

〈今後に向けて〉

◆7割近くが健康方針を表明

今回の調査では、会社（経営層）として社員の健康に関する方針を表明していた企業は全体の66%を占めました。多くが「健康経営優良法人」の認定を受けている企業や認定取得を目指している企業です。社員の健康に関する取り組みは、そのような方針を打ち出した企業ほど進んでいることが知られており、方針の表明を促すさらなる取り組みが求められています。

◆ICTと対面の使い分け

コロナ禍では、テレワークの導入が進み、社員間のコミュニケーションを図る取り組みについても、定期的なオンラインミーティングやオンライン懇親会（懇談会）など情報通信技術（ICT）の活用が目立ちました。健康相談や保健指導でもウェブによる面談が増えていましたが、一方で対面での面談が依然として最多でした。

コロナ禍によってICTの活用が進んだものの、何らかの要因で一定の限界もあったことがうかがえます。今後、ICTとリアルな対面での手法とどのように使い分けていくか、要因を分析しながら、それぞれの会社に合った最適解を検討していく必要があるでしょう。

◆マニュアルと異なるがん検診

定期健診の実施状況については、コロナ禍でも、それ以前でも大きな変動は見られませんでした。職場でのがん検診は福利厚生の一環で法定義務に基づいたものではなく、各社が独自に判断して実施されており、マニュアル通りではありません。厚生省の検討会が2018年に作成した「職域におけるがん検診マニュアル」で推奨されている検診手法や対象年齢、検診間隔と異なる取り組みが数多く見られました。

職域でのがん検診の実態を把握する機会は限られ、今後の適正化を目指すうえで貴重なデータになりました。

また、受診率について、不明と回答する企業が半数以上を占めました。理由についてはわかりませんが、企業側もまた実態を把握できていない可能性もあります。

◆両立支援に企業が努力

治療、介護、育児との両立支援については、6割以上で社内制度を設けていました。各企業の努力を感じさせましたが、さらに未整備の企業を減らしていく政策的な取り組みを検討すべきでしょう。

調査では企業の健康管理者の悩みも浮き彫りになりました。多くが企業内のヘルスリテラシーの公平な浸透や、啓発情報をどう発信するかに腐心し、さらに啓発セミナー（ウェブも含む）の拡充を模索しようとしていました。さらに、こうした取り組みを外部機関の支援に求める企業も多く、健康経営は企業だけで進めるのには限界があり、周囲が支える環境も併せて整えていく必要性を示しました。