



令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業  
(国内外での健康経営の普及促進に係る調査)

報告書

有限責任監査法人トーマツ  
2023年3月24日

# 目次

|     |    |                         |     |
|-----|----|-------------------------|-----|
| 第一章 | -1 | 背景・目的                   | 2   |
|     | -2 | 本報告書の全体像とサマリ            | 4   |
| 第二章 |    | 健康経営の効果分析に関する調査         | 12  |
| 第三章 |    | 健康経営の国際展開に関する調査         |     |
|     | -1 | 新たな需要創出に向けた顕彰制度の輸出      | 80  |
| 第四章 | -2 | 非財務情報開示の枠組みにおけるルールメイキング | 129 |
| 第五章 |    | ヘルスケア産業の市場変化及び展望に関する調査  | 152 |

# 第一章   － 1   背景と目的

# 本事業の背景と目的は以下の通りである

## 背景・目的

### ■ 背景

企業が従業員の健康管理に経営的な視点から取り組む「健康経営」が広がりを見せている。経済産業省では、優れた健康経営に取り組む法人の見える化を目的に、健康経営銘柄及び健康経営優良法人認定制度を推進しており、同制度の令和3年度の申請数は、大企業・中小企業を合わせて1万5千件を超え、認定審査に用いる健康経営度調査の回答データの蓄積が進んでいる。

- 本事業においては、これまでの健康経営度調査の回答データ等を最大限有効に活用し、健康経営に取り組む効果やメリットに関する調査分析を実施する。

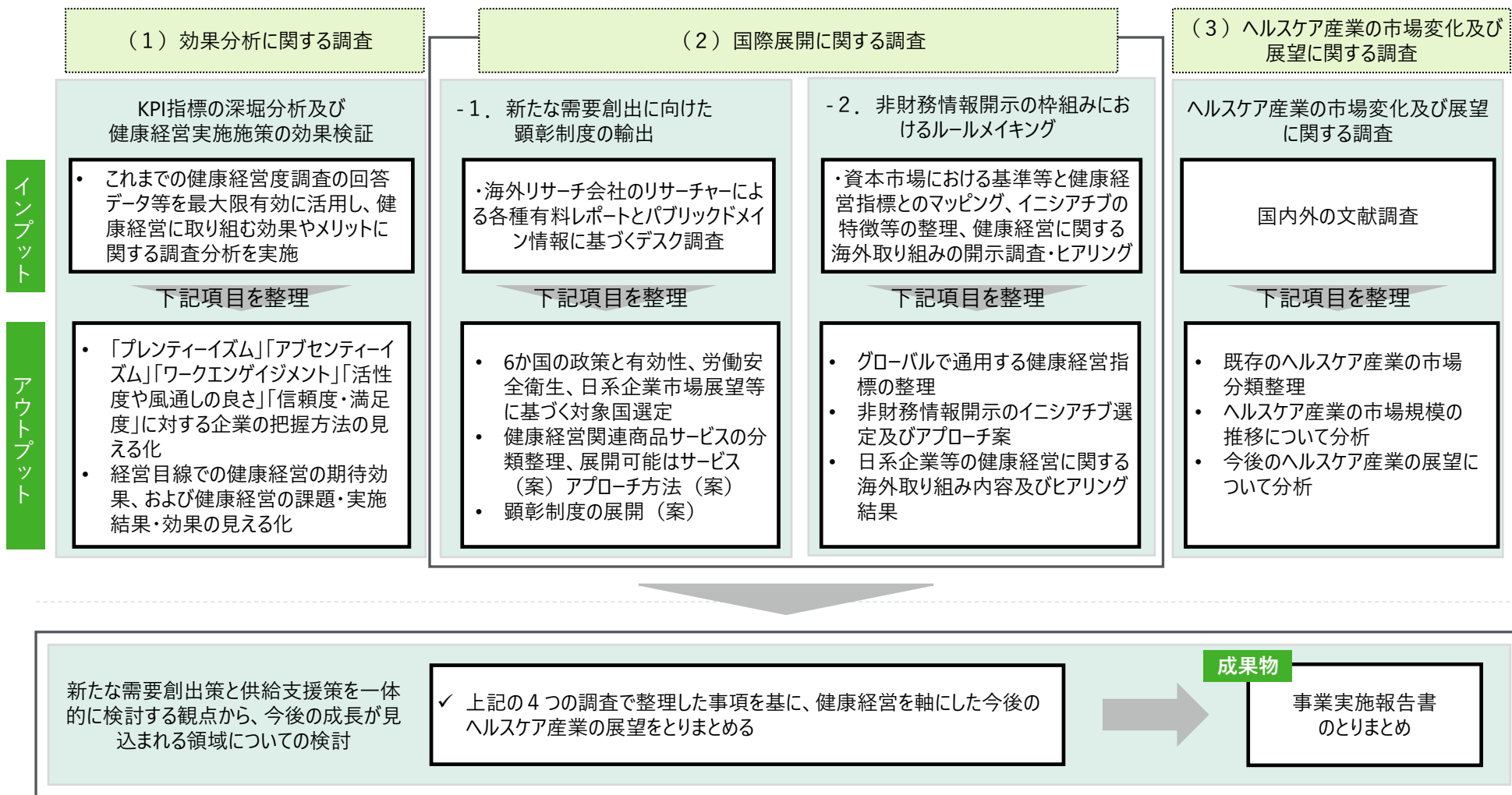
### ■ 目的

- 健康経営の効果分析の目的
  - 本事業においては、これまでの健康経営度調査の回答データ等を最大限有効に活用し、健康経営に取り組む効果やメリットに関する調査分析を行う。
- 顕彰制度の輸出に係る調査の目的
  - 国内での健康経営の広がりを踏まえ、国外にも日本ブランドとして健康経営を普及促進しうる可能性について下記を実施する。
- ルールメイキングの目的
  - 国際的に議論が進展している非財務情報開示の枠組みを日本が主導する形で「従業員の健康への配慮」に関する各指標を位置付けられれば、健康経営に取り組む企業の国際的な価値向上、海外からの投資促進や人材獲得等の呼び水になることも期待されるため、ルールメイキングに必要な指標等に関する調査を実施する。
- 市場展望の目的
  - 上記の調査を有機的に連携させ、国内外における健康経営の更なる普及促進に取り組み、健康経営をはじめとする予防・健康づくりのアプローチに資する新規ビジネスの創出等を推進する観点から、ヘルスケア産業の市場変化及び展望の調査を通じて情報を整理し、需給両面でヘルスケアサービスの社会実装を推進することを本事業の目的とする

## 第一章　－ 2　本報告書の全体像とサマリ

# 国内外での健康経営の普及促進に係る調査の全体像は、以下の通りである

## 調査の概要



# エグゼクティブサマリ

## 国内外の健康経営の促進に係る調査の全体を俯瞰した結論

### (1) 効果分析に係る調査

- KPIの深堀分析から、設問構成や選択肢に関して、自由記述から抽出した視点・単語を参考に改良案の示唆が得られた。
- さらに、KPI指標に対する多様な把握方法が見える化され、これらを認知し健康経営方針検討の一助となることが期待できる。
- 効果分析から、健康経営施策に関して、課題の内容・把握方法、施策の内容・対象者、効果検証方法など健康経営方針検討に繋がる具体的な特徴が明示化された。
- さらに、健康経営のメリットとして、「心身の健康維持増進」「産育休及び復帰支援の達成」などの視点が確認された。

### (3) 市場変化・展望

- 市場規模の推計にあたり、ヘルスケア産業に包含されるサービスを精査することが必要になる。
- しかし、ヘルスケア産業の定義が曖昧なため、個々の産業などによる変動は市場推計に与える影響が大きく、今後はヘルスケア産業の定義を明文化するとともに、追加・除外の基準を明示することが必要である。



### (2) - 1 顕彰制度の輸出

- 大規模上場企業に対する福利厚生の開示義務化が伴い、インド市場は、職域のウェルネスや予防医療への注目が高まっている。
- 日本企業は、HRテック&マネジメント企業とジョイントベンチャー等を通して、包括型H&PMサービス展開、アプローチが可能である。
- 他国事例の調査から、商工会議所や公的な国際機関、姉妹都市を通して顕彰制度の輸出・展開が開始可能である。

### (2) - 2 ルールメイキング

- 国際的な基準・枠組み等のうち健康経営指標を最も多くカバーするGRIの指標について、関連する具体的な取り組みを推進するために、活用できる可能性がある。
- 健康経営が企業価値向上へ寄与することを示すことで、有用な取り組み・情報開示としてグローバルでの利用価値が高まる可能性がある。
- グローバルでの統一した取り組み実施は個人情報保護の観点、医療・保険制度や文化等の違いから難しいが、健康経営に関する共通認識の周知・啓発のもとで、各国や地域に応じた取り組み実施は可能であり、実際に取り組みを進める企業も複数ある。



# 健康経営度調査回答データと各社独自指標に基づく従業員の健康・生産性指標等との相関関係・因果関係の分析を行った

## (1) 効果分析に係る調査のエグゼクティブサマリ 各社による分析

| テーマ    | 目的                                                                                   | 結論・示唆                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 因果関係分析 | <ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルス関連等の指標サーベイ結果を元にした因果関係分析</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営で上位の認定を受けている企業ほど、ワークエンゲイジメントが良好</li> <li>健康経営度評価結果および調査票への回答内容の開示に積極的な企業群で、エンプロイーエンゲイジメントが良好</li> <li>パワーナップ等仮眠制度を導入している企業で、ストレス、ワークエンゲイジメント、エンプロイーエンゲイジメントが良好</li> <li>喫煙率の高い企業ほど、エンプロイーエンゲイジメントが低い</li> </ul> <p>※株式会社アドバンテッジリスクマネジメントによる分析</p> |
|        | <ul style="list-style-type: none"> <li>ワークエンゲージメント関連等の指標サーベイ結果を元にした因果関係分析</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営優良法人か否かの2群で分析した結果、全ての項目に対して健康経営優良法人の方がスコアが高い。さらに、仕事内容を除いた項目については、統計的に有意な差があることが確認</li> <li>コミュニケーション促進に向けての企業サイドの取り組みと従業員の会社の中でのコミュニケーションに関する満足度について分析した結果、非健康経営優良法人のみ施策数と従業員満足度との間に統計的に有意とまでは言えないが、負の相関</li> </ul> <p>※株式会社ラフルによる分析</p>          |
|        | <ul style="list-style-type: none"> <li>プレゼンティーズム関連等の指標サーベイ結果を元にした因果関係分析</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営の効果と健康経営の取組状況に有意な関連はみられなかったが、健康経営に取り組んでいる企業ほどポケットセラピストによるアウトカムの改善が大きい傾向</li> <li>健康経営銘柄/ホワイト500/優良法人/未取得で比較したところ、有意差はないものの、「うつリスク」の改善度合いのみが未取得企業と比較して、取得企業では大きい傾向</li> <li>健康経営に取り組んでいる期間が長い企業は労働生産性が高い傾向</li> </ul> <p>※株式会社バックテックによる分析</p>      |
| 関係分析   | <ul style="list-style-type: none"> <li>継続的な健康経営の施策と各種指標との関係分析</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>プレゼンティーズム低減、ワークエンゲイジメント向上に効果のある施策（休職、アルコール、喫煙）が確認</li> <li>プレゼンティーズム低減、ストレス低減に効果のある施策（休息、アルコール）が確認</li> </ul> <p>※株式会社イトーキによる分析</p>                                                                                                                   |



# 健康経営度調査回答データを用いたテキスト分析により、設問設計の改良および健康経営の方針を検討する際の参考となる結果と示唆を得た

## (1) 効果分析に係る調査のエグゼクティブサマリ

| テーマ            | 目的                                                        | 結論・示唆                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| KPI指標の<br>深堀分析 | <ul style="list-style-type: none"> <li>設問設計の改良</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>KPIの把握方法（Q71）を問う自由記述については、「手段」「観点」の視点が頻出していた。<b>設問意図に沿った回答が得られている</b>と思われる</li> <li><b>「評価方法、調査対象、頻度」などの記述</b>もみられた。本分析結果を参考に、<b>現状の設問設計の改良案</b>が示唆された</li> <li>選択肢については、<b>1社も選択していない選択肢が複数確認</b>された。自由記述から抽出した<b>把握方法に関する単語を参考に、選択肢の入れ替え</b>が望まれる</li> </ul>                                                                                                                                                   |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>方針検討の一助</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>5つのKPI指標に対する多様な把握方法が見える化</b>された</li> <li>本分析結果を他社の参考事例として企業に共有することで、多様なKPI指標の把握方法を<b>認知する契機</b>となることが期待できる</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 効果<br>分析       | <ul style="list-style-type: none"> <li>設問設計の改良</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営で解決したい経営上の課題（Q18）テーマのうち、<b>約半数の企業が「パフォーマンス向上」に回答</b>しており、<b>偏りがみられた</b></li> <li>自由記述から得られた新たな視点をもとに、経営上の課題テーマの選択肢に<b>「育児・介護・治療との両立」を追加</b>することが検討された</li> <li><b>健康経営実施による期待効果として、自由記述で頻出した10個の視点</b>をもとに、設問設計を再検討することで、<b>回答者の負担軽減・回答の妥当性向上に寄与</b>することが期待できる</li> <li>健康経営の施策レベルでの課題（Q72）テーマのうち、<b>「メンタルヘルス等の予防・対応」が30.3%と最多</b>で、「疾病の発生予防」27.2%、「労働時間の適正化・ワークライフバランス」26.5%と、<b>選択肢に偏りがみられた</b></li> </ul> |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>方針検討の一助</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>経営上の課題と健康経営のつながりを定量的に確認</b>できた。今後さらに<b>健康経営を拡大させるための方針検討の一助になる</b>と思われる</li> <li><b>健康経営のメリット</b>として、「心身の健康維持増進」「ワークエンゲイジメント向上」「産育休及び復帰支援の達成」などの<b>視点が明示化</b>された</li> <li>健康経営施策の課題テーマごとに、具体的な課題や、施策内容、効果検証方法などの視点が発見された。他社参考事例として企業に共有することで<b>健康経営実施イメージの具体化に活用</b>できると示唆される</li> </ul>                                                                                                                      |

# 海外リサーチャーが、各種市場レポート及びパブリックドメイン情報を活用したデスクトップ調査を行い、国内コンサルタントと協働することにより本調査の結果と示唆を得た

## (2) - 1 顕彰制度の輸出のエグゼクティブサマリ

| テーマ                          | 目的                                                                                                                                                                                    | 結論・示唆                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営<br>関連商品・<br>サービスの<br>展開 | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営関連商品・サービスの展開の素地となる情報整理に基づく対象国の選定を行う</li> <li>対象国への健康経営関連商品・サービスの推奨分類（案）を提案する</li> <li>対象国への健康経営関連商品・サービスの推奨分類の展開アプローチ方法（案）を提案する</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>6か国調査に基づき、健康経営関連商品・サービス及び顕彰制度の輸出の素地となると考えられる4項目13要素の定量・定性情報を3段階に点数化<sup>*1</sup>した上で、日本の医療機関、健康経営関連製品サービスの海外展開を手掛ける有識者にヒアリング調査した結果、<b>インド市場を調査対象とした</b></li> <li>大規模上場企業に対する福利厚生の開示義務化が伴い、インド市場は、職域のウェルネスや予防医療への注目が高まっている。また、医療DXは、保険・健康領域へ及んでいる</li> <li>H &amp; PMサービス全種別のインド国内100社調査により、1)規制の強さ、2)日本との文化の違い、及び3)市場競争力優位性の観点から、参入障壁が低い3つの単一型H &amp; PMサービス分類が推奨される<br/> <b>✓ 単一型：健康経営推進コンサルティング、企業向けマッサージ・スパサービス、健康管理システム</b><br/> <b>✓ 包括型：包括的なフィジカルおよびメンタルウェルビーイングサービス</b> </li> <li>包括型のH &amp; PMサービスを展開するには、<b>HRテック&amp;マネジメント企業<sup>*2</sup>（日本企業、インドに進出済みの日系企業、インドの企業いずれか）とH &amp; PMサービスプロバイダ<sup>*3</sup>のジョイントベンチャーが鍵である</b></li> </ul> |
| 顕彰制度<br>の輸出                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営の顕彰制度輸出に係る示唆及び提案する</li> </ul>                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>インド政府自体が自国の民間企業を表彰する機会が非常に限られており、日本政府が独自にインド企業を直接表彰することは難しい</li> <li>インドとアメリカ、インドとフランスにおいては、両国の企業を表彰する制度が各商工会議所の貿易団体において運用されていることから、<b>商工会議所や公的な国際機関、姉妹都市を通して顕彰制度の輸出・展開が開始可能である</b></li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

\*1 点数化の基準は、後述の「健康経営の顕彰制度の輸出の対象国選定 スコアリング方法一覧」を参照ください。

\*2 従来型及びAI & ML技術で人材マネジメント・採用を行う事業者 \*3 従業員のウェルネスや各種H&PMプログラムを含む人事ソリューションを包括的に提供する事業者

9 令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業（国内外での健康経営の普及促進に係る調査）

# 健康経営指標の国際展開に向けて、資本市場において多く利用されている基準や枠組み等とのつながりや健康経営の取り組みをグローバルに展開する企業の先行事例を考慮することが考えられる

## (2) - 2 ルールメイキングのエグゼクティブサマリ

| テーマ                     | 目的                                                             | 結論・示唆                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| グローバルで通用する健康経営指標の調査     | Phase1<br>・ 資本市場における人的資本開示との整合性や関連性を踏まえ、グローバルで通用する健康経営指標を抽出    | <ul style="list-style-type: none"><li>資本市場で多く利用されている4つの国際的な基準や枠組み等について、『経済産業省 令和3年度健康経営度調査』の調査票の「健康経営銘柄の選定、健康経営優良法人の認定に関する要件」に記載の評価項目のうち、必須とされている項目および実施が要件とされている項目等をベースにマッピングを実施。その結果、<b>GRIが健康経営指標を最も多くカバーしており、健康経営度調査の設問はより詳細な内容となっているため、GRIの指標に関連する具体的な取り組みを推進するために健康経営指標を活用できる可能性について示唆を得た</b></li></ul>                                     |
| 国際展開に向けたアプローチ方法の検討      | Phase2<br>・ 国際的な基準や枠組み等に将来的に健康経営の考え方や健康経営指標を反映させるためのアプローチ方法を検討 | <ul style="list-style-type: none"><li>非財務情報開示のイニシアチブの特徴や開発状況を整理し、健康経営を国際的な開示基準や枠組みとするための視点及び視点到紐づく推進策例を提示。<b>健康経営が企業価値向上へ寄与することを示すことで、有用な取り組み・情報開示としてグローバルでの利用価値が高まる可能性がある</b></li></ul>                                                                                                                                                          |
| 日系企業の海外支社や事業所での取り組み等の調査 | Phase3<br>・ 開示情報における日系企業の海外支社や事業所での取り組みの実態を把握                  | <ul style="list-style-type: none"><li>「健康経営銘柄2022」に選定された50社が開示している統合報告書やホームページなどを閲覧し、健康経営に関する海外取り組みの内容や海外子会社等の状況を総合的に判断し、数社をヒアリング対象企業として選定、ヒアリングを実施。その結果、<b>各国の個人情報の取り扱い、医療制度や健康保険制度、文化、健康に対する考え方などの違いから、グローバル共通での取り組みや指標の設定についてハードルが高い等の意見があった。その中で、健康経営に関してグローバル全体に向けて周知・啓発し、健康増進の取り組みについては各国、各地域で現地の状況に応じて、現地の管理のもと実施するという企業もあった</b></li></ul> |

ヘルスケア産業は健康経営及びPHRの政策効果を含めて、2050年に約77兆円規模に拡大する。特に、IT活用等による個人の行動変容を目指す商品・サービスが継続的に拡大する

### (3) 市場変化・展望

| テーマ               | 目的                                                                                                                                                                                | 結論・示唆                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ヘルスケア産業に係る市場規模の推計 | <ul style="list-style-type: none"> <li>既存のヘルスケア産業の分類を整理し、市場全体を概観する</li> <li>2050年におけるヘルスケア産業の市場規模を推計し、健康経営等の政策効果を検証する</li> <li>2050年に向けた成長見込みのある商品・サービスを抽出し、成長の要因を分析する</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>2050年時点でのヘルスケア産業全体の市場規模は、各商品・サービス分野の成長により約59兆円まで拡大することが推計される。くわえて、<b>健康経営及びPHRの推進という政策効果により</b>更に約18兆円拡大し、<b>合計約77兆円まで成長</b>する</li> <li>各商品・サービス分野のうち、<b>高齢者人口の増加に伴い、要支援・要介護者向け商品・サービス、疾患・介護共通商品サービスが大きく成長</b>する</li> <li>また、<b>IT管理によるライフログデータの活用やVR・ARの活用による継続支援等、個人の行動変容につながる商品・サービスが出現している関連市場</b>、特にヘルスツーリズムやフィットネスクラブ市場は<b>継続的に拡大</b>することが想定される</li> <li>拡大を続ける分野がある一方で、キーとなる商品・サービス（たとえば、ライフログデータを収集するウェアラブル端末）の普及率や人口動態等により、2050年までに市場が飽和する分野も存在する</li> </ul> |

## 第二章 健康経営の効果分析に関する調査

**（１）健康経営の効果分析に関する調査**  
**既存の分析結果の公表資料を収集しリスト化**  
**・概要とアプローチ**



# 既存の分析結果、公開情報を効率的に収集し、目的に応じた可視化/リデザインを行った

## (1) 健康経営の効果分析に関する調査

### ①既存の分析結果の公表資料を収集しリスト化、②リデザイン

#### 実施にあたり

##### ✓ 目的と概要

普及に向けた課題としては、健康経営に取り組む効果やメリットの可視化が挙げられる。

本調査では、健康経営度調査等のデータと各種統計データとの突合等を通じ、多方面から調査分析を行うことで、継続的な健康経営の実践によって従業員の心身の健康状態や生産性・エンゲイジメント、職場環境、企業業績・株価等にどのような効果があるか、因果関係を明らかにするとともに、その結果を効果的に情報発信することで、健康経営に取り組む企業の裾野拡大及び質の向上を図る。

##### ✓ ポイント

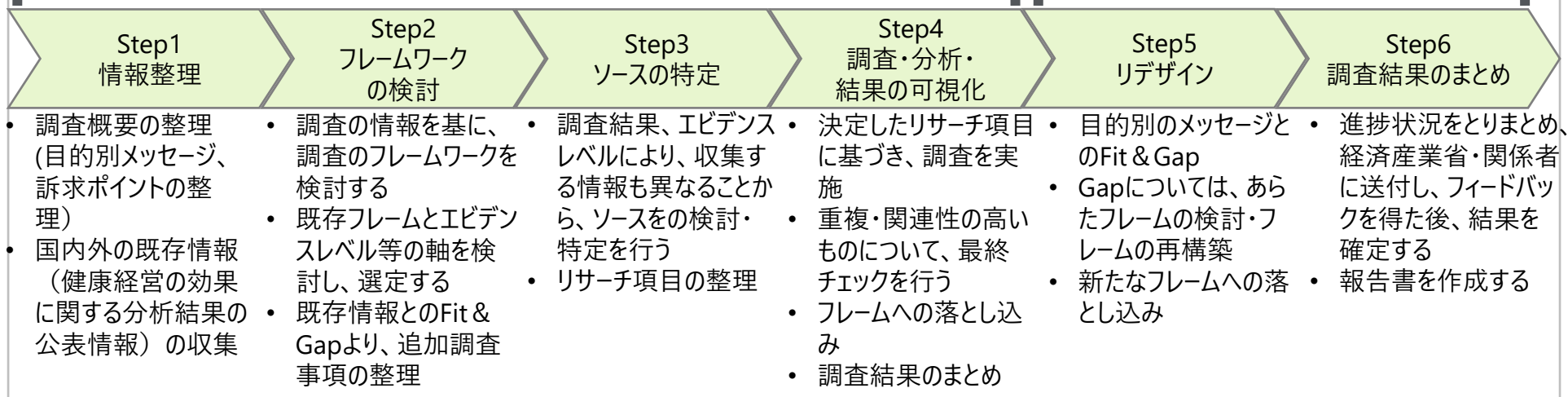
調査目的を理解し、メッセージドリブンで柔軟な調査を行うことが重要である。調査設計においては、調査結果のアウトプットフレームを策定し、調査データのソースを早期に決定することで効率的な調査を行う。

#### アプローチ

✓ 下記のアプローチに示すように、事前準備を充分に行い、経済産業省・関係者と適宜調整を行い、調査を有効にする

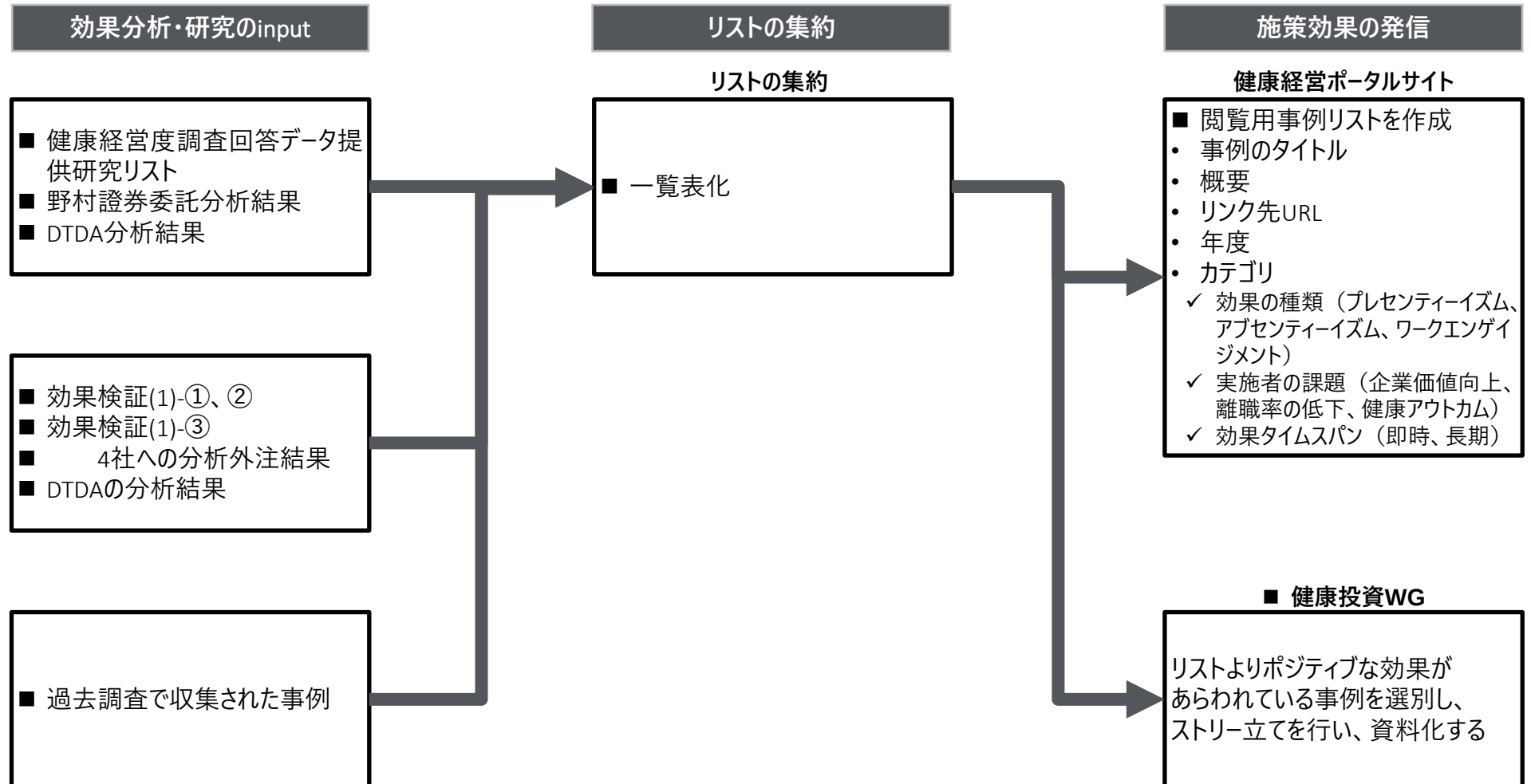
#### ①既存の分析結果の公表資料を収集しリスト化

#### ②リデザイン



# それぞれで健康経営の効果分析・研究を整理したうえで、健康経営ポータルサイトや健康投資WGに提示に向けて資料化を実施した

## 健康経営施策に関する効果分析と情報発信の流れ



# ACTION健康経営ポータルサイト掲載項目①

| タイトル   | 禁煙プログラムの生産性への短期的影響                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 備考                                                                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 経営課題解決 | <input type="checkbox"/> 従業員のパフォーマンス向上<br><input type="checkbox"/> 組織の活性化<br><input type="checkbox"/> 中長期的な企業価値向上<br><input type="checkbox"/> 企業の社会的責任<br><input type="checkbox"/> 人材定着や採用力向上                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Q18.経営戦略に健康経営を位置づけ、健康経営で解決したい経営上の課題を特定していますか。<br>(a)健康経営で解決したい経営上の課題 選択肢一覧                                                                     |
| 指標改善   | <input type="checkbox"/> 定期健康診断受診率<br><input type="checkbox"/> 定期健康診断後の精密検査受診率<br><input type="checkbox"/> ストレスチェック受検率<br><input type="checkbox"/> 広く従業員に行う施策の参加状況<br><input type="checkbox"/> ハイリスク者への施策の参加状況（保健指導継続率等）<br><input type="checkbox"/> 各施策の従業員の満足度7 労働時間の状況（残業時間等）<br><input type="checkbox"/> 休暇取得の状況（年休取得率等）<br><input type="checkbox"/> 健康診断の間診票の集計結果（喫煙率や運動習慣者率等）<br><input type="checkbox"/> ハイリスク者の管理（治療継続）率<br><input type="checkbox"/> 従業員のヘルスリテラシーの状況<br><input type="checkbox"/> 健康診断の結果指標（適正体重者率や有所見率等）<br><input type="checkbox"/> 離職の状況（平均勤続年数を含む）<br><input type="checkbox"/> 傷病による休職の状況<br><input type="checkbox"/> プレゼンティーズム<br><input type="checkbox"/> アブセンティーズム<br><input type="checkbox"/> ワークエンゲイジメン<br><input type="checkbox"/> ストレスチェックの集計結果（高ストレス者率等） | Q19.健康経営の推進に関して会社全体の目的・体制を社外に公開していますか。（1つだけ）<br>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）                                   |
| 健康課題解決 | <input type="checkbox"/> 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<br><input type="checkbox"/> 生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防<br><input type="checkbox"/> 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（職場環境の改善等）<br><input type="checkbox"/> 従業員の生産性低下防止・事故発生予防（肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善、転倒の予防）<br><input type="checkbox"/> 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進<br><input type="checkbox"/> 休職後の職場復帰、就業と治療の両立<br><input type="checkbox"/> 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<br><input type="checkbox"/> 従業員間のコミュニケーションの促進<br><input type="checkbox"/> 従業員の感染症予防（インフルエンザ等）<br><input type="checkbox"/> 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                                              | Q36.自社従業員の健康課題を踏まえ、健康経営の具体的な推進計画等を定めていますか。<br>SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）健康課題の内容・数値目標・推進計画について具体的な内容をご記入ください。（重要なものについて1つ）<br>(a)健康課題のテーマを選択肢から選んでください。 |

**（１）健康経営の効果分析に関する調査**  
**既存の分析結果の公表資料を収集しリスト化**  
**・集約リスト**

# 国内外の企業や研究機関等による健康経営効果に関する既存分析結果の公表資料を収集しリスト分析する

## アプローチ & 進捗状況

|             | ソースの特定                                                                                                              | 調査・一覧化                                                                                                                                                  | ヒアリング調査                                                                                                           | リデザイン                                                                                                                                         |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 進捗状況        | 4項目完成                                                                                                               | 4項目完成                                                                                                                                                   | 各項目対象特定済                                                                                                          | 実施予定                                                                                                                                          |
| ①企業開示情報より   | <b>企業開示資料</b> <ul style="list-style-type: none"><li>健康白書、統合報告書等の情報から健康経営に関する効果抽出</li></ul>                          | <b>22企業改善効果情報</b> <ul style="list-style-type: none"><li>健康白書より22企業分の健康指標、改善プロセス・効果等をリスト化</li></ul>                                                      | <b>3企業ヒアリング予定</b> <ul style="list-style-type: none"><li>健康指標改善効果、経済効果分析ポテンシャル判断にてスクリーニング</li></ul>                | <b>分析結果の可視化整理</b> <ul style="list-style-type: none"><li>ヒアリング結果を踏まえた分析結果の見直し</li><li>好事例個別整理分析</li><li>事例記載方法のまとめ</li><li>全体のトレンド表記</li></ul> |
| ②健康経営度調査票より | <b>健康経営個票データ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>2023年度健康経営度調査票の回答内容から効果抽出</li></ul>                          | <b>3168データ効果検証</b> <ul style="list-style-type: none"><li>調査票中Q72_SQ1_効果検証①、②事例内容を抽出リスト化</li></ul>                                                       | <b>4企業ヒアリング予定</b> <ul style="list-style-type: none"><li>最終KPI指標記載有無、効果検証テーマの選定、開示状況等にてスクリーニング</li></ul>           |                                                                                                                                               |
| ③学者の研究結果により | <b>学術文献・研究報告書</b> <ul style="list-style-type: none"><li>公衆衛生学会、独立行政法人経済産業研究所の調査研究、OECD、健康経営度調査票データ利用申請情報等</li></ul> | <b>46件効果研究結果</b> <ul style="list-style-type: none"><li>健康経営に係る改善プロセスの独立実験及び経年的データによる効果分析</li><li>従業員健康状況と企業の資金調達能力、生産性指標、企業価値等の健康経営に関連する関係性検証</li></ul> | <b>5事業ヒアリング/追加情報請求実施検討中</b> <ul style="list-style-type: none"><li>研究テーマ、経済的効果検証、実験性質、データ元の信用性等にてスクリーニング</li></ul> |                                                                                                                                               |
| ④口コミにより     | <b>口コミ情報</b> <ul style="list-style-type: none"><li>有識者からの情報、経産省への照会案件</li></ul>                                     | <b>国内外における健康経営実施状況、効果分析</b>                                                                                                                             |                                                                                                                   |                                                                                                                                               |

健康経営によって従業員の心身の健康状態や生産性・エンゲイジメント、企業業績・株価等にどのような効果があるか、アカデミアや企業の発信情報収集し、リスト化した

リスト項目 (1/3)

| 分類                  | 基本情報      | 詳細                |
|---------------------|-----------|-------------------|
| 健康経営取り組み企業効果分析事例選定① |           | 対象企業名             |
|                     |           | 発行年度              |
|                     | ①         | 改善前               |
|                     | ②         | プロセス              |
|                     | ③         | 改善後               |
|                     | ④         | 因果関係              |
|                     | 参考値       | 改善効果悪化            |
|                     | 評価判定      | 選定結果              |
|                     | potential | 健康改善              |
|                     |           | 最終KPI指標化          |
|                     |           | 最終プラス効果           |
|                     |           | 費用換算              |
|                     | 詳細分析      | 備考 1（健康指標記載）      |
|                     |           | 備考 2（アウトカム評価改善効果） |
|                     |           | 備考 3（プロセス因果関係）    |
|                     |           | 備考 4（プロセス内容）      |
|                     |           | 備考 5（プロセス改善結果）    |
|                     |           | 備考 6（その他）         |

健康経営によって従業員の心身の健康状態や生産性・エンゲイジメント、企業業績・株価等にどのような効果があるか、アカデミアや企業の発信情報収集し、リスト化した

リスト項目 (2/3)

| 分類                  | 基本情報 | 詳細           |
|---------------------|------|--------------|
| 健康経営取り組み企業効果分析事例選定② |      | 最終KPI        |
|                     |      | 最終プラス効果      |
|                     |      | 費用換算         |
|                     |      | 対象企業名        |
|                     |      | q72sq1_1_dfa |
|                     |      | q72sq1_2_dfa |
| 健康経営取り組み企業効果分析事例選定③ |      | 文献タイトル       |
|                     |      | 著者           |
|                     |      | URL          |
|                     |      | 対象企業         |
|                     |      | keyword      |
|                     |      | 備考           |
| 健康経営取り組み企業効果分析事例選定④ |      | 論文名          |
|                     |      | URL          |
|                     |      | 結論 1         |
|                     |      | 出所 1         |
|                     |      | 結論 2         |
|                     |      | 出所 2         |
|                     |      | 結論 3         |
|                     |      | 出所 3         |
|                     |      | 結論 4         |
|                     |      | 出所 4         |
|                     |      | 結論 5         |
|                     |      | 出所 5         |



健康経営によって従業員の心身の健康状態や生産性・エンゲイジメント、企業業績・株価等にどのような効果があるか、アカデミアや企業の発信情報を収集し、リスト化した

リスト項目 (3/3)

| 分類                  | 基本情報 | 詳細                       |
|---------------------|------|--------------------------|
| 過年度効果検証リスト<br>(更新版) |      | 年                        |
|                     |      | 分類 1                     |
|                     |      | 内容                       |
|                     |      | 備考                       |
|                     |      | 出典                       |
|                     |      | 補正值 1                    |
|                     |      | 補正值 2                    |
|                     |      | 従業員の健康状態                 |
|                     |      | 従業員の健康状態2                |
|                     |      | 従業員の健康状態3                |
|                     |      | 従業員の業務パフォーマンス（いわゆる生産性）   |
|                     |      | 従業員の業務パフォーマンス（いわゆる生産性） 4 |
|                     |      | 企業業績                     |
|                     |      | 企業業績5                    |
|                     |      | 企業業績6                    |
|                     |      | 企業価値                     |
|                     |      | 企業価値7                    |

- （１）健康経営の効果分析に関する調査**  
**各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との**  
**相関関係・因果関係分析**  
**・各分析の位置付け**

# 認定申請書のデータ、従業員の健康・生産性指標等との相関関係・因果関係の分析を Deloitte内部、専門企業への外注し、多角的に分析を行った

## (1) 健康経営の効果分析に関する調査 ③各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との相関関係・因果関係分析

実施にあたり

✓ 目的と概要

過去の健康経営度調査及び健康経営優良法人（中小規模法人部門認定申請書のデータに基づく企業の取組状況と、各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との相関関係・因果関係の分析を行う。申請データと各種統計データでの分析と突合データ保有者（分野：健康関連指標サーベイ、メンタルヘルス関連指標サーベイ、ワークエンゲイジメント関連指標サーベイ、プレゼンティーズム関連指標サーベイポイント）による、分析の両面から、分析を行う

✓ ポイント

既存データの相関関係・因果関係と特定領域のデータ保有者による相関関係・因果関係の両面からアプローチを行い、効率的に分析を行う  
外注分析においては、分析の方向性の検討・協議、業務進捗の管理、成果物の取りまとめ等を適宜行い、遅滞なく進める

アプローチ

✓ 下記のアプローチに示すように、事前準備を充分に行い、経済産業省・関係者と適宜調整を行い、調査を有効にする

Step1  
分析テーマ特定

Step2  
分析設計

Step3  
データ調査・確認

Step4  
分析

Step5  
アウトプット作成

• 関係分析として実施可能と考えられる分析テーマの特定

• 分析方針、手法、検証方法のデザイン  
• スケジュール化

• データクレンジング  
• データ検証  
• 分析設計に基づきデータ分析のベース作業

• データ分析デザインに基づき、分析  
• データ分析結果の検証

• 分析結果のメッセージの精査  
• 分析結果のストーリーの作成  
• 可視化

Step1  
選定基準の検討

Step2  
外注先検討

Step3  
事前すり合わせ

Step4  
アウトプット確認・助言

• 選定基準の検討・決定  
• 分野別のベンダー候補のリスト作成  
• ベンダーへのヒアリングや必要に応じてRFP作成し、選定

• ベンダーからの分析方針や実施方法をとともに、検討、選定  
• 実施事項の調整

• タスク、スケジュール、WBSの確認  
• 中間、最終報告や月次報告の内容確認  
• 成果物の確認

• マイルストーンに基づき、成果物・進捗確認  
• 定期的なMtgにおける助言

Step6  
まとめ

• 進捗状況を取りまとめ、経済産業省・関係者に送付し、フィードバックを得た後、結果を確定する

• 報告書を作成する

23 令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業（国内外での健康経営の普及促進に係る調査）

# 健康経営度調査の回答データ等を最大限有効に活用し、健康経営に取り組む効果やメリットに関する調査分析を実施した

## データ分析の仕様

### データ分析の目的

- ✓ 意識の高い企業を中心に健康経営の裾野は着実に拡大しているものの、我が国全体の企業数からすると更なる普及の余地が大きいと言える。他方、普及に向けた課題としては、健康経営に取り組む効果やメリットの可視化が挙げられる。
- ✓ そこで、健康経営度調査等のデータと各種統計データとの突合等を通じ、多方面から調査分析を行うことで、継続的な健康経営の実践によって従業員の心身の健康状態や生産性・エンゲイジメント、職場環境、企業業績・株価等にどのような効果があるか、因果関係を明らかにするとともに、その結果を効果的に情報発信することで、健康経営に取り組む企業の裾野拡大及び質の向上を図る。

### データ分析の仕様

- ✓ 過去の健康経営度調査及び健康経営優良法人（中小規模法人部門）認定申請書のデータに基づく企業の取組状況と、各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との相関関係・因果関係の分析。なお、突合すべきデータに関し、重点を置く分野は以下のとおり。
  - 健康関連指標サーベイ
  - メンタルヘルス関連指標サーベイ
  - ワークエンゲイジメント関連指標サーベイ
  - プレゼンティイズム関連指標サーベイ
- 1. 分析デザイン
- 2. Data Preparation/データ加工
- 3. Modeling/分析
- 4. レポーティング

# 各分析機関の特徴を踏まえ、健康経営度調査票との分析を行った

## 各データ分析の特徴

| # | 企業名                  | 特徴                                          | 対象企業 |      | 指標   |         |             |           | その他 |
|---|----------------------|---------------------------------------------|------|------|------|---------|-------------|-----------|-----|
|   |                      |                                             | 大規模  | 中小規模 | 健康関連 | メンタルヘルス | ワークエンゲイジメント | プレゼンティーズム |     |
| 1 | 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント | ストレスチェックやEAPを得意とし、当該領域で最大手である               | ○    |      |      | ○       | ○           | ○         |     |
| 2 | 株式会社ラフル              | 中小企業向けのワークエンゲイジメントに関するサーベを得意とする             |      | ○    |      |         | ○           |           |     |
| 3 | 株式会社バックテック           | アカデミアバックグラウンドが中心となり、独自説明や手法により各種指標を算出している   |      | ○    |      | ○       | ○           | ○         |     |
| 4 | 株式会社イトーキ             | 戦略Map創世記より着手しており、健康経営戦略Mapの作成を得意とする         | ○    |      |      |         | ○           | ○         |     |
| 5 | 独自分析（デロイト トーマツ）      | データ分析専門集団のうち、ヘルスケアバックグラウンドで、数的、テキスト分析を得意とする | -    | -    | -    | -       | -           | -         |     |

**（１）健康経営の効果分析に関する調査**  
**各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との**  
**相関関係・因果関係分析**  
**１．株式会社アドバンテッジリスクマネジメント**

# 2023年度健康経営度調査回答データを用いて健康経営上の新たなKPI指標及び施策の効果検証に関するテキストデータ分析を行った

## 分析の概要 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

|       | 各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との相関関係・因果関係分析                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 分析の目的 | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 健康経営上の新たなKPI指標及び施策の効果検証に関するテキストデータ分析</li><li>■ 健康経営度調査データ(2021年度分)と同年度の独自ストレスチェックデータを突合し、健康経営度調査の各設問に対する回答選択肢間のストレスチェック（アウトカム）得点を比較する</li></ul>                                                                                                                                                                                                             |
| 分析期間  | ■ 2022年11月～2023年3月                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 分析対象  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ ストレス反応合計（分析対象：238社）<br/>職業性ストレス簡易調査票のストレス反応項目（29問×4段階）の総和で、高いほどストレス反応が悪いと解釈</li><li>■ ワークエンゲイジメント合計（分析対象：171社）<br/>定義：「仕事で自発的に動き、ポジティブな感情を持っている状態」オリジナルの尺度（2問×4段階）。各質問項目の総和により測定し、高いほどワークエンゲイジメントが良好と解釈</li><li>■ エンployeeエンゲイジメント合計（分析対象：123社）<br/>定義：「今の会社で働くことが自分にとってよかったと感じられている状態」オリジナルの尺度（2問×4段階）。各質問項目の総和により測定し、高いほどエンployeeエンゲイジメントが良好と解釈</li></ul> |
| 分析方法  | ■ 調査対象に対するデータ分析                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 分析内容  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 健康経営度調査データとストレス反応合計の相関分析</li><li>■ 健康経営度調査データとワークエンゲイジメント合計の相関分析</li><li>■ 健康経営度調査データとンプロ五エンゲイジメント合計の相関分析</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                         |



# 健康経営の取り組みがポジティブに効いている可能性が考えられる主な結果は、以下の通りである

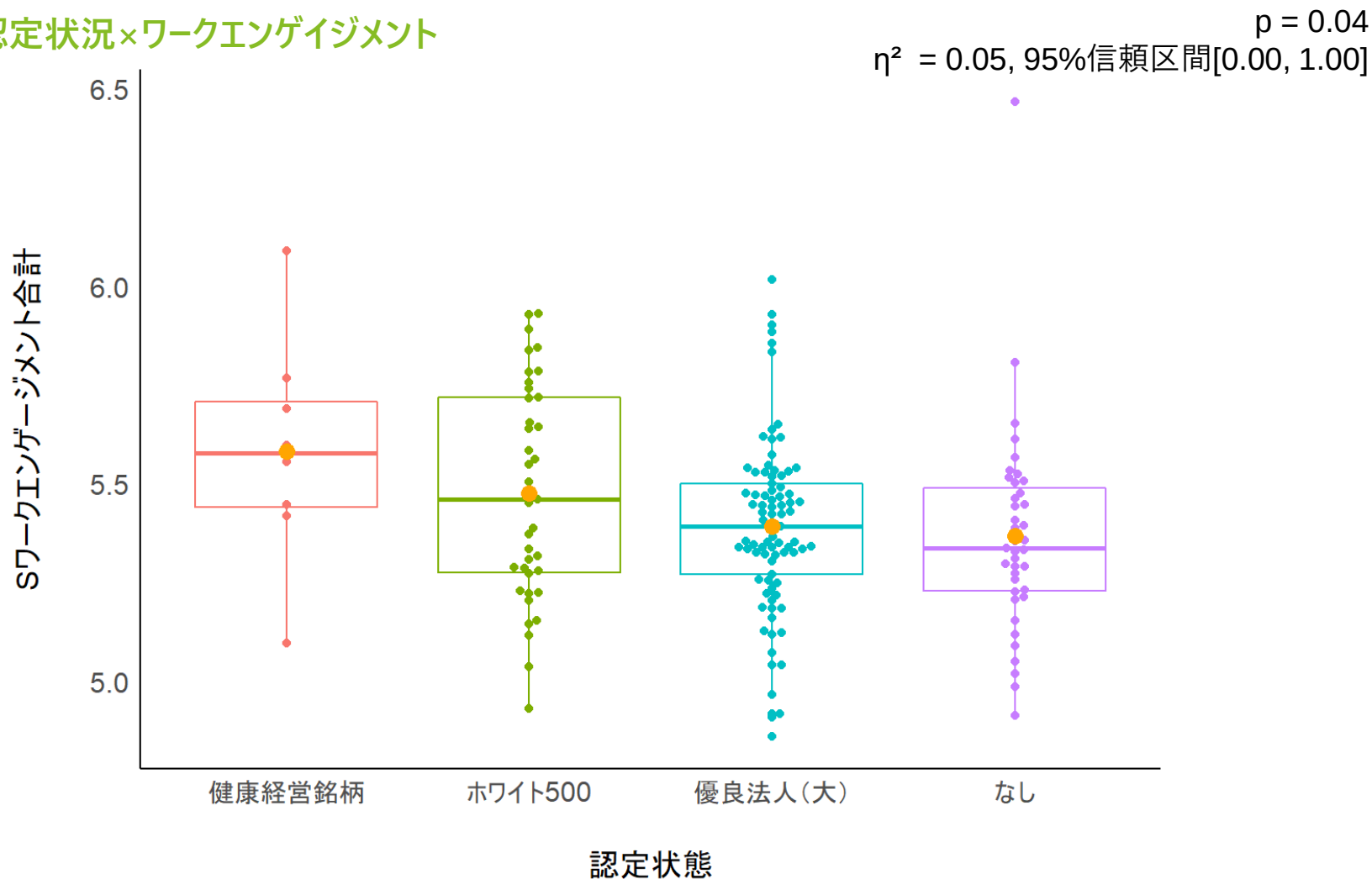
## サマリ 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

- 健康経営で上位の認定を受けている企業ほど、ワークエンゲイジメントが良好。
- 健康経営度評価結果および調査票への回答内容の開示に積極的な企業群で、エンプロイーエンゲイジメントが良好。
- パワーナップ等仮眠制度を導入している企業で、ストレス、ワークエンゲイジメント、エンプロイーエンゲイジメント)が良好。
- 喫煙率の高い企業ほど、エンプロイーエンゲイジメントが低い。

(出所) 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント作成資料より事務局にて作成

健康経営で上位の認定を受けている企業ほどワークエンゲイジメントが高い結果となっており、健康経営を推進している企業ほど、主体的に仕事に取り組む従業員が多いことがうかがえる

### 健康経営認定状況×ワークエンゲイジメント

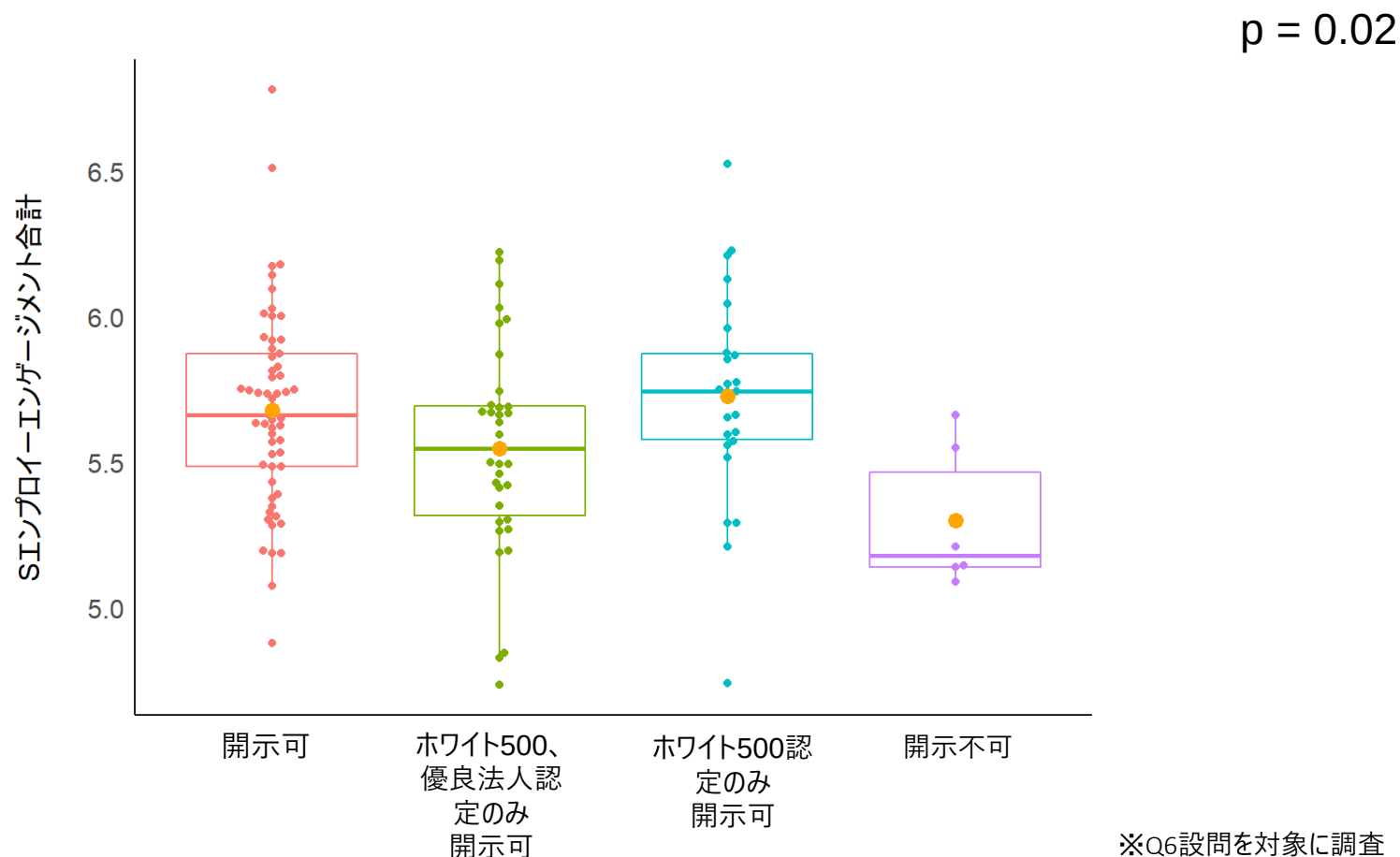


※ホワイト500認定で、優良法人（大）認定の場合はホワイト500に分類  
ホワイト500認定は、ホワイト500のみ認定

（出所）株式会社アドバンテッジリスクマネジメントより提供

健康経営度評価結果および調査票への回答内容の開示に積極的な企業群で、エンプロイーエンゲイジメントが高い結果となっており、人的資本を積極的に開示している企業群は、会社に対する自発的な貢献意欲が高いと推察する

### 健康経営認定状況×ワークエンゲイジメント

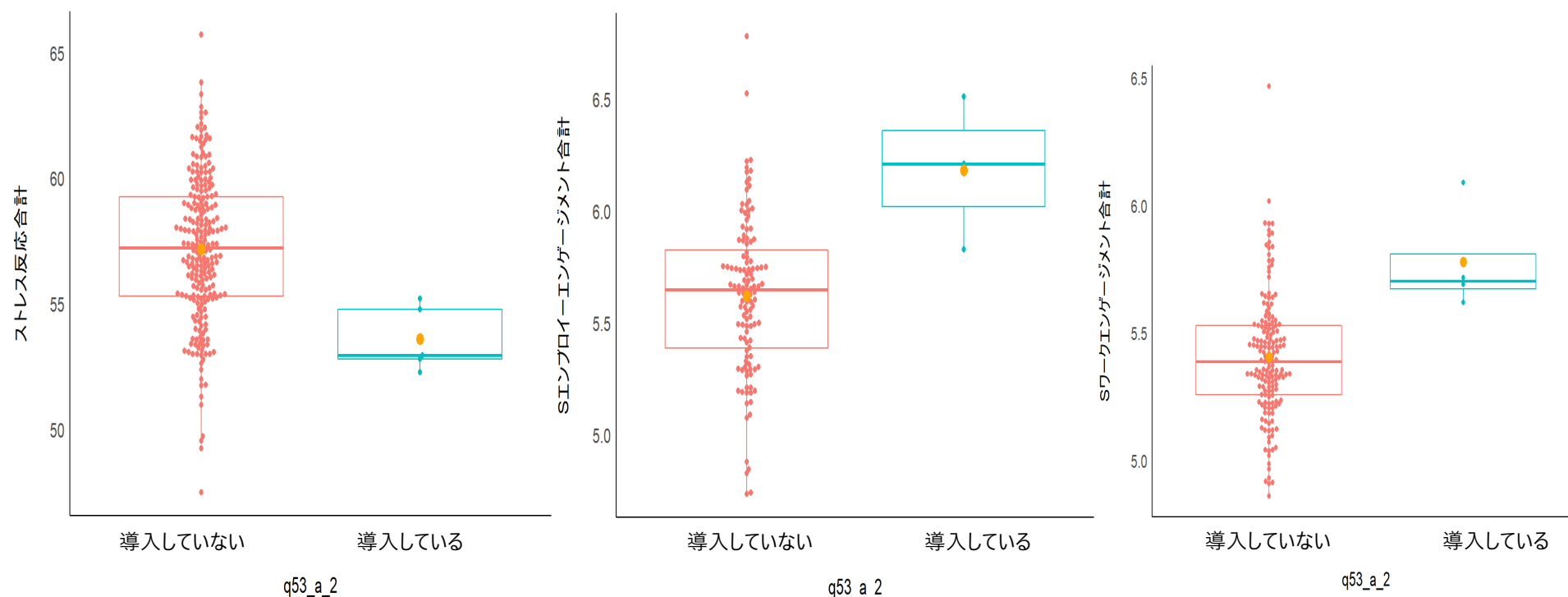


(出所) 株式会社アドバンテッジリスクマネジメントより提供

# パワースナップ等仮眠制度を導入している企業で、ストレス、エンゲイジメント(ワーク・エンプロイー)が良好な結果となった

## 生産性低下防止の取り組み（睡眠不足対策）×ストレス・エンゲイジメント

導入している企業が少ないことに留意が必要だが、経営層、企業が就業中であっても適度な休息をとることが生産性向上において重要であるという価値観・スタンスを有していることが良好な結果につながっている可能性がある。



(出所) 株式会社アドバンテッジリスクマネジメントより提供

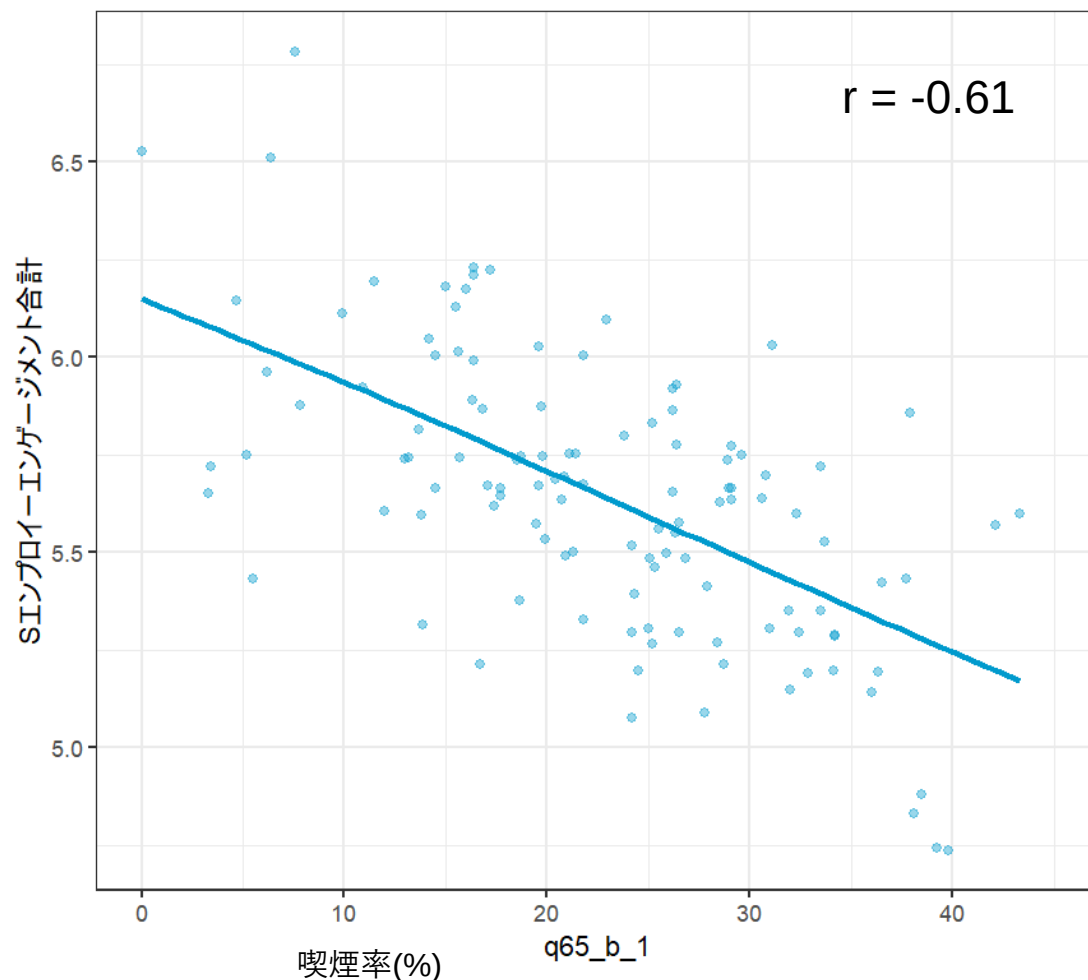
# 喫煙率の高い職場の従業員はエンプロイーエンゲイジメントが低い関連が見られた

## 喫煙率とエンプロイーエンゲイジメントの関係性

①喫煙者における心身の健康上の影響。：喫煙による長期的なストレスレベルの増加や、欠勤の増加、生産性の低下、医療費の増加などにより、健康問題に悩んでいる喫煙者や、貢献しにくいと感じる喫煙者がエンゲイジメントを下げている。

②喫煙者の社会的孤立：現在の企業は、従業員の健康確保を目的とし、企業文化として喫煙対策を推進する企業もある為、喫煙を行う環境が更に縮小されていく傾向にある。その環境下で喫煙を行うことによる企業の方針と乖離が生じる可能性がある。

③非喫煙者への影響：喫煙休憩をとる社員との不平等感や、三次喫煙およびたばこの匂いなどへの不快感がエンプロイーエンゲイジメントを低下させている可能性がある。



(出所) 株式会社アドバンテッジリスクマネジメントより提供

**（１）健康経営の効果分析に関する調査**  
**各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との**  
**相関関係・因果関係分析**  
**２．株式会社ラフル**

# 2023年度健康経営度調査回答データを用いて健康経営上の新たなKPI指標及び施策の効果検証に関するテキストデータ分析を行った

## 分析の概要 株式会社ラフル

|       | 各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との相関関係・因果関係分析                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 分析の目的 | ■ 本事業においては、これまでの健康経営度調査の回答データ等を最大限有効に活用し、健康経営に取り組む効果やメリットに関する調査分析を実施する                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 分析期間  | ■ 2022年11月～2023年3月                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 分析対象  | ■ 独自サーベイ（ディープサーベイ）のスコア（2019年11月～2022年12月）<br>■ 健康経営度調査票データ<br>■ 健康経営顕彰企業一覧                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 分析方法  | ■ 平均値の比較<br>群間での平均値の比較を実施。平均値を比較した結果、想定した内容であればさらに統計的な検定を実施し有意な差か否かを確認。検定の手法としてU検定を採用。U検定はt検定と異なり正規分布や等分散性を仮定せずに使えることからU検定を採用。<br>■ 回帰分析<br>2つ以上の変数の関係を分析するための統計的な手法の1つで、目的変数と説明変数の間の関係を数学的に表現し、その関係性の強さや有意性を評価する                                                                                                                                                                                                                   |
| 分析内容  | ■ 全体的な分析（2群）<br>独自サーベイ利用企業の中で、健康経営優良法人か否かでラフルサーベイのスコアに差が出るか分析。<br>■ 全体的な分析（3群）<br>ラフルサーベイ利用企業の中で、健康経営優良法人か否か、さらに健康経営優良法人の中でホワイト500 & ブライト500か否かでラフルサーベイのスコアに差が出るか分析。<br>■ 企業規模を加味しての分析（2群）<br>1の分析に対して企業規模を切り口として、企業規模によつてのスコアの差の程度を分析。<br>■ 経営サイドと従業員サイドでの認識の相違を分析<br>企業サイドの認識の表れである健康経営度調査票と従業員サイドの認識の表れであるラフルサーベイの回答について、それぞれ類似する設問の間の相関を分析し、健康経営優良法人か否かでどのような傾向が出るのかを確認。健康経営に取り組むにあたり、企業サイドと従業員サイドの認識の乖離を埋めることが重要であると考え、本分析を実施。 |

# 健康経営優良法人の認定状況による独自サーベイのスコアの違いを分析した

## サマリ 株式会社ラフル

- 健康経営優良法人か否かの2群で分析した結果、全ての項目に対して健康経営優良法人の方がスコアが高い。さらに、仕事内容を除いた項目については、統計的に有意な差があることが確認できた。
- コミュニケーション促進に向けての企業サイドの取り組みと従業員の会社の中でのコミュニケーションに関する満足度について分析した結果、非健康経営優良法人のみ施策数と従業員満足度との間に統計的に有意とまでは言えないが、負の相関が見られた。
- メンタルヘルス対策のための企業サイドの取り組みとそれに対する従業員の満足度について分析した結果、健康経営優良法人のみ施策数と従業員満足度との間に正の相関が見られ、統計的に有意と言えた。

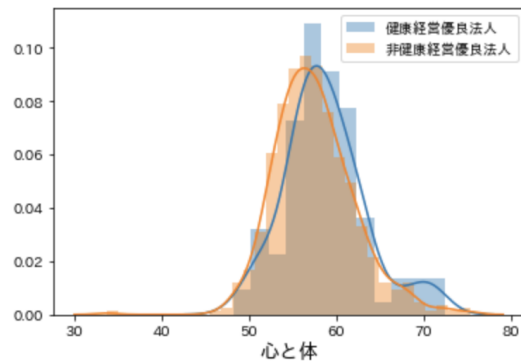
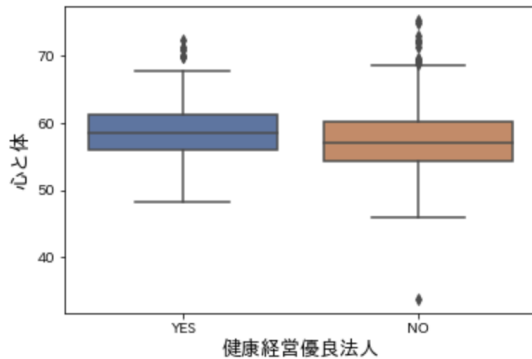


# 健康経営優良法人か否かの2群で分析した結果、全ての項目に対して健康経営優良法人の方がスコアが高くなっていた

## 健康経営優良法人 vs 非健康経営優良法人

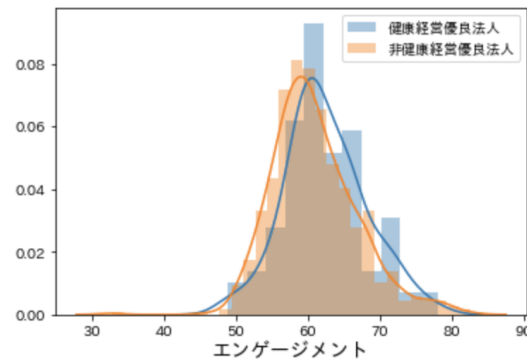
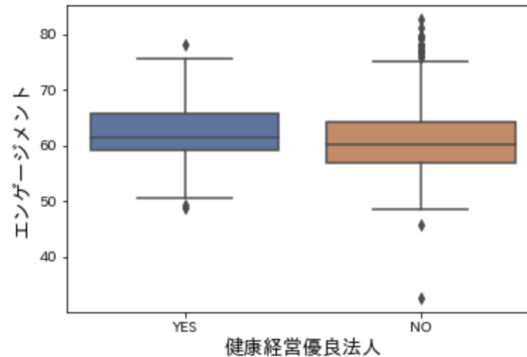
### 心と体

健康経営優良法人のスコア: 58.76  
非健康経営優良法人のスコア: 57.5  
健康経営優良法人-非健康経営優良法人: 1.25  
p値: 0.006  
効果量: 0.27



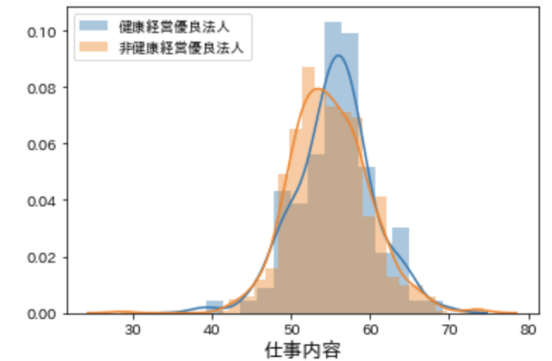
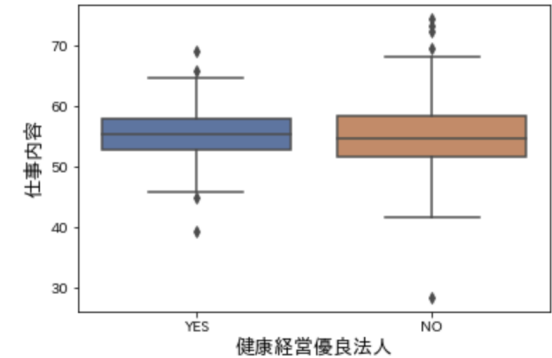
### エンゲイジメント

健康経営優良法人のスコア: 62.45  
非健康経営優良法人のスコア: 60.94  
健康経営優良法人-非健康経営優良法人: 1.52  
p値: 0.003  
効果量: 0.26



### 仕事内容

健康経営優良法人のスコア: 55.49  
非健康経営優良法人のスコア: 54.94  
健康経営優良法人-非健康経営優良法人: 0.55  
p値: 0.137  
効果量: 0.11



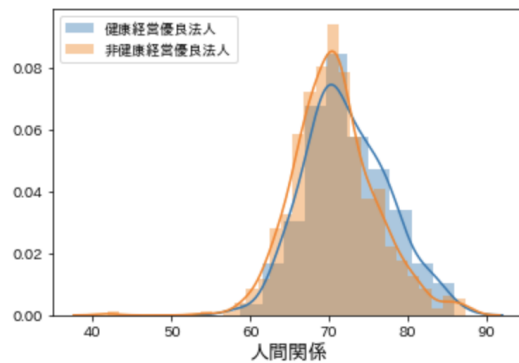
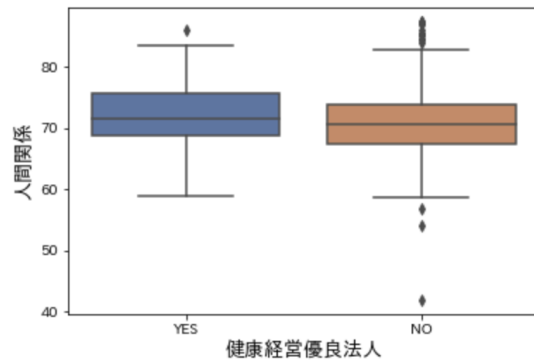
(出所) 株式会社ラフルより提供

さらに、仕事内容を除いた項目については、統計的に有意な差があることが確認できた

## 健康経営優良法人 vs 非健康経営優良法人

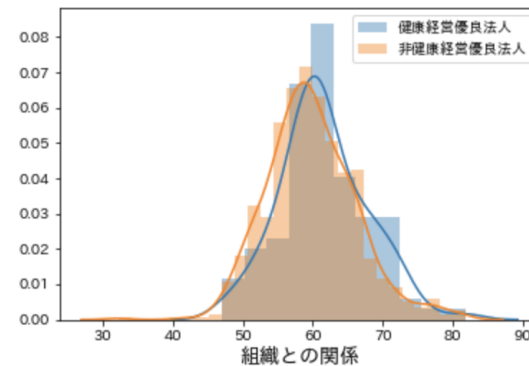
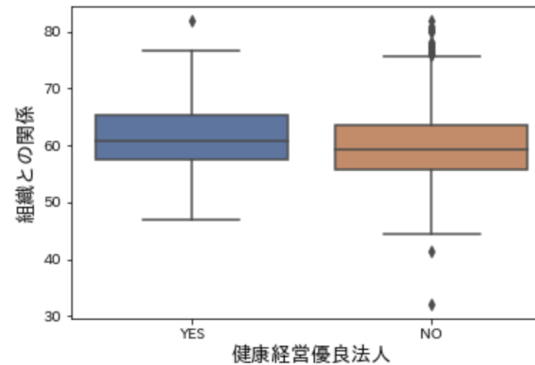
### 人間関係

健康経営優良法人のスコア: 72.27  
非健康経営優良法人のスコア: 70.76  
健康経営優良法人-非健康経営優良法人: 1.5  
p値: 0.007  
効果量: 0.28



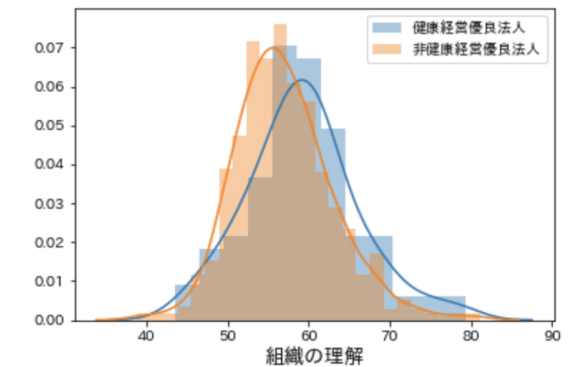
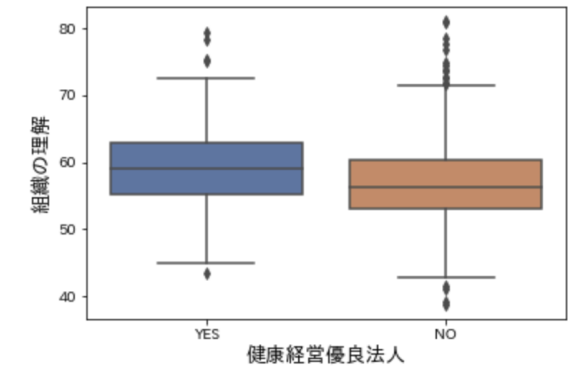
### 組織との関係

健康経営優良法人のスコア: 61.5  
非健康経営優良法人のスコア: 59.78  
健康経営優良法人-非健康経営優良法人: 1.71  
p値: 0.006  
効果量: 0.27



### 組織の理解

健康経営優良法人のスコア: 59.24  
非健康経営優良法人のスコア: 56.97  
健康経営優良法人-非健康経営優良法人: 2.26  
p値: 0.0  
効果量: 0.37

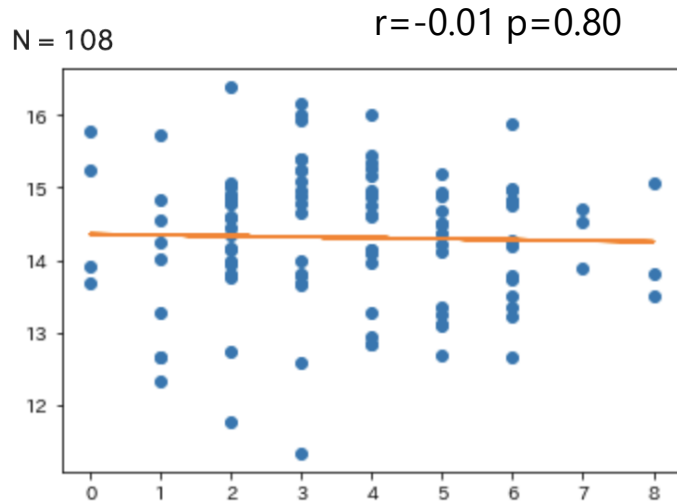


(出所) 株式会社ラフルより提供

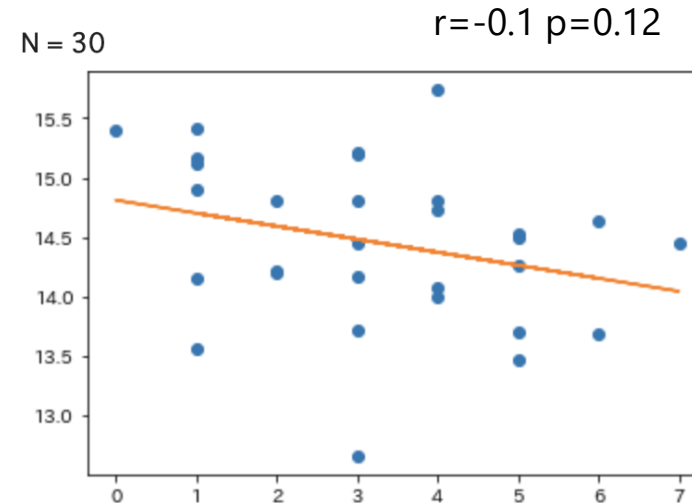
コミュニケーション促進に向けての企業サイドの取り組みと従業員の会社の中でのコミュニケーションに関する満足度について分析した結果、非健康経営優良法人のみ施策数と従業員満足度との間に統計的に有意とまでは言えないが、負の相関が見られた

## コミュニケーション関連の設問で分析

### 健康経営優良法人



### 非健康経営優良法人



### 軸の説明

#### 【横軸：健康経営度調査票】

・コミュニケーション促進に向けて、どのような取り組み（研修・情報提供・宴会等を除く）を行っているか ※複数選択可 中の選択した項目の数

#### 【縦軸：独自サーベイ】

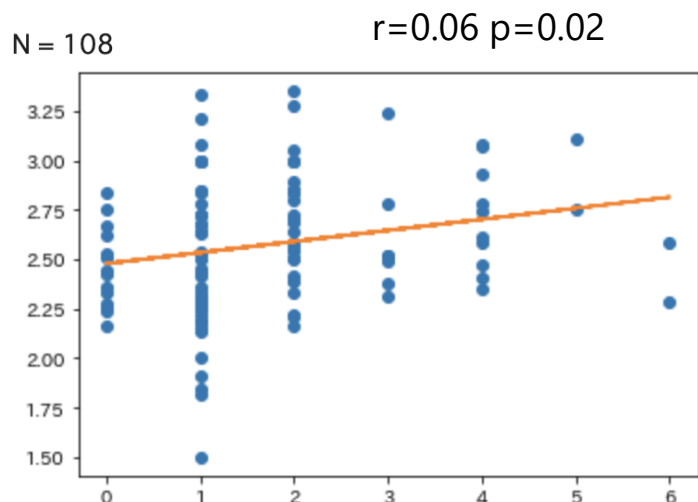
・会社の中でのコミュニケーションの満足度を問う設問（ex. 職場が友好的な雰囲気か、上司や同僚には相談しやすいか）のスコアの合計

（出所）株式会社ラファールより提供

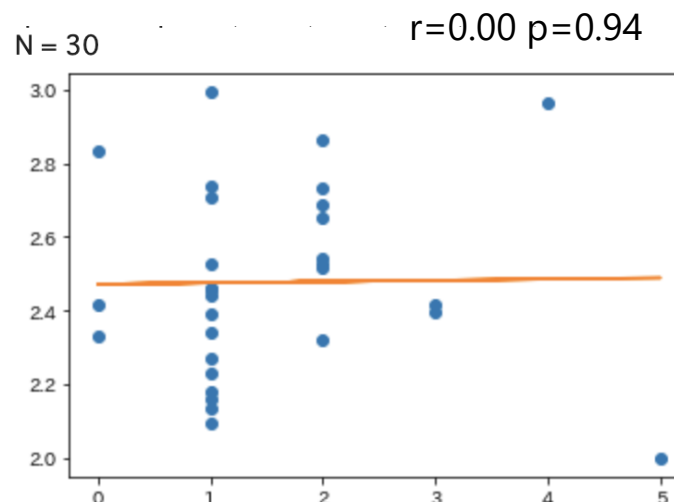
メンタルヘルス対策のための企業サイドの取り組みとそれに対する従業員の満足度について分析した結果、健康経営優良法人のみ施策数と従業員満足度との間に正の相関が見られ、統計的に有意と言えた

## メンタルヘルス対策関連の設問で分析

### 健康経営優良法人



### 非健康経営優良法人



### 軸の説明

#### 【横軸：健康経営度調査票】

・メンタルヘルス不調の予防や不調者への復職支援、就業と治療の両立支援として、どのような取り組みを行なっているか ※複数選択可 中の選択した項目の数

#### 【縦軸：独自サーベイ】

・会社が行うメンタルヘルス対策の満足度を問う設問のスコア

(出所) 株式会社ラフルより提供

**（１）健康経営の効果分析に関する調査**  
**各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との**  
**相関関係・因果関係分析**  
**３．株式会社バックテック**

# 2023年度健康経営度調査回答データを用いて健康経営上の新たなKPI指標及び施策の効果検証に関するテキストデータ分析を行った

## 分析の概要 株式会社バックテック

|       | 各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との相関関係・因果関係分析                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 分析の目的 | ■ これまでの健康経営度調査の回答データ等を最大限有効に活用し、「健康経営の費用対効果は、企業の健康経営の取組状況に影響されるのか」「長く健康経営に取り組んでいる企業ほど労働生産性が高いか」を検証する                                                                                                                                                                                             |
| 分析期間  | ■ 2022年11月～2023年3月                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 分析対象  | ■ 健康経営度調査<br>■ 独自アンケートツール                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 分析方法  | ■ ロジスティック回帰分析<br>ポケットセラピスト導入企業の健康経営の各効果の上位20%を「健康経営の成果が表れた企業」とし、健康経営度調査への回答の有無、具体的な健康経営施策数を説明変数とする単変量ロジスティック回帰分析を実施<br>■ 多重比較（Tukey-Kramer法）<br>健康経営に取り組んでいる期間より、回答企業を0-1年、2-3年、4-5年、6-10年、11年以上の5群に分け、プレゼンティーイズムを比較する。<br>■ 2群比較（t検定）<br>プレゼンティーイズムの変化が明らかであった5年を基準に回答企業を2群に分け、プレゼンティーイズムを比較する。 |
| 分析内容  | ■ 健康経営度調査データと独自の利用アンケート調査データとの統合解析を実施<br>■ 健康経営度調査データより、健康経営に取り組んでいる期間とプレゼンティーイズムに関する解析を実施                                                                                                                                                                                                       |

# 健康経営取組状況別に企業の独自調査結果との比較分析を行った

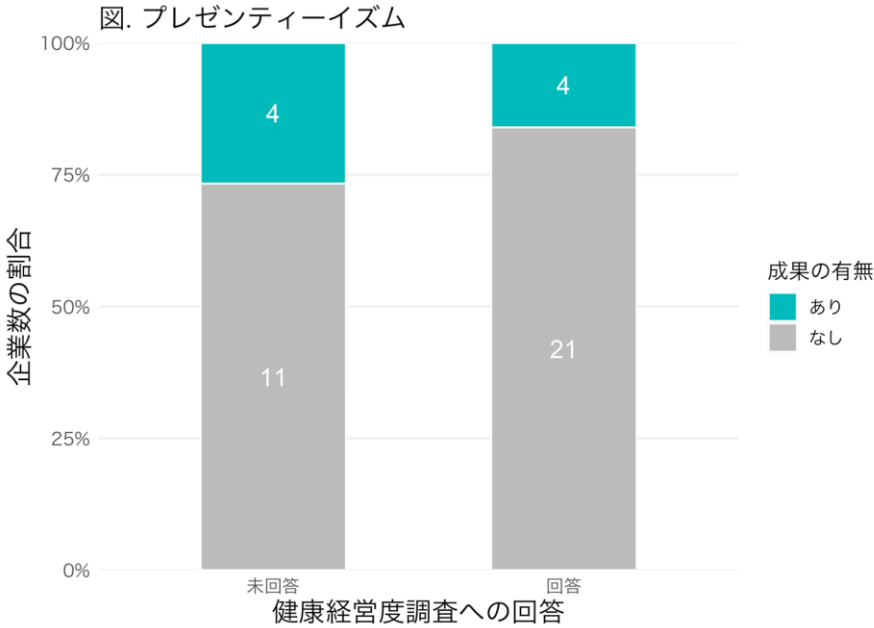
## サマリ 株式会社バックテック

- 健康経営の効果と健康経営の取組状況に有意な関連はみられなかったが、健康経営に取り組んでいる企業ほどポケットセラピストによるアウトカムの改善が大きい傾向がみられた。
- 健康経営銘柄/ホワイト500/優良法人/未取得で比較したところ、有意差はないものの、「うつリスク」の改善度合いのみが未取得企業と比較して、取得企業では大きい傾向にあった。
- 健康経営に取り組んでいる期間が長い企業は労働生産性が高い傾向がみられた。

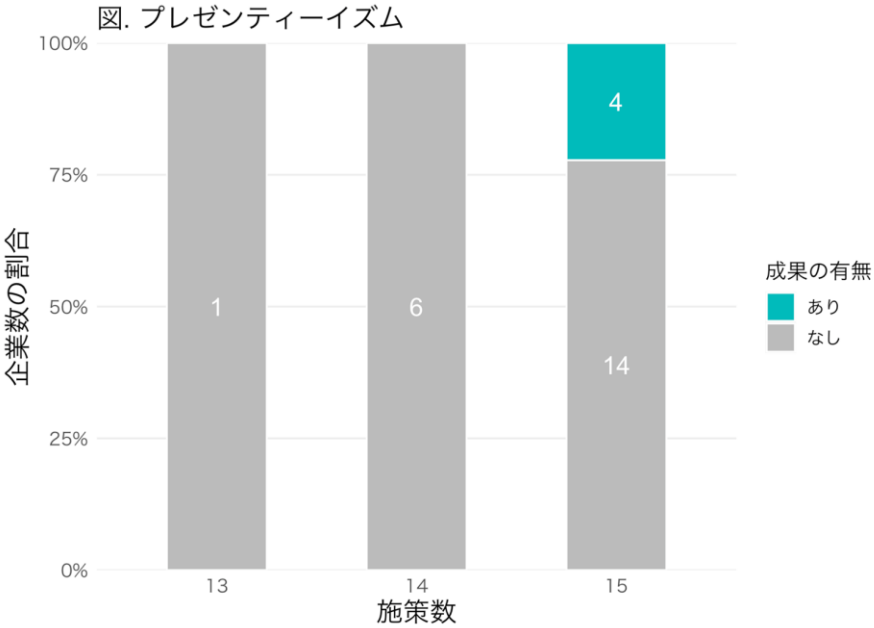
(出所) 株式会社バックテック作成資料より事務局にて作成

# 健康経営施策数が多い企業はプレゼンティーズムの改善が大きい傾向にある

## プレゼンティーズム



| Characteristic                                         | OR <sup>1</sup> | 95% CI <sup>1</sup> | p-value |
|--------------------------------------------------------|-----------------|---------------------|---------|
| 健康経営度調査                                                | 0.52            | 0.10, 2.60          | 0.4     |
| <sup>1</sup> OR = Odds Ratio, CI = Confidence Interval |                 |                     |         |

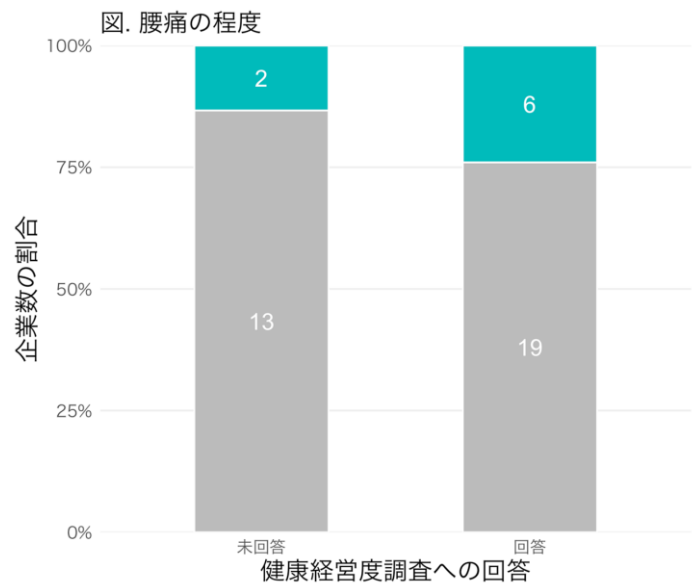


| Characteristic                                         | N  | OR <sup>1</sup> | 95% CI <sup>1</sup> | p-value |
|--------------------------------------------------------|----|-----------------|---------------------|---------|
| 施策数                                                    | 25 | 59,739,488      | 0.00, NA            | >0.9    |
| <sup>1</sup> OR = Odds Ratio, CI = Confidence Interval |    |                 |                     |         |



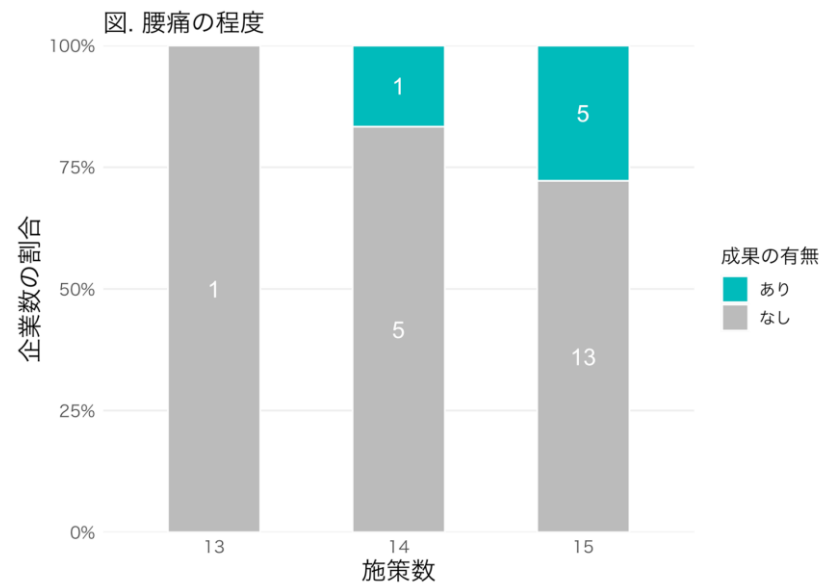
健康経営度調査に回答し、健康経営施策数が多い企業は腰痛の程度の改善が大きい傾向にある

腰痛の程度



| Characteristic | OR <sup>1</sup> | 95% CI <sup>1</sup> | p-value |
|----------------|-----------------|---------------------|---------|
| 健康経営度調査        | 2.05            | 0.40, 15.5          | 0.4     |

<sup>1</sup> OR = Odds Ratio, CI = Confidence Interval

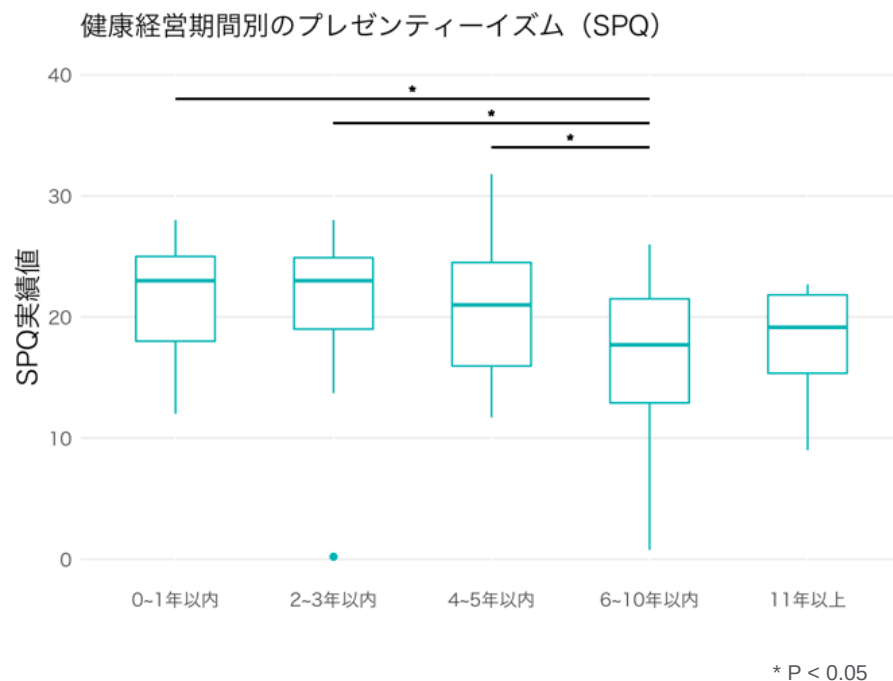
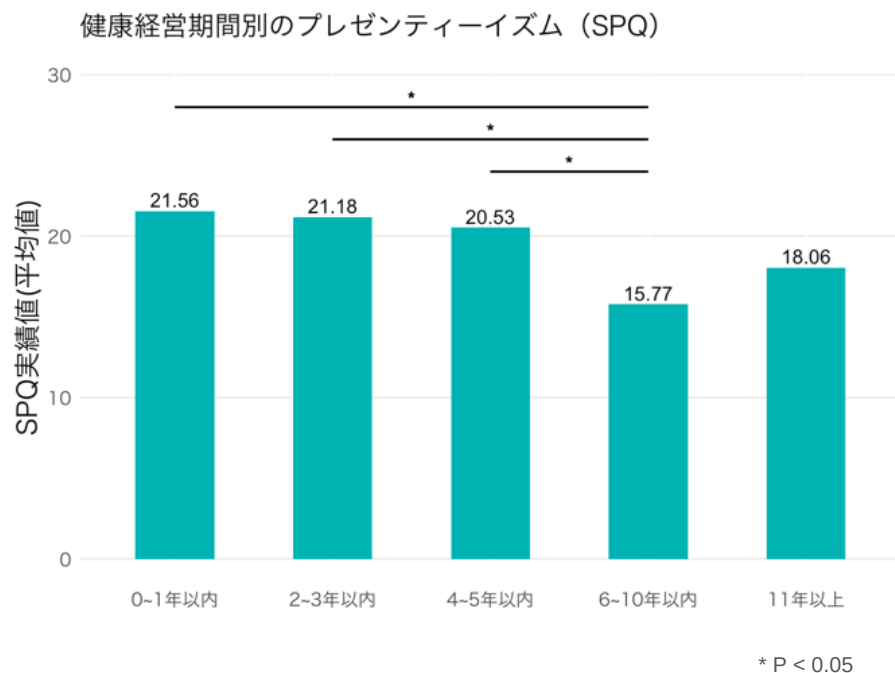


| Characteristic | N  | OR <sup>1</sup> | 95% CI <sup>1</sup> | p-value |
|----------------|----|-----------------|---------------------|---------|
| 施策数            | 25 | 2.33            | 0.38, 45.6          | 0.4     |

<sup>1</sup> OR = Odds Ratio, CI = Confidence Interval

## 6年以上取り組んでいる企業において、生産性が高くなっている傾向が認められた

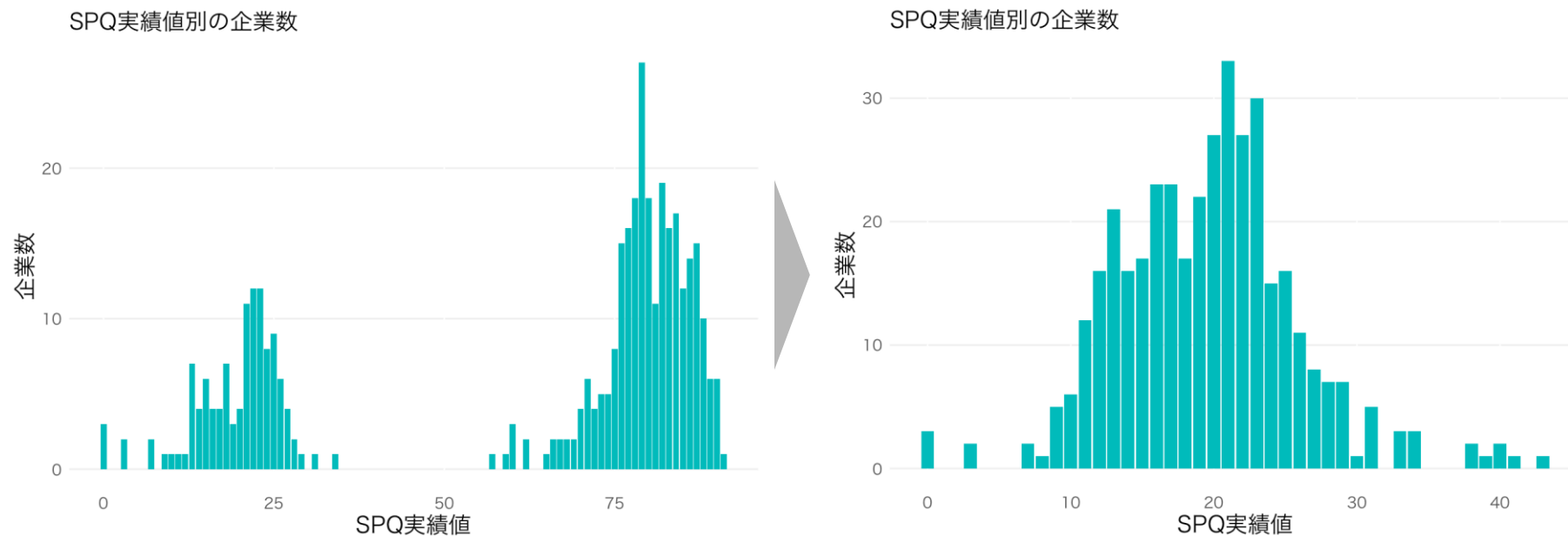
### 健康経営に取り組んでいる期間と生産性



（出所）株式会社バックテックより提供

SPQの項目については、生産性とその低下率を回答している企業に分かれていることが考えられるため、今回の分析では低下率に統一した

## SPQ実績値の分布（補正）

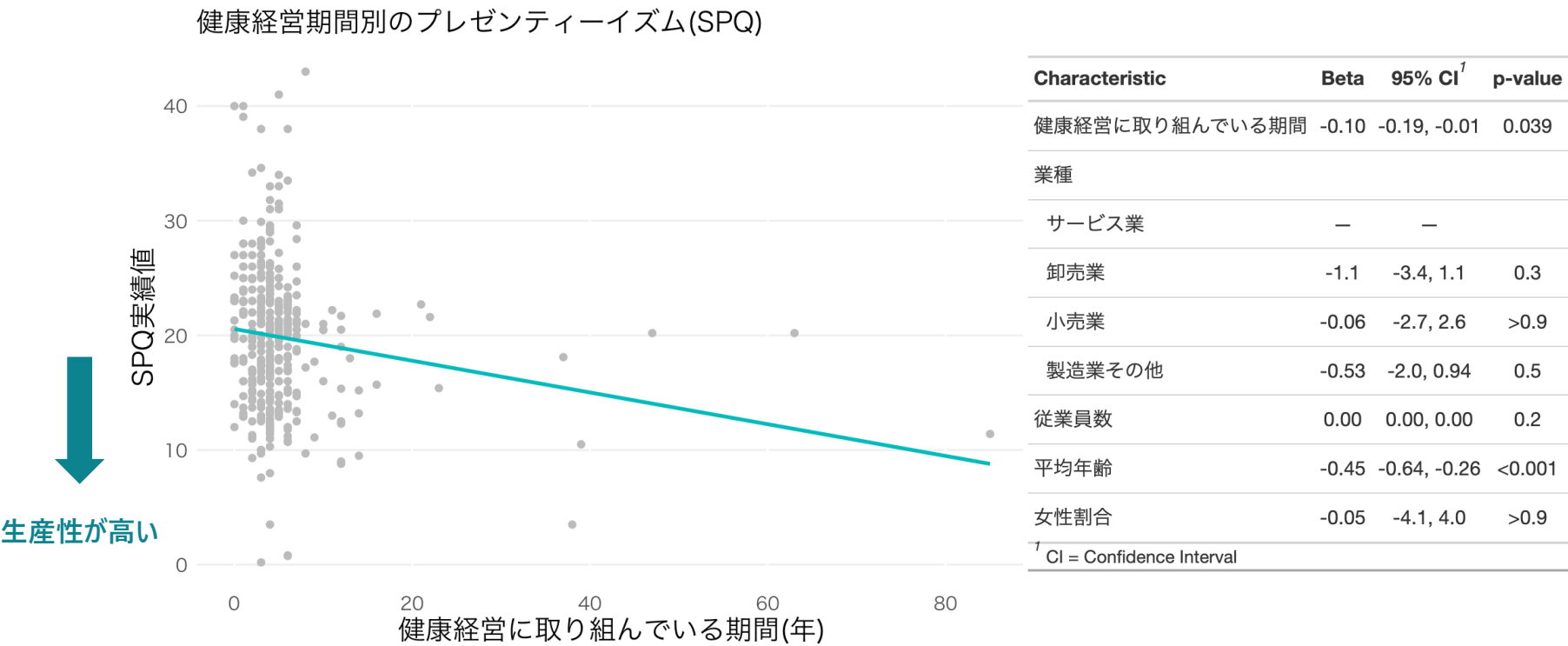


（プレんティーイズムは最も利用されているSPQで解析）

（出所）株式会社バックテックより提供

# 健康経営に取り組んでいる期間が長い企業ほど、生産性が高くなる傾向が認められた

## 【追加解析】健康経営に取り組んでいる期間とSPQ実績値のプロット



**（１）健康経営の効果分析に関する調査**  
**各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との**  
**相関関係・因果関係分析**  
**４．株式会社イトーキ**

# 2023年度健康経営度調査回答データを用いて健康経営上の新たなKPI指標及び施策の効果検証に関するテキストデータ分析を行った

## 分析の概要 株式会社イトーキ

|       | 各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との相関関係・因果関係分析                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 分析の目的 | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 健康経営度調査票に含まれる各施策と、従業員の意識・行動指標、健康状態の指標およびプレゼンティーズム指標との関連をモデル化する</li><li>■ モデルの分析により、各施策の健康状態やプレゼンティーズムの改善への影響度を明らかにする</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 分析期間  | ■ 2022年11月～2023年3月                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 分析対象  | ■ 健康経営度調査票データ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 分析方法  | ■ 健康経営オフィスの効果モデルをベースに作成した独自のモデルを参照して、健康経営度調査票の項目から、各施策の実施状況とその施策が促進できると考えられる従業員等の意識変容・行動変容に関する指標、健康状態の指標、プレゼンティーズム指標との関連をモデル化した                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 分析内容  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ ① モデル化<br/>「健康経営オフィスの効果モデル」をベースとしたサーベイ「Performance Trail」のモデルを参考に、プレゼンティーズム、健康状態、意識・行動の関連をモデル化する。</li><li>■ ② 設問の対応<br/>「Performance Trail」の設問を参考に、健康経営度調査票に含まれる各施策が、どのような意識・行動の改善や促進につながる可能性のあるものかを対応させる。</li><li>■ ③ スコアリングと分析<ul style="list-style-type: none"><li>・ 健康経営度調査票に含まれるプレゼンティーズム指標を比較・分析可能な形にスコアリングする。</li><li>・ ①のモデルにおいて、最もよくプレゼンティーズムを説明できる健康状態のスコアリング方法を機械学習を用いて求め、このスコアを目的変数、健康経営の施策実行度を説明変数とした分析（重回帰分析(1)）を行い、どの施策が健康状態とプレゼンティーズム両方の改善に強く影響するかを順位で示す。</li></ul></li></ul> |

# 独自モデルと健康経営戦略マップの対応より健康経度調査票に含まれる施策とプレんティーイズム低減、ワークエンゲイジメント向上への効果の関連性が可視化できた

## サマリ 株式会社イトーキ

- プレンティーイズム低減、ワークエンゲイジメント向上に効果のある施策が確認できた。  
マインドフルネス等の実践支援を行っている→休憩  
依存が確認された従業員に対する治療やリハビリテーションの支援を行っている→健康意識（アルコール）  
ヘルスキーパー等によるマッサージを実施している→休憩  
禁煙達成者に対する表彰やインセンティブの付与を行っている→健康意識（喫煙）  
依存が疑われる従業員に検査を受診させる仕組みを導入している→健康意識（アルコール）
- プレンティーイズム低減、ストレス低減に効果のある施策が確認できた。  
リフレッシュルームや仮眠室を設置している→休憩  
フレックスタイム制度または時差出勤制度を設けている→裁量（労働時間・休暇）  
任意のタイミングで取得できる有給の特別休暇制度を設けている→裁量（労働時間・休暇）  
時間単位での年次有給休暇の取得を可能にしている→裁量（労働時間・休暇）  
依存が確認された従業員に対する治療やリハビリテーションの支援を行っている→健康意識（アルコール）

# 健康経度調査票の施策とモデルの相関が高い結果が得られたものを健康経営戦略マップに示す

## 調査票の施策、意識・行動、健康関連の目標の対応（1/3）

健康経営戦略マップの参考資料を以下に示す。



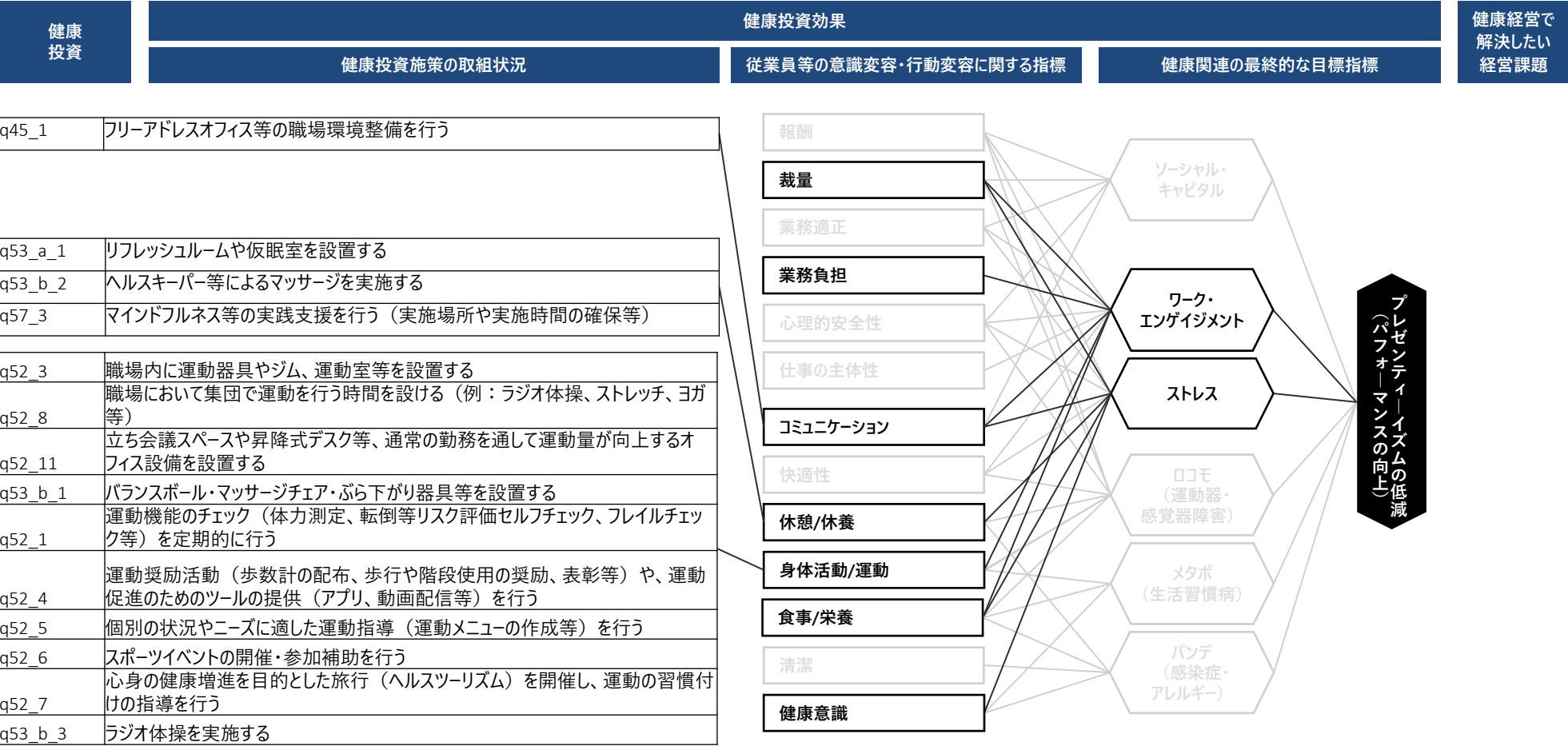
（出所）株式会社イトーキより提供



# 健康経度調査票の施策とモデルの相関が高い結果が得られたものを健康経営戦略マップに示す

## 調査票の施策、意識・行動、健康関連の目標の対応（2/3）

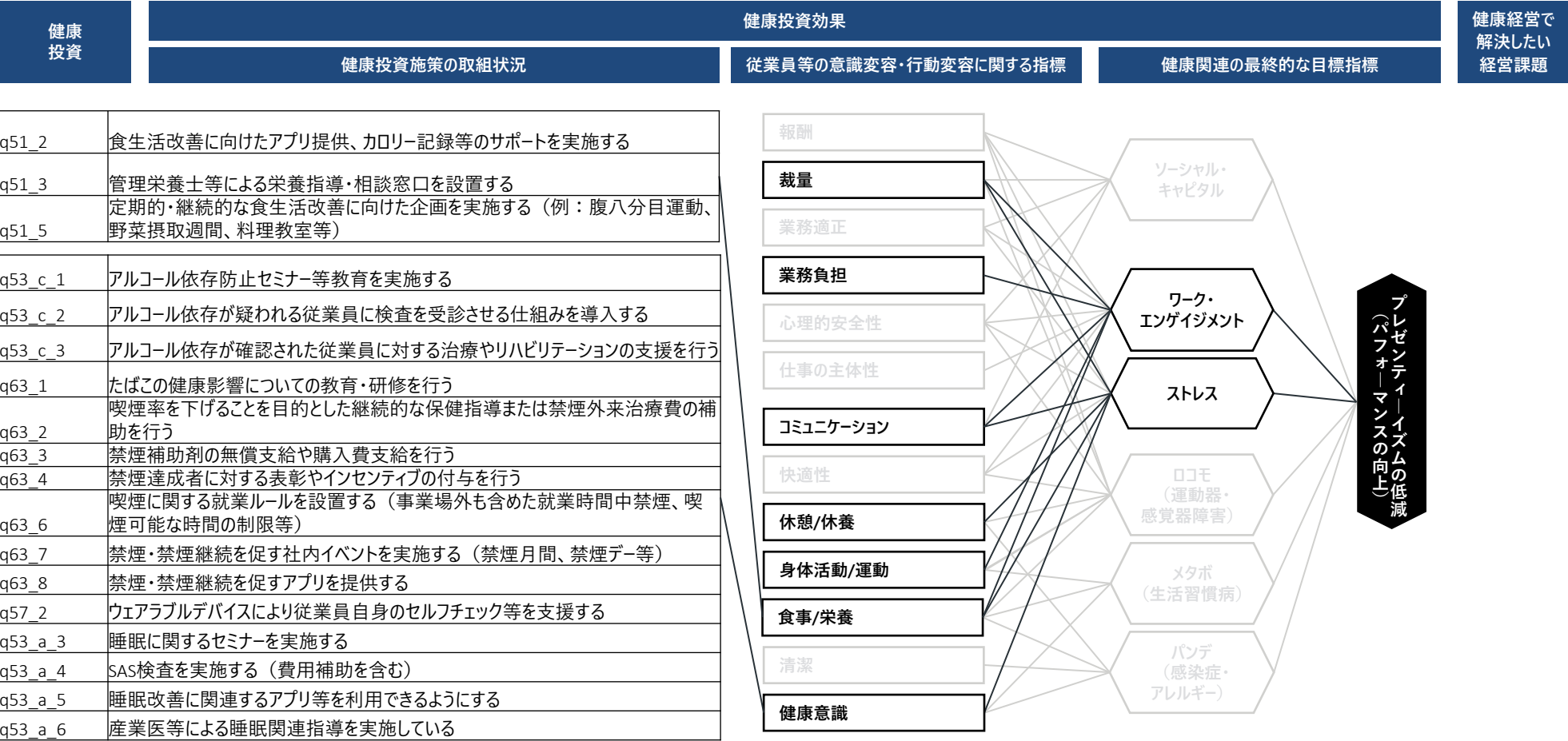
健康経営戦略マップの参考資料を以下に示す。



# 健康経度調査票の施策とモデルの相関が高い結果が得られたものを健康経営戦略マップに示す

## 調査票の施策、意識・行動、健康関連の目標の対応（3/3）

健康経営戦略マップの参考資料を以下に示す。



**（１）健康経営の効果分析に関する調査**  
**各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との**  
**相関関係・因果関係分析**  
**５．独自分析（デロイトトーマツ）**

# 2023年度健康経営度調査回答データを用いて健康経営上の新たなKPI指標及び施策の効果検証に関するテキストデータ分析を行った

## 調査の概要

|       | 各種統計データに基づく従業員の健康・生産性指標等との相関関係・因果関係分析                                                                                                                                                       |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査の目的 | ■ 健康経営上の新たなKPI指標及び施策の効果検証に関するテキストデータ分析                                                                                                                                                      |
| 調査期間  | ■ 令和4年11月～令和5年2月                                                                                                                                                                            |
| 調査対象  | ■ 2023年度健康経営度調査回答データ（調査回答期間：令和4年8月22日～令和4年10月14日）<br>■ 新たなKPI指標に対する調査における自由記述回答データ（設問71）<br>■ 「経営上の課題」に対する調査における自由記述回答データ（設問18）<br>■ 健康経営実施施策の「課題内容」「実施結果」「効果検証結果」に対する調査における自由記述回答データ（設問72） |
| 調査方法  | ■ 調査対象に対するテキストデータ分析（頻出単語・視点の集計・可視化）                                                                                                                                                         |
| 調査内容  | ■ データ理解・データアセスメント・基礎分析<br>■ テキストデータのクリーニング・形態素解析・単語の数え上げ<br>■ 抽出された単語に対し視点付けを行うことで解釈                                                                                                        |
| その他   | ■ 経済産業省様と日経リサーチ様に対して、テキスト分析結果のご紹介および設問設計の改良案に関する勉強会を実施（令和5年2月）                                                                                                                              |

## 独自分析

- ・独自分析概要
- ・エグゼクティブサマリ
- ・今後の展望
- ・設問別の分析結果サマリ
- ・分析アプローチ
- ・母集団概要

## 独自分析

- ・独自分析概要
- ・エグゼクティブサマリ
- ・今後の展望
- ・設問別の分析結果サマリ
- ・分析アプローチ
- ・母集団概要

# 独自分析では、テキストマイニングにより、健康経営に関する新たなKPI指標の深堀分析と、経営上の期待効果および施策の効果分析を行った

## 今回の独自分析案

| テーマ            | 分析の目的                                                                                                | 分析案                                                                                               | 分析結果の活用例                                                                                                                                                                                                         | 設問番号                                                               |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| KPI指標の<br>深堀分析 | 比較的新しいKPI指標について、設問形式の改良（例：被っている・偏っている回答があった場合、その部分が深堀されて回答できるような設問形式への変更）を行うために、各KPIの回答内容を確認し明文化すること | 「プレンティーイズム」「アブセンティーイズム」「ワークエンゲイジメント」「組織全体の活性度や風通しの良さ」「組織に対する信頼度・満足度や貢献意識」に関する5設問に対して単語を集計し偏りを確認する | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経済産業省・設問設計者にとっては、調査票のテキストの選択肢・設問設計の再検討に寄与</li> <li>■ 企業にとっては、効果検証を行う際の多種多様なKPI指標を認知する契機となり得る</li> </ul>                                                                 | q71.SQ1(a)<br>q71.SQ1(b)<br>q71.SQ1(c)<br>q71.SQ1(d)<br>q71.SQ1(e) |
| 効果<br>分析       | 経営目線および健康経営のプロセスを意識して効果を俯瞰的に分析すること                                                                   | 「経営上の期待効果」、および実施した健康経営施策に対する「課題内容」「実施結果」「効果検証結果」の4設問のテキストデータについて、設問ごとに単語を集計し特徴を分析する               | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 経済産業省・設問設計者にとっては、調査票のテキストの選択肢・設問設計の再検討に寄与</li> <li>■ 企業にとっては、経営目線での健康経営のメリット、および健康経営の課題・実施結果・効果を見える化することで、他社状況を確認、健康経営における方針検討の一助となり、取り組むモチベーションを高める効果が期待できる</li> </ul> | q18.SQ2(b)<br>q72.SQ1 (b)<br>q72.SQ1 (c)<br>q72.SQ1 (d)            |

## 独自分析

- ・独自分析概要
- ・エグゼクティブサマリ
- ・今後の展望
- ・設問別の分析結果サマリ
- ・分析アプローチ
- ・母集団概要



# 健康経営度調査回答データを用いたテキスト分析により、設問設計の改良および健康経営の方針を検討する際の参考となる結果と示唆を得た

## エグゼクティブサマリ

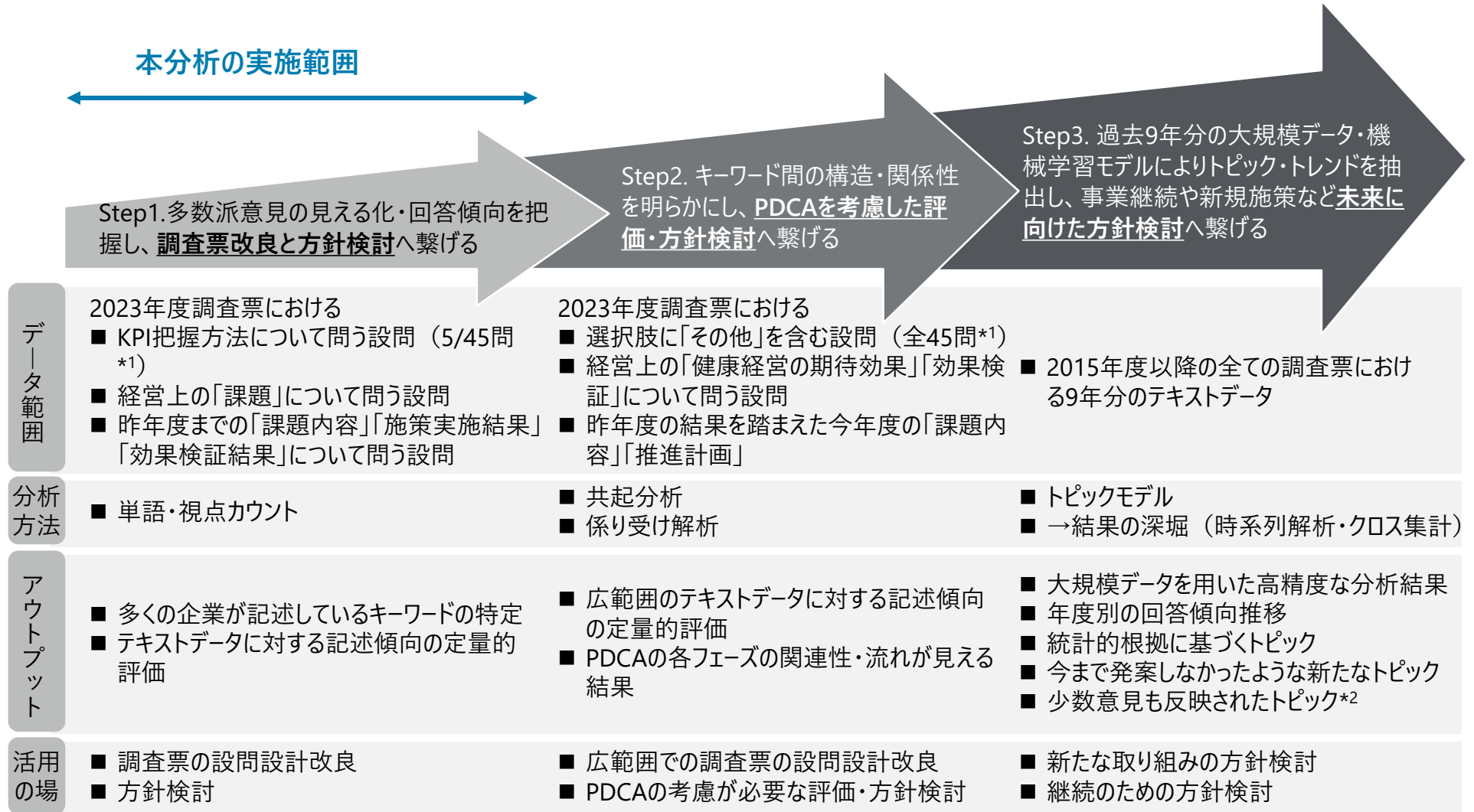
| テーマ        | 設問設計の改良                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 方針検討の一助                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| KPI指標の深堀分析 | <ul style="list-style-type: none"> <li>KPIの把握方法（Q71）を問う自由記述については、「手段」「観点」の視点が頻出していた。<b>設問意図に沿った回答が得られている</b>と思われる</li> <li>「<b>評価方法、調査対象、頻度</b>」などの記述もみられた。本分析結果を参考に、<b>現状の設問設計の改良案</b>が示唆された</li> <li>選択肢については、<b>1社も選択していない選択肢が複数確認</b>された。自由記述から抽出した<b>把握方法に関する単語を参考に、選択肢の入れ替え</b>が望まれる</li> </ul>                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>5つのKPI指標に対する多様な把握方法が見える化</b>された</li> <li>本分析結果を他社の参考事例として企業に共有することで、多様なKPI指標の把握方法を<b>認知する契機</b>となることが期待できる</li> </ul>                                                                                                                                                                    |
| 効果分析       | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営で解決したい経営上の課題（Q18）テーマのうち、<b>約半数の企業が「パフォーマンス向上」に回答</b>しており、<b>偏り</b>がみられた</li> <li>自由記述から得られた新たな視点をもとに、経営上の課題テーマの選択肢に「<b>育児・介護・治療との両立</b>」を追加することが検討された</li> <li><b>健康経営実施による期待効果として、自由記述で頻出した10個の視点</b>をもとに、設問設計を再検討することで、<b>回答者の負担軽減・回答の妥当性向上に寄与</b>することが期待できる</li> <li>健康経営の施策レベルでの課題（Q72）テーマのうち、「<b>メンタルヘルス等の予防・対応</b>」が<b>30.3%と最多</b>で、「<b>疾病の発生予防</b>」27.2%、「<b>労働時間の適正化・ワークライフバランス</b>」26.5%と、<b>選択肢に偏り</b>がみられた</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><b>経営上の課題と健康経営のつながりを定量的に確認</b>できた。今後さらに<b>健康経営を拡大させるための方針検討の一助になる</b>と思われる</li> <li><b>健康経営のメリット</b>として、「心身の健康維持増進」「ワークエンゲイジメント向上」「産育休及び復帰支援の達成」などの<b>視点が明示化</b>された</li> <li>健康経営施策の課題テーマごとに、具体的な課題や、施策内容、効果検証方法などの視点が発見された。他社参考事例として企業に共有することで<b>健康経営実施イメージの具体化に活用</b>できると示唆される</li> </ul> |

## 独自分析

- ・独自分析概要
- ・エグゼクティブサマリ
- ・**今後の展望**
- ・設問別の分析結果サマリ
- ・分析アプローチ
- ・母集団概要

# データ範囲の拡張・分析の高度化により、PDCAに関する現状把握に加えて健康経営を一層推進していくための新たな知見を創出し、経済産業省や企業における方針検討・調査票の設問改良に寄与する

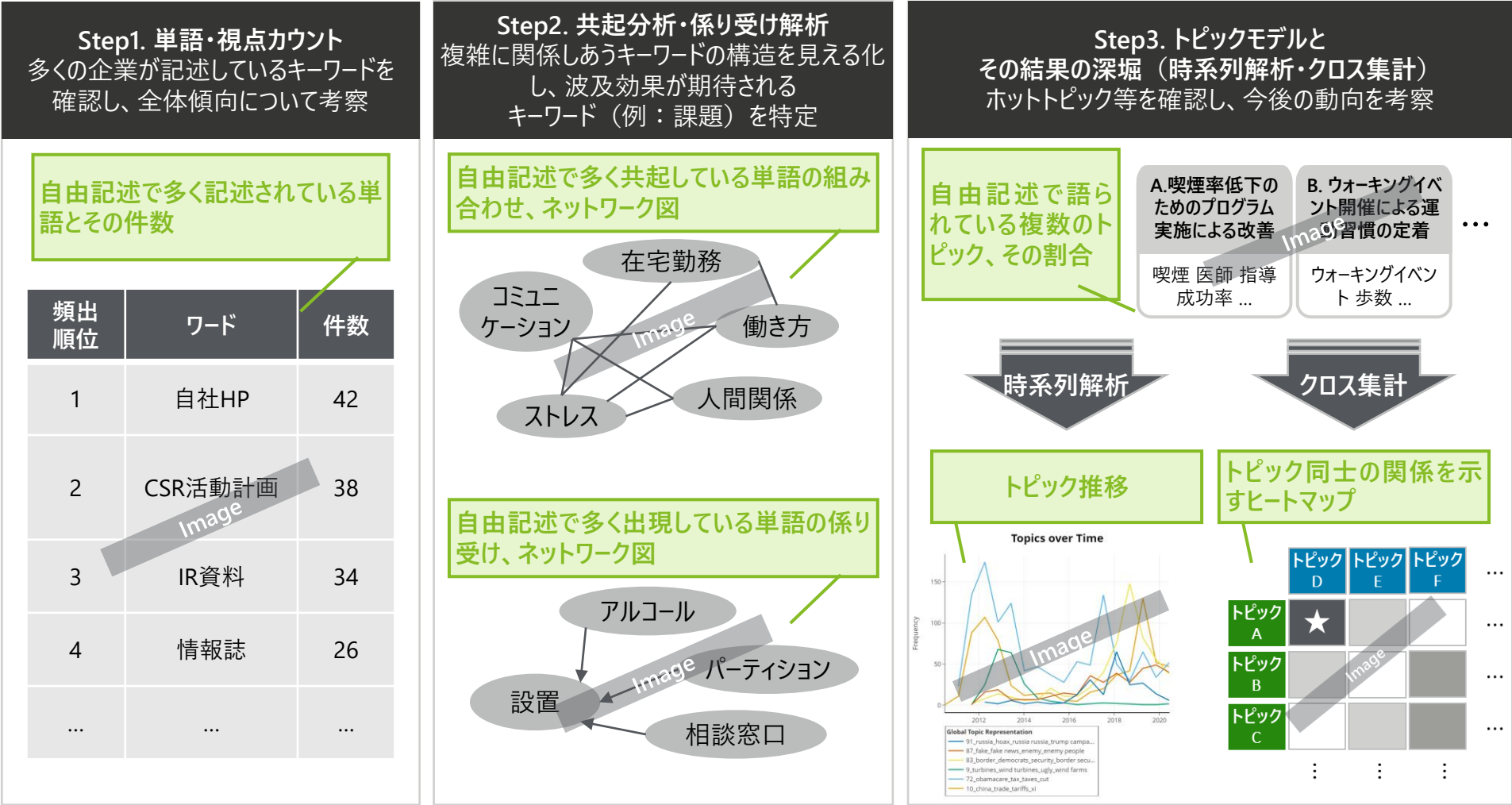
## 今後の展望：全体像



\*1 粗い集計結果 \*2 トピックモデルの種類に依存する

以下のような分析を行うことで、人目では把握が難しかったテキスト情報から、傾向や関連性を見える化することができる

今後の展望：アウトプットイメージ



# 健康経営度調査票回答データの活用により、データドリブンな調査票改良の実現や健康経営推進のための意思決定に役立つ、既存の見解に対する定量的評価や新たな気づきの獲得が期待できる

## 今後の展望：分析案

| # | 分析案                          | 期待されるメリット                                                                                                                                                                      | 分析方法                                                                                                                                                                                                         |
|---|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 選択肢に「その他」を含む設問を対象とした分析       | <ul style="list-style-type: none"> <li>経済産業省・設問設計者にとっては、<b>設問設計再検討</b>や<b>健康経営を推進する上での方針検討</b>に寄与</li> </ul>                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>選択肢の集計を行い「選択肢の再検討が望まれる設問」を特定。それらについて自由記述回答データの深堀分析（カウント・共起分析・係り受け解析 など）</li> </ul>                                                                                    |
| 2 | 「課題内容」を対象とした分析               | <ul style="list-style-type: none"> <li>課題テーマは調査票の全体構成に係るように見え、<b>価値が高い</b>分析ができる</li> <li><b>長期間蓄積されたデータ</b>を対象に分析できる</li> <li>トピック分析により<b>少数意見が反映された分析結果</b>を獲得できる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>自由記述のトピック分析により、適切なトピック数の特定・トピック解釈を行う。2023年度調査票における選択肢と比較し評価</li> <li>年度別トピック推移を可視化し、特徴的な変動を特定することで今後の展望を考察する</li> </ul>                                               |
| 3 | PDCAの流れの見える化を目的とした分析（実施施策）   | <ul style="list-style-type: none"> <li>企業にとっては、<b>健康経営方針検討の一助</b>や<b>取り組むモチベーション</b>に寄与</li> </ul>                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営施策の<b>PDCAの流れに関する全体傾向</b>が把握できる</li> <li>トピック分析により<b>少数意見が反映された分析結果</b>を獲得できる</li> </ul>                                                                          |
| 4 | PDCAの流れの見える化を目的とした分析（経営上の効果） | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営施策による<b>経営目線でのPDCAの流れに関する全体傾向</b>が把握できる</li> </ul>                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>案(1)：「経営上の課題」「健康経営の期待効果」「経営上の課題に対する実施施策の効果検証」について深堀分析</li> <li>案(2)：経営上の課題に対する実施施策の効果検証を「していない」と回答した企業の「経営上の課題」「健康経営の期待効果」データを抽出し深堀分析（カウント・共起分析・係り受け解析 など）</li> </ul> |
| 5 | 新型コロナウイルスに関する分析              | <p>経済産業省・設問設計者・企業にとって、以下項目が期待できる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今後このような<b>緊急事態・事例のない問題が発生した際の適切な対応方法検討の一助</b>となること</li> </ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>全データ/業務別で、Q62.新型コロナウイルス感染症の流行下において健康経営を進める上での「(a)課題や悩み」「(b)独自の工夫等」もしくはその両方に対し、カウント/共起分析/係り受け解析/トピック分析</li> </ul>                                                      |

## 独自分析

- ・独自分析概要
- ・エグゼクティブサマリ
- ・今後の展望
- ・設問別の分析結果サマリ
- ・分析アプローチ
- ・母集団概要



# KPIの深堀分析(Q71)により各KPI指標について複数の分析結果と結果から示唆される設問構成改良のヒントを発見した

## 設問別の分析結果サマリ (1/6)

| テーマ                | 項目<br>設問番号              | 結果・示唆                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                         | 現状の選択肢の評価                                                                                                            | 自由記述の評価                                                                                                                                                                                                                                                 | 自由記述深堀の結果                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| KPI指標<br>の深堀<br>分析 | アブセンティーズム<br>q71.SQ1(a) | <p>選択肢を選択する企業が一定見られた</p> <p>→</p>                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>「その他」を選択した企業<b>23.5%</b>と一定見られた</li> <li>記述内容は、把握のための「観点」について回答企業うち<b>82.0%</b>と多くの企業が記述している</li> </ul> <p>→</p> <p>自由記述の深堀とそこから生まれる示唆を考慮しつつ、<b>選択肢の再検討をする改良の余地がある</b>ように見える</p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 選択肢にある「休暇取得・欠勤・休職」の「日数」のみならず、以下の対応が望まれると示唆された               <ul style="list-style-type: none"> <li>・「傷病やメンタルによる休暇・有給休暇・遅刻・早退」の「人数・割合・平均」など幅を広げること</li> <li>・「X日以上休暇した日数」など<b>条件がある場合を考慮</b>すること</li> <li>・定量的のみならず<b>定性的な観点も考慮</b>すること</li> <li>・<b>情報収集手段を問う設問を新たに追加</b>検討すること</li> </ul> </li> </ul> |
|                    | ブレンティーズム<br>q71.SQ1(b)  | <ul style="list-style-type: none"> <li>現状の選択肢内容を実行している企業が多い</li> <li>・<b>今後もこれらの選択肢を維持することが好ましい</b>ように見える</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>「その他」を選択した企業<b>30.8%</b>と一定見られた</li> <li>記述内容は、情報収集のための「手段」(手段_ツール 53.1%、手段_実施内容 41.8%)や把握のための「観点」(29.2%)について<b>一定の企業が記述</b></li> </ul> <p>→</p> <p>自由記述の深堀とそこから生まれる示唆を考慮しつつ、<b>選択肢の再検討をする改良の余地がある</b>ように見える</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 以下項目が望まれると示唆された               <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報収集のための「ツール」や「実施内容」及びそこで何を聞いているかの「観点」について<b>問う設問の追加</b>検討</li> <li>・手段のうち「<b>自社独自</b>」「<b>外部委託先独自</b>」の存在考慮</li> </ul> </li> <li>■ 本KPI指標の「<b>社員全体</b>」に対して調査する<b>重要性</b>や、<b>定量的・客観的に評価可能な指標</b>であることが明示化された</li> </ul>        |

# KPIの深堀分析(Q71)により各KPI指標について複数の分析結果と結果から示唆される設問構成改良のヒントを発見した

## 設問別の分析結果サマリ（2/6）

| テーマ                | 項目<br>設問番号                    | 結果・示唆                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    |                               | 現状の選択肢の評価                                                                                                                                                                                                                   | 自由記述の評価                                                                                                                                                                                                                                 | 自由記述深堀の結果                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| KPI指標<br>の深堀<br>分析 | ワーク<br>エンゲイジメント<br>q71.SQ1(c) | <p><b>現状の選択肢を選択した企業は非常に少ない</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>選択肢「2. MBI-GS」「3. OLBI」を選択した企業は0社</li> <li>唯一選択された「1.ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度」についてもわずか12.8%</li> </ul> <p>→<br/><b>選択肢再検討をする改良が強く望まれているように見える</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>「その他」を選択した企業は<b>84.4%と多い</b></li> <li>内容は「手段」(手段_ツール72.2%、手段_実施内容43.3%)「観点」(39.5%)について<b>多くの企業が記述</b></li> </ul> <p>→<br/>自由記述の深堀とそこから生まれる示唆を考慮しつつ、<b>選択肢再検討をする改良が強く望まれているように見える</b></p>         | <p>以下項目が望まれると示唆された</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>情報収集のための「ツール」・「実施内容」・何を質問しているかの「観点」について問う設問の追加検討</li> <li>比較的盛んに開発されているように見えた<b>外部委託事業者の提供ツールを考慮した設問設計</b>検討</li> <li><b>どのように開発されたツールであるか</b>注目設問など問う設問の追加検討</li> </ul>                                                                                                                               |
|                    | 活性度<br>風通し<br>q71.SQ1(d)      | —                                                                                                                                                                                                                           | <p>回答内容の量と質について評価を行った結果、企業毎の<b>回答の可能性が広く拡散</b>しているように見られた</p> <p>→<br/>設問設計の改良を検討により、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>今まで多くの文量を記述してきた<b>回答企業の負担軽減</b></li> <li>同じ施策を実施している異なる企業が同様の表現で回答する<b>再現性</b>へ寄与することが期待できる</li> </ul> | <p><b>発見された視点の数が他のKPI指標よりも多く、多くの企業が様々な記述</b>（視点の数：活性度・風通し25つ、信頼度・満足度30つ）をしており、回答の可能性が広く拡散しているように見える</p> <p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自由記述の深堀とそこから生まれる示唆を考慮しつつ、<b>選択肢の再検討をする改良が強く望まれているように見える</b></li> <li>各視点に属する単語を考慮しつつ、得られた視点の全体傾向である「手段、評価方法、調査対象、頻度、観点」について問う<b>選択式</b>にすることで、<b>企業にとって違和感なく、かつ設問設計者の意図に沿った十分な回答が得られることが期待できる</b></li> </ul> |
|                    | 信頼度<br>満足度<br>q71.SQ1(e)      |                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |



# 効果分析「経営上の課題」(Q18)により、複数のテーマに共通する視点・固有の視点を発見、経営上の課題解決につながると期待される健康経営のアウトプットが明らかとなった

## 設問別の分析結果サマリ（3/6）

| テーマ  | 項目<br>設問番号       | 結果・示唆                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |                  | 分析アプローチの根拠となる結果・メリット                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 自由記述深堀の結果                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 効果分析 | 全体<br>q18.SQ2(b) | <p>全ての経営上の課題テーマにて、「健康経営によるアウトプット」・アウトプットの「対象」と「具体的指標」の視点が見られた</p> <p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>テーマ別で特徴的なアウトプットに注目することで経営上の課題と健康経営によるアウトプットの結び付きの明示化が期待できる</li> <li>結び付きの明示化により、経済産業省・設問設計者にとっては調査票のテキストの選択肢・設問設計の再検討に寄与、企業にとっては、経営目線での健康経営のメリットを把握でき、他社状況を確認、健康経営における方針検討の一助となり、取り組むモチベーションを高める効果が期待できる</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>課題テーマの選択には偏りが見られたが、課題解決と関連するアウトプットの視点は、すべてに共通する視点が8つ、少なくとも2つ以上のテーマで共通する視点が13つと共通するものが散見           <p>→</p>           これらは設問設計再検討における選択肢追加の際に参考材料となることが期待できる</li> <li>「心身の健康維持増進」「ワークエンゲイジメント向上」などの、複数の課題テーマに共通する視点が見られた           <p>→</p>           これらの示す健康経営によるアウトプットは経営上の複数の課題解決につながることが期待でき、健康経営の大きなメリットと考えられる</li> <li>1つのテーマのみで発見された2つの固有の視点（産育休及び復帰支援の達成が「人材定着や採用力向上」へとつながる期待・コミュニケーション活性化が「組織の活性化」へとつながる期待）も存在           <p>→</p>           他の課題テーマ間より強く認識されている繋がりである可能性・他の課題テーマとの繋がり可能性・逆に他のテーマではつながりえない固有の関係が示されていることが考えられ、いずれにしても健康経営の特徴を深く考察する際の貴重な知見となることが期待できる</li> </ul> |

# 効果分析「経営上の課題」(Q18)により、複数のテーマに共通する視点・固有の視点を発見、経営上の課題解決につながると期待される健康経営のアウトプットが明らかとなった

## 設問別の分析結果サマリ（4/6）

| テーマ  | 項目<br>設問番号             |                                     | 結果・示唆                                                                 |                                                                                                                                |                                                                            |                                                                                                          |
|------|------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      |                        |                                     | 選択した企業割合                                                              | 特徴的な視点                                                                                                                         | 固有の視点                                                                      | メリット                                                                                                     |
| 効果分析 | テーマ別<br>q18.<br>SQ2(b) | 1. 従業員の<br>パフォーマンス<br>向上につ<br>いての結果 | 50.9%<br>→<br>大半の企業が健康<br>経営とパフォーマンス<br>向上とのつながりを認<br>識しているように見え<br>る | 以下が課題解決に繋がる健康経営の<br>アウトプットであるように見られる<br>・ 心身の健康維持増進<br>・ ワークエンゲイジメント向上<br>・ アブセンティーイズム・プレンティーイズ<br>ム改善<br>・ 企業価値向上<br>・ ストレス軽減 | —                                                                          | 企業にとって、本分析<br>結果は他社状況の把<br>握や、経営目線での健<br>康経営のメリット見える<br>化、方針検討の一助と<br>なり、取り組むモチベ<br>ーションを高める効果が期<br>待できる |
|      |                        | 2. 組織の活<br>性化                       | 11.8%<br>→<br>一定の企業が健康<br>経営と組織の活性化<br>とのつながりを認識し<br>ているように見える        | 以下が課題解決に繋がる健康経営の<br>アウトプットであるように見られる<br>・ ワークエンゲイジメント向上<br>・ 心身の健康維持増進<br>・ パフォーマンス向上<br>・ 満足度向上<br>・ 環境整備                     | 職場のコミュニケーション活性化<br>→<br>さらに深堀することで健康経営の<br>特徴を深く考察する際の貴重な<br>知見となることが示唆される |                                                                                                          |
|      |                        | 3. 中長期的<br>な企業価値<br>向上              | 11.5%<br>→<br>一定の企業が健康<br>経営と組織の活性化<br>とのつながりを認識し<br>ているように見える        | 以下が課題解決に繋がる健康経営の<br>アウトプットであるように見られる<br>・ パフォーマンス向上<br>・ 心身の健康維持増進<br>・ ワークエンゲイジメント向上<br>・ 貢献度向上<br>・ 幸福度向上                    | —                                                                          |                                                                                                          |

# 効果分析「経営上の課題」(Q18)により、複数のテーマに共通する視点・固有の視点を発見、経営上の課題解決につながると期待される健康経営のアウトプットが明らかとなった

## 設問別の分析結果サマリ（5/6）

| テーマ  | 項目<br>設問番号             |               | 結果・示唆                                                    |                                                                                                 |                                                                                                             |                                                                              |
|------|------------------------|---------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
|      |                        |               | 選択した企業割合                                                 | 特徴的な視点                                                                                          | 固有の視点                                                                                                       | メリット                                                                         |
| 効果分析 | テーマ別<br>q18.<br>SQ2(b) | 4. 企業の社会的責任   | 3.9%<br>→<br>一定の企業が健康経営と社会的責任とのつながりを認識しているように見える         | 以下が課題解決に繋がる健康経営のアウトプットであるように見られる<br>・ 心身の健康維持増進<br>・ パフォーマンス向上<br>・ ワークエンゲイジメント向上<br>・ 貢献度向上    | —                                                                                                           | 企業にとって、本分析結果は他社状況の把握や、経営目線での健康経営のメリット見える化、方針検討の一助となり、取り組むモチベーションを高める効果が期待できる |
|      |                        | 5. 人材定着や採用力向上 | 20.3%<br>→<br>やや多くの企業が健康経営と人材定着や採用力向上とのつながりを認識しているように見える | 以下が課題解決に繋がる健康経営のアウトプットであるように見られる<br>・ 心身の健康維持増進<br>・ パフォーマンス向上<br>・ 満足度向上<br>・ 環境整備<br>・ 企業価値向上 | 育児休業及び復帰後の対応<br>→<br>・ この繋がりを認識していなかった企業にとっては健康経営方針検討の一助となる<br>・ さらに深堀することで健康経営の特徴を深く考察する際の貴重な知見となることが示唆される |                                                                              |

# 効果分析「健康経営の実施」(Q72)により、課題内容テーマ別での「課題内容」「施策実施結果」「効果検証結果」における特徴が明らかとなった

## 設問別の分析結果サマリ（6/6）

| テーマ  | 【項目】<br>設問番号                                                                     | 項目                                                    | 結果・示唆                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果分析 | 【課題内容】<br>q72.SQ1(b)<br><br>【施策実施結果】<br>q72.SQ1(c)<br><br>【効果検証結果】<br>q72.SQ1(d) | 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                          | <p>【課題内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>課題内容の視点（テーマ9では感染拡大や業務・事業部への影響が見られ、テーマ10では健康への影響や受動喫煙が出現）、視点の対象（テーマ8では全社員に対しテーマ5では女性中心、一部男性・経営層などが出現）、課題特定の根拠の情報源（アンケート・面談・調査などからテーマ別に適していると思われるものが出現）、分析手法（テーマ1：推移観察）、考慮すべき事項（テーマ8：コロナ）など、テーマ別で特徴が見られた</li> <li>また、定量データ含む情報を元に課題を特定するなど、全テーマで共通する特徴も見られた</li> </ul> <p>【施策実施結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施策内容（テーマ1ではイベント開催に対し、テーマ3では面談や定期的なストレスチェックなど）、施策実施の対象（テーマ6では上長・同僚や個別での対応が出現したのに対し、テーマ9では社員のみならず家庭まで出現）、施策実施結果についての内容（テーマ6では定量的観点のみならず定性的観点からも評価している）など、テーマ別で特徴が見られた</li> </ul> <p>【効果検証結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>効果検証の根拠として用いている情報（テーマ3ではストレスチェックの高ストレス割合・受験率が出現したのに対し、テーマ2では健康診断の項目が多数出現）やその収集方法（アンケート・面談・調査などからテーマ別に適していると思われるものが出現）、検証結果について明記している企業割合の大小（テーマ10では51.5%もの企業が明記しているのに対し、テーマ9では前例や情報が少なく19.9%と明記している企業も比較的小さい）などテーマ別に特徴が見られた</li> </ul> |
|      |                                                                                  | 2. 生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|      |                                                                                  | 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（職場環境の改善等          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|      |                                                                                  | 4. 従業員の生産性低下防止・事故発生予防（肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善、転倒の予防） |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|      |                                                                                  | 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                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|      |                                                                                  | 6. 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|      |                                                                                  | 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                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|      |                                                                                  | 8. 従業員間のコミュニケーションの促進                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|      |                                                                                  | 9. 従業員の感染症予防（インフルエンザ等）                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|      |                                                                                  | 10. 従業員の喫煙率低下                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## 独自分析

- ・独自分析概要
- ・エグゼクティブサマリ
- ・今後の展望
- ・設問別の分析結果サマリ
- ・分析アプローチ
- ・母集団概要

# KPI指標毎に各単語を利用している企業数をカウントし、10社以上が記述した単語に対して視点付けと解釈を行った

## 解釈のアプローチ

### ①単語リストアップ

- ✓ ストップワードの削除
  - ・ 副詞, 補助記号, 動詞, 助動詞, 接続詞, 助詞, 連体詞, 接尾辞は削除
  - ・ 特殊記号削除
  - ・ 意味のない特定の単語（我々/こと など）の削除
- ✓ 10社以上が記述した単語を抽出

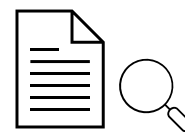
| 順位    | 単語       | 回答社数(社) | 回答率(%) |
|-------|----------|---------|--------|
| 1     | 実施       | 310     | 21.8   |
| 2     | ストレスチェック | 299     | 21.0   |
| 3     | 割合       | 200     | 14.1   |
| 4     | 年【num】回  | 173     | 12.1   |
| ...   | ...      | ...     | ...    |
| 1,227 | !        | 1       | 0.1    |

全単語

### ②単語の視点付け

意味のある単語のなかで視点付け

- ✓ 元文のキーワード検索・読み
- ✓ ネットでの単語調査込み



| 順位  | 単語       | 回答社数(社) | 回答率(%) |
|-----|----------|---------|--------|
| 1   | 実施       | 310     | 21.8   |
| 2   | ストレスチェック | 299     | 21.0   |
| 3   | 割合       | 200     | 14.1   |
| 4   | 年【num】回  | 173     | 12.1   |
| ... | ...      | ...     | ...    |
| 115 | 生産性      | 10      | 0.7    |

分析対象単語

| 順位  | 単語       | 回答社数(社) | 回答率(%) |
|-----|----------|---------|--------|
| 1   | 実施       | 310     | 21.8   |
| 2   | ストレスチェック | 299     | 21.0   |
| 3   | 割合       | 200     | 14.1   |
| 4   | 年【num】回  | 173     | 12.1   |
| ... | ...      | ...     | ...    |
| 115 | 生産性      | 10      | 0.7    |

視点付き単語

手段

定量データ

頻度

観点

効果分析「経営上の課題」(Q18)では「健康経営で解決したい経営上の課題」テーマ別に各単語を利用している企業数をカウントし、2.0%以上の企業が記述した単語に対して視点付けを行い解釈した

## 解釈のアプローチ

### ①課題Xを選択した企業データの抽出、企業数カウント

形態素解析をしたうえで、連続する2つの単語を1単語とする

- 原文：「安心して働ける環境づくり」
- 形態素解析：「安心/して/働ける/環境/づくり」
- 連続する2つの単語：「安心して/して働ける/働ける環境/環境づくり」

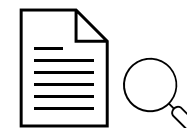
### ①単語リストアップ

- ✓ ストップワードを含む単語を削除
  - ・ 副詞, 補助記号, 動詞, 助動詞, 接続詞, 助詞, 連体詞, 接尾辞は削除
  - ・ 特殊記号削除
  - ・ 意味のない特定の単語（我々/ことなど）の削除
- ✓ 特定の課題テーマを選んだ全企業のうち**2.0%以上の企業**が記述した単語を抽出

### ②単語の視点付け

意味のある単語のなかで視点付け

- ✓ 元文のキーワード検索・読み込み
- ✓ ネットでの単語調査



| 順位    | 単語       | 回答社数(社) | 回答率(%) |
|-------|----------|---------|--------|
| 1     | 実施       | 310     | 21.8   |
| 2     | ストレスチェック | 299     | 21.0   |
| 3     | 割合       | 200     | 14.1   |
| 4     | 年【num】回  | 173     | 12.1   |
| ...   | ...      | ...     | ...    |
| 1,227 | !        | 1       | 0.1    |

全単語

| 順位  | 単語       | 回答社数(社) | 回答率(%) |
|-----|----------|---------|--------|
| 1   | 実施       | 310     | 21.8   |
| 2   | ストレスチェック | 299     | 21.0   |
| 3   | 割合       | 200     | 14.1   |
| 4   | 年【num】回  | 173     | 12.1   |
| ... | ...      | ...     | ...    |
| 115 | 生産性      | 10      | 0.7    |

分析対象単語

| 順位  | 単語       | 回答社数(社) | 回答率(%) |
|-----|----------|---------|--------|
| 1   | 実施       | 310     | 21.8   |
| 2   | ストレスチェック | 299     | 21.0   |
| 3   | 割合       | 200     | 14.1   |
| 4   | 年【num】回  | 173     | 12.1   |
| ... | ...      | ...     | ...    |
| 115 | 生産性      | 10      | 0.7    |

視点付き単語

手段

定量データ

頻度

観点



効果分析「健康経営の実施」(Q72)では、課題テーマ別に各単語を利用している回答数をカウントし、十分な企業の回答が反映されるように抽出した単語に対して視点付けを行い解釈した

## 解釈のアプローチ

### ①課題Xを選択した企業データの抽出、企業数カウント

形態素解析をしたうえで、連続する2つの単語を1単語とする

- 原文：「安心して働ける環境づくり」
- 形態素解析：「安心/して/働ける/環境/づくり」
- 連続する2つの単語：「安心して/して働ける/働ける環境/環境づくり」

### ①単語リストアップ

- ✓ ストップワードを含む単語を削除
  - ・ 副詞,補助記号, 動詞, 助動詞, 接続詞, 助詞, 連体詞,接尾辞は削除
  - ・ 特殊記号削除
  - ・ 意味のない特定の単語（我々/ことなど）の削除
- ✓ 選択肢を選んだ全回答うち**1.0%以上**の回答で記述された単語を抽出
- ✓ ただし、同上の条件で分析対象単語を抽出したとき分析対象単語を少なくとも一つは使用している企業数割合が80%未満のものについては、**80%を超えた時点の回答数以上**記述された単語が記述した単語を抽出した

### ②単語の視点付け

意味のある単語のなかで視点付け

- ✓ 元文のキーワード検索・読み込み
- ✓ ネットでの単語調査

| 順位    | 単語       | 回答社数(社) | 回答率(%) |
|-------|----------|---------|--------|
| 1     | 実施       | 310     | 21.8   |
| 2     | ストレスチェック | 299     | 21.0   |
| 3     | 割合       | 200     | 14.1   |
| 4     | 年【num】回  | 173     | 12.1   |
| ...   | ...      | ...     | ...    |
| 1,227 | !        | 1       | 0.1    |

全単語

| 順位  | 単語       | 回答社数(社) | 回答率(%) |
|-----|----------|---------|--------|
| 1   | 実施       | 310     | 21.8   |
| 2   | ストレスチェック | 299     | 21.0   |
| 3   | 割合       | 200     | 14.1   |
| 4   | 年【num】回  | 173     | 12.1   |
| ... | ...      | ...     | ...    |
| 115 | 生産性      | 10      | 0.7    |

分析対象単語

| 順位  | 単語       | 回答社数(社) | 回答率(%) |
|-----|----------|---------|--------|
| 1   | 実施       | 310     | 21.8   |
| 2   | ストレスチェック | 299     | 21.0   |
| 3   | 割合       | 200     | 14.1   |
| 4   | 年【num】回  | 173     | 12.1   |
| ... | ...      | ...     | ...    |
| 115 | 生産性      | 10      | 0.7    |

視点付き単語

手段

定量データ

頻度

観点



## 独自分析

- ・独自分析概要
- ・エグゼクティブサマリ
- ・今後の展望
- ・設問別の分析結果サマリ
- ・分析アプローチ
- ・母集団概要

KPIの深堀分析の対象は、2023年度健康経営度調査票Q71にて5つのKPI指標について問われている各設問に回答した企業である

## 分析対象の母集団概要

| 設問                                                                      | アブセンTEEイズム                       | プレNTEEイズム                      | ワークエンゲイジメント                      | 組織全体の活性度や風通しの良さ                  | 組織に対する信頼度・満足度や貢献意識               |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 調査票への回答社数（社）                                                            | 3,168                            |                                |                                  |                                  |                                  |
| 「Q71.従業員の生産性や組織の活性度等についてどのような評価指標を設定し、定期的に測定していますか」に各KPIについて選択した企業数（社）  | 1,823社<br>(57.5% <sup>*1</sup> ) | 1,205社<br>(38% <sup>*1</sup> ) | 1,683社<br>(53.1% <sup>*1</sup> ) | 1,696社<br>(53.5% <sup>*1</sup> ) | 1,762社<br>(55.6% <sup>*1</sup> ) |
| <b>分析対象</b><br>「SQ1. {KPI}をどのように把握していますか」に対し選択肢「その他」を選択し自由記述に回答した企業数（社） | 428社<br>(23.5% <sup>*2</sup> )   | 371社<br>(30.8% <sup>*2</sup> ) | 1,421社<br>(84.4% <sup>*2</sup> ) | 1,602社<br>(94.5% <sup>*2</sup> ) | 1,663社<br>(94.4% <sup>*2</sup> ) |

\*1 全3,168企業うち割合を示す

\*2 各KPIに選択した企業うち割合を示す

効果分析「経営上の課題への期待効果」の対象は、2023年度健康経営度調査Q18 SQ2に対して全項目に回答した2,747社（99.7%）である

## 分析対象の母集団概要

| 設問                                                                                                                                                                                                    | 件数                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 調査票への回答社数（社）                                                                                                                                                                                          | 3,168                    |
| 「Q18.経営戦略に健康経営を位置づけ、健康経営で解決したい経営上の課題を特定していますか（1つだけ）」に対し、選択肢1「健康経営で解決したい経営上の課題を特定している」に回答した企業数（社）                                                                                                      | 2,755/3,168社中<br>(87.0%) |
| <b>分析対象</b><br>「Q18.SQ2.特定している内容について、以下の（a）および（b）をご記入ください<br>（a）健康経営で解決したい経営上の課題：選択肢一覧の中から1つ選び、その具体的な内容をご記入ください<br>（b）健康経営の実施により期待する効果：具体的な内容とその理由をご記入ください」<br>に対し(a)テーマ・自由記述 (b)自由記述の全てに回答している企業数（社） | 2,747/2,755社中<br>(99.7%) |

効果分析「健康経営施策の「課題」「実施結果」「効果検証」」の対象は2023年度調査票Q72 SQ1  
に対し少なくとも1回答で全項目に回答した企業2,865社の5,017回答である

## 分析対象の母集団概要

| 設問                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 件数                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 調査票への回答社数                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 3,168                           |
| 「Q72.今年度の健康経営の推進方針を検討するにあたり、昨年度までの健康経営の実施についてどのように効果検証を行っていますか（1つだけ）」に対し、選択肢2「個々の施策について取り組み結果（受診率、従業員参加率、参加満足度、施策認知度、残業時間等）に加え、生活習慣や意識（睡眠時間、食生活、運動習慣比率、喫煙率、ストレスチェック結果、従業員調査結果等）の改善状況を検証している」に回答した企業数                                                                                                    | 2,871社/3,168社中<br>(90.6%)       |
| <b>分析対象</b><br>「Q72.SQ1.評価の内容について、施策内容および結果、施策の効果検証結果等を具体的にお答えください（2回答可能）」<br>(a) 課題のテーマを選択肢からお答えください（それぞれ1つ）<br>(b) 課題の内容について、具体的な内容を200字以内でご記入ください<br>(c) 施策の実施結果（実施の範囲や参加率等）について具体的な内容を100字以内でご記入ください<br>(d) 施策の効果検証結果（施策の実施による生活習慣や健康意識の改善等）を200字以内でご記入ください<br>に対し2回答中少なくとも1回答で(a)～(d) 全てに回答している企業数 | 2,865社/2,871社（99.8%）<br>5,017回答 |

## 第三章 健康経営の国際展開に関する調査

### － 1 新たな需要創出に向けた顕彰制度の輸出

## (2) 健康経営の国際展開に関する調査

### -1 新たな需要創出に向けた顕彰制度の輸出

#### Phase1 対象国の選定

#### 調査の概要

##### Phase1 対象国の選定

- ・スコアリング方法 項目・要素の概要説明
- ・健康経営の顕彰制度の輸出対象国選定 スコアリング方法一覧
- ・スコアリング結果
- ・健康経営関連商品・サービスの展開の素地となる要因（ヒアリング結果）

#### 各国の各スコアリング項目・要素の説明

1. 政策と有効性 5つの要素
2. 労働安全衛生システム 4つの要素
3. 日系企業の市場展望 2つの要素
4. その他 2つの要素

#### 用語解説

# 海外リサーチャーが、各種市場レポート及びパブリックドメイン情報を活用したデスクトップ調査を行い、国内コンサルタントと協働することにより本調査を遂行した

## 調査の概要

| 項目    | 顕彰制度の輸出と健康経営関連商品・サービスの展開                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査の目的 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Phase1 健康経営関連商品・サービスの展開の素地となる情報整理に基づく対象国の選定</li> <li>■ Phase2 健康経営関連商品・サービスの展開及びアプローチ（案）と顕彰制度の輸出に係る示唆及び提案</li> </ul>                                                                                                                   |
| 調査期間  | ■ 令和4年11月～令和5年2月                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 調査対象  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Phase 1 6か国調査：インド、マレーシア、タイ、ベトナム、フィリピン、インドネシア</li> <li>■ Phase 2 インド（phase 1 調査を経て選定）</li> </ul>                                                                                                                                        |
| 調査方法  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 海外のコンサルティングファームに属するリサーチャーによるデスクトップ調査（英語が原文）</li> <li>■ 健康経営関連商品・サービスをインドに展開をしている大手商社へのヒアリング調査</li> <li>■ 国内のリエゾン、ヘルスケアコンサルタントとリサーチャーが週1回ディスカッションし日本の意向とのすり合わせを実施</li> </ul>                                                            |
| 調査内容  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Phase1 各種有料の市場レポート（英文）及びパブリックドメイン情報（英文）に基づき、対象候補6か国の健康経営展開の素地となる事実事項の整理</li> <li>■ Phase2 日本の健康経営関連商品・サービス分類別にインド市場で活動中と考えられるサービスプロバイダー100社を調査した。日本の企業が展開し得るサービス分類(案)、及びインド市場への展開アプローチ（案）また、健康経営優良法人の顕彰制度を海外展開を想定したアプローチ（案）</li> </ul> |
| その他   | ■ 健康経営関連商品・サービスをインドに展開をしている大手商社へのヒアリング調査を実施（令和5年1月）                                                                                                                                                                                                                             |

※リサーチ原文の事実関係を歪める恐れがあるため、日本語表現は極力原文の翻訳を損なわないよう文言調整は必要最小限としている

# 6か国調査に基づき、健康経営関連商品・サービス及び顕彰制度の輸出の素地となると考えられる4項目13要素の定量・定性情報を3段階に点数化<sup>\*1</sup>した

## スコアリング方法 項目・要素の概要説明

次頁には、下記13要素に係るスコアリング方法の一覧を示している

| 項目                    | 内容※                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>I. 政策の有効性</b>      | 1. 政策の重点分野 重点分野の範囲を示す公表された重点施策が及ぶ範囲<br>2. ヘルスリテラシー 各国で実施された国民のヘルスリテラシーに係る調査結果<br>3. 政策の有効性 非感染性疾患（NCD）の増加率、死亡率の推移（Covid-19パンデミック以前の変化）<br>4. 政策の課題 健康増進政策を推進する上での課題要因<br>5. ILO条約批准の進展 ガバナンス文書批准、基本文書の批准、有効な条約の数                                                                           |
| <b>II. 労働安全衛生システム</b> | 6. 労働安全衛生政策の範囲 予防ガイドライン、行動計画、ダメージコントロール、労働者の健康と安全促進政策などが及ぶ範囲<br>7. 利用できるリソース 従業員1,000人当たり安全衛生検査官または医官等責任者の配置数<br>8. 従業員の安全・健康・福祉に関する日本の健康経営優良法人に類似する認証の有無 国家レベルの必須、または自主的な労働安全領域または健康経営に資する認証の存在<br>9. 労働者等の安全と健康を守る事業主の義務と責任 法律が事業主の義務を課す強度<br>例）義務の定義が「実行可能な限り」と記載あれば事業主に課される義務の強度が低いとする |
| <b>III. 日系企業の進出</b>   | 10. 過去5年間の日系企業の成長<br>日系ヘルスケア関連企業が投資実績を公表するなど肯定的なパブリケーションの有無や投資後撤退など消極的なパブリケーション有無<br>11. 将来ヘルスケアセクターへの投資計画またはイニシアチブ<br>日系ヘルスケア関連企業が今後の投資計画や新規の研究事業や開発プロジェクトを公表するなど積極的なパブリケーション有無                                                                                                           |
| <b>IV. その他</b>        | 12. 民間保険の利用 民間（健康）保険の普及率 <sup>*2</sup><br>13. 対日世論（親日度合） <sup>*3</sup><br>対日関係・友好関係、重要パートナーとしての重要性の現在と今後を問う設問に対する肯定的回答割合                                                                                                                                                                   |

※各項目各要素の詳細については、6か国調査である国別分析（本編）を参照ください。上記1から12は本案件内で実施した海外調査による。

<sup>\*1</sup> 点数化の基準は、後述の「健康経営の顕彰制度の輸出の対象国選定 スコアリング方法一覧」を参照ください。

<sup>\*2</sup> 民間保険は、企業が従業員の健康維持や増進を図る上で鍵となっている

<sup>\*3</sup> 日本の外務省による調査（海外法人への委託による） [https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press6\\_001135.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press6_001135.html)



# 健康経営の顕彰制度の輸出の対象国選定 スコアリング方法一覧

焦点の指標レベル: 高い 中程度 低い

|            | 要素※                                                                             | フレーム  | 高 (スコア: 3)                             | 中 (スコア: 2)                             | 低 (スコア: 1)                                             |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 政策と有効性     | <b>政策の重点分野</b><br>(1)NCD*1/CDs予防、健康的な生活習慣の促進、公的健康保険制度、ヘルスリテラシー、青少年の啓発、その他の健康増進糖 | 構造    | 重点分野 <sup>(1)</sup> が4つ以上              | 重点分野 <sup>(1)</sup> が3から4つ             | 重点分野 <sup>(1)</sup> が3つ未満                              |
|            | <b>ヘルスリテラシー*2</b><br>各国実施調査の「十分なリテラシー、理解」割合等                                    | 市場の状況 | 70%以上                                  | 35%から70%                               | 35%以下/<br>データがない又はデータが限られている                           |
|            | <b>政策の有効性</b><br>NCD有病率の増加率、NCD死亡率                                              | 市場の状況 | ・NCD死亡率<70%、NCD増加率<15%                 | ・NCD死亡率<75%又は<br>NCD増加率<15%            | ・NCD死亡率>75%、NCD増加率>15%                                 |
|            | <b>課題</b><br>財源不足、人材不足、技術活用の欠如、インフラの不足、政治や企業のロビー活動の問題、政策実施アプローチ等                | 今後の展望 | ・デジタル化とテクノロジー活用の欠如                     | ・デジタル化とテクノロジー活用の欠如<br>・資金、人的、インフラ資源の不足 | ・デジタル化とテクノロジー活用の欠如<br>・資金、人的、インフラ資源の不足<br>・計画、施行、組織の欠如 |
|            | <b>ILO批准*3</b><br>ガバナンス文書・基本文書の批准、有効な条約数                                        | 構造    | 平均スコア 2以上                              | 平均スコア 1.5以上-2未満                        | 平均スコア <1.5未満                                           |
| 労働衛生安全システム | <b>政策の範囲</b><br>(2)セクター*4別規制、事故防止計画、被害管理計画、安全と福祉の促進と意識、安全スキルとトレーニング糖            | 構造    | 4つ以上の政策分野をカバー <sup>(2)</sup>           | 2つまたは3つの政策分野をカバー <sup>(2)</sup>        | 2つ未満の政策分野をカバー <sup>(2)</sup>                           |
|            | <b>利用可能なリソース</b><br>労働者1,000人当安全衛生検査官数等                                         | 構造    | 労働者1,000人あたりの安全衛生責任者が2人以上              | 労働者1,000人あたりの安全衛生責任者は1~2人              | 労働者1,000人あたりの安全衛生責任者が1人未満                              |
|            | <b>従業員の安全・健康に係る日本の健康経営優良法人に類似する認証の有無</b>                                        | 構造    | 必須の国家レベルの認証義務                          | 自主的な国家レベルの認証                           | 国家レベルの認証がない                                            |
|            | <b>雇用主の義務と責任に係る規制</b>                                                           | 構造    | 法律は、使用者に強い義務を課す広い範囲のもの                 | 法律は、雇用者に限定的な義務を課す特定の分野に限定されている         | 法律は、使用者に低い義務を課す寛容なもの                                   |
| 日系企業市場展望   | <b>過去5年間の日系企業の成長</b><br>業容拡大、製品承認、M&A、インセンティブ等に関する最近の活動                         | 市場の状況 | ヘルスケア分野(製薬、医療機器、ウェルビーイング等)に関するパブリケーション | —                                      | 活動なし/ネガティブなパブリケーション                                    |
|            | <b>ヘルスケアセクターへの投資計画</b><br>又はイニシアチブ                                              | 今後の展望 | ヘルスケア分野での投資可能性が高い                      | ヘルスケア分野での投資可能性が低い                      | ヘルスケア分野での投資の可能性がない                                     |
| その他        | <b>民間保険の採用</b><br>民間健康保険加入率                                                     | 市場の状況 | 15%以上                                  | 5%から15%                                | 5%未満                                                   |
|            | <b>対日世論(親日程度)</b><br>対日友好関係、将来性への肯定的回答割合                                        | 今後の展望 | ・90%以上    ・将来性+5%以上                    | ・80%以上<br>・将来性▲5%以上+5%未満               | ・70%以上<br>・将来性▲5%未満                                    |

※各要素の詳細は、別冊「6か国の国別調査」を参照

# スコアリング結果

スコアリング結果は、インドが最高点、ベトナムが準最高点となっている。

|           |           |             |           |
|-----------|-----------|-------------|-----------|
| 焦点の指標レベル: | 高 (>=75%) | 中 (51%-75%) | 低 (<=50%) |
|-----------|-----------|-------------|-----------|

| 国名                                                                                                | Ⅰ. 政策と有効性<br>(最大スコア:15) |              |            |    |           | Ⅱ. 労働安全衛生システム<br>(最大スコア:12) |                   |                 |                   | Ⅲ. 日系企業市場<br>展望(最大スコア:6) |                                   | Ⅳ. その他<br>(最大スコア:6) |                | 合計 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|----|-----------|-----------------------------|-------------------|-----------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------------|---------------------|----------------|----|
|                                                                                                   | 政策<br>の重<br>点分<br>野     | ヘルスリ<br>テラシー | 政策の<br>有効性 | 課題 | ILO批<br>准 | 政策の<br>範囲                   | 利用可<br>能なり<br>ソース | 類似認<br>証の有<br>無 | 雇用主<br>の義務と<br>責任 | 日系企業<br>の成長              | 日系企<br>業による<br>投資・イ<br>ニシアテ<br>ィブ | 民間保険の<br>採用         | 対日世論(親<br>日程度) |    |
| インド<br>          | 3                       | 1            | 3          | 2  | 3         | 3                           | 1                 | 1               | 3                 | 3                        | 3                                 | 2                   | 3              | 31 |
|                                                                                                   | 合計スコア: 12 (80%)         |              |            |    |           | 合計スコア: 8 (67%)              |                   |                 |                   | 合計スコア: 6 (100%)          |                                   | 合計スコア: 5 (83%)      |                |    |
| マレーシ<br>ア<br>    | 2                       | 3            | 2          | 2  | 1         | 2                           | 3                 | 1               | 1                 | 3                        | 1                                 | 3                   | 1              | 25 |
|                                                                                                   | 合計スコア: 10 (67%)         |              |            |    |           | 合計スコア: 7(58%)               |                   |                 |                   | 合計スコア: 4 (67%)           |                                   | 合計スコア: 4 (67%)      |                |    |
| タイ<br>           | 2                       | 3            | 1          | 1  | 1         | 3                           | 3                 | 1               | 2                 | 1                        | 3                                 | 2                   | 2              | 25 |
|                                                                                                   | 合計スコア: 8 (53%)          |              |            |    |           | 合計スコア: 9 (75%)              |                   |                 |                   | 合計スコア: 4 (67%)           |                                   | 合計スコア: 4(67%)       |                |    |
| ベトナム<br>        | 2                       | 2            | 2          | 2  | 3         | 2                           | 1                 | 2               | 2                 | 3                        | 3                                 | 2                   | 2              | 28 |
|                                                                                                   | 合計スコア: 11 (73%)         |              |            |    |           | 合計スコア: 7(58%)               |                   |                 |                   | 合計スコア: 6 (100%)          |                                   | 合計スコア: 4 (67%)      |                |    |
| フィリピン<br>      | 1                       | 2            | 3          | 2  | 2         | 2                           | 2                 | 2               | 3                 | 1                        | 2                                 | 1                   | 3              | 26 |
|                                                                                                   | 合計スコア: 10 (67%)         |              |            |    |           | 合計スコア: 9 (75%)              |                   |                 |                   | 合計スコア: 3 (50%)           |                                   | 合計スコア: 4(67%)       |                |    |
| インドネ<br>シア<br> | 1                       | 1            | 2          | 2  | 2         | 3                           | 1                 | 2               | 2                 | 1                        | 2                                 | 1                   | 2              | 22 |
|                                                                                                   | 合計スコア: 8 (53%)          |              |            |    |           | 合計スコア: 8 (67%)              |                   |                 |                   | 合計スコア: 3 (50%)           |                                   | 合計スコア: 3 (50%)      |                |    |

# 日本の医療機関や健康経営関連商品・サービスの海外展開に5年以上従事する有識者へのヒアリングによると対象国の生活習慣、文化、国民性に同化する展開方法が肝要である

## 健康経営関連商品・サービスの展開の素地となる要因（ヒアリング結果）

日本の医療機関、健康経営関連製品サービスの海外展開を手掛ける有識者にヒアリング調査した結果、本案件ではインド市場を調査対象とする

### 有識者へのヒアリング結果

|                     |                                                    |
|---------------------|----------------------------------------------------|
| ベンチャー／トライアル精神など進取性  | 新規性のある商品サービスを購買しようとする文化や土壌                         |
| 公的社会保障の制約           | 民間保険を活用した健康への備えを必要とする                              |
| ITエンジニア、プログラマー人材の確保 | DX商品サービスの開発に必要なリソースの獲得し易さ                          |
| 離職率の高さ              | 労働人口の流動性が高いと福利厚生の手厚さや健康経営が従業員のリテンションや新規採用訴求ポイントとなる |
| 生活習慣病の増加            | NCDに関連するリスクの高さを予防することが求められる                        |
| 人口規模・英語圏            | 対象国以外の国への拡大に障壁がなく、スケールしやすい                         |

展開方法は、プロダクトアウト思想でなく、マーケットイン思想が必須。対象国の生活習慣、文化、国民性に同化すること展開方法が肝要である  
スコアリング結果（最高スコア：インド、準最高スコア：ベトナム）及びヒアリング調査結果を勘案し、本案件では**インド市場を調査対象とする**

## (2) 健康経営の国際展開に関する調査

### -1 新たな需要創出に向けた顕彰制度の輸出

#### Phase1 対象国の選定

##### 調査の概要

##### Phase1 対象国の選定

- ・スコアリング方法 項目・要素の概要説明
- ・健康経営の顕彰制度の輸出対象国選定 スコアリング方法一覧
- ・スコアリング結果
- ・健康経営関連商品・サービスの展開の素地となる要因（ヒアリング結果）

##### 各国の各スコアリング項目・要素の説明

1. 政策と有効性 5つの要素
2. 労働安全衛生システム 4つの要素
3. 日系企業の市場展望 2つの要素
4. その他 2つの要素

##### 用語解説

# 「政策と有効性」は、政策の重点分野、国民のヘルスリテラシー、政策の有効性と課題、及びILO条約批准の進展の要素から構成されている

## I. 政策と有効性 5つの要素（1／3） インド・マレーシア・タイ

焦点の指標レベル: 高い 中程度 低い

|                                                                                                   | 1_政策の重点分野                                                                                                                                      | 2_ヘルスリテラシー                                                                                                                                                                                             | 3_政策の有効性                                                                                                                             | 4_政策の課題                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>インド</b><br>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>教育、技能、健康食、ケアによる青少年の育成</li> <li>メンタルヘルスの意識向上</li> <li>二次・三次医療のための健康保険制度</li> <li>NCD及び希少疾患の予防</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ヘルスリテラシー調査は実施していない</li> <li>ヘルスケア、育児、クリティカルライフスキル*5、金融などの教育面をカバーすることを目的とした2022年から27年の期間の新しいリテラシー向上プログラムを開始した</li> </ul>                                         | <p>NCD有病率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>総死亡者数におけるNCDの割合: 66%(2019年)</li> <li>NCD死亡者数の変化(2015年から2019年): 12.3%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>病床、病棟、その他医療設備などの公共施設のインフラ不足</li> <li>医師、看護師、外科医などの人材不足</li> <li>医療施設の運用効率、データと記録の管理、</li> <li>デジタルトランスフォーメーション</li> </ul>                                                                  |
| <b>マレーシア</b><br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康的なライフスタイルと生活の向上</li> <li>NCDの予防と抑制</li> <li>国民に基本的な健康の知識と実践を誘導する</li> </ul>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>政府は2019年に調査を実施し、人々がヘルスケア(72%)、疾病予防(68%)、健康増進(64%)に関する十分なレベルのヘルスリテラシーを有していることを確認した</li> </ul>                                                                    | <p>NCD有病率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>総死亡者数におけるNCDの割合: 73%(2019年)</li> <li>NCD死亡者数の変化(2015年から2019年): 21.9%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>患者用ベッド、手術室などの公共的な医療施設のインフラ欠如</li> <li>医療に要する資金源の不足</li> <li>公衆衛生施設に従事する若手医師の力量不足と政府に属する保健領域の専門家の不足</li> <li>国民が専門クリニックへ直接アクセスできない</li> <li>運用効率が低い公共施設の負荷が大きい</li> </ul>                   |
| <b>タイ</b><br>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>あらゆる年齢層の人々への健康的なライフスタイルの促進</li> <li>タイ国民のためのユニバーサル・ヘルス・カバレッジ(UHC)制度</li> <li>NCDの予防、管理、行動計画</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>保健省(DOH)は2019年に調査を実施し、ヘルスケア製品へのアクセス、理解、コミュニケーション、意思決定を含む4つの分野でタイ国民のヘルスリテラシーを測定した</li> <li>調査回答者の大半は、ヘルスケア製品について理解(81%)し、意思決定(75%)、プロセスを容易にしていると感じている</li> </ul> | <p>NCD有病率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>総死亡者数におけるNCDの割合: 77%(2019年)</li> <li>NCD死亡者数の変化(2015年から2019年): 17.8%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者のための資金とサービス提供政策の欠如</li> <li>資金と資金源の不足</li> <li>農村部と都市部のプライマリヘルスセンター施設の普及に係るギャップ</li> <li>健康増進政策の実施率が低いことによる健康意識の低さ</li> <li>予防と疾病の撲滅よりも病気の管理に焦点を当てている</li> <li>ローテクノロジー機器の使用</li> </ul> |

※リサーチ原文の事実関係を歪める恐れがあるため、日本語表現は極力原文の翻訳を損なわないよう文言調整は必要最小限としている

# 「政策と有効性」は、政策の重点分野、国民のヘルスリテラシー、政策の有効性と課題、及びILO条約批准の進展の要素から構成されている

## 1. 政策と有効性 5つの要素（2／3） ベトナム・フィリピン・インドネシア

焦点の指標レベル: 高い 中程度 低い

|                                                                                               | 1_政策の重点分野                                                                                                                                             | 2_ヘルスリテラシー                                                                                                                                                                                                                                                  | 3_政策の有効性                                                                                                                            | 4_政策の課題                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ベトナム<br>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>子供たちの健康的な食事とライフスタイルの促進</li> <li>健康関連のリスク(アルコール、喫煙など)に対する意識を高める</li> <li>NCDとCDに取り組むためのプライマリヘルスケアの浸透</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>調査は2013-14年に実施され、2,073人の参加者が参加した               <ul style="list-style-type: none"> <li>調査結果によると、ヘルスリテラシースコアの中間値は29.6(50点満点中)であった</li> </ul> </li> </ul>                                                               | <p>NCD有病率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>総死亡者数におけるNCDの割合: 81%(2019年)</li> <li>NCD死亡の変化(2015年から2019年): 9.8%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>予防と疾病の撲滅よりも病気の管理に焦点を当てる</li> <li>心血管疾患、糖尿病、癌などの非感染性疾患の脅威の高まりは、ベトナムの政策プログラムにとって新たな課題である</li> <li>インフラと医療従事者の不足 – 医療施設の病床や医療機器の不足</li> </ul> |
| フィリピン<br>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>実施されている政策は、青少年の行動変化を促すことに重点を置いている</li> <li>がんの予防と管理、タバコ規制、栄養に関する政策がある</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>全国ヘルスリテラシー調査は2018年に実施され、15～70歳の2,303人の参加者が参加した</li> <li>調査結果:               <ul style="list-style-type: none"> <li>優れたヘルスリテラシー: 8.3%</li> <li>十分なヘルスリテラシー: 40.2%</li> <li>限られたヘルスリテラシー: 51.5%</li> </ul> </li> </ul> | <p>NCD有病率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>総死亡者数におけるNCDの割合: 70%(2019年)</li> <li>NCD死亡者数の変化(2015年から2019年): 8.8%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>国はNCDsについての意識を高めるという点で大きな進歩を遂げた</li> <li>一方、医療費の予算確保や投資、州レベルでの政策実施、および医療資源計画には課題が残っている</li> </ul>                                          |
| インドネシア<br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>政策は、NCDの行動危険因子(タバコ、アルコール、運動不足、過剰な塩分摂取)の割合を減らすことに焦点を当てている</li> <li>青少年の健康増進と行動変容</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>ヘルスリテラシー調査は2015年11月に実施され、農村部から583人以上が回答した               <ul style="list-style-type: none"> <li>農村部の人口の約36.5%が十分なヘルスリテラシーを有している</li> </ul> </li> </ul>                                                                | <p>NCD有病率</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>総死亡者数におけるNCDの割合: 76%(2019年)</li> <li>NCD死亡者数の変化(2015年から2019年): 8.4%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>マラリアや結核などの感染症(CDs)の低下がみられる一方、生活習慣の変化による非感染性疾患(NCDs)の増加</li> <li>必要な医療機器、消耗品、ベッドなどの医療資源(物資)の不足</li> <li>医療技術の使用が限定的</li> </ul>              |

※リサーチ原文の事実関係を歪める恐れがあるため、日本語表現は極力原文の翻訳を損なわないよう文言調整は必要最小限としている



# 「政策と有効性」は、政策の重点分野、国民のヘルスリテラシー、政策の有効性と課題、及びILO条約批准の進展の要素から構成されている

## I. 政策と有効性 5つの要素（3／3）6か国

焦点の指標レベル: 高い 中程度 低い

|                                                                                               | ガバナンス(優先事項)文書の批准                                                                                                                                        | 基本文書の批准                                                                                                                                                                                                                                                                        | 有効な条約の数 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <br>インド      | <ul style="list-style-type: none"> <li>1947年労働査察条約(第81号):1949年から施行</li> <li>1964年雇用政策条約(第122号):1998年施行</li> <li>1976年三者協議条約(第144号):1978年から施行</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>完全な批准:2つのカテゴリー               <ul style="list-style-type: none"> <li>差別</li> <li>児童労働</li> </ul> </li> <li>未批准:               <ul style="list-style-type: none"> <li>結社の自由</li> <li>労働安全衛生</li> </ul> </li> </ul>                        | 38      |
| <br>マレーシア    | <ul style="list-style-type: none"> <li>1947年労働査察条約(第81号):1963年から施行</li> <li>1964年雇用政策条約(第122号):施行なし</li> <li>1976年三者協議条約(第144号):2002年から施行</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>完全な批准:2つのカテゴリー               <ul style="list-style-type: none"> <li>強制労働</li> <li>児童労働</li> </ul> </li> <li>部分批准:3つのカテゴリー               <ul style="list-style-type: none"> <li>結社の自由</li> <li>労働安全衛生</li> <li>差別</li> </ul> </li> </ul> | 14      |
| <br>タイ       | <ul style="list-style-type: none"> <li>1947年労働査察条約(第81号):効力なし</li> <li>1964年雇用政策条約(第122号):1969年施行</li> <li>1976年三者協議条約(第144号):効力なし</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>完全な批准:3つのカテゴリー               <ul style="list-style-type: none"> <li>強制労働</li> <li>児童労働</li> <li>差別</li> </ul> </li> <li>未批准:               <ul style="list-style-type: none"> <li>結社の自由</li> </ul> </li> </ul>                          | 18      |
| <br>ベトナム     | <ul style="list-style-type: none"> <li>1947年労働査察条約(第81号):1994年より施行</li> <li>1964年雇用政策条約(第122号):2012年施行</li> <li>1976年三者協議条約(第144号):2008年から施行</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>完全な批准:3つのカテゴリー               <ul style="list-style-type: none"> <li>結社の自由</li> <li>児童労働</li> <li>差別</li> </ul> </li> <li>部分批准:2つのカテゴリー               <ul style="list-style-type: none"> <li>結社の自由</li> <li>強制労働</li> </ul> </li> </ul>  | 23      |
| <br>フィリピン  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1947年労働査察条約(第81号):効力なし</li> <li>1964年雇用政策条約(第122号):1969年施行</li> <li>1976年三者協議条約(第144号):効力なし</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>完全な批准:3つのカテゴリー               <ul style="list-style-type: none"> <li>差別</li> <li>児童労働</li> <li>労働安全衛生</li> </ul> </li> <li>未批准:               <ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生</li> </ul> </li> </ul>                       | 31      |
| <br>インドネシア | <ul style="list-style-type: none"> <li>1947年労働査察条約(第81号):2004年施行</li> <li>1964年雇用政策条約(第122号):施行なし</li> <li>1976年三者協議条約(第144号):1990年から施行</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>完全な批准:3つのカテゴリー               <ul style="list-style-type: none"> <li>差別</li> <li>児童労働</li> <li>結社の自由</li> </ul> </li> <li>部分批准:2つのカテゴリー               <ul style="list-style-type: none"> <li>結社の自由</li> <li>強制労働</li> </ul> </li> </ul>  | 19      |

※リサーチ原文の事実関係を歪める恐れがあるため、日本語表現は極力原文の翻訳を損なわないよう文言調整は必要最小限としている

# 「労働安全衛生システム」は、労働安全衛生政策の範囲、利用できるリソース、従業員の安全と健康に係る認証の有無、事業主の義務と責任の要素から構成されている

## 2. 労働安全衛生システム 4つの要素（1／2）インド・マレーシア・タイ

焦点の指標レベル: 高い 中程度 低い

|                                                                                                  | 6_労働安全衛生政策の範囲                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 7_利用できるリソース                                                                                                                                                        | 8_健康経営に類似する従業員の安全、健康に関する認証の有無                                                                                                  | 9_労働者等の安全と健康を守る事業主の義務と責任                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>インド</b><br>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>範囲には次のものが含まれる <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 予防ガイドライン</li> <li>○ ダメージコントロールのための規制と行動計画</li> <li>○ 健康と安全の促進</li> <li>○ 労働保護</li> </ul> </li> <li>以下のために制定されたセクター固有の規制: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 工場と製造ユニット ○ 鉱山</li> <li>○ 造船 ○ 建設</li> </ul> </li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>3,533名 安全検査官(2016)</li> <li>医官9,558名(2016年)</li> <li>従業員1000人あたり0.15人の安全検査官または医官</li> <li>検査・調査件数:14,885件(2016年)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>国家レベルの類似認証はなし</li> <li>労働雇用省による国家安全賞は、産業施設による良好な健康と安全のパフォーマンスを表彰する</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>インドの労働者等の安全と健康を守る事業主の義務が広範囲に及んでいる</li> </ul>          |
| <b>マレーシア</b><br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>範囲には次のものが含まれる <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 職場での事故の防止</li> <li>○ 啓発・推進による就労者の安全と健康の確保</li> </ul> </li> <li>以下のために制定されたセクター固有の規制: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 工場 ○ 石油 ○ 建設 ○ 採掘</li> </ul> </li> </ul>                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生検査官 5,984名(2017年)</li> <li>従業員1,000人当たり2.81 人の安全衛生検査官(2017年)</li> <li>点検頻度:半年に1回</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>国家レベルの類似認証はなし</li> <li>労働安全衛生賞(MSOSH賞)は、マレーシアの優れたOSHパフォーマンスを示す組織に授与される</li> </ul>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>マレーシアは、「実行可能な限り」のみ適用されるため、義務の定義はそれほど厳密ではない</li> </ul> |
| <b>タイ</b><br>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>範囲には次のものが含まれる <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 予防ガイドラインと規制</li> <li>○ 労働保護の推進</li> <li>○ 全国の労働安全衛生ネットワーク開発</li> <li>○ 労働安全衛生の意識向上と知識開発</li> <li>○ 労働安全衛生情報システムおよび管理</li> </ul> </li> <li>セクター固有の規制: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 建設 ○ 製造 ○ 化学</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>29,748人の安全検査官(専門職)(2015年)</li> <li>産業医・看護師 2,082名(2015年)</li> <li>従業員1,000人当たり2.2人 の安全検査官</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>国家レベルの類似認証はなし</li> <li>タイの労働省は、労働衛生、安全および労働環境に関する優秀賞を、最良の安全慣行を実施している事業所に授与する</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>タイの義務の範囲は、適用されるものに関する詳細な仕様がなく比較的広範囲である</li> </ul>     |

※リサーチ原文の事実関係を歪める恐れがあるため、日本語表現は極力原文の翻訳を損なわないよう文言調整は必要最小限としている



# 「労働安全衛生システム」は、労働安全衛生政策の範囲、利用できるリソース、従業員の安全と健康に係る認証の有無、事業主の義務と責任の要素から構成されている

焦点の指標レベル:

高い

中程度

低い

## 2. 労働安全衛生システム 4つの要素（2／2）ベトナム・フィリピン・インドネシア

|                                                                                               | 6_労働安全衛生政策の範囲                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 7_利用できるリソース                                                                                                                                                                                                                | 8 従業員の安全、健康に係る<br>日本に類似する認証の有無                                                                                                                                                                                       | 9 労働者等の安全と健康を<br>守る事業主の義務と責任                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ベトナム<br>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>労働安全衛生法(2015年成立)は、より広範で包括的かつ詳細な労働安全衛生活動を規定している</li> <li>次のものが含まれる <ul style="list-style-type: none"> <li>職場での事故の防止</li> <li>啓発・推進による就労者の安全と健康の確保</li> </ul> </li> <li>セクター:化学、電気、ガソリン、ガスなど</li> <li>職場の各製造グループは、勤務時間中に少なくとも1人のパートタイムのOSH担当者を配置する必要がある</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>州レベルには63のDOLISAがある。これらのDOLISA(労働・傷病兵・社会問題省)事務所は、697の地区部門をさらに支援および監視している</li> <li>毎年、MOLISA検査官は、優先的な産業部門と公共部門を選択し、地域の調整を行うための検査計画を策定している</li> <li>労働者1,000人あたり0.01人の労働検査官</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>OSHMSアワードは監査ベースの認定である</li> <li>ベトナムHRアワード2018は、MOLISA省が、タレントネットとのコラボレーションによって開始した <ul style="list-style-type: none"> <li>上記の賞は、最高の人事政策を持つベトナム企業を表彰している</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ベトナムでは、職務分掌が規定されている:雇用主は、機械設備の条件を確保することが規制により比較的厳格に義務付けられている</li> </ul>     |
| フィリピン<br>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>フィリピンの労働安全衛生は、フィリピン労働法、労働安全衛生基準、労働雇用省などの法律によって規制されている</li> <li>すべての企業が敷地内に診療所または救護室を設置することが義務付けられている</li> </ul>                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>フィリピンでは、安全検査官の配置は、従業員数とそのクラスと数に関する職場のリスクレベルによって規制されている</li> <li>3,108人の安全検査官(2020年)</li> <li>労働者1,000人あたり1.4人の安全検査官</li> </ul>                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>GKKは、労働安全衛生の実践、プログラム、革新、貢献を模範的な企業や個人に労働省が授与する隔年賞である</li> </ul>                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>フィリピンでは、法律により、雇用主は、危険な状態のない職場を提供することが広範囲に厳格に義務付けられている</li> </ul>            |
| インドネシア<br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>安全衛生に関する法規制は、大きく次のカテゴリーに分類できる <ol style="list-style-type: none"> <li>基本法規</li> <li>医療・保険専門家の配置に関する法令</li> <li>健康診断及び事後措置に関する法令</li> <li>その他の法律 労働衛生に関する政策</li> </ol> </li> <li>さらに40の安全生成及び関連する法律および規制がある</li> </ul>                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>安全検査官/スペシャリスト- 8,290人(2017)</li> <li>労働検査官- 1,579(2017)</li> <li>応急処置官-7,481人(2017年)</li> <li>労働者1,000人あたり0.06人の安全検査官</li> </ul>                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>SMK3賞は毎年、全社的な安全衛生マネジメントシステムの導入に基づき、労働省から関連企業に授与される</li> </ul>                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>インドネシアでは、雇用主は労働者の福祉と健康を保護するとともに、関連の安全衛生法を遵守することが比較的広範囲に義務付けられている</li> </ul> |

※リサーチ原文の事実関係を歪める恐れがあるため、日本語表現は極力原文の翻訳を損なわないよう文言調整は必要最小限としている

# 「日系企業の市場展望」は、過去5年間の日系企業の成長、ヘルスケアセクターへの投資計画またはイニシアチブの要素から構成されている

## 3. 日系企業の市場展望 2つの要素（1／2）インド・マレーシア・タイ

焦点の指標レベル:

高い

中程度

低い

|                                                                                                   | 10_過去5年間の日系企業の成長                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 11_ヘルスケアセクターへの投資計画またはイニシアチブ                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>インド</b><br>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>日系企業は、2016年にインドの医薬品総局から最も多くの医薬品承認を受け、米国とスイスの企業を上回った               <ul style="list-style-type: none"> <li>過去に下りた20件の承認のうち、5件はエーザイ、武田薬品、大日本住友、田辺三菱の日系企業4社に対して下りた</li> </ul> </li> <li>日本を拠点とするシスメックス株式会社は、インドのウッタルプラデーシュ州の医療機器パークに投資することで、インドでの足跡を拡大した</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>インドと日本は、製薬とヘルスケア分野において関係を強化し、専門知識と経験を共有することが期待されている               <ul style="list-style-type: none"> <li>医療、ヘルスケア、ドローンなどの分野でディープテックソリューションを提供する7つの日系企業は、インドへのさらなる市場への浸透を目指している</li> </ul> </li> <li>日本の中規模企業は、生産連動型インセンティブ(PLI)制度*6を活用し、インドの製薬会社や医療機器会社と協力することが期待されている</li> </ul> |
| <b>マレーシア</b><br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>JETROが調査した在マレーシア日系企業の3分の1以上(36%)が、食品、精密医療機器、輸送業界を中心に、今後1～2年以内に拡大する意向を表明している</li> <li>ヘルスケア分野では、日本有数の商社である三井物産が2019年にマレーシアのグローバル病院ネットワークであるIHH Healthcare Bhdの16%を追加買収</li> <li>日本で高機能な循環器医療機器を生産してきた日本の医療機器製造会社がマレーシアに初の海外工場を設立し、製品を日本に輸出</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>マレーシアにおける日本のヘルスケア企業・団体の投資計画に関する情報は限られている</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>タイ</b><br>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>2020年JETROの調査によると、日系企業の約68.9%が営業利益の減少を予測</li> </ul>                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>JICAの民間パートナーシップスキームやJETRO事業は、「未来イニシアティブ」のアジア・日本投資計画の実施により、日本の製薬・医療機器企業のタイでの事業展開・輸出を支援</li> <li>日系企業が、タイにおける日本の革新的医薬品・医療機器へのアクセス向上に向けた共同研究を実施</li> </ul>                                                                                                                           |

※リサーチ原文の事実関係を歪める恐れがあるため、日本語表現は極力原文の翻訳を損なわないよう文言調整は必要最小限としている

# 「日系企業の市場展望」は、過去5年間の日系企業の成長、ヘルスケアセクターへの投資計画またはイニシアチブの要素から構成されている

焦点の指標レベル: 高い 中程度 低い

## 3. 日系企業の市場展望 2つの要素（2／2）ベトナム・フィリピン・インドネシア

|                                                                                                      | 10_過去5年間の日系企業の成長                                                                                                                                                                                                            | 11_ヘルスケアセクターへの投資計画またはイニシアチブ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ベトナム</b><br>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>JETROが2021年8月-9月に日本企業4,600社（うち700社はベトナム進出済み）に実施した調査によると、日系企業の55%が2022年または2023年にベトナムに進出したいと回答しており、調査対象となった東南アジア諸国の中で最も高い比率</li> <li>上記調査の回答者の42.5%がベトナムで同じ生産規模を維持したいと考えている</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>JETROによると、ヘルスケア分野で事業を行う日系企業は、製造、販売、金融投資活動を通じてベトナムでの存在感を高めている</li> <li>最近のJETROの報告書で言及されたいくつかの注目すべき例は次のとおり <ol style="list-style-type: none"> <li>日本で2番目に大きい製薬会社である第一三共は、販売活動のためにベトナムに完全子会社を設立した</li> <li>松岡製作所:ベトナムの新工場に2,800万ドルを投資し、防護服を生産</li> <li>日本最大の処方薬受託メーカーであるニプロファーマ株式会社は、サイゴンハイテクパーク(SHTP)に3億米ドル相当の新規プロジェクトを行い、ベトナムでの事業を拡大している</li> </ol> </li> </ul> |
| <b>フィリピン</b><br>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>フィリピンは、2020年JETROの調査で海外(アジア・オセアニア)に進出する日系企業の景況感で拡大の落ち込み(-17.7%)が最も大きかった</li> </ul>                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>投資委員会(BOI)は、日本の製薬メーカー数社が、フィリピンをASEAN諸国への拡大と輸出の実行可能な重要な場所と見なすことを期待している</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>インドネシア</b><br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>2020年JETROの調査は、パンデミックがインドネシアで事業を展開する350社以上の日系企業に与えた影響を示しており、パンデミックにより、80%の企業の売上が減少し、37%が売上が通常のレベルの半分に落ち込んだと回答したと報告している</li> </ul>                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>インドネシア保健省は、日本のいくつかの関連パートナーと協力して、国の医薬品および医療機器産業を発展させるとしている</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

※リサーチ原文の事実関係を歪める恐れがあるため、日本語表現は極力原文の翻訳を損なわないよう文言調整は必要最小限としている

# 「その他」は、民間保険の普及、対日世論（親日度合\*）の要素から構成されている

## 4. その他 2つの要素（1 / 2）インド・マレーシア・タイ

焦点の指標レベル: 高い 中程度 低い

|                                                                                                    | 12_民間保険の採用                                                                                                                                                               | 13_対日世論(親日程度)                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>インド</div>    | <ul style="list-style-type: none"><li>インドでは、一般および健康保険市場における民間部門のシェアは、20年度の48%から21年度には49.3%に増加した</li><li>人口の約10%が民間健康保険に加入している</li></ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>対日関係と友好関係<br/>✓ 「とても友好関係にあると思う」「どちらかと言えば友好関係にあると思う」割合が91% 「とても信頼できる」「どちらかと言えば信頼できる」割合が91%</li><li>重要パートナーとしての将来性<br/>✓ 「今後重要なパートナーとなる国は日本」割合 - 「現在重要なパートナーは日本」割合が + 5 %</li></ul> |
| <div>マレーシア</div>  | <ul style="list-style-type: none"><li>マレーシアの民間健康保険市場は、2029年まで1.6%のCAGRで成長し、103.2億リンギットになると予測されている</li><li>マレーシア人の約26.8%が民間保険に加入している（2022年調査）</li></ul>                   | <ul style="list-style-type: none"><li>対日関係と友好関係<br/>✓ 「とても友好関係にあると思う」「どちらかと言えば友好関係にあると思う」割合が88% 「とても信頼できる」「どちらかと言えば信頼できる」割合が87%</li><li>重要パートナーとしての将来性<br/>✓ 「今後重要なパートナーとなる国は日本」割合 - 「現在重要なパートナーは日本」割合が△9%</li></ul>    |
| <div>タイ</div>   | <ul style="list-style-type: none"><li>民間健康保険および個人傷害保険市場は2021年に505億バーツと評価され、2026年までに2.1%のCAGRで560億バーツの価値に達すると予想されている</li><li>人口の約6.3%が民間健康保険プランでカバーされている(2021年)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>対日関係と友好関係<br/>✓ 「とても友好関係にあると思う」「どちらかと言えば友好関係にあると思う」割合が94% 「とても信頼できる」「どちらかと言えば信頼できる」割合が94%</li><li>重要パートナーとしての将来性<br/>✓ 「今後重要なパートナーとなる国は日本」割合 - 「現在重要なパートナーは日本」割合が△8%</li></ul>    |

\* 親日度合は、対日・友好関係の点数、重要パートナーとしての将来性のスコアが両者が高 = 3、いずれかが高 = 2、両者が低 = 1としている

※リサーチ原文の事実関係を歪める恐れがあるため、日本語表現は極力原文の翻訳を損なわないよう文言調整は必要最小限としている

# 「その他」は、民間保険の普及、対日世論（親日度合）の要素から構成されている

## 4. その他 2つの要素（2／2）ベトナム・フィリピン・インドネシア

焦点の指標レベル: 高い 中程度 低い

|                                                                                                      | 12_民間保険の採用                                                                                                                                                                                                   | 13_対日世論(親日程度)                                                                                                                                                                                                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ベトナム</b><br>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>ベトナムの人口の約7%が民間健康保険に加入していた（2021年の時点）</li> <li>医療費の上昇の割に公的医療サービスから得られる医療サービスの質の格差、即ち、補償範囲のギャップが生じている要因が、民間保険の需要を支えている</li> </ul>                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>対日関係と友好関係<br/>✓ 「とても友好関係にあると思う」「どちらかと言えば友好関係にあると思う」割合が96% 「とても信頼できる」「どちらかと言えば信頼できる」割合が95%</li> <li>重要パートナーとしての将来性<br/>✓ 「今後重要なパートナーとなる国は日本」割合－「現在重要なパートナーは日本」割合が△16%</li> </ul> |
| <b>フィリピン</b><br>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>人口の約2.3%が民間健康保険に加入していた（全国人口統計健康調査2017）               <ul style="list-style-type: none"> <li>この調査はまた、民間の健康保険が男性人口の2.3%と女性人口の2.4%をカバーしていることを強調した</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>対日関係と友好関係<br/>✓ 「とても友好関係にあると思う」「どちらかと言えば友好関係にあると思う」割合が98% 「とても信頼できる」「どちらかと言えば信頼できる」割合が98%</li> <li>重要パートナーとしての将来性<br/>✓ 「今後重要なパートナーとなる国は日本」割合－「現在重要なパートナーは日本」割合が△2%</li> </ul>  |
| <b>インドネシア</b><br> | <ul style="list-style-type: none"> <li>インドネシアの民間健康保険は約2,000万人をカバーしており、これは平均して全人口の約8%である（2019年現在）</li> </ul>                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>対日関係と友好関係<br/>✓ 「とても友好関係にあると思う」「どちらかと言えば友好関係にあると思う」割合が95% 「とても信頼できる」「どちらかと言えば信頼できる」割合が95%</li> <li>重要パートナーとしての将来性<br/>✓ 「今後重要なパートナーとなる国は日本」割合－「現在重要なパートナーは日本」割合が△6%</li> </ul>  |

\* 親日度合は、対日・友好関係の点数、重要パートナーとしての将来性のスコアが両者が高＝3、いずれかが高＝2、両者が低＝1としている



# 用語解説

## 海外調査による用語解説

\*1 **NCDs** Noncommunicable Disease 非感染性疾患

**CDs** Communicable Disease 感染性疾患

\*2 **ヘルスリテラシー** 健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力

\*3 **ILO批准** ILO（International Labor Organization）とは、1919年に設立された労働条件と生活水準を改善することを目的に国連が設立した機関。ILO基本文書は、4分野8条約から構成されている。有効な条約数について今回調査の6か国では、インド38からマレーシア14まで差があり日本は38程度である

ILO駐日事務所<http://www.ilo.org/tokyo/standards/list-of-conventions/lang--ja/index.htm>

\*4 **セクター** 例えば化学、電気、ガソリン、ガス、鉱山、石油、建設などの産業の詳細区分

\*5 **クリティカルライフスキル** 日常生活に生じる様々な問題や要求に対して、建設的かつ効果的に対処するために必要な心理的社会的能力のうち、重要なスキル

\*6 **生産連動型インセンティブPLI制度** インド政府が製造業の主要な分野（現在14分野）に対する国内投資や海外直接投資（FDI）の増進を目的とした金銭的な投資インセンティブ・プログラム。2020年3月に発表されて以来、このプログラムは、有資格企業に対して、医薬品、自動車、特殊鋼等の分野への投資について、合計約270億米ドルのインセンティブを提供

## （２）健康経営の国際展開に関する調査

### -1 新たな需要創出に向けた顕彰制度の輸出

#### Phase2 ①健康経営関連商品・サービスの展開

対象とする健康経営を支えるサービスの市場

サマリ インド市場におけるH & PMサービス展開の推奨分類（案）

サマリ インド市場のH & PMサービス展開に係る分類別アプローチ方法（案）

インドのPESTEL分析

インドESGによるBRSR義務化について

市場評価

インドの企業向ウエルネス市場

従業員の福利厚生制度に係る主なトレンド

インドのH & PMサービス需要サイド：機会セグメント

日系企業によるインドH & PMサービス市場参入アプローチ

インド健康経営関連商品・サービス市場参入障壁

H & PMサービス市場の推奨分類

参入障壁による評価

H & PM推進コンサルティング

企業向けマッサージ・スパ

健康管理システム

心身のウェルビーイングサービス包括型提供

インドH & PMサービス市場展開に関するサマリ

# 健康経営を支えるサービスの市場は、令和2年度経済産業省商取引・サービス環境の適正化に係る事業報告書の定義としている

## 対象とする健康経営を支えるサービスの市場

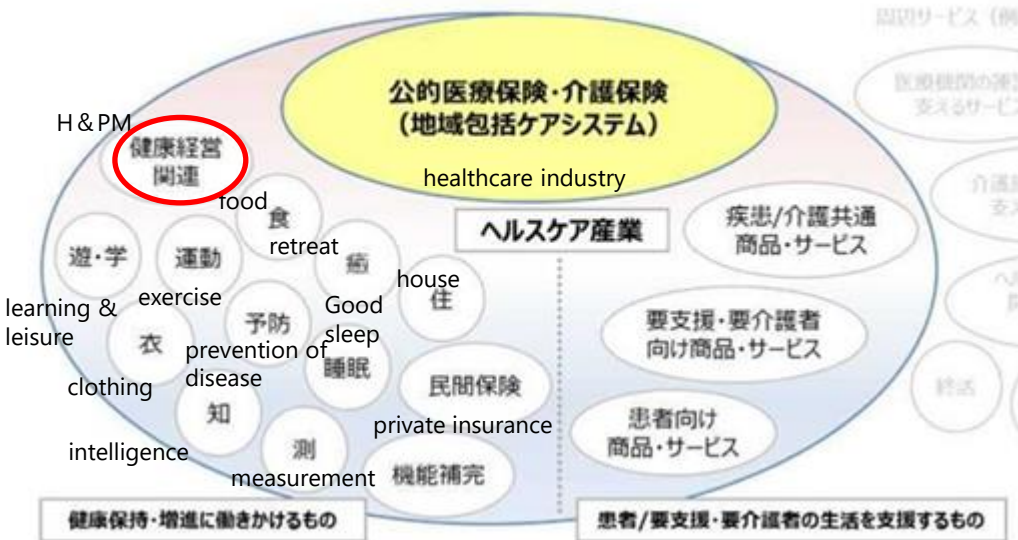
表5 「健康経営を支えるサービス」の市場規模

| 分野名称                        | 市場規模推計（億円）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |        |        |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| 健康経営を支えるサービス                | 2018 年                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 2019 年 | 2025 年 | 2030 年 |
|                             | 5,993                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 6,192  | 7,531  | 8,866  |
| 市場定義                        | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |        |        |        |
| 対象                          | 主に健康な人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |        |        |        |
| 代表的な商品・サービス（※29 年度事業からの変更点） | <div>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）</div> <div>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）</div> <div>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）</div> <div>4: 感染症予防対策に関するサービス（BCP）</div> <div>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）</div> <div>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、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）</div> <div>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)）</div> <div>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）</div> <div>9: 職場の活性化に関するサービス（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）</div> <div>10: 過重労働対策に関するサービス（勤怠管理システム）</div> <div>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）</div> <div>※6に含まれていた「健康相談」を「測」分野に移動した</div> |        |        |        |
| 市場規模推計出所（※平成 29 年度事業からの変更点） | 1-11: 平成 29 年度事業で推計された数値を使用した（平成 29 年度事業では「平成 28 年度健康寿命延伸産業創出推進事業（健康経営・健康投資普及推進等事業）報告書」を基に推計）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |        |        |        |
| 将来市場推計（トレンド推計）手法            | 1-11: 平成 29 年度事業で推計された数値を使用した（平成 29 年度事業では「企業の法定外福利厚生費（ライフサポー                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |        |        |        |

本調査が対象とする健康経営を支えるサービスの市場は、巻末Appendix 1 健康経営サービス分野の商品・サービス一覧を参照。

楕円の太線で囲まれた領域：健康経営サービス分野

Figure 1: Market segments and peripheral industries included in the healthcare industry



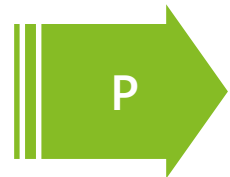
出所：令和2年 経済産業省 令和2年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業（ヘルスケアイノベーション環境整備支援事業）（2）ヘルスケア市場規模の推計

報告書P174より抜粋 [https://www.meti.go.jp/meti\\_lib/report/2020FY/000147.pdf](https://www.meti.go.jp/meti_lib/report/2020FY/000147.pdf)



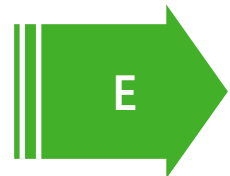
# 好調な対外貿易と、2023-24年の前向きな経済成長見通しに沿った税制政策は、企業の成長を支援すると期待されている。従業員の福利厚生に関する開示を行うESG報告制度が創設されたことが注目される

## インドのPESTEL分析



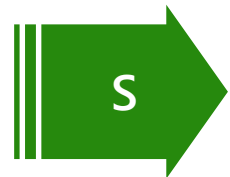
### 政治:

- インド：は企業に政治的安定を提供している。しかし、個々のウェルビーイングは政治家の利害やイデオロギーの違いに影響される
- 政府の腐敗と官僚主義により、企業はインドでの事業開始に慎重になっている



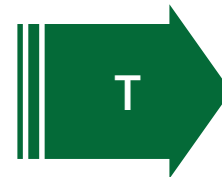
### 経済:

- インド政府の課税政策は事業拡大に有利
- IMFによると、インドの成長率は2022-23年の6.8%から2023-24年には6.1%に低下し、2024年には6.8%に上昇すると予想されている。外的な逆風を受けても内需は持ちこたえる見通し



### 社会文化/社会:

- インドの人々は通常、医療上の問題がある場合にのみ専門的な医療援助を求める。予防ケアに関する意識は低い（→サマリの背景要因2）
- 保険の普及が限られているため、医療費は自己負担。しかし、企業は従業員の福利厚生として保険を提供している
- インド企業全体で福利厚生メニューとしてのマッサージやスパサービスを受ける機会は限定的
- Covid-19パンミック後ホワイトカラーのメンタルヘルス問題の加速（→サマリの背景要因4）



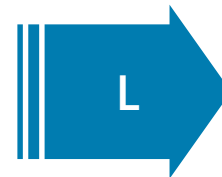
### テクノロジー:

- 企業はアプリを使った健康管理、栄養と体重管理、フィットネストラッキング、禁煙プログラムを利用している（→サマリの背景要因3）
- 企業はまた、積極的にアプローチし、データ分析を活用し、長期的なコスト削減に取り組んでいる



### 環境:

- 現在進行中の生態系危機を伴う環境問題への関心が高まっている。
- 多様で予測不可能なインドの気候



### 法律:

- 一部のリサイクル法、雇用平等、差別禁止法の最近の変更は、企業の価格設定と人件費に影響を与える可能性がある。
- 同国の外国貿易に関する柔軟な規制は、外国企業に成長機会を提供する
- 企業は、インドにおけるESG報告の社会的側面の一貫として、従業員の福利厚生に関する開示を行う必要がある\*（→サマリの背景要因1）\*次ページ参照

出所: <https://www.livemint.com/economy/imf-retains-india-s-gdp-growth-outlook-for-next-fiscal-at-61-11675105431364.html#:~:text=%E2%80%9CGrowth%20in%20India%20is%20set,inflation%20Peaking%20amid%20Low%20growth>を参照してください。  
<https://www.3ecpa.co.in/resources/why-choose-india/doing-business-in-india-vs-japan/>

# H & PMサービス全種別のインド国内100社調査により、規制の強さ、日本との文化の違い及び市場競争力優位性の観点から3つの単一型と包括型のH & PMサービスの展開が推奨される

## サマリ インド市場におけるH & PMサービス展開の推奨分類（案）

### 背景要因

1. Environmental and Social Governance（ESG）ComplianceによるTop500上場企業が提供する福利厚生サービスの開示が義務化された
2. 「病気の治療」から「予防医療」を推進する国の政策と企業ニーズがある
3. デジタルヘルスの台頭が影響し、医療DXは保健・健康領域へ拡大を見せている
4. パンデミック後もホワイトカラーのメンタルヘルス問題が更に加速した

### 日系企業に対するH & PMサービス分類の推奨（3つの単一型H & PMサービス、及び包括型のH & PMサービス）

■ H & PMサービス全種別のインド国内100社調査により、規制の強さ、日本との文化の違いによる影響及び市場競争力優位性の観点から参入障壁が低い下記3つの単一型H & PMサービス分類が推奨される

- 1) H & PM推進コンサルティング: サービスプロバイダーが、組織で働く従業員のウェルビーイングに係る問題を特定し、「従業員のウェルビーイングを促進する戦略の作成」を通して、企業経営者に対して当該企業の健康経営の推進を支援する
- 2) 企業向けマッサージ・スパサービス: 企業が福利厚生サービスの一貫として従業員向けマッサージ・スパサービスを提供する（ウェルビーイング補助金による割引・払い戻しサービス等含む）
- 3) 健康管理システム: 企業が福利厚生サービスの一貫として従業員またはその家族のために医師との面会のスケジュール設定、外来用薬局予約、電子健康記録の管理、予防接種ログの管理、健康指標の計算、規制に対するコンプライアンス、オンラインでの医薬品の注文、従業員のウェルネスソフトウェア/アプリを提供する健康管理サービス提供する

■ アフターコロナによる社会情勢の大きな変化を契機として生じた需要から包括型のH & PMサービスが推奨される

- 4) 包括的なフィジカルおよびメンタルウェルビーイングサービス: H&PMサービスプロバイダーが企業に代わって従業員に対して、健康リスク評価、EAPサービス、禁煙プログラム、体重管理、健康啓発セッション/セミナー、メンタルウェルビーイングサービス等を包括的に提供できるようH & PMサービスを束ねて提供する

# 包括型のH & PMサービスを展開するには、HRテック & マネジメント企業\*<sup>1</sup>とH & PMサービスプロバイダ\*<sup>2</sup>のジョイントベンチャーが鍵である

## サマリ インド市場のH & PMサービス分類別展開アプローチ方法（案）

### 日系企業に対するH & PMサービス分類の展開アプローチ方法（案）

■ H & PMサービス全種別のインド国内100社調査により、規制の強さ、日本との文化の違いによる影響及び市場競争力優位性の観点から推奨される3つの単一型H & PMサービス分類の展開アプローチ

- 1) 健康経営推進コンサルティング: インドにてコンサルタントを雇用し国際チームを組成して推進
  - ・現地カルチャーに精通した人材を雇用し、サービスを提供する必要がある
- 2) 企業向けマッサージ・スパサービス: フランチャイズ
  - ・既に国際的に複数の国へ進出済みの企業事例がある
- 3) 健康管理システム: 企業間提携（販売代理店契約等含む）
  - ・限られた情報の中で、提携に向けた動向事例があるもののインド国内事業者は稀有

■ アフターコロナによる社会情勢の大きな変化を契機として生じた需要から推奨される包括型のH & PMサービスの展開アプローチ方法（案）

- 4) 包括的なフィジカルおよびメンタルウェルビーイングサービスの提供:
  - ・HRテック & マネジメント企業（日本企業、インドに進出済みの日系企業、インドの企業いずれか）と日系のH & PMサービスプロバイダーがジョイントベンチャーを形成

\*1 HRテクノロジー&マネジメント企業とは、従来型及びAI & ML技術で人材マネジメント・採用を行う事業者

\*2 H & PMサービスプロバイダーとは、従業員のウェルネスや各種H&PMプログラムを含む人事ソリューションを包括的に提供する事業者

インド証券取引委員会（SEBI）は、時価総額上位500社の上場企業に対し、the Business Responsibility and Sustainability Reportにおいて、2022-23年度からEnvironment（環境）、Social（社会）、Governance（ガバナンス）（以下、ESG）の開示を義務化した

## インドESGによるBRSR義務化について

|                            | 開示要件                                                                                                                                                 | 原則                                                                 |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| <b>General</b><br>全般       | a) 当社の重要な環境、社会、コーポレートガバナンスのリスクと機会の概要、およびこれらのESGリスクを軽減または適応するためのアプローチ、および関連する財務上の影響<br>b) サステナビリティ関連の目標・目標と実績<br>c) サステナビリティに関する管理体制、方針、プロセス          | 一般的な管理とプロセスの開示が求められる                                               |
| <b>Environment</b><br>環境   | a) 資源使用量(エネルギーと水)と原単位の指標      b) 大気汚染物質の排出<br>c) 温室効果ガス排出量      d) 発生する廃棄物と廃棄物管理の実践<br>e) 生物多様性への影響                                                  | 企業は、環境をに配慮し、保護と回復に努めるべきである                                         |
| <b>Social</b><br>社会        | <u>従業員</u><br>a) ジェンダー・社会の多様性(障がい者対策を含む)      b) 離職率<br>c) 賃金の中央値      d) <b>正社員・契約社員の福利厚生</b><br>e) 労働安全衛生      f) 教育・育成                            | 企業は、バリューチェーン内の従業員を含むすべての従業員の幸福を尊重し、促進する必要がある<br>企業は人権を尊重し、促進すべきである |
|                            | <u>コミュニティ</u><br>a) 社会的影響評価<br>b) リハビリテーションと第三国定住<br>c) 企業の社会的責任                                                                                     | 企業は包摂的な成長と公平な開発を促進すべきである                                           |
|                            | <u>消費者</u><br>a) 製品ラベリング      b) 製品リコール<br>c) データプライバシー、サイバーセキュリティなどに関する消費者の苦情                                                                       | 企業は、責任ある方法で消費者と関わり、価値を提供するべきである                                    |
| <b>Governance</b><br>ガバナンス | a) 「責任ある企業行動に関する国家ガイドライン」(RBCガイドライン)に規定された原則に関する取締役会メンバー、上級管理職、従業員向けのトレーニング<br>b) 腐敗防止・贈収賄防止方針<br>c) RBCガイドラインの原則に基づいてバリューチェーンパートナー向けに実施された意識向上プログラム | 企業は、誠実に、倫理的で透明性があり、説明責任のある方法で行動し、統治する必要があります                       |

出所：Environmental, Social, and Governance Compliance in India: New Reporting Requirements

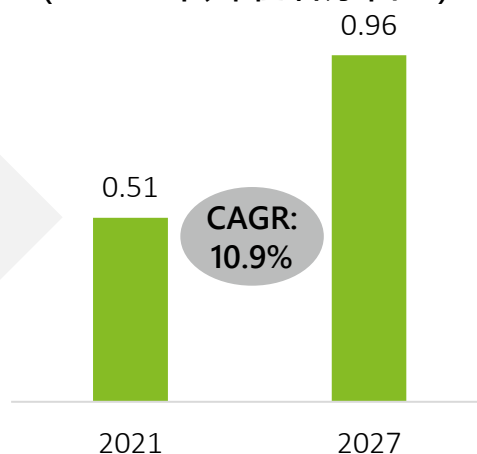
<https://www.india-briefing.com/news/esg-reporting-india-new-disclosure-requirements-sustainability-23471.html/>

インドでの職場のウェルネスプログラムは、従業員のウェルビーイング、ワークエンゲイジメントを向上させることを目的とし、また生産性の低下を抑制するために推進されている

## 市場評価 インドの企業向けウェルネス市場評価（1/2）

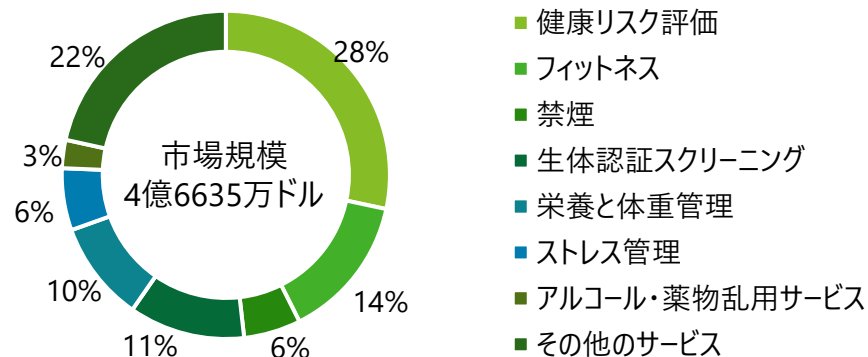
### インド企業向けウェルネス市場成長見込と課題

インド:企業のウェルネス市場  
(2021-27年、単位:百万米ドル)



企業向けウェルネス市場 (2020年):  
**4億6,635万米ドル**

インドのサービス分野別企業向けウェルネス市場 (2020年、単位%)



#### ドライバー要因:

- ウェルネスプログラムは純粋に企業が主導
- 心身の健康に対処し、生産性の低下を抑える
- 認知度の向上:コロナ禍後の健康問題に対する関心の高まり/採択数の増加
- 従業員のワークエンゲイジメント
- 健康経営（H & PM）関連サービス提供市場シェアを獲得するために、さらなる革新/投資/統合が起こっている
- 医療費の高騰
- 予防医療の重視

#### 課題:

- 適切なパートナー/ベンダーの発掘
- サービス品質
- リーダーシップへの共感
- 政府の限定的にしか支援していない

出所:企業のウェルネス市場の数字 (2020年) :4億6000万米ドル (Market Research Future Analysis Industry Report)



# インドの企業向けウェルネス市場は2021-2027年までの予測CAGRは、ストレス管理部門で10.72%、栄養・体重管理で8.92%が最も高いセグメント成長率となると推測されている

## 市場評価 インドの企業向けウェルネス市場（2/2）

企業向けウェルネス市場のサービスタイプ別セグメント売上と市場成長予測（単位:USD Million）\*



### 健康リスク評価

2021年:2億3748万米ドル  
2027 F:3億3784万米ドル

CAGR (2021-27) :6.05%



### フィットネス

2021:1億2,213万米ドル  
2027 F:1億7568万米ドル

CAGR (2021-27) :6.24%



### 栄養・体重管理

2021年:8821万米ドル  
2027 F:1億4730万米ドル

CAGR (2021-27) :8.92%



### ストレス管理

2021年:5428万米ドル  
2027 F:1億米ドル

CAGR (2021-27) :10.72%



### 禁煙

2021年:4919万米ドル  
2027 F:7973万米ドル

CAGR (2021-27) :8.38%



### 生体顕彰スクリーニング

2021年:9,838万米ドル  
2027 F:1億4459万米ドル

CAGR (2021-27) :6.62%



### アルコール・薬物乱用サービス

2021年:2,375万米ドル  
2027 F:3647万米ドル

CAGR (2021-27) :7.42%



### その他のサービス

2021年:1億8,659万米ドル  
2027 F:2億7,838万米ドル

CAGR (2021-27) :6.89%

## インドのH&PM市場の特徴

- インドの企業はウェルネス分野に進出しているが、その可能性ある市場はほとんど未開拓のままである。インドのH&PM業界のプレーヤーは、顧客を惹きつけ、維持する製品・サービスポートフォリオの開発を目指すと考えられる
  - インド市場のサービスプロバイダーは、ブランドの信頼性とロイヤルティの創出に遅れを取っており、多額の投資コストと長期の回収期間を必要とする
  - また、期待されるウェルネスサービスは地域差があるため、サービス提供が地域特性に合わせた均質的ではないアプローチを採る可能性がある
- H&PM市場の需要は、技術進歩とインドの中小企業数の増加により加速している

出所:Market Research Future Analysis Industry Report 2019 [Global-Economy-of-Physical-Activity Asia-Pacific Download.pdf](https://www.mrfutureanalysis.com/global-economy-of-physical-activity-asia-pacific-download.pdf)  
([globalwellnessinstitute.org](https://globalwellnessinstitute.org))

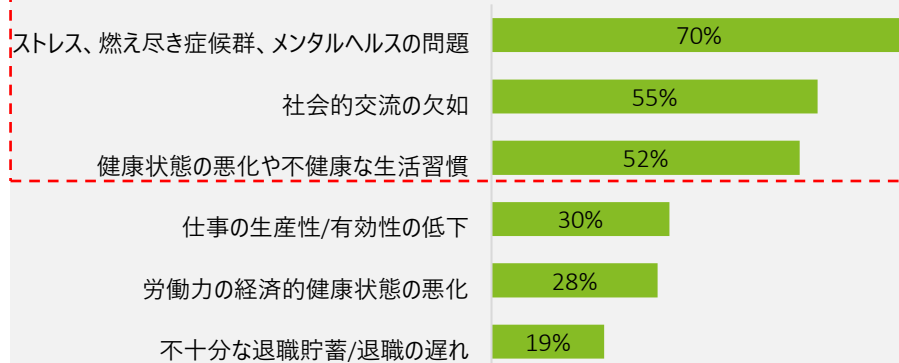
インド企業は、これまで他社との競争力を維持する程度の福利厚生プログラムを中心に整備してきた。しかし、パンデミック後、雇用主は個人のニーズ、働き方の柔軟性、従業員の働きやすさを中心とした福利厚生戦略を構築したいと考えている

## 市場評価 従業員の福利厚生制度に係る主なトレンド（1/2）

### インド企業の従業員に対する福利厚生制度に係るトレンド調査

あなたの組織は、今後2年間の従業員のあり方について次の事項について

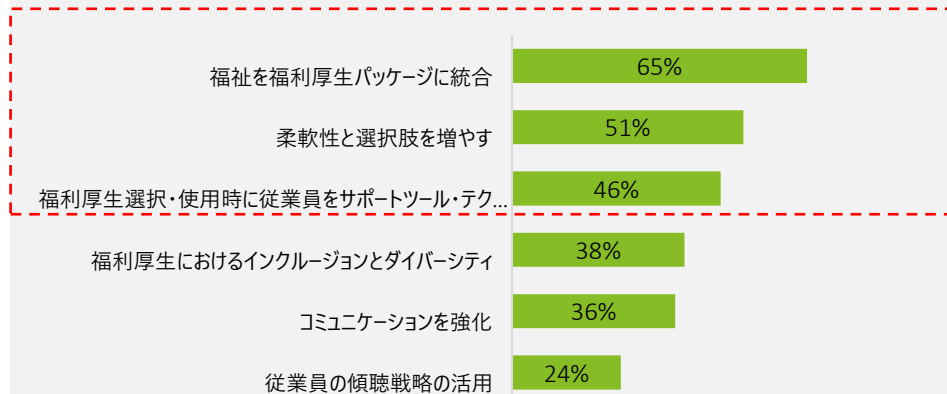
どの程度懸念していますか？



組織の利益戦略を成功させるための重要な指標は何か。



従業員の福利厚生に関して、今後2年間の組織の福利厚生戦略の主な目的は何ですか。

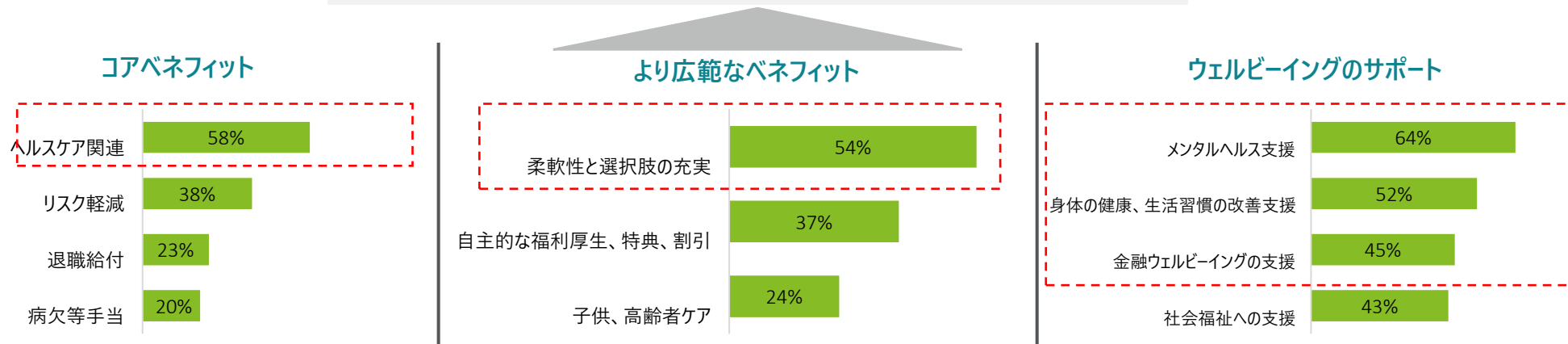


- 技術関連の人材 (特にエンジニア) の需要と福利厚生費の高騰により、企業は福利厚生戦略の見直しを迫られている
- 企業は魅力的な福利厚生制度を提供し、従業員の働きやすさを向上させることで差別化を図っている(オンボーディング、柔軟性、L&D、ワークライフバランス、インクルージョンなど)
- 調査対象となった企業の主な関心分野は以下の通り
  - 従業員の課題: 従業員のストレス、燃え尽き症候群、メンタルヘルス
  - 事業主の福利厚生戦略のための対策: 従業員の福利厚生の向上(身体的・精神的健康、経済的安定、社会的つながり)福利厚生の体験(従業員との関わり、福利厚生の利用方法)
  - 従業員の働きやすさ: 福利厚生の統合パッケージ

多くの企業が、身体的、精神的、社会的、経済的、キャリア、コミュニティのウェルビーイングに対応した、従業員のための総合的なウェルネスソリューションを提供しようとしている

## 市場評価 従業員の福利厚生制度に係る主なトレンド（2/2）

雇用主が福利厚生プログラムを変革するために2022-23年にとる行動



- インドを含むアジア全域で、コロナ後遺症やコロナ合併症の治療や、生活習慣病やメンタルヘルスの問題などにより健康状態を悪化させる諸症状の治療のために医療費が上昇すると予想される
  - Mercer Marsh Benefits (MMB) の報告書によると、インドでは2022年、雇用主が支援する医療給付プログラムに関連する費用が平均で15-18%増加した
  - 保険業界では、新型コロナによる医療需要に加えて、新型コロナ関連の入院や死亡により、この期間に過去最高の請求件数を記録している
  - 加えて、保険金請求の増加は、保険料の上昇、引受基準の厳格化、または保険契約の制限をもたらしている
- 保険会社は世界のメンタルヘルスのウェルビーイングの約33%をカバーしている。同様の傾向はインドでも観察されている
  - MMB Health on Demand India survey 2021によると、従業員の60%がメンタルヘルスとカウンセリングのサポートを「とても」または「非常に」価値があると考えている。これは従業員にとって大きな価値提案である
  - がん、循環器疾患、代謝および心血管リスクを含む非感染性疾患も保険会社の懸念事項として浮上している。これら疾病は予防とセルフケア（生活習慣と健康管理）を必要とする

出所: <https://www.peoplesmatters.in/article/employee-engagement/emerging-employee-benefits-trends-in-the-new-normal-34016>



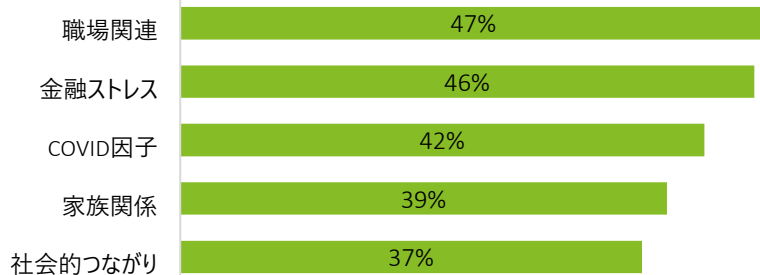
# 企業は、メンタルの不調によるビジネスの経済的損失を低減することを目的として、メンタルヘルスプログラムを提供し始めているが、限られた数の大企業のみが、包括的なメンタルヘルス戦略を行っている

## 市場評価 インドのH & PMサービス需要サイド：機会セグメント（2/3）

### ホワイトカラー労働者の健康とメンタルヘルスプログラム

- Deloitteの"[Mental Health in the Workspace](#)"に関するレポート（2022年9月\*）によると、80%が1つ以上のメンタルヘルスの悪影響を受けていると回答し、65%以上が2つ以上の症状を報告し、50%以上が3つ以上のそのような症状を示した
- この調査では、職場が主要なストレス要因であることも強調されており、影響を受けたとした回答者の47%が仕事によるストレスを報告している。
- 納期、過重な仕事量、チームダイナミクス機能不全、評価されないことや充実感の欠如などは、これまでも存在し、職業上のストレスの原因となっていました。COVID-19の大流行により、その傾向が顕著になり、新たな道が開かれた

### 1つ以上のメンタルヘルス症状を経験している回答者の間で報告されたストレスの原因トップ5（n:3,304人）



従業員のメンタルヘルス不良はインドの雇用主に~11万 INR (~140億米ドル)の損害を与えている

欠勤費用:14,000ルピー（19億米ドル）  
プレゼンティーズムの費用:51,000ルピー（66億米ドル）  
従業員の離職率:45,000ルピー（59億米ドル）

### 需要のある主要なウェルネスおよびメンタルヘルスサービス:

- ウェルネスワークショップ/セッション
- calm、headspaceなどのアプリを含むセルフヘルプコンテンツ/セルフケアソリューションへのアクセス-(サブスクリプションソリューションと自助リソース、そのようなサービスの費用の補填または割引)
- ストレスチェック
- メンタルヘルス
- 健康イベント・セミナー
- EAP（従業員支援プログラム）、EFAP（従業員および家族支援プログラム）サービス

### 主要産業/セクター:

- IT/ITeS
- コンサルティング/ビジネスアドバイザー
- 銀行・金融サービス
- テクノロジー、Eコマース、スタートアップ
- 教育（大学や各種教育期間）

### 市場機会：

大企業と中小企業の両方が共存する競争の激しい市場

出所:<https://www.wtwco.com/en-IN/Insights/2022/02/benefits4u-2022-integrating-wellbeing-into-the-benefits-package>  
<https://www.peoplematters.in/article/employee-engagement/emerging-employee-benefits-trends-in-the-new-normal-34016>  
<https://www2.deloitte.com/in/en/pages/life-sciences-and-healthcare/articles/mental-health-2022.html>

Note:1 INR:0.012 USD;(\*) :回答者はインド全土の3,304人の従業員を含む

## (2) 健康経営の国際展開に関する調査

### -1 新たな需要創出に向けた顕彰制度の輸出

#### Phase2 ①健康経営関連商品・サービスの展開

対象とする健康経営を支えるサービスの市場

サマリ インド市場におけるH & PMサービス展開の推奨分類 (案)

サマリ インド市場のH & PMサービス展開に係る分類別アプローチ方法 (案)

インドのPESTEL分析

インドESGによるBRSR義務化について

市場評価

インドの企業向ウエルネス市場

従業員の福利厚生制度に係る主なトレンド

インドのH & PMサービス需要サイド：機会セグメント

日系企業によるインドH & PMサービス市場参入アプローチ

インド健康経営関連商品・サービス市場参入障壁

#### H & PMサービス市場の推奨分類

参入障壁による評価

H & PM推進コンサルティング

企業向けマッサージ・スパ

健康管理システム

包括的なフィジカルおよびメンタルウエルビーイングサービス

インドH & PMサービス市場展開に関するサマリ

H & PMサービス37分類\*の参入障壁を評価した\*。6つのサービスは、規制・文化の違いによる影響の障壁が低く、また、市場競争が弱いため参入リスクが低いことを示している。一方、インドでサービスの需要が限られている分類を除く下記 3 つのH & PMサービス分類が推奨される

H & PMサービス市場の推奨分類 参入障壁による評価

| H & PMサービス*                      | 参入障壁 |            |       | ドライバー要因と課題                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------|------|------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                  | 規制   | 文化の違いによる影響 | 市場競争力 |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 禁煙プログラム                          | 低    | 低          | 低     | ドライバー要因:限られた数のプレーヤーが企業を対象とした禁煙プログラムを提供している (通常はウェルビーイングサービスと組み合わせて)<br>課題:このようなサービスに関するインドの企業従業員の意識は限られている                                                                                                                                                             |
| BCP                              | 低    | 低          | 低     | ドライバー要因:感染症予防対策のためにBCPを提供するプレーヤーは限られている。企業は主に、データのバックアップ、サイバー攻撃への耐性、自然災害への対応を目的としたBCPに注力している<br>課題:限られたBCP需要 (特に感染症対策)                                                                                                                                                 |
| 健康管理評価指標開発                       | 低    | 低          | 低     | ドライバー要因:企業の健康状態や生産性レベルを評価するKPI/パラメーターを提供するプレーヤーの数は限られている<br>挑戦:ウェルビーイングの中での認識の欠如または異なる優先順位-そのようなサービスに対する限られた需要                                                                                                                                                         |
| 【単一型】<br>1. H & PM推進<br>コンサルティング | 低    | 低          | 低     | ドライバー要因:H&PMに焦点を当てたコンサルティングサービスを提供する限られたプレーヤー(戦略、社内推進、実施を含む)。各企業の人事関連部門へのPR<br>課題:従業員の健康の重要性と生産性への影響をリーダーシップに納得させる                                                                                                                                                     |
| 【単一型】<br>2. 企業向けマッ<br>サージ・スパサービス | 低    | 低          | 低     | ドライバー要因:一部の企業では、サードパーティのサービスプロバイダーからのマッサージやスパアクティビティのクーポンや割引券も提供されている。マッサージとスパのサービスはウェルネス/リラクゼーションのルーチンとして、働く人々の間で支持を得ている。オフィス敷地内でのオンサイトマッサージというコンセプトは、第1級都市で関連サービスを提供する新しい企業が積極的に行っているサービスである。<br>課題:通常、マッサージは文化の違いによりオフィスの敷地内では行われませんが、個人としての従業員は個人レベルでこれらのサービスを選択する |
| 【単一型】<br>3. 健康管理シス<br>テム         | 低    | 低          | 低     | ドライバー要因:健康管理システムを提供する限定プレーヤー。新型コロナの長期的な身体と精神両面の健康への影響に対する認識の高まりにより、パンデミック後、企業は従業員のためのウェルビーイング補助金/福利厚生プログラムを導入している。<br>課題:インドの企業は伝統的に健康管理システムへの投資が限られている。個人の健康記録のデータプライバシーに関する規制上の懸念                                                                                    |

出所: <https://www.livemint.com/economy/imf-retains-india-s-gdp-growth-outlook-for-next-fiscal-at-61-11675105431364.html#:~:text=%E2%80%9CGrowth%20in%20India%20is%20set,Inflation%20Peaking%20amid%20Low%20growth> を参照してください。  
<https://www.3ecpa.co.in/resources/why-choose-india/doing-business-in-india-vs-japan/>

\*市場参入パラメータが良好なサービス/セグメントのみを含む (3つのパラメータはすべて緑/低) 上記 3 分類の他に明らかにインド企業の認識外と判断される 2 つのサービス分類も除外した。

健康管理システムを提供する日本企業は、予防医療の需要の高まりと本セグメント内の競争が未だ低いドライバー要因のため、インド市場での存在感を増すよう展開を検討できる

## H & PMサービス市場の推奨分類 健康管理システム

### 単一型H & PMサービス

#### 3. 健康管理システムの主な機能:

従業員またはその家族のための医師との面会のスケジュール設定、外来用薬局予約、電子健康記録、予防接種ログの管理、健康指標の計算、規制コンプライアンス、オンラインでの医薬品の注文、従業員のウェルネスソフトウェア/アプリ(自助リソースの提供、ウェルビーイング調査)

| 参入障壁     | 規制 | 文化の違いによる影響 | 市場競争力 |
|----------|----|------------|-------|
| 健康管理システム | 低  | 低          | 低     |

### ドライバー要因

- 新型コロナの長期的な身体と精神両面の健康への影響に対する認識の高まりにより、パンデミック後、企業は従業員のためのウェルビーイング補助金/福利厚生プログラムを導入している
  - 2021年にPazcare が行った調査 (インドにおける従業員の職場福利厚生の状況、インドの異なる企業の創業者、CEO、人事リーダーを含む100人以上の回答者) によると、32%の企業が職場の福利厚生のために従業員一人当たり1万インドルピー (従業員一人当たり121米ドル) 以上の予算を持っている
  - IT/ITeS分野の企業では、福利厚生に充てられる予算額が多くなっている。例えば、インドの従業員に対する衡平法上の償還として、VMwareは2021年4月に、福利厚生手当として29,565INR (従業員一人当たり357米ドル) を発表した
  - これらの金額は、ジムの定額費料、メンタルウェルビーイングアプリのサブスク料、または医療相談料の払い戻しにも使用できる
- 従業員 (特にプロフェッショナルサービス部門) は、健康管理システムを利用して、医療専門家との遠隔診療/治療またはリモートでの身体的および精神医学的リハビリテーションを予約することができる (インド企業全体では英語を話す専門家がいるため、コミュニケーションの障壁は最小限)

出所:

従業員の職場福利厚生の状況(hubspotusercontent10.net)

Online Doctors for Corporate[DocOnline For Business]従業員の医療給付

健康経営-メディアコングループ([medicongroupindia.com](https://www.medicongroupindia.com))

<https://www.peoplesmatters.in/news/employee-relations/vmware-announces-wellbeing-allowance-of-rs-29565-29022>

# 心身のウェルビーイング市場では複数の中小企業が活動しているが、大企業のニーズを満たす総合的なサービスを提供するプレイヤーは限られている

## H & PMサービス市場の推奨分類 心身のウェルビーイングサービス包括型提供

### 包括型H & PMサービス

- 心身のウェルビーイングサービス: 健康リスク評価、EAPサービス、禁煙プログラム、体重管理、健康啓発セッション/セミナー、メンタルウェルビーイングサービス

| 参入障壁            | 規制 | 文化の違いによる影響 | 市場競争力 |
|-----------------|----|------------|-------|
| 心身のウェルビーイングサービス | 低  | 低          | 中     |

### ドライバー要因

- インド商工会議所連合会は、インドの企業従業員の42.5%がうつ病または全般的な不安障害に苦しんでいる可能性があり、事業所での精神健康診断プログラムが必要になると報告した
- Deloitteの調査(Mental health and well-being in the workplace: Sept 2022)によると、インドの労働人口の約80%が、過去1年間に少なくとも一つのメンタルヘルスの悪影響を受けたことがあると報告している(調査回答者304人中)
- 報告書はまた、従業員のメンタルヘルスの悪化は、インドの雇用主に昨年11万インドルピー(約140億米ドル)のコストをもたらしており、これはさらに3つのコストに分類できると強調している:欠勤のコスト(14,000ルピーまたは19億米ドル)、プレゼンティーイズムのコスト(51,000ルピーまたは66億米ドル)、離職のコスト(45,000ルピーまたは59億米ドル)\*
- 現在、組織レベルでのメンタルヘルス介入のための適切に設計されたシステムが不足している。メンタルヘルスは、特定の動機、大規模な個別事案、またはCOVID-19のパンデミックのような外部のきっかけのいずれかによって促され、ほとんどの組織にとって後手であり続けているからである

### 市場競争力

- 大企業と中小企業の両方にサービスを提供しているため、心身のウェルビーイングの市場競争は激しいと言える
- しかし、インドの企業は現在、心身のウェルビーイングに関するさまざまなサービスのために複数のベンダーと契約している
- 心身のウェルビーイングサービスを提供するサプライヤーは複数存在するが、インドの市場規模(2018年:大企業1,200社、グローバル・ケアパリティ・センターまたはグローバル・シェアードサービスセンター1,250社、中小企業6,000万社)を考えると、競争力は未だ「中」程度と言える

出所:<https://www2.deloitte.com/in/en/pages/life-sciences-and-healthcare/articles/mental-health-2022.html>

Note:(\*) コスト要素の定義について

欠勤費用=従業員規模\*メンタルヘルス上の問題による休業者の割合\*メンタルヘルス上の問題による休業日\*1日当たりの欠勤費用(メンタルヘルス上の問題による回避可能な従業員の欠勤費用)  
presenteeismのコスト=欠勤のコスト\*presenteeism-欠勤乗数(メンタルヘルスストレスを受けながら出勤し、そのためにピーク時の生産性を発揮しないことから生じる生産性の損失から生じるコスト)  
従業員の離職コスト=従業員の規模\*メンタルヘルスの問題により休暇を取得した従業員の割合\*平均給与\*離職コストを給与の割合(%) (メンタルヘルスの問題により離職した従業員の再雇用コスト)



# 大規模上場企業に対する福利厚生の開示義務化も伴い、インドのコーポレート・ウェルネス市場は成長が予測され、特に予防医療への注目が高まっている。日本企業は、HRテック&マネジメント企業と提携し、包括型H & PMサービスを展開するアプローチが有効と考えられる

## インドH & PMサービス市場展開に関するサマリ

|                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 規制      | <ul style="list-style-type: none"><li>大規模な上場企業は、インドにおけるESG報告の社会的側面の一貫として、従業員の福利厚生に関する開示を行う義務がある</li><li>同国の外国貿易に関する柔軟な規制は、外国企業に成長機会を提供する</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 需要      | <p>【市場成長】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>インドのコーポレート・ウェルネス市場のうち、2021-2027年までの予測CAGRは約10.9%と予測されている</li><li>メンタルヘルス、トレーニングとセミナー、健康データ分析などを含むH&amp;PMサービスの包括的なパッケージサービス提供のニーズは上昇傾向にある</li><li>企業向けマッサージ・スパサービス事業に対するニーズが高まってきている</li></ul> <p>【企業ニーズ】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>COVID-19パンデミック後、雇用主は個人のニーズ、働き方の柔軟性、従業員の働きやすさを中心とした充実した福利厚生を構築したいと考えている</li><li>大企業は、ESGコンプライアンスに対応し、従業員のための包括的なウェルネスソリューションを提供しようとしている</li></ul> <p>【予防とデジタルヘルス】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>インド企業は、医療費抑制のため、予防医療に注目している。これはインド政府の政策でも謳われている</li><li>ウェルビーイングを管理するウェアラブルテクノロジーを含むセルフケアソリューション、遠隔診療等テレヘルスの需要が注目されている</li></ul> |
| 供給     | <ul style="list-style-type: none"><li>規制、文化の違い、市場競争力など参入障壁の評価から、健康管理システム、企業向けマッサージ・スパ、コンサルティングサービスなど単一型のH &amp; PMサービスの共有が求められている</li><li>顧客となる企業の人事部は、H &amp; Rテック&amp;マネジメント企業を通して包括型のウェルネスサービスプロバイダーとの契約を進める動きがある</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 展開形態  | <ul style="list-style-type: none"><li>包括型の場合はジョイントベンチャー、単一型の場合は企業間連携契約、フランチャイズ等での進出が想定される</li><li>日本のH&amp;PMサービスプロバイダーは、インドもしくはインドに進出済みのHRテクノロジー&amp;マネジメント企業等とジョイントベンチャー提携し、従業員のウェルネスやH&amp;PMプログラムを含む人事ソリューションを包括的に提供する展開アプローチが有効である</li><li>単一型H &amp; PMサービスは、企業間連携契約（代理店契約等）やフランチャイズが比較的容易に展開可能であり、事例も見られる</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

## （２）健康経営の国際展開に関する調査

### -1 新たな需要創出に向けた顕彰制度の輸出

#### Phase2② 顕彰制度の輸出

日印間の地方自治体や公的国際機関によるプログラム事例

インドの商工会議所等が他国と展開する顕彰制度の事例

インド・アメリカ商工会議所が展開する顕彰制度の事例

インド・フランス商工会議所が展開する顕彰制度の事例

アメリカ・ベトナム商工会議所が展開する顕彰制度の事例

顕彰制度の展開アプローチ（案）

顕彰制度の輸出・展開サマリ

需給一体の展開支援ステップを示すロードマップ（案）



# 外国の地方自治体による顕彰制度の実施事例に関する情報は限られているものの、MoUに基づき、日本の地方自治体や民間企業は健康経営の取り組みやプログラムを推進することができる

## 日印間の地方自治体や公的国際機関によるプログラム事例

日本政府がH&PMの取り組み  
に対して民間企業を表彰するこ  
との実現可能性

- ・ インド政府は民間企業の顕彰制度や認定プログラムを制限している
- ・ インド政府が民間企業を認めているのは、セーフティ (鉱山・工場)、ロジスティクス (2022年6月開始)、ITイノベーション、CSR、障がい者雇用の包括性など限定的であり、ほとんどない

インドに姉妹都市を持つ日本の  
地方自治体や公的な国際協力  
機関等が小規模なH&PM顕彰  
制度から開始する  
可能性

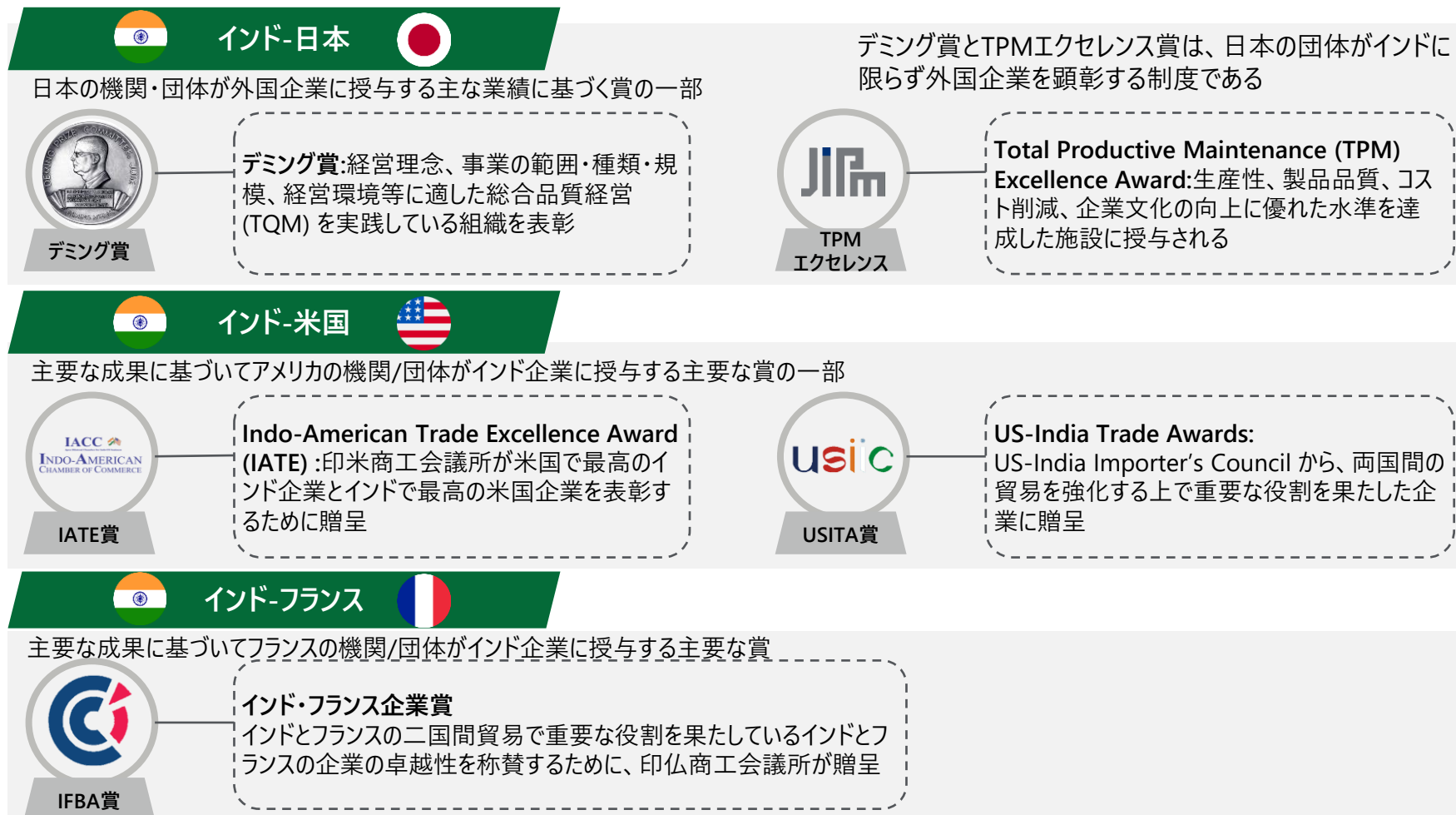
- ・ インドでの外国政府による顕彰制度は該当が無い
- ・ しかし、姉妹都市制度や公的な国際協力機関もしくは商工会議所、貿易振興機関等を通じて、日本の地方自治体はインドでのH&PMプログラム/取り組みを促進することができる
- ・ 日本の地方自治体とケーララ州、マハラシュトラ州、テランガーナ州を含むインドの州政府との間で締結された覚書によると、双方は、インドまたは日本の地域の中小企業に焦点を当て、いずれかの地でビジネスの会合、セミナー、その他類似のイベントを開催する際に相互を支援することができる
- ・ 2021年1月、JICA (国際協力機構) は、COVID-19を含む感染症の拡大を防ぐための衛生管理の重要性を啓発するため、Achhi Aadat (良い習慣) を開始した。このプログラムは、カケハシサービス有限会社と様々なNGO、行政、民間企業が共同で実施し、3万人以上の人々に直接教育を行った
- ・ 異なる2か国の商工会議所が優良民間企業を表彰する制度事例は複数存在している

日本政府が直接インドの健康経営 (H & PM) の領域で優良な民間企業を顕彰することは難しいが、姉妹都市や異なる2か国の商工会議所を通じた顕彰制度を展開することは可能である

出所:chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mea.gov.in/Portal/LegalTreatiesDoc/JP15B2190.pdf  
chrome-extension://efaidnbmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.jef.or.jp/journal/pdf/206th\_Cultural\_Exchange.pdf  
<https://www.asiancommunitynews.com/jica-ties-up-with-yokohama-city-to-expand-its-achhi-aadat-good-habit-campaign-in-mumbai/>  
[https://www.ifcci.org.in/events/upcoming-events/e/event/ifcci-csr-conclave-and-awards-2022-4th-edition.html#:~:text=Indo%2DFrench%20Chamber%20of%20Commerce,on%20Wednesday%2C%2023rd%20November%202022.&text=Please%20Note%3A,delhi\(%40\)ifcci.org.in](https://www.ifcci.org.in/events/upcoming-events/e/event/ifcci-csr-conclave-and-awards-2022-4th-edition.html#:~:text=Indo%2DFrench%20Chamber%20of%20Commerce,on%20Wednesday%2C%2023rd%20November%202022.&text=Please%20Note%3A,delhi(%40)ifcci.org.in)

# インドとアメリカ、フランス間には、両国の商工会議所が主体となり民間企業を表彰する授与する制度がある。日本の団体はインドに限らず外国企業にデミング賞などを授与している

## インドの商工会議所等が他国と展開する顕彰制度の事例（1/4）



出所:デミング賞(juse.or.jp)、TPM賞日本プラントメンテナンス協会(jipmglobal.com)、本拠地-インド系アメリカ人商工会議所(iaccindia.com)、USIIC、インド・フランス商工会議所(ifcci.org.in)

インド・アメリカ商工会議所は、両国から企業優秀賞への応募者を募るためリサーチ・プラス・ノミネーション方式というアプローチを取っている。その後、指定された審査員によるエントリーの検証と受賞者の選定が行われる

## インド・アメリカ商工会議所が展開する顕彰制度の事例（2/4）



主要な成果に基づいてアメリカの機関/団体がインド企業に授与する主要な賞の一部

**インド・アメリカ商工会議所**

**1968**  
設立年

**2004**  
受賞開始年

**1800+**  
メンバー合計

**会員企業の主な業種**  
・医薬品  
・消費者  
・製造業  
・エンジニアリング  
など

**I-ACE賞**  
**Indo-American Corporate Excellence Award (I-ACE)**: 印米商工会議所が米国で最高のインド企業とインドで最高の米国企業を表彰するために贈呈

**受賞プロセス**

**リサーチ・+ 指名ベース・アプローチ**  
各部門の推薦選考の公募に加え、各部門の初期調査・審査を実施

**適格性検証**  
事前に定義された適格基準と照合しエントリーを確認する

**優秀企業の選択**  
審査員は各カテゴリーの候補者を審査し、各カテゴリーの候補企業のオンラインランキングを作成する

**米印輸入協議会**

**2011**  
設立年

**USITA賞**  
**US-India Trade Awards:**  
US-India Importer's Council から、両国間の貿易を強化する上で重要な役割を果たした企業に贈呈

**受賞プロセス**

**オンライン指名フォーム**  
企業は協議会の公式サイトにあるオンライン推薦用紙に記入する。  
このフォームにより、企業は ESG アワードのノミネートを記入することもできる。

出所:本拠地-インド系アメリカ人商工会議所(iaccindia.com)、USIIC

Indo-American Corporate Excellence Awardは、Industry Excellence、General Award、Special Jury Awardの3つの部門から構成されている

インド・アメリカ商工会議所が展開する顕彰制度の事例（3/4）

| インド-米国                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| インド・アメリカ企業優秀賞-受賞部門*                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                           |
| 産業優秀賞                                                                                                                                                                                                         | 一般部門賞                                                                                                                                                                                                               | 審査員特別賞                                                                                                                                                                                                                    |
| <div>ものづくりのエクセレンス</div> <div>卓越したサービス</div> | <div>年間最優秀コーポレートリーダー</div> <div>イノベーションの卓越性</div> | <div>今年のアントレプレナー</div> <div>女性リーダーの特別貢献に対する表彰</div> |
| #                                                                                                                                                                                                             | 受賞部門                                                                                                                                                                                                                | 説明                                                                                                                                                                                                                        |
| A                                                                                                                                                                                                             | インダストリエクセレンスカテゴリ                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                           |
| 1.                                                                                                                                                                                                            | ものづくりのエクセレンス                                                                                                                                                                                                        | クラス最高の製造プロセスを採用し、印米関係の促進に積極的に貢献した中小・大企業を認定する                                                                                                                                                                              |
| 2.                                                                                                                                                                                                            | 卓越したサービス                                                                                                                                                                                                            | ベスト・イン・クラスのサービスを採用し、印米関係の促進に積極的に貢献した中小・大企業を認定する                                                                                                                                                                           |
| B                                                                                                                                                                                                             | 一般カテゴリ                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                           |
| 3.                                                                                                                                                                                                            | 年間最優秀コーポレートリーダー                                                                                                                                                                                                     | 業界のベンチマークとなった事業を認定し、高いパフォーマンスを披露し、すべての利害関係者に受託者としての義務を効果的に果たした                                                                                                                                                            |
| 4.                                                                                                                                                                                                            | イノベーションの卓越性                                                                                                                                                                                                         | 古いニーズに応えるために従来の製品/サービスを再発明した企業や、イノベーションを用いて新しい経済のニーズに応えた企業を認識する                                                                                                                                                           |
| C                                                                                                                                                                                                             | 審査員特別賞                                                                                                                                                                                                              | 以下の賞は、審査委員会の裁量により参加者に奨励される。<br>- 今年のアントレプレナー<br>- 女性の特別貢献に対する認定                                                                                                                                                           |

# インド・フランス商工会議所は、ベストアントレプレナー、ベストCSRプロジェクト、ダイバーシティ&インクルージョンプラクティスなど8つの部門で優れた民間企業を表彰している

## インド・フランス商工会議所が展開する顕彰制度の事例（4/4）



インド-フランス



主要な成果に基づいてフランスの機関/団体がインド企業に授与した主要な賞

### インド・フランス商工会議所



設立年

➤ 1977



受賞開始年

➤ 2018



メンバー合計

➤ 650



セクター委員会

➤ 16



### インド・フランス企業賞

インドとフランスの二国間貿易で重要な役割を果たしているインドとフランスの企業の卓越性を称賛するために、印仏商工会議所が贈呈

### インド・フランスビジネスアワード-受賞部門\*



年間ベストSME



今年のベスト・アントレプレナー



インドのベスト・フレンチ・グループ



最高の印仏協力



今年最も革新的な製品/サービス



ベストCSRプロジェクト



Choose France-Indian Investment in France Award 2020を受賞



COVID-19時代のビジネスのレジリエンス



ダイバーシティ&インクルージョン・プラクティス・オブ・ザ・イヤー

### アプリケーションプロセス\*

- 企業は、公式サイトに提示されている該当する賞のカテゴリーの応募用紙に記入することができる
- ウェブサイトでは、資格の基準についても言及している

出所:インド・フランス商工会議所 (ifcci.org.in)

Note: ※2021年の受賞を基準

# 米国とベトナム間には、ベトナム商工会議所とアメリカ商工会議所が提携してリーダーシップ優秀賞と人事優秀賞を顕彰する制度を提供している

## アメリカ・ベトナム商工会議所が展開する顕彰制度の事例



ベトナム-米国



### ベトナムの健康経営（H&PM）優良法人に類似した顕彰制度

- ベトナム商工会議所（VCCI）とベトナムのアメリカ商工会議所と提携して、Anphabe（調査、人事コンサルティング、人材ソリューションなどのソリューションを提供）は、職場のウェルビーイングを含む人材と職場開発に重点を置く企業のための顕彰プログラムを提供している
- 従業員の幸福度と業績に影響を与える要因を評価するための研究を実施している。実践事項が証明され、サポートデータがプログラムの要件を満たしている場合、Anphabeは組織とリーダーを表彰する

### Anphabeの顕彰プログラム



リーダーシップ優秀賞



人事優秀賞



# インドと日本は、H&PMサービスに優れた両国の企業を対象とした共通の表彰または顕彰制度を開始するために、商工会議所や公的な貿易振興機関等にはたらきかける案が考えられる

## 顕彰制度の展開アプローチ（案）（1/2）



### 賞の授与と表彰における組織団体関与の可能性

- 共通の表彰やプログラムを開始するために、商工会議所やJETROなど、公的機関を探ることができる
- また両国において、日印ビジネス協議会のような既存の貿易促進機関のルートも、様々な中小企業や大企業が加盟していることから、サポート体制等模索することができる



### 日本の主要組織団体



#### 経済産業省 (METI)

経済産業省は、日本の貿易政策を所管する日本政府省庁



#### 日本貿易振興機構 (JETRO)

日本と世界との貿易・投資の相互促進に取り組む政府系機関



#### 日印ビジネス支援協会株式会社

日印ビジネス協議会は、インドと日本のビジネス、貿易、商業、文化の機会を探ることに焦点を当てた業界団体である  
累積支援企業数は、403社（9年間）2011-2020年



設立年 ➤ 2011



連絡先 ➤ [シュリカント・アトレ](#)、社長 (IJBC)

### インドの主要組織団体



#### 商工省

貿易・産業の業務を監督・規制し、産業の成長発展と国内外の貿易を担う



#### インド貿易促進協議会 (TPCI)

TPCIはインドの対外貿易政策で通告された頂点貿易・投資促進機関



#### 特定非営利活動法人 日印商工会議所

日印商工会議所は、教育・文化・経済分野における日印関係強化のための唯一の全インド二国間会議所



設立年 ➤ 1989



連絡先 ➤ [T.P.Imbichammad](#)、社長 (IJCCI)



他国の商工会議所の事例に見られるように、日本の健康経営の顕彰制度を商工会議所や公的な貿易促進機関を介して展開を試みる案が考えられる。また、初期段階では顕彰制度を周知広報する目的で、Corporate Health Summit等の健康関連の会議に参加する手段が考えられる

顕彰制度の展開アプローチ（案）(2/2)

インドで健康経営顕彰制度を開始するためのロードマップ

アプローチ1-商工会議所または貿易団体を經由する

- H&PM部門の表彰プログラムを開始するために、日本の政府機関 (METI) が後押しし、公的貿易機関 や商工会議所 は、米国やフランスなどの他国が授与している方法論を試みる事が考えられる
- また、他の国でこのような賞を授与している日本の他の業界団体からも賞の詳細を得ることが

アプローチ2-インドでのHR/ヘルスカンファレンスの主催による日本のH&PMサービスの認知度向上

- 日本のH&PMサービスプロバイダーがインドに初進出する際の認知度やブランド認知度を高めるため、インドで開催されるヘルスカンファレンスに参加ことが有効と考えられる
- インド企業の健康とウェルビーイング計画は、主にこれらのカンファレンスに出席する人事チームが検討するため、日系企業はH&PM市場への参入の糸口とできる可能性がある



Ireland Japan  
Chamber of Commerce

設立年  2008

受賞開始年  2011



**CORPORATE  
HEALTH SUMMIT**  
Making corporate India healthier

この会議の目的は、インド企業の健康状態に関わるすべての利害関係者に、今後の道筋を明確にしてもらうことである。参加企業には、人事、EHS、保険会社、保険ブローカー、ウェルネス企業などがある。

Ireland Japan商工会議所

|      | 詳細                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 設立   | 1973年に設立された日本アイルランド経済協会（JIEA）を引き継ぐ形で、経済産業省の働きかけにより2008年1月11日に正式に設立                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 法人形態 | 非営利団体                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 事業内容 | <div><div>■ 講演会、セミナー、ネットワーキングイベントの開催</div><div>■ 日本・アイルランド間のビジネス及び貿易の強化に対する働きかけ、支援</div><div>■ 日本・アイルランド間の経済関係に関する課題・問題の提起、またそれに関するフォーラムの開催</div><div>■ 年会費はサービス内容によって下記の分類に分けられる<ul style="list-style-type: none"><li>➢ コーポレート会員：100,000円：2023年1月現在40社</li><li>➢ プロフェッショナル会員：50,000円：2023年1月現在22名</li><li>➢ リージョナル・プロフェッショナル会員：25,000円：2023年1月現在8名</li><li>➢ ソシエイト / インターナショナル会員：10,000円</li><li>➢ スチューデント（学生）会員：1,000円</li></ul></div></div> |

出所:アイルランド日本商工会議所|日本とアイルランドのビジネス関係の促進日本とアイルランドのビジネス関係の促進(ijcc.jp)、Corporate Health Summit-企業インドの健全化、Ireland Japan HP

日本政府が独自にインド企業を直接表彰することは難しいものの、他国の事例から商工会議所等を通して顕彰制度の展開を後押しすることは可能である。姉妹都市や公的国際機関等を足掛かりに連携を図り、顕彰制度を小規模から展開し、認知度を向上させていく必要がある

## 顕彰制度の輸出・展開サマリ

### 姉妹都市・ 商工会議所・ 貿易関連機関 との連携



- 日本政府が独自にインド企業を直接表彰することは難しい
- インド政府自体が自国の民間企業を表彰する機会が非常に限られている



- 健康経営の顕彰プログラムを開始するために、日本の政府機関または業界団体は、他国(例:アイルランドやアメリカ)で採用された表彰プログラムの再現を試みるのが有望である
- 健康経営の顕彰プログラムの認知度を高め、促進するために、Corporate Health Summitなどが実施している健康関連の会議をインドで主催し、日本の顕彰制度を認知度を上げていく必要がある



- インドと日本には、両国の企業が達成した重要な成果を表彰する共通の制度がない
- しかし、インドとアメリカ、インドとフランスにおいては、両国の企業を表彰する制度が、各商工会議所の貿易団体において運用されている

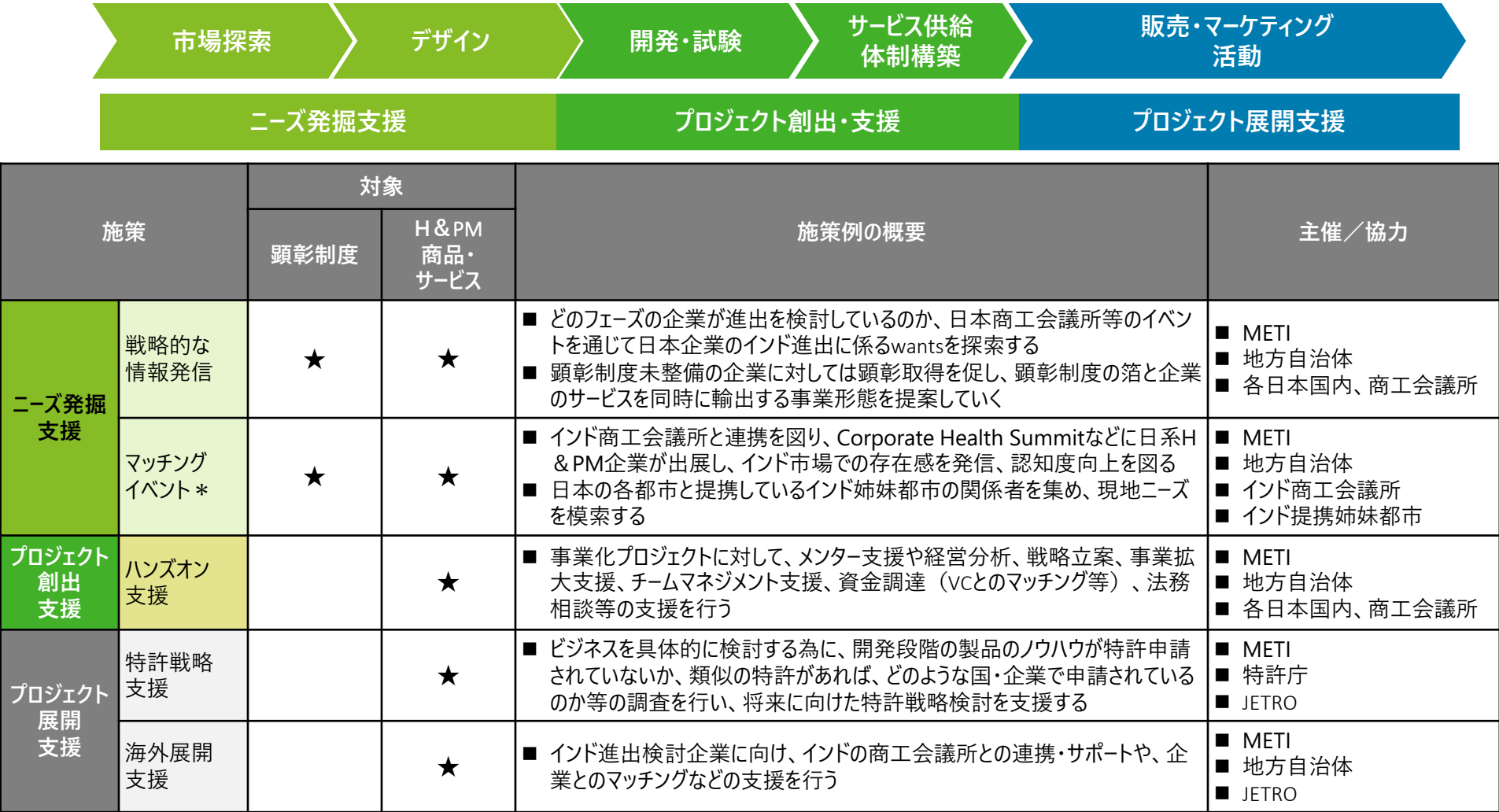


- 日本の経済産業省・JETRO、インド貿易促進協議会等と連携を図り、顕彰制度の展開を検討する必要がある
- 姉妹都市や商工会議所、貿易関連機関として、日印ビジネス支援協会株式会社やNPO法人日印商工会議所等との連携も視野に入れ、小規模展から開し、経済産業省が人的資源や財源サポートするかたちで顕彰制度の認知度を向上させていく必要がある

公的な貿易振興機関、商工会議所や姉妹都市提携のある地方自治体を活用し、日本企業のウォ  
ンツ（手段）とインド市場のニーズ（目的）を探索・マッチングさせインド現地へ健康経営関連商  
品・サービスの展開に意欲ある民間企業を段階的に支援する必要がある

需給一体の展開支援ステップを示すロードマップ（案）

\*本調査で実施したインドのH & PMサービスプロバイダー100社調査を活用可能



## **Appendix 1**

### **健康経営（H & PM）サービス分野の商品・サービス一覧**

## **Appendix 2**

### **（参考）企業ウェルネス市場セグメント定義**

## 健康経営（H&amp;PM）サービス分野の商品・サービス一覧 1/2

| テーマ              | サービス             | 市場区分ごとの定義（参考） |
|------------------|------------------|---------------|
| 1:健康問題の理解        | ストレスチェック         | ストレス管理        |
| 1:健康問題の理解        | 医療事務員            | その他のサービス      |
| 2:ヘルスリテラシーの向上    | 健康関連研修サービス       | その他のサービス      |
| 3:健康増進・生活習慣病予防対策 | 禁煙プログラム          | 禁煙            |
| 3:健康増進・生活習慣病予防対策 | 社員食堂業務受託         | 栄養と体重管理       |
| 3:健康増進・生活習慣病予防対策 | オフィスのおかず         | 栄養と体重管理       |
| 3:健康増進・生活習慣病予防対策 | 健康機器             | フィットネス        |
| 3:健康増進・生活習慣病予防対策 | 睡眠支援サービス         | ストレス管理        |
| 4:感染症予防対策        | BCP              | その他のサービス      |
| 5:メンタルヘルス対策      | メンタルヘルス          | ストレス管理        |
| 5:メンタルヘルス対策      | 従業員支援プログラム (EAP) | その他のサービス      |
| 6:保険会社との連携       | 医療・健康データ分析       | 健康リスク評価       |
| 6:保険会社との連携       | 歯科検診             | 生体顕彰スクリーニング   |
| 6:保険会社との連携       | 人口アプローチツール       | その他のサービス      |
| 6:保険会社との連携       | 特定保健指導           | 生体顕彰スクリーニング   |
| 6:保険会社との連携       | 健康イベント・セミナー      | その他のサービス      |
| 6:保険会社との連携       | 広報支援             | その他のサービス      |

※ 1から11の付番は、令和2年 経済産業省 令和2年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業（ヘルスケアイノベーション環境整備支援事業）（2）ヘルスケア市場規模の推計 報告書による

## 健康経営（H&amp;PM）サービス分野の商品・サービス一覧 2/2

| テーマ               | サービス                   | 市場区分ごとの定義 |
|-------------------|------------------------|-----------|
| 6:保険会社との連携        | 健康ポイント/インセンティブ         | その他のサービス  |
| 7:対策の検討           | 健康管理評価指標開発             | 健康リスク評価   |
| 7:対策の検討           | 健康管理アドバイザー             | その他のサービス  |
| 7:対策の検討           | コンサルティング(人事・組織・業務改革)   | その他のサービス  |
| 8:ワークライフバランス      | SASスクリーニング、(睡眠時無呼吸症候群) | その他のサービス  |
| 8:ワークライフバランス      | MCI/認知症スクリーニング         | その他のサービス  |
| 8:ワークライフバランス      | SASチェック                | その他のサービス  |
| 8:ワークライフバランス      | 女性支援                   | その他のサービス  |
| 8:ワークライフバランス      | 福利厚生機関                 | その他のサービス  |
| 8:ワークライフバランス      | 直営・契約保健所               | その他のサービス  |
| 8:ワークライフバランス      | テレワーク                  | その他のサービス  |
| 9:職場の活性化          | 健康管理室                  | その他のサービス  |
| 9:職場の活性化          | 事務用菓子                  | 栄養と体重管理   |
| 9:職場の活性化          | マッサージ/リフレッシュルーム操作サポート  | その他のサービス  |
| 9:職場の活性化          | 音楽/BGM                 | その他のサービス  |
| 9:職場の活性化          | 職場環境改善IoT              | その他のサービス  |
| 10:過労対策           | 出欠管理システム               | その他のサービス  |
| 11:コンプライアンスとリスク管理 | 健康管理システム               | その他のサービス  |
| 11:コンプライアンスとリスク管理 | 産業医                    | その他のサービス  |
| 11:コンプライアンスとリスク管理 | 海外赴任の健康管理支援            | その他のサービス  |

## (参考) 企業のウェルネス市場セグメント定義

| 企業のウェルネス市場セグメント | 定義                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康リスク評価         | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員に影響を与える健康傾向を特定し、毎年の進捗状況を測定するために組織が提供するサービス</li> <li>以下の要素が含まれている:質問のセット、リスク計算スコア、改善点に関するフィードバック</li> </ul>                                                                                                   |
| フィットネス          | <ul style="list-style-type: none"> <li>フィットネスサービスには、組織がオフィスの敷地内で提供する身体活動や運動、または従業員が体力を得るためのジムの会員資格または類似の活動(ズンバ、ヨガ、ピラティス、キックボクシング、ボクシングなど。)に対する払い戻しが含まれる。</li> </ul>                                                                                    |
| 禁煙              | <ul style="list-style-type: none"> <li>禁煙プログラムは、参加者が心疾患、脳卒中、肺がんなどの健康上の懸念を認識するのに役立つ</li> <li>サービスプロバイダーは、参加者に合わせたヒントを提供し、自己追跡を可能にし、禁煙プランの設定を支援するモバイルアプリケーションを利用することもできる。</li> </ul>                                                                     |
| 生体顕彰スクリーニング     | <ul style="list-style-type: none"> <li>生体顕彰および健康診断サービスは、従業員の健康リスクに対する意識を高めるのに役立ち、貴重な情報(血圧、コレステロール値、血糖値検査、BMI検査、皮膚スクリーニング、体脂肪スクリーニングなど)を提供する。</li> <li>テスト後、従業員には健康上のリスクや悪い習慣を特定するためのフィードバックと、健康的なライフスタイルを維持するためのガイダンスも提供される</li> </ul>                 |
| 栄養・体重管理         | <ul style="list-style-type: none"> <li>栄養および体重管理サービスは、健康問題を予防または管理するために、労働者が栄養を改善し、より健康的な食習慣を身につけるよう教育および奨励する。</li> <li>これらのサービスは、従業員に対してオンサイトクラスまたはオフサイトWebセミナーで提供される場合があります。さらに、これらのサービスは、携帯アプリでも提供されており、従業員に簡単にアクセスすることができ、人口に大きな人気を得ている</li> </ul> |
| ストレス管理          | <ul style="list-style-type: none"> <li>ストレス管理には、従業員間のストレスの原因と程度を判断するためのストレス評価が含まれる場合がある</li> <li>ストレス管理プログラムは、教育リソース、会社の方針、アプリやウェルビーイングプラットフォームを通じて提供されるデジタルプログラム、管理トレーニングなどのツールを活用して、従業員が職場のストレスを予防および軽減するのに役立ちます。</li> </ul>                         |
| アルコール・薬物乱用サービス  | <ul style="list-style-type: none"> <li>アルコールおよび薬物乱用サービスは、雇用者および従業員にアルコールおよび薬物乱用を予防および管理するためのツールを提供する</li> <li>教育資源を含み、電話相談の利用を奨励し、従業員が情報/資源を入手するのを支援するEAP (Employee Assistance Program) を提供し、薬物およびアルコール検査プログラムの実施を支援する。</li> </ul>                     |
| その他のサービス        | <ul style="list-style-type: none"> <li>その他のサービスには、健康相談、予防接種プログラム、薬局ケアサービス、金融サービスなどがある</li> </ul>                                                                                                                                                       |

出所：Corporate wellness Market Forecast till 2027



## 第四章 ー2 非財務情報開示の枠組みにおけるルールメイキング

# グローバルで通用する健康経営指標を見出す調査を実施した

## 調査の概要

| 項目    | 非財務情報開示の枠組みにおけるルールメイキング                                                                                                                                                                                                         |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査の目的 | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Phase1 資本市場における人的資本開示との整合性や関連性を踏まえ、グローバルで通用する健康経営指標を抽出</li><li>■ Phase2 国際的な基準や枠組み等に将来的に健康経営の考え方や健康経営指標を反映させるためのアプローチ方法を検討</li><li>■ Phase3 開示情報における日系企業の海外支社や事業所での取り組みの実態を把握</li></ul> |
| 調査期間  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 令和4年11月～令和5年2月</li></ul>                                                                                                                                                                |
| 調査対象  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Phase1 グローバルで通用する健康経営指標</li><li>■ Phase2 健康経営指標を提言する非財務情報開示のイニシアチブ及びアプローチ（案）</li><li>■ Phase3 日系企業等の海外における健康経営の取り組み等</li></ul>                                                          |
| 調査方法  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Phase1 資本市場における基準、枠組み等と健康経営指標とのマッピング</li><li>■ Phase2 非財務情報開示のイニシアチブの特徴や開発状況の整理及び健康経営指標アプローチ方法の検討</li><li>■ Phase3 日系企業等の海外取り組みにかかる開示情報のデスクトップ調査及び選定した企業へのヒアリング実施</li></ul>             |
| 調査内容  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Phase1 SASB、GRI、WEF、ISOの基準・枠組み等と健康経営指標のマッピング結果</li><li>■ Phase2 イニシアチブや基準の状況等を踏まえたアプローチ案</li><li>■ Phase3 グローバルの取り組みを進める健康経営銘柄企業の現状と課題</li></ul>                                        |

## 第四章 -2 非財務情報開示の枠組みにおけるルールメイキング

### Phase1 グローバルで通用する健康経営指標の整理

- ・グローバルで通用する健康経営指標の調査手順
- ・健康経営指標と国際的な基準・枠組み等とのマッピング結果

資本市場で利用されている国際的な基準・枠組み等にも人的資本に関連して従業員の健康に関する項目が含まれており、健康経営指標とのマッピングによりアプローチ案を検討する

グローバルで通用する健康経営指標の調査手順

【健康経営指標とマッピングする基準・枠組み等の選定】

資本市場で多く利用されている以下の4つの国際的な基準や枠組み等について、人的資本に関する項目等を中心に健康経営指標とのマッピングを実施する対象として選定した

【健康経営指標とのマッピング】

『経済産業省 令和3年度 健康経営度調査』の調査票の「健康経営銘柄の選定、健康経営優良法人の認定に関する要件」に記載の評価項目のうち、必須とされている項目および実施が要件とされている項目等をベースに、選定した基準や枠組み等とのマッピングを実施。抽出された項目に基づいて、アプローチ案を検討した（Phase2アプローチ方法の整理、アプローチ案の提示）

| 基準、枠組み等                   | 設定主体                             | 概要                                                                                                                   |
|---------------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SASBスタンダード                | SASB<br>サステナビリティ 会計<br>基準審議会     | 非財務情報に関するグローバルな開示の基準であり、11セクター77業種について設定されている。5つの領域には人的資本が含まれており、労働慣行や、従業員の健康と安全、従業員エンゲイジメント、多様性とインクルージョンの項目が設けられている |
| GRIスタンダード                 | GRI<br>グローバル・レポーティ<br>ング・イニシアティブ | 組織が経済、環境、社会に与えるさまざまなインパクトについて一般の人々に情報提供する際のフレームワークを提供する。労働安全衛生や、研修と教育、ダイバーシティなどの項目も含められている                           |
| ステークホルダー資本主義<br>測定指標（WEF） | WEF<br>世界経済フォーラム                 | 企業が業種や地域を問わず報告可能である普遍的で比較可能な開示事項を提供するものであり、「人」「地球」「繁栄」「ガバナンス」の4つの柱を中心にまとめられた指標と開示・報告の枠組みである                          |
| ISO30414                  | ISO<br>国際標準化機構                   | 人的資本に関する報告のための指針であり、人的資本の項目には、健康、安全の項目が含まれている                                                                        |

# 従業員の健康に関する制度や施策実行の一部の評価項目について、マッピング対象の国際的な基準・枠組み等の設定項目と関連していることが判明した

## 健康経営指標と国際的な基準・枠組み等とのマッピング結果

※業種限定や部分一致含む

| 大項目           |                              | 中項目                                    | 小項目                                                                                                                                                                                   | 評価項目                                                                                                                                                    |         |
|---------------|------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1.経営理念・方針     |                              |                                        | 健康経営の戦略、社内外への情報開示<br>自社従業員を超えた健康増進に関する<br>取り組み                                                                                                                                        | 健康経営の方針等の社内外への発信<br>トップランナーとしての健康経営の普及                                                                                                                  | マッピング結果 |
| 2.組織体制        |                              |                                        | 経営層の体制<br>実施体制<br>健保組合等保険者との連携                                                                                                                                                        | 健康づくり責任者の役職<br>産業医・保健師の関与<br>健保組合等保険者との協議・連携                                                                                                            |         |
| 3.制度・<br>施策実行 | 従業員の健康課題<br>の把握と必要な対<br>策の検討 | 健康課題に基づいた具体的な目標の設<br>定<br>健診・検診等の活用・推進 | 健康経営の具体的な推進計画                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                         |         |
|               |                              |                                        | 従業員の健康診断の実施（受診率100%）<br>受診勧奨に関する取り組み<br>50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施                                                                                                                      |                                                                                                                                                         |         |
|               |                              |                                        | ヘルスリテラシーの向上<br>ワークライフバランスの推進<br>職場の活性化<br>病気の治療と仕事の両立支援<br>保健指導                                                                                                                       | 管理職・従業員への教育<br>適切な働き方の実現に向けた取り組み<br>コミュニケーションの促進に向けた取り組み<br>私病等に関する復職・両立支援の取り組み<br>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<br>食生活の改善に向けた取り組み<br>運動機会の増進に向けた取り組み |         |
|               | 健康経営の実践に<br>向けた土台作り          |                                        | 女性の健康保持・増進に向けた取り組み<br>長時間労働者への対応に関する取り組み<br>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<br>喫煙対策                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                         |         |
|               |                              |                                        | 受動喫煙対策に関する取り組み                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                         |         |
|               |                              |                                        | 健康経営の実施についての効果検証                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                         |         |
|               |                              |                                        | 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<br>いること、労働基準法又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                                                                                                    |                                                                                                                                                         |         |
|               |                              |                                        | プレゼンティーズム：健康の問題を抱えつつも仕事（業務）を行っている状態<br>アブセンティーズム：仕事を休業している状態<br>ワークエンゲイジメント：仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「仕事から活力を得ていきいきとしている」（活力）、<br>「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態 |                                                                                                                                                         |         |
|               |                              |                                        |                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                         |         |

## 第四章 -2 非財務情報開示の枠組みにおけるルールメイキング

### Phase2 健康経営指標を提言する非財務情報開示のイニシアチブの整理 及びアプローチ案提示

- ・非財務情報開示のイニシアチブの特徴や開発状況の整理
- ・アプローチ方法の整理
- ・アプローチ案の提示

# ISSBの会議資料によると、人的資本アジェンダでは1.DEIを最優先、2.従業員の健康と生産性向上、離職率低下、コスト削減との関連、3.既存の枠組みの継承について触れられている

## 非財務情報開示のイニシアチブの特徴や開発状況の整理①



### Agenda

Wednesday 14 December 2022

| Time [EST]    | Agenda ref | Agenda item                                                                                        |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11.00 – 12.15 | 2          | <u>ISSB Consultation on Agenda Priorities</u> – Projects to be included in request for information |
| 12.15 – 13.00 | BREAK      |                                                                                                    |
| 13.00 – 14.15 | 4A         | Climate-related Disclosures (S2) – Greenhouse gas emissions                                        |
| 14.15 – 14.30 | BREAK      |                                                                                                    |
| 14.30 – 16.30 | 4B         | Climate-related Disclosures (S2) – Scope 3 greenhouse gas emissions                                |

### 【人的資本アジェンダの概要】

1. 人的資本については、DEIが最優先アジェンダ
2. 人的資本の中で、従業員の健康、安全、ウェルビーイングは生産性向上、離職率低下、コスト削減に関連する、と言及
3. SASBやCDSB、その他の既存の枠組みを継承

(d) Projects to be included in the Request for Information (paragraphs 26–42)

- (i) Biodiversity, ecosystems and ecosystem services (paragraphs 27–30)
- (ii) Human capital (paragraphs 31–34)
- (iii) Human rights (paragraphs 35–38)
- (iv) Connectivity in reporting – management commentary and integrated reporting (paragraphs 39–42)

#### Human capital

31. The staff recommends that the Request for Information include a proposal to initiate a research project on human capital, with an initial focus on diversity, equity and inclusion (DEI).
32. Human capital refers to the manner in which an entity manages its employees as assets, rather than as a cost to the entity. Different aspects of human capital management are likely to drive value in different ways. For example, academics, consulting firms and subject matter expert organisations strongly assert that an entity's diversity, equity and inclusion management strategy can impact value through the channels of talent attraction and retention; product design, marketing and delivery; community relations; and innovation and risk recognition. Employee health, safety and wellbeing is associated with increased productivity, reduced workforce turnover and cost savings. Significant reliance on an 'alternative' workforce—temporary, provisional or contingent workers, including those employed in the 'gig economy'—is associated with legal and regulatory risks.
33. Research on this topic could leverage and build upon the ISSB's existing resources and research, such as the Human Capital – Diversity, Equity and Inclusion standard-setting project and the Human Capital research project inherited from the SASB Standards Board, the latest version of the CDSB Framework covering disclosure on social information, as well as the work done by other organisations in this space.
34. In the staff's research and outreach activities, human capital emerged as one of the key areas of investor interest and market demand. We also noted that the most frequently occurring human capital-related subtopic was DEI, which we recommend as an initial area of focus for the research project. Investors around the world increasingly seek information on human capital management in making investment decisions and, thus, entities across jurisdictions are seeking clearer guidance on how to prepare and disclose more effective information on the topic.



# 先行する欧州の制度開示（CSRD）における基準（ESRS S1自社従業員）においても、健康に関連する指標が一部設けられている

## 非財務情報開示のイニシアチブの特徴や開発状況の整理②-1

### ESRS S1

#### DRAFT EUROPEAN SUSTAINABILITY REPORTING STANDARDS

#### ESRS S1 Own workforce

November 2022

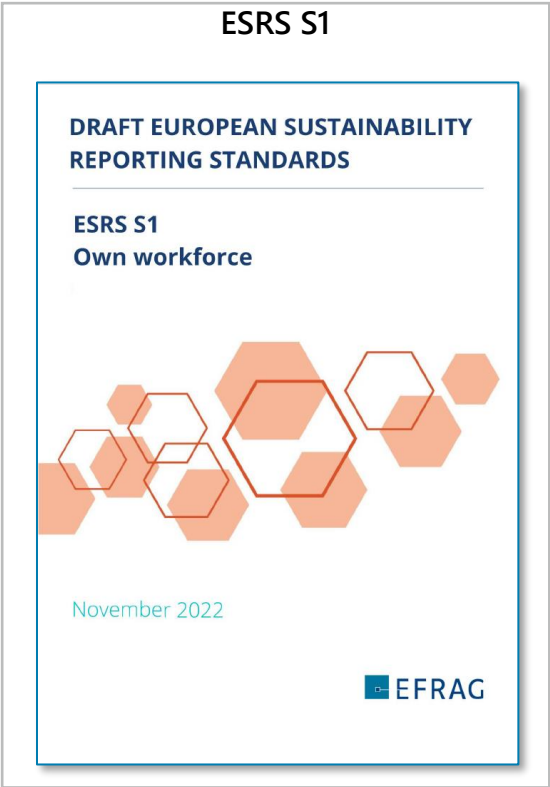
EFRA

| 領域            | DR No | 項目EN                                                                                                                                                                                             | 項目JP                                                                   |
|---------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 影響、リスク及び機会の管理 | S1-1  | Policies related to own workforce                                                                                                                                                                | 自社従業員に関する方針                                                            |
| 影響、リスク及び機会の管理 | S1-2  | Processes for engaging with own workers and workers' representatives about impacts                                                                                                               | 影響について自社従業員及び従業員代表と関わるプロセス                                             |
| 影響、リスク及び機会の管理 | S1-3  | Processes to remediate negative impacts and channels for own workers to raise concerns                                                                                                           | ネガティブな影響を是正するプロセスと、自社従業員が懸念を提起するためのチャネル                                |
| 影響、リスク及び機会の管理 | S1-4  | Taking action on material impacts on own workforce, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions | 自社従業員への重大な影響に対する措置を講じ、自社従業員に関連する重大なリスクを軽減し、重大な機会を追求するためのアプローチとその措置の有効性 |
| 指標及び目標        | S1-5  | Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities                                                                 | 重大なネガティブな影響の管理、ポジティブな影響の推進、重大なリスク及び機会の管理に関する目標                         |
| 指標及び目標        | S1-6  | Characteristics of the undertaking's employees                                                                                                                                                   | 企業の従業員の特徴                                                              |
| 指標及び目標        | S1-7  | Characteristics of non-employee workers in the undertaking's own workforce                                                                                                                       | 自社従業員における非雇用労働者の特徴                                                     |
| 指標及び目標        | S1-8  | Collective bargaining coverage and social dialogue                                                                                                                                               | 団体交渉の範囲と社会対話                                                           |
| 指標及び目標        | S1-9  | Diversity indicators                                                                                                                                                                             | ダイバーシティ指標                                                              |
| 指標及び目標        | S1-10 | Adequate wages                                                                                                                                                                                   | 適正賃金                                                                   |
| 指標及び目標        | S1-11 | Social protection                                                                                                                                                                                | 社会的保護                                                                  |
| 指標及び目標        | S1-12 | Persons with disabilities                                                                                                                                                                        | 障害者                                                                    |
| 指標及び目標        | S1-13 | Training and skills development indicators                                                                                                                                                       | 研修及び能力開発指標                                                             |
| 指標及び目標        | S1-14 | Health and safety indicators                                                                                                                                                                     | 健康・安全衛生指標                                                              |
| 指標及び目標        | S1-15 | Work-life balance indicators                                                                                                                                                                     | ワークライフバランス指標                                                           |
| 指標及び目標        | S1-16 | Compensation indicators (pay gap and total compensation)                                                                                                                                         | 報酬指標（賃金格差と総報酬）                                                         |
| 指標及び目標        | S1-17 | Incidents, complaints and severe human rights impacts and incidents                                                                                                                              | 事件、苦情及び深刻な人権への影響及び事件                                                   |

出所：“[Draft] ESRS S1 Own workforce”（2022年11月）を基に作成

自社従業員へのネガティブな影響の防止・緩和・是正だけでなく、ポジティブな影響を与えるプログラム等の有効性評価の記載も求められている

非財務情報開示のイニシアチブの特徴や開発状況の整理②-2



| 領域                | DR No | 項目EN                                                                                                                                                                                             | 項目JP                                                                   |
|-------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 影響、リスク及び機会<br>の管理 | S1-4  | Taking action on material impacts on own workforce, and approaches to mitigating material risks and pursuing material opportunities related to own workforce, and effectiveness of those actions | 自社従業員への重大な影響に対する措置を講じ、自社従業員に関連する重大なリスクを軽減し、重大な機会を追求するためのアプローチとその措置の有効性 |
| 指標及び目標            | S1-5  | Targets related to managing material negative impacts, advancing positive impacts, and managing material risks and opportunities                                                                 | 重大なネガティブな影響の管理、ポジティブな影響の推進、重大なリスク及び機会の管理に関する目標                         |
| 指標及び目標            | S1-6  | Characteristics of the undertaking's employees                                                                                                                                                   | 企業の従業員の特徴                                                              |
| 指標及び目標            | S1-7  | Characteristics of non-employees of the undertaking's own workforce                                                                                                                              | 企業の特                                                                   |
| 指標及び目標            | S1-8  | Collective bargaining coverage                                                                                                                                                                   | (a) 法的要求事項及び/又は認められた基準又はガイドラインに基づく企業の健康安全管理システムの対象となる自社労働者の割合;         |
| 指標及び目標            | S1-9  | Diversity indicators                                                                                                                                                                             | (b) 労働災害及び労働災害による死亡者数;                                                 |
| 指標及び目標            | S1-10 | Adequate wages                                                                                                                                                                                   | (c) 記録に残る労働災害の件数と発生率;                                                  |
| 指標及び目標            | S1-11 | Social protection                                                                                                                                                                                | (d) 記録可能な労働災害の件数;及び                                                    |
| 指標及び目標            | S1-12 | Persons with disabilities                                                                                                                                                                        | (e) 労働災害による労働災害死亡者数、労働災害による労働災害死亡者数及び労働災害による労働災害死亡者数の損失日数              |
| 指標及び目標            | S1-13 | Training and skills development indicators                                                                                                                                                       | 研修及び能力開発指標                                                             |
| 指標及び目標            | S1-14 | Health and safety indicators                                                                                                                                                                     | 健康・安全衛生指標                                                              |
| 指標及び目標            | S1-15 | Work-life balance indicators                                                                                                                                                                     | ワークライフバランス指標                                                           |
| 指標及び目標            | S1-16 | Compensation indicators (pay gap and total compensation)                                                                                                                                         | 指標 (賃金格差と総報酬)                                                          |
| 指標及び目標            | S1-17 | Incidents, injuries and illnesses                                                                                                                                                                | (a) 家族関連の休暇を取得できる従業員の割合;及び<br>(b) 家族関連の休暇を取得した資格のある従業員の割合、及び男女別の内訳     |

出所：“[Draft] ESRS S1 Own workforce”（2022年11月）を基に作成

社会への影響も重視するダブルマテリアリティの考え方をとるイニシアチブにも健康経営指標と共通する項目を含む基準や枠組み等もあるため、アプローチ先として選定することも考えられる

非財務情報開示のイニシアチブの特徴や開発状況の整理③

統合

出所：各種資料より作成

| フレームワーク      | GRI                                      | CDP                            | CDSB                                    | IIRC                                                 | SASB                                     | TCFD                              | ISSB                                      | CSRD                                     |
|--------------|------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------|
| 設立・発足年       | 1997                                     | 2002                           | 2007                                    | 2011                                                 | 2011                                     | 2015                              | 2021年11月                                  | 2024年法制化                                 |
| 参加機関数        | 4,000社以上                                 | 8,000機関以上                      | 374社(2020年末)                            | 1,700社以上                                             | 500社以上                                   | 1,700社以上                          | －                                         | －                                        |
| 目的           | 企業のトリプルボトムライン(経済・環境・社会)へのインパットの報告書開示     | 企業の環境(気候変動、水、森林)への影響を認識した活動を評価 | 気候変動関連情報をメインフレーム財務報告に統合、投資家の意思決定を支援     | ビジネスモデルの議論等を通じ、持続的な価値創造について説明する                      | 財務的に重要(マテリアル)なサステナビリティ情報開示促進。77業種の候補項目提示 | 気候変動に関するリスク、機会情報を戦略、長期目標等とともに開示する | 各フレームワークの支援を得て、非財務情報開示基準のグローバルベースライン策定を担う | EU非財務情報開示指令(NFRD)の一環として、金融機関向けSFDRとともに導入 |
| 情報の受け手       | マルチステークホルダー                              | 主に投資家                          | 投資家など                                   | 長期投資家                                                | 投資家など                                    | 投資家・金融市場参加者                       | 投資家重視                                     | 投資家など                                    |
| マテリアリティ      | ダブル                                      | ダブル                            | シングル                                    | シングル                                                 | シングル                                     | シングル                              | シングル                                      | ダブル                                      |
| 開示媒体         | GRI基準へ準拠又は参照照した報告書                       | 情報開示は、有価証券報告書等メインフレーム財務報告書を高評価 | メインフレーム財務報告書(有価証券報告書等)での開示              | IIRCフレームワークに基づく統合報告書                                 | 各媒体、各種報告書でのマテリアリティ開示                     | 財務報告書(有価証券報告書等)での開示を推奨            | 法定開示(有価証券報告書等)前提                          | マネージメントレポート(財務報告書、財務年次報告書)の開示のみ可         |
| 開示義務         |                                          | 任意参加。投資家から指名要請されることもある         |                                         |                                                      | 設立趣旨として、FASB同様、制度開示基準への採用を目標             | 英国、ニュージーランド、日本(東証プライム市場)等で制度化     | IASB同様、各国の制度開示に採用されることを目標とする              | 2024年より、EU域内大企業で、開示義務化                   |
| 外部レビュー、認証、保証 | GRIプロフェッショナル認証プログラムあり。レビューなし～ISAE3000まで。 | スコープ1,2,3排出量の第三者認証・保証を求める。     | メインフレーム財務報告書での開示前提。TCFD等と共同でe-ラーニング展開など | AICPAが、公式の統合報告Certificateプログラムを提供。レビューなし～ISAE3000まで。 | TCFD、CDSBと共同でe-ラーニング展開など。                | ガバナンス・リスク管理は、全ての企業に財務報告書での開示を想定   | 監査と保証のための強固なフレームワークを模索(5月、ラウンドテーブルより)     | 法定監査人又は監査人による保証義務付け。                     |

健康経営が企業価値向上につながることを強く示せば、海外でも有用な取り組み・情報開示として利用価値が高まると考えられ、以下の推進策が検討されうる

アプローチ方法の整理

背景となるイニシアチブや基準の状況等

◆ISSB（シングルマテリアリティ）

ISSBの会議資料によると、人的資本アジェンダでは以下の内容が示されている

- ・ 人的資本については、DEIが最優先アジェンダ
- ・ 人的資本の中で、従業員の健康、安全、ウェルビーイングは生産性向上、離職率低下、コスト削減に関連する、と言及
- ・ SASBやCDSB、その他の既存の枠組みを継承

◆ダブルマテリアリティを採用している主要イニシアチブ・基準

- EFRAG：CSRDに基づく開示基準であるESRS草案第一弾を欧州委員会に提出しており、健康経営指標を差し込む余地が想定されない
- CDP：環境に特化しており、人的資本、健康経営指標を差し込む余地があまり想定されない
- GRI：健康経営指標を最も多くカバーしており、GRIの指標に関連する具体的な取り組みを推進するために、健康経営指標を活用できる可能性がある（下記③）

健康経営を国際的な開示基準や枠組みとするための視点と推進策（例）

| 視点（例） |                             | 推進策（例）                                                                                                                                                                      | 準備期間    |
|-------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 案1    | 指標の開示目的<br>(リスクマネジメント<価値向上) | ① 価値創造ストーリーに健康経営を織り込んで開示している企業を選出し、 <b>健康経営と企業価値向上のつながりを示す事例集を作成</b> 。健康経営の取り組みだけでなく、企業価値へ結びつける動きを促進させる。（金融庁公表「記述情報の開示の好事例集」や「人材版伊藤レポート2.0 実践事例集」への差し込み、独自の健康経営の開示好事例集の作成等） | ～1年     |
| 案2    | 指標の粒度                       | ② <b>パフォーマンス分析の結果</b> の利用（生産性向上や株価上昇などのインパクト評価）                                                                                                                             | ～2023/3 |
| 案3    | マテリアリティ                     | ③ Phase1のマッピング結果より、GRIの指標に関連する具体的な取り組みを推進するための、健康経営指標の活用方法の策定                                                                                                               | ～1年     |



## アプローチ案の提示

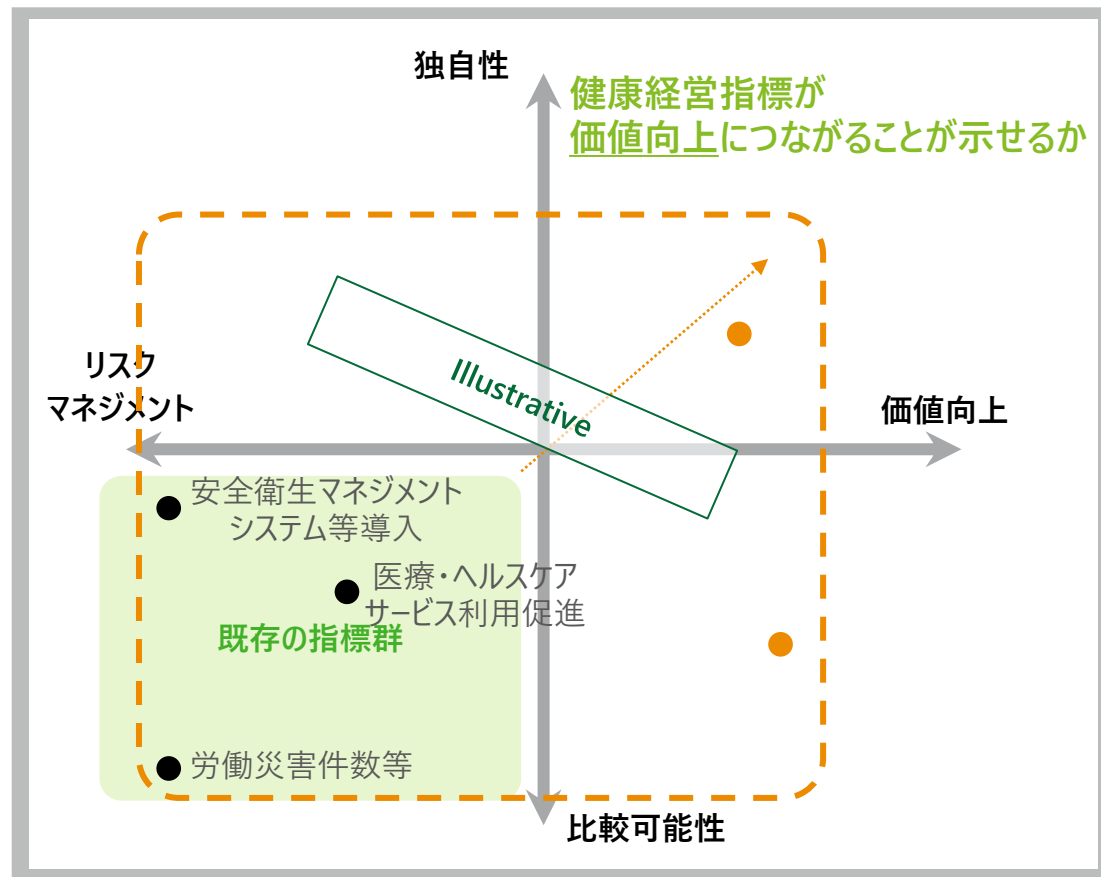
### 視点1 指標の開示目的（リスクマネジメント＜価値向上）

[illegible]

## 健康経営指標と国際的な基準・枠組み とのマッピングイメージ

| <b>【参考】健康・安全に関連する開示事項（例）</b>                                       |                    |     |                     |     |                                   |                                                         |            |                                          |   |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------|-----|---------------------|-----|-----------------------------------|---------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------|---|
| ● 「健康・安全」については、例えば下表のような事項が挙げられる（労働災害の発生件数・割合、死亡数などは複数の開示基準等にて共通）。 |                    |     |                     |     |                                   |                                                         |            |                                          |   |
| 開示事項（例）                                                            | 任職の開示基準            |     |                     |     | 制度開示・準制度開示                        |                                                         |            |                                          |   |
|                                                                    | ISO <sup>(+)</sup> | WEF | SASB                | GRI | 日本<br>〔有報〕 <sup>(+)(2)</sup>      | 日本<br>〔CGコード〕                                           | 米国の<br>SEC | 欧州(ESRS<br>(CSRD)〔EU〕) <sup>(+)(3)</sup> |   |
| 労働災害の発生件数・割合、死亡数等                                                  | ○                  | ○   | ○ <sup>(+)(4)</sup> | -   | ・人材育成方針と社内環境整備方針につき、リテを定める形で書害可形な | ・従業員の健康・労働環境への配慮など、サステナビリティを定むる方針への対応は、リスク              | -          | -                                        | - |
| 医療・ヘルスケアサービスの利用促進、その適用範囲の説明                                        | -                  | ○   | -                   | ○   | -                                 | -                                                       | -          | -                                        | - |
| 安全衛生マネジメントシステムの導入の有無、対象となる従業員に関する健康・安全関連取組（労働災害関連の）                | -                  | -   | -                   | -   | -                                 | -                                                       | -          | -                                        | - |
| ニアミス発生率                                                            | -                  | -   | ○ <sup>(+)(4)</sup> | -   | -                                 | -                                                       | -          | -                                        | - |
| 労働災害による損失時間（安全衛生に関する）研修を受講した従業員の割合                                 | ○                  | ○   | -                   | -   | -                                 | -                                                       | -          | -                                        | - |
| 業務上のインシデントが組織に与えた金銭的影響額                                            | -                  | ○   | -                   | -   | -                                 | -                                                       | -          | -                                        | - |
| 労働関連の危険性（ハザード）に関する説明                                               | -                  | -   | -                   | -   | -                                 | し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的に取り組むよう検討を進めるべき（補充原則2-3）」 | -          | -                                        | - |

140 令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業（国内外での健康経営の普及促進に係る調査）



# GRIが健康経営指標を最も多くカバーしているが、健康経営の設問はより詳細な内容となっているため、GRIの指標に関連する具体的な取り組みを推進するために活用できる可能性がある

## アプローチ案の提示 視点2\_指標の粒度／視点3\_マテリアリティ

### 健康経営指標と資本市場における指標のマッピング（一部抜粋）

◇健康経営指標と資本市場における指標のマッピング

| 大項目        | 中項目             | 小項目                   | 評価項目                | 該当設問                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ISO30414 | WEF                                                                                            | SASB                                                                                  | GRI                                                                                                                                      |
|------------|-----------------|-----------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. 経営理念・方針 |                 | 自社従業員を雇った健康増進に関する取り組み | トップランナーとしての健康経営の普及  | ◆Q22 or Q23<br>Q22. 製品・サービス等の発注の際に、取引先の健康経営の取り組みや労働安全衛生等の状況について、どのような内容を把握・考慮していますか。（いくつでも）<br>1 健康経営施策の実施状況<br>2 健康経営の表彰制度の取得状況<br>3 従業員の適量労働の状況<br>4 メンタルヘルス対策の実施状況<br>5 労働安全衛生関連の法令遵守状況<br>6 労働安全衛生関連の認証取得状況<br>Q23. サプライチェーンにおいて取引先の取り組みの支援（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。                                                                                                   | NA       | NA                                                                                             | NA                                                                                    | ・ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和（RN1531）：職場の健康や安全へのマイナスの影響を防止し緩和するための方法やその実施に関する指標等                                                      |
|            |                 | ヘルスデテナーの向上            | 管理職・従業員への教育         | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))<br>Q41. 管理職に対して、従業員の健康保持・増進施策に関する教育をどのようなタイミングと頻度で行っていますか。（それぞれ1つだけ）<br>(a)昇格時教育<br>(b)定期的な教育<br>Q42. 従業員の健康意識の向上を図るために、健康保持・増進に関する教育をどのように行っていますか。<br>SQ2.（Q2で「1」～「4」のいずれかとお答えの場合）2020年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。（それぞれ1つだけ）                                                                                                               | NA       | ・その他（研修関連）：<br>ライフスタイル管理・慢性疾患管理・ヘルスケアと保険へのアクセスの三要素が組み込まれたプログラムである「ベストプラクティス」プログラムへの従業員の参加率/欠席率 | ・健康・安全・緊急時対応訓練の平均時間                                                                   | ・GRI 404: 研修と教育 2016<br>従業員一人あたりの年間平均研修時間（RN1623）<br>※以下の内容が該当する可能性を考慮し選定<br>・あらゆる種類の職業訓練および教育<br>・特定のテーマに関する研修                          |
| 3. 制度・施策実行 | 健康経営の実践に向けた土台作り | ワークライフバランスの推進         | 適切な働き方の実現に向けた取り組み   | Q43. 適切な働き方の実現に向けて、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）<br>1 PCのログイン記録等、入退社時刻を正確に記録するシステムを導入し、従業員が申告した勤務時間との間に差がある場合には指摘・是正を行っている（タイムカードの導入のみの場合は除く）<br>2 長時間労働を抑制する部署の上司や部署に対するペナルティを設定している<br>3 時間外労働時間の削減を管理職の評価項目に設定している<br>4 時間外労働時間の削減を一般従業員の評価項目に設定している<br>5 業務繁忙期に対応して休業日の設定や所定労働時間の変更を行っている<br>6 勤務時間インターバル制度を設けている<br>7 時間単位での年次有給休暇の取得を可能にしている<br>8 フレックスタイム制度または時差出勤制度を設けている | NA       | NA                                                                                             | ・就労時間の遵守についてのパーセンタイル：連邦自動車安全局（FMCSA）安全測定システム（SMS）によって計算されたパーセンタイルスコア<br>・船員の最長労働時間の割合 | ・労働関連の傷害（v-RN1546、v-RN1552）：すべての従業員および従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者の労働時間<br>・育児休暇（RN1420、a-RN1421、RN1427）：育児休暇を取得する権利を有する従業員および実際に取得した従業員 |
|            |                 | 病気の治療と仕事の両立支援         | 私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q45. 私病等を持つ従業員への復職支援、就業と治療の両立支援としてどのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）<br>・研修・情報提供に関する取り組みは除きます。<br>・メンタルヘルス不調に際した取り組みは除きます。Q56でお答えください。<br>1 産業医の意見の聴取等により復職に向けた支援体制・計画を整備している<br>2 休業期間中や復職後における相談窓口の設置や支援体制の構築を行っている<br>3 復職し復職後に復職を始めるための勤務制度を整備している（例：短時間勤務、試し出勤制度、リハビリ勤務等）<br>4 両立支援に関する相談体制や対応手順を整備している<br>5 本人の状況を踏まえた働き方（配置・勤務内容・勤務時間・勤務地等）を策定し、                                | NA       | NA                                                                                             | NA                                                                                    | ・育児休暇（c-RN1423、d-RN1424、e-RN1425、2.4-RN1426、RN1427）：育児休暇から復職した従業員数及びその割合、復職後12か月経過時点で在籍している従業員及びその割合                                     |

\* GRI403:労働安全衛生

#### ◆設問レベル

**GRI 403\***  
**報告要求事項数**

28

<

**健康経営指標**  
**設問数**

71

（参考）項目レベル

**GRI 403**  
**開示事項数**

10

**健康経営指標**  
**評価項目数**

27

健康経営度調査における認定要件は  
現状の資本市場で求められる内容より  
要求項目が多く設定されている

GRIの指標に関連する具体的な取り組み  
を推進するために、健康経営指標を活用  
できる可能性がある

出所：経済産業省 令和3年度健康経営度調査（従業員の健康に関する取り組みについての調査）を基に作成

Phase1においてマッピングを実施し、資本市場で利用されている人的資本関連のガイダンス等  
を提供しているイニシアチブのうちGRIが健康経営指標を最も多くカバーしているという結果に

## 第四章 -2 非財務情報開示の枠組みにおけるルールメイキング

### Phase3 日系企業等の海外における健康経営の取り組み等に関する調査

- ・海外拠点における健康経営取り組みの実績がある企業へのヒアリングの実施及びヒアリング結果
- ・日系企業海外現地法人における健康経営取り組みの事例



# 健康経営に関する共通認識の周知・啓発、各国や地域に応じた取り組み実施は可能であるが、グローバル共通の取り組み実施は個人情報や医療・保険制度、文化等の違いから難しい

## 海外拠点における健康経営取り組みの実績がある企業へのヒアリングの実施及びヒアリング結果

### 海外拠点における健康経営取り組みの実績がある企業へのヒアリングの実施

「健康経営銘柄2022」に選定された50社が開示している統合報告書やホームページなどを閲覧し、健康経営に関する海外取り組みの内容や海外子会社等の状況を総合的に判断し、数社をヒアリング対象企業として選定、ヒアリングを実施した

### ヒアリング結果＜現状と課題＞

ヒアリング対象企業全体として、各国の個人情報の取り扱い、医療制度や健康保険制度、文化、健康に対する考え方などの違いから、グローバル共通での取り組みや指標の設定についてハードルが高いと認識している。一方で、健康経営に関してグローバル全体に向けて周知・啓発し、健康増進の取り組みについては各国、各地域で現地の状況に応じて、現地の管理のもと実施するという企業もあった

| 質問<br>No. | 質問内容                                                                                                                  | ヒアリング内容要旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1         | 海外拠点における健康経営の取り組みについてホームページや統合報告書、アニュアルレポート等に記載の内容についてご教示ください<br>①取り組み内容の説明<br>②取り組みを行った対象者の範囲<br>③部署、担当者、海外拠点の担当者 など | <p>◆健康経営に関する認識の周知や啓発は実施しているが、取り組み自体は各国で実施している</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康経営宣言についてグローバルへの周知・啓発は複数の企業が実施。また、行動規範の啓発活動をグローバル全体で実施している企業もあった</li> <li>・グローバルエンゲイジメント調査については複数の企業が実施しており、働きがいやメンタル面への対応など、エンゲイジメントの向上を目指し取り組んでいる</li> <li>・健康経営の取り組みについては、各国・地域で現地の状況に応じた内容を現地管理のもと実施している企業が多いが、オンラインを活用したグローバルでの健康増進の取り組みも見られた</li> <li>・海外への出向者に対しては日本の法律に沿って健康診断結果のフォローアップなど国内従業員と同様の対応をしている</li> <li>・一部の企業では取り組みに関する情報の共有を実施しているが、コロナの影響により頻度が減少している企業もあった。また、もともと情報共有していない企業もあった</li> <li>・社内報により取り組みをグローバルで共有しており、参考事例としている企業もあった</li> <li>・海外拠点ではメンタルヘルスへの影響要因として介護や子育て、金銭的状況に関するカウンセリングやケアに取り組むなど、ウェルネスに総合的に取り組んでいる企業もあった</li> </ul> |

# 健康経営に関する共通認識の周知・啓発、各国や地域に応じた取り組み実施は可能であるが、グローバル共通の取り組み実施は個人情報や医療・保険制度、文化等の違いから難しい

## 海外拠点における健康経営取り組みの実績がある企業へのヒアリングの実施及びヒアリング結果

| 質問<br>No. | 質問内容                                                                                                             | ヒアリング内容要旨                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2         | 1の取り組みに関し、外部からの評価向上による海外からの投資や人材獲得、生産性の向上につながった内容など、具体的に効果があった点やメリット等をご教示ください。また、海外固有の視点として効果があった点やメリット等をご教示ください | <p>◆取り組みによるメリットを享受しているとの実感が乏しい</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国内や、海外への出向者に関しては一定程度改善や効果を認識しているが、海外では取り組みがそれぞれの国や地域での実施でありメリットはあまり認識できていない</li> <li>・健康経営に関して定量的な影響の把握までは至っていない</li> </ul>                                                                                       |
| 3         | 1の取り組みに関し、海外固有の状況として難しかった点やデメリット等をご教示ください                                                                        | <p>◆グローバル共通の取り組みは個人情報の取り扱いや健康保険制度の違いにより難しい点もある</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・健康に関する情報は個人情報の取り扱いになる（特に欧米）</li> <li>・医療や健康保険制度が異なる</li> <li>・健康は個人で管理するべきものとの考えられており、健康に対する考え方（文化）が異なる</li> </ul>                                                                                |
| 4         | 海外拠点における法律や制度、宗教や文化等の違いにより展開が難しい国はありますか                                                                          | <p>◆欧米や新興国での取り組みはハードルが高い</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヨーロッパ、アメリカは特に個人情報保護の観点が根強い</li> <li>・アメリカは健康や医療について個人主義、個人の責任との文化であり定期健康診断などの義務化は難しい</li> <li>・新興国では健康への取り組み自体が未発達</li> </ul>                                                                                           |
| 5         | 今後新たに予定している取り組み等がありますか                                                                                           | <p>◆自社の取り組みをさらに進展させようと様々な検討を試みている</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループ全体での健康経営に関する認識・取り組みを推進予定の企業もあるが、方針のみ共通とし、取り組みは各国、地域の状況に応じて現地での運用とする</li> <li>・コロナによるオンライン化が進み、動画やアプリの活用などグローバルでの取り組みの展開を予定</li> <li>・健康経営を社会価値創造に寄与するビジネス機会と捉え、健康経営の取り組みが業績に与える影響を定量化し、目標を設定したい</li> </ul> |

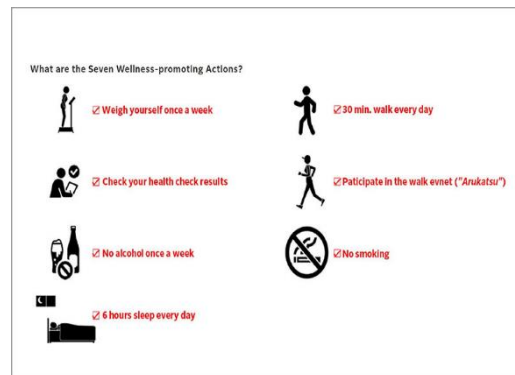
# 日系企業海外現地法人における健康経営取り組みの事例①

富士フイルムホールディングス株式会社では、「富士フイルムグループ健康経営宣言」をグローバルのすべての会社に周知し、各国、各地域の文化や習慣などに合わせて活動を推進している

生活習慣病対策として、「7つの健康行動」をグローバル展開している



中国語版



英語版

富士フイルムグループ 7つの健康行動



週1回以上、体重をはかる



自分の健診結果を確認する



週1日以上、お酒を飲まない日をつくる



1日6時間以上の睡眠をとる



平均30分/日以上歩く



直近の歩活(あるかつ)にエントリーする



たばこは吸わない

日本語版

- 2019年度から、米国、欧州、中国、アジア・パシフィックの健康推進担当者とも定期的なコミュニケーションをスタートした
- グローバル従業員に対して、各国ごとの医療制度や習慣等、実情に合わせた健康増進施策を実施している

出所: [健康経営の主な取り組み](#) | [富士フイルムホールディングス \(fujifilm.com\)](#) サステナビリティレポート2022 P108、111

## 日系企業海外現地法人における健康経営取り組みの事例②

コニカミノルタ株式会社ではグローバル従業員意識調査を実施し、働きがいとチャレンジ意欲（エンゲイジメント）が感じられる職場環境の保持を目指し、エンゲイジメントのさらなる向上に取り組んでいる

全世界の従業員を対象にしたグローバル従業員意識調査を実施し、エンゲイジメント向上を目指している

### 個の輝く環境と従業員の定着

組織風土の現状をエンゲイジメントスコア（※）で測定し、各組織にて改善に向けたアクションを実施することで、グループ全体の競争力向上を実現します。

※ 個が輝いているか、個が輝くことを後押しする職場環境であるかを10段階で評価。

2021年度はグループ社員の約9割が当調査に参加。16万を超えるコメントが寄せられ、各組織での課題の掘り下げ、改善アクションの計画と実行を継続的に進めています。  
2021年度のエンゲイジメントスコアはグループ全体で6.4となり、対2017年度比0.3ポイントアップしました。

GES（Global Employee Survey：グローバル従業員意識調査）結果

|                                            | 2017年 | 2021年 |
|--------------------------------------------|-------|-------|
| エンゲイジメントスコア：個が輝いているか、個が輝くことを後押しする環境であるかを測定 | 6.1   | 6.4   |
| 回答率                                        | 88.8% | 90.8% |

※ 「エンゲイジメント」関連設問に対して、10段階で評価。

※ 2021年調査では2017年調査から一部内容を変更しています。

従業員にとって「働きがいとチャレンジ意欲（エンゲイジメント）」が感じられる職場環境を保つことを目指して、全世界の従業員を対象にした仕事・職場に対するGES（Global Employee Survey：グローバル従業員意識調査）を行っている

出所： [ヒューマンキャピタル - サステナビリティ | コニカミノルタ \(konicaminolta.jp\)](#)



## 日系企業海外現地法人における健康経営取り組みの事例③

株式会社アドバンテストでは、オンラインを活用したグローバルでの健康増進取り組みを実施しており、健康的な職場づくり推進企業として、中国子会社が中国国内の優秀実践賞を受賞した

世界の従業員の健康と元気な職場環境を応援する健康増進イベント「オンライン健康カーニバル (Online Well-being Carnival)」を世界8拠点で開催し、グローバルで健康増進に取り組んでいる

オンライン健康カーニバル (Online Well-being Carnival) は、コロナの影響でテレワークが増え、世界中の従業員の生活環境が大きく変化したことをきっかけに中国の従業員が提案し、世界8拠点のESG推進メンバーたちが協議して実施。イベントは、社内で行っている健康活動に参加する、アプリで体重管理、机に植物を置く、スポーツを始める等、誰もができる小さなアクションを従業員が楽しみながら実行し、それを社内SNS「My LIFE.ON.」に投稿してシェアするという内容。その結果「スポーツを頑張っています」などたくさんの活動・投稿が各国から寄せられ、従業員の心と体の健康増進に役立った



バスケットボールを楽しむ従業員



オンライン健康カーニバル告知のポスター

Advantest Taiwan Inc. (ATI) では、「おうちでオリンピック大会」イベントを開催し、テレワーク環境中のメタボを予防している

全従業員の自宅に健康グッズのパックを配布したのち、従業員が自宅でのエクササイズの様子をそれぞれ写真やビデオに収め、EWCのフェイスブックに投稿して皆で楽しむ。多くの方が積極的に参加し、写真や動画をシェアしたことにより、困難な時期においても互いにつながり励まし合うことができた

出所： [健康経営の推進](#) | [サステナビリティ](#) | 株式会社アドバンテスト ([advantest.com](http://advantest.com))

## 日系企業海外現地法人における健康経営取り組みの事例④

オムロン株式会社では、健康づくりに関するグループ共通の定量目標「Boost 5」（運動、睡眠、メンタルヘルス、食事、タバコ（禁煙）の5項目）を設定し、グローバルで国柄を反映した取り組みを実施している

オムロン中国では毎年「Boost 5」への取り組み目標と達成度を定量的に評価している



オムロン中国では、毎年健康づくりに関するセミナーや、全従業員対象のウォーキング活動、歩数計・アプリによるカロリー消費check-in活動などを実施し、「Boost 5」への達成度を定量的に把握している。2021年度の実績として、健康経営の推進度は89.2%（前年度+4.4p）を達成し、「Boost5」の達成度は49.4%（前年度+4.1p）となった

出所： [人才-挑战价值创造的各式人财培养、价值链中的人权尊重 \(omron.com.cn\)](https://omron.com.cn)

Boost5取り組みとして、アメリカでは「サマーウェルネスチャレンジ」プログラムを実施し、従業員の運動習慣定着を促進している

アメリカの「サマーウェルネスチャレンジ」プログラムは、社員それぞれが運動に関連した目標を立て、自ら実施した様子を社内SNSに投稿するというものである。具体的な目標としては「1日 5 kmのウォーキング、ランニングをする」といったものがあり、実施にあたっては運動習慣の定着にとどまらず、「アクティブに、健康で、社員同士のつながりを深める」ことをコンセプトとしている。実際に数多くの社員がそれぞれの運動の様子をサイトに投稿し、参加者からは、「コロナ禍でも、みんなが元気で過ごしている様子を知ることができ、つながりを感じられて嬉しいです。」といった声があった



出所： [活力に満ち溢れ、イノベーションの創出を支える健康経営 | オムロン | EDGE&LINK 切り拓く、未来を創る。 \(omron.com\)](https://omron.com)

## 日系企業海外現地法人における健康経営取り組みの事例⑤

協和キリン株式会社では日本、APAC、北米、EMEAの4つの地域ごとに、各地域に応じた従業員の健康に関する取り組みを実施している

日本では協和キリングループ Wellness Action2025として健康経営の取り組みを実施し、グループ内にも発信しているが、取り組みについては地域ごとに、状況に応じて実施されている

【APAC】在宅勤務が続く従業員に感謝の意を表するため、COVID-19ケアパック、シンガポールナショナルデーパック、中秋節の月餅、クリスマスクッキーを自宅へ。また、従業員のメンタルヘルスのためにウェビナーを開催し、苦境を乗り越え逆境からすぐに回復するレジリエンスの力やマインドフルネスの基本原則について、学ぶ機会を提供



【北米】COVID-19の影響による従業員の心身の健康を重要視し、2021年5月に「リカバリーデー」として休暇を設けるとともに、メンタルヘルス啓発月間に合わせ、会議中のストレッチ休憩、ビデオ オフのウォーキングミーティング、Cortana（個人の生産性を高めるMicrosoftのアシスタントツール）を導入。また、Gympass（企業向けフィットネスプラットフォーム）の導入、well-beingアプリの活用、カウンセリングサポート、ウォーキングチャレンジ、ヘルシーセルフキャンペーンを通して、ウェルネスの認知度向上を図り、人と人の繋がりをさらに強くする支援している



【EMEA】ソーシャルアクティビティやチームでのチャレンジにより、従業員同士の一体感を保ち、従業員とその家族が精神的、身体的にウェルビーイングの状態を維持できるよう支援。2020年の運動企画「Race to Dubai」が好評で、2021年2月に発展版である「Vendee Globe」を実施。従業員が行うアクティビティには、運動だけでなく瞑想やマインドフルネスも含まれ、一丸となって取り組んでいる

出所：アニュアルレポート2021 ([kyowakirin.com](https://www.kyowakirin.com)) P45



## 日系企業海外現地法人における健康経営取り組みの事例⑥

株式会社島津製作所では、健康に関する重点取り組み事項として運動、食事、睡眠、メンタルヘルス、禁煙の5項目を設定し、運動に関しては世界各国のグループ会社に運動動画を配信し、グループ全体での健康意識の啓発に努めている

「運動」に関する取り組みとして、オンデマンド型の運動動画を国内及び海外の島津グループ社員向けに配信している

島津製作所では社員の健康維持、新進の健康増進、治療と仕事の両立を目的に据え、運動、食事、睡眠、メンタルヘルス、禁煙の5項目を重点取り組み事項に設定し、従業員の健康管理に注力している。  
『ミル・ミル・Genki SHIMADZUのトクイワザ「ミル」健康を「ミル」ことで、働く仲間をGENKIにします！』として、5つの重点取り組み事項ごとに取り組み内容を開示し、運動についてグローバルでの取り組みを実施している

### ミル・ミル・Genki

運動をミル

食事をミル

睡眠をミル

こころをミル

禁煙をミル



### 健康増進イベントの実施

体力を“ミル”。毎週水曜日を「ヘルスケアデー」とし、就業後に健康維持・増進のための様々なイベントを実施。

9月から11月は健康増進イベント期間として、体力測定会やヨガなど、カラダを動かすイベントで汗を流している。新しい働き方として定着しつつあるテレワーク。国内および海外の島津グループ社員の運動不足解消にオンラインで体幹トレーニングやヨガレッスンを配信。また、弊社硬式野球部トレーナー監修のストレッチ動画には野球部員が参加し、日々のトレーニングを島津グループ社員向けに紹介している

出所：島津製作所の健康経営 | 運動に関する取り組み - ミル・ミル・Genki | 島津製作所 ([shimadzu.co.jp](http://shimadzu.co.jp))

## 日系企業海外現地法人における健康経営取り組みの事例⑦

株式会社商船三井では、連結グループ全体として社員の健康管理に取り組んでおり、海外出向者等も対象に健康維持・増進の啓発や取り組みを進めている

連結グループ全体で健康に関する取り組みを実施している

### グループ会社への展開と協業

連結経営を推進している状況下、社員の労働安全衛生・健康管理に関しては、商船三井単体の社員のみならずグループ会社も含めて対応しています。商船三井グループ間で共有できる健康増進基盤の整備や、グループ各社の実情に応じて実効性ある施策の検討・実施・効果検証・改善を行っています。具体的には、ストレスチェック、医療サービス会社との提携、人事労務知識・ノウハウを学ぶワークショップや人事労務アセスメントを定期的の実施しグループ全体の労務管理強化を図っています。

また、当社運航船に乗船する外国籍船員についても、世界各国のマニング会社への情報提供や啓蒙活動を通して、健康維持・増進を推進するとともに、安全意識・安全文化の醸成に繋げ、当社の安全運航体制を強化しています。

サステナビリティ課題の1つである『人の活躍と地域社会の発展（Human & Community）』において、健康経営をテーマに挙げており、海外出向者等を含む取り組みの実施を開示している

| 取り組みテーマ | 目標                                                                                       | KPI                                | 2022年度のアクションプラン                                                      |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 健康経営    | 社員による主体的な健康づくりの促進<br>数値目標<br>・定期健康診断受診率 100%<br>・ストレスチェック受検率 90%以上<br>・喫煙率 10%以下(2025年度) | ・定期健康診断受診率<br>・ストレスチェック受検率<br>・喫煙率 | 定期健康診断の受診徹底及び受診後フォローアップの強化<br>ストレスチェックの受検徹底<br>海外勤務者面談の実施<br>健康講座の実施 |

#### 健康診断結果のフォローアップ

本社勤務の社員のみならず、海外出向者、国内の出向者、海上勤務者すべての社員の健康診断の結果を産業医が確認し、再検査、治療の必要な社員に対してのフォローアップも徹底している

#### 長時間労働者に対する面談・指導

海外出向者については、毎月、勤務状況に関するアンケートを実施しており、回答内容から必要と判断される場合には、保健師が必要な健康上のアドバイスやフォローアップを実施している

出所：健康経営 | サステナビリティ | 商船三井 ([mol.co.jp](https://mol.co.jp))、MOL REPORT 2022 P.50

## 第五章 ヘルスケア産業の市場変化及び展望に関する調査

# 既存のヘルスケア産業の分類について整理し、これまでのヘルスケア産業政策によって生じた市場の変化等について分析を行った

## 調査の概要

|       | ヘルスケア産業の市場変化及び展望に関する調査                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査の目的 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 顕彰制度の輸出と健康経営関連製品サービスの展開先及びアプローチ方法の示唆及び提案既存のヘルスケア産業の分類について俯瞰的に整理した上で、これまでのヘルスケア産業政策によって生じた市場の変化等について分析を行うとともに、その結果を踏まえ、今後の政策立案において重点を置くべき領域について検討を行う。</li> </ul>                                                                                  |
| 調査期間  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 令和4年11月～令和5年2月</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                        |
| 調査対象  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ①既存のヘルスケア産業の市場分類についての整理。</li> <li>■ ②①を踏まえたヘルスケア産業の市場規模の推移についての分析。<br/>なお、①のマッピングと組み合わせ、市場分類や市場規模の変化が視覚的に分かりやすい図を作成する。</li> <li>■ ③①及び②を踏まえた今後のヘルスケア産業の展望についての分析。具体的には、新たな需要創出策と供給支援策を一体的に検討する観点から、今後の成長が見込まれる、あるいは成長を促したい領域について検討する。</li> </ul> |
| 調査方法  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ヘルスケア産業全体の市場規模の時点修正及び各分野における市場規模の推計</li> <li>■ ヘルスケア産業政策において、今後の市場成長見込みのある分野での現状の課題整理及び打ち手の検討</li> </ul>                                                                                                                                         |
| 調査内容  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 対象とするヘルスケア産業の範囲を令和2年度調査を参考に設定</li> <li>■ 本事業にて推計する項目を設定</li> <li>■ 市場規模推計方法の検討</li> <li>■ 各分野及びヘルスケア産業全体の市場規模推計</li> <li>■ ヘルスケア産業施策をもとに、施策効果を数値化</li> <li>■ 市場規模推計を可視化できる表の作成</li> <li>■ 2050年のヘルスケア産業市場規模50兆円達成方法の検討</li> </ul>                |

## アプローチ

# 既存のヘルスケア産業のサービス俯瞰を行い、ホワイトスペース分析等、今後の重点領域の検討を行った

## 調査ステップ

### ✓ 目的と概要

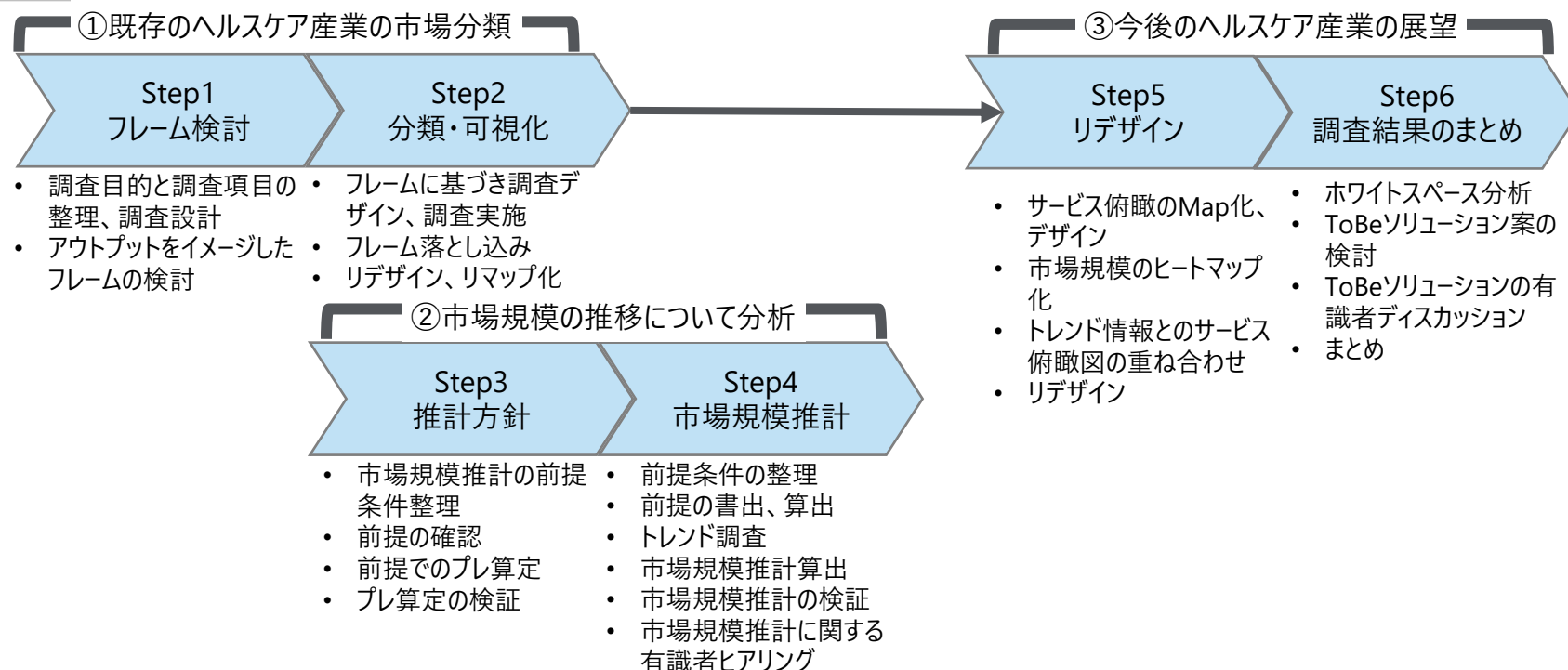
既存のヘルスケア産業の分類について俯瞰的に整理した上で、これまでのヘルスケア産業政策によって生じた市場の変化等について分析を行うとともに、その結果を踏まえ、今後の政策立案において重点を置くべき領域について検討を行う。

### ✓ ポイント

サービス俯瞰は、サービス領域×ビジネスモデル（BtoB, BtoBtoC, BtoC等）のマップ化を行い、市場の成熟度のヒートマップを重ね合わせて、ホワイトスペースの分析を行う。

さらに、市場規模算出は、算定的前提条件を整理することで、手戻りの少ない推計を行う。

## アプローチ



## 市場規模推計



# 各市場分野の主な商品・サービス及び市場規模の推計

|           |                     |   |                     |
|-----------|---------------------|---|---------------------|
| ヘルスケア産業全体 | 2021年<br>24兆8,485億円 | ▶ | 2050年<br>76兆5,599億円 |
|-----------|---------------------|---|---------------------|

|                 |                     |   |                     |
|-----------------|---------------------|---|---------------------|
| 健康保持・増進に働きかけるもの | 2021年<br>19兆2,230億円 | ▶ | 2050年<br>57兆6,355億円 |
|-----------------|---------------------|---|---------------------|

|   |                |   |                |
|---|----------------|---|----------------|
| 知 | 2021年<br>248億円 | ▶ | 2050年<br>887億円 |
|---|----------------|---|----------------|

- ✓ ヘルスケア関連書籍・雑誌、アプリ・サービス※1

|   |                  |   |                    |
|---|------------------|---|--------------------|
| 測 | 2021年<br>1兆191億円 | ▶ | 2050年<br>3兆6,752億円 |
|---|------------------|---|--------------------|

- ✓ 検査・検診サービス※2、計測機器等

|                      |                  |   |                    |
|----------------------|------------------|---|--------------------|
| 健康経営を<br>支える<br>サービス | 2021年<br>6,610億円 | ▶ | 2050年<br>3兆7,212億円 |
|----------------------|------------------|---|--------------------|

- ✓ 検診事務代行、メンタルヘルス対策等

|   |                    |   |                    |
|---|--------------------|---|--------------------|
| 食 | 2021年<br>3兆2,951億円 | ▶ | 2050年<br>8兆2,860億円 |
|---|--------------------|---|--------------------|

- ✓ サプリメント・健康食品、OTC・指定医薬部外品等

|    |                  |   |                    |
|----|------------------|---|--------------------|
| 運動 | 2021年<br>1兆531億円 | ▶ | 2050年<br>2兆6,345億円 |
|----|------------------|---|--------------------|

- ✓ フィットネスクラブ、フィットネスマシン等

|    |                  |   |                  |
|----|------------------|---|------------------|
| 睡眠 | 2021年<br>1,576億円 | ▶ | 2050年<br>1,847億円 |
|----|------------------|---|------------------|

- ✓ 機能性寝具等

|   |              |   |              |
|---|--------------|---|--------------|
| 衣 | 2021年<br>-億円 | ▶ | 2050年<br>-億円 |
|---|--------------|---|--------------|

- ✓ 健康機能性衣服等※4

|    |                  |   |                    |
|----|------------------|---|--------------------|
| 予防 | 2021年<br>4,764億円 | ▶ | 2050年<br>6兆6,068億円 |
|----|------------------|---|--------------------|

- ✓ 衛生用品、予防接種

|     |                    |   |                     |
|-----|--------------------|---|---------------------|
| 遊・学 | 2021年<br>3兆1,050億円 | ▶ | 2050年<br>12兆6,946億円 |
|-----|--------------------|---|---------------------|

- ✓ 健康志向旅行・ヘルスツーリズム

|   |                  |   |                    |
|---|------------------|---|--------------------|
| 癒 | 2021年<br>1兆599億円 | ▶ | 2050年<br>2兆4,447億円 |
|---|------------------|---|--------------------|

- ✓ エステ・リラクゼーションサービス等

|   |                  |   |                  |
|---|------------------|---|------------------|
| 住 | 2021年<br>1,152億円 | ▶ | 2050年<br>4,232億円 |
|---|------------------|---|------------------|

- ✓ 健康志向家電・設備等

|      |                  |   |                    |
|------|------------------|---|--------------------|
| 機能補完 | 2021年<br>3,175億円 | ▶ | 2050年<br>1兆2,499億円 |
|------|------------------|---|--------------------|

- ✓ 眼鏡、コンタクトレンズ等 ※3

|      |                    |   |                     |
|------|--------------------|---|---------------------|
| 民間保険 | 2021年<br>7兆9,383億円 | ▶ | 2050年<br>15兆6,258億円 |
|------|--------------------|---|---------------------|

- ✓ 第三保険

|                           |                    |   |                     |
|---------------------------|--------------------|---|---------------------|
| 患者/要支援・要介護者の<br>生活を支援するもの | 2021年<br>5兆6,255億円 | ▶ | 2050年<br>18兆9,245億円 |
|---------------------------|--------------------|---|---------------------|

|                 |                |   |                  |
|-----------------|----------------|---|------------------|
| 患者向け<br>商品・サービス | 2021年<br>512億円 | ▶ | 2050年<br>1,736億円 |
|-----------------|----------------|---|------------------|

- ✓ 病者用食品※5 等

|                       |                    |   |                   |
|-----------------------|--------------------|---|-------------------|
| 要支援・要介護者<br>向け商品・サービス | 2021年<br>5兆3,343億円 | ▶ | 2050年<br>13兆349億円 |
|-----------------------|--------------------|---|-------------------|

- ✓ 介護用食品、介護住宅、福祉用具 等 ※6

|                   |                  |   |                    |
|-------------------|------------------|---|--------------------|
| 疾患・介護共通<br>商品サービス | 2021年<br>2,399億円 | ▶ | 2050年<br>5兆7,159億円 |
|-------------------|------------------|---|--------------------|

- ✓ 高齢者向け食事宅配サービス

※1 患者/要支援・要介護者向けサービスとの切り分けが困難であり一体として推計

※2 自治体/企業等の補助を含む

※3 公的保険との切り分けが困難であり一体として推計

※4 ウェアラブル端末やフィットネス市場における機能性衣料と重複があり切り分けが困難であるため推計していない

※5 施設向け/個人向けの区分が困難であり一体として推計

※6 介護保険費を除く

## 政策効果の数値化

# 今回調査では、以下のとおりヘルスケア産業を定義した

## 今回調査におけるヘルスケア産業の定義

### ヘルスケア産業の定義

#### ■ 健康や医療、介護に関わる産業のうち

##### ■ 個人が利用・享受するサービスであり、健康保持や増進を目的とするもの

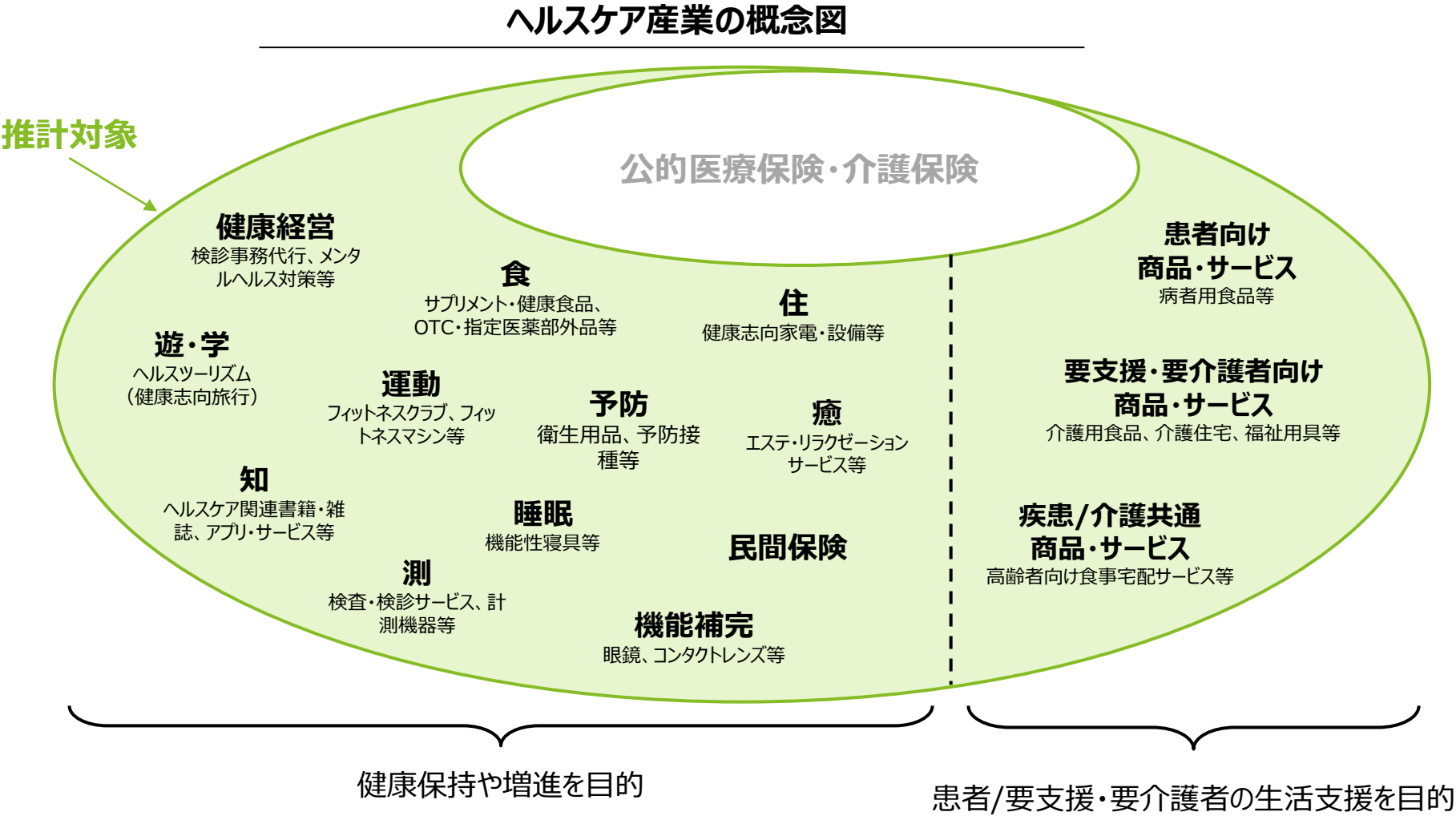
- 知分野（ヘルスケア関連書籍、ヘルスケア関連アプリ・サービス 等）
- 測分野（計測機器、検査・検診サービス 等） 等

##### ■ 公的医療保険・介護保険の外にあって、患者/要支援者・要介護者の生活を支援することを目的とするもの

- 患者向けサービス分野（病者用食品、重症化予防・制度外保健指導 等）
- 要介護・要支援者向け商品・サービス分野（福祉用具、ロボット介護機器 等） 等

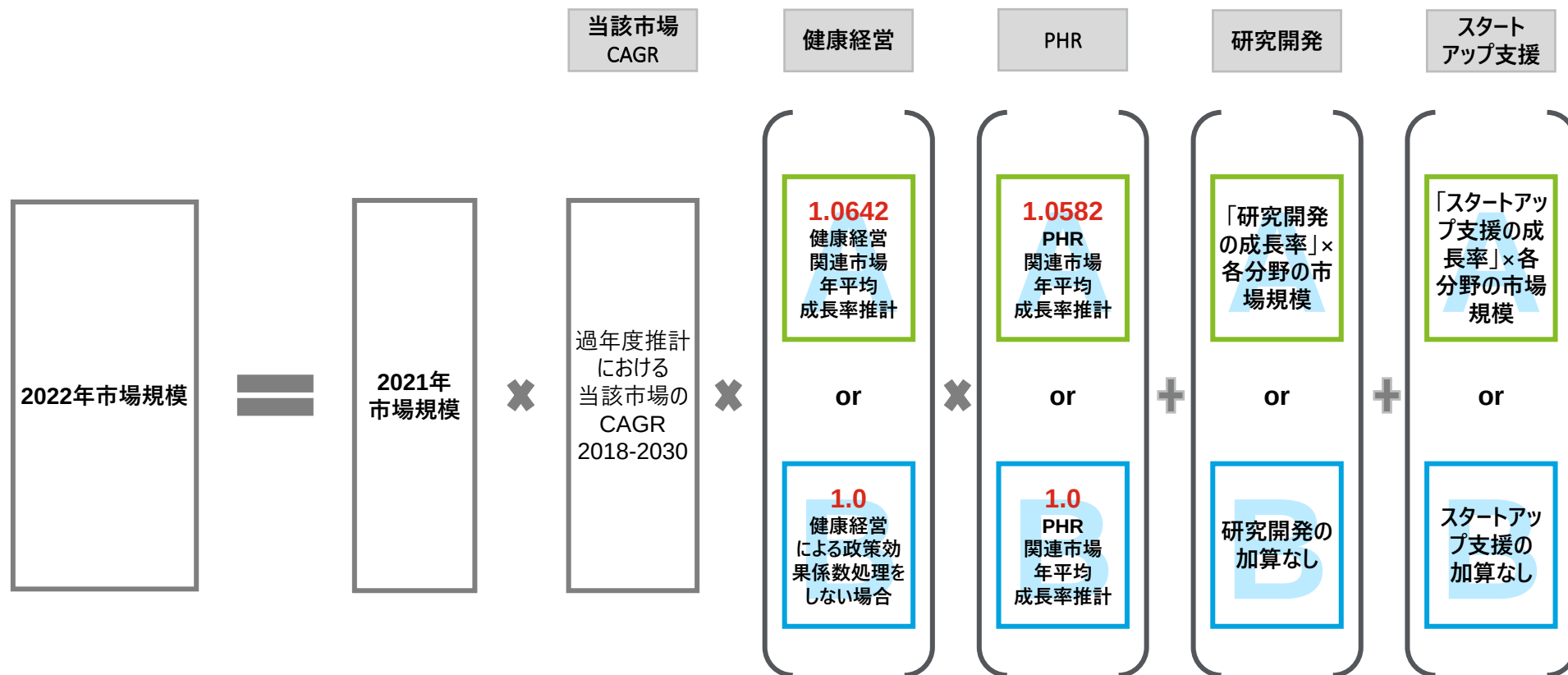
今回調査では、以下のとおりヘルスケア産業の概念を定義した

ヘルスケア産業の概念図



# 市場の成長率をベースとしつつ、政策要因や各商品・サービス市場成長の飽和（頭打ち）を考慮し推計した

## 今回調査における市場推計方法の概略

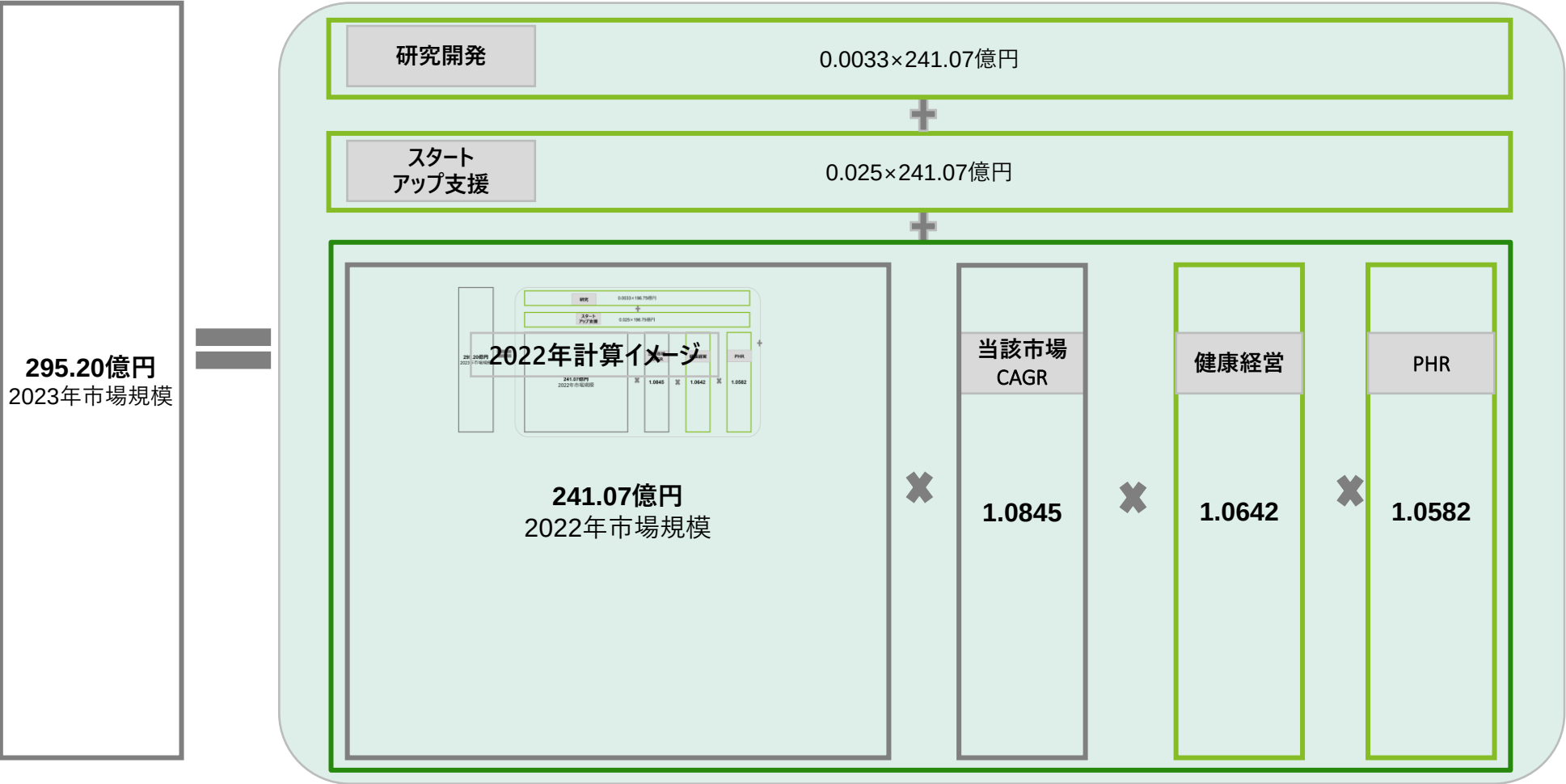


※ ヘルスケア産業全体の市場成長率から大きく乖離している商品サービス分野については、市場レポートや類似商品・サービスの成長カーブを参考に、市場成長の飽和（頭打ち処理、CAGRの補正を実施）

※ 健康経営及びPHRの係数計算について、関係する商品・サービスや公的統計の動向を踏まえ、成長カーブの頭打ちを設定し、市場形成から頭打ちまでと同期間で係数1まで減衰計算

市場の成長率をベースとしつつ、政策要因や各商品・サービス市場成長の飽和（頭打ち）を考慮し推計した

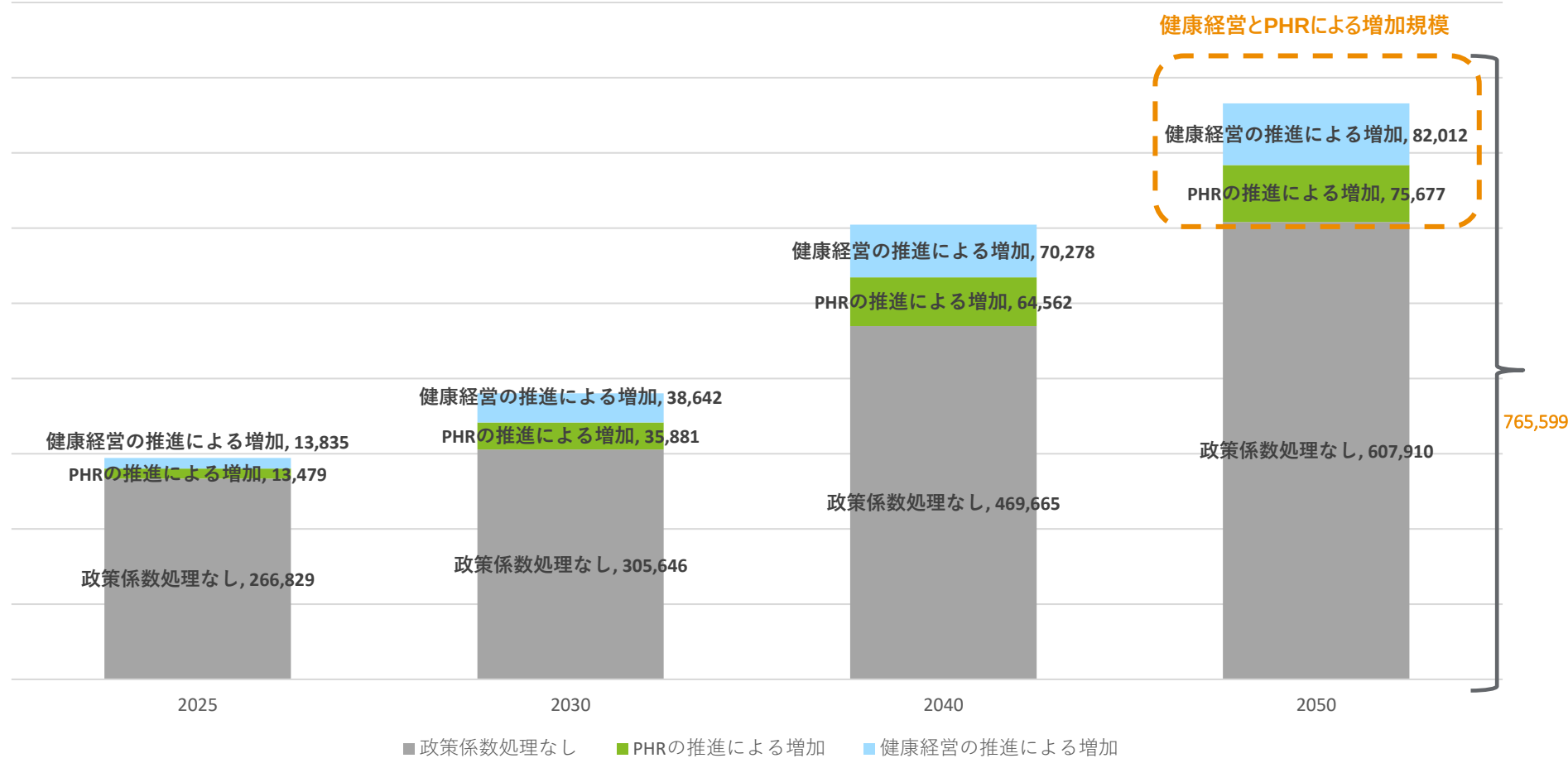
推計例（ヘルスケア関連アプリ・サービス）



# ヘルスケア産業は、2050年に約77兆円まで市場規模が拡大するが、そのうち15.7兆円が健康経営/PHR政策の影響による上昇と推計される

## ヘルスケア産業の市場規模推計と政策効果

単位：億円

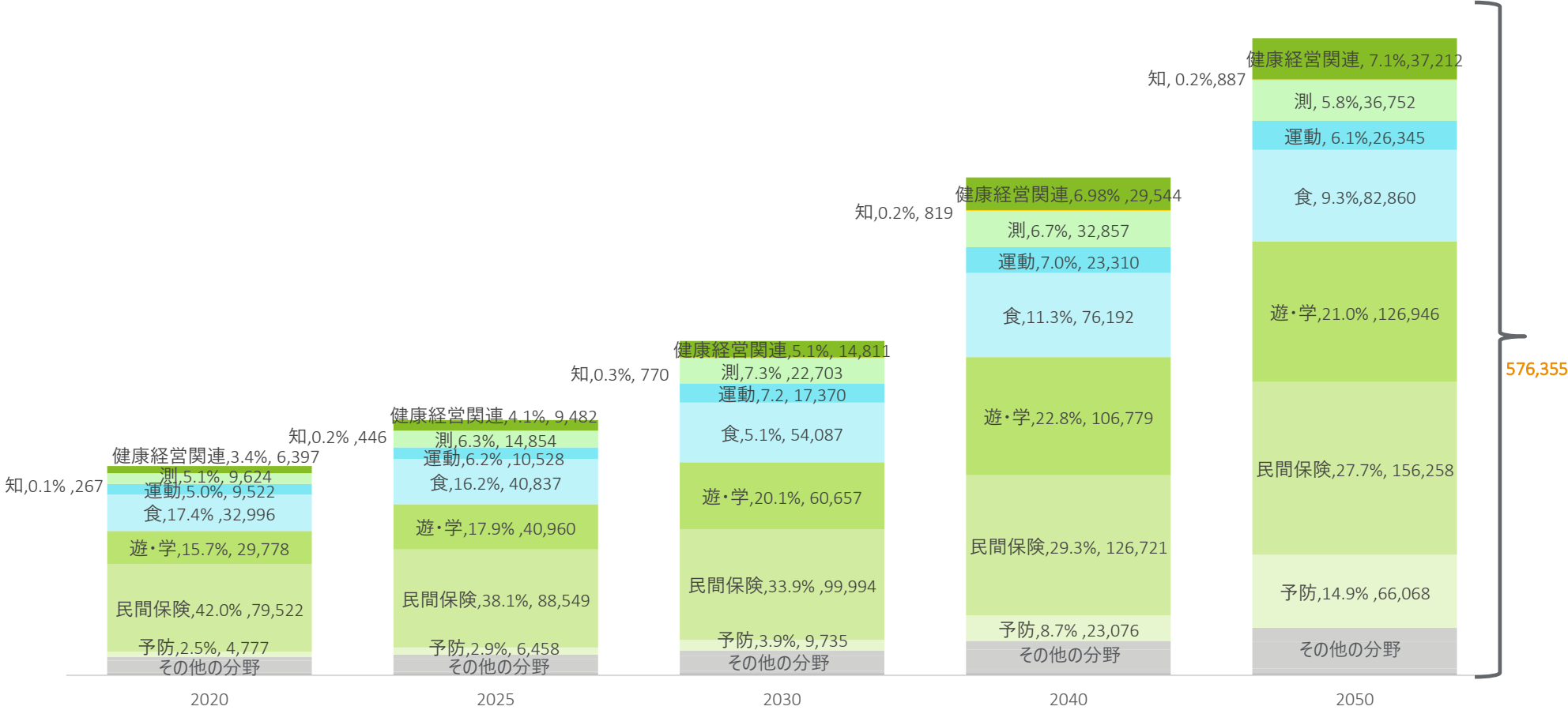




# ヘルスケア産業のうち健康保持・増進に働きかけるものについて、2050年に向けて、健康経営を支えるサービス及び予防の占める割合が増加する

## ヘルスケア産業の市場規模推計と分野別割合 （健康保持・増進に働きかけるもの）

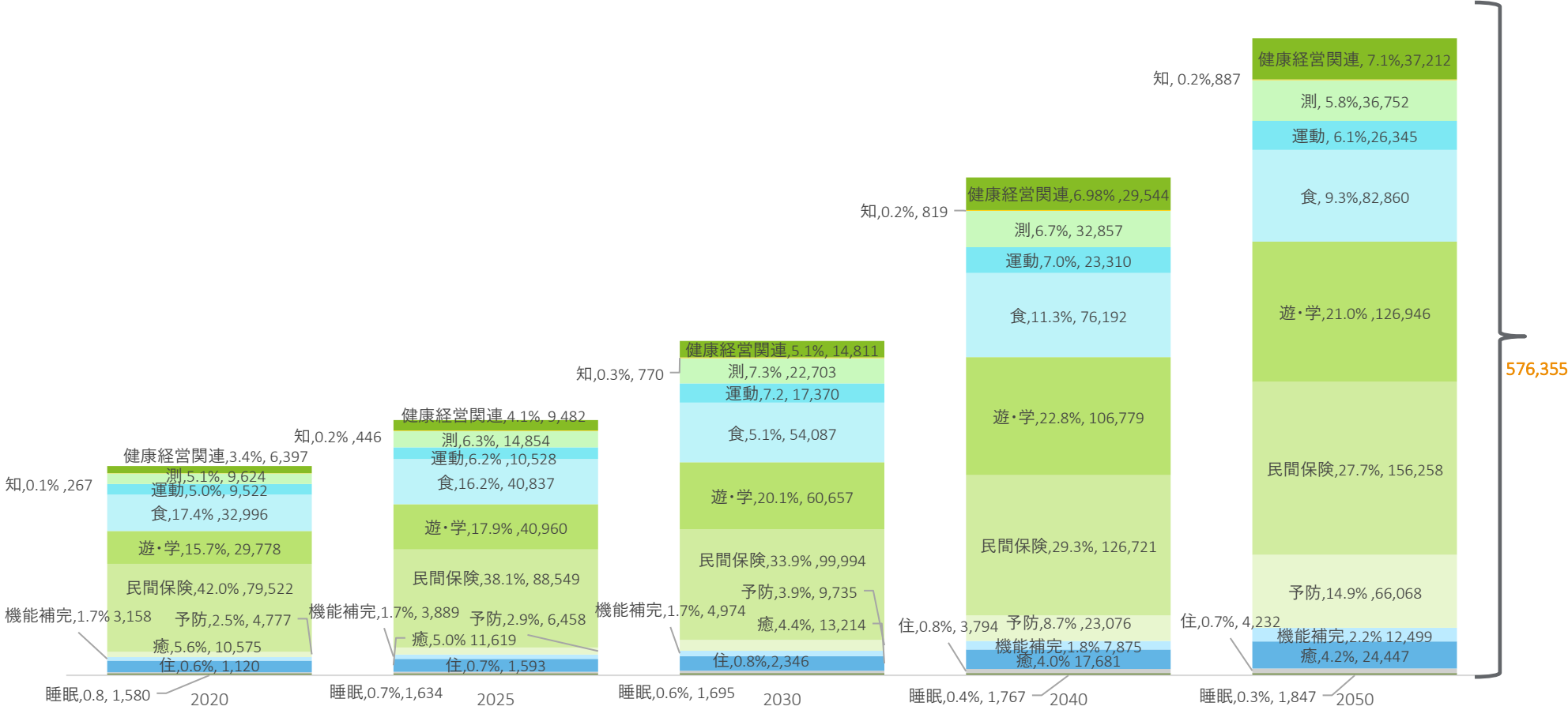
単位：億円



# ヘルスケア産業のうち健康保持・増進に働きかけるものについて、2050年に向けて、健康経営を支えるサービス及び予防の占める割合が増加する

## ヘルスケア産業の市場規模推計と分野別割合 （健康保持・増進に働きかけるもの）

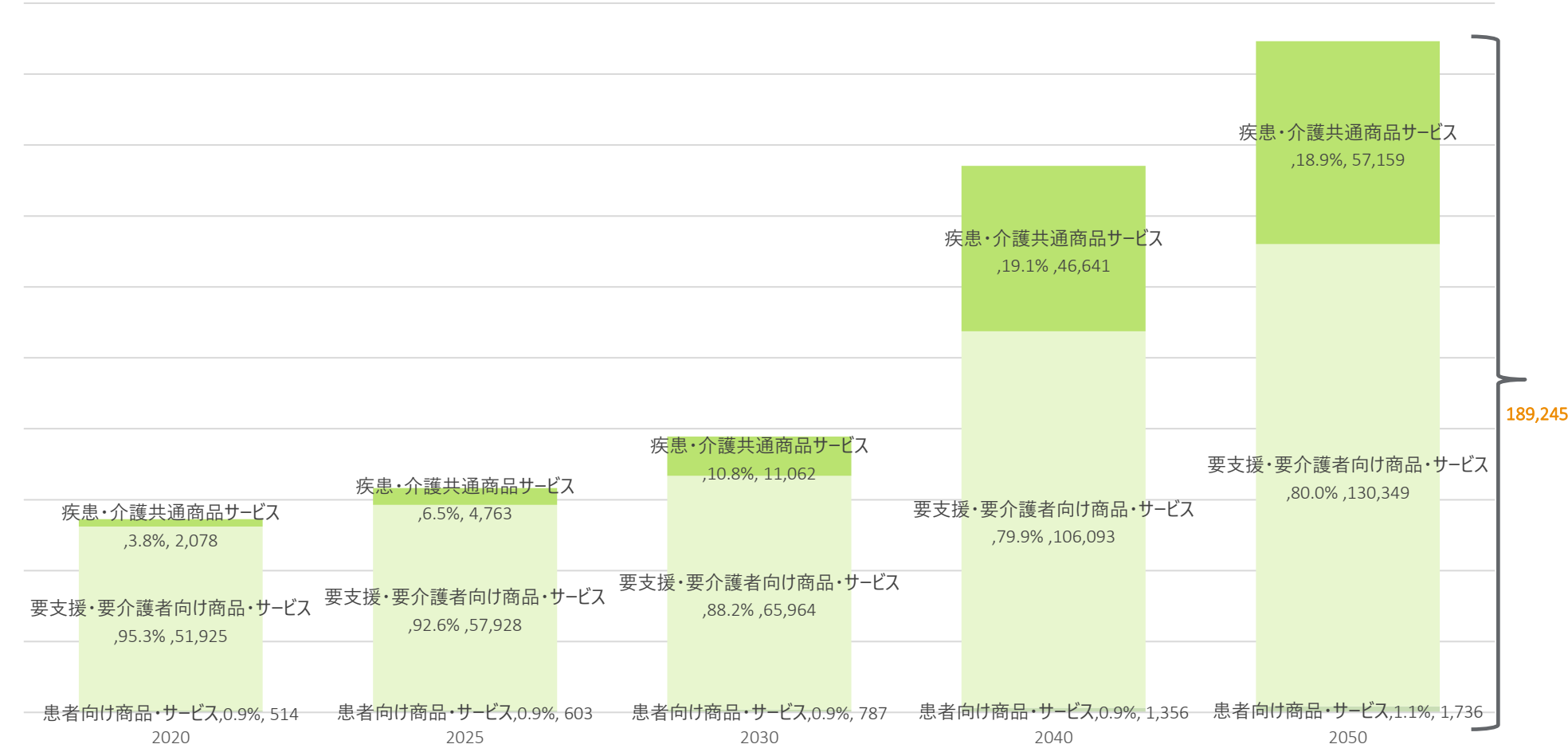
単位：億円



# ヘルスケア産業のうち患者/要支援・要介護者の生活を支援するものについて、2050年に向けて、疾患・介護共通商品・サービスの占める割合が上昇する

## ヘルスケア産業の市場規模推計と分野別割合 (患者/要支援・要介護者の生活を支援するもの)

単位：億円



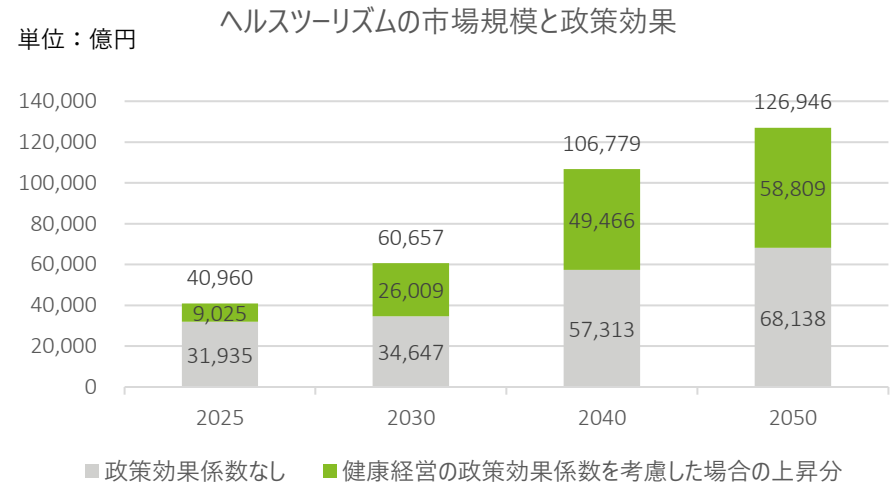
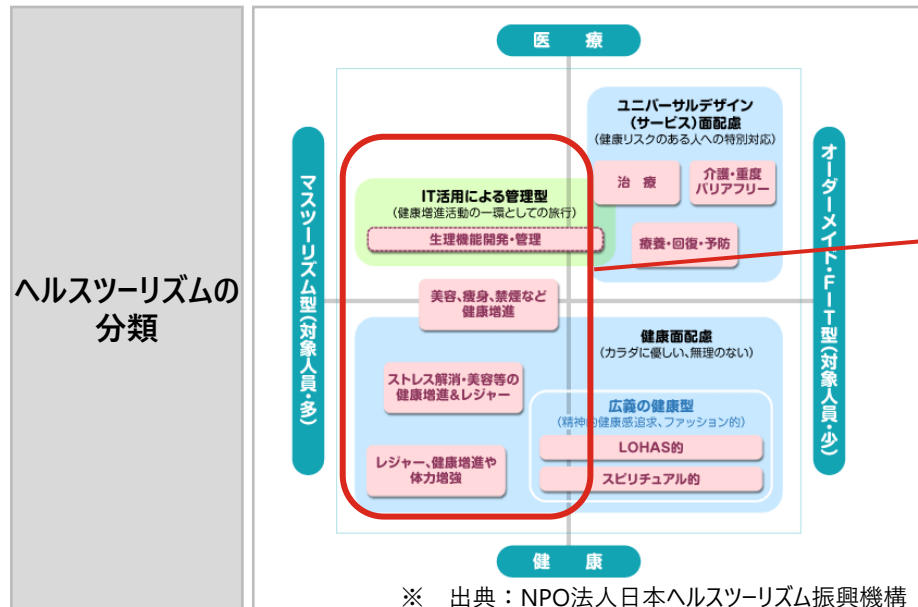
# ヘルスツーリズムのうち、利用者の行動変容を促し旅行後の継続的な取組につながるものが、市場の継続的な維持拡大につながると考えられる

## 2050年のヘルスツーリズム

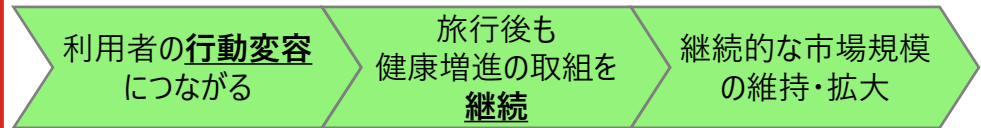
ヘルスツーリズムの定義

- 健康・未病・病気の方、また老人・成人から子供まですべての人々に対し、科学的根拠に基づく健康増進（EBH: Evidence Based Health）を理念に、**旅をきっかけに健康増進・維持・回復・疾病予防に寄与するもの**
- 旅行という非日常的な楽しみの中で、旅行中のトラブルを回避したり、健康回復や健康増進を図るもの
- 旅行後も健康的な行動を持続することにより、豊かな日常生活を過ごせるようになること**

※ 出典：NPO法人日本ヘルスツーリズム振興機構



■ 健康経営の政策効果が期待されるものとして、マスツーリズム型の健康増進を目指すものを想定



■ ヘルスツーリズム × 行動変容 の事例  
 ウォーク・ア・マイル（飛鳥II 船上プログラム）  
 インストラクターから歩き方の説明を受けたあと、デッキから見える風景や船の説明など受けながら正しい姿勢でウォーキングを行う  
 下船後もウォーキングの楽しさ、爽快感を身近に感じることができ、**持続可能なプログラムとして日々の生活に取り入れることが目標**

# フィットネス市場ではAR/VR等の技術革新と共に新しい運動のサービスが展開が進んでいる

## 2050年のフィットネスクラブ市場

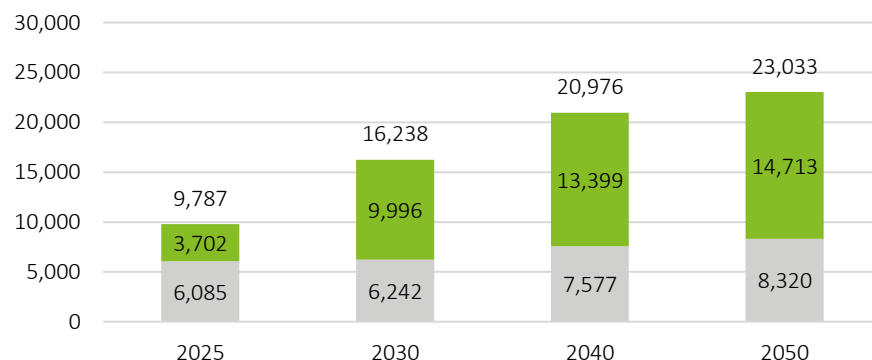
### フィットネスクラブ 市場の現状

- 従来のフィットネスクラブ市場においては、運動機能向上が多かったが、近年ニーズが多様化し、24時間ジムやパーソナル型ジム等はコロナ禍でも店舗数が維持・増加している
- フィットネス先進国である米国では、「フィットネスクラブと自宅ワークアウトの共存」、「コストパフォーマンス重視」、「VRの登場」、「インドアサイクルブームの再燃」、「ウェルネスブームは継続」等がフィットネスクラブの成長トレンドとなっている

### フィットネスクラブ 市場の分類



単位：億円 フィットネスクラブの市場規模と政策効果



■ 政策効果係数なし ■ 健康経営の政策効果係数を考慮した場合の上昇分

- 健康経営の政策効果が期待されるものとして、個人の状況にあわせたパーソナル型、エンターテインメント性を備えたものを想定

パーソナルプラン、エンターテインメント性による継続

運動の習慣化

継続的な市場規模の維持・拡大

- VR、ARを活用したフィットネス
  - バーチャルトレーナーとの継続的トレーニング
  - 実際の風景を走っているような体験のランニング、バイクトレーニング
- コミュニケーションによる継続支援