

企業における従業員の健康保持増進 等に配慮した職場づくりのための 取組事例集

平成 30（2018）年 3 月

厚生労働省「平成 29 年度安全衛生優良企業公表制度周知啓発事業」

受託事業者 INTLOOP 株式会社

(2018. 3)

はじめに

平成 29（2017）年度安全衛生優良企業周知啓発事業において、企業における従業員の健康保持増進等に配慮した職場づくりのための取組事例をとりまとめたので、このような取組を実施しようとする企業に対する周知等に活用いただければ幸いです。

なお、本パンフレットに掲載している事例は、安全衛生優良企業として認定された企業、本事業のアンケート調査等に回答をいただいた企業や中央労働災害防止協会「高年齢労働者の活躍促進のための安全衛生対策～先進企業の取組事例集～」(平成 29（2017）年 3 月)に掲載された企業の皆様のご協力を賜り作成しているものです。

目 次

事例 1	アップコン株式会社	1
事例 2	社会福祉法人 中心会	4
事例 3	ティーペック株式会社	6
事例 4	トヨタ自動車株式会社	9
事例 5	三井物産株式会社	12
事例 6	株式会社レオパレス 2 1	14
事例 7	味の素株式会社 川崎事業所	16
事例 8	日本冶金工業株式会社 川崎製造所	21

事例1 アップコン株式会社

<ポイント>

- 社長が従業員の健康管理を最重視する姿勢で、強力なリーダーシップを発揮している。
- 「健活倶楽部」の活動により、喫煙者が半減するなど社員の健康増進に成果を挙げている。

1 企業概要

アップコン株式会社は、平成15(2003)年6月に創業した建設会社で、地震や地盤沈下等の原因で生じたコンクリート床の傾き、沈下、段差などをウレタン樹脂を使用して元に戻す補修工事の施工並びに新工法の研究開発を行っている。

本社は、神奈川県川崎市に所在し、平成29(2017)年11月末現在の在職者は、社長のほか、社員は技術職24名、事務職11名、計35名の体制で、若手社員の多いこと(20代10名、30代15名、40代7名)が特徴である。

2 従業員の健康保持増進についての基本的な考え方

会社の基本理念を「健康第一、安全第一、家庭第一」と定めて、健康安全を最重視する積極的な姿勢を明確にしている。

3 従業員の健康保持増進についての具体的な取組

(1) 経緯・背景

健活倶楽部は、平成27(2015)年11月に社員の健康増進を図り、会社公認の組織として発足した。会社の基本理念の一つである「健康第一」を全社的に推進するため、会社からの予算措置を認め、一部の活動や打合せについては、業務時間内の実施も認められている。

若手社員の多いため、社員の健康管理の意識を高め、社員の健康増進とともに施工会社として工期遵守により経営が安定するメリットがある。

健活倶楽部のリーダーとして、入社2年目の若手社員を抜擢し、ほかのメンバーは、各部門から社内横断的なチームとして合計6名を指名し、健康増進のための多岐に亘る活動の企画には裁量を持たせて、会社公認の組織として取り組んでいる。

(2) 具体的な内容

健活倶楽部は発足以降、心身の健康増進に繋がる様々な活動を企画して、社員全員が毎月1回は何かしらの活動に参加しようと呼びかけている。具体的には、フットサル、ボルタリング、マラソン、ボーリング等の体育会的なメニューに加えて、メンタルケアを目的として、大人の塗り絵教室、ヨガ、禅寺の座禅体験等の参加し易いラインナップを揃えている。主な取組としては以下のとおり。

ア 「健活ポイント」の導入

健活ポイントは、健活倶楽部のメンバーが健康増進の各種の活動を企画する中で、社員が楽しみながら取り組めるように健康インセンティブ策として提案され導入された。

現在、健活レクへの参加した場合、フットサル等で一定の成果があった場合、定期健康診断の際にBMI（体重と身長の関係から肥満度を示す体格指数のこと）を計測し、標準値以内の目標を達成した場合、ビル6階の事務所までエレベーターを使わずに、階段での登り降りを行った場合、禁煙を達成した場合、前月より喫煙日数を減少させた場合など19項目の健活ポイント付与のルールが定められており、毎月、個人別に前月までの獲得ポイント数、今月の獲得ポイント数並びに累計ポイント数を健活倶楽部が記録している。

健活ポイントの用途としては、1ポイント＝1円換算により500ポイント単位で利用可能となっており、①商品カタログの商品との交換（年に一回）、②寄付[平成28（2016）年の熊本地震の際には、寄付金として利用した]、③各種活動の自己負担分へ充当が選択できる。

イ 禁煙の推奨

① 就業中の禁煙の段階的推進

「喫煙者ゼロ」が最終の目標であったが、実際に喫煙している社員の反発も考慮した上で、徐々に規制を強めて最終的に就業時間中は全面禁煙とした。

② 就業時以外も含めた全面的な禁煙率向上のための取組

健活倶楽部発足を機に、社員に対して就業時以外（家庭を含む。）も含めた「24時間非喫煙宣言」を推奨した。

③ 喫煙者のデータ把握、目標設定、モニタリング

社内の喫煙者のデータが無かったので、まず喫煙者の人数を把握して、喫煙者の半減を目標として、喫煙者に対しては、毎月の

禁煙日数や一日平均喫煙本数等のモニタリングを実施している。

④ 社長から喫煙者家族に対する「禁煙協力お願い」の手紙

社長が社員家族（既婚者は配偶者宛、独身者は両親宛）に毎年恒例でクリスマスカードを送る際に、平成 27（2015）年から喫煙者の家族に禁煙に協力をお願いする手紙を同封して呼びかけている。

（3）取組による効果

ア 喫煙者数（喫煙率）は、平成 27（2015）年 2 月の時点で、社長を含む全 38 名のうち喫煙者 14 名（喫煙率約 37%）であったが、平成 29（2017）年 11 月現在で、同 36 名のうち喫煙者 6 名（同率約 17%；前時点比で▲20 ポイント）と大幅に減少している。

イ 社員自身の健康管理に対する関心が高まり、結果的に病欠者が減少し、従来苦勞していた欠勤発生時の内部事務や施工現場等での要員繰りの支障も少なくなり、他の社員への過度な負担増が回避できることとなった。

ウ 禁煙の推進など社内で健康増進活動を展開するためには、社員の理解を促すための健康増進活動に関するデータ収集や数値目標の設定などの「見える化」が不可欠であり、「見える化」を推進することにより、社員自身の健康管理や体力強化に関する意識向上や自発的な行動を引き出すことができた。

事例2 社会福祉法人 中心会

<ポイント>

- いわゆる「持ち上げない介護」について、介護労働者が体で覚えて定着するまで繰り返し研修・指導を行うことにより、腰痛防止を図っている。

1 企業概要

社会福祉法人中心会は、神奈川県海老名市を中心として、介護福祉施設の運営、デイケアサービスの提供、児童養護施設の運営などを行っている社会福祉法人である。

2 従業員の健康保持増進についての基本的な考え方

年齢のいかんにかかわらず、安全や健康が確保される職場づくりに努めており、従業員の約4割が50歳以上であることから、結果的に、従業員全体の安全や健康を確保するための取組は、高年齢労働者の安全や健康を確保するための取組につながっている。

3 従業員の健康保持増進についての具体的な取組

(1) 具体的内容

介護を受ける利用者の負担を軽減するために、いわゆる「持ち上げ介護」は行わないようにしており、スライディングシートやスライディングボードを用いて、人間の自然な動きを重視した介護技術を導入している（いわゆる「持ち上げない介護」）。

スライディングシートは、ツルツルした素材でできているシートでこれを寝ている人の下に敷けば、力を入れることなく、寝ている位置を上下・左右などに動かすことができる。また、スライディングボードは、ボード上でお尻を滑らせることにより、力を入れることなくベッドと車椅子などの移乗をすることができる。これを活用することで、利用者の身体的な負担は軽減され、結果として、職業病とも言われる職員の腰痛も減少している。

これまでの取組を振り返ると、10年近く前に介護が原因で腰痛になりかけたというヒヤリハット事例があった。これをきっかけにボディメカニクスの観点からの介護技術を身につけてもらえるように職員に対する研修を開始した。それ以降、人間の自然の動きはどのようなも

のかを理解した上での自分の身を守るための介護は、利用者の自立支援のための介護にもつながっているとの考え方のもとに、現在に至るまで進めてきている。

具体的に、研修の内容を見てみると、新規採用者に対しては、3月に新任研修を実施して、自己流の介護にならないように指導している。その後も、3か月に1回程度、自己流の介護になっていないかどうか研修を行うことによりチェックしている。自己流になっている者に対しては、その都度、是正指導を行っている。また、指導者はチェックシートを用いて後輩のチェックを行っているが、的確なチェックが行えるように指導者研修を実施している。一方、職員の方でも、施設が行う研修のほかにも、自主練習を繰り返し行うとともに、さらに、3か月ごとに、自己流になりがちな技術を研修で軌道修正してもらうことにより、「持ち上げない介護」の介護技術を定着させている。

(2) 取組による効果

基本が大切で何度も何度も繰り返すことにより、本人が体で基本を覚え込むことができるようになるまでやっている。このような取組を進めることにより、腰痛になった職員は明らかに減少してきた。介護であざができた、皮膚剥離を起こしたという利用者も減ってきている。

しかしながら、それでも、自己流の介護が直らない職員も中には見られ、これが原因で、たまに腰痛になる者も未だにゼロになるには至っていない。

現在、この中心会の介護技術は、「人の力のみで抱き上げない介護・看護」を推進する神奈川県「神奈川らくらく介護宣言」のパンフレットにおいて介護技術の取組事例として紹介されるに至っている。

事例3 ティーペック株式会社

<ポイント>

- 「顧客の健康を預かるためには、まず社員が健康であるべきである」との考え方にに基づき、「社員健康宣言」を行い、「ティーペック社員健康促進制度」として、顧客に対して提供するサービスを社員も利用できるようにするなどの各種の支援を実施している。
- 喫煙対策として、喫煙者で禁煙に成功した者に対しては「健康促進祝金」（1万円）を支給するとともに、非喫煙者に対しては「健康促進手当」（月額3000円）を毎月支給することなどにより、喫煙者ゼロを平成27（2015）年に実現しており現在においても喫煙者ゼロを継続中である。

1 企業概要

ティーペック株式会社は、電話による健康相談、医療関連サービス及びEAP関連サービスを実施しており、健康・医療に関する様々な問題を解決する「日本の新しい健康インフラ」になることを目指している。

具体的には、①「からだの不安」についての相談を医師・保健師・看護師などが対応する電話健康相談「ハロー健康相談24」やセカンドオピニオンサービス「ドクターオブドクターズネットワーク」、②「こころの不安」について心理カウンセラーがカウンセリングを受ける「こころのサポートシステム」、③メンタル不調者の休職対応アドバイス、就業規則上のアドバイスなどを行う「人事・労務ホットライン」や「ハラスメント受付・相談」などのサービスを提供している。

2 従業員の健康保持増進についての基本的な考え方

「お客様を幸せにするためには社員が幸せに」という考え方から、次の4つのスタイルを大切にしている（「4つのスタイル」）。

1つ目は、「公平な評価」であり、努力した人間は正しく報われなければならないということである。

2つ目は、「風通しの良さ」であり、コミュニケーションを大切にしている。

3つ目は、「前向き・建設的な姿勢」であり、安定的な成長を続けようということである。

4つ目は、「社員は宝」であり、会社の身の丈にあった最大限の福利厚生の実施と社員待遇を心がけている。

これら「4つのスタイル」を中心に、「社員満足度の高い企業づくり」を推進しており、4つ目の「社員は宝」のスタイルの一環として、「社員健康宣言」を行い、社員の健康増進を目的に各種支援を行うとともに、60歳以降も就労できるように、「シニア社員制度」（正社員（常勤）から非常勤社員（フルタイムから週2～3日勤務まであり）までの4つのコースを用意する）を設けている。

3 従業員の健康保持増進についての具体的な取組

（1）基本的な考え方

「誠の幸福とは、心身ともに健康な生活を送ることにある」との考え方に基づき、顧客の健康を預かるためには、まず社員が健康であるべきであり、社員が生き生きと働ける会社を目指しており、平成25（2013）年3月に「社員健康宣言」を行い、「ティーベック社員健康促進制度」として社員に対する各種の健康支援を実施している。

（2）健康経営の具体的な取組

会社において顧客に対して提供している健康相談、メンタルヘルス相談、生活習慣病受診サポート等のサービスのうち、基本的なものは、「特別福利厚生制度」として社員においても利用可能としている。また、生活習慣病対策として定期健康診断の受診日は特別休暇とするとともに、ウォーキングの推奨を行っている。さらに、禁煙対策の実施によって喫煙者ゼロを平成27（2015）年に実現しており現在においてもゼロを継続中である。

① 生活習慣病対策

ア 健康診断（法定健診、人間ドック）の受診日は特別休暇

「社員には、健康を守るために休暇を使って欲しい」との考えから、「健康診断休暇」として、健康診断の受診日は特別休暇としてゆっくり過ごせるよう配慮しており、法定健康診断の受診率は100%となっている。

イ ウォーキングの推奨として平成20（2008）年より「ウォークシリーズ（歩数）表彰の実施

社員に歩数計を配布してウォーキングを奨励しており、ウォークシリーズへの参加者は平均8,000歩/日を目標とするとともに、半年ごとの歩数に応じて、図書カードを贈呈している。

この図書カードの贈呈の対象となる者は、6,000歩以上の者であり、6,000歩の者に対しては6,000円、8,000歩の者に対しては

8,000円、1万歩の者に対しては1万円、1万5千歩の者に対しては1万5千円、2万歩の者に対しては2万円を支給している。

この結果、ウォークシリーズへの参加者のうち、目標である1日8,000歩以上の達成率は65%となっている。

② 禁煙対策

事業所内は完全禁煙としており、喫煙者が禁煙に成功した場合には、一時金として「健康促進祝金（禁煙外来医療費補助金）」（1万円）を支給するとともに、非喫煙者に対しては「健康促進手当」（月額3,000円）を毎月支給している。

この結果、平成25（2013）年3月時点において、社内の喫煙者は43人（25%）であったが、「健康促進祝金」の支給や社長らが先頭に立って周知徹底を行うことなどにより、平成27（2015）年11月には2年9ヶ月で喫煙者ゼロを実現しており、現在においても喫煙者ゼロを継続中である。

（3）今後の課題

今後は、「こころとからだをパッケージ」にした健康経営を行っていく予定にしている。

「病は気から」と言われるように、ストレスが原因で体の病気になることもあることから、身体チェックを行う定期健康診断に加えて、ストレスチェックが義務化されたことを契機として、相互のデータをつきあわせることにより、ストレスチェックの結果をからだの病気の予防につなげられないか検討したいと考えている。

事例4 トヨタ自動車株式会社

<ポイント>

- 今後、60歳以上のライン業務従事者の増加が見込まれること等を踏まえて、転倒・腰痛等に特化した高年齢者対策ではなく、65歳までいきいきと働くという大きな理念に基づいて、工場ライン業務に従事できるレベルに体力や健康を維持するために若年時からの体力づくりを実施している。

1 企業概要

トヨタ自動車株式会社は、自動車の製造・販売を行う世界トップクラスの自動車メーカーであり、平成25(2013)年の生産台数は約900万台(国内330万台、海外570万台)、販売台数は約910万台(国内150万台、海外760万台)、従業員数は約8万7000人となっている。

2 従業員の健康保持増進についての基本的な考え方

いきいきと働くためには、「健康」や「体力」が重要な要素であり、「健康」や「体力」への意識、行動への働きかけが重要である。60歳以降の者も含めて、全従業員が安全健康でいきいきと働く職場づくりを行うことにより、「もっといいクルマ」を提供できるようにしたいというのが会社の基本的な考え方である。

転倒・腰痛等に特化した高年齢者対策ではなく、工場ライン業務に従事できる体力レベルを維持するなど、65歳までいきいきと働くという大きな理念に基づく取組として、平成25(2013)年度から「いきいき健康プログラム」を実施している。

3 従業員の健康保持増進についての具体的な取組

(1) 「いきいき健康プログラム」の概要

「いきいき健康プログラム」は、高齢化による体力の低下を抑え、いきいきと働くための身体づくりを目的として、技能系職場において実施されている。

① 体力みえる化(体力測定)

いきいきと働くための体力づくりへの気付きを目的として、勤務時間内に、9種目の体力測定を行うものであり、工場では、50歳、54歳、58歳時点に実施することとなっている。また、36歳、40歳、

44歳、48歳、52歳、56歳、60歳時には、健康支援センター「ウェルポ」※¹での節目健診（定期健診＋健康指導会）の受診に併せて実施している。

※1 健康支援センター「ウェルポ」概要

健康保健組合が設立して会社が運営する方式で、会社と健康保険組合との共同事業で実施。平成20（2008）年4月から稼働している。日常の仕事から離れ、心身の健康を見つめ直す機会を与えることをねらいに健康支援を行っており「人間ドック」と「学習機能」を併せもつ施設。

② 運動指導会

運動指導会では、体力の維持向上の意義や方法を理解することを目的に、会社の安全健康推進部の運動トレーナーが指導者となって、「体力みえる化（体力測定）」の対象者全員を対象として、首・肩こりの予防・改善のためのストレッチや軽いトレーニング、活動量増加のための生活での工夫についてのアドバイス等を実施している。

③ 自助努力支援

日常的な運動の取組による体力の維持向上を目的に、「体力みえる化（体力測定）」の対象者全員を対象として、歩数と中強度の運動時間を記録できる活動量計（端末）を貸与して、活動量計の結果に基づくアドバイスを運動トレーナーから受けて、日常的な運動を継続できるようにしている。

（2）取組による効果

週に3日以上強い肉体的・精神的疲労を感じる人の割合を見ると、低体力群、中体力群ではともに11%であるのに対して、高体力群では6.5%であるなど強い肉体・精神的疲労を感じる者の割合は低い。また、現在の業務に生きがい、やりがいを感じている人の割合を見ると、低体力群では42%であるのに対して、高体力群では57%、中体力群では54%であるなど、高体力群では現在の業務に生きがい、やりがいを感じている人の割合が高い状況にある。

また、健康診断の健診項目（腹囲、中性脂肪、HDL-C、血糖、血圧）のうち、異常項目数が3個以上の者の割合を見ると、低体力群では12%であるのに対して、中体力群では7%、高体力群では6%であるなど高体力群では健康上の異常項目数が少ない状況にあり、体力は作業制限にかかわる「健康」に関連していることが明らかになっている。

(3) 今後の課題

今後、工場ライン業務従事者が多数定年退職・再雇用を迎えることを見込むと、定年退職・再雇用者も、ライン業務に従事することが必要であるが、そのための体力づくりは高年齢になってから始めればよいというものではなく、若年齢時からの継続した体力づくりが重要である。

このため、会社においては、全従業員の意識づけを行うことにより、「健康体力づくり」の文化醸成を行って、65歳までいきいきと働ける健康体力づくりの環境整備を行っていくこととしている。

事例5 三井物産株式会社

<ポイント>

- 健康保持増進のため、勤務時間中にトレーナーが各部署を巡回し、ストレッチやエクササイズ（週1回、1回8分）を行っている。
- デスクワーク中心の長時間同じ姿勢からくる心身の疲労が改善され、活力向上、生産性の向上にも寄与している。

1 企業概要

三井物産株式会社は、昭和22（1947）年に設立され、従業員は平成30（2018）年2月1日現在5,974名であり、平成30（2018）年3月1日現在、国内に12の拠点、海外に126の拠点、合計138の事業所を構えている。

鉄鋼製品、金属資源、プロジェクト、機械・輸送システム、化学品、エネルギー、食料、流通事業、ヘルスケア・サービス事業、コンシューマービジネス事業、ICT事業、コーポレートディベロップメントの各分野において、全世界に広がる営業拠点とネットワーク、情報力などを活かし、多種多様な商品販売とそれを支えるロジスティクス、ファイナンス、さらには国際的なプロジェクト案件の構築など、各種事業を多角的に展開している。

2 従業員の健康保持増進についての基本的な考え方

社員の健康は会社にとって大切な財産であるという認識の下、以下のとおり平成29（2017）年9月に「健康宣言」を策定している。

健康宣言

当社は、大切な社員の健康管理を重要な経営課題として捉え、社員の心身の健康維持・増進を目指し次の取り組みを行います。

1. 社員が安全で健康に、いきいきと働ける快適な職場づくりを推進します。
2. 社員の健康管理の側面から、一人ひとりの「挑戦と創造」を支え、持続的な企業価値の向上へ繋がります。
3. 社員が「自分の健康は自分で守る」との意識を高め、自らの心身の健康維持・増進に主体的に取り組むことを支援します。

3 従業員の健康保持増進についての具体的な取組

(1) 具体的な取組

健康保持増進の施策の一つとして、平成 21 (2009) 年より勤務時間中にトレーナーが各部署を巡回、ストレッチやエクササイズを週 1 回、8 分間行う「ラウンドリフレッシュ」を取り入れている。

着替えや移動の必要もなく、自席で立ちあがって行う軽い体操をすることで全身がほぐれ、肩こりや腰痛の軽減、集中力や創造力の回復にもつながる。また、会話なく個人の作業が続いている中、ラウンドリフレッシュに参加することで周囲とのコミュニケーションが可能となり、気分転換にもつながる。心身共にリフレッシュが出来、ストレスマネジメント対策にもなる取組である。

自身の健康意識開拓⇒理解、行動の促進⇒習慣化とすることにより社員の自律したセルフケア、中長期的なセルフケア定着へとつなげることも取組の目的である。

(2) 取組による効果

社員にもアンケートを行った結果、「ラウンドリフレッシュの後は PC 作業が楽に感じる」「目がすっきりし、身体が楽になった」「職場同僚と気分を分かち合える良い機会」「からだを動かすことの重要性を再認識した」等、職場の活性化への貢献度が高いという結果を得た。

心身の疲労が改善され、活力向上、生産性の向上につなげられる効果があると言える。



事例6 株式会社レオパレス21

<ポイント>

- カウンセリングの積極的利用やラインケア研修、復職支援制度によりメンタルヘルス不調者の発生予防から円滑な職場復帰まで実施しており、カウンセリングの利用により、高ストレス者割合の軽減につながっている等の効果が上がっている。

1 企業概要

昭和48(1973)年8月17日に設立し、従業員数7,778名(単体:6,549名)で国内286支店、海外5支店(子会社を除く。)となる。事業内容はアパート、マンションその他住宅等の建築請負から賃貸管理及び販売を行っている。さらに全国4拠点のホテルやリゾート施設の開発・運営や介護事業も展開している。

2 従業員のメンタルヘルス対策についての基本的な考え方

『心と体の健康が「イノベーション」生み出す原動力である』旨のレオパレス21健康経営宣言を社長より発信している。

3 従業員のメンタルヘルス対策についての具体的な取組

(1) 経緯・背景

平成26(2014)年1月より、社長直轄のワークライフバランス推進室を設立し、過重労働対策を実施。その後世間では、「健康経営」という言葉が浸透してきており、当社も心と体の両面において従業員を支援することがイノベーションを生み出す原動力であると考え、健康経営に取り組んでいる。

平成27(2015)年11月に本社に「健康管理室」を設置し、保健師やカウンセラー等の専門家を活用し、従業員のフォロー体制の強化を図り、様々な施策を実施している。

(2) 具体的内容

ア 社外相談窓口の設置

社外に24時間利用可能な相談窓口を設置している。上記利用を促進するため、人事部員による体験カウンセリングを社内報に掲載したり、全事業所にポスター掲示、全従業員にリーフレットの送付等の取組を行っている。

イ ストレスチェックの実施及び集団分析による職場改善活動

年に1回ストレスチェックを全従業員に実施している。高ストレス者には医師面接とその後の人事部フォローを行い、また、集団分析は課単位まで実施しており、結果から各事業部へ現状の組織の課題をフィードバックすることで、快適な職場環境の形成を図っている。全体的な課題感として、“働きやすさ”（業務負荷・人間関係）は概ね良好ではあるが、“働きがい”（キャリア・将来展望）に改善余地がある。

ウ ラインケア研修の実施

初級管理職向けにラインケア研修を実施し、部下への対応方法やカウンセリングの利用について知識啓蒙を行っている。

エ 職場復帰支援制度

WEB サイトを活用し、メンタルヘルス不調により療養を開始したときから療養中、職場復帰後に至るまで人事、カウンセラー、産業医が連携し対応を行っている。

オ 健康フォーラムの実施

毎年1回、社員の健康意識の向上を目的として実施。脳年齢・肌年齢・体組成等の測定、専門家の講演、取引先企業からの健康関連ブースの出展等、当社全国主要拠点にて継続して行っている。

(3) 取組による効果

独自の周知方法（ブログ、ワークライフバランスカード）でカウンセリングの利用率が17%（世間一般では5%）あり、高ストレス者割合の軽減に繋がっている。また、復職支援制度によりメンタルヘルス不調者が安心して療養できている。

(4) 今後の課題

集団分析後の職場改善活動の強化及びカウンセラーの常駐により、メンタルヘルス不調者の発生予防、フォロー強化を図っていく。

事例7 味の素株式会社 川崎事業所

<ポイント>

- 転倒防止対策として、自分が頭で思い描いている身体能力と、実際の自分の測定結果を比較することにより、自分の身体能力低下の気付きを促す「身体機能のセルフチェック」の結果を活用して、労働者個々人の転倒リスクを下げるためには、どこをどうすればよいのかの指導、運動指導を行っている。

1 企業概要

味の素グループは、27の国・地域に119の工場があり、130の国と地域で販売を行っている食料品製造会社で、売上高1兆1,859億円、従業員数33,295人であり、「うま味」の発見を創業の礎としており、アミノ酸の研究・開発で世界的なリーダーシップを発揮し、世界各地域の文化に根差したビジネスを展開している。

川崎事業所は、「味の素」の生産からスタートした会社の中核を担う事業所であり、従業員数1,525人、平均年齢38.74歳である。

2 高年齢労働者に配慮した職場づくりについての基本的な考え方

(1) 高年齢者の身体機能の低下という特性を考慮した「転倒」や「腰痛」等を防止するための対策を実施しており、転倒防止対策は平成25年度から、腰痛防止対策は平成27(2015)年度から、本格的に取り組んでいる。

(2) 中高年齢のパート労働者の労働災害防止対策が課題

パート労働者は、従業員数1,525人のうち274人、このうち、50歳以上は170人と約62%、60歳以上も69人と約25%を占めているなど、高年齢者が多く、工場の生産ラインにおいて、原料の投入や製品の袋詰を行う作業など比較的重い物を取り扱う業務を行っている。

3 高年齢労働者に配慮した職場づくりについての具体的な取組

(1) 身体機能のセルフチェック

転倒防止のため、自分が頭で思い描いている身体能力と、実際の自分の測定結果を比較することにより、自分の身体能力低下の気付きを促すことを目的として、「身体機能のセルフチェック」を実施している。

具体的には、まず、「身体機能のセルフチェック」を受ける労働者は、

「身体機能計測」の前に、「事前アンケート」に回答する。「歩行能力・筋力」、「敏捷性」、「動的バランス」、「静的バランス（閉眼・開眼）」の評価（A）を行うこととなっている（図表1）。

次に、「身体機能計測」を行うこととされ、5つのテストを行って、身体機能の評価（B）を行うこととなっている（図表2）。

その上で、「事前アンケートによる評価点」（A）と「身体機能計測による評価点」（B）をレーダーチャートに記入して、どちらの方が大きいかを比較し、両者の差がどの程度あるかによって本人に身体能力低下の気付きを促し、「身体機能計測による評価点」（B）の方が小さい労働者は積極的に身体機能低下の防止対策を実施する必要があることが分かる仕組みになっている（図表3）。

また、工場の生産ラインの班長クラスを対象に転倒予防推進リーダー養成セミナーを実施し、各部署における転倒防止対策を推進するリーダーを養成することによって、「身体機能のセルフチェック」の結果（レーダーチャート）を活用して、工場内の労働者個人々人に対して転倒リスクを下げるためには、どこをどうすればよいかの指導、「転倒予防体操」や「正しいラジオ体操」等の運動指導を行うことが可能となっている。

（2）味の素グループ転倒予防体操

健康保険組合と中央労働災害防止協会が協力して開発したもので、①就業前の基本運動（スクワット、腕ふりつま先上げ）、②筋力・敏捷性アップ（レッグランジ、その場足踏み、クロストレーニング）、③バランスアップ（脚の横上げ、つま先立ち運動）等の13の体操から構成されており、各職場において導入され独自に改善・改良が加えられている。

（3）正しいラジオ体操

ラジオ体操は、正しく行うことによって運動効果が大きく異なるため、健康保険組合のインストラクターが正しいラジオ体操を行うための指導を行っている。各職場においては、毎日10分間のラジオ体操を行っている。

図表1

事前アンケート

下記の質問をお読みいただき、頭に思い浮かんだ回答No.に選び、合算点数に応じた評価を出してください。

質問内容	あなたの回答No.は	合算点数		評価点	
1 ひとごみの中、前からくる人にぶつからず、よけて歩けますか	→	→		下記の評価表であなたの評価は？	①歩行能力・筋力
2 おなじ年代にくらべて、体力に自信はありますか	→	→			
3 急な事態に対する体の反応はすばやい方だと思いますか	→	→			②敏捷性
4 歩いているときに小さい段差に足をひっかけたとき、すぐに次の足がでると思いますか	→	→			
5 かた足でたったまま、くつしたをはくことができますか	→	→			③動的バランス
6 一直線にひいた線の上を、つぎ足歩行（うしろ足のかかとを前あしのつま先につけるように歩く）で簡単に歩くことができますか	→	→			
7 目をとじてかた足でどのくらい立っていられる自信がありますか	→	→		④静的バランス（閉眼）	
8 電車にのって、つり革につかまらずどのくらい立っていられると思いますか 注意：電車にのったことがない方は「のったつもり」になって回答してください	→	→		下記の評価表であなたの評価は？	⑤静的バランス（開眼）
9 目をあけてかた足でどのくらい立っていられる自信がありますか	→	→			

回答No.を選んで記載してください。

①～⑤の評価点をレーダーチャートに黒字で記入してください。

1	①自信がない	②あまり自信がない	③人並み	④すこし自信がある	⑤自信がある
2	①自信がない	②あまり自信がない	③人並み	④すこし自信がある	⑤自信がある
3	①すばやくないと思う	②あまりすばやくないと思う	③ふつう	④ややすばやいと思う	⑤すばやいと思う
4	①自信がない	②あまり自信がない	③すこし自信がある	④かなり自信がある	⑤とても自信がある
5	①できないと思う	②最近やってないができないと思う	③最近やってないが何回かに1回はできると思う	④最近やってないができると思う	⑤できると思う
6	①つぎ足歩行ができない	②つぎ足歩行はできるが線からずれる	③ゆっくりであればできる	④ふつうにできる	⑤簡単にできる
7	①10秒以内	②20秒以内	③40秒以内	④1分くらい	⑤それ以上
8	①10秒以内	②30秒以内	③1分くらい	④2分くらい	⑤3分以上
9	①15秒以内	②30秒以内	③1分くらい	④1分30秒くらい	⑤2分以上

合算点数	2～3	4～5	6～7	8～9	10
評価表	1	2	3	4	5

身体機能計測結果

事業所名・氏名 _____

① 2ステップテスト（歩行能力・筋力）

あなたの結果は cm / cm（身長）
=

評価表	1	2	3	4	5
結果/身長	~1.24	1.25 ~1.38	1.39 ~1.46	1.47 ~1.65	1.66~

2ステップテスト（歩行能力・筋力）



最大2歩幅でどのくらい進みますか。

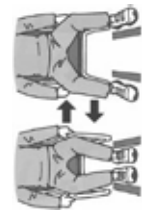
右の評価表に当てはめると → 評価

② 座位ステッピングテスト（敏捷性）

あなたの結果は 回 / 20秒
右の評価表に当てはめると → 評価

評価表 (回)	1	2	3	4	5
	~24回	25 ~28回	29 ~43回	44 ~47回	48回~

座位ステッピングテスト（敏捷性）



20秒間で何回開閉できますか。

③ ファンクショナルリーチ（動的バランス）

あなたの結果は cm
右の評価表に当てはめると → 評価

評価表 (cm)	1	2	3	4	5
	~19cm	20 ~29cm	30 ~35cm	36 ~39cm	40cm~

ファンクショナルリーチ（動的バランス）



水平にどのくらい腕を伸ばせますか。

④ 閉眼片足立ち（静的バランス）

あなたの結果は 秒
右の評価表に当てはめると → 評価

評価表 (秒)	1	2	3	4	5
	~7秒	7.1 ~17秒	17.1 ~55秒	55.1 ~90秒	90.1秒~

閉眼片足立ち（静的バランス）



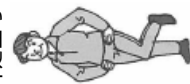
目を閉じて片足でどのくらい立っていますか。

⑤ 開眼片足立ち（静的バランス）

あなたの結果は 秒
右の評価表に当てはめると → 評価

評価表 (秒)	1	2	3	4	5
	~15秒	15.1 ~30秒	30.1 ~84秒	84.1 ~120秒	120.1秒~

開眼片足立ち（静的バランス）

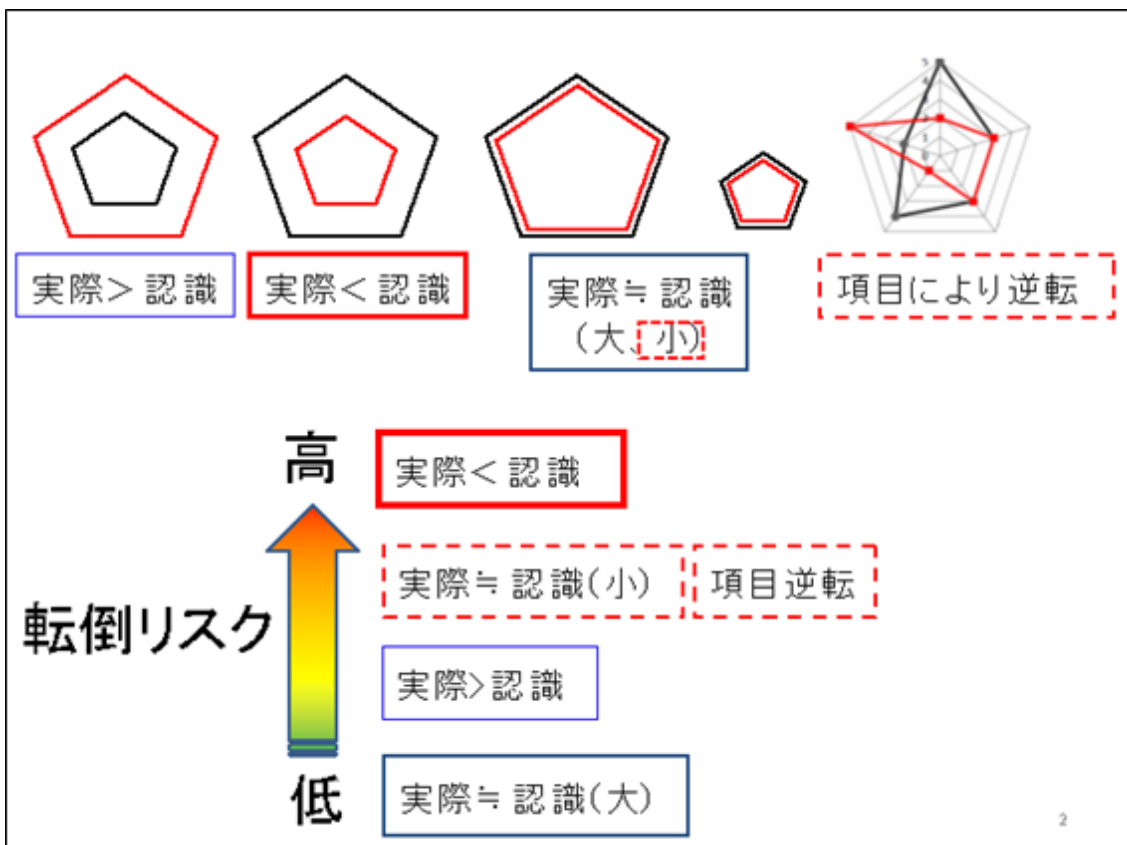
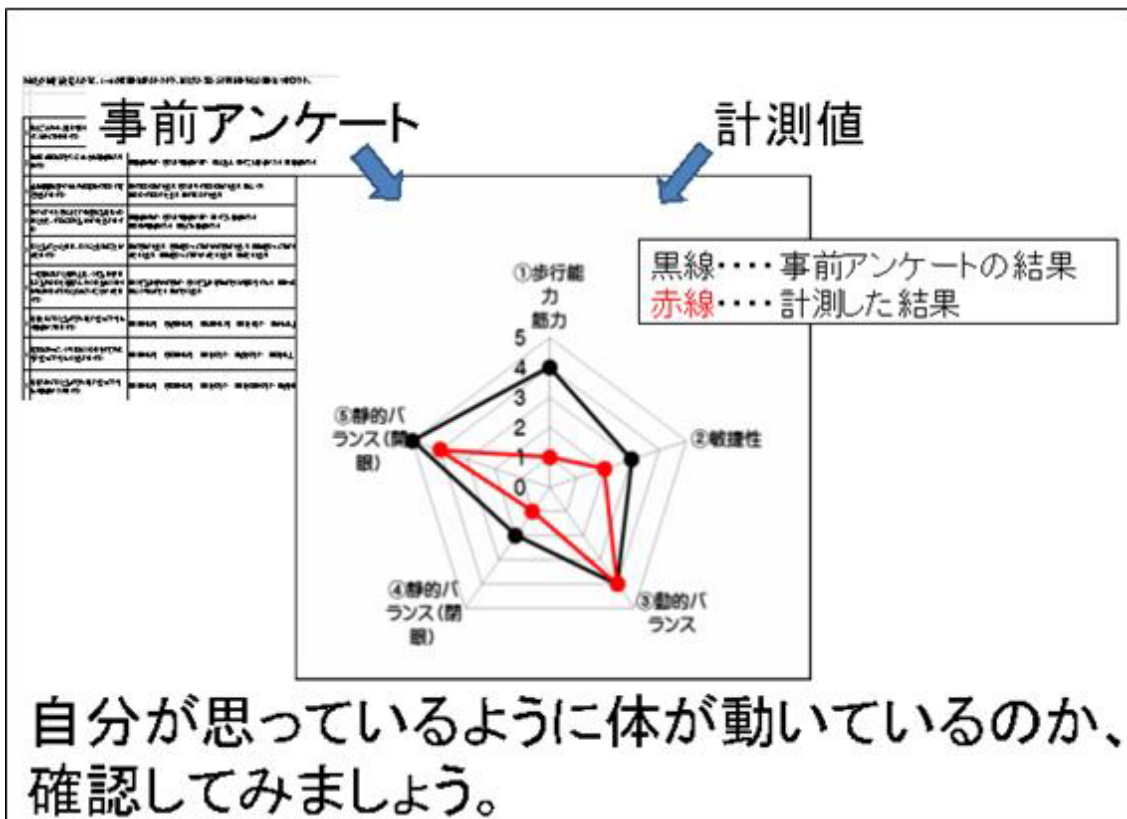


目を開いて片足でどのくらい立っていますか。

①~⑤の評価点をリーダーチャートに赤字で記入してください。

図表3

身体機能のセルフチェックの結果（レーダーチャート）
 <事前アンケートと身体機能計測結果との対比による評価>



事例8 日本冶金工業株式会社 川崎製造所

<ポイント>

- 40歳以上の中高年齢労働者に労働災害が多く発生する傾向があり、その発生要因を分析したところ、加齢による運動機能低下があげられたことから、中高年齢労働者に対して、本人の心身機能の低下の自覚を促して、職場の改善につなげるために、中高年齢労働者を対象とした安全衛生教育を導入して、労働災害防止の効果を上げている。

1 企業概要

日本冶金工業株式会社川崎製造所は、大正14（1925）年に創立し、昭和10（1935）年よりステンレス鋼の生産を行っており、主力製品は、化学プラント用ステンレス鋼、「高機能材」（高Ni耐蝕合金、耐熱合金等）等である。

従業員約800人中、45歳以上の割合は約4割を占めている。

2 高年齢労働者に配慮した職場づくりについての基本的な考え方

中高年齢労働者の労働災害を防止すること、すなわち、職場の安全を確保することは重要な課題の1つとなっている。

このため、加齢に伴う心身機能の低下、新しい技術への対応、若年労働者とのコミュニケーションのあり方を考慮して、機械設備・作業環境・作業方法の改善、健康の保持増進、快適な職場環境の形成、安全衛生教育の実施など、様々な対策を講じる必要があり、中高年齢労働者に配慮した安全対策は、中高年齢労働者のみならず、すべての世代にとっても有効であると考えている。

このような観点から、加齢による心身機能の低下の自覚、健康管理の意識付けを行い労働災害の防止につなげていくため、中高年齢労働者に対する安全衛生教育を実施している。

3 高年齢労働者に配慮した職場づくりについての具体的な取組

（1）導入の経緯

平成13（2001）年の時点において、平成4（1992）年から平成13（2001）年までの10年間で、約220件の労働災害（休業・不休災害）が発生しており、そのうちの約過半数が40歳以上であり、中高年齢労働者に多く労働災害が発生する傾向があった。

そこで、40歳以上の労働災害について、発生要因を調べると、①不安全行為と知っていながら作業を行った、②省略行為、③1人作業で無理をした、④加齢による運動機能低下であった。

これらの発生要因から見えてくる問題点は、①作業に熟知しているため、不安全行為や省略行為を行いやすいこと、②安全最優先という考えが浸透していないこと、③新人や経験の浅い従業員には、危ない作業をやらせられないという思いが強いこと、④自身の体の運動機能の衰えを自覚していないこと、があげられた。

このうち、上記の①～③の問題点については、中高年齢者といった問題ではなく、年齢に関係なく誰でもが起こす可能性があるが、④の加齢による問題は、中高年齢者特有の問題であって、日々の生活や仕事の中では余り意識しないことであり、改めて自分自身の運動機能を再認識させることが必要であるという考え方に基づき、中高年労働者を対象とした安全衛生教育を平成14（2002）年に導入した。

（2）具体的内容

① 対象者

安全衛生教育の対象者は会社の川崎製造所と所内協力事業所の40歳以上の社員としている。

なお、以前までは対象年齢を45歳以上としていたが、近年は、対象者の人数の関係や、若い頃から心身機能の低下について自覚を持って欲しいという考えで5歳繰り下げている。

② 回数・人数

毎年1回実施・15人程度

③ 教育時間・内容

教育時間は2時間で、具体的な内容は以下のとおりである。

ア 講義

（ア）高年齢労働の必要性

人口の高齢化等に伴って、高年齢者の労働力は必要となっている。

（イ）中高年者の特性（心身機能、運動能力等の低下）

現場で要求される作業能力は、身体力や知識力、規則等の遵守力及び技能・技術力であるが、「加齢」と「心身機能」の関係を作業との関連で見ると、次のような傾向が見られる。

- ・ 生理的機能は、早い時期から低下が始まる。
- ・ 筋力の低下は、脚力から始まり、体の上方へ向かい手の指先

へと進む。

- ・ 知識や技能は、長期間使用するほど維持できる。
- ・ 経験と機能の蓄積は、熟練を構成し、より高度で複合的な作業能力を生む。
- ・ 中高年期以降は、心身機能の低下とともに個人差が拡大する。

(ウ) 中高年労働者の危険要因

中高年労働者の災害は、他の年齢層と比較して、つまずき転倒、腰痛等、ある一定の災害形態が目立つことがあげられる。

これらの危険要因を講義の中で理解させる。

(エ) 中高年労働者の安全対策

中高年労働者に対する安全対策は、自身の運動機能低下を防止することも大切であるが、運動機能低下にする設備的対策や作業方法の見直しを行うことで、若年者を含めた全ての作業者の安全対策にもなる。

このため、中高年労働者の視線で設備や作業方法を見て、危険（リスク）を洗い出し改善していくことが、事業所全体の安全対策につながっていくことから、中高年労働者の視線で見た安全対策の着目点について個別具体的に説明を行っている。

イ ビデオ教育

ビデオにより、3人の異なる職業の被災者が体験談を交え加齢について意見交換するもので、自分に置き換えて見ることにより、加齢による運動機能低下は誰にでもあることであることを認識させるようにしている。

ウ グループ討議

グループ討議は、講義で話した内容に基づき、各グループ共通のテーマ（例：転倒防止、重量物取扱、照明、表示等）で、自職場で実施すべき改善内容について、検討・立案を行っている。

違う職場のメンバーからは、自職場で実施している改善事例等の紹介、同じ職場のメンバーからは、視点を変えた危険箇所の提示等様々な意見が出され、また、自分達の身近なテーマであり、意見も出しやすく、情報交換や意見交換の場として有効な時間になっているとのことである。

＜中高年労働者に対する安全衛生教育のカリキュラム＞

項目	内容	時間
講義	<ul style="list-style-type: none"> ・ これからの労働力 （労働人口の年齢構成の変化等） ・ 中高年労働者の特性 ・ 中高年労働者の危険要因 ・ 中高年労働者の安全対策 	40分
視聴覚教材	市販の教育用ビデオによる視聴覚教育 「40歳を超えたら」	20分
グループ討議	<ul style="list-style-type: none"> ・ 災害事例研究（他社で起きた高年齢労働者の災害事例を基に問題点や対策を討議） ・ 治職場で実施すべき改善内容の検討・立案 	60分

（3）取組による効果

平成 16（2004）年以降の中高年齢労働者の労働災害は減少し、平成 21（2009）年には 15 年ぶりに中高年齢者の労働災害ゼロを達成したほか、最近 5 年間でも、平成 26（2014）年度に 1 件発生したほかはゼロであった。これは、受講者一人一人が教育内容をしっかり理解し、行動面、設備・環境面で労働災害を起こさないように改善を実施している結果と考えられる。

（4）今後の課題

中高年齢労働者に対する安全衛生教育を始めて 15 年になるが、教育開始当時の受講者の教育効果の風化が懸念され、フォローアップ教育をどう行っていくかが課題となっている。

平成 30（2018）年 3 月

企業における従業員の健康保持増進等に配慮した

職場づくりのための取組事例集

厚生労働省「平成 29 年度安全衛生優良企業公表制度周知啓発事業」

受託事業者 INTLOOP 株式会社