

# 4

## 職場における健康づくり宣言の取組～職員の健康づくりを考える～

○清水裕衣<sup>1)</sup>、長倉千花<sup>1)</sup>、井手香<sup>1)</sup>、救仁郷修<sup>2)</sup>

日南保健所<sup>1)</sup>、延岡保健所<sup>2)</sup>

### 1 はじめに

企業にとって、従業員の健康保持・増進を行うことは、医療費の適正化や生産性の向上、さらには企業イメージの向上等につながることであり、そうした取り組みに必要な経費は単なる「コスト」ではなく、将来に向けた「投資」であると捉えられる。このため、「従業員の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」すなわち「健康経営<sup>\*</sup>」の実施が重要となっている<sup>1)</sup>。このような中、県では県庁が率先して取り組むことで企業による健康づくりの機運を高めることを狙いとして、令和元年7月に職員の健康保持・増進を図る「健康県庁宣言」を行った。

日南保健所では、9月の食生活改善普及運動及び健康増進普及月間にあわせ、職員一人ひとりが健康づくりに関する意識を高めるとともに、県民の健康づくりにつながる取組として「健康増進月間 in 日南保健所」を実施したので報告する。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標

### 2 対象と方法

#### (1) 対象

平成29年度から令和元年度に在席していた日南保健所職員（非常勤職員を含む）延べ76名のうち、取組に賛同した者を対象とした。

#### (2) 方法

##### ① 個人の健康づくり宣言

9月の期間中に健康づくりに関して個人で取り組む内容を記載した「健康づくり宣言カード」を作成し、各自取組を実施した。

##### ② 実施状況アンケート

月間終了後に、職員に対して実施状況に関するアンケートを実施した。

### 3 結果

#### (1) 健康づくり宣言カード

職員延べ76名中74名が取組に賛同し、参加率は97.4%だった。

健康づくりに関する冊子等を参考に、行動変容につながりやすい具体的な目標を各自で1つずつ決め、無記名・写真入りの宣言カードに記載した（表1）。

宣言カードは、職員だけでなく来所者

の目に付きやすいよう、保健所玄関に設置した月間ブースにて紹介することで、その取組を県民へPRし、県民の健康づくりに対する意識向上を図った。

表1 健康づくり宣言カードの内容

【食生活】	・ 昼食に野菜サラダを1皿プラスする ・ ベジファーストの食事をする ・ 夕食後にお菓子を食べないようにする ・ 毎朝、牛乳・ヨーグルトを食べる
【運動】	・ 毎日30分間ウォーキングをする ・ 入浴後10分間ストレッチをする ・ 週2日以上筋トレする
【その他】	・ 週2日の休肝日を徹底する

## (2) アンケート調査結果

平成 29 年度に「ほぼ毎日できた・時々実行できた」と回答したのは 91% だった。

平成 30 年度からは取組状況について 10 点満点で自己採点したところ、平成 30 年度は 6.6 点 (2-10 点)、令和元年度は 7.3 点 (2-10 点) だった。

実行できた・できなかった主な理由は表 2 のとおりであった。

今後も継続して健康づくりに取り組みたいかの質問には、どの年度も「取り組みたい・どちらかといえば取り組みたい」が 100% であった。

## (3) 地域・職域連携推進協議会での事例発表

平成 30 年度から協議会構成団体の各所属における健康づくりの取組を事例発表する時間を設けることとなり、保健所の事例として本取組を発表し情報提供を行った。

## 4 考察

今回の取組は、自ら目標を設定し、職場内で声をかけあって取組を進めることができ、期間終了後も継続して取り組むための意識付けができた。

行動変容には、対象者自身が自らの生活習慣を振り返り、生活習慣を改善するための行動目標を設定・実践でき、そのことにより対象者が自分の健康に関するセルフケア (自己管理) ができるようになることが必要だとされている<sup>2)</sup>。実行できた理由にあるとおり、目標を自ら設定したことが高い自己採点結果につながっていると考えられる。

働き盛り世代では、日々の仕事や生活に追われ、健康は二の次になりがちで、自らの健康をじっくり考え、実践する機会は必ずしも多くはないと言われている<sup>3)</sup>。

また、個人の生活は家庭、職場、地域で営まれており、生活習慣は生活環境、風習、職業などの社会的要因に規定されることが大きいと、生活の場が健康的な生活への行動変容を支え、又は維持できる環境となっていることが必要であるとされている<sup>2)</sup>。

今回の取組を通じて、働き盛り世代の生活の場の一つである職場において、自分の健康について考え、実践する機会を提供することで、健康的な生活への行動変容を促し、支える環境整備ができたと考えられる。

一方で、今回の取組では、1 か月の取組の自己採点による評価にとどまっており、例えば健診結果の経年変化による職場全体の評価や、期間終了後の継続した取組の評価は実施できていない。

企業が健康経営を実践するにあたり、効果的・効率的な健康経営 PDCA サイクルを循環させるためには、企業の健康経営投資がどの程度従業員の健康増進、その結果として想定される企業経営上の効果を把握する必要がある<sup>1)</sup>とされており、評価指標については今後の課題である。

今後は、職員の健康保持・増進の取組をさらに進めるために、個人の自発的な取組を推進する仕組みづくりを検討するとともに、取組の効果を地域に広めていきたい。

〈参考文献〉

- 1) 経済産業省：企業の「健康経営」ガイドブック (改訂第 1 版)、2016
- 2) 厚生労働省：標準的な健診・保健指導プログラム (平成 30 年度版)、2018
- 3) 古井祐司：データヘルス計画に基づく健康な職場づくり、公衆衛生 vol. 80、2016

表 2 実行できた・できなかった理由

### 【実行できた理由】

- ・ 目標を自分で立てたので意識して努力できた
- ・ とりあえず 1 か月は頑張ろうという気持ちで取り組めた
- ・ 保健所の掲示を見ると思い出すから
- ・ 職員同士で声掛けすることで意識が高まった

### 【実行できなかった理由】

- ・ 屋外で運動を想定していたが、天候が悪い日が多かった
- ・ つい誘惑に負けてしまった