

<研究ノート>

健康経営が中小企業に与える影響 —横浜健康経営認証に着目して—

横浜国立大学大学院 環境情報学府 博士課程後期

山増 正樹

横浜国立大学大学院 環境情報研究院

木村 由香

横浜国立大学大学院 環境情報研究院

安藤 孝敏

The Impact of Health Management on
Small and Medium-sized Enterprises:
Focusing on Yokohama Health Manage-
ment Certification

Masaki YAMAMASU

Graduate School of Environment and
Information Sciences, Yokohama National
University

Yuka KIMURA

Yokohama National University

Takatoshi ANDO

Yokohama National University

要旨

近年、健康経営が推奨されており、横浜市は労働人口の高齢化による人材不足への対策の1つとして2016年より「横浜健康経営認証」制度を創設している。

本研究では企業の横浜健康経営認証の動機や目的および認証前後の変化について調査を行うことで、横浜健康経営の導入が企業に与える影響を明らかにし、今後の展望について考察を行った。

対象は休職率が高いとされている中小規模の情報通信・金融保険業を営む企業とし、調査協力の得られた6社に、人材の確保・定着や健康状態および収益等の変化について質問紙調査を実施し、横浜健康経営認証前後3年間の数的変化の比較を行った。その後ヒアリングにて認証取得の経緯および認証前後での変化等を調査し、テーマティック・アナリシス法を用いて分析を行った。

質問紙調査結果からは経常利益の増加に加え、休職者および中途退職者の減少が見られていた。ヒアリング結果からは2つのテーマと15のサブカテゴリーが生成され、認証の主な目的は従業員の健康増進であり、認証前後の変化としては特に、健康管理システムの向上および採用での好影響が挙げられた。一方で健康経営の取り組みと健康状態の変化および増収との関連を不明とする企業もあった。本研究の調査結果からは横浜健康経営が収益の増加、人材の確保・定着において良好な影響を与える可能性が示唆されたが、健康診断結果等から従業員の健康状態とそれらの因果関係を示すことが必要と思われた。

I 研究背景

1 健康経営について

近年、厚生労働省より健康経営が推奨されており、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」とされている（厚生労働省 2017）。経済産業省からは健康経営優良法人認証制度が定められ、大企業だけでなく中小企業にも別に認定基準が設定されている（経済産業省 2020a）。五十嵐ほか（2017）からは中小企業においては大企業に比べ高い労働災害の発生率が指摘されているが、中小企業が健康経営に取り組みやすい基準を設けることで、その発生率を抑止する効果も期待できると考えられる。

そもそも健康経営の概念は米国が発祥とされている。永田（2014）によると、米国の心理学および経営学の専門家である R. H. Rosen は、200社に及ぶ米国企業を対象として、ストレスを生みだす仕事や組織マネジメントのあり方と従業員の健康や組織の生産性について調査・分析し、従業員の健康が企業の生産性や利益の向上に結び付いていることを検証し、著書「ザ・ヘルシーカンパニー」でその内容を発表し、後に本邦へもその考えが広がってきたとされている。本邦で健康経営の概念が広がりを見せた経緯として企業・個人・社会的なニーズがあったからとされている。企業側のニーズとして、①健康な労働力の確保と生産性・業績の向上、②企業の社会的責任（CSR: Corporate Social Responsibility）と企業のブランドイメージの

強化, ③定年延長後の医療費増大対策, ④メンタルヘルス不調による長期休業やプレゼンティーズム（出社はしているが, 健康障害のために生産性が落ちている状況）, 生活習慣病増加の抑制, ⑤優秀な人材の確保, ⑥労働安全衛生法, 健康増進法の順守などが挙げられる。個人レベルでは, ①職場環境の改善, 従業員の職務満足感や労働意欲の向上, ②労働災害や健康リスクの軽減, ③医療費負担の軽減などが挙げられる。また, 社会的ニーズとして, ①増大する医療費の抑制, ②定年延長の定着と持続可能な年金制度, 健康保険制度等の運営, ③健康寿命の延長などが挙げられる。島津（2017）によると, 今後も本邦において超高齢社会で生涯現役社会を構築するために, 健康経営の考え方を企業活動や経済活動に浸透させていくことが重要とされている。

2 横浜市での健康経営の取り組みについて

地方自治体レベルでも健康経営推奨の動きが見られている。特に横浜市は経済産業省による「地域と職域の連携に向けたヘルスケア産業政策の推進について」で中小企業に対する健康経営の促進をテーマとしたシンポジウムの代表として横浜市役所および横浜市内の企業が発表を行うなどしており（経済産業省 2019a）, 先進的な取り組みを行う自治体の一つと考えられる。

横浜市は 2016 年より独自に「横浜健康経営認証」制度を創設している。春日（2020）によると 2019 年より同市が労働人口の減少に転じることを念頭におき、労働力確保および労働生産性向上を目的とした制度とされており、特に上述した企業側のニーズ①に対応するものと思われる。経済産業省の健康経営優良法人認証との違いとして、横浜市の場合は健康経営の裾野を広げるため区分を 4 段階（認証外, クラス A, クラス AA, クラス AAA）に分けており、クラス A は経営者が健康経営の概念を理解し、健康経営宣言等で明文化している事業所、クラス AA は健康経営の推進体制の整備、従業員の健康課題の把握、健康行動の取組を実施している事業所、クラス AAA は健康経営の取組結果を評価し、次の

取組につなげている事業所と定義されている（経済産業省 2019b）。横浜市はクラス AA まで認証された企業には、次のステップアップとして同市のクラス AAA 認証および経済産業省の健康経営優良法人認証を目指すように推奨している。このような段階付けにより経済産業省の認証基準よりもハードルを下げて企業が健康経営に取り組みやすくしているのが特徴である。他市において横浜市と全く同様の制度を採用しているところは稀であり、創設年度の観点からは本邦において最も早く認証の段階付けを取り入れた市の 1 つと考えられる（経済産業省 2020b）。

3 問題意識

横浜市において制度開始以降、徐々に健康経営に取り組む企業が増えているが、そもそも健康経営に取り組む契機となった企業内での問題は何か、健康経営に取り組んだ結果としてその問題点が解決できたのかについては明確ではない。

また健康経営の定義として「健康増進が従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資」とされているが、健康経営の取り組みにより従業員の健康状態が実際に改善し、それによって収益も上がっているのかが不明である。

横浜市では「労働人口の高齢化を背景に人材不足が懸念され、今雇用している人材を大切にすること」を重要と考え制度設計を行ったとあるが（経済産業省 2019b）, 健康経営に取り組んだ結果として人材の確保・定着が以前よりスムーズになったのかについての情報は見られていない。また中小企業においては労働災害の発生率の高さが指摘されており、特に情報通信・金融保険業では連続 1 か月以上休業した労働者の割合の高さが問題となっているが（厚生労働省 2018）, それらの企業規模や業種の企業が健康経営に取り組んだ結果、改善が見られているのかは不明である。

4 目的

上記の背景・問題意識を踏まえ、中小規模の

情報通信・金融保険業を営む企業に着目し、横浜健康経営認証の動機や目的および横浜健康経営認証前後において人材の確保・定着や健康状態および収益等の変化について調査を行うことで、横浜健康経営の導入が企業に与える影響を明らかとして今後の展望について考察することが本研究の目的である。

II 方法

1 調査対象

調査対象企業は 2019 年度以前に横浜健康経営認証クラス AA または AAA を取得した情報通信・金融保険業を営む中小企業とした。企業規模については資本金 5,000 万以下または常時使用する人数が 100 人以下とした（独立行政法人中小企業基盤整備機構 2014）。調査依頼方法はメールでの趣旨説明を事前に行った上で、担当者へ直接電話にて協力依頼を行った。

2 調査内容

調査対象企業へ横浜健康経営認証取得前と取得後での変化について、データの収集を目的とした質問紙調査とヒアリング調査を行った。

質問紙調査ではデータ提供可能な範囲で年度ごとに項目として、企業の総合的な収益力の変化を見るための経常利益、人材の確保や定着の変化を見るため採用費や休職者数および中途退職者数、他にも人間ドッグ受診補助などに関わる法定外福利費、また従業員の心身の健康状態に関係する指標としてストレスチェック点数や労働災害発生数について記入してもらった。年度については横浜健康経営認証年度を初年度とし、その後 2 年度目、3 年度目および初年度から 1 年度前、2 年度前、3 年度前までの前後 3 年間とした。それを基に各企業の平均値を算出し、数的変化の程度について前後比較を行った。ただし企業からのデータ提供がなかった年度についてはそれを除いた値を用いて平均値の算出を行い、また認証後あるいは認証前の 3 年間の全てでデータが得られなかった場合には欠損として扱った。数的変化の程度については、各項目で増加、減少、不変、欠損として表にした。な

お前後 3 年間の平均値の比較で小数点以下を含め全く同じであった場合のみ不変と記載した。

企業の担当者へのヒアリング調査は 2 名の実施者（第 1・第 2 著者）で、予め作成したインタビューガイドに沿って行った。ヒアリング時間は 30 ～ 60 分、インタビューガイドの内容は認証取得の経緯、認証前後での変化（質問紙調査回答内容の確認および、高齢労働者の健康状態を含む）についてとし、内容はメモおよび許可を得て録音にて記録した。なお高齢労働者の定義については高年齢者等の雇用の安定に関する法律・第二条第一項より 55 歳以上とした。

分析は土屋（2016）のテーマティック・アナリシス法（以下、TA 法）を参照として、第一著者が 1）ヒアリング時のメモおよび録音内容から一言一句そのままに文字テキストデータにし逐語録を作成し、2）逐語録の熟読する、3）質的研究ソフト（MAXQDA）を用いて逐語録内容のコード化およびコードブックの作成を行う、4）それらについて第 2 著者による確認と適宜修正を加え、テーマとサブカテゴリーを表にまとめる手順で行った。

3 調査の手続き

本研究における調査対象は横浜市内の 12 社が該当した。12 社全てに調査依頼を行ったところ、協力が得られたのは 6 社であった。表 1 に業種や企業規模についての基本的情報を示した。協力が得られた 6 社に対してヒアリング調査に先立ち質問紙調査票をメールにて送付し記入を依頼したところ、2020 年 10 月から 12 月の間に質問紙調査に協力が得られたのは情報通信業の 5 社（A, C, D, E, F 社）、ヒアリングに協力が得られたのは情報通信業 4 社と金融保険業 1 社の計 5 社（A, B, C, D, E 社）であった。なおヒアリング場所は企業への訪問許可が得られた 4 社（A, B, C, E 社）では訪問先の会議室とし、各企業の参加者は 2 名～5 名であった。訪問許可が得られなかった D 社については電話にて担当者 1 名にヒアリングを行った。

III 結果と考察

質問紙調査から得られた結果については表 2 に、またヒアリング調査から得られた結果は表 3 にまとめた。質問紙調査およびヒアリング調査結果の両側面から、横浜健康経営認証の動機や目

的、横浜健康経営認証前後において人材の確保・定着、健康状態および収益等の変化を考察し、今後の展望について述べる。

表 1. 協力が得られた調査対象企業の基本情報（2020 年 9 月時点）

調査協力企業	業種	資本金（万円）	従業員数	認定クラス（認定年）
A社	情報通信業※1	3,000	775	AA(2018および2020)
B社	金融保険業	非公開	8	AA(2018), AAA(2019)
C社	情報通信業	900	26	AA(2018および2020)
D社	情報通信業	2,000	92	AAA(2019)
E社	情報通信業	6,300	90	AA(2019), AAA(2020)
F社	情報通信業	1,400	20	AA(2019および2020)

※1 情報通信・情報サービス・情報処理・ソフトウェア開発業を含む

1 質問紙調査結果について

各企業からデータ提供可能な範囲で回答を依頼していたところ、対象企業によっては回答データに欠損が見られた。その理由は不明なところもあったが、質問項目に対応するデータを採取している担当部署が回答困難な状況であったこと、あるいはそもそも経時的にデータを採取していない項目もあった。

表 2 より健康経営認証前後 3 年間を比較したところ、経常利益について増加が見られたのは 4 社（A, C, D, F）であった。法定外福利費について増加は 1 社（D）、減少は 2 社（A, F）となっていた。採用費について増加は 2 社（A, D）、減少は 1 社（F）となっていた。休職者数について増加は 1 社（A）、減少は 2 社（C, D）、不変であったのは 2 社（E, F）であった。中途退職者につ

いて増加は 2 社（A, C）、減少は 3 社（D, E, F）であった。労働災害件数について増加は 1 社（A）、減少は 1 社（E）、不変は 2 社（C, F）であった。ストレスチェック点数について増加は 1 社（D）であった。

これらの結果から傾向として経常利益の増加に加え、企業数は少ないものの休職者および中途退職者の減少が見られていた。他の項目は欠損が比較的多いため不明な点もあるが、採用費は増加、法定外福利費は減少傾向が見られ、労働災害数は概ね不変であった。ストレスチェック点数についてはデータ自体を採取しているところも少なく前後比較が困難であった。

2 ヒアリング調査結果について

TA 法における演繹的分析手法を用いて、2 つ

表 2. 横浜健康経営認証前後 3 年間における調査項目の数的変化

	増加	減少	不変	欠損
経常収益	A, C, D, F			E
法定外福利費	D	A, F		C, E
採用費	A, D	F		C, E
休職者数	A	C, D	E, F	
中途退職者数	A, C	D, E, F		
労働災害件数	A	E	C, F	D
ストレスチェック点数	D			A, C, E, F

注 表中のアルファベット表記は表 1 の調査協力企業に対応

のテーマに対し計 15 個のサブカテゴリーが生成された。なお以下文中ではサブカテゴリーは【】で、テーマは『』で囲み示すこととする。

表 3 より『認証の経緯』としてはいずれの企業も【他機関との情報交換】が契機となっており従業員の【健康増進】を主な目的としていた。『認証前後の変化』としては特に、【健康管理システムの向上】および【採用での好影響】、【運動機会の増進】をメリットとして挙げられていたが、一方で【健康度変化不明】との回答も多く見られ、また【増収との関連不明】とする企業もあり、質問紙調査での数値上の変化だけでは捉えきれない内実があることが示唆された。以下、テーマごとに詳細にみてみる。

2.1 横浜健康経営認証への取り組みの動機や目的に関して

表 3 から『認証の経緯』は、いずれも【他機関との情報交換】、つまり「制度の紹介（A, B, C, D, E 社）」や「認証取得の支援（A, B 社）」を受けたことが契機となっており、主に従業員の【健康増進】や他にも【企業価値の向上】を目的にしていたことがわかった。E 社の【地元への貢献】

は他に類がなく、これはヒアリング内容から横浜健康経営認証に取り組むと同時に横浜健康経営推進拠点（市内企業集積地で健康経営の取り組みを支援・普及促進するために設置された拠点）の認定も目指していたことが影響していたと考えられる。

一般に中小企業では労働災害の発生率が高いとされているものの、今回調査を受け入れた企業では事業所規模と照らし合わせて五十嵐ほか（2017）のデータよりも労働災害件数が少なく、また業種別に見ても休職率は比較的に少なかった（厚生労働省 2018）。ヒアリングでは「健康経営認証もそのままやっていることを書けばいいんじゃない（A 社）」、「私も着任した時に、環境的には良いなあと思ったので。それを客観的に資格取得で証明できるかなあって（C 社）」との発言があった。これらから、そもそも良好な職場環境があり、横浜健康経営認証制度の紹介や認証取得の支援を通じて、さらなる従業員の【健康増進】や【企業価値の向上】に繋げた結果とも考えられ、問題解決指向性はそれほど高いものではなかったと言えるかもしれない。

また今回対象とした企業では 55 歳以上の労働

表 3. TA 法による分析で生成されたサブカテゴリーおよびテーマ

テーマ	サブカテゴリー	該当企業数	A	B	C	D	E
認証の経緯	他機関との情報交換	5	○	○	○	○	○
	健康増進	4	○	○	○		○
	企業価値の向上	2	○		○		
	地元への貢献	1					○
認証前後の変化	業績向上	2		○	○		
	健康管理システムの向上	5	○	○	○	○	○
	運動機会の増進	3		○	○		○
	コミュニケーションの促進	2		○			○
	地域貢献	1		○			
	従業員の意識改革	2	○	○			
	高齢労働者の健康増進	1			○		
	採用への好影響	5	○	○	○	○	○
	問題点の顕在化	1	○				
	健康度変化不明	4	○	○		○	○
	増収との関連不明	2	○			○	

注 表頭のアルファベット表記は表 1 の調査協力企業に対応

者が少なかったことが影響しているためか、当該認証制度設立の理由の 1 つとされる、高齢化に伴う人材不足については現時点で重大な問題にはなっていない可能性がある。ヒアリングでも従業員の平均年齢の低さや高齢労働者数の少なさについても述べられていた（A、C、D 社）。平成 27 年国勢調査における横浜市の就業状態基本集計結果第 6-1 表からは、情報通信業は宿泊業・飲食サービス業とならび就業者の平均年齢（41 歳）が最も低い業種となっており（横浜市 2019）、これらの業種では労働者の高齢化による人材不足の問題はまだ顕著ではないのだろう。しかしながら背景で述べたように、超高齢社会で生涯現役社会を構築するために健康経営の考え方を浸透させていくことが重要であり、従業員の平均年齢が低いうちから健康経営に取り組み継続させていくことには意義があると考えられる。

2.2 人材の確保・定着について

表 3 から【採用への好影響】は全社に共通して見られた。具体的な例として「保護者から安心しましたという声が聞けた（C 社）」、「健康経営に取り組み出してからホームページから直接応募してくる人が出てきた（E 社）」とあり、さらに「従業員の増加に繋がった（B 社）」との発言もあった。また同表に挙げられていた【コミュニケーションの促進】も働きやすい職場作りに繋がり、人材の定着に寄与しているのかもしれない。表 2 から横浜健康経営認証後に休職・中途退職者数が結果として減少する傾向があるために、人材の確保や定着に矛盾しない結果になっていた。表 2 の採用費が増加傾向にある理由はヒアリングで明確な回答はなかったものの、減少した企業においては上記の E 社の発言内容や横浜健康経営認証企業が市から広報されるなどにより、企業側が求人にかかる費用を抑制できた可能性も考えられる。また表 2 の中途退職者数の減少と表 1 の認定クラスの関連を見ると、クラス AA に比べ AAA に認定された企業で中途退職者の減少となった企業の割合が多かったことから、認定クラスの高さも従業員の中途退職数

に影響を及ぼしているとも推察できる。

しかしながら認証後に休職者・中途退職者がともに増加しているところもあり、その理由として【問題点の顕在化】があり、ヒアリングでは「逆に面談を通じて言いやすくなった（A 社）」ことを一因として挙げていた。つまり健康経営の取り組みでラインケアを充実させることで、部下が上司に休職や退職の意思表示をしやすくなり、短期的には人材確保が難しくなる可能性もあることを示していると思われる。とは言え、従業員がこれらの意志表示しやすい環境は、メンタルヘルス不調者への早期対応や希望する業務への転換などの実現可能性を高めてくれるものであれば、長期的な人材確保の観点からやはり重要と考えられる。

2.3 健康状態の変化について

健康経営認証と健康状態の変化の関係については、「目立ってその健康度とか、医療費が減ったとかね、健康になったよってのはない（E 社）」、「統計もとっていませんので、ちょっとわかりかねるところもある（D 社）」とあり、各社ともに【健康度変化不明】との回答がほとんどであった。C 社では【高齢労働者の健康増進】と「繋がっていると思う」と発言があったものの健康度の具体的な変化についてまでは言及はなかった。また表 2 のストレスチェック点数の変化においても健康状態の改善の評価が困難であった。ちなみに表 2 の法定外福利費（人間ドッグの費用補助などに関わる）の減少について原因は定かではなかったが「コロナで使っていないところがあった（A 社）」と述べられていた。新型コロナウイルス感染症への対応策としてテレワークが進む中で従業員の健康状態の変化を把握するのがより難しい状況となっている可能性も考えられる。

一方で表 3 より【健康管理システムの向上】については全社で共通してみられ、【運動機会の増進】についても B 社、C 社、E 社で言及されている。「日報に万歩計の数字を書いているんですよ。今日歩いてないね、みたいな話がです。僕は当時一日 1000 歩くらい、事務所にしかいなかったから。これくらいじゃまずいよねって話

になって、割と歩くようになったのかなって (B 社)」、「今も万歩計をつけているんですけど、やっぱり何歩歩いたかなあって楽しみに becoming ところがあって。楽しんでやっている (C 社)」 「デスクワークが中心の会社なので、ずっと座っていると凝り固まってくるから、ストレッチをしたいと声がでたんですね。まあ、せっかくそういう声があるのでやってみたいと思ひまして (E 社)」との発言があつた。また【従業員の意識改革】として「自分の健康も気にするようになるし、まわりが言ひますからね、健康経営取っていると (B 社)」とあるように認証前後で行動や意識の変容自体は起きていると思われる。さらに表 2 の休職者数の傾向からも健康状態の改善が全くなかつたとは言えないであろう。従業員の健康度の変化について客観的に示すことは健康経営の効果を図る上で重要と思われるので、この点については健康診断結果を事業所単位で縦断的に評価するなどの対策が必要と考えられる。

2.4 収益の変化について

表 2 からは経常利益について、5 社のうちデータ記入不可の 1 社を除き認証後に全社で増加が見られた。健康経営は将来的に収益を高めるものとされており、その目的に合致した数値の変化となつていた。休職者数および中途退職者数の減少が見られた企業においては、それらが収益増加に寄与していた可能性も考えられる。表 3 に【地域貢献】とあるが、これは健康経営認証を地域の企業に勧めるなかで結果として「取引先が増えた (B 社)」ことで【業績の向上】にも繋がつていたとのことであつた。

しかしながらヒアリング調査結果からは健康経営認証と【増収との関連不明】なところもあり (A, D 社)、「利益が健康によって上がったかそこまで言い切れるデータはなかなか取れない (A 社)」とのことから、収益データとの因果関係の調査が容易ではないことが伺われた。健康経営の本来的な機能を考慮すると、健康経営に取り組むことにより従業員の健康の保持・増進があり、それに付随して生産性の向上や収益の増加が期待できるものとされている (厚生労働省

2017)。よつて健康経営により従業員の健康に関わる指標について明確な改善を示せない限り、真の意味で健康経営の取り組みによつて収益が増加したとは言えないので、上記の考察で述べたように、やはり健康度の変化を客観的な方法で捉えることがまずは重要と考えられる。

3 今後の展望について

本研究における調査からは横浜市の情報通信・金融保険業を営む中小企業に対して健康経営の目的とされる収益の増加、人材の確保・定着において良好な影響を与える可能性が示唆された。しかしながら健康経営の取り組み後にかえつて問題点が顕在化することで、短期的には人材確保・定着でマイナスに陥つた事例も存在したことから、そのリスクを踏まえた上での持続発展的な取り組みが求められる。また従業員の健康保持・増進を健康経営の基礎的な条件として挙げているのであれば、今後はその条件が達成されているのかを証明するために労働者の健康診断結果、ストレスチェック結果等の改善とそれらの関連を示すデータの蓄積と分析が必要と思われる。横浜健康経営認証の AA および AAA のいずれも認定基準項目で、ストレスチェック結果の傾向の把握は選択項目となつてはいるが、健診結果等から従業員の健康状況を事業所として把握していることは事業所規模に関わらず必須項目となつてはいる。このことから AA 以上の認証を受けた企業では少なくとも健診結果等から従業員の健康状況については把握していると思われるため、それらを数値化あるいは可視化すること、さらにそこから収益や人材の確保・定着との因果関係を示すことで健康経営の真価を発揮できたと言えるのではないだろうか。ただし中小企業側だけでこれらのデータ分析を全行うのは、下記にも記述しているが、業務量的に難しくなる恐れがあるため、加入している健康保険組合や行政あるいは研究機関等の支援が必要になると思われる。

超高齢化が進む本邦においては健康経営の取り組みは非常に重要と思われ、その広がりには推奨されるべきものとする。今回のヒアリング

調査で表 3 に挙げた 2 つのテーマとは別に、認証に関連する問題として申請作業の手間なども言及されていたことから横浜健康経営の普及のための課題も存在する。申請作業に手間や労力がかかり、他の業務を圧迫したなどの声もあり（A, B, D, E 社）、申告内容の正確性を担保しつつも手続きの簡略化を進めることが普及していく上で必要と思われる。また本研究の範囲において健康経営への取り組みの動機はいずれの企業も関連企業・他団体からの紹介であり、周知の方法としては経営層の所属する協会や団体への広報活動が重要と言えるだろう。

本研究では対象業種および企業数が限られているため、横浜健康経営が企業に与える影響をより包括的に把握するためには、他業種での認証前後の変化についてもさらなる検証が必要と思われる。

本研究を完遂するにあたり、横浜市役所経済局および健康福祉局のご担当者様に事前調査のご協力をいただき、また同市企業で調査に協力していただきました 6 社に有益な情報を提示していただきましたことについて、この場を借りて深く御礼申し上げます。

引用文献

五十嵐千代、他（2017）「中小企業・小規模事業場で働く人々の健康と安全を守るために - 行政、関係各機関、各専門職に向けての提言 -」『産業衛生学雑誌』59(6), pp. 252-268

春日潤子、佐山如徳（2020）「横浜市中における健康経営の取り組み」『予防医学』61(1), pp. 39-44

経済産業省（2019a）地域と職域の連携に向けたヘルスケア産業政策の推進について。（URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/10901000/000512505.pdf> アクセス 2021 年 7 月 1 日）

経済産業省（2019b）経産省健康経営アワード横浜市のすすめる健康経営。（URL: https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/

[healthcare/downloadfiles/7_moritasama.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/7_moritasama.pdf) アクセス 2020 年 9 月 5 日）

経済産業省（2020a）健康経営優良法人認定制度。（URL: [kenkokeieiyuryohojin2020_chushokiboninteikijyun.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/191030chushohenofukyu.pdf) アクセス 2020 年 7 月 11 日）

経済産業省（2020b）中小企業への健康経営の普及。（URL : https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/191030chushohenofukyu.pdf アクセス 2021 年 11 月 11 日）

厚生労働省（2017）健康経営。（URL: <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/0000157832.pdf> アクセス 2020 年 7 月 9 日）

厚生労働省（2018）平成 29 年労働安全衛生調査（実態調査）の概況。（URL: https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h29-46-50_gaikyo.pdf アクセス 2020 年 9 月 6 日）

島津明人（2017）「健康経営と産業ストレス」『産業ストレス研究』24(4), pp. 353-356

土屋雅子（2016）「テーマティック・アナリシス法」ナカニシヤ出版, pp. 13-63

独立行政法人中小企業基盤整備機構（2014）中小企業・小規模企業者の定義。（URL: https://www.smrj.go.jp/org/about/sme_definition/index.html アクセス 2020 年 9 月 10 日）

永田頌史（2014）「ヘルシーカンパニー（健康経営）」『産業ストレス研究』21(3), pp. 299-30

横浜市（2019）就業状態等基本集計結果。（URL: <https://www.city.yokohama.lg.jp/city-info/yokohamashi/tokei-chosa/portal/kekka/kokusei/h27/01-2.html> アクセス 2021 年 7 月 24 日）