

健康経営導入セミナー

講師： 振本 恵子(ふりもと けいこ)
(一社)ヘルスケアマネジメント協会
代表理事

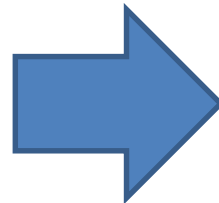


本日の内容

1. なぜ今、健康経営が必要なのか【目的】
2. 健康経営の始め方【導入手順】
3. 事例に見る健康経営【具体的な施策】

健康経営とは？

- ◆ **従業員の健康**を**資産**と捉え、健康管理を経営的な視点から考え、**戦略的な健康づくり**を実践することで、**企業の生産性・収益**を向上させる手段
- ◆ 1980年代、アメリカの「ヘルシーカンパニー」由来「健康な従業員こそが収益性の高い会社を作る」



健康経営を正しく理解するポイント

岡田理事長の考え方

アメリカ文化と日本との違いの理解が重要

1. 「労働安全衛生法」に定められた
健康管理義務
2. 「健康保険」の存在→組合や協会けんぽ

既存の制度を活用

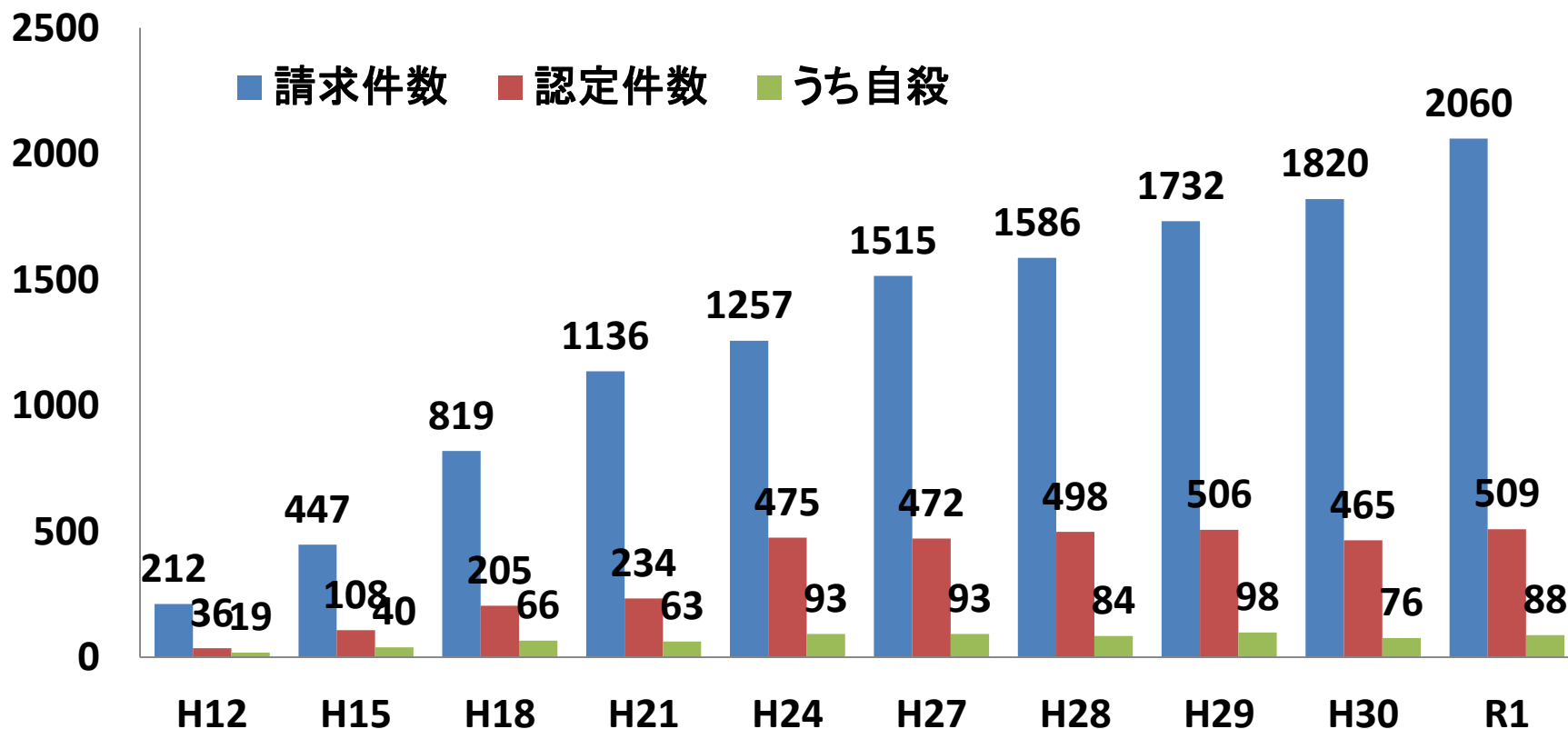
何の数字でしょうか？

56.6%

資料 2019年度厚生労働省報告データより

日本が抱える深刻な「ストレス社会」の現状

こころの病が「労災」に認定されるケースは過去最多



※2019 厚生労働省 「過労死等の労災補償状況」

過労死

メンタル
問題

高齢化

人手
不足

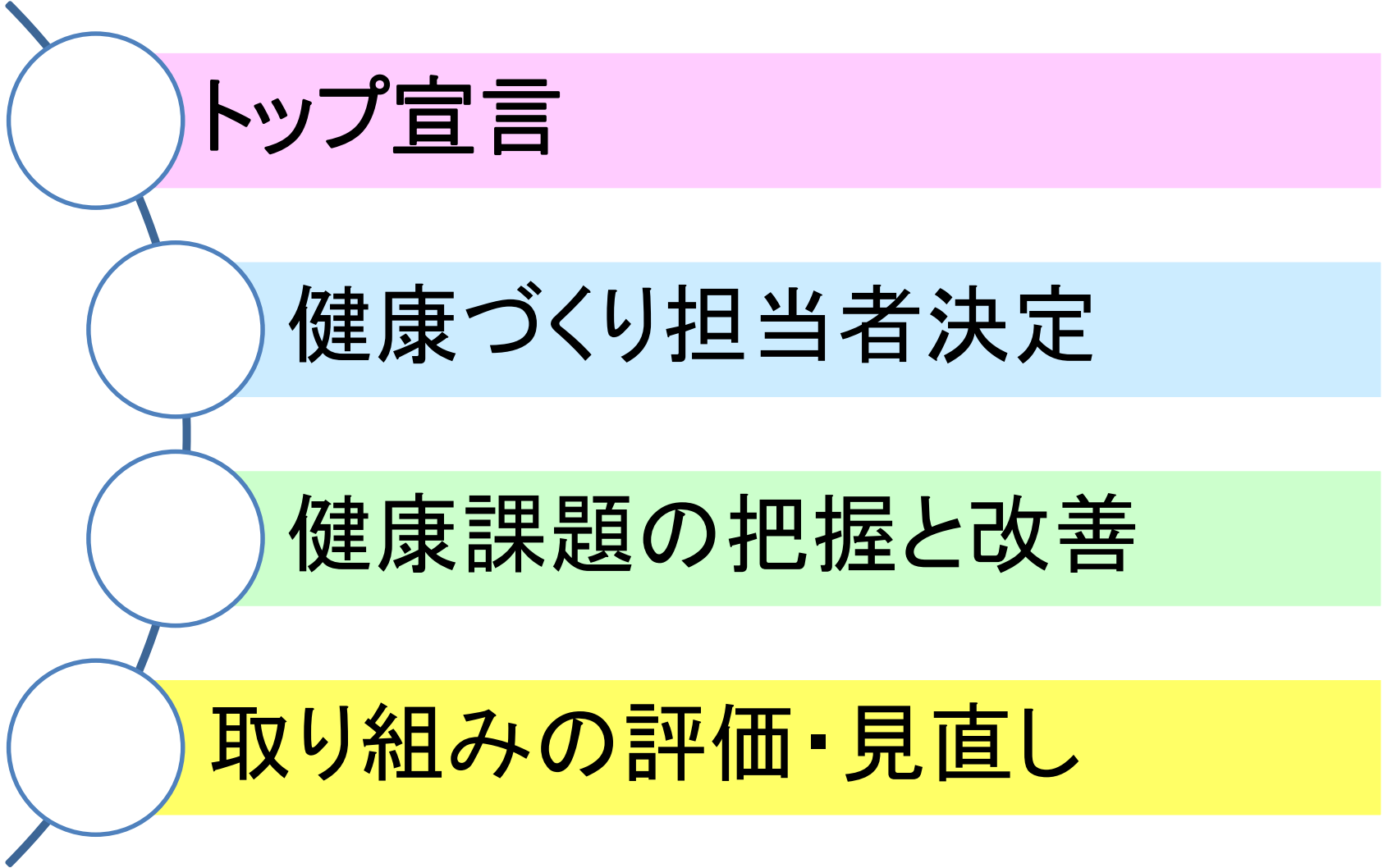
コロナ
対策

人材の課題は山積

だから今！

健康経営を真剣に
考える企業が増えている！

健康経営の成功ステップ



1 トップ宣言

2 健康づくり担当者決定

3 健康課題の把握と改善

4 取り組みの評価・見直し

1. トップ宣言をする

- ◆経営トップまたは役員が責任者になる。
- ◆健康経営は、即効性のある投資ではなく、継続的に取り組んでこそ、効果が発揮できる。だからこそ、経営トップの想いの強さが、成功のカギとなる。⇒社内外発信をする

- ・経営トップが自らの言葉で想いを発信する
- ・健康経営宣言の明文化と周知
協会けんぽ「ひろしま健康経営宣言書」

2. 健康づくり担当者を決める

- ◆ 担当者を選任することで、社内体制の整備ができる。
- ◆ 法律で定められた担当者を選任すると、法令遵守にも繋がる。⇒相談窓口の設置と周知

※第3次産業の場合

- 50人以上の事業場→衛生管理者
- 10人～49人までの事業場→衛生推進者

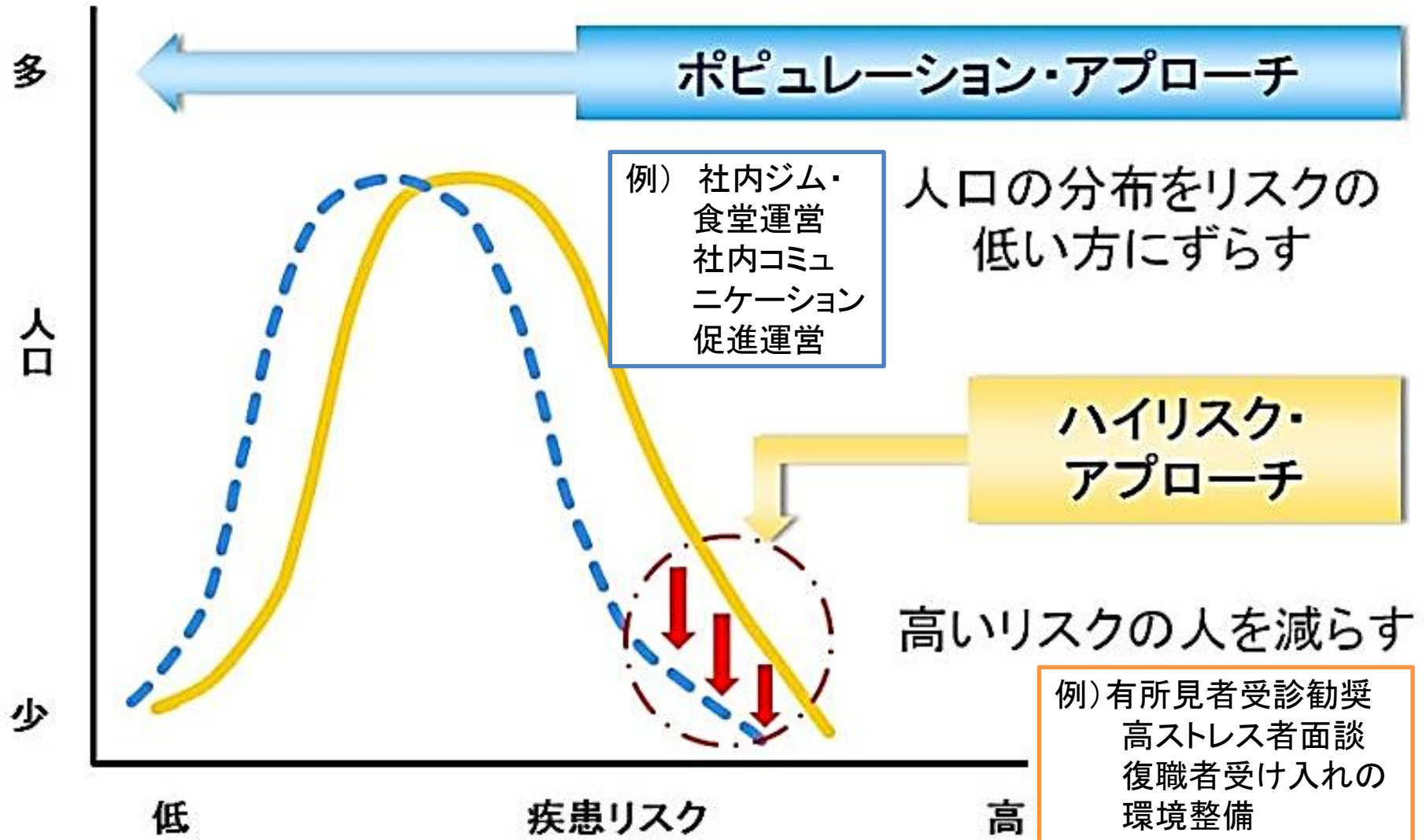
- ◆ 専門家の助言

3. 健康課題の把握と改善策

- ◆健康課題に繋がる施策を選ぶ。
- ◆自社の健康課題を把握し、改善策の優先順位をつける。
- ◆企業に合った無理のない健康管理を計画する。

- **健康診断結果**情報より
受診率・有所見率・再検査・保健指導把握
- **ストレスチェック**より、受検率・高ストレス者率・要産業面談率・実施率・集団分析結果
- **有休取得率**や**時間外労働**の把握

ハイリスクアプローチと ポピュレーションアプローチ



ひろしま企業健康宣言で確認

| | 宣言内容 | 取組例 |
|---|----------------------------------|---|
| 1 | 経営者自身が率先し、健康づくりに取り組む | 健康宣言証の社内掲示など |
| 2 | 健康づくり担当者の設置 | 健康保険委員の登録など |
| 3 | 当社の健康課題の把握と改善 | 従業員の健診実施、有所見者の受診勧奨 |
| 4 | 協会けんぽと連携し、健康づくりの発展 | 協会けんぽへの健診データの提供 |
| 5 | 労働基準法、労働安全衛生法など法令遵守 | 労基署の是正勧告を受けていない、指導の改善など |
| 6 | 健康づくりに向けての取り組み実施 (右項目より、一つ以上) | 保健指導 食生活の改善 運動機会の増進 受動喫煙対策 感染症予防対策 過重労働対策 メンタルヘルス対策 |

4. 取り組みの評価と見直し

- ◆健康課題の解決につながっているか評価する。
- ◆PDCAサイクルで、次年度に向けて続行や軌道修正を行う。

- 健診結果の有所見者率状況
- 休職率や欠勤率の改善状況
- 従業員職場満足度調査

健康管理計画の設計

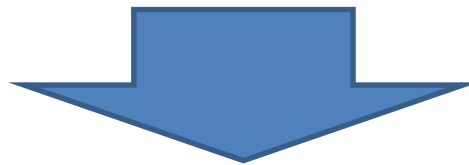
◆既存のプログラムを活かそう！

法令順守・これまでに公開している手引き等を活用

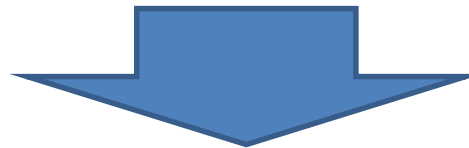
【中国経済産業局】中国地域における健康経営事例集

<https://www.chugoku.meti.go.jp/topics/seijyo/210311.html>

◆健康データに基づき、課題と施策を選ぶ



◆従業員の参加ができる健康づくりプログラムを提供しよう



◆PDCAで評価し、施策の充実を図ろう！

◆株式会社ネクストビジョン

(広島県・情報通信業)

「ラインケア」の徹底で休職者ゼロの職場を目指す

健康経営に取り組むきっかけ・課題

健康経営に取り組む前は、体調不良で悩む社員が増えており、そのような社員をなんとか元気で元通り働けるようにしてあげたいと思ったのがきっかけ。課題は、デスクワーク中心の社員が多く、かつ在宅ワークが増える中、どのように社員の不調を早期発見するかが課題。

<目標 (KPI) > ※評価指標

定期健診結果有所見率の減少 全国平均より**9%減少**
メンタル不調も含めた休職率減少 **前年度比減少**

取組内容

- * 健診結果有所見率をグラフ化し推移を把握したうえで、受診勧奨、保健指導の徹底
- * 産業医講話にて食生活指導、看護師による食育セミナー実施
- * 自宅でできる運動セミナー（オンライン）、社内運動イベント等での運動機会の提供
- * メンター制度の確立、ラインケア研修毎年実施
- * 「リモート懇親会」等でコミュニケーション強化継続

取組後の成果

- * 定期健診結果有所見率**10%減少**（全国平均**57%**に対し当社**47%**）
- * 保健指導対象者の減少 **2018年7名→2019年1名減少**
- * 医療費が過去3年で減額 **2019年度は前年度比 マイナス30%**
- * **メンタル不調含めた休職率低下、取組当初の6%→1%、復職率100%へ**
- * **毎年、新規採用者獲得継続**

◆御社

健康経営に取り組むきっかけ・課題

<目標 (KPI) > ※評価指標

取組内容

取組後の成果

日本の健康経営支援取組例

経済産業省

『健康経営優良法人
認定』制度創設

- ・大規模法人部門2021
1,801法人認定
- ・中小規模法人部門は
7,934法人認定

当地域の インセンティブ

- ・金融機関 事業資金
融資の金利優遇
(広島銀行)
- ・保証制度の利用
(広島県信用保証協会)

協会けんぽ 広島支部

- ・『ひろしま企業健康宣
言』制度創設
- ・2021年3月時点で
2,002事業所が宣言



健康経営優良法人
Health and productivity

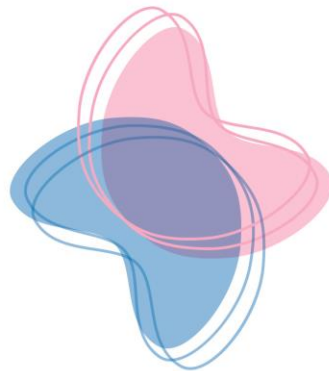


ひろしま企業健康宣言

参加企業募集！



ご清聴ありがとうございました



H e C M

経営を健康で支える

ヘルスケアマネジメント協会

一般社団法人

<http://www.hecm.jp>

〒730-0851 広島市中区榎町2-15 5F

TEL. 082-297-7756 Mail. info@hecm.jp