

ICTと人智を活かした堅実な健康経営が「健康経営優良法人」認定への近道

株式会社iCARE

経済産業省が提唱する「健康経営優良法人認定制度」が注目されています。認定はホワイト企業のステータスであり、企業にメリットの多い制度と評価されています。「健康経営優良法人」に認定されるために必要な取り組みやICTの有効活用法を、健康管理システムを開発・運営する株式会社iCAREの健康経営エキスパートアドバイザー・柴田 三智子氏にうかがいました。



健康経営エキスパートアドバイザー
管理栄養士
柴田 三智子氏

健康経営優良法人の認定を目指す企業が急増中

「健康経営優良法人認定制度」は、健康経営を実践する法人を顕彰する制度で、認定されると税制優遇や社会的信用の向上などのメリットがあります。同制度は経済産業省が2016年に創設したもので、中小規模法人部門では2020年が7,934件、2021年が12,255件、2022年が14,012件と増え続けており、健康経営に関する企業の関心は年々高まっていると思われます。

株式会社iCAREで企業の健康経営をサポートする柴田氏は、健康経営優良法人に認定されるメリットを次のように説明します。

「健康経営優良法人に認定される最大のメリットは、ブランディングの確立です。投資家や地域社会からの信頼感が向上し、『ホワイト企業』のイメージが生まれます。健康経営優良法人をアピール

することで、人材確保の面でも大きな効果が期待されます。また、社員の健康を重視する会社の姿勢は、従業員のモチベーションアップにも貢献しています」(柴田氏)

健康経営優良法人申請前に取り組みたい課題の数々

健康経営優良法人の認定に関心が高まる一方、実際に認定されるために何から始めればよいのか、多くの企業が頭を悩ませています。

「弊社の健康経営認知度調査によると、部長職以上の認知度が約80%なのに対し、担当者は約48%と差があります。この数字の差は、なぜ健康経営を重視するのか、健康経営優良法人の認定を目指すのかを、社員にきちんとメッセージとして伝える必要性を示唆しています。例えば『社員に長く生き生きと働いてもらいたいから』『優秀な人材の採用に欠かせないから』など、社内の健康経営に対する意識の統一こそ、認定への第一歩だと考えています」(柴田氏)

また、認定に必要な要件(図参照)も「従業員の健康診断受診率実質100%」「ストレスチェックの実施」「私病^{※1}等に関する両立支援の取り組み」「女性の健康保持・増進に向けた取り組み」など多岐にわたっています。認定されるには、この中から決められた数をクリアしなければなりません。これらは、

一朝一夕で実現できるものではなく、申請は年単位ですが、課題に対する取り組みは数年かけて行うべきだと柴田氏は指摘します。

「申請にまで至れば、健康経営優良法人の認定ハードルは決して高くありません。問題は申請に必要なデータを揃えられるか否かです。経済産業省の認定要件に沿った書類作成を行える体制作りや、協力する意識を社内に醸成することが必須ですが、この段階で挫折してしまう企業は少なくありません」(柴田氏)

ICTの有効活用でマンパワー不足を補う

認定に向けて動き出した中小企業の中には、人事・総務部が主管部署となり、担当者1名が現職と兼任で担当するケースが多く見られます。しかし、健康診断やストレスチェックの結果、面談記録などの健康情報は、現在でも紙やエクセルなどのアナログな管理方法が一般的で、どこに何があり、誰がどんな状態かを把握しづらいなど、担当者の負担が大きくなっています。このような現状が申請前に挫折する最大の原因となっており、ICTを活用した改善が必要と、柴田氏は話します。

「自社の現状を速やかに把握するためにも、ICTを活用した情報のデジタル化は有効です。特に、健康情報は機微情報だけに、取り扱いに万が一のミスも許されませ

【図：経済産業省が定める健康経営優良法人 2023 (中小規模法人) 認定要件】

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1.	経営理念 (経営者の自覚)		健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須
2.	組織体制		健康づくり担当者の設置 (求めに応じて) 40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
3.	(1) 従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標設定	健康経営の具体的な推進計画	必須
		健康課題の把握	①定期健診受診率 (実質 100%) ②受診勧奨の取り組み ③ 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	左記①～③のうち 2項目以上
	(2) 健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	④管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記④～⑦のうち 1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑥コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
	(3) 従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	病気の治療と仕事の両立支援	⑦私病等に関する両立支援の取り組み (⑩以外)	左記⑧～⑯のうち 4項目以上
		具体的な健康保持・増進施策	⑧保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	
			⑨食生活の改善に向けた取り組み	
			⑩運動機会の増進に向けた取り組み	
		感染症予防対策	⑪女性の健康保持・増進に向けた取り組み ⑫長時間労働者への対応に関する取り組み ⑬メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
喫煙対策	⑭感染症予防に関する取り組み ⑮喫煙率低下に向けた取り組み 受動喫煙対策に関する取り組み	必須		
4.	評価・改善		健康経営の取り組みに対する評価・改善	必須
5.	法令遵守・リスクマネジメント		定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等	必須

出典：経済産業省ホームページ発表資料より作成

ん。自社で情報漏えいのリスクに対応したシステムを構築できれば良いのですが、実現可能な企業は限られます。そのため、アクセス制限など高度なセキュリティが備わった、クラウドサービスを利用した『健康管理システム』(写真参照)などの導入も選択肢の一つです」(柴田氏)

例えば、健康診断で要再検査が出た社員に対する通達と勧奨は企業の安全配慮義務ですが、紙の資料から該当者を検出するには大変な労力を要します。しかし、健診結果をデータ化してシステムに取り込めば、対象者を簡単に抽出できます。

なお、健診結果のデジタル化については、そもそも健診実施機関がデジタルデータを提供可能な場合があるため、まずは確認してみましょう。また、自社でデジタル化することが難しい場合は、同社のような健康管理システムの提供企業など、外部

に代行を依頼する方法もあります。

「健診結果など社内の医療関連の情報をデジタル化すれば、健康経営優良法人の認定要件の中でも複数の項目において役立ちます。特に『健康経営の取り組みに対する評価・改善』では、実績評価と改善案を具体的なデータとしてフィードバックする必要がありますので、ICT化のメリットはかなり大きいと言えるでしょう」(柴田氏)

しかし、ICT化が効果を発揮するか否かは、結局はそれを扱う人の意識が大切だと柴田氏は言います。

「認定を受けることの目的や、そのためにICTをどう活用するか意識づけがなされた上で導入

してこそ成果は生まれます。健康経営は常に人と向き合う世界だけに、まだまだICTには任せられない領域も多く存在します。やはり人による確かなコントロールが重要なのです」(柴田氏)

認定に向けた活動を考えている企業はまず目的を共有し、現状をしっかりと把握した上でICTを活用することが、認定への早道となりそうです。

※1 私病：業務以外で発生したケガや病気のこと。
※2 プライム500：健康経営優良法人(中小規模法人部門)の中から、「健康経営優良法人の中でも優れた企業」かつ「地域において、健康経営の発信を行っている企業」として優良な上位法人を表彰するもの。



●会社概要
社名：株式会社iCARE
設立：2011年(平成23年)6月
本社所在地：東京都渋谷区恵比寿1-23-23 恵比寿スクエア5階
代表者：山田 洋太
累計調達額：43.8億円
事業内容：産業保健・健康経営ソリューションサービスの開発・提供
URL：https://www.icare-carely.co.jp/



写真：同社の「Carely健康経営クラウド」は、健診結果やストレスチェックなどの記録をデジタルで一元管理できる

Webで読もう
ユーザ協会 D10036