製造業　50人以上300人未満　事業者のリーダーシップ

2. 事業者のリーダーシップで健康づくりに取り組む風土醸成

企業の基本情報

業種	製造業（化学工業）
平均年齢	40.0歳
労働者数	約120人
事業場内の推進スタッフ	• 総務スタッフ　４人（本社・工場） • 産業医
活用している事業場外資源	• 全国健康保険協会 支部（協会けんぽ） （健診後の保健指導、健康に関する情報や企画の提供など）

取組のポイント

取組前の状態

- 体調不良者が増加傾向
- 愛煙家が多く、喫煙率の高さに課題

活動内容

- **事業者から労働者の健康に関するスローガンや宣言を発表**
- 禁煙キャンペーンを実施
- 協会けんぽの活用や、事業者と労働者のコミュニケーション活性化により取組を促進

取組後の状態

- **喫煙率が低下**（平成29年 39%　→　令和元年　28%）
- **風通しの良い企業風土が浸透**。体調不良による休職なし。有給休暇取得率や時間外労働時間の改善

0. 取組のきっかけ

- 体調不良者が増加傾向にあり、健康増進の必要性を感じていた
- 愛煙家が多く、喫煙率の高さに課題を感じていた

1. 方針の表明

- 「社員が健康でいることによって、社員が幸せになり、パフォーマンスが上がる」というスローガンを掲げる
- 加えて、健康経営優良法人の認定（平成29年）に向けて、**事業者から「健康経営」宣言を発表**
  労働者の健康管理や健康増進をさらに**積極的に支援することを表明**

2. 体制構築

- 事業場内の推進スタッフ
  - 総務スタッフ：各取組の企画・運営を担当
  - 産業医：安全衛生委員会において助言。その他、労働者の面談などを担当
- 事業場外資源
  - **協会けんぽ**：協会けんぽが実施する生活習慣病予防健診の利用をきっかけに連携強化。健診後の保健指導のほか、健康に関する情報や企画の提供を受けている

3. 課題を踏まえた計画の作成

- 総務部を中心に、健康診断結果・喫煙状況などから労働者の健康状態を把握
- 把握した労働者の健康状態や**課題などを、管理職や労働者が集まる安全衛生委員会で議題として取り上げ、目標や取組内容を検討**し、**年間計画を策定**
  特に喫煙率の高さを課題と認識しており、重点的に取り組むこととした
- なお、**年間計画は半期に一度振り返り**を行い、進捗状況を確認することとした

目標（令和元年度）

- 喫煙率　：　２５％
- 有給休暇取得率：　７０％　など

4. 取組の実施

① 禁煙キャンペーン

- **事業者が率先して禁煙を呼びかけ**
- 禁煙キャンペーンとして、**禁煙外来費用の全額補助**を実施
  ※ 令和2年度には、春から喫煙所の利用許可制を導入。
  夏から屋内喫煙所を廃止し、屋外喫煙所に変更



（社長デスク ムービングアラウンド）

② 協会けんぽと連携した健康指導

- 全労働者を対象に、年２回の健康診断を実施
- 健康診断の有所見者に対して、**協会けんぽ**から派遣された**保健師が健康指導を実施**
- 協会けんぽと連携し、健康指導の受診勧奨を実施

③ コミュニケーション活性化

「**風通しの良い、より良い職場づくり**」に向け、**コミュニケーション活性化**の機会を設定

- 毎月１週間、事業者が仕事を行う席を移動させ、労働者とともに仕事をする機会を設定
  （社長デスク ムービングアラウンド）
- 仕事への思いや夢、悩みなどを何でも話すことができるよう、事業者と労働者の１対１でのコミュニケーション機会を設定
- 皆で明るく元気に良い会社にしていこうとする全員参加の組織活動を展開

④ 健康チャレンジ運動

- **ウォーキングアプリを活用**し、毎月社内の歩数ランキングを配信
- 始業時（就業時間内）に、全労働者でラジオ体操を実施
- バスケットコートやリフレッシュルームを設置し、気軽に運動や休息をとれるようにした

取組を成功させるためのポイント

＜経営層の理解と労働者の協力＞

■ 取組を推進するためには、経営層の現状把握・理解や、労働者の協力が重要。健康保持増進対策も、総務部と安全衛生委員会とでタイアップして取組み、**経営層の理解**や**労働者の協力**を得ながら進めている

5. 取組の結果・評価

■ 「禁煙キャンペーン」（４①）を活用するなどにより**６名が禁煙に成功（令和元年度）**
喫煙率が、**平成29年度39%、平成30年度33%、令和元年度28%に改善**

■ 年２回の健康診断後に、協会けんぽと連携した健康指導（４②）を実施
健康診断有所見者の９割が健康指導を受けることができた

■ コミュニケーション活性化（４③）や「健康チャレンジ運動」（４④）などの一連の取組を通じて以下の結果を得られた

- 有給休暇の取得率向上：**平成30年度62%⇒令和元年度72%**　目標を達成
- 時間外労働の削減：間接部門の時間外労働　**平成28年度　20時間/月⇒令和元年度　14時間/月**
- 体調不良者の減少：**体調不良による休職者０人**
- 企業風土の浸透
  - 年代を問わず労働者から様々な提案が出てくるなど、**風通しの良い活発な企業風土が浸透**
  - 運動にそれほど関心のなかった労働者も**楽しみながら健康増進に取り組むようになった**

これから取り組む事業場へのアドバイス

■ 限られた経営資源の配分という観点で、実行にハードルの高い施策は、必ずしも長続きしないと考えています。まずは**「できること」から**始めていき、継続的に取り組む中で改善・拡大をしていくことが重要だと思います

■ 当社で従前から行っていた健康保持増進の取組内容が、健康経営の認定内容に沿ったものだったため、協会けんぽの勧めもあって健康経営優良法人の認定を取得しました。**健康経営に関する認定の取得**を目標にすることは、**取組の見直しを促すきっかけ**になり、また、**自社の活動の網羅性・水準を測るバロメーターになる**と考えます