

デジタルで変容する米国の 「The Healthy Company」 ～日米健康経営の比較から考察するわが国の課題～

2021年9月27日

株式会社日本総合研究所 先端技術ラボ

株式会社三井住友フィナンシャルグループ

シリコンバレー・デジタルイノベーションラボ

本資料は、作成日時点で弊社が一般に信頼出来ると思われる資料に基づいて作成されたものですが、情報の正確性・完全性を保証するものではありません。また、情報の内容は、経済情勢等の変化により変更されることがあります。本資料の情報に基づき起因してご閲覧者様及び第三者に損害が発生したとしても執筆者、執筆にあたっての取材先及び弊社は一切責任を負わないものとします。尚、本資料の著作権は株式会社日本総合研究所に帰属します。

<本件に関するご照会先>

田谷洋一 エキスパート (YTaya@jri-america.com)

間瀬英之 シニア・リサーチャー (mase.hideyuki@jri.co.jp)

はじめに

COVID-19パンデミックの影響に伴う従業員のヘルスケアや医療保険の財政状況の悪化などを背景に、健康経営への注目度が一層高まっている。わが国では経済産業省が主体となって企業における健康経営の推進を促しており、近年は大企業を中心に従業員の健康増進施策に取り組む企業が増加している。

健康経営の先進国である米国の動向を見ると、従業員の健康増進や医療費の高騰などを背景に、近年はモバイルアプリやウェアラブルデバイスなど最新のデジタルソリューションを活用し、従業員の健康状態に応じたヘルスケアを施す健康経営が拡大している。日本企業においても、デジタルソリューションを活用した健康経営の事例が登場しており、日米の健康経営に関する取り組みは同等であるようにも見える。しかし、日米における健康経営の目的と企業が推進する施策は本質的に同じものなのであろうか。

米国では個人のヘルスデータの活用や医療機関とのデータ連携など、健康経営におけるデータの活用が一段と拡大している。ヘルスデータの種類や量などに応じて、従業員への対策や健康経営の効果分析など、ビジネスへの影響も変わることが予想されるが、日本の健康経営の発展に向けて、わが国企業が着手すべき施策はないのであろうか。

健康経営における施策には、従業員の健康課題の把握や健康増進に向けた対策など様々な要素があり、日米企業の取り組みを単純に比較することはできない。そこで本稿では、日米企業の健康経営におけるデジタルソリューションやデータの活用に着目して、次の順序で考察を進める。

1章で米国の健康経営の歴史と近年の動向、米国企業が注力する施策について整理する。2章では、日本における健康経営の導入背景と日本企業が健康経営の推進において抱える課題について整理し、最後の3章では、日米の健康経営における注力分野やデータ連携、ITインフラ環境、医療制度の違いなどの観点から、日米の取り組みを比較し整理するとともに、日本の健康経営の発展に向けた考察をする。

目次

章	題名	頁
第1章 米国企業が注力するデジタルを活用した 「The Healthy Company」の実現	1. 米国における健康経営の歴史	4-16
	2. パンデミックの影響で加速する人材戦略と企業戦略の融合	
	3. 近年の米国企業における健康経営の注力分野	
	4. 従業員の健康管理に有効なデジタルヘルスソリューション	
	5. 米国企業で活用されるデジタルヘルスソリューション事例	
	6. 米国企業が推進するデジタル・ヘルスデータを活用した健康経営	
	7. まとめ	
第2章 日本における健康経営の現状と課題	1. 日本における健康経営の導入背景と推進	17-24
	2. 健康経営の表彰制度と認定状況	
	3. 各社の取り組み事例	
	4. 日本におけるデジタルヘルスソリューション事例	
	5. 期待される効果とインセンティブ	
	6. 健康経営の現状と課題	
	7. まとめ	
第3章 デジタル活用の観点から比較考察する 日米の健康経営／わが国の健康経営の 発展に向けて	1. 日米の健康経営におけるデジタルソリューションやデータ活用の違い	25-32
	2. 日米の健康経営における注力分野の違い	
	3. 日米の健康経営を取り巻く環境の違い（データ連携やITインフラ）	
	4. 日米の健康経営を取り巻く環境の違い（医療制度、概念）	
	5. わが国の健康経営の発展に向けて	
	6. まとめ	

第1章

米国企業が注力するデジタルを活用した 「The Healthy Company」の実現

1. 米国における健康経営の歴史

- 米国の健康経営に関連する動きは1960年代から始まり、医療費増加抑制を目的に1980年代から拡大した。
- 米国の健康経営には、従業員の健康管理を重要な経営課題として捉え、企業が従業員個人の健康増進や健康維持を実践していくことで業績向上を図るという考えに基づいた組織づくりが根幹にある。

米国における健康経営（注1）の概念

- 米国では1960年代から健康経営に関連する動きが始まっていたが、高騰する従業員の医療費負担が企業経営の根幹を揺るがすまでに深刻化したことをきっかけとして、1980年代から大きく広がるようになった。
- 米国の健康経営の概念は、米国の心理学者Robert H. RosenとLisa Bergerが提唱した「The Healthy Company(1992年出版)」に基づくとされている。
- The Healthy Companyでは、従業員の健康管理を重要な経営課題として捉え、企業が従業員個人の健康増進や健康の維持を実践することで生産性などの業績向上を図るという考え方が示されている。
- 近年、米国企業は健康経営の推進において、メンタルヘルスケアやウェルネス（注2）プログラムの実施による従業員の満足感やモラルの向上、優秀な人材を引きとめる効果に注目している。

注1. 米国には「健康経営」という言葉はないが、本稿では日米の健康経営に関連する施策の比較を行うにあたり、名称を統一している。

注2. ウェルネスはWHOが提示した健康の定義である。WHOによると「健康とは個人が身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態であることを指す」とされている。本稿では以降もウェルネスという単語が出てくるが、引用元に併せてそのような記載としている。

米国における健康経営発展の歴史

時期	健康経営に関連する主な出来事
1960年代	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害件数が増加したことに伴い、企業における従業員の怪我などの予防、職場環境の安全性向上を目的とした安全性向上プログラムが実施されるようになった。
1970年代	<ul style="list-style-type: none"> 「1970年労働安全衛生法（Occupational Safety and Health Act of 1970）」が制定される Department of Health and Human Servicesが国民的健康政策「Healthy People」を打ち出す
1980年代	<ul style="list-style-type: none"> 健康増進・疾病予防の取り組みにおいて、医療費増加の抑制対策という観点が強く意識されるようになる。 より多くの企業が従業員の健康増進に取り組むようになる
1990～2000年代	<ul style="list-style-type: none"> 1992年、Robert H. RosenとLisa Bergerが「The Healthy Company」を提唱 1996年、ACOEMがCorporate Health Achievement Award（CHAA）を設立 慢性疾患患者の重症化を予防するプログラムが誕生。
2010年代以降	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の医療費削減だけでなく、従業員の満足感や健康意識の向上、優秀な人材獲得などの要素が強まる

参考：http://www.sompo-ri.co.jp/issue/quarterly/data/qt57-2.pdfなどを基に作成

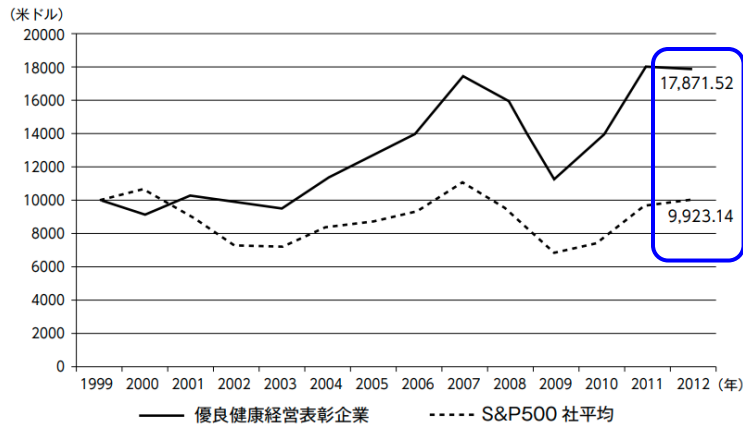
【参考1】健康経営の効果例

健康経営の効果例①

- 健康経営の効果を分析する研究の一例は、米国における Corporate Health Achievement Award Winnersの企業と S & P 500との株価の比較である。
- 1999年と比較した2012年の株価が、Corporate Health Achievement Award Winners企業は約1.78倍になっている一方、S & P 500企業は約0.99倍に留まっており、健康経営に積極的に取り組む企業は米国の大企業の平均より高い業績を上げていると分析された。

優良健康経営表彰企業と S & P 500 社平均の長期的なパフォーマンス比較

1万ドルの投資が13年後には優良健康経営表彰企業では1万7,871ドル余になり、S&P500社平均では9,923ドル余にとどまっている。

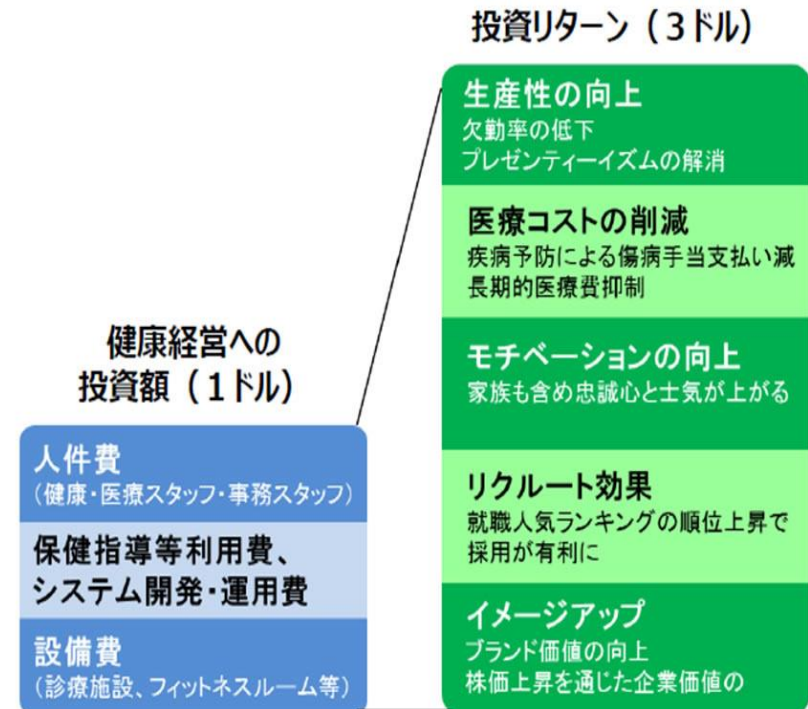


出典：Fabius, Raymond, R. Dixon Thayer, Doris L. Konicki, Charles M. Yarborough, Kent W. Peterson, Fikry Isaac, Ronald R. Loepke, Barry S. Eisenberg and Marianne Dreger (2013) "The Link between Workforce Health and Safety and the Health of the Bottom Line," Journal of Occupational and Environmental Medicine, 55(9):993-1000.

出所：https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12401000-Hokenkyoku-Soumuka/0000171483.pdf

健康経営の効果例②

- Johnson & Johnsonが世界250社、約11万4,000人に健康教育プログラムを提供し、投資に対するリターンを試算。
- 健康投資1ドルに対して約3ドル分の投資リターンがあったとされている。



出所：https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/shoujo/kenko_toushi_joho/pdf/001_04_00.pdf

2. パンデミックの影響で加速する人材戦略と企業戦略の融合

- 2020年のCOVID-19パンデミックの影響により、米国では人材戦略と企業戦略の融合が一層進んでおり、従業員の健康状態や幸福感を向上させる健康増進施策が企業の最優先事項として位置付けられている。
- 2021年は多くの企業が従業員の健康増進プログラムやメンタルヘルス対策、ストレスマネジメントなどの費用対効果の高い福利厚生サービスプログラムへの投資を増加するとされている。

米国企業が注力する人材戦略と企業戦略の融合

- 2020年のパンデミックの影響によって、企業は従業員の幸福に焦点を当てた施策を会社の運営に盛り込むようになり、**米国を中心とする多くの企業では人材戦略と企業戦略の融合が一層進んでいる。**
- 従業員の健康への適切なケアが最優先事項となり、企業にはオフィス環境などの整備だけでなく、**従業員の健康や幸福感の向上を考慮したウェルネス戦略**が求められるようになったとされている。
- また、従業員が良好な健康状態を保つために、企業にとって従業員個人の健康に関する教育や専門知識が不可欠な要素となり、従業員ケアに対する改善が必要となる点が指摘されている。
- 「2020 Deloitte Global Human Capital Trends survey」によると、グローバル企業のビジネスリーダーおよび人事リーダーの9,000人のうち、**80%が今後12~19ヶ月間の企業の成功にとって、従業員の幸福の実現が重要であると回答した。**
- 2020年にGartnerが60カ国、主要産業の800人以上の人事リーダーを対象に行った調査では、**2021年の最優先事項として employee experience がランクインしている。**

2021年の企業の投資動向

- 2021年は従業員に対するウェルネスプログラムの人気が高まり、**様々な業種の企業が健康増進プログラムや費用対効果の高い福利厚生サービスへの投資を増やしていくと予想されている。**
- 具体的に企業が投資をする領域として、**メンタルヘルス対策やストレスマネジメント、COVID-19リスク対策やウェルネスパスポートなどのプログラムが挙げられている（下図）。**



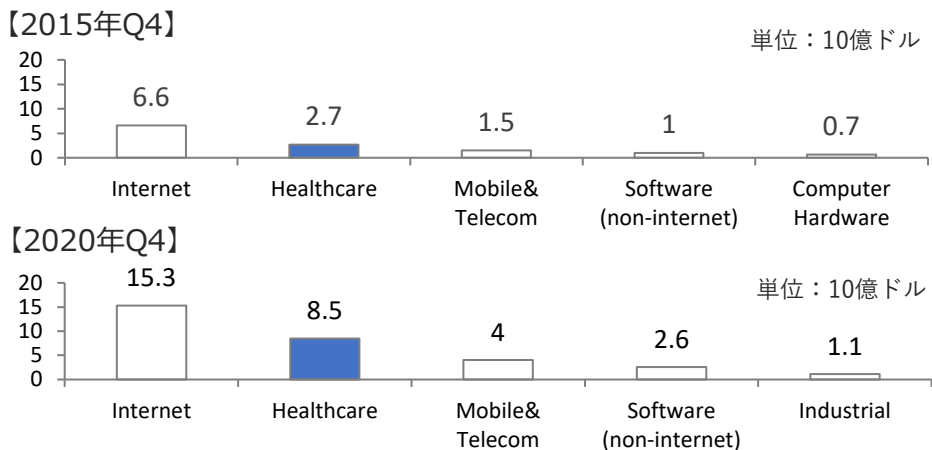
【参考2】米国におけるデジタルヘルスケアビジネスの市場規模

- ▶ 北米のデジタルヘルス市場はITインフラの整備や政府の施策に牽引されて、ヘルスケアソリューションを提供するスタートアップの取引額が大きく増加しているほか、将来も高い成長率を記録することが予想されている。
- ▶ とりわけ、ユーザーの健康状態をリアルタイムに把握するデジタルサービスへの関心は高く、将来、モバイルアプリケーションやウェアラブルデバイスがデジタルヘルスの市場を牽引すると言われている。

北米のデジタルヘルス市場

- 北米市場は、ITインフラの整備とデジタルヘルス関連の施策を推進する政府の取り組みに牽引されて、**2027年までに16.2%を超える成長率を記録すると**予想されている。
- HITECH法やHIPAA法によって**米国における個人のヘルスデータの活用が促進されている**他、mHealth※の利用増加などにより、近年は、ヘルスケアソリューションを提供するスタートアップの取引額も大きく増加している（下図）。

2015年と2020年におけるヘルスケアスタートアップに関する取引額



※健康目標の達成を支援するためのモバイルおよびワイヤレス技術の利用（WHO定義）

参考： <https://www.gminsights.com/industry-analysis/digital-health-market>

図：CB-Insights_MoneyTree-Q4-2015, CB-Insights_MoneyTree-Q4-2020を基に作成

ソフトウェアとハードウェア（ウェアラブル）の市場

ソフトウェア

- **2020年のデジタルヘルス市場シェアの33.5%がソフトウェア。**
- 医療分野において電子健康記録（EHR）やmHealth、遠隔医療などのデジタルサービスの利用も増加している。
- 日々の健康状態をトラックするデジタルソリューションへの関心や個人の健康に対する関心の高まりによって、ソフトウェアサービスの需要はさらに高まることが予測されている。
- ソフトウェアは**アプリケーション開発にかかるコストが安価なことも、市場をプラス成長させる要因として**挙げられている。

ハードウェア（ウェアラブル）

- ウェアラブルデバイスの市場規模は、**2020年の64億ドルから2025年には160億ドルに成長し、年平均成長率（CAGR）は20.4%となる見込み。**
- ヘルスケア関連企業は、**ユーザーの状態をリアルタイムにモニタリングし、将来の健康を推測するウェアラブルデバイスなどに積極的に投資している。**
- 近年とりわけ注目されるのは、**心拍数や睡眠、血圧、脳波モニター**などであり、これらの製品が、世界のウェアラブルデバイス市場の成長に一層拍車をかけている。

参考： <https://www.gminsights.com/industry-analysis/digital-health-market>
<https://www.techaheadcorp.com/blog/top-digital-health-trends-2021/>

3. 近年の米国企業における健康経営の注力分野

- ミレニアル世代とZ世代の多くは、企業が従業員の健康と幸福を実現するための対策に努めることを望んでいる。企業にとっては従業員個人にむけた健康増進施策の充実が、健康経営の施策として一層重要となる。
- 近年、多くの米国企業が健康経営において注力する領域は、従業員個人を対象にした先進のデジタルヘルスソリューション（モバイルアプリ）の導入と活用である。

ミレニアル・Z世代が企業に求める健康と幸福のサポート

- ミレニアル世代とZ世代の多く（8割以上）は、企業が従業員のメンタルヘルスケアに関する方針を明確に定めるべき（企業が従業員の健康と幸福をサポートする上で積極的な役割を果たすべき）と回答している。

⇒ ミレニアル世代以降のテクノロジーに精通した世代は、現在、全労働人口の35%を占めており、今後10年間で75%に増加すると予測されている。

⇒従業員が企業を選択する要素の一つとして、業務内容や賃金だけでなく、自身の能力開発の機会において、企業が充実したメンタルヘルスケアやウェルネスプログラムを提供しているかどうか重視されるようになる。

先進のデジタルヘルスケアサービスを活用して、ミレニアル・Z世代以降の人材にアピールすることは企業にとって今後さらに重要になる。

参考： <https://www.innovobenefits.com/putting-wellness-programs-to-work-for-small-and-medium-size-businesses/>

従業員に訴求するための新たな企業施策

- 近年、多くの米国企業が注力するのは、従業員個人を対象にしたデジタルヘルスケアソリューション（モバイルヘルスケアアプリ）の導入である。
- 従業員の満足度の向上や生産性の向上などの効果も検証されており、モバイルヘルスケアアプリは次世代の優秀な人材を獲得する有効な手段としても注目されている。

項目	内容
満足度の向上	米国の従業員の48%が企業から提供されたモバイルヘルスケアアプリによって自信が持てるようになったと述べた。また、26%が、そのようなアプリが提供されていれば、現在の企業にとどまる傾向があると分析されている。
コストの削減	モバイルヘルスケアアプリは米国の医療システムを毎年70億ドル節約できると言われている。また、同アプリの使用が増えると、従業員の病欠が減少し、生産性を向上させる点も指摘されている。
ヘルスケアサービスの個別化	近年多くの米国企業が活用するモバイルアプリでは、従業員の主要な健康情報（体重やカロリー数、血糖値など）を追跡できる。これによって個々の健康状態に応じたケアが可能になる。

参考： <https://masschallenge.org/article/digital-health-trends>などを基に作成

4. 従業員の健康管理に有効なデジタルヘルスソリューション

- 2021年はメンタルヘルス対策への需要が一層高まり、多くの米国企業が投資額を増加させると言われている。
- また、従業員の健康増進に寄与するソリューションとして、パーソナライズサービスへの注目が集まっており、米国企業の半数以上が、ヘルスコーチングやオンデマンドのフィットネスサービスなどを活用すると回答している。

①メンタルヘルス・ストレス管理

- 従来から多くの企業が従業員の精神面の健康をサポートすることに注力しているが、パンデミックによって、メンタルヘルスケアへの需要や対応は一層加速している。
- 米国では、従業員の約3分の2が業務時間にストレスを感じていると回答している。職場でのストレスが従業員の健康や仕事に及ぼす影響について調査したGinger社のレポートによると、81%の労働者が、疲労や不安、身体的な不調などの症状が仕事を休む原因になっていると回答している。
- COVID-19により、従業員のストレスレベルは従来以上に高まっており、2021年は米国の81%以上の企業がstress managementへの投資を強化している。

【メンタルヘルスケアのソリューション例】

Head Space (P.13参照)	190カ国で4,500万人のユーザーに利用されている瞑想アプリ。1~20分の瞑想レッスンを、ノウハウとともに音声でガイド。
Calm (P.13参照)	瞑想とマインドフルネスのアプリ、睡眠の質改善、ストレスや不安の解消などをサポート。
Nemesyco	従業員のストレスをモニタリングする音声分析アプリ。

参考：<https://www.digitalhrtech.com/workplace-wellness-trends/>

②パーソナライズされたウェルネスプログラム

- 従業員の健康や幸福の実現において、パーソナライズサービスへの注目が集まっている（ヘルスコーチング、オンデマンドのフィットネスクラス、サブスクリプションサービスなど）。
- 米国では53%以上の企業が、2021年はオンデマンドのフィットネスクラスやセルフケアのためのサブスクリプションなどの従業員向け福利厚生サービスへの投資を増加すると回答している。
- パーソナライズサービスの利点として、従業員の興味やニーズに合った健康増進プログラムを選択でき、自分に合った場所や時間に利用できる柔軟性が挙げられる。

【ウェルネスプログラムのソリューション例】

Limeade (P.14参照)	幸福感を分析し、従業員の成果との相関関係を分析。従業員同士のコミュニケーション機能などを提供。
VantageFit (P.14参照)	フィットネス、コミュニティ、日々の食事の管理、チャレンジごとにユーザーのランキング、アクティビティトラッカーなどの様々な機能を提供。
Wellable	ウェルビーイング・プラットフォームサービス（フィットネス、ヘルスコーチング、禁煙指導、等）を提供。

参考：<https://www.digitalhrtech.com/workplace-wellness-trends/>

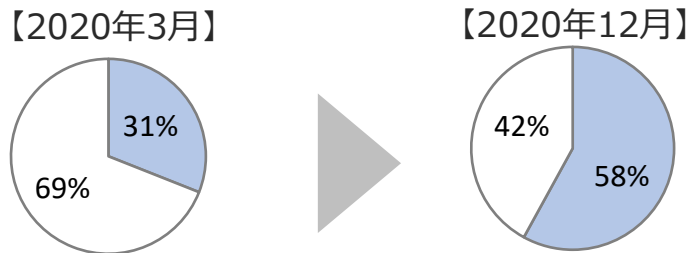
【参考3】COVID-19によって変化した従業員の働き方と健康への影響

- COVID-19パンデミックによって、2020年以降は多くの米国企業で従業員の在宅勤務が拡大した。
- 勤務形態の多様化は従業員のワークライフバランスの向上をもたらした一方で、従業員のメンタルヘルスの不調の拡大ももたらしており、企業には早急な対策が求められている。

企業はメンタルヘルスなどの対策により注力

- COVID-19のパンデミックによって米国企業における従業員の在宅勤務が増加（下図）。勤務形態の多様化は従業員のワークライフバランスの向上などの効果がある一方、メンタルヘルスの不調が増加している点も指摘されている。

米国における在宅勤務率の変化



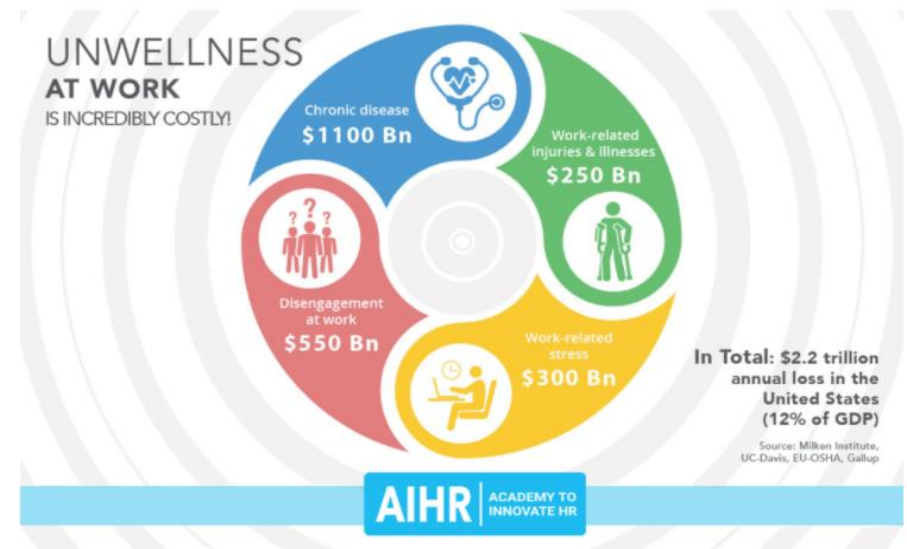
■ 実施した □ 実施していない

- パンデミックの大きな影響の1つは、メンタルヘルスへの影響である。2020年上半期のSHRMの報告によると、調査対象の従業員の最大35%がうつ病の症状を頻繁に経験し、41%が燃え尽き症候群を報告し、45%が「仕事から感情的に消耗した」と回答した。

参考： <https://news.gallup.com/poll/306695/workers-discovering-affinity-remote-work.aspx>
<https://news.gallup.com/poll/329501/majority-workers-continue-punch-virtually.aspx>を基に作成
 参考： <https://www.selecthub.com/hris/hr-trends/>

【参考】従業員の健康不調をもたらす損失（米国）

- 米国では従業員の不調による損失が年間2.2兆ドル（米国GDPの12%）に上る
- また、勤務環境が原因で起こる従業員の不調は約半数である（勤務関連のストレス300億ドル、従業員同士のエンゲージメントに関する損失550億ドル、勤務に関連する病気やケガ250億ドル）



米国で働く不健康の総費用は、国のGDPの12%にまで下がります。

出所： <https://www.digitalhrtech.com/employee-health/>

【参考4】ウェルネスプログラムの効果例

ウェルネスプログラムの効果例①

- デジタルコーチングやテレヘルスを導入している企業の多くが、一定以上の効果があると回答している。
- ウェルネスプログラムの効果として、ヘルスケア関連コストの減少や生産性向上などが挙げられている。

17. In your experience which member-facing wellness interventions have been useful at promoting wellness? N=44.

Note: the percentage values for the responses that describe usefulness of approaches have been calculated only on data from respondents who had experience with the listed approaches.

Member-facing wellness interventions	We haven't implemented these approaches, %	We have implemented these approaches			
		Very useful, %	Somewhat useful, %	Not useful, %	Don't know, %
Digital coaching	27.3	18.8	78.1	0	3.1
Educational material for patient self-management of health	0	11.4	79.5	4.5	4.5
In-person health coaching	47.7	78.3	17.4	0	4.3
Mobile health vans	81.8	62.5	37.5	0	0
Nurse call lines	9.1	35.0	52.5	7.5	5.0
Patient self-management tools (e.g., calorie counters)	2.3	20.9	72.1	2.3	4.7
Remote outbound telephonic coaching	15.9	45.9	51.4	2.7	0
Telehealth ²	43.2	24.0	44.0	0	32.0
Other (Please specify. If not applicable, please select the "We haven't implemented these approaches" option for this row.)	79.5	66.7	33.3	0	0

24. In evaluations of your wellness programs, what changes to outcomes have you observed? N=33.

Outcomes	In all of our wellness programs, %	In some of our wellness programs, %	In none of our wellness programs, %	We do not measure, %
Decrease in healthcare costs	15.2	57.6	6.1	21.2
Reduction in onset of chronic disease across members	15.2	51.5	0	33.3
Reduction of risk factors for chronic conditions across members	21.2	60.6	3.0	15.2
Improved workforce productivity	15.2	51.5	0	33.3
Other (Please specify. If not applicable, please select the "We do not measure" option for this row)	9.1	6.1	0	84.8

出所: <https://resources.genomemedical.com/best-workplace-wellness-programs>

ウェルネスプログラムの効果例②

- ROIとVOI※でウェルネスプログラムの効果を測定した例
- ※VOI (Value On Investment) は、病欠の減少や生産性の向上、人材の確保など、組織的なパフォーマンスを重視した測定値。
- ✓ 会社のコスト削減 (ROI)
- ✓ 従業員のモラル向上 (VOI)
- ✓ 仕事の満足度 (VOI)
- ✓ 社員全体の健康 (ROIとVOI)

Focus on VOI/ROI Differences

Ranked #1	ROI-Focused	VOI-Focused
Improving employee health and building a culture of wellness	41%	75%
Reducing your medical costs by targeting high risk/high cost individuals	41%	17%
Reducing your medical costs by making plan design changes that shift costs and risks to your employees	20%	9%

https://www.willis.com/documents/publications/Services/Employee_Benefits/FOCUS_2015/14562_Health_Productivity.pdf

- ROI を重視する組織は、「健康増進とウェルネス文化の構築」(41%)と「高リスク・高コストの個人を対象とした医療費削減」(41%)の両方の推進に重点を置いている。
- 一方、VOI重視の組織では、「健康増進とウェルネス文化の構築」(75%)の推進に重点を置く結果となった。

⇒これらの結果は、ウェルネス文化の構築による従業員の健康増進と医療費削減の両立（両施策を推進する社内プログラムを構築すること）が、近年の企業の健康経営の目標であることを示している。

出所: <https://resources.genomemedical.com/best-workplace-wellness-programs>

5. 米国企業で活用されるデジタルヘルスソリューション事例（メンタルヘルスケア）

- メンタルヘルスケアソリューションで多くの米国企業が利用していると言われているのが、HeadspaceとCalm。
- COVID-19パンデミックによる個人の不安解消のニーズを背景に2020年は同アプリのダウンロードが急増。両アプリともに従業員個人の健康状態に合わせてリアルタイムにメンタルヘルスケアソリューションを提供することが可能。

Headspace

- 2010年設立、カリフォルニア州、Series C（\$215.9M）
- <https://www.headspace.com/>
- 瞑想アプリ、日々のメンタルケアサービス等の提供
- **190カ国以上、6,000万以上のユーザー**
- メンタルヘルス関連のアプリの中でも特にMAU※が多い



- 「Adobe」「GE」「Unilever」を筆頭に500社以上の企業へマインドフルネス関連の製品やサービスを提供。
- 同社は、「Apple」や「Amazon」など、多くの世界的な有名企業と提携しており、さらに「Nike」「NBA」「U.S. Women's National Soccer Team」などへはスポーツやムーブメントのコンテンツを提供。

Calm

- 2012年設立、カリフォルニア、Series C（\$218M）
- <https://www.calm.com/>
- 瞑想とマインドフルネスのアプリ。睡眠の改善やストレス・不安の解消などをサポート。ゲーミフィケーションの要素を用いて、ユーザーの日々のメンタルヘルスケアを実施。
- 初心者から上級者までを対象に様々なコンテンツを提供。
- **累計ダウンロード数は1億回を突破し、有料ユーザー数は400万人を超える**



法人向けブランドである「Calm for Business」は1,000社以上に展開しており（クラフト・ハイツ、LINCOLM、UNIVERSAL MUSIC Groupなど）、企業とのパートナーシップを通じて1,000万人以上の生活をカバーしている。

※MAU（Monthly Active Users）月間アクティブユーザー数

注. 他にも、米国スターバックスが従業員22万人とその扶養家族にメンタルヘルスケアのモバイルアプリ「Lyra(<https://www.lyrahealth.com/>)」を通した年間20回のセラピーセッションを提供するなどの取り組みがある

5. 米国企業で活用されるデジタルヘルスソリューション事例（ウェルネスプログラム）

- ウェルネスプログラムにおいても従業員個人の健康状態をデータで分析し、従業員の体調に応じてリアルタイムにサービスを提供するサービスの利用が拡大。
- 近年は従業員の健康状態や幸福感、成果との相関関係を分析するソリューションも登場している。

Limeade

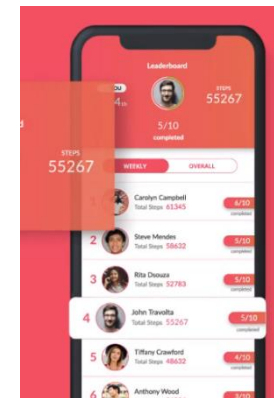
- 2006年設立、ワシントン州、Series C（\$33M）
- <https://www.limeade.com/>
- Well-Beingに関する様々なサービスを提供
- 従業員の幸福感を分析し、**従業員の成果との相関関係を分析**運動サポートや従業員同士のコミュニケーション機能の他、日々のストレスチェックなどの機能も提供（約2万人が利用）



- ABB（多国籍ロボットメーカー）やKeurig Dr Pepper（飲料）、Kindred Healthcare（病院）、Fiserv（金融SI）、マーキュリー保険、モンタナ大学、Fortune Brandsなどの大手企業が導入
- マーキュリー保険では、2016年に、10年ぶりに医療費コスト増加率が0%（増加なし）となった。

VantageFit

- 2011年設立、NY州
- <https://www.vantagefit.io/>
- フィットネスやコミュニティ、食事管理、ユーザーに応じたチャレンジ機能等を提供
- 他にもアクティビティトラッカー（歩数、カロリー、健康日記、等）の日々の健康管理サービス）を提供
- 26カ国以上の企業で導入されている。
- 例えば、Embrace Pet Insurance社は、同アプリを用いて、8週間のマラソン大会を開催し、従業員ウェルネスエンゲージメントを94%に高めた。



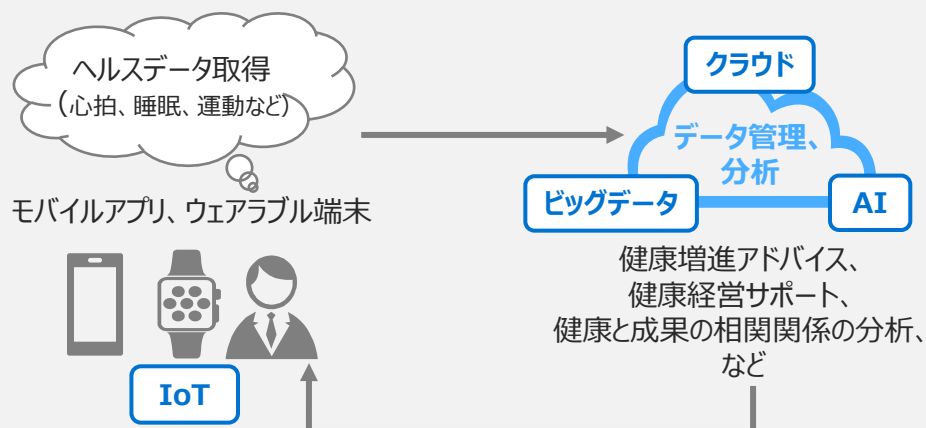
6. 米国企業が推進するデジタル・ヘルスデータを活用した健康経営

- 近年、米国の健康経営では、個人のヘルスデータから従業員の日々の体調の変化を的確に捉え、健康の増進や体調に応じたアドバイスをリアルタイムに行うデジタルヘルスケアサービスが活用されている。
- 個人のヘルスデータが蓄積されるとともに、近年はAIや5Gなどの技術の進展によって、従業員の健康に関する様々な分析がリアルタイムに可能になるなど、デジタルを活用した健康経営の推進が拡大している。

米国で進むデジタルを活用した健康経営

- 米国で導入が進むデジタルヘルスケアサービスは、AIやIoT、ウェアラブル端末などの技術を活用して、個人のヘルスデータ（心拍、睡眠、運動量など）から日々の体調の変化を的確に捉え、健康の増進や体調に応じたアドバイスなどを行うものが多い。
- 個人のヘルスデータが蓄積され、従業員の健康状態の変化による成果への影響も分析されるなど、デジタルやデータを活用した健康経営の推進の動きが拡大している。

【デジタルヘルスケアサービスを活用した健康経営のイメージ】



ヘルスデータとは

個人の生活や健康に関する情報を記録したデジタルデータであり、体重や体温、睡眠時間、歩数、脈拍など、健康状態を示す様々な連続的なデータから構成される。

【参考①】ヘルスデータを取得するウェアラブルデバイスの例



【スマートウォッチ】
心拍、歩数などを測定
Apple、Google（米）など



【スマートパッチ】
心拍数、体温、血圧などを測定
Vital Connect（米）



【脳波測定デバイス】
ストレスなど脳波の変化を測定
Emotiv（米）

【参考②】ヘルスケアを発展させる技術

- **AI**（機械学習／ディープラーニング）・・・ヘルスデータを学習し、健康状態の変化を予測。例えば、Googleはウェアラブル端末などから取得したヘルスデータから病気の兆候を検知したり、病気のリスクが高い人にライフスタイルの改善を促す。
- **5G**・・・ウェアラブル端末から取得したヘルスデータをクラウドサーバに断続的に連携することで、健康診断などでは分からない日々の体調変化をリアルタイムに把握可能に。

7. まとめ

米国では、COVID-19パンデミックによって在宅勤務を導入する企業が大幅に増加し、ワークスタイルが多様化したほか、従業員の身体と精神面における健康のケアが企業の経営戦略の推進にとってより重要な要素になった点が指摘されており、**企業における人材戦略と企業戦略の融合が一層進んでいる。**

米国の健康経営に関連する企業の取り組みは1960年代から始まっているが、その根幹にあるのは**従業員の健康管理を重要な経営課題として捉え、企業が従業員個人の健康増進や健康維持を実践していくことで企業の競争力を高めるという考え（The Healthy Company）に基づいた組織づくり**である。近年は、多くの米国企業がデジタルを活用したメンタルヘルスソリューションやウェルネスプログラムなどの導入に注力しており、健康経営におけるデジタル活用が一層拡大することが予測されている。

ミレニアル世代やZ世代など、次世代の事業を担う人材が十分にパフォーマンスを発揮するための要素として、企業が従業員の健康や幸福をサポートする環境整備の重要性が指摘されている。そのような動向に呼応するように、米国では**ヘルスデータを活用し、個人の健康増進にむけた習慣作りをサポートし、健康状態や幸福感を向上するための様々なデジタルヘルスソリューションが登場している。**

米国では、競争の激しい市場でより優秀な人材を獲得するために、従業員の健康面においても、企業が従業員の要求を的確に把握していくことが一層求められている。近年の米国の事例では、個人のヘルスデータを蓄積してリアルタイムに従業員の健康状態を把握し、適切なヘルスケアを施す施策が見られるが、**先進のデジタルソリューションを活用して継続的に健康経営を発展させていくことは、将来の企業の競争力を大きく左右する要素になると考えられる。**

第2章

日本における健康経営の現状と課題

第2章 日本における健康経営の現状と課題

1. 日本における健康経営の導入背景と推進

- 日本において、政治的・社会的な背景などをもとに、近年、「健康経営」の重要性が高まっている。
- 企業理念に基づいて従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力や生産性の向上などの組織の活性化のほか、結果として業績や株価の向上をもたらすことが期待される。現在、経済産業省を主体として推進中。

導入背景

- 日本では、**法律の改正や労働人口の減少、ブラック企業の認知などの政治的、経済的、社会的、技術的な背景**によって、**近年、「健康経営」の重要性が高まっている。**
- 「健康経営」とは、従業員の健康状態は企業の収益向上につながるとして、企業や組織において実践する経営手法である。

要因

政治	労働安全衛生法の改正 日本再興戦略、未来投資戦略、日本健康会議などの政策
経済	人材不足(働き手・従業員不足)
社会	ブラック企業の認知(自社ブランドへ影響)
	企業の健康保険料の高騰 離職率の増加・労働者の採用困難
技術	PC等を用いる仕事の増加による精神疾患の症状増加

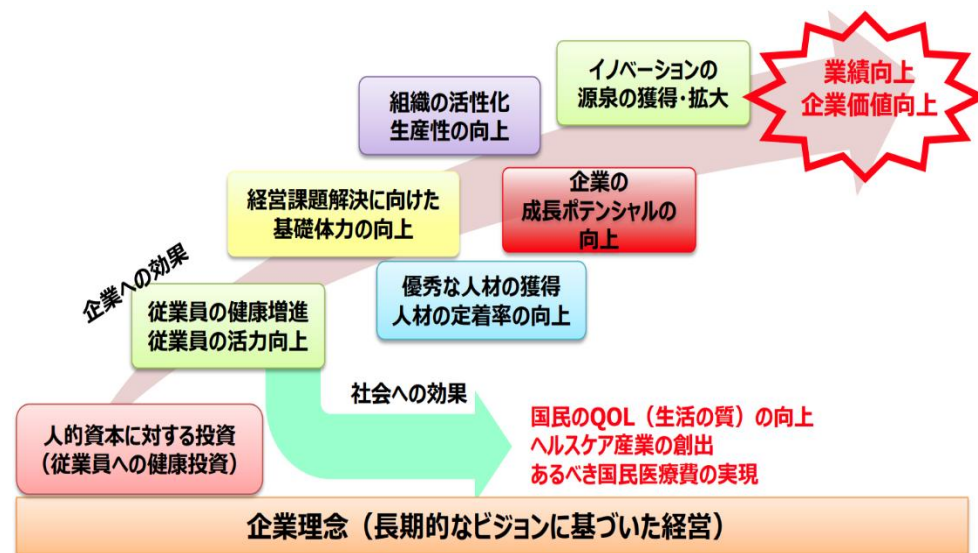
従業員の健康状態 = 企業業績

健康経営

(補足)健康経営は、特定非営利活動法人健康経営研究会の商標登録

健康経営の推進

- 経済産業省は、「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つとして、「健康経営」を推進(義務化されていない)。
- 企業が従業員の健康管理に投資を行い、**従業員の健康が増進・活力が増大すれば、企業組織は活性化し、生産性も向上する。**結果、企業の業績アップが見込め、また、従業員が健康になることで、医療費負担の軽減も期待できる。



出所：経済産業省 ヘルスケア産業課 資料「健康経営の推進について」

2. 健康経営の表彰制度と認定状況

- 経済産業省は、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「健康経営優良法人」として認定する制度を設けているほか、東京証券取引所と共同で、「健康経営銘柄」を選定し、公表している。
- 年々、取り組み企業数は増加しており、今後、中小企業も含めて全企業に普及していくと予想される。

「健康経営優良法人」認定制度

- 経済産業省が日本健康会議が進める健康増進の取り組みなどをもとに、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(認定基準は以下の通り)。
- 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。

認定基準(抜粋)

認定基準(抜粋)	
経営理念	健康宣言の社内外への発信
組織体制	健康づくり担当者の配置
制度・ 施策実行	健康課題に基づいた具体的目標の設定
	定期健診受診率(実質100%)
	管理職又は従業員に対する教育機会の設定
	食生活の改善に向けた取り組み
	長時間労働者への対応に関する取り組み
評価・改善	健康経営の評価・改善に関する取り組み
法令順守	定期健診の実施、ストレスチェックの実施 など

参考：経済産業省HP「健康経営優良法人の申請について」を基に作成

健康経営の認定状況

- 「健康経営優良法人」の他に、経済産業省と東京証券取引所が共同で「健康経営銘柄」を選定し、健康経営に戦略的に取り組んでいる企業を公表している。
- 双方ともに、年々、取り組み・認定された企業数は増加傾向にあり、上場企業においては約26%(*1)が取り組んでいる。

<健康経営表彰制度 認定数>

年度	健康経営優良法人		健康経営 銘柄	健康経営度回答企業 (上場企業)(*2)
	大規模	中小規模(*3)		
2014	-	-	22	493(493)
2015	-	-	25	573(567)
2016	235	318	24	726(610)
2017	539	775	26	1,239(718)
2018	813	2,501	37	1,800(859)
2019	1,476	4,815	40	2,328(964)
2020	1,794	7,933	48	2,523(970)

(*1)970[健康経営度回答企業(上場企業)]/3,756[上場企業数 出所：東京証券取引所]より算出

(*2)各社が回答。健康経営優良法人(大規模)、健康経営銘柄の母数となる

(*3)各社申請に基づき認定。大規模法人と比較すると認定要件のハードルは低く設定されている

参考：経済産業省HP「健康経営優良法人認定制度」を基に作成

3. 各社の取り組み事例

- 各社は、「健康経営優良法人」の認定基準項目を満たすように、工夫を凝らし試行錯誤しながら取り組んでいる。組織体制整備や健康関連イベントの開催のほか、ヘルスデータ(健診データなど)を活用する動きも出始めている。
- 例えば、ベネフィット・ワンは、健康ポイントといったインセンティブの仕組みを用いて、健康意識・行動を促進している。

各社取り組み例

企業名	概要
日本水産	魚を食べて健康づくりにつなげる「おさかな食推進」の実施
アサヒHD	社員の運動習慣化に向けて、歩数の見える化
花王	個人が特定できない形でヘルスデータを解析・助言
TOTO	健康増進とコミュニケーション向上のためウォーキング会を開催
SMBC	運動アプリ、夜間休日往診サービス、健康増進セミナー等の実施
キャノン	10年間の健診データ分析に基づき、生活習慣等に取り組む
トヨタ	間食、飲酒など行動変容の状況を個別通知でフォロー
中部電力	人間ドックの無償化、「職場deプチトレ」の実施
東急	健康診断データ等から「TOQ健康スコア」を算出し、保健指導
商船三井	体組成・血管年齢等を測定し、改善プログラムなどを提供
ZHD	YG健保と連携し、健診データを利活用
NTT	健診結果や毎日の歩数・体重等をダッシュボードで提供
SCSK	社内にマッサージ施術を受けれるリラクゼーションルームを常設
大和証券	大学などの研究機関と健康経営に関する共同研究実施
SOMPO	各部門の生産性指標と人事・健診データをAI分析実証

【参考】ベネフィット・ワンの事例

- 健康ポータルサイト「ハピルス」にて、健康に関する情報の発信や、健診の結果を経年管理。また、目標歩数の達成など、生活習慣のチェック項目の達成度により健康ポイントが貯まり、ヘルスケア商品と交換できる仕組みを提供し、**楽しみながら健康意識の醸成、行動の習慣化を促進**している。
- 同社は、**これら各種ヘルスケアサービスを福利厚生事業とともに事業展開し、健康経営を支援**している。

<サービス例「Bene One PLATFORM」>



- 福利厚生、ヘルスケア、人事・総務領域などの点在化しているデータを一元管理し、**可視化・分析**するサービス
- 個人に最適なサービスを提供し、組織の活性化と個人の最大能力発揮を目指す

出所：https://corp.benefit-one.co.jp/service/platform/

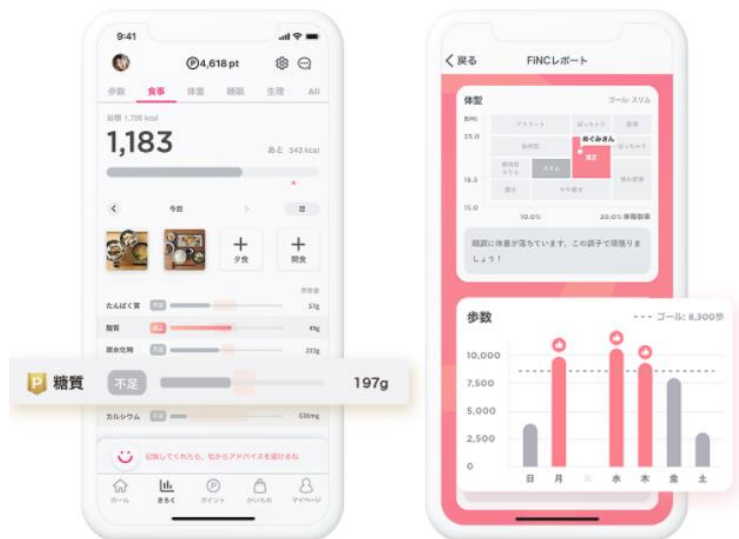
4. 日本におけるデジタルヘルスソリューション事例

- 歩数や食事、体重など個人のヘルスデータを活用して、一人ひとりに最適化された健康診断や健康アドバイスを提供するモバイルアプリのサービス展開が進展。
- 個人だけでなく、法人向けのサービス導入も進んでいる（健康チャレンジプログラム、健康づくりの個別指導など）。

FiNC

- 2012年設立。スマホから、歩数や食事、体重、睡眠等のデータを自動記録・収集し、アプリ上で健康増進を促す。
- AIトレーナーによる健康アドバイスなどのパーソナル指導やフィットネスサービスなどを提供する他、企業向けに、健康チャレンジプログラムやコミュニティ機能（チャット）、健康診断・ストレスチェック・過重労働状況を一元管理する機能などを提供。

<FiNC Plus(糖質管理やアドバイスレポート機能を提供)>



出所：https://finc.com/

Prevent

- 2016年設立。生活習慣病・血管病発症リスクを予測する医療データ解析サービス(Myscope)、かかりつけ医・主治医と連携を図りながらモニタリング機器を利用し、医療専門スタッフから健康づくりの個別指導を提供するサービス(Mystar)を展開。
- 契約ベースで約100健保組合への導入が決定している。

<Mystar(オンライン完結型の生活習慣改善支援サービス)>



(Fitbit)



- 脈拍や歩数、塩分摂取量などのヘルスデータをモバイルアプリに同期。
- 医療専門者の分析、医療従事者とのチャット等により、一人ひとりに最適化された健康づくりプランを提案する。
- モバイルアプリでは、各種の研究結果とデータに基づき作成された学習教材を読むことができる。
- 正しい知識を身につけることで、効率的な生活習慣改善が可能になる。

出所：https://prevent.co.jp/

5. 期待される効果とインセンティブ

- 健康経営の効果は、企業の内的・外的効果として、「医療コスト削減」や「イメージアップ」などが挙げられる。ただし、健康経営の歴史は浅いこと、効果測定が難しいことなどから、定量的な評価結果は十分では無い状況。
- 効果の最大化のための方法として、「イメージアップ」に注力することなどが考えられている。

期待される効果とインセンティブ

- 期待される企業の内的・外的効果として、①医療コスト削減、②生産性向上、③モチベーション向上、④イメージアップ、⑤リクルート効果が主に挙げられる。
- ただし、健康経営の歴史は浅いこと、効果測定が難しいことなどから、定量的な評価結果は十分では無い状況。

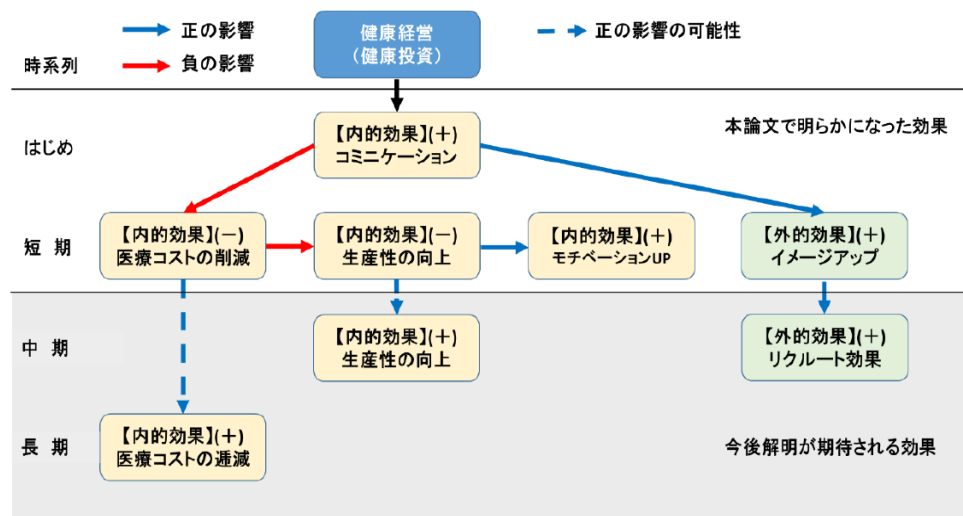
項目		内容
内的	①医療コスト削減	医療費抑制
	②生産性向上	プレゼンティーズム(体調不良のまま出勤)の解消
	③モチベーション向上	忠誠心と士気があがる、離職率低下
外的	④イメージアップ	ブランド価値の向上、株価の向上
	⑤リクルート効果	就職ランキングの順位上昇

- 健康経営優良法人に対する低利融資など、インセンティブを付与する金融機関、自治体等も登場している。

企業名	概要
住友生命	3大疾病を保障する団体保険において、「健康経営優良法人」に対して健康経営割引プランを適用し、保険料を2%割引
長野県	「健康経営優良法人」等の認定を受けている中小企業の運転資金の貸付利率を0.2%引下げ

【参考】健康経営の効果の波及図

- 健康経営に取り組むと、最初に「コミュニケーションの増加」が発生し、「ヘルスリテラシー」が向上する。これを基礎に「生産性の向上」「イメージアップ」「医療コストの削減(一時的には状況)」に効果が波及し、その後、「モチベーションUP」や「リクルート効果」につながる。
- 効果最大化のためには、ボトルネックとなっている「イメージ」を向上させることなどへの注力が重要と考えられている。



出所：新井卓二「健康経営の研究」

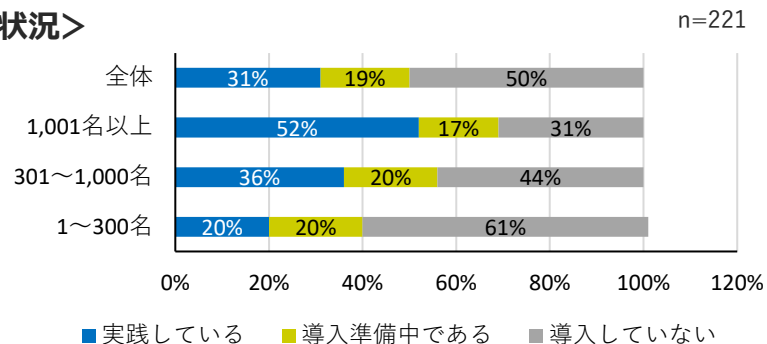
6. 健康経営の現状と課題

- 健康経営の実践企業は大企業で52%に上るものの、全体では31%であり、広く浸透している状況ではない。
- 効果の不明瞭さ、プライバシー配慮といった課題が実践の障壁になっており、プライバシーを配慮しつつ、従業員の健康経営への関与をどのように引き出していくのかなどの戦略の策定等の対応が必要。

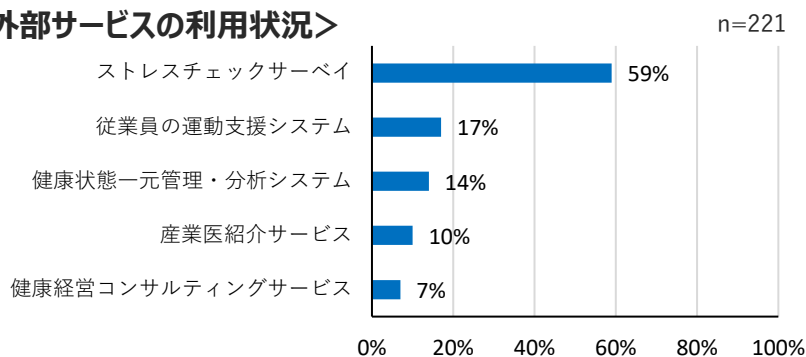
現状

- 健康経営の実践企業は、**大企業が52%で最多であるものの、全体では31%**と、**中小を含め広く浸透している状況ではない。**
- また、外部サービスの利用に関しては、**大半が「ストレスチェックサーベイ」となっており、限定的な対応**となっている。

<導入状況>



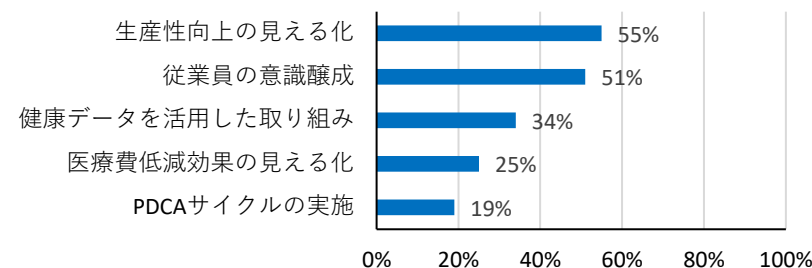
<外部サービスの利用状況>



実践における課題

- 従業員の意識醸成、健診データの活用など、**効果の不明瞭さ、プライバシー配慮**といった課題が実践の障壁になっている。
- プライバシーを配慮しつつ、従業員の健康経営への関与をどのように引き出していくのかなどの戦略の策定等の対応が必要。**

<健康経営の実践における課題>



<主な課題一覧>

出所：HR総研「健康経営」に関するアンケート調査結果報告（2020/01）を基に作成

ノウハウ・人材不足	ノウハウがない(どのように取り組めばよいか分からない)
	テレワーク等の多様な働き方にどう対応すればよいか分からない
効果が不明瞭	効果やメリットが不明瞭(生産性向上、医療コスト低減の指標)
	従業員の意識醸成が難しい(実践する社員が不足している)
プライバシー配慮	個人情報のため健診情報等の活用が難しい(同意・要配慮)
	健康状態の一元管理・分析するプラットフォームがない

7. まとめ

わが国において、政治的・社会的な背景などをもとに、近年、「健康経営」の重要性が高まっている。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す、結果的に、業績向上や株価向上につながると期待される。

経済産業省は、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などを「健康経営優良法人」として認定する制度を設けているほか、東京証券取引所と共同で「健康経営銘柄」を選定し、公表。取り組み企業数は年々増加しており、今後、中小企業も含めて全企業に普及していくと予想される。

各社は、「健康経営優良法人」の認定基準項目を満たすように、工夫を凝らし試行錯誤しながら取り組んでいる。健康関連イベントの開催の他、健診データなどを利活用する動きも出始めており、健康ポイントといったインセンティブの仕組みを用いて、健康意識・行動を促進する導入事例もある。

健康経営の効果は、企業内的・外的効果に関する評価項目が挙げられているが、健康経営の歴史は浅いこと、効果測定が難しいことなどから、定量的な評価結果は十分では無い状況。また、健康経営の実践企業は大企業で52%に上るものの、全体では31%であり、広く浸透している状況ではない。

効果の不明瞭さ、プライバシー配慮といった課題が実践の障壁になっており、プライバシーを配慮しつつ、従業員の健康経営への関与をどのように引き出していくのかなどの戦略の策定等の対応が必要である。

第3章

デジタル活用の観点から比較考察する 日米の健康経営／ わが国の健康経営の発展に向けて

1. 日米の健康経営におけるデジタルソリューションやデータ活用の違い

- 第2章で述べたとおり、日本においても近年多くの企業で健康経営を推進する動きが拡大している。ただし、健康経営で活用されるデジタルソリューションに着目すると、日米では取り組み内容に差があると考えられる。
- 日本では企業における健康経営支援関連サービス（B2B）の利用が主流であるが、米国では従業員個人を対象に、モバイルアプリやヘルスデータを活用したリアルタイムなヘルスケアサービスの利用（B2B2C）が拡大している。

項目	日本	米国
デジタルヘルスケアの市場規模※	Health Technology Market(2020年):720億円	Digital Health Market(2021年):8兆7,200億円 Mobile Medical Apps Market(2020年):1,640億円
ソリューション内容（P.27参照）	B2Bが主流。主に企業の健康経営支援関連ソリューションの利用が中心（ストレスチェックサーベイや健康診断結果の一元管理システム、等）。	B2B2Cサービスの利用が広がる。個人のメンタルヘルスケアやウェルネスプログラムなど健康増進やモチベーション向上を図るソリューション多数。
リアルタイム性（P.27参照）	-（ストレスチェックや健康診断など）	○（モバイルアプリで従業員の健康状態を把握し、リアルタイムなヘルスケアを提供）
従業員の健康状態に関する連続性のあるデータの活用（P.27参照）	少	多
ソリューション間の連携・デザイン（P.28参照）	各ソリューションが個別にユーザーに提供される	様々なソリューションがAPIで連携可能
医療データやサービス間でのデータ連携（P.28参照）	一般的に、個人のヘルスデータが医療機関やアプリケーション間などで広く共有されるデザインになっていない	個人のヘルスデータ（運動、食事、睡眠、等）の他、医療機関における診断データ等も個人の意思で他サービスに連携できる
個人の未病対策や健康増進施策に対するモチベーション（P.29参照）	低い	高い

※2021年8月時点の為替レート1ドル109円で換算。

参考：<https://www.statista.com/statistics/1030901/japan-digital-health-market-size/>

<https://www.yahoo.com/now/global-digital-health-market-reach-083200433.html>

<https://www.businesswire.com/news/home/20201209005690/en/Global-Mobile-Medical-Apps-Market-to-2027-Market-is-Projected-to-Reach-20-Billion---ResearchAndMarkets.com>

2. 日米の健康経営における注力分野の違い

- 現状、日本企業が注力するのは主にストレスチェックや健診結果を管理するソリューションなどの利用(P23参照)であり、従業員個人のヘルスデータを活用した施策や健康経営の定量的な効果分析等は十分に進んでいない。
- 一方、米国では従業員個人を対象にしたデジタルソリューションの活用とともに、ヘルスデータの蓄積が進み、従業員の健康状態や幸福感の変化による経営への影響分析など、デジタルによる健康経営のPDCAが始まっている。

日本が注力する領域

健康経営支援関連サービス (B2B) の利用



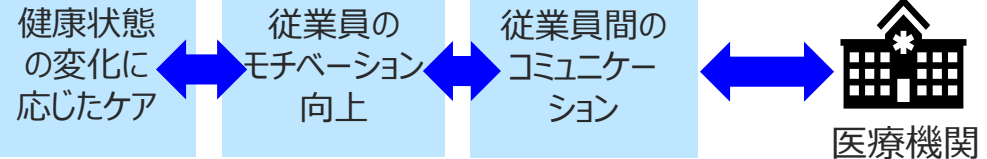
ストレスチェックや健康診断など、特定のタイミングにおける特定の従業員へのケア



満足度、健康状態、生産性

米国が注力する領域

個人を対象にしたヘルスケアサービス (B2B2C) の活用



従業員個人へのリアルタイムなケア



満足度、健康状態、生産性

- ・特定のタイミングで従業員の健康情報を取得
- ・健康状態が悪化した特定の従業員を対象に画一化されたケア（産業医面談、再検査、等）を実施
⇒従業員の健康に関する連続性のあるデータの取得や健康状態の変化による業績との相関関係など、デジタルやデータを活用した健康経営は十分に進んでいない

- ・従業員の日々の健康状態に関する様々なヘルスデータを取得
- ・従業員の健康状態の変化に応じたパーソナライズケアを提供
⇒個人のヘルスデータが蓄積され、従業員の健康状態や幸福感の変化による経営へのインパクトが分析され始めている
⇒デジタルやデータを活用した健康経営のPDCAの推進

ソリューション

リアルタイム性

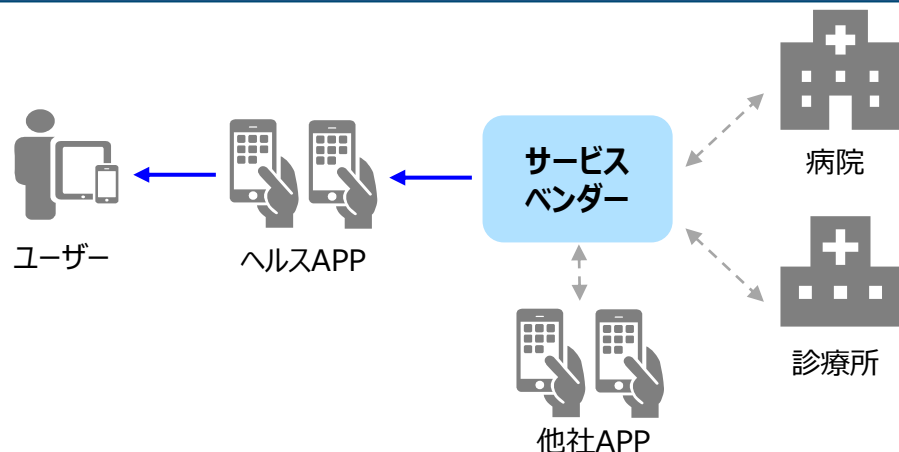
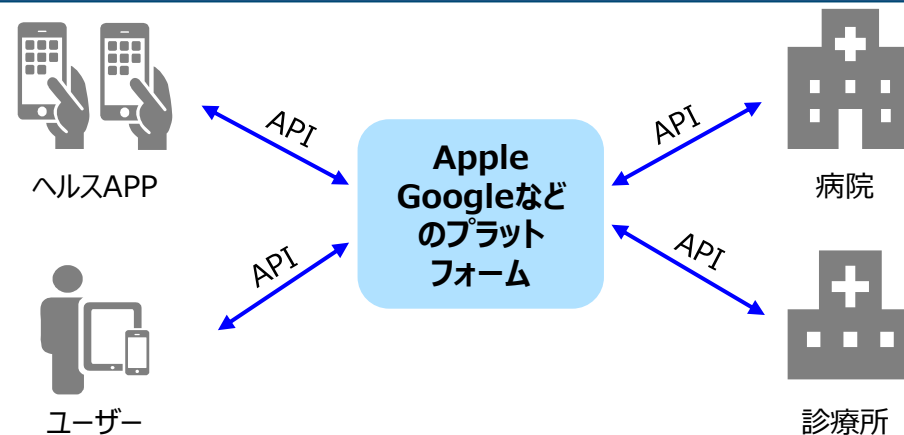
データ・効果

3. 日米の健康経営を取り巻く環境の違い（データ連携やITインフラ）

- ▶ 日本では各サービスベンダーがユーザー向けに個別にヘルスケアサービスを提供するケースが多く、米国と比較すると、個人のヘルスデータの広範な活用はなされていない。
- ▶ 一方、米国では、テック企業によるヘルスケアプラットフォームの構築やAPIによるデータ連携など、ユーザーがヘルスデータを企業や病院に簡易に連携できるほか、企業間のサービスが相互に接続できるインフラ整備が進んでいる。

日米のデジタルヘルスケアサービスの提供におけるデザインの違い

- 日本で展開されるヘルスケアサービスは各サービスベンダーがユーザーに個別にサービスを提供する形態が主流である。また、テック企業が提供するヘルスケア関連サービスが医療規制によって機能を制限されることもある（注）など、個人のヘルスデータが医療機関やアプリケーション間などで広く共有されるようなデザインにはなっていない。
- 一方、米国ではテックジャイアントによるプラットフォーム構築やAPIによるデータ連携など、ヘルスケア分野におけるデータ活用が拡大している。ユーザーは自身のヘルスデータをコントロールする権限を有しており、アプリを通して簡易に病院やベンダーなどにデータを渡すことができる。
- 例えば、Appleは「ヘルスキット」「アクティビティ」など、ユーザーの日々の健康活動をモニターし、そのデータを集約し、交換するハブ機能を有する「ヘルスキットプラットフォーム」を提供しているほか、Googleも同様のヘルスケアプラットフォームを提供している。

日本

米国


注. Apple Watch Series4（2018年9月発売）から搭載されているECG（心電図）機能は、日本において医療機器としての認定が必要な機能であり、当初は機能が利用できなかった。その後、同機能は医療機器として認定され、2021年1月から利用が可能になっている。

4. 日米の健康経営を取り巻く環境の違い（医療制度、概念）

- ▶ わが国では、国民に対する医療提供水準の向上を目的に、全国の医療機関の整備や国民皆保険制度の導入など、様々なインフラ整備が進められてきており、公平性やアクセスの良好性などが評価された実績がある。
- ▶ 一方で、病気が発症する前の未病対策が医療として捉えられていないなど、予防施策については十分な措置が講じられておらず、国民の健康増進への関心やモチベーションは相対的に低いと考えられる。

医療制度・概念の違い

- 日本はいつでも、誰でも、平等に医療を受けることができる医療制度が整備されており、国民の未病対策や健康増進施策に対する関心やモチベーションは相対的に低いとされる。

<日米における医療制度・概念の違い>

項目	日本	米国
医療制度	<ul style="list-style-type: none"> • 国民皆保険制度や高額医療費限度額制度が整備 • 患者の費用負担は3割 • 国民の医療コストへの関心は他国に比べて相対的に低い 	<ul style="list-style-type: none"> • 国民皆保険制度が存在しない • 個人の医療費負担が非常に高額になることがあるため、国民の未病対策に対する関心が高い
医療概念	<ul style="list-style-type: none"> • 未病対策や健康増進施策は医療として捉えられていない • 医師の患者に対する診断や治療などの行為自体が医療と見なされている • 国民の健康を増進する予防施策については十分な措置が講じられていない 	<ul style="list-style-type: none"> • 未病対策や健康増進施策などが医療として捉えられている • 民間企業も、従業員の健康維持や疾病予防施策に積極的に取り組んでいる（保険会社による健康増進サービスが充実している）

【参考】米国におけるValue-based Careの広がり

- 米国では、多くの医療機関がデジタルやデータの活用に取り組み、患者の視点に立って医療を提供する姿勢を強めている。
- この背景には、民間医療保険の多くが、治療内容や施術回数に基づく従来の費用償還制度（Fee-for-Service）から、治療の有効性や改善効果に基づく新たな費用償還制度（Value-based Care）へ転換している点が挙げられる。

Fee-for-ServiceとValue-based Careの比較

項目	Fee-for-Service	Value-based Care
視点	医者、病院視点	患者視点
保険の償還	来院回数や検査、処置などの量に応じて、民間保険会社から医療機関へ保険金の償還が行われる	医療の質や効果に対して、民間保険会社から医療機関へ保険金の償還が行われる
特徴	<ul style="list-style-type: none"> • 過去のエビデンスや医師の経験などが重視される • 医師、病院、専門家の間で患者に関する情報は共有されない 	<ul style="list-style-type: none"> • 患者に関する情報（データ）が重視される • 医師、病院、専門家の間で患者に関する情報が共有される

参考： <https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/report/jrireview/pdf/11225.pdf>

5. わが国の健康経営の発展に向けて

- 個人の健康状態に応じたヘルスケアサービスや健康増進のサポート、健康経営の効果分析などの観点を考慮すると、デジタルヘルスケアソリューションや従業員の健康に関する様々なデータを活用することは有効な手段となる。
- 企業がデジタルやデータの活用によって従業員個人に健康状態を分かりやすく提示し、継続的に健康増進に対する意識が醸成される環境を構築していくことが、わが国の健康経営をさらに発展させるきっかけとなるであろう。

デジタルやデータを活用した従業員のヘルスケアと健康増進に対する意識の醸成

- わが国の健康経営の発展においては、**従業員個人のヘルスケアにより注力した施策を検討することが必要になると**考えられる。個人の健康状態に応じたヘルスケアサービスや健康増進に向けた習慣化のサポート、健康経営の継続的な効果分析などの観点を考慮すると、**先進のデジタルヘルスケアソリューションや従業員の健康に関する様々なデータを活用することは有効な手段となる**であろう。
- わが国は、企業における健康診断の実施が義務化されており、**細かい粒度で個人の健康状態に関する様々なデータが既に蓄積されている**。例えば、これらの**健診データを健康増進アプリ等で取得した日々のヘルスデータと組み合わせることで**、従業員個人に最適な健康増進施策や健康経営の定量的な効果分析等に活用することが期待できる。
- また、企業は従業員が日常生活の大部分を過ごす場所であることから、従業員および周囲の人々に対し、健康増進に関連する取り組みを促しやすい環境と考えられる。企業がデジタルやデータの活用によって従業員個人に健康状態を分かりやすく提示し、**継続的に健康増進に対する意識が醸成される環境を構築していくことが、わが国の健康経営をさらに発展させるきっかけとなる**であろう。

<健診データと日々のヘルスデータを活用した従業員のケアと健康経営の効果把握>

	予防	診断	治療	予後・モニタリング
パシエント ジャーニー	健診受診 健診データの活用	患者の診察	患者の治療	診察・治療後の 経過観察・リハビリ
テクノロジー 活用	健康増進アプリ ヘルスデータの活用、 健康状態可視化、等	オンライン診察 遠隔診断支援	デジタルセラピューティクス 治療用アプリ等で疾病の予防、診断・治療等の 医療行為を支援または実施	

<企業・健保などのコミュニティ>



**健康増進に対する意識の醸成
健康に対する問題意識の喚起**

➡ **個人に応じたヘルスケアサービス、健康経営の定量的な効果把握、など**

【参考5】日米におけるモバイルヘルスアプリの利用率とパーソナルデータの提供意向について

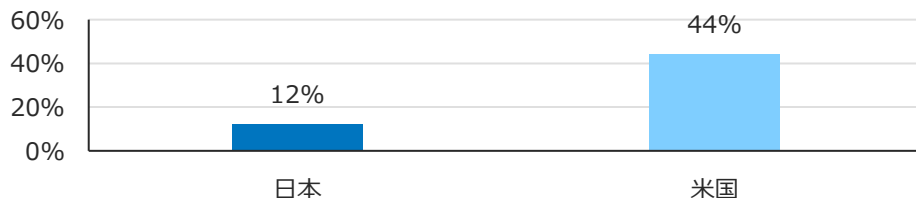
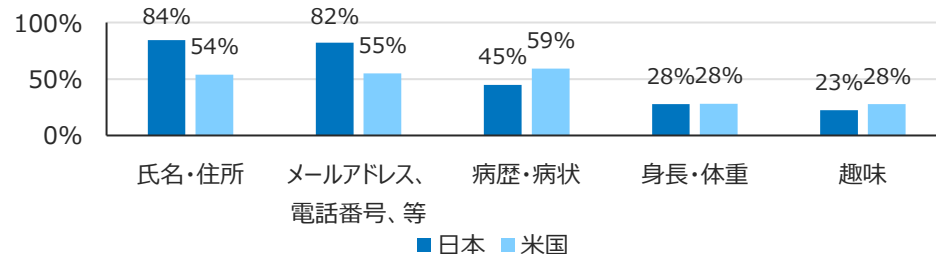
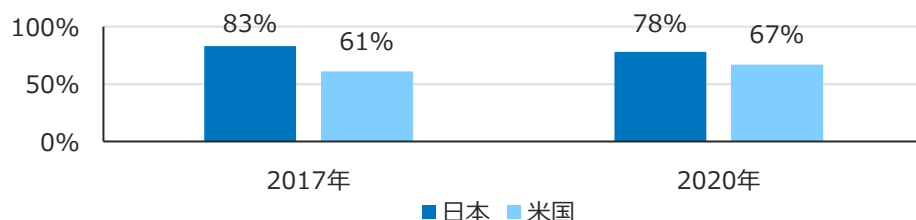
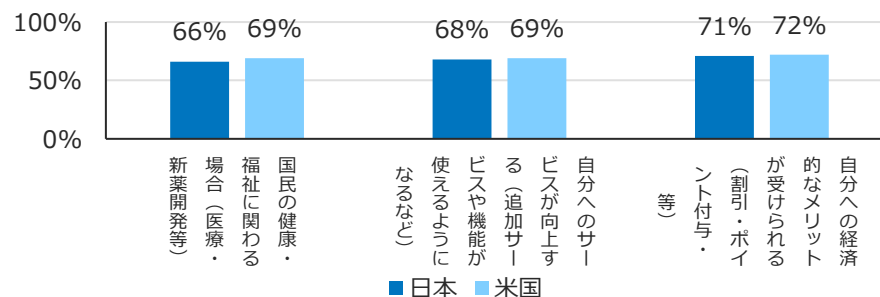
- 米国と比較すると、日本はモバイルヘルスアプリの利用率が低く、サービスやアプリケーションの利用にあたってパーソナルデータを企業等に提供することに抵抗がある人の割合も多い。
- 一方で、健康関連のパーソナルデータに関しては、国民の健康増進に関する活用やサービスの向上、経済的メリットなど、個人へのメリットが享受できる場合、提供意向がある人の割合が多い。

モバイルアプリの利用率とパーソナルデータの提供意向

- モバイルヘルスアプリの利用率は米国の方が高い。
- また、米国と比較すると、日本はサービスやアプリケーションの利用にあたってパーソナルデータを提供することに抵抗がある人の割合が多い。

データ種別ごとのパーソナルデータ提供意向

- 一方で、**健康関連のパーソナルデータ**に関しては、氏名や住所などの個人情報と比較すると、提供に対する**抵抗が比較的少なく**、**健康に関する活用や自身へのメリットが感じられる場合**、**パーソナルデータを提供する意向がある人の割合が多い**。

モバイルヘルスアプリを12か月以内に利用した人の割合（2020年）

提供に当たって不安を感じるパーソナルデータ（2020年）

サービス・アプリの利用に当たりパーソナルデータを提供することに不安を感じる人の割合

利用目的ごとのパーソナルデータの提供意向（2020年）

 図（上段）： <https://www.statista.com/chart/23161/health-app-usage-country-comparison/>を基に作成

 図（下段）： <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r02/html/nd133240.html>を基に作成

 図（上段）： <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r02/html/nd133240.html>を基に作成

 図（下段）： <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r02/html/nd133270.html>を基に作成

6. まとめ

米国の健康経営には、従業員の健康と企業の経営を統合的に捉え、従業員の健康や幸福感を向上させることで、企業の競争力を高めるという概念（The Healthy Company）が根幹にある。多様化するワークスタイルへの対応や次世代の業務を担う労働力の獲得や確保を目指し、近年、多くの米国企業が先進のデジタルヘルスケアソリューションを活用した従業員個人へのケアに注力している。

日本企業における健康経営の一層の推進においては、米国の動向などを参考に従業員個人のヘルスケアにより注力した施策を検討することが必要になるであろう。個人の健康状態に応じたヘルスケアサービスや健康増進に向けた習慣化のサポート、データの蓄積による健康経営の中長期的な効果分析などの観点を考慮すると、今後、日本企業にとっても、先進のデジタルヘルスケアソリューションや従業員の健康に関する様々なヘルスデータを活用することは有効な手段となり得る。

一方で政府が提示している健康経営の認定制度では、企業におけるデジタルソリューションやデータの活用有無などは評価項目として考慮されていない。政府には米国など、健康経営におけるデジタル活用に関する最新の動向も捉えながら、人材戦略と経営戦略の融合に寄与する有用なデジタルソリューションが日本企業に積極的に利用される仕組みを整備することが求められる。

データを継続的に蓄積して従業員の健康状態や生産性の変化など健康経営の効果を明確に示すとともに、先進国で活用が進むデジタルソリューションの事例を分析し、未病対策や健康増進に対する個人のインセンティブが働く仕組みを検討していくことが、日本企業の健康経営やわが国の健康経営制度を大きく発展させるきっかけとなるであろう。