

2018年1月4日

ベターオプションズ2018年展望レポート

～健康増進の取り組みの裾野の拡大と先進技術の活用が進む一年に～

本稿では、2017年の行政、企業、専門職、研究教育機関等の健康増進に関する動向を踏まえ、2018年の各分野の動向を展望します。

1. はじめに

2017年は社会全体としては「人工知能」に注目が集まり、健康増進に関しては、「働き方改革」や「健康経営」という言葉が流行語だったと言えるのではないのでしょうか？2018年も人工知能に代表される先進技術を社会の諸方面に活用していくトレンド、従業員の健康増進を企業の生産性向上につなげる動きは継続するものとみています。

以下、メンタルヘルスケアとその周辺領域について行政、企業、ヘルスケアサービス提供企業、産業保健スタッフ・心理職、大学等の研究教育機関の各分野について2017年の動向を振り返り、2018年の動向を展望してみたいと思います。

2. 行政

国の労働安全衛生に関する基本方針を定める5か年計画である第13次労働災害防止計画の初年度が2018年4月から開始する予定です。労働政策審議会安全衛生分科会において最終案¹が審議されている段階ですが、(1)事業場外資源を含めた相談窓口の設置の推進、(2)高ストレス者の医師の面接指導や集団分析を活用した職場環境改善の推進、(3)パワーハラスメント対策の推進、といった目標が計画案に盛り込まれているのは注目に値します。

特に、パワーハラスメント対策については現在厚生労働省内の検討会において法規制化を含めた議論が進行中のため、今後の取り組みに注目したいと思います。

経済産業省が主導する取り組みでは、上場企業を対象とした健康経営銘柄および非上場企業、中小企業も含めて対象となる健康経営優良法人制度の知名度が向上しています。それらの認定取得企業では、「新卒採用応募者数が大幅に増加した」という声が聞かれる等、少なくとも採用面に関しては健康経営の効果が出ていると言えるのではないのでしょうか？

現在、経済産業省内のワーキンググループにおいて、健康経営と企業業績の関連についての実証検討が進められており、その成果が示されれば、企業の健康経営への取り組みが一層促進されるのではないかと思います。

3. 企業

2017年は「働き方改革」、「健康経営」といった言葉が人口に膾炙し、それぞれの企業現場で自社なりの「働き方改革」、「健康経営」が模索された一年であったと言えます。取り組んだ企業は従来より、従業員の健康づくりに力を入れていた大企業中心だったと思われませんが、好景気を背景とした採用難、従業員の属性や働き方の多様化に加えて、先進企業による事例が行政によって広報されることで、2018年には中堅規模の企業でも実践事例が増えていくものと予想します。

メンタルヘルス対策に関しても、2017年12月には厚生労働省主催の「職場のメンタルヘルスシンポジウム」が開催され、ストレスチェックを活用した企業現場での職場環境改善のための取り組みが報告され、その内容が厚生労働省の「心の耳」のホームページで公開されています。ⁱⁱ同ホームページにおいては、メンタルヘルス研修や職場環境改善に有用な資料が公開されており、2018年はストレスチェック結果を活用した健康づくりに取り組む企業の裾野が広がる1年になるものと予想します。

メンタルヘルス対策へのアプローチとしては、これまで経営リスク削減、メンタル不調者の早期発見といった面が重視されがちでしたが、今後はストレスチェック制度を生産性や従業員満足度の向上、健康増進を目的として活用する動きが活発化するものと予想します。2018年は「ワークエンゲイジメント」や「ポジティブメンタルヘルス」といった言葉が企業に浸透する一年になるものと予想します。

2017年には「睡眠負債」という言葉の知名度も向上したように思います。2018年には「働き方改革」、「健康経営」の一環として、従業員の睡眠の質向上に取り組む企業も一部には見られるのではないかと予想します。

従業員の健康づくりに取り組む企業が増加する一方で、そうした取り組みの費用対効果の検討に着手する企業も一部に出てくると予想します。根拠にもとづく政策形成(Evidence-Based Policy Making)の実践が政府内で検討され、ⁱⁱⁱ一般向けのデータ分析の書籍^{iv}が2017年のベストセラーになったことから、自社の健康施策の効果の可視化を試みる企業が増加するものと予想します。特にストレスチェック制度に関しては、施行後3年目を迎え、内製化か外部委託かの検討、来年度以降の委託先の見直し等、取り組みの総括等を行う企業が多くなると予想します。

4. ヘルスケアサービス提供企業(EAP、ストレスチェックベンダーを含む)

2017年は人工知能という単語を聞かない日が一日としてなかったほど、人工知能とその社会への応用が注目を集めた一年でした。発表された事例の多くは、画像認識や囲碁、将棋といった分野への応用でしたが、今後はヘルスケア分野への応用も進むと予想します。

現状人工知能の応用例は海外での事例が大半ですが、2017年7月に、厚生労働省より「情報通信機器を用いた診療(いわゆる「遠隔診療」)について」が発出され、テレビ電話や、電子メール、SNS等を活用した非対面での遠隔診療に関する解釈が示されたことは注目に値します。2018年以降に、日本国内においても、人工知能と医療サービスを組み合わせたサービスをリリースするベンダーが増加することが予想されます。

2017年には、いわゆるIoT(Internet of Things)技術を活用したストレスや健康状態の計測に関する実証研究が一部に見られた^vことも注目されます。2018年においても、IoT技術のヘルスケア分野での活用が進み、IoTを活用した健康増進サービスの実証研究やサービスのリリースが複数事例公表されるものと予想します。

ストレスチェックベンダーに関しては、制度施行2年目の2017年は集団分析や職場環境改善への取り組みを打ち出したベンダーが多く見られました。2018年は、施行後2年分のデータを保有することになるため、蓄積されたデータを機能拡充やベンチマーク指標として活用するベンダーが出てくるものと予想します。

5. 産業保健スタッフ・心理職等

2017年5月に開催された第90回日本産業衛生学会、同12月に開催された第25回日本産業ストレス学会においては産業医、保健師といった産業保健スタッフによる自社のストレスチェックデータを用いた分析の発表が大幅に増加していたのが特徴でした。また、自社での休復職対応、面接指導、職場環境改善への取り組みといった事例が多く発表されており、ノウハウの伝播が期待されます。

産業保健スタッフによるストレスチェック制度への取り組みに関しては、制度の認知度の向上により周知や準備に係る負担が軽減し、管理職向けの研修や職場環境改善といった、より一次予防に重点を置いた取り組みに重点が移るのではないかと予想します。

心理職にとっては、2017年9月の公認心理師法施行による心理職の国家資格化が大きなニュースでした。現職の心理職が大学、大学院での履修科目に関係なく受験資格を得ることが出来る現任者講習会への申し込み者は既に2万人超と発表^{vi}されており、2018年中に実施が予定される第一回の公認心理師試験後に相当数の公認心理師が誕生することが見込まれます。心理職の質の担保と社会的認知度向上が進むことに加えて、企業、メンタルヘルス関連サービスベンダーといった、医療機関、教育機関以外のフィールドにも心理職の活躍の場が拡大することを期待したいと思います。

6. 研究教育機関

厚生労働省委託研究の「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」が2017年度で最終年度を迎え、その最終報告書が2018年3月を目途として公表される予定となっています。2年目となる2016年度の報告書^{vii}では、(1)ストレスチェックの高ストレス者判定基準はその後の休業発生を一定程度予測する、(2)ストレスチェックを受検しかつ職場環境改善を経験した労働者は未受検者に比べて心理的ストレス反応が有意に改善、といった興味深い成果が得られており、最終報告書の内容も期待されます。

ビッグデータや人工知能(AI)といった先進技術の普及は大学等の研究教育機関での研究にも影響を与えており、そういった先進技術を活用した健康課題への取り組みが一部に見られたことも注目されます。^{viii}

普及率の高いスマートフォンアプリを用いた健康増進に関する実証研究が大学等において進められていることも注目されます。たとえば、2017年11月にはうつ病患者に対するスマートフォンアプリでの認知行動療法の効果を検討した研究成果が京都大学から公表されました^{ix}。今後、スマートフォンアプリによる健康増進のためのアプリケーションが大学等で開発され、民間企業による商品化につながるという流れが出てくることを期待したいと思います。

健康増進分野においては、医学データの分析や医療技術の評価を担う人材の育成が急務となっていますが、大学等において人材育成のための学部や講座を開設する動きが活発化している点には注目されます。主な動きとして、滋賀大学、横浜市立大学によるデータサイエンス学部の開設、東京大学大学院や京都大学大学院における医療データの分析や医療技術の評価に関する講座の設置^xを挙げることができます。

7. おわりに

高齢化の進展に伴い、「一億総活躍社会」の実現が待たなくなっています。そのための前提となる全ての人が生涯を通じて健康を維持できる社会づくりが、行政、企業、専門職、大学等の研究教育機関等による先進技術を利用したサービスの提供、健康増進に対する施策の実施、人材育成といった形で一層加速する一年となることを期待したいと思います。

ⁱ 労働政策審議会安全衛生分科会「第13次労働災害防止計画(案)」
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/00001869_93.pdf

ⁱⁱ こころの耳 <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

ⁱⁱⁱ EBPM推進委員会 <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/ebpm/dai1/qjiisidai.html>

^{iv} 伊藤公一朗「データ分析の力 因果関係に迫る思考法」。2017年度・第60回「日経・経済図書 文化賞」受賞。

^v たとえば、ダイキン工業等による取り組み。 <http://www.daikin.co.jp/press/2017/170322/index.html>

^{vi} 日本心理研修センター「平成30年公認心理師現任者講習会の受講受付に関してのご報告」

http://shinri-kenshu.jp/topics/20171215_3625.html

^{vii} 川上憲人他「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究」平成28年度総括・分担研究報告書 <https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/istress/>

^{viii} たとえば、広島大学、筑波大学による人工知能による保健指導に関する研究。

https://www.amed.go.jp/koubo/05/01/0501C_00034.html

^{ix} 京都大学大学院医学研究科古川研究室による成果。読売新聞による記事

(<https://yomidr.yomiuri.co.jp/article/20171116-OYTET50007/>)、原著論文 (<http://www.jmir.org/2017/11/e373/>)

^x 東京大学大学院生物統計情報学講座 (<http://biostatistics.m.u-tokyo.ac.jp/>)、東京大学公共政策大学院HTAエキスパート養成プログラム (<http://www.pp.u-tokyo.ac.jp/HPTA/hta/index.html>)、京都大学大学院臨床統計家養成コース (<http://www.cbc.med.kyoto-u.ac.jp/>)

本レポートは、原則として2017年12月末までに利用可能な情報に基づき作成されています。

本レポートの内容について、商用目的で転載・複製を行う場合は、予め株式会社ベターオプションズまでご相談ください。転載・複製を行う場合は、出所を明記してください。

【本レポートに関する照会先】

株式会社ベターオプションズ調査研究部

メール：daisuke.miyana@better-options.jp 電話：03-6403-3871