

事例2 個々の入所者の適切な介護方法を写真で示し、腰痛予防に役立てる

【実施理由・背景】介護職に腰痛が多い。これまでも理学療法士が介護方法の指導や講義を毎年実施してきた。

【実施経過】様々な入居者がおり、その人の体重や状態に合わせて介護方法が入所者によって異なる。そのため、入居所に適した方法であり、介護職の腰痛予防にもなる介助方法も写真に撮らせていただき、ご本人や家族の了解を得て、入居者のベッド付近に掲示している。

【成果・影響】腰痛を予防するための介護方法を理解するだけでなく、意識化できるという点で、写真を貼っておくのは非常に効果的。

【推進のポイント】理学療法士が本施設に7人おり、入居者にも、介護者にも適切な介護方法を指導している。

《聞き取り担当者からのコメント》スタッフが定着できる職場づくりの推進

この事業所の取り組みは、最近の3年間で大きく推進している。その理由として、事務長の存在が大きい。施設長は、スタッフが定着できる職場づくりの方針を立ててきたが、3年前に着任した事務長が方針を理解し、推進役として具体的な活動を展開している。対策の一環として、ストレスチェックを行うなどメンタルヘルスにも取り組んでいる。また、リフレッシュ休暇（休暇の連続取得）の導入、休憩室やロッカールームの改善なども行っている。

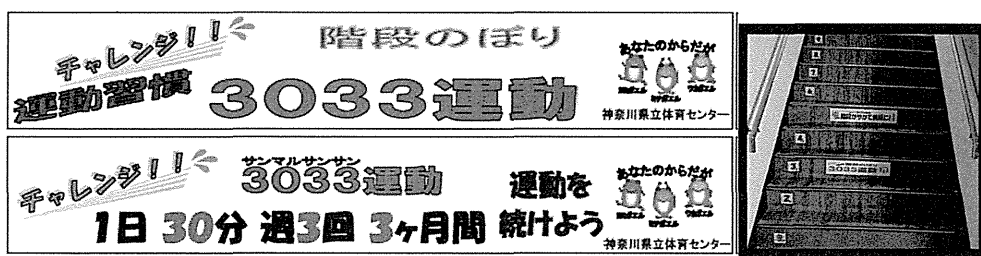
加えて、日頃、多機関との連携が多い老人保健施設であるからこそ、外部資源を有効に利用できているといえる。

コラム：地域職域連携事業も応援しています

「階段のぼり」であなたのからだを「ワカガエル」

神奈川県立体育センターが「あなたの事務所をジムに変える」というキャッチフレーズで事業所の会談に張るステッカーをダウンロードできるようにしています。事業所の会談に図のようなステッカーが貼ってあります。

いろいろな種類のメッセージがあるので、階段をのぼりながら、ちょっと笑ってしまいます。あと、1階上ってもいいかなという気持ちにさせてくれます。



次のURLからダウンロードできます。

<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f500136/p728295.html>

事業所記号：F社



タイトル：会社組織にも言える健康管理

成功要因：健康管理のPDCAを回し経営層の理解を得る、小グループを活用した健康づくり、メンタルヘルスの職場グッドプラクティスの抽出と活用

事業所情報

主な事業内容：精密化学品、ヘルスケア材料の製造など

従業員数 1400人（1250人：正社員、150人：関係会社雇用者）

男女比 男性9：女性1 平均年齢 46歳 年々平均年齢が上昇

営業60%、財務・総務等の間接部門が40% 本社部門はオフィスワークが主

加入健康保険：単一健康保険組合

インタビュー対応者：統括産業医

取り組み事例1 ヘルシーマイレージ合戦

【実施理由・背景】栄養教室やフィットネス教室等の健康教室や保健指導を展開しており、メタボリックシンドロームの社員は改善がみられる。しかし、社員の高齢化が進む中、新たにメタボリックシンドロームになる社員の増加を抑制する必要があるため、ポピュレーションアプローチとして事業を始めた。事業所単位では「健康すごろく」等を実施し、コンピューターシステムを作って簡易化し、全社展開してきた。それらの実績をもとに、さらに成果を出せるよう工夫した。

【実施経過】3～6人でグループを組み、健康行動をポイントに交換し、ポイントを貯めて競うゲームを実施している。1年間の試行後、2012年から全社で実施している。1期3か月、年2回のプログラム。健康行動として、運動時間、歩数、間食、体重減少、禁煙等を設定し、社員の自己申告によってポイントに換算する。

【成果・影響】健康診断や合戦参加前後のアンケート結果より、健康行動をとる動機づけになり、運動習慣の定着につながっていると共に、他の健康行動の動機づけともなっている。BMI25.0以上の労働者の割合が減少しており、肥満の減少に寄与していると推測される。

【実施のポイント】労働安全衛生計画の最重点課題として本取組の参加率を設定し、実施を推進している。レスポンシブルケア（RC）委員会において経営層に健康管理部門の計画推進の承認を得る場がある。実施においては、3部リーグ制にし、ポイントによってリーグが上がる、下層リーグに手厚く賞品を配当する等、継続的な参加を促す仕組みをつくっている。インターネット上に交流の場を設けており、この広場へのグッドプラクティスや要望の書き込み等もポイントにつながり、これらの意見を吸い上げ、仕組みの見直しを行っている。

取り組み事例2 グッドプラクティス宣言による職場風土改善

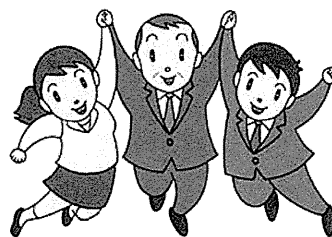
【実施理由・背景】メンタルヘルス対策としてハイリスクアプローチを実施していたが、問題を抱える社員は減少しない。ポピュレーションアプローチとして職場風土にアプローチをする必要性があったため、取り組みを始めた。

【実施経過】メンタルヘルス風土尺度 WIN と職業性ストレス簡易調査を用いたメンタルヘルス調査を実施している。結果報告を行い、グループリーダー（課長レベル）は自分の職場のメンタルヘルス、職場風土が全体のどの位置づけにあるかを把握できるようになっている。

業務内容により職場風土が異なるため、事業所ごとに得点の良い職場をグッドプラクティスとして抽出し、安全衛生委員会に報告する。さらに、研修会を行って職場の調査結果を説明するとともに、グッドプラクティスを職場から発表をしてもらう。その際に、事業所では、職場毎に実施することを決めて宣言をしている。本社では各職場のストレス改善計画の中にグッドプラクティス宣言を盛り込んでもらう。グッドプラクティス事例は、ライン管理者のメンタルヘルス研修でも紹介している。

【成果・影響】統計的な数値としては、調査結果に有意な差は出ていない。しかし、グッドプラクティス研修会は、参加者に好評を得ている。

【推進のポイント】グッドプラクティスとして、リーダーやメンバーの交代が少なく、職場風土やメンタルヘルスの状況が改善されている職場を抽出し、その職場が努力していることを見つけている。上司の机の位置を職場の中心に配置する、朝の1時間は部下のために使うと宣言するなど、業務に直結したグッドプラクティスが抽出されている。メンタルヘルスのポピュレーションアプローチとして管理者向けメンタルヘルス研修会で当事りに話をしてもらう。



《聞き取り者からのコメント》組織のエンパワメント

個別のアプローチだけでは限界であることを理解したうえで、組織全体としての取り組みを進めることで、健康づくりが活性化している事例である。組織をうまく活用することが、組織自体のエンパワメントにもつながっている。しかし、これらの活動には、うまくシステムづくりができる人材が必要である。この企業の場合は、経営層にアプローチできる産業医がその中心的役割を担っており、推進役となっていた。一方で、健康管理のPDCAを目に見える形で公表することによって、社員の意識を変える効果を生み出していた。

事業所名：G 事業所



タイトル：予防歯科の動機づけと行動変容

推進要因：他職種の巻き込み、経済評価を含めた事業評価のPR、予防歯科の意識が高いスタッフ

事業所情報

主な事業内容：情報システムサービス、ソフトウェア、ハードウェア、
ファイナンスの提供

従業員数：本社管轄 1万3千人 健保組合員：3万人

男女比：男性 15：女性 1

平均年齢 42歳

加入健康保険：単一健保

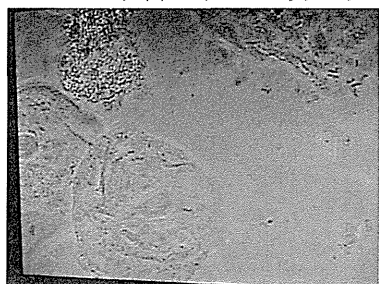
取り組み事業例1 歯科予防プログラム p-Dental 21

【実施理由・背景】 B企業の3事業所の歯科診療室で歯科治療を実施していたが、要望が多く、予約から診療までに1~2年かかり、治療効果が期待できない、一部の社員だけの利用になってしまうという状況であった。そこで、全社員に有効な歯科予防プログラムを実施することとした。X事業所が予防活動を実施していたが、Y事業所では1996年から、その後Z事業所でも診療活動を縮小し、予防プログラムを始めた。一般定期健康診断が誕生日実施に変更になったため、歯科健診を定期健康診断に組み込めるようになった。開始当時は任意であったが、健診の流れに組み込まれたことで、約90%が受診した。歯科健診後に約30分の集団のフォローアップセミナーを実施し、歯周病のメカニズムや口腔内ケアのアドバイスを実施し、個別フォロー必要者には位相差顕微鏡を使って、自分の口の中の細菌の状況を見せ、口腔ケアの方法について約30分のアドバイスを行っている。その結果、歯間清掃用品の使用が増加する一方で、朝1回のみ歯磨き実施者が減少した。また、歯科医療費の減少が認められたため、B企業の全事業所で展開することとなった。

【実施経過】 2004年より歯科予防プログラムを開始した。対象者は社員3万人+家族3万人、36事業所で実施している。2004~2014年12月までの実施人数は23,403名、年間約3,000人がプログラムに参加している。2004年では40歳未満全員義務、2005年は42歳以上任意参加としていたが、2006年以降は、5歳刻みの年齢ごとに希望調査を行い、実施することとした。次第に初回受診者が減少し、2回以上受診者が増加している。しかし一方で、プログラムに一度も参加していない社員は約30%残っている。

歯科予防プログラムの実施内容は、インタビューと歯周病健診及びCCDカメラを

用いた説明（意識）、歯周病の説明と位相差顕微鏡での口腔内細菌の確認（知識）、セルフケア学習を約 30 分で実施し（行動）、その後フォローアップとして満足度調査とフォローアップメールを行っている（習慣）。また、



Web サイト「いでんたるへるす」で口腔ケアの情報が得られるとともに、プログラムで解説した口腔ケアグッズを職場の売店において販売している。個人データはデータベースに記述し、経年的な比較ができるようにシステム化している。

位相差顕微鏡での口腔内確認

【成果・影響】歯間清掃を行っている社員は年々増加し、2004 年は 32.0%、2013 年では約 44%である。予防的に歯科を定期受診している社員は他社 21%よりも多く、2013 年では約 37%である。プログラムの満足度も高く、他者にこのプログラムを伝えたという波及効果も高かった。プログラムの収支バランスは、



デンタルケアグッズの配布

2011 年（8 年目）に損益分岐点を超え（プログラムを始めて最初は医療費が上昇し、次にフラットになり、その後減少する）、プログラム費用と歯科診療費のバランスは黒字に転じた。被扶養者の歯科医療費も低減しはじめている。

【推進のポイント】他の職種を巻き込んでいき、実際にプログラムを体験してもらう。また、様々な社内イベントに予防歯科についての健康教育を組み入れるようにした。例えば、新人教育、安全衛生委員会、禁煙教育、ビジネスマナー教育等で歯科健康教育を実施している。産業看護職がポピュレーションアプローチとして歯科保健の意識づけを社員に対して実施し、その後、歯科衛生士、歯科医師が関わるステップを作っている。

《聞き取り者からのコメント》 高年労働者の歯科保健につなげる 成人期の歯科保健活動

「歯は治療で機能を回復するとはいつでも実はもとに戻しているわけではなく修復するばかりだ」との産業歯科医の言葉が歯科保健の基本を語っていた。社会でも予防歯科の重要性を訴える声は次第に大きくなっているものの、症状が軽微なうちはつい意識の外に置くことが多い。保健医療従事者自身の意識づけが重要である。歯科予防プログラムには視覚媒体の利用や個別健康教育だけでなく、行動変容に結びつけるためのグッズの販売など環境を整える活動も実施しており、教育・環境づくりと総合的に展開している。労働者の「口の中の健康」への保健行動の維持は、高齢期の口腔機能の維持につながる活動である。

事業所名：H社



タイトル：健診受診とその後の保健指導で職場の健康風土づくり

推進要因：事業主や役員などが健康管理に協力的である。衛生管理者担当者が熱心に健康観察を行っている。協会けんぽの保健師が保健指導を通して継続的な関わりを持っている。

事業所情報

主な事業内容：一般印刷、ホームページ企画・撮影など

従業員数：66名（内、役員2名が関連会社からの出向）

男女比：男性3.5：女性1 平均年齢 43-44歳（35歳以上が55名）

加入健康保険：協会けんぽ

インタビュー対応者：部長（衛生管理者）、衛生管理担当者

事業所の特徴：部署によっては50歳以上の人が中心のところがある。
65歳以上のパート職員もいる。

事例1 がん検診を含めた定期健診の実施と二次健診の推奨

【実施理由・背景】中高年労働者が多く、高血圧や肝機能や有所見者も多いため。

【実施経過】がん検診を含めた確実な健診の実施：35歳以上の社員は、協会けんぽの健診を受けてもらっている。女性についても、がん検診の該当年齢の方には、積極的に周知し、全員に乳がん検診や子宮がん検診を受けてもらっている。

二次健診の勧奨：衛生管理担当者が、事業所あての健診結果を前年度の一覧と比較して、前年度に所見がなかったのに、今年度所見があった社員などを確認している。本人に結果を渡す際に、最近の受診状況の確認などをしながら、二次健診の対象者には受診勧奨しながら結果を渡している。がん検診で二次健診が必要となった社員からは、「どの医療機関で受ければいいのかわからない」という意見があったため、受診しやすい場所の医療機関を紹介し、予約を取るなど、受診しやすい環境を整えている。

【成果・影響】健康管理業務をこまめに行っているため、衛生管理担当者が社員の健康状態をほぼ把握し、社員の異常の発見につなげている。先日も、前の日から反応が気になった社員について、翌日の様子を見て声をかけ、高血圧（収縮期血圧190mmHg）だったため、会社から同行受診し、脳梗塞の早期発見ができ、社員も順調に職場復帰できたという事例があった。社員は衛生管理担当者を信頼している。

【推進のポイント】熱心な衛生管理担当者がいることと、また、がん検診も含めた健診を社員に提供するなど、会社トップが社員の健康を大切に考えている。

事例2 定期健康診断後の保健指導の徹底（35歳以上）

【実施理由・背景】協会けんぽの保健師より健診後の保健指導を勧めてもらい、良い機会だと思ったから。

【実施経過】平成15年ごろより、協会けんぽの健診を受けた35歳以上の社員全員に15分あるいは30分の保健指導を行っている。健診結果により15分の人と、30分の2タイプに分けて、衛生管理担当者が仕事に支障が出にくいようなスケジュールを立てて、呼び出している。職場の上司陣も保健指導の実施に協力的である。

【成果・影響】社員は定期健診後は保健指導を受けるのが当然と思い込んでおり、全員受診している。定期健康診断後に衛生管理担当者が二次健診を勧めているが、保健師からも所見の意味を説明するなど、補完的な効果もある。

【推進のポイント】継続的にこの事業所担当の同じ保健師が保健指導を実施しているので、衛生管理担当者や社員とも信頼関係が築けている。

事例3 禁煙環境の整備

【実施理由・背景】以前は、事務所内でたばこを吸う人が多く、かなりヘビースモーカーな管理職もいた。しかし、前役員が病気をして禁煙し、体調がよくなったことなどをきっかけに社内分煙を始めた。そのころは社内の清潔活動を実施していたが、事務所の壁などがヤニで汚れていることがわかり、社員も驚いたということがあった。

【実施経過】以前は事務所でも工場内の事務所でも喫煙することができ、喫煙者率は50%を超えていた。社長のトップダウンで、分煙を開始し、事務所内禁煙とし、食堂のみで喫煙可とした。工場内での禁煙者も増えたため、工場では完全禁煙となった。喫煙者の意見を聞き、食堂内の一角に換気扇などを設置し、喫煙室を設けて、その他は一切喫煙不可とした。

【成果・影響】現在の喫煙者率は12%（8人）まで減少し、協会けんぽの喫煙率36%より喫煙率がかなり低い。

【推進のポイント】会社の組織変更という要素が大きいが、社長が明確に分煙の方針を出して、徐々に禁煙エリアを広げていったこと。

《聞き取り者からのコメント》

協会けんぽの担当保健師と衛生管理担当者とのシナジー

保健師も衛生管理担当者も平成15年ごろから連絡を取りあっており、業務の役割や準備ができている状態である。

また、会社が積極的に衛生管理者を育成しようとする努力を行っていたり、職場から体調不良者を受診させるときに、部長が同行受診してくれるなど、会社としても丁寧な対応を行っている。

事業所名：I社



タイトル：健康相談・保健指導の機会提供による健康づくり

推進要因：健康関連食品を作っているという意識、こまめで面倒見の良い衛生管理担当者の存在、産業医・健診機関・協会けんぽの活用

背景情報

事業内容：食品製造・販売

従業員数：約 300 名（再雇用者、パートタイム勤務者を別会社所属にしている。本社で健康管理を行っている対象者数は 611 名）

男女比： 男性 4：女性 1 平均年齢：別会社を含まず、43.9 歳

加入健康保険：協会けんぽ

インタビュー対応者：管理担当部長、労務管理課長（衛生管理担当者）

事業所の特徴：近年、健康関連の食品の開発・販売、健康関係会社と共同で低塩分の食品を開発するなど、健康関連食品に力を入れている。県の食生活改善推進委員代表者の低塩分栄養教室への協力など、社会貢献も実施している。

事例 1 産業医の月 1 回の健康相談会と協会けんぽの保健指導

【実施理由・背景】家庭の健康を大切にすることから社員の健康だけでなく、家族を大事にすることから社員の健康が生まれるという考え方で、話の後には必ず「ぜひご家族の皆さんにもよろしく、お互いに健康で」と言っていた。

以前は産業医が健診後の保健指導を実施していたが、マンパワーの不足で、他機関に委託したことをきっかけに、社員からの希望に対応する健康相談会を始めた。

【実施経過】**産業医の定期健康相談**：月 1 回、産業医が安全衛生委員会に来社するときに、「産業医が行う健康相談会」を実施している。希望者は個人情報を確認できるよう総務の担当者のみで実施。産業医と一対一で相談をし、内容によっては、社員にこれは会社に話していいかどうかの確認をしている。話していいものは衛生管理担当者にも報告がある。希望者が多いのは健康診断の後の 8～10 月である。メンタルヘルスに関する相談も多く、産業医も研修を受けて、的確なアドバイスをしてくれる。産業医には会社の携帯電話を支給してあり、相談を受ける際にもホットラインで受けることができる。**健康診断後の保健指導**：35 歳以上の社員には血液検査や大腸がん検診も含んだ検診を行っている。特定保健指導対象者に協会けんぽより保健指導を実施している。保健指導は就業時間内に実施している。対象者がいる部署の長も十分に了解していて、快く保健指導に出してくれる。それ以外の保健指導は、健康診断実施の健診機関に委託している。

【成果・影響】平成 22 年から 25 年までの健康診断の有所見率は低下傾向で、全国平均と比較して低い割合である。社内では営業職のデータが悪い傾向がある。

【推進のポイント】産業医が自分の限界をはっきり知りつつ、その範囲の中で、産業医として最善を尽くそうと工夫している。健診機関の保健指導、協会けんぽの特定保健指導、産業医の健康相談とすみ分けをして社員に機会を提供している。

事例 2 食堂メニューの改善

【実施理由・背景】食堂を外部に委託することになった際に、業者に社員の健康に配慮したメニューにしてほしいと要望を出した。

【実施経過】メニューは何種類か選べるようになっており（定食 2 種類、丼もの、麺類、小鉢 2 種類）、またカロリー、タンパク質、脂質、塩分の表示をしている。「カラダよろこぶメニュー」（ヘルシーメニュー：690 カロリー以下）を設けている。味噌汁は自分で塩分濃度を変えて作れるように 3 種類のマシンが置いてあり、具なども自分の好みに合わせて作れる。

【成果・影響】食堂のメニューは好評であり、利用者が多い。高血圧、血糖値の有所見者率は全国平均、協会けんぽ平均と比較して低い。

【推進のポイント】取り扱っている食品と関係のある具たくさん味噌汁や、塩分については社員の意識は高い。

事例 3 自己で健康管理できる環境づくり

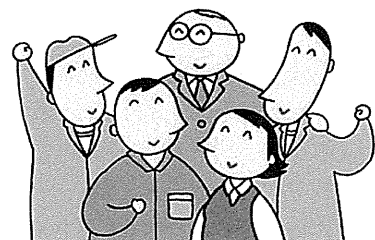
【実施理由・背景】インフルエンザの予防接種は、社員の公平性を考えて、会社負担にはしていないが、社員に機会を提供し、検査や受診をしやすくしている。

【実施経過】社員が気軽に自己血圧測定ができるように、あちこちに自動血圧計が置いてある。インフルエンザの予防接種を社内で 2800 円（全額自己負担）で受けられる機会を提供している。健康診断に自己負担のオプション健診ではあるが、各種がん検診、腫瘍マーカーと C 型肝炎などの検査が受けられるよう、健診機関と交渉している。

【成果・影響】高血圧の有所見者率は全国平均、協会けんぽ平均と比較して低い。インフルエンザ予防接種は 160 人程度が利用している。

《聞き取り者からのコメント》 社員目線の健康管理

インタビューに応じてくださった 2 人は事務職であるが、実に社員の家庭状況から健康状態までをよく知っていた。それらの情報から社員目線の快適職場を作っていた。地元の健診機関や医療機関の情報もよく把握しており、社員の健康管理に役立っている。



事業所名：J 事業所



タイトル：計画に基づいた全員保健指導と健康祭りの実施

推進要因：保健師の意欲、健診や生活習慣に関するデータの分析、情報提供

事業所情報

主な事業内容：電設工事

従業員数：管轄社員数 209 人

男女比：男性 12: 女性 1 平均年齢 41.6 歳（60 歳代 18 名）

加入健康保険：単一健保

インタビュー対応者：企業の保健師

事業者の特徴：各地域の拠点に保健師が配置されている。電設業務のため、現場は土曜日の仕事が多い。勤務地は半数以上が現場である。

事例 1 健康診断の再検査の追跡と全員保健指導

【実施理由・背景】建設業界であり、会社として健康管理を重視している。

【実施経過】健康診断後の再検査の追跡：事業所の年度の安全衛生実施計画を立案し、さらに「再検査状況を安全衛生委員会に報告し、再検査の早期受診に向けたライン管理の徹底と職場風土づくりに務める」を重点取り組み事項の一つとして挙げている。

受診中の人、再検査が必要な人を洗い出し、受診勧奨を行い、状況によっては上司から声がけしてもらうなどしている。安全衛生委員会には全社のデータと事業所のデータなどをグラフ化して、報告している。

保健指導：健康診断後に保健師による全員面談を行い、営業所に出向き、個別の保健指導を行っている。

【成果・影響】現場の労働者も多いが、受診状況が把握できている。また、再検査等は 100% 実施できている。

【推進のポイント】健康診断後の対応をしっかりと行うことが、中高年の健康づくりには重要であり、それを事業所の安全衛生活動の重点項目に挙げて、根気強く実施している点。

事例 2 健康まつりの継続実施

【実施理由・背景】健診や THP の生活アンケートを実施し分析している。40 歳以上と 40 歳未満に分けて分析するなど、健康課題を抽出している。健康課題に基づいて毎年テーマを変え、マンネリにならないように工夫している。健康課題としては肥満があり、「ながら食い」や塩分摂取が関係していた。

【実施経過】労働衛生推進月間に安全衛生委員会でも審議をして、毎年、健康まつりを行っている。

唾液中酵素の測定によるストレスチェック、血管年齢の測定、自分の性格傾向の判定、俊敏性の測定等を行ってきた。また、40歳以上の人では、歯科治療に医療費がかかっており、肥満と歯磨き習慣が関係していることがわかった。日中の歯磨き習慣がある人は肥満の割合が低かった。これらの結果を生かして、口臭測定や歯周病の有無を検査するペリオチェッカー、歯垢の染め出しなどを実施した。

【成果・影響】前年度に予算取りして、健康まつりを継続実施することにより、社員にも会社にも健康づくりが目に見える形で認識されている。

【推進のポイント】保健師が事業所データを分析し、社員の健康課題を明確にしたうえで、健康情報を入手して、目新しい企画を出している。

事例3 「健康情報たより」による情報提供

【実施理由・背景】社員の健康意識の向上を目的として毎月発信している。

【実施経過】健康診断の結果から、「ワーストランキング」を作成して、健康だよりとして出している。たとえば、中性脂肪、LDL コレステロール、BMI 等の健診結果のうち、ワースト5を提示している。

この他に、メンタルヘルス研修会など健康関連イベントや、全国都道府県別の糖尿病の死亡率など、厚生労働省のデータなどを活用し、定期的に「健康情報便り」を作成し、社員にメール配信による情報提供を行っている。

【成果・影響】ワーストランキングは毎年社員が注目しており、今年は外れたとか、自分のデータはワーストほどではないが悪い、といった社員の反応が大きい。自分の健康診断結果に注目させる効果が得られている。

【推進のポイント】社員に役立ち、興味深いデータなどを探してきている点。

コラム：地域職域連携事業も応援しています 働く人の健康情報冊子 メンタルヘルス版



都道府県の精神保健センターや、保健所などでは、働く人のためのメンタルヘルス講演会や、人事担当者のための講演会などが開催されています。

また、地域職域連携事業で、左のような冊子を作成して、配布したり、ダウンロードできるようにしているところがあります。精神科の病院の連絡先、受付時間、土日の診療情報、リワークプログラムの提供状況など、地元の保健所だから集められる情報を事業所に提供してくれています。

事業所名：K 社



タイトル：社内、地域の資源を活用して社員の健康課題に取り組む

推進要因：社員のコミュニケーションを大切にする社風を活用した健康づくり、社員アンケートなど、社員の声をエビデンスとした活動、健康課題を明確にした活動

背景情報

事業内容：電気機器メーカー

従業員数：624 人

男女比：男性 5：女性 5 平均年齢：男性 40.9 歳、女性 42.4 歳

加入健康保険 単一健康保険組合

インタビュー対応者：事業所内に勤務する保健師（身分は健保の保健師）

事業所の特徴：保健師は職場内に常駐しているが、身分は健保所属であり、各事業所から委託を受けて事業所の健康管理をしているという体制。

災害時の事業所の行動災害（転倒、転落など）を防ぐ活動として、安全衛生委員会で検討し、事業所の全階段は両側に手すりを付けるなど安全委は理解がある。

事例 1 根気強く続ける禁煙対策

【実施理由・背景】地域特性を反映し、社員の喫煙率が高い。特定健診対象の年代の社員が多く、特定保健指導対象者を減らすためにも喫煙対策が必要と考えた。

【実施経過】安全衛生委員会に系列会社の中でも喫煙率が高いことを報告した。また、社内には喫煙室がたくさんあった。椅子に座りテレビを見られるような環境であった。しかし、喫煙室の排気が不足し、空気環境が悪いことを調査し、その事実を報告した。また、社員のアンケートを取り、喫煙室の存続を希望する意見は 1 割未満であったことを根拠に、喫煙室を改修するより、閉鎖しようという方向にもっていった。さらに、保健師が「けむけむ通信」を毎月発行し、全喫煙室に掲示しにまわっている。安全衛生委員会

では「2018 年までに屋内は禁煙にする」という決議を出している。

【成果・影響】喫煙率は低下している。2008 年：男性 52.4%、女性 23.5%⇒2013 年男性 46.2%、女性 18.5%。喫煙室は減少したがまだ 13 か所ある。

【推進のポイント】喫煙者に嫌がられても、毎月「けむけむ通信」を掲示しに行く保健師の根気強さと、自分の目で状況を把握しようという熱心さ。

健康子工袋	けむけむ通信	掲載内容	毎年毎月の「リリリーマン」川柳の、タバコを嫌んだ作品を集めてみました。時代が反映されていますね。
2014/ 4/ 発行	050		
2014年	「辞めます」に 上司どっきり「タバコです」	めーちゃん	
2013年	禁煙を? 「近いうちに」と 煙に巻く	喫煙志65	
2012年	タバコやめ メタボになって 医者嫌い TTPP タバコバチンコ ババ止めて! 忙しい それでも集まる 喫煙所 増夜の 火種はいつも タバコから	辰ヤニ 毎月赤字ママ 魚群探知機 湘南ソング	
2011年	命かけ 税金払う 喫煙人 タバコくさっ!! やめても娘が オヤジくさっ!! 一給だね 僕は卒園 ババ卒煙	独美 アカちゃん 嫌煙妻	
2010年	健康家 税金取られ 場所取られ 喫煙の 場所はなくなり 税ふえる 喫茶店 味より大事な 喫煙可 妙案は 会議室より 喫煙所 喫煙所 探して歩き 10000歩	川柳駄作 メモーキングババ カバゴン 読み人知らず キンククマン	
2009年	タスポなく コンビニ入り 無駄使い	信濃ボエマー	

事例2 食堂メニューの改善を含めたメタボ対策

【実施理由・背景】2009年に県の「減塩ルネサンス」という活動があった。事業所との連携を希望する県に協力し、それ以降は保健師が中心となり、継続している。

【実施経過】メニューの見直し：食堂は、2001年から健康保険組合の指示でヘルシーメニューの提供を行っていた。一方、400円で1,000キロカロリーというようなメニューもあった。そこで、食堂から社員にアンケート調査をしてもらい、食堂に求めるものはボリュームなのか、価格なのか、ヘルシーな食事なのかと、社員の意見を聞いた。社員の声は野菜が食べたい、ヘルシーなメニューを希望するという声が多く、食堂業者の考え方も変わってきた。

計るだけダイエットの実施：「減塩ルネサンス」運動の時に同時開始した。現在は、特定保健指導として実施している。また、動機づけ支援、積極的支援の区別はしないで、動機づけ支援対象者にも、継続的な観察と保健指導を行っている。

【成果・影響】女性社員が多いことも関係しているが、血圧の有所見者6.4%、血糖検査5.5%血中脂質17.7%と全国平均と比べて有所見率が低い。

【推進のポイント】県の方針、健保の方針といった、いわゆる外圧を上手に利用して活動している。また、その際に社員へのアンケートを取るなど、根拠を示しながら活動をしている。

事例3 職場懇談会を健康づくりに活用する

【実施理由・背景】この企業の特徴的な活動として「職場懇談会」（毎月1回、就業時間後に30分程度、お茶やお菓子を食べながら、20人程度の班単位で、テーマを決めて話し合うという会）が開催されている。この機会を健康づくりに活用しようと考えた。

【実施経過】社員の健康課題の一つとして、運動している人が少ないことがある。そこで、職場懇談会に「来月健康診断ですよ」というテーマで健康に気を付けていることを話し合ってもらい、当月に開催されるウォークラリーの動機づけを行った。この他にも、社員全員が集まる総合朝会がある。健康管理で時間を取るのは大変だが、1回5分を年3回確保し、計るだけのダイエットのPR、定期健診の結果速報など、社員にメッセージを出している。


【成果・影響】健診の有所見率が全国より低く、意識づくりの有用な方法といえる。

【推進のポイント】社内のコミュニケーションの機会をよく知っていて、それを健康管理に活用している。

《聞き取り者からのコメント》現在のルールや制度を運用して成果を出している

肺がん、胃がん、大腸がんのがん検診も実施している。また、女性に乳がん、子宮がん検診も別日で実施している。女性のがん検診は対象の7割が受診している。また、高負荷業務（夜勤や残業）の就業を制限する検査値基準も明確になっており（例えば血圧は収縮期160以上、あるいは拡張期100以上）社員もそれを意識しており、二次健診、治療開始、健康管理の動機づけになっている。

事業所名：L 事業所



タイトル：根拠に基づく健康づくり活動の評価と改善
 推進要因：トップダウン型保健活動、職場に応じた柔軟な対応、活動の評価と根拠

事業所情報

主な事業内容：自動車やトラックの製造・販売業
 従業員数：21,278 名
 男女比：男性 9：女性 1 平均年齢 40.5 歳 現業間接費率 5 割
 加入健康保険 単一健保
 インタビュー対応者：常勤産業医

事例 1 高齢労働者の包括的健康づくり
 ー 転倒災害防止プログラム

【実施理由・背景】転倒による労働災害が多い年で 20%ほどを占め、全社的な課題となっていた。転倒による骨折は労働力の損失に繋がる。社内分析の結果、特に 50 歳以上の転倒災害は 7 倍も多く重症度も高かった。加齢による転倒リスクの減少が急務との認識がなされ、2005 年にトップダウンで転倒事故の労働災害防止対策の実施が健康管理部門に指示され、転倒災害防止プログラムの展開が開始した。事業の目的は、転倒および加齢による身体機能低下の防止（ロコモティブシンドローム予防）である。

【実施経過】2005 年に現業部門から開始。順次、専門職が部署をまわり目的と主旨を説明し、部署単位で転倒災害防止プログラムへの参加を呼び掛けた。目的に照らし、高齢者だけでなくあえて若い世代を含めた全数を対象とした。転倒予防は、すなわち運動機能低下の予防である。2013 年からは間接部門でも展開している。プログラムは、測定、体操によるトレーニング、再測定で構成。測定内容は、現業部門では動的バランス・静的バランス・下肢筋力など 6 種 7 項目の企業オリジナルの安全作業能力テストを、間接部門では項目を少なくし静的バランス・敏捷性・下肢筋力などロコチェック 4 種 5 項目を採用した。測定は転倒ハイリスク者のスクリーニングを兼ねており、該当者にはトレーナー・保健師による健康相談や個別メニューなどを行った。体操によるトレーニングは、2005 年開始当初に運動トレーナーが考案したものを使用し 8 段階で徐々に負荷を上げる仕組みである。現業部門では始業前の 3 分間を 8 か月間、間接部門では任意の休憩時間に自動的にパソコンに動画を表示する仕組みを用いて 6 か月の取り組みを推奨した。

【成果・影響】インタビューに協力くださった産業医が担当された間接部門のロコモチェックの前後比較では、閉眼片足立ちの秒数増加が認められ、特に40歳代以上で顕著であった。また、間接部門の参加者326名の結果から、男性において週3回以上の高頻度体操参加群は対照群に比べ、有意に柔軟性・敏捷性の向上・下肢筋力の改善（2ステップテスト値上昇・スクエアステップ秒数の減少・片足立ちあがり可）が認められた。さらに過去1年間の転倒経験を従属変数とするロジスティック回帰分析において、週3回以上のプログラム参加高頻度群は転倒経験が有意に少なかった。間接部門の参加率上昇のため任意時間に実践できるよう環境調整を実施したが、さらに週3回以上の実践を促す支援の必要性が示された。

【推進のポイント】業種、部門ごとに参加しやすいよう展開を工夫した点、測定や体操を目的に照らし精選した点、プログラムの効果を評価し結果をエビデンスにして日々の健康増進活動へ反映させた点。

事例2 現場主導型メンタルヘルス対策の展開

【実施理由・背景】毎年職業性簡易ストレス評価表の実施を行っている。現場社員は特に安全面のPDCAサイクルの展開は積極的に実施しているが、メンタルヘルス対策に関しては、職場発意の積極的な改善活動が行われていない状況であった。

【実施経過】産業医が中心となって、複数年に渡り繰り返しメンタルヘルスに関する評価改善を実施しモデルを示した。特に技術開発部門の社員は元来解析や分析が大変得意であり、メンタルヘルス対策も同じように評価改善に結びつける対策を社員が自発的に考えて実践できるように、産業医が背中を後押しする後方的支援を実施した。

【成果・影響】社員自らがリスク評価や対策の検討、アクションの実践をするようになった。社員の発案で、直属上長に職場環境に関する本音と言えないとの課題に、部下から課題を吸い上げるための面談を隣の部門長と入れ替えて実施する、吸い上げた課題のフィードバックは職位の上位者から下位者にではなく同じ職位のマネージャーが相互にフラットな関係の中で意見交換をする仕組みができた。

【推進のポイント】専門職が先にモデルや方法論を示し、その上で社員の自由な発想で課題分析をうながし、社員から自発的に生まれた対策を支援した点。

《聞き取り者からのコメント》

エビデンスを示すための研究能力を有する専門職の存在

8名の常勤産業医、25名の保健師、66名の看護師を有する専門職集団がチームを組んで、職種同士で定期的に連携・話し合いをしながら衛生活動を展開していた。人材の充実は数だけではなく、事例のように保健衛生活動の成果の根拠を示す研究能力を有するという質の側面も、企業の健康増進には重要だと思われた。

事業所名：M社



タイトル：就業時間内に社内フィットネスを続けて10年！

推進要因：社員の健康とコミュニケーションを大切にす社長の思い。

事業所情報

主な事業内容 IT関係 ソフト・システム開発

従業員数 本社には35人 (支社を含めると50人)

男女比 男性8：女性2 平均年齢 36歳

加入健康保険 協会けんぽ

インタビュー対応者：社長、総務担当者

職場の特徴：県の「健康づくりチャレンジ企業」に登録している

取り組み事例1 就業時間内に全員に社内フィットネス

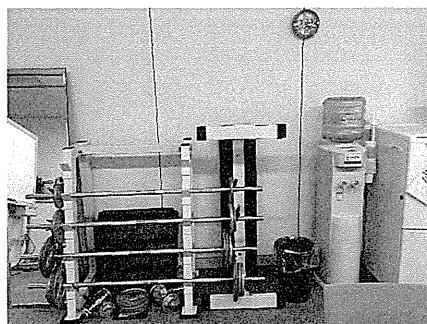
【実施理由・背景】2004年からフィットネス会社からトレーナーの派遣を勧められて開始した。運動機器もフィットネス会社が提供してくれている。

【実施経過】10年以上、継続している。週2回、午前11時ごろにトレーナーが来る。就業時間内に1グループ3人で、15分ぐらいの運動を行う。総務の担当者が当日社内にいる人を見てグループを決め、順番に声を掛けあって参加している。各回2種目を教えてくれる。スカートをはいていても、着替えなくてもできるような運動を、毎回プログラムを変えて指導してくれる。肩が痛い、腰が痛いといった社員の要望や相談にも応じてくれる。ほぼ全員が社内フィットネスに参加している。全部で1時間半程度。トレーナーの派遣は月10万の支払い。

【成果・影響】パソコンの前での座業なので、10分でもリフレッシュになると、社内フィットネスの社内の評判は良い。70歳を超えた社員も「これがあるから健康でいられる」と言っている。また、社長と一緒にグループになった人はリラックスした状態でコミュニケーションができるとのこと。

【推進のポイント】

社長が、自由な発想で、かつ楽しんで健康的な会社を作ろうとしていることが継続の要因となっている。また、3人グループでの運動なので、トレーナーも個別に指導が継続的にできるのも強み。IT企業において、腰痛・肩こり予防、気分転換になっている。



昼食スペースの一角のフィットネス器具。使う時にセットアップ。

取り組み事例2 コミュニケーションの垣根を払う活動

【実施理由・背景】会社が大きくなり、部署に分かれた時に、部署の壁を作る傾向が生まれた。顧客サービスに影響が出るようなセクショナリズムが生まれ、それを取り払うためにも横の関係で話し合う組織が必要だとリーダー層が感じた。

【実施経過】地域活動委員会や社員交流委員会などを作り、活動したことを半期ごとに社内で発表会をしている。その委員会が発案して、部活（写真部、ボルダリング等）や、委員会活動の他にも、社長の発案で、1日30分間新しい取り組みをしようという活動をしており、その中からワークライフバランスの活動も生まれてきた。また、子ども参観日（会社に子どもが来る）を、花火鑑賞会の日に合わせて実施している（ビルから花火大会がよく見える）。

【成果・影響】以前は顧客からソフトの相談受けても、開発ではないので知りませんと断割るようなセクショナリズムがあったが、改善した。コミュニケーションを活性化する機会となっており、現時点でメンタルヘルスの不調者はいない。

【推進のポイント】社長は饒舌に話をする人ではないが、社内の様子をよく見ている、様々なことを発案している。企画の土台を作り、あとは委員会の発案など対し、社員の考えを取り入れて、柔軟に対応している。

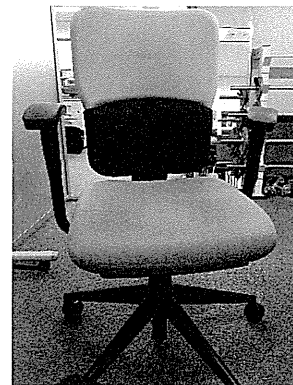
取り組み事例2 座り心地の良い椅子へのこだわり

【実施理由・背景】IT企業であり、座り心地の良い椅子が必要だと考えて購入。

【実施経過】社員全員が同じ椅子を使用している。人間工学的に考えられた1脚5万程度の高価な椅子を使用している。

【成果・影響】社員の何人かは、その椅子に座り出してから肩こりがなくなったといっている。

【推進のポイント】社員の働きやすさ。心地よさを考える社長の姿勢。



《聞き取り者からのコメント》

「社員が健康で働ける会社づくり」という社長の思い

社長は「社員の健康が大切」といったようなことは話さないが、同席した総務担当者は社長の意図を理解していた。具体的には、業務内の時間を使って、フィットネスや、委員会、仕事以外のことをする30分といったユニークな取り組みを行っている。協会けんぽに加入しているため、以前に特定保健指導対象者が出たときは対象者以外の人への健康相談も行うなど、社員にとって良いと思ったことはどんどん受け入れる。県の「健康づくりチャレンジ企業」にも、県から勧められて登録をしている。保健専門職の関与はないため、健康診断結果からのアクションではないが、目の前にいる社員の状況を判断しての取り組みであり、ユニークである。

事業所名：N社



タイトル：社員全員への15分保健指導の継続による健康づくり

成功要因：社長の健康管理に関する意識、協会けんぽや産業保健総合支援センター等の社会資源の活用、熱心な衛生管理者を支える社外研修

事業所情報

主な事業内容：精密板金と塗装

従業員数：70人 再雇用者2人

男女比 男性4：女性1 平均年齢 43歳

加入健康保険：協会けんぽ

インタビュー対応者：社長、衛生管理者（産業カウンセラーの資格を取得した）

事業所の特徴：衛生管理者と社長の二人三脚で健康づくりの推進

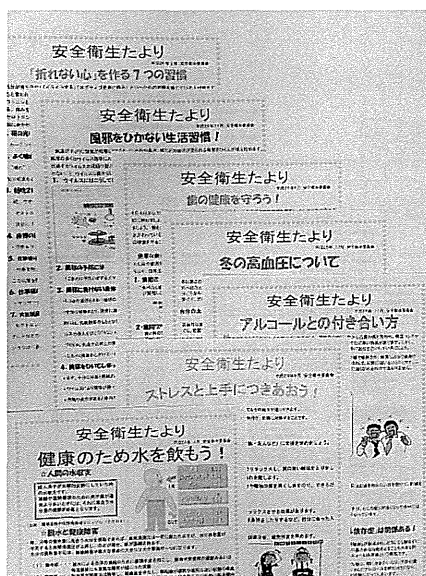
事例1 全社員への15分保健指導と衛生委員会を通じた情報提供

【実施理由・背景】運動習慣がない人が多い。社員の高齢化につれて、基礎代謝の低下やメタボリックシンドロームが起こりやすくなるので、社員への意識付けが大切と考えて社員への健康情報を提供し始めた。また、「社員が健康を保つことは欠勤率が減り生産性も向上するという」社長のポリシーがある。

【実施経過】健康診断の事後指導として、全員への15分保健指導：健康診断を3月に実施し、6月に協会けんぽの保健師に、35歳未満の社員も含めて、全員に15分～20分ずつの面接を2012年より依頼している。3日間かけて全員面接を実施している。健康診断や保健指導の時には待ち時間を短くするために、4人グループぐらいにしてスケジュールを組むなども配慮している。

安全衛生委員会を通じた健康情報の提供：現在の衛生管理者が健康管理に関わり始めたのが、2008年、衛生管理者の選任を受けたのが2012年。2012年から社員への健康情報の必要性を感じて、掲示板にも貼れるような便りを作り、職場の委員を通じて社員に配布している。最近は協会けんぽのメールマガジンに掲載されている毎月の健康トピックスを活用して作成している。

【成果・影響】健康診断の受診率は100%、協会けんぽが集計している生活習慣病検診の有所見者が減少してきている。血中脂質、血糖、血圧等全般的に減少傾向にある。



安全衛生たより例

【実施のポイント】社長自身がウォーキングを続けるなど、健康意識の高い人である。その社長が衛生管理者をしっかりとサポートして、会社の健康管理を進めている。

事例2 健康診断後の二次健診フォロー100%

【実施理由・背景】有所見者が多く、受診勧奨の必要性を感じたため。

【実施経過】二次健診勧奨のスタンス：受診勧奨の社員を一人ずつ呼び出して受診が必要である旨の説明をし、用紙を渡して受診報告をくれるように伝えている用紙には、回答欄があり、この用紙で回答できるようになっている。5月に、1人10分ぐらいかけて行い、5日間かかった。要治療者は「すぐ病院に行って精密検査を受けて、きちんと治療してください」と勧めている。要精密検査や受診勧奨という方には、保健専門職ではないので、数値が悪いからという話はしない。せっかく高いお金を出して健診を受けているので、できるだけ自分でかかりつけ医に受診するよう伝えている。病院に行く時は報告用紙を必ず持っていって行くよう依頼している。

【推進のポイント】2014年からの実施であるため、今後の経過を見ていく必要がある。事例1とのシナジー効果が期待できる。

事例3 メンタルヘルス計画の立案と活動

【実施理由・背景】2010年に社長が会社のメンタルヘルス方針を打ち出した。

【実施経過】それを受けて2011年には心の健康づくり計画を作成した。心の健康づくり計画の作成にあたっては、県産業保健総合支援センターの相談員を招いて講演会を行ったり、アドバイスを受けながら作成し、安全衛生委員会で意見を聞いた。

具体的な実施事項としては6月にメンタルヘルスチェックを全員に実施している。協会けんぽの保健師の健康相談時に提出してもらい、必要があればメンタルヘルスに関することも相談に乗ってもらっている。それ以外のメンタルヘルス相談の窓口は産業カウンセラーを持っている衛生管理者が対応している。また、年に1回のメンタルヘルス講演会を開催している。

【成果・影響】現在、特にメンタルヘルスで休業している人はいない。

【推進のポイント】6月の協会けんぽの保健師の保健指導時に、ストレスチェックを行い、気になる人は保健師に相談できるようにしている。衛生管理者は産業カウンセラーの資格を持っているが、一人に対応できる仕事量ではないと判断し、協会けんぽの保健師の協力を得て、人材を有効活用している。

《聞き取り者からのコメント》衛生管理者の努力、社会資源の活用が鍵

協会けんぽの保健指導を1人15分と短時間ではあるが、交渉して35歳未満の社員にも全員実施していることにより、全体の健康意識の向上を生み出している。心の健康づくり計画作成の際にも、産業保健推進センターを活用しているなど、社会資源の活用方法が上手である。社長は、衛生管理者が社外の研修を受けることを応援しており、衛生管理者が活動できる土台になっている。

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

1. 事例から得られた推進の特徴

事例としてご紹介できなかった事例も含め、16 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調査を行いました。

その結果、以下の推進要因（健康づくり活動が進んだ要因）が挙がりました。

タイプ1：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

タイプ2：衛生委員会を中心とした組織運営型

タイプ3：社会資源の上手な活用型

タイプ4：労働者の仲間づくりによる展開型

タイプ5：事業主のトップダウン型

事業所の特徴（規模、業務内容、産業保健専門職の有無）などにより、推進要因は異なっています。次にその特徴と考えられる強み・弱みを説明します。

コラム：バランスボールで足腰を強化

厚生労働省では転倒災害の増加に対処するため、「STOP！転倒災害プロジェクト2015」を全国的に展開しています。転倒災害の防止は滑りにくい職場環境づくりも大切ですが、労働者の俊敏性や腹筋、腰の筋肉を鍛えることも重要です。

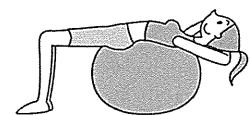
日頃の運動が大切ですが、面白い取り組みをしている会社がありました。朝日新聞「へえな会社」に取り上げられている、ある製薬会社は、2012年に事務室と会議室の机を全部バランスボールに変えたそうです。空気量を調整して、自分用に調節している。腰痛が改善したという意見もあるそうです¹⁾。

バランスボールを用いた運動は下肢への負担が少なく、膝障害や股関節症を有する者に対しても有効で、バランスボールによる有酸素運動が5-7Metsの運動強度であることなどが報告されており²⁾、効果も期待されます。

この会社は社員の健康づくりにも熱心で、喫煙者はゼロ！20歳以上の全社員に2万5千円の「非喫煙手当」を出すなどの支援もあるとのこと。

思い切ったアイデアで社員の健康づくりに本気で取り組んでいる事例といえるでしょう。

バランスボールによるストレッチ



引用文献

1) 「へえな会社」.朝日新聞「へえな会社」取材班. p p 108-111 朝日新聞出版社.2014.

2) 脇本 敏裕 他.バランスボールを用いた有酸素運動では遅いテンポの運動でエネルギー消費が増加する. 川崎医療福祉学会誌.22 (1) : 111-115