

企業の活力は従業員の健康から！

健康経営



これまで、従業員の健康管理は自己責任、あるいは企業にとってコストとして考えられてきましたが、少子高齢化が進む中、今後も続くであろう深刻な人手不足問題や従業員の高齢化などを背景に、「健康経営」に注目する経営者が増えているそうです。今回は「健康経営」について、メリット・デメリットを踏まえ確認していきたいと思ます。

✔ 健康経営とは

健康経営とは、従業員等の健康管理や健康増進の取り組みを「投資」と捉え、経営的な視点で考えて、戦略的に実行する経営手法です。

これは、アメリカの臨床心理学者であるロバート・ローゼン博士が提案した概念「ヘルシーカンパニー」に基づいています。ヘルシーカンパニーとは、従来分断されていた「経営管理」と「健康管理」を統合的に捉え、個人の健康増進を行うことで、企業の業績向上へと繋げるというものです。

従業員の健康を重要な経営資源として捉え、健康づくりの推進を「コスト」ではなく「将来への投資」と捉える前向きな考え方に企業の関心が高まっています。



✔ 健康経営を取り入れるメリット/デメリット

医療費の削減

⇒ 従業員の通院が少ない会社は、健康保険の負担が少なくなる

労働生産性の向上

⇒ 心身ともに健康な状態で仕事に取り組むと集中力が上がり、良いパフォーマンスを發揮することができる

リスクマネジメント

⇒ 健康に問題がある状態で勤務し続けていると、最悪の場合、心筋梗塞やくも膜下出血などを起こす可能性があり、突然の入院等で代替りの人材を探すコストや手間もかかるため、従業員の健康を管理することは、リスクマネジメントの一環でもある

企業イメージのアップ

⇒ 健康経営を行うと「従業員を大切にしている会社」という良いイメージが付く

メ
リ
ッ
ト

投資した効果が見えにくい

⇒ 成果が必ずしも数値の上下だけで示せるものでもないため、可視化されにくい

データ収集や管理のセキュリティ対策をしっかりとしない

⇒ 健康に関するデータは重要な個人情報となるため、セキュリティを保つことやプライバシーに配慮する等対応の必要がある

取り組みによっては従業員の負担を増やすおそれ

⇒ 普段忙しい従業員にとっては、健康経営の取り組みによって課題が増え、結果として負担に感じてしまう可能性がある

デ
メ
リ
ッ
ト

☑ 健康経営の進め方

健康経営は、大企業だけが取り組むべきものではなく、少ない人員で成果を出す必要のある中小企業にこそ、取り入れる意義があるそうです。健康経営を取り入れる際の一般的な進め方を紹介します。

【1】健康宣言

- ・社内外に「健康経営を行う」ことを宣言する
- ・加入している健康保険組合や全国健康保険協会等が健康経営を支援している場合は、制度を活用できる可能性あり

【2】組織体制

- ・社内で担当部署や担当者を配置
- ・産業医や保健師等の外部人材の招致や研修の活用

【3】健康課題の把握

- ・健康診断やストレスチェックの受診率、結果の確認
- ・残業時間、有給休暇取得状況等職場環境の確認
- ・健康課題や問題点の発見

【4】計画策定・健康づくりへの推進

- ・把握した健康課題の中から、課題解決の方法を検討し、計画を立案
- ・健康診断の受診率、喫煙率、有給休暇取得率、朝食摂取率等は、数値目標も検討

【5】取り組みの評価・見直し

- ・従業員の健康づくりに対する参加や実施状況を把握
- ・健康づくりへの従業員の反応や得られた効果を確認し、改善策を検討

☑ 取り組みの具体的な例

健康課題の把握後、健康経営を行うために実際にどのような取り組みが行われているのでしょうか。実際に企業で行われている施策の具体的な例をいくつか紹介します。

- ・ノー残業デーを作る
 - ・保健師による個別面談を開催し、食事や運動の指導を行う
 - ・勤務時間の中にラジオ体操などの軽い運動やストレッチなど、身体を動かす時間を設ける
 - ・健康に関するセミナーを開き、健康への意識を高める
 - ・昼寝の時間を設ける
 - ・階段使用を推奨し、体力アップを目指す
 - ・社内でスポーツイベントを開催する
- など

もちろん、会社ごとに健康課題は違いますので、会社にあった取り組みを考えていく必要があります。

近年は、少子高齢化によって労働人口が減少し、高齢者も大切な労働力になってきています。どんな従業員にも心身ともに健康で長く働いてもらうために、会社としては様々な取り組みを行っていると思いますが、従業員を大切にする姿勢や働きは、社内外で良い印象を与えてくれるはずです。従業員の健康を考えつつ、元気な会社を作っていきたいですね。

