

働く人と企業の活力ある社会を目指して

全国健康保険協会東京支部
柴田潤一郎
支部長



東京労働局
局長
増田嗣郎

健康経営サポートの背景と現状

柴田：今日は、産業保健と健康保険の連携の重要性を中心にお話したいと思います。

まず背景ですが、第二次安倍政権の時代に「日本再興戦略」の中で健康寿命の延伸が打ち出され、厚生労働省がデータヘルス計画、経済産業省が健康経営という形で推進されてきました。協会けんぽ東京支部(以下、協会けんぽ)としては、データヘルス計画を「データに基づいた健康の保持・増進」として推進しつつ、被用者保険として、企業を通じた健康の保持・増進を進めるために健康経営のサポートにも力を入れています。

また、健診データ等を活用して必要な方へ受診勧奨などの支援につなげるなど、重症化予防の観点からも取組を進めています。健康経営は、従業員の健康を経営の基盤として位置づけ、健康に投資することで、企業と従業員がともに成長し、生産性や業績の向上にもつながる取組だと捉えています。協

会けんぽとしても、健康経営を実践する企業をしっかり支援していきたいと考えています。実際にサポートを行っている中で、取組の内容が労働安全衛生法に関わるものと重なる部分が多いため、ということが見えてきました。

増田：そうですね。

柴田：増田局長は制度面でも長く関わってこられたとうかがいました。印象に残っている出来事はありますか。

増田：約30年前の平成8年(1996年)頃に労働安全衛生行政の現場において、労働安全衛生法の改正に関わった経験があります。当時は、脳・心臓疾患等につながる有所見者の増加や、仕事や職場でのストレスの問題が課題になっていました。健康診断を行ったら、必要に応じて医師等の意見を踏まえつつ、事後措置を適切に行うことが重要です。そのうえで、事後措置の内容を整理した「健康診断結果措置指針」を定め、公表することにしました。あわせて、産業医を含む産業保健体制の整備・充実も進め、職場の健康確保の仕組みを整えてきました。

柴田：制度としての「健康の守り方」

が積み上がってきたということですね。

増田：はい。健康の保持・増進という観点では、労働安全衛生法第69条(昭和63年(1988年)改正)に基づく取組があり、当時はトータル・ヘルス・プロモーション・プラン(THP)指針等を通じて、運動・栄養なども含めた取組が進められてきました。現在のデータヘルス計画やコラボヘルスとも、方向性としてつながる部分があると感じています。

柴田：ありがとうございます。THPの流れも含めて、いまのデータヘルス計画やコラボヘルスにつながっているということですね。

増田：東京労働局としても、労働安全衛生法令に基づき職場の健康確保対策を進めてきました。

メンタルヘルス不調が目立つようになったことに加え、健康診断結果で有所見者となる方が多い状況が続くなど、課題は深刻化していると感じています。こうした課題の解決には、関係者が連携して取組を浸透させていくことが重要だと考えています。

柴田：企業の抱える課題の上位には「メ



ンタルヘルス」が挙げられます。東京労働局としての取組を具体的にお話いただけますか。

増田：ストレスチェック制度は、一定規模以上の事業場で実施し、結果通知や面接指導、職場環境の改善につながる仕組みです。

一方で、小規模事業場では、実施から実施後の対応まで自社だけで進めるのが難しい面があります。自社で完結させようとせず、支援策や外部資源も活用して進めることが重要です。こうした事業場への対応を含め、制度のあり方について検討の動きもあります。

経営サポートの課題

柴田：協会けんぽの加入企業は小規模事業場が多く、進め方や相談先が分からないといった声も少なくありません。協会けんぽとしては、関係機関とも連携しながら、企業ニーズに応えられるよう努めています。

その中で、東京労働局とは令和6年(2024年)6月28日に「働く世代の健康づくり推進に向けた連携に関する協定」を締結し、産業保健の推進と健康経営の普及促進等について連携・協力を図っています。特に、メンタルヘルス対策やストレスチェック制度は、産業保健と健康保険の連携なくしては進めにくいと感じています。病気による休職でもメンタルヘルス不調が目立つ中で、産業医のいない企業では対策自体が難しいケースもあります。その意味で、支援を行っている東京産業保健総合支援センターや地域産業保健センターの活用が重要だと考えています。

具体的な活用方法をご説明いただけますか。

増田：地域産業保健センターは、都内に18ヶ所設置されていますが、身近な相談窓口として、健康診断結果に基づく医師等の意見聴取や、メンタルヘルス対応などについて助言を受けられます。例えば、健康診断結果を持参して「事業場として優先して取り組むことは何か」「この労働者に対してどのような配慮が必要か」といった点を相談につなげることができます。独立行政法人労働者健康安全機構東京産業保健総合支援センターは、都道府県単位の拠点として、地域の支援体制と連携しながら、より専門的な支援や情報提供等を担います。制度を「実施する」だけでなく、実施後にどうつなげるかが重要ですので、外部の専門資源を活用していただきたいと思います。事業場の状況によっては、段階的に取組を進めることになりますので、困ったところから相談してもらうことが大切です。

柴田：ありがとうございます。協会けんぽとしても、健康経営の情報提供や好事例の共有、啓発などを通じて企業の取組を後押ししています。

また、健康診断結果や保健指導といった健康保険側の支援と、職場の取組をどうつなぐかが重要だと感じています。今後も東京労働局や各支援機関と連携して進めていきたいと思います。

健康保険と産業保健との連携の必要性

柴田：健康の保持・増進のベースは健康診断です。労働安全衛生法に基づき受診していても、保険者にデータが提供されないケースがあり、支援につなげにくい現状があります。重症化予防の観点からもデータは欠かせません。健康診断に関する考え方についてお話いただけますか。

増田：協会けんぽとも関わりが深いのが、一般健康診断結果を労働者本人に通知し、自らの健康状況を把握して自主的な健康管理につなげる仕組みです。平成8年(1996年)頃には「作業関連疾患」が目立つようになり、高血圧症や虚血性心疾患など生活習慣病につながるものも含まれることから、結果を本人に届けて活用につなげる制度整備が進められました。

健康診断結果を踏まえた取組が、生

活習慣病の予防やメンタル面も含めた健康の保持・増進につながるよう、関係者が連携して支援の動線を整える必要があります。

柴田：ぜひ保険者へのデータ提供を進め、健康の保持・増進の取組を一層強化できればと思います。年に一度は健康診断を受けていただき、労働安全衛生法の健康診断を受けた方々の健診データは、事業所から保険者にお送りいただきたいと思います。

最後に

増田：長く働く時代になる中で、転倒防止も重要になります。職場の環境面の工夫に加え、日頃の健康管理として足腰の筋力を維持するための筋力トレーニング(例：スクワット)も有効です。総務省統計局「労働力調査(基本集計)」によると、2025年(令和7年)平均で労働力人口が7,000万人を超え、雇用者が6,185万人であること、2014年と2024年を比べて65歳以上が61.7%増えているという話もありました。こうした背景も踏まえると、健康診断を軸に、職場の環境面と個人の健康管理の両面から支えることがますます大切になっていくと思います。本日の対談を通じて、職場での取組と健康保険側の支援を両輪で進める必要性をあらためて確認できました。

柴田：協会けんぽとしても、重症化予防と健康経営を柱に、企業を通じた健康の保持・増進を進めていきます。東京労働局とも連携し、都内で働く方々が健康に働き続けられる環境づくりに取り組んでいきたいと思います。

