

第8回 ヘルスケア部会 メモ

日時) 2020年11月25日 17:30~19:00

場所) Zoom ミーティング (リモート開催)

参加人数) 20名

日本大学 商学部 教授 河本淳孝

- ・お忙しい中、お集まりくださり、ありがとうございます。
 - ・皆様のおかげで、今月で、8回目を迎えました。

 - ・今月のご登壇は、山梨大学の西久保先生です。
 - ・どうぞよろしく願いいたします。

 - ・紹介の必要はない訳ですが、
 - ・ギルド研究会の中興の祖であり、
 - ・私がこの世界に入るキッカケを作っていただいた方で、
 - ・プライベートでもいろいろとお付き合いをいただいています。

 - ・現在のヘルスケア部会のテーマのフォーカスは、健康経営とコラボの在り方ですが、
 - ・本日は、ヘルスケアに限定せず、両立支援も論ずる対象に入れてお話しいただけるということです。
 - ・それで、あってますか？西久保先生

 - ・それでは、冒頭5分程度をいただきまして
 - ・先日お話しした、健保の納付金に関する試算結果をご紹介します。
 - ・西久保先生、すぐに終わりますので、しばしご休憩を
- (資料を画面共有)
- ・前期高齢者納付金の現状と課題についてお話しします
 - ・納付金は払うものですが、
 - ・一方で、貰う団体、つまり交付金を受け取る団体が存在します。
 - ・前者は健保と共済組合、後者は国保等です。

 - ・健保は前期高齢者が少ないので、給付費の発生リスクが小さい
 - ・リスクを国保に投げている。だから、納付金を払ってください。
 - ・一方、国保は前期高齢者が多いので、給付費発生リスクが大きい

- ・したがって、健保から交付金を貰ってください。
 - ・わが国では、こうした補完的關係、再分配のルールを構築しています。
 - ・社会保険制度は対価性を重視しますので、再分配機能は弱い、
 - ・その弱い部分を補完するのが、この納付金・交付金制度です。
-
- ・ただし、この制度には、今日的な課題が存在します。
 - ・今日になって重要視され始めた保険者自治を阻害している面があるという点です。
-
- ・その事実を理解するために、
 - ・まずは別紙の Excel ファイルで、
 - ・前期高齢者納付金・交付金の計算過程をみてみましょう。
 - ・ご覧のとおり、計算の原理は単純なのですが、
 - ・納付金の金額を正確に予測するのは極めて難しいことが分かります。
 - ・さらに、概算値と確定値があって、この差額は数億円に及ぶことが珍しくありません。
-
- ・さて、健保が、前期高齢者を減らすには、どうしたらよいか
 - ・資料に示したとおり、方法は2つあります。
 - ・1つは、前期高齢者の1人当たり給付費が減るように健康増進に努める
 - ・もう1つは、前期高齢者増やして加入率を全国平均の12.4%に近づける
 - ・70歳定年にすると、前期高齢者が増えて12.4%に近づきます。
 - ・12.4%を超えると、納付金から、交付金に替わります。
 - ・お金を払うのではなく、もらえるようになる。
-
- ・前期高齢者を減らしたいと思っている健保にとって、今は追い風です。
 - ・データヘルス計画への取り組みで、前期高齢者の1人当たり給付費は減少方向
 - ・働き方改革で、70歳までの雇用が努力義務化されて、前期高齢者の加入率は増加傾向
 - ・いずれ、納付金から交付金に替わる健保が出てくるかもしれません。
 - ・たしか、中央大学の健保は交付金をもらったことがあると聞いたことがあります。
 - ・古くから70歳が定年で、高齢の教員が多いのかもい知れません。
-
- ・働き方改革で前期高齢者加入率が上昇すると、
 - ・どの程度、納付金が減るのか試算しました。
 - ・次の Excel ファイルをご覧ください。
-
- ・前期高齢者の1人当たり給付費は一定として、
 - ・前期高齢者の加入率が全国平均の12.4%に近づいていくと、
 - ・納付金は減っていきます。そして、12.4%を超えると倍率は1倍未満となって、納付金

から交付金に代わります。

- ・問題は、この倍率が8.61倍を超えている健保です。
- ・ユニクロさんなどは、従業員が若いので、これに該当する可能性があります。
- ・明らかに、逆インセンティブの常態です。
- ・つまり、前期高齢者の加入率を上げると、意に反して納付金が増えてしまう。

- ・したがって、FR健保さんは、高齢者雇用を促進しない方が良い
- ・促進すれば、納付金が増えてしまう
- ・これは、逆インセンティブです。

- ・もう一つ、問題点があります。
- ・1人当たり医療費が増えると国保の交付金はどうなるか、を見ます。
- ・国保の場合、前期高齢者の1人当たり医療費が増えると、もらえる交付金が増えます。
- ・これも、逆インセンティブです。
- ・加入者の健康が悪化して、医療費が増えると、もらえる交付金が増える
- ・1人当たりの医療費を減らすインセンティブがゼロです。
- ・国保は、データヘルス計画を真剣に取り組む動機がありません。

- ・国保は交付金パラダイス、と揶揄したくなってしまう。
- ・健保が特定保健指導で頑張っても、国保に医療費節約の動機はない
- ・これは直さなければいけません。
- ・私の話はここまでです。

- ・それでは、西久保先生、お待たせしました。
- ・ここで、バトンタッチします。
- ・よろしくお願いいたします。

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・それでは報告をさせていただきます
- ・山梨大学の西久保です
- ・よろしくお願いいたします
- ・ヘルスケア部会なんですけどやっぱり健康というわけではないんですが密接に関連するテーマということで
- ・介護との両立に伴う労働者の生産性の損失問題です
- ・健康経営も非常に関係するのは、健康経営研究のうちの様々の手法、考え方を応用させていただいた研究

・介護自体がいろんな健康問題と絡んでくるのでここで発表させていただいてもいいかなと河本先生にお願いをしました

・問題意識は介護に関しては安倍政権の時にストップ介護離職という政策が掲げられて

・今後介護を理由にする離職が増えてくるので様々な資産がだされていった

・年平均 10 万人程度の離職があり、7 割から 8 割が女性、非正職員

・10 万人はかなり多くみえるが、

・実際労働者の全体から見ると離職者はそれほど多くはない

・私が気になったのは、離職せずに働きながら介護を続ける労働者たちが一体どんな状態なのかということ

・彼らのパフォーマンスが一体どのような状態に陥っているのか、定量的に測定をしたいということが問題意識

・介護をやりながら特に忙しい仕事をされている方は、さまざまな支障が生じている

・NEC の管理職の方が毎週鹿児島にお母さんの介護に行ってトンボ帰りして、

・営業本部長につかれています、仕事も多忙で遠隔地介護でへとへとになっている

・本来その方がもっているパフォーマンスが発揮できなくなっているのが、社内で深刻な自体だと受け止められている

・ある意味離職してしまうと、仕事と切り離される

・時間に余裕がある仕事に転職する人が多い

・実際はなかなかそういうわけにはいかない

・介護と子供の教育が重なっている世代も多い

・老親介護は大変な労働生産上の問題であることを明らかにしたいということが私の目的

・両立に関しては、介護疲労というキーワードで何人かの研究者が定量的な測定を行ってきた

・池田先生が 1 番たくさん蓄積をされている

・従業員の体調悪化の原因になっているとか、

・休暇の取得促進になっているなど、

・さまざまなヒヤリハット経験やうっかりミスとか

・職務遂行上のさまざまな支障を、医療介護に携わっている人たちの中で発生している

・工作中的居眠りなど、ヒヤリハット経験が定量的に解析されていて、いくつかの重要な結論はあるのですが

・たとえば深夜の介護に携わっているケースでは、介護者に体調悪化が発生しやすいとか、

・さらに重大な影響があるのは

・要介護者が重度の認知症になると

・介護者側が健康問題が発生することが明らかにされてきた

・いくつか介護状態を介護者側の要因や要介護者側の状態によって、介護者の労働上の障害は沈黙されてきた

・実際どの程度の損失が発生しているのかは国内で取り組まれていなかったのでは

・やってみようかなということになり、池田先生の研究を参考に健康経営の蓄積を活用している

・アブセンティズムとプレゼンティズムという概念があつて

・欠勤に伴う損失と出勤しながらも、能率が低下した状態に伴う損失が議論の対象にされてきた

・2019年に武藤さんが、これまでのアブセンティズム、プレゼンティズムの研究の測定尺度の開発の歴史などが体系的に紹介されてきたという文献が最近発行された

・これはイーウェルの林さんからご紹介いただいて大変参考になりました

・あとは経産省にさまざまな健康経営のガイドブック提示

・その中には具体的な測定尺度について関する紹介がたくさんされている

・その尺度の活用する、東大の研究チームなどがある

・実際、我が国のケースで東京海上日動保険組合のレポートがある

・実際どの程度の損失が発生しているのかという試算がなされたことは承知のことだと思う

・これは東京海上のレポートで発表されているプレゼンティズ「

・出勤しているけども生産性が落ちることが伴う企業

・一方で欠勤（休暇取得含めた）それと直接的な医療費負担ということで測定がなされてきた

・最近ではこれも東大のチームとのコラボで横浜市の中小企業対象に生産性の損失がなされた研究が報告されている

・このケースですと、体調不良に伴う従業員の労働生産性年間76万円程度

・こういったプレゼンティズム、アブセンティズムをいかに測定していくのかという研究を今回の研究で応用させていただいた

・割とやり方はパターン化

・健康経営を測定したうえでその人の健康上のリスクの程度を測定し

・その人の病気を理由とする欠勤、を測定し

・その人の1日の報酬日額、給料払ったが働いてもらえなかった損失という考え方

・HCMという考え方をとる

・最近は大日でもこういう健康の実証研究を行っている

・この分野さまざまなプレゼンティズム測定尺度開発が進んできた

・アンケートの質問形式のようなもの

・紹介されてきます

・東大はうち項目だけでやろうと大体なものもある

・どれがいいというのはいろんな論者によって結論が違う

・今回は比較的使いやすいものを2つほど使ってみた

・介護との両立に応用してみようということ使っている

- ・後ほど詳しく説明します
- ・今出ているのは経産省のガイドブックに記載された尺度の考え方
- ・QQMethod というのは労働の量および質を測定する
- ・どれくらい健康によって平常時に比べて損失をしたか
- ・こういったもの、とくにプレゼンティズムに関しては客観的尺度ではなく
- ・労働者本人が疾病状態、体調悪化以前の健全時にどの程度の 10 点くらいの仕事能力としたとき今、疾病状態ではどれくらいか
- ・いわゆる主観的判断を使う
- ・実際金額に算出する段階ではおおむねその人の報酬額が労働生産性に見合うという仮定のもとで
- ・支払われた対価が労働にあてられていないという発想で使われる
- ・こういった人的手法と総称されるよう
- ・金額的にかなり大きくなるもので、実際介護でその人が疲れ果てていて
- ・適当に仕事していたり失敗したりして損失がほんとに客観的にいかほどのものか
- ・感覚からいくとかなり大きく損失が少し過大にでてくる傾向が弱点
- ・それが HCM という方式
- ・もう一つが FCM は HCM を補完する様式
- ・病気欠勤の労働者が交代者が休むまでの日数、その間仕事になされていない
- ・この間会社にとって損失
- ・今回は一番メジャーに使われている HCM というものを活用して最終的には
- ・金額におとしているということである
- ・具体的に僕が行ったアンケートはこのような形であなたの仕事の量と質についてうかがいますと
- ・ここは、健全時と非健全時を比べてっていうのが従来の健康経営の設問表現
- ・私の場合は介護との両立から「あなたのご家族（実父母、義父母、配偶者）の介護に関するご事情やご用事にとってそうした事情や用事がなかった通常（10）と比べてどの程度の仕事量になりますか」というような聞き方
- ・本人の主観的判断を求めている
- ・同様にどの程度の仕事の質になりますか、介護の事情やご用事がなかった時
- ・現在介護中の人を 400 名程度サンプリングしている
- ・どんな状態かはまだそれぞれ分散がある
- ・介護についていることは間違いない。
- ・その介護につく前と比べて 10 点満点が通常とすれば今何点かといったような聞き方を
する
- ・これが QQmethod を両立に少し修正をした設問表現ということ
- ・その後、さっきの 10 点満点を 10 分の 6 なら 10 分の 6、10 分の 3
- ・質と量を足し合わせその人の介護について日数、時間をかけて

- ・さらにその人の年収から換算した時間給なり、日給なりを応じて
 - ・最終的年間の損失額を計算する
 - ・年収のデータがないときには厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」を用いることが多い
 - ・もう一つの方式は、これは国内の産業医科大学で開発された尺度で
 - ・これは損失というよりも仕事をするうえでのさまざまな障害の程度を7項目の設問項目で開発されたもの
-
- ・7つの設問、そういう労働上の障害がある程度発生しているか
 - ・単純合計する
 - ・何もないときは7点、最悪な場合は35点そういうスコアがつく
 - ・いくつかの文献で紹介されていたのはこのWFunという公式21点以上が中程度の仕事にきたす障害が生じているとしている
 - ・これもこちらの公式は疾病とか介護問わず、今の労働にどの程度の障害が発生しているか
 - ・これはそのまま、介護についている人たちに適用できる
 - ・使いやすい
 - ・実証原理いくつかあるが勤務医に対する研究がなされている
 - ・勤務医は27%の人が忙しく障害が発生して、特に13%かなりの最悪の状態
 - ・自殺願望なども発生するような状態
 - ・これも今回使ってみた
 - ・介護に応用するうえで先ほどと同様に
 - ・あなたの介護に関わる以前と比べて現在次のようなことはどれくらい発生していますか
 - ・毎日、週2回、週1回、月1回、全くない
 - ・この社会的に振舞えない、ていねいに仕事をするができない
 - ・については産業医科大学さんのままのここには修正加えていない
 - ・尺度も同じに
 - ・設問の部分だけ介護ということを強調して答えていただいた。
 - ・主観的判断ということと、サンプル上現在介護中であるということ特定している
 - ・サンプリングは、複雑なやり方をした
 - ・無作為で2400人をサンプリングした中で現在介護中の人たちをとる
 - ・それではサンプル数足りないので、事前にスクリーニングをして、現在、介護に関わっているとした人たちを事前にスクリーニングしたうえで本アンケート調査をここで回答してもらう人
 - ・両者合わせて404サンプルを確保。
 - ・こういうやり方をしたのは、無作為抽出したのはサンプルで育児との両立のサンプルも実はかなり取れている

- ・育児の両立と介護の両立で労働生産性損失がどれくらいかはまだ計算していない
- ・無作為サンプルと有作為サンプルとを合わせて介護中の人たちということで400人を抽出したということになる
- ・どんなサンプルかという、男性がほぼ半分、配偶者ありが6割、年齢平均は50.9歳
- ・損失を計算する上で報酬が大事
- ・年収が502万円
- ・実際の介護をしているのは1人とは限らない
- ・本人、父、母、配偶者を単純合計し432ケース
- ・サンプル数でみると1名の方が圧倒的多い
- ・先ほど申し上げた404サンプルが計算
- ・総損失額を計算するうえで、介護に携わった期間も引いている
- ・今回のサンプルの平均は48か月、大体4年くらい介護に関わっているという実態
- ・どの程度生産性が損失しているか、損失率を計算する公式がQQmethodには2種類ある
- ・先ほどの0~10点の取ったものの1-6/10とか
- ・量と質を掛け算で出す方式とそれぞれ足して2で割る和算
- ・足し算方式が2つ
- ・今回両方計算をして損失額というものを損失率というものを出している
- ・どれくらいの仕事が失われている、仕事の質や量が実現されていないのかを見ることができる
- ・計算してみるとこんな数字になりました
- ・積算の損失率が高くでる
- ・404サンプルの回答不良を除いて399サンプル
- ・かける方式で48%、量および質の仕事が失われている
- ・男性の方が高い、管理職で高いという傾向がある
- ・分布はこんな感じ、多くの人は損失ないが主に介護期間の長い人や要介護度が高い人もいる
- ・損失額計算してみた
- ・報酬月額に換算したうえでどれくらいの1か月あたりの損失なのか
- ・介護に関わった期間が同等の損失が発生していると仮定したうえで総損失額というものを計算している
- ・実際は最初のころは軽かったがだんだん重くなっていく
- ・今の状態が介護当初の状態が続いているのは無理があるがその情報が今はないので
- ・今の介護状態が当初から続いているという前提で試算
- ・一人一人の総損失額というものを先ほどの足し算方式和算方式の両方で計算したものがこの結果である
- ・まず平均値は月額19万6000円の労働生産性損失が発生している
- ・このうち介護期間を掛け合わせると3932万円の損失が発生している

- ・ 言い方を変えると結構給料払っていても 4000 万ちかくは仕事になっていない
 - ・ この金額が多いか少ないかですね
 - ・ 和算方式だとだいぶ少なくなる 2500 万円、月額で 12 万 6000 円といったような損失額になる
 - ・ 直感的には高いなと損失率も含めて高いなというのが印象
 - ・ 尺度のルールに従ってある意味単純計算をした
 - ・ 職種によってもバラつきますし、男女でも差が出ている
 - ・ 主にこれは報酬の違いの影響が大きい
 - ・ 損失率も若干職位別や性別ごとにあるがやっぱり報酬が違うことが損失計算にとって大きな影響がでる
 - ・ このアンケートが健康についても聞いている
 - ・ 健康状態がよい、どちらかといえばよい どちらかといえばよくない、よくない
 - ・ ご自身の体の健康状態とかメンタルの健康上、トータルの健康状態についても主観的判断で聞いている
 - ・ 健康との関連性を分析
 - ・ やはり健康状態がよくない人の方が損失率、損失額ともに高い
 - ・ それが介護によって発生したのか、もともとの労働者側になにか健康の問題があったのか
は明らかではない
 - ・ 本人の判断によれば健康状態の良しあしと介護における損失は完全に比例するということが明らかになった
 - ・ そのほかストレス状態であったり、痛みを伴う病気だと先ほどの損失率、損失額などやはり健康との影響は密接にある
 - ・ 健康状態があまり芳しくない中で介護状態に陥ってしまうとその人の労働者としての生産性の低下を著しくなるということが示唆
-
- ・ 労働性損失が何によって発生しているか。
 - ・ 要因分析をいくつか行ってみた。
 - ・ 員が分析の結果をまとめてみると、例えば夫婦で奥さんがメインで介護に携わっている場合、夫側の損失率はかなり低くなる。
 - ・ そのため同親の人は奥さんが助けてくれないためかなり辛くなる。
 - ・ 要介護者が誰であるのかは問わず奥さんが頑張ってくれると本人の損失は抑制される。
 - ・ 「要介護度」は高いほど損失率を高める
 - ・ 「徘徊」は極端に損失率を高めるが、「寝たきり」は抑制する
 - ・ 「買い物、ごみ出し」「体位転換補助」は損失率を高める影響が出てくるが、「排泄の介助」は損失率は抑制すると出ている。が解釈はまだできていない。
 - ・ 「睡眠不足（本人）」が発生すると、「徘徊」が労働機能障害に対してかなり大きな影

響をもたらす→池田先生の研究結果とほぼ同じような結果が得られている

- ・損失額の決定要因については、当然年収や性別でコントロールしている。
- ・上記のような影響を除いたうえで、損失の金額に対する影響が分析されてくると、働き方の特性でやったが、例：損失額を減らす職場特性は、情報共有のための打ち合わせを行っている。
- ・朝礼・夕礼をしながら教務の分担調整をするシステムを行っているところは有効であると研究結果の報告が出ている。
- ・色々な仕事のすり合わせが出来るタイミングがあると代替要員がいる。（子育ての際にも言われた要因）
- ・繁閑差が大きい良い→介護に専念できる
- ・一方、損失額を増やしてしまう職場特性は海外出張・部下とのプライベートな話はしにくい、会議や打ち合わせが多いといった働き方→相対的に損失額が大きくなる
- ・Wfun にしてもよく似ている。
- ・定期的な会議や打合せはしたほうが良い。
- ・プライベートの話ができないような雰囲気の良い職場だと増大する。
- ・働き方にも介護状態にもともに要因がある。
- ・それが相まって生産性、パフォーマンスの低下を促している。
- ・企業の支援、働き方・働かせ方の中で損失を抑制する手立ては見つかるのではないか。
- ・休んで仕事をしないことに関する損失
- ・仕事をしない日数もアンケートを取り計算を行った
- ・アブセンティーズムとプレゼンティーズムの比較を行った
- ・アブセンティーズムによる損失計算→プレゼンティーズムよりもかなり少ない。今回の調査研究では月額7万円くらいが欠勤休暇取得による損失となった。
- ・会社に行っているにもかかわらず損失しているのが19万6千円のため、3倍程度とかなりの差がある
- ・アブセンティーズムの方に問題が大きい
- ・改善を急ぐ必要があることを示していると解釈。
- ・まとめると、健康経営の尺度を応用する形で生産性を測定した。
- ・損失の金額が予想よりも高い印象を持った。
- ・金額がかなり大きい。
- ・が、おそらく実際の生産性に関しては個人単位の特定は難しいが潜在的金額としてはこれくらいあるのかなということ。
- ・企業は、在職しながら介護を行う人の方が圧倒的に多いことからこの人たちのパフォーマンスの低下をいかに抑制するかが経営課題になってくる。
- ・同時に、健康と介護による関係性は極めて因果関係が明らかになる
- ・健康悪化につながらない介護との両立を考える必要がある。
- ・本人のキャリアやパフォーマンスに支障を来さない両立の在り方を考えることが求めら

れる。

質疑応答

(株) フジクラ CHO 補佐 浅野健一郎

・介護が会社・個人に損失を与えていると認識していたが、今研究の中では介護度はグレードごとにどのような損失になるのかとみられていたのか。

山梨大学 教授 西久保 治二

・要介護度はとっていて、損失を高める影響が統計的に優位だと分かった。介護度の高い人の介護者は損失が大きくなる傾向があると思う。

(株) フジクラ CHO 補佐 浅野健一郎

・まとめにも書かれていたが、その際にどのような施設に入っているのかや、本人以外のサポートがどれくらいあるのかというのは何かデータを取られていたのか。

山梨大学 教授 西久保 治二

・変数としては持っているが在宅化施設は相関係数を取った段階では影響があまり見られず、施設の方が生産性が失われていないと説だがこの調査ではうまく出なかった。在宅施設の変数は最終的に除外した。

(株) フジクラ CHO 補佐 浅野健一郎

・もしかしたら体力的な疲れより、精神的なものの方が今回の労働性損失に大きく聞いているのではないか。
・心理的な要因で追い込まれていっているような気がしないでもない。と感じたがその辺についてはそうでしょうか。

山梨大学 教授 西久保 治二

・ご指摘の通りで、肉体的よりもストレスのところと損失額との関係性が強いというような結果が出ている。
・だから施設か在宅化を問わないと思う。
・メンタル的な負担は肉体的な不安に比べ、在宅か施設かを問わず本人にダメージを与えている。
・結果として損失の大きな要因となっている。

(株) フジクラ CHO 補佐 浅野健一郎

・そうすると、会社側で対策を取っていく際にどれだけ心理に寄り添えるのか、その部分

に介入できれば良いのではないか。

- ・会社の実態から考えて思っていた。
- ・育児との関係性は難しい所ではあるが、介護は心理的に悩ましい部分もある。

日本生命保険相互会社 市場開発室/法人営業開発室 武田大介

・変数について、公的介護のサービスをどの程度利用しているのか、調査をされた方は正社員・非正規職員なのかについて。

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・すべて非正規職員です。
- ・公的介護保険の使用実態については変数で持っている。
- ・企業の支援や社会保障など、利用度が生産性の低下を抑止するのかやってみる必要がある。
- ・うまく活用している人は生産性での落ち込みは緩やかなのではないかと推測している。

日本生命保険相互会社 市場開発室/法人営業開発室 武田大介

・徘徊のところでも高くなっているが、排せつをサービスなどを使って手伝ってもらっているのではないかと考えたため、利用状況についてお聞きした。

・ヘルパーさんやデイケアを使い昼間はお任せしているのではないか。

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・徘徊は極端にサービスを落とす。
- ・ついていなきゃいけないし、探さなければいけないなど相当労働者側にはきついと考えられる。

(株) フジクラ CHO 補佐 浅野健一郎

- ・徘徊の場合、施設にいるか、在宅なのかで違ってくるのではないか。

山梨大学 教授 西久保 治二

・徘徊かつ施設課、徘徊かつ在宅なのかの変数を作らなければわからないかもしれませんね。

日本生命保険相互会社 市場開発室/法人営業開発室 武田大介

- ・介護についてのお話はあるが、ダブルケアについてのお話はあるか

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・育児については無作為、有作為ともにとったが年齢がずれているため、両方行っている

人はおそらく出現していない。

・実際にはダブルケアの人が社会的にはいると思うが、サンプルを処理すれば見つかる可能性はある。

日本生命保険相互会社 市場開発室/法人営業開発室 武田大介

・出産や育児が高齢化することにより、ダブルケアが増えてきている傾向はあるのではないかと。

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・サンプルがいくつあるためダブルケアの方は人かいるかもしれません。
- ・損失の金額についてはみなさんどう思われますか？
- ・48%損失しているということは半分仕事をしていないことになりますよね？

(株) フジクラ CHO 補佐 浅野健一郎

- ・ストレスチェックと一緒なので、問題だと思われたくない人はゼロと言う
- ・負荷がかかっていたとしても
- ・おそらく、いろんなことに不満がある人たちが反映されてインフレ状態になったのではないかと
- ・どうしても主観で答えるのがアバウトな質問である

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・ほとんど同じ形式だが、健康経営の中で批判はあったのですか

(株) フジクラ CHO 補佐 浅野健一郎

- ・そうですね
- ・いわゆる、方式が全然違って互換性チェックがされていないのが実態
- ・東大がやった東大一項目式というのは、現実に合わせて込んだ係数を入れ込んだだけ
- ・最初は WHO 方式でやっていたが、回答バイアスのため合わなかった
- ・欧米系の人やどう答えるか、日本人がどう答えるかも関わる
- ・WHO 方式はすごく難しく、当該職種の相当の人を想定する
- ・その人の発揮能力と自分を比較する
- ・謙遜するか、過剰な自己主張をするか
- ・WLQ と WHO の尺度的な差を見ていこう、というので横並びでやった
- ・それを合わせたのが東大一項目

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・東大一項目は実務的ですよ

- ・もう少し客観指標を盛り込んだアブセンティズムはできないですかね

(株) フジクラ CHO 補佐 浅野健一郎

- ・横並びではなく、例えば一つの会社の中で横断的ではなく縦断的データを取っていくと変化が見られる
- ・絶対値がどこにあるのかよりも、その変化値を押さえていく部分だと使えるという認識がある

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・人事評価のデータと結びつけるとよさそう
- ・他人評価のプレゼンティズムでやってみたいが、なかなかできない
- ・限界があるし、金額が大きすぎますよね

(株) フジクラ CHO 補佐 浅野健一郎

- ・プレゼンティズムの金額が多めに出るという傾向ですね

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・他の計算もやってみます、違った金額が出てくると思うので
- ・ありがとうございます

(株) フジクラ CHO 補佐 浅野健一郎

- ・もう一つプレゼンティズム、アブセンティズムの話でいくと
- ・アブセンティズムというのは、これもバイアスがかかっている
- ・従業員の方は無制限に休めない、上限がある
- ・ある意味、病気でない限りは無休になってしまう、欠勤扱いに
- ・そこでブレーキがかかってしまう
- ・一方、プレゼンティズムというのはブレーキが一切ない
- ・期間が長ければ長いほど、アブセンティズムとプレゼンティズムの比較をするとプレゼンティズムの方が大きくなる
- ・単純にアブセンティズムが低いから云々という評価をするのは危ないと思う
- ・会社側はどういう理由で休んだか聞けない、ということになっている

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・今回は有給、欠勤問わず休んだ日という聞き方をした
- ・おそらく、有給か介護休暇だと思う
- ・たくさん取っている人ほど要注意ということですね

(株) ファーストリテイリング FR 健康保険組合 前常務理事 奥村芳弘

- ・対象者の人は、基本フルタイムの方でしょうか

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・はい、全部正社員です
- ・正規雇用にしました

(株) ファーストリテイリング FR 健康保険組合 前常務理事 奥村芳弘

- ・パートタイムの人がうちの会社は多いわけですよ
- ・そういった場合は働けないときは働かない、働けるときだけ働く
- ・個々人が最大限発揮できるところで仕事をする、組織の生産性は落ちないのではないかと
- ・そのような考え方や指標はどうなのでしょう

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・健康経営だけが、個人的生産性に注目した尺度でやる
- ・組織的、企業単位での生産性は確立されたものがあるのでその突合せをする必要性はある
- ・パートは休むとその分時給、日給が付かない
- ・週ベースで損失を換算したものに当てはまらないと思えば非正規社員は除いた
- ・ユニクロさんは週休3日制をやっている、生産性はどうなったのか気になる
- ・非正社員は今のプレゼンティズムの尺度だと分からないのではないかと

(株) ファーストリテイリング FR 健康保険組合 前常務理事 奥村芳弘

- ・生産性を考えた場合に、働けない人はシフトに含まない
- ・最高のパフォーマンスができる人がシフトに入ると、パフォーマンスは落ちない

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・コラボレーションの研究をしている人たちは、お店単位の生産性を計算している
- ・人数の多さではなく、その時の人員編成に影響を受けないという結果は簡単に計算できるのではないかと
- ・その時の非正社員の方の働き方を分析すれば、おそらく出るのではないかと
- ・単純な人数ではなく、コラボレーションが起こっていれば、少人数でもそのお店の生産性は下がらないという計算は簡単にできるような気がする

(株) ファーストリテイリング FR 健康保険組合 前常務理事 奥村芳弘

- ・基本、生産性はフルタイムの方が中心になっていると思う

- ・パートタイム社員が主体となるころは、働けない人は入ってこない
- ・常に働ける人がシフトに入ってきている
- ・個人のパフォーマンスは落ちるかもしれないが、組織のパフォーマンスは維持できるのではないかと考えている

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・できると思います
- ・病気の人や休みの人が多いときでも、売上高には変動はないのではないかと
- ・人数が減ったほど、売上や利益が下がっていなければなんらかのコラボレーション効果があるとみなすみたいです

(株) ファーストリテイリング FR 健康保険組合 前常務理事 奥村芳弘

- ・ありがとうございます
- ・パートタイムの生産性みたいなものを研究してみたいと思います

(株)イーウェル健康経営推進室長 林邦彦

- ・国の政策が、介護離職ゼロということで進んできている
- ・今回のプレゼンティズムというのは、離職をしないで会社に出勤し続ける方をたくさん増やすという方向性の離職ゼロ支援というものが生まれたのではないかと背景がある
- ・離職をしないでぎりぎり働いている方と自分のパフォーマンスを出せる日に出勤する考え方
- ・正社員にもそのようなものが提供される可能性があるのではないかと
- ・そのあたりの議論としては、会社の人事採用を考えているのではないかと思った
- ・会社に来ているときには生き生きと働くとか、最大のパフォーマンスを出すということを目指したときに、そこまで踏まえた中では介護支援のあり方などを考える必要があるのではないかと思った

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・介護で疲れきって会社に来るよりも、しっかり介護をして休養して会社に出てきてくれた方がいいよという柔軟な企業支援の方が会社にとってはパフォーマンスいいのではないかとご指摘でしょうか

(株)イーウェル健康経営推進室長 林邦彦

- ・一つの事例として、おそらくすかいらーくさんだと思いますが、親に介護が必要になったときにエリアの社員を選択できる
- ・エリア社員で一旦介護が終わると、総合職に戻るといった仕組みがあったりする
- ・コロナ禍なのでその後どうなっているのかは分からないが、それを目指して働く介護両

立者がいらっしやった

- ・選択をさせる支援の仕方もあるのかなと思ったところです

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・おそらく、エリア社員にコース転換したところで年収は下がるわけですね

(株)イーウェル健康経営推進室長 林邦彦

- ・そうですね

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・年収を下げた段階で、生産性の損失も減るので企業にとってもかなり合理的な人事制度ですね
- ・高い給料のまま介護をすることで、損失が高まるよりもコース転換を行い年収を下げて生産性を落ちないようにするというやり方に聞こえました

(株)イーウェル健康経営推進室長 林邦彦

- ・安倍政権の介護離職ゼロ政策から転換する中で、今後求められてくるものは、そういうものも含めて考えられていくのではないかと思った次第です

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・おっしゃる通りだと思います
- ・企業にとっても合理的な選択ですし、介護する側にとっても一番辛い時期に専念できるというのは両者ともに合意できる政策だと思います

(株)イーウェル健康経営推進室長 林邦彦

- ・あと課題としては、男性の介護者が増えてきている可能性がある
- ・今まで女性の介護者は年間10万人の離職者の中の7~8万人が介護離職されている
- ・正社員も含めると6割ぐらいが女性
- ・先ほどのプレゼンティズムの考え方で言うと、離職せずに働き続けているのは男性の方が多いという研究結果が出ている
- ・今後、離職の可能性が高くなっている、あるいはプレゼンティズムが下がっている方々が離職しないように、またパフォーマンスが出せるようにという会社の手当は必要だと思います

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・その通りだと思います
- ・男性の離職者が増えている傾向がありますが、実際離職せずに残存しているのも男性で

すよね

- ・女性のフルタイマーも増えてきているところも両立上気になるところ
- ・かなり、男性問題の側面が強いなという気は以前からしています
- ・ありがとうございました

東北福祉大学 教授 園田洋一

- ・発表ありがとうございました
- ・日本労務学会の報告も聞かせていただいて、とてもよかったです
- ・生産性を低下させるといったときに、西久保さんは生産性の低下はどのように計っているのか、見ているのでしょうか

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・本人が介護やってない時の仕事ぶりが量的な面で 10
- ・仕事の何にも介護に関わってない時の質が 10
- ・介護やってる今はいくつですかと
- ・量としては 10 分の 6 とか
- ・質としては 10 分の 7 とか
- ・そう言う風うに少し質も量も落ちているというのも本人にも判断してもらおうと
- ・その質と量を掛けたり足したりしてトータルの損失率としようという発想です。
- ・先ほど指摘いただいた通り比較的大きく出やすい

東北福祉大学 教授 園田洋一

- ・これ本人の感触で出したところで、西久保さんの的にはこの部分を分析する時に、下げた上げたって言うところの中身というかそこに私は感心があるんですが
- ・生産性を下げた理由の中には、不安、不満がある
- ・例えば、育児でしたら明確に後何年くらいっていうのがありますが、介護の場合には非常に先が分からない
- ・ボケの状態から体萎えていってというような世界が非常に広がりがあるんですけども
- ・私の事例なんですけど、私去年母が亡くなって
- ・毎週母のところに通って介護状態で
- ・その時にできるだけ仕事を受けたくない
- ・要するに、仕事を受けることによって迷惑をかけるんじゃないか、仕事をやってもあんまり生産性があがらないんじゃないかって非常に消極的になったので
- ・基本的に仕事の話が来ても全部ことわちゃうんですよね
- ・大学の中の仕事もわざといっぱい断って
- ・そういう形を取ってリスクに備えるっていう行動がすごく出てきたんですよね
- ・もう一つの要因として、夫婦間、家族間での葛藤

- ・私のかみさんはとても協力的にやってくれたんですけど、その話の延長線上で周りの人に話を聞くと夫婦間における介護に対する葛藤があって
- ・旦那の親のところには行かない、協力しない、これもまた一つのテーマだなと思ってずっと話を聞いてきて
- ・実は男性が介護をせざるを得なくなるっていうのは、かみさんが昔だったら引き受けたのを引き受けないとかいろんな問題が絡んでくる
- ・それが旦那さん、奥さんの足を引っ張る
- ・これ以上いくと問題が大きくなりすぎてしまうんですが
- ・今回西久保さんが数字で出してくれたこの部分だけでもすごい面白い研究だし、問題提起をしてくれるし
- ・でもデータでしっかりおさえている人がいないから、西久保さんにぜひやってもらいたい
- ・これ社会学とか心理学とかその他の世界の人たちでは本当にテーマになるところがたくさんあって
- ・モラルが低下するといったところがのちに身体と、心の病と、人間関係の悪化と、家族の機能低下、組織の活力低下とか、親子関係とかもあるんですが
- ・家族が小さくなっている、遠隔地にあるこういう問題をトータルに出してきた時にちょっと気になるのが本人が本当に仕事に対してできるだけ後ろ向きになってくる
- ・そういうことが企業の生産性にかなり影響する
- ・すごくアイデア持っていていい人の才能が発揮されないみたいなことがあってみたりとか
- ・協力しようというところへの消極性みたいなのが生まれてきたりですとか、組織の中における人間関係における共同への関与を、ある意味では消極的にみる後退するとか
- ・今回のモラルとか企業の生産性の問題からすると
- ・そういうあたりに入っていくとかなり説得力のある話になるなと思います。
- ・先ほど介護離職ゼロの話がありましたけど、僕は、ワークライフバランスで介護を働いている人にもやってもらう
- ・それは何かというと、社会保障の方から見ると在宅介護をやってもらいたいわけですよ、施設介護にお金出せないの
- ・基本的には家族でやれ自宅でやれっていうのがあって、そのためにはどうしても要求する人材の問題のほかに実際の家族がフォローしろっていう感覚があるんですけども
- ・そのところがさっき言った、離れている、家族が小さくなっているという問題も視野にいれとくとどこに軸をおいてやるか
- ・ここの研究があちこちで行われてくるんですが、そこでの連携がとても重要だなと思いますね
- ・これ感想で申し訳ないんですが、すごく面白いし、西久保さんらしい、こういうものを科学にするなど、データにするなど

- ・すごく刺激を受けて面白かったです
- ・ただ私は働いている同僚たちが、仕事に対して消極的になったり引き受けなかったり、積極的発言をしなかったり協力体制の低下てというのはリスクに備えようとする本人たちの良心から、あるいは迷惑をかけたくないというそういうところから

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・その仕事を受けない消極性みたいなものも含めて QQmethod っていうのはおそらくトータルとして仕事の量はとか質はとか本人にトータルで考えろということなんですけど
- ・実際はその中身は多様なですよ
- ・その人の考え方みたいなものもありますし 10 点方で求めているんですが、その状況というのはおそらく多様なものなんでしょうね
- ・そこが分からないと支援策も生まれてこないわけで
- ・そのディテールというのも少し定例調査を使って
- ・何でこんなにそういう数値が高く出るのか
- ・先ほどご指摘いただいた会社が不満だから
- ・追いかけてみたいと思います、ありがとうございました。

東北福祉大学 教授 園田洋一

- ・それで後で対策すると思うんですけど、西久保さんがこういう風に分析してけばそういうもんなんだって一つわかると思うんですけど
- ・それ以外にそういう態度になってしまうんだっていうことの現象が企業の中で組織の中で共有されていて、そういう認識を上司が持つですとかね
- ・説明がつけばなるほどなって納得ができれば協力の手を、手立てを考えるとか態度を作ることができると思うんですよ。

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・朝夕職場で定期的な打ち合わせしている人たちは低いんですよ
- ・おそらく先生が指摘されたような、いろんなお互いわかり合って融通し合うとか助けてもらってるようなことが組織ないで起こってるんだろうなと推測されるんですけど

東北福祉大学 教授 園田洋一

- ・上司がそれを説明しているとか分かっているとか、そういうことがやはり労務管理上必要なんだろうと思うんですけど

- ・山梨大学 教授 西久保 治二

カミングアウトの問題ともつながるご指摘だと思います。

日本大学 教授 河本淳孝

- ・お話しつきないですが、いい時間になりました。
 - ・本日は大変よい勉強になりました。
 - ・引き続き西久保先生には様々な知見をご紹介いただければと思います。
- ・来月 12 月は 23 日に、浅野代表に「健康経営と福利厚生」というタイトルでご講演いただきます。
- ・みなさん楽しみしていただければと思います
 - ・西久保先生、いただいた論文もホームページに掲載してよろしいですか。

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・はい、大丈夫です。

日本大学 教授 河本淳孝

- ・早速載せておきますので、そちらのほうでみなさん資料も公開させていただきましたのでご利用いただければと思います・
- ・最後に西久保先生何かお一言ございますか。

山梨大学 教授 西久保 治二

- ・貴重な機会をいただきありがとうございました。
- ・必ずしもコラボヘルスではなかったんですけども発表させていただきました。

日本大学 教授 河本淳孝

- ・それでは本日はここで終わりにしましょう、ありがとうございました。

以上

(作業担当)

日本大学商学部 河本ゼミナール

井上舞美 堤光 小又真子 水本妃芽夏 米本圭佑 尼崎萌子 久嶋歩佳