

事例1

「元気で働く職場」応援事業/大学と連携した健康づくり・健康経営施策事業 エリア(福島県)



事例選定のポイント

地域・職域の健康課題を明確化

地域と職域の健康課題を県及び各二次医療圏の地域・職域連携推進協議会の場で共有し、県全体の健康課題を明確にしている。

地域・職域で提供する保健サービスの方向性

県の「健康長寿ふくしま会議」にて地域・職域連携強化による保健事業の展開等、働く世代に対する健康づくりに重点を置く方向性を示した。

小規模事業場へのアプローチ

小規模事業場における労働者に対して健康づくりを推進している。また、健康に関する相談ができる“顔の見える関係性”が構築されている。

基本情報

実施主体者	福島県(健康づくり推進課・各保健福祉事務所)	対象者	事業場の従業員
関係機関	市町村、ヘルスケア事業者、労働保健センター(健康診断実施機関)、東京大学	実施期間	平成29年度～

健康課題

- 東日本大震災の影響で生活環境に大きな変化が生じ、メタボリックシンドローム該当者の割合、肥満者の割合、運動習慣のある者の割合等に悪化傾向が見られた。
- また、全国健康保険協会及び健康保険組合等における職域側の分析では、運動習慣のある者の割合や塩分摂取量等の栄養・食事に関する指標状況の悪化が課題となっている。

事業目的

- 生活習慣病の発生リスクが高まる働く世代の健康増進に向け、事業場などに健康経営の取組を浸透させる。
- 健康経営の準備期・実行期における事業場に対して、自主的な取組を定着させる。
- 健康経営の取組を推進することで、健康に対して関心がない、あるいは関心が低い県民に対しても働きかけを行う。

事業実施の経緯

モデル事業の開始	上述の健康指標の悪化を各二次医療圏の地域・職域連携推進協議会にも共有したことで、各協議会においても大きな課題として認識された。県における「健康長寿ふくしま会議 地域・職域連携推進協議会」において、職域と連携した支援の必要性が議論され、平成29年度から「元気で働く職場」応援事業のモデル事業を実施した。
モデル事業の拡大	保健福祉事務所単位で1事業場を選定し、平成30年度以降は2事業場を目安に選定して支援を開始した。各年度、継続事業所及び新規事業所の約2事業場ずつ取組を拡大し、令和4年度までで延べ31事業場が本事業に参加した。
継続的な取組を行うための支援の開始	「元気で働く職場」応援事業や県のふくしま健康優良事業所認定・表彰制度を進める中で、事業参加後の事業場から継続的な取組を支援するニーズが高まった。そこで県の健康長寿ふくしま会議の構成組織であった東京大学に相談し、令和3年度から健康経営支援プログラムを共同開発した。

## 取組内容

従前より、地域・職域連携推進事業は各保健福祉事務所で担当してきており、各保健福祉事務所に配属されている保健師・管理栄養士・歯科衛生士が中心となって事業場での健康づくりを直接支援する「元気で働く職場」応援事業と、その後の事業場における健康づくりが自走できるよう、健康経営支援プログラムに取り組んでいる。

### ■ 「元気で働く職場」応援事業

福島県労働保健センターに配置されている保健師や管理栄養士である複数のコーディネーターが中心となって、事業場担当者と共に事業場の健康課題を整理する。その際、事業場の健康診断の結果や保険者からの健康度レポート等を参考にする。

健康課題に応じた対策の方向性を市町村等の関係機関と共に検討する。検討した方針に沿って、職場環境の改善に向けた助言や取組支援(チラシの配布やセミナーの開催等)を行うとともに、ヘルスケア事業者が提供する運動等の健康支援プログラムを事業場が活用する場合には一定の補助を行う。

\*ヘルスケア事業者を選定する際は、これまで福島県と連携協定や他の健康関連事業で協力実績のある事業者を中心にプログラムを提供してもらう。

### ■ 健康経営支援プログラム

事業場が自ら健康づくりのPDCAサイクルを回せるように、現状把握や効果検証のための従業員向けアンケート調査とワークショップ形式による支援を行う。

ワークショップでは、PDCAサイクルを実践するノウハウや取組の検討・関係機関と連携する際のポイント等を学べる内容となっている。また、ワークショップには他の事業場、県、市町村、保健福祉事務所、労働保健センター、保険者などの担当者が参加し、地域の関係機関と顔の見える関係を構築することができる。

## 取組の成果・効果

福島県の健康経営優良事業場認定制度においては、制度開始当初(平成30年度)の認定数は35事業場であったが、令和5年度には232事業場まで増加しており、健康経営の取組が浸透している。

また、これまで健康に対して関心が低かった従業員の健康意識も向上しており、喫煙率などの指標が改善しているケースもある。参加者アンケートでは健康状態の可視化をきっかけに改善につながったといった声も寄せられている。



### 取組の成果・効果につながった要因や工夫した点

- ☑ 事業場へ働きかける際は、経営層に対して、健康経営の推進が会社の利益やイメージアップにつながることを説明している。
- ☑ 各事業場に複数のコーディネーターを配置することで、課題に応じたきめ細かな支援を実現。また、比較的人事異動の少ない労働保健センターの職員がリーダーシップをとることで、事業場の課題や取組状況をよく知っている担当者がある環境を作り続けることで、支援の継続性を担保している。
- ☑ 県と東京大学が共同で作成した健康経営支援プログラムの運営マニュアルを保健福祉事務所などに配布することで、**支援内容の標準化**を図っている。
- ☑ ワークショップによって事業場間でノウハウを共有したり、**関係機関と顔が見える関係を構築**してお互いの取組について理解を深めることで、県としての支援が終わった後の事業場の自走を促している。

## 課題と今後の方向性

- 事業場によって健康づくりに対する意識にはばらつきがある。それぞれのレベルに応じて準備期から実施・継続まで含めた一貫した支援を行う。
- 事業の効果が福島県全体としての健康指標にどの程度寄与しているのか把握できていない。BMI平均値や適正体重者割合等、メタボリックシンドロームに焦点を当てた事業の評価指標を設定し、効果検証を行っていく。

Good Point

### 本事例の評価ポイント

コーディネーター(専門職)による健康経営の支援に限らず、事業場が継続して従業員の健康づくりに取り組めるように健康経営支援プログラムによる**自走化に向けた支援**を実施している。その結果、事業場間のつながりも形成され、従業員の健康意識向上や喫煙率の低下等がみられている。