

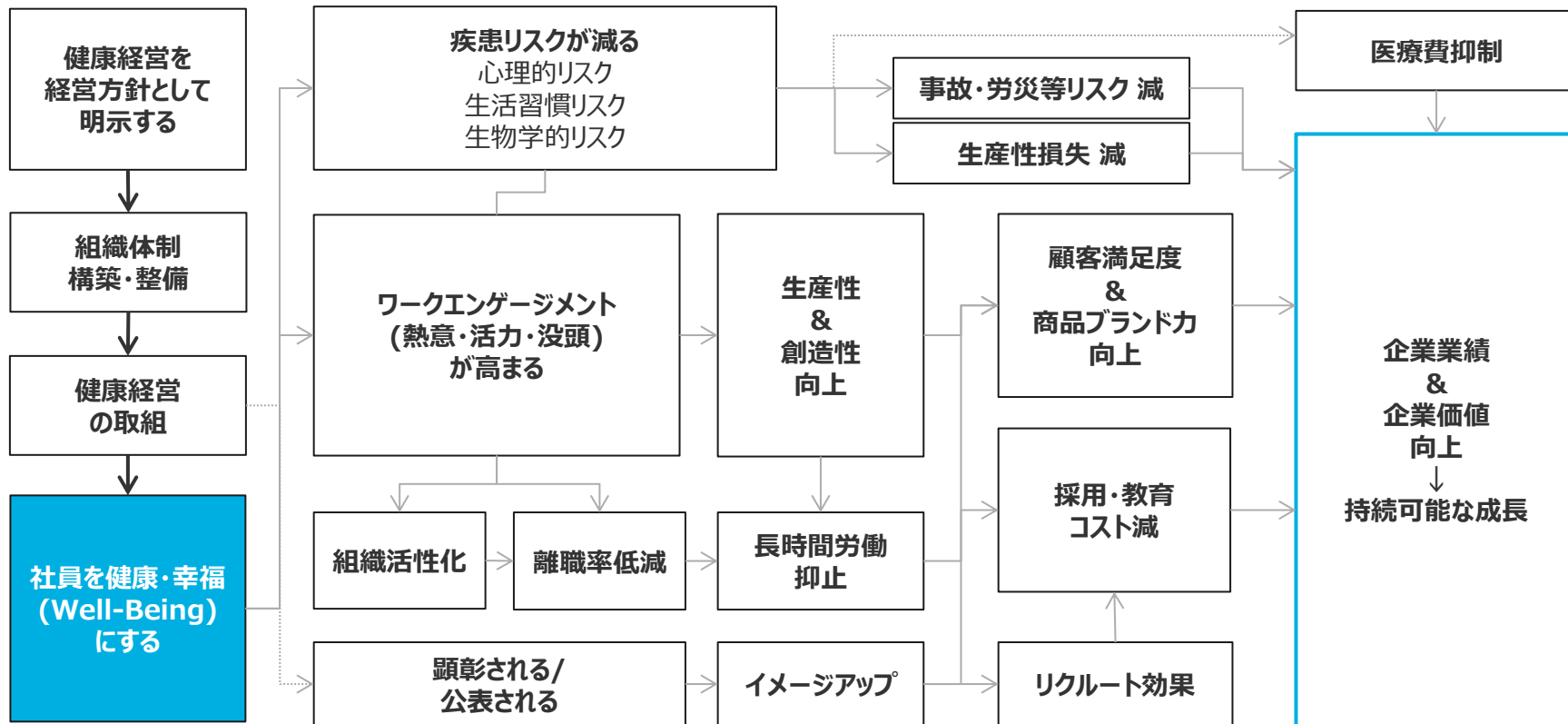
健康経営スタートガイド

健康経営のはじめかたと成否を分けるポイント



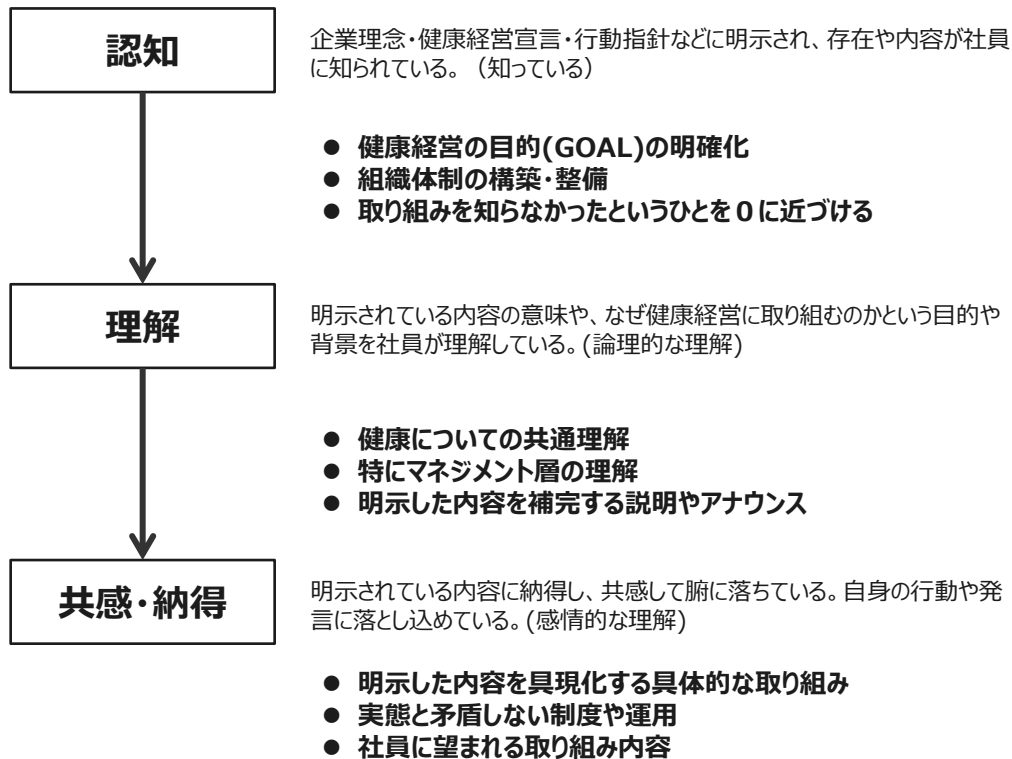
1.健康経営の効果フロー図

健康経営を実施した際の効果をフローにまとめました。社員を健康・幸福(Well-Being)にすることが企業の持続的な成長に繋がります。



2.健康経営を社内および社員へ浸透させる

浸透させるために必要なポイントです。健康経営の方針を明示するだけでは不十分で、共感・納得を得なければ効果は限定的になります。



明示例①：花王株式会社

花王のアプローチ

社員が公私共に充実した日々を過ごすベースとなるのは「健康」であり、健康な社員と家族があって初めて事業が発展し、貢献できるものと考えています。2008年に「花王グループ健康宣言」を社内外に発信し、「人財」活用のベースとなる健康支援、健康づくりを積極的に推進し、「健康経営」に取り組んでいます。

出典：花王サステナビリティデータブック2018

明示例②：SCSK株式会社

就業規則 第78条(健康経営の理念)

当会社および社員は、次に掲げる健康経営の理念を尊重しなければならない。「社員一人ひとりの健康は、個々人やその家族の幸せと事業の発展の礎である。社員が心身の健康を保ち、仕事にやりがいを持ち、最高のパフォーマンスを発揮してこそ、お客様の喜びと感動に繋がる最高のサービスを提供できる。」

出典：CSR情報：健康経営 | SCSK株式会社

3.健康経営の目的(GOAL)の明確化

経営の中での位置付けを整理しておく必要があります。何のために健康経営を行いますか？

これらは結果であり、目的ではありません。



多くの企業では、結果に対する目標から施策をブレイクダウンします。例えば、売上予算が設定され、各事業部に分解され、それが施策になっていくという具合です。しかし、この弊害として「やらされ感」が生まれます。念のため確認ですが「50億円の利益」「生産効率50%UP」「離職率3%台」などは目標であって、目的ではありません。健康経営の目的はたったひとつ、**社員を健康・幸せにすること**です。この目的にいたるまでの考え方を文章化し明示することで、社員が認知することができるようになります。

健康の定義

「肉体的・精神的・社会的に満たされている状態」であることを“健康”と定義します。英語ではwell-beingという単語を使います。well-beingは幸せとも翻訳をされる健康経営の目的にする概念です。

幸せな社員は生産性が高い

幸せな社員は不幸せな社員よりも創造性が3倍高い、生産性が30%高い、欠勤率が低い、離職率が低いといった研究結果が、ポジティブ心理学の領域で続々と発表されています。

4.組織体制の構築・整備

経営トップまたは役員が責任者になり、一連の取り組みを企画・実行・評価・改善していく体制の構築・整備を行います。



健康経営の取り組みを知らなかったというひとを0に近づけるために、健康経営の方針をしっかりと明示し、また明示した内容を補完する説明やアナウンスを徹底します。明示する文章は、どうしても抽象度が高く、理想が目立つようなものになります。これは折に触れ、補足する説明や、背景にある目的や思いを伝えていくことで、はじめて社員の理解を得られます。社員が理解した上で、実際に明示した内容を具現化する取組を伴えば、共感・納得する社員が現れ、健康経営の効果を得られることができます。この一連の取り組みを行う上で、経営トップの関与は不可欠であり、また取り組みを実行していく担当者を選任し、体制の構築と整備を進めていきます。

マネジメント層の理解

社員に企業の理念、方針を伝えていくためのキーパーソンは管理職であるマネジメント層です。また健康な職場であるためにもマネジメント層がもたらす役割は大きく、丁寧に、しっかりと説明し、理解を促すことが肝要です。

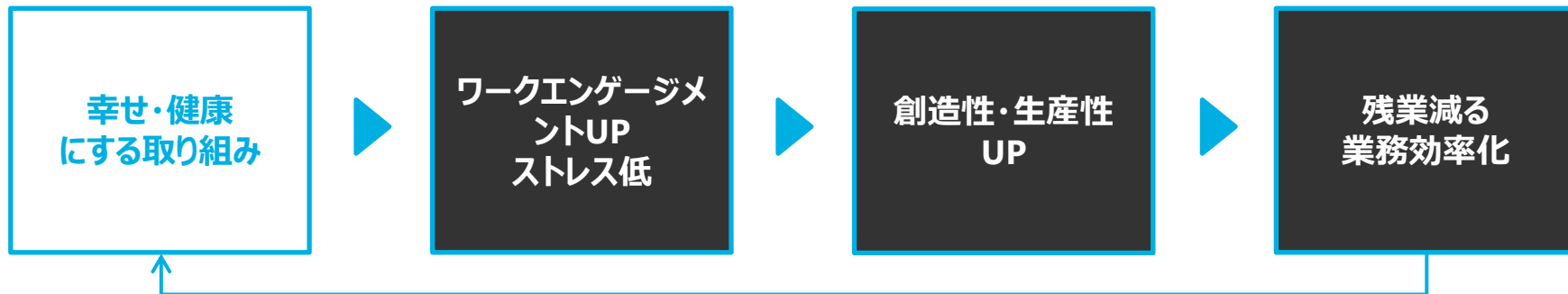
実態と矛盾しない制度・運用

残業が常態化している実態や、社員の健康意識の実態という現実を無視するような制度や運用は矛盾を生み、不信感に繋がり、共感・納得を得ることができなくなります。

5.社員に望まれる取組内容

上段：幸せにすることが出来るかという視点での取組 下段：結果に対する目標からブレイクダウンした取組

例：日中に運動すると、運動の効果でパフォーマンスがあがるので運動しても良い時間をつくりました。

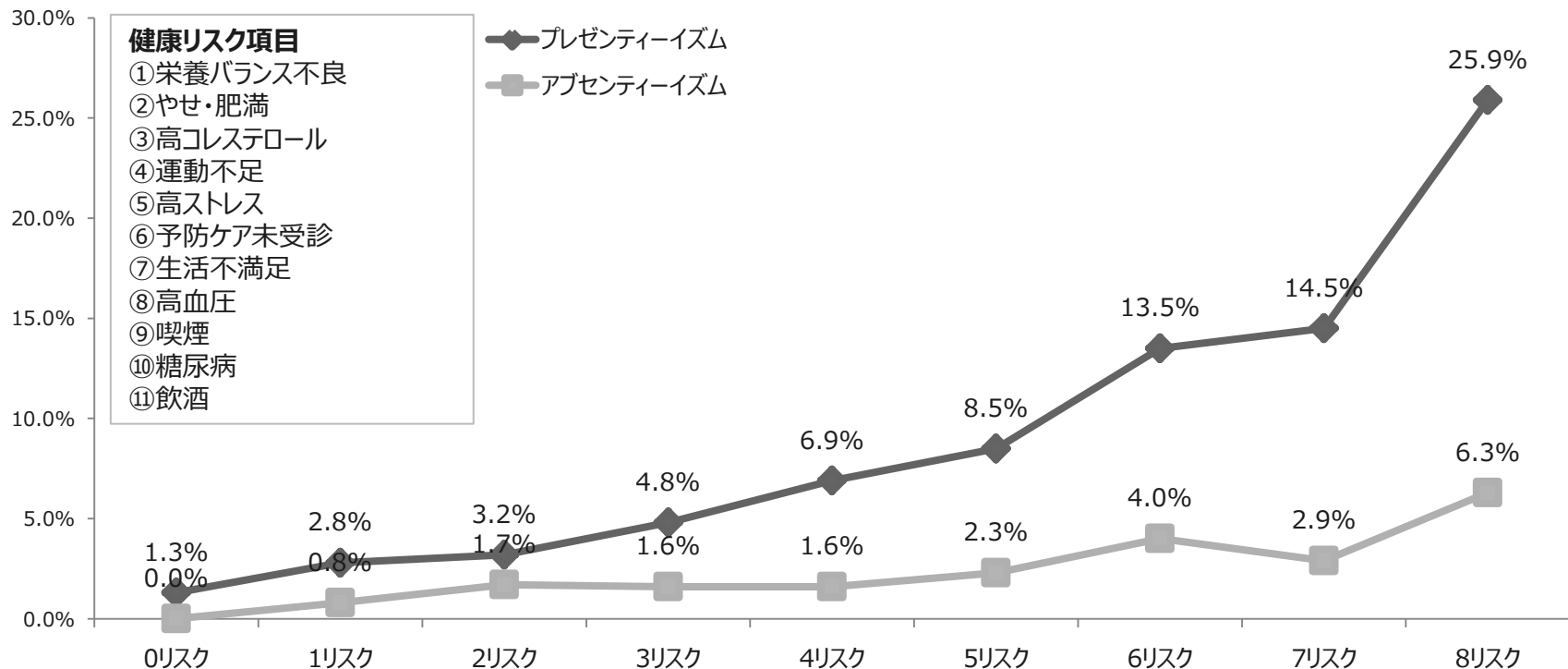


例：残業を減らすため20時に強制消灯します。業務を効率化してください。



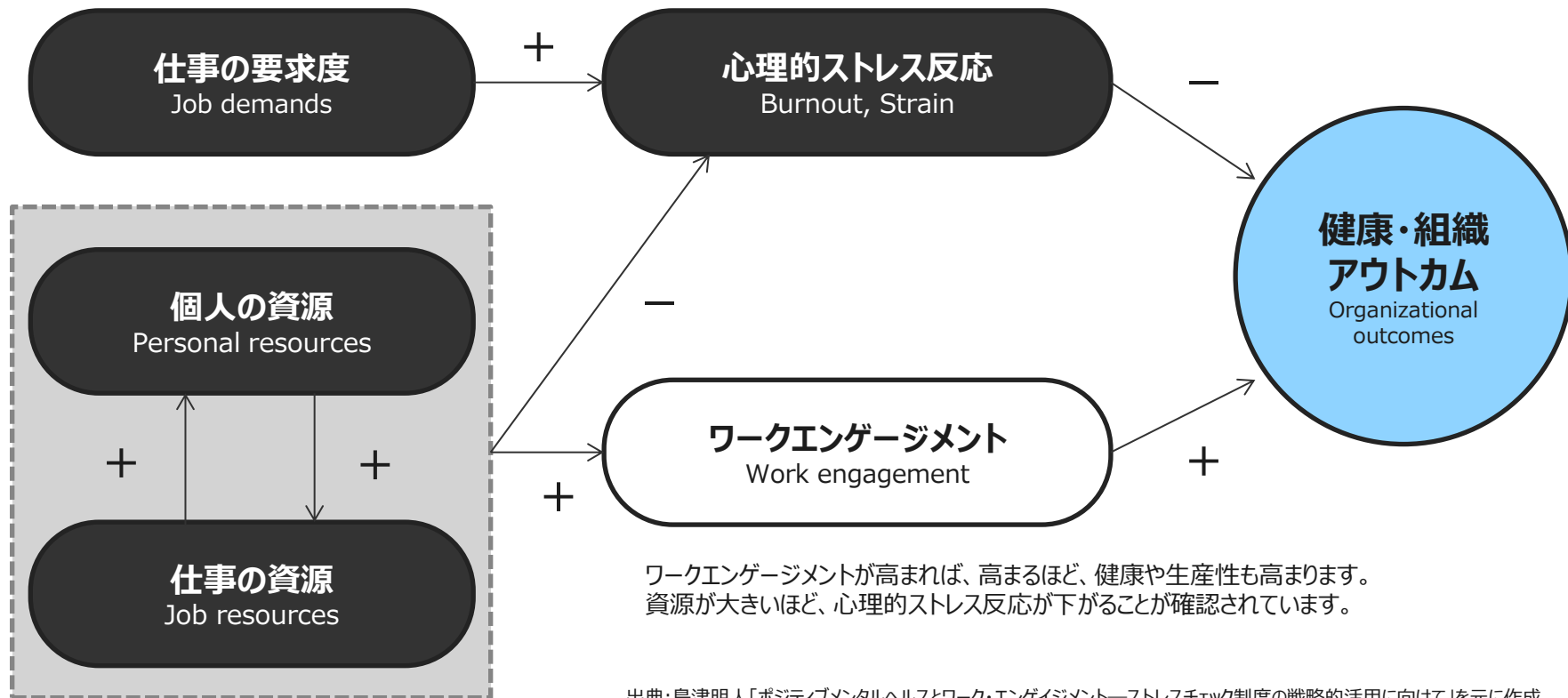
参考資料①：健康リスク数別労働生産性損失の平均割合

健康リスクが増えるほどプレゼンティーズムによる生産性損失が増えるという研究結果があります。



参考資料②：仕事の要求度－資源モデル

仕事の要求度が高まれば、高まるほど、心理的ストレス反応も大きくなり、それは健康や生産性の低下に繋がります。



出典：島津明人「ポジティブメンタルヘルスとワーク・エンゲイジメント－ストレスチェック制度の戦略的活用に向けて」を元に作成

お問い合わせ

株式会社ベンチャーバンク
健康経営支援事業部
info@momentum-vb.com

健康経営のサービスをお探しなら

「MOMENTUM」は社員の健康的なライフスタイルを後押しするためのサービスです。働き方改革・企業価値向上・従業員満足度というワードでは図り切れない大きな変化をもたらします。



フリーコンサルティングの申込

課題のヒアリング～ソリューションのご提案、健康経営について詳しい説明が欲しいなど、担当者がお伺いしサポートします。

