

健康・医療新産業協議会 第 6 回健康投資WG

事務局説明資料 (今年度の健康経営顕彰制度の設計等について)

令和 4 年 7 月 2 6 日

経済産業省 商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課

I. 健康経営の更なる拡大に向けた、これまでの御議論と進捗

1. 健康経営の拡大	・・・2
2. 新しい資本主義における健康経営の位置づけ	・・・3
3. 資本市場へのアプローチ	・・・4
4. 労働市場へのアプローチ	・・・6
5. 裾野拡大の施策	・・・7
6. 周知啓発の強化	・・・9

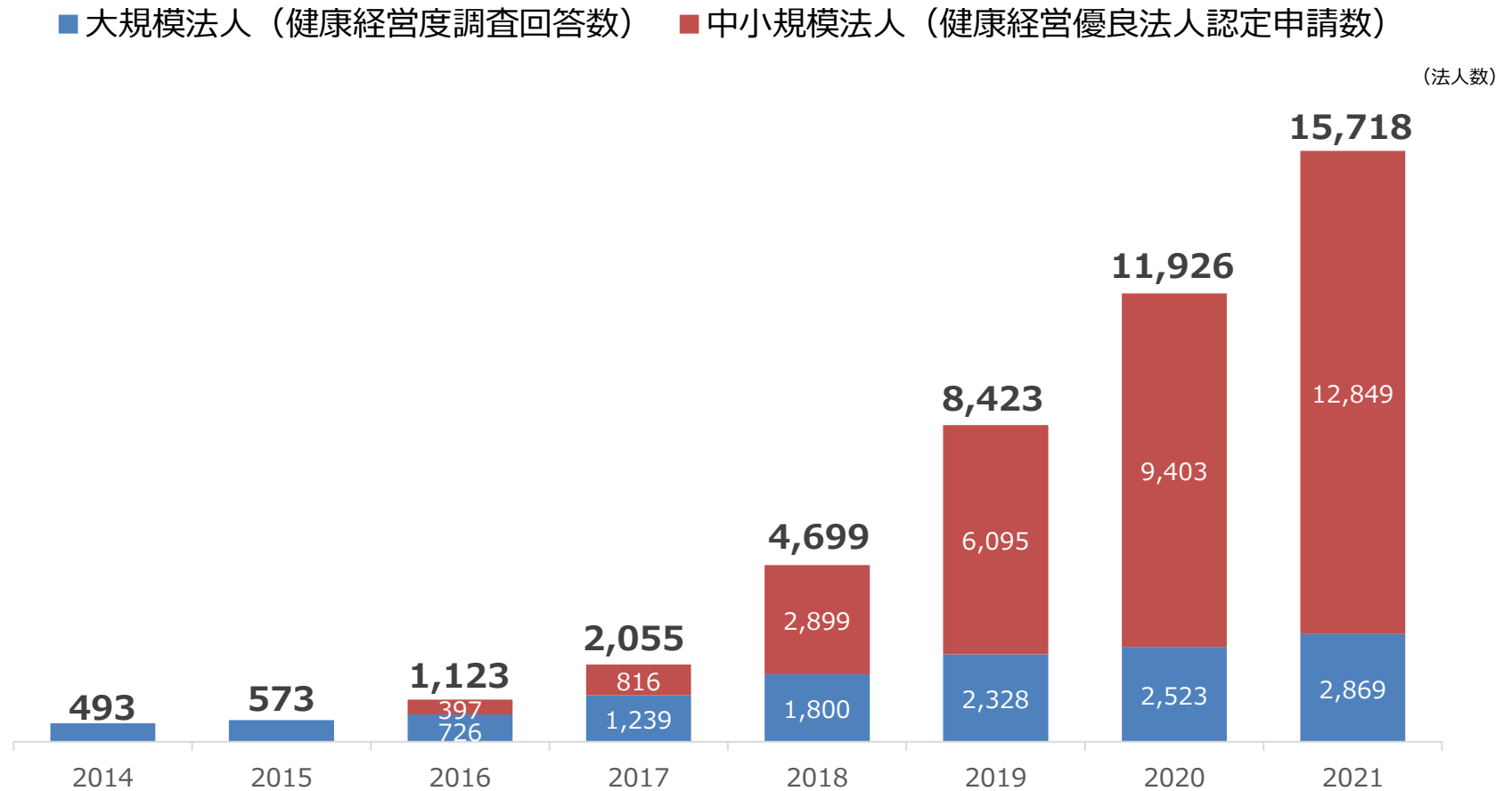
II. 今年度の健康経営制度設計

1. 設問項目の改定案	・・・13
① 情報開示の促進	・・・14
② 業務パフォーマンスの評価・分析	・・・17
③ データ利活用の促進	・・・19
2. 認定要件・選定基準案、スケジュール	・・・21

III. 本日御議論いただきたい論点	・・・28
---------------------------	--------------

1. 健康経営の拡大

- 健康経営認定制度にエントリーしている法人数は、約1万5千社に拡大。



- 2021年度は、日経平均株価を構成する225社のうち84%が健康経営度調査に回答。
- また、健康経営優良法人に認定された法人で働く従業員数は770万人。（日本の被雇用者の13%）

2. 新しい資本主義における健康経営の位置づけ

● 第208回通常国会 参議院予算委員会（令和4年3月2日）

「新しい資本主義」における健康投資の意義と、国際的な発信

「新しい資本主義」においては、官と民が協働することで、国民一人一人が豊かで生き生きと暮らせる社会を構築することを目指しております。そうした意味で、従業員の活力や生産性の向上につながる取組や労働環境の改善といった**健康投資は、「新しい資本主義」の中でも重要な要素**だと考えています。

日本では、主要上場企業が自社の健康投資の取組を開示する動きが広がっています。**日本が世界をリードできる可能性を持つ分野**であると承知しています。



私自身も昨年12月、各国首脳や国際機関が参加する東京栄養サミット2021の中で、「健康経営等の推進」を発信したところです。引き続き、機会を捉えて、世界に向けた発信を行ってまいりたいと思います。

● 新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画（令和4年6月7日閣議決定）

【本文（P9）】

- Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資
1. **人への投資と分配**（4）子供・現役世代・高齢者まで幅広い世代の活躍を応援 ⑦ 健康経営
- 企業と保険者が連携して健康経営を推進する**とともに、そのスコアリングの方法等を見直す。

【工程表（P5）】

今夏 2022年度		年末	2023年度	2024年度	2025～2027年度
予算編成 税制改正要望		秋～年末	通常国会		
健康経営優良法人認定制度を民間運営化し、投資判断等に活用できる情報開示プラットフォームを構築			開示情報を活用したテーマ型株価指数や投資信託商品等の創出		民間による健康経営認証の普及、国際展開
OECDによる各国の健康経営に係る調査レポートの公表		OECD等の国際機関と連携し、健康経営や社員のWell-beingに関する評価指標の検討			
企業・保険者連携での予防・重症化予防・健康づくり（コラポヘルス）の取組を一層深化させるため、健康スコアリングレポートの表示項目の追加や効果的な表示方法を検討		2023年度健康スコアリングレポートに反映			
			評価指標の確立による認証基準の策定		

3. 資本市場へのアプローチ（人材版伊藤レポート2.0への記載）

5/13 経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会」報告書（人材版伊藤レポート2.0）より

（5）健康経営への投資と Well-being の視点の取り込み

① 本取組の概要

- CEO・CHROは、社員の健康状況を把握し、継続的に改善する取組を、個人と組織のパフォーマンスの向上に向けた重要な投資と捉え、健康経営への投資に戦略的かつ計画的に取り組む。その際、社員の Well-being を高めるといった視点も取り込んでいく。

② 本取組の重要性

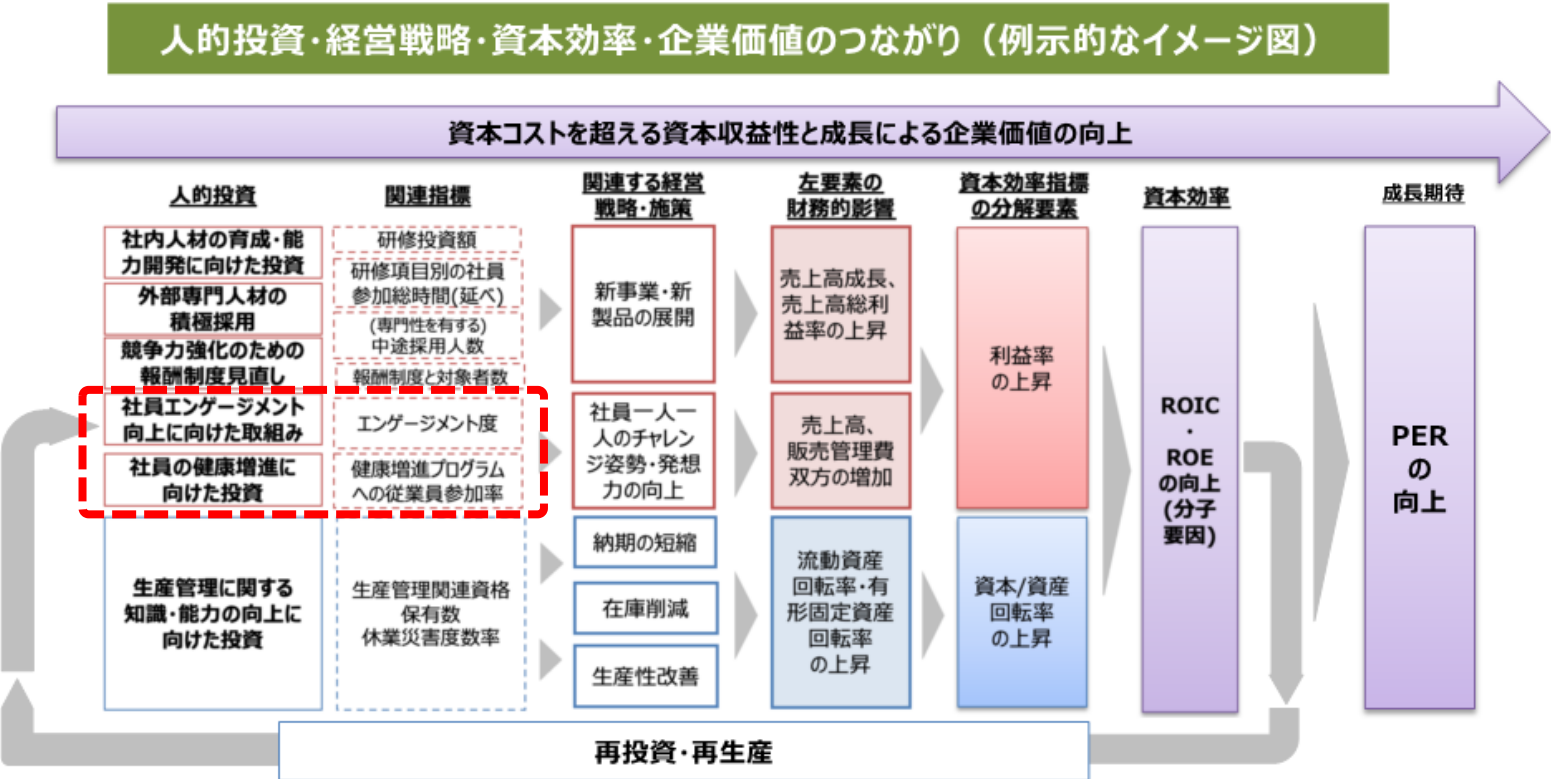
- 法的に義務付けられている社員の安全確保や健康に対する配慮を超えて健康経営を実践することは、社員の健康保持・増進によって生産性や企業イメージ等を高めるだけでなく、組織の活性化や企業業績等の向上も期待されることから、経営陣に求められる重要な取組の一つとなっている。
- また、社員のエンゲージメントの向上につながることから、心身を健康にするだけでなく、熱意や活力をもって働くことを実現する社員の Well-being も、視点として重要である。

3. 資本市場へのアプローチ（非財務情報可視化研究会での検討）

6/20 内閣官房「非財務情報可視化研究会」人的資本可視化指針(案)より

コラム①：人的投資と企業価値向上のつながり（イメージ）

- 人的資本への投資は、例えば教育訓練費は財務会計上費用計上されるなど、短期的には資本効率を低下させる側面もある。しかし、中長期的な観点からは、経営戦略・施策の推進を支える基盤として、財務指標の改善、資本効率の向上、ひいては企業価値の向上をもたらすドライバーとなりうるものである。
- 企業経営者は、自社の人的資本への投資と関連する経営戦略・施策、そして財務指標や資本効率の向上につながる一連の相互関連性を分かりやすく示し、投資家の理解を得ていくことが出来れば、短期的な利益確保に対するプレッシャーを乗り越え、自社の人的資本への投資と長期的な企業価値向上の両立を目指していくことができる。



(注) 39 p、40 pにおいて示したROIC逆ツリー（例）、ROE逆ツリー（例）をベースに作成したイメージ図。

4. 労働市場へのアプローチ

- 労働市場における健康経営の認知拡大・評価向上に向け、**令和4年6月から、ハローワークインターネットサービスに企業が求人票を登録する際、「健康経営優良法人」のロゴマーク（大規模法人部門、中小規模法人部門）が利用可能に。**

[トップ](#) > PRロゴのご案内

11	プラチナえるぼし		女性活躍推進法に基づき、「えるぼし」認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の事業主は、厚生労働大臣の認定（「プラチナえるぼし」認定）を受けることができます。	詳細は以下の厚生労働省のホームページをご覧ください。 えるぼし認定、プラチナえるぼし認定  [PDF : 1004KB]
12	障害者雇用優良中小事業主認定制度 もにす		障害者雇用促進法に基づき、障害者の雇用の促進や安定に関する取組などの優良な中小事業主として、厚生労働大臣から認定を受けた「もにす認定企業」の認定マークです。 企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて「 もにす む」という思いを込めて、愛称を「もにす」と名付けました。	詳細は以下の厚生労働省ホームページをご覧ください。 障害者雇用優良中小事業主認定制度 もにす 
13	働きやすい職場認証事業者		自動車運送事業（トラック・バス・タクシー）において、運転者の労働条件や労働環境について一定の基準を満たしている「働きやすい職場」として認証された優良な事業者のマークです。	詳細は以下の当該制度ホームページをご覧ください。 自動車運送事業者の「働きやすい職場認証制度」 
14	スポーツエールカンパニー		「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業を認定する制度のマークです。 なお、本制度に連続して5年以上認定を受ける企業には、認定期間等に応じて認証マークの色にブロンズ、シルバー、ゴールドが付与され、更にこれらの連続認定企業のうち従業員の週1回以上のスポーツ実施率が65%以上の企業には、ブロンズ+、シルバー+、ゴールド+が付与されます。	詳細は、以下のスポーツ庁のホームページをご覧ください。 スポーツエールカンパニーについて 
15	健康経営優良法人		経営的な視点から従業員の健康保持・増進に積極的に取り組む「健康経営優良法人」として認定された法人が使用できるロゴマークです。 「健康経営」を実践することは、従業員の健康状態の改善を通じた活力や生産性の向上、更には組織の活性化等につながると期待されます。	詳細は、以下の経済産業省のホームページをご覧ください。 健康経営優良法人について 

5. 裾野拡大の施策

- 中小企業等への更なる裾野拡大を図るため、令和3年度健康経営度調査では、トップランナーとしての取組に関する評価項目として、「取引先の健康経営の支援」に関する設問を追加。
- 令和4年3月末には、パートナーシップ構築宣言ひな形に「健康経営に関する取組」が追記された。



※パートナーシップ構築宣言ポータルサイト トップページ抜粋（令和4年7月5日時点）

※黄色マーカー部分が追記箇所

「パートナーシップ構築宣言」のひな形

当社は、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を超えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

（個別項目）

※下記から積極的に取り組む項目を特定し、項目毎に取組内容を具体的に記載してください。

- 企業間の連携（オープンイノベーション、M&A等の事業承継支援 等）
- IT実装支援（共通EDIの構築、データの相互利用、IT人材の育成支援、**サイバーセキュリティ対策の助言・支援 等**）
- 専門人材マッチング
- グリーン化の取組（脱・低炭素化技術の共同開発、生産工程等の脱・低炭素化、グリーン調達 等）
- 健康経営に関する取組（健康経営に係るノウハウの提供、健康増進施策の共同実施 等）**

補助事業者による今後の運用の方向性

- これまでは国が運営していたが（シンクタンクに委託）、民間運営を見据えて今年度から補助事業に。
- 補助事業者の公募を実施し、応募のあった2社から、外部有識者による審査の結果、**日本経済新聞社を補助事業者に選定。**

■ 民間運営化による認定法人向けのサービス向上

- **健康経営の情報プラットフォーム構築**
 - ・ 健康経営に関する政策、自治体の優遇措置、金融機関の支援メニューなどの情報を網羅したポータルサイトの整備。
- **健康経営優良法人に関する情報発信**
 - ・ 求職者向けサイトでの発信、投資家向け紙面企画、上位認定法人名の紙面掲載など。

NIKKEI

※上記サービスを含めた運営コストをまかなうため、申請料金を導入。

- ・ 申請料金は類似の認定制度を勘案し、設定。
（大規模法人部門：税込88,000円、中小規模法人部門：税込16,500円）
詳細については、健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「ACTION！健康経営」に掲載。
<https://www.kenko-keiei.jp/>

■ 将来の関連ビジネス発展に向けて

- 将来的には、国の基準に沿った形で、民間の事業者が独自の「健康経営」認証を行う仕組みへの発展を目指す。
- 認証取得の支援などの関連するビジネス拡大も期待される（環境分野では欧米中心に大きな産業に）。

6. 周知啓発の強化①

- 健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「ACTION! 健康経営」 6月27日（月）開設



<https://www.kenko-keiei.jp/>

- 健康経営に関するあらゆる情報を発信する「ACTION! 健康経営」を開設。現在、健康経営優良法人認定制度の概要や、申請から認定までの流れ、昨年度の認定法人リスト、取り組み事例集等を掲載。
- 今後、様々なお知らせや企業の取組事例等を掲載するとともに、関連するリンクも増やし、健康経営のポータルサイトを越えたプラットフォームを目指す。

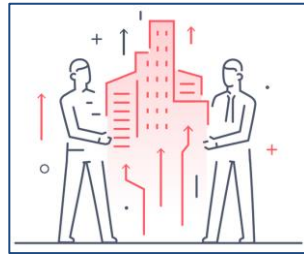
- 日本経済新聞朝刊全国版掲載 「『健康経営』は人的資本経営の土台」 7月15日（金）付



- 人材版伊藤レポート2.0を取りまとめた一橋大学CFO教育研究センター長 伊藤邦雄教授を迎え、経済産業省前商務・サービス審議官 畠山陽二郎との対談を実施。
- 資本市場で急がれる無形資産の見える化、人的資本開示の流れの中で、企業が健康経営をどのように捉えるべきか、両者が熱く語り合った様子を全国紙面に掲載。

6. 周知啓発の強化②

- 健康経営をもっと知ろう オンラインセミナー週間「健康経営WEEK」 8月22日（月）放送開始（予定）



- 申請受付を開始する8月下旬に、オンラインセミナー週間「健康経営WEEK」を開催。月曜～金曜まで毎日1講座ずつ、ポータルサイト「ACTION！健康経営」に動画をアップ。アーカイブで視聴も可能とし、新聞広告などで告知を行う。
- 登壇予定者は、NTT会長 澤田純氏、「1分で話せ」著者・ZホールディングスZアカデミア学長 伊藤羊一氏、レオス・キャピタルワークス代表取締役会長兼社長 藤野英人氏など。

※日経イベント&セミナーウェブサイト、日本経済新聞紙面等で告知予定。

- その他、民間運営化による認定法人向けのサービス向上の一環で、各種検討中。

➤ 健康経営の情報プラットフォーム構築（ポータルサイト「ACTION！健康経営」のコンテンツの拡充）

- 法人規模や地域・業種別に他社の手本となる企業の事例紹介（ユニークな施策を行う中小企業、先進モデルとなる大企業等）
- 公共性の高い関係団体主催のイベント情報の告知
- 健康経営によって得られるアウトカムに関する調査研究の紹介
- 各種ステークホルダー視点での特集の掲載（「投資のプロはフィードバックシートをこう見る」等）
- 本年度の申請方法や注目のキーワードに関するレクチャー
- 地方自治体や金融機関等が提供するインセンティブ情報の一覧 など

➤ 健康経営優良法人に関する情報発信

- 健康経営優良法人認定の申請受付開始に関する告知広告（配布用チラシとしてのデータのダウンロードも可能とする予定）
- 日本経済新聞紙面等での令和4年度上位認定法人名の発表
- 大手転職・就職サイトとのタイアップ企画
- 健康経営を日本企業のブランドとして発信する国際シンポジウムの開催 など

(参考) 健康経営の未来像

第3回健康・医療新産業協議会
事務局説明資料（令和4年6月8日）

時間軸

過去

現在

未来

フェーズ

① **国**の認定制度

② 制度の**民間運営化**

③ **国際ルール化**

民間の役割と国の役割

・健康経営の実践

・健康経営の実践を可視化する仕組み
（認定制度の運営）

・健康経営の実践

・民間による「健康経営」認証

・健康経営の認証基準の整備
（共通の評価指標等）

・健康経営を日本ブランドに
（海外からの投資促進）

・国際的なルールづくり

I. 健康経営の更なる拡大に向けた、これまでの御議論と進捗

1. 健康経営の拡大	・・・2
2. 新しい資本主義における健康経営の位置づけ	・・・3
3. 資本市場へのアプローチ	・・・4
4. 労働市場へのアプローチ	・・・6
5. 裾野拡大の施策	・・・7
6. 周知啓発の強化	・・・9

II. 今年度の健康経営制度設計

1. 設問項目の改定案	・・・13
① 情報開示の促進	・・・14
② 業務パフォーマンスの評価・分析	・・・17
③ データ利活用の促進	・・・19
2. 認定要件・選定基準案、スケジュール	・・・21

III. 本日御議論いただきたい論点	・・・28
--------------------	-------

1. 設問項目の改定案

【主なポイント】

① 情報開示の促進	人的資本に関する非財務情報の開示・評価の動向を踏まえ、経営層のコミットメントや施策のアウトプットに関する定量的な情報について、フィードバックシート一括開示項目に追加する。
② 業務パフォーマンスの評価・分析	業務パフォーマンス指標を活用した健康経営の効果の見える化を促進するため、アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲイジメントの経年変化や測定方法に関する開示状況について問う。
③ データ利活用の促進	効果的・効率的な保健事業の実施のため、企業から保険者に対する「40歳未満の従業員の健診データの提供」について問う。また、健診情報等PHRを個人がマイナポータル等で閲覧可能となる環境の整備及び周知に係る取組についても問う。

※これら以外の設問案については、参考資料5・7を参照。

① 情報開示の促進（参考：フィードバックシートの開示）

第3回健康・医療新産業協議会
事務局説明資料（令和4年6月8日）一部改変

- 令和4年3月に、情報開示を了承した**2,000法人分の評価**を経済産業省ウェブサイトで一括開示。
- 健康課題への対策に係る取組（メンタルヘルス、女性の健康など）に加え、**従業員間コミュニケーションやワークライフバランスなどの取組状況の偏差値も開示。**



各社の健康経営の総合評価や項目毎のレベルを偏差値で評価。申請書の回答に基づく情報を4ページにわたって記述。

各社が重点を置いている具体的な施策も開示。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	●健康データ分析から、生活習慣との関連が深い健診項目の有所見率が高止まり傾向（脂質59.0%、BMI（肥満）30.9%）にある。 ●特に、脂質については加齢と共に有所見者の割合が増加していることから、若年社員も含めて全社的に、運動や食事等の生活習慣の改善を図ることが喫緊の課題である。
	施策実施結果	【2019年度実績】 生活習慣リスク該当率：運動82.8%、食べる速度35.6%、多量飲酒31.3% ①スモールチェンジ活動 日常生活で続けやすい健康行動を各自が目標設定し、生活習慣改善、健康増進に繋げる活動、参考参加率：54.0% ②ウォーキングラリー
	効果検証結果	①目標カードを携行し会議で取組状況を話題にする等、健康を意識する職場風土が醸成。 ②目標歩数の達成者率：61.7% ●生活習慣リスク該当率が改善し、健康経営指標の向上に繋がっていることが確認できる。 【20年度実績】生活習慣リスク該当率：運動81.3%（-1.5%）、食べる速さ35.5%（-0.1%）、多量飲酒26.1%（-5.2%）、プレゼンティーズム：76.8、ワークエンゲージメント2.686

【ステークホルダーによる開示情報の活用事例】

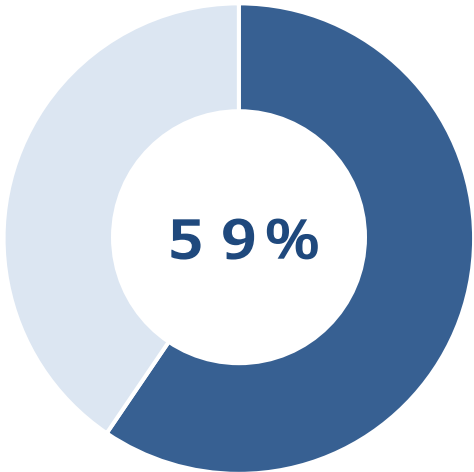
ESG投資家が投資先の人的資本経営の実践をチェック

就職活動する学生が企業を選定する際に参照

健康経営に取り組む企業が他社の取組を参照

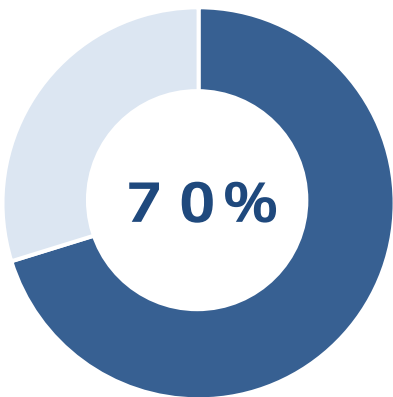
①情報開示の促進（参考：フィードバックシートの開示割合）

- フィードバックシートの開示に取り組む2,000法人の時価総額は、日本の全上場企業の価値の59%（413兆円）を占める。（令和4年4月時点）

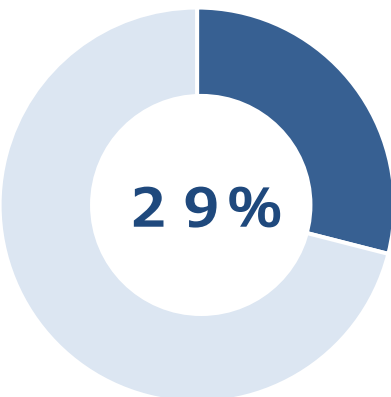


- 現状、大型の銘柄を中心に開示が進んでおり、更なる拡大の余地がある。

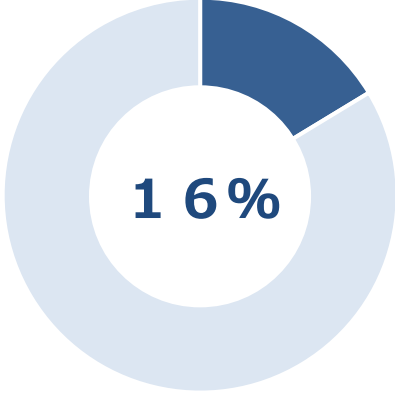
日経225構成銘柄に占める開示法人



プライム市場上場企業に占める開示法人



全株式上場企業に占める開示法人



① 情報開示の促進 – フィードバックシートにおける項目の拡充

- 開示情報の更なる活用に向けて、国際的な非財務情報開示の推奨項目や、基準検討委員会、投資家等の意見を踏まえ、**令和4年度フィードバックシートでは定量的な項目の追加を検討。**

① 経営層の関与を示すものとして「経営会議での議題化の内容・回数」

- ◎ Q26. 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）でどのような内容を議題にしていますか。（いくつでも）

- ◆健康経営を目的として実施していないもの（残業時間や労災の状況報告等、労働安全衛生に係る内容）は除いてください。
◆複数法人合算で当調査に回答する場合も、回答主体もしくは主要な子会社1社のみの範囲でご回答ください。

1 健康経営の推進戦略（戦略マップなど）	2 従業員の健康課題の分析結果
3 健康経営全体の推進体制	4 健康経営全体の目標に対する進捗状況
5 健康経営の実施による、従業員の健康状態や生活習慣への効果検証結果	
6 健康経営の実施による、従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題への効果検証結果	
7 自社の健康経営の実施に対する外部からの評価	
8 健康経営に関する対外的な発信内容（投資家との対話も含む）	
9 その他	
10 特に議題にしていない	

SQ1.（Qで「1」～「6」のいずれかとお答えの場合）2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数をご記入ください。

	①総実施回数	②健康経営を 議題にした回数	議題にした比率 （参考計算値）
(a)取締役会	回	回	%
(b)経営会議 （取締役会以外）	回	回	%

② 社内への浸透を示すものとして「健康経営施策への従業員の参加率」

※制度・施策実行に関する5つの設問（従業員への教育、コミュニケーションの促進、食生活の改善、運動機会の増進、女性特有の健康関連課題に関する知識習得）のSQで回答。

SQ1.（Qで「1」～「6」のいずれかとお答えの場合）最も重点的に取り組んでいる内容は何か。選択肢およびその具体的な内容（50文字以内）をお答えください。

また、その取り組みの2021年度の対象人数、参加・実施人数はどの程度ですか。（それぞれ1つだけ）

- ◆複数回実施している場合は、延べ人数ではなく実人数でご回答ください。

- ◆2022年度から始めた場合は、2022年度の実績でご回答ください。

- ◆比率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。

重点的な取り組み (Qから1つだけ)	選択内容→	
取り組み内容 (50文字以内)		字数 0
	把握の有無選択肢	回答欄
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1 把握している 2 把握していない 3 対象という概念が無い	2021年度 %
(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1 把握している 2 把握していない	2021年度 %

＜基準検討委員会等での意見＞

①について：

- 経営会議での議題化が経営層の更なるコミットメントにつながり、健康経営の効果が高まると考えられており、重要な項目である。
- 企業が従業員の健康をマテリアリティ（重要課題）として捉えているかがポイント。
- 議題化への積極性の違いが評価でき、資本市場でも活用しやすい。

②について：

- 全て開示するのか、自社の健康経営の目的に関連した項目のみ選択して開示するのか、2つの整理が考えられる。
- 今後の展開を考える上では、全て開示するのが有効。昨年度のフィードバックシート改定により、既に「何を重視してPDCAを回そうとしているか」が開示されているため、それと併せて施策の実施状況についても開示し、比較してもらうのが良い。
- 資本市場においても、対象者の比率や参加率の数値は活用しやすい。5つの設問項目のいずれも参加率の情報があれば評価できる。

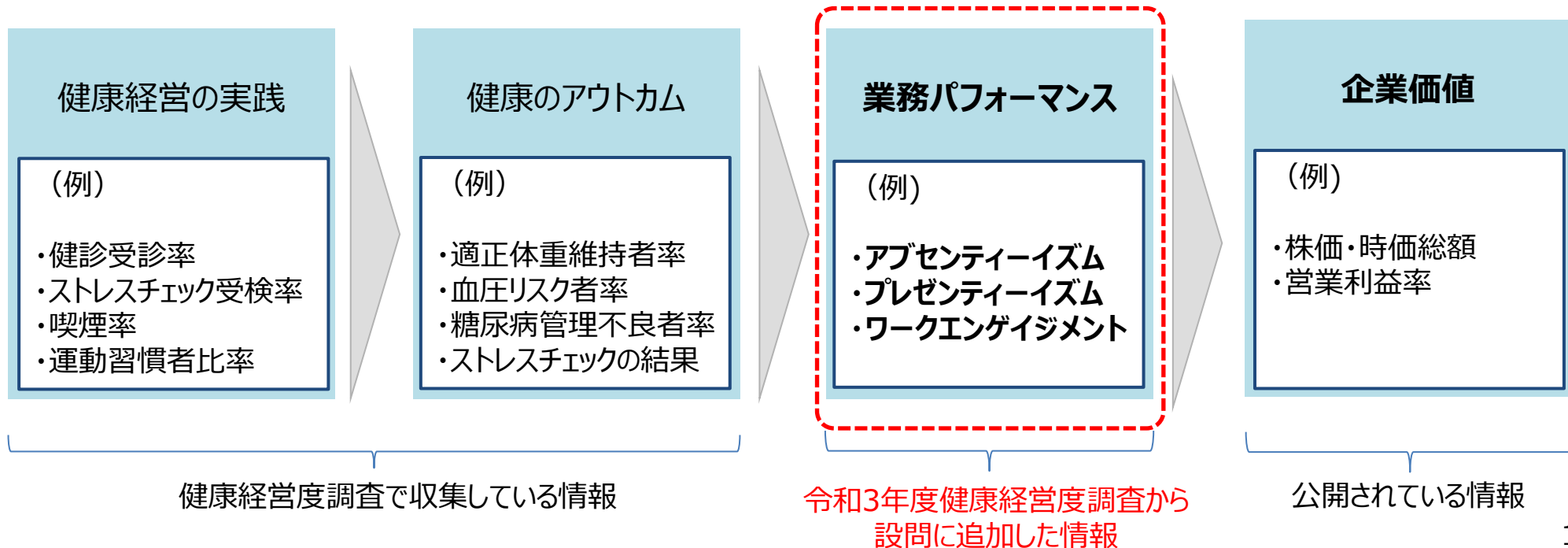
② 業務パフォーマンスの評価・分析 – 企業自らの分析の促進

- 昨年度に引き続き、従業員の**アブゼンティーイズム**（傷病による欠勤）や**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）、**ワークエンゲイジメント**（仕事へのポジティブで充実した心理状態）等に関する測定状況を問う。

【今年度の変更点】

- 将来的には、健康経営に取り組む企業が自ら、こうした情報をストーリー立てて、ステークホルダーとの対話に活用することが望ましい。
- そこで今年度は、業務パフォーマンスの**経年変化や測定方法に関する開示状況**についても問う。
（任意回答とし、評価には用いない。）

※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。



②業務パフォーマンスの評価・分析 — 共通指標のデータの収集

- 昨年度の調査では、業務パフォーマンスに係る指標の測定方法が各社バラバラであることが分かった。
- その中で、ワークエンゲイジメントについては、健康経営度調査に回答している法人の約1/4が、新職業性ストレス簡易調査票（厚生労働省研究事業により作成）を用いた従業員向け調査により、「活力」と「熱意」に関する下記2項目のデータを保有していると考えられる。

【今年度の変更点】

- そこで、一部ではあるが法人間での比較が可能なデータを収集し、健康経営の効果分析を深化する観点から、今年度、同データを保有している法人にその結果を回答いただくこととする。（任意回答とし、評価には用いない。）

Q. あなたのお仕事の状況や成果についていかがいます。
最もあてはまるものに○をつけてください。

	そうだ	まあ そうだ	やや ちがう	ちがう
仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる（活力）	1	2	3	4
自分の仕事に誇りを感じる（熱意）	1	2	3	4

（出所）厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」
（平成21年度から23年度）により作成された「新職業性ストレス簡易調査票」を基に作成

追加

【ストレスチェックの集計結果を問う設問】

	2021年度	
①「仕事に満足だ」の平均得点		点
②「働きがいのある仕事だ」の平均得点		点
③仕事の量的負担の平均得点 （一生懸命働かなければならない、非常にたくさんの仕事をしなければならない、時間内に仕事が処理しきれない の合算）		点
④仕事のコントロールの平均得点 （自分のペースで仕事ができる、自分で仕事の順番・やり方を決められる、職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる の合算）		点
⑤上司の支援の平均得点 （次の人たちとはどのくらい気軽に話せますか？、あなたが困ったとき次の人連はどのくらい頼りになりますか？、あなたの個人的な問題を相談したら次の人連はどのくらい聞いてくれますか？ の上司の合算）		点
⑥同僚の支援の平均得点 （次の人たちとはどのくらい気軽に話せますか？、あなたが困ったとき次の人連はどのくらい頼りになりますか？、あなたの個人的な問題を相談したら次の人連はどのくらい聞いてくれますか？ の同僚の合算）		点

- ◆⑦～⑧については、新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目または標準120項目）を使用している場合と同様の設問を使用している場合にお答えください。
（ご回答がない場合も評価上不利になりません。）
- ユトレヒト・ワークエンゲイジメントの尺度の活力・熱意に関する設問と共通する項目です。

◆そうだ=4点、まあそうだ=3点、ややちがう=2点、ちがう=1点を与えてください。

⑦「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」の平均得点		点
⑧「自分の仕事に誇りを感じる」の平均得点		点

【今年度の変更点】

- 効果的・効率的な保健事業の実施に向けて、40歳以上の従業員のデータ提供に加え、**40歳未満の従業員のデータ提供についても新たに設問を設ける。**（評価には用いない。）
- また、データ利活用の促進に向けたフォーマットの標準化を進めるため、**データ提供における形式**を問う。

Q31. 主な健保組合等保険者に対して、健康診断のデータを提供していますか。

- ◆健康診断のデータとは、労働安全衛生法その他の法令に基づき自社が保存している健康診断に関する記録（特定健診に含まれる項目の記録）の写しのことを指します。
- ◆健診を健保と共同で実施し、結果を共有した場合を含みます。
（保険者が指定する健診機関で事業主健診も合わせて実施している場合など）
- ◆PHR（Personal Health Record）の利活用の促進に向けて、データフォーマットの標準化が重要との観点から、提供形式についても伺います。なお、提供形式が健診機関で異なる場合は、主な提供形式についてお答えください。

★◎ (a) 40歳以上の従業員（ひとつだけ）

- 1 厚生労働省の推奨（※）するXML形式のフォーマットでデータ提供済み
- 2 その他保険者が指定する電子記録（CSV形式等）でデータ提供済み
- 3 1または2以外の形式（pdf形式や紙媒体など）でデータ提供済み
- 4 データは未提供だが、提供について保険者へ同意書等を提出している
- 5 40歳以上の従業員がいない
- 6 データの提供について保険者に意思表示をしていない ⇒ 不適合

※健発0331第7号、保発0331第2号令和2年3月31日厚生労働省健康局長、厚生労働省保険局長通知

◎ (b) 40歳未満の従業員（ひとつだけ）

◆当設問は今年度は評価に一切使用しません。

- 1 40歳未満の従業員がいない
- 2 40歳未満の従業員はいるが、保険者からデータ提供依頼を受けていない
- 3 保険者からデータ提供依頼を受け、XML形式のフォーマットでデータ提供済み
- 4 保険者からデータ提供依頼を受け、XML形式以外の保険者が指定する電子記録（CSV形式等）でデータ提供済み
- 5 保険者からデータ提供依頼を受け、3または4以外の形式（pdf形式や紙媒体など）でデータ提供済み
- 6 保険者からデータ提供依頼を受けているが、データ提供をしていないまたはデータ提供について保険者に意思表示をしていない

※「40歳未満の従業員のデータ提供」は、中小規模法人部門ではアンケート項目として追加。

【今年度の変更点】

- 個々人の健康状態や生活習慣、ニーズに応じた予防・健康づくりを推進するため、健診情報やライフログデータ等のPHR（パーソナルヘルスレコード）の利活用に関する検討が官民双方で行われている。
- 従業員のヘルスリテラシーの向上を促すための取組として、健診情報等を電子記録として閲覧するための環境整備を行っているかを問う。

◎ Q43. 従業員のヘルスリテラシー向上のために、健診情報等を電子記録として活用するための取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆ 健診情報等の適切な管理・活用による個人のニーズに沿った効果的な予防・健康づくりを促進するため、PHRの利活用に関する検討が官民双方で進んでいます。

◆ 40歳未満の従業員の健診結果は2023年度中にマイナポータルにより確認可能となる予定です。

- | | |
|--------------------------|---|
| ☐ | 1 健保組合等保険者と連携し、マイナポータルにより健診結果を閲覧できる環境を整備し、それを周知している |
| ☐ | 2 健保組合等保険者と連携し、マイナンバーカードの保険証利用登録を推奨している |
| ☐ | 3 アプリ等により電子記録として健診結果を閲覧できる環境を整備し、それを周知している |
| ☐ | 4 その他 <input type="text"/> |
| ☐ | 5 特に行っていない |

※中小規模法人部門ではアンケート項目として追加。

2. 認定要件・選定基準案、スケジュール

健康経営優良法人2023（中小規模法人部門（ブライト500））選定方法案

【今年度の変更点】

- 今年度ブライト500の選定にあたっては、健康経営の質をより高める観点から、従来問うていた社外への情報発信に加え、PDCAの取組状況、経営者・役員の関与度合いについても評価を行う。

<2022選定方法>

- ・選択項目15項目中13項目以上適合していることを条件とする。
- ・そのうえで、以下のウエイトで配点し上位500法人を選出。

評価項目	ウエイト
健康経営の評価項目における適合項目数 ※13項目以上に対し1項目ごとに加点	3
健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況 （自社HPへの掲載等）	3
健康経営の取り組みに関する外部からの依頼による 発信状況（取材、講演会の対応等）	1

<2023選定方法案>

- ・選択項目15項目中13項目以上適合していることを条件とする。
- ・そのうえで、以下のウエイトで配点し上位500法人を選出。

評価項目	ウエイト
健康経営の評価項目における適合項目数 ※13項目以上に対し1項目ごとに加点	3
健康経営の取り組みに関する自社からの発信状況 （自社HPへの掲載等）	2
健康経営の取り組みに関する外部からの依頼による 発信状況（取材、講演会の対応等）	1



PDCAに関する取り組み状況	3
経営者・役員の関与の度合い	1

健康経営銘柄2023の選定基準案

【今年度の変更点】

- 昨年度までは「健康経営度が上位20%以内」の企業を候補としていたが、回答法人数の増加を踏まえ、**「健康経営優良法人（大規模法人部門）申請法人の上位500位以内」**とする。
- また、銘柄ブランドの価値を維持する観点から、**「1業種最大5枠」**とする。

■ 令和4年8月～10月

令和4年度健康経営度調査の実施

■ 令和4年10月～11月

回答結果をもとに、**健康経営優良法人（大規模法人部門）申請法人の上位500位以内**で、かつ、選定要件を満たしている企業を銘柄選定候補として選出

※重大な法令違反等がある場合には選定しない。 ※TOKYO PRO Market上場会社は対象外。

■ 令和4年11月～令和5年2月

財務指標スクリーニングや調査回答に基づく加点等の実施

- ・ **ROE（自己資本利益率）について①直近3年間平均が0%以上または②直近3年連続で下降していない企業を対象とし、ROEが高い企業には一定の加点を行う。**
- ・ **前年度回答企業に対しても一定の加点を行う。**
- ・ **社外への情報開示の状況についても評価を行う。**

※33業種毎原則1社の選定を予定（該当企業がない場合、その業種からは非選定）。なお、各業種最高順位企業の平均より優れている企業についても銘柄選定候補として選出。ただし、**1業種最大5枠とする（同率が存在し5枠を超える場合には、その企業数分の枠を設ける）**。

■ 令和5年3月

健康経営銘柄2023の公表

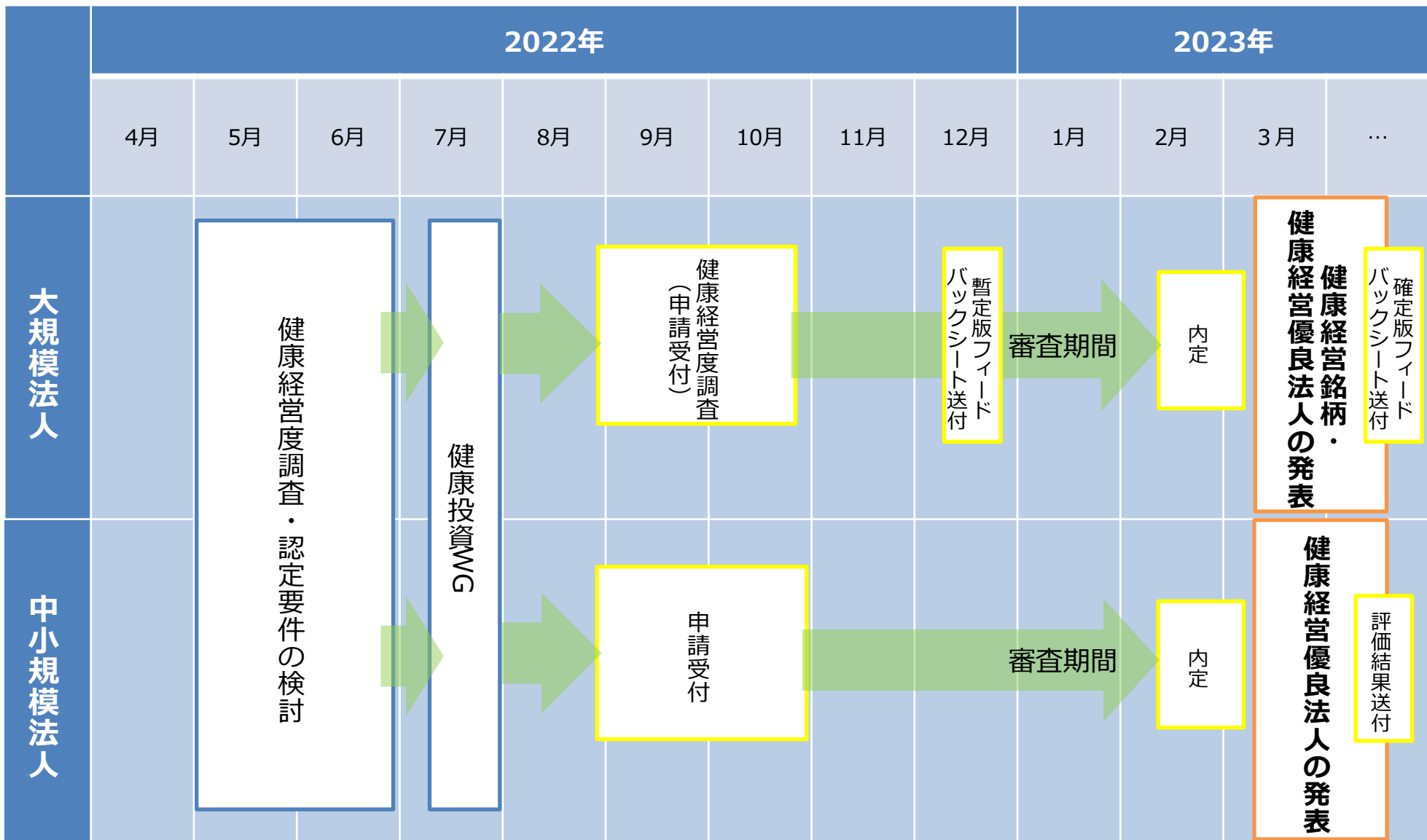


健康経営銘柄

Health and Productivity

令和 4 年度健康経営顕彰制度のスケジュール

- 「健康経営銘柄2023」及び「健康経営優良法人2023」に係るスケジュールは、例年どおり。



(参考) 健康経営銘柄2023選定基準及び健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定要件案

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				銘柄・ホワイト500	大規模
1. 経営理念 (経営者の自覚)		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須	
		自社従業員を超えた健康増進に関する取組	①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	必須 ※調査結果公表追加	左記①～⑯のうち 13項目以上
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須	
		実施体制	産業医・保健師の関与		
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	左記②～⑯のうち13項目以上 左記①～⑯のうち13項目以上	
		健診・検診等の活用・推進	②定期健診受診率（実質100%）		
			③受診勧奨の取り組み		
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること		
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑯以外)		
	従業員の心と身体 の健康づくりに関する 具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること		
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み		
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み		
			⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
		感染症予防対策	⑮感染症予防に関する取組		
		喫煙対策	⑯喫煙率低下に向けた取り組み		
	受動喫煙対策に関する取り組み				
4. 評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告） ※「誓約書」参照			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により 送検されていないこと、等	必須	

(参考) 健康経営優良法人2023 (中小規模法人部門) 認定要件案

大項目		中項目	小項目	評価項目		認定要件	
1. 経営理念(経営者の自覚)				健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診		必須	
2. 組織体制				健康づくり担当者の設置		必須	
				(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供		必須	
3. 制度・施策実行	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画		左記①～③のうち 2項目以上		ブライト500は左記①～⑮のうち13項目以上
		健康課題の把握	① 定期健診受診率(実質100%)				
			② 受診勧奨の取り組み				
			③ 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施				
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④ 管理職又は従業員に対する教育機会の設定		左記④～⑦のうち 1項目以上		
		ワークライフバランスの推進	⑤ 適切な働き方実現に向けた取り組み				
		職場の活性化	⑥ コミュニケーションの促進に向けた取り組み				
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦ 私病等に関する両立支援の取り組み(⑭以外)				
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑧ 保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み		左記⑧～⑮のうち 4項目以上		
			⑨ 食生活の改善に向けた取り組み				
			⑩ 運動機会の増進に向けた取り組み				
			⑪ 女性の健康保持・増進に向けた取り組み				
			⑫ 長時間労働者への対応に関する取り組み				
			⑬ メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み				
		感染症予防対策	⑭ 感染症予防に関する取り組み				
		喫煙対策	⑮ 喫煙率低下に向けた取り組み				
					受動喫煙対策に関する取り組み		
4. 評価・改善				健康経営の取り組みに対する評価・改善		必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）※誓約書参照				定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等		必須	

I. 健康経営の更なる拡大に向けた、これまでの御議論と進捗

1. 健康経営の拡大	・・・2
2. 新しい資本主義における健康経営の位置づけ	・・・3
3. 資本市場へのアプローチ	・・・4
4. 労働市場へのアプローチ	・・・6
5. 裾野拡大の施策	・・・7
6. 周知啓発の強化	・・・9

II. 今年度の健康経営制度設計

1. 設問項目の改定案	・・・13
① 情報開示の促進	・・・14
② 業務パフォーマンスの評価・分析	・・・17
③ データ利活用の促進	・・・19
2. 認定要件・選定基準案、スケジュール	・・・21

III. 本日御議論いただきたい論点	・・・28
---------------------------	--------------

健康経営の拡大と深化に向け、本日御議論いただきたい論点

- 人的資本に関する非財務情報開示の推奨項目等を参考に、「経営会議での議題化の内容・回数」及び「健康経営施策への従業員の参加率」をフィードバックシートによる一括開示の項目に加えてはどうか。
- ステークホルダーによる健康経営の評価を高めるには、どのように開示情報の充実を図るべきか。また、企業に更なる開示を促すためには、投資家から、実際に投資判断で活用している旨を公表してもらうことなども重要と考えられるが、どのような方策が考えられるか。
(参考：スチュワードシップ活動報告書で「健康経営」に言及している大手機関投資家も存在。)
- 健康経営に取り組む企業が自ら、業務パフォーマンス指標を測定し、ストーリー立てて、ステークホルダーとの対話に活用することが望ましい。そこで、業務パフォーマンスの経年変化や測定方法に関する開示状況について問うてはどうか。
- 効果的・効率的な保健事業の実施のため、健康経営度調査において、「40歳未満の従業員のデータ提供」や「データ標準フォーマットの活用状況」について問うこととし（本年度は評価しない）、次年度以降、評価してはどうか。