

健康・医療新産業協議会 第 7 回健康投資WG

事務局説明資料① (今年度の進捗と今後の方向性について)

令和 4 年 1 2 月 1 2 日

経済産業省 商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課

1 今年度の進捗

- － 1. 今年度の回答・申請件数**
- － 2. 今年度の健康経営度調査の主なポイント**

2 健康経営施策の今後の展開

- － 1. 健康経営の可視化と質の向上**
- － 2. 新たなマーケットの創出**
- － 3. 顕彰制度運営事務局の自立化**

1 今年度の進捗

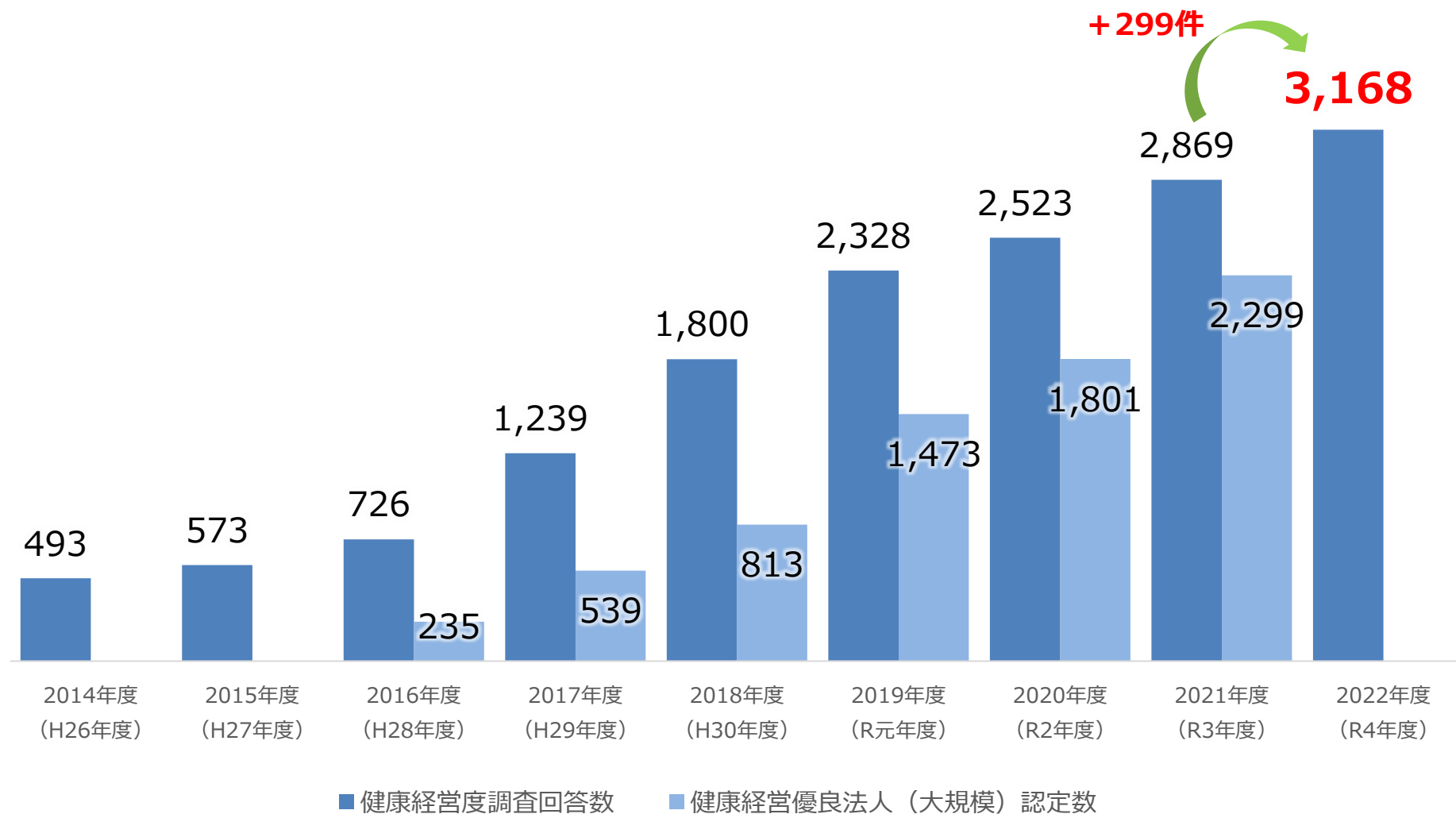
－ 1. 今年度の回答・申請件数

令和4年度健康経営度調査の回答状況

- 令和4年度健康経営度調査（第9回）の回答数は、前回から299件増加の3,168件。
- そのうち、上場企業数は前回から70件増加となる1,128件。

健康経営度調査回答数、健康経営優良法人（大規模法人部門）認定状況の推移

※令和4年11月時点
（法人数）

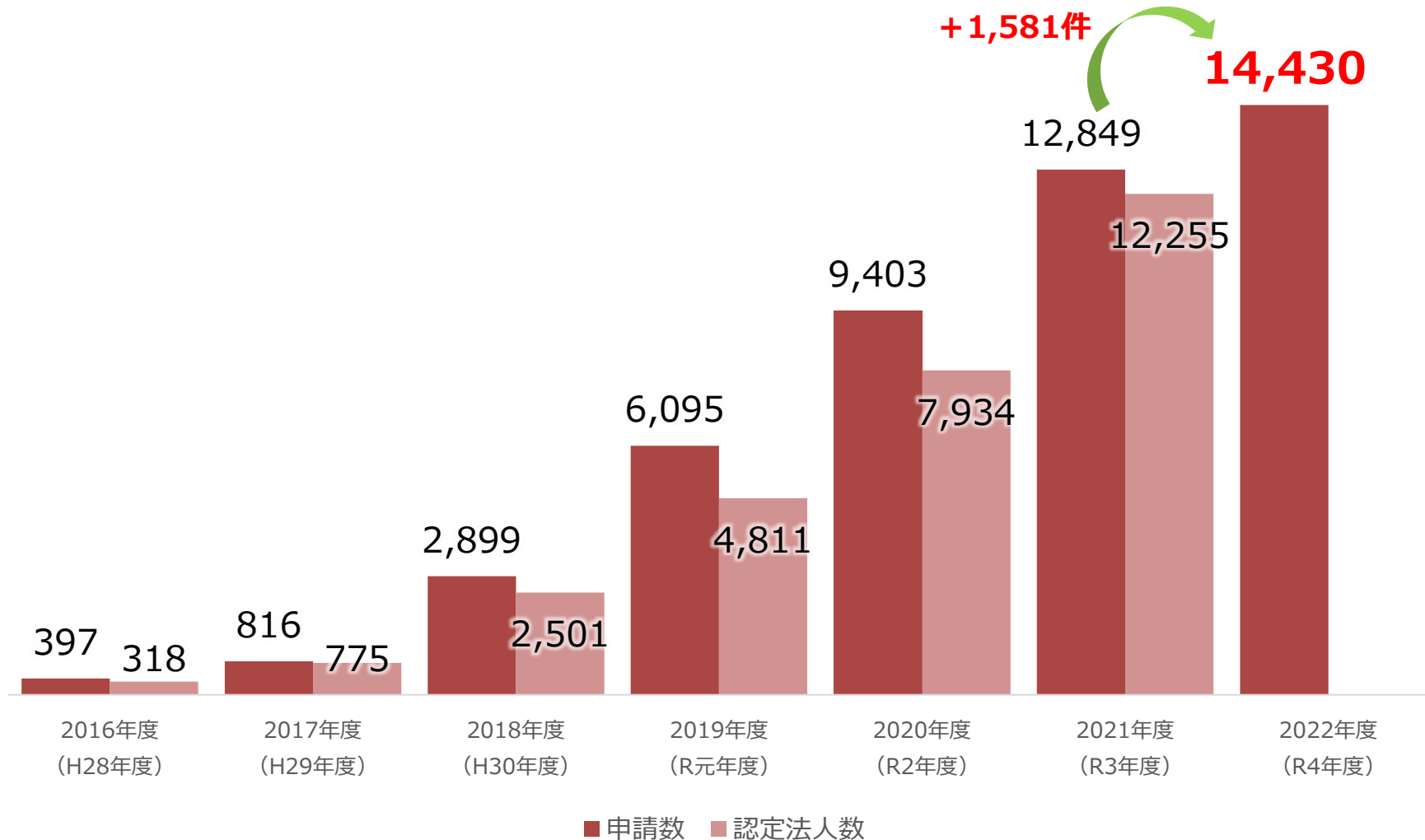


健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の申請状況

- 健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の申請数は、前回から1,581件増加の14,430件。
- そのうち、ブライト500の申請数は3,274件。

健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請・認定状況の推移

※令和4年11月時点
(法人数)



1 今年度の進捗

－ 2. 今年度の健康経営度調査の主なポイント

(参考) 今年度の健康経営度調査の主なポイント

第6回健康投資WG（令和4年7月26日）
事務局説明資料 一部改変

- これまでの健康投資WG等での議論を踏まえ、(1) 情報開示の促進、(2) 業務パフォーマンスの評価・分析、(3) データ利活用の促進について、今年度の健康経営度調査に反映。

(1) 情報開示の促進

- 1. フィードバックシートにおける開示項目の拡充
- 2. 評価結果（フィードバックシート）の一括開示

(2) 業務パフォーマンスの評価・分析

- 1. 測定及び開示状況

(3) データ利活用の促進

- 1. 40歳未満の従業員の健診データ提供
- 2. 健診情報等を電子記録として活用する取組

(1)-1. 情報開示の促進：フィードバックシートにおける開示項目の拡充

- 開示情報の更なる活用に向け、企業間比較が可能な定量的な項目として、経営会議での議題化の内容・回数、健康経営施策への従業員の参加率を追加。
- 前年度同様、開示に同意した法人のフィードバックシートを来春に一括開示予定。

【令和4年度フィードバックシート（サンプル）】

経営層の関与を示す項目

⑦経営レベルの会議での議題化

■ 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）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 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

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営会議 (取締役会以外)	20	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

施策の社内への浸透を示す項目

⑧各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的実施				
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率	
女性限定	○	全女性従業員の	50.0 %
管理職限定	○	全管理職の	100.0 %
限定しない	○	全従業員の	20.0 %

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

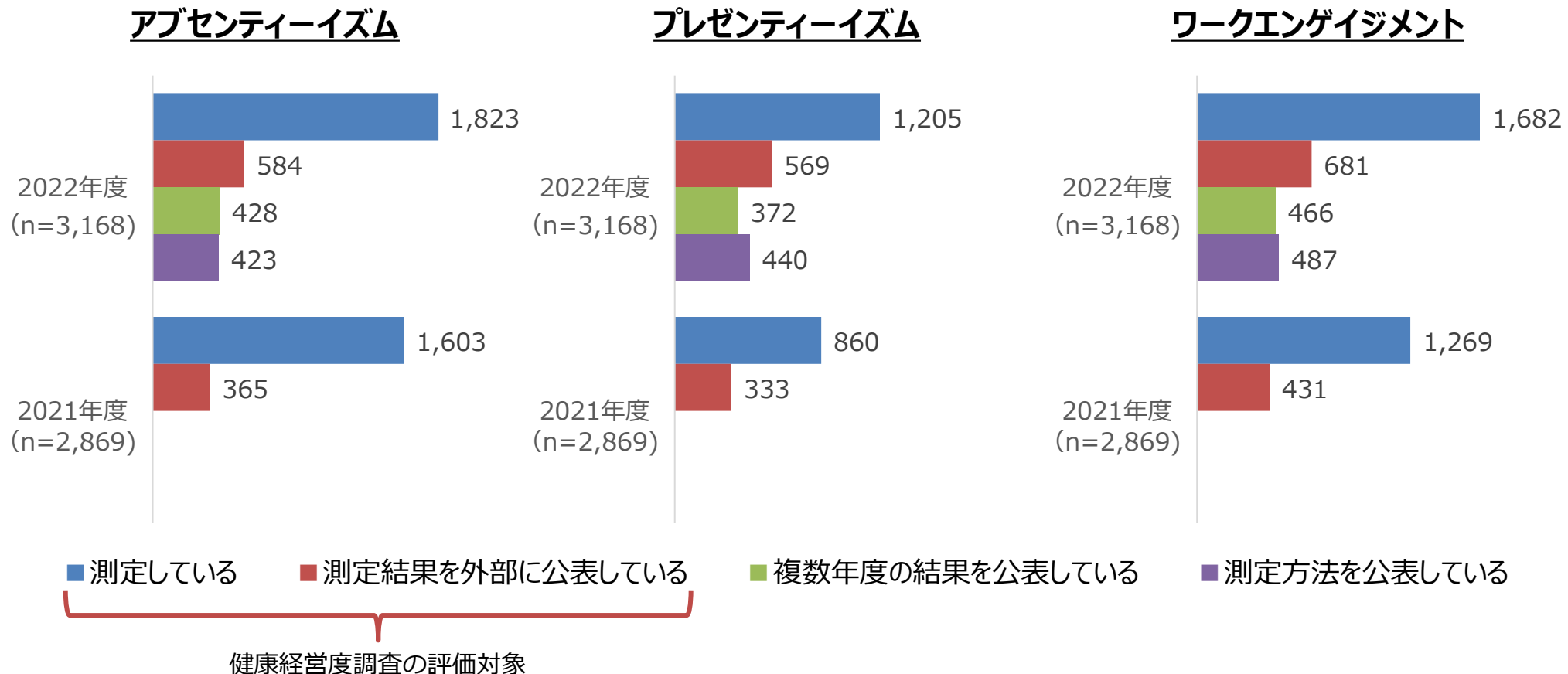
(1)-2. 情報開示の促進：評価結果（フィードバックシート）の一括開示

- 前回の調査から、フィードバックシートを活用した情報開示を促進。開示意向を確認した上で、令和4年3月に2,000法人分のフィードバックシートを経済産業省ウェブサイトで公開。
- 今回は、現時点で未定の②・③を含めると約2,900法人から開示に前向きな回答が得られた。

選択肢	回答数	対前年度	約2,900法人
① 認定の有無にかかわらず開示可能	1,408	+49	
② ホワイト500または優良法人に認定された場合のみ開示可能	940	+124	
③ ホワイト500に認定された場合のみ開示可能	558	+71	(n=3,168)
④ 開示不可	261	+56	
⑤ 無回答	1	-1	

(2)-1. 業務パフォーマンスの評価・分析：測定及び開示状況

- 従業員の生産性や活性度等を評価するための測定指標として、従業員のアブセンティーズム（傷病による欠勤）やプレゼンティーズム（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）を把握する法人数は増加。
- 複数年度の測定結果や測定方法を公開する法人も一定数存在。



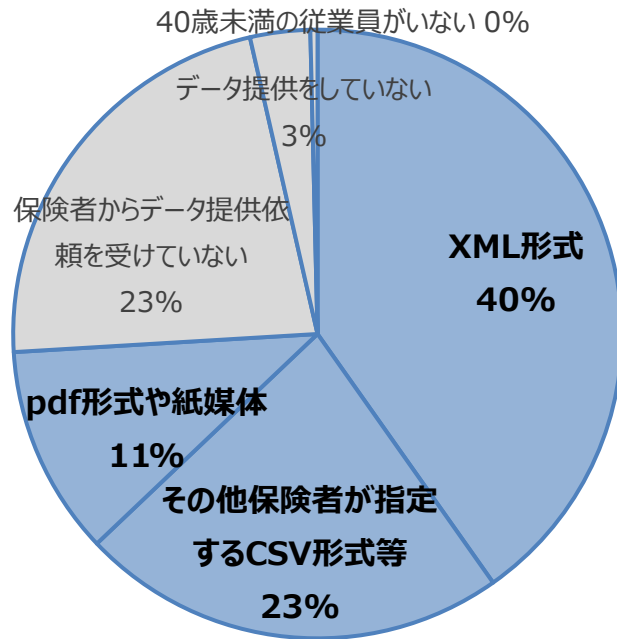
(3)-1. データ利活用の促進：40歳未満の従業員の健診データ提供

- 本年度、保険者に対する40歳未満の従業員のデータ提供について設問を新設（評価対象外）。
- 大規模法人部門では、既に7割以上の回答法人がデータ提供を実施している。

Q. 主な保険者に対して、40歳未満の従業員の健康診断のデータを提供していますか。

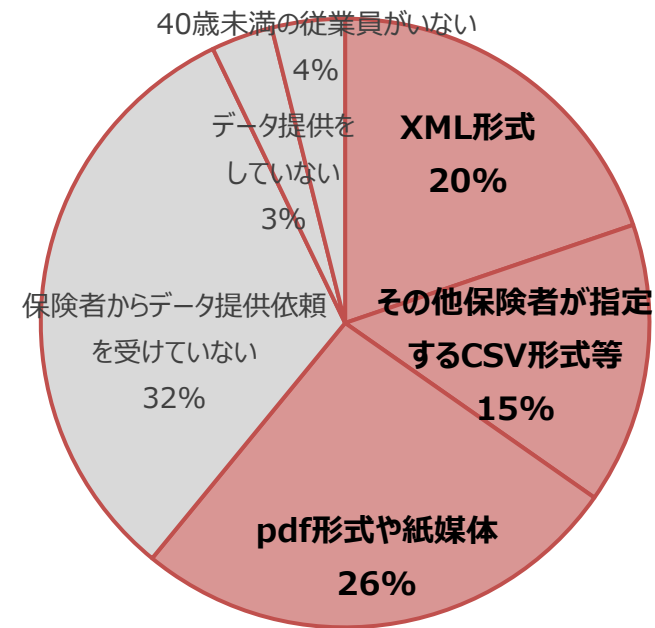
大規模法人部門

(n=3,168)



中小規模法人部門

(n=5,411)



※評価に用いないアンケート項目のため、無回答が多い点に留意。（無回答9,019件）

(3)-2. データ利活用の促進：健診情報等を電子記録として活用する取組

- 本年度、健診情報等を電子記録として閲覧するための環境整備の取組について設問を新設。
- 大規模法人部門では回答者の半数が、アプリ等で電子記録として健診結果を閲覧できる環境を整備。

Q. 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）

(n=3,166)

大規模法人部門	回答数	割合
1. アプリやホームページ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・周知	1,638	51.7%
2. 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・周知	895	28.3%
3. 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	1,347	42.5%
4. その他	364	11.5%
5. 特に行っていない	760	24.0%

(n=5,330)

中小規模法人部門	回答数	割合
1. アプリやホームページ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・周知	759	14.2%
2. 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・周知	308	5.8%
3. 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	768	14.4%
4. その他	187	3.5%
5. 特に行っていない	3,670	68.9%

※評価に用いないアンケート項目のため無回答が多い点に留意。（無回答9,100件）

2 健康経営施策の今後の展開

－ 1. 健康経営の可視化と質の向上

- 健康経営の効果分析 と 適切な指標の検討
(健康増進、生産性・エンゲージメント向上 など)

－ 2. 新たなマーケットの創出

- 健康経営を支える産業の創出 と 国際展開の推進

－ 3. 顕彰制度運営事務局の自立化

- 制度運営の自立化による民間ノウハウ活用、持続可能なファイナンス

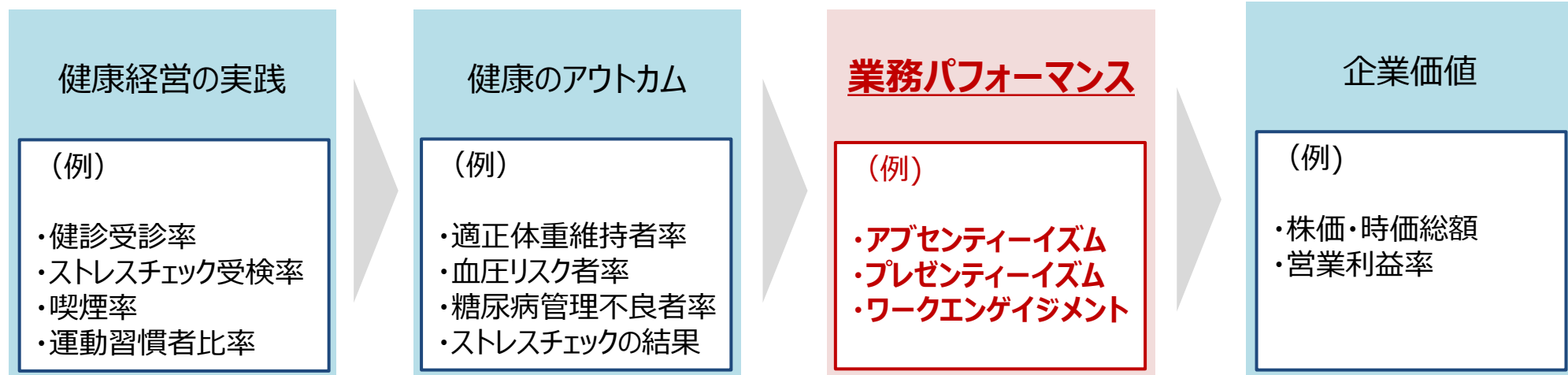
2 健康経営施策の今後の展開

－ 1. 健康経営の可視化と質の向上

健康経営の可視化と質の向上

- 健康経営の実践により、従業員の健康増進や企業価値向上等にどのような効果があったのか、健康経営度調査データを活用し、アカデミアや健康経営支援サービス事業者等と連携して、その整理・分析を行う。
⇒（例）（株）DeNAでは、執務デスク環境（人間工学にもとづくイス・モニターアーム）の改善により、肩こり・腰痛・眼精疲労が軽減され、年間1人当たり228万円の費用対効果が得られたとの分析がなされている（全従業員だと約25億円の効果）。
- 特に、「プレゼンティーイズム」や「ワークエンゲイジメント」といった業務パフォーマンスを測定する指標との関連について、重点的に分析を実施する予定。

【用語参考】 アブセンティーイズム：傷病による欠勤
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



※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。

(1) 健康経営の効果分析に関する調査

健康経営度調査等のデータと各種統計データとの突合等を通じ、多方面から調査分析を行うことで、継続的な健康経営の実践によって従業員の心身の健康状態や生産性・エンゲージメント、職場環境、企業業績・株価等にどのような効果があるか、因果関係を明らかにするとともに、その結果を効果的に情報発信することで、健康経営に取り組む企業の裾野拡大及び質の向上を図る。突合する統計データは以下を想定

- ・健康関連指標サーベイ
- ・メンタルヘルス関連指標サーベイ
- ・ワークエンゲージメント関連指標サーベイ
- ・プレゼンティーズム関連指標サーベイ

(2) 健康経営の国際展開に関する調査

ー 1 新たな需要創出に向けた顕彰制度の輸出

国内においては、健康経営の裾野拡大により、ヘルスケア関連市場の活性化につながっている。今後、新たな需要の創出を目的に、職域での予防・健康づくりに課題を抱える他国に健康経営の概念・制度を展開するため、調査を通じた対象国の選定及び具体的なアプローチ等に取り組む。

ー 2 非財務情報開示の枠組みにおけるルールメイキング

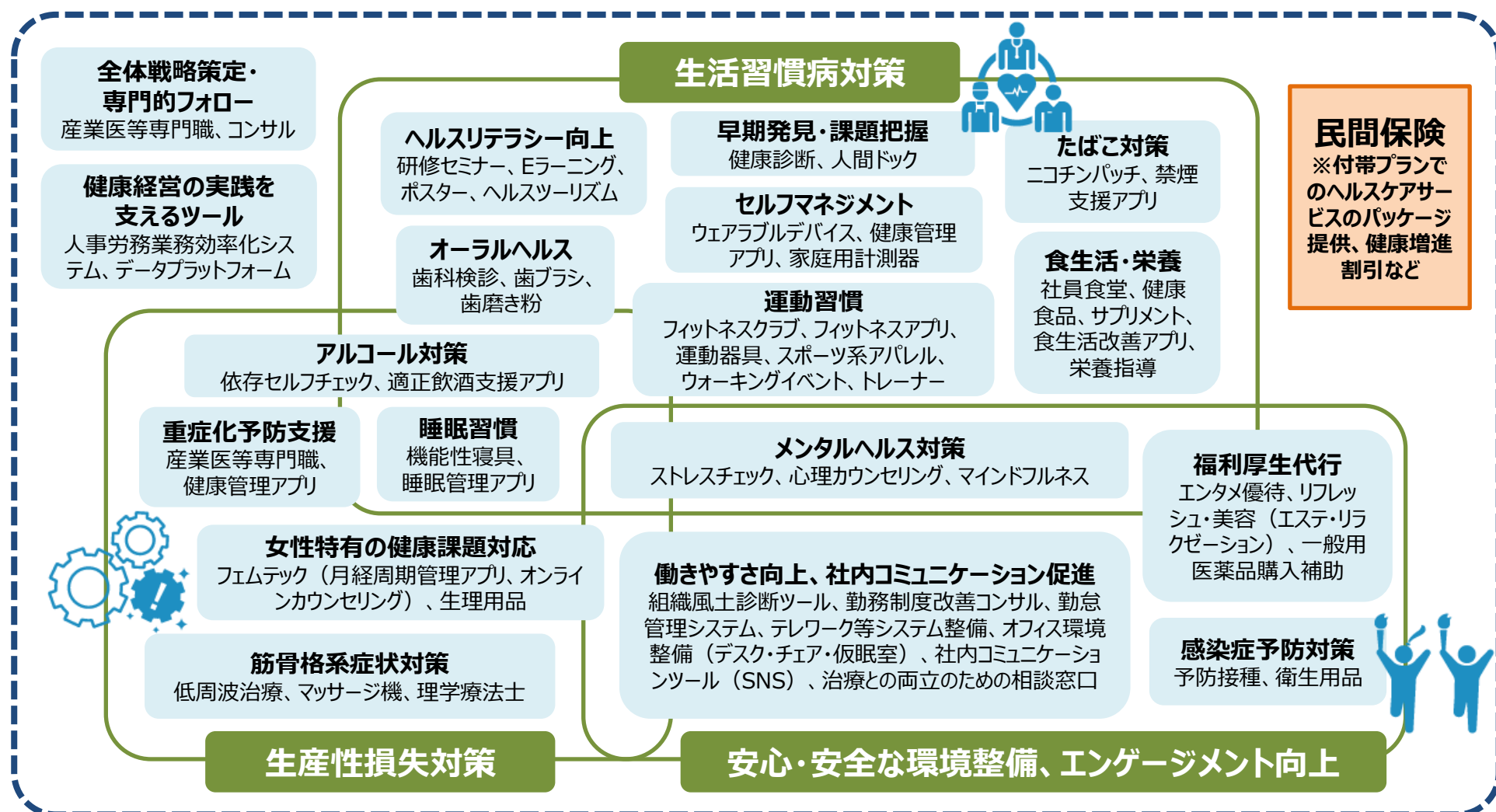
昨今、欧米を中心に人的資本に係る非財務情報開示の機運が高まっている中、中長期的な日本企業の価値向上を目的に、国際的な基準・枠組みの中に健康経営関連指標を位置付けるための戦略策定等に取り組む。

2 健康経営施策の今後の展開

ー 2. 新たなマーケットの創出

健康経営を支える産業の創出：関連サービスの分類イメージ

- 健康経営の普及拡大に伴い、様々な産業の活性化にもつながっている。
- 各企業が健康経営に取り組む上で、自社の課題解決に資する適切なサポートを選択できるよう、関連サービスの更なる育成が重要。



※上記サービスは一例

健康経営を支える産業の創出：地域における支援事例

- 一部の地域では、健康経営を実践する企業に対し、課題に応じた外部リソースの活用を支援する取組が行われている。
- 今後、健康経営の推進に資するサービスが一覧できるようなプラットフォームを設けることも一案か。

事例①：近畿経済産業局

健康経営企業群を実証フィールドとしたヘルスケアサービス導入における有効性検証調査事業

<概要>

- ◆ 令和4年度調査事業として、健康経営実践企業に対し、外部ヘルスケアサービスの導入有無や導入の狙い、導入経緯、課題等をヒアリング。研究会の開催を経て、オンラインセミナーを行う。

健康経営企業に対するヒアリング調査（15件程度）

更なる健康投資の推進研究会の開催

外部ヘルスケアサービス導入に関するセミナー開催
（3月予定）

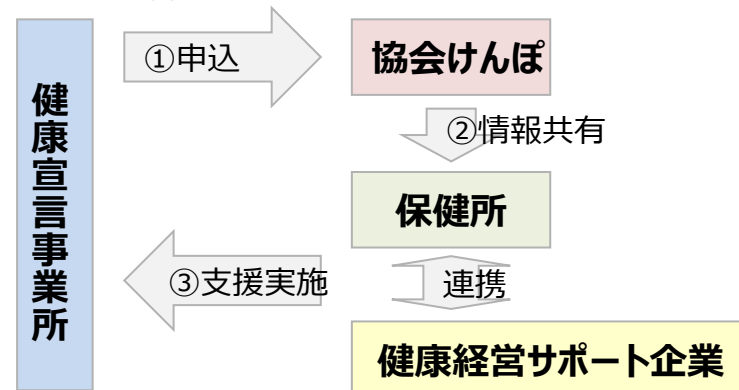
事例②：宮崎県・協会けんぽ宮崎支部

「宮崎県健康宣言サポート企業」登録事業

<概要>

- ◆ 健康経営の普及啓発に積極的に取り組む企業等を「宮崎県健康経営サポート企業」として登録し、県内企業等が健康経営を進めるにあたって支援を行うもの。
- ◆ 当該企業は、宮崎県と協会けんぽ宮崎支部の健康宣言サポート事業において、健康宣言事業所に支援を行う。

<サポート事業概略図>



国際的な情報発信

- 予防・健康づくり領域への投資を促すため、国際イベントの開催や経済協力開発機構(OECD)による調査プロジェクトを通じ、「健康経営」の国際的な発信を実施。

5th Well Aging Society Summit Asia-Japan



- ◆ 令和4年11月22日、国際イベント5th WASSにおいて健康経営セッション「人的資本形成を踏まえた健康経営の国際的な推進」を開催。
- ◆ 健康経営に取り組む企業のリーダー、投資家、国際機関の出席のもと、人的資本の土台となる健康経営の取組や、企業の健康経営を支援するサービス、ESG投資における評価等について議論。

OECDによる調査プロジェクトの公表

- ◆ 5th WASSにおいて、OECD雇用労働社会問題局より、同日公表となった調査プロジェクト「Promoting Health and Well-being at Work」について紹介。

- ◆ 職場における予防・健康づくりの必要性・事例や、それを促す各国政府の政策手段、ESG・人的資本投資の観点から情報開示を促すイニシアチブなどについてまとめている。



(参考) 5th WASS「人的資本形成を踏まえた健康経営の国際的な推進」

登壇者

- ◆ マーク ヒアソン 氏／経済協力開発機構(OECD)雇用労働社会問題局次長
 - ・ 職場での健康プログラムにより、年間3万7千人のフルタイム労働者の増加に相当する雇用・生産性の改善につながる。これは1ドルの投資で4ドルのリターンということ。
 - ・ 企業が何をやっているのか開示していくことが重要であり、指標を合わせることでできれば、投資家にとっての判断材料になる。

- ◆ 稲垣 精二 氏／第一生命ホールディングス株式会社 代表取締役社長
 - ・ 今はVUCAの時代であり、従業員はポジティブでレジリエントであることが必要。また、従業員だけでなく、顧客、社会の健康経営を支えることが私たちのミッションと捉えている。
 - ・ 従業員の健康を企業価値として捉える機運が高まっており、第一生命では国内株式の運用ポートフォリオを構成する際のスクリーニングとして、「健康経営銘柄」を重要なESG要素として組み込んでいる。

- ◆ 小木曾 麻里 氏／株式会社SDGインパクトジャパン 代表取締役Co-CEO
 - ・ 「ダイバーシティ」も5年前はあまりフォーカスされていなかった。企業価値と関連することを示すエビデンスが増えてきたことで、今は注目される指標になっている。同様に「健康」も、今後注目される指標になっていくだろう。

- ◆ ローラン シェアー 氏／OECD経済産業諮問委員会 (BIAC) ヘルスケア委員会 副議長 (ペルノ・リカール グローバル・パブリック・アフェアーズ・アンド・アルコール・イン・ソサイエティー ヴァイス・プレジデント)
 - ・ 公共セクターと民間セクターが協力して、効果的・効率的に国民の健康とウェルビーイングを促進することが重要である。日本の「健康経営顕彰制度」はその好例。

- ◆ 高橋 香織 氏／日本経済新聞社 編集委員 兼 日経CNBC報道部長 ※モデレーター

概要

日時	令和4年11月22日 (火) 15:00~16:30
場所	イイノホール&カンファレンスセンター
主催	経済産業省



(参考) 経済協力開発機構(OECD)による調査プロジェクト

- 5th WASSの健康経営セッションにおいて、雇用労働社会問題局が職場における健康増進に関する国際調査報告書「Promoting Health and Well-being at Work」を公表。

◆ 調査主体

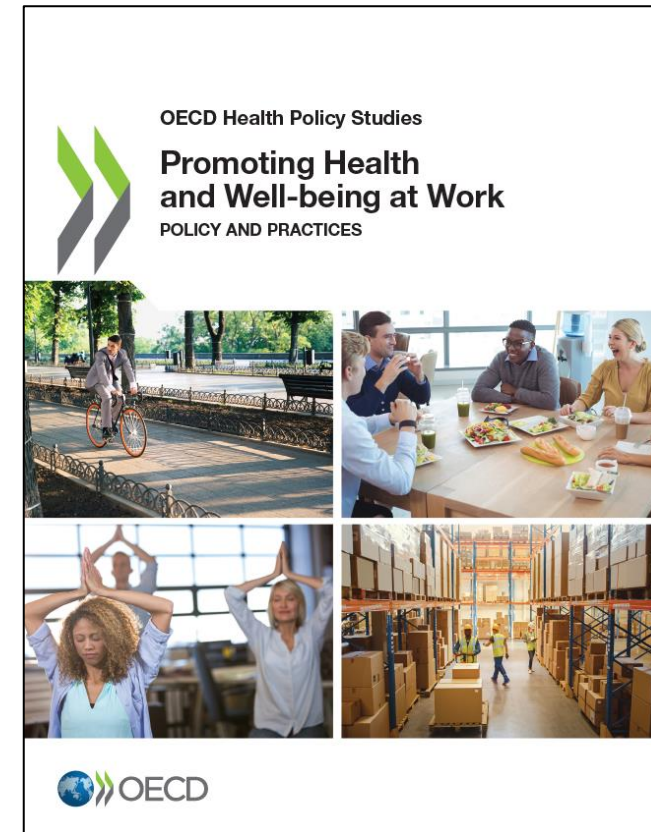
経済協力開発機構(OECD)雇用労働社会問題局医療課

◆ 公表日 令和4年11月22日

◆ 概要

仕事による従業員の健康やウェルビーイングへの影響、職場における介入の可能性、G7及びアジア太平洋地域OECD加盟3カ国における政府の政策手段、人的資本・ESG投資家からみた従業員の健康増進の重要性、情報開示に関するイニシアチブ等について調査。

※日本の健康経営の取組については、国・地方レベルで政府主導の認証・表彰制度が充実していること、経済産業省が開始した「健康経営顕彰制度」は調査対象10カ国中で最も大規模な表彰・認証制度であること等が紹介されている。

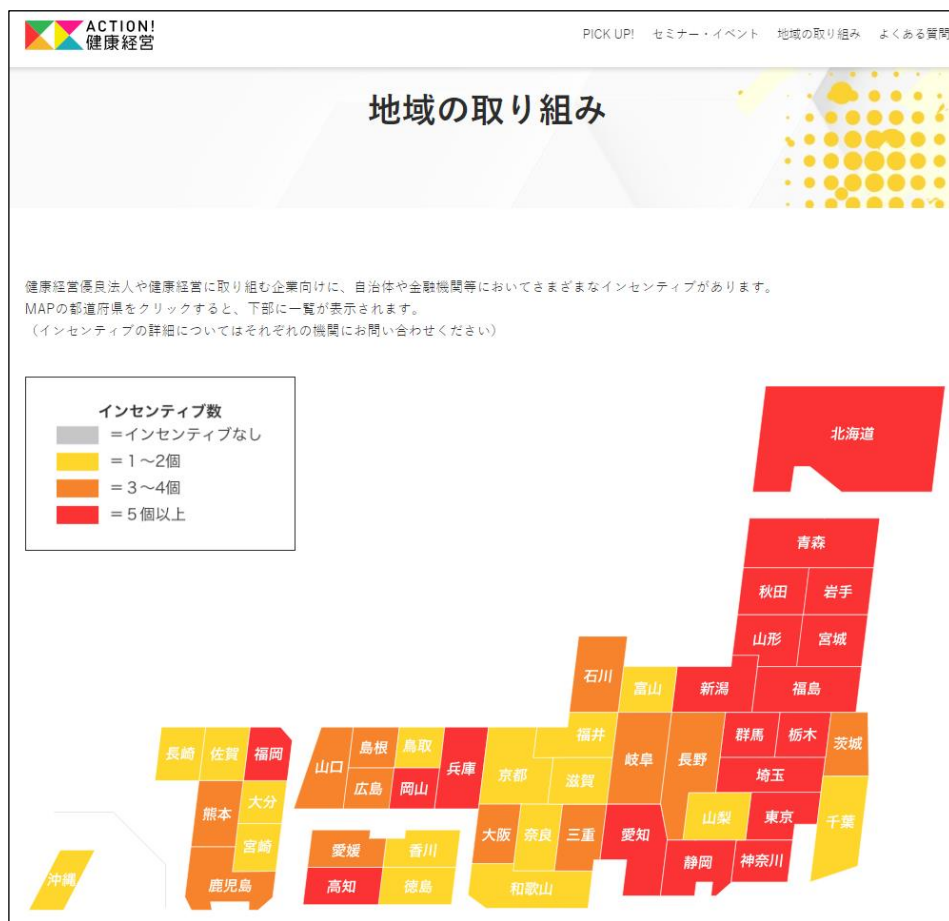


2 健康経営施策の今後の展開

－ 3．顕彰制度運営事務局の自立化

顕彰制度運営事務局の自立化：インセンティブやセミナーの一覧

- ポータルサイト上に、自治体や金融機関等が健康経営企業向けに提供するインセンティブ措置の検索機能を追加。
- また、全国で行われる健康経営関連のセミナー・イベント情報を一覧で掲載。



ACTION! 健康経営 PICK UP! セミナー・イベント 地域の取り組み よくある質問

セミナー・イベント

開催日時	タイトル	開催形式	主催（共催）
8/4(木)～10/20(木)	健康経営優良法人2023直前対策。今年の変更点を徹底解説します！	期間限定アーカイブ配信	・株式会社ICARE
10/12(水)10:30～15:20 10/13(木)10:30～15:20	Carely Sustainable Expo	オンライン	・株式会社ICARE
10/14(金)11:00集合 15(土)14:30解散	②【健康経営とSDGsを考える】企業向けプログラム体験ツアー	体験ツアー	・株式会社さとゆの ・山形県上山市
10/14(金)13:00～15:00 ※申込締切10/10(月)23:59	健康経営大会議	オンライン	・日本経済新聞社 イベント企画ユニット ・アクサ生命保険(株)
10/17(月)14:00～16:00 ※申込締切10/7(金)	健康経営セミナー(上越会場)	会場	・新潟日報社 ・上越市 ・上越商工会議所 ・協会けんぽ新潟支部
10/19(水)14:00～15:15 ※申込締切10/12(水)	①ゼロから始める健康経営	ZOOM	・広島県

顕彰制度運営事務局の自立化：5日連続ウェビナー配信

- 「健康経営WEEK2022」と題した企画で、健康経営に取り組む際のポイントを解説するウェビナーを収録し、ポータルサイト上で公開。
- 全国紙面で告知するなど、掘り起こしに向けた情報発信を強化。



2022.08.26

<ウェビナー動画>

健康経営WEEK2022セッション5

「長期的な企業成長のための健康経営」と題して、レオス・キャピタルワークス藤野英人氏が登壇。

MORE >



2022.08.25

<ウェビナー動画>

健康経営WEEK2022セッション4

「ワークパフォーマンスを最大化！プレゼンティーズムを考える」と題しまして、DeNA平井孝幸氏・東京大学 古井祐司氏が登壇。

MORE >



2022.08.24

<ウェビナー動画>

健康経営WEEK2022セッション3

「中小企業が取り組むユニークな健康経営を採用やブランディングにどう役立てるか？」と題して、Zホールディングス 伊藤羊一氏・浅野製紙所 新佐絵更氏が登壇。

MORE >



2022.08.23

<ウェビナー動画>

健康経営WEEK2022セッション2

「～健康経営から紐解く～女性の健康で組織を強くする」と題して、日本航空 大海尚美氏・丸紅野村優美氏・経済産業省 橋本泰輔氏が登壇。

MORE >



2022.08.22

<ウェビナー動画>

健康経営WEEK2022セッション1

「健康経営に向けたNTTの取り組みについて」と題して、日本電信電話 澤田純氏が登壇。

MORE >



健康経営 WEEK 2022

ウェビナー

8/22_月-26_金

(出所)「ACTION！健康経営」ウェブサイト(令和4年11月時点)

顕彰制度運営事務局の自立化：地域でのセミナー開催

- 「いま、従業員の健康が企業価値を高める ACTION！セミナー」を全国3か所（北海道・岐阜・長崎）で開催。
- 参加者アンケートによると、今後健康経営について情報収集したいテーマは、他社の取組事例、成果指標、人材採用等であったため、今後はこれらのニーズに対応していく予定。

いま、従業員の健康が企業価値を高める in 札幌

ACTION！セミナー

2022年11月2日(水) 13:00開場 (13:30~16:00)

札幌国際ビル貸会議室 (札幌市中央区北4条西4丁目1番地 札幌国際ビル8階)

定員 100名

参加費 無料：申込締切11月1日(火) 12:00
※申込人数が定員を上回った場合は、人数の調整をさせて頂く場合がございます。

健康経営で
企業価値UP!

当日プログラム!

1. 健康経営とは
13:30~14:00
経済産業省
商務・サービスグループ
ヘルスケア政策課

2. 健康事業所宣言
~はじめよう「健康経営」~
14:00~14:20
全国健康保険協会北海道支部
企画総務課 参事
健康経営アドバイザー 園本 孝 氏

3. 初取得企業に
聞く!
14:20~14:50
菅原 祐
代表取締役 菅原 博 氏

4. 働く世代のヘルスケア
サービスについて
~道の調査結果から~
14:50~15:20
北海道二十一世紀総合研究所
調査研究部長 河原 昌郎 氏

5. 健康経営優良
法人認定制度
について
15:20~15:50
健康経営優良法人認定事務局
(日本経済新聞社)

そもそも
健康経営って
何をするの?

※プログラム、登壇者は予告なく変更する可能性があります。

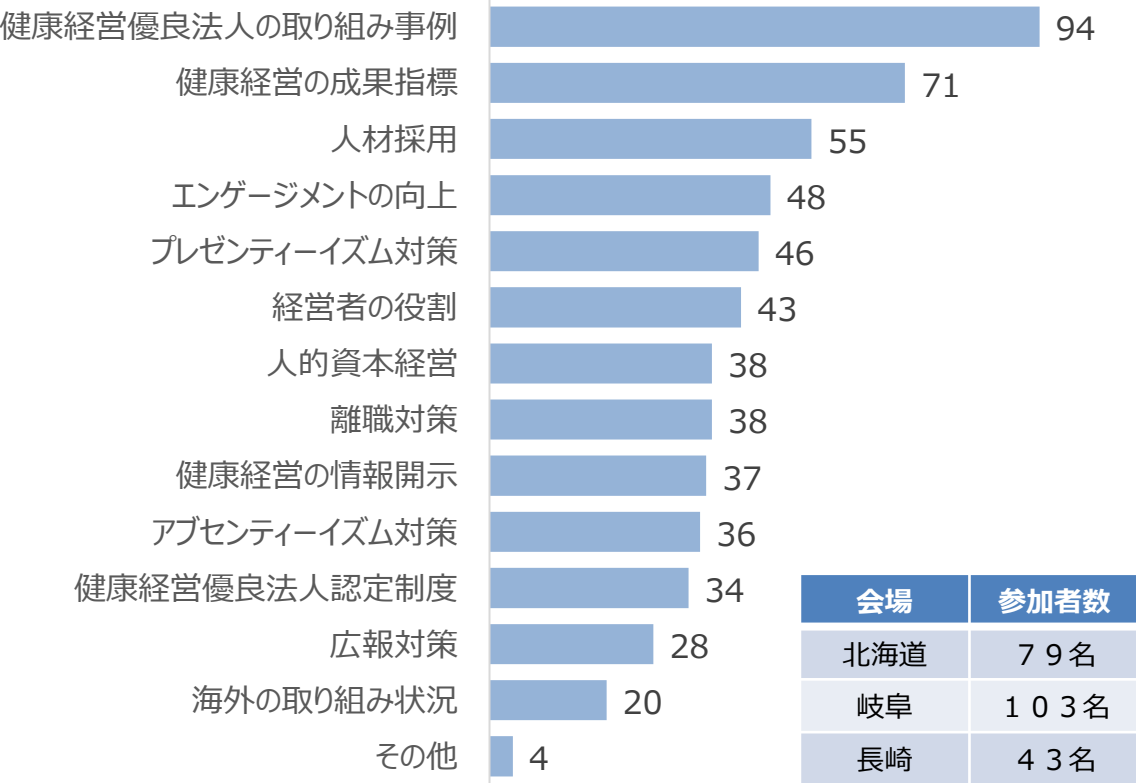
ACTION! 健康経営

事前登録受付中!
お申し込みはこちら

【主催】健康経営優良法人認定事務局 (日本経済新聞社)
お問い合わせ▶ ACTION! セミナー事務局 TEL.03-6412-8444(土・日・夜休線) 9:30~17:30
Email: actionseminar@nss.nikkei.co.jp <2022年10月26日 (水) 18:00 締切予定>

※「健康経営」は厚生労働省が推進する健康経営研究会の登録制度です。
※日本経済新聞社は、経済産業省「令和4年度健康経営制度推進事業実施報告書」に所収の「健康経営優良法人認定制度の事務局運営」を担っています。

今後「健康経営」について情報収集したいテーマ（複数回答可）



(参考) 大手転職サイトにおける健康経営優良法人特集

- 本年10月末には、マイナビ転職のウェブサイトにて、健康経営優良法人の求人情報が一覧できる特集ページが新設された。

PICK UP!

経済産業省が推進する 健康経営優良法人とは？



※ロゴマークの無断使用は禁止です。

2016年、経済産業省により創設された「健康経営優良法人認定制度」。地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。

マイナビ転職に掲載中の「健康経営優良法人」の求人はこちら >

RECRUIT

「健康経営優良法人」の求人



健康経営優良法人に認定されるということは、その企業や団体が従業員を大切にしているという証し。

マイナビ転職では、健康経営優良法人に認定された企業や団体の求人をまとめています。ぜひチェックしてみてくださいね！

北海道	北海道 >
東北	青森県 > 岩手県 > 宮城県 > 秋田県 > 山形県 > 福島県 >
北関東	茨城県 > 栃木県 > 群馬県 >
首都圏	埼玉県 > 千葉県 > 東京都 > 神奈川県 >
甲信越	新潟県 > 山梨県 > 長野県 >
北陸	富山県 > 石川県 > 福井県 >
東海	岐阜県 > 静岡県 > 愛知県 > 三重県 >
関西	滋賀県 > 京都府 > 大阪府 > 兵庫県 > 奈良県 > 和歌山県 >
中国	鳥取県 > 島根県 > 岡山県 > 広島県 > 山口県 >
四国	徳島県 > 香川県 > 愛媛県 > 高知県 >
九州	福岡県 > 佐賀県 > 長崎県 > 熊本県 > 大分県 > 宮崎県 > 鹿児島県 > 沖縄県 >

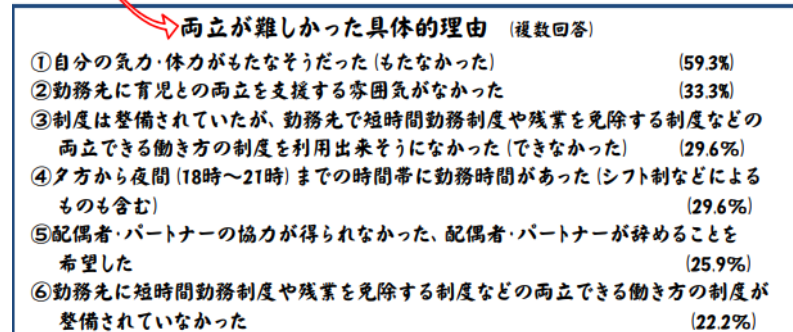
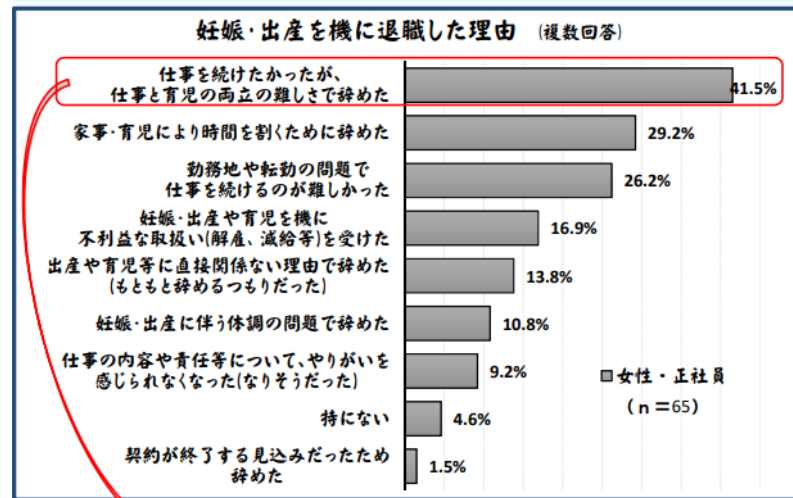
本日御議論いただきたい論点

- 健康経営度調査に関し、企業等の回答負担に配慮しつつ、より組織価値向上に資する調査へと質を高めるために、次年度に改善していくべき設問があるか。例えば、
 - ①柔軟な働き方に関する設問改訂（育児や介護との両立、テレワーク、高齢者従業員への配慮、週休3日制、兼業等）※次頁参照
 - ②厚労省等の関係省庁の動きと連動する形での感染症対策に関する設問の改訂
 - ③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測定結果や測定方法の開示に関する設問・評価等の扱いなどについて検討してはどうか。
- 健康経営の国内外における普及浸透に関し、経済産業省として講じるべき施策があるか。例えば、
 - ①中小企業庁の各種施策との連携
 - ②前年度に引き続き業務パフォーマンスの評価・分析
 - ③健康経営顕彰制度の国際展開に関する検討などを進めてはどうか。
- 健康経営以外の需要喚起策（例：PFS/SIB※のスキームを活用した効率的な自治体の保健事業実施）など、上記以外で健康投資を促進するために検討すべき点はないか。

(参考) 従業員の個別事情（育児・介護等）に応じた柔軟な働き方の推進

- 近年、子育てや親の介護等による従業員の心身の負担が社会的な課題となっている。
- 健康経営の観点からも、従業員の業務パフォーマンスを最大化し、組織の活力を高めるためには、個別事情に応じた柔軟な働き方を推進することが重要ではないか。

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(41.5%)、「転勤等で就業継続が困難」(26.2%) (※対象：末子妊娠判明当時の仕事を辞めた、現在は就業中の女性正社員)



[資料出所] 株式会社日本能率協会総合研究所

[令和2年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書]

(出所) 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課「育児・介護休業法の改正について」

働きながら介護に従事する、いわゆるビジネスケアラーの人口は約350万人存在。共働き世帯が増加し、**介護離職が毎年約10万人生**じている。民間調査によると、介護にまつわる制度利用は以下の状況。

	介護休業制度	介護休暇制度	短時間勤務制度	在宅勤務制度	介護相談窓口
スタッフ (n=121)	3%	4%	3%	3%	1%
管理職 (n=65)	6%	5%	2%	8%	3%

(出所) 株式会社リクシス、ビジネスパーソン25000人のデータで読み解く「令和時代の仕事と介護の両立実態調査」(2019年12月9日)

ハウス食品グループの「仕事と介護の両立」

課題

国内全グループ社員の
・1割弱＝介護中
・5割弱＝3年以内に介護に直面する可能性あり

取り組み

グループ全社員に介護研修
＋
介護リスクを判定
＋
支援制度などの知識習得

ゴール

離職を防ぎ、介護中の社員も戦力に

(出所) 日本経済新聞朝刊17面 (2022年1月28日)

(参考) 令和4年度健康経営度調査における設問

- ワークライフバランスの推進に向けた取組を問う設問は以下のとおり。

Ⅱ. ワークライフバランスの推進

★◎ Q44. 適切な働き方の実現に向けて、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

＜労働時間の適正化＞	
☐	1 PCのログイン記録等、入退社時刻を正確に記録するシステムを導入し、従業員が申告した勤務時間との間に差がある場合には指摘・是正を行っている（タイムカードの導入のみの場合は除く）
☐	2 長時間労働をしている部署の上司や部署に対するペナルティを設定している
☐	3 時間外労働時間の削減を管理職の評価項目に設定している
☐	4 時間外労働時間の削減を一般従業員の評価項目に設定している
☐	5 業務繁忙に対応して休業日の設定や所定労働時間の変更を行っている （お盆・年末年始休暇、慶弔休暇は除く）
☐	6 勤務間インターバル制度を設けている
☐	7 フレックスタイム制度または時差出勤制度を設けている
＜休暇の取得促進＞	
☐	8 時間単位での年次有給休暇（半休は除く）の取得を可能にしている
☐	9 任意のタイミングで取得できる有給の特別休暇制度（お盆・年末年始休暇、慶弔休暇は除く）を設けている（例：ボランティア休暇、永年勤続休暇、病気休暇、看護休暇、骨髄等移植のドナー休暇等）
☐	10 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を管理職の評価項目に設定している
☐	11 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を一般従業員の評価項目に設定している
☐	12 その他
☐	13 特に行っていない ⇒評価項目不適合

※Q61「新型コロナウイルス感染症への対応」では、「在宅勤務制度の導入・整備」、「Web会議システムの導入」について問うている。