

2024年度 健康投資推進協議会

第2回 HSDワーキンググループ議事録

開催日：令和6年7月12日
開催時間：10時00分～11時00分
開催場所：WEB会議
作成：株式会社ヤマヲ 菅原恭子

I. 開会：事務局

II. 出席者の確認：事務局

欠席届：古井先生 高木工業様、新発田ガス宮澤様 トヨタ和田様

III. 座長挨拶：古井先生

本日も欠席

IV. 協議事項

1. Well being・地域モデル事業の進捗共有

【岐阜地区】

日程：9月19日 14:00～16:00

場所：ぎふメディアコスモスみんなのホール

会場200名程度、かつハイブリッド開催を予定

後援：岐阜商工会議所、岐阜県中小企業団体中央会、一般社団法人東海木造協会、
一般社団法人みらいポータル協会

岐阜県、岐阜市、大垣市、岐阜協会けんぽ、岐阜産業保健総合支援センター
アクサ生命、損保ジャパン。

(あとは民間の企業をどのように整えていくか…)

協賛：株式会社エイトジャパン

次第

第1部基調講演「社会的健康とは～健康経営の心と体と社会の考えについて～」

/MS&ADインターリスク総研(株) 森本様

第2部基調講演「企業における見える化された健康投資事業の実践と効果」

/健康投資推進協議会 豊田代表

第3部事例紹介 ① リコージャパン株式会社様

②岐阜県経営者協会に中小企業として紹介していただいた企業

パネルディスカッション～効果的な健康経営を展開するために～

ファシリテーター 東京大学 古井先生

テーマ①健康投資のきっかけ 支部との連携の始まりについて

②社内で推進した時の工夫点とその効果

③岐阜で健康経営を盛り上げるために

【九州地区】

日程：7月24日（水）15:00 ～16:00

場所：八代ハーモニーホール

後援：一般社団法人 八代建設業協会

トヨタ様のご賛助で建設技術者講習会の一部をお借りして展開するかたちです。

協賛：株式会社エイトジャパン

次第

労働安全コンサルタントによる講義

第1部講演 建設現場における熱中症対策と女性の健康について

/株式会社大塚製薬 福田様

第2部講演「社会的健康とは～健康経営の心と体と社会の考えについて～」

/MS&ADインターリスク総研(株) 森本様

第3部講演「(テーマ検討中) 」

/健康投資推進協議会 豊田代表

【北陸甲信越地区】

日程： 8月7日（水）14:00 ～15:30

場所：新発田市生涯学習センター（新潟県新発田市）

共援：新発田商工会議所 （新発田ガス様のご賛助）

後援：新発田市、全国健康保険協会新潟支部

協賛：株式会社エイトジャパン

次第

第1部基調講演「社会的健康とは～健康経営の心と体と社会の考えについて～」

/MS&ADインターリスク総研(株) 森本様

パネルディスカッション～効果的な健康経営を展開するために～

ファシリテーター 株式会社ヤマヲ 岡部栄一様

【関東地区】

日程：9月6日（金）14:00 ～15:30

場所：東京大学

第1部基調講演「社会的健康とは～健康経営の心と体と社会の考えについて～」

/MS&ADインターリスク総研(株) 森本様

関東の詳細はこれから議論

岐阜はハイブリッド開催で他は現地開催ですので、皆様どこかのエリアで見ただけ
たらと思います。

以上のような地域ロールモデルを展開してどうだったかを、村松先生のお力もお借りし
て、全体評価をまとめていきたいと思っています。

2. ロジックツリーモデル評価事業

WGによるロジックツリーは、令和五年度に開発し、各企業で運用して短期評価まで行いました。皆様のご意見より、ロジックツリーのさらなる活用と普及に必要なポイントとして①経営者の思いを社員へ明確にすること。②会社風土に沿った計画・実施が必要であること。③従業員における肉体的・精神的・社会的健康を以て、企業視座を高めること の3点をまとめました。

今後は、上記の意図をしっかりと伝えながら年間評価と次年度の計画につなげていきたいと思います。

その推進のため豊田代表、高野先生とみずほ銀行の朴様を中心となり、中小企業推進study group（仮）というグループを立ち上げました。

<中小企業study group(仮)>

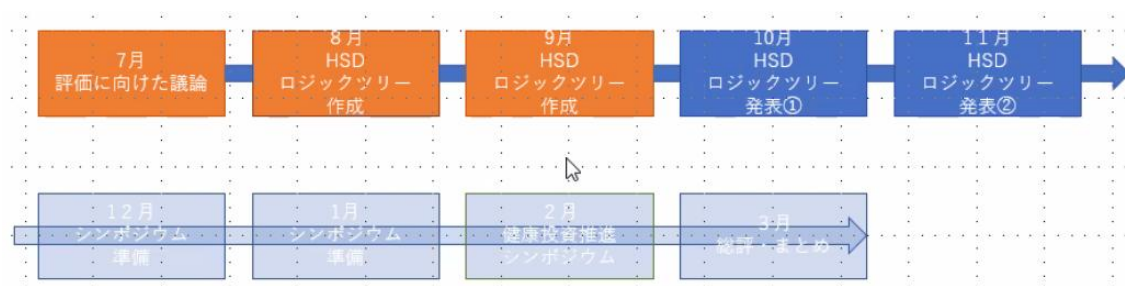
○第1回：7月2日（火）キックオフミーティング

中小企業に外から関わる視点（金融の視点など）で意見交換を行いました。

- ・中小企業の特徴として、経営者の意識、担当者の体制にばらつきがある。
- ・数字での評価は好まれている。上から義務で言われるよりも、地域での競争になると関心が高い傾向がある。
- ・大企業は開示があるので優先順位高いが、中小企業では重要性は感じるが、インセンティブが低く、大企業との繋がりによって必要性を感じる。

○HSDロジックツリーの今後の活用

- ①令和5年の年間評価を企業に実施していただき、課題や知見を見出す
- ②新規加入2社を加え、令和6年度も推進していただき、社内風土を活かした各社の工夫を行い、発表していく。



○第2回：7月30日（火）10時

WGの振り返り、well beingフォーラムの反応を踏まえて運営を考える。

企業間の力を活用+専門的なアドバイス。非財務の監査のような立ち位置で、企業担当者が知る機会をもっと設けていきたい。健康投資推進協議会の関係者、専門職や企業の皆様で、興味をお持ちの方は、中小企業study group(仮)にぜひ参加をいただけたらと思います。

本日は、今後に向けてWGの皆様にご意見をいただきました。質問は以下のとおり、

1. 経営者から振られる担当者としての気持ち
2. 成長された担当者としてのプロセス、サクセスストーリー
3. 中小企業のロジックツリーを扱う上で何が困ったか

<三承工業 神田様>

1. 自分はSDGsの担当ではあるが、有給取得率などの具体的なデータは持っておらず、推進する立場。現状把握と目標設定のためにデータは必要ではありますが、それをするのに本業の仕事プラスαとなり時間が取れないこともあるのが悩みです。
2. 例えば健康診断100%達成のためには、従業員の日程調整し、先に延ばしていくこともあるが、健康経営認定の申請に間に合わないこともある。なんのために健診を受けてほしいのか、メリットの伝え方もうまくやっていると、数字を追うだけでは難しいと、反省点も見えてきた。1人の担当者だけが声掛けをしながらやっていると孤立感があるので、各部署に仲間を作ってチームでうまくやっていけたらと思います。
3. 浸透させていくところが難しい。皆が全部理解してくれ、温度感を同じにしてやっていくのはハードル高い。

<日本水機工 堀様>

1. 孤立感はある。担当者としての任務にあたり、経営者と私とはうまくいっていても、さらに管理職を巻き込むところまではまだできておらず、さらに現場の人を巻き込む浸透はできていない。健康経営は長い期間を見ないとデータが出ないので、達成感、メリットがなかなか出にくく途中で不安が出てくる。
2. 健康診断を今は全員やるようになったことがサクセス。今年は再検査も発信しており、いやいやながらもやってくれる人が増えてきた。伝え続けることが大切と感じる。
3. 月一回健康について話すことがあるが、優良認定の話などをきっかけに空いた時間に行うので後回しになりがち。年間スケジュールとして時間を設ける必要を感じます。

<ワシオ商会 鷺尾様>

1. 私も始めたころは堀さんのようなジレンマ、進めにくさがありました。いろいろ携わって調べていくうちに、健康診断関係は、労働安全衛生法などでの義務であって、従業員の健康状態を把握することは会社の責務だとわかるようになったので、社員に対しても決められた法律を盾にして伝えるようにしています。俺は嫌だと言いそうな人でも「決まっているから」というと納得され、二次健診まで受けてくれます。そのように勉強しながら皆に伝えていっています。
2. ただし二次健診まで受けて終わりとなっている。その先が今の私のジレンマですが、運動する、食事制限を自分で頑張っていくというところまでは心を動かしてくれない。
3. (法を盾にするきっかけは) 建設業界の取引先で、脳梗塞で亡くなった方があった。

その会社に労基が入り「会社として健康状況把握していましたか。適切な業務につかせるようにしていましたか。」と聞かれ、大変でしたというエピソードがあった。何かあった場合の為にしっかりと社員にアンテナを貼り、勉強もしていく必要性を感じた。

<ヤマヲ 菅原>

1. このWGの良いところはトップマネジメントと担当者がペアになって参加するところにあると、社長より説明を受けて参加したことが今でも印象的。大事な役割をいただいて幸運に思っています。

2. 健康経営は普段の仕事プラス α の負担になってしまい敬遠されるだろうと自分自身が思ってしまう、最初は孤独だとも思いましたが、やっているうちに、健康経営は、働く人の環境整備という面から、会社のマンパワーと生産をアップさせる効果があり、皆が本業だと思っている営業を軸とした計画とは違う方面からではあるが、しっかりと本業に関わっていると気づいたことが成長です。

3. 中小企業は大企業ほど大規模にお金をかけられない部分があるかもしれませんが経営者の思いが伝わりやすいので、やり易いと思います。具体的な悩みとしては、365日24時間交替勤務している会社なので、ウォークラリーのようなイベントがやりにくい。従業員の全員としっかりコミュニケーションをとれるメンタル面の仕組みづくりが課題。

～豊田代表～

経営者からの情報発信という意味では、ロジックツリーの左側でどんな会社になりたいかを示すだけでなく、企業の中での連携が大事だということを発信するのも一つと感じました。

<リコー 佐藤様>

私は専門職の産業保健師として入っていますが、やはりそういう立場でも一人職場の企業は多く、孤立感、相談する人がいない、巻き込む方法がわからないという悩みとしては、みなさまに共感しました。いろんな職種を巻き込むにあたっては、産業保健スタッフと、会社側（人事の安全配慮、労基の対応）の両方の立場が理解できる。企業を外から見る専門家と内部にいるスタッフの間でもあり、中立な視点からの情報を発信できるのではないかと考えています。

<大阪教育研究所 津川様>

（移動中につき、今回はいただけませんでした）

<村松先生>

1. 担当者のお気持ちを聞いてご苦労がわかりました。経営者の強い思いを担当者のかたがどう変換して伝えていくか。孤独を感じながらも努力されている。うまく形式化、言語

化してまとめられれば、これから始める企業に対しヒントをこの協議会で示せるかなと思いました。

2. 皆さん初めは孤立感があるが、健康経営をやって、働きかけをしていくうちに従業員が健診を受けるようになってきたり、行動が変わってきたりして、従業員との関係の質が変わってくるというイメージがつかめた。ダニエルキムの成功循環モデルというのがあります。例えば、営業会議で結果の数値をまず決めてからやり方を考えると、どうしても冷めて、内向きになってしまうことがあります。そういう失敗循環モデルに対し、周囲との関わり方やコミュニケーションといった「関係の質」から入っていくと、自然と考え方も前向きになり、目的意識が高まって良い結果が達成できるという考えかたを言います。まさに健康経営のサクセスストーリーは「関係の質」から入っていくと良い。皆さんのお話ではいつになったらデータとして成功が見えるのかという不安もありましたが、先行されている企業はすでに結果の質まで見えてきていると感じた。それらのサクセスストーリーを、最初は苦労したが〇年くらいやれば見えてくると声がけできれば良いと思いました。

3. 各社の色が出ている。岐阜のモデルでも、ただ情報提供するフォーラムだけでなくサロンもセットにするので、業種、従業員規模、担当者のポジションや人数、によって、困りごとを複数のパターンに分け、どう工夫したか、メニューを整えておく情報提供できるのかもしれませんが。

ロジックツリーを考えるスタディーグループとwell being事業がうまくかみ合ってくると思います。

先行するサロンにおいてどういう紐づきが良かったのか、皆さんにもフィードバックしていきます。

<高野先生>

(中小企業study group(仮)の発足にて) 先日3人で話し合いをさせていただきまして実務者の方々の本音が聞きたいと思い、本日はセッティングをしてもらったのですが、今伺って、皆さんが本当に苦労されていることがわかりました。孤独感については自分がかかわっている企業さんでもあるのですが、やはりこのWGの皆さんも同じように感じていらっしゃるとのこと。神田さんの「チームでやりたい」というお言葉もヒントになった。会社の中でチームを作れば一番良いですが、はじめはWGの中での担当者同士で話し合えると良いかもしれない。巻き込み方をどうやればよいかなど。本日はスタディーグループの方向性をいただけたと思う。WGに参加している皆さんはそれぞれの業界で健康投資のリーディングカンパニーとなっていかれるので、経営者の熱いきもちを活かせるよう、スタディーグループは担当者の皆さんを支えていくフォローができたと思います。

<みずほ銀行 朴さん>

お話お聞かせいただきありがとうございます。あらためて健康経営を推進していくために

は、体力・知力・気力が必要と感じます。これを経営目線でいうと、人手の配分・健康経営の教育を受ける機会を設けること・従業員のモチベーションの有無となります。

一人一部署だけでは完結できないものの、とはいえ最初から健康経営を目指しましょうという一般社員としてはハードル高く感じることもあるでしょう。ひとまず健康経営という言葉はさておき、同じことを言うにしても、「皆さんの調子は最近どうですか」と、フラットに皆の心理的ハードルを下げるようなコミュニケーションをとっていくのも肝要かと思います。経営陣、部署関係なくまずは一緒に働くものとして、どういう世界を目指したいのか会話するのも良い。**中小企業study group(仮)**の目指すところとしては、健康経営に積極的に取り組む中小企業に大企業側や行政から、補助金制度など含め、世の中に普及していくのにもう少し強力にサポートする必要があると思った次第です。

～経営者サイドより～

<ヤマヲ 岡部様>

まずは**中小企業study group(仮)**を作っていただいてありがとうございます。今日の議論ができたのもそのおかげです。

大企業でも孤立感はある。健康経営に対するマンパワーの配分は難しい。しかし経営者が言うのと、経営者の考えを分かったうえで担当者が言うのと、伝わり方が違う。経営者が人事権を握っているの、言ったらやってくれるとは思いますが、本当に心に刺さっているかは別。弊社では社員全員参加型プロジェクトチームというのを作って、実際のサステナビリティの活動はそのチームでやっています。中には忙しくてやらない人も出てくると思うので皆に平等に参加してもらうため、人事考課をうまく使って、その活動も給与に反映させるというやり方で行っています。

「不健康になれば分からないこと」を健康なうちにわかってもらうことは難しい。健康を害すると長い人生、自分にどういうデメリットがあるのかをしっかりと伝えてあげることが必要だと思う。

村松先生のお話から人に対する情熱を伝える必要を感じた。例えば、ロジックツリーの最初の1ページを割いて、経営者の従業員に対する想いを入れたら、中小企業らしくなるのかと思いました。

well beingフォーラムは、今いるWGの皆さんが地域の推進企業になって、高い視座を伝えていくためにあるので、そういった長い視点の中で、ロジックツリーとwell beingフォーラムを取り組んでいきたいと感じさせていただきました。

<新発田ガス 佐藤様>

今回のキーワードは孤独でしょうか。担当者をそういう気持ちにさせてはいけないと強く思いました。うまくいっているところの話を聞くと、推進するやり方、組織作り、仕組みづくりが重要。それをすべて担当者に振るのは相当な負担なので、一緒に作っていく必要

があると今後の参考になりました。

岡部さんがおっしゃったとおり、経営者の携われるところ、ロジックツリーの左側のところにもう1ステップ、なんでこれをやるに至ったのか意識付けの部分を入れていくのが、経営者の仕事なのかなとあらためて強く感じた次第です。

～豊田代表～

私たちは半歩先におり、先進なところに踏み込むので様々な課題がでると思います。いろいろな気づきを共有しながら、自分たちも周りをどう良くしていくかを話し合い、毎月開催してきましょう。

V. 報告依頼事項

＜ワーキンググループ＞

第3回ワーキンググループ 2024年8月9日（金）10時00分～11時00分

第4回ワーキンググループ 2024年9月13日（金）10時00分～11時00分

＜コア会議＞

第4回コア会議 2024年8月2日（金）10時00分～11時00分

以上