

研究員 の眼

健康経営を巡る政府・企業の 取り組み

経済研究部 研究員 白波瀬 康雄
(03)3512-1838 sirahase@nli-research.co.jp

(健康経営とは)

健康経営が注目されている。

1980年代に米国の経営心理学者のロバート・ローゼン氏によって「健康な従業員こそが収益性の高い会社をつくる」という“ヘルシーカンパニー”思想が提唱された。日本でも、福利厚生としてではなく、企業の持続的な成長に向けて従業員の健康に関与する必要があるという考えの下、「健康経営」という言葉が生まれている。

「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会によって商標登録されており、同会のHPによれば、「健康経営とは、『企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる』との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しています。」とある。

また、「従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、かつ、企業におけるリスクマネジメントとしても重要です。従業員の健康管理者は経営者であり、その指導力の元、健康管理を組織戦略に則って展開することがこれからの企業経営にとってますます重要になっていくものと考えられます。」と解説されている。

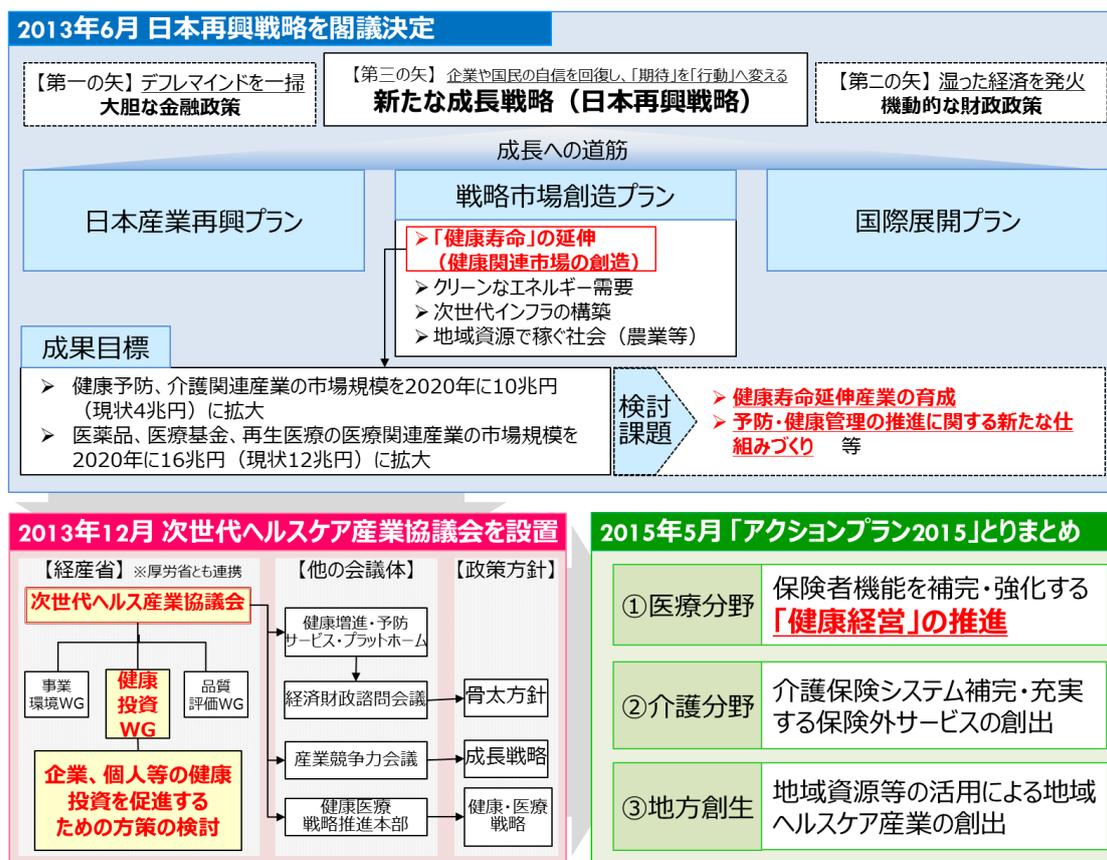


(政府の取り組み 2013年の再興戦略から本格化)

この健康経営の取り組みは日本ではまだ日が浅い。

政府が2013年6月に閣議決定した日本再興戦略が本格的なスタートといい。ここで、成長戦略の1つとして「健康寿命」の延伸（健康関連事業市場の創造）が掲げられた。その後、経産省が次世代ヘルスケア産業協議会を立ち上げ、2015年5月には、企業や健康保険組合に健康経営を促すアクションプラン2015がとりまとめられた。

すでに大企業向けを中心に具体的な施策がいくつか実施されている。例えば、経産省と東京証券取引所では、上場企業を対象に業種別に健康経営銘柄を選定している。また、厚労省では企業や自治体等の優良取組事例を表彰している。



(企業の取り組み 先駆的なデータ分析などはこれから)

企業側でも、具体的な取り組みが進んでいる。経団連が企業の「健康経営」への取り組み状況を調査し、2015年11月に事例集を公表した。スポーツイベントの開催や階段使用の推奨など体力増進を狙ったものや、社員食堂で健康メニューを提供するなど食事・生活習慣病対策を狙ったもの、禁煙推進やがん検診受診キャンペーンや復職支援体制の構築など様々だ。但し、健康経営が注目される以前から、CSRとして同様の取り組みを行っていた企業は多い。そこから一歩踏み込んでまさに経営として、健康関連コストの試算や健診・レセプトデータを活用した費用対効果の算出など、データ分析による定量的な評価まで踏み込んだ事例はまだ少ない。

「健康経営」への取り組み事例

従業員向け	
<p>【体力増進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 運動会、ウォーキング大会などスポーツイベントの開催 ・ ウォーキング促進活動（歩数計の配布、表彰等）の実施 ・ 社内に独自のスポーツ施設完備、スポーツクラブ補助 ・ 階段使用の推奨 ・ 身体活動を計測するウェアラブル端末の活用 ・ 健康プログラム（ヨガ・ストレッチ）の提供 <p>【ワーク・ライフ・バランス推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 残業の事前申請ルール化 ・ ノー残業デー、年休取得促進日等の設定 ・ 長時間労働者の上司指導 ・ 全社の残業や休暇取得状況は毎月の役員会で報告 <p>【食事・生活習慣改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 社員食堂における健康メニュー（低カロリー・定食等）提供 ・ 食事メニューのカロリー表示 ・ 朝型勤務の実施（無料朝食、社内飲み会は1次会） 	<p>【禁煙推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 禁煙外来の資金援助 ・ 全社禁煙デーの実施 ・ 禁煙成功者へ禁煙手当支給 <p>【疾病予防・早期発見】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 二次検診受診推奨 ・ 定期健診に加え年に1回の人間ドック受診を義務づけ ・ がん検診受診の啓発活動 ・ 乳がん検診受診キャンペーン ・ 有所見者の診察を義務付け ・ インフルエンザ予防接種補助 ・ 特定保健指導対象年齢を引下げ <p>【メンタルヘルス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ セルフケア、ラインケアに関する情報提供 ・ 相談窓口（専任スタッフ）常設 ・ 復職支援体制の構築 ・ 海外赴任者の支援 ・ 産業医、メンタルスタッフとの定期面談 ・ 被扶養者の健康診断受診促進
顧客・社会への貢献	データ分析・活用
<p>【情報提供】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報誌での健康情報提供 ・ 健康セミナーの開催 <p>【啓発活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 禁煙、がん検診受診の推奨 <p>【スポーツ振興への取組み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 市民マラソン等スポーツ大会への協賛 <p>【付帯サービス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 電話やインターネットを通じて健康・医療・育児・介護等に関する相談受付 	<p>【健診・レセプトデータの活用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 生活習慣病罹患患者等への受診勧奨 ・ 罹患予備群への健康指導 ・ 健診項目の見直し ・ 数値目標の設定 ・ 健康診断が時系列で閲覧できるWebサイトを導入 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業内の事業所別等に運動習慣・災害件数等を分析し、健康増進の施策やインセンティブを設定 等

（資料）「健康経営」への取り組み状況（一般社団法人 日本経済団体連合会）を基に作成

（中小企業の取り組みはこれから）

このように大企業では様々な取り組みを進めているが、中小企業での取り組みはまだ少ない。しかし、病気やメンタルの不調等で従業員が欠ければ、事業に与える影響は中小企業の方が大きい。東京商工リサーチの調査では、2015年の倒産件数は前年比9.4%減と減少した一方で、「人手不足」関連倒産は同5.6%増と増加した。労働人口の減少に伴い、人材確保が困難となっており、中小企業ほど従業員の健康に目を配り、生産性を高める必要がある。そして、社員の健康促進をコストとしてではなく、投資と捉えることが重要だ。ただ、そもそもノウハウもなく、費用対効果といったメリットがはっきりしないのが現状だろう。

そのため、アクションプラン2015では労働人口の7割を占める中小企業の健康経営促進に力を入れていくとしている。大企業向けには取り組みが評価・表彰される仕組みが中心だった。中小企業向けには、横展開を図るための優良事例の公表やノウハウを提供するアドバイザーの資格制度の創設、さらに健康経営に取り組む優良企業に対して政府系金融機関などから低金利で融資を受けられることも検討している。

また、政府は2015年9月に一億総活躍社会を掲げ、その中で「生涯現役社会」の実現に向けて健康経営、健康宣言等に取り組む企業を増やすための環境整備を対策の1つに挙げた。心身ともに健康であることは一億総活躍社会の基盤であるといっている。政府の後押しもあり、今後「健康」を巡る取り組みは中小企業にも拡大していくだろう。