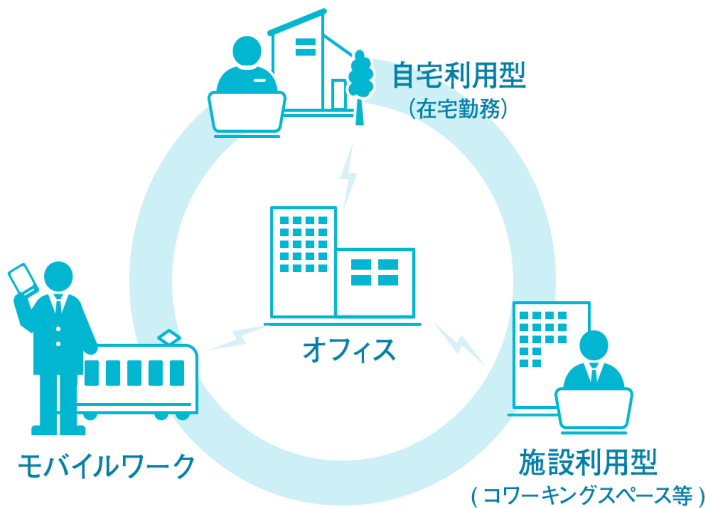


なぜ今、企業が 社員の健康管理に 取り組むべきなのか？



産業医が解説する 健康管理の歴史

安倍総理は、今後3年での最大のチャレンジに働き方改革を位置づけた。その具体策を実現するための諮問機関も立ち上げ、同一労働同一賃金、労働生産性の向上、長時間労働の是正、高齢者の就業や両立支援、外国人活用も含めた多岐にわたるテーマに取り組むことになる。当然、その中には昨今増大するテレワークや副業、兼業といった「場所にとらわれない柔軟な働き方」も大きなテーマとして位置づけられる。



「場所にとらわれない柔軟な働き方」は、企業の労働災害を防ぐことを第一にしてきた産業医の私から見ると、非常に大きな転換点だと感じている。

なぜなら、今の労働者の健康を守り、企業の健康責任について明記されている法律が、労働安全衛生法（安衛法）や労働契約法であり、これらの法律は「場所にとらわれた働き方」を前提に作られたものだからだ。

(→続き)

歴史的な背景をたどれば、1972年の安衛法施行前は、労働者と使用者の間では使用者が強い立場だったため、働くことで非常に多くの人々が健康を害していた。この時代は、健康を守るのは自己責任とされていたわけである。ところが、1972年安衛法施行後から急激に業務上の死亡者数は減少した。企業が従業員の健康に責任を負う時代が到来したからだ。健康を守る主体が、自己責任から企業責任へ転換することで、多くの働く人の健康が保てるようになったわけだ。

健康管理と 働く場所の関係

2000年頃からITが普及し、情報の伝達方法が一変したことで、組織構造や働き方が大きく変貌をとげてきた。案件ごとに必要な人材要件を社内外からアサインするプロジェクト型組織の登場、フリーエージェントやクラウドワーカー、複業をする労働者も出現した。こうした変化は、育児や介護などで時間や場所に制限がある人の労働参加率を上昇させ、人材不足の解消という観点で、非常に大きなメリットをもたらしてくれる。

次ページでは...

**IT時代の健康管理、
2つのポイント**



(→続き)

しかし、忘れてならないのは、場所の制約がなくなることによって労務管理や環境整備が事実上難しくなるため、企業の健康責任は果たしにくくなるという点だ。これは、再び健康は「自ら作る自己責任の時代」へと回帰していくことを意味している。

しかし、健康は「自己管理する時代に回帰する」という流れをただ許容するだけでよいのか、私は疑問を投げかけたい。私の経験を通じて、自ら不健康に気づき、自ら対処することは、過去の様々な予防研究からみても、とても難しいことが自明だからだ。そういう意味で、フレキシブルな働き方やどこにも所属しない働き方が、労働者の健康管理に大きな危険性をはらむ要因だと考える。

IT時代における 健康管理のヒント

ではどうすればよいのか。

一つ目は、たとえ小さくてもチームで仕事をする環境に所属することが肝要だ。仕事でチームに所属することが難しい場合は、地域コミュニティに参加するのも良いだろう。他者や社会との繋がりを作っておくことで、自分では気がつきにくい「不調のサイン」に気づくきっかけが生まれやすくなるからだ。

(→続き)

もうひとつ、自らの不調に気付かせてくれるのがテクノロジーだ。具体的には、ウェアラブルやIoT、健康アプリ、チャット相談といったデジタルヘルスの進展が不健康を防ぐ一助になるだろう。現時点で、これらは技術的に発展途上だが、意識することなく健康データを蓄積、分析、アラートを慣らす仕組みが出来れば、企業に変わり自ら健康を創りだせる可能性が高まるだろう。「健康は自己管理する時代に回帰する」流れの中では、自ら不健康に気づくのは難しいことを踏まえ、第三者の目やデバイスなど客観的な情報で、不調の兆しを逃さない環境整備を行うことが大切なことだ。

企業が備えるべき 次の一手とは？

企業が従業員の健康を守ることを義務付けられている現在でさえも、働くことで健康を害することを完全に防ぐことはできていない。例えば、海外赴任者や産業医のいない少人数の地方拠点など、企業の健康管理が行き届かない層も一定数おり、そうした場所では健康を害するリスクが高くなっている。今後、従業員の働く場所が多様化すれば、健康管理に関する難易度がさらに高まることは間違いない。

次ページでは...

今、活用できる
健康テクノロジー

深刻な労働不足

労働力不足の解消

働き手を増やす

出生率の上昇

労働生産性の向上

働き方改革の3つの柱

長時間労働の解消

非正規と正社員の格差是正

高齢者の就労促進



(→続き)

また、これまでは「不調者が発生してから対応する」火消しが企業における健康管理の中心的役割だったが、これからは不調者が発生する前に「未然に予防する」対応が求められるようになり、未然予防のための仕組みが企業の生産性向上と直結していくだろう。

こうした動向を考えれば、企業における健康管理体制は、オフラインを前提としたこれまでのやり方から、テクノロジーを活用したオンラインでの対応を織り交ぜた対応を検討していかざるを得ないだろう。複数の企業間をこえて、個人の健康データを集約していくことが求められるだろうし、健康情報という機微な情報を扱うための絶妙な権限設定が必要になってくる。

加えて、そうした健康データを活用し、メールやチャットで従業員と適切なコミュニケーションを行うためには、相応のインフラが必要になってくるのは必然だろう。時間や場所に制約されない「新しい働き方」に企業として対応していく流れの中で、従業員の健康管理は新しい時代へと突入し始めている。

Carely導入によって、企業はどう変わるのか？



1 健康経営の実現

健康データに基づくパーソナル相談が、従業員の健全な「心と身体」を創り、活気溢れる企業へと躍進させます。

2 離職・休職の予防

「気付いた時には既に手遅れ！」とならないよう、従業員のSOSを専門家が未然にキャッチし、素早い対処につなげます。

3 採用力の向上

「健康を気遣う働きがいのある職場」であることをアピールでき、採用競争力が高まります。



株式会社 iCARE 代表取締役 CEO

山田 洋太

産業医・労働衛生コンサルタント・総合内科医・心療内科医

厚生労働省「第2回柔軟な働き方に関する検討会」にて産業医の立場から提言。

沖縄県立中部病院（救急・内科）で3年間研修後、公立久米島病院（総合内科・透析・在宅医療）にて離島医療に従事する。その後、慶應大学ビジネス・スクール（大学院）に入学しMBAを取得。また、在学中より一般内科と心療内科の併設されたクリニックで診療を行い、メンタルヘルス患者2万人以上に携わる。大学院修了後、東京ベイ・浦安市川医療センターで経営企画室室長として病院の経営再建に取り組み黒字化に成功。現在も、産業医として活躍するかわら、プロの産業医育成のための勉強会を主催する。

株式会社 iCARE は、企業の健康管理業務を新しいテクノロジーによって企業成長につなげるヘルスケアカンパニーです。ストレスチェックの実施や健康診断の代行、産業医紹介、健康情報一元管理システム等を産業医監修の元でご提供しています。健康管理業務に関するお問い合わせは、下記までお気軽にお寄せください。