

健康経営 その先へ (1)

「健康経営」という言葉がよく聞かれるようになってしばらくたつ。2015年から経済産業省と東京証券取引所が従業員の健康増進に積極的な上場企業を「健康経営銘柄」として毎年選定しており、17年からは経産省が中小企業も対象にした「健康経営優良法人認定制度」を始めている。

政策的な後押しもあり、健康経営に取り組む企業は増えている。一方で「成果が見えない」「成果をあげる取り組みが分からない」など課題を挙げる企業も増えている。また、始めてから時間が経過し、毎年同じプログラムの繰り返しに疑問を感じている企業もあるだろう。健康経営は曲がり角を迎えており、新しい視点から捉え直す時期に差し掛かっている。

健康経営は「従業員など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」とされている。戦略的であるためには、まず目的（ゴール）を定める必要がある。目的は経営方針と整合性がとれていなくてはならない。そして、目的を達成するための手段

日米の健康づくりをめぐる環境

生産性、従業員満足度、SDGs（持続可能な開発目標）への取り組みなど

両国の企業に共通する課題 → 共通の解決策が適用できる可能性

社会保障制度、労働市場・慣行、生活習慣など

仕組みが異なる個別の課題 → それぞれの国に応じた解決策が求められる

感染症対応も主要課題に

は、環境に応じて選択し、組み合わせなくてはならない。成果が見えなければ可視化を図る必要があるだろうし、そもそも、目的が明確になっていなければ成果は見えない。成果が上げられなければ、取り組みも見直す必要がある。

「健康経営」は日本発の概念であるが、米国にも長年にわたる従業員の健康づくり・疾病予防の歴史がある。社会保障制度や雇用慣行のあり方は日米で大きく異なる。しかし、従業員の健康を増進することで労働生産性を高め、従業員を大切にする姿勢を示してエンゲージメント（仕事への熱意）の向上を目指す観点からは共通点も多い。実際に米国企業でも日本企業でも、従業員の健康づくり・疾病予防の目的の上位に「生産性の向上」を挙げている。これからの健康経営を考えるに当たり、米国企業の取り組みから参考にすべき点もあるだろう。

今、新型コロナウイルスの感染拡大が、働き方を急激に変えつつある。健康経営の中で、未知の感染症への対策は主要課題にはなっていなかった。今後は事業継続計画の中でも、従業員の健康をいかに維持するかが、健康経営の主要課題になるだろう。連載ではこうした観点から、リモートワークの従業員の健康管理に関する課題と対応策についても触れたい。



くし・としふみ 取締役研究部長兼主席研究員。損保ジャパン日本興亜ヘルスケアサービス（現SOMPOヘルスサポート）取締役を経て現職。医療・介護保障、企業の健康増進対策などの調査に従事。社会福祉士。