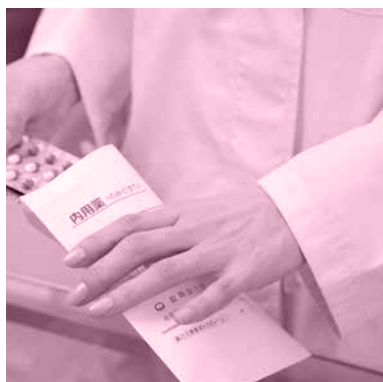


# 健康経営のすすめ

～今こそヘルシーカンパニーを目指そう～



中小企業の社長や  
人事総務担当  
の方に



なぜ、社員の健康づくりが重要なのか  
まずは自社のステージをチェックシートで確認  
健康経営は“健康状況の確認”がスタート  
メンタルヘルス(心の健康)に関する対策

# 1 なぜ、社員の健康づくりが重要なのか

## 職場は健康づくりのフィールド

健康を保持または増進するためには、自分自身が食生活に気を配ったり、定期的に運動したり、時にはリフレッシュし心を休めることが必要です。働く人にとって、労働時間は一日の中で大きなウエイトを占めており、まさに職場は健康づくりに取り組むための絶好のフィールドと言えます。そのため、企業が社員の健康づくりを積極的にサポートすることで、健康増進に関する効果がより期待できるようになります。

全国の労働人口の約7割は中小企業に従事しているため、中小企業による社員の健康づくりの取り組みは、個々の企業の生産性向上にとどまらず、日本経済全体にまで波及するほどの影響力があります。

社員が病気を防ぎ、健康に働き続けるために、本リーフレットのチェックシートや事例を参考にして、社長や人事総務担当の皆様が、一日も早く社員の健康づくりの重要性を改めて認識し、そして、新たな一歩を踏み出していただければと思います。

# 2 生活習慣病の実態

## 働き盛りの社員を襲う重大疾病

心疾患や脳血管疾患など、生活習慣に起因する疾病は、主に企業を支えている働き盛りの社員が発症しています。療養などによって人員が欠けると、中小企業は大きなダメージを負いますが、社員が倒れて初めて、そのことに気づくことが多いものです。

### 生活習慣病の重症化による医療費と入院日数

重大疾病を発症した場合は入院や長期治療が必要なため、本人だけでなく、企業にも大きな影響があります。

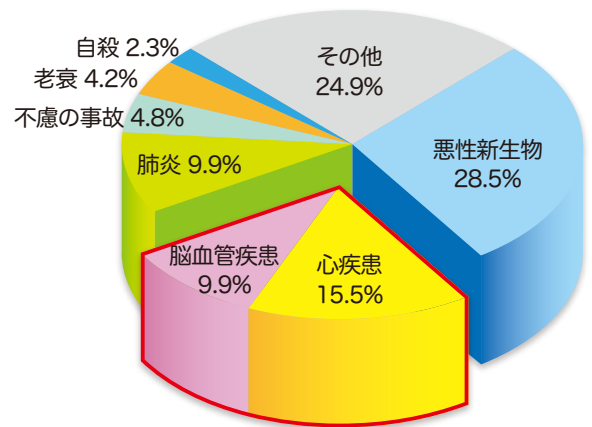
	一人当たり年間医療費※	入院日数※	罹患後の負担
心筋梗塞	195万円	17.9日	再発の不安
脳梗塞	112万円	35.5日	片麻痺・言語障害・記憶障害といった後遺症
脳出血	177万円	46.2日	片麻痺・言語障害・記憶障害といった後遺症
糖尿病合併症(腎不全の場合)	540万円	156日(通院日数)	透析による定期通院(週3回程度)

※ 糖尿病合併症以外は全日本病院協会2009年1～3月診療アウトカム評価分析結果より引用  
 糖尿病合併症は腎不全による人工透析の場合を想定し月額45万円として年間医療費を試算  
 通院日数については週3回の通院×52週として通院日数を試算

出典：平成24年東京都保険者協議会医療費分析部会「医療費の分析とその活用」

### 日本人の死因

生活習慣に起因する心血管系疾患が約3割も占めています。



出典：平成23年厚生労働省「人口動態統計月報年計」



こんなにかかるんだ!



こんなに休むんだ!



とても怖いなあ!



時間外労働を削減し、社員の健康を守りましょう！

長時間の残業などの過重労働は、社員の「食生活の乱れ」「運動不足」「精神的ストレスの増加」などにつながり、生活習慣病を引き起こすリスクが高まると医学的に言われています。『労働基準法』に基づき、適切に労働時間を管理する必要があります。



### 3 健康経営のすすめ

#### 社員の健康は重要な経営資源

社員同士がコミュニケーションを密に図り、健康に配慮する文化を企業に創造していくことによって、組織の健康と生産性を維持していく「健康経営」が、注目を集めています。

#### 『健康経営』って何!?

社員の健康を重要な経営資源と捉え、健康増進に積極的に取り組む企業経営のスタイルのことです。



#### 背景

#### 健康経営のイメージ図

少子高齢化による労働人口の減少

メンタルヘルス不調者の増加

生活習慣病の増加等による医療費の増大

外部環境の変化に伴う経営合理化

中小企業にとって労働力の維持・確保はますます重要となる

#### 健康経営

健康づくりが疎かになると…

生産活動の低下

事故・不祥事の発生

経営に重大な影響を及ぼす恐れがある

社長・人事総務担当者が社員の健康づくりを積極的にサポート

健康状況(リスク)の把握

健康づくりの推進

社員が心身ともに元気に働ける企業に

生活習慣病の予防・改善

メンタルヘルス不調の予防・改善

#### 企業にはこんなメリットが

##### 生産性向上

モチベーションの向上  
欠勤率の低下  
業務効率の向上



##### 負担軽減

疾病予防による疾病  
手当の支払い減少  
長期的には健康保険  
料負担の抑制

##### イメージアップ

企業ブランド価値の  
向上  
対内的・対外的イメ  
ージの向上

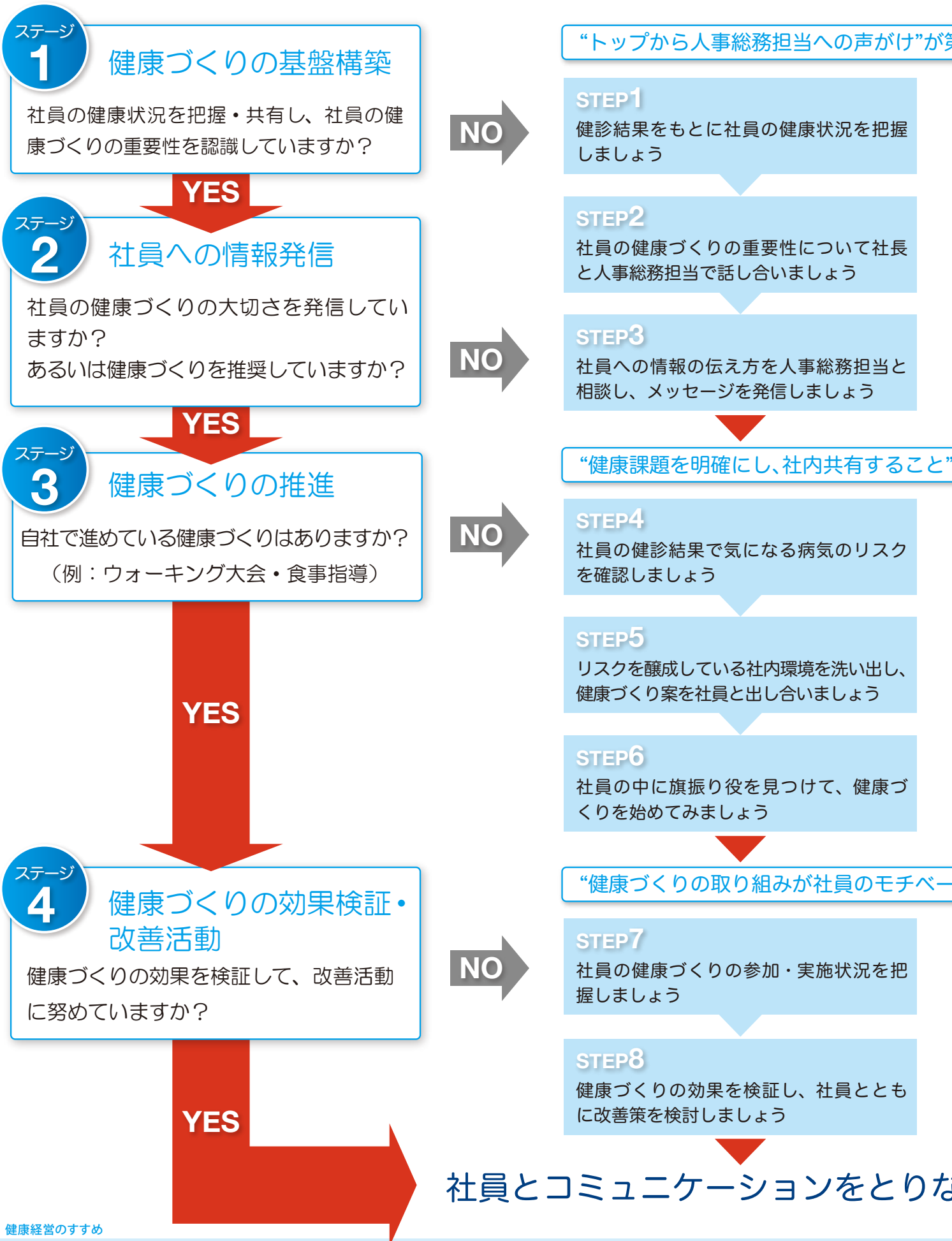
##### リスクマネジメント

事故・不祥事の予防  
労災発生の予防

社員の健康づくりへの投資は、業績にも良い影響をもたらします!

## II 明日から始められる健康経営

まずは自社のステージをチェックシートで確認





第一ステップです。



医療機関から健診結果をもらうのに、  
本人の同意は不要!!



労働安全衛生法に基づく健康診断や高齢者の医療の確保に関する法律による特定健診は、社員の健康管理の目的であれば個人情報保護法の適用外となります。

### こんなことをやってみよう

- 社員全員に健康診断を受けてもらいましょう
- 始業時に社員の体調をチェックしましょう
- ミーティングや朝礼で、喫煙者に禁煙をすすめましょう
- 社長自らが率先して運動したり禁煙したりするなど、行動で示しましょう
- 自社の健康状況の特徴を提示して、危機意識を共有しましょう

”が第一ステップです。



リスクを放置することが  
最大のリスク!!



心筋梗塞などの重大疾病を発症した社員のうち、  
9割は既に発症リスクがありながらも、3人に2  
人は治療を受けていません！  
リスクがあったら、早期対策を！

### こんなことをやってみよう

- 会社周辺のウォーキングマップを作成して、昼休みなどに社員が歩く習慣を身につけるように促しましょう
- 健康づくりに取り組み始めた社員に声をかけて、あとに続く仲間づくりを促しましょう
- 社員から健康づくり案を公募しましょう
- 血糖値が高い社員には、夜中の間食を減らすため、夕食後すぐに歯を磨くよう促しましょう
- 中性脂肪が高く肝機能の数値が悪い社員には、大量の飲酒を控えるように促しましょう

”-ションにつながっているかを確認すること”が大切です。



モチベーションのアップと  
維持が不可欠!!



健康づくりの効果を上げるためには、社内での声  
のかけ合いが大切です。職場のコミュニケーションも活発になり、業務にもプラス効果が！

### こんなことをやってみよう

- 健康づくりを始めて楽しかったこと、良かったことを整理し、次の一步を考える材料にしましょう
- 自分の会社らしい取り組みにするための工夫を社員と語り合う機会をつくりましょう
- 健診結果を経年で分析して健康づくりの効果を検証したり、専門家のアドバイスを参考にしましょう
- 減量支援プログラムを実施して、効果を検証しましょう

ながら、自社にあった健康づくりを継続していきましょう!!

### III 健康経営は“健康状況の確認”がスタート

#### 健康状況の把握のキーは受診率の向上

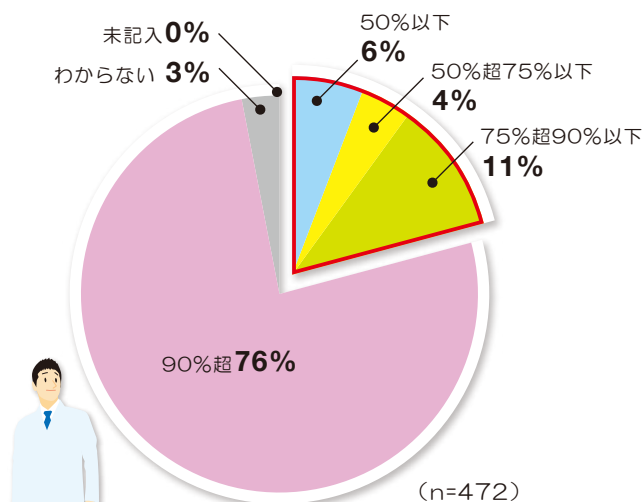
社長や人事総務担当が、健診結果を収集し、社員の健康状況をチェックすることが健康経営では重要です。

しかし、残念なことに健康診断の受診率そのものが低いのが中小企業の現状です。また、再検査の通知を受けた社員は、「時間がない」、「必要性を感じない」、「検査結果を聞くのが怖い」などの理由によって、

指示通りに再検査を受診しない例が多く見受けられます。

社長や人事総務担当が積極的に社員の背中を押し、受診率の向上を図りましょう。社員がどのような健康状況にあるのか、自社にはどのようなリスクがあるのかを把握することが、次の一歩につながります。

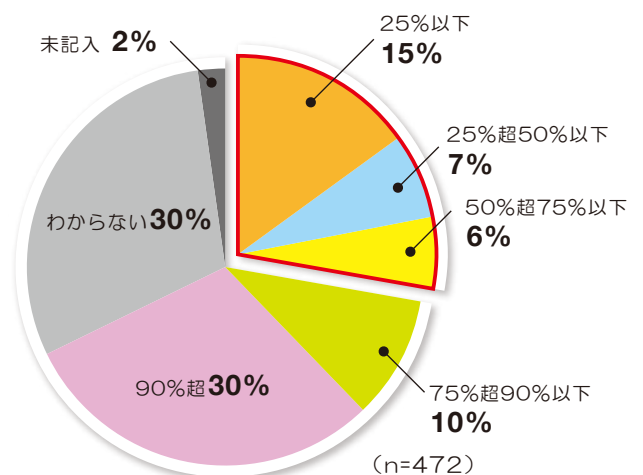
#### 中小企業の健康診断の受診率



出典：平成24年東京商工会議所「従業員の健康づくりに関するアンケート調査」

中小企業はまだまだ少ないですね

#### 中小企業の再検査の受診率



#### 定期健康診断の受診率を上げるには

- 受診日が社員の公休日と重ならないようにシフトを調整する
- 受診日の特別休暇制度を設ける
- 受診の予約手続きを会社が直接行う



そうか!!

#### 再検査の受診や必要な治療を促すには

- リスクを放置することのリスクを説明する
- 人事部門が期限を決めて受診勧奨する
- 再検査通知を受けた時点ですぐに病院に行くように促す
- 医師等と連携を取りながら、治療のための医療機関を紹介する



脳梗塞などで倒れた人の3人に2人は病院に行ったことがありません!!



#### 社員に健康診断を実施することは、事業主の義務です!

『労働安全衛生法』および『労働安全衛生法規則』に基づき、事業主は常時使用する労働者に対して健康診断を実施し、その結果を記録しなければなりません。また、社員に異常の所見があると診断された場合、医師等※から意見聴取し、必要があると認めるときは、その社員の労働環境を見直すことが適当とされています。

※産業医の選任義務のない小規模事業場(労働者数50人未満の事業場)においては、「地域産業保健センター」を活用することにより、無料で医師等から意見聴取することができます。

## IV メンタルヘルス(心の健康)に関する対策

### 健康経営におけるメンタルヘルスに関する対策の重要性

メンタルヘルスも身体の健康と並び、健康経営においては重要な柱の一つです。健康経営を実践している欧米の企業の多くは、メンタルヘルスに関する対策をマーケティング、財務などと同様に重要な経営戦略の一つと捉え、特に重視しています。

### メンタルヘルスに関する現状

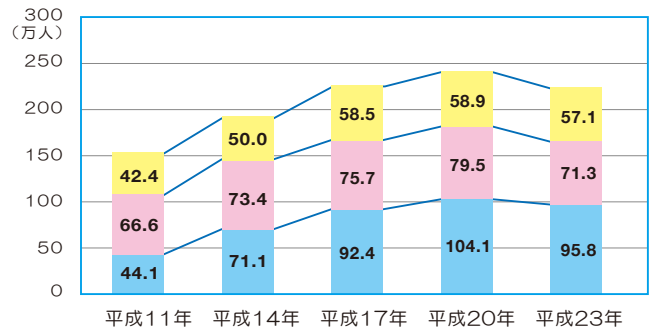
うつ病などメンタルヘルスの不調により医療機関に受診する患者の数は、平成23年の調査では減少しましたが、長期的には増加傾向にあり、日本社会が抱える大きな課題となっています。

職場環境がメンタルヘルス不調の原因となることも少なくないため、職場においてもメンタルヘルスに関する対策に取り組むことが重要です。

しかし、規模が小さな事業所ほどその対策が実施されていないのが現状です。小規模な事業所であっても、メンタルヘルス不調の予防・改善に向け、積極的に取り組みましょう。

### 医療機関に受診する患者の疾病別推計

- 不安障害など：神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
- 統合失調症など：統合失調症、統合失調症型障害および妄想性障害
- うつ病など：気分[感情]障害(躁うつ病を含む)



出典：厚生労働省「患者調査」

### メンタルヘルスに関する対策

社長や現場の管理監督者には、社員の状況に応じて以下のような対策が求められます。

#### 予防対策

- コミュニケーションの形成
- 長時間労働者への面談
- 気軽に相談できる体制の整備
- メンタルヘルスに関する教育・研修の実施
- 生活習慣の改善指導 (適度な運動、食生活の改善、十分な睡眠) など

#### 早期発見

- 定期的なストレスチェック
- 仕事のパフォーマンスの低下、欠勤・遅刻・早退の増加など変調の早期発見
- 本人に早期の診断を促す など

#### 早期対応

- 心の病気への理解
- 外部専門機関の活用
- 話を徹底的に聴く(受容・共感)
- 不調者が自ら問題を解決するよう導く など

#### 休職中対応

- 本人との連絡は窓口を一本化し、電話を避け、事務的に行う
- 見舞いを控える
- 家族の協力を仰ぐ など

#### 復職支援

- 専門家の助言を受け、職場復帰支援プログラムを作成する
- 軽易な作業などで復帰訓練を行う
- 特別扱いせず、仕事に責任を持たせる など



### プライバシーの保護に留意しましょう！

社員の健康づくりを推進するにあたり、社長や現場の管理監督者は個人情報保護に関する法律および関連するガイドライン等を遵守し、**健康診断の結果、病歴、その他の健康に関する社員の個人情報**を適切に取り扱しましょう。

## おわりに

社長や人事総務担当は、  
“社員の健康づくりの  
サポーター”と言えます。



中小企業の社長や  
人事総務担当  
の方に

本リーフレットの  
チェックシートや  
事例を参考に  
していただき、

健康経営に  
取り組んで、  
チェックシートの  
ステージ4を  
達成しましょう !!



魅力あふれる職場づくりの  
実現に向けて、  
新たな一歩を  
踏み出しましょう!!

平成25年3月発行  
発行所：東京商工会議所  
〒100-0005  
東京都千代田区丸の内3-2-2  
TEL：03-3283-7644  
発行人：橋本昌道