



# コロナ禍における 産業保健活動のポイントとは

【監修】

産業医 / Dr.健康経営 代表

鈴木 健太

# 目次

---

1. コロナ禍における従業員の健康課題と企業に求められる健康保持増進活動
2. コロナ禍における産業保健活動の問題点とニューノーマル時代の体制作り

## < 付録 >

健康管理システム導入のメリット  
～ 一元化 & 業務削減を実現 ～

# 1. コロナ禍における従業員の健康課題と企業に求められる健康保持増進活動

新型コロナウイルス流行の長期化により、従来の従業員の健康管理手法は通用しづらくなりました。世の中の情勢を見ても、「いずれ世の中は元通りになる」という期待よりも、Withコロナ・Afterコロナを前提とする「ニューノーマル時代」をどう迎えるかというフェーズに移り変わっています。そのため、昨年なら乗り切れた場当たり的な組織体制では、今後「当たり前」となるニューノーマル時代を長く安定的に過ごすことは難しいでしょう。早急に従来の常識を見直し、最適化を図る必要があります。今回は、ニューノーマル時代と言われる現代において、新たに浮き彫りとなった健康に影響をおよぼす課題や、企業における健康保持増進活動について解説します。

## 1-1. ニューノーマル下の働き方で露わとなった従業員の健康に影響を及ぼす事象

コロナ禍に伴うニューノーマル時代を迎え、企業における産業保健活動にも大きな影響がおよんでいます。その起因のひとつが、感染拡大防止の観点から推し進められたリモートワーク、テレワークです。働き方が根本的に変化し、それに伴い従業員のフィジカル、メンタルには、さまざまな健康課題が生じています。世界的に見ると、憂鬱な気分が続く抑うつや、不安を強く感じる症状が多く報告され、コロナ禍がビジネスパーソンに大きなダメージを与えていることがわかっています。ここでは日本産業精神衛生研究会の調査結果を基に、ニューノーマル時代で表面化された従業員の健康に影響をおよぼす可能性のある事象を挙げていきます。

### 1-1-1. 新たに現れた課題

コロナ禍のニューノーマル時代において、従来では見られなかった以下のような課題が報告されています。

- ・ 経営層の指示を現場が実行するまでに混乱が生じ、時間を要した
- ・ 課題の認識と整理が追いつかず、改善策が講じられないまま実行することになった
- ・ オフィスレイアウトの変更や、飛沫防止対策のための仕切りの設置により、自然なコミュニケーションが生まれにくくなった
- ・ 食堂や休憩室、喫煙室などの共用設備に利用制限が設けられ、コミュニケーションの機会が減った
- ・ 職場全体の一体感やモチベーションが低下した
- ・ 会議室やWeb会議の利用制限により、円滑なミーティング進行や情報共有に不都合が生じた
- ・ ミーティング前後の自然発生的なコミュニケーションが減少し意思疎通に不具合が見られた
- ・ テレワーク組と出勤組で、業務分担や感情面の不平等や不具合が生じた
- ・ 従業員各々の家庭環境や周辺環境により、テレワークの円滑な遂行に悪影響がおよんだ
- ・ 他社と自社の勤務スタイルの違いから不満が生じた

また世界的に、憂鬱な気分が続く抑うつや、不安を強く感じる症状が多く報告されています。

### 1-1-2. より顕著となった課題

一方で、以前より問題視されていたものの、コロナ禍によってより顕著となった課題もあります。

- ・全社的なパフォーマンスは低下したものの、人員削減などにより一部領域では負荷が増加した
- ・上記に関して、負荷が増加した従業員の不満が蓄積された
- ・管理職内でのマネジメント能力の差が明確となった
- ・管理職の業務評価のハードルが高まり、回避しようとしたり嫌悪感を抱いたりする者がいた
- ・案件管理が困難となり、パフォーマンスに悪影響がおよんだ
- ・管理職の業務評価に対して部下から不満の声があがり、職場の雰囲気に影響が生じた
- ・復職制度の浸透が不十分だった

従来認識していた課題も、リモートワークの本格導入によって、アプローチ手法が見いだせなくなっています。

### 1-2. ニューノーマル時代において有効な従業員の健康保持増進活動

これからのニューノーマル時代においては、先述の前提を踏まえ、さらに従業員の健康保持増進活動に力を入れるべきでしょう。産業保健活動の携わる人事労務担当者として、どのような先導が求められるのかいくつかの例を紹介します。

### 1-2-1. オンライン健康イベントの開催

オンライン上で実施できるイベントであれば、コロナ禍で各々が異なる場所においても実施が可能です。企画から自社で行えば、従業員を巻き込み関心を促すことも期待できます。しかし自社で企画から行うのは、それなりの労力がかかります。そこまで大きなリソースが割けない場合は、オンラインフィットネスの活用が便利です。昨今、コロナ禍の影響もあってオンラインフィットネスの重要が高まり、さまざまな企業からサービス展開されています。ヨガやピラティスなどの手軽な有酸素運動であれば、年齢や性別問わず参加しやすく、従業員同士コミュニケーションを取りながら気軽に楽しめます。また体力測定のようなものをチーム戦で行えば、ゲーム感覚で楽しめて一体感も高まるでしょう。専門のトレーナーが実施するコースであれば、正しい運動知識も学べて一石二鳥です。

### 1-2-2. 従業員同士のコミュニケーションを促進するオンラインコミュニティの構築

各々が自由にコミュニケーションを取れるオンライン上の環境を整備するのも、コロナ禍において従業員の良いメンタルヘルスを維持するのに有効な手段です。従来であれば、顔を合わせたタイミングで自然に会話が発生していましたが、リモートワーク、テレワークが普及するニューノーマル時代においては、自発的なコミュニケーションが欠かせません。しかし、周囲の状況が見えない中でコミュニケーションを求めるのは、相手に迷惑なのではないかと遠慮してしまう人も一定数いるでしょう。そこで、オンライン上でテキストのやり取りやビデオ通話によるコミュニケーションが取れる場を設けることで、対面と同レベルのクオリティとまではいなくても、コミュニケーションがスムーズになります。

些細な相談や質問も投げかけやすくなるため、従業員がひとりで不安や悩みを抱え込むリスクも軽減され、メンタルヘルス不調の一次予防が期待できます。

### 1-2-3. 健康増進への取り組みを見える化

健康増進への取り組みを数値でわかりやすく見える化すると、従業員の健康意識の向上を後押しにつながるでしょう。具体的には、まず健康管理アプリケーションを導入し、日々の体重・体脂肪率や歩数を数値として可視化するのが効果的です。従業員同士で運動量を競い合えるシステムがあれば、取り組みに対するモチベーションにつながるでしょう。アプリケーションによって、エクササイズ動画や食事・運動の情報など、ユーザーが飽きずに楽しみながら取り組めるコンテンツ配信を行っています。自社従業員の特性とマッチするアプリケーションを導入すると良いでしょう。

### 1-2-4. ストレスや健康不安について気軽に相談できる窓口の設置

コロナ禍において従業員が抱えるストレス要因や健康不安について、第三者に相談できる窓口の設置と浸透も重要です。従業員同士のコミュニケーションが促進されても、身近な人だからこそ打ち明けにくい悩みや不安はあるものです。そのような際に、何のしがらみもない第三者に気軽に相談できる窓口があれば、悩みや不安がより深刻化する前に何らかの手が打てる可能性が高まります。ただし社内で設置する場合は、適切な人選と教育が必要です。周囲から信頼を獲得し、私情や主観にとらわれず人の話に耳を傾けられる人物を選任し、相談対応の研修を実施しましょう。それらのリソースが避けない場合は、外部窓口の活用を検討しましょう。

### 1-2-5. ストレスチェックによる一次予防を徹底

義務化されているのはさることながら、たとえコロナ禍で勤務スタイルが変化しても、ストレスチェックの実施が従業員の健康管理の普遍的なツールだということに変わりはありません。リモートワーク、テレワークが浸透している企業においても、継続的なストレスチェックの実施により、メンタルヘルス不調の一次予防を徹底しましょう。現在はストレスチェック結果の管理方法も多様化し、健康管理システムを使用したデータ分析や一元管理も可能です。そのためストレスチェックの効果的な運用と、それにかかる人事労務担当者の業務削減が両立します。ストレスチェックの実施自体に必要な労力が軽減される分、精力的な職場改善への取り組みを実現しましょう。

### 1-3. 企業が従業員の健康管理にどのように介入すべきか

企業が従業員の健康管理を適切に実践するには、従業員自身の自主性を育む姿勢が欠かせません。企業には、法により安全配慮義務が課されているため、従業員の健康を守る責任がある一方、従業員への強制力は持っていないためです。健康管理に通ずる多くはプライベートな領域にかかわるものが多いものの、企業が先導し管理できる範疇が限られるため、どのように介入するかは課題のひとつです。

このような状況下で、長期的な継続と成果が見込める健康への取り組みを確立するには、従業員の自主性が要となります。そのため、業種や職種、職場環境、従業員一人ひとりの個性や生活習慣など、さまざまな要素を踏まえた手法を採用するのが近道です。運用面や従業員の反応も考慮しながら、ある程度のトライアンドエラーも想定し、柔軟に対応していきましょう。

#### **1-4. 健康意識のレベルにかかわらず継続できる健康管理手法の採用が重要**

そして企業が従業員の健康管理を行う上では、「すべての従業員が自らの健康に興味関心があるわけではない」という前提を持たなければなりません。健康に対するモチベーションレベルは、従業員により大きく差があるためです。したがって企業としては、健康管理に対する強制感を与えずに、なるべく日常生活に負担のない手法での健康管理方法を模索し、職場風土としての定着を図ることになります。強力な意識付けを必要としない些細な行動の定着を目指し、楽しみながら継続できる取り組みを探り当てましょう。

#### **1-5. 健康管理システムの活用で自社の実態に即したコロナ禍の健康管理を実現**

現代において、従業員の健康管理をアナログで最適化するには、人事労務担当者のリソースがいくらあっても足りません。健康管理システムを活用し、コロナ禍においても自社の実態に即した効果的な健康管理フローを確立しましょう。その際には、企業単位で捉えるのではなく、事業業単位、職種単位など、細かい単位であるほど有効です。また、運営側のひとりよがりにならぬよう、現場の声を適切に吸い上げる姿勢も重要です。従業員の意見が反映された取り組みが実行されれば、取り組みの促進につながり、効果も見えやすくなるでしょう。

## 2. コロナ禍における産業保健活動の問題点とニューノーマル時代の体制作り

流行から2年以上が経過した今も、終息の兆しが見えない新型コロナウイルス。リモートワークや時差出勤など、従来と一変した勤務スタイルが継続される中、従業員の健康管理手法が定まらず、お悩みの産業保健スタッフもいらっしゃるかと思います。私たちは、新型コロナウイルスとどのように共存し（Withコロナ）、所謂「ニューノーマル時代」と呼ばれるこの先の世の中をどのように進んでいくか、真剣に見定めていかなければなりません。そこでここでは、コロナ禍をきっかけに浸透したリモートワーク環境化における、産業保健活動の問題点や体制作りのためのアイデアを解説します。

### 2-1. リモートワーク環境下での産業保健体制における問題点

リモートワークが浸透した企業における産業保健活動は、従来と同じ感覚とはいかない部分が見受けられます。新たに発生する問題もあれば、今までくすぶっていた問題が顕在化されたケースもあるでしょう。企業の業種や職場環境、従業員の特性などにより、顕著となる問題は異なるため、適切な課題把握と対処法の構築が早急に求められます。ここでは一例として、日本産業精神衛生研究会の調査で表面化された、リモートワーク環境下での産業保健体制に関する問題点を紹介します。

### 2-1-1. 事業場全体にかかわる問題点

リモートワークの導入により、事業場全体に影響をおよぼす問題点として以下が確認されています。

- ・自然発生的なコミュニケーションが減少し、情報収集の機会が失われた
- ・集合研修の実施が困難となり、準備が行き届かない中でリモート実施することになった
- ・職場改善に向けたグループワークに関して、想定していた運用が行えなくなった
- ・リモートワーク導入者の割合が増加し、産業医の職場巡視の意義が発揮しきれなくなった
- ・産業保健活動スタッフに関してもテレワーク化が進み、レスポンスに時差が生じたり対応可能な範囲が狭まったりした
- ・従業員の健康相談に対して、リモート環境下での体制やルールの構築が求められた
- ・退職者のリモート勤務による復職に対応する制度の構築が求められた
- ・オンライン面談の浸透により、従業員との距離感や間合いが捉えにくくなった
- ・メンタルヘルス不調者がリモートワークとなり、本人を介した主治医との連携が取りにくくなった

## 2-1-2. 個々にかかわる問題点

個別事案の問題点は多種多様であり、細かく挙げれば際限がありませんが、主に以下のような事例があります。

- ・メンタルヘルス不調に関する動向を追うのに時間を要するようになった
- ・ストレスチェックの高ストレス者に対する面接指導の実施率が低下した
- ・リモートワークにより健康診断後の保健指導の日程調整がスムーズに運ばなくなった
- ・企業側から見て家族関係が不明瞭な従業員へ連絡しづらくなった
- ・フォローアップに対してレスポンスが悪かった従業員とのコミュニケーションがさらに困難となった
- ・リモートワーク中のアルコール依存症の従業員へ適切なフォローアップが困難となった

## 2-2. ニューノーマル時代に求められる産業保健体制

従来では常識であり、十分に通用していた産業保健活動の仕組みも、リモートワークという新たな企業活動の形の浸透で岐路を迎えています。顔を合わせて直接会話するという、ごく当たり前であり些細な場面こそが、産業保健活動の根幹を支えていたのだと実感している方もいらっしゃるかもしれません。対面でのコミュニケーション、業務遂行が当たり前ではなくなるニューノーマル時代において、いかに高い成果をあげ、かつ人事労務担当者の業務削減も実現する、新たな体制とはどのようなものであるか解説していきます。

### 2-2-1. 健康診断結果のデータ化

健康診断結果はペーパーレス化し、データ形式での管理を定着させましょう。人事データの書類管理は、後々のデータ検索の利便性や確実性を踏まえたファイリングを行う必要があります、思いのほか時間と労力を奪うものです。そして保管場所が定められていることから、人事労務担当者の働き方が必然的に制限され、リモートワークに対応しきれない要因となります。産業保健活動を最適化するためには、まず携わる従業員の働き方を整えることから始めなければなりません。

### 2-2-2. 人事データをクラウドでリモート管理

健康診断結果を含めた人事データのペーパーレス化には、健康管理システムの活用が最も効果的です。健康管理システムであれば、高いセキュリティが保たれたクラウド上に情報を保管できるため、人事労務担当者の働く場所を制限しません。紙の保存も不要となるため、オフィス内の省スペースにつながり、書類紛失のリスクもなくなります。また産業医面談など数種類の人事データを揃える必要がある際にも、データ属性ごとに書類を探す手間がなくなり、パソコン画面で瞬時に確認が可能です。

### 2-2-3. ストレスチェックのオンライン実施

ストレスチェックも、いまや健康管理システムの利用でオンライン受検できるサービスが提供されています。従来のストレスチェックと言えば、紙を配布し筆記具で回答するという形式が当たり前でした。しかし健康管理システムの導入により、従業員各々がパソコンやタブレット、スマートフォンから好きなときに受検することが可能になったのです。集計や集団分析、産業医への情報提供、受検勧奨さえもオンライン上にてワンストップで実行できます。受検者側・管理側いずれの視点から見ても、プラスの要素しかないと言っても過言ではないでしょう。

#### 2-2-4. 産業医面接のオンライン実施

産業医面接も、オンラインによる実施が浸透しています。新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、令和2年11月よりオンライン面接の実施条件が緩和されています。実施にあたってはネットワーク環境の構築や実施場所への配慮が必要です。しかし、リモートワーク環境下で必要な従業員へ産業医面接を確実に実施するために、有効な手段なことには変わりはありません。

#### 2-2-5. 衛生委員会のリモート開催

毎月開催の必要がある衛生委員会も、リモート開催の体制を整えましょう。コロナ禍の影響もあり、令和2年8月には厚生労働省が衛生委員会のオンライン開催を認める通達を行いました。リモート開催の条件として、事前の資料送付や適切な情報共有など、審議が円滑に行われるような配慮が求められています。また、情報漏洩や不正アクセスのリスク対策も講じることや、議事録の作成と保管が必要です。従来とは勝手が異なるため入念な事前準備は必要ですが、ニューノーマル時代に相応しく、参加者のリモートワークにそぐう形での開催が実現します。

#### 2-2-6. 小回りを効かせたカスタマイズ対応

ニューノーマル時代の産業保健活動でポジティブな成果を求めるならば、より細やかで柔軟な対応は必須です。業務効率や業務削減の観点からみれば、業務の定型化はある程度必要ではあります。しかし、リモートワークで従業員と直接コミュニケーションを取る機会が明らかに減少したからこそ、従来以上の細やかな配慮や小回りを効かせた対応ができるか否かは重要でしょう。会社・事業場単位と、括りとする単位が大きいほど、人事労務担当者の労力は少なくなると思われるかもしれませんが、しかし、たとえばメンタルヘルス対策に関しても、できる限り最小単位に対するカスタマイズ対応を、事象の初期段階で施す方が、長期視点で良い結果を生み出すものです。

### 2-2-7. Withコロナ時代に適した事業場内の環境整備

リモートワークの導入により出勤者が少なくなっていたとしても、オフィス内のウイルス対策は必須です。季節性インフルエンザやノロウイルスなど、例年流行するウイルス対策のみならず、新型コロナウイルスに関して集団感染防止のための衛生管理を徹底しましょう。日頃からのマスク着用や入室時の消毒、こまめな手洗い、定期的な事業場内の換気は最低限必要です。さらにオフィスレイアウトについても、隣席との間隔を十分に保ち、飛沫による感染防止対策を講じましょう。

### 2-2-8. 中長期視点を備えたPDCAサイクルを繰り返す

ニューノーマル時代において、健康保持増進を推進し産業保健活動を軌道に乗せるためには、中長期視点を備えた対策が必要です。そのため、戦略的なPDCAサイクルを繰り返し実践し、自社にフィットする手法の見極めが求められます。自社に適した産業保健活動の形は、Plan（計画）・Do（実施）・Check（評価）・Act（改善）を漏れなく実行することで確立していきます。繰り返し実践していくことで、産業保健活動の基準を徐々に底上げし、高いレベルの体制構築を目指しましょう。

### 2-3. 健康管理システムによる一元管理、業務削減が人事のリモート化を後押し

ニューノーマル時代を本格的に迎えるにあたり、人事労務担当者の円滑な業務遂行に欠かせないのが、健康管理システムの有効活用です。健康管理システムを未導入の企業は、早急に導入を検討すべきでしょう。個人情報など重要情報を多く取り扱う人事労務担当者は、リモートワークが困難とされる職種のひとつでした。しかし、コロナ禍で働き方の変化が強いられているのは、人の管理を担う人事労務担当者自身も同様です。アナログ管理していた時代において困難であったことは確かですが、現代のIT社会では、健康管理システムの活用により懸念されていた課題のほとんどは解消可能です。人事情報をデジタル化し一元管理することで、定型業務に生じていた無駄をそぎ落とし、人事労務担当者のリモートワークを後押しします。

### 2-4. 従来の当たり前から脱却しニューノーマル時代に適した産業保健体制を整えましょう

リモートワークの導入など、コロナ禍による仕事や生活の変化は、本人の意識の有無にかかわらず、従業員のメンタルヘルスに影響を与えています。そのため企業側には、より一層繊細なメンタルヘルス対策が求められます。長年の産業保健活動における常識は、新型コロナウイルスの流行により通用しなくなったことを認識し、ニューノーマル時代に適した産業保健体制の構築を目指しましょう。

#### **【監修者】**



鈴木 健太(すずき けんた)

(株) Dr.健康経営 代表/産業医

筑波大学医学部を卒業。国立国際医療研究センター国府台病院、帝京大学公衆衛生大学院を経て、産業医として数10社以上の企業の健康管理に携わる。2019年(株)Dr.健康経営を創業し、全国の企業へ産業医/ストレスチェック/メンタルケア/健康経営コンサルティング等を提供する。また同時に、産業医の教育研修、講演・セミナー登壇など広く発信活動も行う。

## < 付録 >

# 健康管理システム導入のメリット ～ 一元化 & 業務削減を実現 ～

データヘルス計画や働き方改革、リモートワーク、ペーパーレスなどといったワードとともに、今後多くの企業で欠かせない存在となるのが健康管理システムです。健康管理システムについて、必要性や導入のメリットなどを解説していきます。

### 健康管理システムでできること

健康管理システムはさまざまな企業から提供されており、それぞれが多様な機能を備えています。そのため、健康管理システムの導入目的を明確にし、必要な機能を網羅しているサービスを選択しましょう。健康管理システム全般が網羅している項目は以下の通りです。

- ・ 健康診断、ストレスチェックの実施案内 受診勧奨 進捗管理
- ・ 健診結果 ストレスチェック結果のデータ化、検索、閲覧
- ・ 有所見者のリストアップ
- ・ 面接、面談勧奨
- ・ 面接指導、面談結果の記録
- ・ データ分析
- ・ リスク予測
- ・ 各種報告書作成
- ・ 産業保健スタッフとのデータ共有
- ・ パーソナルデータ記録

## 企業が健康管理システムの導入で得られるメリット

### ●健康診断やストレスチェックの結果報告書の作成が簡略化

健康診断実施後には「定期健康診断結果報告書」を、ストレスチェック実施後には「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を労働基準監督署へ提出しなければなりません。報告書作成は何気にも手間がかかり、人事担当者の手を煩わせる業務のひとつです。しかし健康管理システムを活用すれば、個人結果を反映させていくだけでデータが自動集計されるため、人力を消費する必要はなくなります。

### ●健康情報の一元管理によって業務削減につながる

健康診断結果やストレスチェック結果、長時間労働による産業医面談など、従業員の心身に関するすべてのデータは、健康管理システムに集約、一元管理が可能です。データや書類があちこちに分散せず、見たい情報にすぐアクセスできるため、余計な作業が発生しません。Excelファイルのメンテナンスやファイリングなど雑務もなくなり、成果に直結する業務に集中できるようになります。また、データ種別ごとに閲覧や編集の権限設定も可能なため、高いセキュリティレベルが保たれます。

### ●データ化により分析が可能となり課題が可視化される

健康管理システムには、分析機能を備えているものもあります。健康診断結果やストレスチェック結果のデータ化で、瞬時に自社の健康課題が可視化され、早期に的確な対策を講じることが可能です。ある一定の基準値を設定しておけば、該当する要注意者を自動抽出、リスト化され、有所見者や再検査対象者、高ストレス者なども一目瞭然なので、抜け漏れも発生しません。

### ●健康経営優良法人、ホワイト500など求められる改善や施策の検討に活用できる

健康経営の促進には、自社の健康課題の適切な把握と、解消する効果的な施策が欠かせません。健康管理システムは、単に健康診断結果やストレスチェック結果の数値を蓄積するだけでなく、ソリューションまでワンストップのサービス設計が施されています。そのため、自社だからこそ効果を発揮する独自の施策を打ち出すことができ、成果の獲得まで遠回りせずに済みます。健康経営の促進は、既存社員の外部流出防止はもちろんのこと、新規人材採用時に提供できる安心材料とも言えるでしょう。

### ●従業員自身が健康状態を手軽に確認できる

健康管理システム導入のメリットを享受できるのは、企業側だけではありません。従業員は、健康診断やストレスチェック結果を、スマートフォンからいつでも確認できるようになります。健康管理システム独自の疾病リスク予測機能により、数字の羅列だけではわかりづらい身体の実態も可視化されるので、健康意識の向上に効果的です。

## WELSAでできること

### STEP1：データ化 / 見える化

産業保健スタッフの作業を大きく削減しシステムと人で業務をサポートします

- ・健康診断、ストレスチェックの実施、案内管理
- ・健診結果、ストレスチェック結果、面接記録等の一元管理
- ・要注意者、要再検対象者の自動抽出、タグ付け、リスト化
- ・医師面接勧奨、管理 ・就業判定
- ・労基署報告用データの作成 など

<ポイント>

- ①紙やPDF、エクセルなど、バラバラな従業員の健康データを安全に一元管理できます。
- ②健康診断、ストレスチェックの実施、その進捗と結果管理、要注意者管理も簡単です。
- ③必要なアクションが一覧化されていて、オペレーション工数削減につながります。

### STEP2：分析 / 予測

個人のリスクと 組織の健康課題を見える化しレポートします

- ・全社の健康課題分析 生産性損失額（プレゼンティズム）分析
- ・ストレスチェック+プレゼンティズムの組織診断課題レポート
- ・がん、糖尿病、脳卒中、心筋梗塞等重大疾病の10年間の発症率予測

<ポイント>

- ①「フィジカル×メンタル×生活習慣」で全社課題と高リスク者の抽出が可能
- ②「健康リスク評価（東京大学）」によって、基準データとの課題比較が可能
- ③健康優良法人、ホワイト500取得の要件のサポートが可能

### STEP 3：対策 / ソリューション

健康増進イベント セミナー アプリ メンタルヘルス対策など、コンテンツ提供します

- ・従業員向け画面で健診ストレスチェック結果、健康課題 重大疾病リスク予測を提供
- ・【メンタル対策】ストレスチェック結果に合わせた動画による認知行動教育
- ・【運動対策】個人&企業イベントとして運用可能な健康増進アプリ
- ・【生活習慣×運動×メンタル】個人の持つリスクに対応した30日間チャレンジアプリ
- ・各種セミナー 組織別コンサル等で課題をサポート

<ポイント>

- ①健康増進アプリ。メンタル対策動画等のコンテンツのをお気軽に利用可能
- ②疾病リスク予測やコンテンツで従業員への働きかけ、教育、意識向上をサポート
- ③健康増進へのきっかけづくりと運用をサポート、代行します

「使いやすくて、一歩進んだ クラウド健康管理システム」



従業員の健康管理業務をカンタンに  
健康経営の実現を最短ルートでサポート



お問い合わせはこちら

[welsa@infocom.co.jp](mailto:welsa@infocom.co.jp)