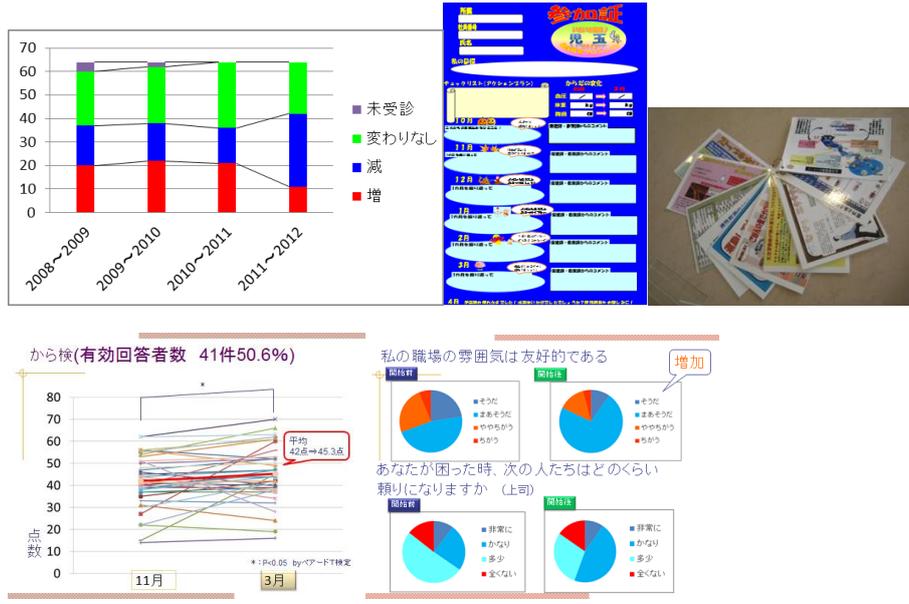


いきいき健康職場プロジェクト			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・ポピュレーションアプローチ	・メンタルヘルス
7・8・9			・ハイリスクアプローチ
		・組織へのアプローチ	・健康支援
改善・取組みの背景と課題	<p>「健康」は「個人の問題」と捉えられがちであるが、「組織」へ介入することにより、職場全体の健康意識の向上を目指した。組織内の社員が一丸となって健康への取り組みを行うことで、心身ともに健康上のリスクが高い社員を減らすことにつながると考えた。この取り組みは、労災リスクの減少さらには生産性の向上につながり、健康経営の観点からも重要と考え実施した。第1期に実施した事業所Aでは、交替勤務や単身赴任による不規則な生活習慣とストレスが懸念され、加えて車社会での身体活動の不足が影響していると考えられる生活習慣病の発症率が全社の中で特に高かった。第2期に実施した事業所Bでは、全社の中でメンタルヘルス不調者の発生率が高かった。</p>		
改善・取組みの着眼点	<p>第1期では、メタボリックシンドローム改善に着目しハイリスクアプローチとポピュレーションアプローチの両方を実施した。実施に際しては、事業所のトップや総務課・契約健診機関の担当者・保健師・看護師・食堂委託業者の担当者・管理栄養士・料理長に協力を依頼し、職場全体を支援する体制を作った。ハイリスク者は、45歳未満で抽出した6名全員が交替勤務者だった為、早い段階でスケジュールを調整し月1回の個人面談を実施した。ポピュレーションアプローチでは年齢に関係なく集団教育を行った。また職場にはポスター等で啓発活動を行った。</p> <p>第2期では、職場環境改善につながる取り組みを目的の一つとして実施した。メンタルヘルス対策を前面に出さず、心身の健康づくりに関するセミナーやアサーティブコミュニケーション等についてのセミナーを実施した。</p>		
改善・取組みの概要	<p>実施前後で、意識調査及び健康行動調査(からだ検定)、メンタルヘルスアンケートを行い評価ツールとした。その他、当該年度と翌年度の健診結果の比較、実施前後の体重・血圧・腹囲測定結果及び個人の目標達成度も評価ツールとした。本プロジェクトは、職場全体を対象とした「健康職場づくり」と希望者及びハイリスク者を対象とした「心と身体の健康づくり」の2本柱で実施した。さらに管理職を対象に「ハラスメント・労務管理教育」を実施した。健康職場づくりでは、セミナー・食堂POPや健康ポスターを通じた啓発活動・新聞上での社員の取り組み紹介・食堂での献立の工夫や減塩・カロリー表示等で健康に対する意識の向上に職場全体で取り組むことを目指した。心と身体の健康づくりでは、健康相談の受付、体重・血圧・腹囲測定を行うとともに、プロジェクト開始時に自身で立てた健康目標と行動計画を実行してもらい、それらを事業所のトップ・総務課・健康支援課・地域医療機関・食堂業者が支援した。</p>		

<p>写真・図表・イラスト</p>	 <p>から検(有効回答者数 41件50.6%)</p> <p>私の職場の雰囲気は友好的である</p> <p>あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか (上司)</p>		
<p>効果</p>	<p>事業所 A では、開始 3 ヶ月頃から、本プロジェクトの趣旨の周知とともに社員の健康に対する意識が変わり、それが行動へつながり、その結果、開始前の健診結果と比較して体重が減少した社員が増えた。その他、血圧や腹囲の項目で数値の減少が見られた。事業所 A の社員全員を対象にした意識調査では、参加を希望しなかった人も含め健康行動をする人が顕著に増えた。事業所 B については、健診データに差はなかったが、アンケート内の「私の職場の雰囲気は友好であるか」の質問に対し、「そうだ・まあそうだ」と答えた方が 69%(49 名中)から 82%(73 名中)へ増えた。「あなたが困った時、上司はどのくらい頼りになりますか」の質問に対し、「非常に・かなり」と答えた方が 35%(49 名中)から 55%(73 名中)へ増えた。</p>		
<p>この GPS の経験から学ぶことができるポイント</p>	<p>職場全体で取り組むため、事業所トップの理解と協力、プロジェクト導入時の十分な説明を通じて対象者全員に正しく理解してもらうことが大切だと感じた。趣旨の理解がないまま進めてもなかなか上手く進まず、最初が肝腎だと勉強になった。また、企業の中で取り組むにあたっては、産業保健職だけでは実施できることに限りがあるため、周りの人間を巻き込んで理解・協力を得ながら一緒に進めていくことが必要である。本プロジェクト終了後も独自に継続している事業所もあり、何かあった時にはすぐに連絡が入るようになっていく。</p> <p>産業保健職のみならず、社員の様々な意見を聞くことで、その組織に対する最良の介入が図れるのではないかと思う。</p>		
<p>参考資料</p>	<p>1) 職業性ストレス簡易調査票</p>		
<p>投稿者</p>	<p>田嶋慶子・久我佳奈・鈴木碧</p>	<p>e-mail</p>	<p>2014 年 12 月 10 日</p>

