

健康・医療新産業協議会 第9回健康投資WG

事務局説明資料

令和5年7月18日

経済産業省 商務・サービスグループ

ヘルスケア産業課

I. 今年度の改訂ポイント

- 1 健康経営優良法人**
- 2 健康経営銘柄**

II. 今後の健康経営の在り方について

- 1 健康経営の目指すべき姿**
- 2 効果分析事例**
- 3 国際展開**
- 4 中小企業への普及拡大策**

III. 本日は議論いただきたい論点

- I . 今年度の改訂ポイント**
- 1 健康経営優良法人**
 - 2 健康経営銘柄**

I-1 健康経営優良法人

これまでのWGでの議論や社会の動向を踏まえ、以下4つを主なポイントとして改訂を行う。

情報開示の推進

- ・ 特定健診・保健指導の実施率の評価 【大規模】
- ・ 業務パフォーマンス指標の開示 【大規模】
- ・ 労働安全衛生に関する開示 【大規模】

社会課題への対応

- ・ 仕事と育児・介護の両立支援 【大規模・中小規模】
- ・ 女性特有の健康課題 【大規模・中小規模】
- ・ 生産性低下防止のための取組 【大規模・中小規模】
- ・ 新型コロナウイルス感染症への対応 【大規模・中小規模】

健康経営の国際展開

- ・ 海外従業員への対応 【大規模】

取組法人の裾野拡大

- ・ 中小企業への普及拡大策

※これら以外の設問案については、参考資料2・4を参照。

- これまでのWGの議論を踏まえて、企業と保険者の連携（コラボヘルス）の促進のため、**企業（事業主）単位の特定健診・特定保健指導の実施率を問い、評価対象とする。**

★◎ Q50. 主な健保組合等保険者が実施する、特定健康診査および特定保健指導の実施率を把握していますか。（1つだけ）

- ◆ 特定健康診査・特定保健指導は、40歳以上75歳未満の被保険者・被扶養者が対象です。
- ◆ 自社法人単位（被保険者証等記号単位）の実施率は、健康保険組合等保険者へ確認することが可能です。
- ◆ 「2.保険者のやむを得ない事情により把握できない」とは、保険者のやむを得ない事情により申請法人単位の実施率を入手できない場合（例、1記号が複数法人に紐付いている、国保組合・共済組合加入の法人など）を言います。
- ◆ 「2.保険者の事情により把握できない」「3.40歳以上の従業員がいない」と回答の場合であっても、評価上不利にはなりません。

- | | |
|-----------------|-------------------------|
| 1 自社単位で値を把握している | 2 保険者のやむを得ない事情により把握できない |
| 3 40歳以上の従業員がいない | 4 把握していない ⇒ 評価項目不適合 |

SQ1.（Qで「1」とお答えの場合）貴社単位の被保険者の特定健康診査および特定保健指導の2021年度の実施率をお答えください。

- ◆ 実施率は小数点第2位を四捨五入でご記入ください。
- ◆ 健康保険組合に加入している法人は、厚生労働省より健康保険組合へ提供している被保険者証等記号単位の実施率を回答してください。
- ◆ 協会けんぽに加入している法人は、事業所カルテに記載している実施率を回答してください。
- ◆ 申請範囲に複数の法人が含まれる申請の場合は、各法人の対象者数・実施者数を合算した実施率を回答してください。

① 特定健康診査実施率		%
② 特定保健指導実施率		%

※ 保険者のやむを得ない事情により把握できない場合や、40歳以上の従業員がいない場合であっても評価上不利にはならない。

(参考) 特定健診・特定保健指導実施率の評価案

令和5年3月16日健康投資WG
参考資料1「厚生労働省保険局保険課提出資料」

健康経営度調査における特定健診・特定保健指導実施率の評価案

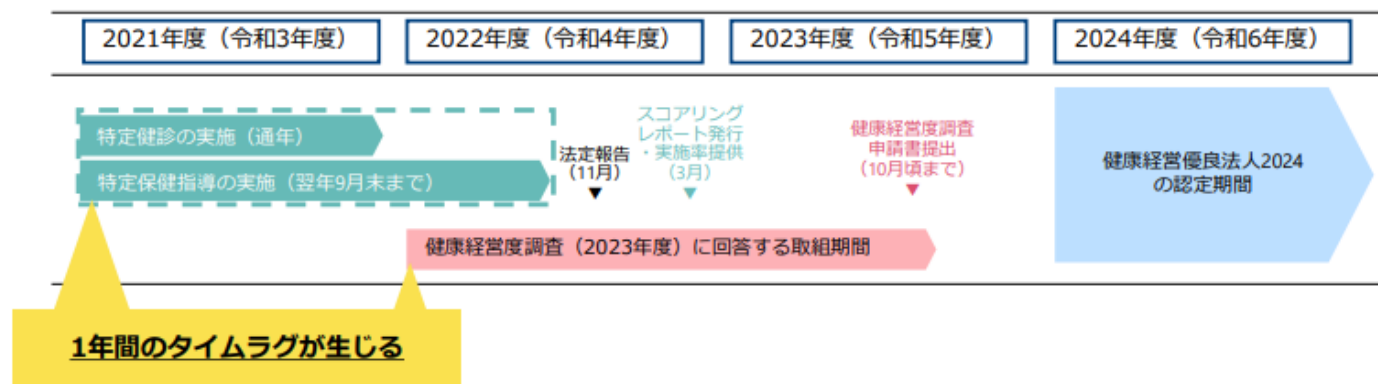
対応案

2023年度(令和5年度)の健康経営優良法人2024認定(大規模法人部門※)より、加点項目として「企業(事業主)単位の特定健診・保健指導実施率」を評価する方向性で検討を行う。

※: 中小規模法人部門においては、申請企業すべてが保険者に実施率の提供を要求した場合、保険者の照会対応数が膨大となり、特に一部の総合健保や協会けんぽ(支部)の業務を圧迫する恐れがあるため、導入当初は大規模法人部門に限定する。

- 使用するデータについては、健康スコアリングシステムにより作成されたデータを使用することを原則とする。
(厚生労働省が保有するシステムの改修により、2022年度末から、前年度の記号単位の数値(特定健診の受診者数、特定保健指導の対象者数・終了者数)を保険者に提供可能となる予定。)
- 調査票に回答する取組期間と1年間のタイムラグが生じることを前提とする。
- 協会けんぽについては作業効率の観点から、協会けんぽが集計した数値を使用する。

(参考) 健康スコアリングシステムにより作成されたデータを使用する場合の想定スケジュール



- 昨年度の調査において、業務パフォーマンス指標に関して「測定方法」及び「複数年度分の測定結果」の開示状況について問うたところ、既に一定数の企業が開示に取り組んでいる状況であることが分かった。

【今年度の変更点】

- 「業務パフォーマンス指標とその測定方法」を開示していることを評価対象とし、ホワイト500に関しては認定要件とする。さらに測定範囲・回答率についても開示状況の確認を行う。（「複数年度分の測定結果」については、評価初年度である今年度は対象外とする）

令和5年度健康経営度調査 修正案（赤字箇所）

★ SQ3.（Qでいずれか開示とお答えの場合）健康関連の最終的な目標指標のうち、特にパフォーマンス指標について開示していますか。（それぞれいくつでも）
また、開示している場合はそのURLをお答えください。

◆ Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。
◆ abcいずれかについて、直近の実績値および測定方法を開示し、その開示URLを回答していることがホワイト500の認定要件となります。
◆ 各指標の定義等については、Q72、Q72SQ1をご確認ください。

	a. プレゼン ティーイズム	b. アブセン ティーイズム	c. ワーク・エン ゲイジメント
★1. 直近の実績値を開示			
★2. 測定方法を開示			
3. 複数年度分の結果を開示			
4. 測定人数および回答率を開示			

★ 開示URL

a. プレゼンティーイズム	
b. アブセンティーイズム	
c. ワーク・エンゲイジメント	

健康経営の実践

- （例）
- ・健診受診率
 - ・ストレスチェック受検率
 - ・喫煙率
 - ・運動習慣者比率

健康のアウトカム

- （例）
- ・適正体重維持者率
 - ・血圧リスク者率
 - ・糖尿病管理不良者率
 - ・ストレスチェックの結果

業務パフォーマンス

- （例）
- ・アブセンティーイズム
 - ・プレゼンティーイズム
 - ・ワークエンゲイジメント

企業価値

- （例）
- ・株価・時価総額
 - ・営業利益率

※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。

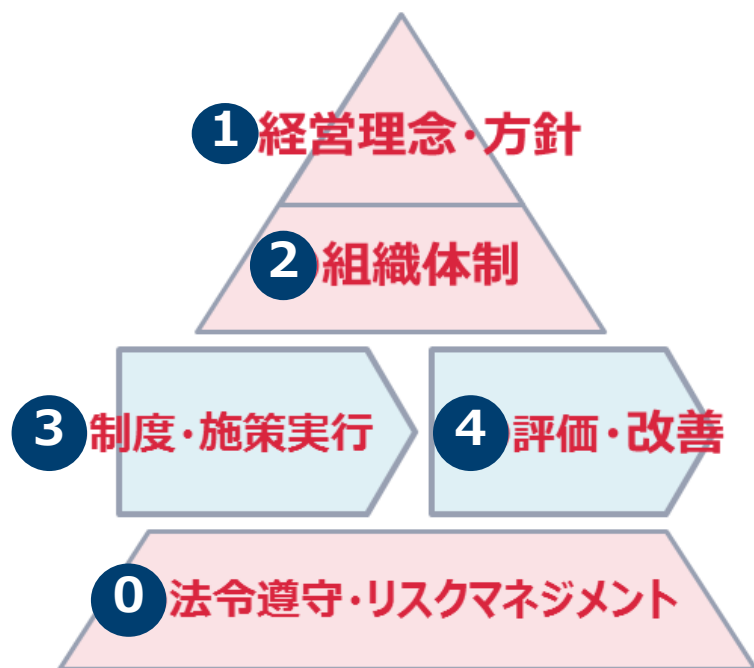
労働安全衛生に関する開示

- 国際的な開示基準の動向等を踏まえ、健康経営の推進目的・体制だけでなく、**労働安全衛生・リスクマネジメントの開示状況**についても問う。

（次年度以降、労働安全衛生の具体的開示内容や指標について精査した上で必須要件とすることも検討する）

- **労働安全衛生・リスクマネジメントは、健康経営に取り組むにあたっての土台**であり、それらを含む**開示内容を一連で問う**こととする。

▼健康経営のフレームワーク



令和5年度健康経営度調査 修正案（赤字箇所）

1

2

3

4

0

SQ1.（Qでいずれか開示とお答えの場合）どのような内容を公開していますか。（いくつでも）	
<a.健康経営の目的>	
1 健康経営で解決したい経営上の課題	2 健康経営の実施により期待する効果
3 健康経営全体の具体的な数値目標	
4 健康経営全体の具体的な数値目標の設定に至った背景・根拠	
5 その他	
<b.健康経営の推進体制>	
1 健康経営に対する経営層の関与	
2 健康経営を企業横断的に取り組む体制整備の状況（専門職・担当者の配置など）	
3 健保組合等保険者との連携	
4 従業員組織（労働組合や従業員代表等）との情報共有や協議	
5 その他	
<c.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	
6 その他	
<d.健康経営の取り組みによる効果>	
1 健康経営において解決する自社の経営課題（企業価値向上、生産性向上等）から従業員の健康課題改善に至る施策の取り組み状況までストーリー立てて示されていること（例：戦略マップ等）	
2 健康課題の改善に関する経年での定量的な分析データ（例：生活習慣病改善、有所見者率改善、メンタルヘルス休職者率改善等）	
3 企業経営に対する健康経営の効果を示す経年での定量的な分析データ（例：広告効果を含む企業価値向上、従業員の業務パフォーマンスの向上、従業員定着率向上等）	
4 その他	
<e.労働安全衛生・リスクマネジメント>	
1 労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001等）の導入の有無	
2 労働安全衛生についての危険源の特定、リスク評価	
3 労働安全衛生に関する労使での協議の場・コミュニケーションの状況（安全衛生委員会等）	
4 その他	

(参考) 人的資本情報開示の義務化

- 令和5年1月31日、「企業内容等の開示に関する内閣府令」の一部が改正され、**有価証券報告書を発行する約4,000社の企業を対象に、3月期決算から人的資本に関する情報開示が義務化された。**

➤ 投資家をはじめとするステークホルダーに対し、**開示が望ましいとされた**人的資本情報

7分野	19項目
育成	リーダーシップ、育成、スキル/経験
エンゲージメント	エンゲージメント
流動性	採用、維持、サクセッション
ダイバーシティ	ダイバーシティ、被差別、育児休業
健康・安全	精神的健康、身体的健康、安全
労働慣行	労働慣行、児童労働/強制労働、賃金の公正性、福利厚生、組合との関係
コンプライアンス/倫理	コンプライアンス/倫理

- 前回WGでの議論を踏まえ、仕事と育児・介護の両立支援に関する設問を新設し、適切な働き方の実現を問う設問（Q44）と両方取り組むことを認定要件とする。
- 中小規模法人については認定要件とせずアンケートにて現状を把握する。
- 介護を抱える従業員の把握方法や管理職・従業員研修への参加率、女性の育児休業後の復帰率、男性育休の取得率等の定量数値についても把握する（評価には用いない）。

令和5年度健康経営度調査（大規模法人部門）新設案

★◎ Q45. 育児または介護と就業の両立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）
 ◆法定を超える取り組みを行っている場合のみ該当します。詳細はこちらをご参照ください。【補足説明】

<a.育児>	
1 育児との両立に関する研修の実施	☐
2 男性育休の取得を促すための管理職への研修	☐
3 男性育休の取得を原則義務化	☐
4 育児で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など）	☐
5 ベビーシッター等の育児費用への金銭補助	☐
6 育児支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取	☐
7 その他	☐
8 いずれも特に行っていない ⇒bも非実施の場合、評価項目不適合	

<b.介護>	
1 従業員が家族等の介護を抱えている事を定期的にアンケート等で確認	☐
2 介護との両立に関する従業員研修	☐
3 介護との両立に関する管理職研修	☐
4 介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など）	☐
5 見守りサービス等の介護費用への金銭補助	☐
6 介護支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取	☐
7 その他	☐
8 いずれも特に行っていない ⇒aも非実施の場合、評価項目不適合	

育児または介護と就業の両立支援について、ユニークな取り組みがあれば具体的な内容をご記入ください。
 ◆育児と介護のダブルケアへの支援など、Qの選択肢に無い取り組み等も含めてご記入ください。

令和5年度健康経営優良法人申請書（中小規模法人部門）新設案

Q45. 育児または介護と就業の両立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）

<a.育児>	
1 育児との両立に関する研修の実施	☐
2 育児との両立に関する社内制度・取り組みの周知徹底	☐
3 育児で利用できる法定以外の特別休暇の取得を認めている	☐
4 育児を事由とした柔軟な勤務制度を整備（在宅勤務、週休3日制、短時間勤務など）	☐
5 保育施設を整備するなど、職場で子供を預かれるようにしている	☐
6 子連れでの勤務を認めている	☐
7 育児経験者と経験談を共有できる場を社内で行っている	☐
8 ベビーシッター等の育児費用への金銭補助を行っている	☐
9 育児支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取	☐
10 障がいを持つ子供をもつ従業員への支援を行っている	☐
11 その他	☐
12 いずれも特に行っていない	

<b.介護>	
1 従業員が家族等の介護を抱えている事を定期的にヒアリング等で確認	☐
2 介護との両立に関する社内制度・取り組みの周知徹底	☐
3 介護との両立に関する従業員研修	☐
4 介護に関する経験談を共有できる場を社内で行っている	☐
5 介護についてなんでも相談できる窓口（専門家）を設置している	☐
6 介護で利用できる法定以外の柔軟な勤務制度（在宅勤務、転勤配慮、週休3日制など）	☐
7 見守りサービス等の介護費用への金銭補助	☐
8 従業員やケアマネジャーと職場が介護に関する情報を共有できる仕組みを設けている	☐
9 会社の介護支援制度の利用者に対してニーズや満足度等を聴取	☐
10 その他	☐
11 いずれも特に行っていない	

SQ1 育児または介護と就業の両立支援について、ユニークな取り組みがあれば具体的な内容をご記入ください。
 ◆育児と介護のダブルケアへの支援など、Qの選択肢に無い取り組み等も含めてご記入ください。

※小項目「ワークライフバランスの推進」に追加する。（参照：p17認定要件案）

女性特有の健康課題への対応

【今年度の変更点】

- 女性の健康課題に取り組む企業をより一層促進するため、関連施策への参加状況を開示しているかどうかを評価の対象とする。
- さらに、選択必須項目としていた、女性の健康課題に関する認知向上のための取組状況を問う設問（Q56）及び行動変容促進の取組を問う設問（Q57）について、両設問への回答をもって認定要件とする。
- また、不妊治療に対する支援については、昨年度まで、女性の健康の設問で問うていたが、女性に限定されないことから、「仕事と治療の両立支援」の選択肢に移動する。

令和5年度健康経営度調査 修正案（赤字箇所）

★◎ Q57. 女性特有の健康関連課題に関する行動を促すために、どのような取り組みを行っていますか。
(いくつでも)

◆法令に基づく妊娠中の従業員に対する業務上の配慮に留まる取り組みは除きます。
◆今回調査から、認定要件がQ56 or Q57からQ56 and Q57に変更しています。

☐	1 婦人科健診・検診への金銭補助を行っている（がん検診を含む）
☐	2 婦人科健診・検診の受診に対する就業時間認定や有給の特別休暇付与を行っている
☐	3 従業員や保健師等による女性の健康専門の相談窓口を設置している (メールや電話等による相談を含む)
☐	4 女性特有の健康関連課題に対応可能な体制を構築している (産業医や婦人科医の配置、外部の医師や相談窓口の紹介等)
☐	5 女性の健康づくりを推進する部署やプロジェクトチームを設置している
☐	6 妊婦健診等の母性健康管理のためのサポートの周知徹底を行っている
☐	8 生理休暇を取得しやすい環境を整備している（有給化や管理職への周知徹底等）
⇒ある場合、2022年度の生理休暇取得総日数 日（一人当たり平均ではなく法人全体）	
※単に生理休暇の制度があるだけでなく、利用を促進する環境の整備が求められます。	
☐	9 更年期症状や更年期障害の改善に向けた支援を行っている（通院の際の有給の特別休暇付与等）
☐	10 骨密度低下（骨粗鬆症）予防の支援を行っている（骨密度測定、サプリ提供等）
☐	11 女性専用の休憩室を設置している（※法律上設置義務のある休養室は除く）
☐	12 月経随伴症状の自己管理を支援するツールやアプリを提供している
☐	13 その他
☐	14 特に行っていない ⇒評価項目不適合

※昨年度まで「病気の治療と仕事の両立支援」としていた認定要件名について、不妊治療など病気の治療にとどまらない項目を含むことから、「仕事と治療の両立支援」に変更する。

(参考) 女性活躍・男女共同参画の重点方針2023 (女性版骨太の方針2023)

- 令和5年6月、女性活躍・男女共同参画の取組を加速するため、「すべての女性が輝く社会づくり本部」にて決定。

【本文 (P21) 】

Ⅲ 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現 (5) 生涯にわたる健康への支援

②事業主健診の充実等による女性の就業継続等の支援

女性の就業率が上昇する中、仕事と女性の健康課題等（月経関連症状、医学的に妊娠・出産に適した年齢など妊娠・出産に関すること、更年期症状等）との両立が課題となっている。

省略

また、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する企業を認定する健康経営優良法人認定制度について、その前提となる健康経営度調査における女性の健康課題に関する設問を充実させることで、情報開示の推進等を図り、女性の健康支援に取り組む企業が社会において評価される仕組みづくりをより一層進める。

- 生産性低下防止のための取組として、新たに、花粉症及び眼精疲労に対する具体的な支援を追加する。

(参考) 令和5年5月「花粉症に関する関係閣僚会議」において、「花粉症対策の全体像」がとりまとめられ、
 その中で企業における従業員の花粉曝露対策が求められた。

令和5年度健康経営度調査 修正案 (赤字箇所)

◎ Q55. 従業員の生産性低下防止のために、どのような取り組みを行っていますか。(いくつでも)

◆生活習慣改善やメンタルヘルス等、他の設問で回答した施策については除いてください。

<a. 睡眠障害や、業務中の眠気による生産性の低下予防>	
<b. 肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状の予防等への具体的な支援>	
<c. アルコール依存症に対する具体的な支援(教育・検査・治療等)>	
<d. 花粉症に対する具体的な支援>	
☐	1 対症療法(服薬など)に対する補助・支援をしている(通院や薬の購入への補助等)
☐	2 根治療法(免疫療法など)に対する補助・支援をしている
☐	3 空気清浄機の設置など職場での花粉症対策を実施している
☐	4 花粉症に合わせた柔軟な働き方を認めている(花粉飛散量が多い日の在宅勤務を推奨する等)
☐	5 花粉症に関するセミナー等教育を実施している(薬の飲み方、副作用への理解等)
☐	6 その他
☐	7 特に行っていない
<e. 眼精疲労に対する具体的な支援>	
☐	1 眼精疲労に配慮した照明や加湿器の設置等職場環境を整備
☐	2 眼精疲労に配慮したディスプレイ等職場で使用する機器の整備
☐	3 在宅勤務者に対する眼精疲労に配慮した自宅の作業環境整備への支援(ディスプレイの支給等)
☐	4 眼精疲労を軽減するための物品の支給または購入補助(目薬、アイマスク等)
☐	5 その他
☐	6 特に行っていない
<f. その他生産性低下防止施策>	

- これまで新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、個別に対応策を問うていたが、**5類感染症への移行を踏まえ、インフルエンザ等を含む感染症対策を問う設問へ統合する。**
- ただし、5類移行後の企業等における対応策の変化について把握するため、今年度はアンケート項目として問うこととする。（評価には用いない）

令和5年度健康経営度調査 修正案（赤字箇所）

▼設問

Ⅲ. 感染症予防対策

- ★◎ Q63. 感染症（インフルエンザ、麻しん・風しん、**新型コロナウイルス感染症等**）対策として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆**新型コロナウイルス感染症の対応策で、回答日時時点で実施をやめた取り組みは含みません。**

- | | |
|--------------------------|--|
| ☐ | 1 インフルエンザの予防接種を社内で行っている |
| ☐ | 2 インフルエンザの予防接種の費用を補助している（一部負担の場合を含む） |
| ☐ | 3 麻しん、風しん等の予防接種の社内実施または補助を行っている |
| ☐ | 4 予防接種を受ける際に就業時間認定や有給の特別休暇付与等の制度的配慮を行っている（家族が予防接種を受ける際の付き添いを含む） |
| ☐ | 5 感染症を発症した者（家族が発症した場合を含む）への有給の特別休暇付与による感染拡大予防を行っている |
| ☐ | 6 健康診断時に麻しん・風しん等の感染症抗体検査を実施している
（参考：https://www.mhlw.go.jp/content/000490986.pdf） |
| ☐ | 7 感染拡大時の事業継続計画を策定している |
| ☐ | 8 海外渡航者に対する予防接種や予防内服等の準備を行っている
（参考：https://www.forth.go.jp/useful/vaccination02.html） |
| ☐ | 9 海外渡航者に対する教育の実施や緊急搬送体制の整備を行っている |
| ☐ | 10 感染症のワクチンに対する従業員のリテラシーを高めるための教育・研修を行っている |
| ☐ | 11 事業場において換気設備の整備や換気ルールの導入を行うなど、職場の環境整備を行っている |
| ☐ | 12 その他 <input type="text"/> |
| ☐ | 13 特に行っていない ⇒評価項目不適合 |

▼アンケート項目

Q75. 新型コロナウイルス感染症の流行を踏まえた対応策として、どのような取り組みを行っていますか。（いくつでも）

◆**当該問は評価に一切使用しません。**

- | | |
|--|---|
| (a) 感染者が発生しても従業員の健康と事業継続を両立させるために定めた事業継続計画の内容 | |
| ☐ | 1 従業員またはその家族が発熱・感染した場合や、濃厚接触者となった場合等の対応策やルールを整備している |
| ☐ | 2 健康管理担当者による現場・職場からの情報収集（勤務状況等）ルートを整備している |
| ☐ | 3 業務の優先順位を設定している（業務の絞りこみ） |
| ☐ | 4 感染者等発生時の業務継続体制を策定している（代替要員や代替拠点の想定） |
| ☐ | 5 その他 <input type="text"/> |
| ☐ | 6 特に事業継続計画を定めていない |
| (b) 感染予防のための対応策 | |
| ① 人との接触を避けるための多様な柔軟な勤務ルールの整備 | |
| ☐ | 1 在宅勤務制度を導入・整備している |
| ☐ | 2 通常時と異なるシフト体制等を適用し、従業員間の接触機会を低減している |
| ☐ | 3 時差出勤やフレックスタイムによるオフピーク通勤を推奨し、通勤時の感染リスクを低減している |
| ☐ | 4 感染時に重症化するリスクの高い従業員（基礎疾患がある等）への特別の配慮を行っている |
| ☐ | 5 その他 <input type="text"/> |
| ② 職場の環境整備・出社を余儀なくされる従業員への配慮 | |
| ☐ | 6 換温やアブリ等により健康状態の確認を行っている（事業場内の体温センサーの設置を含む） |
| ☐ | 7 席の間隔を空ける、パーテーションを設ける、会議室の利用制限を設ける等、空間的な接触機会を低減している |
| ☐ | 8 Web会議システムを導入し、社内外の打ち合わせを極力オンラインにするよう推奨している |
| ☐ | 9 従業員同士または顧客との物理的な接触機会を減らすための設備導入や環境整備を行っている（アクリル板の設置、ロボットの導入、電子押印・契約等） |
| ☐ | 10 陽性者・濃厚接触者等への不利益な取扱や差別的な取扱の禁止を明文化し、周知している |
| ☐ | 11 事業場において換気設備の整備や換気ルールの導入を行い、必要な換気量を確保している |
| ☐ | 12 その他 <input type="text"/> |
| ③ 従業員等のワクチン接種に対する支援 | |
| ☐ | 13 従業員等がワクチン接種を受けやすい環境を整備している（就業時間認定、有給の特別休暇付与、職域接種等） |
| ☐ | 14 ワクチン接種による副反応が出た場合に有給の特別休暇付与を行っている |
| ☐ | 15 付き添いが必要な家族がワクチン接種する場合に就業時間認定や特別休暇付与を行っている |
| ☐ | 16 新型コロナワクチンに対する従業員のリテラシーを高めるための教育・研修を行っている |
| ☐ | 17 その他 <input type="text"/> |
| ☐ | 18 特に①～③で行っている対策はない |

- 健康経営の国際展開の検討のため、海外駐在員や、現地法人で雇用されている社員の健康増進、健康課題への対応等を把握するため、新たに設問を設ける。
(評価には用いない)

令和5年度健康経営度調査 新設案（赤字箇所）

Q62. グローバルでの健康経営の実施方針をお答えください。（ひとつだけ）

◆当設問およびSQ1～3は評価に一切使用しません。

- 1 自社の健康経営推進方針に基づき、全世界で健康経営を推進している
- 2 自社の健康経営推進方針に基づき、海外の一部で健康経営を推進している
- 3 自社が子会社であり、海外の親会社等の方針に基づき健康経営を推進している
- 4 その他
- 5 海外にグループ会社等はあるが、健康経営の方針は適用していない・状況を把握していない
- 6 海外にグループ会社等はない

（以下SQ1～3は、Qの回答が1～4の場合にお答えください。）

SQ1. グローバルで、自社の方針に基づき健康経営を実施している範囲をお答えください。（いくつでも）

- 1 自社から海外に派遣する従業員（現地駐在等）
- 2 自社が設立した海外現地法人の現地雇用の従業員
- 3 自社が設立していない海外現地法人の現地雇用の従業員
- 4 その他

SQ2. グローバルでの健康経営の実施方針をお答えください。（ひとつだけ）

- 1 原則全ての現地法人で同じ取り組みを実施
- 2 地域の文化や業態などに応じた取り組みを実施
- 3 推進方針は定めているが、具体的な取り組みは各現地法人が独自に実施
- 4 その他

SQ3. 特にユニークな海外での健康経営の取り組みの具体的な内容をお答えください。

- 中小規模法人の更なる裾野拡大を目指すとともに、取り組む上での参考としてもらうため、まずは配点を行っている**ブライツ500申請法人について結果のフィードバックを行う。**
- また、ブライツ500の露出拡大を目的として、**優秀な取り組みをしている法人の顕彰もしくは公表を行うことを検討する。**
- **次年度以降、中小規模法人に申請する全法人に対してフィードバックを行うことを検討。**

➤ フィードバック内容案

項目	内容
フィードバックの対象法人	● ブライツ500申請法人
フィードバックの内容	● 全体の中での自社の総合順位（50位刻みでのブライツ申請者での順位） ● ブライツ申請各設問の平均値、最高得点、自社の得点
フィードバックの目的	● ブライツ500申請へのモチベーション向上

➤ 顕彰・公表方法案

部門	内容
都道府県代表	● 各都道府県のブライツ500認定法人の中で一番順位が高い法人
業種別	● ブライツ500認定法人のうち、業種別順位が高い法人
従業員規模別	● ブライツ500認定法人のうち、20人未満と50人未満の事業者の中で、順位が高い法人
評価の上昇度	● ブライツ500認定法人のうち、当該年度に得点が急上昇した法人 ※ただし、ブライツ500に2カ年以上連続して申請した法人に限る

健康経営銘柄2024選定基準及び健康経営優良法人2024（大規模法人部門）認定要件案

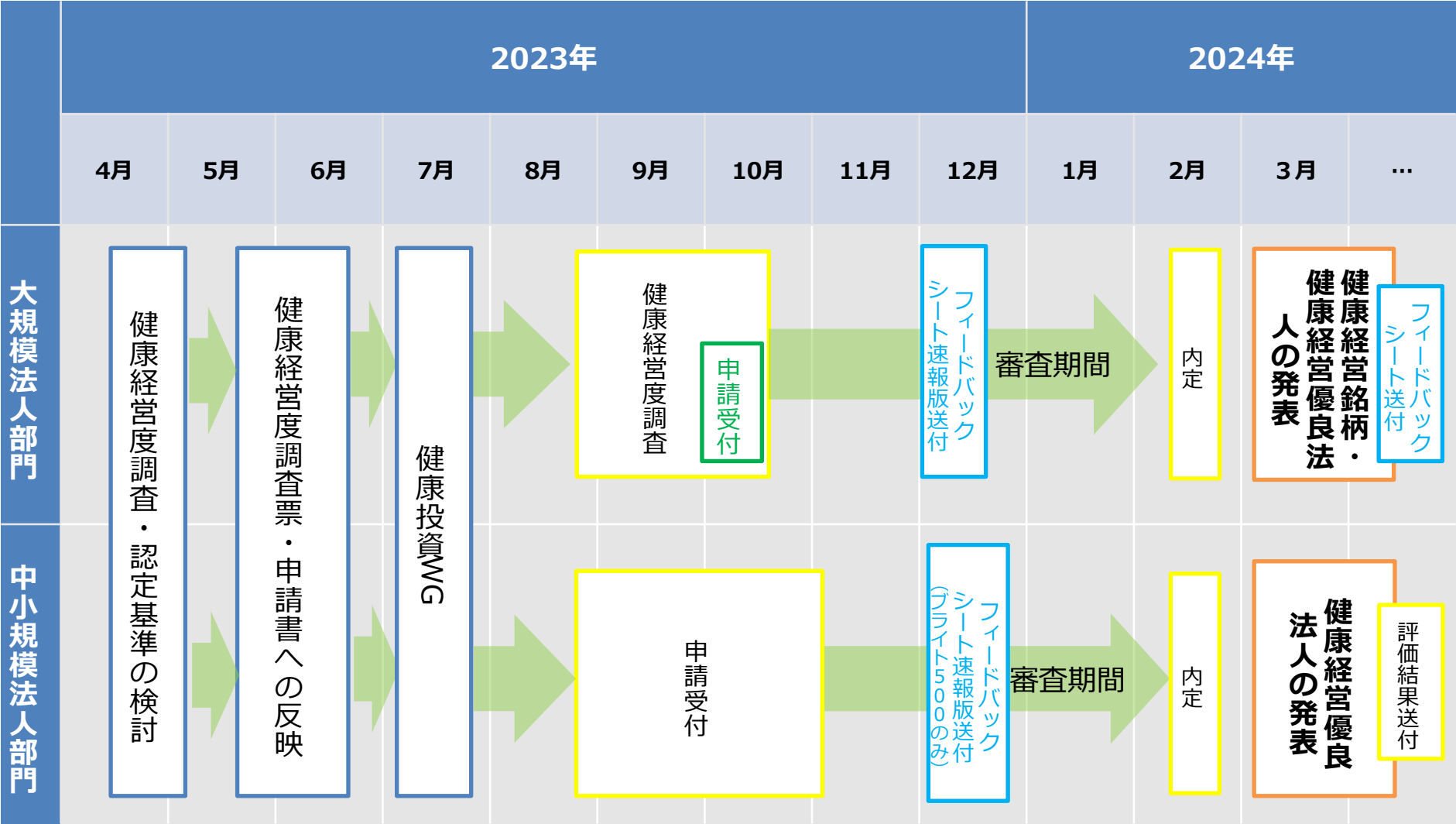
大項目		中項目	小項目	評価項目	認定要件	
					銘柄・ホワイト500	大規模
1. 経営理念 (経営者の自覚)			健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須	
				従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	必須	—
			自社従業員を超えた健康増進に関する取組	①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	必須 ※回答結果公表追加	左記①～⑯のうち 13項目以上
2. 組織体制			経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須	
			実施体制	産業医・保健師の関与		
			健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	左記②～⑯のうち13項目以上		左記①～⑯のうち13項目以上
		健診・検診等の活用・推進	②定期健診受診率（実質100%）			
			③受診勧奨の取り組み			
			④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること			
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現及び育児・介護の両立支援の取り組み			
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み			
		仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み(⑭以外)			
	従業員の心と身体 の健康づくりに関する 具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること			
		具体的な健康保持・増進施策	⑩食生活の改善に向けた取り組み			
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み			
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み			
			⑬長時間労働者への対応に関する取り組み			
			⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
		感染症予防対策	⑮感染症予防に関する取組			
		喫煙対策	⑯喫煙率低下に向けた取り組み			
	受動喫煙対策に関する取り組み					
4. 評価・改善			健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）			※「誓約書」参照 定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により 送検されていないこと、等		必須	

健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）認定要件案

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須		
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須		
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須		
3. 制度・施策実行	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須		
		健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～③のうち 2項目以上	ブライト500は左記①～⑮のうち13項目以上	
			②受診勧奨の取り組み			
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施			
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち 1項目以上		
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み			
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み			
		仕事と治療の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み(⑬以外)			
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	具体的な健康保持・増進施策	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑧～⑮のうち 4項目以上		
			⑨食生活の改善に向けた取り組み			
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み			
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み			
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み			
			⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み	必須		
		喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み			
				受動喫煙対策に関する取り組み		
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須		
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）※誓約書参照			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須		

令和 5 年度健康経営顕彰制度のスケジュール

- 「健康経営銘柄2024」及び「健康経営優良法人2024」に係るスケジュールは、以下のとおり。



I - 2 健康経営銘柄

健康経営銘柄2024の選定基準

- 健康経営度調査回答企業の中から、以下の流れで健康経営銘柄2024を選定。
- 今年度より、「社外への情報開示の状況」について、Q19で回答した開示URLの内容を確認していることを明示する。

■ 令和5年8月～10月 令和5年度健康経営度調査の実施

■ 令和5年10月～11月 回答結果をもとに、健康経営度が上位500位以内で、**健康経営優良法人（大規模法人部門）に申請、かつ、選定要件を満たしている企業を銘柄選定候補として選出**

※重大な法令違反等がある場合には選定しない。 ※TOKYO PRO Market上場会社は対象外。

■ 令和5年11月～令和6年2月 財務指標スクリーニングや調査回答に基づく加点等の実施

- ROE（自己資本利益率）について①直近3年間平均が0%以上または②直近3年連続で下降していない企業を対象とし、ROEが高い企業には一定の加点を行う。
- 前年度回答企業に対しても一定の加点を行う。
- **社外への情報開示の状況（Q19SQ5で回答したURL）について、Q19SQ1の回答記載があるか確認し、評価を行う。**

※33業種毎原則1社の選定を予定（該当企業がない場合、その業種からは非選定）。なお、各業種最高順位企業の平均より優れている企業についても銘柄選定候補として選出。ただし、1業種最大5枠とする（同率が存在し5枠を超える場合には、その企業数分の枠を設ける）。

■ 令和6年3月 健康経営銘柄2024の公表



(参考)社外への情報開示の状況

➤ 社外への情報開示の状況（Q19SQ5で回答したURL）について、Q19SQ1の回答記載があるか確認。

■ Q19SQ1（開示内容を選択）

SQ1.（Qでいずれか開示とお答えの場合）どのような内容を公開していますか。（いくつでも）

<a.健康経営の目的>

1 健康経営で解決したい経営上の課題

2 健康経営の実施により期待する効果

3 健康経営全体の具体的な数値目標

4 健康経営全体の具体的な数値目標の設定に至った背景・根拠

5 その他

<b.健康経営の推進体制>

1 健康経営に対する経営層の関与

2 健康経営を企業横断的に取り組む体制整備の状況（専門職・担当者の配置など）

3 健保組合等保険者との連携

4 従業員組織（労働組合や従業員代表等）との情報共有や協議

5 その他

<c.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

6 その他

<d.健康経営の取り組みによる効果>

1 健康経営において解決する自社の経営課題（企業価値向上、生産性向上等）から従業員の健康課題改善に至る施策の取り組み状況までストーリー立てて示されていること（例：戦略マップ等）

2 健康課題の改善に関する経年での定量的な分析データ（例：生活習慣病改善、有所見者率改善、メンタルヘルス休職者率改善等）

3 企業経営に対する健康経営の効果を示す経年での定量的な分析データ（例：広告効果を含む企業価値向上、従業員の業務パフォーマンスの向上、従業員定着率向上等）

4 その他

<e.労働安全衛生・リスクマネジメント>

1 労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001等）の導入の有無

2 労働安全衛生についての危険源の特定、リスク評価

3 労働安全衛生に関する労使での協議の場・コミュニケーションの状況（安全衛生委員会等）

4 その他

■ Q19SQ5（開示URLを記載）

SQ5.（Qでいずれか開示とお答えの場合）健康経営の推進について最も一元的に記載している媒体をSQ4の選択肢から選び、そのURLをご記入ください。

◆健康経営の推進に関する会社全体の目的・体制の記載が無い場合、不適合となります。

◆健康経営銘柄選定の際には、SQ1<d.健康経営の取り組みによる効果>の内容について、ご記入いただいたURLを確認します。最も一元的に記載している媒体以外でそれらの内容を公開している場合、そのURLを「その他媒体URL」欄にご記入ください。

◆Q6で選択肢1～3を選択している場合、それぞれの場合に応じて、当設問へのご回答を公開する予定です。

媒体	選択内容→
URL	
その他媒体URL	

◆「その他媒体URL」は、該当する場合のみご記入ください。

Ⅱ． 今後の健康経営の在り方について

- 1 健康経営の目指すべき姿**
- 2 効果分析事例**
- 3 健康経営の国際展開**
- 4 中小企業への普及拡大策**

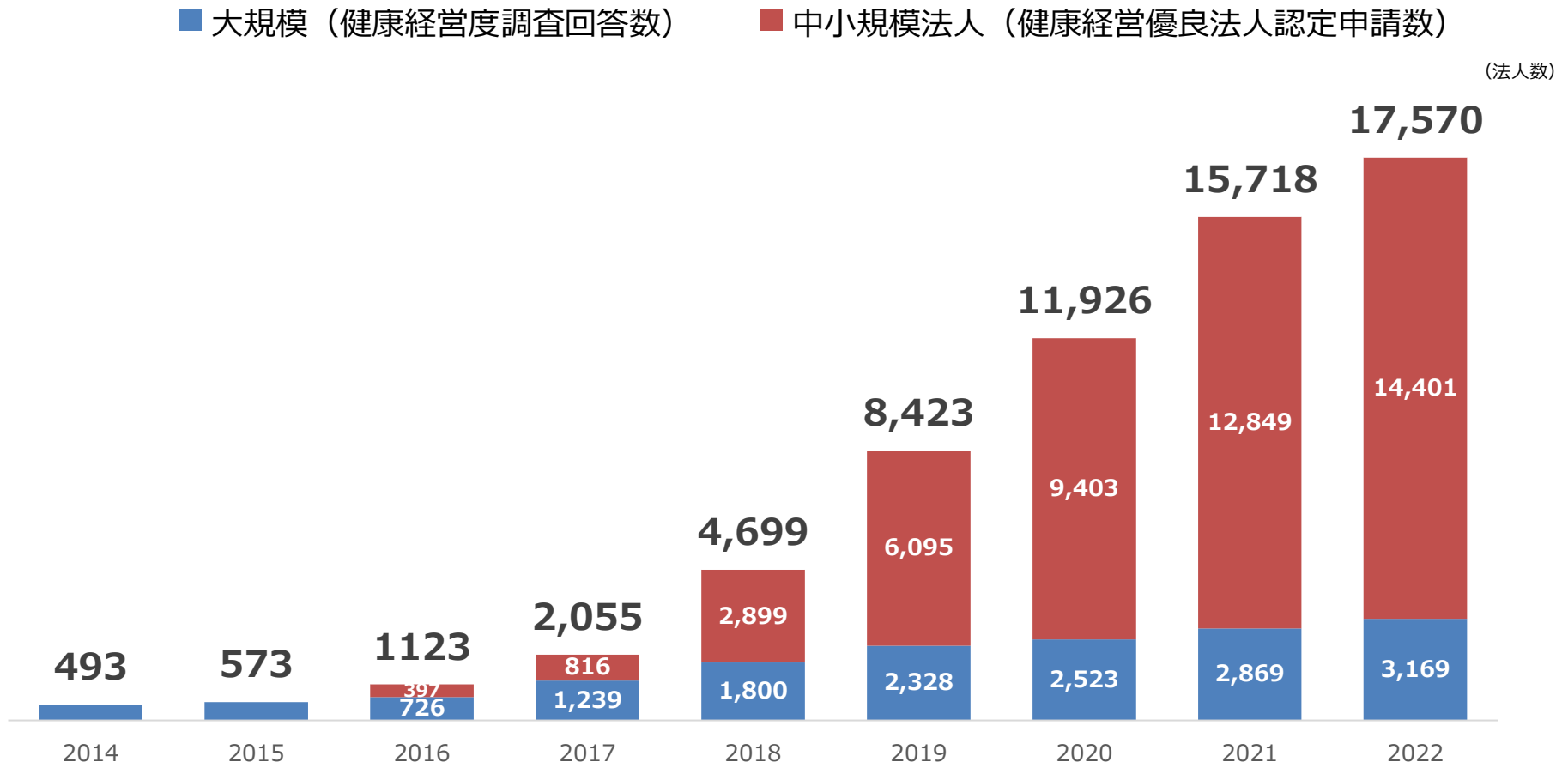
II-1. 健康経営の目指すべき姿



日本経済社会を支える
基盤としての健康経営

(参考) 健康経営の現状

- 健康経営優良法人認定制度に申請する法人数は約 1 万 7 千社に拡大。
- 2022年度は日経平均株価を構成する225社のうち85%が健康経営度調査に回答。
- 認定法人で働く従業員数は837万人。(日本の被雇用者の約15%)

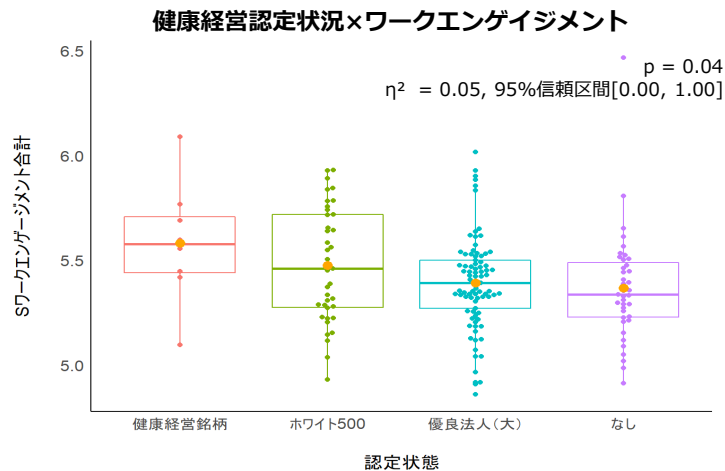


➤ 昨年度に続き今年度も公募の結果、日本経済新聞社が補助事業者に選定された。

Ⅱ-2. 効果分析事例

- 令和4年度委託事業において、健康経営の実践によって企業や従業員にどのような効果があったのか、健康経営度調査のデータを活用し分析を行った。一例として、**健康経営で上位の認定を受けている企業ほど、ワークエンゲイジメントが高い傾向が見られた。**
(株式会社アドバンテッジリスクマネジメントの調査)
- また、健康経営支援サービスを提供する会社によるストレスチェックの独自分析においても、**健康経営推進企業について、高ストレス者割合が有意に少ない結果が見られた。**

R4年度委託調査における分析 (例)



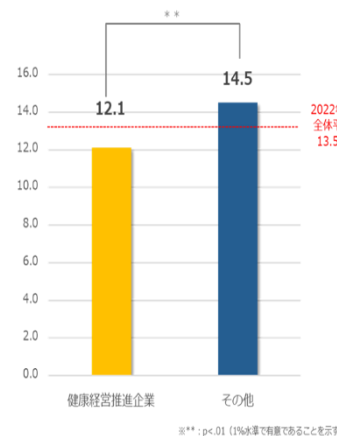
- ワークエンゲイジメント合計 (分析対象: 171社)
定義: 「仕事で自発的に動き、ポジティブな感情を持っている状態」オリジナルの尺度 (2問×4段階)。
- 各質問項目の総和により測定し、高いほどワークエンゲイジメントが良好と解釈
- アドバンテッジリスクマネジメント社の独自調査結果を基に分析

(出所) 令和4年度ヘルスケアサービス社会実装事業 (国内外での健康経営の普及促進に係る調査) 報告書

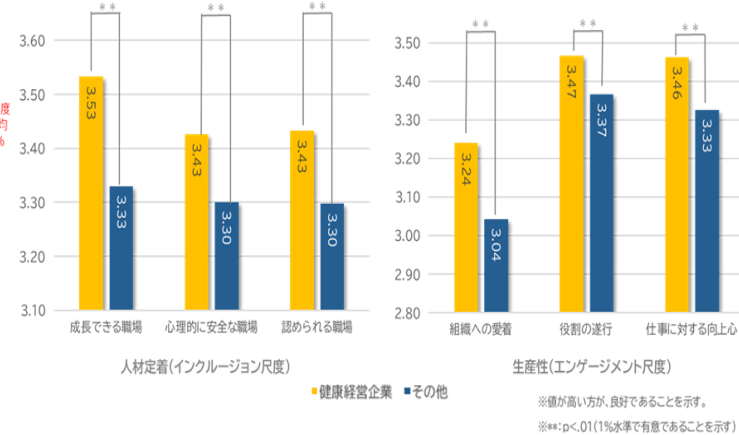
※また、株式会社バックテックによる調査においても、**健康経営に6年以上取り組んでいる企業において、従業員のプレゼンティーズムは下がり、生産性が高くなっている傾向がみられた。**

健康経営支援サービス提供会社による独自分析 (例)

健康経営推進企業※の高ストレス者割合の比較



健康経営推進企業の人材の定着・生産性の比較※※



※株式会社保健同人フロンティアが提供するストレスチェック「HoPEサーベイ」を利用している企業のうち、健康経営推進企業の従業員 (n=122,369) とその他の企業の従業員 (n= 173,532) を比較。なお健康経営推進企業には、健康経営銘柄、ホワイト500・プライト500を含む健康経営優良法人を取得している企業を含む。

※※「人材定着 (インクルージョン尺度)」「生産性 (エンゲージメント尺度)」の独自尺度については、国内外の先行研究や専門家とのディスカッションを基に開発。

(出所) 保健同人フロンティアHPより <https://www.hokendohjin.co.jp/ja/news/news-20230530-01.html>

Ⅱ-3. 健康経営の国際展開ーG7労働雇用大臣宣言

- 令和5年4月22、23日に行われたG7倉敷労働雇用大臣会合における大臣宣言において、「認証・表彰制度」を含め、職場での健康増進の重要性が認識された。
- また、昨年度公表されたOECD調査プロジェクトを更に深めるため、各国のデジタル技術を活用した、健康経営関連サービスのマーケット動向等を把握する調査を行うことを検討中。



Investing in Human Capital

G7 Kurashiki Labour and Employment Ministers' Meeting in Okayama

Japan, 22-23 April 2023

Kurashiki Ministerial Declaration

Preamble

1. We, the Ministers of Labour and Employment of G7 members met in Kurashiki, Japan on 22-23 April 2023, together with the Director-General of the ILO, the Deputy Secretary-General of the OECD, and representatives of the social partners and engagement groups.
2. We reiterate in the strongest terms our condemnation of Russia's unprovoked and unjustified war of aggression against Ukraine, which is a clear violation of international law including the UN Charter. This aggression has caused untold harm to the people of Ukraine as well as rising food and energy prices that threaten millions with an increased risk of poverty, and has had significant social, economic, and labour market impacts in Ukraine and beyond.
3. In addition to the impact the war in Ukraine has on economic and social development worldwide, we recognized that structural changes such as demographic changes, digital transformation and green transformation, which we referred to as the 3D under the German Presidency, underscore the importance of supporting and investing in human capital and promoting decent work. While digital transformation and green transformation contribute to job creation, sustainability, and economic growth, they may also increase inequalities, job and income insecurity, poorer working conditions, and lead to inadequate coverage of social protection, especially for the most vulnerable. We need to support workers and businesses to adapt to the changes, promote innovation and ensure a just transition at every level. In addition, the crises such as the COVID-19 pandemic, climate change, and inflation, coupled with structural changes, have created uncertain futures for workers and their families and eroded real wages. We acknowledge that supporting and investing in human capital is necessary to enable individuals to have career aspirations and plan for the future in this uncertain time.



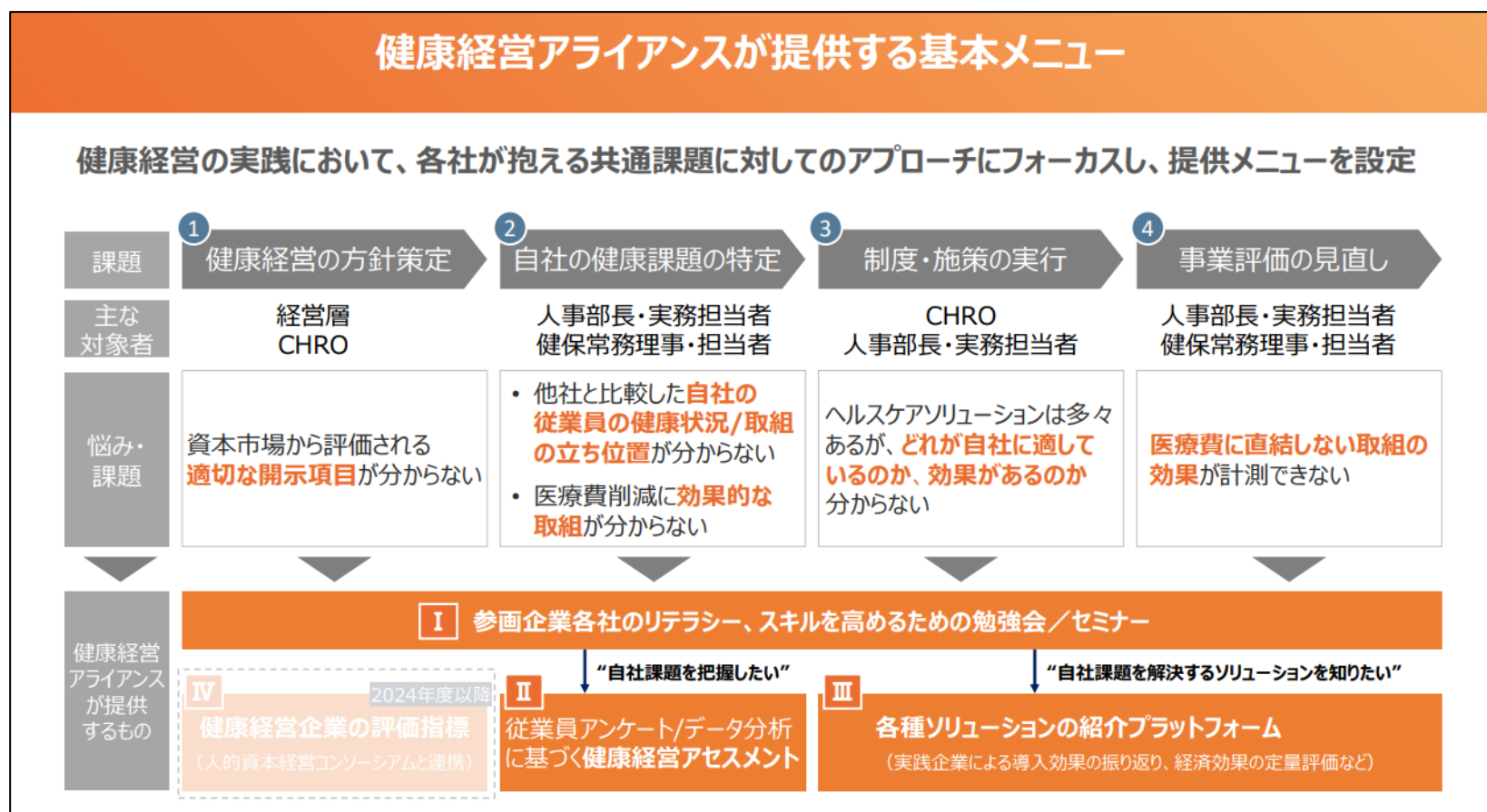
▼G7倉敷労働雇用大臣会合における大臣宣言「人への投資（仮訳）」（抜粋）

24. 職場における健康とウェル・ビーイングの促進: 職場における健康とウェル・ビーイングを促進することは、労働者の健康を増進するのみならず、生産性向上やディーセント・ワークにもつながるなど、更なる経済的利益をもたらすことが可能である。G7 各国は、規制、財政的インセンティブ、情報の普及、認証・表彰制度などの様々な施策を講じ、職場における健康の促進に大きな役割を果たしてきた。我々は、G7 各国が、職場での健康を含む労働者のウェル・ビーイングを促進する雇用主のインセンティブを強化する好事例を共有し続ける重要性を認識する。同様に、女性の健康ニーズ（例えば、月経や更年期に関するもの）に取り組むことは、女性労働者の全体的な健康とウェル・ビーイングを改善するとともに、ジェンダー平等を促進し、より包摂的で協力的な職場文化をつくり、労働者と事業主双方に利益をもたらすものである。

（出所）厚生労働省HP

(参考) 健康経営支援サービス事業者団体の設立

- 6月末に人的資本による価値創出と持続可能な企業健保を目指す健康経営アライアンスが設立。
- 健康経営先進企業の成功事例を取り込むプラットフォームとしての役割を担い、健康経営実践における共通課題解決に向け各種メニューを提供予定。



Ⅱ-4. 中小企業への普及拡大策ーインセンティブ措置

- 今年から「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」が追加されていたところ、令和 5
年 3 月末からは、事業再構築補助金においても同様の措置が行われている。

	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
<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
<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～
<u>事業再構築補助金</u>	新市場進出、事業・業種転換、国内回帰等、事業再構築を行う事業者を支援する	中小企業は補助率1/2～3/4、 補助上限額500万円～5億円 ※従業員数・申請枠により異なる	令和5年3月末～

▼事業再構築補助金

【健康経営優良法人に認定された事業者に対する加点】 ⑧令和4年度に健康経営優良法人に認定されていること。 ※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/) 【大幅な賃上げを実施する事業者に対する加点】 ※成長枠、グリーン成長枠が対象。 ⑨事業実施期間終了後3～5年で以下の基準以上の賃上げを実施すること（賃上げ幅が大きいほど追加で加点）。 1.給与支給総額年率平均3%	
---	--

事業再構築補助金

ポストコロナ・ウィズコロナ時代の経済社会の変化に対応するための
企業の思い切った事業再構築を支援いたします。

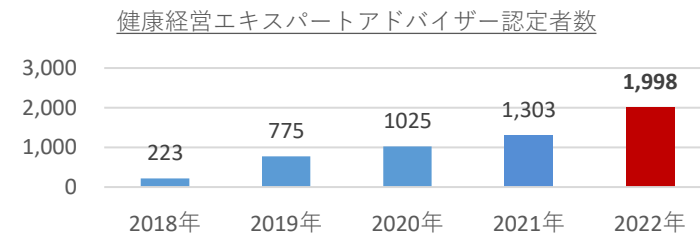
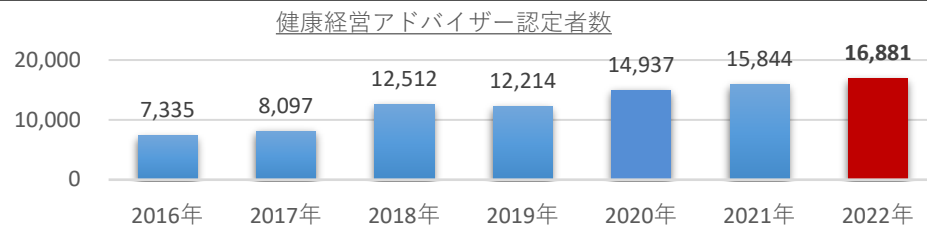
(参考) 中小企業への普及促進に関する取組事例

- 東京商工会議所では、オンライン等を活用し、健康経営アドバイザー制度により中小企業への普及促進に取り組んでいる。

(出所) 東京商工会議所提供 (令和5年7月)

健康経営アドバイザー制度とは

- ◆ **日本再興戦略 改訂2015**に「健康経営アドバイザー制度（仮称）」の創設を通じ、健康経営人材の育成・活用を促進」と明記された。
- ◆ 東京商工会議所は経済産業省からの委託を受け、**2016年**に**普及・啓発を担う人材育成**を目的に『**健康経営アドバイザー研修**』をスタート。
2018年には**企業の取組を实践支援する専門人材**の育成を目的に『**健康経営エキスパートアドバイザー研修**』をスタート。
- ◆ 2018年度から東京都職域健康促進サポート事業を活用し、健康経営アドバイザーが毎年都内約1万社に健康経営を普及促進。
健康経営エキスパートアドバイザーはこれまで都内中小企業約600社の健康経営をサポート。



健康経営アドバイザー研修

《特徴》

- ・健康経営に関する基礎的な知識を体系的に学べる研修内容

《活用事例》

- ・推進者となる経営者や人事労務担当者向けに
- ・管理職や従業員向けの研修教材として
- ・法人営業担当者が、新規開拓・既存顧客への付加価値として、普及推進や関連商品を提供

《変遷》

- ・2017年 集合研修から**Eラーニング研修**へ

全国から受講可能になり認定者数が増加

- ・2019年 認定期間を1年から**2年へ延長**

2023年7月リニューアル

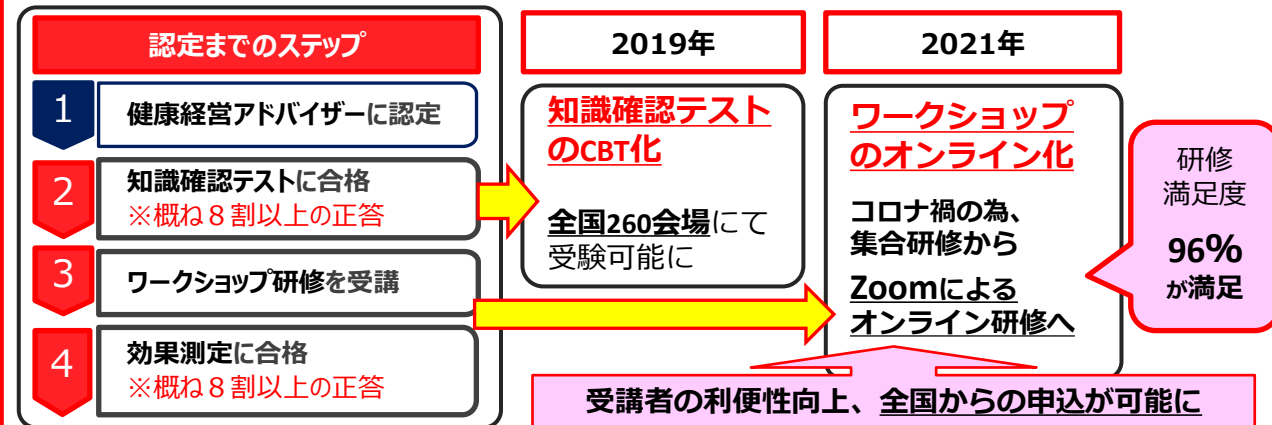
健康経営エキスパートアドバイザー研修

《目的》

- ・企業等の健康経営の取組を支援できる専門家を育成

《スキル》

- ・健康経営に係る応用的な知識の習得・企業等における課題の抽出や整理・具体的な取組の提案と支援



Ⅲ. 本日まで議論いただきたい論点

- ・「Ⅰ. 今年度の改訂ポイント」でお示した素案の内容について、ご意見をいただきたい。
- ・健康経営が当たり前になる社会に向け、p 24においてお示した「健康経営の目指すべき姿」、及びその実現のための手段としての
 - 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健康経営の社会への浸透・定着について、ご意見をいただきたい。