

健康・医療新産業協議会 第 8 回健康投資WG

事務局説明資料 (健康経営施策の進捗状況と今後の展開)

令和 5 年 3 月 1 6 日

経済産業省 商務・サービスグループ[°]

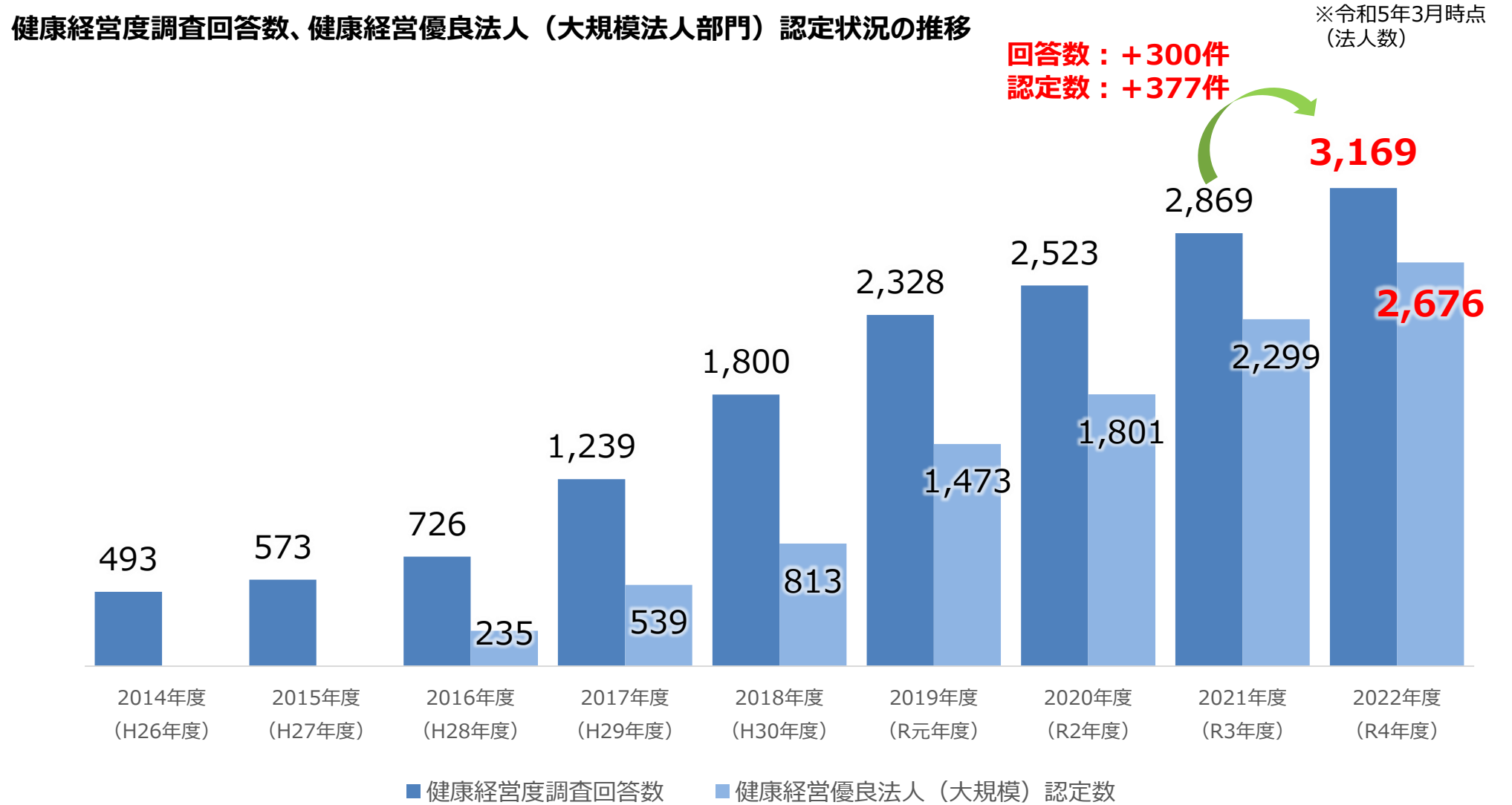
ヘルスケア産業課

- 1. 認定状況等について**
- 2. 次年度調査設問等の改訂について**
- 3. 健康経営施策の今後の展開**

1. 認定状況等について

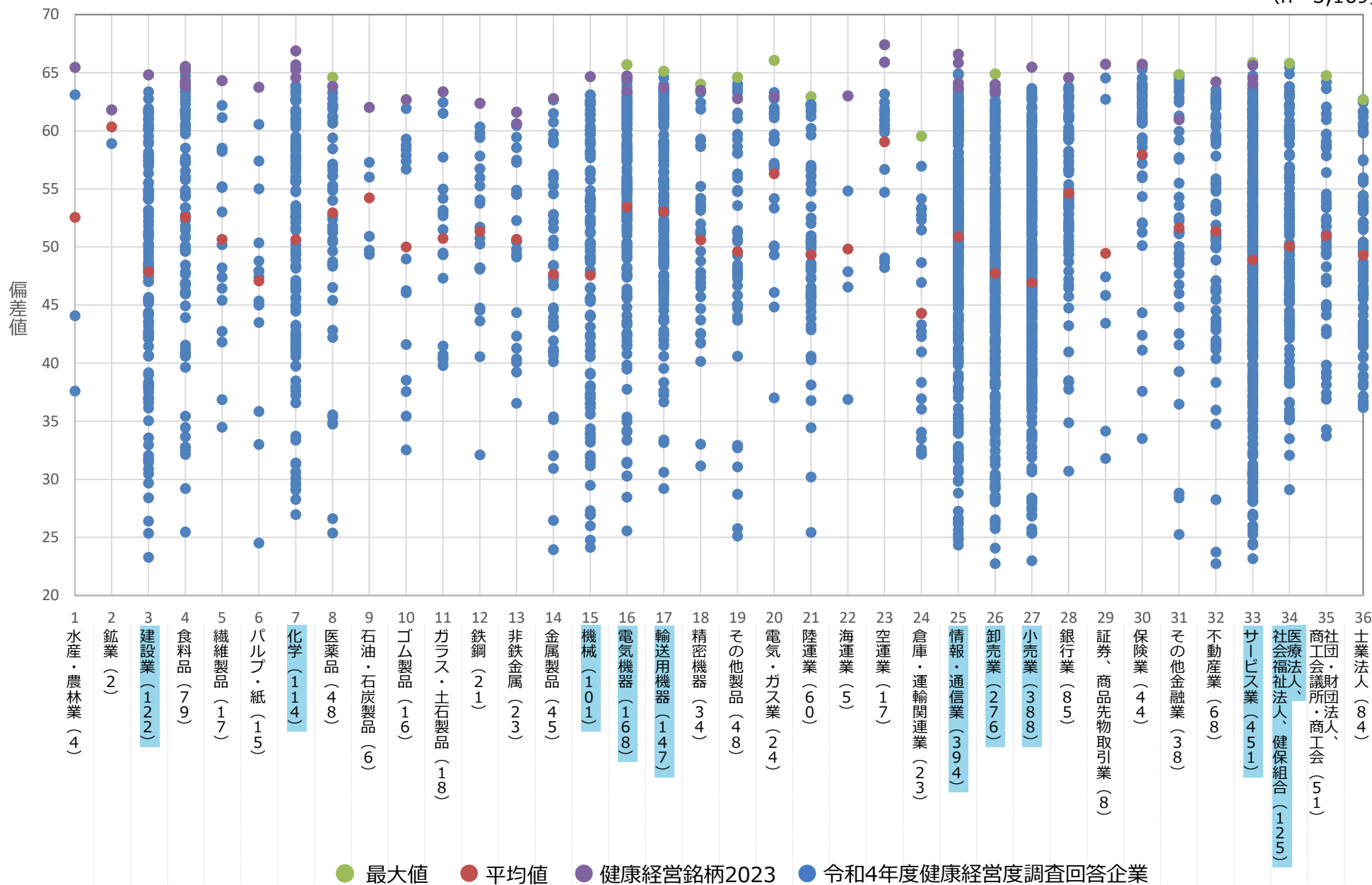
健康経営度調査及び健康経営優良法人(大規模法人部門)について

- 令和4年度健康経営度調査（第9回）の回答数は、前回から300件増加の3,169件（うち、上場企業は1,127社）。認定数は、前回から377件増加の2,676件。



(参考) 令和4年度健康経営度調査の評価結果の業種別分布

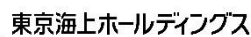
(n=3,169)



※最大値の企業と健康経営銘柄2023の企業が同一の場合は、後者(紫色)で表示。 ※各業種の括弧内の数字は回答件数を表し、回答件数100件以上の業種には水色塗り。

健康経営銘柄2023

- 令和5年3月、第9回となる「健康経営銘柄2023」として31業種49社を選定。

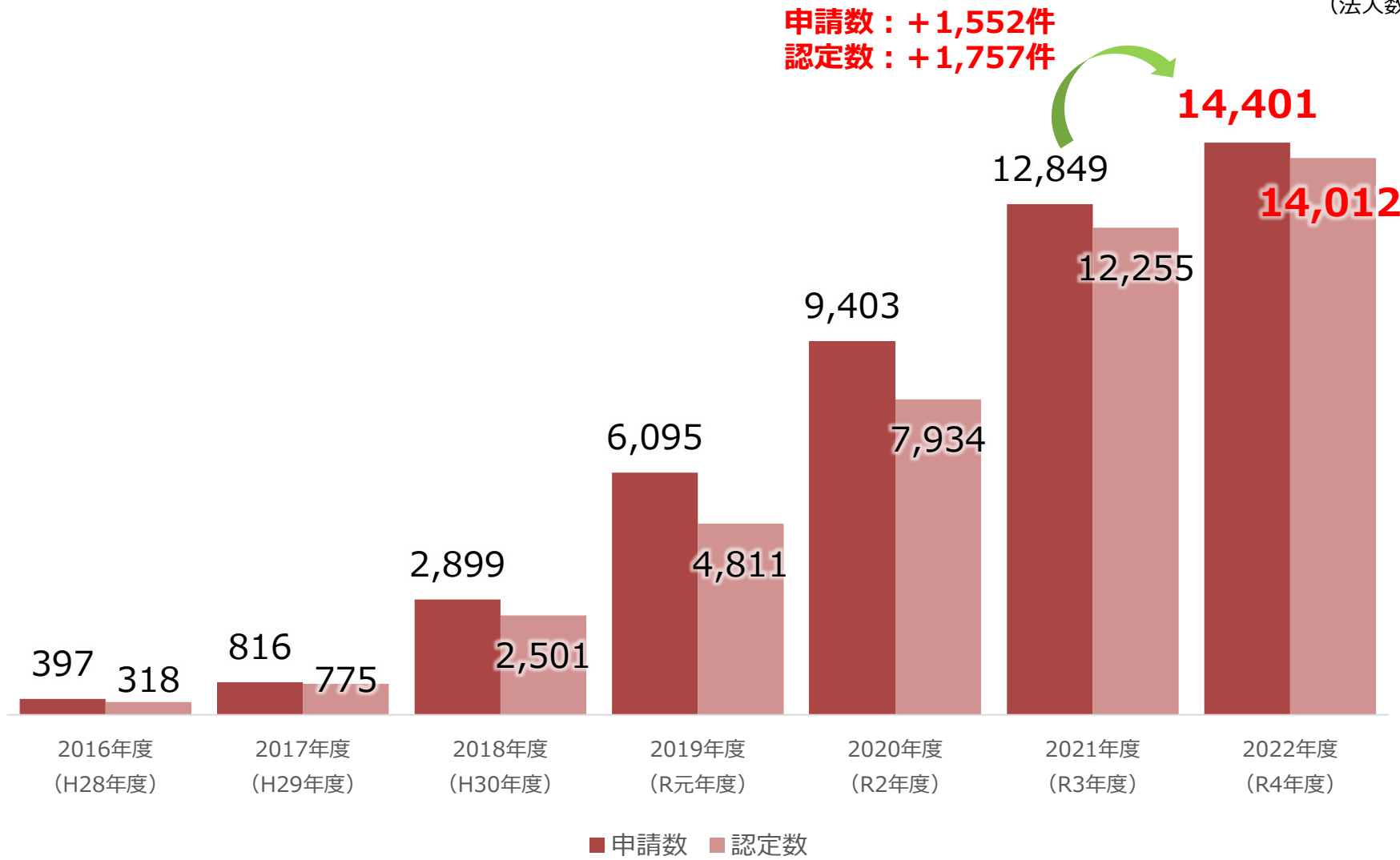


健康経営優良法人(中小規模法人部門)について

- 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1,552件増加の14,401件。
認定数は、前回から1,757件増加の14,012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5年3月時点
(法人数)



健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の都道府県別の認定数

● 都道府県別では、**沖縄県、茨城県、広島県**の順に前年度比増加率が高い。

※令和5年3月時点

都道府県	2022	2023	増加率
北海道	419	461	110%
青森県	122	125	102%
岩手県	108	117	108%
宮城県	266	349	131%
秋田県	122	130	107%
山形県	244	277	114%
福島県	258	249	97%
茨城県	110	172	156%
栃木県	144	155	108%
群馬県	226	247	109%
埼玉県	249	267	107%
千葉県	218	242	111%
東京都	700	893	128%
神奈川県	283	345	122%

新潟県	184	227	123%
富山県	79	87	110%
石川県	152	143	94%
福井県	92	119	129%
山梨県	78	90	115%
長野県	434	484	112%

岐阜県	223	284	127%
静岡県	434	482	111%
愛知県	1,318	1,647	125%
三重県	236	273	116%

滋賀県	153	185	121%
京都府	281	294	105%
大阪府	1,717	1,831	107%
兵庫県	628	650	104%
奈良県	116	135	116%
和歌山県	88	87	99%

鳥取県	72	86	119%
島根県	134	142	106%
岡山県	444	466	105%
広島県	284	400	141%
山口県	120	141	118%

徳島県	95	118	124%
香川県	130	155	119%
愛媛県	154	149	97%
高知県	117	116	99%

福岡県	274	348	127%
佐賀県	80	75	94%
長崎県	100	107	107%
熊本県	189	214	113%
大分県	89	89	100%
宮崎県	81	85	105%
鹿児島県	163	199	122%
沖縄県	47	75	160%

健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の業種別の認定数

- 業種別では、建設業の認定数がトップで、製造業、運輸業が続く。

※令和5年3月時点

業種名	2022	2023
農業	17	19
林業	14	11
漁業	4	7
鉱業	3	4
採石業	10	10
砂利採取業	0	0
建設業	2,591	3,130
製造業	2,545	3,039
電気・ガス・熱供給・水道業	89	102
情報通信業	474	549
運輸業	1,011	1,089
郵便業	0	0
卸売業	854	1,038
小売業	549	602
金融業	167	158
保険業	591	620
不動産業	238	274
物品賃貸業	42	50
学術研究	8	8

業種名	2022	2023
専門・技術サービス業	505	575
宿泊業	29	33
飲食サービス業	95	97
生活関連サービス業	142	136
娯楽業	28	35
教育	25	31
学習支援業	44	41
医療	62	57
福祉	250	236
複合サービス業	34	29
サービス業（他に分類されないもの）	949	1,065
公務（他に分類されるものを除く）	0	0
その他	267	321
不明	10	16
特定非営利活動法人	21	21
医療法人、社会福祉法人、健康保険組合等保険者	198	205
社団法人、財団法人、商工会議所・商工会	354	368
公法人、特殊法人（地方公共団体、独立行政法人、公共組合、公団、公社、事業団等）	35	36
合計	12,255	14,012

健康経営度調査フィードバックシート（評価結果）の一括開示

● 令和5年3月8日、**2,238法人分（前年度比+238）**のフィードバックシートを健康経営優良法人認定事務局ポータルサイトで一括開示。業種別の開示数は下表のとおり。

※令和4年度健康経営度調査の中で開示可否に係る各社の意向を確認。

CODE: 9999

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: サンプル株式会社

健康経営調査にご回答いただいた各社に以下の
ようなフィードバックをお送りします（本サンプルの
項目やレイアウト等は変更の可能性があります）。

英文名: Sample Inc.

非上場

■加入保険者: サンプル健康保険組合

■所属業種: 工業法人、その他法人、公法人・特殊法人

①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 3500 社中

■総合評価: 57.0 ↑1.0 (前回偏差値 56.0)

※「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絞って判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	57.0	67.2	65.0	43.3
経営理念・方針	55.2	69.8	62.2	48.3
組織体制	64.8	67.8	64.8	49.6
制度・ 施策実行	57.3	70.0	66.8	48.6
評価・改善	43.1	67.5	64.6	51.3

4側面の評価（偏差値）を
貴社、回答法人全体トップ、
業種トップ、業種平均に分けて
示しています。

※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数
値点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合は業種平均値を算出できません。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201~1250位	-	2301~2350位	2501~2550位	951~1000位
総合評価	50.0	-	58.0(-)	56.0(↓2.0)	57.0(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3500社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

経営理念・方針

46.7 43.1 49.3 55.2

H30年度 R1年度 R2年度 R3年度 R4年度

制度・施策実行

49.8 48.1 62.4 57.3

H30年度 R1年度 R2年度 R3年度 R4年度

評価・改善

42.3 42.0 52.4

H30年度 R1年度 R2年度 R3年度 R4年度

経年での変化が分かるように
過去の評価結果を示しています。

業種名	フィードバックシート 開示数	参考： 調査回答数	開示割合
水産・農林業	3	4	75%
鉱業	2	2	100%
建設業	79	122	65%
食料品	50	79	63%
繊維製品	12	17	71%
パルプ・紙	10	15	67%
化学	76	114	67%
医薬品	33	48	69%
石油・石炭製品	3	6	50%
ゴム製品	12	16	75%
ガラス・土石製品	15	18	83%
鉄鋼	16	21	76%
非鉄金属	14	23	61%
金属製品	29	45	64%
機械	53	101	52%
電気機器	119	168	71%
輸送用機器	112	147	76%
精密機器	25	34	74%
その他製品	36	48	75%
電気・ガス業	19	24	79%
陸運業	42	60	70%
海運業	3	5	60%
空運業	16	17	94%
倉庫・運輸関連業	14	23	61%
情報・通信業	272	394	69%
卸売業	188	276	68%
小売業	275	388	71%
銀行業	70	85	82%
証券・商品先物取引業	6	8	75%
保険業	38	44	86%
その他金融業	26	38	68%
不動産業	53	68	78%
サービス業	307	451	68%
医療/社会福祉法人、健保組合	110	125	88%
社団・財団法人、商工会議所・商工会	36	51	71%
工業/NPO/公・特殊/その他法人	64	84	76%

9

(参考) フィードバックシートによる開示の内容

- 今年度のフィードバックシートでは、従来から記載していた偏差値、推進計画、効果検証結果に加え、**経営会議での議題化の内容・回数、情報開示媒体URL、各種施策への従業員の参加率等の情報についても参照可能。**
- オープンデータとして、健康経営企業が他社の取組を参考にしたり、求職者や投資家等ステークホルダーが企業間比較に用いたりすることを想定。PDFに加え、Excelでも公開。

業種番号	コード	法人名	英文法人名	上場有無	保険者名	業種名	総合順位 フラグ	総合順位	総合評価	総合偏差 値	側面1経 営理念・ 方針偏差 値	側面2組 織体制偏 差値	側面3制 度・施策 実行偏差 値	側面4評 価・改善 偏差値
1	001332	株式会社ニ	Nissui Co		1	日本水産	1	1~50位	654.6	65.5	67.1	64.7	67.6	62.1
1	001333	マルハニ	Maruha Ni		1	マルハニ	3	101~150位	631.1	63.1	66.3	65	62.6	59.1
1	013201	株式会社	Goshoku C		2	神戸貿易	48	2351~240	440.9	44.1	47	44	41.3	43.1
2	001605	株式会社	INPEX COR		1	帝石健康	7	301~350位	618	61.8	61.8	62.5	59.3	61.1
2	001662	石油資源	Japan Pet		1	帝石健康	14	651~700位	589	58.9	59	60.8	58.2	55.1
3	000118	株式会社	Ichijo Co		2	全国健康	39	1901~195	481.7	48.2	48.6	47.9	46.1	49.1
3	000123	JFEエン	JFE Engin		2	JFE健康保	7	301~350位	616.2	61.6	60.7	62.5	64.1	60.1
3	000288	大旺新洋	Daioh Shi		2	全国土木	11	501~550位	600.7	60.1	63.4	63.7	63.4	52.1
3	001092	株式会社	KOBELCO E		2	神戸製鋼	17	801~850位	572.2	57.2	58.4	55.1	58.8	56.1
3	001122	株式会社	IHI Plant		2	I H I グ	10	451~500位	605.3	60.5	60.2	65.4	61.3	57.1
3	001258	大成設備	Taiseiset		2	全国土木	21	1001~105	554.8	55.5	57.8	55.4	59.7	50.1
3	001276	岩田地崎	IWATA CHI		2	全国土木	47	2301~235	443.6	44.4	43.9	44.4	46	43.1
3	001431	株式会社	L i b W		1	全国健康	56	2751~280	381.9	38.2	44.8	40.4	34	32.1
3	001719	株式会社	HAZAMA AN		1	全国土木	7	301~350位	616.7	61.7	63.5	62.5	63	58.1
3	001720	東急建設	Tokyu Con		1	東京西南	22	1051~110	549.4	54.9	53.5	57.7	55.6	54.1
3	001722	ミサワホ	ミサワホ		2	ミサワホ	6	251~300位	619.3	61.9	65.3	61.4	63.9	57.1
3	001723	日本電技	株式会社		1	管工業健	23	1101~115	544	54.4	56	54	57.5	51.1
3	001775	富士古河	Fuji Fur		1	富士電機	37	1801~185	487.9	48.8	47.3	47.8	52	48.1
3	001780	株式会社	YAMAUBA C		1	全国健康	26	1251~130	531.9	53.2	56	54.8	52	50.1

2. 次年度調査設問等の改訂について

- － 1. 業務パフォーマンス指標に関する開示**
- － 2. 労働安全衛生に関する開示**
- － 3. 仕事と育児・介護の両立支援**

2-1. 業務パフォーマンス指標に関する開示

- これまでのWGにおいて、健康経営の取組の深化にあたっては業務パフォーマンス指標をより重視し、各社の開示や分析を推進すべきとの意見をいただいたところ、今年度の調査では現状把握を目的(※)として、「複数年度分の測定結果」及び「測定方法」の開示についても問うた。 (※)評価には使用していない。
- 下表のとおり、既に一定数の企業が開示に取り組んでいる状況に鑑み、更なる促進に向けて次年度の調査では新たに評価対象としてはどうか。

	測定している	“測定結果”を開示している		“測定方法”を開示している
		単年度分のみ	複数年度分	
アブセンTEEイズム	1,823 (57.5%)	156 (4.9%)	428 (13.5%)	423 (13.3%)
プレゼンTEEイズム	1,205 (38.0%)	197 (6.2%)	372 (11.7%)	440 (13.9%)
ワークエンゲイジメント	1,683 (53.1%)	215 (6.8%)	466 (14.7%)	487 (15.4%)

令和4年度健康経営度調査Q19SQ3、SQ3SSQ1、Q71より (n=3,169)

【用語説明】

- ・ アブセンTEEイズム（傷病による欠勤）
- ・ プレゼンTEE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）

2-2. 労働安全衛生に関する開示

- 労働安全衛生について、前回WGの議論や国際的な開示基準の動向等を踏まえ、以下2点の改訂を行ってはどうか。

① 健康経営の目的・体制の開示有無を問う設問において、労働安全衛生も含めることを必須とする。

参考：令和4年度調査票Q19.「健康経営の推進に関して会社全体の目的と体制を社外に公開していますか。」（1つだけ） ※注記一部省略

◆労働安全衛生だけの取り組みの場合は該当しません。⇒ 修正案： ◆労働安全衛生に加え、健康経営の目的・体制を公開している必要があります。

- | |
|--|
| 1 目的と体制の両方を社外公開している |
| 2 いずれかのみ公開している、または社外公開していない ⇒健康経営優良法人不認定 |

② 各指標の開示状況を問う設問において、労働安全衛生に関する以下の選択肢を追加する。

参考：令和4年度調査票Q19.SQ2.「目的と体制以外にどのような内容を公開していますか。」（いくつでも） ※注記省略

<b. 健康経営の取り組み内容とその結果>	
1 自社従業員の健康課題	2 健康課題の改善の具体的な数値目標
3 健康課題を解決するための具体的な取り組みの内容	
4 健康経営の個別施策に対する投資額	
5 健康経営の個別施策の実施回数や参加率等の定量的なデータ	
新規 1～5のほか労働安全衛生に関する取り組みの内容	
6 その他	
7 特に健康経営の取り組み内容とその結果は開示していない	

参考：令和4年度調査票Q19.SQ3.「健康経営に関連する各指標について、どのような実績値を開示していますか。」（いくつでも） ※注記省略

<健康関連の最終的な目標指標>	
12 健康診断の結果指標（適正体重者率や有所見率等）	
13 離職の状況（平均勤続年数を含む）	14 傷病による休職の状況
15 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）	
16 アブセンティーズム（傷病による欠勤）	
17 ワークエンゲイジメント（仕事に対する活力・熱意・没頭）	
18 ストレスチェックの集計結果（高ストレス者率等）	
新規 労働災害、死亡災害の件数（人数）や、度数率*・強度率**	
19 その他	
20 特に指標の実績値は開示していない	

* 度数率 = 100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数
** 強度率 = 100万延実労働時間当たりの労働損失日数

(参考) 労働安全衛生に関する開示の基準 (人的資本可視化指針より)

【参考】健康・安全に関連する開示事項 (例)

- 「健康・安全」については、例えば下表のような事項が挙げられる (労働災害の発生件数・割合、死亡数などは複数の開示基準等に共通)。

開示事項 (例)	任意の開示基準				制度開示・準制度開示			
	ISO (*1)	WEF	SASB	GRI	日本		米国 (SEC)	欧州(ESRS (CSRD)(草案))(*3)
					(有報) (*2)	(CGコード)		
労働災害の発生件数・割合、死亡数等	○	○	○(*4)	○	・人材育成方針と社内環境整備方針につき、方針と整合的で測定可能な指標、その目標・進捗状況と併せて開示	・従業員の健康・労働環境への配慮など、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、これらの課題に積極的・能動的に取り組むよう検討を深めるべき (補充原則 2-3①)	-	○
医療・ヘルスケアサービスの利用促進、その適用範囲の説明	-	○	-	○				-
安全衛生マネジメントシステム等の導入の有無、対象となる従業員に関する説明	-	-	-	○				○
健康・安全関連取組等の説明	-	-	○(*5)	-				-
(労働災害関連の) 死亡率	-	-	○(*6)	-				-
ニアミス発生率	-	-	○(*7)	-				-
労働災害による損失時間	○	-	-	-				-
(安全衛生に関する) 研修を受講した従業員の割合	○	-	-	-				-
業務上のインシデントが組織に与えた金銭的影響額	-	○	-	-				-
労働関連の危険性 (ハザード) に関する説明	-	-	-	○				-

(注) (*1) 大企業向けの「社内で議論すべきこと」・「社外に開示すべきこと」の両方に係る事項と、同「社内で議論すべきこと」のみに係る事項が対象。開示事項の検討に幅広い材料を提示する観点から、後者も上表の対象に含めている。

(*2) 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告 (2022年 6 月 13 日) を基にした記載であり、未確定であることに留意。

(*3) 2022年 4 月 29 日にEFRAGがパブリック・コンサルテーションに付した欧州サステナビリティ報告基準 (ESRS) のドラフトを基にした記載であり、同基準及びCSRDの確定までに変更が生じる可能性につき留意。

(*4) 基準内に該当事項が含まれている業種例: 建設資材、石油・ガス・探査・生産、レジャー施設など。

(*5) 基準内に該当事項が含まれている業種例: 燃料電池・産業用電池、化学品、半導体、陸運など。

(*6) 基準内に該当事項が含まれている業種例: 食肉・鶏肉・乳製品、電気事業・発電事業、エンジニアリング・建設サービスなど。

(*7) 基準内に該当事項が含まれている業種例: 石油・ガス・サービス、農産物、鉄道輸送など。

(出所) ISO30414:2018 Table 2、WEF「ステークホルダー資本主義の進捗の測定〜持続可能な価値創造のための共通の指標と一環した報告を目指して〜」(2020年 9 月)、SASB業種別スタンダード (2018年)、GRI Standards (2022年 6 月時点最新版)、EFRAG "Exposure Draft ESRS S1 Own workforce" (2022年 4 月)、SEC Regulation S-K、金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告 (2022年 6 月 13 日)、東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」を基に作成。

24

(参考) 労働安全衛生に関する開示の事例 (トヨタ自動車株式会社)

健康・安全衛生、社会貢献

健康・安全衛生

基本的な考え方

トヨタはトヨタで働くすべての人が心身ともに健康で、安全な環境のもと、いきいきと活躍し続ける職場づくりをめざしています。

健康・安全に関する方針およびKPIを会社総括安全衛生管理者が策定し、全地域・全職場で取り組みを進めています。

健康に関する取り組み

健康第一の考えのもと、生活習慣病予防・メンタルヘルス・働きがい・働きやすさなど予防中心の推進を図り、「健康経営」を通じて従業員・会社が共に成長しながら全員活躍での生産性向上をめざしています。

業務上の負傷(休業災害度数率^{※1})

	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
グローバル ^{※2}	0.34	0.23	0.25	0.24	0.23
日本	0.07	0.08	0.04	0.10	0.03
北米	1.49	0.93	1.01	0.89	0.93
欧州	0.69	0.35	0.42	0.27	0.13
中国	0.20	0.19	0.07	0.11	0.08
アジア	0.04	0.02	0.05	0.02	0.07
その他	0.18	0.12	0.23	0.23	0.31
全産業(国内)	1.66	1.83	1.80	1.95	2.09
製造業(国内)	1.02	1.20	1.20	1.21	1.31

(注) 出典元(国内): 全産業、製造業(厚生労働省 統計表)

※1 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数 [(死傷者数/実労働時間数) × 1,000,000]

※2 トヨタ自動車および海外52拠点

感染症への対応

トヨタは、従業員およびその家族、お客様やサプライヤーをはじめとしたステークホルダーの安心・安全の確保を最優先する考えのもと、対策を行っています。例えば、新型コロナウイルスワクチン接種会場として会社施設を提供したり、医師・医療職、会場運営のサポートスタッフを派遣したりなど、地域支援を行っています。

安全に関する取り組み

「相互啓発型健康・安全文化の定着と深化」の方針のもと、安全な「人」「作業」「場・環境」を3本柱として活動を展開しています。「いつかは全災害ゼロ、そしてゼロの継続」をめざし、現場に根付いた安全衛生活動を推進しています。

安全の3本柱

① 安全な「人」

自らKY(危険予知)ができ、ルールを守り、考動できる人づくりに向けた取り組みを実施

- 日常からリーダーによる安全第一の率先垂範を基本とし、安全教育の場では先人たちの経験やその活動の変遷などを踏まえて、日ごろの意識行動を振り返り、安全な人づくりを伝承

② 安全な「作業」(リスク管理)

重点災害ゼロに向けたハイスリスク作業の低減と管理を実施

- 4S(整理・整頓・清掃・清潔)を実施するとともに、職場の安全リスク評価をしたうえで、作業性を考慮した標準化を実施

③ 安全な「場・環境」

明るく、人に優しい工程づくりをめざし、困りごとを吸い上げて、即断即決の対応を実施

- 作業環境は法令に基づく環境測定によって管理
- 生産設備や季節などによっても大きく影響されるため、優先順位を付けて設備の対策を実施

社会貢献

豊かな社会の実現と、その持続的発展のため、ステークホルダーと力を合わせ、持てる資源を有効活用しながら、次世代を担う人材育成と社会課題の解決に向けて、積極的に社会貢献活動を推進します。各分野の課題には、「自分事」として「現地現物」で取り組み、自力で解決できない課題には、同じ志を持つパートナーと共に取り組みます。

トヨタは取り組むべき分野を、「共生社会」「人材育成^{※3}」「地域共創」、トヨタがめざす「Mobility for All」とし、「将来、どうありたいか」という視点で具体的な行動を起こし、SDGs実現に向けて貢献します。

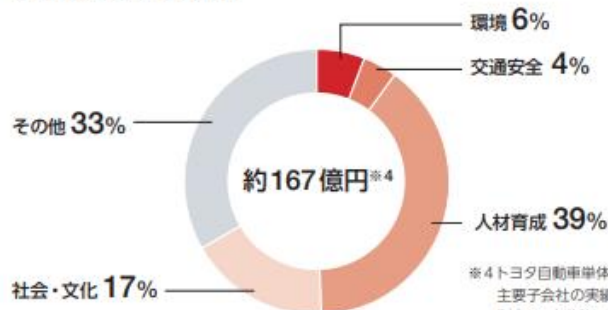
※3「人」は一人ひとりが多種で、かけがえのない力を持った存在であると捉え、その力を育むことを意図

例

- 社会貢献自主プログラム活動(共生社会、人材育成、地域共創)
- 従業員ボランティア活動の推進
- NPO、NGO などへの活動支援(寄付・協賛など)
- 自動車文化・企業文化の理解活動 など

社会貢献活動の詳細

社会貢献活動費(2021年度)



※4 トヨタ自動車単体と主要子会社(60社)
主要子会社の実績は2021年度平均為替レートで円換算割合は、小数第一位を四捨五入しているため、「合計の割合=100%」とはなりません

2-3. 仕事と育児・介護の両立支援

- 多様な従業員が心身ともに健康を維持しつつ業務パフォーマンスを向上させていくためには、育児や介護といった個別事情に応じた働き方への支援等が重要となっている。
- 現行の調査票では、「適切な働き方の実現に向けた取組」の設問^(※)において労働時間・休暇等の勤務制度を評価しているところ、**次年度の改訂により、新たに「仕事と育児・介護の両立支援に関する取組」についても問うこととし、評価対象としてはどうか。**
(※)令和4年度調査票Q44
- また、**各種支援制度の利用率についても併せて問うてはどうか。**（次年度は評価には使用しない。）

追加設問イメージ

多様な従業員のパフォーマンスを引き出すための支援として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

<育児>

- ・ 育児との両立に関する研修、企業内両親学級等の開催
- ・ 男性育休の取得促進（管理職への教育など）
- ・ 柔軟な勤務制度（転勤配慮、週休3日制など）
- ・ ベビーシッター等の育児費用への金銭補助 等

<介護>

- ・ 介護との両立に関する研修、情報提供・相談窓口
- ・ 柔軟な勤務制度（転勤配慮、週休3日制など）
- ・ 見守りサービス等の介護費用への金銭補助 等

参考：令和4年度調査票Q44

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>

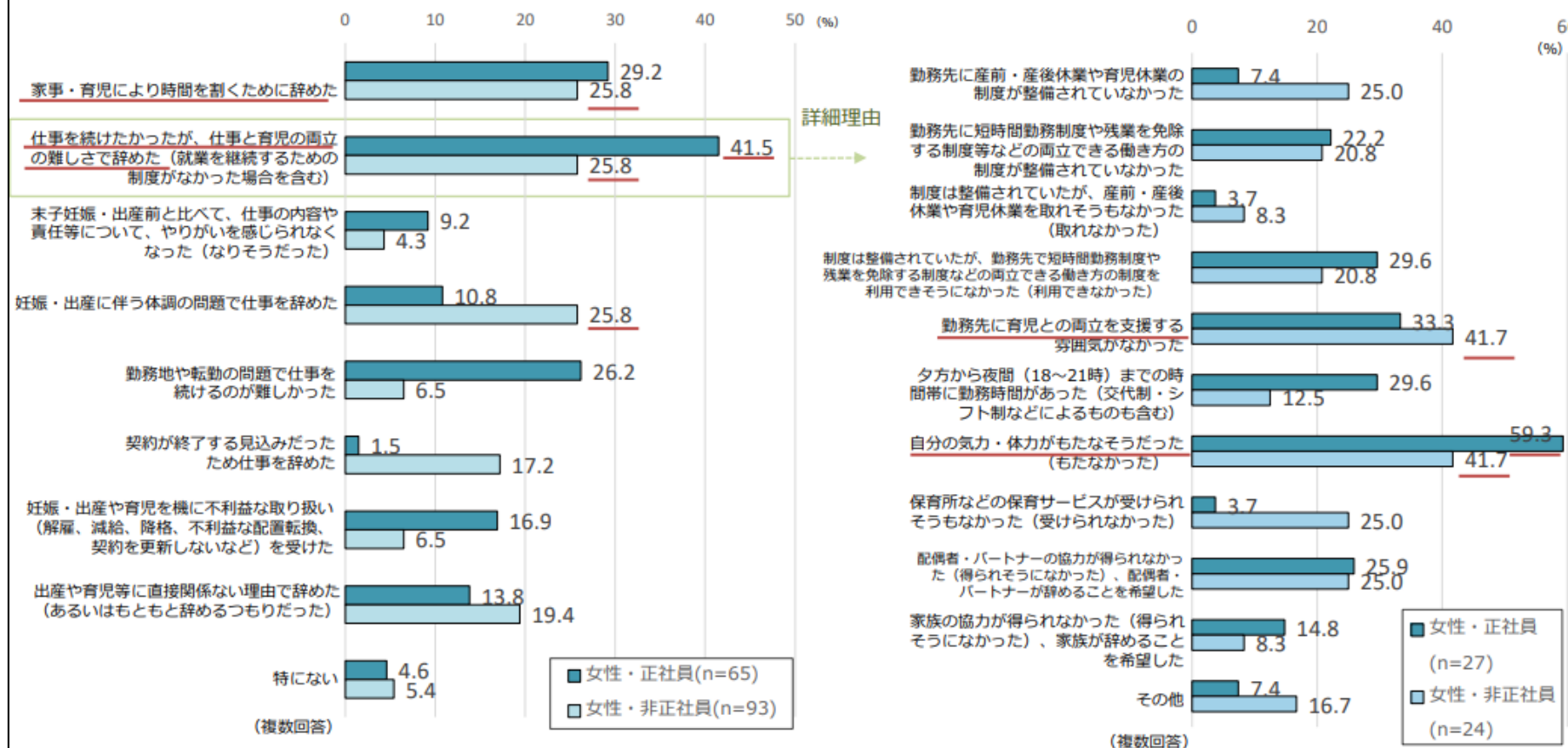
- 8 時間単位での年次有給休暇（半休は除く）の取得を可能にしている
- 9 任意のタイミングで取得できる有給の特別休暇制度（お盆・年末年始休暇、慶弔休暇は除く）を設けている（例：ボランティア休暇、永年勤続休暇、病気休暇、看護休暇、骨髄等移植のドナー休暇等）
- 10 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を管理職の評価項目に設定している
- 11 年次有給休暇の法定（年5日）を超えた取得を一般従業員の評価項目に設定している
- 12 その他
- 13 特に行っていない ⇒評価項目不適合

※なお、最新の社会情勢等を考慮しつつ、新型コロナウイルスへの対応に関する設問の見直し・削除も検討する。
それに合わせ、テレワーク等の取組に関する選択肢は、左図Q44への反映を検討する。

(参考) 仕事と育児の両立について

未子妊娠判明当時の仕事を辞めた理由

- 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、女性・正社員は、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」(41.5%)、女性・非正社員は、「家事・育児により時間を割くために辞めた」「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」「妊娠・出産に伴う体調の問題で仕事を辞めた」(25.8%)が最も高い。
- 「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」と回答した人の詳細な理由をみると、女性・正社員は「自分の気力・体力がもたなそうだった」(59.3%)、女性・非正社員は「勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった」「自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった)」(41.7%)が最も高い。



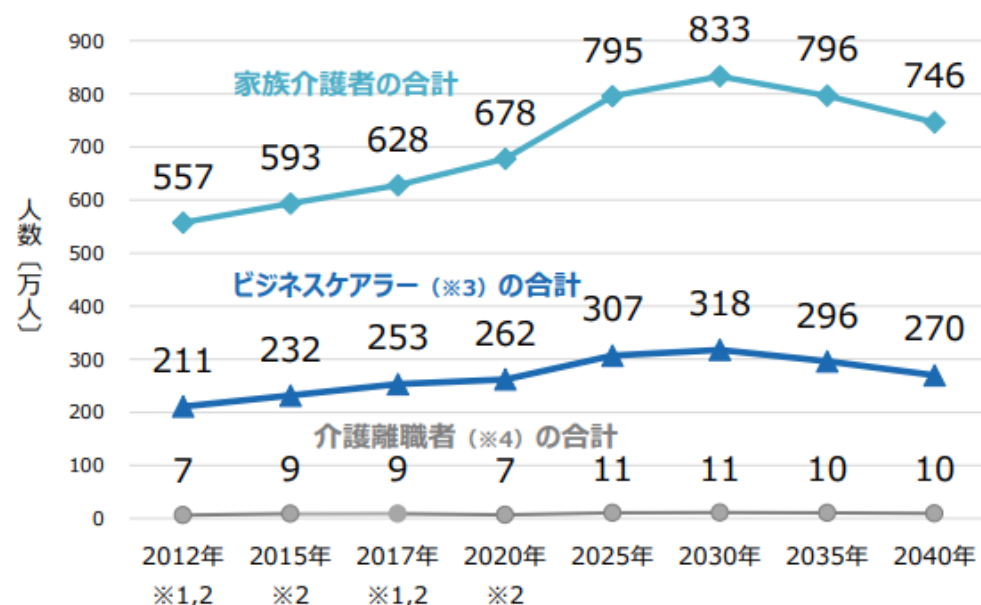
【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業」(離職者調査) (令和2年度厚生労働省委託事業)
 (※対象: 未子妊娠判明当時の仕事を辞めた、現在は就業中の女性。就労形態は、未子妊娠判明当時のもの。)

高齢化の進行に伴う介護者負担の増大



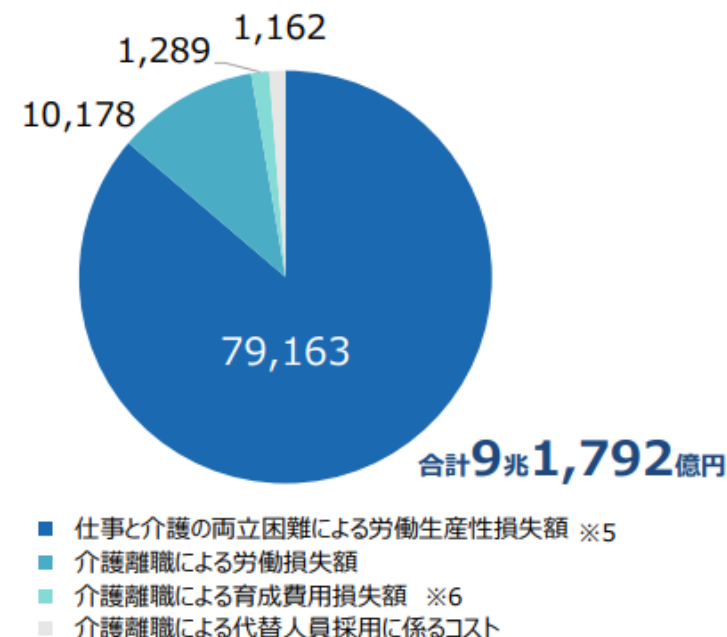
- 高齢化の進行に伴い、日本全体でビジネスケアラー（仕事をしながら家族等の介護に従事する者）の数が増加。介護離職者は毎年約10万人であり、2030年には、家族介護者のうち約4割（約318万人）がビジネスケアラーになる見込み。
- 仕事と介護に関する問題の顕在化が進むと予想される中、2030年には経済損失が約9.1兆円となる見込み。内訳を見ると、仕事と介護の両立困難による労働生産性損失が占める割合が極めて大きい。

家族介護者・ビジネスケアラー・介護離職者の人数の推移



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年4月推計）中位推計」、総務省統計局「就業構造基本調査（平成24年、平成29年）」、厚生労働省「雇用動向調査（平成25年～令和3年）」
 ※1 2012年及び2017年の家族介護者・ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より ※2 2012～2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より ※3 就業構造基本調査における有業者のうち「仕事と介護の両立が困難な状況にある」として定義している。有業者全体（仕事に従事する者を含む）まで広げた場合には、2030年時点で438万人と推計される。今後、女性の社会進出や高齢者の雇用促進等に伴い、数値はさらに上振れる可能性もある。※4 介護離職者数の将来推計は、厚生労働省「雇用動向調査（平成29年～令和3年）」をもとに算出したものであり、将来的な施策効果等は加味していない。
 その他の推計値は、各調査における年齢階層別人数割合と将来推計人口の掛け合わせにより算出。

2030年における経済損失（億円）の推計



(出所) 経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査速報（2021年度実績）調査結果の概要」、産労総合研究所「教育研修費の実態調査における2017～2021年の一人あたり研修費（5年平均）」、株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所「就職白書2020」より日本総研作成
 ※5 ビジネスケアラーの生産性損失は、経済産業省委託調査（日本総研）「介護をしながら働いている方に向けたWEBアンケート調査」（n=2,100）の結果を基に算出（＝約27.5%） ※6 介護離職者の勤続年数は、大卒年齢である22歳から、雇用動向調査において最も人数が多い55～59歳階層の中央となる57歳まで勤続した場合の年数（＝35年）と仮定。

3 健康経営施策の今後の展開

- － 1. 中小企業への普及拡大**
- － 2. 健康経営を支える産業の創出**
- － 3. 健康経営の国際展開**

3-1. 中小企業への普及拡大 中小企業向け補助金における審査加点

- 「ものづくり補助金」をはじめ、中小企業を対象とした以下の補助金審査の加点対象に「健康経営優良法人に認定された事業者」が追加された。

	補助対象	補助内容	開始時期
<u>ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金</u>	革新的製品・サービスの開発又は生産プロセス等の改善に必要な設備投資等を支援する	補助率1/2もしくは2/3、 補助上限額2,250万円* *従業員数・申請枠・類型により異なる	令和5年1月11日～ (第14次)
<u>IT導入補助金</u>	生産性向上に資するITツール（ソフトウェア・サービス等）の導入を支援する	補助率1/2、補助上限額450万円	令和5年3月下旬 予定
<u>事業継承・引継ぎ補助金</u>	事業承継を契機とした経営革新的な取組や、専門家を活用した事業の引継ぎを支援する	補助率1/2もしくは2/3 補助上限額600万円 ※経営革新事業は一定の賃上げ要件を満たすと最大800万円	令和5年3月中旬 予定
<u>Go-tech補助金</u>	中小企業等がものづくり基盤技術及びサービスの高度化に向けて、大学・公設試と連携して行う研究開発を最大3年間支援する	中小企業等は補助率2/3以内 通常枠：最大9,750万円 出資獲得枠：3年間合計3億円以下	令和5年2月22日～

【例：ものづくり補助金】

(出所) ものづくり補助金総合サイトより抜粋

経営革新に投資するチャンス！
経費の1/2もしくは2/3を最大2,250万円まで補助！
(グリーン枠は最大5,000万円、グローバル市場開拓枠は最大4,000万円まで)

ものづくり・商業・サービス補助金

公募要領 概要版

14次締切分

新商品の試作品を開発したい！
新たな生産ラインを導入したい！
知財を取得し、新サービスを立ち上げたい！
専門家や副業・兼業人材を活用したい！

2023年1月19日更新版
ものづくり補助金事務局

※本補助金の申請には「GビズIDプライムアカウント」が必要です。取得未了の方は本補助金にご応募できません。
※本資料はものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金・公募要領の概要版です。
応募にあたっては、必ず正式な公募要領をご覧ください。

審査項目・加点項目
か。 ※独立行政法人情報処理推進機構(IPA)が公表する「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されているサービス https://www.ipa.go.jp/security/keihatsu/sme/otasuketai/#list ②-5：令和4年度に健康経営優良法人に認定された事業者 ※健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト (https://www.kenko-keiei.jp/) ②-6：J-Startup、J-Startup 地域版に認定された事業者 ※J-Startup 事務局ポータルサイト (https://www.j-startup.go.jp/) J-Startup 地域版 (https://www.j-startup.go.jp/local_3/) ②-7：「新規輸出 1 万者支援プログラム」に登録した事業者（グローバル市場開拓枠のうち、②海外市場開拓（JAPANブランド）類型のみ） ※応募締切日前日時点で「新規輸出 1 万者支援プログラム」ポータルサイト

3-1. 中小企業への普及拡大

中小企業向け融資における特別利率の適用

- 日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」における貸付対象に、「健康経営優良法人の認定を受けている方」が追加される予定。
- ホワイト500又はブライト500には更なる優遇利率が適用される。

利用できる方	健康経営優良法人の認定を受けている方
資金の使いみち	「働き方改革」に取り組むために必要な設備資金や長期運転資金
融資限度額	7億2千万円
利率（年）	● 健康経営優良法人の認定を受けている方 ：2億7千万円まで 特別利率①（※） ● うちホワイト500又はブライト500の認定を受けている方 ：2億7千万円まで 特別利率②（※） ● 2億7千万円超 基準利率（※）
返済期間	● 設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内） ● 長期運転資金：7年以内（うち据置期間2年以内）

（※）基準利率：1.20%、特別利率①：0.80%、特別利率②：0.60%（いずれも令和5年3月1日時点。貸付期間5年の場合。）
上記利率は、標準的な貸付利率であり、信用リスク（担保の有無を含む。）等に応じて所定の利率が適用される。

3-2. 健康経営を支える産業の創出 健康経営関連サービスの把握

- 今後、健康経営支援サービスのプラットフォームを検討するため、次年度調査票では、自社が抱える健康課題に対し、どのような外部サービスを導入しているか問うてはどうか。（評価には使用しない。）

（参考）健康長寿産業連合会健康経営ワーキングが作成する「健康経営 先進企業事例集」では、具体的な施策内容と、サービスの名称・提供元社名等をまとめている。



具体的な実践内容5

分類	外部サービス
名称	カロママプラス
提供元社名	株式会社リンクアンドコミュニケーション
内容	L&C社が提供する健康アドバイスアプリ
導入時期	2018年
選択理由	●機能・性能 ●使いやすさ ●実績 ●サービス・製品の可能性 ●日々のライフログデータを入力することで、タイムラインで健康アドバイスが得られ、セルフ・ケアの維持向上に貢献 ●目的別に利用者の健康ニーズにあわせて10コースの中から選択可能。他の健康アドバイスアプリより、利用者の入力負荷が少ない。 ●BtoBtoEをメインとしているため、多くの企業・法人・健康保険組合等で採用されている。 ●企業カスタマイズに柔軟に対応可能。

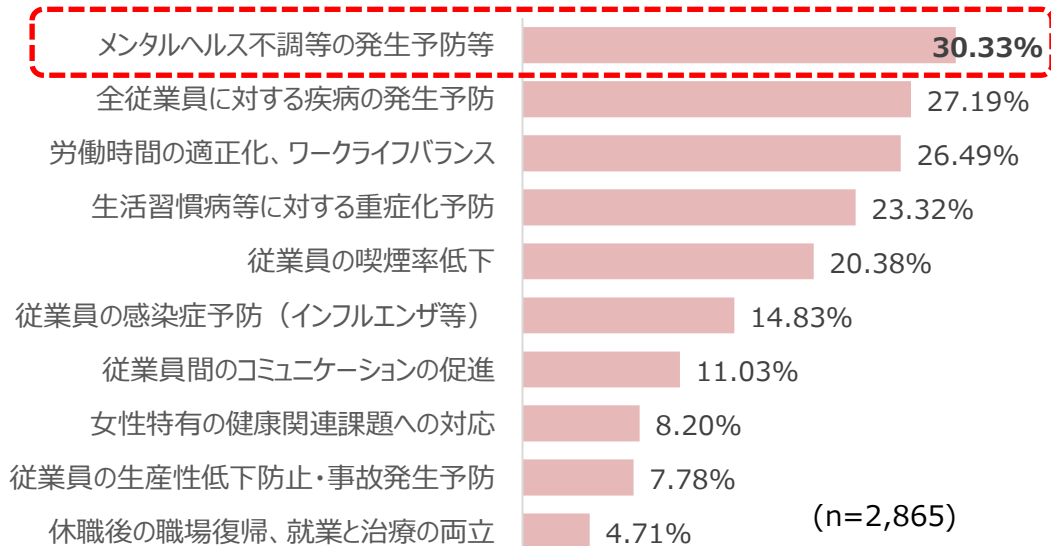
評価
(定量・定性)

3-2. 健康経営を支える産業の創出

健康経営企業が抱える課題と支援サービスのマッチングに向けた検討

- 健康経営企業が、自社の健康課題に対し、エビデンスに基づき質の高いサービスを受容できる環境整備が求められる。
- 次年度委託事業において、まずは健康経営でニーズが高いと考えられるメンタルヘルス領域から、健康経営企業がエビデンスに基づきサービスを選択できる仕組みの検討（自社の健康課題の特定や、その解決に資するサービスの可視化等）を行う。

（参考）健康経営の施策内容を問う設問では、「メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応」を課題テーマとして選択する企業が最も多い。



令和4年度調査票Q72.SQ1.「施策内容および結果、施策の効果検証結果等を具体的にお答えください。」の課題のテーマ

（仕組みのイメージ）

需要側

健康経営企業

自社の健康課題に応じ、
エビデンスに基づき
サービスを選択

サービスを
比較検討
できる仕組み

供給側

サービス提供事業者

価格以外の情報も含め、
需要側が比較可能な形で
サービスを可視化

(参考) 健康経営企業とサービス提供事業者の連携事例

「健康経営®アライアンス」設立概要

設立予定日	2023年6月予定
ミッション	健康経営の型づくりと成果創出のためのソリューションの共創および産業界への実装
主な活動内容	1. 生活習慣病由来の重症疾患とメンタル不調による休退職といったハイリスク者へソリューションを提供し、社員の健康と組織の生産性を向上する。 2. 参加企業の人事部門・健康保険組合は、データ利活用に必要な知識やノウハウを習熟し、その価値を最大限に引き出す施策を立案・実行する。 3. 健康経営アライアンス参画企業への製品・サービス提供とその効果検証を通じて、実効性の高いソリューションを確立する。 4. 上記 1～3 の成功事例をモデル・標準化し、アライアンス外の企業にも広く展開し、実装することで、日本の産業界を“元気”にする。
会員構成	代表幹事・幹事・会員・協力
代表幹事会社 (50音順)	味の素株式会社、SCSK株式会社、オムロン株式会社、 キリンホールディングス株式会社、株式会社島津製作所、 株式会社JMDC、日本生命保険相互会社、株式会社三井住友銀行
参加対象	企業（法人）、省庁、学術機関（大学・研究所）、関係団体を想定



問合せ先



<https://www.omron.com/alliance/>

➤ 令和5年度内に、300社の参画を目指すこととしている。

3-3. 健康経営の国際展開

海外事業所等も含む健康経営の取組調査

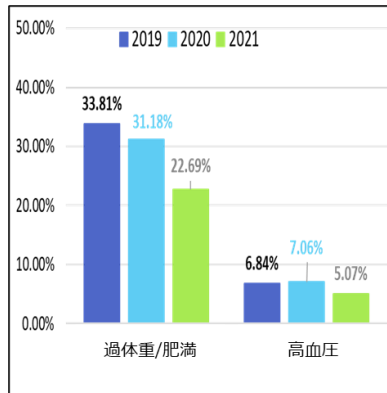
- 健康経営の国際展開の検討にあたり、まずは海外の現状を把握することを目的に、次年度調査票では、海外事業所を有する法人に対し、その取組内容をアンケート形式で問うてはどうか。
(評価には使用しない。)

参考：味の素グループの事例

グローバルの方針において、「味の素グループで働いていると、自然に健康になる」を目指す姿として、各国各法人がその国の健康課題・生活習慣を踏まえた施策を展開するように推奨している。

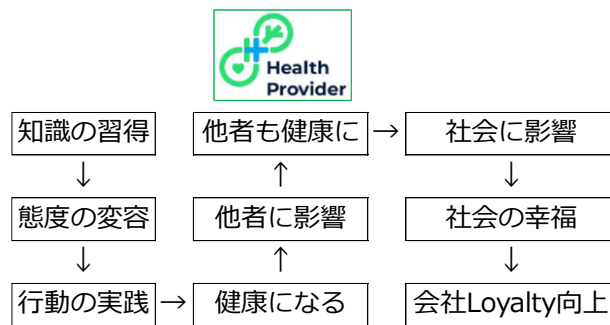
取組事例：ベトナム味の素社

- 生活習慣病予防を目的に、栄養教育（例：おいしい減塩・減脂、野菜・果物の摂取促進）や定期健診項目の拡充等を実施。
- また、スポーツイベントやクッキングコンテスト等を開催し、従業員の健康への意識向上を促進。
- これらの取組の結果、各指標の改善が見られる。



取組事例：インドネシア味の素社

- 従業員自らが健康的な生活を実践し、「Health Provider」として、家族や近隣住民、インドネシア社会全体を健康にしていこうを目指す。
- 定期健診による各指標管理と連動し、最近では社食をヘルシーメニューに改良。（KPI：Aグレードの従業員比率 2022年14%⇒2030年40%）
- 2023年からは独自の「認証バッジプログラム」を創設し、ゲーミフィケーションで健康行動を誘発する取組を開始予定。



認証バッジ付き
メールプロフィール画像
(イメージ)

(参考) 海外事業所等における健康経営の事例

オムロン株式会社の事例

- オムロン株式会社では健康づくりに関するグループ共通の定量目標「Boost 5」（運動、睡眠、メンタルヘルス、食事、タバコ（禁煙）の5項目）を設定し、国や地域ごとに親しみのある方法で注力テーマに取り組んでいる。

オムロンアメリカ

社員それぞれが運動に関連した目標を立て、自ら実施した様子を社内SNSに投稿する「サマーウェルネスチャレンジ」プログラムを実施。



実施にあたっては運動習慣の定着にとどまらず、「アクティブに、健康で、社員同士のつながりを深める」ことをコンセプトとしている。

(出所) オムロン株式会社ウェブサイト「活力に満ち溢れ、イノベーションの創出を支える健康経営」

オムロン中国

健康づくりに関するセミナーや、全従業員対象のウォーキング活動、歩数計・アプリによるカロリー消費チェックなどを実施し、「Boost 5」への達成度を定量的に把握し、ウェブサイトで公表している。

【目標・実績の公表】

欧姆龙的措施	2021年度目标	2021年度实绩	创造的社会价值
<推进健康经营> - 发布健康经营宣言 - 实施员工教育 - 采取措施来改善健康阻碍因素	- 提高健康经营推广度和Boost5¹的3项主题达成度（国内） ¹ Boost 5：作为直接关系到工作集中力和丰富人生的要素，选定了五大重点主题（运动、睡眠、心理健康、饮食、抽烟），并将其指标化	- 健康经营推广度：89.2%（比上年增加+4.4P） - Boost5的3项主题达成度：49.4%（比上年增加+4.1P）	- 维持、提升每位员工的健康水平，通过创造性的有效发挥，提高“人均创造性”² ² 人均创造性：人事费用（制造+销售管理+开发）的平均附加值

<2021年度実績>

- 健康経営の推進度89.2%（前年度+4.4p）
- 「Boost5」の達成度 49.4%（前年度+4.1p）

(出所) オムロン中国ウェブサイト