

福井県社会保険労務士会
2024年9月17日
自治会館 多目的ホール

産業医から見る健康経営 ～社労士が注意すべきポイント～

あらい内科クリニック 院長
労働衛生コンサルタント
福井産業保健総合支援センター 相談員
新井芳行

「健康経営」とは

- 「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな効果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実施することを意味しています。従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の削減のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、かつ、企業におけるリスクマネジメントとしても重要です。(*1)
- 「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。(*2)

[POINT] 経営者が企業戦略の一環として健康管理を推進していくことが重要

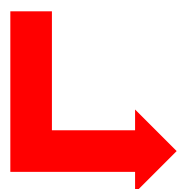
*「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

*1 健康経営研究会の定義

*2 経済産業省の定義

「健康経営」の背景

- 「健康経営」は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置付けられた「**国民の健康寿命の延伸**」に関する取り組みのひとつに位置付けられる。
* 引用: 日本再興戦略 2013年6月閣議決定
- 少子高齢化が進む日本においては、今後急速に生産年齢人口が減少し、現状の生産性や経済を維持できないという現実がある。

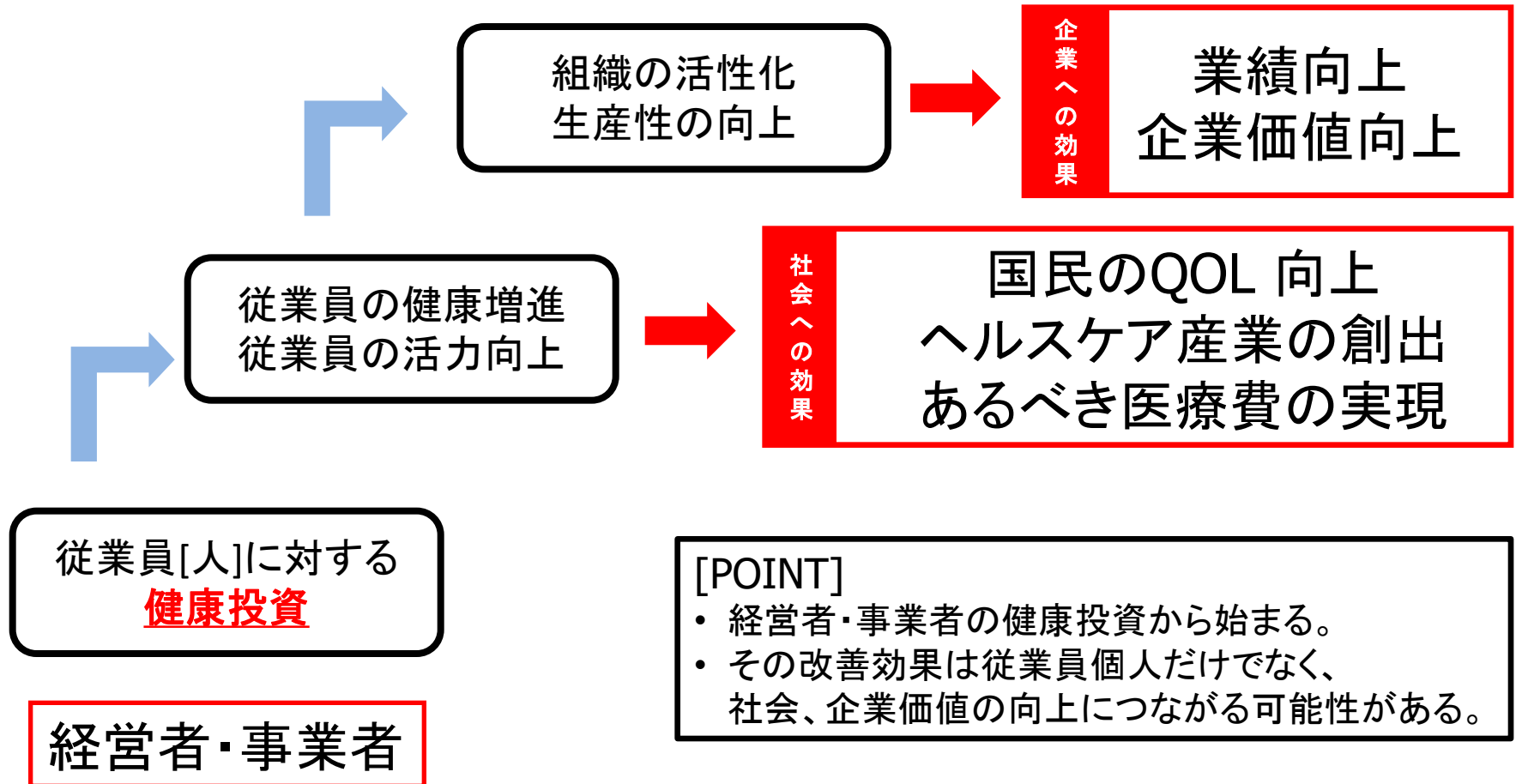


健康経営

=

企業や従業員が健康に
投資する環境整備

「健康経営」のストーリー



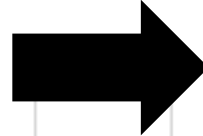
* 企業の「健康経営」ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～ (改訂第1版)
図表3 健康投資図のイメージ 一部改変

「健康寿命の延伸」とは？

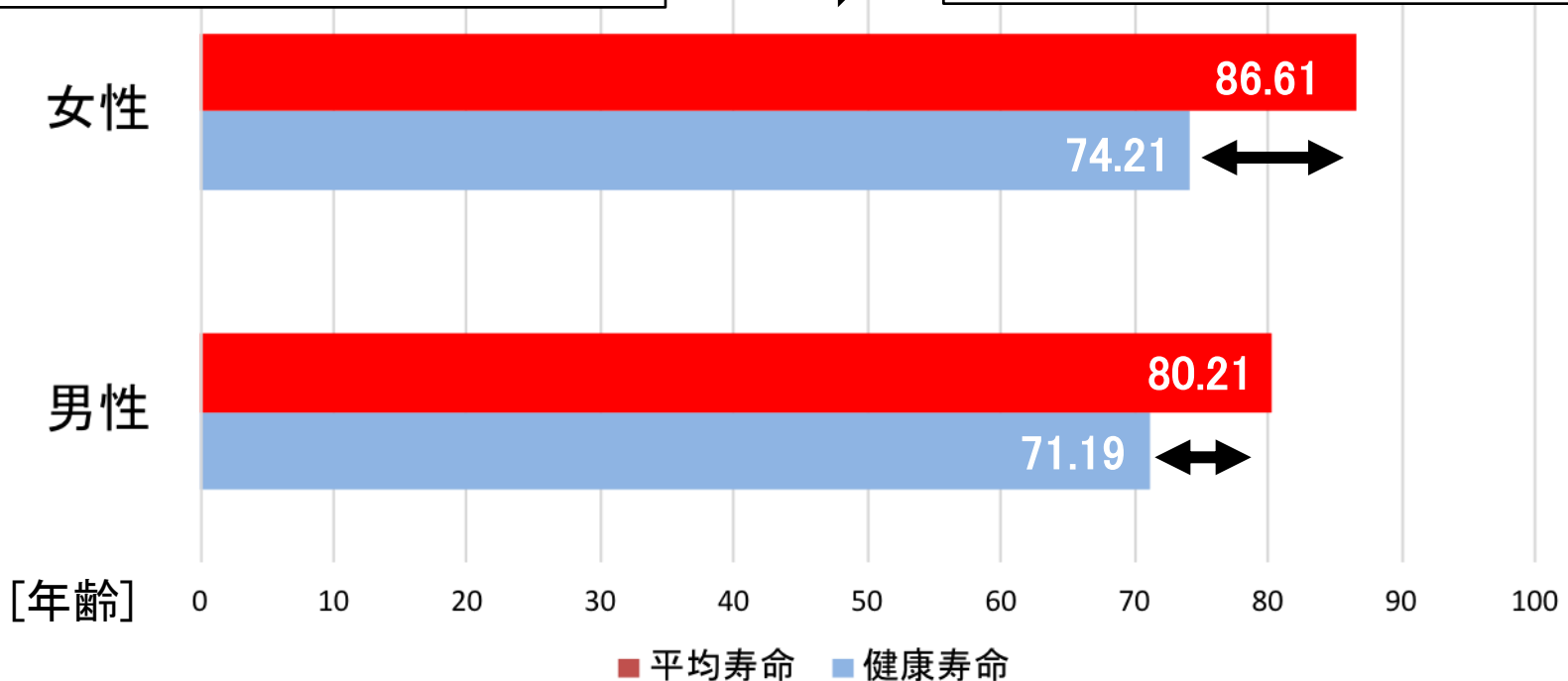
- **健康寿命**

＝「健康問題で制限されることなく日常生活ができている期間」

女性では12.49歳 男性では9.02歳
もの差が生じている



「差」が小さいほど、**高齢でも健康に働くことができる**可能性がある



健康管理にもパラダイムシフト

ハイリスク・アプローチ

[従来からの考え方]

・高リスク者が対象

(例)

健康診断、メタボ健診などの
事後措置

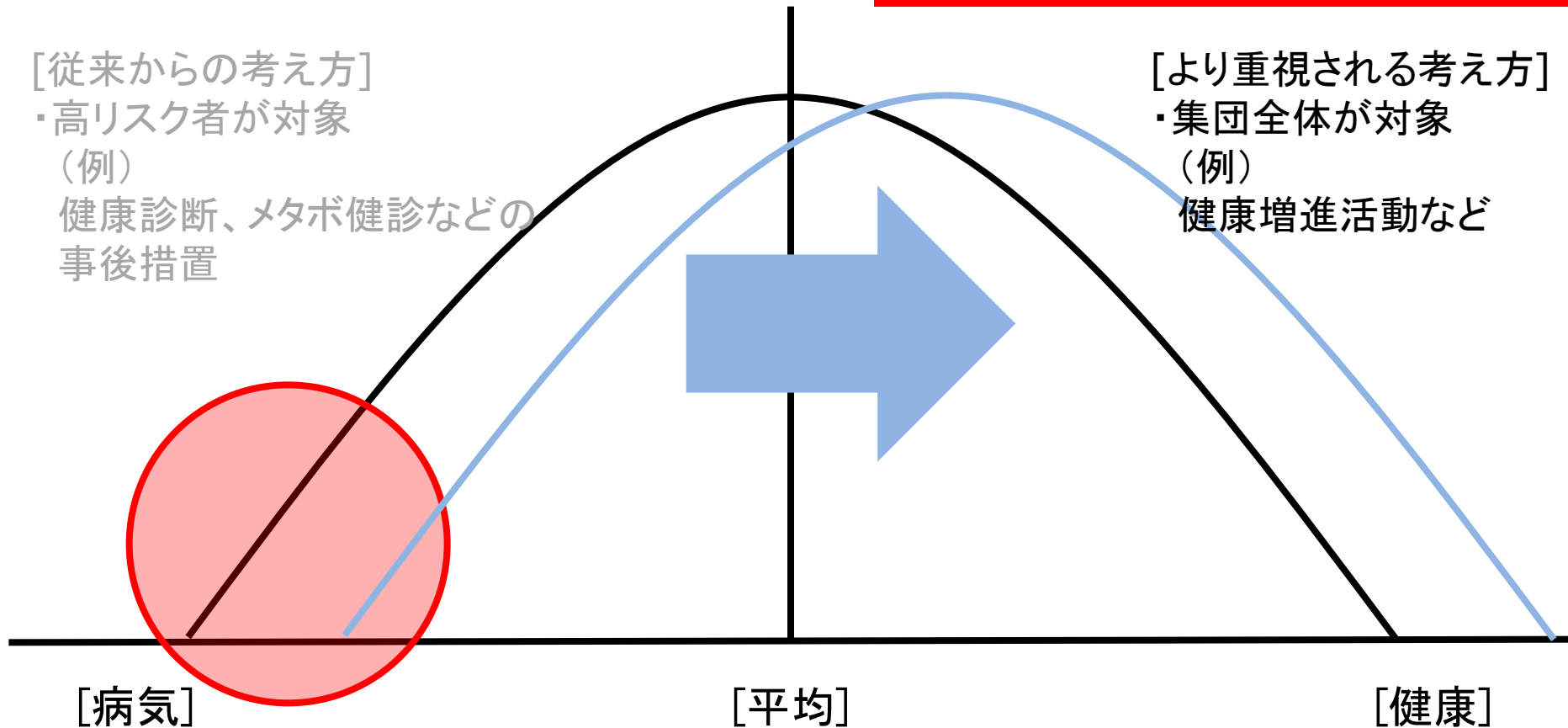
ポピュレーション・アプローチ

[より重視される考え方]

・集団全体が対象

(例)

健康増進活動など



年齢、性別等関係なく、健康な人はより健康に！

「健康経営」の産業保健活動

ハイリスク・アプローチ

リスクマネジメント型
[ヘルス・プロテクション]

[特徴]

- リスク低減
- 法令準拠型
- 安全(健康)配慮義務
- 健康診断後の事後措置
許容できないリスクに対応

ポピュレーション・アプローチ

支援・増進型
[ヘルス・プロモーション]

[特徴]

- 健康度や活力向上
- 比較的自由な発想が可能
- 働きやすい環境整備
- 仕事と治療の両立支援
プレゼンティーイズム対策
高齢労働者対策
ポジティブメンタルヘルス対策

「健康経営」においては、**支援・増進型の活動**、つまり
ポピュレーション・アプローチに基づく活動がより重要になる！

「プレゼンティーイズム」と「アブセンティーイズム」

～生産性に関わるキーワード～

プレゼンティーイズム Presenteeism

出勤はしているが健康上の問題があり、
個人のパフォーマンスが発揮できていない状態

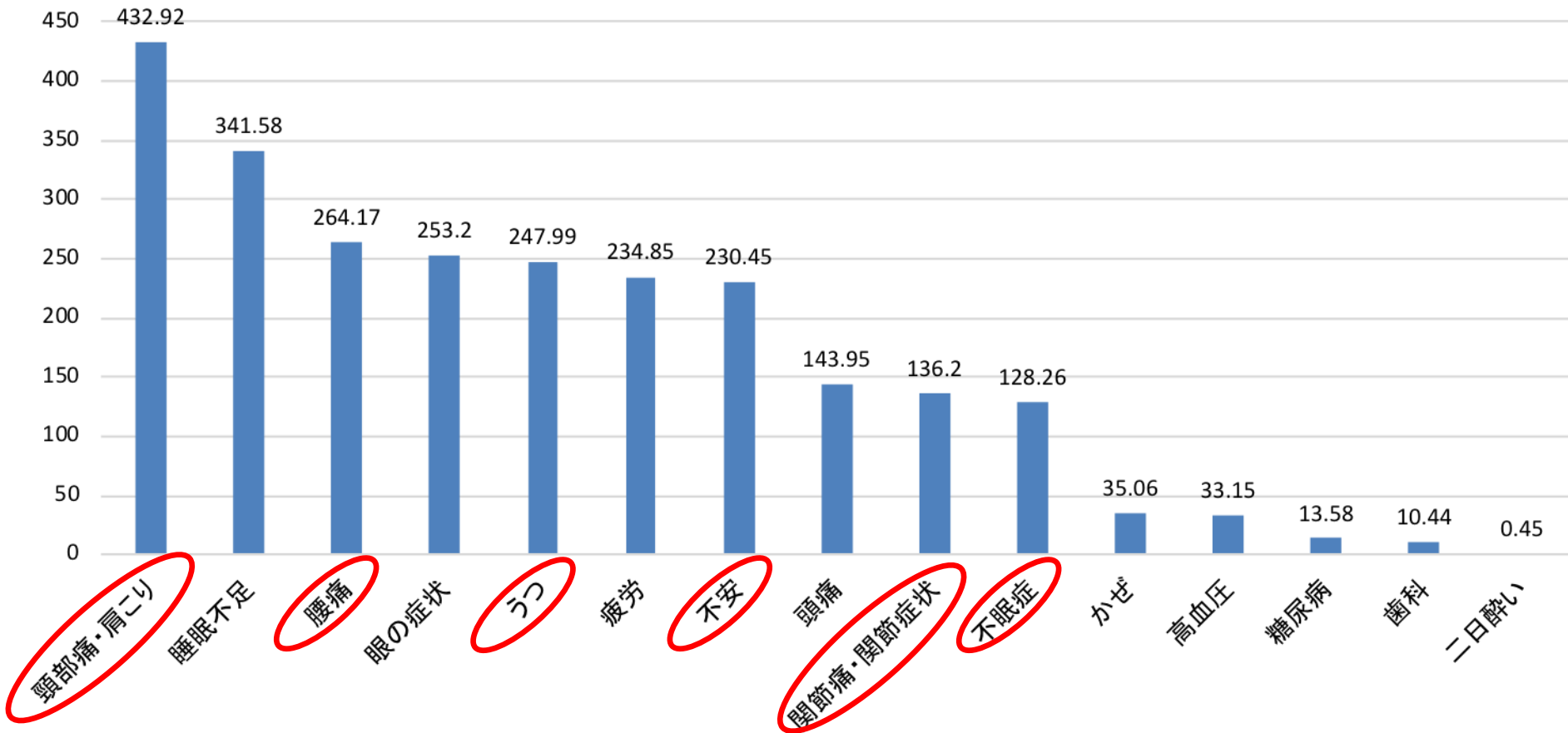
アブセンティーイズム Absenteeism

欠勤や遅刻早退などで仕事できていない状態

* 生産性低下の状態に労働時間、能率低下、給与を合わせることで、
健康問題による生産性の損失額、パフォーマンスの低下による損失額が算出可能

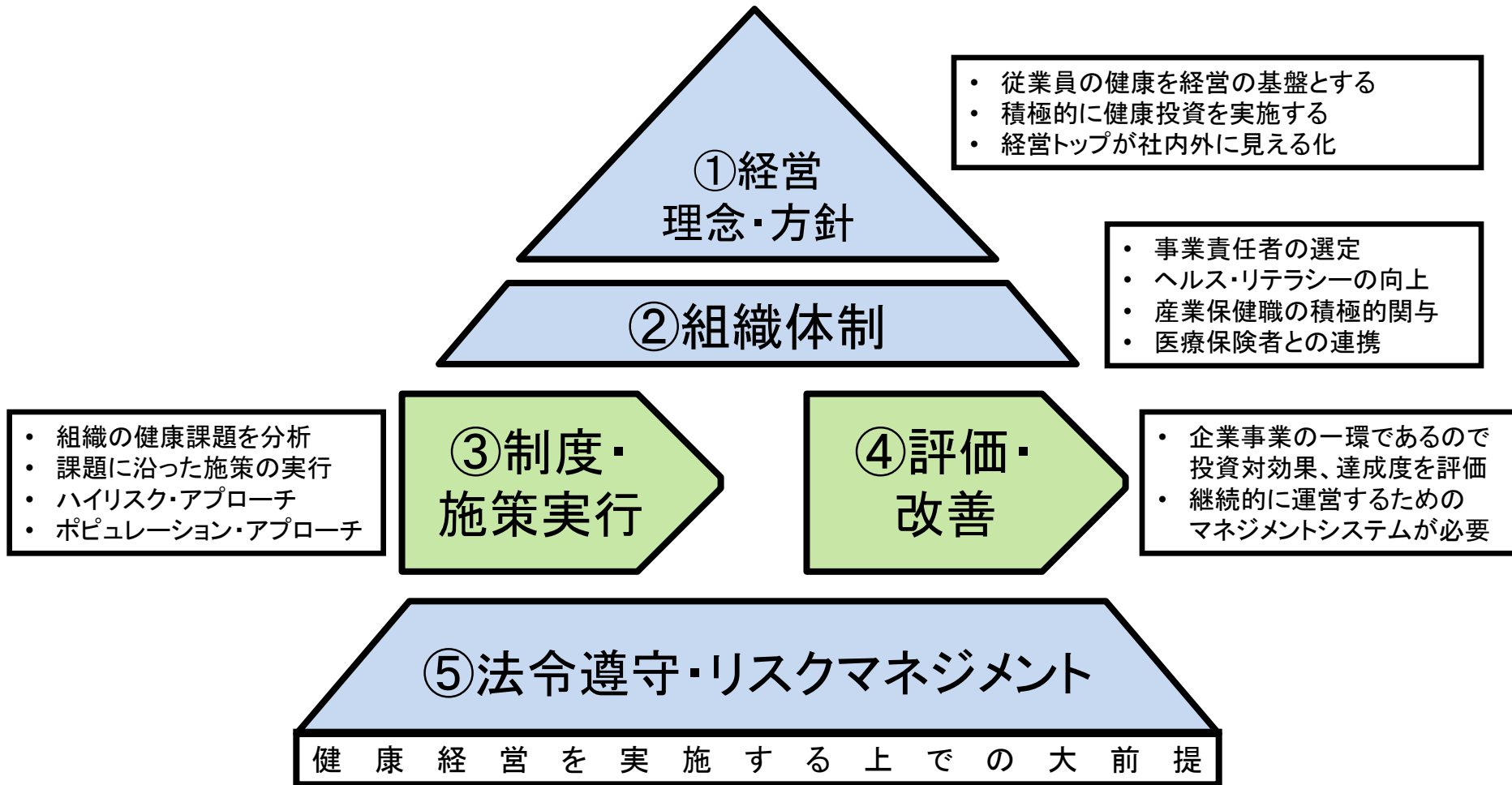
「プレゼンティーイズム」の原因

単位: アメリカドル



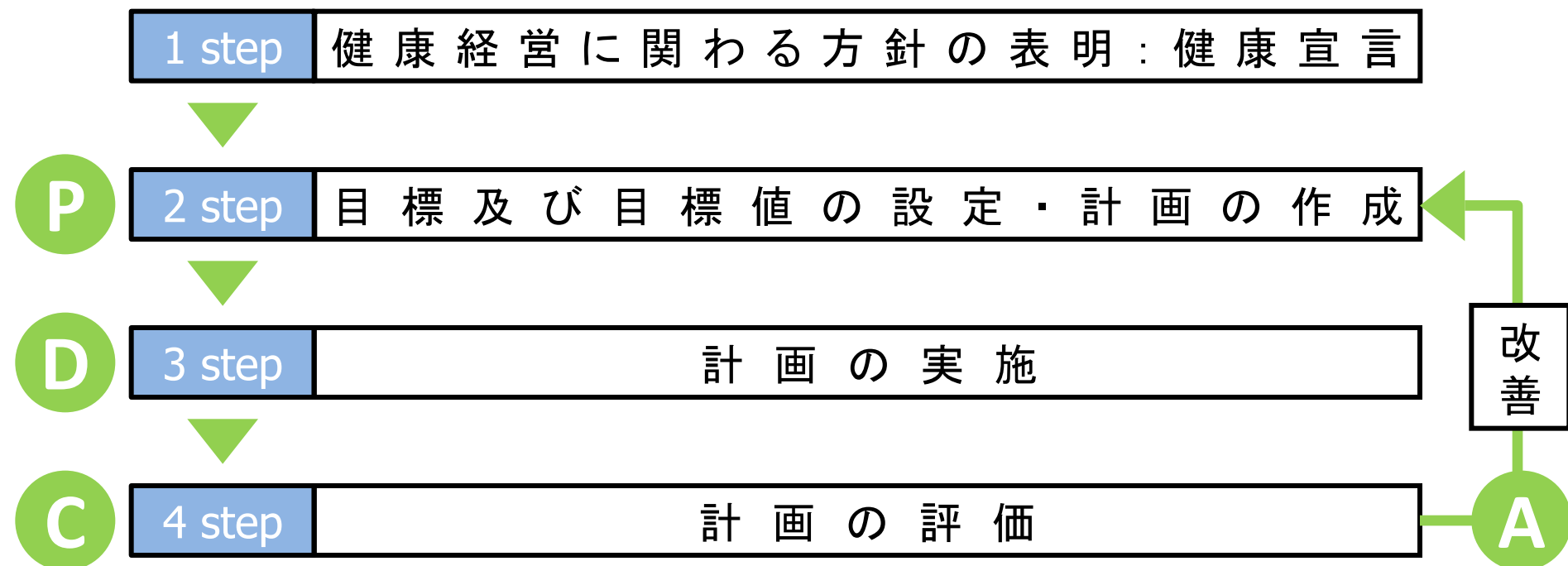
- 日本企業の研究では、プレゼンティーイズムの2大原因は**筋・骨格系疾患**と**メンタルヘルス疾患**であり、年間経済損失額が大きいとのデータがある。

「健康経営」に必要な体制



従業員の健康を事業として実施するため、**経営トップの意識・リーダーシップは不可欠！**

「健康経営」を導入する流れ



「健康経営」は経営トップの「**健康宣言**」から始まる。
「健康経営」を継続するためには、**PDCAを繰り返す**ことが重要である

「健康経営」を評価する仕組み

〔健康経営度調査票〕

〔フィードバックシート(例)〕

09999

健康経営銘柄選定における必須要件 兼 健康経営優良法人(大規模法人部門) 認定要件

健康経営銘柄2019の選定及び健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定を受けるためには、以下の健康経営の施策を実施いただく必要があります。具体的には、大項目の1、2、4、5がすべて実施されていること、3の項目のうち12項目実施していることが求められます。(下記要件に係る設問は、設問文の先頭に「※」が記載されています。)

大項目	中項目	小項目	評価項目	該当設問	要件
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信(アニュアルレポートや統合報告書等での発信)	Q12健康保持・増進に対する全社方針を明文化している ※ Q13情報開示している(※)	必須
2. 組織体制	経営層の体制		健康づくり責任者が役員以上	Q17責任者が経営トップ 又は 担当役員	必須
	保険者との連携		健保等保険者と連携	Q22健保等保険者と協議	必須
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%) ②受診勧奨の取り組み ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q24(a)一般定期健康診断受診率が100% Q25任意健診・検診の受診勧奨を実施 or Q26一般定期健康診断、任意健診・検診後に医療機関への受診勧奨を実施(※) Q27(1)ストレスチェックの実施範囲が50人未満の事業所を含めて全ての事業所で実施	左記①～⑬のうち12項目以上
		対策の検討	④健康増進・適量労働防止に向けた具体的な目標(計画)の設定	Q29(ロ)健康課題に対して具体的な数値目標を設定し、実施(責任)主体、期限を定めている	
		ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進とメンタルヘルスに関する教育」については参加率(実施率)を測っていること	Q30管理職教育を実施 or Q31従業員教育を実施し、参加率を測定(※)	
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	Q32労働時間適正化施策を実施	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q37社内運動会などの施策を実施	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑤以外)	Q38 & Q39 S1メンタルヘルス不調以外の疾病を対象とした職場復帰・両立支援策を実施(※)	
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的な対策	保健指導	⑨保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予防健康増進への特定保健指導以外の保健指導」については参加率(実施率)を測っていること	Q40保健指導を実施し、参加率を測定 & Q39特定保健指導の実施率向上に向けた施策の実施(※)	
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q42健康に配慮した食事の提供、朝食の提供等を実施 Q43スポーツジム等への利用補助、体操等の施策を実施	
		感染症予防対策	⑫従業員の感染症予防に向けた取り組み	Q44 or 45女性の健康保持・増進に向けた施策を実施(※) Q47感染症対策を実施	
	取組の質の確保	適量労働対策	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q33長時間労働者対応策を実施	
		メンタルヘルス対策	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q38 & Q38S1メンタル不調者を対象とした職場復帰・両立支援策を実施(※)	
		受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	Q48全面禁煙 or 完全分煙の事業所のみが存在(※)	
4. 評価・改善	取組の効果検証	専門資格者の関与	産業医又は保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与 健康保持・増進を目的とした導入施策への効果検証を実施	Q49産業医又は保健師等の医療専門職が関与 Q50導入施策の効果検証を実施	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント			定期健診を実施していること(自主申告) 健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施(自主申告) 50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること(自主申告) 従業員の健康管理に関連する法令について事象を適度実施していること(自主申告)		必須

※赤字は昨年からの変更点
※該当設問の「&」は、該当設問をいずれも実施している事が条件。「or」は、いずれか実施している事が条件。

【認定要件等】5/38

経済産業省 平成30年度 健康経営度調査 <フィードバックシート>

貴社名: (サンプル)

■所属業種: 士業法人、その他法人、公法人・特殊法人

■総合評価: 上位40～50%以内

昨年評価: 上位40%～50%以内

■評価の内訳

側面	重み	貴社	回答企業全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	3	49.1	78.7	71.2	48.3
組織体制	2	64.8	70.1	64.8	49.6
制度・施策実行	3	57.3	70.4	66.8	48.6
評価・改善	2	49.6	68.5	64.6	51.3

※各側面の数値は全社平均を元にした偏差値
※各側面の数値に重みを掛けた値を合計し、総合評価を算出
※所属業種の有効回答が5社未満の場合は業種トップは「-」を表示
※トップは順位が一位の企業の成績ではなく各項目毎の最高値

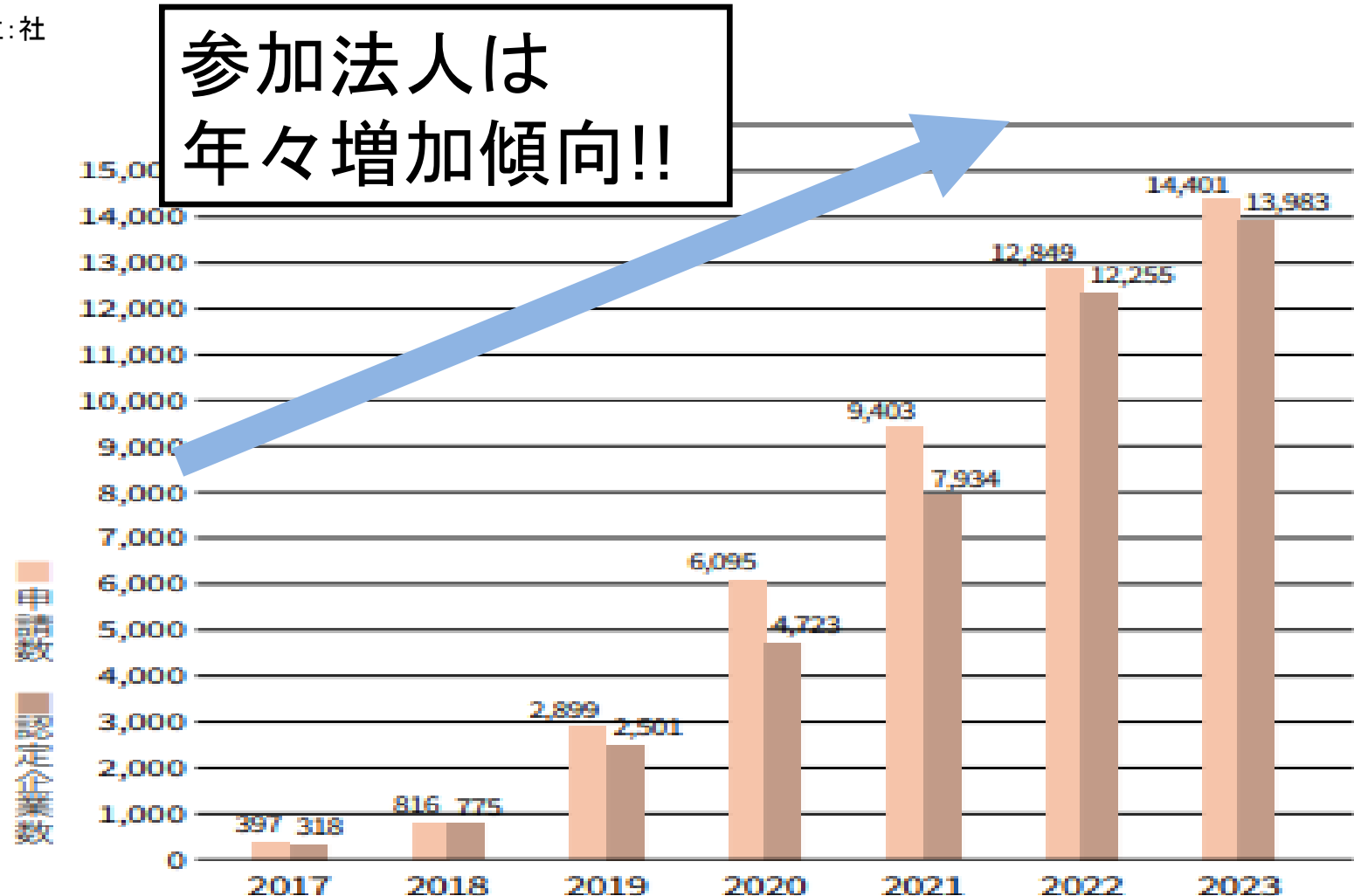
■総合得点のヒストグラム (縦軸: 該当社数)
貴社の得点の位置を斜線で表示しています。
※平均は500点になります。

経済産業省HP より引用

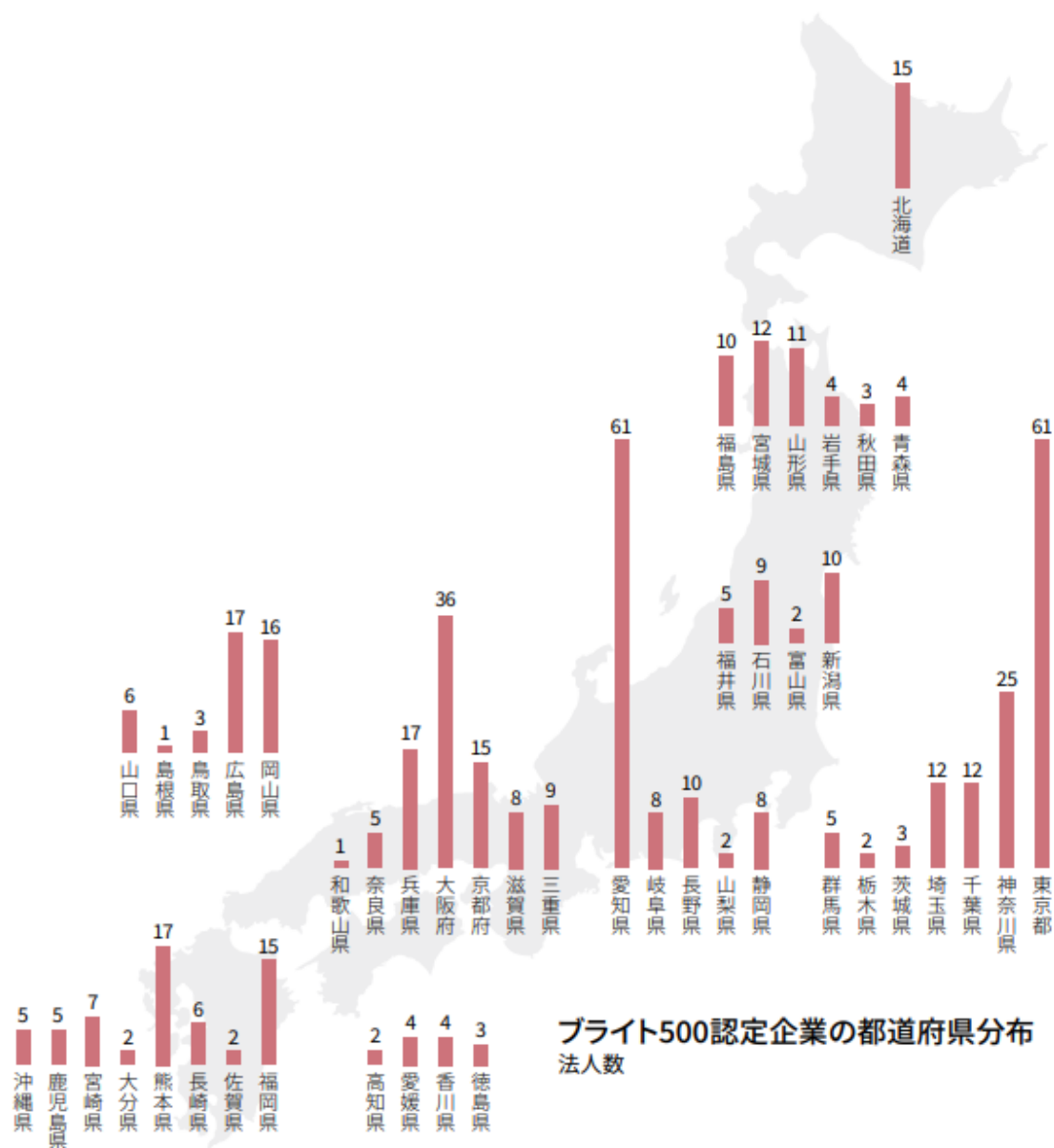
健康経営度調査票を提出すると
フィードバックシートが返却され、自社の偏差値など健康経営度がわかる。

健康経営優良法人(中小)認定企業 数の推移

単位:社



ブライツ500認定企業の都道府県分布



「健康経営」でのインセンティブは？

- ・従業員の仕事満足度の上昇
- ・株価上昇や企業価値向上

健康経営銘柄を獲得した企業では、好調な株価推移を見せた。
リクルート活動においても、有利な可能性がある。

健康投資を上回るリターンが得られる

ある企業では1ドルの健康投資で、生産性の向上、医療コスト削減、リクルート効果などを含め3ドルのリターンがあったとの報告がある。

顕彰や金融面での優遇措置

行政からの顕彰や金融機関からの金利優遇等。

ま と め

- 「健康経営」は経営トップの「健康宣言」からスタートし、企業全体で取り組むべき事業である。
- 「健康経営」に取り組む企業は増加している。
- 人に対する「健康投資」を行い、従業員の健康を改善するだけでなく、組織としての健康度も向上し、さらには企業価値の向上にもつながる。
- 「健康経営」は種々のインセンティブをもたらす。

プレゼンティーズム対策によって



のメリットを最大化する

健康経営のメリット

【企業側のメリット】

1. 労働生産性が向上する

従業員が健康な状態で働くのと不健康な状態で働くのとでは、健康な状態のときの労働生産性が高いのは明らかです。であれば、企業が健康経営によって「従業員の健康保持・増進」に取り組み、労働生産性を向上させたいとなるのは当然かもしれません。

例えば、健康経営の手法の1つに、「従業員が受ける健康診断の費用（健康診断のオプション検査費用など）を企業が負担する」という方法があります。そうすることで、健康診断の受診率が上がり、病気を早期発見することにつながります。病気を早期発見すれば、治癒が早く、労働生産性への悪影響は最小限になります。つまり、企業は健康診断の費用（健康診断のオプション検査費用など）を負担することで従業員の健康を増進し、労働生産性を向上させ、将来的に収益性等を高めることができます。

健康経営のメリット

【企業側のメリット】

2. リスクの低減と医療費負担の軽減

健康経営によって従業員の健康が増進されると、少なくともストレスからくる病気の予防につながります。ストレスによって自律神経のバランスが乱れ、免疫力が下がったり内臓の働きが弱くなったりして病気になることを防ぐからです。

また、病気を発症するまでに至らなくとも、ストレスによる心身の変調は、集中力や判断力を低下させます。集中力や判断力の低下は労働生産性を低下させるだけでなく、事故や不祥事を起こす可能性も高めます。

健康経営は、そうしたリスクを低減する効果も期待できます。

そして、従業員が医療機関へかかる頻度も少なくなり、企業が負担する医療費も減らすことができます。

健康経営のメリット

【企業側のメリット】

3. 企業イメージの向上

健康経営は、従業員を大切にする企業というイメージを作ります。健康に働ける環境が整っているというイメージが社内外に自然にアピールされ、採用活動でも優秀な人材を集めやすくなります。社会的な信頼度も高まり、取引先との関係構築の面においてもプラスに働きます。実際、経済産業省が「健康経営銘柄」として認定した企業は、株価の上昇が見られます。投資家からの投資対象として選ばれやすくなり、企業イメージはますます向上します。

4. 離職率の低下

現代は、以前に比べて転職がめずらしいことではなくなっており、従業員に企業への帰属意識を持ってもらうことが難しい時代であるともいえます。社員の健康をサポートする健康経営は、そうした現状を打開し、離職率を低下させる点で企業に大きなメリットをもたらします。

例えば、健康経営を実施している企業では、オフィスの環境整備や食生活のサポートを行って身体的な健康状態の改善を図る、仕事と生活のバランスがとれた労働時間や福利厚生を充実させることで精神的な健康状態の改善を目指す、といった取り組みが見られます。このように従業員の健康状態に配慮することが、従業員の企業に対する満足度を大きくし、離職率の低下につながります。

健康経営のメリット

【従業員側のメリット】

1. 健康状態の改善

健康経営により、企業内に健康に留意する雰囲気醸成され、健康状態に関心がなかった従業員も健康を意識するようになります。
結果として多くの従業員の健康状態の改善が期待できます。

2. 業務の効率化

健康状態の改善により、業務に集中できるようになります。誰しも自身のベストな状態で業務に取り組めば、かかる時間や費用を抑えることができます。
さらに、効率的に仕事をこなせることが従業員の自信につながり、その結果、業務の効率化、労働生産性の向上に大きく寄与します。

3. モチベーションの向上

健康経営によって業務に集中できる環境が整備されれば、従業員のモチベーションが高まります。モチベーションが高まるほど従業員個々のポテンシャルが引き出され、業務効率が上がります。さらに、個々のモチベーションが高まることでチームの組織力も高まり、組織単位での労働生産性向上も期待できます。

健康経営とプレゼンティーズム

【健康経営の深化と新たな課題の登場】

健康経営のメリットは、従業員の健康状態の改善から生まれてくると考えられます。健康状態の改善は、ストレスへの耐性を強め、集中力や判断力も高め、リスクの低減や医療費の削減をもたらします。その結果、業務が効率的に行われ、労働生産性が高まり、企業イメージもよくなります。

健康経営を実践している企業の多くは、従業員の健康診断の費用（健康診断のオプション検査費用など）を負担し、オフィスの環境整備や食生活のサポートを行い、仕事と生活のバランスがとれた労働時間や福利厚生等の充実を図っています。

しかし、そうした直接的、身体的で数値化しやすい健康経営の手法が広く普及したことにより、今度は間接的、精神的で数値化しにくい健康経営の課題にも注目が集まるようになりました。

健康経営とプレゼンティーイズム

【数値化しにくいプレゼンティーイズム】

労働生産性を下げる要因の1つとして、「何らかの傷病によって会社を休む状態」のことを「アブセンティーイズム」(遅刻、早退、欠勤、休職等)といいます。

アブセンティーイズムは、例えば欠勤日数×1日あたり報酬といった単純な計算で労働生産性の低下を損失額として数値化することができます。

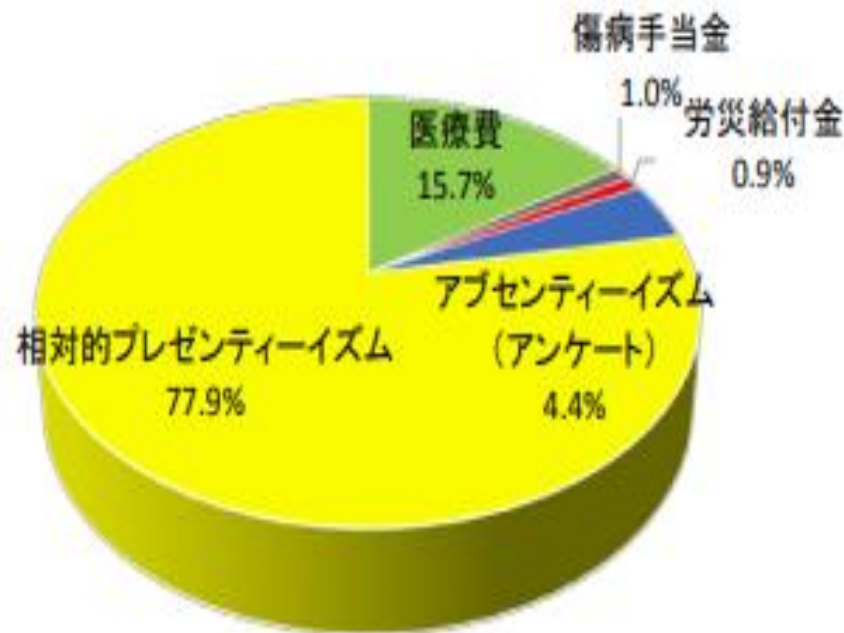
このように客観的な数値で労働生産性を表せば、その数値を見て健康状態に注意したり、適切な業務を担当させたりして対処しやすいですが、数値化しにくい要因は対処が難しくなります。

「出勤はしているものの体調がすぐれず、労働生産性が低下している状態」であるプレゼンティーイズムは、主観的な要素が多いために数値化するのが難しいとされる、労働生産性を下げる要因です。

プレゼンティーイズムの労働生産性を数値化する方法はいくつも考案されていますが、その中でも最も妥当性が高いとされ、世界的に広く利用されている代表的な指標はWHOが定義した「WHO-HPQ」という指標です。日本でも、WHO-HPQやいくつかの指標を利用し、プレゼンティーイズムを数値化して対策を講じようとする動きが始まっています。

【健康関連コストの大半を占めるプレゼンティーイズム】

健康関連総コスト(3 組織 3,429 件):WHO-HPQ+
アブセンティーイズム(アンケート)



プレゼンティーイズムは医療費等にかかる費用より大きく、健康関連総コストの約80%、アブセンティーイズムの約20倍に達しています。プレゼンティーイズムがいかに企業の経営を圧迫しているかが理解できます。

(N=3429)	平均(円)	標準偏差	割合 (%)
2014年度医療費	113,928	372,590	15.7%
労災補償費	6,870		0.9%
傷病手当金支給額	7,328	96,481	1.0%
アブセンティーイズム(アンケート)	31,778	140,954	4.4%
相対的プレゼンティーイズム	564,963	1,053,886	77.9%
計	724,868		100%

プレゼンティーイズムを 理解し改善する

【見えない経済的損失】

前表の表中の金額は、健康関連総コストを構成している医療費、労災補償費、傷病手当金支給額が実際に支払われた費用の平均を表しているのに対し、アブセンティーイズムの金額はアンケートを基にして算定されたもので、実際に支払われた金額とは若干の差異があるかもしれません。

いずれにせよ、以上の費用は、支払いが発生したことによって、企業が大方は把握できた費用といえます。ところが、プレゼンティーイズムの金額は、WHO-HPQの考え方に従って労働生産性が低下して生じたと見られる損失分を金額に「換算」したものです。

つまり、プレゼンティーイズムによる経済的損失は、これまでの経営では、金額としてまったく見えていなかった費用といえます。

プレゼンティーイズムが注目されるようになった理由の1つは、健康経営によって従業員の心身を健康に保てば、医療費やアブセンティーイズムの費用よりはるかに大きい金額的損失をもたらしているプレゼンティーイズムを改善し、収益性を高められることが明確になったからといえるでしょう。

プレゼンティーイズムを 理解し改善する

【プレゼンティーイズムの健康状態】

経済産業省の「**健康経営オフィスレポート**」は、20,000 名以上（所属企業 200 社以上）のビジネスマンの働き方と健康問題に関する疫学調査により、働き方が心身の健康状態や活力、そして仕事のパフォーマンスとどのように結びつくのかを分析（多変量解析）してレポートしています。

出勤してパフォーマンスが落ちている状態のプレゼンティーイズムも、欠勤・休業状態のアブセンティーイズムも、体調不良により労働生産性が低下するという点では共通しますがレポートによれば、プレゼンティーイズムの体調不良は、

- ① 心身症（動機・息切れ、胃腸の不調、食欲不振、便秘・下痢

※心身症の内、ストレス性の内科疾患）

- ② 運動器・感覚器障害（頭痛、腰痛、肩こり、眼精疲労）

- ③ メンタルヘルス不調（メンタルストレス、ワーク・エンゲイジメント、うつ病）の3つの健康状態と結びついていることが明らかにされています。

アブセンティーイズムを 理解し改善する

アブセンティーイズムは、

① **心身症**（動機・息切れ、胃腸の不調、食欲不振、便秘・下痢

※心身症の内、ストレス性の内科疾患）、

② **感染症・アレルギー**（風邪、インフルエンザ、花粉症、
その他アレルギー）

③ **生活習慣病**（肥満、糖尿病、高血圧、高脂血症、脳卒中、
心臓病）

以上の3つの健康状態と結びついています。



プレゼンティーイズム

①心身症

動機・息切れ、胃腸の不調、
食欲不振、便秘・下痢
※心身症の内、ストレス性の内科疾患

②運動器・感覚器障害

頭痛、腰痛、肩こり、眼精疲労

③メンタルヘルス不調

メンタルストレス、うつ病
ワーク・エンゲイジメント、



アブセンティーイズム

①心身症

動機・息切れ、胃腸の不調、
食欲不振、便秘・下痢
※心身症の内、ストレス性の内科疾患

②感染症・アレルギー

風邪、インフルエンザ、
花粉症、その他アレルギー

③生活習慣病

肥満、糖尿病、高血圧、
高脂血症、脳卒中、心臓病

【プレゼンティーイズムを見つける】

プレゼンティーイズムを改善するには、これまで見えていなかった個々のプレゼンティーイズムを見える化・可視化し、個別に、あるいは全社的に対策に取り組む必要があります。

図表2は、「健康経営オフィスレポート」において、「働き方の健康度を把握できるチェックリスト」として紹介されたものですが、プレゼンティーイズム可視化のツールとしても使えます。

図表2のタイトルにある「健康を保持・増進する7つの行動」は、STEP1のA～Gがそれに該当します。

7つの行動の得点はSTEP2の「健康状態の分類」にある①～⑤に結びつき、STEP3の「プレゼンティーイズムの解消」や「アブセンティーイズムの解消」度合の判定につながります。

「健康を保持・増進する7つの行動」簡易チェックシート

Step 1

普段のオフィスでの過ごし方で、該当する項目に○印をつけましょう。
印をついたら、A～Gの分類毎に○の数を集計しましょう。

	チェック項目	チェック欄	集計欄
快適性を感じる 【A】	1 自分の体に合わせて椅子の機能を調節している		
	2 室温が快適である		
	3 作業面が十分に明るい		
	4 タバコや強い香水など不快な臭いを感じない		
	5 自分の居場所が確保されていると感じる		
コミュニケーションする 【B】	6 雰囲気が友好的である		
	7 周囲の人の仕事の内容を把握している		
	8 いつも挨拶をしている		
	9 よく笑う機会がある		
休憩・気分転換する 【C】	10 仕事の合間に雑談することがある		
	11 仕事の合間に机や身の回りの整理整頓をすることがある		
	12 昼休みは規定通りしっかり休んでいる		
	13 離席するのに周囲の人に気を使わない		
体を動かす 【D】	14 オフィス内をよく歩いている		
適切な食行動をとる 【E】	15 仕事中に間食を時々摂っている		
清潔にする 【F】	16 手洗い、うがいをしている		
健康意識を高める 【G】	17 自分の健康状態をチェックしている		

補足：集団や組織で分析をする場合、回答者の7割以上が該当する項目に○印をつけましょう。

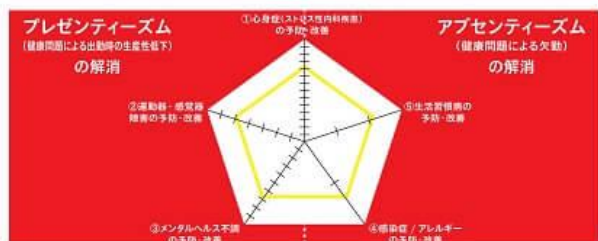
Step 2

計算方法に従って、
健康状態の分類毎に
○印の数を数えましょう。

健康状態の分類	計算方法	○印の数
①心身症の予防・改善	A+B+C+G	/14
②運動器・感覚器障害の予防・改善	A+D+G	/7
③メンタルヘルス不調の予防・改善	A+B+G	/10
④感染症・アレルギーの予防・改善	F+G	/2
⑤生活習慣病の予防・改善	D+E+G	/3

Step 3

健康状態の分類毎に、
○印の数の目盛位置を
線で繋いで、**グラフ**を
作成しましょう。



7割(黄線)以上が合格ラインです。達成できていない項目がある場合は、
必要な行動を増やすように心掛けたり、環境改善を図りましょう。

※企業側は、厚生労働省の事務所衛生基準規則も満たすように併せて参照のこと

図表2「健康を保持・増進する7つの行動」簡易チェックシート

左表は「健康経営オフィスレポート」において、「働き方の健康度を把握できるチェックリスト」として紹介されたものですが、プレゼンティーイズム可視化のツールとしても使えます。

【プレゼンティーズムを改善する】

図表2の最後に、達成できていない項目がある場合、「必要な行動を増やすように心掛けたり、環境改善を図りましょう」とあります。

これは、レポートの脈絡からして「従業員は自発的に健康を保持・増進する7つの行動を増やし、企業は従業員の意思や努力だけに任せず、行動が誘発されるオフィス環境を戦略的に提供しましょう」と解釈することができます。

7つの行動は図表2のA～Gですが、具体的な内容は次のとおりです

7つの行動は図表2のA～Gですが、 具体的な内容は以下のとおりです

A. 快適性を感じる

姿勢を正す／触感を快適と感じる／空気質を快適と感じる／光を快適と感じる／音を快適と感じる／香りを快適と感じる／パーソナルスペースを快適と感じる

B. コミュニケーションする

気楽に話す／挨拶する／笑う／感謝する、感謝される／知る(同僚の業務内容、会社の目標など)／共同で作業する

C. 休憩・気分転換する

飲食する／遊ぶ／雑談する／仮眠する、安静にする／新聞を読む／昼休みをしっかりとる／インターネットを見る／ひとりになる／音楽を聴く／マッサージを受ける／整理整頓をする

D. 体を動かす

座位行動を減らす／歩く／階段を利用する／ストレッチや体操を行う／健康器具を利用する(バランスボール等)

E. 適切な食行動をとる

間食の摂り方を工夫する／昼食の摂り方を工夫する

F. 清潔にする

手洗い、うがいをする／身の回りを掃除する／分煙する

G. 健康意識を高める

健康情報を閲覧する／自分の健康状態をチェックする

企業は、従業員のA～Gの行動を日常的に誘発する環境を構築するために、従業員と環境づくりに携わる関係者が、現状を把握し、何をどのように変えていくのかを協議して計画を立てる必要があります。図表2のチェックシートは、従業員の回答を集計することにより、オフィスの課題を洗い出すのにも利用できます。また、他の企業の取り組みの事例なども参考にして、継続的にオフィス環境を改善していくことが望まれます。

オフィス環境の整備において着目するポイントは、空間(家具・レイアウト・内装等)、設備(照明・空調等)、情報(ICT・インフラ等)、運用(制度・ルール等)です。

なお、健康経営の定番ともいえる、健康リテラシーを高めるためのセミナー開催、腰痛・肩こり予防や運動の促進活動(朝礼や休憩時間などの決まった時間帯にストレッチするなど)、健康相談の窓口設置など、健康志向的な活動を実践していくのは基本といえます。

プレゼンティーイズムを改善して 健康経営のメリットを引き出す

プレゼンティーイズムが、健康経営を目指す企業において注目され、その対策にエネルギーが注がれているのは、プレゼンティーイズムによる経済的損失の大きさが認識され、その対策によって収益性を大幅に高められる可能性があるから、というだけではありません。

収益性だけでなく、さまざまな健康経営のメリットを引き出すカギになっているからだと思います。

例えば、図表2のチェックシートで可視化される従業員や企業の課題を解決していくには、これまでに蓄積されてきた健康経営のノウハウをすべて駆使しなければならないように見えます。

プレゼンティーイズムの解消を目指して対策していくことが、そのまま健康経営の実現につながっていく関係だと思います。

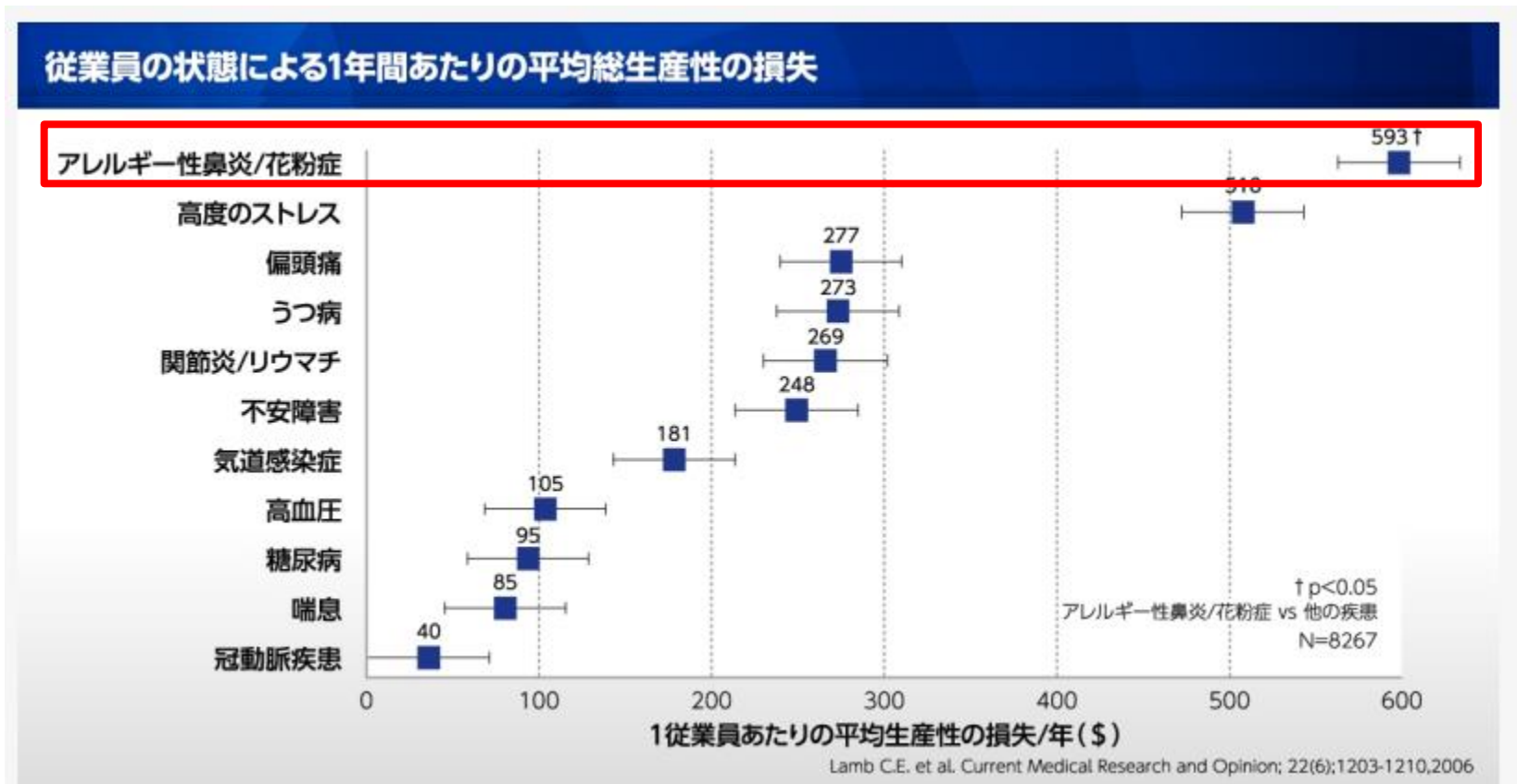
見えないコストへの認知度が上がる

見えないコスト、それは無理に仕事することで生まれてしまう不利益のことです。

日本という国では、どちらかというと『実績』よりも『努力の姿勢』。頑張っている姿を見せることの方が、実際に仕事ができていることよりも評価される傾向にありました。

しかし、近年、様々な研究の結果、病気などの際には欠勤による生産性損失よりも、出勤による生産性損失の方が大きいことがわかり、見えないコストへの認識が少しずつ広がってきているのです。

各種疾病による労働生産性損失



アレルギー性疾患が最多！

花粉症、企業の損失は精神疾患の2倍

3000万円以上の人件費が無駄に

健康日本21推進フォーラムの調査では、1000人規模の会社の場合、出社していながら、実は様々な理由でメンタル面に不調をきたしている従業員が34人存在するとした。

一方、花粉症などのアレルギー性鼻炎を患っている従業員はその約5.6倍の190人に上る。

花粉が飛散する期間を1年のうち90日に限定したとしても、企業にもたらす損失は、花粉症の方が大きい。フォーラムの調査結果を基に計算すると、1000人規模の会社で、6.3人の従業員が1年間全く働かなかったのと同じぐらい、生産性が低下することが分かる。メンタル面の不調の場合は3人だ。

仮に1人当たりの年収が500万円として、メンタル面の不調の場合、年間1500万円の人件費が無駄になるのに対して、花粉症では3150万円が無駄になる。

1000人規模の会社で試算した、生産性の低下度合い。示した人数分の生産力が失われている

花粉症	心臓病	メンタル不調	糖尿病
6.3人	4.7人	3人	1.2人

出所：健康日本21推進フォーラムの「プレゼンティーズムに関する調査」のデータを基に本誌で試算

さらに1人当たりが生み出す利益を年間200万円とした場合、メンタル面の不調による逸失利益は600万円なのに対して、花粉症は1260万円と2倍以上となる。

1年間に6.3人分の人件費が無駄になり、逸失利益も大きいと考えれば、

企業はメンタルヘルス対策と同じように、花粉症対策に力を入れてもいいはずだ。

花粉除去機能付きの業務用空気清浄機の設置、マスクやメガネなどの花粉症対策グッズの支給、薬代の負担など企業が打ち出せる対策は色々と考えられる。

花粉症手当出す企業も

花粉症で仕事の効率が下がるのを防ごうと、社員が医療機関を受診した際の費用などを手当として支給する会社も出ています。

健康管理システムを開発する都内の会社では、**花粉症手当**を設け、社員が花粉症で医療機関を受診したり薬を受け取ったりした際の費用の全額を補助しています。仕事の効率が下がるのを防ごうと5年前に導入したということで、1回の支給額は5000円ほどだということです。

また、マスクやティッシュなども配布しています。

およそ80人の社員のうち半数ほどが手当を受けていて、年間およそ25万円を会社が負担しているということです。

広報部長

「医療機関で診察してもらい、薬をもらうことで、生産性の低下を防ぐことができモチベーションを高く維持して仕事ができていると思います」

【アブセンティーイズムを改善する】

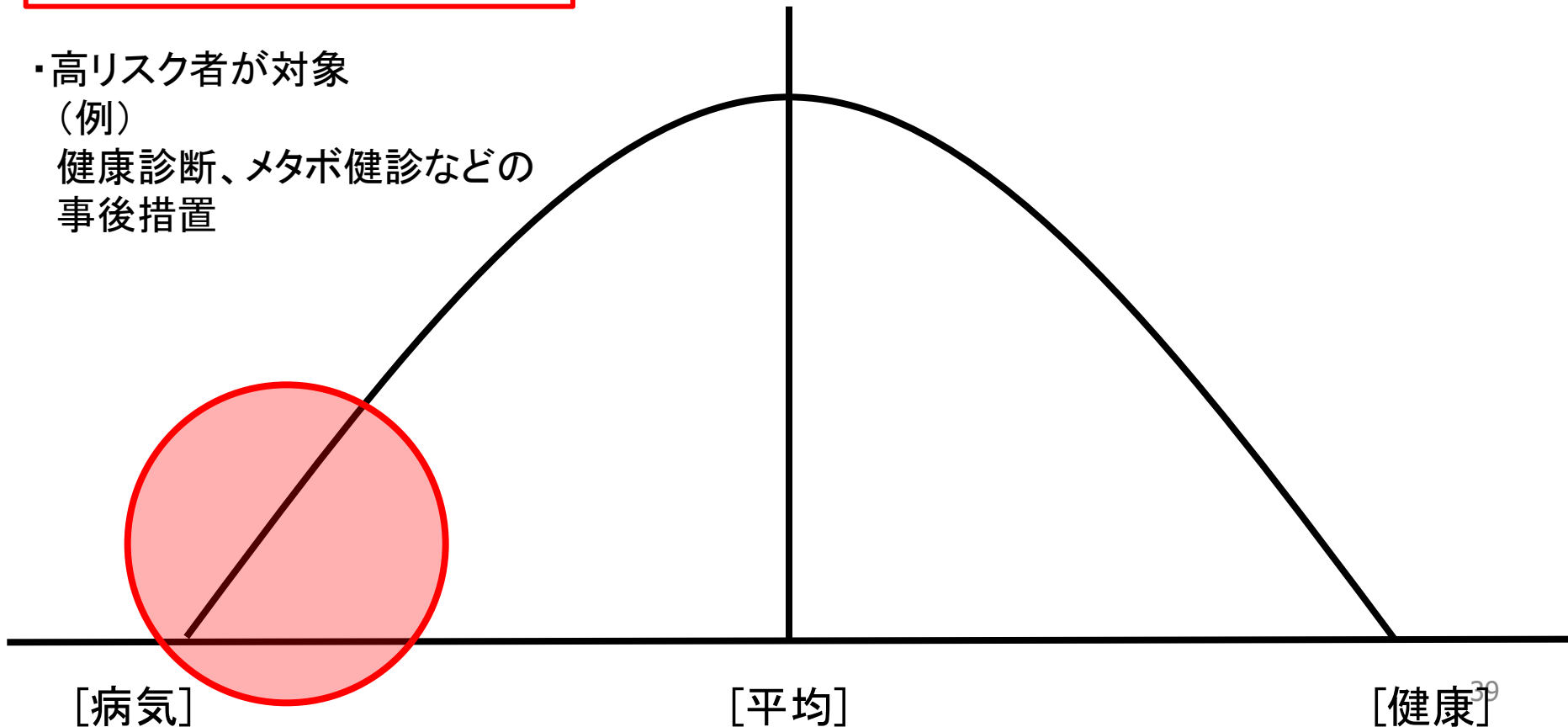
病気の管理をきちんとする



健康診断の活用

ハイリスク・アプローチ

- ・高リスク者が対象
(例)
健康診断、メタボ健診などの
事後措置

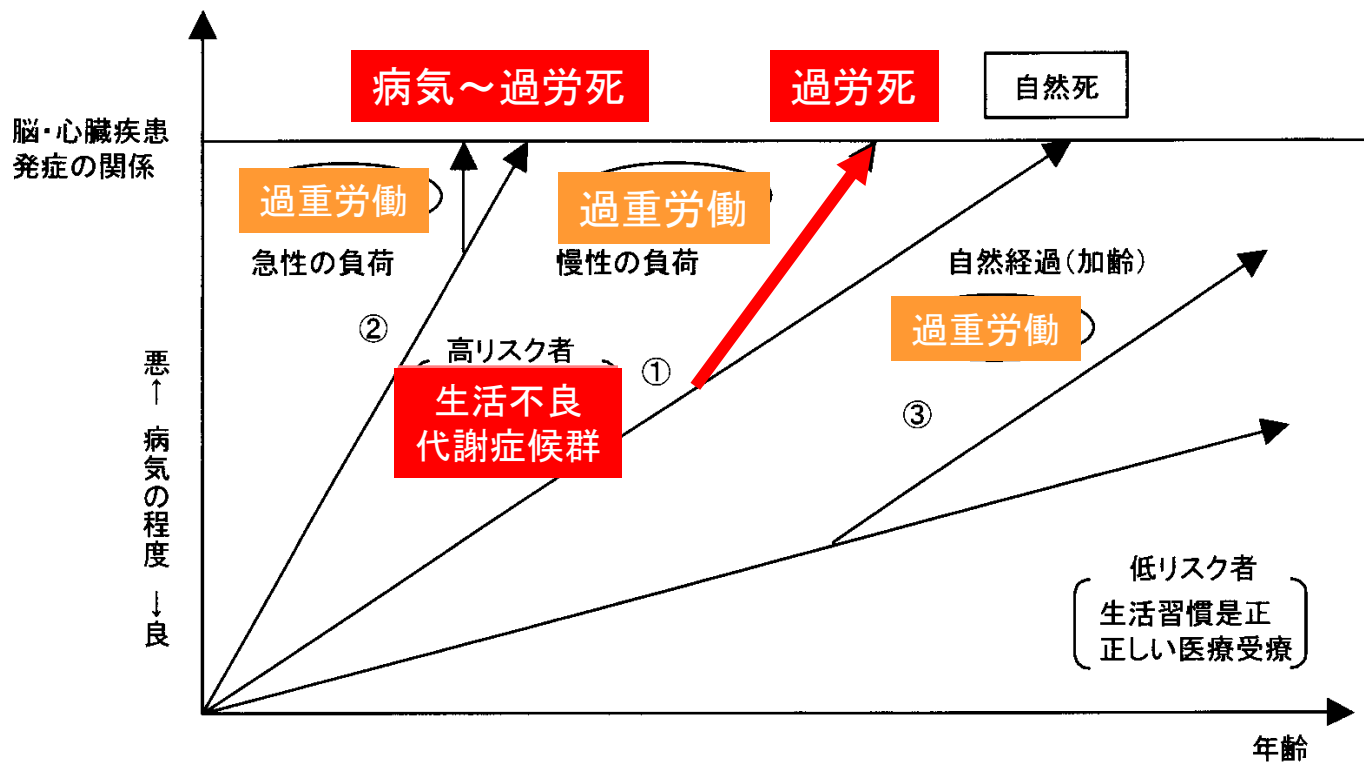


健康診断の目的

- 就業前、就業中の健康状態を定期的に把握し、健康管理に用いる
- 健康障害を予防する
- **業務との関連性**に着目し、健康に仕事を続けることができるかを評価する
(**適正配置**)
- 一人ひとりに、**自発的な**健康づくりの指針となる健康情報を示す
- 高年齢期になっても快適な生活が送れるよう、**継続的・計画的**に心身両面の健康の保持増進を図る

過重負荷と脳・心臓疾患の発症

過重な労働によって基礎疾患、とくに高血圧を形成する過程と
基礎疾患がある積度進行している状態から発症にいたる誘因の過程



企業は生活不良・代謝症候群の従業員に対して就業制限等の措置を行い
最悪の事態を未然に防ぐように対策を行う必要がある。

血圧値の分類（日本高血圧学会）

高血圧治療ガイドライン2019

診察室血圧


分類	収縮期血圧 (mmHg)		拡張期血圧 (mmHg)
正常血圧	<120	かつ	<80
正常高値血圧	120-129	かつ	<80
高値血圧	130-139	かつ/または	80-89
I 度高血圧	140-159	かつ/または	90-99
II 度高血圧	160-179	かつ/または	100-109
III 度高血圧	≥180	かつ/または	≥110

代表的な肝機能障害の原因

- 脂肪肝

中性脂肪が肝臓に貯まる

原因：アルコールの過剰摂取、肥満

- 慢性肝炎（B型、C型） 薬で対処できるようになった
急性肝炎のような激的な症状、数値の悪化はないが、長期にわたって徐々に悪化し、肝硬変・肝がんに至る。

日本肝臓学会が「奈良宣言2023」を発表



一般的な健康診断で肝機能検査として血液検査で広く測定されているALT値を指標とするのが分かりやすいので、健康診断などで「**ALT>30**」であった場合、かかりつけ医に相談することを呼びかけている。

ALT値が30を超えていたら、背後に「慢性肝臓病(CLD)」が隠れている可能性がある。

かかりつけ医により、その原因が調べられ、必要に応じて、消化器内科などの専門診療科での精密検査につなげ、かかりつけ医と専門医の診療連携により肝疾患の早期発見・早期治療につなげることを目指している。

心電図

所見のある場合は、内科（循環器内科）へ

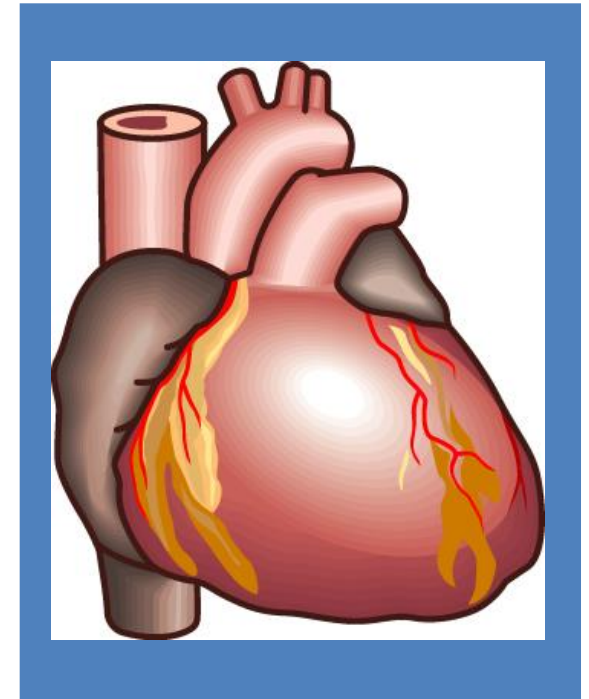
※安静時心電図で見つかる病気

- 不整脈

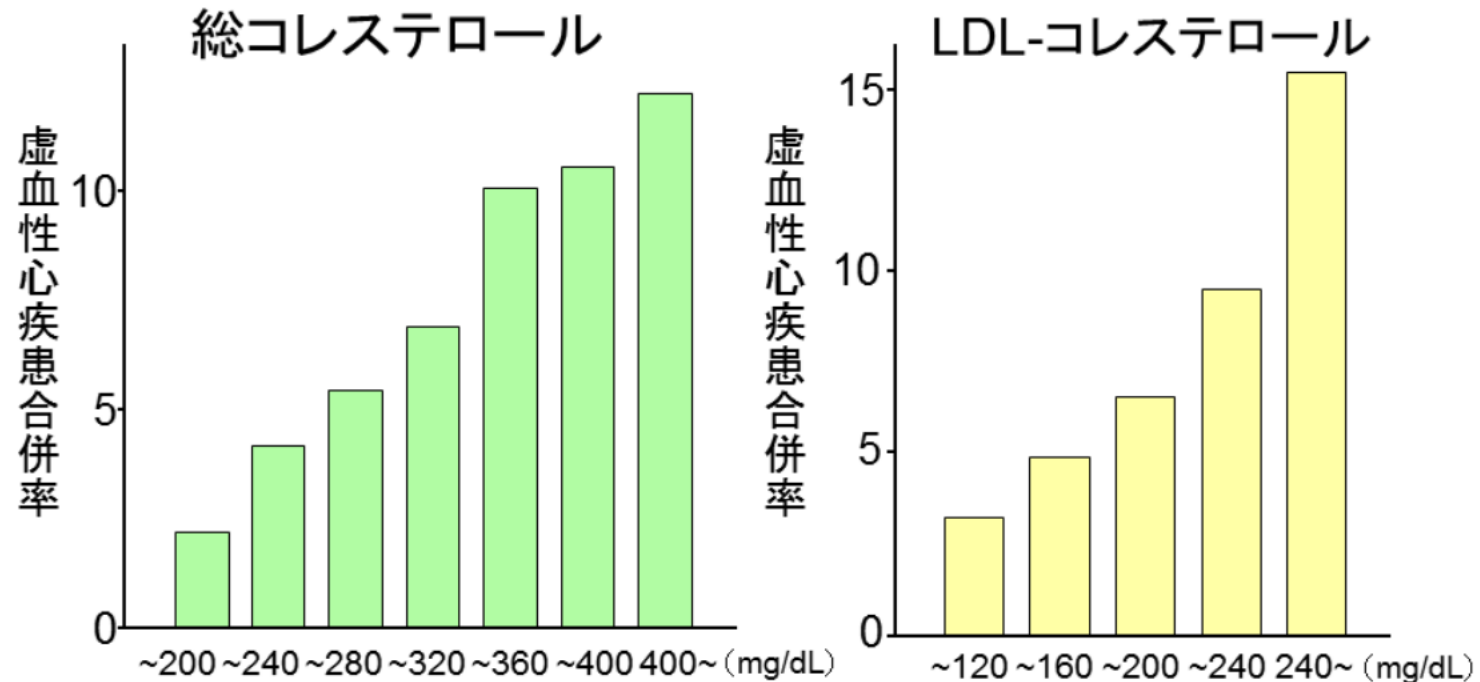
追加検査をしないと

わからない病気

- 狭心症、心筋梗塞など



日本の高脂血症と虚血性心疾患合併率



調査基準(血清総コレステロール値260mg/dL以上, 血清トリグリセリド値250mg/dL以上のいずれかまたは両方)を満たす高脂血症患者3,178例を調査。

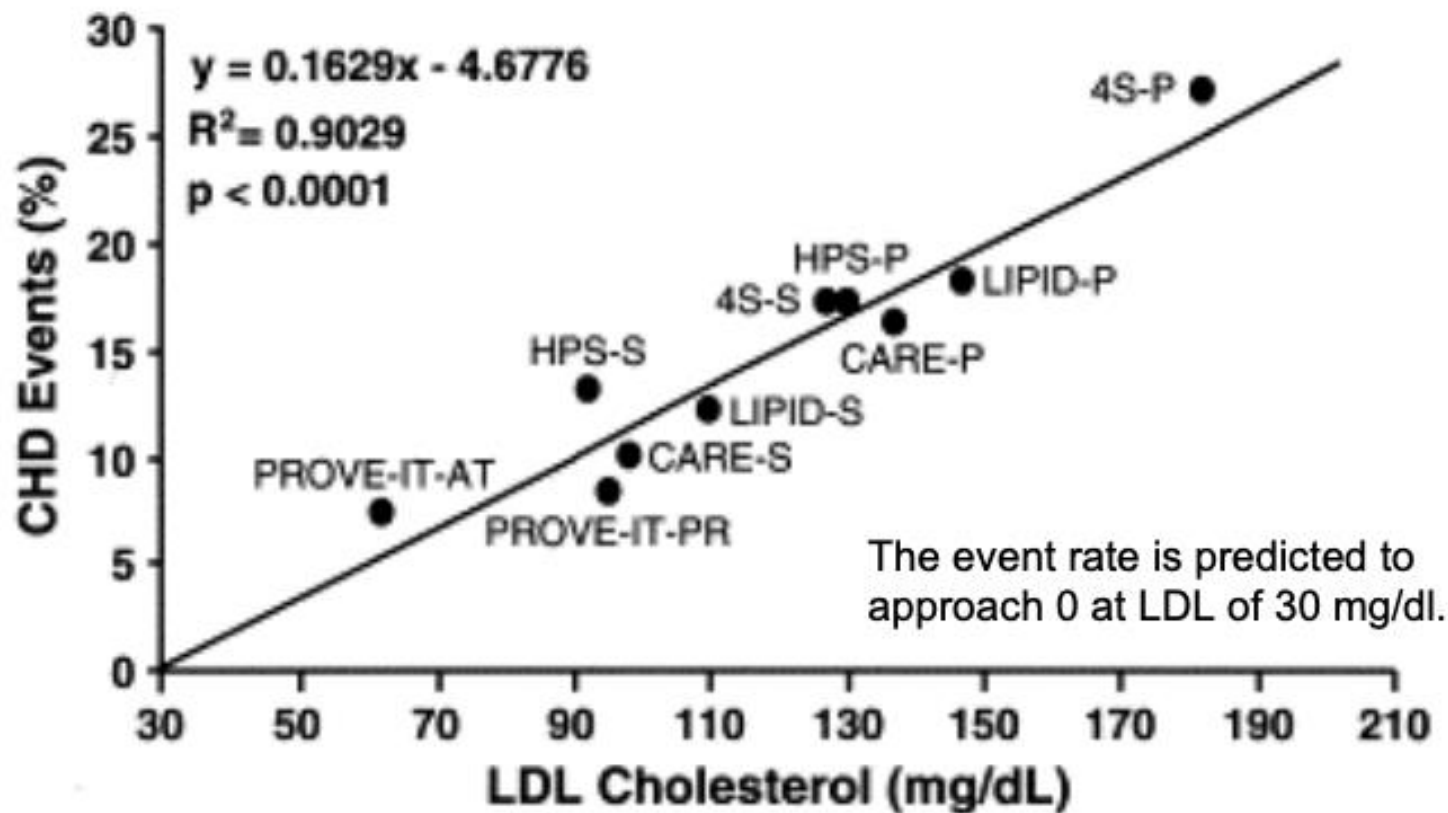
厚生省特定疾患「原発性高脂血症」調査研究班:高脂血症病態と治療:44-55,1988

総コレステロール、LDL-コレステロールともその値が増加するに従い虚血性心疾患を合併する割合が右肩上がりに上昇していきます。

すなわち、血中のコレステロール値が高いと虚血性心疾患を発症しやすいことはかなり昔からわかっていたことなのです。総コレステロール値が200mg/dl未満に比べ200mg/dl以上では虚血性心疾患の合併率は3~5倍に上昇しています。

2 次予防における心事故と LDL-C の関係

(O' Keefe JH et al: J Am Coll Cardiol 2004; 43: 2142-2146)



LDLが低下すると心血管イベントが減少する！

健康診断でチェックすべき 突然死の危険因子

血圧	収縮期血圧が160mmHg以上の人は、120mmHg未満の人に比べて7.4倍、拡張期血圧が100mmHg以上の人は、80mmHg未満の人に比べて5.2倍も突然死する確率が高い
コレステロール	総コレステロール値が、250mg/dl以上または140mg/dl未満だと突然死する確率が、2倍前後高くなる
肥満	BMI指数が、26.5以上の人は、標準の人に比べて2.7倍突然死する確率が高い
尿酸値	尿酸値が8.0mg/dl以上の人は、正常値の人に比べて3.4倍突然死する確率が高い
心電図	期外収縮や心房細動などの不整脈があると、突然死する確率は3.7倍になる ST-T異常(心筋障害ともいう)があると4~6倍発症しやすくなる

川村孝(京都大学保健管理センター長)ら調査

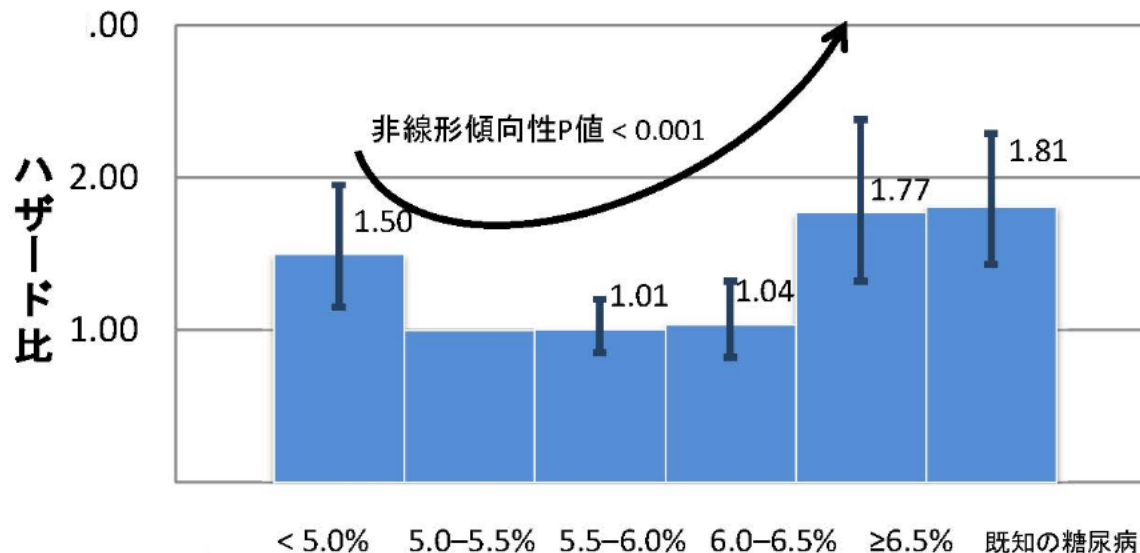
日頃の疾患の管理をきちんとすることが重要！！

HbA1cと心血管疾患リスク

「多目的コホート研究(JPHC研究)」からの成果

糖尿病調査で測定したHbA1cを用いて、5.0%未満、5.0～5.4%、5.5～5.9%、6.0～6.4%、6.5%以上、および既知の糖尿病の6つの群に分けて、その後の心血管疾患、虚血性心疾患、および脳卒中のリスクとの関連を分析しました。なお、2回の糖尿病調査に参加していた場合（研究対象者の35%）、2つのHbA1cの平均値を用いました。本研究の追跡期間中に、935件の心血管疾患が発生していました。

年齢、性別、居住地域、BMI、収縮期血圧、HDLコレステロール、non-HDLコレステロール、喫煙歴、飲酒歴、身体活動を統計学的に調整したうえで、心血管疾患リスク（95%信頼区間）を計算しました。HbA1c 5.0～5.4%を基準とすると、5%未満、5.5～5.9%、6.0～6.4%、6.5%以上、および既知の糖尿病の5群の心血管疾患リスクは、それぞれ1.50（1.15-1.95）、1.01（0.85-1.20）、1.04（0.82-1.32）、1.77（1.32-2.38）、1.81（1.43-2.29）でした。HbA1cが高い群だけでなく、低い群においても心血管疾患リスク上昇と関連していました。



プレゼンティーズムとアブセンティーズムの対策を行い 健康経営を実践し、会社の経営を良くする



プレゼンティーズム

①心身症

動機・息切れ、胃腸の不調、
食欲不振、便秘・下痢
※心身症の内、ストレス性の内科疾患

②運動器・感覚器障害

頭痛、腰痛、肩こり、眼精疲労

③メンタルヘルス不調

メンタルストレス、うつ病
ワーク・エンゲイジメント、



アブセンティーズム

①心身症

動機・息切れ、胃腸の不調、
食欲不振、便秘・下痢
※心身症の内、ストレス性の内科疾患

②感染症・アレルギー

風邪、インフルエンザ、
花粉症、その他アレルギー

③生活習慣病

肥満、糖尿病、高血圧、
高脂血症、脳卒中、心臓病