

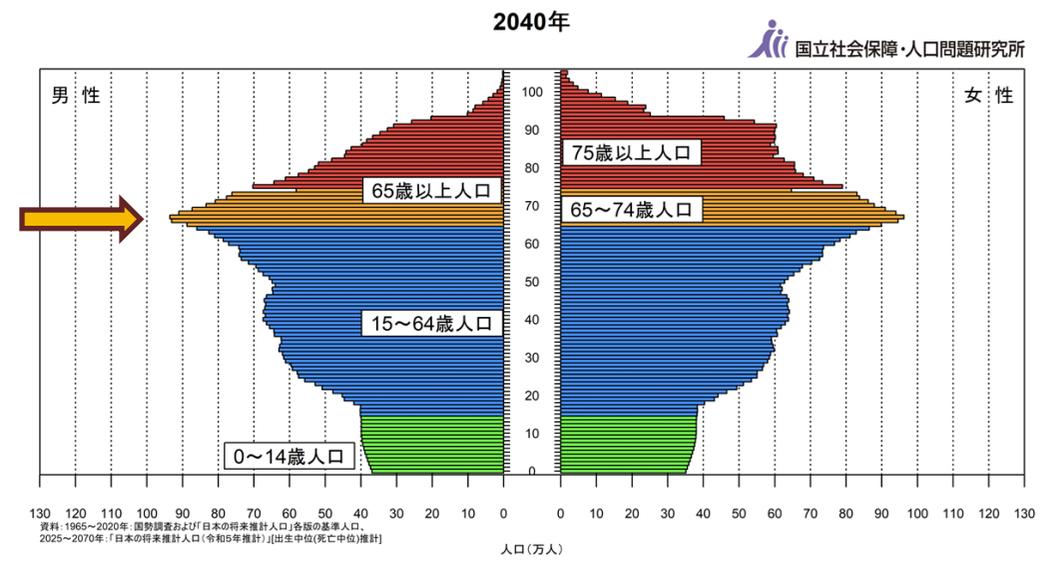
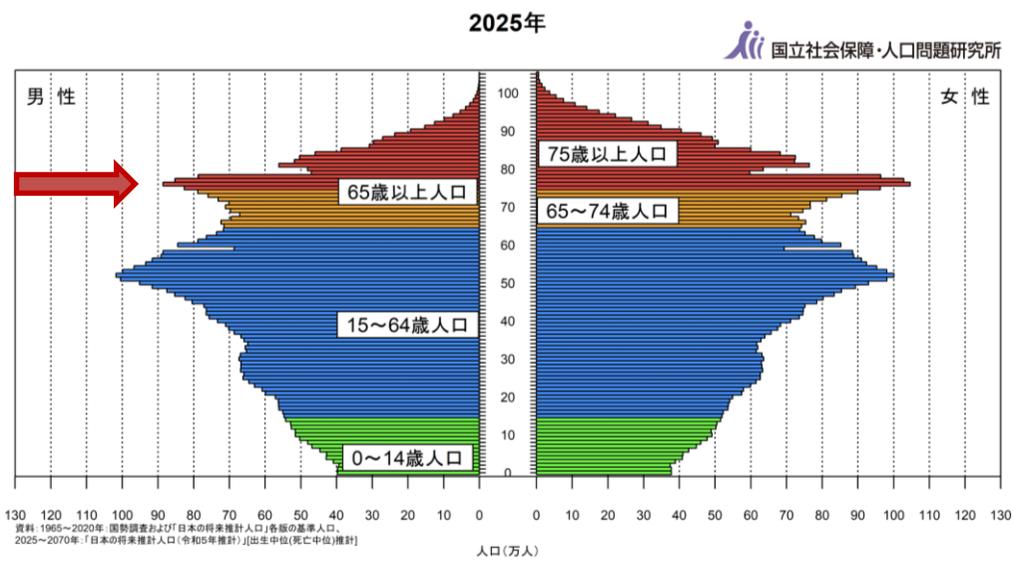
新たな時代の健康経営

健康経営3.0



人口ピラミッドの推移

2025年⇒2040年



団塊の世代が後期高齢者に
75歳以上の人口の増加

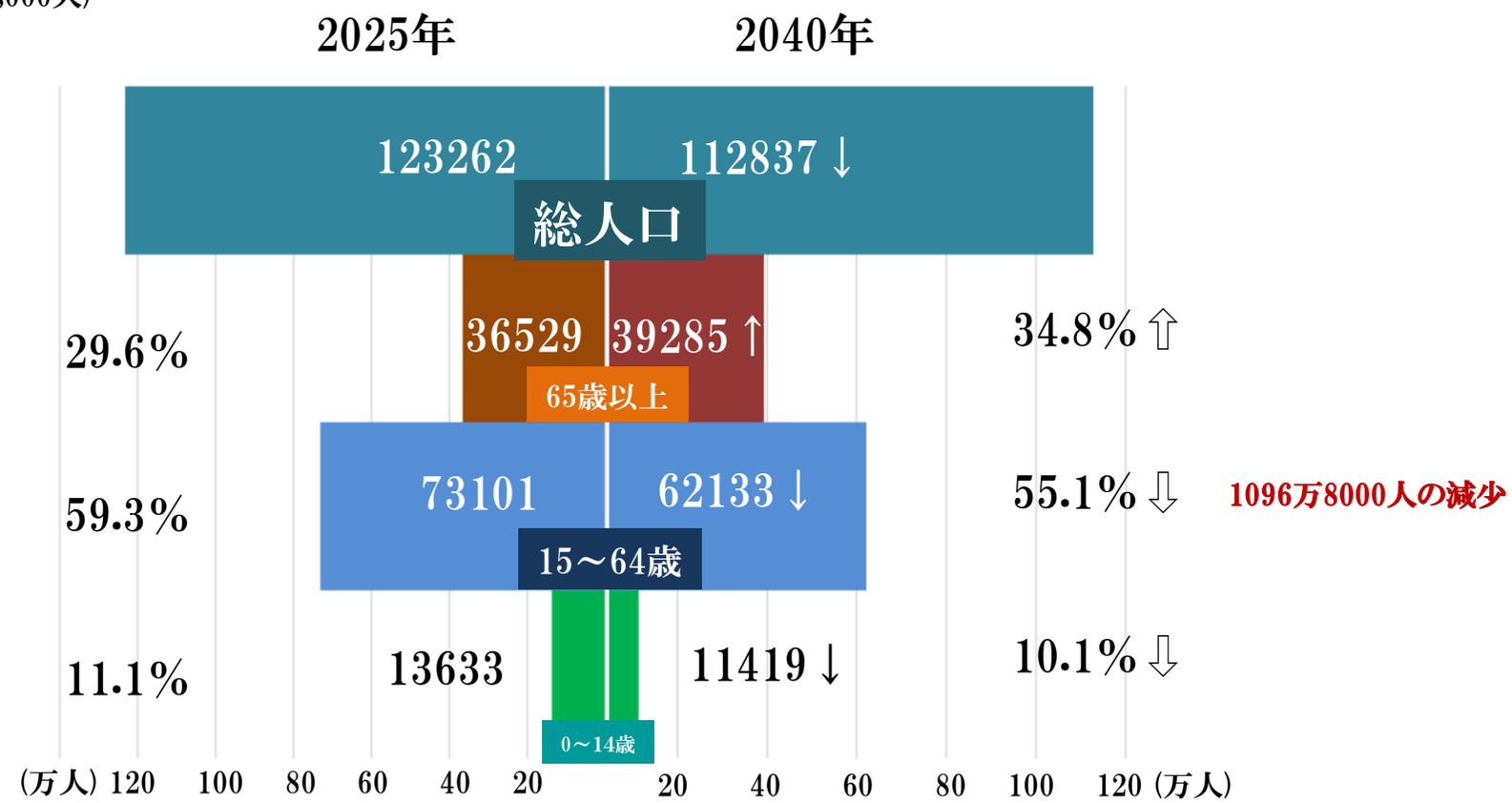


団塊ジュニアの世代が前期高齢者に
65歳～74歳の人口の増加

総数、年齢3区分別総人口及び年齢構造係数

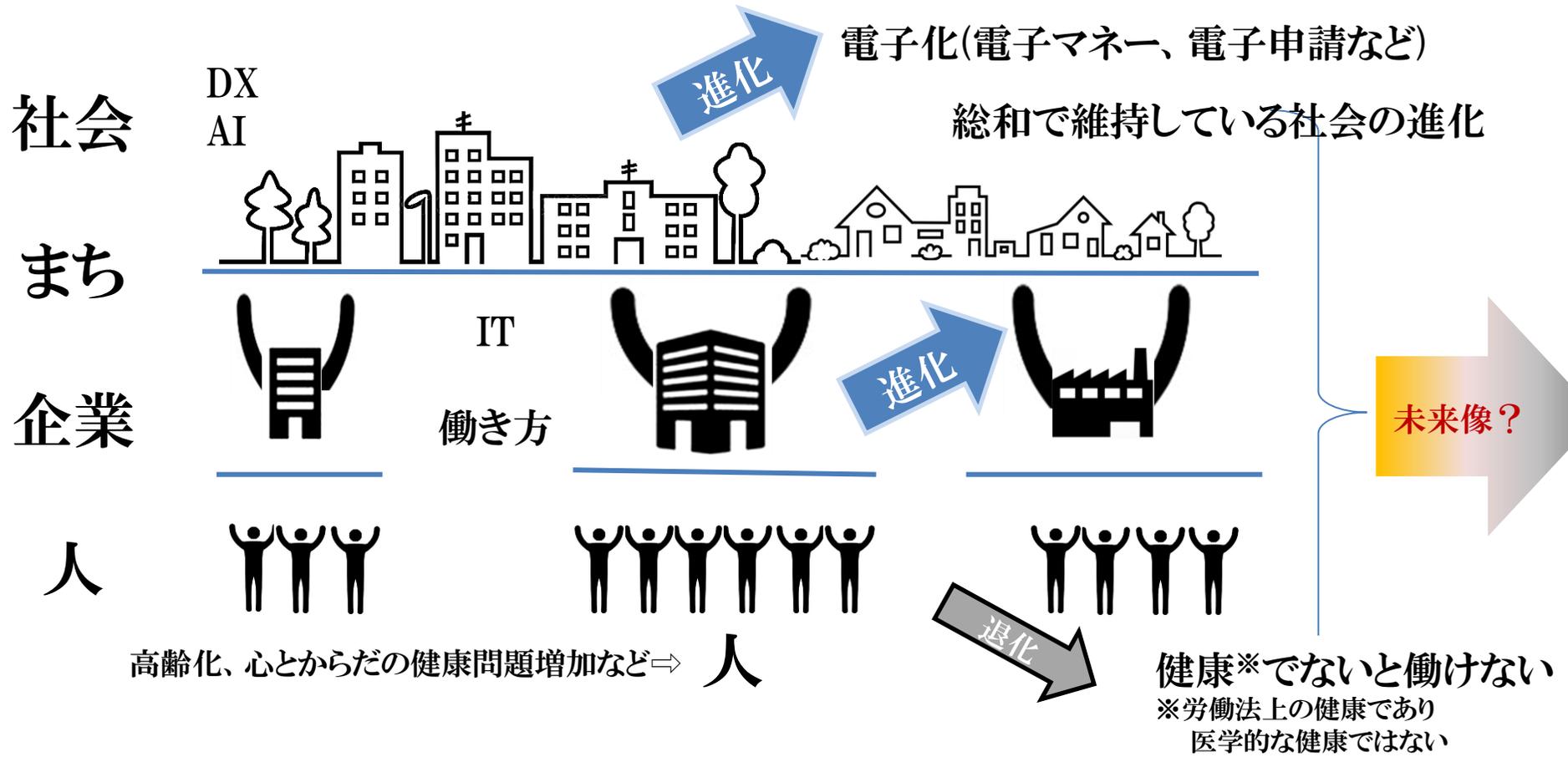
出生中位(死亡中位)推計

人口(1,000人)



出典：国立社会保障・人口問題研究所ホームページ (<https://www.ipss.go.jp/>)より、演者作図

社会は進化し続け、企業もまた進化している

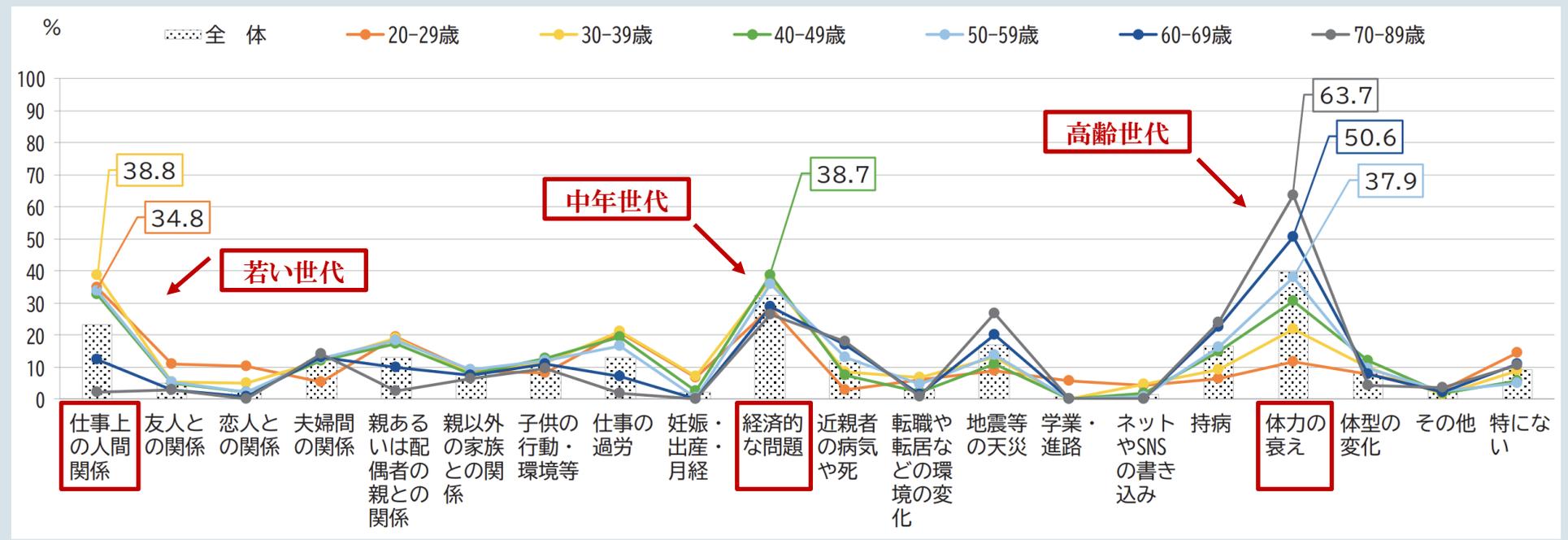


少子化(人財がない) + 健康問題(プレゼンティーズム) + 人口の偏在(過疎化) + まち・企業の魅力



現代人の「不安」とは

図表 1-4-7 主な不安感の原因に対する回答別割合（年代別）

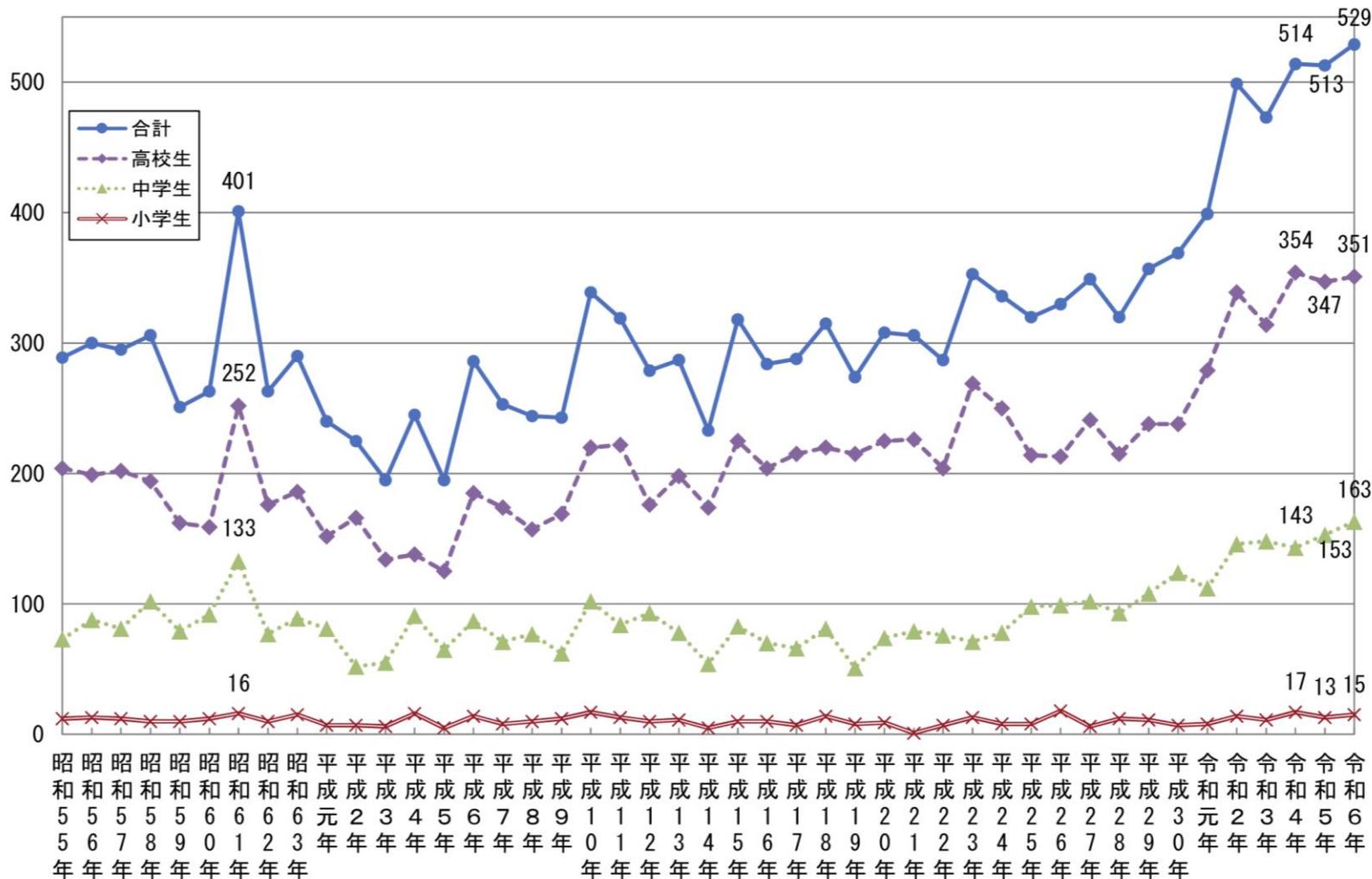


資料：厚生労働省「少子高齢社会等調査検討事業」（2023（令和5）年度）

図表3-1 小中高生別自殺者数の年次推移

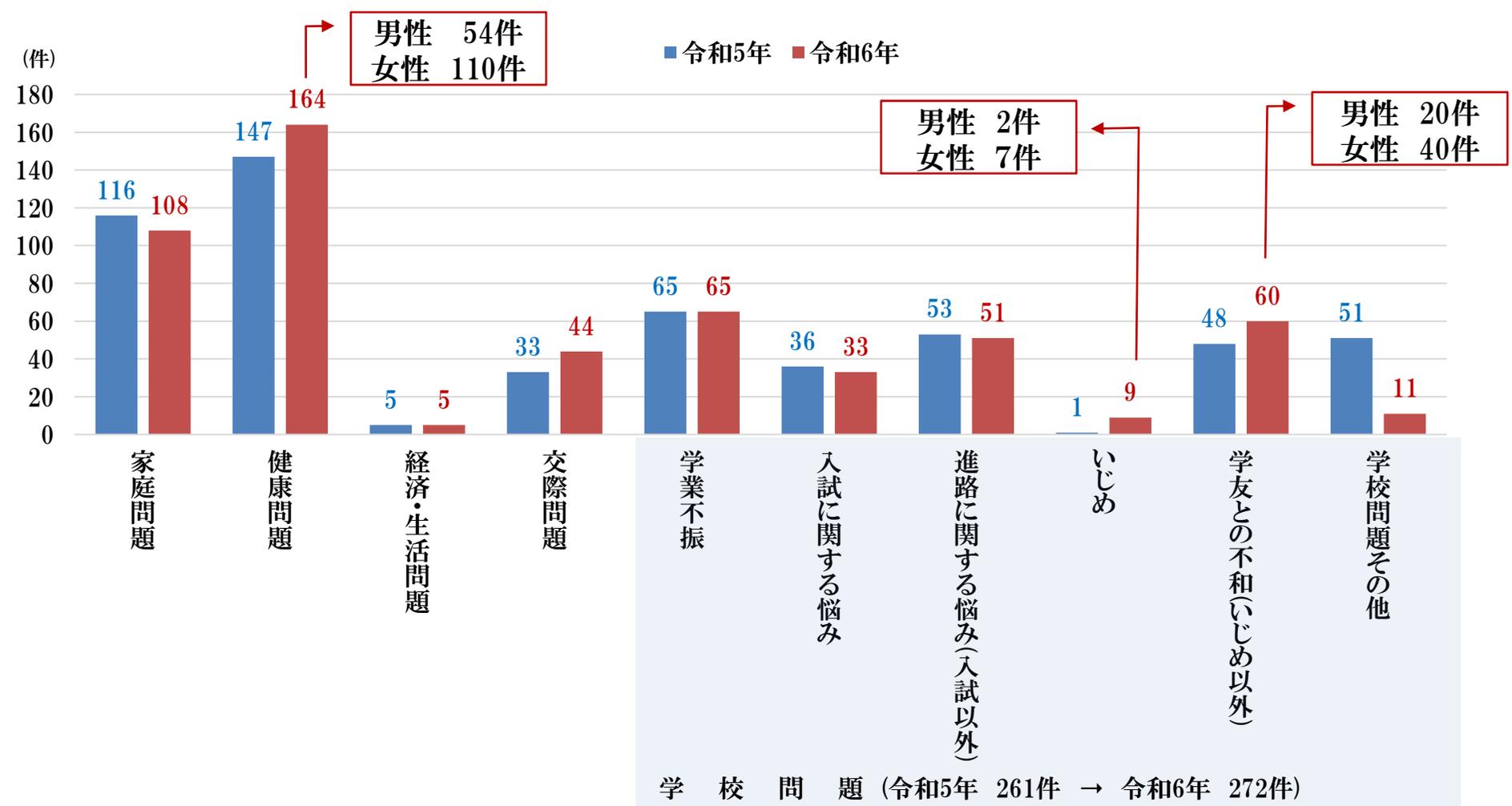


自殺者数(人)



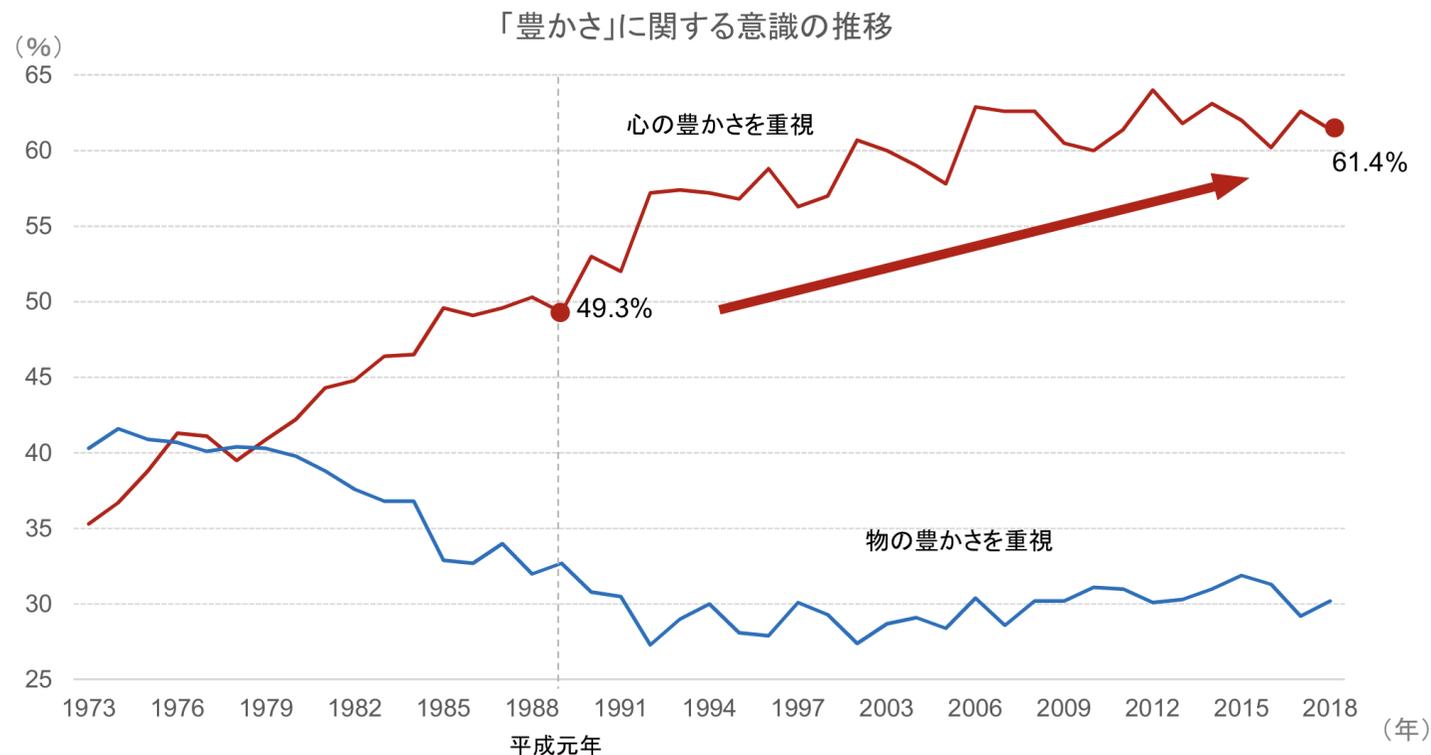
資料：警察庁自殺統計原票データより厚生労働省作成

小中高性別自殺の原因・動機(主な項目)



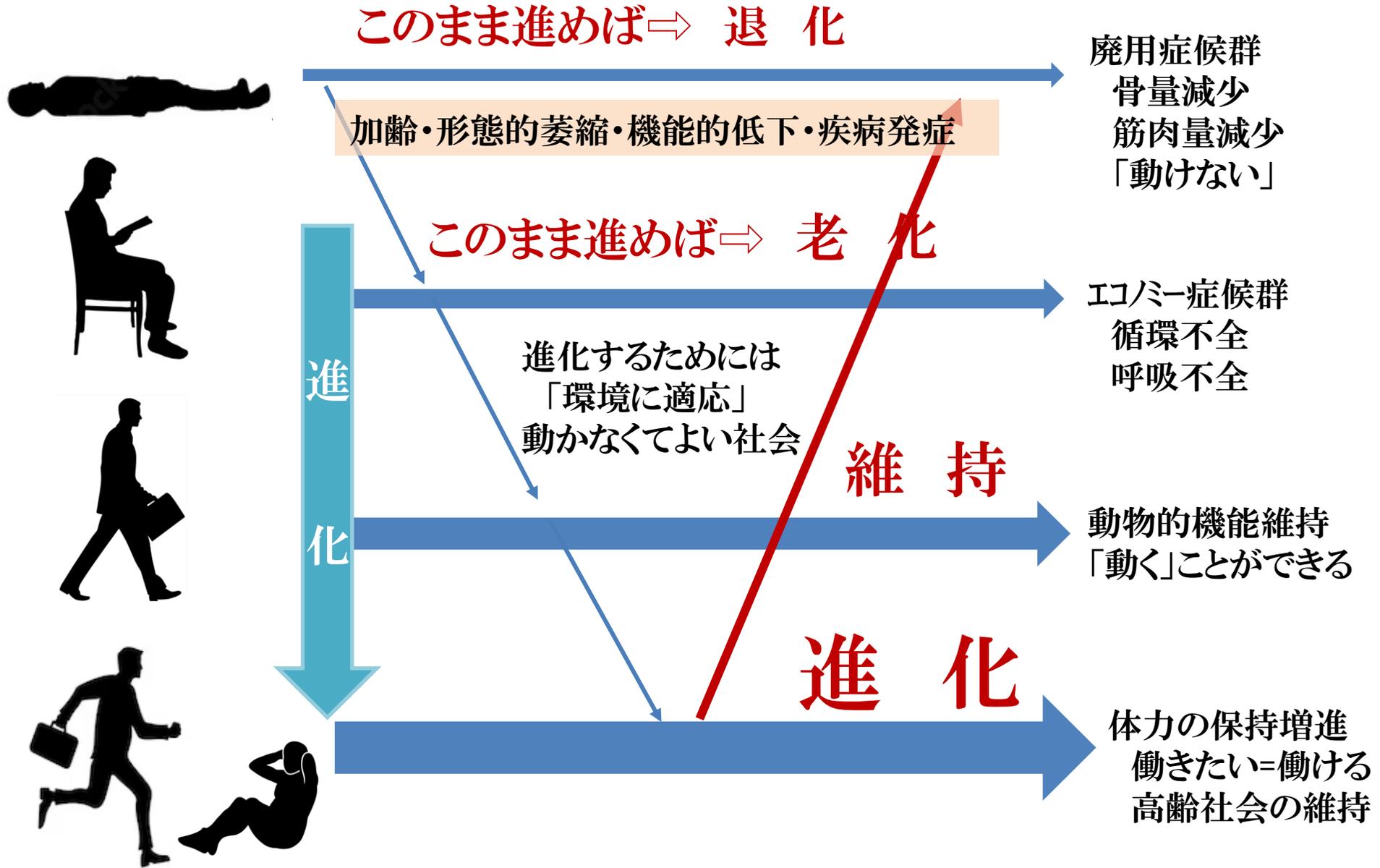
【図VII-1】1980年代以降、一貫して「心の豊かさ」を望む人が多数

- 1970年代後半に、「物の豊かさ」と「心の豊かさ」は均衡。
- 以後、平成において、一貫して「心の豊かさ」を重視した生き方を望む人が多いことが見受けられる。

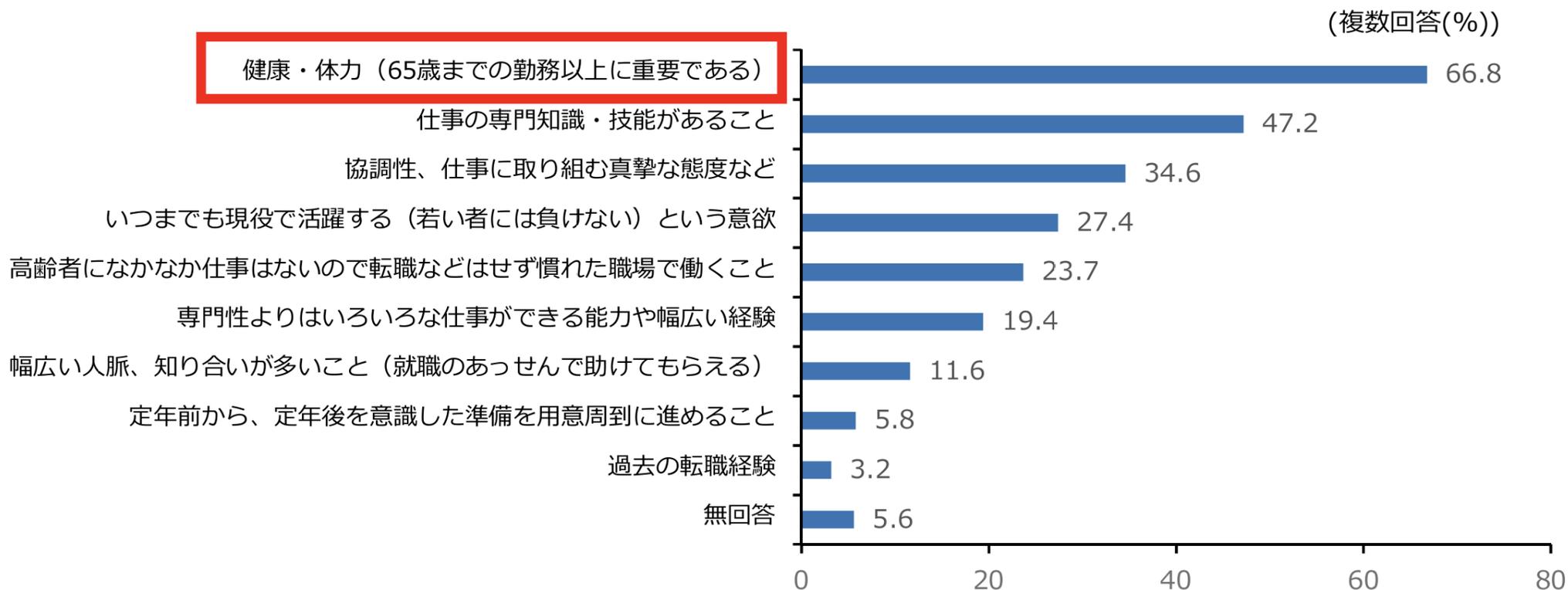


(注) 物の豊かさ→「まだまだ物質的な面で生活を豊かにすることに重きをおきたい」
心の豊かさ→「物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活をするに重きをおきたい」

(出典)内閣府「国民生活に関する世論調査」より国土交通省作成



65歳を過ぎても勤めるために必要なこと(60～69歳)

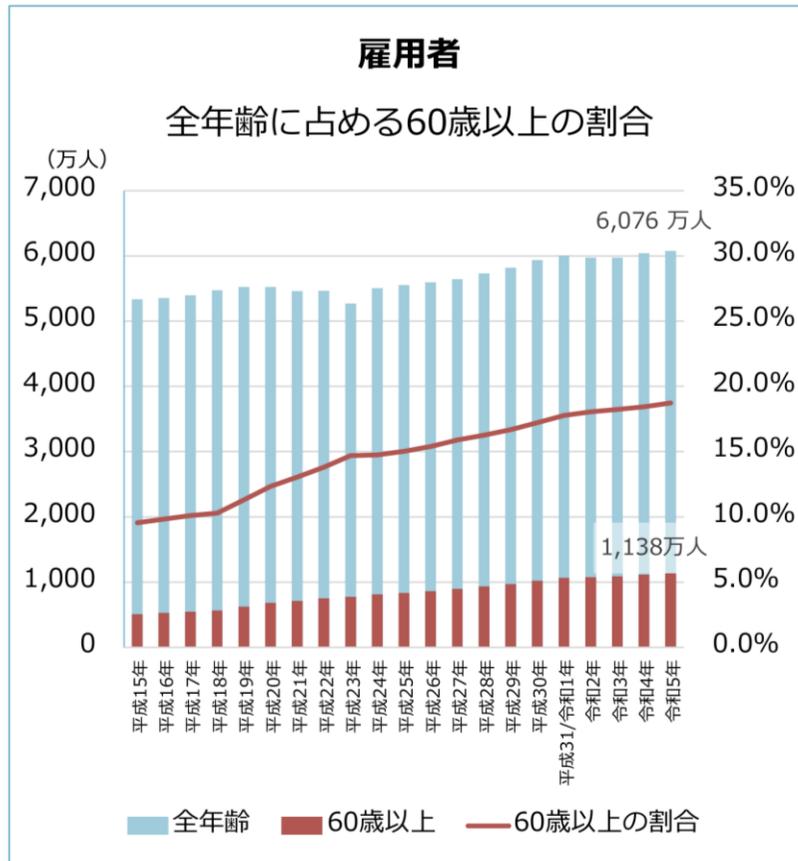


資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「60代の雇用・生活調査」(平成27年)

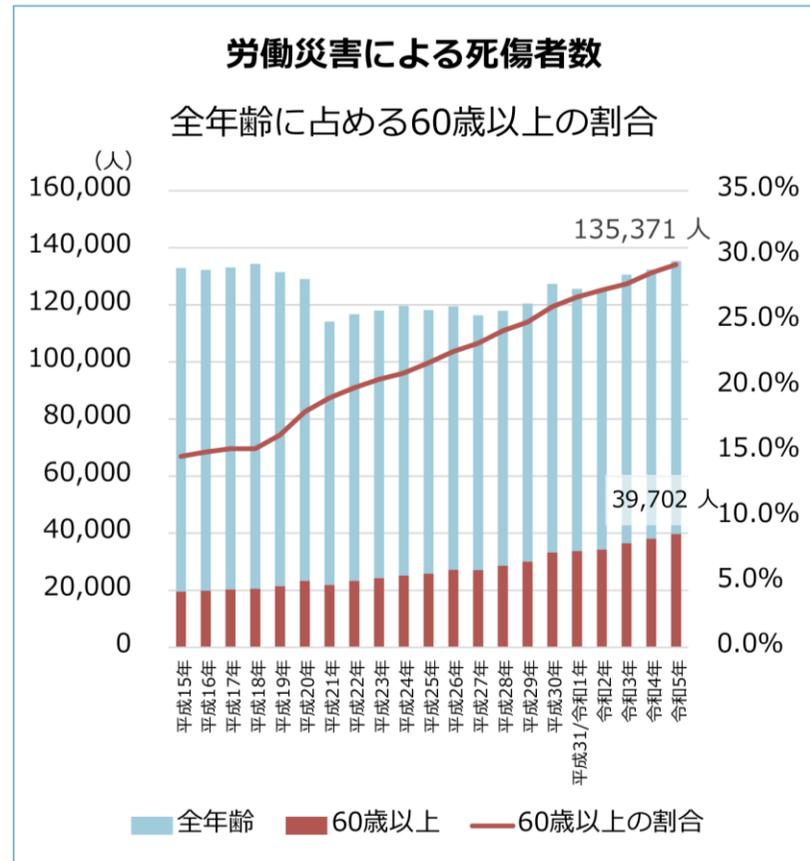
60～69歳で働いている方を対象に、自身の経験に基づき、65歳を過ぎても勤める(採用される)ためにはどのようなことが必要だと思うか尋ねたもの (n=3,244)

【労働者に求められる事】 健康でなければ働くことができない(疾病を有している場合は、良好な状態に) 自己の健康を維持することの重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組む

高齢者の就労と被災状況



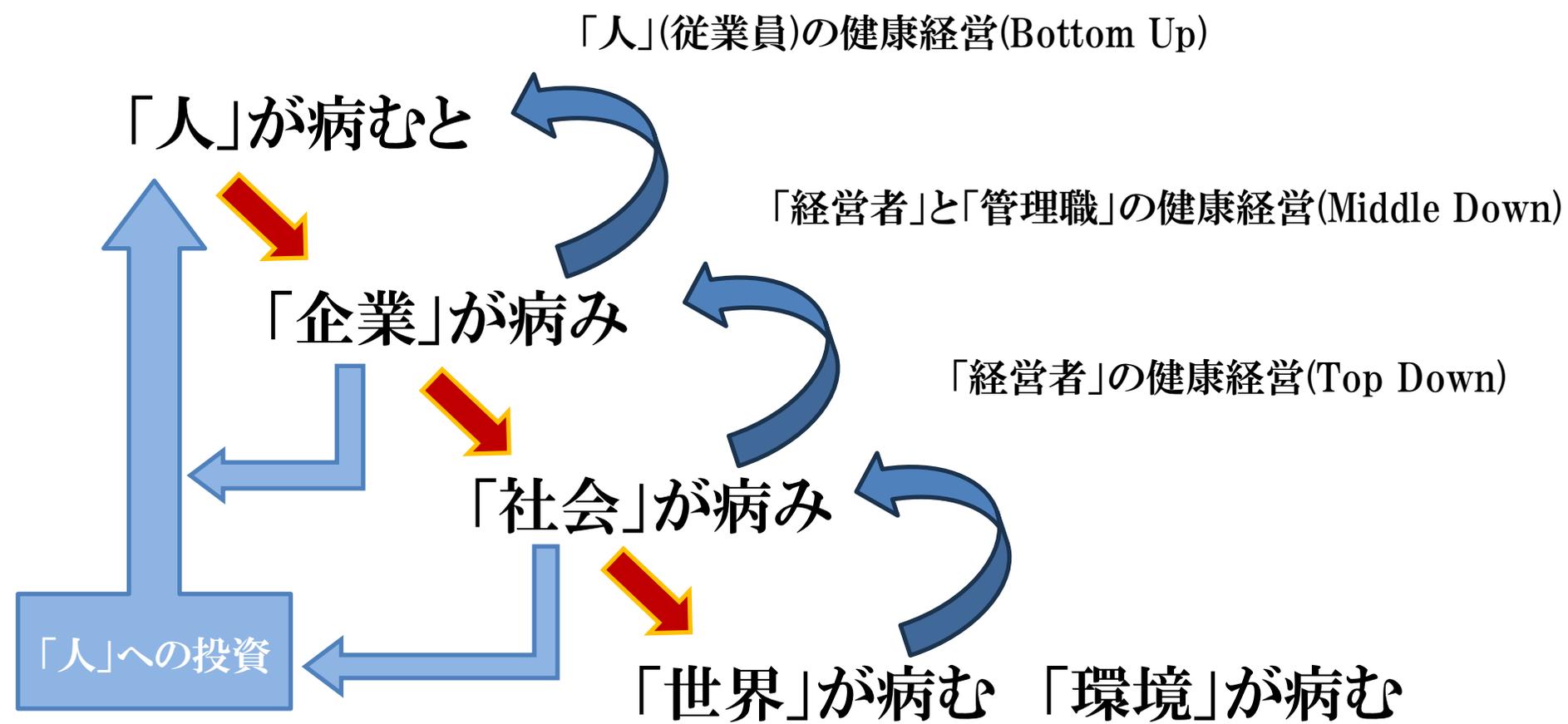
データ出所：労働力調査（総務省）（年齢階級、産業別雇用者数）における年齢別雇用者数（役員を含む。）
 ※平成23年は東日本大震災の影響により被災3県を除く全国の結果となっている。



データ出所：労働者死傷病報告※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

- ◆ 雇用者全体に占める60歳以上の高齢者の割合は18.7%(令和5年)
- ◆ 労働災害による休業4日以上死傷者数に占める60歳以上の高齢者の割合は29.3%(同)

健康経営ウォッシュではアウトカムは得られない⇒未来への投資



健康経営とは、

企業が従業員の健康に配慮することによって、

経営面においても大きな効果が期待できる、

との基盤に立って、

健康管理を経営的視点から考え、

戦略的に実践することを意味している。

Top Management

Outcome

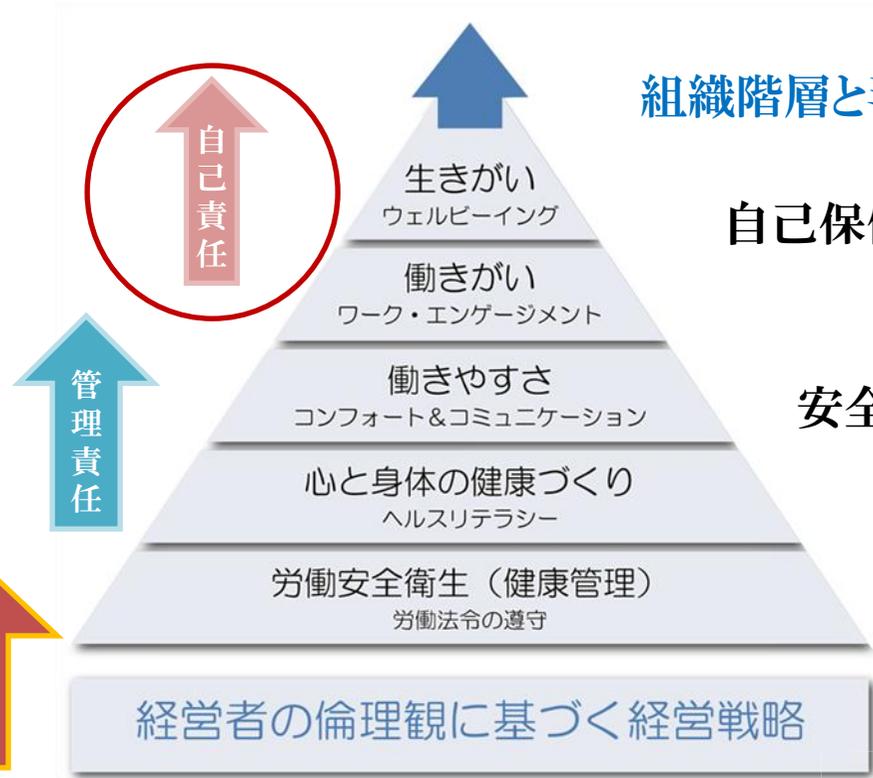
企業の持続的経営
+
従業員の健康増進

健康経営の3本の柱

働く人の健康経営
「仕事」と「生活」
(Decent Work=Work-Life Balance)

管理職の健康経営
「業務進捗」と「健康確保」
(Leadership)

経営者の健康経営
「組織(成長)」と「生産性(人)」
(Servant Leadership) ESG



組織階層とミッション

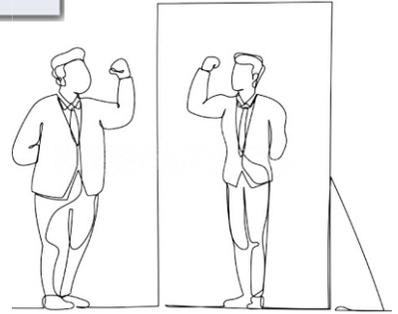
自己保健義務

安全配慮義務

法令遵守

健康経営の深化

自分の生を基本的に肯定していること、それがあらゆる倫理性の基本である。
永井均著 これがニーチェだ 現代新書 1998



健康経営の進化

2040年の日本の未来に向けて

新しい時代に向けた健康経営 提言

提言1 「人資本の変革」－労働力の考え方の変化

「企業」よし
働き方

人財の流動化と再配置－流動化・気流化⇒無形資産への対応

提言2 「高齢化の進化」－生涯現役社会の構築

「人」よし
健康自立

ヘルスエンゲージメント-健康自立⇒企業管理の限界

提言3 「共創社会の実現」－我が社だけは社会リスク

「社会」よし

企業単独での取り組みの限界-企業・教育機関・行政などの連携⇒共創事業