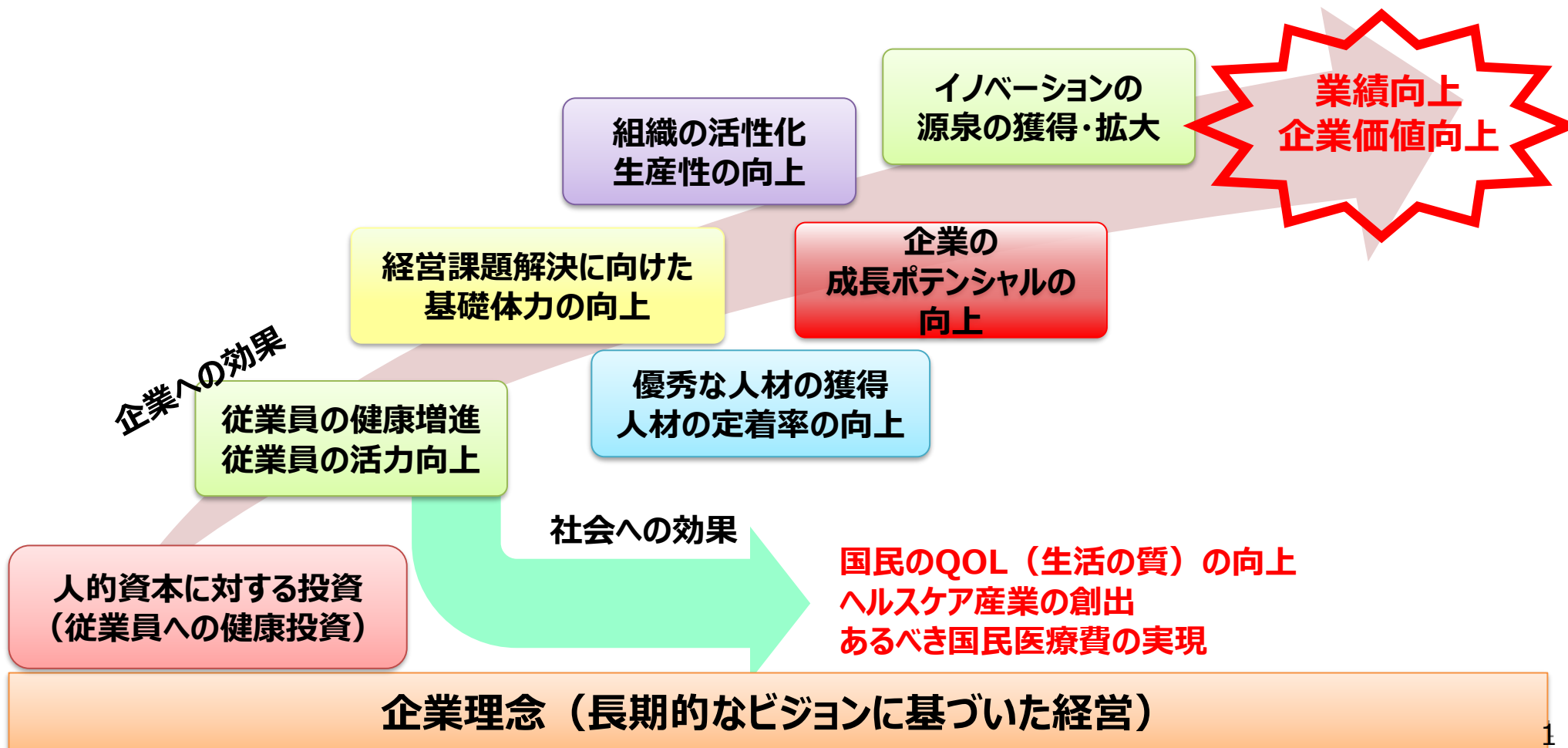


健康経営についての取組 ～健康経営銘柄～

平成31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

- 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を期待**される。



「健康経営銘柄」の選定

- 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31年2月には、第5回となる「**健康経営銘柄2019**」として**28業種37社を選定**。選定に用いる**健康経営度調査**には、**過去最高の1,800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。



＜ 健康経営アワード2019の様子 ＞

- (上) 左から主催者の東京証券取引所 岩永取締役、
関経済産業副大臣、プレゼンターの青木 愛 氏
(左) 健康経営銘柄2019選定企業によるフォトセッション

「健康経営銘柄2019」選定企業

- 「健康経営銘柄2019」として**28業種37社**を選定。
- 1業種1社を基本としつつ、健康経営度調査の結果において各業種で最も高い健康経営度の企業の平均を算出し、その平均より高い健康経営度である企業も選定している。

業種	選定企業	業種	選定企業
水産・農林業	日本水産株式会社	精密機器	テルモ株式会社
建設業	西松建設株式会社	その他製品	株式会社アシックス
食料品	味の素株式会社	電気・ガス業	中部電力株式会社
繊維製品	株式会社ワコールホールディングス	陸運業	東京急行電鉄株式会社
パルプ・紙	大王製紙株式会社	情報・通信業	ヤフー株式会社
化学	花王株式会社		株式会社K S K
医薬品	塩野義製薬株式会社		SCSK株式会社
石油・石炭製品	J X T Gホールディングス株式会社	卸売業	キヤノンマーケティングジャパン株式会社
ゴム製品	バンダー化学株式会社	小売業	株式会社丸井グループ
ガラス・土石製品	TOTO株式会社	銀行業	株式会社広島銀行
鉄鋼	J F Eホールディングス株式会社		株式会社みずほフィナンシャルグループ
非鉄金属	古河電気工業株式会社	証券、 商品先物取引業	株式会社大和証券グループ本社
機械	株式会社ディスコ	保険業	S O M P Oホールディングス株式会社
電気機器	コニカミノルタ株式会社		MS&ADインシュアランスグループホールディングス株式会社
	ブラザー工業株式会社		東京海上ホールディングス株式会社
	オムロン株式会社	その他金融業	リコーリース株式会社
	株式会社堀場製作所	不動産業	フジ住宅株式会社
	キヤノン株式会社	サービス業	株式会社ディー・エヌ・エー
輸送用機器	株式会社デンソー		※業種は東京証券取引所の業種区分

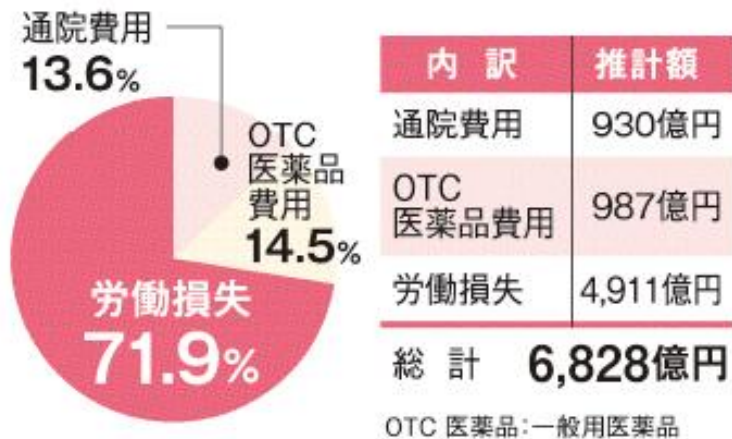
健康経営銘柄2019選定基準

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（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須
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
			保険者との連携	健保等保険者と連携	
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	健康課題の把握		①定期健診受診率（実質100%）	左記①～⑮のうち12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	
		対策の検討		④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	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	
				⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
				⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
				⑧病気の治療と仕事の両立支援	
	従業員の心と身体 の健康づくりに向けた 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	
				⑩食生活の改善に向けた取り組み	
		健康増進・生活習慣病予防対策		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従業員の感染症予防に向けた取り組み	
		過重労働対策		⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	
		メンタルヘルス対策		⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
		受動喫煙対策		受動喫煙対策に関する取り組み	必須
	取組の質の確保	専門資格者の関与		産業医又は保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与	
4. 評価・改善			取組の効果検証	健康保持・増進を目的とした導入施策への効果検証を実施	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント				定期健診を実施していること(自主申告)	必須
				健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施（自主申告）	
				50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること(自主申告)	
				従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)	

健康経営による女性の健康課題への対応

- 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。
- 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



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

職場における女性の健康に関する現在の課題

女性が比較的多い職種における課題

例)接客業・立ち仕事・コールセンターなどの職種におけるメンタルヘルスや喫煙率の増加など

月経における課題

例)プレゼンティーズムの損失やリテラシー不足など

女性特有の疾病における課題

例)仕事との両立や婦人科検診の有無など

妊娠・出産における課題

例)キャリアチャンスの喪失など

更年期障害における課題

例)仕事や介護との両立や職場におけるチャンスの喪失など

可能性のある改善・効果

アブセンティーズムの改善

プレゼンティーズムの改善

長期的な人材活用

エンゲージメントの向上

平成30年度健康経営度調査の結果（女性の健康に関する教育）

- 従業員、管理職限定、女性限定に関わらず、「女性特有の健康関連課題」に関する知識を得るための取り組みとしてセミナー等での教育を「必須」として実施していると回答した企業は1割程度であった。（下表「必須」と記載されている列の赤丸）
- 「任意」で従業員一般や女性を対象としたセミナー等を実施していると回答した企業は3割程度であった。（下表「任意」と記載されている列の赤四角）

Q44. 「女性特有の健康関連課題」に関する知識を得るための取り組みとして、セミナー等での教育をどのような従業員を対象に、どのようなテーマで実施していますか。（それぞれいくつでも）

		従業員		管理職限定		女性限定	
		必須	任意	必須	任意	必須	任意
テーマ	女性特有の健康関連課題そのものについてのセミナー	3.5%	15.7%	3.9%	5.0%	3.6%	17.2%
	（女性特有の健康関連課題を踏まえた）キャリアパスを考えるためのセミナー等	2.6%	10.2%	5.8%	6.2%	7.7%	14.9%
	その他	4.8%	11.8%	3.8%	4.6%	4.8%	10.4%
実施状況		9.4%	26.5%	11.4%	12.3%	13.4%	31.7%
	特に実施していない	47.6%	44.4%	45.9%	44.3%	46.4%	40.8%
	無回答	43.0%	29.1%	42.7%	43.4%	40.2%	27.5%

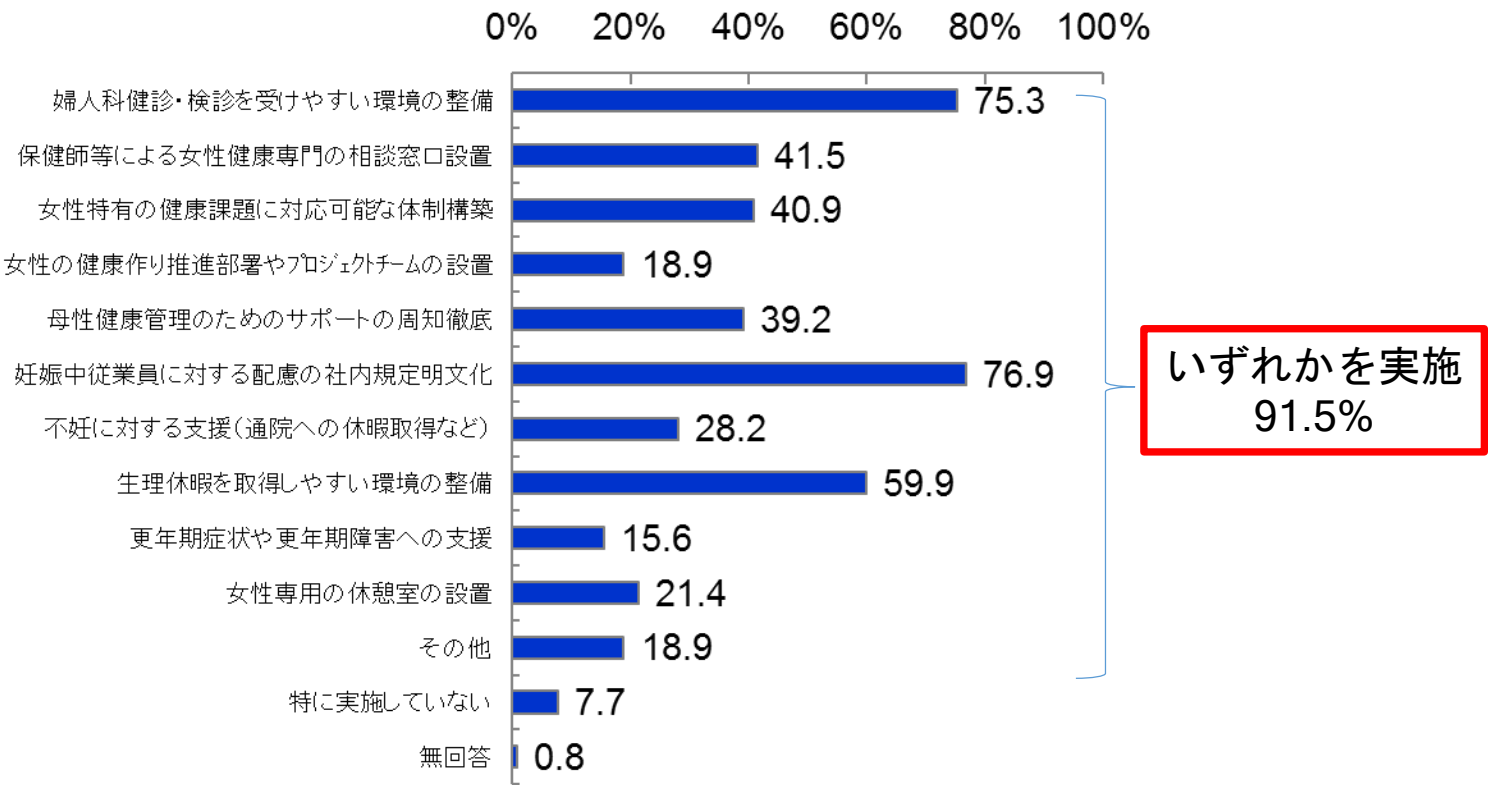
N=1,800社

平成30年度健康経営度調査の結果（女性の健康に関する行動促進施策）

- 「女性特有の健康課題」に関する行動を促すための取り組みについて、設問に設定した施策のいずれかを実施していると回答した企業は91.5%であった。

N=1,800社

Q45. 「女性特有の健康課題」に関する行動を促すための取り組みとして、どのような施策を行っていますか。（いくつでも）



職場において女性の健康増進に向けた取組として健康経営を実践することは、女性が生き生きと働くことができるだけでなく、企業に対する効果も期待されるため、引き続き、健康経営度調査等において以下の施策等を周知してまいりたい。

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。

ヒアリング項目： 健康増進に向けた取組

担当府省：経産省

第4次男女共同参画基本計画における記載箇所		P56 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
女性活躍加速のための重点方針2018との関連	通し番号 記載箇所	3、10 P2、3 I 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現 1. 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 ①子宮頸がん・乳がん等を含むがん検診の更なる普及 ④企業による「健康経営」の取組の促進
女性活躍加速のための重点方針2017との関連	通し番号 記載箇所	156 P22、23 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	— —