

2022年3月8日 全9頁

人的資本・健康経営シリーズ④

深化する米国の健康経営

デジタル化や健康の公平性、フィナンシャルウェルネスにも注目

政策調査部 研究員 石橋 未来

[要約]

- 米企業では健康経営の一環として従業員にウェルネスプログラムを提供しているが、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、多くの企業がその内容を改善させている。従業員200人以上規模の企業の58%はオンラインによるカウンセリングサービスを新たに提供・拡大したほか、21%が新しいデジタルプログラム等を追加した。
- パンデミックに対応して米企業がウェルネスプログラムを機敏に修正したのは、医療費の削減や生産性の向上につながるということがあるが、従業員の健康状態を含む企業の人的資本等に投資家らの関心が集まっていることもある。米国証券取引委員会(SEC)が上場企業に対して、人的資本に関する情報開示の義務化を決めたこともあり、従業員の健康維持・増進やメンタルヘルスの向上に向けた取り組みを開示する企業が多い。
- 2022年の米企業のウェルネスプログラムでは、引き続き重点的に取り組まれるメンタルヘルスのほか、健康格差の解消やフィナンシャルウェルネス(金融の健康度)の改善に注目すべきだろう。環境変化に応じて深化する米企業の多彩なウェルネスプログラムは、健康経営に取り組み、人的資本の向上を目指す日本企業にとっても参考になるはずだ。

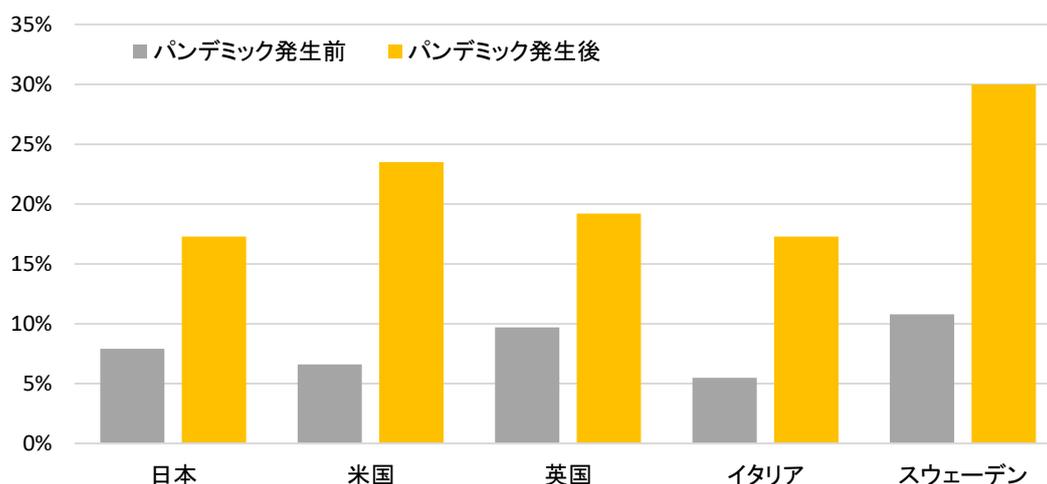
メンタルヘルスの問題が世界的に急増

新型コロナウイルスは、感染症そのものの流行をもたらしただけでなく、メンタルヘルスの問題を世界的に深刻化させた。メンタルヘルスの問題はコロナ禍以前からあったが、OECDによると、多くの国では感染拡大を機にうつ症状がある人の割合が大幅に上昇したという(図表1)。失業や、それによって経済的不安が生じた場合はもちろん、雇用が維持されている場合でも、急激な環境変化でメンタルヘルスを悪化させる人が急増したからである。例えば、一気に普及したテレワークは、仕事と家庭生活の境界を曖昧にして長時間労働をもたらしたほか、孤独を感じるといった問題を生じさせ、それらがメンタルヘルスに悪影響を及ぼした可能性がある。

従業員が安全に、心身ともに健康に働ける環境を整備することが、職場の活力や生産性の向上につながるという健康経営の考えが広がる米国では、コロナ禍を機に、メンタルヘルスのサポ

ートを強化するなど、従業員向けの健康増進・疾病予防のプログラムを見直す動きが広がっている。本稿では、それらの動きを概観し、さらに、近年注目される健康格差の解消やフィナンシャルウェルネス（金融の健康度）の改善に向けた企業のプログラムも紹介する。米企業の取り組みは、健康経営を進め、人的資本の向上を目指す日本企業にとっても参考になるだろう。

図表 1 うつ症状がある人の割合の変化



(注 1) 米国精神医学会等によって推奨されている精神障害の評価尺度 PHQ-9 を用いてアンケート調査などを実施し、10 点以上をうつ症状があったとした国が多いが（0～4 点は症状なし、5～9 点は軽度、10～14 点は中等度、15～19 点は中等度～重度、20～27 点は重度のレベルであると評価されることが多い）、国ごとに調査方法が異なるため、国際比較はできない。

(注 2) パンデミック発生後は 2020 年 3～4 月。パンデミック発生前については、日本とスウェーデンは 2013 年、イタリアは 2014 年、米国と英国は 2019 年の数字。

(出所) OECD, “Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response”, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), 12 May 2021 より大和総研作成

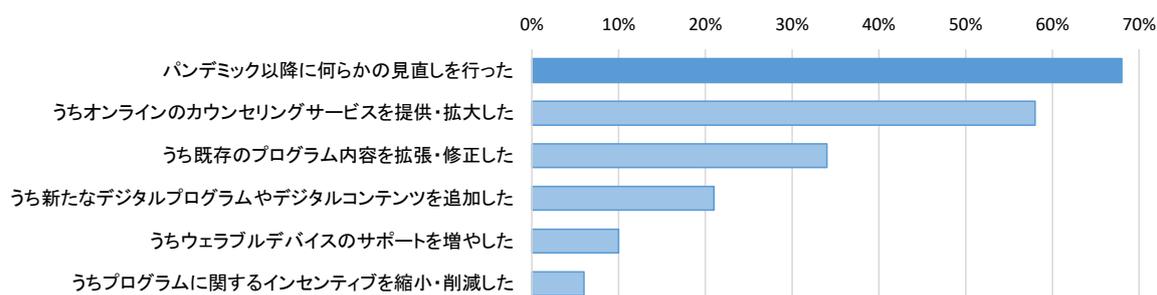
2021 年に約 6 割の企業がウェルネスプログラムの内容を変更した

医療費の抑制や生産性の向上が経営上の大きな課題である米企業では、従業員の健康管理を経営的な視点で捉える健康経営の考えが早い時期から広がっていた¹。2021 年には、200 人以上規模の企業の 83%が、減量、禁煙、ライフスタイルや行動の指導などのウェルネスプログラムを、医療保険のオプション等を通じて従業員に提供している。ウェルネスプログラムは、単に体を鍛えるフィットネスの機会を提供するだけでなく、ライフスタイル全体を見直しながら従業員やその家族の健康状態を維持・改善させ、生産性の向上や医療費の抑制を目指す取り組みである²。ウェルネスプログラムは、米企業の経営戦略において不可欠な施策となっている。

¹ 石橋未来・武井聡子「健康経営の『見える化』における 3つのポイント」大和総研調査季報 2021 年 10 月秋季号 (Vol. 44)、pp. 4-21

² ウェルネスプログラムによる従業員の健康状態等の改善効果は、短期的には確認できないものの、健康に関する行動変化や健康意識などに違いが見られたとの先行研究がある (Julian Reif, David Chan, Damon Jones, Laura Payne, David Molitor, “Effects of a Workplace Wellness Program on Employee Health,

図表2 パンデミックを理由にウェルネスプログラムを見直した企業の割合



(注) 対象は、ウェルネスプログラムを提供している 200 人以上規模の企業。
 (出所) KFF, “Employer Health Benefits 2021 Annual Survey” より大和総研作成

そして新型コロナウイルスの感染拡大を受け、ウェルネスプログラムを提供している企業 (200 人以上規模) の 68% が、その内容を見直した (図表 2)。具体的には 58% の企業が、従業員のストレスや不安等の悩みに対応するため、オンラインのカウンセリングサービスを新たに提供・拡大したほか、34% の企業が、在宅で勤務する従業員の健康課題に対応するために、既存のプログラム内容を拡張・修正した。ほかにも、21% の企業が、アプリ等の新たなデジタルプログラムやデジタルコンテンツを追加し、10% の企業がウェアラブルデバイスのサポートを増やすなど、デジタルソリューションの活用を増やした。

米ギャラップ社の調査によると、米国では 2021 年 9 月時点で、フルタイム労働者の半数近くがテレワークを行っている³。そのため、ウェルネスプログラムも、場所に制約されずにアクセス可能な利便性の高いオンラインサービスを提供するなど、働き方の変化に応じたものに修正する必要が生じている。

SEC の人的資本に関する情報開示の義務化もプログラムの見直しに影響

さらに、パンデミックに対応して、米企業がウェルネスプログラムを機敏に修正した背景には、従業員の健康状態を含む企業の人的資本に投資家らの関心が集まっていることもある。米国証券取引委員会 (SEC) は、感染拡大直後の 2020 年 4 月 8 日には早くも、決算発表を行う企業に対して、従業員と顧客の健康とウェルビーイング (幸福感)⁴を守るための取り組みを含むコロナ対応の情報を、可能な限り開示するように要請した⁵。投資家もまた、パンデミックへの企業の対応に関心を強めており、PRI (責任投資原則) は、年次株主総会やエンゲージメントの

Health Beliefs, and Medical Use: A Randomized Clinical Trial”, *JAMA Internal Medicine*, 26 May 2020, Zirui Song, Katherine Baicker, “Effect of a Workplace Wellness Program on Employee Health and Economic Outcomes: A Randomized Clinical Trial”, *JAMA Network*, 16 Apr 2019)。

³ Gallup, “Remote Work Persisting and Trending Permanent”, 13 Oct 2021

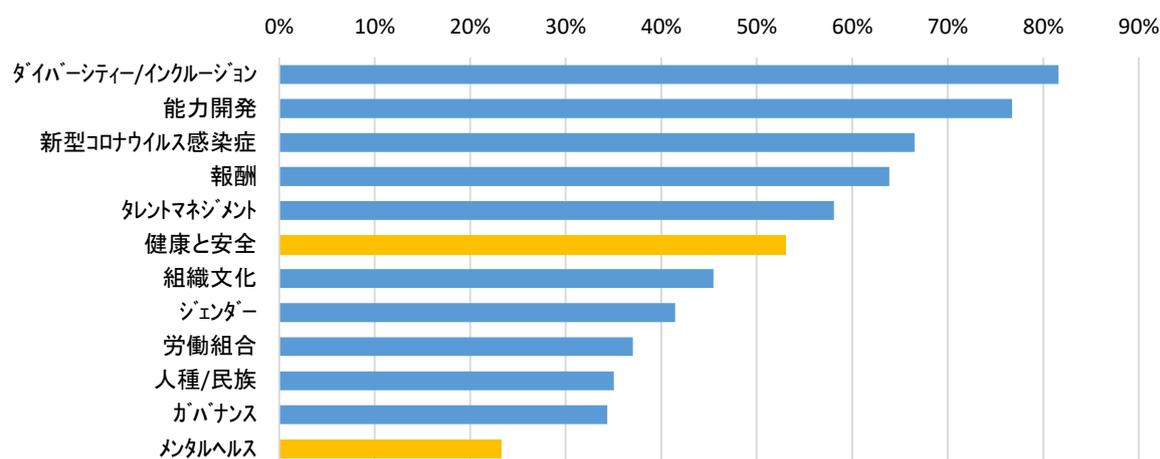
⁴ 米 CDC (疾病管理予防センター) によると、ウェルビーイングには明確な定義はないが、住まいや雇用といった基本的な生活に基づく、前向きな感情や気分、人生に対する満足度などが含まれている (CDC, “Well-Being Concepts”)。

⁵ SEC, “The Importance of Disclosure - For Investors, Markets and Our Fight Against COVID-19”, 8 Apr 2020

場で投資先の企業に尋ねるべき質問例として、ビジネスの継続性や長期的な価値創造とともに、従業員の健康とウェルビーイングのテーマを示した⁶。こうした状況においては、従業員の健康や安全に関する情報開示の遅れは投資家等からマイナスに評価されるリスクがあるが、逆に言えば、環境変化への迅速な対応はプラスに捉えられる可能性が高い。

2020年8月にはSECが上場企業に対して人的資本に関する情報開示の義務化を決めたこともあり、従業員の健康に関する取り組みを開示する企業は多い。人的資本の具体的な開示項目については各企業に委ねられているが、従業員の定着に向けた取り組みや、インセンティブ報酬、教育・能力開発の手法などに加え、健康と安全に関する方針やウェルネスプログラムの開示が期待されている⁷。米法律事務所ギブソン・ダンの調査（2020年11月～2021年7月）によると、S&P500の上場企業451社中53%にあたる239社が、従業員等の「健康と安全」に言及したほか、105社が「メンタルヘルス」に関する取り組みについて開示している（図表3）。

図表3 人的資本に関する主な項目の開示状況（S&P500上場企業451社）



(出所) Gibson Dunn, “Discussing Human Capital: A Survey of the S&P 500’s Compliance with the New SEC Disclosure Requirement One Year After Adoption”, 10 Nov 2021 より大和総研作成

パンデミック以降に見直されたプログラムの主な内容

① オンライン等を活用したメンタルヘルスサービスの強化

感染拡大以前から広がりつつあったオンラインによる医療サービスの提供だが⁸、パンデミック以降は、メンタルヘルスにもオンライン等の手段を活用する企業が増加した。2021年には、メンタルヘルスを保険給付対象としている企業の49%が何らかの見直しを行ったが、そのうち最も多かった変更内容は、オンライン等による手段の増加だった（図表4）。企業が積極的にメ

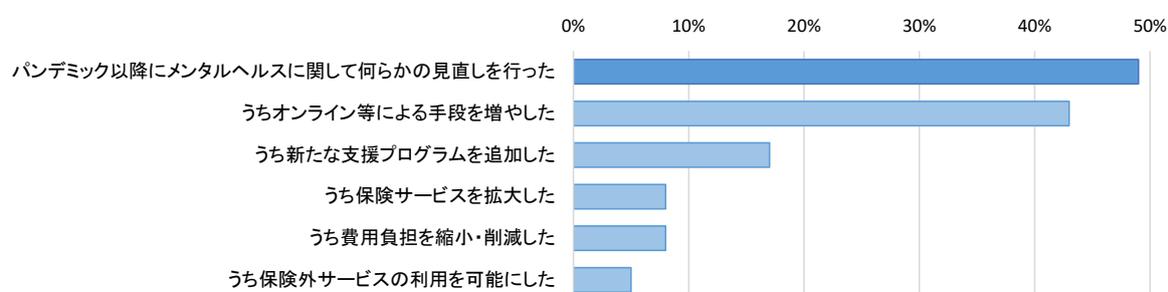
⁶ Principles for Responsible Investment, “AGM Season 2020: investor questions on COVID-19”, 21 May 2020

⁷ Ogletree Deakins, “The SEC’s Enhanced Human Capital Disclosure Requirement: What Companies Should Know”, 16 Oct 2020

⁸ 2019年にはすでに8割以上の企業（200人以上規模）が保険給付の対象としていた（KFF, “Employer Health Benefits 2021 Annual Survey”）。

メンタルヘルスサービスを見直した理由は、もちろん、先述したように、世界的に深刻化したメンタルヘルスの問題への対応が急務だったからだが、さらに、従業員のメンタルヘルスを改善することによるプラスの効果が大きいとの研究結果が明らかになったことも影響しているようだ。

図表4 パンデミック以降に見直されたメンタルヘルスサービス



(注) 対象は、メンタルヘルスを保険給付の対象としている 200 人以上規模の企業。
(出所) KFF, “Employer Health Benefits 2021 Annual Survey” より大和総研作成

例えば、2021 年に公表された全米安全評議会 (National Safety Council) 等の研究によると、企業が従業員のメンタルヘルスの改善に取り組めば、1 ドルの投資に対して 4 ドルのリターンが見込まれるという⁹。従業員が適切な治療を受ける機会を提供することで、結果的にトータルの医療費の抑制や、生産性の向上、アブセンティーズム (健康問題による欠勤) の削減等が期待できるからだ。同研究の中では、コロナ禍以前において、企業がメンタル不調を抱える従業員に対して、1 人当たり年平均で 15,000 ドル以上のコスト (治療費のほか、アブセンティーズムや離職等のコストを含む) を負担していたと言及している。このコストはコロナ禍を経て一層高額になったとみられる。

だが、これまで米国では、治療が保険適用外のために高額であったり、保険が適用される場合でも臨床医が不足していたり、あるいは、受診そのものに対する心理的なハードルの高さがあることなどを背景に、適切なメンタルヘルスの治療にアクセスする人が限られていた。精神疾患を抱える成人の半数以上が治療を受けていないとの調査もある¹⁰。

コロナ禍の中で広がったオンラインなどのツールは、そうした人々の医療へのアクセスを容易にするとともに、軽度のメンタル不調を抱える従業員に対しても、早い段階からの介入を可能にした。多くの米企業は、引き続き、メンタルヘルスサポートのデジタル化を加速することで、急増するメンタルヘルスの問題だけでなく、従来の課題にも対処していこう。

⁹ National Safety Council, “New Mental Health Cost Calculator Shows Why Investing in Mental Health is Good for Business”, 13 May 2021, NORC at the University of Chicago, “National Safety Council and NORC at the University of Chicago Announce New Mental Health Cost Calculator to Demonstrate Why Investing in Mental Health is Good for Business”

¹⁰ Mental Health America, “The State Of Mental Health In America”

② ウェアラブルデバイスを通じたヘルスデータの活用

また、ウェルネスプログラムの一環として、スマホアプリやウェアラブルデバイスなどを活用し、従業員のヘルスデータを収集する企業が増えている。Fitbit やアップルウォッチなどを通じて従業員のヘルスデータを収集する企業の割合は、全規模ベースで 2016 年の 4% から、2019 年には 11% と 2 倍以上に増加した（200 人以上の規模ではすでに 5 社に 1 社の割合）¹¹。ウェアラブルデバイスを活用したプログラムは、フィットネスなどと異なり、高齢の従業員でも日常的に歩数、睡眠、心拍数などを無理なく記録することができ、積極的に自身の健康管理を行えるなどメリットが大きい¹²。

米国では、より効果的なウェルネスプログラムの開発や、個別にリスク要因をフィードバックする目的などで、従業員のヘルスデータを収集してきた。例えば、2019 年時点で、72% の企業（200 人以上規模）が健康リスク調査（Health Risk Assessment）や、健康診断（Biometric Screening）等の機会をウェルネスプログラムで提供しており、多くの企業が従業員に診断結果の開示を求めている¹³。中には、開示することに対して保険料の割引など、金銭的なインセンティブを設けている企業もある。

ウェルネスプログラムを医療保険の一部として提供している場合、医療情報のプライバシー保護などを定めた HIPAA 法（Health Insurance Portability and Accountability Act）が適用されるため、プログラムを通じて収集した従業員のヘルスデータを、雇用の判断（解雇や昇進など）や、その他の目的に使用することは原則できない。だが、医療保険料が賃金や物価を上回って上昇する米国では¹⁴、医療費の伸びの抑制が課題であり、そのためにウェアラブルデバイスなどから収集するデータを基に、効果的かつ効率的なウェルネスプログラムを構築することが重要である。今後も、ウェアラブルデバイス等のテクノロジーを活用して、ヘルスデータを分析する企業が増えそうだ。

2022 年に注目すべき論点

① 健康格差への対応

パンデミックは、健康格差の問題を顕在化させた。米 CDC（疾病管理予防センター）によると、新型コロナウイルス感染症によって死亡するケースは、非ヒスパニック系の白人と比べて、アフリカ系などで 1.7 倍、ヒスパニック系で 1.9 倍、ネイティブアメリカンなどで 2.2 倍も高い¹⁵。この差は、単に人種や民族の違いによるものではなく、社会経済的な環境や、医療へのアクセス

¹¹ KFF, “Employer Health Benefits 2019 Annual Survey”

¹² ウェアラブルテクノロジーの活用は従業員の生産性を 8.5%、仕事の満足度を 3.5% 向上させるという調査もある（CNN BUSINESS, “Workplace wearables: Your boss knows when you’ve had a good night’s sleep?”, 7 May 2014）。

¹³ KFF, “Trends in Workplace Wellness Programs and Evolving Federal Standards”, 9 Jun 2020

¹⁴ 2021 年までの 5 年間で、物価が 11% 上昇、賃金が 18% 増加だったのに対し、医療保険料（家族向け）は 22% 増加した（KFF, “Employer Health Benefits 2021 Annual Survey”）。

¹⁵ CDC, “Risk for COVID-19 Infection, Hospitalization, and Death By Race/Ethnicity”

状況といった社会的決定要因（SDH）に基づくものとみられ、是正する必要がある。

企業が提供するウェルネスプログラムにおいても、健康の公平性に関心が高まっている。例えば、ウェルネスプログラムでは、エクササイズ講座への参加を通じて減量などの健康目標の達成を求めるケースがあるが、そもそも基本的なニーズ（講座参加のための交通費や育児支援など）が満たされていない労働者にとって、参加は容易ではない。また、先述したように、ヘルスデータの提供も含め、ウェルネスプログラムに参加する従業員に金銭的インセンティブを提供する企業があるが、中にはすでに病気を抱えているなど、プログラムへの参加自体が難しい従業員もいる。公平性の観点では、健康な従業員だけが手にすることができるインセンティブを縮減することも重要になる。

支援が必要な従業員に対して、食費や交通費、子育て支援などに利用できる会社負担のデビットカードや、住まいや安全、移民手続等に関する低価格な法的サポートを提供する企業はすでにみられている¹⁶。また、2021年には6%の企業（200人以上規模）が、ウェルネスプログラムに関する金銭的インセンティブを縮小・削減した（前掲、図表2）。健康の公平性をESGの中核にするべきとの認識が高まっており、健康格差へのコミットメントを示す企業が評価されると言及するグローバルリーダーも現れている¹⁷。ウェルネスプログラムにおける公平性の追求や健康格差への対応は、企業にとって無視できないテーマといえよう。

② フィナンシャルウェルネス

パンデミックは多くの人に経済的なダメージをもたらした。経済的不安はストレスの大きな一因であることから、近年、従業員のフィナンシャルウェルネス（金融の健康度）に向けたプログラムを提供する企業が増えている。バンクオブアメリカによると、2020年には40%だったフィナンシャルウェルネスに関するプログラムを提供する企業の割合が、2021年には46%に上昇した¹⁸。フィナンシャルウェルネスとして提供されるサービスには、アドバイザーによる資産運用サポートや、経済的習慣の見直し、自動的に資産形成する機能の提供などがある。

また、フィナンシャルウェルネスのプログラムがカバーする範囲は、従来、老後資金や医療費への備えが中心だったが、近年は、生活費やカード等の返済、教育費などにも拡大させる企業が増えている（図表5）。図表に示した項目以外にも、いざという時のための貯蓄や学生ローンの返済、介護費の計画などについてもプログラムの対象範囲にしている企業が4割に達する。

企業が従業員のフィナンシャルウェルネスをサポートすることは、従業員の満足度やロイヤリティを高めるだけでなく、経済的不安によるメンタルヘルスの悪化を防止することになり、結果的に生産性の向上や医療費の抑制にもつながるなど、企業と従業員の双方にとってメリッ

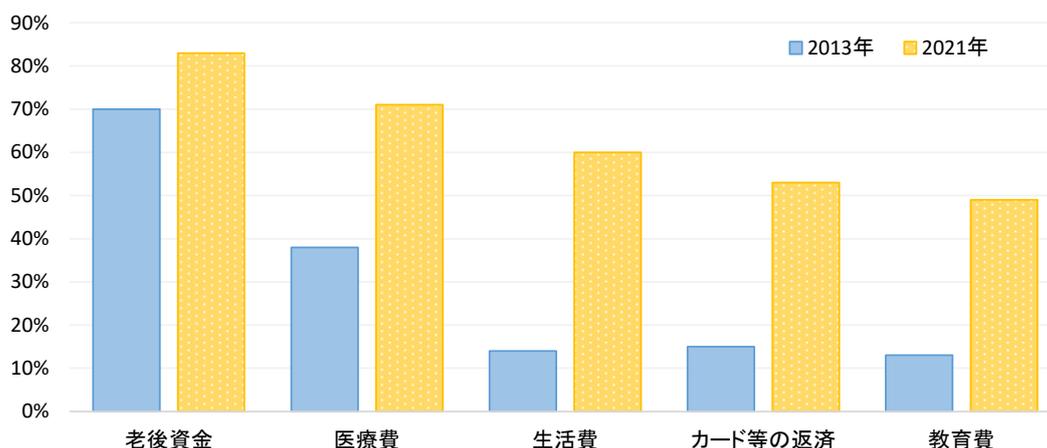
¹⁶ McKinsey & Company, “Income alone may be insufficient: How employers can help advance health equity in the workplace”, 3 Dec 2021

¹⁷ World Economic Forum, “Predictions 2022: What are the biggest healthcare shifts? Here’s what health experts think”, 17 Jan 2022

¹⁸ 対象は401Kを提供している企業834社（Bank of America, “2021 Workplace Benefits Report Financial wellness in an increasingly diverse workplace”）

トが大きい。パンデミックによって経済的不安が継続する中、従業員のフィナンシャルウェルネスを改善させ、従業員エンゲージメント（従業員の企業への信頼を基に自発的に貢献しようとする意欲）の向上に努める企業は、投資家など様々なステークホルダーからの評価が高まりそうだ。

図表5 フィナンシャルウェルネスのプログラムでサポートする項目



(出所) Bank of America, “2021 Workplace Benefits Report Financial wellness in an increasingly diverse workplace”より大和総研作成

まとめ

人的資本に関して投資家等の関心が高い米国では、従業員に対して提供しているウェルネスプログラムを積極的に開示する企業が少なくない。環境変化に応じてプログラムの内容を機敏に修正する企業の姿勢は、ESG投資家等からポジティブに捉えられているとみられる。

また、医療の高度化や高齢化などにより上昇する医療費の負担は、米企業の競争力や雇用にもマイナスの影響をもたらしている。ウェルネスプログラムを通じて従業員の健康維持・増進に戦略的に取り組むことは、米企業の持続的成長に不可欠になっているといえる。

コロナ禍の中では、メンタルヘルス対策やデジタル化を強化する動きがウェルネスプログラムにおいて目立ったが、今後はさらに、健康の公平性やフィナンシャルウェルネスの取り組みが増えるとみられる。多様な従業員の個々の状況に配慮しつつ幅広く包括的なサポートを提供することで、生産性や従業員エンゲージメントを向上させる企業が、投資家をはじめとする様々なステークホルダーから支持されるだろう。環境変化に応じてウェルネスプログラムを深化させる米企業の動向は、健康経営に取り組み、人的資本の向上を目指す日本企業にとっても参考になるのではないかな。

【人的資本・健康経営シリーズ】

- No. 1 溝端 幹雄「企業成長に必要な新しい資産とは？～データ・ブランド等を生み出す人材とそれを活かす組織体制」2021年10月20日
- No. 2 太田 珠美「ESG投資において注目される人的資本～企業に人的資本関連情報の開示拡充を求める動きが強まる」2021年10月27日
- No. 3 太田 珠美「人的資本開示に求められる2つの視点～世界で共有されている課題への対応と企業独自の取り組み」2022年2月25日
- No. 4 石橋 未来「深化する米国の健康経営～デジタル化や健康の公平性、フィナンシャルウェルネスにも注目」2022年3月8日

【大和総研調査季報】

石橋未来・武井聡子「健康経営の『見える化』における3つのポイント」『大和総研調査季報』2021年10月秋季号（Vol. 44）、pp. 4-21

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

レポートは大和総研ウェブサイトにてご覧頂けます。

URL : <http://www.dir.co.jp/>