

表4 平成26年度 産業保健師マスターレベル(5年期)研修会アンケート結果

#内容の理解 4:とてもできた 3:できた 2:あまりできなかった 1:できなかった
 #今後への活用 4:十分にできる 3:できる 2:あまりできない 1:できない

		内容	理解度平均	今後の活用平均
10/4	午前	1. 企業のリスクマネジメントとヘルシーカンパニー, CSR経営	3.8	3.5
	午後	2. ケースメソッド・ディスカッション	3.8	3.7
11/8	午前	1. 組織の基本	3.7	4.0
		2. 保健事業におけるPDCA	3.7	3.8
	午後	3. プレゼンテーション 《課題》 管轄職場の健康問題に関する困難事例とその原因の分析、解決のための事例へのアプローチや仕組みについて	3.7	3.5
12/23	午前	1. プレゼンテーション ～安全衛生委員会でアピールする～	4.0	4.0
	午後	2. SWOT分析 ～リーダーを目指して～	3.7	3.7
		3. 産業保健師としての倫理, まとめ	4.0	4.0
		平均	3.8	3.8

表 産業保健師新人期キャリアラダーの自己評価表(研修会3回分)の比較

#知識 (4:とてもある, 3:ある, 2:あまりない, 1:ない)

#実践状況 (4:十分にできている, 3:できている, 2:あまりできていない, 1:できていない)

項目	評価日 1年目達成目標	知識			実践			
		9/20	10/25	12/6	9/20	10/25	12/6	
総括管理	職場アセスメント	身体的、精神的、社会文化的、環境的側面から、客観的・主観的情報を収集し、事業場の健康アセスメントができる。	2.8	3	3	2.6	2.8	3
	体制整備、運営	委員として、安全衛生委員会に参加し、他部門との連携ができる。	2.8	3	3.2	2.8	3	3.2
	緊急事態への対応	健康危機管理マニュアルに従い、初期の対応ができる。	2.4	2.6	2.8	2.2	2.2	2.4
	職場巡視(リスクアセスメント)	職場巡視を行い、職場の健康課題を明らかにすることができる。	2.8	2.8	2.8	2.4	2.6	2.8
	適正配置	適正配置について、配慮すべき事項について説明でき、必要な支援について指導のもと、計画できる。	2	2.4	2.8	2	1.8	2.6
	保健事業計画の施策の立案	保健事業計画の施策について、予算管理の必要性について説明できる。	1.4	1.8	2.4	1.4	1.2	1.8
	情報管理	業務上知り得た個人情報の管理ができ、指導のもと、自身の産業保健活動に関する情報管理が行える。	3.2	3.4	3.6	3.2	3.2	3.4
	組織のヘルスポーンへの参画(CSRへの貢献)	健康に関する方針と、健全な安全衛生体制のために、経営層などに提案することが必要であることを理解している。	2.6	3	3	1.4	2	2.2
		平均	2.5	2.8	3	2.3	2.4	2.7
	専門職としての能力	健康管理業務の企画・運営・評価	健康管理マニュアルに従い、職場に必要な健康管理業務を実践できる。	3	3	3.2	2.8	3
健康診断		事業場の職業性疾患などについて理解し、必要な一般健康診断、特殊健康診断等の健康診断を行うことができる。	2.6	2.8	3	1.8	2	2.2
事後措置		健康診断の結果について把握し、一般的な健康課題に対する事後指導(対個人)である狭義の保健指導が行える。	3	3.2	3.2	2.8	3	3
有害業務への対応		事業所内の有害業務について説明ができ、それに従事する者に対し、特殊健康診断やその職場の安全衛生の評価ができる。	2	2.6	2.8	1.8	2	1.8
休職・復職への対応		指導のもと、休職、復職への対応ができる。	3.2	3.4	3.2	2.8	3.2	3
特別な配慮を必要とする人への支援		特定疾患を有する者、障害者や高齢労働者など、特別な配慮を有する個人に対し、どう両立支援すればよいか説明できる。	2.2	2.6	2.8	2	2.2	1.8
海外派遣労働者の健康管理		事業場の海外派遣労働者の健康管理の支援方法を理解し、標準的な対応ができる。	2.2	2.2	2.4	1.6	1.6	1.6
過重労働対策		事業場の過重労働対策について理解し、標準的な対応ができる。	3.2	3.2	3.2	2.8	3.2	3.2
メンタルヘルス対策		事業場のメンタルヘルス対策について理解し、個人・集団に対し標準的な対応ができる。	2.6	3	3	2.2	2.6	2.6
感染症・食中毒対策		事業場の感染症、食中毒対策について理解し、標準的な対応ができる。	2	2	2.4	1.4	1.6	1.8
健康教育		指導のもと、標準的な健康教育を企画し、実施、評価できる。	2.8	2.8	2.6	1.8	2.2	2.4
ヘルスプロモーション・健康づくり		国が進める健康づくり施策や地域職域連携などについて説明ができ、事業場内の健康情報を分析しながら、アセスメントできる。	2.2	2	3	2	2	2.4
		平均	2.6	2.7	2.9	2.2	2.4	2.4
作業環境管理		職場の作業環境測定や情報収集を行い、アセスメントし、職場の作業環境上の問題を明らかにすることができる。	2.4	2.8	2.8	2	2.2	2.4
		指導のもと、快適職場などについて職場に指導が行える。	2.6	3	3	2	2.6	2.4
	平均	2.5	2.9	2.9	2	2.4	2.4	
作業管理	作業管理について理解し、事業場内で行われている作業の危険・有害因子について把握できる。	2.8	2.8	2.8	2.2	2.4	2.2	
労働衛生教育	労働衛生教育について理解し、事業場に必要労働衛生教育を把握し、指導案に従って教育できる。	2.4	2.6	2.8	1.6	1.8	2.2	
組織人としての能力	事業場の理念・目標・役割・機能・基本方針・意思決定機構について説明できる。	2.2	3	3	2.2	2.8	2.6	
	担当業務の法的根拠等を説明できる。	2.6	3	3	2.4	2.8	3	
	実施した業務について、上司に報告・相談できる。	3.6	3.2	3.6	3.4	3.2	3.6	
	平均	2.8	3.1	3.2	2.7	2.9	3.1	
自己啓発の能力	専門性の向上	必要な学会や研修会に参加し、自身の質の向上につなげることができる。	2.6	3.2	3.4	2.6	3.2	3.2
	倫理	専門職としての倫理感を持ち、場に適した言動がとれる。	3.2	3	3	3	3	3
	研究	自身の産業保健活動の中から疑問点等を見だし、文章化できる。	2.8	3	3	2.4	2.6	2.8
	平均	2.9	3.1	3.1	2.7	2.9	3	
	平均	2.6	2.8	3	2.3	2.5	2.6	

表 平成26年度産業保健師新人期研修会アンケート結果

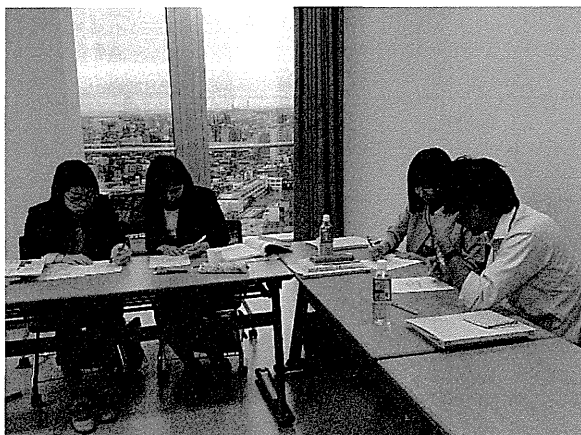
#内容の理解 4:とてもできた 3:できた 2:あまりできなかった 1:できなかった
 #今後への活用 4:十分にできる 3:できる 2:あまりできない 1:できない

		内容	理解度の平均	今後の活用の平均	
第1回	9/20	午前	1. 現在の産業構造, 産業看護とは	3.2	3.2
			労働衛生の5管理, 産業保健師の機能		
		午後	2. 労働行政と労働安全衛生法, 労働と生活	3.2	3.2
			3. 職場のリスクマネジメント(1) 職場巡視	3.4	3.6
	9/21	午前	4. 職場のリスクマネジメント(2) KYT	3.4	3.2
			1. 職場組織診断について	3.2	3
			2. 組織からの健康支援の実際	3.2	3
		午後	3. 保健指導について	3.6	3.6
			4. 保健指導の実際	3.2	3.4
	5. 企業人としてのビジネススキル	3.2	3.6		
平均			3.3	3.3	
第2回	10/25	午前	1. 健康教育の展開方法とその実際	3.8	3.6
		午後	2. 事例発表・まとめ	3.6	3.6
	10/26	午前	1. 職場分析・SWOT分析等	3	3.4
			2. 組織分析の実際	3	3.2
		午後	3. 健康教育演習	3.2	3.2
	平均			3.3	3.4
第3回	12/6	午前	1. 素敵な保健師さんに会おう!	4	3.8
			2. キャリアをどう積んでいくのか	3.6	3.6
		午後	3. 保健事業計画と健康教育実践	3.8	3.8
			4. アクションチェックリストについて	3.6	3.6
	12/7	午前	1. 職場巡視と有害業務	3.2	2.6
			2. 職場巡視の実際	3.6	3.2
		午後	3. ストレスチェックと保健指導	3.4	3.8
			4. 保健指導Ⅱ(過重労働・メンタルヘルスなど)	3.4	3.8
平均			3.6	3.5	

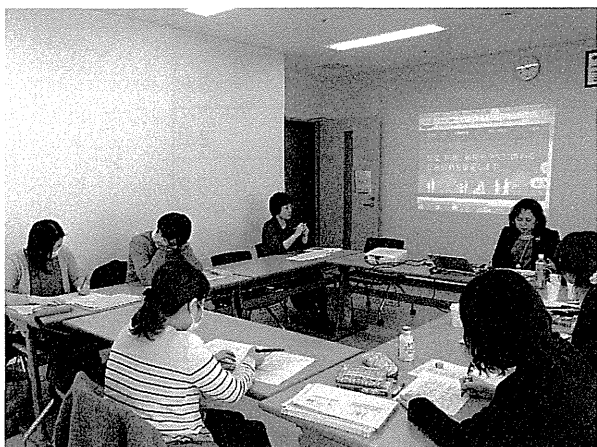
新人期の研修風景 1

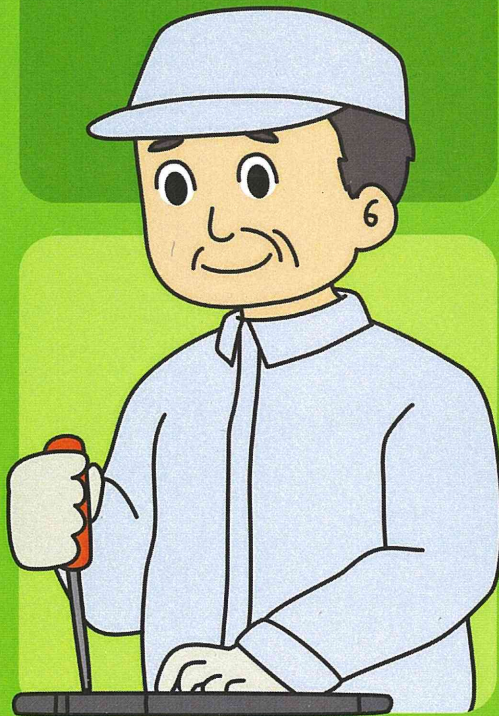
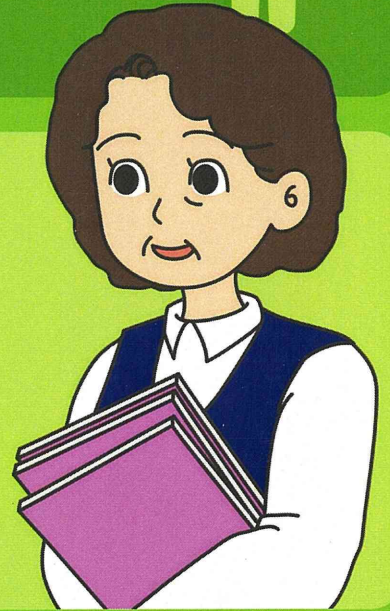
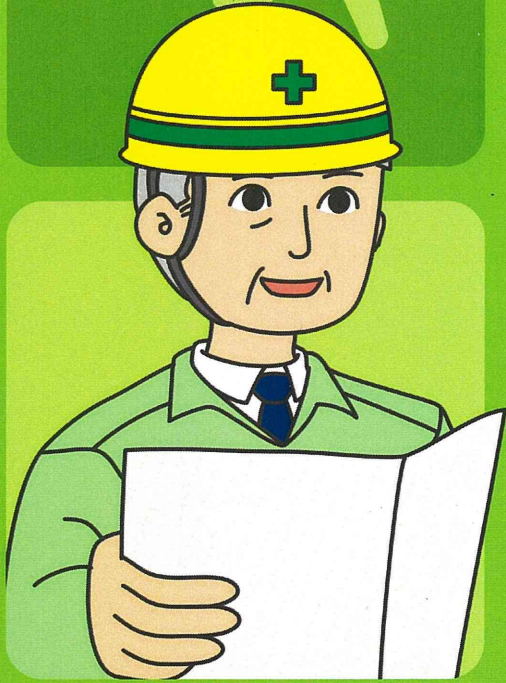
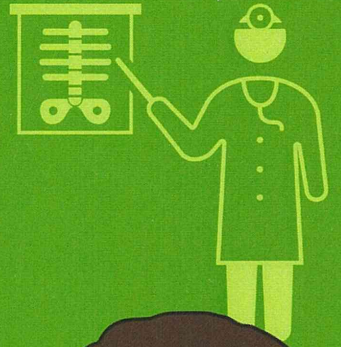
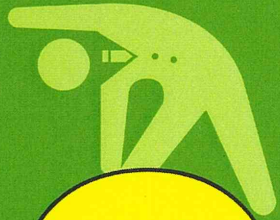


新人期の研修風景 2. 事例の検討



マスター期の研修風景





中高年労働者の健康づくり

事業所の取り組み 事例集

はじめに

社会の高齢化に伴い、企業においても労働者の平均年齢が上昇しています。また定年の延長や、定年後の再雇用制度の義務化により、50歳代、60歳代の労働者の占める割合が増加しています。

中高年齢の労働者は視覚、平衡機能の衰えがあるにも関わらず、自己の健康や体力への過信に加えて、高血圧や糖尿病などの生活習慣病の基礎疾患も労働災害の一因であると言われています。

労働者の加齢に伴う労働災害などを防止するためには、健康づくりや疾病悪化防止を含む包括的な産業保健サービスを展開することが必要であり、第12次労働災害防止計画において高齢労働者の対策の推進が強調されているところです。

本事例集は、中高年の労働者の健康づくりに向けた企業の活動を16事業所に聞き取り調査をし、掲載許可の得られた14事業所の事例を紹介しています。

産業保健に携わる方々の活動の一助になれば幸いです。

なお、本事例集は平成25・26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)」の支援を受けて調査を行った結果の一部をまとめたものです。

目次









はじめに

事例ガイド

1. 第Ⅰ部 中高年労働者の健康状態と産業保健サービスの必要性	3
1. 中高年労働者とは	3
2. 中高年労働者の自覚的健康感と健康状態	3
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	6
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	8
2. 第Ⅱ部 事例編	
1. 事業所の健康づくり活動の聞き取りについて	10
2. 聞き取り事業所（最終的に事業所名を抜く）	11
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	12
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	14
3) C事業所：社員教育充実から生まれた衛生管理の充実	16
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	18
5) E事業所：外部の補助金を活用した健康づくり活動	20
6) F事業所：会社組織に物言える健康管理	22
7) G事業所：予防歯科の動機づけと行動変容	24
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	26
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	28
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	30
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	32
12) L事業所：根拠に基づく健康づくり活動の評価と改善	34
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！	36
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	38
3. 第Ⅲ部 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	40
1. 事例から得られた推進の特徴	40
4. コラム	
1.健康格付け型バランスシート作成	9
2.「階段のぼり」であなたの体が「ワカガエル」	21
3.働く人の健康情報冊子 メンタルヘルス版	31
4.バランスボールで足腰を強化	40
5.働く人の健康づくりのための「食卓メモ」	42

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。



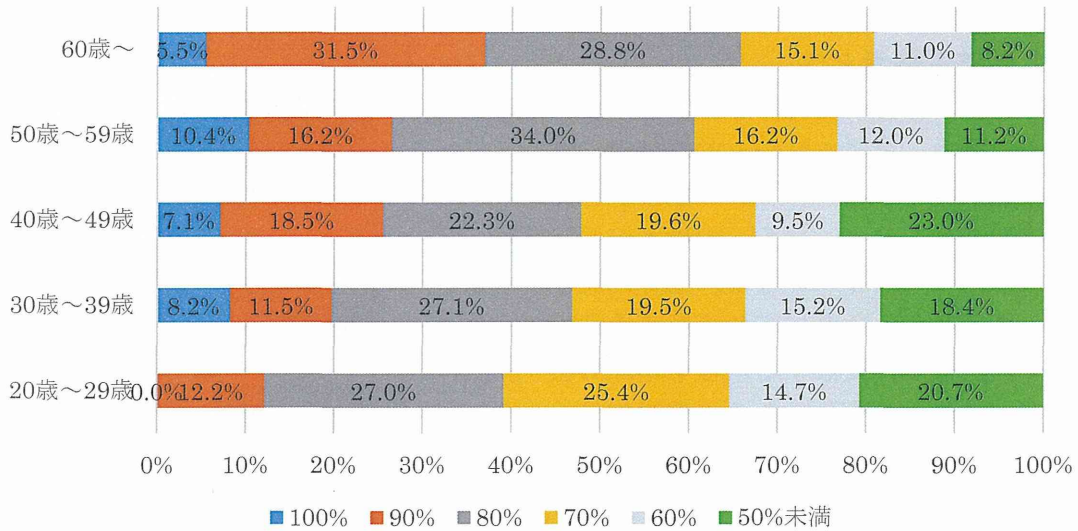
1) 中高年労働者の高い自覚的健康感

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

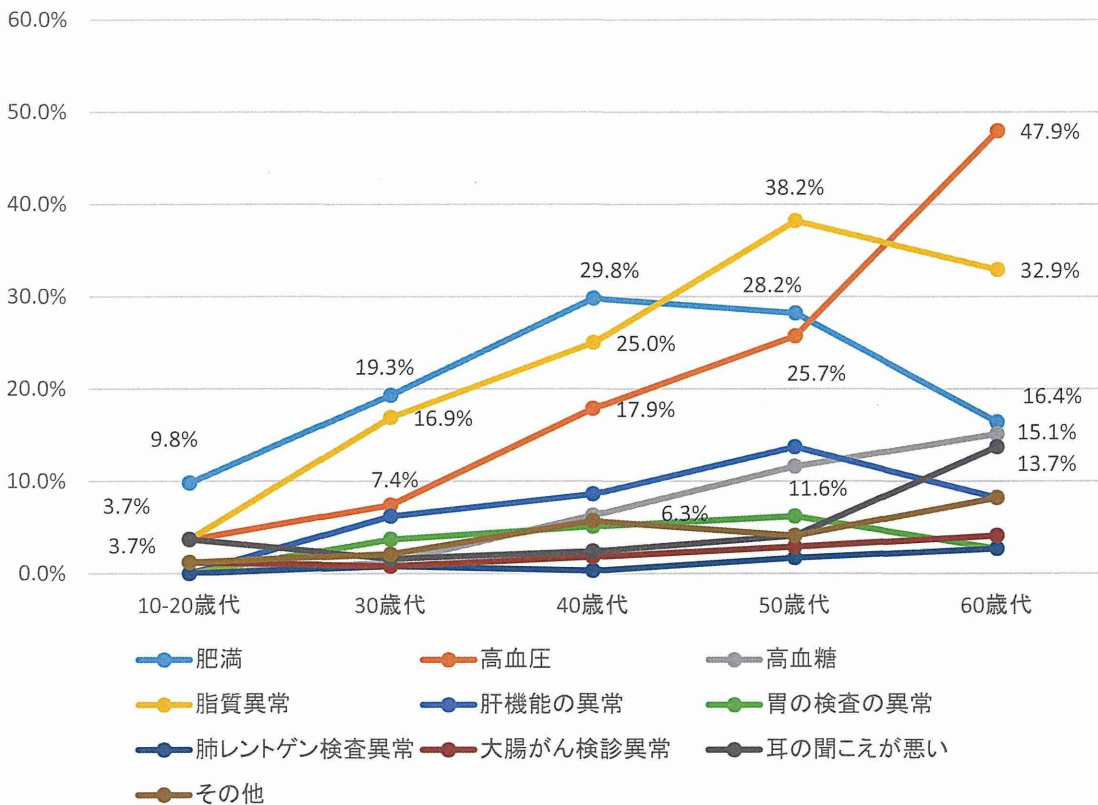


2) 健康診断の高い有所見率

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。

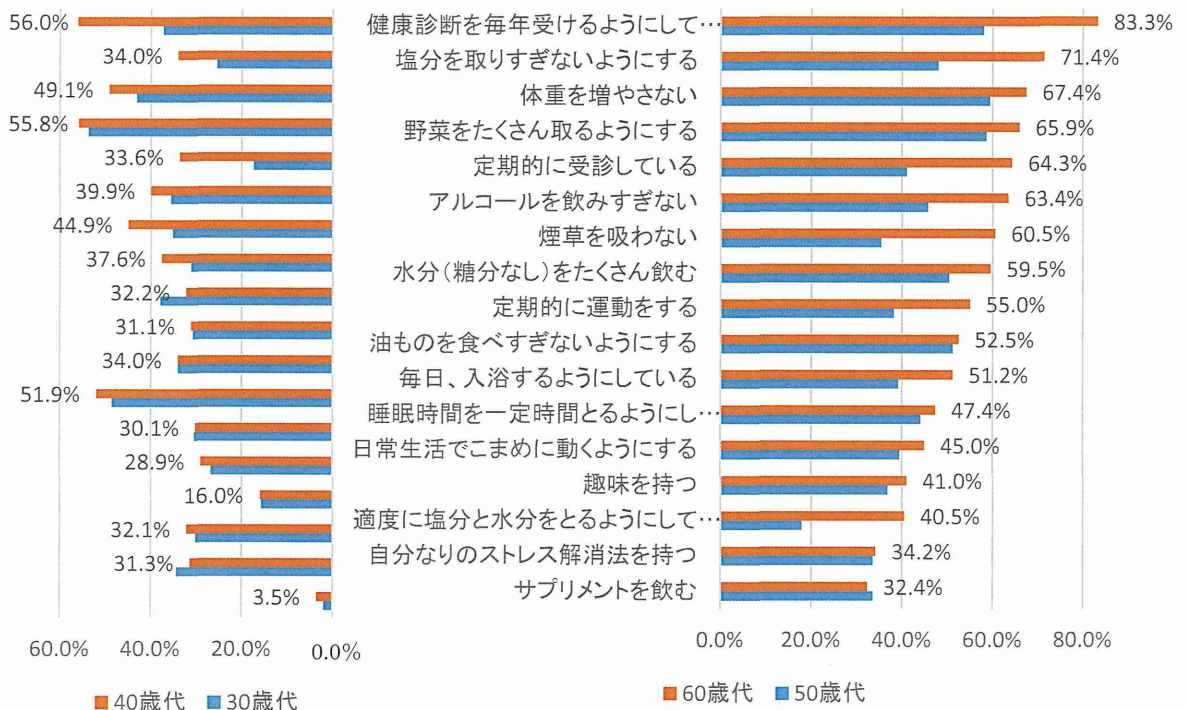
健康なつもり、でもからだは変化している中高年労働者

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、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



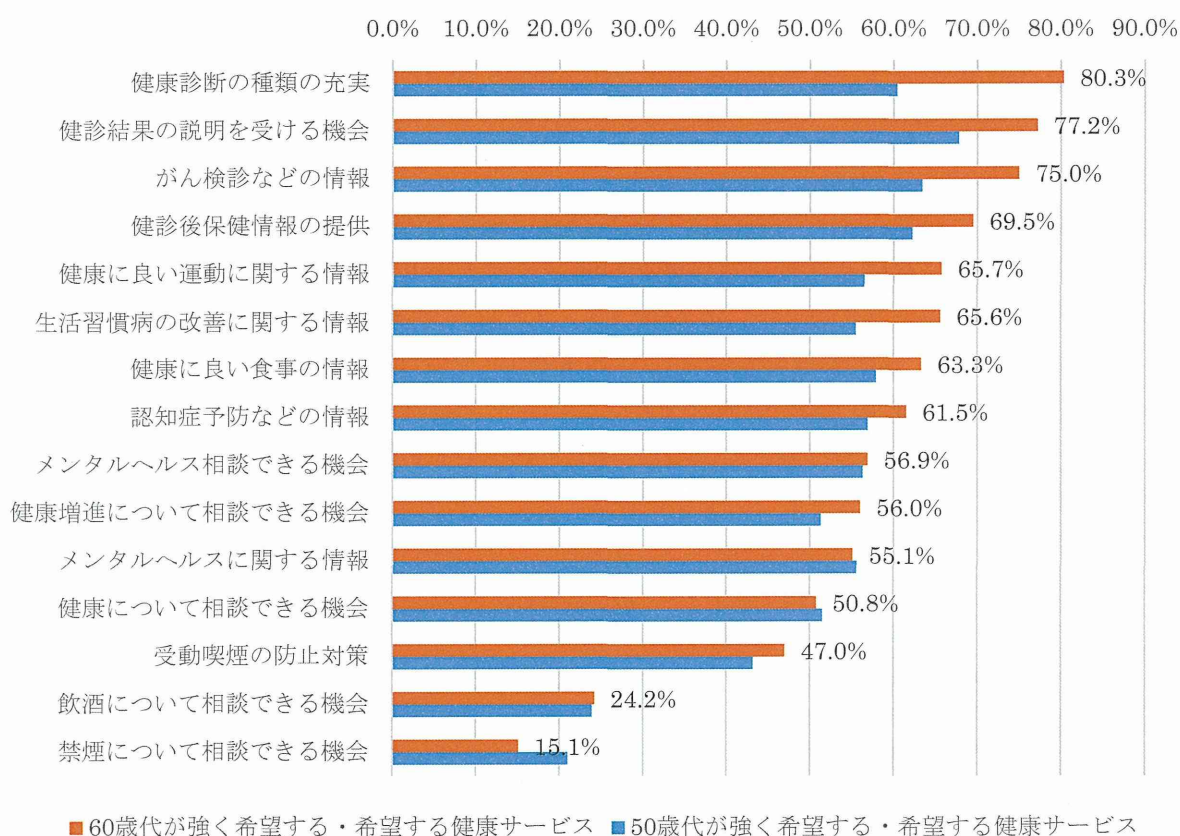
I 中高年労働者の健康状態と産業保健サービスの必要性

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の実を希望し、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



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

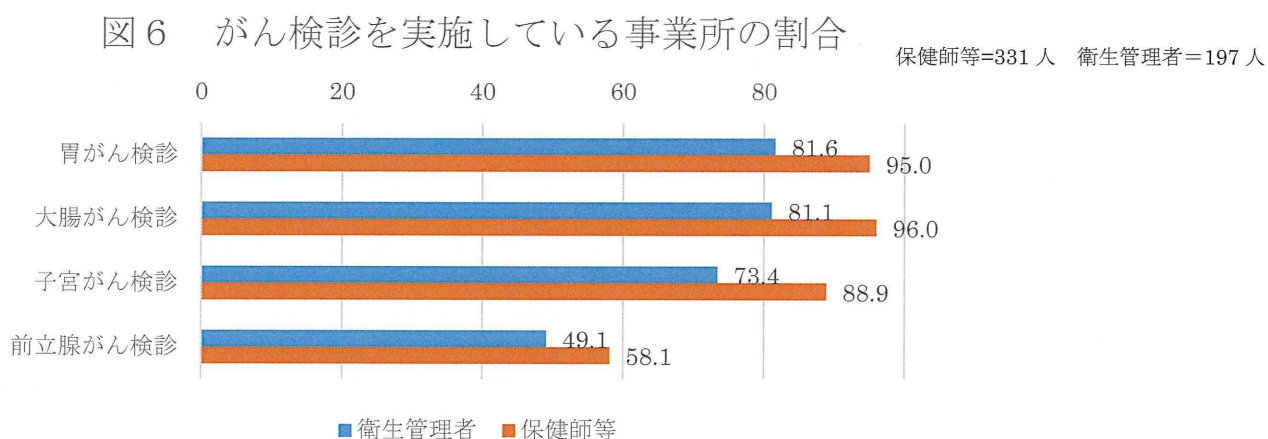
理者に調査を行ないました*。

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。

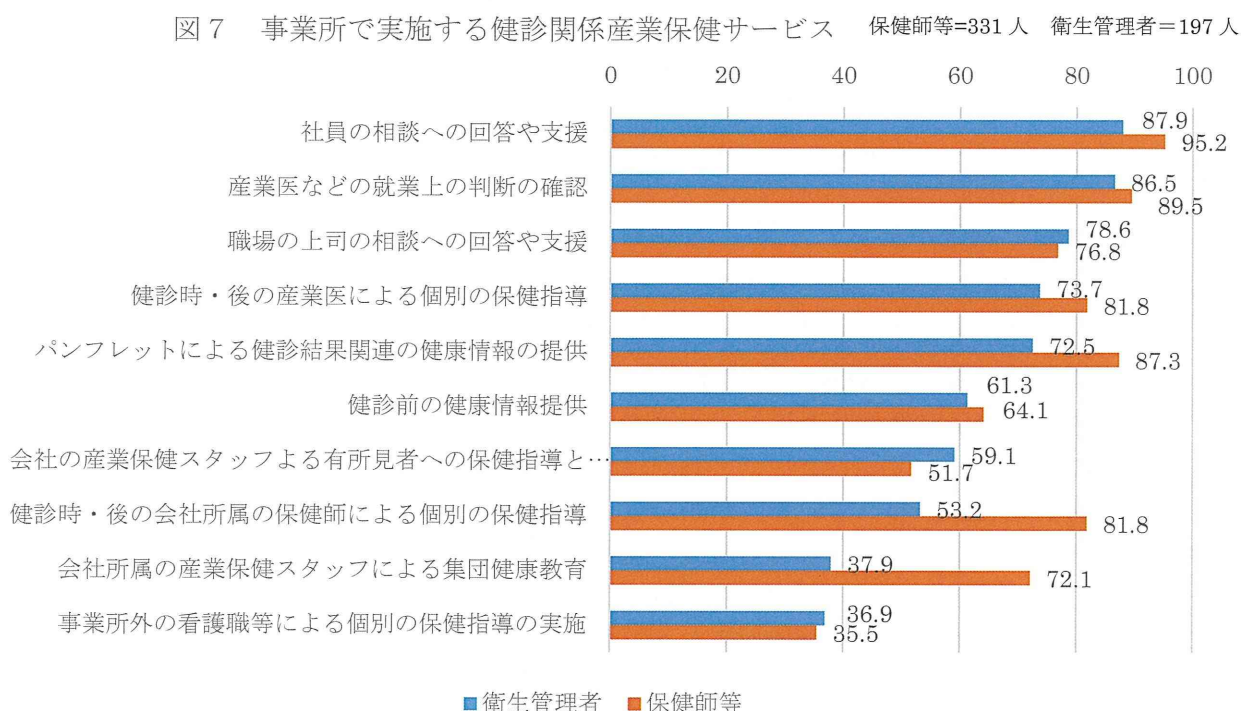
2) 実施している産業保健サービス

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

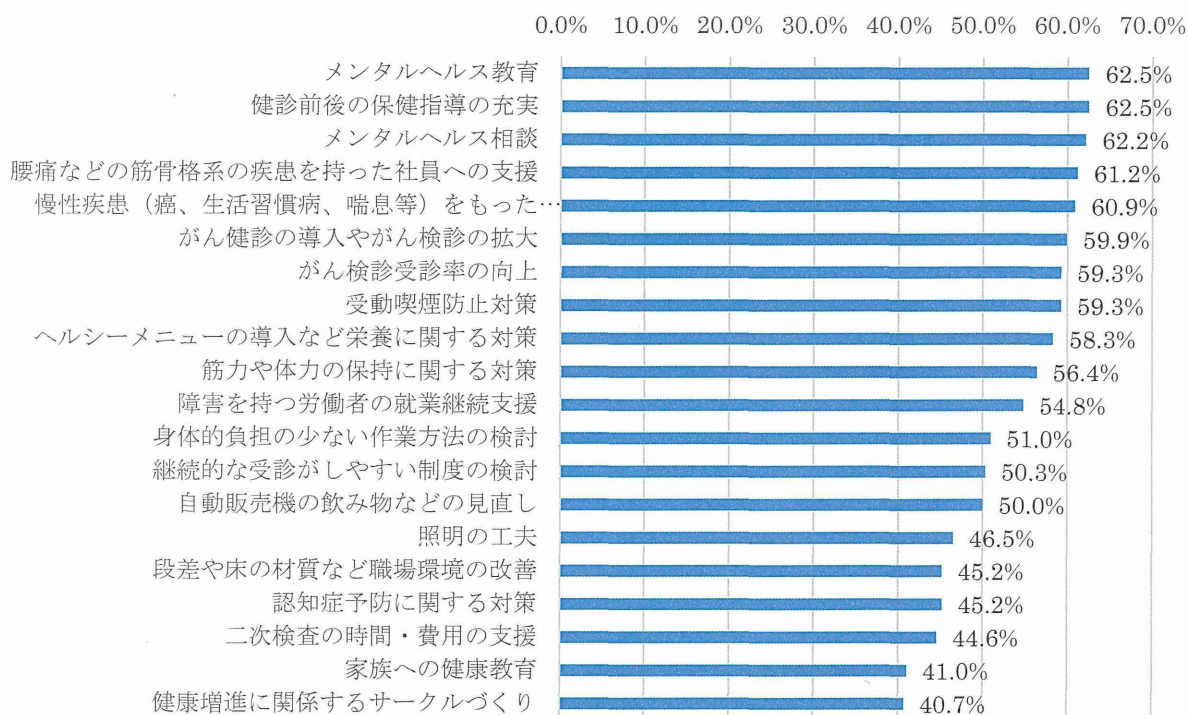


3) 中高年労働者に必要だと思われる産業保健サービス（保健師など）

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



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症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ると考えたため、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品



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、話し合いを進める健康づくり
- 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。