

健康経営 その先へ (21)

「健康経営」からそれを発展させた従業員の総合的な幸福度の向上を目指す「ウェルビーイング経営」を推進する上で重要と思われる視点をいくつか挙げたい。

ウェルビーイングは必ずしも心と身体が健康でなくては高められないものではない。病気や障害があっても仕事で能力を発揮し、その人らしい生活を続け、満たされていれば、ウェルビーイングの高い状態を実現しているといえる。健康を追求するあまり健康な人でないと活躍できない企業より、病気や障害があっても活躍できる企業の方が望ましい。

ウェルビーイングに焦点を当てると、上記のような視点で従業員の支援を考えるようになる。すでに障害がある人でも働きやすい職場環境を整備し、病気や介護と仕事の両立支援を積極的に行っている企業も増えている。

人々の仕事や生活にまつわる課題は密接に関連し合っている。たとえば、家族の介護が原因でうつ病を発症する「介護うつ」など一

つの課題から派生して複合的な課題を抱えてしまうケースがある。こうしたケースでは個別のメニューを用意するだけでなく、同時一体的に支援する必要がある。まさにウェルビーイングに焦点を当てた支援の形態といえる。

従業員がどんな困りごとでも相談できる「よろず（総合）相談窓口」を設けている企業もある。さらに医療や介護分野での「多職種連携」の枠組みは、従業員支援でも効果的と思われる。課題や悩み事のアセスメント（評価）は幅広い知識・経験を有する相談員が対応し、必要に応じて専門的な支援スタッフにつなぐ体制である。

また、従業員には自身に必要な支援が分からず、支援のメニューがそろっていてもたどり着けないケースも多い。従業員の真の課題を見つけ出し、必要な支援につなげる仕組みづくりも重要となる。

ただ、このようなウェルビーイングの支援を拡充しようとしても利用できる資金は限られているだろう。そこで、重要になるのは従業員の潜在的な力を引き出し、自身で課題を解決する力をつけてもらう支援である。

高齢社員や障害者、LGBT（性的少数者）など多様な従業員がその人らしく能力を発揮し続ける組織が求められている。また、新型コロナウイルスの感染収束後もリモートワーク、時差通勤といった急速に広まった多様な働き方が定着する可能性が高い。その中で従業員の仕事と生活双方へのニーズも変化し多様化するだろう。ウェルビーイング経営は多様な従業員が多様な働き方をしながら能力を発揮する組織を実現する一つの柱になると考えている。

（この項おわり）

多様な人が輝く組織に

ウェルビーイング経営の概念図

