

イリスクグループを特定して介入するハイリスクアプローチとより健康的な職場環境や風土を生み出すポピュレーションアプローチを融合させて発展してきた。その過程で、企業内診療所での治療を外部の医療機関に任せて予防対策に重点を置くような専門資源の再配分を行ってきた。しかし、短期的な生産性に着目する活動に重点を置けば、症状の背景にある個別的要因に着目して、治療的な解決で対応するような現在の方向性とは異なる対応が必要となる可能性がある。この対応は、以前の企業内診療所で行っていた治療的な対応に近いものかもしれない。

現在のところ、労働者の健康と関連した生産性を直接的に測定する指標はなく、代理指標である **presenteeism** 等の短期的指標を用いることになる。この向上に重点を置く産業保健活動は、産業保健活動のあり方に大きく影響する可能性がある。そのことを十分に理解して上で、長期的なリスク管理と短期的な効果を狙ったプログラムの効果指標をうまく組み合わせ、バランスの取れた産業保健活動を模索することが必要になると考えられる。

この方向性は、産業保健活動が生産性向上への貢献を目指すかどうかにかかわらず検討課題として重要になる。それは、我が国の雇用慣行は、従来の終身雇用から、雇用の流動化や多様化に移行してきているからである。将来のリターンを期待した労働者の健康への投資は、長期雇

用が前提となる。雇用が流動化すれば、企業や健康保険組合の健康への投資は、短期的な成果を求めるものが中心となるはずであり、そこには短期的な生産性の評価とその課題解決のプログラムが求められるようになるであろう。

今後の雇用形態の多様化を考えた場合には、長期の健康管理はだれの責任と費用で行われるべきものであろうか。若い時の健全な労働力を使う企業にも一定の責任と期待が生じるが、一義的には労働者本人に委ねなくてはならないであろう。しかし、健康管理には費用と時間が必要あり、短期雇用を前提とした労働者については、それを前提とした給与等の待遇が必要となることも理解しておかなければならない。そうでなければ、結果的に長期健康管理の結果は、高齢者を対象とした医療制度やその他の福祉制度において、国民全体で負担をすることになるためである。

## E. 結論

「生産性への貢献を目指す効果的な産業保健のあり方」として、まず労働者の健康と関係する生産性の定義を行ったうえで、生産性の代理指標を用いた評価をもとに産業保健活動が検討されることになる。その際、長期的な生産性の向上と短期的な生産性の向上の異なる視点が存在するが、特に **presenteeism** を指標とする短期的な生産性の向上を目指す場合に

は、産業保健活動のあり方に大きく影響をする可能性がある。今後の我が国の雇用形態の変化も併せて、バランスの取れた産業保健活動を模索する必要がある。

## **F. 引用・参考文献**

- 1) 山下未来ら, Presenteeism の概念分析及び本邦における活用可能性, 産衛誌 2006; 48: 201-213

## **G. 研究発表**

平成 26年度は該当なし

