



IT技術を活用した健康管理

近年、社員の健康管理を経営課題としてとらえ、社員の健康づくりをサポートする企業が増えています。

特に最近では、IT技術を活用したサービスが充実しており、事務負担を軽減しながら効果的に社員の健康管理ができるようになってきています。

活動量計で健康管理

A社では、リストバンド型の活動量計を希望者に配り、社員の健康管理をしています。活動量計とは、日々の運動量・歩数・脈拍・消費カロリー・睡眠などを計測できるものです。

計測したデータは社内のシステムに自動的に送信される仕組みです。

活動量計の歩数を競うイベントを実施したところ、昼休みにウォーキングをしたり、オフィスまで遠回りをして歩数を伸ばす社員もいたといいます。

睡眠時間も計測できるため、乗務員などの睡眠時間管理にも活用できそう

です。

アプリで生活リズムを改善

B社では、楽しみながら生活リズムを整えることができるアプリを導入しています。

起床時間や食事時間など生活リズムを毎日アプリに入力していくと、それぞれにあった改善メニュー（ミッション）が示されます。たとえば「次の食事は〇時間後にとる」「起きたらすぐカーテンをあける」といったものです。

ミッションをクリアすることでスコアを獲得できるので、ゲーム感覚で楽しみながら生活リズムを改善し、ベストな体調を維持することができます。

実践した社員からは「疲れにくくなった」「集中力がアップした」といった声があがっているそうです。

一元管理で事務負担を軽減

C社では健康管理システムを導入し

ています。社員の労働時間や健康診断の結果、ストレスチェックの記録などが一元管理できるものです。

健康管理システムにはさまざまなサービスが出ており、健康診断の予約や支払い代行、社員への受診勧奨などまでカバーできるものもあります。

こうしたサービスは社員の健康増進や離職防止につながるだけでなく、会社の事務負担が大幅に軽減されるため、費用はかかるもののトータルで考えるとコスト削減になると判断する企業も多いようです。

また、社員が医療スタッフにチャットで相談できるサービスがついたものもあります。多少体調が悪くても「面倒くさい」「時間がない」といった理由で病院へ行かない人も多いため、気軽に相談できるチャットサービスは病気の未然防止につながるといいます。

労務ひとこと

厚生労働省は6月、「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績（令和元年度）」を公表しました。

法律では、事業主に対して募集や採用などに関して障害者であることを理由とする差別を禁止すると定めています。

また、障害者が応募しやすい仕事をしやすいような配慮をすることを

定めています。これを「合理的配慮」と言い、たとえば聴覚障害者の面接を筆談等でおこなうといったことがあげられます。

障害者差別・合理的配慮の相談は増加傾向

相談実績によると、相談件数は前年度比2.4%増の254件で、障害者差別に関する相談が75件、合理的配慮に関する相談が179件でした。

相談件数は制度が施行された平成28年度から増加傾向にあります。

合理的配慮に関する相談事例は次のようなものです。

- ・障害特性に配慮した業務量の調整等がおこなわれなかったために、体調不良で休まざるを得なかったにも関わらず、勤務成績不良として契約が更新されず雇止めとなった。
- ・通院のための休暇取得について職場で情報共有されず、無断欠勤呼ばわりされた上、仕事が与えられないなどの扱いを受けたため、職場に居づらくなり、退職せざるを得なくなった。