

### 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**  
 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が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る社長の思い。

### 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

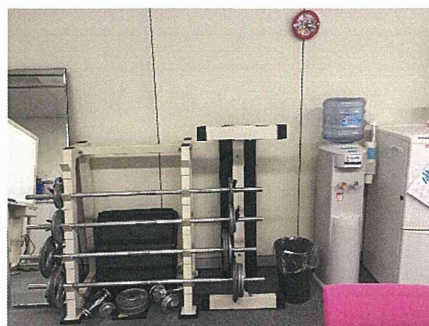
【実施理由・背景】2004年からフィットネス会社からトレーナーの派遣を勧められて開始した。運動機器もフィットネス会社が提供してくれている。

【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て、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

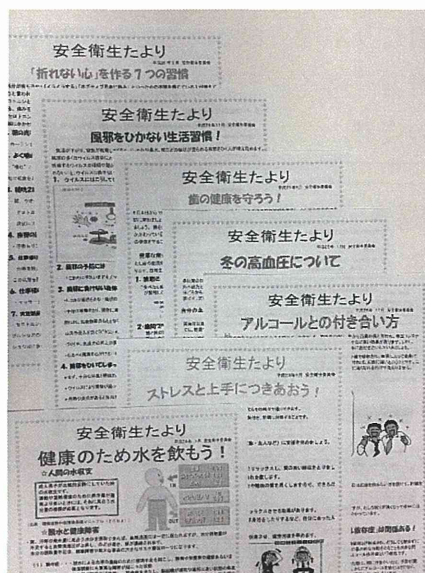
### 事例1 全社員への15分保健指導と衛生委員会を通じた情報提供

【実施理由・背景】運動習慣がない方が多い。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に伝えている。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）が挙げられました。

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、推進要因は異なります。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<sup>1)</sup>。

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<sup>2)</sup>、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2万4千円の「非喫煙手当」を出すなどの支援もあるとのこと。

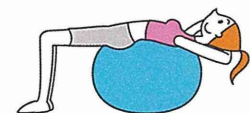
思い切ったアイデアで社員の健康づくりに本気で取り組んでいる事例といえるでしょう。

##### 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

##### バランスボールによるストレッチ





### 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



＜該当事例＞ A、D、F、G、I、J、K、L社が該当します。

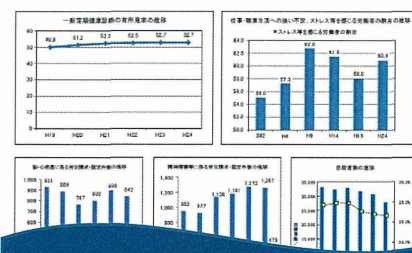
＜特徴＞

専属の産業医や保健師等が職場にいる、あるいは非常に熱心で産業保健をよく学習している衛生管理者が、ぐいぐいと健康づくり活動を推進している事業所です。また、事業主が発言、行動などで、キーパーソンが動きやすいような環境を作っている事業所です。

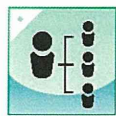
＜強み・弱み＞

強みは、キーパーソンが職場の産業医、保健師、衛生管理者であり、職場の健康診断結果や健康課題を分析し、それに基づいて計画的に健康づくり活動を行っているという点です。つまり、健康診断データや社員の年齢構成などを理解した上で、中長期的視野で推進することができるのが強みです。中高年の健康づくりのためには健康診断結果の分析は非常に重要です。

弱みは、キーパーソンとなる人材が出現しないと、活動が展開しないということです。事業主などはキーパーソンを育成する努力や仕掛けをすることが必要です。



健診結果の分析が重要



#### 1) 衛生委員会を中心とした組織運営型

＜該当事例＞ B、C、E、N社が該当します。

＜特徴＞ 衛生委員会が組織として活動できるように、決定や事業実施のラインを文章化している事業所です。継続的に活動できるように、衛生管理者の育成や引継ぎにも努力しています。

＜強み・弱み＞

継続性があり、組織的に展開されるということが一番の強みです。保健師が育児休暇などをとっていても、産業保健活動が途切れることなく展開されます。ルールや組織作りなど、社内のことがよくわかっている人が最初にいると、ルートなどが整理しにくいという弱みが考えられます。



#### 2) 社会資源の上手な活用法

＜該当事例＞ E、K、M社が該当します。

＜特徴＞ 市が提供する健康づくりの補助金に申請したり、健康保険組合の保健事業を活用したりして健康づくり活動を展開します。社会資源の情報は、健康保険組合尾情報誌や冊子をよく見ていることと、市の事業の入札に加わる際に、市と連携ができる等、仕事のつながりから社会資源の情報を入手するなどの機会があります。

＜強み・弱み＞

強みとしては社会資源を活用することで、運動器具の購入資金ができるといったこと

だけでなく。さらに地域の組織や社会資源にどんどんつながって行けるという強みがあります。しかし、社会資源活用するためにはその情報が入手できないと始まりません。また、情報が入ってから、それを活用しようと言い出す人が必要です。



### 3) 労働者の仲間づくりによる展開型

＜該当事例＞ D、F、M社が該当します。

＜特徴＞ 保健師等や衛生委員会などが核になって、自主的な健康づくりのサークルを募集し、推進していく試みです。労働者がアイデアを出し合っ

#### ＜強み・弱み＞

強みは、労働者が持っている知恵やアイデアを大いに活用できることです。保健師では思いつかない面白いアイデアが出てきます。自分たちの話し合いで決まるので、中高年労働者に合った内容にすることができます。しかし、自主的と言っても、事業所と掛け合っ



### 4) 事業主のトップダウン型

＜該当事例＞ C、H、M社が該当します。

＜特徴＞ 事業主や事業所のトップが、社員や自らの健康問題に気が付いて、その改善に会社一丸となって取り組む活動です。

#### ＜強み・弱み＞

トップダウンで進むので、思い切った活動が、確実に、また比較的短期間に進むという強みがあります。推進するにあたっては、保健サービスや対策の意義を社員によく説明することと、社員の意見を聞くルートを作っておき、社員が活用しやすい対策にしていくよう留意していくことが必要です。

## コラム：地域職域連携事業も応援しています 働く人の健康作りのための「食卓メモ」



2週間ごとに交換できるように多種類の食卓メモが準備されています。印刷して、3つに折って張り合わせて、食卓に立てるだけです！下記URLからアクセスできます。

神奈川県内の事例ですが、事業所の昼食場所に置く食卓メモをネットで配信しています。

中高年労働者は野菜摂取や塩分控えめに注意している人も多いので、こういった情報が役立つでしょう。



<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f36/p781.html>

# 中高年労働者の健康づくり

## 事業所の取り組み事例集

平成 27 年 3 月 31 日

作成担当者

荒木田美香子（国際医療福祉大学）

青柳美樹（国際医療福祉大学）

大谷喜美江（国際医療福祉大学）

六路恵子（全国健康保険協会）

池田俊也（国際医療福祉大学）

吉岡さおり（国際医療福祉大学）

谷 浩明（国際医療福祉大学）

連絡先：〒250-8588 小田原市城山 1-2-25

国際医療福祉大学小田原保健医療学部 荒木田美香子

