

# 教育界でも健康経営、本質を理解して 取り組めば企業業績にも貢献する

「働き方改革」や「健康経営」が企業の経営戦略として重要視されている。ともに政府の後押しもあり広がりを見せているように見えるが、課題もありそうだ。

そのような中で大学など教育界でも健康経営を推進する動きがある。健康関連のスペシャリストを養成する愛知みずほ大学 学長の佐藤祐造氏と、愛知医療学院短期大学 学長の石川清氏の対談を通して、健康経営の課題と対策、ITツールを活用したデータヘルスの意義について考えたい。

愛知みずほ大学 学長  
名古屋大学名誉教授

佐藤祐造氏

愛知医療学院短期大学 学長  
名古屋第二赤十字病院 名誉院長

石川清氏

## 経営者に求められる 健康経営への理解

— 今、企業は「働き方改革」や「健康経営」を重要な戦略として捉えています。その背景にはどのような変化があるのでしょうか。

**佐藤** 昔は珪肺（職業性肺疾患の一種）などの職業病があるなど、重労働がまかり通っていました。しかし、今は機械化などにより労働環境は大幅に改善されてい

ます。また、アベノミクスの効果もあり、経済状態は良好で有効求人倍率は高くなり、従業員も大切にされるようになって

います。私が実行委員長を務める「あいち健康経営会議」でも、従業員に投資し、元気に働いてもらうことで生産性を向上させ、利益率を高めようという事例が増えています。従業員も「安心して働ける会社かどうか」を重視するようになって

います。その結果として、従業員を大切に

する。また、アベノミクスの効果もあり、経済状態は良好で有効求人倍率は高くなり、従業員も大切にされるようになって

います。私が実行委員長を務める「あいち健康経営会議」でも、従業員に投資し、元気に働いてもらうことで生産性を向上させ、利益率を高めようという事例が増えています。従業員も「安心して働ける会社かどうか」を重視するようになって

います。その結果として、従業員を大切に

する。また、アベノミクスの効果もあり、経済状態は良好で有効求人倍率は高くなり、従業員も大切にされるようになって

います。その結果として、従業員を大切に

する。また、アベノミクスの効果もあり、経済状態は良好で有効求人倍率は高くなり、従業員も大切にされるようになって

います。私の大学が提携している愛知中小企業家同友会の方たちはよく理解していますが、やはり規模の大きな企業ほど健康経営の意義が分かっているような気がします。

**石川** 健康経営を実践している企業を顕彰する経済産業省の「ホワイト500」などにエントリーしているのは、やはり大企業が多いですね。優秀な人材を獲得するためにも、規模の大きな企業にとって「働き方改革」や「健康経営」に取り組むことは必然となっています。

## 大切にすべきは 時間よりも働きがい

— 働く人の意識も変化していると思います。それはどのような影響をもたらしているのでしょうか。

**佐藤** 働く人の意識の変化も規模の小さな企業にとっては厳しいかもしれません。新入社員で「定年までこの会社で働こう」と考える人は全体の2割程度と聞いています。そうすると企業も、本格的に育てようというよりは短期的な利益志向にならざるを得なくなります。

しかし、人材を大切にすれば状況は変

わってくるはず。私が学長になってから、「学生さんファースト」を掲げて少人数教育を徹底し、カリキュラムも見直してきました。これは企業でいう働き方改革のようなものです。こうした取り組みが功を奏し、私が学長になってからは3年連続で学生数の定員は充足しています。

**石川** 医療人の世界でも企業人と同じように、時間外労働を正當に見るべきだと主張する動きはありますね。特に若い人は、時間軸から生まれたお金のことも含めて過重労働を問題視する傾向が強くなっています。そこでは健康経営という考え方が非常に重要になってきます。

ただ、問題は労働時間が長いかどうかだけではないと思っています。大切にすべきなのはやりがい、働きがいです。私は昨年まで名古屋第二赤十字病院の院長をしていましたが、2007年に院長に就任して最初に掲げたのが「やりがい、働きがいのある病院創り」でした。職員第一主義を掲げてスポーツを奨励し、人間関係の改善も重視してきました。

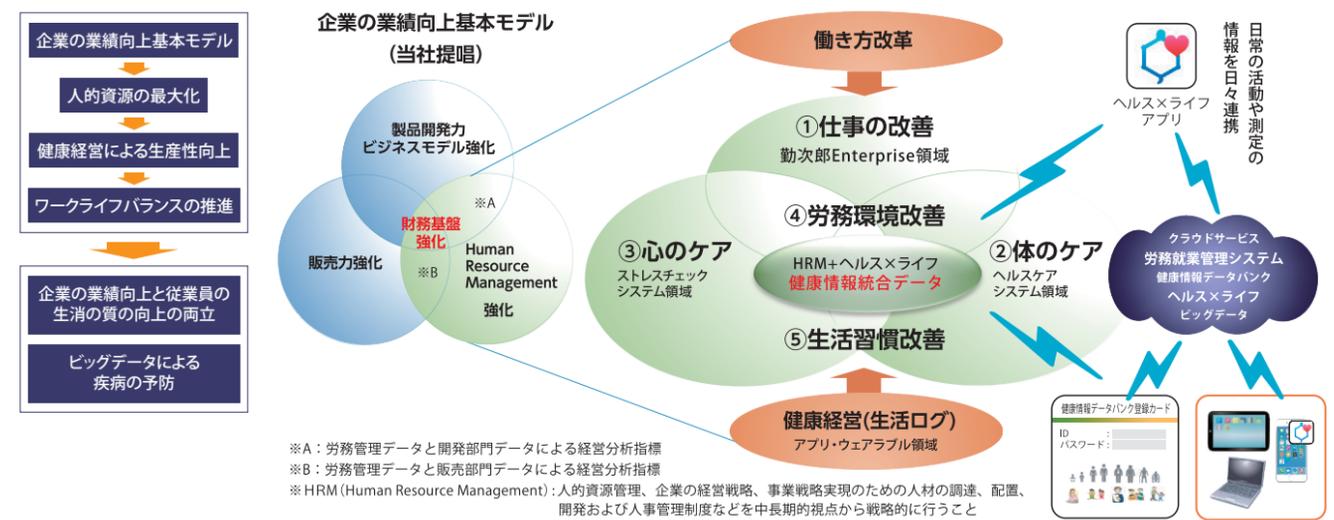
— 健康には「心の健康」もあるわけですね。

**佐藤** 同じ仕事をしていても「自分が頼りにされている」とか「自分の将来のためになる」と思えば疲れ方が違います。主体的に仕事をするのが重要です。医師もそうです。自分が脳外科の第一人者だと認識していれば、10時間のオペでも頑張りますし、それが手伝いでも「次に自分がやるときに役に立つ」と考えれば取り組む姿勢が違ってきます。

企業で働く人にとっては、心と身体の健康はもちろん、社会的な健康ということも重要です。本人がそれぞれ自分のアイデンティティーを確立して、存在意義を見出して働けるということも健康経営の1つでしょう。経営者や中間管理職には、それをよく理解したうえで従業員の得手不得手を踏まえた「やりがい」を与えてほしいと思います。

**石川** 医師もそうですね。健康とは「病気になるってない」ということではなく、「心身ともに健康で、生き生きと働けること」です。私はこれまで医療界で健康経営を推進してきましたが、教育界も遅れています。今年4月から学長になったこともあり、教育界でも健康経営を広めていきたいと考えています。

## 「働き方改革」&「健康経営」の勤次郎Enterpriseシリーズ(実現コンセプト)



佐藤祐造氏

石川清氏



HRM Solutionのパイオニア  
日通システム株式会社

〒101-0021  
東京都千代田区外神田4丁目14番1号 秋葉原UDXビル北8階  
TEL: 03-5297-5771 FAX: 03-5297-5773



2019  
健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500

※健康経営®は特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。