

**Well-being society の実現に向けた
データ利活用による健康経営の実践**
－従業員の健康関連データ利活用の実践及び実態調査を踏まえた
データ利活用の基本ユースケース（案）－

2023年7月13日

健康長寿産業連合会

健康関連データの活用推進ワーキンググループ（WG2）

目次

1.	はじめに.....	3
2.	2022 年度 of 取組内容.....	4
3.	健康関連データ利活用 of 実態.....	5
3.1	利活用 of 現状.....	5
3.2	利活用 of 課題.....	9
3.3	利活用 of 課題対策 / 工夫	11
3.4	利活用 of 基本ユースケース (案)	12
4.	健康関連データ利活用 of 推進に向けて	14

1. はじめに

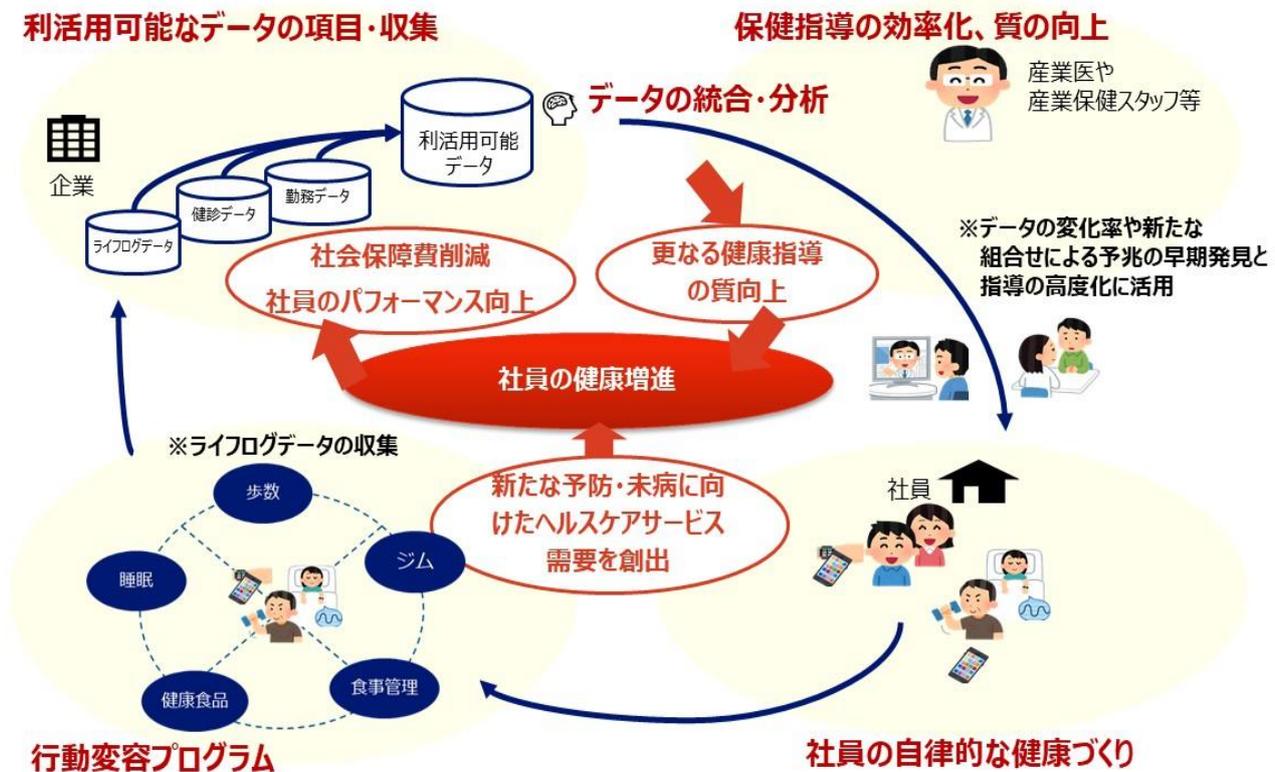
我が国では、生産年齢人口の減少、公的医療・介護に関わるコストの増大等への対応が大きな社会課題となっています。国民一人一人が健康を維持し、生活習慣病をはじめとする疾病の発症予防・重症化防止を図っていくことが必要とされており、生涯現役社会・健康長寿社会、公的医療・介護に関わるコストの適正化の実現に向け、健康・医療データを用いた魅力的なサービスが創出され拡大していくことが期待されています。こうした背景を踏まえ、健康長寿産業連合会 WG2（以下:WG2）では、**健康関連データの利活用促進を通じた Well-being society の実現**に向け検討を行っています。

企業が保有している健康関連データ¹は、従業員の勤務状況を把握する勤怠データ、健康状態を把握する定期健康診断データに加え、日々のライフログデータ等、様々なデータがあります。これらのデータを収集し、統合・分析することで**従業員の健康状態を把握するとともに、産業医等による保健指導や社員自らの自律的な行動変容を促す仕組みを構築**することで、従業員の健康増進・パフォーマンス向上を図ることが期待されます。

また、WG2 で実施した 2021 年度調査では、コロナ禍でリモートワークが進み、様々なプラスの側面がある一方、業務の質・量や職場の人間関係等の組織的な要因及び、家族や家庭環境等の個人的な要因が急激に変化することにより、**メンタル不調や運動不足、生活習慣病等といった負の影響が生じている**ことがわかりました。このような状況下においては、心身等の不調の把握・発見がより困難であることから、企業が保有している健康関連データを利活用することで健康状態を把握し、従業員の健康増進をより一層図っていくことが求められます。

これらの背景を踏まえ、健康関連データを利活用した健康経営の実践を産業会が率先して実践し、企業による従業員の健康増進に向けたムーブメントを起こしていくことで Well-being society の実現を目指しています。（図表 1）

図表 1 本取組で目指す将来像



¹ レセプトデータは事業主保有のデータではないため本取組においては範囲外とする。

2. 2022 年度の取組内容

2022 年度は WG 2 会員企業自らが率先して自社の従業員に対する健康増進の取組実践を行うとともに、会員外の企業に対するアンケート調査を実施しました。これらの取組を通して健康関連データ利活用の実態を把握し、取組課題やそれに対する工夫・解決策について検討・整理しました。

また、企業による健康関連データを利活用した従業員の健康増進のムーブメントを起こしていくことを目的として、会員企業外への取組展開にも活用ができるよう基本となるユースケースの取りまとめを開始しました。

実施事項 1：参画企業の取組実践

参画企業 14 社が各社の従業員に対して健康関連データを活用した健康増進の取組実践を行いました。産業医等による保健指導、自社統計データを活用した健康支援、社員自らが自律的に行う健康増進活動へのライフログデータの活用等、各社が独自に実施する健康増進の取組を通じて見えてきた具体的な課題、および課題に対する解決策や工夫点について取りまとめを行いました。

実施事項 2：企業による従業員の健康関連データ利活用の実態調査

健康経営における健康関連データ利活用について、健康増進に取り組む企業の健康推進担当者 1,800 件に対してアンケート調査を実施しました。「影響を与えている要因（背景）」として経営的な視点の要素（経営層のコミットメント、管理職のリーダーシップ、健康投資量等）および健康に関する知見の要素（産業保健体制、外部資源の利用、保険者との連携等）に関する事項、「データ利活用の実態」としてデータの取得・統合・分析に関する事項を調査し、先進企業（健康経営銘柄、ホワイト 500、ブライト 500 取得企業）、優良法人認定企業、未認定企業の 3 群に分類して傾向の比較を行い、健康経営推進度別の課題を抽出しました。

実施事項 3：ユースケースの作成 ※第一報

会員外の企業も含めた多くの企業に対し健康増進に向けた取り組みを推進し、健康関連データ利活用のムーブメントを起こすことを目的に、参画企業の実践事例を参考として典型的・汎用的な事例を仮設定し、具体的な活用方法である「健康関連データ活用の基本ユースケース（案）」の作成を開始しました。

これらを通して得られた知見を活かした取組を、会員内外の企業・従業員に対し展開することにより、サービス需要を喚起し、PHR（Personal Health Record）等のデータ活用型ヘルスケア事業の活性化を図りたいと考えています。

3. 健康関連データ利活用の実態

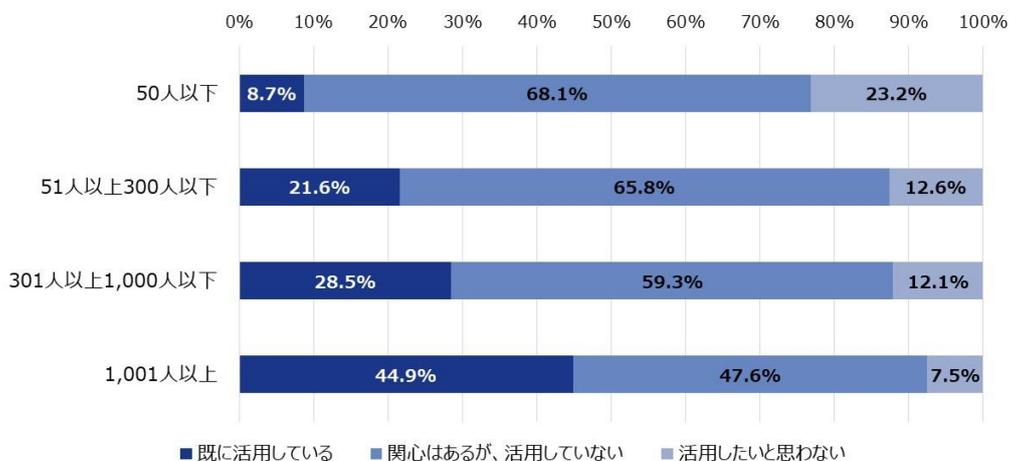
3.1 利活用の現状

実態調査（P4：実施事項2）の結果から健康関連データ利活用への関心、活用方法、取得データの種類についてまとめ、健康経営推進度別の傾向を分析しました。

（1）健康関連データ利活用への関心

実態調査では、健康関連データを収集し、統合や分析をして健康経営に活用したいと考えている企業は全体で86%となっており、健康経営推進度や企業規模を問わずデータ利活用の関心が高い結果となりました。また、企業規模が大きいほど既にデータ利活用に取り組んでいる企業が多い一方で、50人以下の企業では70%弱がデータ利活用への関心があるものの、活用が出来ていないという状況がわかりました。（図表2）

図表2 企業規模別データの活用意向



業種別の健康関連データ利活用の傾向をみると、「金融業、保険業」「情報通信業」「電気・ガス・熱供給・水道業」等では活用が進んでおり、「学術研究」「運輸業、郵便業」「建設業」等では活用している割合が低い結果となっています。この業種別の特徴は、「デジタル・トランスフォーメーションの取組状況」（総務省（2021）「デジタル・トランスフォーメーションによる経済へのインパクトに関する調査研究」）と概ね一致しています。そのため、健康経営へのデータ利活用を普及していくにあたっては、「健康情報」に関することのみではなく「デジタル技術」リテラシー向上の支援が重要であると考えられます。（図表3）

図表3 業種別データ活用の意向

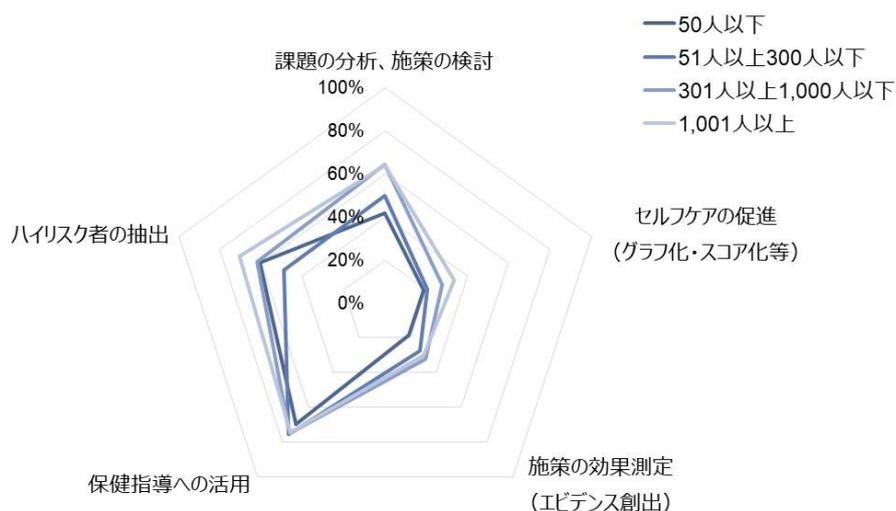


(2) 健康関連データの活用方法

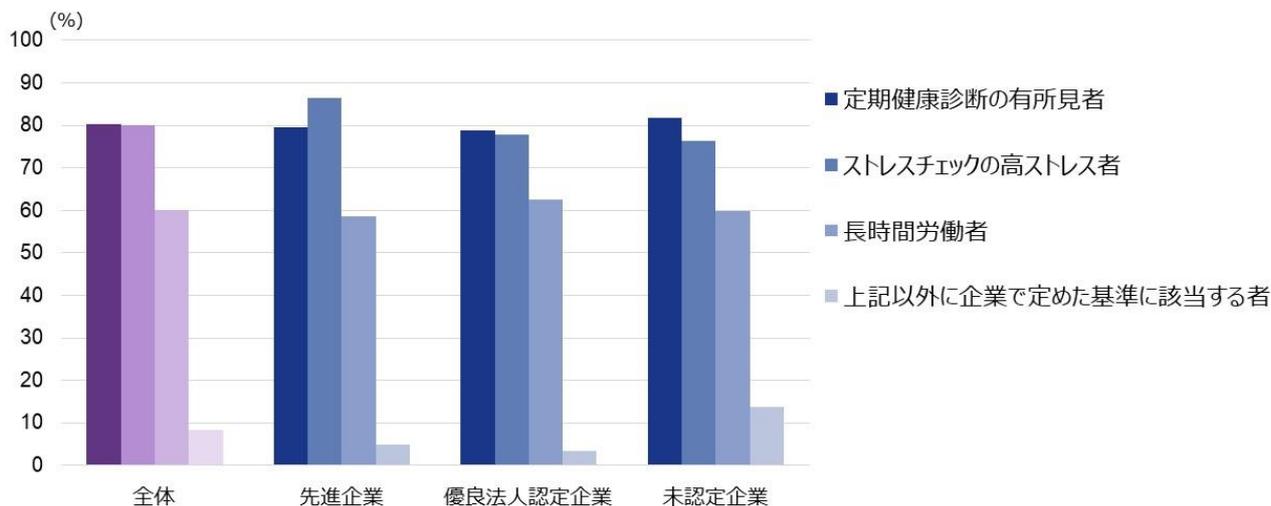
健康関連データ活用の用途は、健康経営推進度、企業規模問わず「保健指導」への活用意向が最も高い結果となっています。(図表 4)

保健指導の対象者は、「定期健康診断の有所見者」や「ストレスチェックの高ストレス者」を挙げる企業が約 80%と多く、続いて「長時間労働者」が約 60%の回答結果であったのに対し、「上記以外に企業が定めた基準に該当する者」の回答割合は 10%未満となっており、法令で定められた指導対象者への指導に活用している傾向があることがわかりました。(図表 5)

図表 4 企業規模別データ活用方法

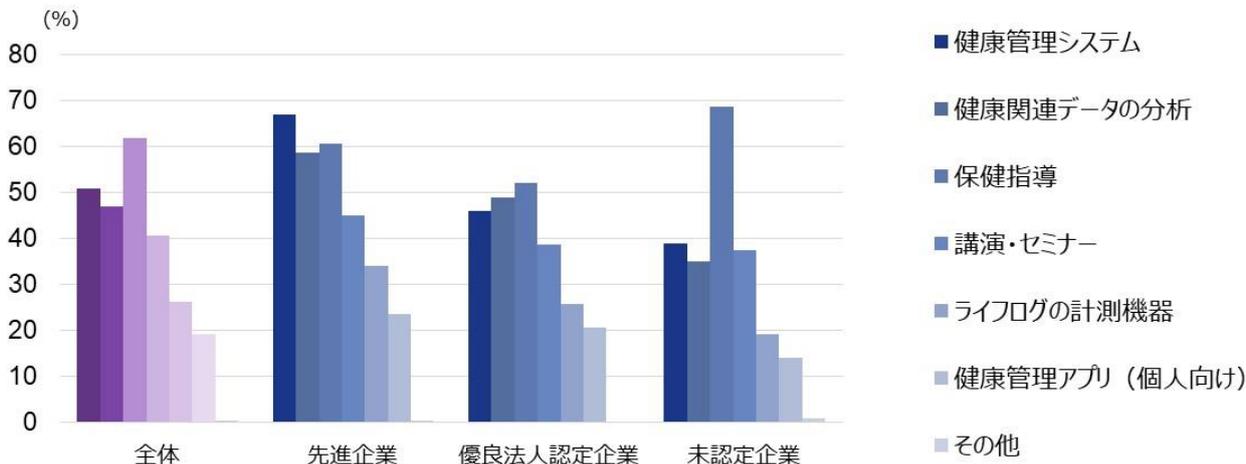


図表 5 保健指導の対象者



「保健指導」への活用意向が強い一方で、自社内に産業保健スタッフが所属する企業は少ないことから、健康関連データの保健指導への活用の推進にあたっては外部専門職を活用するケースを踏まえる必要性があります。実際に、外部機関が実施する健康経営に関するサービスのうち、**活用しているサービスは「保健指導」が最も多く、「ライフログの計測機器」や「健康管理アプリ」等のサービスの活用は少ない**という結果となっています。（図表 6）

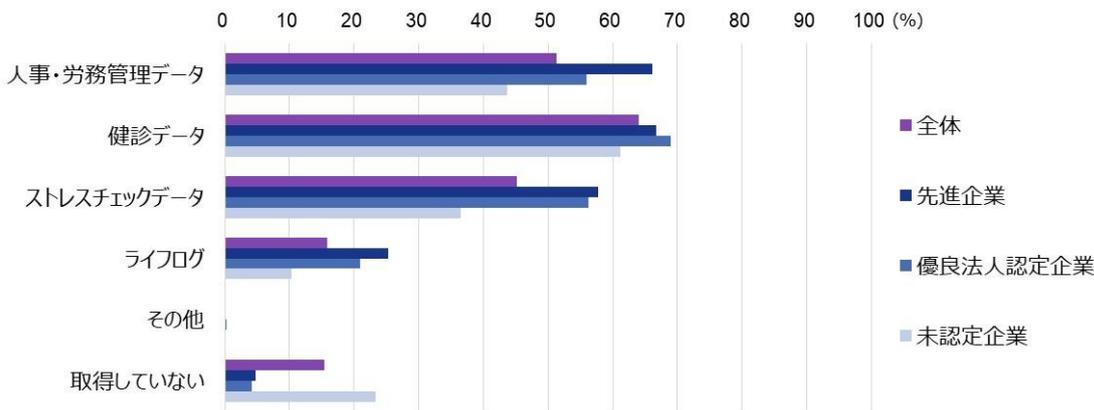
図表 6 活用している外部機関の健康経営サービスの種類



(3) 取得データ種類

健康経営に関する取組への活用のために、個人ごとに取得しているデータの種類の、健診データ、人事・労務管理データ、ストレスチェックデータの順に多く、**ライフログデータの取得割合が低い傾向**がみられます。（図表 7）

図表 7 取得しているデータの種類の種類



(4) 健康経営推進度別の特徴

健康関連データ利活用の現状を健康経営推進度別に比較すると、**健康経営推進度の高い企業群では、取組の計画策定や施策評価（PDCA）の実施や、保健指導の高度化を目的として複数種類のデータを活用**している傾向がみられます。具体的には、人事労務管理データを取得し活用することや、計画策定や施策評価への活用意向が強く、セルフケアの促進への活用よりもハイリスク者の抽出への活用意向が高い結果となっています。その背景要素としては、**経営層、管理職、専門職の関与が強い**ことが挙げられます。

他方、**健康経営推進度の低い企業群では、保健指導の高度化を目的に健診データを活用**している傾向がみられます。ただし、「関心は持っているが活用していない」、「健診データの取得割合が高いが活用できていない」と回答する企業の割合が高く、データ利活用に至っていないというのが現状です。

以上のことから、健康経営推進度が高い企業を中心にデータ利活用が進んでいる一方で、未認定企業や企業規模が小さい事業所ほど、「関心があるが活用出来ていない」の回答割合が高いことから、今後のデータ利活用の潜在的なニーズは高いと考えられます。（図表 8）

図表 8 データ利活用の現状と健康経営推進度別の特徴

データ利活用の関心	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康経営推進度や企業規模を問わずデータ利活用の関心は高い（全体86%） ● 業種別の活用割合ではDXの取組推進状況の業種別傾向と概ね一致する <p>「健康情報」に関することのみではなく「デジタル技術」リテラシー向上の支援が必要であると推察される</p>
活用方法	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康経営推進度、企業規模問わず「保健指導」への活用意向が最も高い ● 健康指導の対象者は健診有所見者・高ストレス者（約80%）、長時間労働者（約60%） ● 「ライフログの計測機器」や「健康管理アプリ」等のサービスに対する活用意向が低い ● 自社内に産業保健スタッフが所属する企業は先進企業を含めて少ない <p>健康関連データの健康指導への活用にあたり、外部専門職を活用するケースを踏まえる必要性が示唆される</p>
活用データ	<ul style="list-style-type: none"> ● （健康経営への活用を目的とした）健診データの取得割合が高い ● （健康経営への活用を目的とした）ライフログの取得割合が低い（15%程度）

健康経営推進度別の特徴

推進度（高）	推進度（低）
<ul style="list-style-type: none"> ■ 取組のPDCA、健康指導の高度化を目的に複数種類のデータを活用 ✓ 人事労務管理データを取得し活用している ✓ 計画策定や施策評価時（PDCA）への活用意向が強い ✓ セルフケアの促進への活用よりもハイリスク者の抽出への活用意向が強い <p>（背景要素）</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 経営層、管理職、専門職の関与が強い ✓ 健康経営を経営戦略に位置付けている ✓ 関係部署との連携ができています ✓ 経営計画・予算編成に専門職が関与している割合が高い 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 健康指導の高度化を目的とした健診データの活用意向 ✓ 関心は持っているが活用していない ✓ 健康指導への活用意向が強い ✓ 健診データの取得割合が高いが活用できていない ✓ ストレスチェックデータの取得割合が低い ✓ 新たなデータ活用の意向が全般的に低い ✓ 施策評価におけるデータ活用意向が低い <p>（背景要素）</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 健康経営は福利厚生に位置付けている傾向がみられる

3.2 健康関連データ利活用の課題

実態調査（P4：実施事項2）の結果から健康関連データ利活用において課題となっている事項を抽出し、WG2 参画企業の取組実践（P4：実施事項1）における課題の具体的な内容をとりまとめました。

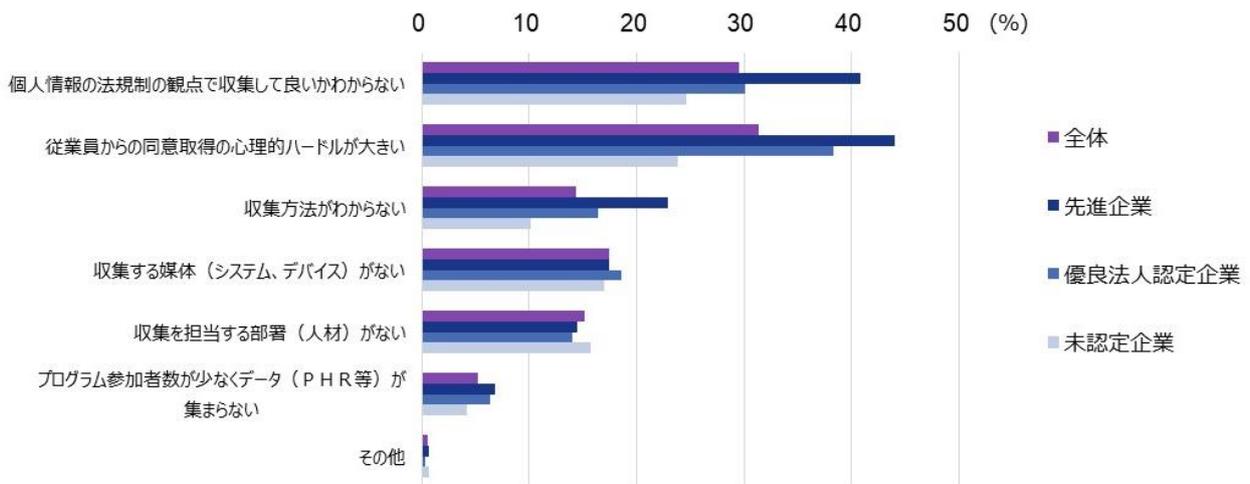
（1）データの取得における課題：「個人情報の取り扱い」

データの取得における課題として、「個人情報の法規制の観点で収集して良いかわからない」、「同意取得の心理的ハードルが高い」といった「個人情報の取り扱い」に対する懸念が取得する側、提出する側の双方にとって最も大きな課題となっていることが明らかとなりました。（図表 9）

具体的には、同意書を作成に係るノウハウが不足している、データの閲覧権限や活用範囲を拡張するにあたっての同意の取り方、データを取り扱う外注先との調整、等が課題となっています。特に、ライフログデータの活用に対する「リスク」の課題意識が高く、アプリ等の利用率の低さが課題として挙げられました。また、データ利活用に対して従業員からのネガティブな意見が発信される等のレピュテーションリスクが懸念されることから、ライフログデータの活用がセルフケアの目的に留まってしまう、といった声もあります。

このように、ライフログデータの活用が進んでいない現状の背景としては、もともと事業所が所持する人事労務管理データや、法律で義務付けられた健診データ、ストレスチェックデータの活用と比較して、新たに個人情報を取得する必要があることが障壁となっている可能性が考えられます。

図表 9 データ取得にかかる課題



（2）データの統合／分析における課題：「部署間連携」「ノウハウ不足」

データの統合・分析における課題として、企業が保持する様々な健康関連データは、誰がどのように保管・蓄積しているのかが不明瞭であることが挙げられます。また、データの単位や項目の定義が統一されていないことも課題となっています。そのため、データ活用に係る所管部署との連携や調整が必要とされます。

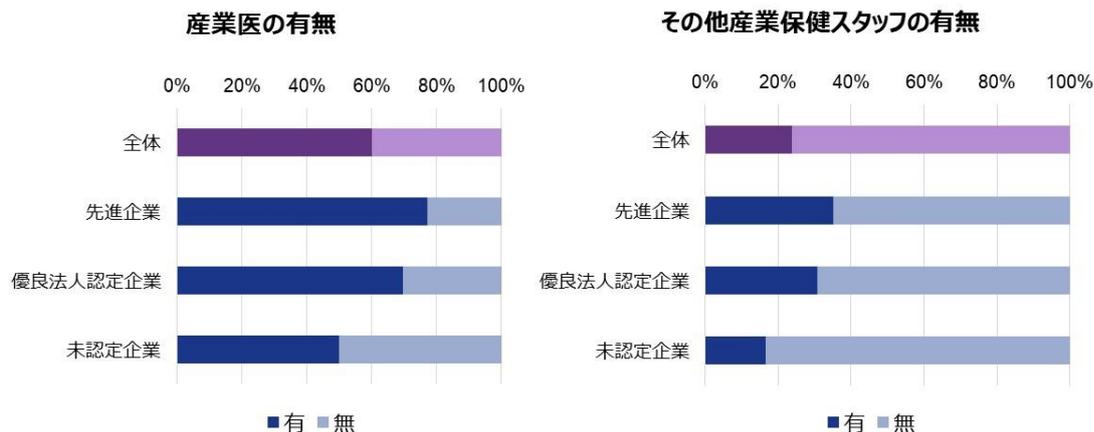
また、実態調査では、統合／分析を行うデータの種類が増えるほど、「コストが大きい」、「リスクが大きい」、「利用目的がわからない」「推進効果がわからない」等の回答割合が増加していました。具体的には、「施策推進を訴求するレベルの分析」や、「結果のフィードバック」、「結果からの示唆出し」、「施策展開、行動目標設定、エビデンス構築」といった分析結果の活用方法等に対し、ノウハウの不足が課題として挙げられました。

(3) データを活用した支援における課題：「人材不足」

先述した通り、法定で定められた対象者に対する保健指導へのデータ利活用が望まれる中、**自社内の産業保健スタッフのリソース不足**が課題となっています。(図表 10)

また、自社内に産業保健スタッフが所属している場合においても、産業保健スタッフの業務多忙等により、現行の職務範囲を拡大しての追加依頼が困難であるといった声もあります。具体的には、ライフログデータ等の健康関連データを利活用することに係る作業量や面談対象者の増加等が懸念点として挙げられています。

図表 10 産業医・その他産業保健スタッフの所属割合



(4) 健康経営推進度別の課題特徴

データ利活用の課題を健康経営推進度別に比較すると、**健康経営推進度の高い企業では、費用対効果の提示(リスク/コストの増大)に関する事項が課題**となっている傾向がみられました。その背景として、「**健康管理システム**」、「**健康関連データの分析**」等の外部の健康経営関連サービスの利用や、**保険者との取組連携等外部の専門知識を持った機関の活用が進んでいる**こと(費用の増大)が要因として挙げられます。

他方、**健康経営推進度の低い企業群では、人材・部署の資源不足が課題**となっています。特に 50 人以下の群では人材不足の課題が最も大きな課題となっています。背景として、50 人未満の小規模事業場では「産業医」や「衛生管理者」の専任義務がないことや、衛生委員会等の組織がないことが挙げられます。(図表 11)

図表 11 データ利活用の課題と健康経営推進度別の特徴

取得	<ul style="list-style-type: none"> 取得する側、提出する側、双方にとって「個人情報の取り扱い」が最も大きな課題 <ul style="list-style-type: none"> - データ利活用・閲覧範囲の拡張に伴う同意の取り方、同意書作成に係るノウハウ不足 - 外注先との調整が困難 ライフログの活用は「リスク」に対する課題意識が高い <ul style="list-style-type: none"> - セルフケア目的に留まる(データ利活用に関するネガティブ発信等レピュテーションリスクが懸念される) - アプリ等利用率があがらない(自身の生活を会社が知るこへの不安がある) 	個人情報保護				
統合/分析	<ul style="list-style-type: none"> データ活用に係る所管部署との連携、調整 統合/分析を行うデータの種類が増えるほど「コストが大きい」の回答割合が増加 データ4種類(人事労務管理データ、健診データ、ストレスチェックデータ、ライフログ)全ての場合「利用目的がわからない」「リスクが大きい」「推進効果がわからない」の回答割合が増加 <ul style="list-style-type: none"> - ノウハウ不足(施策推進に係る意思決定のための分析、結果のフィードバック、結果からの示唆出し、施策展開、行動目標設定、エビデンス構築等) - データ一元化による、個人特定の懸念 	部署間連携				
データを 活用した 支援	<ul style="list-style-type: none"> 自社内に産業保健スタッフが所属する割合が低い(産業保健スタッフのリソース不足) 健康指導の担い手は「産業医」が突出して多い 健康指導の対象は健診有所見者・高ストレス者(約80%)、長時間労働者(約60%)が多く独自に基準を定めて健康指導を実施している割合は低い <ul style="list-style-type: none"> - 自社内産業保健スタッフへの職務範囲外の依頼が困難(PHRデータ利活用は法定業務外) - (専門職以外の健康支援の場合) 人事面での不利益に対する懸念などの不安、管理職のリテラシー不足 	人材不足				
健康経営推進度別の特徴						
<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #d9ead3;">推進度(高)</th> <th style="background-color: #f4cccc;">推進度(低)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #d9ead3;"> <ul style="list-style-type: none"> ■ 費用対効果の提示(リスク/コストの増大)に関する課題 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 「健康管理システム」「健康関連データの分析」の活用割合が高い ✓ 複数データを活用している ✓ 外部の健康経営関連サービスの利用、保険者との取組連携など外部の専門知識を持った機関の活用が進んでいる ✓ 経営計画・予算編成のいずれにも専門職が関与している割合が高い </td> <td style="background-color: #f4cccc;"> <ul style="list-style-type: none"> ■ 人材・部署の資源不足が大きな課題 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 50人以下の群では人材不足の課題が特に大きい <p>※50人未満の小規模事業場では「産業医」や「衛生管理者」の専任義務がないことや、衛生委員会等の組織がないことは背景に挙げられる。</p> </td> </tr> </tbody> </table>			推進度(高)	推進度(低)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 費用対効果の提示(リスク/コストの増大)に関する課題 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 「健康管理システム」「健康関連データの分析」の活用割合が高い ✓ 複数データを活用している ✓ 外部の健康経営関連サービスの利用、保険者との取組連携など外部の専門知識を持った機関の活用が進んでいる ✓ 経営計画・予算編成のいずれにも専門職が関与している割合が高い 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人材・部署の資源不足が大きな課題 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 50人以下の群では人材不足の課題が特に大きい <p>※50人未満の小規模事業場では「産業医」や「衛生管理者」の専任義務がないことや、衛生委員会等の組織がないことは背景に挙げられる。</p>
推進度(高)	推進度(低)					
<ul style="list-style-type: none"> ■ 費用対効果の提示(リスク/コストの増大)に関する課題 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 「健康管理システム」「健康関連データの分析」の活用割合が高い ✓ 複数データを活用している ✓ 外部の健康経営関連サービスの利用、保険者との取組連携など外部の専門知識を持った機関の活用が進んでいる ✓ 経営計画・予算編成のいずれにも専門職が関与している割合が高い 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人材・部署の資源不足が大きな課題 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 50人以下の群では人材不足の課題が特に大きい <p>※50人未満の小規模事業場では「産業医」や「衛生管理者」の専任義務がないことや、衛生委員会等の組織がないことは背景に挙げられる。</p>					

3.3 利活用の課題対策／工夫

利活用の課題として挙げられた「個人情報の取り扱い」「部署間連携」「ノウハウ不足」「人材不足」に対し、WG2 参画企業が実践／検討した課題対策や工夫事例（P4:実施事項1）をご紹介します。

（1）個人情報の取り扱いに関する課題対策／工夫

コンプライアンスに関する事項を統括する部署で個人情報管理を行う、あるいは個人情報の取り扱いに関する運用（入社時の規約記載、個人情報の利用目的開示方法、等）についての助言等、個人情報の取り扱いに長けた**専門部署との連携**が対策として考えられます。また、統計データや法定健診データ、個人情報を含まないライフログデータ（例、ニックネーム運用）等の**新たに本人個人同意を取得する必要がないデータの活用**や、外部委託を行うことによる**企業がデータを保有しない形でのデータ活用**等が工夫として挙げられます。

（2）部署間連携に関する課題対策／工夫

各種データの所管部署を巻き込み、組織全体で施策を推進していくためには、経営層から各部署の管理職へ取組参画依頼を行う等**経営層のコミットメント、管理職のリーダーシップの強化**が必要とされます。その他の工夫点としては、社内プロジェクトを立ち上げて分析ノウハウ向上やエビデンス創出を行うことや、まずは統計データのみ部門間でデータ共有を行う等**スモールスタートでの取組実行**がなされています。

（3）ノウハウ、人材の不足に関する課題対策／工夫

ノウハウの不足を補う対策として、大学と連携してデータ分析を行ったり、保険者が持つ特定健康診断の結果やレセプト情報等を活用し保険者の行う保健事業と一体的な運営を行ったりする等、**アカデミアや保険者等専門知識を持った外部機関との連携**が考えられます。また、人材不足を補う対策として、**管理職等専門職以外の人材の活用**を行うケースも見られました。管理職を対象にヘルスリテラシーを向上させるための研修を行い、統計データを活用しながら健康支援が行われています。（図表 12）

図表 12 WG2 参画企業の取組で実施された課題対策／工夫

個人情報対策
<ul style="list-style-type: none"> ■ 専門部署との連携 <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス統括室での個人情報管理 ・コンプライアンスリスク部署と連携：入社時の規約記載、個人情報の利用目的開示方法、等の助言 ■ 新たに本人同意を取得する必要がないデータの活用 <ul style="list-style-type: none"> ・統計データの活用：個人同意取得のいらない範囲で実施する ・法定健康診断データ（問診含む）の活用：オプトアウトで同意が取得されている健診データを活用する ・個人情報を含まないライフログアプリの活用：ニックネーム運用 ■ 会社がデータを保有しない形でデータ活用 <ul style="list-style-type: none"> ・アプリ内で同意取得しセルフケアを実施（原則、会社はデータを保有せず利用規約に適宜記載） ・施策の外部委託
部署間連携の課題対策
<ul style="list-style-type: none"> ■ 所管部署の巻き込み <ul style="list-style-type: none"> ・経営層のコミットメント強化：統計データの経営層の閲覧 ・管理職のリーダーシップ強化：経営層から管理職へ取組参画依頼ができる文化醸成 ・社内プロジェクトの実施：スモールスタートで分析ノウハウ向上、エビデンス創出 ・データの部門間共有：部門間で共有するのは、統計データのみとする
ノウハウ／人材の不足の補填
<ul style="list-style-type: none"> ■ 専門知識を持った外部機関との連携 <ul style="list-style-type: none"> ・アカデミアと連携した分析：産業医科大等 ・健保との連携：特定健康診断の結果やレセプト情報の活用、保健事業の一体的な運営 ■ 管理職による支援（専門職以外の人材の活用） <ul style="list-style-type: none"> ・統計データを活用した健康支援（個人情報の閲覧はケースバイケース） ・管理職へのヘルスリテラシー研修：中長期的な健康支援の実施 ■ 外部資源の活用 <ul style="list-style-type: none"> ・専用システム導入：各種統計データのダッシュボード機能整備

3.4 利活用の基本ユースケース（案）

健康関連データ利活用の実態調査および参画企業の取組を通して整理した結果を踏まえ、①医療職の活動支援に向けた取り組みである「保健指導の高度化」、②職場の管理職等の非医療職の活動支援に向けた取り組みである「自社統計データを活用した健康支援」、③社員が自ら健康行動を行うことを支援する「ライフログの収集と活用」の3つを「健康関連データ利活用の基本ユースケース（案）」とし、想定される主な課題を整理しました。

（1）保健指導の高度化

産業医・産業保健スタッフ等の保健指導は、従業員の健康増進の取組において重要な役割を果たしており、医療職による保健指導へのデータ利活用は実態調査からもその需要の高さが伺えます。

保健指導に従業員の健康関連データを利活用することで、個人の健康状態に適した指導が可能となり医療専門職が行う保健指導の質の向上を図ることが期待されます。（図表 13）

図表 13 ユースケース1 医療職の活動支援に向けた取組み
＜保健指導の高度化＞

実施者	実施内容	利用システム例	利用するデータ	2022年度の実践取組を踏まえた想定課題			
				稼働・ノウハウ 産業医等	データ活用		
					データ分析 (人材・稼働)	個人情報 (本人同意)	
医療職  産業医  産業保健スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> ●複数種類のデータを活用して改善指導を行う ●複数種類のデータを用いて対象者条件を設定し、ハイリスク者の抽出を行う 	 社内ポータル  エクセル	 健診  勤務  ストレス	<ul style="list-style-type: none"> ●産業医のリソース不足 ●ICTを利活用する保健師業務の構築ができていない ●産業医、保健師は外部委託しており、調整には時間がかかる 	<ul style="list-style-type: none"> ●データ活用の部署間調整に時間がかかる ●ノウハウ不足（健康指導の効果測定、活用するデータ） ●データ突合（例：ストレスと時間外）に手間がかかる ●個人情報への配慮が必要（データ一元管理による個人特定の懸念がある） 	<ul style="list-style-type: none"> ●ノウハウ不足（部署ごとにデータ保有・管理しているため、複数データ利用時の個人同意取得のノウハウがない） 	
	<ul style="list-style-type: none"> ●統計データを用いて比較対象の数値を示すことで改善意識を醸成する ●計画策定や施策評価（PDCA）を行う 		 ベンチマーク (統計)		<ul style="list-style-type: none"> ●ノウハウ不足（少人数の部署における個人が特定できないフィードバック方法） ●データの統合が困難（データを管理しているシステムが異なる） ●データ分析の社内稼働不足 ●分析委託の社内承認のエビデンス不足 		<ul style="list-style-type: none"> ●ノウハウ不足（入手の同意のみに留まり、データ分析に関する同意のノウハウがない）
	<ul style="list-style-type: none"> ●日常生活で収集される数値を基に保健指導を行う 	 PHRサービス	 ライフログ		<ul style="list-style-type: none"> ●アプリの利用率が上がらない（特に若年層） 		<ul style="list-style-type: none"> ●社員による風評の懸念がある（SNS等で本人同意の圧力等発信というリスク） ●保健師へPHRデータを提供するための同意取得のノウハウがない

（2）自社統計データを活用した健康支援

保健指導への需要が高い一方で、自社内に医療専門職が所属していない事業所の割合は高く、人材不足を補うための対策として管理監督者等の非医療職がデータを活用した健康支援を行うことが考えられます。

管理監督者等の非医療職が健康支援を行うにあたり、統計化された健康関連データを活用することで、専門知識がなくとも、比較対象の数値を示す等の工夫により従業員の動機づけを行い、改善意識を醸成するといった効果が期待されます。（図表 14）

図表 14 ユースケース2 非医療職（職場の管理職等）の活動支援に向けた取組み
 <自社統計データを活用した健康支援>

実施者	実施内容	利用システム例	利用するデータ	2022年度の実践取組を踏まえた想定課題		
				稼働・ノウハウ	データ活用	
				健康経営主管部署等	データ分析 (人材・稼働)	個人情報 (本人同意)
非医療職  管理者等	<ul style="list-style-type: none"> 専門知識がなくても、統計データを用いて比較対象の数値を示すことで、従業員の動機づけを行い、改善意識を醸成する 	 社内ポータル  エクセル	 ベンチマーク (統計)	<ul style="list-style-type: none"> 管理職による健康支援のためのリテラシー不足 	<ul style="list-style-type: none"> ノウハウ不足（施策展開、行動目標指標への落とし込み） データ活用の部署間調整に時間がかかる エクセル集計に稼働・時間がかかる 	<ul style="list-style-type: none"> ノウハウ不足（ライフログを組織に知られることへの不安感を解消するような同意取得方法が分からない）

(3) ライフログの収集と活用

社員自らが自律的に健康増進活動を行うことに対し、活動量や食事・睡眠等の生活習慣を可視化することができるPHRサービスを利用することで、その実践を後押しすることが期待されます。（図表 15）

図表 15 ユースケース3：本人の活動支援（セルフケア）に向けた取組み
 <ライフログデータの収集と活用>

実施者	実施内容	利用システム例	利用するデータ	2022年度の実践取組を踏まえた想定課題		
				稼働・ノウハウ	データ活用	
				健康経営主管部署等	データ分析 (人材・稼働)	個人情報 (本人同意)
本人  社員等	<ul style="list-style-type: none"> PHRを用いて習慣を可視化し、社員自らの自律的な健康増進活動を後押しする（セルフケア） 	 PHR サービス	 歩行  睡眠  バイタル  食事	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のヘルスリテラシー向上に向けた環境づくり 	<ul style="list-style-type: none"> 会社施策で体重等の個人情報を入力することに心理的ハードルがある ノウハウ不足（健康イベントの効果測定・取組のエビデンス） アプリの利用率向上（特に、若年層） 	PHRサービスで対応するため対象外 ※産業医による活用はユースケース1を、会社による統計情報の利用はユースケース2を参照

なお、健康関連データを利活用した健康増進の取組においては、これらのユースケースを組み合わせ実施していくとも想定されます。

4. 健康関連データ利活用の推進に向けて

健康関連データの利活用について、健康経営推進度や企業規模を問わず関心が高いこと、また現状としてデータ利活用は健康経営の推進度が高い企業を中心に進んでいるものの、未認定企業や中小企業においても今後のデータ利活用の潜在的なニーズが高いことがわかりました。

一方、健康経営推進度別に関心（ニーズ）や課題が異なるため、各段階に応じたアプローチが効果的であると考えます。（図表 16）

図表 16 健康経営推進度別の特徴とアプローチ

推進度（高）	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営の概念が浸透し、経営層・管理職・専門職の関与が強いことで、健康経営の質の向上にデータを活用する意向が強い。具体的には、複数種類のデータを活用して施策のPDCAを廻すことや、施策に適した健康指導の対象者の選定（ハイリスクアプローチ）を行うことに関心が高い。 人事労務管理データやライフログデータを含む、複数種類のデータを統合／分析するに当たり、部署間連携や費用対効果の提示に関する課題感が強くなっている。 複数種類のデータを取得するためのノウハウの強化、費用対効果の提示（効果検証）の支援による推進が効果的である。
推進度（低）	<ul style="list-style-type: none"> 健康指導の質の向上のため、健康診断結果の活用に対して関心が高い。 データ利活用を行うための人材・ノウハウが不足しており、活用に至っていない。背景には、経営層・管理職の関与や推進体制の構築等の経営的な視点の要素の不足、産業医や専門スタッフの不在が挙げられる。 外部資源を活用することで、健康経営の一体的推進の後押しをすることが必要である。

さらに、データを利活用した推進をする上では、「健康情報に関することのみではなく「デジタル技術」リテラシー向上の支援が必要であること、活用目的として保健指導への活用ニーズが高い一方で、専門職の人材不足が課題であることから支援体制として外部の専門職を活用するケースを踏まえることが必要であることが示唆されました。同様に、健康情報管理システムを自社開発するには人材やノウハウの不足、新規導入する場合でもコストやセキュリティ管理の面で難しいことが考えられます。一方、支店や事業所ごとに結果を示す機能を持った健康情報管理システムの導入や、情報の統合により各種の健康情報へのアクセスや面談基準の設定が用意されると、専門職の保健指導の質の向上に加え、業務の効率化も期待されます。

また、個人情報に対する意識の高さがデータ利活用の障壁となっていると考えられることから、個人情報の取扱規定の策定、周知、同意取得の方法について支援が必要であり、支援にあたっては各事業者の背景を踏まえた個別支援や複数のユースケースの例示が必要であると考えます。（図表 17）

図表 17 健康関連データ利活用の推進に向けた支援の方向性

健康関連データ利活用の推進に向けた支援

- 外部資源（保険者、専門スタッフ、健康経営推進サービス）の活用
- 個人情報の取扱規定策定、周知、同意取得に関する個別支援、ユースケース例示
- 「デジタル技術」リテラシー向上

	健康経営推進度（低）	健康経営推進度（高）
関心	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断結果データの活用 ・健康指導の高度化 	<ul style="list-style-type: none"> ・取組の評価および質の向上 ・健康指導の高度化
課題	<p>人材（ノウハウ）・部署の資源不足</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 推進体制が構築されていない ✓ 経営層・管理職の関与が少ない ✓ 産業医や専門スタッフが不在 	<p>費用対効果の提示</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 複数種類のデータの統合／分析にかかるリスク、コストの増大 ✓ 上記による部署間連携や費用対効果の提示



今後は、2022 年度の取組を通じて整理した健康関連データ利活用の実態と支援の在り方を踏まえ、ユースケースの詳細化を行っていきます。具体的には、ユースケースで示すデータの活用方法により取組を行う際の「対象者」と「期待される成果」を示していくために、WG2 会員企業各社による実践を通じた検証を行うとともに、複数の会員企業による横断的な健康増進取組の実施を検討しています。会員企業外への取組展開を目指し、健康関連データの利活用促進を通じた Well-being society の実現に向けた推進を行っていきます。

Well-being societyの実現に向けたデータ利活用による健康経営の実践

■健康長寿産業連合会

会長：澤田 純 日本電信電話株式会社 代表取締役会長
副会長：杉山 博孝 三菱地所株式会社 特別顧問
副会長：大久保 伸一 凸版印刷株式会社 代表取締役副社長執行役員
副会長：斎藤 敏一 株式会社ルネサンス 代表取締役会長執行役員

■健康関連データの活用推進ワーキンググループ（WG2）

座長：山本 恭子 日本電信電話株式会社 執行役員 総務部門長
アドバイザー：岡田 邦夫 特定非営利活動法人健康経営研究会 理事長
健康長寿産業連合会 健康経営の推進 WG 共同座長

■WG2 会員企業一覧（取組参画企業含む）（五十音順）

味の素株式会社	デロイトトーマツファイナンシャルアドバイザー合同会社
株式会社 NTT ドコモ	凸版印刷株式会社
オムロンヘルスケア株式会社	トランスコスモス株式会社
神奈川県	西川株式会社
麒麟ホールディングス株式会社	日本電信電話株式会社
一般社団法人健康食品産業協議会	株式会社ベネフィット・ワン
コニカミノルタ株式会社	松本市
シスメックス株式会社	三菱地所株式会社
住友生命保険相互会社	ユニ・チャーム株式会社
仙台市	株式会社リンクアンドコミュニケーション
SOMPO ヘルスサポート株式会社	株式会社ルネサンス
SOMPO ホールディングス株式会社	株式会社ローソン

計 24 社（2023 年 7 月時点）

<問合せ先>

健康長寿産業連合会健康関連データの活用推進ワーキンググループ（WG2）事務局

Email: kenkochoju-wg2@nttdata-strategy.com