

SIP 包摂人的資本経営セミナー 「健康経営が中小企業の生産性を向上させる」

武蔵野銀行、ぶぎん地域経済研究所は、筑波大学スマートウエルネスシティ政策開発研究センターと共催による SIP 包摂人的資本経営セミナー「健康経営が中小企業の生産性を向上させる」を9月19日に開催した。

本セミナーは、ぶぎん地域経済研究所が内閣府の委託調査で、埼玉県内の中小企業100社を対象に女性従業員の健康管理の実態を調査したところ、多くの企業で、経営者が健康経営や女性従業員の健康管理について、“関心があるものの、どのような対応をすれば良いか分からない”という結果が出たことから、中小企業経営者を対象に、健康経営の意義や従業員の健康と企業との生産性との相関関係について情報提供する機会として実施した。セミナーでは、埼玉県内を中心に100社を超える中小企業の経営者が参加し、健康経営に関する研究者をはじめ、政府関係者、コンサルタント、企業経営者など、それぞれの専門分野から知見を披露した。

基調講演 久野 譜也 氏

令和に求められる「健康経営」とは —— 多様性の浸透と女性が輝くポイント

SIP は、内閣府が進めている戦略的イノベーション創造プログラムで、日本の科学技術研究費としては、最上位に位置づけられている国家的課題を解決する研究開発プロジェクトになります。その中で、包摂的コミュニティプラットフォームの構築という、誰一人取り残さない社会にしていこうという具体化を我々は取り組んでいます。

私は、健康の「康」をあえて「幸」という字を使っています。健やかな幸せが得られる社員になっていかないと、これからの人手不足の中で企業経営は厳しくなってくるでしょう。これまでの健康経営は、単に医学的な健康を求めることが強いように思われます。健康経営で何をしていますかと聞くと、検診をしっかりとやっていますと返ってきます。検診は病気を見つけるだけであって、その方の幸せにすぐに繋がっていくわけではありません。健康経営という考え方では、いかに幸せかということを示すのに、“Well-being”という言葉が聞かれるようになっていきます。社員の Well-being が高まり、最終的に経営にプラスになるような、企業の課題解決ができるよ



■久野 譜也 氏 筑波大学 人間総合科学学術院 教授 スポーツウエルネス学学位プログラム リーダー スマートウエルネスシティ政策開発研究センター長 内閣府 SIP 第3期「包摂的コミュニティプラットフォームの構築」プログラムディレクター

うな方向性を、埼玉県の中で作っていきたいのです。

女性の就業率について統計を見ると、日本では約8割弱の女性が就業しています。その中で考えないといけないのは、女性特有の健康課題が存在することです。日本の場合、男性経営者が多い現状で、男性は女性のところは分かりづらいでしょう。一方、女性も男性の特性を理解していただく必要があるわけです。お互い特性を理解した中で、どう包摂的な経営をしていくのか。健康経営を行わない会社はこれからの時代、社員や入社される候補者の方から見放されます。そういう社会に明らかに突入してきています。

今、日本人女性で痩せている方の健康被害が顕

著になってきています。痩せていても糖尿病になっています。最近、日本人の若い女性が20代30代で痩せているのに糖尿病患者になっています。20、30代で糖尿病になられた女性は、後の人生を考えると60年以上この病気と付き合いながら生きていかれます。知らずして、何か痩せていると美しい、輝けるみたいな情報・価値観が広がって、その結果、辛い思いをしていく。痩せているのも自由ですが、医学的にリスクがあることも知った上で選択をしていただきたいのです。

もう一つ、知っていただきたいのは、女性特有の健康課題として、月経に伴う体調不良の結果、企業の生産性が非常に低下していることです。無理して働いてもらうことが会社の生産性や、その他色々な面で果たしてプラスなのかどうか。そういうことを理解したうえで女性へのケアを男性側も考えていかないといけないのです。もう一つは更年期の問題です。今、大企業が先行して女性役員を増やそうとしています。役員クラスの適齢期になった頃に、女性の場合、更年期の問題が出てくる場合が多いです。しかし、更年期症状が酷いと、働く方のモチベーションは下がります。人材育成して、いよいよ出番という時に、こういう問題で実は落ちてしまうのです。20、30代で運動をしてない女性は、運動をしている女性よりも更年期障害がひどくなることもほぼ分かってきました。20代から女性特有の健康課題を理解したケアを用意することも、これからの経営の中で大切な視点です。

最後にどういう解決策があるでしょうか。多様性を理解して、社員の健康度が高くなることにより企業の生産性が向上する経営、社員のWell-beingを高める施策を打つことがより良い人材を集めることにつながりますし、長く働いていただくことにつながっていきます。そのことを理解した施策を今後、どのようにしていくべきでしょうか。中小企業の場合、人、お金の面でなかなか割けないところも承知しています。そこをどのような形でサポートしていく仕組みを作るのか、埼玉県内の企業で取り組みを開始しており、埼玉モデルを是非実現したいと思えます。

特別講演① 忠内 美保氏 働く女性の健康と健康経営

経済産業省はヘルスケア政策として、国民の健康増進、持続可能な社会保障制度の構築への貢献、経済成長を目指しております。ヘルスケア産業課の取り組みとしては、健康経営の推進、パーソナルヘルスレコードなどデータの活用による新たなサービスや、エビデンスに基づいた質の高いヘルスケアサービスの創出、ヘルスケアベンチャーの支援、医療介護ヘルスケアの国際展開などをやっております。健康経営では健康経営銘柄、健康経営優良法人の顕彰制度を行っています。特に優れた法人については、大規模法人は「ホワイト500」、中小規模法人は「ブライト500」、また、今年度から「ネクストブライト1000」という「ブライト500」の下に新たな冠を設けました。今後は健康経営の可視化と質の向上、健康経営を活用した新たなマーケットの創出、そして健康経営の社会への浸透や定着を推進していきたいと考えております。

働く女性は、月経随伴症から妊娠に伴う影響、更年期症状と就労可能期間を通じて影響を受ける健康課題が多岐にわたります。女性特有の病気は、20代から50代の間で働く世代に多く、女性特有の健康課題による社会全体の経済損失を、今年の冬に経済産業省で試算をしました。対象は多数の健康課題のうち、規模が大きくて経済損失が短期で発生するため職域での対応が期待される4項目、月経随伴症、更年期症状、婦人科がん、不妊治療で抽出しており



■忠内 美保氏 主に食育推進などの分野での政策立案に従事し、2024年ヘルスケア産業課に着任。企業が従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の担当として、各種施策を推進している。

ます。算出方法は、何らかの症状があるにもかかわらず対策をとっていない層の人数に欠勤、パフォーマンス低下割合、離職率などの要素と平均賃金を掛け合わせて算出したもので、女性特有の健康課題による労働損失、経済損失が、社会全体で年間約3.4兆円という試算の結果が出ました。

職場における支援状況ですが、女性従業員側からすると支援して欲しいというニーズが大きい一方、企業はニーズを把握しづらく何をしたら良いかわからないというギャップが生じてしまっています。女性従業員の視点では、約7割の女性は健康や体に関する十分な支援がないと感じています。7割の女性が望むサポートは、上司と周囲の理解ですが、企業の視点からすると、何をしたらいいかわからないとなっています。

個人の状況について、しっかり把握をした上で支援を提供してその効果や意義を経営としてモニタリングし続けることでより質の高い健康経営の実践が可能になります。また、休暇を取りやすい環境整備や、勤務のフレキシブル化、健康管理アプリなど支援プログラムを提供していくなどがあると考えています。

理解促進や受診支援といった健康経営の取り組みを、日本のあらゆる企業、法人にやっていただくとすると、ポジティブインパクトとして最大約1.1兆円という試算がされました。試算対象とした4項目以外にも支援が必要である健康課題、あとは看過すべきでないインパクトがありますし、今回は症状がありつつも行動をしていない層を試算対象にし



■谷本 有香氏 Bloomberg TVで金融経済アンカー後、4,000人を超えるVIPにインタビュー。現在、J-WAVE、ABEMA TVのレギュラー経済コメンテーター他、企業役員としても活動。立教大学大学院21世紀社会デザイン研究所 研究員／兼任講師／アドバイザー。2016年2月よりForbes JAPANに参画

たが、症状があって通院をしている方々もいらっしゃいますので、そういった方々に対しても会社として支援が必要な場合もあると思います。今回の結果が全てではありませんが、性差に基づく症状への理解が促進されて働きやすい環境を整備することは、企業にとって、少なからずポジティブな効果があることを示す結果にはなっていると考えております。

特別講演② 谷本 有香氏 人的資本経営と女性活躍

人的資本経営はとても重要なテーマで、世界的なテーマでもあります。我々、グローバルメディアとしてもここをカバーしていこうと、様々出されている統合報告書を拝見させていただいており、私も大手企業の統合報告書を作るお手伝いをさせていただいています。

Unipos社の田中弦さんという方がいらっしゃいます。数字的な評価だけではなく、人を違った側面から評価しようとしている会社の社長さんですが、田中さんは、世界の人的資本経営がどういった開示をされているかということを見全部見ておられ、日本企業の開示の立ち位置を分析されておられます。例えば、女性管理職比率の目標開示率が57%、エンゲージメントスコアの開示率が12%。女性管理職を例えば30%にしようと言っていますが、自分たちの会社の中で女性の幹部社員をどれくらいにしていきたいかを書いている企業は60%に満たない数字です。さらにエンゲージメントスコアの開示率がわずか12%だということを考えるとかなり低い数字です。

フォーブスジャパンでは「ウーマンアワード」というものをさせていただいています。活躍している女性や、活躍している女性を応援している会社をアワードとして応援してきたわけですが、人的資本経営の時代、女性を筆頭とするマイノリティを取りこぼさないためには、組織形態みたいなものが必要だと感じています。ウーマンアワードで、日産自動車の執行役員副社長の星野朝子さんが昨年、選ばれました。星野さんが、すごくいいことをおっしゃいました。彼女が日産に入った時、スゴイ車を開発したと開発組から話を持ってきました。これをみんなに

売っていこう、これで頑張っていこうとなった時、星野さんが数理計算して“スイマセンが売れません”と回答したそうです。すると、みんながこんなに頑張ってこんな素敵な車を開発したのに売れない訳ないよと反対されたそうです。しかし、結果的に売れなかったそうです。何が言いたいかと言うと、星野さんが、あの数字が正しいと言ってデータを使えば自分が女性であったとしても、言っていることを聞いてもらえた訳です。女性が感情的に何か言っているみたいなことを言われる時に、数字を使って説明するのがすごく重要だということを、改めて示唆していただいたのがこの事例であります。

今まで女性活躍と言うと、何かキラキラした人を持ってきて女性活躍一緒に頑張らしましょうとか、様々なやり方があると思いますが、それだけではないかもしれません。長年ジャーナリストとして女性活躍推進を取材してきましたが、アプローチを変えていくことも企業経営者一人一人が考えていくことが必要です。今までやってきたことで変わらないのであれば何をしたら変わるのかという新しいアプローチを考えていくことが必要だと思います。

例えば、テクノロジーの力を使えば、女性活躍推進ができるのです。月経休暇も、月経の人は全員休んでください、そんな理不尽なことはあり得ないわけですから、そんな理不尽なことはあり得ないわけですから、本当の多様性は、全ての属性を抜けたところにあるのではないのでしょうか。女性という記号を持っていたらばその目線で見ると人がまだいます。そういったところを外すためには、こういったことを一気にやっつけていかないと、本当の意味での多様性は生まれませんというふうに思っています。

パネルディスカッション

パネルディスカッションでは、健康経営コンサルタントや埼玉県内の中小企業経営者らが登壇し、「働く女性の Well-being を高め生産性向上につなげる健康経営の実践」をテーマに議論が行われました。

この中で、日東精密工業株式会社（大里郡寄居町）の近藤敬太社長は、女性従業員の提案により健康経営の取り組みが始まったと明かし、「健康経営の推進は、適任者を決め、従業員目線で意見を

第1回 SIP 包摂人的資本経営セミナー プログラム

基調講演

令和に求められる「健幸経営」とは — 多様性の浸透と女性が輝くポイント —

久野 謙也 内閣府 SIP プログラムディレクター
筑波大学スマートウエルネスシティ政策開発研究センター長

特別講演

働く女性の健康と健康経営

忠内 美保 経済産業省 商務・サービスグループ ヘルスケア産業課 係長

人的資本経営と女性活躍

谷本 有香 Forbes JAPAN 執行役員 Web 編集長

パネルディスカッション

働く女性の Well-being を高め 生産性向上につなげる健康経営の実践

モデレーター
塚尾 晶子 株式会社 つくばウエルネスリサーチ 取締役副社長

パネリスト
米澤 麻子 株式会社 NTT データ経営研究所 パートナー

近藤 敬太 日東精密工業株式会社 代表取締役社長

笹尾 佳子 キャリア&ライフサポーターズ株式会社 代表取締役社長

谷本 有香 Forbes JAPAN 執行役員 Web 編集長

日時:2024.9.19(木) 14:00 ~ 16:45 会場:武蔵野銀行本店ビル4階大会議室

取り纏めてもらい耳を傾けることが大切」と述べました。また、企業の健康経営を支援するキャリア&ライフサポーターズの笹尾佳子社長からは、健康経営に長期的に取り組み、新卒採用で成果を生んだ事例が共有されました。これに対し、Forbes JAPAN Web 谷本有香編集長は、「健康経営は長く取り組むことで、業績向上や採用効果に反映されるという視点を持ち、経営トップのコミットメントこそ重要ではないか」と述べ、株式会社 NTT データ経営研究所米澤麻子パートナーは「『埼玉モデル』としての女性の well-being に向けた独自の仕組みをつくりあげていくのはどうか」と提言するなど活発な議論が繰り広げられました。

