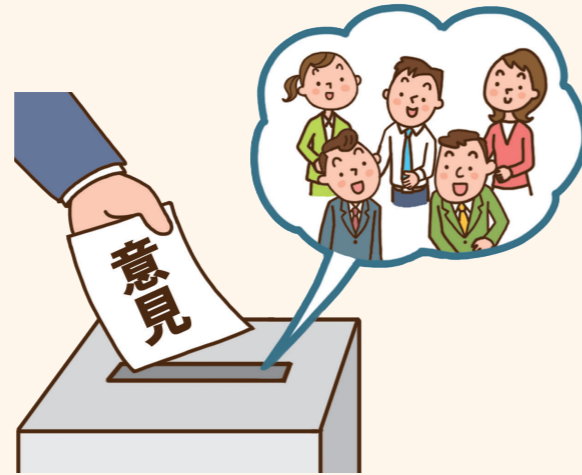


STEP 4 職場としての取組をスタートしよう

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

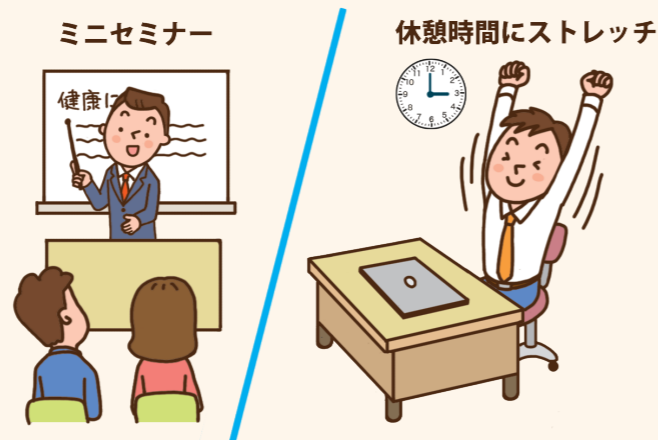
定期健康診断や問診の結果及び日頃の従業員の生活状況等から、従業員の健康状態を把握し、どのような取組が必要かを検討してみましょう。その際、社内アンケートをとる等して意見を集約し社内の意見を聞きながら、職場全体のニーズに合った取組とすることが大切です。



* 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

まずは始めてみよう！



簡単に取り組めること、できることからスタート

運動・食事等

●最初は簡単で取り組みやすいこと、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あります。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

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

取組が進んだら…

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。）

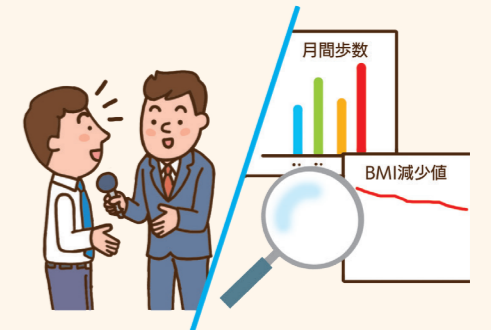
STEP 5

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いましょう。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