

## 健康経営 その先へ (12)

全国で進む「働き方改革」の取り組み。単なる残業削減施策を連想する人も多いと思うが、厚生労働省の働き方改革のサイトには次のような説明がある。日本は「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」や「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などに直面しており、「投資やイノベーションによる生産性向上とともに就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題」になっている。

働き方改革は本来、上記課題の解決のため、「働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにする」ことが、その目的である。労働基準法、労働安全衛生法をはじめ、各種法律が意図に応じて改正された。

健康経営を語るとき、必ず「健康管理」と「労務管理」はセットだとお伝えしている。例えば、業務量が多すぎて心身ともに疲弊しきるまで仕事をしており、一方で「働き方改革」の名のもと、残業時間の規制がトップダウンで行われ、実態としてはサービス残業をやらざるをえない、こんな職場で

# 働き方改革と密接に連携

「健康経営を進めましょう」と言われたら、社員はどんな反応を示すか。「その前に業務量をなんとかしてくれ」と、反発と悲鳴が起きるに違いない。

そもそも長時間労働には心身障害のリスクが伴う。医学的な検討の結果によると、法定時間外労働が月45時間を超えると、徐々に脳・心臓疾患リスクやうつ病のリスクが高まっていくとされている。こういう話をすると「長時間労働でも、やりがいがあれば病気にはならない」と反論する人もいるが、長時間労働になるほど睡眠時間が減る関係性からして、長時間労働の限界はどうしてもある。

日本睡眠教育機構（滋賀県草津市）が運営するネット講座「睡眠健康大学」によると、14日間毎日2時間少なく寝かせる部分断眠の実験で、認知能力と作業能力が、3日間連続して寝なかったグループと同程度にまで低下したという。しかも、本人は能力が低下した自覚がほとんどなかった。身体疲労は安静で回復しても、脳の疲労は寝ないと回復しないというのが現在の定説だ。社員の健康や生産性向上を考えるならば、やはり働き方改革は避けて通れない。

売り上げ必達と人件費抑制という厳しい縛りの中で、働き方改革や健康経営をどう進めたらよいのかと葛藤している

経営者も多いことと思う。絶対的な正解はない問いであるが、「一人ひとりの労働生産性を高める」ことと「多様で柔軟な働き方」が突破口になると考えている。

### 働き方改革の背景

