※2：ヘルスリテラシーや健康経営に関するもの、※3：禁煙支援、分煙による受動喫煙防止など

ポイント4.従業員の状況把握やリテラシー向上の施策と離職率の変化

■健康経営の取組開始後に導入・強化した施策のうち、**特に従業員向け調査やストレスチェックといった従業員の状況把握に繋がる施策や、研修やセミナー等のリテラシー向上に繋がる従業員教育において、離職率が低下（※）した企業の割合が高い。** ※離職率が低下：変化率がマイナス

■また、近年注目を集める仕事と介護・育児の両立支援施策についても、離職率が低下（※）している企業の割合が高い傾向にある。

取組み開始後に新規で導入した施策 × 離職率	サンプル数	単位 (%)													変化率がマイナス企業の割合		
		-100%未満	-100~-50%	-49~-10%	-9~0%未満	変化なし	5%未満	5~9%	10~19%	20~49%	50~99%	100~199%	200%以上				
【取組後に始めた施策】																	
定期健康診断の受診勧奨	7	0.0	14.3	28.6	14.3	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	57.2
定期健康診断における「再検査」等の受診勧奨	22	0.0	9.1	18.2	27.3	27.3	4.5	0.0	0.0	4.5	4.5	4.5	0.0	0.0	0.0	0.0	54.6
転勤の廃止など勤務地変更が発生しない人事制度	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
健康づくり担当者の設置	29	0.0	13.8	27.6	13.8	24.1	3.4	0.0	0.0	6.9	3.4	0.0	0.0	6.9	0.0	6.9	55.2
産業医等専門職の採用	10	0.0	20.0	40.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	60.0
研修・セミナーの実施又は外部セミナーへの参加※2	23	0.0	13.0	47.8	4.3	8.7	4.3	0.0	0.0	4.3	4.3	0.0	0.0	13.0	0.0	13.0	65.1
従業員向け調査の実施※1	22	0.0	22.7	40.9	4.5	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	4.5	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	68.1
ストレスチェックの実施	16	0.0	18.8	31.3	12.5	18.8	0.0	0.0	0.0	6.3	6.3	6.3	0.0	6.3	0.0	6.3	62.6
食に関する取組み	15	0.0	6.7	53.3	0.0	13.3	0.0	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	13.3	0.0	13.3	60.0
コミュニケーション促進に向けた取組み	15	0.0	6.7	26.7	20.0	13.3	0.0	0.0	0.0	13.3	6.7	0.0	0.0	13.3	0.0	13.3	53.4
健康アプリの利用（食、運動など）	15	0.0	6.7	40.0	6.7	6.7	0.0	0.0	0.0	6.7	13.3	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	53.4
仕事と介護・育児の両立支援	15	0.0	20.0	20.0	20.0	13.3	6.7	0.0	0.0	6.7	6.7	0.0	0.0	6.7	0.0	6.7	60.0
【強化している施策】																	
定期健康診断の受診勧奨	27	0.0	18.5	33.3	0.0	37.0	0.0	0.0	0.0	3.7	7.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	51.8
定期健康診断における「再検査」等の受診勧奨	32	0.0	12.5	31.3	9.4	25.0	3.1	0.0	0.0	6.3	6.3	6.3	0.0	6.3	0.0	6.3	53.2
転勤の廃止など勤務地変更が発生しない人事制度	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
健康づくり担当者の設置	11	0.0	9.1	36.4	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	54.6
産業医等専門職の採用	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
研修・セミナーの実施又は外部セミナーへの参加※2	5	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0
ストレスチェックの実施	9	0.0	33.3	33.3	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	77.7
食に関する取組み	7	0.0	14.3	57.1	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	71.4
健康アプリの利用（食、運動など）	4	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
仕事と介護・育児の両立支援	12	0.0	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7

※1：満足度調査、健康づくりに関するアンケートなど、※2：ヘルスリテラシーや健康経営に関するもの

ポイント5. 喫煙対策と平均時間外勤務時間数の変化

■健康経営の取組開始後に新規で導入した施策のうち、特に喫煙対策や仕事と介護・育児の両立支援に関する施策を実施した企業では、平均時間外勤務時間数が減少（※）した割合が高い。

※平均時間外勤務時間数が減少：変化率がマイナス

※回答数が20以上の8施策の中で、割合差（プラスの割合－マイナスの割合）がマイナス50%を超えているのは、喫煙対策と仕事と介護・育児の両立支援の2支援であり、勤務時間数に影響があると考えられる。

健康経営の取組開始後に新規で導入した施策	サンプル数	変化率マイナス企業の割合(%)	健康経営の取組開始後に新規で導入した施策	サンプル数	変化率マイナス企業の割合(%)
定期健康診断（受診率実質100%）達成	8	50.0	メンタルヘルス対策	15	46.7
任意健診・検診の実施	12	50.0	食に関する取組み	20	55.0
定期健康診断の受診勧奨	8	50.0	運動に関する取組み	25	52.0
定期健康診断における再検査等の受診勧奨	28	50.1	コミュニケーション促進に向けた取組	15	53.3
治療費の補助や休業補償の支給	9	66.6	健康アプリの利用（食、運動など）	17	47.1
転勤の廃止など勤務地変更が発生しない人事制度	2	100.0	喫煙対策 ※3	21	66.7
健康づくり担当者の設置	32	56.3	仕事と介護・育児の両立支援	22	68.2
産業医等専門職の採用	9	55.6	女性の健康保持・増進	13	53.9
研修・セミナーの実施又は外部セミナーへの参加 ※2	30	56.7			
従業員向け調査の実施 ※1	26	57.7			
ストレスチェックの実施	16	25.0			

※1：満足度調査、健康づくりに関するアンケートなど

※2：ヘルスリテラシーや健康経営に関するもの

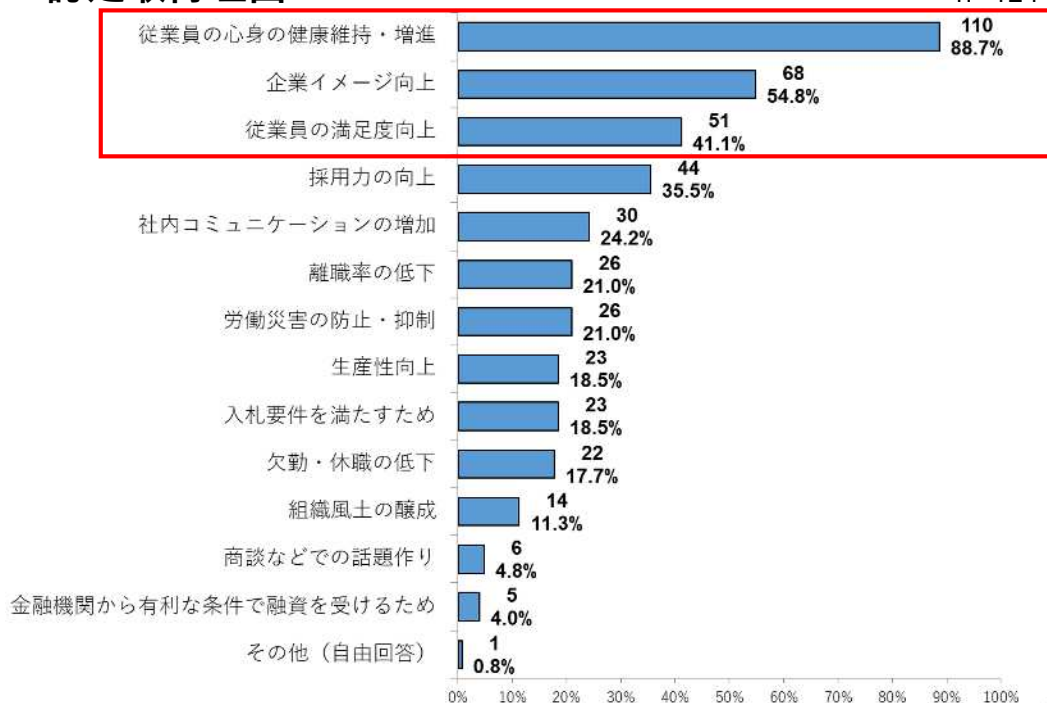
※3：禁煙支援、分煙による受動喫煙防止など

ポイント6.認定取得理由と認定取得により実感している効果が一致

■認定取得理由の上位3位と、認定取得により実感している効果の上位3位は一致。また、今後の認定取得継続方針として「継続する方針」が95.2%と最も多い。

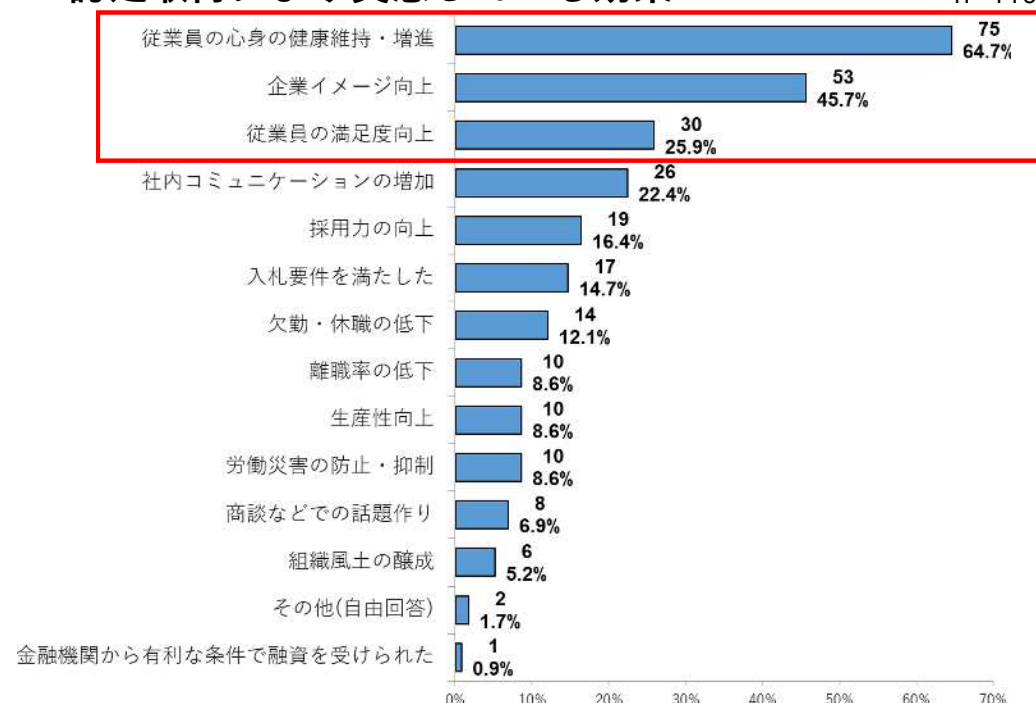
認定取得理由

n=124

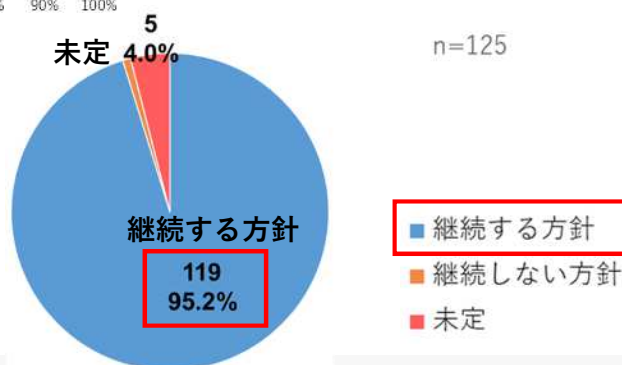


認定取得により実感している効果

n=116



今後の認定取得継続方針



ポイント7.40人前後企業や認定取得企業で企業イメージの向上を実感

■健康経営の取組により実感している効果について、従業員数5人以上の企業では、「従業員の心身の健康維持・増進」が最も多い。他方、30～49人の企業では「企業イメージの向上」「社内コミュニケーションの増加」が4割を超えている。

■また、「企業イメージの向上」は、健康経営優良法人認定企業の方が健康宣言実施法人よりも実感していると回答した企業の割合が高いことから、宣言を実施するだけでなく、**認定取得することで、企業イメージ向上をより実感できる**ことが伺える。

単位 (%)

	サンプル数	従業員数 健康維持・心 身増進の	従業員 の満足 度	組織風 土の醸 成	社内 コミュニ ケーション の増加	出勤・休 職の低	労働 災害の 防	離職 率の低 下	採用 力の向 上	企業 イメ ージ向	生産 性向 上	企業 利益 の向 上	医療 費の 削減	その他 (自由 回答)
【従業員数】														
1～4人	6	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	16.7
5～9人	30	80.0	26.7	3.3	16.7	16.7	20.0	6.7	0.0	6.7	3.3	6.7	3.3	6.7
10～29人	62	82.3	32.3	1.6	21.0	9.7	11.3	11.3	3.2	8.1	4.8	8.1	0.0	3.2
30～49人	29	72.4	31.0	17.2	41.4	13.8	24.1	10.3	17.2	44.8	20.7	10.3	3.4	0.0
50～99人	26	61.5	11.5	19.2	26.9	7.7	7.7	11.5	30.8	26.9	7.7	0.0	0.0	7.7
100人以上	20	85.0	30.0	15.0	25.0	20.0	10.0	10.0	25.0	45.0	20.0	10.0	5.0	0.0
【法人区分】														
健康経営優良法人認定企業	124	74.2	24.2	9.7	29.8	12.9	14.5	9.7	15.3	33.9	11.3	7.3	1.6	1.6
健康宣言実施法人	89	76.4	27.0	9.0	16.9	11.2	13.5	7.9	3.4	9.0	7.9	4.5	1.1	7.9

ポイント8.社内コミュニケーション向上など開始4～5年後に効果を実感

■ 4年以上前（※1）から健康経営に取り組んでいる企業では、「社内コミュニケーションの増加」の効果を実感している企業が3割弱～4割であり、4年未満（※2）の企業と差が見られた。このことから、**健康経営の取組開始後4年ほど経つと社内コミュニケーションの増加を実感していることが伺える。**

■ また、**5年以上前（※3）から健康経営に取り組んでいる企業では、5年未満（※4）の企業よりも「組織風土の醸成」や「採用力の向上」の効果を実感**しており、取組を継続することが効果に繋がること
が示唆される。

※1 「4～5年前」「5～6年前」「6年以上前」で回答した企業

※2 「1年未満」「1～2年前」「2～3年前」で回答した企業

※3 「5～6年前」「6年以上前」で回答した企業

※4 「1年未満」「1～2年前」「2～3年前」「4～5年前」で回答した企業

単位 (%)

健康経営の取り組みを開始した時期×実感している効果	サンプル数	従業員 の満足 度の 向上	従業員 の満足 度の 向上	組織 風土の 醸成	社内 コミュニ ケーション の増加	出勤・ 休職の 低下	労働 災害の 防止	離職 率の 低下	採用 力の 向上	企業 イメージ 向上	生産 性向上	企業 利益の 向上	医療 費の 削減	その他 (自由 回答)
合計	213	75.1	25.4	9.4	24.4	12.2	14.1	8.9	10.3	23.5	9.9	6.1	1.4	4.2
【取組を開始した時期】														
1年未満	13	84.6	46.2	0.0	23.1	0.0	7.7	0.0	0.0	23.1	7.7	23.1	0.0	7.7
1～2年前	33	60.6	24.2	6.1	21.2	3.0	18.2	6.1	6.1	9.1	3.0	3.0	0.0	6.1
2～3年前	30	90.0	13.3	3.3	16.7	20.0	13.3	3.3	3.3	20.0	13.3	3.3	3.3	0.0
3～4年前	39	71.8	30.8	10.3	15.4	17.9	10.3	10.3	10.3	25.6	7.7	5.1	0.0	2.6
4～5年前	35	65.7	22.9	5.7	40.0	14.3	11.4	5.7	11.4	31.4	11.4	5.7	0.0	5.7
5～6年前	21	81.0	23.8	19.0	28.6	9.5	14.3	9.5	19.0	23.8	9.5	4.8	0.0	0.0
6年以上前	38	81.6	28.9	18.4	28.9	13.2	21.1	18.4	18.4	31.6	15.8	7.9	5.3	5.3

ポイント9.勤務地の安定化→従業員増加、健康面の影響→女性の離職と関係

■健康経営の取組前後で複数の効果が確認できたが、特に可能性が示唆されたのは「**勤務地の安定化と従業員の増加**」、「**健康面の影響と女性比率**」の関係性である。転勤の廃止など、勤務先変更が発生しない人事制度を導入した場合、従業員数の増加に影響が現れ、また、女性の健康保持・増進の取組により、女性比率の増加に影響があると考えられる。

■取組前後で平均値、中央値ともに改善した効果

効果	取組前・後	n数	平均値	中央値
従業員数 (人)	前	131	76.5	17.0
	後	131	95.3	19.0
女性比率 (%)	前	125	23.5	16.7
	後	125	24.3	18.0
採用人数 (人)	前	96	3.1	1.0
	後	96	3.6	2.0
平均時間外勤務時間 (時間)	前	80	22.0	15.4
	後	80	21.0	15.0
平均有給取得日数 (人)	前	80	8.8	8.3
	後	80	10.0	10.0

■関係性がプラスの方向で示された施策と効果

従業員数

【プラス】
転勤の廃止など勤務地変更が発生しない人事制度

女性比率

【プラス】
女性の健康保持・増進

注：健康経営の取組前後で確認できた効果を「目的変数」、効果に影響を与えると考えられる施策を「説明変数」とし、回帰分析（Lasso回帰分析）を実施することで取組効果に対して影響が大きく特に意識すべき施策を探索。

ポイント10.実践企業は非実践企業より売上高、従業員数が増加

■健康経営実践企業は非実践企業と比較して、新型コロナウイルス感染症の影響下にあった期間を含め売上高、従業員数が増加している。特に従業員数には顕著な差が確認でき、売上高についても一部で統計的な有意差が確認できていることから、健康経営実践に伴う職場環境の整備と経営規模拡大との相関性が示唆される。

■また、健康経営優良法人においては売上高が減少している期間が確認できており、これは浜松市全企業の傾向と同様である。浜松市全体の売上上位10社のうち8社が健康経営優良法人に該当していることが背景にあり、市の経済に大きな影響を与える存在であることが確認できる。

■売上高変化率（割合）

浜松市内企業	健康経営 実践／非実践	2015 ～2020	2020 ～2024	2015 ～2024
健康経営優良法人	実践	-33.27	34.33	-15.98
	非実践	0.10	5.58	5.89
健康宣言	実践	8.81	15.43	42.43
	非実践	-1.60	6.91	3.81
全企業		-18.23	21.05	-5.32

※ ■は有意水準10%

■従業員数変化率（割合）

浜松市内企業	健康経営 実践／非実践	2015 ～2020	2020 ～2024	2015 ～2024
健康経営優良法人	実践	20.99	5.37	27.51
	非実践	4.14	-0.33	2.83
健康宣言	実践	8.53	6.56	16.81
	非実践	7.72	0.21	6.98
全企業		8.80	4.48	14.07

注：健康経営非実践企業は、健康経営優良法人に認定されていない、かつ健康宣言を実施していない企業のうち、「業種」「評点」「従業員数」「売上高」「資本金」「代表者年齢」が健康経営優良法人認定企業、健康宣言実施企業と同程度の企業



プロダクトデザイン部 官公庁ソリューション課