

● 事業目的

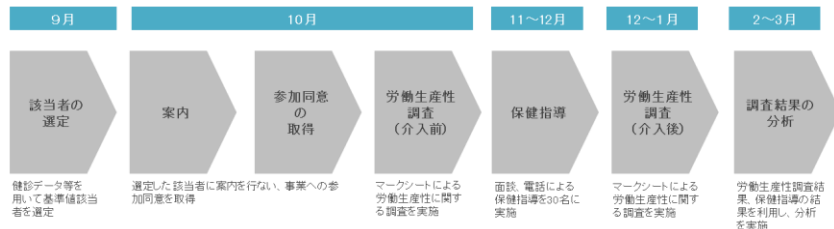
従業員の健康問題が労働生産性に与える影響は、欠勤・休職による「アブゼンティーズム」より、**従業員が体調不良による生産性の低下「プレゼンティーズム」**の方が大きいと報告されている米国の研究*1に着目し、効果定量化による保健指導サービスの積極的利用を図り、事業主との連携を強化することを目的とし、**労働生産性指標を活用した保健指導サービスの定量評価**を導入した。

*1 : Loeppke et al, "Health and Productivity as a Business Strategy", J Occup Environ Med 2007;49:712-721

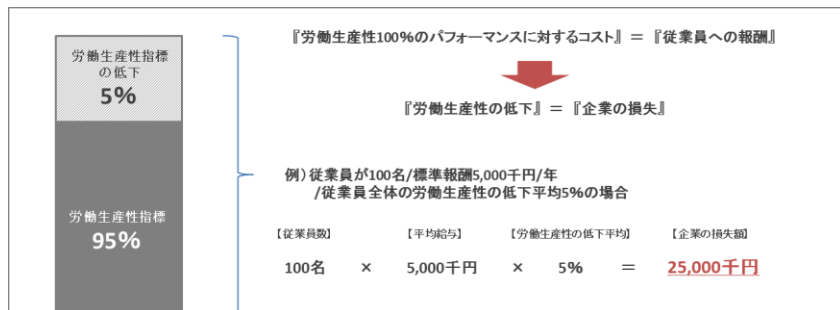
● 事業概要

本事業では、保健指導の前後に労働生産性の調査を実施した。この調査結果より、労働生産性の低下によるコスト損失を推計することで、保健指導の評価指標として活用する試みをおこなった。

▼ 本事業の事業フロー



▼ 労働生産性の低下によるコスト損失の推計方法



● 実施状況及び事業効果

事業主とのコラボヘルスへの活用

(1) 評価指標としての活用

WLQ-Jの指標は、「健康状態もしくは感情的な問題が原因での各活動（動作・行為）への支障（制限）がなかった」ケースを100とし、そこからの低下率を割合（%）で推計する指標である。本事業の場合、1回目調査で労働生産性指標が100であった7名を除く16名において、2回目の調査結果で**労働生産性指標は平均プラス0.7**となった。**損失軽減額を推計すると一人当たり33,600円**となる。

▼ 保健指導前後の損失軽減額の推計

介入群の人数 × 平均給与 × 労働生産性指標の上昇 = 保健指導による損失軽減額

$$16名 \times 4,800千円/年 \times 0.7\% = 538千円/年$$

※一人当たり33,600円/年

(2) 事業所の特性把握

本事業において、**特定の事業所・部署における対象者全員の労働生産性指標が低下している結果**が表れた。このような結果が発生した事業所・部署の勤務形態、職場環境、業務の繁忙等を更に調査することで、**労働生産性指標へ影響を与える要因の一部を推測**することができた。

まとめ

労働生産性指標は、様々な要因が影響を及ぼすことが確認されている。特にストレスが労働生産性に与える影響は大きいことから、**今後はストレスチェック等との組み合わせにより、できる限り他の要因を識別することにより正確な労働生産性を把握することが可能**であると考えられる。本実証事業における指標について、事業主から一定の評価を得ることはできた。しかしながら、労働生産性指標は残業時間や測定時期等やまた他の要因によっても影響を受けることから、**労働生産性指標そのものの評価の蓄積、労働生産性を上昇・下降させる各種要因との因果関係を蓄積**することで、より労働生産性指標の有効性を高めることにより、コラボヘルスに寄与できると思われる。