未病総研 Lab ミーティング　（第 44 回 21 世紀医療課題委員会）

テーマ：　健康経営と未病ケア

（ウイズコロナの時代、日本型 SDGs をになう健康経営を探る）

期日：2021/9/13【オンライン開催】

会場：日本医科大学　橘桜会館　大ホール（2 階）

主催：　一般社団法人　日本未病総合研究所

後援：地方創生 SDGs 官民連携プラットフォーム.
（一社）日本未病学会.　　ヘルスビジネスメディア（株）

未病総研
The Japan Mibyou Institute United

従業員の健康維持・増進に配慮した経営は、
会社自身の業績向上をもたらします。
この流れは SDGsとも合流し、「新しい日常」へと向かいます。
そこに経産省から評価としての偏差値が加わり、拍車がかかりました。
未病の状態をいかに評価しケアするか。考えてみたいと思います。

プログラム

総合司会　早乙女和雄

オンラインオペレーター　鎌田普明

内　容

13：30　オープニングリマーク
コロナ禍を迎えた健康経営　～新たな日常としての未病ケア～
日本未病総合研究所 代表理事 福生吉裕

13：45　基調講演
「これからの健康づくりと健康経営」
経済産業省 商務・ｻｰﾋﾞｽｸﾞﾙｰﾌﾟﾍﾙｽｹｱ産業課 課長補佐 藤岡雅美 氏

14：15　特別講演　「健康経営」は本当にイケてるのか？
「健康経営」の NextStage「健幸経営」に向けた要件定義
（株）ヘルスケア・ビジネスナレッジ　代表取締役社長 西根英一 氏

14：45　特別講演
「コラボヘルス（健康宣言事業）の取組について」
全国健康保険協会本部保健部 保健第一グループ
グループ長補佐 片岡功一 氏

15：15　健康経営認定企業からの報告
三井温熱株式会社 第一営業部 部長 村上一徳 氏

15：45　パネルディスカッション
「健康経営」と「未病」の関係について

16：15　名刺交換

16：30　閉　会

【オンライン開催時は、名刺交換など変更となります】

コロナ禍を迎えた健康経営〜より健康にするための未病ケアー導入について

日本未病総合研究所　代表理事　　福生吉裕

　約 2000 年前の中国の医学書の中には「聖人は已病を治さず、未病を治す」とあり、また「未病先防」とは乱が生じる前に乱を抑える事の戦略的重要性をさす。一方日本においても「人は石垣であり人は城である」という有名な武将の言葉がある。健康経営とはこの 2 つの概念を現代風に重ね合わせたモノではないだろうか。

　この健康経営は 2013 年において始動し始めた。その後 SDGs,ESG と共に新たな健康維持と経済活性化のエンジンとして注目され、その役割を担ってきていた。

社員の健康への投資が会社自体の営業上昇、社会的評価への向上へも通じ株価も上昇するシステムが作り上げられてきた。GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）の信頼を得るファンドの１つにもなってきている。これには経産省における多大なるバックアップが存在しているのも確かである。

しかし 2020 年からのコロナ禍という未曾有の災害、そして世界各地での紛争激化という異常事態が生じてきた。このような状況のもとでは健康経営自体のリジリエンスが問われる事になった。

コロナパンデミック、そして世界各地での紛争激化により健康経営を後押ししていた SDGs などのステイクホールダー達のシステムにほころびが見え始めて来るのではないだろうか。

健康経営という経営者にも従業員にも社会的にも利益のある理想的システムの存続は長期に安定してほしい。これまでの健康経営は国により指導、提供され、顕彰も行われるトップダウン型の政策であり、善意のスパイラルであるが少しオーバーケアー的な側面があるように感じるのは筆者だけではないであろう。より強固な揺るぎないモノにするにはどのような方策があるのだろうか。

それは「自分の身体は自分で守る」を意識させるシステムの構築である。それが未病サポータシステムである。未病サポータは「現代未病」の概念である「健康と病気の間の未病に鋭くなり、自主的にコントロールをめざす自助」を基本とする。すなわちアップグレード型である。この広がりがウイズコロナ社会においては健康経営の維持には必要とされてくると考えられる。今回は健康経営をより健康なモノにする未病ケアの概念の提供をしたい。

【基調講演】

これからの健康つくりと健康経営

経済産業省　商務・サービスグループヘルスケア産業課　課長補佐　藤岡雅美

健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することです。競争力の源泉が、「ヒト」へと移り変わってくる中、その重要性は益々高まってきています。

企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることが期待されます。

働き方改革等において、長時間労働是正は、その第一歩に過ぎません。働き方改革第二章として、生産性向上やエンゲージメント向上などに取り組んで行く必要があります。一部の企業では、健康経営とエンゲージメントの分析を行い、前向きな結果がではじめています。従業員が、いきいきと働くことのできる環境を整え、ひとりひとりが高いパフォーマンスを発揮出来るようにしていくことが重要です。また、健康経営に取り組む企業は、持続的な成長が見込まれる企業として、投資家等からの信用、就職希望者からの安心・信頼、ビジネスパートナーからの信頼など、各ステークホルダーとの関係でもメリットが多いと考えられています。

経済産業省では、健康経営を推進するため、健康経営優良法人認定制度等を運用しており、本年度は、８月３０日より申請受付を開始しています。

本セミナーでは、「健康」を「目的」ではなく「手段」であるという視点を踏まえ、これからの健康づくりや健康経営の方向性についてご紹介します。

【特別講演】

「健康経営」は本当にイケているのか？

「健康経営」の Next Stage「健幸経営」に向けた要件定義

株式会社ヘルスケア・ビジネスナレッジ　代表取締役社長　西根英一

ヘルスケアの地域、職域、学域のアプローチの中、職域ヘルスケアの代名詞となっている「健康経営」は、いかに多くの企業の参画を求めるかの第一期の構築を終え、質をいかに上げていくかの第二期への挑戦が始まっている。健康経営に“偏差値”を設けるという動きも、質の担保を目的化した挑戦のひとつの形である。

新型コロナを知らなかった頃の健康経営は、出社ありきの働き方の中、欠勤や休職をいかに減らすことができるかを目途に、このアブセンティーズムに対して、健診や検診の推進と禁煙をはじめとしたディジーズマネジメントプログラムを導入することに重きを置いてきた。この頃の健康経営は、フィジカルヘルスこそが第一義の KPI であった。

いまコロナ禍において、出社を前提としない働き方の中では、リモート勤務下の心の持ちよう、さらに集中力（パフォーマンス）をいかに高めていけるかを目標としたプレゼンティーズムに対して、ストレスチェックとウェルネスプログラムの適用を重視する傾向にある。まさに、メンタルヘルスこそが KPI の最重点項目に設定されたと言えよう。

さらに、長引くウィズコロナの中、組織の縦の関係、横のつながりが希薄化する状況下において、ヤル気や満足度、愛社精神といったワークエンゲージメント（働き甲斐）に注目が集まり、このワークエンゲージメントに対するサーベイとそれをもとにヤル気の適正配置を重視したタレントマネジメントプログラムの新規導入を図る企業が増えてきている。つまり、ソーシャルキャピタル（つながりの資産価値）が KPI に新たに加わったのである。

フィジカルヘルス、メンタルヘルス、ソーシャルヘルス、このカラダ・ココロ・キズナの健康のいい状態こそがウェルビーイングと称され、「健幸」と訳されることを考えれば、「健康経営」の Next Stage は「健幸経営」への大掛かりなシフトを意味していることになろう。

【特別講演】

コラボヘルス（健康宣言事業）の取組について

全国健康保険協会 保健部 保健第一グループ グループ長補佐
片岡　功一

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、約 240 万事業所、約 4,000 万人の方が加入しており、その特徴は 1 事業所あたり 10 人未満の事業所が約 8 割と、中小零細規模の事業所が多く加入する医療保険者である。

協会けんぽの健康保険料率は、都道府県支部ごとの加入者の健康づくりや医療費適正化の取組の結果も保険料率に反映される仕組みとなっている。また、保険料負担の伸びを抑えるため、疾病の予防に重点を置くことが重要であり、健診・保健指導をはじめとした保健事業に取り組んでいる。

令和３年度から５年度までの行動計画となる「保険者機能強化アクションプラン（第５期）」では、「コラボヘルスの推進」を柱の１つに掲げ、その中心事業として、健康づくりに取り組む事業所であることを自ら宣言する「健康宣言事業」を行っている。

健康宣言をした事業所では、健診受診率 100%達成に向けた取組や、就業時間内に特定保健指導を受けられる環境整備等に取り組んでいる。協会では、健康課題の把握や健康づくりの取組成果を経年変化として事業所が確認できるよう、事業所単位の医療費や健診・保健指導の実施率、健診結果、生活習慣について、数値やグラフ等で見える化した「事業所カルテ」を提供する等、フォローアップに努めている。

このような取組は、医療費適正化だけでなく、加入者の健康づくりを通して事業所における生産性の維持・向上にも結び付くものであり、積極的に推進している。

健康経営認定企業からの報告

三井温熱（株）第一営業部　部長　村上一徳

弊社は、千葉県富里市にあります三井温熱株式会社と申します。
事業内容は家庭用医療機器製造販売です。三井式温熱治療器をはじめとする機械を利用して身体を温める事で健康増進を目指す会社になります。
健康経営優良法人認定制度は今年で 3 年連続での認定を頂きました。今年も認定取得のために既に着手しております。
弊社が「健康経営」に導入した理由ですが、
短期間のうちに 3 名の介護離職者や就業困難者が 1 名出てしまったところから始まります。
就業時間内にも健康を意識する行動が少しずつ始まりました。
実際の取り組み事例といたしましては、定期健康診断の受診率１００％や受診勧奨への取り組みはもちろんの事、

① 医師や有識者をお招きしてのヘルスリテラシーセミナーの開催
② 未病サポーター取得の奨励
③ 健康に良い食材を利用した料理教室の開催
④ 地元で開催されるマラソン大会への参加
⑤ 朝礼時のストレッチ体操の実施
⑥ 感染症予防の観点から毎朝（休日も）検温を実施し、グループ SNS への報告
⑦ これらの実施事例を社内外への発信

を実施致しております。
ただし、ここまで徹底が出来るまでには 1 年以上の時間を費やしております。また、若干ではありますが、社内でも取り組みへの温度差を感じる事もございます。
「健康経営」取り組んでよかった事と致しましては、休職者の減少や健康意識の高まりからメタボリック症候群気味の社員のダイエットチャレンジ等が挙げられます。我が社には未病サポーターが１２名おり、自主的に健康への取り組みがスムーズに行く雰囲気を出してくれています。
また、弊社の取り組みを地元の企業へフィードバックするべく、先ずは健康経営に関心のある法人に向けて異業種のメンバー7 名と共に健康経営実践の為のサポートを昨年から開始。富里市商工会をはじめとする 6 法人のサポートを実施させて頂いております。