健康・医療新産業協議会 健康投資WG（第12回）

日時：2024年07月23日 17:00-19:00

場所：経済産業省本館 17階 国際会議室及びオンライン開催

出席委員：森主査、池井委員、岡田委員、栗原委員、小松原委員、塩野委員、洪澤委員、辻委員、津下委員、樋口委員、古井委員、八尾委員、山本委員、渡辺委員

議題

- 今年度施策及び調査等の方向性について

<論点>

1. 健康経営の可視化と質の向上

ガイドブック改訂

- 健康経営を始めたばかりの企業、ホワイト500の企業、2000位くらいの企業を比較すると経営層、方針の浸透、PDCA等が明らかに違う。これを点数ではなく、言語化できると良い。
- 健康経営が企業の発展に繋がることを実感している経営者が増えている。一方で半信半疑の経営者もいる。企業の発展との関連についてガイドブック改訂の中で言語化できると良い。

新たな顕彰枠の設定

- ブライト500は狭き門となっている状況であり、ネクストブライト1000の新設は、実践企業のモチベーションに繋がる。
- 実践企業がネクストブライト1000の新設を望んでいるのか分からない。また、図によるとホップステップジャンプと前向きに示されているが、上位から落ちる企業も想定される。したがって、「ネクストブライト」というネーミングについては疑問。
- 趣旨には賛成。ただ、大規模法人と中小規模法人では、上位500位のパーセンテージは大きく違うため、ネクストブライト1000を新設しても、中小規模法人にとっては、依然としてハードルが高く、TOP5%、TOP10%など、相対的な評価も良いのではないか。
- 調査年度で調査項目が異なるため、聞き方を変えない調査項目を設定し、健康経営の核となる指標について、経年比較してはどうか。
- より多くの企業が（顕彰枠に）入ると良いと思う。
- 中小規模法人の事例の横展開をしてほしい。中小規模法人にとっての認定の価値を明確にし、裾野拡大のために必要なことを考えるべき。

経営レベルの会議での議題・頻度

- 経営レベルの会議における、従業員の健康や健康経営の議論については、企業により差があるため、スコアリングレポートやフィードバックシートを使い具体的な議論ができると良い。
- 現段階の健康経営度調査票では、心理的安全性が担保できる環境整備について言及がまだ少なく、踏み込んでよいのではないか。

- スコアリングレポートの「共有」では資料配布のみで終わることもあるため、「説明」や「理解を得る」等の実効性が伴う選択肢とすべき。

アウトプット指標のみへの配点案

- 可視化した内容の情報開示の方法を人的資本経営の開示のフレームワークの中で討議していただきたい。
- アウトプット指標への配点は、非常に重要。一方で、投資家目線では、認定企業の不祥事が目立ち、健康経営に悪い印象を持たれないか懸念する。
- 取り組みが投資家に評価され、企業価値向上に繋がり、数値化されるのは良い。一方で、このような指標がどのような経緯で改善されたのかを伝えることも重要。

PHR の活用促進

- 企業に PHR サービスが普及・推進する中で、転職した場合データが引き継がない事が問題となっている。転職等でもデータを引き継げる仕組みを望む。
- ライフログデータの標準化、サマリー化、継続性、サービス品質が重要。
- 企業におけるウェアラブルデバイス、マイクロ計測器、健康管理アプリの浸透は不十分。ライフログを活かせない要因は、個人情報取得方法と収集ルール、取得する際の心理的ハードルにある。PHR サービスを普及させるには、個人情報の取扱いに関するガイドラインの提供と、企業での PHR データのユースケースを広げる、という二点が必要。PHR 活用に先進的に取り組んでいる企業に、個人情報の考え方について事例を挙げていただき、ユースケースとして事例化していくことを期待している。
- 個人情報の取得は、ビジネスケアラーの問題にも関連する。企業が従業員の親族の介護の状態をどこまで把握すべきなのか、悩んでいるケースもある。今まで企業において、取得が法制化されていないデータの取得・管理に対し、改めて企業も考える必要があり、様々な形で支援していくガイドラインを策定する必要がある。
- 全国の職場で PHR を導入すると、実績比較でき、新たな産業創出に繋がる。

2. 新たなマーケットの創出

健康経営コンサルティング自己宣言制度の始動

- サービス提供者側の認定取得はコンサルティングの質を担保する手法の一つなので、自己宣言企業の健康経営優良法人認定状況を明示してはどうか。
- 質の担保について、他者評価が入ると良い。
- 自己宣言企業だけでなく、サービスを選択・利用する企業側のリテラシーを高めることも重要。

健康経営の国際展開

- 日本の健康経営の取り組みが ISO の具体的事例になることを期待する。
- ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）で人的資本が次のテーマとして検討に入ったと聞いている。10年間の健康経営の知見を織り込む可能性を検討してほしい。
- その国の特性、文化は尊重すべきだが、産業創出の観点では、日本の製品やソリューションを導入

し、評価していくということを起点にしてもよいと思う。

- 昨年度の調査票の結果、各法人が様々な国で健康経営に取り組んでいること明らかになってきた。実績がある企業から実態を把握し、横展開できると良い。国毎に戦略も異なるかもしれない。

メンタルヘルス関連サービス選択支援ツール

- 企業の健康経営だけでなく、保険者や地方自治体も参考にできる仕組みになるとよい。
- サービス内容を掲載するだけでは、不十分。質の担保、質の評価が必要。そのためには、従業員数、年数、サービス提供実績等の数値を提示する、利用者の評価を掲載する等の工夫が必要。

民間事業者間の成果連動契約方式の導入支援

- このようなサービスの導入が加速することを期待する。

3. 健康経営の社会への浸透・定着

育児・介護と就業の両立支援

- 育児・介護と就業の両立支援は重要であり、中小規模法人でも取組を進めるべきである。とはいえ、調査票では大規模法人向けの内容になっており、中小規模法人に同等の内容を求めることは難しく、来年度に向けて内容を検討してほしい。
- 介護による仕事のパフォーマンスの低下、職場での人的リソースのロスは大きい。ウェルビーイングの観点においても従業員の介護負担は大きく、これを追加することは方向性として素晴らしい。
- 参考資料を見ると、若い世代のほうが、パフォーマンス低下が大きい。これまでは、介護の話は高齢層に関心が高かったかもしれないが、今後は若手従業員にも必要になってくるのではないか。
- 高齢労働者自身が介護をされる側になることもある。（こうした高齢従業員の健康課題について）健康経営としてどう対応すべきかを考えるべきである。運動推奨だけでなく、意識、労働能力の担保、ワークアビリティも含めて健康経営の要素に入れていくことが必要。

小規模法人への特例制度の導入

- 裾野を広げるために必要。
- 裾野を広げるのに有効。一方で要件緩和により、これまで認定を取得していた小規模法人が不満に感じるのではないか。特例による認定であることが分かる仕組みを検討してほしい。
- 小さな企業群が賛同して、業界団体などが共同で取組を進めるとなった場合にも認定する等により、広がるのではないか。
- 3年以内に見直すという点について、間口を広げる意味では一段低いステージを用意することが望ましいと思う。
- 健康経営が目指す姿について、調査票そのものが企業に対するメッセージになる。小規模法人への支援は重要であり、認定要件の低減は必要だが、小規模法人において、どう健康経営を推進すべきか、ということと合わせて評価項目を検討すると良い。

健康宣言事業未実施の国保組合・共済組合等加入法人への対応

- 自治体により宣言事業の周知にバラツキがあり、それを知らない事業者は結果的に認定されていない状況のようなので、自治体の宣言事業をサイト掲載する等、改善方法を考えていただきたい。

様々な領域との連携

- 若年層の意識向上も重要。企業だけではなく、教育現場などでの健康経営、ウェルビーイングを推進すべき。
- 資料の記載事項以外にも、スポーツ庁が推進している職場での様々な取組みも重要。
- ウォーキングやストレッチの推進でなく、転倒を減らしたい、メタボを減らしたい、循環器疾患を減らしたい等目的を持ったスポーツ、ライフパフォーマンスが必要。目的達成には、どのようなスポーツを取り入れるべきか、をスポーツ庁のエビデンス、ガイドラインなどを活用しながら、質を上げることが必要。単なる運動推進から、職場特性に合わせた運動実施へ進むと良い。
- 健康日本 21（第三次）では、健康経営の推進が改めて明示されており、今後、地方自治体による活用が期待できる。先行している都道府県では、地域特性を生かした評価項目を導入しており、例えば商工会議所、協会けんぽの支部、民間が連携し、小規模法人の健康経営の PDCA に寄り添っている等の特徴がある。国と地方のステークホルダーの役割を重ねながら折衝し、推進すべき。
- 長時間労働による心臓疾患の労災請求件数が 1000 件を超えるなど、企業における労災請求が増えている。精神障害の原因では、上司とのトラブルがトップであり、その意識改革を経営陣が取組み、管理職のリーダーシップを高めていかないといけない。従来のトップダウンの考え方からミドルダウンという考え方を健康経営に入れて行かなければいけない。さらに 50 歳以上に自殺も増えているという事なので、管理職のリテラシー向上も必要である。
メンタルヘルス対策に関して、最近カスタマーハラメントが問題になっている。健康経営のメンタル不調の設問・選択肢に対しても、カスタムへの対応方針を選択肢として入れてはどうか。

英語表記変更

- ロゴの年度が、名刺に書くと数字が見えないので大きくしていただきたい。

若年層からの健康意識の啓発（プレコンセプションケア）

- 女性のみならず従業員全体のウェルビーイングに繋がるのでしっかり啓発すべき。残念ながら日本では女性の健康問題について欧米に比べて理解が遅れている。

その他

- 健康経営の取組みが企業のアウトカムとして反映されているかは更に検証が必要。
- どのような健康経営の取組が企業価値の向上につながるのか、データによるエビデンスを期待する。
- 投資家とのさらなる対話が求められる。企業側から積極的なアピールができれば投資家の理解と、企業価値向上に繋がるのではないかと。
- 社長が 70 歳代以上の企業は赤字が多いというデータもあり、健康経営に関しても世代交代を進め、中間管理職が、経営者からトップダウンの命をうけてミドルダウンで推進していくべき。
- 調査票 Q27 の専門職の選択肢に歯科衛生士を入れてはどうか。今後、歯科検診制度が見込まれており、企業における歯周病対策を実施していかなければならない。産業保健施策の中に歯科衛生士を入れることにより、意識が高まるのではないかと。

- 労災請求件数や、転落、転倒等の事故予防できる企業体制を健康経営の中で構築していく必要がある。
- 大規模法人の調査票 Q57～59 に関し、法令遵守項目と、健康経営として取り組むべき項目がある。調査と同時に何が法令遵守項目なのかについて記載があると、法令についてより理解が進むのではないか。

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：bzl-healthcare@meti.go.jp