健康・医療新産業協議会 健康投資ワーキンググループ（第8回）
合同開催 日本健康会議 健康経営・健康宣言10万社WG（第3回）
議事要旨

日時：令和5年3月16日（木）13：00～15：00

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、岡田委員、栗原委員、小松原委員、茂松委員、樋口委員、安田委員、山本委員、八尾様（藤野委員代理）

議題

- **健康経営施策の進捗状況と今後の展開について**

<論点>

- **認定状況等について**
 - 都道府県別認定数（資料 2p7）の伸びた理由、伸びていない理由について調査してほしい。
→ 今後分析ができればご報告する。（事務局）
 - 全体として制度がブラッシュアップされており、次の課題とその対応のステップアップが感じられる。
 - 健康経営への取組企業数が増えているが、質の向上も必要。大規模法人の継続率は70%～80%程度。継続が重要であるため、継続できない理由を把握し、脱落を防ぐ支援が必要。
 - 既に申請している企業間において、制度への理解、実施内容・成果等に格差が生じている。継続して取り組んでいる企業において改善している点、課題として残っている点に関する分析や、脱落企業の原因について分析する必要がある。全く申請しない企業については、制度・調査票を精緻化すること自体がそのハードルを上げる形になっている。健康経営の制度周知に加えて、取り組み方の指南等も必要ではないか。

- **次年度調査設問等の改訂について**
 - 業界・業種によっては労働災害リスクの高いところもあり、リスク回避に努めているが、事故が発生することもある。調査票で労働安全衛生に関する開示が評価対象になると、企業の社会的価値が落ちてしまう業界・業種があるのではと懸念している。特に、強度率、度数率の数字を示すことは業界・業種による差が出やすいので、特定の業界・業種の中小規模法人については危惧する。
→ 現在の案は大企業に対して開示を求めるものであり、中小規模法人の申請書では安全衛生の開示は要件としない予定。（事務局）
 - 情報開示は積極的に実施するべき。他社の開示内容を見ることが、開示促進につながると思う。開示が進むことで比較可能性が高まり、国際ルール化し、さらに評価手法として普及することで2次的に制度の波及が加速する効果があるので、情報開示については、グローバルスタンダードになるよう検討いただきたい。業務パフォーマンスに係る

開示率は10%強と低いが、単なる評価項目にするのではなく、他の項目との相対性が問われるので、例えば健康経営銘柄企業には開示を必須にするなどの対応が必要ではないか。

- 制度の深度を高める必要がある。認定されることで、実際に従業員が共感し満足度が高まり、取組が浸透する深度が必要。今回取締役会での健康経営に係る議論回数を問うたが、フィードバックシートを取締役会等で議論しているかを問うことが必要ではないか。
- 仕事と育児・介護の両立支援について、実施している事例・施策の充実ぶりを評価するのではなく、両立支援に係る取組の結果としての従業員満足度を測ることが健康経営の制度に求められることではないか。
- 今回着目の介護/ビジネスケアラーの問題は深刻であるため、この制度の中で聞くべき。
- 情報開示の方向性については賛成。ただし業務パフォーマンス指標の評価についてはアカデミアでも測定方法が確立していないため、各社の評価方法の開示は、研究の進展も踏まえながら慎重に検討する必要がある。仮にトップランナーの評価方法が間違っていた場合にも好事例として普及してしまう懸念がある。
 - 情報開示を進めながら、アカデミアと連携して評価方法の検証を進めたい。(事務局)
- 仕事と育児・介護の両立については重要。この4月から保険適用になった不妊治療については、夫側・男性社員が休めるかが不妊治療に影響するという声も聞いており、企業側への配慮が求められる。
 - 不妊治療に関して、女性の項目に入っているが、男性側の対応に関しても整理して、記述することを検討する。(事務局)
- 健康診断等は進んでいる一方で、健康管理等の労働安全衛生が疎かになっているのではないか。産業医が健康管理を行うことが重要で、産業保健活動をしっかりと行うことが必要。また今後、高齢者や女性の労働が益々増えていくので、ビジネスケアラーへの対応が重要。特に中小企業については産業医がおらず、どう支えていくのか検討が必要。
- 安全衛生に関する管理を健康経営の中でどうすべきか、を忘れず取り組まなければならないと再確認した。業種で状況が異なるものに関して、評価項目を再考する必要がある時期に来ている。開示については、第14次労働災害防止計画の中にも安全衛生の開示を国がサポートするという表現もあるので、整合性を取ることができているのではないか。
- 銘柄企業の中にも、成果に結びついている企業とそうでない企業とがあり、次のステージではその差の分析が必要。評価についても1問1点の考えから、重点付けが必要。

● 健康経営施策の今後の展開

- 中小企業向けの補助金加点や財政投融資(資料2, P21)は大々的に広報してほしい。
- 健康経営の推進により、健診等で健康リスクを知ることはできるようになったが、そのリスクへの対応(就業上の事後措置)ができていないケースがあり、現場の産業保健師から将来の労災事故を心配する相談が寄せられている。特に中小規模法人において、健康診断結果より通常勤務ができない状況と判明した後も就業を継続してしまっている現場がある。臨床経験が長く労働安全衛生上の配慮に関する経験が少ない産業医の場合、ベテランの産業保健師と認識が異なる例もある。就業上の事後措置は、健康経営の一つの潜在的な危険要因ではないか。
 - 就業上の措置については大きな課題。例示いただいたものに関しては、労働関係法への違反事例と認識。そのような場合には優良法人等の認定をしないルールとなっている。違反にならないような事例に関しては、厚生労働省の産業保健の在り方に

関する検討会とも連携しながら、検討を進めたい。(事務局)

- 中小企業においては全中小企業数に比べるとまだ取り組みが進んでいないため、インセンティブ等を付与する必要がある。融資制度の周知に加えて、金融機関側・融資を提供する側が健康経営の制度等を理解し、制度を普及させていく必要がある。
 - 日経新聞の創意工夫やこれまでの知見も活用させていただきながら、協力して周知を進めていきたい。(事務局)
- 国際展開の方法として、海外拠点において健康経営を実施しているかは重要。健康経営度調査における評価のポイントとして検討していくべき。
- 健康経営はブラッシュアップされており、市場としての注目度は高まっている。企業の統合報告書において、健康経営に関してページを割く企業が多くなっていることは喜ばしい。しかし更なるブラッシュアップも必要。国内投資家は、健康経営について投資プロセスに織り込むというよりも、企業とのコミュニケーションの中で重要課題の一つとして話題に取り上げることが多い。企業から言及される場合でも、健康経営銘柄に選ばれた実績報告が主となっており、健康経営を人材戦略や企業価値向上につなげる話まで至っていない。機関投資家としては、経営者に対して、健康経営を従業員エンゲージメントという高いレイヤーに昇華しなければならないと発信する必要があると考えている。
- 海外の大手グローバル企業に目を向けると、自社が事業を展開する領域において、どのような人的資本形成が自社の企業価値創造にプラスを与えるのか、分析してより進んだ意識を持っている。SAP社(独SAP社では従業員エンゲージメントも含めKPIに設定し、統合報告書ではKPIの進捗のみならず取組が開示されている)等の海外企業に関してはボードメンバーの年次評価・報酬に「従業員のエンゲージメント改善」をビルトインすることで、高度人材を囲い込む施策を行っている。日本はその点まだ途上。従業員エンゲージメント向上に取り組むことが、結果として労働生産性の向上や利益が増加、退職率減少につながることで、またその相乗効果について、日本企業に伝えていく必要がある。
- プロセス評価からアウトプット・アウトカムの評価に移ってきている。健康経営の目的は人的資本への投資、生産性の向上。経営者コミット等に偏らず、本質的な人的資本経営になっているか、ゴールをどのように設定するか検討する必要がある。
- 健康経営と関連する施策、労働安全衛生や産業保健、働き方改革等との関係をどのように整理するかを検討すべき。中小企業で健康経営を実施したいと考えても、保健事業や産業保健等の受け皿がないところもある。大企業に関しても、本社はできるが、中小規模事業所に関してはどのように対処するのか等の問題もある。制度・政策による規制が強いことが健康経営に取り組むにあたってのボトルネックになっているのであれば、そこも改善できるとよい。
- 健康経営関連サービスを広めることは非常に良い。特に、健診機関や保健指導機関を取り上げることが産業振興の視点では重要。
 - 健診機関についての記載がない点、真摯に受け止め記載を検討する。(事務局)
- 海外展開に関して、たとえば米国企業では産業保健、安全衛生について世界共通展開が主流になるが、日本企業が健康診断等を世界中で展開することは困難であろう。各地域の健康課題にあったプログラムを実施する必要がある。各国の安全衛生に関する専門家資源を把握した上で、運用を考える必要がある。
- 日本企業の統合報告書では、環境については世界的視点で記載されているが、健康に関しては日本単独の記載になる傾向がある。日本企業の海外現地労働者への責任もあるの

で、人的資本経営の考え方を前提に、健康経営に係る取組を海外現地法人にも拡大し、健康経営のグローバル化を発信できるとよい。

- 中小企業へのインセンティブ制度をどう使ってもらうかを併せて検討する必要がある。
- 「Action! 健康経営」で公開されている中小企業代表のインタビューにおいて、良いコンサルタントの支援により早期にブライト 500 を取得することができたと話があった。コンサルタントの活用は重要。どのようなアドバイザーが良いのかを明示・PR する必要があるのではないか。
- 2/24 の日経新聞コラムに、なりすまし残業等の労働者側の偽りに関する記載があった。経営者が一人一人の労働者に対してどのような配慮が必要か、検討する必要がある。また労働者の労働意欲に問題がある場合もあり、働いている方の意識改革も必要。
- 中小企業に寄り添うことが必要。大規模法人はフォードバックシートで自分たちのポジションが分かるが、中小企業はそうではない。フィードバックシートを中小企業版に改編する難しさは理解するが、自分たちのポジションを把握することは重要。その結果をうけて、どのような支援を受けることができるか分かるとよい。
- 中小企業は、認定数が企業数全体の 1%。まだまだ裾野を広げる余地がある。自治体や民間の制度も含めて総合的にサポートする必要がある。事後措置等に関しても、会社の取り組みの問題だけでなく、人材が足りない、という現実もある。様々なニーズが出てきたので、時間をかけながらも加速して取り組んでいく必要がある。

● 健康経営度調査における特定健診・保健指導実施率の評価案（参考資料 1）

- 「保険者等のやむを得ない事情により、申請法人における本来の実績を正しく評価できない——」という設問案について (p2)、この設問単位では分かりにくい点のため、丁寧に説明を付けていただきたい。
 - 表現が分かりにくい点は、丁寧な表現に変更する。(厚生労働省保険局)
- 特定健診・特定保健指導について (p2) は、業種業態により平均点の差があることから、業種業態の平均点を付与する等の配慮も検討してほしい。
 - 業種業態による差が大きいので、その点の配慮を検討する。(厚生労働省保険局)

● 健康経営と企業の業績の関連性（参考資料 2）

- 企業の営業利益に関連したトップ 10 に関しては、保健事業費が高い場合は利益が大きいと読むことができる。同様に、医療費が高い場合は、利益が高いとも読むことができるのではないかと。
 - ご指摘の通り。医療費については感覚と異なる印象。縦断的な解析ではあるが、因果がわからない項目があるのは事実。社員の平均年齢や男女別などの補正項目も設けているが、高齢化等の要因がこの医療費の結果にどのように影響するのか考えていく必要がある。医療費は非交絡要素を除外する必要があるが、今後解析したい。
- 健康診断の後の事後措置を実施し、早く精査をすると医療費が高くなる一方で、現職死亡者が減る等の効果がある。高齢化もあり医療費をある程度かけなければ従業員の健康が確保できないという側面があると考えている。
- 歯科医療費も歯科検診を行うと高くなるというのと同様。

- 医療費をかけることで社会復帰につながる、という結果が出ているのではないか。
- 原文は英語の本論文を日本語論文として発表したものを、参考資料 6 としてご提示している。健康経営と企業業績の相関はある程度見えてきた。因果についても引き続き検証していく必要があり、先進的な企業と一緒に検証する枠組みが構築できるとよい。

- **健康経営の先進事例（参考資料 5）**

- 新しく健康経営に参加する企業の一助になればと思い、事例集を提示した。健康経営銘柄・ホワイト 500 認定企業が外部サービスをどのように使用しているのか、自組織のサービスをどのように設計・利用しているのか、に加えて先進企業が抱える課題・目標についても記載。健康経営を支える企業を増やしていくためには、先進企業の課題を明確化しつつ、健康経営に取り組む企業とのマッチングを図ることが必要。

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