

2

企業に求められる これからの健康経営

FUTABA CONSULTING 緒方 雪子

POINT

- ・健康経営とは「企業」と「従業員」が真摯に向き合うこと
- ・従業員の自律性を養い、積極的な参加を促そう

1. 日本の健康経営

アメリカのロバート・ローゼンが著書『ヘルシー・カンパニー』で健康経営を提唱してから25年が経過した。「従業員等への健康投資は業績向上や株価向上につながる」という健康経営の考え方は衝撃的で、その影響を受けて日本でも健康経営のために多くの取組みがなされている。健康経営の本格的なスタートは2013年、日本再興戦略で「国民の健康寿命の延伸」が打ち出されたことによるが、働く人の健康についてはそれ以前からもさまざまな取組みがなされてきた(図1)。

(1)『ヘルシー・カンパニー』発刊以前

1947年制定の労働基準法では「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべき」という基本的な面が基準とされていた。それと比較し、労働安全衛生法は「職場における労働者の安全と健康の確保」「快適な職場環境の形成と促進」と、働く人の利益に一步踏み込んでおり、健康診断も義務化された。さらに7年後には、健康診断で異常なしと判定された人の中にも成人病の予備群といわれる人が多く含まれていたことから、健康教育と運動指導を推進する「中高年労働者の健康づくり運動(シルバー・ヘルス・プラン：SHP)」が実施された。

しかし働く人の健康を大事にしようとする動きが活発になる一方で、1983年に医療費増大が国を亡ぼすとする医療費亡国論が発表され、医療保険制度に危機感が生まれた。この流れが、その後の日本における健康経営の発展の礎となる。

(2)『ヘルシー・カンパニー』発刊以降

1992年の『ヘルシー・カンパニー』発刊以降、日本ではNPO法人健康経営研究会が発足し、本格的に健康経営が動き出した。前述の日本再興戦略では、テーマとして「国民の健康寿命の延伸、予防から治療、早期在宅復帰に至る適正なケアサイクルの確立」が目指す社会像として打ち出された。提示された具体策は、ロバート・ローゼンが提唱する健康経営が目指す「従業員の健康を大切にすることで会社の収益性を高める」という目的と同じだ。そして、この活動が今では「健康経営銘柄」や「健康経営優良法人ホワイト500」などによって見える化され、多くの企業でそれぞれの効果をもたらしている。

(3)働き方改革と健康経営

2016年9月、『ヘルシー・カンパニー』発刊以前の「守りの健康経営」から「攻めの健康経営」へ移行したところで、働き方改革が打ち出された。これにより見える化され軌道に乗りつつあった健康経営は、働く人のあり方に新たな課題をもたらしたと言える。

健康経営は企業理念として打ち出されるため「やらされ感」が避けられない。働き方改革も最初に「時短」が打ち出されたときにはそうだった。しかし、そこから「人づくり革命」へと進み、人材教育や社会人の学び直しなど働く人の主体性に根ざす取組みへと移行した。健康経営も同様に、今後は次なる段階として、健康に対する従業員の主体的な活動への取組みを推進することが必要となる。

図1 守りの健康経営から攻めの健康経営へ

	年	主な内容
守りの健康経営	1961	「国民健康保険法」改正 国民皆保険制度
	1972	「労働安全衛生法」成立施行 健康診断の義務化
	1979	「中高年労働者の健康づくり運動」 (シルバー・ヘルス・プラン：SHP)
	1983	「医療費亡国論」 医療保険制度に危機感→一部自己負担制度導入
	1988	「労働安全衛生法改正」
攻めの健康経営	1992	ロバート・ローゼン『The Healthy Company』発刊 「経営管理」と「健康管理」を統合
	2006	「NPO 法人 健康経営研究会」 発足
	2013	「日本再興戦略」 → 「健康経営」が本格的にスタート
	2014	「健康経営銘柄」
	2015	「日本健康会議」
	2016	「健康経営優良法人」 「ストレスチェックの義務化」 「働き方改革」 「女性活躍推進法」
	2018	「人生 100 年時代構想会議」

