

健康経営 その先へ (6)

経済産業省の2019年度版「健康経営度調査」の回答社数は大規模法人部門で2328社（前年度調査比528社増）、中小規模法人部門で6095社（同3196社増）となり、年々増加している。健康経営に関心を持つ企業が増えていることは喜ばしいが、その実態にはかなり温度差がある。社員の健康の重要性に異議を唱える人はいないが、経営者がそれを「企業の課題」と捉えているか、「個人の課題」と捉えているかに差がある。

健康経営と、企業が従業員に対して行う従来の「産業保健」との違いは、社員の心身の健康の保持増進活動を「経営課題として進めるかどうか」だと考えている。

社員のメンタルヘルス（心の健康）については、2000年の最高裁判決がきっかけとなり、経営課題であるとの認識が次第に高まっていった。最高裁は電通社員の過労自殺訴訟の判決で、過度の心理的負担などで健康を損なわないよう使用者が注意する義務があると判断したのである。

一方、フィジカルヘルス（身体の健康）が経営課題であるとの認識が高まってきたのは「健康経営

度調査」が始まった2015年ごろからだと見ている。つまり経営者にとっては「近年、急に突きつけられた課題」という感じが強いのも事実である。

「職場の安全・衛生管理はしっかりやる。健康診断などの法令は順守する。しかし個人の生活習慣までは面倒を見きれない。自分の健康くらい自分で保持してほしい」というのが本音というところもある。その結果、健康経営について「重要な課題だとは思っているが、優先順位はまだ低い」という企業が多いのが実態であろう。

企業の人事部門などの担当者が自社で健康経営を推進しようとするとき、よくぶつかる「壁」について3点ほど紹介したい。

1点目は「経営陣が総論賛成・各論反対」である。健康経営の重要性については賛同してくれるものの、個別施策への予算の承認が下りないという壁である。「費用対効果が明確に出せるのか」と質問され、話がそこで終わってしまうという嘆きもよく聞かれる。

2点目は「健康・衛生に関わるリソース（資源）不足」である。各事業所の保健師・看護師、人事担当者が多忙で、現状からプラスαの業務をこなすのが困難、しかしリソースの補強は許されないというものである。

3点目は「本社が考える健康経営の目的、意図が各事業所まで伝わらない」という壁である。経営からのコンセプトがない、または浸透していないため、本社と地方で足並みがそろわない。

これらの壁を乗り越えるには、経営者が社員の健康を経営課題と捉えることがスタートとなるが、それにはエビデンス（証拠）が必要になってくる。

総論賛成・各論反対の壁

従業員の健康に対する会社の考え方

これまでは

- 健康は従業員個人の自己管理が原則
- 会社は法令範囲で健康診断・衛生管理

これからは

- 従業員は会社の人的資源・重要資産
- 従業員の健康は投資対象として会社が関与