

## 健康経営 その先へ (10)

健康経営の施策として何を実施しようかと考えるとき、経済産業省の「健康経営度調査票」で求められている施策一覧は参考になる。しかし、全ての企業が設問で提示されている選択肢の施策を満遍なくやる必要はない。自社の健康課題を深掘りし、社員のために真に必要な施策に投資できるよう、「計画」に力を注いだほうがよい。そのうえで、社員のフィジカルヘルス（身体）のための施策にはどのようなものがあるか見ていきたい。

ヘルスケア対策は予防医学上、「1次予防＝健康増進・疾病予防」「2次予防＝早期発見・早期対応」「3次予防＝疾病者への適切な治療・対応・再発防止」の区分で考えるとわかりやすい。

1次予防としては、ヘルスリテラシー（健康知識）研修、運動イベントやヘルシーメニュー提供などの集団全体に訴えるアプローチや保健指導などが挙げられる。社員構成を考慮して、女性が多ければ女性の健康課題を扱う、高齢者

が多ければロコモティブシンドローム（運動器症候群）対策のセミナー、肉体労働者が多ければ腰痛対策セミナーを実施するなど、自社の状況に応じて企画するとよい。

また最近では、ウェアラブル端末を社員に支給し、日々の健康状態や運動の程度を随時モニタリングできるようにしている企業もある。装着率をどう向上させるかという課題はあるようだが、健康行動を誘発するには有効だろう。

2次予防としては、任意検診推奨、定期健診事後措置、ハイリスク者フォローなどが挙げられる。定期健診については法令通り実施していても、「100%受診→要精密検査、要医療受診対象者のフォロー・受診確認→産業医による面談指導・就業判定→事後措置」というサイクルがきちんと回っている企業となると、どうだろうか。

ある医師は「定期健診の目的を病気の発見と思っている人も多いが、それは違う。自分が健康体で満足に労働を提供できる状態であることの証明だ」と言う。つまり、所見があるのに放っておくことは、企業と労働者、双方にとって義務の放棄になる。

3次予防としては、基本的には医療機関での治療ということになるだろうが、最近は「治療と就業の両立支援」ということが重要視されている。今後は職場においても高齢化が進むことが見込まれる中で、疾病を抱えた労働者が治療と仕事を両立できるよう企業側が必要な対応を求められる場面は増えてくるだろう。ダイバーシティ（多様性）推進の観点からも、「病を持っていても活躍できる就業環境」というものを考えていきたい。

# 治療と就業両立を支援

### 経産省「健康経営度調査」で 求められている施策例

- ヘルスリテラシーの向上（教育研修）
- ワークライフバランスの推進・過重労働対策
- 職場の活性化（コミュニケーション推進）
- 病気の治療と仕事の両立支援
- 保健指導
- 健康増進・生活習慣病予防対策
- 女性特有の健康関連課題への対策
- 感染症予防対策
- 受動喫煙防止・喫煙率低減対策