経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

資料3-2

健康経営についての取組
～健康経営銘柄～

平成30年4月

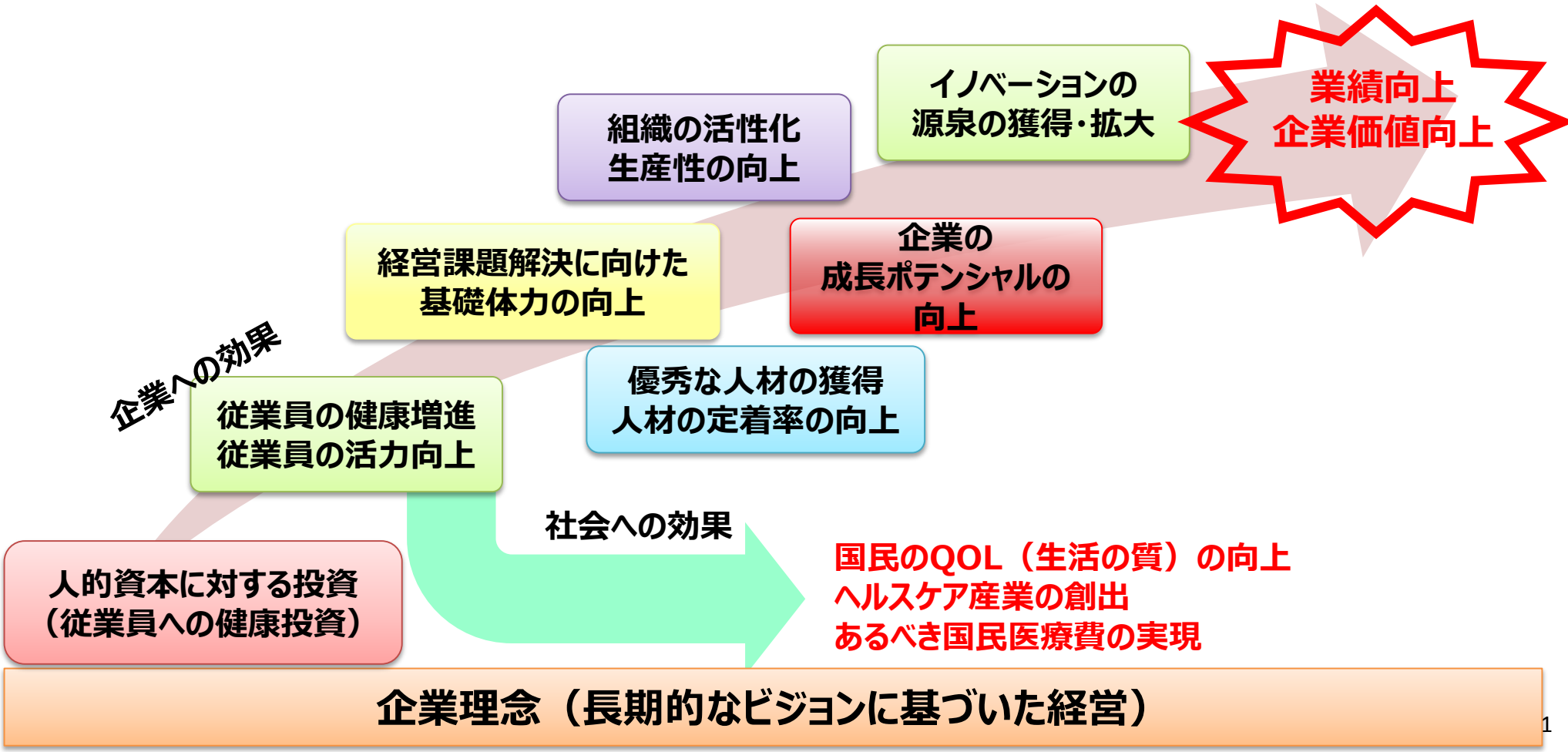
経済産業省

ヘルスケア産業課

「健康経営・健康投資」とは

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

- 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。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に**業績向上や組織としての価値向上へ繋がることが期待**される。



「健康経営銘柄」の選定

経済産業省
Ministry of Economy, Trade and Industry

- 平成27年3月、初代となる**「健康経営銘柄」を選定**以後、主要な新聞社やテレビ放送において「健康経営」を取り上げる機会が大幅に増加。
- 平成30年2月には、第4回となる**「健康経営銘柄2018」として26社を選定**。選定に用いる**健康経営度調査**には、**過去最高の1,239社(法人)からの回答**があり、社会からの関心の高まりが見受けられる。

2018
健康経営銘柄
Health and Productivity

<「健康経営銘柄2018」発表会の様子>

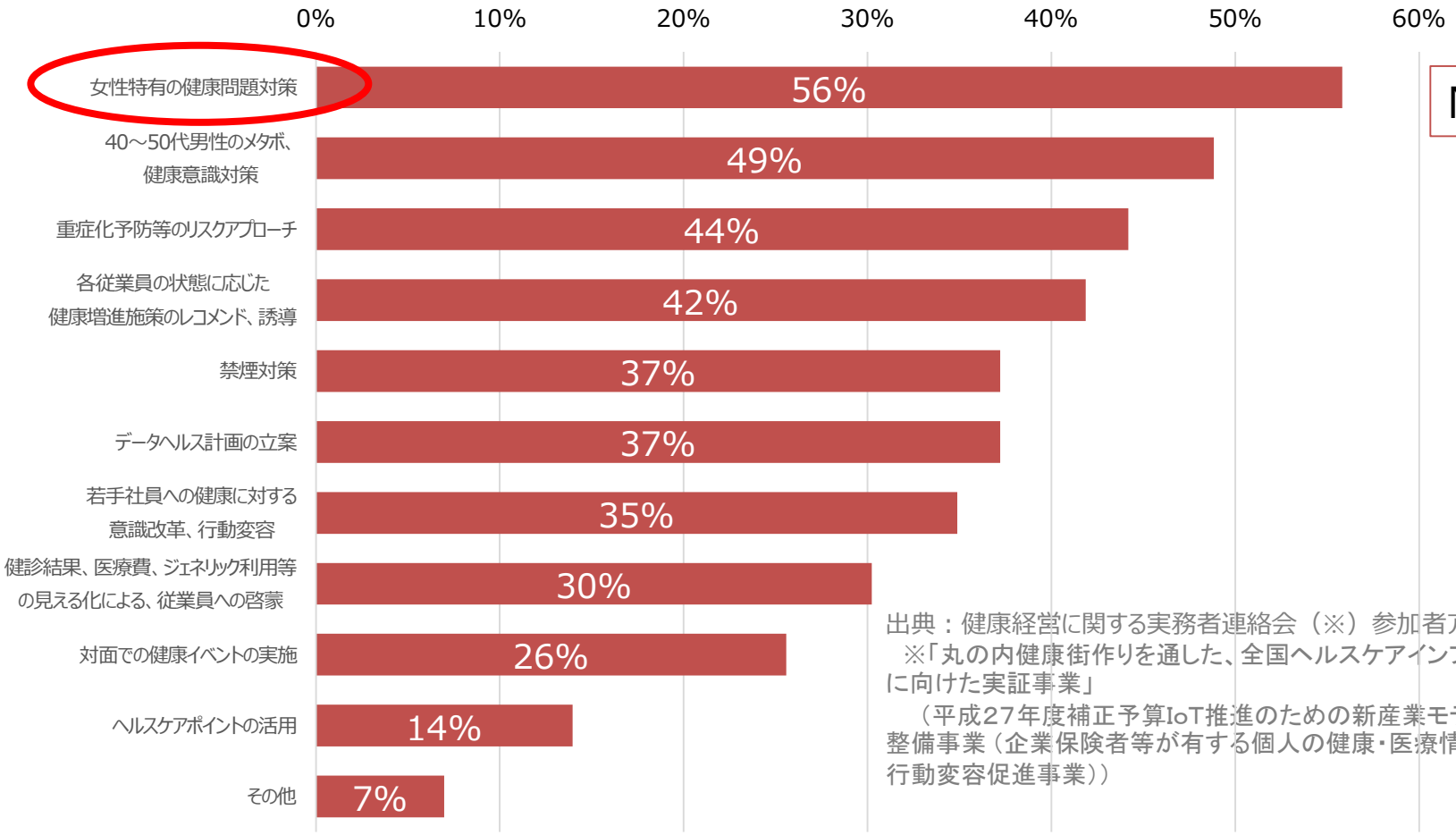
<健康経営銘柄 2018選定企業一覧> ※業種は東京証券取引所の業種区分

業種名※	選定企業名
建設業	住友林業
サービス業	ベネフィット・ワン
小売業	丸井グループ
食料品	味の素
繊維製品	ワコールホールディングス
化学	花王
医薬品	塩野義製薬
精密機器	テルモ
ゴム製品	バンドー化学
ガラス・土石製品	TOTO
鉄鋼	ジェイエフイーホールディングス
金属製品	リンナイ
非鉄金属	フジクラ
機械	ダイフク
電気機器	コニカミノルタ
輸送用機器	デンソー
その他製品	凸版印刷
卸売業	キャノンマーケティングジャパン
証券・商品先物取引業	大和証券グループ本社
保険業	東京海上ホールディングス
不動産業	フジ住宅
陸運業	東京急行電鉄
空運業	ANAホールディングス
銀行業	みずほフィナンシャルグループ
その他金融業	リコーリース
情報・通信業	ＳＣＳＫ

健康経営を推進する企業の今後の関心：女性の健康

- 健康経営を積極的に推進する企業においては、特に女性特有の健康問題対策に高い関心が寄せられている。
- 女性の社会進出等の観点から、女性特有の健康課題に対する取組を健康経営銘柄や健康経営優良法人の基準等において明確化し、優良な取組事例を発信していく。

「健康経営」の取り組みで関心が高いものをお聞かせください。（複数選択可）



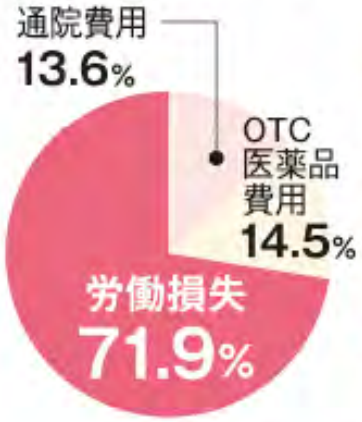
出典：健康経営に関する実務者連絡会（※）参加者アンケート
※「丸の内健康街作りを通した、全国ヘルスケアインフラ基盤の構築に向けた実証事業」
（平成27年度補正予算IoT推進のための新産業モデル創出基盤整備事業（企業保険者等が有する個人の健康・医療情報を活用した行動変容促進事業））

健康経営による女性の健康課題への対応

経済産業省 Ministry of Economy, Trade and Industry

- 健康経営の質をさらに高めるためには、今後は女性の健康についても重要視。
- 健康に対する取り組みは過去メタボ対策が中心であったが、日本の全従業員数のうち約４４％（2016年）をしめる女性の健康に対する取り組みを増やすことで、企業の更なる活性化につながるのではないか。
- 例えば、**女性特有の月経随伴症状などによる労働損失は4,911億円と試算**されている。**健康経営を通じて女性の健康課題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を進めることが、生産性向上や企業業績向上に結びつく**と考えられる。

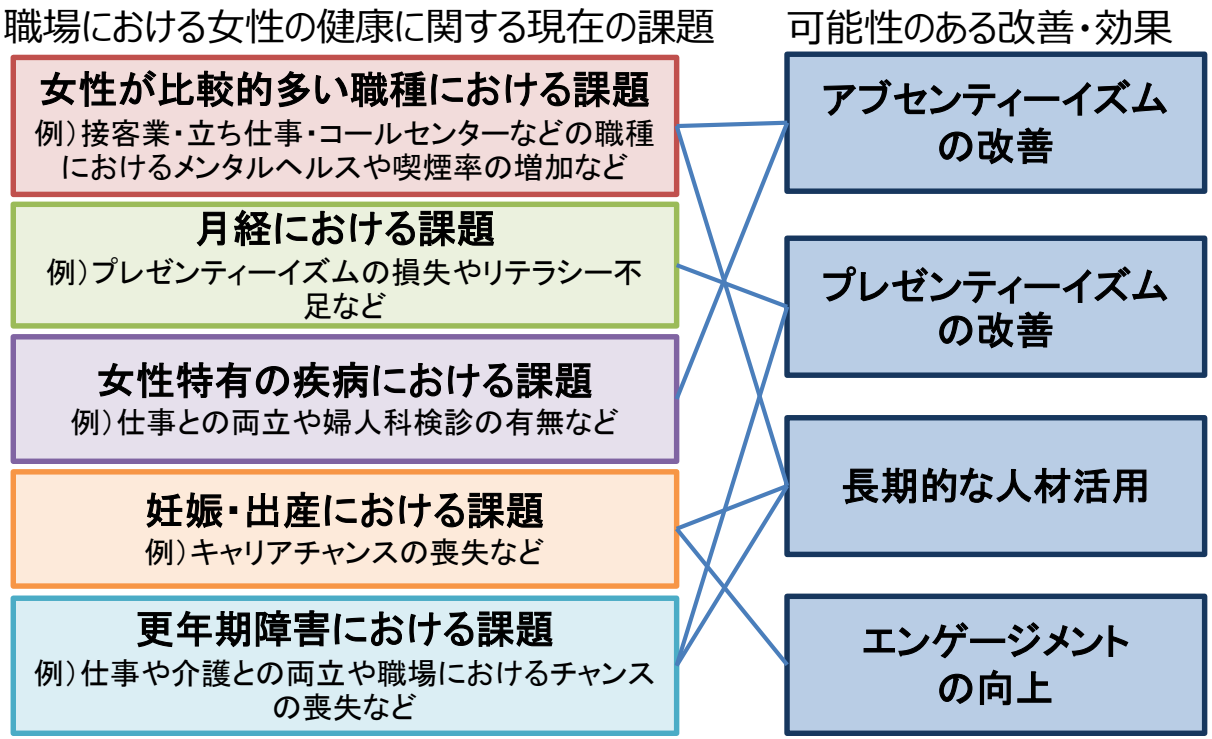
月経随伴症状による1年間の社会経済的負担



内　訳	推計額
通院費用	930億円
OTC医薬品費用	987億円
労働損失	4,911億円
総　計	6,828億円

OTC 医薬品：一般用医薬品

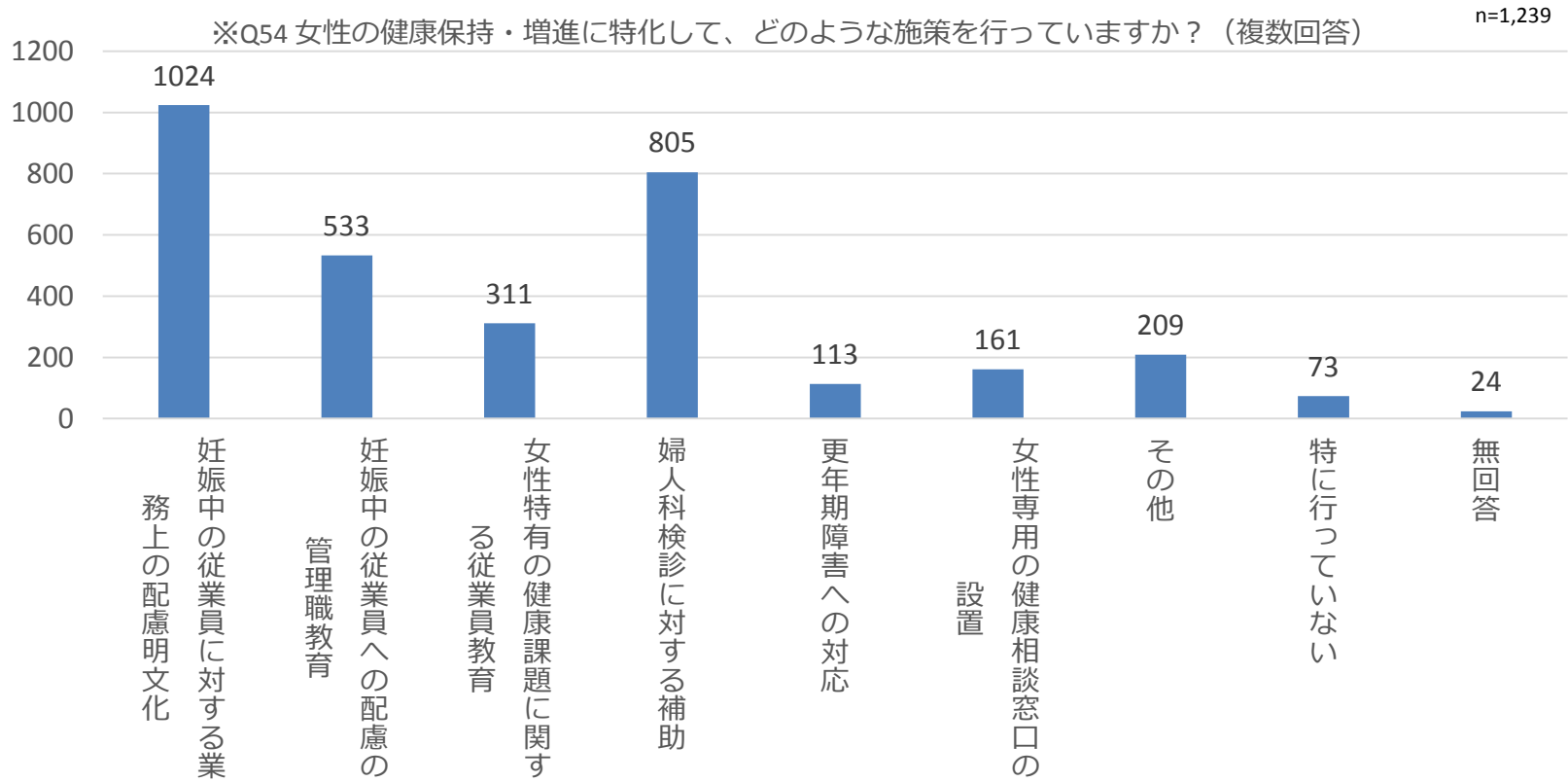
Tanaka E, Momoeda M, Osuga Y et al. J Med Econ 2013; 16(11): 1255-1266に基づき作成。



健康経営銘柄選定における女性の健康の重点化

- 平成29年度健康経営度調査における「女性の健康保持・増進に特化した施策」に関する設問への回答結果は以下のとおり。回答企業のうち、8割以上の企業が妊娠中の従業員に対する配慮の明文化など、取組を行っている。
- 一方で、本年度実施した「働く女性の健康推進に関する実態調査」においては、女性の健康に関するリテラシーの向上や女性特有の健康課題に対応する相談窓口の必要性についての示唆が得られているため、「女性特有の健康課題に関する教育機会の設定」に係る設問を追加する等来年度に向けて対応を検討中。

女性の健康についての設問（Q54）※における各選択肢の回答法人数



参考資料

～働く女性の健康推進に関する実態調査の結果～

働く女性の健康推進に関する実態調査

- 女性の健康課題に対応した健康経営の推進に向け、全雇用者の40%を占める女性が抱える健康課題や、勤務先での実態を把握する目的で「働く女性の健康推進に関する実態調査」を実施。
- 下記のような、女性特有の健康課題による経済損失等を示しながら、働く男女5,422名からの回答を得た。

実施期間　2018年1月

目的

女性にとって健康で働きやすい環境を整備するため、働く女性が勤務先で置かれている現状や、意識・要望などを把握し、職場での健康課題の認知・理解を普及させるための基礎データを得ること

【監修】

- ウィメンズ・ヘルス・アクション副代表、女性医療ネットワーク理事長　対馬ルリ子氏
- 荒木労働衛生コンサルタント事務所所長・医学博士　荒木葉子氏
- 一般社団法人保険者機能を推進する会女性の健康研究会リーダー　高橋恵子氏（ローソン健康保険組合）
- 株式会社ミナケア代表取締役、プラチナ構想ネットワーク健康経営ワーキンググループリーダー山本雄士氏

対象者　働く男女5,422名（男性：41.5%、女性58.5%）

※主に対象者は一般モニターと保険者機能推進する会会員企業の従業員等

※データは一般モニターを中心に抽出

①正社員・非正規雇用者

		20代	30代	40代	50代以上	合計
正社員	女性	398	466	449	395	1708
	男性	346	459	396	336	1537
非正規	女性	314	329	350	328	1321
	男性	0	5	6	23	34
合計		1058	1259	1201	1082	4600

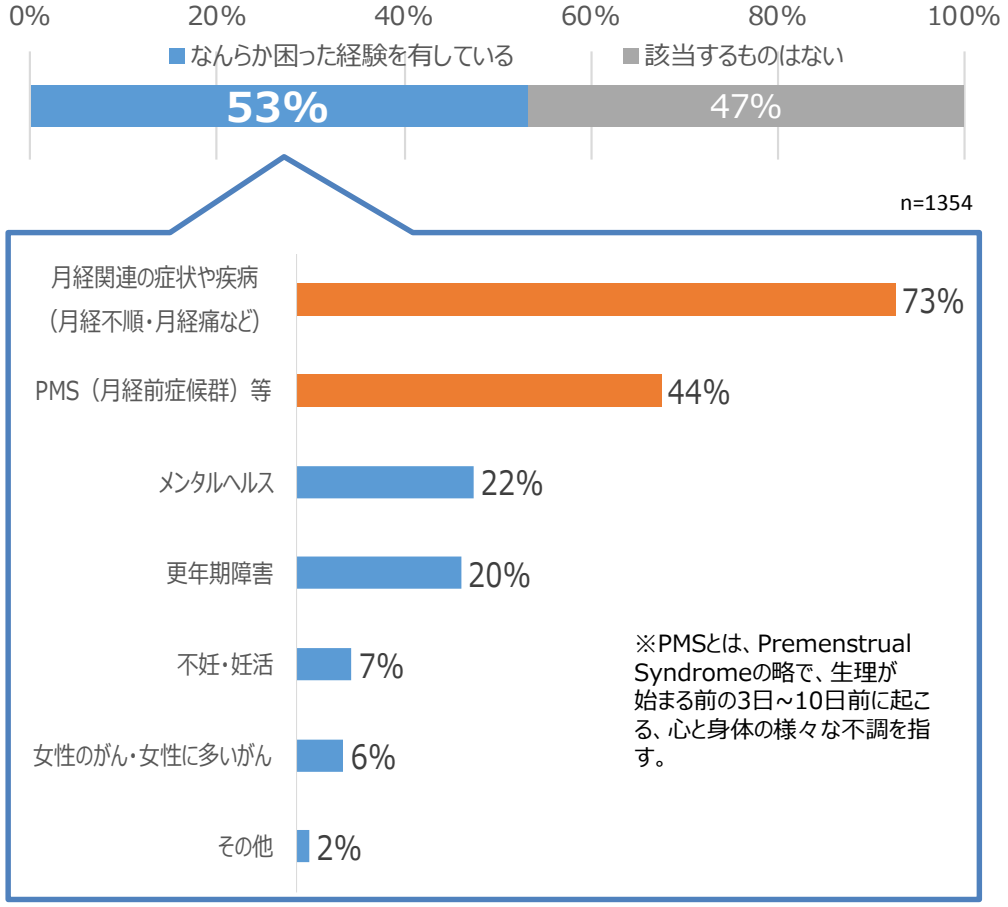
②役員・管理職

	300人未満	300～999人	1,000人以上	合計
製造業	103	102	132	337
非製造業	141	103	241	485
合計	244	205	373	822

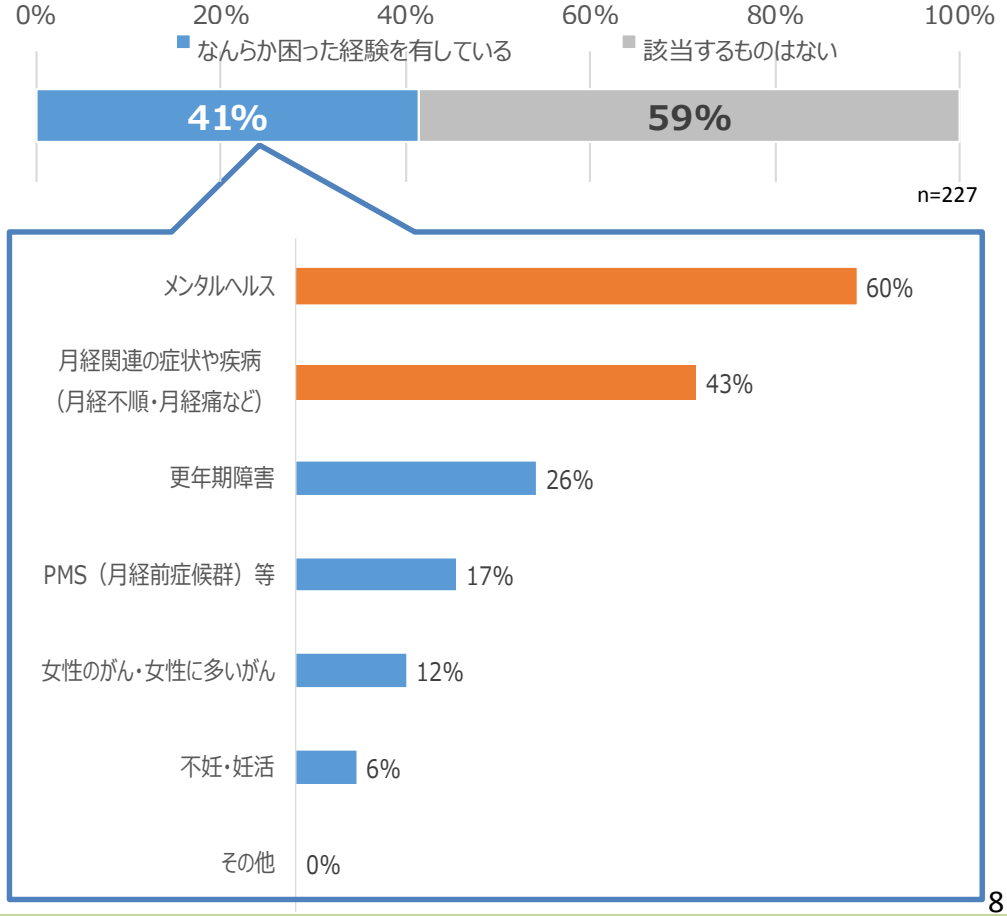
女性従業員が抱える健康課題と仕事への影響

- **女性従業員の約5割が女性特有の健康課題などにより職場で困った経験がある**と回答。そのうちの多くが月経痛や月経前症候群によるもの。他方、管理者では約4割が女性特有の健康課題への対処に困っていると回答するが、**最も多いのはメンタルヘルス**。

【女性従業員】女性特有の健康課題や女性に多く現れる症状により、勤務先で困った経験をしたことはありますか。（該当する方は複数選択回答）



【管理者】管理者として対処に困った経験のある、女性従業員の健康課題や症状を教えてください。（該当する方は複数選択回答）



女性の健康課題に対するリテラシー

- 女性の健康課題が労働損失や生産性等へ影響していることについて、70%以上の回答者が知らなかった・わからないと回答。
- 男性や管理職だけでなく女性自身の知識不足も課題。

【管理職・男性・女性共通設問】次のような女性の健康に関する社会的な問題があることをご存知でしたか。
（単数回答、n=2164）

月経随伴症状などによる社会経済的負担は年間6828億円に上っており、そのうち労働損失（会社を休む、労働量・質の低下）が72%を占めている※1

知っていた、聞いたことがある 23%

「疾患・症状が仕事の生産性等に与える影響に関する調査」では、1位メンタル不調、2位心臓の不調、3位月経不順・PMS（月経前症候群）等による不調となっており、男女調査であるにもかかわらず、月経やPMS（月経前症候群）という女性のみの症状が3位に入っている※2

知っていた、聞いたことがある 29%

知っていた、聞いたことがある 30%

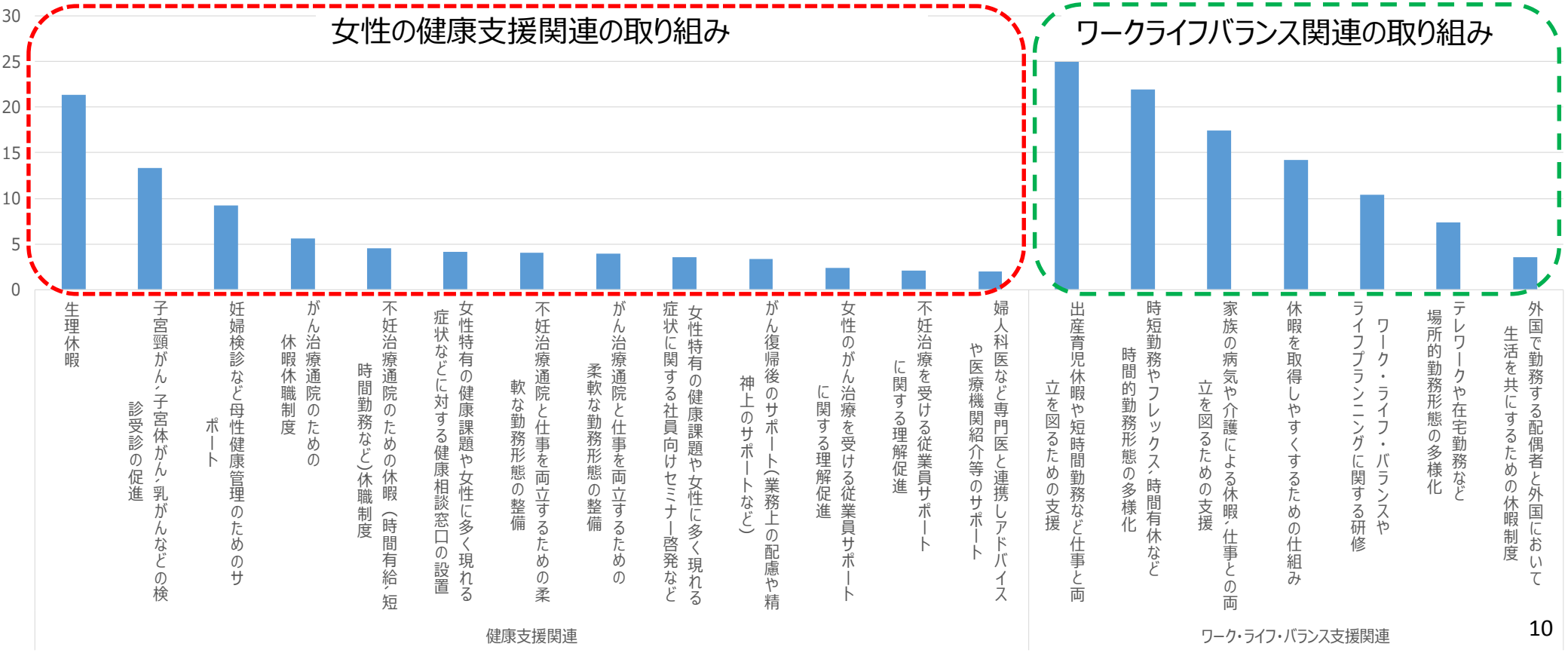
特定検診では、心筋梗塞や脳梗塞などのリスクが高まるメタボリックシンドロームへの対策があるが、就労期の女性にはメタボリックシンドロームに該当する割合は少なく、20代には殆ど存在しない。30代の女性のメタボ率は男性の17分の1、40代は 4分の1以下、50代は3分の1以下、60代は2分の1以下である。※3

※1：出典 2011年 バイエル薬品株式会社「日本人女性における月経随伴症状に起因する日常生活への負担と社会経済的負担に関する研究結果」
※2：出典 2013年 健康日本21推進フォーラム「疾患・症状が仕事の生産性等に与える影響に対する調査」
※3：出典 2007年 厚生労働省 「国民健康・栄養調査」）

企業における女性の健康課題に対する対応

- 女性向けのサポート整備状況について、女性活躍の流れによりワークライフバランス関連の取り組みは比較的進んでいるが、**女性特有の健康課題に対する取り組み（リテラシー向上施策や相談窓口等）は制度整備状況や認知度が低いことがわかった**。
- 女性の健康支援関連の取り組みにおいて比較的整備されている生理休暇についても活用状況は2割程度であり、あまり活用されていない。

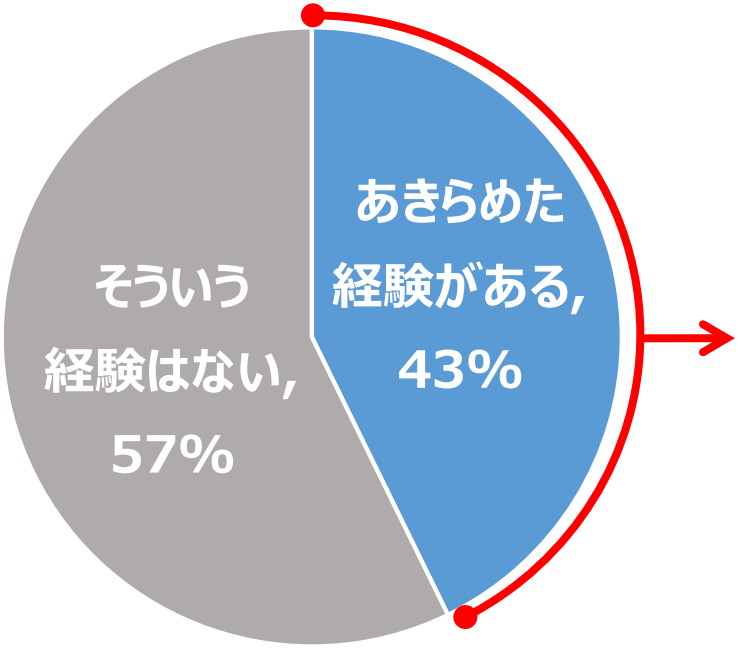
【管理職・男性・女性共通設問】勤務先では、「働く女性」に対して、どのようなサポート・配慮が行われていますか。
（単数回答、n=2164、単位：%）



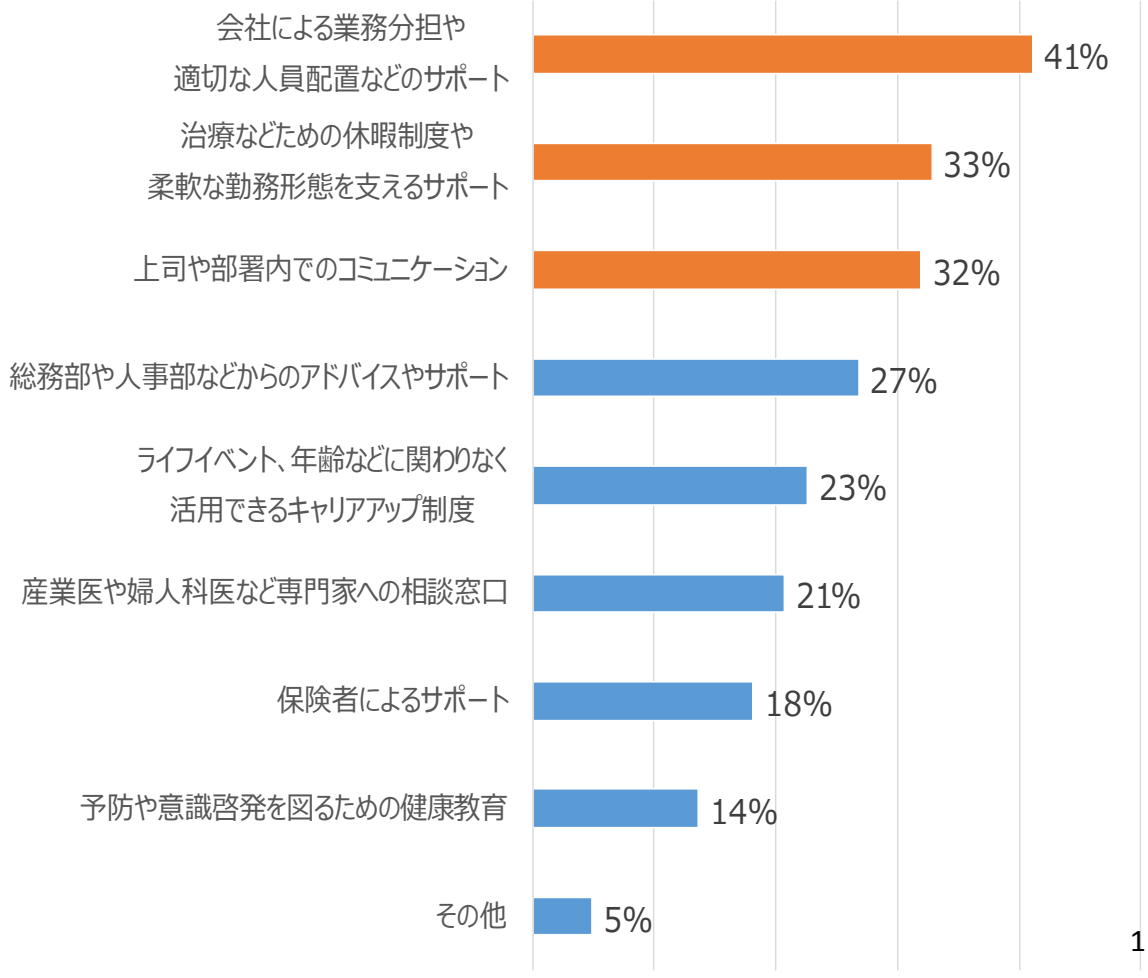
女性従業員が会社に求めるサポート

- 女性従業員が会社に求める女性特有の健康課題や症状、妊娠・出産・妊活等におけるサポートとして、「会社による業務分担・適切な人員配置」や、「両立のための休暇制度や柔軟な勤務形態等のサポート」、「上司等部署内コミュニケーション」が多く挙がった。

【女性従業員】女性特有の健康課題などにより職場であきらめなくてはならないと感じた事はありますか。（n=1354）



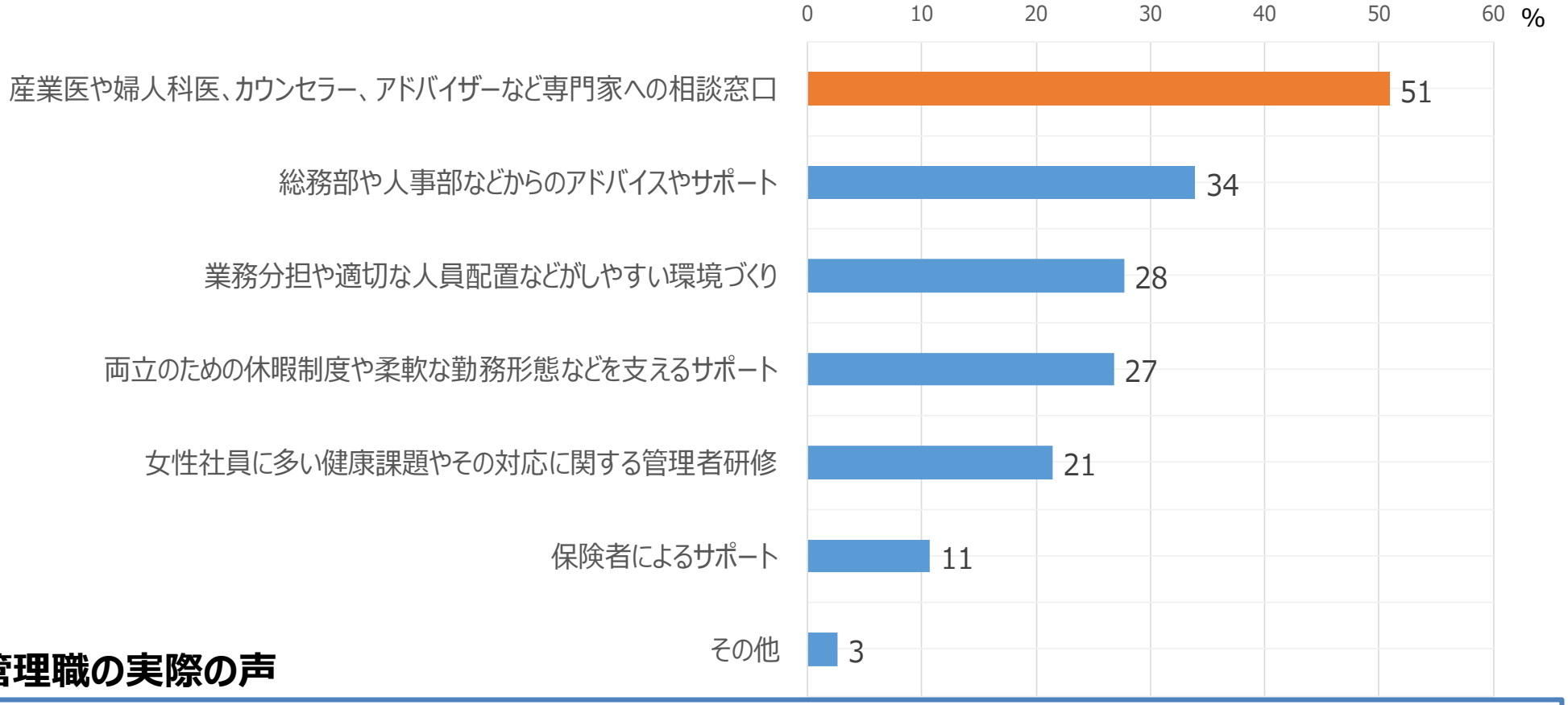
【女性従業員】その際に職場で必要と感じたもの、あれば助かったと思われるものはどんなものがありますか。
（複数選択、n=579）



管理職が会社に求める女性の健康についてのサポート

● 管理職においては、産業医・カウンセラー等の相談窓口の設置希望が多く、管理職もどのような対応をすればいいのかわからず困っており、外部専門家のサポートを求めているのではないか。

【管理職】女性特有の健康課題などの事情を持つ女性部下への対応が必要となった際に、職場で必要と感じたもの、あれば助かったと思われるものはどんなものがありますか。
（複数選択、n=112）



管理職の実際の声

- **男性には分からない女性特有の症状**に的確にアドバイス出来ない。
- **妊娠をすると周囲が『無理させられない』と感じ**、重要な仕事は渡せないという気持ちになってしまう。

今後女性の健康について以下の施策を実施することで、病気等による休職や離職の防止や生産性の向上、帰属意識の向上等、健康経営の効果が現れるのではないか。

①リテラシーの向上・・・研修の中で女性の健康について取り上げることで、女性従業員も自分たちの健康に対する対処方法を知り、男性従業員や管理職も同僚や部下への接し方を知ることができる。

②相談窓口の設置・・・女性従業員がちょっとした不調を相談したり、管理職が部下の健康状態を見ながら対処方法を相談することができる。

③働きやすい環境・・・テレワークや休暇の整備、シフト改善等の制度を整備し、管理職や男性従業員も含めて実践することで、女性従業員がそれぞれの健康状態に合わせた柔軟な働き方ができる。

先進的な企業の優良事例

- いくつかの先進的な企業では、すでに女性の健康に注目して施策を実行している。
- 特に女性の多い企業では、女性特有の健康面の不安解消をサポートする相談窓口の設置、不妊治療受診の際の休暇制度の導入、女性特有の健康課題とキャリア開発支援の研修等を実施。
- 他方、女性の少ない企業においても、定期健康診断に合わせて会社負担の婦人科健診を実施するなど女性の健康に特化した取り組みを行う企業もいる。

事例：NTTドコモ

昨年度、女性の健康におけるリテラシー向上のため、NTTドコモの5年目の女性若手職員とその上司（主に男性）を対象に、自身のココロとカラダに向き合いキャリアプランを考える「女性のライフステージと健康セミナー」を開催（ドコモ・ヘルスケアが企画）。

女性職員だけでなく、その上司からも、「参考になる情報がたくさんあった」というコメントが多数寄せられ、今後も同様の取り組みを拡大予定。

「女性のライフステージと健康セミナー」の様子

ヒアリング項目：　**女性の健康**

担当府省：経済産業省

第４次男女共同参画基本計画における記載箇所		P57　第６分野　生涯を通じた女性の健康支援 １　生涯にわたる男女の健康の包括的な支援 イ　ライフステージ別の取組の推進 （イ）活動期・出産期 ①
女性活躍加速のための重点方針 2017 との関連	通し番号	156
	記載箇所	P22　Ⅱ　女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現 ３．生涯を通じた女性の健康支援の強化 （１）女性の健康増進に向けた取組 ③女性の健康維持の促進に向けた取組
女性活躍加速のための重点方針 2016 との関連	通し番号	－
	記載箇所	－
女性活躍加速のための重点方針 2015 との関連	通し番号	－
	記載箇所	－