

近年、大手企業を中心に社員の健康増進を重要な経営課題と位置づけ、積極的に推進する動きが活発化している。経済産業省でも「健康経営銘柄」や「健康経営優良法人」といった顕彰制度を始めるなど、健康経営の推進に力を入れている。

経済産業省では、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上による組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながるとしている。つまり、健康であることが従業員のパフォーマンスを上げ、ひいては企業の業績向上にもつながるとのことだ。

健康経営銘柄の選定基準は3つのステップがある。第1ステップ、第2ステップでは従業員の健康管理に関する取り組みやその成果を把握するためのアンケート調査によって選定企業候補が選定されるが、最終ステップでは、それらの企業を財務状況でスクリーニング。2017年までの基準では、ROE(当期純利益の割合を株主資本利益率で割った値)の直近3年平均が8%以上または業界中央値以上でなくてはならなかった(2018年からはROEの3年平均0%以上)。

つまり、従業員の健康をバックアップする制度や施策を実施していたとしても、企業の業績、特にROEという生産性や経営効率を表す指標が一定レベル以上の企業でなければ、対象にならないということだ。

海外では「ヘルス&プロダクティビティイマジメント」という視点で、ヘルス(健康)への投資によってプロダクティビティ(生産性)を上げるというマネジメントが行われてきた。つまり、従業員への健康に取り組むのは「投資」という考えだ。

一方で、日本では「健康経営」が声高に叫ばれるようになったのは最近のこと。それまでは、どちらかといえば健康への取り組みは「コスト」とみなす風潮が強かった。それが日本の労働生産性が低い要因にもなってきた。

例えば、それは「残業」に対する考えにも表れている。「残業時間」は従業員の健康に大きな影響を及ぼすが、労働時間の管理が杜撰な企業はまだ多い。そうした企業では、労働時間と生み出されるアウトプットは比例するという考えがベースになっているが、実はどんな業種でも「長時間労働」と「生産性」は反比例にある。長時間労働により疲労することで従業員のパフォーマンスが落ち、さらに翌日以降の生産性低下にもつながる、という悪循環に陥ってしまうのだ。それが続けば従業員はメンタル面、肉体的面で健康を害し、

続きは月刊アミューズメントジャパン9月号をご覧ください

特集

いまこそ/ 健康経営

健康への配慮は生産性向上への「投資」

健康な従業員こそ高いパフォーマンスを発揮する。それがひいては企業の業績向上にもつながる。「健康」への投資が生産性を向上させるということは、今や一部の企業ではスタンダードな考えになっている。