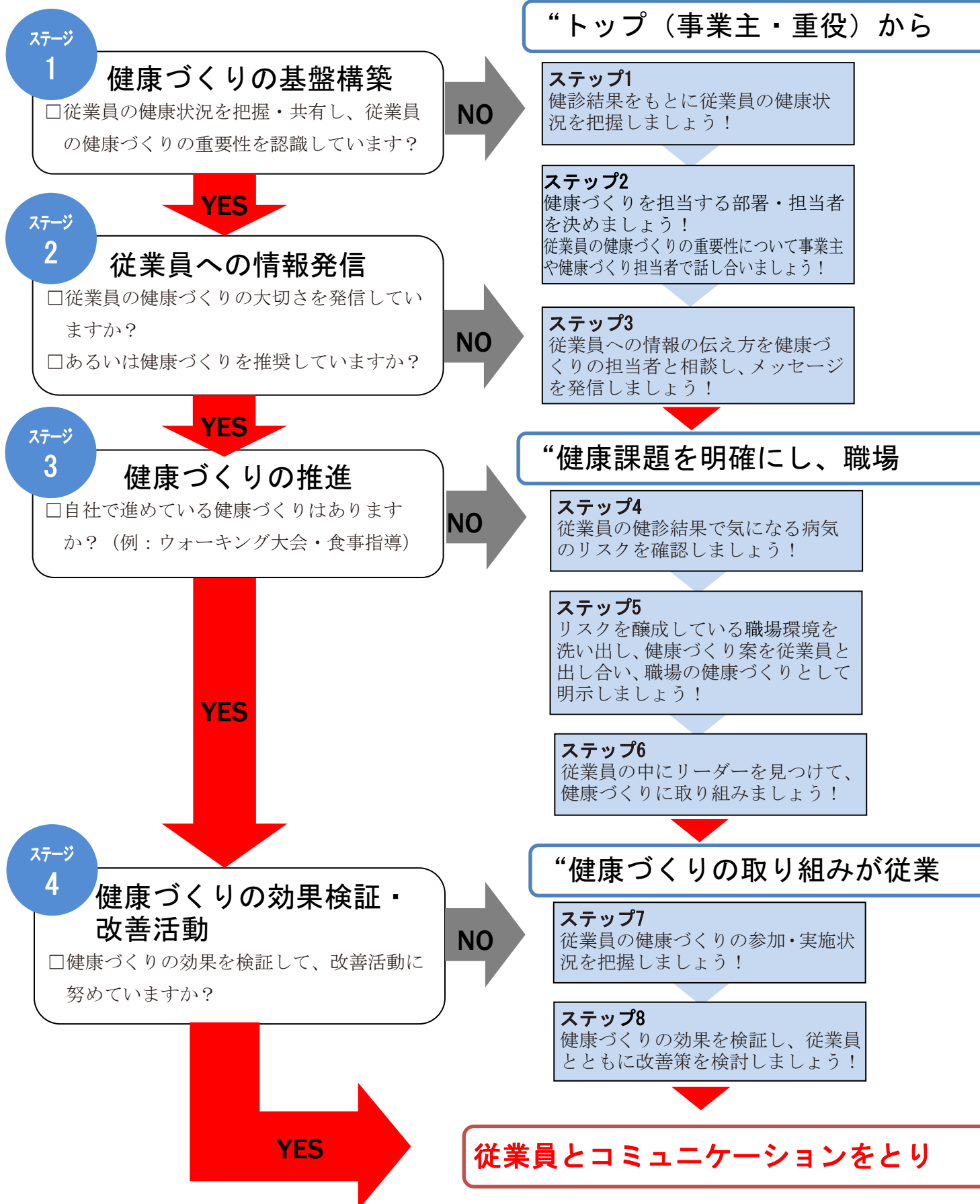


2. 職場にあった健康づくりを進めるために

(1) 活動チェックシートで確認しよう！

まずは、自社のステージを活動チェックシートで確認しよう！



健康づくり担当者への声かけ”が第一ステップです。

医療機関から健診結果をもらうのに、本人の同意は不要!!

労働安全衛生法に基づく健康診断や高齢者の医療の確保に関する法律による特定健診は、従業員の健康管理の目的であれば、個人情報保護法の適用外となります。

こんなことをやってみよう!

- 従業員全員に健康診断を受けてもらいましょう!
- 始業時に従業員の体調をチェックしましょう!
- ミーティングや朝礼で、喫煙者に禁煙をすすめましょう!
- 社長自らが率先して運動したり禁煙したりするなど、トップが行動で示しましょう!

共有すること”が第一ステップです。

リスクを放置することが最大のリスク!!!!

特定健診(国保)の4年連続受診者と4年連続未受診者の1人あたりの医療費を比べると、未受診者(約6.4万円)は受診者(約3万円)の約2倍です。発症リスクがあったら、早期対策を!

こんなことをやってみよう!

- 事業所周辺のウォーキングマップ等を作成して、昼休みなどに従業員が歩く習慣を身につけるように促しましょう!
- 健康づくりに取り組み始めた従業員に声をかけて、あとに続く仲間づくりを促しましょう!
- 従業員から健康づくり案(アイデア)を公募しましょう!

員モチベーションにつながっているかを確認すること”が大切です。

モチベーションのアップと維持が不可欠!!

健康づくりの効果を上げるためには、職場での声のかけ合いが大切。職場のコミュニケーションも活発になり、業務にもプラス効果が!!

こんなことをやってみよう!

- 自分の会社らしい取り組みにするための工夫を従業員と語り合う機会をつくりましょう!
- 専門家を活用して、健診結果を経年で分析したり、健康づくりの効果を検証したりしましょう!

ながら自社にあった健康づくりを継続しましょう!!

(2) 各ステージ及びステップ等の取組に関して

1) 従業員の健康状態やニーズを把握しよう！（ステージ1・ステップ1に関して）

健康づくりをより効果的に行うためには、従業員の健康状況を把握するとともに、ニーズにあった取組が必要です。

従業員の慢性的な体調不良等の健康課題は、定期的な健康診断の結果や日頃の生活状況などから把握します。

定期健康診断では、従業員の健康状態の変化を経年的にみることができます。結果が正常範囲であっても、年ごとに数値が悪くなる傾向にあれば、いずれ正常範囲を超えて、治療が必要な状態になることが予想されます。

また、従業員が「最近気にしている健康のこと」、「日頃の生活で気になること」（アンケート調査実施）などから、健康づくりのニーズを知ることができます。

2) 健康づくり担当者を決めて、職場の皆で話し合おう！（ステージ1・ステップ2に関して）

職場における健康づくり担当者を決めましょう。（下記 参照）

職場で話し合う場合、「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 歳代の元気な人たちには、あまり反応がないかもしれません。若い時は、無理をしても体調を崩すことも少ないし、健康を気にして何かをしようとする人は多くないでしょう。しかし、若い年代からの不健康な生活習慣の積み重ねが、メタボリックシンドロームを引き起こす原因になるので、健康づくりは若い年代から取り組むことが重要です。

職場の皆で話し合おうことで、健康に関心がある人だけでなく、職場全体が「健康づくり」に前向きになり、様々な取組が行いやすくなります。

<健康づくりの担当者を決める>

- ・従業員の中から、「健康づくりの担当者」を決めましょう！
- ・事業者は、「健康づくりの担当者」を積極的にサポートしましょう！
- ・「健康づくりの担当者」だけが「健康づくり」に取り組むのではなく、事業者・従業員一体となって取り組みましょう！

<健康づくりの担当者の役割>

- ①「従業員の健康づくり」の取組を進めるための推進役です。
- ②会社にあった「健康づくり」に役立つ情報を集めて、従業員に伝えます。
「健康づくりの情報」は、市の広報や産業保健に関する雑誌などから情報を得ることができます。
- ③事業者や衛生管理者・衛生推進者、産業医等と協力して、従業員の健康診断の結果や、職場の状況等から、それぞれの職場にあった「健康づくり」を企画します。

3) 従業員にメッセージを伝えよう！（ステージ2・ステップ3に関して）

事業者が率先して、健康づくりに取り組むとともに、従業員に対して「会社も皆さんの健康を大事に考えていますよ」「健康づくりに一緒に取り組みますよ」と、声高らかに伝えることが大切です。職場全体で「健康づくりに取り組もう」という雰囲気のなかで、皆で楽しく続けることにより、取組の効果が増します。

4) 健康づくりに取り組むときに考慮すること

従業員の勤務形態や業務内容、職場環境等により、どのような方法が取り組みやすいかを検討します。従業員の意見も聞いて、職場全体で取組を進めましょう。

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、休憩のとり方や食生活にポイントをしぼった取組をするとよいでしょう。一方、デスクワークが多い職場では、身体活動量を増やす取組を検討するなど、職場の状況にあわせて工夫します。

職場で「取り組みやすいこと」「従業員の興味があること」「取り組んでみたいこと」を選びましょう。ただし、病気や医療機関を受診している従業員は、主治医の指示に従いましょう。

5) 具体的な取組を考えるときの工夫（ステージ3～4・ステップ5～8に関して）

○楽しく、皆が興味を持つ企画づくり

イベントにゲーム感覚を取り入れたり、職場対抗やグループ対抗などで競ったり、サポーター（支援者）を募ったりなど、楽しみながら実践すると、取り組みやすいものです。仲間意識を持つことで、職場内のコミュニケーションが向上し、良好な人間関係の形成にも役に立ちます。

また、「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。従業員が興味をもちそうなネーミングの工夫や、コンセプトを明確化にするとよいでしょう。また、従業員からアイデアを募集する方法も有効です。

○従業員のやる気を引き出す

優秀なグループや従業員等の表彰や商品の授与、参加ポイント制度による健康グッズの授与など、何らかの特典があると、従業員のやる気につながります。また、取り組み状況をグラフなどで示すことで、達成感（持続・継続性）につながります。

○簡単に取り組めるもの、できることから始める

「面倒だ」とか「時間がない」などの理由で、従業員が取組をためらうこともあると思います。簡単に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良いでしょう。また、「必要なことだから」と無理強いをすることは避けましょう。

○実施して気持ちがよい・達成感があるなど、感情的にも満足できると長く続けられる

少し身体を動かすことで気持ち良い体験ができたり、目標どおりに進められたり、身体にもこころにも心地良いと、長く続けることができるとともに、またやってみたいと次のステップにつながります。