

## 健康・医療新産業協議会 健康投資ワーキンググループ（第4回）議事要旨

日時：令和3年12月1日（水） 13：00～15：00

場所：Webexによるオンライン会議及び経済産業省17階国際会議室

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、渋澤委員、辻委員、津下委員、樋口委員、八尾様（藤野委員代理）、古井委員、安田委員、山本委員、渡辺委員

議題

- ・ 健康経営施策の今年度の進捗と中長期的な方向性について
- ・ 各施策の報告事項について

### <健康経営施策の今年度の進捗と中長期的な方向性について>

#### 1. 今年度の進捗

##### 1-1. 今年度の回答・申請件数

- ・ 健康経営優良法人申請の数が増えていることは頼もしい。中小規模法人はまだ裾野拡大の余地が大きい。

##### 1-2. 情報開示の促進

- ・ 大企業は健康経営を継続している企業が多く、人的資本や企業価値への結び付きを意識している。その観点ではESG投資として評価されることが一つであり、今回の投資家へのヒアリングは良かった。
- ・ 投資家ニーズのアンケート調査が興味深い。健康経営の実践の中で、労働時間の影響や従業員の満足度に着目していることは重要なポイント。会社が実践していることが、従業員にどう届いているかに着目しているのだろう。
- ・ 投資家の視点が、短期の話に寄りすぎていないかという懸念がある。健康診断等のように、中長期的に効いてくるものなどもあるため、そういった視点を持ってもらうことも重要。
- ・ ESGは非財務情報であり、時間の経過と共に財務情報・企業価値に転化するものである。そのためESGのSにあたる健康経営の指標が経年的に把握できることは重要。上場企業の大部分が情報公開に賛同いただいているという状況はとても良い。

- 企業と機関投資家の間で重要視している事項にギャップがあるのは課題。現状、企業側は従業員の身体の健康を重要視しているが、投資家としては企業価値にどのように繋がっているかを重要視している。今後、投資家が関心を持つメンタルヘルス関連の取組や改善状況等が企業から説明・開示されることで、ESGのSの指標として使いやすくなるのではないか。
- 上場企業はスコアに関わらず結果の開示を必須にしてほしい。スコア改善の過程自体が企業価値の向上としてマーケットから評価される。評価が高いから公開するという考え方は、企業にとって都合が良すぎるのではないか。
- 現状、「ワークエンゲイジメント」など期待して使われる単語があるが、それらについては見切り発車でも、まずは公開を義務化していくという事をして良いのではないか。

### 1-3. 業務パフォーマンスの評価・分析

- 新しい資本主義実現会議において、人的資本と人への投資がキーワードとして出てきている。健康経営の取組はそのど真ん中にある。
- 新しい資本主義実現会議の中で、企業価値の再定義が議論されている。企業価値の再定義には、メジャメントが重要。日本の会社は人への投資、人を大切にすることを長年大事にしているとされているが、データを見るとそうではないとの実態がある。ここ20年で、健康経営に費やす費用が下がっているのではないかと危惧しており、まずは実態を知ることが大切。日本発の企業価値を測るメジャメントとして打ち出すことは進めるべきではあるが、世界に通用するものが必要。どのくらいお金を投入しているかということは、指標として伝えやすい。財務的な価値は投資家などが分析して判断するが、一つのスタンダードが必要。会社がどの程度お金を使っているかが分かるメジャメントが必要ではないか。「インパクト加重会計」を例に挙げると、皆が簡単に使えるよう簡素に作ることがポイント。あまり、細かく設計すると皆が使えない。企業が従業員の能力開発に費やす費用割合の国際比較では、日本は桁違いで低い。健康経営を推進して10年弱になるが、その中で企業がどの程度健康経営に投資したかは深堀していない。WG内で測定の話が出ているが、どのくらいのお金を投入しているかデータシリーズが必要ではないか。
- 投資家が重要視する項目については、今後、無形資源をどう捉えるかが重要。健康投資管理会計ガイドラインにおいても、無形資源については中途半端な記載になっ

ているので、ここでもう一度、無形資源の定義を考える必要があるのではないか。

- 業務パフォーマンスの指標として、プレゼンティーイズムやアブセンティーイズム、ワークエンゲイジメントの評価をどうするかが重要。これらは標準的な測定法がないので、健康経営を機に標準的な測定方法ができれば良い。メンタルヘルス対策を一生懸命やっているところは逆に休職者数、傷病手当金が増えてしまうなど逆の結果が出たり、効果測定が上手くできないことがあったので、測定法の標準化に期待したい。
- ヘルスリテラシーが高い人は健康面でのマイナスが少ないことから、今後ヘルスリテラシーに注目することが、コロナ禍の様な危機に対応できる力の把握に繋がるのではないか。経営者自身が、健康経営の重要性を実感できることが重要。
- アブセンティーイズムについて、上位企業の休職率が上がっているが、休んだ方が良い人が休めるという体制が重要。復職率や離職率等他の指標と重ねつつ、企業のパフォーマンスが上がるような休職であるかどうかの確認が必要ではないか。また、下位企業については無理して働いていないかの確認も必要と考える。
- アブセンティーイズムの測定で、一カ月以上の長期欠勤者の把握については、休職に対する制度が会社によっても勤続年数によっても変わってしまうことや、企業は有給の理由までは把握していないこともあって、全ての企業を同じ物差しでみるのは難しい。プレゼンティーイズムのように従業員のアンケートを取るとか、傷病手当金の給付状況等を物差しにする必要があるのではないか。
- 企業における生産性の測定手法は初めて集計したが、今後さらに検討が必要。アブセンティーイズムは日本で測定しづらいという事が分かり、今後指標にできるかどうかは検討が必要。また、アブセンティーイズムが低い会社については、欠勤として指標に反映されるのではなく、会社を辞めてしまうという結果になっていることも十分考えられる。
- プレゼンティーイズムについては、実際に測定している企業はかなり少ないのではないか。プレゼンティーイズム測定に関する手法を統一できるかどうかは今後の検討が必要であるが、WHO と WLQ の手法間には、あまり相関が無いということもあり、そういったことも踏まえて分析する必要がある。
- ワークエンゲイジメントを実際に測定している企業は少ないという結果となった

が、ストレスチェック調査票 80 項目版の中には、ユトレヒト・ワークエンゲイジメント・スケールの項目を含んでいることから、実態として測定はしているものの、ワークエンゲイジメントの指標として認識していないという企業もいるのではないかと。

#### **1-4. スコープの拡大**

- サプライチェーンを通じて、大企業から中小企業に健康経営の裾野を広げていく取組は重要。
- サプライチェーン全体で健康経営に取り組むことは重要であり、グループ企業に留まらず拡大を進めてほしい。この取組を促進するための工夫として、表彰制度や特別賞などがあってもよいのではないかと。
- 事業者が取引先の健康経営を支援していることは、サプライチェーン全体の成長に資するので重要。中小企業庁には、パートナーシップの構築宣言のひな型に健康経営の支援を盛り込むことをお願いしている。
- 社会全体の健康への寄与が強調されたことは意義深い。健康づくりや介護予防は地方の課題を解決し、健康づくりは地域経済の活性化に関係する。健康日本 21 は第二期の最終評価の段階であるが、自治体レベルで健康政策を作る時期があと 2、3 年で来ると考える。その時に地域の健康経営と中小企業の健康経営をどうリンクしていくか、議論していただきたい。
- 建設業・運営業においては、サプライチェーン全体で評価結果を開示することが地方でも多く行われている。こういった企業は、評価結果の開示に対する反応がモチベーションになっているのではないかと。特に、保険者のデータヘルス計画を使って開示しているケースが多くあり、県から表彰された企業の半分以上が、経年的に定量データで追っていたこともあり、経済産業省の意図してきたことが地方にも伝わり始めていると感じている。
- 社会全体への寄与という視点は重要。特にコロナ禍において地方の中小企業では、社員が自身のワークエンゲイジメントだけでなく、自身の仕事が社会にどういった影響を与えているかを考え始めている。

## **2. 中長期的な方向性**

### **2-1. インセンティブ措置の拡大**

- 自治体のインセンティブで好事例を横展開するとの話に関して、総務省との連携の中で自治体に推進してもらう方策はないものであろうか。インセンティブを増やすために、国として何をするか具体的に打ち出してほしい。
 

⇒事務局：えるぼし認定、くるみん認定についての公共事業の調達の加点を決めている内閣府男女共同参画社会事務局と話し、ここに健康経営優良法人が入らないかと議論したことがある。引き続き、政府内で検討していきたい。
- 中小企業の健康経営を進めるにあたり、自治体が関与しているケースも増えている一方で、各自治体担当者の健康経営への理解が不足している場合があるのではないか。自治体が中小企業を支えるという役割を考えると、自治体における好事例などの情報を提供することが必要ではないか。
- 例えば、福島県では健康経営に取り組む企業が、民間の健康経営支援サービスを導入することに対して補助金が入るようにすることで、色々な民間サービスが普及するきっかけを作っている。健康経営を始めて2、3年が経過すると、継続することが大変で、色々な創意工夫やプログラムに民間サービスを活用しようとするのが考えられる。健康経営の取組を向上しつつ、ビジネスを拡大するという流れが生まれる。このような流れの中で、より良くしたものを海外に出していくといったことも考えられる。今後、健康経営で社会が活性化する意味では、このような民間サービスの活用にもインセンティブの設計があると良い。
- 健康経営に取り組む企業は、資金的に余裕があるから健康経営に取り組むのではなく、健康経営に価値を見出しているから取り組んでいる、と考える。インセンティブについて検討する際には、そのインセンティブで動く金額の規模を見ていく必要がある。特に、健康経営の投資は単発ではなく継続的に必要となるものであり、そのコストを大企業・中小企業でどう切り出していけるか、健康経営をやり抜く支援をしていくべきではないか。

## 2-2. 顕彰制度における民間の力の活用

- 民間事業者の創意工夫を活かした顕彰制度の持続的な発展、というものは良いと考える。信頼性を維持するために、ガバナンスが働くような仕組みを考えていくという説明もあったのが良かった。有償になるとして、制度自体の価値を見せることが、民間事業者で顕彰制度を運営していくことの裏付けになると考える。
- 中小企業の申請件数は伸びているが、健康宣言企業の伸びは鈍化している。もう少し経済産業省主体で実施した方が、認知度や浸透度の面ではベターではないかと考

えるものの、民間運営に移行する事情も理解している。手数料に対して企業がどのような反応をするのか、主体が変わることによってどのような反応になるのか実態把握をしてほしいし、早期の情報提供や説得力のある説明が必要であると考えている。

- 顕彰制度の民間運営において、業態別分析や適切な評価指標を打ち出す研究的な視点は必要であり、民間の創意工夫を活用して進めることは賛同する。民間移行によって制度が不安定になってはいけないので、一定期間制度を育てるような民間への業務移行が必要。お金を出して認証を取る、となっていてはいけないので、申請料も適切な運用に繋がるように検討する必要があると考える。
- 民間の創意工夫は必要である。顕彰制度を持続的に発展させることで、健康経営が一つの産業として創出されることが大事である。その意味で、健康経営に取り組む企業の量や質を高めるだけでなく、健康経営をビジネスにする企業の量や質を高める視点も必要。健康経営をビジネスにする企業も表彰を受ける企業も最終的には外部評価が重要であるため、健康経営に取り組んだ企業が労働市場や財市場から適切な評価を受ける仕組みづくりが必要。こういった事を念頭に、民間の創意をどう活かすかという検討が必要ではないか。
- 現状の顕彰制度は、健康経営に取り組んだ後の評価制度であり、これから健康経営に取り組むこと自体を評価することも考えることが必要ではないか。
- 健康経営優良法人顕彰制度の民営化については、大企業に対しては申請者負担の問題は無いと考えるが、中小企業への負担については検討する必要がある。
- 今回の事務局説明資料では、中小企業の視点が見えづらい。投資関連の話は中小企業にはあまり関係の無い話であるし、健康経営に取り組むことでの負担感がハードルになる可能性がある。申請者負担を導入することを検討しているということであるが、どの程度の負担であれば許容できるのか等のリサーチはしているか？  
⇒事務局：昨年度に調査をしており、仮に有償化した場合にどの程度の負担であれば許容できるか聞いたところ、中小企業では無負担であれば顕彰制度に応募すると回答したのが3割、それ以外の7割の企業は、程度の差はあるものの負担できるとの回答。まだ仮定の話であるものの、今後も調査や検討をしながら中小企業の負担感を抑えられるように国の補助事業を検討したい。
- 申請者負担を導入することによって、申請者数が減った場合の対応はどのように考えているか？また、まだまだ中小企業の経営者は健康経営優良法人の制度を知らない

い状況であり、健康経営に取り組むことに対する価値も把握できていないところが多く、そういう企業には健康経営優良法人の認定を受けることの価値を知ってもらう、またその価値を高めていくことが重要だと考えているが、こちらについてはどのように対応するのか？

⇒事務局：健康経営に取り組む価値として、現状では学生からの評価の向上などがあげられるが、発生する負担以上の価値をどのように出していけるか検討したい。

- 今後も経済産業省が制度設計に関わることは安心ではあるが、中小企業にとっては申請料が負担となる。実際、取得している企業からは、毎年の申請ではなくて複数年認定や更新制にできないかとの声がある。仕組みを変えるにあたっては、企業の負担とならないような制度を検討してほしい。
- 民営化による中小企業への負担に関しては、申請料ではなく認定料を徴収するようにすることで、負担に対してワンクッション置くのが良いのではないか。  
⇒事務局：個別負担の取り方、また中小企業の負担に対する価値がどの程度のものかについても検討していく。

### 2-3. 国際的な情報発信・連携の強化

- 投資家ヒアリングから見えたギャップとしては、投資家が業務パフォーマンスに注目している点がある。業務パフォーマンスの観点で取組や開示が進むことによって、市場メカニズムの中で自然と仕組みが回る。課題としては、開示にあたっての評価手法。評価手法も標準化や規格化が重要であり、その一つとして、健康経営がISOとどのようにリンクするかについても関心がある。これまでに蓄積したデータやノウハウを、標準化の過程でも活かしてほしい。

### <2. 各施策の報告事項について>

- 日本健康会議の新しい宣言①～⑤は、企業や保険者が一緒にやって初めて達成できる内容。すでに健康経営に取り組んでいる企業には、宣言③だけではなく、その他の宣言①②④⑤も深めてもらうことが重要。また、宣言④⑤に関しては、ヘルスケアサービス関係者の積極的な関与が重要。
- 宣言⑤について、医療機関の関与は非常に重要と考える。この目標に掲げられている協力医療機関数 20 万というのはほぼ全ての医療機関数という数になると思われるが、この数の設定はどのように行われているのか。  
⇒この目標値は、病院、クリニック、薬局と歯科医院を合わせた数から設定して

いる。

- 目標としている数値が全医療機関数の 100%に近いことから、医療機関だけの取組だけでは難しく、関係者の協力も必要であると認識した。
- 宣言⑤のデジタル技術とはどういったものか。
  - ⇒まずはオンライン資格確認システムになるが、例えばウェアラブル端末で取得したデータを活用するか、ICT デジタル技術に関する事業、特定保健指導で ICT を活用した初回面談、遠隔健康医療相談、オンライン医療相談など、様々な選択肢を想定。医療だけでなく、健康づくりで ICT 活用とかデータの利活用効果を検証するなど広げていきたいという内容になっている。

### <3. その他>

- コロナ禍でリモートワークが増えており、今後収束したとしても以前の働き方ではなくなると考える。リモートワークによる健康経営への影響について、今後は分析が必要になるのではないか。リモートワークの増加に伴い、人と顔を合わせることに後ろ向きになる状況も見られることから、出社を義務付けている企業もあると聞く。リモートワークが健康に与える影響に関する研究があれば教えてほしい。
  - ⇒事務局：アフターコロナにおいて、業種によってはリモートワークがある程度定着するのではないか。有識者の間では、特にメンタル面に大きな影響が出ると議論されており、リモートワークが定着した状況を踏まえながら、健康経営度調査の見直しを検討していくものと考えている。
  - ⇒リモートワークの影響に関する学術研究で、アンケート調査の結果、リモートワークによって、運動量は減少、睡眠時間が増加、食事をインスタント食品で済ます割合が増加していることが分かっている。また、腰痛はテレワーク自体というよりも自宅の環境が影響しており、テレワーク環境を整えている場合は影響が小さい。メンタルヘルスとテレワークの頻度には相関があり、テレワークの頻度が多いほどメンタルヘルスが悪化している。ただし、これは従業員のテレワークの捉え方によって変化するのではないかと考えられるため、今後はテレワークの捉え方によって個人で自由に出社形態が選択できれば良いのではないかと考えられている。
- コロナの感染予防や予防接種等は企業が単独で推進できたものであり、保険者との連携はなかったことから、企業と保険者の連携が今後希薄になってしまうことを懸念している。健康診断の結果は、企業だけで確認・分析することも可能ではあるが、従業員が病院にかかっているかどうかという情報は保険者にしか分からず、保険者と連携しないと不十分な分析になってしまうことが懸念される。今後、コラボヘル

スの再評価を行うなどによって、保険者と企業との分断が無いようにしていくべきではないか。

- 海外労働者が増える中で、健康経営の視点から事業者に何を求めるかについても検討が必要ではないか。
- 健康経営の評価をする際に、画一的に健康経営を評価するのではなく、業種や各企業の事業の特殊性を考慮しなければいけないのではないか。業種等によってできることとできないことがあり、業種によって評価で荷重を付ける等の検討が必要でないか。  
⇒事務局：業種の特殊性を反映・調整することは難しいが、大切な論点である。現状、フィードバックシートには業種平均を記載しており、業種での比較ができるようにしている。
- 地域における健康経営について、市町村レベルでは理解し取り組まれているが、県単位となるとまだまだ理解が足りていないと感じており、今後施策を検討する必要がある。
- 健康格差が10年でどの程度改善しているかを見ると、あまり解消されていないのではないかと考えている。健康に投資できる大企業はますます健康になり、資金の無い企業は余裕がないので上手く進んでいないのではないか。職場の健康格差が国民全体の健康格差の拡大に影響しているかもしれない。健康スコアリングレポートを活用しながら、健康格差の縮小に健康経営がどの程度貢献できるのか考えてほしい。

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