

職場ごとの安全衛生委員会を活用した健康増進活動推進の試み			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・健康増進活動 ・予防活動 ・職場主体	・安全衛生委員会 ・OSHMS ・
1, 2, 3, 4, 6, 9, 16			
改善・取組 みの背景と 課題	<p>当事業所は、従業員が約 1100 名の電気機器の研究・開発を行っている事業所で、担当業務別に主に5センターで構成されている。健康増進活動として、健康診断の有所見者に対する産業医・保健師による保健指導面談の他、健康セミナー、ウォーキングイベント等を定期的で開催してきたが、平均年齢の上昇とともに、年々、肥満者(BMI25以上)の増加、メタボリックシンドローム該当者の増加が続いていた。また、健康診断後の保健指導の対象者の大半は固定化し、健康セミナーやウォーキングイベントの参加者も、比較的健康的意識が高い固定した従業員が多く、事業所全体として、健康増進活動がマンネリ化している側面があった。</p> <p>弊社では、事業所の安全衛生委員会の下部組織として、主にセンター毎で構成されている職場安全衛生委員会(以降、職安)があり、目標、計画を策定し安全衛生活動を行う体制があるが、安全に関する取り組みが主だった。また、職安ごとに、年齢構成や健康課題が異なっていた。</p>		
改善・取組 みの着眼点	<p>職安ごとのニーズに応じた PDCA を回していくことで、事業所全体の健康増進活動が推進できないかと考えた。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>健康増進活動を事業所全体の取り組みに加え、各職安の活動として位置付け、目標、活動計画を策定するような仕組みにする。</li> <li>各職安が各々の健康課題を把握し、目標、活動計画ができるよう情報提供する。</li> <li>事業所長および各センター長に、組織の活動として健康増進活動を進めることの理解を得る。</li> </ol>		
改善・取組 みの概要	<ol style="list-style-type: none"> <li>事業所の安全衛生委員会で、職安の目標・計画策定時に、従来の安全に関する事項に加えて、健康面に関する目標、計画を盛り込むことを審議し方針を定めた。その際、職安ごとに健康課題が異なることを、データの悪い職安が責められないように職安名は非公表にして示した。また、目標設定、計画策定のヒントを提示した。</li> <li>職安ごとに、定期健康診断結果、ウォーキングイベント参加率、がん検診受診率、健康アプリ登録率を分析し、情報提供した。定期健康診断分析結果は、生活習慣病を有している従業員が職場内で排他的な雰囲気にならないよう、身体的な指標(肥満・高血圧の割合など)は提供せず、生活習慣指標のみとした。なお、生活習慣指標の項目は、別途、弊社全従業員の健康診断を分析して得られた、肥満、高血圧、耐糖能異常、高 LDL 血症、メタボリックシンドロームに関与していた 7 項目とした(図 1)。各職安への情報提供時には、事業所全体のデータを比較できるようにした。</li> <li>事業所長およびセンター長に対し、従業員の健康を向上させる組織の環境と雰囲気を作ることが、組織の活性化させ生産性向上につながることを説明し、健康増進活動を組織の活動として進めることに理解を得た。以降、年 1 回、産業医から事業所の健康情報の総括を報告する機会を設けている。</li> </ol>		

**本取り組みの流れ**

課題	・肥満者・メタボの増加が止まらない ・健康増進活動のマンネ化 ・職安ごとに健康課題が異なる
----	-----------------------------------------------------

↓  
 ・各職安のデータを出したら、関心を持ってれるのでは？  
 ・目標を作ったら、達成したくなるのでは？  
 ・既存の仕組みを活用しては？

職安ごとの健康情報を提供し、職安ごとに目標、計画策定をする【初年度の各職安の目標・計画の例】

	目標	計画
A職安	健康に対する意識向上	年3回健康講話を行う
B職安	がん検診受診率〇%以上	随時周知活動を行う
C職安	健康アプリ登録率〇%以上	随時周知活動を行う

【計画実行中の職場の変化】  
 ・職安での健康講話の内容に応じ、「〇〇やっているよ！」と声をかけられるようになった  
 ・職安での周知活動に活用するため、がん検診受診率や健康アプリ登録率の問い合わせがあった

「目標・計画以外での職場の変化」  
 ・ウォーキングイベント参加募集期間中に参加率の問い合わせがあった  
 ・個別に、職場での健康講話の依頼があった

C/A 1年後、職安ごとに健康情報を提供し、評価・改善

**目標設定・計画策定時の説明資料【図1】生活習慣指標**

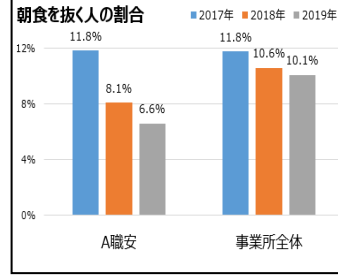


●結果（抜粋） ●は左表所列の統計学上有意義が定まらな生活習慣

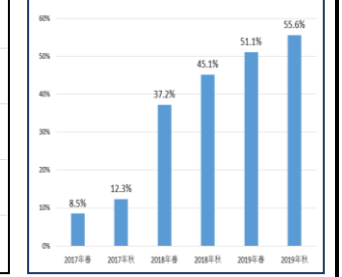
	肥満	高血圧	前駆糖尿病	風引血圧	対称性シフト
男性	●	●	●	●	●
女性	●	●	●	●	●
早急	●	●	●	●	●
健康改善	●	●	●	●	●
定期検診	●	●	●	●	●
健康増進	●	●	●	●	●
健康相談	●	●	●	●	●
健康講座	●	●	●	●	●
健康相談	●	●	●	●	●

【図3】事業所全体の

【図2】



ウォーキングイベントの参加率



写真・図表・イラスト

効果

- 1、自主的に優先して取り組む健康課題を選定し、目標、計画を立て、実行後の評価することができるようになり、職安で取り組むという雰囲気になりつつある。
- 2、「健康に対する意識向上」と目標を立て、自部門での健康課題(食事・運動)についての産業保健職による健康講話を実施した A 職安においては、本取り組みを始めた 2018 年以降、朝食を抜く人の割合が減った(図 2)。
- 3、本取り組みを始めた 2018 年の各職安の目標には入っていなかったものの、2018 年以降、事業所全体のウォーキングイベントの参加率が上昇した(図 3)。
- 4、2017 年までは肥満者(BMI25 以上)の割合が年々増加していたが、2018 年以降、事業所全体で肥満者の増加は認めなくなった。

この GPS の経験から学ぶことができるポイント

健康面の目標を立てることは困難との声もあったが、産業保健職が目標設定、計画策定のヒントを提示するとともに、保健師による支援を行うことで、運用をスムーズに開始することができた。本取り組みを行う前より、各職安に担当保健師がつき、関係性を構築してきたことも、功を奏していると考えている。

職安ごとに健康課題を選定し PDCA を回すことで、事業所全体の健康増進活動の推進につながった。また、職安に情報提供する指標として、職安が具体的に目標、改善計画が立てやすく、かつ、情報提供が継続的にできる「ウォーキングイベント参加率」「がん検診受診率」「健康アプリ登録率」を入れた。その結果、自分たちの取り組み状況が見える化し、関心が高まり、積極的な取り組みにつながったのではないかと考えている。

まだ活動には職安間で温度差がある。2 年目以降は、他職安の目標、計画を共有してきたが、今後は、効果を上げている職安の取り組みを共有化し、自主的な活動の活性化を促進させていきたい。

参考資料

1) 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針 厚生労働省告示第 54 号(令和元年 7 月 1 日)

投稿者

池田友紀子 e-mail

2020 年 7 月 28 日

