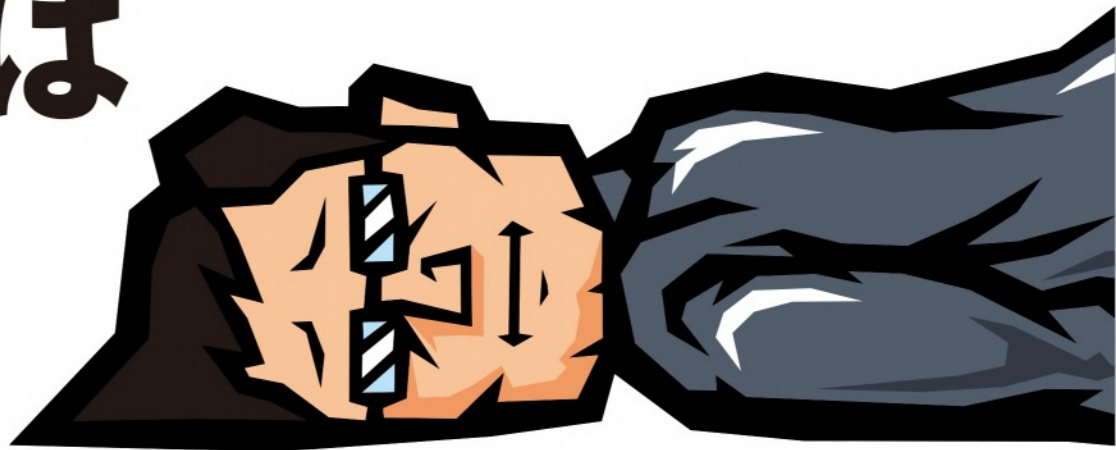


NBC Plus+

vol.42

ある日突然、
大活躍の
社員が
倒れたら…
社長、あなたは
どうしますか？



健康経営の ススめ

中小企業経営者の

文：NBCコンサルティング株式会社



ある日突然、大活躍の社員が倒れたら……社長、あなたはどうしますか？



少子高齢化による
労働人口の減少―。
社長に課せられた
新たな仕事とは？

ある社長の声

社内を見渡す。若いと思っていた社員が随分老け込んでいることに「ハッ」とする。

十年一昔……。十年前、会社はいわゆる「不夜城」で、幹部を含めた社員たちの帰宅はいつも深夜だった。遅くなくても「ちょっと一杯！」と居酒屋に立ち寄っては、互いに熱い意見をぶつけ合ったものだ。帰りが午前様になることはしょっちゅうだったが、それでも疲れ知らずの企業戦士たちは翌朝になるとケロッと出勤し、エネルギーに働いていた。

もちろんあの頃と違い、経験も勘も増し判断のスピードは格段に上がっている。それだけに効率よく仕事もできるしストレスなくコトが運ぶ。当然、深夜まで残業せずとも結果を残すことができるし、居酒屋で議論せずとも決裂するようなことはない。

そんな彼らが今訴えるのは「夢」や「希望」ではなく「健康不安」である……。会社の中核は、あっちが痛い、こっちが痛いといくつもの50代・60代。ご多分に漏れず我が社の社員も高齢化が進んでいる。経営状態もあつて若手の採用に消極的だった我が社は、まさにこの国の人口ピラミッドを見るかのような年齢構成である。社長である私自身が70歳を超え、いよいよ事業承継を目前に控えた今、超高齢化企業となってしまった会社の行く末に頭を抱えている。

50代・60代とまではいかずとも、稼ぎ柱である30代・40代の身体にもそろそろ目を配らなくてはならない。無論、年に一度の健診（健康診断）は受けさせているが、それだけで十分なのか……。

労働集約型から脱却できていない我が社。彼らが突然倒れたりしたら、売上は激減し将来が見えなくなってしまう。メタボ気味の30代・40代社員の腹回りをボーッと眺めながら、先行きを不安に思うのだった。



「社員の健康は重要な経営資源であるという考え方」

「社員の健康づくりが社長の仕事」？



社会人になって教えられることの一つに「体調管理も仕事のうち！」というものがある。

病弱でも貧弱でも気弱でも、社会に出たら誰もが自身の身体に責任を持たなくてはならない。「お金をいただくとはそういうことだ」と就職する際親から口酸っぱく言われた方も多いだろう。会社が社員の健康増進を支援する^① などと言えば、経営者の中には「何を過保護なことを！」と訝しげに捉えられる向きも多いと思う。当然、社会人たるもの、自身で食生活に気を配ったり、定期的に運動したり、また身体の変調にアンテナを張ってバランスを取ることは「義務」とも言える重要な仕事である。

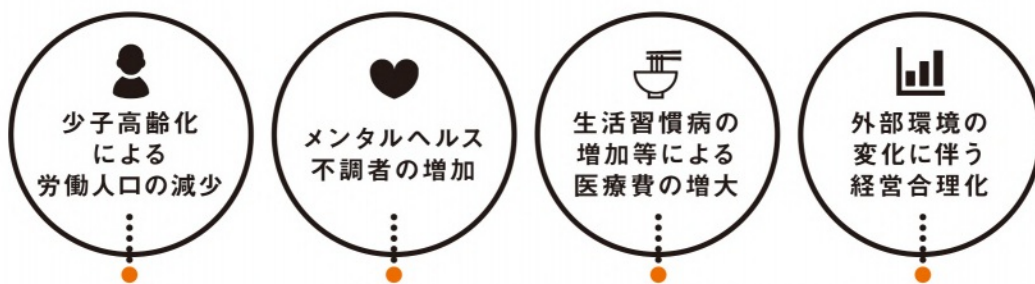
しかし、先に紹介した企業のように、働く社員は高齢化しており、この流れに逆らうことはできない。社員に健康で長く働いてもらうことや、健康だからこそ成し得る生産性の向上は、経営者にとって重要なミッションであり、そこにかかる費用は、^②企業を発展させるための投資であつてコストではない^③と見る必要がある。

とりわけ、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を持つと言われている。

こうした考え方、またその経営スタイルは「健康経営」と呼ばれている。数年前からあらゆるメディアで取り上げられているので、読者の中にもすでに何らかの取り組みをされている方もいらっしゃるだろう。

健康経営とは？

米国の経営心理学者のロバート・ローゼンが提唱した概念。企業の持続的成長を図る観点から社員の健康に配慮した経営手法のこと。社員の健康が企業および社会に不可欠な資本であることを認識し、社員への健康情報の提供や健康投資を促す仕組みを構築することで、生産性の低下を防ぎ、医療費を抑えて、企業の収益性向上を目指す取り組みを指す。



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

健康づくりが疎かになると…生産活動の低下、事故・不祥事が発生し、
経営に重大な影響を及ぼす恐れがある

健康経営

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！

参考：東京商工会議所「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～」

経営者が社員とコミュニケーションを密に図り、社員の健康に配慮した企業を戦略的(※)に創造することによって、組織の健康と健全な経営を維持していくこと。

- ※
- 健康管理費用を削減して、経営管理していくことではない。
 - 戦略的であって、戦術的ではない。
 - 個人と組織の両者の健康を追い求める。

健康経営とは、「企業が社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、健康管理を経営的視点から考え戦略的に実践することの意味している。社員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、生産性の向上、社員の創造性の向上、企業イメージの向上などの効果が得られ、かつ企業におけるリスクマネジメントとしても重要である。社員の健康管理者は経営者であり、その指導力の元、健康管理を組織戦略に則って展開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る。

参考：特定非営利活動法人健康経営研究会 ホームページ

企業の健康経営を後押ししようという動き？

健康経営に取り組むのは企業に止まらない。超高齢化社会の下、医療費の抑制を目的に住民の意欲を掻き立てようと街のつくりそのものを見直す自治体も現れている。健康管理を、個人ではなく「会社」で、さらに「社会全体」で考えるのだ。

日本政策投資銀行は、2012年に健康経営格付制度を創設。社員の健康に関する取り組みを、200項目にわたって評価し、優れた企業には金利を優遇している。これまでに外食チェーンや鉄道会社など17社に対して、約400億円の融資を行っている。(2014年3月末実績)

銀行の狙いは、優良な取引先の開拓だ。社員の健康度やそれに対する取り組みは、売上などの財務データだけでは見えてこない経営リスクや、企業の潜在能力を見極める材料になると睨んでいるのだ。

まずは自社のステージを チェックシートで確認！



声かけ”が第一ステップです。

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。

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

共有すること”が第二ステップです。

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！

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

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！

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

取りながら、自社にあった健康づくりを継続していきましょう！

明日から
始められる

健康経営

ステージ
1

健康づくりの基盤構築

社員の健康状況を把握・共有し、
社員の健康づくりの重要性を認識
していますか？

NO

STEP 1 健診結果をもとに社員の
健康状況を把握しましょう

STEP 2 社員の健康づくりの重要性について
社長と人事総務担当で話し合いましょう

STEP 3 社員への情報の伝え方を人事総務担当と
相談し、メッセージを発信しましょう

YES

ステージ
2

社員への情報発信

社員の健康づくりの大切さを発信
していますか？あるいは健康づく
りを推奨していますか？

NO

“健康課題を明確にし、社内

STEP 4 社員の健診結果で気になる
病気のリスクを確認しましょう

STEP 5 リスクを醸成している社内環境を洗い出し、
健康づくり案を社員と出し合いましょう

STEP 6 社員の中に旗振り役を見つけて、
健康づくりを始めてみましょう

YES

ステージ
3

健康づくりの推進

自社で進めている健康づくりはあ
りますか？（例：ウォーキング大会・
食事指導）

NO

“健康づくりの取り組みが 社員のモチベーションに

STEP 7 社員の健康づくりの
参加・実施状況を把握しましょう

STEP 8 健康づくりの効果を検証し、
社員と共に改善策を検討しましょう

YES

ステージ
4

健康づくりの 効果検証・改善活動

健康づくりの効果を検証して、改善
活動に努めていますか？

NO

社員とコミュニケーションを

YES

人の心を 揺さぶる男

周囲に怒りをぶちまけ
挑発するある有能なリーダー

「言えよ！」
「来いよ！」
と、彼はいつも
挑発的だった。
かつて、茶髪の風雲児と
呼ばれた男が、
負けた――。

人を怒らせることも
人を震わせることに
違いはない。

喜ばせて
笑わせて
持ち上げたりすることなんかよりよっぽど短時間で
かつ熱量の高いエネルギーを集約できる。

彼に怒りを引き出されムキになった大阪市民が
都構想に真剣になったとすら見える。

彼は市民を
敢えて挑発していたのだろうか。
彼は市民に
敢えて反感を買うような態度をとったのだろうか。
ルサンチマン…という言葉がしっくりくるかどう
かはわからないが、抗うことのできない環境や否
定できない過去に対する怒りや憎悪を、未来を変
えようとするエネルギーに転化し、真正面にその
怒りと対峙していく――。

一切妥協することなく持論を貫こうとするその姿
勢は、弁護士バッジ以上に、彼自身の壮絶な半生
に起因するところか？とも思ったが、
勘ぐりすぎか…。

いずれにしろ、わずか1万票の差で負けた彼は
とっても清々しい表情を浮かべながら、
「民主主義のレベルが上がった(※)」と言っていた。

都構想を支持する、支持しない、に関わらず、
人々は彼の虜になった。
その影響力・求心力に学ぶべきことは多い――。

市民は彼の熱量にほだされ、それぞれがそれぞれ
に意思決定をし、一つの壮大な物語にピリオドを
打った。

彼がたった一人で語り始めたこの物語は、
今や270万人が語る物語として、
第二のスタートをきった。

彼が政治家になることを誰が想像しただろうか。
やしきたかじんくらいではなかろうか。
住民投票で69万票もの民意を
集めることになるなんて
一体、彼以外の誰が思い浮かべただろうか。

それは、最高の民主主義だった。

そして、最高の終わり方だった。（まつ）



(※)2015年5月17日 橋下市長 敗北会見より

「ものすごい民主主義にとっては良いこと
ですよ。通常の地方選挙なんかは（投票率は）
30%台。そういうことがある中で、66%の
人が投票所に足を運んでくれた。」

中身がすごくね、ものすごい難しいこと
ですよ。大学生が1年間勉強しても分からないこ
と。メディアの情報も交えつつ、タウンミー
ティングも1回2時間ぐらいある中で（市民
は）足を運んでくれた。反対集会に行った人
もいるだろうし。大阪市の民主主義のレベル
が上がったと思いますよ」

「こんなの最高の
終わり方じゃないですか。
ボロカスに負けたのなら、
シュンとするが、
こんなに支持してもらって
ありがたい。」

