

従業員が参加したくなる健康経営施策の 企画・運用のコツ

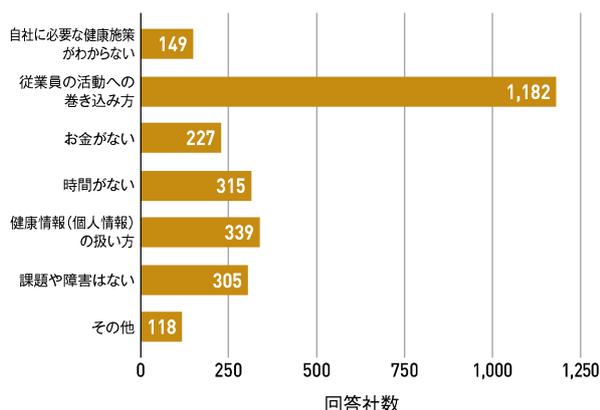
株式会社バックテック 代表取締役CEO
産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健経営学 訪問研究員
福谷直人(Ph.D)



健康経営実践企業の多くが悩む 「従業員の巻き込み方」

健康経営優良法人(中規模法人部門)2020認定の1,861社を対象とした永田らの調査では、63.5%の企業が「従業員の活動への巻き込み方」を最大の課題としています¹⁾。業種や規模を問わず、従業員の参加促進が共通課題です。

健康施策・健康経営を実施するうえでの課題や障壁(複数選択,n=1,861)



なぜ従業員は健康施策に参加しないのか

従業員が健康施策に参加しない背景には「職場の健康風土(POS: Perceived Organizational Support)」が大きく影響しています。POSとは「会社が自分の健康を本当に気にかけてくれている」と従業員が感じる度合いのことです。POSが低いと、従業員は施策を宣伝目的や医療費抑制など経営上の都合と捉え、参加を避ける傾向があります²⁾。つまり、施策の内容以前に、会社への信頼感の醸成が重要なのです。

職場の健康風土のキーマンは「中間管理職」

職場の健康風土を高めるカギは「中間管理職」です。多くの中間管理職は健康施策における自分の役割が不明確と感じており、その役割の曖昧さが部下の参加率低下につながる可能性があります³⁾。一方、中間管理職が健康施策の意義を理解し、積極的に部下へ周知・参加促進することで参加率が大きく向上することが期待できます⁴⁾。経営層の発信だけでなく、現場に近い中間管理職を巻き込み、具体的な役割を示すことが参加率向上に不可欠です。

健康施策の参加率向上のために 明日からできること

中間管理職の役割が重要とはいえ、多忙な中間管理職に新たな負担を求めるのは現実的ではありません。まずはスモールステップから始めましょう。具体的には、①イントラネットや朝礼など複数の方法での告知、②参加前日のリマインダー送信、③業務時間中に参加できる短時間プログラムの用意などが効果的です⁵⁾。完璧を目指さず、できることから少しずつ始めることが、参加率向上と健康風土の醸成につながります。

引用文献

1. 永田智久ら. 労働者の健康施策の経営上の目的、効果および公表に関するアンケート調査. 厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業).
2. 佐藤 佑樹. 知覚された組織的支援(Perceived Organizational Support)研究の展望—理論的基礎, 先行変数, 結果変数および測定尺度について—. 経営行動科学 27巻(2014) 1号.
3. Justesen JB, et al. Implementing workplace health promotion – role of middle managers. Int J Workplace Health Manag. 2017.
4. Bardus M, et al. Reasons for participating and not participating in a e-health workplace physical activity intervention a qualitative analysis. Int J of Workplace Health Manag. 2014.
5. Glasgow RE, et al. Participation in Worksite Health Promotion: A Critique of the Literature and Recommendations for Future Practice. Health Educ Q. 1993.