

健康経営の
はじめ方



石川県

目次

1 はじめに	1
2 石川県の健康経営の取り組み	2
3 健康経営をはじめよう ～健康経営の進め方 5つのステップ～	
ステップ1 健康宣言	3
ステップ2 組織体制	4
ステップ3 健康課題等の把握	6
ステップ4 計画策定・健康づくりの推進	7
ステップ5 取り組みの評価・改善	11
4 企業の具体的な取り組み	
取り組み事例1 アール・ビー・コントロールズ株式会社	12
取り組み事例2 介護老人保健施設百寿苑	14
取り組み事例3 森長電子株式会社	16
5 健康情報	
(1) 健康診断の受診	18
(2) 健診結果の活用	18
(3) 健康づくりのための職場環境整備	19
(4) 食生活の改善に向けた取り組み	19
(5) 運動機会の増進に向けた取り組み	20
(6) たばこ対策	21
(7) こころの健康	22
(8) 歯と口腔の健康への取り組み	23
(9) その他	23
6 支援機関情報	24

1 はじめに

本格的な超高齢社会を迎えた今、単に長寿というだけではなく、健康でいかに長生きするか、いわば長生きの質が問われており、元気で自立して暮らせる期間である「健康寿命」の延伸が大変重要な課題となっています。

県では、「健康寿命」の延伸を基本目標とした「いしかわ健康フロンティア戦略2018」に基づき、健康づくりを推進するための各種施策を展開しておりますが、働く世代は生活習慣病の発症が増加する年代であり、企業等と連携した取り組みが必要です。

また、少子高齢化により生産年齢人口が減少し、人材不足が顕在化する中、企業の活力を維持するには、限られた人材での生産性向上や長く働ける環境づくりが重要になっています。

そこで、県では、企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できるとの基盤に立ち、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」の取り組みを推進しており、平成30年度より健康経営に取り組むことを宣言する企業を認定し、各種の取り組み支援を行っています。

これまでに、企業ごとに食や運動等の取り組みを競い合って健康習慣の定着を支援するチーム対抗事業や健康経営エキスパートアドバイザーが健康経営を継続的に取り組むうえでのノウハウを伝授する「健康経営実践ゼミ」を開催してきました。

この「健康経営のはじめ方」は、企業自らが主体的に健康習慣の定着に取り組めるよう、健康経営実践ゼミでの講義内容等を参考に、段階的に健康経営を実践するための各ステップでの具体的な取り組み方法を示したものです。また、優良企業の実践事例や健康経営を進める上で役立つ健康情報等を掲載しておりますので、各企業の実情に合わせて参考にいただければ幸いです。

本マニュアルが、健康経営を実践する皆様の参考になることを願っています。

2 石川県の健康経営の取り組み

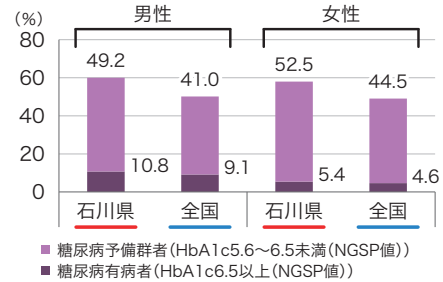
健康経営とは

健康経営®とは、従業員の健康を重要な経営資源と捉え、健康増進に積極的に取り組む企業経営のスタイルのことで、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

少子高齢化が進み、中小企業は人材不足の状況です。また、近年は労働環境を重視する傾向にあり、従業員の心身の健康に配慮する健康経営は働き方改革の具体的な手段といえます。

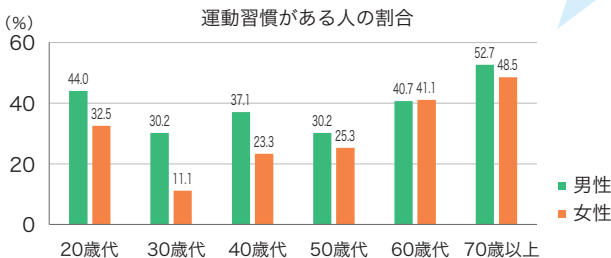
石川県は、糖尿病及び糖尿病予備群の人が多い。

糖尿病有病者及び糖尿病予備群者の割合（40～74歳）



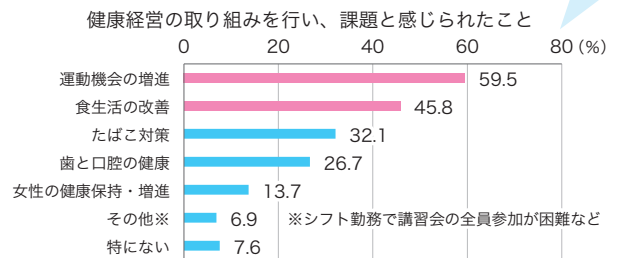
出典：平成29年度NDBオープンデータ（厚生労働省）

県民の30～50歳代の働く世代で運動習慣がある人が少ない。



出典：令和元年度県民健康調査

多くの企業が食生活の改善や運動機会の増進に向けた取り組みを課題と感じている。



出典：令和元年度健康経営の実践についてのアンケート結果（いしかわ健康経営宣言企業131社が回答）

健康経営が目目される社会的背景

- ・少子高齢化による労働力の減少（人手不足、従業員の高齢化）
- ・働き盛り世代の生活習慣病の増加
- ・メンタルヘルス不調者の増加

少数精鋭の中小企業ほどダメージが大きい

健康経営の実践

健康経営のメリット

- ・組織の活性化や生産性の向上
- ・優秀な人材の獲得や定着率の向上
- ・企業イメージの向上
- ・従業員の健康増進と活力の向上

従業員に対する健康保持・増進のための投資は、企業にとって大きな財産となります。

石川県では、健康経営に取り組むことを宣言する企業を認定し、各種支援を行っています。

皆様の企業でも「健康経営」に取り組んでみませんか。

いしかわ健康経営宣言企業の認定

健康経営に取り組むことを宣言する企業を認定します。

健康づくりの取り組みを支援

企業における健康づくりの取り組みを支援します。

いしかわ健康経営優良企業の表彰

とくに優良な取り組みを実施する企業を表彰します。

健康づくりの取り組み内容

次の1つ以上に取り組みましょう。

- (1) 健康診断の受診
- (2) 健診結果の活用
- (3) 健康づくりのための職場環境整備
- (4) 食生活の改善に向けた取り組み
- (5) 運動機会の増進に向けた取り組み
- (6) たばこ対策
- (7) こころの健康
- (8) 歯と口腔の健康への取り組み
- (9) その他

いしかわ健康経営宣言企業に認定されると

企業のPR・イメージアップ

- ・県ホームページ等で従業員の健康づくりに積極的に取り組む企業として紹介

健康経営に役立つ情報を提供

- ・健康情報や県主催のイベント等を優先的に紹介
- ・従業員の健康づくりの取り組みに係る支援

県の建設工事入札参加資格申請時の加点

- ・主観的事項評価（5点）

3 健康経営をはじめよう ～健康経営の進め方 5つのステップ～

健康経営は次の5つのステップに沿って進めます。ステップ1からステップ5までの具体的な進め方について、健康経営エキスパートアドバイザーの吉野美奈子先生に教えていただきました。

ステップ1	健康宣言	⇒ 3ページへ
ステップ2	組織体制	⇒ 4ページへ
ステップ3	健康課題等の把握	⇒ 6ページへ
ステップ4	計画策定・健康づくりの推進	⇒ 7ページへ
ステップ5	取り組みの評価・改善	⇒ 11ページへ

ステップ1 健康宣言

■社内外に健康経営を行うことを宣言する

「健康宣言」とは、「健康経営に取り組むことの宣言」であり、経営理念（経営者の自覚）でもあります。健康宣言を社内外へ発信することにより、会社全体で健康づくりに取り組んでいくことの表明となり、従業員を大切にしている企業であることのアピールとなります。健康宣言は明文化し、社内外に発信することが重要です。

■宣言の発信方法

- ・会社の入り口、会議室、応接室など社外の人目に触れるところに掲示する。
- ・自社のホームページに掲載する。
- ・社内向けメールで全社員に向けて配信する。
- ・全体会議などで経営者が自ら宣言する。
- ・国や県・各種団体が実施している健康宣言事業に参加する。



よしの みなこ
吉野 美奈子氏 吉野社会保険労務士事務所 所長

社会保険労務士（東京都社会保険労務士会会員）・健康経営エキスパートアドバイザー
東京商工会議所 健康経営エキスパートアドバイザー研修講師

- ・平成27年より東京商工会議所の「健康経営アドバイザー制度」研修プログラム作成に従事
- ・健康経営エキスパートアドバイザーとして健康経営に取り組む企業の支援を実施

■現在の健康づくりの取り組み状況をチェックしてみましょう

【健康宣言と組織体制】

項目	チェック
健康経営に取り組むことを社内外へ発信していますか？	
経営者の方は健康診断を受診していますか？	
社内に健康づくりの担当者はいますか？	
健康づくりについて、話し合う場がありますか？	

健康経営エキスパートアドバイザー吉野先生より ワンポイントアドバイス

経営者のメッセージである「健康宣言」は、従業員にわかりやすい言葉を使うことが大切です。自社になぜ健康経営が必要だと考えているのか、経営者自身の言葉で従業員に伝えてください。事業計画に「従業員の健康」を明記したり、ホームページなどで継続的に社内外に発信することで、従業員の健康に本気で取り組む姿勢が伝わります。また、はじめて健康経営に取り組むときは、県や保険者が実施している「健康宣言事業」に参加することで取り組みを推進することができます。

ステップ2 組織体制

■社内で健康づくりの担当者を決める

- ・社内で健康経営を推進する担当部署や担当者を決定する。
- ・中小規模の事業所であっても、経営者以外に担当者を決める（経営者が多忙だと健康経営に手が回らなくなるため）。
- ・衛生管理者などの専門資格を持っている方や役員・役職者などの決定権のある人をメンバーにする。

■あなたの会社の健康経営の組織体制を書き出してみましょう

部署・役職	氏名	資格
例) 総務部 部長	●●	
総務部 総務課 課長	●●	衛生管理者
総務部 福利厚生室 主任	●●	保健師

健康づくりに関する会議・ミーティング等の名称	開催頻度
例) 衛生委員会	毎月1回
健康づくり推進会議	毎月1回

健康づくりに関する外部人材の活用を検討する

様々な専門職・支援機関と連携することで、ハイリスク者等に対する保健指導・面談等による従業員のきめ細かな健康管理が可能となります。また、健診結果等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もらうことで、効率的な取り組みにつながります。

例) 専門職…産業医、嘱託医、産業保健師、産業看護師等

支援機関 (24ページ参照) …石川産業保健総合支援センター、地域産業保健センター※

※地域産業保健センター

従業員 50 人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場を対象として、健康相談や保健指導等を無料で提供しています。

計画的に取り組むためのポイント

- (1) 下記を参考に、「健康づくり計画カレンダー」を作成しましょう。
- (2) カレンダーに健康診断の実施月を入れてみましょう。

●●年度 健康づくり計画カレンダー 年次計画・進捗確認表

取り組み事項	主管部門 担当者名	実施	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	備考
会社行事						納涼会			社員旅行	展示会	忘年会	駅伝大会			
(安全) 衛生委員会の定期開催		毎月・第1水曜日実施	予定												
			アクション	「計画」の審議・決定	定例調査審議	定例調査審議	上半期中途振り返り	定例調査審議	上半期総括	ストレスチェックについて	定例調査審議	ストレスチェック結果について	下半期中途振り返り	定例調査審議	今年度総括と「計画」の評価・見直し
健康診断			予定												
			アクション	健診申込		健康診断実施		特定保健指導							
感染症対策		インフルエンザ対策	予定												
			アクション									インフルエンザ予防接種			
メンタルヘルス相談体制	相談窓口の設置	相談コーナー・利用ルールと運営規定(第1条案)の策定 相談件数	予定												
			アクション	メンタルヘルス推進担当者の選任と教育		相談コーナー・利用ルール運営内規の策定				相談活動の実施					
研修		受診率：90%以上 相談窓口・利用方法：80%以上 傾聴尺度：30%以上	予定												
			アクション				内容の確定と対象者への通知	ストレスチェック研修	健康管理研修	アンケート分析・改善の打合せ		メンタルヘルス研修		アンケート分析・改善の打合せ	
ストレスチェック		参加率：80%以上	予定												
			アクション	内容・実施対象・実施方法等の企画		(安全) 衛生委員会での調査審議と承認			実施と集計				高ストレス者への対応		結果のとりまとめと報告

【実績】欄には、○実施済み、△予定変更、□非該当、×未実施等の記号を入れ、進捗状況を判り易くする。

健康経営エキスパートアドバイザー吉野先生より ワンポイントアドバイス

「健康宣言」をただで終わらないように、社内で健康経営を推進する担当者を決めて、組織的に取り組んでいきましょう。担当者は複数人にして、定期的にミーティングを開催するなど情報共有や意見交換の場を設け、職場の実情に即したアイデアを出し合いながら進めてください。支店や営業所など複数の事業場があるときは、各事業場に担当者を決め、事業場ごとに温度差が生じないように全社的に取り組みを進めていくことが大切です。

ステップ3 健康課題等の把握

■会社の健康課題を把握する

それぞれの会社の状況に応じた取り組みを行うために、健診結果やアンケート等から会社の健康課題を把握しましょう。

■把握方法

- ・定期健康診断の結果を分析し（受診率、有所見者の割合、再検査・精密検査の受診率、生活習慣病未治療者の割合等）、自社の「健康度の見える化」を図る。
- ・従業員の心の健康状態を把握する（遅刻・早退・急な欠勤等の把握、長期休職者・退職者の把握、ストレスチェックの実施等）。
- ・残業時間、年次有給休暇の取得状況、交替制勤務、食事の時間帯など職場環境を確認する。

項目	健康課題	チェック
健康診断	定期健康診断の受診率が低い	
	再検査・要精密検査の受診率が低い	
	有所見者が多い	
	有所見者のうち未治療者が多い	
	その他	
健康状態	生活習慣病（高血圧・糖尿病等）の者が多い	
	やせ・肥満、脂質異常症の者が多い	
	腰痛・肩こりの有症者が多い	
	感染症（インフルエンザ、ノロウイルス、新型コロナウイルス感染症等）に罹る者が多い	
	その他	
生活習慣	食生活が乱れている者が多い	
	運動不足の者が多い	
	喫煙者が多い	
	交代制勤務等により生活リズムが乱れている者が多い	
	睡眠不足を訴える者が多い	
	その他	
メンタルヘルス	活気がない、心の病が多い	
	メンタルヘルス不調により、長期休職や退職する者が多い	
その他	従業員の高齢化	
	長時間労働の者が多い	
	休日労働の者が多い	

■現在の健康づくりの取り組み状況をチェックしてみましょう

【健康課題の把握】

項目	チェック
従業員の皆様は健診を受診していますか？	
受診勧奨の取り組みをしていますか？	
保険者による特定健診及び特定保健指導を実施していますか？	
健診の結果、保健指導や再検査が必要な従業員に受診させていますか？	
40歳以上の従業員の健診データを加入保険者に提供していますか？	

健康経営エキスパートアドバイザー吉野先生より ワンポイントアドバイス

健康経営を計画的に継続して進めていくためには、自社の健康課題をあぶり出し、課題に沿った取り組みをすることが大切です。健康課題は、性別や年齢、生活習慣の違いにより様々です。食生活や運動など健康診断の結果では分からないことは、アンケートで従業員に直接聞いてみることも有効です。例えば、高年齢者が多い職場であれば、加齢による体力・視力・聴力の低下など、健康課題だけでなく、労働災害防止のための職場環境の改善のヒントがアンケートから得られるかもしれません。

ステップ4 計画策定・健康づくりの推進

■ステップ3で把握した健康課題の原因から会社ができることを考える

	課題	原因
(例)	有所見者のうち未治療者が多い。	<ul style="list-style-type: none"> ・忙しくて病院に行く暇がない。 ・自覚症状がない。 ・関心がない。



会社ができること

- ・年次有給休暇を取得しやすいように、1日単位、半日単位、時間単位で取得できるようにする。
- ・入院治療や通院のために、年次有給休暇とは別に傷病休暇・病気休暇を取得できる制度を整える。
- ・上司、健康管理スタッフ等が未治療者の受診を確認できるまで勧奨する。
- ・健康への関心をもってもらうために、健康に関する研修の開催や情報提供を行う。

■社内で優先的に取り組む課題を決める

把握した健康課題に優先順位をつけましょう。

(例)	課 題	なぜ健康課題だと思いましたか？
優先度1	腰痛・肩こりの有症者が多い	年齢や業務形態から、腰痛や肩こりに悩んでいる方が多く、改善することで、業務の効率化を図ることができると考えたため。
優先度2	喫煙者が多い	喫煙者だけでなく、非喫煙者への配慮も必要であり、従業員全員に関わることであるため。
優先度3	有所見者のうち未治療者が多い	健康意識の低さが課題であると感じたため。 また、個人の意識の問題だけでなく、治療を受けやすくするための体制整備が必要であると感じたため。

■優先順位に従って、課題解決の方法を検討し、計画を立案する

(例)	改善目標	改善に向けた取り組み
優先度1	腰痛・肩こり有症者率 前年比10%減	<ul style="list-style-type: none"> ・「腰痛体操」のポスターを各部署に掲示する。 ・午後に体操の時間を設け、管理職が率先して行うようにする。 ・月1回外部講師によるストレッチセミナーを実施する。
優先度2	喫煙率20%	<ul style="list-style-type: none"> ・喫煙所を事務所から離れたところに設置する。 ・喫煙できる時間帯を設定し、徐々に喫煙可能時間を短縮する。 ・禁煙外来費用を補助する。
優先度3	特定保健指導の 実施率80%	<ul style="list-style-type: none"> ・通院のために、年次有給休暇とは別に傷病休暇・病気休暇を取得できる制度を設ける。 ・特定保健指導の実施計画を上司・健康管理担当者と共有する。

数値目標も検討しましょう。

(例) 健診受診率100%、朝食欠食ゼロ

■現在の健康づくりの取り組み状況をチェックしてみましょう

【計画策定と土台づくり】

項 目	チェック
健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標（計画）を設定していますか？	
仕事と家庭の両立に向けた環境づくりの取り組みを実施していますか？	
コミュニケーション促進に向けた取り組みを実施していますか？	
病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組みを実施していますか？	
管理職または従業員に対して、健康づくりに関する研修や情報提供を行っていますか？	

【具体的な健康づくりの推進】

項 目	チェック
食生活改善に向けた取り組みを実施していますか？	
運動機会の増進に向けた取り組みを実施していますか？	
受動喫煙を防止するための措置を講じていますか？	
メンタルヘルスにかかる相談体制を整えていますか？	
ストレスチェックを実施していますか？	
歯と口腔の健康に向けた取り組みを実施していますか？	
従業員の感染症予防に向けた取り組みを実施していますか？	

■健康課題解決に向けた取り組み事例紹介

いしかわ健康経営宣言企業の認定要件となっている(1)～(9)の健康づくりの取り組み項目(2ページ参照)ごとに、具体的な取り組み事例を紹介します。以下の事例を参考に、できることから取り組んでみてはいかがでしょうか。

(1) 健康診断の受診

- ・会社で予約をとり、就業時間内に健診に行ってもらう。
- ・有所見者の上司に情報共有し、休暇をとって精密検査の受診ができるよう上司から業務の配慮等協力を要請する。
- ・要精検・要治療者等に対し、受診が確認できるまで担当者が本人に連絡を取り続ける。
- ・健診結果の評価について、異常なしの社員や前年からランクアップした社員を表彰し、健康へのモチベーションの一助とする。
- ・がん検診や人間ドックの費用を会社が負担(補助)する。
- ・市町が実施している住民向けがん検診等を案内する。

(2) 健診結果の活用

- ・再検査・要精検等の社員に対して、健康面談を毎年実施し、記録を残して社員の健康が改善されるまで経過を追う。
- ・健診結果について看護師や産業医からアドバイスをもらう。
- ・健診結果の集団分析を行い、職場や地域の特徴を把握する。

(3) 健康づくりのための職場環境整備

- ・健康情報の啓発や血圧計の設置、歩数計の配布など、職場に健康グッズを設置する。
- ・健康についての個人目標を全従業員に設定してもらい、定期的に代表者が進捗状況を確認する。
- ・「ノー残業デー」を設定し、年休取得の計画を立てる。
- ・平日に研修会やボウリング大会等の懇親会を兼ねた健康イベントを開催する。

(4) 食生活の改善に向けた取り組み

- ・社内の自動販売機の内容を見直して、糖分の多い炭酸飲料やジュースを減らし、お茶やトクホ飲料等を増やす。
- ・食に関するセミナーを開催する。
- ・食生活改善に向けたポスター等を掲示する。
- ・社員食堂のメニューにエネルギー量、塩分量、野菜量等を表示する。
- ・社員食堂で県の「いしかわヘルシー&デリシャスメニュー」※を活用したメニューを提供する。
※生活習慣病の予防を目的に開発した、エネルギーと塩分が控えめで野菜をたっぷり使用したメニュー

(5) 運動機会の増進に向けた取り組み

- ・就業前や朝礼時にラジオ体操やストレッチを実施する。
- ・社内サークル活動の活動費を負担(補助)する。
- ・定期的に外部講師に依頼し、ヨガ・ピラティス等の運動教室を実施する。
- ・アプリ等を活用して、個人やチームで歩数を競い合う。
- ・会社でウォーキングやリレーマラソンなどのスポーツイベントに参加する。
- ・誰でも使用できる運動器具を社内に設置する。

(6) たばこ対策

- ・従業員の喫煙率を毎年調査し、推移を公表する。
- ・事務所から離れたところに喫煙所を設置する。
- ・就業時間中の喫煙を禁止する。
- ・ステップ1：休憩時間のみ喫煙可、ステップ2：建物内禁煙、ステップ3：敷地内禁煙のように、段階を踏んで対策を強化する。
- ・禁煙外来を紹介し、費用を負担（補助）する。
- ・非喫煙者に対して手当を支給する。

(7) こころの健康

- ・専門講師等によるメンタルヘルス研修を実施する。
- ・毎日の健康管理表に「不眠」の項目等を追加する。
- ・ストレスチェックの集団分析を行い、職場の特徴を把握する。
- ・専門家や産業カウンセラー等によるカウンセリングを実施する。
- ・休職者が復帰しやすいよう短時間勤務制度等を導入する。

(8) 歯と口腔の健康への取り組み

- ・昼食後の歯磨きを推奨する。
- ・歯科健診を実施し、費用を負担（補助）する（協会けんぽ加入事業所は、協会けんぽ石川支部が実施している簡易歯科健診を活用してもよい）。
- ・市町が実施している住民向け歯科健診を案内する。
- ・歯と口腔の健康についてのセミナーを行う（県が実施している歯周病予防出前講座を活用してもよい）。
- ・イベントの参加賞等で携帯歯磨きセットを配布する。

(9) その他

- ・感染症予防対策として、会社の出入り口、各部署等にアルコール消毒液を設置する。
- ・インフルエンザ等の予防接種の費用を負担（補助）する。
- ・熱中症予防対策のため、ポスター等を掲示するとともに、通気性のよい作業着を採用し、余裕のある作業計画を立てる。
- ・女性の健康課題等に関する理解促進のための研修・セミナーを開催する。

健康経営エキスパートアドバイザー吉野先生より ワンポイントアドバイス

健康経営はコストゼロから始めることができます。壮大な計画を立てて大きな成果を目指すより、できることから始めることで、取り組む人たちの負担が少なく、受け入れやすくなります。「健診受診を推進するためのポスターの掲示」や「エレベーターではなく階段の利用を推進する」など「小さな変化」であるスモールチェンジを目指してください。実施した取り組みは定期的に見直しをしながら継続し、少しずつ取り組みを増やしていくことをお勧めします。

ステップ5 取り組みの評価・改善

■ PDCAサイクルを回して、健康づくりを推進しましょう

職場の課題や従業員のニーズに合った取り組みを行うために、取り組みの評価を行い、経営者と従業員の両方で改善策を検討しましょう。

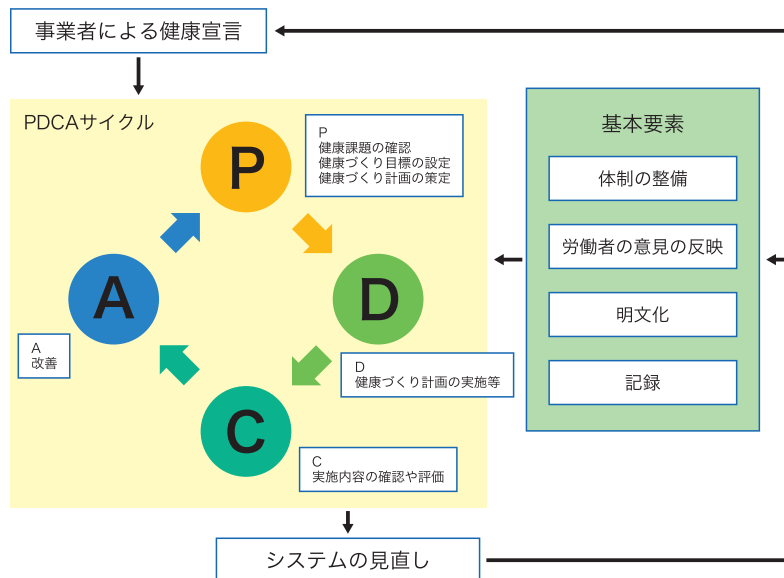
■ 従業員の健康づくりの参加・実施状況を把握する

従業員の参加率やサービスの利用状況を確認するとともに、アンケート調査を実施し、取り組みがきちんと機能しているか評価しましょう。

■ 健康づくりによる反応・効果を確認し、次の一手（改善策）を検討する

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を把握し、取り組みが実際に従業員の健康状態に及ぼした効果について評価しましょう。評価の際は、産業医や地域産業保健センター等の専門職（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。

また、経営者と従業員の間で、実際に取り組んでみた感想や今後に向けての改善点等を話し合う機会を定期的に設けて課題を洗い出し、意見をまとめて、できることから取り組みを発展させましょう。



健康経営エキスパートアドバイザー吉野先生より ワンポイントアドバイス

健康経営を継続して進めていくためには、具体的な目標を立てて計画を実行し、取り組みを定期的に見直していくことが重要です。目標を達成できなかった場合は、なぜできなかったのか検証しながら取り組みを修正し、計画を進めてください。

また、健康経営の取り組みが「ただの健康管理」にならないように、従業員の健康づくりが採用や定着、生産性の向上など、企業の発展のための施策となっているかという視点も入れながら、経営者とともに定期的に確認することも大切です。

4 企業の具体的な取り組み

ステップ1～5に沿った3つの企業の取り組み事例を紹介します。

取り組み事例1 アール・ビー・コントロールズ株式会社

【会社概要】

代表者	遠藤 健治	所在地	金沢市観音堂町口71番地
設立	昭和46年1月	従業員	570名（2020年3月時点）
業種	電子制御機器製造		

【ステップ1 健康宣言】

健康経営を始めることになったきっかけ

有所見率の上昇や社員の平均年齢の上昇、また現役社員が心筋梗塞やがんにより亡くなるという事例や重篤なメンタル不調者の発生を経験し、一次予防（予防）・二次予防（早期発見・治療）の重要性を感じ、健康改善活動の見直しと「健康経営」の実践に取り組み始めた。



健康宣言

〈「リンナイグループ倫理綱領」より〉

- ・仕事と生活の調和

私達は、労働時間の適正化や多様な働き方を促進することで、仕事と生活の調和の実現を目指します。

- ・安全、健康な職場環境

私達は、安全かつ心身ともに健康で働きやすい職場環境を築きます。

〈「コーポレートブック2019」より〉

働き方改革及び健康経営を維持推進し、“良い会社”評価を維持する。



健康宣言の発信方法

ホームページに健康宣言を掲載するとともに、社員全員が持つ「リンナイグループ倫理綱領」、「コーポレートブック」に健康宣言を記載した。

【ステップ2 組織体制】

健康づくり担当部署	総務部課長、各事業所労務・健康管理担当（いずれも衛生管理者）
健康づくりに関する会議	安全衛生委員会1回/月、労務担当者会議1回/月

【ステップ3 健康課題等の把握】

優先度	健康課題・取り組み前の状況	健康課題の把握方法（なぜ健康課題だと思ったか）
1	メンタル不調者（長期休業者）が発生した。	従業員の欠勤頻度が増加した。
2	・ヘルスリテラシー及び自己保健意識が低かった。 ・精密検査や再検査等の二次健診受診勧奨は、文書通知と産業医面談を実施していた。	・定期健診において有所見者率が上昇した。 ・二次健診未受診者の重篤疾病事例が発生した。 ・「自分は大丈夫だろう」という根拠のない正常性バイアスを払拭できない。
3	・高年齢者のつまづき労災が発生した。 ・従業員平均年齢が上昇している。	・労災発生事例を分析した。 ・定期健康診断結果のデータを分析した。

【ステップ4 計画策定・健康づくりの推進】

ステップ3で把握した健康課題に対する改善目標と取り組み内容・工夫点

優先度	改善目標	取り組み内容	工夫点
1	メンタル不調による長期欠勤者ゼロ	<ul style="list-style-type: none"> 相談しやすい環境づくりのため、社外に「よろず相談窓口」を設置した。 外部の産業カウンセラーによる面談を実施した。 内部職員による社内カウンセリング面談を実施した。 時間外労働の削減を目指した。 	<ul style="list-style-type: none"> 勤怠状況を把握することで、メンタルヘルス不調の早期発見につなげた。 ハラスメント研修、メンタルヘルス研修を開催した。 早期に医療機関へ紹介した。 40時間/月超アラームを実施した。
2	有所見率の低減33%以下	<ul style="list-style-type: none"> 県の補助金を活用し、健康改善企画「健康マイレージ」(※1)を開催した。 健康関連情報「健康コラム」を発信した。 健康料理教室を開催した。 有所見者に対して、網羅的に面談を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> 「楽しく」健康改善を図るため3人チーム制のコンペとした。 タイムリーに健康情報を発信するようにした。 家族同伴での参加とし、金沢市の支援により地物野菜を活用した。 担当者による声掛けから面談までレベルを設けて実施した。
3	高齢従業員の労災ゼロ	<ul style="list-style-type: none"> 二次健診勧奨の面談時に注意喚起を行った。 身体機能セルフチェックを実施した。 スロープ化工事により、社屋内外の段差を改善した。 	<ul style="list-style-type: none"> セルフチェック結果を提出した方に粗品を渡した。

※1 従業員3人一組(うち1名は特定保健指導対象者)でグループとなり、各自活動量計を持ち、半年間のグループの活動量を競う企画。スポーツクラブの利用回数、歩数、健康イベントの参加等でポイントを付与する。

【ステップ5 取り組みの評価・改善】

取り組みの効果・手応え・感想等

- ・有所見率は低下傾向であり、メンタル不調者の重篤化(長期休職)を防止できた。
- ・健康改善は「自ら動く」ことが最も効果的なので、「楽しい」健康改善企画が肝要である。
- ・一次予防対策はこれまでの活動の延長線上で続けるが、心と体の健康対策は二次予防(早期発見、早期対策)が要であると感じている。

今後の計画・課題

- ・ロコモティブシンドローム対策として、フィットネスクラブや石川産業保健総合支援センター等と連携した改善企画を実施したい。
- ・自社の社風や就労環境を把握した自前の産業保健師・看護師によるケア体制の構築(コンソーシアム型EAP(※2)利用も考慮)と担当人材の育成を図る。
- ・「健康経営」への取り組みに関する強力なトップメッセージの発信と健康管理委員会(※3)の立ち上げが課題である。

※2 いくつかの事業場が集まって外部EAP(Employee Assistance Program:従業員支援プログラム)と契約する方法

※3 健康保険組合と連携し、選任された健康管理委員(従業員に健康管理や健康づくり等に関する啓蒙活動を行う)が集まり、意見交換や健康情報の提供を行う。

健康経営エキスパートアドバイザー吉野先生より

具体的に数値目標を立てて計画的に実行し、それを評価・改善していくという、健康経営が目指すスタイルで取り組まれています。また、従業員が参加したくなる「楽しい」健康改善企画を立てて実行されています。

健康経営を推進していくためには、トップのメッセージは重要なので経営層から積極的に発信しながら進めてください。

取り組み事例2 介護老人保健施設百寿苑

【会社概要】

代表者	北野 雅子	所在地	輪島市気勝平町1番28
設立	平成4年7月	従業員	102名(2021年2月時点)
業種	介護老人保健施設		

【ステップ1 健康宣言】

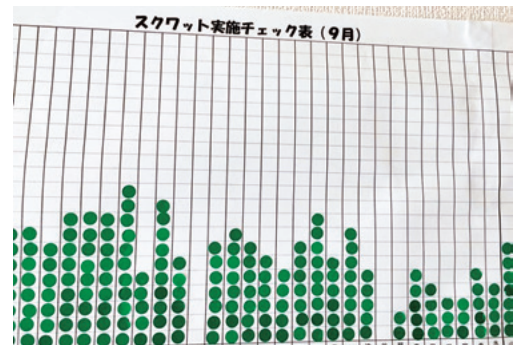
健康経営を始めることになったきっかけ

どの企業も職員が健康でなければ良いサービスが提供できない。また、介護施設は全国的に人手不足であるといわれており、当施設の定年は65歳となっているが、定年後も健康で長く働いてもらえるように健康経営を意識した。



健康宣言

年度スローガン：「みんなでつくろう、健康な身体と職場の絆!!」
 年間目標：①全職員がロコモーショントレーニングを実施することにより、ロコモ予防を図る。
 ②健康寿命を延ばすために、事業所及び地域の行事(健康増進)に参加する。



健康宣言の発信方法

年度当初に、各部署のカンファレンスにおいて年度計画を報告し、安全衛生管理計画書を施設内ネットワークで常時閲覧できることを周知した。

【ステップ2 組織体制】

健康づくり担当部署	事務長(衛生管理者)、統括主任、各部署主任(7名)
健康づくりに関する会議	安全衛生管理委員会1回/月、感染対策委員会1回/月

【ステップ3 健康課題等の把握】

優先度	健康課題・取り組み前の状況	健康課題の把握方法(なぜ健康課題だと思ったか)
1	早番、遅番、夜勤の交代勤務等により食事や睡眠が不規則な職業であり、運動を行っている職員が少なかった。	健康診断の有所見率が年々上昇していた。
2	日々利用者様が安全に安心して生活できるように目配りや気配りが必要であり、肉体的・精神的に疲労度が高い業務を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容が心理的なストレスの大きい対人サービスである。 ストレスは、肉体・精神の両方に悪影響を及ぼすため、過度なストレスに適切に対処し、上手に発散する必要があると思った。
3	職員が感染症に感染しない、施設に持ち込まないことが課題である。	介護施設では集団感染を引き起こす可能性が高いため。

【ステップ4 計画策定・健康づくりの推進】

ステップ3で把握した健康課題に対する改善目標と取り組み内容・工夫点

優先度	改善目標	取り組み内容	工夫点
1	・運動習慣を身につける ・食生活の改善	・月ごとにロコモーショントレーニングの内容を変えながら約1年間取り組んだ。 ・健康情報のポスターを掲示した。	・全職員の名簿を職員玄関に掲示し、トレーニングを行った職員は1回毎にシールを貼付し、実施状況を見える化した。
2	心身のリフレッシュ	・ヨガ教室を開催した（年2回）。 ・ストレスチェックを実施した。 ・有給休暇の取得促進を図った。	・外部講師としてヨガインストラクターに依頼した。 ・ワークライフバランスを推進し、申請された有給休暇は取得できるように調整した。
3	感染症に罹らない	・原則、全職員がインフルエンザ予防接種を受けることとした。 ・全職員が毎月1回手洗いチェッカーの機器を使うこととし、正しい手洗いを推進した。 ・手指消毒用の携帯ボトルを全職員に配布した。	・予防接種の費用を施設が一部負担した。

【ステップ5 取り組みの評価・改善】

取り組みの効果・手応え・感想等

- ・ロコモティブシンドローム予防のトレーニング開始月の5月と終了月の1月にロコモ度テストを実施し、立ち上がりテストでは約26%の職員が初回のテストと比較して結果が向上し、ロコモ予防の重要性を学ぶことができた。
- ・令和2年度の健診の有所見率は前年度比-11.6%と大きく改善した。
- ・令和元年度にインフルエンザに罹った職員は少なかった（感染率約4%）。取り組み前にはインフルエンザやノロウイルスの集団感染が起こることがあったが、施設内での集団感染が発生しなかった。

今後の計画・課題

- ・運動を行う職員と行わない職員に二極化していることが課題である。
- ・健康啓発ポスターの掲示、健康情報の発信を継続し、多くの職員に適度な運動の実施及び食生活改善の重要性を普及し、健康の維持増進に取り組みたい。
- ・ワークライフバランスの推進を継続していきたい。

健康経営エキスパートアドバイザー吉野先生より

各部署の主任の方が健康づくり担当となることは、健康経営を全社的に進めていく上で大切なことです。現場をよく知っている人が担当になることで、現場の課題に即した取り組みとよき時の細かいフォローが期待できます。

運動機会の増進のために、階段利用の促進、起立してミーティングを行う、朝礼で簡単なストレッチを行うなど業務の中に運動を取り入れていきましょう。

ロコモを防ぐ運動「ロコトレ」

続けることが肝心です。「ロコトレ（ロコモーション）」でいつまでも元気で足腰を!!

今月は最後のトレーニング月間です。最後のトレーニングはもう一度「スクワット」です。来月（1月）は今までのトレーニングの成果を発揮する第2回の測定月間です。5月の測定時と比べて成果があったが試されます。毎日の積み重ねが重要ですので最終月も頑張ってみましょう。

12月のロコトレは「スクワット」です。

～トレーニング方法～

- ①足の間隔は肩幅程度に開く
- ②つま先はやや外側に向ける
- ③下げたところで一度動きを止めると(3秒くらい)効果的です
- ④10回以上は行いましょう

※回数やお尻を下ろした時の膝の角度は、自分に合った方法で決まるといいです



【参考】こんな下半身強化のトレーニングもありませう

フロントランジ（下腿の柔軟性、バランス能力、筋力をつけます）



【ポイント】上半身を倒さず、お尻を後ろに下げ、大きく踏み出して、バランスを崩さないように行うことが大切です。

取り組み事例3 森長電子株式会社

【会社概要】

代表者	齊田 儀一	所在地	金沢市福増町南1195
設立	昭和48年11月	従業員	41名（2021年2月時点）
業種	建設業		

【ステップ1 健康宣言】

健康経営を始めることになったきっかけ

個人面談の中でコミュニケーション不足の訴えや風通しが悪くなっているという声が多く聞こえてきたことから、身体の健康のみならず、こころの健康づくりも重要課題であると捉え、特に「職場環境改善」及び「社内コミュニケーション能力育成」に重点を置き、安心して働ける職場づくりを目指した。

健康宣言

当社は、『喜びある職場という社風』を目指していきます。

メンタルヘルスケアの方針

当社は、社員のメンタルヘルスケアの意義と重要性を深く認識し、社員が心身の健康を維持し、活力に満ちて働けるよう、以下の事項を実施し、社員のメンタルヘルスケアの確立及び改善に、会社を挙げて取り組みます。

1. 健康情報の提供

社員に対し、メンタルヘルスに関する知識や、その他の健康対策・ストレスの予防・軽減・対処法などの情報提供を行います。

2. 相談体制の整備

社員が心身の不調を感じた際に、健康の回復を図れるよう、相談しやすい体制を整備します。

3. 教育

管理職に対し、部下の変化に気付き、相談に対応し、健康管理ができるよう、メンタルヘルス研修を実施します。

4. 労働環境の改善

計画的な年次有給休暇の取得促進などを通じ、肉体的・精神的疲労の蓄積の防止に努めます。

健康宣言の発信方法

社外に対しては、ホームページに掲載することで発信し、社内に対しては「喜びある職場という社風を目指して」と題して電子掲示板を利用した発信を行った。

【ステップ2 組織体制】

健康づくり担当部署	経営管理部長（衛生管理者）
健康づくりに関する会議	メンタルヘルス対策推進委員会 年1回～必要に応じ随時

【ステップ3 健康課題等の把握】

優先度	健康課題・取り組み前の状況	健康課題の把握方法（なぜ健康課題だと思ったか）
1	健康診断の結果で、生活習慣病の原因となる項目において数値が高い従業員が多くなる傾向がみられ、精密検査受診を促すだけでは有効な手段といえないと感じていた。	体調に不調を感じない限り、気に留めない人も多いため、押し付けの受診依頼だけでは本人の自発的な改善意識が生まれにくいことが課題であると思った。
2	社内で小さなトラブルが発生していることがあり、問題を抱えている従業員が少なからずいることに対し、何らかの対応・対策が必要なのではと感じていた。	「個人面談」を実施し、抱える問題について把握することに努めた結果、社内のコミュニケーション不足を訴える声が多く、こころの健康課題と捉えた。
3	コンビニ弁当やファーストフードや菓子パンで食事を済ませる従業員が多く、健康的でないと感じていた。	今すぐに健診結果等の数値に表れなくても、偏った食事やカロリー過剰摂取が将来的な健康リスクにつながると思った。

【ステップ4 計画策定・健康づくりの推進】

ステップ3で把握した健康課題に対する改善目標と取り組み内容・工夫点

優先度	改善目標	取り組み内容	工夫点
1	「身体の健康づくり」に対する気づきの機会を作る。	<ul style="list-style-type: none"> ・保険者（協会けんぽ）が実施する「健康出前講座」を利用し、従業員の健康への気づきのきっかけづくりを目指した。 ・立ち上がりテストを活用した体力測定を実施した。 ・腰痛・肩こり予防のためのストレッチ等を実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間内に実施することで参加しやすい環境を整えた。 ・健康セミナー（座学）ではなく自分の健康状態（特に運動不足）を知ることによって改善しようとする気持ちの芽生えを促した。
2	「コミュニケーション活性化」を図り、活気ある職場づくりを目指す。	外部講師によるメンタルヘルス教育やビジネスゲーム、ボウリング大会、懇親会等を組み合わせた「プレミアムDay」を年1回実施した。	平日に1日を通して実施することで、従業員の参加を促し、コミュニケーションの大切さに気づきを与える機会にした。
3	「健康的な食事環境の提供」を実現する。	野菜や魚中心の健康的な食事を提供するプチ社内食堂「オフィスおかん」を導入した。	<ul style="list-style-type: none"> ・社長の理解も得られ、費用の大部分を会社が負担した。 ・利用時間に制限がなく、残業時にも利用できるようにした。

【ステップ5 取り組みの評価・改善】

取り組みの効果・手応え・感想等

- ・アンケートを実施した結果、85%の従業員が「プレミアムDay」の取り組みがコミュニケーション向上に貢献できていると答え、年1回以上の実施を望む声が90%と取り組みに対し高い評価が得られたことから、コミュニケーション向上に役立つツールのひとつと言えると感じた。
- ・「オフィスおかん」については、繁忙期における残業時にも利用されていることがわかり、自社のような小さな規模で社員食堂の設置が困難であってもできる対策があると感じた。
- ・「健康出前講座」の利用等については、特に自分の体の硬さ、想像以上の運動不足を実感できたという声があり、運動の必要性を考えるきっかけづくりに繋がった。

今後の計画・課題

- ・「個人面談」により、従業員へ寄り添うことで、どんな課題があるのかを知ることができると思うが、即効性のある有効な対策はなかなかなく、継続的な計画・取り組み・評価が必要であると感じた。
- ・コロナ禍で集団セミナーや社内運動会なども計画倒れになったことから今後どのような対策ができるのかが大きな課題となった。



健康経営エキスパートアドバイザー吉野先生より

個人面談は従業員が自分の悩みや考えを会社に伝えることができる貴重な機会です。従業員にとっては「仕事の不満・不安や悩みを会社に打ち明けられる。」「会社が従業員のことを気にかけてくれている。」という安心感が得られ、メンタルヘルスや定着率の向上が期待できます。協会けんぽや地域産業保健センターなど外部の支援を上手に使いながら取り組みを進めてください。

5 健康情報

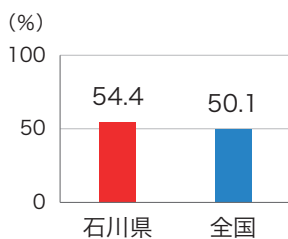
いしかわ健康経営宣言企業の認定要件となっている(1)～(9)の健康づくりの取り組み項目について、健康経営を進める上で役立つ健康情報をご紹介します。

(1) 健康診断の受診

特定健康診査とは

高齢者の医療の確保に関する法律に基づき、生活習慣病の発症前の段階であるメタボリックシンドローム(内臓脂肪症候群)の早期発見を目的として、医療保険者によって実施されます。被扶養者を含む40～74歳の医療保険加入者が対象です。

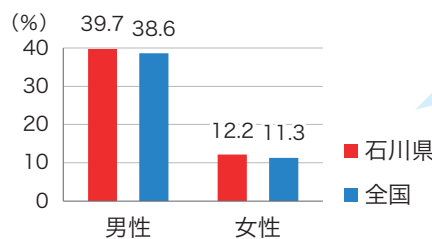
県の特定健診の受診率



石川県民の**特定健診の受診率は、全国より少し高いですが、半数程度にとどまっています。**

目標：70%以上

県のメタボリックシンドローム該当者及び予備群(40～74歳)の割合



石川県民の**特定健診受診者の中で、男性の約4割、女性の約1割がメタボリックシンドローム及び予備群に該当しています。**

目標：男性30%以下
女性11%以下

出典：(データ) 特定健診・特定保健指導結果(厚生労働省)(H27)
(目標) いしかわ健康フロンティア戦略2018

出典：(データ) 特定健診・特定保健指導結果(厚生労働省)(H27)
(目標) いしかわ健康フロンティア戦略2018

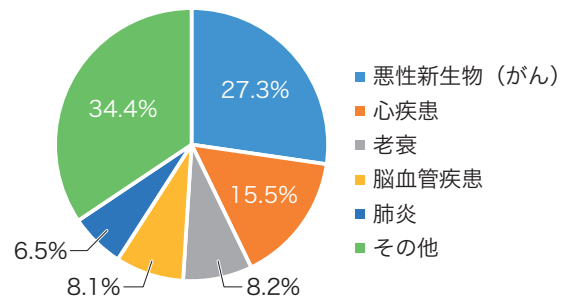
がん検診の受診勧奨

生涯のうちに、日本人の2人に1人ががんにかかるといわれており、石川県では毎年約1万人が新たにがんに罹患したと診断されています。また、県民の死亡原因の第一位はがんであり、早期にがんを見つけて早めに治療を行うことで、がんによる死亡率を低下させることができます。

がんを早期に発見するためには、定期的ながん検診を受けることが重要です。職場でがん検診を受診する機会のない方は、お住まいの市町が実施するがん検診を受診することができます(がん検診の種類により、対象年齢等が異なりますので、詳細はお住まいの市町に確認して下さい)。

検診の結果、「要精密検査」となった場合は、必ず精密検査を受ける必要があります。

県の主要死因別死亡割合

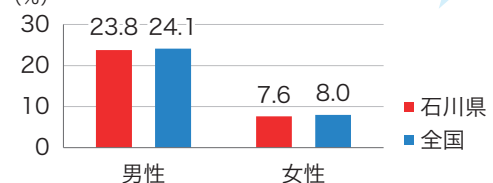


出典：厚生労働省人口動態調査(R1)

県民の**死亡原因の第一位はがん**であり、毎年3,000人以上の方ががんで亡くなっています。また**生活習慣病(がん、心疾患、脳血管疾患)による死因が、約5割を占めています。**

石川県民の**特定健診受診者の中で、男性の約2割、女性の約1割が特定保健指導の対象**となっています。

県の特定保健指導対象者の割合



目標：男性20.5%以下
女性6.7%以下

出典：(データ) 特定健診・特定保健指導結果(厚生労働省)(H27)
(目標) いしかわ健康フロンティア戦略2018

(2) 健診結果の活用

特定保健指導とは

特定健診の結果から、生活習慣病の発症リスクの高い方は、保険者が行う特定保健指導を受けることができます。医師、保健師、管理栄養士等が、一人一人のライフスタイルを踏まえた、生活習慣の改善に向けたサポートをするので、生活習慣病の予防効果が期待できます。

(3) 健康づくりのための職場環境整備

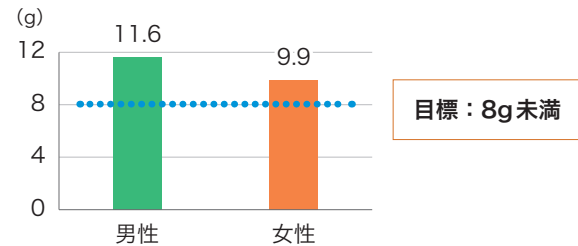
健康づくりのための職場環境整備には、血圧計など健康グッズの設置やノー残業デーの設定、特別な休暇制度の活用等があります。

特別な休暇制度とは、休暇の目的や取得形態を労使による話し合いにおいて任意で設定できる法定外休暇を指します（例：リフレッシュ休暇、ボランティア休暇等）。従業員の健康の保持・増進や仕事と生活の調和、モチベーションの向上のためにも、特別な休暇制度の導入を検討することは有効です。

(4) 食生活の改善に向けた取り組み

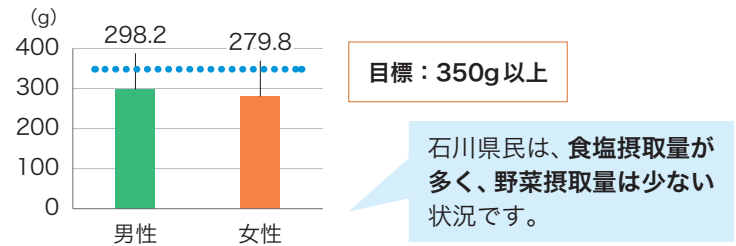
石川県民の食塩と野菜の摂取状況

県民の1日の平均食塩摂取量(20~50歳代)



出典：(データ) 平成28年度県民健康・栄養調査(石川県)
(目標) いしかわ健康フロンティア戦略2018

県民の1日の平均野菜摂取量(20~50歳代)



出典：(データ) 平成28年度県民健康・栄養調査(石川県)
(目標) いしかわ健康フロンティア戦略2018

脂質は質と量を考えましょう

脂質(特に飽和脂肪酸)を摂り過ぎると、脂質異常症のリスクが増加する可能性があります。動物由来(肉、乳製品など)、植物由来(大豆など)、魚由来の脂質をバランスよく摂るよう心がけましょう。

種類	性質	多く含まれる食品
飽和脂肪酸	血液中の中性脂肪やコレステロールを増やす	牛肉、バターなど
不飽和脂肪酸	血液中の余分な中性脂肪やコレステロールを減らす	魚介類、大豆、植物油など

飲み物の砂糖の量に注意

飲み物の栄養成分表示の「炭水化物」を見ることで、含まれる大体の砂糖の量が分かります。炭水化物は、糖質と食物繊維の合計ですが、清涼飲料水の場合は、食物繊維はほとんど含まれないものとし、「炭水化物の量=糖質の量=砂糖の量」と考えることができます。

$$(計算式) \text{飲み物に含まれる砂糖の量} = \text{内容量} \div \text{単位量} \times \text{単位量当たりの炭水化物の量}$$

(例) の場合、 $500\text{ml} \div 100\text{ml} \times 11.3\text{g} = 56.5\text{g}$
⇒ 500mlペットボトル1本当たりに、
約57gの砂糖が入っています！

(例) 〈500mlペットボトル〉
栄養成分表示(100ml当たり) / エネルギー 45kcal、
たんぱく質 0g、脂質 0g、炭水化物 11.3g、食塩相当量 0g

飲み物の種類	炭水化物の量 (100g当たり)	500ml当たりの砂糖の量 ※スティックシュガー (3g/本)
コーラ	11.4g	57g (スティックシュガー 19本分)
サイダー	10.2g	51g (スティックシュガー 17本分)

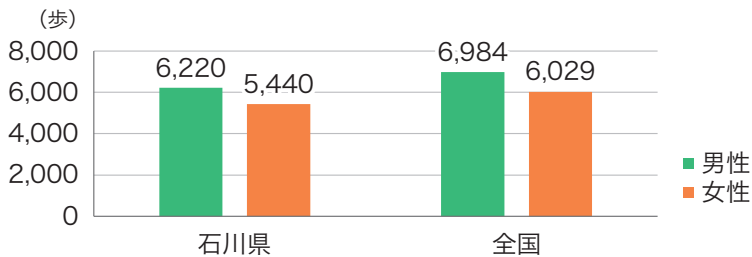
出典：日本食品標準成分表2020年版(八訂)

「カロリー0」と表示のある飲み物でも0kcalではない場合があるので注意が必要です。



(5) 運動機会の増進に向けた取り組み

一日の平均歩行数



出典：(石川県) 平成28年度県民健康・栄養調査
(全国) 平成28年国民健康・栄養調査

石川県民の歩行数は少ない！

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、18～64歳の男女に対し、生活習慣病や身体機能低下を防ぐために、1日8,000歩に相当する身体活動を推奨しています。

+10で健康寿命を伸ばしましょう

普段から元気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ことができます。今より10分多く、毎日からだを動かしてみませんか。

生活の中で身体活動を積み重ねて、無理なく+10しましょう

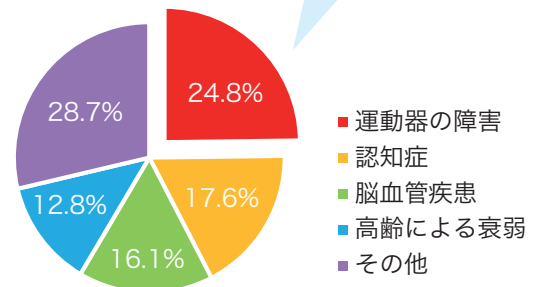
- ・自転車や徒歩で通勤する。
- ・エレベータやエスカレーターではなく、階段を利用する。
- ・遠くのトイレを使う。
- ・ゆっくり座ってゆっくり立って、スクワットをする。
- ・歩幅を広くし、早歩きする。

ロコモティブシンドロームとは

運動器（骨・関節・筋肉等）の障害のために、立つ・歩くといった機能が低下した状態のことであり、将来的に介護が必要になる危険性が高くなります。日常生活に支障はないと思っても、ロコモになっていたり、すでに進行している場合があるため、若いころから日常生活の中で身体を動かすことを心がけましょう。

介護が必要となる原因の

第1位が運動器の障害です！！



出典：2019年国民生活基礎調査

ロコトレをしよう

ロコモを防ぐには、簡単な運動（ロコトレ）を毎日続けることが有効です。お休みする日があってもよいので、継続的にロコトレに取り組みましょう。

ロコトレ その1 片脚立ち

左右1分間ずつ 1日3回行いましょう。

転倒しないように、必ずつかまるものがある場所で行いましょう。

床につかない程度に片足を上げます。

ロコトレ その2 スクワット

①足を肩幅に広げて立ちます。

②お尻を後ろに引くように2～3秒間かけてゆっくりと膝を曲げ、ゆっくり元に戻ります。

安全のために椅子やソファの前で行いましょう。

ゆっくり5～6回 1日3回行いましょう。

膝がつま先より前に出ないようにします。膝の曲がる向きは、つま先の方の方向にします。

足は踵から30度くらい外に開きます。体重が足の裏の真ん中にかかるようにします。

出典：公益社団法人 日本整形外科学会ロコモパンフレット

自分がロコモかどうかは、ロコモ度テストで判定することができます。

県では、ロコモ度テストの器具の貸し出しや健康運動指導士等による出前講座も実施していますので、積極的にご活用ください。

(6) たばこ対策

県民の喫煙率



出典：(データ) 平成28年度県民健康・栄養調査(石川県)
(目標) いしかわ健康フロンティア戦略2018

男性の約3割、女性の約1割が喫煙しています。



たばこを吸い続けることによりリスクが増加する病気

- 高血圧 • 動脈硬化 • 脳卒中 • 心筋梗塞 • 胃潰瘍 • 歯周病 • 認知症
- COPD (慢性閉塞性肺疾患) • 流産・早産・低出生体重児等妊娠に関する異常
- がん (咽頭・喉頭・食道・肺・胃・肝臓・膵臓・膀胱) 等

受動喫煙による周囲への害

他人のたばこの煙を吸わされることを受動喫煙といいます。副流煙には、主流煙より多くの有害物質が含まれており、日本では受動喫煙により毎年約1万5千人が亡くなっているといわれています。

職場での受動喫煙防止対策

健康増進法の改正により、2020年4月からオフィスや事業所等、多くの人を利用する施設を原則屋内禁煙とすることや、禁煙場所を設ける際には標識を掲示すること等が定められました。



■屋内禁煙以外を選択した場合に実施すべきこと

<p>喫煙室の標識掲示</p> <p>施設に喫煙室がある場合、標識の掲示が義務付けられます。</p>	<p>喫煙室が満たすべき技術的基準</p> <p>①出入口において室外から室内に流入する空気の気流が0.2m毎秒以上であること ②たばこの煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井等によって区画されていること ③たばこの煙が屋外又は外部に排気されていること</p>	<p>標識例</p> <p>例) 喫煙専用室を設置した場合</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>喫煙専用室 Designated smoking room</p> <p>●喫煙室であること ●20歳未満立ち入り禁止であることを記載</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>喫煙専用室あり Designated smoking room available</p> <p>●喫煙室がある施設であることを記載</p> </div> </div> <p>「喫煙室」の出入口口に貼るもの</p> <p>「施設」の出入口口に貼るもの</p>
<p>20歳未満は立入禁止</p> <p>20歳未満の方は、従業員も喫煙エリアに立ち入らせることはできません。</p>	<p>従業員への受動喫煙対策</p> <p>従業員に対する受動喫煙対策も講ずることが必要です。</p>	

※違反時には指導・命令・罰則等が適用される場合があります。

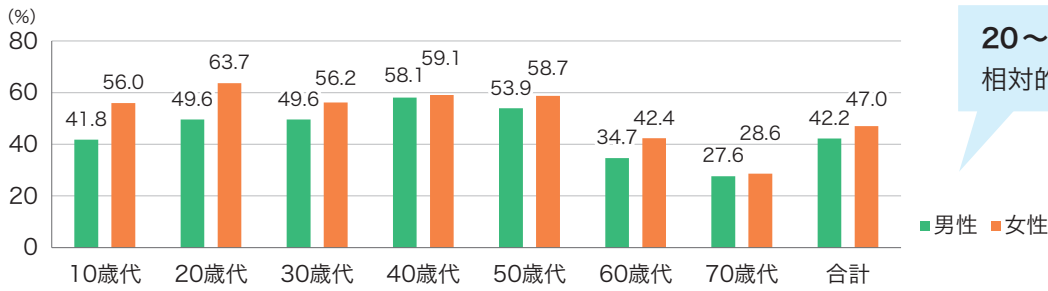
禁煙を希望する喫煙者へのサポート

喫煙と健康に関する研修や講習会を開催したり、健診等の機会を利用し、喫煙の影響や禁煙の効果について情報提供を行うことも効果的です。

また、禁煙外来では、ニコチン切れのつらい症状を緩和する禁煙補助薬を処方してもらえるので、禁煙の成功率が高まります。一定の条件を満たせば、健康保険を使って治療を受けることができます。

(7) こころの健康

最近1ヶ月にストレスを感じた人の割合



出典：平成28年度県民健康・栄養調査（石川県）

20～50歳代の働く世代で相対的に高くなっています。



ストレスチェック

労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）を目的に、50人以上の事業場ではストレスチェックが義務づけられています。

また、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場ごとのストレス状況を把握し、職場環境を評価し、職場環境の改善につなげることが有効です。

さらに、心身の自覚症状が高いものや、自覚症状が一定程度ありストレスの原因や周囲のサポート状況が著しく悪い者で、高ストレス者と判断された場合、医師による面談指導への申出により、産業医（医師）の面談指導を受け、必要に応じて就業上の措置（時間外労働の制限、作業の転換等）を講ずることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防ぐことが重要です。

4つのケア

メンタルヘルスケアは「4つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重要です。

4つのケア	内 容
セルフケア	労働者（管理監督者を含む）本人によるケア <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解 ・ストレスチェックを活用したストレスへの気付き ・ストレスに対する個人的な対処
ラインによるケア	企業の管理監督者が従業員に対して行うケア <ul style="list-style-type: none"> ・職場環境等の把握と改善 ・労働者からの相談対応 ・職場復帰における支援 等
事業場内産業保健スタッフ等によるケア	産業医や衛生管理者等が労働者及び管理監督者に対して行う支援 <ul style="list-style-type: none"> ・具体的なメンタルヘルスケアの実施に関する企画立案 ・個人情報取り扱いに対する支援 ・事業場外資源とのネットワーク形成や窓口機能の支援 ・職場復帰における支援 等
事業場外資源によるケア	事業場外の機関、専門家によるケア <ul style="list-style-type: none"> ・情報提供や助言を受ける等、サービスの活用 ・ネットワークの形成 ・職場復帰における支援 等

事業者は労働者（管理監督者を含む）に対してセルフケアが行えるように教育研修、情報提供を行うなどの支援をすることが重要です。

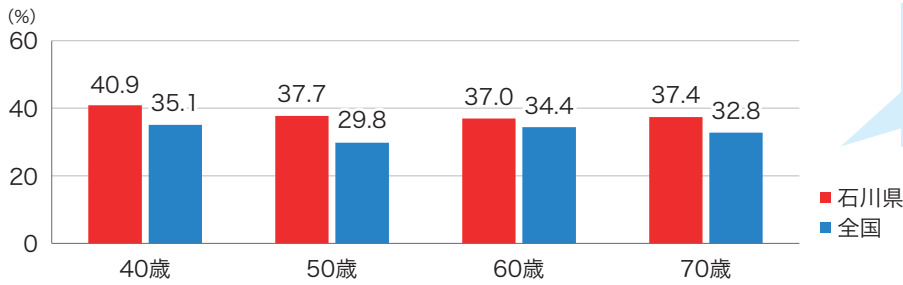
職場での気付きのポイント

- ・遅刻、早退、欠勤が増える。
- ・仕事の能率が悪くなる。
- ・表情に活気がなく、動作にも元気がない（あるいはその逆）。
- ・ミスや事故が目立つ。

出典：厚生労働省 独立行政法人労働者健康安全機構
「職場における心の健康づくり」、「こころの健康気づきのヒント集」

(8) 歯と口腔の健康への取り組み

治療していないむし歯（未処置歯）がある人の割合



石川県民の約4割に治療していないむし歯があり、全国よりむし歯が多くなっています。



出典：第2次いしかわ歯と口腔の健康づくり推進計画
 (平成28年度事業所及び市町歯周病検診結果(石川県)、平成28年歯科疾患実態調査(全国))

歯周病と全身の健康の関わり

歯周病になると、歯周病菌が歯茎の血管から全身に運ばれて、さまざまな病気に影響します。

糖尿病	歯周病の炎症性物質がインスリンの働きを妨げ、血糖値が高くなる。 歯周病があると糖尿病が悪くなり、糖尿病があると歯周病が悪くなるという双方向の関係がある。
動脈硬化	血管壁に沈着した歯周病菌は、局所で炎症を起こして、血管を狭める作用を促進する。
狭心症・心筋梗塞 感染性心内膜炎	心臓の血管が詰まると、狭心症や心筋梗塞を引き起こす可能性がある。 また、歯周病菌が心臓の内膜に付着し、感染性心内膜炎の原因になることがある。
脳梗塞・認知症	歯周病菌は動脈硬化を悪化させるため、脳梗塞や脳血管性認知症につながる可能性がある。
肥満	歯周病の炎症性物質が内蔵脂肪に到達し、肥満を悪化させる。 また、肥満の人ほど(BMIが高いほど)歯周病のリスクが高いことがわかっており、歯周病と肥満の双方向の関係がある。
関節リウマチ	歯周病と関節リウマチは、ともに炎症性の病気であり、歯周病菌が関節リウマチの発症に関与している可能性がある。
誤嚥性肺炎	誤嚥性肺炎は、歯周病菌などの口腔内細菌が気道に入ることで起こるため、飲み込みの機能が低下していたり、口の中が汚れているほど起こりやすくなる。
早産・低体重児出産	妊娠するとホルモンバランスの変化などにより歯周病になりやすくなる。 歯周病の炎症性物質が子宮の収縮を促し、早産や低体重児出産につながる可能性が指摘されている。

歯周病予防のポイント

丁寧な歯磨き

歯垢(プラーク)を取り除くことが何よりも重要です。
1日1回はフロスや歯間ブラシを併用し、丁寧に時間をかけた歯磨きを行いましょう。

定期的な歯科健診

歯石は歯みがきでは除去できません。定期的に歯科医院で歯石を除去し、プラークが付きにくい環境を整えることが重要です。

たばこを吸わない

たばこを吸うと、歯ぐきの血管が縮むため、出血などの症状が出にくくなり、傷の治りが遅くなるなど、歯周病の発症と進行に大きな悪影響があります。

県では、働く世代の歯周病予防を推進するため、事業所に歯科医師を派遣し、歯周病予防に関する出前講座を開催しています。ぜひご活用ください。

(9) その他

その他の取り組みとしては、感染症予防対策、熱中症予防対策、女性の健康課題に関すること等があります。

新型コロナウイルス感染症拡大防止と事業活動を両立するため、業種別ガイドラインを活用して事業を進めましょう。また、マスクの着用により熱がこもりやすくなることから、WBGT値(暑さ指数)*を活用し、のどの渇きを感じなくても、水分・塩分を補給する等、特に夏期は熱中症予防対策にも重点的に取り組みましょう。

*WBGT値：暑さ指数(湿球黒球温度) 湿度、日射・輻射等周辺の熱環境、気温の3つを取り入れた熱中症予防を目的とした指標。

6 支援機関情報

支援機関名称	概要
石川県健康福祉部健康推進課 ☎076-225-1584 各県保健福祉センター 南加賀保健福祉センター ☎0761-22-0793 石川中央保健福祉センター ☎076-275-2252 能登中部保健福祉センター ☎0767-53-2482 能登北部保健福祉センター ☎0768-22-2011	【いしかわ健康経営宣言企業の認定】 <ul style="list-style-type: none"> ・県ホームページにおいて認定企業である旨の広報、健康情報の提供等を実施 ・健康経営実践ゼミの実施 ・働く世代の健康づくり支援事業費補助金の交付 ・いしかわ健康経営優良企業知事表彰 ・健康経営セミナーの実施 ・生活習慣病予防等の健康出前講座の実施 ・県の建設工事入札参加資格申請時の加算
全国健康保険協会石川支部 (協会けんぽ石川) 企画総務グループ ☎076-264-7201	【かがやき健康企業宣言】 <ul style="list-style-type: none"> ・かがやき健康企業宣言証の交付 ・事業所カルテの提供 ・職場における健康出前講座の実施 ・経済産業省の健康経営優良法人認定に向けたサポート ・健康づくりの取り組みについて一定の基準を満たした場合に「かがやき優良企業」として認定 ・フィットネスクラブでの優遇等の支援
健康保険組合連合会石川連合会 ☎076-266-3403	【健康企業宣言】 <ul style="list-style-type: none"> ・職場での健康づくりの取り組みを宣言・実践し、目標達成後に「健康企業」として認定 ・健康保険組合から取り組みに関するアドバイスを行う
石川労働局 ☎076-265-4420	【労働に関する相談】 <ul style="list-style-type: none"> ・労働者の心身両面の健康確保・作業環境の改善 ・労働災害・職業性疾病の防止 ・働き方改革によるワークライフバランスの推進 ・労務管理 等
石川産業保健総合支援センター ☎076-265-3888	【産業保健スタッフ向けサービス】 <ul style="list-style-type: none"> ・産業医、衛生管理者、保健師等産業保健スタッフ、事業主、人事労務担当者等に対する研修 ・産業保健情報誌の発行 ・専門スタッフによる窓口相談・実地相談 ・労働衛生管理（健康管理）に関する広報・啓発 ・メンタルヘルス対策
地域産業保健センター (従業員50人未満の事業場の事業主・労働者が対象) 石川中央地域産業保健センター ☎076-275-2440 加賀・江沼地域産業保健センター ☎0761-73-1450 中能登地域産業保健センター ☎0767-52-2297 小松・能美地域産業保健センター ☎0761-22-2714 奥能登地域産業保健センター ☎0768-22-5457	【小規模事業場向けサービス】 <ul style="list-style-type: none"> ・労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談 ・健康診断の結果についての医師からの意見聴取 ・長時間労働者に対する面接指導 ・高ストレス者に対する面接指導 ・個別訪問による産業保健指導の実施



健康経営のはじめ方

令和3年3月発行

石川県健康福祉部健康推進課

〒920-8580 金沢市鞍月1-1

TEL : 076-225-1584 FAX : 076-225-1444

E-mail : kennsui@pref.ishikawa.lg.jp

<http://www.pref.ishikawa.lg.jp/kenkou/>