

# いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

## 第13回 「健康経営」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

今回は「健康経営」について取り上げます。文字をみただけでは、これが人事用語なのか疑問を持たれるかもしれませんが、従業員の働きやすさや人材の活躍にもかかわり、人事担当者にはぜひ知っていただきたい用語です。

### 健康経営とはなにか

まずは、健康経営の定義から確認したいと思います。健康経営の推進役である経済産業省へ（2020（令和2）年）という資料には「健康経営とは、従業員の健康保持・増進の取組みが、将来的に収益性を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」と記載されています。そして健康経営の推進のための具体的な取組みを投資ととらえ、その投資が従業員の活力向上や生産性の向上につながり、業績や企業価値の向上が期待されるとあります。従業員の健康維持・向上を支援する取組みが企業の成長をつながし、結果として経済成長にもつながるという理念のもと、官民あげでの推進事業となり、「健康経営ブーム」と呼ばれる現象もありました。次に、健康経営を推進する背景についてみていきたいと思います。本連載で何度か触れてい

る「少子高齢化」と「働き方」にも大きくかわっています。少子高齢化による経済的な影響の大きなものは労働力人口の減少です。若年人口の増大期には高齢者は一定年齢で引退し、若年層を労働者として取り入れればこと足りました。労働力人口の減少が止められない現在では、若年労働者のみに焦点をあてるのではなく、年齢に関係なく就業できる環境を整備したほうが、企業としても社会としても効果的な状況になっています。また働き方については、長時間労働や職場内でのハラスメントの発生などにより従業員が肉体的・精神的な健康を損ない、業務効率の低下、休職や退職となる事例が後を絶ちません。度重なる業務の生産性や人件費コストといった経営的な指標に直接的な悪影響を及ぼすこととなります。これらの課題の有効な解決策の一つが、従業員の健康の維持・向上からもたらされる従業員一人ひとりの活躍と、結果としての生産性の向上ととらえられていることが健康経営の推進の背景にあるといえます。

### 健康経営の推進・取組み状況

さて、先ほど官民あげでの推進事業と書きましたが、各々の取組み状況についてみていきたいと思います。

### ① 行政としての取組み

優良な健康経営に取り組んでいる法人を表彰することで事例をつくり、健康経営に取り組むやすい環境を整えることに力を入れています。もっとも有名なのは「健康経営優良法人認定制度」でしょう。大規模法人と中小規模法人別に定められている認定要件を満たした企業に対して、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人として認定しています。なかでも、上位500位に入る法人を大規模法人部門は「ホワイト500」、中小規模法人部門は「ブライト500」として認定しています。健康経営優良法人に認定されると、認定法人名が公表され、認定された証であるロゴを使用して広報活動ができるなど、法人側にもメリットがあります。

また、東京証券取引所の上場企業のなかから、健康経営に優れた企業を選定した「健康経営銘柄」という認定もあります。これは長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家に対して、魅力のある企業として紹介することで健康経営の取組みを促進することを目的としています。認定状況は、2021年の大規模法人は1801法人、中小規模法人は7934法人、健康経営銘柄は29業種48法人となっています。

### ② 企業としての取組み

企業としての取組み状況については、まだ十分ではない状況です。少しさかのぼりますが、東京商工会議所が2019（平成31）年に発表した「健康経営に関する実態調査 調査結果」によると、健康経営の内容を知っている企業が29.0%、現在実践している企業が20.8%といった状況です。ただし、いずれは実践したいという回答が54.3%あり、健康経営の実践課題の回答のトップが、どのようなことをしたらよいかわからない45.5%というところを見ると、必要性は理解しているが具体策がわからない層が一定数いると想定されます。一般的にも、健康診断の受診率向上や禁煙の推進くらいしか思いつかないという声も聞こえてきます。

これに対して参考になるのが、一つは健康経営優良法人の認定要件です。実際にご参照いただくとうかがいますが、「経営理念（経営者の自覚）」、「組織体制」、「制度・施策実行」、「評価・改善」、「法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）」という五つの大項目で区分されており、そのなかで評価項目としてどのようなテーマに取り組みべきかにブレイクダウンされています。自社の取組みの実態把握のためのチェックリストとして活用することができます。より具体的な取組み事例については、『健康経営ハン

ドブック2018』（経済産業省・東京商工会議所）や、『健康経営優良法人取り組み事例集』（経済産業省・2020年）あたりが、企業名や取組み内容、効果とともに写真も掲載されており、わかりやすいと思います。また、地域ごとに行われている健康経営へのインセンティブや、認定・登録・表彰制度についても記載があります。これらの認定や表彰などを目標にすることも、自社の健康経営への取組みを実際に促進するために有効と考えられます。

高齢者雇用の観点からも、健康経営は重要な取組みです。特に、本年（2021年）4月1日からの「改正高年齢者雇用安定法」施行により、70歳までの就業機会確保が企業の努力義務となりました。個人差はありますが、60歳を超えて体力・気力が維持できない、または健康状態の悪化により就業に支障をきたすケースは少なくありません。中長期的な視野に立って健康経営を推進し、年齢に関係なく活躍できる支援をすることが、雇用延長制度を成功させるポイントになると考えられます。

☆ ☆

今回は「健康経営」について解説しました。次回は「目標管理制度」について取り上げる予定です。