

単体会エントリーNo.1

「健康経営を推進するための取り組み」

熊本局連 鹿児島県連
(公社)鹿屋肝属法人会

これまでの活動内容…

1

2

3

鹿屋肝属モデル

継続的な改善を促す学習サイクル

学び&実践&共有
鹿屋肝属モデルの構築!!

共有
学び
実践

継続中!!

鹿屋肝属モデル!

「学び」から「実践」への橋渡し

知識を行動に結びつける実践目標を設定。結果をコミュニケーションで還元し新たな学びへと繋がる好循環を生み出します。



ネクストステージへ課題

『心の健康』

離職要因の構造

離職理由ランキングTOP10

順位	離職理由	構成比	原因
1位	契約期間の満了	21%	有期雇用満了による終了。
2位	職場の人間関係が悪かった	16%	ストレス起因が強い。
3位	労働条件(時間・休日など)が悪かった	14%	過重労働や休日の不満。
4位	仕事の内容に興味が持てなかった	11%	モチベーションの欠如。
5位	給与が少なかった	9%	収入面への不満。
6位	能力・キャリアが活かせなかった	7%	評価されない事で自己否定やうつ感情。
7位	健康上の理由(メンタル含む)	6%	うつ・適応障害・慢性疾患など含む。
8位	結婚・出産・育児	5%	女性中心のライフイベント起因。
9位	家族の介護	4%	中高年にやや多い。
10位	通勤・勤務地の不満	3%	長時間通勤・異動などへの不満。

出典:厚生労働省「雇用動向調査」等の公的統計をもとに筆者が推計・集計(2025年現在)

離職要因の多くはメンタル・ソーシャルに起因

■44%がメンタル・ソーシャル要因

離職理由の多くが、人間関係の悩みや精神的な負担によるもの。フィジカルな問題だけでなく、見えにくい要因への対策が急務

■データが示す課題

健康経営の対象をフィジカルだけでなく、メンタル・ソーシャルに広げる必要性

表面的には合理的な理由のように見えますが、背後には見えないメンタルヘルスの問題が潜んでいます。適切なサポートと対策を講じることが、従業員の定着や健康の向上に不可欠です。

多様化する職場環境と健康経営の重要性

多様性と心理的安全性が鍵となる

■ 職場環境の多様化

高齢者や海外からの労働者など、これまでになく多様化した職場環境への対応が求められています。

■ 離職原因の変化

離職の原因の多くが、メンタルやソーシャルに関する要因へと変化してきています。

■ 求職者ニーズの変化

求職者が職場に求めることも、心理的な安全性や多様性の受容など、新たな価値観へとシフトしています。

■ メンタル・ソーシャル面の健康重視

フィジカル面だけでなく、多様性を受け入れ、心理的安全性を高めることが組織運営の鍵となっています。

フィジカルな健康はもちろん重要ですが、それだけでは現代社会の課題に対応しきれません。

多様性と心理的安全性



多様性の理解と受容

■ LGBTQ勉強会

性同一性障害を経験した講師を招き、多様性理解のための勉強会を実施

■ 性のグラデーション

性は二極化できるものではなく、レインボーフラッグのように多様なグラデーションが存在

■ 安心感の重要性

「自分はここにいていいんだ」という安心感が、人が活躍するための重要な土台

■ 心理的安全性

多様性を尊重し合える環境が、意見や考えを安心して発言できる場を創出

個々の違いを理解し尊重することが、誰もが働きやすい環境を作る第一歩である。

継続的な健康経営の取り組み

職場と地域のリーダーとして、自身の健康管理を重視し、会員間の交流を促進する様々な活動を展開

あなたにfitヘルス&アクティビティ

5月研修例会
「一泊二日健康体験研修旅行」
あなたにfitヘルス&アクティビティ

登山&キャンピング

一泊二日健康体験研修旅行

登頂成功!

困難を乗り越える体験から学ぶ
自然環境での挑戦が精神的な弾力を育む。
達成感が自己肯定感を高める。
自然の中で、共同体験が絆を深める。

今こそ!あなたのカラダ動かさない?

選択制のスポーツ体験週間

健康であることがセンキューを!

選択可能な柔軟設計

フットサル

ソフトバレー

ボウリング

体幹トレーニング

ヨガ

ボクササイズ

「参加したい」気持ちを育む。
イベントを通じた自然な交流の場。
みんなで行う事の大切さ、実感、集まってきた雑談が心理的安全性を生む。

法青冬のウォーキング週間

50周年へ向けて50万歩ウォーキング

67万歩達成!

公益社団法人 鹿屋村属法人会青年部会
令和6年度 12月例会
「法青冬のウォーキング週間」
~50周年に向けて50万歩~

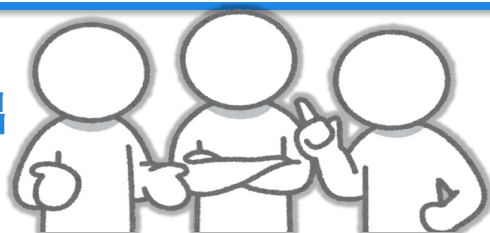
全員参加型の目標設定
チーム全体での一体感を醸成
個人の貢献が全体の目標達成に繋がる実感。
達成への道のりを共有し、励まし合う文化。

健康経営を「楽しく」「継続的に」実践するための多彩な体験型アクティビティを展開しています。

運動がもたらすコミュニケーション効果

共同運動が生む雑談の力学

■ 自然な雑談の創出



一緒に体を動かす時間は、自然と雑談を生み出し、共通の感情や話題を共有する機会となります。

■ 初対面者の交流促進



活動を通じて、これまで会話しなかった者同士が初めて話すきっかけを作り出します。

■ 心理的安全性の向上



グループ内のコミュニケーション増加により、自分の意見や考えを安心して発言できる環境が構築されます。

■ 生産性の向上



心理的安全性が確保された環境では、創造性が高まり、組織全体の生産性向上につながります。

「一緒に体を動かす」ことでコミュニケーションが活性化！

法青体操の誕生

鹿屋体育大学と協働で生まれた オリジナルエクササイズ

■ 共同開発の経緯

出向部会員の発案から専門機関との連携で実現
科学的根拠に基づいたオリジナルエクササイズ

■ 「法青体操」の活用

例会前や会員企業の朝礼などで幅広く活用可能
誰もが手軽に実践できるツールとして普及を推進
親会でも活用



部会員のアイデアと専門機関の知見が融合し、場所を選ばずに実践できる健康ツールが誕生しました。

経済的視点から見た健康経営の重要性

プレゼンティーズムによる損失

■ プレゼンティーズムの定義

「出勤しているものの、健康上の問題で十分なパフォーマンスを発揮できていない状態」
業務効率の低下、生産性の悪化を引き起こす。

計算式

- 労働生産性損失額(円) = プレゼンティーズム損失割合(%) × 賃金(円)
- プレゼンティーズム損失割合(%) = 100% - プレゼンティーズム(%)

損失割合

- 日本人の平均プレゼンティーズム: 84.9% >> 損失割合: 15.1%

損失額

- 平均年収(令和5年・国税庁): 460万円/人 >> 損失額: 69.5万円/人/年

出典: SPQ (The Single-Item Presenteeism Question / 東京大学)
国税庁「令和5年分 民間給与実態統計調査」

会員企業**1社**に

該当者が**1人**いると仮定すると…

1人あたり

会員企業

695,000円 × 約 69社

年間損失額=

約48,000,000円

見えない損失はここまで大きい！

心と体の健康の相関関係

**「病は気から」という言葉が示すように、
心の状態は体の健康に大きな影響を与えます。**



■ 健康経営の効果

多様性を尊重し心理的安全性が確保された環境
では人はより高い成果を生み出すことができます

■ 総合的な健康

職場のコミュニケーション活性化
離職率の低下と生産性の向上

「健康経営大賞」ファイナリスト事例発表

