

新連載

健康経営

ホワイト企業にしか良い人財は 集まらない時代に健康経営を 経営戦略として考える

キャリア & ライフサポーターズ株式会社 代表取締役社長 笹尾 佳子
(中小企業診断士、健康経営エキスパートアドバイザー、介護福祉士)



健康経営はSDGs経営、人的資本経営、 企業価値向上に不可欠

新型コロナウイルスを経た健康意識の高まりなどを背景に、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に実践する「健康経営」に取り組む中小企業が増加しています。従業員への健康投資が組織の活性化や生産性の向上に寄与し、結果として企業価値向上に結び付くとされています。これはSDGsの目標達成に向けた取り組みにもつながっており、昨今の人的資本経営を実現するためにも必要不可欠なものになっています。

経済産業省などが健康経営を進める企業を顕彰する「健康経営優良法人認定制度」では2022年度

の中小規模法人部門の認定企業数が14,012社となり、前年度と比較して14.3% (+1,757件)増加しました(図1)。しかし、埼玉県内の認定企業数は267社と全国17位ですが、7%増加にとどまっており、健康経営優良法人上位500社に認定される「ブライツ500」には12社のみです。健康経営を推進するなら「ブライツ500」を目指して会社づくりをしてみませんか？

健康経営の効果

健康経営は従業員の数に限られ、一人ひとりのパフォーマンスが経営に及ぼす影響の大きい中小企業にとっては、取り組む意義は大いにあります。

健康経営の効果としては以下の4つが挙げられます。①心身ともに健康で安全に仕事をしてほしいという経営者からの「健康宣言」の発信は従業員にとっても受け入れやすいメッセージとなりますので従業員への「Well being」の考えが浸透しやすいです。②従業員が心身ともに健康になることで、欠勤が少なくなり、仕事に集中することで生産性やモチベーションが向上します。③従業員間のコミュニケーションが活発になるイベント等を実施することで風通しのよい職場がつくれます。④優秀な人

■図1 健康経営優良法人(中小規模法人部門)申請・認定状況の推移

健康経営優良法人(中小規模法人部門)について

- 健康経営優良法人2023(中小規模法人部門)の申請数は、前年から1,552件増加の14,401件。認定数は、前年から1,757件増加の14,012件。



出典：経済産業省「健康・医療新産業協議会第8回健康投資WG(令和5年3月)」

財が採用でき、定着が可能です。特に新卒採用に関しては効果的です。

就活生及び就職を控えた学生を持つ親に対して、就職先に望む要素についてアンケート（図2）を実施したところ、就活生は「福利厚生の充実度」「従業員の健康や働き方への配慮」

との回答が4割を超え、親では「従業員の健康や働き方への配慮」「雇用の安定」が4割を占める結果となりました。就活生、親ともに「健康や働き方への配慮」を重視していることがわかります。特に就活生の7割が親の意見を考慮すると答えており、就職先を検討する上で親が持つ企業イメージ・情報が重要な要素を占めることがわかりました。

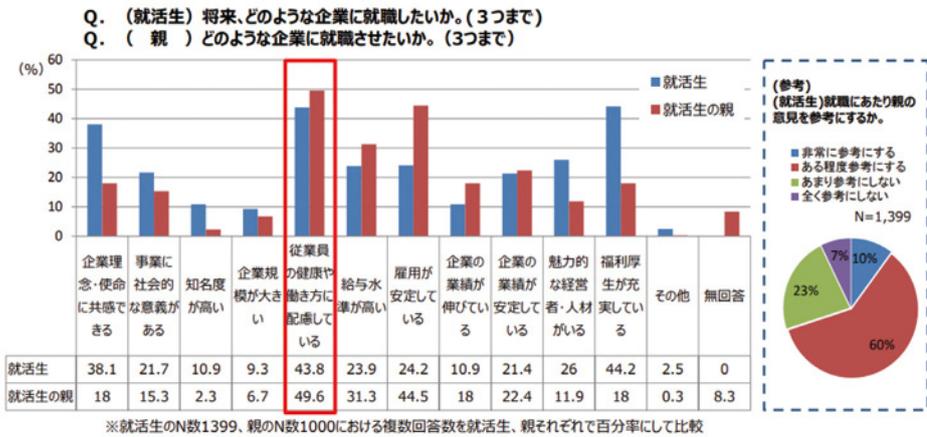
筆者がいた中堅ゼネコンにて、ブラックな業界において「ホワイト企業」のポジションを戦略的に確立することを目指し、結果、健康経営優良銘柄に認定されてからは新卒採用の応募が明らかに増加しました。また、内定者に企業を選んだ理由を聞きますと、「働き方改革や健康経営等に積極的に取り組んでいる」ということが悲しいかな、「技術力」よりも高く、1番でした。つまり、ホワイト企業を目指していることがライバル企業と大いなる差別化になるのです。

健康経営を経営戦略として取り組む

健康経営の認定にあたっては「経営理念・方針」「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」の5つの項目の取り組みを要件としています。

まずは、健康経営を重要な経営戦略と捉え、「健康宣言」を社内外に実施し、健康経営の施策を実施する担当部署、担当者を決めます。健康診断の受診

■図2 就職先に望む要素



出典：経済産業省「健康経営優良法人 2018 中小規模法人部門について（2017年11月）」

率や受診データ、ストレスチェック等から自社の社員の健康状況を把握し、課題を抽出します。目標となるKPIを設定し、従業員に告知し、KPI達成するための施策を実行します。例えばノー残業デーによる余暇時間の創出やヘルスリテラシーを向上するためのセミナーが有効です。そして、一定期間ごとに施策の効果を検証し、その検証結果を踏まえ、施策の改善や新たな施策の立案につなげていきます。

これらはまさに、課題に対して施策を企画立案し、実行し、検証するというPDCAを回すこと＝経営戦略そのものとなります。しかし、重要なことは低予算からスタートさせ、できるところからチャレンジすることや自社の経営戦略、働き方改革、女性活躍推進等の施策を組み合わせることが浸透しやすいと思います。また、他社のまねではなく、自社の課題を踏まえ、自社にあった（身の丈にあった）施策から始め全従業員に推進することです。健康という従業員に非常に受け入れられやすいテーマですので、従業員の自発性も生じやすく、徹底的にPDCAを回すことで成果も実感できますし、組織力が強化されていくことが実感できると思います。

私も健康経営に関して多くの企業のコンサルティングを実施していますが、ホワイト企業にしか良い人財が集まらない時代になってきたことを実感しています。ぜひ、健康経営を通して組織を活性化させ、生産性をあげ、企業イメージを向上させる会社づくりをすることをご検討ください。