

健康経営実践セミナー①

～ウイズコロナにおける健康経営（概要）～

「健康経営」は特定非営利法人健康経営研究会の登録商標です

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

自己紹介

- ・稲田社労士事務所・東京管理協会 代表
- ・株式会社いなだコンサルティング 代表取締役

- (1) 東京都社会保険労務士会
 - ・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
 - ・理事 兼 城北統括支部北支部長
- (2) 東京商工会議所
 - ・健康経営アドバイザー・エキスパートアドバイザー共通テキスト執筆者
 - ・健康経営アドバイザー研修 講師
- (3) 経済産業省委託事業：「健康投資の見える化」検討委員会 検討委員
- (4) 健康企業宣言東京推進協議会： 認定等専門部会委員

● 零細企業から大企業まで幅広い顧問先の相談や指導に関わり、特に就業規則等の作成等、個別労務トラブルの対応を得意とし、多く関与する。また、「健康経営」を中小企業へ普及することをライフワークとする。

● 著書

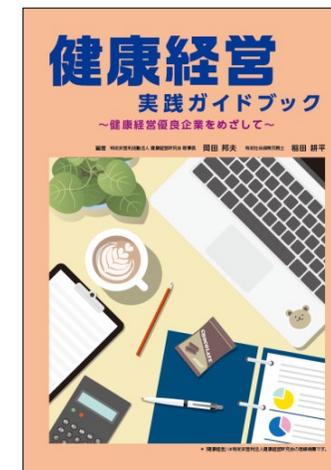
働き方改革を意識した「健康経営実践マニュアル」清文社

「健康経営実践ガイドブック」社会保険研究所

「健康経営実務必携」日本法令

「同族会社実務大全」「クレーマー時代の労務トラブル解決のコツ 45」

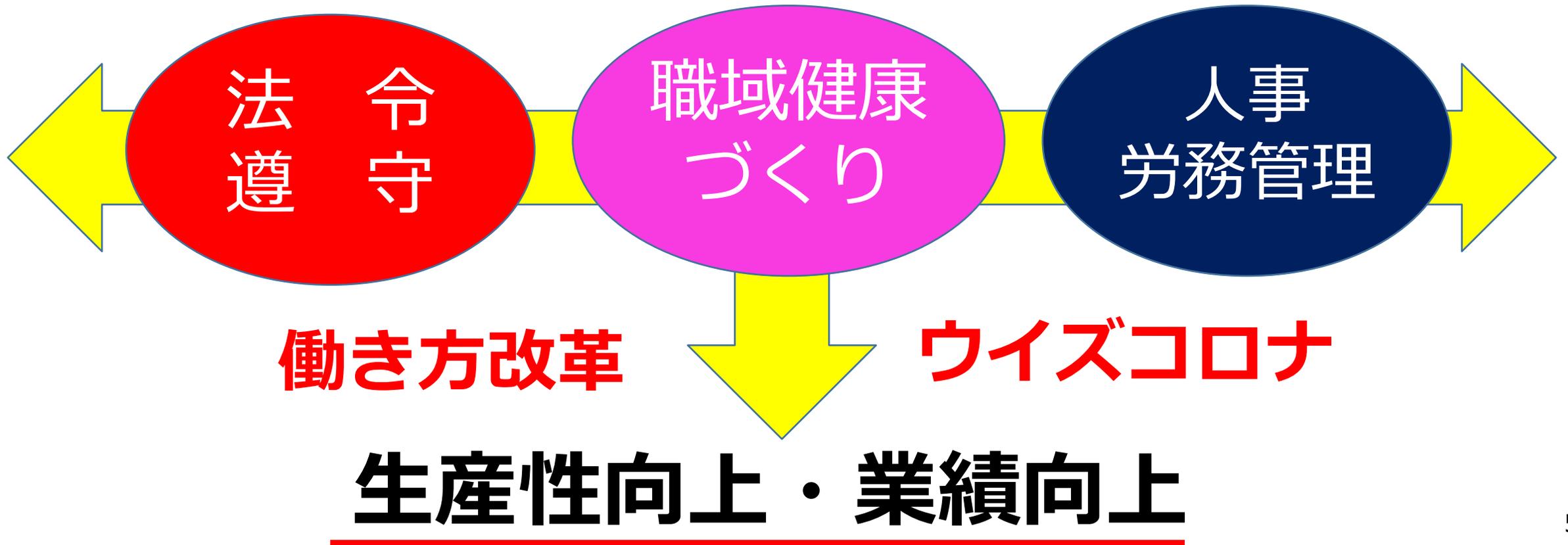
「ビルメンテナンス業務における労務管理マニュアル」 等



1. はじめに
2. 健康経営の意義 等
3. テレワークと健康経営

1. はじめに

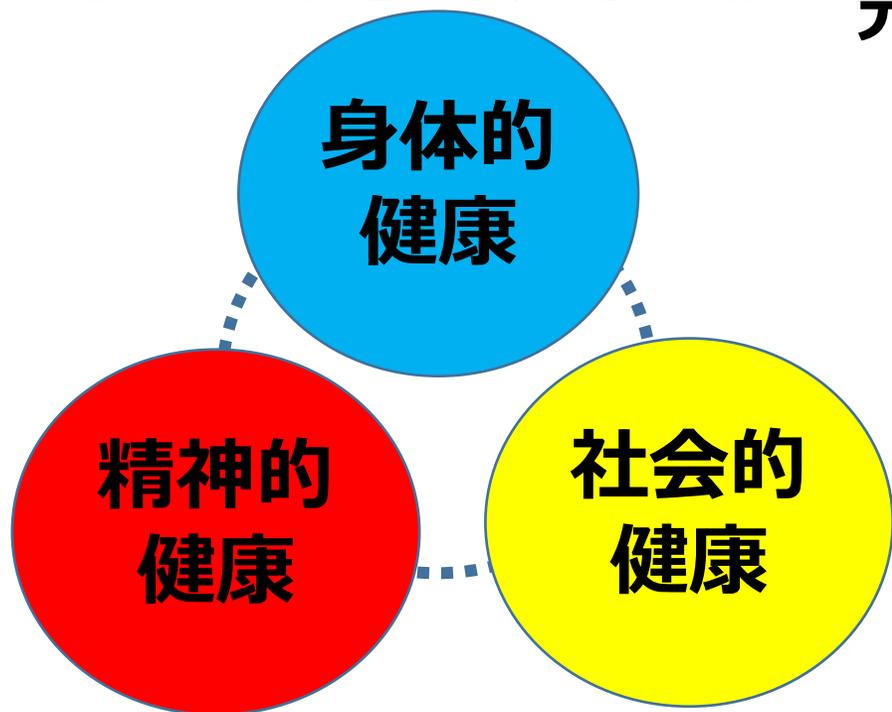
従業員等[○]の健康管理を経営的な視点
で考え、戦略的に実践すること



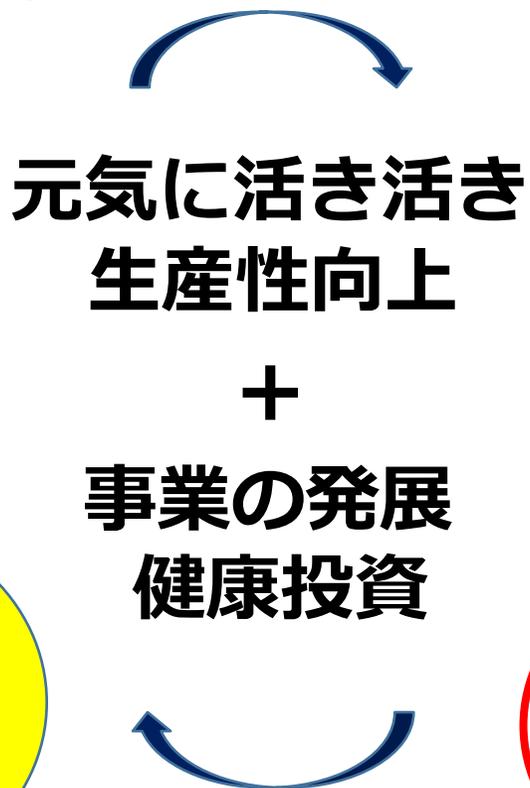
2つの健康とは

「人」の健康

- ・ 健康とは病気や虚弱でない
- ・ 体力値が高く
- ・ 適切教育を受けている

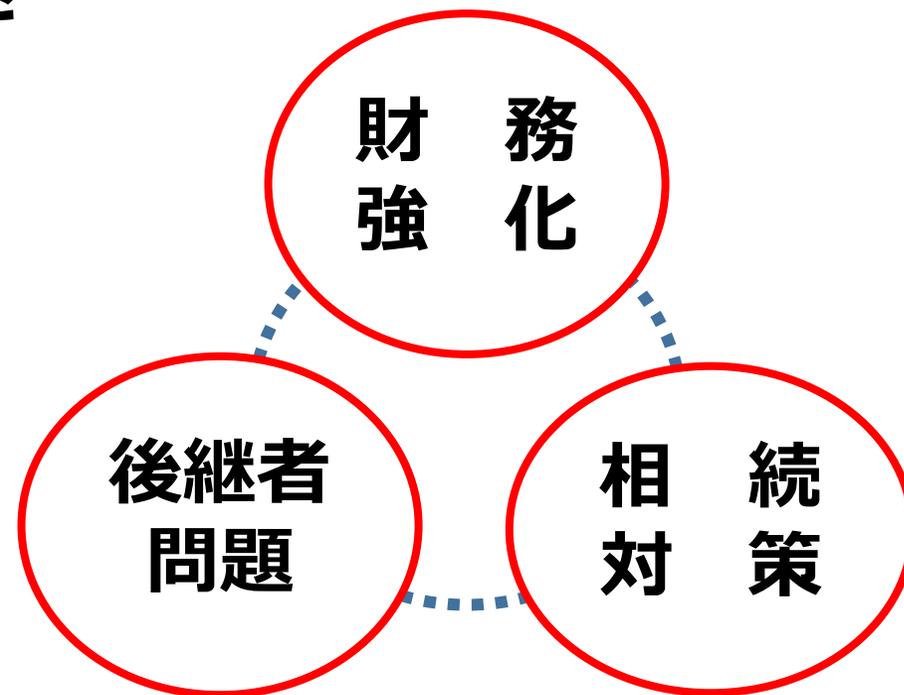


精神的にも安定 豊かな人間関係



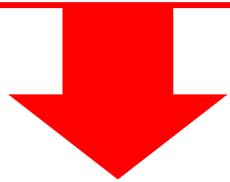
「企業」の健康

安心して働くために 事業継続対策も必要

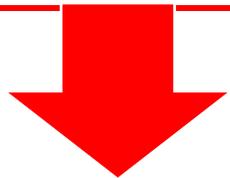


健康は目的ではなく手段！！

企業の希望



従業員の健康



永続的な発展

手段

目的

従業員の希望

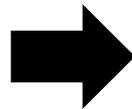


自身の健康

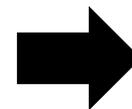


人生の目標実現

個人の
努力



意志が
弱い？



企業が
サポート

行 動
変 容

健康経営と働き方改革

働き方改革（組織の視点）

【長時間労働の是正・柔軟な働き方等】

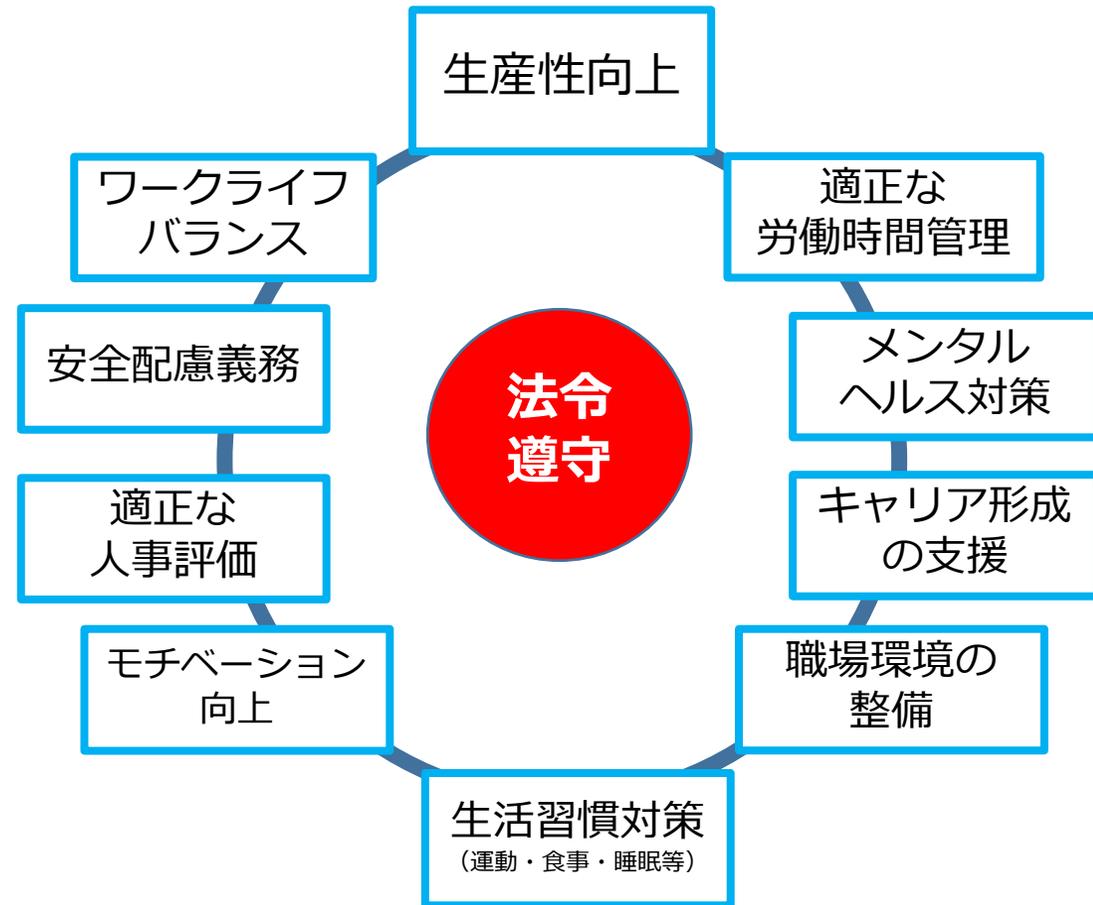
ワークライフバランスを実現するために…

- ・労働時間短縮や有給休暇の取得
- ・職場環境の改善や働き方を工夫

健康経営（ヒトの視点）

【健康経営の取り組み】

従業員が健康でやりがいやモチベーションを保ち、職場内でコミュニケーションが円滑であれば生産性の向上につながる



健康経営＋働き方改革を意識

2015年に国連で採択された「持続可能な開発目標のこと」

社会が抱える問題を解決しするために（2030年までに）

➡17のゴールと169のターゲットで構成

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための17の目標



・働き方改革の推進

・健康経営

（従業員の健康、メンタルヘルスの推進）



・働き方改革の推進・ワークライフバランスの実現

・障がい者の適材適所での活躍推進

・健康経営

（従業員の健康、メンタルヘルスの推進）

2. 健康経営の意義 等

最近の経営課題

従業員が高齢化

38.4歳→45.8歳に上昇

勤務状況が悪化

プレゼンティーズム状態

採用・定着の悪化

生産年齢人口・コスト増大

コミュニケーション不足

孤立化

健康状態の把握なし

企業リスク増大

メンタルヘルス不調

生産性の低下

健康経営の意義

従業員を
大切にす

有能な
人材の確保

人事労務の
健全性

企業イメージUP

- ・コスト削減
- ・生産性向上

リスクマネジメント

- ・現役世代の予防、健康づくりの促進
- ・生涯現役で活躍・ヘルスケア産業の創出、拡大
- ・企業の活力や国際競争力の向上

新型コロナ対策⇒安全配慮義務・生産性向上

従来は

- 企業の利益追求が優先…
- 法令に基づく最低限の義務…
- 従業員の「自己責任」とされる傾向…



残業することがあたりまえ × 残業することが美徳 ×

心身の不調を抱える従業員は
「ミスが多い・パフォーマンスが低下」

従業員の健康 ➡ 業務内容に左右される

- 長時間労働 ・ 業務の負荷増
- 職場での ハラスメント
- 職場環境の悪化
- 顧客対応で食事時間が不規則
- 接待が多い ● 配置転換で食生活が変化



今こそ
健康経営

● **テレワークの普及** . . .

対象者限定であったものが ➡ **「当たり前」** の時代に

3. テレワークと健康経営

事業継続や生産性向上につながる成長戦略

テレワークに関する特別な法令はない

- **労働基準法**
- **労働安全衛生法**
- **労働者災害補償保険法 等**

- **コミュニケーション不足による問題が発生**
➔ **職場の一体感の欠如、孤独感の増大**

テレワークは不健康経営の場合も！？

身体的健康

精神的健康

社会的健康

運動不足

生活習慣の乱れ

孤立化

- ・ 生活習慣病の発症や悪化

- ・ メンタルヘルス不調の発症や悪化

テレワーク時の環境の整備

部屋

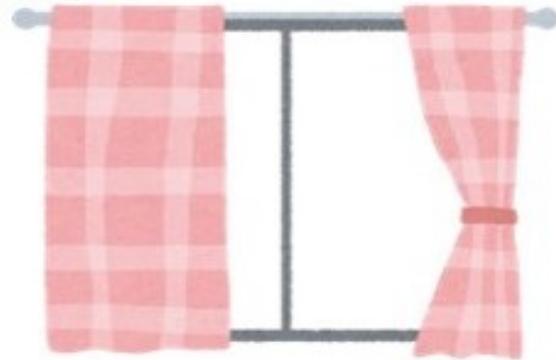
設備の占める容積を除き、**10m³以上の空間**

(参考条文:事務所衛生基準規則第2条)

窓

- ・窓などの換気設備を設ける
- ・ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設ける

(参考:事務所衛生基準規則第3条、
情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)



椅子

- ・安定していて、簡単に移動できる
- ・座面の高さを調整できる
- ・傾きを調整できる背もたれがある
- ・肘掛けがある

(参考:情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

照明

- ・机上は**照度300ルクス以上**とする

(参考条文:事務所衛生基準規則第10条)

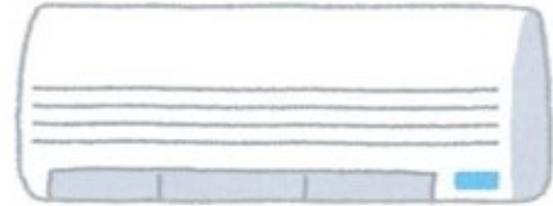


室温

湿度

- ・気流は**0.5m/s以下**で直接、継続してあたらず
- ・室温**17℃～28℃**
- ・相対湿度**40%～70%**となるよう努める

(参考条文:事務所衛生基準規則第5条)



PC

- ・ディスプレイは**照度500ルクス以下**で、輝度やコントラストが調整できる
- ・キーボードとディスプレイは分離して位置を調整できる
- ・操作しやすいマウスを使う

(参考:情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

机

- ・必要なものが配置できる広さがある
- ・作業中に脚が窮屈でない空間がある
- ・体型に合った高さである、又は高さの調整ができる

(参考:情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

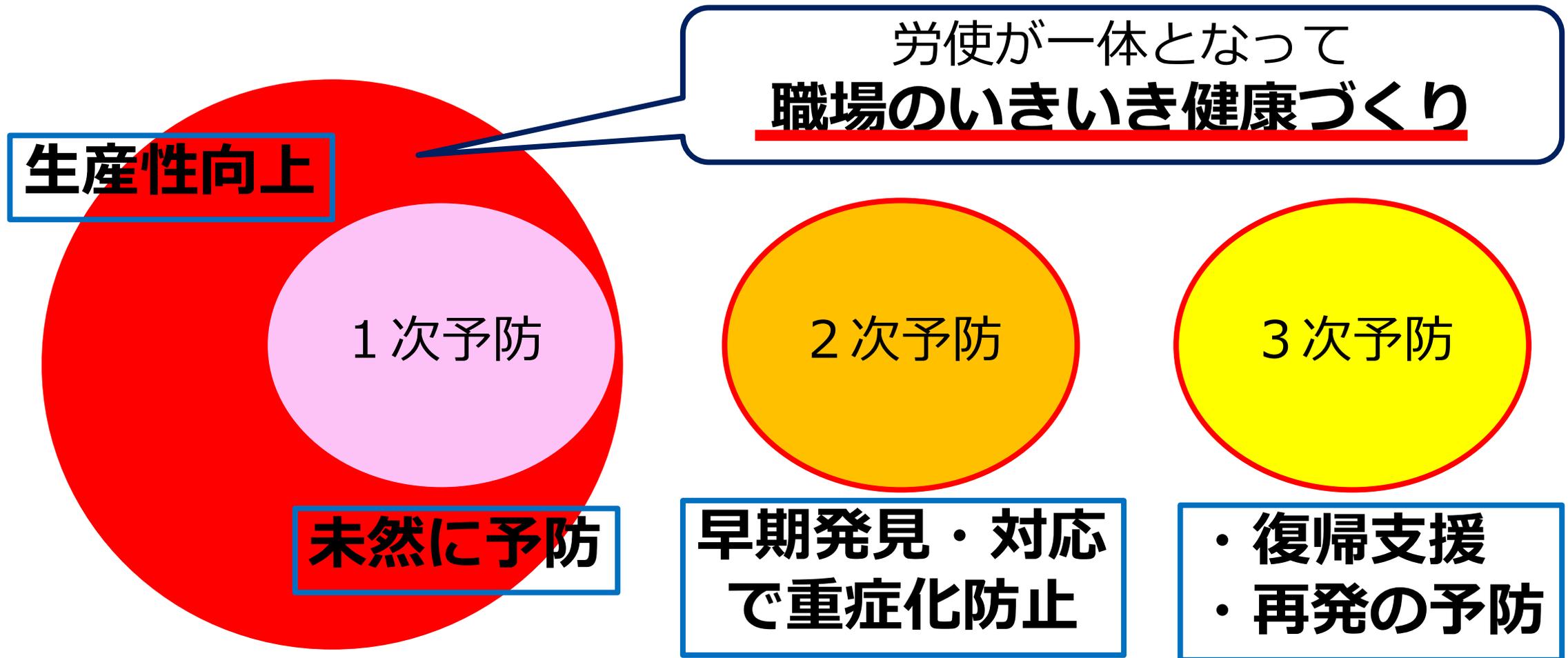
その他 作業中の姿勢や、作業時間にも注意しましょう!

- ・椅子に深く腰かけ背もたれに背を十分にのたて、足裏全体が床に接した姿勢が基本
- ・ディスプレイとおおむね**40cm以上**の視距離を確保する
- ・情報機器作業が過度に長時間にならないようにする

(参考:情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

- 孤立感・疎外感を感じる
- 職場におけるサポートが減少
- ON/OFFが切り替えにくい
- 家族たちがいる状況での在宅勤務
- 家族同時の在宅勤務

テレワークで生じやすい感情についての情報共有



メンタルヘルス不調対策には➡仕事の資源が重要

仕事の 資源

- 上司や同僚のサポート
- パフォーマンスへのフィードバック
- 仕事の裁量権
- 経営陣との意思疎通
- 教育の機会

- 自分に… ➡ ポジティブな印象が高まる
- 仕事に… ➡ 自信や希望が持つことができる

職場の関係性を高める

組織の成功循環モデル

マサチューセッツ工科大学の経営学者 ダニエル・キム教授が提唱

結果の質が変わり
成果が得られ
信頼関係が深まる

関係の質

相互理解を深め
尊重し一緒に考える

結果の質

思考の質

主体的に行動する
ようになってくる

行動の質

考え方が変化し
活発な意見や
アイデアがでる



健康経営実践セミナー②

～ウイズコロナにおける健康経営の具体的な取り組み～

「健康経営」は特定非営利法人健康経営研究会の登録商標です

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

1. 人間関係の質を高めるには
2. ウイズコロナにおける
具体的対応例 等

1. 人間関係の質を

高めるには…

「一人ひとりが恐怖や不安を感じることなく、安心して発言・行動できる状態」

【安心して発言・行動できる状態とは】

自己認識

自己開示

自己表現

自己実現につながる

その場をつくるのが経営者・管理職の仕事

- 主体的な行動を開始する
- 社員同士が協力し始める
- 長所が発揮されやすい
- 建設的な議論ができる
- 思考が明確化する
- アイデアが生まれる



- 生産性向上
- 人材の定着
- 課題の
早期発見
・
早期解決

心理的安全性が不足していると…

ハーバード大学 エドモンソン教授が提唱

心理的安全性が不足している状態は？

- 無知だと思われることへの不安
- 無能だと思われることへの不安
- 邪魔をしていると思われることへの不安
- ネガティブだと思われることへの不安

4つの不安を取り除こう！！

4つの不安を取り除く具体例

- **対等な立場で意見を言える場を確保する**
(年齢・立場など気にせず)
- **発言機会を均等に与える**
(優秀や目立つ社員ばかり・・・)
- **部下を尊重する**
(否定・批判ばかりせずにサポート役に)
- **ポジティブ思考を意識する**
(言い方を少し変えるだけでも・・・)
- **カウンセリングを意識した1on1を実施**

リモート
で対応も可

心理的安全性を高めるには定期的な会話が必要

- ・ 部下の話を注意深く共感して丁寧に聴く

傾聴

- ➡ 心身の状況や普段と違うことに気づく
- ➡ 部下の話す割合80%・上司は20%

- ・ 困難から逃げずに向かっていけるように援助すること

勇気づけ

- ➡ 部下のプラス面に注目し、 自らもプラスの感情で
接する

価値のある 1 on 1 にするには

質問

- ・ 効果的な質問をし、部下の頭に空白をつくり思考を促す

- ➡ 部下に選択肢を用意することを意識する
- ➡ 要約・言い換えで双方の理解にズレがないか確認

フィードバック

- ・ 目標と部下の行動のギャップを伝える

- ➡ 先取りして説教や教訓を垂れない
- ➡ 失敗を含めた体験をし、そこから学ぶも重要

マイクロマネジメント× ➡ **自律自走型の定着**

2. ウイズコロナにおける 具体的対応例 等

セルフチェックが重要

●従業員にセルフチェックを勧め、心の状態の気づきを促す

【うつ状態のセルフチェック】

- 毎日の生活に充実感がない
- 楽しんでやれていたことが、楽しめなくなった
- 以前は楽にできていたことが、今ではおっくうになった
- 自分が役に立つ人間だと思えない
- わけもなく疲れたような感じがする

2項目以上が2週間以上ほとんど毎日続いている場合は要注意

【5分でできる職場のストレスセルフチェック】

<https://kokoro.mhlw.go.jp/check/>

5分でできる職場の ストレスセルフチェック

4つのSTEPによる簡単な質問から、
あなたの職場におけるストレスレベルを測定します。
質問は全部で57問です。(所用時間約5分間)
はじめに性別を選んでください。



● コミュニケーションを図る

➡ 音声通話やビデオ通話などを意識的に使う

● 気持ちを切り替えることを意識する

➡ 1日の時間割を決める！（仕事と休憩を区切る）

➡ 着替えや化粧等の準備をして「仕事モード」！

➡ 作業終了時には整理整頓

➡ 作業終了後は、再び仕事に戻らない

メンタルヘルス相談窓口の活用

- 会社で契約している産業医や保健師などの医療職
- 産業保健総合支援センター
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>
- 健康保険組合の相談窓口
- 保険会社の相談窓口
- 精神保健福祉センター <http://www.zmhwc.jp/centerlist.html>
- 日本産業カウンセラー協会 働く人の悩みホットライン
<https://www.counselor.or.jp/consultation/tabid/298/Default.aspx>
- いのちの電話 みんなのインターネット相談
<https://www.inochinodenwa-net.jp/>

生活習慣の変化により起こる弊害を防ぐ

● 健康管理の重要性を経営者から発信

➡ 衛生委員会や朝礼・メールやイントラネットへの掲示等

● 乱れがちな生活習慣への注意喚起を行う

➡ 人が少ない時間帯に運動量を確保する

➡ 保存食やインスタント食品に頼り過ぎない

➡ お酒を飲み過ぎない・禁煙にチャレンジ



- **持病を持つ部下に通院を中断せず、内服薬を切らすことがないよう指導する**

- ➡ 感染リスクと持病の悪化リスクの比較も必要

- ➡ オンライン診療の活用を主治医とも相談

- **従業員に健康状態のモニタリングを勧める**

- ➡ 血圧や体重のモニタリングを勧める

- ➡ 共用の機器は1回ごとに消毒（近くに消毒用品を設置）



※健康情報は重要な個人情報なので取り扱いには要注意

過重労働防止の具体案

- **メール送信の抑制**

管理職からの時間外・深夜・休日メールの禁止

- **システムへのアクセス制限**

- **時間外・深夜・休日勤務の原則禁止**

必要な場合は「事前申請制」

● 毎日の体調管理の徹底

➡ アルコール消毒液の設置やマスク配布

➡ 健康状態の自己申告制度（検温含む）

● エッセンシャルワーカーの感染防止

➡ シフト勤務、時差出勤、短時間勤務

➡ 飛沫防止シートを設置

感染症BCPの策定も重要

健康経営は単なる健康づくりではありません。
法令遵守・人事労務管理・生産性
向上を意識することで、企業の継続的な
発展に寄与します

本日はご清聴ありがとうございました