

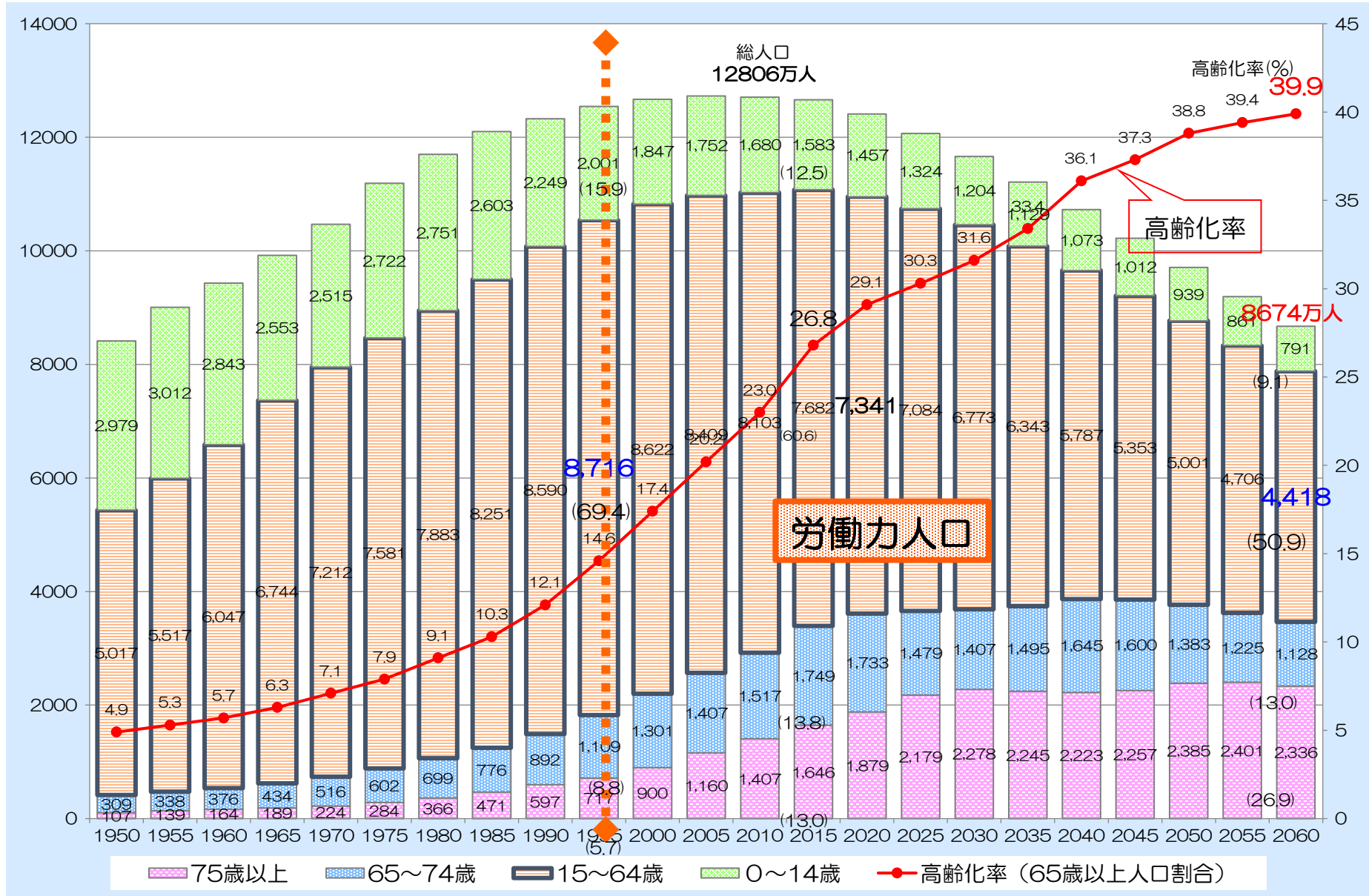
「健康経営」実践のポイント

 山口社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士
山口 栄一

□本日の内容

1. 健康経営につながるキーワード
 - ①健康経営と働き方改革
 - ②幸福経営学
 - ③SDGsと健康経営
2. 実践のポイント（具体的な取り組み）
 - ①健康診断
 - ②職場の環境整備
 - ③メンタルヘルス対策
 - ④その他

【日本の人口の推移と将来推計】



1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
 - (コンセンサスに基づくスピードと実行)
 - (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
 - (フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備(基本的考え方)
 - (同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
- (法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
- (法改正の方向性)
- (時間外労働の上限規制)
- (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
- (勤務間インターバル制度)
- (法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
- (現行制度の適用除外等の取扱)
- (事前に予測できない災害その他事項の取扱)
- (取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
- (企業本社への監督指導等の強化)
- (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就業

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

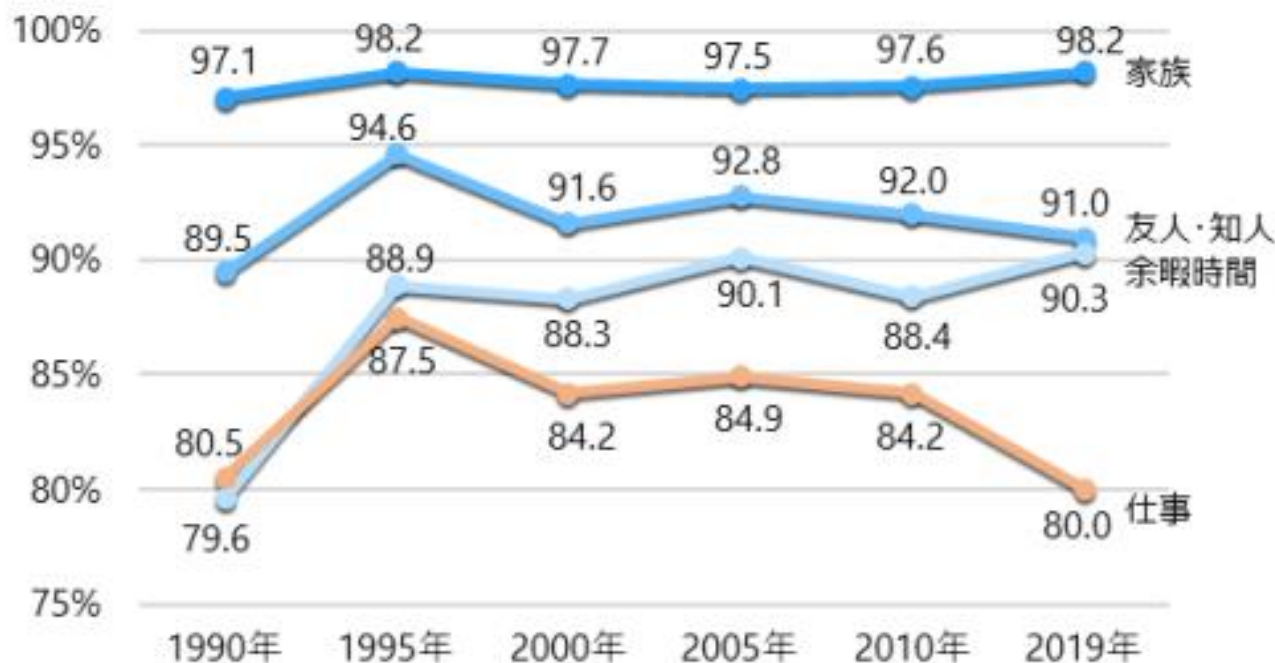
13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

□人口減少社会だからこそ、ワークライフバランスと健康経営が必要

生活において「仕事」を重要と回答する者の割合は、バブル崩壊後の1995年には9割近くから、徐々に減少しているものの、2019年でも80.0%となっています。他方で、「家族」を重要と回答する者の割合は一貫して高く、2019年でも98.2%と100%近い結果となっています。

生活における重要度（「非常に重要」+「やや重要」）



同志社大学・電通総研「世界価値観調査2019」

Yamaguchi sharousijimusho All Rights Reserved.

□幸福経営学…従業員と社会を幸せにする経営

➤ 幸せな人は生産性・創造性が高い

- ・・・幸せな従業員は不幸せな従業員よりも創造性が3倍高い、生産性が30%高い、欠勤率が低い、離職率が低いなど、多くのことが明らかにされています。また、幸せな従業員は、利他的で、他人を助け、チャレンジ精神が強く、仕事への満足度が高く、エンゲイジメント(会社や仕事への愛着や没頭の傾向)が高く、モチベーションが高く、レジリエンス(危機から立ち直る力)が高く、出世も早いことが知られています。

➤ 幸せと健康・長寿

- ・・・幸せな人は不幸せな人よりも寿命が7年から10年長いという研究結果があります。また、幸せな人は免疫力が高く、健康であるという研究結果もあります。

➤ 幸福度を高める方法

- | | |
|------------------|---------------------|
| ・主体的に自己決定すること | ・散歩やスポーツをすること |
| ・やりがい、生きがいを深めること | ・植物や動物と触れ合うこと |
| ・強みを伸ばすこと | ・自己肯定感を高めること |
| ・成長すること | ・夢を持ち思い描いていること |
| ・自己開示すること | ・何かを成し遂げること |
| ・自分らしさを持っていること | ・楽観的に物事を捉えること |
| ・美しいものを創造すること | ・物事を満喫すること |
| ・多様なつながりを構築すること | ・笑顔でいること |
| ・寄付をすること | ・感謝すること |
| ・グループ活動をする | ・健康でいること |
| ・幸せな人とともにいること | ・マインドフルネス瞑想をすること など |

□SDGsと健康経営

- ①SDGsとは、持続可能で全ての人々にとってより良い世界を、誰一人取り残さないで目指すための、2030年までの達成を目指した国際的な目標です。
- ②健康経営はSDGsの推進にとっても重要であるといえます。企業にとって働く「人」が最も重要な資源・資本であり、社会課題に立ち向かう企業活動が続けるためにも、「関わる人々が心身ともに健やかに働き続けられること」が必要不可欠です。
- ③健康経営が単に働く人の「心身の健康」のみを意味するのではなく、全ての人の「働きやすさ」や「働き続けられる環境」「働きがい・働く幸せ」まで含むと考えると、健康経営に関するSDGsの目標は幅広いといえます。



□具体的な取り組み

1. 定期健康診断受診率100%を目指そう

- ・・・労働安全衛生法では、事業者には健康診断の実施義務が、労働者には受診義務が課されていますので、労使が協力して受診率100%を目指しましょう。



- ★受診の現状…事業場の規模別でみると、規模が小さいほど実施率と受診率が低いことが分かります。理由として、「健康診断を実施する日程や時間が取れない(とりにくい)」(43.4%)「健康診断を実施する費用がない(費用が高額である)」(34.6%)が上位に挙がっている。

○健康診断受診率向上の取り組み事例

利便性の向上	その他
・事業の繁閑や他の会社行事との日程調整 ・交代勤務者のシフトの変わり目を含めた日程設定 ・男女別の時間設定 ・人間ドック結果の利用についての健康保険組合との調整	・未受診者への管理監督者や人事担当者からの受診勧告 ・未受診者のための施設健診などの利用機会の設定 ・健康診断前1か月の生活改善キャンペーン
健康診断の意義や必要性についての啓発	
・業者からの情報発信や社内掲示 ・衛生委員会での産業医講話 ・管理職研修や従業員向け研修の利用	

□具体的な取り組み

2. 職場の環境整備

- ・・・経済産業省が全国2万人アンケートの結果、職場における健康の保持・増進と生産性を向上する行動は7つに大別されることが分かっています。

「健康を保持・増進する7つの行動」簡易チェックシート

チェック項目			チェック欄	集計用
A.快適性を感じる	1	自分の体に合わせて椅子の機能を調整している		
	2	室温が快適である		
	3	作業面が十分に明るい		
	4	タバコや強い香水など不快な臭いを感じない		
	5	自分の居場所が確保されていると感じる		
B.コミュニケーションする	6	雰囲気友好的である		
	7	周囲の人の仕事の内容を把握している		
	8	いつも挨拶をしている		
	9	よく笑う機会がある		
C.休憩・気分転換する	10	仕事の合間に雑談することがある		
	11	仕事の合間に机や身の回りの整理整頓をすることがある		
	12	昼休みは規程通りしっかり休んでいる		
	13	離席するのに周囲の人に気を使わない		
D.体を動かす	14	オフィス内を良く歩いている		
E.適切な食行動をとる	15	仕事中に間食を時々摂っている		
F.清潔にする	16	手洗い・うがいをしている		
G.健康意識を高める	17	自分の健康状態をチェックしている		

□具体的な取り組み

3. メンタルヘルス対策

- ①ストレスチェックの実施（50人以上の事業場は毎年1回実施義務）
 - ・ストレスチェック制度の目的の一つは、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止(一次予防)です。
 - ・高ストレス者から申し出があった場合に医師による面接指導が実施できる体制を整備しておくことが重要です。
- ②ヘルスリテラシー向上のための教育機会の設定
 - ・ヘルスリテラシーとは、「健康に関する基本的能力」。
 - ・従業員のヘルスリテラシーが低いことは、個人の健康だけではなく、職場や会社の健康や生産性に影響します。

■ヘルスリテラシーの低い人の傾向

- ①病気、治療、薬などの知識が少ない
- ②医学的な問題の最初の兆候に気付にくい
- ③長期間又は慢性的な病気を管理しにくい
- ④保健医療専門職に自分の心配を伝えにくい
- ⑤慢性の病気のために入院しやすい
- ⑥職場でケガをしやすい
- ⑦死亡率が高い 他



■ヘルスリテラシー向上の取り組み

- ①健康に関する学習機会を定期的・長期的に設ける
- ②部署単位や家族を巻き込んだ施策を行う
- ③社員食堂、健康的なお弁当の宅配、ジムの法人会員等

□具体的な取り組み

4. その他の取組

- ①ハラスメント予防…防止よりも「予防」が大事
- ②病気の治療と仕事の両立支援…職場復帰体制の整備、相談窓口、給与面の補助制度等
- ③保健指導・特定保健指導…生活習慣病予防(メタボリック症候群)
- ④食生活の改善…カロリー計算アプリ(カロリーママ)
- ⑤運動機会の増進…ラジオ体操、歩数計アプリ(dポイント、賞金 etc)
- ⑥女性の健康保持・増進…婦人科健診、生理休暇等を取得しやすい環境整備
- ⑦感染症予防対策…コロナウイルス、インフルエンザ予防
- ⑧受動喫煙対策…改正健康増進法(R2.4.1)で受動喫煙させない仕組み、分煙対策のルール化が努力義務となった
- ⑨高齢従業員特有の健康課題への対応
- ⑩社外リソースの活用
 - ・医療保険者（全国健康保険協会・健康保険組合等）
 - ・東京商工会議所（健康経営AD制度やメルマガ等）
 - ・産業保健総合支援センター（産業保健に対する相談等）
 - ・こころの耳（メンタルヘルスのポータルサイト）
 - ・あかるい職場応援団（ハラスメントのポータルサイト）

□価値ある企業になるために

○企業の評価って何で決まるのでしょうか？

○誰が評価するのでしょうか？



ステークホルダー = 利害関係を持つ人・グループ

ご清聴ありがとうございました。

「制度」と「風土」を整える！組織活性サポーター



山口社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士 山口 栄一