

健康経営の推進について

令和3年10月
経済産業省
ヘルスケア産業課

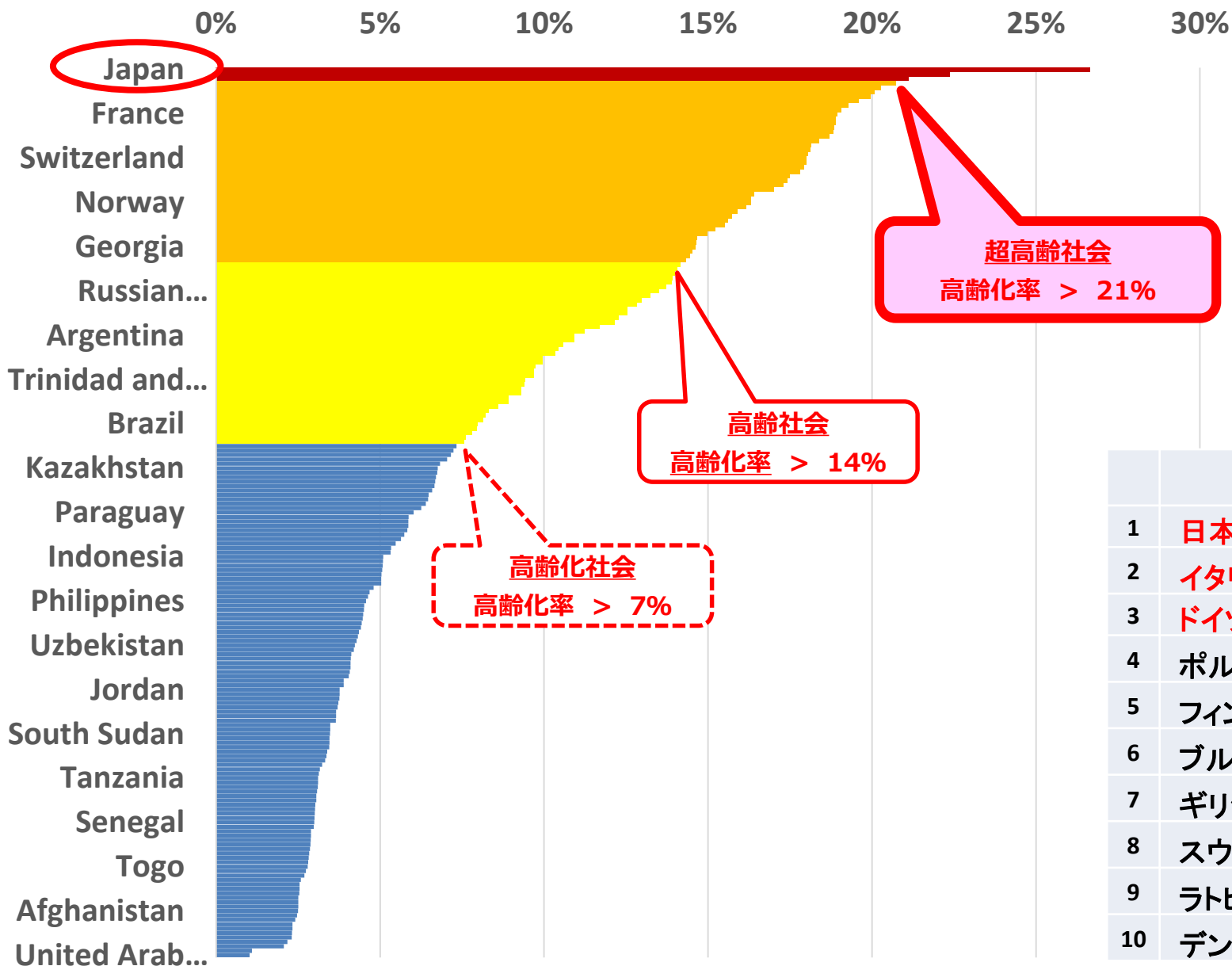
目次

1. 課題と目指すべき姿
2. 健康経営施策の進捗状況
3. 健康経営に取り組む意義
4. 健康経営の深化と拡大に向けて
5. 今後の方向性
6. 健康経営を支える各施策の進捗状況

1. 課題と目指すべき姿

1－1．健康長寿社会の実現に向けて

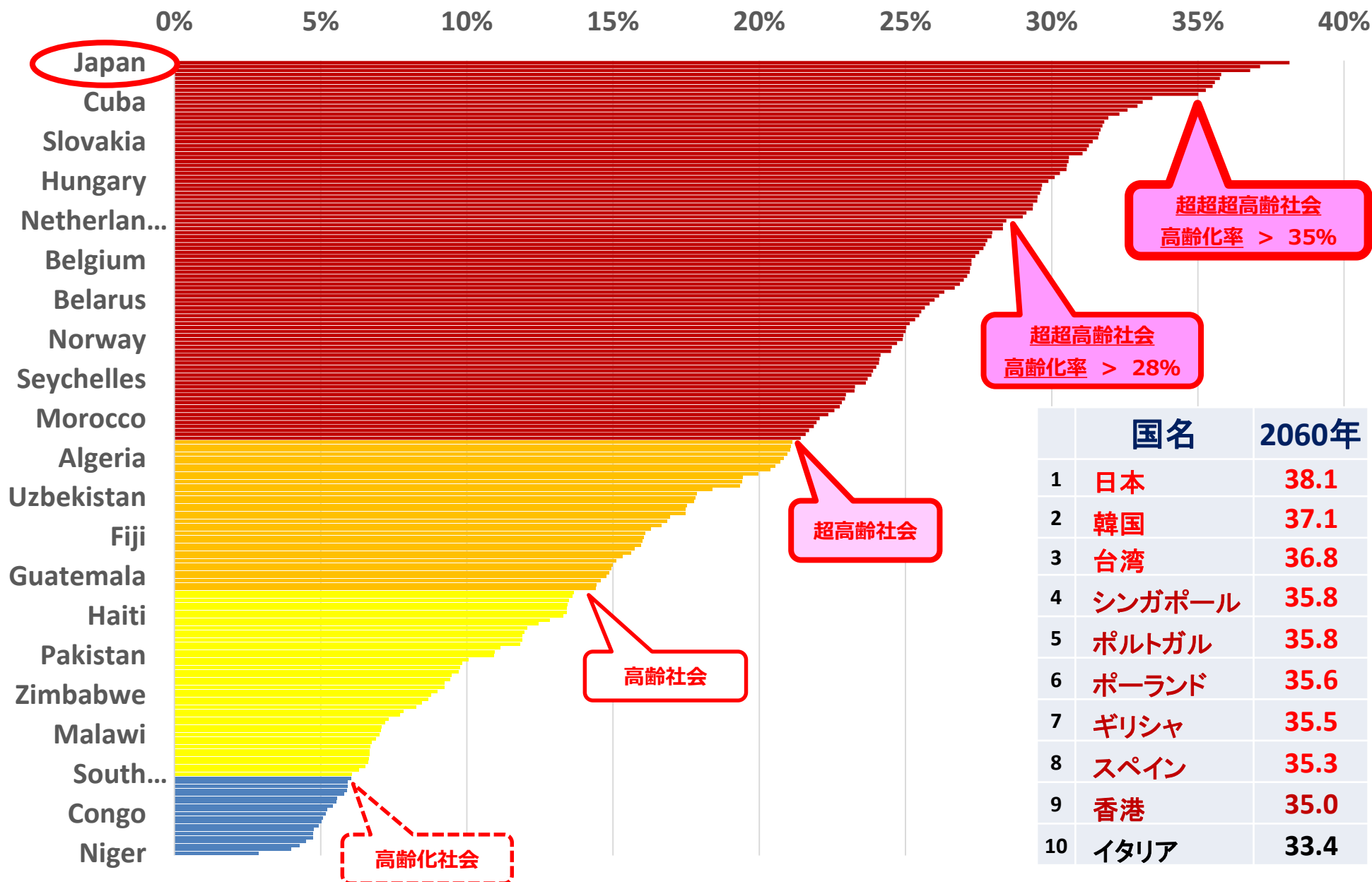
高齢化の現状 <2015年> (201カ国)



高齢化率 : 全人口に占める
65歳以上人口の比率

	国名	2015年
1	日本	26.0
2	イタリア	22.4
3	ドイツ	21.1
4	ポルトガル	20.7
5	フィンランド	20.3
6	ブルガリア	20.1
7	ギリシャ	19.9
8	スウェーデン	19.6
9	ラトビア	19.3
10	デンマーク	19.0

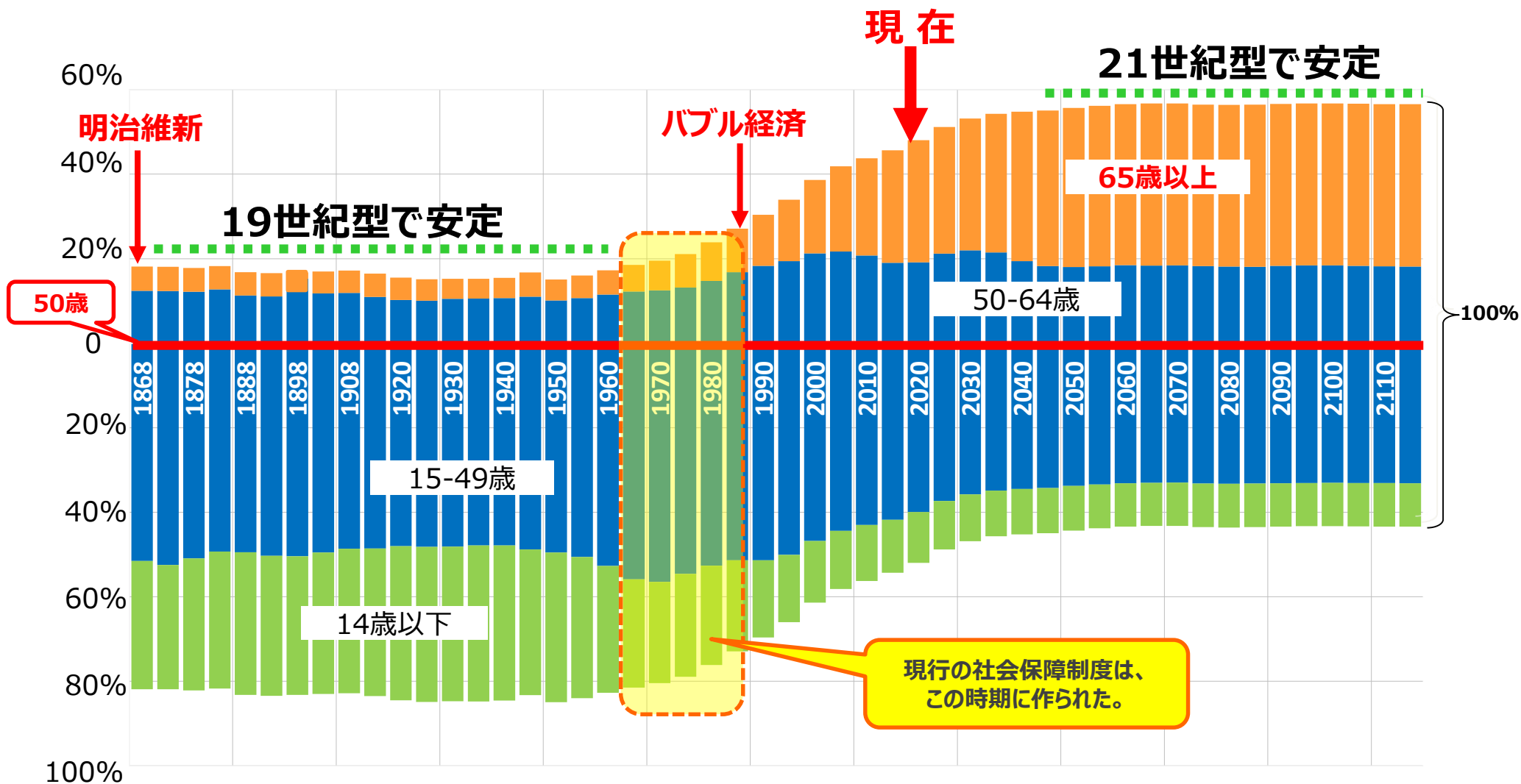
高齢化の進展 <2060年の推計>



出典：未来医療研究機構代表理事長谷川敏彦氏資料を一部改変

日本の人口構造（年齢層別人口割合の遷移）

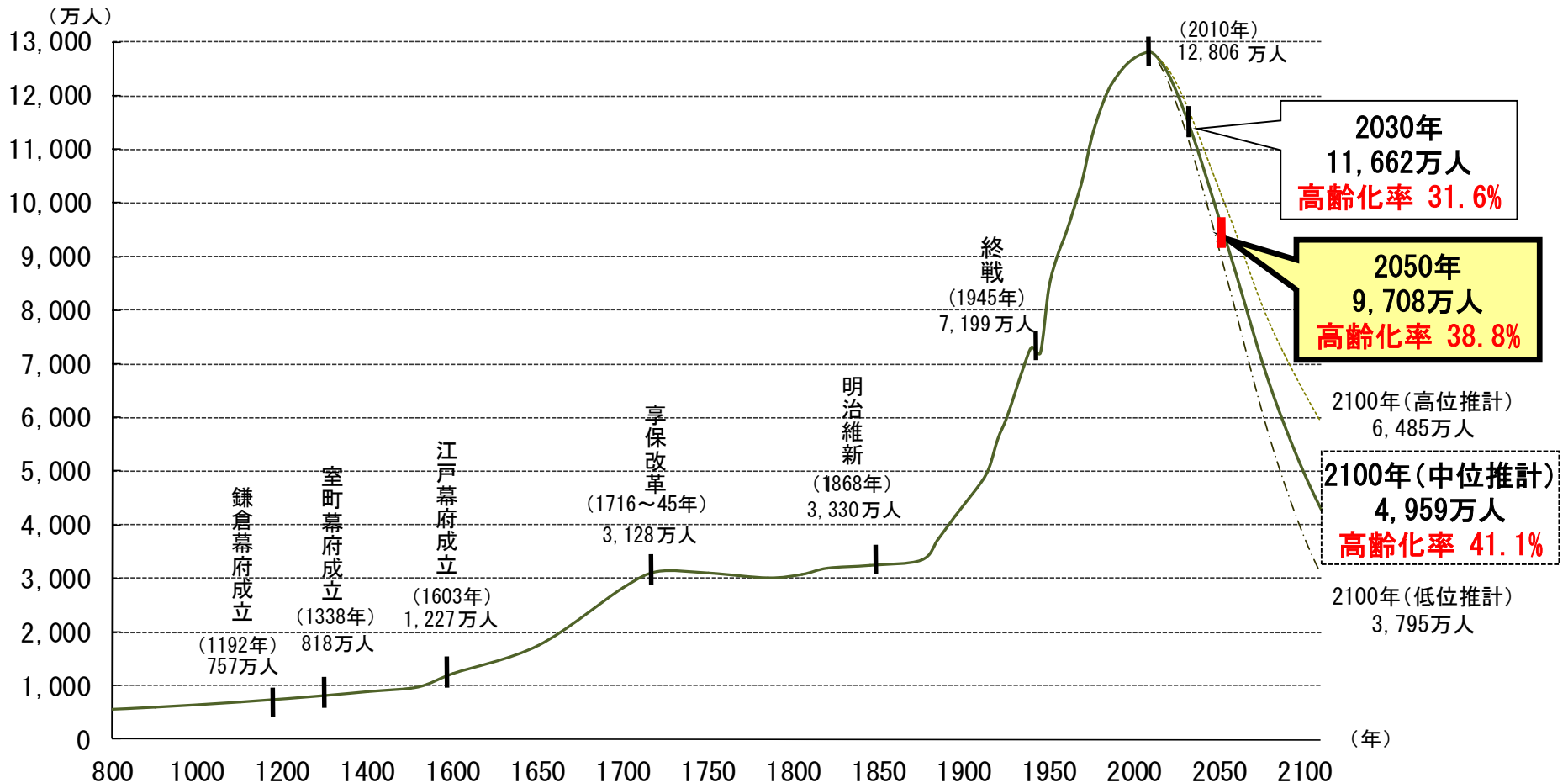
人口遷移 50歳を基準とした日本の人口構成 250年間の推移



総人口の長期的推移と将来推計

日本の総人口は、今後100年間で100年前(明治時代後半)の水準に戻っていく可能性。
この変化は千年単位でみても類を見ない、極めて急激な減少。

⇒健康への投資を促進し、就労世代の活力向上や健康寿命の延伸等を実現することが重要。

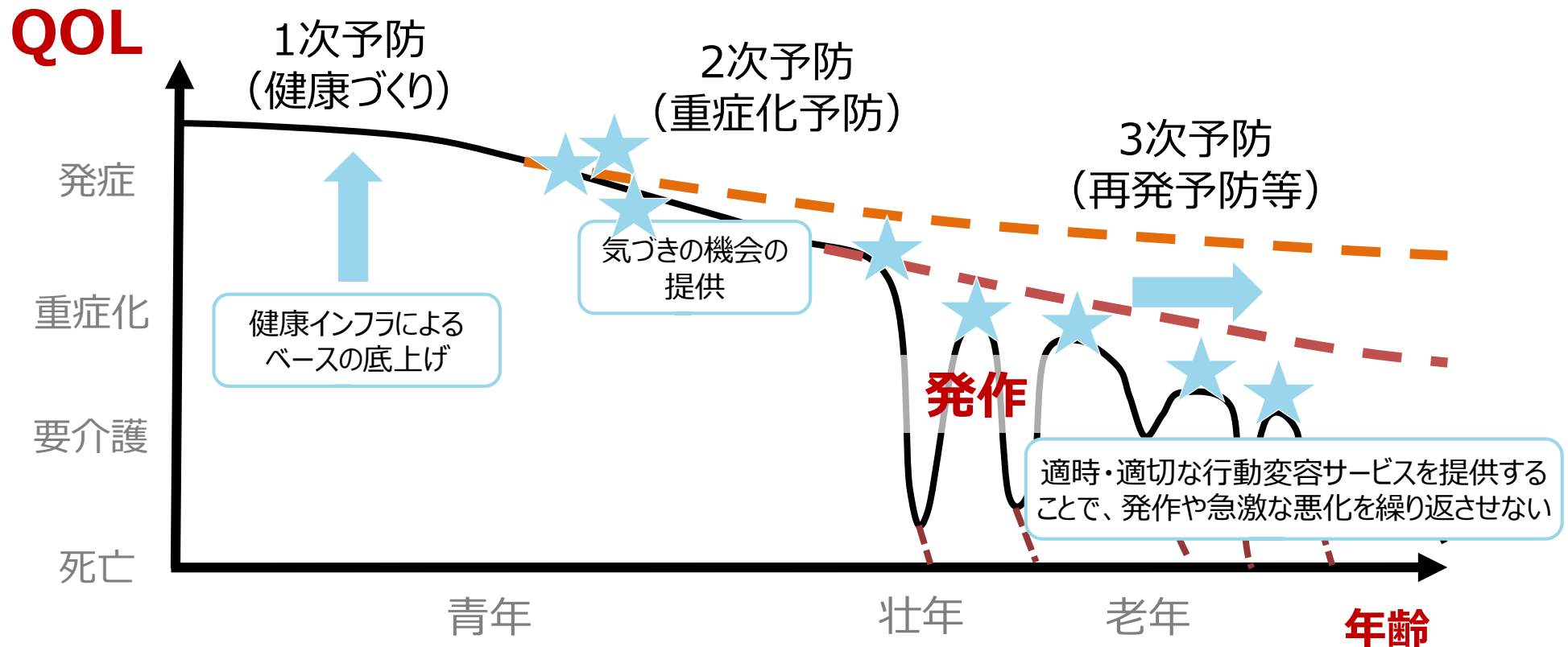


(出典)2010年以前の人口:総務省「国勢調査」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)をもとに国土交通省国土政策局作成
それ以降の人口:国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」をもとに国土交通省国土政策局作成

生涯現役社会の構築に向けた方向性

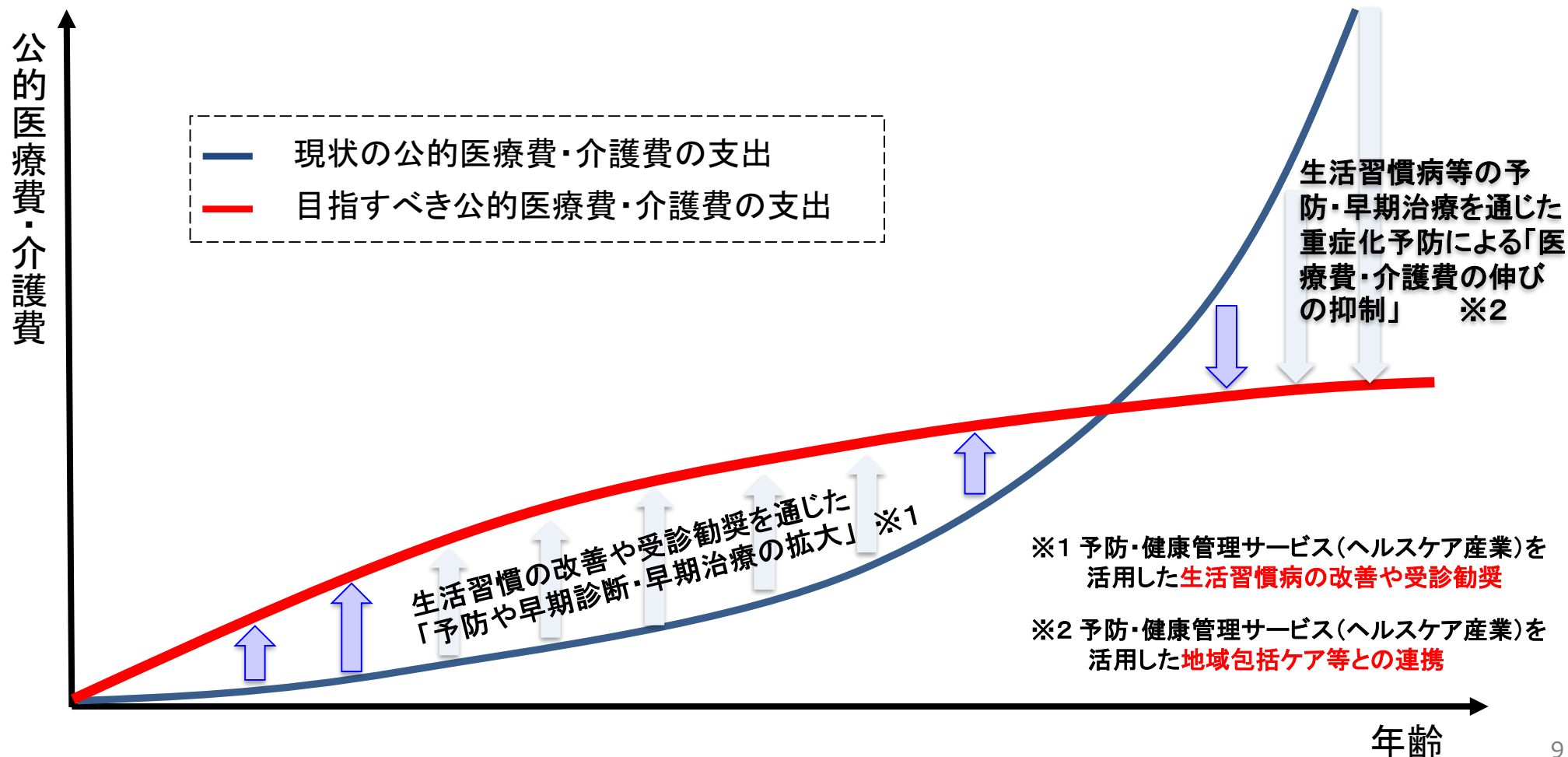
- 一人一人が心身の健康状態に応じて経済活動や社会活動に参画し、役割を持ち続けることのできる「生涯現役社会」の構築に向けて、医療・介護関係者と民間事業者、関係省庁が一丸となって、以下の方向性で取組を進めていく。

- ①産業・まちづくり・コミュニティ等の環境の変容による健康インフラづくり（一次予防）
- ②職域と地域が連携した気づきと重症化予防のサービスづくり（二次予防・三次予防）
- ③上記を促進するインセンティブの整備



目指すべき姿 ～予防・健康管理への重点化～

- 公的保険外の予防・健康管理サービスの活用（**セルフメディケーションの推進**）を通じて、生活習慣の改善や 受診勧奨等を促すことにより、『**①国民の健康寿命の延伸**』と『**②新産業の創出**』を同時に達成し、『**③あるべき医療費・介護費の実現**』につなげる。
- 具体的には、①生活習慣病等に関して、「重症化した後の治療」から「**予防や早期診断・早期治療**」に**重点化**するとともに、②地域包括ケアシステムと連携した事業（**介護予防・生活支援等**）に取り組む。



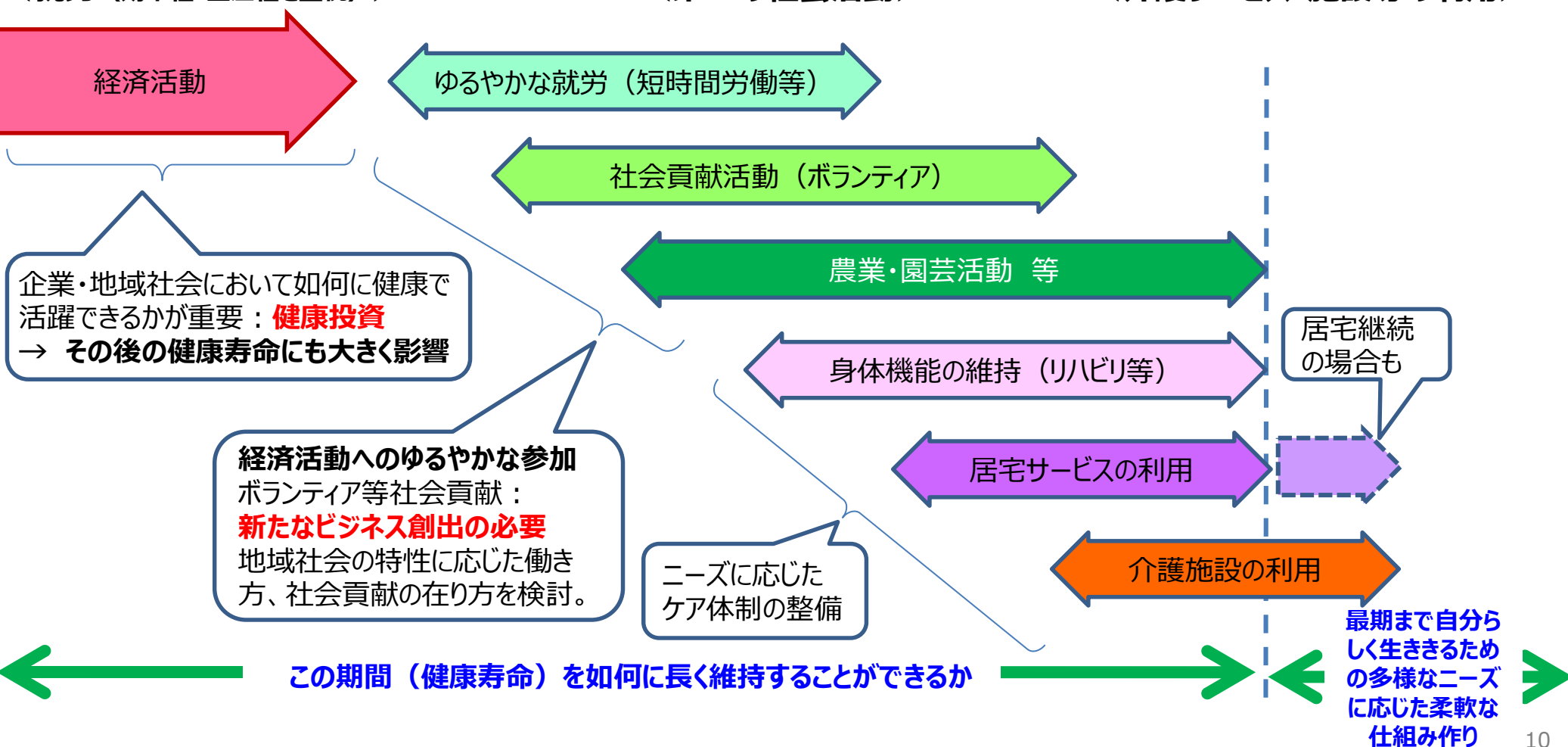
ヘルスケア産業政策の基本理念 ～生涯現役社会の構築～

- 誰もが健康で長生きすることを望めば、社会は必然的に高齢化する。 → 「超高齢社会」は人類の理想。
- 戦後豊かな経済社会が実現し、平均寿命が約50歳から約80歳に伸び、「人生100年時代」も間近。
- 国民の平均寿命の延伸に対応して、「生涯現役」を前提とした経済社会システムの再構築が必要。

＜就労（効率性・生産性を重視）＞

＜第二の社会活動＞

＜介護サービス・施設等の利用＞



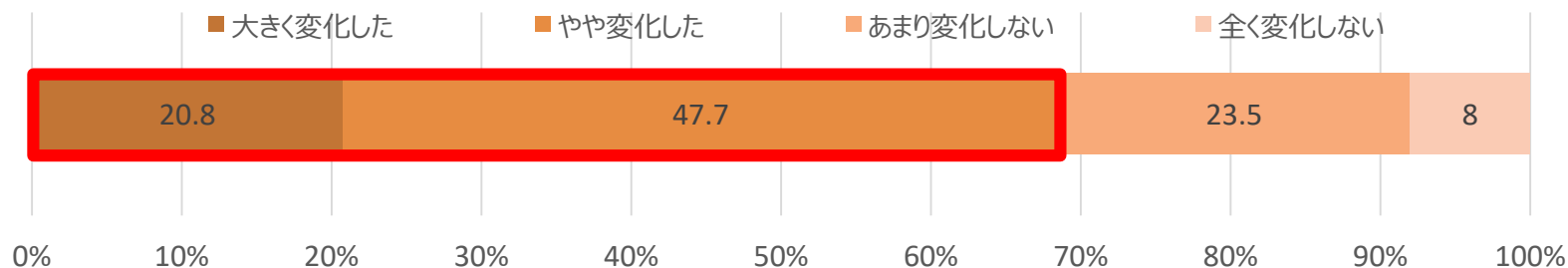
1－2．感染症流行下での課題と対応

新型コロナウイルスの影響①

- 新型コロナウイルス感染症拡大をきっかけに7割の回答者が「健康意識が変化した」とする調査あり。
また、メンタルヘルスに関する課題も顕在化した。

出典：第26回産業構造審議会総会資料

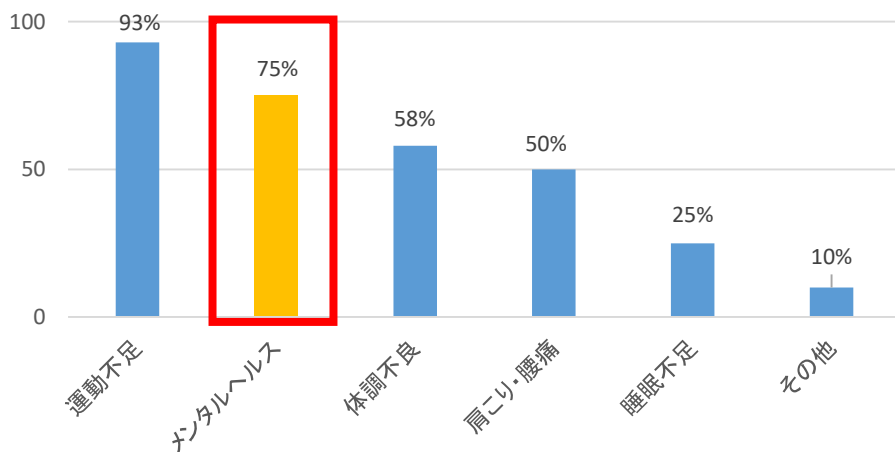
新型コロナウイルス感染症拡大をきっかけに健康意識は変化したか



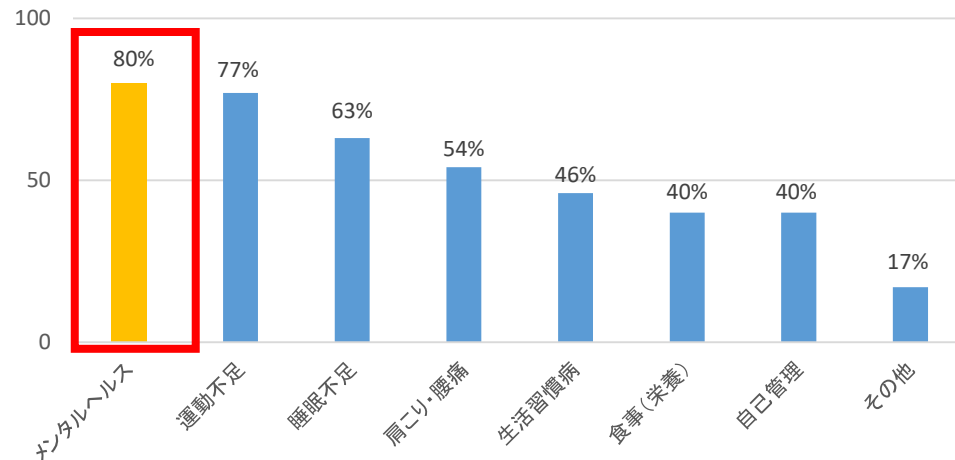
(出典) SOMPOひまわり生命 健康応援リサーチ
「With/Afterコロナの健康と保険に関する意識調査」(n=1000)

従業員の健康について認識している課題

調査期間 2020年4月3日～10日/4月13日～20日



調査期間 2020年6月16日～29日



(出典) 株式会社ニューロスペース、株式会社バックテック、株式会社asken「第2回新型コロナウイルスによる健康経営の影響に関するアンケート」
<https://www.asken.inc/news/2020/7/15/2>

新型コロナウイルスの影響②

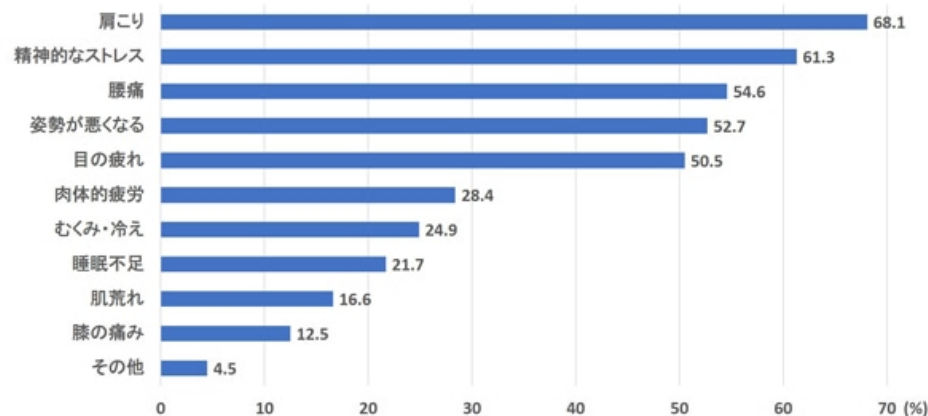
- 新型コロナウイルスへの感染そのものではなく、テレワーク等によっても健康状態に影響が見られるとのアンケート結果が出ている。
- 新型コロナ流行下において、企業にとっても従業員の健康管理面での新たな課題が生じている。

テレワークによって感じる不調

オムロン ヘルスケア株式会社による、20代から50代のテレワークをしている男女1,000人を対象とした調査では、テレワーク開始後31%の人が身体の不調を感じていた。

主な不調は「**肩こり**」「**精神的なストレス**」「**腰痛**」であった。

テレワークによってどんな不調を感じていますか？ (n=313)



(出典) オムロン ヘルスケア株式会社 ニュースリリース「テレワークとなった働き世代へ緊急アンケート」
<https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/news/2020/0428.html>

健康相談内容の変化

株式会社iCAREによる、企業向け健康管理システム『Carely』のオンライン相談内容の調査結果では、2020年2月～4月に以下の相談内容が増加していた。

メンタルヘルスに加え、**自宅作業によって起こる腰痛等の筋骨格症状**の相談も増えた。

相談件数順	Withコロナ期に増えた相談	増加率
1	メンタルヘルス・ストレス	53.3%
2	睡眠	50.0%
3	筋骨格症状	53.3%
4	人事部門からのCOVID-19に関する相談	320.0%
5	栄養/食事	400.0%

(出典) 株式会社iCARE ニュース「Withコロナ期の健康相談を調査しました」
<https://www.icare.jp/news/20200519/>

新型コロナウイルス流行下での健康課題についてのデータ①： 運動量

①厚生労働省 調査研究

新型コロナウイルス流行下の「新しい生活様式」における生活習慣の変化や予防・健康づくりへの影響に関する調査研究（結果速報値）

○方法：インターネット調査

○有効回答数：60,154人（回答割合72.3%）

○対象：20～79歳までの男女 83,216人
（全国の人口分布に合わせて対象者を抽出）

○調査期間：2021年3月

結果概要（生活習慣）

新型コロナウイルス感染拡大前（2020年1月）→新型コロナウイルス感染拡大後（2021年3月）

※すべて $p < 0.01$ （有意な変化）

・ 1日あたりの平均歩数※：6,934歩→6,770歩

※測っている人のみ N=23,685

・ 体重：59.82kg→60.16kg

・ BMI：22.12→22.24

・ 飲酒（アルコール量）：14.86g→14.09g

・ 毎日飲む人の割合：16.1%→15.8%

・ 喫煙者：19.3%→18.0%

②健康長寿産業連合会 調査研究

新型コロナウイルス流行下における健康経営の取組み状況に関する調査（第二回）

○方法：インターネット調査

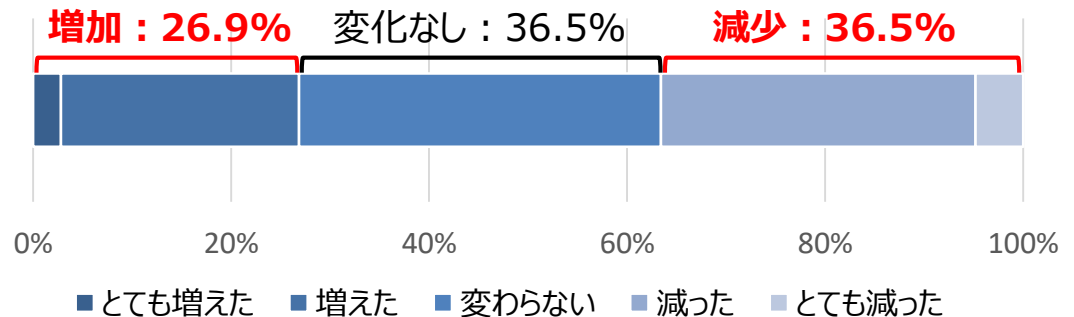
○対象：健康経営会議2020参加者 482人

○有効回答数：301人（回答割合62.4%）

○調査期間：2020年12月

※週3日以上在宅勤務をしている群（104人）から得られた回答結果情報をもとに経産省で作成

緊急事態宣言前との比較（運動機会の変化）



新型コロナウイルス流行下での健康課題についてのデータ②： 健診・検診受診率

○厚労省調査研究

新型コロナウイルス流行下の「新しい生活様式」における生活習慣の変化や予防・健康づくりへの影響に関する調査研究（結果速報値）

結果概要（健診）

新型コロナウイルス感染拡大前（2019年度）→新型コロナウイルス感染拡大後（2020年度）

※すべて $p<0.01$ （有意な変化）

・健康診断受診者：59.5%（2019年度）→55.0%（2020年度）

・健康診断未受診理由（上位5個）：

医療機関や健診会場でコロナに感染するのが怖い（21.0%）、なんとなく（19.1%）、不要不急と判断した（15.4%）、もともと受診する予定がなかった（14.7%）、必要な時は自分で医療機関を受診するから（13.3%）

（40歳以上に限定）N=35,547

・健康診断受診者：66.3%（2019年度）→60.7%（2020年度）

・健康診断未受診理由（上位5個）：

医療機関や健診会場でコロナに感染するのが怖い（26.1%）、必要な時は自分で医療機関を受診するから（18.2%）、不要不急と判断した（17.4%）、なんとなく（15.1%）、めんどろ（12.8%）

（40歳以上に限定）N=35,547

・がん検診・人間ドック受診者：31.1%（2019年度）→27.8%（2020年度）

・がん検診・人間ドック未受診理由（上位5個）

なんとなく（17.7%）、医療機関や健診会場でコロナに感染するのが怖い（17.1%）、必要な時は自分で医療機関を受診するから（16.3%）、もともと受診する予定がなかった（15.8%）、必要性を感じないから（14.1%）

新型コロナウイルス流行下での企業の取組事例①

- 在宅勤務下での健康課題に対する取組を中心に、各社が工夫しながら施策を講じている。中には、執務環境の整備等に関する支援を行っている企業もいる。

在宅勤務下での筋骨格系の不調への対応

- ・ 作業環境の変化に伴う肩こり・腰痛対策として、症状の原因となっている姿勢などを確認し、タイプ別の改善メニューを実践できるプログラムを提供。
- ・ 肩こりや腰痛予防のためのストレッチ体操動画を作成・周知。
- ・ 腰痛などの症状がひどい従業員に姿勢矯正イスを貸出。

運動機会の提供

- ・ アプリを使ったウォーキングコンテストを企画。
- ・ 各自家庭で運動できる用品を支給。
- ・ 在宅勤務中の運動不足解消等につながる健康管理アプリを社員へ提供。
- ・ 自宅でできる健康保持・増進の取組（ストレッチ、体重測定など）を対象としたスタンプラリーを実施。
- ・ 1日15分、各自で定めた目標をもとにスポーツ活動を実施。

食生活の改善に向けた取組

- ・ 食習慣を見直すきっかけとして在宅勤務を捉え、積極的な情報提供を実施。
- ・ ステイホーム期間を有効に使うため、無農薬の玄米を会社で購入し、「玄米チャレンジ」を実施。

新型コロナウイルス流行下での企業の取組事例②

- コミュニケーション不足やメンタルヘルス不調が課題として顕在化する中、オンライン等を活用して対応した企業が多い。

コミュニケーションの促進に向けた取組

- ・ コミュニケーションの希薄化を危惧し、オンライン休憩スペースを提供。
- ・ 1 on 1のミーティングを推奨し、管理者への個別説明を実施。
- ・ テレワーク中の従業員に対するSkype等による声掛けを実施。
- ・ WEBでストレス発散大会を実施。

メンタルヘルス不調者への対応

- ・ 在宅勤務下におけるメンタル不調の注意点等に関する資料・動画を社内HPに掲載。
- ・ 社内HPで幹部からのメッセージを発信。
- ・ 産業医とのWEB面談を実施。
- ・ ICTを活用したメンタルヘルスセルフケア補完ツールを導入。

過重労働・長時間労働に対する取組

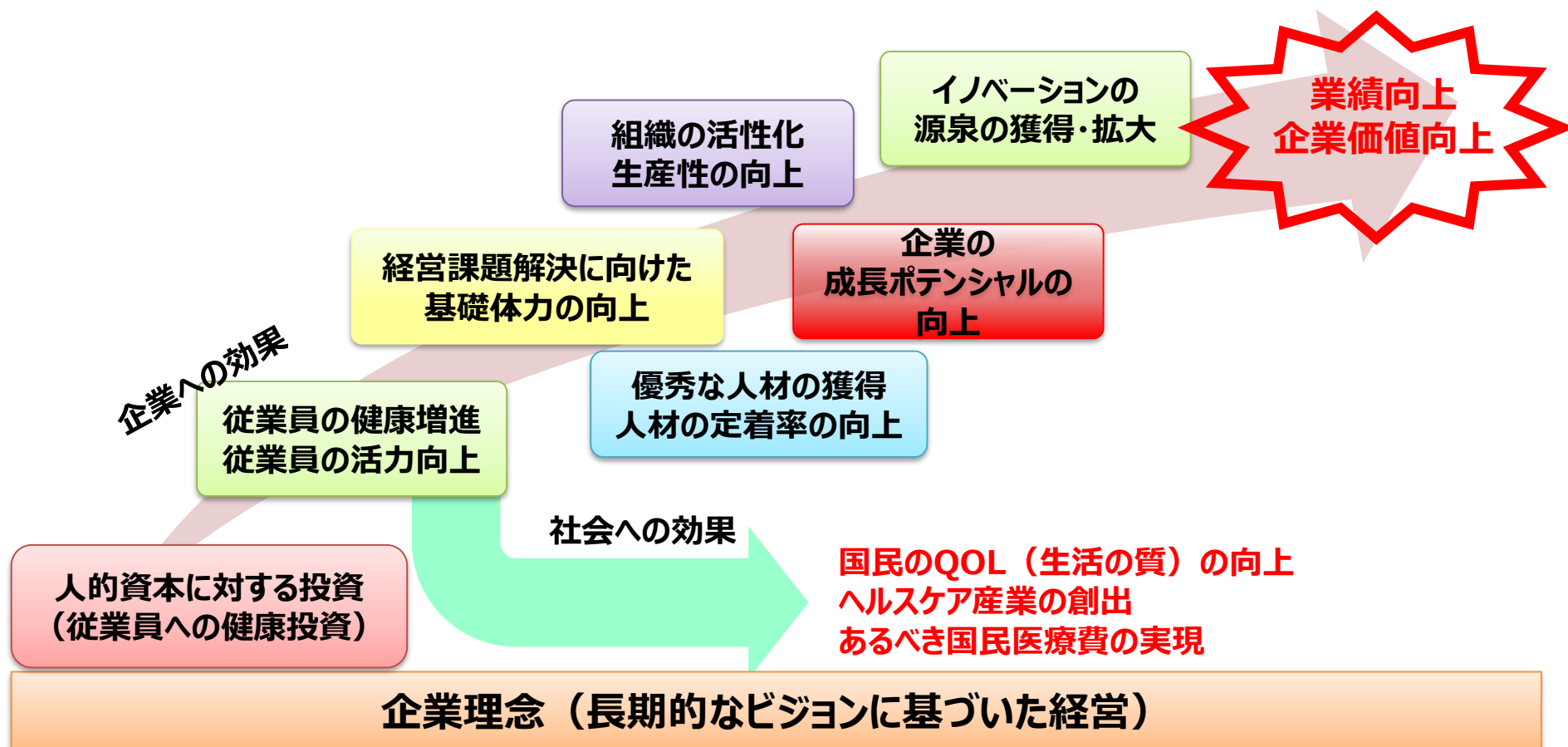
- ・ オンライン通話などを使用し、終業時に夕礼を行い、ダラダラ残業を抑止。
- ・ チャットシステムを導入し、コミュニケーションや労働時間管理のツールとして利用。
- ・ システムログと勤怠情報の突合せ情報を週1回の頻度で部門長に連携。

2. 健康経営施策の進捗状況

「健康経営・健康投資」とは

- 健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること**。
- 健康投資とは、**健康経営の考え方**に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に**業績向上や組織としての価値向上へ繋がる**ことが期待される。

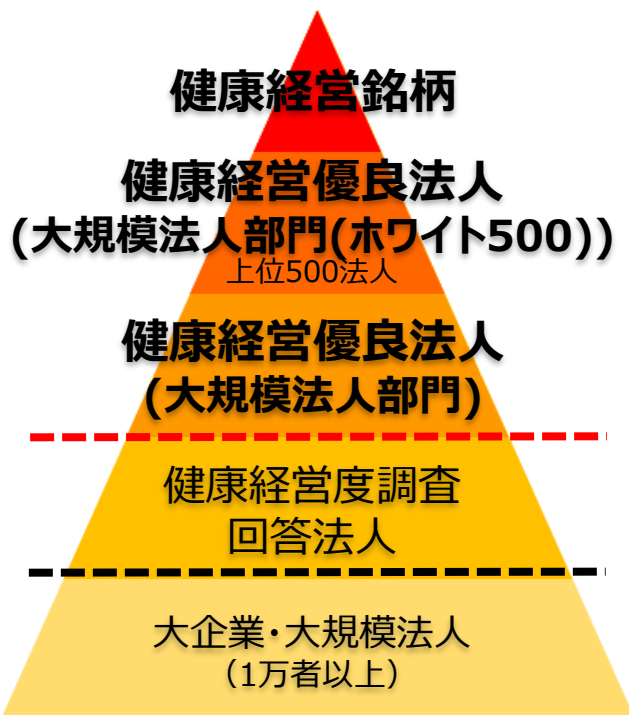
※「健康」とはWHOの定義に基づく、「肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」をいう。
出典：日本WHO協会ホームページ



健康経営に係る顕彰制度について（全体像）

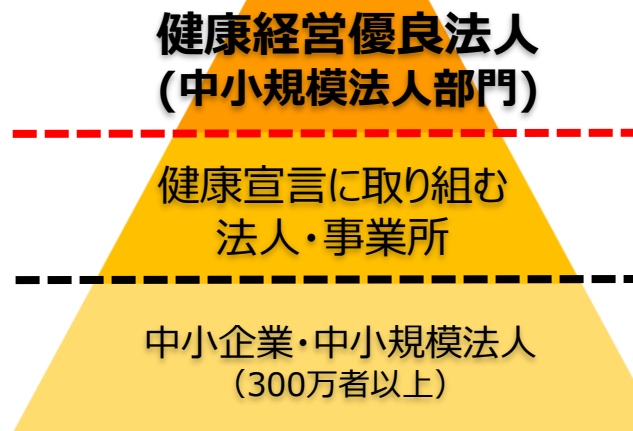
- 健康経営に係る各種顕彰制度を通じて、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、社会的な評価を受けることができる環境を整備。
- 大規模法人の上位層を対象とした健康経営銘柄、健康経営優良法人「ホワイト500」に加え、2020年度から中小規模法人の上位層を対象とした冠を創設し、「健康経営優良法人の中でも優れた企業」かつ「地域において健康経営の発信を行っている企業」を「ブライツ500」として認定。

大企業 等



中小企業 等

健康経営優良法人
(中小規模法人部門(ブライツ500))
上位500法人※2020年度から実施



健康経営銘柄及び健康経営優良法人への期待

- 健康経営銘柄及び健康経営優良法人への期待として、以下整理している。

健康経営銘柄

健康経営銘柄の方針は、「東京証券取引所の上場会社の中から『健康経営』に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介をすることを通じ、企業による『健康経営』の取組を促進することを目指す」こととしている。

健康経営銘柄企業に対しては、健康経営を普及拡大していく「アンバサダー」的な役割を求めるとともに、健康経営を行うことでいかに生産性や企業価値に効果があるかを分析し、それをステークホルダーに対して積極的に発信していくことを求める。

健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500））

健康経営優良法人（大規模法人部門）

健康経営優良法人の方針は、「健康経営に取り組む優良な法人を『見える化』することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから『従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人』として社会的に評価を受けることができる環境を整備する」こととしている。

大規模法人に対しては、グループ会社全体や取引先、地域の関係企業、顧客、従業員の家族などに健康経営の考え方を普及拡大していく「トップランナー」の一員としての役割を求める。

健康経営優良法人（中小規模法人部門（ブライト500））

健康経営優良法人（中小規模法人部門）

健康経営を全国に浸透させるには、特に地域の中小企業における取り組みを広げることが不可欠であり、中小規模法人部門においては、個社に合った優良な取組を実施する法人を積極的に認定することで、健康経営のすそ野を広げるツールとしている。

中小規模法人に対しては、引き続き自社の健康課題に応じた取組を実践し、地域における健康経営の拡大のために、その取組事例の発信等をする役割を求める。

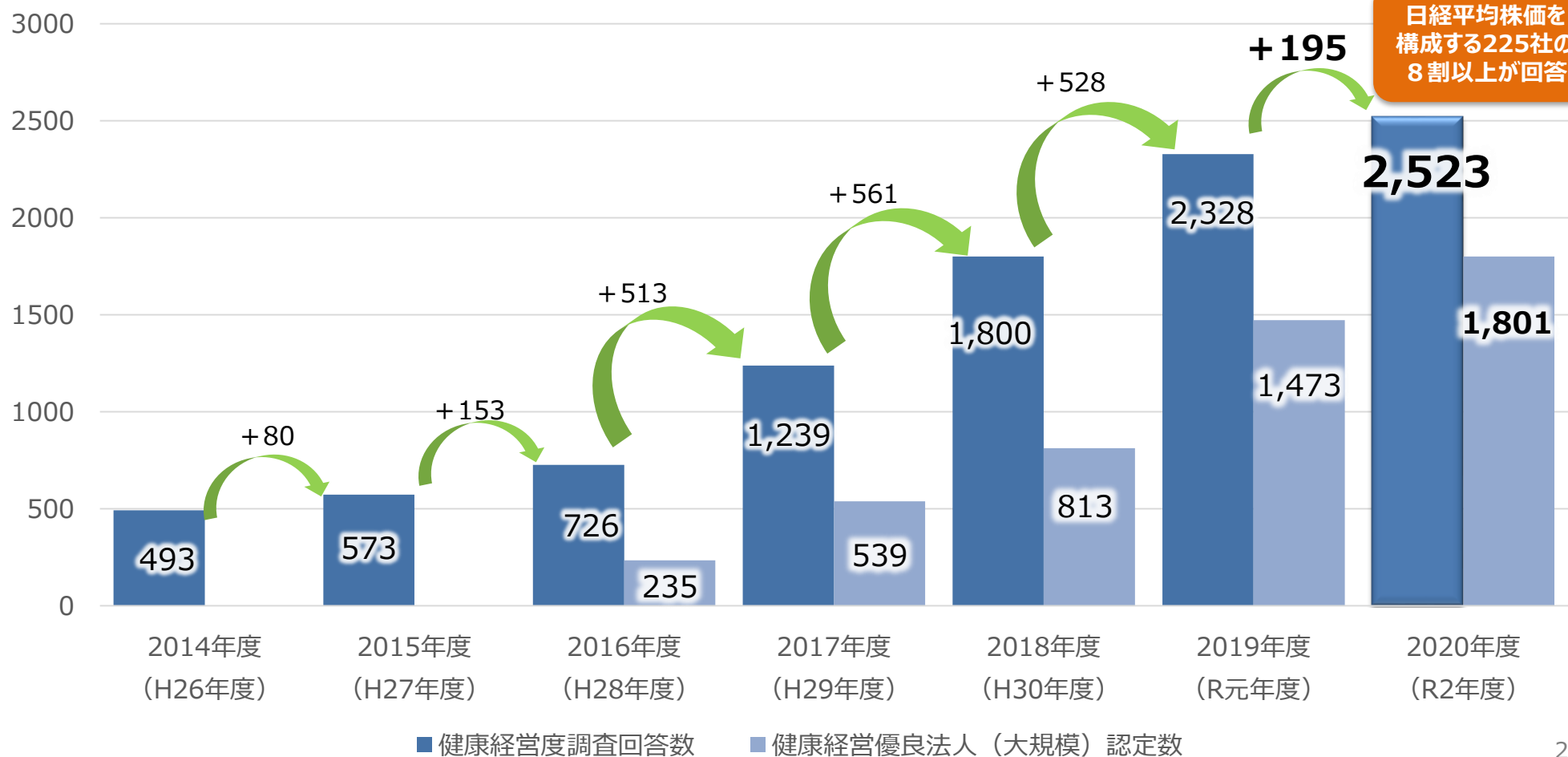


令和2年度健康経営度調査の結果概要

- 令和2年度健康経営度調査(第7回)の回答法人数は、前回から195法人増加の2,523法人(上場企業は970社)。
- 健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定法人数は、前回から328法人増加の1,801法人。また、上位500法人を「ホワイト500」として認定。

健康経営度調査回答数、健康経営優良法人(大規模法人部門)認定状況の推移

※令和3年3月4日現在



健康経営銘柄2021の選定

- 令和3年3月、第7回となる「健康経営銘柄2021」として29業種48社を選定。

業種	選定企業	業種	選定企業
水産・農林業	日本水産株式会社	輸送用機器	トヨタ自動車株式会社
鉱業	国際石油開発帝石株式会社	精密機器	テルモ株式会社
建設業	日本国土開発株式会社	その他製品	株式会社島津製作所
食料品	味の素株式会社	電気・ガス業	凸版印刷株式会社
	アサヒグループホールディングス株式会社	中部電力株式会社	
	株式会社ニチレイ	陸運業	東急株式会社
繊維製品	株式会社ワコールホールディングス	海運業	株式会社商船三井
パルプ・紙	ニッポン高度紙工業株式会社	情報・通信業	SCSK株式会社
化学	花王株式会社		Zホールディングス株式会社
	第一工業製薬株式会社		株式会社KSK
	富士フイルムホールディングス株式会社		日本電信電話株式会社
	積水化学工業株式会社		日通システム株式会社
医薬品	大日本住友製薬株式会社	卸売業	双日株式会社
ゴム製品	バンドー化学株式会社		豊田通商株式会社
ガラス・土石製品	TOTO株式会社	小売業	株式会社丸井グループ
鉄鋼	大同特殊鋼株式会社		株式会社ローソン
金属製品	日東精工株式会社	銀行業	株式会社みずほフィナンシャルグループ
機械	株式会社ニッセイ	証券、商品先物取引業	株式会社大和証券グループ本社
電気機器	コニカミルタ株式会社	保険業	SOMPOホールディングス株式会社
	ブラザー工業株式会社		東京海上ホールディングス株式会社
	オムロン株式会社	その他金融業	リコーリース株式会社
	キヤノン株式会社	不動産業	東急不動産ホールディングス株式会社
	株式会社明電舎	サービス業	株式会社バリューHR
	富士通株式会社		株式会社ベネフィット・ワン

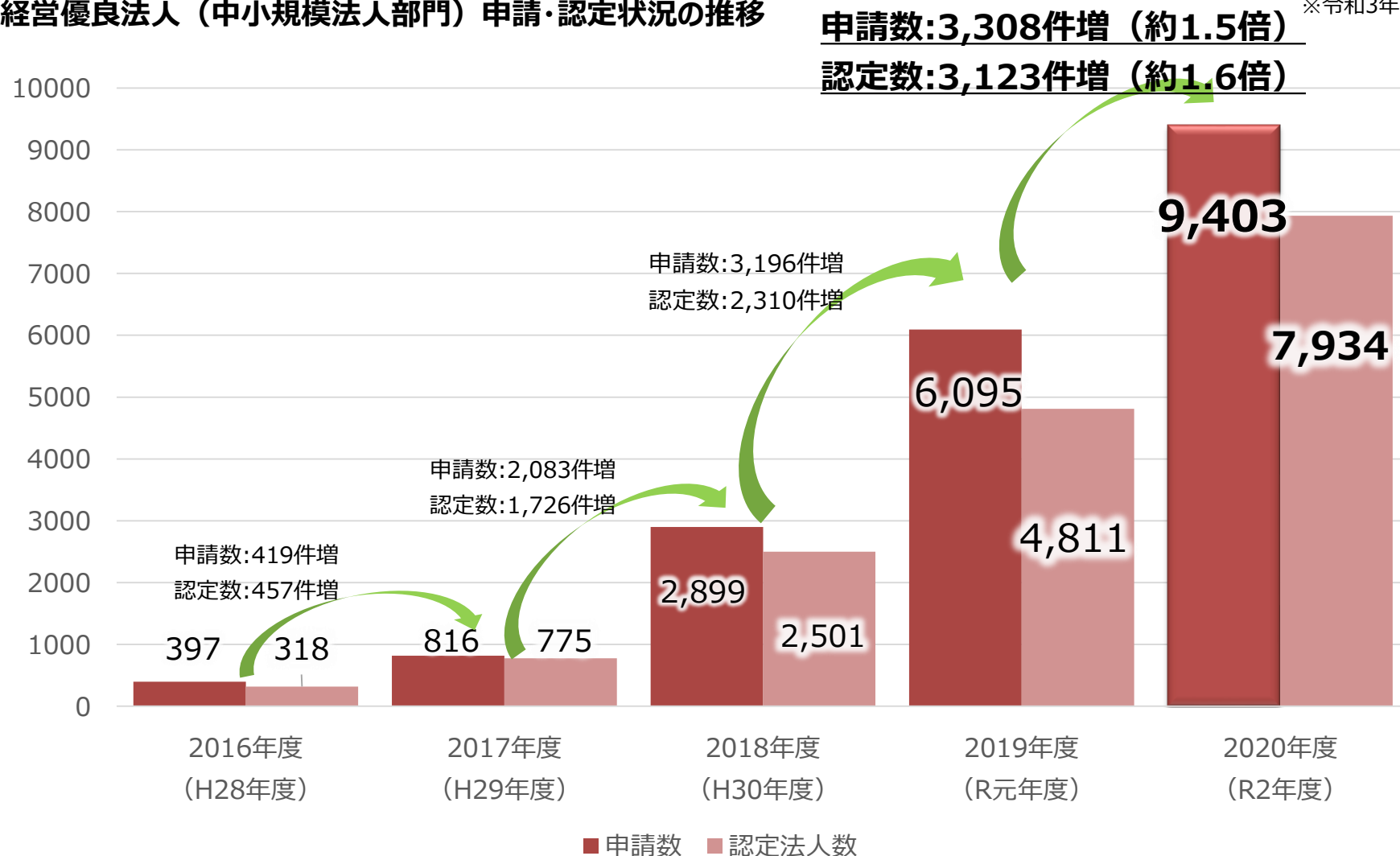
※業種は東京証券取引所の業種区分

健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)の申請・認定状況

- 令和2年8月24日～11月27日の期間で申請受付を実施。前回の1.5倍を超える9,403法人から申請があり、7,934法人を認定した。
- 令和2年度から新たに創設した「ブライツ500」への申請は5,142件であった。

健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請・認定状況の推移

※令和3年3月4日現在



健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)の業種別の認定数

- 業種別では、製造業の認定法人数がトップで、建設業、運輸業が続く。

※令和3年3月4日現在

業種名	件数
農業	5
林業	9
漁業	2
鉱業	2
採石業	3
砂利採取業	0
建設業	1,575
製造業	1,689
電気・ガス・熱供給・水道業	55
情報通信業	329
運輸業	664
郵便業	1
卸売業	533
小売業	401
金融業	130
保険業	426
不動産業	134
物品賃貸業	35
学術研究	5

業種名	件数
専門・技術サービス業	325
宿泊業	27
飲食サービス業	38
生活関連サービス業	98
娯楽業	14
教育	17
学習支援業	23
医療	28
福祉	152
複合サービス業	18
サービス業（他に分類されないもの）	594
公務（他に分類されるものを除く）	0
その他	180
不明	1
特定非営利活動法人	20
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者	145
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	235
公法人、特殊法人（地方公共団体、独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団等）	21
合計	7,934

健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)の都道府県別の認定数

● 都道府県別では、大阪府に続き、愛知県、東京都の順に認定法人数が多かった。

※令和3年3月4日現在

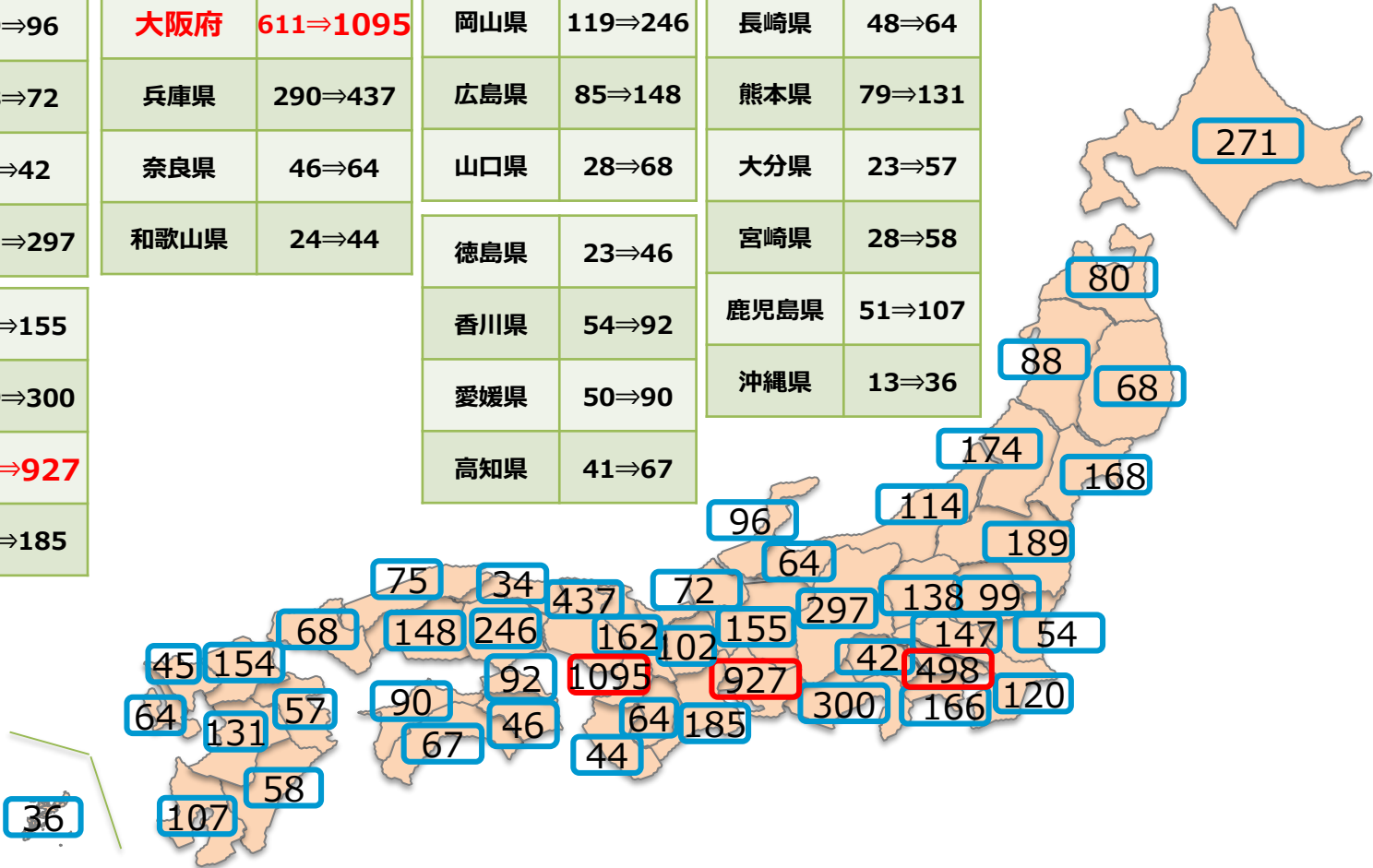
都道府県名	件数
北海道	167⇒271
青森県	61⇒80
岩手県	31⇒68
宮城県	90⇒168
秋田県	52⇒88
山形県	118⇒174
福島県	99⇒189
茨城県	32⇒54
栃木県	74⇒99
群馬県	77⇒138
埼玉県	115⇒147
千葉県	67⇒120
東京都	355⇒498
神奈川県	117⇒166

新潟県	70⇒114
富山県	48⇒64
石川県	69⇒96
福井県	28⇒72
山梨県	9⇒42
長野県	191⇒297
岐阜県	79⇒155
静岡県	199⇒300
愛知県	588⇒927
三重県	99⇒185

滋賀県	64⇒102
京都府	97⇒162
大阪府	611⇒1095
兵庫県	290⇒437
奈良県	46⇒64
和歌山県	24⇒44

鳥取県	21⇒34
島根県	55⇒75
岡山県	119⇒246
広島県	85⇒148
山口県	28⇒68
徳島県	23⇒46
香川県	54⇒92
愛媛県	50⇒90
高知県	41⇒67

福岡県	99⇒154
佐賀県	27⇒45
長崎県	48⇒64
熊本県	79⇒131
大分県	23⇒57
宮崎県	28⇒58
鹿児島県	51⇒107
沖縄県	13⇒36



健康経営優良法人2021(中小規模法人部門(ブライツ500))の都道府県別の認定数

- ブライツ500の都道府県別の認定数は、東京都、愛知県、大阪府の順で多かった。

※令和3年3月4日現在

※令和3年3月

都道府県		件数							
北海道	19	新潟県	6	滋賀県	6	鳥取県	2	福岡県	11
青森県	10	富山県	10	京都府	9	島根県	3	佐賀県	5
岩手県	8	石川県	9	大阪府	41	岡山県	19	長崎県	5
宮城県	10	福井県	10	兵庫県	20	広島県	12	熊本県	14
秋田県	7	山梨県	3	奈良県	4	山口県	3	大分県	1
山形県	8	長野県	13	和歌山県	1	徳島県	4	宮崎県	9
福島県	10	岐阜県	10			香川県	5	鹿児島県	4
茨城県	3	静岡県	13			愛媛県	6	沖縄県	4
栃木県	7	愛知県	59			高知県	4		
群馬県	9	三重県	9						
埼玉県	11								
千葉県	6								
東京都	75								
神奈川県	19								



2021
健康経営優良法人



2021
健康経営優良法人
Health and productivity
ブライツ500

【参考】健康経営に関するメディア露出数

- 健康経営に関する記事掲載数等のメディア露出度を調査したところ、健康経営銘柄を初めて選定した2015年3月から露出が増え始め、近年は顕著に増加、安定していることから、メディアにおける関心の高まりやキーワードの定着もうかがえる。
- 特に健康経営銘柄の選定、健康経営優良法人の認定の直後に露出が増えていることがわかる。

健康経営に関するメディア露出数*（月次推移）

単位：掲載記事件数

*：日経テレコンを用いて、「健康経営」をキーワードに記事数を検索。

【検索①】

検索対象媒体数：新聞168、雑誌等113

検索実施日：2018/12/07、10

検索対象期間：2013/04/01～2018/11/30

【検索②】

検索対象媒体数：新聞169、雑誌等117

検索実施日：2020/3/17

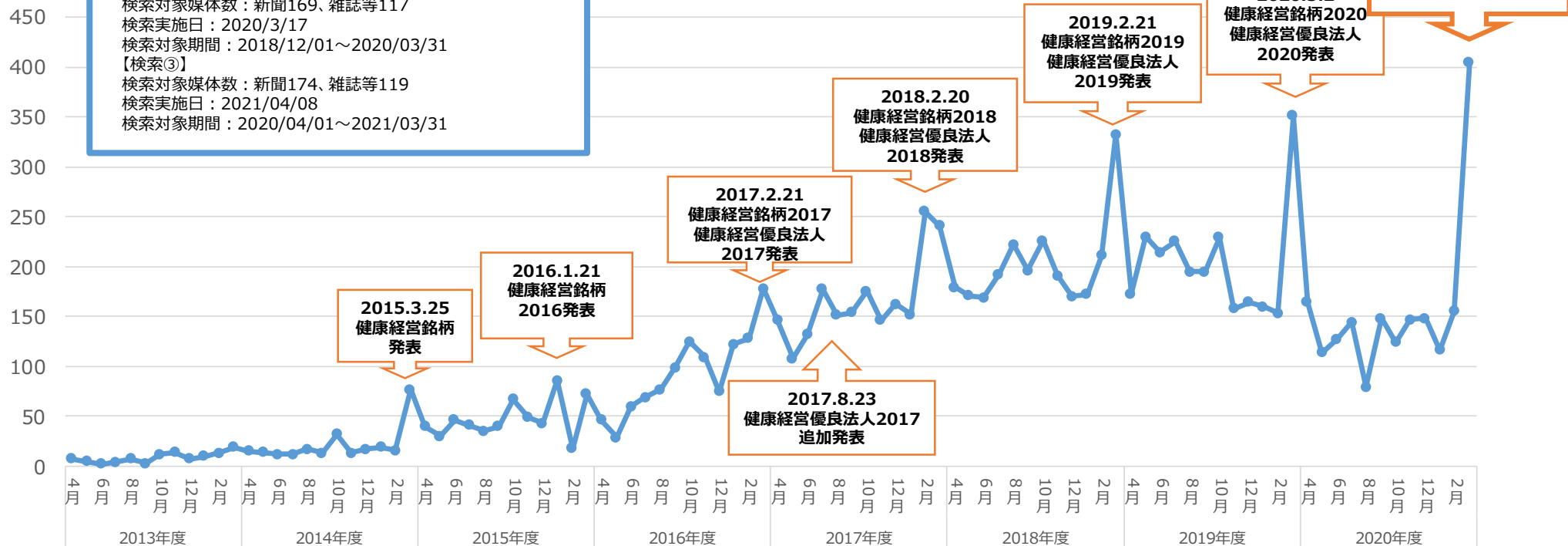
検索対象期間：2018/12/01～2020/03/31

【検索③】

検索対象媒体数：新聞174、雑誌等119

検索実施日：2021/04/08

検索対象期間：2020/04/01～2021/03/31



結果サマリー（フィードバックシート）の返却

- 毎年、健康経営度調査に回答した企業に対して結果サマリー（フィードバックシート）を送付。各社が今後の健康経営を改善する際に参考となるよう、評価の詳細や経年変化が分かる内容としている。

【令和3年度健康経営度調査フィードバックシート素案】

CODE: 9999

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート <サンプル>

貴社名: (サンプル)

■加入保険者: XXX健康保険組合

■所属業種: 士業法人、その他法人、公法人・特殊法人

上場/非上場

①健康経営度評価結果

■総合順位: 501~550位/3000社中

■総合評価: 49.8 (前年度: 56.2)

※(ホワイト500)に該当するかについては、国営法人全体では(中)順位に設定された順位で、フィードバックシート上の順位は繰り上がり順位とされる場合があります。

②評価の内訳

■貴社 ■国営法人 ■業種 ■業種平均

項目	順位	貴社	国営法人	業種	業種平均
総合評価	-	49.8	70.7	65.0	43.3
経営理念・方針	3	55.2	70.7	62.2	48.3
組織体制	2	64.8	68.6	64.8	49.6
制度・施策実行	2	57.3	69.7	66.8	48.5
評価改善	3	43.1	68.6	64.8	49.6

4側面(経営理念・方針、組織体制、制度・施策実行、評価改善)に関する評価

③評価の変遷(直近5回の評価結果)

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総合順位	201~250位	301~350位	401~450位	501~550位	601~650位
総合評価	50.0	51.1(1.1)	52.1(1.0)	56.2(4.1)	49.8(1.6)

※総合評価の推移は前年度との比較を示しています。

④経営理念・方針

⑤組織体制

⑥制度・施策実行

⑦評価改善

⑧経年での変化(直近5回の評価結果)

年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度	H33年度
経営理念・方針	48.7	53.4	43.1	49.3	55.2
組織体制	64.8	68.6	64.8	49.6	64.8
制度・施策実行	49.8	61.0	48.1	62.4	57.3
評価改善	43.1	57.8	58.2	54.7	43.1

各項目の評価の詳細分析

④評価の詳細分析

項目	対応Q番号	貴社	国営法人	業種	業種平均
経営理念・方針	Q17, Q18	47.0	67.4	67.7	49.4
組織体制	Q19, Q20, Q22, Q23	50.4	71.8	70.9	47.9
制度・施策実行	Q25, Q26	62.5	63.5	63.6	52.1
評価改善	Q27, Q28, Q29, Q31, Q32	63.9	66.4	63.9	48.0
経営理念・方針	Q33, Q34, Q35	62.4	68.2	72.7	51.0
組織体制	Q36, Q37, Q38, Q39, Q40	54.5	69.6	65.4	49.3
制度・施策実行	Q41, Q42, Q43, Q44, Q45	58.2	61.8	62.6	49.3
評価改善	Q46, Q47, Q48, Q49	42.0	68.0	66.0	51.0
経営理念・方針	Q50, Q51, Q52, Q53, Q54, Q55, Q56, Q57, Q58, Q59, Q60	59.5	73.2	68.2	48.4
組織体制	Q61, Q62, Q63, Q64, Q65, Q66, Q67, Q68	55.6	68.1	67.2	50.3
制度・施策実行	Q69, Q70	33.3	69.3	66.6	53.4
評価改善	Q71	53.8	69.3	70.0	49.0

※各側面の数値は、国営法人全体の平均に基き算出されています。トップの数値は、順位が1位の法人の数値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

課題	期待する効果
健康経営で解決したい経営上の課題	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(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。
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。具体的な目標として、平均年齢・平均勤続年数については、中途入社した従業員の5年後定率80%を目指し、また定年・定年退職後の健康維持については、現在の50%から70%以上への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18, SQ2で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類	総合報告書
URL	https://www.www.www

※貴社が健康経営度調査Q19, SQ4で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応状況

⑥具体的な健康課題への対応

項目	課題分類	対応	対応する期間	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	50.0	Q37, Q38, Q41, Q42, Q50, Q51, Q64(a), Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の発生予防に対する意識化予防	58.5	49.9	Q39, Q46, Q47, Q48, Q49, Q54(a), Q54(b), Q54(c), Q54(d)
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	50.0	Q40, Q56, Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	48.4	Q52, Q64(d), Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	52.2	Q53, Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.9	49.5	Q45, Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	65.2	Q43, Q55, Q66, Q67
8	従業員の健康に関するコミュニケーションの促進	52.1	57.3	Q44, Q69
9	従業員の健康意識の向上(インフルエンザなど)	62.4	61.0	Q59, Q60
10	従業員の健康意識の向上	67.2	52.7	Q62, Q63, Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれ課題に対する評価点を会社平均に算出した数値に換算した値です。
※下記「重点を置いている具体的な健康課題とその効果」のテーマには、貴社が該当しています。

■重点を置いている具体的な健康課題とその効果

課題のテーマ	効果検証結果
① 従業員の生産性低下防止・事故発生予防(「働き方改革」の推進による生産性の向上、労働力の確保)	社内での健康に関するアンケートをとったところ、「健康中に業務を続けることが出来る」と回答した従業員の割合が高い結果となった。生産性の低下に影響を考慮していると考えられるため改善が必要である。
② 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を確認するために利用者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち90%が「制度の利用により生産性が向上した」と回答した。

※貴社が健康経営度調査Q70, SQ1で回答した内容を転記しています。

健康経営の戦略と情報開示媒体URL

健康経営施策に関する効果検証

29

「健康経営銘柄2022」「健康経営優良法人2022」の選定・認定フロー

健康経営銘柄の選定フロー

東京証券取引所上場会社

健康経営度調査の実施

経済産業省が実施する、従業員の健康管理に関する取組やその成果を把握するための、「従業員の健康に関する取り組みについての調査」（健康経営度調査）に回答。日本健康会議認定事務局へ申請。

健康経営度が上位20%の
上場企業を候補として選定

東京証券取引所において
財務指標スクリーニングを実施

経済産業省及び東京証券取引所
が共同で選定

* 原則 3 3 業種毎 1 社の選定
(該当企業がない場合、その業種からは選定なし)

健康経営優良法人の認定フロー

ホワイト500・大規模法人部門

ブライト500・中小規模法人部門

加入している保険者（協会けんぽ、健康保険組合連合会、国保組合等）が実施している健康宣言事業に参加

※加入している保険者が健康宣言事業を実施していない場合は、各自治体の実施する健康宣言事業への参加をもって代替可能。
保険者と自治体のいずれも健康宣言事業を実施していない場合は、自社独自の健康宣言の実施をもって代替可能。

自社の取組状況を確認し、
中小規模法人部門の認定基準に該当する具体的な取組を申請書に記載

日本健康会議認定事務局へ申請

認定審査

日本健康会議において認定

【参考】日本健康会議について

- 平成27年7月に、「日本健康会議」が発足。
 - ・ 保険者等における先進的な予防・健康づくりの取組を全国に広げるための**民間主導の活動体**。
 - ・ **経済界・医療関係団体・自治体・保険者団体のリーダー**が手を携え、**健康寿命の延伸**とともに**医療費の適正化**を図る。
- **予防・健康づくりの目標を宣言の形で設定**。進捗状況をHPで公表。
(※) データポータルサイトで「見える化」し取組を加速化
- **日本健康会議2020（6回目）は、令和2年9月30日に開催**。



日本健康会議2020の様子（令和2年9月30日開催）

WEBサイト上で全国の取組状況を可視化



健康なまち・職場づくり宣言2020

宣言 1

予防・健康づくりについて、一般住民を対象としたインセンティブを推進する自治体を800市町村以上とする。

宣言 2

かかりつけ医等と連携して生活習慣病の重症化予防に取り組む自治体を1500市町村、広域連合を47団体とする。その際、糖尿病対策推進会議等の活用を図る。

* 2019年度より 目標を800市町村から1500市町村に、24広域連合から47広域連合に上方修正

宣言 3

予防・健康づくりに向けて47都道府県の保険者協議会すべてが、地域と職域が連携した予防に関する活動を実施する。

宣言 4

健保組合等保険者と連携して健康経営に取り組む企業を500社（法人）以上とする。

宣言 5

協会けんぽ等保険者や商工会議所等のサポートを得て健康宣言等に取り組む企業を3万社以上とする。

* 2018年度より 目標を1万社から3万社に上方修正

宣言 6

加入者自身の健康・医療情報を本人に分かりやすく提供する保険者を原則100%とする。
その際、情報通信技術(ICT)等の活用を図る。

宣言 7

予防・健康づくりの企画・実施を提供する事業者の質・量の向上のため、認証・評価の仕組みの構築も視野に、保険者からの推薦等一定の基準を満たすヘルスケア事業者を100社以上とする。

宣言 8

品質確保・安定供給を国に求めつつ、
すべての保険者が後発医薬品の利用勧奨など、使用割合を高める取り組みを行う。

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職	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	左記①～⑯のうち13項目以上 左記②～⑯のうち13項目以上	
		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%）		
			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 ※「生活習慣病予備群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				
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			定期健診の実施、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	

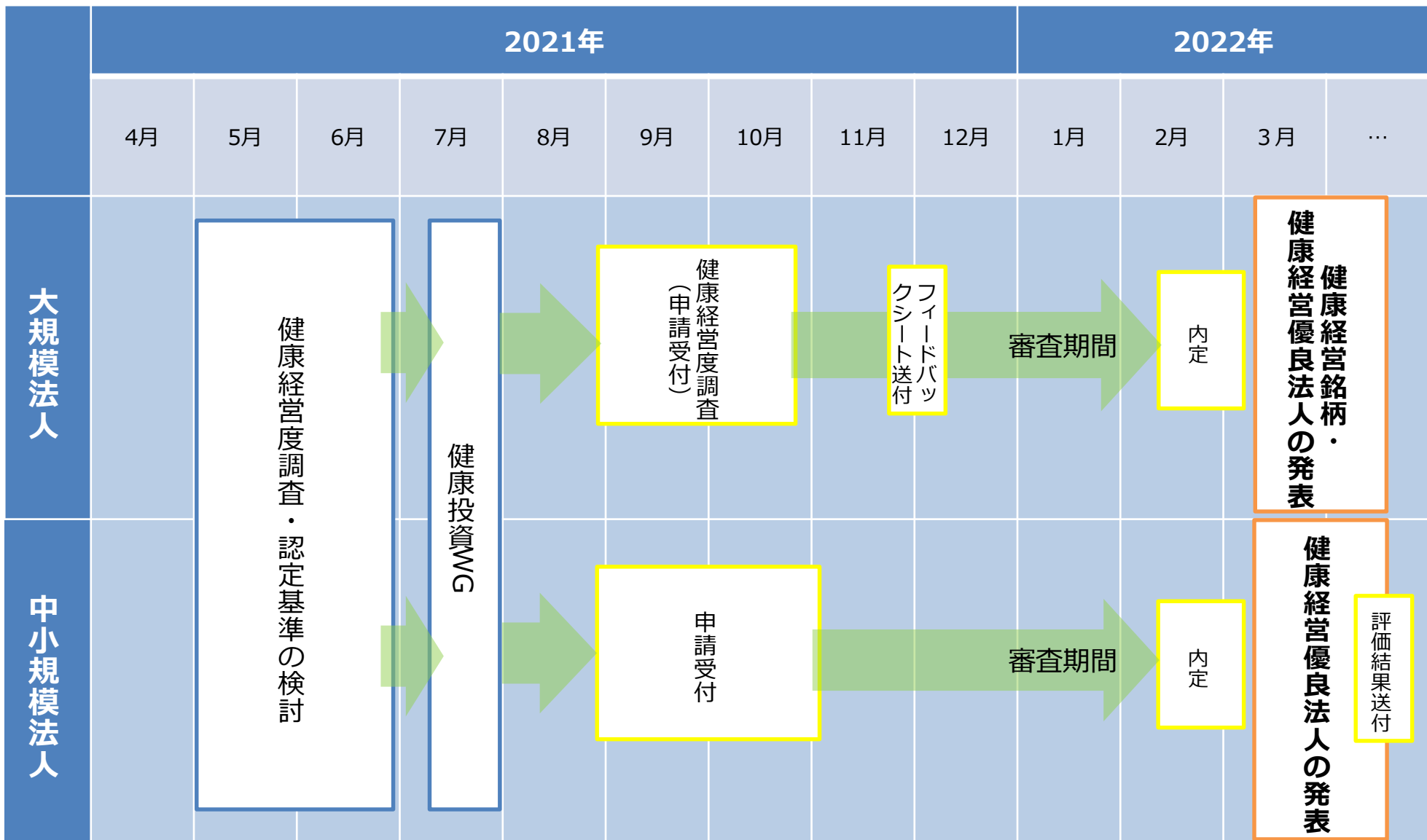
健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）認定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信・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	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	①従業員の健康診断の受診(受診率実質100%)	左記 ①～③のうち 2項目以上	ブライイト500は左記①～⑮のうち13項目以上	
			②受診勧奨に関する取り組み			
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	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・従業員への教育	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適切な働き方の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			
	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	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 ⑧～⑮のうち 4項目以上		
		具体的な健康保持・増進施策	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			
			⑬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	⑭感染症予防に関する取り組み			
		喫煙対策	⑮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			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		

上記のほか、「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」と「健康経営の評価項目における適合項目数」を評価し、上位500法人を健康経営優良法人2022（中小規模法人部門（ブライイト500））として認定する。

令和3年度健康経営顕彰制度のスケジュール

- 「健康経営銘柄2022」及び「健康経営優良法人2022」に係るスケジュールは以下のとおり。



3. 健康経営に取り組む意義

健康経営の全体像と施策例

【令和3年度健康経営度調査における評価の枠組み】

項目	主な内容
1. 経営理念	・経営トップのコミットメント ・統合報告書やCSR報告書への記載等を通じた社内外への発信
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 ・専門知識を持った産業医や保健師等の健康施策検討への参加 ・健康保険組合との連携体制の構築
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組を設定、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）
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状況
5. 法令遵守・リスクマネジメント	・定期健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

<健康経営の施策例>

検診等に関する費用補助



ウェアラブルデバイス支給



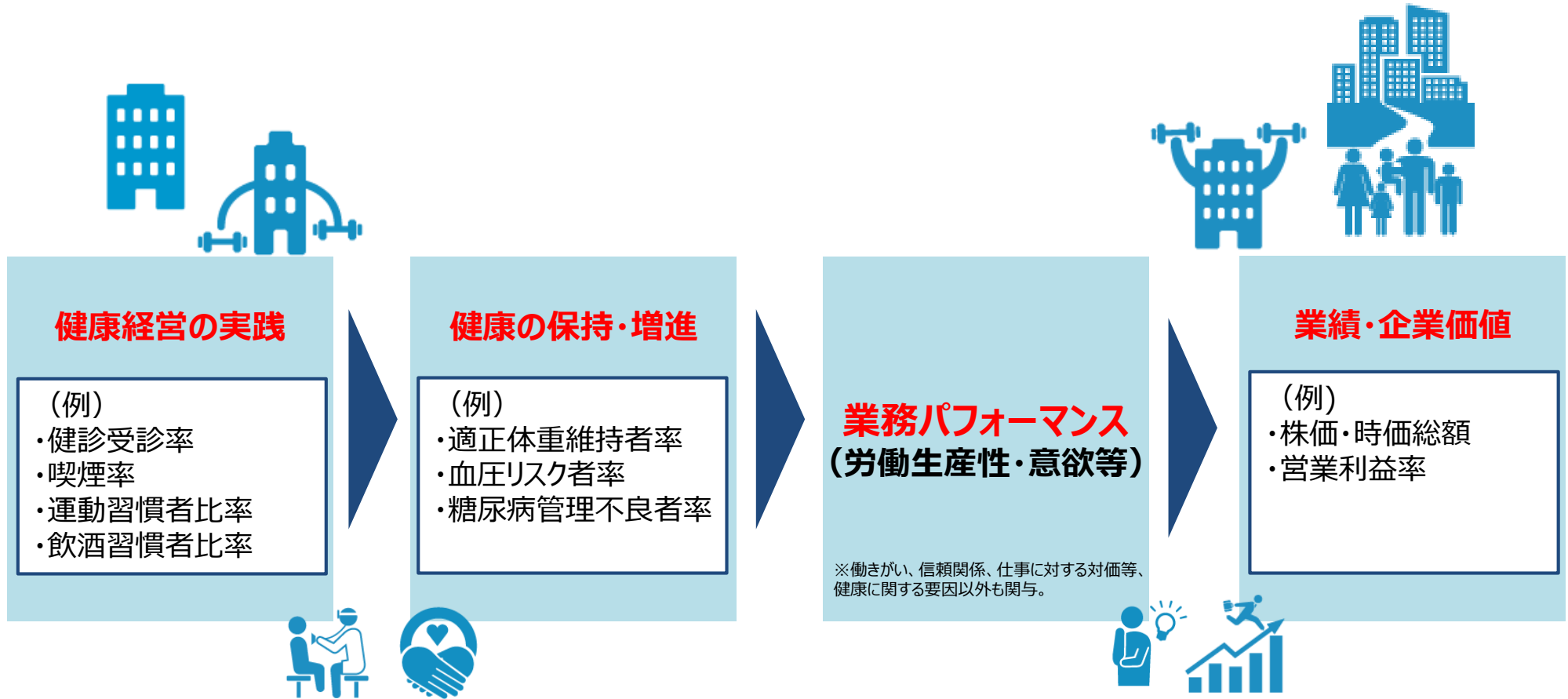
健康づくりセミナー



ジム利用の費用補助



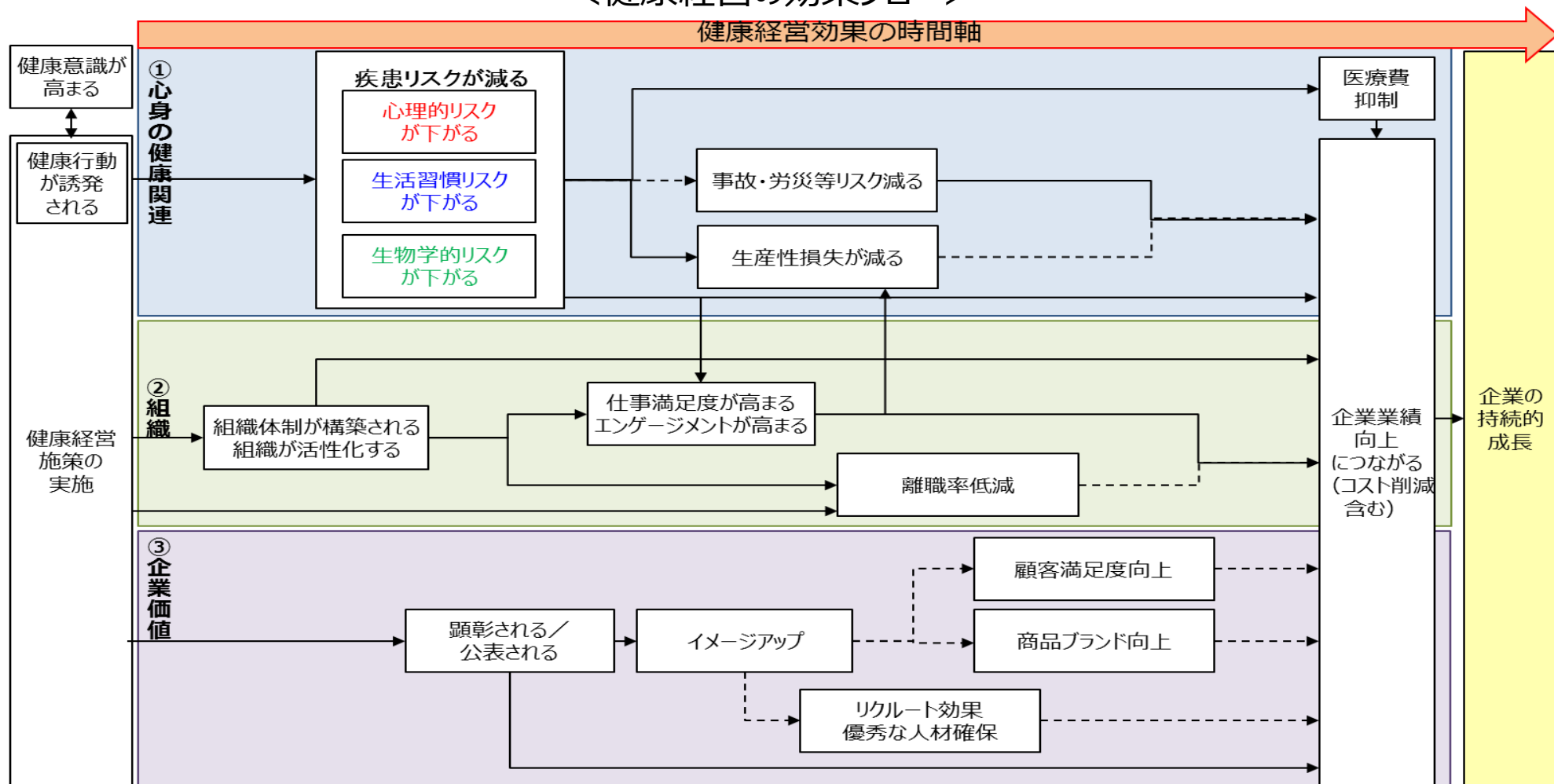
健康経営の効果が見れるフロー



健康経営施策による企業価値等への寄与に関する整理

- 健康経営の効果を①心身の健康関連（個人の心身の健康状態の改善による生産性の向上）、②組織（組織の活性化）、③企業価値（企業価値の向上）の3つに分類しフロー図を整理。

＜健康経営の効果フロー＞



米国商工会議所による分析：労働損失への対応の重要性

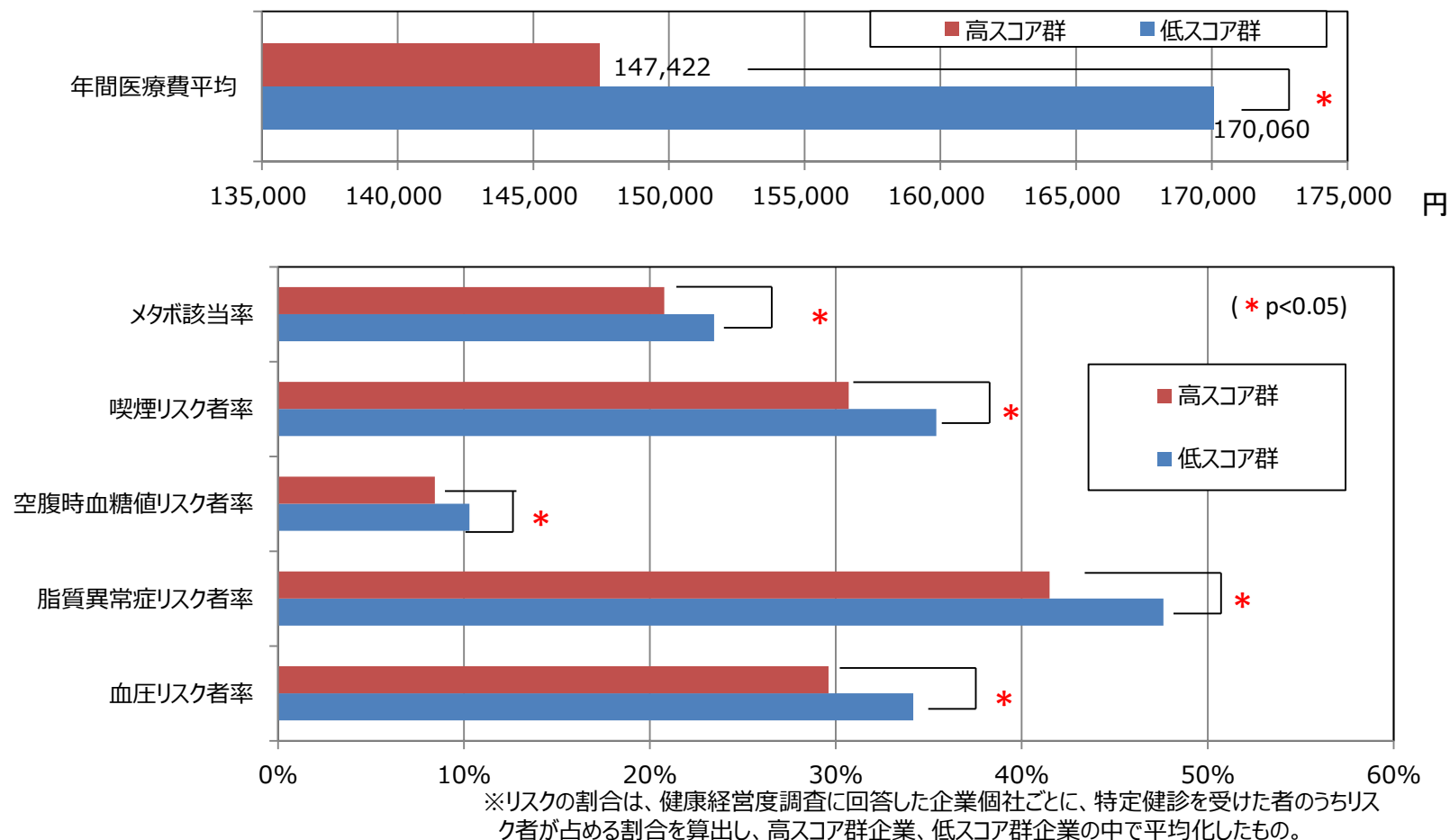
- 米国商工会議所では2016年に「健康と経済」についてのレポートを発表しており、各国において以下のようなGDPに対する労働損失（病気による早期退職による損失、アブセンティーズム、プレゼンティーズム）によるインパクトがあるとしており、今後規模的にも地域的にも更に拡大していくことが示されている。
- 世界がこうした状況を迎える中、労働損失への対応の重要性は増している。

Table ES1 Total Economic Impact in % of GDP Due To Absenteeism, Presenteeism, and Early Retirement						
	2015			2030		
	Early retirement due to ill health	Absenteeism + presenteeism	Total absenteeism + presenteeism + early retirement	Early retirement due to ill health	Absenteeism + presenteeism	Total absenteeism + presenteeism + early retirement
Australia	2.9%	4.4%	7.3%	3.0%	4.5%	7.5%
Brazil	2.2%	5.1%	7.3%	2.7%	5.4%	8.1%
China	2.1%	3.3%	5.4%	2.7%	3.7%	6.4%
Colombia	2.3%	4.6%	6.9%	2.7%	4.9%	7.6%
India	2.5%	4.6%	7.1%	2.9%	4.8%	7.7%
Indonesia	2.4%	4.6%	6.9%	3.0%	4.8%	7.7%
Japan	3.2%	3.8%	7.0%	3.9%	4.1%	8.0%
Kenya	1.9%	4.4%	6.3%	2.2%	4.6%	6.8%
Malaysia	1.8%	4.5%	6.3%	2.2%	4.9%	7.1%
Mexico	1.8%	3.5%	5.3%	2.4%	3.5%	5.9%
Peru	2.2%	4.8%	7.0%	2.8%	5.0%	7.8%
Philippines	2.4%	5.1%	7.5%	2.6%	5.2%	7.8%
Poland	3.0%	4.6%	7.5%	3.5%	5.0%	8.4%
Saudi Arabia	0.7%	5.7%	6.4%	1.0%	6.7%	7.7%
Singapore	2.2%	3.2%	5.4%	2.3%	3.4%	5.7%
South Africa	2.1%	4.7%	6.8%	2.2%	4.9%	7.0%
Turkey	1.8%	5.2%	7.0%	2.4%	5.5%	8.0%
United States	3.3%	5.0%	8.2%	3.0%	5.1%	8.1%

Source: Victoria Institute for Strategic Economic Studies estimates.

健康経営と健康状態の関係性（平成28年度調査の結果）

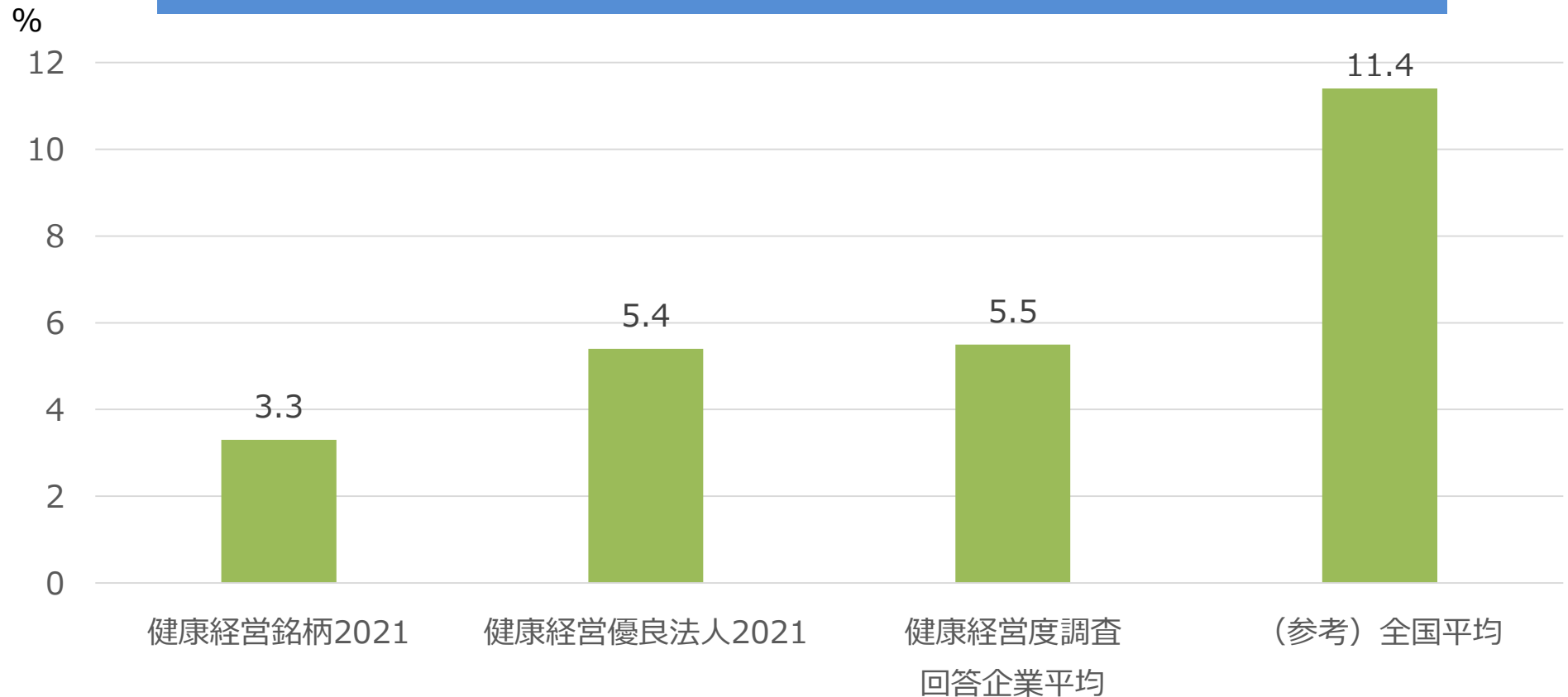
- 東京大学等が、土木建築業種の大企業23社に対し、健康経営に関する調査を実施した上で、健診・レセプトデータ（過去3年分）を突合。
- 調査結果の中央値で高スコア群と低スコア群の2群に分け、医療費、各種リスクとの関係性を分析。
- 年間医療費平均、メタボ該当率、喫煙リスク者率、空腹時血糖値リスク者率、脂質異常症リスク者率、血圧リスク者率において、高スコア群が低スコア群をいずれも下回る結果が得られた。



健康経営に取り組む企業では離職率が低い

- 健康経営度調査を分析すると、健康経営度の高い企業の方が離職率は低い傾向。
- 2019年における全国の一般労働者の離職率と比較しても低い傾向。

健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率



※離職率の全国平均は「厚生労働省 2019年（令和元年）雇用動向調査」に基づく。（ただし健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）

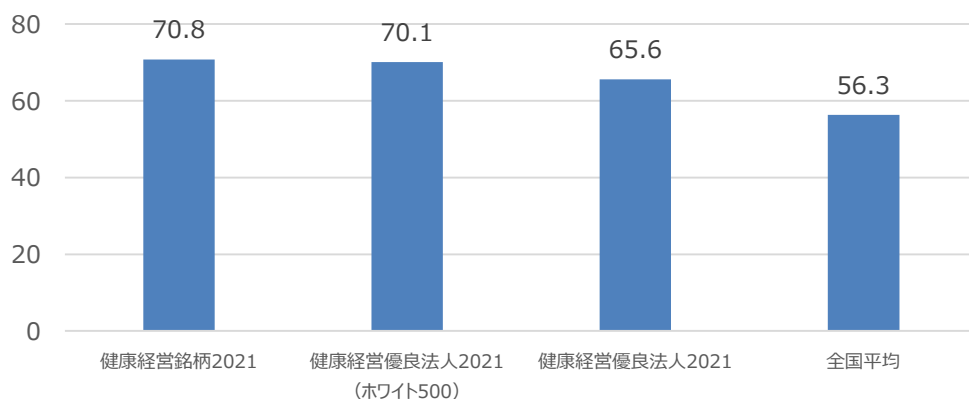
※離職率=正社員における離職者数/正社員数を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出

※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

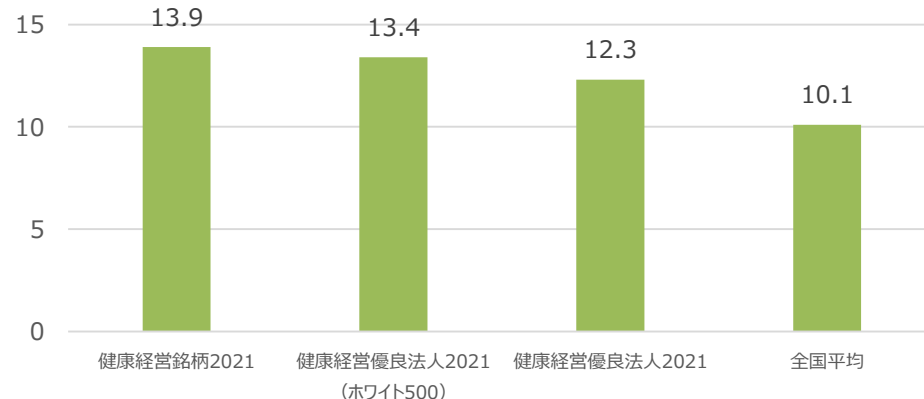
健康経営に取り組む企業等の傾向

- 令和2年度健康経営度調査の結果を簡易的に分析したところ、健康経営度の高い企業では有給取得率、有給取得日数が高い傾向が見られた。
- 他にも、法人単位の特定健診実施率も、健保組合平均と比べ高い傾向があった。

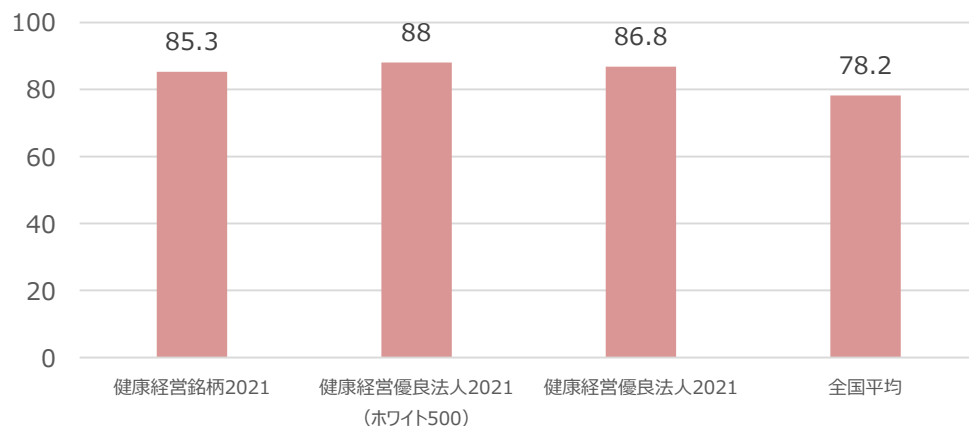
2019年度 平均年次有給休暇取得率（％）



2019年度 平均年次有給休暇取得日数



2018年度 特定健康診査実施率（％）



※平均年次有給休暇取得率・取得日数の全国平均は「令和2年就労条件総合調査」に基づく。
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/20/dl/gaiyou01.pdf>

※特定健康診査実施率の健保組合平均は「2018年度特定健康診査・特定保健指導の実施状況」に基づく。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/000686037.pdf>

※特定健康診査実施率は「法人単位の値を把握している」法人のみに回答いただいたものであり、健康経営度調査の評価には含まれない。

※全ての選定・認定法人を対象として集計したため、健康経営に取り組んでいる期間の長短は考慮していない。

健康経営の企業価値への寄与

- ジョンソン・アンド・ジョンソン（J&J）では、75年前に作成された“Our Credo”において、全世界のグループ会社の従業員およびその家族の健康や幸福を大事にすることを表明している。
- 同社では、**健康経営に対する投資1ドルに対するリターンが3ドルになるとの調査結果**も出している。

J&Jの“Our Credo”

Our Credo

We believe our first responsibility is to the doctors, nurses and patients, to mothers and fathers and all others who use our products and services. In meeting their needs everything we do must be of high quality.

We must constantly strive to reduce our costs in order to maintain reasonable prices. Customers' orders must be serviced promptly and accurately. Our suppliers and distributors must have an opportunity to make a fair profit.

We are responsible to our employees, the men and women who work with us throughout the world. Everyone must be considered as an individual. We must respect their dignity and recognize their merit. They must have a sense of security in their jobs. Compensation must be fair and adequate, and working conditions clean, orderly and safe. We must be mindful of ways to help our employees fulfill their family responsibilities. Employees must feel free to make suggestions and complaints. There must be equal opportunity for employment, development and advancement for those qualified. We must provide competent management, and their actions must be just and ethical.

We are responsible to the communities in which we live and work and to the world community as well. We must be good citizens — support good works and charities and bear our fair share of taxes. We must encourage civic improvements and better health and education. We must maintain in good order the property we are privileged to use, protecting the environment and natural resources.

Our final responsibility is to our stockholders. Business must make a sound profit. We must experiment with new ideas. Research must be carried on, innovative programs developed and mistakes paid for. New equipment must be purchased, new facilities provided and new products launched. Reserves must be created to provide for adverse times. When we operate according to these principles, the stockholders should realize a fair return.

Johnson & Johnson

健康経営への投資に対するリターン

- J & J がグループ世界250社、約11万4000人に健康教育プログラムを提供し、投資に対するリターンを試算。
- 健康経営に対する投資1ドルに対して、3ドル分の投資リターンがあったとされている。

投資リターン（3ドル）

生産性の向上

欠勤率の低下
プレゼンティーズムの解消

医療コストの削減

疾病予防による傷病手当支払い減
長期的医療費抑制

モチベーションの向上

家族も含め忠誠心と士気が上がる

リクルート効果

就職人気ランキングの順位上昇で採用が有利に

イメージアップ

ブランド価値の向上
株価上昇を通じた企業価値の

健康経営への 投資額（1ドル）

人件費

（健康・医療スタッフ・事務スタッフ）

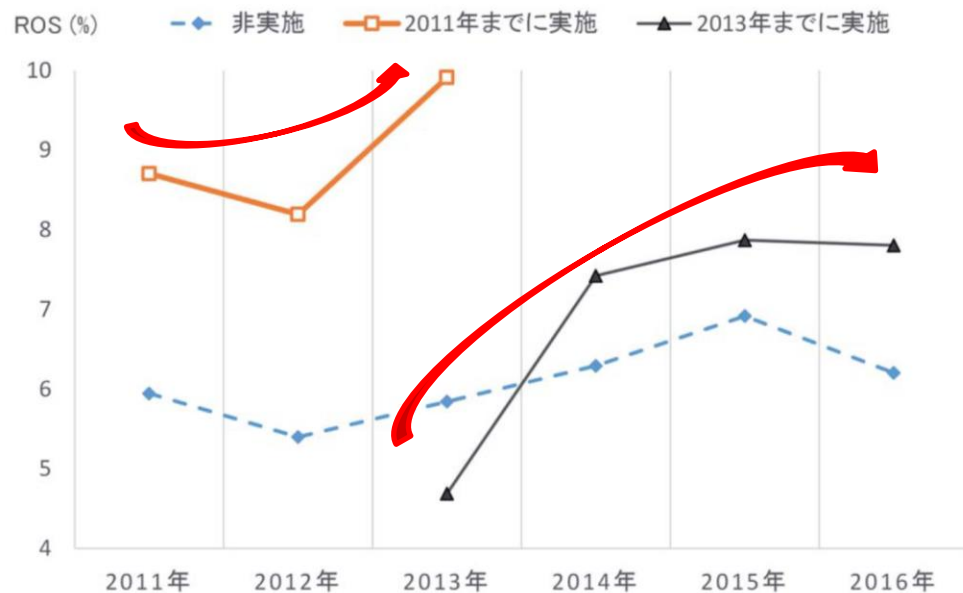
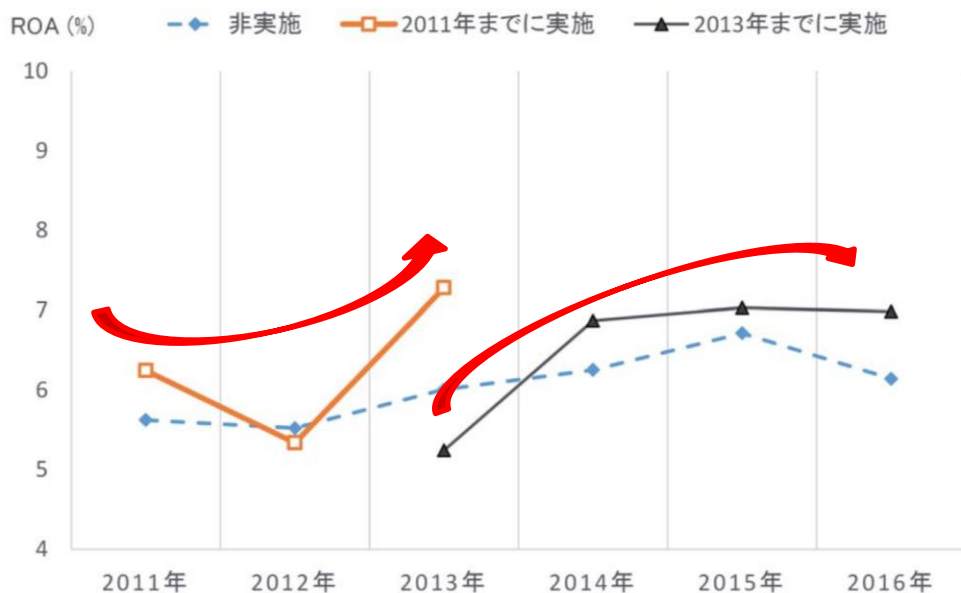
保健指導等利用費、 システム開発・運用費

設備費

（診療施設、フィットネスルーム等）

健康経営と企業業績・株価の関係性①

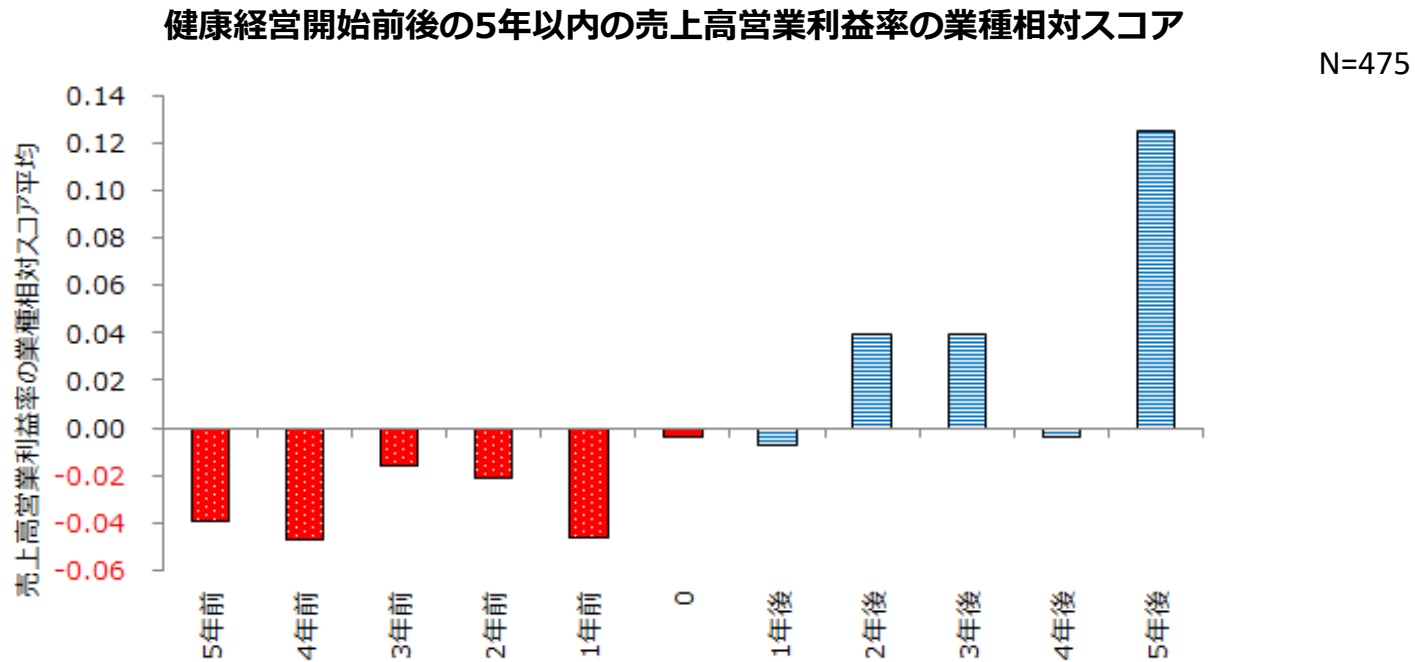
- 日本経済新聞グループが推進している日経Smart Workプロジェクトの一環として、日本経済新聞社と日本経済研究センターが共同で運営し、学識経験者等が参画する「スマートワーク経営研究会」が行われており、平成30年6月に中間報告として「働き方改革と生産性、両立の条件」という調査レポートを発表。
- このレポートの中で、スマートワーク経営調査の個票データをパネルデータ化し、健康経営を含む働き方改革に関する施策と企業の利益率との関係を検証したところ、健康経営については、ROA（総資産経常利益率）とROS（売上高営業利益率）のいずれでも、実施の少し後に利益率が上昇している状況が見られるため、健康経営を実施することでラグを伴って利益率が上昇するプラスの効果が現れる可能性が示唆されること、また、健康経営による効果はすぐ顕現化せず、2年のラグを伴うということが報告されている。
- 以下の図は、健康経営施策について、①施策を実施していない企業群の2011～2016年の利益率の推移、②2008～2010年に実施した企業群の2011～2013年の利益率の推移、③2011～2013年に実施した企業群の2013～2016年の利益率の推移をROA、ROS別に分けて比較したもの。



(出所) 日経Smart Workプロジェクト「スマートワーク経営研究会」中間報告「働き方改革と生産性、両立の条件」(2018年6月)

健康経営と企業業績・株価の関係性②

- 健康経営を開始した年を「0」とした際の、5年前から5年後までの売上高営業利益率の業種相対スコア（業種内において健康経営を推進した企業の利益率が相対的に高いか低いかを把握する指数）の平均値を比較。
- 健康経営を開始する前の5年以内では、売上高営業利益率の業種相対スコアは負を示し、業種相対で利益率が低い状況であることを反映している一方で、健康経営を開始した後の5年間では、業種相対スコアは正の値を示す傾向にあった。

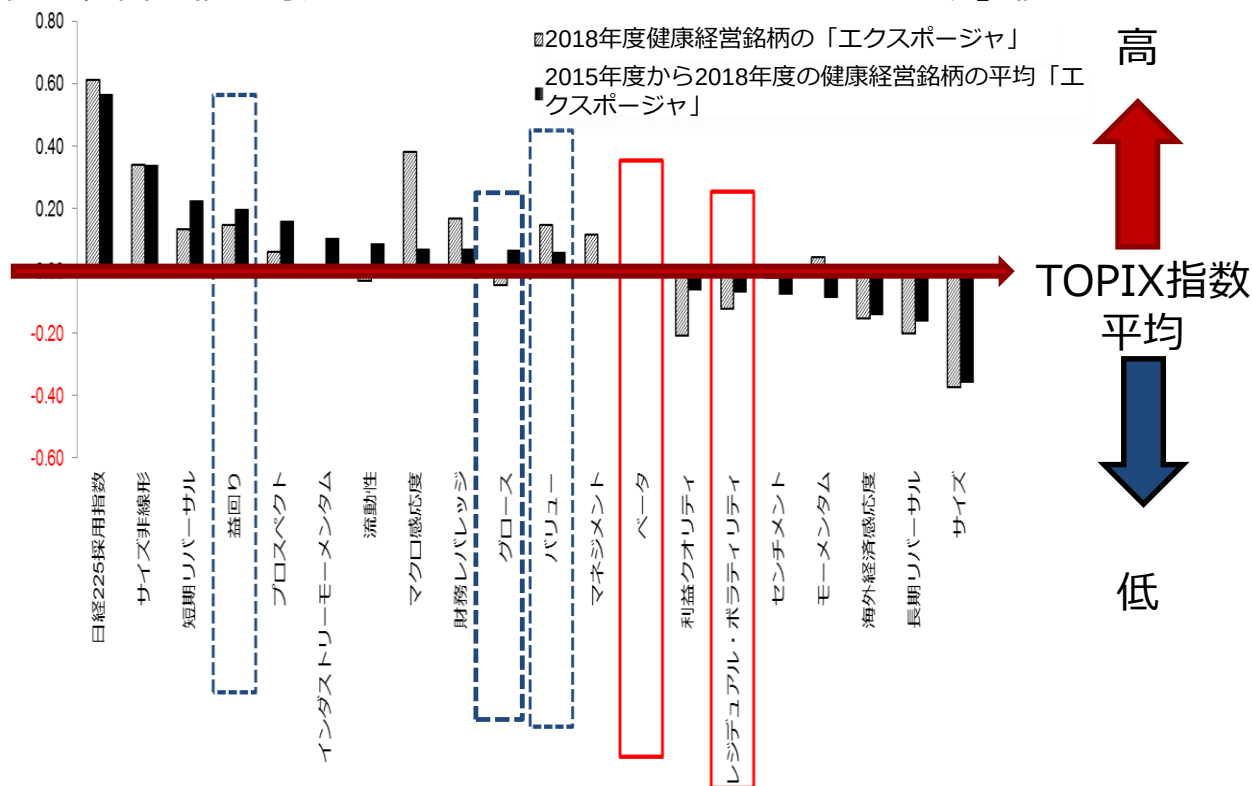


注：健康経営を始めた時点を0とした前後の最長5年以内の売上高営業利益率の業種平均スコアの平均値、5年前より後に健康経営を始めた場合はサンプルは無いとする

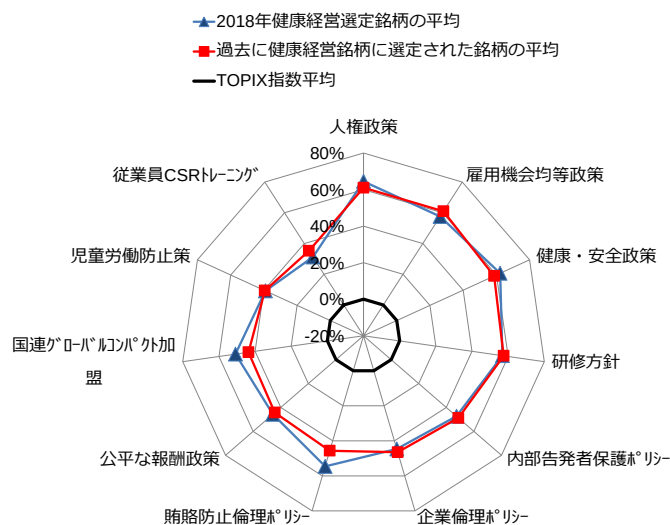
健康経営と企業業績・株価の関係性③

- 『三菱UFJモルガンスタンレー証券』では健康経営銘柄に選定された企業の業績に着目し、調査分析を実施。
- その結果によると、健康経営銘柄は「ボラティリティ（価格変動比率）」が有意に低いこと、また、純資産より純利益での株価対比の割安度が高いことなどがわかった。
- また、「ESG（環境・社会・企業統治）」の「S（社会）」指標の関連施策に対する取り組みの有無について、健康経営銘柄とTOPIX構成銘柄と比べると、健康経営銘柄の方が取り組み施策が多く、経営のコミットメントが相対的に高いことがわかった。

健康経営銘柄の等加重ポートフォリオの「エクスポージャ」値



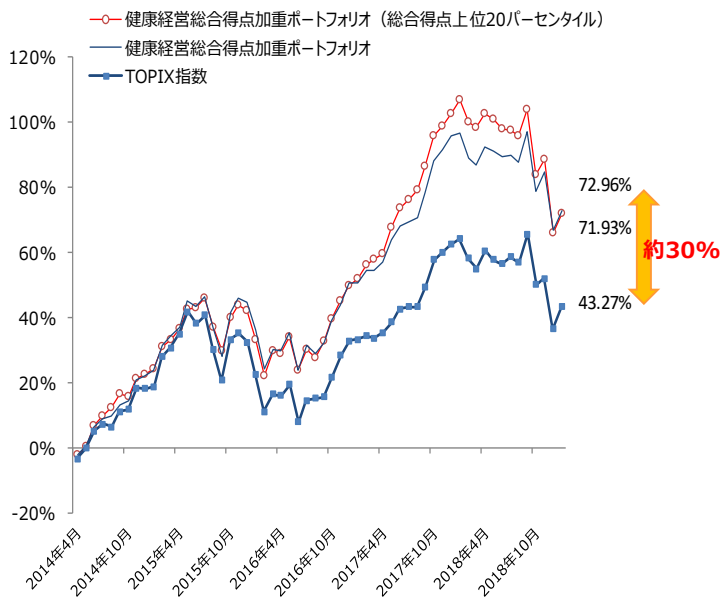
「S（社会）」指標の取り組み状況についての健康経営銘柄企業の平均比率
 （TOPIX構成銘柄の平均値を0とする）



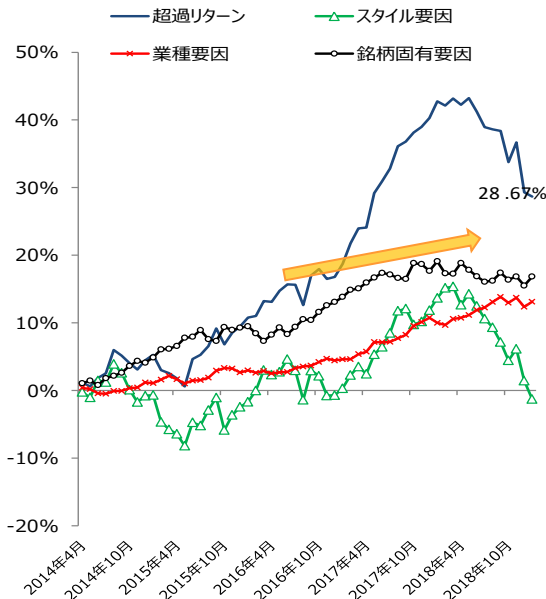
健康経営と企業業績・株価の関係性④

- 平成30年度健康経営度調査の結果から、健康経営と企業業績との関係を調査。
- ①健康経営度調査に回答した企業全体の総合得点加重ポートフォリオ、②健康経営度調査上位20%企業の総合得点加重ポートフォリオを、2014年3月末から保有した場合、TOPIX指数と比較すると5年間で30%程度の超過リターンが示された。
- 超過リターンのうち、業種要因（業種特有の事情による変動）とスタイル要因（景気による変動）を除いた『銘柄固有リターン』は上向きになっていることから、健康経営を推進する企業は、『レジリエンス（耐久性）』が高いという示唆が得られた。

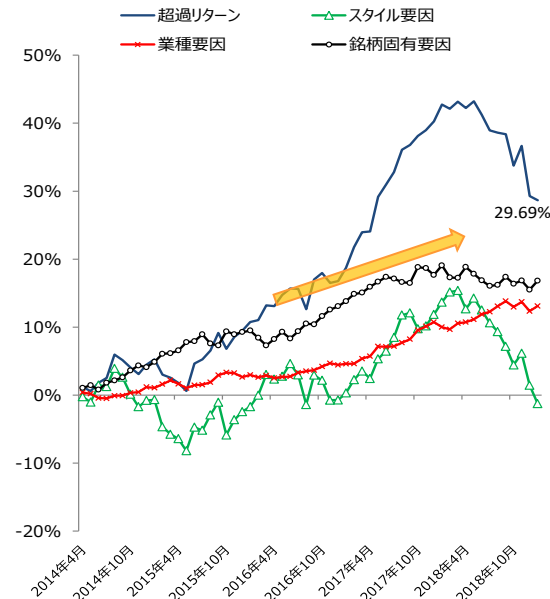
各ポートフォリオの絶対リターンの比較



健康経営度調査に回答した企業全体の総合得点加重ポートフォリオ対TOPIX指数超過リターン

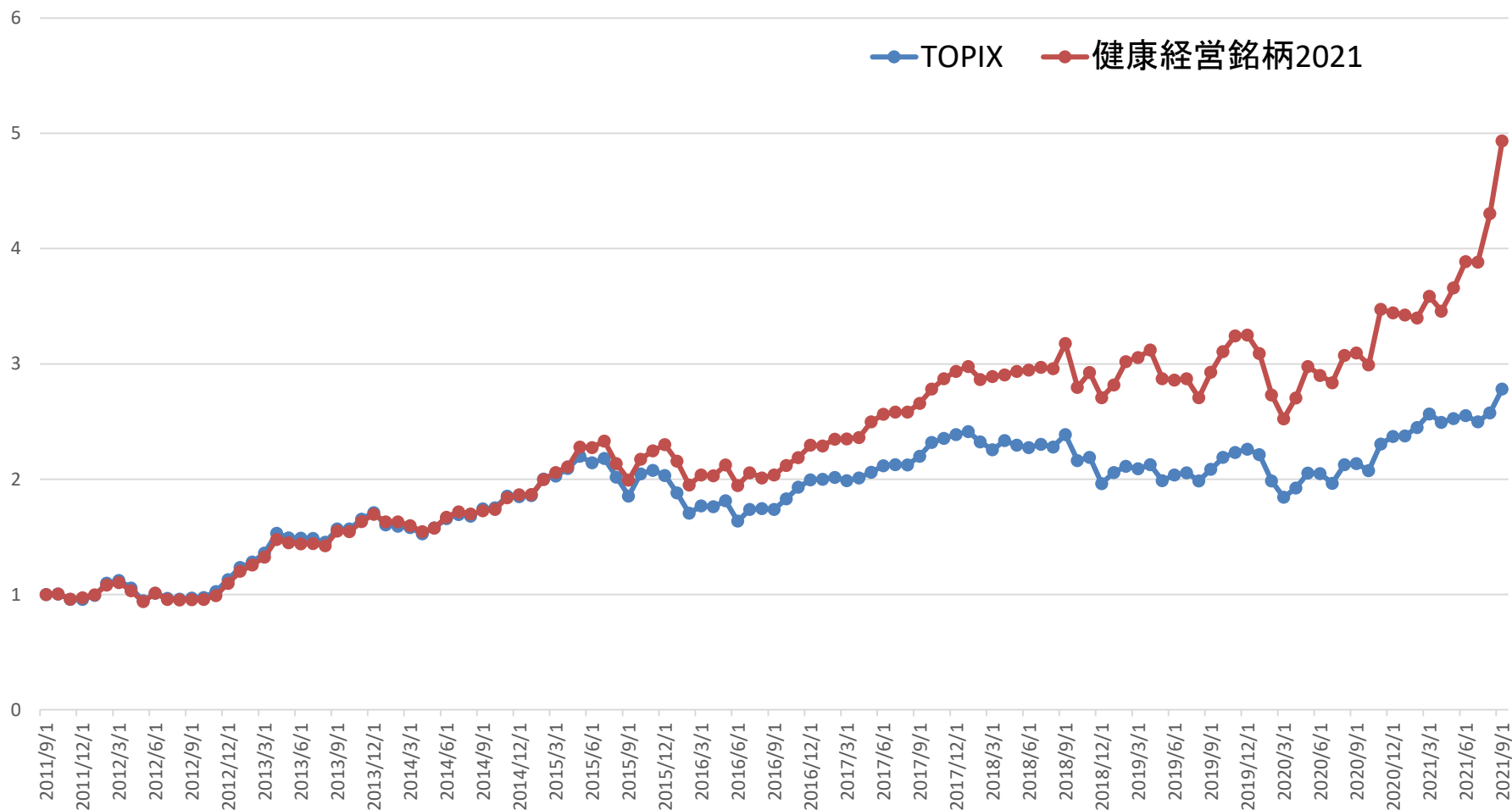


健康経営度調査上位20%企業の総合得点加重ポートフォリオ対TOPIX指数超過リターン



健康経営と企業業績・株価の関係性⑤

- 健康経営銘柄2021に選定された企業の平均株価とTOPIXの推移を、2011年9月～2021年9月の10年間で比較。
- 銘柄に選定された企業の株価はTOPIXを上回る形で推移している。



※2011年9月1日を基点1.000とし、2021年9月1日までの各月1日時点の各社の終値から指数を作成。

※新規上場など、基点のデータが無い4社は除いている。

健康経営と企業業績・株価の関係性⑥

- 過年度の健康経営度調査の回答情報に基づく分析を実施したところ、**健康経営度調査のスコアが高い企業ほど、相対的に高いリターンを低いリスクで獲得できる傾向**が見られた。

健康経営度調査のスコア5分位※¹別のシャープレシオ※²比較

※1：健康経営度調査スコアの上位から20%ずつ、5つの組に企業を分けたもの。なお、業種での偏りが生じないよう、業種別に組み分けを行ったうえで統合している。

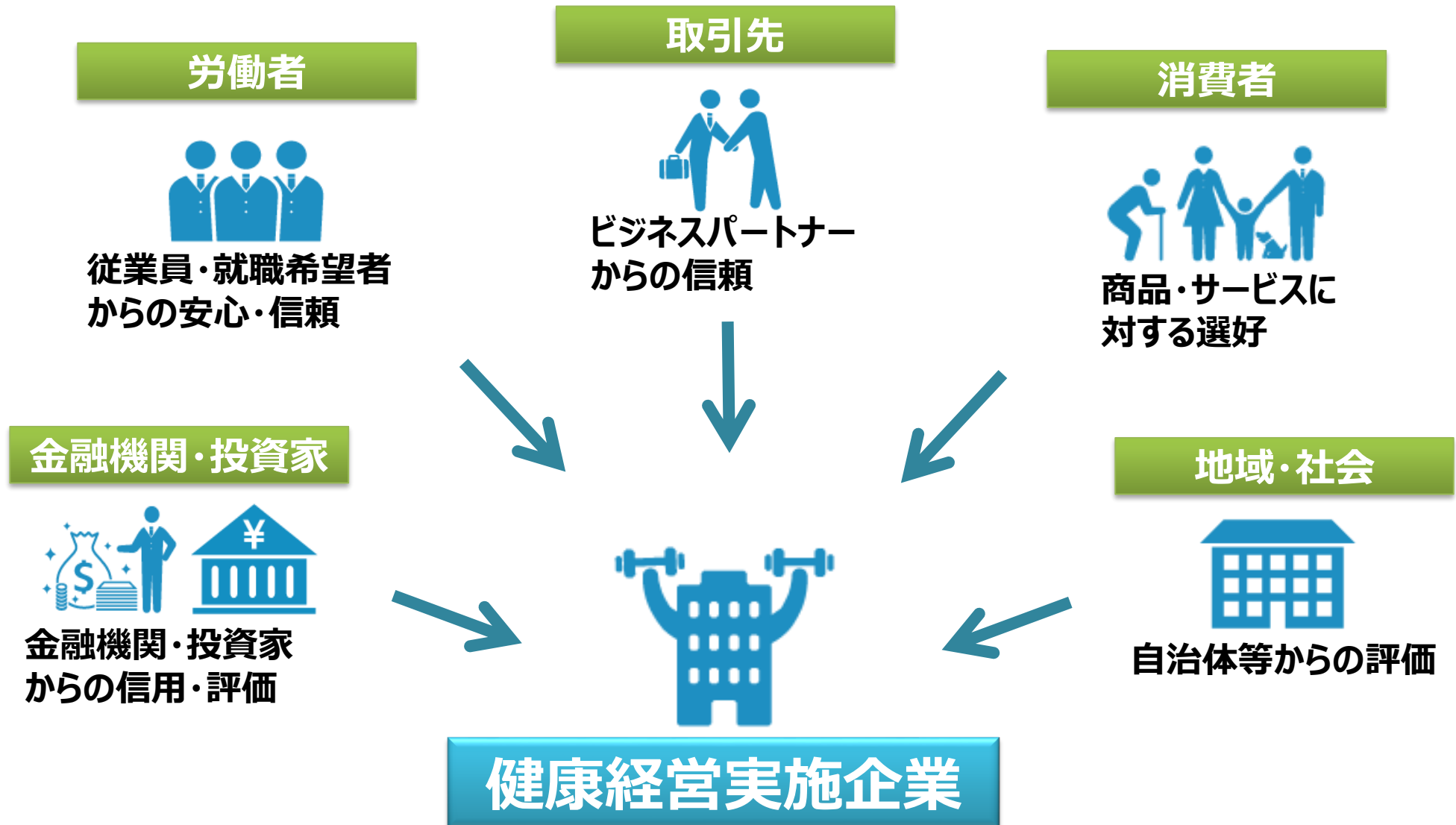
※2：リスク1単位当たりの超過リターンを測るもの。この値が高いほど、同じリスクで高いリターンがとれることを意味する。

	健康経営度調査スコア5分位				
	上位 20%	上位 20-40%	上位 40-60%	上位 60-80%	下位 20%
総合スコア	4.35	4.02	3.62	3.87	2.31
1.経営理念・方針	4.17	4.09	4.06	3.79	1.81
2.組織体制	4.31	3.88	3.95	3.65	3.29
3.制度・施策実行	4.44	3.81	3.72	3.82	3.63
4.評価・改善	4.35	4.06	3.41	3.65	3.88



健康経営度調査スコア上位の企業ほど、高い株価リターンが見込める傾向

ステークホルダーとの関係における「健康経営」のメリット



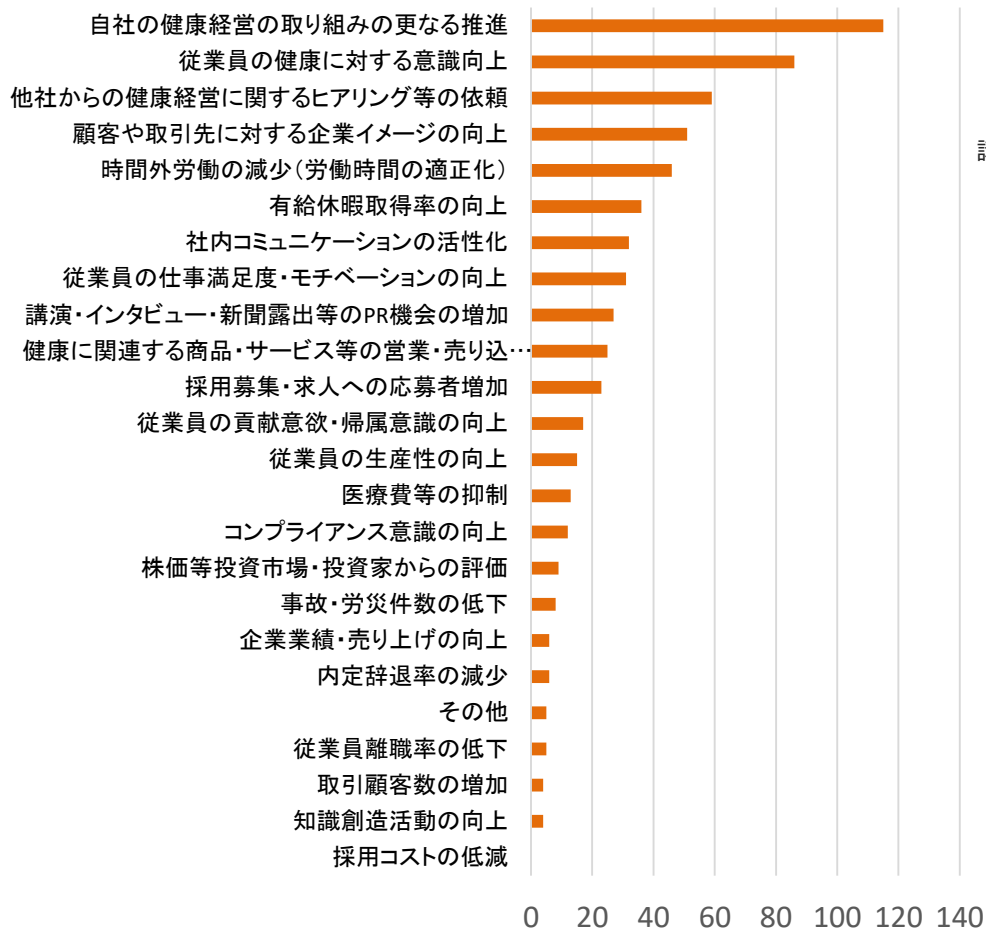
ステークホルダーからの評価

- 健康経営優良法人2017及び2018に連続認定された法人に対し、優良法人認定後の変化や効果についてアンケートを実施（平成30年度）。
- 大規模・中小規模ともに、多様なステークホルダーから評価が得られたとの声がある。

健康経営優良法人2017認定以降の変化（健康経営優良法人2018認定法人へのアンケート）

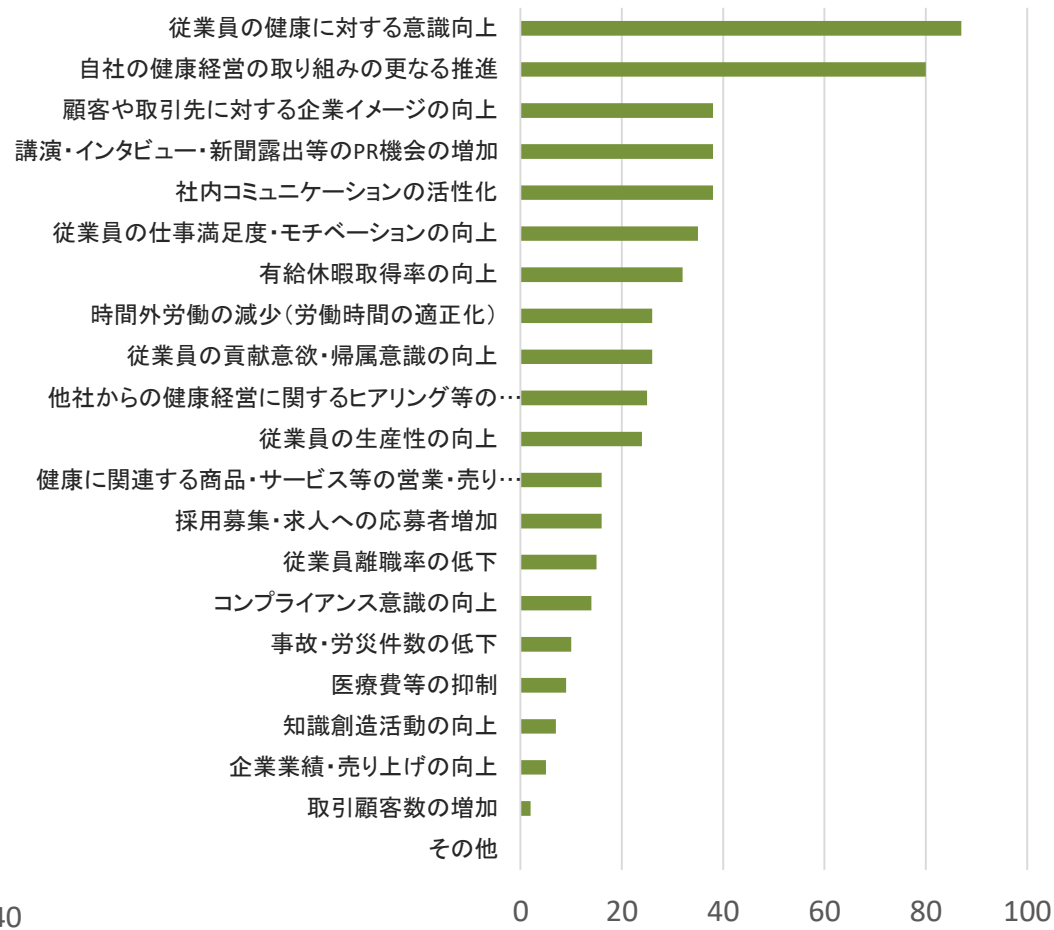
<大規模法人部門>

n=129



<中小規模法人部門>

n=105



過去の健康経営銘柄選定企業の声

- 銘柄選定によるその後の反響について、選定企業に対し調査を実施。
- 社内外から前向きな反響があったとの声が多数。

1. 投資家等への情報発信

- ✓ 就活生向けの会社案内資料に健康経営銘柄の選定を盛り込んだほか、有価証券報告書、CSR報告書や社内報に記載するなど、**社内外や投資家に向けて打ち出し**。
- ✓ 名刺やHP、会社紹介冊子等に取り組を紹介し、**取引先等に選定結果をPR**。
- ✓ 健康経営の取組に関する取材が増え、**メディア露出の機会が増大**。また、**役員による講演**も多数依頼されるようになった。

2. 社内における行動変容

- ✓ **経営トップによる取組強化の指示**などが発信され、**健康増進計画や社員参加型の健康増進プログラムの拡充**を図っている。
- ✓ （銘柄を継続して取っている企業においても）**新たな取組を実行**。
- ✓ 健康増進に関する**中長期計画策定や健康経営推進組織の設置**を行った。
- ✓ 各事業所で取り組むアクションや目標を継続して実行できており、**健康経営が習慣化した**。

3. 社内外の反響

- ✓ 学生の認知度が向上し、**就活生が大幅に増加したり、内定後辞退率が減ったりした**。**優秀な人材の確保**につながっている。
- ✓ 取引先やその他の企業から、**高く評価してもらえた**。取組に関する**多数の問合せ**がある。
- ✓ 投資家から「中長期的な成長が見込まれる」と**高い評価をもらった**。
- ✓ 銘柄を取得した他企業との情報共有を通じ、**他業種との繋がり**のきっかけとなった。

健康経営が従業員に与える影響（ビジネスパーソン調査の結果）

- 企業に勤務する従業員向けのアンケート調査を実施した結果、所属企業の健康投資レベルが高いと感じている人の方が、健康状態や仕事のパフォーマンスが良好であることが分かった。

【調査概要】

- 調査主体：経済産業省
- 調査対象者：企業に勤務する正社員・正職員
- 調査期間：2021年2月12日～2月16日
- 回収数：上場企業勤務10,000人（うち健康経営度調査回答企業勤務：6,785人、それ以外の企業に勤務：3,215人）
- 調査手法：インターネット調査（42,175人に調査依頼を配信、回答が10,000人を超えた時点で締切り。回答率23.7%）
※スクリーニング調査（職業、勤務先を聴取）と本調査を2段階分離方式で実施
- 調査目的：健康経営の取組と、従業員のヘルスリテラシー向上・仕事のパフォーマンス向上の関係を分析

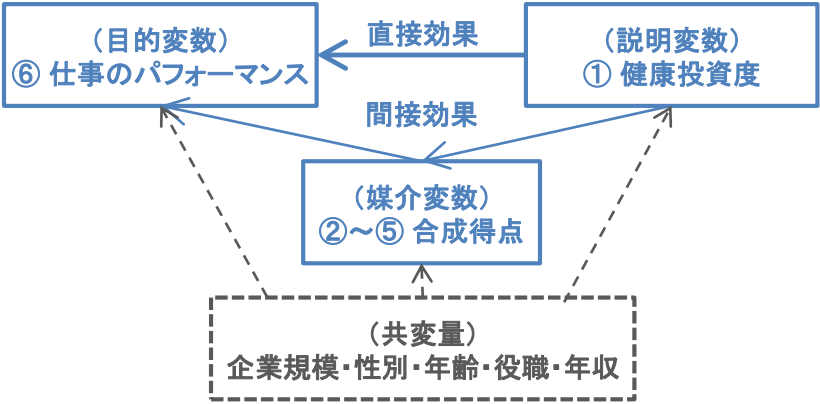
<仮説モデルおよび分析手法>

目的変数⑥・説明変数①・媒介変数・共変量を用いて回帰分析を行い、直接効果と間接効果を推定。

分析結果

	回帰係数	標準化偏回帰 係数（寄与度）
直接効果	1.33 **	0.07 **
間接効果	6.22 **	0.31 **
総合効果（直接+間接）	7.55 **	0.38 **
参考：共変量なし総合効果（直接+間接）	7.94 **	0.40 **

※ **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$



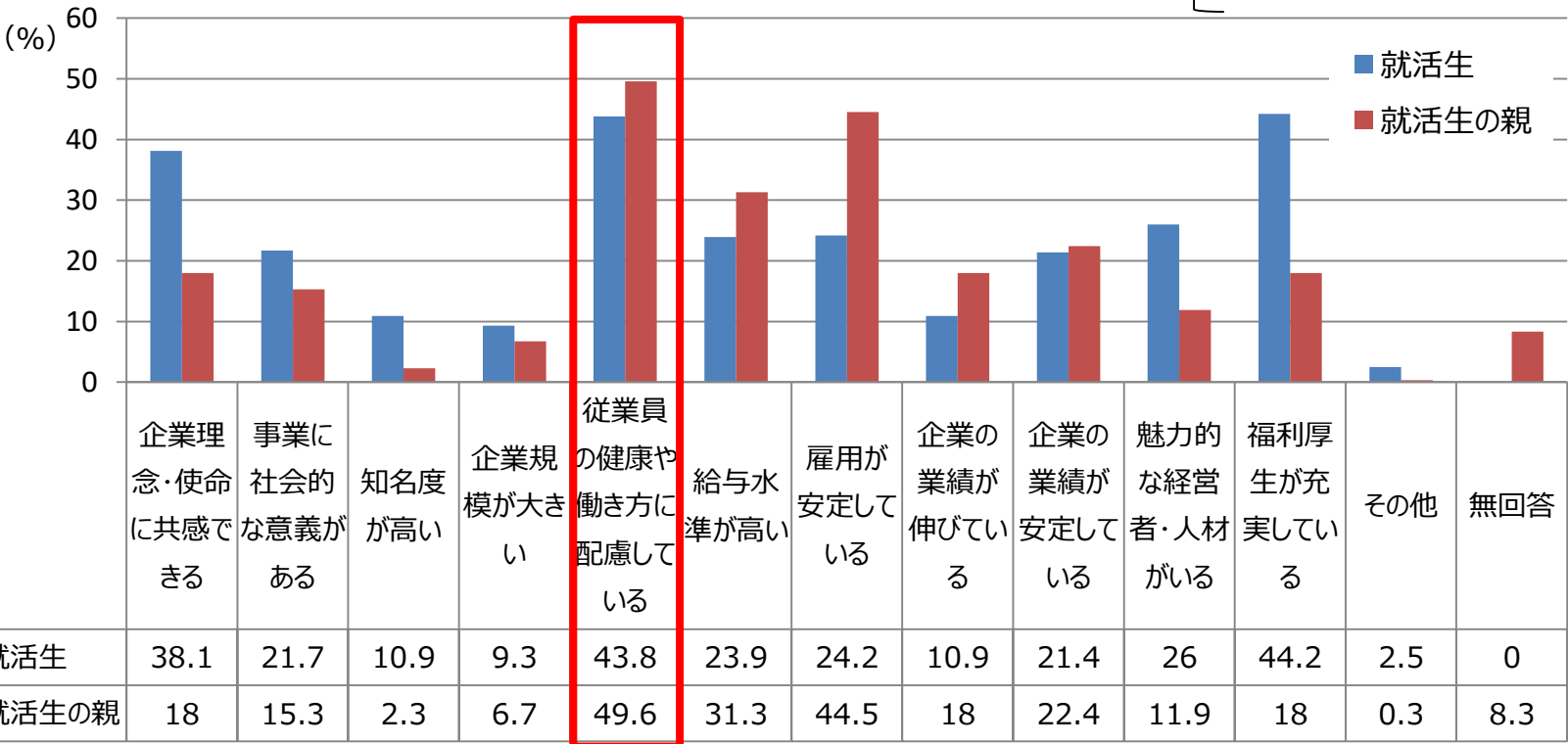
- 説明変数：①従業員目線での所属企業の健康投資度の評価
- 媒介変数：②ヘルスリテラシー、③生活習慣、④健康アウトカム、自覚的健康度（身体的・精神的）、⑤働きがい指標と自社就職推奨（主成分分析を用いて1つの合成得点に集約）
- 目的変数：⑥自覚的な仕事のパフォーマンス
- 共変量：企業規模、性別、年齢、役職、年収

健康経営と労働市場の関係性

- 就活生及び就職を控えた学生を持つ親に対して、健康経営の認知度及び就職先に望む勤務条件等についてアンケートを実施した結果、**「従業員の健康や働き方への配慮」は就活生・親双方で特に高い回答率。**
- 併せて、**就活生が親の意見を参考するか否か**を調査したところ、7割が考慮すると答え、就職先を検討する上で親が持つ企業イメージ・情報が重要な要素を占めることが分かった。

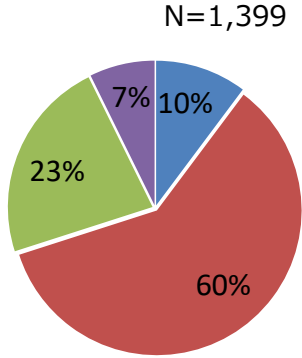
Q. (就活生) 将来、どのような企業に就職したいか。(3つまで)
Q. (親) どのような企業に就職させたいか。(3つまで)

就活生のN数1399、親のN数1000における複数回答数を就活生、親それぞれで百分率にして比較



(参考)
(就活生)就職にあたり親の意見を参考にするか。

- 非常に参考にする
- ある程度参考にする
- あまり参考にしない
- 全く参考にしない



4. 健康経営の深化と拡大に向けて

4－1．上場企業の取組強化、中小企業への拡大

健康経営施策の新たな展開（令和3年度健康経営度調査への反映）

- 健康経営がより評価される環境を整備し、健康経営の裾野の拡大を図るため、1.情報開示の促進、2.業務パフォーマンスの評価・分析、3.スコープの拡大について、健康経営度調査に反映する。

1. 情報開示の促進

- 企業ごとにバラバラに開示しており、また投資家等ステークホルダー側も共通の評価基準を有していないため、積極的な情報開示を促し、他社と比較して評価できる開示項目の検討を進める。
 - 評価結果（フィードバックシート）等の開示を**ホワイト500の必須要件**とする。
 - **定量的な指標**（健診受診率、喫煙率、高ストレス者率等）の**開示状況**を問う。

2. 業務パフォーマンスの評価・分析

- 健康経営の実践によって従業員の業務パフォーマンスや企業経営にどのような効果があるのか、企業自らの評価・分析を促進する。
 - 企業自らによる公開が進んでおらず、これまで調査で問うていなかった、**業務パフォーマンス指標**（アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲイジメント）の**測定の有無とその手法**を問う。

健康経営の実践

健康の保持・増進

業務パフォーマンスの向上

業績・企業価値の向上

3. スコープの拡大

- ESGの“環境”のように、健康経営のスコープを自社だけでなく「サプライチェーン」や「社会全体」に広げる動きを促進する。



- （これまでの「取引先の健康経営の実施状況等の把握・考慮」に加え、）**取引先の健康経営の取組を支援し、その旨を対外的に公表しているかどうか**を問う。
- 加えて、企業活動や商品・サービスを通じた**社会全体の「健康」への寄与**を問う。

1. 情報開示の促進 – ESGとしての健康経営

- 健康経営は、**ESG（環境・社会・企業統治）における“S”に位置づけられる**。機関投資家においては、健康経営優良法人の認定の有無をESGの評価基準に組み入れる動きも見られる。
- 改訂されたコーポレートガバナンス・コードにおいては、「従業員の健康・労働環境への配慮」に関する記載が追加。併せて、経営戦略における「人的資本への投資」に係る情報開示にも言及されている。

ESG投資における健康経営の位置づけ

Environmental (E)

- climate change
- greenhouse gas (GHG) emissions
- resource depletion, including water
- waste and pollution
- deforestation



Social (S)

- working conditions, including slavery and child labour
- local communities, including indigenous communities
- conflict
- health and safety**
- employee relations and diversity



Governance (G)

- executive pay
- bribery and corruption
- political lobbying and donations
- board diversity and structure
- tax strategy



（出所）UNPRI Webサイト

コーポレートガバナンス・コード

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【原則2－3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

2－3① 取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、**従業員の健康・労働環境への配慮**や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティ＝（持続可能性）を巡る課題への対応は、重要なリスク管理リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題の一部であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、適確に対処するとともに、~~近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべきである。~~

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【原則3－1. 情報開示の充実】

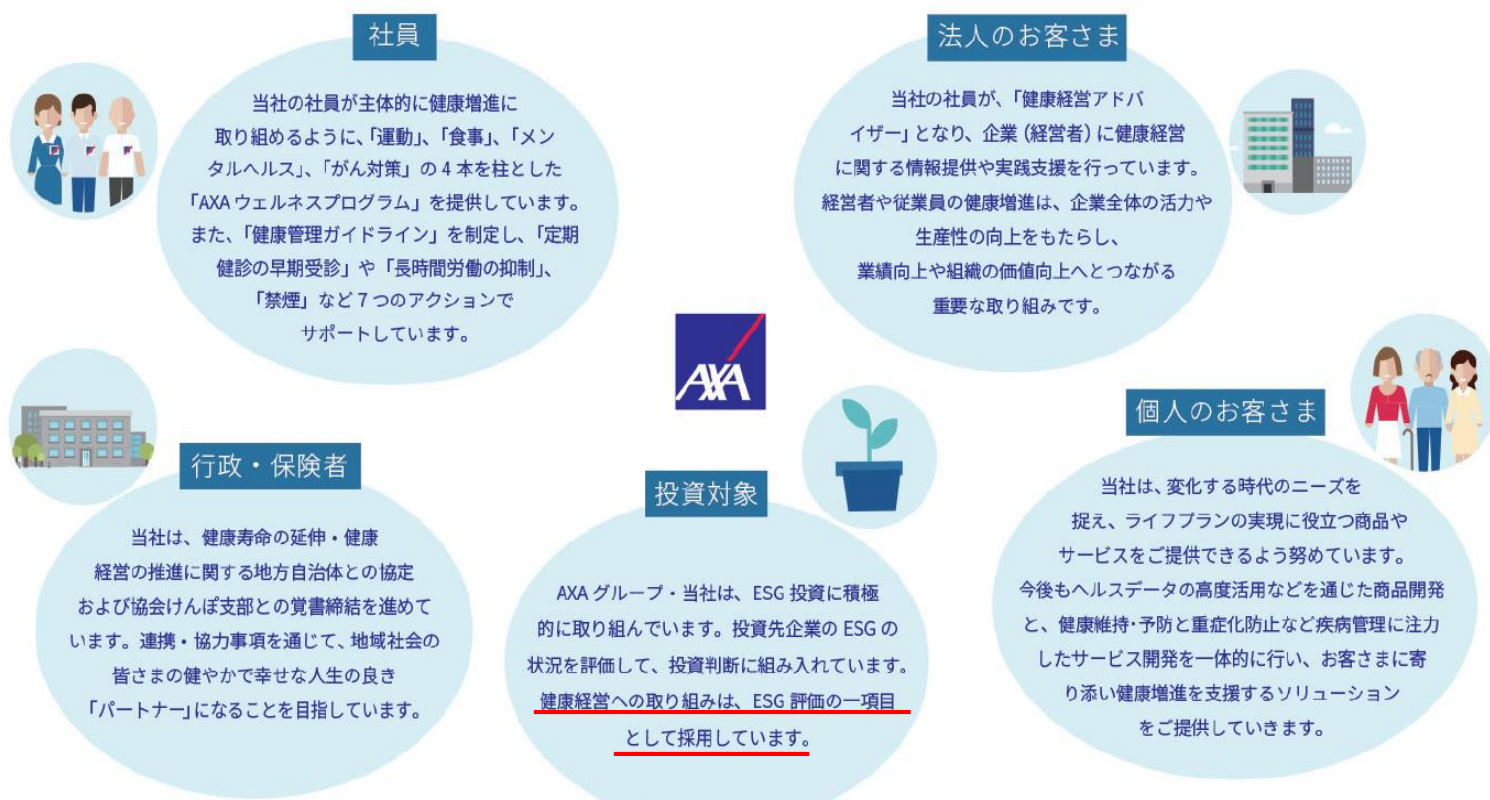
3－1③ 上場会社は、経営戦略の開示に当たって、**自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。**

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

【参考】ESG投資における機関投資家からの評価

- アクサ(AXA)グループ及びアクサ生命保険では、投資先企業のESGの状況を評価して投資判断に組み入れており、ESG評価の一項目として健康経営への取り組みを採用している。

アクサ生命は、多様なステークホルダーに寄り添い、より良いパートナーとして「健康増進」のサポートを行っています。



※ESG 投資とは、環境（environment）、社会（social）、企業統治（governance）に配慮している企業を重視・選別して行う投資

1. 情報開示の促進 – フィードバックシートの公開

- 投資家等のステークホルダーが比較可能な形で評価できるよう、健康経営度調査の回答企業に対して送付している評価結果（フィードバックシート）の開示を推進。令和2年度フィードバックシートについて、**5月10日に健康経営銘柄2021選定企業48社分を、6月17日にホワイト500認定法人のうち約9割にあたる441社分を、それぞれ同意を得て経済産業省HPに公開。**（8月31日に更に7社分を追加公開）
- その際、国内外の投資家による評価・分析を促す観点から、Excelデータの掲載や英語での情報発信を行った。

2021年6月17日 経済産業省プレスリリース
「健康経営優良法人2021（大規模法人部門（ホワイト500））」の評価サマリーの公開

英語版のプレスリリース

News Release

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

2021年6月17日

「健康経営優良法人2021（大規模法人部門（ホワイト500））」の評価サマリーを公開しました

～健康経営に関する情報開示の促進～

コロナ禍を契機として社会全体で健康の価値が再認識される中、企業等が従業員の健康を資本として捉え、経営的な視点から投資を行う「健康経営」の取組が広がっています。近年では、企業の健康経営への取組を ESG の観点で機関投資家が評価する動きも見られる中、各社の健康経営に関するデータを比較可能な形で情報開示することが重要になっています。

そこで、各社の取組状況を「見える化」することを目的に、「健康経営優良法人2021（大規模法人部門（ホワイト500））」のうち、同意を得た441法人の評価サマリー（フィードバックシート）を公開いたします。

※本ニュースリリースに先立って、5月10日には「健康経営銘柄2021」選定企業48社の評価サマリー（フィードバックシート）を公開しています。
[「健康経営銘柄2021」の評価サマリーを公開しました。](#)

1. 趣旨・背景

企業等の健康経営の取組状況と経年での変化を分析する「健康経営度調査」に回答する法人は年々増加しており（昨年度は2,523法人）、特に日経平均株価を構成する225銘柄のうち8割を超える企業が回答するなど、各業界のリーディングカンパニーの多くが経営戦略の1つとして健康経営を推進しています。

「健康」は ESG（環境・社会・ガバナンス）情報の「S」に位置づけられており、また今般改訂されたコーポレート・ガバナンス・コードにおいても「従業員の健康・労働環境への配慮」との記載が追加されるなど、企業経営における「健康」の位置づけに期待が高まっています。

この度、健康経営に関する情報開示を促進し、様々なステークホルダーから評価される環境を整備することを目的に、昨年度の「健康経営優良法人2021（大規模法人部門（ホワイト500））」のうち、開示の同意を得た441社の健康経営度調査の回答結果に基づく評価サマリー（フィードバックシート）を公開いたします。（この441社の本年6月15日時点の時価総額は249兆円）

[評価サマリー（フィードバックシート）① No.1～No.100](#)
[評価サマリー（フィードバックシート）② No.101～No.200](#)
[評価サマリー（フィードバックシート）③ No.201～No.300](#)
[評価サマリー（フィードバックシート）④ No.301～No.400](#)
[評価サマリー（フィードバックシート）⑤ No.401～No.441](#)



Evaluation Summaries for the 2021 Certified Health & Productivity Management Outstanding Organizations Recognition Program (Large Enterprise Category [White 500]) Have Been Published

- Promoting corporate disclosure of information on health and productivity management

June 17, 2021

▶ Manufacturing, Information, and Distribution/Service Policy

With the value of health being reaffirmed throughout society because of the COVID-19 pandemic, more and more companies, etc. are viewing their employees' health as an asset, and investing in it from a business-management perspective through health and productivity management. In recent years, institutional investors have also been evaluating companies' efforts toward health and productivity management from the standpoint of ESG, and it has become important for companies to disclose information on their health and productivity management in a form that can be used for comparisons.

Therefore, with the aim of highlighting the progress of each company's efforts, METI has published the evaluation summaries (feedback sheets) for the 441 enterprises that gave their consent out of all those involved in the 2021 Certified Health & Productivity Management Outstanding Organizations Recognition Program (Large Enterprise Category [White 500]).

Note: Ahead of this news release, the evaluation summaries (feedback sheets) for 48 companies selected for the 2021 Health & Productivity Stock Selection were released on May 10.

[Evaluation Summaries for the 2021 Health & Productivity Stock Selection Program Published](#)

1. Purpose and background

【参考】フィードバックシートの一括公開への評価

新聞での報道

社員に配慮の企業
「健康経営」441社公表
経産省、取り組み評価

経済産業省は17日、社員の健康に配慮した経営をしている441社の評価内容を公表した。なかでも先進的な取り組みをしている企業を業種ごとに500社とした。今回評価した48社を「健康経営銘柄」として認定した。意図した441社の評価内容を公表した。総合評価ではSCSKやSOMP、Oホールディングス、ANAホールディングスが上位となった。先進的な48社の中では、定期健康診断の受診率100%を維持した豊田通商は、19年度の循環器系疾患の医療費が16年度比31・7%減少した。休暇制度の充実度合いや新型コロナウイルスへの対応も評価した。金融業のリーノックスは新型コロナウイルス感染症拡大に伴い特別休暇を設けた。経産省は英語でも情報公開し、海外投資家に向けても発信したい考え。データを活用できるようなエクセル化するなど、利便性の向上も図る。

(引用) 6月18日・日本経済新聞朝刊5面

金融市場での評価

高まる「社会(S)」情報開示への関心

非財務情報とファンダメンタルズの重複要因と、アルファの相関分析

クオント

2021年5月25日
SBI証券 金融調査部
チーフクオンツアナリスト
波多野 紅美

- ESG投資では、今後「**社会(S)**」の非財務情報にも企業価値向上の観点から**情報開示が求められる時代**に変わりつつある
- 経済産業省のフィードバックシート公開をきっかけに、企業の「**健康経営**」に関する**情報開示が促進されていくことを期待**

(引用) 5月25日・SBI証券HP

◆ 健康経営のデータが**時系列データ**として蓄積されていけば、**ポートフォリオ構築の際の分析への応用可能性**も出てくる。
(金融関係者からの意見)

この一括公開の結果を踏まえ、令和3年度健康経営度調査においては、フィードバックシートの開示をホワイト500認定の要件とし、一括公開する予定。

1. 情報開示の促進 – 定量的な指標の開示状況に関する調査

- 投資家等ステークホルダーが各社の健康経営を比較可能な形で評価できる環境の整備に向けて、開示すべき指標の共通化を検討するため、令和3年度健康経営度調査では、定量的な指標の開示状況を調査。

SQ3. (Qで「1」とお答えの場合) 健康経営に関連する各指標について、どのような実績値を開示していますか。(いくつでも)

- ◆ 自社以外の媒体(求職者向けサイト、官公庁のサイト、親会社のレポートやサイト、健保組合等保険者のサイト等)での開示は除いてください。
- ◆ 各指標に関する定量的な情報開示にあたっては、自社内外のステークホルダーから適切な理解を得るために、取組の背景・状況等を定性記述で補足する他、特に重点を置いている課題等については実績値の経年変化や業種平均との比較等を示すことが望ましいです。
- ◆ 選択肢以外に他社と比較可能な指標を開示している場合は、その他欄に具体的な指標名をご記入ください。

< 健康投資施策の取組状況に関する指標 >

☐	1 定期健康診断受診率	☐	2 定期健康診断後の精密検査受診率
☐	3 ストレスチェック受検率	☐	4 広く従業員に行う施策の参加状況
☐	5 ハイリスク者への施策の参加状況(保健指導継続率等)		
☐	6 各施策の従業員の満足度		
☐	7 労働時間の状況(残業時間等)	☐	8 休暇取得の状況(年休取得率等)

< 従業員の意識変容・行動変容に関する指標 >

☐	9 健康診断の問診票の集計結果(喫煙率や運動習慣者率等)		
☐	10 ハイリスク者の管理(治療継続)率	☐	11 従業員のヘルスリテラシーの状況

< 健康関連の最終的な目標指標 >

☐	12 健康診断の結果指標(適正体重者率や有所見率等)		
☐	13 離職の状況(平均勤続年数を含む)	☐	14 傷病による休職の状況
☐	15 プレゼンティーズム (出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況)		
☐	16 アブセンティーズム(傷病による欠勤)		
☐	17 ワークエンゲイジメントの状況		
☐	18 ストレスチェックの集計結果(高ストレス者率等)		
☐	19 その他		
☐	20 特に指標の実績値は開示していない		

2. 業務パフォーマンスの評価・分析 – 測定方法に関する調査

- 各社で用いられている測定方法を把握するため、令和3年度健康経営度調査では、**アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲイジメントの測定方法等**を問う（評価項目にはしない）。

◎ Q68. 従業員の生産性や組織の活性度などについて、どのような指標を測定していますか。
（いくつでも）

☐	1 従業員のアブセンティーズム（傷病による欠勤）を定期的に測定している
☐	2 従業員のプレゼンティーズム（出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況）を定期的に測定している
☐	3 従業員のワークエンゲイジメントを定期的に測定している
☐	4 従業員個人の働きがい、職務満足度、会社への貢献意識等についての評価指標を設定し、定量的な調査を定期的に行っている
☐	5 従業員同士の職場内のコミュニケーションの活性度合いについての定量指標を設定し、調査やウェアラブル端末等で定期的に測定している
☐	6 その他
☐	7 特に測定していない

SQ1.（Qで「1」～「3」のいずれかとお答えの場合）それぞれの指標をどのように測定していますか。
また、測定している場合は、2020年度の実績値をご記入ください。

⋮

(b).（Qで「2」とお答えの場合）プレゼンティーズムをどのように把握していますか。（1つだけ）

☐	1 WHO-HPQ（WHO 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙（ハーバードメディカルスクール作成））
☐	2 SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版）
☐	3 WLQ（Work Limitations Questionnaire、タフツ大学医学部作成）
☐	4 WFun（Work Functioning Impairment Scale）
☐	5 QQmethod
☐	6 WPAI（Work Productivity and Activity Impairment）
☐	7 その他

2020年度 実績	測定指標 の概要			
	実績値		単位	
記入例	測定指標 の概要	WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム(0～100点)の全従業員平均。		
	実績値	72	単位	点

【参考】プレゼンティーズムの測定方法の例

WHO-HPQ: HPQ Employee Version

B13. On a scale from 0 to 10 where 0 is the worst job performance anyone could have at your job and 10 is the performance of a top worker, how would you rate the usual performance of most workers in a job similar to yours?

Worst Performance										Top Performance	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

B14. Using the same 0-to-10 scale, how would you rate your usual job performance over the past year or two?

Worst Performance										Top Performance	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

B15. Using the same 0-to-10 scale, how would you rate your overall job performance on the days you worked during the past 4 weeks (28 days)?

Worst Performance										Top Performance	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

3. スコープの拡大 – 環境（E）のアナロジー

- ESGのEの評価においては、事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（スコープ1）だけでなく、間接排出（スコープ2）や、サプライチェーン・事業活動全体（スコープ3）の脱炭素化も考慮する動きが見られる。



（出所）環境省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」ホームページ

健康経営においても、「サプライチェーン」や「社会全体」をスコープとしていくべき

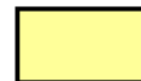
3. スコープの拡大 – サプライチェーン

- 令和3年度健康経営度調査では、（これまでの「取引先の健康経営の実施状況等の把握・考慮」の設問に加え、） 取引先の健康経営の取組を支援し、その旨を対外的に公表しているかどうかを重視する。

★◎ Q22. サプライチェーンにおいて取引先の取組みの支援（健康経営のノウハウ提供や共同実施等）を行っていますか。（1つだけ）

- ◆取引先の取組みの支援を行っている場合、媒体にかかわらず、その旨を対外的に公表していることが重要です。
- ◆サプライチェーン全体での共存共栄の推進に向けて、「パートナーシップ構築宣言」で公表している法人もあります。
パートナーシップ構築宣言ポータルサイトURL：<https://www.biz-partnership.jp/>
- ◆健康経営のノウハウ提供や共同実施等に含まれない取組みは除きます。
（例：働き方改革に伴うしわ寄せ防止、技術的指導など）
- ◆回答範囲（Q2SQ11に記載）に含まれる法人やグループ会社に対する実施は除きます。

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 健康経営の取組みを支援し、パートナーシップ構築宣言で公表している |
| ☐ | 2 健康経営の取組みを支援し、パートナーシップ構築宣言以外の方法で公表している |
| ☐ | 3 健康経営の取組みを支援しているが、公表はしていない |
| ☐ | 4 特に行っていない |



【参考】パートナーシップ構築宣言

- パートナーシップ構築宣言とは、企業が取引先との共存共栄に向けた取り組み等を自主的に宣言する枠組み。

＜健康経営銘柄2021に選定されている東京海上HDの事例＞



※パートナーシップ構築宣言ポータルサイト トップページ抜粋
(令和3年5月26日時点)

「パートナーシップ構築宣言」

東京海上グループは、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を越えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

a. 地方創生の取り組みへの貢献

- ・保険代理店と一体となって地域に根差してお客様をお守りする取組を行います。
- ・保険代理店と共に東京海上グループソリューションを徹底的に活用しながら各地方の「地方創生」の取り組みに貢献することで、地方と共に成長していくことを目指します。

b. 健康経営支援

健康経営の実践、周知啓蒙や地域企業の健康経営の支援を行います。

c. BCP（事業継続計画）策定支援

地域企業等に対し、BCP策定の重要性をお伝えするとともに、実際にBCP策定支援を行います。

2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵

3. スコープの拡大 – 社会全体

- 令和3年度健康経営度調査では、企業活動や商品・サービスを通じた社会全体の「健康」への寄与に関する設問を設ける（自由記述式とし、評価項目にはしない）。

◎ Q23. 国際的にSDGsやESG投資への対応が加速する中、社会全体の「健康」に対する貢献に関して、企業活動や商品・サービスを通じて人々の健康増進に寄与していますか。（1つだけ）
該当する場合はその内容をご記入いただき、また、その旨を社外に公開している場合はURLもご記入ください。

- ◆SDGsの3番目の目標では、「すべての人に健康と福祉を」が掲げられています。
- ◆「健康」はESG投資の“S”に位置付けられることから、投資家や求職者が健康経営に係る情報をサステナビリティの観点から評価する動きも見られます。
- ◆今年度、当設問は一切評価に使用しません。
- ◆本業における「健康」の位置付けについて調査を行うことを目的としているため、自社従業員への健康経営の実施や、CSR活動についての記載は除きます。

- | |
|---|
| 1 企業活動や商品・サービスを通じて人々の健康増進に寄与し、その旨を社外公開している |
| 2 企業活動や商品・サービスを通じて人々の健康増進に寄与しているが、社外公開していない |
| 3 特に人々の健康増進に寄与していない |

記入例①	金融機関として、健康経営に取り組む企業への投資を促進するため、健康をテーマにした金融商品を開発し、その旨を公表しています。
記入例②	不動産会社として、デスクワーカーの心身の不調を防ぐため、空調や照明設備の充実、運動機会やコミュニケーション機会を増やすビルの設計を行い、その旨を公表しています。
内容	
URL	

健康経営に取り組む中小企業の事例集

- 経済産業省では、中小企業等への健康経営のノウハウ提供を目的として、**健康経営優良法人2021の取り組み事例集**を作成。
- **各社が健康経営に取り組み始めたきっかけや、具体的な成果が出た秘訣を紹介**。また、健康経営優良法人の認定取得に対する地方自治体等のインセンティブ措置も掲載している。



<内容の一例>

グループ一丸となった健康経営

グループ企業の場合、健康経営は親会社のトップダウンで始めるのが一般的でしたが、最近は子会社が起点になるケースも出てきました。グループ全体で健康経営を推進していく中で、交流や協業の機会も生まれています。

株式会社FEBACS

<https://www.febacs.co.jp/>

●滋賀県彦根市 ●専門・技術サービス業 ●52人

▶ きっかけ

長期出張が多いサービス業務に関わる社員が全体の約3割を占め、顧客ごとに商材や対応が異なる。顧客に十分なサービスを提供するためには、社員が健康で長期間ノウハを蓄積することが不可欠であり、顧客満足・従業員満足とともに達成するため、健康経営の視点を重視。

▶ 推進体制

グループ会社と連携した健康づくり

社長以下、産業医・衛生管理者・健康衛生部門が一体となって推進。また、グループ会社と連携し、年1回グループ全体で行う健康増進活動に参加している。



▶ 主な取り組み

- ① 役員・管理職を含めた全社員に対する健康関連教育、全従業員を対象とした産業医による健康講話（月1回）、産業医面談（38人／年）を実施するほか、グループ会社間で連携したウォーキングキャンペーン等を実施。
- ② 感染症予防に関する教育と取り組みとして、家庭用常備薬相談販売やセルフメディケーション研修、インフルエンザ予防接種補助と社内接種の実施、従業員全員への予防教育などを行っている。
- ③ 新規採用者に対し、入社月に全員産業医面談を実施。

▶ 効果・メリット

高ストレス者が約4%と少なく、定年を除く退職者はゼロ。採用面で学校・応募者に対し、安心感を与えられている。グループ会社に取り組みを水平展開することで良い影響を与えられている。

経済産業省HPからダウンロード可能！

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeieiyuryohojin2021_jireisyu210325.pdf

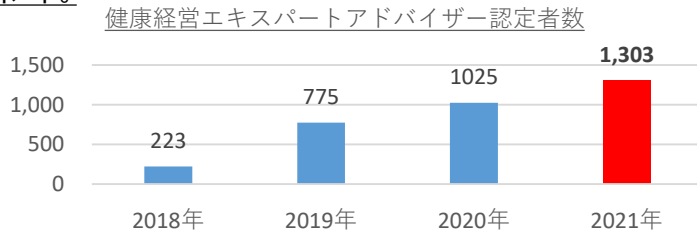
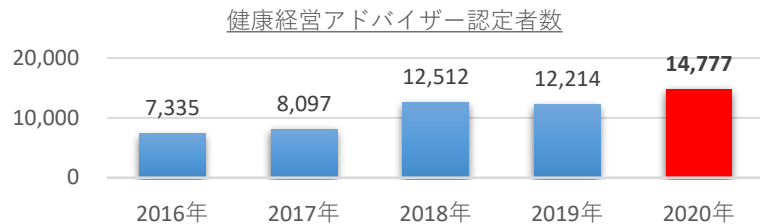
【参考】中小企業への普及促進に関する取組事例①

- 東京商工会議所では、新型コロナ流行下でもオンライン等を活用し、健康経営アドバイザー制度により中小企業への普及促進に取り組んでいる。

(出所) 東京商工会議所提供 (令和3年2月末)

健康経営アドバイザー制度とは

- ◆日本再興戦略 改訂2015に「健康経営アドバイザー制度（仮称）」の創設を通じ、健康経営人材の育成・活用を促進」と明記された。
- ◆東京商工会議所は経済産業省からの委託を受け、2016年に普及・啓発を担う人材育成を目的に『健康経営アドバイザー研修』をスタート。
2018年には企業の取組を实践支援する専門人材の育成を目的に『健康経営エキスパートアドバイザー研修』をスタート。
- ◆2018年度から東京都職域健康促進サポート事業を活用し、健康経営アドバイザーが毎年都内1万社に健康経営を普及促進。
健康経営エキスパートアドバイザーはこれまで都内中小企業400社以上の健康経営をサポート。



健康経営アドバイザー研修

《特徴》

- 健康経営に関する基礎的な知識を体系的に学べる研修内容

《活用事例》

- 推進者となる経営者や人事労務担当者向けに
- 管理職や従業員向けの研修教材として
- 法人営業担当者が、新規開拓・既存顧客への付加価値として、普及推進や関連商品を提供

《変遷》

- 2017年 集合研修からEラーニング研修へ

全国から受講可能になり認定者数が増加

- 2019年 認定期間を1年から2年へ延長

2021年7月リニューアル予定

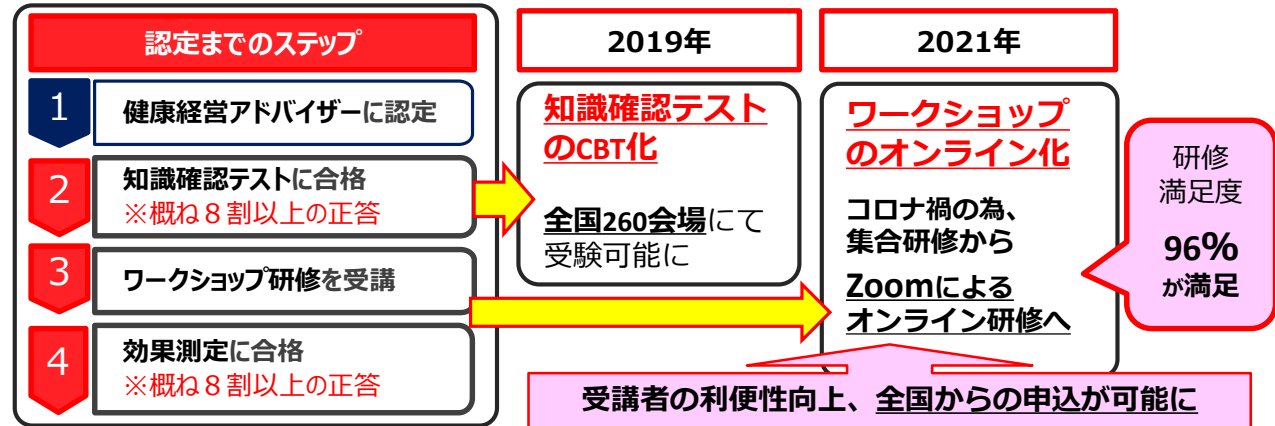
健康経営エキスパートアドバイザー研修

《目的》

- 企業等の健康経営の取組を支援できる専門家を育成

《スキル》

- 健康経営に係る応用的な知識の習得・企業等における課題の抽出や整理・具体的な取組の提案と支援



【参考】中小企業への普及促進に関する取組事例②

- 協会けんぽ熊本支部では、**協会けんぽに加入する企業の連携組織として「くまもと健康企業会」を発足**。加入事業所 5 社が中心となって運営している。
- 業種・規模に関係なく企業間の連携を強化しながら好事例を横展開することで、**加入事業所において健康経営の質を高めていく狙い**。社員の健康度を向上したいと考える事業所、熊本を健康県にしたいと考える事業所等が参画し、**定例会・臨時会を通じて情報交換を実施**している。

熊本支部
が考えて
いたこと

- 健康経営は事業所の主体的な取組が重要であることを周知したい
- 担当者が一人で悩んでいるケースが多い
- 優良事例の横展開をしたい

事業所の
悩み

- 実践方法がわからない
- 他社の取組を知りたい
- 健康経営担当者が相談できる場所がない

➤ 事業所が自主的に健康経営を実践できるアプローチ方法を模索

➤ **加入事業所から、健康経営の推進に関して事業所間が連携できる組織を立ち上げられないかと提案**

くまもと健康企業会の発足

＜体制＞

- 事務局長：株式会社えがお
- 幹事事業所：加入事業所 5 社
- 参画事業所：48社（令和3年2月末時点）

＜発足の目的＞

- 健康経営実践企業の好事例の横展開
- 業種・規模に関係ない関係性の構築
- 健康経営優良法人認定事業所数の増加
（参画事業所すべての認定取得を目指す）

＜参画理由＞

理由	割合
他社と情報交換を行いたい	56%
企業間の連携を深めて熊本県を健康な県にしたい	25%
健康経営優良法人など顕彰制度を取得したい	8%
事例発表 3 社	11%
その他・未回答	0%

これまでの取組	テーマ
発足式・第 1 回定例会 （令和2年8月3日）	・事例発表 3 社
臨時会 （令和2年9月～10月の間に計4回）	・健康経営優良法人2021申請書勉強会
第 2 回定例会 （令和2年11月4日）	・事例発表 1 社 ・グループワーク（参加者の属性及び取組のレベルに応じてグループ分け） ①健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）設定 ②食生活改善に向けた取組
第 3 回定例会 （令和3年3月25日（予定））	・禁煙・受動喫煙防止対策について

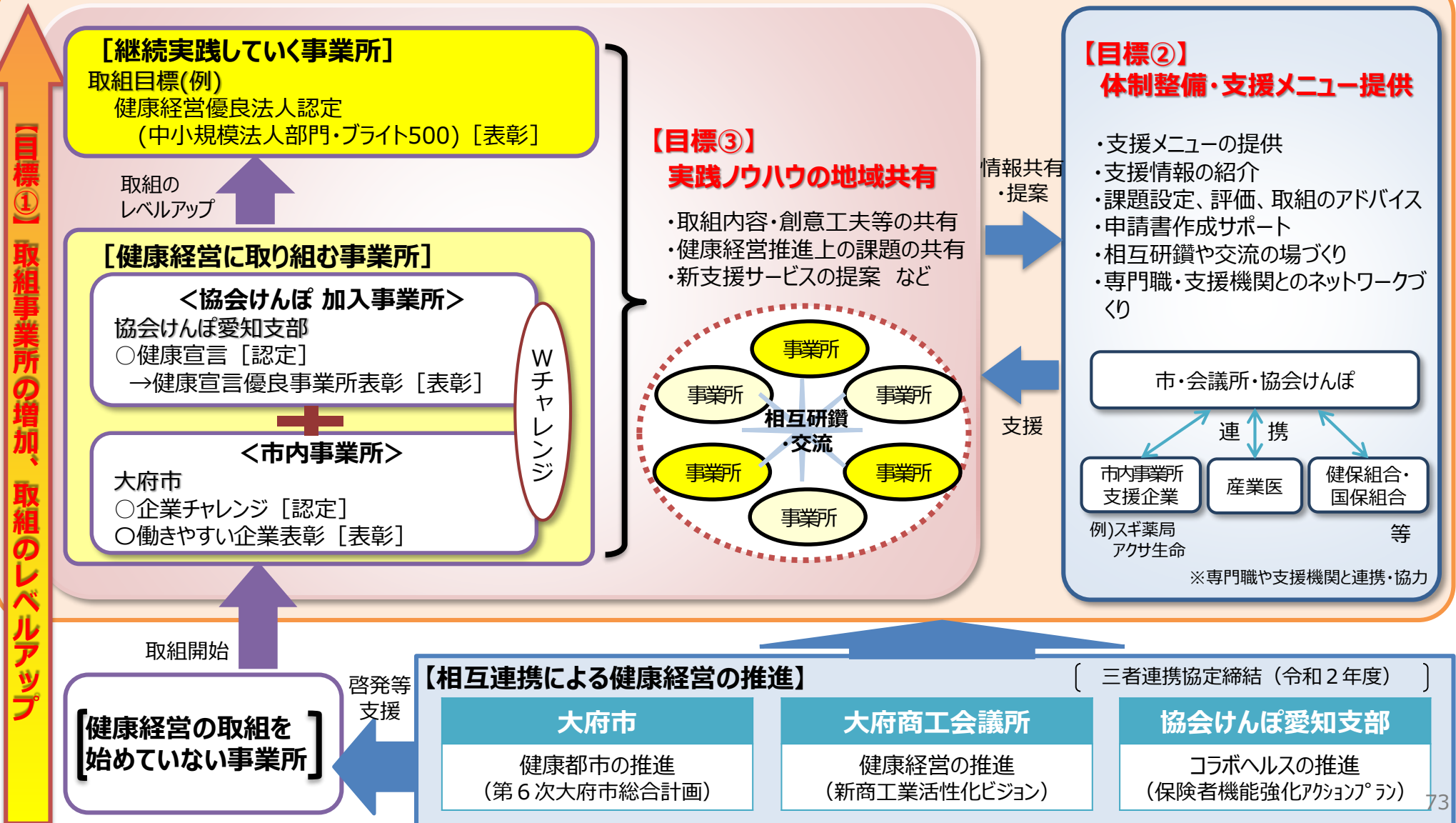
(出所) 協会けんぽ熊本支部提供（令和3年2月末）

72

【参考】中小企業への普及促進に関する取組事例③

- 愛知県大府市では、自社の健康課題に応じた取組を継続的に実践する事業所の増加を目的に、**大府市役所・大府商工会議所・全国健康保険協会愛知支部**が三者連携協定を締結し、**健康経営を推進**。

(出所) 大府市提供 (令和3年9月末)



【参考】中小企業への普及促進に関する取組事例④

● 沖縄県では、内閣府沖縄総合事務局が運営主体となり、令和3年3月に「おきなわ健康経営プラス1プロジェクト」を開始。県内の平均寿命は延伸しているものの、全国と比べ延びが鈍化しており、特に働き盛り世代（20～65歳未満）の健康問題が大きな要因となっていることを踏まえ、健康経営に取り組む企業等が連携し、他企業等へも健康経営を拡げながら、沖縄県全体へ波及効果を高める取組を推進することとしている。

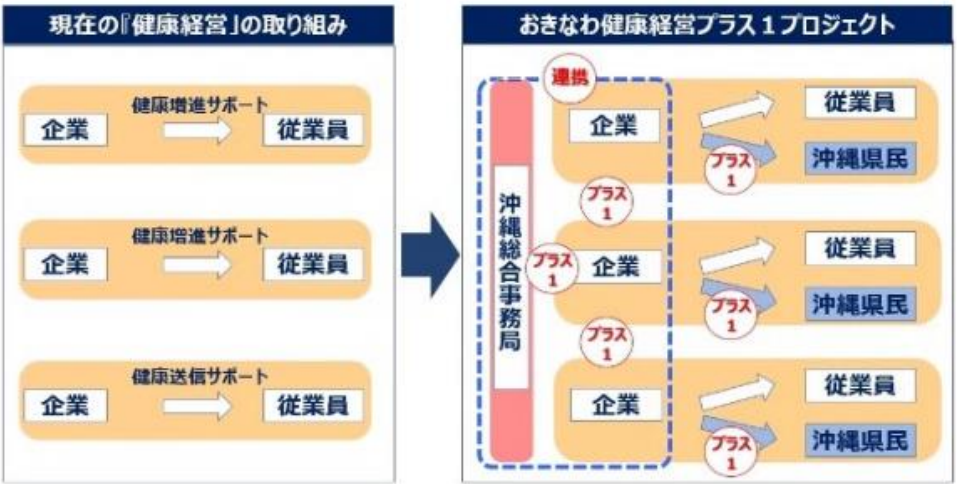
おきなわ健康経営プラス1プロジェクト ～健康長寿県復活を目指し、官民連携で健康保持・増進～

- ① 参画企業等が自社の従業員向けの健康保持・増進活動にとどまらず**沖縄県民に対し健康保持・増進に資する活動を1つ以上実施することで県民の健康保持・増進および沖縄の健康長寿復活を担う**
- ② **自社における質の高い健康経営を目指し**、参画企業等が連携し、健康経営に関する取組の相乗効果を図る
- ③ 県内で健康経営を**推進する企業等の最大化（すそ野拡大）を目指す**

【参画企業11社(令和3年10月1日現在)における「プラス1」の取組】

参画企業名（五十音順）	活動内容
株式会社沖縄銀行	店舗網を活用し、全店で健康意識向上に繋がる「見て」「聞いて」「体感できる」ロビー展の開催
沖縄セルラー電話株式会社	沖縄県民向け健康サポートアプリ「JOTOホームドクター」の提供
沖縄電力株式会社	沖縄県内の働く皆さまを支える企業・自治体向け、健康管理支援サービスの提供
オリオンビール株式会社	酒類ブランド商品別の純アルコール量を明示 ・ホームページ掲載開始（2021年3月30日） ・各商品缶体への表記開始（2021年7月以降順次）
大同火災海上保険株式会社	「この島のあんしん・あんぜん白書」発刊による健康情報の沖縄県民向け発信
東京海上日動火災保険株式会社	・「沖縄県の健康経営に取り組む企業・団体向け、従業員の皆様への企画用冊子「健康保持に向けた取り組み（記録表付き）」等の健康支援ツールの提供」 ・健康経営優良法人認定を目指す企業への認定取得に向けたご支援
日本トランスオーシャン航空株式会社	からだチンダミ活動（チンダミ＝島くとって「調弦」の意味） ・ウォーキングアプリ「JAL Wellnes & Travel」の提供 ・離島を含む県内のスポーツイベントへの協賛など
有限会社三崎工業	H Pを充実させ、健康経営に関する最新情報の発信及び沖縄県民向けの健康保持・増進に関する機会を設ける
明治安田生命保険相互会社	健康経営認証取得を目指す企業様の健康課題把握と結果分析を主とする健康経営認証全般のご支援
株式会社琉球銀行	あなたの大切な人の健康を考える「受動喫煙の防止セミナー」の開催
株式会社琉球ネットワークサービス	健康管理スマホアプリ「Safety Pass」の提供

【プロジェクト全体のイメージ】



4－2．海外の動向、国際的な発信

健康経営に取り組む企業における海外事業所での展開事例

- コニカミノルタ株式会社では、特に駐在員の多い中国において、8割が単身赴任or独身で外食や飲酒の機会が多いことが課題であった。そのため、2年に1度の産業医の現地訪問による保健指導、看護職との面談、ICTを活用した遠隔での健康サポート、理学療法士による肩こり・腰痛改善指導などを実施。
- これを更に拡大し、アジアの現地従業員を巻き込み、以下のような取組を実施。

中国従業員 **喫煙率が高い状況を踏まえ、受動喫煙対策を切り口に展開**

- ①「グループ健康宣言」の中国語訳を共有
- ②現地責任者の「安全・健康宣言」を発信
- ③受動喫煙対策として分煙化（屋内喫煙所の削減と屋外化）を推進
- ④現地従業員を対象とした**体験型イベント（肺年齢測定会）を開催**

➡ 2019年9月に各社にて実施。合計298名が参加（うち現地従業員は268名）。「同じ身長・性別だったら何歳の人肺機能に相当するのか」「気管が狭まり息が吐きだしにくくなる病気（喘息等）のリスク」を測定。

現地での肺年齢測定会



マレーシア従業員

- ①現地従業員向けに**ストレスチェック組織分析を実施**

➡ 2019年7月に各社にて実施。現地従業員合計341名が受検。57設問のストレスチェックを受検し、その後結果に基づき、集団分析を実施。

健康経営についてのアジア太平洋金融フォーラム（APFF）との合同会議

- APECの公式民間諮問団体であるABACが発足した官民パートナーシップであるアジア太平洋金融フォーラム（APFF: Asia-Pacific Financial Forum）が主体となり、**2019年1月、「健康経営拡大に向けた金融サービスの役割」についての合同会議を実施**（経済産業省、東京海上日動火災保険株式会社共催）。APEC諸国の機関投資家含む金融機関、生命保険会社、製薬企業、大学、政府、メディア等、約90名が参加。
- **報告書にはAPFFとして健康経営企業への投資を促進していく旨記載有り。**

アジア太平洋金融フォーラム（APFF）について

開催日	2019年1月28日
テーマ	健康経営拡大に向けた金融サービスの役割について
アジェンダ	Session 1 : APEC諸国が直面する非感染性疾患や高齢社会における経済的・社会的課題について Session 2 : ヘルスケアの課題に対する保険会社による革新的な取り組み Session 3 : 大企業や中小企業が進める健康経営を促進するための金融市場によるサポート Session 4 : 革新的なヘルスケア金融メカニズム

APFFの報告書の記載（抜粋）

The concept of health and productivity management, improving employees' health and vitality and corporates' productivity, can enhance corporate performance and value in capital markets and can extend healthy life expectancy in the aging society each country has faced. Companies that that invest in health and productivity management are typically more profitable and exhibit lower volatility as compared to their peers. **APFF recognizes the importance of these concepts and promotes the investment in companies active on health and productivity management.**



B20の取組：経済のインフラとしての健康

- 2019年3月に開催されたB20 Tokyo Summitの共同声明において、健康経営（Health and Productivity Management）が一つの重要なトピックとして取り上げられた。



B20 Tokyo Summit Joint Recommendations "Society 5.0 for SDGs"

15 March 2019

B20 Tokyo Summit Joint Recommendations "Society 5.0 for SDGs"

I. Basic Recognition of the World Economy and Our Vision of a Future Society	1
1. The most imminent challenges at a global level	1
2. Realising "Society 5.0 for SDGs"	2
3. B20 Tokyo Summit Principles	3
II. Policy recommendations to realise Society 5.0 for the SDGs	4
1. Digital Transformation for All	4
(1) Develop policy frameworks to utilise data	5
(2) Promote international cooperation in the field of cybersecurity	6
(3) Accelerate digital transformation throughout society	7
(4) Promote AI utilisation with trust	8
(5) Launch real world projects	8
2. Trade and Investment for All	8
(1) Reform the WTO	9
(2) Strengthen international rules	10
(3) Establish comprehensive and high-standard FTAs	11
(4) Promote cross-border investment	11
3. Energy and the Environment for All	13
(1) Realise low emissions in the society on a global scale and in the long-term	13
(2) Establish a Sound Material-Cycle Society	15
(3) Realise a society in harmony with nature	16
4. Quality Infrastructure for All	16
(1) Effective mobilisation of financial resources	17
(2) Take measures to promote the quality infrastructure	17
5. Future of Work for All	18
6. Health and Well-being for All	19
(1) Promote digitalisation	19
(2) Universal Health Coverage	19
(3) Improve pandemic preparedness and response	19
<u>(4) Support business' voluntary initiatives to promote health and productivity management</u>	<u>20</u>
(5) Ensure healthy lives and promote well-being in the era of aging populations	20
7. Integrity for All	21
III. Businesses for All	22
1. "B20 Business Voluntary Action Plan"	22
2. Enhance communication with relevant stakeholders as appropriate	23
IV. Conclusion	23

(4) Support business' voluntary initiatives to promote health and productivity management

Improving employees' health and vitality can enhance not only corporate performance and value in capital markets but also extend healthy life expectancy in ageing societies and promote social inclusion. The G20 is expected to support businesses' voluntary initiatives to promote health and productivity management.

健康経営をテーマにしたG20保健大臣会合関連イベントの開催

- 2019年7月1日～2日に開催された**G20保健大臣会合ワーキンググループの前日（6月30日）に健康経営に関する民間主催のイベントとして、“G20 Officials and Industry Round Table on Health and Productivity Management and Value Based Healthcare”を開催**（健康経営研究会及びGlobal Health and Human Resources Knowledge Partnershipが主催）。
- G20の政府関係者を招き、健康経営を始めとした予防や健康の分野における重要性を日本から発信し、意見交換等を行った。

	イベント概要
日時	2019年6月30日（日） 16:00～19:00
場所	大手町 3×3 lab future
主催	健康経営研究会及びGlobal Health and Human Resources Knowledge Partnership
後援	経済産業省、厚生労働省、経団連、B20Japan、Global Business Coalition、米国商工会議所、在日米国商工会議所
アジェンダ	● 健康経営の取組、健康経営の資本市場における評価等 ● value-based healthcare
参加者	・ 民間企業参加者：健康経営研究会の会員企業や製薬企業や生命保険会社をはじめとした各国の民間企業や業界団体など ・ アカデミア参加者：ハーバード大学公衆衛生大学院教授など ・ 海外政府関係者：アメリカ、ドイツ、オーストラリア、サウジアラビア、中国、ブラジル、カナダ、シンガポール ※G20のofficialにG20メーリングリストを通じて声かけを実施 ・ 日本政府：経済産業省・厚生労働省



セッションの様子

スリランカでの健康経営アワード

- JETRO・コロンボ及びスリランカ若手経営者協会（COYLE）共催の健康経営アワードを2019年度に設立。2019年2月に第1回アワードを開催した。
- 2020年2月に第2回アワードを開催し、現地企業15社が受賞した。

SRI LANKAN CORPORATE HEALTH & PRODUCTIVITY AWARD スリランカ企業健康経営アワード

従業員の健康と福祉の向上に取り組む優良な法人を選定し、「見せる化」していくことで、当該法人が社会的かつ経済的に評価を受けることができる環境を整備する。また、健康経営の普及により企業や従業員の健康投資を増大させ、同国におけるヘルスケア市場の拡大と高付加価値化に資する。

- 参加資格 : スリランカで登記された企業
カテゴリー : 超大手企業、大手企業、中堅企業、中小・零細企業の4分野で各ゴールド賞とシルバー賞
応募期間 : 10月～12月に質問票提出
審査方法 : 1次審査（書類）、2次審査（実地）
審査委員 : COYLE、JETRO、日立、日本スリランカ技術文化協会（JASTECA）、スリランカ政策研究所（IPS）、スリランカ医療協会（SLMA）
アワード発表 : 翌年2月（第1回は2019年2月13日、第2回は2020年2月25日に実施）
式典会場 : B.M.I.C.H exhibition & convention centre
共催 : スリランカ若手経営者協会（COYLE）、JETRO・コロンボ

同国の有力な業界団体。政界へのコネクションも太く、同国産業政策に向けた提言活動も活発。会員企業の主な業種は貿易・サービス・製造・建設・観光・ITなど。若手経営者が多く、新たな価値創造に向け国際化、雇用安定、生産性向上の観点から「健康経営」にも関心が高い。

アワードの専用ロゴ
受賞企業は1年間使用可能



アワード制度の基礎 ①
BSI-PAS3002

- ・ 日本の健康経営、データヘルスのエッセンスを抽出し、特定の国・地域の制度に依拠しない形で整理したもの
- ・ 英国規格協会の協力を得て、産官学による作成委員会を組織し、公開文書として発行

アワード制度の基礎 ②
健康経営銘柄

- ・ 経済産業省が東京証券取引所と共同で実施。
- ・ 従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を「健康経営銘柄」として選定。
- ・ 原則1業種1社

海外における職場での健康増進の表彰事例

政府機関

◆Corporate Health Standard (ウェールズ)

- 主体：ウェールズ政府（ウェールズ公衆衛生局）
- 概要：
 - ウェールズ政府の「Healthy Working Wales」プログラムの一環として提供される、無料の顕彰制度。職場における健康やwell-beingを向上させることが目的。
 - 50人以上の職員を有する職場が応募可能。
 - プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズの4段階があり、それぞれクリアすべき基準が定められている。経営陣はそれぞれの基準を満たしているエビデンスを提出し、レビュー等を受ける。
 - 「組織的サポート（企業・組織の倫理観や文化、リーダーシップ）」と「特定健康課題（喫煙・メンタルヘルス不調など職場における予防可能な健康課題の管理）」の2つのセクション。
 - 受賞企業は3年間有効。



(引用) The Corporate Health Standard HPより

民間団体

◆Corporate Health Award (ドイツ)

- 主体：EUPD Research（シンクタンク）、Handelsblatt（ドイツ最大の経済新聞）
- 概要：
 - 2009年から開始された、健康に取り組む企業の審査・表彰制度。
 - 過去の審査企業数が5,000社以上。参加企業の産業は多岐にわたる。
 - 取組の度合いに応じて、デベロップメントクラス、プレディケートクラス、エクセレンスクラスに分類される。
 - その中でも特に優れた企業をコーポレート・ヘルス・アワードとして毎年表彰。



(引用) Corporate Health Award HPより

◆Excellence in Corporate Health Achievement Award (北米)

- 主体：米国職業・環境医学会（ACOEM）
- 概要：
 - 1996年に開始された、北米で従業員の健康、安全、衛生環境に取り組む企業の表彰。
 - リーダーシップ、従業員の健康、衛生環境、健康な企業の4要素を、ダウジョーンズ・サステナビリティ・インデックスで用いられている、経済、環境、社会の区分で評価。
 - 北米の、500人以上の従業員を有する団体等が対象。
 - 過去受賞企業例：American Express, JOHNSON & JOHNSON等



(引用) ACOEM HPより

海外における企業の健康情報開示の例



2017年に英国政府の資金援助を受けて、世界の機関投資家が立ち上げた「Workforce Disclosure Initiative」は、世界の主要企業に対し、質問表を送付し、健康や賃金、多様性、人材育成などについての回答を求め、その情報を開示する仕組み。

(合計 7 兆ドルを管理する機関投資家が53社参加)

Number of responding companies in 2020

More companies each year are submitting data to the Workforce Disclosure Initiative. In 2020, 141 companies completed the WDI survey, an increase of 20 per cent compared with 2019.



- 2017年の回答企業数は34社だったが、2020年は141社まで増加。
(回答企業は英 (55社)、仏 (17社)、米 (16社) が多く、日本企業も3社回答)
- 健康面では、次のような事項を質問：
 - 職場での健康・安全に関するリスクを特定・管理するための企業の戦略。
 - 労災の件数・変化。
 - 病欠などメンタルヘルスについての管理・報告の仕組み。
 - 健康・ウェルビーイングについての従業員プログラムの提供の有無やその具体例。
 - コロナへの対応 (体調不良の職員への病気休暇やその際の経済的保護等)。
- 2020年調査では、40%の企業が「顕著な人権上の課題」として「健康・安全・ウェルビーイング」と回答。



OECDで各国の健康経営についての調査分析を実施

- 従業員の健康増進に取り組む各国企業の情報収集するとともに、各国政府等による職域での健康づくりを促進し、情報開示を促す政策について調査プロジェクトを開始。



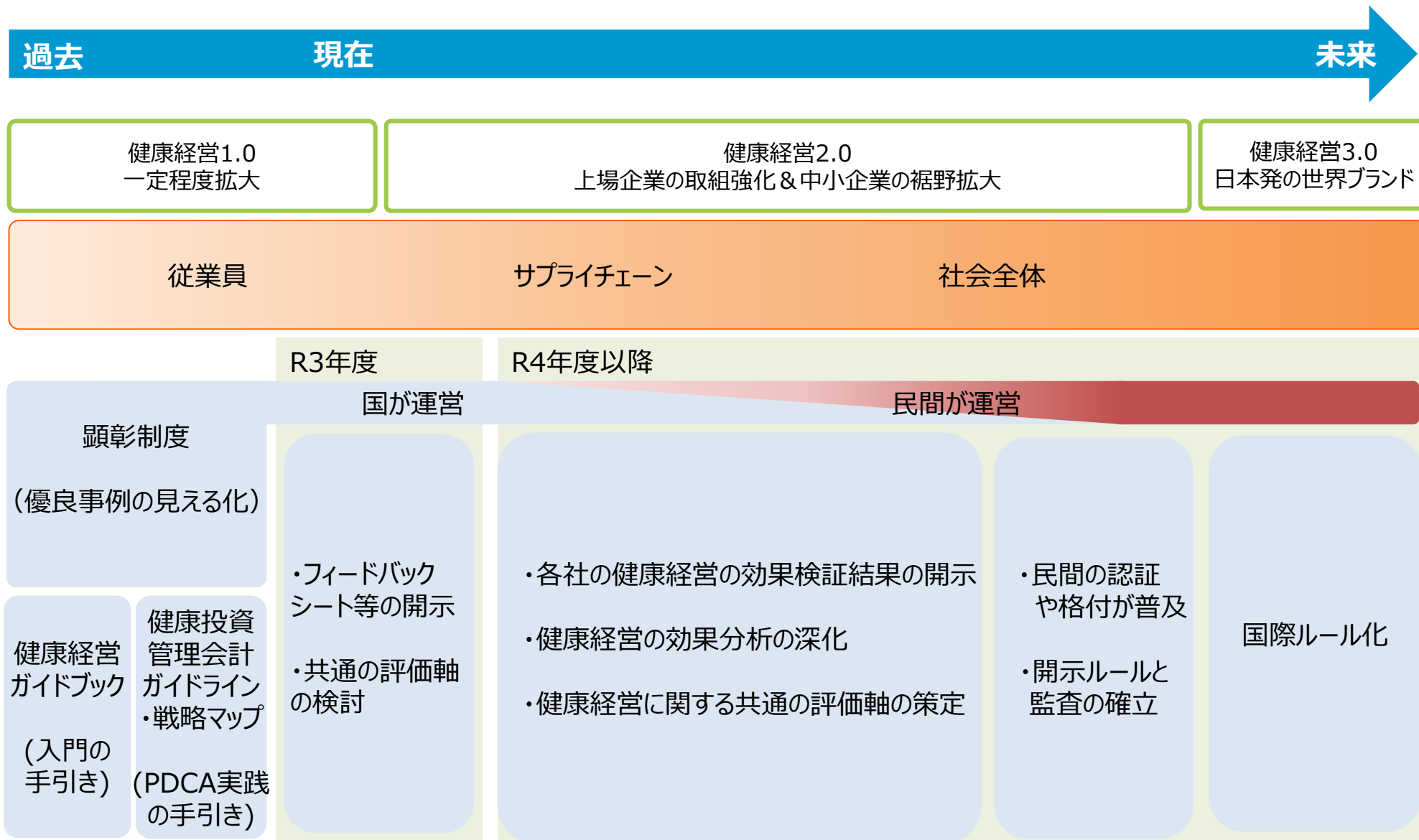
◆プロジェクト（レポート）の概要

- 調査主体：経済協力開発機構（OECD）雇用労働社会問題局 医療課
- 調査手法：OECD加盟国への聞き取りや「Workforce Disclosure Initiative（WDI）」など民間団体による国際的な比較データを活用。
- 調査内容：
 - 非感染性疾患やメンタルヘルス不調による生産性への影響、職域における疾病負荷
 - 職域における健康の保持・増進施策の有効性、健康の増進が生産性向上へと繋がるエビデンス
 - 各国政府の「職域における健康の保持・増進」を促す政策
 - ESGの観点から情報開示を促す政府やNGO等の取組
 - 各国の大・中規模の企業に共通する健康の保持・増進施策 等
- 公表時期：2022年秋頃

5. 今後の方向性

健康経営の未来像

時間軸
フェーズ
スコープ



今後の方向性

- 健康経営の深化に向けて、自社従業員だけでなく、サプライチェーンや社会全体へとスコープを拡大。
- 健康経営に取り組むことが当たり前となり、評価する基準作りや質の担保を民間が主導する社会を目指す。
- 健康経営を国際的に発信し、日本企業の国際ブランドに。

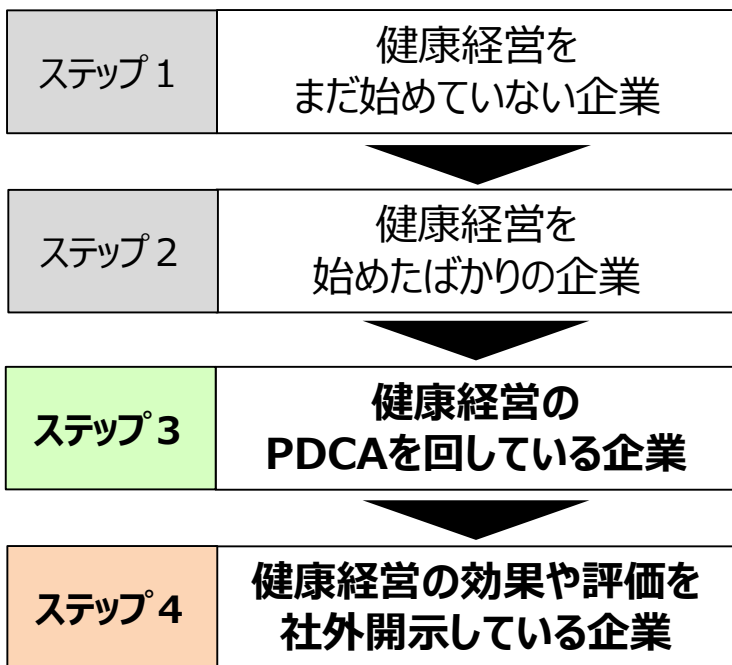
6. 健康経営を支える各施策の進捗状況

6－1．健康投資管理会計ガイドライン

「健康投資管理会計ガイドライン」の策定について

- 令和2年6月、企業等における健康経営の取組をさらに促進するため、「健康投資管理会計ガイドライン」を策定。
- 主に健康経営に取り組み始めていて、効果分析や評価方法を模索している企業が利用することで、健康経営の効果的な実施や、様々な市場との対話が可能となることを想定している。
- 企業等は本ガイドラインを活用して健康投資管理会計を作成することで、以下の観点からメリットを享受できる。
 - ① **内部機能**：健康経営をより継続的かつ効率的・効果的に実施することができる。
 - ② **外部機能**：健康経営の取組状況について、外部と適切に対話することができる。

※なお、本ガイドラインに基づいた一律的な健康投資管理会計の実施を義務づけるものではない。本ガイドラインを参考としていただき、柔軟な活用により健康経営の質を高めることを期待している。



これまでに公開している手引き等を活用した取組

企業等は、「企業の健康経営ガイドブック」や「健康経営度調査票」を活用し、組織体制や具体的な施策、PDCAの意識等、健康経営の基礎的な考え方を参考に、健康経営を進めることができる。

本ガイドラインを活用した取組①

企業等は本ガイドラインを活用し、**管理会計の手法**を用いて内部管理を行うことで、**適切な経営判断やPDCAサイクルの下で健康経営を効率的・効果的に実施することができる。**

本ガイドラインを活用した取組②

企業等は本ガイドラインを活用することで、**健康経営の取組状況について外部と適切に対話することができる。**それにより、資本市場を始めとする様々な市場から適切な評価を受けることにつながる。

健康投資管理会計ガイドラインの構成

- 健康投資管理会計ガイドラインは10章による構成となっている。

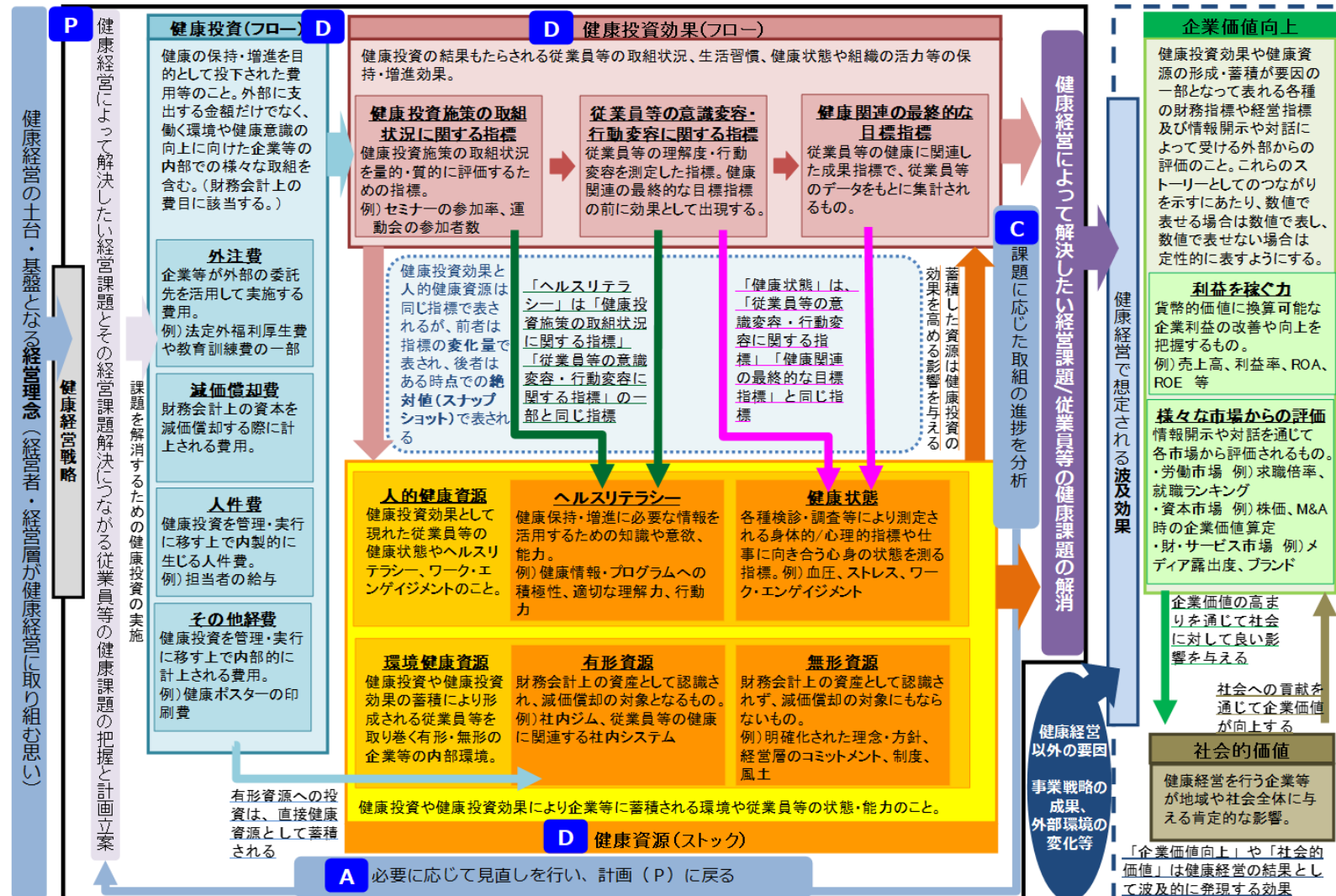
ガイドラインの構成

- 健康投資管理会計とは
 - ◆健康投資管理会計の定義、役割
 - ◆健康投資管理会計の構成要素、要件
- 健康投資管理会計の基本事項
 - ◆健康投資管理会計における重要事項
 - ◆対象となる期間と集計範囲
- 健康経営戦略について
 - ◆健康経営戦略策定の目的・必要性
 - ◆健康経営と経営課題のつながり
- 健康投資の考え方
 - ◆健康投資の範囲
 - ◆健康投資額の概念、分類、集計方法
- 健康投資効果の考え方
 - ◆健康投資効果の概要、分類
 - ◆具体的な指標と算出方法
 - ◆投資効果の分析手法
- 健康資源の考え方
 - ◆健康資源の概要、分類
 - ◆指標と算出方法
- 企業価値の考え方
 - ◆企業価値の概要、分類
 - ◆算出方法の事例
- 社会的価値の考え方
 - ◆社会的価値の概要、分類
- 健康投資管理会計の作成と活用
 - ◆健康投資管理会計の作成方法
 - ◆作業用フォーマット
 - ◆健康投資管理会計の活用イメージ
- 健康投資管理会計に関する情報の開示
 - ◆情報開示の意義・目的
 - ◆情報開示に関する組織体制
 - ◆開示内容、開示手法

健康投資管理会計の構成要素

- 健康投資管理会計は「健康投資」「健康投資効果」「健康資源」「企業価値」「社会的価値」の5つの構成要素によって形成される。これらの要素は企業等の経営課題・目指すべき姿との結びつきを示す「健康経営戦略」によって一元的に管理される。

PDCAサイクルによる健康経営の取組を健康投資管理会計を用いて表した概念図



健康投資管理会計作成準備作業用フォーマットの構成

- 健康投資管理会計を作成する際に活用できる作業用フォーマット（Excel形式）を用意。

- フォーマットの構成
- 戦略マップ
 - 健康投資作業用シート
 - 健康投資シート
 - 健康投資効果シート
 - 健康資源シート

フォーマットを利用する際は、
記入例を参考にしつつも
企業等の実態に即して柔軟
に作成することが有益

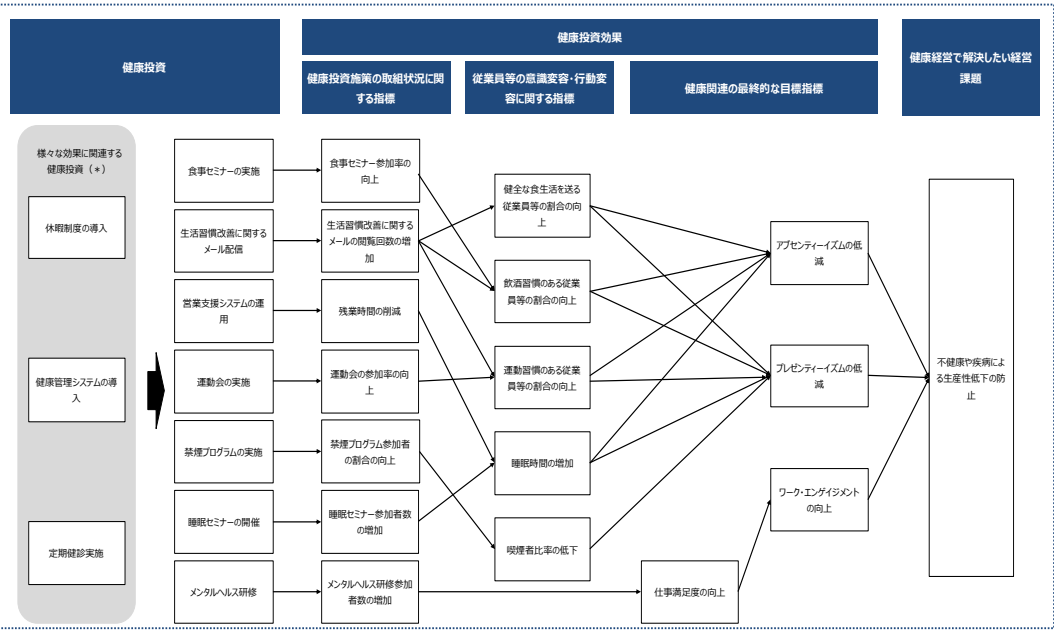
【基本情報】

従業員等の男女比率	男性：60%、女性40%
従業員等の平均年齢	35.3歳
拠点	本社：東京都、営業拠点：新潟県

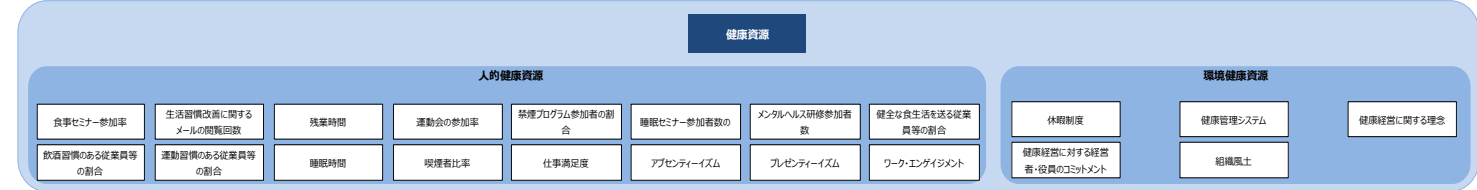
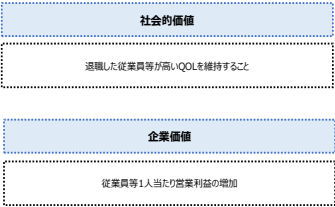
記入をする際の一例

戦略マップの記入例

【戦略マップ】



(*) 基本的に「健康投資」と「健康投資効果」の取組状況に関する指標は1対1で対応する。しかし、中には複数の「健康投資効果」の取組状況に関する指標に対応する「健康投資」も存在するため、そのような「健康投資」を「様々な効果に関連する健康投資」とする。



「健康投資管理会計 実践ハンドブック」について

- 健康投資管理会計ガイドラインに沿って**管理会計を作成する際の具体的な留意点等をQ&A形式で解説するものとして、「健康投資管理会計 実践ハンドブック」を作成し、令和3年3月に公開。**

「健康投資管理会計 実践ハンドブック」の構成とQ&Aの例

1.はじめに：健康投資管理会計とは？

2. 健康投資管理会計ガイドラインに沿って取り組んでみましょう

-1. 健康投資戦略の見える化：①戦略マップ

-2. 健康投資の見える化：②健康投資シート

-3. 投資効果の見える化：③健康投資効果シート

-4. 健康資源の見える化：④健康資源シート

3. おわりに

実証に参加した健康経営銘柄企業の声からQ&Aを作成

Q：健康投資シートって何ですか？

A：その名の通り、各社の健康投資の見える化を行うために用いるシートになります。戦略マップで一番左側に記載をした各施策の区分ごとにどの程度の投資額が発生しているのか、また一番右に設定した課題につながる「健康関連の最終的な目標指標」ごとにどのくらいの健康投資を行っているのかを把握することが出来ます。

Q：資源シートは作成後、具体的にどのように活用すれば良いのでしょうか。

A：自社に蓄積している資源を見える化することによって、実施する施策の検討に活用できるのではないかと考えています。例えば自社で社員食堂を保有している場合、せっかく保有しているのだからもっと食堂を活用した施策を考えてみよう、といったような発想に貢献できるのではないのでしょうか。もちろん、自社の経営課題・健康課題の解決につながる施策であることが前提となります。

- 健康経営において健康投資管理会計の実施を義務付けるものではないが、既に作成した企業は50社以上ある。また今後作成する予定がある企業は300社を超えており、ハンドブックがそうした企業の後押しとなることを期待。
- 経済産業省HPからダウンロードが可能。

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

6－2．健康スコアリングレポート

ポイント

■ 健康スコアリングレポートの概要

- ・各健保組合の加入者の健康状態や医療費、予防・健康づくりへの取組状況等について、**全健保組合平均や業態平均と比較したデータ**を見える化。
- ・2018年度より、**厚労省・経産省・日本健康会議の三者が連携**し、NDBデータから保険者単位のレポートを作成の上、**全健保組合及び国家公務員共済組合等に対して通知**。2021年度からは、保険者単位のレポートに加え、**事業主単位**でも実施。

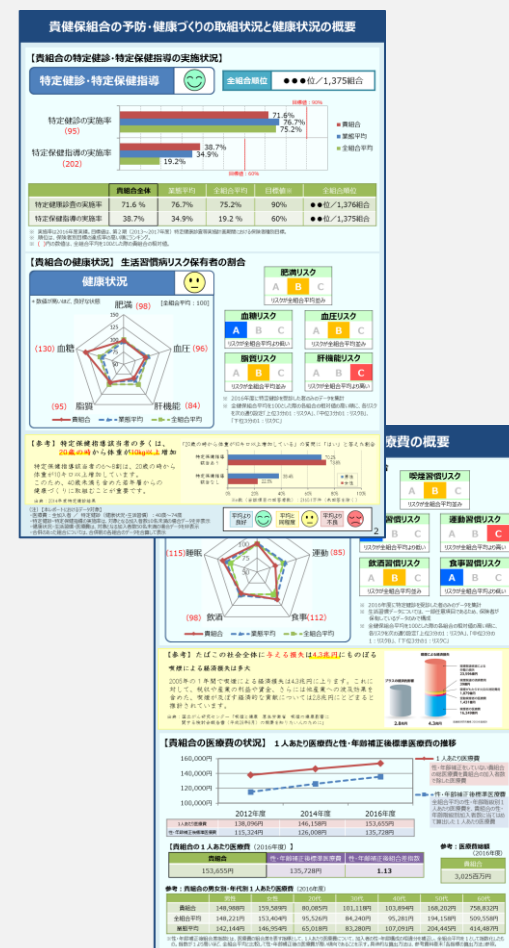
■ 健康スコアリングレポートの活用方法

- ・経営者に対し、保険者が自らのデータヘルス分析と併せて、スコアリングレポートの説明を行い、従業員等の健康状況について現状認識を持ってもらうことを想定。
- ・その上で、企業と保険者が問題意識を共有し、**経営者のトップダウンによるコロナヘルス※の取組の活性化**を図る。
- ・レポートと併せて、企業・保険者の担当者向けに、経営者への説明のポイント等、レポートの見方や活用方法等を示した実践的な「**活用ガイドライン**」を送付。

※コラボヘルス：企業と保険者が連携し、一体となって予防・健康づくりに取り組むこと

※NDBデータ：レセプト（診療報酬明細書）及び特定健診等のデータ

【スコアリングレポートのイメージ】



健康スコアリング実施に関する政府方針

成長戦略フォローアップ（2021年度本文抜粋）

12.（2）iii）（保険者・企業の連携、健康経営・健康投資・健康サービスの促進）

企業・保険者連携での予防・健康づくり（「コラボヘルス」）の取組を一層深化させるため、健康スコアリングレポートについて、2021年度から、現行の保険者単位のレポートに加え、健保組合、国家公務員共済組合について事業主単位でも実施するなど、健保組合や事業主への働きかけを強化する。

成長戦略フォローアップ工程表（2021年度抜粋）

2021年度		2022年度	2023年度	2024年度～
予算編成 税制改正要望	秋～年末	通常国会		
保険者・企業の連携、健康経営・健康投資・健康サービスの促進				
健保組合や国共済において、保険者単位の健康スコアリングレポートに加え、事業主単位でも実施				

2021年度の保険者単位レポートの実施方針

レポート内容について

- 2021 年度レポートの構成は、2020 年度と同様、レセプト情報・特定健診等情報データベース（NDB）を活用し、以下の項目とする。
 - 保険者単位による特定健診等の実施率
 - 特定健康診査の検査・問診項目である健康状況 5 項目（肥満、血圧、血糖、脂質、肝機能）
 - 生活習慣 5 項目（喫煙、運動、食事、飲酒、睡眠）
 - 現状の医療費（内科・歯科・調剤医療費）
- 2018 年度よりこれまで3 回のレポートを保険者へ送付し、レポートの内容や活用について定着が進んでいることから、基本的な表示内容や比較方法は変更しない。

コラボヘルス推進に向けた事業主・保険者への働きかけの強化について

- 経営者への要請文について、2020 年度は、健保組合の取組状況に応じて通常の要請文とナッジ理論を活用した要請文の2 種類を送り分けていたが、コラボヘルス推進に向けた事業主・保険者への働きかけの強化の観点から、2021 年度は、健保組合単位で送り分けるのではなく、健保組合の判断のもと事業所単位で送り分けられるよう、複数種類の要請文を健保組合に送付する予定。
- 健保組合がレポートを事業主へ共有することを促すため、健保組合宛の要請文を新たに作成する。その際に、レポートの効果検証を見据え、ナッジ理論を採り入れたメッセージを書き分けてランダムに要請文を送付する。
- スコアリングレポートの活用を促進する観点から、活用チェックリストをスコアリングレポートと併せて送付する。また、活用チェックリストの項目について、参考となる情報等を参照できるように工夫する。

2021年度の事業主単位レポートの実施方針

作成対象

- 作成対象は、被保険者数50名以上の事業所とする。ただし、保険者が地域別や業態別等の観点から複数の事業所を事業主マスタ（※）にまとめて登録し、被保険者数の合計が50名以上になる場合は、当該複数の事業所について1つのレポートを作成することができる。
- なお、小規模の事業所におけるコラボヘルスを推進する観点から、事業主単位のレポート作成対象となる被保険者数については、実施状況を踏まえ引き続き検討する。

（※）事業所と記号が1対1で対応していないケースもあるため、事業主単位のレポート作成には、記号と事業所の対応表（事業主マスタ）が必要である。

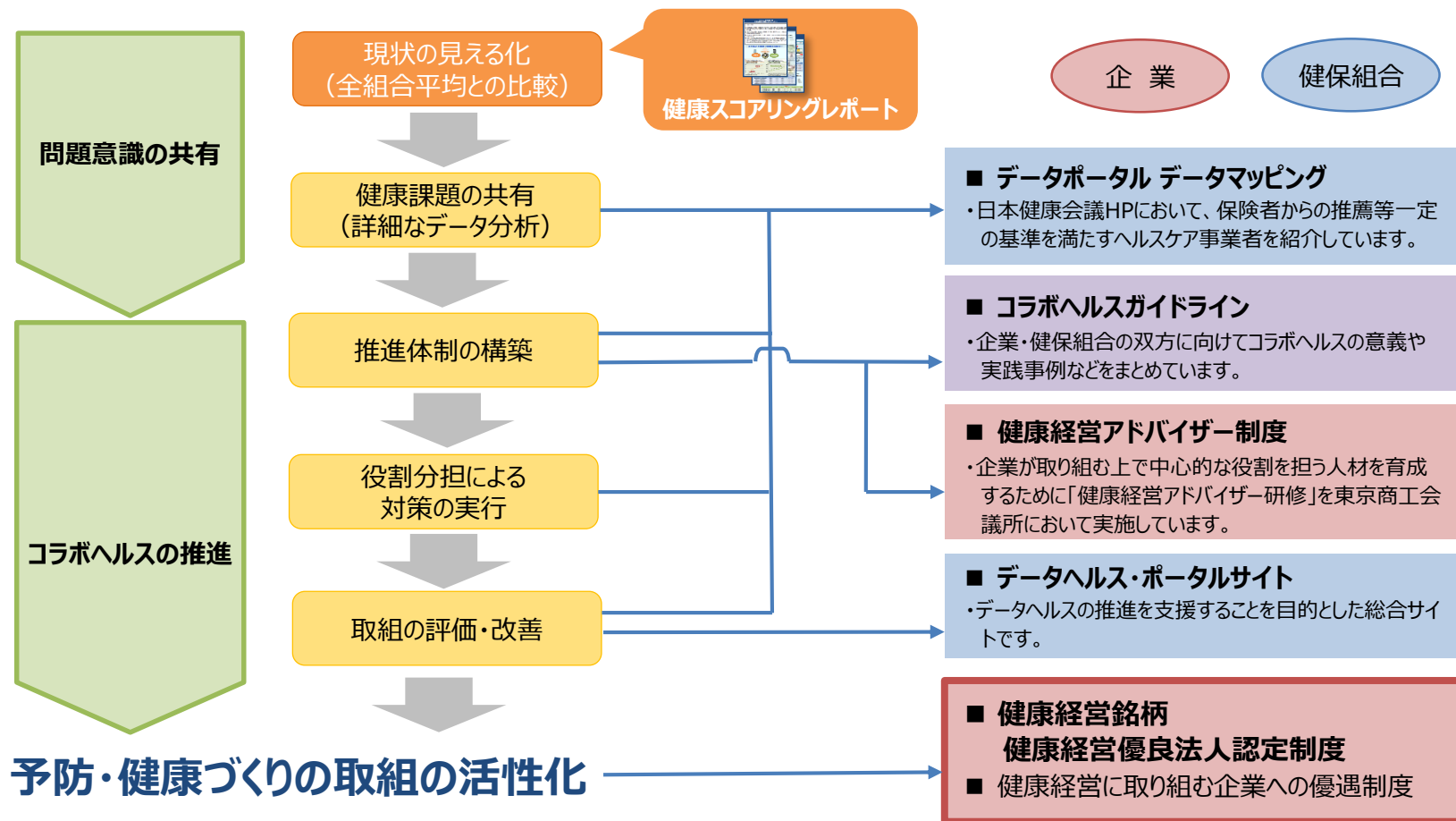
送付時期

- 事業主単位のレポートは、保険者が支払基金に提出した特定健診等データをもとに、法定報告の結果公表の前に作成できるようになるため、前年度の特定健診等のデータを用いたレポートを作成することが可能となる。
- 可能な限り最新の情報をレポートに記載することで、事業主への訴求力が高まるため、特定健診等の実施年度の翌年度中にレポートを送付する。なお、保険者単位のレポートも、事業主単位と併せて送付することとする。（※）

（※）レポートに記載する保険者単位の特定健診等の実施率は、厚生労働省が実施年度の翌年度末に公表している。支払基金において、レポートに記載する特定健診等の実施率は、公表値と同様の方法で算出するなどして、両者の差が生じないように努める。ただし、レポートにおいては、速報値であることに留意を求める必要がある。

健康スコアリングと健康経営顕彰制度との関係

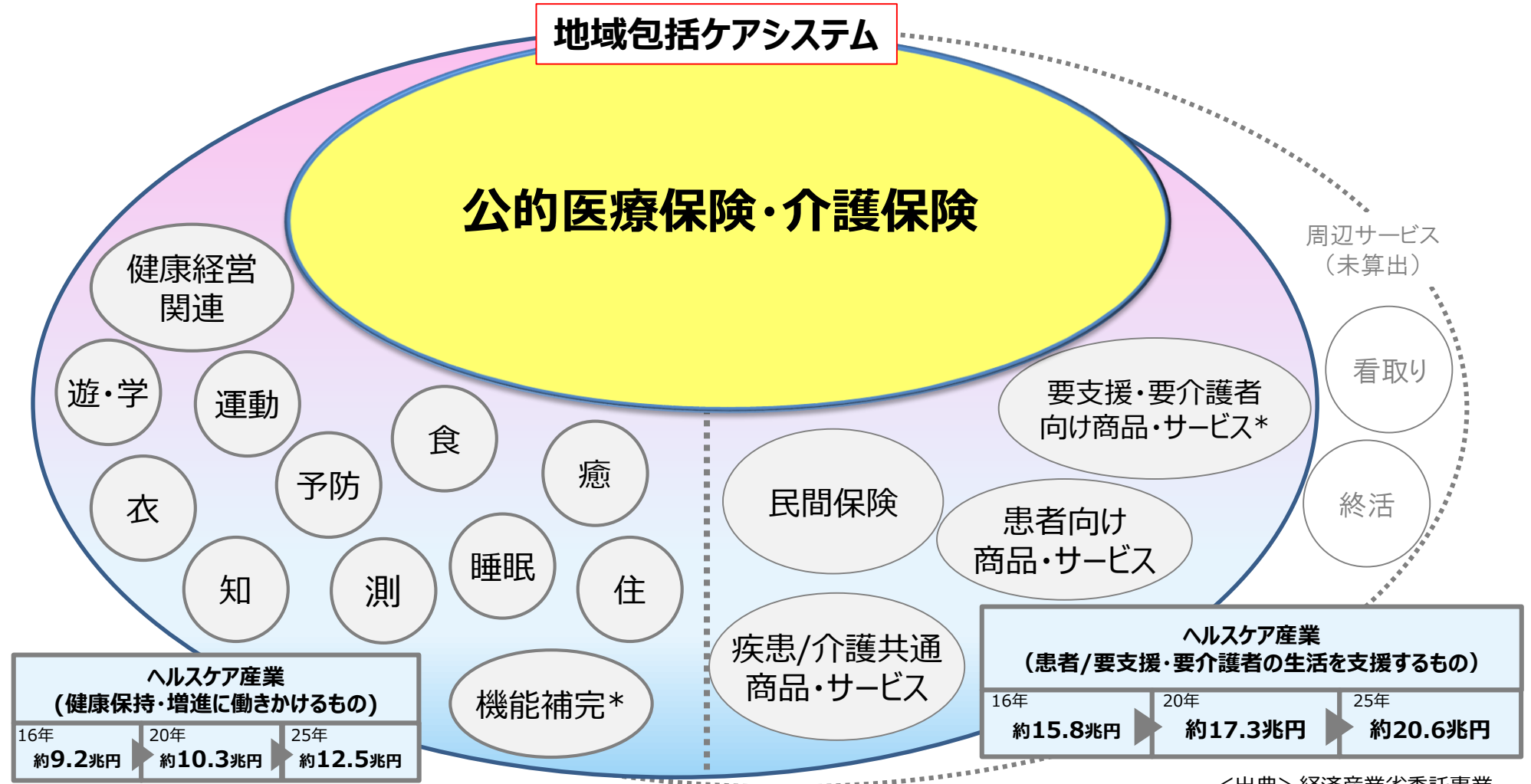
- 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践**すること。
- **健康スコアリングによって経営者に気づきを与え、保険者と問題意識の共有を行いながら健康経営につなげていくことを目指す。**
- 経済産業省では健康経営に係る**各種顕彰制度**を整備しており、近年自治体等による健康経営の顕彰制度が広がっている。



6－3．健康経営を支えるサービス

ヘルスケア産業（公的保険外サービスの産業群）の市場規模（推計）

- ヘルスケア産業（公的保険を支える公的保険外サービスの産業群）の全体像を整理した上で、民間調査会社等が既に試算している各産業分野の市場規模を集計し、現状及び将来の市場規模を推計。2016年は約25兆円、2025年には約33兆円になると推計された。
- 今後、ヘルスケア産業政策の動向等を踏まえ、随時見直しを行っていく。



【参考】ヘルスケア産業（公的保険外サービスの産業群）の市場規模（推計）の内訳

- 2016年のヘルスケア産業市場規模は、約25兆円、2025年には約33兆円になると推計された。
- ただし、今後、新たに産業化が見込まれる商品やサービス等（例えば健康志向住居や健康関連アドバイスサービス）は含んでいない。

ヘルスケア産業 (健康保持・増進に働かせるもの)			16年 約9.2兆円	25年 約12.5兆円	
健康経営を 支えるサービス	2016年 5,600億円	2025年 7,600億円	食	2016年 3兆2,000億円	2025年 4兆1,600億円
	✓ 健診事務代行 ✓ メンタルヘルス対策 等			✓ サプリメント・健康食品 ✓ OTC・医薬部外品 等	
知	2016年 300億円	2025年 600億円	睡眠	2016年 1,500億円	2025年 1,900億円
	✓ ヘルスケア関連アプリ ✓ ヘルスケア関連書籍・雑誌 等			✓ 機能性寝具	
測****	2016年 1兆200億円	2025年 1兆1,200億円	遊・学	2016年 2兆3,800億円	2025年 3兆2,000億円
	✓ 検査・健診サービス ✓ 計測機器 等			✓ 健康志向旅行・ヘルスツーリズム	
癒	2016年 4,000億円	2025年 5,200億円	機能補完*	2016年 2,700億円	2025年 3,400億円
	✓ エステ・リラクゼーションサービス ✓ リラクゼーション用品 等			✓ メガネ・コンタクト 等	
運動	2016年 7,100億円	2025年 1兆5,900億円	予防 (感染予防)	2016年 3,600億円	2025年 4,000億円
	✓ フィットネスクラブ*** ✓ トレーニングマシン 等			✓ 衛生用品 ✓ 予防接種**** 等	
住	2016年 1,000億円	2025年 1,300億円	衣	2016年 -	2025年 -
	✓ 健康志向家電・設備			✓ 健康機能性衣服 等 ※当該項目についてはデータ収集が困難であり推計していない。	

※当該項目についてはデータ収集が困難であり推計していない。

ヘルスケア産業 (患者/要支援・要介護者の 生活を支援するもの)		16年 約15.8兆円	25年 約20.6兆円
保険	2016年 7兆2,200億円	2025年 9兆3,600億円	
✓ 第三保険			
患者向け 商品・サービス**	2016年 600億円	2025年 1,000億円	
✓ 病者用食品 等			
要介護/支援者 向け商品・サービス	2016年 8兆3,800億円	2025年 10兆8,600億円	
✓ 介護用食品**介護旅行/支援付旅行 ✓ 介護住宅関連・福祉用具* 等			
疾患/介護共通 商品・サービス	2016年 1,200億円	2025年 2,300億円	
✓ 高齢者向け食事宅配サービス			
終活		周辺サービス	
		看取り	

*: 保険内外の切り分けが困難であり一体として試算

** : 施設向け/個人向けの区分が困難であり一体として試算

*** : 要支援・要介護者向けサービスの切り分けが困難であり一体として試算

**** : 自治体/企業等の補助と個人負担の切り分けが困難であり一体として試算

107

【参考】ヘルスケア産業（公的保険外サービスの産業群）の各分野に含まれる商品・サービス

- ヘルスケア産業(健康保持・増進に働きかけるもの)の各分野に含まれる具体的な商品やサービスは以下のとおり。

健康経営を支えるサービス

従業員が健康的に働けるように職場環境を整えるための企業・保険者向けサービス

1. 健康課題の把握に関するサービス(健診事務代行、ストレスチェック)
2. ヘルスリテラシーの向上に関するサービス(健康関連研修サービス)
3. 健康増進・生活習慣病予防対策に関するサービス(社員食堂運営受託、オフィス惣菜健康機器禁煙プログラム、睡眠支援サービス)
4. 感染症予防対策に関するサービス(BCP)
5. メンタルヘルス対策に関するサービス(EAP／メンタルヘルス)
6. 保険者との連携によるサービス(医療／健康データ分析、特定保健指導、歯科検診、健康イベント／セミナー健康相談、ポピュレーションアプローチツール、広報活動支援、健康ポイント／インセンティブ)サービス
7. 対策の検討に関するサービス(健康経営アドバイザー、健康経営等評価指標策定、コンサルティング(人事・組織業務改革 人事・組織業務改革))
8. ワーク・ライフ・バランスに関するサービス(福利厚生代行、直営／契約保養所、女性支援、テレワーク、SAS 検診、MCI／認知症スクリーニング、SAS健診)
9. 職場の活性化に関する(健康経営オフィス、オフィス菓子、マッサージ／リフレッシュルーム運営支援、音楽／BGM、職場環境改善IoT)
10. 過重労働対策に関するサービス(勤怠管理システム)
11. 法令遵守・リスクマネジメントに関するサービス(産業医関連業務、健康管理システム、海外赴任者向け健康管理支援)

知

健康の保持・増進に役に立つ情報を提供する商品及びサービス

1. ヘルスケア関連書籍(健康分野の書籍)
2. ヘルスケア関連雑誌(家庭医学分野の雑誌)
3. ヘルスケア関連アプリ(一般的な健康管理・フィットネスアプリ、女性の健康管理アプリ、その他健康管理アプリ)

遊・学

健康の保持・増進するための遊びや学びを提供する商品(知的玩具)及びサービス

1. 健康志向旅行・ヘルスツーリズム

測

自身や家族の健康状態を把握するためのデバイス及びサービス

1. 計測機器(ウェアラブルデバイス、歩数計・活動量計、睡眠計、ヘルスメーター(体重計、体脂肪計、体組成計)、血圧計、電子体温計)
2. 検査・検診サービス(遺伝子検査サービス、健康検査サービス)
3. 健診(法定健診、任意健診 ※特定健診市場含む)

食

健康を保持・増進するために必要な栄養を補う食品及び上記食品を提供する場所、及び食に関連する教育指導サービス

1. サプリメント・健康食品(機能性成分強化食品・飲料、健康食品、シリーズサプリメント)
2. OTC・医薬部外品(一般用医薬品 ※配置用家庭薬以外、医薬部外品)

運動

健康を保持・増進するために必要な適度な運動を提供するための機器・用具及び、運動機会を提供する場所(施設)、及び運動に関する教育指導サービス

1. トレーニングマシン(トレッドミル、フィットネスバイク、ステッパー、レッグスライダー)
2. フィットネスウェア・トレーニングシューズ
3. フィットネスクラブ

予防(感染予防)

健康を害する可能性がある菌・ウイルスが体内に侵入・繁殖することを防ぐ商品・サービス

1. 衛生用品(浴用固形石鹸、ハンドソープ、ウェットティッシュ、家庭用マスク、避妊具(コンドーム、ペッサリー、子宮内避妊用具、その他の避妊用具))
2. 口腔ケア日用品(歯ブラシ、歯磨、デンタルフロス)

睡眠

健康を保持・増進するために質の高い睡眠を提供するための商品及びサービス、及び睡眠に関する教育指導サービス

1. 機能性寝具(マットレスパッド、枕)

癒

健康を保持・増進するために心身をリラックス・リフレッシュする商品・サービス、及び、リラクゼーションに関する教育・指導サービス

1. 一般用治療・リラクゼーション用品・機器(マッサージチェア、フットマッサージ機、低周波治療)
2. エステ・リラクゼーションサービス(物販含む全体)

住

健康的で、身体的負荷のかかりにくい住環境を提供するために必要な商品及びサービス

1. 健康志向家電・設備(空気清浄機、浄水器・整水器)

機能補完

健康的な生活を送るために機能低下を補う商品、及び、生活を支援する商品・サービス

1. 眼鏡・コンタクト(視力補正用眼鏡、特殊眼鏡、視力補正用眼鏡レンズ、コンタクトレンズ) ※保険内外の切り分けが困難であり一体として示している

衣

健康の保持・増進に役立つ衣服

1. 健康機能性衣服
※当該項目についてはデータ収集が困難であり推計していない。

6－4．データの利活用について

健康経営度調査のデータの利活用について

- 経済産業省では、2014年度から健康経営度調査を実施しており、従業員の健康保持・増進のための取り組み状況等、各社の健康経営に関するデータが蓄積されている。
- 健康経営度調査の回答データ（2014年度～2017年度は許諾を得た法人のみ、2018年度以降は全ての法人）については、健康経営の普及に向けた学術研究のために、大学等研究機関から経済産業省に対し申請があった場合、個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、これら大学等研究機関に提供することとしている。

【健康経営度調査の回答データの利活用を希望する場合の手続き】

- 「【参考】データの利活用に係る判断基準」をご参照の上、経済産業省ヘルスケア産業課健康経営担当（kenkoukeiei-team@meti.go.jp）へご連絡ください。
- 当該手続きに係るフォーマットは、以下URLをご確認ください。
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/datateikyo_chosa_format.d
[OCX](#)

申請不要で利活用可能なデータ

過去の各設問の集計データを経済産業省HPで公表している。

＜掲載ページのURL＞

http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

＜集計データのURL＞

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeieidochousa_kaito4.xlsx

健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書のデータの利活用について

- 健康経営優良法人認定制度は2016年度に開始し、2019年度には健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書を電子化した。
- 電子化した2019年度以降の回答データは、健康経営の普及に向けた学術研究のためとして大学等研究機関から経済産業省へ申請があった場合、個社名付きの回答データの当該研究外での使用の禁止や守秘義務等を誓約させた上で、これら大学等研究機関に提供することとしている。

【回答データの利活用を希望する場合の手続き】

- 「【参考】データの利活用に係る判断基準」をご参照の上、経済産業省ヘルスケア産業課健康経営担当（kenkoukeiei-team@meti.go.jp）へご連絡ください。
- 当該手続きに係るフォーマットは、以下URLをご確認ください。
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/datateikyo_chusho_format.docx

申請不要で利活用可能なデータ

2019年度以降の各設問の集計データを経済産業省HPで公表している。

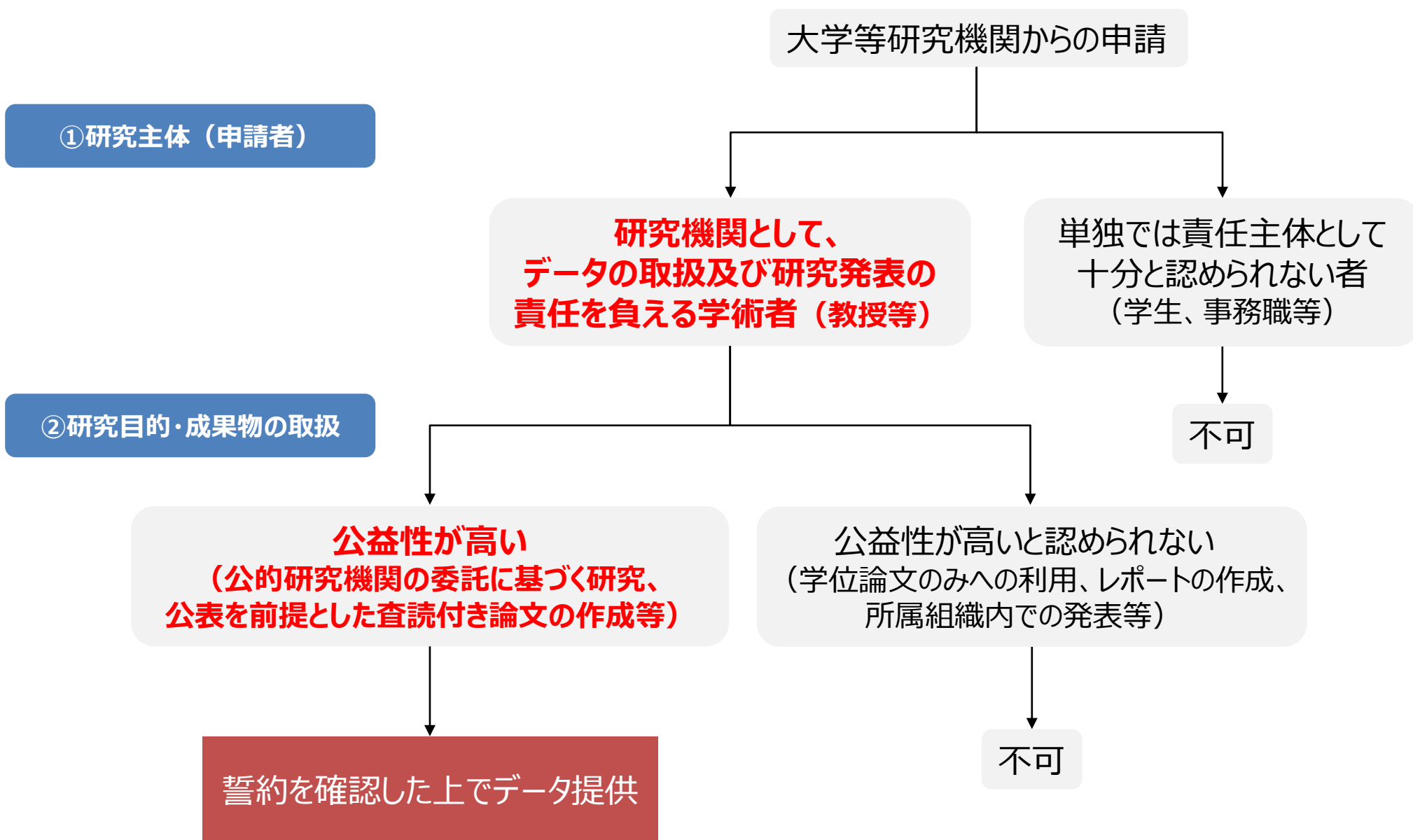
＜掲載ページのURL＞

http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html

＜集計データのURL＞

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/yuryohojin_shukei_data.xlsx

【参考】データの利活用に係る判断基準



※利用期間：承認書の日付から3年以内

6－5．健康経営等に対するインセンティブ

自治体による健康経営等の顕彰制度

- 各地域の自治体等において、健康経営や健康づくりに取り組む企業等の認定・表彰制度等が実施されており、制度の数は増加している。
※令和3年3月時点：94（前年比5増）

※ヘルスケア産業課調べ（自治体HP等を基に作成）

<自治体における顕彰制度（一例）>

健康経営の顕彰制度

企業の健康づくり等に関連した顕彰制度

富山県（『のぼそう健康寿命！健康づくり企業大賞』）

魚津市（健康づくりがんばり隊）

新潟県（にいがた健康経営推進企業）

石川県（いしかわ健康経営優良企業知事表彰）

岡山市（岡山市健康経営・ワークライフバランス推進事業者表彰制度）

鳥取県（健康経営マイレージ事業）

島根県（しまね☆まめなカンパニー事業）

山口県（やまぐち健康経営企業認定制度）

宇部市（宇部市健康づくりパートナー認定制度）

宮崎県（健康長寿推進企業等知事表彰）

大分県（大分県優秀健康経営事業所認定）

北九州市（健康づくり活動表彰）

青森県（健康経営認定制度）

青森市（あおもり健康づくり実践企業認定制度）

弘前市（ひろさき健やか企業認定制度）

むつ市（むつ市すこやかサポート事業所）

秋田県（健康づくり推薦事業者等表彰）

山形県（やまがた健康づくり大賞）

宮城県（スマートみやぎ健民会議優良会員認定）

前橋市（まえばしウェルネス）

さいたま市（さいたま市健康経営認定制度）

杉並区（健康づくり表彰）

神奈川県（CHO構想推進事業所登録）

横浜市（横浜健康経営認証制度）

千葉市（千葉市健康づくり推進事業所）

静岡県（ふじのくに健康づくり推進事業所宣言）

掛川市（かけがわ健康づくり実践事業所認定事業）

大府市（大府市働きやすい企業）

東海市（健康づくり推進優良事業所）

滋賀県（健康寿命延伸プロジェクト表彰事業）

京都府（きょうと健康づくり実践企業認証制度）

大阪府（大阪府健康づくりアワード）

和歌山県（わかやま健康推進事業所）

三重県（健康づくり推進事業者）

香川県（働き盛りの健康づくり支援事業）

徳島県（健康づくり推進活動功労者知事表彰）

高知県（職場の健康づくりチャレンジ表彰）

沖縄県（沖縄県健康づくり表彰（がんじゅうさびら表彰））

【参考】自治体による健康経営等の顕彰制度

■自治体等における顕彰制度（94件 1/2）

北海道	北海道知事表彰「優良がん対策推進企業」	埼玉県	埼玉県健康経営認定制度
青森県	青森県健康経営認定制度	埼玉県さいたま市	さいたま市健康経営企業認定制度
青森県青森市	あおり健康づくり実践企業認定制度	埼玉県飯能市	飯能市健康づくり宣言
青森県板柳町	いたやなぎ健康推進事業所認定制度	千葉県千葉市	千葉市健康づくり推進事業所
青森県つがる市	つがる健康経営企業認定	東京都大田区	おおた健康経営事業所認定
青森県弘前市	「ひろさき健やか企業」認定制度	東京都杉並区	杉並区健康づくり表彰
青森県むつ市	むつ市すこやかサポート事業所認定事業	東京都豊島区	豊島区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度
岩手県	いわて健康経営事業所認定制度	神奈川県	CHO構想推進事業所登録
宮城県	宮城県健康づくり優良団体表彰制度 ～スマートみやぎ県民表彰～	神奈川県大和市	大和市産業人表彰式「健康企業の部」
	スマートみやぎ健民会議優良会員認定制度	神奈川県横浜市	横浜健康経営認証制度
宮城県仙台市	仙台「四方よし」企業大賞	新潟県	にいがた健康経営推進企業
宮城県仙台市	仙台すたいるアップ事業所登録	新潟県新潟市	新潟市健康経営認定制度
秋田県	健康づくり推進事業者等表彰	富山県	とやま健康経営企業大賞
	健康秋田いきいきアクション大賞	富山県魚津市	健康づくりがんばり隊
	「秋田県版健康経営優良法人認定制度	石川県	いしかわ健康経営優良企業知事表彰
秋田県大館市	大館市健康づくりチャレンジ事業所認定事業	石川県金沢市	金沢市はたらく人にやさしい事業所表彰
山形県	やまがた健康づくり大賞	福井県	「ふくい健康づくり実践事業所」認定
福島県	ふくしま健康経営優良事業所認定・表彰制度	山梨県	やまなし健康経営優良企業認定制度
茨城県	いばらき健康経営推進事業所認定	長野県	働き盛り世代の「健康づくりチャレンジ大作戦」グランプリ
茨城県笠間市	健康づくり表彰式	岐阜県	清流の国ぎふ健康経営推進事業
栃木県	健康長寿とちぎづくり表彰(健康経営部門)	静岡県	健康づくり活動に関する知事褒賞
	とちぎ健康経営事業所認定制度		ふじのくに健康づくり推進事業所宣言
栃木県宇都宮市	宇都宮市健康づくり事業者表彰	静岡県掛川市	かけがわ健康づくり実践事業所認定事業
群馬県館林市	健康づくり活動団体表彰	静岡県袋井市	健康経営チャレンジ事業所
群馬県前橋市	まえばしウェルネス	静岡県富士市	ふじ職域健康リーダー

【参考】自治体による健康経営等の顕彰制度

■自治体等における顕彰制度（94件 2/2）

愛知県	「愛知県健康経営推進企業」の登録制度	島根県	ヘルス・マネジメント認定制度
愛知県	「あいち健康経営アワード」の表彰制度	岡山県	おかやま健康づくりアワード
愛知県大府市	大府市働きやすい企業	岡山県岡山市	岡山市健康経営・ワークライフバランス推進事業者表彰制度 （通称：岡山市White+（ホワイトプラス）企業表彰）
愛知県蒲郡市	蒲郡市企業の健康宣言取組優良事業所選定審査会設置要綱	広島県	広島県働き方改革実践企業認定制度（加点点）
愛知県刈谷市	かりや健康づくりチャレンジ宣言	山口県	やまぐち健康経営企業認定制度
愛知県津島市	企業の健康宣言Wチャレンジ	山口県宇部市	宇部市健康づくりパートナー認定制度
愛知県東海市	健康づくり推進優良事業所	香川県	働き盛りの健康づくり支援事業「事業所まると健康宣言」
愛知県豊田市	はたらく人がイキイキ輝く事業所表彰	香川県高松市	健幸経営企業表彰
三重県	三重県「たばこの煙のない環境づくり推進事業者」「健康づくり推進事業者」促進事業	徳島県	健康づくり推進活動功労者知事表彰
	「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」認定制度	高知県	職場の健康づくりチャレンジ表彰
	「三重とこわか健康経営大賞」表彰	福岡県	ふくおか健康づくり団体・事業所宣言
滋賀県	健康寿命延伸プロジェクト表彰事業	福岡県北九州市	北九州市健康づくり活動表彰
京都府	きょうと健康づくり実践企業認証制度	佐賀県	「さが健康企業宣言」優良企業認定制度
大阪府	大阪府健康づくりアワード	長崎県	健康経営推進企業
	「職場で健活10」大賞 （大阪府健康づくりアワード スピンオフ企画）	熊本県	①熊本県健康経営優良事業所認定 ②熊本県健康づくり県民会議表彰
大阪府枚方市	ひらかた健康優良企業	大分県	大分県優秀健康経営事業所認定
兵庫県	健康づくりチャレンジ企業アワード	宮崎県	健康長寿推進企業等知事表彰
奈良県	健康づくりの取組に対する知事表彰	鹿児島県	職場の健康づくり賛同事業所
和歌山県	わかやま健康推進企業認定制度		かごしま「働き方改革」推進企業認定制度
鳥取県	健康経営マイレージ事業	鹿児島県鹿児島市	鹿児島市健康づくりパートナー登録制度
島根県松江市	健康まつえ応援団	沖縄県	沖縄県健康づくり表彰（がんじゅうさびら表彰）
島根県	しまね☆まめなカンパニー事業	沖縄県那覇市	頑張る職場の健康チャレンジ

健康経営に対するインセンティブ措置

- 従業員の健康増進に係る企業の取組に対し、インセンティブを付与する自治体、金融機関等が増加している。
- 企業自らによる健康経営のパフォーマンスの発信のほか、経済産業省による各種情報発信により、こうした取組が自発的に拡大していくことを後押しする。

インセンティブ措置の数（令和元年度→令和2年度）

公共調達加点評価（取組数：14→18）

- ・自治体が行う公共工事、入札審査で入札加点

自治体が提供するインセンティブ（取組数：16→18）

- ・融資優遇、保証料の減額
- ・奨励金や補助金

銀行等が提供するインセンティブ（取組数：56→83）

- ・融資優遇
- ・保証料の減額や免除

健康経営優良法人に対する インセンティブ措置の具体例

長野県松本市

建設工事における総合評価落札方式の加点評価
「健康経営優良法人」認定を受けている事業者に対して、100点満点中1.0点の加点評価。

大分県

中小企業向け制度資金「地域産業振興資金」
「健康経営優良法人」等の認定を受けている中小企業・小規模事業者に対して特別利率・保証料率により融資。

池田泉州銀行

人財活躍応援融資“輝きひろがる”
「健康経営優良法人」等の認定を取得している中小企業者に対し、銀行所定金利より一律年▲0.10%の融資を実施。

東京海上日動火災保険(株)

「業務災害総合保険（超Tプロテクション）」
従業員が被った業務上の災害をカバーする保険商品において、「健康経営優良法人認定割引」として5%の割引を適用。

住友生命保険相互会社

団体3大疾病保障保険「ホスピタA（エース）」
3大疾病を保障する団体保険において、「健康経営優良法人」に対して健康経営割引プランを適用し、保険料を2%割引。

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

■ 公共調達加点評価（18件）

北海道岩見沢市	公共調達加点評価（入札参加資格）	新潟県	公共調達加点評価（入札参加資格）（建設工事）
北海道江別市	公共調達加点評価（入札参加資格）	新潟県新発田市	新発田市及び新発田市水道局が行う建設工事及び建設コンサルタント等業務の一般競争入札制度の加点
青森県	公共調達加点評価（入札参加資格）	長野県松本市	公共調達加点評価
青森県青森市	公共調達加点評価（入札参加資格）	静岡県富士市	公共調達加点評価（入札資格審査）
青森県八戸市	公共調達加点評価（入札参加資格）	愛知県豊橋市	総合評価入札制度の加点
青森県弘前市	公共調達加点評価（入札参加資格）	兵庫県尼崎市	公共事業の入札加点
山形県米沢市	米沢市建設工事指名競争入札参加者の格付に関する規定	山口県	公共調達加点評価（政策入札に係る評価項目）
埼玉県さいたま市	公共調達加点評価（入札参加資格）	福岡県	公共調達加点評価（入札参加資格）
東京都豊島区	公共調達加点評価（（総合評価）	佐賀県	公共調達加点評価（入札参加資格）

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

■ 自治体が提供するインセンティブ（18件）

青森県	青森県特別保証融資制度「選ばれる青森」への挑戦資金（旧 未来を変える挑戦資金）	神奈川県横浜市	よこはまプラス資金融資利率割引
青森県弘前市	弘前市ライフイノベーション推進事業費補助金（健康経営促進）	石川県	働く世代の健康づくり支援事業費 補助金
青森県むつ市	中小企業事業活性化資金特別保証制度	山梨県	成長やまなし応援融資
宮城県	がんばる中小企業応援資金信用保証料軽減	長野県	中小企業振興資金（しあわせ信州創造枠）
宮城県仙台市	地域産業活性化融資（仙台経済成長資金）	三重県	三重とこわか健康経営促進補助金
秋田県	中小企業振興資金〈働き方改革支援枠〉	兵庫県	健康づくりチャレンジ企業
福島県	ふくしま産業育成資金融資（県内育成枠）	兵庫県尼崎市	尼崎市まちの健康経営推進事業
神奈川県大和市	大和市企業活動振興条例に基づく健康企業奨励金	徳島県	地域連携企業支援資金
神奈川県大和市	中小企業融資制度（利子補給・信用保証料補助）	大分県	地域産業振興資金（働き方改革等推進特別融資）

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

■ 銀行等が提供するインセンティブ（83件 1/2）

北海道	空知信用金庫	各種ローン商品	山形県	山形銀行	くやまぎん> 健康企業応援私募債、『マイカーローン』『教育ローン』
	北洋銀行	ほくよう健康増進サポートローン		米沢信用金庫	『マイカーローン』『教育ローン』
	北海道信用保証協会	健康宣言企業応援保証 すこやか北海道	福島県	大東銀行	住宅ローン（その他）
青森県	青い森信用金庫	地域創生ローン		東邦銀行	くとうほう> スーパーローン「健康経営応援プラン」
	青森県信用組合	新フリーローン、スーパーサポートローン		二本松信用金庫	まつしん教育ローン「青春」
	青森銀行	地方創生ファンド「ながいきエール」		福島銀行	「社員の健康づくり宣言事業所応援融資」、住宅ローン、フリーローン「フリーライフ」、フリーローン「イーベ」
	東奥信用金庫	とうしんレディースマイカーローン	茨城県	常陽銀行	常陽健康経営サポートローン
	みちのく銀行	ふるさと・いきいき		筑波銀行	地域復興支援プロジェクト「あゆみ『復興支援ローン』」の金利割引
岩手県	岩手銀行	いわぎん健康経営サポートローン	栃木県	足利銀行	健康経営応援ローン
	北日本銀行	きたぎん『いわて健康宣言』事業所応援ローン、住宅ローン「安さん」「安さんワイド」「新家族愛」		栃木県信用保証協会	健康・働き方応援保障「はつらつ」
宮城県	石巻商工信用組合	各種個人ローン商品の金利優遇	群馬県	アイオー信用金庫	各種個人ローンの金利優遇
	七十七銀行	各種個人ローン商品の金利優遇		あかぎ信用組合	個人ローンの金利優遇
秋田県	秋田銀行	〈あきぎん〉メディカルコールサービス、〈あきぎん〉生活応援ローンAサポート、〈あきぎん〉クイックAI「技ありっ」		北群馬信用金庫	カーライフプラン
	羽後信用金庫	「うごしんビジネスアシスト〔秋田県信用保証協会付〕」、「税理士推薦特別保証制度〔秋田県信用保証協会付〕」、「メンバーズローン」、「スーパースピードローン500」、「うごしん農業サポートローン」		桐生信用金庫	職域サポートローン「職域サポートマイカー」「職域サポートフリー」
	北都銀行	私募債（銀行保証、秋田県信用保証協会保証）、スーパーアシストローン「マイカープラン」「学資プラン」		群馬県信用組合	各種個人ローンの金利優遇
山形県	きらやか銀行	きらやか教育ローン		群馬銀行	ぐんぎんスモールビジネスローン
	荘内銀行	ドリームコンシェル		高崎信用金庫	各種個人ローンの金利優遇
	新庄信用金庫	『マイカーローン』『教育ローン』		館林信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇
	鶴岡信用金庫	『マイカーローン』『教育ローン』		東和銀行	スーパー A（エース）ローン
	山形信用金庫	『マイカーローン』『教育ローン』		利根郡信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

■ 銀行等が提供するインセンティブ（83件 2/2）

埼玉県	埼玉県信用保証協会	健康保険協会・組合連携保証制度「健やか」		西尾信用金庫	事業所向け及び従業員向けの定期積金の金利を優遇、従業員向けのローン金利を優遇
東京都	西武信用金庫	健康優良企業サポートローン	愛知県	半田信用金庫	事業所向け及び従業員向けの定期積金の金利を優遇、従業員向けのローン金利を優遇
	東京信用保証協会	健康企業応援・ダイバーシティ推進保証制度		碧海信用金庫	事業所向け及び従業員向けのローン金利を優遇
	東京東信用金庫	各種個人ローンの金利優遇	京都府	京都信用金庫	パートナーLINE
岐阜県	高山信用金庫	個人ローンの金利優遇	大阪府	池田泉州銀行	人財活躍応援融資“輝きひろがる”
	十六銀行	エブリサポート2 1『健康経営®プラン』	兵庫県	兵庫県信用保証協会	技術・経営力発展保証「スター」
愛知県	愛知信用金庫	事業所向け及び事業所の従業員向けのローン金利を優遇		みなと銀行	各種個人向けローンの金利優遇
	愛知県信用保証協会	CSR特定社債（特定社債保証 社会貢献応援型）	鳥取県	鳥取銀行	地域振興ファンド活力 健康経営プラン
	愛知銀行	あいぎんSDGs・ESG応援ローン「健康経営応援プラン」	島根県	山陰合同銀行	ビジネスクイックローンII
	いちい信用金庫	事業所向け及び事業所の従業員向けのローン金利を優遇		島根銀行	とりぎん活力シリーズ「健康経営プラン」
	岡崎信用金庫	事業所向けのローン金利を優遇	岡山県	中国銀行	ちゅうぎん健活企業応援ローン
	尾西信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇		トマト銀行	トマト健活企業応援ローン
	蒲郡信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇	広島県	広島銀行	〈ひろぎん〉健康経営評価融資制度、〈ひろぎん〉健康経営サポートローン
	瀬戸信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇	徳島県	徳島銀行	とくぎんトモニ成長戦略ファンド
	知多信用金庫	事業所向け及び従業員向けの定期積金の金利を優遇、従業員向けのローン金利を優遇	愛媛県	伊予銀行	いよぎんビジネスサポートローンH「ヘルスマネジメント」
	中京銀行	多目的ローン【フリー・プラン】、中京地方創生ファンド-a（アルファ）		愛媛銀行	愛媛銀行フリーローン
	中日信用金庫	従業員向けの定期積金の金利を優遇、従業員向けのローン金利を優遇	高知県	四国銀行	健康経営サポート融資
	東春信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇	福岡県	西日本シティ銀行	事業性融資の特別金利
	豊川信用金庫	事業所向け及び事業所の従業員向けのローン金利を優遇		福岡県信用保証協会	健康経営応援保証「すこやか」
	豊田信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇	熊本県	西日本シティ銀行	住宅ローン金利優遇
	豊橋信用金庫	事業所の従業員向けのローン金利を優遇		肥後銀行	ひぎん健康企業おうえん融資制度
	名古屋銀行	めいぎん人財活躍サポートローン、スーパー住宅ローン、保証付住宅ローン			

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

- 自治体や地銀、保険会社等による「健康経営優良法人認定制度」に対するインセンティブ措置も近年増加している。

＜保険会社によるインセンティブ措置＞

東京海上日動 火災保険(株)

「業務災害総合保険（超Tプロテクション）」

従業員が被った業務上の災害をカバーする保険商品において、「健康経営優良法人認定割引」として5%の割引を適用。（平成29年3月）

住友生命保険 相互会社

団体3大疾病保障保険「ホスピタA（エース）」

3大疾病を保障する団体保険において、「健康経営優良法人」に対して健康経営割引プランを適用し、保険料を2%割引。（平成30年4月）

日本生命保険 相互会社

「健康経営割引」

団体定期保険の契約があり、健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定を受けた法人に対して、主契約の純保険料を5%割引。（令和元年7月）

三井住友海上あい おい生命保険(株)

「健康経営保険料率」

弔慰金・死亡退職金の支給を主契約とする無配当総合福祉団体定期保険に対して健康経営保険料率を適用し、適用なしと比較して被保険者数に応じて0.8～4.2%を割引く。（令和元年10月）

富国生命保険 相互会社

「健康経営配当」

新団体医療保険「メディカルH O P E」において、健康経営優良法人（大規模法人部門）に認定されている場合は、被保険者数ランクに応じて3%～8%の割増配当率（健康経営配当率）を適用。（令和3年5月）

【参考】健康経営の推進に関連するインセンティブ

- 国の各種施策において、健康経営優良法人に認定された企業に対するインセンティブ措置が設けられている。

＜国によるインセンティブ措置＞

法務省
出入国在留管理庁

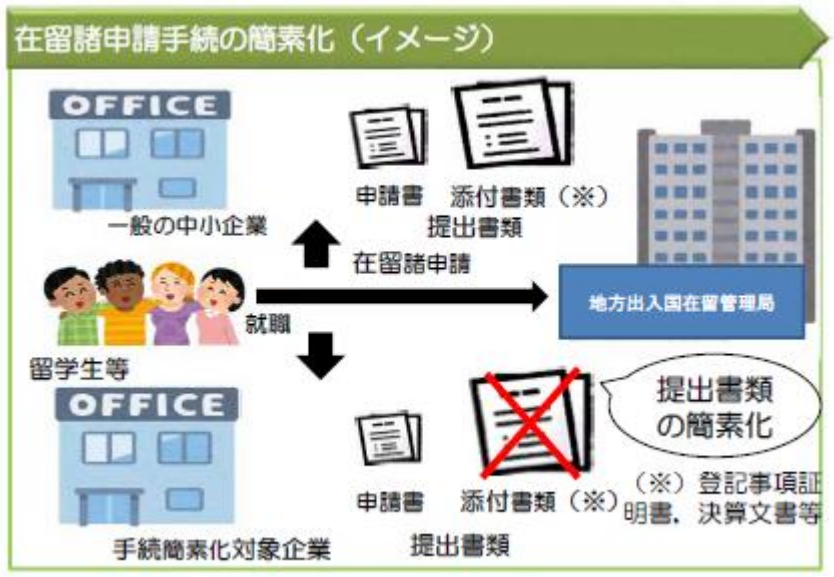
在留資格審査手続きの簡素化
我が国に入国を希望する外国人の在留資格審査において、在留資格に係る申請の提出資料の「カテゴリー1 一定の条件を満たす企業等」として健康経営優良法人の認定取得が認められ、手続きの簡素化が可能となった。（※）

（※）企業情報が公開等されている上場企業等については、その企業の実在性や安定性を確認できることから提出資料が簡素化されている中、健康経営優良法人についても、令和2年1月から同様の扱いとなった。

最近講じた措置

中小企業に就職する留学生からの在留資格変更許可申請における提出資料の簡素化（平成31年3月）
・厚生労働大臣から「ユースエール認定企業」として認定を受けている中小企業等に就職する場合、在留資格変更許可申請を行う際に必要となる各種提出書類について大企業と同様に簡素化することとした。

手続簡素化対象企業の拡大（令和2年1月）
・上記のユースエール認定企業をカテゴリー1の企業に加えるとともに、各省庁で認定等されている企業等（※）に範囲を拡大した。
・前年分の給与所得の源泉徴収合計表の源泉徴収額を1,500万円以上であることが証明された団体又は個人をカテゴリー2としていたが、これを1,000万円に引き下げた。
※くるみん認定企業（厚労省）、健康経営優良法人（経産省）、空港管理規則上の第一類構内営業者又は第二类構内営業者（国交省）、内閣府通商政策本部設置の認定登録事業者（消費者庁）等がこれに該当する。



（出所）出入国在留管理庁「規制改革推進会議 雇用・人づくりワーキング・グループ（第8回）説明資料」より抜粋

厚生労働省
公共職業安定所

ハローワークの求人票
健康経営優良法人認定の取得をハローワークの求人票に記入可能