

健康経営の今後のチャレンジ

健康経営の成果開示に関する私見

健康投資WG 主査

産業医科大学 産業生態科学研究所

産業保健経営学研究室

教授 森 晃爾

産業保健経営学

健康経営の今後のチャレンジ ステークホルダーへの更なる浸透



基準（ガイドライン）
成果指標・開示
インセンティブ

2,000法人の評価結果の一括開示：様々なステークホルダーによる活用

- 令和4年3月15日に2,000法人分の評価結果（フィードバックシート）を経済産業省ウェブサイトで一括開示。

確定版

CODE: 009509
経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 北海道電力株式会社
英文名: Hokkaido Electric Power Co., Inc.

■加入保険者: 北海道電力健康保険組合
■所属業種: 電気・ガス業

① 健康経営度評価結果

■総合順位: 151~200位 / 2869 社中
■総合評価: 61.9 ↑2.2 (前回比差値 59.7)

※(ホワイト500)に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に統合された順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上げ認定される場合があります。

② 評価の内訳

項目	重み	貴社	回答法人 全社トップ	高得点 トップ	高得点 平均
総合評価	-	61.9	67.2	64.2	54.6
経営理念 -方針	3	66.1	69.7	67.0	51.9
組織体制 -実行	2	59.7	67.8	64.7	56.1
制度・ 施策実行	2	61.9	70.1	65.2	56.7
評価・改善	3	59.3	67.6	60.3	54.8

※各側面の数値は、回答法人全社の平均に基づく値差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。
※トータルの数値は回答自体の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③ 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051~1100位	401~450位	401~450位	151~200位
総合評価	-	48.7(-)	59.1(T10.4)	59.7(T0.6)	61.9(↑2.2)
[参考]回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の順位順位指標の括弧内は、前年度との比較を示しています。

経営理念・方針

制度・施策実行

評価・改善

※各側面の数値は、前年度との比較を示しています。

＜重点を置いている施策についても開示＞

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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。
効果検証	【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%
施政策実結果	①スマートチェンジ活動 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
①	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
効果検証結果	

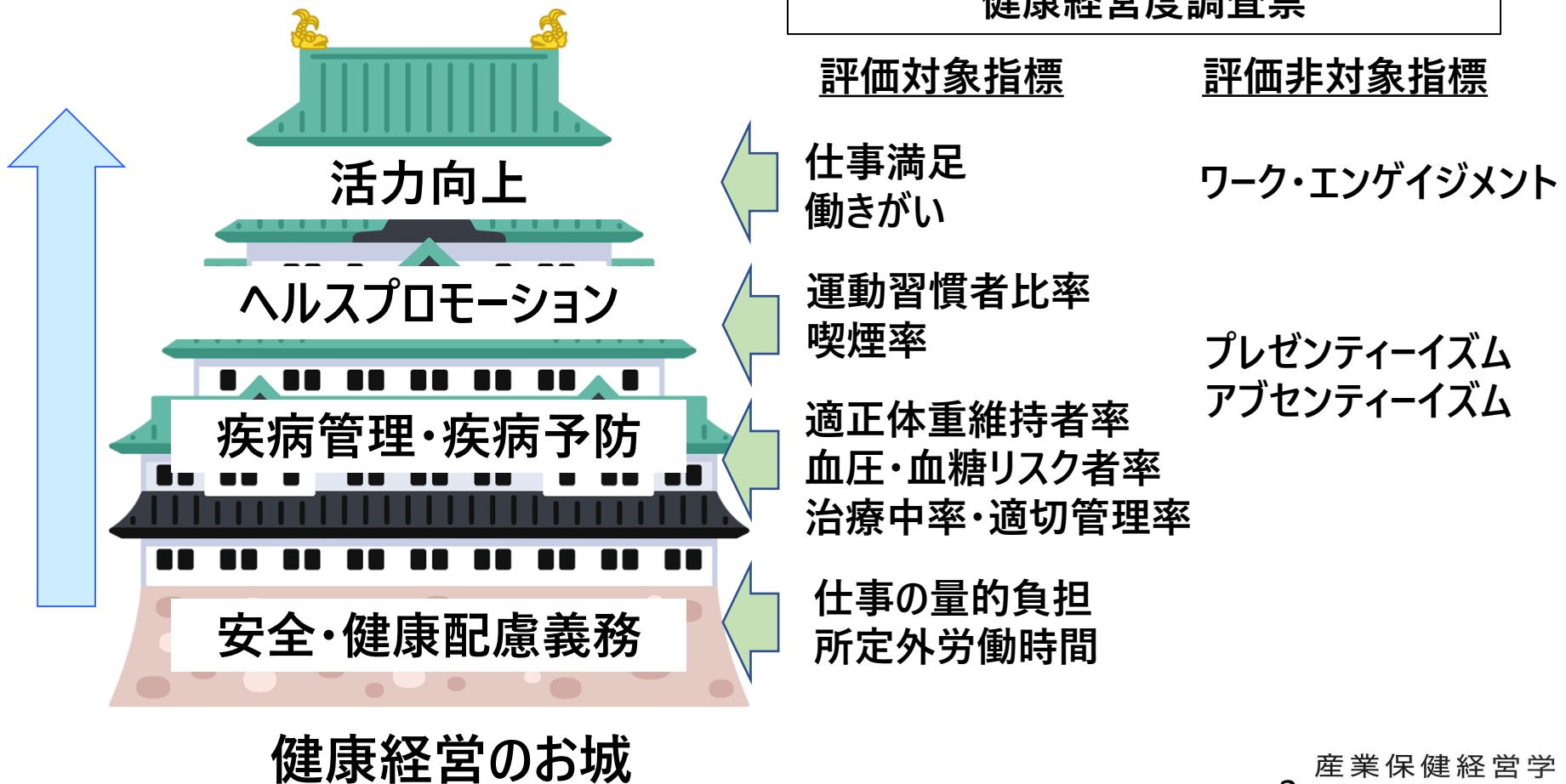
フィードバックシート3頁目

フィードバックシート1頁目

- 健康経営に取り組む法人（経営者や健康経営担当者等）が他者の取組を参照。
- 学生等が就職する企業・団体等を選定する際に参照。
- 自治体や金融機関、取引相手等が各法人の健康経営の実践状況をチェック。
- ヘルスケアサービスを提供する企業が営業に活用（「生活習慣病」のキーワードで検索等）。

成果指標の評価・開示状況

取組状況だけでなく、成果指標についても、段階的に開示が進められていく。

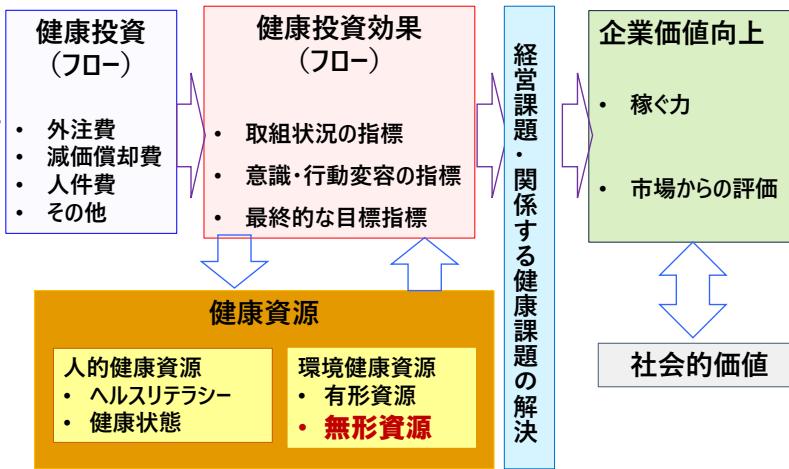


“無形資源”と指標の評価・開示について

経済産業省：

健康投資管理会計ガイドライン(2020)より

経営課題・関係する健康課題の存在



無形資源 健康経営の成果として生じた職場風土

人材に関する直接的な経営指標となりうる

- 経営層として何を把握したいか？
- 投資家は、何を評価したいか？



- 健康経営度調査の中での指標化と開示の検討が必要



健康経営指標として見なしうる
無形資源の指標

- Perceived Organizational Support**
従業員は、ウェルビーイングの実現に向けた会社の支援姿勢を、どのように認知しているか？
- Workplace Social Capital**
従業員どおしの結びつきや信頼関係は、どの程度強いか？
- Psychological Safety**
従業員は、どの程度、職場で安心して自分の考えを述べることができているか？

※これらの要素は、パフォーマンス指標、離職意識等の経営指標の先行要因となる。

※POSは、コロナ禍でも、健康経営における重要な指標となりうることが示されている。

※すべて、信頼関係、相互関係の指標と言える。