

労働寿命の延伸が健康寿命を延ばす

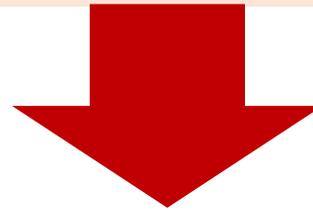
2019.1.17 健康経営フォーラム2018 @日本橋三井ホール



理事長 神代 雅晴

従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費という経費の節減のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、企業におけるリスクマネジメントとしても重要です。従業員の健康管理者は経営者であり、その指導力の下、健康管理を組織戦略に則って展開することがこれからの企業経営にとってますます重要になっていくものと考えられます。

どのように進める？



具現化への道具は？

労働の人間化と労働生産性の向上の共存

1970年代、ILO

ヘルシーカンパニー

1980年代、米国、ロバートローゼン

健康経営

2010年代、NPO 健康経営研究会

生産性の高い
場をつくる究極

与えられた職務と職務能力とのミスマッチを防ぐ

高齢者職
の答え

健康資源・意欲・技能・知識

労働適応能力

要求される職務

労働適応能力を
開発

図る道具の

平成29年3月17日第9回働き方改革実現会議 配布資料

1. 働く人の視点に立った労働制度改革の意義
2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
3. 賃金引き上げと労働生産性向上
4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
7. 病気の治療と仕事の両立
8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
9. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援
10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
11. 高齢者の就業促進
12. 外国人材の受入れ
13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

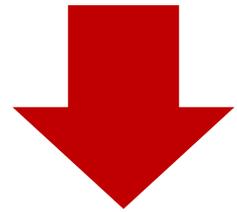
労働適応能力の評価

出典：首相官邸HP 働き方改革の実現会議資料より抜粋

(<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/ichiokusoukatsuyaku/hatarakikata.html>)

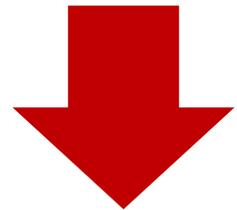
ゴール

健康な労働者集団による
労働生産性の向上



その源泉は

健康度(含む身体能力、社会的な対処能力、ストレスコーピング能力) + 意欲 + 仕事に直接かかわる能力(ex.知識 + 経験 + 技術)



その道具は

労働適応能力(労働寿命)を測る
AAI(アクティブエイジングインデックス)

健康経営！それは労働寿命を延ばす方法を考えること

**労働寿命の延伸が
健康寿命を延ばす**

**一般財団法人日本予防医学協会理事長
神代雅晴**

暦年齢評価脱却

能力評価として、労働寿命の延伸策へ

職務遂行能力
評価(AAI+PAI)

仕事対処能力評価
(技能・知識・経験)

労働意欲(4項目)

身体機能(6項目)
精神的許容能力と回復力(4項目)
社会的な対処能力(3項目)

労働適応能力評価

PAI

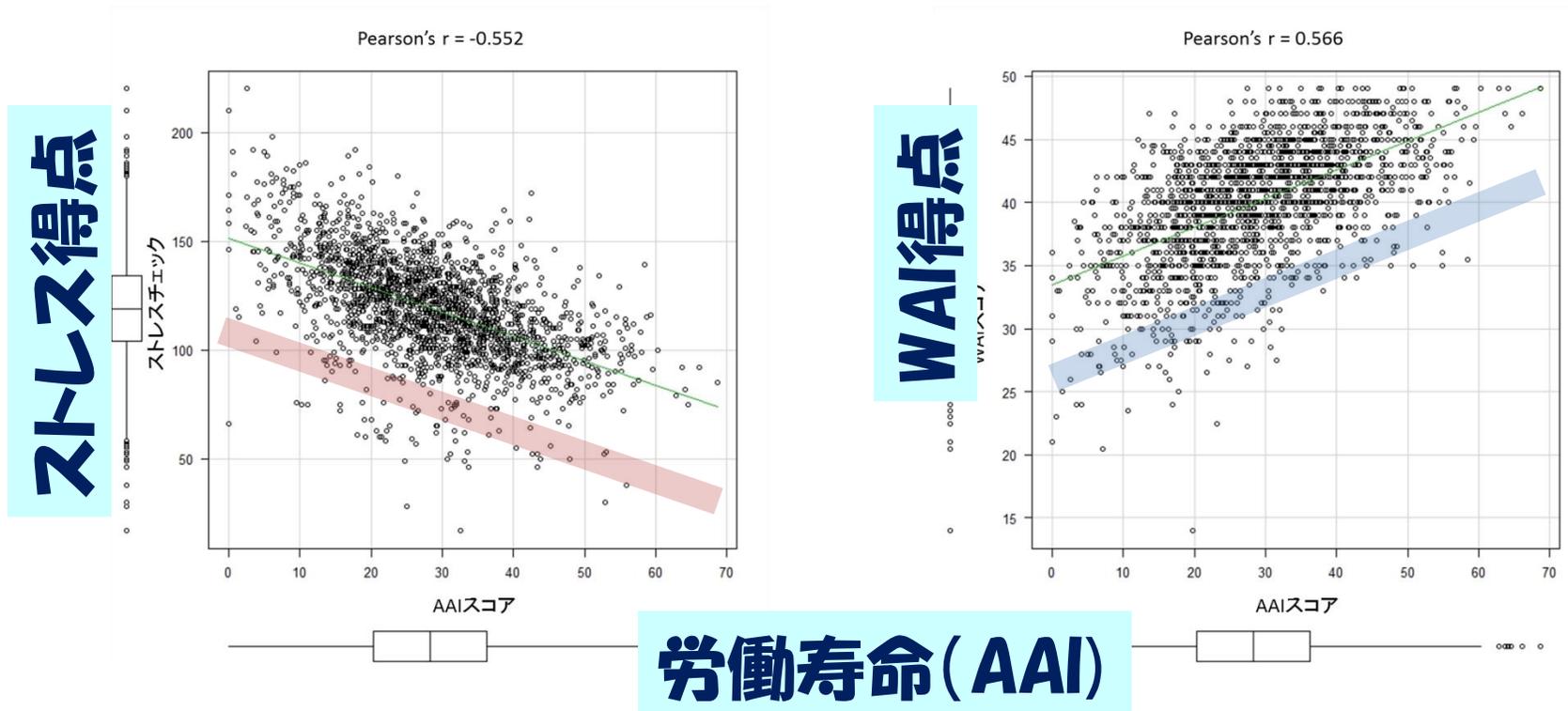
3階

AAI

2階

1階

ストレス得点が高い人は労働寿命(AAI得点)が長く
(負の相関)、
労働適応能力(WAI得点)は高くなる(正の相関)
(いずれも中程度の有意な相関)

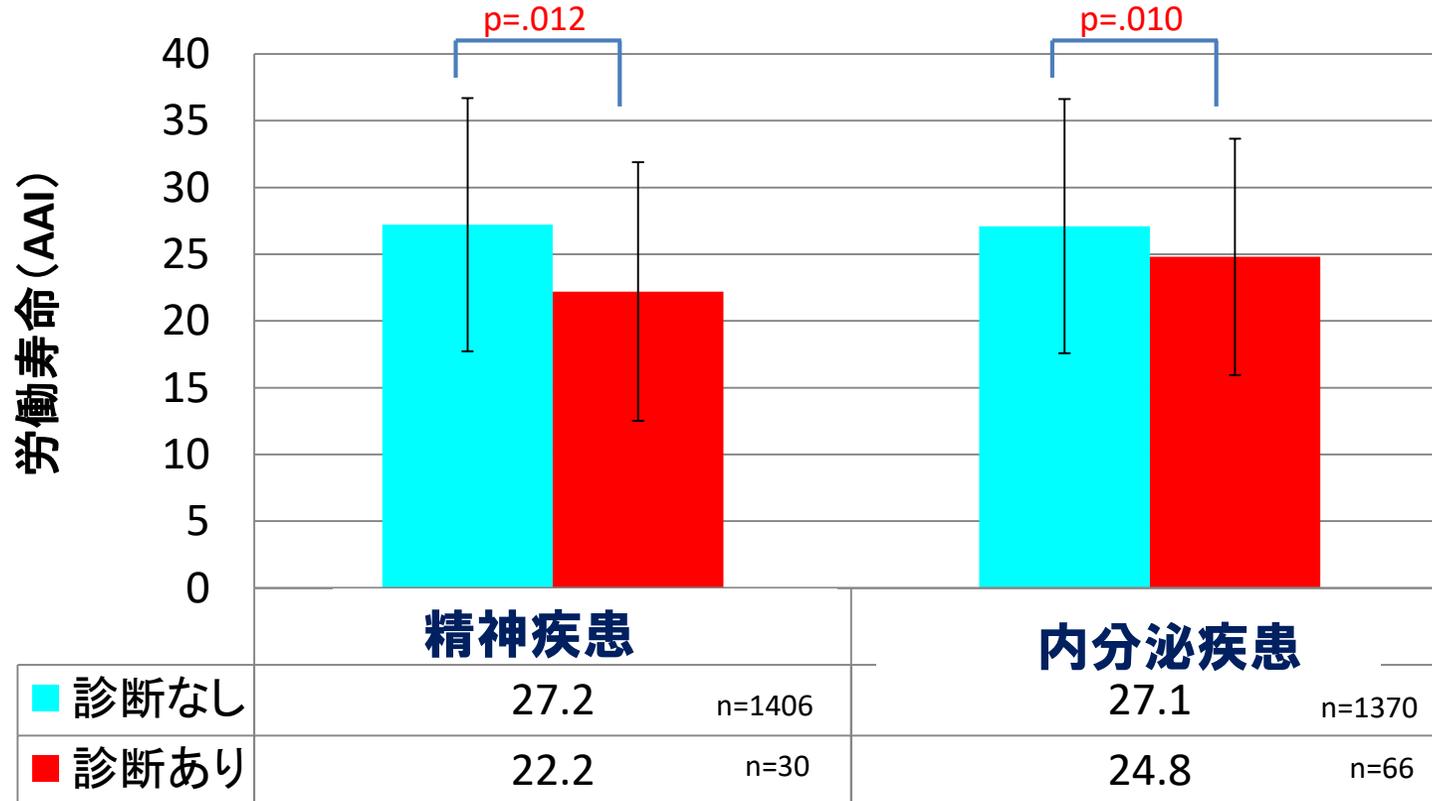


精神疾患あるいは内分泌疾患を患っている人の労働寿命スコア(AAI)はそうでない人に比べて明らかに低い($p < 0.05$)

| モデル | | 係数 ^a | | | | 有意確率 |
|-----|--------------|-----------------|-------|--------------|--------|------|
| | | 非標準化係数 B | 標準誤差 | 標準化係数 ベータ | t値 | |
| 1 | (定数) | 22.622 | .955 | | 23.678 | .000 |
| | 年齢 | .112 | .023 | .127 | 4.787 | .000 |
| 2 | (定数) | 22.321 | .961 | | 23.234 | .000 |
| | 年齢 | .123 | .024 | .139 | 5.187 | .000 |
| | WAI3_内分泌代謝疾患 | -3.202 | 1.246 | -.069 | -2.569 | .010 |
| 3 | (定数) | 22.393 | .959 | | 23.342 | .000 |
| | 年齢 | .123 | .024 | .140 | 5.217 | .000 |
| | WAI3_内分泌代謝疾患 | -3.228 | 1.244 | -.070 | -2.594 | .010 |
| | WAI3_精神疾患 | -4.428 | 1.767 | -.066 | -2.507 | .012 |

※年齢調整済み

疾患の有無と労働寿命の差

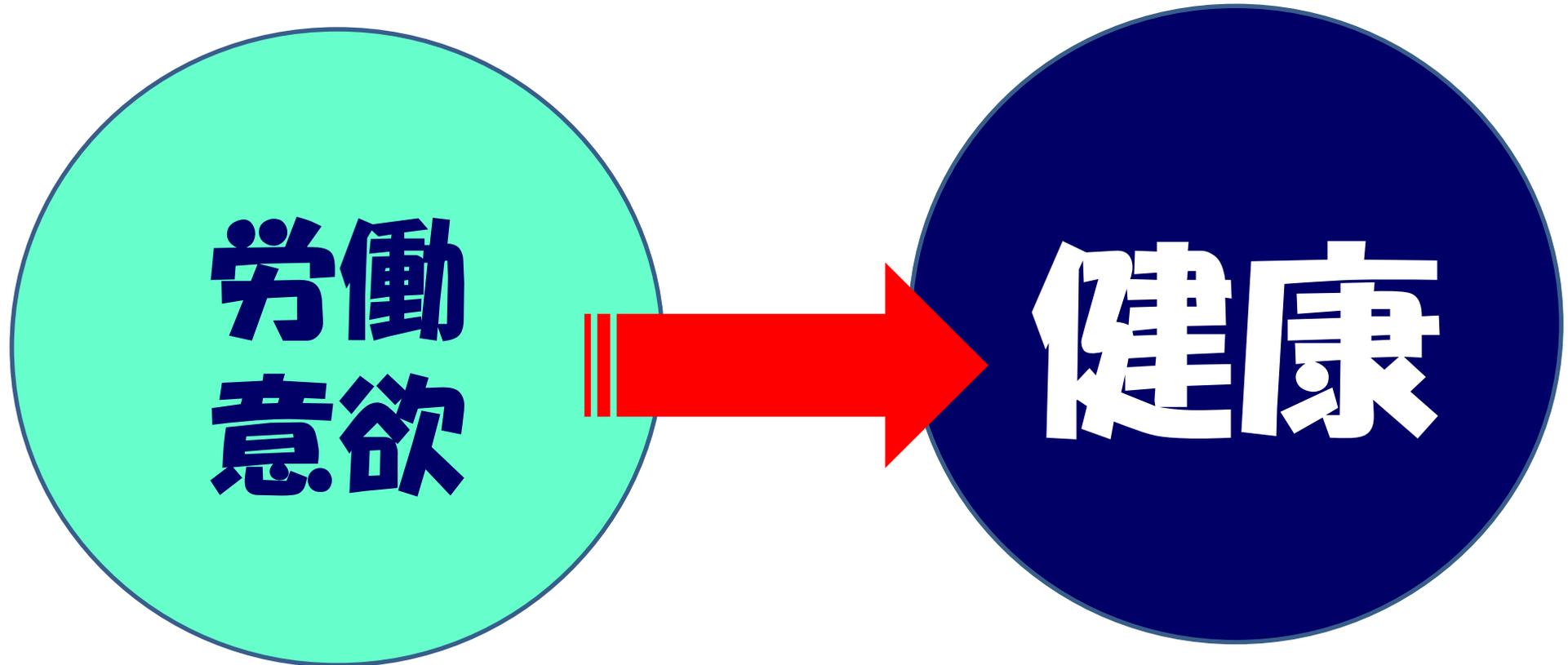




**これからの2枚は研究結果を
パワーポイントにしたものです。
都合により紙面印刷はご容赦
願います。**

適合度指標を比較検討した結果

労働意欲が高いから健康を創り上げるのであって、
健康だから労働意欲が高まるのではないことが示唆された



適合度指標を比較すると、**Motivation → Health**モデルの方が当てはまりが良い。

労働寿命の延伸が健康寿命を延伸させる



労働生産性の高い健康な高齢労働者 暦年齢に基づく定年制度の見直し

労働寿命の延伸 = 健康寿命の延伸

アブセンティズム
の抑制

健康
経営
戦略

プレゼンティズム
の抑制

仕事へのミスマッチを防ぐ

AAIによる労働適応能力(ワークアビリティ)の評価→労働寿命/労働余命の推定
近未来の労働適応能力を自分で変えるモ/サシ(AAI)

健康な
高齢者

AAI評価に
基づいて

働くことの
できる高齢者

Sir William Pettyの名言



Sir William Petty y
(1623年5月27日～
1687年12月16日)

**健康は
労働から生まれ、
満足は
健康から生まれる**

**高齢社会日本の健康経営の
基本思想とならせる**