

元気職場づくり 推進マニュアル

〔 支援者用 〕

支援者の方はこちらをお読みください

話し合いの実施

支援ツールの活用

多様な機関・職種
の活用



はじめに

元気な高齢期に向けての健康の保持増進や健康寿命の延伸、医療費削減の観点から、働き盛りの健康づくりが注目されています。また、働く世代は、次世代を担う子供たちの健全な育成や、親世代の介護、産業経済の振興の責任を担っており、まさに社会の大黒柱と言えます。そのような働く世代の心身の健康を保持増進することは、健康施策の根幹に関わる最重要課題の1つと言えます。しかし、実際には働く世代の生活は仕事中心になりがちで、生活習慣の乱れや精神的ストレスを多く抱えこみ、様々な健康課題に直面しています。近年は、過重労働対策やメンタルヘルス対策をはじめ、生活習慣病予防対策として特定健診・特定保健指導が2008年4月に導入されるなど、重要な施策が次々ととられています。

地域の関連機関で活躍されている保健医療専門職の皆様のご多くは、働く世代への健康支援に何らかの形で関わっておられることと思われます。その際に、職場や労働者のニーズがつかみにくいなど、困難を感じている方も少なくないのではないのでしょうか？

そこで、ほんの少しの発想転換や工夫によって、皆様にこれまで以上に働く世代の健康支援に貢献していただき、多くの職場とそこで働く人々が元気になること、そして社会全体が元気になることを願って、この「元気職場づくり推進マニュアル（支援者用）」をまとめました。共通支援方法、機関別支援方法、成功事例の紹介、および付録（支援ツールの一部を抜粋）の4部構成になっています。本マニュアルをご活用いただき、多機関・多職種が連携して元気職場づくりを呼びかけ、支援する活動が各地域で活性化することを期待しています。

2008年3月 研究班一同

目次

1 共通支援方法	
1) 中小規模事業所への多機関からの健康支援の必要性	2
2) 元気職場づくりに向けた支援方法	2
3) 元気職場づくり支援ツールの構成と活用方法	5
4) 事業所に働きかける際の留意点	7
5) 連携可能な機関	8
2 機関別支援方法	
地域産業保健センター	10
労働衛生サービス機関	11
保健所・保健センター	12
医療保険者（健康保険組合など）	14
3 成功事例の紹介	15
4 付録（元気職場づくり支援ツールの抜粋）	
活動ヒント集（成功事例集）	20
アクションチェックリスト（簡易版）	21
情報ガイドブック	27

1) 中小規模事業所への多機関からの健康支援の必要性

中小規模事業所は、産業医、保健師等の産業保健専門職の配置が不十分なことや、健康情報を得にくいことなどから、健康診断以外の健康づくり活動に取り組むまでに至らない傾向があります。そこで、地域産業保健センター、保健所、労働衛生サービス機関、医療保険者（健康保険組合など）事業所外の支援者からの健康支援が必要です。

1) 中小規模事業所は次のようなことに困っています

- ・安全には気を配っているけれど、健康づくりにはどう取り組んだらよいかわからない
- ・健康診断は受けているけれど、それ以外は職場として取り組めていない
- ・少しぐらい具合が悪くても、仕事に追われて放置してしまいがちな作業員も見受けられる
- ・健康について相談できる場所がない
- ・メンタルヘルス問題への対応の仕方がわからない

2) 中小規模事業所の強み※を生かすことで効果的な支援を！

※家族的で組織のまとまりがよい、職場の状況を皆がよく知っている、改善する気になったら浸透が早い、事業主の意向が伝わりやすい、など

2) 元気職場づくりに向けた支援方法

自分の職場・事業所の課題や解決のヒントは、事業所で働く人自身が一番よく気づけることも多いものです。事業所が主体的に元気職場づくりに取り組めるよう支援しましょう。

元気職場づくりの取り組みは各種ツール類を使うと進めやすくなります。ここでは、「元気職場づくり支援ツール」(p20～の付録参照)の活用を例に説明します。元気職場づくりの活動の流れとして、ステップ0の動機づけに続いて、7つのステップがあります。

すべてのステップを一通り終えるには3ヶ月から1年程度の期間をみていただくとよいでしょう。

◆「元気職場」とは？◆

従業員が心身共に健康で、生き生きと**チームワークよく働ける**のが「元気職場」です。

「元気職場」では、**仕事の質が上がり、生産性や顧客満足度も上がる**と考えられます。

従業員の働きがいや職務満足度も上がるので、**中途離職を防ぎ、良い人材の確保につながり、会社経営を助けます。**

ステップ0：動機づけ

◇まず事業主、安全衛生担当者、従業員に元気職場づくり活動への関心や意欲を持ってもらう必要があります。また、職場全体での活動にするためには、職場のリーダーや事業主が、活動に取り組むことを表明し、全体で取り組みやすい雰囲気をつくることが重要です。

☞ 支援者は、

- ※キーパーソンが誰であるかを把握し、関係づくりに努めましょう。
- ※事業所が主体的に元気職場づくりへ取り組む意味やメリットを伝えましょう。
- ※職場の健康課題と健康づくりに関するこれまでの取り組みや困っていることを共感的に聞きとりましょう。
- ※低コストでできることがあることを伝えましょう。
- ※活動ヒント集（成功事例集）を見てもらうと具体的なイメージがわきやすいでしょう。
- ※支援ツールを紹介し、使い方の説明をしましょう。

ステップ1：ニーズに合う活動テーマを見つけよう！

◇事業所では、職場の何が課題なのか、職場でどのようなニーズがあるのかを抽出します。

- ・ニーズをつかむ方法として、アンケート、ヒアリング、アクションチェックリストの活用があります。なるべく職場全員で、アクションチェックリスト等を用いて職場ニーズに合う活動テーマを探します。
- ・アクションチェックリストには**簡易版**と**詳細版**があるので、場合によって使い分けるようにします。
短時間に活動テーマを見つけたい、幅広く全体をチェックしたい → **簡易版**
関心のある活動分野が絞られている、詳しくチェックしたい → **詳細版**

👉 支援者は、

※アクションチェックリスト*等の実施機会や活用方法について助言し、職場のニーズや活動テーマを一緒に考えるようにしましょう。

*本マニュアルで紹介したアクションチェックリスト以外にもメンタルヘルス、作業環境・作業管理など課題別のものがありますので、事業所のニーズに合ったより使いやすいものを選択してもよいでしょう。

例) 『職業性ストレス簡易調査票』『職場改善のためのメンタルヘルスアクションチェックリスト』

※支援ツールの活用状況の確認をしましょう。

◆ アクションチェックリストの実施状況の確認 ◆

実施できたかどうかを電話等で確認します。

実施の方法などでわかりにくいところがあれば、説明を加えます。

実施済みの場合

取り組む活動テーマを検討し、絞りこめたか確認します。

具体的な活動テーマの内容を尋ね、活用できる外部機関などを紹介してもよいでしょう。

未実施の場合

できなかった理由を尋ね、以下の理由別に対応します。

ア. 忙しい、時間が取れない

時間がとれない理由を尋ね、時期を見計らって再度取り組めるチャンスがあるかどうか、また、関心のある分野などに限ればできそうか投げかけます。

イ. 取り組み方がわからない

アクションチェックリストは、グループ、部署、担当者と従業員の組み合わせなど、取り組みやすい単位で行ってよいことを伝えます。

活動テーマを絞る話し合いは全員が参加しなくても、部署ごとでも可能です。職場全体の取り組みにしていくためには、なるべく多くの人が話し合いに参加するよう促します。

ウ. すでに取り組んでいる項目ばかり

取り組んでいたことをほめ、アクションチェックリストの空欄項目を利用し、事業所あるいは職場独自の取り組みを考えるよう促します。

エ. 話し合う機会がない

夜勤や流れ作業、交替勤務制などにより従業員が集まるのが難しい場合は、代表者が話し合ったり、担当者が決めることもあります。また、話し合い以外の方法（掲示板や意見箱、メールなど）を提示します。

ステップ2：取り組む活動テーマを決定しよう！

◇事業所では、活動テーマがいくつか挙がったら、職場で話し合いながら、最も取り組む必要があるものや取り組みやすいものなど、優先順位を考え、取り組む活動テーマを1~3つ程度に絞ります。

☞ 支援者は、

- * キーパーソンを中心とした話し合いを促しましょう。
- * 活動項目決定のための助言をしましょう。

ステップ3：関連事項を洗い出そう！

◇事業所では、選んだ活動テーマ毎に、関連する職場の状況（職場環境、作業内容・方法など）や活用できる事務所内外の資源（人、物、予算、機会、等）を洗い出します。

☞ 支援者は、

- * 事業所が選んだ活動テーマを進めるために、参考になる情報を提供しましょう。

ステップ4：具体的な活動計画をたてよう！

◇事業所では、職場の状況（職場環境、作業内容・方法など）、職場の資源（人材、組織）、機会（慣習、行事など）に応じた活動方法や取り組み方を、みんなで話し合っって検討し、具体的な活動計画をたてます。

☞ 支援者は、

- * 活動計画立案のための助言をしましょう。
- * 実現可能な計画となるよう、情報を提供したり、相談機関を紹介しましょう。

ステップ5：みんなに参加を呼びかけよう！

◇活動計画が具体的になったら、アクションチェックリスト巻末の「アクション宣言」ページを活用して、取り組みをいつまで、どのように、誰が取り組むか、を掲示や社内広報掲載などによって周知します。みんなに知ってもらうことで、取り組みの意識が高まり、協力が得やすくなります。

☞ 支援者は、

- * アクション宣言後の取り組み状況を電話などで確認しましょう。
- * 事業所がどのような周知方法をとったかを確認しましょう。アクション宣言の周知の効果として、取り組みの動機づけになることを説明します。
- * 事業所外支援機関の活用方法についての助言をしましょう。

ステップ6：みんなで活動に取り組もう！

◇事業所では、なるべく多くの参加を得て、出来るところから一歩ずつ始めます。取り組みをうまく進めるには、途中の実施状況の確認の方法なども決めておくといよいでしょう。

☞ 支援者は、

- * 取り組み状況を確認しましょう。事業所への訪問や電話、E-mailなどが活用できるでしょう。取り組んでいる内容や、職場のどの範囲の人が参加しているかを尋ねてみましょう。また、困っていることがないか尋ね、活動を促すよう働きかけるとよいでしょう。活動の様子や成果を写真やビデオに残して、今後活かすことも勧めましょう。
- * 今後の取り組みの予定を尋ねる中で、次のフォローアップの時期の目途を立てます。

ステップ7：活動を振り返り、次の活動につなげよう！

◇事業所は、取り組みをある程度続けたら、達成度を評価します（宣言から3ヶ月~1年後）。

◇目標が達成されていれば、さらに別の課題を選んで取り組みを発展させます。

◇目標が達成されていなければ、取り組み方を見直して再チャレンジします。

いずれも、ステップ1に戻って始めます。

☞ 支援者は、

※活動に対する評価のための助言や今後の活動意欲につながるような支持的な声かけをしましょう。

3) 「元気職場づくり支援ツール」の構成と活用方法

元気職場づくり支援ツールは、職場ぐるみで取り組める様々な健康づくり活動（心や体の健康づくり、職場環境改善など）をガイドするツールです。

事業所にとっては、自分達のニーズに気づき、より働きやすい職場をつくったり、健康づくりに取り組むきっかけとなります。また、支援者にとっては、事業所全体のニーズをつかみ、支援が必要な分野をみつけたり、事業所の主体的取り組みを促す上で役立ちます。

○構成

元気職場づくり支援ツールには、『元気職場づくり活動ヒント集(成功事例集)』『元気職場づくりアクションチェックリスト(詳細版)・(簡易版)』『元気職場づくり情報ガイドブック』の3種類があります。

○活用するには

〔いつ〕 年度初めや年頭に職場としての活動目標を立てるとき、新たな取り組みをしたいとき、または、安全衛生週間などに活用できます。

〔誰が〕 労務管理担当者、安全衛生担当者、事業主、従業員など誰でも使えるものになっており、事業所全体、安全衛生委員会、部署毎などの話し合いを行いながら進めます。

〔どのように〕 職場での健康づくり、環境改善などの活動を考えるときに活用できます。

1. 元気職場づくり活動ヒント集〔成功事例集〕

◆活動ヒント集とは

これまで職場ぐるみで元気職場づくり活動に取り組み、成果をあげた19事例です。外部機関の保健師の支援を得ながら、事業主、従業員の方が身近な健康づくり活動に取り組んだ過程と成果が写真入りでわかりやすく示されています。

「うちの事業所でもできそう」と活動を身近に感じたり活動をイメージでき、取り組み意欲が上がり、活動方法の参考になるでしょう。

◆活動ヒント集の有用性

中小規模事業所が「うちの事業所でもできる」と思えることで、元気職場づくり活動への動機づけや活動のイメージ化を助け、活動方法の参考になることが期待できます。

2. 元気職場づくりアクションチェックリスト

◆アクションチェックリストとは

元気職場づくり活動の参考になる項目が5つの領域別にまとめられています。領域区分【Ⅰ. 健康的な職場づくり Ⅱ. 作業方法・作業環境の改善 Ⅲ. 心の健康づくり Ⅳ. 健康についての相談や教育 Ⅴ. 健康診断等を活用した健康づくり】です。

50項目の詳細版と25項目の簡易版があります。簡易版は、詳細版からこれまで採択数の多かった項目や取り組みやすい項目を抽出したものです。

これらを活用することで、職場ぐるみで取り組むべき課題を明らかにできるでしょう。

◆特徴

点検式・成績表のようなチェックリストではなく、アクションチェックリストをチェックすることで現在の課題がわかるだけでなく、アクション（活動）のヒントを得ることができます。チェックした項目から、優先的に取り組む項目を選び、活動ヒント集や情報ガイドブックを参考にしながら、職場全体で取り組む活動について検討することができます。

◆項目数

詳細版50項目、簡易版25項目となっており、多分野にわたった活動が挙げられています。簡易版は、支援モデル事業において採択数の多かった項目や取り組みやすい項目を抽出して作成しました。

◆自由項目欄の活用

事業所毎の状況やニーズに合わせて独自の項目を設定できるように、自由項目欄を設けています。既存の項目では適当な項目が見つからない場合などに活用しましょう。

◆巻末の「アクション宣言」の活用

選択した活動項目番号を記入し、その内容や事業所で立てた具体的な計画、話し合いに参加したメンバーの署名、振り返りの時期（評価時期）を記入します。この用紙は、事業所内に掲示するとよいでしょう。もし、すでに取り組んでいることがあるようでしたら、その取り組みを継続する決意表明として、「アクション宣言」を利用してもよいでしょう。

◆情報ガイドブックとのリンク

アクションチェックリストと情報ガイドブックはリンクしており、アクションチェックリストの項目脇に書かれている情報ガイドブックの該当ページを開けると関連する情報が得られるようになっています。

3. 元気職場づくり情報ガイドブック

◆情報ガイドブックとは

元気職場づくり活動に取り組む際に参考になる情報が載っています。[アクションチェックリストの項目とリンク](#)しています。

◆特徴

知りたい内容別にQ&A方式で情報が掲載されています。

◆使用方法

アクションチェックリストのページ案内に沿って見ると、関連する箇所がすぐにみつかります。（CDでは該当ページ番号をワンクリックすれば関連ページが開きます。）さらに詳しい情報や専門家のいる機関などが知りたい場合の照会先も巻末に載っています。まずは必要な箇所を読み、時間に余裕がある時や系統的な知識・情報を得たい時には全体を読むと良いでしょう。

◆元気職場づくりツール集CD-ROM◆

CD-ROMには、上記3つのツールが入っています。関連する情報が得やすいよう、ツール間の関連箇所をリンクさせています。また、インターネットにつながる環境で使用する場合は、外部資源のホームページにもリンクしていますので、簡単に詳しい情報を得ることが出来ます。

監修：厚生労働科学研究費補助金 政策科学推進研究事業「中小規模事業場の健康支援に関する政策・施策・サービスの連携に関する研究班」〔主任研究者 錦戸典子〕

【問い合わせ先】

(社)日本家族計画協会 〒162-0843 東京都新宿区市谷田町1-10保健会館新館 tel03-3269-4727 FAX 03-3267-2658

4) 事業所に働きかける際の留意点

1. 活動を始めるとき

◆時期

事業所側に負担感を持たれないよう、なるべく繁忙期**を避け、先方の都合に合わせて訪問しましょう。健診後の保健指導等による事業所訪問、労働安全・衛生週間などの機会を活用しましょう。

**業種・部署によって異なるが、年度末、納期、決算期など

◆キーパーソンを見つける

事業所側の窓口としては、人事労務担当者や安全衛生担当者が多いと想定されます。組織全体に働きかけるためには、担当者のみならず、管理者・事業主へ働きかける必要性も出てきます。

特に小規模事業所の場合は、事業主の影響力が強いいため、事業主へ直接働きかけ、健康づくり活動への取り組みの意識・意欲を高め、同意を得ることが重要です。

◆担当者・事業主との情報交換と信頼関係の構築

支援ツールの話をする前に、事業所の健康に関するニーズ、困っていること、これまでの取り組みなどを共感的に聴き取りましょう。(ツールで取り組む活動を選ぶ時にも参考になります。)事業所の取り組みに対し、肯定的な評価を行いましょう。

初めのうちは、少しでも事業所のニーズに応え直接的な支援も行いましょう(たとえば健康相談の実施など)。これによって信頼関係の土台ができます。

◆事業所へ足を運ぶ

実際に事業所へ足を運び、面談することにより、事業所の実態を把握でき、こちらの意図を複数の相手に説明することができます。

◆先行事業所の取り組み紹介

すでに元気職場づくり活動に取り組んだ事業所の活動を紹介していただくことが、これから取り組む事業所の動機づけにつながります。身近な事例であるほど、取り組みやすさを感じ、意欲向上が期待できます。

◆スモールステップで

最初は、取り組みやすく、活動の効果が目に見える目標を立て、達成感を実感できることが大切です。それを職場全体で共有していけるよう支援することで、継続的な取り組み意欲につながります。

2. 活動を継続・発展させるとき

◆ポジティブ・フィードバック

取り組んでいることをみつけ、ほめながら継続意欲を引き出しましょう。

◆評価を目に見える形に

取り組みやその成果を発表する機会を設け、事業所内でも互いの取り組みを認め合うようにすると、意欲の促進につながり、他部署への波及効果も高くなります。

◆PDCAサイクルを回す

計画、実施、評価を繰り返し、よりよい取り組みを継続し、ステップアップしていけるようサポートします。

◆キーパーソン・ファシリテーターの育成

職場でのキーパーソン、ファシリテーターを増やすため、研修会などを開催します。

◆話し合いの技術の伝達

活動を進めるには、話し合いながら課題をみつけ、取り組みを具体化する必要があります。話し合いを効率的に進めるためには、活動のアイデアや背景要因などを自由に引き出す話し合いと、出てきた意見を集約したり関連づけて構造的に分析しまとめあげていく話し合いを、組み合わせながら進めていくことが大切です。

◆多機関・多職種活用でさまざまな課題解決につなげる

事業所内だけでは解決が難しい課題でも、外部の相談機関や、職種をうまく活用すると解決できることもあります。適切な機関・職種を紹介することが求められます。

5) 連携可能な機関

◎地域産業保健センター

労働者50人未満の事業所に健康相談・保健指導などを無料で提供しています。
事業所を訪問し、健診結果に基づいた健康管理指導を行います。

◎産業保健推進センター

事業主、労務管理・安全衛生担当者、および産業保健スタッフ（産業医、保健師・看護師、衛生管理者など）を支援する相談、研修、情報提供などを行っています。

◎労働衛生サービス機関

全国の労働衛生サービス機関には、健康管理に関する専門技術の進歩改善を図り、勤労者の健康増進などを目的に、定期健康診断、特殊健康診断などのサービスを提供する健診機関や作業環境測定機関などがあります。

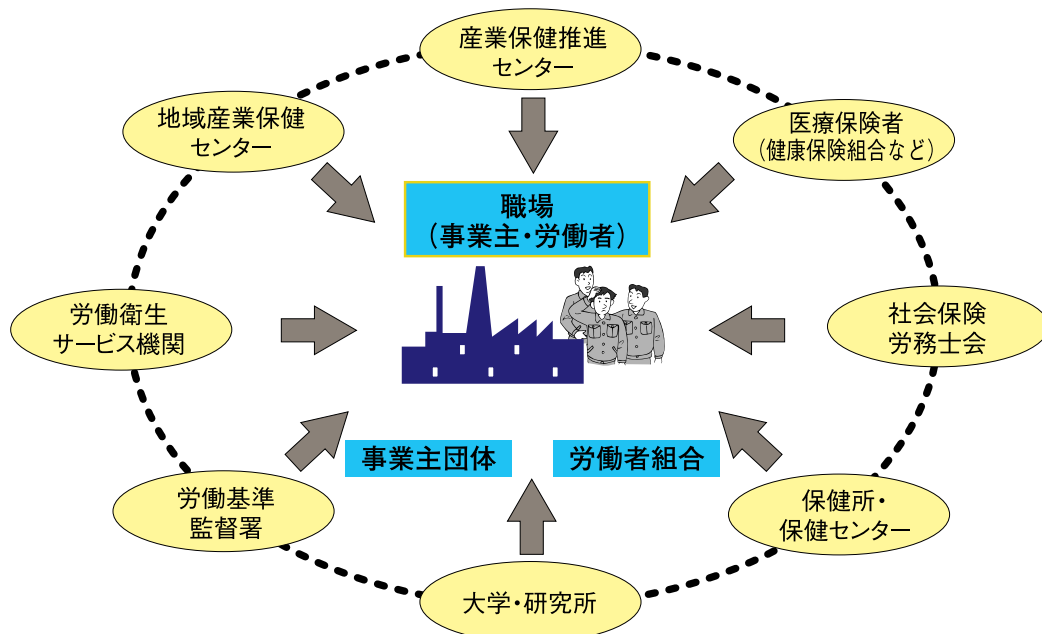
◎医療保険者健康保険組合など

加入の医療保険者によって支援内容が異なります。保険証等で連絡先を確認の上、直接お問合せください。

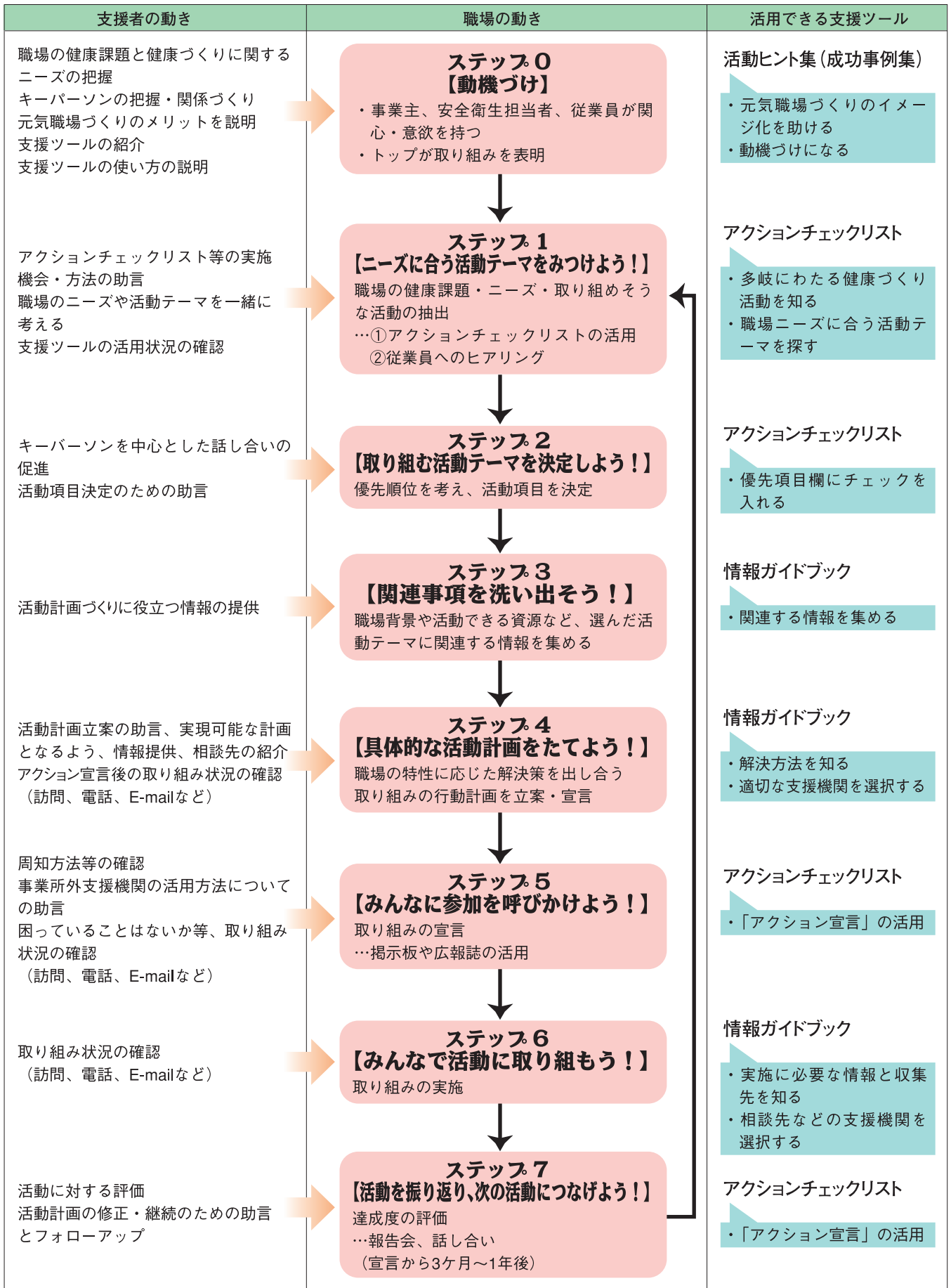
◎保健所・市町村保健センター

全国の保健所や市町村保健センターでは、在勤者の健康づくりに関する相談などを行っているところもありますので、問い合わせてみると良いでしょう。

上記以外にも多くの機関があります。情報ガイドブック巻末にまとめてある地域のサービス機関の情報も活用しましょう。



元気職場づくり活動 取り組みの流れ



地域産業保健センター

地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者を対象として、これまで各種の産業保健サービスを無料で提供してきました。平成20年4月より、小規模事業場においては、長時間労働者への医師による面接指導を実施することが義務づけられることになり、そのための相談窓口を開設されたセンターもあることと思います。

相談に当たるセンター登録医やコーディネーターの先生方にとって、この面接指導は個別訪問による産業保健指導へ繋げる良い機会だと思われます。

過重労働の原因は何か、そしてなぜ過重労働がいけないのか、それを解明し適切な面接指導を行うには、個別訪問は不可欠でしょう。

では、実際に個別訪問をして何を指導するのか、具体的にどの様に事業者あるいは労働者とコンタクトをとっていけば良いのか、必ずしも簡単なことではありません。その個別訪問指導のヒントとなるのが、元気職場づくり推進マニュアルです。

[働きかける際の留意点]

P7～8「事業所へ支働きかける際の留意点」と併せてご参照ください。

◆時期

登録事業所に対する支援内容の説明の機会や健診後の保健指導等による事業所訪問の機会などを活用しましょう。

◆新規事業所開拓

労働基準監督署や労働基準協会、事業者の会議などで、地域産業保健センター登録のメリットを説明する際、登録事業所が使えるツールとして活用いただけます。

◆登録事業所への支援

- ・事業所の健康意識を高める

アクションチェックリストにより事業所のニーズを引き出し、事業所の事業主や担当者の健康意識を高め、地域産業保健センターの活用が促されると考えられます。

- ・事業所ニーズに合った産業医を選ぶ

アクションチェックリストにより把握した事業所のニーズをもとに、事業所に合った産業医を選ぶことができます。

- ・事業所主体の取り組み促進

アクションチェックリストにより、事業所で働く人自身が職場を見直し、課題をみつけて取り組みを開始するきっかけとして、また職場風土づくりのきっかけとなります。

[連携可能な機関]

P8「連携可能な機関」と併せてご参照ください。

多様な事業所ニーズに対応するためには、労働衛生サービス機関、保健所・保健センターなど多様な機関を活用することが求められます。また、登録産業医のみならず、保健師や社労士など多職種を活用することによって支援の広がりが生まれます。こうした機関は、情報ガイドブックを使ってみつけることができます。

本マニュアルをコーディネーターや登録産業医の先生方の事業所支援の参考として活用いただければ幸いです。

労働衛生サービス機関

労働衛生サービス機関は、平成20年度から始まる特定健診・特定保健指導を受託する機関として、ハイリスクアプローチだけでなく、ポピュレーションアプローチの視点も持って保健事業を展開することが求められています。元気職場づくり活動による環境改善活動を通して、事業所が組織的に活動に取り組むことで、ポピュレーションアプローチを展開することが可能です。

また、ポピュレーションアプローチを行うことで労働衛生サービス機関のサービス範囲が拡大し、契約事業所獲得につながることを期待できます。労働衛生サービス機関は、健診を通して事業所と関係ができていますので、事業所へ元気職場づくり活動を推進しやすい立場にあると言えるでしょう。

[働きかける際の留意点]

P7~8「事業所へ働きかける際の留意点」と併せてご参照ください。

◆時期

健診後の保健指導等による事業所訪問、契約更新などの機会を活用しましょう。また、事業所との健診の打ち合わせや相談された時などに、支援ツールを活用していくとよいでしょう。

◆費用負担軽減

元気職場づくり支援の費用負担が事業所の取り組みを妨げる可能性があります。意識啓発とともに費用負担軽減が必要となります。1つの事業所で契約するには費用負担が大きい場合は、複数の事業所が団体となって労働衛生サービス機関と契約することで、健診・保健指導の費用負担を軽減できる可能性があります。

◆キーパーソン

事業所に産業医や看護職がいれば、相談にのりながら事業所内で活動を展開できると思われれます。一方、看護職がない場合は、事業主、総務部や、安全衛生担当者などの健康づくりに対する意識、マンパワーの程度に応じて支援を加減する必要があります。

[元気な職場づくり支援ツールの活用方法]

事業所への支援ツールの普及方法として、健診会場での配布、健診結果票への同封が考えられます。労働安全衛生に関心を持ち始めた事業所に、その事業所のニーズに合う領域を説明し、フォローしていくとよいでしょう。

「アクションチェックリスト簡易版」は、事業所訪問、関係団体の研修会などで事業所の関心度を高めたり、中小企業全体の啓発教材としても活用できます。詳細版は、事業所の関心度に応じて活用するとよいでしょう。教育教材として事業所訪問でも使用できます。

[連携可能な機関]

P8「連携可能な機関」と併せてご参照ください。

事業所から健診や環境測定、安全衛生の法的な内容を相談された時は、「情報ガイドブック」などから適する機関を探して紹介するとよいでしょう。社会保険労務士や労働基準監督署、労働基準協会、産業保健推進センター、労働衛生コンサルタントなどがあります。

周知方法として、労働基準協会発行の労働衛生ニュースに、健診等のPRチラシを同封するなどの方法もあります。

保健所・保健センターに所属する支援者の皆さんは、成人期の健康づくり活動として、働く世代を対象とした健康づくり活動が重要であることを実感されていると思います。但し、「管轄地域在住者なら良いが、他地域に住む在勤者まで支援対象とみなすことは出来ない」という考えをお持ちの方も未だおられるかもしれません。しかし、下記にも示したように、地域・職域連携推進事業ガイドラインが作成され、国民の生涯を通しての健康づくりを考えた時、各地域が在勤者を含めた健康づくりに取り組むことが有効であり、将来的には、隣接する地域の協力体制により国民全体の健康度を高めることになるのではないのでしょうか。

元気職場づくり活動は、中小規模事業所を支援するきっかけをつくり、従業員が心身共に健康で、生き生きとチームワークよく働けるような職場づくりを支援することが可能になります。また、その支援の各過程で、活動を推進・発展させるため、職域の関係機関との連携活動に取り組むきっかけも得られる可能性があります。

◆職域との連携の必要性と元気職場づくり活動を通して行う職域との連携

地域全体の健康状況を把握し、生涯を通しての健康づくりを行うために、地域・職域連携を推進することが求められています。ご存知のように、2005年3月（2007年3月改訂）に作成された地域・職域連携推進事業ガイドラインでは以下のような連携のメリットが挙げられています。

- 1.地域全体の健康課題の明確化
- 2.生涯を通じた継続的な健康支援
- 3.保健サービス利用機会の多様化・量的拡大
- 4.就業者を含めた家族単位の健康支援
- 5.保健指導方法の確立、保健事業担当者の資質向上（保健事業の共同実施）
- 6.小規模事業所等の事業者による自主的な健康保持増進活動の推進
- 7.生活習慣病予防の効果的な推進、医療費削減への寄与

しかし、地域保健と職域保健の制度上の相違、予算や人員の限界、活動目的と対象の相違など、連携を行う上で様々な壁があり、地域保健活動の現場では、連携活動に取り組みにくい、広まりにくい現状があります。以下では、働く人々がいる職場に対し、健康づくり活動を行うにはどうしたら良いのか、何から手を付けたら良いのか、具体的な手法を示し、元気職場づくり活動を通じた職域との連携をご提案したいと考えます。

[働きかける際の留意点]

P7～8「事業所へ働きかける際の留意点」と併せてご参照ください。

◆機会・時期

労働基準監督署が主催する事業所向けの研修会や商工会の総会などの機会を活用し、元気職場づくり活動の説明を行い、それぞれの事業所での取り組みを推進します。また、労働基準監督署や商工会の職員に、元気職場づくりに取り組んでいる事業所の関係者に会った際や連絡の機会を利用して活動の経過を確認してもらうこともできるでしょう。さらに、下記に示したように、元気職場づくり活動の経過や成果を広く公表する機会を設けて連携することもできます。

◆地域全体への波及、連携促進

元気職場づくり活動を地域全体に波及させたり、職域との連携による活動を推進、発展させるため、次のような展開が考えられます。

1.活動の発表

健康まつり、労働基準監督署が開催する研修会、商工会の総会などの機会を活用し、元気職場づくり活動に取り組んだ事業所の事業主や従業員が発表します。

2.記事の掲載

保健所・保健センターの広報、労働基準監督署が登録事業所向けの便りなどに元気職場づくり活動の事例に関する記事を掲載します。

1.や2.については、初めは1~2例であっても、元気職場づくり活動の良い事例や他の事業所にも展開できそうな事例が出てきた時点で、発表の機会を設定することが効果的です。このような発表の機会を設けることにより、活動を広く周知することが出来るとともに、活動を行った事業所のモチベーションを高め、更なる活動の発展に結びつけることが期待できます。

また、発表の機会の設定においては、労働基準監督署や商工会など職域の関係機関と連携することで、各事業所への周知、参加の呼びかけなど、協力を得られる可能性があります。さらに、多くの関係者の参加を得ることで地域全体での元気職場づくり活動への発展や継続に繋がる可能性があります。

3.活動報告

地域・職域連携推進協議会等の場において、地域と職域が連携する1つの手段として元気職場づくり活動の事例について報告します。

地域・職域連携推進協議会の構成員に活動の効果を理解してもらうことにより、さらに広い地域で活動を展開する、また、既に行っている活動に協議会構成員やその関係者にも加わってもらうこともできるでしょう。これらの活動の積み重ねにより、中小規模事業所に働く従業員の生活習慣病やメンタルヘルス対策などに関する支援体制の構築や実際の支援に繋げられる可能性があります。

医療保険者（健康保険組合など）

平成20年度から医療保険者に義務づけられた特定健診・特定保健指導の効果を挙げるためにはハイリスクアプローチとポピュレーションアプローチを並行して展開することが大切です。そのための戦略として、職場が元気職場づくり活動に主体的に取り組むよう支援することが鍵となるでしょう。事業所にとっても労働安全衛生法の快適職場の形成促進の努力義務を果たし、職場の活性化、コミュニケーションの活発化、メンタルヘルス対策にも通じる利点があります。

また、特定保健指導を労働衛生機関や保健指導機関へ業務委託するケースもあります。このような場合には、メタボリックシンドロームに特化した保健指導が実施されますので、健康全般を視野に入れた総合的な保健活動や職場環境も含めた健康支援が必要になり、そのための働きかけが重要になります。

[働きかける際の留意点]

P7～8「事業所へ働きかける際の留意点」と併せてご参照ください。

◆医療保険者内での合意形成

事業所支援にあたっては、医療保険者内での合意形成をしておくことスムーズに進められます。さらに、保険事業の1つとして活動方針に盛り込まれると、より進めやすくなります。

◆関心のある事業所から

医療保険者の保健師が担当する事業所数は一般に多く、職場環境や健康課題も多様ですが、組織的に職場全体の健康づくり活動へつなげられるよう支援することが必要です。

労働安全衛生や健康管理に強い関心があり、取り組みに熱心な事業所から優先的に元気職場づくりに取り組むよう働きかけを行うとよいでしょう。また、成功事例は次第に他の事業所へ伝わり、取り組みを希望する事業所が増えてくることが期待されます。

◆時期

事業所の巡回健康相談の際や、健診後の保健指導などの事業所訪問、健康強調月間や労働安全衛生週間などの機会を活用し、支援ツールを紹介しましょう。

◆キーパーソン

事業所に産業医や看護職がいれば、支援ツールの活用を働きかけましょう。一方、看護職がない場合は、事業主、総務、安全衛生担当者などに働きかけ、事業所内での活動の展開を支援しましょう。

[元気職場づくり支援ツールの活用方法]

このツールは、事業所にとっては健康づくり活動への取り組みのきっかけとなります。また、支援者にとっては活動の参考として、また、支援スキルの標準化に役立ちます。

<活動ヒント集>

写真や詳細な記述があり、事業所の担当者への元気職場づくりの取り組みを紹介するときに活用できるでしょう。事業所へ働きかける際に支援者の活動の参考にもなります。

<情報ガイドブック>

事業所で健診実施や、元気職場づくり活動を検討する時に活用できますので、事業所の担当者に提供するのよいでしょう。

～事業所の成功事例の紹介～

事例
1

机上のネームプレートを活用した グループ内コミュニケーションの向上

<部署紹介>

自動車の安全性能及び車室内の快適性能に関する実験業務を担当している。

<部署構成>

4部署合わせた活動であり、約90名。

<元気職場づくりの課題>

業務ごとに4部署に分かれており、各部署間での交流がほとんどなく、同一フロアにいるが、顔と名前が一致しない人がいる。

活動を決めるまでのプロセス

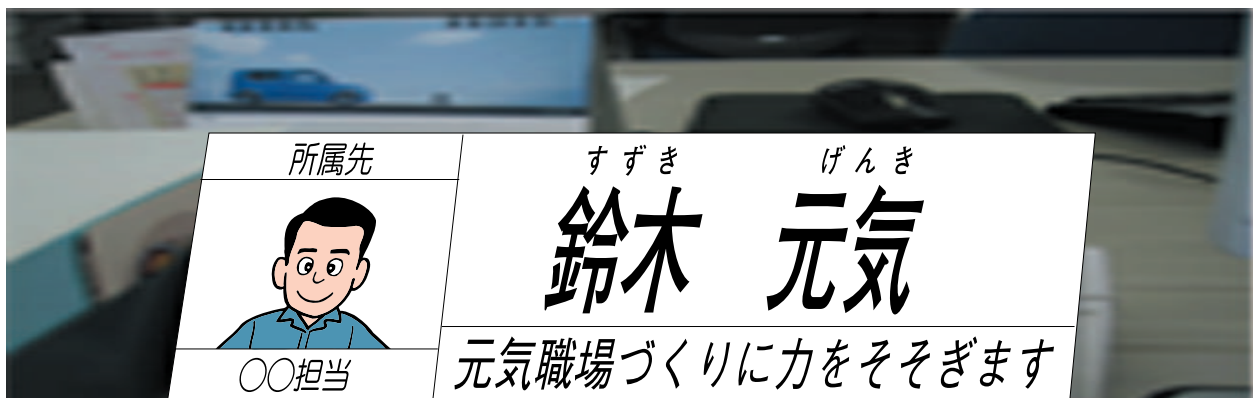
アクションチェックリストをアンケート形式にし、全員に回答してもらった。それを基に、各グループでの代表者を集めて集中討議を実施し、課題の洗い出しから課題に対する方策を話し合った。取り組む活動を検討する際、具体的におもしろく、全員が参加でき、連帯感のある活動にできるよう留意した。

これらの話し合いの過程で、職場内に同じコミュニケーション不足という課題があることを共通認識できた。また、話し合いの結果、その課題解決のために、環境改善として「机に自己PRを含めたネームプレートをつける」ことをアクション宣言とした。

会話のきっかけとなる環境整備

コミュニケーションを促進するため、職場内の顔と名前が一致するよう全員の机の上に顔写真、自己PRを載せたネームプレートを設置した。

それぞれのネームプレートに自己PRとして各々趣味等のコメントを入れているので、それを見た人同士での会話が多くなり、コミュニケーション不足の解消に一役買っている。特に若い社員から声をかけやすくなったとの声が聞かれている。



～事業所の成功事例の紹介～

事例
2

グループ内コミュニケーション向上 によるストレス改善

<部署紹介>

自動車の振動・騒音に関する性能評価と保証を担当している。

勤務体制は昼勤でデスクワークが主であるが、業務上、関係する部署が広く、他地区へ出張することが多い。

<部署構成>

メンバーは8名(管理職1名、正規社員5名、派遣社員2名)。

年齢構成は、20代2名、30代5名、40代1名で若手主体のメンバー構成である。

<元気職場づくりの課題(現状の課題)>

部署メンバーが減ったこともあり、各メンバーともに数車種を担当しており、仕事の負荷が高く、残業することも多いため、ストレスを感じやすい職場である。また出張や不在も多く、コミュニケーション不足になりやすい。

活動を決めるまでのプロセス

<Step1：事前準備>

- ・推進者が研修を受講した後、元気職場づくりの意義と活動目的を部署内で周知し、共有した。
- ・アクションチェックリストを用いてメンバーの関心事をアンケート形式で確認した。

<Step2：グループワーク#1>

- ・アンケート結果から、数時間の集中討議形式でグループ課題の共有と方策を検討した。

<Step3：グループワーク#2>

- ・#1で取り組んだ活動について職場内ヒアリングを実施し、更なる改善に取り組んだ。

パウチを用いた活動の定着化

<活動内容：Step2より>

アクションチェックリスト結果から、メンバーがストレス改善に関心があることがわかった。

そこで、メンバーのストレスを改善するグループ環境にするため、スモールステップで出来る「相談された時は、いつでも気持ち良い対応をしよう！！」をアクション宣言とした。また、活動の意識付けと定着化を図るためアクション宣言パウチを作成し、各メンバーの端末に貼り付け活動した。

その結果、「相談しやすくなった、相談される回数が増えた、コミュニケーションが増えた、対応が丁寧になった」との声が聞かれたが、同時に、「相談したい時に相手がない、パウチの貼り付け方に工夫が必要」などの課題が挙がったため、今後の取り組みをさらに発展させていく予定である。

～事業所の成功事例の紹介～

朝礼の場を使って、管理職より相談事を確認

<活動内容：Step3より>

職場内のヒアリング結果から、相談する側、相談される側共にアクション宣言を意識することにより双方向のコミュニケーションが活発になったなど活動成果が上がっていることがわかった。また、課題としてアクション宣言への意識が次第に薄くなることや、不在が多いため相談したいときにタイムリーに相談出来ないなどが挙げられた。そこで、上記課題を踏まえて「朝礼の場を使って、管理職より相談事を確認する」を実施し、更なるコミュニケーションの向上を図り、ストレス改善に取り組んだ。

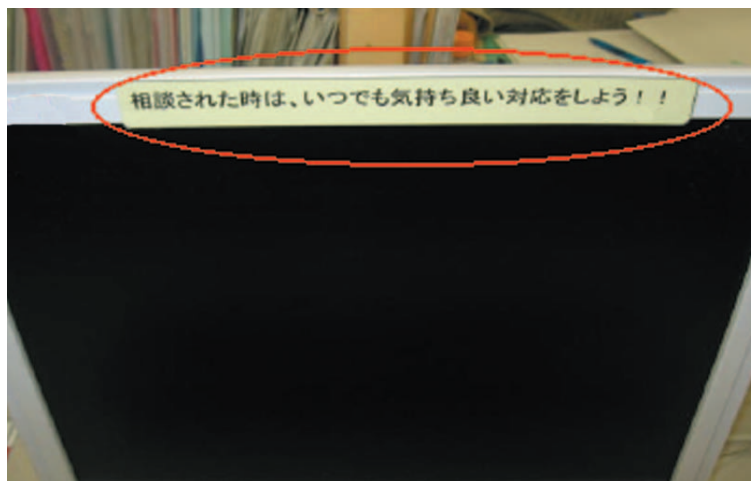


写真1：アクションパウチを貼り付けた様子



写真2：朝礼の場で相談事を確認している様子

～事業所の成功事例の紹介～

事例
3

健康課題の明確化が 新たな活動のきっかけづくりに

<事業所紹介>

東京都内にあるA株式会社は、ビルの空調設備設計や施工、保守を行っている。
関西にも営業所があり、3名が勤務している。

<従業員構成>

従業員数は19名（男性16名、女性3名）。
年齢構成は、20代から60代までと幅広い。

<元気職場づくりの課題>

事業内容の性質上、従業員の大多数は現場で業務を遂行している。1日に1回は事業所に立ち寄ることが可能な場合もあれば、1週間に1回程度のこともあるため、対面による連絡機会が限定されている。

現業部門の従業員は、受注物件次第で長時間残業、頻繁な休日・深夜作業といった対応を要求されている。これまで、年2回の健康講話に加え、定期健康診断後のフォローアップ、事業所全体の健康管理に関する随時の相談等を依頼する産業医を設置している事業所であるが、各現場の就業体制に依存する部分が大きいため事業所として管理が行き届かないという困難を抱えている。

活動のプロセス

アクションチェックリストの実施によって事業所の健康課題を従業員全員で共有

『元気職場づくりアクションチェックリスト』を全員に配布したところ、6割にあたる12名から回答が得られた。同時に、元気職場づくりに取り組む前の段階での従業員の健康づくりに関する意識を尋ねるアンケート調査も行い、16名から回答があった。

結果は安全衛生担当者である部門長が集計し、次のように分析した。

<職場の雰囲気や環境に関して>

- ・ 残業が多く、業務負荷の平準化が課題という意見が多い。
- ・ 健康については自己管理に重きを置かざるを得ないと考えている傾向が強い。
- ・ 職場内のコミュニケーション不足があり、職種（事務と現業）による大きな意識差も見受けられる。
- ・ 事業所内の整理整頓が出来ていないと感じている意見が多い。

<自分自身及び職場の健康づくりに関して>

- ・ 関心はかなりあるが、改善に向けた実践ができていない。
- ・ 小規模の事業所では組織的な健康づくり活動は難しいと考えている傾向にあるが、従業員の健康が生産性向上に欠かせないと感じている。

こうして『元気職場づくりアクションチェックリスト』の配布から1ヵ月半後に、担当者は従業員の多くが事業所に集まる機会を利用して「元気職場づくりチェックリストのまとめ」を提示し、事業所の健康課題の共有に努めた。その中でも、残業が多いことに従業員の危機意識が高かった状況を受けて、事業所の緊急の課題として、個々の健康維持かつ負荷の平準化を目指した、長時間残業者の健康管理に取り組むことを提案した。

長時間残業者の健康チェック

現業部門の従業員の多くが現場優先のため、長時間残業を認めない状況にあり、さらにその中でも一部の従業員に過度の負担がかかっていたが、これまでは従業員の不規則勤務や多忙な状況等の事情もあり、やはり多忙である産業医との面談が実現しにくかった。そこで、今回の取り組みでは、産業医との連携が可能な保健師を活用して、長時間残業者への健康チェックを実施することになった。

対象者は、直近3ヵ月の残業時間が平均100時間超/月の者と、45時間/月（ただしそれ以前の5ヵ月間の平均残業時間が100時間/月）の者の2名であり、それぞれ勤務時間中に40分から1時間程度の面談が行われた。面談対象者には疲労蓄積度自己診断チェックリストを実施してもらい、自分自身の仕事の過重性や体調、疲労・ストレスを自覚してもらいつつ、本人が気になっている睡眠や食生活に関する不安などについて、保健師が聞き取り、助言を行った。丁寧に聞き取ることにより、本人の気づきの支援につながることを期待できる。

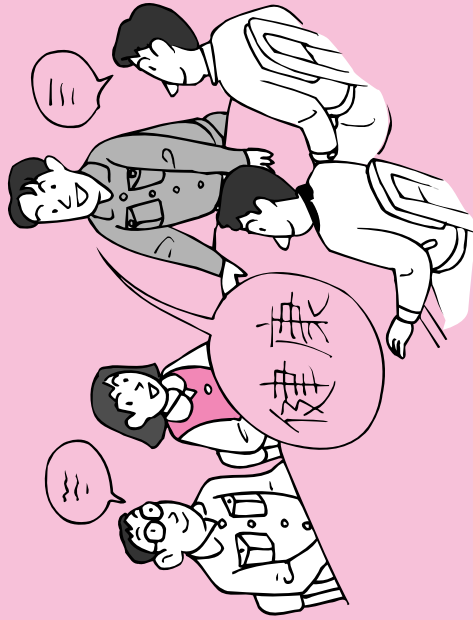
面談結果は担当者と産業医へ報告され、仕事の仕方を含めて、今後のフォローを行うこととなった。担当者からは、今後長時間残業者については、適宜、産業医の面接指導につなげられるよう、これまで以上に面接のための時間的配慮と声かけの徹底をしていきたいとの反応があった。

約半年間という短期間ではあったが、これら一連の元気職場づくり活動を通して、職場全体の健康意識向上の契機になったと思われる。生活習慣病予防やメタボリックシンドローム対策にも注目が集まる昨今、従業員自身の健康管理意識を一層高めるために、職場として血圧計の購入や姿見鏡の設置を行う方向で、担当者や役員らが準備を進めているところである。



長時間残業者への面接の様子（イメージ）

元気職場づくり活動ヒント集 ～19の中小規模事業所の成功事例から～



はじめに

このたび、政府管掌健康保険加入事業所の事業主及び従業員の方々が実際に取り組まれた健康づくりの事例を、『活動ヒント集』にまとめました。

『活動ヒント集』に掲載されている内容は、2004年秋から2005年秋までの1年間、社会保険庁から健診と事後指導の委託を受けている（財）社会保険健康事業財団の保健師の支援を得ながら、職場ぐるみで健康づくりに取り組んだ19事例です。健康づくりの課題に身近なことから少しずつ取り組み、成果をあげた事例が満載されています。

この『活動ヒント集』が、“元気職場”をつくるための対策のご参考になれば幸いです。

（なお、ご希望により事業所名・個人名を実名で表記している事例もあります）

目次

事例1	職場環境改善の取り組み、そして産業保健サービス機関の有効活用（作業環境）	1
事例2	興味がさらなる興味を呼び取り組み（作業環境、健康教育、健康診断）	2
事例3	従業員参加型の取り組みで楽しく実践に結びつける（作業環境、健康標語）	3
事例4	まずは実現可能な目標を立てること（作業環境、作業方法、分煙）	5
事例5	できるところから取りかかると（作業環境、作業方法、救急箱の設置）	7
事例6	アクションチェックリストが、職場環境を見直し、実行に移すきっかけになる（救急箱の設置・管理）	9
事例7	職場ぐるみで生活習慣病予防（健康状態測定）	10
事例8	アクションチェックリストをもとに今すぐ取り組めることを考えてみる（職場体験）	11
事例9	効果の実感が継続の原動力（職場体験）	12
事例10	一歩一歩着実に、効果が実感できる取り組みを（職場体験）	13
事例11	アクションチェックリストをきっかけに、かねてからの懸案事項に着手（職場体験）	14
事例12	健康情報の提供でまずは関心を持ってもらう（禁煙啓発、健康情報の入手と活用）	15
事例13	職場の健康課題を考える（禁煙啓発、健診結果の活用）	17
事例14	問題点を見極めて早急な対応（分煙、メンタルヘルス）	18
事例15	職員と利用者の健康をともに考える取り組み（分煙、禁煙啓発）	19
事例16	従業員の反応が新たな取り組みへのパワーになる（分煙、健康情報の入手と活用）	21
事例17	気になっていた課題に次々と着手！（分煙、休暇取得、活気ある職場づくり）	23
事例18	安全衛生委員会の着実な活動の積み重ね（メンタルヘルス、作業環境）	25
事例19	職場の健康づくりに積極的な担当者を中心にメンタルヘルスの相談窓口づくり（メンタルヘルス）	27

元気職場づくりアクションチェックリスト

(中小規模事業所向け 簡易版)

事業所・部署名： _____

【このアクションチェックリストのねらい】

このリストは・・・

- ・事業主と従業員のみなさんが参加して、みなさんの職場を活性化し、安全で健康な“元気職場”をつくるアイデアがたくさん盛り込まれています。
- ・みなさんの職場の健康状態や健康づくりの取り組みの良否を判定するためのものではなく、職場で取り組む“元気職場づくり”のプランを選ぶものです。職場で一緒に働く従業員同士によるグループ討議や労働安全週間・労働衛生週間などに利用すると効果的です。
- ・何に取り組むかを選んだ後、具体的な計画づくりのための情報を『元気職場づくり情報ガイドブック(中小規模事業所向け)』から探せますので、併せてお使いください。

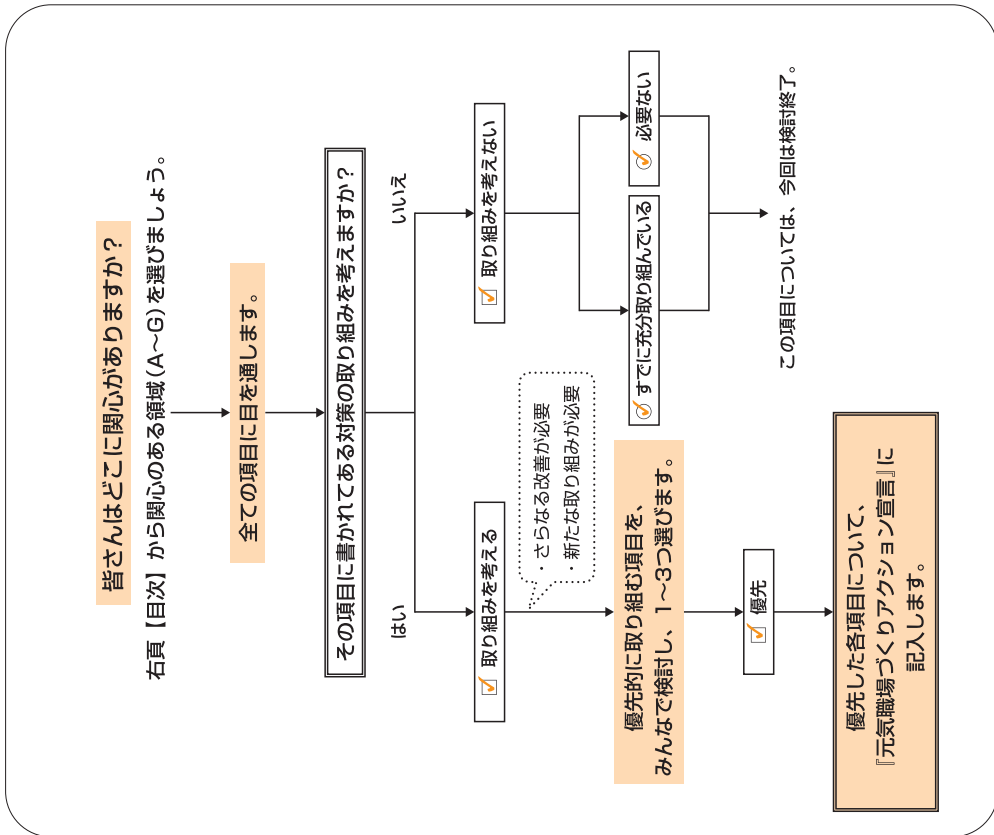


厚生労働科学研究費補助金 政策科学推進研究事業

「中小規模事業場の健康支援に関連する政策・施策・サービスの連携に関する研究班」編

【元気職場づくりアクションチェックリストの使い方】

このアクションチェックリストには元気職場づくりのための対策として25項目があげられています。



*皆さんの職場で新たな項目が浮かんだ場合は、7ページにある自由項目欄へ記入しましょう。

*この『元気職場づくりアクションチェックリスト（中小規模事業所向け）』には、詳細版（50項目）もあります。

【目次】

I. 健康的な職場づくり	
A. 健康づくりのための職場の仕組みや風土を整える……………	P.1
B. 職場としての健康づくりに計画的に取り組む……………	P.2
II. 作業方法・作業環境の改善	
C. 作業の仕方を直す……………	P.3
D. 作業環境を改善する……………	P.4
III. 心の健康づくり	
E. 心の健康づくりとストレス対策に取り組む……………	P.5
IV. 健康についての相談や教育	
F. 健康相談や教育の機会を活用する……………	P.6
V. 健康診断等を活用した健康づくり	
G. 健康診断の機会を活用して健康づくりに取り組む……………	P.7

付録、『元気職場づくりアクション宣言』表



このマークは、『元気職場づくり情報ガイドブック（中小規模事業所向け）』を表しています。マークの右に記載してある章やページに、関連する情報が載っていますので、併せてご覧ください。

A. 健康づくりのための職場の仕組みや風土を整える

【事例】 「I. 健康的な職場づくりをはじめたいときには…」

事業主の明言

1. 従業員の意識変化や実践へつなげられるよう、事業主が健康づくりについて明言する。



➡ 【事例】 P.6,8

このような対策の

- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

安全衛生担当者の決定

2. 社内で安全衛生の担当者や推進者を決め安全・衛生活動の促進をはかる。また、外部サービス機関との連絡窓口としての役割を果たす。



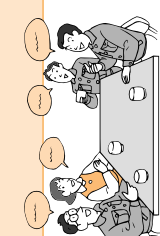
➡ 【事例】 P.8,9

このような対策の

- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

定期的な話し合い

3. 自分達の職場内で健康づくりについて意見交換する機会を定期的に設ける。



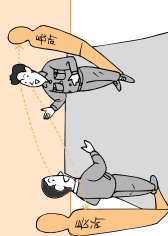
➡ 【事例】 P.10

このような対策の

- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

活気ある職場づくり

4. 働きがいのある、明るい職場風土をつくるために、互いの長所を認め合い、「協働」する。



➡ 【事例】 P.4~7

このような対策の

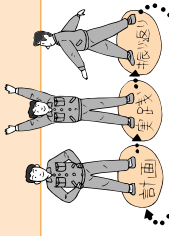
- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

B. 職場としての健康づくりに計画的に取り組み

【事例】 「I. 健康的な職場づくりをはじめたいときには…」

健康づくりの目標・計画・実践

5. 職場の健康課題にもとづいて健康づくりの目標を定め、みんなで協力して計画・実践・振り返りを行う。



➡ 【事例】 P.11

このような対策の

- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

健康づくり標語の掲示

6. 健康づくりの標語を従業員から募集し、みんなが目にしやすい場所に掲示する。



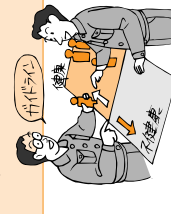
➡ 【事例】 P.9

このような対策の

- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

最新情報の入手と活用

7. 事業主と安全衛生担当者は、労働衛生に関する最新の情報(ガイドライン等)を入手し、対策づくりに生かすよう努める。



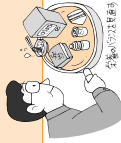
➡ 【事例】 P.9,15,49

このような対策の

- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

栄養バランスのとれた食事ができる環境の整備

8. 仕出し弁当や食堂のメニュー、自動販売機の内容の見直しをはかり、バランスの良い食事を取れる環境を整える。




➡ 【事例】 P.4~7


このような対策の

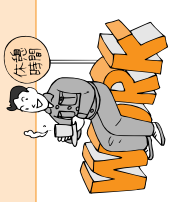
- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

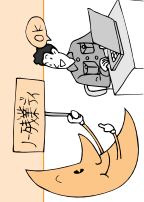
C. 健康づくりのための職場の仕組みや風土を整える

【事例】「II. 作業方法・作業環境の改善を進めるには…」

適切な保護具の使用
 9. 健康障害を防ぐ保護具（防じんマスク、保護メガネ、耳栓など）を、適切に使用する。

 防じんマスク 保護具 耳栓
 【事例】 P.38

職場体操の実施
 10. けが防止やリフレッシュのために、一日の作業開始前や作業の合間に、職場体操を行う。

 職場 体操
 【事例】 P.15,27

休憩時間の確保
 11. 休息とリフレッシュにより、心身の疲労回復をはかり、安全と健康を維持するために、休憩時間を確保する。

 休憩時間
 【事例】 P.25,~27,38,39

残業の恒常化防止
 10. 1日、1週、1ヶ月単位ごとの労働時間に目標値を定め、ノー残業デーなどを設けることで、長時間労働が当たり前である状態を避ける。

 ノー残業デー
 【事例】 P.19,38,39

このような対策の
 取り組みを考えない
 すでに充分取り組んでいる
 必要ない
 取り組みを考える — 優先

このような対策の
 取り組みを考えない
 すでに充分取り組んでいる
 必要ない
 取り組みを考える — 優先

このような対策の
 取り組みを考えない
 すでに充分取り組んでいる
 必要ない
 取り組みを考える — 優先

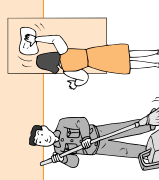
このような対策の
 取り組みを考えない
 すでに充分取り組んでいる
 必要ない
 取り組みを考える — 優先


D. 作業環境を改善する


【事例】「II. 作業方法・作業環境の改善を進めるには…」

冷暖房の調整
 13. 冷暖房などの空調環境を整え、個々の従業員にとって快適なものにする。

 快適にしたい
 【事例】 P.23,25,32~35

清掃と整理整頓
 14. 作業の安全確保や作業効率の向上のために、職場の清掃と整理整頓を、みんなまで定期的（毎日、週に1回など）に行う。

 【事例】 P.20~22

受動喫煙の防止
 15. 職場での受動喫煙による健康障害やストレスを防ぐために、話し合いに基づいて職場の分煙を進める。

 No! 分煙 Yes
 【事例】 P.28,29

衛生設備・休養設備の整備
 16. 快適で衛生的な男女別のトイレ、更衣室、ならびにつろげる休憩場所、飲料設備、食堂などの福利厚生施設を整える。

 福利厚生
 【事例】 P.22,23

このような対策の
 取り組みを考えない
 すでに充分取り組んでいる
 必要ない
 取り組みを考える — 優先

このような対策の
 取り組みを考えない
 すでに充分取り組んでいる
 必要ない
 取り組みを考える — 優先

このような対策の
 取り組みを考えない
 すでに充分取り組んでいる
 必要ない
 取り組みを考える — 優先

このような対策の
 取り組みを考えない
 すでに充分取り組んでいる
 必要ない
 取り組みを考える — 優先

E. 心の健康づくりとストレス対策に取り組む

【事例】「Ⅲ. 心の健康づくりを進めるには…」

ストレス過剰の改善
17. ストレスが過剰にならないように、職場での仕事の進め方や支援体制などを見直し、必要なら改善する。
→【事例】 P.44~47



心の健康についての知識の普及
18. 専門家による講習会や冊子の配布などにより、心の健康やストレスについての知識や情報を、従業員へ広める。(ストレスへの気づき・上手な対処法など) →【事例】 P.41,45,47



相談しやすい環境の整備
19. 相談ごとがある場合に、一人で抱え込まず誰かに相談できるような環境・職場の雰囲気をつくる。
→【事例】 P.44,~47



心の健康についての外部サービス機能の確保
20. 心の健康や悩み、ストレス、あるいは職場内の人間関係などについて、従業員個人が相談できる社外の窓口を確保して、従業員に周知する。
→【事例】 P.40,47



このような対策の
 取り組みを考えない
—○—
 すでに充分取り組んでいる
—○—
 必要はない

 取り組みを考える —□— 優先

このような対策の
 取り組みを考えない
—○—
 すでに充分取り組んでいる
—○—
 必要はない

 取り組みを考える —□— 優先

このような対策の
 取り組みを考えない
—○—
 すでに充分取り組んでいる
—○—
 必要はない

 取り組みを考える —□— 優先

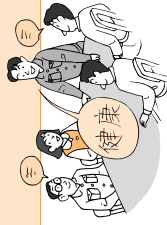
このような対策の
 取り組みを考えない
—○—
 すでに充分取り組んでいる
—○—
 必要はない

 取り組みを考える —□— 優先

F. 健康相談や教育の機会を活用する

【事例】「Ⅳ. 健康に関する相談を気軽に受けたいときには…」

健康講話の実施
21. 朝のミーティングを利用するなど、みんなで健康に関する話題を、定期的に話し、聴く場を設ける。
→【事例】 P.10,15



専門家による講習
22. 専門家から、職業病（腰痛、有機溶剤中毒、じん肺など）の予防や生活習慣病（肥満、高血圧など）の予防についての講習を受ける。
→【事例】 P.12,13,49



健康づくりのための生活習慣改善の情報提供
23. 健康づくりのために、食事、酒、タバコなど生活習慣改善についての情報を収集し、ファイルなどに入れて従業員が活用できるようにする。
→【事例】 P.48~53,65



このような対策の
 取り組みを考えない
—○—
 すでに充分取り組んでいる
—○—
 必要はない

 取り組みを考える —□— 優先

このような対策の
 取り組みを考えない
—○—
 すでに充分取り組んでいる
—○—
 必要はない

 取り組みを考える —□— 優先

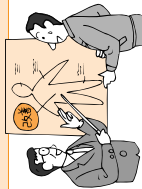
このような対策の
 取り組みを考えない
—○—
 すでに充分取り組んでいる
—○—
 必要はない

 取り組みを考える —□— 優先

G. 健康診断の機会を活用して健康づくりに取り組む

健康結果の活用

24. 専門家と相談しながら、これまでの健康結果との比較も含めて、今回の結果を正しく理解し、必要な対応（受診、生活改善など）をとれるようにする。 ➡ 図例 P.48,65,66



働く人に必要な健診の確認

25. 労働安全衛生法により定められている健康診断（定期健診、特殊健診、雇い入れ時健診など）を確認し、必要な健診を受けられるようにする。 ➡ 図例 P.60,61,67,69



26

自由項目欄

自由項目欄

【図例】「V. 健康診断の進め方に迷ったら…」

このような対策の

- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

このような対策の

- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

このような対策の

- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

このような対策の

- 取り組みを考えない
- すでに充分取り組んでいる
- 必要はない
- 取り組みを考える
- 優先

元気職場づくりアクション宣言

今回、私たちは、「元気職場づくりアクションチェックリスト（中小規模事業所向け）」の中から、次の取り組みをしています。

No. ()
具体的な計画：

No. ()
具体的な計画：

No. ()
具体的な計画：

<記入例> No. (6) 健康づくりの標語を従業員から募集し、みんなが目にしやすい場所に掲示する。

グループメンバー(署名)：

_____ 月後に、どのくらい取り組み始めたかを、みんなで振り返ります。

元気職場づくり情報ガイドブック

(中小規模事業所向け)



目次

はじめに..... 1

I 健康的な職場づくりをはじめたいときには... 4

- Q1. 働きがいのある、健康的で明るい職場風土をつくるためにはどうすればよいか?..... 4
- Q2. 健康的な職場づくりができる組織にするためにはどうすればよいか?..... 7
- Q3. 安全で健康的な職場環境をめざすには、どのように「労働安全衛生マネジメントシステム」を活用すればよいか?.....10
- Q4. 職場に適した健康づくりを効果的に行うにはどうすればよいのでしょうか?.....11
- Q5. 低コストで実施できる健康イベントやキャンペーンに取り組むにはどうすればよいか?.....14
- Q6. 職場復帰する従業員には、どう対応するとよいのでしょうか?.....17
- Q7. 既に職場復帰した従業員が遅刻・早退・無断欠勤が多く、困っています。どう対応したらよいのでしょうか?.....18
- Q8. 残業が多い職場ですが、健康障害を防ぐためにはどのようなことに留意すればよいか?.....19

II 作業方法・作業環境の改善を進めるには... 20

- Q1. 作業方法や作業環境の改善を進めるにはどうすればよいのでしょうか?.....20
- Q2. 事業所内でVDT作業を行っているのですが、どんな対策を取ればよいのでしょうか?.....25
- Q3. 職場の喫煙対策を進めるには、どうすればよいのでしょうか?.....28
- Q4. 腰痛が起きないようにするには、どうすればよいのでしょうか?.....30
- Q5. 新たに化学物質の使用を考えています。何に気をつければよいのでしょうか?.....32
- Q6. 作業環境の測定をしなければいけない場所はどこですか?.....32
- Q7. 作業環境測定は、どこに依頼すればよいのでしょうか?.....34
- Q8. 作業環境測定の結果が出た後は、どうすればよいのでしょうか?.....35
- Q9. 職場巡視はどのように進めればよいのでしょうか?.....38
- Q10. 保護具にはどのようなものがあるのでしょうか?.....38
- Q11. 健康障害を防ぐための、労働時間や休養のとり方は、どうすればよいのでしょうか?.....38

付録を見る際は、本文の該当ページをメモしておいて下さい。

Ⅲ 心の健康づくりを進めるには… 40

- Q1. こんな症状で困ったら?40
- Q2. ストレスや強い不安、悩みを感じる時、心の健康を保つために
自分のできることはありますか?41
- Q3. 従業員の心の健康不調に対して、事業主および管理者は
どのような対応をすればよいのでしょうか?42
- Q4. 事業所(組織)として、従業員の心の健康づくり対策(メンタルヘルスケア)に
どのように取り組めばよいのでしょうか?44

Ⅳ 健康に関する相談を気軽に受けたいときには… 48

- Q1. 健康診断結果に関する相談をしたいがどうすればよいのでしょうか?48
- Q2. 健康についての困ったことや悩みがあるとき、相談が受けられる機関は
どのようなところがありますか?49
- Q3. 健康教育(学習)の企画に関する相談をしたいがどうすれば
よいのでしょうか?49
- Q4. たばこをやめたいが何か支援機関はありませんか?50
- Q5. アルコールをやめたいがどこに相談すればよいのでしょうか?52
- Q6. 妊娠したが仕事が負担です。どこに相談すればよいのでしょうか?54
- Q7. 育児と仕事の両立についてどこに相談すればよいのでしょうか?56
- Q8. 更年期障害や月経痛など女性特有の病気について
どこに相談すればよいのでしょうか?58
- Q9. 親の介護についてどこに相談すればよいのでしょうか?58
- Q10. 子供や家庭に関わる悩みはどこに相談すればよいのでしょうか?59

V 健康診断の進め方に迷ったら… 60

- Q1. 職場における健康診断はどのようなものがあるのでしょうか?60
- Q2. 健康診断は毎年実施する必要があるのでしょうか?61
- Q3. 健康診断を実施したいときはどのようにすればよいのでしょうか?62
- Q4. 定期健康診断を受けられなかった従業員への対応は
どうすればよいのでしょうか?64
- Q5. 健康診断結果の保管と従業員への返却方法は?64
- Q6. 健康診断後はどうすればよいのでしょうか?65
- Q7. 精密検査(二次健康診断)を指示された場合はどうすれば
よいのでしょうか?66
- Q8. どのような場合に特殊健康診断を行う必要があるのでしょうか?67
- Q9. 特殊健康診断を実施する機関はどこがありますか?68
- Q10. 交替勤務を行っています。体調が不安で健康診断を受けたいが
どうすればよいのでしょうか?69

付録 70

利用できるサービス機関の連絡先リスト



東京・埼玉・神奈川産業保健推進センター 平成19年度調査研究事業
「中小規模事業場における主体的な健康づくりの推進・普及に向けて
―多様な地域資源を活用した支援モデルの開発とその効果検証―」

東京産業保健推進センター 〒102-0075 東京都千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル
TEL 03-5211-4480 FAX 03-5211-4485
メール information@sanpo-tokyo.jp HP <http://www.sanpo-tokyo.jp/>

埼玉産業保健推進センター 〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂2-2-3 さいたま浦和ビルディング
TEL 048-823-2661 FAX 048-829-2660
メール info@saitama-sanpo.jp HP <http://www.saitama-sanpo.jp/>

神奈川産業保健推進センター 〒221-0835 神奈川県横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル
TEL 045-410-1160 FAX 045-410-1161
メール sapo14@kba.biglobe.ne.jp HP <http://www.sanpo-kanagawa.jp/>