

健康・医療新産業協議会 健康投資ワーキンググループ（第7回）議事要旨

日時：令和4年12月12日（火）17:00~19:00

場所：Teamsによるオンライン会議及び経済産業省本館17階国際会議室

出席委員：森主査、茂松委員、岡田委員、栗原委員、大野委員、小松原委員、塩野委員、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

- 今年度の進捗と今後の方向性について

<論点>

1. 次年度の健康経営度調査に向けて

- 健康経営優良法人未取組企業へ裾野を広げることが重要であり、健康経営のフィードバックと保険者へのフィードバックを一体的に実施するとよいのではないか。事業規模に左右されないで、自企業の実態把握をする意味でも重要。特定健診・特定保健指導については数字が明示的に把握できるので、健康経営の評価に取り入れていくことが重要。
- 社内外への情報開示は賛成。労働安全衛生についても開示が必要。特に、中小企業において必要な視点である。
- 特定健診・特定保健指導については、フィードバックシートと一体的に企業に戻すことに賛成。企業側が実施率を把握するために保険者に問い合わせる等の事例がある。懸念としては、国保組合の把握方法が不明な点。
- プレゼンティーイズム測定方法について悩んでいる企業が多い。測定方法を公開している各企業の取組を横展開できるようにしてはどうか。
- 中小企業の応募数は増加しているが、母数から比較すると認知度はまだ低い。健康経営推進のメリットとして、業績向上等に寄与すること等のアピールが必要。金融機関や自治体の入札等における優遇措置等具体的なインセンティブを明示することで、より身近なものとして認識してもらえるようになるのではないか。
- プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム、ワークエンゲージメントの指標等の理解が浸透していない。測定方法とその結果を示していく必要がある。
- 商工会議所の中小企業への調査では、申請が有料になり、申請の要件チェック等を事前にしてほしい、規模地域業種別の認定情報・取組事例の紹介をしてほしい等の基本的な情報ニーズがあることがわかった。
- 育児や介護との両立について、保育所の整備や介護休暇の取得ができるかどうか、日本全体

では介護の人材確保が困難な中で、非常に重要な観点であると認識している。そのほか、テレワークでのメンタルヘルス、高齢従業員への配慮、女性への配慮が必要。

- 社内外への情報開示に関連して、労災に関するデータを正しく把握することが重要。
- 40歳未満従業員の健診データについて、大規模法人ではデータの提供が進んでいることがわかるが、40歳になる前からの肥満対策が必要であり、このデータをどのように活用していくかが重要。中小企業法人においても、XML方式でのデータ取得が進むとともに、その活用方法に係る調査が進むとよい。
- 健康スコアリングに関するデータを活用した事例として、一企業に複数保険者が所属する場合、代表的な健保組合のデータを活用することで当面は良いが、今後に向けては検討が必要。健康経営が正社員のものだけに閉じたイメージになることを懸念する。
- 提案のあった労働安全衛生の基盤指標の公表は重要。産業保健・保険者・健康経営等の全体を包括した産業衛生を確立する必要があるので提案に賛成。
- 重要な視点として、育児・介護のために離職や業務パフォーマンスの低下などにより、肩身の狭い思いをしながら仕事をすることが多い。育児・介護離職につながらない取組が評価されると良い。
- 効果検証の項目の中で健康経営の外部委託事業者がどのような効果をもたらしているか等がわかるとよい。過去調査票の中で、委託に係る金額や企業名をアンケート調査した経緯もある。外部委託事業者の成果実態を把握し、健康経営の成果につながる取組が見える化できるのではないかと。国内外への健康経営の普及浸透に向けても、外部委託事業者の活用も相まって健康経営の取組の成果が出ている実態を評価できるとよいのではないかと。
- 労働安全衛生の観点から、たとえばサービス産業の従業員、特に55歳以上の女性の転倒等が多い現状がある。健康経営には取り組んでいる一方で、安全衛生の取組が途上である中小企業は多い。健康経営以外の需要喚起に関連して地域の産業保健推進センターの活用と相まって健康経営の取組を進める一助になると考えられることから、安全衛生に関する情報開示に関する意見に賛成。
- 事業規模や業態を知ることによって今後の普及策に寄与できるので中小企業13,400社の分析が必要。また、労災に関する情報開示について賛成。とくに中小企業では労働安全衛生が基礎にあり、その上で健康経営がある。
- 特定健診・特定保健指導との連携に係る評価のタイムラグについて、事業者から評価結果に関する照会があった際にどのような対応ができるのか。健康経営の評価にあたって救済措置のようなものは考えられるか。中小企業においても情報開示についてまずは固めていくべき。
⇒事務局：評価に係る内容は確認して別途回答する。

- 現場では、健康経営に係る取組が進化している一方で、調査票の要求水準がどこまで高まるかを気にしている旨の声がある。業績に対するロバストなエビデンスがない中で、大企業ほど今後の取組や経営陣を巻き込み続けることへの苦慮に関する声が聞かれる。したがって、エビデンスを作っていくことが重要であり、研究者や海外投資家に使ってもらえるデータを企業が開示するような仕組みの構築が重要。
- 特定健診・特定保健指導に関して、今後、企業単位の数字の中に被扶養者の数字も入れてほしい。従業員健診は定期健診とセットで実施することが多いので、差が出るのは被扶養者である。
- データヘルス、労基の監査、労働安全衛生法でみる項目、健康経営でみる項目など、同じ視点、同じ項目で評価されることで現場での混乱が減る。現場での取組は成果で評価することが重要であり、何を成果指標とするかが現場に浸透している必要がある。例えば、将来予測につながる非財務情報として、既にデータとして存在する高血圧リスク者や肥満者数等を開示することが最もインパクトがある。
→事務局：労働安全衛生に関する情報開示とあわせて、健康経営を進める観点でどのようなあり方が望ましいのか引き続き検討していきたい。
- 健康経営優良法人を獲得する一方でその中身はどうか。たとえば、うつ・メンタルヘルスによる傷病手当金が増大している現状がある。
- 日経新聞の夕刊で「ひまわり生命が週休3日制になった。水曜日に子供を保育所に預けることで自分の時間を確保できた」とコメントする社員がいた」という趣旨の記事があった。どのような休み方がいいのか、企業の回答負担を考慮する必要があるが、このような具体的取組について調査票で聞くことができるとよいのではないかと。また、中小企業の中で健康経営の取組の何が課題か聞くことができれば、今後の検討の参考にできるのではないかと。

2. 健康経営の普及浸透に関する施策

- 健康経営の局面が変わってきていると認識している。大企業においては、人的資本の観点から非財務情報の開示が有価証券報告書でも進んでいく。その中に健康経営をどのように組み入れていくかがポイント。健康経営が人的資本の中で評価されることで、自立して回る仕組みが構築されるのではないかと。
- 日本において進んでいる健康経営のルール化について、国際的に拡げていくことで、基準や評価が国際的に構築されることや関連サービスの拡大にも繋がる。ハードのみならず仕組み・ルールを拡げることが関連産業の拡大に有効。
- 第2期健康日本21の目標について、健康寿命やがん、循環器等については達成しているが、その前提となる生活習慣や危険因子、特にメタボリックシンドロームに関するものは悪化していることが分かった。健康経営等の施策の効果をデータに基づいて評価する必要がある。健康経営の国内外の普及浸透について、エビデンスに基づく評価が欠かせない。

- DeNA の費用対効果に関する資料はインパクトがある。標準化可能な方式か検討しては。
- サービス類型（資料 2, p17）は興味深く、健康日本 21 次期計画の分類の視点でみる資料もあるとよいのではないかと。各セクターにとってわかりやすい資料になる。
- 国際的標準化について、日本の制度が基盤になるかどうかは、日本特有のものと世界標準として実施可能なものとの整理をしながら国際標準項目を決めていく必要がある。
- 今まで平均以上を目指す企業が多かったが、現在では平均よりプラスに働く取組を進める企業が多く見受けられる。病気をなくすことが重要である一方で、いきいきと働くワークエンゲージメントの視点も重要。その点で省を跨いだ取組が重要。
- ESG や SDGs の視点で企業を評価する際に、海外評価機関の結果を元にするのが常になっていて、日本の実情が考慮されていないのではないかと懸念がある。海外の機関投資家が高頻度で使うプラットフォームに健康経営をアピールすることで、クウォンツ分析に健康経営のデータを使うことにつながり、グローバルに定着するのではないかと。
- 協会けんぽに加入している企業のほとんどは中小企業だが、特に従業員 10 人未満の企業における健康経営の浸透はまだだと認識。前年度に引き続き行われる業務パフォーマンスの評価分析を広く周知することで健康経営の周知にもつながるのではないかと。
- DeNA のデータはキャッチーであるが、ミスリードの可能性もある。椅子を買えばよいという流れになっては困るので、慎重に取り扱っていただきたい。例えば〇〇業種では肩こりで〇〇円くらいのパフォーマンス低下がある、といった係数情報が欲しい。政府と民間での役割分担の整理が必要。
- データ分析と開示は進んできているが、それを分かりやすく整理して開示する機能が必要。今後、レビューを経たものを適切に開示していく必要がある。
⇒事務局：様々な企業に参考としていただけるような提示の仕方について引き続き検討していきたい。
- 40 歳未満のデータが保険者に共有されるようになった点について、実体は企業に届いた情報をデジタル化して保険者に提供しており、デジタル化する事業者がまた復活している状況であることを知っていただきたい。
- 新たなマーケット創出（資料 2, p16）は重要な時期であると認識。このスライドは供給サイドからは分かりやすい一方で、健康経営に取り組む民間企業からは断片的に見える。企業側が経営課題を解決するようなロジックモデルに係る資料や、企業文化や歴史、健康経営の取組等が異なる中で、企業課題に寄り添うようなイメージを示す資料もできるとよい。加えて、医療保険者のデータヘルスをプラットフォームとして利用しアウトカム評価することで、民間サービスの価値が見える化できると良い。

- P18 について、いくつかの企業では、健康経営を行う際の企業課題をどのように見つけるか等、健康経営に取り組む契機の段階が外部サービスを導入するかどうかの分かれ目になると考えている。その上で、持続可能な健康経営の取り組みとするために外部ソリューションや外部機関があることが重要。
- 現在「日本健康会議」の第2期にあたるが、健康宣言企業数（2025年までに10万社）の目標は既に達成したので見直しが必要。基準は変えず目標値を上方修正することが妥当だが、具体的な目標値の水準については検討する必要がある。

3. 健康経営以外の需要喚起策など、上記以外で健康投資を促進するために検討すべき点

- 健康経営に関するコンサルティングを受けた企業において体制の確立が進んでいる一方で、物販が中心になっているコンサルティング企業がある旨のアンケート結果もある。特に中小企業が健康経営に取り組む上ではコンサルティングに一定のクオリティが必要。
- 産業医の業務の中に健康経営の概念が無く、健康経営の取組に対する産業医の協力が広がらない現状がある。労働安全衛生規則に健康経営に関する規定がないことも要因の一つであると思う。労働安全衛生コンサルタントや東商の健康経営エキスパートアドバイザー等の健康経営コンサルティングを活用しながら、高品質のコンサルティング事業を行うことが重要。働き方が変わり、兼業副業が認められ、企業のあり方が変わる中で、健康経営をうまくドッキングさせ企業の成長と発展に繋げることが重要。
- クオリティの高い海外の労働者の受け入れを進めるためには、今後日本が働きたい国、住みたい国として魅力度を向上させなければならない。そのためにも健康経営の取組を進めることが重要。
- 健康経営として成人になってから取り組むことに加えて、教育現場における健康教育、学校医の取組が重要である。
- 地方に健康経営を普及するためにも、健康経営以外の需要喚起策などを検討することが重要。

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