

# 「健康しが」

## ◇職場の健康づくり取組事例集◇

～社員の健康が企業・地域の活力を生む「企業よし・社員よし・地域よし」～



滋賀県健康づくりキャラクター  
しがのハグ&クミ

平成30年（2018年）3月  
滋賀県「健康いきいき21」地域・職域連携推進会議

## (目次)

- 1 はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1  
滋賀県健康医療福祉部長 藤本武司
- 2 健康いきいき21地域・職域連携推進会議ワーキング部会のとりのくみ・・ 2  
滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門 准教授 埜田和史
- 3 平成29年度 取組事例集 掲載事業所一覧  
①社会福祉法人 あいの土山福祉会 エーデル土山・・・・・・・・・・・・ 3  
②社会福祉法人 芦穂会 あしほ乳児保育園・・・・・・・・・・・・・・ 9  
③株式会社 AUC・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13  
④堅田電機株式会社・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19  
⑤タカタ株式会社 彦根製造所・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25  
⑥長浜キヤノン株式会社・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 29  
⑦株式会社 日吉・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33  
⑧三菱ロジスネクスト株式会社 安土工場・・・・・・・・・・・・・・ 37  
⑨株式会社UACJ製箔 滋賀工場・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41
- 4 その他 参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 46  
大切な従業員の健康を守るために「健康経営<sup>®</sup>」に取り組みましょう！！

## はじめに

我が国の平均寿命は、生活環境の改善や医学の進歩、保健衛生の向上等により、世界でも高い水準を示しており、本県においても年々伸びてきています。

一方では、社会環境の変化や急速な高齢化の進展とともに、がんや脳卒中、糖尿病などの生活習慣病の割合が増加し、また要介護者も増加するなど今後の健康づくりの取組がますます重要になってきています。

本県では、滋賀県健康増進計画である「健康いきいき21ー健康しが推進プランー」に基づき、県民の豊かな生活と健康寿命の延伸を目指して、これまで取組を進めてきました。

生涯を通じて健康を保持していくためには、若い世代のうちから取り組むことが極めて重要であるとともに、職場における取組は、働く人の生産性の向上にもつながることから、今年度、職場での健康づくりの取組を推進することを目指して、健康いきいき21 地域・職域連携推進会議ワーキング部会を設置したところです。

この事例集は、県内の事業所における健康づくりに関する様々な取組をご紹介することにより、職場での健康づくりや健康経営の一助となることを目的に作成したものです。事業所や関係者の方々に広くお役立ていただけると幸いです。

最後に、この事例集作成にあたり、ご協力いただきました関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

平成30年3月

滋賀県健康医療福祉部長  
藤本 武司

## 健康いきいき 21 地域・職域連携推進会議ワーキング部会の取り組み

多く人は学校を卒業して定年を迎えるまで、おおよそ 40 年余り働きます。

この働き盛り世代の健康づくりを、職域と地域の関係者が連携して進めることを目的に、本ワーキング部会がスタートしました。2月に開催した、健康経営がもたらす「企業よし、社員よし、地域よし」効果を学ぶセミナーには 100 人を超える参加者があり、県内企業の関心の高さがわかりました。本事例集は、健康な職場・安全な職場作りに取り組む県内企業の経験を学び合うために作成しました。

是非、会社や地域の活気につながる社員の健康づくりにチャレンジしてください。

平成 30 年 3 月

部会長

滋賀医科大学社会医学講座衛生学部門

准教授 埜田 和史



滋賀県健康づくりキャラクター  
しがのハグ&クミ

しゃかいふくしほうじん      つちやまふくしかい  
社会福祉法人      あいの土山福祉会  
   つちやま  
   エーデル土山





## 【会社概要】

所在地:滋賀県甲賀市土山町北土山2057

事業内容:福祉・介護事業

開設: 1997年

従業員数: 82名

社のPR, 基本理念など

「至誠・小さな安心から大きな安心へ」

## 人材確保対策・労働室

もともと労働人口の少ない土山町において、介護職員の確保は困難を極め、一時は事業継続が危ぶまれる事態に追い込まれた。危機感をもった我々は、どうすれば職員が定着するのかを、毎月定例で1時間協議するPTを立ち上げ、様々な働き方改革を実践した。職員定着＝健康経営に通ずるものがあり、一時は労基署からは正勧告を受けた事業所が今では、入職待機者が出るまでになった。中でも特に注力したのが、介護職の離職事由である「腰痛・長時間労働・メンタル不調」をなくす取組「**トリプルゼロ**」の推進である。



## WLBの栞

各種休暇の取得や余暇の充実などを小冊子にしてまとも全職員に配布している。制度を整備しても実際に利用しなければ意味がないため、イラスト付きで分かりやすく規程等について説明している。また女性の活躍推進のために、男性の家事労働、育児への積極的参画なども職員のインタビューを交え、分かりやすく解説している。



# ①腰痛ゼロ

移乗介助や入浴介助において腰部に負担がかかり、腰痛を引き起こす要因となっており時には離職に繋がる可能性もある。当施設では人力での移乗介助は原則行わず、最新の介護機器を多数導入し、腰痛ゼロを目指している。機器導入後、腰痛を理由にした離職はゼロとなっている。

Device 1



## Device 1 電動移乗リフト

電動リフトを使用した移乗介助を徹底。人力で抱えることはありません。(10台以上整備)

Device 2



## Device 2 自動体圧分散マット

モルテン社製。電気で自動的に体圧分散するので人力での寝返り介助を行わなくても良い。

Device 3



## Device 3 アクアタイザー

ウォーターベッド型マッサージ器。休憩中等、使用しています。

# ②残業ゼロ

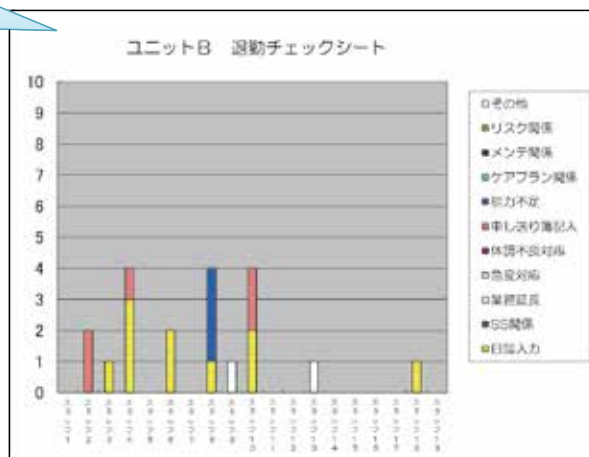
長時間労働が慢性化していたが、「時間内にベストのパフォーマンスを！」というスローガンの元、無駄な業務や会議を徹底的に効率化。限りなく残業がゼロに近い、実績を出しています。

残業を美学としていた風土を打破するため、ポスターを作成。時間内に「カエル」という価値観を周知。また上司から率先して帰る運動を行いました。

長時間労働是正への周知啓発と共に、業務削減も徹底しました。毎日、誰がどの業務が原因で残業しているのかをチェック。長時間労働要因になっている業務の削減、改善を進めました。

	残業時間累計	従業員1人当たりの年間残業時間数
平成26年	200時間	0.22
平成27年	146時間	0.16
平成28年	70.25時間	0.07
平成29年※	73時間	0.09

※H29年は10月末現在のデータ。



### ③メンタル不調ゼロ

介護は対人援助業務のためストレスが蓄積しやすい職種であると言え、メンタルを崩さないために、適切な労務管理を行いつつ、スタッフの思いや業務の悩み、課題について丁寧に聞き取りを行い対処しています。



#### 『トーキング(個人面談)』

毎月、各役職者がスタッフと個人面談を行います。仕事上の悩みがないか、人間関係や家族とのトラブル、また体調などを確認します。なお職員から希望があった場合も都度、個人面談をするよう努めており、普段からのメンタル管理を行っています。



#### 『プリセプターシップ』

新人が入職した場合は年齢の近いスタッフを指導係に選任し入職後2か月はマンツーマン指導。1年間は毎月の面談時間を設けアリティショックの軽減を図り定着率を向上させています。

#### セクシュアルハラスメント編

職場でのセクハラは、被害者の健康被害や精神的苦痛をもたらすだけでなく、職場の生産性や士気にも悪影響を及ぼす。本編では、職場でのセクハラを防止するための具体的な対策について、事例をもとに解説している。また、被害者へのサポート体制についても紹介している。

**被害者へのサポート**

- 相談窓口の設置
- 相談窓口の役割
- 相談窓口の役割

**加害者への対応**

- 加害者への対応
- 加害者への対応
- 加害者への対応

#### マタニティハラスメント編

働く女性にとって最も重要なライフイベントの一つである妊娠・出産。職場でのマタニティハラスメントは、働く女性の健康被害や精神的苦痛をもたらすだけでなく、職場の生産性や士気にも悪影響を及ぼす。本編では、職場でのマタニティハラスメントを防止するための具体的な対策について、事例をもとに解説している。また、被害者へのサポート体制についても紹介している。

**妊娠・出産へのサポート**

- 妊娠・出産へのサポート
- 妊娠・出産へのサポート
- 妊娠・出産へのサポート

**産後へのサポート**

- 産後へのサポート
- 産後へのサポート
- 産後へのサポート

#### 『モラルハラスメント防止ブック』

セクハラ、パワハラ、マタハラ等のモラルハラスメントの問題点についてイラスト付きで分かりやすく解説。知らず知らずのうちに嫌がらせをしていないか全職員が学習しています。

## 様々な職場環境改善策



#### 無料ケア相談

これから心配になってくる親の介護などはエーデルのケアマネージャーによる相談体制を整備。安心の体制を構築しています。エーデルスタッフの介護、育児離職の目標数値は『0%』です。仕事に専念できます。



#### 余剰人員の確保

休みやすい職場環境構築のため、常に余剰人員を確保。介護職については、特定の業務につかない日勤フリー勤務者があり、子どもの急な体調不良による早退や欠勤にも対応できる人員配置を行っています。



#### 健康器具無料使用

職員専用の高気密型酸素カプセル、ベッド型マッサージ器などを無料で利用できます。またファイテンの健康グッズを不定期で無料提供します。(H29年度 チタンネックレス、チタンベルト) 今後もさらにスタッフ専用の健康器具を順次導入する予定です。



#### オフィシャルクラブ サポート

エーデルが認めた公式クラブに対して、年間を通じて運営費を助成します。スタッフの共通の趣味をクラブ活動として参画することで、チームワークも充実します！(写真はウィンタークラブ)



#### 男性スタッフ家事教室

共働きがスタンダードになりつつある現代において男性の家事スキルは必須能力です。エーデルでは、男性が家事を手伝うといったレベルではなく『主力』になれるよう楽しくレクチャーしています。



#### 各種健康活動

講師を招いてヨガや運動、美容の専門講習を受けています。メイクアップ教室などは女性スタッフに大好評です。仕事の効率化を図り、余暇活動の充実にも寄与しています。



## 苦勞したこと

スタッフの健康を考える上で働きやすい職場環境を構築することは必須であるが、最初は機械を使用した介護や定時に退勤するという活動に反発や抵抗感を持っている職員もいた。周知する際には全体一律的な説明を行うだけでなく、個人面談形式で丁寧に説明していった。時間はかかるが、今では様々な実践実現には近道だったと思っている。

## 現状の課題とこれから

労働者不足が今後ますます深刻化していく中で、いかに労働力を確保していくかが問われている。職員の健康管理に法人が覚悟と責任をもって、一層関わっていきたいと考えている。

過去



是正勧告

現在



入職待ち

かつては労基署から是正勧告を受けていた事業所が今では入職待機者が多数出るまでに。離職率も全国平均(介護事業所)より約10%も低い数値で推移しています。

内閣府女性が輝く先進企業表彰(左)  
厚労省イクボスアワード グランプリ受賞(中)  
障がい者雇用優良事業所 滋賀県知事表彰(右)





しゃかいふくしほうじん あしほかい  
社会福祉法人 芦穂会  
にゅうじほいくえん  
あしほ乳児保育園



# 社会福祉法人 芦穂会

## あしほ乳児保育園



所在地：滋賀県湖南市柑子袋 1773-1

事業内容：保育所

創立：平成14年4月1日

従業員数：20名

保育理念：保護者や地域と連携を深め、  
共に子育てをする。

行き届いた環境と保育で、  
生活リズムと調和のとれた  
発達を促す。

### 「健康経営優良法人2017」の認定を受けて

芦穂会では創立以来、仕事とプライベートどちら共の充実を目指し、  
“ライフワークバランスの実現”を目標に取り組んでまいりました。  
職員全員が心身共に健康で日々明るく元気に働くには、なによりも  
健康づくりが大切と考え、さまざまな活動を進めております。

“職員一人ひとりの幸せが、園児・保護者・地域、みんなの幸せへと  
繋がり広がる” そんな素敵な健康経営をこれからも目指していきます。



## 健康アクション宣言

園児にすくすく元気に育ってほしいと願うなら、職員自身がまず健康でなければなりません。  
大切な子どもの命をお預かりする職員が健康でなければ、保護者の方は安心できないでしょう。  
園児・保護者・地域の健康に貢献するため、芦穂会は職員の心と体を健康に保つよう日々  
取り組みます！



## 健康への取り組み

### 過重労働対策

2004年～ 全職員の月別残業時間を一覧表にし数値化する。  
月にもよるが、30時間以上/月、の職員がいるのに対し、0時間の者も。  
原因を探り、残業時間削減の対策を計画し模索していく。

2017年 「健康アクション宣言」事業所登録  
「健康経営優良法人2017」認定



### ○苦労したこと

各々が隙間時間を見つけるように心がけ、全員で声をかけ合い、作業時間を作る。  
そのためには日々コミュニケーションをとることが最重要と考え、自分の仕事の状況と他の職員の状況をお互いが共有しあえるよう、会話の機会を意識的に作るように心掛ける。  
会話を積極的に行うには、親近感を持ち仲間意識を普段から持つことが大切。  
その為に、レクレーションや食事会、休憩の時間や場所の整備などを行う。  
すると日々の会話から、個々の隙間時間の持ち寄りが増えていき、全員で時間の有効利用が叶い、よって大幅な残業時間減に成功した。

### ○職員の声

仕事を溜めることなく定時に帰宅ができると  
体が楽で、体調が良くなり、プライベートも  
充実できてリフレッシュし結果仕事のやる気に繋がった。



## ○現状の課題、今後に向けて

管理職による定時退勤の声かけなどを行い、過去からの取り組みによって“残業時間0時間目標”は、ほぼほぼ定着した。

だが毎年、退職や新規入職でメンバーが入れ替わっていくと、また新たな関係作りが必要となっている現状。

隙間時間利用の声の掛け合いや気配りも、お互いの気遣いから生まれる。

相手を気遣う配慮にも、日々のコミュニケーションが必要不可欠。

これからもコミュニケーションの促進に向けた取組に力を注いでいきたいと思っております。

計画例)

- ボーリング大会や日帰り旅行などレクリエーションの活発化
- 部活動の発足



かぶしきがいしゃ エーユーシー  
株式会社 AUC



# 株式会社 AUC

## 【会社概要】

所在地: 滋賀県東近江市今在家町602番地1

沿革: 平成19年に設立。

『時代を超えて美しく力強くあり続ける』

そんな建造物をたくさん残したい！

と集まった技術集団です。

官公庁を主とした土木工事を得意とし、

各種工事、測量設計、施工管理まで自社でトータル施工をしています。

民間工事にも施工の幅を広げ、

なんでも頼んでもらえる会社に成長しています。



**経営理念:** 常に真実を探求し、  
正道を往くに臆することなく、  
自信を持って事を選び、  
信頼を得て社会に  
貢献できるように社員全員  
一丸となって斯道に邁進します。

従業員数: 18名

一般事業主行動計画を策定し、社員が仕事と家庭を両立しやすいように取り組んでいます。

平成22年1月14日～ 滋賀県ワークライフバランス推進企業に登録

## 【社員の声】

介護休暇の取得もできるようになり、  
助かっています。



産前産後休暇や育児休暇取得、子どもの  
病気での休暇取得への理解があり、  
ありがたいです。





## イクボス宣言もしています

職場で共に働く部下の仕事と生活の調和を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と生活を充実させていく上司を増やしていきたいと宣言しました。



## 女性活躍推進企業認定制度にも認証

労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令を遵守するとともに、それら法令に適合した就業規則等を整備している企業として弊社も女性活躍推進企業（二つ星企業）として認証してもらいました。



## 従業員同士のコミュニケーションを促進しています

監督・作業員は現場、事務員は社内。  
必要なときに電話で会話するだけでは、一体感も生まれません。  
創立当初からのアットホームな雰囲気のある会社。

新入社員、中途採用者がいれば都度歓迎会等を開催し、  
社員同士のコミュニケーションの場を設けています。  
お花見は社員の家族も参加し、交流を図っています。

- ◇4月初旬：お花見（社員家族も参加型）
- ◇6月頃：AUCゴルフ杯
- ◇6月（隔年）：温泉旅行
- ◇8月中旬：創立記念祝・慰労会
- ◇12月：忘年会



【お花見の様子】



【AUCゴルフ杯】



## もちろん受動喫煙対策もしています

創業当初から分煙しており、平成28年11月新社屋が出来た際には、  
喫煙ルームを設置しました。



【喫煙ルーム】



【事務所内は禁煙】

AUCが福利厚生を充実させる前提に・・・

『社長の考え』

社員・社員家族が充実していてほしい。  
社員・社員家族、皆が健康であってほしい。

会社の成長には、  
まず、社員・社員家族の健康と充実が必要。

起業当初から、  
「仕事と家庭の両立がしやすいようにしたい」と  
と声をかけて下さる社長。

ワークライフバランスの推進  
イクボス宣言  
女性活躍推進企業認定制度

・  
・  
・

「健康経営優良法人2017」認定





かたたでんきかぶしきがいしゃ  
堅田電機株式会社



## 本社外観



# 堅田電機株式会社

## 【会社概要】

本社所在地：滋賀県大津市真野6丁目2-6

事業内容：製造業のEMS（受託一貫生産）

・基板設計～生産

・ハード/ソフトウェアの開発

創業：1965年 7月

本社従業員数：265名

海外拠点：中国（昆山・東莞）、香港、タイ

全拠点従業員数：4030名

社訓：会社の繁栄を基に、我々の生活をより豊かにし、より良き社会を創りましょう。

## 全社一斉定時退社日の取組み

### 【毎週水曜日を全社一斉定時退社日に】

2008年4月1日より、取組みを開始しました。

業務効率の改善向上を通して早期終業を促進し、早期終業に伴って見出した時間を家族との余暇ふれあい、趣味、スポーツに費やす等、社員のQOL（生活の質）向上を目指すことを目的としています。

しかし、開始からしばらくの間は取組みが浸透せず、定時退社率が「約50%」と高い数値でした。

### 【取組の浸透まで <事前周知と分析の徹底>】

#### ◎事前周知

- ・定時退社日当日にポスターの掲示
- ・当日午後2時に社内放送

「定時退社日」を再認させ、当日業務の取捨選択、ペース配分を適切に行ってもらうようにしました。

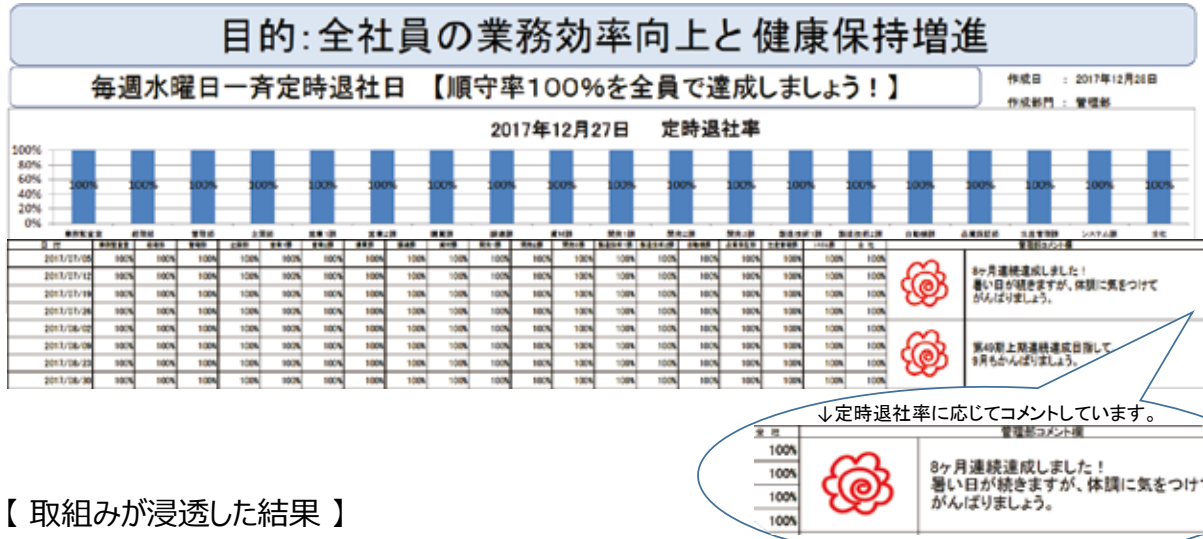


↑ 定時退社日にはこのようにポスターを掲示しています。

◎分析

・定時退社日翌日に、定時退社率の集計結果を掲示

・定時退社できなかった部門には対策書を提出してもらい、次回に活かします。 ↓ 部課別の定時退社率を毎週集計しています。



【 取組みが浸透した結果 】

事前周知と分析を行った結果、開始よりしばらくは年間定時退社率が

約50%だったのに対し、2015年12月～2017年11月の過去3年においては**平均で99.4%**となりました。

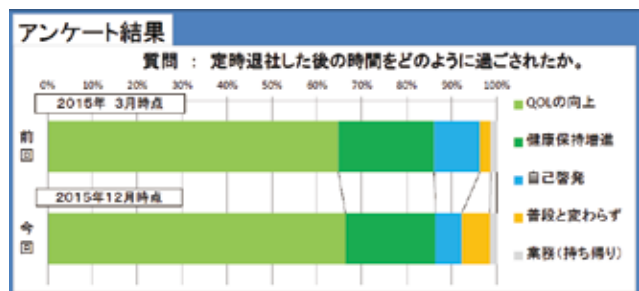
中でも、2016年12月～2017年8月においては**9か月間連続で定時退社率100%**を達成しています。

【全社一斉定時退社日の効果】

◎全社員へのアンケート結果

- ・夕食を家族と一緒に食べることができた。
- ・子供とお風呂に入ることができた。
- ・読書等自己啓発の時間が増えた。
- ・スポーツや趣味の時間に使えた。
- ・今日あった出来事を家族とゆっくり話げができた。
- ・早く帰宅できるので、家事片づけがはかどった。

・・・など



90%以上の社員が自己啓発/健康保持増進/QOLの向上に繋がったとの回答でした。

しかし、持ち帰りで仕事を行っている従業員も少数おり、今後も課題が残っています。

すべての従業員がQOLの向上に繋がったと感じられるよう、これからも取組みの継続・改善を行います。

★厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」にも

弊社の取組みが、事例として掲載されています。



# 年次有給休暇（年休）の取得促進

## 【一斉有給取得日】

年休の計画的付与制度により、夏季休暇に年休を組み合わせ、長期休暇の取得を促進しています。

夏季に3日間を有給取得日としていますが、この設定は、「子供さんの夏休みに、より多く一緒に過ごせるよう」との思いが背景にあります。

30	31	8月					1
日	月	火	水	木	金	土	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			

①	指定休日	(勤続対象)
	国の休日と定める祝祭日	(勤続40時間以上勤続対象)
	指定休日	
	指定休日	
	有給休暇一斉取得日 (8月16日、17日、18日)	

↑2017年度実績

## 【時間単位年休制度】

1日や半日単位でなく、1時間単位での年休取得を可能としています。

これにより、個人の事情に即した年休取得が可能になり、働きやすい環境づくりの促進にも繋がっています。

## 【入社時に3日付与】

弊社では「入社時に3日」年休の付与を行っています。その後、入社から6ヶ月経過後の「法定付与日」に加えて7日付与します。この制度は、入社6ヶ月以内であっても休まざるを得ない事由が発生する可能性を考えてのことです。

# 健康づくりへの取組み

## 【がん検診・任意検診の受診勧奨】

定期健康診断の際、40歳以上は原則全員ががん血液検査を受診し、費用は**全額会社負担**としています。

腹部超音波検査、胃がん検査の費用は**半額会社負担**としています。

### <検診の費用負担>

「全額会社負担」・・・がん血液検査

「半額会社負担」・・・腹部超音波検査、胃がん検査

## 【感染症予防対策】

産業医に来社いただき、インフルエンザの予防接種を行っています。**費用の半額を会社が負担**しています。

## 【メタボリックシンドローム該当者への面談】

実施期間に、医師・保健師・管理栄養士に来社頂き、面談を行っています。

指導場所は社内の応接室・会議室を提供しており、面談時間は就業時間に含みます。

## 【朝のラジオ体操】

毎朝就業前にラジオ体操を行い、

- ・朝にラジオ体操を行うことで身体を目覚めさせ、始業直後のミスや注意散漫による危険行為等を無くす
- ・筋肉を伸ばすことによって柔軟性を高め、怪我を防止する
- ・継続的に同じ時間に身体を動かすことによって、生活リズムを整える  
…等、健康維持や怪我防止に努めています。



↑ラジオ体操風景



# 「健康経営優良法人 2017」認定



## 「従業員の元気は会社の元気」

会社が元気であるためには、従業員ひとりひとりが心身ともに健康で、生き活きと働くことが大切です。

「健康経営優良法人 2017」の認定を受け、社内で健康づくり・ワークライフバランスに関する意識がより高まっています。従業員同士の会話でもそういった会話を耳にする機会が増えました。

堅田電機はこれからも従業員の健康増進を推進し、従業員ひとりひとりが健康で元気に働ける環境づくりを目指します。



かぶしきがいしゃ      ひこねせいぞうしょ  
タカタ株式会社      彦根製造所



# タカタ株式会社 彦根製造所

## 【会社概要】

- ◆所在地：滋賀県彦根市彦富町1542
- ◆事業内容：自動車用シートベルト製造
- ◆創業：1933(昭和8)年 織物製造業として創業
- ◆従業員数：約1,200名(派遣・請負社員含む)



1960(昭和35)年、日本で初めてシートベルトの製造販売を開始した当社は自動車安全システムのパイオニアとして多くの「世界初」「日本初」の安全システムを生み出してきました。これからも「交通事故による犠牲者がゼロになる日」を願い、安全な世界の実現に貢献してまいります。

## タカタ株式会社彦根製造所活動方針

☆全従業員が生き生きと働ける安全な職場を目指す  
充実した健康管理のもと、活気のある職場づくりに努めています！

### 1. 就業前のラジオ体操



### 2. 転倒防止の啓発活動



▲転倒ヒヤリハットマップ、ロコモ資料の掲示

### 3. 建物内全面禁煙(2016年5月～)

タバコの自動販売機を撤去し、全従業員に禁煙を推奨していますが喫煙者の年齢が高く、さまざまな国の人間が在籍していることもあり、難しいのが現状です。現在は分煙化を図り、喫煙者と禁煙者が快適に共存できる環境づくりをしています。



▲屋外休憩所(禁煙席)



▲屋外休憩所(喫煙席)

2016 滋賀県健康寿命延伸プロジェクト  
企業部門 最優秀賞受賞

・取り組みが認められ表彰頂きました！



## 社員食堂の取り組み

### ①からだ元気BOX

野菜たっぷり、栄養バランスのとれたローカロリーメニューを毎日提供しています。  
ご飯・味噌汁を合わせた成分値は下記です。

エネルギー量：600kcal前後

塩分：3g前後

脂質：20g前後



### ②ご飯カロリー表示

ご飯の量とカロリー					
種類	小盛り	中盛り	大盛り	超大盛り	雑穀ご飯
イメージ					
グラム数	140g	200g	300g	400g	140g
カロリー	224kcal	320kcal	480kcal	640kcal	237kcal

ご飯は無料で大盛りにできますが自覚を促すため、ご飯提供カウンターに小盛り～超大盛りのグラム数とカロリーを表示しています。

### ③ヘルシーウィーク・健康応援団

月替わりでテーマを決めポスターによって健康情報を伝えると共に第3週はヘルシーウィークとしてテーマに沿ったメニュー摂取を推奨しています。

また、喫食テーブル上にも同じテーマの表示物(健康応援団)を設置し食べながら見てもらえるようにしています。



**6月 Healyテーマ 骨と歯**

骨と歯に必要な栄養素は同じでカルシウム、吸収率を高める栄養素と組み合わせて効果的に摂取しましょう!

**ビタミンD**  
腸管からのカルシウム吸収や骨形成の働きを助けます。  
魚、卵黄、キノコ、キノコ、キノコ

**カルシウム**  
骨や歯の主な成分で、骨内のカルシウムを動かす、血液の凝固作用を促すなどの働きがあります。  
ヨーグルト、豆腐、小豆、大豆

**マグネシウム**  
骨成分の約半分を占め、骨密度の維持に重要な働きをします。  
大豆、小豆、大豆、小豆

**たんぱく質**  
カルシウム吸収を促進させ骨を強く働かせます。  
大豆、小豆、大豆、小豆

**インフラボン**  
骨中のカルシウム吸収を助けます。  
大豆、小豆、大豆、小豆

**10月 Healyテーマ 眼の健康**

目の疲れは目の疲れに原因とし、栄養不足から、視力低下、目の疲れに原因をたらし、目の健康を妨げる原因にもなります。「目の健康」に大切な栄養素を毎日摂取して、目の健康を守りましょう!

**ビタミンA**  
ロドプシン、視細胞の働きを助けます。  
人参、卵黄、魚肝油、魚肝油

**ビタミンB1**  
糖質の代謝を助けます。  
豚肉、大豆、大豆、大豆

**ビタミンB2**  
目の健康を助けます。  
レバー、乳製品、乳製品、乳製品

**ビタミンC**  
目の健康を助けます。  
キウイ、イチゴ、イチゴ、イチゴ

**ルテイン**  
目の健康を助けます。  
ほうれん草、ほうれん草、ほうれん草

**10月10日 目の健康デー**

## 健康管理の取り組み

### ①健康診断

受診率向上のため社内調整を積極的に行うほか、受診者の都合に応じて**婦人健診・人間ドック・クリニック健診への変更にも柔軟に対応**しています。

人間ドック・脳ドック共に健康保険組合・会社共済会からの**補助が手厚い**ため、年々ドック受診者が増加しています。

健康保険組合主催で安価に受診できる、**一般の健康診断と婦人健診のセットも人気**があります。

こうした取り組みの結果、**2016年度・2017年度の健康診断受診率は100%**となっています。



2017年度より、生活習慣病・がん検診の項目が加わる35歳の節目に健康見直し面談を実施しています。

## 健康管理の取り組み

### ②健康情報の発信

毎月1回、「健康相談室たより」を発行し、テーマに沿った健康情報を提供しているほか啓発ポスターの掲示も行っています。

**健康相談室たより 2018年1月**

**今回のテーマは睡眠障害についてです**

一晩と寝つきが悪くなり、お布団のぬくもりから醒れがたい季節になりました。しかし「寝ることがストレス解消」という方がいる一方で、「寝れない」とお困りの方もいます。特に最近では、「寝ているのに寝れない」「寝ても疲れがとれない」と健康相談室に不眠の相談に来られる方が増えてきています。

睡眠不足や睡眠障害はつらいだけでなく、肥満や糖尿病、高血圧、高脂血症、心臓病など生活習慣病の発症リスクを高めることが医学的に証明されています。そこで今回は「睡眠障害」についてお知らせします。

**「不眠症」4つのタイプ**

- **入眠障害** 寝に入ってもなかなか寝付けない。寝付くのに約30分～1時間以上かかる。不眠症の約8割の中で一番多いタイプ。
- **中途覚醒** 寝りが深く、途中で何度も目が覚めてそのままたたき醒めない状態。お年寄りが多いタイプ。
- **早朝覚醒** 自分の望む起床時間より早く目が覚めてしまう状態。お年寄りやうつ病によくみられるタイプ。
- **熟睡障害** 睡眠時間は十分なのにぐっすり寝た感じが得られない。寝りが浅いタイプ。

これらのタイプが2つ以上当てはまる場合は寝違え型の方もあります。

**働き回りの4人に1人は良い睡眠がとれていません**

睡眠で体量が十分に取れていない者の割合

イライラや不安感、心情的なストレス

あなたの睡眠を削げる原因

仕事でのアルコール、カフェイン、タバコなどの嗜好品の摂取

あなたの睡眠を削げる原因

寝みちが浅い、夜、頻尿などの身体症状がある  
 通勤などによるストレス



ながはま かぶしきがいしゃ  
長浜キヤノン株式会社



# 長浜キヤノン 株式会社

2017 滋賀県健康寿命延伸プロジェクト  
企業部門 最優秀賞受賞



## 【会社概要】

所在地：滋賀県長浜市国友町1280番地

創 立：1988年9月16日

従業員：約1260名

事業内容：プリンター本体などの周辺機器事業  
トナーカートリッジ・感光ドラムなどの化成品事業

主要製品：レーザービームプリンタ、トナーカートリッジ、アモルファスシリコンドラム

☆「健康で働けることは何よりも幸せなこと」という考えのもと、企業理念の1つに  
「**健康第一主義**」を掲げています。

## 主な健康づくりへの取り組み

- ①生活習慣病予防  
(食生活・運動・睡眠)
- ②メンタルヘルス対策
- ③喫煙対策
- ④がん検診受診促進



## ①生活習慣病予防

### 【食生活】

食堂業者とタイアップし、栄養バランスが優れ、かつ低カロリーのメニュー（SMARTメニュー）を食堂で毎日提供。

SMARTメニューを食べながら減量にチャレンジするイベントを実施。

SMARTメニュー一例

### 【運動】

毎年、ウォーキングイベントを開催。

個人やチームで歩数を競い、表彰や景品の贈呈などあり。



### 【睡眠】

睡眠に対して心配事がある社員を対象に、睡眠計の貸与と計測結果のフィードバック・保健指導を実施。

睡眠計測結果  
一例



## ②メンタルヘルス対策

### 【ラインケア】

部下を持つ社員向けに年に1回以上、研修会を開催。

ストレスチェックの始まった2016年以降、組織診断結果を用いた研修会を管理職向けに実施。

### 【セルフケア】

入社1・2年目の社員向けにメンタルヘルス教育を実施。

2年目社員向け研修では「エゴグラム」を用い、自身の特性について理解を深める研修を実施。

### 【事業場内産業保健スタッフ等によるケア】

相談対応・ストレスチェック後のフォロー・メンタルヘルス不調による休業者への対応などを適時実施。

メンタル不調による休業から復帰した社員について、必要と判断された場合は復職支援プログラムでフォローを実施。

## ③喫煙対策

### 【環境整備】

～構内禁煙化までの取り組み～

2014年：建屋内喫煙室環境測定

2015年：安全衛生委員会での審議 → 建屋内喫煙室半減 →  
建屋内喫煙室全廃・屋外喫煙所の設置

2016年：構内禁煙化

### 【啓発活動】

- ・喫煙者向けの情報提供冊子を作成し、喫煙所に設置。
- ・職場安全衛生委員会等での受動喫煙に関する教育。
- ・社内報にてタバコに関する情報提供。
- ・禁煙成功者への取材と、社内HPなどでの紹介。
- ・労働組合新聞にて、タバコに関する情報提供。

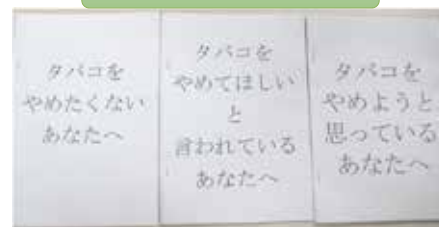
### 【禁煙サポート】

- ・禁煙希望者向けの禁煙セミナー開催。
- ・希望者への個別禁煙フォロー実施。

社内報



喫煙所設置の冊子



## ④がん検診受診促進

### 【啓発活動】

- ・社内報にて受診を勧める理由やがん予防について情報提供。
- ・がん検診に関し、専用の時間を設けて集団教育を実施。  
→「希望する職場」「社内における年代別教育時」「育児休職者への説明会時」
- ・安全衛生委員会にて課別の受診率を公表→それをもとに受診勧奨。

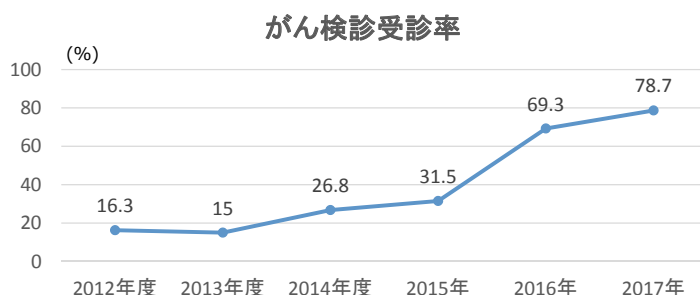
社内報



### 【受診環境整備】

- ・2～3か月毎に契約先健診機関におけるがん検診予約会を実施。
- ・健康支援室スタッフによるがん検診予約代行の実施。
- ・受診率の低い職場に対する声かけと予約代行の実施。

がん検診予約会



かぶしきがいしゃ ひよし  
株式会社 日吉



# 株式会社 日吉



地域未来牽引企業

## 会社概要・経営理念

**創業** 昭和30年 **創業63周年(2018.3)**  
**設立** 昭和33年 **設立60周年を迎えます(2018.12)**  
**従業員数** 295名  
**本社** 滋賀県近江八幡市  
**支店** 東京・横浜・大阪  
**グループ会社** 湘南分析センター(横浜)  
 Hiyoshi India Ecological Services Pvt. Ltd.(インド)



## 経営理念 社会立社 技術立社

会社は社会に貢献しなければ存続できない。  
またそれを支える技術をもって初めて社会に貢献できる。

近江商人の「三方よし」の考えに  
「次世代よし」を加えた「四方よし」の実践



## 従業員のメンタルヘルス対策について

2015年12月に「労働安全衛生法」が改正されて、従業員が50名以上いる事業所では毎年1回ストレスチェックを従業員に対して実施することが義務づけられました。

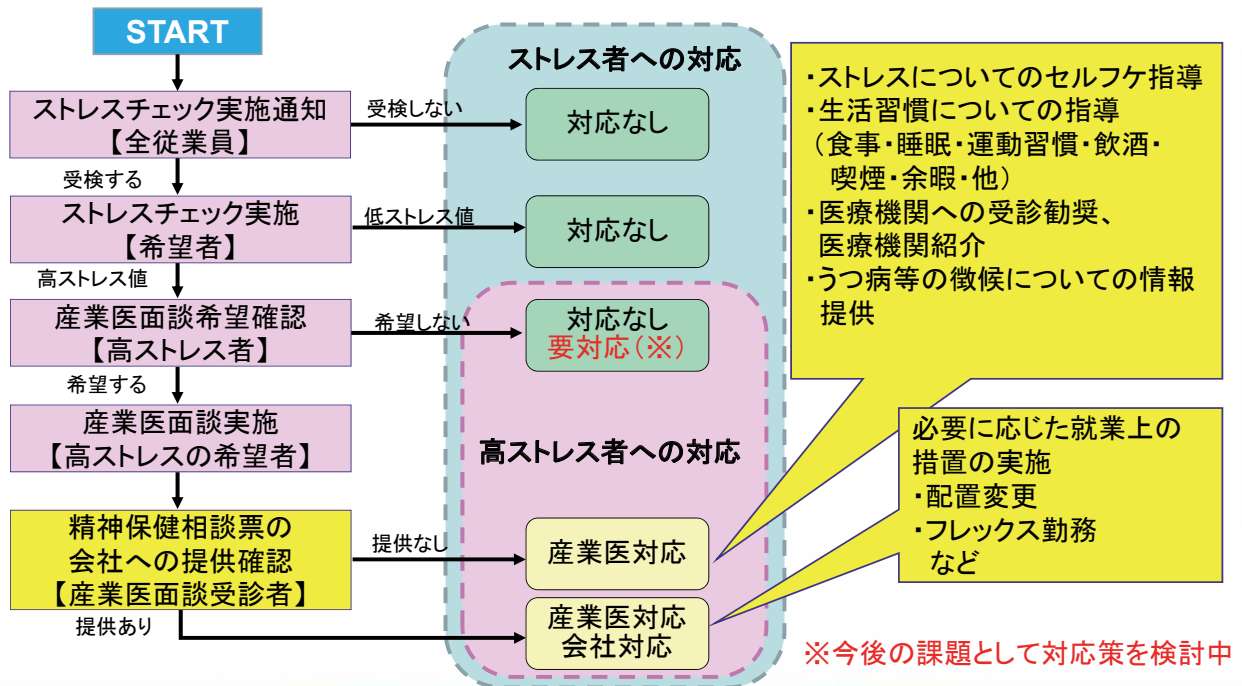
当社ではWebを利用したストレスチェックが受検できる環境を準備し、2016年8月、1回目のストレスチェックを実施。しかしストレスチェックの結果は本人にのみ知らされ、事業所には受検者数と集団的分析データのみが知らされるため、会社として高ストレス者に対して、具体的な対策を講じることができませんでした。

2017年8月、2回目のストレスチェック時には、改善策として精神保健相談票(評価指標)を作成し、高ストレス者が産業医と面談した際に聞き取った情報を、本人の同意が得られた範囲で会社に提供していただくようにし、会社としても高ストレス者に対しての具体的な対策を取り組めるようにしました。

2017年8月 第2回 ストレスチェック実施  
 ストレスチェック受検者 従業員の約30%  
 うち、高ストレス者 受検者の約10%  
 ※ストレスチェック受検は従業員の任意



## ストレスチェック実施フロー



## 現状の課題、今後に向けて

従業員が自分のストレス状態を知り、会社側も職場環境の状態を把握してストレスの改善につなげるためには、まずストレスチェックの受検率を上げていきたいと思っております。次回実施時には

- ①全従業員にストレスチェックの重要性を伝える
- ②結果が使用目的と同意なしに閲覧されないことの周知
- ③受検の時間を設ける
- ④部署ごとの未受検者の傾向を出し、それに応じた対策を立てる

以上の対応で受検者の向上を目指していきます。

また、高ストレス者で医師面接を希望しない人へのフォローにも対策を練る必要があります。

今後の対応としては、メンタルヘルス不調者は回復過程の判断が難しいので、職場だけで取り組めるものではなく産業医と連携し長期的なケアを行う。そしてストレスの内容を解析し、ストレスの原因そのものを減らし、メンタルヘルス不調となる社員を未然に防いでいくことも課題として考えています。

### その他の健康管理活動

- ・定期健康診断
- ・特殊健康診断
- ・婦人科検診
- ・熱中症対策講習
- ・インフルエンザ予防接種
- ・破傷風予防接種
- ・他



健康づくり活動

部署の枠を超えたコミュニケーションの促進  
社内ボウリング大会



運転技術と運転マナーの向上による交通事故予防  
交通安全教室



運動不足の解消を目的とした健康づくり  
有志による運動サークル



有機農法による作物栽培  
野菜づくり・収穫作業



みつびし みつびし 三菱ロジスネクスト株式会社 かぶしきがいしゃ  
あづちこうじょう  
安土工場



# 三菱ロジスネクスト株式会社 安土工場



## 【会社概要】

所在地: 滋賀県近江八幡市  
安土町西老蘇8-1

事業内容: バッテリー・エンジンフォークリフト、搬送用ロボット等の物流システム商品の開発・設計・製造・販売

開設: 1991年

従業員数: 393名

物流ソリューションで  
社会に貢献しています



2015 滋賀県健康寿命延伸プロジェクト 喫煙対策部門 最優秀賞受賞



## 喫煙対策の取組

- ・屋内全面禁煙への取り組み(8箇所あった屋内喫煙所をゼロに)
  - ✓ 2013年 4月 事業統合によるヒト・モノが増加
  - ✓ 2014年12月 屋内全面禁煙
  - ✓ 2015年 4月 健康管理室開設
  - ✓ 2016年 2月 滋賀県から表彰受賞  
( 滋賀県健康寿命延伸プロジェクト 喫煙対策部門 最優秀賞受賞 )
  - ✓ 2016年 3月 喫煙ルール改訂  
がん対策推進企業アクションに登録
  - ✓ 2016年 5月 産業医活動の強化  
(産業医が講師のがんに関する講習会の実施)
  - ✓ 2016年10月 タバコ自販機の撤去
  - ✓ 2017年10月 事務棟喫煙所の昼休み時間の喫煙場所変更  
(受動喫煙防止のため、駐輪場に喫煙場所を変更)
- ・現在も取り組みを継続中(喫煙率2014年35%→2017年27.2%)



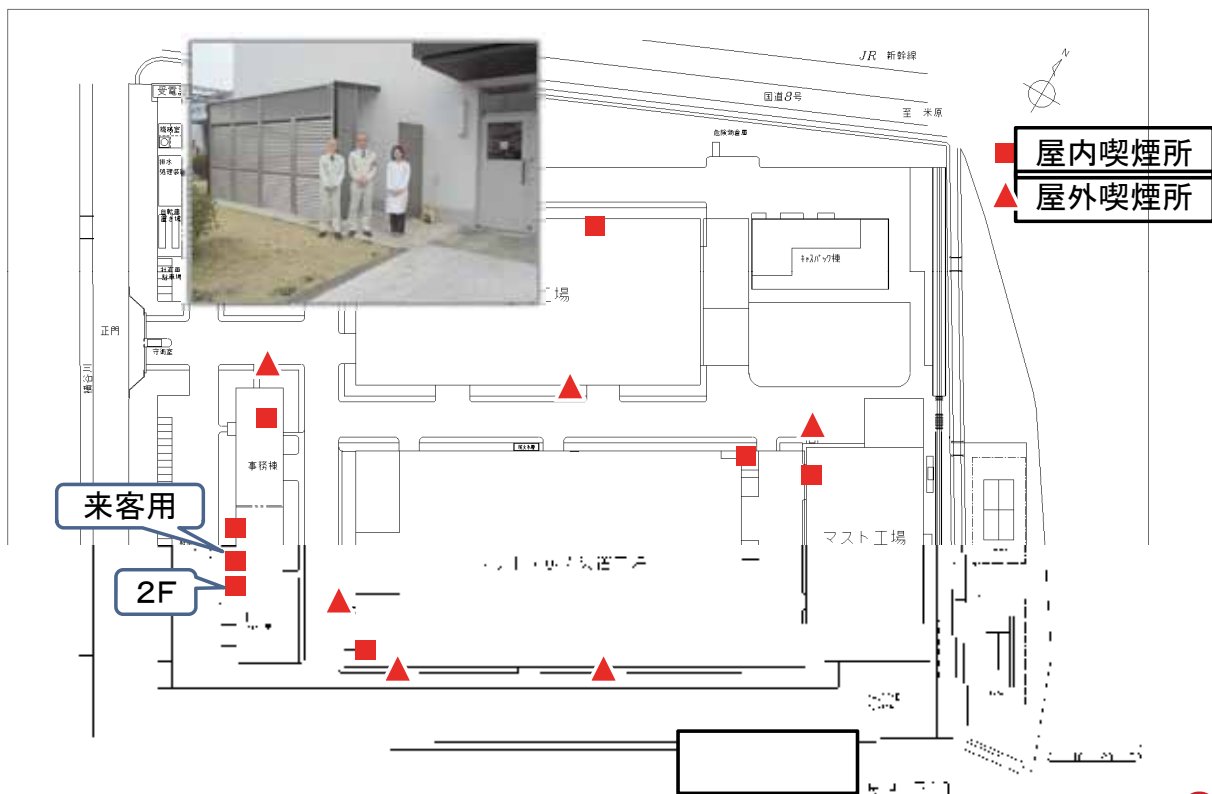


## 屋内全面禁煙化の経過

- 人や物が増えて手狭になり、休憩室や会議室等の拡充の必要性が生じた
- 受動喫煙防止の時流や非喫煙者からの苦情もあり、総括安全衛生管理者、各職場の管理職がリーダーシップをとり、屋内喫煙所を順次縮小・廃止し、屋外喫煙所設置へ
- 最後に残った来客用喫煙コーナーは工場長がリーダーシップをとり廃止。
- 受動喫煙の影響が残る事務棟屋外喫煙所については喫煙ルールを別途定めて対応。(昼休み時間の駐輪場への移動等)

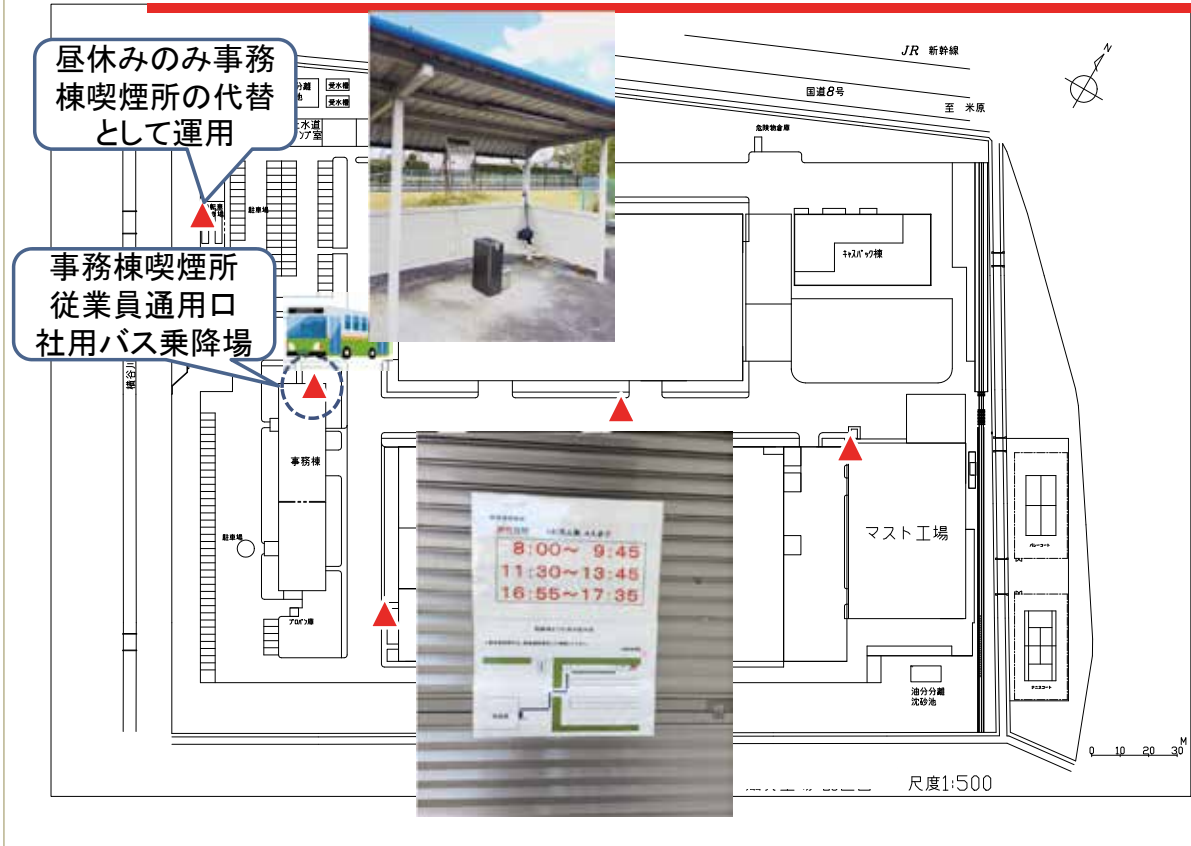
3

## 喫煙所配置図(2013年4月)



4

## 喫煙所配置図(2017年12月)



## 従業員へのインタビュー結果

## 喫煙対策の取り組みに対する感想・意見(自由回答)

## 効果(抜粋、要約)

- 屋内全面禁煙になったおかげで大変助かっている。ちょっとした煙でも嫌な気分になったり頭痛になったりするケースがあるからです。
- 喫煙者自体の姿を見ることがなくなり、それが普通の状態になっており、非喫煙者の立場からすると上手く分煙が進んでいると感じます。
- 事務棟内、工場内での臭いがなくなりました
- 喫煙場所が遠くなり不便になった感じはありますが、行く回数は減っているように感じます。
- 工場にいる限りではタバコの匂いはしてきません。喫煙時間のルールは守られていると思います。

かぶしきがいしゃユーエーシーズ エイせいはいはく  
株式会社UACJ製箔  
しがこうじょう  
滋賀工場



# 株式会社UACJ製箔 滋賀工場



## 【会社概要】

所在地：滋賀県草津市山寺町笹谷61-8

事業内容：非鉄金属圧延・加工業

開設：昭和58年10月

従業員数：254名（派遣・請負社員含）

## 企業理念

UACJ製箔は、お客様の満足と信頼を得る製品とサービスの提供に努め、堅実・健全な事業発展を通じて広く社会に貢献します。

～箔で暮らしを支えるUACJ製箔～

## 受動喫煙防止活動① ー現状把握と計画ー

2012年 7月 受動喫煙に対してヒヤリハット報告あり

「非喫煙社員より受動喫煙を受ける環境を何とかしてほしい」との意見

☞安全衛生委員会にて対策審議

- ・禁煙分科会を立ち上げ社内の現状調査
- ・社員へのアンケート実施  
(全従業員対象1回、喫煙者対象2回)

2013年 4月 安全衛生委員会にて今後の方向性を審議

☞ 2014年4月から工場敷地内全面禁煙化を目標としたスケジュール作成

☞ 2013年9月～ 喫煙指定時間を設定

## 受動喫煙防止活動② ー受動喫煙対策内容ー

- ・2014年4月1日 滋賀工場内全面禁煙開始  
準備期間を設けて全面禁煙を実施したが喫煙率は開始前 38.7%に対して36.6%と大きく変化無しの状態であった。
- ・2014年12月 分煙化をめざした分科会設置  
全面禁煙をスタートしたが喫煙率の低下も無く、工場敷地外での喫煙がみられるなど、モラル問題も発生したため、全面禁煙見直しの検討を開始した。
- ・2015年7月1日 工場敷地内分煙化  
管理した分煙化で禁煙ではなく節煙への方針へ変更  
(工場敷地内に一箇所喫煙場所を設定)

### ○苦勞した点

準備期間を設けて禁煙費用支援を行いながら全面禁煙を開始したが、準備期間中には喫煙者から喫煙時間枠の拡大要望を受ける状態で喫煙率を低下させる事は出来なかった

### ○非喫煙者の声

屋内全面禁煙になったおかげで副流煙を吸うことも無くなってよかったとの声は多数得られた。

### ○今後の課題

全面禁煙から管理した分煙化に取り組んだ事で喫煙者の節煙効果は出せたが、喫煙率低下には効果なく、禁煙に向けての**動機付けの不足**を痛感した。

喫煙者本人が禁煙したいと思える動機付けを行うことが今後の課題である。

## 健康診断結果からの健康増進への取組①

### ・健康成績から見える滋賀工場の問題点

- ☞ 平均年齢の上昇にともない健康成績は悪化
- ☞ 全国・滋賀平均と比較しても成績が悪い
- ☞ この中でも、血中脂質の有所見者率が滋賀県平均と比較して**16.5%**も高い状況



### ・健康成績からのアクション

- ✓ 従業員の運動不足改善が必要
  - 工場として従業員に運動する機会を与える
- ✓ 従業員の食習慣の改善指導が必要
  - 産業医・看護師が面談にて個別指導

## 健康診断結果からの健康増進への取組②

### ・つまづき予防体操の講習会開催

- ☞ 工場内勤務者対象で開催し254名全員が受講した。



### ・ラジオ体操講習会開催



\*ラジオ体操とは・・・人体すべての筋肉と関節を動かすように構成されており、組み合わせ、長さ、負荷、安全性どれをとっても考えぬかれた、「究極の全身運動」といえる体操であり、ラジオ体操の主要な動きのポイントを実演とポイント解説で実施

### ・腰痛予防体操講習会

- ☞ 健康増進の動機付けとして各講習を開催し運動不足の改善を呼びかけた。



# 健康診断結果からの健康増進への取組③

- カロリーや塩分の摂取量管理の動機付け
  - ☞ 工場内食堂メニューのカロリーと塩分摂取の目安を表示開始



## ⚠ 塩分の摂りすぎ 要注意!!

うどんに含まれる塩分

$$\begin{aligned} & \text{麺 } 0.5 \text{g} + \text{具 } 0.5 \sim 1.0 \text{g} + \text{おつゆ } 3.5 \sim 5.0 \text{g} \\ & = \text{約 } 4.0 \sim 6.0 \text{g} \end{aligned}$$

うどんを食べたときの塩分量の目安



1日の塩分目標量 男性：8.0g未満、女性：7.0g未満

塩分の摂り過ぎは、高血圧をはじめとした生活習慣病に深く関わってきます。まずは、「うどんのおつゆは半分残す」を心がけましょう。

## カロリーや塩分の量を意識して食べてみよう!

<p><b>カレーライス</b></p> <p>約 730 kcal 塩分：約 2.5 g</p>	<p><b>福神漬汁・紅生姜</b></p> <p>大さじ5皿盛り1杯 塩分：約 0.8～1.0 g</p>	<p><b>牛丼</b></p> <p>約 700 kcal 塩分：約 2.6 g</p>
<p><b>天丼</b></p> <p>約 660 kcal 塩分：約 2.9 g</p>	<p><b>カツ丼</b></p> <p>約 820 kcal 塩分：約 3.4 g</p>	

# 大切な従業員の健康を守るために「健康経営<sup>®</sup>」に取り組みましょう!!

～イキイキとした職場づくりは従業員の健康から!～

「健康経営」は特定NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

「健康経営」とは、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、との基盤に立って、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しています。

近年、経済界で自主的にこうした動きが始まり、経済産業省も推進しているほか、金融業界でも健康経営企業への融資商品が出始めるなど、「従業員の健康リスクは経営リスク」「従業員の健康づくりに積極的な企業は経営について将来性がある」という認識が徐々に広がりつつあります。この資料では、健康経営の意義と、取り組みのヒントを紹介します。

## 1 「健康経営」の意義とメリット

### 4つのポイント

#### ① 職場（企業）が果たす役割は大きい

働き盛りの人は、地域（私生活）でなく、職場で過ごす時間が一日の多くを占めます。職場を通じて、多くの従業員に健康づくりの意識付けや支援を行うことが効果的です。

#### ② 生産性が向上

・心疾患や脳血管疾患などは若い頃からの生活習慣(食生活、運動習慣、喫煙、飲酒等)に起因するところが大きく、メタボリックシンドロームの危険因子の増加により、これらの病気の発症率が上がります。

・従業員が療養または退職することにより、企業は、労働力の喪失など大きなダメージを負うことになります。医療費も増大します。

・健診(検診)により早期発見早期治療することで、健康を維持でき、退職することができず働けます。



#### ③ 企業イメージのアップ

- ・企業ブランドの価値が向上します。
- ・健康づくりを実践する企業は、学生など求職者にも魅力的です。
- ・企業表彰などにより、健康づくりを実践する企業として対外的にアピールできます。

#### ④ リスクマネジメント

- ・働く人の健康状態は、労働災害の発生とも密接に関係します。
- ・労働災害の発生により、従業員の命や健康が損なわれることとなります。
- ・さらには、民事訴訟により企業に多額の賠償命令が下されることもあります。

例えば 長時間にわたる過重な労働



## 2 「健康経営」に取り組む際のヒント

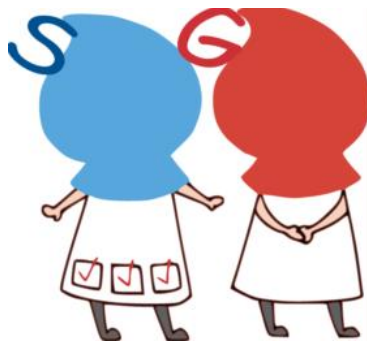
#### ① 健康課題をチェックしましょう

- ☑ 健診結果やストレスチェックから従業員の心身の健康状況を把握しましょう。
- ☑ 残業時間や有給休暇取得の状況が適切か確認しましょう。

滋賀県・全国健康保険協会（協会けんぽ）滋賀支部  
滋賀労働局・滋賀産業保健総合支援センター

(2016.7作成)





平成 29 年度

職場の健康づくり取組事例集

発行：滋賀県健康医療福祉部健康寿命推進課

〒520-8577

滋賀県大津市京町四丁目1-1

TEL 077-528-3651

FAX 077-528-4857