

## 健康経営と働き方改革

平成30年5月10日に、「健康経営と働き方改革」と題して特定非営利活動法人健康経営研究会  
岡田邦夫先生をお招きし、健康セミナーを開催いたしました。その内容を「紹介します」。

はじめに、富山労働局健康安全課  
課長 石倉裕明氏より行政の取り組み  
についてお話しいただきました。

『昨年3月に策定された働き方改革  
実行計画では、非正規雇用者の処遇改  
善、長時間労働の是正、女性・高齢者の  
活躍の推進など様々な働き方改革を進  
めていくこととされている。その中には、  
適切な治療を受けながら働き続けるた  
めの治療と仕事の両立支援も柱の一つ  
として掲げられている。厚生労働省では  
第13次労働災害防止計画を策定し、整  
理整頓、注意喚起などによる転倒災害  
防止、メンタルヘルス対策ではストレス  
チェック後の集団分析結果を用いた職  
場環境改善などを通して更なる労働災  
害の減少を目指す。この機会に安全衛  
生活動に積極的に取り組むことで、健  
康で安全に働くことができる職場作り  
を目指していただくようお願いしたい。』

◆ ◆ ◆ ◆ ◆  
そして、株式会社能作 代表取締役  
社長 能作克治氏より県内企業の取り  
組みについてお話しいただきました。

がメンタルヘルスケアの健康投資をした  
結果、4年間で2億円以上の労働生産  
性の損失がカバーでき、投資に対してか  
なり高額な利益を得たという報告が  
あった。つまり、経営者は健康をコストで  
はなく投資という視点でとらえる必要  
があると考える。

また、経営者が従業員の健康行動に  
大きな影響を与えることはすでに研究  
で報告されている。健康保険組合、保健  
師や医療職(産業保健スタッフ)が特定  
健康診査、健康診断、更には医療機関な  
どの受診勧奨をどれだけ行ってもなか  
なか成果があがらないという現状があ  
るが、ある経営者が一言、「健康を受けな  
いと賞与をカットする」と宣言すると従  
業員の健診受診率が100%になった  
という事例は有名である。この事例や類  
似事例を受けて、健康レベルを上げるの  
は、果たして医療職か経営職かと考え  
るようになった。経営者が健康をどのよ  
うに捉えるかによって企業の行く末を  
決定付けるといっても過言ではない。

わが国は法律で健康診断を定め、事  
業主は従業員に健康診断を受けさせな  
ければならない責務がある。経営者がこ  
の健康診断(投資した事業)をどのよう  
にすれば会社に利益還元が可能となる  
のかを考えることが健康経営である。健  
康診断をうまく活用できれば、メタボ  
リックシンドロームの予防(その結果は  
がん予防、うつ病予防につながる)が期  
待できるため、豊かなセカンドライフが  
期待できる。

労働生産人口は年々減少し、将来的

『能作は製造を通して地域のPR活動  
を行っている。素材の特徴を生かした  
インテリア、医療器具などの製品を製作。  
2017年4月には新社屋をオープン  
し産業観光にも力をいれている。』

自身の体調不良をきっかけに健康  
経営について考えるようになり、仕事に  
おいても家庭においても「健康に全てが  
支えられている」と感じた。退院後は  
「年間休日数104日↓110日に増  
やす」「昇給率7.1%」を社員の前で公  
約した。この意図は、オンとオフをはっき  
りとし、ただ時間をかけるのではなく、  
考えることによって生産性をあげるよ  
う期待するものである。産業観光は日々  
のお客様との関わりの中で社員のモチ  
ベーションが上がる要素を含んでいる。  
楽しむ心をもって仕事に取り組むことは  
健康経営につながるため、いつもこここ  
すること、社員を叱らないことを日頃  
より心がけている。』

◆ ◆ ◆ ◆ ◆  
次に、基調講演として特定非営利活動  
法人健康経営研究会 岡田邦夫先生

には今よりも深刻な人手不足問題が起  
こることが予想される中、法整備が進み  
労働者年齢が高くなってきた結果、健康  
と体力の問題が生じる可能性があるが、  
わが国では高齢化・脆弱化になるかと  
いえばそうではないと考える。なぜなら、  
個人の生活習慣によって体力・認知力が  
維持、向上され65歳という実年齢におい  
て生理的年齢が55〜75歳の幅が  
あることが分かっているためである。つま  
り、多くの人がヘルスケアに取り組むこ  
とによって、実年齢よりも生理的年齢を  
若く保つことができれば企業にとっては  
大きな力になる。

一方健康経営を怠った場合、一例とし  
て経営者に賠償という問題が生じる。  
徐々に司法は安全配慮義務の守備範囲  
を拡大していった。例えば、無断欠勤は  
自殺未遂のリスクであることは社会的  
常識であると判断し、安否確認義務を  
果たしていない経営者には落ち度がある  
という司法判断が下り、多額の賠償金を  
請求した。従業員の過労死に対して経営  
責任を問い、会社法が適応されるという  
時代になっている。

健康経営は、健康問題に加えて、労働  
者の確保という視点においても重要。  
経営者がどのように人を雇うのか、上司  
が部下をどのように働かせるのか、一人  
ひとりがどのような働き方をするのか  
が重要になっている。

これからの働き方として、兼業・副業、  
テレワークなどが当たり前の時代になり、  
法改正も行われつつある。このような時  
代のなかで企業がいかに優秀な人材を

に「健康経営と働き方改革」のテーマで  
お話をいただきました。

『2006年NPO設立時に定義した  
健康経営とは「従業員の健康づくりを  
事業として経営者が展開し、健康投資を  
して利益を創出すること」である。期待  
できる利益とは、労働生産性の向上、医療  
費削減、欠勤率減少、プレゼンティズム  
(労働生産性の低下)やチームワークが  
よくなる、などがある。わが国で健康経  
営が必要な理由として、日本人は世界  
で睡眠時間が短い方から第2位の国で  
あり、過重労働が多い方から第2位の  
国であるにもかかわらず、労働生産性は  
世界で20位前後と、労働生産性が非常に  
低いこと、加えて、高齢化、生活習慣病  
の増加、メンタルヘルス関連の訴訟など  
による企業リスクの対応、ラインケアなど  
の管理能力向上が求められていることが  
挙げられる。つまり、経営戦略として従  
業員の健康づくりを通して、企業リスク  
を低減し、労働生産性を向上させ企業  
利益を上げることが、日本にとって大き  
な課題となっているためである。』

確保していくのが重要なポイントであり、  
健康経営もその一端を担っている。その  
ための健康投資として、まずは「コミュ  
ニケーションを図り、教育に時間をかける  
必要がある(時間投資)。時間投資をし  
て人材の育成をし、未来の幹部・経営者  
として育てることが企業にとって大きな  
課題である。それができれば、オフィス  
レイアウトや休憩室など職場環境を整  
え(空間投資)、利益が出れば従業員に  
投資する(利益投資)。

職場でできる健康づくりとして、1日  
1時間スタンディングワーク、社員食堂の  
ヘルシーメニュー、通勤時の歩行で+10分  
(プラステン)、ホリデーアシリート(活動  
的な休日)などがあり、肥満や血圧異常、  
2型糖尿病、さらにはメンタルヘルス不調  
や認知症、がんの予防が期待できる。健  
康経営を実践すると、従業員の健康が増  
進し労働生産性が向上するという成果が  
出てきた。

健康経営で実践してほしいことは、ま  
ず、トップダウンで健康経営を宣言する  
こと。その結果、ボトムアップで従業員  
自らが健康に関する意識、実践能力を  
高めることが基本だが、まずは労働生産  
性向上のためには、経営者が健康の基盤  
が必要であることを理解し、健康づくり  
を通して企業の活性化を図りたいという  
重要なメッセージを発信する必要がある。  
従業員や企業の価値は無形財産。その  
無形財産に対する投資を経営者は考え  
ていくことで100年企業が継続でき  
ると考える。

今日、高齢化が進み、生活習慣病が増

日本の産業発展において、健康で年  
を迎え、退職者がセカンドライフを元氣  
に過ごせるような地域社会を作ること  
が企業のミッションであると考ええる。従  
業員は退職すると顧客という立場にな  
り、顧客を増やすという点で従業員を  
大切にすることは地域からも愛される  
と一般的に考えられる。このような会社  
づくりの一つとして、企業が糖尿病対策  
に取り組むことが挙げられる。企業が  
糖尿病を制御できないとどういったこと  
が起きるか。血糖値が悪いと将来アルツ  
ハイマー病や脳血管性認知症、がんの発  
症につながるものがわかっている。その  
ため、健康なときに健康づくりを行い、  
病気になる前に豊かなセカンドライフを  
おくれるような企業を作っていくことが  
求められる。

◆ ◆ ◆ ◆ ◆  
精神障害の労災申請は年々増加し、  
自殺対策基本法は策定できたが他の  
先進国と比べて日本が自殺者を迅速に  
抑制できない理由の一つとしては、経営  
者ではなく医療のみに頼ったからであ  
ると考える。現代社会における、いわゆる  
メンタルヘルス不調に対して特効薬など  
はなく、医療では任せられない面もある。  
労働者に対するメンタルヘルスケアは発  
症する前の対策が一番重要である。

◆ ◆ ◆ ◆ ◆  
企業にとってメンタルヘルスの休職者が  
多いとその後労働生産性が落ち、利益が  
落ちることが明らかになっている。反対  
にメンタルヘルスケアを充実させること  
で訴訟を避けるだけでなく、労働生産  
性を上げることが期待できる。某企業  
え続けている状況で、従業員の労働生産  
性を上げ、かつ健康づくりも考えていく  
ためには、従業員の健康管理を産業保健  
スタッフだけに任せるのではなく、人事・  
労務面と健康管理の両面から経営者、  
健保が一体となって取り組むことが重要  
である。経営者が自ら率先して健康経営  
に組織的に、また経営戦略として取り  
組むことで経営者の利益を上昇させ、  
従業員の健康を確保し、企業利益を創出  
することが可能となる。その結果、豊かな  
セカンドライフを構築できることになるが、  
その契機は経営者の英断にゆだねられて  
いる。』

◆ ◆ ◆ ◆ ◆  
最後に北陸予防医学協会施設長  
山上孝司医師を座長に、岡田先生、富  
山産業保健総合支援センター所長 鏡  
森氏、永田理事長でディスカッションを  
行った。

◆ ◆ ◆ ◆ ◆  
山上医師、参加者より「健康経営をす  
すめるにあたり、経営者や企業のトップ  
をどのように動かしたらよいか」と質問  
があり、「健康と労働生産性は関係があ  
り、健康経営の実施は企業の評価視点  
の1つになることを理解できるように  
する。そのためには健康状況によって  
医療費がどのくらい増え、労働生産性  
がどれくらい低下し、それをお金で換算  
するところとなる、と具体的な数字で明確  
に示し経営者が投資することによる利益  
が分かるようにすることが大切。企業の  
未来を明るくするために必須である  
こと。」と、岡田先生より回答がありま  
した。

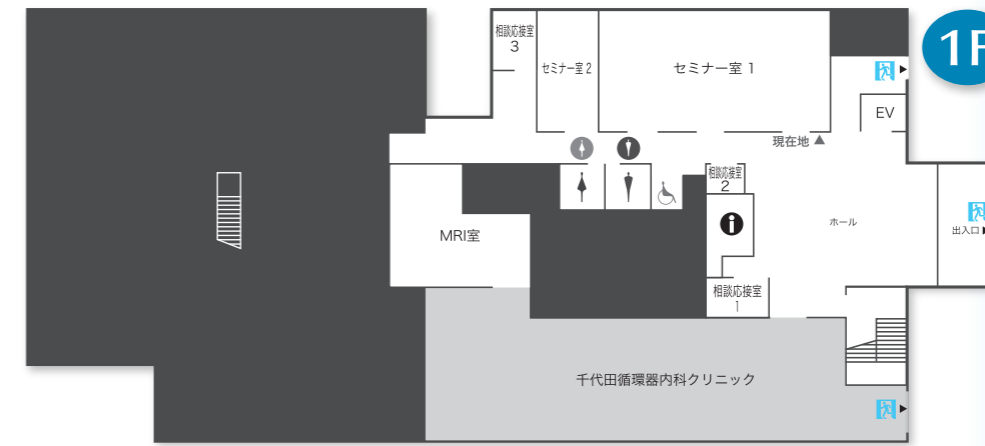
2018年7月

「とやま健診プラザ」が

富山市千代田町にオープンしました

― 地域と職域のみなさま、一人ひとりの笑顔のために ―

ご利用される方の心身両面から健康サポートの視点に立ち、快適な健康施設を目指しました。明るく開放的な中で、ゆったりとくつろぎながら、健康診断や人間ドックを受診いただけます。地域職域の皆様一人ひとりの笑顔を支える健康づくりのパートナーとして、今後もよろしくお願いたします。



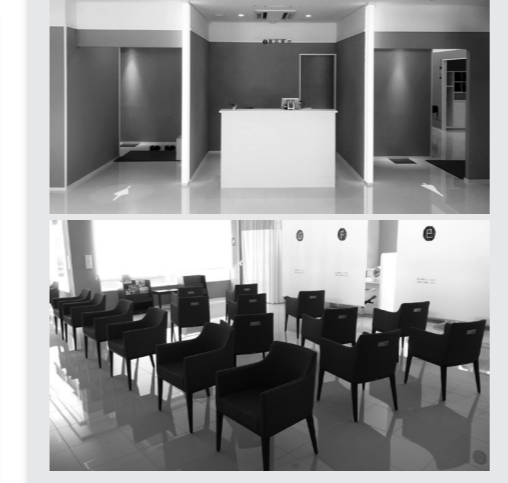
**MRI検査**  
最新のMRI装置を導入し、脳や心臓のMRI検査を行います。



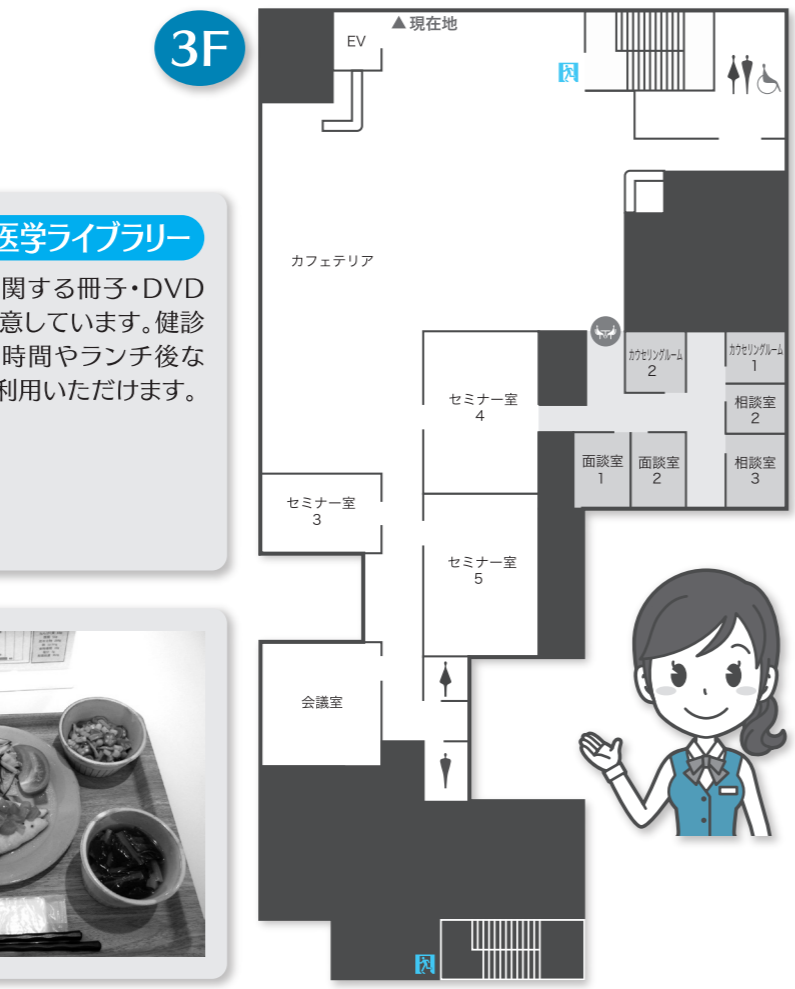
**千代田循環器内科クリニック**  
健康診断や人間ドックの結果、再検査・精密検査が必要と診断された方に併設クリニックの精密検査外来をご利用いただけます。また、循環器疾患や生活習慣病のハイリスク者の診療を行います。



**男女別フロア**  
男女別フロアを採用しました。



**健診カードシステム**  
健診カードで各検査部門の通過管理を行い、待ち時間を管理します。



**健康相談室/カウンセリングルーム**  
健康診断や人間ドック後の保健相談や保健指導にご利用いただけます。メンタルサポートセンターでは、カウンセリング等を行っています。

**予防医学ライブラリー**  
健康に関する冊子・DVD等を用意しています。健診の待ち時間やランチ後などにご利用いただけます。

**カフェテリア**  
人間ドック等を受診いただいた方に「街中食堂」で提供されるヘルシーランチを用意しています。

**新職員紹介**

**御園 夏月** 医療技術部放射線科 診療放射線技師  
皆様のお役に立てるよう、一人前の診療放射線技師に早くなれるように精一杯努力していきたいと思ひます。ご迷惑を掛けることも多いと思ひますが、ご指導よろしくお願いたします。

**横井 一仁** 医療技術部放射線科 診療放射線技師  
愛知県からやって参りました。北陸予防医学協会の一員として職員の皆様、地域の方々のために精一杯健診業務に臨む所存です。職員の方々にはご迷惑をお掛けするかもしれませんが、ご指導ご鞭撻のほどよろしくお願いたします。