

三平代表コラムNO.16

新年明けましておめでとうございます。

本年も宜しくお願いいたします。

本年1月より、税の公平負担、社会保障制度の公正な給付などを目的としたマイナンバー制度の運用が開始されます。

マイナンバー制度については、運用開始前から詐欺事件や通知カードの受取拒否など様々な問題もすでに生じてきておりますが、今後の順調な運用が期待されるところです。

昨年12月1日より、50人以上の事業場に対してはストレスチェック制度も義務化され、従業員の健康管理について企業の意識も高まってきているところです。そのようなことから、社員の健康増進に積極的に関与することを企業の経営戦略として行う「健康経営」の考え方、取り組みの意義について急速に理解が進んでいます。日本再興戦略の中にも柱の一つとして取り上げられ、経済産業省、厚生労働省を中心として、国が積極的に推進・アピールしていることも大きな要因となっているといわれています。

「健康経営」とは、経営者が従業員とコミュニケーションを密に図り、従業員の健康に配慮した企業を戦略的に創造することによって、組織の健康と健全な経営を維持していくことです。

つまり、企業が健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践するということは、従業員の健康は、企業にとって不可欠な資本であるという視点のもとに、従業員へ健康情報の提供や健康投資を促す仕組みを構築することです。それによって、生産性の低下を防ぎ、医療費の抑制、企業の収益性向上を目指すというものです。従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費の節減ということだけではなく、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などの効果が得られ、また、企業におけるリスクマネジメントとしても重要であるといえます。

したがって、「健康経営」は長時間労働問題の対策といった一つの問題解決によるコスト削減を目的とするのではなく、働き方や職場環境を変えることによって生産性の向上、企業価値の向上を図ろうとするものであるといえるでしょう。

働き方を変えるということは、フィジカルヘルスのみならずメンタルヘルスの改善により大きく寄与すると考えられており、慶應義塾大学の山本教授らの実証研究によって実証されているところです。

しかし、中小企業においては、資金面、人材不足などの理由により、「健康経営」の推進が実践できない企業も多いため、来年度より、政府は、中小企業の従業員の健康増進のため、「健康経営アドバイザー」の資格を創設し、中小企業の健康増進に向けた体制整備を支援していく予定です。

本年、三平事務所は、関与先企業様の「健康経営」の推進をサポートさせていただき、従業員様の健康保持・増進、組織の活性化、従業員の人材確保、生産性の向上につながる役割を果たすことができるよう職員一同、邁進していく所存です。よろしくお願いいたします。