









事例ガイド 見たい事例を探してください

	 禁煙に関する活動	 運動習慣やロコモティブシンドローム対策	 腰痛予防
 キーパーソンの保健医療専門職・衛生管理者を企業トップが支援する型	K……p32~33	A……p12~13 L……p34~35	
 衛生委員会を中心とした組織運営型		B……p14~15	E……p20~21
 社会資源の上手な活用型	K……p32~33	M……p36~37	E……p20~21
 労働者の仲間づくりによる展開型			
 事業主のトップダウン型	H……p26~27	M……p36~37	

 <p>メンタルヘルス対策</p>	 <p>口腔保健</p>	 <p>検査項目の充実、健康診断後の保健指導、二次健診の推進</p>	 <p>食堂改善や健康づくりの環境整備</p>
<p>A.....p12~13 F.....p22~23 L.....p34~35</p>	<p>G.....p24~25</p>	<p>D.....p18~19 Ip28~29 Jp30~31</p>	<p>D.....p18~19 F.....p22~23 Ip28~29 K.....p32~33 L.....p34~35</p>
<p>C.....p16~17 N.....p38~39</p>		<p>B.....p14~15 Cp16~17 Np38~39</p>	<p>C.....p16~17 E.....p20~21</p>
			<p>E.....p20~21 K.....p32~33</p>
<p>F.....p22~23 M.....p36~37</p>		<p>D.....p18~19</p>	<p>D.....p18~19 F.....p22~23</p>
<p>C.....p16~17 M.....p36~37</p>		<p>C.....p16~17 H.....p26~27</p>	<p>C.....p16~17</p>

※アルファベットは事業所、p～はページ数をさします。

I 中高年労働者の健康状態と産業保健サービスの必要性

1. 中高年労働者とは

加齢に伴う心身の変化は右図に示したように、筋肉量の減少、骨量の減少、動脈硬化の進行、呼吸機能の低下、インスリンの働きが悪くなり糖尿病が発生しやすくなる、記憶力が低下する、抑うつ傾向になりやすいなど、全身に及ぶことがわかっています。それに応じて健康診断での有所見率や医療機関に受診する割合も増加します。

ただ、これらの変化はある一定の年代からすべてが同時に始まるわけではありあせん。インスリンの働きが悪くなるのは40歳代以降からですが、筋肉量の減少は40歳代から徐々に減少しはじめ、65歳以降に減少が著しくなります。

これらの加齢に伴う変化を総合的に考慮し、この事例集では高齢労働者を50歳代以降としました。しかし、一般社会では、高齢者とは65歳以上を指します。そこで、本事例集では、「中高年労働者」という表現を使用しています。



2. 中高年労働者の自覚的健康感と健康状態

中高年労働者の事業所におけるポピュレーションアプローチによる健康づくりを考えるにあたって、平成25年に、様々な業種の従業員50人以上の事業所に勤務する20歳以上の975人の男女労働者に質問調査を行いました*。その調査結果から中高年労働者にどのような産業保健サービスが必要なのかを考えてみたいと思います。

1) 中高年労働者の高い自覚的健康感

現在の「あなたの現在の健康状態を%で表すとしたら何%ですか」（自覚的健康感）と聞きました（図2）。

自覚的健康感が80%以上と答えた割合は、高齢の労働者のほうが高く、若くなるにつれて低下していきます。中高年齢労働者のほうが若い年代より自覚的健康感が高いということがわかります。

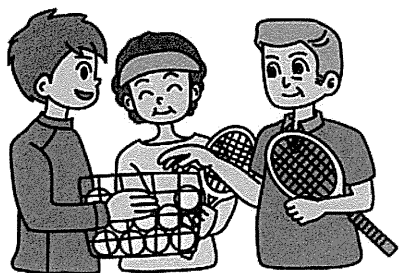
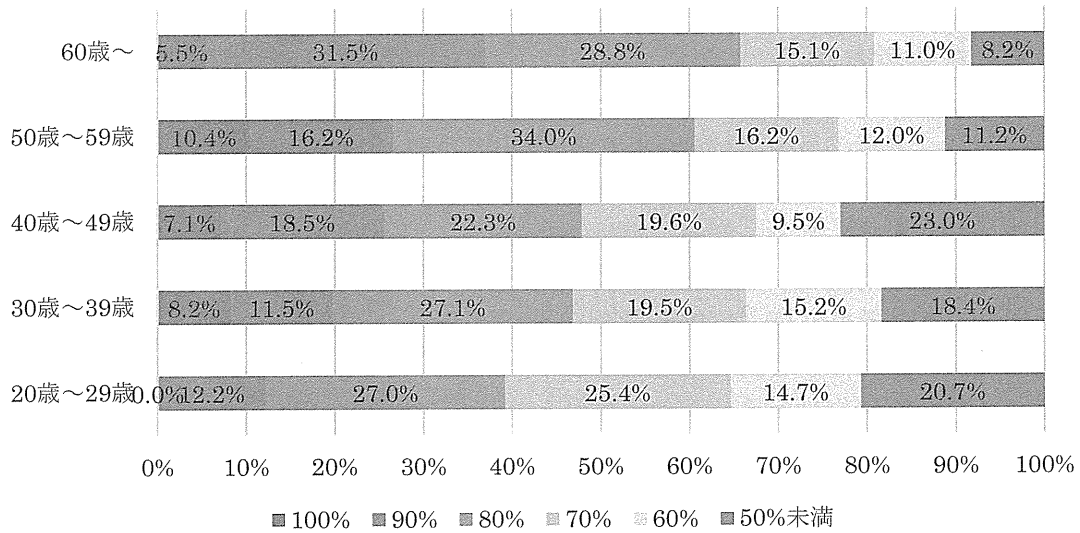


図2.労働者の年代別自覚的健康感

N=975

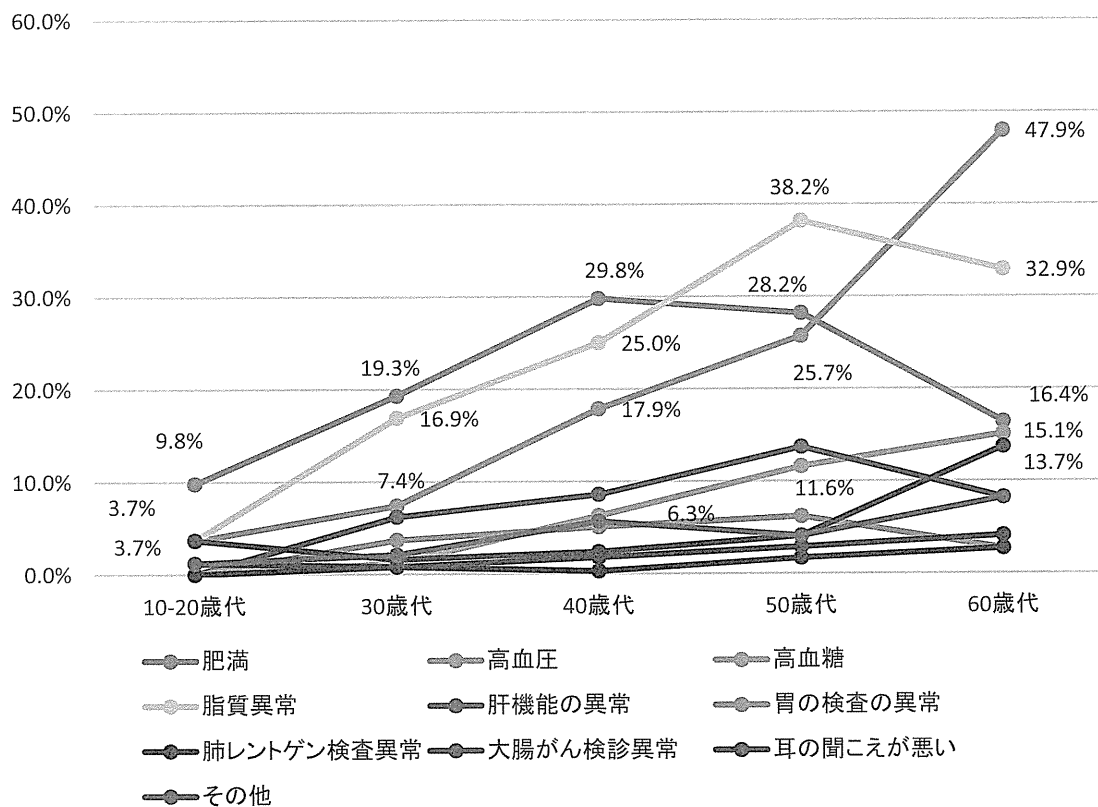


2) 健康診断の高い有所見率

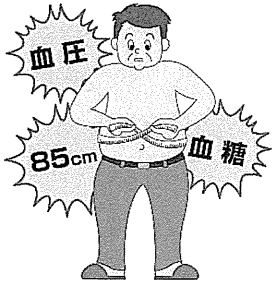
60歳以上では自覚的健康感100%はさすがに減少するものの、中高年労働者の自覚的健康感が高いことがわかりました。では実際の健康状態はどうでしょうか。毎年実施される定期健康診断で、どのような指摘を受けているのかを聞きました(図3)。

図3 年代別の定期健康診断で指摘された事項

N=975



高血圧を指摘された方は50歳代から急に増加し、60歳代では約半分の方が指摘されたことがあると回答しています。血糖値が高い方も同様に、50歳代・60歳代で高くなります。血中脂質の異常は38.2%と50歳代で最も高い割合となります。また、60歳代では耳の聞こえが悪いと指摘された方も13.7%と他の年代に比べて高率でした。



これらのことをまとめますと、自分が感じている健康感が高いが、実際に健康診断では様々な所見が出てきており、耳の聞こえにくさなどにより、仕事上のコミュニケーションにも影響が出る可能性があるというのが、中高年労働者の特徴といえるでしょう。

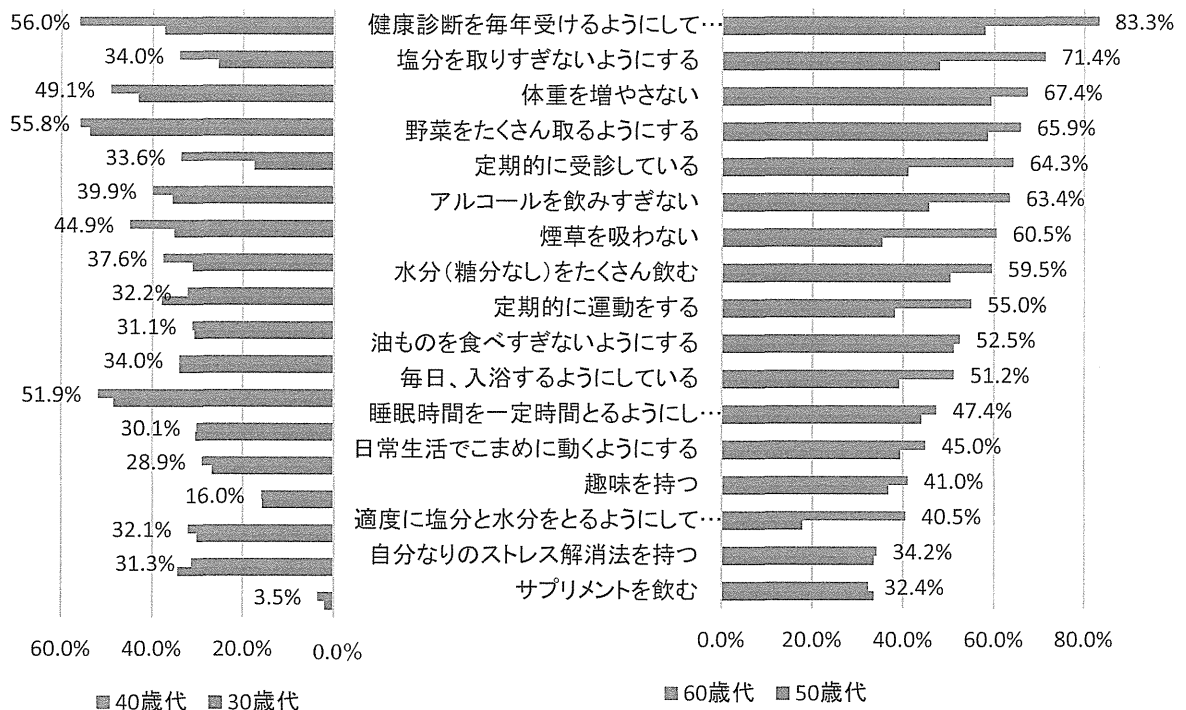
健康なつもり、でもからだは変化している中高年労働者

3) 健康づくりに頑張る中高年労働者

下の図は、労働者が行う健康のための行動を複数回答でたずねた結果です(図4)。中高年労働者は健康を維持するために、様々な努力をしていることがわかります。多くの健康維持のための活動は50歳代より、60歳代で実施率が高くなっていますので、60歳になって、健康管理の意欲がより高まっていくということがわかります。

健康づくりの基本は健康診断ですが、その他にも塩分の取りすぎに注意し、野菜を食べるなど食生活に気をつけています。また、60歳代の60%の方が(50歳代は35%)煙草を吸わないように注意していることからも、非喫煙者が増えているということがわかります。

図4 健康のための行動 N=975 複数回答

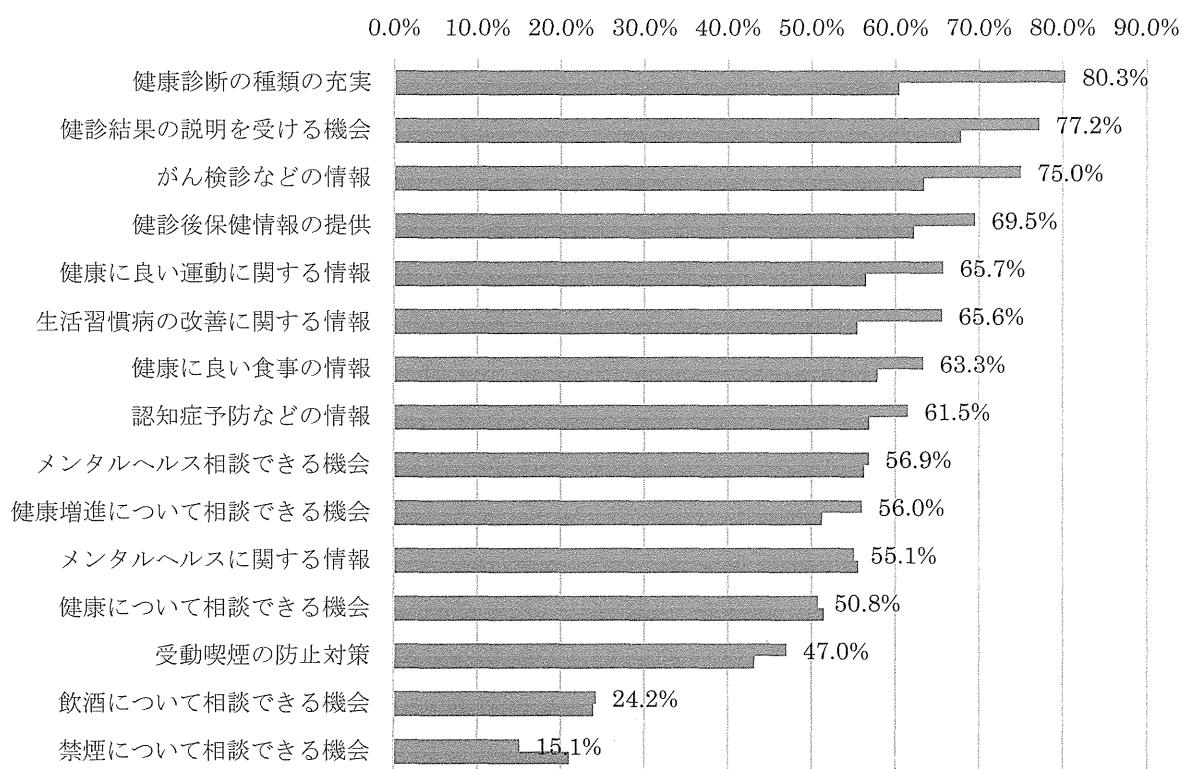


4) 中高年労働者が期待する産業保健サービス

労働者が希望する産業保健サービスを「強く希望する」「希望する」「希望しない」の3段階で聞きました。下の図は強く希望する、希望すると回答した者の合計割合です。

60歳代では健康診断の種類を充実を希望し、またその後の健診結果の説明を受ける機会を希望しています。また、がん検診にも高い希望を持っています。一方、禁煙や飲酒について相談できる機会への希望は高くないようです。これは図4で述べたように60歳代では禁煙している人が多いことが影響していると思われます。

図5 50・60歳代の労働者が希望する産業保健サービス



■ 60歳代が強く希望する・希望する健康サービス ■ 50歳代が強く希望する・希望する健康サービス

3. 産業保健スタッフが考える中高年労働者に必要な産業保健サービス

1) 産業保健スタッフへの調査

衛生管理者や産業保健に従事する保健師や看護師（以下、産業保健スタッフ）は中高年労働者の健康状態をどのようにとらえており、さらにどのような産業保健サービスを提供することが必要だと考えているのでしょうか。

これを明らかにするために、平成25年に東京証券取引所に上場している企業で、日本標準産業分類で、建設業、製造業、情報通信業、運輸郵便業、卸売・小売業の業種1400社の衛生管理者のうち、回答の得られた127名に加えて、全国健康保険組合（協会けんぽ）加入の従業員数50人以上の事業所の衛生管理者70人の計197人の衛生管

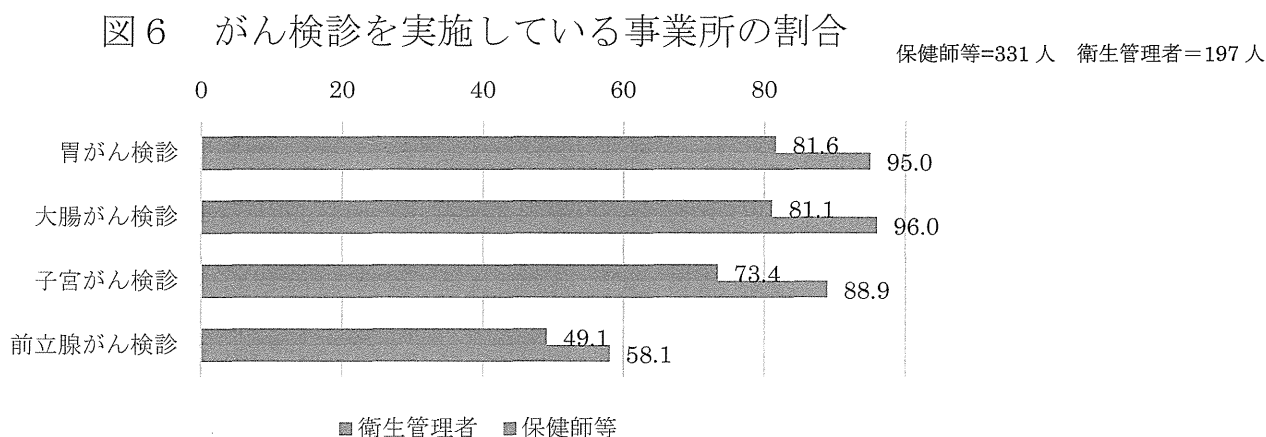
理者に調査を行ないました*。

また、日本産業衛生学会看護部会に加入している保健師・看護師の 750 名を対象に調査を行い、237 名の回答を得ました。加えて協会けんぽの各支部の保健師 2 名ずつ計 94 名を対象に調査を行い、75 名（以下、保健師など）より回答を得ました。これら衛生管理者の調査結果と保健師などの調査結果を合わせて、産業保健スタッフ調査としました。

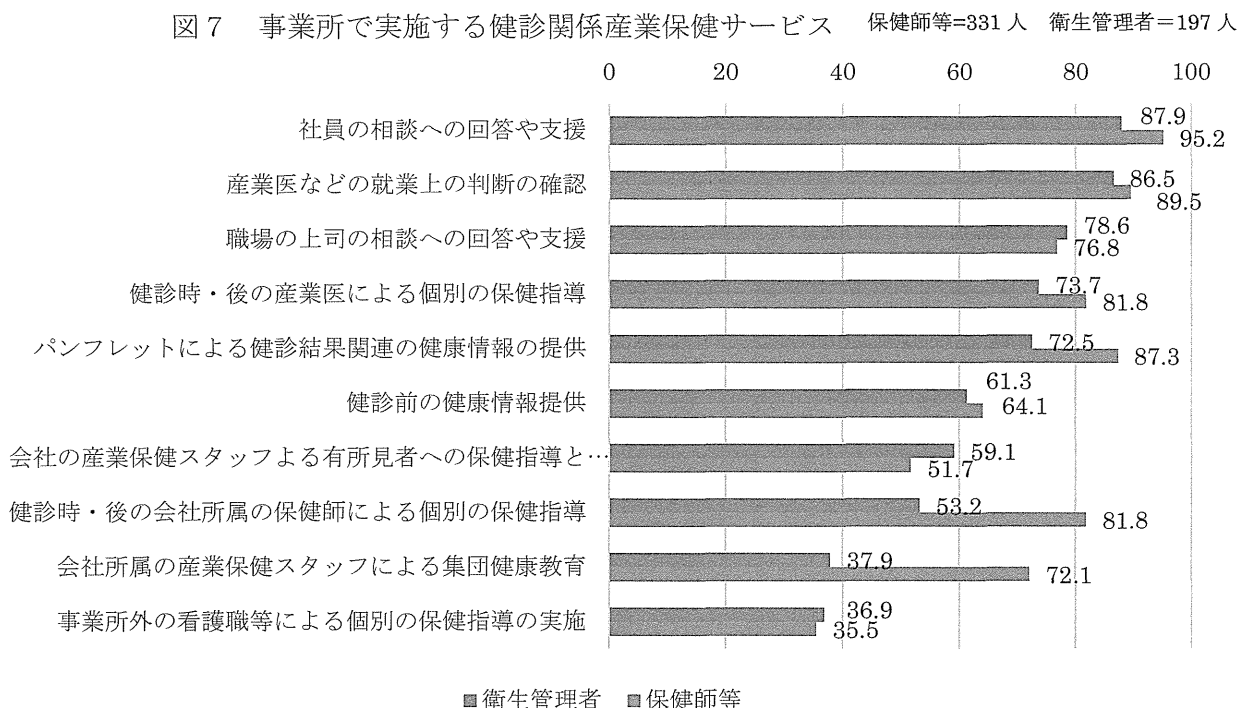
2) 実施している産業保健サービス

現在、実施している「健診関係」の保健サービスを衛生管理者、保健師等に聞きました（図 6）。保健師などが関わっている事業所は実施率が高い傾向があります。一方で、保健師が関わっている事業所は従業員数が多いという特徴もあります。

(1) がん検診の実施状況



(2) 健診に関連した産業保健サービス

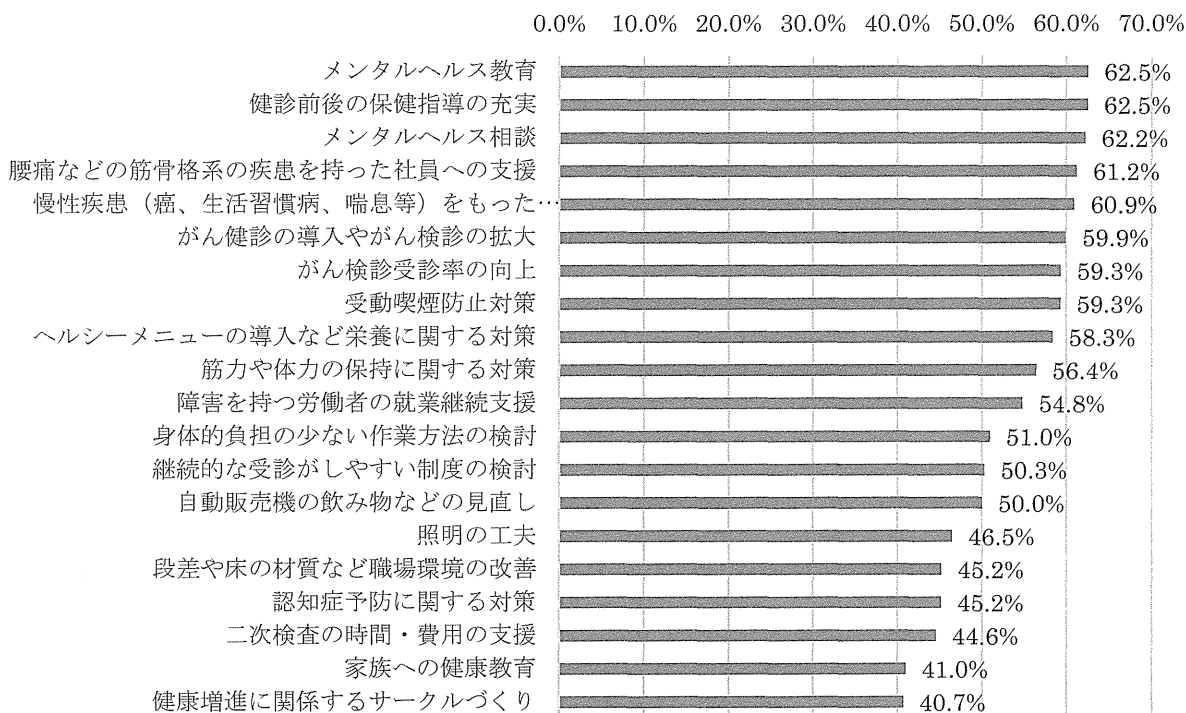


3) 中高年労働者に必要だと思われる産業保健サービス（保健師など）

各産業保健サービスに関して、「ぜひ取り組む必要がある」「取り組む必要がある」「必要性は高くない」「必要性は全くない」の4段階で尋ね、「ぜひ取り組む必要がある」「取り組む必要がある」を合計した割合を示しました（図8）。

「特に50歳以上の労働者を対象にした場合」であっても、メンタルヘルス教育や相談は必要性が高いという意見でした。また、健診前後の保健指導の充実や慢性疾患を持った労働者の就業継続支援は、健診の有所見率や有病率が高くなる中高年労働者の実態を反映した意見といえます。50歳・60歳代の死因の第一位は悪性新生物（がん）であり、がん検診の導入やがん検診受診率の向上も重要と考えています。さらに、腰痛などの筋骨格系の疾患を持った労働者への支援も必要性が高いという意見でした。

図8 50歳以上の労働者に取り組むべき保健サービス



4. まとめ：調査から見た中高年労働者への産業保健サービスについて

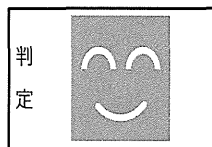
- ①中高年労働者自身は健康なつもりでも、健康診断での有所見の指摘が多い。
- ②労働者は、特に60代歳以降では健康づくりに取り組んでいる。
- ③中高年労働者は健康診断項目の充実や、健診後保健指導、運動に関する指導を希望している。
- ④保健師などが関わっている方ががん検診の実施率や健診にかかわる事業の実施率が高い（保健師が関わる事業所は、従業員規模が大きいという余地はある）。
- ⑤特に50歳以上に必要性が高いと思われる産業保健サービスは、メンタルヘルス、保健指導、疾病管理、腰痛対策などである。

*ここで紹介したデータは、平成25年度厚生労働科学研究費補助金「産業保健分野のポピュレーションアプローチ推進手法の開発と産業保健師等の継続教育に関する研究(25220901)」により実施したもので、詳細は報告書から見ていただけます。

コラム：健康格付け型バランスシート作成

全国健康保険協会 栃木支部が企業の経営者に理解される健康づくりの一環として「健康格付け型バランスシート」を作成している。健康診断の実施、健診の正常範囲者の割合、特定保健指導の実施状況などを「健康資産」とし、特定保健指導の対象者の割合、未受診者の割合、医療費、喫煙者の率などを「健康負債」とし、その結果からバランスシートを作成している。全国健康保険協会 栃木支部の加入事業所で健診を受けている事業所で、社員数が20-30人以上あれば作成可能である。作成には大学の衛生学専門家のアドバイスを受けている。

〇△株式会社様



〇△株式会社様 健康格付け型バランスシート

(※1単位:HCS)

健康資産の部				健康負債の部					
No.	項目	健康ポイント※1	備考※2		No.	項目	健康ポイント※1	備考※2	
			社員の数値	〇〇業平均				社員の数値	〇〇業平均
健康流動資産 830				健康流動負債 205					
1	健診受診率	380			1	特定保健指導	55		
1-1	生活習慣病予防健診	380	90%	50%	1-1	対象者の率	35	40%	30%
1-2	事業者健診(データ提供)	-	-	-	1-2	未開始者の率	20	30%	70%
1-3	特定健診	0	0%	20%	1-3	中断者の率	0	0%	35%
2	血圧の正常者率	70	70%	60%	2	メタボ該当者の率	20	10%	25%
3	血糖の正常者率	70	70%	60%	3	非適正体重者の率	30	30%	40%
4	脂質の正常者率	70	80%	70%	4	入院外医療費	50	120,000円	100,000円
5	適正体重者の率	70	70%	65%	5	歯科医療費	50	17,000円	18,000円
6	非喫煙者の率	170	90%	55%	健康固定負債 440				
健康固定資産 100				健康固定負債 440					
7	特定保健指導	100			6	健診未受診率	210		
7-1	非対象者の率	60	60%	70%	6-1	生活習慣病予防健診	210	10%	50%
7-2	改善者の率	40	40%	35%	6-2	医療機関未受診者率	80		
健康純資産 375				健康純負債 210					
健康流動資産 830				健康流動負債 205					
健康固定資産 100				健康固定負債 440					
健康純資産 375				健康純負債 210					
健康流動負債 205				健康流動負債 205					
健康固定負債 440				健康固定負債 440					
健康純負債 210				健康純負債 210					
健康資産合計 1020				健康負債合計 645					
健康純資産 375				健康純資産 375					

図 健診や保健指導を受けた結果、健康度が改善した事業所のバランスシート例

II 事例編

1. 事業所の健康づくり活動の聞き取りについて

1) 事業所の選定に当たって

14 事業所のポピュレーションアプローチによる健康づくり活動の事例の聞き取り例を紹介しています。事業所の選定の内訳は、I 部の質問調査の際に聞き取りを承諾してくださった3事業所、産業保健スタッフより推薦を受けた6事業所、インターネットや学会などで健康づくりに取り組んでいる情報が得られた5事業所です。

第I部で得られた結果から、中高年労働者が希望している産業保健サービスや保健師等が特に50歳以上に実施が必要だと考える産業保健サービス、さらに加齢の特徴として必要だと思える取り組みを行っている事業所を選びました。本事例集では、ポピュレーションアプローチによる健康づくりを中心に聞いていますので、幅広い年代に対して行われていました。特に生活習慣病の発生を予防に関するものでは、40歳未満から開始して、ひいては症状が発現しやすい、中高年労働者の健康づくりにつなげているというものでした。

今回、ご協力をいただいた事業所には、企業名を出さないということで事例提供のご了解をいただきましたので、匿名で紹介しています。

2) アイコンの説明

事業所ごとに、取り組んでいる健康づくりの内容、取り組み経緯、その成果などを聞き取りしています。健康診断の二次健診の受診勧奨は必ずしも健康づくり事業とは言えませんが、生活習慣病などの早期発見には欠かせない基本的なものです。また他の事業所にも活用していただけたと考えたため、事例集に記載しています。わかりやすくするために、事業所が取り組んでいる内容をマークで表現しました。

《事例の取り組み内容からの分類》



禁煙に関する活動



運動習慣やロコモティブシンドローム対策



腰痛予防



メンタルヘルス対策



口腔保健



健診項目の充実、健康診断後の保健指導、二次健診の推進



食堂改善や健康づくりの環境整備

《健康づくり活動の推進要因からの分類》



キーパーソンの保健医療専門職・衛生管理者を企業トップが支援する型



衛生委員会を中心とした組織運営型



社会資源の上手な活用型



労働者の仲間づくりによる展開型



事業主のトップダウン型

* 推進要因については、Ⅲ中高年労働者のための健康職場づくりのポピュレーションアプローチの推進要因に詳しく記載していますので、あわせてご覧ください。

《事業所規模からの分類》



大規模事業所の例



100人未満の中小規模の例

2. 事業所の健康づくり例

- 1) A事業所：保健師現任教育により育まれる組織診断力と支援能力
- 2) B事業所：衛生管理業務運営の組織化と社内人材のエンパワーメント
- 3) C事業所：社員教育充実から生まれた衛生管理の充実
- 4) D事業所：健康推進委員を組織し、話し合いで進める健康づくり
- 5) E事業所：外部の補助金を活用した健康づくり活動
- 6) F事業所：会社組織に物言える健康管理
- 7) G事業所：予防歯科の動機づけと行動変容
- 8) H事業所：健診受診とその後の保健指導で職場の健康風土づくり
- 9) I事業所：健康相談・保健指導の機会提供による健康づくり
- 10) J事業所：計画に基づいた全員保健指導と健康祭りの実施
- 11) K事業所：社内、地域の資源を活用して社員の健康課題に取り組む
- 12) L事業所：根拠に基づく健康づくり活動の評価と改善
- 13) M事業所：就業時間内に社内フィットネスを続けて10年！
- 14) N事業所：社員全員への15分保健指導の継続による健康づくり

事業所名：A 事業所



タイトル：保健師現任教育により育まれる組織診断力と支援能力

推進要因：大グループ企業の健康管理部門、健康知識の共有、保健師の現任教育

背景情報

主な担当事業所：大手情報通信関連企業グループの建築・インフラ設備関連企業
管轄内従業員数：約 10,000 名（20 社）

※20 社の健康管理関連業務を健康管理センターが社間取引として受諾。健康管理センターには、産業医 6 名（含む非常勤）、常勤保健師 10 名が所属。

事業所情報（20 社のうち、今回主として取り上げる 1 事業所）

従業員数：約 400 名

男女比：男性 19：女性 1 平均年齢 51.8 歳

加入健康保険：単一健保

インタビュー対応者：当該事業所担当保健師、上司の保健師

事例 1 遠隔放送システムを活用した健康教育

【実施理由・背景】労働者の高年齢化に伴い生活習慣病に関連する有所見率が上昇している。若い世代からの対策を重視し、従来から年に 1 回は全社員が健康教育に参加することとしている。

保健師は当該事業所の定期健康診断の結果から主要な健康課題を抽出し、肥満・高血糖・肝機能異常が課題であり、若い世代からの対策の重要性を事業所担当者に伝えていた。保健師は安全衛生委員会への協力、職場巡視、メンタルヘルスを含めた健康相談を通して、事業所の衛生管理担当者等と顔が見える関係を構築していた。そのため、健康教育の実施に当たって事業所側からテーマに関する提案があり、事業所の意向と健康課題に沿う形で健康教育を展開した。

【実施経過】今年度は中高年労働者対策としてロコモティブシンドロームの予防の観点を含め「いきいきと働くために、目指せ健康長寿」をテーマに、バランステストと職場で簡単にできる体操の紹介を含む健康教育を実施した。なお、この健康教育は、対面式の集団健康教育として、健康管理センター産業医・保健師がある会場で実施している内容を、新潟・長野を含めた当該企業の他事業所が立地する全国 11 か所と遠隔放送システムで繋いで展開した。

【成果・影響】普段保健師が支援する事業所だけでなく、遠隔システムを用いて企業全体へ同一内容を周知することができたため、企業内での意識共有や統一をはかることができた。さらに、昨年までは保健師が管轄エリア内だけで 3 か所の会場に出向いて同様に健康教育を実施しており、その分当該企業側が支払う費用が生じていた。

遠隔システムを使うことで、企業側のコストカットや保健師の稼働に関し有効利用が可能である。

【推進のポイント】専門職と事業所側の普段からの交流による関係性、事業所側と専門職側が認識している健康課題の一致。

事例2 メンタルヘルス対策—保健師の卒後現任教育を含めて

【実施理由・背景】メンタルヘルス関連疾患のスクリーニングとご本人のセルフケアの向上を目的に職業性ストレス簡易調査票を利用したメンタルヘルス問診を年に1回全員が実施。その後の事後対応に関する運営・進行管理についての基準を統一し、支援が必要な者に確実に対応するとともに、若手保健師でも一定レベルの面談が実施できるよう、メンタルヘルス相談に関する現任教育体制（OJT、Off-JT）を整えている。

【実施経過】メンタルヘルスの問診システムを導入した10年以上前に、外部機関による「効果的な運用に関するアドバイス」を受け、健康管理センター全体でフォロー基準と医療職から当該社員にコンタクトする期日を設定した。リスクに基づく4段階の基準ごとに、専門職からのファーストアプローチまでの期日を決め、支援に繋げている。

さらにその年度のメンタルヘルス問診後の事後支援開始前に、保健師間で使用する問診票の検討、支援にあたっての意識統一を行ってから展開している。また卒業後の保健師現任教育として、1～3年目までを育成期間として設定。各保健師に指導保健師が付き、育成期間中はグループ企業新採用保健師全体がOJT、Off-JTによる教育を受けることができる保健師現任教育システムを実施している。

【成果・影響】問診結果に基づく各職場のストレス判定図を職場にフィードバックする、安全衛生委員会で結果を共有するなどを行い、より良い職場にするための話し合いが持てるようになった。



【推進のポイント】専門職による組織アセスメントから得られた課題をフィードバックしている。

《聞き取り者からのコメント》組織の健康課題の抽出と職場への情報提供 社員の自己決定の支援

保健師が保健活動を展開する上では、ヘルスプロモーションの理念に則ることが大前提である。そのためには、保健師自身が個人や組織の健康課題を抽出し、押し付けにならない形での情報提供を行い、対象事業所が自発的に行動できるよう支援する。そのためには保健師自身が力量形成する必要があり現任教育が重要である。

事業所名：B 事業所



タイトル：衛生管理業務運営の組織化と社内人材のエンパワーメント

推進要因：衛生委員会、定期健診再受診率向上、動機づけ

事業所情報

主な事業内容：自動車機器システムの開発製造

従業員数：約 1,100 名

男女比：男性 7：女性 3 平均年齢 46 歳

加入健康保険：単一健保

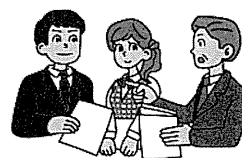
インタビュー対応者：衛生委員会委員長、保健師

事例 1 実行力ある衛生委員会の形成

【実施理由・背景】以前は健診運営や事後措置、健康づくり活動等の衛生活動を産業医・保健師・衛生管理者等の専門職の担当として固定していた。しかし、担当専門職の退職・異動により運営が滞る事態が生じ、専門職の「その人」に付属していた仕事を見直し、可能な範囲で組織として衛生業務を運営する体制を整備した。

【実施経過】衛生委員会の正式委員 6 名以外に、衛生管理者の取得準備中の次期衛生管理者予定の 4 名を参加者に追加。上部組織である安全衛生委員会の方針に沿い、事業所の衛生に関する重点課題を決定。重点課題ごとにリーダーを中心とする 3~4 名のチームを編成し、チームで課題の展開を行う。

【成果・影響】社員の現場や現状をよく知る委員会メンバーが主体的に活動することで、事業が事業所の中に根付きやすくなる。衛生活動が単発事業で終わることなく、PDCA サイクルを展開して継続される仕組みの整備につながる。



【推進のポイント】衛生業務を専門職のみで企画運営するのではなく、全組織の職制と協業したチーム体制で展開。

衛生管理の観点から組織を強くすることができる人材を「育てる」視点の重要性を認識し、戦略的に衛生管理者の育成に取り組んでいる。

事例 2 退職予定者へのロコモティブシンドローム対策

【実施理由・背景】近年ロコモティブシンドローム予防が注目されているが、地理的条件から車通勤者が多く、年齢問わず運動不足者が多く、退職を控えた高齢労働者も同様である

【実施経過】定年退職後再雇用制度により勤務を継続する予定者全員を対象に、関連会社との合同企画として健康教育を展開（約 40 名）。健康教育の内容は、ロコモティブシンドローム関連指標の測定、筋力トレーニング、参加者による予防宣言。

【成果・影響】測定の結果、この事業所では、退職予定者の足腰やバランスが年齢平均よりはるかに弱い現状にあるとの現状分析ができた。転倒リスクの高い高齢者



が存在するため、社内の階段などにマーキング等の注意喚起をして環境調整を実施した。さらに 60 代になって取り組みを開始するのではなく、40～50 代からの対策が必要との共通認識が図られ、今後は 40・50 歳の節目年齢におけるロコモティブシンドローム予防教育の併用など、改善計画の検討に繋がった。

【推進のポイント】現状を分析し、課題と今後の方向性を共有すること。

事例 3 定期健診再検受診率向上への取り組み

【実施理由・背景】過去に、関連会社で残業中にトイレで気を失い倒れた事例が発生。定期健診結果（血圧）が悪かったが、その事実を直属上司が知らないまま、納期の関係で業務を急がせていた。

【実施経過】衛生委員会で課題を取り上げ、全社的に再検受診率向上に向けた仕組みを導入。保健師が健診結果を把握したのち、本人に再検受診を促すことを伝達するルートを作成（医療職→事業所衛生管理者→職場衛生管理者→直属上司→本人）。同一ルートで複数回繰り返して受診勧奨をする。具体的病名や検査値などの詳細は伝えず、検査項目、緊急度を提示し、個人情報保護に配慮。また、未受診者リストを作成し、管理者へ再検査受診を促すための管理者の行動計画の提出を依頼。

【成果・影響】以前は保健師 1 名で数百人に受診勧奨をしたため、稼働の限界で十分な対応が困難だったが、2014 年度は 100% 達成、リスク軽減及び業務効率化につながった。

【推進のポイント】受診勧奨ルートの整備、個人情報保護に配慮した受診勧奨。

《聞き取り者からのコメント》 組織化とエンパワーメント

衛生業務の運営が保健専門職だけでない形で組織化されているからこそ、事業所全体がエンパワーメントされ、より健康な状態を目指す組織を志向すると考える。また、そのためには専門職に限らず健康を支援する社内人材が重要であり、いかにその人材を育成するかが鍵となる。お話をうかがった衛生委員会の委員長の方が「衛生管理を担当するすべての社員が、事業所の健康管理のブレーンであり、能動的に活動し PDCA サイクルを展開するスタッフとなって欲しい」との願いを話され、専門職や担当者がその願いに応える活動を展開していることが特徴である。

事業所記号：C社



タイトル：社員教育充実から生まれた衛生管理の充実

成功要因：社員教育費の充実、社員全員にeラーニングによるメンタルヘルス教育、健康診断後のフォロー体制、衛生管理者の努力

事業所情報

主な事業内容：IT 関係 ソフト制作

従業員数：224人 再雇用者4人

男女比 男性8：女性2 平均年齢 35歳

加入健康保険：協会けんぽ

インタビュー対応者：衛生管理者（女性）

事業所の特徴：業務拡大に伴い、新入社員数が増加している

事例1 eラーニングによる社員全員へのメンタルヘルス教育

【実施理由・背景】メンタルヘルスの不調で休職者が1名出た。IT企業ということで、メンタルヘルスへの取り組みが必要という会社の判断で取り組みを始めた。

【実施経過】3年前より、総務グループと、管理職とリーダー職はメンタルヘルス検定の受験を必須としている。また、厚生労働省が出している資料などを活用してソフトを開発し、自社のeラーニングのサイトに載せて、社員全員にeラーニングによる社員全員へのメンタルヘルス学習を義務付けている。自社のサイトに掲載することで、受講状況なども確認できる。

3年前より、年に1回、職業性ストレス簡易調査を実施。部門ごとに分析し、幹部会に報告、検討を行った。その結果、ある部門でコミュニケーションに問題があると考えて、社内のミーティングの機会を増やした。この他にも、ワークライフバランスの一環として社員が触れ合う機会を設定した。また毎年4月と10月には全社員会議を行って、プロジェクトや各委員会から発表を行っている。

【成果・影響】ミーティングの機会を増やすことを3年間行い、職業性ストレス簡易調査でも改善があった。また、IT業種間で比較すると、やや良い傾向にある。

【実施のポイント】会社の得意とするITを活用して社員教育用システムを作成し、それを衛生管理者がしっかりと管理運用している。また、調査結果を役員が出る幹部会に報告し、対策を検討して、さらにそれを評価するといったPDCAサイクルをきちんと展開できている。



事例2 ワークライフバランスの取り組みでコミュニケーションの活性化

【実施理由・背景】3年前から職業性ストレス簡易調査表の結果を分析し、幹部会で報告した際に、コミュニケーションの不足が話題となり、その時会社で勧めていたワークライフバランスの活動にも取り入れて行こうということになった。また、ベテランが退職し、自立する人が多いので、会社として家庭との会話を重視した。

【実施経過】月1回、料理教室の受講料支援（1回2,000円は会社負担、自己負担1,000円）を実施し、休日の家族サービスの推進を目指した。26名以上が活用している。講師は有名な男性の料理専門家。役員クラスも参加している。

リフレッシュ休暇制度の実施。連続1週間の休暇取得を義務付けている。年度の初めに全社員分計画を提出させて取得を促している。また、1カ月前には「1カ月後だけ大丈夫ですか」「上司と仕事の調整は終わりましたか」というメールを送信し、リマインドを行っている。その他に、メモリアル休暇がある。誕生日や結婚記念日などなんでもいので記念日に有給1日消化することを義務付けている。

全社員参加のスポーツ大会を開催。市の体育館を貸し切って行く。今年度はバレーボール大会を行った。事前の練習を義務付けて、部課単位で実施した。

【成果・影響】料理教室は参加人数の制限はあるが、社員に好評である。休暇制度も機能している。職業性ストレス簡易調査の改善も見られている。

【推進のポイント】トップダウンで会社が方針を出し、ワークライフバランスに関する業務を総務グループが担当しているが、非常に細やかな確認作業を行っていることがポイントである。

事例3 衛生管理者による健康診断後のフォロー体制の充実

【実施理由・背景】労働安全衛生法の法令遵守。

【実施経過】衛生員会の名称は「虹の委員会」としている。七色の夢を持って、社と社員との架け橋になるようにと名づけた。衛生管理者の資格は会社が社員教育の一環としてテキスト代、検定料が支給されている。

社員の健康診断は35歳以上が協会けんぽの生活習慣病健診を利用、35歳未満は産業医のもとで受診している。健診結果は総務の衛生管理者の資格を持った2人だけが見られるようになっている。心臓に関する二次検査費用は会社負担。二次検査の報告は義務付けている。緊急性の判断で困ることもあるが、産業医との連絡が良く、アドバイスを受けている。

【成果・影響】二次検査の報告は、期日までに約50%の回答があり、その後再度呼びかけて、治療中のものを除き、100%追跡できている。

《聞き取り者からのコメント》社員教育から生み出されたパワフルな衛生管理者

インタビューに対応してくれた衛生管理者は、産業カウンセラー、キャリアコンサルタントの資格を社員教育の一環で取得し、知識が豊富で実行力があり、まさに推進者といえる人材が育っていた。

事業所名：D 事業所



タイトル：健康推進委員を組織し、話し合いで進める健康づくり

推進要因：新たな取り組みを社員にフィードバックしていること。分析能力に優れた熱心な保健師の存在

背景情報

担当事業所：薬品製造

従業員数：200 人弱

男女比：男性 8：女性 2 平均年齢：42 歳

加入健康保険：総合健康保険組合

インタビュー対応者：事業所勤務の保健師

事業所の特徴：本社に専属産業医と保健師・看護師がいる。全国の向上には必ず保健師が 1 名配置されている。昨年、組織編成で、隣県の工場から 100 人程度の移動があった。

事例 1 健康項目、がん検診の充実と徹底したフォロー

【実施理由・背景】早期発見、早期治療を目指して、健康項を目追加している。

【実施経過】35 歳未満にも体脂肪や尿酸を追加し、生活習慣の予防につなげている。35 歳以上の社員には、血液検査などにさらに血清アミラーゼ、眼底眼圧を追加して実施している。また、2014 年より 35 歳以上の社員全員に胃がん検診として ABC 検診を全員対象に開始した。ヘリコバクターピロリ菌の除菌をするのは、症状がない場合は 2 万円程度の自費になるので、産業医や保健師が結果を伝え、あくまでお勧めするという形で説明している。乳がん検診 30 歳以上、子宮がん検診 35 歳以上で実施している。費用は会社負担で行っている。

健康診断の結果は、2013 年度までは保健師の全員面談、2014 年は社員の編入があり、有所見者のみ実施、次年度は全員面談予定であり、保健指導が徹底している。

【成果・影響】今年度より開始した ABC 検診では、昭和 30～40 年代生まれの社員のほとんどは陽性となった。健康診断の有所見率は血圧 10%程度、血中脂質 30%で全国平均よりやや低い。

【推進のポイント】保健指導を就業時間中に行うことを社員は当然だと感じており、スムーズに展開されている。製薬関係ということがあり、健康診断を充実させているが、その結果を社員に丁寧に報告しているところがスムーズに展開できる要因である。

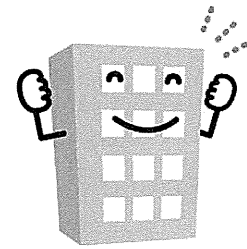


事例2 健康推進委員による健康づくり活動

【実施理由・背景】保健師ひとりで健康づくりをやっていくことに限界を感じた。社内にプロジェクト活動制度があり、健康づくりに関するプロジェクトを作りたいと工場長に上申をして認められた。

【実施経過】2011年より健康づくりプロジェクトを作り、健康推進員制度を開始した。メンバーは社内公募し、男性5人、女性は保健師を含めて2人である。健康づくりプロジェクトのスローガンは「よく笑い、よく眠り、よく動く。社員各自の野力を出し切ることができる環境づくり」等を挙げている。事業所の健康課題として、喫煙率の高さ、運動不足、毎日飲酒する人が多いという特徴があったため、毎年それらに関するテーマを決めて活動を行っている。先進事例を行っている他の事業所に見学に行ったり、広報的な活動としてアルコールチェッカーを社員に実施したりしている。

今年度は運動に取り組んでいて、本部長の承認も取れ、社内運動会を開催する予定である。また、運動会に絡めて、安全で有効性が確認されているインターバル速歩の健康教室も行っている。健康推進委員の活動は、就業時間内に実施している。



【成果・影響】社内のたばこの自販機の撤去、喫煙室を屋外に移動した。

【推進のポイント】他社の活動状況などの見学や測定機器の導入など、広く情報を取り入れている。

事例3 一年間を通した睡眠キャンペーン

【実施理由・背景】昨年は事業所の改変に伴う社員の異動があり、社員同士の文化の違いで衝突があり、メンタルヘルス面のリスクもあった。そこで、メンタルを正面から取り上げるより、入りやすさを考えて、睡眠キャンペーンを行った。

【実施経過】睡眠の重要性や睡眠が不十分な時のリスク（うつや生活習慣病、事故の発生）、更にうつの状態と睡眠の尺度を用いて健康調査を行った。その結果、非常に悪いという現状が出たため、経営基幹職にチーム別フィードバックを行った。

【成果・影響】マネージャー職の関心は強かった。

【推進のポイント】企画を立てて、毎月必ずやり上げていくということと、その結果を上層部や社員にフィードバックしていくという姿勢が推進のポイントである。

《聞き取り者からのコメント》知恵袋を持った保健師

保健師は、現在博士課程の大学院生でもある。職場の健診結果や様々なアンケートの分析なども丁寧に行って、職場に返している。また、新しいことや社員が興味を持つことをよく知っている。インターバル速歩やアルコールチェッカーなどの活用もその例である。

事業所名：E 事業所



タイトル：外部の補助金を活用した健康づくり活動

推進要因：旗振り役（リーダー役）と実働者の存在、外部資源に関する情報収集、休憩室の改善などでスタッフのコミュニケーションを図る

事業所情報

主な事業内容： 老人保健施設

従業員数： 131名（短時間パートも多い）

男女比 女性が多い 平均年齢 43歳

加入健康保険：総合健康保険組合

インタビュー対応者：施設長（医師）、事務長

職場の特徴：ケアスタッフは入れ替わりが多い。腰痛を持っている職員も多い。

事例1 県の企業の健康づくり支援事業を活用した活動

【実施理由・背景】介護施設のため、スタッフの健康課題には腰痛とメンタルヘルスがある。生活習慣病としては、高血圧、糖尿病、肥満を有するスタッフも存在し、健康づくりを推進する必要があった。これまでも、年に2回は地域住民に対して健康公開講座を開催しており、このような活動をスタッフの健康づくりにも役立てたいと考えて、活用できる社会資源を探していた。

【実施経過】生活習慣病対策：これまでも健康公開講座のテーマとしては生活習慣病を取り上げていたが、2013年は県の「健康づくりチャレンジ企業」に登録し、企業の健康づくりにて供している外部資金を活用して、講師を招聘し、生活習慣病予防の食生活に関する講座を行なった。

腰痛対策：2014年度運動施設整備補助金申請を行い、250万円が認められ、運動推進のための5種類の運動機器を設置することとなった。理学療法士の意見や職員の要望から機器の選定を行い、運動機器を入れた。さらに、スポーツ用具企業の協力を得て、姿勢チェックを行い、各個人の歩き型をコンピューター解析し、10年後、20年後の将来の姿勢を提示した。姿勢チェックは健診結果と合わせながらの活用を検討している。

【成果・影響】講座参加職員のアンケート結果からは、新たな発見や、調理に役立つ等の意見が出て、「非常に良かった」と好評であった。

【推進のポイント】外部にアンテナを張り、公共の資源だけでなく、関連企業とのネットワークを利用して、活用できるものを積極的に利用している。推進する役割を事務長が担い、安全衛生委員会で提案がされている

