



# 千話万来



～3月の指導レター第244号～ 2018

株式会社シイビシー 茂木健志・小玉亜衣

TEL027-266-6855/FAX027-266-6856

E-mail [lcbc@linxcbc.co.jp](mailto:lcbc@linxcbc.co.jp) URL <http://www.linxcbc.co.jp> 〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

春陽の候、貴社ますますご発展のこととお慶び申し上げます。日増しに暖かになりましたが、皆様いかがお過ごしですか。年度末の処理や新年度の準備でご多用な方も多いのではないのでしょうか？そんな時は一つ一つの仕事の目的を思い出して見るのはいかがでしょう。面倒なこと、手のかかることには必ず目的や理由があって大事な事のはずです。一手間かけたことでその後の結果が大幅に違ってきます。付加価値や差別化もそんなところから生まれてくるのかもしれないですね。梅が咲き誇り、様々な花が目を楽しませてくれる季節になってきました。季節の変わり目なのでくれぐれもご自愛ください。

## 一 社会人として仕事に取り組む姿勢 一

色々な企業を訪問させて頂いている中で、最近社長さんのお話によく出てくるのは「社会人としての基本的な事が出来る様になって欲しい」というお言葉です。社会人として仕事に取り組む姿勢が段々見失われてしまっているのでしょうか？

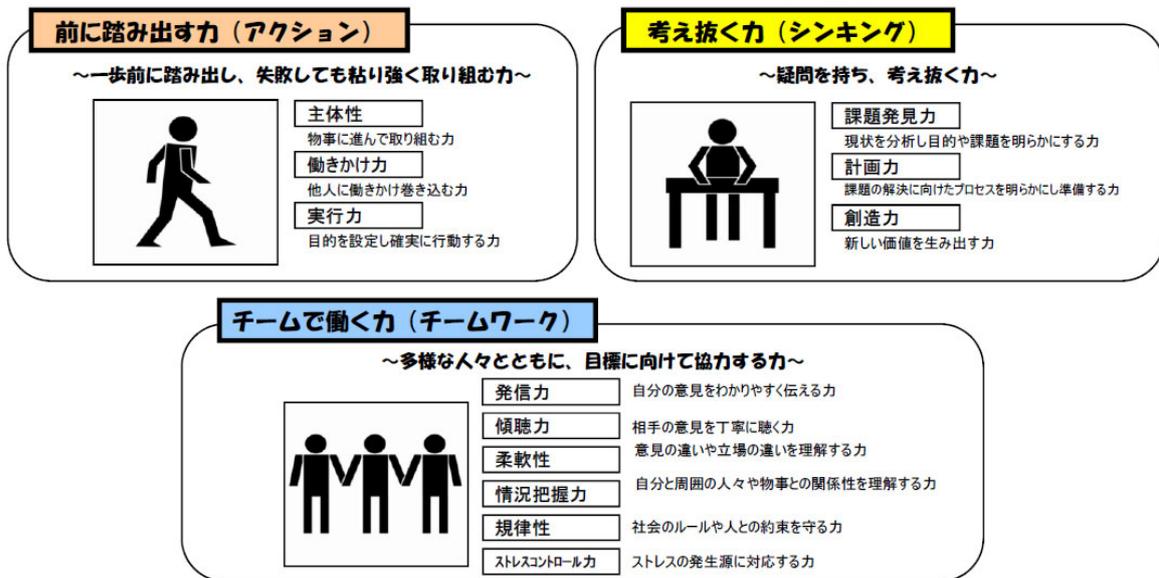
経済産業省が定義づけした社会人基礎力というものがあります。社会人の皆様に3つの能力、12の能力要素が備わっているのでしょうか？

## 「社会人基礎力」とは



- ▶ 平成18年2月、経済産業省では産学の有識者による委員会（座長：諏訪康雄法政大学大学院教授）にて「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を下記3つの能力（12の能力要素）から成る「社会人基礎力」として定義づけ。

### <3つの能力／12の能力要素>



☆ 建物と同じく、仕事でも基礎をしっかり固めることで、その上にのる知識・経験・技術が大きく成長します

# 健康経営に取り組んでみませんか 健康経営に取り組むべき理由

- ① 人材不足だからこそ健康は業務の推進に大きな影響を与えます。体調不良者が続出しては経営が成り立たなくなる危機もあり得ます。
- ② 人材不足だからこそ生産性の良さが求められてきますが、腰が痛い人、腕や足が痛い人、頭やお腹が痛い人、メンタルヘルスが不調な人が作業をしても生産性の良い仕事は出来ません。
- ③ 過重労働や加齢により健康度は気付かないうちに低下しています。欠勤者が出ると、同僚等に負担がかかり、健康であった人にも影響を与えます。

## 健康経営優良法人2018(中小規模法人部門)の認定基準

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	必須
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～④のうち2項目以上
			②受診勧奨の取り組み	
		対策の検討	③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	
			④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定	
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は一般社員に対する教育機会の設定	左記⑤～⑧のうち少なくとも1項目
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑤以外)	
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨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	左記⑨～⑮のうち3項目以上
			健康増進・生活習慣病予防対策	
⑪運動機会の増進に向けた取り組み				
⑫受動喫煙対策に関する取り組み(※「健康経営優良法人2019」の認定基準では必須項目とする)				
⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み				
過重労働対策		⑭長時間労働者への対応に関する取り組み		
メンタルヘルス対策	⑮不調者への対応に関する取り組み			
4. 評価・改善		保険者へのデータ提供(保険者との連携)	(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
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(自主申告)	必須
			保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施(自主申告)	
			50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること(自主申告)	
			従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと(自主申告)	

## 健康経営実践のための各々の役割

経営者の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営者自らの健康にも関心を持ち、すべての従業員の健康維持増進に配慮する</li> <li>・ 健康経営を社内外に向けて発信し、取り組んで行く</li> <li>・ 健康経営責任者を任命する</li> <li>・ 企業全体で能動的に取り組めるよう職場環境を把握し、障壁となる場合は整備する</li> </ul>
管理職の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 管理職自らも健康にも関心を持ち、部下の健康維持増進に配慮する</li> <li>・ 経営者の考えの下、教育研修等を受講し、健康経営を十分に理解し、社内に推進する</li> <li>・ 自分の担当する職場環境等の問題点を把握し、解決に向けて改善を重ねていく</li> <li>・ メンタルヘルスのラインケアと同様に部下との情報交換、相談等に対応し、コミュニケーションを円滑にする</li> </ul>
従業員の役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働契約に基づく健全な労務を提供するための自己保健義務を果たす</li> <li>・ 職場環境等について抱えている不安や問題意識を積極的に発信する</li> </ul>

