

- 通勤時間・通勤経路の変更（労働者、派遣社員、パートスタッフ）
- 通勤の変化に伴う睡眠時間の変化（労働者、派遣社員、パートスタッフとその家族）
- 旧支店間の人間関係に関するストレス（労働者、派遣社員、パートスタッフ）
- 旧支店の方針・インフラ環境に対する移動社員のストレス（労働者、派遣社員、パートスタッフ）
- 書類変更に伴うストレス（顧客）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など
特になし

ケース 22

1. 事例のタイトル

個人情報管理の徹底（セキュリティルールの強化）

2. 事例（施策の背景・経過）

個人情報保護の徹底や顧客情報管理の厳格化の方針に伴い、ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）の導入、社内セキュリティルール強化が行われ、情報管理に関する申請・許可・文書作成などの事務業務増加、メール内容のチェック、PC使用履歴の管理、監視カメラの設置、執務エリアへの出入チェック、警備員の配置、インターネットアクセス制限などに伴う行動やプライバシーの制限が余儀なくされた。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 全従業員（社員、派遣社員、業務委託社員）
- 特に厳格な管理を求められる顧客情報を扱う従業員
- 情報セキュリティ担当者
- 取引先企業

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

- 業務遂行の不自由さ（全従業員 PC、メール、ハードディスクなどの使用制限による影響）
- セキュリティ関連の業務量の増大（全従業員：申請や手続き、MS 運用の業務量増加）
- 行動制限によるストレス（顧客情報を扱う従業員：監視カメラ、警備員監視、制服への着替え、ボディチェックなどによる行動制限）
- 取引企業の選考（会社、取引先企業：取引先企業にも一定の要件を遵守させる）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など
 - 全社的な情報管理の研修教育による理解の定着
 - 顧客情報取り扱い部署の休憩室、マッサージなどの福利厚生サービスの充実
 - ES 調査
 - 健康相談窓口の拡充

個別の人事施策

ケース 23

1. 事例のタイトル

部署のリロケーション

2. 事例（施策の背景・経過）

3つの別会社が合併し、経営統合が進められた。内部の運営等の経営統合が落ち着き、業務自体の統合が進んでいる。その中で、業務効率の向上を目的に、他の事業所に散在している部署のリロケーションが行われている。近似する業務を行う部署を集約し、業務連携を高め、業務効率の効率化を図る事が目的である。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- リロケーション対象の社員・家族
- 派遣社員、業務委託先企業の社員・家族
- リロケーションを受ける事業所先の社員
- リロケーションを受ける事業所先の業務委託先企業の社員
- PCやサーバなどのハードウェアを管理する部署社員

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

- 業務量の増加（リロケーション作業中に対応しなければならない業務の前倒し、引越作業、荷物の梱包・搬出・搬入、PC・サーバ環境の移行作業：リロケーション対象社員、リロケーション対象業務委託社員）
- 通勤経路の変化（混雑・乗り換えの増加等、負荷の増加：リロケーション対象社員、リロケーション対象業務委託社員）
- 通勤時間の変化（30～60分の通勤時間延長：リロケーション対象社員、リロケーション対象業務委託社員、その家族）
- 通勤時間の変化に伴う、睡眠時間の変化（リロケーション対象社員、リロケーション対象業務委託社員、その家族）
- 受入先事業所の人員増に対する職場環境の変化（作業スペースの減少、食堂の混雑：リロケーション先社員、リロケーション対象社員、リロケーション先業務委

託社員、リロケーション対象業務委託社員)

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 引越作業の外注化：休日に業者による引越作業を行い、少人数の立会作業とした
- 時間外労働に対する注意：管理監督者に対し、長時間労働を避けるよう注意喚起を行った。引越作業に伴う休日勤務者に対しては、早急に振替休日が取れるよう対応を依頼した。

ケース 24

1. 事例のタイトル

裁量労働制の導入

2. 事例（施策の背景・経過）

広告代理店企業では、クライアントの要請や制作現場の要請により、労働時間が不規則になることが多いため、裁量労働制を導入した。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 対象社員およびその家族
- 労務管理部署の社員

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

- 労働時間の延長または短縮
- 時間管理に伴うストレスの増加または低下

5. 4. で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 各月、社内滞留時間が規定時間以上となった社員への産業医面接
- 業績評価方法の見直し

ケース 25

1. 事例のタイトル

女性社員の増加に伴う就労支援プログラムの作成

2. 事例（施策の背景・経過）

従来、女性労働者の労働時間が労働基準法で規制されていたことから、不規則な時間帯での勤務や泊まり勤務があるサービス業で働く女性は少数であった。しかしながら、「男女雇用機会均等法」や「男女共同参画社会基本法」の施行、それに伴う労働基準

法の改正を受け、女性が勤務可能な時間が拡大し、職種も増加した。これにより積極的に女性社員の採用や登用を行う企業が増加しているが、男性中心であった職場に女性を配属するにあたり、設備、人間関係、女性特有の生理的現象、妊娠・出産・育児等に関する支援が必要と考えられたことから、仕事と家庭の両立するための就労支援のプログラムが策定された。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 女性社員
- 職場の管理職・同僚
- 職場の男性社員
- 家族
- 産業保健スタッフ
- 健康保険組合（出産手当金）
- 雇用保険、社員共済会（休職中の休業補償）

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）（箇条書きで）

心理的ストレスの増大

- 女性社員への接し方に対する不安（男性社員）
- 男性社員との使い分けに対する配慮（管理職）
- 男性社員のみ職場に配属される不安（健康上不安が生じても相談しづらい）（女性社員）

労働環境

- 突然の生理休暇取得に伴う代替社員の手当て（管理職、同僚）
- 寿退社、出産・育児による退職の減少（女性・事業者）
- 妊娠・出産・育児等に伴う休職可能期間の拡大（女性・夫・家族・事業主・管理職）
- 妊娠・出産・育児等に伴う休職可能期間の拡大に伴う代替要員の確保（事業主、管理職）
- 女性社員用の各種スペース及び設備の整備（事業主）

経済的影響

- 出産・育児休業中の所得保障（女性社員、家族）
- 失業の恐れへの低減（女性社員とその家族）
- 再就職活動の必要性の低減（女性社員）
- 育児休業中の通信研修等によるスキルアップの支援（女性社員）
- 育児中のベビーシッター等への利用補助（女性社員）

医療サービス・産業保健サービス

- 女性特有の症状に関する健康相談の増加（産業保健スタッフ）
 - 健診における女性受検者への対応方法の検討（産業保健スタッフ、健診機関）
 - 女性社員への配慮が必要な事項等についての管理者教育（産業保健スタッフ、人事担当者等）
5. 4. で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など
- 仕事と家庭の両立支援プログラムの作成及び周知
 - 妊娠・出産に伴い退職した女性社員の再雇用制度の整備
 - 健康相談等への対応のための産業保健スタッフの知識の統一

ケース 26

1. 事例のタイトル

高地休暇制度の見直し

2. 事例（施策の背景・経過）（自由記載で）

合併後の制度見直しの一環として、高地休暇制度の見直しを検討することとなった。高地休暇とは、海外駐在員および帯同家族について、一定以上の海拔（高地）に駐在する場合、定期的に低地での休暇取得と移動・滞在費を会社負担で提供する制度。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 駐在者本人
- 帯同家族
- 駐在予定者
- 現地ナショナルスタッフ

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

- 健康（駐在者本人・帯同家族）
- 精神状態（駐在者本人・帯同家族）
- モチベーション低下（駐在者本人・駐在予定者）
- 家計（駐在者本人・帯同家族）
- モチベーション上昇？（現地ナショナルスタッフ）

5. 4. で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 該当地域での同業他社での制度・対応調査
- ハードシブ手当（給与面）の見直し
- 国内からの物資配送の検討

- 赴任時健康診断の細やかな実施
- 制度見直し後も継続、等

個別の健康管理施策

ケース 27

1. 事例のタイトル

分散健康診断会場の集約

2. 事例（施策の背景・経過）

約30か所に健診会場が分散しており、受診者数の会場間のバラつきが大きいため、主要健診会場を中心に3分の2程度に健診会場の集約を行い、健診スタッフの準備や移動の負担を軽減するとともに、集約された健診会場での健診の質の向上を目指した。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 受診者
- 健診スタッフ（産業医、産業看護職、技師やレントゲン車運転手ほか関係スタッフ）
- 会場管理者
- 血液データ分析業者

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

- 会場別受診者総数の増加による待ち時間の増加や一人当たり問診時間の減少
- 受診会場への移動距離の増加による拘束時間や交通費負担の増加
- 会場確保期間の変化とそれによる会場使用別目的の変更や調整
- 血液検体収集箇所と回数の変更
- 健診スタッフの出張回数の変更

5. 4. で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 集約後の各健診会場での健診期間延長による一人当たり問診時間の確保
- 会場内待機スペースの確保（会場のレイアウト変更等）
- 周知資料の改訂と連絡文書の作成
- 労働組合への趣旨説明と合意形成
- 交通費の会社負担化や負担額増額などの制度整備と予算確保
- 血液データ分析業者との契約変更
- 健診スタッフによる準備作業等一部業務の外部委託化

ケース 28

1. 事例のタイトル

定期健診の対象者変更

2. 事例（施策の背景・経過）

定期健康診断を、すべてのパート社員に実施していた。法的には、同様の仕事をしている正社員の四分の三以上勤務しているパート社員には義務があり、同二分の一以上勤務しているパート社員には努力義務である。

個人情報保護法の施行により、法的根拠の無い個人情報収集は困難になったため、二分の一以下のパート社員の定期健診を中止し、住民健診受診を勧奨した。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- パート社員
- 健診事務を行う社員
- 健診機関
- 市町村の健診部門
- 健保組合
- 各店舗の産業医

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

- 対象から外れるパート社員の健診受診率
- 市町村の健診受診率

5. 4. で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 今回対象から外れるパート社員全員の住所を、会社のデータベースから収集し、社員が住んでいる全市町村に対して、住民健診の内容に関するアンケートを実施した。そこで、年齢別の項目や、自己負担費用などを聞き、これらの情報を一覧にして、各店舗の事務所に配付した。
- 全店舗の管理職の会議で、健診対象者変更の趣旨説明を行い、対象から外れる社員から問い合わせがあった場合の対応マニュアルを配布した。
- 対象から外れる社員から、健診をどうすればいいのか聞かれた場合に、スムーズに住民健診受診に移行できるようにした。

ケース 29

1. 事例のタイトル

分煙

2. 事例（施策の背景・経過）

売り場、バックルームともに分煙できていなかった。店舗の職場巡視時に、食堂や休憩室が喫煙場所になっており、非喫煙者のパート社員からヒアリングしたときも、煙たくて困るという苦情を聴取していた。さらに、健康増進法施行意向で、お客様から分煙に対する要望がでていた。

そこで、バックルームの分煙を中央安全衛生委員会で提案し、議長が経営会議にかけて分煙することが決定した。あわせて売り場も分煙することが決まった。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 社員の喫煙者
- 社員の非喫煙者
- お客様の喫煙者
- お客様の非喫煙者
- 建設部門

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

- 非喫煙者の受動喫煙が制御
- 喫煙者の喫煙率減少

5. 4. で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- 健康管理室で全社バックルームの喫煙ルールを作成した。
- まずはモデル店舗を作って、効果的な喫煙室を作成し、その情報を各店舗に提示して、自店の実情にあった喫煙室、喫煙コーナーを作っていた。
- 本部では、ニコチンパッチによる禁煙指導を実施した。
- 社内報で、禁煙キャンペーンを行い、社長にコメントしてもらった。

ケース 30

1. 事例のタイトル

職業ドライバーに対する睡眠時無呼吸症候群のスクリーニング検査

2. 事例（施策の背景・経過）

睡眠時無呼吸症候群が様々な交通事故や産業事故の原因になっていることが知られている。ある事業者が行った検査では、対象者の約 10%に異常が発見されている。公共交通機関を含む運輸業においては、事故防止の観点から睡眠時無呼吸症候群は特に重要視されており、国土交通省からも事業者に対して適切な検査を実施するよう指導されている。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団

- 運輸関係の事業者
- 運輸関係で働く職業ドライバー等及びその家族
- 運輸関係職場の同僚及び管理職
- 産業保健スタッフ（産業医・産業看護職等）
- 睡眠時無呼吸症候群の診断や治療を行う医療機関
- 健康保険組合
- 公共交通機関等の利用者
- 一般住民
- 国土交通省、警察庁

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）

心理的ストレスの増大

- 検査及び診断結果に対する不安（対象従業員・家族）
- 業務制限の有無に対する不安（対象従業員・家族、管理職）
- 業務制限に伴う所得低下に対する不安（対象従業員・家族）
- 失業に対する不安（対象従業員・家族）

労働環境

- 一時的な業務制限に伴う生活時間の変化（対象従業員）
- 一時的な業務制限に伴う仕事内容の変化（対象従業員）
- 業務制限のアドバイスをを行うストレス（管理職、産業医）
- 業務制限者の増加に伴う周囲の負担の増加（同僚）
- 睡眠時無呼吸症候群の社員に対する保健指導等の増加（産業保健スタッフ）

経済的影響

- 運転業務制限中の所得（手当て）の減少（対象従業員等及びその家族）
- 精密検査や治療費などの医療費負担の発生（対象従業員等、健康保険組合）
- スクリーニング検査等の費用負担（事業者）
- 失業の恐れ（対象従業員等及びその家族）
- 事業活動縮小の恐れ（事業者）

医療サービス

- 患者数の増加に伴うサービスの低下（検査待ち時間の長期化）（病院、他の患者）
- 患者数の増加に伴う作業量の増加（医療従事者）
- 検査や治療に対する不満・不安の増加の危険性（対象従業員等）

地域社会

- 事故減少に対する期待（乗客、一般住民、警察・消防）

5. 4. で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など
- 対策の必要性についての丁寧な説明会の実施（管理職、対象従業員）
 - 検査及び判断基準の明瞭化
 - 治療プロトコルの明確化
 - 業務制限及び業務制限解除の基準の作成
 - 判定委員会の設置
 - 精密検査及び治療にあたる専門医療機関の選定による均質化

添付4

若手産業医の Health Impact Assessment (HIA) に対する意識調査

HIA とは？

HIA とは、保健医療関係以外の政策等が住民等の健康に与える影響（Positive 面、Negative 面）を意思決定に先立ちアセスメントし、その結果に基づき意思決定者に対しては提言し、政策の中止を含む変更に影響を与える手法である。この手法は、経済状況、飢餓、戦争などが健康に大きく影響を与え、保健医療以外の分野の政策・施策に住民の健康を規定する鍵があるとの考えから、社会疫学、健康格差といわれる分野を出発点とし、英国を中心に発展してきたものである。また、政策に直接的影響を与えることができないとしても、HIA の意義の中には、分野間の風通しをよくし、健康以外の分野の人に健康の視点を持ってもらうことがある。

現在、日本で HIA を行う動きはほとんどないが、海外においては、タイでも住民の要求があれば HIA を行わなければならないという法令が施行されており、カナダ・オーストラリアでは EIA(Environmental Impact Assessment)の一部として実行されている。WHO の中にも HIA のセクションを新設するという動きもあるように、世界的な動きになっている。

研究の狙い

HIA は政策や地域の中で行われるものであるが、日本では世界の主流とは異なる仕組みで環境アセスメントが行われており、HIA の普及は容易ではない。一方、HIA の手法は、企業施策における従業員や地域住民への影響に対しても応用できると考えられることより、産業保健分野での展開の可能性がある一つの手法として、概念およびツールを開発することを目的としている。特に、昨今の職場における健康課題は、企業を取り巻く環境の変化や企業自体の施策による影響が大きいことや、そのような変化自体が急激に発生することより、変化に先立ち健康影響を予測し、予め産業保健の対応の準備を行うことが重要であり、HIA はそのような予測のためのツールとしても利用価値が高いと考えられる。

研究の流れ

4. HIA の概念を若手産業医（産業医経験年数 1・2 年程度）に説明した上で、HIA の産業保健分野への応用可能性に関する理解を深めていただく。
5. 各インタビューーに対し、現状での HIA 理論の応用に関する 1) 関与の可能性、2) HIA の推測される有効性、3) HIA の意義等についてアンケートを実施する。
6. 上記 2. の際に HIA に対する意見を収集し、若手産業医の視点からみた、産業保健分野への HIA の応用に関する情報の収集およびインタビューーとの意見交換をおこなう。

調査内容

A：対象者の属性情報

1. 氏名： _____ (任意)
2. 性別：男性・女性
3. 医師になってからの年数（卒業年度）：平成 _____ 年卒業
4. 産業医としての経験年数： _____ 年目
5. 卒後（もしくは在籍中の）コース： Aコース・Bコース・Cコース・その他
6. 現在の勤務先：製造業・非製造業（具体的な業種： _____）
7. 現在の勤務先での産業医経験年数： _____ 年目
8. 現在の勤務体制：常勤・非常勤
9. 現在の職位： _____ (例：健康管理室長、室員等)
10. 現在の勤務先における1ヶ月あたりの活動日数：おおよそ _____ 日程度/月)
11. 現在の勤務先において共同で安全衛生活動に携われる体制は？（自由記載）：

12. その他の特記事項

B : HIA に関する調査項目

1. HIA を用いた取り組みは、産業保健活動として「意義」があると思いますか？【重要性】

全く意義がない	あまり意義がない	どちらともいえない	比較的意義がある	とても意義がある
1 : <input type="checkbox"/>	2 : <input type="checkbox"/>	3 : <input type="checkbox"/>	4 : <input type="checkbox"/>	5 : <input type="checkbox"/>

フリーコメント :

2. 現在、あなたの勤務する企業内でこのような (HIA のような) 取り組みを行う場合、産業医としてかかわることは可能ですか？【関与の可能性】

不可能	おそらく不可能	どちらともいえない	たぶん可能	可能
1 : <input type="checkbox"/>	2 : <input type="checkbox"/>	3 : <input type="checkbox"/>	4 : <input type="checkbox"/>	5 : <input type="checkbox"/>

フリーコメント :

3. 当研究班が開発中の「HIA を用いたツール」は、現在の職場で実践 (利用) することが可能だとおもわれますか？【実行可能性】

不可能	おそらく不可能	どちらともいえない	たぶん可能	可能
1 : <input type="checkbox"/>	2 : <input type="checkbox"/>	3 : <input type="checkbox"/>	4 : <input type="checkbox"/>	5 : <input type="checkbox"/>

フリーコメント :

4. 当研究班が開発中の「HIA を用いたツール」は、現在の職場で「健康影響に配慮した企業施策への助言・提案等」に有効であると思われますか？【有効性】

有効ではない	あまり有効ではない	どちらともいえない	たぶん有効である	有効である
1 : <input type="checkbox"/>	2 : <input type="checkbox"/>	3 : <input type="checkbox"/>	4 : <input type="checkbox"/>	5 : <input type="checkbox"/>

フリーコメント :

5. その他、HIA に対するご意見・ご質問があれば何なりとお寄せください。

すでに当研究班で収集されている HIA に関連した事例のテーマ（例）

1. 地方油槽所の閉鎖
2. 仮眠時間の廃止
3. 合併に伴う早期退職制度
4. 企業合併(営業部門の再編を中心に)
5. 購買システムの変更(企業合併後)
6. 診療所の廃止(企業合併後)
7. 海外工場の開設
8. 2007 年問題(人材戦略の見直し)
9. 事業部の工場移転
10. 健保の支出削減(人間ドックと保養所の廃止)
11. 疾病休業に係る就業規則の改定
12. 社宅・独身寮の廃止
13. 研究所の閉鎖
14. 食堂業者の変更
15. 事業場内の全面禁煙化
16. 工場閉鎖(担当者へのヒアリングも含めて)
17. AED 導入
18. システム更新

参考情報

資料1 想定される企業施策の例

企業のあり様

企業合併

経営戦略

経営方針の転換時

開発領域の変更

企業の組織

海外工場・事業場の開設

部門・組織の再編

事業所の状況

本社オフィスの縮小

オフィスの移転

事業所の統合・合併

工場、事業場の閉鎖

ライン増設

社員の高齢化

大量退職

新システムの導入

個別の人事等の施策

早期退職制度

給与体系の見直し

高齢者雇用

定年延長

リハビリ勤務導入

人事評価制度の変更

在宅

海外出向社数の適正配置

労働時間（36協定）

在宅勤務

裁量労働

採用

人材のアウトソーシング（請負、非正規）

終身雇用

個人の健康関連施策

スポーツクラブの契約

喫煙ルール

EAPの導入

AEDの導入

健診項目の変更

福利厚生

社員の食堂（開設、メニュー）

育児休暇

持ち家・社宅制度

保養所

その他

通勤手段の変更

日本版SOX法への対応

新薬の発売

新製品開発

資料 2 健康規定要因とは

Table 3.1 Examples of specific health determinants

Categories of health determinants	Specific health determinants
Socio-economic, cultural and environmental conditions	International, national and local public policies (eg economic, health, employment, education, defence, transport, housing, foreign, immigration, welfare policies) International, national and local public/population-based services (eg, emergency services, policing, health and social care, immigration, education, transport, welfare, child care, leisure) Expressed/perceived social/cultural values and norms (eg discrimination, fear of discrimination, attitudes to different population groups, equity and fairness) Relationship between state and citizen
Living and working conditions (physical environment)	Housing (eg conditions, availability) Working conditions (eg exposure to hazards) Quality of air, water, soil Noise Waste disposal Energy use and sustainability of resources Land use Biodiversity Accessibility to people, places, products
Social and community influences (socio-economic environment)	Social support and integration Social exclusion Community spirit Community involvement in public policy decision-making Employment (eg, availability, quality) Education/training (eg, availability, quality, affordability)
Individual lifestyle factors	Personal behaviours (eg diet, activity, smoking, alcohol consumption, drug misuse) Personal safety Employment status Educational attainment Income, including disposable income Self-esteem and confidence Attitudes, beliefs - 'locus of control'
Biological factors	Age, sex, genetic factors

HIA の実施を考慮する事例の例

1. 事例のタイトル : 工場閉鎖

2. 事例（施策の背景・経過）（自由記載で）

経営環境の変化によって、長期にわたる損失が生じ、事業の再構築が必要となった。その一環として、複数ある工場の統廃合を行うことになった。閉鎖される工場では、500名の従業員のうち300名の希望退職を募り、残りの200名を地域の他工場への異動させることになった。

3. 施策によって影響を受けると思われる、もしくは受けた集団（箇条書きで）

- ・ 工場で働く労働者およびその家族
- ・ 派遣社員・非正規雇用者
- ・ 受け入れ先の職員
- ・ 従業員の家族の多数を占める地域、学校など
- ・ 工場出入の関連業社

4. 施策による健康影響および健康規定要因への影響（影響を受ける集団）（箇条書きで）

- ・ ライフスタイル（アルコール、喫煙の増加：労働者）
- ・ 社会・地域的影響（家族形態の変化：労働者と家族）
- ・ 住環境（独身社宅の閉鎖 独身者）（海外赴任：赴任者と家族）
- ・ 経済的影響（所得減少：労働者・家族）（失業：派遣労働者）
- ・ サービスの質（専属産業医の廃止：労働者）（バス本数の減少：住民）
- ・ マクロ経済（市の財政、税収入：自治体、住民）
- ・ 労働環境（業務内容の変化：労働者）

5. 4で挙げた影響を緩和・促進するために提案された対策、修正案など

- ・ スピンオフベンチャーの立ち上げ、雇用受け入れ
- ・ 海外工場への赴任
- ・ 同社他業種への変更（雇用の保障）
- ・ 早期退職制度で退職金の増額
- ・ 再就職支援
- ・ メンタルヘルス相談窓口の強化

添付5 某社事業所の閉鎖

外資系企業A社において、本国の本社で新しい CEO が任命され、近々大規模なリストラが予定されていた。そのような状況で、さらに製品の安全性に関わる問題が発生し、大きな損失が発生した。そのため、本国の本社から、日本に存在するX研究所の閉鎖（世界にある研究所のうち一つ）が発表された。発表は、管理職に公表されたあと、2日後に一般社員に、さらに2日後に新聞発表された。

X研究所には、約500名の従業員が従事しており、そのうち研究者400名が含まれている。また、派遣社員や請負社員も勤務していた。しかし、日本の実情を考えると、研究者の再就職は容易ではない状況であり、研究所をスピノフして、しばらく雇用を継続することも検討することになった。ただ、その場合であっても、大きな人員の削減は必要であることもあり、かなり高額な条件の早期退職制度を適用し、再就職支援会社を使った支援も行うことになった。従業員の選択肢には、スピノフしたベンチャー研究所に100名程度、A社の海外研究所に50名程度、A社の営業部門をはじめとした他部門への異動、退職があり、もちろん社内に残った場合には、早期退職のパッケージは受けられないことになる。従業員の中には、新入社員も含まれており、また出身地は日本全国にまたがり、それぞれに様々な個人的事情があった。

また、派遣、請負従業員に対して公開された情報が少なく、正社員との情報格差が存在していた。

A社X研究所には、専属産業医1名と看護師1名の健康管理室があり、労働安全衛生マネジメントシステムの導入、一般健康診断や保健指導などの活動に加えて、メンタルヘルス対策の強化を行っていた。具体的には、メンタルヘルスに対する相談窓口を社内(産業医・看護師)、社外(EAP)に設置し、管理職研修および従業員研修を行っていた。

添付6 企業版スクリーニングツール

事例title:

影響を受ける集団													
	健康規定要因	予測される影響	Positive (P) or Negative (N)	可能性 Definite(D) Probable(P) Speculative(S) Unknown(U)	影響の推移	予測される影響	Positive (P) or Negative (N)	可能性 Definite(D) Probable(P) Speculative(S) Unknown(U)	影響の推移	予測される影響	Positive (P) or Negative (N)	可能性 Definite(D) Probable(P) Speculative(S) Unknown(U)	影響の推移
個人の生活習慣、能力													
社会的、地域的影響 (家族・地域)													
生活環境													
労働環境													
サービスの受けやすさ、質													
社会経済、文化、環境 持続可能性 マクロ経済的要因													
その他													

添付7 企業版スクリーニングツール使用ガイド(案)

1. 開発の経緯

Health Impact Assessment (HIA:健康影響評価)とは、提案された政策によって生じる可能性のある健康影響や健康事象に関連する要因の変化を事前に予測・評価することによって、健康影響に関する便益を促進し、かつ不利益を最小にするように提案された政策を最適化していく一連の過程とその方法論のことである。HIA は主に環境分野で発展してきたが、今日では特に欧州を中心に国や自治体などの政策形成のツールとして、雇用、教育、都市開発など様々な領域で適用されている。HIA が対象としている健康影響は、身体、精神および社会的な変化に関するあらゆる変化や影響についてであり、これらは客観的な方法・指標によって測定可能な変化だけでなく、主観的な感覚、活力、不安、生活の質に関する変化も含まれる。そして、健康影響を与え、健康を規定する要因には、社会経済状況、文化、環境、住宅、労働、社会や地域の特性、収入の格差などの社会的な要因があることが認識されている。

企業活動を社会的健康規定要因の観点から俯瞰すると、労働者にとって企業は社会の一つの単位であり、企業活動によって雇用、収入、居住地、生活時間、労働環境、企業文化などを規定されていることから、企業活動が労働者の健康に間接的影響を与えている可能性がある。その場合、労働者と生活を共にする家族に対しても、少なからず間接的な健康影響を与えていると考えられる。一方、地域は企業活動によって雇用、消費、インフラ、居住環境等が規定されることから、企業活動が地域の健康に間接的影響を与えていることも推察される。特に雇用については失業と健康障害とに関連があることが明らかになっている。

このような背景から、HIA の概念は企業活動に伴う経営方針・施策においても応用可能と考えられる。実際に、多国籍企業などにおいては CSR(Corporate Social Responsibility)の一環として、環境アセスメントと同様に HIA に取り組まれている例もある。例えば、新工場を建設する計画がある場合に、HIA の手法を用いて労働者の生活環境の変化、家族への影響、地域の雇用への影響、地域経済への影響などを間接的な健康影響として予測し、健康影響という観点から意思決定のための一つの材料を提供すること期待される。

HIA は以下の手順で構成される。

- スクリーニング(Screening) : HIA 実施の可否の決定
- スコーピング (Scoping) : HIA 実施プランの作成
- アプライザル (Appraisal) : 健康影響の評価
- リポーティング(Reporting) : 報告書の作成
- モニタリング/エバリュエーション(Monitoring/Evaluation) : 政策、施策、事業の変更等のモニタリング、HIA 実施過程の評価

本書は、HIA の最初の手順であるスクリーニングに使用するツールについて解説し、企業活動に HIA の手法を応用する足がかりとするために開発された。