

健康経営 実践ハンドブック

Ver.1



2020年2月

山形県 健康福祉部 健康づくり推進課

ハンドブックの作成にあたって

本県では、これまで、『健康長寿日本一の実現』を目指し、運動習慣や食生活の改善等を通して健康寿命の延伸を図るため、市町村や関係団体と連携して各種健康づくりの事業に取り組んできました。

こうした健康づくりの取組みは、誰でも参加できるように進めていますが、一日の大半を職場で過ごす働き盛り世代の方々に、職場や日常生活でいかに健康づくりに取り組んでいただくかが課題となっています。

このような中、企業が従業員の健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」という考え方が全国的に注目されています。

この「健康経営」については、従業員の健康のみならず、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、企業の競争力の確保や企業価値の向上も期待されています。

本県の企業は、その多くが中小企業であり、従業員が少ない企業においては、高齢化がさらに進行する中、従業員一人ひとりの健康が、企業の活力、経営に直接影響するものと認識しています。そのため、企業がこれまでの活力を維持向上していくためにも、この「健康経営」は重要な取組みとなってきています。

このハンドブックは、これから「健康経営」に取り組みたい、さらに取組みを進めていきたいと考える経営者や企業の健康づくりの担当者の方に向けて、その進め方などを県内企業の取組事例を交えて紹介しています。

このハンドブックが、今後の健康経営実践への一助になれば幸いです。

ハンドブックの利用にあたって

会社で従業員の健康づくり、健康経営を推進するための冊子

各企業には、定期健康診断の実施など従業員の健康づくりを行う担当者があります。この冊子は、健康づくり担当者が職場の実態に合わせ、経営者とともに、従業員の健康づくり、健康経営を実践していく際の参考となるように作成しました。

職場や従業員の健康課題に即した取組み内容を掲載

職場の健康課題及び従業員が少ない比較的小規模な企業においては従業員それぞれの健康課題に即した健康づくりができるよう、健診、食生活改善等を通じた生活習慣病予防、身体活動・運動、たばこ対策、メンタルヘルス対策などの項目ごとに健康づくりのポイントをまとめました。

具体的な取組事例を数多く掲載

各企業の現状に合わせて、できるところから、身近なところから取り組めるよう、具体的な取組事例を数多く紹介しています。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

目次

健康経営とは ～取組みのメリット～

健康経営の考え方	3
健康経営が求められる背景	3
健康経営の取組みのメリット	3

やまがたの現状

少子高齢化による労働力の減少	5
働く人の健康課題・職場の課題	6

健康経営の取組み

① 組織体制づくり	8
② 職場の健康課題を把握し、取組み実践	10
③ 健康診断	13
④ 生活習慣病予防【食生活改善等】	16
● 健康課題：血圧の有所見者が多い	16
● 健康課題：肥満者が多い	18
● 健康課題：血糖の有所見者が多い	19
● 健康課題：脂質の有所見者が多い	20
⑤ 身体活動・運動	21
⑥ たばこ対策	23
● 健康課題：喫煙率が高い	23
⑦ メンタルヘルス対策	27

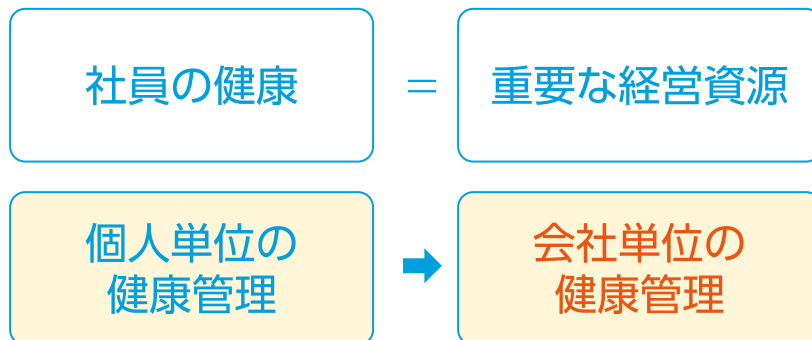
「健康経営優良法人認定制度」について

健康経営の実践に活用できる事業等一覧



健康経営の考え方

従業員の健康保持・増進の取組みが、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えのもと、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することです。



少子高齢化が進み、従業員の安定的な確保が課題となっている中、従業員が健康で長く働けることができる職場環境を作るとは、従業員の生産性向上につながり、社内外からの評価も得られることから、企業の発展が期待されます。

健康経営が求められる背景

- ▶ 少子高齢化による労働力の減少(人手不足問題、従業員の高齢化)
- ▶ 生活習慣病を患う社員の増加
- ▶ メンタルヘルス不調者の増加

従業員の健康づくりがおろそかになると、「生産活動の低下」「事故の発生」により、経営に重大な影響を及ぼすおそれがあります。

健康経営の取組みのメリット



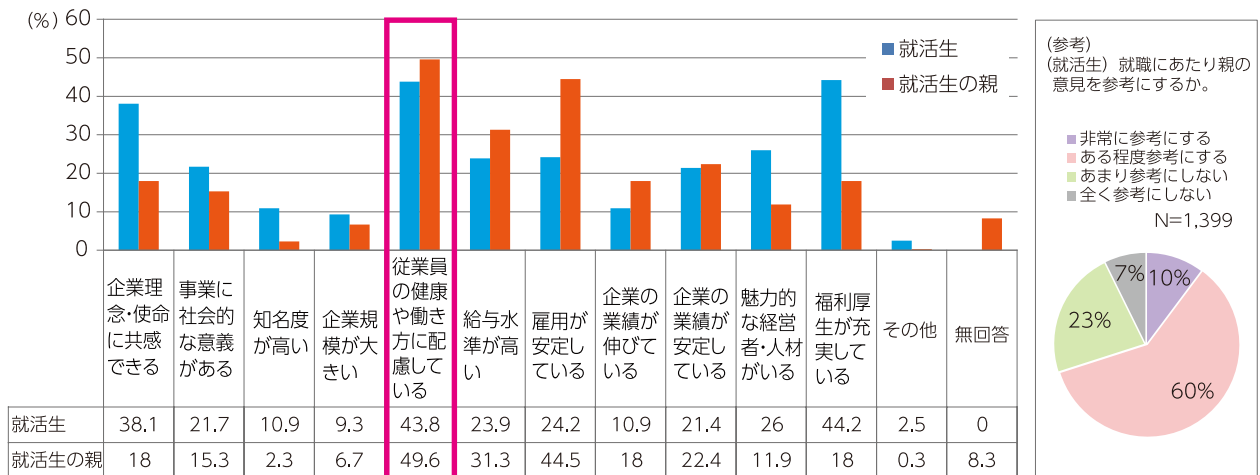
Voice

健康経営のメリット～県内健康経営優良法人認定事業所の声

- ▶ 高卒予定者の会社訪問増加(運輸業)
- ▶ ハローワークからの求人紹介が増加(運輸業)
- ▶ 社員も健康づくりに前向きに(卸売業)

Q.(就活生) 将来、どのような企業に就職したいか。(3つまで)

Q.(親) どのような企業に就職させたいか。(3つまで)



※就活生のN数1,339、親のN数1,000における複数回答数を就活生、親それぞれで百分率にして比較

出典：平成30年7月経済産業省ヘルスケア産業課「健康経営の推進について」



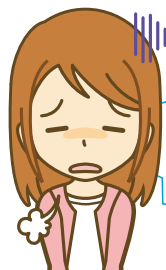
POINT 健康や働き方に対する配慮は今や就活生、そしてその親の要チェックポイントに!!



豆知識

病気で休む人がでると…

他の人に負担がかかるだけでなく大きな損失になります。



その従業員の年収を大幅に上まわる損失!

従業員1人が1年間休んだ場合の損失

休業した従業員の担当業務

- ・事業の売り上げ減少
- ・業務の遅滞による損害

医療費・傷病手当

休業した従業員の業務カバー

- ・カバーする従業員の残業手当
- ・残業に必要な光熱費

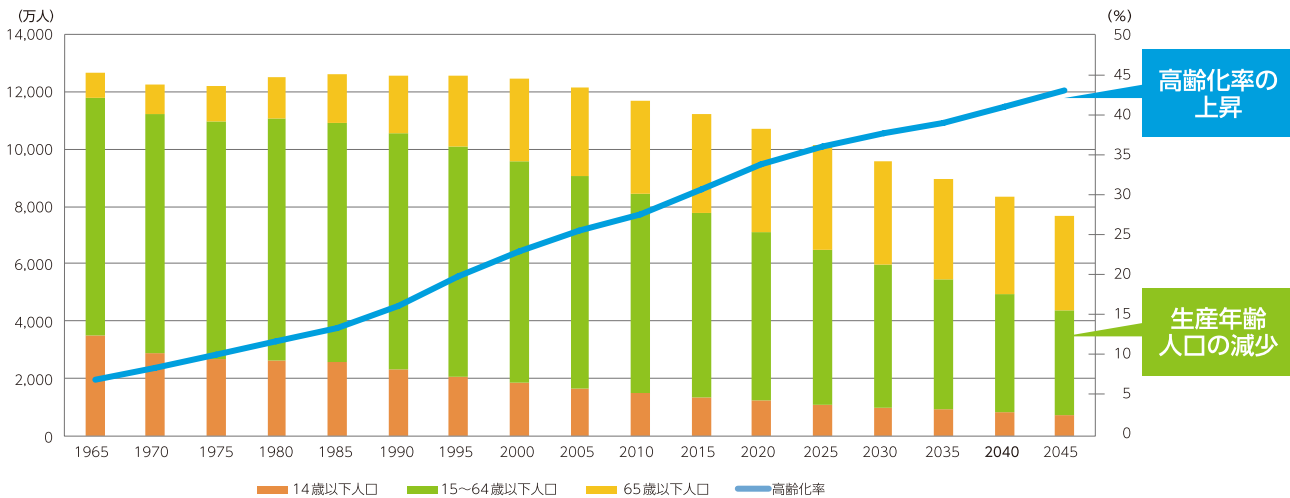
代替従業員の雇用

- ・求人のための費用
- ・雇用上の人事担当者の労力(人件費)
- ・代替従業員の人件費、教育費

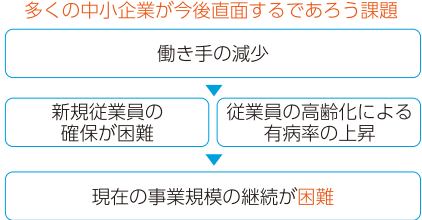
少子高齢化による労働力の減少

山形県の将来推計人口

参考：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成30年推計)」

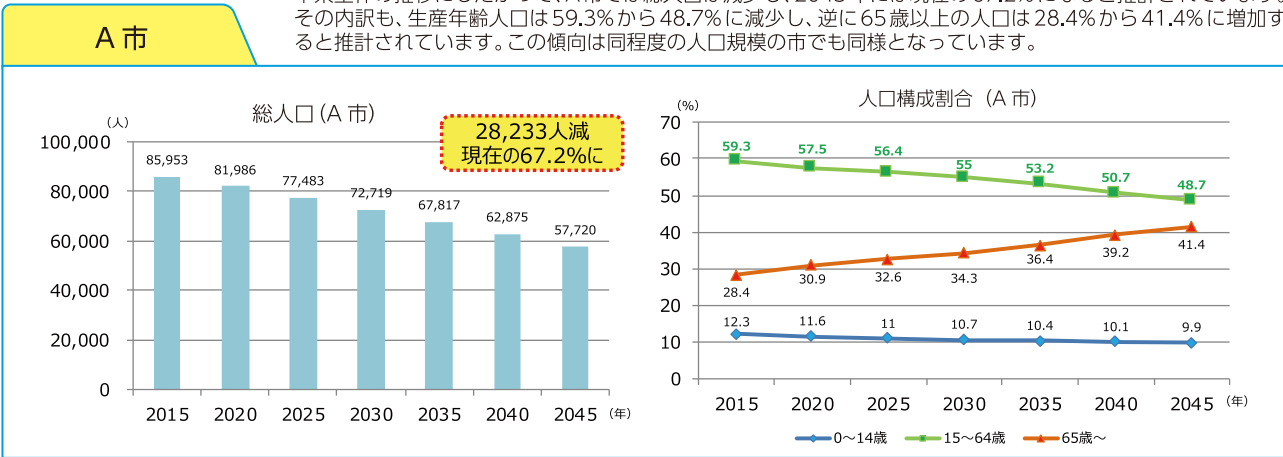


少子高齢化の進行により、山形県の生産年齢人口は1980年(昭和55年)の84.3万人をピークに減少に転じています。国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によると、2045年には、人口は76.8万人(2015年人口の31.6%減)、生産年齢人口は36.4万人(同43.0%減)にまで減少すると推計されています。

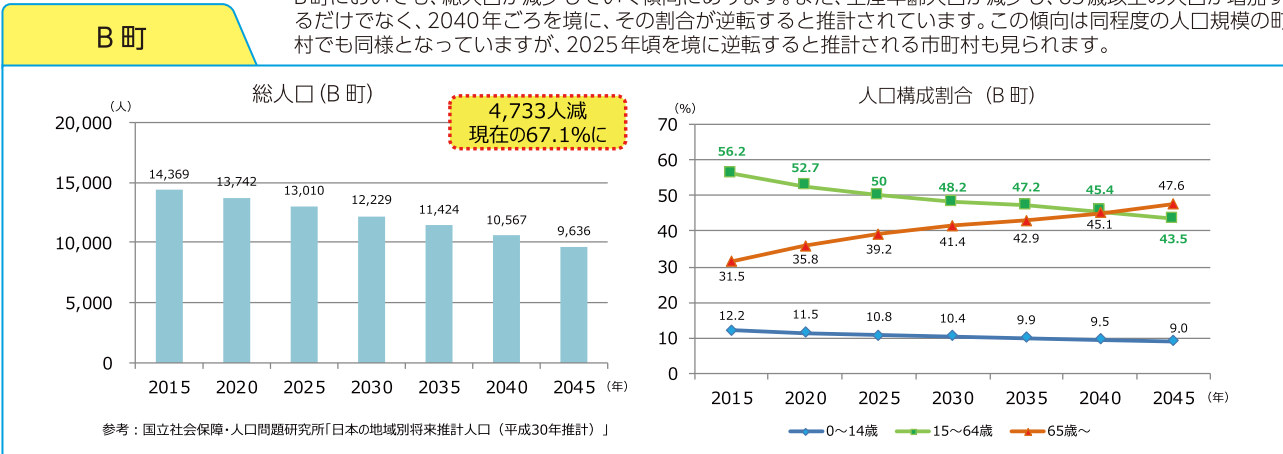


市や町の規模でイメージすると？

本県全体の推移にしたがって、A市では総人口は減少し、2045年には現在の67.2%になると推計されています。その内訳も、生産年齢人口は59.3%から48.7%に減少し、逆に65歳以上の人口は28.4%から41.4%に増加すると推計されています。この傾向は同程度の人口規模の市でも同様となっています。



B町においても、総人口が減少していく傾向にあります。また、生産年齢人口が減少し、65歳以上の人口が増加するだけでなく、2040年ごろを境に、その割合が逆転すると推計されています。この傾向は同程度の人口規模の町村でも同様となっていますが、2025年頃を境に逆転すると推計される市町村も見られます。



働く人の健康課題・職場の課題

●健康診断の実施結果状況 検査項目別 有所見率(%)【H26—H30】

項目年	聴力(1kHz)	聴力(4kHz)	聴力(その他)	胸部X線	喀痰検査	血圧	貧血検査	肝機能検査	血中脂質	血糖検査	尿検査(糖)	尿検査(蛋白)	心電図	全体
平成26年	3.1	6.8	0.6	3.4	0.3	19.3	11.3	17.9	38.8	13.2	2.5	2.9	14.6	60.1
平成27年	3	6.8	0.3	3.5	6.4	19.8	10.8	18.1	37.9	13.4	2.5	2.9	15.3	60.2
平成28年	3	6.7	0.6	3.6	0.9	20.9	10.4	18.7	37.9	14.1	2.6	2.5	13.8	60.2
平成29年	3.1	6.6	0.4	3.5	7.1	20.9	9.6	18.6	37.2	15.1	2.9	2.5	12.9	59.1
平成30年【山形県】	3.2	6.9	0.3	3.8	2	23.4	10	19.2	37.7	15.3	3.1	2.5	14.3	63.4
平成30年【全国】	3.7	7.4	0.6	4.3	2.3	16.1	7.7	15.5	31.8	11.7	2.9	4.4	9.9	55.5

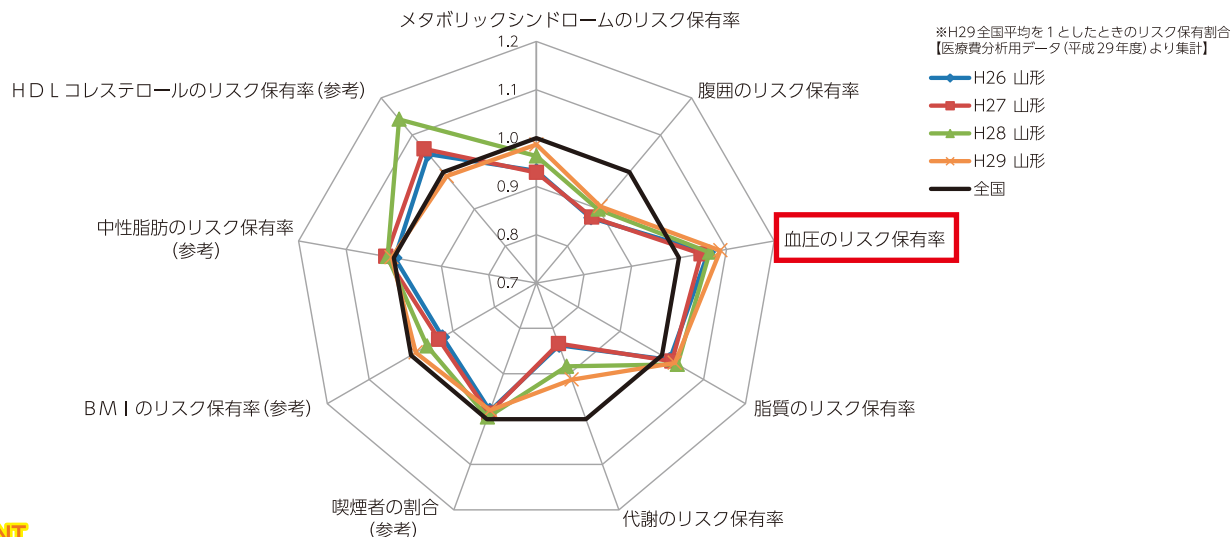
出典：山形労働局



血圧、血中脂質、血糖検査などのメタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)に関連する健診項目を中心に、有所見率が全国平均よりも高くなっています。

●全国健康保険協会山形支部実施の生活習慣病予防健診*におけるリスク保有割合

*保険者の実施する特定健診



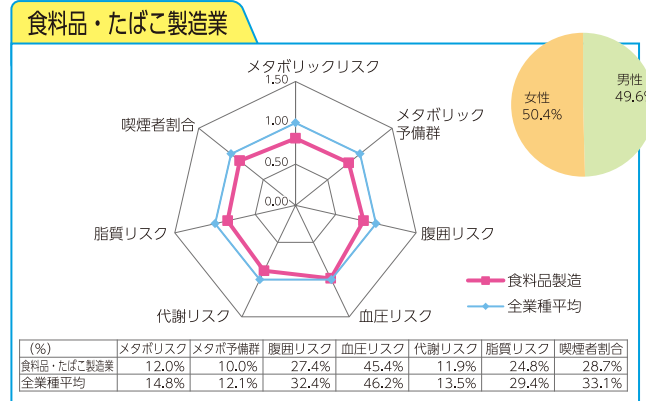
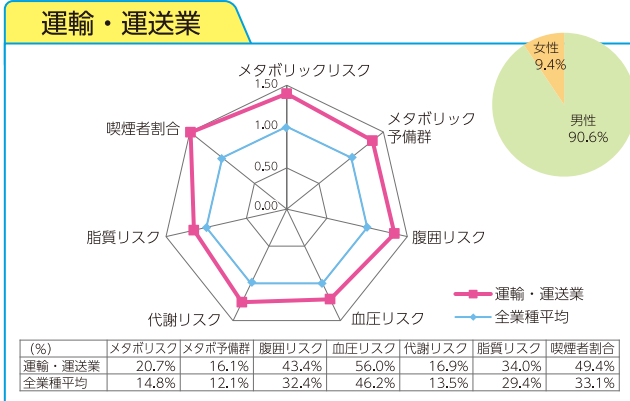
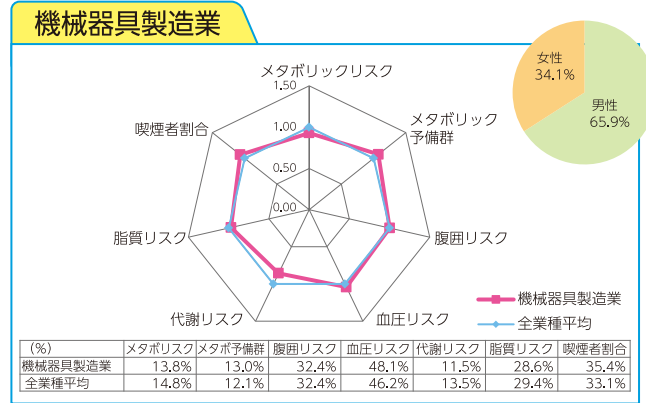
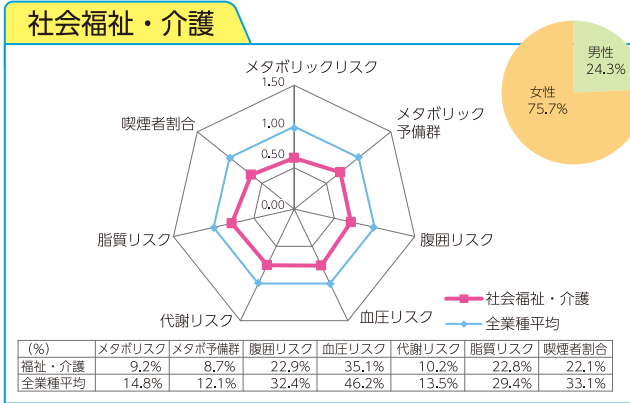
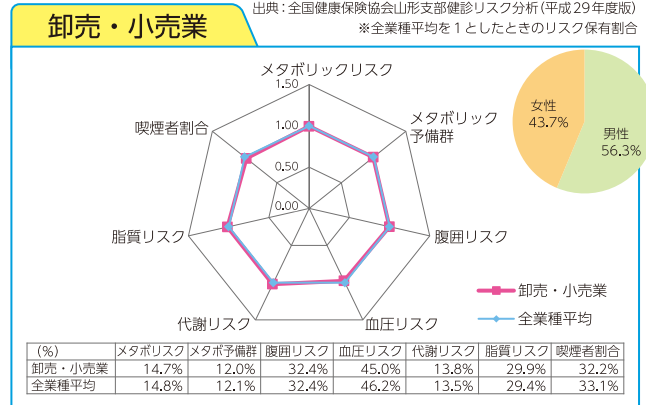
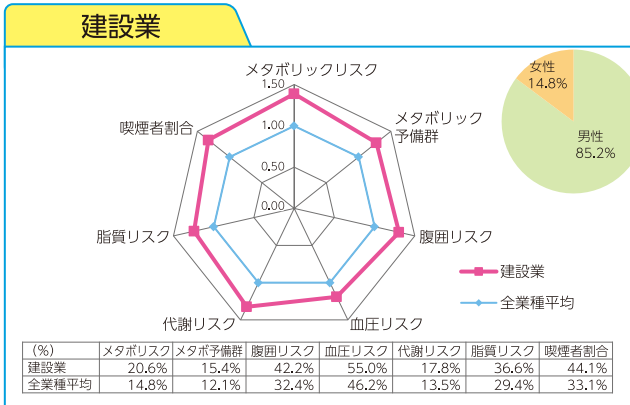
メタボリックシンドロームに関連するリスクの保有率が年々高くなっています。

男女計	メタボリックシンドロームのリスク保有率	腹囲のリスク保有率	血圧のリスク保有率	脂質のリスク保有率	代謝のリスク保有率	喫煙者の割合(参考)	BMIのリスク保有率(参考)	中性脂肪のリスク保有率(参考)	HDLコレステロールのリスク保有率(参考)
平成26年山形	13.6%	31.0%	44.0%	28.4%	12.4%	33.0%	27.6%	20.5%	5.7%
平成27年山形	13.6%	31.0%	43.4%	28.6%	12.3%	33.1%	27.9%	20.9%	5.7%
平成28年山形	14.1%	31.8%	44.1%	28.9%	13.1%	33.4%	28.7%	20.8%	6.2%
平成29年山形	14.4%	32.1%	45.0%	28.7%	13.5%	32.9%	29.5%	20.7%	5.3%
平成29年全国	14.6%	35.4%	41.4%	27.9%	14.8%	33.6%	29.9%	20.6%	5.4%

出典：全国健康保険協会山形支部 健診リスク分析(平成29年度版)

●生活習慣病予防健診における業種別リスク保有割合

あなたはどの職種で働いていますか?健康診断結果の分析から、あなたの会社の健康課題を全業種平均や同業種の状況と比べてみると・・・



●各リスクの定義

検査項目	各リスクの定義	各リスク
① 腹囲	・内臓脂肪面積が100cm ² ・内臓脂肪面積の検査値がない場合は、腹囲が男性で85cm以上、女性で90cm以上	腹囲リスク
② 血圧(mmHg)	・収縮期血圧130mmHg以上、または拡張期血圧85mmHg以上、または高血圧に対する薬剤治療あり	血圧リスク
空腹時血糖(mg/dl)	・空腹時血糖110mg/dl以上、または糖尿病に対する薬剤治療あり ・空腹時血糖の検査値がない場合は、HbA1c 6.0%以上、または糖尿病に対する薬剤治療あり	代謝リスク
③ HbA1c(%) ^{*3}		
④ 中性脂肪(mg/dl) HDLコレステロール(mg/dl)	・中性脂肪150mg/dl以上、またはHDLコレステロール40mg/dl未満、または脂質異常症に対する薬剤治療あり	脂質リスク
⑤ 問診 喫煙歴	喫煙あり	(参考)喫煙者割合
-	①かつ②～④のうち1項目に該当	メタボリック予備群
-	①かつ②～④のうち2項目以上に該当	メタボリックリスク



「社会福祉・介護」では各検査項目におけるリスク保有割合が全業種平均より低く、逆に「建設業」「運輸・運送業」が高くなっています。

組織体制づくり

健康経営の取組みは、まずは事業主がその取組みを表明し、必要性を会社として共有することから始まります。そして、健康づくり担当者を置き、事業主とともに事業所全体で従業員の健康づくりに取り組んでいきます。

ステージ
1

経営者の「健康経営」の表明

▶ 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みを会社全体での活動にするためには、事業主が取組みを表明し、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。

我が社は、従業員の健康づくりに取り組みますよ！



私の会社の健康経営の表明<<実践例>>

▶ 全国健康保険協会山形支部(以下、「協会けんぽ山形支部」という。)が設けている「やまがた健康企業宣言」※に参加

▶ 会社のホームページに「健康経営宣言」を掲載し、社内外に周知

(例)「〇〇社は、社員の健康を大切な経営資源の一つと捉え、社員の健康への積極的な支援と組織的な推進を行い、社員が生き生きと働くことのできる企業風土を目指します」

▶ 会社の就業規則に健康づくりについての条文を定める

(例) 第〇条 従業員は、積極的に体力の向上と健康の増進に努め、疾病の予防に留意しなければならない。
第〇条 経営者は、積極的に従業員の体力向上と健康増進に努めなければならない。

※協会けんぽ山形支部の「やまがた健康企業宣言」で健康経営をスタート！

<<やまがた健康企業宣言とは>>

健康で生き生きと社員が働ける企業を目指し、事業主が全社員の健康づくりに取り組むことを意思表明します。

参加企業には、「やまがた健康企業宣言」登録証や企業の健康度が分かる「事業所健康度診断票」等が贈呈されます。

その他に金融機関によるローンの金融優遇が受けられる研修会、健康づくりに関する情報等の案内を優先的に受けられる等の特典があります。

詳しくは、下記をチェック！

協会けんぽ山形支部の「やまがた健康企業宣言」のページ

やまがた健康企業宣言

【登録番号：000】

当社は、社員が健康で生き生きと働ける会社を目指して、以下の健康づくりに取り組みます。

- ① 健康診断の実施 社員に対して「定期健康診断」を実施します。
- ② 特定保健指導の実施 協会けんぽの「特定保健指導」を利用します。
- ③ 検査・治療の促し 健診の結果、再検査や治療の必要があった場合医療機関を受診するように勧めます。
- ④ 健康づくりの推進 会社全体で健康づくりに取り組みます。

我が社の健康づくり

- ・
- ・
- ・
- ・
- ・

2020年 月 日

株式会社 健康工業

代表取締役社長 健康 太郎

全国健康保険協会 山形支部

各健康保険組合等に加入している企業は、それぞれ加入している健康保険組合にお問い合わせください。

ステージ
2

従業員の健康意識の醸成を図る

▶ 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あ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取り組む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、会社にとっても大切」と呼びかけても、20～30歳代の元気な人達からはあまり反応がないかもしれません。しかし、若い頃からの不摂生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、気づいた時には、治療が必要になっていることも多くあります。入社説明会や社長講話等の際に健康の話をする等、若い頃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。

若い時から自分の健康に配慮しましょう!



ステージ
3

健康づくりの取組み体制を整える

▶ 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」の取組み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、職場の課題に応じスムーズに取組みを行うことができます。

私が健康づくりを進めます!



職場の実践例

- ▶ 従来からある労働安全衛生委員会の中で健康経営担当を決めて、取組みを進めている。
- ▶ ワークライフバランス推進員を設置し、社員アンケートと合わせて、働きやすい職場づくりに取り組んでいる。
- ▶ これまで1人だった健康づくり推進担当者を増やし、健康づくり推進チームを作って担当。

POINT 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。取組み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な配慮等も重要です。

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



職場の健康課題を把握し、取組み実践

健康経営を推進するためには、あなたの会社の健康課題の把握が重要です。健康診断結果やアンケートをもとに、職場の健康課題を把握し、職場全体のニーズに合った取組みを決めていきます。

ステージ
1

職場の健康課題の把握

あなたの会社の健康課題を把握します。

健康課題の把握方法として

① 定期健康診断結果の分析から把握する方法

② 定期健康診断以外から把握する方法

2つの方法について紹介します。

どうやって、うちの会社の健康課題を見つければいいのか…?



① 定期健康診断結果の分析から把握する方法

私の会社の場合

うちは保健分野の専門職がないので衛生管理者*が中心となって分析しました。



うちは協会けんぽ山形支部の「やまがた健康企業宣言」に参加しているので、提供を受けた「事業所健康度診断票」で分析しました。



※衛生管理者および(安全)衛生推進者

労働安全衛生法に定められる、事業場の労働衛生の管理を担当する者(資格)です。常時50人以上の事業場では衛生管理者を、常時10人以上50人未満の非工業的業種の事業場では(安全)衛生推進者の選任が義務付けられています。

定期健康診断の結果を扱える人は?

● 経営者

● 産業保健業務従事者

(産業医、産業保健師や看護師、衛生管理者、衛生推進者、労務部門担当者など労働者の健康管理に関する業務に従事する者です。)

経営者や産業保健業務従事者でなくても、**従業員の健康に関わる仕事をしている人**は定期健康診断の結果を取り扱うことができますが、個人情報の取扱いには十分に注意しましょう。

診断名や検査データ等の扱いに際しては医学的知識に基づく加工・判断を要することがあり、産業医、産業保健師などの産業保健業務従事者が行うことが望ましいとされています。産業保健業務従事者以外の者が扱う場合には利用目的の達成に必要な範囲内に限定されるように、必要に応じて、産業保健従事者が健康情報を適切に加工するなどの措置を事前に講じます。



健診結果を集計したいけど、自分は資格を持っていないし…見ちゃダメなんだよね?



定期健康診断の結果の分析を自社で行った事業所の例

手順
1

健康診断結果の一覧表を作ります。

自社でも健康診断の
有所見率を出すことが
できますよ。



(作成例)

氏名	年齢	検査項目					
		BMI	血圧	LDL	HDL	中性脂肪	空腹時血糖
〇〇 〇〇〇	40	24.0	140/95	108	92	159	102
〇〇 〇〇〇	32	22.1	122/85	99	78	98	98
〇〇 〇〇	58	28.7	100/80	138	40	208	150
〇〇〇 〇〇	46	19.7	111/92	89	56	76	90

◎定期健康診断の実施機関により検査項目や検査結果の記載・表示の仕方は多少異なる場合があります。但し、検査は労働安全衛生法に定める検査項目を網羅している必要があります。また、一定要件を満たす場合の一部検査の省略は、健診を行う医師や産業医の判断による必要があります。

手順
2

健康診断結果の一覧表から、検査項目ごとの有所見率
(健診結果が異常値の者の割合)を計算します。

有所見率(%) = 健診結果が異常値の者の数(人) ÷ 総従業員数(人) × 100

例

従業員40名の会社で血圧の有所見者(異常値の者)が10名いた場合は、その会社の血圧の有所見率は25%です。



特定健診における検査項目	受診勧奨判定値	健康課題	(参考)保健指導判定値
腹囲	—	—	男性85cm以上 女性90cm以上
BMI(kg/m ²)	—	(肥満)	25以上
血圧(mmHg)	収縮期140以上 拡張期90以上	血圧の有所見が多い	収縮期130~139 拡張期85~89
尿糖	(±)以上	血糖の有所見が多い	(±)以上
空腹時血糖(mg/dl)	126以上		100以上
HbA1c(%)	6.5以上		5.6以上
中性脂肪(mg/dl)	300以上	脂質の有所見が多い	150~299
HDLコレステロール(mg/dl)	34以下		35~39
LDLコレステロール(mg/dl)	140以上		120~139
GPT/GOT	51以上/51以上	肝機能の有所見が多い	31~50/31~50
γ-GTP	101以上		51~100

(参考)山形県健康診断実施要領(平成31年3月26日)

専門機関などを上手に活用

- 協会けんぽ山形支部では、「やまがた健康企業宣言」に登録している企業様の健診結果のデータを集計し、事業所単位で健康度診断票を作成しています。(※健診受診者数10名以上の場合のみ)
- 50人以上の事業所については、労働基準監督署に提出することになっている「定期健康診断結果報告書」から血圧、血中脂質、空腹時血糖などについて、有所見率を計算することもできます。

②定期健康診断以外から把握する方法

定期健康診断の結果以外の方法で健康課題を把握することも有効です。例えば、ストレスチェック*の判定結果を参考に、他、会社独自のアンケート調査やコミュニケーションの場を通じて、会社の健康課題を見つけている会社もあります。

私の会社の場合



会社独自のアンケート調査で、生活状況や喫煙状況について把握して、健康課題を見つけました。

うちの会社は、みんなでランチをする際に自分の健康や健診結果を話題にします。少人数なので気がねなく自分のことを話せます。



- ※「労働安全衛生法」で労働者の50人以上の事業所では、ストレスチェックの実施義務が定められています。
- ※ストレスチェックの集団分析ができるのは、実施者（産業医・保健師等）と実施事務従事者（産業保健スタッフ、人事部門以外の事務職員等）です。人事権限を持つ者（経営者、人事部門の職員等）は実施できません。
- ※ストレスチェックについては、「ストレスチェック制度サポートダイヤル」もしくは「山形産業保健総合支援センター」（34ページ参照）へお問い合わせください。



ステージ
2

職場としての取組みを始める

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み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。

▶取組み内容を決める

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、どのような取組み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みとすることが大切です。

▶取組みを実施する

従業員の勤務形態や業務内容、職場環境等に合わせて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」と思う従業員が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を工夫したりコンセプトを明確化するとよいでしょう。



ミニセミナー



休憩時間にストレッチ



職場の実践例



【事業計画】

- ▶会社として健康づくりに関する事業計画書を作成し、「健診受診」「たばこ対策」などに取り組んでいる。

【個人ごとの目標設定】

- ▶全従業員が年度始めに健康目標を立て、健康づくりに取り組む。
- ▶個人の健康への取組みを進めるため、一人ひとりが目標を設定。目標の達成状況をグラフ化して職場に掲示し、目標の達成者には会社から報酬を贈る。

【業務改善】

- ▶繁忙期に社員の残業時間削減のため業務分担の見直しなどの業務改善を実施した。
- ▶部署のリーダーが従業員の業務量を把握し、適切に業務分担を行うことで残業時間の減少につなげた。

健康診断

自覚症状が無く、症状が現れた時にはすでに進行しているという病気は少なくありません。自覚症状が表れにくい病気を早期に発見するには、無症状のうちから定期的な健康診断を受けることが大切です。自らの健康を守るためにも、まずは皆さん一人ひとりが自分自身のからだに向き合うことが予防の第一歩です。

【定期健康診断】労働者に対する健診実施は、事業者の義務です。

従業員の安全と健康を守るため、「労働安全衛生法」では事業者に対して「1年に1回、定期的に健康診断を実施」することを義務付けています。

【特定健康診査(特定健診)】医療保険者が行う、40歳以上の加入者を対象とした健診です。

メタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)該当者及び予備群を減少させることを目的とし、健診の結果、該当者と予備群の方に対しては特定保健指導(P15参照)が行われます。



ステージ
1

従業員全員が定期健康診断を受ける

定期健康診断は、1年に1回、事業者が必ず実施しなければなりません。会社全体で従業員が受診しやすい環境を整えましょう。また、担当者は、従業員の受診状況を把握し、未受診者には、粘り強く受診を勧めましょう。

▶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。
- 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。

協会けんぽ山形支部の生活習慣病予防健診※(特定健診)を利用 ※保険者の実施する特定健診

協会けんぽ加入事業所は、事業者が実施する定期健康診断から、医療保険者が実施する生活習慣病予防健診(35歳~74歳の方が対象)に切り替えると、がん検診(胃がん・肺がん・大腸がん)も同時に実施できます。

※詳しくは、協会けんぽ山形支部にお問い合わせください。

●その他の健診

就労世代の健康管理では、がん検診、歯周疾患検診も重要です。現在、職域においてこの2つの検診は、保険者や事業主により、福利厚生の一環として任意で実施されています。疾病の予防や健康の保持増進のためには、これらの検診も受けられるような体制づくりが望まれます。

【がん検診】

生涯のうち2人に1人ががんに罹患し、そのうち約30%が就労世代と推計されています(*)。職域でがん検診を受ける機会のない方には、市町村が実施するがん検診を受診するよう勧奨したり情報提供をすることが期待されます。

(*職域におけるがん検診に関するマニュアルH30厚生労働省)

【歯周疾患検診】

成人期に多い歯周病は、重症になると、血液や呼吸器内に、歯周病菌が入り込み、心筋梗塞・動脈硬化症、肺炎などを引き起こします。かかりつけ歯科医を持ち、定期的に検診を受け、歯垢の除去や早めの治療を行うことが大切です。

健診実施

- 健診機関で個別に受診する場合は、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。
- 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。

▶ 担当者が健診結果をまとめ、未受診者には受診を勧める

事業者は「健康診断個人票」を作成して5年間保存しましょう。検査値が年々どのように変化しているかの確認ができます。



ナッジ理論とは

健診の受診勧奨文におけるナッジ

豆知識 | 健康診断実施率の向上に向けたナッジ理論の活用

「ナッジ理論」の「ナッジ(nudge)」とは、「人を動かすために、肘でそっと突く(そっと後押しする)」ことを意味します。文章の内容や表示方法を工夫することで、人々の心理に働きかけ、自分の意思で行動する方向へと導くことが「ナッジ理論」です。

受診率が低い企業

健康診断のご案内

健康診断は自分の健康状態を知るために欠かせません。ぜひ健康診断を受診しましょう。受診日が決まったらお知らせください。

健診の重要性を説くだけでは、受診に結びつかないケースがあります。受診に至らない“阻害要因”を取り除いてあげることが重要です。

受診率が高い企業

健康診断のご案内

健康診断の実施日について、下記の日程の中から希望日を選び、○をつけてください。他の日程を希望の場合は11月20日(水)まで総務課へお知らせください。

<日程>

1. 令和元年 12月13日(金)
2. 令和元年 12月16日(月)
3. 令和元年 12月18日(水)



▶ 健診が延ばし延ばしになってしまう事例

健診を受けなければならない

本人も健診の重要性をわかっている

受診がついつい後回しになってしまう

他にもやることがあって今じゃなくてもいいと思ってしまう

健診の時期を逃してしまふ

いつかそのうちの繰り返しで時期を逃す

▶ ナッジを活用した受診勧奨

健診を受けなければならない

本人も健診の重要性をわかっている

受診がついつい後回しになってしまう

他にもやることがあって今じゃなくてもいいと思ってしまう

時期指定

健診の時期指定等、行動変化をもたらすナッジ(ちょっとした「つつき」)を与えてあげる

指定時期どおりの受診

受診の必要性を把握している人へのちょっとした後押し

これらは健診に限ったことではありません。健診後の指導や要治療者への受診勧奨など、その必要性を理解している方への受診勧奨は、あらかじめ時期や場所等を明確に示してあげることが有効です。



職場の実践例



【健診日調整】

- ▶ 管理部門が従業員の健診をまとめて予約し、業務として業務時間内での日程を決定し、受診率100%につなげた。
- ▶ 上司と部下が相談のうえ、各自の日程を決定することで、受診しやすい環境とした。

【受診勧奨】

- ▶ 健診の未受診者に対し、担当者が頻繁(3日に1回ほど)に声かけを行い、健診受診率100%につなげた。
- ▶ 健診予定日の前日に必ず受診勧奨を行い、また、事後にも受診状況の確認を行うことで、未受診の防止につなげた。

【受診の取扱い】

- ▶ 健診時間は、特別休暇を与え受診しやすい環境とした。

【実施方法】

- ▶ 閑散期に巡回健診を利用して、全従業員が一度に受診できるようにした。

ステージ 2 精密検査、特定保健指導を必ず受けさせる

▶精密検査の受診勧奨

定期健診を「受けるだけ」では、意味がありません。「要精密検査」「要治療」の対象となった従業員に対して、再診を促す取組みを行いましょ。



地域産業保健センター (P34 参照) では、労働者 50 人未満の産業医の選任義務のない小規模事業所を対象に次のサービスを実施しています。

○健康診断の結果についての医師からの意見聴取

健康診断で「異常の所見があると診断された労働者」に関し、健康保持のための対応策などについて、事業主が医師から意見を聞くことができます。

○労働者の健康管理に係る相談

健康診断で脳・心臓疾患関係の主な検査項目に異常があった労働者に対して、医師又は保健師が日常生活面での相談・指導を行います。

▶特定保健指導を受けさせる

メタボリックシンドロームのリスク数に応じて、「動機付け支援」「積極的支援」の 2 つのコースがあります。

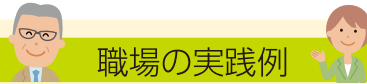
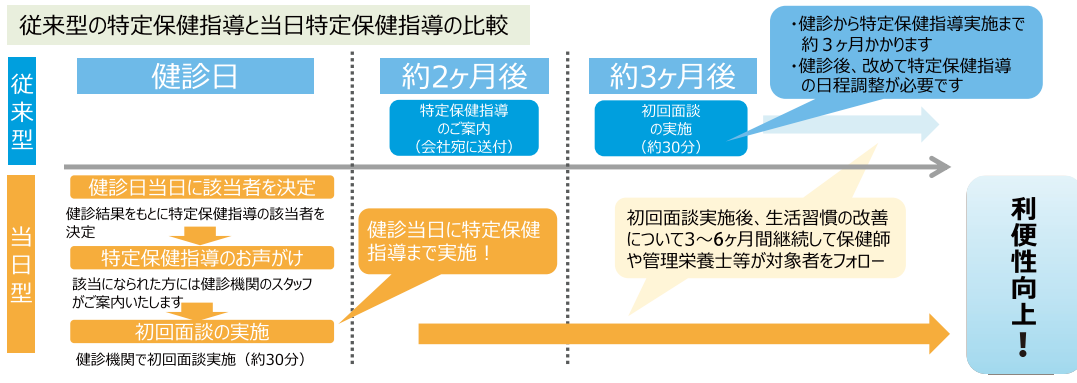
特定保健指導は健診当日その場で実施することも可能です

特定保健指導には、後日、勤務先で面談を受ける方法のほか、健診を受けた当日にその場 (健診機関) で面談を受ける方法があります。従業員が健診を受ける際は、当日特定保健指導が受けられる場合があることをお伝えください。

健診後、すぐにメタボの改善をスタート!

健診当日に保健指導を行うことで、後日改めての日程調整が不要になりますので、本人のみならず、事業所にとっても大変便利です。また、健診後は健康への意識も高まっており効果的です。

※健診当日特定保健指導は一部の健診機関で実施しています。詳細は受診されるご予約の健診機関にお問い合わせ下さい。



職場の実践例

【理解促進】

- ▶過去5年間の健診の個人結果をグラフ化し、健診後に個別面談を実施することで、精密検査の受診につなげた。
- ▶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し、精密検査の必要性の理解促進につなげた。

【受診勧奨】

- ▶定期健診後、所見があった社員に精密検査の受診勧奨を行い、精密検査の結果を提出するまで産業医の個別指導を毎月受けてもらうようにしたことで、受診につなげた。
- ▶健康診断の結果から有所見者には精密検査の受診勧奨とその費用を会社が補助することで、受診につなげた。

【受診の取り扱い】

- ▶精密検査について、業務中 (出勤認定) の受診を認め、受診につなげた。

【特定保健指導】

- ▶当日特定保健指導の利用を促し、実施率の向上につなげた。

生活習慣病予防【食生活改善等】

健康課題

血圧の有所見者が多い

心臓から送り出された血液が動脈を流れるときに血管壁にかかる圧力が“血圧”です。高血圧はその圧力が高い状態でこの状態が続くと血管が傷つき破れたり、詰まる恐れがあり、脳梗塞や心筋梗塞など命に関わる病気を引き起こす恐れがあります。

全国健康保険協会山形支部健診リスク分析(平成 29年度版)によると、リスク保有率では血圧のリスク保有率が45.0%と最も高く、全国平均からも3.6%高い状況にあります。⇒6 P 参照

▶健康状態を確認するための環境づくり

定期的な血圧測定を行う… 高血圧は、ほとんどの場合自覚症状がなく進行します。従業員自らが健康状態を確認する習慣づけができるよう、血圧計を事務室の入口付近など誰もが目にする場所に設置して定期的に血圧測定ができるような環境をつくりましょう。

毎朝、職場で測って記録してみよう!



職場の実践例



- ▶安全衛生委員会が血圧測定のデータを産業医と共有し、健康を管理している。
- ▶社内会議の際に出席者が血圧測定し、自分の血圧を意識してもらう。
- ▶業務のサイクルに無理なく合わせ、点呼の際に血圧測定をする。

▶高血圧を予防するために

▶塩分を控えめにする…塩分は血管をいため、血圧を上昇させます。

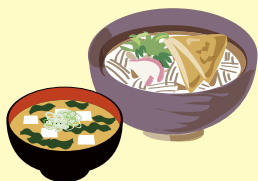
塩分の多い加工食品(漬物、干物、ハム・ソーセージなど)や汁物、麺類のスープを摂り過ぎないように注意しましょう。

塩分は1日男性7.5g未満、女性6.5g未満(高血圧患者は、6g未満)を目標に。(日本人の食事摂取基準2020年版より)

減塩チャレンジのポイント



減塩



- 麺類を食べる頻度と食べ方に気を付けましょう!
(スープを残すと約4gの減塩になります)
- 醤油やソース、ドレッシングのかけ方に気を付けましょう!
- だしの旨みや香辛料、酸味を活用しましょう!
- みそ汁は具たくさんに!なるべく1日1杯にしましょう!
(1日2杯飲む人は、1杯減らすと1~1.2gの減塩になります)
- 外食や加工食品などの栄養成分表示を活用しましょう!

▶ 野菜・海藻をたっぷり、果物も適度に摂取する

野菜、海藻や果物に含まれるカリウムは、高血圧の予防にもつながります。野菜・海藻をたっぷり、果物も適度に摂取するようにしましょう。



▶ 体重をコントロールする

太っている人はやせるだけで血圧が下がる場合があります。バランスのよい食事と適度な運動を心がけましょう。

▶ 軽めの運動を継続的に行う

ウォーキングやゆっくりとしたジョギング、水泳など軽めの運動を継続的に行うようにしましょう。



▶ お酒の飲み過ぎに注意する

お酒の飲みすぎは、血圧を上げます。適正飲酒を心がけましょう。



職場の実践例



【周知啓発】

- ▶ 健診結果を渡すときに、食事の啓発リーフレットも一緒に渡し、食生活改善を促した。
- ▶ 減塩や、野菜摂取、飲酒、喫煙などに関する生活習慣の改善を促すポスターを掲示した。
- ▶ 社内の目につくところにカロリーガイドを置いて、意識づけを行った。

【食環境改善】

- ▶ 昼の仕出し弁当に野菜が多いヘルシー弁当を加えた。
- ▶ 会社付近のコンビニや総菜屋のヘルシーメニュー(野菜が多いなど)を紹介した。
- ▶ 食堂の担当者に野菜の量や減塩調味料の導入について相談し、ヘルシーメニューを追加した。
- ▶ 食堂に穴あきのレンゲを用意し、めん類の汁を飲まない工夫をした。

【身体活動等】

- ▶ 近場の出張の際には、徒歩や社用の自転車の利用を推奨し、意識づけを行った。
- ▶ 始業時に軽めの体操(ラジオ体操など)を行うようにした。その際に仲間一人一人の顔色や体調を見るようにした。

健康課題

肥満者が多い

肥満とは、体内の脂肪が増えすぎた状態です。肥満には、「内臓脂肪型」と「皮下脂肪型」の2種類があり、腹囲を基準に判定する「内臓脂肪型肥満」には特に注意が必要です。「内臓脂肪型肥満」に高血圧、脂質異常、高血糖などが重なるとメタボリックシンドロームと判定され、糖尿病や高血圧など生活習慣病の原因になります。

▶ 食べ過ぎ防止

よく噛んでゆっくり食べることで、満足感が得られ食べ過ぎを防ぐことができます。一口30回、1食30分を目標にしましょう。

☆自分の適正エネルギーの把握を

◆身長 _____cm ⇒ _____m ◆体重 _____kg
 ◆BMI=体重(kg)÷身長(m)÷身長(m) [BMI] 18.5未満……………やせ
 ◆標準体重(kg)=身長(m)×身長(m)×22 18.5～25未満 ……普通
 25以上……………肥満

◆1日の適正エネルギー(kcal)
 標準体重(kg)×標準体重1kgあたりの必要エネルギー
 _____kg×_____ = _____kcal

※標準体重1kgあたりの必要エネルギー
 ・デスクワーク、家事労働…………… 25～30kcal
 ・営業、製造業、立ち仕事…………… 30～35kcal
 ・建設業、農業、身体活動の激しい人 …… 35～40kcal
※日本人の食事摂取基準(2015版)参考

適正エネルギーは
職種によって違って
さまざまよ!



▶ 野菜やきのこ、海藻をたっぷりと

食物繊維を多く含む野菜やきのこ、海藻、豆などを食事に取り入れることで、満足感が得られます。

▶ 菓子類や甘い飲み物、アルコールに注意

菓子類やアルコールの摂り過ぎはエネルギーの過剰摂取につながります。摂り過ぎに注意しましょう。

▶ 清涼飲料水に注意

飲み物には砂糖に換算すると30g前後の砂糖を含むものが多い、多飲すると肥満の原因になります。

WHO(世界保健機構)基準値: 大人の糖類摂取量/1日25g未満(ティースプーン約6杯分)

今日から私も
マイボトル!



*家庭で作ったお茶に代えると、およそ…
 1月では1日120円×20日=2,400円
 1年では2,400円×12ヶ月=28,800円
 お金の節約にもつながります。



▶ 意識して歩く

歩くことから始めましょう。今より1日10分多く歩くことを目標にしましょう。

▶ 体重のコントロールを

体重コントロールのために体重計測はもちろんのこと、歩数・食事のエネルギー(カロリー)など体重に関わる数値を把握しましょう。



職場の実践例



【周知啓発】

- ▶ 社内の目につくところにカロリーガイドを置いて、意識づけを行った。
- ▶ 産業保健師による「食事に関するミニ講座」を実施した。
- ▶ 従業員が実際に食べている食事の写真をもとに管理栄養士による「食生活に関するミニセミナー」を開催し、メタボ予防などの理解を深めた。

【食環境改善】

- ▶ 肥満防止のため、お茶等のマイボトル持参を勧めた。
- ▶ 自動販売機にお茶や低カロリーの飲み物を増やした。
- ▶ 職場の置き菓子をカロリー控えめや健康に配慮したものに替えた。
- ▶ 会社付近のコンビニや総菜屋のヘルシーメニュー(野菜が多いなど)を紹介した。
- ▶ 食堂に箸置きを自由に使えるよう置いて、早食いを防いだ。

【身体活動等】

- ▶ 社内に自由に使える体重計を置いた。
- ▶ 会社周辺の散歩コースを掲示して、昼休み等での利用を促した。

健康課題

血糖の有所見者が多い

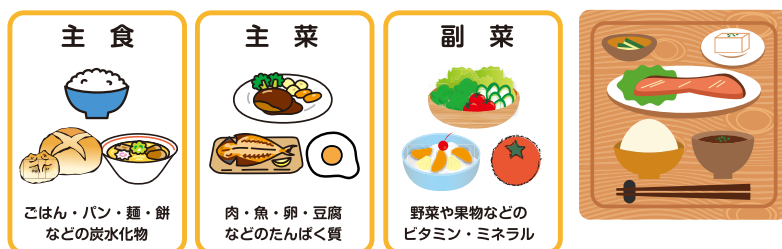
血糖(血液中のブドウ糖)を調節する機能がうまく働かなくなると、血糖が高い状態が続き糖尿病へと進行します。そのまま放置すると神経障害や目の障害などの合併症を引き起します。さらに腎臓の機能が低下し、人工透析につながる恐れがあります。

▶ 1日3食を偏りなく食べる

欠食やまとめ食いにより、血糖値を調整する機能がうまく働きなくなります。1日3食、なるべく同じくらいに分けて適量を食べましょう。また、食事時間は規則的にし、間食は控えましょう。

▶ 食事はバランスよく

栄養バランスを考えて、多種類の食品を食べましょう。主食、主菜、副菜のそろった食事を!



▶ 菓子類や甘い飲み物、アルコールに注意

菓子類やアルコールの摂り過ぎにより血糖値を調整する機能がうまく働きなくなります。摂り過ぎに注意しましょう。

▶ 体重のコントロールを

太っている人はやせるだけで血糖コントロールがよくなる場合があります。バランスのよい食事と適度な運動を心がけましょう。



▶ 軽めの運動を継続的に行う

ウォーキングやゆっくりとしたジョギング、水泳など軽めの運動を継続的に行うようにしましょう。



職場の実践例



【周知啓発】

- ▶ 「バランスの取れた食事を」等のキャッチフレーズやチラシを目につくところに掲示し意識づけを行った。

【食環境改善】

- ▶ 社内の自動販売機を、お茶や糖分の少ない飲料に替えた。また、飲料毎にその糖分量を貼付して見える化を図った。
- ▶ 脱・加糖飲料を目的に、ウォーターサーバーを設置した。

【身体活動等】

- ▶ エレベーターより階段の利用を勧めた。
- ▶ 会社周辺の散歩コースを掲示して、昼休み等での利用を促した。

健康課題

脂質の有所見者が多い

悪玉(LDL)コレステロールや中性脂肪が増えすぎると脂質異常症へと進行します。この状態が進行するとコレステロールが血管の壁にたまり、血管を詰まらせて脳梗塞や心筋梗塞を引き起こす恐れがあります。

▶ 脂の多い料理を減らす

揚げ物、ラーメン類、脂の多い肉類などは食べる回数を減らしましょう。

低エネルギー
ドリンクに見直し

▶ 菓子類や甘い飲み物、アルコールに注意

菓子類やアルコールの摂り過ぎは中性脂肪を増やします。摂り過ぎに注意しましょう。



▶ 魚を食べる回数を増やす

魚に多く含まれる不飽和脂肪酸にはコレステロールを下げる働きがあります。バランスよく魚料理を取り入れましょう。

▶ 野菜やきのこ、海藻をたっぷり

食物繊維を多く含む野菜やきのこ、海藻、豆などを食事にたっぷり取り入れましょう。

▶ 体重のコントロールを

太っている人はやせるだけで脂質異常が改善する場合があります。バランスのよい食事と適度な運動を心がけましょう。



▶ 軽めの運動を継続的に行う

動脈硬化を抑える善玉(HDL)コレステロールが低めな方はウォーキングなどの軽めの運動を継続的に行いましょう。



職場の実践例



【周知啓発】

- ▶ 会社付近の魚料理や野菜が多いランチを提供する店の情報提供を行っている。
- ▶ 健康レシピを社員全員にプリントして配布した。

【食環境改善】

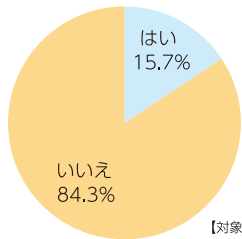
- ▶ 社内の自動販売機を、お茶や糖分の少ない飲料に替えた。また、飲料毎にその糖分量を貼付して見える化を図った。

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、生活習慣病の発生・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、生活習慣病の予防や生活機能の向上のために、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は、無理のない範囲で通勤時など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。



POINT 1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施 → はい/いいえ

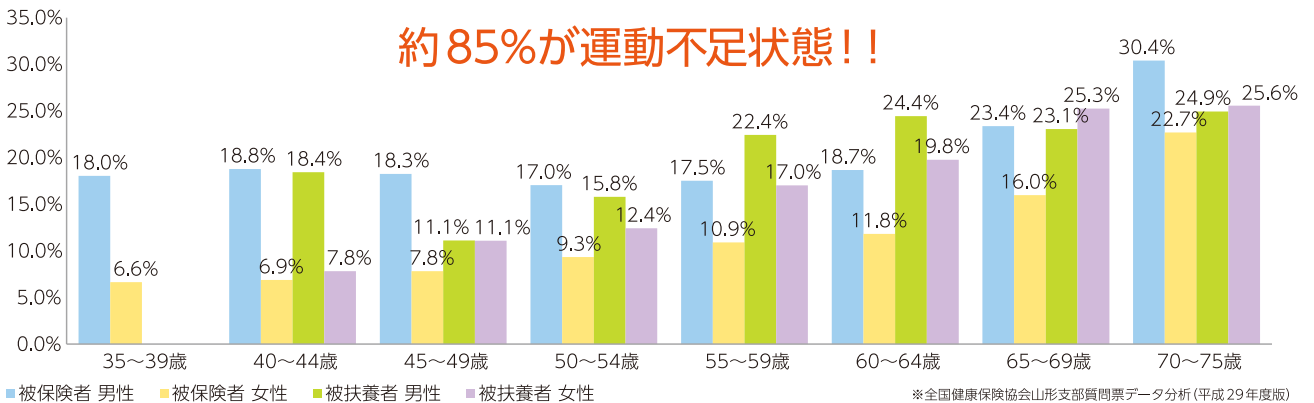


【対象：質問票回答者(右表のとおり)】

【運動習慣がある人数】

	被保険者		被扶養者	
	男性	女性	男性	女性
35～39歳	1,406	324		
40～44歳	1,947	466	7	96
45～49歳	1,739	518	3	124
50～54歳	1,362	599	3	168
55～59歳	1,691	736	13	385
60～64歳	1,724	531	77	706
65～69歳	1,194	264	113	839
70～75歳	444	93	107	444
小計	11,507	3,531	323	2,762
回答者計	61,172	38,009	1,376	14,593

【運動習慣がある人の割合】



ふだんから元気にからだを動かすことで、

糖尿病 心臓病 脳卒中 がん

ロコモ うつ 認知症 など

になるリスクを下げるすることができます。



例えば、今より10分多く、毎日からだを動かしましょう。

筋トレ・ウォーキング・そうじ・通勤・買い物・・・

引用：健康づくりのための身体活動指針(アクティブガイド)

▶ 職場内で体を動かす時間を設ける

① みんなで取り組める運動や手軽にできるストレッチをはじめましょう。

例) ラジオ体操・時間を決めて音楽を流し体操する・休憩時間などを利用したの腰痛予防や肩こり予防のストレッチなど

② 事業所に健康グッズ、運動器具などを設置しましょう。

例) 歩数計やダンベル、バランスボール、ステップ台など

③ 職場内でも運動を勧める声かけを行いましょう。





職場の実践例



【周知啓発】

- ▶ 気軽にできる運動についてのチラシやポスターを従業員の目につくところに貼っている。
- ▶ 外部講師を招いて腰痛予防ヨガセミナーなど運動に関する講座を定期的で開催している。
- ▶ 会社周辺の散歩コースを掲示して、昼休み等での利用を勧めている。

【軽運動】

- ▶ 毎朝始業前に全員でラジオ体操をし、課長が一人一人の顔色や体調をみている。
- ▶ 毎日の作業前に、二人組ストレッチと握手を行い、お互いの体調を確認するとともに、コミュニケーションの向上を図っている。
- ▶ 毎日15時から5分間、ストレッチ体操を行ってデスクワーク中心の社員の肩こり解消に努めている。
- ▶ 腰痛予防につながる体操を紹介し、休憩時間などを利用しての実施を促している。

【運動環境整備】

- ▶ 家で使わなくなった健康器具を持ち寄って、簡易トレーニングルームを設置し健康づくりに活かしている。

▶ 運動を習慣化し、定着させる

社内での運動習慣を、社外活動にもつなげていくことで、継続的な生活リズムとして定着させていきましょう。



職場の実践例



【運動定着促進】

- ▶ 歩数計を配布し、従業員の歩数増加のための、従業員対抗の歩数競争を実施した。
- ▶ 歩数計を使って歩数を集計し、グラフ化して社内に掲示するなど健康づくりの励みにしている。

【イベント参加】

- ▶ 上山クアオルト健康ウォーキングに参加して、指導員のアドバイスを受けながら健康増進を図っている。
- ▶ 地域イベント「山形花笠まつり」、「尾花沢花笠まつり」などに事業所として参加。楽しみながら健康づくりの意識を高め、また、踊り練習で体力づくりにつなげた。
- ▶ 市で実施している、毎日の歩数や健康づくり教室等への参加などをポイント化する健康マイレージ事業に事業所として参加し、従業員の健康づくりの促進につなげている。

【費用補助】

- ▶ スポーツジムと契約し、従業員の健康づくりに役立てている。
- ▶ フィットネスジムの利用料の補助を行っている。
- ▶ ウェアラブル端末を従業員に無償で配布し、日々の健康づくりに役立てている。
- ▶ 健康づくりに役立つ社内の活動に対して費用の補助を行っている。



たばこ対策

健康課題

喫煙率が高い

たばこの煙にはたくさんの有害物質が含まれており、がんや脳卒中、心筋梗塞などの循環器疾患、慢性閉塞性肺疾患（COPD）等の原因になることが明らかになっています。日本では、喫煙に関連する疾患で年間約13万人（※）が死亡していると推計されています。

（※）参考：厚生科学審議会地域保健健康増進委員会・次期国民健康づくり運動プラン策定専門委員会「健康日本21（第2次）」の推進に関する参考資料（平成24年）

▶ 従業員の禁煙に向けた取組み

▶ 禁煙のメリットを知る

たばこの害だけではなく、禁煙のメリットについても目を向けるようにする。



たばこの煙には有害物質がたくさん含まれています。

たばこの煙

5,300種類以上の化学物質
うち約200種類以上が**人体に有害**
うち約70種類以上に**発がん性**

たばこの先から出る煙（副流煙）には有害物質が多く含まれています！
※受動喫煙では副流煙を多く吸うこととなります。

禁煙のメリットエトセトラ

- 禁断症状というストレスから解消
- 歯と歯ぐきがきれいに
- “老け”予防
- 料理がよりおいしく
- せきやたんが減りすっきり
- たばこを買うお金や吸う時間の節約
- 健康な体に！病気のリスク減少…



▶ 喫煙習慣を分析

ニコチン依存度チェックや喫煙行動のチェックなどで、自身の喫煙習慣を分析し禁煙に役立てていきましょう。

▶ 禁煙相談を利用

保健所などで禁煙相談を受けることができます。

▶ 禁煙外来を利用

禁煙が難しいのは、ニコチン依存によるものです。パッチや内服薬を活用して、それぞれに合った禁煙方法を選択しましょう。

◀ 禁煙治療実施医療機関一覧 ▶

山形県ホームページの「禁煙治療実施医療機関一覧」のページをチェック

どうやって禁煙する？

- ① 自分の力・我慢だけで禁煙する。
- ② 禁煙外来を受診し、内服薬やニコチンパッチを利用する。
- ③ 薬局で、ニコチンパッチやニコチンガムを購入して利用する。

お勧めは②です。
自力でニコチン依存から
脱け出すのは、
難しいものです。



現在、禁煙治療に使う薬は、3種類です。

医療機関で

薬局で

ニコチンパッチ



ニコチンを含まない飲み薬



ニコチンガム



（参考資料）日本循環器学会、日本肺癌学会、日本癌学会、日本呼吸器学会：禁煙治療のための標準手順書 第6版：2014



職場の実践例



【理解促進】

- ▶喫煙室内に喫煙による健康被害が載っているポスターやパンフレットを掲示し、禁煙の必要性を啓発した。
- ▶従業員向けの禁煙セミナーを開催した。また、禁煙成功者から体験談を話してもらった。

【禁煙の取組み】

- ▶喫煙者に禁煙外来やニコチンパッチなどの禁煙補助薬の情報提供を行った。
- ▶社員が自己の健康と大切な家族、仲間のために禁煙を宣言する「禁煙宣言書」を実施し、多くの従業員が禁煙に成功した。
- ▶「スワンスワン運動」を採り入れ職場内喫煙ルームでの禁煙デーを実施。一年かけて禁煙日を月1日、週1日、月半分と徐々に増やして節煙を促した結果、禁煙に成功する社員が増えた。
- ▶喫煙しない職員（非喫煙者）にインセンティブ（特典）を付与することで、禁煙促進につなげた。

【治療の取扱い等】

- ▶禁煙治療の時間は、特別休暇を与え受診しやすい環境とした。
- ▶禁煙治療への費用助成を行った。



▶受動喫煙防止対策の取組み推進、喫煙のルール of 徹底の取組み

2020年4月からオフィス・事業所や店舗などの施設は、「原則屋内禁煙」が義務化となります。

定められた受動喫煙防止の取組みの実施は、事業者の【義務】です。喫煙可能な場所であっても、喫煙時のルールをつくり、徹底するようにしましょう。

▶職場の受動喫煙防止対策を実施

定められた受動喫煙防止対策（屋内禁煙又は屋内に喫煙専用室設置）を実施します。

屋外に喫煙場所を設置する場合でも、施設の出入口や通路の近くには設置しないなど、十分な配慮が必要です。

▶喫煙ルールの整備及び徹底

喫煙場所の利用時間を決めましょう。

屋外であっても喫煙場所を定め、その場所以外での喫煙を禁止しましょう。

喫煙場所の清掃は、たばこを吸う人が行うなどのきまりを作りましょう。



職場の実践例



【対策実施】

- ▶喫煙ルームを利用できない禁煙デーを実施。一年かけてその期間を増やして節煙を促した結果、禁煙に成功する社員増加。それをきっかけに、最終的に喫煙ルームを閉鎖し、屋内禁煙、敷地内禁煙につなげた。
- ▶従業員の健康を考え、トップダウンで屋内の喫煙場所を廃止し、屋内禁煙を実施した。
- ▶社用車内を禁煙にした。

【喫煙ルール】

- ▶近隣にも配慮し、敷地内にプレハブ小屋を設置。喫煙できる時間帯を1日2回のみとして節煙につなげている。
- ▶就業規則で喫煙時間を定めた。出先及び社用車運転中でも徹底し、守らなかった従業員にはペナルティを適用。
- ▶社員の健康を考えて、喫煙できる時間帯を1日3回指定。非喫煙者は、休憩時間としてリフレッシュを図っている。
- ▶喫煙場所の清掃を、喫煙者による当番制とし、非喫煙者の受動喫煙防止を徹底。



豆知識 | 施設ごとの受動喫煙防止の取組内容

山形県では、2018年12月に「山形県受動喫煙防止条例」を制定し、国の法律(改正健康増進法)と合わせて、より効果的な受動喫煙防止の取組みを進めています。

国(改正健康増進法)の対策

県条例の対策

1. 子どもや患者などへの配慮が必要な施設 (2019年7月1日～)

【第一種施設】

① 《学校・医療機関等》

- ・学校(幼稚園、小中高校等)
- ・医療機関(病院、診療所、助産所)
- ・児童福祉施設等(保育所等)など



《敷地内禁煙》

【屋内・屋外ともに禁煙です】

※受動喫煙防止のために必要な条件を満たした屋外の場所のみ、喫煙場所の設置が可能です。

屋外であっても、喫煙場所を設置しないように努めるものとします。

② 《大学・行政機関等》

- ・大学等・国、県、市町村の庁舎
- ・警察署、消防署・児童相談所、保健所
- ・薬局、あん摩等の施術所 など



2. 上記1以外の施設 (2020年4月1日～) 【第二種施設】

③ 《公共性の高い施設》

- ・図書館、美術館、博物館・体育館等運動施設
- ・駅、バスターミナル・金融機関
- ・郵便・電気・水道事業等の営業所
- ・映画館、県民会館、市民会館等
- ・公民館、集会所等
- ・公衆浴場(銭湯、日帰り温泉等)
- ・社会福祉施設(養護老人ホーム等)
- ・その他地方公共団体が設置する施設で上記①②以外のもの(議会棟、道の駅等)など



《屋内禁煙》

【屋内では原則禁煙です】

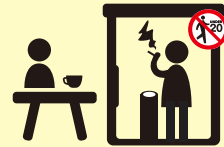
※屋内に喫煙専用室等の設置が可能です。

屋内に喫煙専用室を設置しないよう努めるものとします。

喫煙専用室等設置した場合

《喫煙標識掲示》

【喫煙専用室】



【指定たばこ専用喫煙室】



④ 《その他の施設》

- ・オフィス、事務所、工場
- ・理容店、美容店、その他店舗
- ・ホテル、旅館(客室を除くロビー等)
- ・スーパーマーケット、コンビニ等
- ・パチンコ店、ゲームセンター等 など



【加熱式たばこ専用】

【飲食可】

屋内禁煙とした場合は、禁煙標識を掲示するよう努めなければなりません。

⑤ 《飲食店》



⑥ 《経営規模の小さい既存飲食店》

- 以下を全て満たすもの
- ・2020年4月1日時点で営業している飲食店
 - ・個人経営又は資本金・出資金の総額5000万円以下の飲食店
 - ・客席面積が100㎡以下の飲食店

特例措置

《喫煙選択可》

【店内を喫煙可とすることを選択できます】喫煙可能な場所である旨の表示が必要です。



店内を喫煙可とした小規模飲食店は、受動喫煙防止に自主的に取り組むよう努めるものとします。



豆知識 | 施設の管理者(事業者)に求められる義務

施設の屋内に喫煙可能な場所(喫煙専用室、加熱式たばこ専用喫煙室、特例による喫煙可能室)を設置した場合、当該施設の管理者には以下について義務付けられます。

1) 喫煙可能な場所への標識掲示義務

屋内に喫煙専用室等を設置する場合、専用室等の出入口及び設置する施設の出入口付近の見やすい場所に、喫煙可能な場所であること、20歳未満の人の立ち入りが禁止されていることを示す標識を掲示する必要があります。

2) 喫煙可能な場所へ20歳未満の人は立ち入り禁止

施設の管理者は、喫煙可能な場所に20歳未満の人を立ち入らせないようにしてください。お客様だけでなく、従業員も同様です。



豆知識 | <<受動喫煙防止対策助成金>>

国において、中小企業事業主を対象に、受動喫煙防止のため喫煙専用室等の設置等を行う際の費用の一部を助成しています。

【助成の対象となる喫煙専用室の要件】

- ・入口で非喫煙場所から喫煙専用室内に向かう空気の流れを、毎秒0.2m以上とすること
 - ・そのほか、改正健康増進法の基準に適合する設備であること
- 詳細は、厚生労働省ホームページを確認してください。

受動喫煙による健康への影響

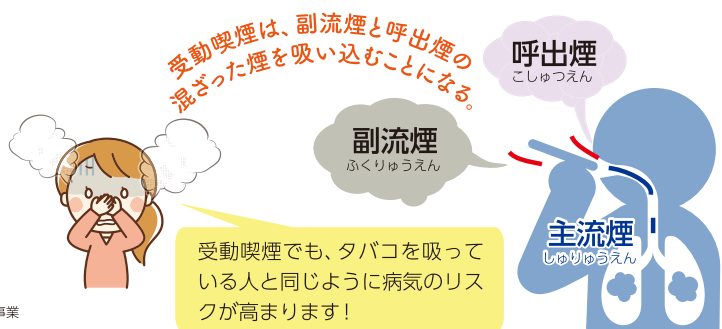
受動喫煙(自分以外の人からのたばこの煙にさらされること)は、さまざまな形で、健康に悪影響を及ぼすことが明らかになっています。日本では、受動喫煙による死者は、年間約1万5千人にのぼると推計されています。

受動喫煙による年間死亡数推計値

	男性	女性
肺がん	627	1,857
虚血性心疾患	1,571	2,888
脳卒中	2,325	5,689
小計	4,523	10,434
乳幼児突然死症候群(SIDS)	73	
合計	15,030(人)	

※各疾患の死亡数の何%が受動喫煙によるものを計算し、その割合を2014年の死亡数に裏算出した。
 出典：厚生労働科学研究費補助金循環器疾患・糖尿病等生活習慣病対策総合研究事業「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」

受動喫煙は、深刻な健康問題



メンタルヘルス対策

近年、経済、産業構造が変化する中で、仕事や職業生活に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が約6割を超える状況にあると言われています。「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(メンタルヘルス指針、平成18年3月厚生労働省策定、平成27年11月30日改正)に基づき、各事業所の実態に即した形で、メンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むことが重要です。

最も重要な「4つのケア」の実施

4つのケア／メンタルヘルスケアの具体的な進め方

こころの健康づくり計画の策定

衛生委員会における調査審議

セルフケア
(労働者による)

ラインによるケア
(管理監督者による)

事業場内産業保健
スタッフによるケア
(産業医、衛生管理者による)

事業場外資源による
ケア
(事業場外機関、専門家による)

これらの4つのケアが適切に実施されるよう、事業場内の関係者が相互に連携し、次の取組みを積極的に推進することが効果的です。

個人情報
保護への配慮

(1) メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供(管理監督者を含むすべての労働者が対応)

労働者、管理監督者、事業場内産業スタッフ等に対して、それぞれの職務に応じた教育研修・情報提供の実施



職場の実践例



- ▶ 社内にメンタルヘルスに関するポスターや相談機関の案内を掲示し、意識の啓発を行った。
- ▶ 職場で出来るストレス解消法や快眠のポイントなどの資料を回覧し、セルフケアとしての活用を促した。
- ▶ 産業保健総合支援センターと連携し、管理監督者及び若い従業員を対象に、メンタルヘルスセミナーを行った。

(2) 職場環境等の把握と改善(メンタルヘルス不調の未然防止)

労働者の心の健康には次のような様々な要因が影響を与えることから、職場環境等を評価して問題点を把握し、その改善を図ることが重要です。

労働者

心の健康に影響

職場環境等

- 作業環境、作業方法、労働時間、仕事の質と量
- 職場内のハラスメントを含む職場の人間関係
- 職場の組織、人事労務管理体制等

評価と改善



職場の実践例



- ▶ ストレスチェックの集団分析を行い、その結果を職場環境の改善につなげた。
- ▶ 毎週1回1時間程度、全従業員によるミーティングを行い、業務の課題を1人で抱え込まないようにしている。
- ▶ 休憩スペースを設けて、休養をしっかりとれるようにした。
- ▶ 年次休暇の取得目標を設定し、休暇を取りやすい環境づくりに取り組んでいる。
- ▶ 退勤から出勤までの勤務間インターバルを確保し、十分な休息時間が取れるようにシフトを調整している。

(3) メンタルヘルス不調への気づきと対応

(メンタルヘルス不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応)

万一、労働者がメンタルヘルス不調に陥った場合に、早期発見と適切な対応が必要です。そのため、次の3項目に関する体制を整備しましょう。

①労働者の自発的な相談とセルフチェック

- 労働者の相談に応ずる体制の整備や事業場外の相談機関の活用など、労働者自ら相談を受けられる環境を整備
- セルフチェックを行うことができる機会の提供

※H27.12.1から、ストレスチェックは事業者の義務(従業員50人未満の事業所は当分の間、努力義務)

②管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応

- 管理監督者は、労働者からの自発的な相談に対応
- 事業場内産業保健スタッフ等は、管理監督者と協力して、労働者の気づきを促すよう、保健指導、健康相談等を実施。必要に応じて事業場外の医療機関の相談や受診を勧奨

③労働者の家族による気づきや支援

- 労働者の家族に対して、ストレスやメンタルヘルスケアの基礎知識、事業場のメンタルヘルス相談窓口などの情報を提供



職場の実践例



- ▶定期的に上司と部下が意見交換をする仕組みを作って、コミュニケーションの促進を図っている。
- ▶従業員同士のコミュニケーション促進を目的に会社負担で親睦会を開催している。
- ▶社外にメンタルヘルスの相談窓口を設け、相談しやすい環境づくりを行っている。
- ▶産業保健総合支援センターからの支援を受けて、「こころの健康づくり計画」を作成し、実施している。また、当該計画書を社内外に示すことで、社員に対し元気に長く働き続けてほしい思いを伝えた。

(4) 職場復帰における支援

衛生委員会等において事業所の実態に即した職場復帰支援プログラムを策定。その実施に関する体制づくりや個人に合ったプログラムが継続的に実施されるよう、労働者に対する支援を実施。



職場の実践例



- ▶産業保健総合支援センターからの支援を受けて、「職場復帰支援プログラム」を作成した。
- ▶メンタルヘルス不調者の復帰に向けて短時間勤務を導入した。

《産業保健関係の各種助成金を上手に活用》

産業保健関係助成金

詳しくは、助成金専用ダイヤル  **0570-783046**まで

1 心の健康づくり計画助成金

メンタルヘルス対策従業員の助言・指導を受けて「心の健康づくり計画」を作成・実施した場合、助成金[一律10万円]が受けられます。

2 職場環境改善計画助成金

ストレスチェックの集団分析の結果を活用して、「職場環境改善計画」を作成し、実施した場合、助成金[最大10万円]が受けられます。

3 治療と仕事の両立支援助成金

両立支援コーディネーターを配置または活用し、労働者の傷病の特性に応じた治療と仕事の両立支援制度を導入または適用した場合、助成金[一律20万円]が受けられます。

4 ストレスチェック助成金

小規模事業場が医師と契約してストレスチェックを実施した場合、助成金(1人につき500円、面接指導等1回につき最大21,500円)が受けられます。

5 小規模事業場産業医活動助成金

小規模事業場が産業医等と契約して産業医活動等を実施した場合、助成金[最大60万円]が受けられます。

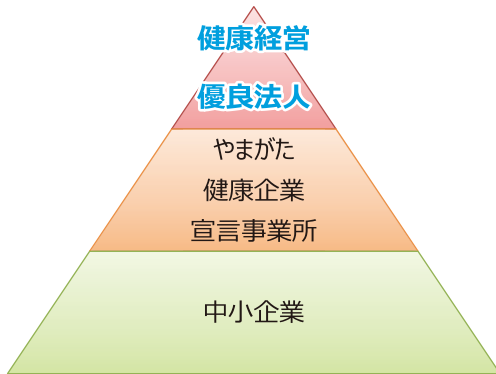
	(対象)	(対象)
	労働者数 50人以上 の事業場	労働者数 50人未満 の事業場
1	心の健康づくり計画助成金	(労働者数の制限なし)
2	職場環境改善計画助成金	(労働者数の制限なし)
3	治療と仕事の両立支援助成金	(労働者数の制限なし)
		ストレスチェック助成金
		小規模事業場産業医活動助成金

独立行政法人労働者健康安全機構「事業案内」(2019年度版)より

「健康経営優良法人認定制度」について

健康経営優良法人認定制度とは、日本健康会議において、特に優良な健康経営を実践している企業を顕彰する制度です。優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目的としています。

<中小規模法人部門の場合>



認定企業はロゴマークを使用することができます。



健康づくりに積極的な事業所であることを従業員や取引先・求職者等にアピールできます。

健康経営優良法人 2020（中小規模法人部門）認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
1.	経営理念（経営者の自覚）		健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須	P30
2.	組織体制		健康づくり担当者の設置	必須	
3. 制度・ 施策 実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～④のうち2項目以上	左記①～⑮のうち7項目以上
			②受診勧奨の取り組み		
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施		
		④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）の設定（※「健康経営優良法人2021」の認定基準では必須項目とする）			
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記⑤～⑧のうち少なくとも1項目	
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み（⑮以外）		
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑨～⑮のうち3項目以上	
			健康増進・生活習慣病予防対策		
⑪運動機会の増進に向けた取り組み					
⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み					
⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み					
過重労働対策		⑭長時間労働者への対応に関する取り組み			
メンタルヘルス対策	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み				
	受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	必須		
4.	評価・改善	保険者へのデータ提供（保険者との連携）	（求めに応じて）40歳以上の従業員の健診データの提供	必須	P30
5.	法令遵守・リスクマネジメント（自主申告） ※誓約書参照		定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと、など	必須	

「健康経営優良法人認定制度」について

▶健康経営優良法人認定に向けて

次の内容については経済産業省HPに掲載されている「健康経営優良法人2020(中小規模法人部門)認定基準解説書」等を参考にとりまとめました。

認定申請に当たっては、認定申請の当該年度に出される「解説書」等をあらかじめ確認のうえ対応ください。

取組みが必要な必須項目です

★経営理念

健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診

- 「やまがた健康企業宣言」など事業所での健康づくりに積極的に取り組むことを内外に発信しましょう。
【社内】…従業員全員の目につくような掲示版への掲示等
【社外】…事務所入口など往訪者がいつでも閲覧できる場所に提示、自社又は保険者等のホームページなどへの掲載
- 健診受診率を向上させるためにも、経営者自身が率先して健診を受診しましょう。

★組織体制

健康づくり担当者の設置

- 組織全体に取組みを展開するために、事業所に健康づくり担当者を置きましょう。

★制度・施策実行(具体的対策)

受動喫煙対策に関する取り組み

- 改正健康増進法において求める受動喫煙防止対策の遵守に向けて、職場環境を整備しましょう。

実施例

全ての事業場において、敷地内禁煙、屋外喫煙所の設置(屋内完全禁煙)又は喫煙専用室設置による受動喫煙防止対策を実施



★評価・改善

保険者の求めに応じて、40歳以上の従業員の健診データの提供

- 保険者が健康医療情報の分析をとおして効果的・効率的な保健事業を推進できるようにするため、40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供を行いましょう。

★法令遵守・リスクマネジメント

定期健診を実施する

- 「労働安全衛生法」(以下「安衛法」という。)で事業主には健康診断の実施義務が、労働者には受診義務が定められています。(第66条)

医療保険者による特定健康診査・特定保健指導を実施する

- 「高齢者の医療の確保に関する法律」で保険者は、40歳以上の加入者に対し特定健康診査(第20条)と特定保健指導(第24条)を行うことが義務化されています。

従業員50人以上の事業所においては、ストレスチェックを実施する

- 「安衛法」で、労働者が50人以上の事業場では、ストレスチェックの実施義務が定められています。(第66条の10)

従業員の健康管理に関連する法令を遵守する

- 健康経営優良法人認定の申請日の属する年の前年の4月1日から申請日まで、以下の事実がないこと。
 - ①従業員の健康管理に関する法令に係る違反により、送検されている、行政機関により法人名が公表されている、又は是正勧告を受けたが是正措置を講じていない。
 - ②長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一事項に同一の事業場において是正勧告書で繰り返し指摘されている。
 - ③違法な長時間労働を繰り返し行い、都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公開されている。
 - ④安全衛生管理特別指導事業場に指定されている。

できるところから取り組みましょう

(選択項目：①～⑮のうち7項目以上取り組みましょう)

★従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討

(選択項目：①～④のうち2項目以上取り組みましょう)

1 定期健診受診率(実質100%)

- 定期健診の受診は、従業員の健康課題を把握する第一歩です。未受診者に対して適切な受診勧奨を行う等、受診率100%を目指しましょう。

- やむを得ない理由がある者を除き、健診受診率が100%
- やむを得ない理由がある者を除き、健診受診率が95%以上で、未受診者には受診勧奨を行っている。

実施例

- 会社の業務命令として日程(業務時間中)を決定し、受診させる。(医療機関の巡回健診を利用等)
- 上司と部下が相談の上、各自の日程を決定し、受診させる。

2 受診勧奨の取り組み

- 定期健診は「受けるだけ」では、意味がありません。健康課題が浮き彫りになった「要精密検査」「要治療」の従業員に対して、再診を促す取組みを行いましょう。また、がん検診等の任意健診を受診しやすい環境を整えましょう。

実施例

- 受診勧奨のため、対象者個人宛に通知を行う
- 定期健康診断の再診に要する時間の出勤認定や特別休暇認定付与
- がん検診等、任意健診に関する文書回覧などによる通知や費用補助

3 50人未満の事業場における、ストレスチェックの実施

- 「安衛法」上は、労働者50人未満の事業場においてのストレスチェックの実施は「努力義務」となっていますが、従業員のストレス状況を把握するために「安衛法」に定められたストレスチェック制度に準じて、ストレスチェックを実施しましょう。

実施例

- 厚生労働省推奨の職業性ストレス簡易調査票(57項目)を用いて、全従業員を対象にストレスチェックを実施している
- 厚生労働省ホームページ「ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等」

※厚生労働省推奨の「職業性ストレス簡易調査票(57項目)」は

ダウンロードすることができます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>



4 健康増進・過重労働防止等に向けた具体的な目標の設定

- 自社の健康課題を把握したうえで、その改善に向けた計画を策定しましょう。その際には、具体的な数値目標や実施主体、達成期限をしっかりと定め、進捗状況や達成度合を測れるようにしましょう。

実施例

- 精密検査対象者への個別勧奨により今年度の受診率を100%にする。担当：人事部
- 禁煙プログラムへの参加者数を昨年比10%増加させる。担当：総務部
- 今年度の所属部署の従業員の有休取得日数を平均3日増やす。担当：各部署責任者

「健康経営優良法人認定制度」について

★健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント

(選択項目：⑤～⑧のうち1項目以上取り組みましょう)

5 管理職又は従業員に対する健康教育機会の設定

- 健康経営の推進には、従業員自身が健康管理の必要性を認識して、必要な知識を身に付ける必要があります。そのための機会を提供しましょう。

実施例

- 健康知識等の向上を目的とした研修を実施
- 管理職向けのメンタルヘルスラインケア・従業員向けセルフケア講習実施
- 保険者が派遣する講師による食生活改善講座
- 朝礼において衛生管理者等の担当者から健康づくりについて説明

6 適切な働き方実現に向けた取り組み

- 従業員の「ワークライフバランス」を維持・改善するための取り組みは、従業員のモチベーションの向上などにつながります。組織の活性化の取り組みを行いましょう。

実施例

- 定時消灯・退出日（ノー残業デー等）の設定
- 業務繁忙に対応した休業日の設定
- 有給休暇の取得を促進するための取り組み

7 職場・従業員間コミュニケーションの促進に向けた取り組み

- 従業員がいきいきと仕事をするためには、職場の明るい雰囲気や、従業員同士のコミュニケーションは必要不可欠です。コミュニケーションを高めるための取り組みを行いましょう。

実施例

- コミュニケーションの促進を目的とした会社による費用補助がある忘年会の実施
- コミュニケーションの促進を目的としたイベント等の実施
- 家族同伴の社内運動会や社内歩数競争による日々のコミュニケーション増加

8 病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み

- 病気の治療を要する従業員の治療と仕事の両立支援に向けて、組織の意識改革や受入体制を整え、支援できる仕組みを作りましょう。

実施例

- 職場に「健康づくり支援スタッフ」等の相談員を配置し、傷病をかかえる従業員や配慮、支援を行う管理職及び周囲の同僚の相談窓口として機能させている。
- 対象者の支援のために関係者（本人、上司、人事、健康管理スタッフ）が会議を行い勤務時間・作業内容・通勤方法等の適正化を実施
- 時間単位での年次有給休暇制度

★従業員の心と身体健康づくりに向けた具体的対策

(選択項目：⑨～⑮のうち3項目以上取り組みましょう)

9 保健指導の実施又は特定保健指導の実施機会の提供に関する取り組み

- 一般定期健康診断等の結果、特に健康の保持に努める必要があると認められる従業員に対し、医師又は保健師による保健指導の機会を提供することに努めましょう。また、特定保健指導については、保険者が行う特定保健指導の実施を促すための取り組みを行いましょう。

実施例

保健指導の実施の場合

- 保健指導が必要と判断された対象者に対して、地域産業保健センターによる保健指導等の申込

特定保健指導の実施機会の提供の場合

- 特定保健指導実施時間の出勤認定、特別休暇認定
- 保険者による特定保健指導の実施支援（特定保健指導実施場所の提供等）

「健康経営優良法人認定制度」について

10 食生活の改善に向けた取り組み

- 生活習慣病等による欠勤・病休等を防ぐため、会社として従業員の食生活改善を促す取り組みを行いましょう。

実施例

- 従業員の野菜摂取量の増加のため、健康に配慮した仕出し弁当の利用促進や社員食堂における健康メニューを提供
- 従業員の健康意識の向上のため、自動販売機の飲料の内容を低糖・低カロリーのものに変更
- 朝食をとらない従業員へ朝食を提供

11 運動機会の増進に向けた取り組み

- 生活習慣病等による欠勤・病休等を防ぐため、会社として、従業員が常日頃から体を動かせる取り組みや運動する機会を提供しましょう。

実施例

- 従業員の運動不足解消のための、徒歩や自転車での通勤環境の整備
- 心身のリフレッシュを促すための、ラジオ体操、ストレッチの実施やクラブ活動の促進
- 従業員の歩数増加のための、従業員対抗歩数競争
- 従業員の運動不足解消のための、フィットネス利用料の会社負担

12 女性の健康保持・増進に向けた取り組み

- 女性特有の健康課題に対応する環境の整備や従業員が知識を得るための取り組みを実施しましょう。

実施例

- 婦人科検診を受けやすい環境の整備(会社による検診等の費用補助、検診時間の出勤認定など)
- 女性の健康専門の相談窓口の設置等
- 女性の健康課題等に関する理解促進のための研修・セミナーの開催

13 従業員の感染症予防に向けた取り組み

- 複数の従業員がインフルエンザ等に罹患した場合、業務に大きな支障が出てしまいます。日頃から感染症を予防するための取り組みを行いましょう。

実施例

- 予防接種を受ける時間の出勤認定
- 予防接種実施場所の提供
- インフルエンザ等の予防接種の費用負担
- アルコール消毒液の設置やマスクの配付



14 長時間労働者への対応に関する取り組み

- 事業者及び担当者が従業員の超過勤務状況を把握し、長時間労働の防止策や長時間労働が発生した場合の対応策を事前に策定しましょう。

実施例

- 超過勤務時間が一定時間を超える労働者に対して、本人の申出の有無にかかわらず産業医の面接指導を受けさせる
- 退勤から出勤まで最低8時間の勤務間インターバルを導入

15 メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み

- メンタルヘルス不調の予防や、万が一メンタルヘルス不調の従業員が出てしまったときにも支援できる体制を予め整備しましょう。

実施例

- メンタルヘルスに関する社内での相談窓口の設置や外部の相談窓口の設置及び当該窓口の従業員への周知を行う
- 対象者には定期的な医療関係者(第三者)面談を実施する
- 対象者の復帰時は医師の意見を聞いて、適宜状況に合わせた支援を行う
- 対象者の復帰に当たっては、短時間勤務、業務制限等の配慮を行う



健康経営の実践に活用できる事業等一覧

実施機関	事業名称	内容	対象事業所	備考
全国健康保険協会(協会けんぽ)山形支部 〒990-8587 山形市幸町18-20(JA山形市本店ビル内) ☎保健グループ 023-629-7235 ☎企画総務グループ 023-629-7226	特定保健指導	生活習慣病予防健診(特定健診)の結果に基づき、保健指導の対象者に対して、生活習慣改善に向けた特定保健指導を行います。	協会けんぽ山形支部加入事業所	各健康保険組合に加入の企業は、それぞれ加入の健康保険組合にお問い合わせください。
	やまがた健康企業宣言	事業主が全社員の健康づくりに取り組むことを意思表示する「やまがた健康企業宣言」に参加し健康経営をスタートします。 <<特典>> ・「やまがた健康企業宣言登録証」の贈呈や研修会や健康づくりに関する情報を優先的に案内します。		
	事業所健康度診断票の作成	自社従業員の健診結果に基づく、生活習慣病のリスク保有率など健康課題の把握に役立てられる事業所健康度診断票を交付します。	協会けんぽ山形支部加入事業所のうち、「やまがた健康企業宣言」に参加している事業所	
山形産業保健総合支援センター 〒990-0047山形市旅籠町3-1-4 ☎023-624-5188	産業保健スタッフ向けサービス	事業場で産業保健に携わる産業医、産業看護職、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務担当者などの方々に対して、産業保健研修や専門的な相談への対応などの支援を行います。	山形県内の事業所	
<<地域産業保健センター>> ●山形地域産業保健センター(山形市) ☎023-635-0440 ●置賜地域産業保健センター(米沢市) ☎0238-23-5515 ●鶴岡地域産業保健センター(鶴岡市) ☎0235-22-0665 ●酒田地域産業保健センター(酒田市) ☎0234-24-6436 ●最上地域産業保健センター(新庄市) ☎0233-22-0944 ●北村山地域産業保健センター(村山市) ☎0237-55-2500	労働者の健康管理に係る相談	<ul style="list-style-type: none"> ●健康診断で脳・心臓疾患関係の主な検査項目に異常の所見があった労働者に対して、医師又は保健師が日常生活面での相談・指導を行います。 ●メンタル不調を感じている労働者を対象に医師又は保健師が相談・指導を行います。 	労働者50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業所	
	健康診断の結果についての医師からの意見聴取	健康診断で「異常の所見があると診断された労働者」に関し、健康保持のための対応策などについて、事業主が医師から意見を聞くことができます。		
	長時間労働者、ストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導	時間外労働が長時間に及び労働者や、ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者に対して、医師が面接指導を行います。		
	個別訪問による産業保健指導の実施	医師、保健師または労働衛生工学の専門家が事業所を訪問し、作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策等の健康管理の状況を踏まえ、総合的な助言・指導を行います。		
●山形労働局健康安全課 〒990-8567山形市香澄町3-2-1(山交ビル3階) ☎023-624-8223	受動喫煙防止対策助成金	職場に喫煙専用室の設置等を行う際の費用の1/2(上限100万円)の助成を行います。	中小企業事業所	
禁煙治療実施医療機関 (H31.3現在:県内182か所) <<山形県HP・禁煙治療実施医療機関>>	禁煙外来	医療保険が適用される禁煙治療を行います。	禁煙治療の要件を満たした治療・支援が必要な方	
●村山保健所 地域健康福祉課(山形市) ☎023-627-1357 ●最上保健所 地域保健福祉課(新庄市) ☎0233-29-1267 ●置賜保健所 保健企画課(米沢市) ☎0238-22-3004 ●庄内保健所 保健企画課(三川町) ☎0235-66-5476	職員出前講座	生活習慣病予防、食生活改善、「たばこと健康」などの健康づくりや健康課題について、従業員などを対象に健康講座を開催します。	山形県内の事業所	
	禁煙相談	禁煙相談を行います。		



健康経営実践ハンドブック Ver.1

令和2年2月発行

編集：山形放送株式会社／山形県 健康福祉部 健康づくり推進課

発行：山形県 健康福祉部 健康づくり推進課

連絡先：山形県 健康福祉部 健康づくり推進課

T E L : 023-630-2313

F A X : 023-630-2271

*山形県ホームページに掲載しています。

自由にご活用ください。

山形県「健康経営の取組み」のページ