

健康・医療新産業協議会 第10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5年12月7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. 今年度の回答状況**

2. 10年の総括と今後について

3. 各論

- － 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**

1. 今年度の進捗

－ 1. 今年度の回答・申請件数

令和5年度健康経営度調査の回答状況

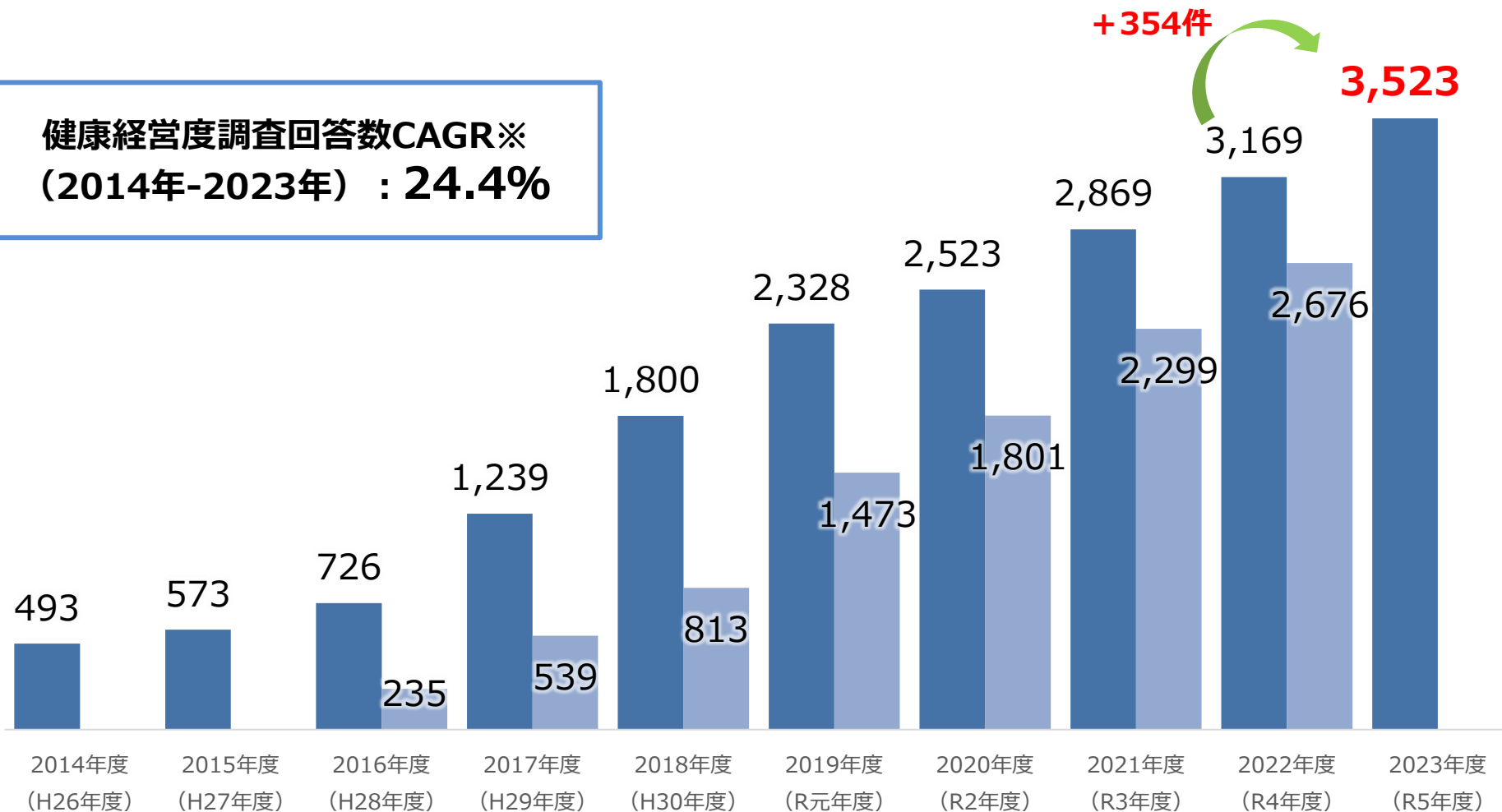
大規模

- 令和5年度健康経営度調査（第10回）の回答数は、前回から354件増加の3,523件。
- そのうち、上場企業数は前回から76件増加となる1,203件となり、上場企業全体の3割に到達。

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5年11月時点）

健康経営度調査回答数CAGR※
（2014年-2023年）：24.4%



※年平均成長率

■ 健康経営度調査回答数

■ 健康経営優良法人（大規模）認定数

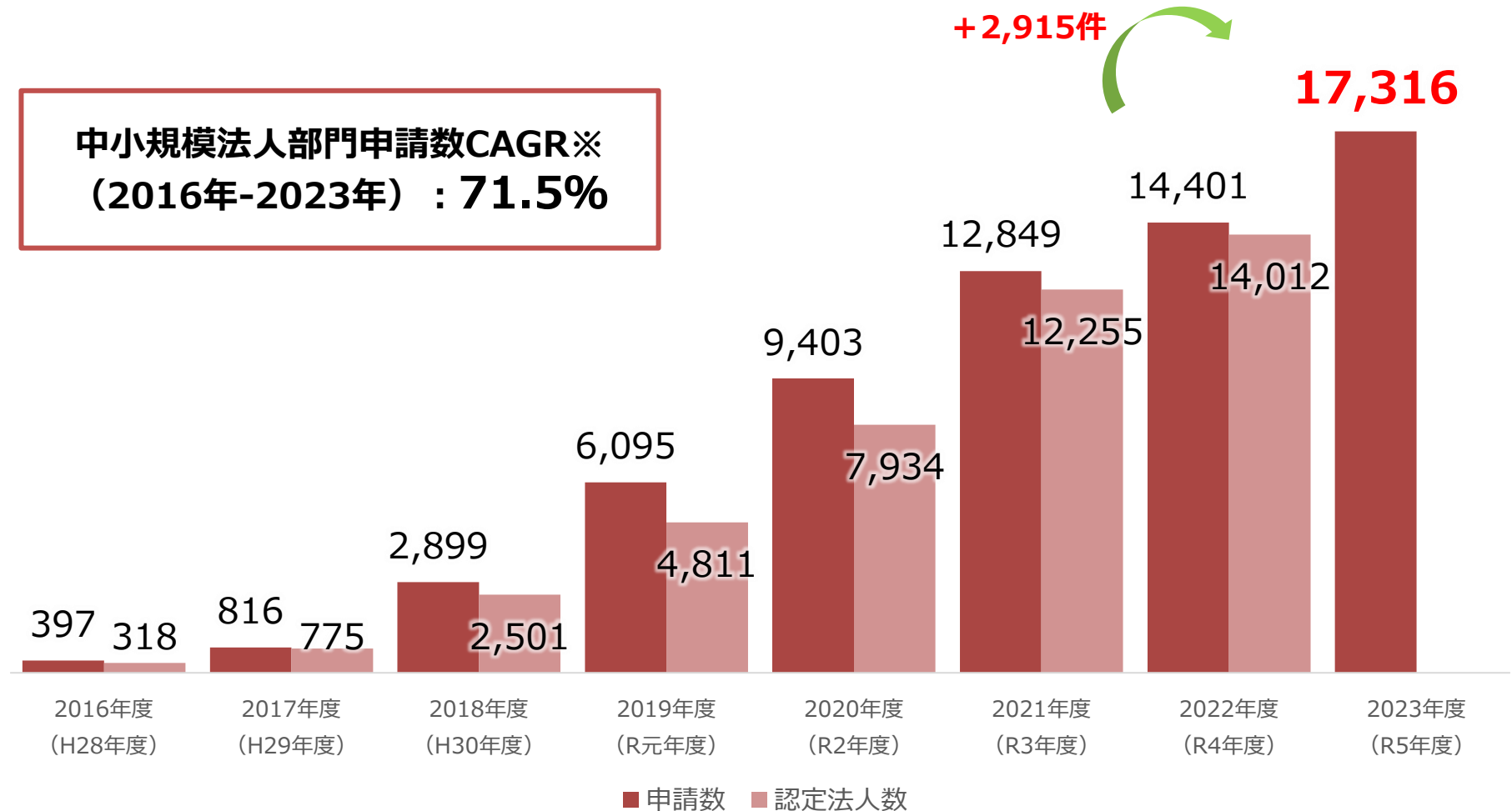
健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)の申請状況

中小規模

- 健康経営優良法人2024(中小規模法人部門)の申請数は、前回から2,915件増加の17,316件。
- そのうち、ブライト500の申請数は前年比155件増加となる3,429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11月時点)



※年平均成長率

1 今年度の進捗

－ 2. 今年度の回答状況

(参考) 今年度の主な改訂ポイント

第9回健康投資WG（令和5年7月18日）
事務局説明資料 一部改変

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

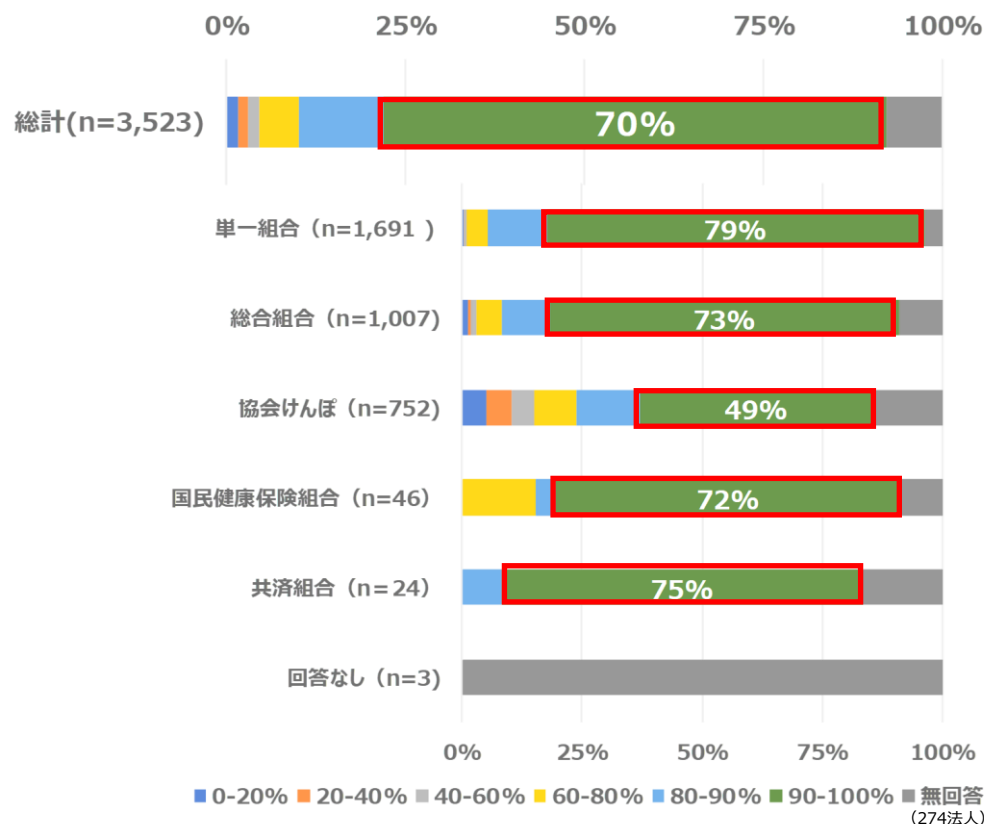
情報開示の促進：特定健診・特定保健指導実施率の状況

大規模

- 特定健診実施率は、**実施率90%以上の保険者が全体の7割程度を占める。**
- 特定保健指導実施率は、**実施率50%未満の保険者が5割超。**（※共済組合は回答数が少ないため、参考値）
- **外部サービスの活用も含め、さらなるコラボヘルスの推進により、いずれも実施率の向上が必要。**

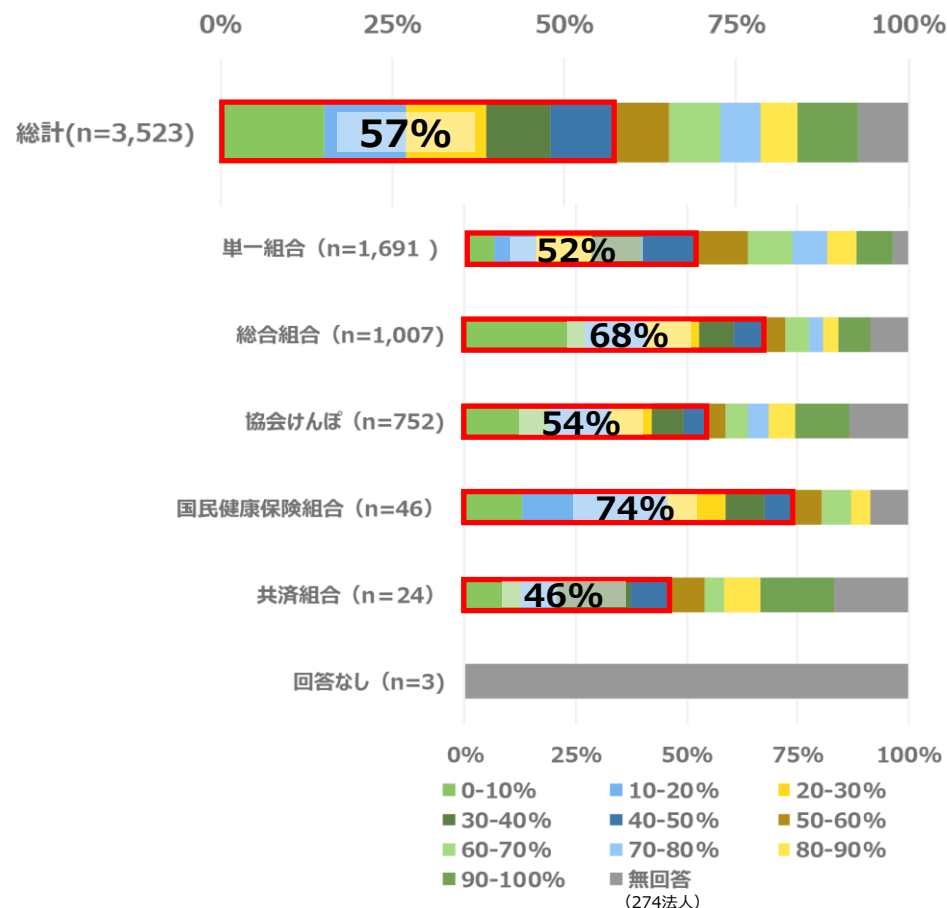
特定健康診査実施率

70%：実施率が90%以上



特定保健指導実施率

57%：実施率が50%未満



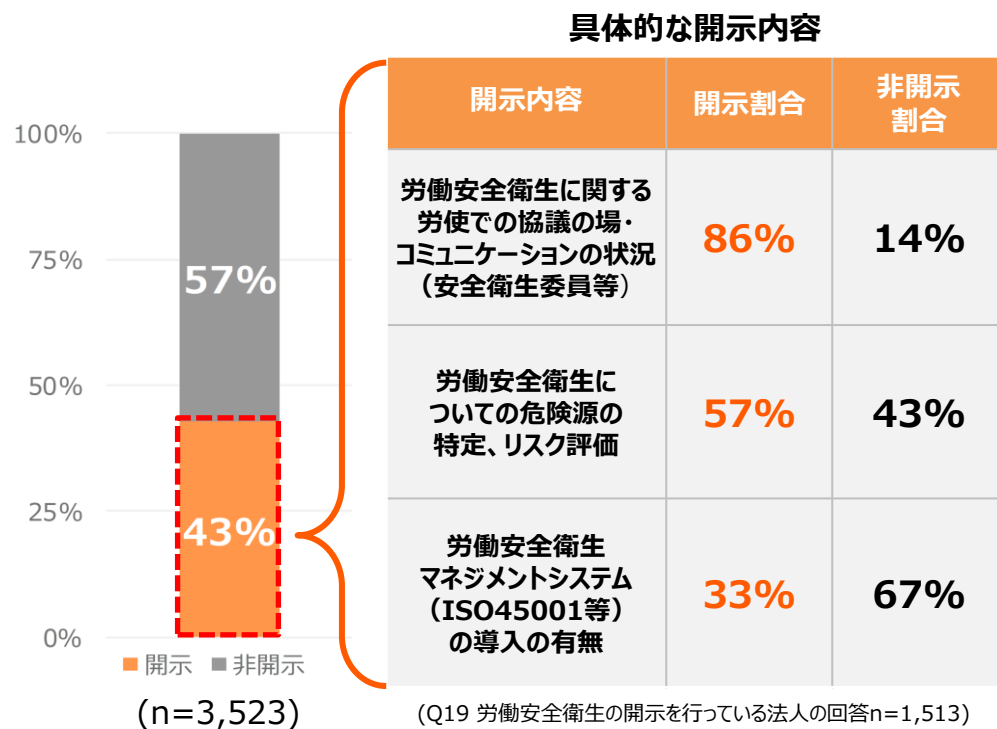
※Q31（単一回答）より保険者種別を抽出
Q51SQ1（実施率記載）より特定健康診査および特定保健指導の実施率を抽出
（保険者種別・特定健診実施率・特定保健指導実施率回答なし：3法人）

情報開示の促進：労働安全衛生・業務パフォーマンスの開示状況

大規模

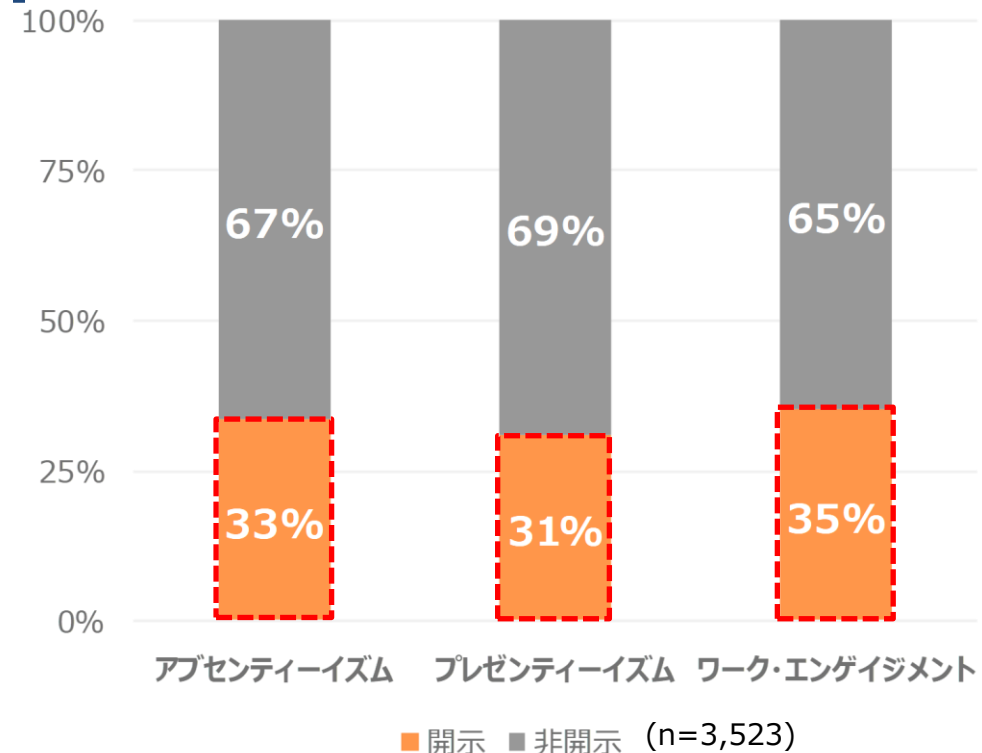
- 健康経営の推進の一環として労働安全衛生についても開示している法人は約4割、業務パフォーマンスを把握し開示している法人は約3割であった。
- 投資家との対話にも有意義な非財務情報については今後さらなる開示の充実が期待される。

労働安全衛生の開示状況



※ Q19_5と、Q19SQ1「e.労働安全衛生・リスクマネジメント」の設問（複数回答可）より、労働安全衛生の開示状況を抽出

業務パフォーマンスの開示状況



アブセンティーズム：傷病による欠勤
 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り
 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

※Q19SQ3「直近の実績値を開示」（実績値を記載）より、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値を抽出

参考：健康経営の取組に関する情報開示事例

- 投資家と企業との建設的な対話に資する情報開示を促すために金融庁が公表している「記述情報の開示の好事例集」においては、有価証券報告書におけるサステナビリティ情報のうち「社会（人的資本、多様性等）」の開示例として、健康経営について記載する事例が見られる。

カゴメ株式会社

④ 健康経営の推進

当社は、企業が健全であるためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが重要だと考え、積極的に従業員の健康管理に取り組んでいます。

参考リンク：

<https://www.kagome.co.jp/company/about/philosophy/healthandproductivity/>

カゴメ健康経営宣言

2017年には「カゴメ健康7ヶ条」を制定し、「カゴメ健康経営宣言」を行いました。2020年12月には、(株)日本政策投資銀行が行う「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」において、最高ランクの格付を取得しました。さらに、2021年3月には、経済産業省及び日本健康会議主催の「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」に認定されました。

健康経営推進体制

2016年にカゴメアックス（株）に専任組織を設置し、事業所全てに産業医を選任、保健師とともに、健康管理を推進しています。また、2018年には、「健康推進委員会」が発足し、事業所独自で主体的に健康増進活動を行っています。

産業保健体制

国内の全事業所に健康管理担当窓口を設け、産業保健スタッフ（産業医、保健師）が連携しながら、従業員への面談などを実施し、フィジカルヘルス、メンタルヘルスの両面で不調者の早期発見、保健指導などを行っています。

健康管理・健康増進施策に関する状況

「カゴメ健康7ヶ条」に基づき健康施策を推進しているほか、カゴメ健康保険組合とも連携して、独自健診である「カゴメけんしん」などを毎年実施しています。

従業員の健康リテラシーの向上

従業員一人ひとりの心身の健康を保つためには、カゴメ従業員の健康状態の見える化と共有、正しい知識習得が必要と考え、2017年から「カゴメ健康レポート」を発刊するとともに、従業員向けの研修などを実施しています。

参考リンク：

<https://www.kagome.co.jp/company/about/philosophy/healthandproductivity/>



カゴメ健康経営宣言			
従業員の健康は、カゴメで働くことの誇りややりがいの向上を通して「働きがい」に貢献するものです。			
当社は「カゴメ健康7ヶ条」を中核とし、健康経営を推進しながら、食を通じた健康の向上に貢献していきます。			
(年度)			
内容	2019	2020	2021
健康診断に関する状況			
受診率(%)	100	100	100
特定保健指導実施率(%)	72.0	84.8	88.7
ストレスチェックに関する状況			
受診率(%)	95.7	93.5	92.0
高ストレス者比率(%)	7.6	7.6	8.3
欠席率の推移(%)	20.8	19.5	16.2

東急株式会社

- 女性管理職比率や男性育児休業取得率等に加え、健康経営に関する指標として、喫煙者率、肥満者率、運動習慣率の目標と実績を記載するとともに、詳細情報の参照先としてWebサイトの掲載箇所を記載

○主な指標（目標および実績）

	2023年度目標 (2020年度策定)	2021年度実績
従業員エンゲージメント	A	BB
管理職に占める女性比率	10%以上	8.9%
男性育児休業取得率	100%	88.9%
教育制度利用率	30%以上	23.5%
喫煙者率	22.0%以下	23.0%
肥満者率	35.0%以下	32.5%
運動習慣率	50.0%以上	46.2%

<人材戦略における各種取り組み>

<https://tokyu.disclosure.site/ja/285/>

（出典）記述情報の開示の好事例集2022（金融庁 2023年1月31日）
有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示
2. 「社会（人的資本、多様性等）」の開示例より抜粋

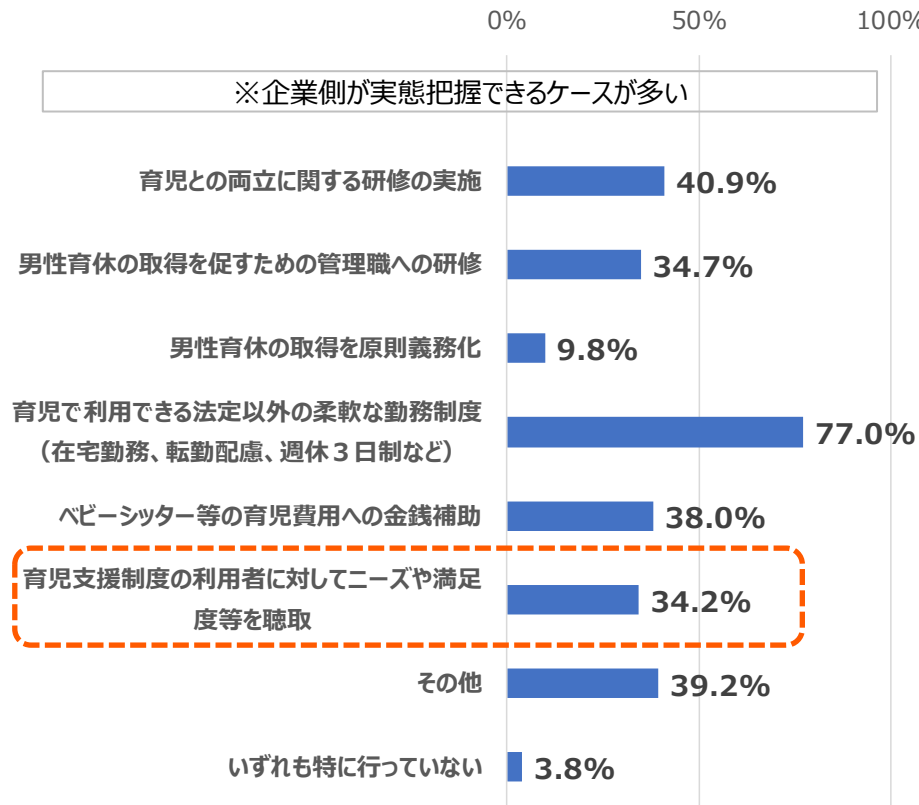
社会課題への対応：育児・介護と就業の両立支援①

大規模

- 育児の両立支援策として「柔軟な勤務制度」と回答した企業は7割を超えるが、「利用者へのニーズ聴取」等については約3割。また、介護の両立支援においても、「相談窓口を設置」している企業は5割を超える一方で、実態把握を行う企業は3割未満であった。
- 育児・介護ともに、利用者へのニーズ聴取等を通じて、実態に即した支援策を充実していくことが望まれる。

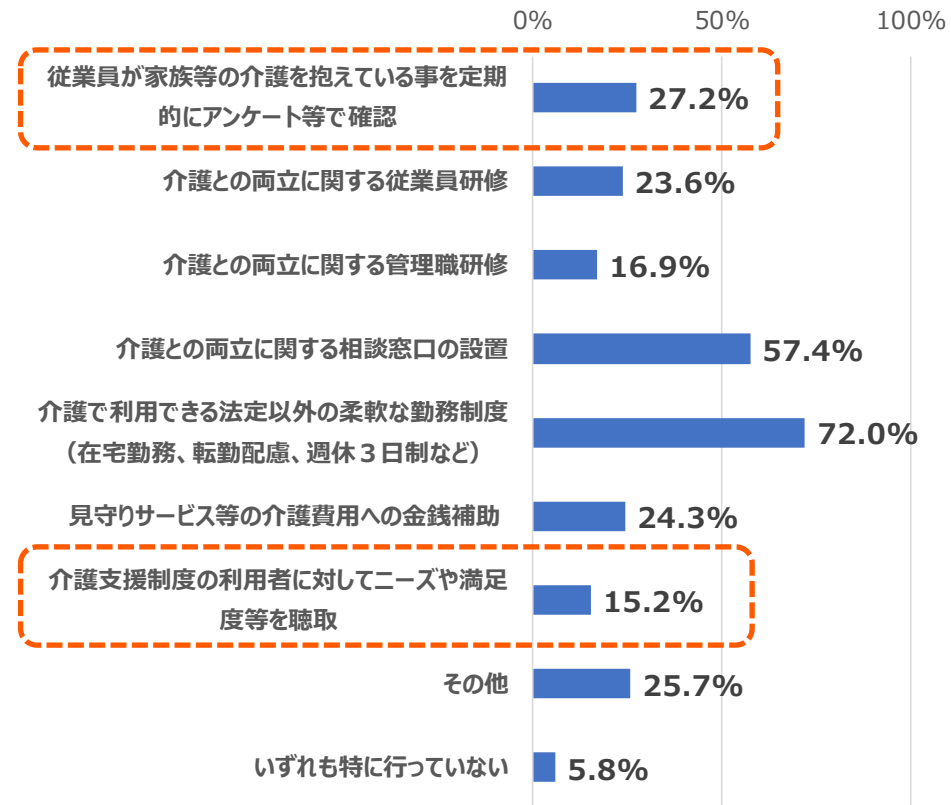
育児と就業の両立支援

(n=3,523)



介護と就業の両立支援

(n=3,523)

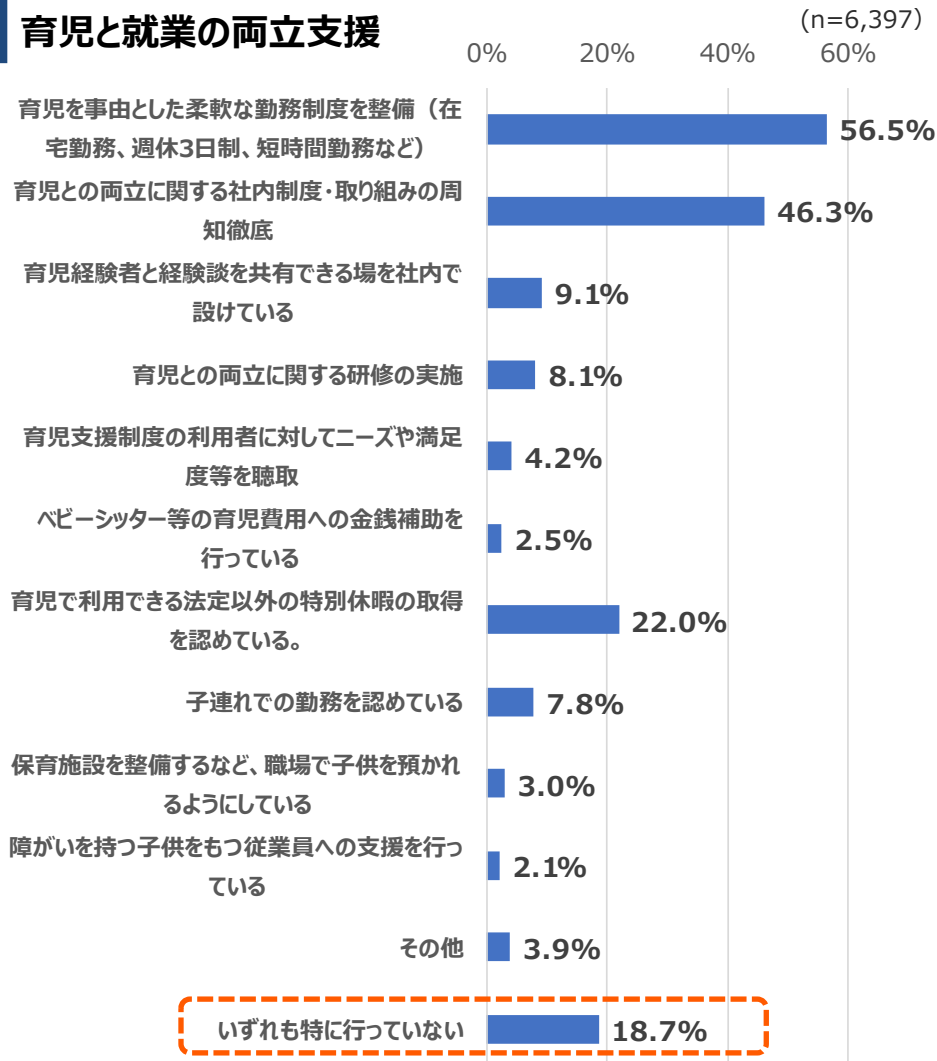


社会課題への対応：育児・介護と就業の両立支援②

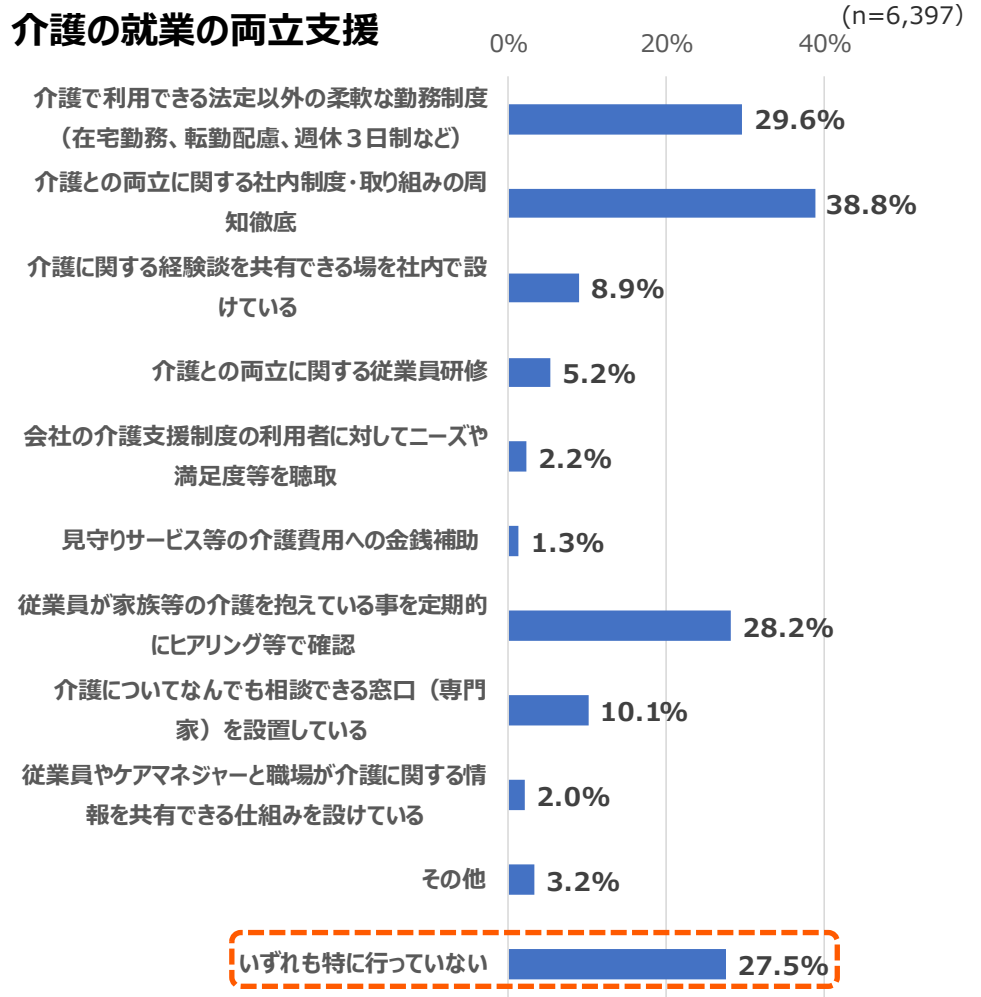
中小規模

- 中小規模部門も、育児・介護ともに主に柔軟な勤務制度と社内周知等の取組が中心。ただし、育児で約19%、介護で約28%が「いずれも特に行っていない」と回答しており、育児・介護の両立支援の取組がより一層望まれる。

育児と就業の両立支援



介護の就業の両立支援



※Q46「a.育児」「b.介護」のアンケート設問（複数回答）に対する回答より抽出（n = 中小申請17,316法人のうち、本アンケート回答6,397法人の回答法人数）

(参考) 中小企業の育児・介護のユニークな取組事例

育児

・株式会社NISHI SATO

夏休みに社内の多目的ホールを従業員の子供達に開放し、宿題をする期間を1週間設けた。母親（従業員）たちが安全のため保護者として付き添い、子供達は親の職場を見る良い機会となった。

・沖縄行政システム株式会社

育児休業をとりやすい職場環境づくりの一環として、産前産後休暇および育児休業を取得した者が所属する部署の従業員で、休業者の業務を分担した者に対し「育休職場応援手当」を支給する。

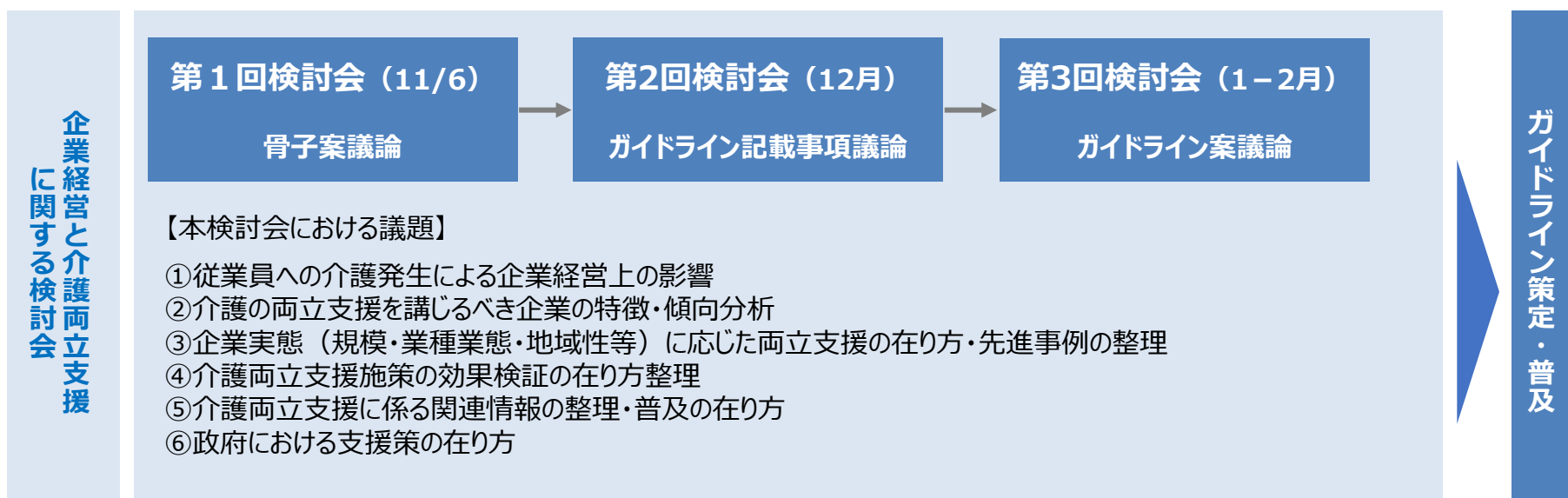
介護

・日興テクノス株式会社

社内に、以前社会福祉法人に勤務していた社員がおり、身内に介護が必要になった社員に、ケアマネジャーへの連絡方法や手すりの設置など行政支援を含めた助言をおこなっている。

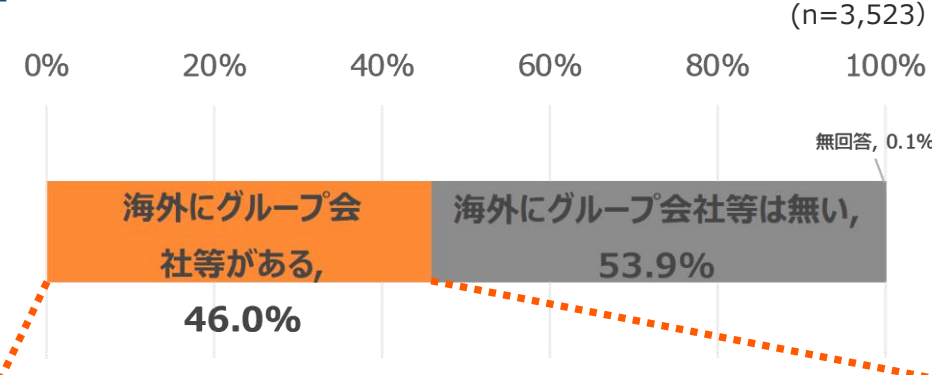
(参考) 「企業経営と介護両立支援に関する検討会」 開催概要

- ◆ 経済産業省では、企業における両立支援の取組を促進するため、介護発生による企業経営上の影響や企業実態に応じた両立支援の在り方を議論する検討会を設置。今年度内をめどに、企業向けのガイドライン策定を行う予定。



- 自社の健康経営推進方針に基づき、グローバルで健康経営に取り組む企業は約4割。
- グローバルの社員が参加できるイベントを実施しコミュニケーション活性化につなげる企業や、現地の環境に合わせた疾病の予防活動を実施している例があった。

グローバルでの健康経営の実施状況



健康経営の推進方針※	n = 1,620	
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	25.5%	43.7%
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	18.2%	
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	2.8%	
その他※※	8.3%	
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	45.2%	

海外でのユニークな取組事例

- 1

サントリー食品インターナショナル
 - 全世界共通のグローバルウォーキングイベントを実施。チーム対抗で歩数を競うだけでなく、イベントサイトへの投稿を通じてグローバルでのコミュニケーション活性化にも寄与。
- 2

スズキ株式会社
 - インドでは、健康を理由とした退職者が多かったことを受け、ヨガや瞑想セッションを開催し好評を得ている。また、蚊に刺されたことによる疾病も多いため、モスキートネットの設置など現地の環境に合わせた予防活動を実施。
- 3

オリンパス株式会社
 - 米国では、メンタルヘルス・栄養・ワークライフバランス・フィットネスに焦点を当て、対面式のセッションやニュースレターを発行し、従業員と家族を対象にした取組を推進。

※Q25（単一回答）より健康経営の実施状況を抽出。Q25SQ3（自由記述）より抽出
※※選択肢以外での方針に基づく健康経営の推進

- 生産性損失に影響のある花粉症に対する具体的な支援としては、空気清浄機の設置など職場での花粉症対策の実施を選択した率が約5割。
- また、眼精疲労に対しては、「眼精疲労に配慮した照明や加湿器の設置等」、「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」が4割を超えた。

花粉症に対する具体的な支援 (n=3,523)

取り組み内容	回答率
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	56.5%
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）	24.0%
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）	20.2%
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）	19.6%
根治療法（免疫療法など）に対する補助・支援をしている	5.0%
その他	14.9%
特に行っていない	24.8%
無回答	3.6%

その他
自由回答
(抜粋)

- 産業保健スタッフによる社内SNSや社内報などで花粉症対策に関する情報を発信
- 花粉アレルギー検査への補助
- 社内診療所の診療科目として耳鼻咽喉科や内科を設置し、移動時間短く受診できる環境の整備
- 花粉飛散量の情報提供 等

眼精疲労に対する具体的な支援 (n=3,523)

取り組み内容	回答率
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	44.1%
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	43.3%
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）	22.9%
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）	20.4%
その他	19.3%
特に行っていない	28.7%
無回答	4.3%

その他
自由回答
(抜粋)

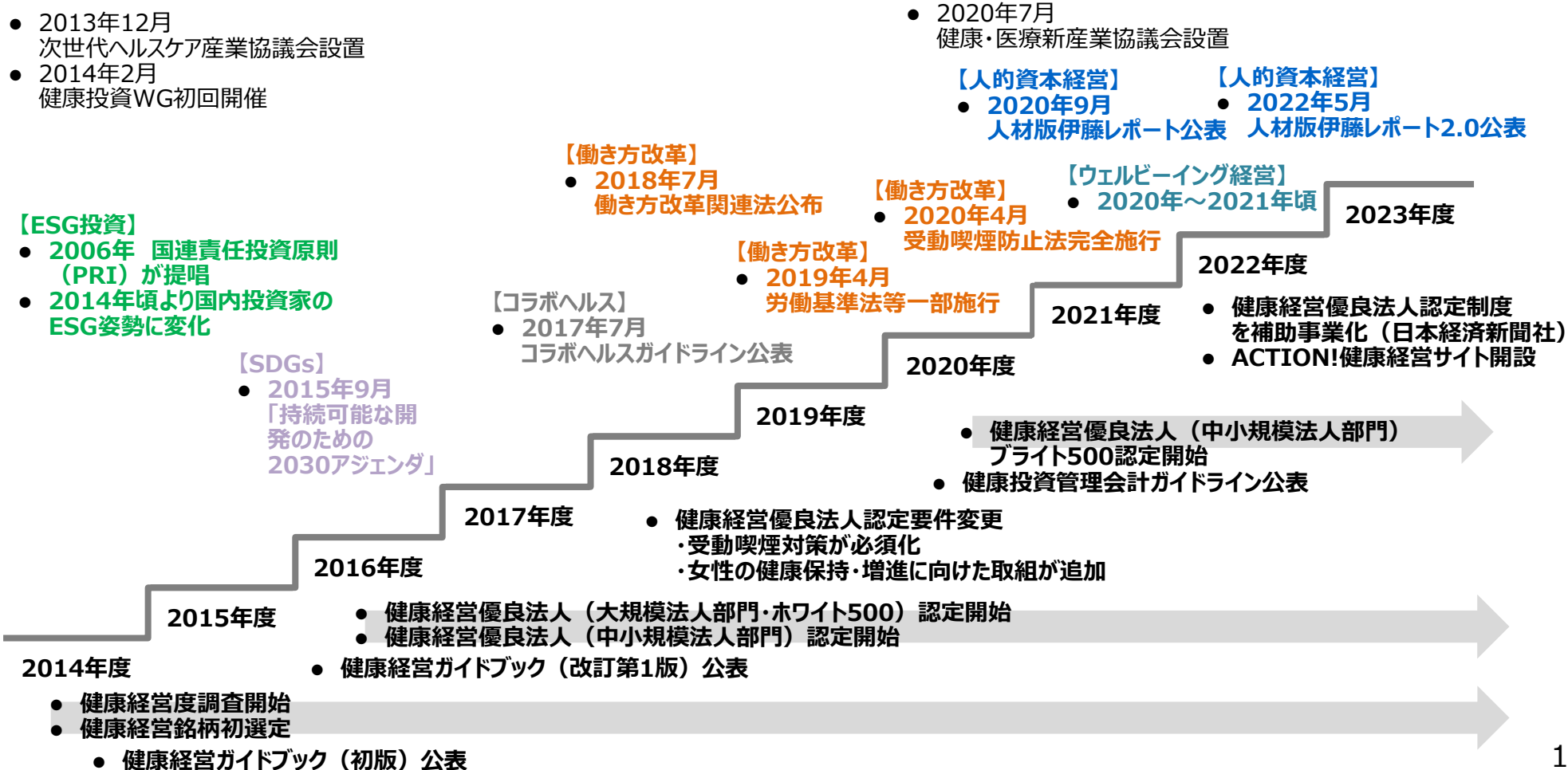
- 眼科クリニックと連携し、眼科ドック受診を無償で実施
- 定期健康診断のオプションとしてVDT検診を希望者に対し実施
- 社員の目の疲れ・肩こり軽減、ストレス緩和、リラックス効果のため、オフィス緑視率を25%に設定
- 視能訓練士による講習

※Q56 <d. 花粉症に対する具体的な支援> <e. 眼精疲労に対する具体的な支援>（複数回答）回答結果を基に作成

2. 10年の総括と今後について

10年の変遷① 健康経営施策の変遷

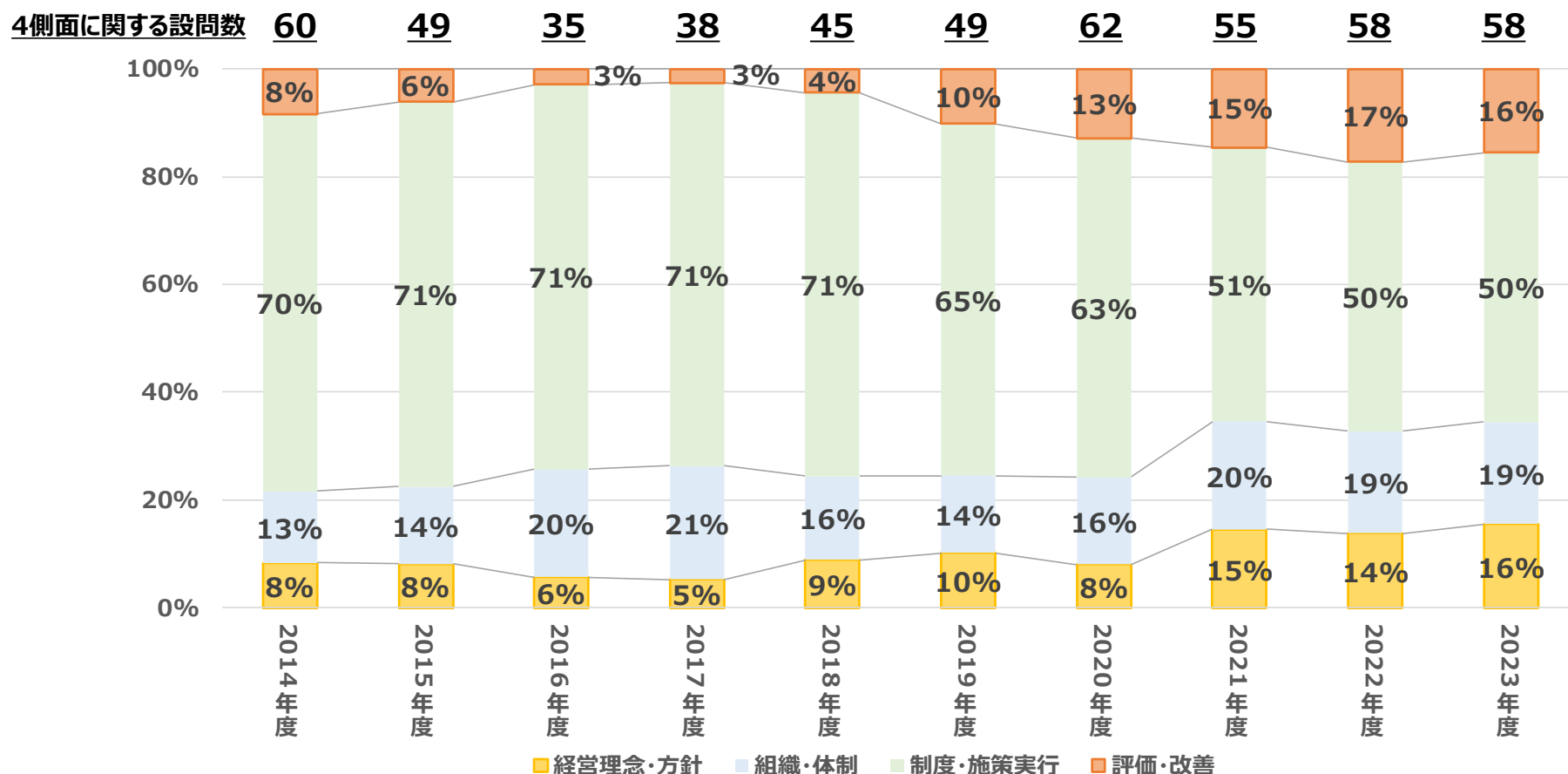
- 2014年度に健康経営度調査が開始されて以降、コラボヘルス、働き方改革関連法の施行といった企業従業員への健康維持・増進に関連する施策が増加。
- 2020年度には従業員を無形資産と捉えた健康投資管理会計ガイドラインを公表し、近年の人的資本経営に通ずる考え方を健康という切り口から先導した。



10年の変遷② 健康経営度調査票改訂の変遷

- 健康経営度調査票は、より効果的な健康経営に繋げるべく、毎年改訂を続けている。
- 評価に使用する4つの側面（「経営理念・方針」「組織・体制」「制度・施策実行」「評価・改善」）に関する設問構成は初年度に「制度・施策実行」に関する設問数が7割であったが、2023年度では5割に減少。他方で、「経営理念・方針」、「評価・改善」の割合は倍増している。

設問構成比の推移

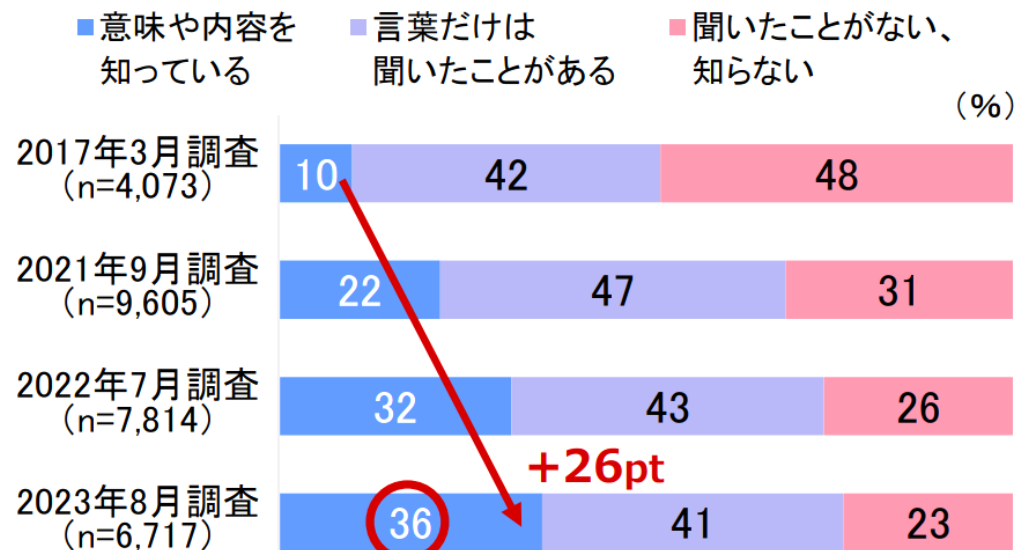


※小数点以下を四捨五入したため、表記された数値の合計が100%とならない年度がある。

10年の変遷③ 中小企業における健康経営の認知度の変化

- 大同生命の中小企業向けアンケート調査によると、健康経営の認知度は年々向上しており、「**意味や内容を知っている**」割合は6年前と比べ、**26%向上**した。また、「聞いたことがない、知らない」割合は48%から23%まで低下。
- 健康経営の効果については、取組年数が不明ながらも**従業員の満足度、コミュニケーションの改善に「大いに効果があった」・「効果があった」の合計が3割**を超えている。

健康経営の認知度



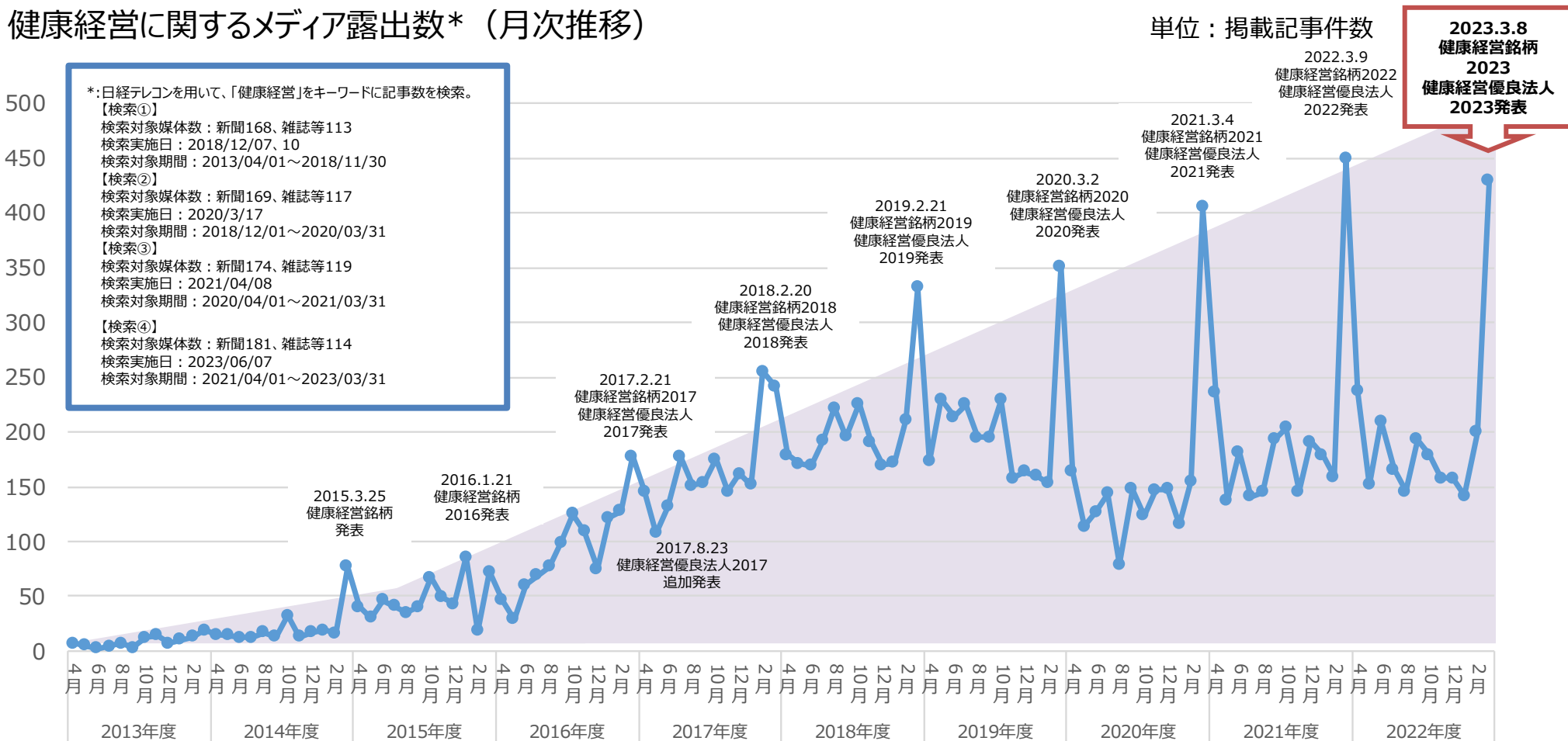
健康経営の効果

	回答件数					
従業員の満足度向上	4,451	3	33	36%	59	41
コミュニケーションの改善	4,395	3	31	34%	60	52
ワーク・エンゲージメントの向上	4,304	3	25	28%	66	51
新規人材の採用	4,190	2	14	16%	64	12 9

10年の変遷④ 健康経営に関するメディア露出数

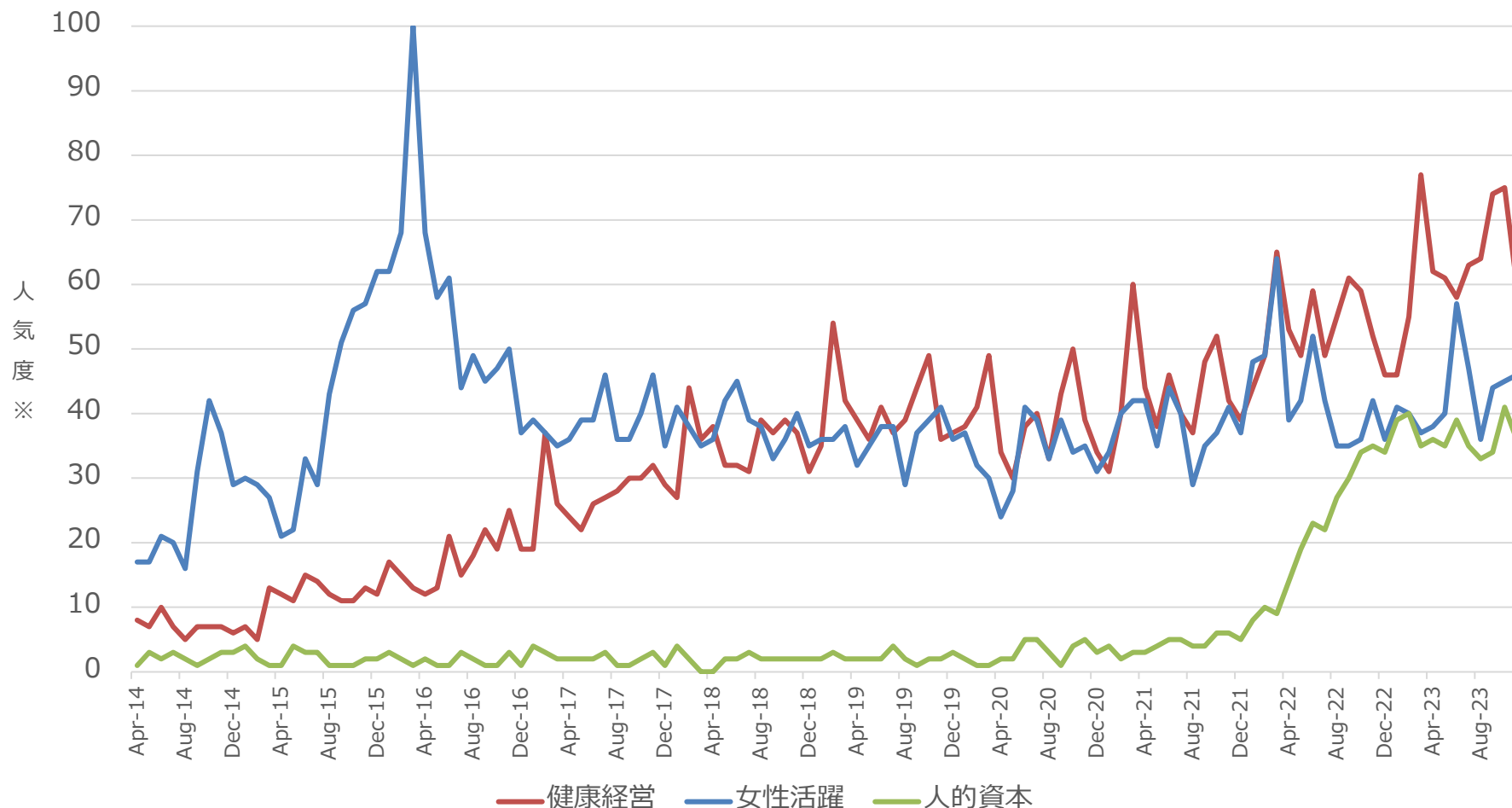
- 毎年度3月の健康経営銘柄選定・健康経営優良法人認定時にメディア露出が突出して増加。
- 2016年度の健康経営優良法人認定以降、メディア露出が拡大し、健康経営が一定程度浸透してきたことがわかる。

健康経営に関するメディア露出数*（月次推移）



10年の変遷⑤ 健康経営に関する検索人気度

- 2014年4月から2023年現在までのGoogleトレンド検索人気度（日本国内）において、「健康経営」、及び関連する「女性活躍」、「人的資本」と比較。
- 2018年後半から他ワードと比較して「健康経営」がトップとなっている。



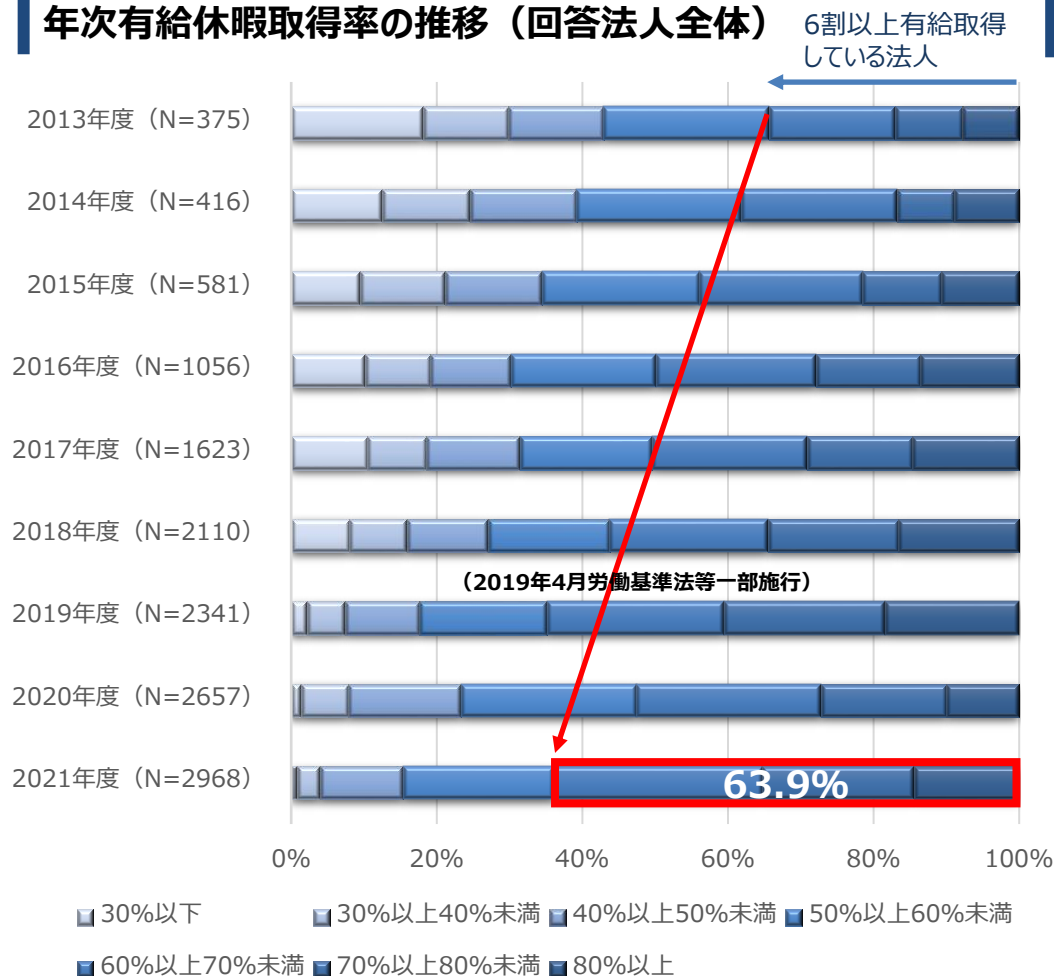
※100 の場合はそのキーワードの人気度が最も高いことを示し、50 の場合は人気度が半分であることを示す。
0 の場合はそのキーワードに対する十分なデータがなかったことを示す。

出典元：Googleトレンド

10年の変遷⑥ 過去10年の回答結果の推移（有給休暇取得率）

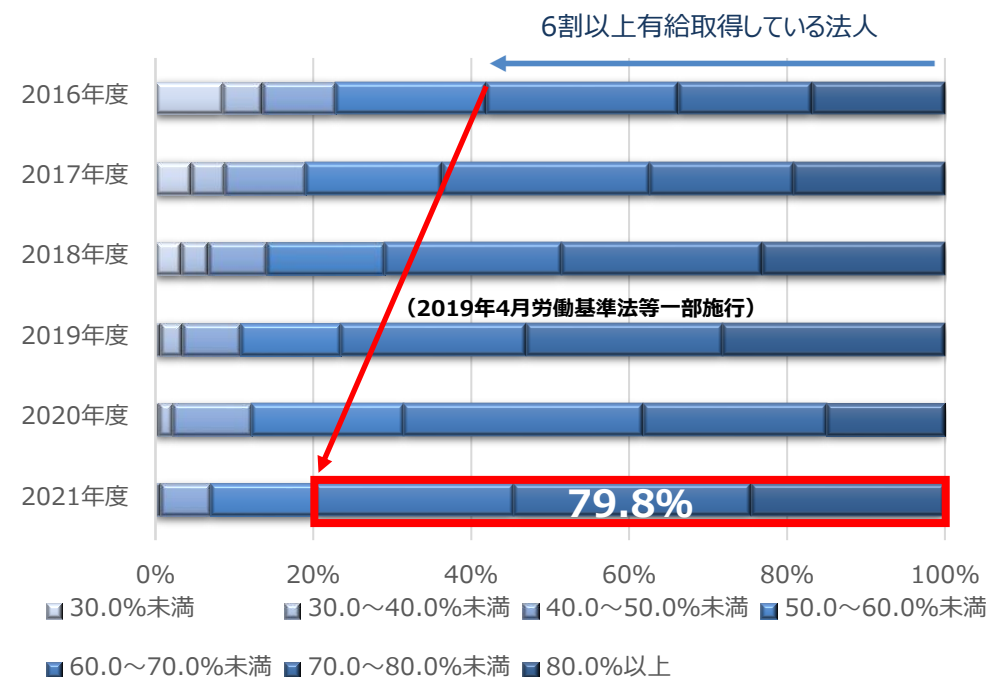
- 健康経営度調査開始以降、年次有給休暇取得率の向上が顕著。
- 令和4年就労条件総合調査によると有給休暇取得率は約6割（58.3 %）であるところ、回答法人における有休取得率は平均を超える6割以上取得法人が63.9%と高い割合を示す。さらに、ホワイト500認定法人では約80%に上る。

年次有給休暇取得率の推移（回答法人全体）



年次有給休暇取得率の推移（ホワイト500認定法人※）

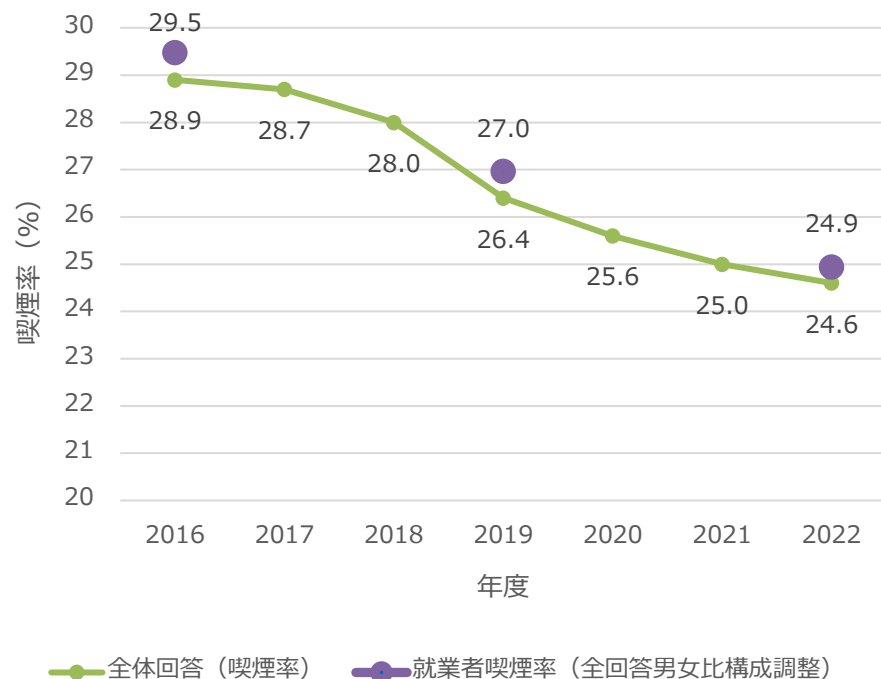
※2016年度及び2019年度は2020年度調査結果から、2017年度及び2020年度は2021年度調査回答結果から、2018年度及び2021年度は2022年度回答結果から集計したもの



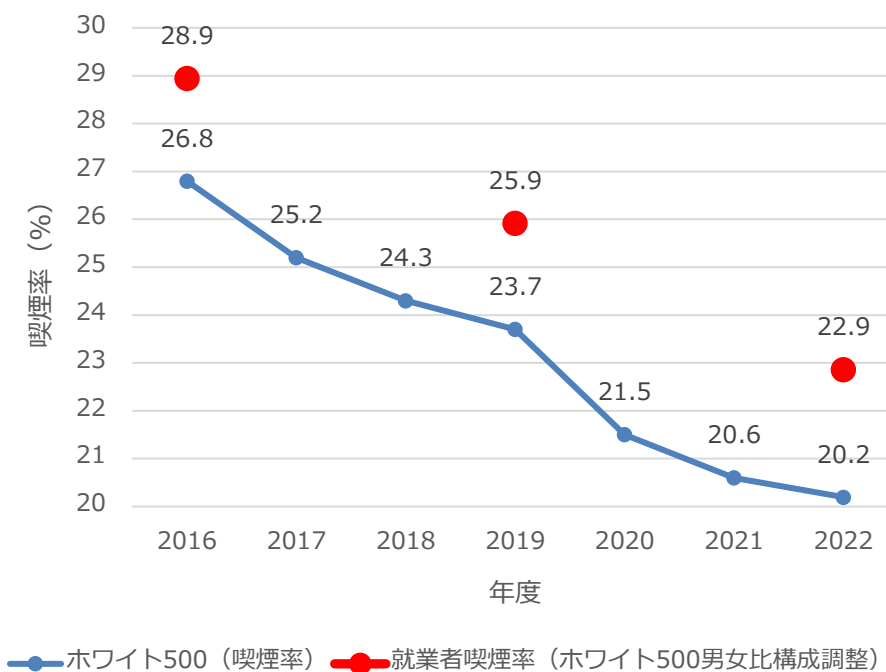
10年の変遷⑦ 過去10年の回答結果の推移（喫煙率）

- 喫煙率について、回答企業全体、ホワイト500ともに年々低下。
- 国民生活基礎調査における就業者の喫煙率を、ホワイト500男女構成比、及び回答全体の男女構成比にてそれぞれ調整した就業者の喫煙率と比較したところ、回答法人全体の喫煙率が低く、ホワイト500ではその差がより顕著に表れている。

喫煙率※の推移（回答法人全体）



喫煙率※の推移（ホワイト500認定法人）

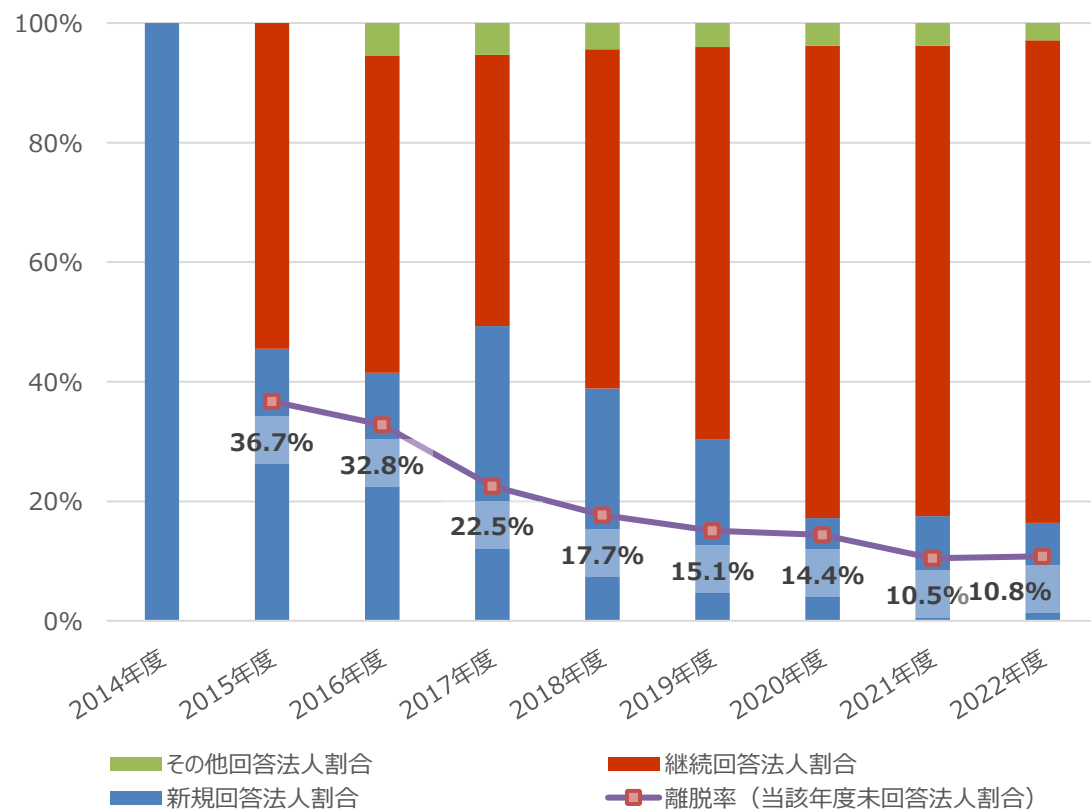


※2016年度及び2019年度は2020年度調査結果から、2017年度及び2020年度は2021年度調査回答結果から、2018年度及び2021年度は2022年度回答結果から集計したもの。
 ※2022年度ホワイト500喫煙率は令和5年度健康経営度調査結果の上位500法人での値である。
 ※国民生活基礎調査における就業別喫煙率調査は3年に1回実施。

10年の変遷⑧ 健康経営度調査回答法人内訳及び離脱率の推移

- 健康経営度調査への新規回答法人数は直近3年間で約17%、継続回答は約80%で推移。
前年度は回答していたが当該年度は未回答になった法人数（離脱率）は年々減少。
- 初年度から昨年度までの9年連続回答は176法人で約4割であるが、継続回答率は年々高まっている（新規上場、合併等考慮せず）。

健康経営度調査回答法人の内訳及び離脱率の推移



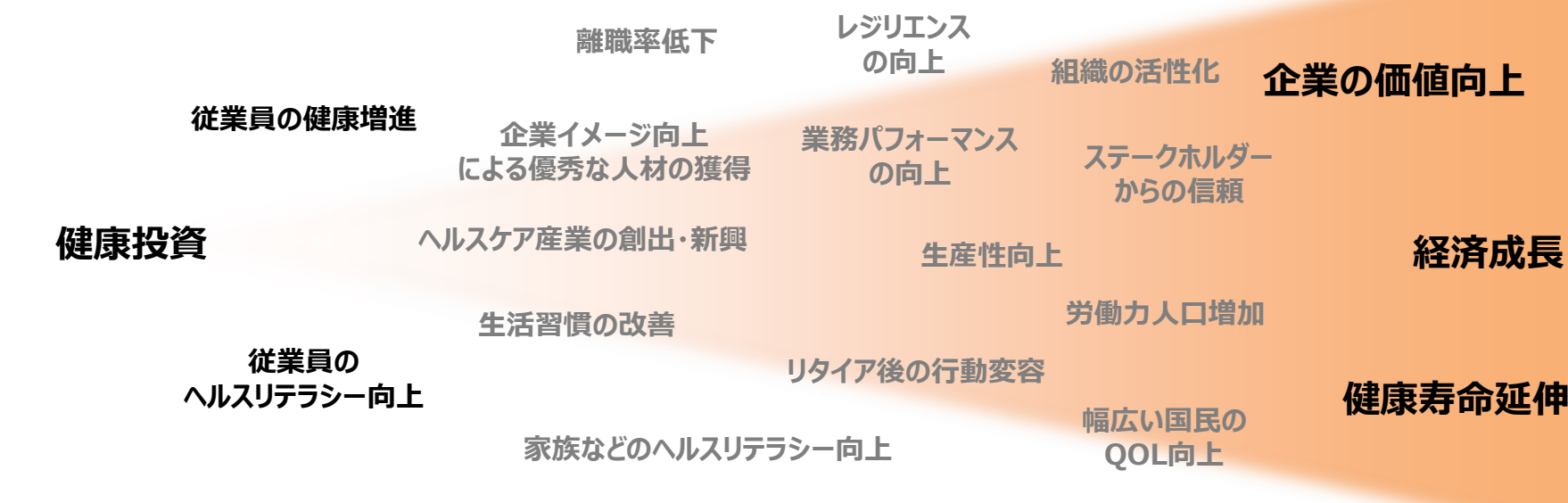
年度	継続回答法人割合 (%)	新規回答法人割合 (%)	その他回答法人割合 (%)
2014	—	100.0%	0.0%
2015	54.5%	45.5%	0.0%
2016	53.0%	41.5%	5.5%
2017	45.4%	49.3%	5.3%
2018	56.7%	38.9%	4.4%
2019	65.7%	30.3%	4.0%
2020	79.0%	17.2%	3.8%
2021	78.7%	17.5%	3.8%
2022	80.7%	16.4%	2.9%

継続回答法人 : 前年度回答し、次年度も回答した法人
 新規回答法人 : 新規に回答した法人
 その他回答法人 : 前年度以外の過去に回答した法人

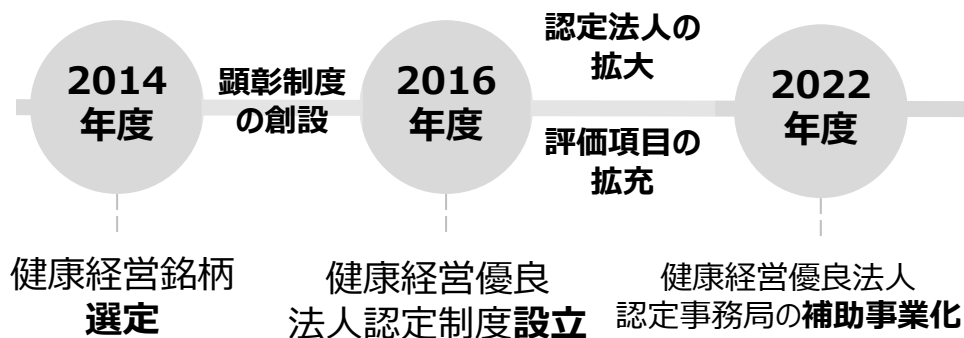
※未回答法人割合は前年度回答数を母数とした次年度未回答法人数の割合

健康経営の目指すべき姿

第9回健康投資WG（令和5年7月18日）
事務局説明資料



日本経済社会を支える
基盤としての健康経営



- 健康経営の可視化と質向上**
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等)
- 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
- 健康経営の社会への浸透・定着**
中小企業への普及拡大
制度運営の完全民営化

20XX
年度

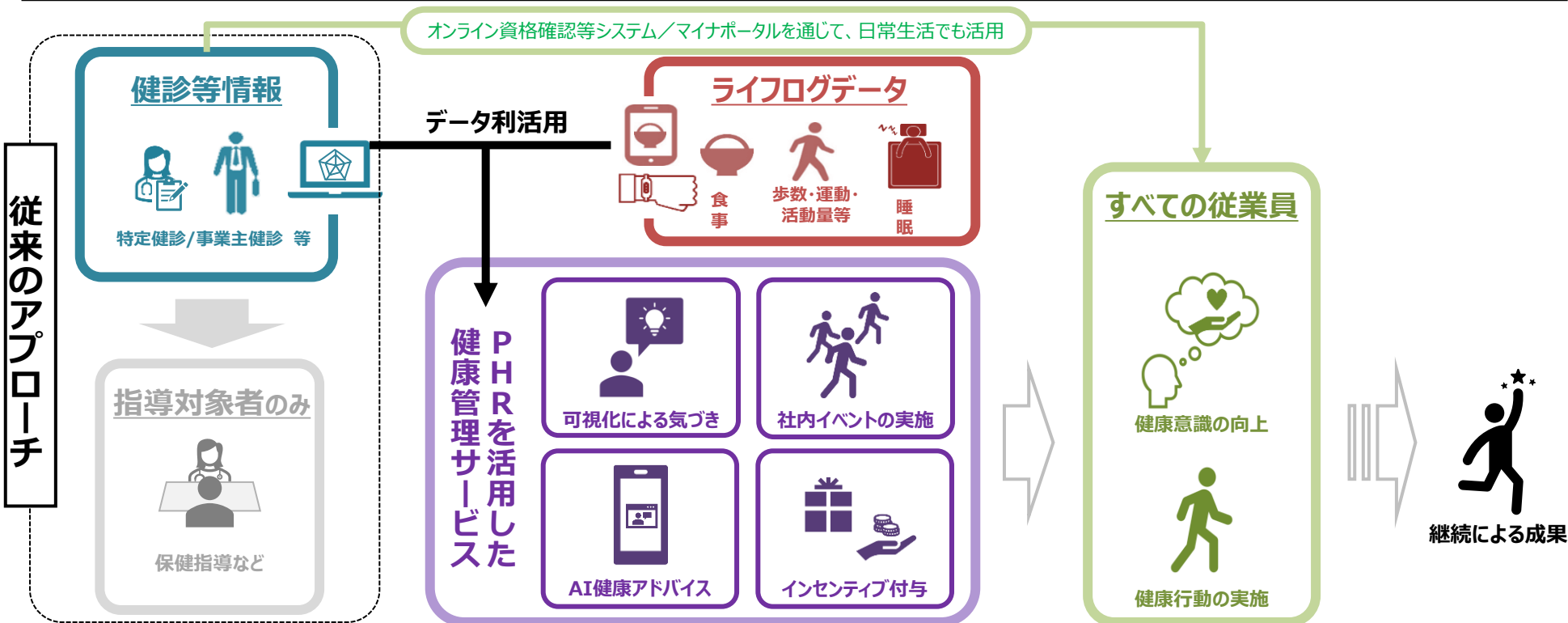
各論

- － 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**

健康経営の可視化と質の向上：デジタル技術の活用可能性について

- 健康経営度調査においては、昨年度から保険者-事業主間の健診データの共有やマイナポータルとの連携を見据えた設問を設けているところ。先進的な企業においては、従業員に対してPHR(Personal Health Record)を活用した健康増進の取組を行い、自身の健康状態・生活習慣の可視化や職場以外も含めた健康への取組を支援している。
- このような取組は、従業員の健康意識の向上や行動変容がしやすい環境づくりに資するため、マイナンバーカードの健康保険証利用やマイナポータル活用等に加え、今後、健康経営度調査においてPHRの活用をどのように位置付けていくのかについて検討してはどうか。

PHRを活用した健康経営の取組



(参考)企業の課題意識と対応への動き

- 健康経営推進度や企業規模に関わらず、PHRを健康経営に活用したい企業は多いが、企業規模が小さいほど実際には活用できていないのが現状。また、データ取得に関しては、個人情報に係る法規制や従業員の同意取得との向き合い方に課題を感じる企業も多い。
- PHRの活用には、データの標準化や個人情報保護、同意取得の在り方等のルールを整備していく必要がある。こういった状況を踏まえ、今年7月に多様な業種の事業者で構成されるPHRサービス事業協会が設立され、PHR利活用に向けた事業環境整備に向けて動き始めている。

図表 8 データ利活用の現状と健康経営推進度別の特徴

データ利活用の関心	● 健康経営推進度や企業規模を問わずデータ利活用の関心は高い（全体86%） ● 業種別の活用割合ではDXの取組推進状況の業種別傾向と概ね一致する「健康情報」に関することのみではなく「デジタル技術」リテラシー向上の支援が必要であると推察される
活用方法	● 健康経営推進度、企業規模問わず「保健指導」への活用意向が最も高い ● 健康指導の対象者は健診有所見者・高ストレス者（約80%）、長時間労働者（約60%） ● 「ライフログの計測機器」や「健康管理アプリ」等のサービスに対する活用意向が低い ● 自社内に産業保健スタッフが所属する企業は先進企業を含めて少ない ● 健康関連データの健康指導への活用にあたり、外部専門職を活用するケースを踏まえる必要性が示唆される
活用データ	● （健康経営への活用を目的とした）健診データの取得割合が高い ● （健康経営への活用を目的とした）ライフログの取得割合が低い（15%程度）

健康経営推進度別の特徴

推進度（高）
■ 取組のPDCA、健康指導の高度化を目的に複数種類のデータを活用 ✓ 人事労務管理データを取得し活用している ✓ 計画策定や施策評価時（PDCA）への活用意向が強い ✓ セルフケアの促進への活用よりもハイリスク者の抽出への活用意向が強い （背景要素） - 経営層、管理職、専門職の関与が強い ✓ 健康経営を経営戦略に位置付けている ✓ 関係部署との連携ができています ✓ 経営計画・予算編成に専門職が関与している割合が高い

推進度（低）
■ 健康指導の高度化を目的とした健診データの活用意向 ✓ 関心は持っているが活用していない ✓ 健康指導への活用意向が強い ✓ 健診データの取得割合が高いが活用できていない ✓ ストレスチェックデータの取得割合が低い ✓ 新たなデータ活用の意向が全般的に低い ✓ 施策評価におけるデータ活用意向が低い （背景要素） ✓ 健康経営は福利厚生に位置付けている傾向がみられる

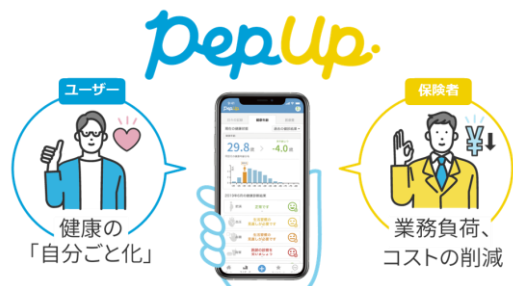
PHRサービス事業協会 設立披露懇談会



(参考) PHRを活用した健康管理サービス例①

Pep Up(ペップアップ)：株式会社JMDC

- 健診結果や日々の運動、生活習慣を記録できるだけでなく、健康診断結果から導き出すユーザーに合わせたアドバイスやイベントを開催。イベントに参加することでポイントが付与される。



管理するデータ

- ・レセプト
- ・健診結果
- ・バイタル測定機器
- ・イベント参加状況
- ・遺伝子検査 など

主な機能

- ・健保からのお知らせ
- ・健診結果の表示及び説明機能
- ・ウォーキングイベントや改善チャレンジ など

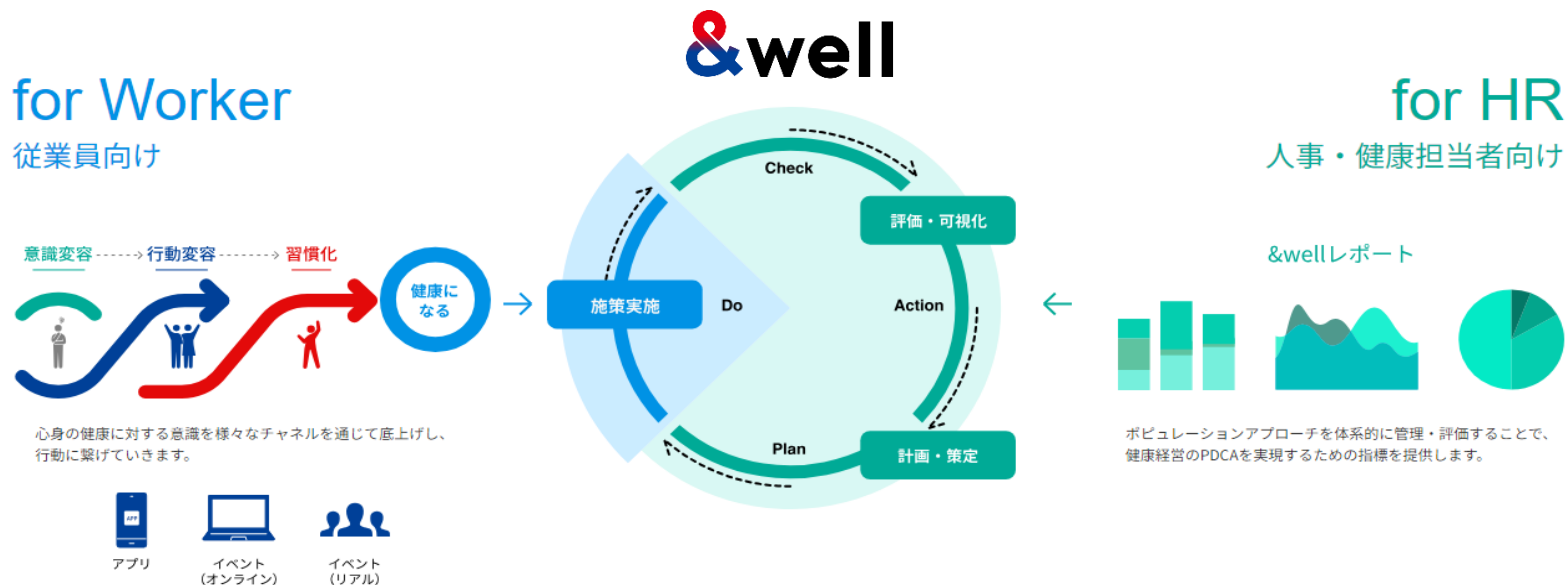
PHRプラットフォーム



(参考) PHRを活用した健康管理サービス例②

&well（アンドウェル）：三井不動産株式会社

- 健診データからの疾病リスク予測や歩数等PHRのログ管理、リアルの方も活用したプログラムを実施。併せてポイント付与が可能。また、人事・健康担当者向けの管理・評価システムも提供。



自分ログ・歩数ログ

“健康に近づく毎日の生活習慣・歩数の記録”

自分ログ：問診をベースとした日々の生活習慣の記録

歩数ログ：意識変容に繋がる自身の歩数の見える化(社内ランキングなど)

疾病リスク予測

“現在の健診データから将来の疾病リスクを予想”

&wellウォーク（個人チャレンジ）

※チーム対抗戦もあり

“やる気を大事にして健康活動を継続”

チーム対抗戦：企業内でチームを組成し、健康意識醸成とコミュニケーション活性を目的に実施。

個人チャレンジ：チームイベントで平均歩数を増やした後の定着施策としての個人参加型イベント。

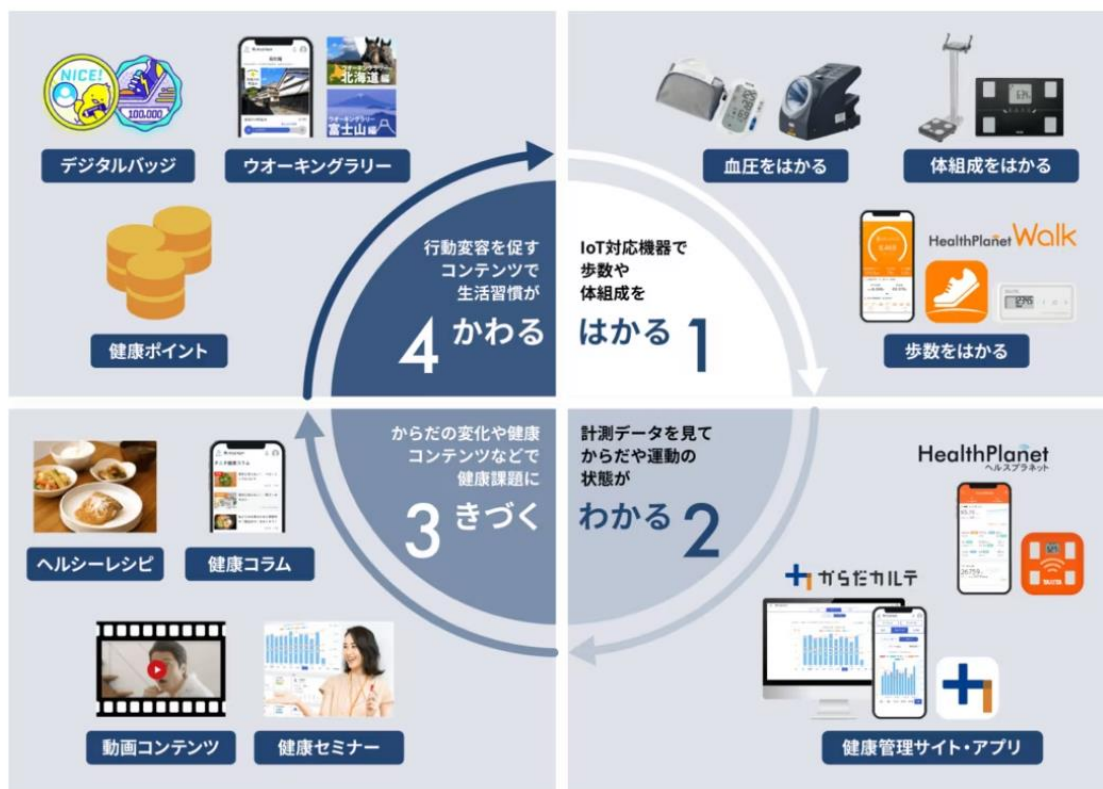
&wellポイント

“ポイントを貯めて、豪華賞品ゲット”

(参考) PHRを活用した健康管理サービス例③

タニタ健康プログラム：株式会社タニタヘルスリンク

- IoT対応機器での計測データを起点として、PHRを可視化するアプリや健康情報を届けるコンテンツなどを通じて、総合的に健康管理をサポート。
- 健康意識を高め行動変容を促すため、健康行動に応じたポイント付与システムのほか、健診結果等のデータをもとにAIが将来の健康リスクを解析し、生活習慣の改善方法を提示するサービスなども提供。



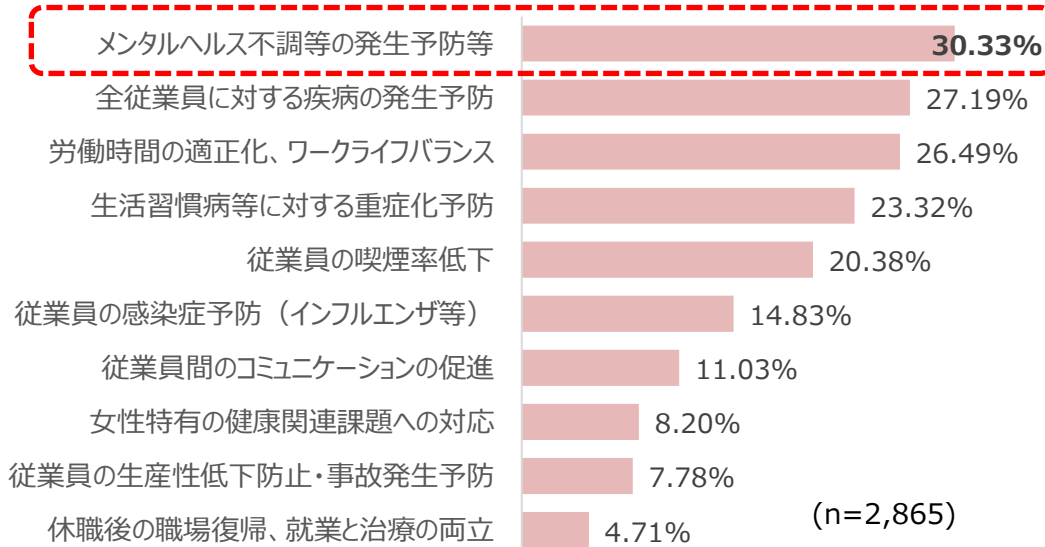
運動・食事など、一人ひとりに必要な改善すべき生活習慣を表示

新たなマーケットの創出： 健康経営企業と支援サービス選択の仕組みに向けた検討

第8回健康投資WG
(令和5年3月16日)
事務局説明資料 一部改変

- 多くの健康経営実践企業が、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を求めている。
- 今後、健康経営の推進に資するサービスとのマッチングのため、健康経営でニーズが高いメンタルヘルスやコンサルティングサービスの領域から、一定の評価軸に基づきサービスを選択できる仕組みづくりを行う。

(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・保険者

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

供給側

サービス提供事業者

サービスを
比較検討
できる仕組み

サービスを可視化

一定の評価軸（情報管理体制
やエビデンスの有無等）
に基づいたサービスを提供

サービス選択の仕組み①健康経営コンサルティング自己宣言制度

- 健康経営コンサルティング事業者が一定の基準を満たすことを自己宣言し、その事業者を可視化することで、コンサルティングサービスの品質の担保・向上を目指す仕組みを検討中。
- 具体的には、自己宣言事業者リストを健康経営ポータルサイト等で公開し、健康経営を実践する企業・団体のサービス選定のためのマッチングにも活用されることを想定。

健康経営コンサルティング自己宣言制度スキーム

需要側



健康経営実践企業

- 健康経営実践企業が健康経営コンサルティングサービスを利用する際に自己宣言事業者リストを参照する。

一定の基準を満たした事業者の利用を促し、
健康経営実践企業の
健康経営の質の向上を目指す

マッチング

自己宣言事業者リスト



ACTION!
健康経営

「働く」を明るく、
「組織」を強く。

健康経営コンサルティング
“自己宣言”事業者

健康経営コンサルティング
“自己宣言”事業者

⋮

自己宣言

供給側



**健康経営
コンサルティング事業者**

健康経営コンサルティング
自己宣言チェックシート（例）

健康経営コンサルティング自己宣言チェックシート	
項目	確認
1. 健康経営コンサルティング事業の概要	
2. 健康経営コンサルティング事業の目的	
3. 健康経営コンサルティング事業の範囲	
4. 健康経営コンサルティング事業の提供体制	
5. 健康経営コンサルティング事業の品質保証体制	
6. 健康経営コンサルティング事業の継続性	
7. 健康経営コンサルティング事業の透明性	
8. 健康経営コンサルティング事業の信頼性	
9. 健康経営コンサルティング事業の社会的責任	
10. 健康経営コンサルティング事業のその他の事項	

満たすべき要件を設定し、
健康経営コンサルの
品質の担保・向上を目指す

サービス選択の仕組み②メンタルヘルス分野におけるサービスの可視化

- 今年度、「職域における心の健康関連サービス」活用に向けた研究会を設置し、需要・供給・アカデミアの各立場から民間サービスの情報開示のあり方について検討を実施。
- サービス提供事業者側の品質や信頼性の確保（EAP（Employee Assistance Programs）、DMH（Digital Mental Health）両分野）と、雇用主側のニーズに合ったサービスの導入・活用の促進を目指す。

需要側



雇用主企業

- ニーズ・課題の整理
- サービス選択において求める情報の洗い出し
- サービス選択支援ツール（プロトタイプ）の検証

ニーズ・課題例

- ・ 経営層の関心を高めたい
- ・ 部門ごとの要因に応じた対策を打ちたい
- ・ 顕在化していない不調者を把握したい
- ・ 復職支援の効果を高めたい 等

自社の課題に応じてサービスの選択・比較を行い、従業員の心の健康の向上を目指す

「職域における心の健康関連サービス」活用に向けた研究会

（座長：東京大学川上先生
構成：雇用主 5 名、事業者 5 名、
アカデミア 4 名）

- 民間サービスの情報開示のあり方について提言のとりまとめ
- サービス選択支援ツール（プロトタイプ）の作成

供給側



サービス提供事業者

- 担保すべき品質、開示項目の検討
- 品質確保及び情報開示にあたっての課題の洗い出し

サービスカテゴリ

- ・ 体制・業務構築支援サービス
- ・ 現状把握・分析サービス
- ・ 職場活性化・環境改善サービス
- ・ 個人支援サービス

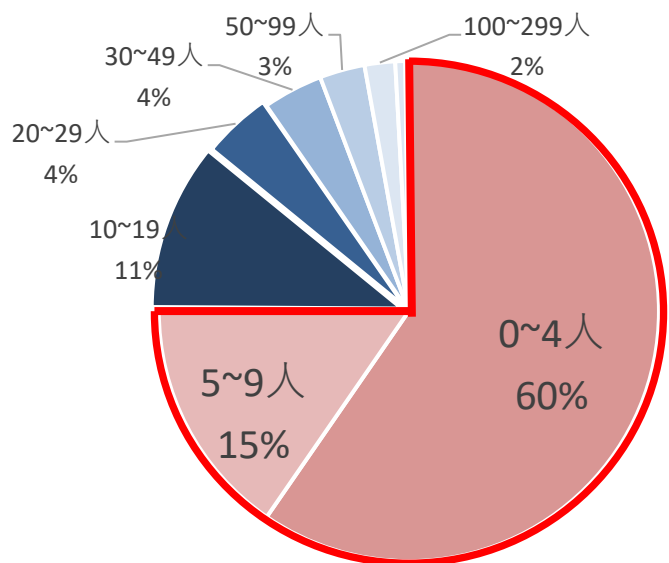
コンセンサスが得られた評価軸に基づき情報を開示し、品質・信頼性の向上を目指す

健康経営の社会への浸透：中小への普及拡大①（小規模法人への対応）

- 中小企業への認知が高まる一方で、従業員数の少なさや事業形態によっては、リソースが足りない等の理由から健康経営の実践が難しいという声もある。
- 少人数組織ほど経営者の理念が従業員に浸透しやすく健康経営の効果も早期に出る可能性があり、最初の一步を踏み出すきっかけ作りの観点から、一定数以下の規模の事業者にとっても取組が可能な設計にすべく修正を検討してはどうか。

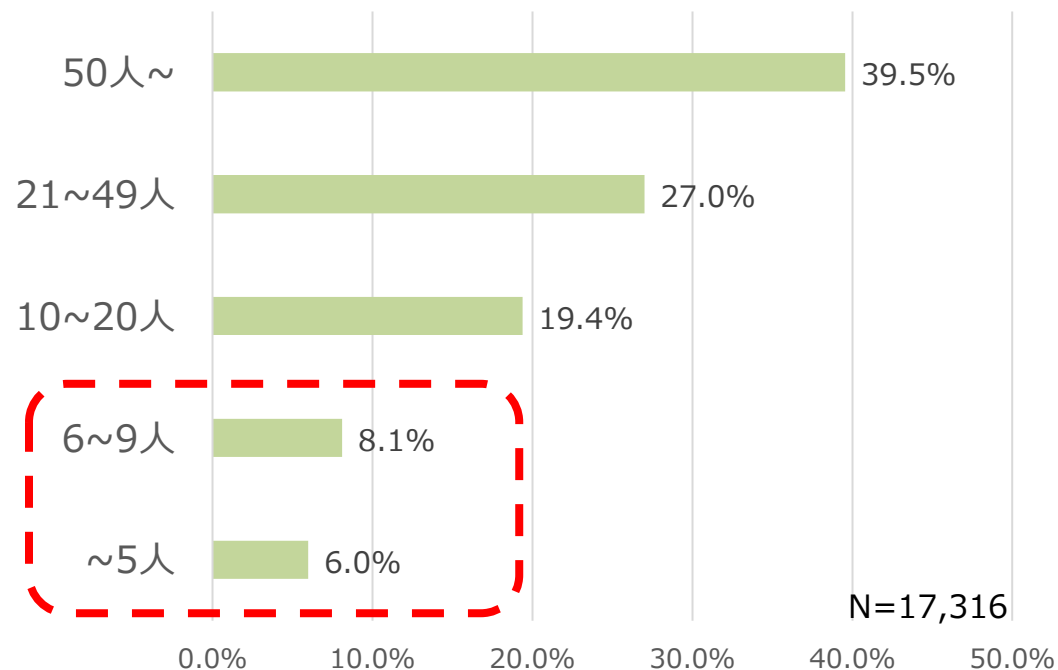
日本の法人企業規模別割合

法人企業全体：177万社



従業員10人未満：約75%

申請法人全体における規模別法人割合



参考：従業員数と健康に関する法令との関係性（例）

	企業分類	法令上の対応義務	その他
5人以下	✓ 中小企業基本法上の卸売業 ✓ 小売業 ✓ サービス業における小規模事業者		
10人以上		✓ 就業規則の制定 ✓ 安全推進者の配置（一部） ✓ 安全衛生推進者の配置 ✓ 衛生推進者の配置	✓ レセプトの集計単位以下 ✓ ストレスチェック集計単位以下
20人以下	✓ 中小企業基本法上の製造業 ✓ その他における小規模事業者		✓ 申請書の健診受診率の設問において救済措置がある
50人以上		✓ 休養室または休養所の設置 ✓ 安全管理者の配置 ✓ 衛生管理者の配置 ✓ 産業医の配置 ✓ 衛生委員会の開催 ✓ 安全委員会の開催 ✓ ストレスチェックの実施 ✓ 定期健康診断報告書の提出	

健康経営の社会への浸透：中小への普及拡大②（地域の支援者）

- 中小企業への健康経営の推進には、地域の支援者（自治体や金融機関等）の存在も重要。
こうした支援者らが効果的に連携すること等で、大きな成果を上げている地域も存在している。
- こうした地域の支援者がより一層健康経営を推進するための環境整備を検討してはどうか。

地域における健康経営の推進事例

組織体制づくり

・横浜市
健康増進部局と企業支援・経済振興部局が連携して健康経営を推進。

・浜松市
庁内横断的な部署「**ウェルネス推進事業本部**」を設置し、健康経営を推進。

・**健康経営優良法人2023を取得**
健康経営の推進者として優良法人認定を取得する組織も増加。
【自治体】大規模法人：苫小牧市（ホワイト500）、上山市、小田原市、駒ヶ根市、小牧市、大府市、草津市、枚方市、今治市
【商工会議所】
大規模法人：4商工会議所
中小規模法人：308商工会議所

組織同士の連携

・広島市・RCC中国放送・協会けんぽ広島支部
「広島家族。元気じゃけんいきいきプロジェクト」
3者で連携し、「健康」に関するラジオキャンペーンを実施することで健康経営の推進を図る。

・大府市・大府商工会議所・協会けんぽ愛知支部
「健康経営推進に関する連携協定」
3者において市内事業所の健康経営をより効果的に推進するために連携協定を締結。

その他

独自の健康経営企業の登録制度や表彰制度を実施する団体や、健康経営企業を金利優遇する金融機関も多く存在。

実践企業への補助

・宇部市
「宇部市健康経営支援補助金」
市内中小企業の健康経営の取組（定期健診受診勧奨や認定制度申請に係る費用等）に対して補助金を交付。

支援事業者への補助

・松本市
「松本市ヘルスケアサービス等実用化検証事業助成金」
ヘルスケアサービス等の実用化を図るため、検証事業に対して助成金を交付。

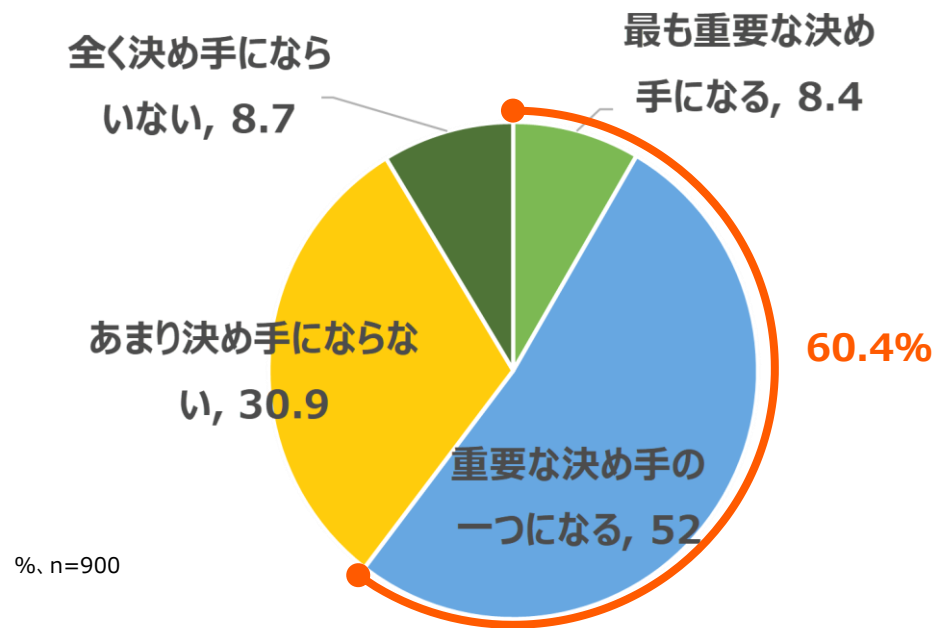


健康経営の社会への浸透：健康経営が就職の「決め手」になる

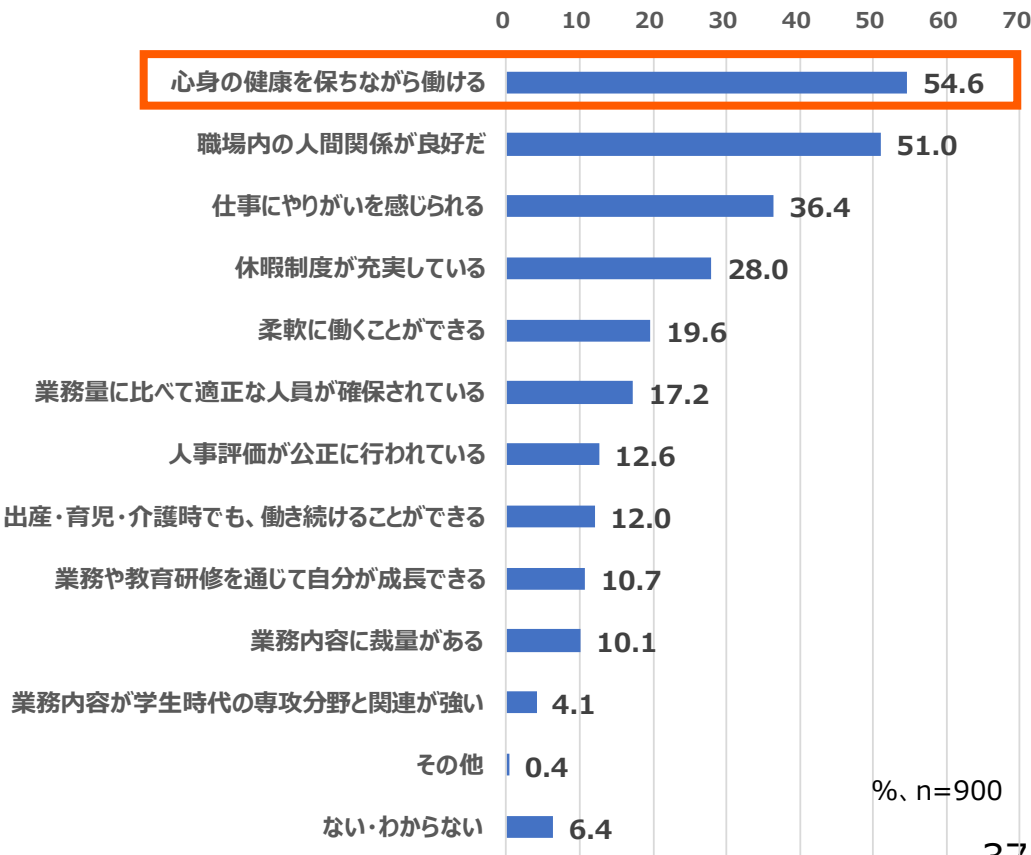
- 就活生及び転職者に対するアンケートを実施し、企業が健康経営に取り組んでいることが就職先の決め手になると約 6 割が回答。
- 求職者が働く職場に望むもののトップは、心身の健康を保ちながら働けることであり、多様な価値観を持つ働く世代において健康経営が重要な要素となっていることがわかる。

Q. 企業が「健康経営」に関して取り組んでいるかどうか、「健康経営優良法人」の認定を取得しているかどうか、就職先を決める際の決め手になりますか。
※（ひとつだけ）

Q. あなたが働く職場に望むものはなんですか（3つまで）



※「健康経営」とはなにか*、「健康経営優良法人」「健康経営銘柄」のロゴを提示したうえでの回答。回答者に対して、以下を提示。
「健康経営」とは、従業員の心身の健康を企業の財産（経営資源）と考え、従業員一人一人が心身ともに健康で働くことが、企業の持続的な成長につながるという考え方をもった経営手法です。



本日も議論いただきたい論点

1

健康経営の可視化と質向上

➤ PHR等データ活用促進

2

新たなマーケットの創出

➤ 支援サービスと健康経営実践企業との
マッチングのための環境整備

3

健康経営の社会への浸透・定着

➤ 裾野拡大：小規模法人の健康経営の在り方と、
その実態に即した申請制度

➤ 制度の持続性確保：運営事務局の民営化

4

その他、健康投資施策に関するご提案など