

# 元気職場づくりアクション宣言

今回、私たちは、「元気職場づくりアクションチェックリスト（中小規模事業所向け）」の中から、次の取り組みをしていきます。

No. ( ) \_\_\_\_\_

具体的な計画：

No. ( ) \_\_\_\_\_

具体的な計画：

No. ( ) \_\_\_\_\_

具体的な計画：

<記入例> No. ( 6 ) 健康づくりの標語を従業員から募集し、みんなが目にしやすい場所に掲示する。

\_\_\_\_\_ カ月後に、どのくらい取り組めたかを、みんなで振り返ります。

グループメンバー(署名)：

--

宣言年月日： \_\_\_\_\_ 年 月 日

2006年3月31日 発行

平成15-17年度厚生労働科学研究費補助金 政策科学推進研究事業  
「中小規模事業場の健康支援に関連する政策・施策・サービスの連携に関する研究班」  
(主任研究者 錦戸典子)

# 元気職場づくり情報ガイドブック

(中小規模事業所向け)

〔東京都版〕

厚生労働科学研究費補助金 政策科学推進研究事業

「中小規模事業場の健康支援に関連する政策・施策・サービスの連携に関する研究班」編

# はじめに

## A 発刊にあたって

皆さんの職場では、健康づくりをしていますか？

「安全」には気を配っているけれど、「健康」にはどう取り組んでよいかわからない…

健康診断は受けているが、それ以外は特に職場として取り組んでいることはない

少しぐらい具合が悪くても、仕事に追われて放置しがち…

健康について相談できる場所があるなら、知りたい

実際に職場でお聞きすると、このような声が多く聞かれます。地域社会で大きな役割を担っておられる皆さんとその家族の健康は、これからの日本社会の大切な財産です。それを、どのように守り育てていけばよいのでしょうか？

事業所内に健康支援を行う専門家がない中小規模の事業所で、それを実行していくには、職場内の協力体制を整えることと、職場外の様々な地域のサービス機関を上手に活用していくことが大切になります。

この「元気職場づくり情報ガイドブック」は、中小規模の事業所で働く皆さんがこれから元気に働けるように、職場として様々な取り組みを進めるために手がかりとなる知識と、その際に活用できる地域のサービス機関情報などを、わかりやすくご紹介することを目的に編集しました。

皆さんの職場がますます「元気」になるために、本ガイドブックを活用していただければ幸いです。

## B 本書の活用方法

本ガイドブックは、事業主や安全衛生の担当者、従業員の皆様から寄せられた「職場でこんなことで困っている」という実際の声をもとに、活動分野ごとにQ & Aの形で知識と情報（基本知識+地域のサービス機関情報）をお届けしています。最初から読まなくても結構ですので、あなたの職場に必要な箇所からお読みいただき、活用していただければ幸いです。

また、全体としては、「元気職場づくり」の活動を進める際に必要な情報を、バランスよく載せています。お時間のあるとき、あるいは系統的な知識を得たいときに、是非、全体にも目を通してください。

なお、本ガイドブックは、「元気職場づくりアクションチェックリスト（中小規模事業所向け）」と併用されることをお勧めします。

「元気職場づくりアクションチェックリスト」には、〈健康的な職場づくり〉、〈作業方法・作業環境の改善〉、〈心の健康づくり〉、〈健康についての相談や教育〉、〈健康診断等を活用した健康づくり〉の5つの分野別に、職場での健康づくりの具体的な活動のヒントが書かれています。そして、その活動の中から、職場で取り組みたいものを選ぶと、選んだ活動を実行するために必要な基本情報やサービス機関の情報の掲載ページが示されていますので、本ガイドブックから簡単にみつけれられるようになっています。その情報をもとに、スムーズに健康づくりに取り組むことができるでしょう。

## C 元気職場づくりは、会社経営を助けます

「元気な職場」とは、従業員の皆さんが心身ともに健康で、生き生きと仕事に取り組み、チームワークも良い職場です。そのような職場では仕事の質も上がり、生産性や顧客満足度も上がると考えられます。従業員の皆さんの働きがいや職務満足度も上がるので、自己都合で中途離職する人も少なくなり、それまでの教育投資が無駄になることも防ぐことができ、良い人材の確保・育成につながります。

このような良い循環を生み出すためには、会社の方針として、健康を大切にすることを表明するとともに、職場内で具体的な対策を進めていくための協力体制をつくったり、職場外で活用できる地域のサービス機関情報を良く知っておいて上手に活用することが大切です。

低コストで、すぐに着手できることも色々あります。このガイドブックや、一緒にお配りした「アクションチェックリスト」に、そのためのヒントや情報が沢山掲載されています。皆さんの職場でも「元気職場づくり」を、進めてみませんか？

## D (中小規模事業所における) 元気職場づくりを効果的に進めるために

### 1. 中小規模事業所の特徴

中小規模の事業所には、産業保健の専属スタッフ（職場の健康づくりの専門家）がいないのが普通です。そのため、健康づくりを進める上での困難点があるのも事実です。この他、経営に余裕がない、毎日の仕事に追われている、などの声も聞かれます。しかし、この一方で、強み（メリット）と思われる次のような特徴もあると思われまます。

#### メリット

- 家族的で、組織のまとまりが良い
- 職場の状況を、皆がよく知っている
- 何か改善する気になったら、浸透が早い
- 事業主の意向が伝わりやすい

専属スタッフがない困難点を補うために職場外のサービス機関を活用しましょう。また、組織のまとまりや職場を皆がよく知っている、などの強みを活かして、健康づくりを進めていくことが大切ではないでしょうか？

## 2. 職場のニーズや特性に応じた改善の勧め

職場のニーズ（健康課題）は、仕事の種類や勤務形態、従業員の年齢層・性別によっても異なります。皆さんの職場にどのようなニーズがあるのかを、まずよく知ることが第一。そして、「元気職場づくりアクションチェックリスト」を利用して、最も優先的に取り組むニーズを選択したら、次は対策づくりです。対策をさらに具体化し、職場に合ったものにしていくためには、職場の特性（人材、組織、職場の各種慣習・行事など）に合った方策を考えることが大切です。その際、地域のサービス機関のサービス内容や、どのような専門家がいるのかを知っておくことも、対策を考える上で役に立ちます。本ガイドブックを活用して、地域のサービス情報を集めてみてください。

自分たちだけで考えにくい場合は、職場のニーズを把握したり対策を考えたりする際にも、専門家からのアドバイスを受けることができますので、活用してください。

## 3. できるところから一歩ずつ

職場の健康づくりは、どんなに些細なことでも、まず取り組み始めることが大切です。本ガイドブックや「アクションチェックリスト」を参考に、できるところから一歩ずつ始めてみましょう！

### アクションチェックリストの内容

カテゴリー*	大項目
I. 健康的な職場づくり	A. 健康づくりのための職場の仕組みや風土を整える B. 職場としての健康づくりに計画的に取り組む
II. 作業方法・作業環境の改善	C. 作業の仕方を見直す D. 作業環境を改善する
III. 心の健康づくり	E. 心の健康づくりとストレス対策に取り組む
IV. 健康についての相談や教育	F. 健康相談や教育の機会を活用する
V. 健康診断等を活用した健康づくり	G. 健康診断の機会を活用して健康づくりに取り組む

\*カテゴリーは本情報ガイドブックの分類と対応しています

一度に全部やらなくても大丈夫。  
必要なところ、できるところから、  
1つずつ積み上げていきましょう。

# 目次

はじめに ..... 1

## I 健康的な職場づくりをはじめたいときには... 4

- Q1. 働きがいのある、健康的で明るい職場風土をつくるためには  
どうすればよいのでしょうか? ..... 4
- Q2. 健康的な職場づくりができる組織にするためには  
どうすればよいのでしょうか? ..... 8
- Q3. 職場に適した健康づくりを効果的に行うにはどうすればよいのでしょうか? ... 11
- Q4. 低コストで実施できる健康イベントやキャンペーンに取り組むには  
どうすればよいのでしょうか? ..... 14
- Q5. 職場復帰する従業員には、どう対応するとよいのでしょうか? ..... 17
- Q6. 既に職場復帰した従業員が遅刻・早退・無断欠勤が多く、困っています。  
どう対応したらよいのでしょうか? ..... 18
- Q7. 残業が多い職場ですが、健康障害を防ぐためにはどのようなことに  
留意すればよいのでしょうか? ..... 19

## II 作業方法・作業環境の改善を進めるには... 20

- Q1. 作業方法や作業環境の改善を進めるにはどうすればよいのでしょうか? ..... 20
- Q2. 事業所内でVDT作業を行っているのですが、どんな対策を取れば  
よいのでしょうか? ..... 25
- Q3. 職場の喫煙対策を進めるには、どうすればよいのでしょうか? ..... 28
- Q4. 腰痛が起きないようにするには、どうすればよいのでしょうか? ..... 30
- Q5. 新たに化学物質の使用を考えていますが、何に気をつければ  
よいのでしょうか? ..... 32
- Q6. 作業環境の測定をしなければいけない場所はどこですか? ..... 32
- Q7. 作業環境測定は、どこに依頼すればよいのでしょうか? ..... 34
- Q8. 作業環境測定の結果が出た後は、どうすればよいのでしょうか? ..... 35
- Q9. 職場巡視はどのように進めればよいのでしょうか? ..... 36
- Q10. 保護具にはどのようなものがあるのでしょうか? ..... 38
- Q11. 健康障害を防ぐための、労働時間や休養のとり方は、どうすれば  
よいのでしょうか? ..... 38

## III 心の健康づくりを進めるには... 40

- Q1. こんな症状で困ったら? ..... 40
- Q2. ストレスや強い不安、悩みを感じる時、心の健康を保つために  
自分でできることはありますか? ..... 41
- Q3. 従業員の心の健康不調に対して、事業主および管理者は  
どのような対応をすればよいのでしょうか? ..... 42
- Q4. 事業所（組織）として、従業員の心の健康づくり対策（メンタルヘルスケア）に  
どのように取り組めばよいのでしょうか? ..... 44

#### IV 健康に関する相談を気軽に受けたいときには… 48

- Q1. 健康診断結果に関する相談をしたいがどうすればよいのでしょうか？ …… 48
- Q2. 健康についての困ったことや悩みがあるとき、相談が受けられる機関は  
どのようなどころがありますか？ …… 49
- Q3. 健康教育（学習）の企画に関する相談をしたいがどうすれば  
よいのでしょうか？ …… 49
- Q4. たばこをやめたいが何か支援機関はありませんか？ …… 50
- Q5. アルコールをやめたいがどこに相談すればよいのでしょうか？ …… 52
- Q6. 妊娠したが仕事が負担です。どこに相談すればよいのでしょうか？ …… 54
- Q7. 育児と仕事の両立についてどこに相談すればよいのでしょうか？ …… 56
- Q8. 更年期障害や月経痛など女性特有の病気について  
どこに相談すればよいのでしょうか？ …… 58
- Q9. 親の介護についてどこに相談すればよいのでしょうか？ …… 58
- Q10. 子供や家庭に関わる悩みはどこに相談すればよいのでしょうか？ …… 59

#### V 健康診断の進め方に迷ったら… 60

- Q1. 職場における健康診断はどのようなものがあるのでしょうか？ …… 60
- Q2. 健康診断は毎年実施する必要があるのでしょうか？ …… 61
- Q3. 健康診断を実施したいときはどのようにすればよいのでしょうか？ …… 62
- Q4. 定期健康診断を受けられなかった従業員への対応は  
どうすればよいのでしょうか？ …… 64
- Q5. 健康診断結果の保管と従業員への返却方法は？ …… 64
- Q6. 健康診断後はどうすればよいのでしょうか？ …… 65
- Q7. 精密検査（二次健康診断）を指示された場合はどうすれば  
良いのでしょうか？ …… 66
- Q8. どのような場合に特殊健康診断を行う必要があるのでしょうか？ …… 67
- Q9. 特殊健康診断を実施する機関はどこにありますか？ …… 68
- Q10. 交替勤務を行っています。体調が不安で健康診断を受けたいが  
どうすればよいのでしょうか？ …… 69

#### VI サービスや情報の活用 …… 70

利用できるサービス機関の連絡先リスト



# 健康的な職場づくりをはじめたいときには…

## Q1. 働きがいのある、健康的で明るい職場風土をつくるためにはどうすればよいのでしょうか？

**A1.** 快適に働ける職場作りは心身の健康にもよい影響を与え、従業員、ひいては職場の生産性も上昇するといわれています。快適職場とは、単に働く人にとって居心地のよい職場というだけではなく、皆で協力して目標を達成していくような職場ではないでしょうか。そんな職場では、従業員一人ひとりが仕事に誇りを持ち、高い職務満足感を得ることができるでしょう。

具体的なポイントは次の通りです。

- ①皆で職場について自由に話し合える場を持ち、チームで仕事をしましょう。
- ②仕事の整理整頓をしましょう。
- ③お互いを尊重しましょう。
- ④職場の公平性を大切にしましょう。

これらを職場や従業員一人ひとり、上司（管理職）の視点から考えてみます。最後に事業主がどうすればよいかについても触れます。

### 1. 職場でできること

#### 1) 職場の皆で話し合ってみよう

最初に、職場の皆で話し合う機会を定期的に持ってみましょう。どんな話題で話をすればいいの？と悩む方もいらっしゃるかもしれませんが、ほんの些細なことでも結構です。場合によっては簡単な自己紹介でもいいのです。まずは仲間という意識を芽生えさせるのが重要です。徐々に仕事のことも話してみましょう。今、悩んでいること、問題になっていること、もしかしたら隣に座っている人がいいアイデアを持っているかもしれません。先輩がうまい工夫をしているかもしれません。こうやって少しずつノウハウの共有をしていくことが、個人・職場・組織の技術水準を上げることに繋がっていくのです。

#### 2) ルールを決めておこう

このような話し合う場ではルールを決めましょう。仕事の上での批判をせざるを得ないこともあるかもしれません。しかし、決して個人批判はしないことを約束事としておきましょう。「地位とか年齢に関係なく意見が言える場を皆で作るんだ」ということを意識してください。そのうちに皆がお互いに相手の意見や考え方を尊重するようになってきます。そんな職場が「協働」ができる職場です。

3) 小さな目標を決めよう

仕事の進め方でもいろいろと工夫ができます。特に目標設定が重要です。あまり大きな目標を設定すると達成するのが大変です。そこまでにいくつもの小さなゴール（ショートゴール）を設定しておくことをお勧めします。ひとつひとつ達成する度に満足感を得る、それが自信につながり、成功体験の蓄積にもつながります。また少し足踏みしても、後退することがあっても、ショートゴールならそれくらい克服できそうな気がすると思えるはずです。確実に前に進んでいく、その為のショートゴールは有効です。

4) 考え方、感じ方を変えてみよう。

従業員一人ひとりの行動を見てみると、上司（管理職）が悪い、会社が悪いという人が多いようです。でも部下の側からも少し考え方を変える必要があります。上司や会社の悪いところばかり見てはいないでしょうか？あなた自身の行動や態度に問題があって叱られることがあるのでは？上司も人間、いいところばかりではありません。悪いところもあります。悪いところばかり批判すると、それしかないような気がしてくるものです。あの上司にもいいところもあるからと思うようにすると、少しずつ考え方が変わってきます。

5) 叱られ上手、挨拶上手になろう

叱られる時は素直にそれを受け止める。そして反省して次にはそれをやらないよう心がける。叱られ上手になって自分も成長する、そんな気持ち大切です。それと「おはようございます」「お疲れ様でした」といったちょっとした挨拶をできるだけ多くやってみる。これも上司と良好なコミュニケーションを取れるきっかけになります。

2. 上司ができること

1) 新しいタイプのリーダーシップを取ってみよう

次に上司が何をやるべきかについて考えてみます。いつの時代にも上司にリーダーシップ能力が問われます。だからといって誰もが旗振り型のカリスマ的なリーダーになれるものではありません。それより部下一人ひとりと話をし、次に職場全体で話し合い、その結果として皆を同じ方向へ向けていく、そんなリーダーシップの取り方もあります。

2) 公平な上司になろう

それと部下を公平に扱い、また部下の良いところはどんな小さなことでも誉めること、感謝の言葉をできるだけ多くかけることが重要です。特に上司が公平であることは、部下のやる気を引っ張り出します。これらが仕事をうまく進めるスパイスになります。

### 3. 事業主ができること

#### 1) 理念を明確にしよう

事業主の皆さんの行動は一番従業員に影響を与えます。まずは自分の考え方、理念を明確にすること。会社がどの方向に向かっているかを従業員に自分の言葉で示してください。

#### 2) 事業主だからこそ自分の健康を一番に

事業主が一番大変なことは皆わかっています。だからこそ、自分自身の疲れやイライラを従業員につけないこと、感じさせないこと。事業主のストレスは会社全体にマイナスの影響を与え、従業員の志気を下げることになります。事業主こそが、休む時にはゆっくりと休息を取り、気力を充実させて仕事に向かう、「キリカエ」をしっかりと行うことが重要です。

### 4. 仕事以外の場でのマナー

飲み会があるときには、健康上の理由やお酒の飲めない人に無理にお酒を勧めないようにしましょう。嗜好品には個人差があります。健康上の理由でお酒が飲めない人や、お酒が好きでない人に無理に飲酒を勧めないようにしたり、たばこを吸うときは、たばこが嫌いな人へ配慮し、喫煙場所で喫煙するなど、お互いに配慮する環境を作ることが大切です。

これらは決して新しいことではありません。これまでいろいろな職場でやってきたことばかりだと思います。まずは皆で話し合う場を作ってみましょう。



日本社会は飛鳥・斑鳩の昔から  
組織の中で生きていく社会だった。

●「十七条の憲法」

「一に曰く 和を以  
って貴しと為し、  
忤(さから)ふるこ  
となきを宗とせよ。  
人皆党有り、また  
達れる者少なし。」



聖徳太子の時代から、職場や組織のコミュニケーションが一番大きな課題だったんですね。皆、何かしらの組織(党)に属していて、そこでのコミュニケーションが重要。だからまず真っ先に「和を以って貴しと為し」と言わなければならなかったのでしょう。

## Q2. 健康的な職場づくりができる組織にするためには、どうすればよいのでしょうか？

**A2.** 健康的な職場づくりには、それを担当する部署を定め、組織を作ることが重要です。労働安全衛生法第12条では、事業所の業種や従業員数に応じて「衛生管理者」を選任し、その者に衛生に係る技術的事項を管理させることとしています。しかし、従業員数が10人以上、50人未満の事業所の場合には、「安全衛生推進者（衛生推進者）」を選任し、その者に事業所の安全衛生もしくは衛生に係る業務を担当させることとしています。なお、労働衛生管理体制づくりについての相談は、地域産業保健センターや産業保健推進センターで対応しています。

以下、労働衛生管理体制づくりの手順を説明します。

### 1. 職場づくり（衛生管理組織）を担当する部署を明確にし、従業員の健康を重視する方針を周知します。

職場づくり（衛生管理業務）を担当する部署および担当者を任命し、職場の集会や事務連絡会等を通じて従業員全員に周知します。そして、健康を大切に思う職場風土の醸成と従業員が自分を大切に思う意識の醸成を図るために、事業主および経営幹部は、従業員の健康を重視していることを、機会あるごとに強調します。

### 2. 衛生管理者（推進者）を選任します。

50人以上の事業所では、国家資格を持つ衛生管理者を選任しなければなりません。10人以上、50人未満の事業所では衛生推進者を選任し、事業所内の見やすい場所に推進者の氏名を掲示して従業員に周知します。安全衛生推進者および衛生推進者の資格要件は、以下のとおりです。加えて、事業主は安全衛生推進者（衛生推進者）が職務を果たせるように配慮する必要があります。

#### (1) 安全衛生推進者等の選任に関する基準は以下のとおりです。

- ①大学または高等専門学校を卒業した者で、その後1年以上安全衛生の実務に（衛生推進者にあつては、衛生の実務。以下同じ）に従事した経験を有する者
- ②高等学校を卒業した者で、その後3年以上安全衛生の実務に従事した経験を有する者
- ③5年以上安全衛生の実務に従事した経験を有する者
- ④厚生労働省労働基準局長が定める講習を修了した者
- ⑤厚生労働省労働基準局長が①から④までに掲げる者と同等以上の能力を有すると認める者

(2) 安全衛生推進者の職務は以下のとおりであり、衛生推進者の職務は以下の職務のうち衛生にかかる事項です。

- ①労働者の危険または健康障害を防止するための措置に関すること
- ②労働者の安全または衛生のための教育の実施に関すること
- ③健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること
- ④労働災害の原因の調査および再発防止対策に関すること
- ⑤その他労働災害を防止するために必要な業務

(3) 衛生推進者の業務として具体的には以下のような業務があげられます。

①労働衛生に関する最新の情報を入手するように努めること

労働衛生に関する情報や生活習慣病予防、メンタルヘルス対策などに関する情報は、新聞や週刊誌などでしばしば取り上げられます。また、厚生労働省や中央労働災害防止協会のホームページからも健康づくりや労働衛生に関する情報を得ることができます。これらの情報を活用して、職場の健康障害防止や衛生のための教育に活用しましょう。

②かかりつけ医療機関を決める

従業員が職場に出勤後、体調を崩したときに即座に診て貰えるように近隣の医療機関を“職場のかかりつけ医”としてお願いし、折々にあいさつを交わしてよい関係を保つようにすると良いでしょう。30人以上の事業所であれば、この“職場のかかりつけ医”と産業医を兼ねてもらえればなお良いでしょう。

③職場に救急箱を設置する

単に事務作業であっても、“紙”や“ダンボール”で皮膚を切ることもあります。カットパンや消毒液のほか、当該職場に必要な救急用の備品を入れた救急箱を職場に用意し、定期的にメンテナンスを行い、いつでもすぐに使用できるようにしましょう。また、旋盤等の作業があつて出血を伴う“けが”が心配される場合には、救急箱に薄手のビニール製手袋を用意し、血液による感染症の予防にも配慮しましょう。

④救急処置ができる従業員を養成する

緊急時に救急車が到着するまでの時間に、迅速に、その場で適切な救命措置や応急処置が実施されることが望ましく、地域の種々の団体が主催する講習会を利用して、従業員が救命・救急措置の実技を修得するように養成を図ることが望まれます。

⑤全国労働衛生週間などを活用して、健康関連の行事を企画実施する

毎年10月1日～7日に全国労働衛生週間が展開されます。その機会を利用して、アクションチェックリストを活用したり、本章のQ3に取り上げたような健康イベントやキャンペーン等による健康づくりに取り組むとよいでしょう。

⑥その他

従業員全員が健康診断を受診するように事前の周知を徹底したり、表情の晴れない人への声かけや、健康標語を募集して健康への意識を高めたり、作業の仕方や作業環境の改善を心がけたりします。(II～IV、V章参照)

### 3. 安全衛生に関して、従業員と協議するための組織をつくりま

常時50人以上の従業員を使用する事業所では、労働安全衛生法により衛生委員会または安全衛生委員会を設置し、従業員の健康保持増進を図るための基本対策等について労使が協議することが義務付けられています。50人未満の事業所の場合には委員会の設置義務はありませんが、従業員の健康問題や職場の快適化などの問題について協議するために、経営トップおよび健康管理担当者に従業員の代表を加えた委員会組織を作ることが勧められます。

### 4. 産業医の選任を検討します。

常時使用する労働者が50人以上の事業所にあつては、産業医を選任しなければなりません。50人未満の事業所では、産業医の選任義務はありません。しかし、従業員の健康確保のために産業医を選任し、産業保健サービスの提供を受けることが望ましいでしょう。なお、50人未満の2事業所以上が共同して産業医を選任する場合には「産業医の共同選任」の助成制度があり、3年間、助成金が支給されます。助成の申請先は、都道府県産業保健推進センターです。また、産業医を選任することができない場合であっても、最寄りの地域産業保健センターに登録している産業医から産業保健サービスを受けることができます。

#### 産業医共同選任助成金制度の概要

名称	小規模事業場産業保健活動支援促進助成金
内容	労働者数50人未満の小規模事業場が、2事業場以上(支給対象事業者の要件あり)で産業医を共同選任し、産業保健活動を実施する場合、助成金を支給
申請方法	助成金の受給申請をしようとする集団の代表事業者は、集団を構成する事業場の申請書を取りまとめて、都道府県産業保健推進センターに支給申請を行う
申請期間	申請期間は、毎年度4月1日から5月30日までと10月1日から10月30日まで (注)10月末に申請することができるのは、初年度(新規)分のみ
助成金の支給額 (年額)	常時使用する労働者数が30人以上50人未満の事業場83,400円 常時使用する労働者数が10人以上30人未満の事業場67,400円 常時使用する労働者数が10人未満の事業場55,400円
助成金の支給期間	助成金は3ヶ年を限度として支給されますが、2年度目、3年度目についても、継続のための支給申請が必要

詳しくは、独立行政法人労働者健康福祉機構、産業保健部のホームページ  
<http://www.rofuku.go.jp/index.html> を参照のこと

中小企業安全衛生活動自主点検システムは中央労働災害防止協会のホームページ  
[http://www.jisha.or.jp/web\\_ch/index.html](http://www.jisha.or.jp/web_ch/index.html) を参照のこと

#### \*\* 労働衛生管理組織についての相談先 \*\*

地域産業保健センター…………… p73参照

産業保健推進センター…………… p73参照

## Q3. 職場に適した健康づくりを効果的に行うには どうすればよいのでしょうか？

**A3.** 健康管理に関して事業主が実施しなければならない事項は、労働安全衛生法や規則によって定められています。健康診断を定期的実施し、必要な従業員に保健指導や健康教育を行うこと、安全にかつ快適に作業ができるように作業環境や作業方法を改善する、また保護具の着用などの労働衛生教育による徹底が欠かせません。これらを効果的に行うには、まず何から取り組むか、どのように実施するか従業員の意見を反映させながら年間計画を立てることが大切です。

改善を要する事項が多数ある場合には、アクションチェックリストを活用して、改善の優先順位を定め、いつ・どのように行うかなどをPDCAサイクル（PLAN：計画、DO：実施、CHECK：状況把握、ACTION：調整・改善）、つまり、計画から改善までのプロセスを続けることによって、より良い成果を上げることができます。アクションチェックリストは、職場において有効な安全衛生活動のリストで、健康管理に関する項目もたくさん入っています。少人数のグループでリストをチェックし、必要でかつ実施できそうな活動を選び、自分たちで具体的な改善計画を立て、実施および評価をしていきます。

以下、職場の健康管理の手順を解説します。

### 1. 定期的に職場巡視を行います。

安全衛生推進者（衛生推進者）や産業医を同行して、事業主自ら少なくとも週に1回は職場内を巡視し、職場の状況を把握します。そして、シンナーやグラインダーなどの健康障害を引き起こす恐れのある物質や工具を取り扱っている場合には、特殊健康診断や環境測定が必要ですので、このような作業や物質がないか、また作業に従事するに当たって、保護具を必要とする作業はないか、あるいは保護具の着用状況などを絶えず確認し、必要に応じて対応策を考えます。

「II.作業方法・作業環境の改善を進めるためには…」のQ9.を参照

### 2. 作業環境測定の必要の有無を検討します。

職場巡視や健康診断の結果、あるいは従業員の要望などから、環境測定が必要な職場を選定します。そして温湿度測定など従業員自らが測定できるもののほかは、労働衛生機関などに測定方法や測定項目について相談します。

「II.作業方法・作業環境の改善を進めるためには…」のQ6.を参照



### 3. 特殊健康診断の必要の有無を検討します。

職場巡視の結果や、取扱い物質の一覧から、特殊健康診断の対象作業を把握し、健診の対象者を選定します。そして、それぞれの健診に該当する従業員に対して、年に2回、定期的にそれぞれの業務に対応した検査項目についての特殊健康診断を労働衛生機関に依頼して実施します。

「V.健康診断の進め方に迷ったら…」のQ8.を参照

### 4. 労働衛生教育を実施します。

健康に障害を起こす恐れのある物質や作業方法が職場にある場合、従業員に安全な作業方法や保護具の着用の仕方、従事時間などについての労働衛生教育の必要の有無を検討します。

### 5. 具体的に健康管理計画を立てます。

- ①従業員全員が定期健康診断を受けられるように業務の繁忙期を避け、受けやすい時期を考慮して実施予定を立てます。
- ②1.~4.について、それぞれ検討し、該当項目を列举して必要な事項について労働安全衛生法に関わる法違反がないように留意しながら具体的実施予定を立てます。
- ③健康診断後の健康相談・保健指導や、作業関連疾患、およびメンタルヘルス対策を中心に、従業員の要望や意見を取り入れながら健康教育を実施するように具体案を練り、年間計画を立てます。

「IV.健康に関する相談を気軽に受けたいときには…」のQ2.を参照

- ④年間計画の立案に際しては、(財)社会保険健康事業財団などの保健師と相談すると良いでしょう。

### 6. 中小企業を対象とした支援制度の活用を検討します。

中小企業の健康管理活動を支援する制度には以下のものがあります。

#### ①たんぽぽ計画（中小規模事業場等団体安全衛生活動援助事業）

たんぽぽ計画は、製造業を主たる構成員とする中小企業の団体をサポートし、安全衛生活動の充実を図り、安全、健康、快適な職場づくりを支援する制度です。安全衛生に関する専門的な指導、助言などの支援を行ったり、安全衛生サービス（安全衛生診断、安全衛生教育など）を提供します。たんぽぽ計画が支援する中小企業の団体は、厚生労働省が選定し、中災防が登録した団体（登録団体）で、安全衛生活動の実施期間は2年間です。活動に要する費用は中災防が負担します。

このたんぽぽ計画の実施・運営に当たっているのは、中災防・中小企業安全衛生推進センターです。

詳しくは、中央労働災害防止協会のホームページ

[http://www.jisha.or.jp/consulting/cyusyou\\_kochira/tanpopo/](http://www.jisha.or.jp/consulting/cyusyou_kochira/tanpopo/) を参照のこと

## ② THP\*ステップアッププラン

厚生労働省では、中小企業における健康づくりの普及を図るため、健康づくりを直接支援する事業「THP ステップアッププラン」を行っています。「THP ステップアッププラン」は、経営者の方々を対象に、企業内健康づくりの重要性を認識していただくため、健康測定や健康指導などのTHP活動の体験を中心とした「経営者健康づくり体験セミナー」とTHPを導入しようとする事業所に対して、健康づくり計画の作成、実践、評価までの一連の活動を4年間にわたって支援する「職場健康づくり支援サービス」があります。事業所負担は無料です。

詳しくは、中央労働災害防止協会のホームページ [http://www.jisha.or.jp/web\\_ch/index.html](http://www.jisha.or.jp/web_ch/index.html) を参照のこと

\* THP（トータルヘルスプロモーションプラン）は労働安全衛生法に基づいた運動で、すべての人を対象に心とからだの両面からトータルな健康づくりを目指しています。従来の健康管理は、病気の早期発見や早期治療に重点を置いていましたが、検査結果に異常がなくとも高血圧や糖尿病、痛風などのいわゆる生活習慣病の予備軍の人は多くいます。そこでTHPでは、個人の生活習慣を見直し、若い頃から継続的で計画的な健康づくりを進めることにより働く人がより健康になることを目標としています。

## ③ 中小企業勤労者福祉サービスセンター

中小企業勤労者福祉サービスセンターは、厚生労働省の「中小企業勤労者総合福祉推進事業」に基づき、中小企業およびそこで働く従業員に対して、会員制によるスケールメリットを活かして、低価格で利用できる施設を提供する仕組みをつくり、大企業と中小企業の企業規模間格差を縮小することにより、中小企業で働く人々の福祉の充実等を図ることを目的として設立された団体です。

主な事業として、健康の維持増進事業（人間ドック、生活習慣病健診等の受診助成・健康増進のためのセミナー、講習会等の開催・健康確保・疾患予防の小冊子の配布等）、共済給付事業（慶弔給付金の支給・生活資金融資あっせん事業等）、余暇活動事業（イベントの企画・実践・保養施設やレジャー施設との提携により割引利用のあっせん等）など、幅広い福利厚生事業が実施されています。

### \*\* 職場の健康管理についての相談先 \*\*

産業保健推進センター	p73参照
日本労働安全衛生コンサルタント会（環境測定や安全教育、労働衛生教育）	p75参照
全国労働衛生団体連合会（特殊健康診断の実施）	p78参照
中央労働災害防止協会（中災防）	
中小企業安全衛生推進センター（たんぼぼ計画）	p75参照
中央労働災害防止協会（中災防）	
健康確保推進部（THPステップアッププラン）	p75参照
中小企業勤労者福祉サービスセンター	p76参照

## Q4. 低コストで実施できる健康イベントやキャンペーンに取り組むにはどうすればよいのでしょうか？

### A4.

健康の大切さはわかっているけど、生活習慣の改善にはなかなか取り組めないものです。しかし、職場単位で取り組むウォーキングや節酒、健康づくり自己宣言活動などをきっかけにして日常の生活習慣も変わりやすいものです。取り上げる行事は「〇〇大会」のような一時的なものではなく、少なくとも2、3ヶ月継続して実施するようなキャンペーン的行事を繰り返し実施したほうが効果的です。また、生活習慣の改善が必要な種日は人それぞれに異なります。したがって、個人が取り組む目標は、本人の自主的な決定に任せた方が行事への参加者は多くなります。

そうはいっても、生活習慣と医療費の関係を見ると、喫煙者よりも非喫煙者のほうが医療費は低く、日常身体活動をしていたり休日にはからだを動かしている人のほうがごろ寝の人よりもはるかに医療費は少ないという、データがあります。言い換えれば、非喫煙者や身体活動をしている人のほうが健康状態がよく、医療機関には足が遠のいているということでしょう。これはまた、健康づくり事業は、生産性の向上や安全作業に結びつくことにほかなりません。健康の維持に影響しやすい生活習慣としては、ブレスローの7つの習慣\*が有名ですが、生活習慣病の予防に対しては、禁煙や身体活動・運動の実践が特に大切な感があり、メニューを多く用意することも大事です。

なお、健康保険組合では、事業所が主になって実施する健康イベントやキャンペーンの企画・運営を手助けしたり、アドバイスしているところもありますので、所管の健康保険組合にどのようなサポートが受けられるかをご確認ください。

また、以下のような事例が挙げられます。

#### 1. 健康づくり自己宣言活動

禁煙・飲酒量1日1合・1日1万歩・バス停を3つ分歩く・休日は妻と二人でトレッキングに行く……といった目標を各自が定め、3ヶ月間にわたって実行します。そして、その達成度によって、表彰します。

#### 2. 禁煙マラソン

禁煙したい人を募り、一定期間の禁煙の実行を目指します。多くは国際マラソンの距離の日程を設定することが多いです。また、禁煙に挑戦する人をサポートする伴走者も同時に募り、挑戦者は伴走者の励ましを得ながら禁煙に挑戦する方法もあります。

### 3. ウォーキングキャンペーン

ウォーキングという統一目標を掲げ、3ヶ月間程度、参加者各自が毎日の歩数を記録、当初の目標を達成した参加者を称えます。

### 4. 生活習慣改善項目ごとの同好会を作る

従来は、高血圧教室や糖尿病教室として参加者を予め指名した疾患別予防教室が広く開催されてきましたが、この方式はプライバシーに触れるとの批判が従業員から指摘されました。一次予防施策重視の流れからしても、検査所見の異常者に着目するのではなく、生活習慣病が長年の生活習慣の偏りから生じる疾患であることに着目して、改善したい行動ごとに、同じ悩みを持つ人同士でグループ（同好会）を組織して行動変容に取り組むものです。テーマとしては、「お酒を楽しむ」、「昼休みに汗を流そう」、「昼休みに工場周辺を歩く」、「食事を楽しく」……といった会の活動があります。いずれも従業員の自主的活動を事業主が支援する体制で運営します。

### 5. 自律訓練法を午後の開始前に実施する

いろいろ感の解消やリフレッシュを図るために、午後の始業前の3分間を自律訓練に当てている事業所があります。メンタルヘルス対策として有効です。

### 6. 職場体操の活用

作業に取り組む前の準備体操として、また、同じ作業の繰り返しにより生ずる一部分の筋肉疲労の解消や気分転換を目的として作業前や午後の作業開始前、午後3時ごろに実施します。プログラムとしては、作業の内容に合わせて独自に作る事が望まれますが、NHKのラジオ体操やテレビ体操を活用するのもよいでしょう。

### 7. 健康教育などの定期的開催

健康や疾病予防に関する情報の提供を定期的に行います。職場では、事務連絡用の会議が定期的開催されるので、この会議の議題の一つに健康に関する話題を取り上げ、時局にあった情報の提供を心がけます。職場の衛生推進者などが新聞の社会・生活欄や健康情報誌に掲載された身近な健康問題を収集して、会議の席上で提供するのもよいでしょう。また、これらの情報を社員がいつでも見られるように、ファイリングして、全員が利用しやすい場所に置いておくこともよいでしょう。さらに、朝のミーティングなどで、もち回りで社員一人一人が「私の健康法」を紹介するなどの活動も考えられます。

これらはまた、職場内のコミュニケーションを円滑にする上でも役立つでしょう。

「IV.健康に関する相談を気軽に受けたいときには…」のQ3参照