

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2021.
10月号
Vol.66



特集1：「健康経営」って知ってますか？

特集2：2022年（令和4年）4月からの
職場におけるパワーハラスメント防止措置

新連載：クマ先生の労務相談
「アブセンス・マネジメントって？」

特集1

『健康経営』って知ってますか？

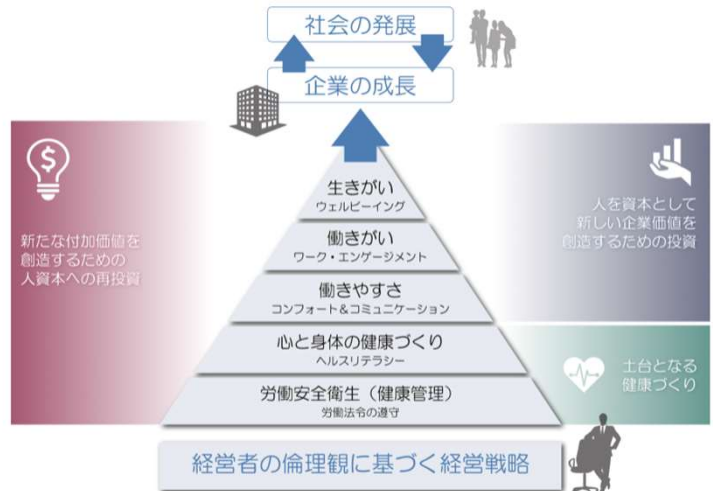
健康経営とは

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。

企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながるものと期待されます。

健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つです。(引用_経済産業省: [健康経営\(METI/経済産業省\)](#))

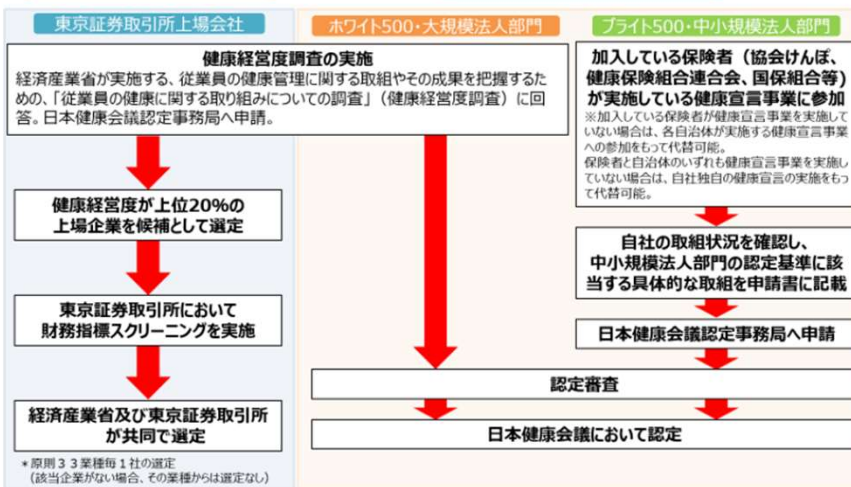
左図引用：特定非営利活動法人健康経営研究会：
健康経営とは(kenkokeiei.jp)→



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成果が期待できる」との基盤に立って、健康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ます。

今後は、「人という資源を資本化し、企業が成長することで、社会の発展に寄与すること」が、これからの企業経営にとってますます重要になっていくものと考えられます。

健康経営銘柄の選定フロー



(引用_経済産業省: [健康経営優良法人の申請について\(METI/経済産業省\)](#))

健康経営優良法人を取得するメリット

そもそも、健康経営優良法人とは、日本健康会議によって「優良な健康経営を実践している企業である」と認定された法人のことを指します。

(詳細: 健康経営優良法人とは? 認定されるにはどうすれば良いか - 勤怠管理コーヒーブレック | 勤怠管理システム e-就業OasiS (オアシス) ([nds-tyo.co.jp](#)))

取得するメリットは以下の点です。

- ・従業員への健康投資を行うことで、活力向上、生産性向上、組織の活性化が見込める
- ・結果的に業績が向上し、株価も向上する

まとめ

健康経営優良法人の認定を受けるのは、正直、難しいと思ったかもしれない。ただ、認定を受ける受けないに関わらず、こういった指標や要件を会社が意識して取り組むことで、そこで働く社員は、自然と「良くなったなあ」、「この会社好きだな。」と思いはじめて、会社が良い方向に自ずと進んでいくと思う。

左図引用：

【健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)認定要件】：
[chusho2022_ninteyoken.pdf\(meti.go.jp\)](#)

健康経営優良法人2022(中小規模法人部門)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・方針			健康経営の社内内外への発信・経営者自身の健康受診	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須
			(求めに応じて)40歳以上の従業員の健康データ提供	必須
			健康経営の具体的な推進計画	必須
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要対策の検討	健康課題に基づいた具体的な目標の設定		左記①～③のうち2項目以上
		健康・検診等の活用・推進	①従業員の健康診断の受診(受診率実率100%) ②受診勧奨に関する取り組み ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	
	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・従業員への教育	左記④～⑥のうち1項目以上
		ワークライフバランスの推進	⑤適切な働き方の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	
	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	左記⑧～⑬のうち4項目以上
		保健指導	⑧保健指導の実施または特定保健指導実施委員会の提供に関する取り組み	
		具体的な健康保持・増進施策	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 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	
		感染症予防対策	⑭感染症予防に関する取り組み	
4. 評価・改善		喫煙対策	⑮喫煙率低下に向けた取り組み ⑯受動喫煙対策に関する取り組み	必須
			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適正な労働環境を確保していること、等 ※要約事項参照	必須

上記のほか、「健康経営の取り組みに関する地域への発信状況」と「健康経営の評価項目における適合項目数」を評価し、上位500法人を健康経営優良法人2022(中小規模法人部門(プライム500))として認定する。

特集2

2022年（令和4年）4月から、 職場におけるパワーハラスメント 防止措置が、中小企業（※注）を 含む全ての事業主の義務となります。

「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」とは？

職場におけるパワーハラスメント行為やそれに伴う職場環境の問題は増加傾向にあり、それらの解決に向けて、2020年（令和2年）6月「改正労働施策総合推進法」が施行されました。これにより、パワーハラスメントの法律上の定義が明文化され、職場における防止措置が義務化されました。中小企業については、現在は努力義務期間ですが、約半年後の2022年（令和4年）4月に向けて、防止措置を進めていく必要があります。

職場におけるパワーハラスメントとは？

職場において行われる、1～3までの要素を全て満たすもの

1. 優越的な関係を背景とした言動
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
3. 労働者の就業環境が害されるもの

パワーハラスメント防止のために講ずべき措置とは？

- ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ・相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ・職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- ・その他併せて講ずべき措置

事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が職場におけるパワーハラスメントについて相談を行ったこと等を理由とする解雇その他不利益な取り扱いをすることが、法律上禁止されました。

ハラスメントのない職場づくりに向けて

ハラスメント行為は、個人の人権を損なう行為であるのはもちろんのこと、事業存続にも関わる大きな問題です。

何よりも大事なことは、職場で働く一人ひとりが、同僚、上司、部下、取引先を含めて、「相手を尊重する気持ち」を忘れないようにしていくことだと思います。

また、これらの防止措置の取り組みは、職場づくり、事業の成長につなげる大事な一歩にもなるのではないのでしょうか

注) ①または②いずれかを満たすもの

業種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他業種	3億円以下	300人以下

具体的な防止措置の導入にあたって、
お困りごとがありましたらお気軽に当事務所にご相談ください。

クマ先生の労務相談

第1回「アブセンス・マネジメントって？」

妻が妊娠しました。
そこで相談なんですが、妻ができれば私に育休をとれないかと言っていてまして。
うちの会社って男性社員は育休は取得できますか？



社員Aさん



人事担当

確認しますね。（くま先生に電話）くま先生お世話になっております。実は…。
（…人も足りないし、現状Aさんにしかできない仕事がたくさんあるから難しいなあ。
できれば「取れないって」方向で進めてほしい…。）

それはおめでたいですね！
ただし、原則、育休を拒否することはできない状況です。
いつからお休みをとる予定ですか？



くま先生



人事担当

だいたい、二か月後です。

それならまだ時間がありますね。
社員Aの上司さんとAさんに業務状況を確認しに行きましょう。

人事さん、「アブセンスマネジメント」ということばを聞いたことがありますか？
**アブセンス（不在、欠勤）とマネジメントを掛け合わせた言葉で、
お休みや休業に誰かがなった際の、マネジメントを指す言葉です。**
具体的には、**仕事がシェアできるように仕事の属人化の解消や業務の平準化をおこなったり
人員を補充することが該当するかと思います。**
いい機会ですので、そのような目線で業務内容を見直ししていきましょう！

来年には法改正があり、育児休業の制度の周知や相談窓口を社内に設けることなどが
義務化される予定もありますので、**休業の情報を事前に把握して、対象の方や
所属の部門の状況を早めに把握できるようにしたいですね。**



くま先生

Hot topic

確認しましょう！最低賃金

10月1日に東京都の新しい最低賃金が発効され、
1時間あたり1,041円となりました。

8月号にて過去最大の引き上げ予定であることをお伝えしていましたが、
予定通り今までの1,013円から過去最大の28円引き上げとなりました。

賃金格差の是正等が背景にあります。が、コロナウイルス渦で打撃を受けている企業も多いため、各社慎重な対応が求められています。

「気づかずに違反をしていた！」ということがないように一度従業員の
時給単価を確認されることをオススメいたします。

またこれを機に賃金見直しはもちろん、「人件費に関わる従業員の労働
条件などについて見直しをしたい」という方もいらっしゃるかと思います。

お困りごとや疑問点がありましたらぜひお気軽にMRパートナーズにご
相談くださいませ。

編集後記

今月からねっとWORKをリニューアル
いたしました。

皆さまにとって役に立つ情報をより
わかりやすくお伝えできるように工夫
して参りますので「こういった内容が
知りたい！」等ご意見がありましたら
お聞かせください。

今後ともよろしくお願いいたします！

発行：社会保険労務士法人
MRパートナーズ むさしの労政
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31
NMF吉祥寺本町ビル4F

★バックナンバーはHPでも見る事が
できます
<http://www.rousei.com>