

事例 1

アクションチェックリストをもとに 今すぐ取り組めることを考えてみる

事業所紹介

福島県にある渡辺産業株式会社は部品の梱包材の製造加工販売を行っている。
勤務は日勤帯のみ、土曜日は隔週休みである。繁忙期には残業がある。
営業、製品運送は県内、県外を問わず広範囲にわたっている。社長自らも動く事業所である。
不況のため、とりわけ営業そして信用を獲得する製品作りに努めている。

従業員数

従業員数は17名、男女比はほぼ半々である。
年齢構成では、女性は40歳代以上が多く、男性は20歳代が多い。

業務上の健康課題の特徴

休憩時間以外は立ち仕事。女性は機械の前に立ち、流れ作業で製造に従事しているため、腰痛や肩こりなどが起きやすい。
男性はフォークリフトの操作、トラックによる運搬が主である。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

朝の体操で1日の始まりが和やかに、スムーズに

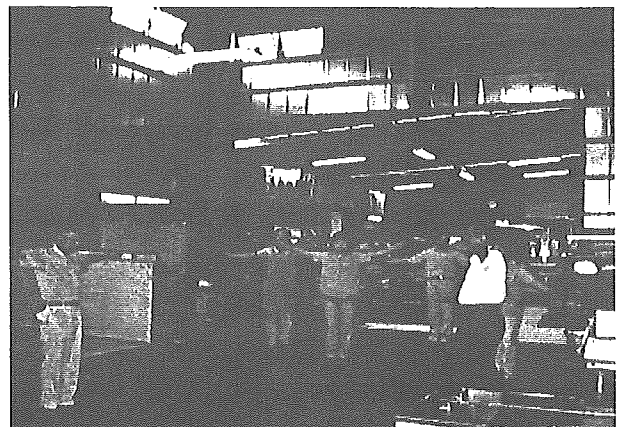
社長は保健師と一緒に、職場の健康づくりについて現在課題となっている事柄やすぐにできそうなことを『元気職場づくりアクションチェックリスト』に沿って考えてみた。そして、職場でのラジオ体操に取り組むことを決めた。翌日、保健師がラジオ体操第1の音楽を録音したCDを持参したところ、さっそく毎朝ミーティングの前にラジオ体操を実施することになった。

取り組みを開始して5ヵ月後、従業員からは始業時の体の動きがスムーズになったことや、腰痛や肩こりの予防になっている、風邪をひきにくくなった、という声が聞かれた。また、これまで始業時はミーティングだけで終わっていたのだが、ラジオ体操が加わったことで、ミーティングの雰囲気も和やかになった。

▶ 写真①②



▲ ①朝のミーティング風景



▲ ②ラジオ体操の実施

事例 2

職場環境改善の取り組み、 そして産業保健サービス機関の有効活用

事業所紹介

関東地方にあるA会議所は地域経済の振興・中小企業の経営相談を事業内容とする商工会議所。

従業員数

10名。うち男性9名、女性1名。ほかにパート職員が7名。

業務上の健康課題の特徴

デスクワークがメインで運動不足である。夏場の冷房が男性を対象に低く設定されているため、女性の中には体調を崩す人もいる。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

クールビズ

A会議所では、「温熱・空気環境」にかかわる項目について取り組んだ。というのは、女性職員が冷房による冷えの問題を抱えていたこと、そして政府によるクールビズの推奨という背景もあったからだ。

平成17年の夏は猛暑。そんな中、27℃から28℃の室温設定を職場ぐるみで心がけた。この設定温度は効き過ぎた冷房に苦しんでいた女性職員にとっても少し暑く感じるくらいだったが、これまでの夏と比べてたいへん過ごしやすかったという。他方、男性職員にとっては暑い夏になったようだ。

室温については職員それぞれが個人的な感情を抱いていただけだったが、今回の取り組みによって職場の共通の話題とすることができ、文字通り風通しが良くなったと言えるだろう。

保健師との密接な関係づくりのきっかけに

これまでは年1回、健康診断の事後相談にのみ保健師が個人ごとにアドバイスをしていた。今回、職場全体への健康づくりの取り組みをしたことによって、職場の担当者や保健師が話し合う機会が増え、健康支援機関としての存在を意識するきっかけになった。

その結果として、A会議所の開催した地域経済振興イベントのひとつに、健康に関する内容も組み込まれ、その講師を保健師に依頼することになった。

このように、相互理解が深まることにより広範囲なニーズへの支援を受けられるようになると考えられる。

事例 3

健康情報の提供で まずは関心を持ってもらう

事業所紹介

埼玉県にあるホープ製薬株式会社は工業薬品製造販売業である。勤務体制は日勤のみ。

従業員数

従業員数は22名、うち女性は3名のみ。

業務上の健康課題の特徴

重量物の移動があるが、機械で行っており、皆慣れているので、腰痛を訴える者はいない。

喫煙場所は消防法の関係で食堂内の一部に限定されており、空気清浄機もある。ただ、空気清浄機の吸い込みが不十分なため、非喫煙者にとっては不満が大きい。喫煙者と非喫煙者の割合は半々。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

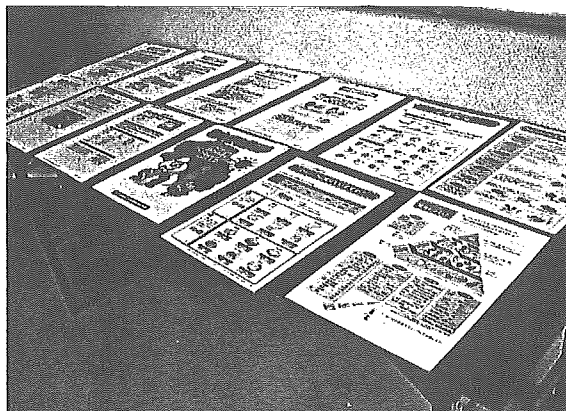
まずは健康づくりに興味を持つことから

ホープ製薬(株)では生活習慣病予防健診と事後指導を毎年実施している。これは難波貞文社長と安全衛生担当者の上原和子さんの健康に対する意識の高さの表れであろう。

今回、保健師から社長と担当者に『元気職場づくりアクションチェックリスト』が紹介された。初めてのことで躊躇する様子もあったが、とりわけ担当者が「面白そう」と意欲を見せた。そこで、社長を含めた事務部門の4名で同チェックリストを実施することになった。

アクションチェックリストを実施した結果、事業所ではアクションチェックリストから「近隣のサービス機関の情報収集」を選択し、「ホームページ等で情報を集め、社員に健康づくりに興味を持ってもらえるよう提案する」という具体的な計画を立てた。さっそく『元気職場づくり情報ガイドブック』の該当ページからサービス提供機関のホームページアドレスを調べ、そこから健康情報を収集、印刷して皆が集まる食堂に掲示した。昼休みに目を通す従業員もいて、目につくところに健康情報を常時置くことは、健康への関心を高め効果的であるということを担当者は実感しているところだ。

▶ 写真①



①食堂内のテーブルに、健康に関する各種パンフレットが置かれている。

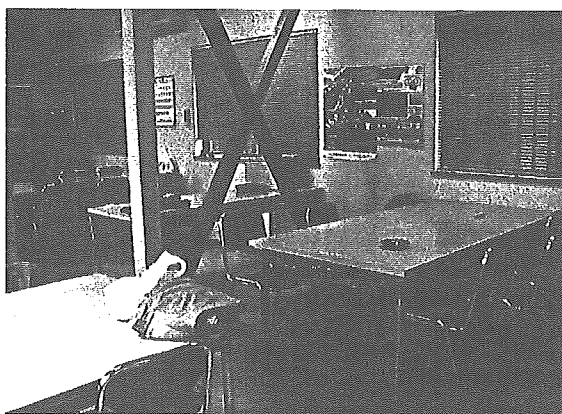
禁煙への関心を持ってもらおう

担当者は、日頃から喫煙環境を改善したいと考えていた。事業所内で唯一の喫煙場所である食堂が煙で充満し、喫煙者に占領されている状況にあるからだ。また、社長も5年前から禁煙し、事業所内を全面禁煙にしたいという気持ちを持っていた。アクションチェックリストの実施においては、喫煙の項目に関して合意まで至らなかったが、従業員の意識に少しでも働きかけようと禁煙に関する健康情報について掲示するのに良い媒体があったら提供してほしいと保健師へ要望した。保健師からは社会保険健康事業財団で使用しているポスターやパンフレットが提供された。

従業員には喫煙者の真っ黒な肺が写った禁煙啓発ポスターが非常に好評で、自宅でも掲示したいという従業員も現われた。担当者は機を逃さずさらに追加で数枚提供してほしいと保健師へ伝えた。社長としては、事業所内全面禁煙にしている他の事業所の例から、どのように従業員を説得し、どのような段階を踏んで全面禁煙を達成したのかを学び、今後の自らの事業所の課題にしたいと考えている。

アクションチェックリストの実施によって事業所での健康課題が明確になり、自分たちで問題を改善するための第1ステップになったと言えるだろう。

▶ 写真②③



▲ ②事業所内の唯一の喫煙所である食堂。
手前側が喫煙席、向こう側は禁煙席。



▲ ③禁煙ポスターの掲示。



職場の健康づくりに積極的な担当者を中心にメンタルヘルスの相談窓口づくり

事業所紹介

首都圏にあるB社は出版業などを行う団体。

従業員数

従業員数は49名。

業務上の健康課題の特徴

時期によっては残業が多くなる。

これまで健康診断および健康診断後の事後指導は毎年実施してきた。また、担当者により、裁断機から出る紙片が飛び散らないように囲いをつける等、その都度必要に応じて職場環境の改善にも取り組んできた。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

職場の健康課題の解決策を求めて

担当者は、職員から悩みの相談を何回か受けたことを通して、職場のメンタルヘルスの体制を整える必要性を感じるようになった。今回、保健師から「事業所単位でなにか健康づくりに取り組んでみませんか」という働きかけがきっかけとなり、職員のメンタルヘルスの相談窓口を整えることにした。相談窓口は、1回きりではなく必要であれば継続して相談を受けられるようなところを、また、予算の関係で有料のところは難しいので無料のところを、との希望が担当者からあった。そこで、保健師から担当者にメンタルヘルスの相談先について『元気職場づくり情報ガイドブック』の内容を簡潔にまとめた資料の提供が行われた。

産業保健機関を利用したい。でも…

担当者は平成16年1月～2月に東京社会保険事務局主催の「職場の健康づくり担当者への健康セミナー」(6回コース、於 ペアール新宿)に参加した。第5回にメンタルヘルスの講義があり、それがとてもわかりやすく、職場のメンタルヘルスの基礎知識を系統立てて理解するのに役立った、とのことだった。講義の中で、地域産業保健センターの存在を知り、職員の相談窓口として利用できるのではないかと、早速担当地区の地域産業保健センターへ足を運んでみた。しかし、精神科医が不足している現状で、実際には相談業務は実施していないと言われてしまった。その後、保健師も協力して、無料でメンタルヘルスの相談を実施している機関を探すが、1回きりの相談ではなく、必要があれば継続して相談に応じてくれるような相談機関は、現時点ではまだないようであった。今後の相談機関の整備が望まれるところだ。

従業員への情報提供と相談の場の提供

担当者は毎年3月に実施している健康診断後の健康相談の職員への案内文に「ストレスなどこころの悩み事がある人は相談してください」という一文を入れた。健康相談当日は数名の職員から仕事や職場の人間関係などについてのストレスの相談があり、保健師からはストレスとの付き合い方など一次予防の話がされた。9月には、東京社会保険事務局のこころの健康相談事業(平成17年10月1日から31日に電話または面談で実施)の案内が社会保険事務所からのお知らせの中に同封されていたので、担当者は早速職員に回覧した。

事例 5

問題点を見極めて早急な対応

事業所紹介

芝測量建築設計株式会社は測量建築設計を行っている。外に出れば単独での仕事になるため、変則勤務処理伝票の提出によって勤務状況を把握している。

従業員数

従業員数は19名。うち男性14名、女性5名。40歳代が最も多く10名、次いで50歳代が4名。

事業所の健康課題の特徴

喫煙者が多い。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

喫煙所の設置で働きやすい職場に

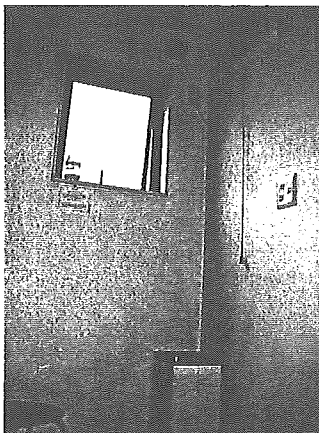
芝測量建築設計(株)では、3年前に事務所内の喫煙を嫌い退職した従業員がいた。このことがきっかけで、事務所内を禁煙にして、2階のトイレを取り払い喫煙場所に変え、換気扇も2個に増やすなどの対応をした。この早急な対応によって、禁煙者が増加するという効果も見られた。

また、健康診断後の個別指導においては、保健師から喫煙の体に及ぼす影響や禁煙することの効果の説明されている。そしてスモーカーライザーを用いた一酸化炭素濃度測定など、従業員の禁煙に対する意識を高めるような取り組みが行われている。

▶ 写真①

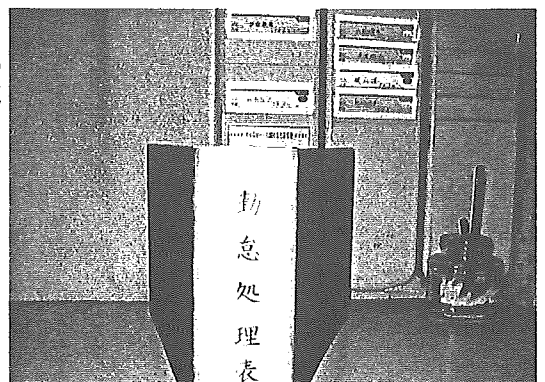
心の健康づくり

理由はわからないが、月曜日になると体の不調を訴えて休む人がいることを保健師に相談。保健師からは、心の病であることも考えられるということで、『元気職場づくり情報ガイドブック』の活用や埼玉産業保健推進センターでメンタルヘルス関係のビデオを借りることを勧められた。また、ストレスに打ち克つためのアイデア集などの冊子も提供された。



◀
①トイレを撤去して新たに設置された喫煙場所。

▶
自発的に勤務状況を報告する「勤怠処理表」。



事例 6

従業員参加型の取り組みで 楽しく実践に結びつける

事業所紹介

甲信越地方にあるC社は機械金属加工業。建設機械部品・電子機器部品・一般機器関係部品を製造している。本社と工場の2つに分かれている。

昨年4月から、本社と工場のそれぞれに安全管理の責任者を置き、毎月1回、4名の委員で安全衛生委員会を開催。年3回は本社と工場が合同で開催し問題解決を図っている。(それまでは本社に設置し、本社3名、工場から1名、計4名で安全衛生委員会を実施していた。)

従業員数

従業員数は45名(男性35名、女性10名)

年齢構成は、若年層から60歳以上までに及び、30歳代が17名と最も多い。

業務上の健康課題の特徴

プログラム作成→NC機械パンチ→析曲→溶接という一連の作業の中で、溶接の際「防じんマスク」をしているが、それでも工場内に粉塵が広がるため環境を整えていきたい。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

健康づくり標語の募集で自らの健康に関心を持つきっかけづくり

平成17年1月、『元気職場づくりアクションチェックリスト』を安全衛生委員会の構成メンバーで実施、アクション宣言に至った。会議では視環境の改善・応急処置・健康づくりの標語募集を行うことを確認した。

アクション宣言は事業所から保健師へFAXで伝えられた。その2週間後、保健師から健康や労働に関する標語のサンプルが参考資料として担当者に渡された。その後、6月の安全衛生月間にあわせ、従業員から標語を募集。募集期間は、10日間。安全衛生委員会で用紙を作成、取りまとめを行った。標語をまとめたものは、従業員全員に配布すると同時に、本社と工場の食堂に貼り出した。

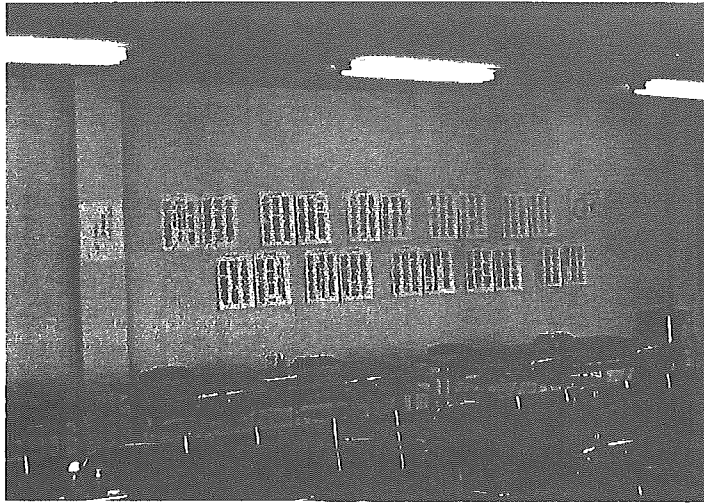
担当者からは「標語を作ることによって、従業員一人一人が今まで以上に健康に目を向けられたのではないか」という声が聞かれた。従業員の積極的な参加で大成功に終わったようだ。

▶ 写真①②③

これからの取り組み

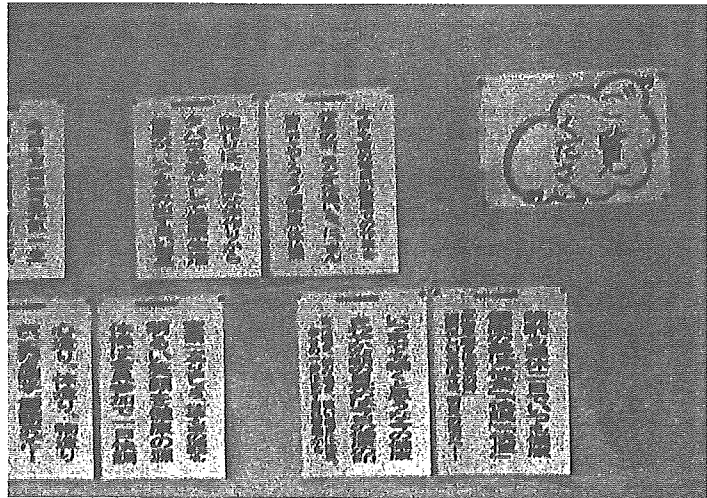
今後の課題として、1)作業場の視環境を照度計で測定することと、2)自分たちでできる範囲の応急処置の方法を身につけることを挙げ、具体的な実施時期を設定している。

- 1)についてはすでに照度計の利用方法などを産業保健推進センターへ問い合わせしており、年1回の測定を行っていく。
- 2)については、生活習慣病予防健診の事後指導で保健師が訪問した時に、応急処置の講習会を実施する予定になっている。

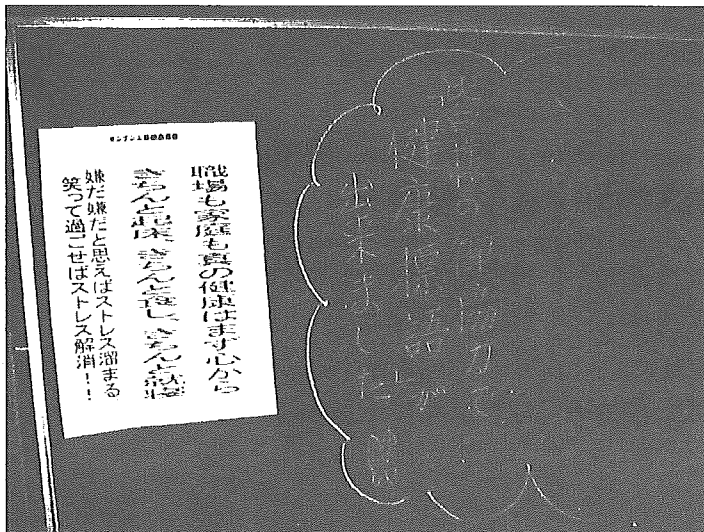


◀ ①食堂に貼り出された健康標語。

▶ ②標語は掲示とともに従業員全員へ配布。



◀ ③従業員の目に留まるようにレイアウトにも工夫がされている。



事例 7

従業員の反応が新たな取り組みへの パワーになる

事業所紹介

福島県にある株式会社シーズは建設資材(砕石、生コン)製造販売とガソリンスタンドの経営を行っている。勤務体制は夜勤なしの日勤帯での交替勤務。

月1回安全衛生委員会を開催している。

従業員数

従業員数は90名。男女比は9:1。

業務上の健康課題の特徴

生コンの運送に携わっている従業員は運転時間が長いために運動不足や甘味飲料を飲む傾向にあり、喫煙するチャンスが多い。

ガソリンスタンドの勤務者は人員減少により過重労働傾向にある。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

分煙対策で事務所内は禁煙にしよう

担当者の品川久美子さんは保健師から『元気職場づくりアクションチェックリスト』を紹介され、健康増進法、受動喫煙の害、分煙の必要性について保健師と一緒に確認した。その後、社内の管理者会議で検討し、分煙対策に取り組むことを決定。具体的には事務所内を禁煙として、喫煙する場合は屋外のみとした。

そこでまず、屋内禁煙の意識統一のため青砥光利社長より文書を発信してもらい従業員に周知。次に、屋内すべての灰皿を撤去し、屋外の喫煙場所を定めて吸殻入れを設置した。また、「室内禁煙」のステッカーシールを作成して事務所入口などに貼りつけた。事業所内にあるタバコの自動販売機にもステッカーシールを貼付。これらのシールは、従業員だけでなく来客者にも協力を求める意図を持っていたが、室内の空気がきれいになり、好評であった。

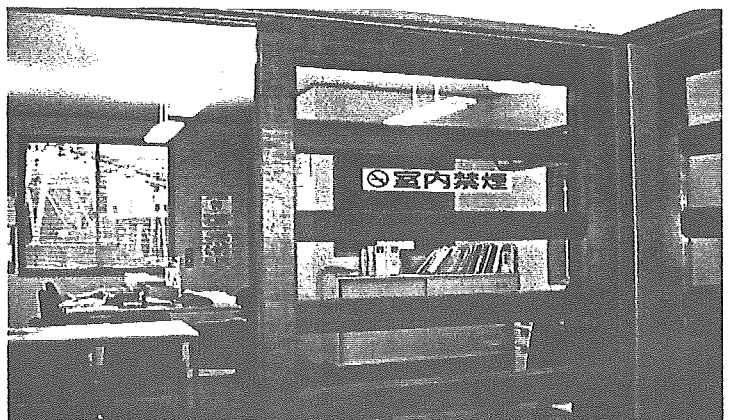
この取り組みは、はじめは担当者の勤務していた生コン工場だけで行われていたが、次第に事業所全体に広がった。今回の取り組みが成功したのは、もともと社長が従業員の健康増進に熱心であったこと、鈴木貞雄担当部長の関心の高さと、担当者の実行力があったことによるであろう。

▶ 写真①②③④

▼①屋外に設置した喫煙所の吸殻入れ。



▼②事務所入口の「室内禁煙」ステッカーシール。来客者へのPRにもなる。



「健康メモ」の発行

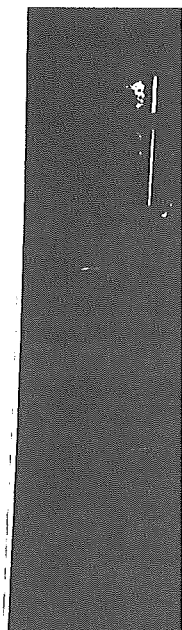
従業員の健康管理に役立ててもらおうよう担当者の品川さんによって健康に関する情報紙「健康メモ」の発行が行われた。月に1回、新聞や雑誌、インターネットから健康づくりに役立つ記事をまとめた。具体的な内容、紙面の大きさ、発行方法については保健師のアドバイスも受けながら、担当者がかなりの工夫をして従業員の関心をひくような内容やデザインを考案した。

ところが、担当者もはじめははりきって毎月発行していたが、次第に負担となりしばらく休んでしまった。そこで、継続のためには発行頻度を減らしたらどうかという保健師の助言があり、年4回の季節毎の発行に減らすことにし、6ヵ月のブランクを経て現在も継続発行中である。テーマはエコノミークラス症候群、禁煙、手軽にできるストレス解消法、かぜ予防、夏バテ、食中毒、健康診断等々、いずれも従業員に興味を持って読んでもらえる内容である。

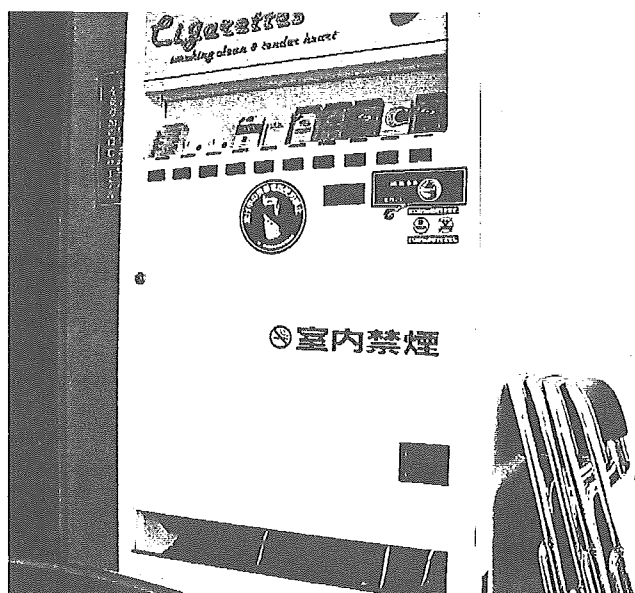
従業員からは追加してほしいと言われ、デスクマットにはさんでいる光景も見られた。そういった反応から担当者は「健康メモ」が役立っていることを実感している。アクションチェックリストを用いて、新たな取り組みにもチャレンジしたいと意欲をみせる担当者であった。

▶写真⑤

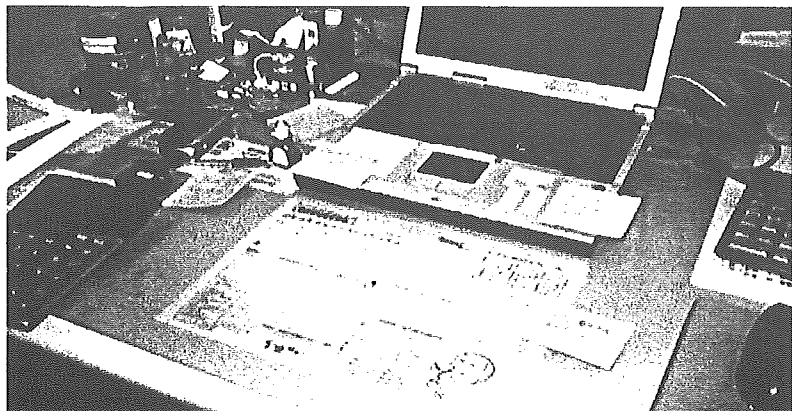
▼③室内禁煙を呼びかける貼り紙。



▼④タバコの自動販売機に貼られた「室内禁煙」のステッカーシール。



▼⑤デスクマットにはさまれた担当者作成の「健康メモ」



事例 8

アクションチェックリストが職場環境を見直し、実行に移すきっかけになる

事業所紹介

埼玉県にある株式会社高栄製作所は機械製造業。

従業員数

従業員数は25名。

業務上の健康課題の特徴

1、2階の作業現場で発生した事故や病気の応急処置をするためには、3階の事務室まで行かなければならない状況にある。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

従業員の思いを受けとめて職場改善

3部門8名の従業員が『元気職場づくりアクションチェックリスト』を実施した。それを安全衛生担当者と保健師が集計した結果、もっとも多く出された意見が「救急箱を各階に設置」することだった。

担当者はアクションチェックリストを実施する際、従業員からどのような意見が出されるかははらしていたが、結果が出て、「そんなことなら直ぐにできる」とほっとしたようす。

その後2回(1ヵ月後、5ヵ月半後)、保健師が救急箱の設置について担当者に進展具合を電話で確認したところ、当初は「直ぐにでも」と言っていた担当者だが、「忙しくて中々出来ない」という返答だった。

保健師は2回目の電話の際、次回訪問の旨を伝え、それまでに実物を見せてもらいたいとお願いした。そうしてアクションチェックリストを実施して半年後の訪問日には、1、2階に同じ内容の救急箱が設置されていた。また、従来の救急箱の中身を点検し、使用期限切れの物品の処分もできていた。

「こんなことでもなかったら、できなかった」と担当者も良い機会になったことを喜んでいた。担当者にとっては、アクションチェックリストを実施する機会がなければ、従業員が各階に救急箱が必要だと感じていることを知ることはなかったという。

そして従業員にとっては、意見を出せば「改善できることもある」ということが実感できたのではないだろうか。

▶ 写真①②



▲ ①担当者と新たに設置された救急箱。



▲ ②点検された救急箱



効果の実感が継続の原動力

事業所紹介

福島県にある株式会社フクシマ・フロンティア・ヒグチは縫製工場。関東圏に親会社のある現地法人である。ニットの裁断、縫製、製品化（仕上げ）までを行っている。クラシックバレエの練習着、舞台衣裳も手がけ、舞台衣裳についてはレンタルもやっている。

熟練した技術のある従業員が多い。

従業員数

従業員数は63名。女性の多い職場である。

業務上の健康課題の特徴

細かい作業が中心なので眼精疲労や上肢の疲労感を訴える従業員が多い。11時から正午までと16時から17時までの間、軽音楽が流れ作業の効率を高めている。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

作業疲労回復と健康づくりを目指したラジオ体操の実施

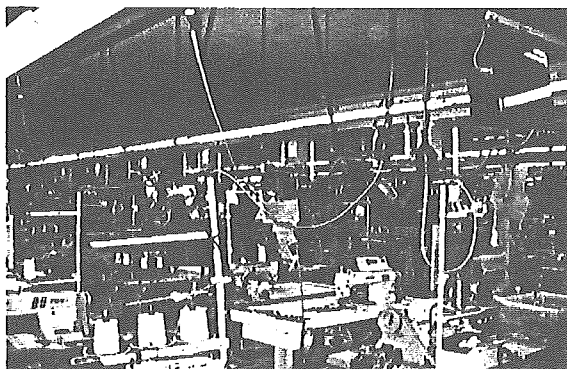
工場長、安全衛生担当者、従業員の12名が集まって『元気職場づくりアクションチェックリスト』を実施し、アクション宣言を出した。宣言のうちの1つが「休憩時間を利用したラジオ体操の週1回実施」だった。(株)フクシマ・フロンティア・ヒグチでは同一姿勢での細かい作業が中心となるため、作業現場での実施となった。現在、第1、第2体操両方で計7分の運動を毎日15時から実施している。屋内での実施ではあるが、空間を上手く利用しあい工夫して運動が行えている。

計画当初は週1回の実施のつもりが、担当者の「毎日やると(身体に)いいから」という声かけが効を奏し、毎日の実施につながっている。

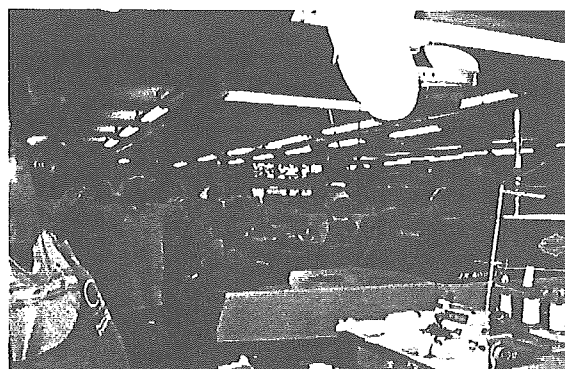
体操の実施とともに体が軽くなることの実感が従業員にあり、継続を促進する要因になっている。女性数名からは、骨盤底筋を鍛えることになり筋力の向上にもつながったとの嬉しい声も聞かれた。

工場長と安全衛生担当者、従業員間の意思疎通が良好なおかげで、継続性のある実践につながっている。

▶ 写真①②



▲ ①縫製現場での休憩時間のラジオ体操。



▲ ②効果が実感できた毎日のラジオ体操。



まずは実現可能な目標を立てること

事業所紹介

東北地方にあるD社は鋳物製造業。関連会社が数社入っている。日勤勤務であり、残業は1.5時間/日程度。

月1回安全衛生委員会を開催している。

従業員数

従業員数114名。男女比は9：1。

業務上の健康課題の特徴

騒音・高温・粉塵作業あり。年齢構成として40歳代が極端に少ないために世代間のコミュニケーションがとれず、人間関係に歪みが生じ、ストレスを感じている従業員が多い。健診の受診率は100%。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

安全衛生委員会の着実な活動

D社では、毎月の安全衛生委員会で、身近な「しつけ」をテーマとして取り上げている。例えば2月は「うがい・手洗い・睡眠・健康食事で風邪予防!」、3月は「作業後の服装汚れ・粉じん除去!」

また、新入社員が入社する4月は「しつけの基本はあいさつから!」をテーマとして、管理職と安全衛生委員会のメンバーが当番を決めて毎朝守衛所に立ち、元気なあいさつを交わしている。

作業上の問題にまず取り組もう

ある月の安全衛生委員会では「適切な保護具の使用」がテーマとして取り上げられ、保健師による情報提供が行われた。具体的には、ポスター掲示とビデオ学習により正しい保護具の装着方法が従業員に周知された。正しく使用されていない場合は、そのつど注意することにして、互いに意識を高めあうようにしている。

▶ 写真①

OnとOffの上手な切り替え

心身の休息とリフレッシュにより疲労の回復をはかり安全と健康を維持するために休憩時間をしっかり確保することに取り組んだ。今ではONとOFFの上手な切り替えが行われている。

休憩場所は使用した者がしっかりと片づけをするよう徹底したところ、きちんと整理整頓されるようになった。

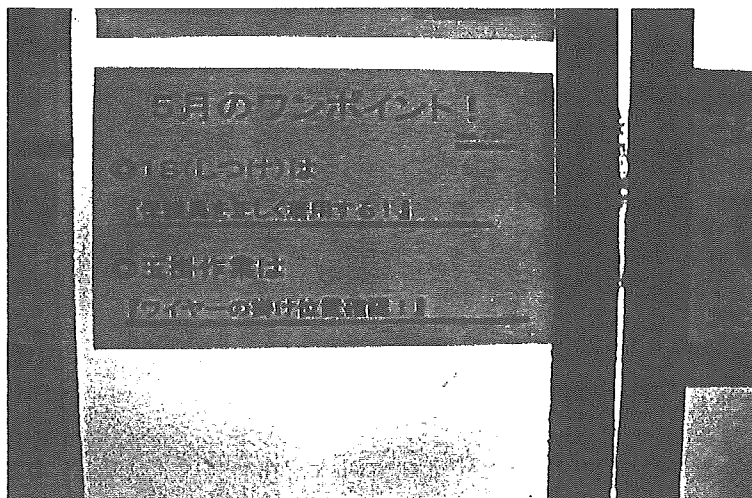
うれしい分煙の二次的効果

喫煙しない人がタバコの煙を吸うことのないように、喫煙者は喫煙場所を守り周囲へ配慮するよう呼びかけた。分煙場所の決定については、従業員からの意見を聞いた上で食堂に決定した。食堂を時間内分煙したことをきっかけに、灰皿は使用した者が片付ける、事務所内禁煙と範囲をひろげ、喫煙所も確保した。1つ1つ実行し見直していくことで、より良いものにしようという気運が広がっている。

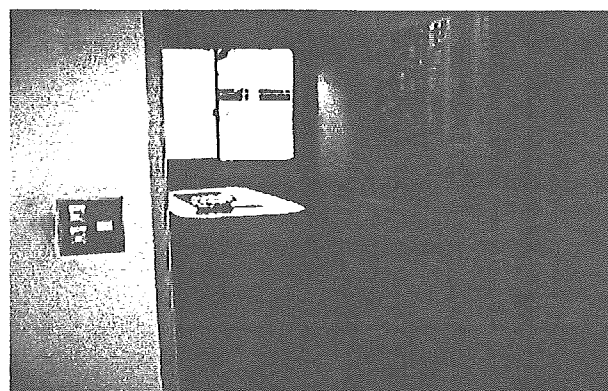
この実践をきっかけに禁煙を始めた人、喫煙本数が減った人が現われるという二次的効果がみられた。そしてもちろん非喫煙者には職場環境がよくなったと歓迎されている。

▶写真②③④

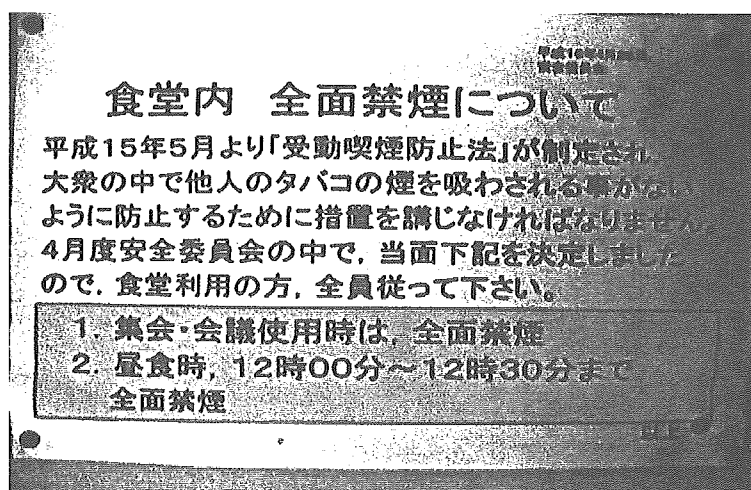
▼①適切な保護具の使用を呼びかける掲示。



▲②灰皿の整理



▲③喫煙所



▲④食堂の時間内分煙について事業所に掲示されたポスター。



安全衛生委員会の着実な活動の積み重ね

事業所紹介

首都圏郊外にある昭栄化学工業株式会社青梅事業所は電子材料の開発、製造を行っている。

事業所長の大泉さんと担当者の松尾さんはともに安全衛生活動に対して非常に意識が高く、熱心に取り組んでいる。安全衛生委員会は定期的に開催。有機溶剤の取り扱いについてのビデオ視聴など、安全教育も定期的に行っている。産業医との連絡も適宜取っている。

従業員数

従業員数は約70名。

業務上の健康課題の特徴

従業員の中でも研究職は残業が多くなる傾向にある。検査部門の従業員は細かい作業が多く、目が疲れるという訴えが多い。有機溶剤や鉛などの物質の取り扱いもある。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

課題を明確化する

昨年、保健師から「事業所単位でなにか健康づくりに取り組んでみませんか」と勧められ、その取りかかりとして安全衛生委員会で『元気職場づくりアクションチェックリスト』を実施することになった。委員会のメンバーは、アクションチェックリストの内容はこれまでのところ大体できているが、メンタルヘルスの部分が十分でないという認識で一致した。そこで、保健師にどのように取り組んでいけばよいのかを相談し、保健師から職場のメンタルヘルスについての資料が提供された。

その後、事業所長を中心に、中央労働災害防止協会の講演会に参加するなど、メンタルヘルスについての知識を得た。毎年1回実施している産業医による講演会の内容も平成16年度はメンタルヘルスをテーマとし、年末に実施。社員の反応は好評だった。

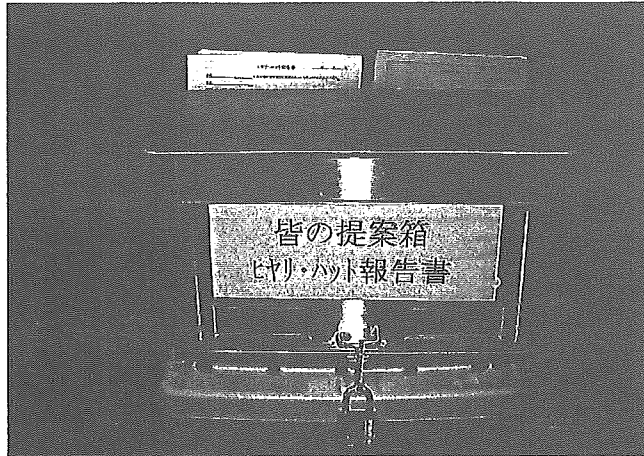
今後は、1回だけの事業で終わりにせず継続して実施していくことが課題となろう。

年度計画を立案して着実に実行

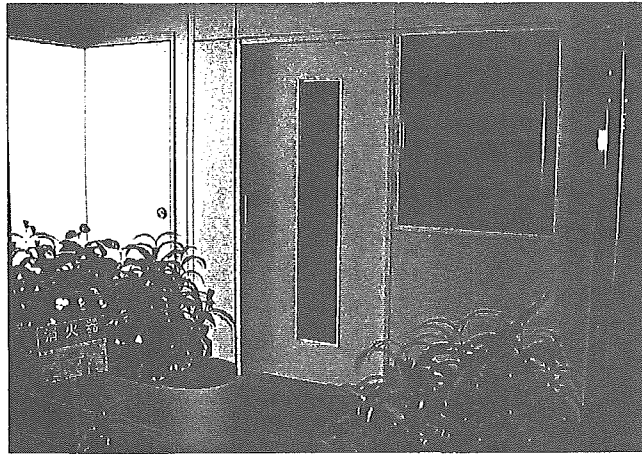
事業所では、毎年年度計画で安全衛生活動を行っている。昨年から今年にかけては、(1)ヒヤリハット改善提案箱の設置 (2)職場の全員パトロールの開始：当番制で年に1回は全員が参加する。パトロール時に指摘のあった項目(1年間で100個以上あった)については1つずつ解決していった。(3)適切な喫煙スペースの確保と禁煙啓発：廊下にある喫煙スペースには煙を吸いこむ灰皿が設置されていたが仕切りがなかったため、新たに床から天井までの仕切りを設置。室内にはたばこの害のポスターを貼った、という新たな取り組みを実施した。

従業員は、主体的に活発に取り組んでいた。

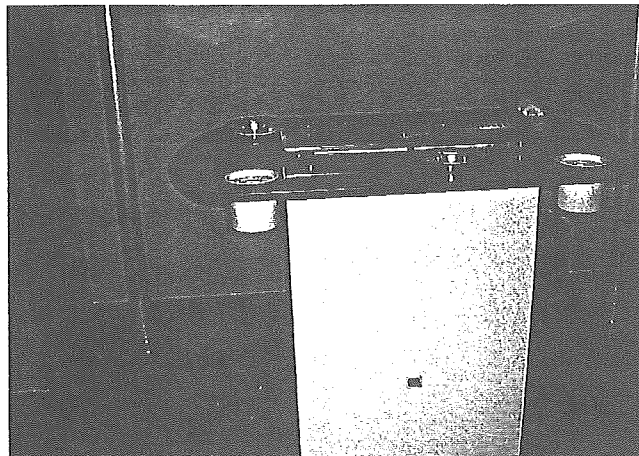
▶ 写真①②③



▲ ①提案箱



▲ ②喫煙所外観



▲ ③喫煙所内部

事例 12

事業主が率先して実施したことで、 効果てきめん

事業所紹介

埼玉県にある宏和産業株式会社は金属機械製造業である。熟練工が多く、そのため従業員の高齢化が進んでいる。今後、熟練工の定年退職によって後継者の育成が困難であるという悩みを抱えている。女性担当者が非常に熱心に取り組んでいて、事業主からの信頼も厚い。

従業員数

従業員数は13名。うち女性は1名。平均年齢は53.4歳。

事業所の健康課題の特徴

喫煙者が多い。健康診断やその後のフォローアップは徹底されている。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

喫煙場所の確保

宏和産業(株)では13年前から保健師による健康診断後の事後指導が継続して行われている。その当時から喫煙者が多く、保健師からは禁煙の必要性が事後指導の場面で度々伝えられていた。

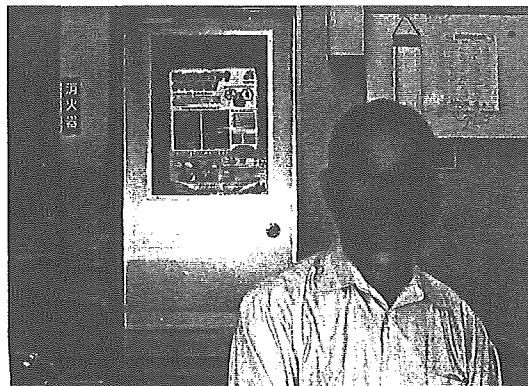
今回、保健師から『元気職場づくりアクションチェックリスト』と『元気職場づくり情報ガイドブック』が紹介され、事業主は保健師とともにアクションチェックリストを実施してみた。事業主の一番の関心事であり今後取り組みたいことは「就業中の禁煙を徹底したい」ということだった。

そこで、保健師が持ってきた「禁煙啓発ポスター」を早速従業員の出入りするドアに貼りつけた。事業主自身は1日数本タバコを吸う喫煙者であるが、仕事での喫煙は集中力を欠き大変危険であるという意識を持っており、また自らが実行できなければ従業員に対して説得力がないからと、職場では一切吸わないように努めている。

喫煙場所の設置によって喫煙本数が減った人もいれば、孫の誕生を機に禁煙に挑戦しようという人も現れた。

従業員からは、喫煙場所以外での喫煙をしなくなったので、仕事に持ち場を離れないように喫煙タイムを設けたいとの意見が聞かれており、今後の課題となった。

▶ 写真①



①食堂に貼られた
禁煙啓発ポスター。

事業所紹介

東海地方にあるE社は集落の中にある古くからの繊維業者であり、事業主、従業員の関係もアットホーム。

勤務は基本的に日勤だが、最近は業務が多忙となり時間外労働や休日出勤が多くなっている。

安全衛生推進者として明示はされていないが、事務担当者が健診やその事後指導の窓口を担当している。

従業員数

総数は25名前後で、その約半数はパート従業員である。正職員の男女比は3：2、パート従業員のそれは半々である。

年齢層は50歳代が最も多い。

事業所の健康課題の特徴

従業員の年齢構成も50歳代以上が多いことから、高脂血症や肥満といった生活習慣病が重要な健康課題となっている。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

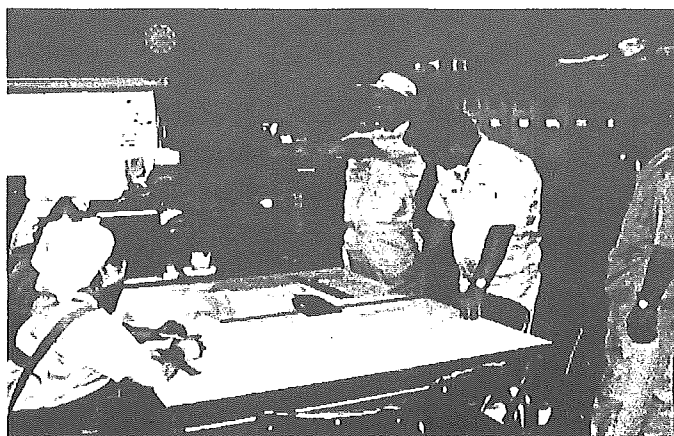
目に見える変化で達成感を得よう

E社では、健康課題の特徴から体重や体脂肪率、血圧を適正な値で保つような意識を従業員に持ってもらえるよう、体重計と体脂肪計、血圧計を休憩場所に設置し、休憩時間などに測定することにした。担当者の積極的なアイデアにより、測定値を記入するグラフを作り、従業員個人個人が測定、記録できるようにした。

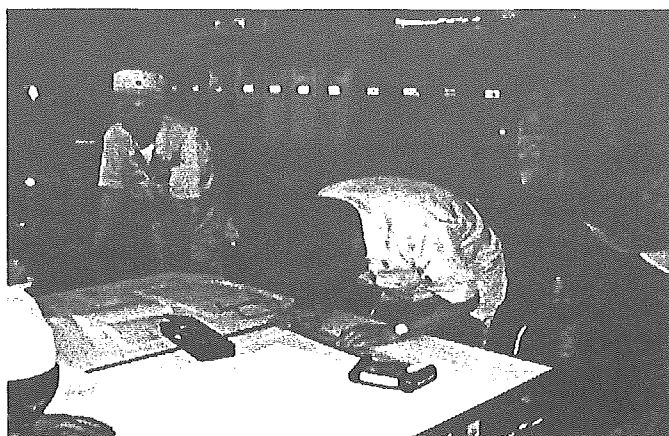
従業員からは、体重の変化を意識できるようになり減量できて嬉しいという声が聞かれている。

このほか、従業員全員の食事診断も実施し、健康的な食生活に向けての第一歩となったとのことである。

▶写真①②



▲①休憩時間を利用した体脂肪率の測定。



▲②測定結果を記録する様子。

一步一步着実に、 効果が実感できる取り組みを

事業所紹介

F社は甲信越地方に位置し、精密部品、量産精密部品の製造を行っている事業所である。

従業員数

従業員数は男性13名、女性2名の計15名。また、パート、人材派遣の者が男性1名、女性4名いる。年齢構成は、10歳代から50歳代までに及び、40~50歳代が多い。

健康づくりのモットー

“一步一步着実に！”というスローガンで健康づくりに取り組んでいる。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

毎朝の日課となったラジオ体操

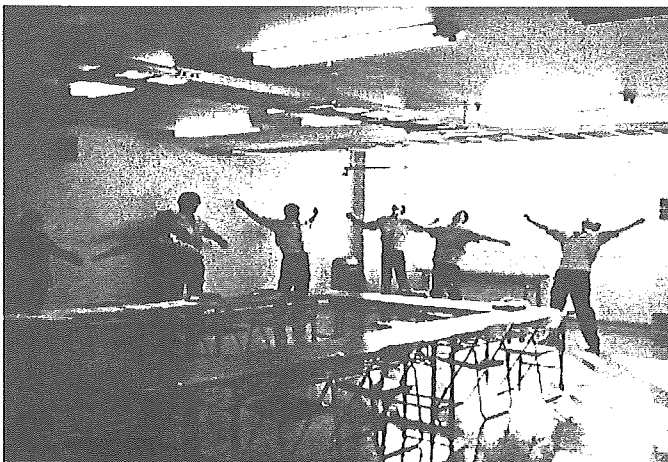
事業所の健康づくりについて、たいへん前向きに考えている事業所である。特に健康管理担当者が専門的な知識を持っており、従業員の健康づくりの重要性を認識し、「健康な従業員が事業所の発展に欠かせない。そのために事業所として何ができるか」と、積極的に考えている。

このような状況の中、保健師から事業所の健康づくりに関して『元気職場づくりアクションチェックリスト』や『元気職場づくり情報ガイドブック』の活用を提案され、さっそく事業所としてラジオ体操に取り組むことになった。仕事開始前のウォーミングアップを目的にスタートし、毎朝の日課として1年間継続している。ラジオ体操は誰もが知っており、抵抗なく取り組めることが、継続できている要因と言えるだろう。

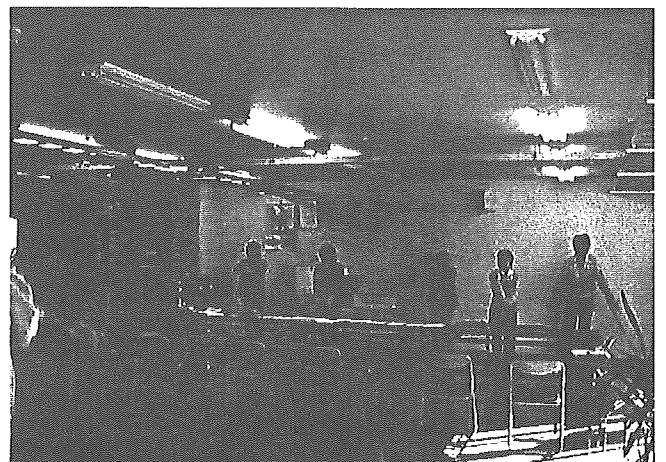
では従業員はラジオ体操によってどのような効果を実感しているのだろうか。アンケートをとって見たところ、次のような意見が聞かれた。①目が覚める ②体が動きやすく、軽くなった ③腰痛が良くなった ④体が暖まった ⑤体が柔らかくなった。

健康管理担当者は、体の動かし方によって効果に差が表れるので、一度専門家による基本的な体操やストレッチ、腰痛体操の実習も取り入れていけるとよいのではと考えていた。そうしてラジオ体操が日課となって1年が経った頃、県の「事業所の健康づくり応援事業」を活用し、体操の実習が行われた。きちんとした体操ができること、それが第1歩だと思っている。

▶写真①②



▲①職場体操の様子。



▲②職場体操の様子。



興味がさらなる興味を呼ぶ取り組み

事業所紹介

関東にあるG社は製造業。日勤のみ。
事務担当者が健診などの手続きを担当している。

従業員数

従業員数13名。うち男性10名、女性3名。年齢層は30歳代から70歳代までと幅広い。

業務上の健康課題の特徴

有機溶剤を扱っている。作業姿勢や重いものの移動・運搬などによって腰痛の訴えあり。

【今回取り組んだ課題と活動プロセス、成果】

食生活を振り返ってみる

G社は、保健師から職場ぐるみの健康づくりについて取り組みを勧められた。担当者としては、従業員全員で一斉にという形のものではなく、個人がそれぞれに取り組める内容が良いという希望を持っていた。そこでまず思い浮かんだのが、食べ過ぎ、飲み過ぎの人がいるという状況から、食生活に関することだった。

そうして取りかかったことは、従業員それぞれが自分の必要摂取カロリーを知ることだった。保健師に情報を求めたところ、必要摂取カロリー表が送られてきた。それを見て従業員は、必要摂取カロリーと実際の摂取カロリーがどのくらいずれているのかにも興味を抱き、保健師によって食事摂取調査が数人の従業員を対象に行われた。

とても参考になったと評判は上々。興味がさらに興味を呼んで従業員の中からは食品のカロリー表がほしいという要望も出てきた。

活用できる機関があった！

さて、事業所では腰痛対策についても関心を持った。従業員の視覚に訴えられるものということで、腰痛予防のビデオを希望し、保健師が産業保健推進センターから借りて、事業所に渡した。さっそく従業員は交代で視聴した。

この産業保健推進センターからビデオを借りるということが事業所の健康づくりの取り組みに大きな意味を持ったようだ。その後、保健師から担当者にこのような機関を活用できることが説明されると、さっそく担当者自ら産業保健推進センターに会員登録をした。

気がかりを払拭

有機溶剤を扱っており、平成6年頃までは有機溶剤の特殊健診を実施していた。その後は実施機会を逃していたため担当者としては気になっていた。今回の職場全体の健康づくりの取り組みの中で、担当者は有機溶剤の健診が必要なので健診実施可能な医療機関を調べてほしいと保健師に依頼した。そうして約10年ぶりに有機溶剤の健診が実施できた。

これらの取り組みは担当者の積極性に加えて、事業主の理解があったことで成果を生んだと言えるだろう。