

健康・医療新産業協議会 健康投資ワーキンググループ（第2回）議事要旨

日 時：令和3年3月11日（木） 17：00～19：00

開催場所：Skype for businessによるオンライン会議及び経済産業省本館17階第3特別会議室

出席委員：

森主査、今村委員、岡田委員、栗原委員、小松原委員、塩野委員、鎮目委員、洪澤委員、辻委員、津下委員、樋口委員、藤野委員、古井委員、安田委員、山本委員、渡辺委員

議題

1. 各施策の進捗状況について
2. 健康経営拡大に向けたアプローチについて

議事要旨：

<1. 各施策の進捗状況について>

健康経営施策の進捗報告について

- 大規模法人の申請数・認定数の増え方が、今年は今までと違って少し鈍っているというのはコロナの影響か。一方、中小規模法人が大きく増えているのは、ブライト500の効果が大きかったのか。
⇒事務局：大規模法人は若干申請の増加が足止まっている。前回申請していたが今回申請していない法人等にアンケートをしたところ、コロナの影響はあったものと捉えている。中小規模法人は、申請約9,000法人のうちブライト500への申請が約5,000法人であったことから、ブライト500が大きなインセンティブになったのではないかと考えている。
- 都道府県別の中小規模法人の認定数について、東京都は、絶対数としては多いが、企業の数からするとそれほど多くない。要因はあるのか。
⇒事務局：都道府県別で見ると、地域別で建設業や製造業が多いとか、業種の特徴も一定程度あるのではないかと考えている。どのように色々な地域、色々な業種に拡大していくかというアプローチ方法にもつながる部分なので、分析していきたい。
- 都道府県別の中小規模法人の認定数について、特に大阪府が急激に伸びている理由を分析して欲しい。

- 県単位で色々な集合体、コンソーシアムがあって、中にはコンソーシアムの中で地域限定の健康経営優良法人の認定まで行っているところもある。持続的な発展を考えると、中小規模法人の仕組みを一律的にこの場で決めるのではなく、各地域の意見を聞きながら、地域ごとの認定の仕組みが出来ないか検討するなど、慎重に考えた方が良く考える。
- 中小規模法人部門の申請の伸びに意味がある。今回のブライト 500 に申請した 5,100 件の内訳、前年の健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請法人と初申請の法人の比率に関心がある。
- ブライト 500 については、中小規模法人部門の申請件数が増えていることから高く評価したい。一方で都道府県別にみると、和歌山県や大分県は 1 件しかなく、差が明確に見えるので、地方を底上げするための制度があると良い。以前、ブライト 500 の選定方法を検討する際に、全国で一律の評価にするのか、都道府県別に認定枠を設けるのかという議論があったが、都道府県別に一定数、あるいは、少なくともブロックごとに一定数を確保できるようになると良く考える。
- 「地域・職域連携推進ガイドライン」の見直しが令和元年に行われた。現在、各自治体でどのように連携推進協議会を運営しているか調査が行われている。自治体からは、経済産業省の認定を最上位に持ち、健康宣言を行うということを基本的に置きながら、その間をいくつかのステップに切っていくというのが自分たちの役割という意見を聞いている。地域・職域連携では、事業所訪問を保健師など専門職と一緒にいき、何をすれば良いのか、具体的な取組事例は何かということについて情報提供出来ることが強みであるという意見がある。中小規模法人部門の認定数が上がった理由の一つとして、地域ぐるみの取組の促進があるかもしれない。ブライト 500 など経済産業省の仕組みで認定が受けられることが、経営者にとっては高い目標として意識されていることを念頭に置きながら制度運用することが必要。

コロナと健康経営について

- 感染症に関して、健康経営の PDCA をどう回していくかは重要である。一方で、BCP という言葉は、健康経営以外の観点にも関わる項目である。今回の健康経営度調査の中で感染症に対する PDCA を回すことについての調査は必要と考えるが、BCP に関する調査というものを健康経営度調査の中でやるということには違和感がある。

- 感染症対策、感染症予防ということ自体は、各社がPDCAを回すというタイプのものではない。ウィズコロナ時代のBCPというものは各社で作ってもらったら良いが、感染症予防や対策に関するものはむしろ保険者や然るべき団体が企業にこうしなさいと発信する必要がある。
- 健康長寿産業連合会において、コロナ禍で従業員の健康度がどのような変化をもたらしたかについてアンケートをまとめている。現状、各企業において、新型コロナ影響下で、誰の健康が脅かされているのかということがまだ良く分かっていない。在宅勤務が長い人ほど、活動量は低下している反面、運動の実施率は増えているという傾向が出ていたりするので精査が必要。特に来年度の健康経営度調査を考えると、健康診断の受診率が100%になっていないところもあるかもしれないし、そもそも健康度が落ちているという可能性もある。

健康経営が従業員に与える影響に関する調査について

- 企業の健康経営に関する相談を受けると、多くの場合、企業が従業員に求めることが多く、企業が従業員に対してインセンティブを与えることが少なくなってきた。今の健康経営の評価は、経営者がどのようなことを行っているかということに重きがあるが、労働生産性やエンゲイジメント、従業員の満足度というのが、結果として企業価値を決めていくという視点が必要であり、不足していると考える。
- ビジネスパーソン調査について、上場企業1万人を対象にした調査であるとする、おそらくかなりの回答者が都市部に集中するのではないかと考える。そうすると、地方と都市部で認識が違う部分が出てくると思うので留意が必要。
- ビジネスパーソン調査について、心身ともに健康な従業員が心身を患った従業員と比較した場合にパフォーマンスが高いというのはその通りであると考えますが、それが健康経営の実施とどのような関係になっているのかを分析して欲しい。従業員の参加率に課題を認識している企業もあるということなので、パフォーマンスについて分析するときはそれを考慮して慎重に進めて欲しい。
- ヘルスリテラシーは健康行動との相関関係があるという調査結果がある一方で、国民のヘルスリテラシーが低いという調査実績もある。全従業員に対して、どのようにヘルスリテラシーを高めていくのかという検討と取組の実施も有効ではないか。

- 日本健康会議は、2025年まで新たな目標を決めて取組を進めていく。戦略目標のうちの一つとして、健康経営優良法人認定制度は引き続き推進する。健康の取組は地方で知事や地方公共団体が一生懸命取り組んでいる例がある。中央がこうだからとやるのではなく、地方を尊重して一緒に進めていきましょうということが大事で、健康経営優良法人認定、特に中小規模法人部門について同じ考えで今後とも取り組んでいく。
- 健康経営は、従業員がどのように感じているかということが大事。中小規模法人で成功しているところは、経営者と労働者の距離が近いところが多く、間違いなくこれが浸透しているが、大企業においては差がある。ある調査において、「企業が従業員の健康を大事にしてくれているか」という質問に対して、健康経営優良法人やブライツ500の中でも回答に相当の差があった。この差は本当に経営者が好かれているかを表していて、本気の健康経営、成果の上がる健康経営に繋がるのではないかと。

健康経営優良法人 2022 の認定要件について

- 健康経営優良法人 2022 の大規模認定法人部門の認定要件について、後期高齢者支援金の加算制度との関係の見直しについての資料があるが、説明をお願いする。
⇒事務局：従前の健康投資ワーキンググループでご議論いただいた、見直しの議論をまとめた資料。これまで、特定健診、特定保健指導の実施率において、保険者単位で加算対象となっているものは健康経営優良法人に認定できないということにしていたが、法人単位で特定健診、特定保健指導をやっているということが認められる場合には、認定をする制度に変えるという方針を示したもの。
- 事業主側から保険者に健診データが提供されなければ、PHR サービスへの登録が出来ないので、事業主は保険者にデータを提供しなければならないといった論調にしても良いのではないかと。データ提供を保険者からの求めを前提にすると、PHR にデータは入っていかないのではないかと危惧している。

< 2. 健康経営拡大に向けたアプローチについて >

情報開示の促進について

- 健康経営は、企業の監査の対象にすべきではないか。
- 情報開示は経営者へのプレッシャーとなり、健康経営を進めるために有効であると考えられる。

- 開示した情報が市場で評価されて、更に経営に反映されていくという二段階がある。フィードバックシートによる見える化、パフォーマンスの評価が、市場からの評価にどれだけ有効なのかについてはこれから分かってくるので、市場と対話して有効なものにしていく必要がある。
- 健康経営度調査の回答に基づいて企業情報を開示していくにあたっては、企業や業種、業態で、力を入れている項目も異なる中、既に企業自らによる情報開示が進展しているという資料もあったので、企業の意見を尊重していくことが好ましいのではないかと。
- 企業に負担をかけてはいけないということは当然のこととして、開示の際に大事なことは標準化である。開示の仕方が企業によってバラバラだと比べられないので、情報開示の際には標準化ということ念頭に置きたい。
- 開示はぜひ英語でもお願いしたい。健康経営の取組は10年近く行われているが、他の国ではあまりない。資本市場では、国内投資家だけでなく外国人投資家という大きなプレゼンスがある。
- well-beingという言葉が最近普及していて、日本経済新聞社がこのwell-beingのイニシアティブを立ち上げている。ポストSDGsという立ち位置でやりたいという流れであり、その中で健康経営、健康というのはwell-beingの中でも大切なことであるので、健康経営の知見が活かされるようにしていくべき。
- 最近では、ESGの情報開示の次の流れが始まっている。これは企業による環境、社会へのインパクトを測って、それを会計制度に反映しようという流れである。10年、20年、30年後に振り返った時、こういう社会的、環境的インパクトというようなものが会計制度に表現されることが当たり前だとなるかもしれない。ハーバード・ビジネス・スクールではインパクト・ウェイトド・アカウント（Impact Weighted Accounts）の研究が始まっていて、そこでは環境的インパクトを企業会計に表現するような試験的な発表もしている。健康経営に取り組む企業は色々な製品やサービスを通じてポジティブな社会的インパクトを与えているし、何よりも雇用の中で、従業員の健康がきちんと維持している、向上している、ということはポジティブな社会的インパクトになる。ハーバード・ビジネス・スクールのジョージ・セラフェイム教授にも、今回の健康経営というのは日本型ではなく、日本発としてこのようなデータがあるということに関心を持っていただけないか。

- どうやって裾野を広げるかという点で、セミナーや研修の事例もあるが、同一地域の同業者の声が直に伝わるということが原動力になっていると聞く。情報開示について、客観的な数字で示すのも一つだが、ストーリーや思い、具体的な取組について各企業の情報開示を促進して、お互いに学びあえるような仕組みを作ることが大事。
- 従業員の健康度、満足度の開示は義務とせずに促進すると良いのではないか。また、誰に開示するか、何の目的で開示するかという目的に合わせた開示のスタイルがあると考え。国民全体に健康な施策が届くように、省庁の垣根を取って色々な動きをお互いに知って上手く使っていくことが重要。
- 健康経営の拡大のためには、やはり情報開示の実施が必要。健康経営銘柄 48 社のプレスリリースを見ると、理念・方針、目標、実施内容、効果がそれぞれで、健康経営に取り組む企業としても、何を情報公開していくべきなのかということについて、十分に整理がされていないのではないかと。一定の基準を各企業に提供していくことが必要。
- 外部公開と共に、従業員に対しての内部公開と連動させることが必要。従業員がどのような形で自社の健康経営を理解しているのか、従業員への積極的な発信と対話が必要である。外部の評価を従業員にフィードバックすることで、相乗効果を高めていくことも必要。
- 健康経営は今ある大きな世界の投資の潮流である ESG の S である。ESG という形で幅広いステークホルダーに対して目配り、気配りしているのかという観点で会社に対してプレッシャーをかけてくる新型のアクティビストが出てきた。2021 年度から 2022 年度にそういうケースが出てきて、おそらく今期の株主総会でもそのような提案が出てくるのではないかと。この ESG アクティビストの流れが健康経営についてプラスなのかマイナスなのかということについては分からないが、少なくとも健康経営というものを推し進める時に大きなバックグラウンドの ESG が去年よりも大きな潮流となっていることに留意すべき。
- 情報開示の促進に賛同する。経営戦略における意味付け、経営者の姿勢を高めるということが本質である。ホワイト 500 の企業に対して、開示の意思を確認するというステップは必要だが、フィードバックシートだけではなく、情報開示に対する姿勢や志を抽出することが重要である。

- 情報開示の促進については、進めることによってプラスになる企業もあるし、制度の認識度が上がることで、色々な課題もあるかもしれないが、出来る方向で検討した方が良い。
- 企業はファイナンスの部分、財政面の優遇等の何らかの負担軽減が必要ではないか。あるいはガバナンスサイド、企業統治で情報公開等を含めた形にすると良いのではないか。健診受診率やメタボリスク率だけでも具体的に開示してはどうか。
- フィードバックシートの開示について、新規に取り組むようなホワイト500ではない優良法人では開示を要件にしないということであったが、沢山の項目が羅列されているのを見て、新たに取り組む法人が見た目としてハードルが高いなど受け止めるかもしれないなという印象を持った。

パフォーマンスの評価・分析について

- パフォーマンス指標と健康投資管理会計など各制度の連携や横展開は、全体感を見ながら進めることが必要。
- 経営者からすると、企業パフォーマンス、プレゼンティーズムに関心が高いと思うが、企業別の公開には課題もあるのではないか。それらはあくまでも、基本は健康経営の効果や進捗を見るためのものとして使ってもらおうと普及するのではないか。
- パフォーマンスの評価分析については、従業員の健康を土台にして、働きやすさや働き甲斐、生きがいにつながるようなところも含めて評価できることが必要。人的資源という考え方から「ヒューマンキャピタル（人的資本）」という流れが起きている。企業側としても情報開示の促進とパフォーマンスの評価分析は市場の拡大に必要であると考えているので積極的に支援したい。
- 企業は比較可能な評価指標があると良いと考えている。ステップを丁寧に踏んでいくことが重要で無理に評価指標を決めるというものではなく、丁寧に議論していった要素が醸成されていくものであると考える。

- パフォーマンスの評価分析については、経年的な要素が必要ではないか。有所見率がどのように減ったか、あるいはそういう観点からパフォーマンスの評価をしようとする、定点的というより経年的な視点が必要であるとする。

持続的な発展について

- 民間団体による健康経営優良法人の審査・認定を可能とするというアイディアは、あくまでも国がやるということが基本で、それを可能とする団体をいくつか募るといふ考えなのか。インセンティブがはたらく業界についてはこの話は有効であるとする。
⇒事務局：案としては、審査体制などできるかということを確認したうえで、手を挙げていただける業界団体などに実施いただき、国がチェックするというもの。これは案であり、詳細は今後ご議論いただきたいと考えている。
- 自治体の顕彰制度については、あまり数が増えていない。自治体の取組に関する情報の周知がどの程度されているのかが課題。総務省などの協力も得て、自治体にこういう制度を広げていくことや、業界団体を通してインセンティブを広く考えていただくような機会を多くした方が良いのではないかと考える。
- 中小規模法人の認定を民間に任せるといふ考えに対しては、申請していただいている方々の多くが国の認定というのを期待しているということがあるので懸念がある。業界団体に任せると、逆にその業界にムラが出来たりしないかと懸念する。
- 審査認定側に商工会組織が回るというアイディアについては検討が必要。本業として企業の経営支援、資金繰りや実態の経営支援に手が回らなくなるくらいの作業量になるかもしれないという懸念がある。
- 企業の立場からすると、健康経営の裾野を拡大するため、回答者負担の軽減を図ることは重要である。既に大規模法人は200弱の質問項目がある中で、質問項目を簡便化していくことについては継続的に検討が必要である。
- 中小企業における取組は循環型社会の構築に重要。すでに都道府県庁が旗を振って、「健康企業」など認定をしている。商工会議所であったり地元の新聞社、保健所や労働衛生団体であったり、色々な地域の工夫で評価・認定をやっている。したがって技術的な評価・認定という枠だけでなく、地域の社会でポジションを得

ていく、地域社会に貢献するような仕組みを持って、どこかで国がそれに横串を刺すという形もあり得るのではないか。

- 健康経営は、自治体の健康施策の本質に入っていけるメリットがある。地域・職域連携の火付け役としても健康経営が使われている。都道府県庁がいくつかの民間企業のサービスを共同事業化させて、適用しやすくするという取組もある。
- 情報開示の促進、パフォーマンスの評価分析、それから持続的な発展のためにどうするかという3つの論点に関しては、ぜひ検討を進めていくべき。

<3. その他>

- 他の認定と圧倒的に違う良さは経産省、厚労省が政策の中に健康経営を上手く適用している点。宣言、認定だけではなくて、医療保険制度の中の重要なものとして位置付けていて横串が刺されている。
- THP（トータル・ヘルス・プロモーション）やスポーツ振興、データヘルス、産業保健、健康経営と色々な施策が多岐にまたがって関連しているので、関係各法令、ガイドラインなどを整理して分かるようにしてほしい。整理統合しないと、現場は混乱して疲弊してしまう。

お問合せ先

商務・サービスグループ ヘルスケア産業課

電 話：03-3501-1790

メール：healthcare@meti.go.jp