



経営インサイト

管理部門担当者様にとって注目のテーマに気付きをお届けする

新型コロナウイルス禍で見直す 健康経営®



新型コロナウイルス感染症拡大をきっかけに、人々の健康意識は大きく変化したといえます。企業にとって、従業員に健康で働いてもらうことは、生産性の維持の観点からとても重要であることが、改めて強く認識されました。特に、健康経営®の考え方は、業績向上や組織価値向上にもつながると期待されます。そこで今回は、新型コロナウイルス禍での健康経営®のあり方について、特定社会保険労務士 稲田耕平氏と田中亮子氏に、「解説いただきました」。

はじめに

2022年3月9日に健康経営優良法人の認定法人が発表されました。今回の中小企業部門の申請数は1万2849法人でそのうち健康経営優良法人として認定された企業数は1万2255法人でした。この数字を昨年と比較すると申請数で約1・3倍、認定数で約1・5倍となっています。健康経営優良法人認定制度が始まった2016年度と比較すると申請数で約

32・5倍、認定数で約38・5倍となり、急激に普及していることが分かります。ただし、今年の認定数を考慮しても未だ企業数の1%未満であり、更なる中小企業への普及が必要とされています。

さてここで健康経営®について簡単に解説していきます。経済産業省では「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、戦略的に実践すること」と定義しています。従来、従業員の健康は個人の問題だと考えられていましたが、企業が従業員の健康に対して投資を行い、従



特定社会保険労務士/栄養士
健康経営エキスパートアドバイザー

田中 亮子 (たなか あきこ)

中小企業から大企業まで幅広い規模の会社の勤務経験を活かし、人事労務の相談や各種社会保険の相談に応じる。

また、社会保険労務士および栄養士の2つの専門知識を活かし顧客企業先の健康経営®の取組みの推進サポートを行っている。



特定社会保険労務士
健康経営エキスパートアドバイザー

稲田 耕平 (いなだ こうへい)

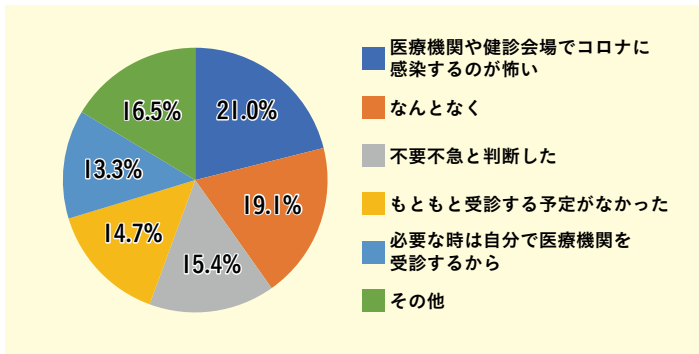
健康経営アドバイザー制度の構築やテキストの執筆に関与したほか、経済産業省委託事業「健康投資の見える化」検討委員会に検討委員として参加。東京都社会保険労務士会では、働き方改革・健康経営特別委員会副委員長 兼 健康経営推進部会長として、健康経営®の普及に努めている。

新型コロナウイルス禍が 変えたもの

新型コロナウイルス感染症拡大は、世の中にさまざまな変化をもたらしました。このパンデミックがもたらした影響について

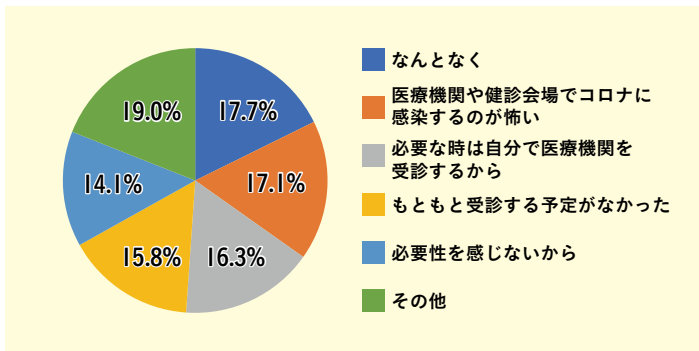
業員が健康であり続けることは、従業員の活力向上や生産性の向上などの組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や企業イメージ向上による優秀な人材の確保などにつながると期待されています。

図表1 健康診断未受診理由



出典：新型コロナウイルス流行下の「新しい生活様式」における生活習慣の変化や予防・健康づくりへの影響に関する調査研究（厚生労働省）

図表2 がん健診・人間ドック未受診理由



出典：新型コロナウイルス流行下の「新しい生活様式」における生活習慣の変化や予防・健康づくりへの影響に関する調査研究（厚生労働省）

健康経営®の視点から考えていきたいと思っています。

1 健康診断およびがん検診受診率の低下

健康経営®を進めるにあたって自社の健康課題を把握することはとても重要で、そのために健康診断の受診率を100%にし、その結果を分析することは健康経営®の基盤となる取り組みです。この健康診断受診率について、新型コロナウイルス感染症拡大前の2019年度は59.5%でしたが、2020年度は55.0%と低下しています。

また、未受診の理由を確認していくと、新型コロナウイルス感染症拡大の影響と思われる「医療機関や健診会場でコロナに感染するのが怖い」および「不要不急と判断した」を合わせて36.4%と高い割合を占めています（図表1）。

2020年度は健康診断機関も新型コロナウイルス禍での健康診断の体制整備について、手探りな点があったように感じます。2021年度のデータは現時点ではまだ公表されていませんが、筆者の実感としては、予約時間を分散させたり、待合スペースでも十分なソーシャルディスタンスが確保できるように工夫をしたりして、新型コ

ロナ禍に対応した健康診断の提供ができるようになっていっていると思います。健康経営優良法人認定制度についても、2020年度は健康診断受診率の項目において、新型コロナウイルスの影響を一部考慮され救済措置が取られましたが、2021年度は救済措置が取られませんでした。健康経営®の取り組みの有無にかかわらず、健康診断の実施および受診率の向上は、企業の従業員に対する安全配慮義務の観点でもとても重要になります。

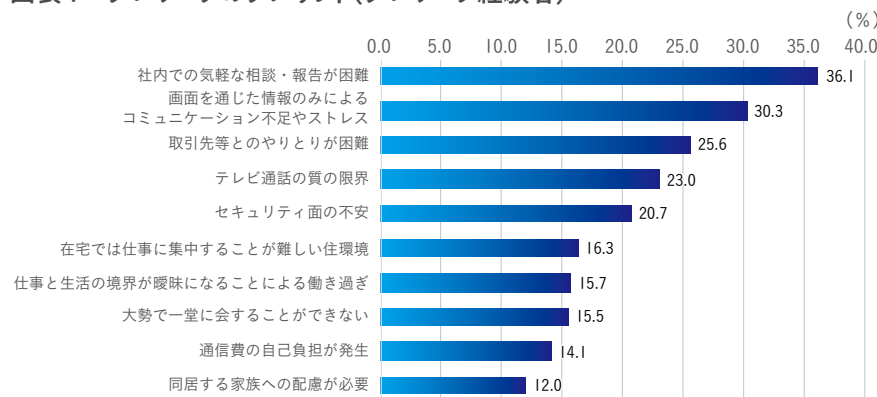
がん検診の企業での実施について法的根拠はありませんが、平成28年国民生活基礎調査によれば、がん検診を受けた者の約30〜60%が職域におけるがん検診を受けているとされています。また職域におけるがん検診は、国民に受診機会を提供するという意味でも、我が国のがん対策において、非常に重要な役割を担っています。健康経営優良法人認定制度においても、がん検診などの任意検診を受診しやすい環境整備は選択項目の一つとして設定されています。がん検診やがん検診が含まれる人間ドックの受診率も、2019年度の31.1%から2020年度は27.8%と低下しています。こちらも未受診の理由として「医療機関や健診会場で新型コロナウイルスに感染するのが怖い」が17.1%あり、新型コロナウイルス禍の影響がうかがえます（図表2）。がんは不治の病でなく早期発見・早期治療により治る可能性も高くなり、再発・転移、死亡の割合も低下させることができるといわれて

いるので、定期的ながん検診の実施および受診が重要なことが分かります。従業員に健康で長く働いてもらうためにも、定期健診と合わせてがん検診を実施するようにしましょう。

2 テレワークの影響

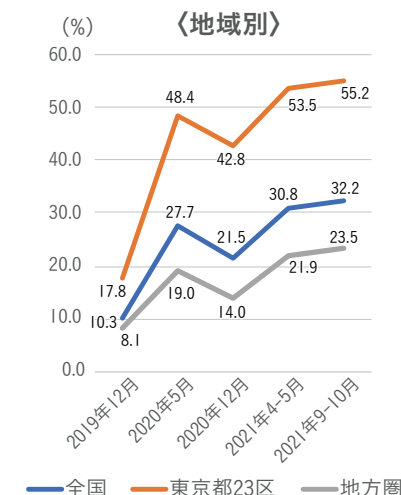
新型コロナウイルス感染症拡大は、働き方にも大きな変化をもたらしました。内閣府が実施した「第4回 新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」によると2021年9月〜10月期のテレワークの実施率は、全国で32.2%、東京都23区においては55.2%と半数以上の企業が実施していると回答しました（図表3）。一部の業種や職種はテレワークの導入が難しいことを踏まえると大変高い実施率であるといえます。テレワークは感染症拡大の軽減のほか、通勤が不要となった、休憩や隙間時間の有効活用ができるなど、従業員個人にとってもメリットがある一方、テレワークなどによっても健康状態に影響が出てきていることも判明しています。テレワーク経験者を対象にした調査結果によるとテレワークのデメリットは、①「社内での気軽な相談・報告が困難」②「画面を通じた情報のみによるコミュニケーション不足やストレス」③「取引先等のやりとりが困難」といった、仕事の関係者とのコミュニケーションに関する

図表4 テレワークのデメリット(テレワーク経験者)



出典:第4回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査(内閣府)

図表3 地域別・企業規模別のテレワーク実施率(就業者)



出典:第4回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査(内閣府)

また、テレワークの導入や新型コロナウイルス禍での外出自粛によって運動不足も課題となつています。厚生労働省の調査研究※の結果によると新型コロナウイルス感染症拡大前(2020年1月)の1日当たりの

社会的に豊かな人間関係があることも健康といえる重要な要素となっております。通信回線への負荷の問題もありますが、なるべく顔が見えるビデオ会議の環境を整え利用するなどの工夫も必要です。厚生労働省の働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」でも「新型コロナウイルス感染症対策(こころのケア)」の特集ページ(<https://kokoromhlw.go.jp/etc/coronavirus.info/>)が設けられており、在宅勤務で変化した上司・同僚との関係性や、家族とのコミュニケーションのあり方を踏まえた「15分でわかるはじめての交流分析」といったコンテンツも公開されており、従業員教育などで活用することもできます。

点に課題を感じていることが多いようです(図表4)。WHOで健康とは「身体的、精神的並びに社会的に完全に良好な状態にあることであり単に病気や虚弱でないことにとどまることではない」と定義されているように家族、地域社会、職場といっ

新型コロナウイルス禍以前の出社が基本の勤務形態の場合、安全配慮義務を意識して職場の

3 テレワークにおける職場環境整備

平均歩数6934歩に対し、2021年3月は6770歩と若干ですが減少しています。この数値は歩数を測っている人のみの集計であり、筆者の経験上、歩数を測っている人は日々の歩数に対して意識をしている傾向にあるので、全体では更に減少していることが推測されます。実際にテレワークを導入している顧問先企業の担当者からは、「通勤が削減されたことにより、1日の歩数が大幅に減少した」という話や「従業員からもテレワークによる運動不足を懸念する声がある」ということを聞きます。そういった企業では、公的機関が提供しているオフィスでできるストレッチ動画やラジオ体操の実施や、最近ではYouTubeでも多くのストレッチ動画が公開されているので、従業員から活用する動画の提案を受け、決まった時間に定期的に実施している事例もあります。従業員に対して活用動画の募集をかけ、その動画を活用していくことは、運動などの健康経営®の各種取り組みがやられているという感覚から自らが参加しているという意識になり、また従業員間および従業員と経営者のコミュニケーション促進にも役立つこととなります。

「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト(労働者用)」と「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト(事業者用)」は以下よりダウンロードできます。



<https://www.mhlw.go.jp/content/000755113.pdf>

設備を整えていると思います。見落とされがちなのは、テレワークにおいても企業の従業員に対する安全配慮義務は自宅を職場とする場合も必要という点です。厚生労働省では「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト(労働者用)」と「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト(事業者用)」を公表しています。チェックリストの内容は健康経営®の取組みと親和性が高い項目が多くあります。労働者用のチェックリストも企業として在宅勤務の職場環境を整備する基本となる項目が記載されていますので、2つのチェックリストを活用してテレワークの職場環境整備および健康経営®の取組みを合わせて検討し、整備していくことをお勧めします。

健康経営優良法人 取り組み事例

健康経営優良法人に認定された企業の事例をご紹介します。

認定基準などの詳しい内容は経済産業省のWebページを参照してください。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html



離職率の高い業界の“常識”を打破するために

株式会社中沢ヴィレッジ

●群馬県草津町 ●宿泊業 ●従業員数：163人

健康経営に取り組むきっかけ

2017年に従業員満足度調査を実施したところ、身体的および精神的疲労度が高いこと、部門間のコミュニケーションが良好でないことなどが判明。これらの課題は、業界特有といわれており、宿泊業は全業種中で最も離職率が高く、有給休暇取得率が最も低い。定着率が低ければ顧客サービスの水準が上がらず収益も向上しないと判断し、その源である従業員の心と体の健康を重視する経営方針を打ち立てた。

推進体制

従業員の心と体の健康を重視する経営方針に則り、各部門の責任者である支配人が中心となり実行者として積極的に推進する体制を構築。

主な取り組み

- ①従業員が生き生きと働ける環境づくりを目指して離職率の低下を目標に定め、目標管理制度（MBO）の導入、連続休暇取得可能な休館日の設定、有給休暇取得強化、福利厚生の充実、キャリア申告制度による異動の実現、健康増進を勘案した従業員食堂メニューの充実、新型コロナ禍で不安な従業員の個別面談等で健康増進やストレスの減少などの抜本的見直しを実施（離職率は2017年度の28%から2019年度は11%に減少）。
- ②健康経営推進は経営戦略の核心と位置付け、経営トップがさまざまな場で従業員に明示している。ES調査に基づいて心身の健康推進施策を計画的に実行しているほか、新型コロナ禍でのインフルエンザ予防接種の費用補助など時期に応じた機動的な施策を展開。



有給休暇取得率が大幅アップ

宿泊業の有給休暇取得率が平均32.8%といわれる中、同社は18.3%（2017年度）であった。さまざまな取り組みを経て、2019年度には50.8%と向上し、全業種平均（52.4%）並みに改善。健康管理や働き方に関する従業員満足度も向上した。

出典：「健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）認定法人 取り組み事例集」（経済産業省）

本紙に掲載の記事は2022年5月11日時点での情報を基に作成しております。

発行：株式会社 星和ビジネスリンク

本社：〒108-0014 東京都港区芝 4-1-23 三田NNビル4階
TEL：(03) 5439-2370 (大代表) FAX：(03) 5439-2371

※本誌からの無断転載、コピーを禁止します。（非売品）

●お届けいたしましたのは



(生 22 - 2722, 法人開拓戦略室)