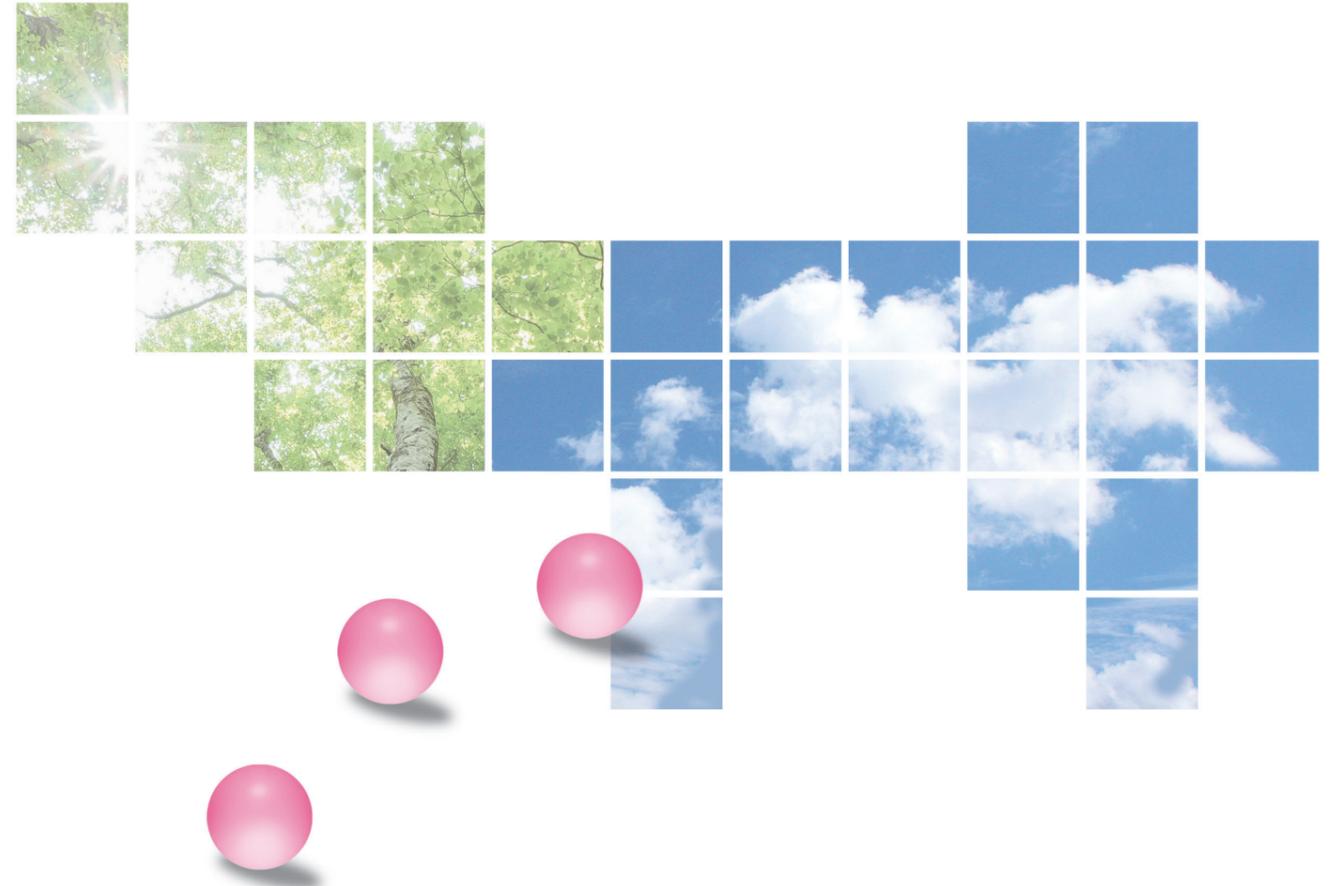




東京都健康づくり推進キャラクター
ケンコウデスカマン

職場の健康づくりガイドブック

よくわかる職場の健康づくりの進め方(取組事例付)



職場の健康づくり ガイドブック

～よくわかる職場の健康づくりの進め方(取組事例付)～





東京都では、平成 25 年 3 月に都道府県健康増進計画である「東京都健康推進プラン 21（第二次）」を策定し、事業者等の推進主体とともに健康づくりを進めていく中で、平成 28 年度から平成 29 年度にかけて「東京都職域健康づくり推進事業（以下「本事業」といいます。）」を実施いたしました。日常生活の多くを過ごす職場における健康づくりを推進するために、業種や働き方に応じた健康づくりに取り組む企業を「取組企業」とし、東京都がその活動を支援することで、職場における効果的な健康づくりの取組の実現を目指したものです。

厚生労働省の調査によると、日本人の死因の約 5 割は生活習慣病が占めていますが、生活習慣病の発症や重症化には、加齢、そして不健康な生活習慣の積み重ねが大きく影響します。たとえば、働き盛りと呼ばれる 40 歳代前半では 30 歳代前半に比べて心筋梗塞等の心疾患による死亡率が約 3.3 倍高く、同じく働き盛り世代である 50 歳代前半になると約 9 倍以上になります。

現在、日本では少子高齢化の進展や定年の延長といった社会環境の変化に伴い、従業員の平均年齢が上昇していますが、平均年齢の上昇は、職場の健康リスクの上昇を招くこととなります。健康リスクが増えるほど労働生産性が落ちることは、海外の研究結果からも明らかで、こうした中、企業が従業員の健康に配慮することは経営上の課題と認識されるようになりました。いま企業にとって、職場全体で「健康づくりの推進」に取り組み、従業員の健康状態を維持・増進させることが、従来以上に求められています。

このガイドブックは、企業が健康づくりを推進する際に役立てていただくことを目的に、東京都が本事業を実施し、その効果を検証した結果を踏まえて作成したものです。必要に応じてご活用いただけるよう、取組企業の取組を分析し、効果的な情報をまとめた「取組モデル編」、職場の健康づくりを推進する際に参考となる情報を集めた「健康情報編」、取組企業の具体的な事例を紹介した「事例紹介編」の 3 つのパートに分けて、職場の健康づくりを推進される際に有益な情報を掲載いたしました。職場の健康づくりを推進される皆様におかれましては、業種や従業員の働き方が近いモデルや事例を参考にいただき、今後の職場の健康づくりの推進にお役立ていただければ幸いです。

平成 30 年 3 月
東京都福祉保健局

目次

第1章 健康づくりの取組モデル

STEP1 健康づくりの基盤を整えよう	4
STEP2 社内風土や従業員の意識の醸成を図ろう	6
STEP3 健康づくりの取組体制を整えよう	8
STEP4 職場としての取組をスタートしよう	10
STEP5 取組状況を振り返って、改善・継続しよう	13

第2章 健康づくり担当者が知っておきたい健康情報

従業員の健康が企業業績を向上させる	15
多忙な働き盛り世代の「食事」「身体活動・運動」のヒント	16
明日に備えた「休養」と「こころの健康づくり」	17
喫煙・受動喫煙に関する取組のポイント	18
健診結果の取扱いと活用法の留意点	19
健診結果関連用語一覧	20
医師・保健師に相談するには？	21

第3章 事例紹介—健康づくりへの取組

株式会社アカセ	22
MCヘルスケア株式会社	25
株式会社エレクトロニック・ライブラリー	28
株式会社グッピーズ	31
株式会社ゴーガ解析コンサルティング	34
有限会社スリーシープランニング	37
大成調査工事株式会社	40
田中科学機器製作株式会社	43
テックファームホールディングス株式会社	46
東京クリアランス工業株式会社	49
東京トラック運送株式会社	52
東邦レマック株式会社	55
ヤスマ株式会社	58
株式会社龍角散	61

STEP 1 健康づくりの基盤を整えよう

健康づくりを進めるにあたっては、職場の労働安全衛生を整えることが基本となります。活力ある職場を維持するために、正しい知識のもとで心身両面にわたる健康づくりや過重労働対策等を行うことが重要です。

* 定期健康診断受診率 100%を達成する

健康診断は労働安全衛生法等で事業者の実施が義務となっており、従業員の健康状態を客観的に確認できます。まずは定期健康診断の受診率 100%を目指しましょう。問診や健診結果から、従業員本人だけでなく、職場の健康課題も見えてくるかもしれません。



* 定期健康診断結果に基づき事後措置を実施する

健康診断は、受診することが目的ではありません。事後措置を適切に行うことで初めて意味を持ちます。結果を確認し、要再検査、要精密検査だった場合は、必ず受診するよう、該当者に働きかけましょう。

仮に要治療と診断された場合でも、早めに治療を始めることで、休職期間を短くすることができ、医療費や健康保険料の抑制にもつながります。



* 長時間残業を減らす工夫を行う

長時間残業は心身に悪影響をもたらすだけでなく、仕事の能率も悪くなるのがわかっています。ライフ・ワーク・バランスを実践することで、メリハリのあるイキイキとした職場を目指しましょう。



注：これ以降のページにある適する職場欄の従業員数は、本事業における取組企業様の事例を基に、参考として記載しております。会社の組織や働き方等によって変わりますので、目安としてご覧ください。

定期健康診断を受診しやすい体制を整備しよう

ここがポイント

健診予約

● 担当部署で健診予約を一元化することで、予約の取り忘れや後回しによる未受診を防ぐことができます。

事例 P29、50、59

適する職場

従業員 50 人未満で、業務のスケジュール管理を行いやすい職場

● 勤務形態により、個人で健診予約を行う方が良い場合は、受診できる期間や予約方法を十分に周知しましょう。健診の時期の周知を余裕を持って行うと、スケジュールに組み入れやすくなります。

事例 P23

適する職場

従業員 50 人以上で、外回りが多いなど決まった時期の受診が難しい職場

健診実施

● 個別に健診機関で受診する場合は、業務時間内の受診を認め、交通費を支給することで健診受診の負担感を軽減させることができます。

事例 P59

適する職場

内勤が多い職場

● 閑散期に健診車などを利用して、全従業員が一度に健診を受診できるようにすると、健診受診にかかる時間等を少なくすることができます。

事例 P56

適する職場

従業員 30 人程度*で、外勤が多い職場
*健診車は一回の受診者が 20～30 人以上から申し込みできる場合が多いようです。

ここがポイント

健康診断結果を活用して、健康リスクが高い人を中心に声掛けをしよう

健診結果の確認

● 医療の専門家（産業医、嘱託医、保健師等）と連携し、健診結果を確認してハイリスク者の抽出を行いましょう。ハイリスク者を抽出する基準を作成する際は、産業医や地域産業保健センター（第 2 章 P21「医師・保健師に相談するには？」参照）や加入医療保険者等に相談してみましょう。

事例 P26、35、44、47、50、59

適する職場

従業員 50 人以上で、産業医等を選任している職場

● 社内の担当者が健診結果の確認や受診勧奨を行う場合は、公的機関のホームページ等を活用して、健診結果の数値に対する理解を深めましょう（第 2 章 P20「健診結果関連用語一覧」参照、参考情報：厚生労働省の健康情報サイト「e-ヘルスネット」）

URL <https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/>

事例 P23、42

適する職場

従業員 50 人未満で、産業医等を選任していない職場

ハイリスク者等へのアプローチ

● 健診結果は個人情報でもあります。結果は本人に直接渡ししましょう。可能であれば、同時に産業医等が面談などを行うと良いでしょう。本人から話を聞くことで、各人の健康課題や改善点を見出しやすくなります。再検査などの受診勧奨は、上長からも行うと効果があります（第 2 章 P19「健診結果の取扱いと活用法の留意点」参照）。

事例 P26、35、42、44、47、50、59

適する職場

従業員 30 人未満で、従業員とのコミュニケーションの土台ができていない職場。従業員 30 人以上の場合はイントラネット等を活用し、情報提供を行いましょう。

● ハイリスク者はもちろん、健診結果の数値が正常範囲内であっても、年々悪くなるようであれば、治療が必要な状態になる前に保健指導等を促し、生活習慣病の予防や早期治療につなげましょう。

事例 P29、38、44、47、59

規模や職場の状況は問わない

ここがポイント

ライフ・ワーク・バランスを推進して、活力ある職場を目指そう

長時間労働の削減

● 超過勤務記録や勤怠管理システム等を活用して、時間外労働の実態を把握しましょう。

事例 P57

適する職場

長時間労働が増加傾向にある職場

● 業務のチームリーダー等がスケジュール管理を行うとともに、残業を申請制にする等により残業を減らした事例もあります。一定の時間になったら、オフィスを消灯することも効果的です。

事例 P32、58

適する職場

長時間労働が増加傾向にあり、係やチーム単位で業務を進めている職場

働き方の見直し

● 試験的にテレワークやフレックスタイムを検討するのも 1 つの方法です。また、可能な範囲で業務の一部を外委託し、勤務時間を徹底して、残業を減らすことでライフ・ワーク・バランスを実現した会社もあります。

事例 P34、46、50

規模や職場の状況は問わない

ワンポイント



健康診断で要再検査・要精密検査となった場合にも、業務時間内の受診を認めて交通費を支給する、検査を受けるための休暇制度を設ける等により、該当者が受診しやすい環境を整えることができます。

STEP 2 社内風土や従業員の意識の醸成を図ろう

会社として、職場の健康づくりに取り組むことを会社の方針として位置付けるとともに、社内外に明示してみませんか。円滑に健康づくりの取組を進めることができることに加え、会社が従業員の健康を重視していることを伝えられます。同時に従業員自身が、自らの健康に留意し、また、同僚の健康に関心を持つ職場の風土づくりにもつながります。

* 事業主による意思決定と方針の表明を行う

職場の健康づくりの取組を会社全体での活動にするためには、事業主が取組を表明し、従業員に知ってもらうことが第一歩となります。

可能であれば、社内のみならず、社外へも発信しましょう。従業員を大切にしていることは、大きなアピールポイントとなり、企業のイメージ向上とともに、人材確保にも役立ちます。



* 従業員への動機づけを行う

健康づくりの意識を従業員に浸透させるために、従業員に対して健康でいることの大切さや重要性を伝えましょう。職場の健康づくりの意識醸成に向け、会社の規模や就業形態、従業員の年齢等に応じて内容も興味を持ってもらえそうなことから始めてはいかがでしょうか。



* 職場の健康づくりの必要性を共有する

「従業員の健康は、会社にとって大切」と呼びかけても、20～30歳代の元気な人達にはあまり反応がないかもしれません。しかし、若い年代からの不健康な生活習慣の積み重ねが生活習慣病等を引き起こす原因になります。入社説明会や社長講話等の際に健康の話をする等、若い年代から自らの健康に留意する動機づけをしていくことが大切です。



ここがポイント 健康づくりの取組を明文化し、社内外へ広くPRしよう

取組宣言

●会社として「従業員の健康づくり」に取り組むことと併せて、「運動」「生活習慣改善」「禁煙」といった従業員が取り組むべき健康目標を掲げた「企業の宣言」等を社長から社員に宣言するとともに、会社のホームページに掲載するなど社外にも発信し、職場の健康づくりに取り組むことを社内外に情報発信しましょう。

事例 P33、44、46

適する職場

健康づくりの取組に関する方針や計画が既に存在する職場

取組の見える化

●経営層の同意を得て、会社の事業と健康づくりを関連づけ、取組の目標やスケジュール等を記載した「健康づくり事業計画書」を作成してみましょう。何となく実施していたこれまでの取組が“見える化”されることにより、社内外に対して、会社全体の取組としてしっかり位置付けられていることを示すことができます。

事例 P44、46、56

適する職場

健康づくりの取組に関する計画をこれから作成しようとしている職場



ここがポイント

健康づくりの取組の重要性を社内で共有しよう

従業員への意識付け

●従業員が必ず目にする社内掲示板や社内イントラネットあるいは手洗いスペースの壁などを活用して、職場の健康づくりに取り組むことや取組の重要性等を掲載し、「健康づくりに一緒に取り組めますよ」と呼びかけましょう。情報はA4用紙1枚程度でも構いません。まずは、従業員が健康づくりの取組を自分事と感じ、関心・意欲を持つよう動機付けを行うことが大切です。

事例 P62

適する職場

従業員30人以上で、社内掲示板や社内イントラネットによる情報周知を行う職場

●社内掲示板や社内イントラネットを持たない企業では、社内報を作成し、一人ひとりに声かけしながらの配布や一堂に会する機会を捉えて説明してみても良いかもしれません。周知が行き届くとともに、従業員の反応を知ることもできます。

事例 P26、42

適する職場

従業員30人未満で、対面での情報周知が可能な職場



ここがポイント

健康づくりに向けた社内風土の土台を築こう

健康課題の共有

●朝礼の際に健康に関する話題を取り入れる他、ミーティングや安全衛生委員会等を活用して、事業主と従業員全員で職場の健康課題を話し合ってみませんか。仕事に追われて放置してしまいがちだった「最近気になる健康のこと」や「日常生活で気になること」等を共有し、会社全体で健康づくりに取り組むことの必要性を認識すれば、従業員からの協力も得やすくなります。

事例 P58、59

適する職場

従業員30人未満で、内勤が多く、一堂に会する機会がある職場

●勤務形態により、全ての従業員が集まるのが難しい場合もあります。そういった場合は、職場風土を考慮した上で、掲示板や意見箱、メールによる意見募集や課題共有を実施してはいかがでしょうか。

事例 P23

適する職場

従業員30人以上で、外勤が多く、一堂に会する機会が少ない職場

ワンポイント



取組の意思表明や課題共有を行っても、時間の経過とともに徐々に意識が薄らいでしまうことがあります。防止策として、健康づくりの標語をみんなが目にしやすい場所に掲示したり、定期的に社内報でリマインドしたりすると効果的でしょう。

STEP 3 健康づくりの取組体制を整えよう

職場の健康づくりの重要性について事業主と従業員の間で共有できたら、健康づくりを担当する部署や担当者を決めましょう。1つの部署や担当者だけで取組を進めることが難しい場合は、他部署の協力を仰いだり、社外のサービスを活用することで、健康づくりの取組体制を強化することができます。

* 健康づくりを担当する部署や担当者を決める

担当者は、「従業員の健康づくり」の取組を進めるための舵取り役です。総務や人事、労務といった部門が担当することが多いですが、社内で適した部署を選定するとよいでしょう。社内の複数の部署での連携に加え、加入医療保険者の窓口と連携すれば、会社に合った「健康づくり」に役立つ情報を集めやすく、職場の課題に応じた取組をスムーズに行うことができます。



* 社外の医療専門スタッフなどを活用する

健康づくりを進める際には、医療や栄養に関する専門的な知識が必要になることもあります。専門的な知識の不足により取組が停滞してしまう場合は、上手に社外の相談機関や医療専門職を活用するとよいでしょう。

■ 連携可能な相談機関や専門職の一例

相談機関	産業保健総合支援センター(P21参照) 地域産業保健センター(P21参照)
専門職	産業医 産業保健師、産業看護師等



* 健康づくり担当者が動きやすくなる環境づくりも重要

担当者だけでなく、事業主と従業員が一体となって取り組みましょう。取組の安定した継続のためにも、担当者の業務が増大する場合は、複数名で進めることができるようにする配慮等も重要です。

また、事業主や管理職が率先して取組に参加したり、情報発信していくことで、より取組が浸透していきます。



ここがポイント 健康づくりの担当者を選任しよう

担当者の決定

- 健康づくりの取組を業務の一つとして明確に位置づけ、従業員の中から「健康づくりの担当者」を決めましょう。担当者は、衛生管理者や衛生推進者などの資格を取ることも大切ですが、気軽に従業員に声かけできる関係づくりも重要です。

事例 P22、28、31、34、37、43、46、49、55、58、61

適する職場

従業員 30 人以上で、福利厚生に関連する部署等が存在する職場

- 従業員が皆、業務で忙しく時間がとれない等の理由で、事業主や経営層が健康づくりを推進する役割を兼務している事例もあります。この場合、意思決定にかかる時間を短縮できる等のメリットもあります。職場の状況に応じて可能な範囲から取組を始めてみませんか。

事例 P25、40、52

適する職場

従業員 30 人未満で、健康づくりの担当者を選任することが難しい職場



ここがポイント 社外の専門職や外部機関と連携しよう

産業医等の活用と連携

- 産業医を選任しているのに、社内の健康づくりの取組と連動していなかったり、課題を抽出できていないケースがあります。産業医等専門職のアドバイスを上手に活かし計画的に職場の健康づくりを進めていきましょう。健診結果のハイリスク者に対する再検査・精密検査の受診勧奨や個人に対する保健指導・面談に加え、

健診や問診結果から会社として取り組むべき健康課題の抽出やアドバイスをお願いしてみてもいいかもしれません。

事例 P29、47、62

適する職場

従業員が常時 50 人以上で、産業医の選任義務がある職場

保健師や外部の相談機関を活用

- 産業医を選任していない場合は、産業保健師や嘱託医等の力を借りることを検討してみましょう。産業保健師に健診後の面談を実施してもらったり、嘱託医に要再検査者一覧を作成してもらっている事例があります。また、地域産業保健センターは労働者 50 人未満の事業所に健康相談や保健指導等を無料で提供しています。社内の健康課題に関しても助言をお願いしてみましょう。

事例 P35、41、44、50、59

適する職場

従業員が常時 50 人未満で、産業医等を選任していない職場

- その他に、加入医療保険者から保健師を派遣してもらい、業務中に特定保健指導を実施している事例や加入医療保険者の付帯サービスである健康に関する無料相談窓口を利用している事例があります。

事例 P22、44、59

適する職場

従業員が常時 50 人未満で、産業医等を選任していない職場



ここがポイント 社内で連携して取り組む体制を整備しよう

チームづくり

- 健康づくり担当者の負担軽減や会社全体に取組を広げること等を目的に、健康づくり担当者を中心に各部署から協力してくれるメンバーを集め、健康づくり推進チームを作りましょう。チームを編成することで、社内から広く情報を収集し、偏りなく取組を浸透させることができます。

事例 P50、62

適する職場

従業員 30 人以上で、デスクワークや内勤者が多い職場

- 業務の分担や社内の状況によって、健康づくりのチームを編成することが難しい場合は、社内波及効果を持つキーパーソン（実務を管理するプロジェクトマネージャーなど）への働きかけにより他部署との連携が円滑に進んだ事例もあります。一人で抱え込まずに、上長や事業主に相談するのも一つの方法です。

事例 P22、43、47、53

適する職場

従業員 30 人未満で、外勤者が多い職場

ワンポイント



健康づくりのチーム作りを行っても、活動が停滞してしまう可能性があります。効果的に活動できるよう皆で話し合って年間のスケジュールや役割を決めましょう。年間スケジュールは社内報や社内イントラネットに掲載するなどして、従業員全員に知らせましょう。

STEP 4 職場としての取組をスタートしよう

健康リスクの要因と考えられる職場環境や働き方の課題を洗い出し、事業主と従業員とで、具体的な健康づくりの取組を決めて実践していきましょう。小さなこと、簡単に取り組めるものからでも構いません。できることから始めてみませんか。

* 取組内容を決める

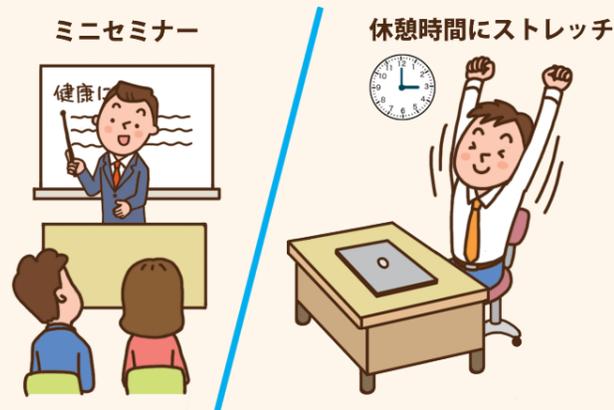
定期健康診断や問診の結果及び日頃の従業員の生活状況等から、従業員の健康状態を把握し、どのような取組が必要かを検討してみましょう。その際、社内アンケートをとる等して意見を集約し社内の意見を聞きながら、職場全体のニーズに合った取組とすることが大切です。



* 取組を実施する

従業員の勤務形態や業務内容、職場環境等に合わせ実施していきましょう。

健康づくりというと「自分には関係ない」と思う従業員もいるかもしれません。従業員が興味を持ちそうなネーミングの工夫やコンセプトを明確化するとよいでしょう。



* 従業員のモチベーションを向上させる

より積極的に取り組んでもらえるよう、部署間の競争や成果が出た人の表彰等、プラスアルファの工夫をしてはいかがでしょうか。既に取り組んでいる人にさらなる「やる気」を生み出すとともに、「面倒だ」とか「時間がない」などの理由で尻込みをしている人を引き込み、取組の活性化につなげられるとよいでしょう。



従業員の意見や提案を集約しやすい環境を活用しよう

意見集約

- 多くの従業員が参加するミーティング等の機会を活用して、健康づくりの取組を提案してもらう機会をつくりましょう。ブレインストーミング形式で意見を出し合ってもらうことでより現実的で多様な意見を聞くことができます。

事例 P38

適する職場

従業員 30 人未満で、内勤者が多く、ミーティング等が可能な職場

- 従業員が集まる機会が少ない場合は、社内イントラネットや WEB サイトのアンケートフォーム等を使って従業員から広く意見を募ってはいかがでしょうか。ボトムアップで意見を集約することで、従業員の多様なニーズを知ることができます。

事例 P23、45、48

適する職場

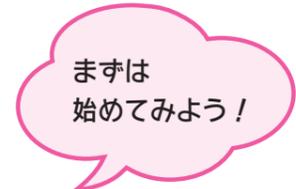
従業員 30 人以上で、外勤者が多く、社内イントラネットやメールによる意見集約が可能な職場

- 担当者による地道なコミュニケーションは時間がかかりますが、最も本音を知ることができる方法です。日頃の何気ない雑談から健康づくりのヒントが見つかる可能性もあります。

事例 P48、49、59

適する職場

従業員 50 人未満で、健康づくりを推進するキーパーソン等がいる職場



簡単に取組めること、できることからスタート

運動・食事等

- 最初は簡単で取組みやすいこと、できることから始め、徐々に増やしていくとよいでしょう。例えば、日頃、身体を使うことが多い職場では、身体活動量を増やすよりも、休憩や食事のとり方などにポイントを置いた取組をすると効果的です。一方、デスクワークが多い

職場では、座ってできるストレッチを導入したり、休憩のとり方を周知するなど、職場の状況にあわせて工夫します。

事例 P23、32、47、59

規模や職場の状況は問わない

普及啓発

- 職場の健康づくりに初めて取り組む場合、社内の健康課題をテーマにした健康づくりのセミナーを開催し、社内の機運を高めた上で、具体的な取組を進めるという方法もあります。その場合、単なる座学ではなく、参加型のクイズ形式を取り入れる等工夫すると参加者を飽きさせず、効果的です。

事例 P26、32、35、38、41、44、47、51、53

適する職場 従業員 30 人未満で、内勤者が多い職場

- 会社の規模や勤務形態によりセミナー開催などが難しい場合は、社内報や社内イントラネットを活用して健康情報を提供してみましょう。健康情報は加入医療保険組合から送付される広報物等を参考にして、従業員が関心を持ちそうな内容をテーマにするとよいでしょう。まずは、四半期に 1 回程度の発行から始めてみませんか。

事例 P29、38、41、50、53、59、62

適する職場 従業員 30 人以上で、外勤が多い職場

社内環境整備

- 従業員の意見が分かれる場合、時にはトップダウンで方針を決定し、社内環境を整備するという必要も必要です。例えば、社内に設置している自動販売機にお茶や低エネルギーの飲料を増やしてみる、数フロアの移

動は階段利用にするなどといった小さなことでも効果は徐々に現われてきます。

事例 P29、41、57、59

適する職場 従業員 30 人以上の職場



ここがポイント

健康づくりに取り組む仲間を増やそう

意欲を引き出す仕掛けづくり

- 従業員のやる気を引き出すため、優秀なグループ・従業員等の表彰や参加ポイント制度による健康グッズの授与など、何らかのインセンティブを取り入れてみましょう（健康増進に取り組むとポイントが付くプログラムサービス等を加入医療保険者が提供していて、利用できる場合もあります）。

また、ゲーム感覚で部署別にBMI減少値を競い合ったり、イベント性を持たせて定期的に全従業員が集まって栄養バランスを考えた食事会を開催したりすると、取組の輪が広がります。

事例 P26、31、32、39、41、51
規模や職場の状況は問わない

取組が進んだら…

従業員の健康に投資

- 従業員が健康づくりに取り組みやすくする環境づくりのためには、多少の費用や時間は、惜しまずに投資することも必要です。社内の部活動などに費用を助成して活動を支援したり、再検査の受診は有休取得を認め

て交通費を支給する、表彰者には健康グッズを贈るなど従業員の健康づくりを支援している事例もあります。

事例 P23、26、30、32、36、47、50、59
規模や職場の状況は問わない

ワンポイント



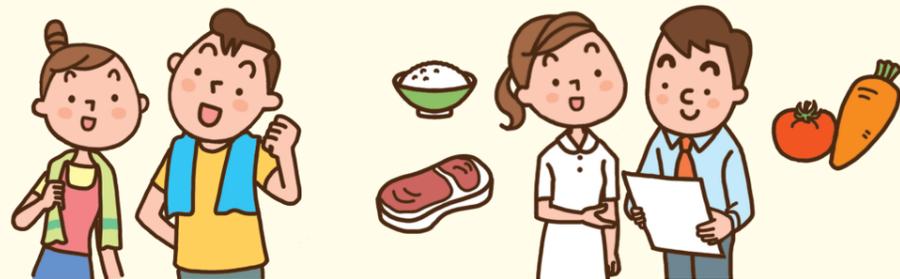
取組に短期間参加しただけで、長続きしない人もいるかもしれません。そのため、関心を持ってもらえる機会を増やすよう、取組はテーマや内容を変えて何回かに分けて実施しましょう。

テーマ例

- 運動（フットサル大会、街歩き、体操教室、登山イベント等）
- 食事（栄養のあるものをバランス良く食べる昼食会、旬野菜の試食会等）
- セミナー（専門家を招いて健康セミナー開催等）

※加入医療保険者がイベント等を開催し、運動機会等を提供している場合もあるので、活用しましょう。

また、日々の目標を設定してもらい、達成状況を可視化することで、目標どおりに進められると嬉しいと感じ、継続のモチベーションにつながります。



可視化の例

- グラフを掲出し、1日1万歩を達成したら★を付ける
- BMI値の変化を折れ線グラフにして可視化する。（増減変化のみで、具体的な数値は見せなくてよい。）

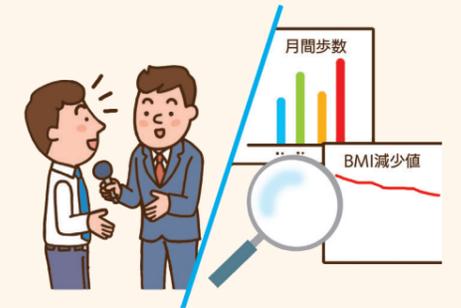
STEP 5

取組状況を振り返って、改善・継続しよう

健康づくりの取組は継続することが大切です。とはいえ、同じことを繰り返しているだけでは、慣れが生じたり、いつの間にか形骸化してしまったりする恐れがあります。職場の課題や従業員のニーズに合ったものにして継続するために、取組の効果検証を適宜行い、事業主と従業員とで改善策を検討していきましょう。

* 効果検証を実施する

効果を測るには、数値に表しづらい、取組に対する満足度や生活習慣の改善状況などにより評価する定性評価と、健診結果の経年変化等により評価する定量評価があります。この2つを適宜組み合わせることで検証してみましょう。産業医や地域産業保健センター等の専門職に助言をもらって進める方法もあります。専門的立場から評価の手法や考え方を直接聞くことができ、取組をスムーズに進めることができるでしょう。



* 効果検証を踏まえて、改善を行う

会社の業務状況や従業員構成の変化等のために、取組が一時停滞してしまったり、成果が見えにくくなってしまったりすることもあります。そういった場合は、同じ取組を継続するかどうかを含め、社内で相談しながら、優先順位をつける等して、ステップアップにつなげていきましょう。



※PDCAサイクル（Plan 計画・Do 実施・Check 評価・Action 改善）を活用して、健康づくりを推進しましょう。



* 取組を定着・継続させる

担当者やキーパーソン等に人事異動があった場合も円滑に取組を継続できるよう、担当部署とその役割や実施内容等を文書にして保存しておくとういでしょう。社内掲示板等を使って会社全体にも周知を行い、全従業員がいつでも確認できるようにしておきましょう。



今年は何をやるんだろう？



ここがポイント

多方面から効果検証を実施しよう

取組内容の効果検証

- 従業員の参加やサービスの利用状況の確認やアンケート調査を実施する等し、取組がきちんと機能しているかを検証しましょう。経時変化や定期的なニーズの把握を行い、他に有効な方策を検討する等、ニーズに合

た取組となるよう変化を加えていきましょう。

事例 P23、44、48
規模や職場の状況は問わない

健康づくりの取組モデル

健康状態等の変化の確認

- 健康診断の受診率や健診結果の経年変化と問診結果等から生活習慣の改善状況等を把握し、取組が実際に従業員の健康状態に及ぼした効果について検証しましょう。検証の際は、専門職（産業医や産業保健師等）からアドバイスをもらうとよいでしょう。「毎日朝食をとるようになった」、「できるだけ階段を使

うようになった」等の生活習慣の改善は短期間でも見られる可能性があります。一方、メタボ該当者の減少等が数字として成果に現われるのは長いスパンで経過を見ていく必要があります。

事例 全取組企業で経営者・従業員アンケート実施規模や職場の状況は問わない

会社全体としての効果

- 個人の成果が組織としての効果につながっているかという視点でも取組の効果検証を行きましょう。従業員アンケート調査や上長への聞き取り等から組織の活性化（従業員同士のコミュニケーションの改善や健康に関する話題の増加、イキイキと働く人が増えた等の変化）といった視点からの効果についても検証してみま

しょう。これらの効果について、適宜社内へフィードバックしていくことで、取組のモチベーション、ひいては会社全体の活性化につながっていきます。

事例 全取組企業で経営者・従業員アンケート実施規模や職場の状況は問わない



ここがポイント

社内で改善策を検討・実行しよう

課題集約と改善策の実施

- 実際に取り組んでみた率直な感想を事業主と従業員の間で語り合う機会を定期的に設けてみましょう。安全衛生委員会や衛生委員会を活用するのも1つの方法です。話をすることで、取組に対する課題が少しずつ見えてくるかもしれません。課題を洗い出すことができれば改善策についても意見を集め、できることから反映することで、取組を発展させていきましょう。

事例 P59

適する職場

従業員30人未満で、内勤が多く、普段から事業主と従業員が対話できる機会がある職場

- 勤務形態等の事情で話し合いの機会を設けることが難しい場合は、誰もが目にする場所（食堂や休憩スペース等）に意見箱を置いてみたり、健診結果を渡すタイミング等で個人からヒアリングしてみる方法もあります。

事例 P42、45

適する職場

従業員30人以上で、外勤が多く、在社時間にばらつきのある職場



ここがポイント

取組を定着・継続させる仕組みを整備しよう

マニュアル化

- 担当者は担当部署とその役割や取組内容等をわかりやすくマニュアル化しておきましょう。人事異動等で担当者が交代したときにも円滑に引き継ぐことができます。また、マニュアルは文書配布や社内イントラネッ

トへの掲載などにより、従業員がいつでもどこでも見られるようにして取組の定着を図りましょう。

規模や職場の状況は問わない

社内規定化

- 取組を将来にわたって継続していくため、健診等の受診や事後措置、健康づくりの取組実施等を就業規則等に明記する方法もあります。就業規則とは別に「健康管理規定」を策定した企業もあります。策定にあたっては、衛生委員会等で検討する他に、役員会議や労使協議会等の場を活用して、事業場全体の合意形成を十

分に行うことがポイントです。会社の風土に応じて検討してみましょう。

事例 P52

適する職場

従業員100人程度以上で、取組を推進するにあたり、一定のルールを定めることが適した職場

健康づくり担当者が 知っておきたい健康情報

職場の健康づくり推進に
役立つ参考情報をまとめましたので、
ご活用ください。

従業員の健康が 企業業績を向上させる

～従業員の健康づくりは「人財」への投資～

従業員の健康づくりに取り組むことで、企業の業績が向上する等の効果が期待できることが、近年の米国の研究からわかってきました。

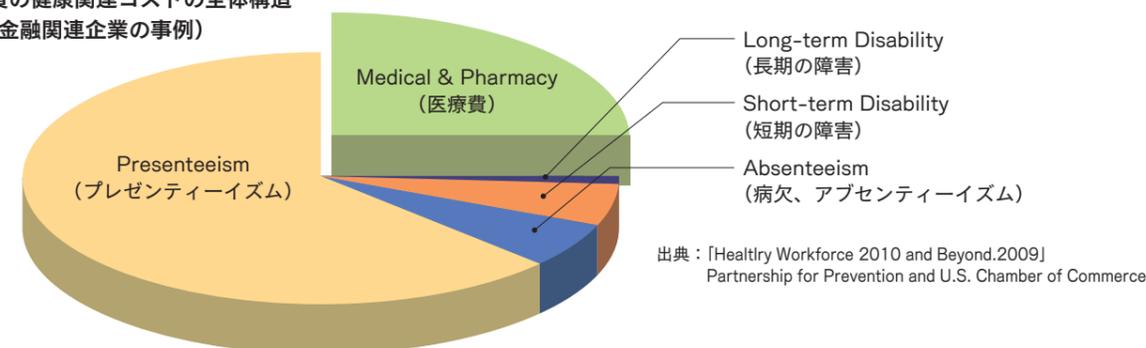
「プレゼンティーイズム」と「アブセンティーイズム」……………

「プレゼンティーイズム (Presenteeism)」というのは、聞き慣れない言葉ですが、従業員が出勤している (present) が、健康上の問題によって業務の能率が落ちている状態を指しています。つまり会社から見れば間接的に健康関連のコストが生じている状況です。一方、「アブセンティーイズム (Absenteeism)」とは病気による欠勤のことで、直接的な健康関連のコストとなります。

これらは、従業員の健康関連コストを構成する項目の一部であり、直接的な健康関連コストとしては他に「薬剤費を含む通常の医療費 (Medical & Pharmacy)」「短期の障害 (Short-term Disability)」「長期の障害 (Long-term Disability)」があります。

米国のある金融関連企業の健康関連コストを見ると、間接的な健康関連コストである「プレゼンティーイズム」が大きな割合を占めることがわかります (下図参照)。

■従業員の健康関連コストの全体構造
(米国金融関連企業の事例)



従業員の健康づくり推進が会社のプラスとなる……………

企業の健康関連コストの中で大きな割合を占める「プレゼンティーイズム」を解消することで、企業の生産性を向上させ、ひいては企業業績のプラスへとつなげていくことができるでしょう。「プレゼンティーイズム」を解消するためには、従業員の健康を維持・増進させる取組を推進させることが重要です。

従業員の健康づくりを推進することのメリットとしては、企業の生産性向上の他にも、消費者や求職者、投資家に対する企業イメージが向上することがあげられます。これにより、売上の増加や優秀な人材の採用につながる効果も期待できます。

多忙な働き盛り世代の「食事」 「身体活動・運動」のヒント

～毎日の「食事」「身体活動・運動」を工夫して、健やかな生活を～

働き盛り世代は、残業や長距離通勤等で、不健康な生活を送りがちです。1日の「食事」「身体活動・運動」の改善を、できることから少しずつ始めましょう。

食事

朝食

代謝をスムーズにするとともに、1日を良いコンディションで過ごす上で、とても大切です。主食・主菜・副菜をバランス良く揃えれば、1日に必要な量の栄養素（たんぱく質、ミネラル、ビタミン等）や野菜が摂取しやすくなります。朝に食欲がない場合は、ご飯に納豆や海苔、卵を添えるなど簡単な食事をとることから始めることもできます。

昼食

終業時までの集中力を保つために重要です。働く人の昼食は外食になることも多いと思います。外食での昼食選びには3つのコツがあります。

1. カツ丼や牛丼など丼ものを選ぶとき

▶ 青菜のおひたしや酢の物など「副菜」を加える。

2. パスタ料理を選ぶとき

▶ 野菜スープや果物を加える。

3. コンビニ弁当などを選ぶとき

▶ 野菜が入っている幕の内弁当などを選ぶ。

夕食

時間が遅くなってしまう場合は、低脂肪で消化の良いものを食べる方が良いでしょう。特に、揚げ物や肉などの主菜は少なめに、野菜料理などの副菜を多めにする、カロリーや脂肪のとり過ぎを防ぐことができます。

夕食を買ったり、外食をする場合は、栄養成分表示を参考にすると、エネルギーや脂質が少なめのものを選ぶことができます。

夕食までの間に長い時間が空く場合は間食（200kcalまで）を上手に利用することをお勧めします。

野菜は1日
350g以上
食べましょう



両手に山盛り1杯分の量が350gの目安です

果物は1日
100gを目安に
食べましょう



リンゴ半分またはミカン1個が目安です

※農林水産省ホームページ「朝は時間がないけれど」、「昼食選びの3つのコツ」、「夜遅く食事をとるときは」、文部省決定、厚生省決定、農林水産省決定 平成28年6月一部改正「食生活指針」より一部引用

身体活動・運動

1回30分、週2回（合計週1時間）の運動習慣を有する人は、運動習慣のない人に比べ、生活習慣病の発症・死亡リスクが低いことが報告されています。

国の「健康づくりのための身体活動指針（アクティブガイド）」では、18歳から64歳までの男女に対し、生活習慣病や生活機能の低下のために、1日8,000歩に相当する身体活動を推奨しています。

習慣的に運動することが理想ですが、仕事が忙しく、本格的に取り組むのが難しい場合、無理のない範囲で通勤時になるべく歩くようにするなど、日常生活の中での活動量を増やすことから始め、継続していくことが推奨されます。



プラス・テン
+10 今より10分多く
体を動かしましょう

- エスカレーターやエレベーターではなく、できるだけ階段を利用する。
- 歩ける距離は意識的に歩く。
- 休日は掃除や庭仕事などで体を動かす。
- 近くのウォーキングコースを歩いたり、運動施設を利用したりしてみる。

明日に備えた「休養」と 「こころの健康づくり」

～よく休み、リフレッシュして、ストレスに打ち勝とう～

健康的な生活のためには、休むことも重要です。また、仕事をはじめ、日常生活で生じるストレスに上手に対処することで、こころの健康が維持できます。

休養

健康づくりの「休養」には、休んだり眠ったりすることで心身の疲労を解消する「休」と、趣味の活動などで余暇を楽しむ「養」の2つの意味があります。

睡眠が不足すると、疲労を感じ、肥満や高血圧になるリスクや判断力低下による事故のリスクを高めます。睡眠障害などがある場合は早めの医療機関受診が必要です。

月100時間を超える超過勤務は、適切な休養の妨げとなり、過労死などの深刻な事態を引き起こす可能性があります。

適切な睡眠時間には個人差があるため、時間の長短より、日中の眠気が仕事に支障をきたさない程度の睡眠をとれることが目安となります。



睡眠12か条

厚生労働省「健康づくりのための睡眠指針2014」より

1. 良い睡眠で、からだもこころも健康に。
2. 適度な運動、しっかり朝食、ねむりとめざめのメリハリを。
3. 良い睡眠は、生活習慣病予防につながります。
4. 睡眠による休養感は、こころの健康に重要です。
5. 年齢や季節に応じて、ひるまの眠気で困らない程度の睡眠を。
6. 良い睡眠のためには、環境づくりも重要です。
7. 若年世代は夜更かし避けて、体内時計のリズムを保つ。
8. 勤労世代の疲労回復・能率アップに、毎日十分な睡眠を。
9. 熟年世代は朝晩メリハリ、ひるまに適度な運動で良い睡眠。
10. 眠くなってから寝床に入り、起きる時刻は遅らせない。
11. いつもと違う睡眠には、要注意。
12. 眠れない、その苦しみをかかえずに、専門家に相談を。

こころの健康づくり

厚生労働省の「労働者健康状況調査（平成24年）」によれば、半数以上の労働者がストレスを感じながら仕事をしています。

ストレスに耐える力が弱くなると、こころの病気が起こりやすくなります。うつ傾向や不安の強い状態の人は早期に専門家への相談や医療機関受診が必要です。

ストレスの対処法（ストレスコーピング）としては、

ストレスそのものに働きかけてストレスをなくす

自分自身・周囲の人の協力を得てストレスを解決する

ストレスによる不安感や怒りを周囲の人に聴いてもらって発散する

などがあります。

いずれにしても自分で対応しきれないストレスは、周囲の人たちの協力を得て、よりよい解決の糸口を見出すことが重要です。

周囲の人がこころの不調に早めに気づく方法

こころの不調は、自分自身ではなかなか気付きにくく、気付いても「職場に心配を掛けたくない」という思いから、悩みを一人で抱え込んでしまう場合も少なくありません。

こころの不調に早めに対応するために、周囲の人が変化に気づくことが重要です。

<職場での気付きのポイント>

- 遅刻・欠勤：会社に遅刻や欠勤をするが増えた。
- ミスの増加：ミスや事故が増えた。
- 仕事の能率：判断力や仕事の能力の低下がみられる。
- 会話：周囲との会話が減った。昼食などでも一人でいることが多くなった。口数が増加した。
- 表情：表情が暗い、元気がない、顔色が悪い。
- 身体の症状：頭痛、めまい、微熱、吐き気などの訴えがある。

厚生労働省「こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」を参考に作成

※厚生労働省のホームページでは、ストレス軽減ノウハウや職場環境改善の進め方、企業の取組事例が紹介されています。厚生労働省「こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト」<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

喫煙・受動喫煙に関する取組のポイント

～たばこの健康影響と職場の受動喫煙対策の進め方～

喫煙は、本人のみならず家族・同僚にも受動喫煙による悪影響を及ぼします。
職場の受動喫煙対策、禁煙支援に関する情報をまとめました。

喫煙と病気の関係

厚生労働省の報告書「喫煙と健康～喫煙の健康影響に関する検討会報告書」(たばこ白書)によると、喫煙と疾患との因果関係が「科学的証拠は因果関係を推定するのに十分」(レベル1)と判定された疾患は以下のとおりです。

能動喫煙	がん……………肺、口腔・咽頭、喉頭、鼻腔・副鼻腔、食道、胃、肝、膵臓、膀胱、子宮頸部のがん／肺がん患者の生命予後悪化／がん患者の二次がん罹患／かきたばこによる発がん
	循環器疾患……………虚血性心疾患／脳卒中／腹部大動脈瘤／末梢動脈硬化症
	呼吸器疾患……………慢性閉塞性肺疾患(COPD)／呼吸機能低下／結核死亡
	妊婦の能動喫煙……………早産／低出生体重・胎児発育遅延／乳幼児突然死症候群(SIDS)
	その他の疾患等……………2型糖尿病の発症／歯周病／ニコチン依存症
受動喫煙	未成年者の喫煙(喫煙開始年齢が若いこと)…全死因死亡、がん死亡、循環器死亡、がん罹患のリスク増加
	成人の慢性疾患……………肺がん、虚血性心疾患、脳卒中
	呼吸器への急性影響……………臭気・不快感及び鼻の刺激感
	小児への影響……………喘息の既往、乳幼児突然死症候群(SIDS)

また、わが国の受動喫煙による死者は年間約15,000人と推計されており(「たばこ対策の健康影響および経済影響の包括的評価に関する研究」平成27年度報告書)、受動喫煙の防止・分煙化対策は喫緊の課題です。

職場の受動喫煙防止策

健康増進法及び労働安全衛生法では、受動喫煙を防止する措置を講ずることが多数の人が利用する施設の施設管理者及び事業者の努力義務とされています。

受動喫煙防止のための職場環境整備としての対策と注意点は以下のとおりです。

●「屋内全面禁煙」にし、 屋外喫煙所を設置する場合

屋外に灰皿を備えただけの屋外喫煙所は、煙が外へ拡散しやすいので注意しましょう。自動販売機など非喫煙者も使う設備の近くや多くの人が通る通路、出入口付近などへの設置は適しません。

●喫煙室を設置する「空間分煙」を行う場合

職場内に喫煙室を設け、それ以外の場所を禁煙とする分煙方法を「空間分煙」といいます。喫煙室には換気装置を設けて室内の煙を効果的に屋外へ排出するとともに、出入口から非喫煙区域への煙の流出を防ぐ構造にする必要があります。厚生労働省の示す手法等の例^{*}を参考にしましょう。

*職場において受動喫煙防止措置を講じる際の効果的な手法等の例
(平成27年5月15日厚生労働省労働基準局通知)

こうした基盤整備をする一方で、受動喫煙が同僚や家族に及ぼす悪影響を周知・啓発する情報提供を実施することが重要です。

禁煙支援について

社内禁煙・分煙などの環境整備をする一方で、喫煙者への禁煙支援策として、たばこをテーマにした従業員向けセミナーの実施や、保健師の面談による禁煙支援、禁煙補助薬の購入・禁煙外来等を受診する場合の補助金支給等が考えられます。

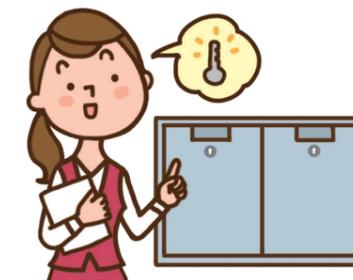
健康保険組合等の医療保険者が保健事業として実施している場合もありますので、加入する医療保険者へ確認するとよいでしょう。



健診結果の取扱いと 活用法の留意点

～健康情報管理は個人情報保護に留意する～

従業員の健診結果の活用、フォローを行う際には、従業員の健康・医療情報を適切に取り扱うことが重要です。会社が健康情報管理において留意すべき点をまとめました。



健診結果の取扱い

取扱責任者は衛生管理者か衛生推進者(またはそれに準じる人)に限定するのが望ましく、結果は鍵付キャビネットに保管します。

法定健診の場合

健診結果などの個人情報は「個人情報の保護に関する法律(個人情報保護法)」に規定された「要配慮個人情報」であり、あらかじめ本人の同意を得ることが義務付けられています(第17条2項)。ただし、法令に基づく場合等は本人の同意を得なくとも取得可能とされており、会社が労働安全衛生法等に基づく健診を実施し、従業員の身体状況や病状等の情報を健診実施機関から取得することについては、本人の同意は必要ありません。

法定健診以外の場合

健診実施機関から労働安全衛生法の健診項目以外の従業員の健康情報(がん検診の結果など)を取得する際には、あらかじめ本人の同意が必要となります。



健診結果の活用

健診結果は加入する医療保険者と共有し、協力して保健指導につなげましょう。その場合、医療保険者は第三者に該当するので、本人の同意を得なければなりません(第23条第2項)。「高齢者の医療の確保に関する法律」(高齢者医療確保法)の規定に基づいて会社が医療保険者の求めに応じて従業員の健診結果を提供するなど、法令に基づいて行う場合は、本人の同意は必要なく、第三者提供に関する記録の作成や保存(第25条)、受領の際の確認等(第26条)といった義務も生じません。

また、健康情報は機微な情報であるため、①診断名や検査値などの生データは産業医や看護職が管理すること、②労務管理者などが健康情報を利用する際には、産業医などが健康情報を適切に加工して提供することが望ましい対応とされています(厚生労働省通達「雇用管理分野に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」)。

健診結果をフォローしよう

健康診断を受けっぱなしにせず、要再検査等の対象者には検査を、要治療の対象者には治療を受けるようにフォローしましょう。法定の健診結果に基づき、要再検査等の指示があるにもかかわらず未受診

の従業員に対して、職場の上司から受診勧奨することは問題ありません(厚生労働省「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」)。

健診結果関連用語一覧 (e-ヘルスネットより)

厚生労働省の生活習慣病予防のための健康情報サイト「e-ヘルスネット (https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/)」の「健康用語辞典」から該当の用語を抜粋し、リード文及び該当ページURLを記載しています。

用語	該当ページリード文を抜粋して記載 該当ページURL
健診(けんしん) 健康診断/健康診査	健康診断あるいは健康診査の略語で全身の健康状態を検査する目的で行われる。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-093.html
検診(けんしん)	ある特定の疾患を発見するために行われる臨床的な検査。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-094.html
BMI	/BodyMassIndex/ボディ・マス指数/体格指数/ [体重(kg)]÷[身長(m)の2乗]で算出される値。肥満や低体重(やせ)の判定に用いる。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-002.html
ウエスト周囲径 (うえずとしゅういけい)	へその高さで計る腰回りの大きさ。内臓脂肪の蓄積の目安とされ、メタボリックシンドロームを診断する指標のひとつ。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-089.html
高血圧 (こうけつあつ)	収縮期血圧が140mmHg以上または拡張期血圧が90mmHg以上になる病気。 日本人のうち約4000万人が該当。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-068.html
中性脂肪/トリグリセリド (ちゅうせいしぼう)	肉や魚・食用油など食品中の脂質や、体脂肪の大部分を占める物質。単に脂肪とも呼ばれる。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-045.html
LDLコレステロール (LDLこれすてろーる)	肝臓で作られたコレステロールを全身へ運ぶ役割を担っており、増えすぎると動脈硬化を起こして心筋梗塞や脳梗塞を発症させる、悪玉コレステロール。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-072.html
HDLコレステロール (HDLこれすてろーる)	余分なコレステロールを回収して動脈硬化を抑える、善玉コレステロール。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-071.html
γ-GTP (がま-GTP)	たんぱく質を分解する酵素の一種。 飲酒量が多いときや胆道系疾患などで値が上昇し、肝機能の指標とされる。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-076.html
血糖値 (けつとうち)	血液内のブドウ糖の濃度。 食前・食後で変動する。低すぎると低血糖、高すぎると高血糖を引き起こす。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-085.html
高血糖(こうけつとう)	血糖値が高い状態。 特定健診では空腹時血糖100mg/dl以上を特定保健指導の基準値としている。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-025.html
食後高血糖 (しょくごこうけつとう)	食後2時間が過ぎても、血糖値が高い状態のこと。隠れ糖尿病を発見するために役立つ。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-086.html
糖化ヘモグロビン (とうかへもぐろびん) グリコヘモグロビン/ HbA1C/	ヘモグロビンにグルコースが非酵素的に結合した糖化蛋白質。 糖尿病の過去1～3か月のコントロール状態の評価を行う上での重要な指標。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-066.html
高尿酸血症 (こうようさんけっしょう)	尿酸の血中濃度が異常に高まった状態。痛風発作の原因となる。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-027.html
体脂肪率 (たいしぼうりつ)	体に占める脂肪の比率。生活習慣病との相関は薄いため、メタボリックシンドロームの診断基準には採用されていない。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-041.html
たんぱく尿 (たんぱくによ)	腎臓や泌尿器の機能障害で尿に必要な以上のタンパク質が出てしまうこと。 https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/dictionary/metabolic/ym-070.html

医師・保健師に 相談するには？

～ご存知ですか？
「地域産業保健センター」～

①東京産業保健総合支援センター <http://www.tokyos.johas.go.jp> ☎ 03-5211-4480

事業内容

- 事業主や人事労務担当者を対象にしたセミナーの実施
- 産業保健に関する様々な問題についての相談対応
- ホームページ、メールマガジン、情報誌を通じた情報提供
- メンタルヘルス対策推進のための個別訪問支援 等
- 治療と職業生活のための両立支援活動



②地域産業保健センター

労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業主や働く人に対して、健康診断の結果についての相談及び長時間労働者や高ストレス者に対する面接指導、会社の健康管理や労働環境に対するアドバイスなどを行っています。

※各サービスの利用にあたっては、事前の申し込みが必要です。
※ご利用できる日時等は各センターによって異なりますので、お問い合わせの上、ご利用ください。

センター名	対象地域	電話番号
東京中央	千代田区・中央区・文京区・伊豆諸島	03-3666-0131
台東区	台東区	070-2153-1777
港	港区	03-3582-6261
都南	目黒区・品川区	03-3716-5223
大田	大田区	03-3772-2402
東京西部	渋谷区・世田谷区	03-3462-2200
新宿	新宿区・中野区・杉並区	03-3208-2301
東京城北	板橋区・練馬区・豊島区	03-3962-4848
北	北区	03-5390-3558
足立・荒川	足立区	03-3840-2111
	荒川区	03-3893-2331
東京東部	葛飾区・墨田区	03-3691-1320
江東区	江東区	03-3649-1411
江戸川	江戸川区	03-3652-3166
八王子	八王子市・日野市・多摩市・稲城市	042-622-4122
北多摩	立川市・昭島市・府中市・小金井市・小平市 東村山市・国分寺市・国立市・東大和市・武蔵村山市	042-524-6135
西多摩	青梅市・福生市・あきる野市・羽村市・西多摩郡	070-2153-1761
多摩東部	三鷹市・武蔵野市・調布市・東久留米市・西東京市・清瀬市・狛江市	0422-24-6906
町田	町田市	042-722-9877

株式会社アカセ

「人材は命」という企業理念のもと、会社全体で従業員の健康づくりに積極的に取り組むことを決意。従業員一人ひとりのニーズを汲み取りながら健康増進を図ることで、会社の生産性や業務品質の維持・向上を目指した。

会社データ (平成 30 年 3 月現在)

業種	情報通信業	創業	1977 年 4 月
業務内容	ソフトウェア開発		
労働者数	22 名 (男性 15 名、女性 7 名)	平均年齢	37.2 歳
労働形態	正社員 22 名		
勤務形態	日勤 (就業時間は 9～18 時、10～19 時等。他、時短勤務あり。)		
所在地	新宿区西新宿 6-14-1 新宿グリーンタワービル 14F		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	管理部 (担当者 2 名)
産業医の活動状況	選任無
安全衛生管理体制	衛生管理者：選任無 / 安全衛生委員会：設置無

社内状況や働き方の特徴

- パソコンを使ったデスクワークが中心。仕事に集中できるよう職場内でラジオを流している。
- 15:00～15:15 まで休憩時間を設けている。
- 残業は極端に多くはなく、有休取得率も比較的高い。
- 数名の従業員が顧客先に常駐勤務している。

参加前の取組状況と健康課題

- 定期健診結果を十分に理解している従業員が少ない。
- インスタント食品や炭水化物に偏った食事など、栄養バランスがとれていない食生活を送る従業員が多い。
- 体調不良による当日休が目立つようになってきた。
- 社内に健康促進部があり、出場料を会社が負担して駅伝に参加している。
- 通勤にあたり、できるだけ歩いてもらうため、最寄駅を新宿駅一択としている (徒歩約 15 分程度)。
- 会社が契約している法人保険の付帯サービスとして、無料の健康相談窓口が利用できることを、従業員に情報提供している。

取組の概要

企業として従業員の健康管理に高い関心を持っており、一人ひとりの健康意識を高めるため、経営管理部のキーパーソンが従業員からの意見を集約しながら、試行錯誤を重ねて、柔軟に健康づくりの取組を行った。

取組 1 健診を受診しやすい環境整備と健診結果の活用に着手



健診は健康づくりの基本と考え、受診スケジュールに配慮を行い、健診結果の活用についても検討・着手した。

経過や工夫した点

- 定期健診は、経営管理部にて業務に支障が出ないように一定期間の枠を確保しておき、従業員が各自予約をとっている。また、未受診者には担当者が 3 日に 1 回程度の頻繁な声かけを行い、受診勧奨を行っており、健診受診率は 100% を達成している。
- 女性の乳がん検診については会社が全額費用を負担し行う。若年層は超音波検査を毎年、30 歳以上はマンモグラフィ検査を隔年で実施。35 歳以上は毎年両方の検査を実施。
- 平成 29 年度からは、会社の全額負担で従業員の配偶者も定期健診の受診ができるようになった。
- 健診結果について、健診項目の説明や基準値等を一覧に整理する作業に取り掛かった。

取組 2 社内外のリソースを活用した食生活改善の検討と実施



社内で昼食をとる従業員の食事に偏りが見られることや健診結果等から、従業員の食生活改善の必要性を痛感。従業員の反応を確かめながら外部サービスの導入も含めて検討し、取組を進めた。

経過や工夫した点

- 代表取締役自身が食生活の改善による減量に取り組んだことがあり、従業員にも食生活を改善する意識づけを行いたいと考え、これまでもバランスの良い食事を心がけるよう声かけをしていた。
- こうした食生活改善への取組をさらに推進するため、比較的簡単に導入できる「置き野菜販売サービス」について従業員に簡単なアンケートをとったところ、回答者全員が「導入したい」という結果であった。そのため、試験的に導入したが、野菜を余らせることが多くなり、本格的な導入は見送った。
- 平成 29 年度からは、会社ホームページの「日々のアカセ」というコーナーに従業員が昼食や夕食の写真とコメントを掲載すると食費補助を行う、「メシナビ制度」を開始した。
- 会社のホームページに掲載し、多くの人に見られるということもあり、皆比較的バランスの良い食事を紹介しており、社内で話題に上る様子も見られるようになった。

取組 3 既存の施策を活かして健康づくりを底上げ



これまで社内で実施していた様々な取組を少しずつ改善・進展させることによって、職場の健康づくりを底上げし、従業員の意識を向上させた。

経過や工夫した点

- 従業員から社長に部活動の申請を行い、健康づくりに有用と認められれば会社から部費の補助を行う制度があった。これを活用して、最近、従業員からフットサル部の申請があり、会社から活動費用を補助している (ただし、補助には上限あり)。
- もともとメールで質問を投げかけて意見をもらうということは行っていたが、本事業をきっかけに初めて健康づくりの取組の提案を求めたところ、約半数の従業員から回答があり、色々な意見を集めることができた。そこで、より簡単に回答できるよう、Web サイトのアンケートフォームを活用するよう改善を行った。職場の意見を参考にしてさらなる健康増進に向けた取組ができるよう、アンケートは月に 1、2 回のペースで継続している。

取組の効果

- 取組を進めるにあたっては、全従業員にアンケートをとりながら進めたことで、会社全体で**健康づくりに取り組む風土づくり**ができた。事業の前後で実施した従業員アンケート結果を見ても、事業実施後には「職場で健康づくりをたまに話題にする」という回答が約15.3%増加している。また、従業員から多様な柔軟なアイデアを集めることができ、今後の取組の推進力とすることができた。
- 従業員アンケート結果を事業の前後で比較すると、「勤務する企業等は従業員の健康づくりに積極的に取り組んでいる」「どちらかというに取り組んでいる」という回答の割合が40.0%から76.4%へと大幅に上昇した。今回、本事業に参加して健康づくりに取り組んだことで、「**会社が自分たちの健康を考えてくれている**」ということが従業員に理解された。
- 事業の前後で実施した従業員アンケート結果で、事業実施後に「自覚的ストレスが多い」という回答が20.6%減少する一方で、「**仕事を休むことがまったくない**」という回答が27.1%増加した。
- 事業の前後で健診結果を比較すると、当初懸案事項であった**LDL コレステロールの平均値が5.7mg/dL減**となった。特に30歳代までの若年層と50歳代の改善が目立った。

今後の計画・課題

- 従業員の食生活改善のための取組は、従業員アンケート等により適宜効果検証を行いながら、継続して進めていきたい。
- 従業員からは、ラジオ体操や歩数計グランプリ、加入している健康保険組合の行事への参加といった提案が出ているので、実現可能性を探っていきたい。
- ライフ・ワーク・バランスを引き続き推進していきたい。
- 安全衛生委員会を設置することについても引き続き検討していきたい。

担当者コメント

管理部 網澤様

これまでも従業員との良好なコミュニケーションを大切にしてきましたが、会社としてより積極的に従業員の健康を守り、公私ともに充実した生活を送れるようサポートしていきたいと考え、本事業に参加しました。

実際に取り組んでみて感じたことは、従業員それぞれ響くポイントは異なるということです。

そのため、「健康」ばかりではなく、「医療費の増加による負担」や「生活習慣病になってしまったときの休業日数」など多角的な切り口によって健康づくりの啓発を続けていきたいと思えます。

また、今後も従業員へのアンケートや日常のコミュニケーションを活かしたヒアリング等を通じて、従業員の声を拾い上げ、ニーズに合った取組を着実に進めていきたいと考えています。

職場の健康づくりが推進されることは、会社の生産性を高めることにもつながります。これから健康づくりに取り組もうとされている企業様には、ぜひ「従業員は家族だ」という意識を持っていただけるといいですね。一緒に職場の健康づくりの輪を広げていきましょう。

MCヘルスケア株式会社

従業員の健康に関しても会社としてしっかり管理していきたいと思い、従業員一人ひとりに目が行き届く環境を活かした取組を開始することにした。

会社データ (平成30年3月現在)

業種	製造販売業	創業	2002年4月
業務内容	医療機器の製造販売		
労働者数	3名(男性3名、女性0名)	平均年齢	53歳
労働形態	正社員3名		
勤務形態	日勤		
所在地	板橋区板橋 1-48-11 ロジエビル6階		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	担当部署は設けておらず、取締役(1名)が担当
産業医の活動状況	選任無
安全衛生管理体制	衛生管理者：選任無 / 衛生委員会：設置無

社内状況や働き方の特徴

- 営業職・技術職ともに社内対応や社内修理・製造等、デスクワークが中心。
- 残業を極力減らすように努めている。

参加前の取組状況と健康課題

- 健康づくりについて、日常会話の中でたまに話題にのぼることはあるが、特に具体的な取組につながっていない。
- 健診受診率は100%を達成。健診機関で保健指導を受ける機会があること、血液の状態を可視化する医療機器を製造販売していることもあり、指摘された課題や対応策は理解できていた。
- 要再検査と判定されても受診していない従業員がいた。

取組の概要

従業員3名という小規模の事業場で、お互いに干渉しすぎず従業員全員で健康づくりに取り組んだ。特別な仕組みは作らなくても、各自がそれぞれのペースで健康づくりを進めた。

取組 1 健康づくりの目標設定と達成状況の「見える化」を実施



ポイント

従業員一人ひとりが健康状態に応じた健康づくりの目標を設定。取締役や社外の産業保健師から励ましを得ながら、全員が目標達成に向けて取り組んだ。

経過や工夫した点

- 個別面談をする中で、「毎日体重を測り記録をとる」「毎日1万歩以上歩く」等、従業員一人ひとりの状況や特性に合わせて目標を設定した。目標の設定にあたっては、少し厳しいくらいの方が、取り組んだ効果を実感しやすいと考えられることから、それぞれの従業員の健康特性に応じて、少しずつ厳しい目標とした。
- 従業員自身の発案で、毎日の体重をグラフ化するとともに、日々の達成状況を○×形式で一覧表に記録することを3か月間継続した。達成状況記録表を職場に掲示する「見える化」を行ったことで、従業員がお互いに刺激しあう結果となり、日を追うごとに目標達成できる日が増えた。
- この取組を最後までフォローするため、目標を8割達成した場合、会社から報酬（高性能な健康測定機器）を贈ることとした。

取組 2 健診結果に基づき従業員と個別面談を実施



ポイント

健診結果について、本事業の支援実施者である産業保健師と個別面談を行い、健康面での課題や健康づくりの目標を確認したことで、従業員自身が健康リスクと真摯に向きあい、意識改革を行うことができた。

経過や工夫した点

- 定期健診の結果を有効活用して、有所見者については会社から病院での受診を勧めたところ、通院を開始することになった。
- ほぼ毎日飲酒をする従業員には、休肝日を最低週1日、可能であれば2日連続で設けて体調の変化を見るよう指導を行った。
- メタボリックシンドロームに該当する人には、そのリスクと生活習慣改善の必要性を認識してもらうよう説明を行った。

取組 3 全従業員を対象に食事に関するミニ講座を実施



ポイント

本事業の支援実施者である産業保健師を講師に、毎日の食事や外食時の栄養バランス改善のためのヒントを学ぶミニ講座を実施した。

経過や工夫した点

- ミニ講座は3名の従業員から健康づくりの取組状況をヒアリングした上で、参考になる情報を提供できるようにした。
- 特定保健指導の関連資料やカロリーガイドブックを参照しながら、外食でも調理法やメニュー選択を工夫することで、栄養バランスに配慮しながらカロリーを抑制できることや、食べ過ぎた日があっても、3日程度を目安に食事量を控え目にして、帳尻を合わせるように気を付けてみるなど、食習慣を改善するポイントを学んだ。
- 食生活の工夫に加えて「休日の買い物で歩数を増やす」など、運動を組み合わせることで減量効果・健康増進効果が高まることにも触れた。

取組の効果

- 従業員全員が健康づくりの目標を作成して約3か月間取り組んだことで、ペースの違いはあるものの、**全員の健康意識が高まった。これに伴い、減量傾向が見られるようになり、有所見者については所見の改善が少しずつ見られるようになった。**
- 従業員自身が取組の途中で目標の上方修正を検討するほど、**健康づくりのモチベーションが向上し、社内に健康づくりを進めやすい雰囲気醸成される効果**があった。このことは、事業の前後で実施した従業員アンケート結果で「職場で同僚等と健康づくりをたまに話題にしている」という回答が33.3%増加していることから裏付けられる。
- 事業主から本事業に参加して職場の健康づくりに取り組んだ意図について説明があったことで、**従業員全員で社内の健康づくりの考えを共有**することができた。

今後の計画・課題

- 従業員一人ひとりの健康づくりの取組について、目標を見直しながら今後も継続していく。
- 従業員が自分自身の健診結果の内容を理解し、健診機関の保健指導等を有効活用して、自分自身の健康増進に役立つセルフケアを推進できるようにする。

担当者コメント

取締役 姜様

本事業に参加して、外部の産業保健師の助力を得られたことで、従業員一同が自らの目標に向かって健康づくりに取り組むことができ、短い期間ながらも成果を上げられたと思います。

少人数の職場なので、従業員には健康を第一に、元気に長く働いてもらいたいと思っています。今回の取組で健康づくりを推進する企業風土ができたので、今後も改善・継続していき、従業員のさらなるモチベーションの向上につなげられるようにしたいと思います。

株式会社エレクトロニック・ライブラリー

専門家の支援のもと、職場の状況に応じた継続可能な健康づくりを推進し、従業員がいきいきと働く職場、明るく元気な会社になりたいと考え、経営管理部が主体となって従業員の健康づくりのための環境整備を実施した。

会社データ (平成30年3月現在)

業種	情報サービス業	創業	1986年12月
業務内容	情報処理・提供サービス業		
労働者数	36名(男性25名、女性11名)	平均年齢	42.6歳
労働形態	正社員36名		
勤務形態	日勤9:30～18:00(部署によりシフト勤務有)		
所在地	品川区西五反田八丁目11番13号五反田マークビル		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	経営管理部(担当者3名。うち1名は栄養士資格有)
産業医の活動状況	選任有。月1回1時間程度会社に訪問し、健診結果に基づいて順に個別面談を実施。
安全衛生管理体制	衛生管理者:選任無 / 衛生委員会:設置無

社内状況や働き方の特徴

- 営業担当者以外はデスクワーク中心。執務を行うフロアには小さな音でBGMを流している。
- 従業員全員を対象に週2回定時退社を実施している。
- 従業員の顔がみえるアットホームな環境で業務を行っている。

参加前の取組状況と健康課題

- 健診受診率は100%だが、健診後フォローは十分でなく、再検査や要精密検査への受診フォローが無かった。
- 運動不足の傾向が見られ、肥満や腰痛、生活習慣病の発症につながる事が懸念されていた。
- インフルエンザ予防接種の実施率が低かった。
- 喫煙者が多く、喫煙者本人のみならず、受動喫煙対策も必要と考えられた。

取組の概要

企業経営には従業員の健康管理が重要で、従業員個人任せにはできないことから、「病気になりにくい環境整備を行う」という観点で、経営管理部が中心となって従業員の健康管理・喫煙対策などの健康づくりの取組を実施した。

取組1 産業医を活用した従業員の健康管理の仕組みを改善



ポイント

産業医に任せがちであった健診結果をもとにした個別面談に、経営管理部が積極的に関与を行うようにした。

経過や工夫した点

- 健診は、経営管理部がまとめて予約を行っており、受診率は100%であった。
- 健診後は、産業医が健診とストレスチェックの結果に基づいて従業員全員に面談を実施していたが、面談時間が短いという意見が多かった。
- 経営管理部から産業医に対し、1日のタイムスケジュールを提示し、個別面談に必要な一定程度の時間を確保してもらうように改善を行った。また、有所見者に対しては医療機関の受診勧奨をしてもらうなど、一人ひとりの健康状態に合わせたより具体的な保健指導を産業医から伝えてもらうようにした。

取組2 疾病予防のための仕組みづくり・職場環境改善と従業員への啓発を実施



ポイント

健康知識の普及啓発も含めて、疾病予防・健康増進に着目して職場環境の整備等を行った。

経過や工夫した点

- 従業員に健康知識を啓発するため、随時、健康に関する情報をメールで配信した。冬場はインフルエンザ予防やノロウイルス対策をテーマにする等、時期に応じたタイムリーな情報発信となるように工夫した。
- 健康情報配信メールのテーマを検討するために、地域産業保健センターから各種の健康情報パンフレットを取り寄せて参考にした。また、取り寄せたパンフレットを従業員へ配布することも行った。
- 感染症予防対策として、インフルエンザ予防接種費用補助の対象者を派遣社員にも拡大。従業員の子どものについては2回分を補助することとした。インフルエンザ予防接種が強制であると受け止められないよう、工夫して案内を行った。
- 同じく感染症予防対策として、オフィスの乾燥を防ぐために加湿空気清浄機を導入した。

取組3 分煙対策の徹底



ポイント

遵守されていなかった社内分煙のルールを、あらためて徹底させた。

経過や工夫した点

- 喫煙対策について地域産業保健センターにアドバイスを求めたところ、喫煙場所を特定することは防火対策の面からも重要であることから、喫煙は喫煙スペースに限定し、それ以外の場所での禁煙を徹底させることを勧められた。
- 喫煙は喫煙スペースのみとする分煙対策を実施することとした。また、受動喫煙対策として、喫煙場所の扉を常時閉じるようにした。

取組の効果

- 本事業の取組により、個人の健診結果をデータ化して整理を行った。**健診結果のような個人情報の取扱い方についても確認することができた。**
- 感染症予防対策により、インフルエンザ予防接種費用補助の利用者数が増えた。直接的な効果かどうかは不明だが、**インフルエンザのような症状を訴える者が減少したように感じた。**
- 分煙対策実施後に**喫煙者が減少する効果**が見られた。
- 事業の前後で実施した従業員アンケートを比較すると「企業が従業員の健康づくりに積極的に取り組んでいる」と回答した人の割合が11.8%上昇したことから、会社が進める**職場の健康づくりが従業員に浸透**してきていることが分かる。

今後の計画・課題

- 健診結果の経年変化を見て、集団としてどのように変化しているかを見ていきたい。
- 禁煙外来で治療した場合の費用補助を実施したい。
- ライフ・ワーク・バランスを推進し、管理職を含む全従業員が有給休暇を取得しやすい環境づくりを目指す。
- 職場の健康づくりに取り組んでいることを社内外へアピールしていきたい。

担当者コメント

経営管理部長 大村様

当社は、産業医面談の実施、外部健康相談窓口、健康セミナーの導入など健康経営[®]※について、会社における重点課題と位置付けて取り組んでおります。

また、現在の従業員の年齢構成が40歳前後に集中しており、今後、平均年齢が上昇していくとともに、疾病に罹患するリスクが高まることが予想されることから、今から健康づくりに取り組むことは将来的な事業継続リスクの低減につながると考えます。そうした面でも従業員の健康づくりに取り組むための経費は「コスト」ではなく、将来に向けた「投資」と捉え、重要な課題だと認識しております。

今後も、全従業員が健康で安全に働ける職場づくりを目指して、会社全体で健康づくりの取組を継続してまいります。

※「健康経営[®]」は特定非営利法人健康経営研究会の登録商標です。

株式会社グッピーズ

ワーク (work) はライフ (life) の一部であり、ライフが充実しないとワークは充実しない、健康でなければそもそもライフは充実しない、との考えに基づき、取組を開始。管理栄養士資格を有する社員や自社開発の健康アプリを活用し、生活習慣改善の意識づけやライフ・ワーク・バランスを推進。

会社データ (平成30年3月現在)

業種	総合人材サービス業	創業	2000年9月
業務内容	医療・介護・福祉に特化した総合人材サービス		
労働者数	26名 (男性5名、女性21名)	平均年齢	28.5歳
労働形態	正社員22名、非正社員4名		
勤務形態	日勤		
所在地	東京都新宿区西新宿1-25-1 新宿センタービル13F		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	取締役・アカウントティングチーム (1名)
産業医の活動状況	選任無
安全衛生管理体制	衛生推進者：選任有 (1名) / 安全衛生委員会：設置無

社内状況や働き方の特徴

- パソコンを使用した、デスクワーク中心。
- 社内は、業務別に3チーム (営業チーム2、管理チーム1) に分かれています。
- 平均年齢は若く風通しの良い職場だが、長時間勤務が恒常化していた。
- 管理栄養士資格を有する従業員が8名在籍。

参加前の取組状況と健康課題

- 入社後、体重が増加する従業員がみられたため、4、5年前から少しずつ健康づくりの取組を開始。管理栄養士資格を有する社員は社内の健康管理が主務ではないが、必要に応じて社員の栄養相談を実施。
- 栄養バランスとエネルギー量に配慮された宅配弁当を食べながらのランチミーティング (週1回) やスポーツ大会等を実施 (年2回)。
- 従業員アンケートから「間食が多い」、「朝食をとらない」という習慣があることが判明した。

取組の概要

社員の健康を重視する代表取締役と管理栄養士資格を持つ社員が複数在籍するという環境のもと、すでにメタボ気味の従業員の栄養相談などの取組を実施していた。また、本事業において実施した従業員アンケートから、食事に課題があることが判明した。そこで全従業員対象のミニセミナーによる再度の意識づけと、若い人が多く風通しがよい社風を活かした4～5人を1チームとしたゲーム感覚を取り入れた取組を行った。このことによりコミュニケーションの活性化が図られるとともに階段利用などの地道な生活習慣改善の従業員への浸透や定着、社内の制度徹底の動きにもつながってきている。

取組 1 全社員参加のミニセミナーの実施



ポイント

従業員から実際の食事写真の提供を受け、社内外の管理栄養士が連携して、食生活に関するミニセミナーを開催した。実際に食べた3食（数日分）の見える化により、メタボリックシンドロームの他、「痩せ」や「貧血」等の健康課題や不足しがちな栄養素等の理解と対応方法の理解につながった。

経過や工夫した点

- 数名の従業員から数日分の食事写真の提供を受け、その中から3名の写真を抽出して、セミナー資料とした。抽出の際は、比較しやすいよう「痩せ気味の人」、「太り気味の人」、「飲酒が多い人」、「肉が中心の人」等のポイントに着目した。
- セミナー資料となる食事写真は、社内の管理栄養士がデータ分析（栄養計算等）を行い、また、1枚のスライドに1日分の食事を掲載するなど、全体の栄養バランスや量が伝わりやすくなるよう工夫をし、外部の管理栄養士が講義を行った。
- 全従業員が参加できるよう、御用納めの日にセミナーを開催、身近な同僚の食事風景を使用したことで、より興味を引く内容となり、参加者からは質問も複数出て、「食」への関心の高まりがみられた。

取組 2 皆で楽しみながら取り組む健康づくり



ポイント

トップダウン・ボトムアップ両面からの様々な取組を日々の業務や生活の中で実践している。どの取組にも「面白い」、「皆が参加できる」といった観点が取り入れられている。

経過や工夫した点

- 自社で開発した健康アプリ「グッピーヘルスケア」を利用した福利厚生サービス「健康ポイント」（運動、飲食、睡眠等を管理し、健康に良いことをするとインターネット上のオンラインストアで利用できるポイントを獲得）を全従業員へ導入し、各自が日常生活の中で健康づくりに取り組んでいる。
- チーム別に一定期間内のBMIの減少率を競い、負けたチームが懇親会の費用を払う、などのゲーム感覚やチーム間での競争により、より積極的な取組につながっている。
- 事業主からの積極的な福利厚生への声かけもあり、福利厚生も兼ねた研修の一環として富士山登山を実施したほか、週1回の業務報告会の際には、従業員全員で輪になってラジオ体操を実施している。また、忘年会時など年に数回、スポーツ大会（フットサル、ソフトボール）を実施している。
- こうした取組により、従業員の健康意識が高まるとともに全体に拡がり、会社のフロアがある13階まで自主的に階段を利用する人も増えている。

取組 3 従業員の生活と仕事の調和



ポイント

取締役 CFOのもと、ライフ・ワーク・バランス（メリ・ハリのある勤務）の実現を目指し、残業申請のルールを徹底した。

経過や工夫した点

- 勤務時間の認識を再徹底するとともに、取締役 CFO が行っていた残業の承認権限を各チームリーダーに委譲した。このことにより、リーダーがチーム内メンバーの業務量を把握した上で、業務分担を適切に行うことができるようになり、残業時間の減少につながった。
- 仕事の効率をあげる意識が浸透してよく声をかけあうようになり、チーム内のコミュニケーションを活性化させる効果もあった。
- 残業時間の減少に伴い、十分な睡眠がとれるようになったためか、朝、体調不良な様子の従業員が減少し、また、集中力も増していると見受けられる。

取組の効果

- 社外の専門職（保健師、管理栄養士）の支援や講義は、社内に新たな刺激を与え、従業員間の健康に関する話題が増え、また、**従業員一人ひとりの健康意識の向上**につながった。
- 社外の管理栄養士によるセミナーは、“食”に関する気付きを与え、**約9割の従業員がBMI基準値（18.5～24.9）内に収まるようになった。**
- 事業の前後で実施した従業員アンケートを比較すると、「健康に不安を感じるがあった」の割合が28.6%から20.0%に減少し、「バランスのとれた食生活や運動を習慣化していきたい」という声も出てきている。また、「勤務する企業等は従業員の健康づくりに積極的に取り組んでいる」「どちらかという取り組みんでいる」の割合が57.1%から93.3%へ大幅に上昇し、**会社の取組に対する認識が高まっている。**

今後の計画・課題

- 平成29年7月に健康づくりに取り組むことを宣言し、社内外に発信した。最近、求職者などからも休暇や健康づくりに関する質問も出てくるなど、意識の高まりを感じており、これまでの取組等の継続とともにさらなる推進を行っていきたいと考えている。
- 社内の取組も継続するが、社外の専門職によるセミナーの開催等も、年1回程度の頻度で継続することも検討している。
- 健診結果データについて、「衛生推進者を管理栄養士が補佐して分析する」、「加入医療保険者から助言をもらう」等といった仕組みを作り、保健指導や再検査等の受診勧奨を適切に実施していきたい。
- 自社開発した健康アプリの獲得ポイントを競わせ、決算時に成績が良かった従業員に対してはインセンティブを出すことも検討していきたい。

担当者コメント

金子様

弊社は平均年齢が20代後半となっており、若い年代が多い企業なので、顕在化した健康課題はこれまであまりみられませんでした。

しかし、本事業に取り組んだことで、新たな「食」の課題を見出し、会社全体で取り組んだことで、基本的な食事のポイント等を押さえることができました。また、セミナー後は、従業員の間で健康づくりが話題に上る機会も増えていきますし、コミュニケーションも活性化しているほか、イキイキと働く人が増えた実感しています。

引き続き、会社として従業員の健康づくりに積極的に取り組み、風土醸成や雰囲気づくりを進めてまいりたいと思います。

株式会社ゴーガ解析コンサルティング

「従業員の健康は、組織を活性化させ、企業活力の向上につながる経営資源である」という基本理念のもと、心身の健康を持続的に確保することを目指して、従業員一人ひとりへの目配りとコミュニケーションを図ることができる企業規模を活かした取組を推進している。

会社データ (平成 30 年 3 月現在)

業種	情報通信業	創業	2016年7月
業務内容	情報処理・提供サービス業		
労働者数	6名(男性4名、女性2名)	平均年齢	38.7歳
労働形態	正社員6名		
勤務形態	裁量労働制		
所在地	渋谷区渋谷3-6-3 清水ビル10F		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	担当部署は設けていないが、1名が取組を担当
産業医の活動状況	選任無
安全衛生管理体制	衛生管理者：選任無／安全衛生委員会：設置無

社内状況や働き方の特徴

- パソコンを使ったデータ分析が主な業務で、デスクワークが中心。
- 繁忙期と閑散期がはっきりしている。繁忙期は深夜まで残業することがある。
- 飲み物とお菓子を配備している。
- 全員の顔が見える距離で仕事をしているので、互いの状況把握や声かけは行いやすい。

参加前の取組状況と健康課題

- 従業員は 30 歳代が中心であり、現状、有所見の人や健康状態に不安がある人は少ない。
- 長時間座って仕事を行うため、運動不足や偏った食事になりがちと思われる。また腰痛を訴える人も見られる。
- 定型的な仕事が少なく、案件ごとに担当するため問題を一人で抱え込みがちで、ストレスを溜め込む傾向がある。
- 会社の担当者では健診結果の値の見方が分からず、十分なフォローができていない。

取組の概要

本事業参加の約 1 ヶ月前に親会社から分社・設立したことを機に、健康に関する情報提供にとどまらず、会社として従業員の健康づくりをさらに強化したいと考えていた。外部の保健医療専門職を活用した取組とともに、従業員同士が顔が見える規模の職場であるということをもとにしたフォーマル、インフォーマルな独自の取組を両輪で推進した。

取組 1 社外の産業保健師による健康ミニ講座の実施



ポイント

健康づくりや働きやすい職場について従業員に啓発し、健康意識を増強するため、産業保健師による健康ミニ講座＋ミーティング（1 時間程度）を実施。講座は、単なる座学ではなく、「対話型」の手法も取り入れ、職場の健康づくりの動機づけとなった。

経過や工夫した点

- 全従業員向けの健康ミニ講座は、「食事・睡眠・運動の重要性」を中心に、お酒やたばこ等の嗜好品との付き合い方や 8 つの健康習慣等について伝えた。
- 講座の内容は単なる健康に関する内容にとどまらないよう、代表取締役・担当者と産業保健師とで、事前に十分な打合せを行い、企業として従業員に伝えたい具体的な事案（今後実施予定の個別面談の情報の取扱い、有休を取得する際の理由の伝え方等）も盛り込むことができた。
- これまで職場で外部の医療専門職と話す機会がなかったため、従業員からは活発に質問が出て、率直な反応を確認することができた。

取組 2 社外の産業保健師と協働で健康づくりを推進する体制づくり



ポイント

健診時等の一時点のみで産業医等から意見をもらうだけでなく、それまでの経過やこれからの仕事への影響などについても継続して相談できるように、社外の保健医療専門職（産業保健師）と連携することとし、取組体制の基礎を整えた。

経過や工夫した点

- 会社として従業員の健康状態等を把握することは大切だと考えてはいるものの、健診結果の数値がどのような意味を持つのか、十分に理解できていなかった。そのため、社外の保健医療専門職に会社と従業員の間に入ってもらい、健康状態を把握してもらうとともに、必要に応じて報告や助言等をしてもらいたいと考えていた。
- 平成 28 年度の本事業において、支援実施者が試行的に代表取締役と担当者（2 名）に対して健診結果とストレスチェックを踏まえた個人面談を実施し、他従業員への展開について検討を行った。
- 平成 29 年度から社外の産業保健師と健康コンサルティング契約を締結し、「健診結果やストレスチェックを踏まえた従業員全員との面談」や「従業員個人と保健師とが直接相談できるルートの確立」等に着手。相談内容から業務遂行に支障があると判断された場合は、本人の承諾を得て会社に報告してもらう仕組みを構築した。

取組 3 4 つの視点から社内のフォーマル・インフォーマルな取組を推進



ポイント

従業員にはできるだけストレスを感じずに働いてもらいたいという思いから、「仕事のしやすさの重視」「コミュニケーションの活性化」「職場環境の整備」「部活動の奨励」という主に 4 つの視点から外部の力に頼らずに自社でできる取組を推進した。

経過や工夫した点

- 裁量労働制を導入しているため、前日の退社が遅かった場合は出勤時刻についても緩やかに運用する等、従業員が自身の業務の進み具合に合わせて、働き方をコントロールできる。
- オフィスは、間仕切りを最低限にしたレイアウトを採用し、顔の見える関係で日々コミュニケーションをとるようにしている。また、個々人が業務上の課題を一人で抱え込まないよう、毎週 1 回 1 時間程度、全員参加の定例ミーティングを設けている。

有限会社スリーシープランニング

「従業員には今後も元気に長く勤務してほしい」という事業主の願いから、職場の健康づくりに取り組むことを決意。できる範囲で無理なく続けることができる取組を実施・検討した。

会社データ (平成30年3月現在)

業種	一般貨物運送業	創業	2004年3月
業務内容	産業廃棄物処理		
労働者数	19名(男性15名、女性4名)	平均年齢	40歳
労働形態	正社員14名、非正社員5名		
勤務形態	日勤(ドライバー・現場作業員は深夜・早朝勤務有)		
所在地	品川区南品川三丁目6番31号		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	代表取締役・総務担当者(担当者2名)
産業医の活動状況	選任無
安全衛生管理体制	衛生管理者:選任有(1名)/衛生委員会:設置無

社内状況や働き方の特徴

- 現場での作業は深夜に及ぶことがある。
- 長時間の通勤をしている人も多い(片道2時間かけて通勤する人もいる)。
- 喫煙スペースを設置している。

参加前の取組状況と健康課題

- 健診結果は、目立って悪い人はおらず、全般的に良好。
- 深夜業務等により、食事や睡眠が不規則になることがある。
- 喫煙者が多い。
- 朝礼で瞑想を活用したマインドフルネスを3分間実施している。

取組の概要

業務の特性上、不規則な生活を送りがちな従業員の健康課題に対して、個人が正確な知識をもってもらうための取組を実施。日頃からの健康づくりに活かすことのできる情報収集にも努め、職場の健康づくりに継続して取り組むことのできる基盤を整備した。

- 長時間座ったまま行うパソコン業務による身体への負担軽減を図るため、会社負担で各々に合った椅子を購入した。また、野菜ジュースやヨーグルト等、健康に配慮した飲料等を無償で提供し、従業員の健康をサポートしている。
- 従業員が自主的に運営する部活動は、体力づくりやコミュニケーション活性化、ストレス低下等の効果が期待されるため、継続した活動ができるよう、会社が費用補助を行っている。

取組の効果

- これまで健康であることが当たり前で、健康を意識することがほとんどなかったが、本事業での取組がきっかけとなり、**事業主や従業員が「健康であることの大切さ」を改めて認識し、健康であろうとする意識が社内に浸透**してきている。
- 事業の前後で実施した従業員アンケート結果を比較しても、「1日350g以上の野菜の摂取」、「栄養バランスへの配慮」といった食事に関する項目、「十分な睡眠をとる」といった休養に関する項目、また「ストレスの蓄積による健康不安」の項目でも**健康意識の改善**が見られた。
- 保健医療専門職の経験や知識に裏付けられた支援を受けられる体制を築いたことで、**従業員はこれまでよりも一層、安心して働くことができるようになった。**

今後の計画・課題

- 長期休暇や療養を必要とする従業員が出てきた場合に備えた制度づくり(病気休業等の条件や治療と仕事との両立、復職までの道筋等)に関して、就業規則として定めるか、それともインフォーマルなルールとして運用していくのかという点を中心に検討が必要だと考えている。
- 実際にデータ分析等の業務を行っている従業員に限れば、平均年齢は約34歳であり、あと5年程度で40歳代に入る。そのため、加齢に伴う健康リスクについて早い段階から啓発することで、40歳から始まるがん検診や特定健診を抵抗なく受診してもらいたいと思う。
- 健康づくりやメンタルヘルスの取組は、一人ひとりの反応や様子をよく見ながら進めるとともに、数値目標を取り入れて効果等を検証していきたい。

担当者コメント

桑原様

弊社は社長を含めて8人の規模で業務を行っている少人数の職場です。だからこそ、同僚は家族に近い大事なパートナーであるとともに、会社にとって「一人の重み」は大きく、従業員の健康は企業活力を維持するための経営資源としても重要です。

私は従業員代表として職場の健康づくりの運営に携わりましたが、取組を持続させるためには、従業員が義務としてではなく、自主的・積極的に健康づくりに取り組むことができる仕組みづくりを、会社として行うことが重要であると実感しました。

そのため、細かく社内規則で定めて健康づくりに取り組むよりも、会社の規模や従業員の状況に合わせたフォーマル・インフォーマルな取組を組み合わせながら、緩やかに対応していくことを心がけています。

また、従業員の健康づくりに取り組むにあたっては、会社の状況に合わせて少しずつ進めていくことが大切だと思います。企業によって、予算や規模、風土がそれぞれ異なりますし、事業内容と健康づくりをどのようにすり合わせていくかということも非常に重要でしょう。これから従業員の健康づくりに取り組もうとされる場合は、その点に留意するとより効果的に推進できると思います。

取組 1 健康課題に特化したミニセミナーを実施



ポイント

企業が考える健康課題の一つである「従業員の喫煙」にスポットを当て、本事業の支援実施者（産業保健師）が対象者を絞ったセミナーを開催することにした。

経過や工夫した点

- 業務との兼ね合いで全従業員が集まることは難しい状況であったことから、対象者を喫煙者に限定してミニセミナーを開催することにした。
- セミナー開催に当たっては、「今回のセミナーがきっかけになればよいので、禁煙を強く押し進めすぎないでほしい」、「喫煙をする上でのマナー教育をしてほしい」という会社からの要望を講師に取り入れていただいた上で実施した。
- 喫煙者5名が参加した。参加者が車座になって話し合うことで、率直な意見を引き出すことができ、「どのようにタバコの害を減らすか（卒煙するか）」という話の流れから、段階的な禁煙の可能性が提案されるなど、現実的な参加型セミナーとなった。
- 参加者からは、卒煙につながる「禁煙外来」等についても質問があった。

取組 2 今後の取組に活かすことができる健康に関する情報の収集



ポイント

業種特性や働き方の実情に合わせて、従業員の健康を支援するための情報を事業主と担当者が情報収集し、今後の周知を検討した。

経過や工夫した点

- 不規則になりがちな食事や睡眠について、「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン（日本看護協会）」を基に、支援実施者から情報収集を行った。
- 「夜勤などで就寝の時間が通常と異なる際の食事は消化の良いものを少量にする」、「コンビニで食事を選ぶ際は栄養に偏りが無いよう炭水化物・タンパク質・野菜類といった大括りでバランスを考える」といったポイントもおさえた。
- 今回収集した情報を周知する方法については、壁新聞発行などのアイデアがあるため、今後の検討とした。

取組 3 健診後のフォロー



ポイント

十分でなかった健診後フォローについて、外部機関を有効活用することにより、従業員の健康管理につなげることを検討した。

経過や工夫した点

- 健診受診率 100%を達成しており、健診結果はきちんと保管していたが、活用は課題であった。
- 各従業員の健診結果を見ると、概ね良好と言える結果だったが、年齢とともに健診結果の数値が悪化する傾向は感じていた。
- そこで、地域産業保健センターや健診実施機関などによる健診後の指導の実施状況等について情報収集を行うことにした。

取組の効果

- 喫煙する従業員の間で、喫煙の有害性が理解され、**禁煙に対する意識が向上した**。
- 食生活に関する従業員の意識が向上**しており、事業の前後で実施した従業員アンケートを見ると、「食事は腹八分目にしている」と回答した人の割合が 10.5%、「間食を控えている」と回答した人の割合が 28.7% 増加した。
- 「職場において周囲の同僚等と健康づくりをたまに話題にしている」と回答した人の割合が 25.1%、「自身の健康づくりについて少しでも良くしたい」と回答した人の割合が 20.3% 増加しており、**健康づくりに対する従業員の意識は確実に向上した**。
- 職場の健康づくりは従業員個人だけの問題ではなく、**企業として取り組むことが重要**であるという認識が事業主と担当者との間で共有された。

今後の計画・課題

- 喫煙者ゼロに向けて、継続して啓発活動を行っていく。禁煙成功者にはインセンティブを与えることも検討する。
- 生活が不規則になりがちなドライバー等の外勤者については、日報に食事時間を記載する欄を設けて、担当者が状況を確認できるようにしたい。
- 宅配の冷凍弁当も活用してみたい。

担当者コメント

総務部 森下様

当社は、産業廃棄物の輸送と処理を主な業務としており、顧客の業務が終了してから作業をすることがあるため、かねてより不規則な勤務と健康維持の両立に留意しておりました。

本事業に参加したことで、日頃からどういった点に配慮して従業員の健康づくりを支援すればいいか、具体的なアドバイスを社外の専門職からいただき、大変参考になりました。

地域産業保健センターや健診実施機関から健康づくりの支援が受けられることもわかったので、今後はそういった支援を活用しながら、できることから改善し、従業員の健康維持とともに生産性やモチベーションの向上につなげていきたいと思っています。

大成調査工事株式会社

「働きながら『心身ともに健康』になる会社」を目指し、初めて職場の健康づくりに着手。身近な「食事、睡眠、運動」中心に取組を進め、社内ルールも整備。当初、従業員がどのように受け止めるか不安だったが、個人の健康に対する意識も高まり、社内風土の土台が整った。

会社データ（平成30年3月現在）

業種	建設業	創業	1973年5月
業務内容	下水道工事業		
労働者数	13名（男性12名、女性1名）	平均年齢	36.9歳
労働形態	正社員13名		
勤務形態	日勤が基本		
所在地	足立区入谷4丁目20-8		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	常務取締役、事務担当者（2名ともに管理栄養士資格保有）
産業医の活動状況	選任無
安全衛生管理体制	衛生管理者：選任無 / 安全会議：設置有（毎月1回開催）

社内状況や働き方の特徴

- 事務職員1名を除いては、現場作業。
- シフトにより過剰労働には配慮している。現場状況により夜勤もあり、不定休。
- 昼休憩は1時間取得しているが、現場作業の進捗状況により昼食の時間は不規則になりがち。また、現場で待ち時間が生じるため、喫煙の誘発や飲料の多飲を招きやすい。

参加前の取組状況と健康課題

- 健康診断は継続的に取り組んできて受診率100%を達成しているが、健診結果の活用はできていなかった。過去5年の結果をグラフ化し、個別での説明を開始したところ。
- 平均年齢は若い健診結果はあまり芳しくなく、受診勧奨するほどではないもののメタボリックシンドロームへの経過をたどっている状況。
- 従業員の食事時間は不規則な上、コンビニや外食が多く栄養バランスを考えたメニュー選択ができていなかった。
- 休憩室や社用車で喫煙が可能となっており、受動喫煙防止を含めた社内環境整備が不十分だった。

取組の概要

管理栄養士の資格を持つ常務取締役が本事業の約半年前に就任し、従業員の健康診断の結果を分析し、社内の健康づくりの取組を始めた時期だった。会社からの押しつけにならず、従業員一人ひとりの健康づくりのきっかけとなることを目指し、内部資源（健診結果データ等）と外部資源（産業保健師）を効果的に組み合わせて、従業員全体への働きかけと個人でできることを分けて実施できると考え、本事業に参加した。

取組1 健康ミニ講座を実施



ポイント

繁忙期を避け、全従業員が集まれる年初めに開催。外部の産業保健師を講師に40分程度の講義、20分ぐらい雑談の時間を組み合わせ、飽きのない構成としたことで、個人の行動変容の動機づけの機会となった。

経過や工夫した点

- 楽しみながら関心を持ってもらえるよう「食事、睡眠、運動」のほか、酒・たばこの付き合い方、メンタルヘルス等幅広い内容を含む講座とした。講座は単なる座学ではなく、全員参加型のクイズ形式を取り入れ、お年玉として、会社から景品を準備した。
- これまで外部の専門職から話を聞く機会がなかったため、関心を持ってもらえるか懸念もあったが、開催時期を工夫したことにより、全員に参加してもらうことができた。参加者からは、コンビニ食の選び方や栄養バランス、栄養補助食品の効果等、食事についての質問も多く寄せられた。
- 現在も他県の関連会社と合同で年2回（安全衛生大会と御用始）、自社独自の健康セミナーを実施しており、継続的な取組となっている。

取組2 健康情報チラシの作成・配布



ポイント

初回の健康講座の後も引き続き、健康に関心を持ってもらうために、事務担当者による健康情報チラシを毎月作成することとした。全従業員に配布するほか、外部の方でも見られるよう会社の窓口にファイリングしている。

経過や工夫した点

- 負担なく読めるよう、A5判両面で作成。文字が多くならないようにし、運動や食事に関することなど、従業員に関心を持ってもらいたい情報とともに、ワークを掲載するなどの工夫をしている。
- 従業員が一堂に会する機会が少ないことから、発行した際は、現場から帰社した際に一人ひとりに配布している。
- 皆興味を持って読んでくれているようであり、受け取った従業員の間では、チラシの内容が話題になることもあり、従業員のコミュニケーションツールとしても役立っている。

取組3 受動喫煙対策を実施



ポイント

社内分煙などの環境整備をトップダウンで進めることで受動喫煙対策を実施した。

経過や工夫した点

- これまで、目立った喫煙対策は行っていなかったことから、まずは、環境整備として休憩室を禁煙とする社内分煙を図った。
- また、現場作業において体制を変えて、固定のペア制（2人組）をとり入れたことにより、車内の喫煙などについては、2人間でのルール化が図られている様子。
- 社内分煙を実施することについては、喫煙者には抵抗なく受け入れられた。社内環境整備については、会社がトップダウンの方針を決めた方が、受け入れられやすいと感じた。今後、禁煙車としていきたいと考えている。

取組 4 健診結果に基づく従業員個別面談を実施



ポイント

健診結果を活用できていなかったことから、過去5年間の健診の個人結果のグラフ化を行った。フィードバックに当たっては、個人情報の取扱いを取り決めて従業員に提示した上で、個別面談を行った。

経過や工夫した点

- すでに働きかけをしていた関連会社の個々人の健診結果を分析し、一人ひとりに返却したところ、それぞれが課題等を認識して大きな効果があった。そこで当社でも個別にフィードバックすることにした。
- 従業員との個別面談は、健診結果を見ながら本人から話を聞くことができ、各人の健康課題や改善点を見出すことができた。
- 個別面談後は、「病院で治療を開始した」という声や「どのような食事をとれば良いか」という質問が従業員から出るようになり、社内で健康づくりを進めやすい機運が醸成された。

取組の効果

- 当初、心配した従業員の反応だが、スムーズに受け止め、**日常の会話にも自然に健康の話題が出る**など、一人ひとりが健康づくりを意識する良い効果が生まれた。取組開始前と比べると従業員の健康づくりのステップは上がったと思う。
- 事業の前後で実施した従業員アンケートを比較すると、「勤務する企業等は従業員の健康づくりに積極的に取り組んでいる」、「どちらかというに取り組んでいる」と回答した人の割合が38.5%から75.0%へ大幅に上昇した。**会社が自分たちの健康を大切にしてくれている**という認識が従業員の間にも広まり、健康づくりの社内風土が醸成された。
17年4月からは会社ホームページにも従業員の健康管理について、会社としての方針を示している。
- 健康づくりに対する多角的な取組が功を奏したのか、**健診機関から驚かれるほど、従業員の健診結果に改善が見られた** (LDL コレステロール 1.3mg/dL 減、拡張期血圧 3.9mmHg 減等)。

今後の計画・課題

- 皆が集まる健康診断の際には、健康に関する話をしていく。また、皆が集まる機会を見つけて、健診結果の見方なども説明していきたい。
- 従業員から具体的な健康づくりの方法の話をしてもらいたいという要望があったので取り入れたい。
- 喫煙については、個人ではなく集団に対して、状況を見ながら対応していきたい。
- 行動変容はすぐに現われるものではなく、取組を継続することで、少しずつ効果が見えてくると考えている。まずは、従業員が健康づくりに取り組むことを当たり前と感じるくらいに定着させていきたい。将来的には、従業員の家族にも波及させていきたいと考えている。

担当者コメント

常務取締役 横市様

弊社の仕事は「体」が資本です。だからこそ、会社が従業員の健康を守りたいと思っていること、健康について会社に相談できるということを従業員に知ってもらいたいと思い、取組を始めました。「自分の健康づくりは自分だけ」というのではなく、「会社全体のチームワーク」で健康づくりに取り組んでいきたいと考えています。

職場の健康づくりは、経営層の理解がとても大切だと感じています。コストや時間をかけなくてもできることはあります。従業員に「健康でいてくれてありがとう！」という思いを伝えることから一歩踏み出し、少しずつ従業員の健康づくりを進めていくことができれば良いのではないかと思います。

田中科学機器製作株式会社

数年前に会社幹部をがんにより失うという経験をしたことから「がん検診後の精密検査受診率を100%にする」を目標にがん対策に着手。その中で、従業員が健康であることが会社にも重要であること、組織的に取り組むことで従業員の意識を同一レベルまで上げることができるという考えから、健康づくりの取組を着実に推進している。

会社データ (平成30年3月現在)

業種	製造業・卸売業	創業	1892年
業務内容	理化学機器開発販売等		
労働者数	40名 (男性28名、女性12名)	平均年齢	43.46歳
労働形態	正社員37名、非正社員3名		
勤務形態	日勤		
所在地	足立区綾瀬7-10-3		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	総務部 (担当者1名)
産業医の活動状況	選任無
安全衛生管理体制	安全衛生推進者 (衛生管理者資格取得者) : 選任有 (1名) / 安全衛生委員会 : 開催有 (毎月1回)

社内状況や働き方の特徴

- 管理部門の他、生産・開発部門もデスクワークが中心。長時間の計器監視業務もある。
- 会社全体としては、過度の長時間残業は発生していない。
- デスクワークが多いが、その対策が十分には講じられていない。

参加前の取組状況と健康課題

- デスクワークが中心のため、腰痛・肩こりなどの症状を訴える人が多い。
- 会社の立地として周辺に飲食店が少なく、昼食は決まったところからの出前やコンビニで好きなものを購入する人が多く、昼食が炭水化物・脂質中心の食事に偏りがち。
- 健診受診率は100%を達成していたが、再検査・精密検査については受診勧奨にとどまっていた。
- 健診結果に基づく専門的な介入ができておらず、具体的な生活習慣の改善に結びついていなかった。

取組の概要

従業員の健康づくりの重要性と企業経営における効果に関する経営層の理解があった中、課題の解決に向けて担当者がキーパーソンとなり、従業員個人に対する働きかけと全体に対するセミナーの開催を組み合わせることで、意識の底上げを図った。

また、課題抽出と当年度の実施内容を明確にして取組を着実に推進している。なお、専門的な内容については外部機関 (労働安全衛生コンサルタント、加入医療保険者や地域産業保健センター) を活用し、社内ではフォローが難しい保健指導や専門性の裏付けのある受診勧奨や説明等を行い、効果をあげている。

取組 1 従業員対象の健康セミナーを開催



ポイント

環境 ISO に関する社内研修と健康づくり・がん予防に関するセミナーを組み合わせ実施。比較的従業員が集まりやすい賞与支給日に半日のスケジュールで開催した。健康づくりのセミナーでは、昼食を食べながら課題である食事バランスに関する講義を行い、参加者の関心を引き出す機会となった。

経過や工夫した点

- 昼食の選択肢が少ない会社の立地環境と、実際に食べているものの様子から、外食（中食含む）の場合、炭水化物と脂質に偏っていると感じていた。そこで、健康づくりのセミナーは「生活習慣病改善と予防と健診結果の活かし方」と「食事バランスについて」の2部構成とし、「食事バランス」の際には、昼食を食べながら受講できる工夫を行った。
- 事前に、従業員の昼食の写真を撮っておき、セミナーの際は匿名で映写して、具体的な栄養バランスに関するアドバイスやバランスのとり方の考え方について外部の専門家から説明が行われた。
- 食事は身近な話題であること、講師である産業保健師から問いかけもある和やかなセミナーであったことから、活発な質疑も行われ、盛況なセミナーとなった。

取組 2 外部の医療専門職の活用に向けた検討



ポイント

社内の健康づくりに対する機運醸成や健診内容の充実は図っているが、産業医を選任する規模の会社ではないことから、健診の事後措置など個別のアプローチが十分ではなかった。そこで、医療保険者が提供する保健指導や地域産業保健センター等の活用を進め、事後措置等を実施した。

経過や工夫した点

- 要再検査者等へ積極的に声かけは行っていたが、なかなか行動変容までには至らず、事後措置のフォローが十分できていない現状があり、課題と考えていた。
- 社内の健康づくりをサポートしてくれる外部の専門職の導入を検討し、まず医療保険者の保健師に会社を訪問してもらい、会社内で保健指導を実施することと、就業時間内に受講することを認め、積極的に受講勧奨を行った。また、地域産業保健センターへ相談し、同センターから紹介された産業医に、従業員から受けた医学的な質問に対する説明やアドバイスをもらうことなども行った。

取組 3 段階に応じた、取組の検討と実施



ポイント

経営層の理解があり、取り組むべき課題を洗い出して、問題意識を持っていた中で、着実に前進することを目指して、取り組む内容に優先順位をつけることにした。

経過や工夫した点

- 従業員に受け入れられ、また協力が得られるよう、取組は段階を追って実施することとし、当年度に行うことを年度当初に決めて、着実に実施するようにした。
- 本事業へ参加したことについて、会社のホームページにバナーを掲載し、健康づくりを推進する企業としての姿勢を、内部に発信することに加え、対外的にも発信することにした。
- 担当者では対応が難しい専門的な内容や健診後の事後指導などは、外部機関への相談や外部機関からの医療専門職の派遣などを利用することを検討し、導入の実現に向けて段階を追って進めるようにした。

取組の効果

- 参加型のセミナーにしたことで、個々の従業員に「自分ごと」として受け止めてもらえる内容となった。また、会社の事業としての位置づけで実施できたことも成果と考えている。
- 「従業員の健康づくり」に取り組むことは、現状勤務する従業員の健康維持のみならず、**離職者の減少や会社のイメージアップにもつながっている**ことを実感している。
- 特に採用面接のときに、応募者から「健康づくりに積極的に取り組んでいる会社」と捉えられ、健康関連の質問が寄せられることが増えた。取り組んだことを対外的にアピールすることも重要であり、**様々な面で波及効果もある**と感じている。
- 本事業実施前後の従業員アンケートの結果を見ると、「短い距離は歩く」「食事を腹八分目にしている」という回答が事業実施後にそれぞれ約10%増加しており、健康セミナーを通じて、**従業員の意識・行動変容につながる効果があった**と考えられる。また、「職場で健康づくりをよく話題にする」という回答も事後に約11%増加していた。

今後の計画・課題

- 現状は、担当者からの積極的な声かけにより従業員の声を聞くようにしているが、より気軽に従業員から意見や要望を発信してもらえるよう、匿名性を確保した施策を検討。実行に当たっては、社内のイントラネットや投書箱を活用し、「健康づくり」をテーマにした意見を収集しやすい環境を創出している。
- 今後は、全従業員の健診結果を地域産業保健センターの産業医に確認してもらい、受診勧奨等を行うことを予定している。
- 今後は、健康づくりの中でのストレス（メンタルヘルス）対策や仕事上でのモチベーションづくりと維持のための施策や離職防止の対策なども検討していきたいと考えている。

担当者コメント

総務部 大桃様

本事業に参加する前は、健康診断を受けていれば大丈夫という意識で、生活習慣の改善にまで結びついていなかった従業員が多かったように思います。

しかし、会社全体で健康づくりに取り組むことを全従業員に明示して取組を推進したことで、今では、昼休みにウォーキングをする人も増えて、少しずつ従業員の意識改革につなげることができています。

また、従業員の健康づくりに取り組んでいることは、対外的にアピールすることで、他社との差別化を図ることにもつながります。

今後も引き続き、健康づくりの取組を進展させ、健康であることが業務を効率化させるという好循環を生み出していきたいと思っています。

テックファームホールディングス株式会社

全社総会で健康への投資を宣言、従業員の健康づくりも含めた包括的な「健康中期経営計画」を策定。「疾患を予防する」観点で、従業員に身近なところからの健康づくり意識の定着化。

会社データ (平成30年3月現在)

業種	情報通信業	創業	1998年1月
業務内容	ソフトウェア受託開発		
労働者数	235名 (男性169名、女性66名)	平均年齢	34.9歳
労働形態	正社員226名、非正社員9名		
勤務形態	フレックスタイム制・深夜勤務有		
所在地	新宿区西新宿3丁目20番2号 東京オペラシティタワー 23F		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	人事部 (担当者2名)
産業医の活動状況	選任有。月に1回会社に訪問し、主に長時間労働面接や休職者面接を実施
安全衛生管理体制	衛生管理者：選任有 (2名) / 安全衛生委員会：設置有 (毎月1回開催)

社内状況や働き方の特徴

- 従業員の7割がエンジニア職、3割が営業職と事務職。パソコンを使ったデスクワークが中心。
- システムやソフトウェアの受託開発が業務の中心。全体としては残業時間は多くないが、部署や時期により差がある。
- プロジェクトごとに組織を横断したチームを作り、業務を遂行。社内の管理組織とは異なる、プロジェクトチームを束ねるプロジェクトマネージャーが実務上の上長となっている。

参加前の取組状況と健康課題

- 事業参加と前後して、全社総会において健康に投資することを宣言し、2019年に向けた「健康中期経営計画」を決定。健康を尊ぶ労働環境の提供や健康第一の企業風土醸成等を位置づけた。働きやすさの向上、他社との差別化による人材確保・定着も目指している。
- 従業員は運動不足や食事の偏り、睡眠不足、VDT作業中心の業務による眼精疲労等が慢性的に発生
- 健診受診率は100%を達成しているが、再検査等については受診勧奨のみで、結果の十分な確認やフォローが不十分
- 従業員の自身の健康に対する関心が薄く、社内全体での健康づくりに対する意識の底上げが必要

参考：「健康中期経営計画」の概要

テックファームグループの健康中期経営計画 2019年へ向けて

グループの企業理念 「顧客の価値創造」を実現することによるITを通じた社会貢献	会社の基本姿勢 1. 健康を尊ぶ労働環境の提供 2. 予防重視の積極的衛生管理施策	社員に求める意識行動 1. 自律的な健康維持・増進活動 2. 健康第一の企業風土醸成への参画
---	--	---

取組の概要

「健康中期経営計画」に基づき、3か年計画で取組の展開を図っている段階であった。また、疾患リスクが高まるとされる40代の従業員が、今後3年間で1割近く増加して、全従業員の4割を占めることが見込まれ、「体調不良者が発生する前に対策をとれるようにする」ため、担当者は全体のバランスを見ながら、「従業員全体への効果的な波及」の補強と「ハイリスク者対応」に着手し、個々の取組を効果的に結びつけながら取組を進めた。

取組1 健康増進プログラム (Eat (食)、Move (動)、Sleep (眠))



ポイント

「疾患を予防する」という観点で、従業員がストレスや義務感なく積極的に取り組めるよう、健康増進プログラム (Eat (食)、Move (動)、Sleep (眠)) を実施した。

経過や工夫した点

- 「Eat (食)」では、間食の質を変えるきっかけづくりとして手軽に新鮮な野菜を買って楽しんでもらえるよう「置き野菜販売サービス」を導入、また、「テック茶屋」と名づけて、社員へのお菓子の配布を旬の果物に変更し、新鮮な果物の無料配布を月に1回実施。
- 「Move (動)」は、産業医のアドバイスにより、デスクワークで凝り固まった体をほぐす豊富なバリエーションのストレッチを導入、人事部担当者が実践している写真を載せたパワーポイント資料を社内イントラに掲示し、社内で話題となった。併せて月1回の全社ミーティングで実演紹介するなどの工夫によりストレッチを行う従業員が少しずつ増加している。
- 「Sleep (眠)」は、業務の能率向上と疲労回復を図るため、13時から15時の間、15分間のパワーナップ(昼寝)を推奨、写真による説明用スライド資料を社内イントラに掲示した。

取組2 適切なタイミングでのハイリスクアプローチと日頃からの健康管理



ポイント

産業医を選任しており、月1回の会社訪問の際に長時間労働面接や休職者面接を行っていたが、定期健康診断結果は年度末(1~2月)の確認となっており、タイムリーな対応となっていなかった。そこで外部の専門職やヘルスケアサービスの導入を図り、適時での再検査・精密検査の受診勧奨やハイリスクアプローチ、健康相談の実施を図った。

経過や工夫した点

- 新たに産業看護師を1名選任し、週1回「保健室」を開設、(健康相談等を実施するとともに) 随時、従業員の定期健康診断結果を確認してこまめに再検査や精密検査の受診勧奨を実施。同時に、産業看護師による長時間労働の確認と気になる人への声かけなど、日常的な従業員の健康への目配りを実施。社内風土に合わせた、日常のコミュニケーションの活用と継続的な健康づくりの推進を図っている。
- 多忙な時期でも気軽に産業医のアドバイスを受け、一人で健康不安を抱え込まないように、産業医へダイレクトチャットで相談できる外部のヘルスケアサービスを導入。相談件数等は毎月産業医から会社に報告を受けるようにし、定量的に社内の健康状況を把握することも可能となった。

取組3 プロジェクトマネージャー (PM) 対象のセミナー



ポイント

これまで管理職を対象にしたラインケアを実施していたが、組織が大きくなるとともに、勤怠不良や体調不良に関する情報が人事部に上がるまでに時間を要し、対応が遅れることもあった。そこで健康づくりの取組を進める際にこういった層に協力してもらおうかという点を会社として初めて検討、キーパーソンとしてプロジェクトマネージャーに着目することにつながり、今後の継続的な取組に向けた新たな切り口の発見となった。

東京クリアランス工業株式会社

夜勤明けの従業員が現場でケガをしたことをきっかけに、「従業員の健康は会社の財産」という社長方針のもと、従業員の健康づくりを積極的に推進。数年にわたる取組により、売上も延伸している。従業員の声を拾い、ニーズに合ったきめ細かな健康づくりの取組を実現。

会社データ (平成30年3月現在)

業種	総合サービス業	創業	1973年4月
業務内容	ビルメンテナンス業		
労働者数	29名(男性23名、女性6名)	平均年齢	60歳
労働形態	正社員5名、非正社員24名		
勤務形態	日勤(外勤者は直行直帰がほとんど)※夜間業務は外部委託している。		
所在地	武蔵野市吉祥寺本町1-11-30 サンロードプラザダイアパレス吉祥寺401		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	総務担当(担当者1名)
産業医の活動状況	選任無。ただし、健診後に地域産業保健センターの産業医による面談を実施。
安全衛生管理体制	衛生管理者の選任：有(1人) / 安全衛生委員会：設置無

社内状況や働き方の特徴

- 従業員のうち、内勤者(事務職)は4名で、デスクワーク中心。大半は現場作業(設備点検・工事、ビル管理)の外勤であり、従業員が互いに顔を合わせる機会が少ない。
- 従業員の見守り(状況把握)のため、総務の担当者が定期的に現場を巡回し、悩みや近況等の把握を行っている。
- 定年は65歳であるが、本人の希望等を踏まえ勤務可能な方については雇用延長している。従業員の平均年齢は60歳と高くなっており、最高年齢は70歳を超えている。

参加前の取組状況と健康課題

- 5年前の夜勤明けの従業員のけがをきっかけに、夜勤を外部委託し勤務時間を徹底するなど働き方の見直しと、社内報の作成や月1回の社内食事会の開催等、従業員の健康づくりの取組を進めていた。
- 定期健康診断は全従業員が受診していたが、その後のフォローが十分にできていなかった。大病をした人はいないが、平均年齢が高いこともあり、服薬治療者がおり重症化が懸念されていた。
- 健康づくりの取組は進めていたが、1人ひとりの意識は十分とは言えず、日頃の食生活の改善、運動への意識向上の必要性を感じていた。

取組の概要

高齢になってもいきいきと働き続けられることを目指し、勤務時間の徹底や従業員コミュニケーションを兼ねた、月1回事務所内でのお食事会を行っていた。また、現場の状況把握(見守り)のため、総務担当者が現場を巡回・話(悩み)を聞く機会を持つほか、本社と現場のつながりに向け、2015年4月から年4回、社内報の発行を開始していた。そこで、長期間楽しみながら継続でき、従業員のモチベーションアップにつなげていくことを目標に、これまでの取組を軸として展開を図った。

まず、社内の健康づくり計画推進のためのチームを編成し、これまで総務担当者が1人で担っていた企画や情報収集をチーム全員で行う体制を作り、チームメンバーが役割意識を持ち楽しく活動することで、チーム外の社員も仲間の作った健康づくりの企画や内容に楽しく参加でき、結果的に社員全員が健康づくりに自主的に参加する社内環境が構築された。

経過や工夫した点

- 従業員数が多く、全従業員を対象にしたセミナー等の開催は困難なことから、PMを対象としたセミナーを計画、波及効果からの従業員の意識向上を目指した。
- セミナーは「こころと身体メンテナンスのツボ」と題し、PM自身の健康や働き方を振り返るとともに、チームメンバーの異変や不調に気付いた際は速やかに人事につなぐなどのラインケアについて説明を行った。セミナー後は、産業看護師からの声かけへの対応もスムーズになり、職場の健康づくりに対する理解が徐々に進んでいる。

取組の効果

- 本事業に参加したことで、**これまでの取組や課題を見つめ直し、個々の取組を一つの健康づくりの取組として実施**できた。
- 健康診断後速やかに産業看護師からハイリスク者に対して受診勧奨を行える体制を整備**できたことが大きな改善であった。従業員の間でも「健診結果が悪かったら病院へ行く」という考えが浸透してきている。
- 取組のキーパーソンとなる全従業員の約4分の1を占めるプロジェクトマネージャーにアプローチしたことで、**健康づくりの社内風土が醸成**され、以前よりも人事担当者等とのコミュニケーションがスムーズになった。このことは、組織の活性化にもつながって、**従業員の定着率向上にも寄与**していると思われる。
- 事業の前後で実施した従業員アンケートを比較すると、「勤務する企業等は従業員の健康づくりに積極的に取り組んでいる」「どちらかというに取り組んでいる」の割合が75.0%から81.8%に上昇し、**会社の取組に対する従業員の理解が広がった**ことがわかる。

今後の計画・課題

- これまでの取組の継続・定着により、健康づくりの社内風土づくりを着実に進めていく。取組の中には徐々に従業員の反応が薄くなってきているものもあるので、定期的に社内イントラを活用したアンケート調査等で効果検証を行い、少しずつ改善していくことも予定している。
- 今後は、従業員一人ひとりが満足できる健康づくりとなるよう、身体だけでなくこころの健康も併せたトータルな取組を実施していきたい。こうした取組を会社として地道に続けていくことが、従業員のモチベーションアップや業務の効率性向上、優秀な人材確保につながると考えている。

担当者コメント

人事部 岡本様

健康づくりの取組は、日頃から従業員とコミュニケーションを図り、少しずつ信頼関係を築きながら、忍耐強く継続して取り組み、社内に定着させていくことが大切だと思います。

弊社で健康づくりに取り組む際、留意したことを3点紹介します。少しでも他社様の御参考になればと思います。

- 1 個々の社員に自ら参加しているという意識を持ってもらう。
- 2 日常生活の行動と自然につなげる。
- 3 関心を持ってもらえる何らかの「お得感」につなげる。

情報通信業界は人材の確保・定着が大きな課題の1つとなっています。そのような厳しい情勢の中でも、会社全体で職場の健康づくりに取り組むことで、従業員が安心・安定して働くことのできる活力ある職場を実現し、今後も社会に貢献できる企業でありたいと思います。

取組 1 夜間業務の外部委託により ライフ・ワーク・バランスを実現



ポイント

社員の意見に耳を傾け、勤務時間の見直しに着手。勤務時間の徹底を推進した。

経過や工夫した点

- 夜勤明けの従業員が現場でケガをしたことをきっかけに、事業主と従業員とで話し合いを重ね、自社で実施していた夜間業務を外部委託することにした。
- 社長自ら従業員に勤務時間終了後、帰宅を促すことで、勤務時間 9 時から 17 時までを浸透させた。
- 勤務のメリハリとライフ・ワーク・バランスの徹底は、従業員の余裕のある丁寧な仕事をもたらした。このことは顧客満足度の向上につながり、外部委託による経費の増加分を上回る売上の増加という好影響も生み出した。

取組 2 地域産業保健センターの産業医による健診後の面談を実施



ポイント

産業医の選任がないことから、外部機関を利用して健診後の事後指導を実施。

経過や工夫した点

- 総務担当者が全従業員の受診の予約を行い、会社の健診を利用しない人についても受診状況をフォローし、会社の健診受診率は 100% を実現していたが、健診後のフォローが課題となっていた。
- 地域産業保健センターの無料の産業保健サービスの情報を事業主が知り、直接相談に行ったことをきっかけに、産業医の紹介を受け、産業医と従業員の面談や保健指導が実現した。
- 地域産業保健センターについては、健診後のフォロー以外にもメールで相談を行ったほか、センター主催の健康関連セミナーに参加するなど、有効活用を図っている。

取組 3 従業員の声を集めた社内報「健康づくり特別号」の発行



ポイント

会社全体での取組とするため、これまで本社の総務担当 1 名で行っていた業務を「健康づくり推進チーム（本社及び 5 か所の現場から募った有志で編成）」で担当することとした。社員の健康づくりの意識向上に向け、社内報の「健康づくり特別号」の作成・発行等を行った。

経過や工夫した点

- A4 用紙 1 枚程度で年 4 回、時々のトピックス及び健康情報を掲載し発行していた社内報の取組を活用し、健康情報を提供する「健康づくり特別号」を発行することとした。
- 発行にあたっては、チームメンバーが情報収集するとともにメンバー以外の従業員からも投稿記事を募集、全従業員を巻き込んだ取組となった。
- 紙面は、投稿とともにその内容に関する専門的な文献から得た情報を併記した。また、社内の健康課題に関する解説を掲載するなど工夫を行った。
- 「健康づくり特別号」について、アンケートを実施したところ想像以上に良い反響が多くみられた。皆が出してくれた意見は次の掲載記事に反映させていく予定である。

取組 4 社内食事を活用した健康ミニ講座の開催



ポイント

従業員のコミュニケーションづくりを目的として実施していた社内食事会の際、健康ミニ講座を合わせて行い、従業員の健康づくりに対する意識の向上を図った。

経過や工夫した点

- 外勤も含めた全従業員が本社に立ち寄る月に 1 回の機会（給与明細配布日）に、「お魚デー」と称した社内食事を開催していたが、その全従業員が集まる機会を活用して「健康ミニ講座」を開催した。
- 内容は「健康づくり推進チーム」で検討し、全従業員参加で実施することにした。
- 当日は食事会のみより時間を拡大し、健康づくりプログラムとして、加入医療保険者から借りたビデオを使ってラジオ体操の基本を学ぶとともに、チームのメンバーから「企業として果たす役割」や「事務所の理想的な環境」等をテーマにした健康に関する情報の提供を行った。

取組の効果

- 初めて編成した「健康づくり推進チーム」や「記事投稿」などの取組により、**従業員全員が健康づくりに自主的に参加する仕組みが形成**されるとともに、取組を通じて従業員の意見や情報を十分に生かすことができた。
- 「健康づくり特別号」の発行以来、従業員から積極的に社内報への投稿が寄せられるようになり、**健康に対する意識の高まり**が感じられる。
- 事業の前後で実施した従業員アンケートを比較すると、「勤務する企業等は従業員の健康づくりに積極的に取り組んでいる」「どちらかというに取り組んでいる」の割合が 79.2% から 90.9% に上昇した。全従業員を巻き込んだ取組により、**「会社が従業員一人ひとりの健康に目配りしてくれている」という認識が広まった**と考えられる。

今後の計画・課題

- 従業員に飽きられないよう、取組に変化や工夫を加えて、着実に継続していく。
- 「健康づくり特別号」や「健康ミニ講座」に関して実施したアンケートで、従業員から積極的な意見を沢山もらったので、皆と相談しながら今後の取組に取り入れ、発展させていく。
- 担当者は、健康づくりのセミナーや講演に多く参加してアンテナを張りながら、自社に取り入れることができることを模索していきたいと考えている。また、得た情報やノウハウは、自社だけでなく関連会社などにも提供し、職場の健康づくりの普及を図っていきたい。

担当者コメント

総務担当 小林様

従業員の健康づくりは、一人ひとりの声に耳を傾け、従業員の顔を思い浮かべながら取り組むことにより初めて実のあるものとなると考えています。そのため、日々、現場を回り、従業員のお手柄話等を聞きながら、従業員が楽しく仕事に取り組める雰囲気づくりや相談事・意見等の聞き取りをずっと続けてきました。

弊社の社長が日頃からよく口にする言葉ですが、「従業員の健康は会社の財産」です。企業が従業員の健康づくりに取り組むことで安心して働いてもらうことができ、従業員の意欲も向上します。

これから健康づくりに取り組もうと考えている事業主様や担当者様がいらっしゃるのであれば、従業員との信頼関係を少しずつ築いていくことから健康づくりに取り組んでみてはいかがでしょうか。

東京トラック運送株式会社

会社経営の根幹に「道路を使わせていただいで事業を行っている」「会社に起因する自動車事故は起こしてはならない」との考えがあり、事故防止の観点からも従業員の日々の健康管理を重視。

複数ある拠点でも一体的に進められるよう、労使協力のもと「健康管理規程」を作成して取組を推進。

会社データ (平成30年3月現在)

業種	運輸業	創業	1961年9月
業務内容	一般貨物自動車運送事業		
労働者数	89名(男性80名、女性9名)	平均年齢	47歳
労働形態	正社員78名、非正社員11名		
勤務形態	日勤		
所在地	江東区新砂1-13-13		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	取締役経財・総務部長(担当者1名)
産業医の活動状況	選任無(土浦拠点では選任有)
安全衛生管理体制	衛生管理者:選任有(1名)/安全衛生推進者:選任有(3名)/安全衛生委員会:開催有(毎月1回)

社内状況や働き方の特徴

- 従業員の大多数が日中の運転業務に従事。一部に深夜勤務と夜間作業がある。
- 配送先は企業が多く、営業時間内の配送となるため、残業時間は全体としては多くはない。ただ、深夜の長距離配送は道路の状況も関係するため管理が難しい。
- 毎朝、安全運行管理者がドライバーの顔を見て体調の確認を行っており、体調が悪そうなどときには乗車させない等の対応を図っている。

参加前の取組状況と健康課題

- 業務運用上の安全面については十分な整備がなされているが、健康管理面での実態把握・支援は十分とは言えず、特に生活習慣病予防対策が未実施だった。
- 健康診断の要再検査対象者に対して職制を通じて受診勧奨を行っていたが、受診状況の把握にまでは至っていなかった。
- 本事業の参加前にがん対策に取り組み、その際に労使間で協議を重ね、協働で「就業規則」とは別に「健康管理規程」を策定、「健診の受診義務」や「健診結果の事後措置」、「受診時の勤務の取り扱い」、「健康情報の管理及び開示」等を定めた。

取組の概要

数年前に複数の会社が合併したが、勤務地が離れているほか、社内文化の違いなどもあり、本社からの事業展開に難しさがあった。そこで、職場の動線に着目した情報提供や既存事業を活用した健康づくりの意識付けを中心に取組を開始した。

また、健診機関に健診結果の電子データでの提供を依頼して、事業所ごとの有所見率や血液検査結果の傾向などの分析を行った。これらをもとに、順を追って取組を進める流れを作る段階に入っている。

取組1 健康づくりの社内報を定期発行



定期的に一堂に会することが難しい働き方の特性に合わせ、従業員が集まる場所での社内報の掲示による健康情報の提供を開始。自社の健診データの傾向とともに業界の統計を示すなど、より従業員の関心が高まるよう工夫した。

経過や工夫した点

- 従業員に円滑に情報提供を行うため、社内の情報伝達手段として習慣化している掲示板を活用することとし、新たに社内報『健康推進ニュース』による情報発信を開始した。
- 情報発信にあたっては、健診機関に健診データや問診結果の提供を依頼し分析を行ったほか、業界別の病気の特徴や健康リスク、有所見率等を公の資料(「業務上疾病発生状況調査(厚生労働省)」等)から得るなど、事前の準備を行い、得られた情報は、複数回に分けて提供していくこととした。
- 『健康推進ニュース』はA4判1枚にコンパクトにまとめ、身近に感じられる話題を中心に、会社からのコメントなども掲載しながら四半期に1回、定期的に発行している。

参考:健康推進ニュース



取組2 キーパーソンによる「Face to Face」の体調把握・健康管理



日々、運行管理者が従業員と対面して乗務の可否を判断するという運輸業の特徴を活かし、健康状態や体調の変化の把握が行われている。

経過や工夫した点

- 運輸業として体調不良者を乗務させることはできないため、安全運行管理者が、毎日従業員の顔を見て体調の様子や変化を確認している。また、朝礼や点呼の機会を活用して、安全衛生を主とした注意喚起を実施している。
- 安全運行管理者は、日々、体調確認や管理についての声かけやフォローなど、従業員とのコミュニケーションを図っており、従業員の小さな変化にも気づきやすい。こうしたコミュニケーションは、従業員自身の健康に対する意識醸成にもつながっている。

取組3 事故防止研修会を活用した健康づくりセミナーの実施



従業員が一堂に会する機会を設定することが難しい中、会社が年1~2回行う「事故防止研修会」に併せて、従業員の関心が高いがん予防に関する情報とともに、健康づくりに関する情報の提供を実施した。

経過や工夫した点

- 情報伝達の手段として、従業員が掲示板を見る習慣は根付いていたが、会社としての取組やその背景、想いなどを直接伝えるために、既存の研修会を活かす形で実施し、専門家の説明を聞くことができる機会を提供した。
- セミナー後のアンケートからは、セミナーに対する感想に加え、普段聞くことのできない健康と就業上の不安(がんと診断されたら仕事を辞めなくてはならなくなるのではないか等)を知ることができ、今後の情報提供の在り方や、社内制度の整備の方向性などが得られている。

取組の効果

- 大企業とは異なり多くのコストをかけることはできないが、「**中小企業ならではの健康づくり**」として**コストをかけずに継続してできること**を開始することができた。日常業務の中に健康づくりの働きかけを加えることで、**従業員自身の健康づくりに対する知識が向上し、会社に対する従業員の信頼感が醸成**されていると感じている。
- これまでの**健診データを確認し、統計と比較**することで、よりの確に自社の課題を把握することができた。また、今後取り組むべき課題と事業の方向性をつかむことができた。
- 事業の前後で実施した従業員アンケートを比較すると、「健康に不安がある」という回答が実施後のアンケートでは約6%減少していた。
- 同じく従業員アンケート結果で、健康づくりについて「少しでもよくしたい」「今の状態を保ちたい」という回答と「階段を使うようにしている」という回答が実施後のアンケートでそれぞれ約11%増加した。本取組が、**従業員の健康づくりの意識の向上と、実際の行動変容につながってきている**と思われる。

今後の計画・課題

- できることから取組を開始したが、今後は、長期的な視点で継続して企業の風土としていくことを目指していく。
- 「がん対策」がきっかけではあったが、がん予防も健康づくりの一環であることから、「従業員の健康づくり」を主として進めていき、少しずつ社内の健康課題の解決に取り組んでいきたい。
- 今後、「働き方改革」「治療と仕事の両立支援」の視点からも、健康づくりの一環としてできることから取り組んでいくことを考えている。
- 専任の健康づくり担当者を配置していきたい。また、誰が担当者になっても、安定的に健康づくりを推進できるように、取組の実施マニュアル策定を進めていきたい。

担当者コメント

取締役財経・総務部長 大野様

運送業を営む上で、従業員の健康は、自動車事故防止や経験豊かな従業員の定着にもつながるため、会社として取り組む必要がある重要な課題だと考え、本事業に参加しました。

健康づくりの取組においては、互いを気遣うことができる日頃のコミュニケーションが何よりも大事だと思っています。

また、会社が「従業員を見守っている」という姿勢を見せることで、従業員も会社を頼り、相談を寄せることができるようになるのだと思います。

今後も着実に取組を進めながら、従業員の健康づくりを継続・発展させていきます。

東邦レマック株式会社

シューズの専門商社であるため、「健康は足から」という社是のもと、従業員一人ひとりが自発的に健康づくりに取り組み、幸福な人生設計を実現できることを願って、職場全体で従業員の健康づくりに着手した。

会社データ (平成30年3月現在)

業種	卸売業	創業	1958年7月
業務内容	各種シューズ卸売業		
労働者数	128名(男性101名、女性27名)	平均年齢	44歳
労働形態	正社員118名、非正社員10名		
勤務形態	日勤		
所在地	文京区湯島3丁目42番6号		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	管理本部参与・総務部総務課課長補佐(2名)
産業医の活動状況	選任予定
安全衛生管理体制	衛生推進者：選任有(2名) / 衛生委員会：設置無

社内状況や働き方の特徴

- 社内にはデスクワーク中心の事務職や営業職、支店倉庫で作業をする従業員がいる。
- 定年を迎え、嘱託社員として勤務している店長経験者が、職場の整理整頓などについて細かく確認することができる。
- 本社執務スペースは、ゆとりある空間となっており、整理整頓されている。

参加前の取組状況と健康課題

- シューズの開発を担当する従業員は、シューズの履き心地や改善箇所を確認するため、商品であるシューズを履いて日常的に歩いている。しかし、定期的に運動している人は少ない。
- 健診後の再検査や精密検査については、担当者が声かけをして受診勧奨を行っているが、受診状況等のフォローまでは十分でなかった。
- 各支店では喫煙率が高い。支店の出入口に灰皿があり、喫煙スペースとなっているため、喫煙しない従業員から受動喫煙に関してしばしば苦情を受けていた。

取組の概要

健康づくりの取組を明文化することにより、会社全体で取組を推進。短期的な取組課題と、着手に時間を要する長期的な取組課題をまとめ、従業員のニーズを考慮しながら、実施できる取組から順次展開していった。

取組 1 健康づくりに関する事業計画書を作成



ポイント

本事業の支援実施者である保健師の協力のもと、これまで取り組んできた内容も含めて、会社として健康づくりに関する事業計画書を初めて作成。事業計画書に記載する目標を会社事業と関連付け、取組の基礎を作った。

経過や工夫した点

- 事業計画書には、「健診受診」、「受動喫煙防止」、「健康情報の発信」、「ストレスチェック」、「勤怠管理システム導入による時間管理で健康づくり」及び「感染予防」の6つの項目を掲げ、項目ごとに具体的な取組内容と実施スケジュールを一覧にした。
- この一覧には、取組状況も記載するようにし、一目で達成状況がわかるように工夫した。

参考：健康づくり事業計画書

取組 2 できることから取り組んだ健康づくり



ポイント

多くの時間や手間を割くことが難しくても、少しの負担や短い準備期間で始められる様々な取組を実施した。

経過や工夫した点

- 健診は健診車により実施しており、受診率は100%であった。
- 健診後フォローとして、「二次検査の受診依頼について」という連絡文書を作成した。連絡文書には、健診結果に再検査や精密検査となった項目があった場合は必ず二次検査を受診すること、また、二次検査の際は半日休みを付与することを明記し、勤怠管理システムにより二次検査休暇申請をするように周知を行った。
- これまでも職場の感染症予防対策の一環として、インフルエンザワクチン接種に関して会社から補助金を出していたが、利用者を増やすことを目指して補助金額を(2,000円→3,000円)に増額した。

参考：二次検査の受診依頼について

取組 3 受動喫煙を防止する方策の実施



ポイント

喫煙者・非喫煙者の両者に配慮しながら、段階的に受動喫煙防止に取り組んだ。

経過や工夫した点

- 支店の出入口に灰皿と飲料の自動販売機が設置されており、喫煙スペースとなっていたため、非喫煙者の受動喫煙が課題であった。これまでも、支店長に灰皿を移動するなどの対応を求めていたが、なかなか実行されていなかった。
- 喫煙者が集まりやすい自動販売機の一部を撤去した。
- 本事業の取組の一環として、灰皿の撤去にも踏み切った。一方で、一斉に全面禁煙にしてしまうと喫煙者からの反発も予想されることから、一部喫煙所は残している。

取組の効果

- 会社として**健康づくりの事業計画書を作成**したことで、これまで担当者が地道に健康づくりに関する活動をしていたことが、組織全体として取り組むことができるようになった。
- 勤怠管理システムの二次検査休暇の申請によって、**受診状況を把握**できるようになった。
- 受動喫煙防止対策の結果、煙害を軽減できた。灰皿の撤去後、新たに2、3名が禁煙に取り組み、**喫煙者が減った**。

今後の計画・課題

- 健診結果について会社としてどう介入するかを検討していく。
- 加入医療保険者が実施している健康づくり事業（ウォーキングイベントや健康関連フェスティバル等）を活用したい。
- 加入医療保険者から送付される健康づくりの冊子について、補足資料の作成・配布やお勧め記事のピックアップ等を行い、従業員の健康意識を高めたい。
- 新たに勤怠管理システムを導入して、業務の時間管理を効率的に行えるようになったので、従業員の健康的な生活環境整備を推進したい。
- 従業員に適宜アンケートをとりながら、健康づくりの進め方を確認していきたい。

担当者コメント

管理本部参与 沼田様

「企業の維持発展は従業員の健康なくしては語れない」という思いから、本事業に参加しました。自社の取組の第一歩として、健康づくりの事業計画書をまとめあげ、短期的な課題を実行することができたことは大きな成果になったと思っています。今後、社内で職場の健康づくりを推進する際は、担当者以外の従業員を巻き込みながら、皆で健康課題を洗い出すことで、一人ひとりの健康意識を底上げすることができるのではないかと考えています。引き続き、健康づくりへの意識を高く持ち続け、継続して健康づくりに取り組んで参ります。

ヤスマ株式会社

「食品製造業にとって重要な消費者の安全・健康も、従業員やその家族の健康に支えられた良質な業務があったこそ」という経営理念に基づき、積極的に職場の健康づくりに取り組んできた歴史がある。健康に対する強い想いを抱いた先代社長の志が会社全体に根付く中、様々な健康づくりの取組を実践している。

会社データ (平成 30 年 3 月現在)

業種	製造業・販売業	創業	1947年4月
業務内容	食品製造・販売業		
労働者数	49名(男性23名、女性26名)	平均年齢	44歳
労働形態	正社員43名、非正社員6名		
勤務形態	日勤		
所在地	品川区西五反田5-23-2		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	総務部(担当者1名)
産業医の活動状況	選任無(嘱託医は有)
安全衛生管理体制	衛生管理者:選任有(2名) / 安全衛生委員会:設置有(毎月1回開催)

社内状況や働き方の特徴

- デスクワークが中心。
- 毎月一定時間以上の残業は、社長へ報告することとしており、残業時間は多くない。
- 通勤時間が長い人が多い。

参加前の取組状況と健康課題

- 従業員のセルフケアを促進するために、社内に血圧計や体重計を備えている。
- 安全衛生委員会を発足したものの、運営と活用について模索中。
- 朝礼で経営者が健康に関する話をした際は、議事録を全事業所にも送付していたため、すべての従業員に健康づくりが浸透している。

取組の概要

会社として従業員の健康管理の基盤はできていたが、本事業の支援実施者から助言をもらいながら、現在抱えている課題に取り組んだ。情報収集の仕方や従業員への周知方法などは、できるだけ会社や従業員に負担がないよう工夫して健康づくりを着実に進めた。

取組 1 健診受診の徹底と適切な健診後フォロー



ポイント

10年以上にわたって健診受診率100%を達成。健診後フォローは、嘱託医や加入医療保険者など外部の専門職と連携して取り組んだ。

経過や工夫した点

- 健診受診の予約は、総務部が一括して行っており、受診状況を把握できるようにしている。また、就業時間内の健診受診を認め、健診受診のための交通費を支給する等の環境整備に取り組んでいる。
- 従業員の健診結果は嘱託医に見せて要再検診者一覧を作成してもらっており、それに基づいて受診勧奨を行っている。再検診などの二次検査についても、業務中の受診を認めている。
- 健診結果に基づく保健指導の対象者が2名以上いた場合は、加入医療保険者の保健師に訪問指導を実施してもらうようにしている。

取組 2 健康づくりに役立つ情報と運動などの機会を提供



ポイント

健康に関する情報提供や身体を動かすイベント等を効果的に行い、従業員一人ひとりの健康への関心の底上げを図った。

経過や工夫した点

- 正確な健康情報を従業員に提供する仕組みづくりとして、加入医療保険者から送られてきた50種類以上のパンフレットを各フロアに常時置いておき、従業員が関心のあるパンフレットを自由にコピーできるようにした。
- パンフレットは毎月開催する安全衛生委員会の議題選定にも活用し、議事の内容を社内イントラネットに載せることで、健康情報の浸透を図った。
- 特別な費用をかけずに済むラジオ体操を始業前に実施。その他、会社でボウリング大会を開催したり、フットサル大会に会社として参加したりする等して、身体を動かす機会を設けるようにした。
- さらに、セルフケアを体験的に学べる機会を提供する仕組みづくりとして、外部の講師に依頼し、就業後にヨガ教室を開催。毎回10人程度が参加しており、好評を得ている。

取組 3 従業員全員と個別面談を実施



ポイント

全従業員が健康づくりに関する目標を立て、各自健康づくりを実施。実施状況を企業と共有することでモチベーションを維持する仕組みを作った。

経過や工夫した点

- 毎年、年度初めに全従業員が健康目標を立てており、目標達成に向けて、各々が自分のペースで取組を進めている。目標の難易度は個人によって異なり、達成状況は半々くらい。
- 年度末には健康づくりの担当者でもある総務部長が全従業員と個別面談を実施し、職場環境についてだけでなく、健康づくりに関しても意見を聞き、可能な限り会社として対応するようになっている。

取組の効果

- 従業員に対して、取組の実施前と実施後にそれぞれ実施したアンケートの結果を見ると、「今の健康状態を保ちたい」という回答が3.6%増加。また、「生活習慣病が治療・経過観察中」「その他の病気・けがで治療・経過観察中」という回答が10.2%減少したことは、**従業員面談の実施や、健診後のフォローに取り組んだ効果**と思われる。
- 健康づくりに取り組む企業ということが徐々に認識されており、**就職活動中の学生から問合せや企業訪問の申込みが増えた。**
- 身体を動かすイベントやヨガ教室は本社だけでなく、他の事業所からの参加者もいるため、インフォーマルなコミュニケーションが促進され、**仕事がスムーズに進むようになるという副次的な効果**もあった。

今後の計画・課題

- 自動販売機で販売する飲料を野菜ジュース等のより健康的なものへ変更する。
- 年10回くらいのペースで平日に人材育成のための社内研修を実施しているので、その中に健康に関する研修も取り入れていきたい。
- ストレスチェック後の医師面談を実施できる体制づくりを行う。
- 従業員ががんに罹患した場合の仕事と治療の両立支援の仕組みづくりを検討する。
- 従業員の家族の定期健診・がん検診受診率100%を目指して啓発活動・経済的支援を行う。

担当者コメント

総務部長 角地様

当社では先代の社長が「健康」に対する想いが人一倍強く、「従業員が健康であってこそ、良い仕事ができる」というキャッチフレーズのもと、健康づくりに対する高い意識を社内全体に浸透させるように努めてまいりました。

職場の健康づくりを推進することは、簡単なことばかりではありませんが、積極的に実践してきたことで、就職活動中の学生に当社に興味を持っていただけるという、予想外の効果ももたらしてくれました。多額の広告費用をかけなくても、それに匹敵する効果を発揮することができたことは、大変喜ばしいことと思っております。

今後は、従業員が病気になった場合に、一人ひとりの事情に合わせて働ける環境づくり、例えば有給休暇を時間単位で取得できるといった、仕事と治療の両立を支援する仕組みづくりを検討していくことも必要だろうと考えています。また、従業員だけでなく、その家族の健康まで含めた取組も行っていきたいと思えます。

株式会社龍角散

健康産業に携わる企業であることから、従業員の健康づくりについても重要性を強く認識。「従業員が健康でいきいきと働き続けることができる企業」を目指して、職場の健康づくりに取り組んだ。

会社データ (平成30年3月現在)

業種	製造業・販売業	創業	1871年7月
業務内容	医薬品製造販売		
労働者数	40名(男性28名、女性12名)	平均年齢	43歳
勤務形態	日勤		
所在地	千代田区東神田2-5-12 龍角散ビル		

健康づくりの体制

健康づくりの取組担当部署	総務経理部人事課(担当者2名)
産業医の活動状況	選任有。月1回職場巡視・従業員面談を実施(訪問1回につき2名)
安全衛生管理体制	衛生管理者の選任:無/衛生委員会の設置:無

社内状況や働き方の特徴

- 外回りが中心の営業職が多い。
- 必要な情報は社内のイントラネットを使って共有している。
- 会社は完全禁煙となっている。
- 残業は事前申請制となっており、総務部門がフロアを巡回して18時から19時半までには退社するよう促しているため、残業はそれほど多くない。

参加前の取組状況と健康課題

- 職場の健康づくりを従業員に浸透させ、実りあるものにしたいと思っていた。
- 喉の薬を製造するメーカーとして、原則禁煙した上で入社してもらっている。
- 健診結果のデータ化や再検査等の受診状況の把握ができていない。

取組の概要

既に多くの健康づくりの取組を実施中であったため、それぞれの取組に優先順位をつけ、体系立てることから着手した。また、職場の状況に適したポピュレーションアプローチにも着目し、今後の実施について検討した。

取組 1 健診に関する取組の検証及び整理を実施



ポイント

法定の健診項目以外にも会社が費用を補助している検査や新たに取り入れたいと検討している検査について、位置づけを整理し、必要性を検証した。

経過や工夫した点

- 健診は提携のメディカルクリニックにて実施しており、健診受診率は100%となっている。
- 45歳以上の従業員のうち希望者には、オプション検査の腫瘍マーカーの費用を会社が補助している。また、60歳の再雇用時には「物忘れドック」の受診を義務化しており、費用の3分の2を会社が補助している。こうした法定以上に実施している検査については、必要な頻度等について知識を得た。
- さらに、人間ドックや脳ドック、肝炎ウイルス検査等の導入を検討していたが、本事業の支援実施者である外部の保健師のアドバイスを得て、それぞれの必要性を整理した。

取組 2 健診結果を活用する仕組みづくりを検討



ポイント

健診結果を管理・活用して再検査や要精密検査の受診勧奨等を円滑に行うために、必要な仕組みづくりについて検討を行った。

経過や工夫した点

- 産業医を選任し、月1回の職場巡視を実施しているが、従業員からの面談の申し出がないため、訪問時には体重増加が目立つ従業員等と面談する程度で、あまり産業医を活用できていない状況だった。
- 再検査や精密検査の受診状況を把握する必要性について産業医から指摘を受け、受診日や受診結果（問題なし、要医療・経過観察など）を記入して会社に提出させる様式を作成した。
- 本事業の支援実施者から、軽度の異常が認められる者については受診勧奨までとし、安全配慮の観点で特に注意が必要な人にもみ報告してもらうようにしてはどうかという助言があったため、運用について検討することとした。

取組 3 従業員に健康情報を提供する仕組みを検討



ポイント

自社に適したポピュレーションアプローチとして、社内イントラネットを活用した情報提供の方法を具体的に検討した。

経過や工夫した点

- 普段から社内イントラネットで必要な情報を共有する社内風土があり、健康に関しては、インフルエンザの定点観測情報やメンタルヘルス等に関する講話ビデオなどを閲覧できるようにしている。
- 「禁煙」「1日1万歩以上」「不摂生な生活をやめる」「ジョギングなどの趣味を持つ」という会社が掲げた4つの目標を社内イントラネットにも提示しているが、それらに加え、従業員の健康づくりに役立つ情報発信を行う方法について、外部の保健師の協力を得て検討した。
- 健康情報の作成は、担当者の負担が過度にならないように、複数の部署からなる3～4名のチームで分担し、厚生労働省の「e-ヘルスネット」等を参考にして、四半期に1回程度、情報発信すると効果的であることを共有した。

取組の効果

- 充実が図られていた健診や検診について、その意味や優先度を整理することができた。
- 健診・検診後の会社としての対応方法や健康づくりの活動の意義を具体的に検討し、今後の取組に向けた推進力につながった。
- 社内イントラネットの効果的な活用方法や健康に関する情報発信の際の社内体制づくり等について検討することができた。
- 従業員アンケートの結果で「再検査、精密検査を受診しないことがある」という回答が4.1%減少したことは、健診結果を活用する仕組みづくりの効果と思われる。

今後の計画・課題

- 本事業での取組によって従業員向けの健康づくり情報を提供する仕組みづくりが整ったので、これから実際に健康づくりに役立つ情報を発信していきたい。
- 今後は、月1回の産業医面談の際に、従業員が健診結果を持参して健診後のフォローを行うようにしたい。

担当者コメント

総務経理部長 梶野様

健康産業で働く従業員は、自らの健康を意識することが、お客様の健康を意識することにもつながり、意義深いことであると思っています。

本事業に参加して、職場の健康づくりについての理解を深めることができたとともに、取り組む意欲を強めることもできました。外部の保健医療専門職によるさまざまな情報提供やアドバイスにより、改善点が浮き彫りになり、健康づくりの取組が効果的に実施されているか、適宜点検していくことが必要だと感じました。

従業員の健康づくりに取り組んでいることを社内外に発信している企業として、今後の取組を通じて、すべての従業員が健康について不安を持つことなく、安心して元気に働くことができる企業を目指したいと思います。

登録番号 (29) 62

職場の健康づくりガイドブック

～よくわかる職場の健康づくりの進め方(取組事例付)～

発行 平成 30 年 3 月

編集発行 東京都福祉保健局保健政策部健康推進課

東京都新宿区西新宿二丁目 8 番 1 号

電話 03 (5320) 4356

印刷 株式会社 法研

東京都中央区銀座一丁目 10 番 1 号

電話 03 (3562) 3611
