

08

茨城

**健康経営が最強のソ
リューションである！
～健康投資と広報活
動を活用した経営戦
略のご提案～**

常総ひかり農業協同組合

篠田 耕造

しのだ こうぞう



健康経営が**最強**のソリューションである！

健康投資と広報活動を活用した経営戦略のご提案

JA常総ひかり 人事教育課 篠田 耕造

経営理念・経営方針

経営理念

地域農業の発展の中に当JAの発展の源泉があります。

(1) 顧客満足度の向上

組合員・利用者の満足度向上のため、全役職員一丸となって取り組みます。

(2) 安心・安全

農産物はじめJAが供給・提案する金融商品等を通じて実現します。

(3) 選択と集中

時代に対応した効率的運営に努め、盤石なJA経営を実現します。

経営方針（一部抜粋）

●組織・経営 農業、地域・くらしを支える組織・事業基盤強化

重要戦略1：地域・組織・事業基盤を支える「人財」の育成・確保

●情報発信への取り組み～JAグループらしい積極的・効果的な情報発信

重要戦略1：JAグループ茨城広報戦略（仮称）に基づく**対外広報の展開**

重要戦略2：有益な情報のグループ内での共有と利活用の促進



現状と課題1 職員の健康状況

●健康年齢（健診結果を用いて個人の健康状態が何歳相当なのかを統計的に判定する指標）

※茨城県農協健康保険組合の事業所健康レポートをもとに作成

	実年齢平均 (歳)	健康年齢平均 (歳)	健康年齢－実年 齢 (歳)	健保全体 健康年齢－実年 (歳)	健保内順位
H30	42.3	43.9	+1.6	+1.6	9/27
R1	41.7	44.3	+2.6	+2.0	27/37
R2	41.4	43.8	+2.4	+1.6	27/37
R3	41.8	44.7	+2.9	+1.6	32/37
R4	42.2	45.7	+3.5	+1.7	36/38

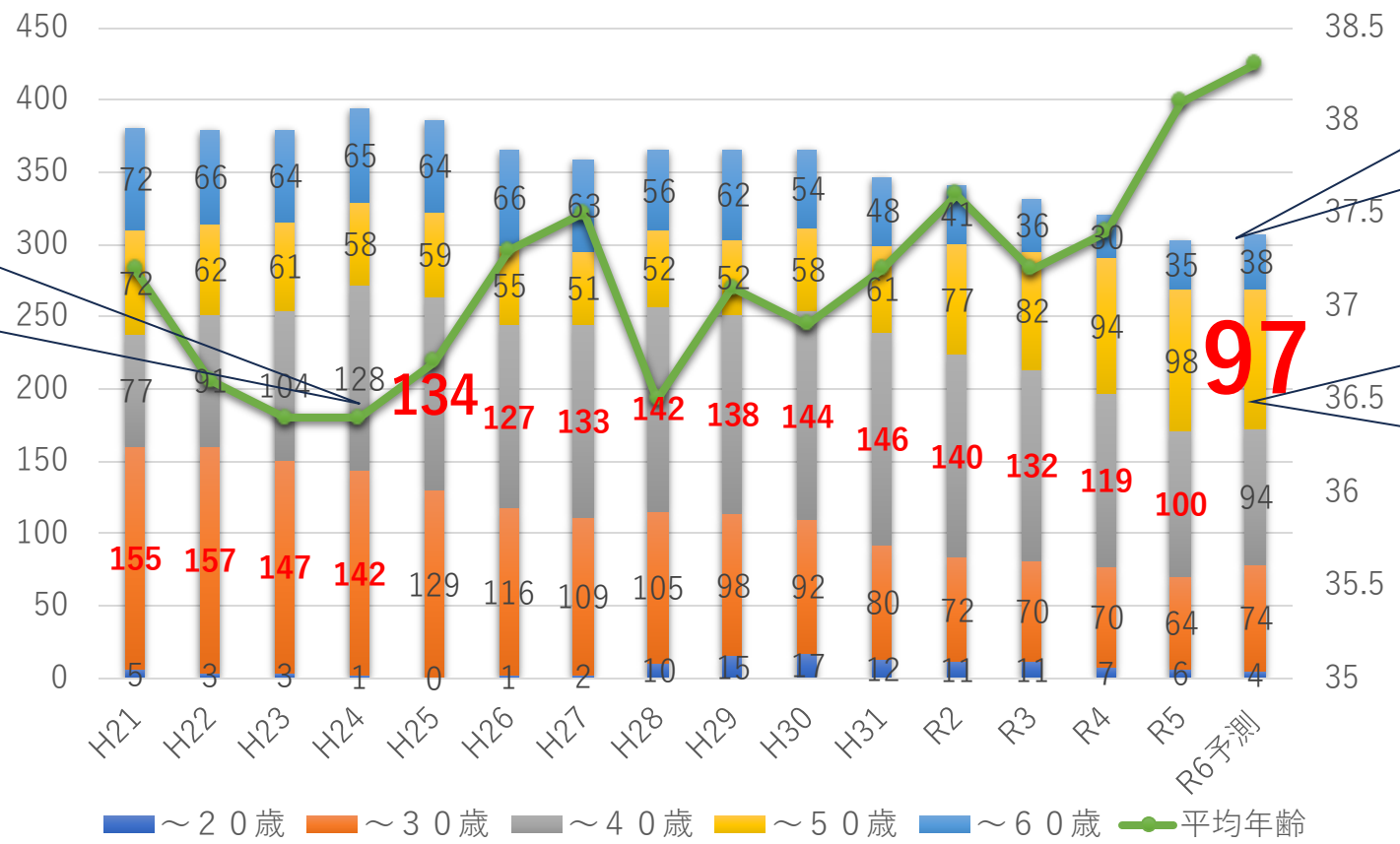
※実年齢平均は、臨時職員も含む健診受診者全員の数値

JA常総ひかり職員の健康状況は悪化の一方！



現状と課題2 職員数と年齢構成

H25に最多年齢層が「~40」に逆転



職員数は減少
平均年齢は上昇傾向

R6予測ではついに最多年齢層が40代へ

進行する職員高齢化！ 採用難と職員数減少！
(健康リスクも上昇)



SWOT分析

	機会 (O) コロナ禍による世間一般の健康意識の高まり 働き方改革、ストレスチェック制度 データヘルス、コラボヘルス 各種顕彰制度の普及	脅威 (T) 少子高齢化と生産年齢人口減少による採用 難と職員年齢分布の変化 (高齢化) 定年引上げ、継続雇用制度の推進
強み (S) 生活習慣病予防検診受診率100% 農協健保の存在 厚生連の存在 「PepUp」の普及 「農産物」と「健康」の相性 (イメージ)	職員の健康管理の充実 (生産性アップ) 各種顕彰制度の認定 広報活動を通じて「常総ひかり=健康」イ メージを発信 (JA常総ひかりのイメージアップ)	広報活動を通じて採用活動を有利に (リク ルート強化) 在職職員が長期に渡り力を発揮できる環境 づくり
弱み (W) 2次検診受診率の低さ 職員の健康状態の悪さ 職員の健康意識が高くない 職員数減少と一人当たりの業務量増 就活生にとっての魅力は？	職員の健康状態を改善 (人的資源強化) 職員の健康教育実践 アブセンティーズム、プレゼンティーズ ズムの解消 (経済的損失の減少)	元気のない組織 不健康な組織 誰も入りたくない組織 こうならないための打開策が必要

重要成功要因 (KFS) 「健康経営」の実践！

「従業員等の健康管理を経営的視点で考え、戦略的に実践すること」
 (経済産業省による定義)



健康経営のイメージ

JA常総ひかり健康経営宣言

職員の健康増進に係る支出をコストではなく、投資として捉える

①健康投資を実践

具体的取り組み等を内外へ発信（広報活動）

②組織内への効果

職員が生き生きと働く
いつまでも働きたい組織へ

相乗効果

組織の活性化
人財力の強化

③組織外への効果

JA常総ひかりのイメージアップ
これから働きたいと思われる組織へ

目指すべきビジョン

「人も組織も元気な常総ひかり」

- 健康年齢 県内No.1
- 従業員満足度 県内No.1

※今後ビジョン実現に向けての指標のデータ化が必要



①健康投資を実践

具体例

職員研修

- 対面研修 200,000円/1回
- オンライン研修 1,650,000円
(I社 職員健康研修10本パッケージ)

健康管理システム導入 (W社)

- 初期費用 223,000円
- 導入準備 16,200円
- 月額利用料 82,000円

労働環境改善の各種取り組み

- 長時間労働、ハラスメント対策等

法定外の検診に対する助成

- インフルエンザ予防接種 1,353,000円
(職員数410人 西南医療センター病院で
4,400円/人 うち健保助成1,000円/人)
- 禁煙外来助成 300,000円
(20,000円×15人として)
- 2次検診助成 492,000円
(2次検診該当率40% 3,000円/人として)

健康増進イベント

- ウォーキング、ランニング、サイクリングなど

これらの宣言や取り組み内容、結果や効果を
広報活動で積極的に発信



②組織内への効果

●健全で働きやすい環境の職場は活性化する。

ワークエンゲージメント、労働生産性向上と離職の防止
(仕事への「熱意」「没頭」「活力」がそろって充実した心理状態をつくる。)

●体調不良に伴う労働生産性損失の抑制。

1. アブゼンティーズム

職員が体調不良によって仕事を休んでいる状態のこと。

2. プレゼンティーズム

職員が出勤はしているものの、体調の問題で労働生産性が低下している状態のこと。



②組織内への効果

アブゼンティーズムによる損失の試算

「損失額 = 病欠日数（日）× 1日あたり人件費（円）」

	R4	R3	R2	R1	H30	H29	H28	H27	H26	H25
日数	343	179	912	382	191	360	130	515	972	693
損失額 (千円)	5,988	3,125	15,923	6,669	3,335	6,285	2,270	8,991	16,970	12,099

●日数 : 診断書や、届出により明らかに体調によるものとわかる休暇をカウント
※コロナはカウント外

●人件費：上記休暇状態の職員一人当たりにかかる人件費・・・17,450円
(積立有給、療養休暇、休職1年目、2年目の全カテゴリーにおける人件費の平均)



②組織内への効果

プレゼンティーズムによる損失の試算

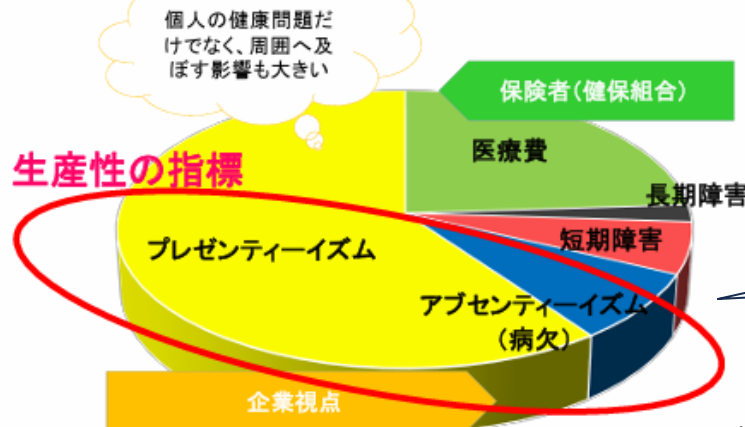
「損失額＝プレゼンティーズム損失割合（％） × 賃金（円）」

※職員アンケートにより算出

仮に損失割合を職員平均3%、平均賃金500万円、正職員数300人だとすると

3% × 500万円 × 300人 = **4,500万円/年** の損失

しかし、日本人の平均損失割合は15.1%とする研究も・・・



欧米をはじめ日本でも労働性損失に関する数多くの研究があるが、最大の要因はプレゼンティーズムだとするものがほとんど。

出典 東京大学政策ビジョン研究センター
「健康経営の枠組みに基づいた健康課題の可視化及び全体最適化に関する研究」
2015/4/2

図. 従業員の健康関連総コストの構造



③組織外への効果 ※積極的な広報活動が不可欠

JA常総ひかりのイメージアップ

「野菜」「農産物」「新鮮」「食」など、JAから連想される言葉と「健康」というキーワードは相性が良い。その強みを最大限に生かして、健康投資の取り組みをHP、広報誌「かがやき」、SNS、日本農業新聞への投稿、各種メディアへのプレスリリース等を通じて、積極的に発信。

「JA常総ひかり = 健康」のイメージをアピール

ターゲット：地域住民、組合員、世間一般
特に就活生に強くアピール



店舗の禁煙 周知徹底

JA常総ひかり 県認証を取得

「常総ひかり」JA常総ひかりは、県全衛生委員会、役員職員禁煙の認定取得し、県が発行した建物内禁煙の認定ステッカーを、本・支店の衛生管理者が入り口に設置。利用者が受動喫煙の影響を受けない施設であることを、改めて周知した。JAは7月までに、30

認証ステッカーを貼る衛生管理者

楽しているが、支店に気持ちよく来店してもらう取り組みも重要だ。女性が行きたいと思ってもらえるよう、取り組みを拡大していきたい」と話す。



農業いばらき 2022年10月号

③組織外への効果

経済産業省調査「就職先に望む要素」（R4.6月レポートより）

●就活生に対して、「どのような企業に就職したいか？」

1.福利厚生が充実している：44.2%

2.従業員の健康や働き方への配慮：43.8%

3.企業理念・使命に共感できる：38.1%

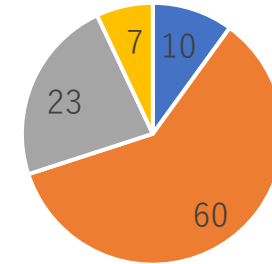
●就活生の親に対して、「どのような企業に就職させたいか？」

1.従業員の健康や働き方への配慮：49.6%

2.雇用が安定している：44.5%

3.給与水準が高い：31.3%

（参考）就職にあたり親の意見を参考に
にするか



■ 非常に参考にする ■ ある程度参考にする
■ あまり参考にしない ■ まったく参考にしない

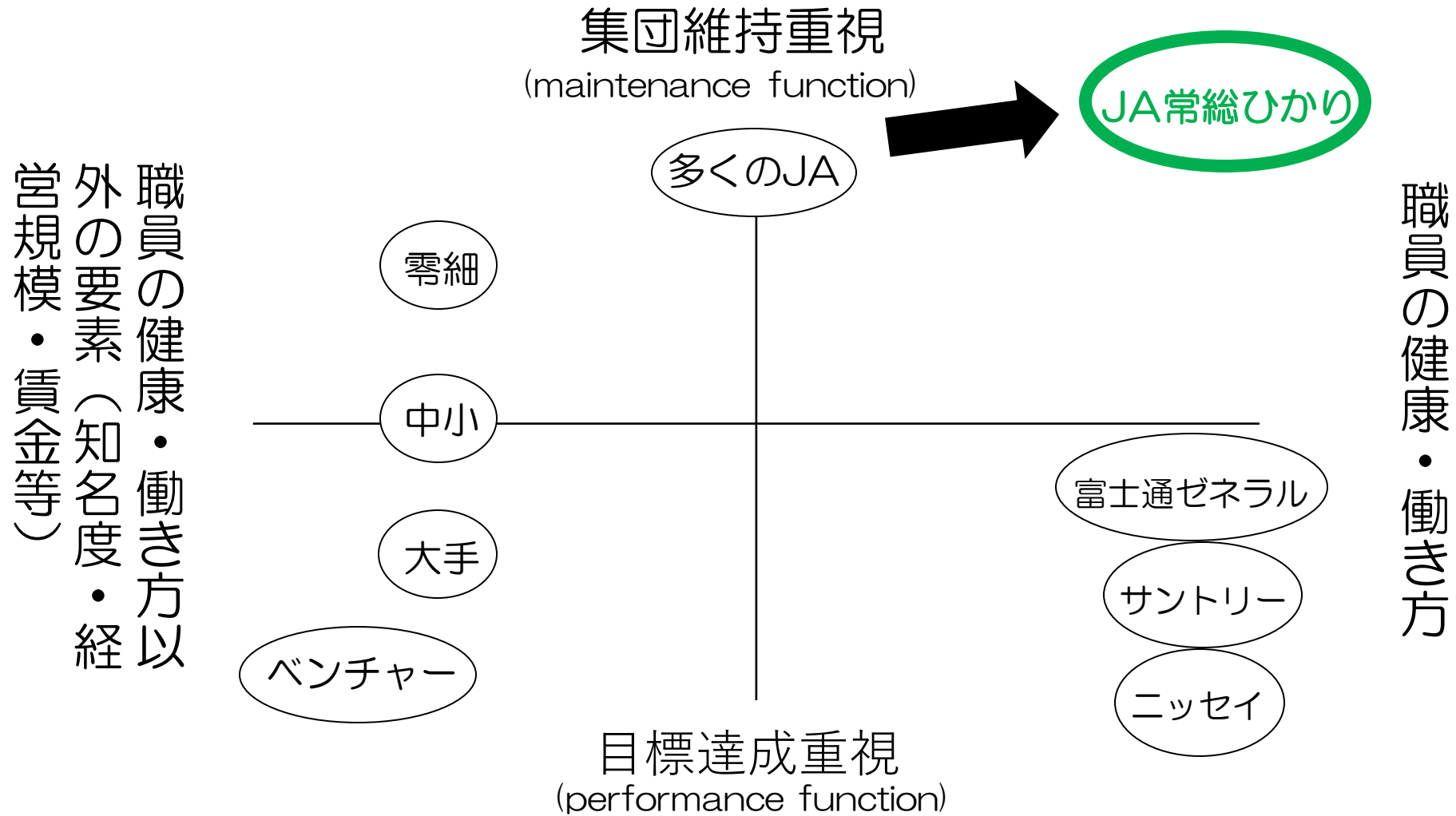
「非常に参考にする」と「ある程度参考にする」で70%

健康経営の推進によりイメージアップを図り、
就職先として選ばれる組織へ！



③組織外への効果

ポジショニングマップ 組織のアピールポイント（特に就活生に対する）



提案1 職員研修

(全職員共通に加えて、階層別、年代別、男女別に必要な研修を実施)

	内容	目的
全職員共通	健康への意識づけ・セルフケア	自己健康管理の基本的知識と意識を身につける
初級職員	メンタルヘルス・食事・睡眠	新社会人として生活の中で乱れがちな部分を補足
中堅職員	運動・がん・オーラルケア	多忙で運動不足になりがち また将来に備えてがんや口内衛生の知識を身につける
監督者	部下の健康管理・更年期	部下ができる年代 また将来に備えて更年期の知識を身につける
管理者 役員	健康経営マネジメント・フレイル対策	マネジメントの視点から また将来に備えてフレイル対策の知識を身につける

※上記に加えて性別特有の疾患について男女別研修も実施

狙い：職員の健康意識の向上



提案2 健診結果セルフチェックシート

健診セルフチェックシート

所属		氏名				
		前回値	今回値	二次検診結果	1年後の改善目標	メモ
身体計測	体重					
	BMI					
	腹囲					
	体脂肪					
有所見項目や気になる項目						
健康への取り組みや目標を自由に記入してください						

- 職員に自身の健康状況に関心を持ってもらうことと、改善の意識づけを目的として配布し、作成・提出してもらう。
- 生活習慣病予防検診結果配布後、少し間をおいてから作成してもらう（2～3か月後）ことで、健診結果を忘れた頃に再度気づきのきっかけを与える。
- 二次検診該当者中、受診確認できている割合は毎年7～8%
- 二次検診受診報告と合わせて提出することで、健診受診費用の一部助成なども行い、二次検診受診率向上も併せて狙う。

狙い：健康意識向上に加えて二次検診受診率向上



提案3 「健康白書」の作成・公開

日々の情報発信（HP、かがやき、SNS、新聞等）に加え、健康経営についての方針やビジョン、推進体制、具体的取組み、健康に関するKPIの経年変化を記述した「健康白書」を毎年作成し、JA内外へ広く公開する。

（事例）森下仁丹株式会社



30ページ以上にわたる「健康白書」を公開

健康経営への確かな道標

森下仁丹 健康白書 2021

VOL.1



2021年8月
森下仁丹健康保険組合 部司

森下仁丹グループは、従業員及び家族の健康を重要な経営課題と捉え、グループ一丸となって、健康増進・疾病予防に取り組むことを宣言します。

更に健康経営を実践することで

1. 健康産業に従事する企業グループとして、お客様から信頼され、必要とされる企業を目指します。
2. 従業員一人ひとりが、健康で生き活きと仕事に取り組み、従業員の家族も含めて、充実した健康な人生が実現できるようサポートします。
3. 全社的な環境整備に取り組み、労働災害の削減はもとより、安全で快適な職場環境の形成に努めます。

健康課題_KPI_1

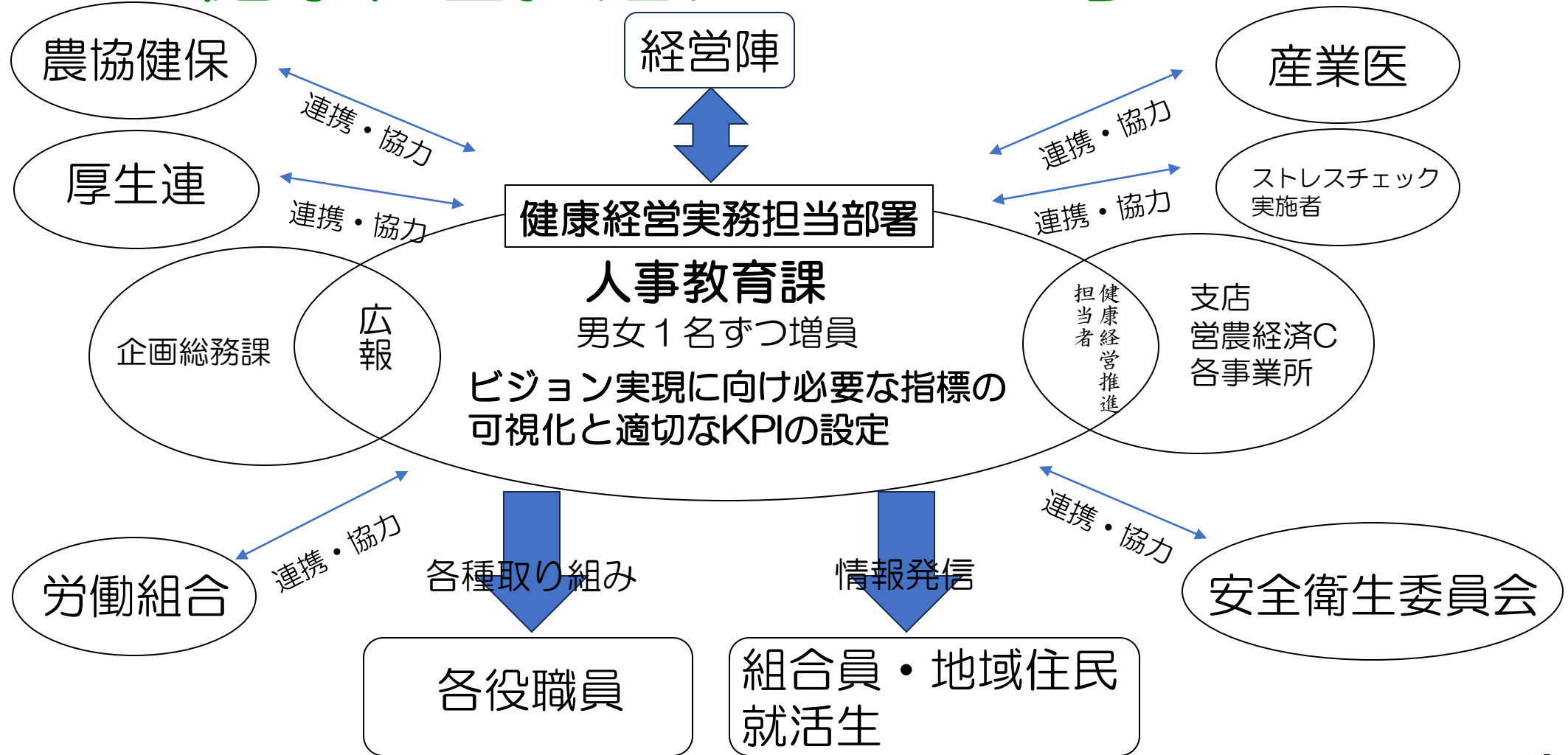
KPI	2016年度実績	2020年度実績	2025年度目標	対応策	
肥満率 BMI≥25	男性従業員	30.8%	27.7%	23.0%	<ul style="list-style-type: none"> ● 改善、また服薬への移行後の継続的な支援体制の実施（2021年度～） ● 若年層（40歳未満）への栄養カウンセリングの実施（2020年度～） ● 新入社員への栄養教育の実施（2021年度～） ● 栄養カウンセリング専用健康アプリの導入検討 ● 自動販売機の商品アイテム見直し等の検討
	女性従業員	17.9%	17.3%	15.0%	
喫煙率	男性従業員	36.7%	31.4%	25.0%	<ul style="list-style-type: none"> ● 屋内全社禁煙、屋外喫煙スペース利用時間短縮の実施（2020年度～） ● 禁煙サポートプログラムの実施（2020年度～） ● 屋外全面禁煙の再検討
	女性従業員	9.6%	5.8%	3.0%	
身体活動	男性従業員	42.1%	45.0%	50.0%	<ul style="list-style-type: none"> ● ウォーキングの習慣化＝健康アプリの導入検討
	女性従業員	32.8%	39.6%	45.0%	

狙い：年間の健康経営進捗状況を総括し公開



実現に向けて

健康経営推進チームの立ち上げ



「人も組織も元気な常総ひかり」へ

