

2019年6月4日



中西総合運輸株式会社 御 中

健康経営簡易診断 報告書

本書の構成

- I. 健康経営について
- II. 診断結果
- III. 項目別のアドバイス
- IV. おわりに

Ver.20181001

AIG損害保険株式会社
リスクコンサルティング部



I 健康経営について

1. 健康経営とは

事業者は、従業員の健康問題に対して、労働安全衛生法上の管理義務ならびに、疾病給付のための医療保険者への拠出という大きな2つの責務を担っています。従来は、企業は従業員の健康管理について、法令に基づく必要最低限の義務を果たしておけば問題視されることもなく、健康管理は「自己責任」とされる傾向もありました。しかし、今日、企業を取り巻く状況は大きく変化するなか、企業の持続的成長のためには、企業の利益追求と従業員健康増進の両立が不可欠となっています。



このような状況下において、注目されているのが、健康経営です。企業が経営理念に基づき、従業員の健康維持増進に取り組むことで、従業員の活力や生産性の向上をもたらす、結果として業績向上や企業価値向上につながる経営手法として、健康経営に取り組む企業が増えています。

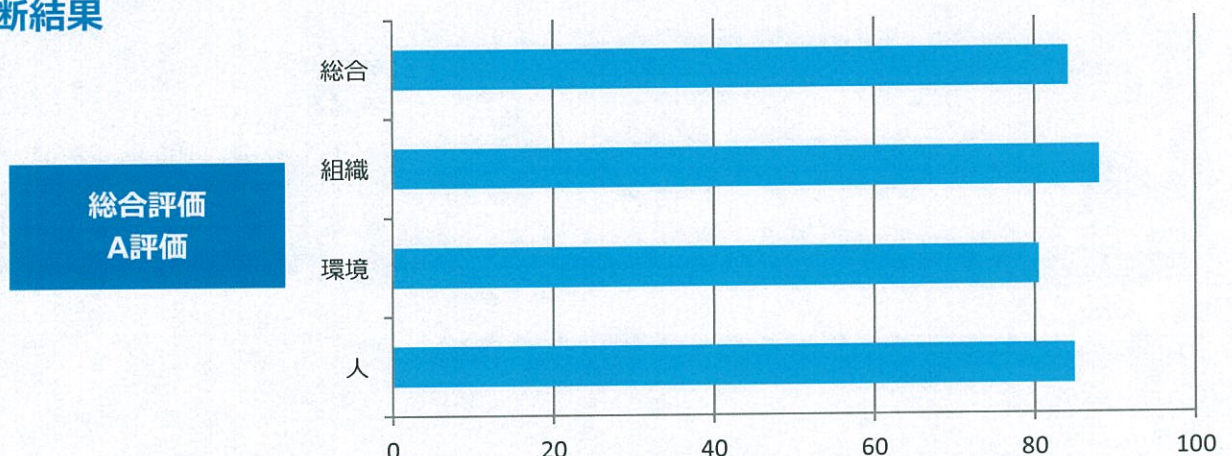
2. 健康経営の意義・必要性

人口構成の変化による少子高齢化、生産年齢人口の減少に伴う労働力不足への対応が急がれる中、健康経営に取り組むことは、健康に配慮し職場環境の改善に取り組む企業として既存の従業員の定着を促すと同時に、新たな人材の確保にも寄与すると考えられます。さらに、社内外に「従業員の健康を大切にする企業」であることのメッセージを発信することや企業価値を高めることにもなり、企業価値を高めることにつながります。

3. 健康経営診断結果の活用

貴社で実践されている従業員の健康維持増進の取り組みの現状について、この診断結果で客観的にご確認いただけます。今後、経済産業省の健康経営優良法人制度(中小規模法人部門)の認定を目指す場合は、貴社における取り組みの進捗度合いの把握のためにお役立てください。認定は当面目指さず、まずは従業員の健康維持増進のために健康経営に取り組む場合も、優先順位を定めて取り組みを進める際のご参考としてお役立ていただけます。貴社のますますのご発展の一助となれば、幸いに存じます。

II. 診断結果



【総評】

従業員の健康維持増進のための取り組みが高いレベルで実践されています。経済産業省の健康経営優良法人制度(中小規模法人部門)が求める要件も、既にある程度満たしていますので、健康経営実践に向けた取り組みを本格的に開始しましょう。

Ⅲ. 項目別のアドバイス

1. 組織

設問 3 従業員の健康保持・増進に向けて、会社として対策に取り組む旨を意志表示していますか？

貴社のご回答	従業員やその家族の健康管理は経営課題であるとは考えていない	従業員やその家族の健康管理は経営課題であると認識しているが、意思表示はしていない	健康宣言書を作成し、全従業員に対し意思表示をしている
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、従業員やその家族の健康管理を経営課題として認識し、かつ意思表示をしているかについて、現状を確認していただくためのものです。文書等へ明文化することは、組織として取り組みを開始する契機となります。まず、経営者の考えを従業員やその他の関係者が理解するために、健康宣言書を社内外へ発信することが重要です。

設問 6 長時間労働者に対して管理者が率先して管下の所属員に声掛けしていますか？

貴社のご回答	何もしていない	週1回程度、管理者が従業員に早期帰宅を促している	所定の退社時刻以降に残業している従業員には管理者が常に早期帰宅の呼びかけをしている
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、長時間労働者に対する具体的な対応について、現状を確認していただくためのものです。従業員の勤務状況に応じて、管理者が呼びかけを行うことにより、時間外勤務の縮減に取り組むことが必要です。

設問 9 経営者自らが率先して健康診断を受診していますか？

貴社のご回答	受診していない	不定期で受診している	経営者自らが年に1回定期的に健康診断を受診している
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、経営者自身の健康管理の状況について、現状を確認していただくためのものです。経営者が経営課題として、従業員やその家族の健康管理に取り組む上での前提として、まず、経営者自身が率先して、従業員の行動規範となることが不可欠です。そのためには、経営者は、年に1回以上健康診断等を受診することが必要です。

設問 12 仕事と家庭生活を両立するために、有給休暇取得を促すための取り組みはしていますか？

貴社のご回答	有給休暇取得の促進はしていない	有給休暇の取得を促進している	有給休暇取得の目標日数を設定している
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、ワークライフバランスの推進について、現状を確認していただくためのものです。有給休暇の取得促進は、従業員のワークライフバランスを維持・改善すると同時に、従業員のモチベーション向上にもつながります。組織として、目標日数を設定し、継続的に取得促進を図ることが必要です。

設問 15 職場の健康づくりの担当者を決めていますか？

貴社のご回答	従業員の健康管理を担当する者は配置していない	従業員の健康管理を担当する者は配置しているが、報告までは求めている	従業員の健康管理を担当する者を配置し、報告、連絡、相談の機会を定期的に設けている
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、従業員の健康保持・増進に関する取り組みを、組織全体に展開するために必要な体制づくりについて、現状を確認していただくためのものです。体制づくりの第一歩として、まず、取り組みを実践する担当者を設置し、経営者、産業医等と定期的な報告・連絡・相談の機会を設けることが必要です。

設問 17 会社の健康課題や労働環境の改善に向けた計画はありますか？

貴社のご回答	計画を策定していない	計画は策定しているが、数値目標は定めていない	数値目標も含めた計画を定めて実施している
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、組織の健康問題や労働環境の改善に向けた計画や具体的な数値目標の策定状況について、現状を確認していただくためのものです。計画の達成状況を明確に把握するためには、数値目標の策定が有効です。さらに、達成状況については定期的に評価を実施し、計画や目標を見直す（PDCAサイクルの構築）ことが必要です。

設問 18 メンタルヘルス不調者に対するサポート体制を整えていますか？

貴社のご回答	相談しやすい職場の雰囲気作りについては特に取り組んでいない	外部の相談窓口は設けていないが、上司や同僚に相談しやすい職場の雰囲気作りに取り組んでいる	外部の相談窓口を設け、従業員が気軽に相談できるサポート体制を整えている
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、メンタルヘルス不調者発生時の適切な労働支援体制について、現状を確認していただくためのものです。従業員が相談内容を職場に知られることを望まない場合もあることから、メンタルヘルスに関して専門的な知識を有する外部の相談窓口を活用することは有効な対策です。

健康経営への次のステップ

健康経営を推進するために、まず、最初にすべきことは、組織体制の構築です。なぜなら、健康経営は、経営者ひとりが進めるものではなく、職場全体を巻き込み、従業員の健康づくり活動に取り組むものだからです。

そのためには、まず、経営者が健康経営宣言を従業員全員に周知し、経営者の「従業員の健康」に対する考え方をきちんと伝えることが必要です。さらに、取組みを実践する意欲ある推進メンバーを募り、職場の活発な意見交換ができる体制を構築しましょう。



【推進メンバーによる取り組み例】

- ・健康経営宣言を社内外へ周知する
- ・健康経営年間計画を作成し、社内掲示等により従業員に周知する
- ・推進メンバーが主体となり、職場内で従業員の健康づくりについて話し合う機会を定期的に設ける

2.環境

設問 2 喫煙の有害性を認識し、受動喫煙の対策をしていますか？

貴社のご回答	受動喫煙の対策はしていない	一部に喫煙スペースを設けている	自社施設内は全面禁煙としている
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、職場における労働者の健康確保や快適な職場環境作りの観点から、受動喫煙の対策について、現状を確認していただくためのものです。受動喫煙に関して事業者は、労働安全衛生法第68条や健康増進法第25条で受動喫煙を防止するために必要な措置を講ずる義務が定められています。2019年度以降、大規模法人および中小規模法人において「受動喫煙対策に関する取組み」が必須項目となります。

設問 5 運動機会の増進のための具体的な取組みを行っていますか？

貴社のご回答	運動機会の増進に向けた取組みは行っていない	会社全体で運動機会の増進に向けた取組みは行っていないが、社外での運動機会に関する情報は従業員に提供している	職場体操や社内運動会など、会社全体で従業員の運動機会の増進に向けた取組みを行っている
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、生活習慣病を予防するために、従業員の運動を促す取組みについて、現状を確認していただくためのものです。従業員の運動不足解消のために、会社として、職場体操、社内運動会、ウェアラブルの活用など、従業員の運動機会の推進に向けた取組みを継続的に行うことが重要です。

設問 8 従業員が健康づくりを話し合える場はありますか？

貴社のご回答	従業員が健康づくりについて話し合う場は作っていない	従業員が健康づくりについて話し合うように勧めている	会社全体で従業員が健康づくりについて話し合える場を作っている
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、会社全体で健康づくりについて話し合える機会の提供について、現状を確認していただくためのものです。話し合うことで就労環境の改善が図れ、ワークライフバランスの実現や有給休暇の取得率向上につながります。健康づくりについて話し合っていくことが重要です。

設問 11 感染症の予防や拡大防止に向けた取組みをしていますか？

貴社のご回答	感染症の予防や拡大防止に向けた取組みはしていない	具体的な取組みや制度は実施していないが、医療機関等からの情報は従業員に提供している	予防接種の費用負担や、アルコール消毒液の設置、マスクを配布する等の具体的な取組みや制度を実施している
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、従業員の感染症予防や感染者対策に関する環境が整っているか、現状を確認していただくためのものです。感染症予防や感染拡大防止に向けた取組みや制度として、従業員の感染症予防に向けて予防接種に要する時間の出勤認定、感染者の出勤停止等を実施することが重要です。

設問 14 従業員が医師や保健師などに健康相談できる環境を整えていますか？

貴社のご回答	健康相談できる環境の整備はしていない	市町村など自治体で実施している健康相談等を紹介している	毎月1回、医師・保健師への健康相談日を設けている
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、従業員に対して、健康状態について相談できる環境を整えているか、現状を確認していただくためのものです。医師や保健師へ相談することで早期治療にもつながり、健康の維持向上が図れます。従業員が体調不良や精神面での不安を気軽に相談できる体制作りが重要です。

設問 16 3S(整理・整頓・清潔)などの快適な職場づくりに努めていますか？

貴社のご回答	快適な職場づくりへの取り組みはしていない	3Sに係るポスターを掲示する等の、快適な職場づくりへの意識付けはしている	全社員が社内の清掃や職場の整理をする等の、快適な職場づくりへの取り組みをしている
貴社の現状	さらなる取り組みが必要です	十分な取り組みがなされています	高度な取り組みが実践されています

この設問は、職場の快適な環境作りについて、現状を確認していただくためのものです。3Sを行うことは、仕事中に余計なものが目に入らずにストレスが減ると同時に集中力を上げる効果があります。仕事の効率化と、残業を減らし働きやすい環境を作る点においても、推進していくことが重要です。

設問 19 健康やパワハラ、セクハラ、過重労働などをテーマとしたセミナーや、定期的な情報提供をしていますか？

貴社のご回答	情報提供はしていない	メール、文書回覧等により周知している	セミナーや、メール、文書回覧等による周知など、情報提供をしている
貴社の現状	さらなる取り組みが必要です	十分な取り組みがなされています	高度な取り組みが実践されています

この設問は、管理職や従業員に対する教育機会の提供について現状を確認していただくためのものです。従業員や管理職、それぞれに対して教育を行うことは、健康経営の実践に向けた土台作りとして重要です。セミナーや、メール、文書回覧等の様々な方法で、健康保持・増進に係る知識（ヘルスリテラシー）の向上のための機会を提供することが必要です。

設問 20 社内に従業員の健康促進のための設備や環境を提供していますか？

貴社のご回答	休憩スペースも健康測定器も特に用意していない	休憩スペースは設けていないが、健康測定器は設置している	休憩スペースを設け、血圧計等の健康測定器を設置している
貴社の現状	さらなる取り組みが必要です	十分な取り組みがなされています	高度な取り組みが実践されています

この設問は、従業員の安息できる場所の提供や健康測定をサポートする体制について、現状を確認していただくためのものです。休憩スペースを設け、コーヒーメーカーの設置、血圧計や体重計等の健康測定機器を利用できる環境を整えることは、健康管理・促進の有効な対策となります。

健康経営への次のステップ

健康経営を推進する上で、職場の環境づくりは重要なポイントですが、そのためには投資が必要です。

多額な費用の投資は、今すぐには難しいという場合でも、まずは、従業員の時間を健康に投資することから始めてはいかがでしょうか？健康経営実現のためには、時間は不可欠な要素です。経営者が従業員の時間に投資することで、従業員一人ひとりの健康に関する知識（ヘルスリテラシー）の向上につながります。



【従業員のヘルスリテラシーの向上のための取り組み例】

- ・従業員向け禁煙セミナーを実施する
- ・管理職向けのメンタルヘルスラインケア研修を実施する
- ・健康の保持・増進に関する知識習得のための研修を実施する

いずれも、すぐに効果が期待できるとは限りませんが、まずは出来ることから始めましょう。

3.人

設問 1 従業員の定期健康診断をしていますか？

貴社のご回答	定期健康診断の受診率は50%未満である	定期健康診断の受診率は50%以上80%未満である	定期健康診断の受診率は80%以上である
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、従業員の健康課題の把握について、現状を確認していただくためのものです。健康診断の実施は、労働安全衛生法第66条で実施が義務づけられています。全従業員に対して1年以内ごとに1回定期的の実施しなければなりません。健康課題を把握し、必要な対策を講じるための前提として、従業員の定期健康診断の受診を徹底することが必要です。

設問 4 従業員の食生活の改善に向けた取組みはしていますか？

貴社のご回答	従業員の食生活の課題については把握していない	従業員の食生活の課題については把握しているが、具体的な取組みはしていない	従業員の食生活の課題の改善に向けた具体的な取組みをしている
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、従業員の食生活改善を促す取組みについて、現状を確認していただくためのものです。自動販売機飲料の低糖・低カロリー商品への入れ替え等、食生活の改善に向けた普及啓発の取組みは、生活習慣病による欠勤、病休等を防ぐためにも必要です。

設問 7 従業員が仕事上のストレスをどの程度抱えているか調べていますか？

貴社のご回答	ストレス傾向の状況は把握していない	法定のストレスチェックは行っていないが、従業員のストレス傾向は把握している	法定のストレスチェックに基づいて、年に1回ストレスチェックを実施している
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、従業員の職業性ストレスの把握について、現状を確認していただくためのものです。従業員50人以上の事業場におけるストレスチェックは労働安全衛生法第66条で義務付けられています。従業員50人未満の事業所については努力義務ではありますが、同様に、従業員のストレス傾向を把握することが重要です。

設問 10 従業員の病気の治療と仕事の両立支援に向けた取組みはしていますか？

貴社のご回答	会社として病気の治療と仕事の両立支援に向けた取組みはしていない	制度は整えていないが、従業員の治療と仕事の両立をサポートしていることを全社員に伝えている	入院治療や通院のために、年次休暇とは別に傷病休暇・病気休暇を取得できる制度を整えている
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、従業員の病気の治療と仕事の両立支援に対する、組織としての取組みについて、現状を確認していただくためのものです。健康経営の実践に向けた土台作りとして、病気の治療を要する従業員に対する、組織の意識改革や受け入れ体制の整備することが必要です。

設問 13 健康診断未受診者ならびに再検査・要治療者に対して受診を促していますか？

貴社のご回答	受診を促すための取組みはしていない	定期健康診断や再診についての受診は推奨している	診断または再診に要する時間の出勤認定や特別休暇認定、任意検診の費用補助をしている
貴社の現状	さらなる取組みが必要です	十分な取組みがなされています	高度な取組みが実践されています

この設問は、定期健康診断や再診、任意検診の受診しやすい環境作りについて、現状を確認していただくためのものです。自社の従業員の労働環境や健康課題を把握するために、また、各従業員が自身の健康状態を把握・改善するために、健康診断または再診に要する時間を出勤認定するなど、従業員が受診しやすい環境を作ることが重要です。

健康経営への次のステップ

健康経営を推進するためには、従業員一人ひとりの健康管理は重要なポイントです。

職場における健康管理の基本は、健康診断です。年に一回の定期健康診断の受診を徹底すると同時に、未受診者については、経営者もしくは担当者から、積極的に受診勧奨することが必要です。

そのためには、まず、受診徹底のための施策として、就業時間中の受診、あるいは受診に要した時間を出勤として取り扱う制度を確立し、規定化してはいかがでしょうか？

健康診断結果を踏まえ、健康課題を把握し、さらに具体的な対策については、食生活と運動の両側面から、専門家を活用しながら、検討していきましょう。



IV.おわりに

この報告書は、貴社にご記入いただきました「健康経営簡易診断 記入シート」のご回答内容にもとづいて診断した結果をまとめたものです。

貴社での実際の整備状況・運用状況とご回答内容が異なる場合には、現状を正しく反映した評価結果とはなっていないことがありますので、ご了承ください。

なお、更なる詳細のアドバイスをご希望の場合や、具体的な改善の取り組みについては、健康経営アドバイザー等の専門家にご相談なさることをお勧めいたします。

※「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。

AIG損害保険株式会社は、特定非営利活動法人健康経営研究会の賛助会員です。

「健康経営簡易診断サービス」は、特定非営利活動法人健康経営研究会からの監修を受けて開発しております。