

経営バイタル の強化書 KEI EI VITAL

「健康経営銘柄2023」及び「健康経営優良法人2023」の申請受付開始

健康経営優良法人(中小規模法人部門)を目指しましょう!



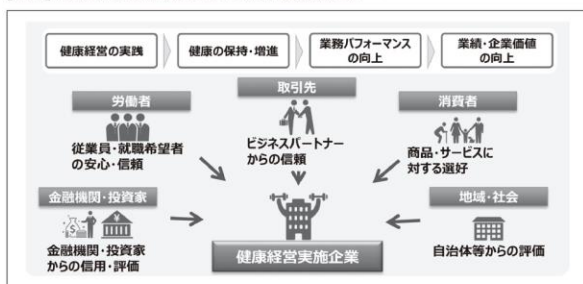
経済産業省は令和4年8月22日から「健康経営銘柄2023」及び「健康経営優良法人2023」の申請受付を始めました。中小企業が対象となるのは「健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)」で、10月21日まで認定申請を受け付け、2023年3月ごろに認定されます。中小企業が健康経営を目指すメリットや申請方法についてお知らせします。

健康経営に取り組む必要があるのは、大企業だけではありません。健康経営に取り組む企業では健康経営推進による意識改革等を通じて離職率を下げたり、企業イメージの向上を通じて人材確保を図ることができます。また、健康経営優良法人に認定された企業に対しては自治体や金融機関の様々な優遇措置を受けることができます。

1 健康経営優良法人とは

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です【図1】※1。また、健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議※2が進める健康増進の取組をもとに、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制度です。

【図1】 必須の企業戦略としての「健康経営」※1



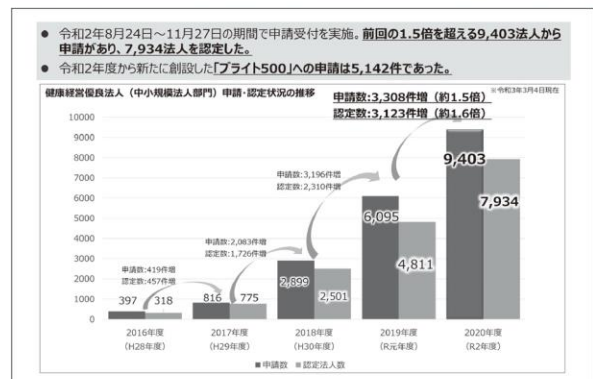
健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。この制度では、大規模の企業等を対象とした「大規模法人部門」と、中小規模の企業等を対象とした「中小規模法人部門」の2つの部門により、それぞれ「健康経営優良法人」を認定しています。「健康経営優良法人」に認定されると、「健康経営優良法人」ロゴマークの使用が可能となり、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視

点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的な評価を受けることができます。また、自治体や金融機関等においてさまざまな優遇措置を受けることができるようになります。

2 健康経営優良法人に 選ばれるメリット

健康経営に係る顕彰制度は、大規模法人の上位層を対象とした健康経営銘柄、健康経営優良法人「ホワイト500」に加えて、2020年度から中小規模法人の上位層を対象とした冠を創設し、「健康経営優良法人の中でも優れた企業」かつ「地域において健康経営の発信を行っている企業」を「ブライツ500」として認定しています。健康経営優良法人(中小規模法人部門)2021(2020年度)の申請は、2019年度の1.5倍を超える9,403法人から申請があり、7,934法人が認定されており、上述の「ブライツ500」への申請は5,142件ありました。

【図2】 健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)の申請・認定状況※3

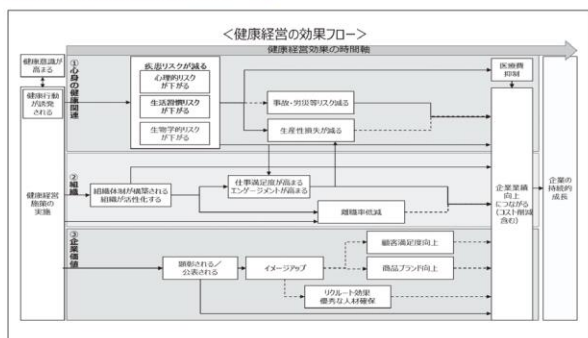


健康経営に取り組む(企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組む)ことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がります。

健康経営の効果を①心身の健康関連、②組織面、③企業価値の3つに分類して整理すると下記ようになります。

健康意識を高めることで、健康行動が誘発され、①心身の健康関連では、事故・労災等のリスクが減り、生産性損失を減らすことができます、②組織面では、組織体制が構築され、組織が活性化することで、仕事への満足度が高まり、離職率を減らすことができます、③企業価値では、顕彰され、公表されることで、企業イメージの向上を図ることができ、優秀な人材を確保する機会が高まり、企業が提供する商品・サービスのブランド価値を高めることができます。

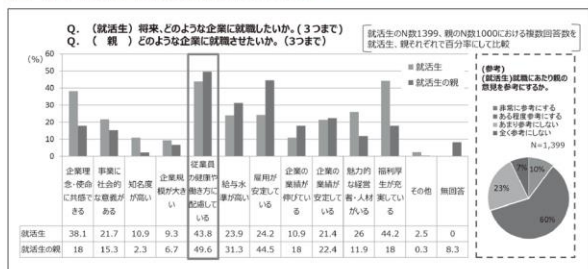
【図3】健康経営の効果フロー※3



健康経営度調査(「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実施される調査)を分析すると、健康経営度の高い企業の方が離職率は低い傾向にあり、離職率の全国平均が11.4%であったのに対し、健康経営優良法人2021では5.4%となっています。また、健康経営度の高い企業では、法人単位の特定健診受診率も、健保組合平均と比べ高い傾向にあり、医療費の削減に効果ができています※3。

就活生及び就職を控えた学生を持つ親に対して、健康経営の認知度及び就職先に望む勤務条件等についてアンケート(将来的にどのような企業に就職したいか(就活生)、就職させたいか(親))を実施した結果、「従業員の健康や働き方へ配慮している企業」と回答した結果は、他の項目(給与水準が高い、企業の業績が安定している、企業の知名度が高い)と比べて特に高い結果となっていました。併せて、就活生が親の意見を参考にしているかどうかについても調査したところ、7割が考慮すると答え、就職先を検討する上で親が持つ企業イメージ・情報が重要な要素を占めることが分かりました※3。

【図4】健康経営と労働市場の関係性※3



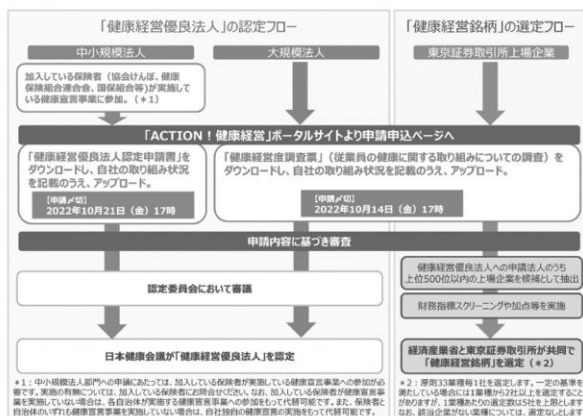
健康経営を開始した年を「0」とした際の、5年前から5年後までの売上高営業利益率の業種相対スコア(業種内において健康経営を推進した企業の利益率が相対的に高いか低いかを把握する指数)の平均値の比較を行ったところ、健康経営を開始する前の5年以内では、売上高営業利益率の業種相対スコアは負を示し、業種相対で利益率が低い状況であることを反映している一方で、健康経営を開始した後の5年間では、業種相対スコアは正の値を示す傾向があり、健康経営に取り組むことで企業利益率の向上を図ることができるという効果も出ています※3。

3 健康経営優良法人申請方法(2023版)

健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の認定には、認定申請書を提出し、所定の審査を経ることが必要となります。

2023年度の健康経営優良法人認定制度から民間の運営主体に対して補助金を交付する形に変更され、認定申請に係る運営は、株式会社日本経済新聞社が健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「ACTION!健康経営」※4を立ち上げて運営しています。また、申請に際して申請料(認定申請料)(1件あたり15,000円(税込16,500円)【中小規模法人部門】)が必要となります。

【図5】申請から認定までの流れ※4



健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の認定要件は、大きく1.経営理念(経営者の自覚)、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(自主申告)の5項目からなっており、1.経営理念(健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診)、2.組織体制(健康づくり担当者の設置、40歳以上の従業員の健診データの提供(求めに応じて))、3.制度・施策実行(1)従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討(2項目以上)(2)健康経営の実践に向けた土台づくり(1項目以上)(3)従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策(4項目以上)、4.評価・改善(健康経営の取り組みに対する評価・改善)、5.法令遵守・リスクマネジメントを充足することが必要となっています。

新型コロナウイルス感染状況の蔓延が続く中、人材確保や離職率の低下等解決方法が困難な課題を解決するための一つの方法として健康経営優良法人(中小規模法人部門)の取得を検討してはいかがでしょうか。

※1 「必須の企業戦略としての「健康経営」(PDF)」経済産業省 (URL: <https://www.meti.go.jp/press/2021/08/20210830001/20210830001-1.pdf>)
 ※2 日本健康会議 (URL: <https://kenkokaigi.jp/about/index.html>)
 ※3 「健康経営の推進について」(PDF) 令和3年10月経済産業省ヘルスケア産業課 (URL: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/211006_kenkokeiei_gaiyo.pdf)
 ※4 健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト (URL: <https://kenko-keiei.jp/>)