

健康経営会議 2017 開催報告

当日スケジュール

●開会の辞

健康経営会議実行委員会 委員長 斉藤敏一

みんなで考える、健康と経営

健康経営会議 2017

●来賓挨拶

中央労働災害防止協会 理事長 八牧 暢行 氏

スポーツ庁 長官 鈴木 大地 氏

厚生労働省 健康局 課長 正林 督章 氏

●講演

講演 01 「健康経営の意義と社会的要請」

NPO 法人健康経営研究会 理事長 岡田 邦夫 氏

講演 02 「経営戦略としての働き方改革と健康経営」

明治大学専門職大学院 グローバル・ビジネス研究科 教授 野田 稔 氏

講演 03 「HOW TO MAKE A HEALTHY COMPANY - ロート製薬の健康経営 -」

ロート製薬株式会社 取締役副社長 CHO ジュネジャ・レカ・ラジュ 氏

講演 04 「Well-Being な人・街・会社」

三菱地所株式会社 新事業創造部 兼 街ブランド推進部 担当部長 井上 成 氏

講演 05 「健康経営の実現に向けて」

経済産業省 商務情報政策局 ヘルスケア産業課長 西川 和見 氏

<開催報告>

2017 年 9 月 4 日（月）、東京・大手町の経団連会館（経団連ホール）にて、「健康経営会議 2017」を開催しました。5 回目となる今回は定員 550 名に対して、申込数が 660 人（420 社）を超え、急遽席数を増やし満席の中での開催となりました。

挨拶では、健康経営会議実行委員会斎藤敏一委員長が、「健康経営」はコストではなく投資として、企業の経営戦略として位置づけられ、健康経営銘柄、健康経営優良法人認定制度等に認定された企業も増えているほか、定年退職後もボランティア等を通じて社会のために体を動かし、貢献することこ

そが、健康寿命を保ち、国にとっても本人にとっても幸福をもたらす。日本が健康経営の実践モデルとしてアジアのみならず世界に示せるよう、努めていきたいとご挨拶をさせていただきました。

来賓挨拶として、中央労働災害防止協会理事長の八牧暢行氏、スポーツ庁長官で 1988 年ソウルオリンピック 100m 背泳ぎ金メダリストの鈴木大地氏、厚生労働省健康局課長の正林督章氏のお三方にご挨拶をいただきました。

●中央労働災害防止協会 理事長 八牧 暢行 氏



八牧理事長には、国や医師会のバックアップのもと企業・事業場に対して、生活習慣病予防、メンタルヘルスなど総合的な指導を通じた健康づくり、快適職場づくりを推進する THP (Total Health Promotion Plan) の取組みをご紹介いただきました。

この THP 研修によって養成された心理相談員、ヘルスケアトレーナーなどの指導者は既に 7 万人を超え、その多くが企業や健康増進機関で活躍されています。健康経営は、働く人の幸せを導くのみならず、企業・事業場の生産性や業績を向上させること、さらには少子高齢化対策、医療費軽減、健康長寿等、社会が抱える課題の解決に大きく寄与していることから、中災防も、THP をはじめ、これまで培ってきた経験や知恵を駆使して健康経営に積極的に関わり、その進展に大いに役立ってまいりたいとのご挨拶をいただきました。

●スポーツ庁 長官 鈴木 大地 氏



スポーツ庁鈴木長官には、ラテン語のデポルターレ (deportare=楽しみ、気晴らし) が語源である「スポーツ」を通じた明るく、楽しく、元気に過ごせるような取組みをご紹介いただきました。文科省とスポーツ庁が今年 3 月に策定した「第 2 期スポーツ基本

計画」では、「する」「みる」「ささえる」の3つポイントを掲げ、今後5年間で週1回スポーツをする成人の割合を現在の42.5%から65%まで引き上げる方向性を提示しています。

今後5年間には2019年のラグビーワールドカップ、2020年の東京オリンピック・パラリンピック、2021年の関西ワールドマスターズゲームズ開催と、大イベントが目白押しです。ラグビーやオリンピックは「みる」「ささえる」部分になりますが、成人の方が参加できるマスターズゲームズは「する」部分とも考えられます。

これまでの「みる」「ささえる」スポーツを、「する」一例として、週1回スポーツをする割合が低く、無関心層とも言うべき20~40代のビジネスパーソン向けに、始業時間前にスポーツを行う「あさ活」や就業後の「ゆう活」といった身近にスポーツへ参画できる取組みをご紹介いただきました。

また、若者が就職する際に、給料の高さで判断せず、自分のクオリティ・オブ・ライフを追求しながら働ける職場を求める人が増えていることから、社員に対してスポーツ支援や促進を行っている会社を認定する「スポーツエールカンパニー」制度をご紹介いただきました。

1日8000歩、そのうち20分間は早歩きを実行した結果、医療費が驚くほど削減した自治体のほか、スポーツ組織に加盟している人が多い地域ほど、転倒する高齢者の割合が少ないといったデータもあることから、自治体、政府、産業界と連携を図りながら、スポーツを通じて活力のある、病気にかからない健康な国民をつくる社会の実現に努めていきたいと話していただきました。

●厚生労働省 健康局 課長 正林 督章 氏



厚生労働省の正林健康局課長からは、第二次「健康日本21」の施策で、健康に役立ちそうな情報を企業・団体に発信する「スマート・ライフ・プロジェクト」や、各企業、団体の活動に対し、年に1度、厚生労働大臣が表彰する「健康寿命をのばそう！アワード」の取組みをご紹介いただきました。

まだまだ日本では、飲食店などで普通にたばこが吸われている状況です。正林健康局課長は既存の健康増進法では、努力義務になっている喫煙に関して、義務規定に変えていくことが必要だと訴えたほか、たばこのないオリンピックをWHOとIOCで合意された2010年以降、歴代のオリンピック開催都市が禁煙の形で開催し、踏み込んだ受動喫煙対策を進めていることに触れ、2019年のラグビーのワールドカップや、2020年には東

京オリンピック・パラリンピック開催に間に合うよう、受動喫煙を規制する方向にもっていきたいとの考えを示していただきました。

また、健康増進普及のためにお年寄りでもできる簡単な「ゆるスポ体操」や、神宮球場の芝生で1000人以上がヨガを楽しむ「ナイトヨガ」といった厚生労働省主催イベントもご紹介いただきました。



そして今回は5人の講師にご登壇いただきました。
各講師の講演内容について下記にご報告いたします。

●講演 01 「健康経営の意義と社会的要請」

NPO 法人健康経営研究会 理事長 岡田 邦夫 氏



『国富論』の著者アダム・スミスは、既に18世紀において「理性と人間性のある親方は、働き手に長期にわたって健康で働いてもらうために、十分な休息をとらせた」と書いています。経済学者ケインズは、「1日3時間、週15時間働けば人間は弱さというものを克服できるのではないかとまで言っているのです。昨年健康保険法改正においては、週20時間働くことを

規定に入れましたが、65歳の方が1日4時間働くことが可能になれば、高齢者も豊かなセカンドライフを送ることができます。

日本も一昔前まで、経営者も社員も一生懸命働いて会社の業績を上げることに必死でしたが、現代の若者は、働く目的は自分が楽しい生活を送るためであり、人並み以上に働きたくないし、勤務時間以外には上司と付き合いたくないとする傾向があるようです。これは逆に考えれば、仕事に熱意が

感じられない社員が増えていることにもつながってきます。覇気がなく、長時間働いてもアウトプットが少ない。これでは創造性のない、自立性のない社員ができるのではないか。こういう社員を抱える企業の未来はどうなっていくのかということを考えなければいけない時代だと思うのです。

そこで考えられるのが「職育」です。職務不適応者を出さず、働きがい、生きがいを見つけ、心身ともに健康で、創造力豊かで、労働生産性の高い人を企業が育てることが大命題になってきます。

それはヘルスリテラシーを高めて、自分で健康管理ができる人たちを育てることなのです。労働生活の中でヘルスリテラシーを高めることは、同時に高齢化社会においてもきわめて重要な問題です。事実、65歳を超えても仕事を続けている人は長生きをするというデータもあるようです。

わが国は世界でも断トツに高齢化が進んでいる国ですが、労働意欲と健康管理を職場で高めれば、この高齢化社会を乗り切れる唯一の先進国になるのではないかと思います。社会的要請として、高齢化社会に伴う医療費増大が問題になっています。一方、企業社会では、安全配慮義務が課題となっており、長時間労働をすれば病気になるという考え方が一般的になっています。

1988年、WHOでは「働くことは重要であって、失業がきわめて社会的不安をきたす」という見解を発表しています。欧米では毎日の正しい労働生活は、1日・1週間・1カ月・1年の周期パターンを形成して働く人の健康づくりに寄与しているという考え方が当たり前です。『女工哀史』に代表されるような働き方から始まった日本は根本的に考え方が違っていただけで、今こそ脱却しなければいけないのです。経営者自らがトップダウンの形で健康経営を進め、個人もそれぞれヘルスリテラシーを高め、豊かなセカンドライフを送り、高齢化社会を乗り切ることが私たちNPOの役割と考え、これからも豊かな高齢化社会の構築をサポートしていきたいと考えています。

●講演02 「経営戦略としての働き方改革と健康経営」

明治大学専門職大学院 グローバル・ビジネス研究科 教授 野田 稔 氏



「健康経営」には、近接する領域として「働き方改革」があります。働き方改革については、声高に言われているにもかかわらず、その進みは遅いように思われます。健康経営がうまくいかない一つは、健康経営がいいものだと理屈ではわかっているが、十分に納得していない。つまり、何も実行していないため、価値を実感できないの

です。今の若い人たちの考え方は昔と変わっており、健康的な生活を無条件に望んでいます。

われわれ世代は、会社が成果を上げるために言われたことを疑問を抱かず繰り返し、遮二無二働いたことで、日本は世界に冠たる経済的成果を上げるに至りました。この成功体験が私たちの原点にあるわけです。しかし、1975年のオイルショックで我が国経済は変曲点を迎えます。

日本企業を取り巻いている環境が大きく変わりました。単純な拡大路線から、多角化や海外進出が叫ばれ、経営は一気に複雑化しました。まさに“強い会社”から“賢い会社”へ、さらに、これからは社会的な価値を生み出すイノベティブな会社、つまり“志高い会社”を目指すことが必要になってきたのです。

国立社会保障人口問題研究所の推計によると、100年後の日本の人口は今の人口の約3分の1、5000万人弱にまで減少するといわれています。その中で幸せに暮らしていくには、“個”の創造生産性を高めることが必要になります。これからは「働き方」ではなく「成果の出し方」が問題になってくるでしょう。そして、この創造生産性を上げる際に重要になるのが健康経営です。

私がまず強調したいのが「脱プレゼンティズム」です。風邪をひいて熱があっても、台風が襲来しても大雪が降っても、這ってでも会社へ入社するというのはナンセンスです。なによりも、過労で疲労困憊し、会社に出社しているけれどまともに働けない状態に陥っている社員が少なくありません。これがプレゼンティズムなのですが、このような状態でイノベーションなど望むべくもないことは明らかでしょう。休暇をとって十分休み、頭が冴えた状態にすることが何よりも大切です。

創造生産性を高めるために大事なことは、戦略的に健康経営をとらえて、組織として推進していくことです。体と心が健康であってはじめてイノベーションを生み出すことができるのです。働くことそのものでは価値は生まれません。創造することで価値が生まれるのです。最初は個人の努力、意識改革から始まり、無駄を排除し、プロセス改革をすることは、これまでも企業が推進してきたことです。これに加えて、成果の出し方改革、戦略的な健康経営を通じて、イノベーションの推進に持っていくことが、これからの経営者にとって重要なテーマであることをご理解いただきたいと思います。

●講演 03 「HOW TO MAKE A HEALTHY COMPANY - ロート製薬の健康経営 -」

ロート製薬株式会社 取締役副社長 CHO ジュネジャ・レカ・ラジュ 氏



当社は現在、世界 110 カ国以上に販売・生産拠点を有しており、8000人の社員のうち 6000人以上は海外で仕事をしています。目薬をはじめ、医薬品、スキンケアのほか再生医療分野

を主力としていますが、さらに力を入れているのは「食」と「農業」の分野です。たとえば、沖縄のシークワサーは認知症の根本治療薬となる可能性があります。軸は健康に置けていますが、常識の枠を超えてチャレンジしようという「NEVER SAY NEVER」の精神です。

社会環境はどんどん変化しています。個人向けの薬や栄養食品がオンラインで手に入る時代は間違いなく到来します。車も自動運転になる時代がいずれ到来するでしょう。ただ、その前に国がつぶれるのではないかとする人もいます。なぜつぶれるのか。医療費の増大です。

医療負担は人生最後の3年ぐらいで70%が費やされます。この医療負担を縮めることができるのはわれわれ自身です。たとえば経営者、社員の一人ひとりが健康経営を当たり前に取り組めば、それだけで医療費は削減します。

ロート製薬は東証から健康経営銘柄に選定されました。社員が健康であれば、その会社は十分な成果を生み出せます。人づくり、健康マインドづくりが会社の使命になっています。ひいては日本の国全体の命運にも関わってくるのです。

今、深刻な問題が、2500g以下の新生児が多い事実です。今の女性は痩せすぎて、健康な子どもを生んでいないのです。当社も1kgも太らないままで職場復帰している女性スタッフがたくさんおられます。新しい生命をつくる体が栄養不良になっては、小さな社会問題にとどまらず、国の問題にも関わってきます。次世代の人たちの健康を考えると心配です。

製薬会社の当社でさえも朝食を抜いて出勤するスタッフが多いことがわかり、朝食をみんなで食べる試みなどもしています。バランスよく栄養素を満遍なく取り入れ、バランスボールに乗ったり、朝ヨガといった適度な運動もしています。経営者としてこうしたきっかけをつくることはできますが、社員自身が納得して、自分からやらなければ何も進化しません。

「仕事が忙しくて運動する暇がない」。ここから“負”のスパイラルが始まります。忙しいからといって残業を続けても、疲れているので当然アウトプットは悪くなります。世界の中で日本は、労働時間が長いわりにアウトプットが悪いというデータもあります。今こそ私たちは“正”のスパイラルを生み出さなければいけません。忙しくても少しだけ運動をする。当社では全社員に活動量計を持たせ、全員のデータを会社で把握できるようにしています。

健康に対する「気づき」の場面と、成果の「見える化」を増やすことも大事です。健康管理は生活習慣病予防、女性の貧血予防などに必要です。一人ひとりの社員が健康に関して深い知識を持てば、その家族もおのずと健康になりますし、周囲の社員も健康になります。まさに1本の枝が大樹を構成するのです。ロート製薬は薬に頼るだけの製薬会社にとどまらず、ヘルスケアカンパニーとしてこれからも頑張っていくつもりです。

●講演 04 「Well-Being 人・街・会社」



「イノベーション」と「Well-Being」の二つのキーワードで考えます。イノベーションとは「人、組織、社会に幅広い変革を起こし、社会的意義のある新たな価値を創造し、社会的に大きな変化をもたらす取組み」（引用：wikipedia）で、“大丸有”（大手町・丸の内・有楽町地区）で取り組もうとしている働き方改革、健康経営も

社会に幅広い変革を起こし、人の能力を高め、社会全体を活気づかせる点で、イノベーションそのものではないかと思います。

生き生きとして、創造的で、高い人間力を持ち、情熱と夢を持った人、いわゆる WHO でも言われている「心身共に、そして社会的に良好な状態」である“Well-Being な人づくり”が戦略として大きなポイントになります。

この街で過ごしている 4000 事業所、28 万人が「Well-Being」（ウェルビーイング＝健康・幸福）になってほしいというのが、デベロッパーとしてわれわれが思い描いていることです。

2017 年 4 月 20 日には「丸の内 Well-Being 宣言」を行い、社員一人ひとりが活気に溢れ、自己の能力を最大限に発揮でき、マイナスをゼロにするのではなく、プラスまで持っていく“積極的な健康”に取り組むことを提案しました。

最初はオフィスワーカーの自律支援から議論は始まりました。自律する人であれば、自己実現する中で、心と体をきちんとマネジメントできるからです。しかし、個人がいくら Well-Being になっても、それが必ず企業の成長につながる保証はありません。キャパシティの最大化した従業員がその能力を仕事に使おうと思わせる会社になって始めて、企業は持続的に成長し、ひいては社会全体が発展することになります。

そうした人づくりの具体策が、オフィスワーカーの生活の質を上げようというプロジェクト「クルソグ（QOOLSOG）」です。“Change Work, Change Life”（働き方改革×健康経営×ダイバーシティ）を視野に入れながら、Well-Being をもたらす具体的なアクションプログラムを構築しました。

この「クルソグ」の目的は社員の意識および行動変容です。意識改革、働き方改革が進むことで新しいライフスタイル、ワークスタイルが身につく、それが生産性を高め、企業の持続的成長につながるという仮説を実証したいと考えています。今回、5 カ月間のトライアルの中で、例えばフィジカルとメンタルの両面を高める視点から、座禅を組んだり、植栽の土いじりをしたり、「都心で 100 人

ヨガ」等の健康様々なプログラムを提供していますが、一人でも多くの方様に健康へのファーストステップを踏んでいただき、クルソグになっていただくことを期待しています。

●講演 05 「健康経営の実現に向けて」

経済産業省 商務情報政策局 ヘルスケア産業課長 西川 和見 氏



2013 年の日本再興戦略に「健康寿命の延伸」がうたわれ、いかに健康経営、健康投資に取り組み、生涯現役社会をつくりだすかを、社会政策のみならず経済政策として正面から取り組みはじめました。国富を増やすためには健康に取り組まないと、日本はこれ以上、国富は増えないのです。

現在の日本社会の課題は社会保障費の拡大による財政への圧迫と就業構造の変化です。労働力の減少によって経済活動の停滞が懸念されます。介護離職などの増大も深刻な問題となっています。これを防ぐのが、予防・健康管理への重点化です。若いうちから自分の健康にも投資し、公的医療費・介護費もある程度支出していくかわりに、高齢者の公的支出をできるだけ減らすためにはまず予防、早期診断、早期治療に注力することが必要になります。また、地域包括ケアシステムと連携した介護予防や高齢者への生活支援をし、高齢者にも社会参加をしてもらうことを考えています。

産業面で大きく掲げているのは生涯現役社会の実現です。現在平均寿命は 80 代ですが、これから 90 代時代を迎えようとしており、第一の人生、第二の人生は当たり前の中になってまいります。第一は健康でイノベーティブに働く就労時期、そして、第二の社会活動時期がこれから意味を持ちます。短時間でも社会貢献をすることで、高齢者の心身の健康にもつながることは明らかです。この第二の社会活動をいかに活性化していくか。その中から新しいビジネスをいかに創出するかが重要なポイントになります。

QOL でいえば、青年時代の第一次予防で、重症化予防の「気づき」の機会を提供し、それに対応するサービスを医療・医療外の部分も含めた健康づくりを提供することが重要です。壮年・老年期に入ると、今度は再発予防に注力する必要があります。あらゆる病気の原因が生活習慣病とされ、糖尿病をはじめとする生活習慣病にいかにならないか食い止めることが、われわれ現代人の大きな課題となっています。

政府の「未来投資戦略」では「Society50の実現」を挙げております。ITやAI技術を用いて、最先端のソリューションを出していくことが、急速に進む高齢社会、あるいは世界的課題に取り組む日本自身を活性化させ、世界へ訴えていくことが可能になります。その戦略の一番先にあるのが健康寿命の延伸です。

医療・介護関係者、ビジネス界、学識経験者、各省庁から構成された次世代ヘルスケア産業協議会は、企業・健保による健康投資をいかに促進するかという需要面と、それに応えるサプライサイドの新事業の創出という2本柱で推進しています。その原動力になっているのが健康投資、健康経営です。社員の健康増進と活力向上を通じて、組織の活性化や生産性の向上、業績や企業価値向上を進めていく。それが結果的には国民のQOLの向上につながり、ヘルスケア産業で新しいものが創出されていくことにつながるのです。これをすべて支えているのが企業理念であり、その成果を評価する手段として、健康経営銘柄、健康経営法人の認定などが用意されています。

中国をはじめとしたアジア諸国でも高齢化社会が深刻な問題になっていることを鑑み、日本がヘルスケア、エイジング、メディカルの世界で新たな経営哲学や健康経営を、アジアをはじめグローバルに広げられるような取組みをしていきたいと考えております。

以上