

経済産業省が主導し、私も立ち上げに関わった健康経営に関する施策が広がりを見ています。3月に公表された「健康経営銘柄2023」では、31業種・49社が選定されました。上場の有無を問わず健康経営に積極的に取り組む優良な法人を可視化する制度の「健康経営優良法人2023」では、大規模法人部門で2676社、中小規模法人部門で1万4012社が認定されました。選定・認定に必要な基礎情報を取得する健康経営度調査には、3169社が回答しました。これは制度がスタートした2014年の回答企業数の6倍以上です。過去9年間で健康経営は、全国の企業が積極的に取り組む施策に成長したといえます。とはいえ、課題がないわけではありません。特に健康経営銘柄の本来の目的である「長期的な企業価値向上を期待できる銘柄として投資家へ発信する」という点においては依然、道半ばです。

健康経営度調査の評価結果（ファイードバックシート）がデータとして9年分蓄積されているのもかわらず、機関投資家の活用は限定的です。健康経営度調査は、5つのフレームワークに紐づく約70項目の設問を基に評価しますが、そのうちの36項目は、投資家が銘柄選択に活用できることを重視して設定したものといつても過言ではありません（図表参照）。その意味で、現状の注目度の低さは極めて遺憾です。

昨今の投資家の銘柄選定における世界的な潮流としては、ESG（環境・社会・企業統治）投資があります。私は、健康経営は日本から海外に向けて発信できる日本発のS課題だと思います。

これまでの日本のESG対応は、欧米に追いつくことが優先されてきました。気候変動リスクのような世界的な課題であれば、それもいいかもしません。しかし、S課題は、国や地域によって異なるというのが私の考え方です。移民や人権の問題も日本と欧米では捉え方が異なり、開示ルールもEやGに比べてSは未成熟です。

一方で、国内上場企業は今春から、人的資本に関する有価証券報告書での開示がスタートしました。

た。ESG投資の普及を背景に、個人の資本も世界的なテーマとなっていますが、これも日本と海外では重視されるポイントが異なります。日本における個人の資本経営を行っていませんが、これが日本と海外で最も限引き出すこと」と定義すれば、健康経営こそ、その根幹を役立つはずです。日本ほど社会保険制度が浸透している国は少なく、健康経営データの蓄積にも一歩海外の投資家に向けた行う場合にも、健康経営を通じて従業員の価値を最大限引き出します。

日本企業が個人の資本の情報開示を成す施策ではないでしょうか。日本企業が個人の資本の情報開示を役立つはずです。日本ほど社会保険制度が浸透している国は少なく、健康経営データの蓄積にも一歩海外の投資家に向けた行う場合にも、健康経営を通じて従業員の価値を最大限引き出します。

## 特集 健康経営銘柄

# ESGの「S」で日本リード 健康経営で成長戦略描け

経済産業省と東京証券取引所は2014年、国民の健康寿命の延伸に向けた取り組みとして「健康経営銘柄」の選定を開始した。

日本サステナブル投資フォーラムの荒井勝会長に、投資家視点での健康経営と、その展望について聞いた。

日々がります。個人の資本でも、健康経営は日本が海外に先駆けている取り組みなのです。

投資家が健康経営データを使う場合、まずはコンピューターによる取り組みなのです。株式やポートフォリオの分析システムに組み込むといいでしょう。企業側もエンゲージメントを通じて表面的なデータからは読み取れない自社の考え方や方針を投資家に伝えてほしいと思います。やはり企業側もエンゲージメントを通じて、健康経営の5つのフレームワークの実現性が高まると考えます。

どう結びつき、どう改善していくか。長期的な成長戦略との関連性をどのように描いていますか。気候変動同様、健康経営も、時代と共に重点が置かれるポイントは変化するでしょう。健康経営銘柄企業や大企業は、そうした変化を常にキャッチアップしながら、自社の取り組みを改善していく必要があります。長期的な企業価値向上に資する取り組みとして、健康経営施策がさらに定着することを期待しています。

投資家が健康経営データを使う場合、まずはコンピューターによる取り組みなのです。株式やポートフォリオの分析システムに組み込むといいでしょう。企業側もエンゲージメントを通じて表面的なデータからは読み取れない自社の考え方や方針を投資家に伝えてほしいと思います。やはり企業側もエンゲージメントを通じて、健康経営の5つのフレームワークの実現性が高まると考えます。

どう結びつき、どう改善していくか。長期的な成長戦略との関連性をどのように描いていますか。気候変動同様、健康経営も、時代と共に重点が置かれるポイントは変化するでしょう。健康経営銘柄企業や大企業は、そうした変化を常にキャッチアップしながら、自社の取り組みを改善していく必要があります。長期的な企業価値向上に資する取り組みとして、健康経営施策がさらに定着することを期待しています。



荒井 勝 氏

日本サステナブル投資フォーラム(JSIF)会長  
エコステージ協会 副理事長

1972年大和証券入社。オーストラリア現法社長等を経て、92年大和アセットマネジメント入社。同社取締役兼専務執行役員などを務め2011年退任。12年から現職。環境省、経済産業省、外務省のサステナブル・ファイナンスに係る委員等を歴任。



### ▶ 健康経営銘柄とは



※「健康経営®」は、特定非営利活動法人 健康経営研究会の登録商標です。

健康経営優良法人への申請法人のうち上位500位以内の上場企業を候補として抽出、さらに財務指標スクリーニングや加点等を実施して選定されます。健康経営度調査には、企業の健康経営施策のほか、経営理念や評価・改善の設問もあり、「経営」として評価できるよう設計されています。

### ▶ 調査票項目のうち、ESG 投資の参考となりうる項目

側面	内訳	設問内容	側面	内訳	設問内容	側面	内訳	設問内容	側面	内訳	設問内容
1. 経営理念・方針	明文化、社内浸透	理念・方針の明文化	2.組織体制	組織体制	管理職による職場での推進	3.制度・施策実行	制度・施策実行	食生活改善施策、対象者・実施割合	4.評価・改善	評価・改善	飲酒習慣比率
		明文化した理念・方針の社内浸透推進			従業員組織との連携			運動習慣定着施策、対象者・実施割合			血圧リスク者率
		明文化した理念・方針の社内浸透確認			健康経営推進担当者の設置			その他の生活習慣改善施策			血糖リスク者比率、糖尿病管理不良者率
		健康経営で解決したい経営上の課題の特定			推進計画・数値目標の設定			喫煙率低下施策			高血圧の治療状況
	社外公開の有無、媒体	健康経営戦略の整理・管理・図示、承認			一般定期健診受診率			事業所の禁煙状況			ストレスチェックの分析・職場改善
		社外公開の内容			精密検査受診率			女性特有の健康課題研修			従業員や組織の活性度の確認
2.組織体制	情報開示、他社への普及	健康経営に関する実績値の開示			任意健診・検診の受診率向上策			女性特有の健康課題対応施策			年間総労働時間、所定外労働時間
		経営トップによる推進			医療機関への受診勧奨			長時間労働者対応策			年次有給休暇取得率、日数
		取引先の労働衛生などの状況の把握・考慮			ストレスチェックの範囲・実施率			メンタルヘルス不調予防、復帰支援			長時間労働の把握・発生状況
		サプライチェーンにおける取引先の取り組みの支援			管理職教育			高齢従業員への施策			メンタルヘルス不調休職・復帰・退職者数
	実施体制	組織の責任者の役割			従業員に対する教育			被扶養者が参加・利用できる施策			メンタルヘルス以外の疾病休職・復帰・退職者数
		取締役会・経営会議等での議題化とその回数			ヘルスリテラシー向上施策			感染症対策、インフルエンザ予防接種対象者・実施割合			メンタルヘルスの実施を踏まえた効果検証・改善
		従業員の健康保持・増進の推進を統括する組織の形態			労働時間の管理制度・施策			新型コロナウイルスを踏まえたBCPの策定			効果検証内容
		産業医人数、従事日数			コミュニケーション促進施策、対象者・実施割合			新型コロナウイルスへの対応			目標指標や経営上の課題の改善の検証
		保健師、看護師人數、従事日数、その他専門職			私傷病に対する職場復帰支援			適正体重維持者率			課題に対する対応度
		産業医または保健師の関与			特定保健指導実施率向上施策および実施率の把握			喫煙率			※健康経営優良法人2023 健康経営度調査
		40歳以上の従業員の健康診断のデータ提供			保健指導の実施			運動習慣者率			
		保険者との協議内容			就業区分判定の実施			良好な睡眠比率			

### ▶ 健康経営銘柄 2023



SUMCOグループの重要な課題の一つが従業員の健康です。SUMCOの価値創造の源泉である従業員の健康という見えない資産に着目し、従業員がより健康に、より働きやすい職場環境を構築するため、データ分析に基づく評価、改善による見える化を図り、SUMCOビジョンのもとに健康経営を推進し、活き活きとした人材を確保するという課題解決を目指しています。

株式会社 SUMCO [3436]

〒105-8634 東京都港区芝浦1-2-1 シーバンスN館  
TEL:03-5444-0808 URL:<https://www.sumcosi.com/>



2015年以降、喫煙者ゼロを維持し、「わくわく」をキーワードとした様々な健康施策を展開しています。KSKグループでは、心身の健康増進のための取り組み、心の継の強化を重視した企業風土、社員の成長をサポートする教育環境の充実といった人的資本重視の経営のもと、社員一人ひとりが社会への貢献を実感できるウェルビーイングの実現を目指しています。

株式会社 KSK [9687]

〒206-0804 東京都稲城市百村1625番地  
TEL:042-378-1100 (代表) URL:<https://www.ksk.co.jp/>



商船三井グループは、世界中の海と陸で働くすべての従業員の健康増進を重要な経営課題と位置づけています。従業員一人ひとりが心身の健康を自ら守り、健康づくりに主体的に取り組むことを支援しながら、個々の活力と能力を最大限発揮できる職場環境づくりと組織風土の醸成を推進し、グローバルに成長を続ける「強くしなやかな企業グループ」を目指しています。

株式会社 商船三井 [9104]

〒105-8688 東京都港区虎ノ門2丁目1番1号  
TEL:03-3587-7015 URL:<https://www.mol.co.jp/>