

Works Report 2025

シン・健康確保 ～働く人の健康を守り、人生を支える変革へ～

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>



Works
Report

2025

シン・健康確保

～働く人の健康を守り、人生を支える変革へ～



はじめに

健康であることは、人間にとって、働く人¹にとって何よりも大切であることに誰も異論はないであろう。しかし、その大切なものをどう守るか、守れるかは、大切なものを失う経験をするまで、人はあまり考えようとはしない。人生の中で「働いている時間」が多くを占める方がほとんどである中、働く人の健康を守り、支えていくことは、人生を豊かにするために不可欠なことである。多様な働き方が進展し、働き方改革関連制度が全面的に施行された今、足元と未来を見据え、「これからの働く人の健康」について考えることは、人材を基盤とする我が国にとって大切なことである。そのために解決すべき課題は多い。例えば、

- ・「働くことに価値を見いだしたい人」「ワークライフバランスを徹底したい人」「余裕がなく健康を後回しにする人」など、働く人は多様化し、働き方も多様化する中で、健康でいるために何をすべきか
- ・「働く時間」は睡眠時間と相まって、健康を守るための大切な要素であるが、「働く時間」以外の健康を守るためのメルクマールは何か
- ・働き方の自由度が増せば、企業は働く人の健康を守ることが難しくなり、働く人も自らの健康への関心が薄まっていく恐れがある。それに対して何をすべきか

「新時代の多様な個人を起点とした健康確保」に係る研究会(以下、シン・健康研究会)は、こうした働く人の健康をめぐる課題を共有し、課題解決のための視点を発信するために設置された。シン・健康研究会では、これまでの考え方にとらわれず、

「働く人の健康」

「働く人の意識の変化と多様化する働き方に伴う課題への処方箋」

「健康格差への対処」

を大きなテーマとして、働く人の健康を守ることに関するプロである、「産業保健」の専門家を研究会メンバーに招いて議論を行った。議論を行うに際しては、以下の3点を重視した。

- ・人は本来多様であって、働く人の抱える健康課題と解決策も多種多様であること
- ・これまでの健康確保の取り組みを否定するのではなく、未来につなげていくために、
「故きを温ねて新しきを知る」ことを忘れないこと
- ・時代の転換期に直面していることを受け止め、「今」からのJUMPを恐れないこと

本報告書は、シン・健康研究会における累次にわたる議論の結果を、取りまとめたものである。

1. 本報告書の「働く人」とは、労働者のみではなく、いわゆるフリーランス等も含めた就業者のことである。

Contents 目次

はじめに	P. 02
概要	P. 04
1 働く人の健康を取り巻く状況	P. 08
2 シン・健康確保の視点	P. 11
3 専門家への7つの疑問に対する回答	P. 12
4 新たな視座	P. 19
5 シン・健康確保の基軸	P. 20
参考「新時代の多様な個人を起点とした健康確保」に係る研究会 開催要綱 開催状況	P. 22

Question

働く人は多様で、働き方も多様化。
健康でいるためには何が大切？

働く時間以外の健康を守るための
メルクマールってないの？

働き方の自由度が増せば、企業は働く人の
健康を守りにくくなっていくのでは？

シン・健康 確保の問い

- 働く人の健康
- 働く人の意識の変化と多様化する働き方に伴う課題への処方箋
- 健康格差への対処

時代の転換期を受け止め、
「今」からの
JUMP
を恐れない

健康を自分で守る
意識を持つ

予防の必要性
を理解する

周囲の関係者
と対話する

「平均的労働者」を基準とした一律的な
健康確保の時代から、個人個人に合わせた
テイラーメイドの健康確保の時代へ

シン・健康確保のテーマ

シン・健康確保の視点

専門家の7つの回答

- 「健康」は身体的な健康だけでなく、精神的な健康も含まれ、やりがいやコミットメントなどを感じながら仕事ができること
- 企業にとって、「働く人の健康」は生産性や企業の成長に直結する
- 企業は健康支援の仕組みを整え、働く人も自己で健康をマネジメントする意識を持つ
- 企業の内と外からの働く人への寄り添いが必要。内からは共感、外からは医師、保健師その他の専門職が総合チームを組み、寄り添う
- デジタルヘルステクノロジーの進展は、働く人個人の健康確保に新たな可能性をもたらすが、同時に新たな課題ももたらす
- 企業規模や雇用形態による健康格差は、これまでと同様の発想では対処できず、発想の転換とステークホルダーの総力の結集が必要
- 健康確保のための共通のベーシックな支援と働き方に合わせたテイラーメイド型支援の両利きの対応が必要



「誰かが守ってくれる・守ってもらう」から
「自ら守る・必要な支援を求める」へ



- 働く人のそれぞれの制約を踏まえたテイラーメイドな対応を
- 健康を維持して働くためには、企業は健康を守るための支援の仕組みを整え、働く人も自己の健康を自分で守る意識を
- 健康確保は予防が大切であり、デジタルヘルステクノロジーを活用した個別的な健康管理を
- 健康格差を縮めていくためには、職域と地域を分けて考える発想から脱皮し、地域や社会全体での健康支援を
- 働く人に寄り添うためには、企業の中での人事部門と産業保健部門の連携と、働く人と企業との信頼関係をつなぐ者の活躍を

シン・健康確保の基軸



Key

働く人の健康を取り巻く状況



働く人の健康に影響を与えるものは多々あるが、労働市場(雇用)の状況、働き方の状況、企業のHR(人事施策)の状況等が直接的・間接的に影響を与えている。これらについて俯瞰しつつ、少し先の未来を見据えて、働く人の健康を考えていく必要がある。

労働市場の状況

我が国は人口減少や労働力不足が深刻化しているが、その状況は都市圏と地方で異なり、とりわけ地方での人口減少が深刻である。2040年までに労働力人口が約700万人減少し、また、労働需給に関するシミュレーション²では約1000万人の供給不足が生じるとされ、今後も人材不足感の高い状況が継続することが見込まれる。

産業構造の変化を背景にして、サービス業で働く人が多くなってきている。これに伴い、パート労働者などの非正規雇用労働者が増加³しており、また、高齢者の増加と衰えない就労意欲も、非正規雇用労働者増加の一因となっている。最低賃金の上昇や社会保険の適用拡大が進めば、労働者の「正社員」と「非正規社員」といういわゆる「身分」での区別が不要になる時代が到来する可能性もある。

働き方の状況

働き方改革により労働時間の上限規制や産業医の役割強化が進行しており、長時間労働者の割合⁴は減少している。多様な働き方に対する健康管理については、制度的には、労働時間の把握に基づく医師の面接指導などにより対処するのが現状である。働き方に対する意識は多様化し、副業・兼業で働く人が増えており、また、テレワークの進展により出勤を伴わず、働く人が同じ場所にいない働き方も拡大している。

企業のHRの状況

労働人口の減少に伴い、多くの企業で採用や定着の戦略を再構築する動きが進んでいる。「健康経営」の重要性が意識されてきているが、「働く人の健康」を人事戦略の中でどう位置付けるかについては、まだ明確な方針が定まっていない企業も少なくない。機関投資家が開示を求める人事政策やCSR関連情報の中で、「メンタルヘルスによる休職者数」や「従業員の健康維持・増進への取り組み」への関心が高くなっており⁵、こうしたことも健康経営を促進する一因となっている。

働く人の健康への意識の状況

自分を「健康である」とする人が約8割⁶いる一方で、健康診断による有所見率⁷は高い。また、脳・心臓疾患の労災認定が減少する一方、精神疾患の労災認定が増加傾向にあり、メンタルヘルス不調により休業や退職をした労働者のいる事業所⁸も増加している。今後、働く人個人が「自身の健康確保を行っていくべき」と考える者が約7割おり、また、副業・兼業を希望する者の方が、希望しない者よりもその割合が高くなっているという調査結果⁹もある。

リクルートワークス研究所が2024年に実施した「働き方のこれからのに関する1万人調査」(以下、ワークス1万人調査)によると、「体と精神の健康のために何が必要と思いますか」の問いに対し、

- ・「職場の人間関係が良好であること」が約40%を占める一方、
- ・「自分の健康は自分で管理できるようになること」が約10%、
- ・「医師、保健師等に簡易に相談できること」は約1%などとなっている。

この調査においては、「職場の人間関係が良好であること」は、男女や正規・非正規、年齢層にかかわらず、最も多い回答となっている。また、「自分の健康は自分で管理できるようになること」は、高い年齢層(45歳以上)において、男女や正規・非正規にかかわらず回答が多くなる結果となっている。(P.10「図. 働き方のこれからのに関する1万人調査」参照)

未来の働く世界の状況

働く世界は今、加速度的な変化の中にあり、これまでの働く世界の常識では想像できないところに向かって、徐々に離陸しようとしている。未来の仕事は、「AIを使う仕事」と「AIに使われる仕事」に分かれると予測されている。「シン・健康確保」を考える際には、これらの両面を意識する必要がある。

AIなどの先端デジタル技術は、その仕組みや本質を把握し、理解することが困難である。他方で、人間はAIと差別化できる価値を生み出すことが求められることとなる。だからこそ、先端技術を人間の生きる環境に適用させるためには、人間の個性、価値観、そして想像力がこれまで以上に重要になると考えられる。

6. 内閣府「令和5年度 男女の健康意識に関する調査報告書」によると、「健康だと思う」「どちらかという健康だと思う」の回答割合は、男性約75%、女性約78%である。

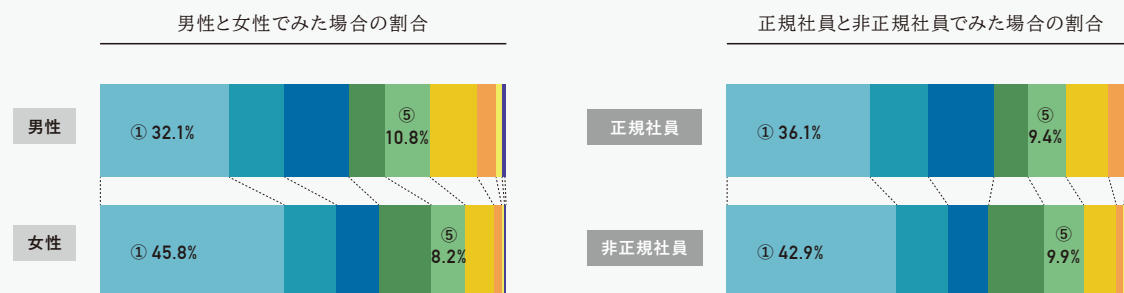
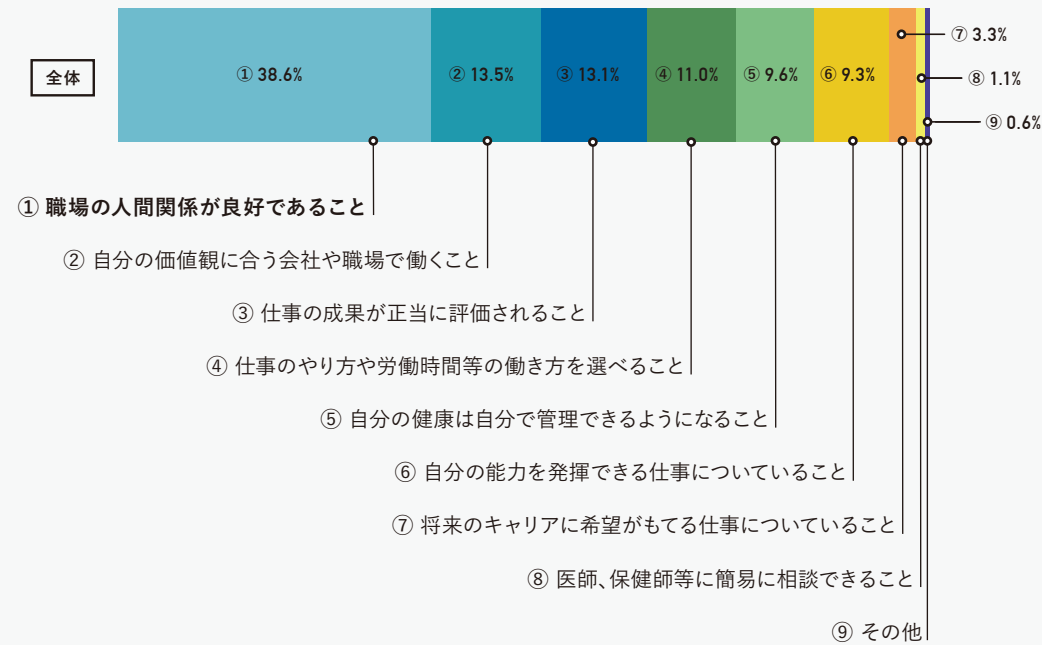
7. 厚生労働省定期健康診断結果報告によると、2023年の有所見率は58.9%である。

8. 厚生労働省労働安全衛生調査(実態調査)によると、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休職した労働者又は退職した労働者がいた事業所は、2023年で13.5%である。

9. 厚生労働省「労働者の働き方・ニーズに関する調査」(令和5年6月)によると、「今後、企業よりも、働く人個人が自身の健康確保を行っていくべきだと思いますか」の問いに対し、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の回答が73.2%である。また、副業・兼業を希望する者の同回答は82.8%(希望しない者は69.2%)である。

シン・健康確保の視点

あなたが心の面でも、身体の面でも健康に働くためには、
何が重要だと思いますか (もっとも重要なものを1つ選択)



「⑤ 自分の健康は自分で管理できるようになること」の質問項目に対して

	正規社員、非正規社員において 15~44歳と45歳以上の割合の比較		正規社員、非正規社員において 男女別にみた 15~44歳と45歳以上の割合の推移			
	15~44歳	45歳以上	男性		女性	
			15~44歳	45歳以上	15~44歳	45歳以上
正規社員	8.2%	10.7%	9.3%	10.8%	6.6%	10.4%
非正規社員	6.9%	11.7%	8.0%	16.2%	6.4%	9.4%

図. 働き方のこれからのに関する1万人調査(2024年リクルートワークス研究所)

働く人の多様性と働き方の多様化が進み、企業がそれを前提にHRを行わざるを得ない時代になってくる中で、働く人が健康的に働き、充実した人生を送るためには、

健康を自分で守る
意識を持つ

予防の必要性を
理解する

周囲の関係者と
対話する¹⁰

の3つが、重要な視点となる。

新しい時代の「シン・健康確保」では、いわゆる「平均的労働者」を基準とした一律的な健康管理の時代は終わりを迎え、個々のニーズに応じたテイラーメイド型の健康確保が求められる時代が到来する。「シン・健康確保」は、人が制度に合わせるのではなく、人が制度を選択する時代であり、そこでは、

- ・ 不健康になる前の「予防」の必要性を理解し、
- ・ 不健康になりそうな予兆を早期に発見し、悪化する前に対処する「自分の健康を自分で守る」という意識を持ち、
- ・ 働く人が価値観を交換しながら周囲の関係者と「対話」すること

が健康を守り、人生を支えるために必要な視点である。



10. 本報告書の「対話」とは、働く人の健康に関わるステークホルダー間のコミュニケーションのことである。具体的には、職場の上司・部下、同僚、メンター、産業保健職や家族、友人等とのコミュニケーションが考えられる。



専門家への7つの疑問に対する回答



シン・健康研究会においては、「はじめに」で掲げた3つのテーマに沿って7つの論点を設定し、議論を行った。その論点は、以下の「専門家への7つの疑問」である。この7つの疑問は、働く人の健康をめぐる基本的な疑問であると同時に、根本的な課題として位置付けられるものである。

専門家への7つの疑問

- ・働く人の「健康」とは何ですか
- ・企業にとっての「健康」の価値は何ですか
- ・会社¹¹は健康を守ってくれますか。それとも自分の身は自分で守るべきですか
- ・働く人の不安に、誰が寄り添えますか
- ・デジタルヘルステクノロジーにはどのような利用価値がありますか
- ・企業の規模や雇用形態によって健康格差はありますか
- ・職種も働き方も異なるのに、「健康を守る」は同じやり方でよいのですか

「2 シン・健康確保の視点」で掲げた「健康を自分で守る意識を持つ」「予防の必要性を理解する」「周囲の関係者と対話する」という視点を踏まえ、これら7つの疑問に対する解決策を、個人を起点とした健康確保の観点から詳述していく。

(1) 働く人の健康

Q. 働く人の「健康」とは何ですか？

A 健康は身体的な健康だけでなく、精神的な健康も含まれ、やりがいやコミットメントなどを感じながら仕事ができること

「健康とは何か」という問いに対して、よく引用されるのがWHO憲章における「肉体的、精神的及び社会的に完全に良好な状態」という定義である。しかし、この理想的な状態を現実に全ての人が実現するのは難しい。健康であることの重要性を否定する者はいないが、健康であることを目的化してしまうと、働くことが不自由になってしまう恐れがある。

11. 専門家への7つの疑問において、「会社」という文言を用いているが、本報告書では、「社員」との対で用いる「会社」という場合を除き、基本的に「企業」で統一する。

働く人は、「健康は単なる目的ではなく、自己実現や幸福を追求するための基盤」という意識を持つべきである。さらに、仕事のやりがいや仕事へのコミットメントといったワークエンゲージメントも、健康に包含される。そう考えると、健康とは多義的な概念であり、そのうちの側面を重視するかは、個人の価値観やライフステージによって異なってくるものである。そのため、健康支援は個々のニーズに合わせ、多様性と柔軟性を持つことが求められることとなる。

働く人にとっての健康とは、「病気ではない」(狭義の健康)という状態だけを意味するものではなく、悩みを抱えながらも可能性を広げ、主体的に生きられるという意味(広義の健康)を併せ持つものである。

Q. 企業にとっての「健康」の価値は何ですか？

A 企業にとって、働く人の健康は生産性や企業の成長に直結する

企業は、健康診断等の法令上の義務を履行することによって、働く人の健康を守ると共に、近年は健康経営などの人的資本経営の観点から健康を重視する姿勢を打ち出している。ここでは、企業は社員を人的資源と位置付け、それを活用して利益を出し社会的責任を果たすためには、社員が健康であることが必要と考えられている。一方で、健康確保のための法令上の義務という基本的なことすら達成できていない企業も依然として多く存在する。

働く人の多様性が高まる中で、企業は、その多様性を超えて、「どんな人でも支える健康確保」と「多様性を生かすための健康確保」という2つの点を強く意識することが必要となる。企業にとっての働く人の健康の価値は、健康を維持することで経営上の損失を防ぎ、さらに個人と組織の能力を最大限に引き出し、生産性向上につなげることにあるとも言える。

(2) 働く人の意識の変化と多様化する働き方に伴う課題への処方箋

Q. 会社は健康を守ってくれますか？ それとも自分の身は自分で守るべきですか？

A 企業は健康支援の仕組みを整え、働く人も自己で健康をマネジメントする意識を持つ

働く人の健康を確保する一義的な責任は、企業が働く人を雇用し、使用して事業活動を行っていく以上、企業にあることは疑いない。この責務を果たすため、企業は法令上の義務を果たすだけでなく、適切な職場環境や労働条件を働く人に提供することが必要である。

一方で、働く人は、自らが求める多様な働き方や働く場所が実現する中では、自らの健康をマネジメントしていくことに一定の責任を持つべきである。例えば、副業・兼業を行う働く人が、主として所属する企業に対し、副業・兼業先の状況を把握して健康を守るための対応をするよう求めるのは現実的に困難¹²である。働くという行為を自らマネジメントする意識を持ち、自らの健康は自ら守るという対応が必要となる。

働く人も健康を自己管理する意識を持ち、企業の提供する健康支援の枠組みを活用して自らの健康を維持するという、企業と個人の相互作用が大切である。

その際、働く人に対する企業による健康マネジメントへの支援は、個々の状況に応じたテラーメイド型である必要がある。例えば、働く時間の自由度が高く、裁量を持って仕事に取り組みたいと考えている人に対しては、働く時間を制限する対応をとるだけでは、身体的な健康は確保できても、精神的な健康を毀損する恐れがある。

また、企業において、個々人に合わせたテラーメイド型の支援を実現するためには、産業保健職などが働く人と企業をつなぐ役割を果たすことが重要である。このような信頼関係の形成を通じて、働く人が健康を自己管理できるようサポートすることが求められる。

Q. 働く人の不安に、誰が寄り添えますか？

A

企業の内と外¹³からの働く人への寄り添い¹⁴が必要。内からは共感、外からは医師、保健師その他の専門職が連携する総合チームで寄り添う

一定規模以上の事業場では、制度的に企業の中で働く人の健康と向き合っているのは産業医であり、名称は異なるが、産業医は少なくとも制度上、戦前より産業保健サービスの中心的な役割を果たすことを期待され、実際に一定の貢献を果たしてきている。一方で、「誰に健康についての相談をするか」という問いに対して、産業医をはじめとした医師や産業保健職を挙げる人は多くはないことも事実¹⁵である。

働く人への寄り添いには、企業の内からの寄り添いと外からの寄り添いがある。ワークス1万人調査によると、働く人が健康に働くために最も重要だと思っていることは、「職場の人間関係が良好であること」であり、そのためには、企業と働く人が対話を通じて共感と情報共有を図り、働くためのコンディションを整えていくことが大切である。例えば、産業保健職が会社と社員の間をつなぎ、両者の対話を支援することで、社員が「会社から大切にされている」と感じられることが、健康のためには非常に大きい要素となる。

企業の外からの支援に関しては、同調査によると、「医師、保健師等に簡易に相談できること」との回答は極めて少ない。これについては、「治療」というイメージが先行している影響とも考えられるため、治療を前提としない予防のための相談ができるよう、産業医、産業保健職

12. ここでの副業・兼業は、働く人自らが選択したものであり、企業に命じられるようなものは想定していない。

13. 本報告書の「外」には、職場における事業場「外」資源のことも含まれる。

14. 本報告書の「寄り添い」とは、働く人に対し適切な距離感、リスペクトを持って接し、支援を行うことである。

15. 厚生労働省「健康意識に関する調査」(2014年)によれば、不安や悩みの具体的内容が自分の健康・疾病であるとする回答(MA)が44.5%と最も多い一方で、相談先としては、医師3.6%、保健師など0.2%となっている。

などの役割を再検討し、保健師やインダストリアル・ハイジニスト¹⁶など他の専門職の活用や、社員に対する効果的な支援のための専門職間の役割分担の在り方を考えるべきである。

また、働く人の健康においては「予防」が鍵となり、専門家は分野横断的に総合チームで協力しなければ対応できなくなることを認識する必要がある。例えば、入社時に健康課題を抱える社員や、入社直後に健康課題が表面化する社員などに対しては、多くの専門職が協力しなければ対応できない。そのためには人的リソースの拡充が急務であり、地域の開業医、医師以外として保健師、場合によっては健康管理の専門家を養成していくことや、医療関係者のみではなく、人事労務関係者や法律の知識を持つ有識者といった異なる視点を提供・説明できる者の関与も必要である。その際総合チームとして機能するためには、医師以外の専門職の方々には、「どのような内容を担当してもらうのか」を明確にしていくことが肝要である。

COLUMN
01

企業から労働者個人をサポートする立場へ 産業医を変える

HJ Link-do/神栖産業医トレーニングセンター 田中 完 氏

神栖産業医トレーニングセンターで産業医育成に取り組む田中完氏は、産業医制度の課題として「従業員数が多いほど報酬が高くなる構造のため、企業規模による格差が生じ、中小零細企業の働き手に必要なサービスが届きづらい」ことを挙げる。

同センターはこの問題を解決するため、産業医が労働者に健診を受けるよう促し、健診の結果要受診となった人には治療を勧めるという、産業医と健診、医療機関の連携体制を構築。健診と医療行為でも収益を確保し、大企業の産業医報酬に依存しない仕組みを作ろうとしている。

労働者の健康管理の在り方について、「今後は労働者本人へ主体が移り、企業は啓発などを通じたサポート役に回るのではないかと予想する。産業医も企業に紐づくのではなく、労働者が個人で利用する形になれば、フリーランスの働き手なども等しくアクセスできるとしている。

そのためには労働者側も「健康は企業に守ってもらうもの」というマインドから脱けださなければならない。「人は何かをしたいという望みがあってこそ、そのために健康でいようと思うもの。労働者は改めて、人生を通じて何をしたいのか、ということに向き合う必要もあります」

ただ健康管理の主体が移ったとしても、企業は全従業員へ健康維持に必要な情報やツールを提供するなど、引き続き重要な役割を担うことになるとも指摘し、「従業員と企業、産業医がそれぞれの役割を果たすことで、効果が増すという形が理想」としている。

Q. デジタルヘルステクノロジーにはどのような利用価値がありますか？

A

デジタルヘルステクノロジーの進展は、働く人個人の健康確保に新たな可能性をもたらすが、同時に新たな課題ももたらす

デジタル技術が働く人の健康に与える影響は大きく、既に、臨床分野では分析技術の向上、予防分野ではデバイス、アプリなどの開発が進んでいる。この流れは速くなることはあっても、止

16. さまざまな産業衛生技術専門職のことであり、一般的には、労働現場と社会における人々の健康と安全の保護を担う科学者・技術者等のことである。

まることはない。健康管理の効率化や個人別の健康マネジメントを可能とするためには、デジタルデバイスやAIといったデジタルヘルステクノロジーの活用が有効となる。デジタルデバイスなどは、個人別の健康支援を実現するための重要なツールであると共に、健康に無関心な層に働きかけるツールとしても活用できる可能性がある。

しかし、現時点では健康に関心のある人に向けたツールが多く、無関心層に対する働きかけは後手になっている。このままの状況を放置すると、かえって健康格差が拡大する恐れがある。また、デジタルヘルステクノロジーにはバイアスが生じる可能性や、健康情報の取り扱いが過剰となるリスクもある。健康情報は、倫理やプライバシーの観点からも適切に利用されなくてはならない。

今後、健康予防にデジタルヘルステクノロジーがこれまで以上に活用されていくと考えられるため、それらを適切に活用できる知識や倫理観を持つ人材を育成することや、そうした人材がデジタルヘルステクノロジーの開発や活用を監視していくことが必要となる。デジタルヘルステクノロジーの進展の中で、働く人の健康確保のためにAIの活用が進むと考えられるが、AIは基本的に、健康の予測や予防のために活用されるべきである。

また、パーソナルヘルスレコードの活用も現実味を帯びてきており、今後は健康確保において主流となる可能性がある。地域と連携した健康支援システムを構築していくことにより、個人を起点とした健康確保が一層進展することが期待される。

COLUMN
02

デジタルの未来を先取りし、必要な対策を考える

産業医科大学 教授 榎原 毅 氏

脳波や顔映像からメンタルの状態を測定するツールが普及し始める中、産業医科大学の榎原毅教授は、デジタルツールをメンタルヘル스에活用する際のガイドラインの策定と、将来どのような技術が実装され得るかという予測に取り組んでいる。

「社会に実装されてからでは間に合わない。開発中の技術をもとに、今後現れるツールが社会をどう変えるかを先取りして対策を考えるのです」

例えば今後、音声感情解析の技術が実装されれば、強いストレスを抱えた人を声で洗い出し、早期治療する道が拓ける。同時に音声には、感情や健康など機微に触れる情報が含まれることになり、取り扱いのルールを決める必要も出てくる。

ウェアラブルデバイスなどの進歩に伴い、従業員が言わば「24時間健康診断を受けている」といった状態が実現する可能性もある。それによって過労やメンタルヘルスの異常を早期検知し、直接労働者に介入できるようになれば、労働時間を管理し上限を設けるという法規制の在り方も変わるかもしれない。

「こうした場合、従業員の健康管理責任を企業に課すのではなく、従業員自らが健康をマネジメントし企業がそれを支援する形へと、産業保健制度の枠組みを変えることも検討すべきでしょう」

ただ日本では、健康管理ツールの7割が企業・健保組合から労働者へ、というBtoBtoCで提供されている。「ツールに関する情報提供などについては、企業・産業保健職が果たす役割はむしろ大きくなるのではないか」とも予測した。

(3) 健康格差への対処

Q. 企業の規模や雇用形態によって健康格差はありますか？

A

企業規模や雇用形態による健康格差は、これまでと同様の発想では対処できず、発想の転換とステークホルダーの総力の結集が必要

資金的に余裕のある大企業と余裕のない中小企業では、働く人への健康支援策にも大きな違いがあり、また、中小企業においては、法定の健康診断を行うのが精一杯というところもある。企業や所属している集団によって健康確保の支援が異なることは不公平な状況であり、企業だけで解決できないのであれば、地域社会全体で健康支援活動を強化していかなければならない。

同じ企業内でも、正社員と非正規社員の間で健康管理に格差がみられる。この格差の解消に取り組む企業も現れているが、一部にとどまるため、健康格差の解消には職域だけでなく、地域全体での健康支援が必要であり、特に中小企業においては地域と連携した健康支援が効果的と考えられる。

健康格差を是正していくためには、これまでの発想では効果に限界がある。労働力人口が減少し、働く人全体に職域の社会保険等が適用される時代が迫る中、正規・非正規という雇用形態による健康格差は働く機会を奪うことにつながりかねない。非正規雇用の労働者にも健康を守ることでできる選択肢を提供することが急務である。

企業規模や雇用形態による健康格差の解消を進めるためには、従来の「職域」と「地域」を分ける考え方から脱皮する必要があり、働く人個人を起点として考え、職域と地域の連携を図ること、関連するステークホルダーを結集した対応を行うことが必要となる。

COLUMN
03

デジタルと人の掛け算で、労働者の自発的な健康増進を促す

ヘルスケアテクノロジーズ

ヘルスケアテクノロジーズ(東京)はオンライン診療や医療相談に対応したSaaSのプラットフォーム「HELPO(ヘルポ)」を通じて、企業の健康への取り組み支援や健診データ管理などのサービスを提供している。COOの鴻池大介氏は、「労働人口減少の中、保険料率を上げるだけでは社会保障制度の維持は困難ではないかと考えている。テクノロジーを通じて医療費の削減と健康確保を進め、制度が激変しても人々が健康に働ける体制を作りたい」とする。

このためHELPOに蓄積された健診結果や相談内容などのデータから、労働者の興味・関心を洗い出して効果的な情報提供やアドバイスを行い、自ら動き出してもらうといった仕組みを設計中だ。また今後、中小企業向けのプラットフォームをローンチすることで「産業保健における規模間格差の解消にも取り組んでいきたい」と話す。

健康領域へのデジタルツールの導入には、企業だけでなく医療関係者や行政の理解も不可欠だ。しかし行政は情報漏洩への懸念があり、医療者はオンライン診療を懐疑的にみるなど、乗り越えるべきハードルは多い。またいかに技術が進んでも、ヘルスケアの全領域をカバーするのは難しく、相談や診療など人間に任せざるべき領域は残されると予想する。

「ツールはあくまで健康を維持、向上するための手段の一つにすぎません。デジタルの強みである利便性と、専門家による信頼性を掛け算することでこそ、質の高いサービスを提供できると考えています」



Q. 職種も働き方も異なるのに、「健康を守る」は同じやり方でよいのですか？

A 健康確保には、全ての働く人に共通のベーシックな支援と、働き方に合わせたテイラーメイド型支援の両利きの対応が必要

長い職業人生にわたって望む働き方やキャリアを実現するためには、健康であることが不可欠である。この考え方を健康確保への取り組みに組み込んでいかなければ、健康確保のためのどのような対応も効果を発揮しない。働く人が積極的に健康確保行動を取るような方策が必要であり、そのためには、個人が大切にしている価値観(誘意性)とそれを達成するための具体的な手段(道具性)を明確にすることが重要である。

それらの対応が機能するための条件は「対話」である。職場はもちろん、家庭や学校教育課程での対話を通じて、働くことに関わる自分の価値観、求めていること、大切にしていることなどを周囲と交換し、その過程で「健康は自己実現の基礎である」ことをしっかり認識していく必要がある。

働く人の働き方が多様化し、まちまちになる中でのこれからの健康支援は、

- ・全ての働く人に共通する、基本的な(ベーシックな)健康支援
- ・個々のニーズに応じて選択できる、テイラーメイド型の健康支援

の2つに分けて考えるべきである。それを通じて、働く人が自分に適した支援を選択できるようにしなくてはならず、企業がこうしたテイラーメイド型の健康支援を行うためには、働く人との「対話」によって信頼関係を築くことが鍵となる。

また、働く人の健康意識を高めつつ健康支援を行っていくためには、教育や研修を実施すること、デジタルヘルステクノロジーを活用して個別に対応できる効果的な健康支援体制を作ることが重要である。

さらに、現場で対応を委ねられる管理職への支援や教育を強化することで、組織全体の健康管理能力を向上させることが求められる。具体的には、管理職が頼ることのできる上司を養成すること、管理職が活用できる専門家やツールを提供することが重要である。そのためには、人事部門と産業保健部門の連携と企業と働く人の信頼関係をつなぐ存在が不可欠であり、産業保健職や法律の知識を持つ有識者等が、職場での対話を円滑にするためのサポートを行うことが重要となる。



シン・健康研究会での議論を行う中で、これまで詳述してきた7つの論点・課題に加え、委員から提起された、「シン・健康確保」の視座は以下の通りである。

(1) より健康に働くために職を替えること

働く人が自身の健康を守ることを考えた場合、「職を替えること」も一つの手法である。大企業においては、企業内で適正配置を行って働く人をサポートする例もみられるが、全ての人が適応できる配置を見つけ、サポートし続けることには限界がある。

「職を替える」という選択肢は、誰にでも受け入れられることではなく、また、セーフティネットなどの社会的支援も必要となるであろうが、企業を超えた大きな配置転換という視点で考えると、自分の身を守る健康確保をするための選択肢として捨て去るべきではない。

(2) 雇用・非雇用について

企業の責任において「労働者」を保護するという法制を前提とすると、雇用されている「労働者」と、そうではない「非労働者」とで、法制度の適用に差が生じる。さらに、「労働者」の間でも企業の行う健康確保の支援に差があることなどから、「労働者」を優先課題とすることの必要性は認識するが、労働力の供給が減少していく中で、働く人の基礎となる健康を、「労働者」と「非労働者」で分けて考えることは、納得感がなく、妥当ではない。

健康確保の対象を「『雇用契約』を結んでいる人」と「そうではない人」で分けず、「『働く』契約を結んでいる人」全てとするような発想の転換が必要である。

(3) 個人の健康情報

現在の個人の健康情報に係る取り扱いは、法令で健康診断等に基づく健康情報を事業主が把握し、必要な対処を行うことになっており、事業主が個人の健康情報を取得することが前提となっている。いうまでもなく、個人の健康情報はプライバシー情報であり、人に知られたくない内容も含まれている。一方で、日本においては、企業が安全配慮義務を果たすためのベーシックな情報として、健康情報が活用されてきたことも事実である。

働く人の健康確保が、企業と個人の相互連携により行われていく中で、「働く人が自分の健康情報のオーナーである」ことを前提として、企業による健康情報の取得目的と、その情報の実際の活用方法とのバランスをより精緻に考えていかなければならない。

5 シン・健康確保の基軸



シン・健康研究会では、「働く価値観や働き方が多様化する中で、未来に向けた働く人一人ひとりに寄り添う健康確保はどうあるべきか」という命題に対して、「基軸となる視点」を発信することを目的として議論を行ってきた。人は本来多様で、働く人の抱える健康課題も、働く人が望む課題の解決策も多様である。これからは働く人の健康確保の視点を、

「誰かが守ってくれる・守ってもらう」から

「自ら守る・必要な支援を求める」へ

と変革していくことが重要である。

個々人が「予防」を強く意識する必要がある、そのための予防ツールを、企業組織と社会全体で用意しなくてはならない。困難が発生した場合に組織や社会の資源にアクセスできるという視点のみではなく、「不健康にならない」「発症させない」ために組織や社会の資源を活用するという「予防」の視点が重要であり、その仕組みを実装していかななくてはならない。

また、健康確保のための対話とは、健康に関する専門的な答えを求めるものだけではない。働くことや日常に関する自分の価値観を周囲の方々と交換することを通じて、自分を知ることであり、そのことが健康確保につながるきっかけとなる。そして、他者とのちょっとした対話が、働く人が求める職場での良い人間関係のための大切な一歩となるであろう。



最後に、シン・健康研究会の「新時代の健康確保の基軸」をまとめれば、以下の通りである。

1. テイラーメイド型の対応

働く人の健康確保には、それぞれの状況や制約を踏まえたテイラーメイド型の対応が必要となる

2. 企業と個人の協働

健康を維持して働くためには、企業は健康を守るための支援の仕組みを整える一方で、働く人自身も健康を自分で守る意識を持つことが必要となる

3. 予防の重要性

健康確保は予防が大切であり、そのためには、デジタルヘルステクノロジーを活用した個別的な健康管理が有効である

4. 健康格差の解消

健康格差を縮めていくためには、「職域」と「地域」を分けて考える従来の発想から脱皮し、地域や社会全体での健康支援が必要となる

5. 連携と信頼関係

働く人に寄り添うためには、企業の中では人事部門と産業保健部門の連携、そして働く人と企業との信頼関係をつなぐ者の活躍が鍵となる

デジタル技術等の進展によって、働く世界は大きく変化してきているが、そこで働く人は一人ひとりの「人間」である。働く人が抱える「働くこと」に関わる迷いや不安を少しでも取り除き、健康でイキイキと働ける社会となることを願ってやまない。

本研究会の議論や、ヒアリングに参画いただいた有識者の皆様の貴重な知見を通じて得られた「新時代の基軸となる視点」が、これからの時代において、働く人が自らの健康を守るための一助となることを期待する。

「新時代の多様な個人を起点とした健康確保」に係る研究会 開催要綱

1. 開催趣旨

働く方の健康確保の現状・課題を整理の上、デジタルデバイスの進化等を踏まえ、多様な個人の健康確保に向けた論点・対応案について検討を行うことを目的とする

2. 委員(五十音順)

小島 健一 (鳥飼総合法律事務所弁護士)
 佐々木 規夫 (佐々木労働衛生コンサルタント事務所)
 田中 克俊 (北里大学大学院医療系研究科教授)
 三柴 丈典 (近畿大学法学部教授)
 矢内 美雪 (キヤノン(株)人事本部安全衛生部副部長健康支援室長)
 吉川 徹 ((独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター統括研究員)

3. スケジュール

2024年6月より設置・開催
 (月1回程度開催し、年末に報告書取りまとめ)

4. 庶務

本研究会の庶務は、リクルートワークス研究所において行う



「新時代の多様な個人を起点とした健康確保」に係る研究会 開催状況(2024年)

第1回 (6月28日)

議題：新時代の多様な個人を起点とした健康確保について

第2回 (7月29日)

議題：委員からのプレゼンテーション(吉川委員・佐々木委員)

第3回 (8月20日)

議題：委員からのプレゼンテーション(小島委員)

第4回 (9月4日)

議題：委員からのプレゼンテーション(矢内委員・田中委員)

第5回 (9月13日)

議題：委員からのプレゼンテーション(三柴委員)
 これまでの議論の整理

第6回 (10月28日)

議題：有識者からのヒアリング
 産業医科大学人間工学研究室 榎原 毅 教授
 (独)労働政策研究・研修機構 池添 弘邦 統括研究員

第7回 (11月21日)

議題：報告書の取りまとめに向けた議論

第8回 (12月23日)

議題：報告書(案)について

本報告書に掲載の記事・事例の詳細は、以下からお読みいただけます。

シン・健康確保 働く人の健康を考えるー多様な個人を起点とした健康確保のために
<https://www.works-i.com/research/project/work-style/health/index.html>



本レポートはリクルートワークス研究所主催の「新時代の多様な個人を起点とした健康確保」に係る研究会における委員とのディスカッションや定量調査より分析した結果をベースに作成しました。委員各位に心からの感謝を表します。

シン・健康確保 ～働く人の健康を守り、人生を支える変革へ～

松原 哲也 (プロジェクトリーダー) 谷本 智子

編集/デザイン | 株式会社スマイルボタン
 イラストレーション | 生駒 さちこ
 ライティング | 有馬 知子 (P.15~17)
 校正 | デイクション
 印刷 | 北斗社

2025年1月発行

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
 ©Recruit Co., Ltd. All rights reserved.