

健康・医療新産業協議会 健康投資ワーキンググループ（第5回）議事要旨

日時：令和4年3月24日（木） 15:00～17:00

場所：Teams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、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

- ・ 各施策の進捗状況と今後の方向性について

<健康経営施策の進捗状況と今後の方向性>

1. 施策の進捗状況

- ・ 中小規模法人の都道府県別認定数は伸びてきているが、これらの法人が認定に至るまでのルート进行分析すべき。自治体や企業のサポートを受けたのかなど理由を聴取し、どういったルートが有効なのかを調査すると良いのではないか。
- ・ 都道府県別・業種別法人数の分母が分かると良い。今後、全法人数に比してどの程度増減したのかが分析できると良い。
- ・ 日本健康会議は2021年から2025年に向かって5つの方針を出しており、その一つが健康経営の推進となっている。この5つの目標の中でも健康経営は進んでいる。

2. 顕彰制度の持続的な発展

- ・ 制度として民間事業者が運営を担うようになることは良い方向。これまで、健康経営で光が当たってきたのは大企業の先進的な取組であったが、今後は中小企業や地域の企業の取組を推進する施策も必要。
- ・ 顕彰制度の事務局を運営する予定の補助事業者である日経新聞には、認定の事務作業はもちろんのこと、日経新聞が持っているデータを活用して健康投資の効果分析、開示、国際発信に向けて力を発揮していただきたい。

3. 健康経営の深化（主に大企業）

- ・ 健康経営の顕彰制度を8年続けてきたところであるが、参加者も増加し過去データも充実してきており、非常に意味のあるものになってきている。実際、インターネ

ット検索をしても健康経営優良法人認定のサポートが商売になってきていることが見て取れる。

- 健康経営のサポートが必要とされるようになり、今後多くの企業が、健康経営をサポートする事業に参入してくることが予測される。現状これらの企業の質は玉石混交であるため、今後一定の質が担保されるようにすることが必要。
- 大企業の情報公開、中小企業や地域での健康経営の広がりなど多くの取組が進み、フェーズが変わりつつある。人財投資の全体の話の中で整理する部分と、健康経営に特化して整理する部分について、上手くバランスをとっていくことが重要。
- 法人ごとの回答データは研究目的であれば開示されるとのことであるが、場合によっては学生や取引先選定の材料に使われるなども考えられる。研究目的以外でも使えるようにする方が良いのではないか。
⇒事務局：法人ごとの回答データの生データは研究用での公開に限定しているが、同意を得た 2,000 法人の評価結果データはエクセルの形式で経産省の HP で公開されているため、誰でも使えるようになっている。
- 健康経営度調査評価結果のデータの開示が、投資家からどのように受け入れられて活用されるか、今後どのように見える化していけば良いかは、投資家からフィードバックを受けながら考えるべき。
- 評価結果データの開示について、Excel 形式で公開することは今後も継続いただきたい。継続することで多くの方が評価指標を作ってくれらると思う。
- 評価結果データを開示したことは良かった。特に学生が興味を示していると聞いている。今後データが溜まってくることによって時系列での比較が出来るようになるので、他の活用も考えていきたい。
- データの公開も重要だが、縦断的なデータや他の指標との比較が必要。ある程度まとまったデータが定期的に公開されると良い。
- 健康投資、健康経営の積極的な外部公開は非常に重要。一方、健康経営銘柄 50 社全てのプレスリリースを拝見したが、各社が開示する情報にはばらつきが多い。
- 企業の取組や健康経営の効果といったデータを時系列で収集しているのは非常に

良いことである。

- メンタルヘルス不調率と生産性の関連の分析については寄与率が低いため、今回のデータからはメンタルヘルス不調率と生産性の関係を説明できなかったといえる。
- MSCI/ESG スコアとの関係については、それぞれのファクターの時間軸の問題があると考えている。ESGのSはかなりラグを持って反映されると考えられるため、効果が直ちに见えないことに違和感はない。時間軸を伴って企業価値に反映されていくのであれば、この方向性は正しいのではないか。
- 健康経営の国際化は非常に重要。一方で、論文は査読者のクオリティチェックが入って初めてエビデンスとして認められるものであり、国際的にはエビデンスに基づいた政策が常識となっていることから、健康経営がさらに広がるためには国際社会で認められるエビデンスが必要。
- 健康経営を国際展開するにあたっては、国際論文が必要である。
⇒事務局：今回、試行的に健康経営と利益率との関係性を示したが、分析はまだまだ不十分。時間軸をどのように反映させるか、どの指標と相関を取ると良いか等、課題が多く残っている。今後、企業の取組データを蓄積し、どのように活用していくべきか検討したい。また、多くの研究者の研究に期待したい。
- 企業が、ESGの観点で「健康と安全」に興味を持たれているということは素晴らしい。昨年の骨太の方針は「グリーンとデジタル」となっており、今年度はこの中にヘルスケアやウェル・ビーイングが盛り込まれることを期待したい。
- ワークエンゲイジメントの世代ごとのデータについて、これは世代・職種間のギャップを示す良いデータになる。こういった調査を国が示していくことは重要。
- ワークエンゲイジメントに関して、新職業性ストレス簡易調査票には、「熱意・活力・没頭」のうち「没頭」を除く2項目が含まれる。既存の仕組みを利用することで多くの企業が負担無くワークエンゲイジメントを測定できるのではないか。

4. 健康経営の拡大（主に中小企業）

- 大阪府と協会けんぽ大阪支部が連携して健康経営ナビゲーターという仕組みを作り、中小規模法人をサポートしている。中小規模法人が健康経営の基盤を固められるような社会投資を行うことが重要であり、この社会投資の結果、企業が社会に貢

献する循環を生み出すことが、健康経営の深化に繋がるのではないかと。

- 地域での働きかけにより健康経営が伸びており、地域に働きかけを行う企業や団体といった存在が重要。
- 地域によっては、事業場単位で健康経営に取り組んでいるところもある。企業全体としては本社のある東京都の取組とカウントされるが、事業場単位で見せていくことも場合によっては必要ではないか。
- 浜松市で実施されているような優遇措置に関して、関連会社などと共に健康経営に取り組んでいることを優遇の対象とすれば、より健康経営のすそ野が広がりやすいのではないかと。
- 厚生労働省の地域職域連携について、積極的に動いている自治体とそうでないところの格差が大きい。そのため、自治体の後押しが健康経営に繋がった事例が公開されると良いのではないかと。
- 中小規模法人への拡大には、特に県・市町村の力が必要。県や政令指定都市の取組だけでなく、人口の少ない都市でも十分取り組める内容もあることから、市のレベルで協会けんぽが中心となって健康経営の推進に取り組んでほしい。中小企業にとっては何をすれば良いのか分からないといった実態もあることから、市の関与があると良い。
- 中小企業への健康経営の拡大に向けては、各社がバラバラに取り組んでいることを束ねていく活動が必要。民間団体が自治体と包括協定を交わして健康経営を推進する取組がある。これは自治体の中でバラバラに行われている施策をひとつに束ねていくことであり、民間が間に入ることで政府の健康経営施策についても情報を分かりやすく伝えることができる。今後、この仕組みが多くの自治体に普及することを期待。
- 特に中小規模法人では健康経営で何をすれば良いか分からない状態となっている。この解決にあたっては、各省庁で掲げている目標を中小規模法人にも分かりやすい形で見せることで、各社の健康課題に気づいてもらうことが重要。
- 最近企業から「何をしたら健康経営度調査で点が取れるようになっているか」などの問合せが多く、自社の健康課題に対して取組を行うのではなく、点数をとるた

めに取組を行うようになってきていると感じている。

- 現状の健康経営がスコアを上げることに終始しまっている理由としては、自社の健康経営上の課題を正確に把握せず PDCA が回せていないからではないか。企業が自社の健康課題を分析するための指標が必要。
- 健康経営の拡大では、主体的に取り組む会社を増やしていくということが重要。健康経営を通じて社員の幸せ・企業人としての成長に繋がるのが重要であり、点取りのための健康経営とするのではなく、自分の職場の健康課題を捉え、何のために実施するかを考えることが大事。
- 多くの企業の戦略マップを見ると、どのレベルで課題を捉え、それに対して何をすべきか正しく把握していない企業が多い。ワークエンゲイジメントを測定し課題と認識していても、メンタルヘルス対策を全く行わなければ意味がない。
- (健康経営度調査で)スコアをとることを目指す傾向にあるのはやむを得ないとも考える。一方で良いスコアを取った場合にそれをきちんと維持、定着させていくことが重要。取組によって社員エンゲージメントが高まり、結果として良い財務情報の充実が図られ、中長期的には企業価値に反映されることを考えれば、それ自体は悪いことではない。
- 事務局：健康経営のフェーズが変わってきており、従業員の健康の増進、取引先・顧客ひいては社会全体の健康増進に取り組むことが当たり前となる価値観を根付かせたい。
- 職場の健康課題を解決していくと、社員はただやらされているのではなく、次はどのような課題があるのかを考えるようになる。そして、自社の健康課題を見つけられると、その次に家族や顧客、社会の課題が見えるようになり、自身が社会に貢献できるのではないかと思えるようになる。健康経営を通じて社会と繋がるのが社員のやりがいになることを考えても、健康経営のダイナミズムも含めて健康経営の世界観を見せていくステージに入っているのではないか。
- 健康経営促進のための全国キャラバン・研修会を開催し、良い取組事例を紹介すると良いのではないか。
- 協会けんぽの所属する中小規模事業者は 240 万法人ほどであり、その 80%が 10 人

未満の零細企業に属する小規模事業者である。産業医の有無のように、企業の規模によって健康経営の取組に差が出ることを踏まえて、今回認定された 12,000 法人についても、業態別、規模別に分析する必要があるのではないかと。

- 労働安全衛生法では事業場を単位として、その業種、規模等に応じて安全委員会、衛生委員会を設置することになっている。これら組織との兼ね合いの有無によって健康経営に濃淡が出るかは検証が必要。
- 規模・経営形態によって健診受診率、産業医の設置等健康意識に差が生まれるため、法人の規模や経営形態に応じた最適な健康経営を考えていくことが必要。
- 中小規模法人が集まり、どうすればブライト 500 が取得できるかを話し合うような集まりも存在する。自社の取組をより良くしていこうという機運が醸成されてきている。今後の健康経営については業種ごとに評価をしていかなければ、(業種による健康経営以外の外部要因があるため) 途中であきらめてやる気を失ってしまう企業が出てきてしまうのではないかと危惧する。
- 健康経営の実践にあたっては、産業保健スタッフのクオリティが重要。最近では管理職が労災の加害者となることも多く、管理職への投資が足りていない。管理職にはパフォーマンスが求められるものの、教育が行われず、結果としてメンタル不調に繋がっているのではないかと。この部分について経営者が理解している必要がある。健康経営をブレークダウンしたときに専門職のクオリティを高めなければ、どこかで健康経営の深化が停滞してしまうのではないかと。
- 専門職のクオリティを上げると、中小企業の多くに波及効果を及ぼす。大規模法人の産業医は中小規模法人の産業医を手伝ってほしいとも言われている。
- 管理職への教育は、何とかしなくてはいけない課題である。最近では、欧米のヘルスプロモーションの論文において、管理職のリーダーシップに関するものが増えている。一時的に仕事が多くなった際に、メンタルヘルスへの影響があるが、この時の管理職の能力によってメンタルヘルス不調者数が増えることが分かっている。

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