

健康管理アプリ導入による健康経営の推進強化策について

信金中央金庫 地域・中小企業研究所 上席主任研究員

とね かずゆき
刀 欄 和 之

(キーワード) 職員の健康管理、健康経営優良法人、健康管理アプリ、
健康状態の可視化・定量化

(視 点)

信用金庫職員数の減少が続くなか、健康経営の推進は、中長期的な職員の離職率低下、従業員エンゲージメントの改善や適材適所の人員配置による業績向上などが期待される。その一方で、コロナ禍による接触機会の低下もあり、職員に対しこれまでのようなフェイス・トゥ・フェイスのきめ細かい健康管理を行いにくくなってきた。

こうしたなか他業界をみると、近年、健康管理アプリを導入し従業員一人ひとりの健康管理を強化する動きが広がりつつある。導入企業は自社（従業員全体）の健康状態を可視化・定量化できるので、実効性の高い施策を打ち出しやすくなる。そこで本稿では信用金庫の健康経営の推進動向と、近年普及がみられる健康管理アプリの仕組みなどについて取り上げる。

(要 旨)

- 信用金庫が限られた人的経営資源を最大限に活用するには、健康経営を推進し職員一人ひとりの健康管理を強化していく必要がある。
- 2022年度の健康経営優良法人に認定された信用金庫は47金庫となった。地区別では関東の16金庫、東海の9金庫などが目立つ。
- 近年、健康管理アプリを導入し、非対面で従業員一人ひとりの健康管理や改善指導に取り組む企業が増えている。
- 本稿では参考企業として、AI健康アプリ「カロママ プラス」を企業・健保組合向けに提供する株式会社リンクアンドコミュニケーションを紹介する。

はじめに

信用金庫が地域で持続的な金融サービスを提供し続けるためには、フェイス・トゥ・フェイスの活動を支える全ての職員（非正規職員等を含む）の活躍拡大が不可欠とされる。そのためにも信用金庫は職員の健康管理に努め、心身ともに健全な状態で日常業務に取り組める環境を整備する必要がある。信用金庫がこうした健康経営を推進することは、中長期的な離職率低下などに寄与するため、今後はさらなる健康投資や各種施策の実施が求められよう。

そこで本稿では、信用金庫の健康経営の推進状況を確認するとともに、従業員の健康管理ツールとして導入が進む「健康管理アプリ」を紹介する。

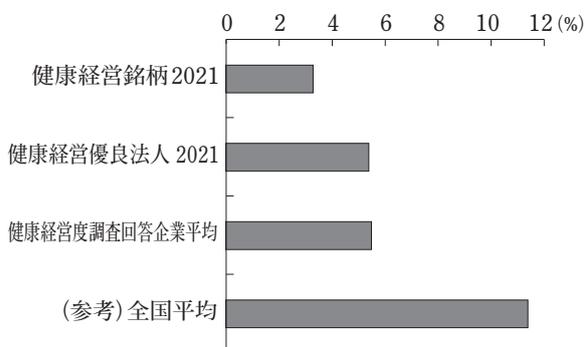
1. 職員の健康管理の強化目的

職員数の減少が続くなか、信用金庫にはこれまで以上に職員（従業員）の健康を意識した健康経営の推進が求められている。健康経営とは、『従業員等の健康保持・増進の取組

み』が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営視点から考え、戦略的に実践すること』（経済産業省）とされ、信用金庫に限らず近年多くの企業・団体などが熱心に取り組むようになった。

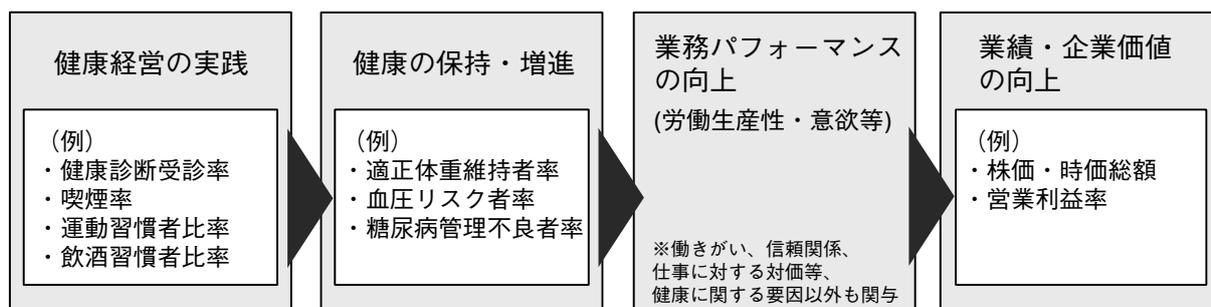
企業が従業員の健康を管理し積極的な改善指導に取り組む健康経営の推進は、従業員のモチベーションアップや生産性の向上といった組織の活性化をもたらし、つれて業績の拡大、さらには企業価値の向上も期待される（図表1）。実際、離職率を例に挙げると、従業員の健康管理に力を入れる健康経営度の高い企業の離職率は全国平均の離職率より低い（経済産業省調べ。図表2）。

図表2 健康経営銘柄等の離職率の比較



(備考) 離職率=正社員における離職者数/正社員数を各社ごとに算出し、それぞれの企業群で平均値を算出

図表1 健康経営の効果が現れるフロー



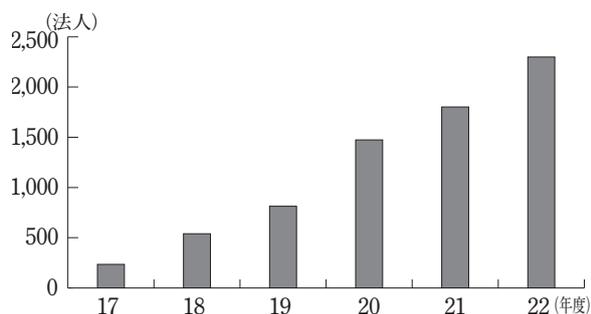
(備考) 図表1・2ともに経済産業省『健康経営の推進について』（令和3年10月）より信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

信用金庫においても健康経営を推進することで、①中長期的な離職率などの低下、②従業員エンゲージメントの向上、③適材適所の人員配置に伴う生産性の高まり、④採用活動時などの対外的なPR効果などが期待され、近年、関心の高い分野とされる。

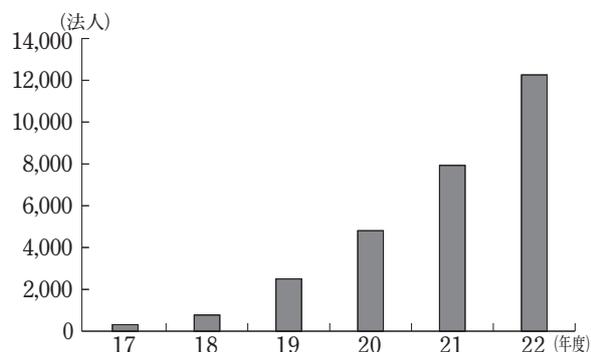
2. 信用金庫の健康経営優良法人の認定状況 (2022年度)

経済産業省は、企業の健康経営への取組みを促進するため、2016年度に「健康経営優良法人認定制度」を創設した。同制度は大きく従業員数などに応じて、①大規模法人部門と、

図表3 健康経営優良法人 (大規模法人部門) の認定状況



図表4 健康経営優良法人 (中小規模法人部門) の認定状況

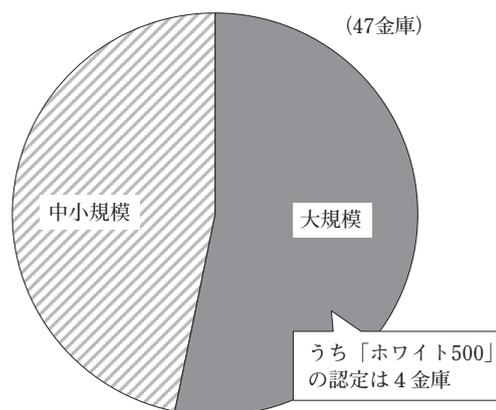


(備考) 1. 2022年度の認定期間は、2022年3月9日から2023年3月31日
2. 図表3から6まで経済産業省資料より信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

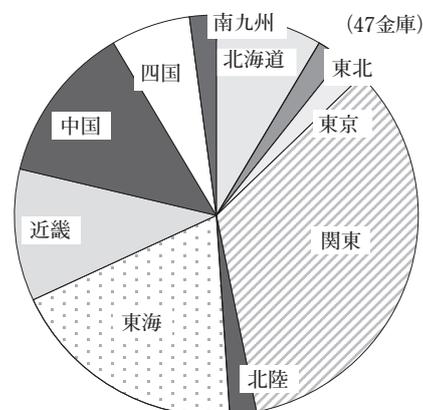
②中小規模法人部門に分かれ、ともに足元で認定法人数が急増している (図表3・4)。2022年度の認定企業数は、大規模法人部門で2,299法人、中小規模法人では1万2,255法人に達した。

同様に信用金庫の認定数も増加しており、2017年度の2金庫から2022年度には大規模法人部門が25金庫、中小規模法人部門は22金庫の合計47金庫となった (図表5)。また大規模法人部門の認定金庫のうち、4金庫はホワイト500^(注1)に認定されている。次に地区別の認定状況をみると、関東の16金庫が最も多く、それに東海 (9金庫)、中国 (6金庫)、近畿 (5金庫) が続いた (図表6)。

図表5 信用金庫の種類別認定状況 (2022年度)



図表6 信用金庫の地区別認定状況 (2022年度)



(備考) 図表5・6ともに認定法人名から信用金庫を抽出

(注) 1. 大規模法人部門認定法人のなかで、健康経営度調査結果の上位500法人のみをホワイト500として認定する。

3. 健康管理アプリの導入による健康状態の可視化・定量化

離職率の低下などを目的に、職員一人ひとりに対するきめ細かい健康管理の強化が叫ばれる一方で、多くの信用金庫はコロナ対策による接触機会の低下などから、これまでのようなフェイス・トゥ・フェイスのきめ細かい健康管理を行いにくくなった^(注2)。

こうした状況下、他業界をみるとITツール「健康管理アプリ」^(注3)を導入し、従業員の健康管理を個別・非対面で行う企業が増加している。企業が従業員向けに健康管理アプリを導入するメリットは、①従業員一人ひとりの健康管理や具体的な改善指導を非対面で実施できる、②自社（従業員全体）の健康状態などを可視化・定量化できる、③健康増進イベントなどと連携して取り組みやすい、④多くの産業保健スタッフを雇用するより安価で済むなどがある（図表7）。

一方でデメリットには、①従業員の意識に

よる部分が大きく強制は困難である、②健康管理アプリの導入に伴う新規コストが発生するなどがある。

健康管理アプリは、個人所有のスマートフォンなどに同アプリをダウンロードのうえ利用する。一般には食事や運動、睡眠などに関する記録を蓄積し可視化すると同時に、改善に向けたアドバイスを適時適切に行う機能を有する。スマートフォン実装のGPS機能や他社アプリなどと連携するタイプもみられる。

現状、健康管理アプリを開発・提供する企業は多くあり、また個人所有のスマートフォンの基本機能に実装されているケースもある。そこで本稿では、信用金庫目線に立った形で健康管理アプリを分類してみた^(注4)。

(1) 導入の対象

個人向けアプリと法人向けアプリに分かれる。法人向け・個人向けともに利用者（ユーザー）の機能に差異はないが、通常、個人向けは無料、法人向けは有料のケースが多い。

図表7 健康管理アプリの導入メリットなど（例）

メリット・長所	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員一人ひとりの健康管理や改善指導を非対面で実施 ● 自社（従業員全体）の健康状態などの可視化・定量化 ● 健康増進イベントなどとの連携 ● 産業保健スタッフを複数人雇用するより低コスト
デメリット・課題	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の意識による部分が大きく強制が困難 ● 健康管理アプリの導入に伴う新規コストの発生

（備考）信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

(注)2. 日常的なOJTや業務時間外の交流などを含む。

3. 「ヘルスケアアプリ」や「健康アドバイスアプリ」などとも呼ばれる。

4. あくまでも本稿における分類方法である。

また、法人向けアプリの場合、別途、導入企業は自社従業員（個人や特定の属性および全体）の健康状態などをデータとして管理することが可能である^(注5)。

(2) 機能からみた分類

特化型（単機能）アプリと総合型（多機能）アプリに分かれる。特化型は、歩数や食事の管理といった特定のテーマに絞って健康管理を行う。一方の総合型は、食事や運動、睡眠、メンタルなどの多様な健康管理を一元的に行える機能を有する。

(3) 費用面から見た分類

無料アプリと有料アプリに分かれる。一般的に個人向けが無料、法人向けは有料のケースが多い。

今後、信用金庫が健康経営をさらに推し進めるうえで、健康管理アプリの導入を検討する場合、導入のメリット・デメリットの比較検討に加え、自金庫に適したタイプを選定することが望まれる。

4. 参考企業の紹介 ～株式会社リンクアンドコミュニケーション～

本稿では参考企業として、株式会社リンクアンドコミュニケーションが提供する健康管理アプリ「カロママプラス」を紹介する。同社は6,000を超える企業・健保組合などに同アプリを提供しており、近年、導入企業が増加している。

(1) 同社について

2002年7月創業の株式会社リンクアンドコミュニケーションは、『社会の健康課題を解決し、世界の誰もが自然に健康になれる世界を創る』をミッションに掲げ、ICT×専門家ネットワークにより『専門家がもっと身近にいて健康をサポートするシステムの構築』を目指すヘルステック企業である（図表8）。

図表8 同社の概要

会社名	株式会社リンクアンドコミュニケーション
創業	2002年7月25日
所在地	東京都千代田区紀尾井町4-1 新紀尾井町ビル 5階
会社HP	https://www.linkncom.co.jp/

(備考) 図表8から10まで同社資料より信金中央金庫 地域・中小企業研究所作成

(2) 「カロママプラス」の特徴

同社の主力サービスが企業・健保組合・自治体・スポーツクラブ向けに提供するAI健康アプリの「カロママプラス」（以下「同アプリ」という。）である。同アプリは、毎日の食事や運動、睡眠、気分などの情報に対し、同社が独自開発したAIがリアルタイムでアドバイスする健康管理アプリとなる（図表9）。

同アプリの強みは、食事・運動・睡眠・気分（メンタル）などのライフログをトータルで管理し、従業員一人ひとりに最適なアドバイスを行えることである。なかでも食事管理については、同社が実際の食事指導で得た

(注)5. 法人向けが有料の理由は管理機能の存在による部分が多い。

図表9 「カロママ プラス」の主な特長

- ①食事・運動・睡眠・気分 健康管理の全てにアドバイスする仕組み
- ②人口知能（AI）技術の活用による食事画像解析
- ③健康経営の推進アプリとして導入実績は、国内最大級の6,000以上
- ④約1万人の管理栄養士・栄養士のネットワークを活用した開発・運営体制
- ⑤従業員の生活習慣を可視化、分析することができる管理ツールと分析ダッシュボード
- ⑥導入から活用促進、定着までを支援するカスタマーサポート体制

10万人の健康データや1万人の管理栄養士のネットワークによる知見をもとに独自開発したAI（カロママ）が分析するため、2億通りを超えるきめ細かい改善提案を行える。

同アプリに限らず健康管理アプリの導入時に課題となるのが、自身の健康管理に消極的な健康無関心層への訴求である。健康に関する情報はプライバシーに関わる内容のため、企業として同アプリの利活用を強制しにくいと考えられる。そこで同社は、健康無関心層へのアプローチ策として、AIが一人ひとりに話しかけるような画面作りや、ログインスタンプ^(注6)の提供などにより従業員の自発的な利用を支援している。

(3) 活用方法

イ. 従業員（ユーザー）

従業員は、自身のスマートフォンに同アプリをダウンロードして利用する。利用にあたって、ライフログの取扱いに関する同意が求められる^(注7)。睡眠や食事などの情報は従業員が自ら入力するもので、企業が個々人のライフログを入力・編集することなどはできない。

なお、従業員が同アプリを利用する場合、自身の問題意識に合わせて、以下のプログラムからコースを選択できる（図表10）。ただし、コース選定は従業員の自発性によるもので、企業は具体的なコース選定を指示できない。

図表10 「カロママ プラス」の提供するコース（2022年5月現在）

①ヘルシーダイエット	⑥重症化予防
②健康維持	⑦ほどよく筋肉&引き締めコース
③メタボ改善	⑧マッチョになりたいコース
④低栄養対策	⑨妊産婦コース
⑤ロコモ・認知症予防	⑩ロカボコース

（備考）①、②では食事をカロリーでコントロールするか、糖質でコントロールするかも選択可能

(注)6. 1日1回、アプリの起動時にプレゼント応募などに利用可能なスタンプを贈呈する。

7. 利用規約および個人情報の取扱いに関する同意が同アプリの利用条件である。

ロ. 導入企業（担当者）

同社は、導入企業の担当者向けに従業員のライフログデータを閲覧・分析可能な管理画面を提供している。そのため必要に応じて、担当者は課題を抱える従業員に対する個別フォローなどを行える。

また担当者は、自社全体に加え、部門別や年次別の健康状態を定量的に確認できる。そのため感覚的な対応策ではなく、実効性の高い施策の立案や具体的な改善へのKPI設定も容易となる。

(4) 導入企業の取組みなど

イ. 導入状況

2022年5月現在、「カロママ プラス」を導入する企業・健保組合などは6,000を超える。導入の中心は、健康経営優良法人の認定を目指す企業などとなる。また、企業ではなく健保組合が主体となって同アプリを導入する事例や、企業と健保組合が費用折半で導入するケースなどもみられる。

導入企業の業種や企業規模、本社所在地などは多岐に亘る。足元の傾向を挙げると、従業員規模100人以上で、複数の拠点を有する企業の導入事例が多い。なお、金融機関では大手の生命保険・損害保険から導入が進んでいる。

ロ. 実効性を高める工夫

従業員が同アプリを積極的に利用し、自身の健康管理を行うよう、従業員のアプリ登録

を促すキャンペーンや利用促進のためのイベントを実施する企業がある。

また、自社の健康経営推進に向けたKPIとして同アプリの登録者数を掲げる企業もある。

(5) 今後の展開

同社は2022年5月、「カロママ プラス」のバージョンアップおよび個人向けに提供する健康管理アプリ「カロママ」の「カロママ プラス」への統合を発表した^(注8)。

同社では、導入企業の担当者が可視化・定量化された健康状態などのデータをより活用できるように情報提供・活用支援策を行っていく。今後は、健康管理アプリの提供に留まらず、健康経営コンサルティングの分野にも力を入れる方向である。

おわりに

信用金庫は、定年年齢の延長などによりベテラン（高齢）層の人数・割合が相対的に増えていく見通しである。一般に職員の年齢が上昇するにつれ、健康問題を抱える可能性も高まると言われる。またコロナ禍のような社会環境の大きな変化は、年齢・性別に関係なく多くの職員にストレスを与えたと想像され、メンタルを含めた健康管理強化への注目が高まっている。

信用金庫が持続可能なビジネスモデルを構築する前提として、職員のモチベーションやエンゲージメントの向上が叫ばれる現在、職

(注)8. 「カロママ」の個人利用者は、2022年12月末までに「カロママ プラス」に移行する必要がある。なお個人利用者についてはアプリ統合後も無料で利用できる。

員の心身両面での健康管理の強化が期待される。本稿で紹介した健康管理アプリは客観的な職員健康管理の強化に資するツールだと考えられる。

〈参考資料〉

- ・ 経済産業省『健康経営の推進について』（令和3年10月）
- ・ 経済産業省『健康経営優良法人認定制度』HP
- ・ 株式会社リンクアンドコミュニケーション ニュースリリース等