

ウィズコロナの健康経営～感染症対策のその先へ～

一時的に収束したかに見えた新型コロナウイルス感染症の拡大だが、東京都やその周辺の県では新規感染者数が増加を見せており、各地で新たなクラスターが発見される等、感染の再拡大への不安は続いている。

このような状況下で企業は多くの非定常業務に追われ、従業員の健康管理といえば感染症対策一色、その他の取り組みはすべて一時中断……という事態になってしまっていないだろうか。当面の間はコロナとともに（ウィズコロナ）事業を継続させることが想定される今、その最前線で戦力となる個々の従業員の心身の健康を守り高めていくことは、安定した企業経営に不可欠である。

本稿では、ウィズコロナにおける健康経営の実践ポイントについて説明する。なお、新型コロナウイルス感染症対策（感染者や濃厚接触者の把握と管理、職場の消毒や「三密」回避等の感染予防、海外渡航者や感染時重症化リスクが高い者への対応等）の詳細については本稿では触れない。日本産業衛生学会と日本渡航医学会による「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」にて解説されているので参照されたい¹。

1. 続く感染拡大への不安

新型コロナウイルス感染症の脅威が過去のものとなるためには、治療法の確立やワクチンの開発、もしくはワクチン以外の方法で社会が集団免疫を獲得することが必要だが、それまでにはまだしばらく時間がかかることが予想されている²。

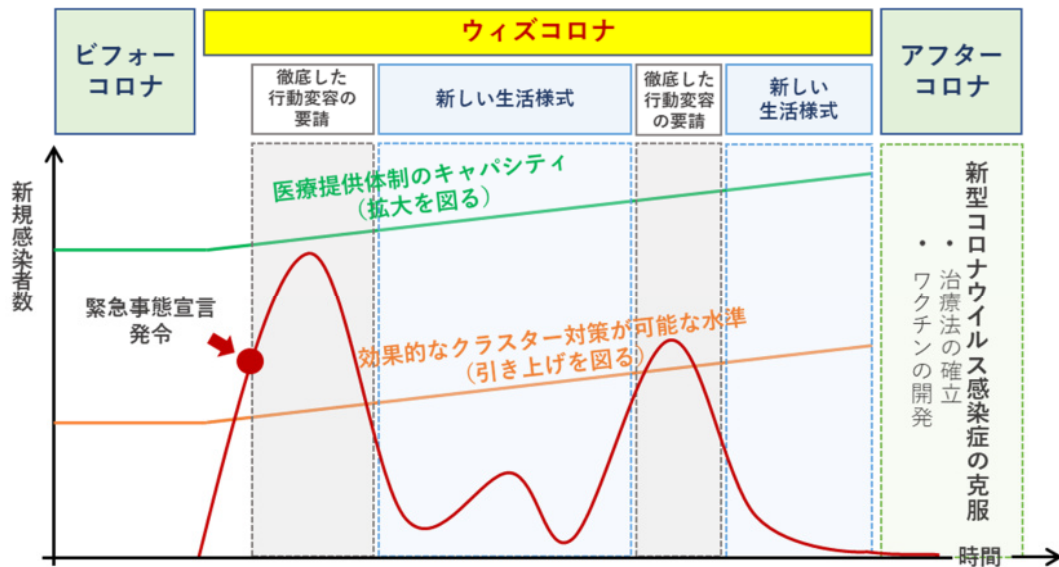
また、新型コロナウイルス感染症を克服するまでの間には感染の再拡大も想定されており、企業は引き続き、「新しい生活様式」³等の社会的要求の変化をにらみながら事業を継続することとなる（図1）。

¹ 日本産業衛生学会の公式ウェブサイトよりダウンロードが可能。<https://www.sanei.or.jp/>

² 日本では6月30日に製薬企業のアンジェス株式会社が国内初のワクチンの治験を開始したと発表。2021年春の実用化を目指す。そのほか海外でも中国、アメリカ、英国、ドイツ等でワクチンの治験がすでに開始されている。ただし、厚生労働省は、ワクチンが開発されても、大量のワクチンの供給は生産開始後半年から一年程度かけて順次行われるとしている。

³ 新規感染者数が限定的となり、感染症対策の強度を一定程度緩められるようになった地域において、感染の再拡大への警戒が長丁場にあたることに備え、引き続き感染症拡大を予防するための新しい生活様式。実践例は厚生労働省のウェブサイトよりダウンロードが可能。<https://www.mhlw.go.jp/index.html>

■ 図1 繰り返される感染の拡大と行動変容の要請



出典：新型コロナウイルス感染症対策専門家会議「新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言」
(令和2年5月1日、5月14日)をもとに弊社作成

ウィズコロナの社会の特徴は、感染がいつ再拡大するかわからない不安定さである。そのため、新規感染者数が少なくとも引き続き高いレベルの感染症対策が求められる。また、図1からもわかる通り、感染拡大の状況に応じて人の行動や経済活動に一定の制限（徹底した行動変容の要請）がかけられたり、その制限が緩和されたりすることが繰り返される可能性がある。ウィズコロナの健康経営では、感染症対策とその他の健康保持増進策を両立させることと、不安定な生活による心身の不調を予防することが課題となる。

2. 感染症対策と健康施策の両立

新型コロナウイルス感染の再拡大を予防するために専門家会議から提言された「新しい生活様式」の中ではテレワークやローテーション勤務が挙げられており、多くの企業では緊急事態宣言後もこれらの措置を継続している。

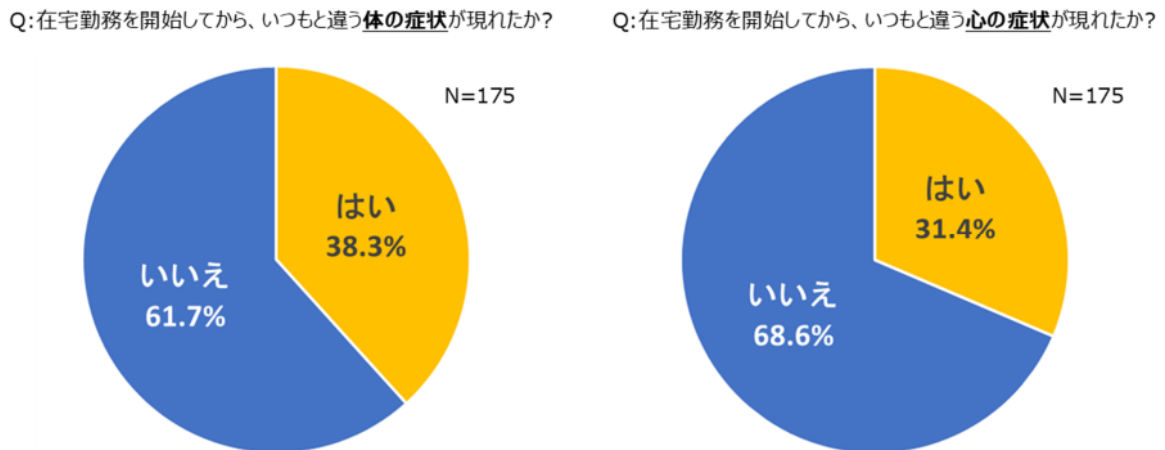
ところが、企業が従来行ってきた健康施策の多くはこれら感染症対策との相性が悪いものばかりである。目で見て声をかけることが不調の早期発見のきっかけとなっていたラインケア、対面での気安さが効果に寄与していた産業保健スタッフによる健康相談、従業員が一体となって取り組むことが前提になっていた運動会等の健康イベントは、どれもテレワーク等の感染症対策下では実施が難しい。新しい生活様式を実践しながらも、目の届かないところで働く従業員の体調変化をとらえ、従業員がオフィスに集合しない状態でも実施できる健康施策が必要である。

(1) 目の届かないところで働く従業員の体調変化をとらえる

感染症対策で生活や勤務形態が変化中、体調不良に陥る従業員は少なくない。弊社が在宅勤務中の従業員を対象に実施したアンケート調査によると、在宅勤務を開始してから「いつもと違う体の

症状」が現れたと回答したのは回答者全体の 38.3%、「心の症状」については 31.4%に上った(図 2)。従業員が今必要としている健康施策を企画するためには、体調不良に陥る人が増えていないか、健康相談が必要な人が相談窓口につながっているか等、従業員全体の健康状態の変化をいち早くとらえる工夫が必要である。

■ 図 2 在宅勤務中に体調不良を訴える従業員



出典：弊社従業員アンケート（2020年5月実施）

□ 体調アンケートの実施

定期的に従業員に体調を報告させる方法としてアンケートがある。テンプレート等を使ってオンラインで簡単にアンケートを作成・回答・集計できるサービスを活用すれば、アンケート実施側も回答する従業員側にも負担が少ない。

図 3 には簡易的なアンケートの設問例を示した。

■ 図3 体調アンケートの設問例

新型コロナウイルス感染症の拡大防止策としてわが社でも引き続きテレワークを実施していますが、感染症の状況や生活・勤務形態の変化によって、不安に感じたり体調を崩される方もいるかもしれません。従業員の皆さんの健康状態を把握し、必要なサポートを企画実施していくために、当面の間、週に1回のアンケートを実施します。

過去1週間を振り返って、以下の質問にお答えください。

なお、本アンケートで取得した個人情報は「健康情報取り扱い規程」にのっとり産業医および総務部所属の健康管理担当者のみが取り扱い、従業員の健康の保持増進の目的以外には使用しません。

Q1 体の健康に不安がありますか？

- はい
 いいえ

Q2 心の健康に不安がありますか？

- はい
 いいえ

Q3 産業医との相談を希望しますか？

※「いいえ」と答えた場合でも、体調不良が気になる場合は産業医からお声がけすることがあります。

- はい
 いいえ

Q4 わが社では従業員の心身の健康の保持増進に努めています。

従業員の健康への会社の取り組みについて、ご意見やご要望があれば自由にご記入ください。

図3のような非常に簡易的なアンケートでも、会社全体の傾向をつかむことが可能で、次の打ち手のヒントとなり得る。例えば心の健康に不安があると回答する従業員が増加傾向であれば、産業医に依頼してメンタルヘルス関連の症状に関する追加のアンケートを実施してもらったり、セルフケアに関する情報を広く従業員に提供したりといった対策を検討できる。

□生活習慣データやバイタルデータの活用

近年はテクノロジーの進化により様々な健康データの取得が容易になっている。活動量（歩数や歩いた距離等）や睡眠の質、ストレスレベル等を計測できるウェアラブルデバイスや、その日の気分や体重等を記録できるスマホアプリ、音声でストレスレベルを測ることができるAIプログラムもある。職場における健康管理用に、これらのデータをモニタリングし、心身の健康に不安がある従業員にアラート（警告）を出す等の機能が付いたサービスも販売されているので、導入を検討するのも良いだろう。

(2)従業員が集合しなくても実施できる健康施策と実施のヒント

従業員が集まらずに実施ができる健康施策は、言い換えれば時間や場所に制約されない施策である。各自好きな時に受講ができるeラーニングや、ストレッチ・筋トレ等の動画配信、生活習慣を記録するとAIプログラムからアドバイス等があり健康行動への気付きや学びを促すスマホアプリ(図4)、1日の合計歩数や消費カロリーを競うオンラインイベント等が考えられる。

健康経営の課題である生活習慣改善(健康的な食事、運動習慣等)やメンタルヘルスケア(リラクゼーション等)は、そもそも業務時間外に家庭の中で実践されることが多いものであり、業務時間や勤務場所に縛られずに健康行動を促すことができれば、これまで以上の効果が期待できる可能性もあるだろう。

■ 図4 AI栄養士「カロリーママ」が、ユーザーが入力した食事内容に合わせてアドバイスをくれるスマホアプリ「カロママプラス」



提供：株式会社リンクアンドコミュニケーション

しかし一方で、従来のように「隣の席の人に誘われたから」「上司に見られているから」という周りからのプレッシャーが参加のきっかけになることが少なくなるため、企業は従業員にとってより魅力的な施策を企画する必要があるし、従業員は自発的に行動できることが求められる。

□参加してみたい工夫

施策自体が参加者にメリットがあるよう企画することは、施策の参加率を上げるうえで最も重要である。楽しいとか学びが多いとか、参加者が一体感を感じられる、というのもメリットになるし、賞品がもらえとか人事考課にプラスに働く、というメリットも考えられる。

しかし、施策自体の魅力以外にも、案内やリマインダーの出し方で工夫できることがある。目的や期待される効果を明確にし、できればその効果が期待できる根拠も示すと良いだろう。既に参加した人からのポジティブな意見を「参加者の声」として紹介したり、「現在〇人参加中！」と数字で参加状況を示してやんわりと周囲からのプレッシャーをかけたりといった方法もある。実施後には参加率や効果があった人の割合、感想を不参加者も含めた対象者全員にフィードバックすることも、次回の参

加を促すのに効果的である。

□自律的な行動の促し

周囲からの働きかけに頼らず自律的に動く能力は、健康経営の文脈だけではなく、テレワークが浸透し、上司の目が届かない中でも成果を出すことが求められる世の中では、ますます重要視されるだろう。「施策への参加を呼び掛けると、やる人はやるが、やらない人はいくら言ってもやらない」という二極化が今まで以上に進んでしまわないように、ウィズコロナの（アフターコロナにおいても）健康経営の施策の充実化と並行して自律的に動く能力を伸ばす人材育成を進める必要がある。

3. 不安定な生活による心身の不調の予防

新型コロナウイルス感染症拡大状況に応じて生活や勤務形態が変化するウィズコロナの時期は、誰もが多かれ少なかれそのストレスを感じる事が予想されるが、中には特にその変化が心身の健康被害につながりやすい人々（ハイリスク者）がいる。生活習慣病等の持病を持つ人や、精神疾患の罹患歴があったり過去に精神的な症状により就労が困難になったりといった経験がある人である。

これらのハイリスク者に必要な予防的措置を実施するためには、ハイリスク者をあらかじめ識別しリスト管理しておき、予防策の内容やそのタイミングもあらかじめ定めておくことが有効である（表1）。

■表1 ウィズコロナにおける体調悪化のハイリスク者とその対応の例

	持病の悪化対策が必要な従業員	メンタルヘルス不調対策が必要な従業員
特徴	生活習慣病等の持病があり、定期的に医療の介入（通院・服薬）が必要だったり、生活習慣の変化が持病の悪化に直結したりする	精神疾患の罹患歴や、精神的な症状により就労が困難になる等の経験がある
対象者識別に使うデータ	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康診断結果 ● 過去の面談記録 ● 就労上の措置の有無 等 	<ul style="list-style-type: none"> ● 過去の面談記録 ● 就労上の措置の有無 ● 私傷病休業や職場復帰支援の記録 等
体調悪化の予防策	<ul style="list-style-type: none"> ● 継続的な通院や服薬の重要性を呼びかける ● 電話・オンライン診療についての情報を提供する ● 医療スタッフ（医師、保健師、看護師）による相談窓口を周知する 	<ul style="list-style-type: none"> ● 生活や環境の変化にはストレスが伴うことを周知する ● 自分でできるストレスケア（セルフケア）に関する情報を提供し、積極的な実施を呼びかける ● 相談窓口を周知する
予防策を打つタイミング	<ul style="list-style-type: none"> ● 生活習慣の変化が求められる（外出自粛要請が出される等）とき ● 勤務形態が変化（テレワークへの移行、オフィス勤務への復帰、時差出勤の開始や終了等）するとき 	

□ハイリスク者の識別とリスト化

ハイリスク者の識別に使うデータは、どの企業でも保持しているであろう健康診断結果や過去の面談記録、就労上の措置に関する記録等でよい。産業医、保健師、看護師といった医療職が産業保健スタッフとして在籍していれば健康診断の詳細や面談記録等から複合的にリスクを判定することもできる。医療職が在籍していなかったり、産業医にこのような業務依頼をすることが難しかったりする場合には、健康管理を担当する総務部や人事部等の事務職員が閲覧できる就労判定や本人からの申し出による情報、勤怠（私傷病休業履歴等）データ等で判断できるだろう。

識別したハイリスク者はリスト化し、必要な時にすぐに参照できるように保管しておく。ハイリスク者リストは健康状態に関する機微な個人情報なので、取り扱いには細心の注意が必要である。

□予防策とタイミング

予防策として重要なのは、まず、対象者に自分がハイリスクであることを伝えることである。そのうえでどのような対策をとるべきかを具体的に示すことが大切である。持病がある従業員は、テレワークや出勤待機等による生活の変化や感染への不安等によって、通院しづらくなったり通院をためらったりすることがある⁴ので、事前にオンライン診療の情報を発信したり、治療を継続するための方法について主治医に相談することを促す等すると良い。メンタルヘルス不調が懸念される従業員には、予防的に行うセルフケアの実践方法や相談窓口を周知する等の方法が考えられる。

これらの予防策を打つタイミングは、感染の再拡大が発生するときや、生活や勤務形態の変化が起きるときである。タイミングと予防策をあらかじめ表1のように定めておくことで、勤務形態や生活の変化が体調悪化につながる前に対策することができる。

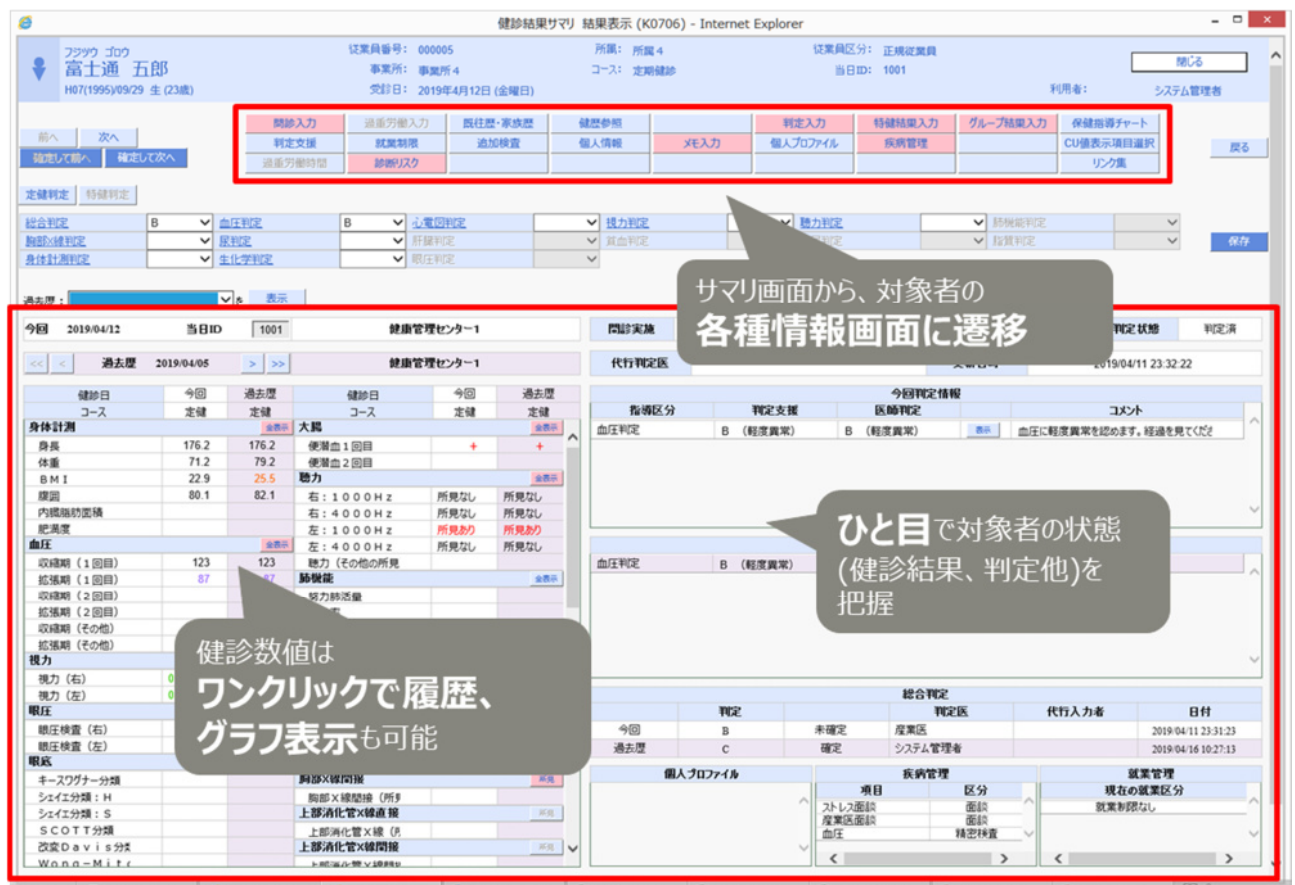
4. 健康経営のデジタル化

本稿をここまで読んでお気づきかもしれないが、健康経営をどこまでデジタル化できるのかがウィズコロナおよびアフターコロナの健康経営の成否を分けると言っても過言ではない。健診データや面談記録が紙管理されているのはハイリスク者の識別だけでも膨大な手間がかかってしまうのでデジタル化が必要になるし、健康状態を把握するために定期的なアンケートを行ったりウェアラブルデバイスやスマホアプリからのデータを活用したりすると、これらのデータを一元管理するシステムも必要になる（図5）。

しかし、デジタル化に当たってはいくつか注意すべきことがある。

⁴ 愛知県保険医協会が今年4月に発表した「新型コロナウイルス感染拡大に伴う医療機関への影響調査まとめ（速報）」によると、回答医療機関の80.1%が、今年3月診療分の外来患者数は前年同時期と比べて「減った」と回答。内科では2.6割、精神科では2.0割の減少が見られた。

図5 産業保健データ管理システムの例



提供：富士通株式会社 従業員健康管理システム「Lifemark HealthAssist」

□個人情報の取り扱い

従業員の健康に関する情報は個人情報の中でも機微な情報に当たるため、取り扱いには注意が必要である。新しいデータを取得する際は利用目的の開示や本人同意の取得が前提である（ただし、労働安全衛生法等の法令に基づいて情報を取得する場合等、例外もある）ため、健康経営のデジタル化に当たっては、必ず自社の健康情報取扱規程を参照する必要があるし、万が一取扱規程が策定されていない場合はまずはその整備が必要である⁵。法務部等と相談しながら推進することをお勧めする。

□情報管理システム導入の落とし穴

ハイリスク者識別を自動化したり、その他健康データを一元管理したりするためにシステム導入を検討する際は、システムの機能要件定義の段階で、実務レベルでどのデータをどう活用したいのかを明確にイメージできていることが非常に重要である。データの活用イメージがないままシステムを構築してしまうと、出来上がったシステムからのアウトプットが全く使えないものになることもある。ITシステム部等と相談しながら推進することをお勧めする。

⁵ 2019年4月に施行された改正労働安全衛生法では事業主が「健康情報等の取扱規程」を定めることが義務化されている。厚生労働省が発行した「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」に法令事項の説明および規程のひな型等が収録されているので参照されたい。

5. おわりに

本稿では、新型コロナウイルス感染症の再拡大の不安とともに暮らすウィズコロナの社会で健康経営を一層発展させるために、その取り組みをどのように適応させるべきか実践のポイントを解説した。貴社における健康経営推進の一助となれば幸いである。

最後になるが、新型コロナウイルス感染症と向き合う医療従事者の方々や、社会インフラを支える多くの方々に感謝の意を表したい。

[2020年7月17日発行]



TOKIOMARINE
NICHIDO

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社

ソリューション創造本部ヘルスケアチーム 主任研究員 高橋和子 主任研究員 太田百合子

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-5-1 大手町ファーストスクエア ウエストタワー23階

Tel. 03-03-5288-6591 Fax. 03-03-5288-6590

www.tokiorisk.co.jp

To Be a Good Company