

健康経営がもたらす効果と市場評価の改善の好循環 —国内企業の健康経営への取り組みの現状と課題—

富永 健司

■ 要 約 ■

1. 昨今、企業経営において、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する経営手法である健康経営の重要性が高まっている。健康経営は、2022年6月に閣議決定された、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」においても人への投資に係る柱の中に位置づけられた。
2. 健康経営を通じて、個人の生活習慣の改善が図られると共に、業務パフォーマンスを向上させる効果が期待されている。また、企業が従業員の健康増進・活力向上に取り組むことは、医療費の適正化、生産性の向上、さらに企業イメージの向上にもつながり得る。
3. 企業による健康経営の取り組みを評価・調査する枠組みとして、企業の環境・社会・ガバナンス（ESG）に係る取り組みをスコアや格付で評価する ESG 評価や、経済産業省による健康経営度調査が挙げられる。
4. 企業による健康経営への取り組みは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として、ESG 投資の観点からも注目度が高まっており、機関投資家等が従業員の健康・安全を重視する動きがでてきている。
5. 高齢化が進展する日本において、企業が健康投資により従業員の健康増進・活力向上を促すことは、究極的には国民の健康寿命の延伸にもつながる社会的意義のある取り組みである。投資家の関心も高まる中、健康経営を通じた従業員のパフォーマンスや人材定着率の向上等が、市場における評価の改善につながるという好循環も期待される。

野村資本市場研究所 関連論文等

- ・西山賢吾「人的資本情報開示の近況—法定開示化の進展と任意開示の深化—」『野村サステナビリティクォーターリー』2022年夏号。
- ・江夏あかね「持続可能な社会の実現の一助となり得るインパクト加重会計」『野村サステナビリティクォーターリー』2022年夏号。

I 企業経営において重要性が高まる従業員の健康管理

昨今、企業経営において、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する経営手法である健康経営の重要性が高まっている¹。日本では、労働力人口の減少等を背景に、2014年頃から健康経営に対する取り組みが本格化している。

健康経営は、2022年6月に閣議決定された、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」においても人への投資に係る柱の中に位置づけられた²。さらに、内閣官房が2022年2月に開催を公表した非財務情報可視化研究会が、同年8月に公表した人的資本可視化指針の中においても従業員の健康・安全に係る事項が重要な柱として掲げられている³。なお、経済産業省は、健康経営に取り組む上での健康の定義として、日本 WHO 協会による「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」との解釈を示している。

本稿では、健康経営が注目される背景とその目的を概観した上で、健康経営の評価・調査の枠組みと国内企業の健康経営に対する取り組みを考察し、環境・社会・ガバナンス（ESG）投資の観点から、健康経営に対する関心の高まりについて述べる。

II 健康経営が注目される背景とその目的・意義

従業員の健康管理に対する関心は米国において、1960年代頃より、国民医療費の増加等を背景に関心が高まった。日本においては、2014年頃から健康経営に対する取り組みが本格化している。そして、昨今、政府が掲げた成長戦略等において、従業員の健康・安全に係る事項が取り上げられている（図表1）。

図表1 国内の健康経営に係る主な動き

時期	詳細
2013年6月	内閣官房、「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」を公表
2014年6月	内閣官房、「『日本再興戦略』改訂2014—未来への挑戦—」を公表
2014年度	経済産業省、健康経営に係る顕彰制度として、東京証券取引所と共同で健康経営銘柄の選定を開始
2016年度	経済産業省、日本健康会議と共同で、健康経営優良法人認定制度の運営を開始
2020年9月	経済産業省、「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」を公表
2022年5月	経済産業省、「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート 2.0～」を公表
2022年6月	内閣官房、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」を公表
2022年8月	内閣官房が開催する非財務情報可視化研究会、人的資本可視化指針を公表

（出所）各種資料より野村資本市場研究所作成

¹ 経済産業省ヘルスケア産業課「健康経営の推進について」2022年6月。健康経営[®]は、NPO法人健康経営研究会の登録商標である。

² 内閣官房 新しい資本主義実現会議「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画～人・技術・スタートアップの投資の実現～」2022年6月7日。

³ 内閣官房 非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」2022年8月30日。

1. 国内で健康経営が注目される背景

企業経営の分野における健康経営に係る概念の基礎として、経営アドバイザーかつ組織心理学者であるロバート・ローゼン氏が1990年代頃に提唱した「ヘルシーカンパニー（Healthy Company）」の考え方が挙げられる。ローゼン氏は、健康な従業員は会社の最も重要な資産であり、従業員の心身の健康は業務の生産性及び会社の収益性に寄与すると述べると共に、そうした企業をヘルシーカンパニーと呼んだ⁴。米国では、こうした考え方に先立ち、1960年代頃からの国民医療費の上昇に対する関心が高まっており⁵、企業経営における従業員の健康管理の重要性が強く意識されていたと言える。

日本においても、1970年頃からの少子高齢化の進展を背景とした国民医療費の増加と、健康保険（健保）組合の財政悪化、健康保険料の上昇を通じた企業負担の増加等により、企業が従業員等の健康保持・増進に主体的・積極的に関与する必要性が認識されている⁶。

こうした中、日本政府は2013年6月、日本再興戦略を閣議決定した。同戦略において、市場創造の観点から、国民の健康寿命の延伸がテーマとして示されると共に、効果的な予防サービスや健康管理の充実により、健やかに生活し、老いることができる社会像等が示された⁷。2014年における同戦略の改訂において、企業の健康経営の取り組みを評価する枠組みの整備を目的として、健康経営銘柄の設定が提言された⁸。

これを受けて、経済産業省は2014年度、健康経営に係る顕彰制度として、東京証券取引所と共同で健康経営銘柄の選定を開始した⁹。

2016年度からは、健康経営に対する取り組みを強化する目的で、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」が開始された。その後も、コラボヘルス¹⁰の強化や健康スコアリグレポート（後述）の導入等の施策が進められている。

また、前述の通り、2022年8月に公表された人的資本可視化指針においても従業員の健康・安全に係る事項は重要な柱として示されている。同指針は、人材戦略のあり方について提言した人材版伊藤レポート¹¹及び人材版伊藤レポート 2.0¹²と併せて活用することで相乗効果が期待できるとされている。

⁴ Rosen, Robert H. (1991) “The Healthy Company: Eight strategies to develop people, productivity, and profits,” Los Angeles: Jeremy P. Tarcher, Inc.

⁵ Newhouse, J.P. (1992) “Medical care cost: how much welfare loss?,” *Journal of Economic Perspectives*, 6(3).

⁶ 経済産業省商務情報政策局ヘルスケア産業課「企業の『健康経営』ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～（改訂第1版）」2016年4月。

⁷ 首相官邸「日本再興戦略—JAPAN is BACK—」2013年6月14日。

⁸ 首相官邸「『日本再興戦略』改訂2014—未来への挑戦—」2014年6月24日。

⁹ 健康経営銘柄は、経済産業省による健康経営度調査の回答結果に加え、自己資本利益率（ROE）、重大な法令違反の有無、前年度回答状況、社外への情報開示の状況等を基準とし、上場企業から1業種1社を基本として選定される。

¹⁰ 健康保険組合等の保険者と事業主が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、加入者（従業員・家族）の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること（厚生労働省保健局「データヘルス・健康経営を促進するためのコラボヘルスガイドライン」2017年7月）。

¹¹ 経済産業省「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」2020年9月。

¹² 経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書～人材版伊藤レポート2.0～」2022年5月。

一方、企業の具体的な取り組みとして、(1) 健康スコアリングレポートによる健保組合の加入者の健康状態や医療費等の可視化、(2) 健康投資を管理会計の手法で取り扱う健康投資管理会計、等が挙げられる。

健康スコアリングレポートは2017年6月に閣議決定された「未来投資戦略2017」を受けて、2018年度から企業と健保組合が課題と現状を共有するツールとして導入された。同レポートは、健保組合の加入者の健康状態や医療費、予防・健康づくりの取り組み等について、全健保組合平均や業態平均と比較したデータを可視化するものである。健康スコアリングレポートにより、企業と健保組合が従業員等の健康に関する問題意識を共有し、コラボヘルスが促進され、従業員等に対する予防・健康づくりの取り組みが活性化されることが期待されている。

健康投資管理会計の用語及び手法は、経済産業省が設置した「健康投資の見える化」検討委員会で議論された。経済産業省は2020年6月、同委員会での検討を経て、健康投資管理会計ガイドラインを公開した¹³。同ガイドラインは、企業が健康経営を効果的に実施し、投資家等と対話するための枠組みを示したものである。企業は同ガイドラインを活用し、健康投資管理会計の手法を用いて、適切な経営判断やPDCA（Plan-Do-Check-Act）サイクルの下で健康経営を効率的・効果的に実施することが可能となる。

2. 健康経営の目的・意義

健康経営は、個人の健診結果の改善や生活習慣の改善が図られると共に、プレゼンティーズム（出勤している労働者の労働遂行能力低下）及びアブセンティーズム（健康問題により休業を生じる事態）の解消を通じて、業務パフォーマンスを向上させる効果が期待されている。このような観点から、企業が従業員等の健康保持・増進に主体的かつ積極的に関与する必要が生じていることが指摘されている¹⁴。

また、企業が従業員の健康維持・増進を行うことは、医療費の適正化、生産性の向上、さらに企業イメージの向上にもつながり得る。そして、これらの結果として、業績及び企業価値に対してもポジティブな効果を及ぼすことが期待されている。

こうした考え方の下、取り組みに必要な経費については、単なる費用ではなく、将来的に収益性等を高める投資ととらえられるべきものであるとの見解が示されている。企業が健康経営を実践することは、従業員の活力向上につながることを通じて、仕事満足度・モチベーションの向上にも資すると考えられる。この結果、人材の定着率の向上等の効果についても期待されている。

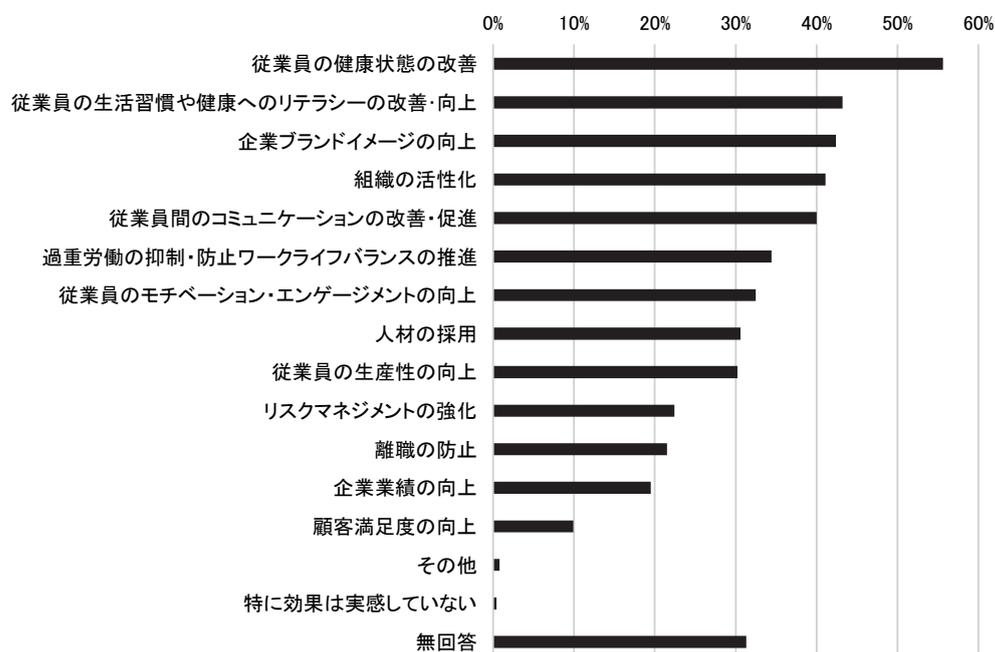
経済産業省が実施するアンケート（中小企業向け）¹⁵においては、健康経営に取り組む

¹³ 経済産業省 商務・サービスグループヘルスケア産業課「健康投資管理会計ガイドライン」2020年6月12日。

¹⁴ 経済産業省商務情報政策局ヘルスケア産業課「企業の『健康経営』ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～（改訂第1版）」2016年4月。

¹⁵ 中小企業における健康経営の実態把握を目的として、健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）の申請において実施されたもの（2019年10月末時点）。

図表2 健康経営を推進する中小企業が実感している効果



(出所) 経済産業省ヘルスケア産業課「健康経営の推進及び『健康経営銘柄2021』『健康経営優良法人2021』について」2020年9月、より野村資本市場研究所作成

ことにより実感した効果として、「従業員の健康状態の改善」、「従業員の生活習慣や健康へのリテラシーの改善・向上」、「企業ブランドイメージの向上」、「組織の活性化」等についての項目が挙げられている（図表2）。

Ⅲ 健康経営の評価・調査の枠組み及び国内企業の取り組み

企業による健康経営の取り組みを評価・調査する枠組みについては、企業の ESG に係る取り組みをスコアや格付けで評価する ESG 評価や、経済産業省による健康経営度調査が挙げられる。本章では、これらの枠組みを概観する。

1. ESG 評価における健康管理の位置づけと評価向上の期待

従業員の健康・安全に係る課題は、ESG 評価において、社会の分野に位置づけられていることが多い。例えば、ブルームバーグが算出する ESG 情報の開示の程度を示す ESG 開示スコア、S&P グローバルの ESG 評価である SAM ESG スコア、モーニングスター傘下のサステナリティクスが提供する ESG リスク・レーティング (ESG Risk Rating) において、社会分野の評価項目の中に、職場の健康及び安全に係る項目が含まれている。（図表3）。

これらの ESG 評価の中で、サステナリティクスは、職場の健康及び安全を、28 業種

図表 3 ESG 評価機関による社会分野に係る評価項目

ESG 評価	ESG 開示スコア (ブルームバーグ)	SAM ESG スコア (S&P グローバル)	ESG リスク・レーティング (サステナリティクス)
評価項目	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニティ及び顧客 ・多様性 ・倫理及びコンプライアンス ・健康及び安全 ・人的資本 ・サプライチェーン 	<ul style="list-style-type: none"> 業種共通項目 ・社会レポーティング ・労働慣行指標 ・人権 ・人材開発 ・人材確保及び保持 ・コーポレートシズンシップ及びフィランソピー ・職場の健康及び安全 	<ul style="list-style-type: none"> ・人権 ・データの機密性及びデータ保護 ・基本的サービスへのアクセス ・地域社会との関係 ・サプライチェーンに係る人権 ・人的資本 ・職場の健康及び安全 ・金融機関の ESG インテグレーション ・プロダクトガバナンス ・レジリエンス

(注) ESG リスク・レーティングは、野村資本市場研究所の分類に基づく。

(出所) 各社ウェブサイトより野村資本市場研究所作成

の重要課題として設定している。この中で、サステナリティクスが事例として挙げた 18 業種について、最もリスクスコアが高いのは「貴金属 (Precious Metals)」、「総合金属 (Diversified Metals)」、「鉄鋼」、「石油・ガス」、「輸送 (Transportation)」等である一方、リスクが低いのは、「不動産」、「製紙・林業」、「医薬品」、等だった¹⁶。

なお、同社はこうしたリスクを考えるにあたり、訴訟、負傷による事業活動の中断、従業員の病気等に係るイベントを考慮している。上記の 18 業種について、これらのイベントが最も多い業種は、「公益事業」、「石油・ガス」、「食品」、「輸送」、「総合金属」等であり、最も少ない業種は、「製紙・林業 (Paper & Forestry)」、「不動産」、「電気機器」、「輸送インフラ」、「航空宇宙・防衛産業 (Aerospace & Defense)」等となっている。

2. 経済産業省が実施する健康経営度調査

経済産業省は、健康経営銘柄の選定及び健康経営優良法人 (大規模法人部門) の認定にあたっての基礎情報を得るために健康経営度調査を実施している。健康経営度調査に対する回答法人数は増加傾向にあり、2021 年度 (令和 3 年度) 調査においては、2,869 法人が回答した。

1) 健康経営度の測定の枠組み

健康経営度調査については、(1) 経営理念・方針、(2) 組織体制、(3) 制度・施策実行、(4) 評価・改善、(5) 法令遵守・リスクマネジメントの側面から評価される。健康経営度の測定にあたっては、各企業の点数を、側面毎に偏差値評価に換算した後、ウェイト付が実施される。各側面のウェイトは、経営理念・方針が 30%、組織体制が 20%、制度・施策実行が 20%、評価・改善が 30%である。なお、法令遵守・リスクマネジメントについては、適否判定のため、ウェイトは設定されていない (図表 4)。

¹⁶ サステナリティクスウェブサイト。

図表 4 健康経営度調査における調査項目例

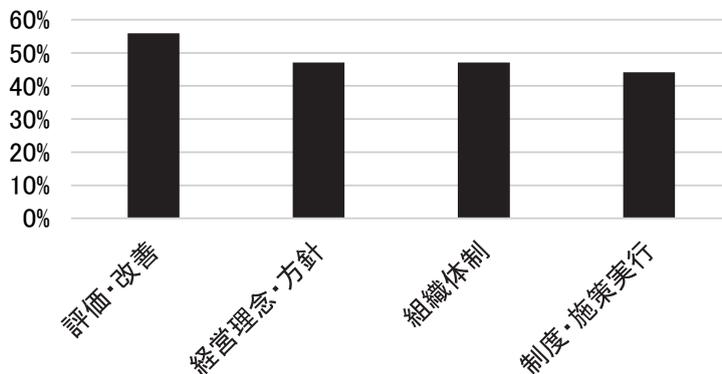
大項目	中項目	小項目	評価項目
1. 経営理念・方針		健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信
		自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	トップランナーとしての健康経営の普及
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者の役職
		実施体制	産業医・保健師の関与
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携
3. 制度・施策 実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画
		健診・検診等の活用・推進	従業員の健康診断の実施(受診率 100%)
			受診勧奨に関する取り組み
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施
			管理職・従業員への教育 ※「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
		ワークライフバランスの推進	適切な働き方の実現に向けた取り組み
		職場の活性化	コミュニケーションの促進に向けた取り組み
		病気の治療と仕事の両立支援	私病等に関する復職・両立支援の取り組み
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	保健指導の実施およ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険指導」については参加率(実施率)を測っていること
		具体的な健康保持・増進施策	食生活の改善に向けた取り組み
			運動機会の増進に向けた取り組み
			女性の健康保持・増進に向けた取り組み
長時間労働者への対応に関する取り組み			
メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み			
感染症予防対策	感染症予防に向けた取り組み		
喫煙対策	喫煙率低下に向けた取り組み 受動喫煙対策に関する取り組み		
4. 評価・改善		健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証
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、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等

(出所) 経済産業省ヘルスケア産業課「健康経営の推進について」2022年6月、より野村資本市場研究所作成

2) 国内企業による健康経営への取り組み状況と課題

本節では、2021年度健康経営度調査を基に、健康経営の取り組み状況及び課題を確認・検討する。本分析では、国内企業の健康経営への取り組み状況を確認するにあたり、各項目において、経済産業省が公表している評価(偏差値)の業種平均値が50を超える業種の割合に着目する。業種平均値が50超の業種が、全体の5割を超えれば、企業の当該項目への取り組みの水準が総じて高い業種が多いと考えられる。

図表 5 健康経営度調査の大項目に係る評価状況



(注) 数値は健康経営度調査の評価における業種平均値が 50 超の業種割合。
 (出所) 経済産業省「2021 年度健康経営度調査」、より野村資本市場研究所作成

(1) 健康経営度調査の大項目

健康経営度調査に関する大項目については、「評価・改善」の項目において、業種平均値 50 超の業種数は全体の 5 割を超えた。他方、「経営理念・方針」、「組織体制」、「制度・施策実行」の項目については 5 割を下回った。特に、「制度・施策実行」については、約 44%と最も低水準となった(図表 5)。

(2) 健康経営度調査における評価・改善及び経営理念・方針

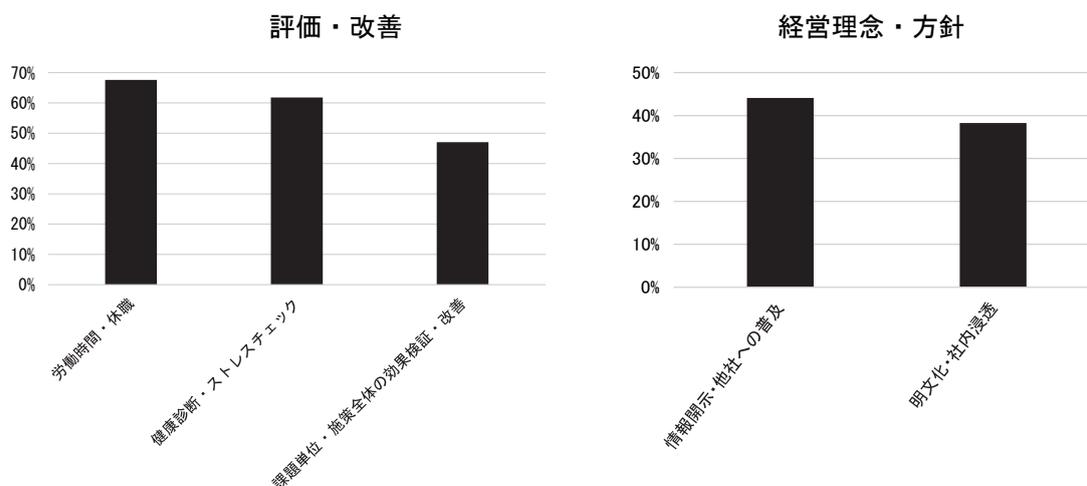
「評価・改善」の評価項目として、「健康診断・ストレスチェック」、「労働時間・休職」、「課題単位・施策全体の効果検証・改善」等がある。このうち、「健康診断・ストレスチェック」、「労働時間・休職」について、業種平均値 50 超の業種数が、全体の 5 割以上となった(図表 6)。他方、「課題単位・施策全体の効果検証・改善」については、5 割を下回った。

業種平均値が 50 超の業種数が全体の 5 割を下回った項目に関連して、「課題単位・施策全体の効果検証・改善」についての具体的な質問には、(1) 個々の施策についての取り組み結果(受診率、従業員参加率、参加満足度、施策認知度、残業時間等)の把握、(2) 生活習慣や意識(睡眠時間、食生活、運動習慣比率、喫煙率、ストレスチェック結果、従業員調査結果等)の改善状況の検証、(3) 最終的な健康経営の目標指標や経営上の課題の改善状況の検証、等が含まれる。

評価・改善については、健康診断・ストレスチェック、労働時間・休職等の項目については取り組みが進む一方、個別の施策の効果検証の観点から課題が見られるようである。

「経営理念・方針」の評価項目として、「明文化・社内浸透」、「情報開示・他社への普及」等が挙げられる。これらの項目は、いずれも業種平均値が 50 超の業種数は全体の 5 割を下回った。

図表 6 健康経営度調査の評価・改善及び経営理念・方針に係る評価状況



(注) 数値は健康経営度調査の評価における業種平均値が 50 超の業種割合。

(出所) 経済産業省「2021 年度健康経営度調査」、より野村資本市場研究所作成

「明文化・社内浸透」の具体的な質問には、(1) 健康経営の推進に関する全社方針を社内向けに明文化しているか、(2) 経営戦略に健康経営を位置づけ、健康経営で解決したい経営上の課題を特定しているか、等が含まれる。なお、経済産業省によれば、健康経営の推進に対する全社方針を社内向けに明文化している企業の割合は、2014 年度の 53.3% から、2021 年度には 92% へと高まっている¹⁷。

「情報開示・他社への普及」の具体的な質問には、(1) 健康経営の推進に関して会社全体の目的・体制を社外に公表しているか、(2) 経営トップの取り組み、(3) 製品・サービス等の発注時に把握・考慮する、取引先の健康経営の取り組みや労働安全衛生等の状況、(4) サプライチェーンにおける取引先の取り組みの支援状況（健康経営のノウハウ提供や共同実施等）、等が含まれる。

(3) 健康経営度調査における組織体制及び制度・施策実行

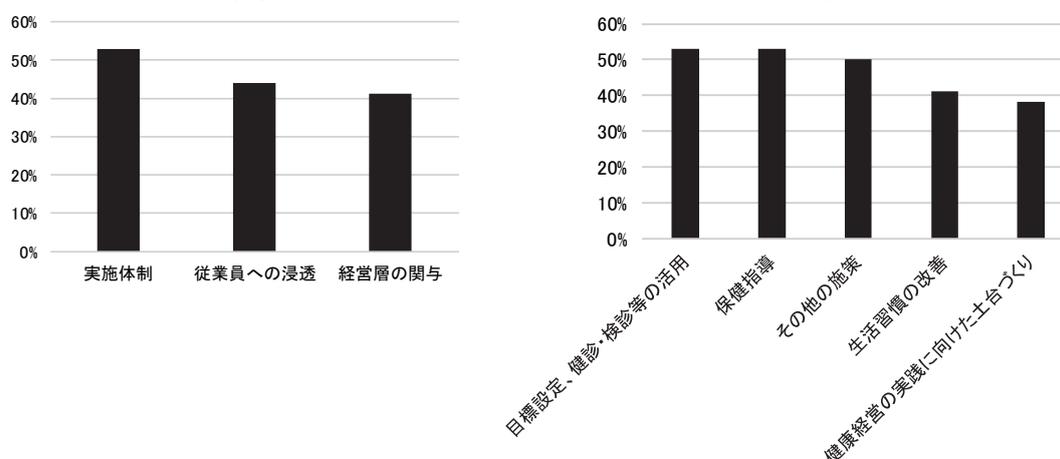
「組織体制」の評価項目として、「経営層の関与」、「実施体制」、「従業員への浸透」等が挙げられる。このうち、「実施体制」について、業種平均値 50 超の業種数が全体の 5 割以上となった。他方、「従業員への浸透」、「経営層の関与」については、5 割を下回った（図表 7）。

業種平均値が 50 超の業種数が全体の 5 割を下回った項目に関連して、「従業員への浸透」の具体的な質問には、健康経営の推進時における、(1) 管理職に対する取り組み、(2) 従業員組織（労働組合や従業員代表等）との情報共有や協議等の実施方法、(3) 事業場・職場の健康経営推進担当者の設置状況、等が含まれる。

「経営層の関与」の具体的な質問には、全社における健康経営の推進について、

¹⁷ 経済産業省ヘルスケア産業課「健康経営の推進について」2022 年 6 月。

図表 7 健康経営度調査の組織体制及び制度・施策実行に係る評価状況



(注) 数値は健康経営度調査の評価における業種平均値が 50 超の業種割合。

(出所) 経済産業省「2021 年度健康経営度調査」、より野村資本市場研究所作成

(1) 健康経営の推進における最高責任者の役職、(2) 経営レベルの会議で議題としている内容、等が含まれる。

「制度・施策実行」の評価項目として、「目標設定、健診・検診等の活用」、「健康経営の実践に向けた土台づくり」、「保健指導」、「生活習慣の改善」、「その他の施策」等が挙げられる。このうち、「目標設定、健診・検診等の活用」、「保健指導」、「その他の施策」について、業種平均値 50 超の業種数が全体の 5 割以上となった。他方、「生活習慣の改善」、「健康経営の実践に向けた土台づくり」については、5 割を下回った。

業種平均値が 50 超の業種数が全体の 5 割を下回った項目に関連して、「生活習慣の改善」の具体的な質問には、(1) 食生活改善に向けた具体的な支援の取り組み、(2) 運動習慣の定着に向けた具体的な支援の取り組み、(3) 従業員の生産性低下防止のための取り組み、(4) 従業員の喫煙率を下げるための取り組み、(5) 国内全事業場の禁煙の状況等、が含まれる。

「健康経営の実践に向けた土台づくり」の具体的な質問には、(1) 管理職に対する健康保持・増進施策に関する教育の実施タイミング及び頻度、(2) 従業員の健康意識の向上を図るための健康保持・増進に関する教育の実施状況、(3) 適切な働き方の実現に向けた取り組み、(4) コミュニケーションの促進に向けた取り組み、(5) 私病等を持つ従業員への復職支援、就業と治療の両立支援に係る取り組み、等の内容が含まれる。

以上のように、経済産業省の健康経営度調査によれば、国内企業における健康経営の取り組みに関連して、(1) 評価・改善における「課題単位・施策全体の効果検証・改善」、(2) 経営理念・方針における「明文化・社内浸透」及び「情報開示・他社への普及」、(3) 組織体制における「従業員への浸透」及び「経営層の関与」、

(4) 制度・施策実行における「生活習慣の改善」及び「健康経営の実践に向けた土台づくり」に係る取り組み、等の項目において推進の余地があると考えられる。特に制度・施策実行の側面については、さらなる取り組みが期待される。

IV 新型コロナ禍を契機に ESG 投資で重視される健康経営

企業による健康経営への取り組みは、新型コロナウイルス感染症（以下、コロナ）の感染拡大を契機として、ESG 投資の観点から注目度が高まっており、機関投資家等が従業員の健康・安全を重視する動きが出ている。健康経営は一般に、ESG における社会分野に位置づけられる。

例えば、QUICK ESG 研究所による「ESG 投資実態調査 2020」では、新型コロナ禍において重要だと考える企業行動についての設問に対する回答として、「持続可能性を高めるためのビジネスモデルの再構築」、「環境変化への対応力」に次いで、「健康管理を含む働き方改革の推進」が挙げられた¹⁸。また、同調査において、2020 年度に重視しているエンゲージメント活動のテーマとして、「気候変動（気候関連財務情報開示タスクフォース〔TCFD〕を含む）」に次いで、「労働慣行（健康と安全）」が挙げられた。

他方、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が 2021 年 1 月 15 日～同年 3 月 13 日において、運用受託機関のステュワードシップ活動に関する評価と、目的を持った建設的な対話（エンゲージメント）の実態把握等を目的として実施した「第 6 回 機関投資家のステュワードシップ活動に関する上場企業向けアンケート集計結果（以下、GPIF アンケート）¹⁹」によれば、新型コロナ禍を受けて、78.1%の企業が機関投資家との対話の内容やテーマに変化があったと回答した。また、従業員の健康・安全や働き方改革等の社会分野に係るテーマの対話が増加した、等の回答が多く見られた。

企業の ESG 活動における主要テーマとしては、コーポレートガバナンスが最も高い一方、前回比での回答率の増加幅が最も大きかったテーマは「気候変動」であり、「健康と安全」がそれに次ぐ結果となった。GPIF は、ガバナンスに加えて、気候変動に代表される環境分野及び新型コロナ禍の影響を反映したとみられる社会分野まで、幅広い ESG テーマに関心が高まっているとの見解を示している（図表 8）。

これらの調査結果より、新型コロナ禍を経て、企業及び投資家の間で従業員の健康・安全に対する意識が高まっていることが示唆される。

¹⁸ 調査対象について、『「責任ある投資家の諸原則」～日本版ステュワードシップ・コード～』の受け入れ表明機関から日本国内に拠点を置く投資家 156 社を抽出し、調査を実施。回答機関数は 54 社。調査機関は 2020 年 7 月 28 日～9 月 2 日（QUICK ESG 研究所「ESG 投資実態調査 2020」2020 年 12 月 11 日）。

¹⁹ 東証 1 部上場企業 2,186 社（2020 年 12 月 30 日時点）を対象に実施されたもので、アンケート回答社数は 681 社。

図表 8 国内企業の ESG 活動における主要テーマ

順位	前回	テーマ	今回	前回	増減
1	1	コーポレートガバナンス	71.7%	70.8%	+0.9
2	2	気候変動	63.6%	53.9%	+9.7
3	3	ダイバーシティ	43.2%	44.0%	-0.8
4	5	健康と安全	40.6%	32.6%	+8.0
5	4	人権と地域社会	37.0%	34.7%	+2.3
6	6	製品サービスの安全	30.7%	30.8%	-0.1
7	7	リスクマネジメント	28.6%	29.8%	-1.2
8	9	サプライチェーン	23.5%	20.2%	+3.3
9	8	情報開示	20.4%	23.3%	-2.9
10	10	取締役会構成・評価	17.1%	16.2%	+0.9

(注) 「貴社の ESG 活動における主要テーマを最大 5 つお教えください」との質問への回答状況。
「前回」とは、第 5 回 GPIF アンケートを指す。

(出所) 年金積立金管理運用独立行政法人「『第 6 回機関投資家のスチュワードシップ活動に関する上場企業向けアンケート集計結果』の公表について」2021 年 5 月 12 日、より野村資本市場研究所作成

V 健康経営の推進による効果と期待される市場評価の改善

高齢化が進展する日本において、企業が健康投資により従業員の健康増進・活力向上を促すことは、国民の健康寿命の延伸にもつながる社会的に意義のある取り組みである。さらに、機関投資家の間でも従業員の健康・安全への関心は高まっており、金融資本市場から円滑に資金調達を行うといった意味でも、健康経営への取り組みの重要性は増している。

国内では、金融庁が 2022 年 11 月、「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案を公表し、有価証券報告書等の記載事項について、サステナビリティ全般、人的資本、多様性、コーポレートガバナンス等の開示拡充を求めている²⁰。この中で、人的資本、多様性に関する開示事項には、「人材の多様性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針及び当該方針に関する指標の内容等」についての記載が含まれると共に、同内容の例として、人材の採用及び維持並びに従業員の安全及び健康に関する方針が挙げられている。今後、従業員の健康管理等を含む人的資本に係る開示が進む中で、企業による健康経営への取り組みがさらに進展していくことが期待される。

経済産業省の健康経営度調査に基づき、国内企業における健康経営の取り組み状況を確認すると、(1) 評価・改善における「課題単位・施策全体の効果検証・改善」、(2) 経営理念・方針における「明文化・社内浸透」及び「情報開示・他社への普及」、(3) 組織体制における「従業員への浸透」及び「経営層の関与」、(4) 制度・施策実行における「生活習慣の改善」及び「健康経営の実践に向けた土台づくり」に係る取り組み、等にさらなる推進の余地があると見られる。

投資家の関心も高まる中、健康経営を通じた従業員のパフォーマンスや人材定着率の向上等が、市場における評価の改善につながるという好循環も期待される。

²⁰ 金融庁「『企業内容等の開示に関する内閣府令』等の改正案の公表について」2022 年 11 月 7 日。