



特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2

TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719

E-mail: harasr@agate.plala.or.jp

URL: <http://www.harasr.com/>

「健康経営」——他社はどうのような取組みを行っているのか？

健康経営については大分認知されてきているかと思いますが、他社はどういった取組みしているのか、その効果のほどはどうか、気になるかと思えます。今回はこの調査結果から、その実態を見てみます。

◆おさらい～健康経営とは？

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する経営手法。企業理念に基づいて、従業員等への健康投資を行うことで、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に行政向上等につながることを期待されています。

◆「健康経営」で実践している（実践の予定がある）具体的な取組み

- 1位：健診・検診（健康診断受診率 100%、人間ドックの費用負担等）
- 2位：労働時間等の適正化（ノー残業デイの設置や有休取得の推奨等）
- 3位：禁煙・分煙（事業所内の完全禁煙や禁煙の推奨等）

4位：スポーツイベントの実施（ウォーキング大会等の社内イベントの実施、ラジオ体操の実施等）

5位：メンタルヘルス（産業医や保健師との面談実施、メンタルヘルスチェックの実施等）

6位：ストレスチェック（ストレスチェックの実施、そのフォローアップ等）

7位：職場環境改善（希望者へ椅子としてバランスボールを支給、事業所内に健康器具や血圧計の設置等）

8位：健康企業宣言（健康企業宣言への参加）

◆健康経営に取り組むにあたり、その効果として魅力に感じているもの

- 1位：従業員満足度の向上（従業員の定着率の向上など）
- 2位：従業員の健康意識の高まり
- 3位：生産性の向上（作業効率の向上）
- 4位：業績の向上
- 5位：社内のコミュニケーションの活性化
- 6位：労働時間の適正化、有休取得率増加
- 7位：企業ブランドイメージの向上（採用活動の影響）

早めの啓蒙・意識付けが大切！ 「きちんと受けよう、健康診断！」

◆健康診断の重要性

新年度を迎える春に、定期健康診断を実施する企業も多いでしょう。健康診断は、健康状態を調べるとともに、疾病の有無や、その兆候を見つけるためのものです。疾病の予防と早期発見・早期治療のためにも、健康診断は欠かすことのできないものです。

健康診断を実施することは事業者の義務であり、受診することは労働者の義務ですが、労働者に対しては法律上の罰則はないため、業務多忙等を理由に健康診断を拒否する労働者もいます。

そこで、受診拒否を回避するための工夫が必要となります。受診拒否を懲戒処分の対象とすることなども効果的ですが、何より大切なことは、健康管理の重要性と、そのための健康診断受診の重要性を啓蒙し、受診への意識付けを行っていくことです。この取組みは、早期に始めた方がいいものです。

◆誤解の多いポイント～治療中の方も健診受診は必要

疾病の治療等で通院した



りしている方の中には、「普段から病院で診察を受けているから、健康診断は受けなくてもよいだろう」と考えて健康診断を受けない方もいます。しかし、このような場合も、健診受診は必要です。

また、通常の診療では、治療中の疾病に関わる検査以外は行われません。それ以外の部位の異常を早期発見するために、全身を定期的にチェックすることは、健康管理にとって重要なことです。負担軽減の観点から、医療機関で治療中の労働者については、健康診断にあたり、エックス線写真など主治医においてすでに取得されているデータを取得・活用して診断することが認められるようになりましたので（平成 29 年 8 月 3 日基発 0804 第 4 号）、この点も伝えるとよいでしょう。

◆結果を活かすことへの意識付けも大切

せっかく受診しても、その結果には無関心だったり、再検査の指示を受けても放置したりといったこともあります。せっかく受けた健診を無駄にしないためにも、結果を健康保持・増進に活かすための啓蒙・意識付けにも取り組んでおきたいものです。

人手不足問題への対応、どうしますか？

◆人材不足を実感している企業が 9 割

企業の「人手不足」の問題については、しばしば新聞やテレビでも報道されるところですが、自社の状況はいかがでしょうか？

エン・ジャパン株式会社が実施した 2019 年の「人材不足の状況」についてのアンケート調査（762 社から回答）によると、「人材が不足している部門がある」と回答した企業が 9 割という結果だったそうです。これは、2016 年の調査に比べ、5 ポイント上昇した数字となっており、3 年前よりも人材不足感が増していることが伺えます。

◆人手不足への対応策は？

では、人手不足を実感している会社では、どのような対策を講じているのでしょうか。

同調査では、人材不足の状況への対応策についても聞いており、86%が「新規人材の採用（欠員の補充）」と答えています。次いで「既存の業務を効率化する（ICT 化、標準化等）（35%）、既存社員の教育、能力向上（30%）、社員のモチベーション向上のため、処遇見直し（18%）」と続いています。

調査結果でも、「新規人材の採用」を解決策として挙げた会社が多かったようですが、最近では、「高齢者雇用」「外国人雇用」「仕事を離れてからブランクのある女性の雇用」など、これまで採用市場に多くなかった人材の積極採用に目を向ける企業も増えているようです。

◆「新規人材の採用」以外の解決策も

また、今後避けられないであろう人口減少、労働力人口減少の流れの中では、「今いる人材が離職しないこと」「業務の効率化」は、どうしても検討しなければならないテーマとなっています。

社員の納得感を増すために処遇制度を見直したり、職場環境を改善するため社内コミュニケーションを活性化させたりするなど、すでに人材確保のための積極的な取組みを始めている企業も少なくありません。

◆人材確保のために今から対策を

人手不足の問題は、今後企業ごとに工夫を凝らして解決していかなければならないテーマとなっています。人材獲得競争の波に乗り遅れないように、今から検討していく必要があるでしょう。