

健康経営の意義と社会的要請

健康経営の意義と社会的要請

企業未来への投資と従業員の健康

1. 働くことと働きがい
2. 健康経営の意義
3. 健康経営実践の社会的要請
4. 経営者の健康と従業員の健康
5. 企業価値の創造



労働と休息-親方の対応-1

ほとんどの種類の工匠たちも、彼らの特有の種類の仕事に過度に励むことによって生じるある特有な病気にかかりやすい。イタリアの高名な医師ラマツィーニはそうした病気について専門書を書いている。(中略)心身どちらかにせよ、数日間ひきつづいての激しい労働は、たいていの人の場合、そのあとに休養にたいするつよい願望が自然に生じ、これは強制かあるいは何か強い必要によって抑制されないかぎり、ほとんど抗しがたいものである。それは、自然の要求であって、この要求は、あるときはただ気楽に過ごすことによって、あるときはまた気晴らしや娯楽にふけることによって、休息することを必要とする。もしそれがかなえられなければ、結果はしばしば危険なものであり、ときには致命的なものであって、ほとんどつねに、おそかれはやかれ、その職業に特有の病気をもたらすものである。



労働と休息 - 親方の対応 - 2

もし親方たちがつねに理性と人間性の命じるところに耳を傾けるならば、自分たちの職人たちの多くの熱意をかきたてるよりは、むしろそれを緩和することがしばしば必要になるだろう。継続して働くことができるように過度に働く人が自分の健康をもっと長く保持するばかりでなく、年間をつうじて最大量の仕事を遂行するということが、すべての種類の職業でみられるだろうと私は信じる。(中略)

一般的に健康であるときよりもしばしば病気になるときのほうが、よく働くということは、あまりありそうには思われない。

国富論 アダム・スミス著 水田洋監訳 杉山忠平訳 岩波文庫

Adam Smith An inquiry into the nature and cause of the wealth of nations 1776 The Fifth Edition 1789

責任感ある誠実な経営者

従業員の過労死に対して、経営責任を問い、会社法を適用した。

会社で稼働する労働者をいかに有効に活用し、そのもてる力を最大限に引き出していくかという点が経営における最大の関心事の一つになっている(中略)、責任感のある誠実な経営者であれば**自社の労働者の至高の法益である生命・健康を損なうことがないような体制を構築し、長時間勤務による過重労働を抑制する措置を採る義務があることは自明であり、この点の義務懈怠によって不幸にも労働者が死に至った場合においては悪意又は重過失が認められるのはやむを得ないところである。なお、不法行為責任についても同断である。**

大阪高裁(平成23年5月25日判決)

会社法第429条 役員等がその職務を行うについて悪意又は重大な過失があったときは、当該役員等は、これによって第三者に生じた損害を賠償する責任を負う。



事業主の健康習慣と健康施策の実施状況

	第1因子				第2因子				第3因子			
	N	T	p	検定	N	T	p	検定	N	T	p	検定
喫煙習慣	204	0.0638	0.9492		208	0.2729	0.7851		182	0.6458	0.5188	
定期的な健康診断	337	5.6192	0.0001	※	39	4.6369	0	※	35	3.0141	0.0028	※
定期的な運動習慣	153	1.3879	0.1661		156	4.9121	0	※	134	2.1323	0.0338	※
健康を考えた食生活	56	0.8732	0.3832		61	2.6973	0.0073	※	56	3.3609	0.0009	※
持病	202	-0.252	0.8015		212	-0.385	0.7006		185	0.6973	0.4862	

第1因子	「先進的な健康施策」に関わる項目	健康講演会、健康相談窓口、メンタルヘルス、ライフプラン
第2因子	「一般的な健康施策」に関する項目	社内クラブの支援、スポーツ大会などのイベント、法定外検診
第3因子	「基礎的な健康施策」に関する項目	健康診断事後指導(集団)、健康診断事後指導(個別)



1日3時間、週15時間勤務

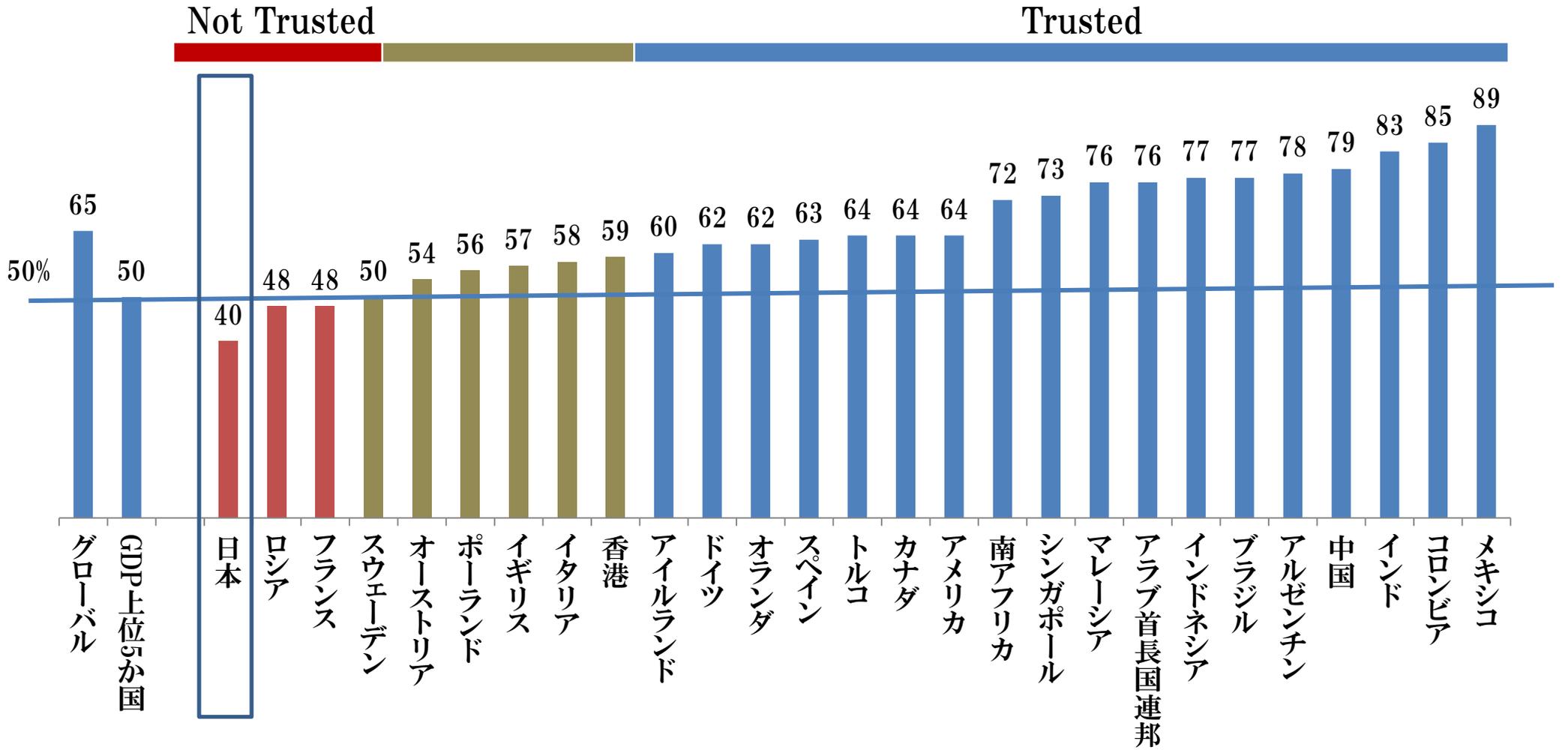
1日3時間で人間の弱さを満足させる

今後もかなりの時代に亘って、人間の弱さは極めて根強いので、何らかの仕事しなければ満足できないだろう。今の金持ちが通常行っているよりたくさん仕事をして、小さな義務や仕事や日課があるのをありがたく思うだろう。しかしそれ以外では、パンをできるかぎり薄く切ってバターをたくさんぬれるように努力すべきである。つまり、残された職をできるかぎり多くの人に分けあえるようにすべきである。1日3時間勤務、週15時間勤務すれば、問題をかかなりの期間、先延ばしできるとも思える。1日3時間働けば、人間の弱さを満足させるのに十分ではないだろうか。

「孫の世代の経済的可能性(1930)」ケインズ説得論集、p215. 山岡洋一・訳

社員は自分が働いている企業を信頼していない

自分が働いている会社に対する信頼度(%)



GDP5:アメリカ、中国、日本、ドイツ、イギリス

Source: 2016 Edelman Trust Barometer



Overall

Investment & Development

Appeal

Readiness

Rank 2016

30

19

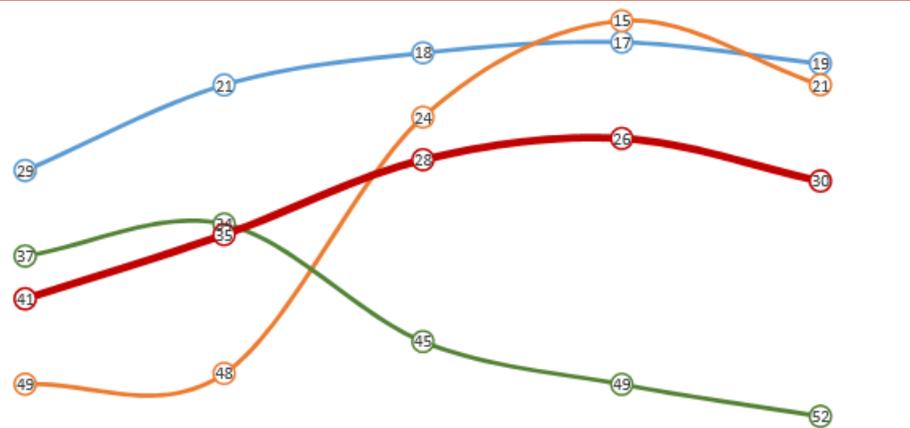
21

52

of 61

JAPAN

2012 2013 2014 2015 2016



1	Switzerland
2	Denmark
3	Belgium
4	Sweden
5	Netherlands
30	Japan

日本の人材競争力
30位 (昨年26位)

国外の優秀な人材にとって日本で働くことに魅力があるか

61か国中**52位**

平成29年度新入社員 働くことの意識調査結果

項目			今年度	昨年度
「働く目的」	楽しい生活をしたい	↑	42.6%	41.7%
「人並み以上に働きたいか」	人並みで十分(高率維持)	↓	57.6%	58.3%
「デートか残業か」	デート	↑	28.7%	22.6%
「若いうちは進んで苦勞すべきか」	好んで苦勞することはない	↑	29.3%	26.0%
「会社の選択理由」	能力・個性が生かせる	↓	31.2%	33.2%
「上司や同僚が残業していても自分の仕事が終わったら帰る」		↑	48.7%	38.8%
「同僚、上司、部下と勤務時間以外はつきあいたくない」		↑	30.8%	20.7%
「仕事はお金を稼ぐための手段であって面白いものではない」		↑	40.1%	36.1%
「面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない」		↓	46.5%	49.2%
「将来のためには今は我慢が必要だ」		↓	79.8%	84.2%

日本の働く人の評価



よく働くけれど、熱意が感じられない



一見元気そうだが、覇気がない

長時間働いても、Lowアウトプット



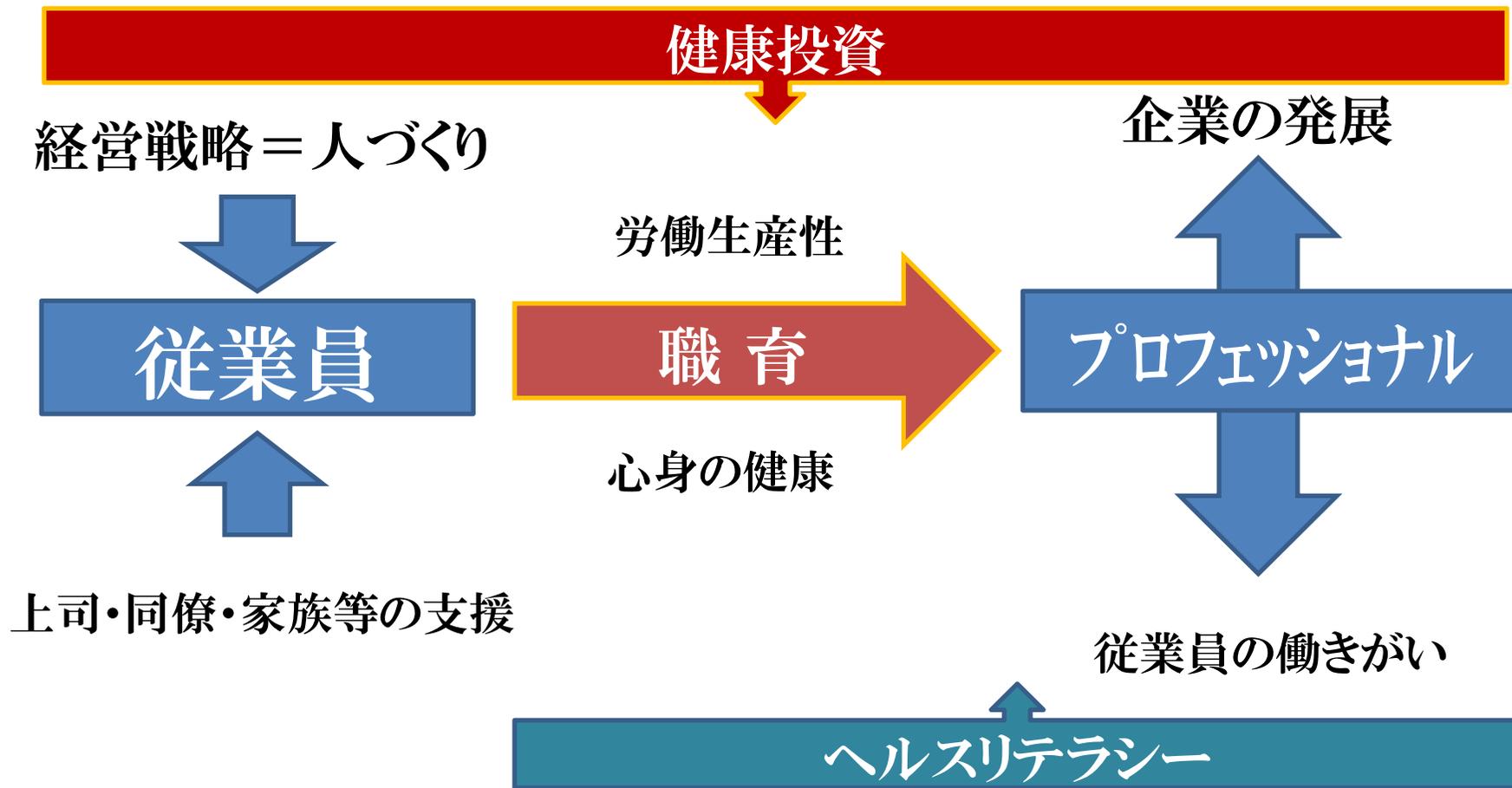
創造性のない従業員？ 自立性のない従業員？ 果たして企業未来は？

健康経営の意義と社会的要請

企業未来への投資と従業員の健康

1. 働くことと働きがい
- 2. 健康経営の意義**
3. 健康経営実践の社会的要請
4. 経営者の健康と従業員の健康
5. 企業価値の創造

働くプロフェッショナルの育成



65歳を超えても仕事を続ける人は長生きする

You're likely to live longer if you retire after 65

Chenkai Wu (Oregon State University)

Harvard Business Review DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー 2017年5月号

65歳でなく66歳で退職した人々では、死亡率が11%低下

(性差、民族性、年齢、教育婚姻状況、資産、健康関連、ライフスタイル関連の変数、喫煙、飲酒、運動、BMI、自己申告の健康度、障害、慢性疾患、糖尿病、高血圧、心臓病等を評価した結果)

健康問題を抱える退職者は2956人中1022人ですが、この人たちの間でも、1年退職を遅らせた人々の死亡率は9%低下

健康経営の意義と社会的要請

企業未来への投資と従業員の健康

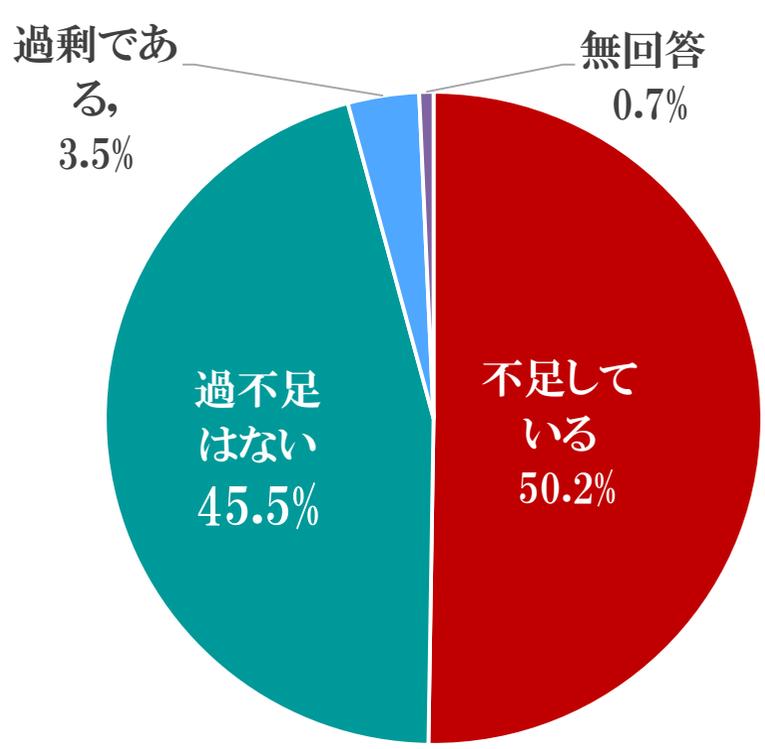
1. 働くことと働きがい
2. 健康経営の意義
3. **健康経営実践の社会的要請**
4. 経営者の健康と従業員の健康
5. 企業価値の創造

健康経営が必要とされる現状

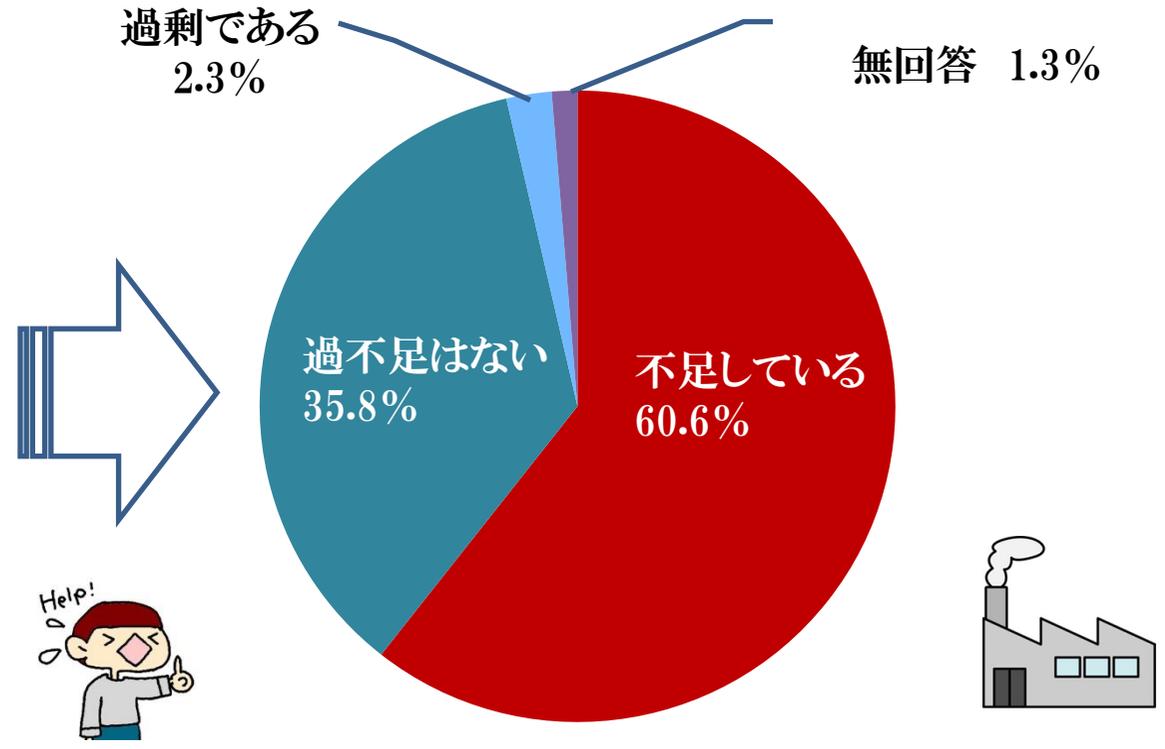
健康経営がなぜ求められるのか

1. 働く人の高齢化－安全と健康への対応
2. 高齢化に基づく疾病医療費の増大－予防可能な対応
3. 健康問題が経営責任としての位置づけ－安全配慮義務
4. 訴訟による賠償の高額化－訴訟対策としての健康管理
5. 業務上疾病の予見可能性の拡大解釈－結果回避義務の重要性
6. 精神疾患と職務不適應のボーダーレス化－事例性
7. IT化とコミュニケーション問題－職務コミュニケーションの希薄化
8. ゆとり世代とインセンティブ－「人の論理」
9. 労働とプロフェッショナリズム－業績評価
10. CSR、CSV、GCV ーステークホルダーに対する責任

中小企業における人員の過不足状況



日本商工会議所「人手不足への対応に関する調査」 2015年8月



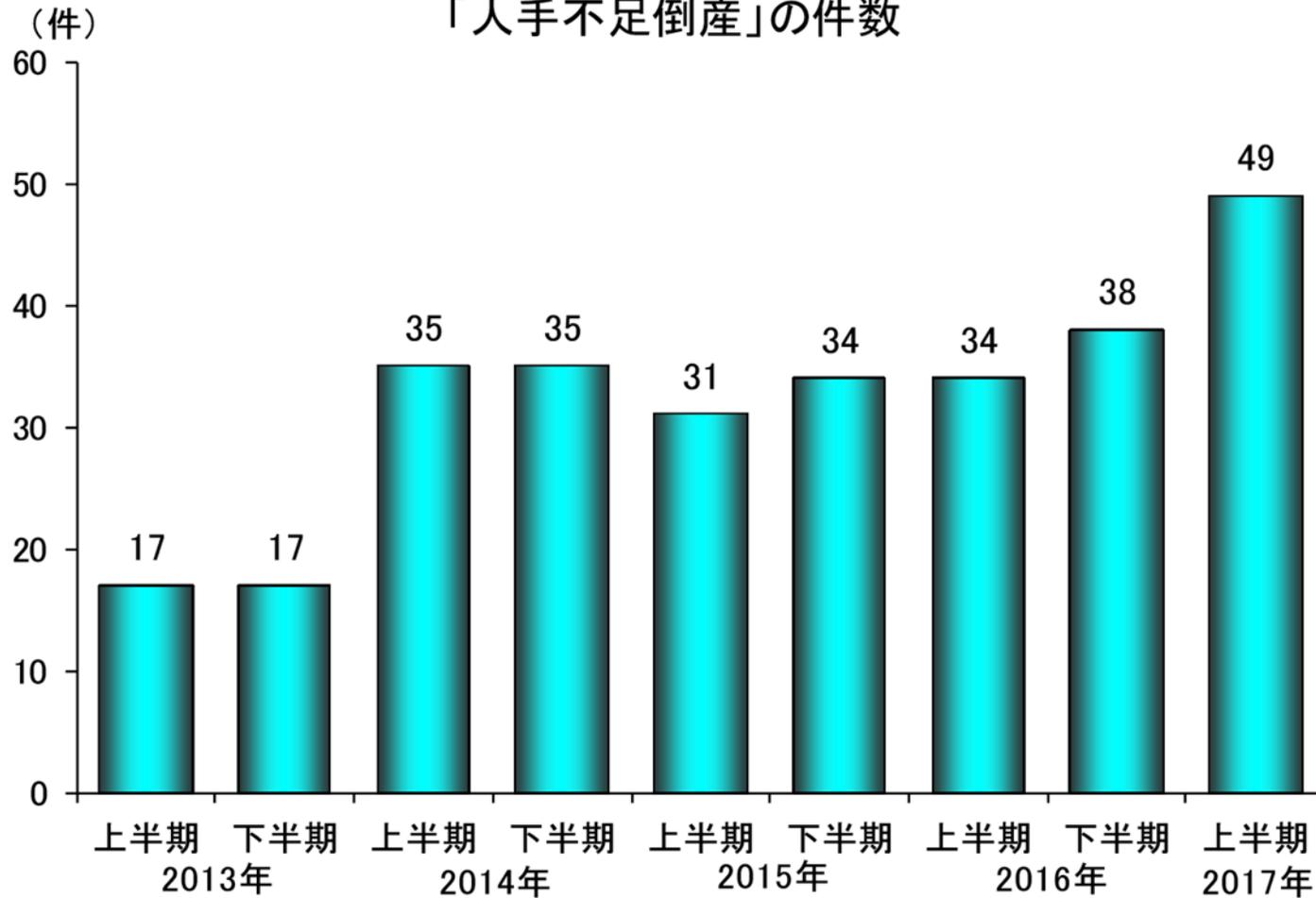
日本商工会議所「人手不足への対応に関する調査」 2017年7月

高年齢者雇用安定法改正
(高年齢者雇用確保措置の義務化)

定年の廃止 65歳までの定年の引き上げまたは継続雇用
(平成25年4月1日)

人手不足で倒産

「人手不足倒産」の件数



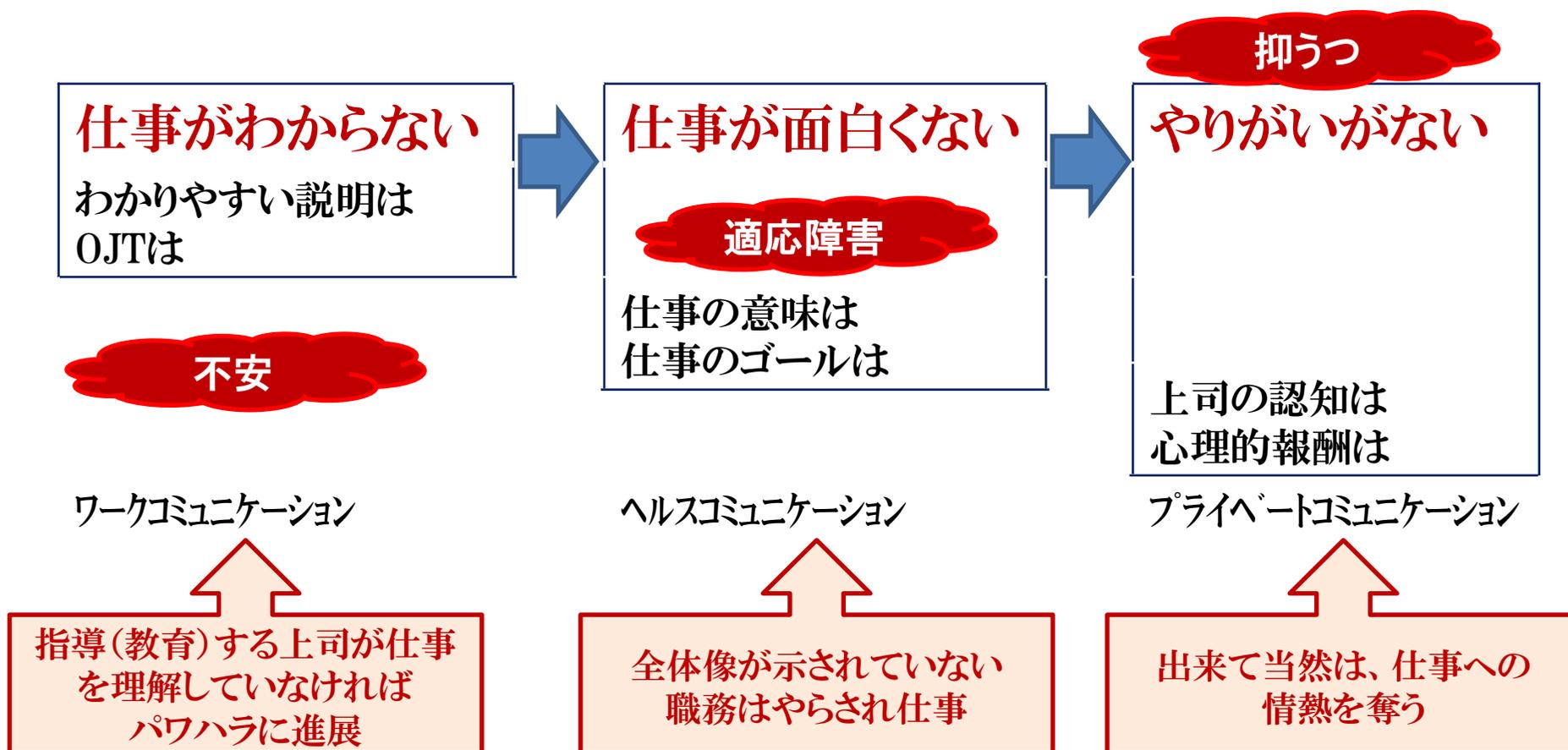
健康経営の意義と社会的要請

企業未来への投資と従業員の健康

1. 働くことと働きがい
2. 健康経営の意義
3. 健康経営実践の社会的要請
4. **経営者の健康と従業員の健康**
5. 企業価値の創造

職場のメンタルヘルス-何が問題か

メンタルヘルスは、健康問題でしょうか？



健康経営の意義と社会的要請

企業未来への投資と従業員の健康

1. 働くことと働きがい
2. 健康経営の意義
3. 健康経営実践の社会的要請
4. 経営者の健康と従業員の健康
5. **企業価値の創造**

働くことは生きること

働くことは？

ブラックサイトとホワイトサイト

●織物業 15から16時間/日の労働時間

(農商務省工場調査報告書「職事情」より、1903年)

●失業は、それ自体健康に対して悪い影響を与える-不安、抑うつ・・

(WHO, 1988年)



○工場とはいかに衛生設備をよくしたとて、時間を短くしたとて、結局非衛生で生命の消耗所であることを免れない。
(細井和喜蔵「女工哀史」、1925年)

○労働は重要であり、また、自尊心および秩序観念形成の上で大きな心理的役割を演じる

○生存に活力を与え、日・週・月・年の周期的パターンを形成する
(WHO, 1988年)