

健康・医療新産業協議会 第2回健康投資WG

事務局説明資料② (健康経営拡大に向けたアプローチ)

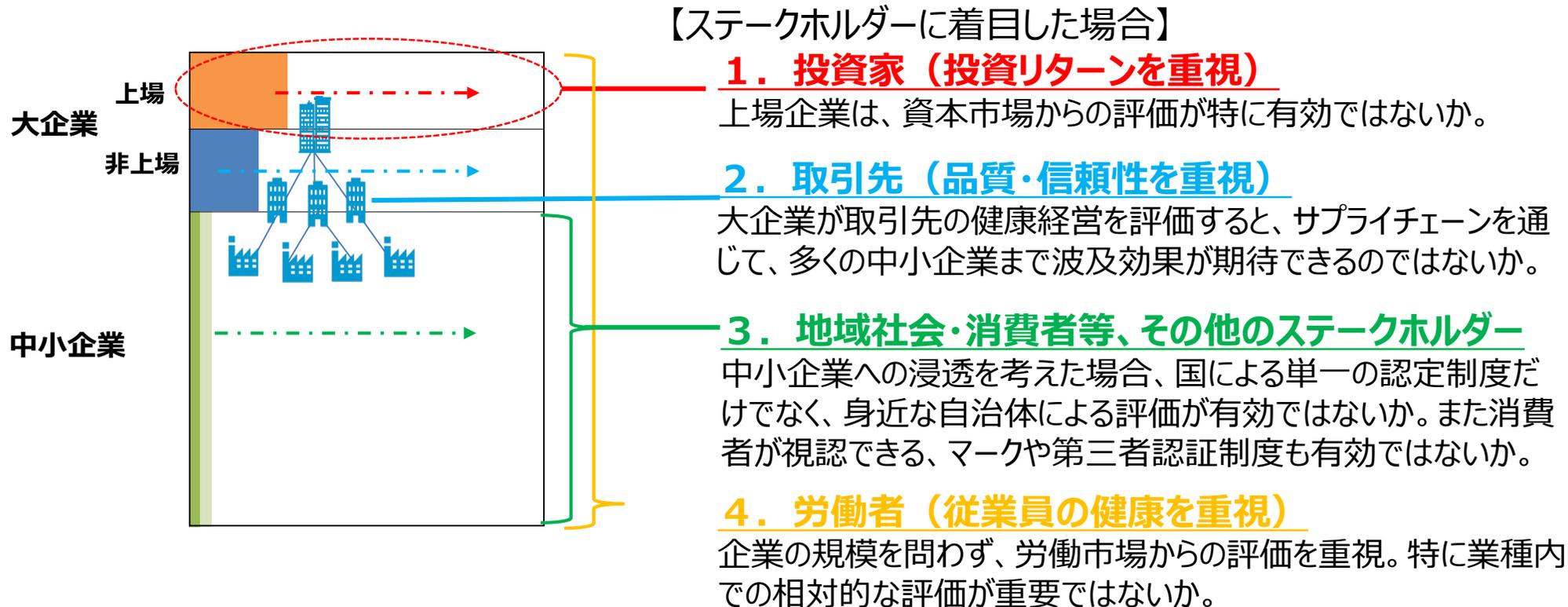
令和3年3月11日

経済産業省 商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課

健康経営の将来像： 拡大のためのアプローチ

- 企業規模毎に効果的なアプローチ（ステークホルダーからの要請）は異なるのではないかな。



- いずれのステークホルダーに訴えかけるとしても、健康経営の取組に関する「**情報を提供**」し、「（それぞれのステークホルダーの要求を満たす、という）**パフォーマンスを示す**」ことが重要。

健康経営の拡大に向けた論点 (前回の健康投資WGの委員意見)

1. 情報開示の促進

- 健康経営に取り組む企業や経済産業省がどのような項目をどう開示していくかを定めることが大事。
- 健康経営をESG投資のSの重要テーマとすべきであり、開示を通じた健康経営の投資家への訴求が重要。
- 投資家だけでなく様々なステークホルダーから評価される仕組みが必要。

2. パフォーマンスの評価・分析

- パフォーマンスの評価は重要。健康と経営の両側面からパフォーマンスの効果分析をすると健康経営の価値が明らかになっていく。
- ワークエンゲイジメント等の共通の指標を創り出すべき。

3. 持続的な発展（優良法人制度の再構築）

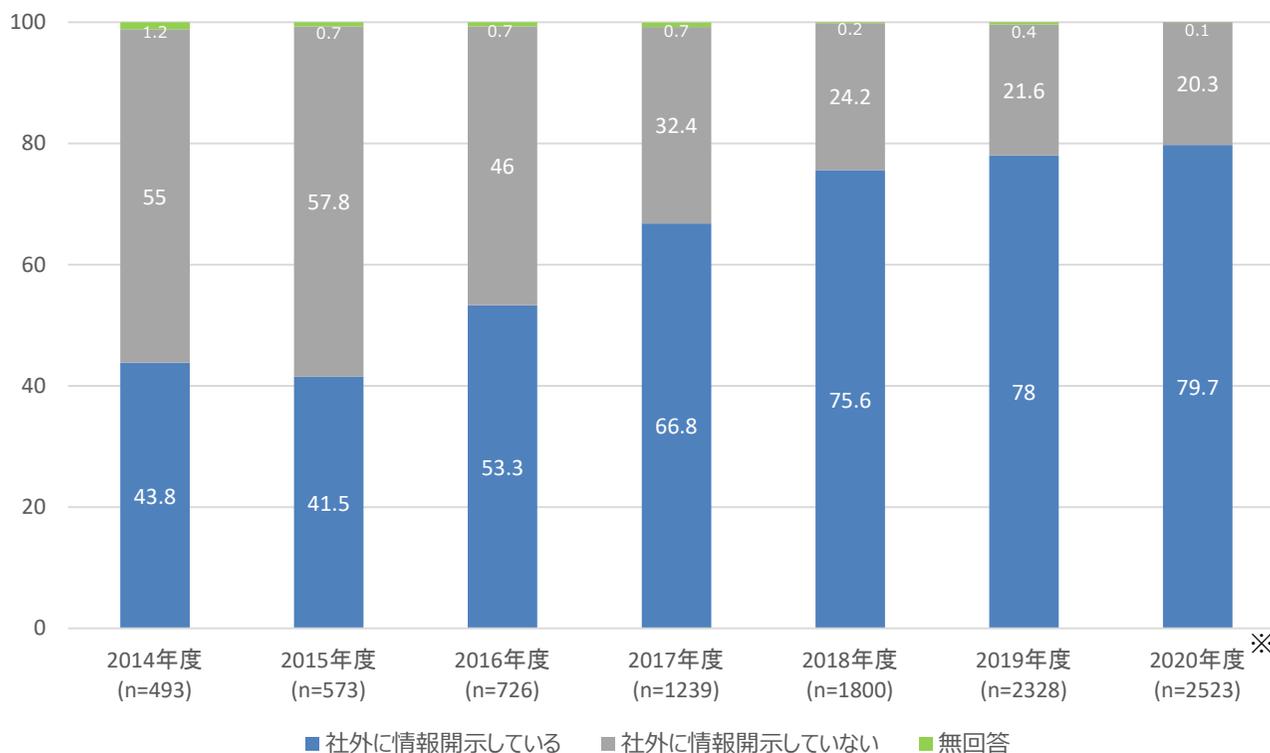
- 国が横串で顕彰制度を整備する意義があるし、他方で、地域の商工会議所などのステークホルダーが関わることに意義がある。第三者認証を受けた企業が国の認定を受けられる、というのは二重の制度になって負担が増える。
- 中小企業への拡大には、サプライチェーンを通じた働きかけなど、別のアプローチも必要。
- 中小企業は300万社あるので、健康経営の拡大には民間の力を活用して入り口を増やすべき。

1. 情報開示の促進

1. 情報開示の促進－進展状況

- 初回である2014年度の健康経営度調査の時点と比較すると、2020年度の健康経営度調査では **企業による社外への情報開示が大きく進展**。

社外への情報開示に関する状況の推移

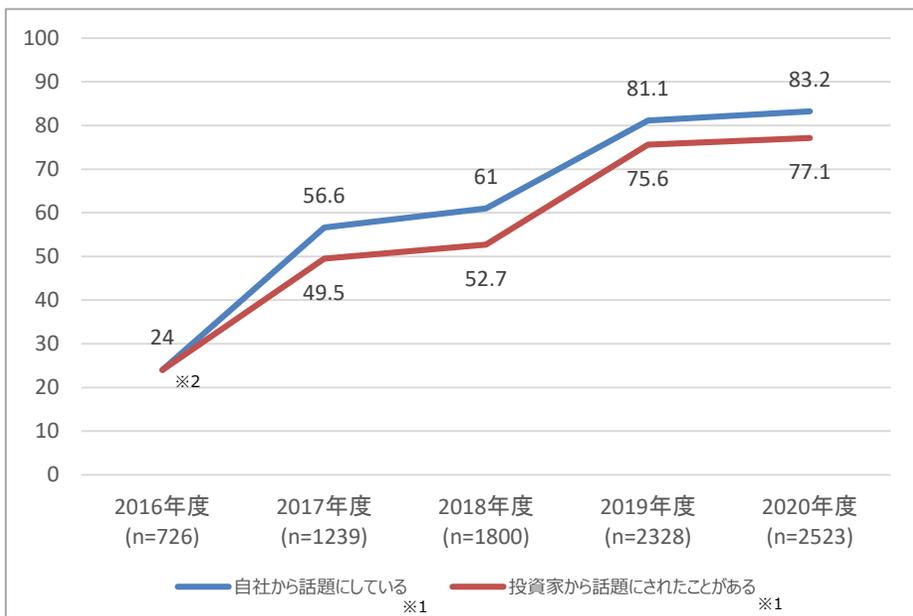


※2020年度は設問及び選択肢に変更があったため過年度と一概に比較できないことに留意。

1. 情報開示の促進 – 投資家との対話

- 投資家との対話においても話題になることが増えている。
- 特にホワイト500においては、健康経営を企業の成長戦略に位置づけるなど、具体的な内容で投資家と個別に対話を行っている。

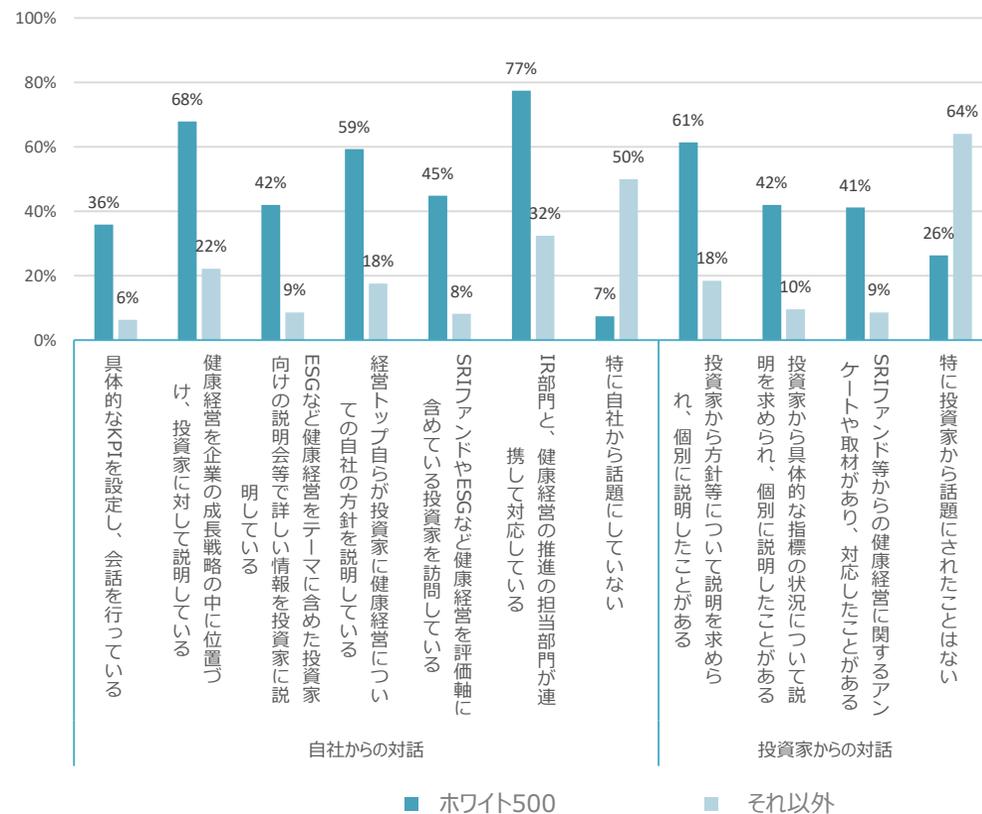
投資家との対話において話題になっている状況の推移



※1：設問Q14.「投資家との対話の中で、健康経営をどのように話題にしていますか。（いくつでも）」の選択肢である『特に自社から話題にしていない』と『特に投資家から話題にされたことはない』の割合からそれぞれ算出。

※2：2016年度においては、「自社から」と「投資家から」の区別なく、「投資家との対話の中で、健康経営を話題にしていますか。（1つだけ）」という設問であったため、便宜的に『はい』の割合を使用。

Q14投資家との対話に関する設問への回答（2020年度）



自社からの対話

投資家からの対話

■ ホワイト500

■ それ以外

1. 情報開示の促進－労働市場とのコミュニケーション

- 健康経営の推進にあたっては、従業員への発信により理解を促進することも重要。経年での変化を見ると、トップによる伝達や従業員からの意見聴取等が増加している。

従業員の理解を促進する取組や従業員組織との協議等の状況の推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
トップ自ら理念・方針を伝達	49.7%	59.3%	68.1%	71%
研修等を通じ定期的の方針を伝達	48.9%	59.6%	66.7%	66.8%
方針策定過程で従業員の意見を聴取	44.6%	53.9%	57.9%	59.4%

健康経営度調査（Q12.SQ3.明文化している健康経営の推進の方針について従業員の理解を促進するために行っている取組、Q22健康経営の推進に際して従業員組織と行っている情報共有等の取組）の回答データをもとに作成。

- 現在、採用市場においては、ハローワーク求人票の自由記載欄で多くの企業が「健康経営」をアピールしている。

【ハローワーク求人票の特記事項に「健康経営」の記載がある例】

- 健康経営優良法人2019（ホワイト500）の認定を受けています。
- 優良な健康経営を実践している企業です。2020年3月「健康経営優良法人」に認定されました。
- 社員の健康管理に配慮した「いわて健康経営宣言」事業所です。

1. 情報開示の促進－情報開示に積極的な政策の例（女性活躍推進）

- 厚生労働省では、女性活躍推進法に基づき各企業が策定した行動計画や自社の女性の活躍に関する状況について公表する場として、2016年2月に「女性の活躍推進企業データベース」を開設。2021年2月末現在、13,000を超える企業がデータベースに情報を登録。

「女性の活躍推進企業データベース」



【開示項目の概要】

1 働きがいに関する実績（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供）	2 働きやすさに関する実績（職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備）
採用した労働者に占める女性労働者の割合	男女の平均継続勤務年数の差異
採用における男女別の競争倍率	男女別の採用10事業年度前後の継続雇用割合
労働者に占める女性労働者の割合	男女別の育児休業取得率
係長級にある者に占める女性労働者の割合	一月当たりの労働者の平均残業時間
管理職に占める女性労働者の割合	長時間労働是正のための取組内容
役員に占める女性の割合	雇用管理区分ごとの一月当たりの労働者の平均残業時間
男女別の職種又は雇用形態の転換実績	年次有給休暇の取得率
男女別の再雇用又は中途採用の実績	

＜外部からの評価＞

- 学生は公表情報をもとに他社と比較しているため、積極的な開示はプラスになると考えている。（掲載企業）
- 開設当初はデータ提供のみでやや無機質だったが、今は情報開示の仕方やメッセージを発信する先を明確にしておき、内容が充実した。（機関投資家）

1. 情報開示の促進－健康経営度調査の回答の一部公表（案）

- 来年度以降、健康経営度調査の回答に基づく企業情報を、次のような形で経済産業省HPで公開してはどうか。

（1）具体的な開示事項

- ・ フィードバックシート
- ・ 調査票のうち、経営層の関与やPDCAの取組など他社にとって参考となる重要な項目（3-5項目程度をピックアップ）。

（2）開示要請

- ・ 来年度以降の健康経営度調査において開示の可否を確認。
- ・ 開示の可否は来年度の健康経営優良法人認定の評価においては考慮しない。
- ・ ただし、ホワイト500の認定において「開示可」とすることを要件とする。

（3）進め方

- ・ 開示事項等の詳細について、基準検討委員会で検討し、本年7月頃の本WGで決定。
- ・ 来年度の詳細設計の参考として、先行的に、本年度のホワイト500取得企業に対し、開示の許諾要請を行い、本年夏頃に試行版として経済産業省HP等に公開を行う。

1. 情報開示の促進 – 健康経営度調査のフィードバックシート（参考）

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

CODE: 9999

経済産業省 令和2年度 健康経営度調査 <フィードバックシート>

貴社名: (サンプル)

■ 所属業種: 土業法人、その他法人、公法人・特殊法人

■ 総合評価: 上位20%超30%以内(505~756位)

貴社順位: 501~600位圏内

※「ホワイト500」に該当するかについては、申請法人に絞った順位で判定します。そのため、フィードバックシート時点の順位から繰り上がり認定される場合があります

昨年評価: 上位30%超40%以内(757~1009位)

■ 評価の内訳

側面	数	貴社	回答企業全体平均	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	3	49.1	70.7	71.2	48.3
組織体制	2	64.8	68.6	64.8	49.6
制度・施策実行	2	57.3	69.7	66.8	48.6
評価・改善	3	49.6	68.0	64.6	51.3

※各側面の数値は全社平均を元にした偏差値
 ※各側面の数値に重みを掛けた値を合算し、総合評価を算出
 ※所属業種の有効回答が5社未満の場合は業種トップは「-」を表示
 ※トップは順位が一位の企業の成績ではなく各項目毎の最高値

■ 総合得点のヒストグラム (縦軸: 該当社数)

貴社の得点の位置を斜線で表示しています。
 ※平均は500点になります。

■ 評価詳細分析

各側面の内訳詳細評価を分析。
 ※各側面の数値は全社平均を元にした偏差値
 ※トップは順位が一位の企業の成績ではなく各項目毎の最高値
 ※内訳項目と設問の対応は、別添の解説資料をご覧ください。

側面	内訳項目	評価偏差値			
		貴社	回答企業全体平均	業種トップ	業種平均
組織体制	経営層の関与	62.5	63.5	63.6	52.1
	体制構築・担当者教育	63.9	66.4	63.9	48.0
	担当者人数	62.4	88.9	72.7	51.0
制度・施策実行	健康課題の把握・対応	54.5	69.6	65.4	49.3
	リスク保有者限定施策	58.2	61.8	62.6	49.3
	限定しない施策	59.5	73.2	68.2	48.4
	その他の施策	52.6	73.4	69.6	47.9
評価改善	健康診断結果等の指標の把握	55.6	68.1	67.2	50.3
	労働時間・休暇等の指標の把握	33.3	69.3	66.6	53.4
	病の効果検証	51.9	69.5	70.7	52.0

■ 総合評価の順位 (10%・100位単位)

■ 回答トップ・平均、業界トップ・平均との比較が可能、4側面の内訳の評価 (偏差値)

■ 主要課題への対応

貴社の「効果検証を行った個別の課題」(調査票Q69SQ1)の施策および評価・改善の状況を分析。課題別の評価について、制度・施策実行、評価・改善、全体に分けて評価を記載しています。
 ※各項目の数値は各課題に対応する評価得点を全社平均を元にした偏差値に変換した値
 ※課題分類と設問の対応は、別添の解説資料をご覧ください。

番号	課題分類	貴社 回答	課題への対応度		うち制度・施策実行		うち評価・改善	
			貴社	業種平均	貴社	業種平均	貴社	業種平均
1	生活習慣病などの疾病の健康者に対する発症予防	○	51.7	50.0	53.6	48.7	52.1	51.5
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防		58.5	49.9	58.4	49.6	56.1	50.7
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発症予防・早期発見・対応		52.3	50.0	56.7	48.7	50.2	51.4
4	従業員の生産性低下防止・事故発症予防		46.6	48.4	45.7	48.5	45.7	48.5
5	女性特有の健康課題等、女性の健康保持・増進		52.2	52.2	59.9	48.5	-	-
6	休暇後の職場復帰、就業と治療の両立	○	35.0	59.7	45.5	20.8	52.8	
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							
11	精密検査や任意健診などの受診率の向上							

■ 評価の変遷

直近5回の評価結果の変遷を記載
 ※各側面の数値は全社平均を元にした偏差値
 ※過去の総合評価結果も今年度の区分(10%区分)に合わせて再集計しています。

貴社の総合評価	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度
上位50%超60%以内					
上位30%超40%以内					
上位20%超30%以内					
【参考】全回答企業数	722社	1239社	1800社	2328社	2523社

4側面の過年度の評価 (偏差値) 推移

1. 情報開示の促進－健康経営度調査票の開示項目（案）

- 健康経営度調査票のうち開示する項目は、例えば①経営層のコミットメント、②健康経営の推進に関する全体的な効果検証、③健康課題に対する今後の対応方針としてはどうか。

項目のサンプル	内容	R2FY 調査票
経営層のコミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 経営トップが行っている取組 	Q18
健康経営の推進に関する全体的な効果検証	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営の実施による課題の改善状況 個別の健康経営施策の効果検証 	Q68 Q69
健康課題に対する今後の対応方針	<ul style="list-style-type: none"> 自社の課題や前年度までの状況を踏まえた健康経営の方向性 	Q72

<開示の例>

経営トップ自らが行っている取組	
➤	経営トップが自社の健康経営の推進方針を社内に発信
➤	経営トップ自身の健康保持・増進の取組を社内に発信
➤	健康経営の推進方針を社外向け報告書（統合報告書、サステナビリティレポート等）で発信

個別の施策に関する効果検証	
(a)課題とその根拠	定期健診において、生活習慣病のリスク因子であるBMIと血糖の有所見率が年々増加。糖尿病リスク以外にも多くの疾患の要因である肥満が進んでいることが課題。
(b)施策実施結果	上記の有所見者（ハイリスク者を除く）を対象とし、適正糖質摂取プログラムを実施。対象者1000名に対し、500名が参加。行動変容も持続。
(c)効果検証結果	2019年度のBMI有所見率は前年度比1ポイント減の24%、血糖の有所見率（ハイリスク者を除く）は前年度比6ポイント減の9%となり、増加に歯止めがかかった。

具体的な推進計画・数値目標				
(a)課題とその根拠	休業者の事由を分析したところ、メンタルヘルス不調による30日以上長期休業者は50名（2019年度）であり、アブセンティーズムが課題。			
(b)推進計画	ストレスチェックの集団分析結果を踏まえた職場環境改善施策、管理職層に向けたメンタルヘルス研修、高ストレス者への面談による発生予防を行う。			
(c)目標の内容	ストレスチェックにおける高ストレス者比率の改善（最終目標期限：2021年度）			
	現在値	今年度の目標値	最終目標値	単位
	9	8	7	%

1. 情報開示の促進－企業による積極的な開示①

- 健康経営に係る情報開示は、取組状況やパフォーマンスを単に比較可能なデータとして公表するだけでなく、各社の経営戦略のストーリーに健康経営を位置付け、健康経営を通じてどのような経営課題を解決したいのかを語る事がより重要。
- 経済産業省によるデータセットの開示だけでは、経営戦略のストーリーまで読み取ることができないため、企業による積極的な開示が必要。

【コニカミノルタ株式会社の事例】

企業HPにおいて、目指すべき姿、それを達成するための重点施策・組織体制、中期計画に基づきPDCAサイクルを実施していることを一連の流れで説明している。

その上で、中期計画で定めた目標値に対して、どのような実績・パフォーマンスになっているかを経年で開示している。

中期計画における具体的な目標値

- 組織の生産性・活力向上
 - ストレスチェックによるストレス判定で、最もストレス度の高い職場数 50%削減
 - 組織健康度調査結果の平均スコア3.5未満から3.5以上への改善職場比率 10%以上
- 健康ムーブメントの推進
 - 生活習慣に関する4指標（食習慣、身体活動、喫煙率、睡眠）全てで、国内主要企業の上位10%水準
- 健康リスク者のミニマイズ化
 - フィジカルハイリスク者数18.6%減
 - メンタル休務日数13.5%削減

※2019年度をベンチマークとして、中期計画の最終年度である2022年度の国内コニカミノルタグループ全体での目標値を設定

実績・パフォーマンスの開示

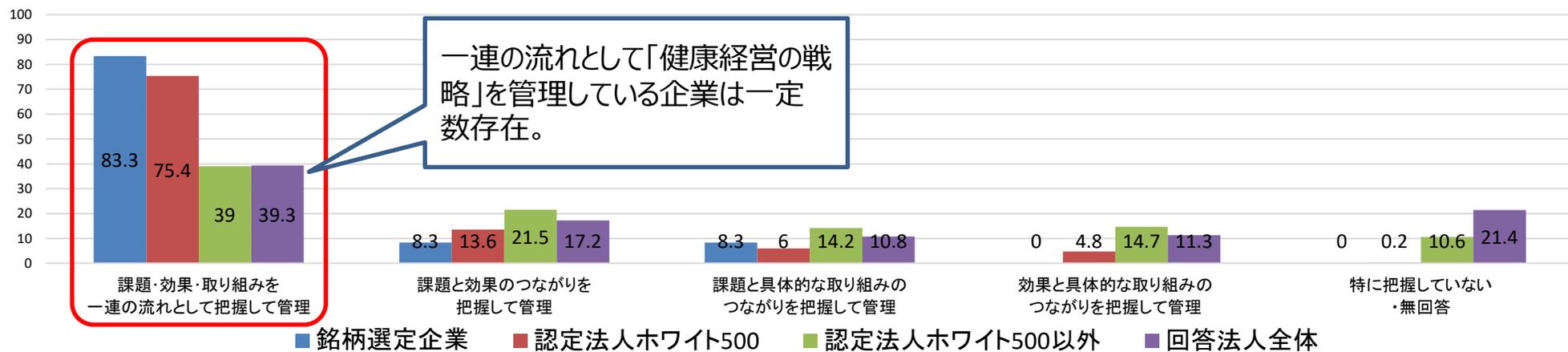


この他にも、中期計画の目標値に対応した実績・パフォーマンスを複数開示している。

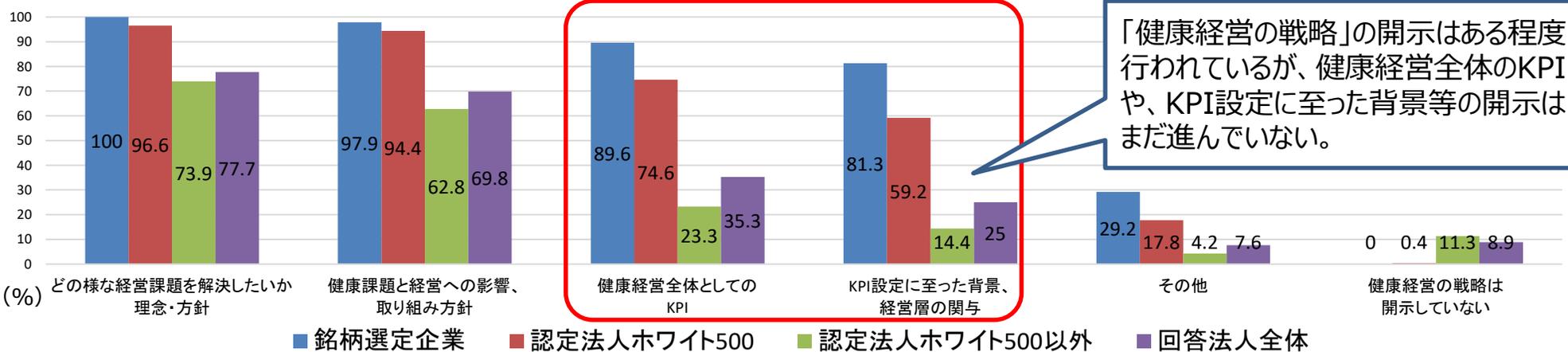
1. 情報開示の促進 – 企業による積極的な開示②

今年度から追加した、「健康経営の戦略」の策定や社外開示に関する設問の結果

Q70：経営課題や健康課題から、期待する効果や具体的な取組までを「健康経営の戦略」として管理していますか。（ひとつだけ）



Q13 SQ2<a>：「健康経営の戦略」の社外への開示について、どのような内容を公開していますか。（いくつでも）



2. パフォーマンスの評価・分析

2. パフォーマンスの評価・分析

- 一部の企業においては、健康経営の個別施策の効果について、プレゼンティーズムやワークエンゲイジメントの改善等に関する分析を行い、外部に発信している。

【DeNAの事例】

- 人間工学に基づく椅子、モニターアームの導入により、執務デスク環境の改善を実施。
- 腰痛・肩こり・眼精疲労の軽減の効果について、相対的プレゼンティーズムの改善と、その費用対効果を算出。

- 相対的プレゼンティーズムが平均で約40%の改善

実施前	実施後	改善比率
0.824	1.150	39.6%

- 1人当たりの費用対効果（1年間）

経済効果／人	+253万円
イス・モニター導入費用／人	-25万円
費用対効果／人	+228万円

※DeNA社の全従業員に導入を図ると単純計算で25億円程度の経済効果。

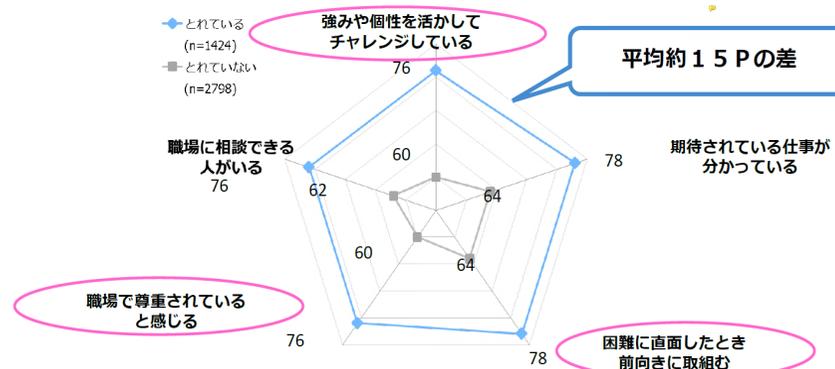
(出所) DeNA資料より抜粋

【丸井グループの事例】

- 2014年から従業員6,000名の健康診断データをもとに、生活習慣と仕事の取組姿勢との関連性を分析。
- 「良い睡眠がとれている」と答えた従業員は、仕事の取組姿勢が前向きであることが分かった。

- 睡眠と生産性の関係

よい睡眠で疲れがとれている従業員は、仕事への取組み姿勢が前向きで、職場でのコミュニケーションが良好（分析開始以降、3年連続で同傾向）



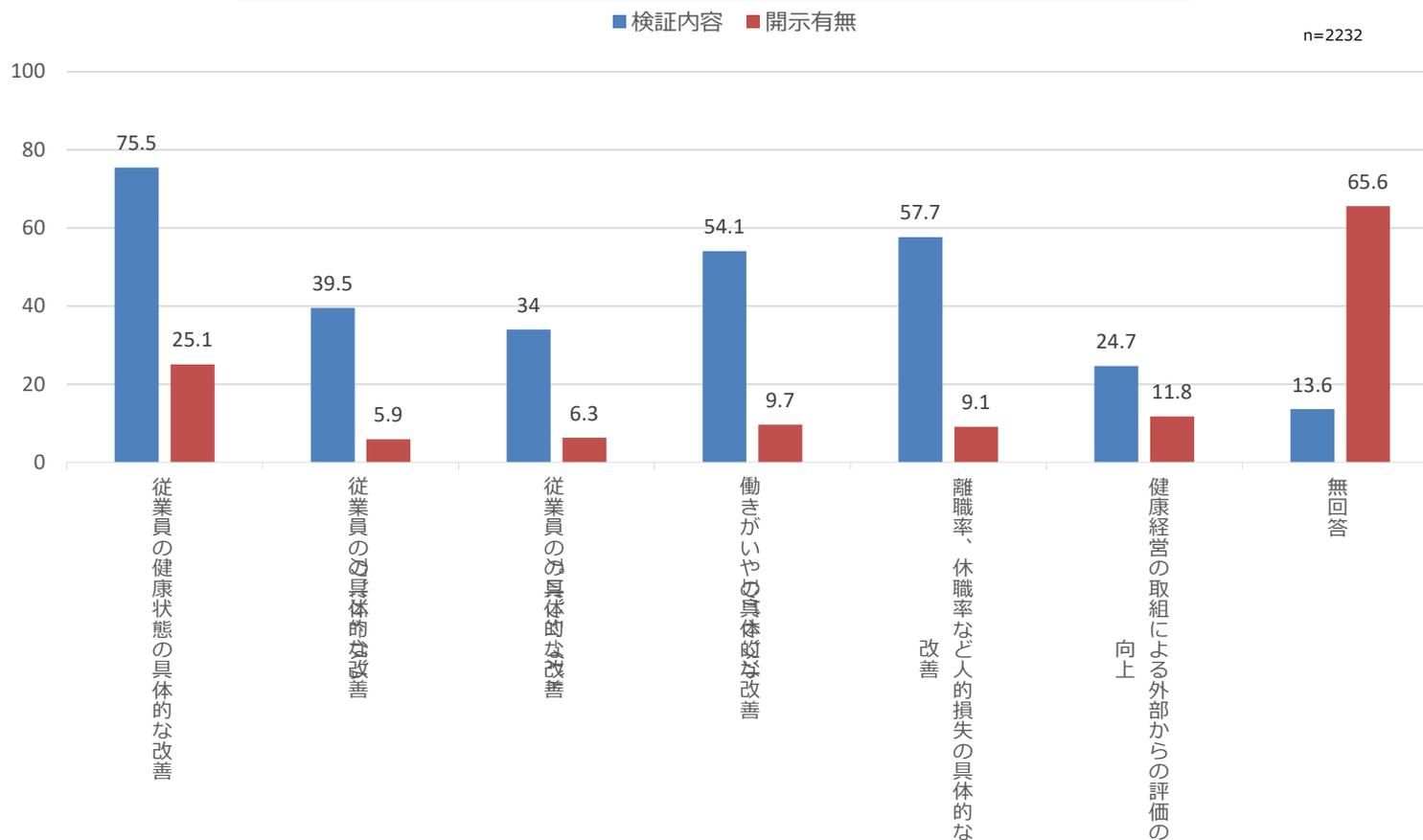
※「朝起きた時に疲れが取れている」の質問で、「取れている」「まあ取れている」のグループと、「取れていない」「あまり取れていない」のグループに分け、他の問診項目について平均点を比較（2016年データ）

(出所) 丸井グループ資料より抜粋

2. パフォーマンスの評価・分析

- 健康経営に取り組むことにより、従業員の健康増進・モチベーション向上等を通じて、業務パフォーマンスや企業全体の業績の向上につながっていくことが重要。
- 業務パフォーマンスについては、各社で様々な効果検証を行っていても開示には至っていないケースが多い。比較可能な指標での開示を促してはどうか。

Q68 SQ1. 健康経営の実施による社内指標の改善や社外評価との相関分析を行っていますか。検証している場合は、その結果を開示していますか。(いくつでも)



2. パフォーマンスの評価・分析

- 健康経営と、従業員の業務パフォーマンスについての分析が発信されることで、健康経営の価値が様々なステークホルダーに伝わり評価されていくことが重要。

現行の設問では、それぞれの選択肢が抽象的で限定的な例示に留まっているため、以下①～③の観点を踏まえ再構成する。

<現行の設問と選択肢>

Q13 SQ2<c>「健康経営の実施による成果」の社外への開示について、どのような内容を公開していますか。(いくつでも)

1. 企業の中長期目標等への健康経営の貢献度・影響の分析結果等
(経年での医療費適正化・生産性向上等)
2. 経営方針に基づいた健康経営全体としてのKPIに関する経年での定量的な取組成果
3. 健康経営の個別施策に関する経年での取組成果
(例：健康状態の改善数値、年間労働時間縮減等)
4. 定量的でない取組成果
5. 取組への投資額及び投資対効果
6. その他
7. 特に健康経営の実施による成果は開示していない

① 行動変容

② 身体的及び心理的な健康状態

③ 業務パフォーマンス

(参考) 定量的で比較可能なパフォーマンス指標として考えられるもの

- 健康経営のパフォーマンスについて、現状、他社との比較可能な共通指標が確立していない。
- 今後、情報開示が進展し、開示情報を利用するステークホルダーの分析が進む中で、定まってくるものが期待される。

パフォーマンス指標の候補

身体的指標 (注)	【定期健診または特定健診の有所見者率】 健診が法定義務化されていることから、どの企業も数値として保有している。 ※ なお、健康スコアリングレポート（健保毎に、肥満等の健康状況や運動・喫煙等の習慣を表示）について、令和3年度から健保組合加入の事業主単位で整理される。
心理的指標	【ストレスチェックにおける高ストレス者率】 50人以上の事業場では法定義務化されていることから、多くの企業が数値として保有している。
就業関係指標 (業務パフォーマンス指標)	【傷病を理由とした休業日数（アブセンティーズム）】 多くの企業において、社内規則で一定期間の疾病休業の際、主治医による診断書の提出を義務付けており、把握が容易と考えられる。
	【プレゼンティーズム尺度のスコア】 健康状態による労働生産性損失の状態を把握することができる。
	【ワークエンゲイジメント尺度のスコア】 仕事に向けられる従業員の活力等の状態を把握することができる。

(健康投資管理会計ガイドライン等を参考に作成)

(注) 特に、身体的指標に基づく比較については、過去のWG等において、「業種や職種、年齢構成、男女比率等によって、あるべき状態が異なり、単純比較は困難である」と指摘されており、数字だけが一人歩きしないように、開示項目や開示方法について、丁寧に議論していく必要がある。

(参考)「健康投資管理会計 実践ハンドブック」について

- 企業等における健康経営の取組をさらに促進することを目的に、「健康投資管理会計 実践ハンドブック」を作成し、2021年3月末に公開する予定。
- ハンドブックでは、健康投資管理会計ガイドラインに沿って管理会計を作成する際の、具体的な留意点等をQ&A形式で解説。

「健康投資管理会計 実践ハンドブック」の構成とQ&Aの例

1.はじめに：健康投資管理会計とは？

2. 健康投資管理会計ガイドラインに沿って取り組んでみましょう

-1. 健康投資戦略の見える化：①戦略マップ

-2. 健康投資の見える化：②健康投資シート

-3. 投資効果の見える化：③健康投資効果シート

-4. 健康資源の見える化：④健康資源シート

3. おわりに

実証に参加した健康経営銘柄企業の声からQ&Aを作成

Q：健康投資シートって何ですか？

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

Q：資源シートは作成後、具体的にどのように活用すれば良いのでしょうか。

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

- 健康経営において健康投資管理会計の実施を義務付けるものではないが、既に作成した企業は50社以上ある。また今後作成する予定がある企業は300社を超えており、ハンドブックがそうした企業の後押しとなることを期待。
- ハンドブックは経済産業省HPで公開し、健康経営優良法人認定企業に向けて周知を行う予定。

3. 持続的な発展

3. 持続的な発展 – 他の認定制度との比較

- 健康経営優良法人認定制度は、他の労働・人材・ダイバーシティ関係の企業認定制度と比較すると、認定件数が多い。

認定制度	健康経営優良法人	安全衛生優良企業	なでしこ銘柄	えるぼし認定	くるみん認定	ユースエール認定
認定対象	特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人	労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業	女性活躍推進に優れた上場企業	女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業	次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定し、一定の要件を満たした企業	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業
認定数	大規模法人部門 1,801法人 中小規模法人部門 7,934法人 (R2年度)	37社 (累計)	なでしこ銘柄 46社 準なでしこ 19社 なでしこ チャレンジ企業 554社 (R元年度)	プラチナ えるぼし認定 9社 えるぼし認定 1,236社 (累計)	プラチナ くるみん認定 416社 くるみん認定 3,505社 (累計)	745社 (累計)
認定主体	日本健康会議	厚生労働省	経済産業省	厚生労働省	厚生労働省	厚生労働省

3. 持続的な発展 – 健康経営優良法人制度の再構築

- 健康経営優良法人認定制度について、2022年度以降に次のような再構築を検討してはどうか。

1. 健康経営優良法人（大規模法人部門）

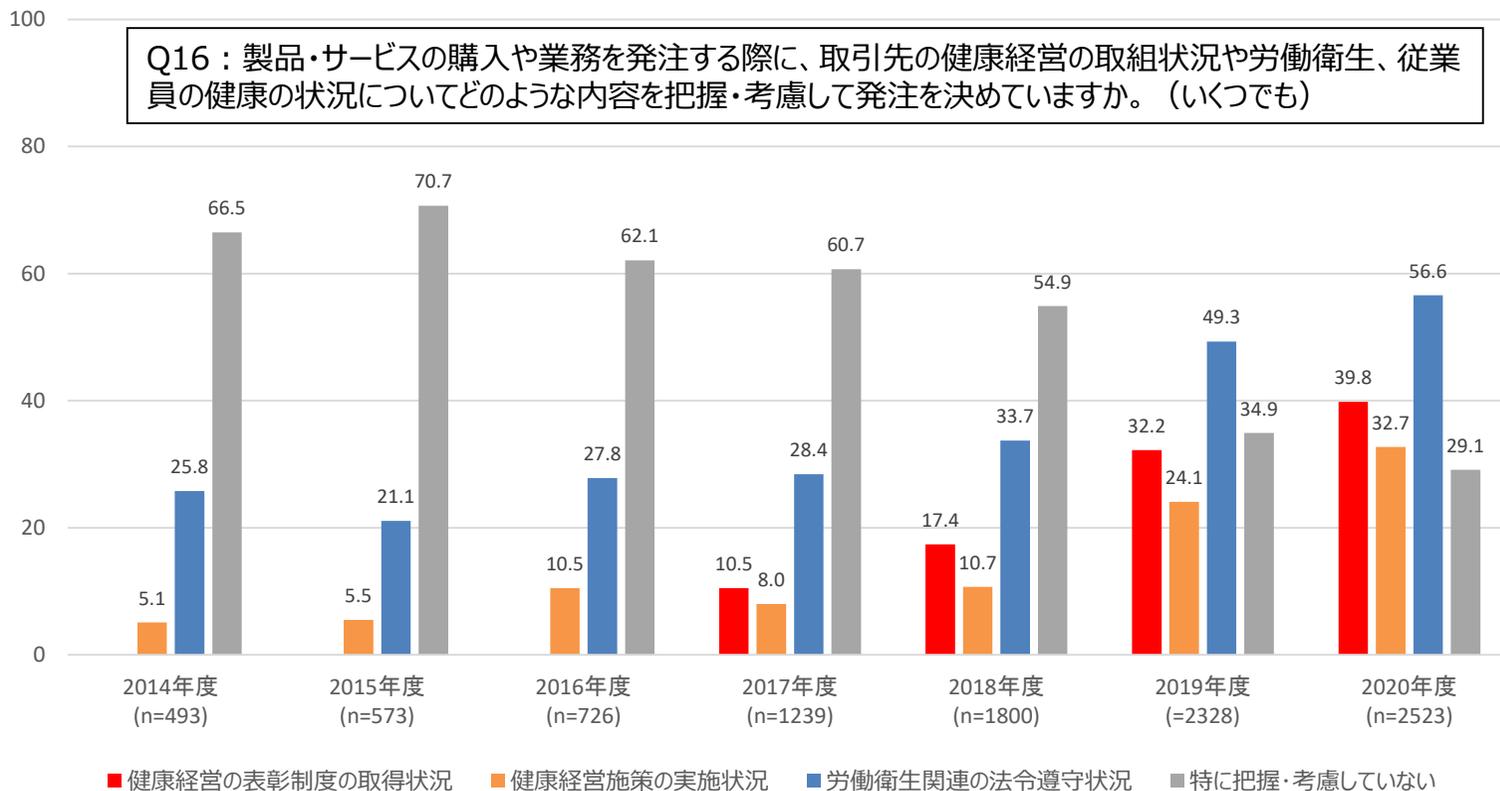
- ・ 現行の健康経営度調査に基づく評価の仕組みを維持。
- ・ ホワイト500の申請を希望する企業については、開示を強化するとともに、（○×評価ではなく）自由記述に基づく評価を増やす（各企業の健康経営施策の実施の「数」ではなく、「質」を評価できるように）。
- ・ 併せて、調査票全体の簡略化を通じて、ホワイト500の申請を行わない企業の回答負担軽減にも取り組む。

2. 健康経営優良法人（中小規模法人部門）

- ・ 現行の申請の内容・手続きを継承する形で、民間団体が審査・認定を実施（実施主体となる業界団体や中小企業団体等については、中立性や審査体制などをチェックした上で国が認定）。
- ・ 引き続き「健康経営優良法人」ロゴを使用。ブライト500も維持（各団体で審査した上位案件を国・日本健康会議で集計・認定）。
- ・ 実施主体としての業界団体が、業界単位での健康経営の普及をリードすることが期待できる。（ブライト500を目指さない企業については、より簡素な申請・認定にすることもオプション）
- ・ また、実施主体が一定の要件を満たす民間企業（例えば銀行や保険会社）をパートナーと認定することで、こうした民間企業による事業活動を通じた中小企業への健康経営の働きかけが期待できる。

3. 持続的な発展 – サプライチェーンにおける健康経営の普及

- 健康経営度調査における「取引先の考慮」の設問への回答について、2014年度においては全回答企業のうち6割以上が「特に考慮・把握していない」を選択していたが、2020年度においては健康経営の実施状況や認定取得状況を把握する企業が増加している。



※選択肢「健康経営の表彰制度の取得状況」は2017年度から新たに追加されたことに留意。

- ESG投資のうち「環境」や「人権」などについては、責任ある調達活動の一環として取引先にも取組を要請することが確立している。健康経営の実践を取引先に求めていくことについては今後の発展を期待。
- 健康経営度調査の項目に「取引先の取組への支援」などの設問を追加し、健康経営に関する取引先との連携の状況をフォローしてはどうか？

3. 持続的な発展－自治体における健康経営等の顕彰制度

- 自治体における、健康経営や健康づくりに取り組む企業等の認定・表彰制度等を調査したところ、件数が増加している状況があることから、引き続き国からの情報提供を通じてこうした取組を促進していく。

【自治体における健康経営等の顕彰制度の状況】

	今回調査 (令和3年3月)	前回調査 (令和2年3月)	増減
北海道	1	1	
東北	17	17	
関東	26	25	+1件
中部	15	13	+2件
近畿	10	8	+2件
中国	9	9	
四国	4	4	
九州・沖縄	12	12	
合計	94	89	+5件

※都道府県及び市区町村が実施主体となっている顕彰制度について、公表情報を基に調査を実施。

3. 持続的な発展－インセンティブ措置

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

インセンティブ措置の数（昨年度→今年度）

公共調達加点評価（取組数：14→18）

- ・自治体が行う公共工事、入札審査で入札加点

自治体が提供するインセンティブ（取組数：16→19）

- ・融資優遇、保証料の減額
- ・奨励金や補助金

銀行等が提供するインセンティブ（取組数：56→84）

- ・融資優遇
- ・保証料の減額や免除

健康経営優良法人に対する インセンティブ措置の具体例

長野県松本市

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

大分県

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

池田泉州銀行

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

東京海上日動火災保険(株)

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

住友生命保険相互会社

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

健康経営の拡大に向けた論点 (今回の論点提示)

1. 情報開示の促進

- 回答企業の情報開示が大きく進展していることを踏まえ、女性活躍DBに倣い、経済産業省HPでの公表を検討してはどうか。
- 具体的には、来年度調査から、フィードバックシート等の開示をホワイト500認定の要件としてはどうか。
- 試行的に本年度のホワイト500企業に、フィードバックシートの開示意思を確認してはどうか。

2. パフォーマンスの評価・分析

- 健康経営の取組を通じて、従業員の健康増進・モチベーション向上等を通じて、企業業績・企業価値の向上につなげることが重要。
- そのためのPDCAに取り組む企業が増加しており、この流れを後押しするため、パフォーマンス指標を今後整理してはどうか。

3. 持続的な発展（優良法人制度の再構築）

- 健康経営への取組を更に拡大するため、民間団体による健康経営優良法人の審査・認定を可能とする仕組みを構築してはどうか。
- パートナーとしての民間企業による健康経営の働きかけを可能とする仕組みとしてはどうか。