

自治体の役割と 地域・職域連携の推進

東京大学未来ビジョン研究センター
特任教授／自治医科大学客員教授

古井 祐司

東京大学未来ビジョン研究センター
受託研究員

水本 理恵

はじめに 健康政策の基本的な考え方

健康政策は誰一人取り残さない社会基盤であり、国民が自立的な生活を送れる仕組みづくりでもあります。健康課題の解決はwell-beingにつながる構造であることが分かっており、生きがいのある人生を送る基盤となる政策です。

一方、社会には性、年代、居住地、職業、嗜好、価値観などが異なるさまざまな人がいます。そのような多様性に応じるには、市民に寄り添う地域の関係機関の協創が不可欠です。

それでは、お互いが協力し合うには何が必要でしょうか。

地域・職域連携の必要性

地域・職域連携の必要性を短期で考える、

◎健康の基盤を創る世代(働き盛り世代)への地域からの直接的なアプローチが難しい

◎自力では健康増進活動が難しい職場(中小企業・自営)がある

といた背景が挙げられます。そこで、地域が職域に働き掛けるに

は、事業主が関心を持つ施策が不可欠であり、職場の経営課題(社員の健康問題も重要な要素の一つ)を可視化することが有用です。また、サービスの提供に当たっては、職場での受容性が高く、短期で効果が表れることがポイントです。

短期で効果が表れるには、効果が短期で可視化できる評価指標の設定が不可欠です。アウトカム指標の例として、メタボリックシンドローム該当率よりも、特定保健指導による対象者減少率の方が短期で効果が見えますし、生活習慣改善率は数か月単位で見える化が可能です。アウトプット指標である実施率などでは、県の平均よりも、地区ごとの平均、さらに事業所単位が有用です。いずれにしても、地域の健康課題や職域の特性に応じた目標・評価指標の設定が大切です。

一方、長期で連携の必要性を捉える、

◎持続可能な地域社会の構築には生涯を通じて市民の予防・健康管理の支援が必要

という側面があります。要するに、働き盛り世代にも寄り添うことができる新たな地域・職域連携が求められています。

健康は、労働生産性にも影響を与えることが先行研究から示されています。健康群と体調不良群を比較すると、労働生産性損失額は1人当たり年間100万円の差がありました。これは100人の職場であれば1億円の損失になり得るもので、経営的にもインパクトがある数字です。

今後、生産年齢人口は急速に減少しますが、その一方で、すでに最近10年間でも高齢者の就業率は上昇しています。60歳代前半では男性は81.1%、女性は56.8%と高い就業率になっています。60歳代後半でも10ポイント上昇しました。

事業主にとっては、社員の加齢に伴う健康状況の悪化は、大きな経営課題になります。重要な人的資本である社員の健康は、長寿国・日本の企業としてこれから避けて通れない課題です。

す。

自治体の役割と体制づくり

(1)自治体の役割

地域・職域連携における自治体の役割は、リーダーシップの発揮だと考えられます。自治体のリーダーシップ像は、それぞれの地域の歴史や環境にもよるため、リーダーシップの在り方はさまざまでありと思いますが、基本となる主な要素について整理します。

連携の起点としては、目標の明示が挙げられます。市民のために目指すことは、健康増進計画に明記されていますので、これを地域の関係機関にしっかりと伝えることが大切です。おそろくここで異論を唱える関係者はいないと思われま。

例えば、岩手県では、県民計画および健康増進計画に健康経営の推進を掲げたことで、関係機関と協力した地域・職域連携を進めやすくなっています。関係機関からは、行政計画に位置付けられた施策を明示してもらおうと、地域社会の一員として自分たちも何ができるかを考え、組織として協創がしやすいといった意見が挙がっていました。

次に、評価指標の設定です。こちらにも、健康増進計画に設定されていると思うので、都道府県・本庁と保健所、市町村でコミュニケーションを取りながら、地域の健康課題に応じた評価指標になっているか、別途、評価指標を追加する必要があるか、地域で独自の設定が必要かを確認します。

福島県では働き盛り世代の健康増進策として健康経営支援を位置付け、健康経営に取り組み企業へのグループワークなどを通して、県民の健康課題を企業にも周知し、健康増進計画の評価指標を健康経営の評価指標としても設定するよう促し、PDCAサイクルが円滑に回せるよう支援しています。

そして最後に、関係機関への声掛けです。ポイントは、それぞれの本業を生かせる役割を担ってもらい、主体性を促すことです。

(2)体制づくり

地域・職域連携のための体制づくりでは、関係機関の本業を生かす体制づくりをすることに知恵を絞ります。

そして、既存の会議体を活用しながら、必要に応じてコアメンバーの問題意識のすり合わせの打ち合わせや、最も大事な課題設定の機会を設けるこ

とも重要です。

ここから、それぞれの関係機関の役割に対応した体制構築について例示してみます。

◎健康課題の可視化

データを保有している国保連合会、協会けんぽ支部や都道府県が先導役になり得ると思います。例えば、静岡県では、県・本庁および保健所が地域・職域の健康課題を地図に可視化して、関係者の問題意識の醸成を図っています。ほかにも、職域の健康課題の可視化は、健康スコアリングレポートや協会けんぽ都道府県支部による事業所カルテが活用できます。

◎人的資本経営(健康経営)の推進

商工団体(健康経営アドバイザー)やその会員企業(特に役員企業)は持続可能な企業経営を実現するための方策には感度が高いため、健康管理が目的ではなく、重要な人的資本である社員の健康を基盤に企業活動を活性化させるという方向性で働き掛けることが大切です。

10年前に政策として始まった健康経営については、①政策主導での普及期(健康経営優良法人制度の導入)、②コロナ禍で社員と経営者との協力関係が強化した成長期を経て、現在は、③

社会との協創期(持続可能な企業経営の実現)に入っています。働き盛り世代の数が減り、職場の平均年齢が上昇している中、社員への健康投資が必須の時代に入りますが、多くの企業は自社に健康づくりのノウハウや専門人員が不在なため、地域・職域連携は有意義なスキームになります。

◎サービスの提供

社員に各種サービスを提供する関係機関として、市町村、保健所、保険者、地域産業保健センター、健診機関、民間事業者、NPO法人などが挙げられます。それぞれの職場の状況によつて、必要なサービスも異なるため、現場では具体的なサービスメニューとのマッチングも連携の一步になります。

◎周知・啓発

地域・職域連携に意義があります。地域・職域連携に活用して、良い成果が上がったときに、最もその価値が高まります。そこで、自治体からの広報も重要ですが、加えて地元のマスメディアや商工団体・業種ごとの団体などを通じた取り組み事例の紹介などが大切であり、思った以上に連携推進には効果的です。地域・職域連携の先行都道府県の多くが、周知・啓発活動に力を入れています。

おわりに

無関心層へのアプローチが地域・職域連携の基本形になります。ただ、無関心層の本質を調べてみると、必ずしも「関心がない」わけではなく、仕事や家事、介護、社会活動などで自身の健康は「の次」になっているという実態が分かってきました。したがって、働き盛り世代の日常生活の動線を進めることが大事で、市民の日常生活に寄り添うことができる地域の関係機関と連携することの重要性が改めて認識できます。

自治体が連携を模索する際には、地域の関係機関に問題意識を持つってもらうことが重要です。そして、コミュニケーションを通じて、その機関がアプローチしやすい対象が誰か、果たす役割と目標が明確になると主体的なアクションにつながります。関係機関に役割を持たせて、進捗を確認することで、取り組みが継続します。

■参考文献

- 古井祐司, 村松賢治, 井出博生: 中小企業における労働生産性の損失とその影響要因. 日本労働研究雑誌 695:49-61, 2018.
- 厚生労働省: 高齢者の雇用状況等について.
- 静岡県: 特定健診に係る健診等データ分析.