Re-Medical

Prevent Medicine & Physio Therapy

健康経営について

MSD

Leading the wellness market
in medicine and physical therapy

はじめに

この 10 年だけで、生産年齢人口は -10%。総務省はそんな予測をしています。
労働人口がますます減少していく中、企業にとって優秀な人材を確保し、労働生産性を高めることは、至上命題となりました。
従業員一人一人が、健康でストレスのない環境を企業が整える経営戦略が企業価値を高め、世界の成長を続ける優良企業において、最も注目されています。
今後の社会でも、従業員が真に能力を発揮し続けられ、繁栄し続ける企業となるために必要な『健康経営』の取り組みのご紹介を致します。

index

1.『健康経営』とは
2.『健康経営』が注目される理由
3.『健康経営』がもたらすメリット
4.『健康経営』を成功させる 5 つのカギ
5. よくある課題別 解決ポイント

1. 健康経営とは！？

従業員等の健康保持・増進の取り組みを、将来的に企業の収益性等を
高める投資であると考え、経営的な視点から戦略的に取り組むことです。

出典：健康経営銘柄 2017 レポート（経済産業省）

人的資本に対する健康投資が、業績や企業価値の向上につながります。

人的資本への
健康投資

▶

従業員の活力
生産性の UP

▶

業績向上、
企業価値の向上

3. 健康経営のメリット

健康経営に取り組むことは、企業にとって多くのメリットを生みますが、
特にこの3点が注目されています。

労働生産性の向上

健康を支援する取り組みは、従業員のモチベーション向上、集中力UP、パフォーマンスの向上が見込める。

経営上のリスク回避

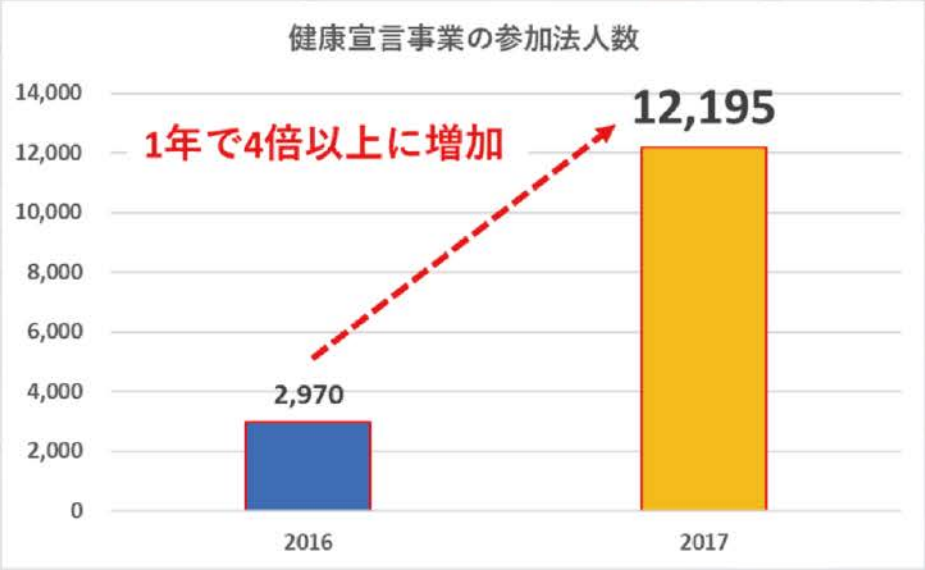
従業員の健康課題を早期に発見できれば、疾病休暇等による損失を最小限にできます

雇用の安定

「健康経営銘柄」になると企業価値が高まり、優秀な人材の確保、雇用の安定など、雇用リスクの軽減につながります。

2. 注目される健康経営

2014年から 経済産業省と東京証券取引所が共同で、「健康経営度調査」を実施。
戦略的に取り組んでいる企業を「健康経営銘柄」として公表し始めました。
これにより健康経営の取り組みが 株式市場等において重要な評価指標の一つとなり
メディアでも多く取り上げられるように なりました。



健康宣言事業の参加法人数も増加

一般社団法人安全衛生優良企業マーク推進機構より引用

https://shem.or.jp/kenkoukeiei-system

3-1. メリット：労働生産性の向上

「体調が悪くて、今日は働く気が起きないな･･･」

誰もが経験のある、体調不良による仕事のパフォーマンスの低下。
厚生労働省の発表では、企業における健康関連のコストの中で、
パフォーマンスの低下による損失が実に医療費の5倍を占めています。

出典:平成29年コラボヘルスガイドライン(厚生労働省)

- **医療費 ＝ 企業が負担する医療費**
- **生産性低下によるコスト**

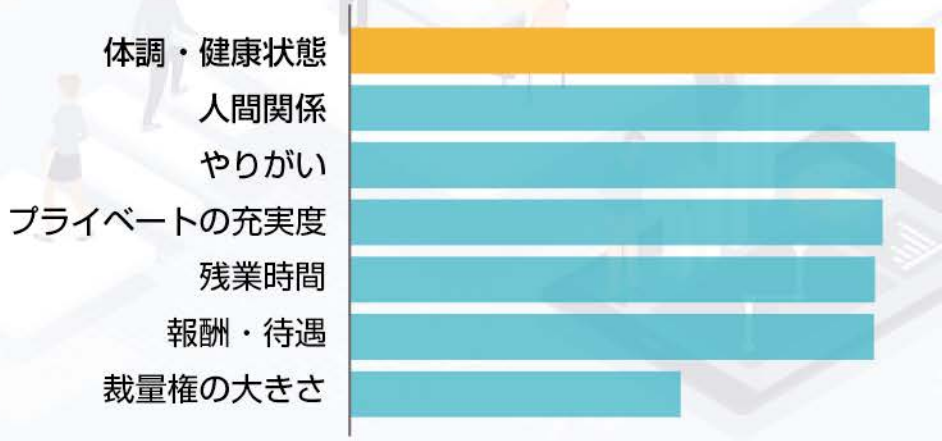
  なんらかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態のコスト

3-1. メリット：労働生産性の向上

「健康」はなんと「人間関係」と同じくらい、仕事のパフォーマンスに影響しており、最も重要な要因の1つなのです。

米国でも同様の結果が報告されており、従業員が健康でいることで、モチベーションや集中力が高まり、パフォーマンスが向上することは、既にはっきりと示されています。

仕事のパフォーマンスに影響する要因は？



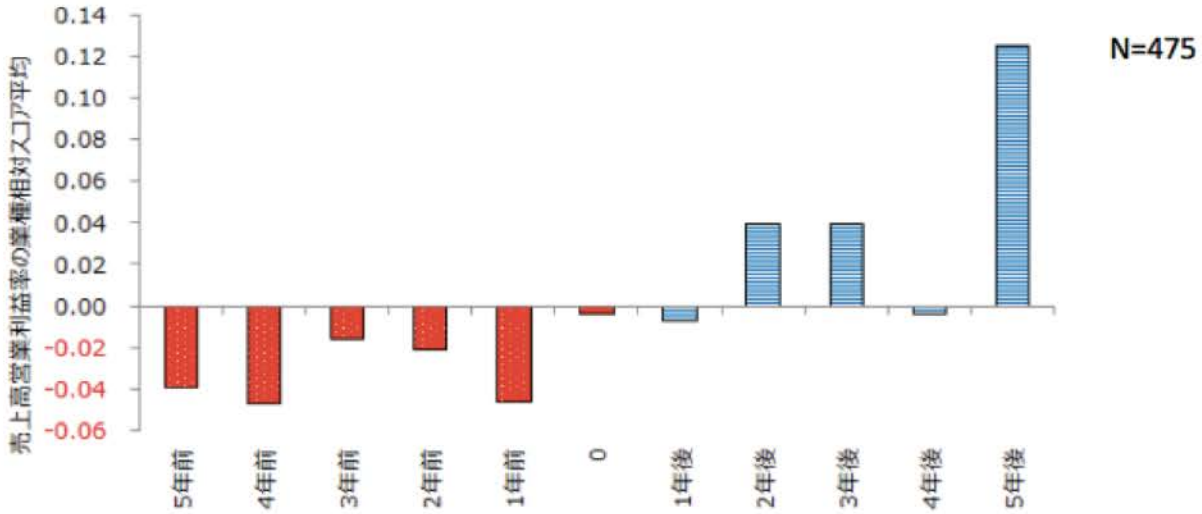
平成 29 年 ドコモ・ヘルケア調べ

3-1. 健康経営と企業業績の関係性

経済産業省

- 健康経営を開始した年を「０」とした際の、5年前から5年後までの売上高営業利益率の**業種相対スコア**（**業種内において健康経営を推進した企業の利益率が相対的に高いか低いかを把握**する指数）の平均値を比較。
- **健康経営を開始する前の5年以内**では、売上高営業利益率の**業種相対スコアは負**を示し、業種相対で利益率が低い状況であることを反映している一方で、**健康経営を開始した後の5年間**では、**業種相対スコアは正**の値を示す傾向にあった。

健康経営開始前後の5年以内の売上高営業利益率の業種相対スコア

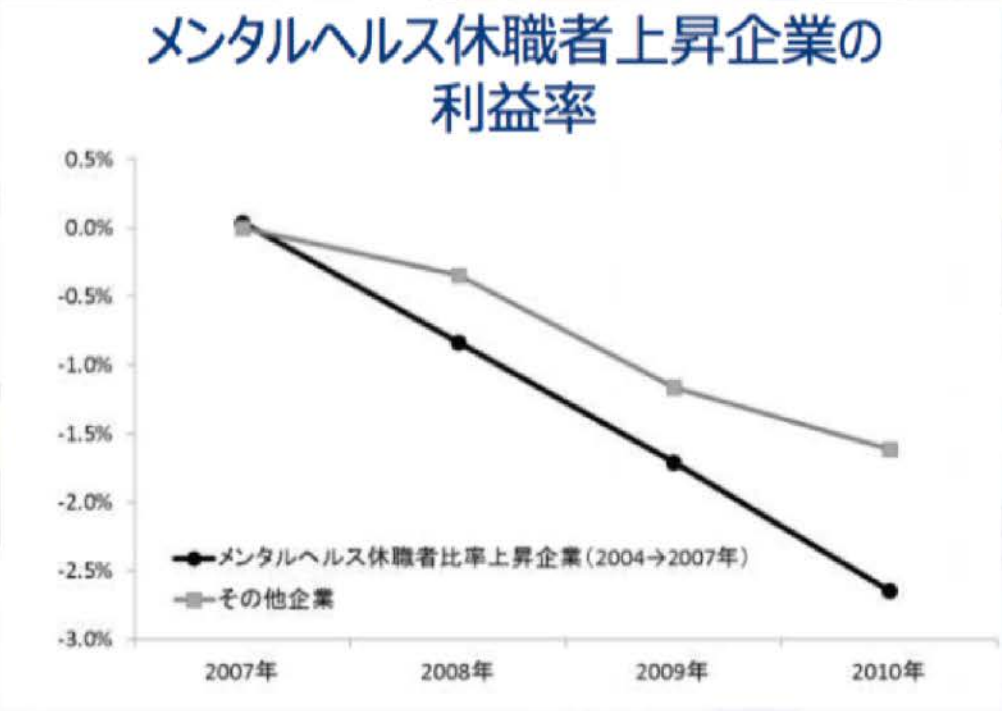


注：健康経営を始めた時点を0とした前後の最長5年以内の売上高営業利益率の業種平均スコアの平均値、5年前より後に健康経営を始めた場合はサンプルは無いとする

MSD Leading the wellness market in medicine and physical therapy
Re-Medical Prevent Medicine & Physio Therapy

3-2. メリット：経営上のリスク回避

2015年から、従業員50名以上の企業では「ストレスチェック」の実施が義務付けられました。
法令遵守の観点からも大事ですが、従業員のメンタルヘルスと利益率は相関関係にあるという発表もあり、
「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防ぐ取り組みは、まさに『健康経営』そのものと言えます。



出典 :RIETI Discussion Paper Series 14-J-021

「企業におけ る従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績」

- 企業パネル データを用 いた検証

黒田祥子（早稲田大学）、山本勲（慶應義塾大学）

3-3. メリット：雇用の安定

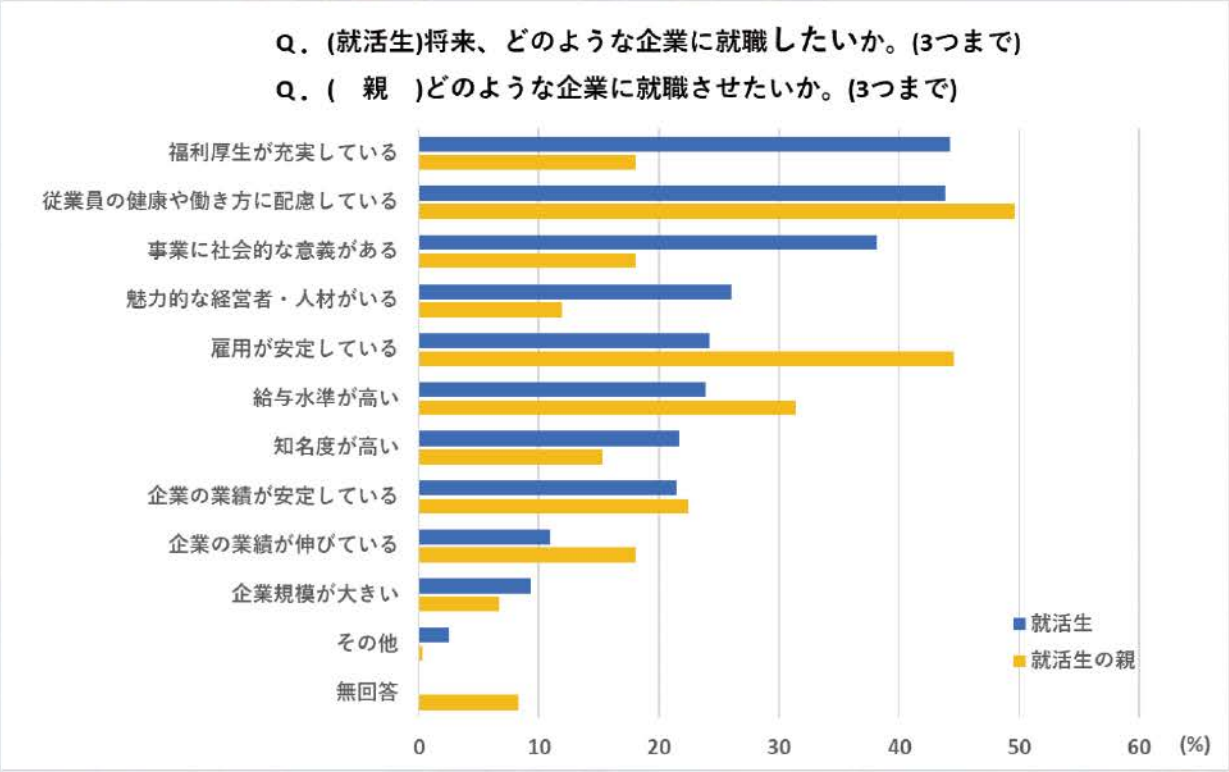
「内定後辞退率が減少した」
「従業員に優しいイメージがあるから希望した」

経済産業省と東京証券取引所が 毎年選定している『健康経営銘柄』を皮切りに、
優良な企業の「見える化」が進み、社外からの評価にも大きな影響が出ています。
それにより、就活生が大幅に増加するなど、
優秀な人材の確保につながった効果が報告されています。

※:「健康経営銘柄 2018」及び「健康経営優良法人（大規模法人）2018」に向けて」（経済産業省）から過去の選定企業のからの声を抜粋

3-3. メリット：雇用の安定

事実、40%以上の就活生は、企業を選ぶ際のポイントに 健康経営をあげています。
また、入社してからも 安心して働けることから、雇用の安定につながります。

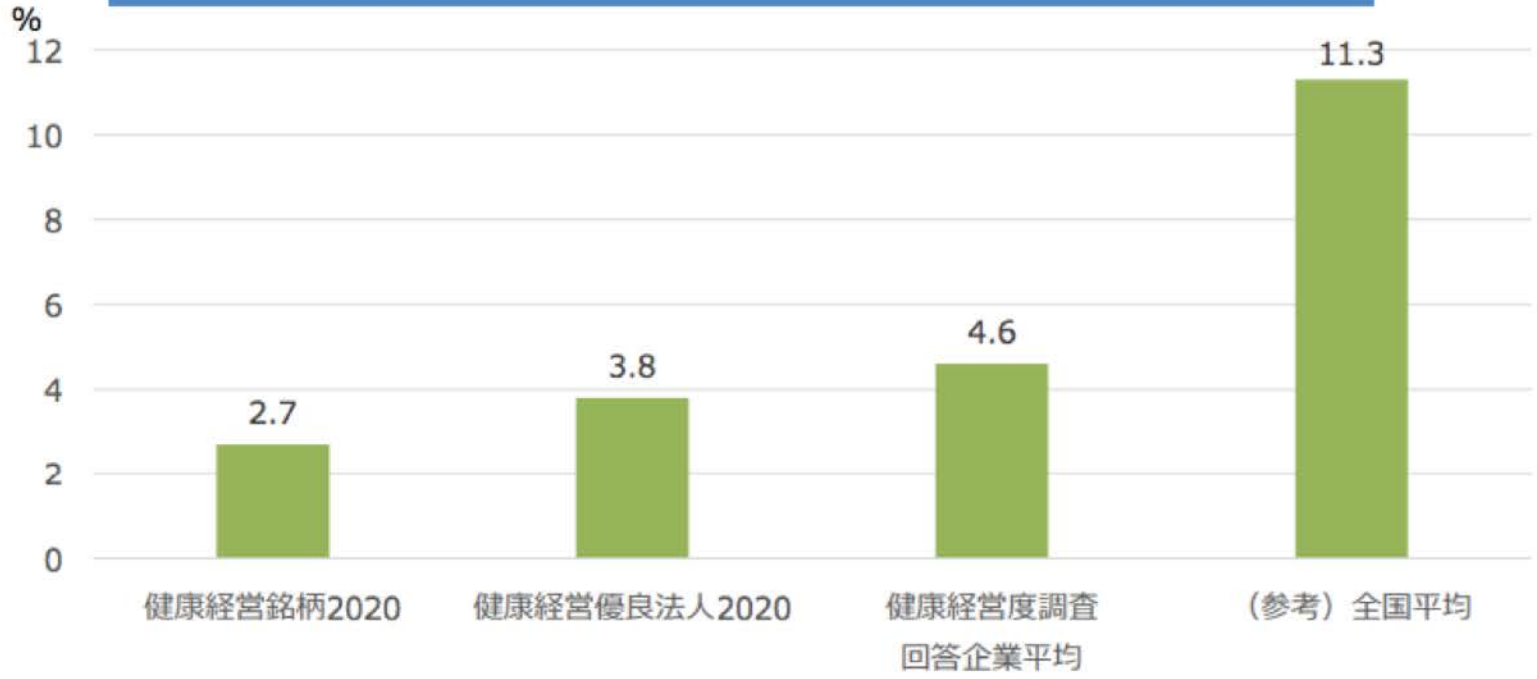


https://bowgl.com/superior-enterprise/

3-3. 健康経営をしている企業では離職率が低い

- 健康経営度調査を分析すると、健康経営度の高い企業の方が離職率は低い傾向。
- 2018年における全国の一般労働者の離職率と比較しても低い傾向。

健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率



※離職率の全国平均は「厚生労働省　平成30年雇用動向調査結果の概況」に基づく。（ただし健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）
※離職率＝正社員における離職者数の設問/正社員数を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出
※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

3-3. ESG 投資における健康経営の位置づけ

● 健康経営の推進を通じて、企業は事故・労災リスクや生産性低下リスクを低減させるとともに、離職率の低下や、企業イメージ向上による成長機会を獲得することが可能。

リスクの低減

心身の健康維持

↓

事故・労災リスク低減

生産性低下リスク低減

↓

成長機会の獲得

組織の活性化

顕彰等による「見える化」

↓

仕事満足度エンゲージメント向上

企業イメージ向上

↓

離職率低下優秀な人材確保

商品ブランド顧客満足度向上

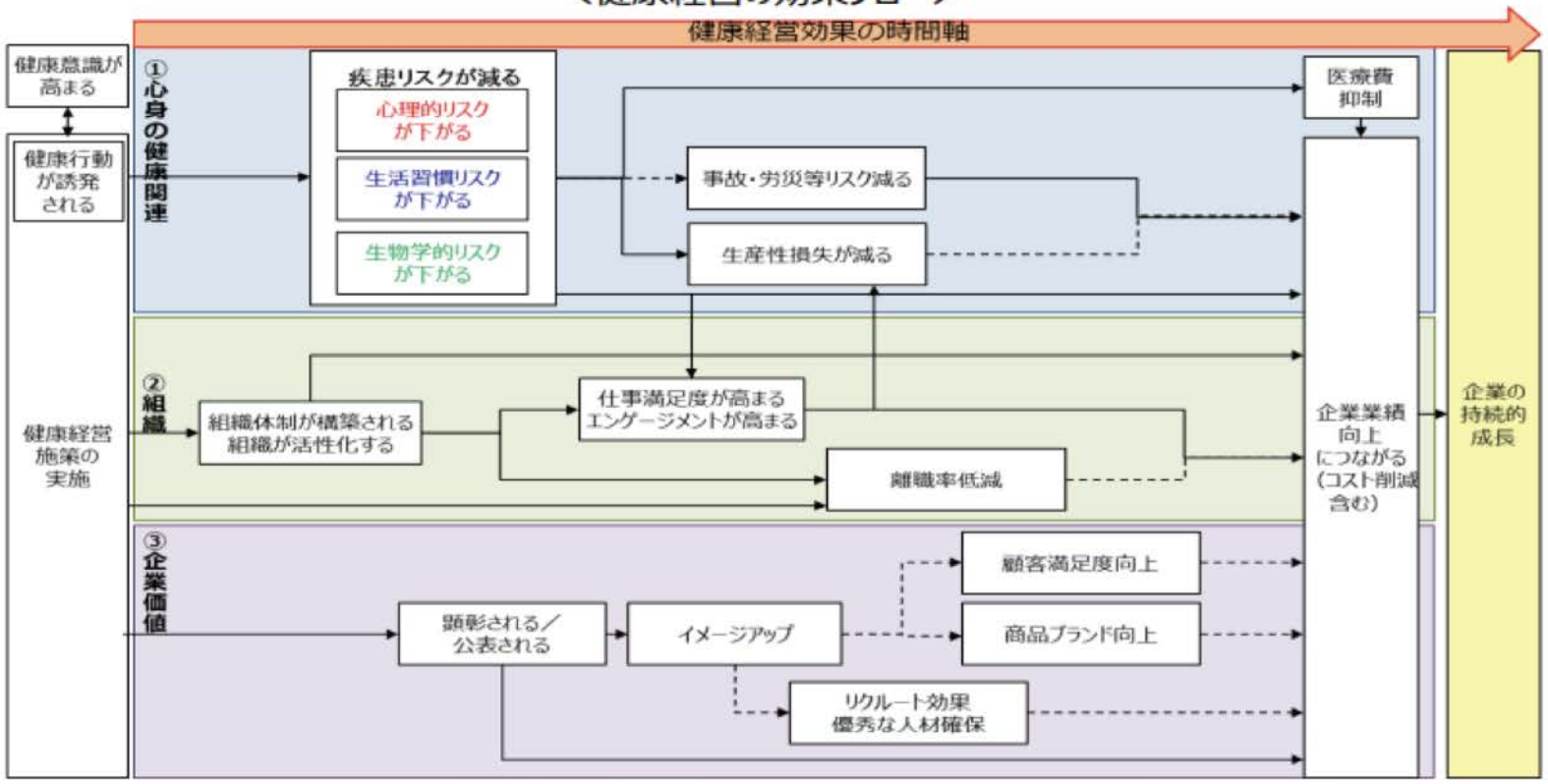
↓

企業業績向上/企業の持続的成長

3-3. 健康経営施策による企業価値等への寄与の検討

- 健康経営の効果を**①心身の健康関連**（個人の心身の健康状態の改善による生産性の向上）、**②組織**（組織の活性化）、**③企業価値**（企業価値の向上）の３つに分類しフロー図を整理。
- 今後は、従業員の健康維持・増進の取組を土台としつつ、健康経営の実践による組織の活性化や企業価値の向上に関して検討を進めていく。

＜健康経営の効果フロー＞



4. 健康経営を成功させるカギとは！？

『健康経営』に戦略的に取り組むにはカギがあります。
これらを最初からしっかりおさえておくことが、成功への大きなアドバンテージになります。

1. 経営理念・方針として明示する
2. 経営トップまたは役員が責任者になる
3. 健康課題につながる施策を選ぶ
4. 専門家に参加してもらう
5. 段階的かつ長期的に取り組む

4-1. 経営理念・方針として明示する

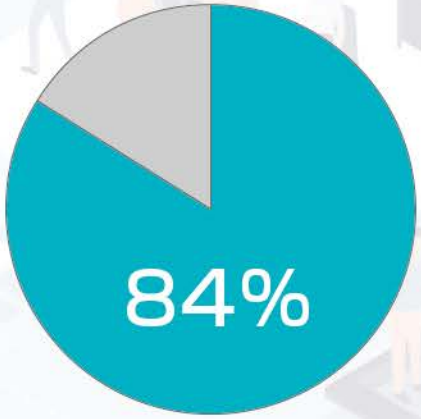
健康経営は、将来的に企業の収益性を高める投資であり、
経営的な視点から戦略的に取り組むものです。
企業理念・方針などに明示し、内外にコミットすることで
全従業員の取り組み意識が高まり、より高い効果を生みます。

それぞれの要素を具現化し、
目標設定をしっかり儲け、
組織として戦略的に取り組むことで、
健康経営のより高い効果が実現します。

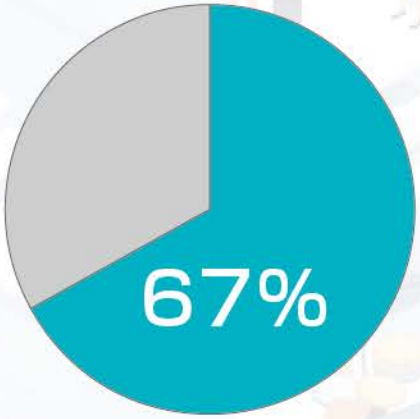
4-1. 経営理念・方針として明示する

**健康経営に取り組む企業の84%は理念を明文化し、
67%はその取り組みについて社外へも情報開示しており、
その数は増加傾向にあります。**

健康経営の理念を明文化している企業
（平成29年）



健康経営の取り組みを開示している企業
（平成29年）



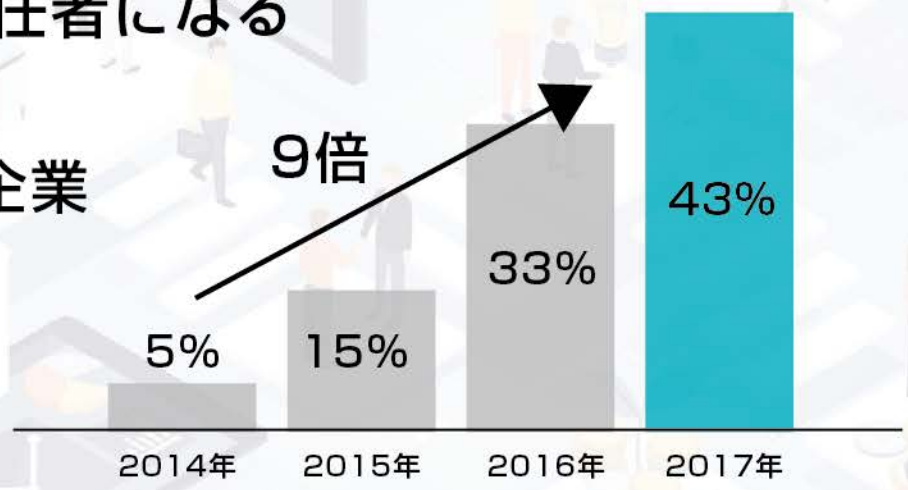
出典:健康経営銘柄2018レポート（経済産業省）

4-2. 経営陣が責任者に!!

『健康経営』は、継続的に取り組んでこそ、投資効果が高まります。
だからこそ、経営トップの想いの強さが、成功に繋がります。

○経営トップが自らの言葉で、想いを発信する
○経営トップまたは役員が責任者になる

責任者が経営トップの企業
この4年で9倍に



出典:健康経営銘柄2018レポート(経済産業省)

4-3. 健康課題につながる施策を選ぶ

従業員の健康行動を支援することで、モチベーションを高め、集中力UP、パフォーマンスの向上が見込めます。

しかし、他の会社の真似をすれば効果が出るというわけではありません。
自社の健康課題の原因にあった施策を選ばなければ、その分効果は失われます。

例えば、従業員に腰痛が多い場合も、
知識が足りないのか?
座ってる時間が長いからなのか?
その”原因”は、従業員の意識や、
働く環境によっても異なります。

4-3. 健康課題につながる施策を選ぶ

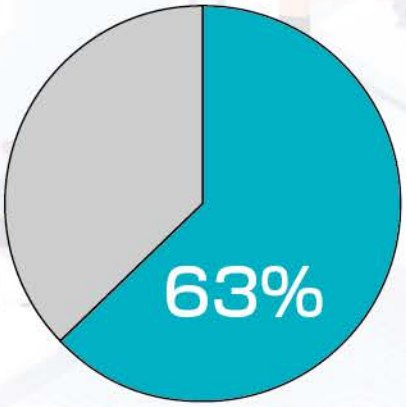
健診データだけでなく、生活習慣に関するアンケートを採ると、
“原因”を把握することができます。
“原因”を特定することが、成功する施策を選ぶ近道となります。

健診データや従業員からダイレクトに調査した内容を基に原因を把握し、
その原因を解決する取り組みを施策することで本当の問題の改善に繋がります。

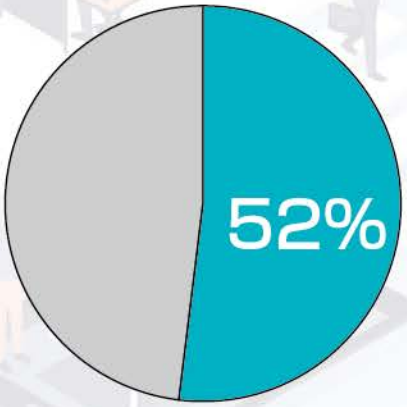
4-4. 専門家に参加してもらう

産業医・理学療法士・保健師などの医療専門家や、
ヘルスケアの専門事業者に、施策立案に関わってもらうことで、
効果検証がやりやすくなるなど、より質を高めることができます。

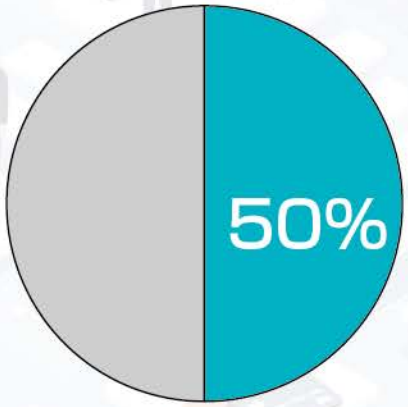
自社の健康課題は医療専門家に、施策の選び方やコツは、
ヘルスケア専門事業者に相談することも、成功につながる方法です。



産業医が関与



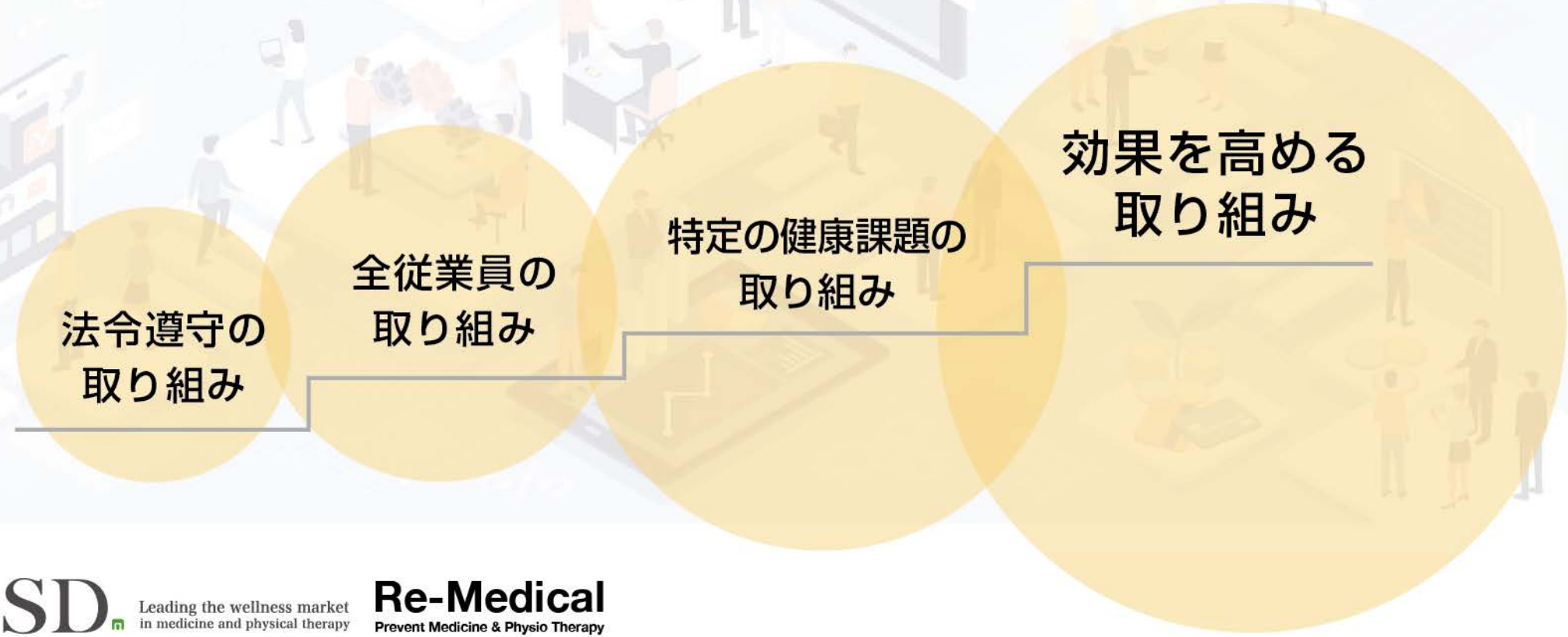
保健師などの専門家が関与



健康保険組合が関与

4-5. 段階的かつ長期的に取り組む

健康経営は、継続的に実施してこそ、投資効果を生みます。
短期的視点ではなく、最初から中長期的なステップで取り組むことが、
成功の秘訣です。新しい課題や施策に次々と取り組むのではなく、
1つ1つじっくりと腰を据えて、継続し改善していくことも大切です。



5. よくある課題別 解決ポイント

ここではよくある課題別に、解決ポイントを説明します。
どう取り組めばいいか分からない人は試してください

- □ どんな施策から始めるか迷っている。
- □ 施策を準備する稼働が足りない
- □ 健康経営の予算が少ない
- □ 会社全体の理解が低い

↓

タイプA

- □ これまで取り組みの効果検証に悩んでいる。
- □ 健康課題に効果が出ていない
- □ より高い目標を目指したい

↓

タイプB

5.【タイプA】よくある課題別 解決ポイント

Type A

まずは、基本的な食やからだの知識を高めるプログラムや、従業員の生活習慣を把握し、課題を見つける取り組みから始めるのがオススメです。

PCやスマホで知識を高めるプログラム

従業員に生活習慣アンケート実施

- 『知る』ことは、全ての健康取り組みの 基礎づくりに役立つ。
- 多くの企業が既に実施。
- 少ないコストと最小限の稼働で導入
- 全従業員が、簡単に参加。

5.【タイプA】よくある課題別 解決ポイント

Type **B**

課題と対策があっていないと、効果が出にくい場合があります
産業医や、理学療法士などヘルスケア専門の事業者と相談しながら、
自社の課題に対して他社で実績のある取り組みを 導入する方法がオススメです。

専門家を交えて 取り組みを実施

- 『より質の高い取り組みを実施できる。
- 専門的観点から効果検証ができる。
- 専門家から、実績のある施策など、多くの情報を収集できる。
- 他社の実績から、目標が立てやすい。

健康経営顧問サービス 無料相談受付中

健康経営や SDGs について相談したい、取り組んでみたいという方はご相談ください。

電話・lineでのお問い合わせ

080-4391-6266

平日 9：00〜18：00

＊下記のQRコードを読み取りください

メールでのお問い合わせ

info@msd.or.jp

会社名・氏名・メールアドレス・電話番号を
ご記入の上、お問い合わせください

https://msd.or.jp/

当社のホームページでも資料請求・お問い合わせができます。資料の郵送も承ります。