

健康・医療新産業協議会 第 3 回健康投資WG

事務局説明資料② (健康経営施策の長期ビジョンについて)

令和 3 年 7 月 1 9 日

経済産業省 商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課

健康経営の拡大に向けた前回の論点整理

令和3年3月11日 第2回健康投資WG
事務局説明資料

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。

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。

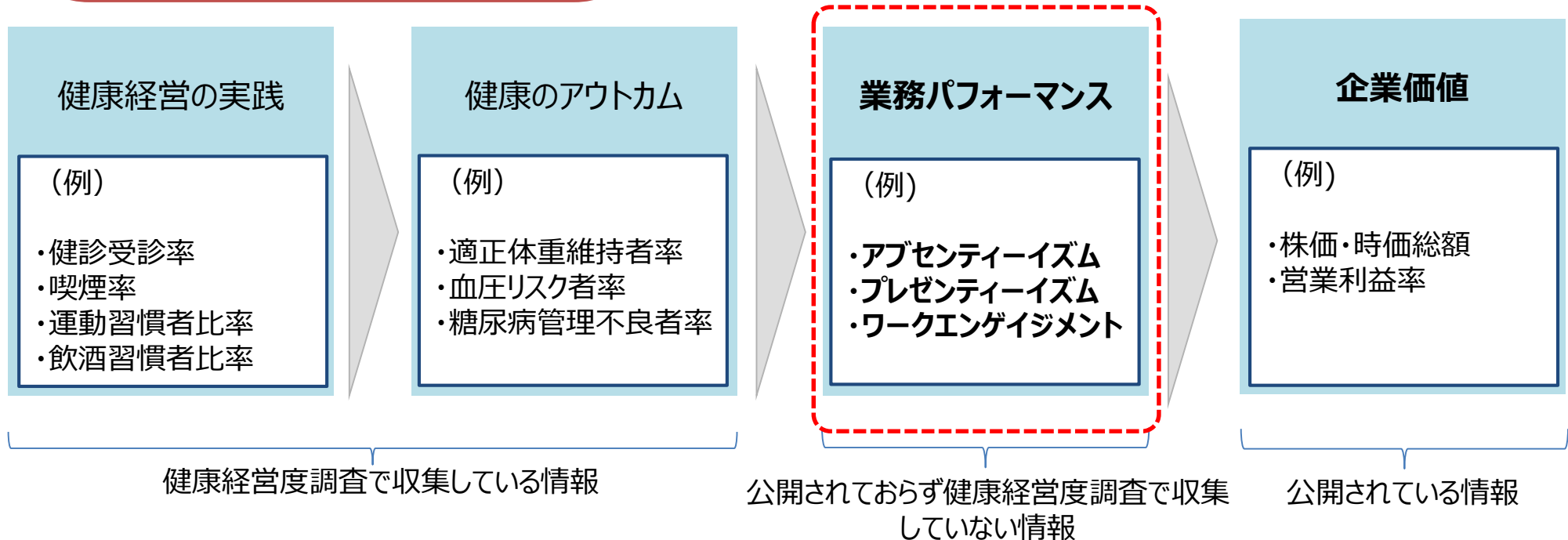
- 今回の試行的な公開の結果を踏まえ、本年度の健康経営度調査において開示の意向を確認する設問を設け、評価結果（フィードバックシート）及び一部設問の回答内容について「開示可」とすることをホワイト500認定の条件とする。
- 開示する「一部設問の回答内容」は、フィードバックシートの偏差値の情報を補完し、またステークホルダーや他社にとって参考となる項目として、「健康経営の戦略」及び「効果検証」とする。

- 令和2年度フィードバックシートの開示について、健康経営銘柄2021選定企業48社から同意を得た上で、5月10日に経済産業省HPで公開。
- それに続けて、ホワイト500認定法人のうち約9割にあたる441社から同意を得て、6月17日に公開（6月15日時点の時価総額合計249兆円）。

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いただく。

※働きがい、信頼関係、仕事に対する対価等、健康に関する要因以外も関与。



業務パフォーマンスの測定方法の把握

- より多くの法人で用いられる測定方法を把握するため、アブゼンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワークエンゲイジメントの測定方法等を問う設問を設ける（評価項目にはしない）。

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

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

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

⋮

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

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

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

※紙面の都合により、一部省略。

【参考】プレゼンティーズムの測定方法の例

WHO-HPQ: HPQ Employee Version

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

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

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

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

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

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

【参考】健康経営度調査の分析（株価との相関）

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

健康経営度調査のスコア5分位※¹別のシャープレシオ※²比較

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

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

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



健康経営度調査スコア上位の企業ほど、高い株価リターンが見込める傾向

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。



- 現時点では国の関与が無くなると申請が減少する可能性があるため、当面は「国による制度設計 & 日本健康会議による認定」という現行制度のフレームワークを維持する。
- 他方で、増加する申請に対応した機動的な審査や、民間認定制度への中長期的な移行を念頭において、来年度以降に現行の運営体制を見直しすることを検討する。
- 併せて、海外における類似の顕彰・開示制度の調査や、日本からの発信を積極的に行っていく。

【参考】海外における企業の健康情報開示の例



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

（合計 7 兆ドルを管理する機関投資家が53社参加）

Number of responding companies in 2020

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



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



健康経営のロードマップ（案）

時間軸
フェーズ
スコープ

