

# 健康経営始まる！！

経済産業省が認定する健康銘柄の獲得を目指す。

## 経済産業省の健康銘柄の定義

本取組は、日本再興戦略に位置づけられた「**国民の健康寿命の延伸**」に対する取組の一つです。

「**健康経営**」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、**従業員等への健康投資を行うことは、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株価向上につながると期待されます。**

本取組では、東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営」に優れた企業を選定し、長期的な視点からの**企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介**することを通じ、企業による「健康経営」の取組を促進することを目指しております。

経営から現場まで各視点から健康への取り組みができているかを評価するため、「健康経営が経営理念・方針に位置づけられているか」「健康経営に取り組むための組織体制が構築されているか」「健康経営に取り組むための制度があり、施策が実行されているか」「健康経営の取り組みを評価し、改善に取り組んでいるか」「法令を遵守しているか」などの観点から評価を行います。

## 新たな顕彰制度の創出

- 健康経営に係る新たな顕彰制度を創出・推進することで、優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」し、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業」として社会的に評価を受けることができる環境を整備する。

### <健康経営に係る顕彰制度の対象法人>

	【健康経営銘柄】  健康経営銘柄 Health and Productivity	健康経営優良法人 【大規模法人部門】  健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500	健康経営優良法人 【中小規模法人部門】  健康経営優良法人 Health and productivity
製造業その他	東京証券取引所 上場会社	301人以上	300人以下
卸売業		101人以上	100人以下
小売業		51人以上	50人以下
医療法人・サービス業		101人以上	100人以下

# 「健康経営銘柄2017」選定の流れ



## ステップ③ <平成29年2月>

**財務指標スクリーニング\***を経て「健康経営銘柄2017」の選定

ROEの直近3年平均が8%以上又は業種中央値以上であり、②の評価結果が業種内で最上位の企業を選定

\*①～③を経た結果、選定候補がない業種は非選定

## ステップ② <平成28年10月～11月>

**「健康経営」に優れた企業を選出**

回答結果を元に、健康経営度が上位20%に入り、かつ、必須項目をすべて満たすとともに、優良法人認定基準を満たしている企業を銘柄選定企業候補として選定

## ステップ① <平成28年8月～10月>

**「平成28年度健康経営度調査」の実施**

経済産業省が、従業員の健康管理に関する取組やその成果を把握するためのアンケート調査を実施。

【 大企業 等 】

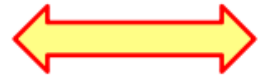
(健康経営の  
“リーディングカンパニー”)

健康経営銘柄  
33社



健康経営優良法人  
健康経営に取り組む法人・事業所  
(日本健康会議 宣言4)  
Health and productivity  
ホワイト500

健康経営優良法人  
健康経営に取り組む法人・事業所  
(日本健康会議 宣言4)  
500法人



【 中小企業 等 】

健康経営優良法人  
健康宣言に取り組む法人・事業所  
(日本健康会議 宣言5)

健康経営優良法人  
Health and productivity

10,000法人

健康経営度調査への回答

大企業・大規模医療法人※

中小企業・中小規模医療法人※

＜健康経営銘柄 2017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	大和ハウス工業
サービス業	ネクスト
小売業	ローソン
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	神戸製鋼所
金属製品	リンナイ
機械	サトーホールディングス
電気機器	ブラザー工業
輸送用機器	デンソー
その他製品	トッパン・フォームズ
卸売業	伊藤忠商事
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	大京
陸運業	東京急行電鉄
空運業	日本航空
電気・ガス業	東京ガス
情報・通信業	S C S K

健康経営優良法人2018(大規模法人部門)の認定基準

認定要件①：健康経営度調査の結果が、回答法人全体の  
上位50%以内であること

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件②	
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		
	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	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		
			ヘルスリテラシーの向上		⑤管理職又は一般社員に対する教育機会の設定
			ワークライフバランスの推進		⑥適切な働き方実現に向けた取り組み
			職場の活性化		⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑮以外)		
			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
					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受動喫煙対策に関する取り組み(※「健康経営優良法人2019」の認定基準では必須項目とする)		
感染症予防対策			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不調者への対応に関する取り組み				
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	必須	
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)		

# 何故、今、健康経営なのか？

アベノミックス 日本経済再生本部

## ① 就業人口減少対策

- A 女性も、高齢者も、障害者も、がん治療中の人も皆で働く。  
(総活躍社会)
- B 健康寿命を延ばす。
- C 生産性向上 (AIを含む)

## ② 社会保険の最適化・効率化

- A 社会保障制度を守る。このままでは破綻？
- B 健康寿命を延ばす。

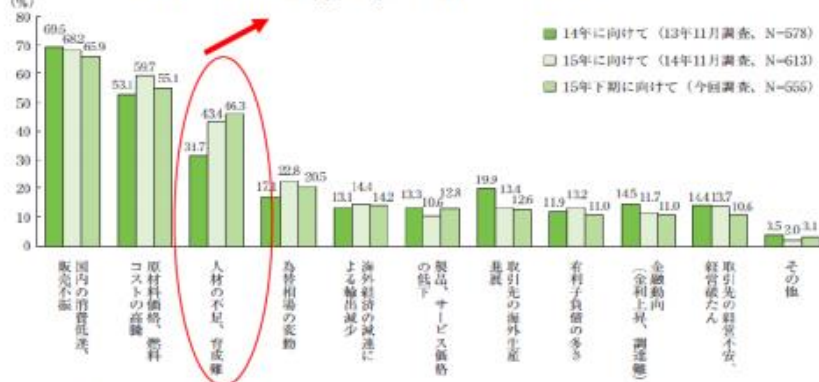


# ① 就業人口減少対策

## 人手不足の状況 ～深刻化する人材不足～

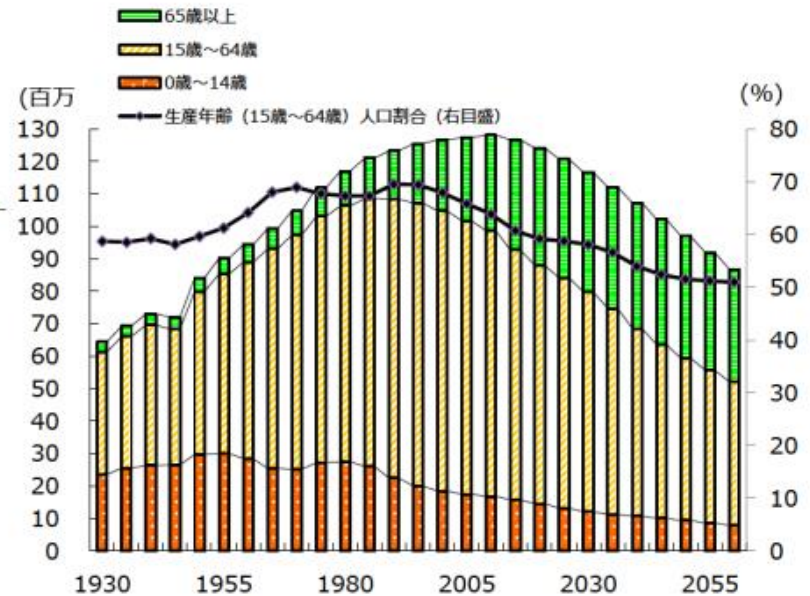
- ✓ 深刻化する人材不足は経営上の不安要素としても年々大きくなっている。
- ✓ 生産年齢人口が減少する中、人材不足は恒常化する問題。

図1. 中小企業の経営上の不安要素



(注) 複数回答 (最大3つまで) のため、合計は100%を超える。 (出典) 日本政策金融公庫「2015年下期の中小企業の景況見通し」

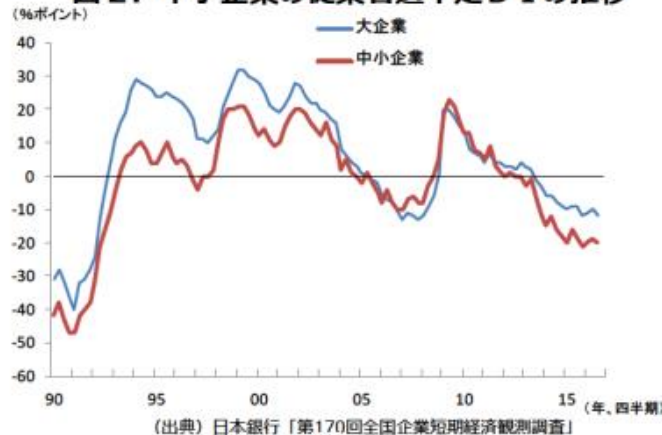
図3. 生産年齢人口の減少



資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成24年1月推計)  
 (注)1. 将来推計人口は、出生中位(死亡中位)推計による  
 2. 15歳以上人口に占める中小企業の従業者総数の割合は、2012年時点で29%、2014年時点で30%。2012年以前の従業者総数のデータはないが、会社の常用雇用者数+個人事業所の従業者総数の合計値が、15歳以上人口に占める割合は、2001年以降、およそ26%前後で推移。

2010年から2015年にかけては、15歳未満人口は約100万人減少、15～64歳人口は約490万人減少、64歳以上人口は約450万人増加で、15歳以上の人口としては、約45万人の減少であった。

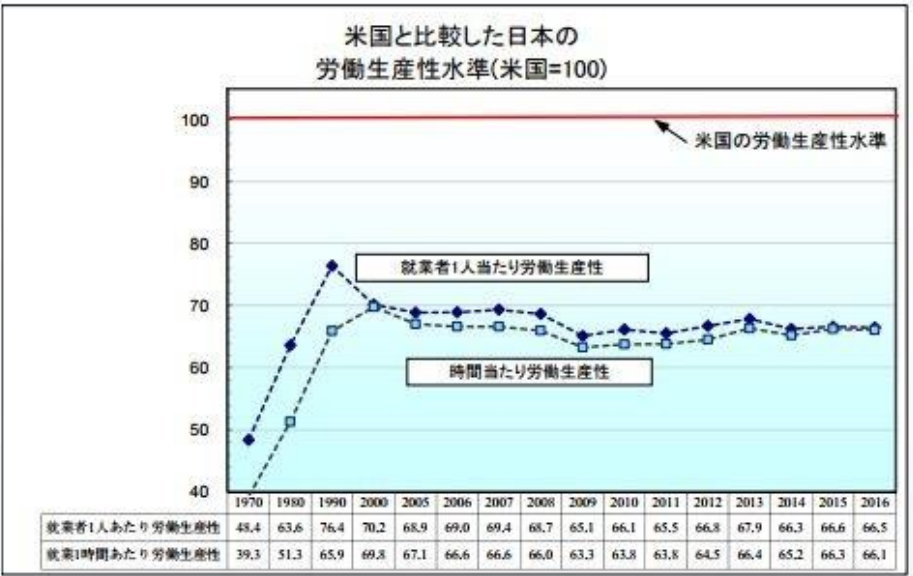
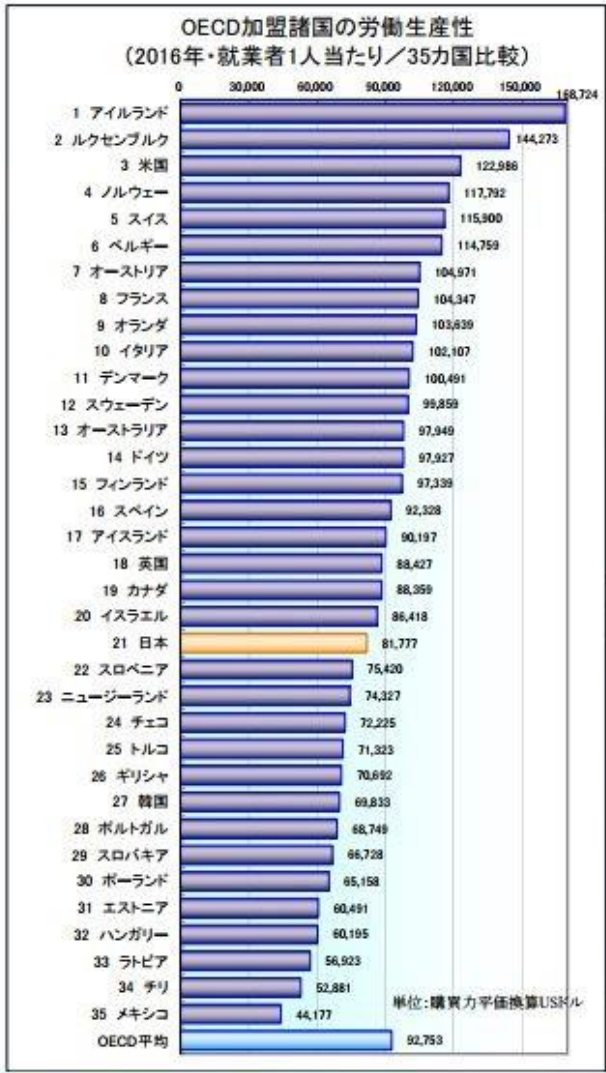
図2. 中小企業の従業者過不足DIの推移



(出典) 日本銀行「第170回全国企業短期経済観測調査」

# 労働生産性

労働生産性 = GDP ÷ 労働人口



#### 就業1人あたり労働生産性 上位10カ国の変遷

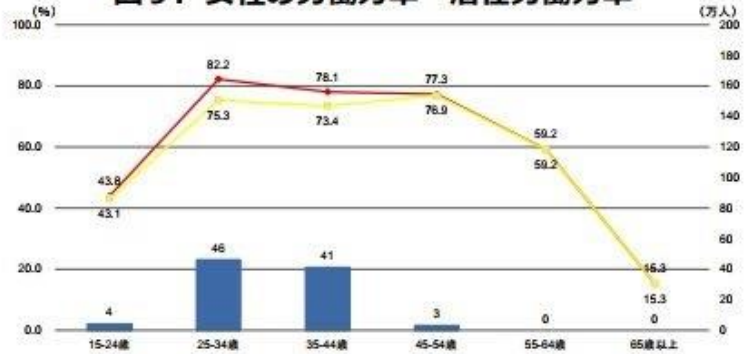
	1970年	1980年	1990年	2000年	2010年	2016年
1	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	ルクセンブルク	アイルランド
2	米国	オランダ	米国	米国	ノルウェー	ルクセンブルク
3	カナダ	米国	ベルギー	ノルウェー	米国	米国
4	オーストラリア	ベルギー	イタリア	イタリア	アイルランド	ノルウェー
5	ベルギー	イタリア	ドイツ	イスラエル	スイス	スイス
6	ドイツ	アイスランド	オランダ	ベルギー	ベルギー	ベルギー
7	イタリア	ドイツ	アイスランド	アイスランド	イタリア	オーストリア
8	ニュージーランド	カナダ	フランス	スイス	フランス	フランス
9	スウェーデン	オーストリア	オーストリア	フランス	オランダ	オランダ
10	アイスランド	フランス	カナダ	オランダ	デンマーク	イタリア
-	日本 (20位)	日本 (20位)	日本 (15位)	日本 (21位)	日本 (21位)	日本 (21位)

(資料)OECDデータベースをもとに日本生産性本部作成  
 ※OECD加盟国のデータは、GDP改訂などに伴い、過去に遡って随時改訂されている。そのため、日本および各国の過去の生産性水準・順位も時年度版報告書とは異なっている。

# ● 人手不足対応の基本的な考え方

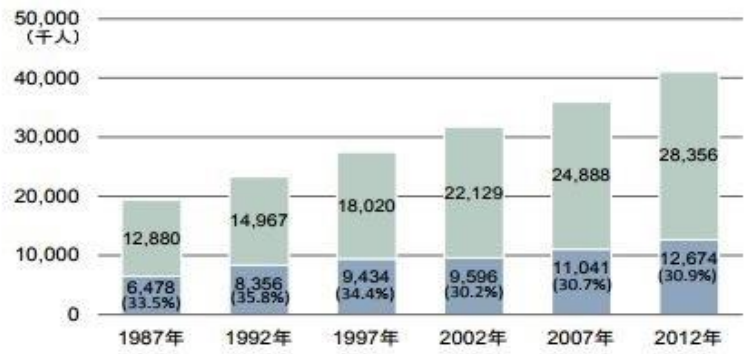
- ✓ 人手不足という環境を所与のものとし、**企業の変革のための機会と捉え直す。**
- ✓ 女性、ミドル、シニア、外国人等の**多様な人材に視野を広げ、人材を確保する（掘り起こし定着）。**
- ✓ IT導入や設備導入、人材育成等により、**1人あたりの生産性（労働生産性）を向上する。**

図9. 女性の労働力率・潜在労働力率



(資料) 総務省 (2015) 「労働力調査(出産・育児のため)」  
 (注) 1: 労働力率は「労働力人口÷生産年齢人口」から算出  
 2: 潜在的労働力率は「(労働力人口+就職希望者(出産・育児のため))÷生産年齢人口」から算出  
 3: 就職希望者(出産・育児のため)とは、就職希望者のうち、非求職理由として「出産・育児のため」を選択した者

図10. 高齢者の有業者数および無業者数の推移



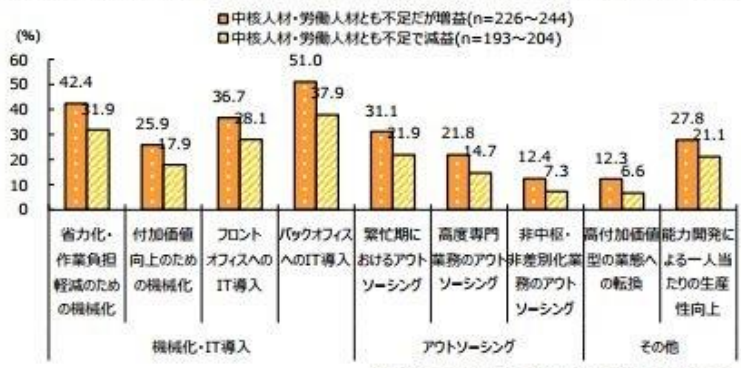
有業者 = 無業者 (資料) 総務省 (2012) 「就業構造基本調査」

図11. 大企業、中小企業の離職率の推移



資料 厚生労働省「雇用動向調査」  
 (注) 1 「離職率」=「離職者数」÷「調査年における1月1日現在の常用雇用者数(パートタイム労働者を除く)」  
 2 企業全体の常用雇用者数が25~99人である場合は中小企業、100人以上である場合は大企業とし、それぞれの企業に属する事業所から計算される離職率を示している。  
 (出典) 中小企業庁 (2015) 「中小企業白書」

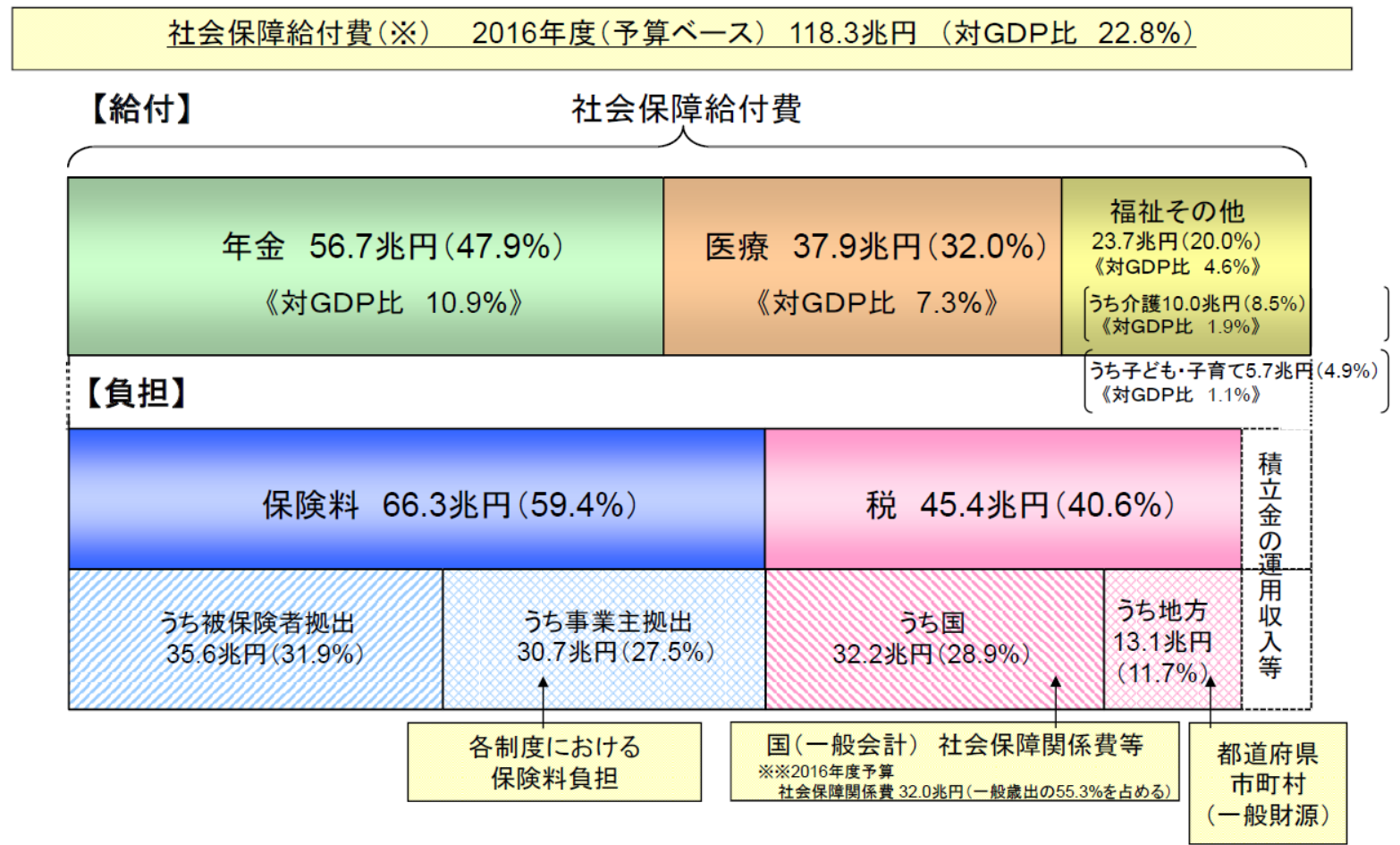
図12. 経常利益の実績別に見た、人材不足企業の取組【非製造業】



(出典) 中小企業庁 (2017) 「中小企業白書」

## ②社会保険の最適化・効率化

### 社会保障の給付と負担の現状(2016年度予算ベース)



※ 社会保障給付の財源としてはこの他に資産収入などがある。