［第298回朝食会結果］ ･･･「健康経営の推進に向けて」･･･

・企業における「健康経営」取り組みの重要性について

経産省商務･サービスグループヘルスケア産業課課長補佐山本宣行氏より

・「横浜健康経営認証制度」について

横浜市経済局ライフイノベーション推進課担当課長森田伸一氏 よりお話頂く！

ようやく秋らしい気候となった９月 19 日㈫横浜国際ホテルにて、３連休明けにも係わらず 38 名の出席で、第 298 回朝食会が開催されました。

加藤会長の挨拶を頂き、初参加の古河テクノリサーチ㈱松尾望総務部長及び今回の講師派遣にご尽力頂きました、大塚製薬㈱井上支店長のご挨拶を頂き講演に入りました。

今回のテーマは、少子高齢化などから労働力の確保が難しい状況の中で、企業を維持・発展させる上で、現有の社員が健康で最大の能力を発揮し生産性を上げることが求められおり、その方策の一つとして健康経営がクローズアップされていることから、これらをテーマに開催致しました。

まず、「健康経営」制度を策定・推進しております経済産業省商務・サービスグループヘルスケア産業課課長補佐 山本宣行氏より、「健康経営の推進に向けて」～企業における「健康経営」取り組みの重要性について～と題しましてお話し頂きました。テーマは㈠以下講演の要旨です㈡

産業を育成すると言う意味で経済産業省が事務局を行っています！

「今日は、健康経営の推進に向けて大きく４点をお話し致したいと考えております。経産省が何故健康経営を取り上げているかですが、総理大臣をトップとした『健康推進戦略本部』がありますが、その下に『次世代ヘルスケア産業協議会』があり、ヘルスケア産業を振興していこうという観点からつくられています。

この協議会は、産業を育成すると言う意味で経済産業省が事務局事務局を行っています。次世代ヘルスケア産業協議会の下に、ひとつは需要面の施策を推進するという事で『健康投資 WG』があります。これは、健康投資を推進していこうと立ち上がったワーキンググループで、主に、健康経営を推進することで健康投資が促進されるという考えの元で議論をしております。また、サービスを供給するという面から『新事業創出 WG』で議論を行っており、この中で生涯現役社会実現に向けた ヘルスケアサービスの創出のための環境整備に関する検討を行っております。

次世代ヘルスケア産業協議会は平成 25 年から行っており毎年、アクションプランの取り纏めをしております。『アクションプラン 2017』は、今年の４月末に取り組みを決めたもので、人生 100 年時代と言いますが其処にいく為には、まず、身体の壁が一つありますねという議論から健康投資という話をしております。

我々がどういうデータをみて議論をしているかですが、ご承知の通り我が国は超高齢化社会になっているということです。グラフをご覧になると分りますとおり、いわゆる高齢者と呼ばれる方々の人口は 2020 年ごろから横ばいで推移しますが、総人口は減少していくので高齢者の割合が必然的に高くなると言う時代を迎えると言う事です。

社会保障についても 1960 年代、70 年代に完成させた今の制度を、10 年後、20 年後にフィットさせていく為にはどうするのかという問題も厚労省と一緒に取り組んでいます。

超高齢化社会の懸念として、社会保障の問題もそうですが、生産年齢減少による労働力の低下、介護離職による更なる労働力の低下が懸念されています。

社会保障の課題ですが、社会保障費は国全体として 40 兆を超える状況になっておりますが、医療費の中でどのような病気にお金を使っているのかと申しますと、生活習慣病が 34.4%、老化に伴う疾患 15.3%、精神・神経の 疾患 10.9%)、器官系の疾患 13.3%、となっております。

一人当たりの年間医療費は、0 歳～4 歳までは 38%と比較的病院に御世話になるのが多いのですが、20 代、30 代は医療費は掛からず、そこから年齢を重ねるに従って高くなります。

65 歳というのは、会社勤めで自分の役割を持っている時、比較的身体の状態も元気に働いているうちは良いのですが、その役割が終わって明日から何しようと思った時にガタッと衰えが来てしまうという事もデータに現れています。

人生 100 年時代、平均寿命の延伸と健康寿命の延伸に対して
生涯現役を全体としたシステムの再構築が必要です！

平均寿命は、女性が 86.61 歳、男性が 80.21 歳です。一方、健康寿命ですが定義が色々あると思いますが、自分の事は自分で出来る年という事で考えますと、女性が 74.21 歳、男性が 71.19 歳で、男性も女性もほぼ 10 年程の開きがあります。この 10 年は、経済や医療の発展の恩恵でもありますが、この開きを如何に縮めていくかが重要な課題です。

こうしたデータを踏まえ目指すべき姿として、第一には予防と健康管理への重点化が必要で、公的保険外の予防・健康管理サービスの活用（セルフメディケーションの推進）を通じて、生活習慣の改善や受診勧奨等を促すことにより①国民の健康寿命の延伸』と②新産業の創出を同時に達成し、③あるべき医療費・介護費の実現』につなげたいと考えています。

更に、ヘルスケア産業政策の基本理念としては、「生涯現役社会の構築」という基本理念を掲げて、色々な事に取り組みを行っています。

誰もが健康で長生きすることを望めば社会は必然的に高齢化していきます。平均寿命のグラフにもありましたが、男性も 80 歳を超えて人生 100 年時代と言っていますし、平均寿命の延伸と健康寿命の延伸に対して、生涯現役を全体としたシステムの再構築が必要です。

コンセプトとして、今働いている、経済活動をしている方々に対しては、如何に健康で活躍できるかが重要で、この世代に健康投資をすることにより、その後の健康寿命にも大きく影響すると言う事です。

定年退職をされても緩やかな社会活動というものが必要で、社会貢献活動、ボランティア、農業、園芸活動等、緩やかに就労するとか、今後新しいビジネスの創出などのお手伝いをさせて頂いています。要は、自分の人生を最後まで納得して生きていくと言う事が必要です。

健康経営とは、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下で
健康管理を経営的視点から考え戦略的に実践することを言います！

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で健康管理を経営的視点から考え戦略的に実践することを言います。

企業理念として、長期的なビジョンに基づいた経営活動の中で従業員の健康を位置づけて頂くところから始まって健康経営の活動を行って頂くと言う事です。

健康経営における企業の効果では、組織の活性化と生産性の向上、優秀な人材の維持、最終的には業績の向上、企業価値の向上を目指す。社会への効果としては、ヘルスケア産業の創出、あるべき国民医療費の実

もあると思っております。
　健康経営の取り組みを４年程行ってまいりましたが、その効果やメリットを検証する段階に入ってきています。ジョンソン＆ジョンソンの調査ですが、健康経営に１ドル投資することによって、リターンが３ドルありましたと言う様な報告もされております。

　我々も健康経営と業績がどう言う関係にあるのかの研究も行っておりますが、昨年健康経営度調査というアンケートを行った結果と健診・レセプトデータを突合させて見ますと、健康経営度調査結果の中央値で高スコア群と低スコア群の２群に分け、医療費、各種リスクとの関係性を分析した結果、年間医療費平均、メタボ該当率、喫煙リスク者率、空腹時血糖値リスク者率、脂質異常症リスク者率、血圧リスク者率において、高スコア群が低スコア群をいずれも下回る結果が得られました。

就活生、親双方で『従業員の健康や働き方への配慮』が高い回答を示しています！

　健康経営について、労働市場という観点からどういう反応が得られているかを調べるために、昨年、就活生とその親を対象にアンケートを行った結果、特徴的だったのは、どのような企業に就職したいのかを聞くと親双方で『従業員の健康や働き方への配慮』が高い回答率で一方、就活生は『福利厚生の充実度』『従業員の健康や働き方への配慮』との回答が４割を超え、親では『雇用の安定』『給与水準が高い』が４割以上を占める結果となりました。このアンケートは、最近のトレンドを見るのには良いグラフだと思います。

大規模法人部門は 2020 年までに 500 社以上を目指すこととし、中小規模法人部門は保険者が進める「健康宣言」に取り組んでいる企業から認定しています！

　我々健康経営について三つの顕彰制度を示させて頂いております。一つ目は『健康経営銘柄』というもので、東京証券取引所と一緒に上場企業を対象とした健康経営の表彰制度を行っています。東証の 33 の区分けから１社選ぶという事で、今年は 24 社となっています。
　また『健康経営優良法人』制度については『日本健康会議』との連携を図り、大規模法人部門は 2020 年までに 500 社以上を目指すこととし、中小規模法人部門は保険者が進める「健康宣言」に取り組んでいる企業から認定しています。
　区分は中小企業庁の区分けで行っております。健康経営優良法人 2017 として、大規模法人部門 235 法人、中小規模法人部門 318 法人を認定をしています。
　一方、健康経営選定企業の方から、毎年どのようなメリットがありましたかというような声も頂いております。①健康経営の取り組みに関する取材が増えメディアの露出の機会が増大した。②役員の講演も多くなった。③各事業所で取組むアクションも継続して実行できており、健康経営が習慣化出来た。④学生の認知度が向上し、就活生が大幅に増加したり、内定後辞退率が減った。⑤優秀な人材の確保につながっている。等の声も頂いております。
　健康経営優良法人（大規模法人部門）は、通称「ホワイト 500」と言っていますが、これは日本健康会議が健康経営を推進する企業を 500 社以上としましょうという目標からの 500 で、500 になったらおしまいと言う事ではなく、それ以上になっても認定していきます。
　また、健康経営のノウハウを提供して、東京商工会議所と一緒に行っていますが、健康経営アドバイザーの普及や健康経営パンフレットの配布などを行っています。
　インセンティブという点では、大阪の銀行や保険会社のような全国区の企業や自治体などが独自のインセンティブを用意されています。
　横浜市もその一つですが、金融商品であったり自治体の表彰制度なども各地で展開をされており、色々な商品が生まれてきています。
健康経営銘柄とホワイト 500 については、健康経営度調査を経産省が行っておりますので、そこに回答頂く事をスタートとして頂いております。健康経営銘柄と健康経営優良法人（ホワイ

ト 500）については、健康経営度調査を経産省が行っておりますので、そこに回答頂く事をスタートとして頂いております。

募集は、本年 11 月に開始する予定で、来年 2 月下旬頃『健康経営銘柄 2018』を認定し発表をさせて頂く予定です!

健康経営銘柄は、健康経営度調査の回答結果を元に、健康経営度が上位 20%に入り、かつ、必須項目をすべて満たしている企業を銘柄候補として選定します。

候補として選定した企業の中から、東証等が財務関係の指標スクリーニングをします。自己資本率平均(ROE)、直近 3 年間の自己資本率が 0%以上、要はマイナスになっていないことなどを確認し、健康経営銘柄を決定します。健康経営優良法人（ホワイト 500）ですが、健康経営調査に回答頂いたら我々の方で認定基準と合致しているか判断します。

健康経営の認定基準に合致していて、健康経営度が上位 50%に入っている企業に対して申請書をお送りしますので、企業は主たる保険者連名で申請して頂きます。

また、中小規模法人は、申請書を別に用意しますので、必要事項を記入の上、保険者に提出していただきます。募集は、本年 11 月に開始する予定で、来年 2 月下旬頃『健康経営銘柄 2018』を認定し発表をさせて頂く予定です。

また、2019 年に向けた見直しもしております。一つ目は、受動喫煙対策に関する取組を必須項目とする事。また、健康経営度調査において、生活習慣病予備群への保健指導等を実施していると答えた方にはどれ位やっているのか、対象者に対する実施率や参加率等について検討する事などとしています。

最後に、経産省では、糖尿病重症化予防プロジェクトとして、スマホのアプリを使って糖尿病の軽症者に対して介入指導を行う事業を実施しています。去年実施した先行調査では健康改善に有利な効果を発揮するということが示唆されております。糖尿病の指標である HbA1c が投薬治療なしの被験者の平均値で 6.99 から 6.43 迄に落ちてきていると言う事です。

この結果を受け、今年度から日本医療研究開発機構（AMED）による大規模な実証事業を行う予定です。研究事業への参加者募集にご協力いただける企業様がおりましたら、対象者のリストアップなど相談をさせて頂きたいと思っております。企業の負担はありませんので下記の URL に連絡下さい（募集は本年３月ごろまで受付ける予定です）。

お問い合わせメールアドレス：healthcare-jouhou@meti.go.jp

横浜の制度は認証区分が、クラスA、クラス AA、クラス AAA と 3 段階に分かれております!

引き続き、横浜市経済局ライフイノベーション推進課担当課長森田伸一氏より「横浜健康経営認証制度」についてお話頂きました。

「横浜市独自で健康経営認証制度を設けております。横浜市に存在する 12 万事業所の内、中小企業の割合は 99%となっております。今、中小企業の最大の資産は従業員でありますので、『健康経営』の実践が大きく注目されています。

経産省山本補佐からご説明があったとおり、全国的に取組みが行われておりますが、横浜においても、是非この取組みを盛り上げていきたいと思います。

横浜の制度は認証区分が、クラスA、クラス AA、クラス AAA と取組段階に応じて３段階に分かれている点に特徴があります。横浜市の制度と経産省の制度とどっちに手を挙げようかと思った時、両方に手を挙げていただいても結構です。

横浜市のクラス A は比較的簡便な取組でも取れますので、まず本市のクラス A にチャレンジしていただき、それから次に、本市の AA にチャレンジし、さらに取組が進みましたら経産省の認証制度に応募したり、横浜市の AAA にチャレンジすると言う様に、段階を踏んで取組んで頂くことも結構かと思います。

クラスAを取る為にはⅠとⅡの二つで「はい」にチェックが付きますとクリアとなります!

横浜市の制度について、何処までやればA～AAAが取れるのか簡単に説明させて頂きたい。応募用紙と応募用紙の記載要領(みなと工業会は10月1日付け発想資料に同封しました)がありますが、『健康経営宣言』の欄にはクラスAに関する評価項目Ⅰ．従業員を経営資源と位置付けて、企業理念や経営方針等に従業員の健康の保持・増進について明文化していますか。社内の規則やホームページやその他のところに明文化していれば「はい」にチェックして頂けばクリアとなります。

Ⅱ．経営トップの健康経営に対する意思が具現化されていますか。は、具現化というのは何か一つでも健康経営について取組んでいますかとの質問です。

各項目何か行っていればクリアとなり、クラスAを取るためにはⅠとⅡの二つで「はい」にチェックが付きますとクリアとなります。

次ページはAAの項目になります。AAをクリアする為には、Ⅲの健康経営推進体制には１．健康経営を進めるために、組織としての位置づけはありますか、２．従業員の健康の保持・増進を行う担当者がいますか他、7つの質問があります。この内50人未満の事業所は二つ以上「はい」が付けばOKで、50人以上の事業所は三つ付けばクリアします。

Ⅳ．健康課題の把握と取り組み。は、１．年1 回の定期事業所健診の受診率を事業所として把握していますか他、9番まであります。9番は詳細な質問になりますので1～8の内、50人未満は3個、50人以上でしたら4個「はい」が付きますとOKになります。

9番については、従業員の健康課題をどう捉えていますか。については、項目が細かくなりますが、健康課題に取組んで頂き、半分以上取り組んでおりますとOKになります。

AAについては、ⅠからⅢまで、Ⅳの1～8までと9で、ただ今申し上げた基準ができていますとクリアします。

最後のページを見て頂きますと、Ⅴ.取り組み結果があります。此処は、健康経営の取り組みを行って、振り返りを事業所として行い、次年度の計画が確り立てられるか、いわゆるPDCAサイクルが健康経営の取り組みに生かされているか、四つの質問をさせて頂き四つとも「はい」のチェックが入らないとクリアしません。

健康経営を行う場合、横浜市の認証制度に応募して頂く時、
特段行なっていない場合はシングル A からチャレンジして頂きたい！

これから健康経営を行う場合、横浜市の認証制度に応募して頂く時に、特段行なっていない場合はシングル A からチャレンジして頂き、今年は無理でも来年にむけて健康経営を推進して頂くことがよろしいのではと思います。

東京商工会議所のアンケートでは、何を行って良いのか分らないという回答が非常に多かったので、別紙の『健康経営のすすめ』の中に、健康経営の取り組の実践事例を掲載してあります。

どうやったらよいか分らないと言う場合、健康経営を進めるための手順の事例を紹介しておりますので参考にして頂ければと思います。」と説明頂きました。

生産性の向上、社員の健康管理、企業のイメージアップに、是非チャレンジしてはと思われます。

※　応募資料を会員様に配布致しましたが、健康経営を実践に必要な書類が必要な場合はみなと工業会事務局(℡651-7462 までご連絡下さい。