

今月の主なニュース

第1回 かながわ健康支援セミナー
映像と音楽を活用しインパクトのある
禁煙指導を実践しよう
とげぬき地藏尊高岩寺住職・医師 来馬 明規

神奈川学校保健研究会 第50回夏期講習会
医療から法律まで広く学ぶ

第11回 かながわ食育フェスタ
日本人の平均寿命 男性81・09歳
女性87・26歳



中小企業における健康経営効果とは何か

横浜市との第1回調査結果から見えてきたもの

東京大学政策ビジョン 研究センター

労働生産性損失は、 従業員1人あたり、76・6万円

東京大学政策ビジョン研究センターは、横浜市と協働で健康経営の効果に関する調査研究を開始した。第1回調査結果より、同市内の中小規模事業所において、「健康状態や生活習慣が悪い従業員ほど、労働生産性の損失が高い傾向がある」という構造が確認された。更に、職場が一体となって取り組む健康経営の施策により、従業員の仕事に対するモチベーションが高まる効果や、職場のコミュニケーションが円滑になる効果も示唆された。（村松賢治・東京大学 政策ビジョン研究センター データヘルス研究ユニット）

背景―調査研究の意義―

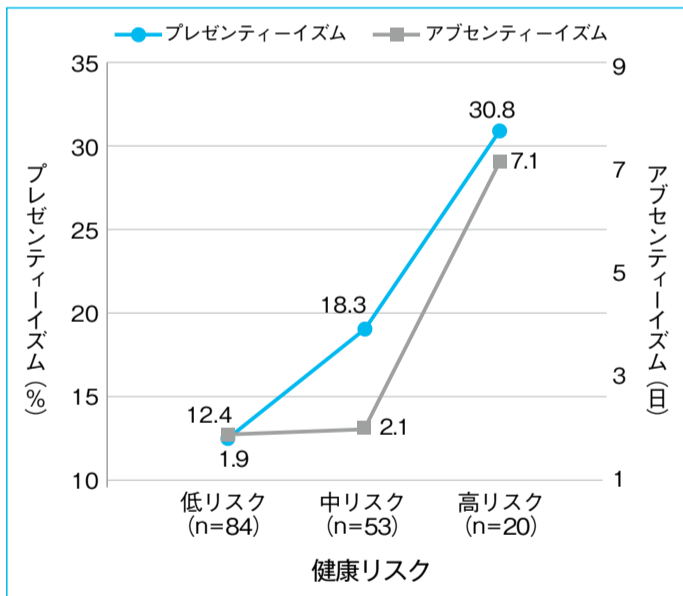
少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少により、中小企業の6割が人手不足の課題に直面している。また、1970年から40年間で労働者の平均年齢が7歳上昇したことにより、心筋梗塞等の死亡率は集団として約2倍に高まった。このような経営課題の深刻化により、企業が経営的な視点で積極的に従業員の健康増進を図り、生産性の向上等を目的とした健康経営の取組がますます注目されている。「横浜健康経営認証」に

よる認証企業数は、平成28年度（28事業所）と比較して、平成29年度（57事業所）は約2倍に増加しており、神奈川県下の事業所でも健康経営の普及が進んできたことがうかがえる。今後、健康経営の実践に足踏みをする事業所を後押しする、または事業所の継続的な取組を支えるためには、取組による効果を見える化し検証できる仕組みが必要である。

横浜市と健康経営の効果測定を開始

このような背景のもと、

図1 健康リスクと労働生産性損失 (n=157)



調査の第1回調査結果（2017年10月実施）に基づき、従業員の労働生産性とその影響要因の関係を明らかにし、健康経営の取組から生産性向上までのつながりを考察する。なお、本稿の内容は、古井祐司（東京大学政策ビジョン研究センター教授）ら「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」（日本労働研究雑誌の一部）であり、インタビュー調査結果や調査データ等の詳細に関しては、同論文を参照いただきたい。

アンケート調査で使用する質問紙は、従業員の健康リスクや労働生産性の損失、仕事に対する活力、組織の状況を評価する設問で構成した。

まず健康リスクは、心理的リスクに関する4項目（主観的健康感、仕事満足度、家庭満足度、ストレス）と生活習慣リスクに関する4項目（喫煙習慣、飲酒習慣、運動習慣、睡眠習慣）、不定愁訴の有無に関する1

健康リスクが高いほど 労働生産性損失が高い ことが証明された

健康と生産性の関係

第1回調査より確認できた結果を2つ述べる。1つ目は、健康リスクに応じて従業員を「低リスク」「中リスク」「高リスク」の3群に層化した場合、健康リスクの上昇に伴い、労働生産性の損失が大きい傾向が見られた（図1）。

アブセンティーズムの平均値は、特に高リスク群の値が突出して大きく、低リスク群、中リスク群の値より有意に大きかった。

一方、プレゼンティーズムの平均値は、健康リスクの上昇に伴い徐々に大きくなる傾向があり、高リスク

項目の合計9項目について、「リスクあり」と判定された項目の合計値により評価した。

次に労働生産性の損失は、アブセンティーズムとプレゼンティーズムにより評価した。アブセンティーズムは、病気・けがなどにより欠勤した日数を表し、「昨年1年間に、自分の病気やけがなどの体調不良で何日仕事を休みましたか?（0〜365日）」の回答日数により評価した。

一方、プレゼンティーズムは、何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態を表し、「病気がやがやがないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事を評価してください。（1〜100%）」（東大

1項目版）の回答割合を、100%値から差し引いた割合により評価した。

また、仕事に対する活力や組織の状況は、新職業性ストレス簡易調査票の「ワーク・エンゲイジメント」「職場の一体感」に関する質問項目（標準版）と得点計算を用いてそれぞれ評価した。「ワーク・エンゲイジメント」は、従業員の仕事に対する活力、熱意、没頭の3要素の状態を評価する一方、「職場の一体感」は職場のメンバーが情報共有でき、助け合いの気持ちをもって業務を遂行している状態を評価する。

最後に、回答者の属性は、性別、年代、年収（総支給額）に関する情報を取得した。年収は、労働生産性の損失コストを換算するために取得した。

（2面に続く）