

第4回健康経営推進検討会

【日時】2025年12月16日（火） 15:00-17:00

【場所】経済産業省本館 17階国際会議室及びオンライン開催

【委員】森主査、池井委員、岡田委員、小木曾委員、小松原委員、塩野委員、渋澤委員、辻委員、津下委員、樋口委員、古井委員、八尾委員、山本委員

健康経営銘柄のあり方について

- 「殿堂入り」という言葉は、リタイアした企業を連想させ、また殿堂入りから外れることのイメージも湧かないため、再考すべき。
- 連続して選定されている企業に、次のステージで役割を担っていただくことは非常に重要。他企業のロールモデルとなるように、様々な場面で活躍できる機会を設けるべき。
- 企業や健保に確認したところ、銘柄から外れることに抵抗感がある企業が多く、外れる場合は殿堂には入らないとの意見があった。
- 殿堂入り制度はよい仕組みである。ロゴや名称も検討いただきたい。
- 殿堂入り制度は、企業のモチベーション向上につながるだろう。さらに検討を深めてほしい。殿堂入り企業におけるメリットも考えるべき。
- 「プレミアム」などの言葉を付与して位置づけすることで、健康経営のリーダーとして評価されるだろう。名刺などに評価が反映されることで企業価値の向上にもつながる。
- 殿堂入りした企業にはアンバサダーとして活動いただきたい。資料 P.9 要件③「地域住民も含めた地域や取引先企業等のサプライチェーンに対し健康経営の普及活動を行っていること」は重要なポイントである。

企業価値向上に資するテーマ別の取組の評価について

- 仕事と介護の両立など、働く人が自身の人生設計と向き合える企業であるかが問われる。テーマ別の取り組み事例の共有機会や認定制度があると、健康経営の推進に弾みがつくだろう。
- 特定の施策だけに取り組むことがないよう、創意工夫が柔軟にできるような配慮が必要。
- テーマ設定が狭いと柔軟性を欠く恐れがある。例えば、「仕事と介護の両立支援」と限定すると、「仕事と治療の両立支援」は含まれない。幅広く解釈できるようなテーマがよい。
- 従来の健康経営度調査は全体条件における総合的な評価だが、テーマ別の取り組みは企業の強みを明確化できるため、非常に重要である。
- 第三者による評価や審査する枠組みを検討してほしい。テーマは、毎年幅広く複数を提示するか、1つに絞るかなど運用方法を検討が必要である。
- テーマを固定すると偏りが出て、本質的な取り組みが見えなくなる可能性がある。審査側が、先進的だと判断できるものを選定すべき。

- 表彰件数や対象領域を示すことは必要だが、毎年同じテーマの取り組みを選定することは運営側にも負担が大きい。柔軟性を持たせ、施策の枠組みや考え方を事前に議論すべき。
- テーマ別の表彰事例は非常に参考になると思うので、共有の機会をつくってほしい。
- 表彰対象について、最高水準か最低基準どちらにするか議論が必要。
- スポーツ庁のスポーツエールカンパニーや、農林水産省の食育活動表彰、こども家庭庁のプレコンセプションケアの取組の推進など、健康経営を企業の未来発展の視点で捉えたうえで省庁が横串を通して連携をとり、政府一体となって全国展開すべき。
- 部分的な取り組みを表彰するのか、健康経営の総合的な評価を土台としたうえで特定の取り組みを表彰するのかについては、目的をもう一度考える必要がある。

健康経営の推進体制について

- 全国的な認定企業数の増加は非常に好ましい。しかし、一部の中小企業から「PDCA を回すことが目的化してしまい、健康経営の先にどのようなことがあるのか想像できない」との意見があった。
- 学生向けに行った授業において、形だけの健康経営を行う企業を見分ける方法があるか、意見交換がしたいとの提案があり、興味深いと感じた。
- 認定企業数が増えた現状を踏まえ、各社の経営課題とその取り組みに対する効果を科学的に検証すべき。科学的検証に基づくビジョンを示すことで、経営者のモチベーションが高まり、国際展開時にも日本の知見として提供できる。
- 認定事務局の日経新聞社と経済産業省で今後も連携し、浸透に向けた取り組みを継続してほしい。

健康経営推進施策の状況について

① 資本市場（投資家）への健康経営の浸透

- 企業の役員会において健康経営が議論され、よい傾向。一方で、健康経営の情報を開示しても投資家から関心を持たれないとの声があるのも事実。
- 長期投資で持続的な価値創造を目指す運用会社は健康経営を重要視するが、重視しない運用会社や投資家は多く存在する。投資家に対して、健康経営が重要なテーマであることを認識してもらう推進活動をすべき。
- GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）の参画が重要。本検討会に委員を選出いただくなど、経済産業省からも働きかけを進めてほしい。
- 地域金融機関の存在意義は地域社会のためにある。地域金融機関で健康経営に参画している企業は数多くいるため、自社だけでなく地域社会に健康経営を促すことが重要。本検討会としても地域に協力を要請し、企業に広めるエコシステムを構築すべき。
- 来年から SSBJ（サステナビリティ基準委員会）基準により人的資本開示が義務化される。健康経営と人的資本向上の関連性を企業が分析し、効果を定量的に示すことで、実効性のある情報を開示することが重要。

- 資料 P.27 に若年層の健康経営認知度が低いとあるが、認知していない具体的な層が明確になると、より適切なアプローチができる。情報があれば共有してほしい。
- 認定数が増加している一方で、機関投資家の63%が実際の投資判断に活用していない。企業からは「健康経営の有用性は理解するが、投資家に普及しておらず、認定取得の意義が見出せない」とのコメントもあり、このような状況が上場企業に蔓延すると、健康経営の発展が伸び悩む恐れがある。
- 「健康経営」が投資家の用いる言語に落とし込めていないことが課題。投資家の視点は、健康経営スコアではなく、投資尺度への反映の観点であり、健康経営の取り組みと企業価値や将来の成長の関連性を示すべき。
- 健康経営は短期的に利益を上げるものではなく、長期的な指標であり、企業価値向上の評価には時間がかかる。そのため、EPS など短期指標ではなく、将来的に PER や PBR、ROE の向上に寄与することを示せるとよい。
- 長期的なアプローチとなるが、健康経営スコアと PER や PBR などの投資指標の間に統計的な有意性があるか検証し、成功事例の提示を行うことが必要。

②労働市場（若年層）への健康経営の浸透

- ライフデザインの考え方をもって、大学生へ啓発することを期待する。学生が自分の人生をデザインできるよう、教育に取り入れ、自立的に将来を考えさせることが大事。
- 過疎化が進む地域では、地域大学の人材が首都圏に流出し、中小企業は採用が困難になる。優れた地場企業があることを認識させるべき。学生に選ばれる企業になるために、健康経営やライフデザインの取り組みを浸透できるとよい。
- 学生の企業選択基準は、「給与待遇」「福利厚生」「ライフワークバランス」の観点が強く、「健康経営」「キャリア」「仕事内容」は軽視されている。結果、入社後のギャップが発生し、早期離職となる現状がある。健康経営に取り組む企業と学生の出会いを含めた教育体系を大学内で構築することを期待する。
- プレゼンティーズムと生活習慣の関係としては、自身の生活を自らデザインし循環させている人の方が、プレゼンティーズムが低い結果が示される。ライフには、「日々の生活」と「人生」の二種類あるが、どちらも自身で能動的にコントロール可能である。ライフのデザインを可能にするためには、日々の生活習慣を整える必要があり、関連は強い。

③中小企業における健康経営

- 健康経営に着手する中小企業にとって、自治体や健康経営アドバイザー、協会けんぽの支援は非常に有効であり、横の繋がりを広げることが重要。
- 健康経営の成功事例として検索できるのは大企業の事例が多く、中小企業では同様の対応ができず途中で頓挫してしまうことがある。中小企業の成功事例を提供し、サポーターを活用することで、取り組みやすい環境を整えるべき。

- 中小企業の中でも業種や規模は異なる。ブライト 500 から数社選出し、認定のメリットや取り組みの難しさ、支援内容などをヒアリングし、業種や規模に応じた対策案が考える必要がある。
- 本質的な課題は、取り組むリーダーが企業側にいないことである。サポート体制整備よりも、企業が取り組むきっかけや理由を作ることを優先にすべき。健康経営を新規事業と捉えて検証したい企業としては、取り組みの理由が不明確だと不満が出る可能性がある。
- 認定数は少ないが、中小企業が毎年何千件も増えているのは非常に大きな成果である。中小企業が健康経営に取り組んでいない理由としては、取得によるメリットが実感しづらいことが一番大きい。
- 11 月開催の健康経営フォーラムで、中小企業の経営者に「2040 年になった時に企業を維持できるか」と質問したところ、約 7 割の方から「維持できない」という回答であり、このままでは企業経営が成り立たない恐れがある。

プレコンセプションケアの取組の推進

- プレコンセプションケアについて正しく理解し、将来の仕事設計を計画的に考えられるようにすべき。働きやすい企業を学生が選択できる仕組みや、取り組んでいる企業も選ばれるよう可視化することが必要。取り組みは大企業だけでなく中小企業にも広がってほしい。
- ライフデザインやプレコンセプションケアに関する取り組みが包括的に前進していることは、非常に良い。ウェルビーイング経営や健康経営の考え方から、長期的な人生設計が大事。
- 男性の育休取得は進んできたが、配偶者に指摘されて取得するなど受動的な理由が多く、家事労働時間の男女差は約 5 倍に達している。男女での家事分担促進や、家事支援サービス導入など具体的な対策を共に検討してほしい。
- プレコンセプションケアの普及に係る人材（プレコンサポーター）は、企業が女性の健康づくりに貢献している証である。

その他

- 健康経営における「推進方針」「目標」「KGI」「KPI」について、2 万 8 千社分の回答を収集できた健康経営度調査の仕組みは大きな価値がある。健康経営の方針と KGI が決まり、各企業の課題が可視化されることで、健康経営の市場構築が顕在化できる。
- 企業課題の可視化は、サービス提供者によって企業の課題を解決する流れが構築できる。ぜひ引き続き推進してほしい。

以上