

人を大切にする企業づくり
「健康経営」で組織を変える！
～健康投資の戦略的実践手法～ 第一部

茨城県社会保険労務士会
社会保険労務士法人葵経営
代表社員 皆川雅彦

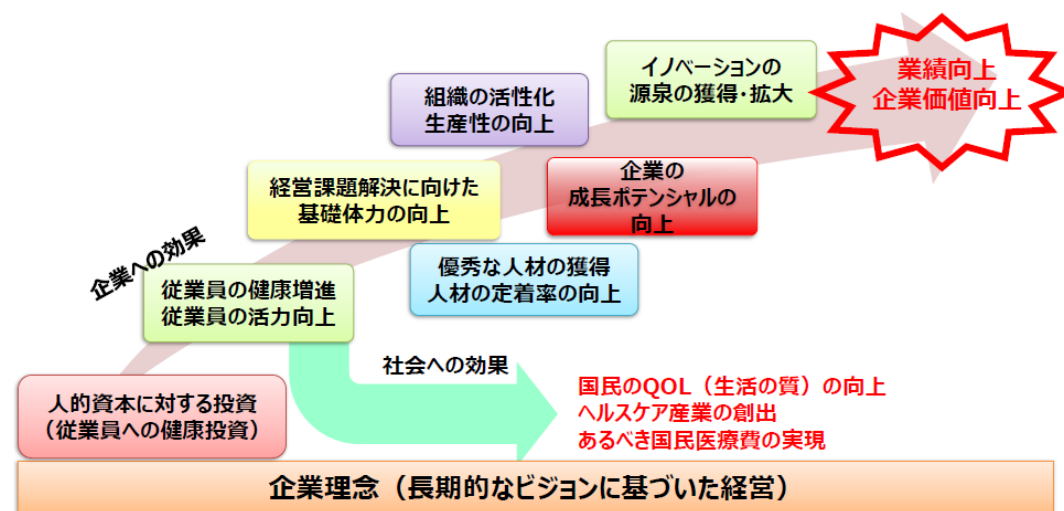
徳田社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 徳田徹也

健康経営とは

- 従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する経営手法
- 従業員等の健康増進等にかかる支出はコストではなく「健康投資」としてとらえる

⇒健康づくりにより法令順守や、労務管理も合わせて改善できる

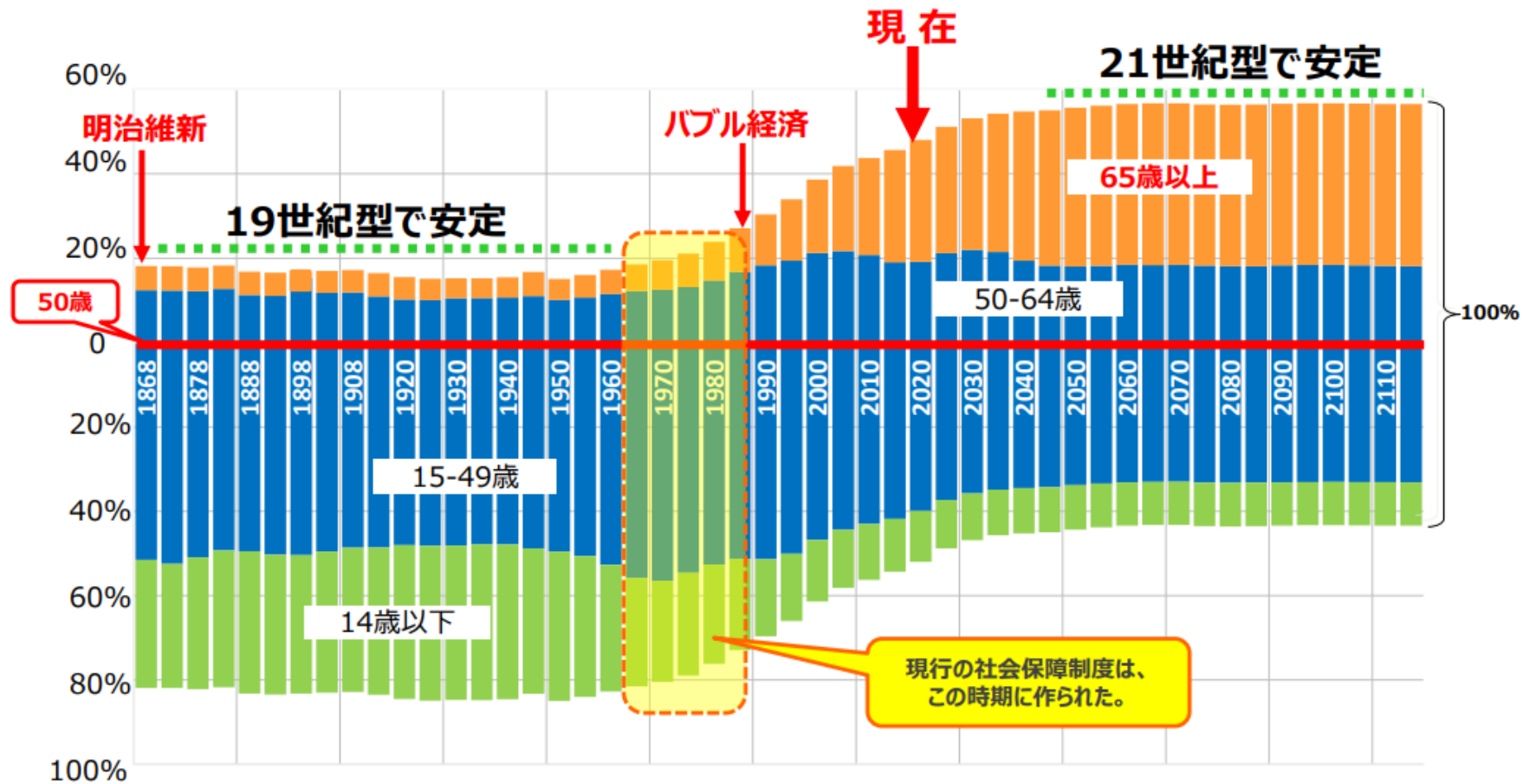
⇒生産性向上や業績向上にも寄与する



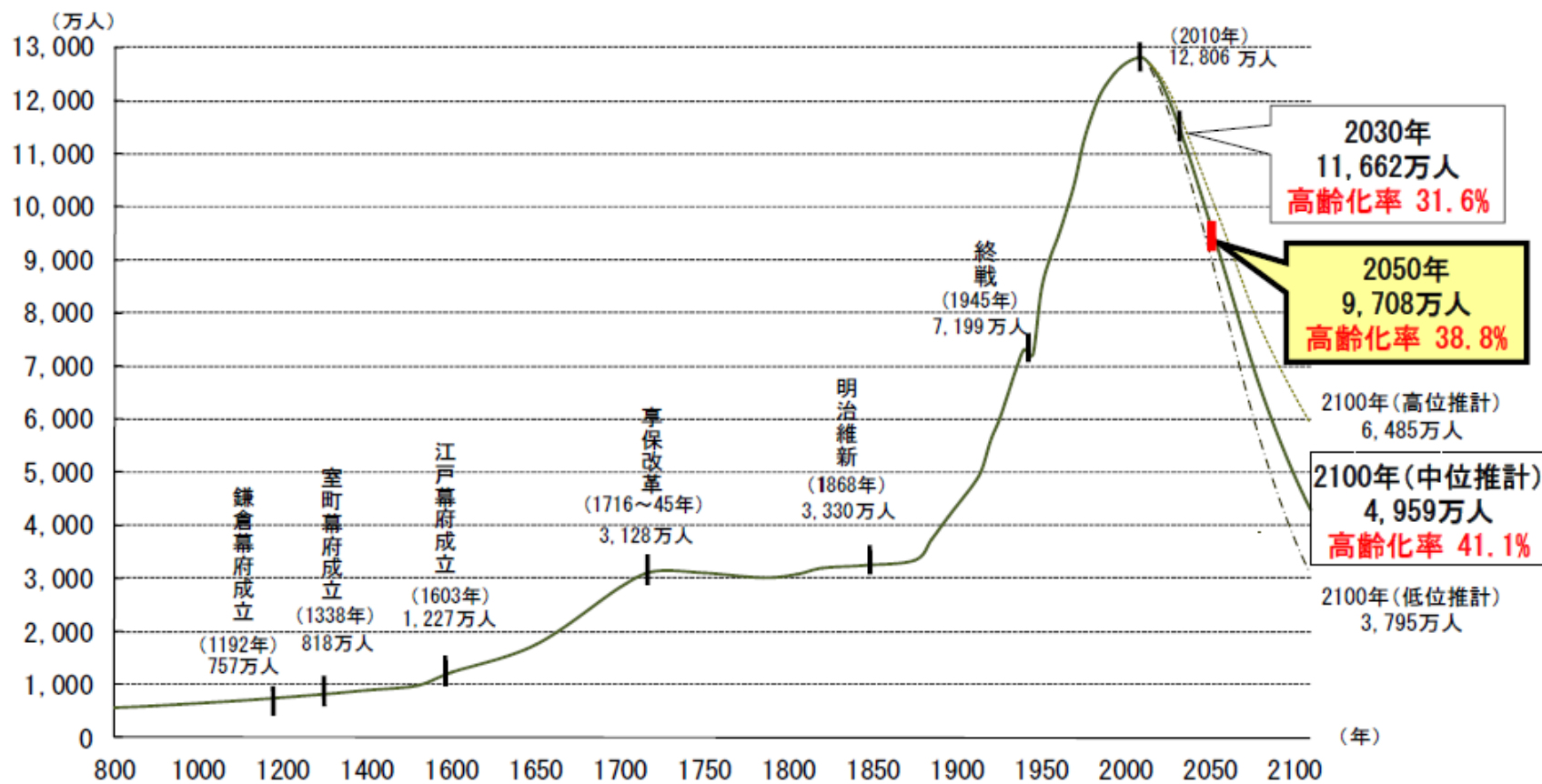
第一部

- 健康経営は今後ますます重要に
- 健康経営に取り組むメリットは？
- 実践のポイント

なぜ今、健康経営か



なぜ今、健康経営か



(出典)2010年以前の人口:総務省「国勢調査」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)をもとに国土交通省国土政策局作成
それ以降の人口:国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」をもとに国土交通省国土政策局作成

花粉症による経済損失

- パナソニック『社会人の花粉症に関する調査』を発表（2020年2月15日）
～花粉症による労働力低下の経済損失額は、1日あたり「約2,215億円」～

パナソニック株式会社は、これから本格化する、春の花粉シーズンに向けて、20歳から60歳までの花粉症であると回答した社会人1,324名を対象に「社会人の花粉症に関する調査」を実施しました。本調査の結果、回答者である花粉症を患う社会人の約8割が花粉症の症状が仕事のパフォーマンス低下に影響していると回答し、その経済損失額は1日あたりで「約2,215億円」に該当することがわかりました。

出典元：パナソニック株式会社 コンシューマーマーケティング ジャパン本部のプレスリリース

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000337.000024101.html>

新しい資本主義における健康経営

- 健康経営にかかる岸田内閣総理大臣の答弁（令和4年3月2日参議院予算委員会）では健康経営について拡大の方向性を示している
 - 労働市場等での評価向上
 - サプライチェーンを通じた普及拡大（パートナーシップ構築宣言等）
 - 地方銀行・信用金庫による普及拡大
 - 自治体等による普及拡大
- ⇒特に中小企業に効果的な打ち手を精査して取り組んでいく！

健康経営に関する認証制度

- 協会けんぽ「健康づくり推進事業所」
- 茨城県の「いばらき健康経営推進事業所認定制度」
- 経済産業省の「健康経営優良法人認定制度」



健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500



健康経営優良法人
Health and productivity



健康経営優良法人
Health and productivity
ブライト500



健康経営優良法人
Health and productivity



いばらき健康経営
推進事業所

健康経営の効果

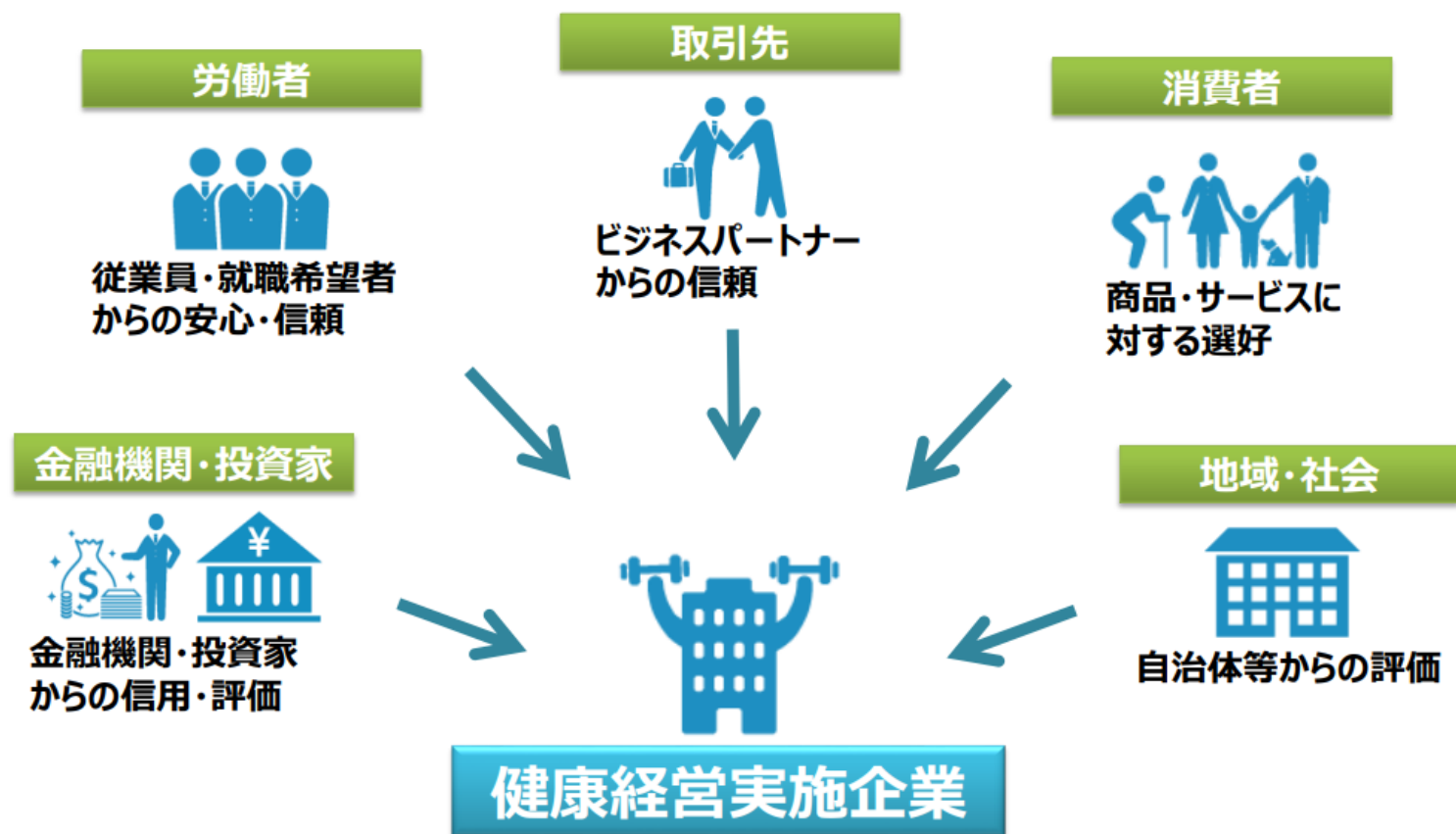
- 企業にとっての効果
 - 健康保険料のダウン、離職率の低下、採用率の向上、労働災害の減少
 - 生産性や業績の向上、イメージアップ、リスクマネジメント
- 従業員によっての効果
 - 健康保持増進、医療費の削減、健康保険料ダウン
 - 病欠等の減少、満足度の向上、作業効率向上、QOL（生活の質）の改善

「人の健康」を通じて企業も健康に

- 「人」の健康は身体的な健康、精神的な健康、社会的な健康
- 企業の重要な経営資源である「ヒト」について健全に管理ができる

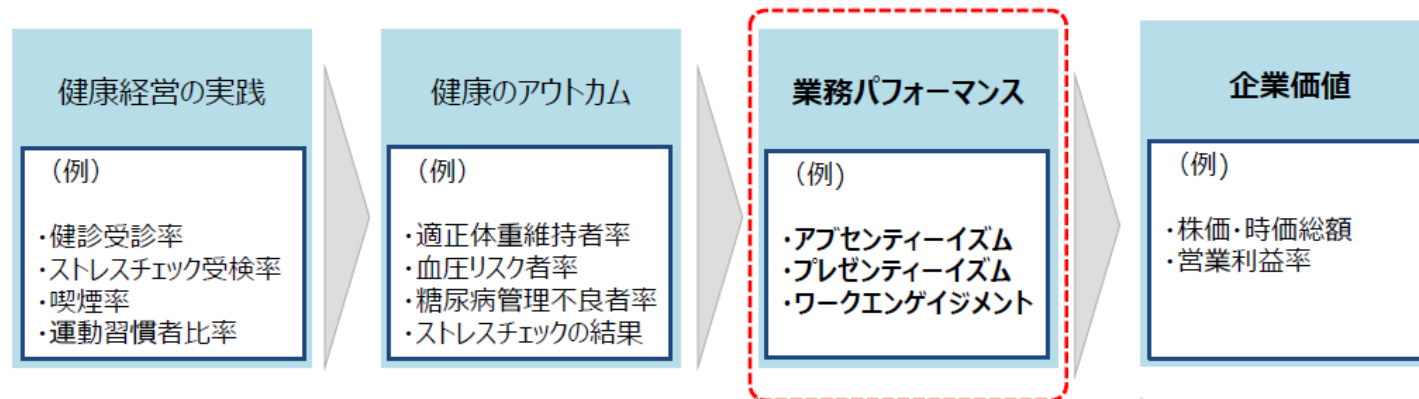
⇒健康投資は「人」にも「ヒト」にも効く

健康経営のメリット



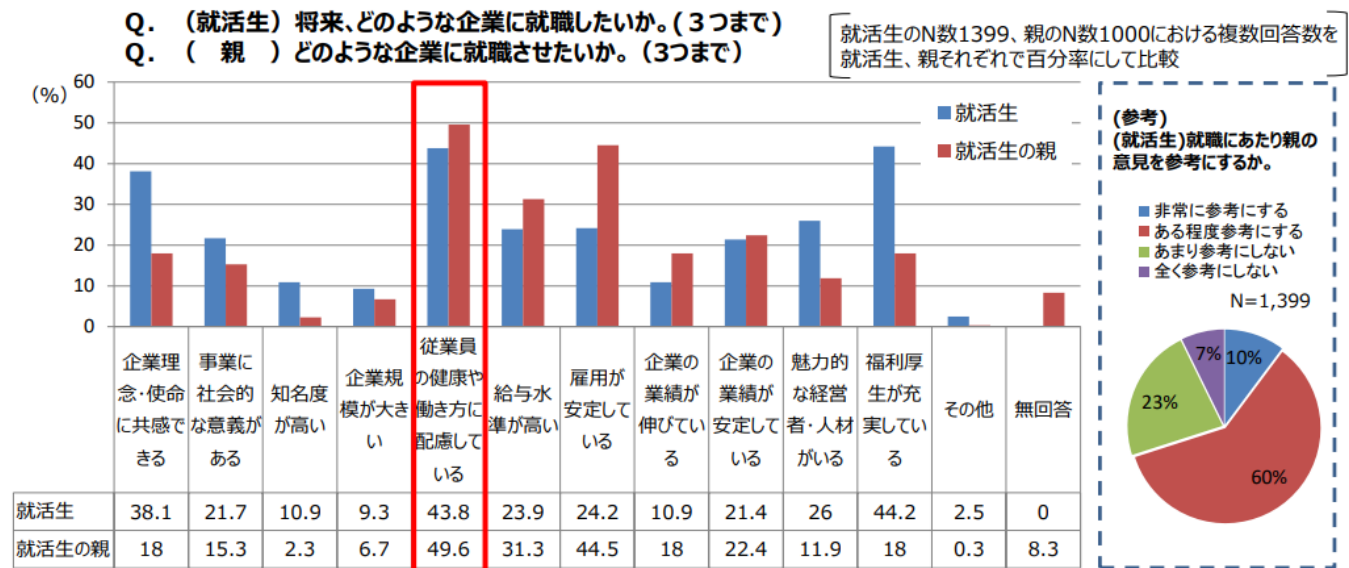
健康経営は目的ではなく手段！

- 企業の目的は永続的な発展
 - 従業員の目的は人生の目的を実現すること
- ⇒ 「健康」は目的達成のための共通する手段



健康経営と就活に効く！？

- 「従業員の健康や働き方への配慮」は就活生・親双方で特に高い回答
- 就活生が親の意見を参考にするかの調査では、7割が考慮すると回答
- 離職率も低下



健康をつくるのは誰？

- 従業員本人の取り組みプラス企業の様々な取り組みと支援

⇒法定の取り組みは必須だけど・・・

⇒積極的な取り組みや支援である健康経営

健康経営と働き方改革

- 適正な労働時間管理
- ワークライフバランス
- メンタルヘルス対策
- 生産性向上
- 女性の健康課題
- 治療と仕事の両立
- モチベーション向上
- 生活習慣病対策
- 安全配慮や職場環境整備

現代的な経営課題

- 従業員の高齢化
- 採用・定着が困難
- 健康に関する企業リスク
- コミュニケーションの不足
- メンタル不調
- 勤務状況の悪化

プレゼンティーイズムとアブセンティーイズム

- 従業員の健康状態や生活習慣は労働生産性に大きく関わる
- 健康と労働生産性
- 不健康は大きな損失？

プレゼンティーイズム

- 何らかの疾患や症状を抱えながら仕事をしているがそれらによりパフォーマンスが低下している状態

例：アレルギー疾患、メンタル不調、腰痛、肩や首の不調、眼精疲労、胃腸の不調など

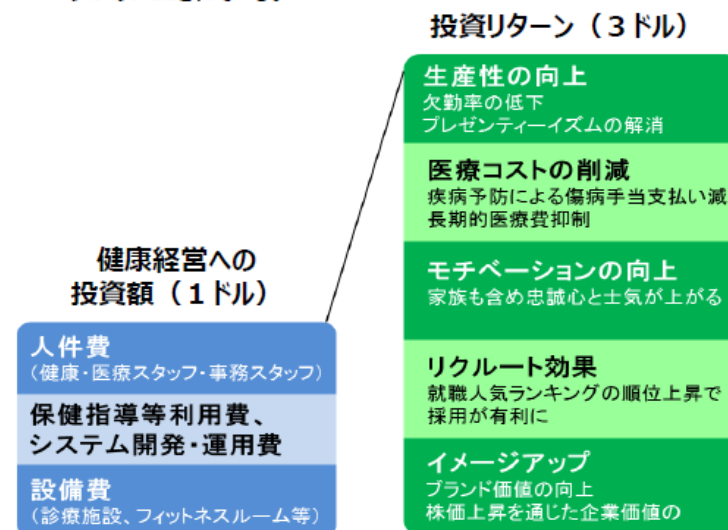
⇒集中できない、イライラ、対人関係の悪化、仕事上のミスなどが発生

健康経営の企業価値への寄与

- ジョンソン&ジョンソンでは、健康経営に対する投資 1 ドルに対するリターンが 3 ドルになるとの調査結果を出している。

健康経営への投資に対するリターン

- J & J がグループ世界250社、約11万4000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。
- 健康経営に対する投資 1 ドルに対して、3 ドル分の投資リターンがあったとされている。



インセンティブ

- 金融機関が提供するインセンティブ（取り組み数83→84）
 - 融資優遇、保証料の減免など
- 公共調達加点評価（取り組み数18→27）
 - 自治体がおこなう公共工事、入札審査で加点
- 自治体が提供するインセンティブ（取り組み数18→24）
 - 融資優遇、保証料の減額、奨励金や補助金

健康経営に関する認証制度

- 協会けんぽ「健康づくり推進事業所」
- 茨城県の「いばらき健康経営推進事業所認定制度」
- 経済産業省の「健康経営優良法人認定制度」



健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500



健康経営優良法人
Health and productivity



健康経営優良法人
Health and productivity
ブライト500



健康経営優良法人
Health and productivity



いばらき健康経営
推進事業所

健康経営の取り組み

健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）認定要件

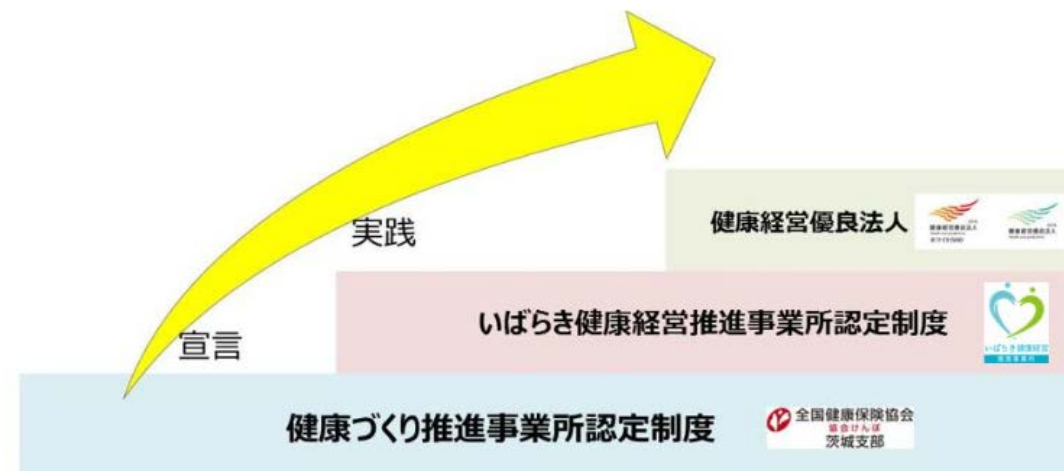
大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
1. 経営理念・方針			健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	必須	
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須	
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須	
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須	
		健診・検診等の活用・推進	①従業員の健康診断の受診(受診率実質100%)	左記 ①～③のうち 2項目以上	
			②受診勧奨に関する取り組み		
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職・従業員への教育	左記 ④～⑦のうち 1項目以上	
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方の実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	保健指導	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記 ⑧～⑬のうち 4項目以上	
		具体的な健康保持・増進施策	⑨食生活の改善に向けた取り組み		
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み		
			⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
			⑫長時間労働者への対応に関する取り組み		
			⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み		必須
		喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み		
				受動喫煙対策に関する取り組み	必須
4. 評価・改善			健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等 ※誓約事項参照	必須	

フ
ライ
ト
5
0
0
は
左
記
①
～
⑮
の
う
ち
1
3
項
目
以
上

プライム500は左記①～⑮のうち13項目以上

実践のポイント

- まずは健康宣言をしよう！
- 「健康づくり推進事業所」エントリーから認定を受けよう。
 - ステップ1 : 「健康づくり推進事業所」を宣言
 - ステップ2 : 「事業所カルテ」を送付
 - ステップ3 : 事業所ヒアリング
 - ステップ4 : 評価結果のフィードバック・認定証の発行



できることから始めよう

- 大きな計画で大きな成果を目指すよりもできることから始めるのがポイント
- コストゼロからスモールチェンジで
- PDCAを回して評価・改善をする