

【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。

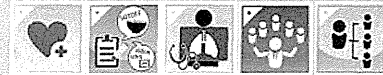
【成果・影響】以前は保健師 1 名で数百人に受診勧奨をしたため、稼働の限界で十分な対応が困難だったが、2014 年度は 100% 達成、リスク軽減及び業務効率化につながった。

【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く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カ月後だけど大丈夫ですか」「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う。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】衛生委員会の名称は「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、健康項目を追加している。

【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。

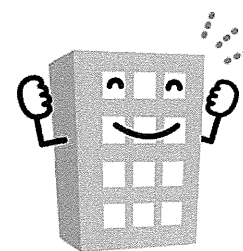


事例2 健康推進委員による健康づくり活動

【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。社員各自の能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提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

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。

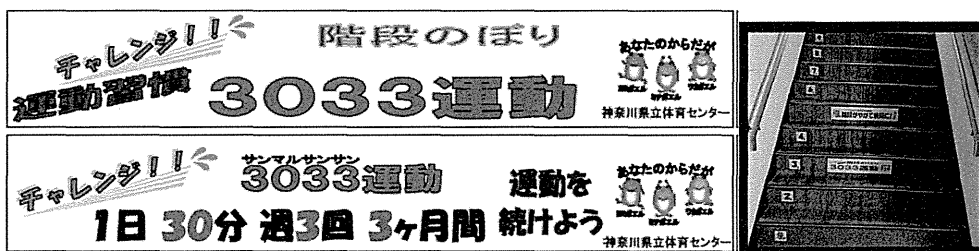
加えて、日頃、多機関との連携が多い老人保健施設であるからこそ、外部資源を有効に利用できているといえる。

コラム：地域職域連携事業も応援しています

「階段のぼり」であなたのからだが「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階段に貼るステッカーをダウンロードできるようにしています。事業所の階段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階昇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

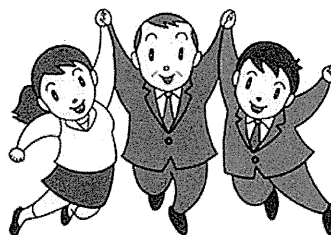
【実施理由・背景】メンタルヘルス対策としてハイリスクアプローチを実施していたが、問題を抱える社員は減少しない。ポピュレーションアプローチとして職場風土にアプローチをする必要性があったため、取り組みを始めた。

【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

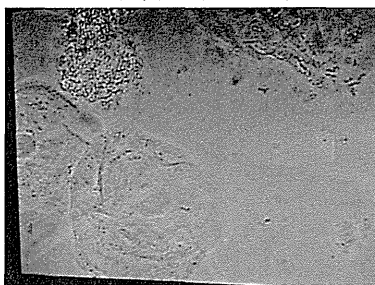
取り組み事業例1 歯科予防プログラム p-Dental 21

【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った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。

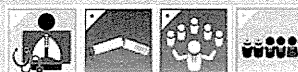
【推進のポイント】他の職種を巻き込んでいき、実際にプログラムを体験してもらう。また、様々な社内イベントに予防歯科についての健康教育を組み入れるようにした。例えば、新人教育、安全衛生委員会、禁煙教育、ビジネスマナー教育等で歯科健康教育を実施している。産業看護職がポピュレーションアプローチとして歯科保健の意識づけを社員に対して実施し、その後、歯科衛生士、歯科医師が関わるステップを作っている。

《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って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あることと、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。希望者は個人情報確保できるように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 kcal 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

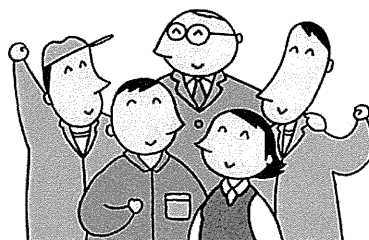
【実施理由・背景】インフルエンザの予防接種は、社員の公平性を考えて、会社負担にはしていないが、社員に機会を提供し、検査や受診をしやすくしている。

【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。

健康チエ袋	けむけむ通信	発行年	発行回数	備考
2014/ 4/ 1発行	053			毎年恒例の「リリーマン」川柳の、タバコを扱った作品を集めてみました。時代が反映されていますね。
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	喫煙人志 65		
2012年	タバコやめ メタバコになって 医者嫌い TTP タバコ/パチンコ /パチ止めて! 忙しい それでも集まる 喫煙所 増税の 火種はいつも タバコから	展ヤニ 毎月赤字ママ 魚群探知機 湘南ジイジ		
2011年	命かけ 税金払う 喫煙人 タバコさっ! やめても娘が オヤジさっ! 一緒だね 僕は辛園 パパ辛煙	独妻 アカちゃん 嫌煙妻		
2010年	壁煙家 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 スモーキングパパ カバゴン 読み人知らず キンクマン		
2009年	たスポなく コンビニ入り 無駄使い	信濃ポエマー		

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】社内で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 現業間接比率 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

— 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。