

# 群馬県内企業の健康経営の取り組み

群馬経済研究所 主任研究員 丸岡美智世

## 調査のポイント

近年、「健康経営<sup>®1</sup>」が注目されている。これは従業員の健康管理を積極的に行い、生産性の向上や業績の向上を目指す経営手法である。本稿では、健康経営の概要や、県内企業の取り組み事例を紹介する。

## — 要 約 —

- 群馬県内では「健康経営」を実践する法人が増加している。
- 県内企業を対象に実施したアンケート調査では、従業員の健康課題について積極的に対応している企業が多くみられ、実際に健康経営を実践する企業は全体の1割弱、今後取り組もうとする企業も1割弱みられた。
- 健康経営を実践している県内企業へのヒアリングによると、その効果として、①従業員の体調の改善、②離職率の低下、③社内におけるコミュニケーションの増加、④生産性の向上が挙げられた。
- 健康経営を実践するなかで分かった事項として、①従業員の健康に対する意識変革には時間がかかること、②従業員の健康課題への対応で自社が足りない事項が明確になることが挙げられた。
- 今後、人口減少、少子高齢化がさらに進み、人材不足による経済活動の下押し圧力が強まる。こうしたなかで、これからの経営手法のヒントとして「健康経営」を参考に、または活用して、企業の持続的成長に向け、労使双方が良好な関係を築きつつ労働環境整備に取り組んでいくことが望まれる。

## はじめに

わが国経済は、少子高齢化という構造的な問題を抱え、企業は人手不足や従業員の高齢化といった問題に直面している。一般的に人材確保が困難とされる中小企業では、現在雇用している従業員の精神的、身体的な健康により、その能力を十分に発揮することが重要となっている。

こうした状況下、政府は、わが国の成長戦略に基づく取り組みとして「健康経営」を推進している。「健康経営」とは、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であり、従業員等の活力や生産性を向上させ、結果として業績向上をもたらすことが期待されている。2016年、政府は、「健康経営」に取り組む企業が社会的評価を受けられるよう「健康経営優良法人認定制度<sup>2</sup>」を創設した。

本稿では、「健康経営優良法人認定制度」の概要と期待される効果等をまとめ、県内において「健康経営」に取り組む企業の事例を紹介する。

<sup>1</sup> 「健康経営<sup>®</sup>」は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標である。

<sup>2</sup> 経済産業省は、民間の創意工夫を活かした認定制度の運営を行う観点から、2022年度より株式会社日本経済新聞社を補助事業者とした。

## 1. 健康経営優良法人認定制度について

### (1) 制度の概要

健康経営優良法人に認定されるためには、①経営理念・方針、②組織体制、③制度・施策実行、④評価・改善、⑤法令遵守・リスクマネジメントの5項目について、必要とされる事項を実施することが求められる（図表1）。

図表1 健康経営優良法人の認定要件

①経営理念・方針
②組織体制
③制度・施策実行 ・従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討 （健康課題に基づいた具体的な目標の設定／健康課題の把握 [健診・検診等の活用・推進]） ・健康経営の実践に向けた土台づくり （ヘルスリテラシーの向上／ワークライフバランスの推進／職場の活性化／仕事と治療の両立支援） ・従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策 （具体的な健康保持・増進施策／感染症予防対策／喫煙対策／ [保健指導]）
④評価・改善
⑤法令遵守・リスクマネジメント

注：[ ]内は大規模法人に求められる要件

資料：健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「ACTION!健康経営」より作成

特に①～③について、具体的には、①経営理念・方針では、健康経営を経営理念や経営方針で示し、社内外に向けて発信する。②組織体制では、健康づくり担当者を設置する。大規模法人では経営層が健康づくり責任者として参加し、健康施策の検討に専門家の参加や健康保険組合との連携といった組織体制を構築することが必要となる。③制度・施策実行では、従業員の健康課題を把握し、健康課題解決のための取り組みとその目標の明確化、その課題解決や目標達成のための施策の実施が求められる。

なお、健康経営優良法人の申請は、法人の規模により「大規模法人部門」と「中小規模法人部門」に分けて行う。このうち優れた取り組みを行う大規模法人を「ホワイト500」、同じく中小規模法人を「ブライツ500」として認定している。

### (2) 健康経営で期待できる効果

企業が健康経営に取り組む効果として、生産性の向上、従業員と経営者の関係性の向上、企業イメージ向上といった効果が挙げられる。

健康経営に基づく施策を行うことにより、従業員の疾患や労災リスクが減り生産性の向上に繋がると考えられる。経営者が従業員の健康管理を積極的に取り組むことで、従業員の満足度が向上し、離職者を減らすことが期待できる。また、健康経営優良法人認定企業として表彰されることで、企業のイメージが向上し、人材の採用に役立つと考えられる。これらの効果により、企業業績が向上し、長期的な企業の成長が期待できる。

### (3) 群馬県内の健康経営優良法人数

群馬県内の健康経営優良法人数をみると、2024年3月時点で316法人となっている（図表2）。5年前の50法人から6.3倍に増えている。全国も同様に増加傾向にある。

ちなみに、規模別の内訳をみると、中小規模法人が288と全体の9割を占める。

図表2 健康経営優良法人数（群馬県・全国）

規模別		年					
		2019	2020	2021	2022	2023	2024
群馬	全体	50	92	156	251	272	316
	中小規模	41	77	138	226	248	288
	大規模	9	15	18	25	24	28
全国	全体	3,314	6,283	9,716	14,533	16,664	19,721
	中小規模	2,501	4,811	7,928	12,254	14,007	16,733
	大規模	813	1,472	1,788	2,279	2,657	2,988

資料：健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「ACTION!健康経営」より作成

## 2. 県内企業による健康経営の認知度と健康経営優良法人の認定状況（アンケート結果）

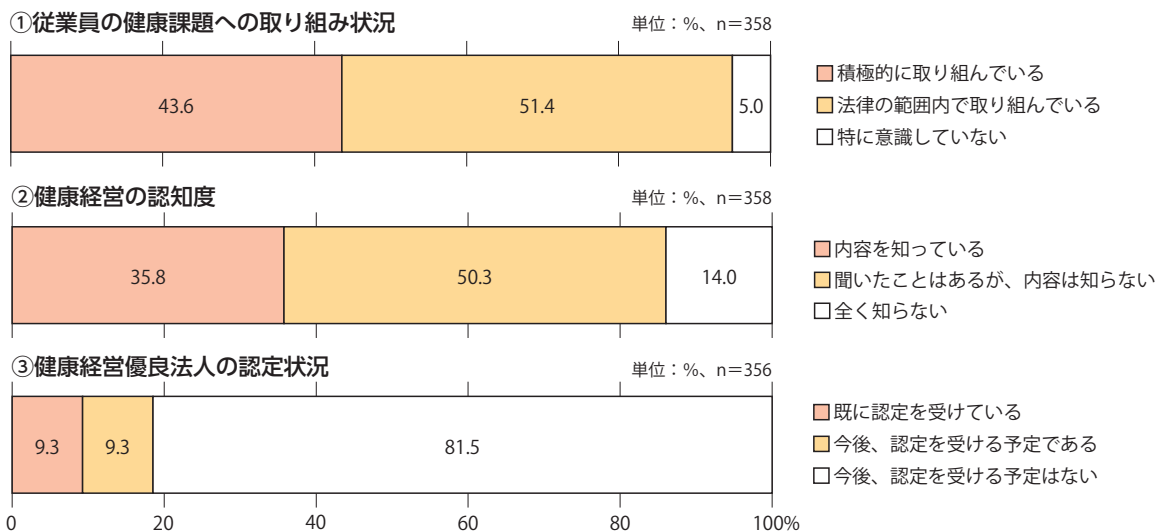
### 調査の概要

- 調査対象：群馬県内企業908社、有効回答数358社（回答率39.4%）
- 調査方法：郵送法
- 調査時期：2024年5月上旬～6月上旬

当研究所が県内企業に対して実施した調査によると、従業員の健康課題に対し、「積極的に取り組んでいる」が43.6%みられた（図表3）。また、健康経営について「内容を知っている」は35.8%、「健康経営の認定を受けている」、「申請を予定している」は各々1割弱みられた。

このように、現状、健康経営優良法人の認定を受けている企業はまだ少ないが、「申請を予定している」企業が一定程度みられた。従業員の健康課題に積極的に取り組む企業や、内容についても把握している企業も多くみられることから、今後、健康経営に取り組む企業が増えていくと考えられる。

図表3 従業員の健康課題の取り組みと健康経営優良法人の認定状況



資料：当研究所

### 3. 健康経営の事例

健康経営優良法人のなかでも、特に優良な取り組みを行う「ブライト500」に認定された県内企業の2つの事例を紹介する。

#### (1)株式会社石井工機（産業用機械の設計・製作、各種金属精密部品加工業） ～社長と外部専門家がチームを組んで従業員の健康課題に取り組む～

##### 〈企業の概要〉

○所在地：藤岡市 ○従業員数：37人 ○健康経営優良法人認定：2021年～

##### ◎当社の健康課題

当社では、従業員の多くが、慢性的な肩こりや腰痛に悩み、会社を休んだり、離職者が発生する状態が続いており、生産性の低下や売上の減少といった悪影響が出ていた。現社長が社長に就任する際に、こうした状況を改善するため、様々な健康経営の取り組みを始めた。2022年には、「群馬で一番働きやすい会社を目指す」ことを長期ビジョンとして経営方針に掲げ、職場環境の改善を加速させている。

##### ◎組織体制

社長、総務部長、産業医、作業療法士、キャリアコンサルタント、柔道整復師で構成される「石井工機メディカルチーム」が、従業員の健康課題の解決にあたっている。

##### ◎主な取り組み

##### ①課題把握や土台づくり

- 健康経営を推進するため、健康診断の結果や職場での様子、従業員への個別相談で把握した健康課題をまとめ、「石井工機メディカルチーム」で分析し、対策を立てる体制を整えた。
- 肩こりや腰痛を予防し、精神面や身体面の両面から健康に対する理解を深める研修を月に一度、食と栄養に関する研修や健康増進のための料理教室を随時実施し、従業員の健康意識を高めている。
- 制度面において、健康診断再検査の費用負担、男性従業員の育休取得の奨励等、健康保持や仕事と家庭生活の両立のための整備を進めた。

##### ②健康づくりに関する施策

- 精神面や身体面の悩みについて、作業療法士やキャリアコンサルタントが月に一度、個別相談を実施し、解決に向けたアドバイスを行っている。個別相談では、女性向けの相談窓口も設け、女性特有の課題に対応している。
- 柔道整復師が肩こりや腰痛の治療にあたっている。
- 社内にトレーニングジムを設置し日常的な利用を促進したり、マラソンや自転車などのサークル活動を支援しており、従業員の運動機会を増やしている。

##### ◎得られた効果

各種施策の実施により、以下のように、従業員の健康増進とともに、人員の定着、新規採用の実施、生産性の向上による業績アップの効果がみられた。

- 体調を崩す従業員が減少した。
- 近年は離職者ゼロの状態を継続できている。
- 新卒者を採用できるようになった。
- 生産性が向上した。2022年度は過去最高の売上高を記録したが、時間外労働時間は2018年度比で3分の1にまで縮小した。





作業療法士による研修の様子



「石井工機メディカルチーム」で協議している様子

## (2)株式会社ジュンコーポレイション（プラスチック射出成形、金型製造業） ～「社員の健康は会社が守る」をスローガンに、社長と従業員が協力して取り組む～

### 〈企業の概要〉

○所在地：安中市 ○従業員数：36人 ○健康経営優良法人認定：2020年～

### ◎当社の健康課題

当社では、「社員を幸せにする」ことを経営理念とし、従業員の家族からも安心してもらえるよう「社員の健康は会社が守る」と決めている。病気になってからの手厚い対応よりも、病気の早期発見、根本的な体質改善が重要であると考え、当社の健康課題である、従業員の喫煙、腰痛に悩む作業員、運動不足の事務員を減らすために健康経営に取り組み始めた。

### ◎組織体制

社長が健康課題の解決のアイデアを出し、具体的な施策を総務部とともに実施している。近年、健康経営の考え方が社内に理解され始め、従業員が積極的に参加するようになり、従業員発案の施策が増えている。

### ◎主な取り組み

#### ①課題把握や土台づくり

- 社長と総務部が連携して、従業員の健康課題の把握に努めている。
- 会社として「社員の健康は会社が守る」ことを社内外に向けて発信し、休暇を取りやすい雰囲気づくりを行っている。
- 制度面では、育児・介護のための休暇やリフレッシュ休暇、時差出勤等を導入し、仕事と家庭の両立、柔軟な働き方を推進している。

#### ②健康づくりに関する施策

- 禁煙を推進する取り組みを2020年から実施しており、喫煙場所の制限、禁煙推奨と段階的に進めている。
- 身体の内部から健康となるために、腸内環境を整える乳酸菌飲料を従業員に毎日提供している。
- 腰痛予防や運動不足解消を目的として、テニス部をつくり活動を推進するとともに、万歩計で歩数を競うイベントを実施している。

### ◎得られた効果

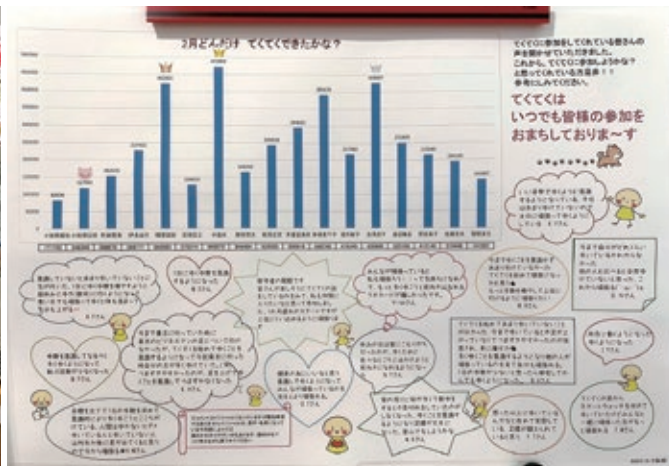
各種施策の実施により、以下のように、会社での喫煙者が減少し、運動の習慣ができた他、

従業員のコミュニケーション増加により生産性が向上するといった効果もみられた。

- 会社での喫煙者が減少した。2024年1月から、紙巻きタバコの喫煙者はゼロになった。
- 従業員の体調が改善し、病欠が激減した。
- 運動をする従業員が増え、運動不足解消、ストレス発散に繋がった。
- 従業員間のコミュニケーションが増え、協力関係が強まり、生産性が向上した。



毎日、乳酸菌飲料を従業員全員に提供



歩数を競うイベントの結果を社内で発表

### (3)健康経営を実施して得た気づき

事例の企業が、健康経営に取り組むなかで分かった主な事項を示した（図表4）。

図表4 健康経営に取り組むなかで分かった事項

- ①従業員の意識を変えるには時間がかかる。
- ②健康経営優良法人の認定要件を参照することで、自社に足りない事項が明確になる。

①については、従業員の意識を変えるために施策を打っても、健康づくりは習慣であるために、その効果が表れるには時間がかかるということである。健康課題への理解とその対応の必要性を理解してもらい、従業員の自主的な参加を促す工夫が必要である。

②については、健康経営優良法人の認定要件が多岐にわたっており、自社が対応できていない取り組みが明確になるということである。これにより、新たな制度や施策の検討に役立てることができる。

### おわりに

本稿で取り上げた事例では、経営トップが従業員の健康課題に対し、積極的にその解決に取り組んでいる様子がみられた。また、こうした取り組みにより、健康増進にとどまらず、従業員満足度の高まりや生産性の向上がみられた。この要因として、従業員の健康課題を把握して必要な施策を検討・実施する体制、健康増進と柔軟な働き方を促進する制度の整備、及び様々な施策が、うまく機能していると考えられる。

今後、人口減少、少子高齢化がさらに進み、人材不足による経済活動の下押し圧力が強まる。こうしたなかで、これからの経営手法のヒントとして「健康経営」を参考に、または活用して、企業の持続的成長に向け、労使双方が良好な関係を築きつつ労働環境整備に取り組んでいくことが望まれる。