



健康経営を進める際、具体的な取り組みとして健康増進への体制整備、生活習慣病対策、メンタルヘルス対策、長時間残業対策などがあげられる。

企業にとっては従業員への健康配慮をアピールすることで、企業イメージや人材採用などでプラス効果が期待できる。だが、とりわけ中小・零細企業の多くは体制づくりに手がなかなか回らず、ハードルが高いのが実情だ。

東京商工会議所の会員アンケートによると、①定期健康診断の受診率が90%を超える企業は7割強あるものの、再検査の受診を促す仕組みがある企業は3割にとどまる②メンタルヘルスに関する啓発や教育を実施している企業は2割に満たない—といった結果だった。健康経営の基礎知識や対策の取り方などが分からない場合が多いことから、東商はその指南役として中小企業診断士ら専門家からなる「健康経営アドバイザー」の派遣を始めた。

しなやかで強じんな企業体力の源泉はといえば、従業員の健康で生き生き働ける環境にほかならない。官主導の是非はさておき、こうした至極当たり前のことを再認識させてくれるキーワードが「健康経営」と言えまいか。

文：M&A Online編集部