

生活習慣病予防とメンタルヘルス ～ 職域における取り組み事例～

第4回日本ヘルスサポート学会シンポジウム
(東京;2009年7月)



三井化学(株) 本社健康管理室長
統括産業医 土肥誠太郎

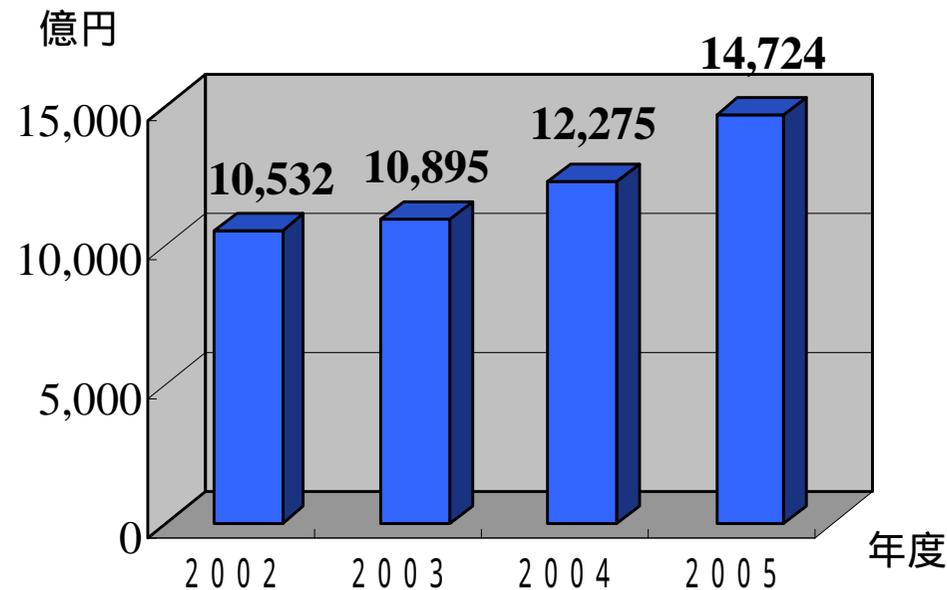
目次

- 1、三井化学の紹介
- 2、三井化学(株)における労働衛生の仕組み
上位概念・組織・意思決定システム・PDCAサイクル
- 3、健康管理施策
 - 健康診断と事後措置
 - 生活習慣病の予防と健康づくり活動
 - ふれあいウォーキング・シェイプアップ教室・労働衛生教育
 - ロングプログラム・ヘルスアップNavi・社員食堂(メタボリCareメニュー)
 - メンタルヘルス対策
 - セルフケアへのサポート(e-ラーニングを含めて)
 - 職場ストレス度調査とコミュニケーション改善
 - 過重労働による健康障害防止対策と復職システム
 - 総合健診(08年度より)
 - 定期健診 + 特定健診・保健指導 + 癌検診
 - がん検診等(08年度より)を含む総合健診へ

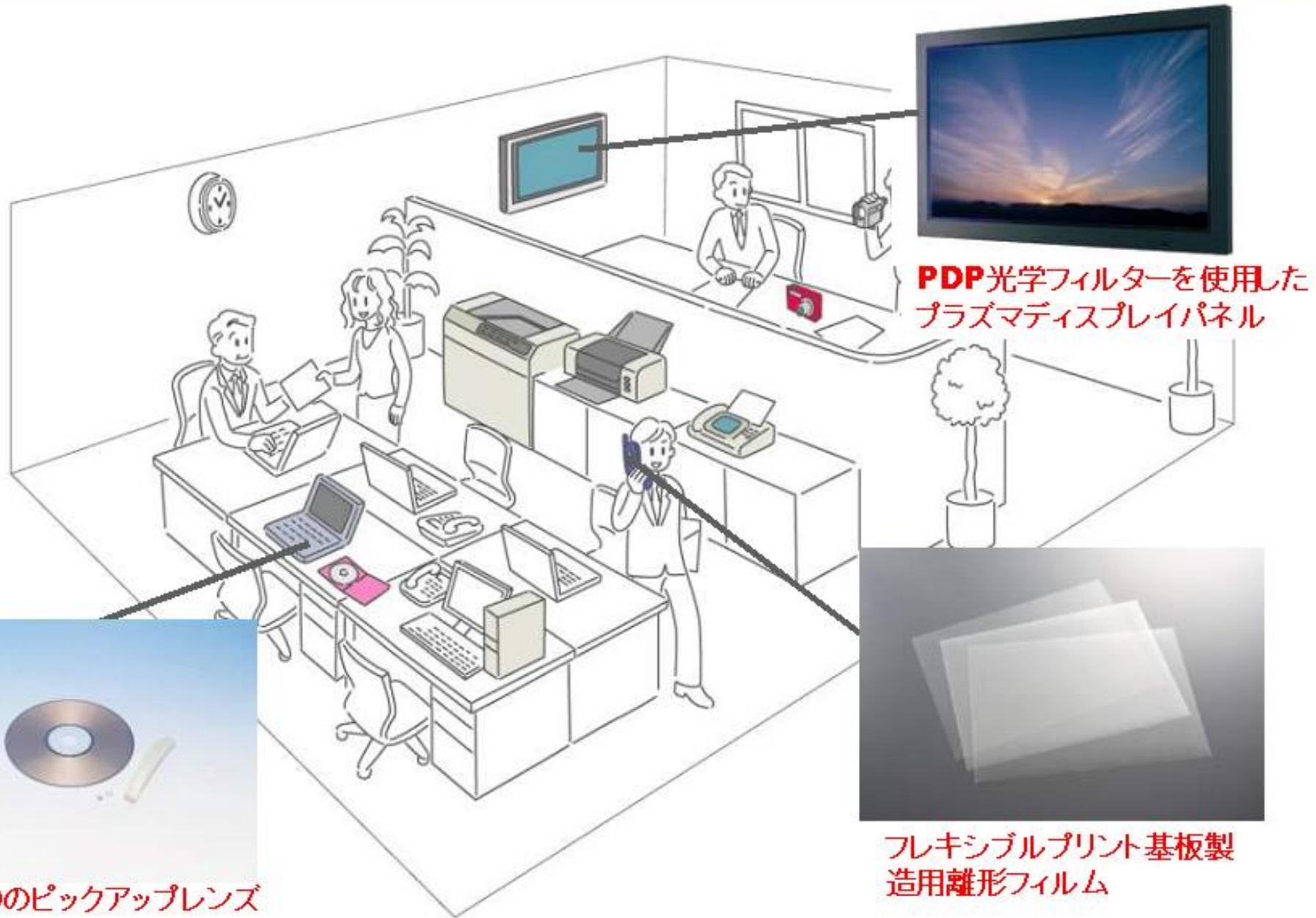
会社概要

社名 三井化学株式会社
 設立 1997年10月1日
 資本金 103,226百万円
 関係会社 連結子会社68、持分法適用会社63
 従業員 連結:12,473人、単独: 4,459人
 (2006年3月末)

連結売上高推移



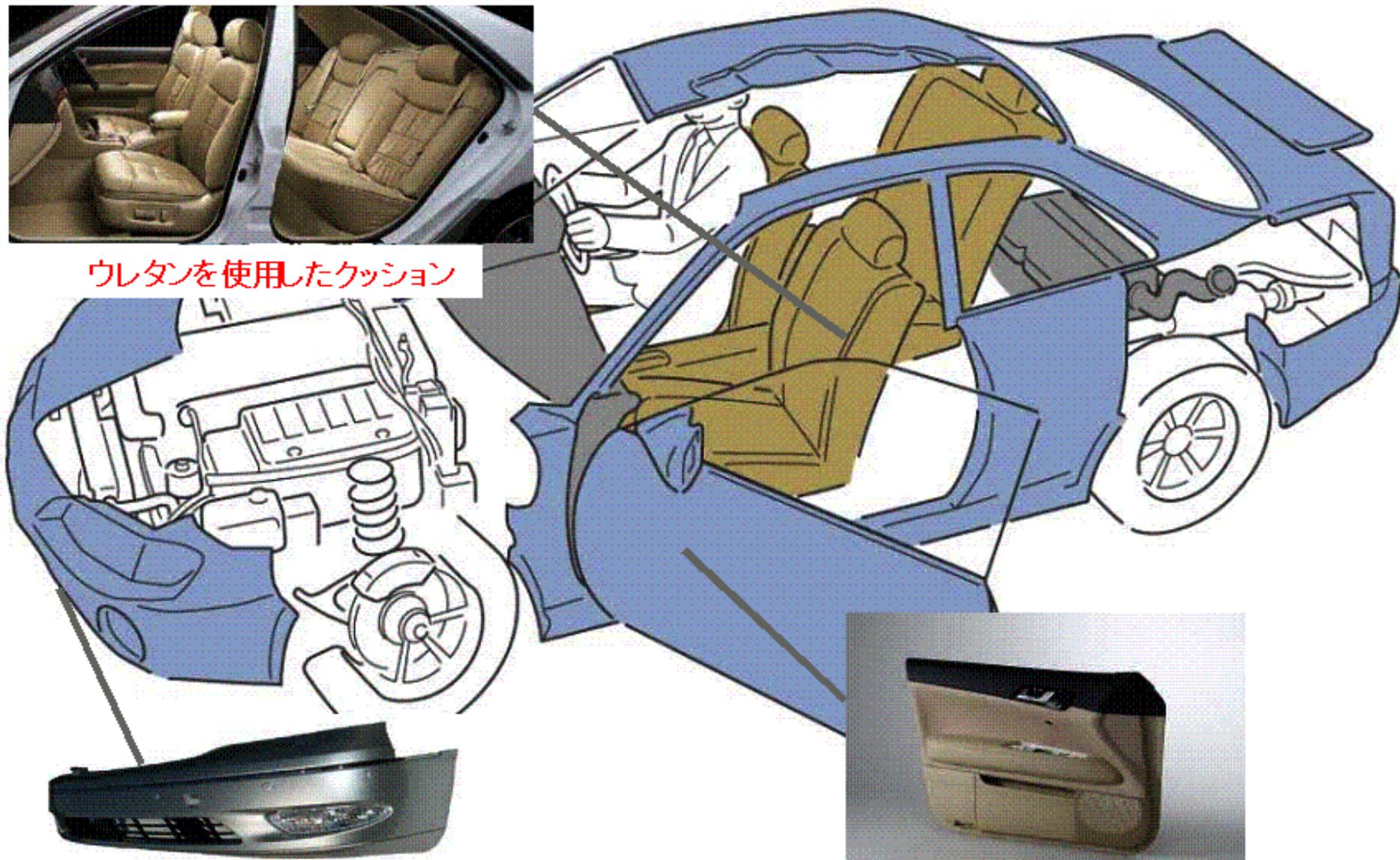
主要製品紹介 ～情報・電子～



主要製品紹介 ～自動車～



ウレタンを使用したクッション



ポリプロピレン製自動車部品



エラストマーを使用したドアトリム

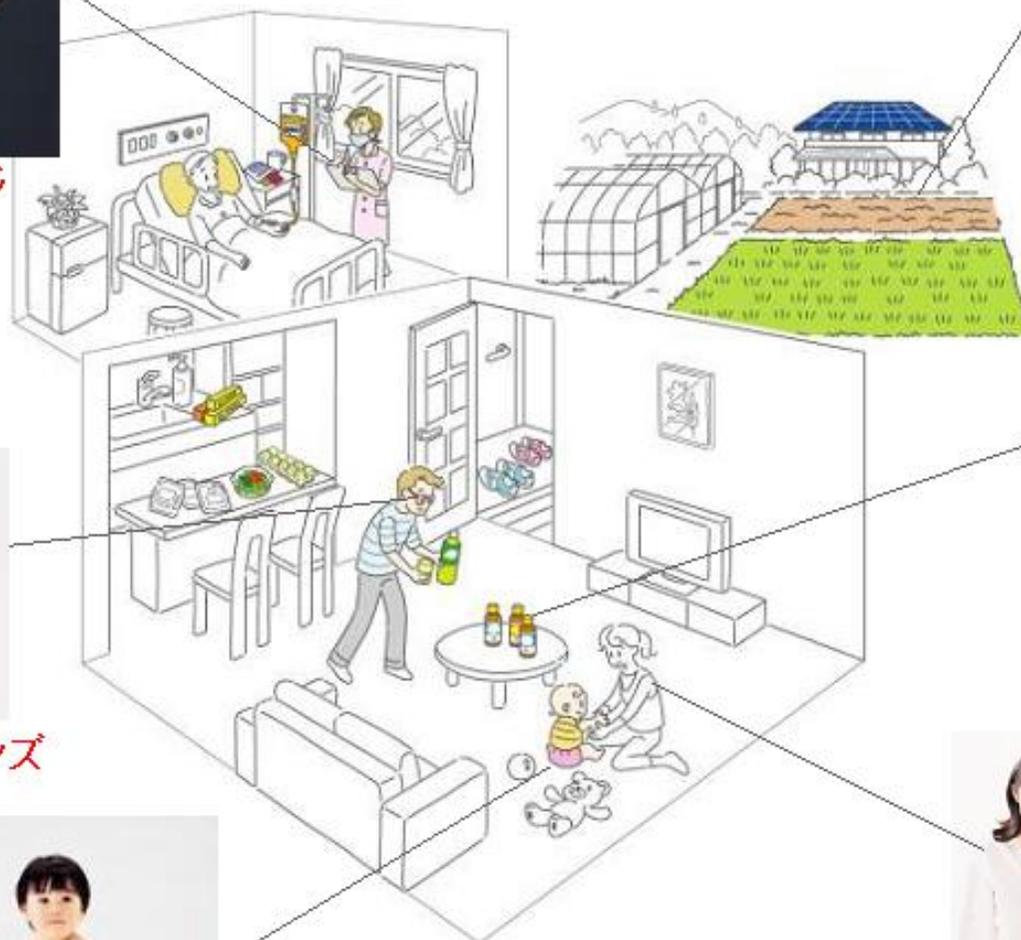
主要製品紹介 ~ヘルスケア~



錠剤包装パッケージ



農業用殺虫剤、殺菌剤



プラスチックメガネレンズ



ボトル用PET樹脂



不織布を使用した紙おむつ



高純度テレフタル酸を原料とする
ポリエステル繊維

目次

1、三井化学の紹介

2、三井化学(株)における労働衛生の仕組み

上位概念・組織・意思決定システム・PDCAサイクル

3、健康管理施策

健康診断と事後措置

生活習慣病の予防と健康づくり活動

ふれあいウォーキング・シェイプアップ教室・労働衛生教育

ロングプログラム・ヘルスアップNavi・社員食堂(メボリCareメニュー)

メンタルヘルス対策

セルフケアへのサポート(e-ラーニングを含めて)

職場ストレス度調査とコミュニケーション改善

過重労働による健康障害防止対策と復職システム

総合健診(08年度より)

定期健診 + 特定健診・保健指導 + 癌検診

がん検診等(08年度より)を含む総合健診へ

産業保健の理念と使命

(産業保健の視点)

< 立場 > 労働者と企業に対して中立的な立場を守りながら、

< 目的 > 労働者が健康かつ幸福に生活できるように、また企業活動が効率的にかつ円滑に進むように、

< 行為 > 健康という側面から個人及び企業にアドバイス・指導・勧告すること。

三井化学グループの環境、安全、労働衛生 及び品質に関する基本方針(最上位方針)

1. 環境

2. 安全、労働衛生

- 1) 安全確保を最優先とし、無事故・無災害を目指す。
- 2) 適正な職場環境の形成の促進及び社員の自主的な健康確保の支援をはかる。
- 3) 化学物質の取扱いに関する安全を確保し、社員はもとより、工事及び物流関係者、顧客等関係する人々の健康障害の防止をはかる。

3. 品質

4. 自主管理の推進

関係法令や規制を遵守することはもとより、レスポンシブル・ケアの精神に則り自主管理による環境、安全、労働衛生及び品質の継続的改善に努める。

労働衛生規則（社則）（労働衛生管理の原則）

第2条 当社は、「社員の健康は、会社の健康に直結する」を基本理念として、職業性疾病を予防し、適正な職場環境の形成を促進するとともに、社員の自主的な健康の確保を支援する。

第5条

健康管理室長は、産業医がこれにあたり次の職務を行う。

- (1) 健康管理室長は、工場長（本社においては労制部長）の指揮下で労働衛生管理の推進を図る。
- (2) 産業医は、会社に対し労働衛生に関する必要な勧告を行うことができる。
- (3) 健康管理室長の具体的な職務内容については別に定める

労働衛生：健康管理・作業管理・作業環境管理・労働衛生教育

CSRと健康管理 < 三井化学グループ行動指針 >

私たち、三井化学グループの役員、社員一人ひとりは、ステークホルダーへの貢献を通じて社会と企業の持続的発展を実現するため、次のとおり行動します。

1、私たちは「誠実に行動」します。 < 誠実な行動 >

法令・ルールの遵守、正直、差別禁止、公正・公平・透明性

2、私たちは「人と社会を大切に」します。 < 人と社会を大切に >

安全第一、地球環境への貢献、お客様の満足、地域への貢献、健康増進、多様性の尊重

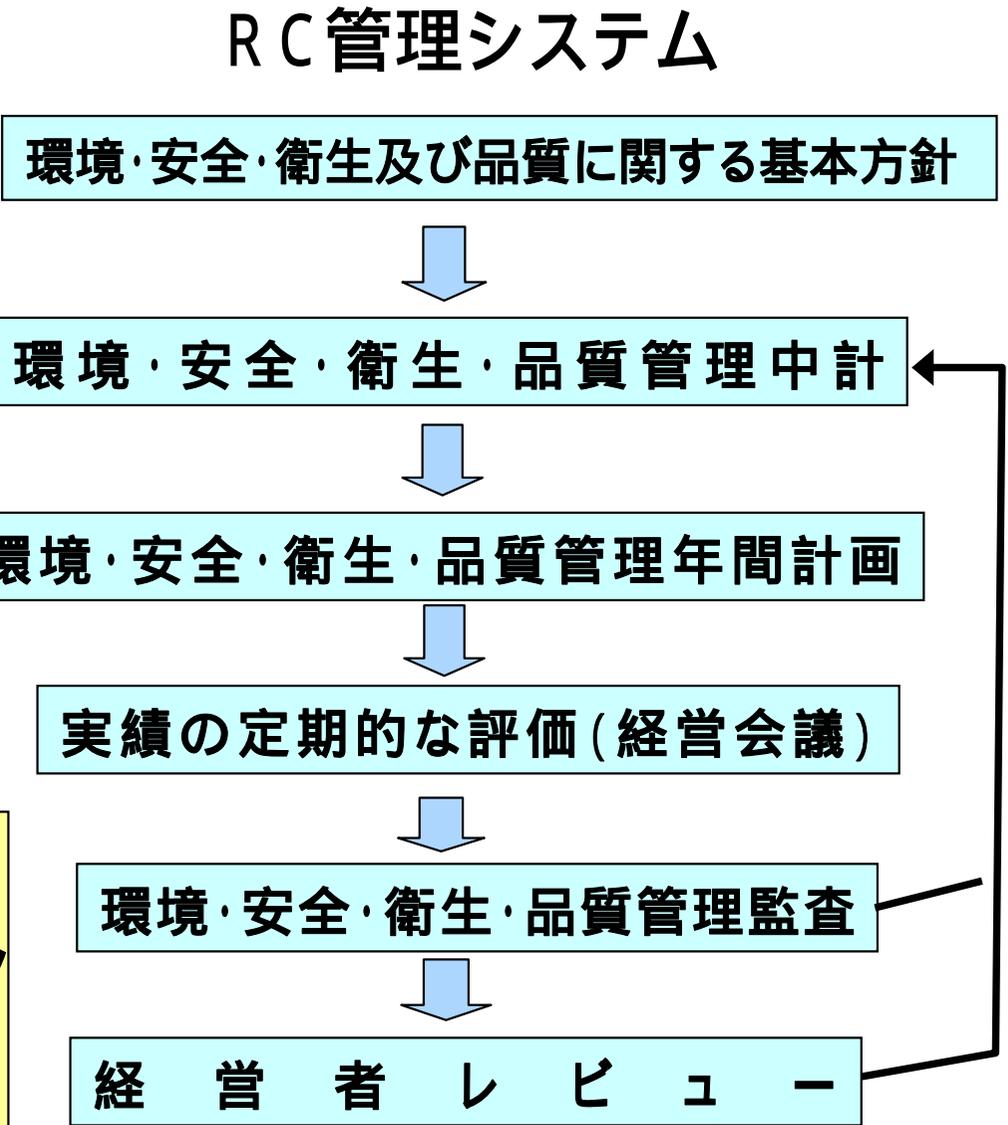
(健康増進)

健康増進と活気のある職場づくりを心がけます。

3、私たちは「夢のあるものづくり」を目指します。 < 夢のある物づくり >

チャレンジ精神、創造性、三現主義、自己研鑽、技術伝承、チームワーク

レスポンスブルケア(RC)管理体制



3 - 1 健康診断と事後措置

1. 健康診断(一般・特殊)

- ・診察は産業医、問診は事業所保健師等
- ・生活状況、作業状況、病歴・検査歴、自覚症状
- ・結果通知は事業所の産業医・保健師が作成
- ・受診率は99.5%

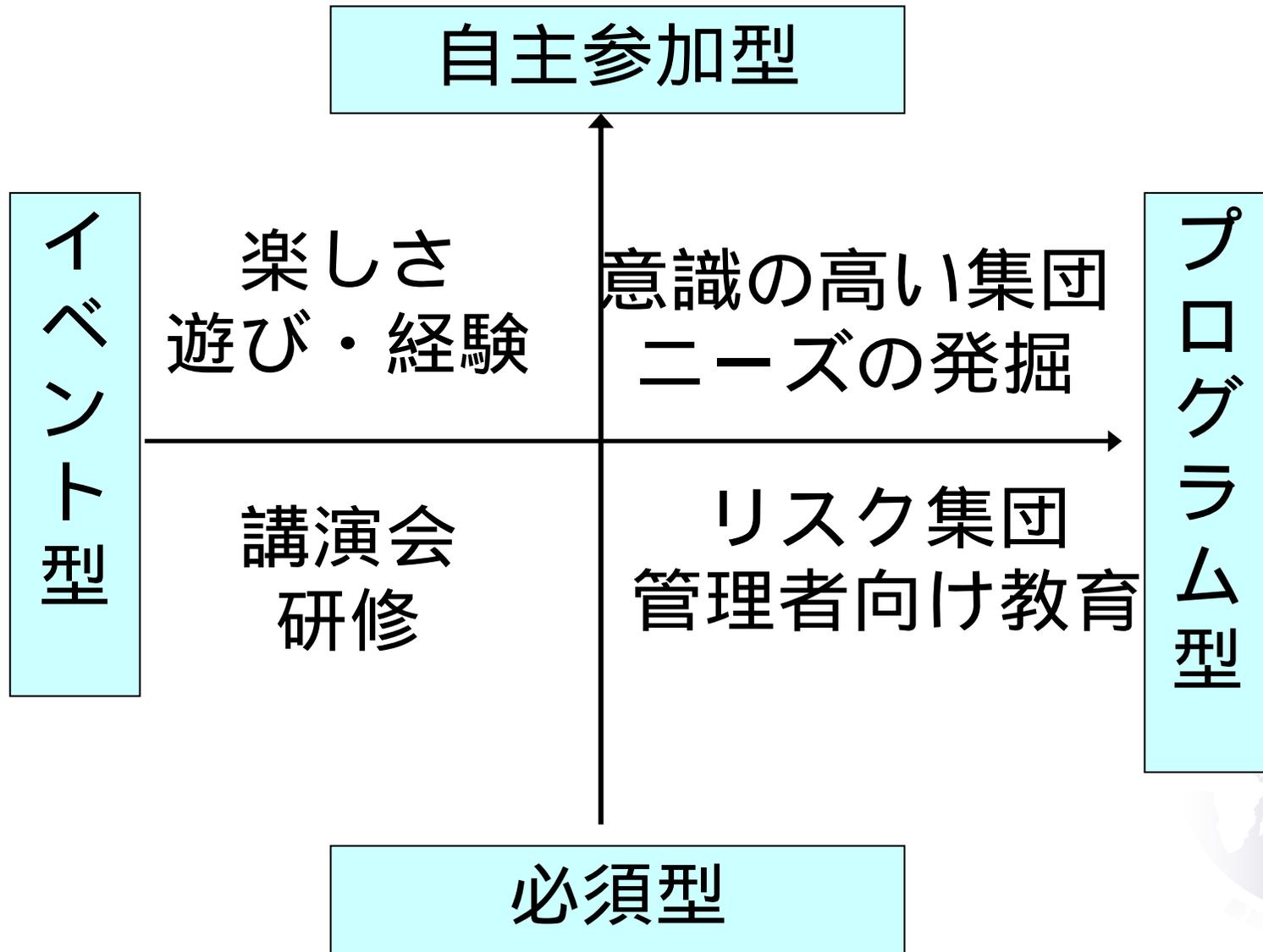
2. 事後措置

- ・リーフレット(情報提供): 100 - 70%
- ・再検査(教育的な意味を含めて): 5 - 8%
- ・精密検査・受診勧奨: 3 - 5%
(紹介状、受診状況の確認)
- ・保健指導: 10 - 15%
健康診断後、個人別に面接指導を行う。(保健婦・産業医・栄養士)
- ・健康づくり活動への誘導
- ・就業制限(作業上の配慮)

事後措置実行
状況の把握

3 - 2 . 健康づくり活動

< 方策の立案バランス >





(2)シェイプアップ教室

自主参加型でイベント・プログラム中間型の企画です。
教室型の企画は、参加者が少ないため、
昼休みの「ヘルシー弁当付きストレッチコース」と
有酸素運動を中心とした勤務後の「フィットネスコース」を
企画しました。

コース名
肩こりすっきりストレッチ
疲れ目すっきり解消教室
リラクゼーション（自律訓練法）教室
疲れ目すっきり解消教室
骨盤矯正教室
肩こりすっきりストレッチ

コース名
ナチュラルヨガ
アロマストレッチ
マットコア（ピラティス）
ボディシェイプ
ナチュラルヨガ
アロマストレッチ
マットコア（ピラティス）
ファイトアタック
健康太極拳



(3) 職場労働衛生教育

必須・プログラム(長期)型の企画です。下記の12項目(必須)の教育(20 - 30分 / 教育)を5年間で実施することを職場の義務として、講師は健康管理室が担当します。年間100回以上の職場教育の講師を、産業医・保健師・栄養士・心理専門家(社外講師)が担当します。

必須教育	救急蘇生法(講義・実技) 救急処置、腰痛予防、VDT作業、有害物質作業について、健康診断結果の効果的な活用 メンタルヘルス(ストレス解消法) メンタルヘルス(ストレスコーピングとストレスマネジメント) 生活習慣病予防は何故必要か?、生活習慣病予防(食事編) 生活習慣病予防(運動編) 体重のコントロール
選択教育	お酒との上手なつきあい方、人間ドック~がんに対抗するために~ 禁煙、心疾患・脳血管疾患について

(4) 職場教育(食事の強調月間)

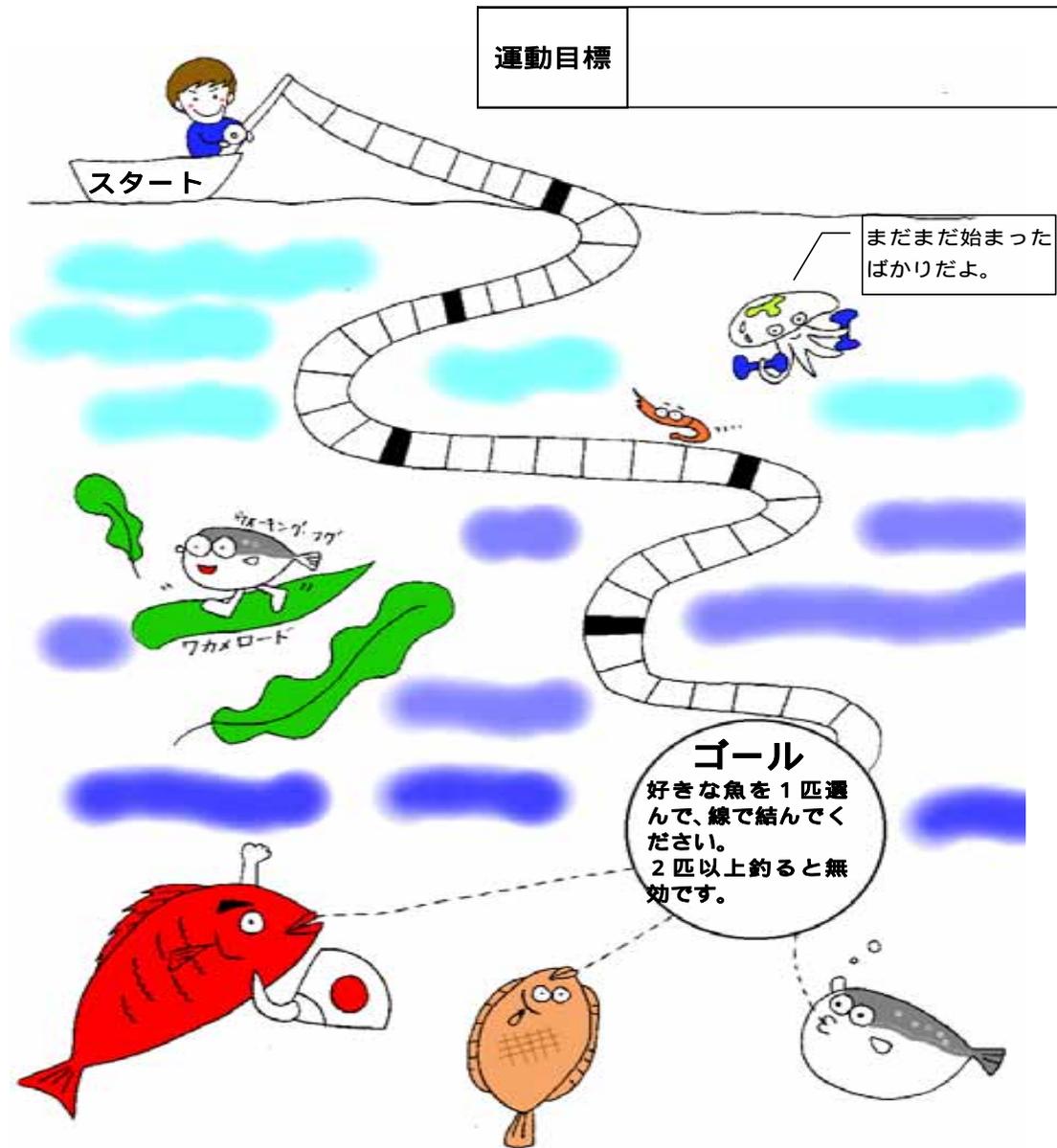


(5) ロングプログラム

自主参加(職場参加)・プログラム(中期)型の企画です。自主的に個人の総合的な健康目標を設定してもらい、それを毎日の実施目標に展開し、週に何回以上でクリアーとして、6 - 8週間続けます。全てクリアーできると簡単なプレゼントがもらえる企画です。クリアーしたかどうかの承認は、職場の第三者が行います。

現在、外部リソースを活用し、健康診断データに基づくリスクアセスメントと健康年齢を組み合わせ個人健康度を評価し、自分自身で目標を選択し、実施状況を保健師がフォローする仕組みをインターネット上で実施しようと企画しています。

ロングプログラム



運動目標	
------	--

チャレンジ期間：2000年1/17～3/10

所属		氏名	
----	--	----	--

プログラムの流れ

<ヘルスアップNavi;セコム>



インターネットに接続。プログラムはナビット君のナビゲーションに沿って進んでいきます。初回時はまず生活習慣を振り返って健康度評価からスタート。結果に基づいて生活習慣改善の取組項目を決めます。あとは6ヶ月間、相談したり情報交換しあったり、記録しながら実践！サポート体制は万全。安心して取組んでください。



インターネットで生活習慣問診をします。



健康年齢や健康順位を判定。健康リスクから見た改善テーマもアドバイス



予め用意された選択肢の中からチャレンジ項目を決めます



実行宣言書を作成します



日記帳に実行記録や検査記録を入力。携帯からも入力可



達成目標をクリアしてご褒美をゲット

MyPage機能

Myページの機能を使って手軽に健康管理ができます。生活習慣改善をサポートします！

健診結果データ経年管理

項目	検査項目	検査結果	検査日
健康診断	血圧	110/70	2005/04/15
	血糖値	100	2005/04/15
	コレステロール	200	2005/04/15
	尿酸値	350	2005/04/15

トピックス・コラム

旬の話題や最新の健康情報をいち早くGet！各分野の専門家がわかりやすく解説します。情報通になれます。

納豆パワーで血液をサラサラ

納豆は日本の代表的な健康食で、動脈硬化などを予防します。納豆は江戸時代から今に至るまでその健康効果は、1982年に医学博士の須見洋行教授は、1982年に初めて、ナットウキナーゼという酵素が発見され、世界的にも注目されるようになった。納豆は、世界的にも注目される健康食品である。

健康一番さんのMyPage

プログラム終了まであと243日です

この一週間のがんばり度
Bronze Medal 42%
この調子でがんばろう！

これまでのがんばり度
Bronze Medal 33%
もう少しがんばろう！

実行記録を
入力しよう！
(カレンダーの
日部分をクリック
してください。)

コミュニティ掲示板

同じ目標に取り組んでいる人たちと情報交換。

励ましあったり、成功事例や失敗事例も交換し合えます。

これまでの達成状況と合わせて直近1週間の状況も把握できます。目標達成目指して頑張りましょう

実行記録簡単入力！

実行記録は「できた」「できなかった」を入力するだけで
携帯電話からの入力可能

Myページ

データ管理

歩数、体重、体脂肪、栄養素摂取量、カロリー消費量・ウエスト周り、血圧、喫煙本数など毎日のデータを記録・管理できます。推移がグラフで見やすく確認できます。

実行記録入力画面

メタボリCareメニュー基準

社員食堂・構内配
送弁当のヘルシー化

動脈硬化性疾患診療ガイドライン2002年版より

エネルギー： 640Kcal以下

コレステロール： 100mg以下

野菜・果物： 120g以上

食物繊維： 8g以上

PFC比※

P(たんぱく質)：15～20%

F(脂質)：20～25%

C(炭水化物)約60%

※総エネルギーに対するたんぱく質・脂質・炭水化物の割合



メタボリCareメニュー(例)



ロールキャベツセット

- ・ひじきと枝豆のごはん
- ・ロールキャベツとたっぷり
野菜のコンソメ煮
- ・生揚げ生姜焼き
- ・胡瓜のなめたけ和え
- ・うずら豆

エネルギー: 613Kcal
コレステロール: 14mg



山菜散らし寿司セット

- ・山菜散らし寿司
- ・けんちんつみれ汁
- ・れんこんのピリ辛味噌炒め
- ・白菜の煮浸し
- ・アスパラのおかか和え

エネルギー: 612Kcal
コレステロール: 71mg



中華雑炊セット

- ・五穀米の中華雑炊
- ・豚肉と野菜の豆板醤炒め
- ・和風トマトサラダ
- ・春雨の胡麻
ドレッシング和え

エネルギー: 608Kcal
コレステロール: 41mg

3 - 3メンタルヘルス増進の目的と対策

目的

対策

予 防

階層別教育、一般社員向け教育・PR
WEBを利用したE-ラーニング

健康
診断

職場のスト
レス度評価
と個人組
織への
フィードバック

職場内コ
ミュニケー
ション向上
の計画的展開

健康情報取扱い細則

カウンセリング

早期発見
初期対応

個人のストレス対処法

教育
内容

上司によるコミュニケーションと業務管理

上司・同僚による健康管理室への誘導

適切な治療
への誘導

健康管理室による早期対応・カウンセリング

社外医療機関・カウンセリング機関との連携

復職とフォロー
- アップ

復職プログラムと職場での受け入れ
健康管理室・上司によるフォローアップ

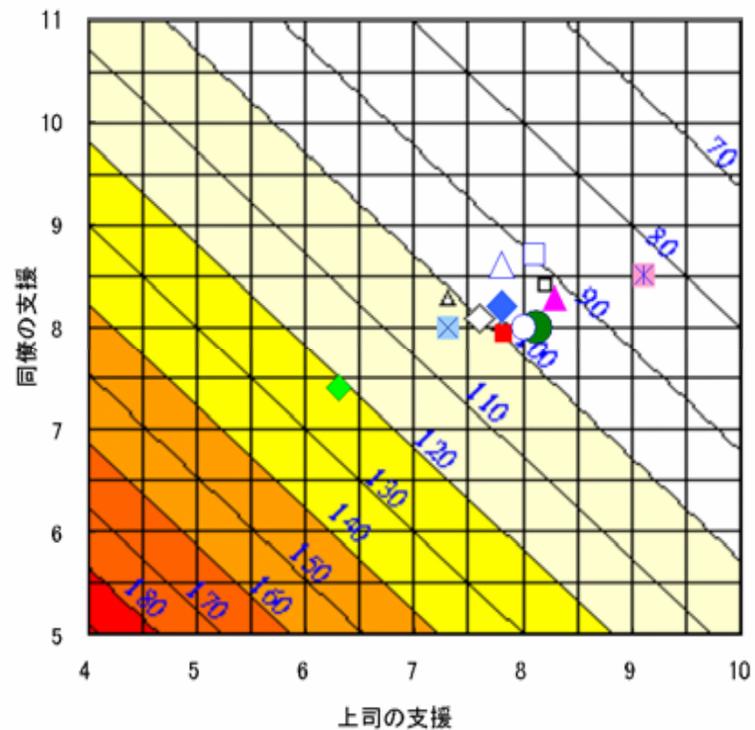
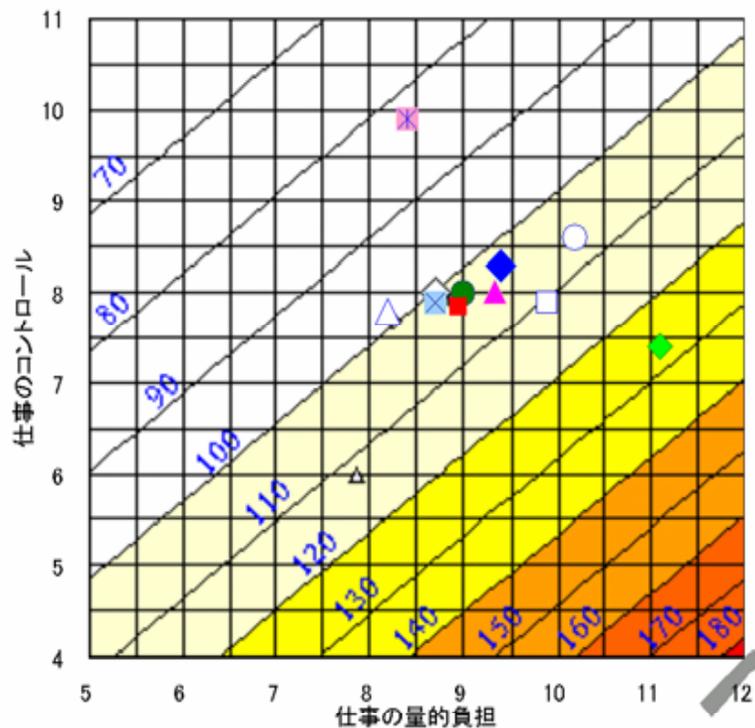
- ・階層別教育：新入社員教育（1時間）、班長層メンタルヘルス教育（2時間）
新任管理社員研修（4 - 8時間）、ライン管理者研修（毎年2 - 3時間）
- ・カウンセリング体制：各事業所に心理相談員/産業カウンセラーを持つ保健師を配置し、必要に応じ本社の上級カウンセラーが対応、産業カウンセラーとの契約（事業所内でカウンセリング）
- ・WEBを活用したメンタルヘルスE-ラーニングシステムの展開を開始（04年度より）
- ・ストレス度調査からのハイリスク群への面接（03年より）、職場でのストレス低減計画展開（05より）
- ・入社後2年目までの社員全員に対して、産業医又はカウンセラーの面接実施、

職業性ストレス簡易調査(厚労省版)の活用

【目的】

- 1、一定の基準に従って、職場のストレスを評価し、三井化学内での相対評価と職場のトレンドを明確にする。
- 2、職場ストレスに関する経営層・職場管理者の意識向上
- 3、職場のストレス軽減につなげる
- 4、自覚症状のハイリスクを拾い上げる

仕事のストレス判定



職場の種類毎比較

職場名	量的負担 (点)	コントロール (点)	上司の支援 (点)	同僚の支援 (点)	健康リスク		
					量-コントロール	職場の支援	総合
社全体平均	9.0	8.0	8.1	8.0	102	95	97
部全体平均	9.0	7.9	7.8	7.9	102	98	99
[職場名]	9.3	8.0	8.3	8.3	103	91	93
部全体	9.4	8.3	7.8	8.2	102	96	97
職場A	8.7	7.9	7.3	8.0	100	103	103
職場B	8.4	9.9	9.1	8.5	81	82	66
職場C	10.2	8.6	8.0	8.0	105	96	100
職場D	8.2	7.8	7.8	8.6	97	92	89
職場E	9.9	7.9	8.1	8.7	109	88	95
職場F	11.1	7.4	6.3	7.4	125	120	150

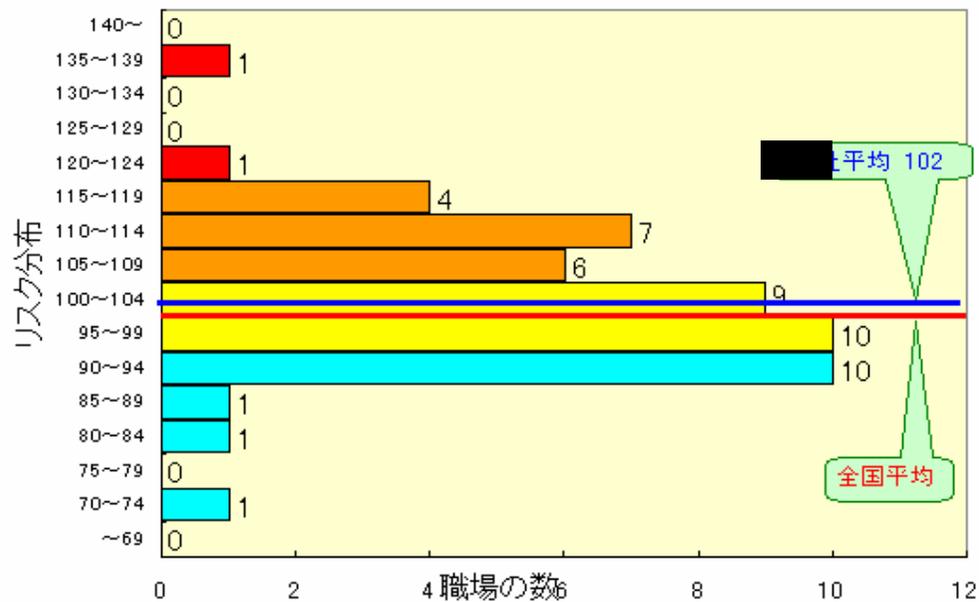


参考値
◇全国平均 □管理職 ○専門職 ◇事務職 △現業職

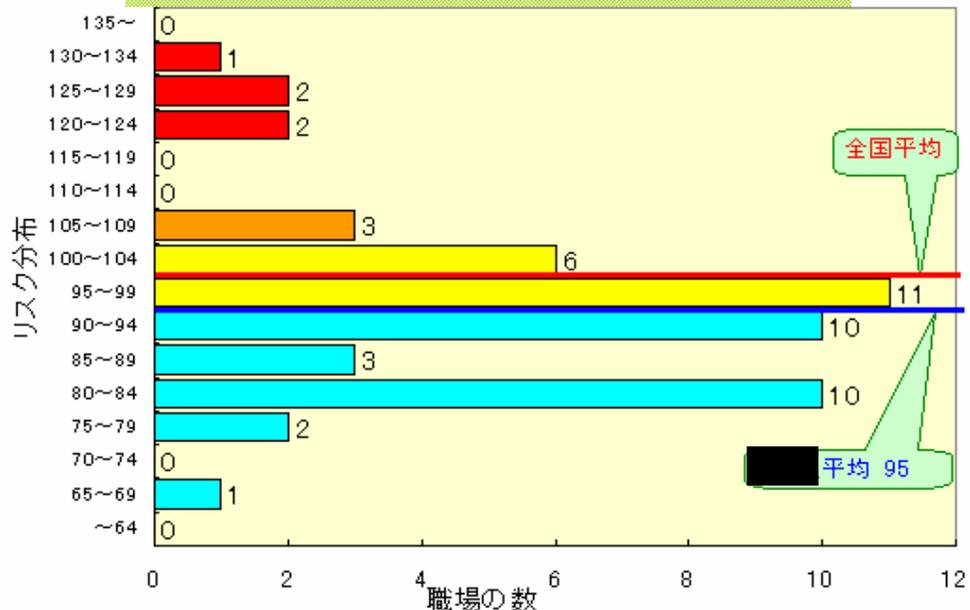
職場

■ : 良好 ■ : やや高い ■ : 高い ■ : かなり高い

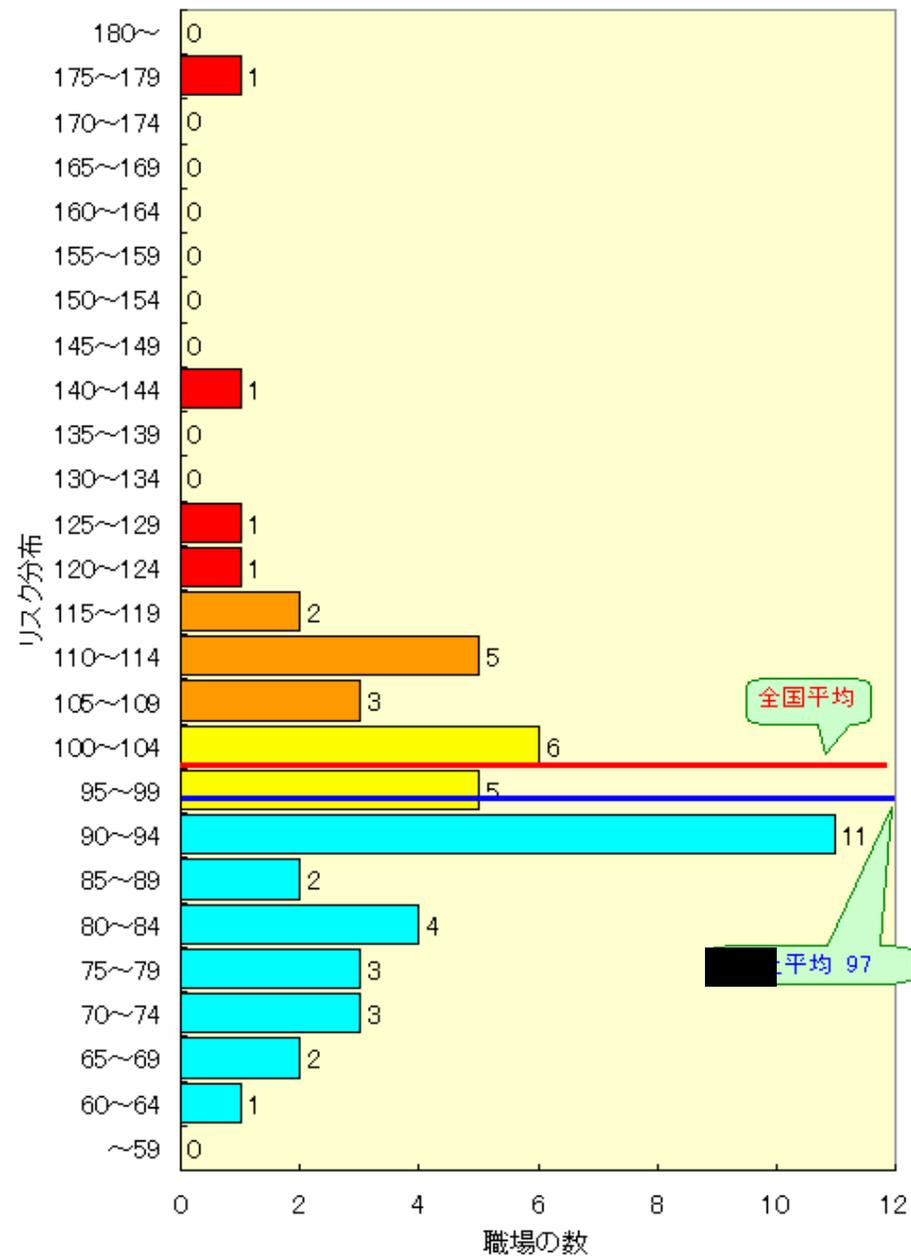
健康リスク<量的負担と仕事のコントロール>



健康リスク<上司の支援-同僚の支援(コミュニケーション)>

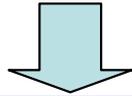


総合健康リスク



* 各部、グループの実際の点数は、資料1.仕事のストレス判定図の数値をご参照ください。

職場ストレス度調査



データ分析検討



施策の立案

職場へのフィードバック

個人別
結果

職場での
取り組み

ハイリスク群への面接とカウ
ンセリングへの誘導

職場コミュニケーション
の向上について

健康管理室

その後のフォロー

健康診断問診から

問診項目

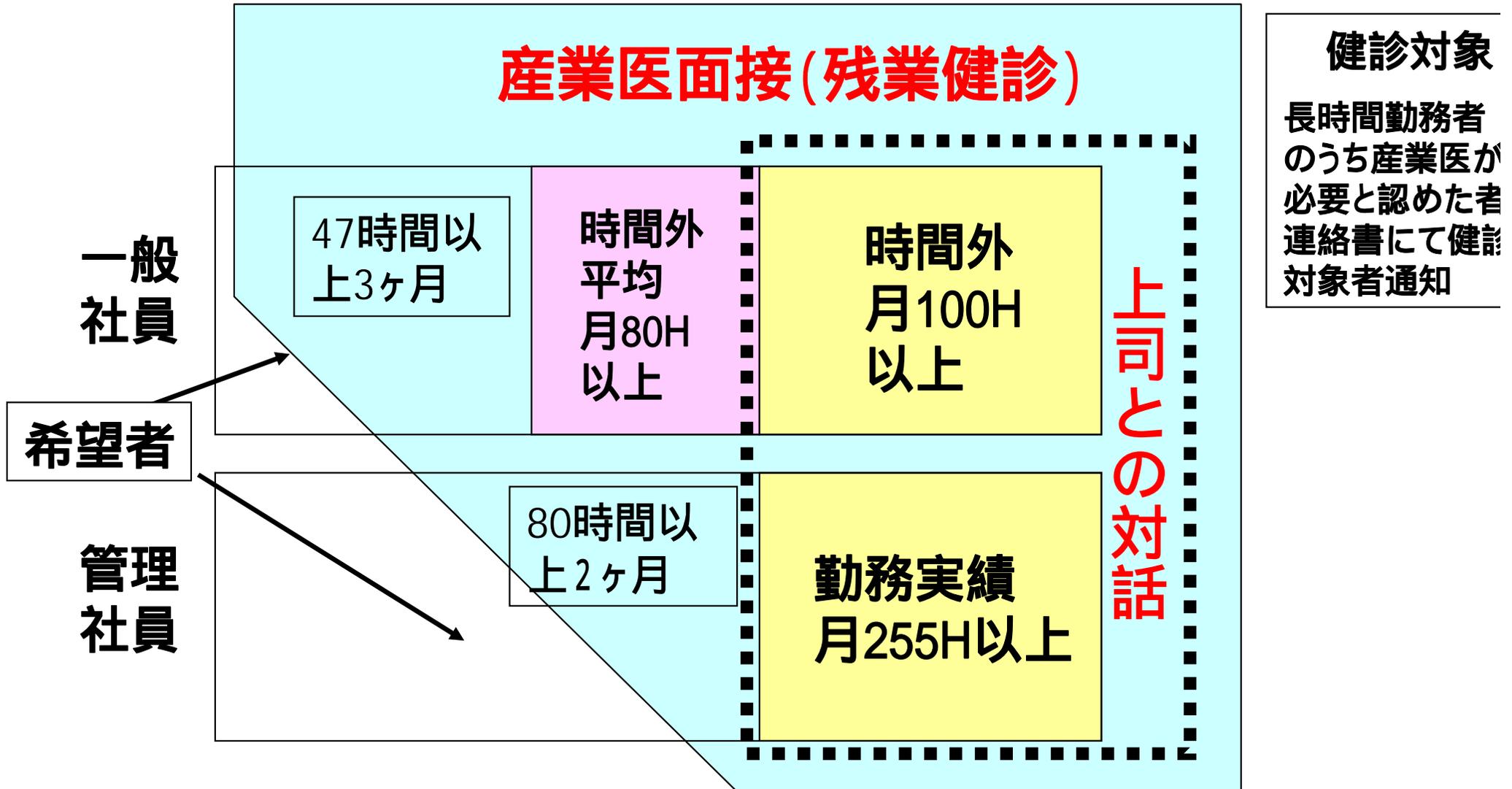
メンタルヘルス系の自覚症状を訴える社員は、産業医が別途面接する。

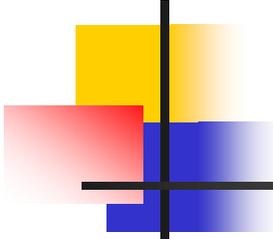
ストレスに関する健康管理室への相談希望も聴取。

1	疲れやすい	2	倦怠感	3	憂うつ感
4	不安感	5	不眠	6	頭痛
7	めまい・立ちくらみ	8	眼の疲れ	9	視力低下感
10	眼の痛み	11	飛蚊症	12	聴力低下感
13	耳なり	14	咳が多い	15	たんが多い
16	動悸	17	息切れ	18	胸痛・胸部圧迫感
19	脈の乱れ	20	背部痛	21	腹痛（常時・時々・食後・空腹時）
22	吐き気	23	胸やけ	24	胃もたれ
25	腹部膨満感	26	食欲不振	27	便秘
28	下痢	29	血便	30	痔出血
31	排尿時痛	32	残尿感	33	頻尿
34	手足のしびれ	35	手の指の関節痛	36	足の指の関節痛
37	むくみ	38	のどが渇く	39	体重減少
40	けいれん	41	持続的な微熱	42	持続的な寝汗
43	乳房のしこり	44	その他（ ）	45	その他（ ）

面接等の実施基準

産業医面接(残業健診)





過重労働対策(上司と部下の対話)

上司による長時間労働者との対話

管理者(上司)は部下の長時間労働の実態を常に把握する責務がある

Face to Faceのコミュニケーション(対話)

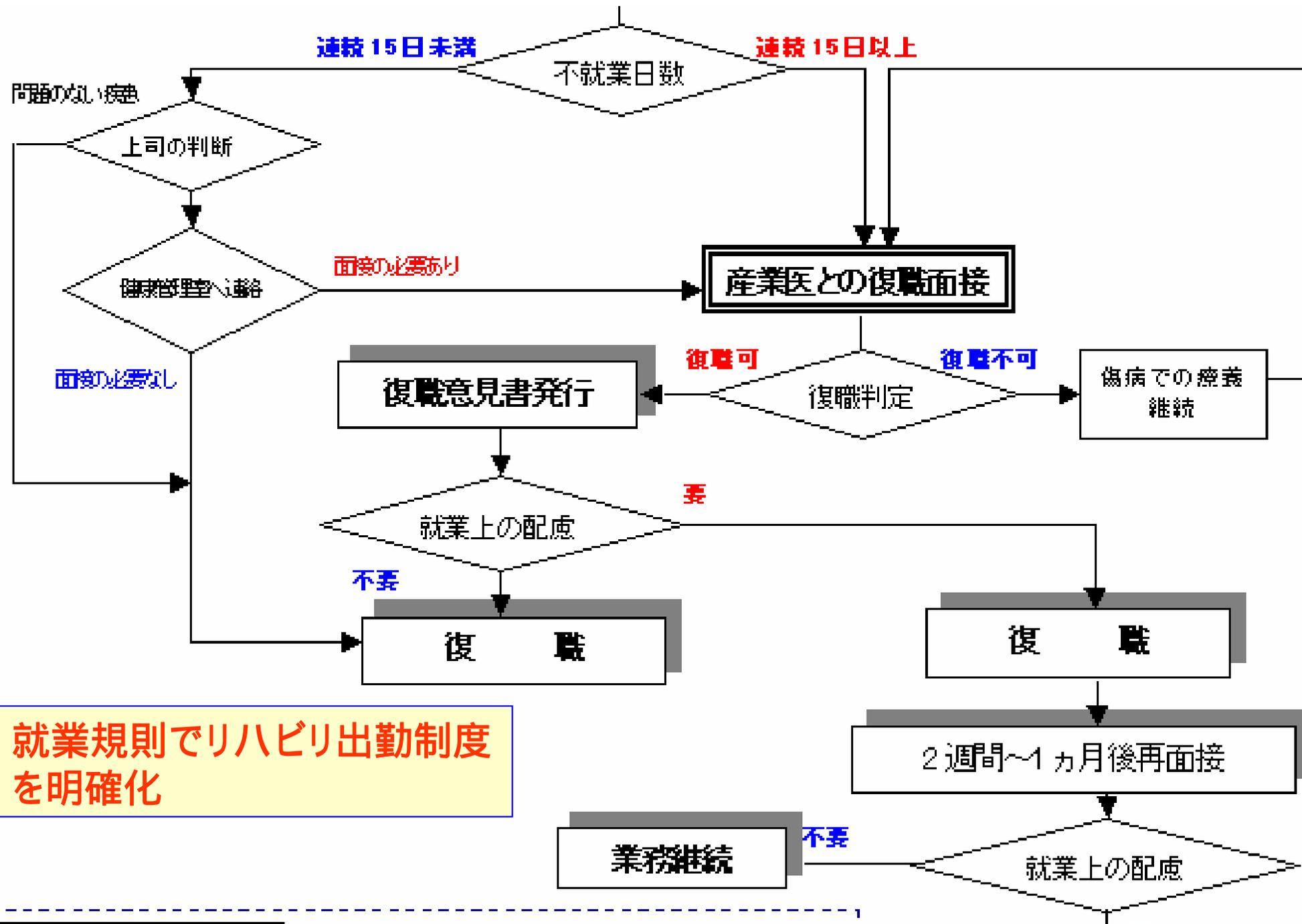
業務の**状況**(業務報告ではない)、負担感、体調、将来への不安など、普段改めて話していないこと

対象:全社員(ライン管理者を含む)

(一般社員)単月100H以上の時間外労働

(管理社員)月255H以上の勤務実績

傷病による不就業・復職に関わる手順について



3 - 5 総合健診

総合健診(定期健康診断 + 特定健診 + 癌検診)実施

1、目的

(1) 癌検診

癌検診は、健康保険組合の人間ドック補助制度により行なっていたが、被保険者の受診率は、約20%程度で低迷しており、一方で癌による休業が増加傾向にある。また、健保財政は、特定健診・特定保健指導当の負担増等により、厳しい状況が続いている。

癌検診受診率を向上させ、一定年齢以上の社員が無料で癌検診を受診できるように、定期健康診断に合わせて癌検診を実施することにより、コストを抑制し受診率の向上と効率的な健診を供給する。

3 - 5、総合健診

総合健診(定期健康診断 + 特定健診 + 癌検診)実施

1、目的

(2) 特定健診・保健指導

メタボリックシンドロームの抑制を目的とする特定健診・保健指導(40歳以上対象)の実施が、2008年度より健康保険組合の義務となる。労働安全衛生法により定期健康診断にも特定健診に関する項目が追加された。

そこで、三井化学社員の特定健診・保健指導を三井化学が一括して実施する。

健康に関する全ての施策を一元的に企画・管理・実施することが最も効率的であり、対象者にとっても利便性が高く、理解しやすい。

3 - 5 特定健診・保健指導の産業保健現場 における優先順位

- (1) リスクの重要性から見た、
産業保健現場における課題の優先順位
- 有害業務による健康障害の防止
 - メンタルヘルス対策
 - 過重労働対策
 - 母性保護等
 - 生活習慣病対策

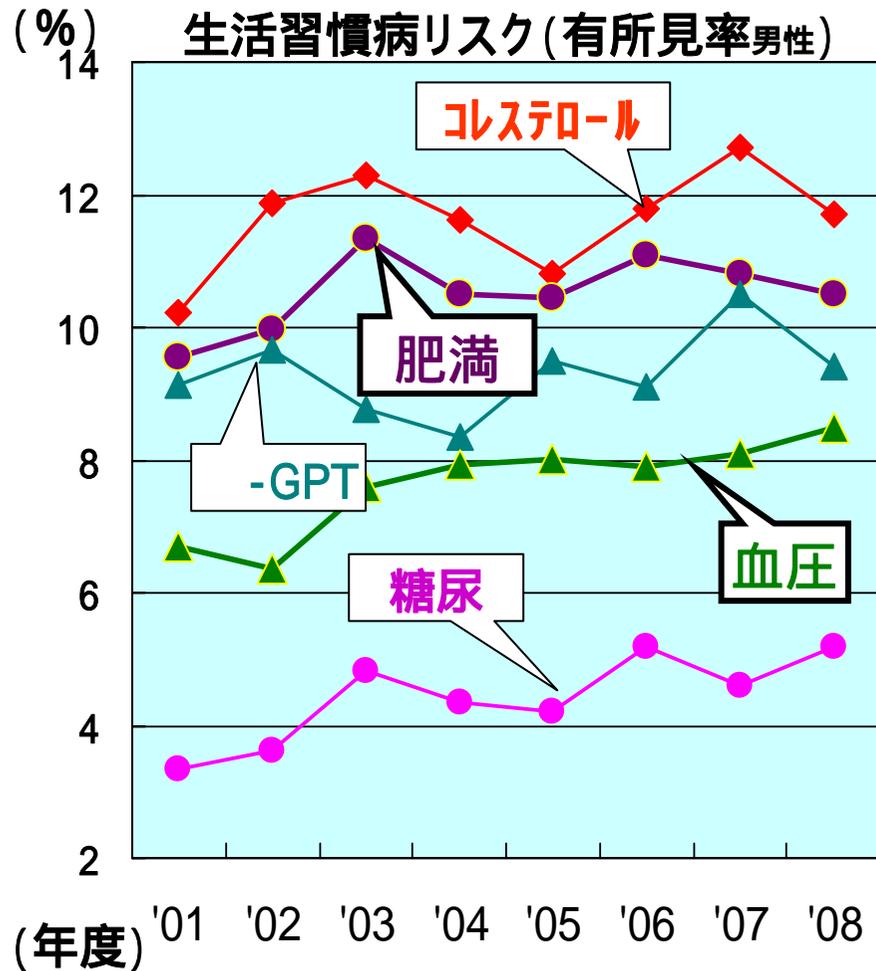
3 - 5 特定健診・保健指導の産業保健現場 における優先順位

産業保健現場における保健指導が優先され、さらに生活習慣病対策では、受診勧奨・精密検査、通院の継続、通院していてもコントロール不良状態の改善等が保健指導の対象として優先される必要がある（安全配慮義務と個人の健康管理）。優先順位としては、その後、特定保健指導がくる。

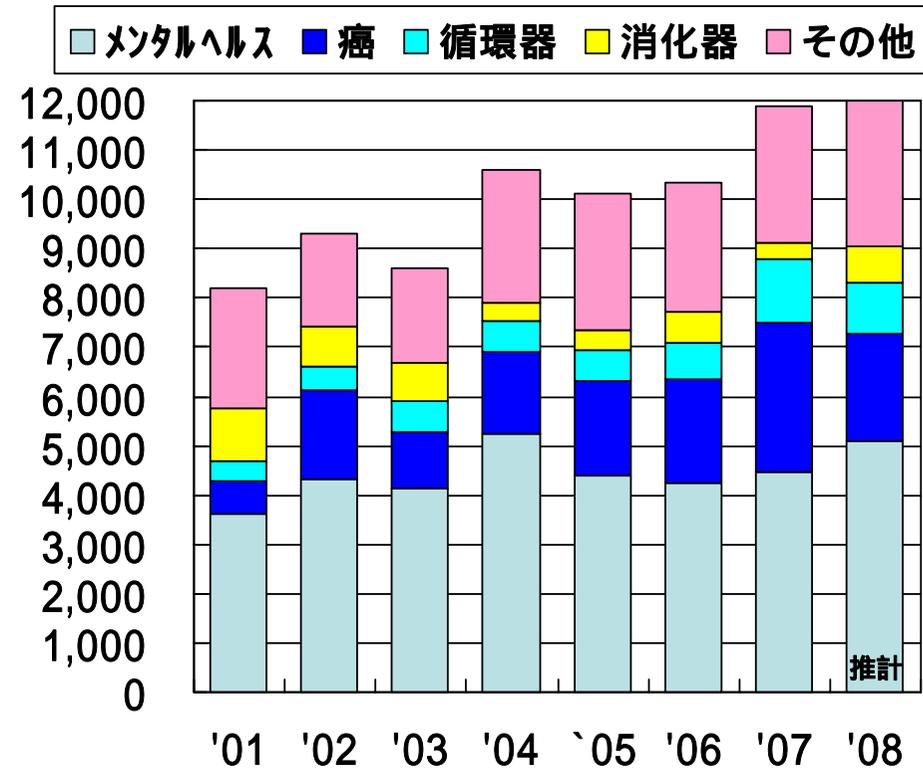
さらに、特定保健指導対象者でも、その中でさらに優先順位を考える必要があり、具体的に積極的に特定保健指導行う対象者の選定に当たっては、保健指導を実施する戦略として、企業（健保）独自で年齢要素・リスク基準見直しが必要と考える。

4、効果があるのか？

健康管理統計の推移



全社疾病休業日数(病気欠勤のみ)

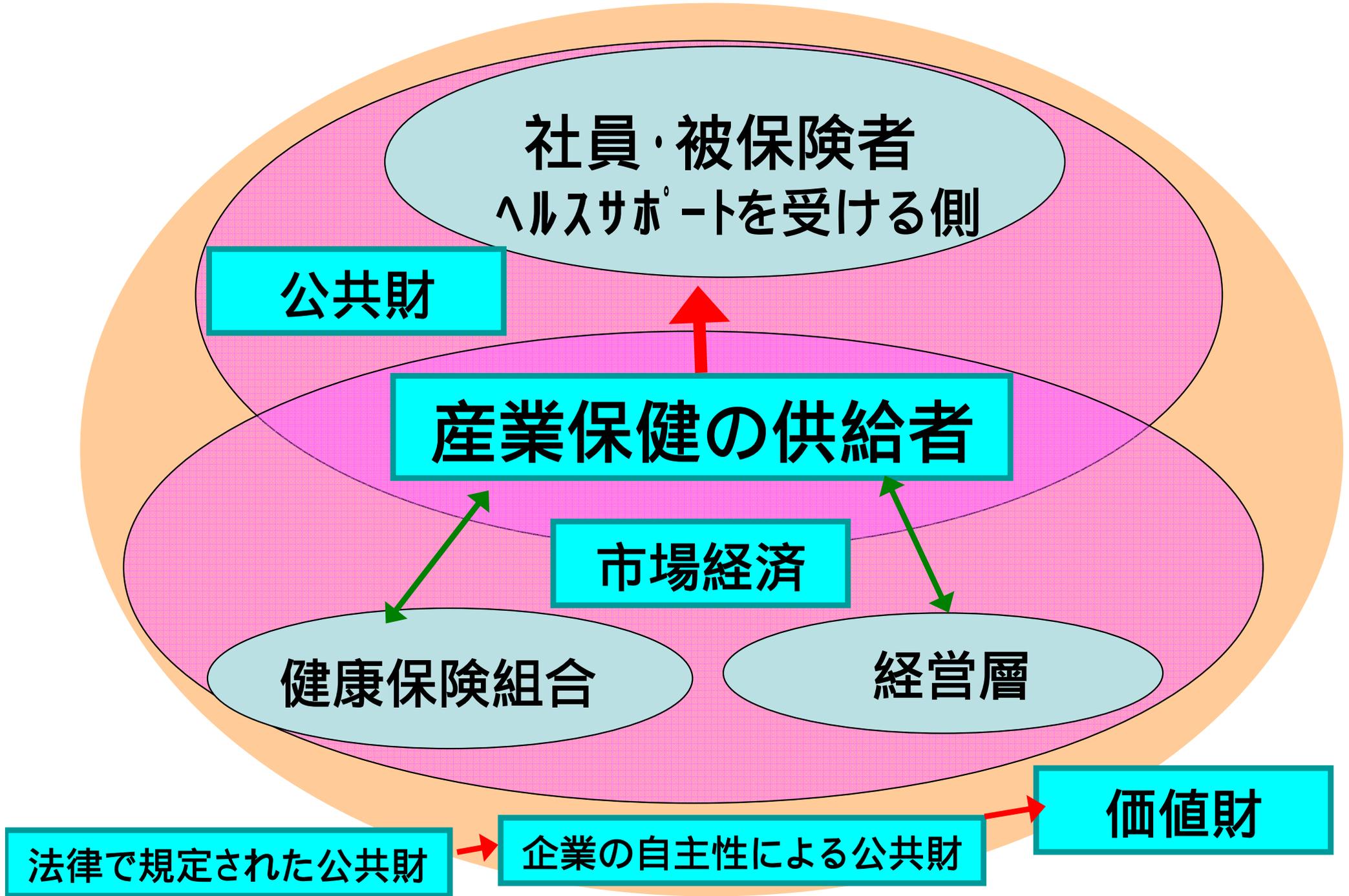


病気欠勤・特別休暇	'01	'02	'03	'04	'05	'06	'07	'08
疾病休業強度率	0.58	0.66	0.65	0.75	0.72	0.72	0.80	0.83
メンタル不全休業強度率	0.24	0.31	0.31	0.37	0.32	0.30	0.32	0.36

血圧・糖尿が悪化
 コレステロール・ GPTは横ばい
 肥満が改善傾向

メンタル不調の疾病休業日数は再度増加傾向
 循環器疾患は横ばい
 癌は増加したまま減少せず

産業保健における直接的ステークスホルダー



ヘルスサポートをハイリスク・アプローチとポピュレーション・アプローチから、課題の優先順位と投入資源を考慮し、PDCAを回して、一元的に供給する。

ご清聴ありがとうございました。



Mitsui Chemicals

(完)