

2019年1月4日

ベターオプションズ2019年展望レポート

～働き方改革・健康経営の定着が進む一年に～

本稿では、2018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、2019年の各分野の動向を展望します。

1. はじめに

2018年は2017年に引き続いて、「働き方改革」や「健康経営」という言葉が注目を集めた一年でした。2019年はそれらが一過性のブームから定着に向かう一年になると予想します。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2018年の動向を振り返り、2019年の動向を展望してみたいと思います。

2. 行政

2018年は前年に引き続き「健康経営」および「働き方改革」が注目を集めた一年でした。

働き方改革については、2018年度国会にて働き方改革関連法案が成立し、2019年4月から働き方改革促進のための労働関連法案が順次施行されることは注目されますⁱ。特に、有給休暇取得の義務付け、勤務間インターバル制度の導入促進などは企業規模を問わずに適用となるため、企業現場に与える影響が大きいでしょう。

2018年は行政によって健康経営が一段と加速された一年だったと言えます。一例を挙げると、東京商工会議所が、中小企業を対象として、中小企業診断士、社会保険労務士、保健師等の健康経営アドバイザーを派遣する事業を2018年7月から開始しましたⁱⁱ。大企業と比較すると健康経営への取組が遅れていると言われている中小企業への健康経営の普及が期待されます。

健康経営に関連する行政による取組は従来経済産業省が中心でしたが、国土交通省による働く人の健康性・快適性等に関するオフィスビルの認証制度を検討する動きⁱⁱⁱも注目されます。これは、投資家が投資先企業に対して環境・社会・ガバナンスへの配慮を求める、いわゆるESG投資原則が世界的潮流となりつつある中で、不動産投資の分野においても、環境性・健康性・快適性に優れた不動産への投資促進を目的としたものです。健康経営においては、勤務時間等の働き方、職場での対人関係、組織文化といったソフト面からのアプローチが現状中心となっていますが、日本においてもオフィス環境からの健康増進への研究^{iv}が始まる等ハード面からの健康経営へのアプローチも育ちつつあり、2019年もその動向が注目されます。

積極導入派と慎重派の綱引きが続いていた職場のパワーハラスメントに対する法規制については、事業主に対する防止措置の義務付けの方向性が固まった^vことも2018年の大きな出来事

でした。2019 年には労働政策審議会にて法規制案の要綱が審議された後、通常国会に法案として提出される予定となっています。法案審議の過程において、社会からの注目を浴びることが予想されます。

3. 企業

2018 年はストレスチェック制度が義務化されて 3 年目となり、制度が着実に企業現場に浸透した一年であったと言えます。ストレスチェック後の職場環境改善についても、2018 年 11 月 30 日～12 月 1 日に開催された第 26 回日本産業ストレス学会において各民間企業における取組が多く発表されたことから推測されるように、着実に普及が進んでいると言えます。特に、厚生労働省より 2018 年 12 月に職場環境改善のための研修教材等が公開^{vii}されたことも、今後の民間企業での職場環境改善への取組を促進するものと言えます。

2018 年は、健康経営の取組を認定する健康経営銘柄、健康経営優良法人の各制度の企業における知名度が格段に向上した一年でした。特に、健康経営優良法人については、上場・非上場に関わらず大規模法人から中小規模法人まで対象としていることもあり、企業の人事部門における認知度が非常に高く、かつ取得する企業の裾野が広がった印象を受けます。なお、大規模法人部門においては 2018 年 10 月 15 日時点で 539 社^{vii}、中小規模法人部門においては、8 月 1 日時点で 775 社^{viii}が取得しており、2019 年もその数は増加の一途を辿ることが予想されます。

これらとは別の動きとして、健康保険組合が主体となった健康への取組を推奨する動きも知名度の向上を見せています。東京地域で推進されている「健康企業宣言」は、現在 1399 社が取組をしている状況です。^{ix}

健康経営の流れを受けて民間企業における独自の取組とその発信が増えてきたのも特徴です。たとえば、株式会社電通による社員のコンディションを可視化するためのバイタリティノートという独自の調査票を開発する試み^x、キリン株式会社とヤフー株式会社によるプラズマ乳酸菌を用いた労働生産性向上に関する研究^{xi}など、大企業の一部では自社独自の取組が進んでいることが推測されます。

昨今の企業による取組を概観した際に特徴的なのは、マイナスをゼロにする従来型のメンタルヘルスよりも、プラスをさらに伸ばすポジティブメンタルヘルス型のアプローチによる取組が中心となっていることが挙げられます。今後もこの流れが加速することが予想されます。

2019 年の企業における健康経営や働き方改革への取組を予想すると、一部には、ストレスチェック義務化への対応、働き方改革といった一連の取組によって改革疲れや反動を受けて一旦停滞する企業も有りながらも、全体としては働き方改革・健康経営が着実に推進される一年となると予想します。

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)

2018 年のEAP、ストレスチェックベンダーの動向を各社のリリース等から概観すると、ストレスチェック結果の業界や属性別の統計数値等が更新される等の定例の動きに終始し、株式会社ア

ドバンテッジリスクマネジメントによる他企業との連携やアプリ買収等の動き^{xii}を除くと新しい動きは低調だったように思われました。

ストレスチェックに関しては、一部の中小企業を除いてほぼ全ての事業場において実施されている状況であり、ストレスチェックベンダーがストレスチェックサービスのみで売上を伸ばしていくことが難しい状況となっています。また、2019 年は、継続する採用難を背景に、人事部門の予算が採用面に重点的に投下されることが予想され、一般的な EAP サービスやストレスチェックを提供するベンダーにとっては売上を伸ばすのが難しい一年となることが予想されます。

そのため、2019 年以降は、先述の株式会社アドバンテッジリスクマネジメントのように、ソリューションの幅を広げて成長を目指すベンダー、あるいは、人材採用や退職予防などのメンタルヘルス以外の部分へのソリューション提供を図るベンダーが出て来るものと予想します。また、既存のサービスの高付加価値化を目指して人工知能(AI)を活用にチャレンジするベンダーも増加すると予想します。

ヘルスケア関連ベンダーに目を広げると、2017 年頃から市場に投入が開始した、毎日、毎週といった頻度で社員のエンゲージメントやコンディションを把握するためのツールが着実に普及していることも注目に値します。たとえば、株式会社リンクアンドモチベーションによる「モチベーションクラウド」^{xiii}、株式会社ヒューマンキャピタルテクノロジーによる「Geppo」^{xiv}が例に挙げられます。特に、前者では、「モチベーションクラウド」で測定された社員のエンゲージメントと企業の業績の関係があることが示された^{xv}ことにより、企業の競争力向上という戦略的観点からもこういったツールへの投資がさらに促進されると考えられます。2019 年には、こういった動きを背景として、ストレスチェックベンダーに対して、企業側から法定のストレスチェック項目以外のエンゲージメントやウェルビーイングといったポジティブ面の心理状態の測定を求める動きが加速し、ポジティブメンタルヘルスやエンゲージメントに関する心理尺度を開発・提供するベンダーが増加することが予想されます。

5. 産業保健スタッフ・心理職等

2018 年の産業保健スタッフに関する動向を振り返ると、「2.行政」で述べたように、働き方改革関連法案が成立したことにより、産業医の権限・役割が強化されたことが大きな出来事でした。産業医の事業者に対する勧告権の強化とその前提となる事業主から産業医への情報提供等が省令に盛り込まれることになり^{xvi}、産業医が他の産業保健スタッフと連携して専門的見地から一層のリーダーシップを発揮することが期待されます。

その他の産業保健スタッフの動きとしては、昨今の人工知能ブームを受けて産業保健分野でのAI活用に関する動きが見られたことも興味深い動きとして注目されます^{xvii}。

心理職にとっての2018年の大きな出来事は、第一回の公認心理師試験の実施だったと言えます。試験の最終的な受験者数は35,020名、合格者数27,876名(合格率:79.6%)^{xviii}でした。試験合格者による名簿への登録作業を経て、早ければ2019年春頃には公認心理師が誕生することになります。

産業分野に限らず医療・保健、教育などの分野で、臨床・研究問わず公認心理師の活躍を期待したいと思います。

6. 研究教育機関

2018年に引き続き、健康増進分野での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。2019年の主な動きとしては、4月に神奈川県立保健福祉大学において公衆衛生大学院が開設^{xix}されることが注目されます。未病の改善(健康寿命の延伸)に取り組む神奈川県^{xx}ならではの研究・教育が期待されます。

2018年には大学の研究者からも職場のメンタルヘルス対策に関連した研究成果がいくつか発表されました。そのうちのひとつとして津野香奈美氏らによる職場のいじめに関する縦断研究^{xxi}が注目されます。これは、自分自身がいじめに遭っていない場合でも職場でいじめが存在する場合、ストレス反応につながりやすいという研究成果です。2019年も日本の研究者による職場のメンタルヘルスや健康増進、働き方の改善につながる日本初のエビデンス創出が期待されます。

7. おわりに

2019年は平成が終わり、新たな元号を迎える一年となります。平成元年以降の30年間は、戦後から続いた高度経済成長とそれに伴う「終身雇用」「護送船団方式」「男女分業」などの社会システムが解体・終焉し、グローバル化した経済や少子高齢化社会に適応した新しい社会システムを試行錯誤・模索した期間だったと言えます。その意味で、平成末期に登場したストレスチェック制度、健康経営、働き方改革は、ポスト平成時代に向けた働く人の健康増進に関する新しい仕組みづくりの第一歩と言えるかもしれません。

今後一層の少子高齢化が進行し、全ての人が生涯を通じて健康を維持できる社会の構築が待ったなしとなる中、行政、企業、専門職、大学等の研究教育機関等によってそのための取組が一層加速する一年となることを期待したいと思います。

以上

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.miyanaka@better-options.jp 電話：03-6403-3871

ⁱ 厚生労働省ウェブサイト：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

-
- ii 東京商工会議所ウェブサイト: <https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1004752>
- iii 国土交通省ウェブサイト: http://www.mlit.go.jp/report/press/totikensangyo05_hh_000149.html
- iv 千葉大学予防医学センター健康都市・空間デザインラボウェブサイト: <https://healthanddesign.com/>
- v 厚生労働省ウェブサイト: <https://www.mhlw.go.jp/content/000454577.pdf>
- vi こころの耳ウェブサイト: <http://kokoro.mhlw.go.jp/manual/#tool>
- vii 経済産業省ウェブサイト:
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeieiyuryohojin2018_daikibo_list_20181015.pdf
- viii 経済産業省ウェブサイト:
http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeieiyuryohojin2018_chushokibo_list_20180801.pdf
- ix けんぽれん東京連合会ウェブサイト: <http://www.kprt.jp/health/list.html>
- x 株式会社電通ウェブサイト: <http://www.dentsu.co.jp/news/release/2018/0904-009596.html>
- xi キリン株式会社 2018 年 11 月 15 日付ニュースリリース: https://www.kirin.co.jp/company/news/2018/1115_01.html
- xii 株式会社アドバンテッジリスクマネジメントウェブサイト: <http://www.armg.jp/>
- xiii 株式会社リンクアンドモチベーションウェブサイト: <https://www.lmi.ne.jp/services/totalsolution/cloud.html>
- xiv <https://www.geppo.jp/>
- xv 株式会社リンクアンドモチベーション 2018 年 9 月 18 日付ニュースリリース:
<https://www.lmi.ne.jp/news/2018/2018091811011184.html>
- xvi 労働基準局長「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法の施行等について」: <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T180919K0020.pdf>
- xvii 産業保健AI研究会: <https://sanpoai.jimdofree.com/>
- xviii 日本心理研修センターウェブサイト: http://shinri-kenshu.jp/topics/20181127_830.html
- xix 神奈川県立保健福祉大学ウェブサイト: <https://www.shi.kuhs.ac.jp/>
- xx 神奈川県ウェブサイト: <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/cz6/cnt/f480290/>
- xxi Tsuno K ほか” Workplace Bullying and Psychological Distress: A Longitudinal Multilevel Analysis Among Japanese Employees”: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/30124499>