



Special Dialogue
[対談]

前編

特定非営利活動法人 健康経営研究会
理事長

岡田邦夫氏

名古屋第二赤十字病院 名誉院長
愛知医療学院短期大学 学長

石川清氏

生産性の向上と健康レベルの向上が働き方改革の推進エンジンに

働き方改革の広がりに伴い、健康経営への関心が急速に高まっている。企業は健康経営をどのように捉え、どう対応すれば効果が得られるのか。

医師で健康経営評価指標などに関わってきた特定非営利活動法人 健康経営研究会 理事長の岡田邦夫氏と名古屋第二赤十字病院で健康経営を推進し、今年4月に愛知医療学院短期大学の学長に就任した石川清氏の対談を通して考えてみたい。

従業員の健康を守ることが企業価値を向上させる

——健康経営が注目されています。その背景には何があるのでしょうか。

岡田 健康経営という考え方が生まれたきっかけの一つは、高齢社会への対応です。平成7年に高齢社会対策基本法が制定されました。すでに日本政府は少子高齢化に大きな危機感を持っていて、関連する各省庁で具体策が検討されていました。そこで課題となったのが、従業員の健康をどう捉えるか、ということでした。

健康で働くことは個々人のクオリティ・オブ・ライフを高めることであり、長く働けることは社会保険制度の維持にもつながります。従業員が健康で長く働くことに誰が一番大きな役割を担うのかを議

論したところ、経営者だろうということになりました。

そこで有志が集まり、2006年に健康経営研究会を立ち上げました。ところが多くの企業からは反応がありません。国は中小企業への健康づくりに対する補助金制度を設けましたが反応はよくありませんでした。この風潮がガラリと変わったのは、人手不足倒産というような声が聞かれ出してからです。

——人材難だから健康で長く働いてもらいたいということでしょうか。

岡田 むしろ採用の問題が大きいと思います。ブラック企業という言葉が出てきて、そういう企業には勤めたくないと思える若者が増えてきました。親御さんも反対します。もう一つは高齢者の労働災害が増えてきたことです。転倒や転落で

死亡事故になれば、経営者は責任を問われます。企業は多くの課題に取り囲まれました。

さらに労働生産性の問題もあります。日本の労働生産性は1人1時間あたり40ドル台と低い。それを改善するためにも健康が重要という認識が広がってきました。労働生産性を高める基本となる健康に投資し、クオリティ・オブ・ライフとクオリティ・オブ・ワークの両方を高めることが求められるようになりました。そこで登場したのが「健康経営銘柄」です。

——2015年に経済産業省が東京証券取引所と共同で始めた顕彰制度ですね。

岡田 1年目はそれほど反応はなかったのですが、選定された企業には優秀な人材が集まっていることが分かって急速に盛り上がりました。株価にも大きな影響



健康で働くことは個々人のクオリティ・オブ・ライフを高めること

が出ています。選定された全ての企業は名刺にロゴマークを入れて健康経営銘柄であることをアピールしています。

健康経営銘柄の対象も大きく広がっています。当初は1部上場企業33業種だけを対象にしていたのですが、説明会をやると多くの中小企業が聞きに来ました。そこで中小企業を対象にした健康経営優良法人制度をつくりました。昨年は大企業1800社と中小企業3000社から応募がありました。

時間だけでは見えてこない働き方改革の本当の意味

——昨年4月、名古屋第二赤十字病院は健康経営センターを開設しました。どのような狙いがあったのでしょうか。

石川 当院で健康経営を取り入れた経緯をお話したいと思います。2007年、院長に就任したときの私のビジョンは「やりがい、働きがいのある病院創り」で、職員満足度を第一に考えました。クラブ活動の奨励、スポーツ大会への参加、運動会、病院旅行など福利厚生の実施に取り組みました。さらに、看護師の離職の主たる原因とされる人間関係の改善、良好なコミュニケーションを目的に全病院的なコーチングを導入しました。また、職員の健康を守ることが職員満足度向上に不可欠と思い、2013年に健康対策室を立ち上げ、毎年スタッフを充実させました。現在では、産業医、保健師、臨床心理士、精神科医など5人の専任スタッフを含めた十数人規模にまで充実しています。さらに、2015年には、健診結果だけでなくストレスチェックや予防接種など職員の健康情報を一元管理できるように「従業員健康管理クラウド」を導入し

ました。職員の健康管理にはかなり投資をしてきました。そんな中、健康経営が世間で話題となり、当院でも取り入れることにしましたが、「健康経営銘柄」の項目のほとんどはクリアできていました。健康経営の考え方は、職員満足度を向上し、働きがいを高め、働き方改革につながると思います。

——医療界の働き方改革の課題はどこにあるのでしょうか。

石川 医療界では、不規則な勤務体制や時間外労働など多忙でストレスフルな業務のために、ほとんどの職員が規則正しい食習慣や運動習慣を犠牲にしているばかりでなく、メンタルに問題を抱える職員も少なからずいます。そもそも医療界における「働き方改革」の本質は、単なる長時間労働の是正ではなく「職員の健康」です。医療機関にとって最も大切なのは、「健康な職員」であり、健康とは単に病気でないということではなく、心身ともに健康で生き生きとして働ける状態です。病院トップが「職員の健康」を最重要項目と位置づけ、その対応をしつ

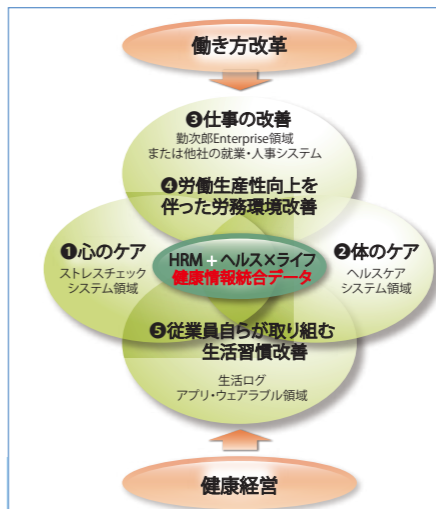
かりとってれば、働き方はおのずから改善されると思います。

岡田 世界における労働時間という観点からみると、週49時間以上働く人が一番多いのが韓国で2位が日本です。睡眠時間が最も短いのは日本で2位が韓国。ところが日本も韓国も労働生産性は低い。日本の40ドルに対してフランスは60ドル。しかも睡眠時間は日本人よりも1時間多いんです。

そこで指摘されるのが睡眠慣性という問題です。朝から昼まで寝ぼけた状態で働き、夕方になると全開になり、疲れ果てて寝てまた翌朝寝ぼけた状態になっている。だから労働生産性が低い。この悪循環を断ち切ることを求められています。生産性の向上と健康レベルの向上は表裏一体です。それを両立させるのが健康経営の目的なのです。



職員の健康情報を一元管理するためには働き方改革です



働き方改革を健康経営でサポートする 統合ERPパッケージ クラウドサービス対応— 勤次郎Enterpriseシリーズ

30年の実績を踏まえ、多様化する雇用・勤務・賃金形態に幅広くスピーディーに対応し、複雑な勤怠情報を自動計算する就業管理システム。HRMデータ、健診データ、ストレスチェックデータ、生活ログデータの統合管理で生活習慣病改善、健康経営をサポート。健康リスクを分析しグラフで分かりやすく表示。心とカラダの健康管理を支援する。販売元の日通システム(株)は「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」に認定されている。



2019年7月3日(水)開催セミナー

どうして「健康経営」が企業価値・生産性向上に直結するのか? ~“健康経営”の第一人者が徹底解説~

講師: 特定非営利活動法人 健康経営研究会 理事長 岡田邦夫氏

※東京、大阪、名古屋、福岡、札幌、仙台の6会場で開催

●詳細・お申し込みはこちら <https://www.nittsusystem.co.jp/2019/05/>

HRM Solutionのバイオニア
日通システム株式会社

〒101-0021 東京都千代田区外神田4丁目14番1号
秋葉原UDXビル北8階
TEL: 03-5297-5771
FAX: 03-5297-5773

健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

※健康経営®は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。