

健康経営の推進について

令和3年8月

経済産業省 商務・サービス審議官

畠山 陽二郎

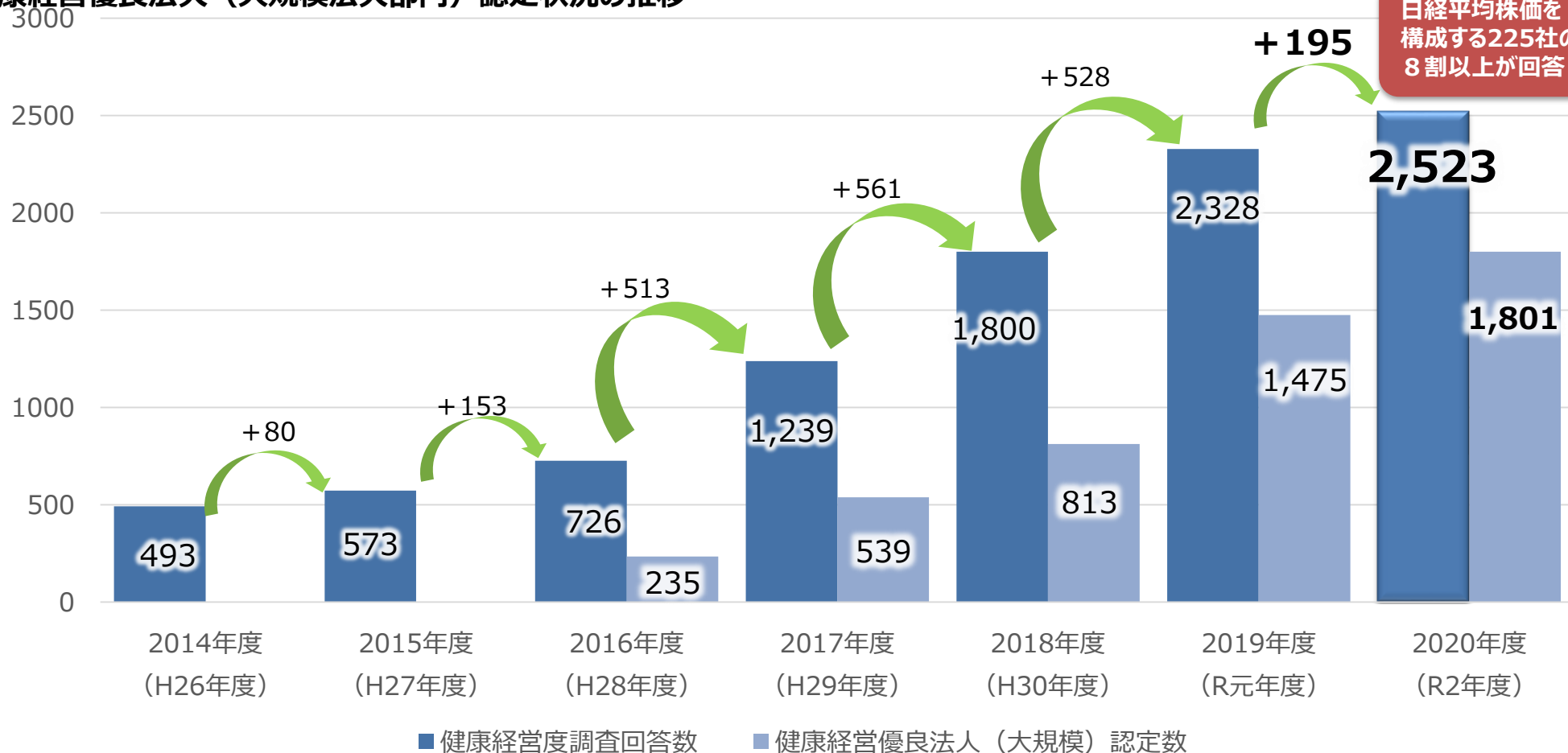
1. 健康経営施策の進捗状況

令和2年度健康経営度調査の結果概要

- 令和2年度健康経営度調査(第7回)の回答法人数は、前回から195法人増加の2,523法人(上場企業は970社)。
- 健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定法人数は、前回から326法人増加の1,801法人。また、上位500法人を「ホワイト500」として認定。

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3年3月4日現在



健康経営銘柄2021の選定

● 令和3年3月、第7回となる「健康経営銘柄2021」として29業種48社を選定。

健康経営銘柄2021 健康経営、日本代表48社。

経済産業省 JPX

健康経営銘柄2021 健康経営、日本代表48社。

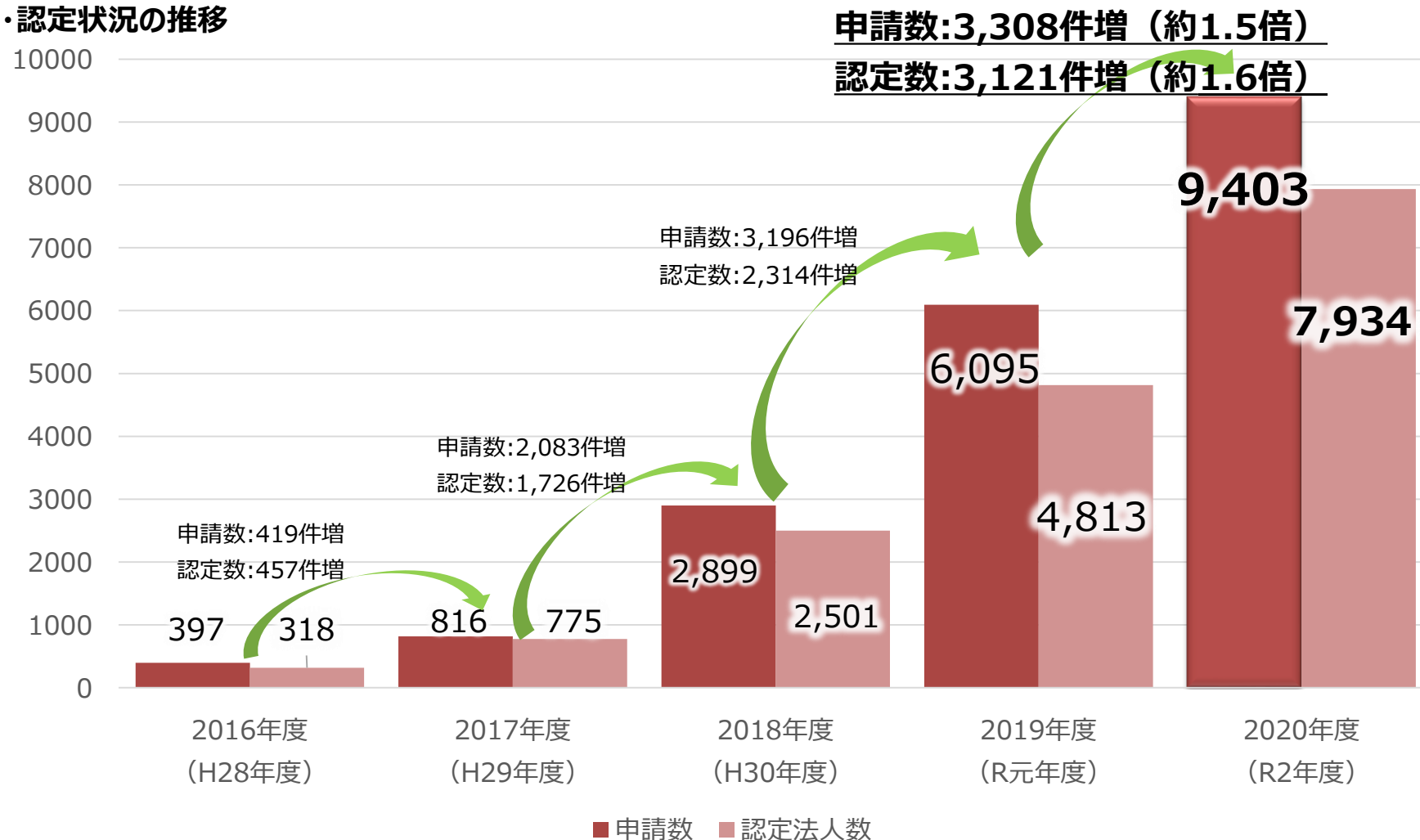
経済産業省 JPX

健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)の申請状況

- 令和2年8月24日～11月27日の期間で申請受付を実施。前回の1.5倍を超える9,403法人から申請があり、7,934法人を認定した。
- 令和2年度から新たに創設した「ブライツ500」への申請は5,142件であった。

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3年3月4日現在



健康経営優良法人2021(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、大阪府に続き、愛知県、東京都の順に認定法人数が多かった。

※令和3年3月4日現在

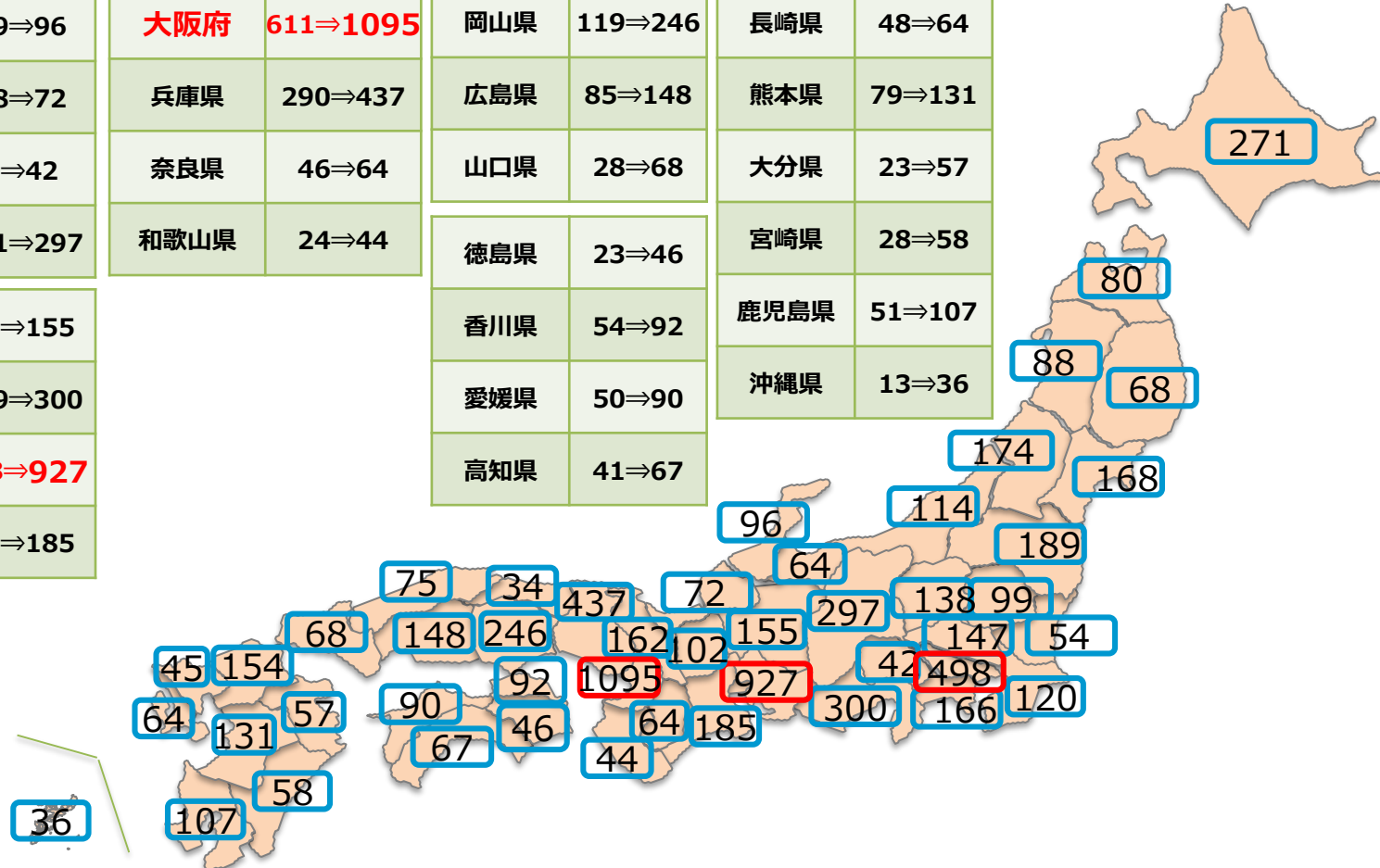
都道府県名	件数
北海道	167⇒271
青森県	61⇒80
岩手県	31⇒68
宮城県	90⇒168
秋田県	52⇒88
山形県	118⇒174
福島県	99⇒189
茨城県	32⇒54
栃木県	74⇒99
群馬県	77⇒138
埼玉県	115⇒147
千葉県	67⇒120
東京都	355⇒498
神奈川県	117⇒166

新潟県	70⇒114
富山県	48⇒64
石川県	69⇒96
福井県	28⇒72
山梨県	9⇒42
長野県	191⇒297
岐阜県	79⇒155
静岡県	199⇒300
愛知県	588⇒927
三重県	99⇒185

滋賀県	64⇒102
京都府	97⇒162
大阪府	611⇒1095
兵庫県	290⇒437
奈良県	46⇒64
和歌山県	24⇒44

鳥取県	21⇒34
島根県	55⇒75
岡山県	119⇒246
広島県	85⇒148
山口県	28⇒68
徳島県	23⇒46
香川県	54⇒92
愛媛県	50⇒90
高知県	41⇒67

福岡県	99⇒154
佐賀県	27⇒45
長崎県	48⇒64
熊本県	79⇒131
大分県	23⇒57
宮崎県	28⇒58
鹿児島県	51⇒107
沖縄県	13⇒36



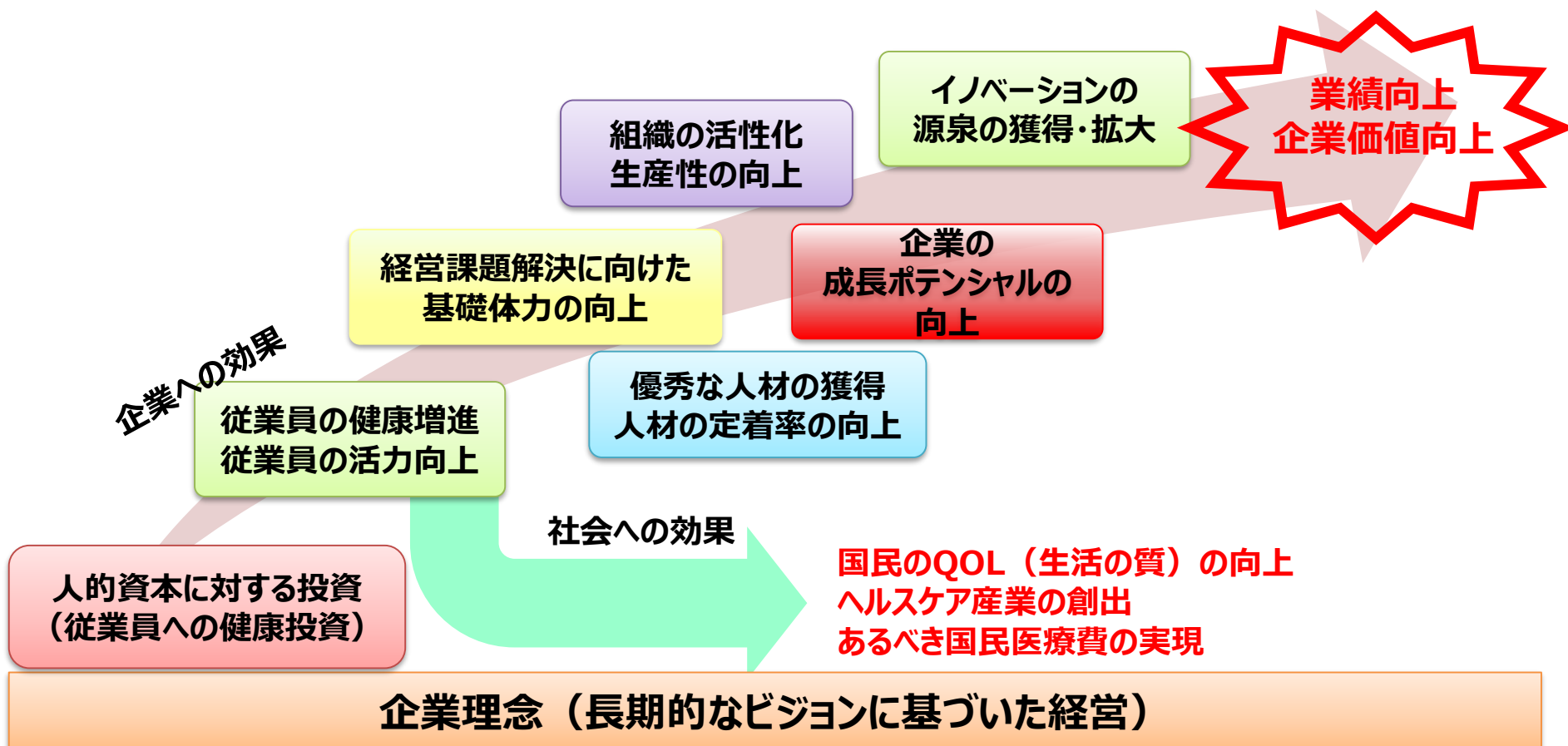
2. 健康経営の可視化

企業戦略としての「健康経営」「健康投資」

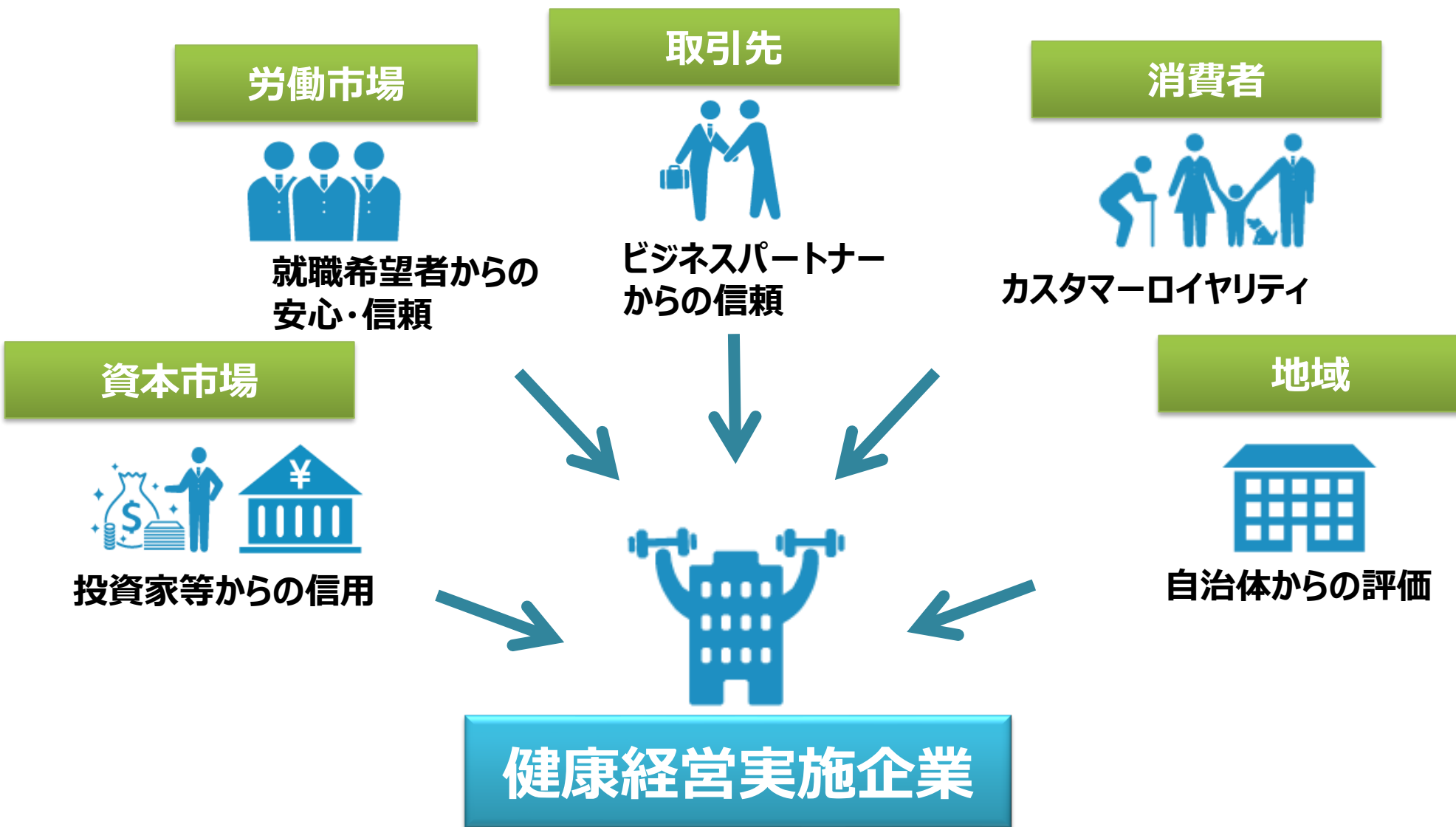
- 健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。健康投資とは、健康経営の考え方に基づいた具体的な取組。

※「健康」とは、「肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」をいう。

(出典) 日本WHO協会ホームページ



ステークホルダーとの関係における「健康経営」のメリット



= 持続的な成長が見込まれる企業

健康経営に係る情報開示の促進

- 投資家等のステークホルダーが比較可能な形で評価できるよう、健康経営度調査の回答企業に対して送付している評価結果（フィードバックシート）の開示を推進。

CODE: 9999

経済産業省 令和2年度 健康経営度調査 <フィードバックシート>

貴社名: (サンプル)

■所属業種: 士業法人、その他法人、公法人・特殊法人

■総合評価: 上位20%超30%以内(505~756位)

貴社順位: 501~600位圏内

※「ホワイト500」に該当するかについては、申請法人に該当する順位で判定します。そのため、フィードバックシート時点の順位から繰り上がり判定される場合があります。

昨年評価: 上位30%超40%以内(757~1009位)

■評価の内訳

側面	数値	貴社	回答企業全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	3	49.1	70.7	71.2	48.3
組織体制	2	64.8	68.6	64.8	49.6
制度・施策実行	2	57.3	69.7	66.8	48.6
評価・改善	3	49.6	68.0	64.6	51.3

※各側面の数値は全社平均を元にした偏差値
※各側面の数値に重みを掛け合算し、総合評価を算出
※所属業種の有効回答が5社未満の場合は業種トップは「-」を表示
※トップは順位が一位の企業の成績ではなく各項目毎の最高値

■総合得点のヒストグラム (縦軸: 該当社数)

貴社の得点の位置を斜線で表示しています。
※平均は500点になります。

■評価詳細分析

各側面の内訳詳細評価を分析。
※各側面の数値は全社平均を元にした偏差値
※トップは順位が一位の企業の成績ではなく各項目毎の最高値
※内訳項目と設問の対応は、別添の解説資料をご覧ください。

■総合評価の順位 (10%・100位単位)

側面	設問	貴社	回答企業全体トップ	業種トップ	業種平均
組織体制	経営層の関与	62.5	63.5	63.6	52.1
	体制構築・担当者教育	63.9	66.4	63.9	48.0
	担当者人数	62.4	88.9	72.7	51.0
	健康課題の把握・対応	54.5	69.6	65.4	49.3
制度・施策実行	リスク保有者限定施策	58.2	61.8	62.6	49.3
	限定しない施策	59.5	73.2	68.2	48.4
	その他の施策	52.6	73.4	69.6	47.9
	健康診断結果等の指標の把握	55.6	68.1	67.2	50.3
時間・休暇等の指標の把握	33.3	69.3	66.6	53.4	

■回答トップ・平均、業界トップ・平均との比較が可能な、4側面の内訳の評価 (偏差値)

■主要課題への対応

貴社の「効果検証を行った個別の課題」(調査票Q69SQ1)の施策および評価・改善の状況を分析。課題別の評価について、制度・施策実行、評価・改善、全体に分けて評価を記載しています。
※各項目の数値は各課題に対応する評価得点を全社平均を元にした偏差値に変換した値
※課題分類と設問の対応は、別添の解説資料をご覧ください。

番号	課題分類	貴社 設問	課題への対応度		うち制度・施策実行		うち評価・改善	
			貴社	業種平均	貴社	業種平均	貴社	業種平均
1	生活習慣病などの疾病の健康者に 対する発症予防	○	51.7	50.0	53.6	48.7	52.1	51.5
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者 に対する重症化予防		58.5	58.4	58.4	49.6	56.1	50.7
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連 疾患の発症予防・早期発見・対応		52.3	51.0	51.0	47.0	50.2	51.4
4	従業員の生産性低下防止・事故発 生予防							
5	女性特有の健康課題等、女性の健 康保持・増進							
6	休職後の職場復帰、就業と治療の 両立	○						
7	労働時間の適正化、ワークライフバ ランス・生活時間の確保							
8	従業員間のコミュニケーションの促進							
9	従業員の感染予防 (インフルエン ザなど)							
10	従業員の喫煙率低下		35.9	49.5	59.7	45.5	20.8	52.8
11	精密検査や任意健診などの受診率 の向上		35.9	49.5	59.7	45.5	20.8	52.8

■評価の変遷

直近5回の評価結果の変遷を記載
※各側面の数値は全社平均を元にした偏差値
※過去の総合評価結果も今年度の区分(10%区分)に合わせて再集計しています。

貴社の総合評価	平成28年度		平成29年度		平成30年度		令和元年度		令和2年度	
	上位50%超60%以内	上位40%超50%以内	上位50%超60%以内	上位40%超50%以内	上位30%超40%以内	上位20%超30%以内	上位30%超40%以内	上位20%超30%以内	上位10%超20%以内	上位5%超10%以内
【参考】全回答企業数	726社		1239社		1800社		2328社		2523社	


■4側面の過年度の評価 (偏差値) 推移

健康経営に係る情報開示の促進

- 令和2年度フィードバックシートについて、**5月10日に健康経営銘柄2021選定企業48社分を、6月17日にホワイト500認定法人のうち約9割にあたる441社分を、それぞれ同意を得て経済産業省HPに公開。**
- その際、国内外の投資家による評価・分析を促す観点から、Excelデータの掲載や英語での情報発信を行った。

2021年6月17日 経済産業省プレスリリース 「健康経営優良法人2021（大規模法人部門（ホワイト500）」の評価サマリーの公開

英語版のプレスリリース

News Release  経済産業省
2021年6月17日

「健康経営優良法人2021（大規模法人部門（ホワイト500）」の評価サマリーを公開しました

～健康経営に関する情報開示の促進～

コロナ禍を契機として社会全体で健康の価値が再認識される中、企業等が従業員の健康を資本として捉え、経営的な視点から投資を行う「健康経営」の取組が広がっています。近年では、企業の健康経営への取組を ESG の観点で機関投資家が評価する動きも見られる中、各社の健康経営に関するデータを比較可能な形で情報開示することが重要になっていきます。

そこで、各社の取組状況を「見える化」することを目的に、「健康経営優良法人2021（大規模法人部門（ホワイト500）」のうち、同意を得た441法人の評価サマリー（フィードバックシート）を公開いたします。

※本ニュースリリースに先立って、5月10日には「健康経営銘柄2021」選定企業48社の評価サマリー（フィードバックシート）を公開しています。
[「健康経営銘柄2021」の評価サマリーを公開しました。](#)

1. 趣旨・背景

企業等の健康経営の取組状況と経年での変化を分析する「健康経営度調査」に回答する法人は年々増加しており（昨年度は2,523法人）、特に日経平均株価を構成する225銘柄のうち8割を超える企業が回答するなど、各業界のリーディングカンパニーの多くが経営戦略の1つとして健康経営を推進しています。

「健康」は ESG（環境・社会・ガバナンス）情報の「S」に位置づけられており、また今般改訂されたコーポレートガバナンス・コードにおいて「従業員の健康・労働環境への配慮」の記載が追加されるなど、企業経営における「健康」の位置づけに關心が高まっています。この度、健康経営に関する情報開示を促進し、様々なステークホルダーから評価される環境を整備することを目的に、昨年度の「健康経営優良法人2021（大規模法人部門（ホワイト500）」のうち、開示の同意を得た441社の健康経営度調査の回答結果に基づく評価サマリー（フィードバックシート）を公開いたします。（この441社の本年6月15日時点の時価総額は249兆円）

[評価サマリー（フィードバックシート）① No.1～No.100](#)
[評価サマリー（フィードバックシート）② No.101～No.200](#)
[評価サマリー（フィードバックシート）③ No.201～No.300](#)
[評価サマリー（フィードバックシート）④ No.301～No.400](#)
[評価サマリー（フィードバックシート）⑤ No.401～No.441](#)



Evaluation Summaries for the 2021 Certified Health & Productivity Management Outstanding Organizations Recognition Program (Large Enterprise Category [White 500]) Have Been Published

- Promoting corporate disclosure of information on health and productivity management

June 17, 2021

[▶ Manufacturing, Information, and Distribution/Service Policy](#)

With the value of health being reaffirmed throughout society because of the COVID-19 pandemic, more and more companies, etc. are viewing their employees' health as an asset, and investing in it from a business-management perspective through health and productivity management. In recent years, institutional investors have also been evaluating companies' efforts toward health and productivity management from the standpoint of ESG, and it has become important for companies to disclose information on their health and productivity management in a form that can be used for comparisons.

Therefore, with the aim of highlighting the progress of each company's efforts, METI has published the evaluation summaries (feedback sheets) for the 441 enterprises that gave their consent out of all those involved in the 2021 Certified Health & Productivity Management Outstanding Organizations Recognition Program (Large Enterprise Category [White 500]).

Note: Ahead of this news release, the evaluation summaries (feedback sheets) for 48 companies selected for the 2021 Health & Productivity Stock Selection were released on May 10.

[Evaluation Summaries for the 2021 Health & Productivity Stock Selection Program Published](#)

1. Purpose and background

健康経営に係る情報開示の促進

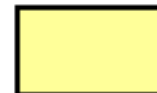
- 今回の試行的な公開の結果を踏まえ、本年度の健康経営度調査において開示の意向を確認する設問を設け、**評価結果（フィードバックシート）及び一部設問の回答内容について「開示可」とすることをホワイト500認定の条件とする。**

◎ Q6. 当調査の評価結果および一部設問の回答内容について、経済産業省のウェブサイト等での公表を予定しています。貴法人の情報について公開してよろしいでしょうか。（1つだけ）

◆ 選択肢1～3のいずれかを選択いただくことが**ホワイト500認定の必須条件**です。

開示不可の場合、評価結果が500位以内であっても**ホワイト500ではない優良法人認定**となります。

- 1 開示可
- 2 ホワイト500または優良法人に認定された場合のみ開示可
- 3 ホワイト500に認定された場合のみ開示可
- 4 開示不可



<公開予定項目一覧>

- 1 評価結果（フィードバックシートに記載の内容全て）
- 2 Q18.SQ2.への回答（健康経営の戦略）
- 3 Q19.SQ3.への回答（情報開示媒体URL）
- 4 Q70.SQ1.への回答（健康経営の効果検証）

3. 健康経営の深化

(1) 上場企業の取組強化 (ESG投資等)

上場企業の取組強化 – ESGとしての健康経営

- 健康経営は、**ESG（環境・社会・企業統治）**における**“S”**に位置づけられる。機関投資家においては、健康経営優良法人の認定の有無をESGの評価基準に組み入れる動きも見られる。
- 改訂されたコーポレートガバナンス・コードにおいては、「従業員の健康・労働環境への配慮」に関する記載が追加。併せて、経営戦略における「人的資本への投資」に係る情報開示にも言及されている。

ESG投資における健康経営の位置づけ

Environmental (E)

- climate change
- greenhouse gas (GHG) emissions
- resource depletion, including water
- waste and pollution
- deforestation



Social (S)

- working conditions, including slavery and child labour
- local communities, including indigenous communities
- conflict
- health and safety**
- employee relations and diversity



Governance (G)

- executive pay
- bribery and corruption
- political lobbying and donations
- board diversity and structure
- tax strategy



(出所) UNPRI Webサイト

コーポレートガバナンス・コード

第2章 株主以外のステークホルダーとの適切な協働

【原則2-3. 社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題】

- 2-3① 取締役会は、気候変動などの地球環境問題への配慮、人権の尊重、**従業員の健康・労働環境への配慮**や公正・適切な処遇、取引先との公正・適正な取引、自然災害等への危機管理など、サステナビリティ（持続可能性）を巡る課題への対応は、**重要なリスク管理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の一部であると認識し、中長期的な企業価値の向上の観点から、適確に対処するとともに、近時、こうした課題に対する要請・関心が大きく高まりつつあることを勘案し、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である。**

第3章 適切な情報開示と透明性の確保

【原則3-1. 情報開示の充実】

- 3-1③ 上場会社は、経営戦略の開示に当たって、**自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。**

特に、プライム市場上場会社は、気候変動に係るリスク及び収益機会が自社の事業活動や収益等に与える影響について、必要なデータの収集と分析を行い、国際的に確立された開示の枠組みであるTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実を進めるべきである。

【参考】健康経営度調査の分析（株価との相関）

- 過年度の健康経営度調査の回答情報に基づく分析を実施したところ、**健康経営度調査のスコアが高い企業ほど、相対的に高いリターンを低いリスクで獲得できる傾向**が見られた。

健康経営度調査のスコア5分位^{※1}別のシャープレシオ^{※2}比較

※1：健康経営度調査スコアの上位から20%ずつ、5つの組に企業を分けたもの。なお、業種での偏りが生じないよう、業種別に組み分けを行ったうえで統合している。

※2：リスク1単位当たりの超過リターンを測るもの。この値が高いほど、同じリスクで高いリターンがとれることを意味する。

	健康経営度調査スコア5分位				
	上位 20%	上位 20-40%	上位 40-60%	上位 60-80%	下位 20%
総合スコア	4.35	4.02	3.62	3.87	2.31
1.経営理念・方針	4.17	4.09	4.06	3.79	1.81
2.組織体制	4.31	3.88	3.95	3.65	3.29
3.制度・施策実行	4.44	3.81	3.72	3.82	3.63
4.評価・改善	4.35	4.06	3.41	3.65	3.88



健康経営度調査スコア上位の企業ほど、高い株価リターンが見込める傾向

上場企業の取組強化 – スコープの拡大

- ESGのEの評価においては、事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（スコープ1）だけでなく、間接排出（スコープ2）や、サプライチェーン・事業活動全体（スコープ3）の脱炭素化も考慮する動きが見られる。



(出所) 環境省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」ホームページ

健康経営においても、「サプライチェーン」や「社会全体」をスコープとしていくべき

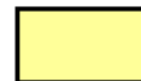
上場企業の取組強化 – スコープの拡大（サプライチェーン）

- これまで、取引先の健康経営の実施状況等を把握・考慮しているか問うていたが、今後はそれに加え、取引先の健康経営の取組を支援し、その旨を対外的に公表しているかどうかを重視する。

★◎ Q22. サプライチェーンにおいて取引先の取組みの支援（健康経営のノウハウ提供や共同実施等）を行っていますか。（1つだけ）

- ◆取引先の取組みの支援を行っている場合、媒体にかかわらず、その旨を対外的に公表していることが重要です。
- ◆サプライチェーン全体での共存共栄の推進に向けて、「パートナーシップ構築宣言」で公表している法人もいます。
パートナーシップ構築宣言ポータルサイトURL：<https://www.biz-partnership.jp/>
- ◆健康経営のノウハウ提供や共同実施等に含まれない取組みは除きます。
（例：働き方改革に伴うしわ寄せ防止、技術的指導など）
- ◆回答範囲（Q2SQ11に記載）に含まれる法人やグループ会社に対する実施は除きます。

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 1 健康経営の取組みを支援し、パートナーシップ構築宣言で公表している |
| <input type="checkbox"/> | 2 健康経営の取組みを支援し、パートナーシップ構築宣言以外の方法で公表している |
| <input type="checkbox"/> | 3 健康経営の取組みを支援しているが、公表はしていない |
| <input type="checkbox"/> | 4 特に行っていない |



【参考】パートナーシップ構築宣言

- パートナーシップ構築宣言とは、①サプライチェーン全体での付加価値向上に向けた連携や、②中小企業等への「取引条件のしわ寄せ」の防止について取り組むことを、企業が自主的に宣言する枠組みのこと。
- **健康経営銘柄の中には、取引先に対する健康経営の支援に関して宣言を行っている企業もいる。**

＜健康経営銘柄2021に選定されている東京海上HDの事例＞

HOME 登録企業リスト 概要・登録方法 登録 情報コーナー FAQ・お問合せ

大企業と中小企業が共に成長できる持続可能な関係を構築するために！

「パートナーシップ構築宣言」

ポータルサイト



「パートナーシップ構築宣言」ロゴマーク

登録企業リスト

現在の登録数

1148社

「パートナーシップ構築宣言」の

概要

登録方法

「パートナーシップ構築宣言」の

登録

※パートナーシップ構築宣言ポータルサイト トップページ抜粋
(令和3年5月26日時点)

「パートナーシップ構築宣言」

東京海上グループは、サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築するため、以下の項目に重点的に取り組むことを宣言します。

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を越えた新たな連携

直接の取引先を通じてその先の取引先に働きかける（「Tier N」から「Tier N+1」へ）ことにより、サプライチェーン全体での付加価値向上に取り組むとともに、既存の取引関係や企業規模等を越えた連携により、取引先との共存共栄の構築を目指します。その際、災害時等の事業継続や働き方改革の観点から、取引先のテレワーク導入やBCP（事業継続計画）策定の助言等の支援も進めます。

a. 地方創生の取り組みへの貢献

- ・保険代理店と一体となって地域に根差してお客様をお守りする取組を行います。
- ・保険代理店と共に東京海上グループソリューションを徹底的に活用しながら各地方の「地方創生」の取り組みに貢献することで、地方と共に成長していくことを目指します。

b. 健康経営支援

健康経営の実践、周知啓蒙や地域企業の健康経営の支援を行います。

c. BCP（事業継続計画）策定支援

地域企業等に対し、BCP策定の重要性をお伝えするとともに、実際にBCP策定支援を行います。

2. 「振興基準」の遵守

親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）を遵

上場企業の取組強化 – スコープの拡大（社会全体）

- 健康経営銘柄等のトップランナーにおいては、自社従業員に対する健康経営の取組にとどまらず、SDGsやESG投資に関連して社会全体への付加価値を考慮する動きも見られる。
- こうした動向の調査を目的として、**企業活動や商品・サービスを通じた社会全体の「健康」への寄与に関する設問を設ける**（自由記述式とし、評価項目にはしない）。
- なお、ヘルスケアに関わる業種に限らず、例えば金融機関であれば、健康をテーマにした金融商品の開発や、投資評価に健康経営を組み入れることなどが考えられる。

④ Q23. 国際的にSDGsやESG投資への対応が加速する中、社会全体の「健康」に対する貢献に関して、**企業活動や商品・サービスを通じて人々の健康増進に寄与していますか。（1つだけ）**
 該当する場合はその内容をご記入いただき、また、その旨を社外に公開している場合はURLもご記入ください。

- ◆SDGsの8番目の目標では、「すべての人に健康と福祉を」が掲げられています。
- ◆「健康」はESG投資の“S”に位置付けられることから、投資家や求職者が健康経営に係る情報をサステナビリティの観点から評価する動きも見られます。
- ◆今年度、当該設問は一切評価に使用しません。
- ◆本業における「健康」の位置付けについて調査を行うことを目的としているため、自社従業員への健康経営の実施や、CSR活動についての記載は除きます。

1 企業活動や商品・サービスを通じて人々の健康増進に寄与し、その旨を社外公開している
 2 企業活動や商品・サービスを通じて人々の健康増進に寄与しているが、社外公開していない
 3 特に人々の健康増進に寄与していない

記入例①	金融機関として、健康経営に取り組む企業への投資を促進するため、健康をテーマにした金融商品を開発し、その旨を公表しています。
記入例②	不動産会社として、デスクワーカーの心身の不調を防ぐため、空調や照明設備の充実、運動機会やコミュニケーション機会を増やすビルの設計を行い、その旨を公表しています。
内容	
URL	

(2) 中小企業への拡大 (様々なステークホルダー)

中小企業への拡大 – 健康経営優良法人の事例集

- 経済産業省では、中小企業等への健康経営のノウハウ提供を目的として、健康経営優良法人2021の取り組み事例集を作成。
- 各社が健康経営に取り組み始めたきっかけや、具体的な成果が出た秘訣を紹介。また、健康経営優良法人の認定取得に対する地方自治体等のインセンティブ措置も掲載している。



<内容の一例>

グループ一丸となった健康経営

グループ企業の場合、健康経営は親会社のトップダウンで始めるのが一般的でしたが、最近では子会社が起点になるケースも出てきました。グループ全体で健康経営を推進していく中で、交流や協業の機会も生まれています。

株式会社FEBACS

<https://www.febacs.co.jp/>

●滋賀県彦根市 ●専門・技術サービス業 ●52人

▶ きっかけ

長期出張が多いサービス業務に関わる社員が全体の約3割を占め、顧客ごとに商材や対応が異なる。顧客に十分なサービスを提供するためには、社員が健康で長期間ノウハウを蓄積することが不可欠であり、顧客満足・従業員満足をとともに達成するため、健康経営の視点を重視。

▶ 推進体制

グループ会社と連携した健康づくり

社長以下、産業医・衛生管理者・健康衛生部門が一体となって推進。また、グループ会社と連携し、年1回グループ全体で行う健康増進活動に参加している。



▶ 主な取り組み

- ① 役員・管理職を含めた全社員に対する健康関連教育、全従業員を対象とした産業医による健康講話（月1回）、産業医面談（38人/年）を実施するほか、グループ会社間で連携したウォーキングキャンペーン等を実施。
- ② 感染症予防に関する教育と取り組みとして、家庭用常備薬輪転販売やセルフメディケーション研修、インフルエンザ予防接種補助と社内接種の実施、従業員全員への予防教育などを行っている。
- ③ 新規採用者に対し、入社月に全員産業医面談を実施。

▶ 効果・メリット

高ストレス者が約4%と少なく、定年を除く退職者はゼロ。採用面で学校・応募者に対し、安心感を与えられている。グループ会社に取り組みを水平展開することで良い影響を与えられている。

経済産業省HPからダウンロード可能！

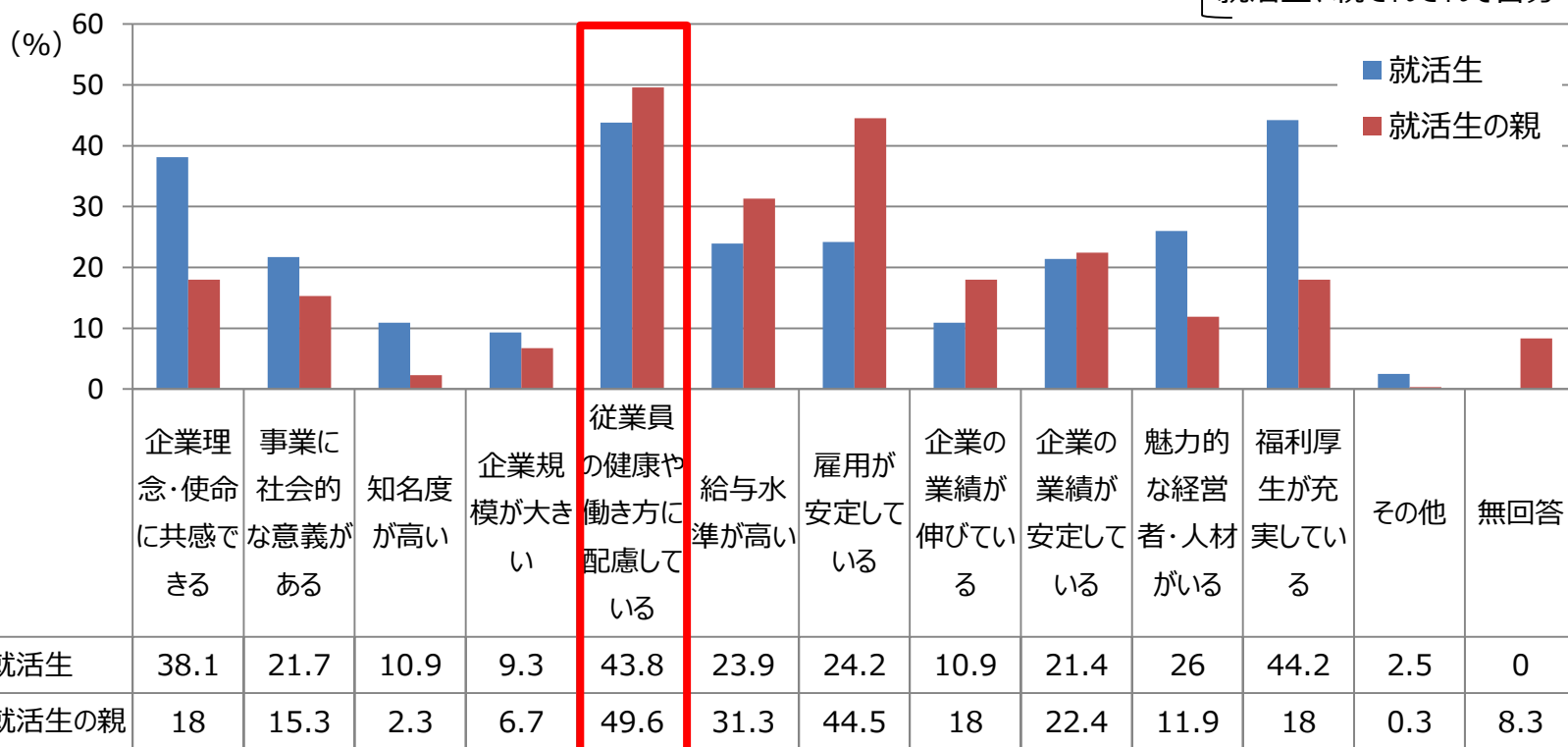
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeieiuryohojin2021_jireisyu210325.pdf

中小企業への拡大 – 健康経営と労働市場の関係性

- 就活生及び就職を控えた学生を持つ親に対して、健康経営の認知度及び就職先に望む勤務条件等についてアンケートを実施した結果、**「従業員の健康や働き方への配慮」は就活生・親双方で特に高い回答率。**
- 併せて、**就活生が親の意見を参考するか否か**が調査したところ、7割が考慮すると答え、就職先を検討する上で親が持つ企業イメージ・情報が重要な要素を占めることが分かった。

Q. (就活生) 将来、どのような企業に就職したいか。(3つまで)
 Q. (親) どのような企業に就職させたいか。(3つまで)

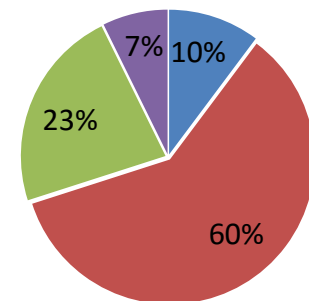
就活生のN数1399、親のN数1000における複数回答数を就活生、親それぞれで百分率にして比較



(参考)
 (就活生)就職にあたり親の意見を参考にするか。

- 非常に参考にする
- ある程度参考にする
- あまり参考にしない
- 全く参考にしない

N=1,399



中小企業への拡大 - 自治体による健康経営等の顕彰制度

- 各地域の自治体等において、健康経営や健康づくりに取り組む企業等の認定・表彰制度等が実施されており、制度の数は増加している。
※令和3年3月時点：94（前年比5増）

※ヘルスケア産業課調べ（自治体HP等を基に作成）

<自治体における顕彰制度（一例）>

健康経営の顕彰制度

企業の健康づくり等に関連した顕彰制度

- 富山県（『のぼそ健康寿命！健康づくり企業大賞』）
- 魚津市（健康づくりがんばり隊）
- 新潟県（元気いきいき健康企業登録制度）
- 石川県（いしかわ健康経営優良企業知事表彰）
- 岡山市（岡山市健康経営・ワークライフバランス推進事業者表彰制度）
- 鳥取県（健康経営マイレージ事業）
- 島根県（しまね☆まめなカンパニー事業）
- 山口県（やまぐち健康経営企業認定制度）
- 宇部市（宇部市健康づくりパートナー認定制度）
- 宮崎県（健康長寿推進企業等知事表彰）
- 大分県（大分県優秀健康経営事業所認定）
- 北九州市（健康づくり活動表彰）

- 青森県（健康経営認定制度）
- 青森市（あおもり健康づくり実践企業認定制度）
- 弘前市（ひろさき健やか企業認定制度）
- むつ市（むつ市すこやかサポート事業所）
- 秋田県（健康づくり推薦事業者等表彰）
- 山形県（やまがた健康づくり大賞）
- 宮城県（スマートみやぎ健民会議優良会員認定）
- 前橋市（まえばしウェルネス）
- さいたま市（さいたま市健康経営認定制度）
- 杉並区（健康づくり表彰）
- 神奈川県（CHO構想推進事業所登録）
- 横浜市（横浜健康経営認証制度）
- 千葉市（千葉市健康づくり推進事業所）
- 静岡県（ふじのくに健康づくり推進事業所宣言）
- 掛川市（かけがわ健康づくり実践事業所認定事業）
- 大府市（大府市働きやすい企業）
- 東海市（健康づくり推進優良事業所）
- 滋賀県（健康寿命延伸プロジェクト表彰事業）
- 京都府（きょうと健康づくり実践企業認証制度）
- 大阪府（大阪府健康づくりアワード）
- 和歌山県（わかやま健康推進事業所）

- 三重県（健康づくり推進事業者）
- 香川県（働き盛りの健康づくり支援事業）
- 徳島県（健康づくり推進活動功労者知事表彰）
- 高知県（職場の健康づくりチャレンジ表彰）
- 沖縄県（沖縄県健康づくり表彰（がんじゅうさびら表彰））

中小企業への拡大 – 健康経営に対するインセンティブ措置

- 従業員の健康増進に係る企業の取組に対し、インセンティブを付与する自治体、金融機関等が増加している。
- 企業自らによる健康経営のパフォーマンスの発信のほか、経済産業省による各種情報発信により、こうした取組が自発的に拡大していくことを後押しする。

インセンティブ措置の数（昨年度→今年度）

公共調達加点評価（取組数：14→18）

- ・自治体が行う公共工事、入札審査で入札加点

自治体が提供するインセンティブ（取組数：16→19）

- ・融資優遇、保証料の減額
- ・奨励金や補助金

銀行等が提供するインセンティブ（取組数：56→84）

- ・融資優遇
- ・保証料の減額や免除

健康経営優良法人に対する インセンティブ措置の具体例

長野県松本市

建設工事における総合評価落札方式の加点評価
「健康経営優良法人」認定を受けている事業者に対して、100点満点中1.0点の加点評価。

大分県

中小企業向け制度資金「地域産業振興資金」
「健康経営優良法人」等の認定を受けている中小企業・小規模事業者に対して特別利率・保証料率により融資。

池田泉州銀行

人財活躍応援融資“輝きひろがる”
「健康経営優良法人」等の認定を取得している中小企業者に対し、銀行所定金利より一律年▲0.10%の融資を実施。

東京海上日動火災保険(株)

「業務災害総合保険（超Tプロテクション）」
従業員が被った業務上の災害をカバーする保険商品において、「健康経営優良法人認定割引」として5%の割引を適用。

住友生命保険相互会社

団体3大疾病保障保険「ホスピタA（エース）」
3大疾病を保障する団体保険において、「健康経営優良法人」に対して健康経営割引プランを適用し、保険料を2%割引。

4. 健康経営の更なる発展

海外企業における実践

- ジョンソン・アンド・ジョンソン（J&J）では、75年前に作成した“**Our Credo**”において、全世界のグループ会社の従業員およびその家族の健康や幸福を大事にすることを表明している。
- 同社では、**健康経営に対する投資 1ドルに対するリターンが3ドルになるとの調査結果**も出している。

J&Jの“Our Credo”

Our Credo

We believe our first responsibility is to the doctors, nurses and patients, to mothers and fathers and all others who use our products and services. In meeting their needs everything we do must be of high quality. We must constantly strive to reduce our costs in order to maintain reasonable prices. Customers' orders must be serviced promptly and accurately. Our suppliers and distributors must have an opportunity to make a fair profit.

We are responsible to our employees, the men and women who work with us throughout the world. Everyone must be considered as an individual. We must respect their dignity and recognize their merit. They must have a sense of security in their jobs. Compensation must be fair and adequate, and working conditions clean, orderly and safe. We must be mindful of ways to help our employees fulfill their family responsibilities. Employees must feel free to make suggestions and complaints. There must be equal opportunity for employment, development and advancement for those qualified. We must provide competent management, and their actions must be just and ethical.

We are responsible to the communities in which we live and work and to the world community as well. We must be good citizens — support good works and charities and bear our fair share of taxes. We must encourage civic improvements and better health and education. We must maintain in good order the property we are privileged to use, protecting the environment and natural resources.

Our final responsibility is to our stockholders. Business must make a sound profit. We must experiment with new ideas. Research must be carried on, innovative programs developed and mistakes paid for. New equipment must be purchased, new facilities provided and new products launched. Reserves must be created to provide for adverse times. When we operate according to these principles, the stockholders should realize a fair return.

Johnson & Johnson

健康経営への投資に対するリターン

- J & J がグループ世界250社、約11万4000人に健康教育プログラムを提供し、投資に対するリターンを試算。
- 健康経営に対する投資 1ドルに対して、3ドル分の投資リターンがあったとされている。

投資リターン（3ドル）

- 生産性の向上
欠勤率の低下
プレゼンティーズムの解消
- 医療コストの削減
疾病予防による傷病手当支払い減
長期的医療費抑制
- モチベーションの向上
家族も含め忠誠心と士気が上がる
- リクルート効果
就職人気ランキングの順位上昇で採用が有利に
- イメージアップ
ブランド価値の向上
株価上昇を通じた企業価値の

健康経営への投資額（1ドル）

- 人件費
(健康・医療スタッフ・事務スタッフ)
- 保健指導等利用費、システム開発・運用費
- 設備費
(診療施設、フィットネスルーム等)

(出所)「儲かる『健康経営』最前線」ニューズウィーク誌2011年3月号を基に作成

海外における職場での健康増進の表彰事例

政府機関

◆ Corporate Health Standard (ウェールズ)

- 主体：ウェールズ政府（ウェールズ公衆衛生局）
- 概要：
 - ウェールズ政府の「Healthy Working Wales」プログラムの一環として提供される、無料の顕彰制度。職場における健康やwell-beingを向上させることが目的。
 - 50人以上の職員を有する職場が応募可能。
 - プラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズの4段階があり、それぞれクリアすべき基準が定められている。経営陣はそれぞれの基準を満たしているエビデンスを提出し、レビュー等を受ける。
 - 「組織的サポート（企業・組織の倫理観や文化、リーダーシップ）」と「特定健康課題（喫煙・メンタルヘルス不調など職場における予防可能な健康課題の管理）」の2つのセクション。
 - 受賞企業は3年間有効。

(引用) The Corporate Health Standard HPより



民間団体

◆ Corporate Health Award (ドイツ)

- 主体：EUPD Research（シンクタンク）、Handelsblatt（ドイツ最大の経済新聞）
- 概要：
 - 2009年から開始された、健康に取り組む企業の審査・表彰制度。
 - 過去の審査企業数が5,000社以上。参加企業の産業は多岐にわたる。
 - 取組の度合いに応じて、デベロップメントクラス、プレディケートクラス、エクセレンスクラスに分類される。
 - その中でも特に優れた企業をコーポレート・ヘルス・アワードとして毎年表彰。

(引用) Corporate Health Award HPより



◆ Excellence in Corporate Health Achievement Award (北米)

- 主体：米国職業・環境医学会（ACOEM）
- 概要：
 - 1996年に開始された、北米で従業員の健康、安全、衛生環境に取り組む企業の表彰。
 - リーダーシップ、従業員の健康、衛生環境、健康な企業の4要素を、ダウジョーンズ・サステナビリティ・インデックスで用いられている、経済、環境、社会の区分で評価。
 - 北米の、500人以上の従業員を有する団体等が対象。
 - 過去受賞企業例：American Express, JOHNSON & JOHNSON等

(引用) ACOEM HPより



海外における企業の健康情報開示の例

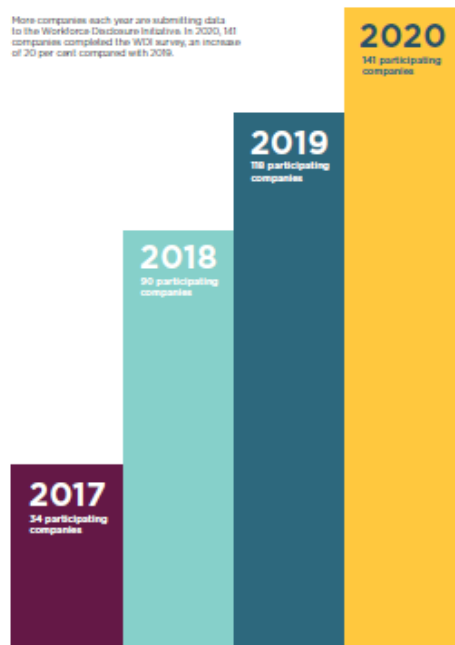


2017年に英国政府の資金援助を受けて、世界の機関投資家が立ち上げた「Workforce Disclosure Initiative」は、世界の主要企業に対し、質問表を送付し、健康や賃金、多様性、人材育成などについての回答を求め、その情報を開示する仕組み。

(合計 7 兆ドルを管理する機関投資家が53社参加)

Number of responding companies in 2020

More companies each year are submitting data to the Workforce Disclosure Initiative. In 2020, 141 companies completed the WDI survey, an increase of 20 per cent compared with 2019.

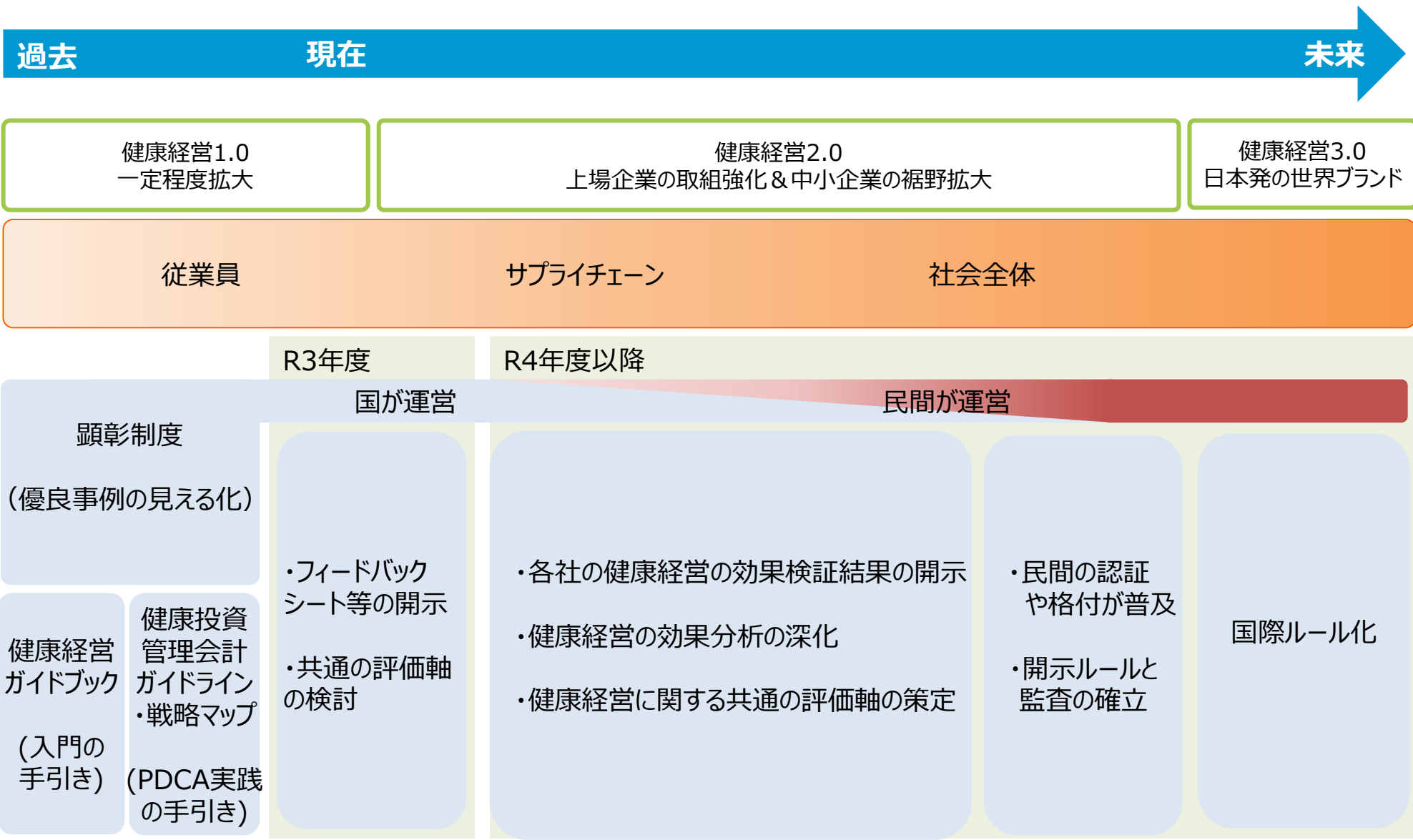


- 2017年の回答企業数は34社だったが、2020年は141社まで増加。(回答企業は英 (55社)、仏 (17社)、米 (16社) が多く、日本企業も3社回答)
- 健康面では、次のような事項を質問：
 - 職場での健康・安全に関するリスクを特定・管理するための企業の戦略。
 - 労災の件数・変化。
 - 病欠などメンタルヘルスについての管理・報告の仕組み。
 - 健康・ウェルビーイングについての従業員プログラムの提供の有無やその具体例。
 - コロナへの対応 (体調不良の職員への病気休暇やその際の経済的保護等)。
- 2020年調査では、40%の企業が「顕著な人権上の課題」として「健康・安全・ウェルビーイング」と回答。



健康経営の未来像

時間軸
フェーズ
スコープ
アプローチ



まとめ

- 健康経営の深化に向けて、自社従業員だけでなく、サプライチェーンや社会全体へとスコープを拡大。
- 健康経営に取り組むことが当たり前となり、評価する基準作りや質の担保を民間が主導する社会を目指す。
- 健康経営を国際的に発信し、日本企業の国際ブランドに。

令和3年度健康経営顕彰制度のスケジュール（予定）

- 今年度は、8月30日(月)から健康経営度調査への回答及び健康経営優良法人への申請の受付を開始。

