

ビジネス・ピックアップ「ブラック企業と健康経営」第2回目(全3回)

先月号から中小企業の「健康経営」についてお送りしています。まず始めに健康経営とは、中小企業が限られた人材で効果的な経営活動(生産性の向上)を行うための戦略的な投資活動であり、労働環境の改善・労働者の心身への健康配慮を行うものです。今月は、中小企業の健康経営の効果と具体的事例です。

◆健康経営は、中小企業にとって「投資」か？ それとも、「コスト」か？

中小企業が健康経営に取り組む際、日常の経営活動に加え、労働環境の改善・労働者の心身への健康配慮など付加的な取り組みが必要なため、経営者の中には「健康経営は大企業だからできる...」「ウチの会社には健康経営に充てる人材がいない...」と考えるケースが多々、あります。

さて、経済産業省「健康経営の推進に向けて」(H29.1)では、健康経営への投資(1\$)に対して効果(3\$)があったとする調査結果があります。ここで投資には、健康経営に取り組むスタッフの件数・保健指導等のシステム費が計上されている一方、効果にはモチベーションの向上に伴う、生産性の向上／医療コストの削減／リクルート効果があるとされています。

◆中小企業が「小さく始める」健康経営への具体的な取り組み

健康経営の具体的な取り組みは14の実行施策が挙げられており、これらは大きく「健康の見える化」「実践の土台づくり」「心身の健康づくり」の3つに分類されます。

「健康の見える化」

- ・定期健診の受診の徹底(受診率100%)
- ・受診勧奨の取り組み
- ・ストレスチェックの実施 など4項目

「実践の土台づくり」

- ・ヘルスリテラシー(健康の知識)の向上
- ・ワークバランス(過重労働の防止)
- ・職場の活性化(メンタルヘルス不調の防止) など3項目

「心身の健康づくり」

- ・食生活の改善に向けた取り組み
- ・運動機会の増進に向けた取り組み
- ・受動喫煙対策
- ・長時間労働者への対応に関する取り組み など7項目



某コンビニ大手では、定期健診の受診率100%に向け、部門メンバーが健診受診をしなかった場合、部門長の賞与を減額する取組みを実施したところ、受診率が100%になりました。

また、ビルテナントに入居する中小企業では、フロア間の移動で階段の使用を推奨したり、一駅手前から徒歩で移動するなど、ちょっとした運動機会を設ける事例も生まれました。

◆「こころの耳」で、従業員と職場のストレス度を定点観測しましょう！

健康経営14の実行施策のひとつに「ストレスチェック」がありますが、これは労働安全衛生法の改正により、従業員50人以上の事業場に対して義務化されたものです。ただ、「ウチは従業員50人未満だから...」「コストが掛かるから...」と未実施の中小企業では、なかなか従業員や職場のストレス度が見える化するチャンスが無いのが現状です。

そこで、厚生労働省が立ち上げた働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」がオススメです。このサイト(無料)には、「働く人の疲労蓄積度」「職場のストレス度」を診断する機能があり、従業員・職場の変調・異常に気付くきっかけとなります。一度、Webで「こころの耳」と検索し、ご確認下さい。



このように健康経営では従業員個人と職場環境への取組みを行うことで、従業員がイキイキと前向きな姿勢で働くことができる職場づくりを目的としています。その一つひとつは、大きな費用を掛けることなく、小さく始めることが可能な施策が用意されています。

次回3月号では、国が「健康経営」の取組みを強力に推進する2大施策(健康経営銘柄／健康経営優良法人認定制度)について、ご紹介します。

開催予告！「良い人材が集って、育て、定着する仕組み作り」具体化セミナー

3月23日(木)当組合 セミナールーム(於:大宮)で「社員を大事にする、社長の思いが見える形にしたものが『人事制度』」を開催します。「良いヒトが採用できない」「ヒトが育たない」「すぐに辞めてしまう」という中小企業経営者のお悩みに「人事制度」からアプローチをしたセミナーです。

従業員が言われなくても(自ら)頑張り、自然な形で成長の機会を掴み、(自ら)成長するような仕組みづくりを目的としたセミナーです。当日は、成功事例だけでなく、**失敗事例**も共有します。今までと異なるアプローチで会社を変革しませんか？

リタネッツ組合員に限り、参加費は**無料**です。

社員を大事にする、社長の思いを 見える形にしたものが『人事制度』

参加費
無料

■中小企業こそ、自社に合った人事制度が必要な背景

- 厳しい有効求人倍率
1.81倍 — 従業員5,000人以上 0.55倍
従業員30人未満 4.52倍

- 新卒者の会社選び重点項目
 - ① 経営の安定
 - ② 希望業種
 - ③ 入社時の給与水準
 - ④ 能力の適正な評価
- 社会人10年目の若者の会社選び重点項目
 - ① 経営の安定
 - ② 能力の適正な評価、将来の昇給
 - ③ 十分な休み
 - ④ 社員教育の充実

- 同一労働・同一賃金
- 長時間労働の抑制
- 個人のキャリア意識の高まり
- 時間ではなく仕事の質や生産性、貢献度で「差」をつけないとみんな同じになってしまう
- 成果型賃金導入助成、厚生労働省の狙い

■上記のような背景も考慮しなければならないけれど...

それよりも、社長が社員を大事に思う気持ち、社員にどこへ行っても通用するような人財に成長して欲しいと言う、思いを伝えるために人事制度が必要なのです。
「思い」と言うのは目に見えにくいので、見える形としての「仕組み」で伝える必要があるのです。

■社員は「大事にされている、存在を認められている」と感じれば言われなくても自分から「がんばる」し、前向きに「成長の機会」を求めます。

■セミナー当日は成功事例ばかりではなく、失敗事例も紹介・解説します。

開催日時

3月23日(木)

13:30 受付開始
14:00 開始
17:00 終了

会場

埼玉県さいたま市大宮区吉敷町1-135
アライ吉敷1丁目ビル9F セミナールーム
(最寄り駅:大宮駅・さいたま新都心駅)

講師

社会保険労務士法人CWM総研 代表社員
株式会社自主管理経営 代表取締役
羽鳥 博樹 氏

申込・問い合わせ

FAX送信先:
048-658-8883

リタネッツ事業協同組合 事務局
TEL:048-658-8881

企業名

役職

氏名

所在地

TFI

FAX