Kobe University Repository : Kernel

PDF issue: 2026-11-06

従業者・企業双方からみた健康資本投資に関する実証研究

木下，祐輔

(Degree)
博士（経済学）

(Date of Degree)
2022-03-25

(Date of Publication)
2024-03-25

(Resource Type)
doctoral thesis

(Report Number)
甲第8262号

(URL)
https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1008262

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。

論文内容の要旨

氏　名　木下　祐輔
専　攻　経済学専攻

論文題目

従業者・企業双方からみた健康資本投資に関する実証研究

要旨

これまで労働者の健康問題は，主に労働安全衛生の視点から，働く人の安全と健康を確保することが事業者の責務であるという法令順守（コンプライアンス）やリスクマネジメントの一環として位置づけられてきた。中でも職場における健康問題については，産業医学や産業心理学，公衆衛生から研究が進められてきた。しかし，最近では，人々の心身の健康は，個人の well-being の重要な構成要素であるとともに，労働者にとっては，働きぶり，すなわち生産性を左右する重要な要因であり，企業のパフォーマンスにも影響を与えるという認識が広がりつつある。

本論文は，経済構造や職場環境が変化する中で，近年大きな社会問題となっている労働者の心身の健康について，「健康資本」への投資という観点から企業経営に与える影響を，実証分析を通じて明らかにすることを目的とするものである。

本論文は５つの章から構成されている。第１章では，本論文の柱となる「健康資本投資」の概念を明らかにするとともに，研究の背景，目的と本博士論文の構成を述べている。

第２章では，労働者のメンタルヘルス不調がもたらす潜在的な労働損失に焦点を当てた。独立行政法人労働政策研究・研修機構が実施した「第２回　日本人の就業実態に関する総合調査」では，メンタルヘルスの不調経験があると回答した労働者の７割以上が休職や通院治療もせず働き続けているとされる。こうした状況下では，病気や体調不良などの理由で早退や欠勤する状態（アブセンティイズム）と，出社したものの本来期待される労働遂行能力が発揮できない状態（プレゼンティイズム）という潜在的な労働損失が生じていると考えられる。本章では，独自のアンケート調査のミクロデータを用いて，NIOSH の職業性ストレスモデルに基づき，メンタルヘルス不調がプレゼンティイズムやアブセンティイズムに与える影響を検証した。推定に当たっては，Recursive bivariate probit model を用いて，仕事特性や職場環境がメンタルヘルスを決定するモデルと，メンタルヘルスが労働損失に及ぼす影響に関するモデルを同時推定することで内生性の問題に対処した。その結果，仕事内容を始めとする個人属性の影響を考慮してもなお，メンタルヘルスの不調は勤務中のプレゼンティイズムを生じさせており，特に，男性の労働者で明確に現れていた。この結果は，メンタルヘルス問題の社会経済的影響を評価し，その対策を検討する上で，潜在的な労働損失に着目することの重要性を示唆していると考えられる。

第３章では，中小企業におけるメンタルヘルス対策の有効性について検証した。従業者のメンタルヘルス対策は，既に多くの大企業において実施されている。一方，中小企業では，施策への興味関心が高まっているものの，人的・物的資源の制約から未実施の企業が多い。このような動向を踏まえ，全国健康保険協会兵庫支部の協力を得て，当協会に加入する兵庫県下の中小企業を対象とした事業所アンケート調査と，従業者アンケート調査を突合したマッチングデータを用いて，中小企業が行うメンタルヘルス対策が従業者のストレス改善に寄与するかを分析した。分析では，施策を実施する事業所の回答と施策を利用する従業者の回答の両面から効果を検証した。また，事業所アンケート調査と従業者アンケート調査を突合したデータを用いて，回顧型調査を実施することで，観察不可能な固定効果を除去する階差モデルを採用し検証を行った。分析の結果から，職場環境の変化，中でも賃金や労働時間よりも，業務責任や業務評価が従業者のストレスに影響を与えることが示されたものの，事業所が行うメンタルヘルス対策

は，取組数，具体的な対策項目のどちらも従業者のストレス改善に有意な結果がみられなかった。資金・人材など限られた経営資源のなかで，中小企業がメンタルヘルス対策を進めるにあたっては，実施する施策が職場環境の改善につながっているかという視点で見直しを行っていく必要があると考えられる。

第４章では，従業員の健康管理を経営的視点から考え，戦略的に実践する「健康経営」について，国の推進施策が企業経営に与える影響に焦点を当てた。「国民の健康寿命の延伸」という政策目的を背景に，2014 年以降，健康経営に取り組む企業が社会で評価される枠組みとして，「健康経営銘柄」や「健康経営優良法人」の認定といった顕彰制度が行われている。こうした顕彰制度に期待される効果のうち，企業価値や企業利潤に注目した研究が現れている一方，その他の側面に着目した研究は乏しい。そこで本章では，健康経営優良法人認定が，人材の獲得や定着といった雇用面に与える影響に焦点を当て分析を行った。分析に当たっては，顕彰制度に係る調査（「健康経営度調査」）への企業の参加，ならびに認定企業と非認定企業の間の観察可能な企業特性の差異によるセレクション問題に対処するため，傾向スコアマッチングを用いた差の差推定（PSM-DID）を用いて検証を行った。これにより，健康経営優良法人に認定されることが企業の評判を高め，離職率の低下や企業の採用活動にプラスの影響をもたらすかどうかを検証した。分析の結果，企業の離職率，学生の就職希望企業ランキングの順位のいずれについても，健康経営優良法人認定による効果はみられなかった。今回の結果は，健康経営優良法人に認定されるだけではアウトカムの改善には不十分であること，実際に内部における職場環境改善につながっていることの方が重要であることを示唆している。また，学生にとっては認定がシグナルとして機能していない可能性も示唆され，今後の公表方法の見直し（ホワイト企業との関連付け）も必要と考えられる。

本論文全体の分析結果から明らかになったことは，従業者のメンタルヘルス不調は，労働損失，特に業務効率の低下であるプレゼンティイズムを通じて，健康資本を棄損し，企業のパフォーマンスにも悪影響を与える点である。また，健康資本の棄損を軽減するために企業において行われている各種のメンタルヘルス対策は，特に中小企業では従業者のストレス改善には直接的につながっておらず，むしろ職場環境要因の方が従業者のストレスに影響を与えていた。このことは，企業のメンタルヘルス対策に当たっては，職場環境の改善を通じたメンタルヘルス改善の重要性を示唆していると考えられる。同様に，労働者の心身の健康の改善を図るために実施されている顕彰制度（健康経営優良法人認定）についても，認定を得るだけでなく，認定を梃子に内部の職場環境改善につなげてこそ，人材の確保や定着につながる可能性がある。職場環境の改善を通じた従業者のメンタルヘルス改善を図るという点で，企業が果たす役割は非常に大きいと考えられる。

最後に，本論文に残された課題について述べる。はじめにアブセンティイズムについての分析を深めることである。第２章では，潜在的な労働損失として，アブセンティイズムとプレゼンティイズムに焦点を当てたが，アブセンティイズムについては，有意な結果がみられなかった。アンケート調査の質問項目を含めて，より実態を捉えられるような調査・分析方法の改善が求められる。

次に，事業所のメンタルヘルス施策の実施と従業者のストレスとの間の逆因果の可能性である。第３章では，３年前の状況も尋ねる回顧型の調査を用いて分析を行ったが，メンタルヘルス施策の導入時期が，３年前から現在までの間であると仮定することで，メンタルヘルス施策の導入が従業者のメンタルヘルスの変化に対して外生的と仮定していた。しかし，従業者のメンタルヘルスの変化を受け，メンタルヘルス施策が導入されるという逆の因果の可能性を完全に排除できていない。そのため，パネルデータを用いることで逆因果の可能性を考慮した分析を行うことが必要である。

最後に，健康経営に関する効果は中長期にわたって分析する必要がある。特に健康経営優良法人については，2017 年２月に認定が開始されており，特に企業業績や離職率など，中長期的な効果が顕在化する

までには，ある程度まとまった時間を要すると考えられる。複数年にわたるデータが蓄積された後，改めて分析を行う必要がある。

指導教員 勇上和史

木下祐輔氏の学位請求論文審査報告要旨

論文：従業者・企業双方からみた健康資本投資に関する実証研究

論文内容の要旨

本論文は，労働者の心身の健康問題に焦点を当て，労働者の心の健康（メンタルヘルス）の不調が労働生産性に及ぼす影響を明らかにするとともに，職場環境や企業のメンタルヘルス対策が労働者のメンタルヘルスに与える効果を検証している。また，労働者の心身の健康の維持・増進を図る企業の取り組みに関する政府の表彰が従業員の定着や労働市場における評判に与える効果を検証している。

本論文は，導入と結論を含めた5つの章から構成されている。

第1章「社会背景と論文の目的，構成」では，労働者の健康問題が，第一義的には労働安全衛生の観点に基づく事業主の責務やリスクマネジメントの問題であることを述べたうえで，労働者の心身の健康は人的資本の重要な要素であり，その維持・増進は，労働者の将来の所得獲得や生産可能な総時間を増加させるという便益をもたらす点で，「健康資本投資」として捉えられるという本論文全体の視点を提示している。その上で，本論文の目的と貢献として，第1に，労働者のメンタルヘルスの不調が，欠勤や業務効率の低下といった労働生産性に与える負の影響を明らかにすること，第2に，メンタルヘルス対策の中核としての企業によるストレスマネジメントについて，特に中小企業における取り組みが労働者のメンタルヘルスに与える影響を検証すること，第3に，大企業を中心に進められている企業経営の観点からの健康資本投資について，政府による表彰が企業の労働市場における評判や人材の定着に与える効果の検証を挙げている。

第2章「労働者のメンタルヘルスと労働損失」では，労働者のメンタルヘルス不調が労働生産性に与える影響として，病気や体調不良などの理由で早退や欠勤する状態（アブセンティイズム）と，出社したものの本来期待される労働遂行能力が発揮できない状態（プレゼンティイズム）という潜在的な労働損失の問題に焦点を当てている。アジア太平洋研究所「働き方と労働時間等に関するアンケート調査」のミクロデータを用いて，NIOSH の職業性ストレスモデルに基づく仕事特性や職場環境がメンタルヘルスを決定するモデルと，メンタルヘルスが労働損失に影響するモデルを recursive bivariate probit model で推定している。その結果，(1)様々な要因を考慮しても，メンタルヘルスの不調は勤務中の主観的な生産性の低下（プレゼンティイズム）を引き起こすこと，一方で，(2)心身の健康問題を理由とする欠勤（アブセンティイズム）については，メンタルヘルスの不調との間に統計的に有意な関係

がみられないことなどを明らかにしている。

第3章「中小企業におけるメンタルヘルス対策と従業者のストレス変化」は，メンタルヘルス対策の実施状況が企業規模によって異なる状況を踏まえて，今後，取り組みを進める余地の大きい中小企業におけるメンタルヘルス対策の有効性について示唆を得ることを目的としている。全国健康保険協会（協会けんぽ）兵庫支部に加入する中小企業の事業所調査と従業員調査のマッチングデータを用いて，一階階差モデルにより，メンタルヘルス対策の実施，および職場環境の変化が従業員の職業性ストレス指標の変化に与える影響を検証している。その結果，(1)仕事の量や質，職場の雰囲気といった様々な職場環境要因の変化がストレスに影響を及ぼしていること，(2)その中でも，特に仕事の責任や評価に関わる要因がストレスに強い影響を及ぼすこと，その一方で，(3)メンタルヘルス対策の取組数や，個別の対策はストレスに対して統計的に有意な影響を及ぼしていないことを明らかにしている。

第4章「健康経営優良法人認定が人材の定着と評判に与える影響」では，従業員の心身の健康管理を経営的視点から考え，戦略的に実践する「健康経営」の取り組み状況に関する国の認定が，企業の労働市場での評判や人材の定着に与える影響を明らかにすることを目的としている。具体的には，国による「健康経営優良法人」の認定に焦点を当て，従業員の離職率や学生の就職希望企業ランキングにおける順位を成果として用いている。経済産業省「健康経営度調査」のミクロデータ等を用いて，Rosenbaum and Rubin (1983)の傾向スコアマッチングおよびHeckman, Ichimura and Todd (1997)のDIDマッチングの手法により，認定企業（処置群）と非認定企業（対照群）の観察可能な属性を揃えた上で，処置群における認定の効果を検証している。その結果，企業の離職率や学生の就職希望企業ランキングの順位のいずれについても，健康経営優良法人認定の効果はみられないとする結果を得ている。

第5章「結論と今後の方向性」では，第2章から第4章までの分析結果の要約と今後の課題について述べている。

論文審査の結果の要旨

本論文は，労働者の心身の健康問題を，人的資本の概念に基づく「健康資本」(Health Capital)の観点から捉えた上で，特に，労働者の心の健康（メンタルヘルス）が，潜在的な労働損失で測った労働生産性に与える負の影響と，メンタルヘルスの規定要因としての職場環境要因やストレスマネジメントの特徴や効果について，ミクロ計量経済学の手法を用いて検証するとともに，従業員の心身の健康の維持・増進に関する企業の積極的な取り組み姿勢が，雇用面でいかなる便益をもたらすのかを定量的に明らかにすることなどを通じて，健康資本投資に関する企業の雇用管理面の課題を考察した労作である。企業にとって，労働者の心身の健康問題は，第一義的には労働安全衛生上の事業主の責務やリスクマネジメントの問題であるものの，近年は従業員の健康の維持・増進活動を健康資本への投資として捉えるという企業経営の観点からの実証研究が蓄積されつつある。しかしながら本論文のように，著者自身が調査票の設計に関わったオリジナルな調査のミクロデータを用いて，測定が難しい潜在的な労働損失の問題や，未だ取り組みやデータの蓄積が乏しい中小企業におけるメンタルヘルス対策の効果を分析した研究はほとんどない。また，大企業を中心とした健康資本への投資活動に対する表彰を巡っては，近年，企業の経営指標に対する効果を示す研究が現れているものの，労働市場における人材の獲得や定着といった雇用面への影響に着目した例はなく，その意義は極めて高い。

本論文の主な貢献点は次の通りである。

第1は，メンタルヘルスの不調を経験したことのある労働者の多くが，休職や通院治療もせずに働き続けているという実態を踏まえて，労働者の潜在的な労働損失に焦点を当て，国際標準の尺度（WHO-HPQ）を用いて勤務中あるいは欠勤による労働損失を計測したうえで，メンタルヘルス指標の悪化が，潜在的な労働損失に与える影響を検証したことである。その結果，職業性ストレスモデルに基づく諸要因や，生産性に影響を及ぼす個人の要因を考慮してもなお，メンタルヘルスの不調は勤務中の主観的な生産性を低下させること，その一方で，心身の健康を理由とする欠勤に対しては統計的に有意な影響がみられないことから，今後，メンタルヘルス問題の社会経済的影響を評価し，その対策を検討する上では，特に勤務中の潜在的な労働損失の把握が重要となることを示唆する結果を得ている。

第2は，中小企業における従業員のメンタルヘルス対策へのニーズの高さという政策的背景と，中小企業のメンタルヘルス対策の因果効果に関する研究の不足という学術的背景を踏まえて，独自に実施した調査の事業所―従業員マッチングデータを用いて，種々のメンタルヘルス対策の実施や職場環境の変化が，労働者の職業性ストレスに与える影響を検証したことである。その結果，様々な職場環境要因のなかでも，特に仕事の責任や評価に関わる要因がストレスに強い影響を及ぼす一方，メンタルヘルス対策の実施がストレス指標に与える影響はみられないことから，個々の施策の有効性の検証を踏まえた見直しが必要であることを示唆する結果を得ている。

第3は，企業の健康資本投資が企業パフォーマンスに与える影響に関する研究蓄積と，雇用面の効果に関する研究の不足を踏まえて，主に大企業における「健康経営優良法人」への認定が，従業員の離職率や労働市場における求職者からの評判に与える因果効果を検証したことである。その結果，従業員の離職率および学生の就職希望企業ランキングの順位のいずれについても，健康経営優良法人への認定の効果はみられないことから，離職率の低下を指摘した従来の記述統計分析には企業特性の影響が含まれている可能性があるとともに，

学生にとっては認定がシグナルとして機能していない可能性を示唆する結果を得ている。

本論文に望まれるのは以下の点である。

第1は，メンタルヘルスがもたらす潜在的な労働損失について，さらなる検討を加えることである。本論文では，国際標準とされる WHO-HPQ の尺度に従って，1か月における心身の健康問題を理由とする欠勤（アブセンティイズム）を測定して分析に用いている。しかしながら，観測値のほとんどが欠勤0日に集中しており，変数の変動が乏しいために，今回の分析に用いるデータとして問題なしとはいえない。今後は，欠勤の観察期間を延長するなどした新たな尺度や指標によって計測するとともに，分析目的に照らして，メンタルヘルスを理由とした欠勤や休暇状況を把握するなどして，メンタルヘルスが欠勤に与える影響についてさらなる検討を加えることが望まれる。

第2は，企業の健康資本投資の有効性の検証方法に関わる課題である。本論文では，先行研究と同様に，様々な職場環境要因が労働者の職業性ストレスに影響を及ぼすことを確認する一方で，中小企業におけるメンタルヘルス対策や，大企業における健康経営への積極的な取り組み状況を示す情報が，想定された成果に対して因果効果を持たないことを明らかにしている。このことは，企業による健康資本投資が，必ずしも職場環境の改善に結びついていない可能性を示唆するものの，その点を直接的に検証する余地がある。今後は，企業の施策と職場環境要因の関係や，それらが労働者の成果に与えるメカニズムを明示したうえで，健康資本投資が企業や労働者にもたらす便益を明らかにすることが望まれる。

しかしながら，これらの点は論文提出者の今後の研究に待つべきものであり，本論文の意義をいささかも損なうものではない。

以上を総合して，下記の審査委員は一致して本論文の提出者が博士（経済学）の学位を授与される資格があるものと判定する。

令和4年3月7日

審査委員

主査　教授　勇上　和史

副査　教授　藤岡　秀英

副査　教授　鈴木　純