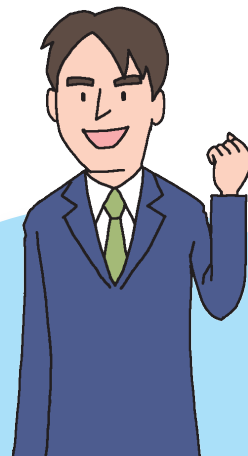




中小企業のための

健康経営 入門



はじめに

コロナ禍を経て、テレワーク勤務等の多様な働き方が中小企業においても相当な広がりを見せました。しかし、今後もそうした取り組みを見直さないまま継続し、もしくは、いきなりコロナ禍前に戻そうと考えている経営者の方がいましたら、再考の余地があるかもしれません。

例えば、毎日がテレワーク勤務等であれば、運動不足による生活習慣病の発症・悪化に対する対策や、疎外感等によるメンタルヘルス不調対策などが必要といえるでしょう。一方、テレワーク勤務等が仕事と私生活との両立に貢献していた場合、いきなりやめてしまうことは、ワークライフバランスの実現に水を差すことになりかねません。

コロナ禍での貴重な経験が無駄にしないためにも、コロナ禍のときのようなすべての企業が横並びという感覚から脱し、自社にとって本当に必要な働き方を考え実践していく分岐点にあるといえるのではないのでしょうか。

当然、引き続き次の感染症やメンタルヘルス不調等に備えて、従業員の健康に配慮した取り組みの継続は必要ですが、単なる健康づくりで終わるのではなく、一步進めて経営戦略に結び付けていくことが肝要です。そこでお勧めしたいのが「健康経営」です。

健康経営の定義は、本文中に述べていますのでここでは省略しますが、健康経営の考え方の一つに、「ヒト（従業員等）の健康」と「企業の健康」をバランスよく両立させていくということがあります。従業員等の人生の目標実現と、企業の健全かつ継続的な発展の双方につなげることできる一手法ですので、経営者の方々が常日頃考えていることの方向性と一致することと存じます。

本冊子を通じて、貴社の健康経営度を確認し、健康経営への取り組み方法や社内の皆さまを巻き込む重要性をご理解いただき、健康経営の本質を理解するヒントになれば幸いです。

目

次

1	まずは自社の健康経営度を診断してみよう！ ～健康経営度番付に挑戦～	4
2	健康経営とは	6
3	健康経営に取り組むメリット	8
4	こんな簡単な取り組みも健康経営！	10
5	健康経営の流れ ～6つのSTEP～	12
6	健康経営を成功に導くポイント① ～健康課題の抽出から評価・改善まで～	14
7	健康経営を成功に導くポイント② ～職場の人間関係の構築～	16
8	健康経営を成功に導くポイント③ ～健康な職場環境を整備する～	18

9	健康経営を成功に導くポイント④	
	～労働生産性を向上させるには～	20
10	健康経営優良法人認定制度とは	22
11	多様な働き方に対応できる健康経営	24
12	リスクマネジメントとしての健康経営	26
13	健康経営と SDGs	28
14	健康経営の成功事例①	30
15	健康経営の成功事例②	32
16	専門家・外部リソースの活用	34

(注1) 本冊子の内容は、令和5年7月1日現在の法令等に基づいています。

(注2) 「健康経営®」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

1 まずは自社の健康経営度を診断してみよう！ ～健康経営度番付に挑戦～

健康経営について詳しく知る前に、まずは、自社の健康経営度を次のチェックリストにより診断してみましょう。健康経営のことを知らなくても、実はハイレベルな健康経営をすでに実践していた、ということもあるかもしれませんし、健康経営について自信がなくても、自社の現状を把握することはこれから健康経営を推進する上でとても重要なことです。

チェックリストは2種類あります。AとBの2つのチェックリストの各質問に「はい」か「いいえ」で回答し、それぞれ得点を計算して合計点を出してください。それでは、診断スタート！

チェックリストA	はい	いいえ
① 協会けんぽ等の公的医療保険者が行う健康宣言事業にエントリーし、社内及び社外にその周知を行っていますか？		
② 従業員に対し、健康診断を実施していますか？		
③ 経営者自身も年1回、健康診断を受診していますか？		
④ 50名以上の事業場がある場合、ストレスチェックを実施していますか？（50名以上の事業場がない場合は「はい」）		
⑤ 従業員の健康増進を推進するための担当者や連絡体制を決めていますか？		
⑥ 健康診断の結果等を分析し、自社の健康に関する課題を把握していますか？		
⑦ 自社の健康に関する課題から、それを改善するための取り組みと目標について計画を立てていますか？		
⑧ 立てた目標の達成状況を把握し、取り組みの評価や改善を行っていますか？		
⑨ 施設内禁煙等、受動喫煙防止のための対策を行っていますか？		

【得点A】 「はい」の数 個 × 3点 = 点／27点満点

チェックリストB	はい	いいえ
① 健康診断では、対象者全員の受診ができていますか？		
② 健康診断で再検査や要治療等の判定を受けた従業員にその対応を促していますか？ または、がん検診等の任意検診について費用補助を行う等、受診を促していますか？		
③ 50名未満の事業場でもストレスチェックを実施していますか？（50名未満の事業場がない場合は「はい」）		
④ 社員に対し、健康に関する研修の実施（年1回以上）や、健康に関する情報の提供（月1回以上）を行っていますか？		

⑤	ノー残業デーや勤務間インターバル等、仕事と家庭生活の両立を実現する取り組みを行っていますか？		
⑥	従業員同士のコミュニケーション向上を目的とした社内イベントの開催等、組織内コミュニケーションを促進する取り組みを行っていますか？		
⑦	社員が病気やケガの治療のために会社を辞めることがないよう、仕事と治療を両立するための仕組みがありますか？		
⑧	生活習慣病の重症化を予防するため、産業医等による保健指導を実施していますか？ または、メタボ健診後の指導を受けやすくする仕組みがありますか？		
⑨	健康に配慮した昼食の提供等、食生活を改善するための取り組みを行っていますか？		
⑩	就業中のラジオ体操等、運動機会を増やすための取り組みを行っていますか？		
⑪	婦人科検診の費用補助等、女性の健康保持・増進に向けた取り組みを行っていますか？		
⑫	長時間労働による健康障害防止のための取り組みを行っていますか？		
⑬	メンタルヘルスに関する相談窓口を設置する等、メンタルヘルス不調者に対応するための取り組みを行っていますか？		
⑭	インフルエンザ予防接種の費用補助等、感染症予防に関する取り組みを行っていますか？		
⑮	禁煙外来受診の費用補助等、喫煙率低下に向けた取り組みを行っていますか？		

【得点B】 「はい」 の数 個 × 1点 = 点 / 15点満点

【得点A】 点 + 【得点B】 点 = 【合計】 点 / 42点満点



診断結果

いかがでしたでしょうか？ 合計点と得点Aを次の表にあてはめて、自社の健康経営度番付を確認してください。大切なことは結果ではなく、自社の弱点を知ることです。

【合計】	【得点A】	健康経営度番付
40～42点	27点満点	横綱 全国でもトップクラスの健康経営度です！
34～39点	27点満点	大関 各種顕彰制度で認定される可能性が極めて高い企業です！
28～39点	24点以下	関脇 あと少し健康経営の本質をおされば顕彰制度も手中に！
20～27点	24点以下	小結 健康経営の本質を学び施策も充実させれば関脇に！
10～19点	24点以下	前頭 まずは健康経営の進め方をしっかり学習しましょう！
0～9点	24点以下	幕下 できることから始めて幕内入りを目指しましょう！

（【得点A】が27点満点かつ【合計】が27～33点の場合は関脇参照）

注：チェックリストについては健康経営優良法人2023（中小規模法人部門）認定要件を参考に作成。

1 健康経営とは

特定非営利活動法人健康経営研究会では、健康経営について次のように定義しています。

健康経営とは「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しています。

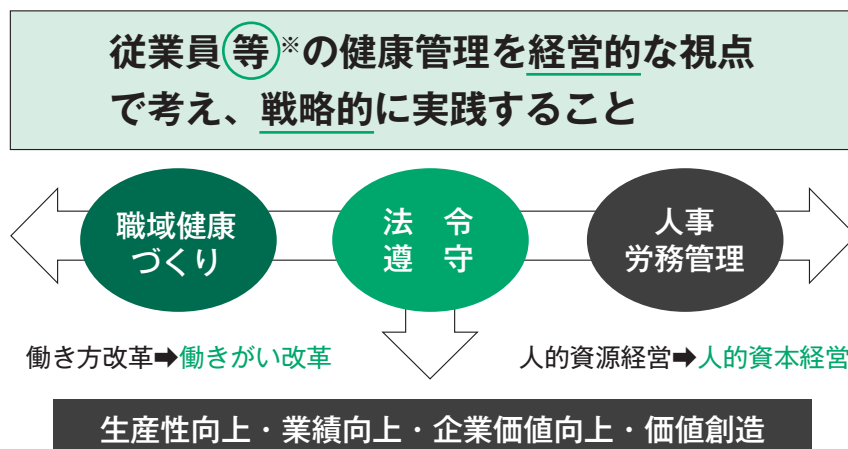
今後は、「人という資源を資本化し、企業が成長することで、社会の発展に寄与すること」が、これからの企業経営にとってますます重要になっていくものと考えられます。

出典：特定非営利活動法人健康経営研究会ホームページ 「健康経営とは」

このように健康経営とは、従業員の健康増進に関する施策を生産性や企業価値等の向上につなげることをめざした経営手法のことをいいます。

なにか特別な取り組みのように感じるかもしれませんが、そんなことはありません。多くの企業においては、すでに法令遵守を前提に、採用及び育成から退職に関する人事労務管理、健康診断の実施などの職域健康づくりに取り組まれていることと思います。これらはすべて健康経営の基礎となる重要な取り組みであり、ブラッシュアップしていくことで健康経営へとつながっていきます。

■健康経営のイメージ



※従業員「等」としているのは、従業員の家族や経営者の健康も重要であるという考え方からです。

上図における「働きがい改革」とは、従業員が主体的にやりがいをもって働ける環境をつくること、「人的資本経営」とは、人材を「資本」としてとらえ、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上につなげる経営手法をいいます。

少子高齢化による労働力不足が叫ばれるなか、これからはますます「人」を重視した経営が求められます。健康経営に取り組む際は、是非これらの考え方も意識してみてください。

2 健康経営には2つの健康が必要

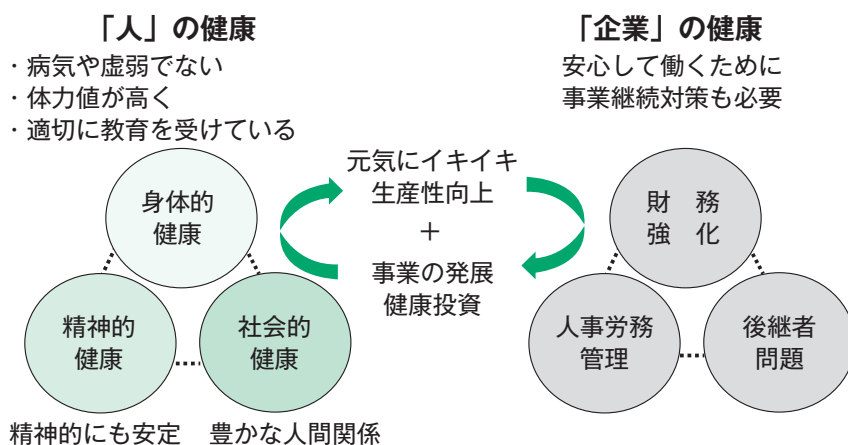
健康経営の健康には、「人の健康」と「企業の健康」の2つがあります。

「人の健康」では、「病気ではない」とか「虚弱ではない」というだけではなく、「体力もあり適切に教育も受けている」「精神的に安定している」「豊かな人間関係が構築できている」等の「身体的健康・精神的健康・社会的健康」の3つが揃うことが必要です。

一方、「企業の健康」では、経営資源をフル活用して、「財務強化・人事労務管理・法令遵守・後継者問題や相続対策等の経営課題」に取り組み、将来を見据えて問題なく事業が継続していることが必要です。

一般的に経営者はついつい「企業の健康」のみを重視しがちですが、これから健康経営にしっかりと取り組んでいきたいと願っている経営者は、「人の健康」にしっかりと焦点を当てていくことが重要です。

なお、健康になることが目的と考えている経営者の方もいらっしゃいますが、あくまでも健康は目的ではなく「手段」です。企業にとっては、従業員の健康があつてこそ、健全かつ永続的な発展をしていくことができ、従業員にとっても自身の健康があつてこそ人生の目標を実現できるのです。



健康経営にはどのようなメリットがあるのでしょうか。以下で確認してみましょう。

1 従業員の健康増進に伴う労働生産性の向上

健康経営の取り組みは、例えば以下のような形で従業員の健康につながります。

- 食生活の改善や運動習慣の定着……生活習慣病の予防・改善
- 健康診断の受診率向上……従業員の健康状態の把握や、問題の早期発見
- 定期的なストレスチェック……メンタルヘルス不調の予防・改善

従業員が健康に不安を抱えながら働いていては、労働生産性がどうしても上がりません。一人一人が健康的に働けるようになることで、個人の能力を最大限に発揮できるようになり、労働生産性の向上、ひいては企業の利益率の向上に期待がもてます。

特に従業員が少ない中小企業にとっては、代替要員や余剰人員がいない場合もあり、一人一人の健康が企業の生産性に直結します。中小企業こそ個々の健康は重要であるため、従業員が健やかに働ける環境を整えることが重要です。

2 離職率の低下、人件費の削減

健康経営によって整えられた働きやすい環境により、従業員のモチベーションの向上が見込め、欠勤率や離職率の低下につながります。また、従業員のパフォーマンスが向上することで残業代等の削減も期待できます。これにより、新たな採用・育成にかかるコストや人件費を抑制することができます。

3 企業のイメージアップ

健康経営は社内だけでなく、社外に対してもイメージアップができるメリットがあります。健康経営に取り組んでいる企業は福利厚生が充実していて、従業員を大切にしている組織なのだという印象を与えます。また、経済産業省が創設した「健康経営優良法人認定制度」（22 頁参照）という制度は、健康経営に取り組んでいる企業をひろく社会に認知させる目的があるため、認定を受けた企業はブランド価値が上がり、求人応募者数の増加が期待できます。

少子高齢化による労働力人口の減少により、中小企業にとって雇用の確保が難しい時代です。求人応募者数の増加が期待できる健康経営は、中小企業にこそ重要な取り組みといえます。優秀な人材が集まり、離職せずに長く働きたい会社だと思われることは、企業にとって大きなメリットです。

4 リスクマネジメント

健康経営の取り組みは、企業のリスクマネジメントとしての役割もあります（詳しくは26頁参照）。働き盛り世代の健康を脅かす生活習慣病の予防や、メンタルヘルス不調の防止といったことはリスクマネジメントの一環でもあります。加えて、業務中の事故、業務に起因する病気、過労死などが起こってしまい賠償請求をされた場合などは、大企業と異なり、中小企業には高額な賠償額を支払う余裕がないということもありえます。

健康経営により、従業員の健康を守り、働きやすい環境を整えることで、労働災害や事故なども未然に防ぐことができるのです。

5 医療費の削減効果

従業員が健康になると、医療機関にかかる割合が減ります。従業員の医療費は企業が健康保険料として一部負担しているため、医療機関にかかる従業員が減少すると、その負担も減少することになります。少子高齢化の影響で今後、医療費がさらに上がる可能性がある中、企業として医療費を削減できる取り組みはメリットの一つといえます。

中小企業も含め日本の社会全体的にみても、健康経営は、国民医療費の適正化・健康寿命の延伸・新産業の創設にもつながっていくことが期待できる、人生100年時代に対応するために必要な取り組みであるといえます。

