

# 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。



## ここがポイント 定期健康診断を受診しやすい体制を整備しよう

### 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くと、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部委託し、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。



### 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



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

## ワンポイント



取組の意思表示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。