



LAFCOL
SURVEY

「健康経営」の基本の『き』

～健康経営を取り組む上での3STEP～

chapter **1** 「健康経営」とは

chapter **2** なぜ今「健康経営」が求められているのか

chapter **3** 「健康経営」を取り組む上での3STEP

「健康経営」とは

健康経営（けんこうけいえい）とは、
従業員の健康増進を重視し、
心身の健康管理を経営課題として捉え、
その実践を図ることで従業員の健康の維持・増進と
会社の生産性向上を目指す経営手法のこと。

【健康経営はコストではなく投資である】

健康管理 → 生産性向上を目的とした組織戦略

chapter 2 なぜ今「健康経営」が求められているのか

労働人口の減少、労働時間の規制に伴い働く環境にも大きな変化が表れています。

従業員を取り巻く環境や価値観は早いスピードで変化をしている中、組織や企業が柔軟に対応できていない場合、

従業員と企業の間にはギャップが生じて、企業としては望まない離職者を多く出してしまうかもしれません。

従業員の 価値観の変化

労働者の価値観
(指示、マニュアル重視)

↓
パートナーの価値観
(自ら考える、柔軟性重視)

情報化社会の 影響による 転職市場の変化

単一的転職情報



多樣的転職情報

人々の ライフスタイル の変化

仕事重視の生活



プライベート
重視の生活



chapter 2 なぜ今「健康経営」が求められているのか

✓ 生産性の向上

仕事のパフォーマンスを向上させるためには、心身ともに健康であることが重要。心身ともに健康であることで余計な悩みに脳を使わず、集中力の向上が期待できます。

✓ 医療費の削減

従業員が健康であることで病気にかかるリスクも抑えられ、結果的に会社が負担する医療費も削減でき、企業負担の軽減にもなります。

従業員が健康であるためには、「健康管理は個人の責任」と見過ごすのではなく、会社全体で管理することが大事です。

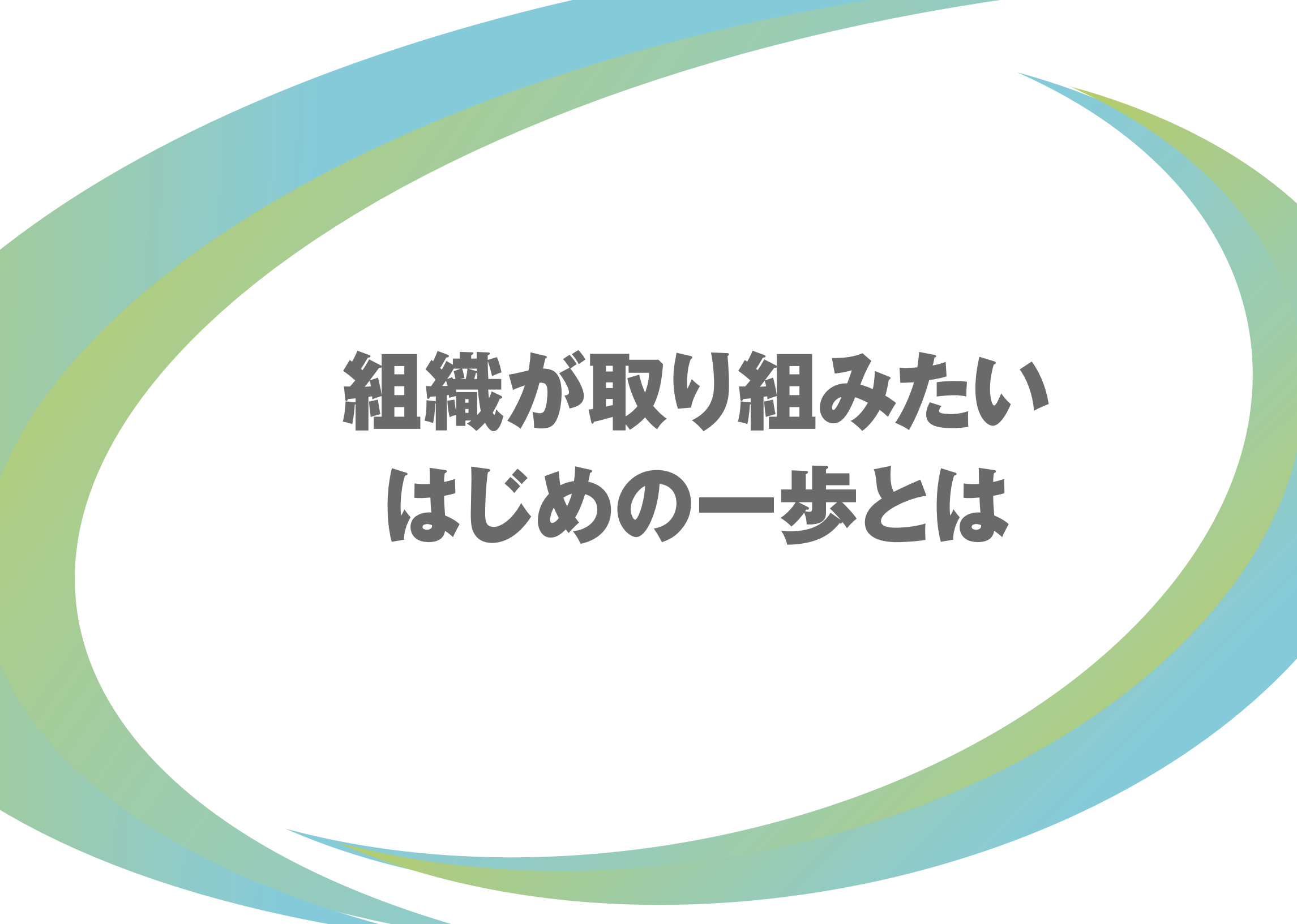
✓ 離職率の低下

厚生労働省の調査によると、離職する主な原因は労働環境によるものが大半です。

長時間労働や、休日出勤などの本来あってはならない労働により、社員のメンタルヘルスの悪化や体調不良を引き起こし離職してしまい社員も会社に定着せず離職してしまうケースが多く、人手不足に繋がっています。

✓ 企業イメージの向上

健康経営を推進している会社としてアピールすれば、「社員を大事にするいい会社だ」というイメージアップに繋がります。そういった印象が強くなれば、求職者も増え優秀な人材の採用に繋がるでしょう。



**組織が取り組みたい
はじめの一歩とは**

STEP

1

健康経営を行う事を周知し、 実行する組織体制を整える

社内広報やプレスリリースを活用してまずは宣言をすることから始めましょう。

社内外に周知をすることで施策がよりオフィシャルなものとして認識され、具体的な方針や施策まで落としとして考えていくことができます。

また発信だけではなく、重要なのは施策の実行になりますので、組織の状況に応じて実行する部署を作ります。

理想的な体制は経営・人事が一体となって、専門知識が必要な分野は外部にアドバイスを求める等、全社で取り組んでいきましょう。



STEP

2

ツールを活用した組織状況の把握と、 今後の計画を作成

健康経営といっても、ただ健康診断を促進したり、
e-ラーニングをやらせるだけの「形だけ施策」は全く意味がありません。

従業員にとっては、それらの施策は「業務」という認識です。

従業員がどんなことを求めているのか？何に不満を感じているのか？などを
ヒアリングして「本当に必要なこと」に着目するために
組織の状況が正しく把握できたら、課題に対する目標と具体的なアクションプランの
計画を立てて、検証しながら実行に移していきましょう。

「本当に必要なこと」に着目するためにツールを活用して
組織状況の把握と可視化することは有効的な手段です。



STEP

3

定期的に情報発信やワーク、イベントを行い、経営陣が率先して実行する

従業員に実践してもらえるような環境づくりを意識しましょう。

例えば、目標を達成したら懸賞がもらえる健康チャレンジや、社内報による情報の発信など、従業員が前向きに健康維持・促進を行える環境作りが経営陣には求められます。

また経営陣が健康経営に対して強い意識を持ち実践することがポイントになります。

従業員に促すだけでは、従業員もやっつけ仕事感があり、効果には結びつきません。

そのため、まずは経営陣がお手本となり、

従業員に健康経営を実践している姿を見せていきましょう



お問い合わせ



support@lafool.co.jp

 LAFCOL
SURVEY