

2023年9月8日

# 『健康経営』

健康経営優良法人取得のメリット(効果)と実践的アドバイスについて



2023  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ブライト500  
7年連続で認定取得  
(3年連続ブライト500)

プライマリー・アシスト株式会社  
石山知良

『健康経営優良法人取得のメリット(効果)と実践的アドバイスについて』

①なぜ、健康経営(メリット)

②健康経営の実践例

③まとめ

**氏名:石山知良(イシヤマトモヨシ) 1989年入社**

**経歴:会社員26年、経営者8年(大企業22年／中小企業12年)**

**健康経営に関心を持ったキツカケ**

**1)身内の介護経験(在宅・老々介護)**

**同居する親の在宅介護を経験**

**\*健康だった親の看取りを経験**

**2)医療現場の就業環境について知る機会**

**3)自身も40代を過ぎて健康診断所見が出始める**

**★『健康』の重要性が公私共に自分事となり、  
『健康経営』の取組み開始とともに、取組み始める。**

# 当社の取組事例(参考)

- ・協会けんぽ東京支部加入
- ・健康宣言をしております(銀の認定)

協会けんぽ  
健康サポート

文字サイズ 小 中 大

全国健康保険協会  
東京支部

番組について 健康サポート 特集記事 参加型コンテンツ

2021.09.03  
健康企業宣言®認定取得事業所レポート 第6回 プライマリー・アシスト株式会社様

健康企業宣言®認定取得事業所レポート > 第6回 プライマリー・アシスト株式会社様



左から石山社長、銀の認定証を持つ前野さん、健康経営優良法人の認定証を持つ岡崎さん

その他の健康サポート特集

- メタボ予防
- メンタル
- がん予防
- 歯の健康
- 若い患者学

アクセスランキング

登録番号 協推100062号

従業員の健康は企業の誇り  
活気ある職場は従業員の健康づくりから

健康企業宣言  
STEPI  
宣言の証

プライマリー・アシスト 株式会社 様

健診を100%受診します 健康づくり環境を整えます

健診結果の活用をします 東京商工会議所の「健康経営アドバイザー制度」に参加します

貴事業所は全国健康保険協会東京支部と協力して健康企業宣言を行い上記の取り組みを行っていることを証します

平成28年10月14日 全国健康保険協会東京支部

認定 協銀第 22号 (3)

従業員の健康は企業の誇り  
活気ある職場は従業員の健康づくりから

健康優良企業  
認定証

銀

プライマリー・アシスト  
株式会社 殿

貴事業所は全国健康保険協会東京支部と協力して健康企業宣言を行い健康経営健康づくりの取組みを積極的に行っていることを証します

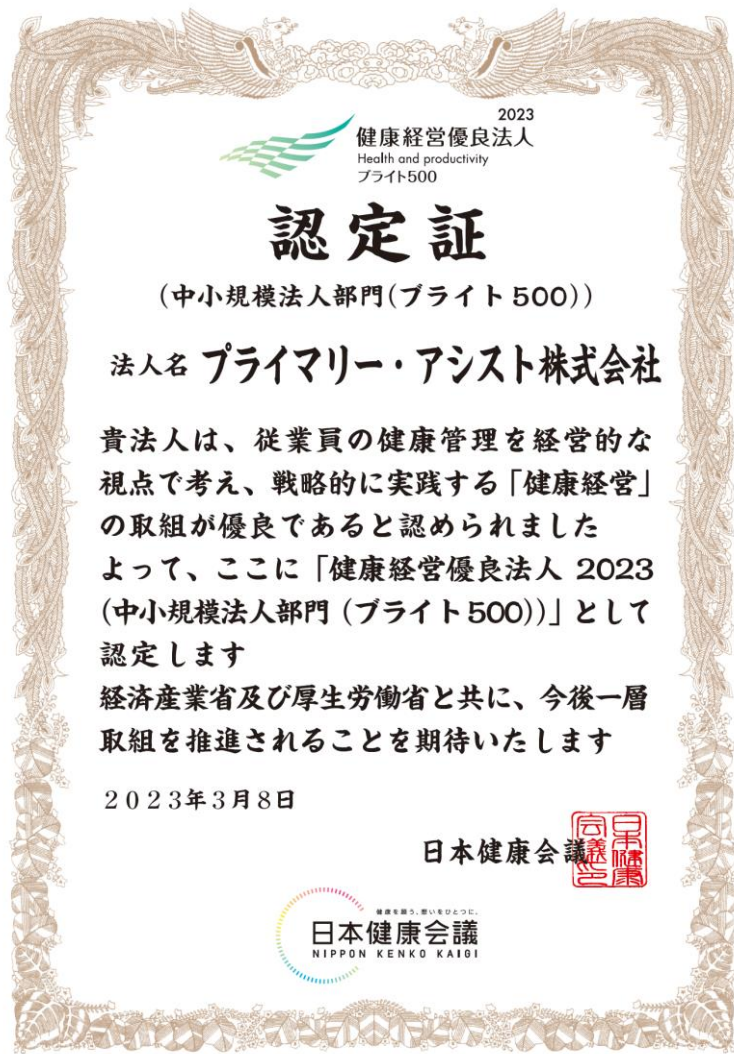
令和2年5月31日  
全国健康保険協会東京支部  
支部長 元田 勝人

認定期間 令和2年6月1日から令和3年5月31日まで

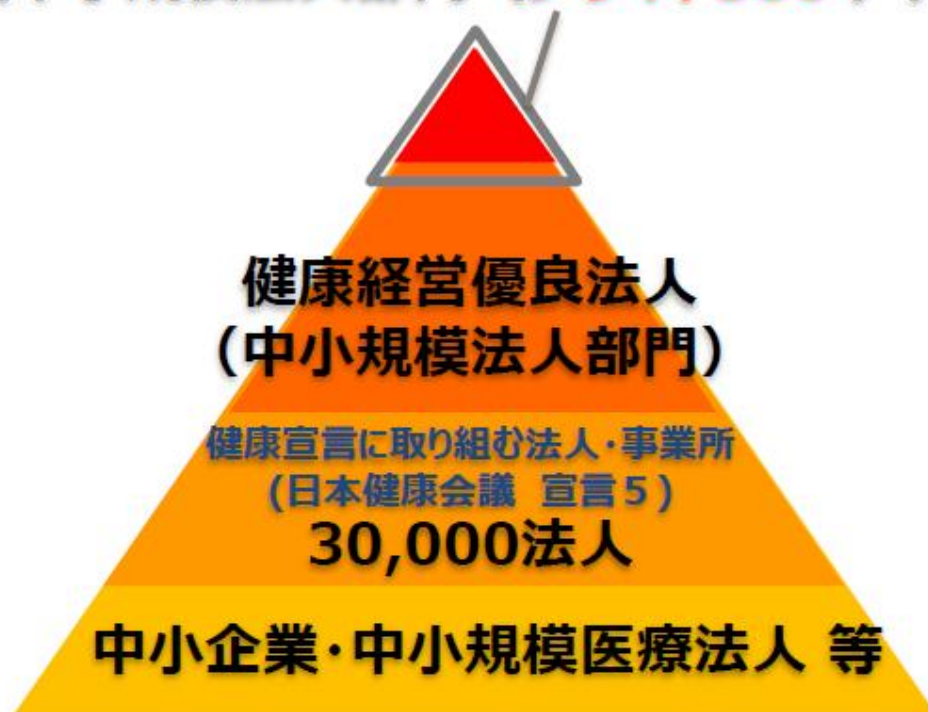
[https://kenkousupport.kyoukaikenpo.or.jp/report/report06\\_1.html](https://kenkousupport.kyoukaikenpo.or.jp/report/report06_1.html)

＊当社の取り組みが協会けんぽホームページで紹介されております。

# 当社の認定(ブライツ500)



健康経営優良法人  
(中小規模法人部門 (ブライツ500))



★7年連続して認定取得し、3年連続で「ブライツ500」に選定されました。

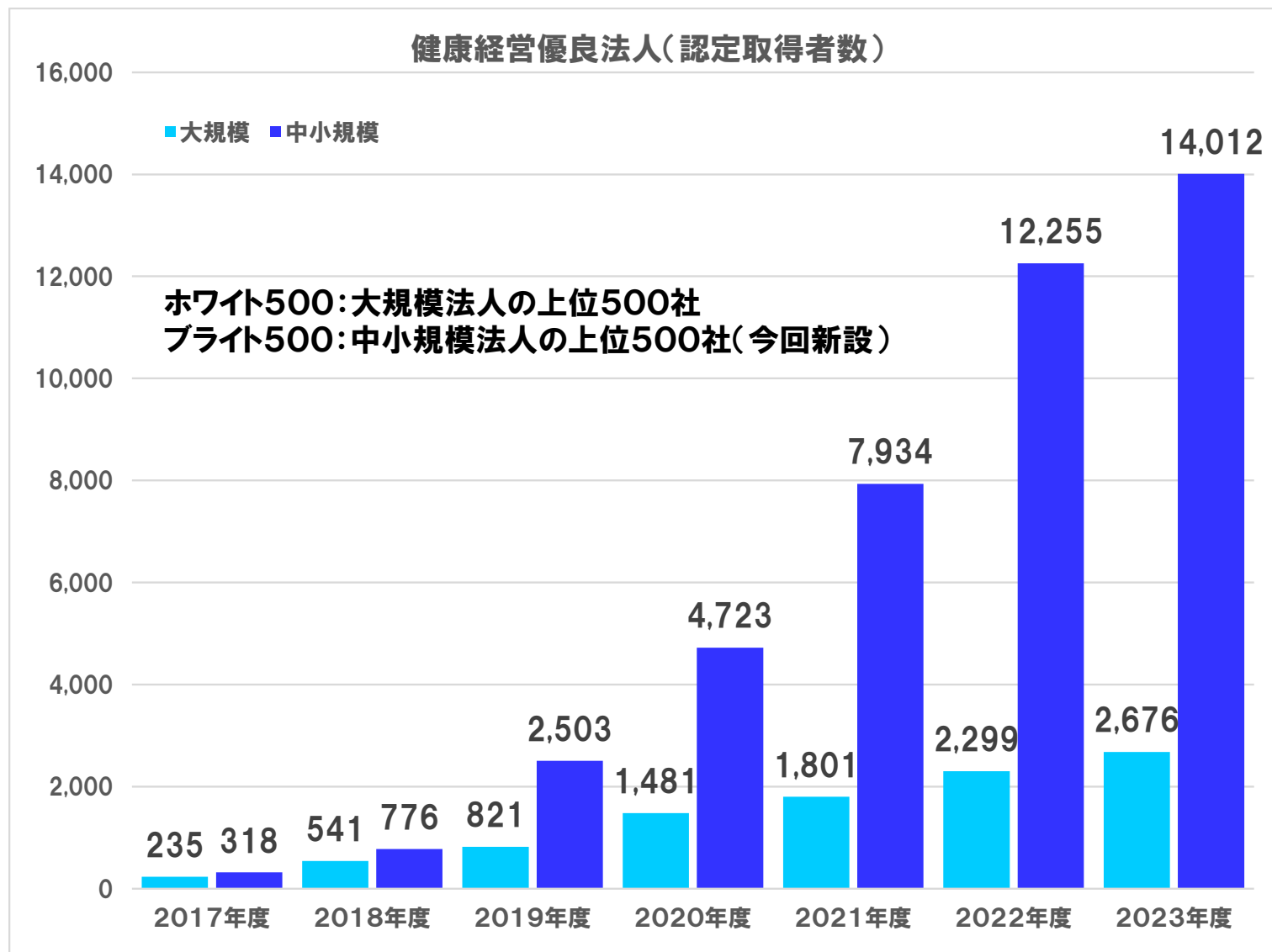
## 健康経営の実践例と優良法人取得のメリットについて

①なぜ、健康経営(メリット)

②健康経営の実践例

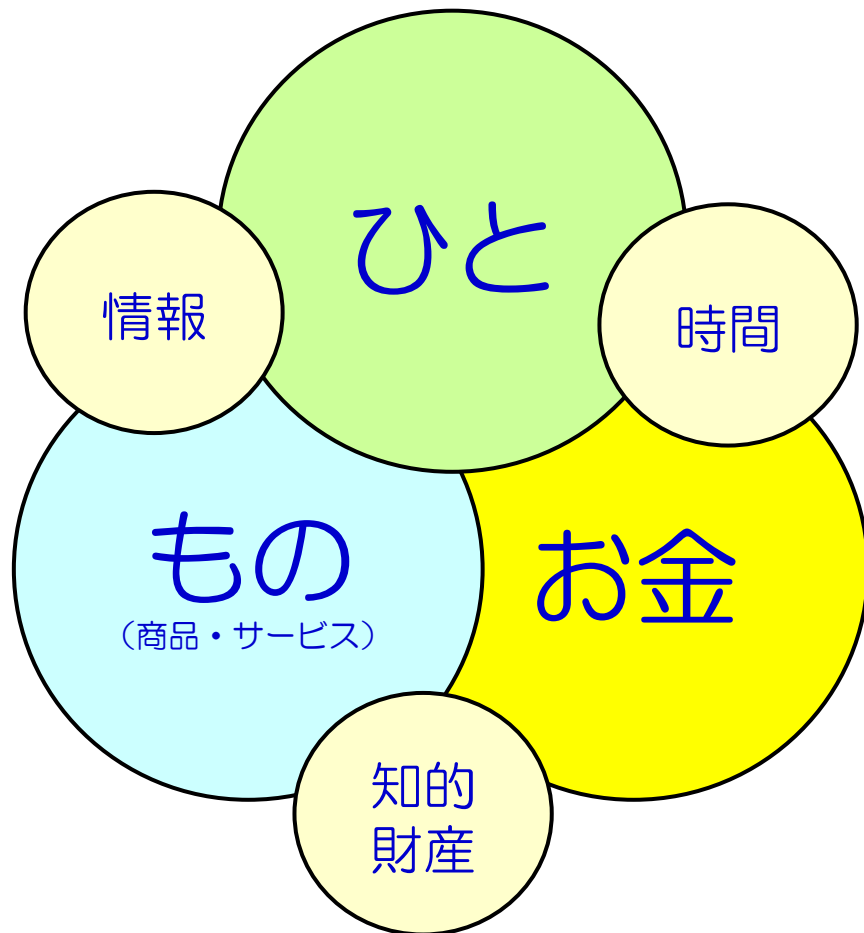
③まとめ

# 健康経営に取り組む法人が急増



「健康経営優良法人2023」で検索 <https://kenko-keiei.jp/914/>

## 企業の永続発展に必要なもの

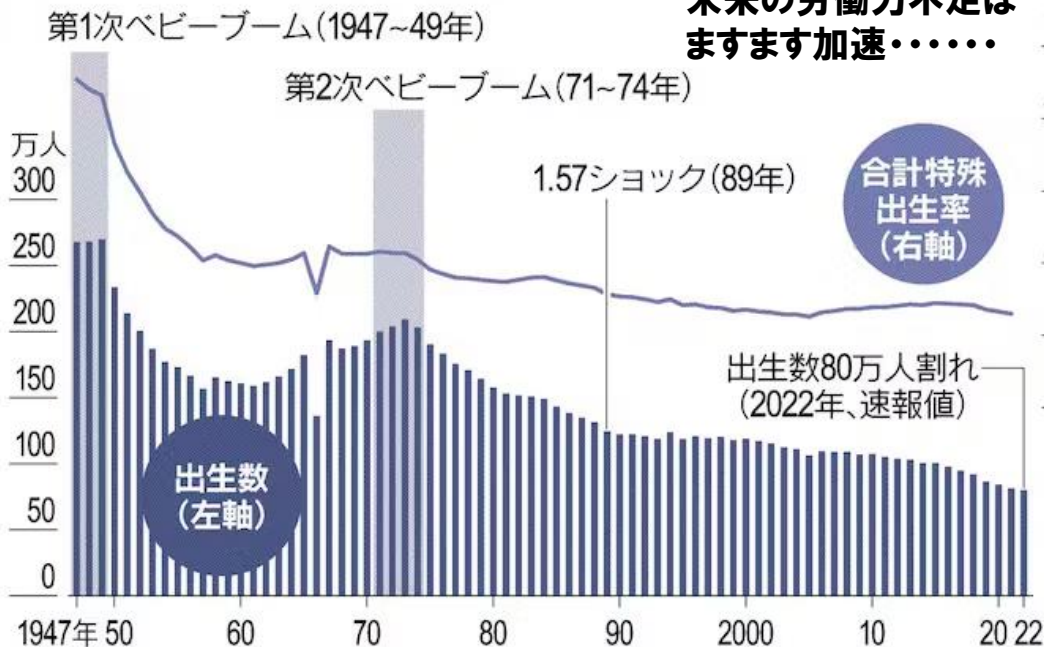


あらゆる起点に  
『人財』が重要



# APPENDIX(人口統計／総務省)

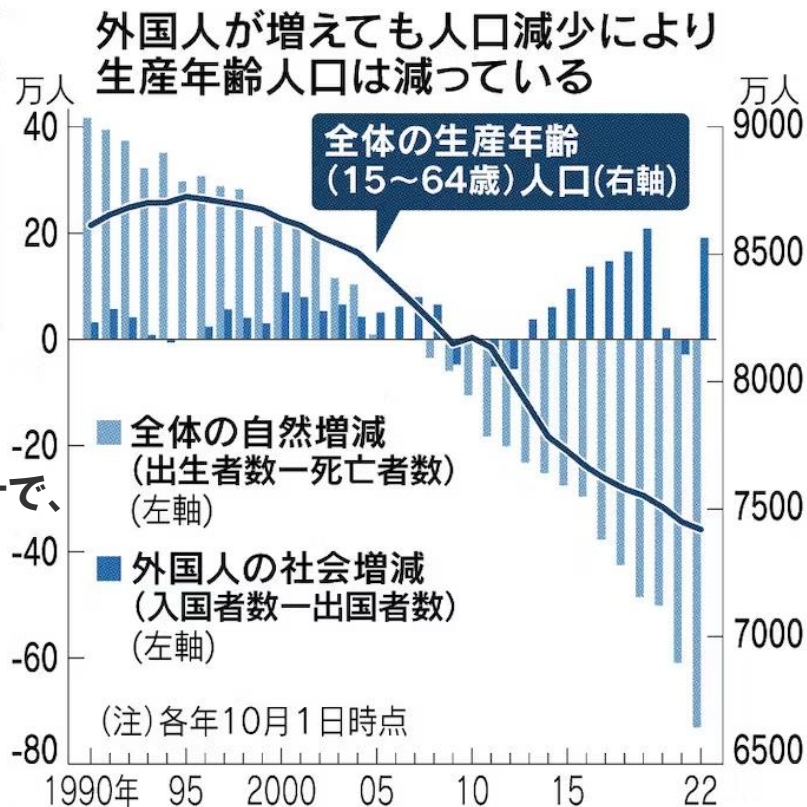
第3次ベビーブームは起きなかった



未来の労働力不足はますます加速……

出所:日本経済新聞社

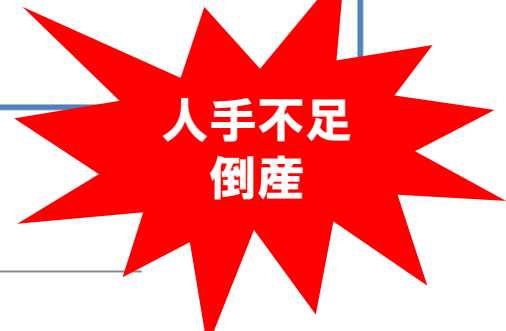
生産年齢人口の減少は12年連続となった。経済を支える中核となる年齢層が不足している窮状は変わらない。



総務省が12日に公表した2022年10月1日時点の人口推計で、日本の働き手の中心となる生産年齢人口は前年同期比で29万6000人減(0.4%減)の7420万8000人だった。減少に歯止めが掛からないなか、外国人の入国者から出国者を引いた社会増減は2年ぶりの増加に転じた。労働力の減少を補うには力不足で、働きやすい環境づくりが課題となる。

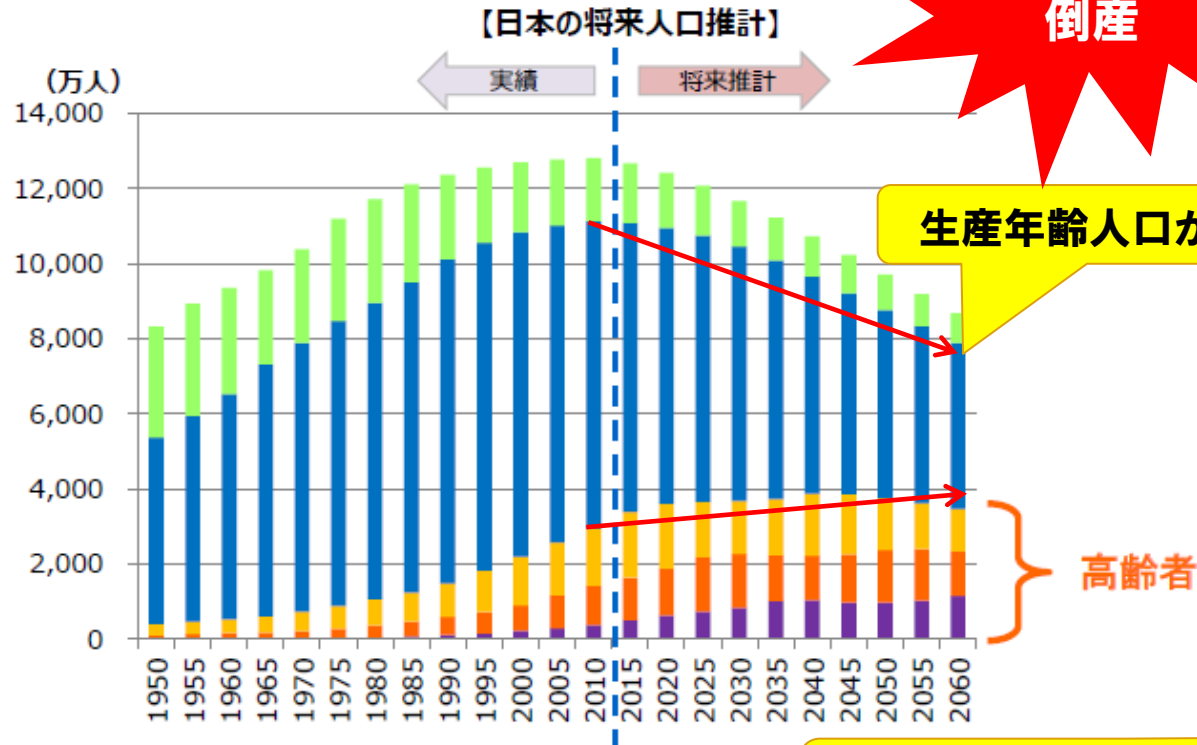
## 超高齢社会の課題 ★健康で長く活躍できる人財の確保

- 社会の高齢化率が急速に高まる中、社会保障費の拡大が財政を圧迫する要因となるとともに、労働力の減少に伴う経済活動の停滞が懸念される。
- 他方、65歳以上の高齢者人口は横ばい。急速な高齢化は若年層の減少が原因。



### 超高齢社会の懸念

- ① 社会保障費の増加による財政の圧迫
- ② 生産年齢人口の減少による労働力の低下
- ③ 介護離職による労働力の更なる低下

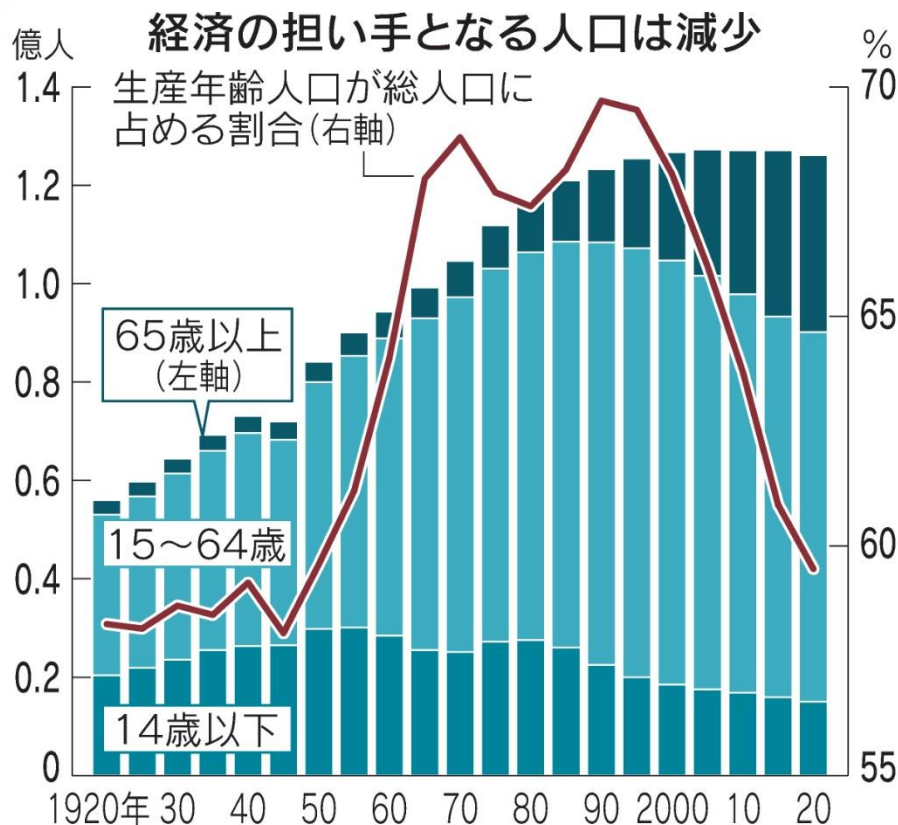


ただ少なくなるだけではなく……  
児童虐待(児童養護、里親、生活困窮・保護の家庭も増加)

出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」、総務省「人口推計」より経済産業省が作成

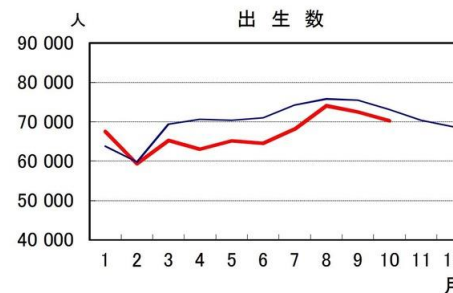
# 参考資料(人口統計／総務省)

総務省は2021年11月30日、2020年国勢調査の確定値を公表した。  
経済活動の主な担い手となる生産年齢人口(15～64歳)は7508万7865人となり、  
5年前の前回調査から226万6232人減った。  
ピークだった1995年8716万4721人に比べ13.9%少ない。



総人口は1億2614万6099人で  
5年前から94万8646人減った。  
総人口の減少は2調査連続となる。

## 人口動態統計速報



赤:2022年/黒:2021年

2022年は80万人割れの見通し

## 93才アルバイト、 週4夜勤 『働くことが好き』

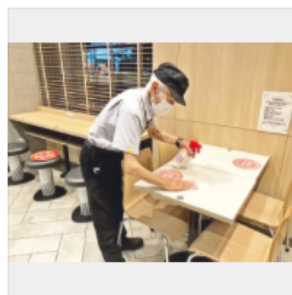
トップ 速報 ライブ 個人 オリジナル みんなの意見 ランキング 有

主要 | 国内 | 国際 | 経済 | エンタメ | スポーツ | IT | 科学 | ライフ | 地域

### マック店員 日本最高齢93歳 週4夜勤「働くことが好き」

8/30(月) 5:02 配信 4092  

webun 富山の最新ニュース  
だけ北日本新聞



客席を清掃する藪田さん=マクドナルド高岡駅南店

全国のマクドナルド店舗約2900店の最高齢スタッフ、藪田義光さん(93) = 富山県砺波市 = が、同県高岡市駅南の高岡駅南店で働いている。2019年から勤務を続け「働くことが好き。一緒に働く仲間の存在がとても大きい」とやりがいを語る。精力的な仕事ぶりは店を支えるばかりではない。同僚が「人は何歳からでも挑戦できるのだと感じる」と話すなど、その存在が周囲を元気づけている。(牧田恵利奈)

藪田さんは定年退職までは電気工事士として、その後はゲームセンターの深夜スタッフとして働いてきた。24時間営業のマクドナルド高岡駅南店では夜の時間帯を含めて好きな時間に勤務できることに魅力を感じ、求人に応募。「家で時間を持て余していた。体も動くし、夜勤の仕事をしていたので大丈夫だろうと思った」と振り返る。

2019年に90歳で同店のアルバイトスタッフとして勤務をスタート。週4日、夜に5時間、客席の清掃やメニューの下ごしらえなどを担当している。

藪田さんの働きぶりについて、井本恭兵店長(36)は「店舗の清潔さが高いレベルで維持され、朝シフトに向けた準備もスムーズ。縁の下の力持的的存在」と太鼓判を押す。

## 91才現役医師

トップ

速報

ライブ

個人

オリジナル

みんなの意見

ランキング

主要

国内

国際

経済

エンタメ

スポーツ

IT

科学

ライフ

地域

### 「先生もう90ですよ…」一切弱音を吐かない91歳・現役心療内科医が人生で一番つらかったこと

7/28(金) 9:17 配信  375   

PRESIDENT Online

7人の子どもの育てながら働き続け、91歳でなお現役医師。どんなに大変なことがあってもへこたれなかった心療内科医が、たった一度、胃潰瘍を患うほど落ち込んだ出来事とは。連載「Over80『50年働いてきました』」9人目は藤井医院院長の藤井英子さん――。



漢方心療内科 藤井医院 藤井英子さん - 撮影=門川裕子

【写真】7人もの子どもを産み育てた母でもある藤井英子さん

#### ■ 91歳の現役医師

京都最古の神社の一つと言われる「下鴨神社」の近く、洛北エリアに目指す診療所があった。

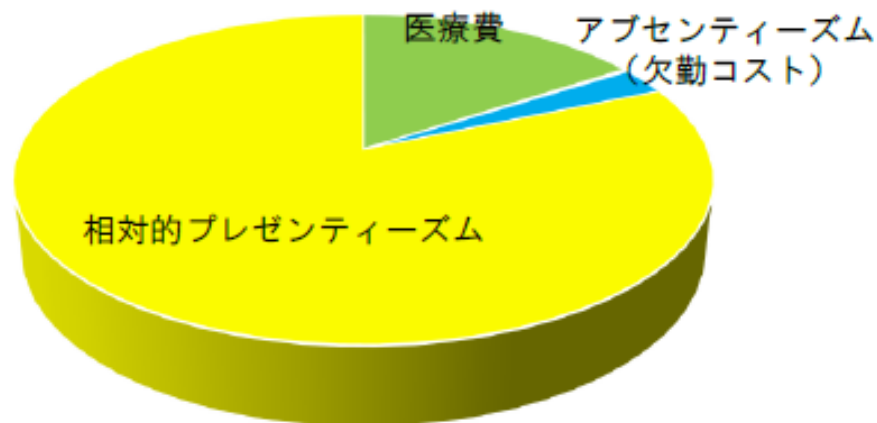
## プレゼンティーズム(損失)

⇒出勤しているものの体調が優れず**生産性が低下**している状況

## アブセンティーズム

⇒なんらかの病気によって会社を**休む状況**

図表 15 健康関連総コスト(相対的プレゼンティーズム)



プレゼンティーズム損失は  
全体コストの**70%以上**

具体的には、生活習慣病、  
慢性疲労症候群、腰痛、  
メンタル不調、頭痛、花粉症  
様々なアレルギー疾患など

※健康関連総コストには、傷病手当金、労災給付金を含むがその割合は小さい。

# 採用効果

## (応募数増加の実例)

# 当社の事例／健康経営をPR

## ○当社募集ページ

キャリアアドバイザーアシスタント◎2年連続『健康経営優良法人』／会社設立以来退職者0名！

正社員

職種未経験OK

業種未経験OK

完全週休2日

残業月20h以内

転勤なし

求人TOPでPR

同様の訴求をする  
会社が増加中  
(\*11社)



女性の管理職率は、66%。社歴関係なく優秀な方は、重要なポストもどんどん任せ。それが当社の社風です。

これからのスタンダードになっていく、働き方。

当社は法人向けに『健康経営』の導入に関するコンサルティングや、医療資格保持者に特化した転職支援、医療職に関する教育研修などのサービスを提供しています。

その全てに「企業で働く方々の『心』と『身体』をトータルで支援する」という共通ミッションを掲げていることから、創業以来自らが率先して働き方改革を実践し健康経営に取り組んできました。

前日の退社から翌日の出社まで一定時間を設け社員の休息時間を確保する『勤務間インターバル制度』や、年間休日を実質137日とした『年間一斉有給推奨日』など、東京都働き方改革宣言企業として、新たな制度を積極的に導入。

その結果、経済産業省によって「健康経営優良法人2018」(中小規模部門)に東京都で2年連続認定されることになりました。同時に会社設立以来の退職者ゼロという数字から、社員一人ひとりの満足度を理解していただけるかと思います。

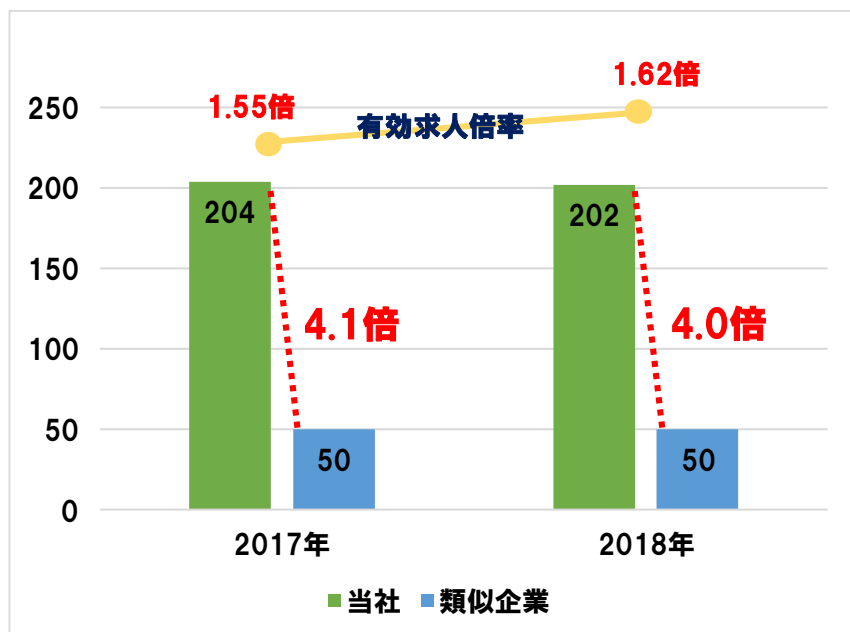
「健康経営優良法人」をタイトルに入れて訴求し、大きな効果



# 採用活動実績(Web転職サイト)

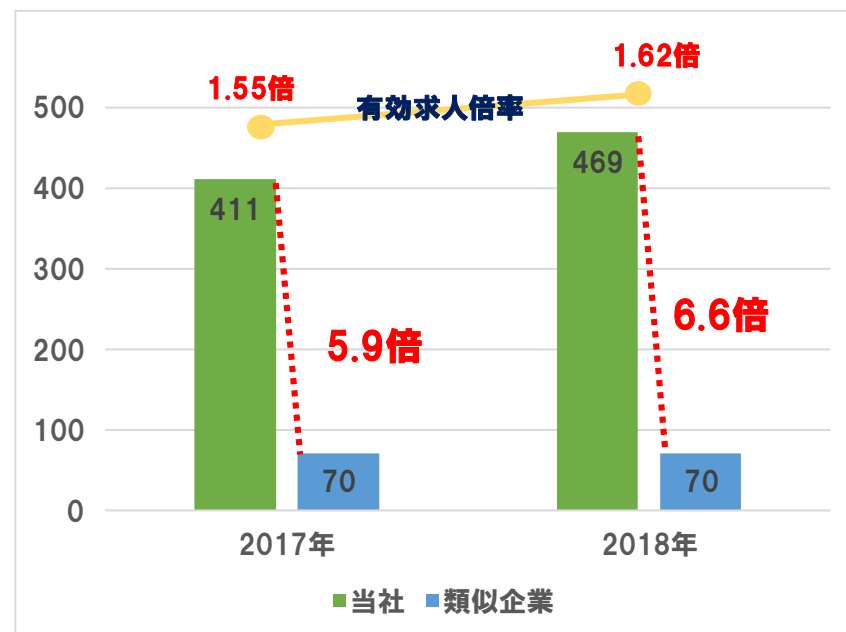
応募人数	当社	類似企業
2017年	204	50
2018年	202	50 (名)

有効求人倍率は**1.55倍** → **1.62倍**に増加しているにもかかわらず、人数に変化なし。



興味あり	当社	類似企業
2017年	411	70
2018年	469	70 (名)

有効求人倍率は**1.55倍** → **1.62倍**に増加しているにもかかわらず、人数は増加。



注1)『興味あり』: 求人企業に対し、求職者が求人に興味を示していることを伝えることが出来る機能

注2)類似企業 : 類似企業の一般事務職応募状況平均値 **掲載期間4週間**、B企画(4段階中、下から2番目の企画)

# 採用活動実績(反応属性)

## 営業職募集時の応募者属性

☆掲載前：営業職応募の年代は、40～50代が占めるため  
20～30代の応募率(過去統計)は30%程度

★実績：閲覧率1位は25～29才という結果になった。  
次いで25才未満、30～35才の順となった。  
35才未満の**会社選びの志向**が**確実に変化**している

## (アシスタント職募集の事例)

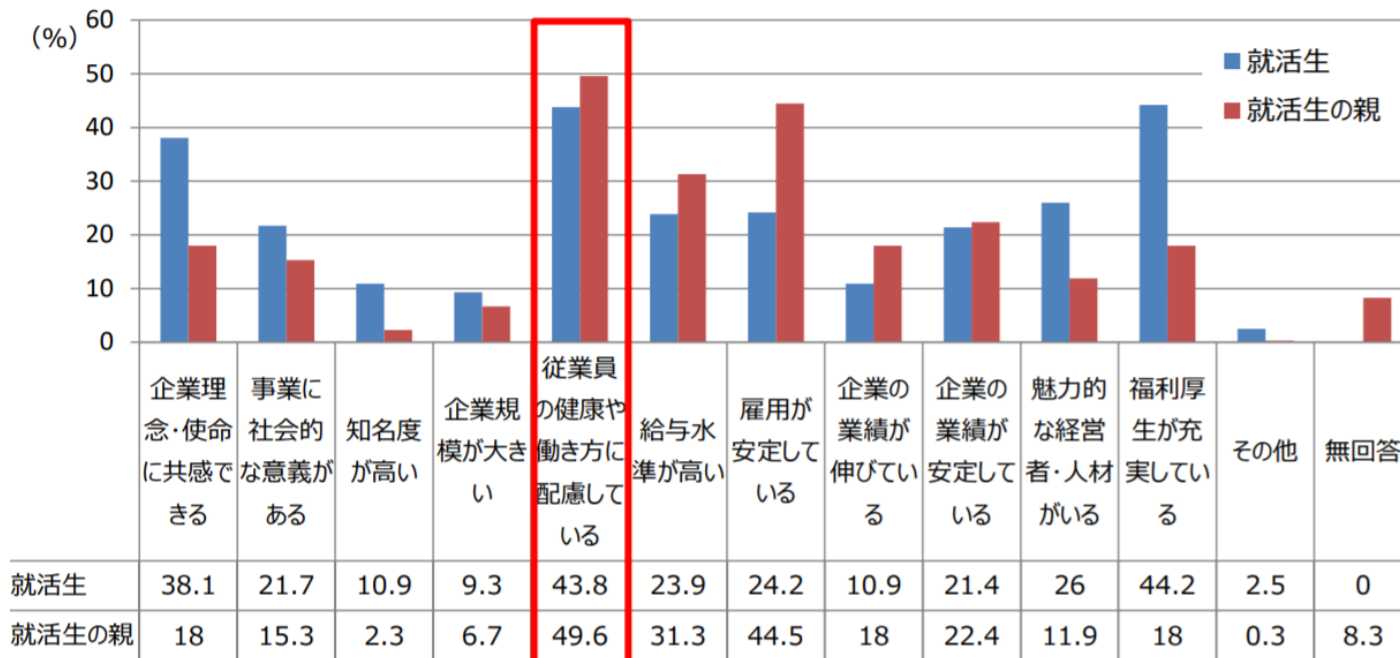
2018年5月	健康経営 優良法人	類似企業	反応比較
募集職種	事務職	事務職	—
応募人数	454名	93名	4.9倍
興味あり(注1)	1,641名	304名	5.4倍
募集人数	2名	—	—

現在募集中  
9月6日掲載開始  
応募者 22名  
興味あり 67名

- 就活生及び就職を控えた学生を持つ親に対して、健康経営の認知度及び就職先に望む勤務条件等についてアンケートを実施。就活生は「福利厚生の実充実度」・「従業員の健康や働き方への配慮」との回答が4割を超え、親では「従業員の健康や働き方への配慮」・「雇用の安定」が4割以上を占める結果となった。
- 「従業員の健康や働き方への配慮」は就活生・親双方で特に高い回答率であった。
- 併せて、就活生が親の意見を参考するか否か調査したところ、7割が考慮すると答え、就職先を検討する上で親が持つ企業イメージ・情報が重要な要素を占めることが分かった。

Q. (就活生) 将来、どのような企業に就職したいか。(3つまで)

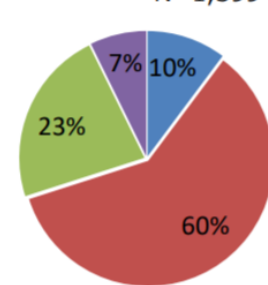
Q. (親) どのような企業に就職させたいか。(3つまで)



(参考)  
(就活生)就職にあたり親の意見を参考にするか。

- 非常に参考にする
- ある程度参考にする
- あまり参考にしない
- 全く参考にしない

N=1,399



※就活生N数1399、親のN数1000における複数回答数を就活生、親、それぞれ100分率にて比較

参照：経済産業省 平成28年度調査

# SDGs(持続可能な開発目標)

2015年9月の国連サミットで「**持続可能な開発のための2030アジェンダ**」として採択した**2030年までの国際目標**です。  
地球上の誰一人として取り残さないことを誓っております。



3 すべての人に  
健康と福祉を



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

日本(外務省)は、『3 すべての人に健康と福祉を』の取り組みの1つとして、『健康経営の推進』をテーマに掲げております。

## <健康・長寿の達成>

- ・健康経営の推進
- ・データヘルス改革の推進
- ・感染症対策等、医療の研究開発(2019年12月のアクションプランに既に盛り込まれていた)
- ・医療拠点の輸出を通じた新興国の医療への貢献
- ・ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ推進のための国際協力
- ・アジア・アフリカにおける取組(アフリカ開発会議を通じたものを含む)

## ★企業の永続的发展に欠かせないもの

- 人財の確保(特に、若年労働力)・・・『集める』
  - ＊未来の労働力は半減に向かっている
- 今いる社員に長く活躍してもらおう(雇用の高齢化)
  - ＊雇用延長はどんどん延びていく傾向
- 持続可能な環境(SDGs)
  - ＊『3. 全ての人に健康と福祉を』
  - ＊日本国が掲げている目標の1つであること

⇒その為にまず『宣言』の一步を！

## 健康経営の実践例と優良法人取得のメリットについて

①なぜ、健康経営(メリット)

②健康経営の実践例

③まとめ

# 健康経営の実践例

多額の費用をかけずに  
アイデアで健康経営を



# 2019年4月法改正(働き方改革)

## 2019年4月1日施行

- ①年次有給休暇の時季指定義務      \*年5日以上取得義務
- ②労働時間把握の実効性確保      \*客観的な方法で把握
- ③フレックスタイム制の拡充
- ④勤務間インターバルの努力義務      \*11時間以上の確保
- ⑤高度プロフェッショナル制度新設
- ⑥時間外労働の上限規制      \*複数月平均80時間以内  
(大企業19年4月、中小は20年4月)
- ⑦月60時間超の時間外労働の割増賃金率引き上げ  
(大企業運用済み、中小は23年4月)

# 勤務間インターバル制度とは

## 2025年までに15%以上に企業に導入を目指す

政府は30日、過労死を防ぐため国が取るべき対策をまとめた「過労死等防止対策大綱」の改定版を閣議決定した。

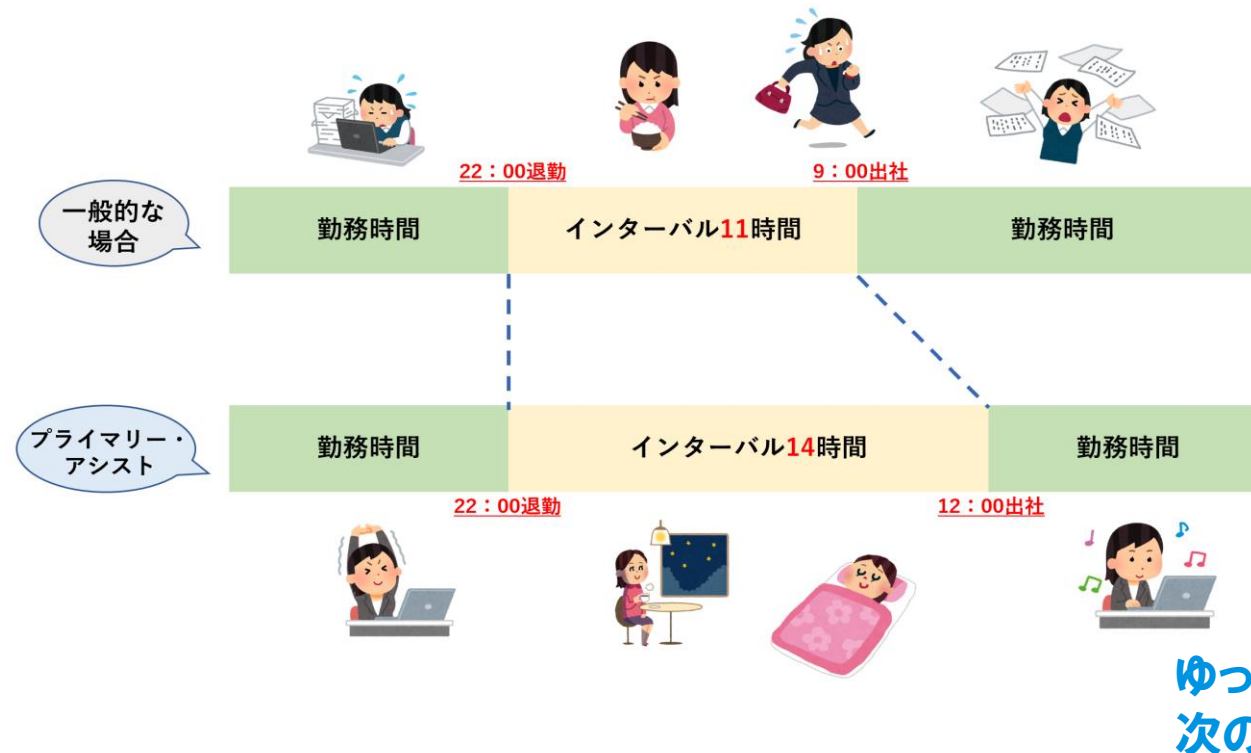
終業から次の始業まで一定の休息を確保する「勤務間インターバル」について、導入企業の割合を**2025年までに15%以上にする目標**を掲げた。

改定版は、新型コロナウイルス収束後の働き方の対応として「テレワークや副業・兼業、フリーランスなどの労働環境の状況を把握していく必要がある」と記した。田村憲久厚生労働相は30日の記者会見で「**テレワークだと労働時間が把握しづらい。過労死防止の対策を充実していくことが必要だ**」と述べた。

改定前は勤務間インターバルの導入企業の割合を20年までに10%以上とする目標を掲げていたが、**同年の実績は4.2%**にとどまっていた。

# 勤務間インターバル制度

帰宅が遅くなった翌日は、ゆっくり出社。  
一定の『**休息时间(自由+睡眠)**』を確保する制度です。



例)約95%は11時間で設定されておりますが、  
段階的に9時間、10時間で設定する会社もあります。状況に合わせた導入を。



## 国内最長クラス！勤務間インターバル制度導入

### 勤務間インターバル制度とは？

1日の勤務終了後から翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。

### 勤務間インターバル取得率の推移 (当社の事例)



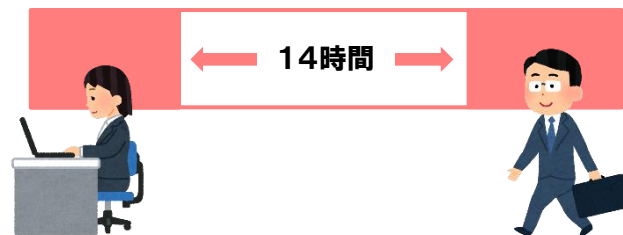
11時間が一般的なところ...



当社では**14時間**を採用！

20:00退勤

10:00出社





## 異常な猛暑に対応！ピットイン制度

水分補給だけでなく  
訪問履歴入力等の事務作業の  
タイムラグも改善！

### ピットイン制度とは？

7月～9月に営業などの外回り時、カフェ・コンビニ等での水分補給のため飲料代を補助

	2021年7月	2021年8月	2021年9月	2022年7月	2022年8月	2022年9月
のべ利用人数	12	13	11	16	12	32
金額合計	4,380	4,572	3,653	4,989	4,686	11,001
単価	365	352	332	312	391	344

1回／1人あたり  
300～400円程度



## オプションも有効活用！健康診断補助

- ★人間ドック＋脳CT : 40歳、45歳、50歳、55歳と節目の年齢を迎える社員は受診
- ★健診オプション費用補助 : 年齢ごとに金額を設定  
骨密度・バリウムから胃カメラへ変更など
- ★女性の乳がん検診補助 : 30歳と35歳で受診義務あり
- ★男性の健診オプション金額追加 : 30歳と35歳を迎える社員に対し金額をプラス



未病・予防は勿論  
早期発見も重要！



## 全員参加！健康貯金キャンペーン

### 健康貯金キャンペーンとは？

健康に良いことをしたら健康ポイントを付与！  
1Pを30円に換算し、ポイントに応じてインセンティブを支給

第1弾(2022年)は、  
歩数のみだったのに対し、  
第2弾(2023年)は、  
歩数+ポイント加算対象に！

## 目的

- ①個人が自分の  
身体状況を知ること
- ②健康寿命の延伸



病気になる前に、自分自身の現状を理解し  
一人ひとりが予防に努められるようにと  
キャンペーンを始めました。

### ポイント加算対象

- ✓ドクターセルフチェック(体組成計)の実施(月1回)  
⇒簡単な計測と問診により、現在の体内年齢と  
3年後の体内年齢が分かる！
- ✓ぶら下がり健康器の実施
- ✓土日祝のウォーキング(歩数により加算)
- ✓スポーツイベント参加(マラソン大会等)

# 当社の取り組み事例



## 上半期での支給総額

191,970円 / 25人  
平均7,679円 / 1人

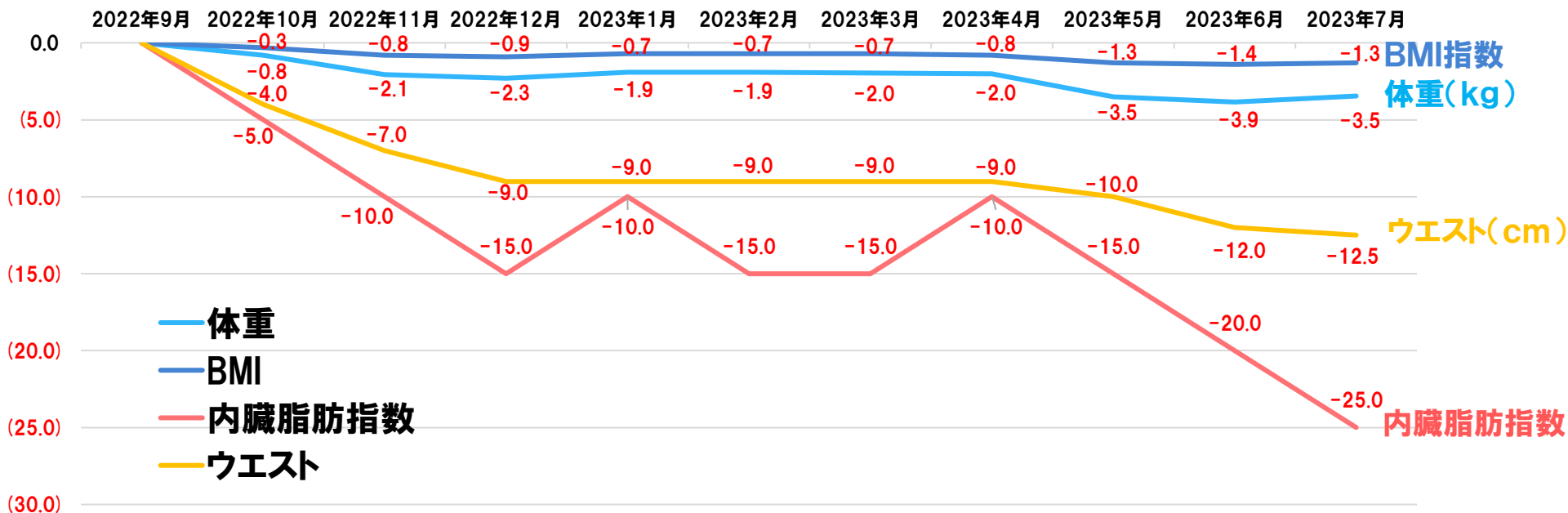


## ポイント獲得トップ社員の数値推移

2022年9月スタート時の数字を0としたグラフ



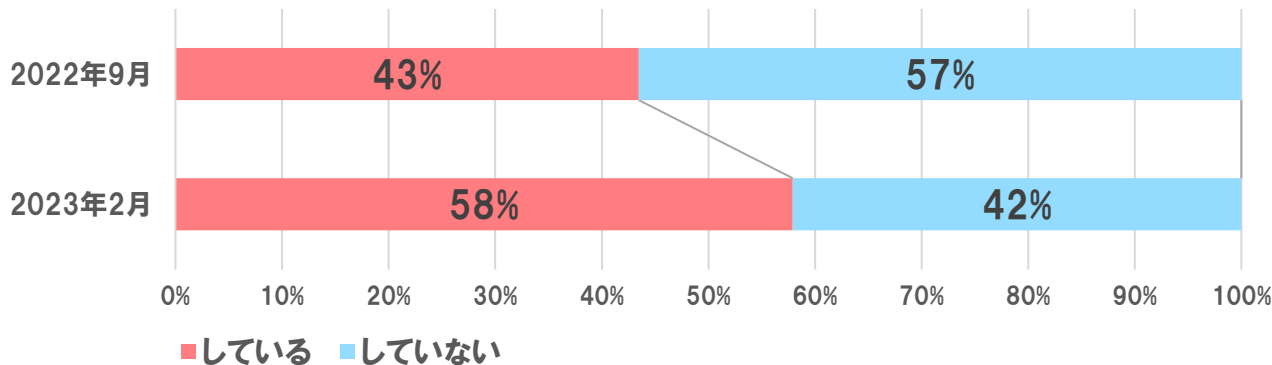
トップ社員は食事制限やジム通いもせず、キャンペーンの対象であるウォーキングやぶら下がり健康器の活用のみ。約1年間の継続で下記のグラフのような結果が出ました。



# 当社の取り組み事例

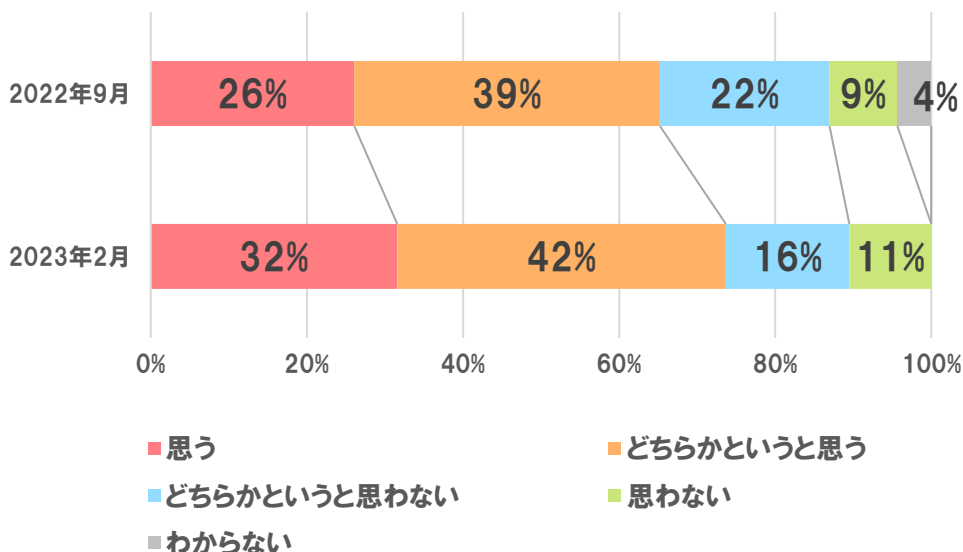
## キャンペーン終了後のアンケート結果

Q. 普段運動していますか(1日30分以上、負荷量は問わない)。

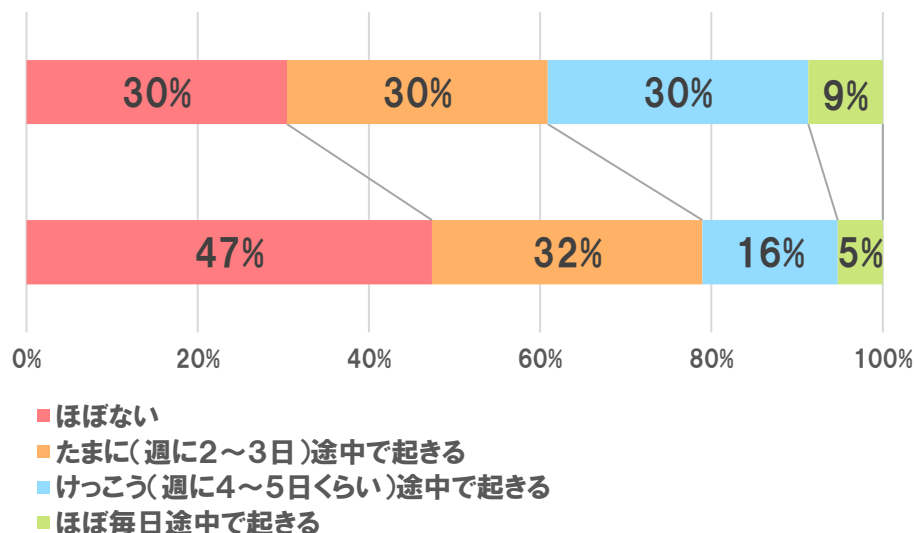


✓  
約2年間の実施で、社員の運動に対する意識の変化や、睡眠の改善にも効果あり!

Q. 私は寝つきがよく、すぐに眠ることができております。



Q. 私は、朝起きるまで途中で起きることはありません。





# 当社の取り組み事例



**採用への効果** ～健康経営に取り組むことにより、採用活動にも効果が！～

▼2022年12月にエン転職に掲載した当社求人

Primary Assist プライマリー・アシスト株式会社

掲載期間: 22/12/19～23/01/29

キャリアアドバイザー ★6年連続「健康経営優良法人」/今年度賞与実績6.6ヶ月分!

正社員 学歴不問 完全週休2日 内定まで2週間 転勤なし

**健康経営を推進するあなたの成果を、しっかり還元。**

あらゆる企業にとって、人材は欠かせない存在。だからこそ、安定した事業を行なうために「従業員一人ひとりの健康状態に配慮しましょう」と生まれたのが【健康経営】です。無理のない働き方や健康指導など、あらゆるアプローチで従業員の健康を向上させる経営手法となっています。

当社としても、この健康経営を推進。さらに大手企業から中堅・中小企業へと拡げる活動を行っています。

その上で活躍するのが、【健康経営を考える企業】と【健康経営を推進する産業保健師】の橋渡し役でもあるキャリアアドバイザーです。保健師がどのようなキャリアや職場を望んでいるのかを把握し、就業支援などの寄り添ったサポートをします。

	当社	他社平均
IMP	113,451	114,263
	↓ 3.8%	↓ 3.5%
PV	4,305	4,013
	↓ 3.0%	↓ 2.3%
応募	131	91



IMP以外の数値が平均よりも高い結果！  
最終応募人数は他社平均の  
**『約1.5倍』**となる

※IMP: 検索結果に表示された回数  
※PV: 求人閲覧数

**+40名!**

## 健康経営の実践例と優良法人取得のメリットについて

①なぜ、健康経営(メリット)

②健康経営の実践例

③まとめ

# 健康経営のまとめ

- 経営資源(ひと・モノ・お金・時間・情報・知的財産)で大事な要素
- 高齢化による疾病リスクの増加(70才雇用の努力義務)
- 少子化、生産年齢人口が半減へ(人手不足の継続、企業維持)
- 国民医療費が増え続け、未病・予防の取組みが必須
- 健康経営は、企業の経営課題であり、必須の時代へ
- 国の政策、法制度により健康経営が拡大している
- 健康経営認定申請社数が急増している
  
- 日々、健康による労働損失が発生し(見えない損失)
- いまいる従業員が、健康で長く勤務できる環境整備も急務
- 人手不足に悩む、中小企業にも拡大してきている
- 採用活動において、応募人数の増加につながります

健康経営の取組みは、企業の規模を問わず不可欠な時代です

## 1次予防(未病・予防)

⇒食生活など生活習慣病を改善し、適度な運動によって**健康的な身体を維持**すること。

## 2次予防(早期発見・早期治療)

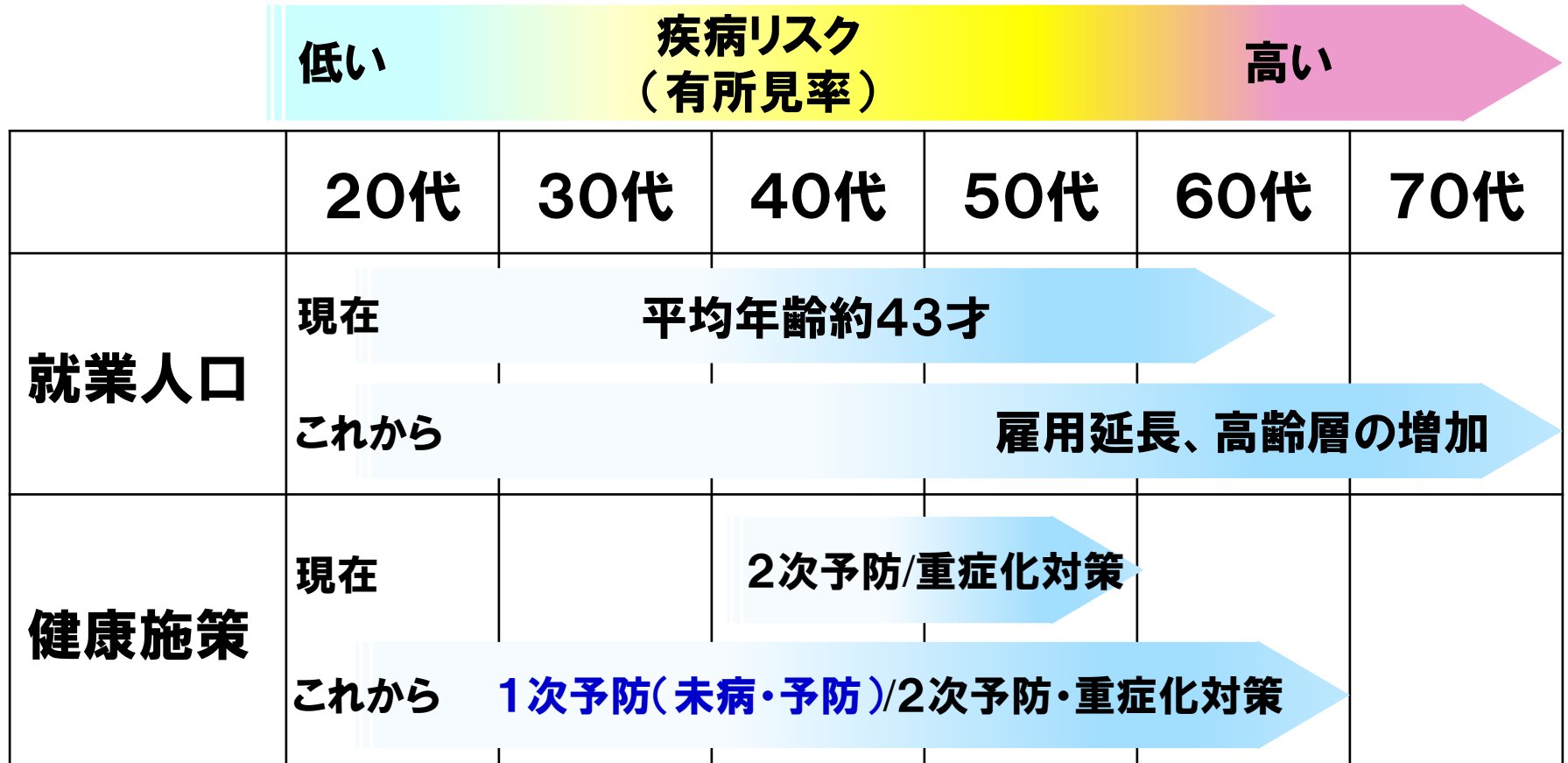
⇒定期健診や検査などで早期に病気を発見すること  
病気の早期治療に取り組むこと

＊健康診断、人間ドック、臨床的治療

## 3次予防(回復・再発防止)

⇒病気になっても適切な医療などにより病気の憎悪防止に努めたり、リハビリテーションにより、病気の回復や再発防止をはかること

＊リハビリテーション、理学療法、機能回復訓練



★「身体」も「心」も、**1次予防(セルフメディケーション)**へ

# 中小企業が健康経営に取り組むには

☆まずは「**わかやま健康づくりチャレンジ運動**」に登録を！

☆次に発信すること！

健康経営の実践事業所であることをアピールする！

＊認定取得に関わらず、代表メッセージに盛り込む、  
理念に追加する、採用ページ等で発信する(募集効果)

☆小回りを利かして、費用をかけずにまずはやってみる！

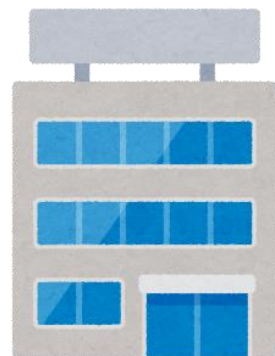
＊社員数が少ないほど、様々な企画を素早く  
実施することが出来ます。

☆大きなコストをかけない！

＊アイデアを絞り、工夫することで出来ます

☆継続は力です

＊生活習慣(健康)の改善には時間がかかります



# わかやま健康づくりチャレンジ運動

## 協会けんぽ加入事業所様用

[https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/wakayama/healthmake/challenge/charennzimosikomi\\_kyokai050516.pdf](https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/wakayama/healthmake/challenge/charennzimosikomi_kyokai050516.pdf)

## 協会けんぽ以外加入事業所様用

[https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/wakayama/healthmake/challenge/charennzimosikomi\\_kumiai050516.pdf](https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/wakayama/healthmake/challenge/charennzimosikomi_kumiai050516.pdf)

## わかやま健康づくりチャレンジ運動実施要綱

[https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/wakayama/healthmake/challenge/311203challenge\\_youkou.pdf](https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/wakayama/healthmake/challenge/311203challenge_youkou.pdf)

# 最後に(健康経営は普通の時代へ)

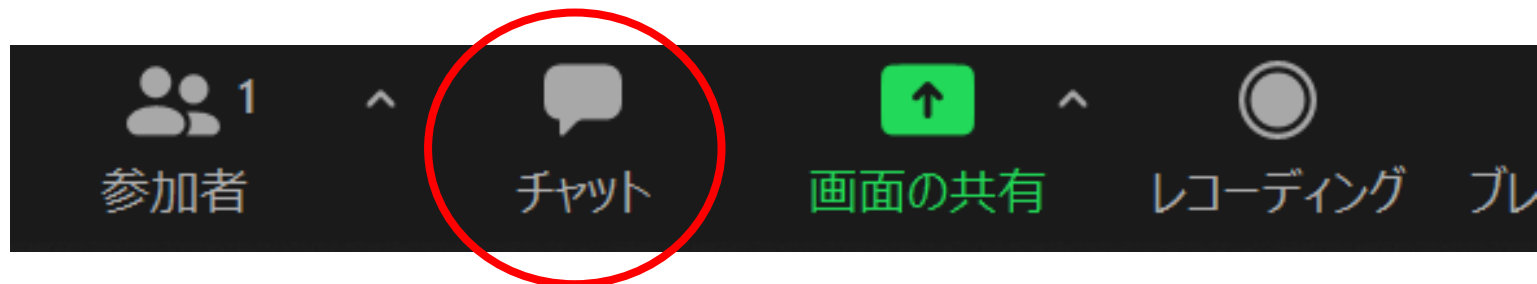
★少子高齢化により、若年労働者の減少、70才雇用の努力義務化(大企業)という、**日本全体の構造(課題)**により、健康経営はやるやらないという議論ではなく、ごくごく普通の世の中になっていきます。  
またコロナウイルスという未曾有の感染症が発生、拡大し、公衆衛生、産業保健(社員の健康推進)は、かつてない変革期となっております。

企業の**永続的な発展**には、「**健康な人財の確保**」が重要であり、また健康で長く活躍する為の取り組みが不可欠となりました。

是非、この機会にチャレンジ運動へ意思表示し、明日から独自のアイデアで健康経営に着手して下さい。



**ご清聴ありがとうございました。  
\*是非、ご質問をお寄せ下さい**



**★宛先を「石山知良」に選択し、コメントを書き込めば、  
質問内容は私にしか見えません。**

**協会けんぽ和歌山支部  
プライマリー・アシスト株式会社**