

【シンポジウム】「先進事例に学ぶ、健康経営を実現する
健康保険者・企業・医療保健職の役割と課題」

健康経営の進め方 ～ 会社と健保の立場から～

第11回日本ヘルスサポート学会学術集会

2016年9月6日

三井化学(株) 人事部 健康管理室長
統括産業医 土肥誠太郎



Mitsui Chemicals

目次

- 1、健康経営の概念
- 2、日本型健康経営の基本事項
- 3、事業者と健保組合の関係
- 4、健康経営のポイント
- 5、当社の健康管理事例
- 6、まとめ

1、健康経営の概念

- 1、**米国型の健康経営(企業自助型)**
 - ・投資としてのリターンを求める
 - ・労働生産性の向上を求める
 - ・医療コスト抑制のための経営手法と位置付け
- 2、**欧州型の健康経営(社会的(投資家)要請型)**
 - ・CSRと企業のサステナビリティ
 - ・投資リスク判断のための非財務情報改善(お化粧?)
 - 環境(E)、社会(S)、企業統治(G)のSの一部
 - ・ステewardシップの観点
- 3、**日本型の健康経営(バランス型・従業員重視型)**
 - ・雇用制度と労働安全衛生法に基づく従業員重視型
 - ・社会的要請に誠実に応える
 - ・可能ならばリターン(労働生産性の向上と社員の健康)

2、日本型健康経営の基本事項(1)

労働安全衛生法 第七章 健康の保持増進のための措置

- 1、健康診断・就業上の措置 (法第66条、66条の4・5)
 - 2、保健指導の努力義務(法第66条の7) **日本企業は法令の努力義務を法令遵守の一部と考えているか?**
 - 3、長時間労働対策(法66の8)
 - 4、ストレスチェック等(法66の10)
 - 5、健康増進に関して(安衛法第69条、70条)
- 健康増進に関して、事業者及び労働者は其々に努力義務がある。**
- ・**第六十九条** 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。
 - ・**2** 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。
 - ・**第七十条** (体育活動等についての便宜供与等)
 - ・**第七十条の二** (THP(トータルヘルスプロモーションプラン)・心の健康保持増進)

2、日本型健康経営の基本事項

(2)社会制度の観点から

人口構成の変化に基づく、年金制度・健康保険制度・介護保険制度等の社会制度の変更から、我々は今まで以上に、健康に働き続ける事を余儀なくされている(定年延長)。

(3)CSR(企業の社会的責任)の観点から

従業員は、企業にとって重要な利害関係者であり、従業員の健康の保持増進は、従業員はもとより、人々の活力や経済的側面からも家庭・地域社会にとって重要な要素である。したがって、企業が従業員の健康の保持増進を推進することは、企業の社会的責任の一部である。

(4)企業の経済論理の観点から

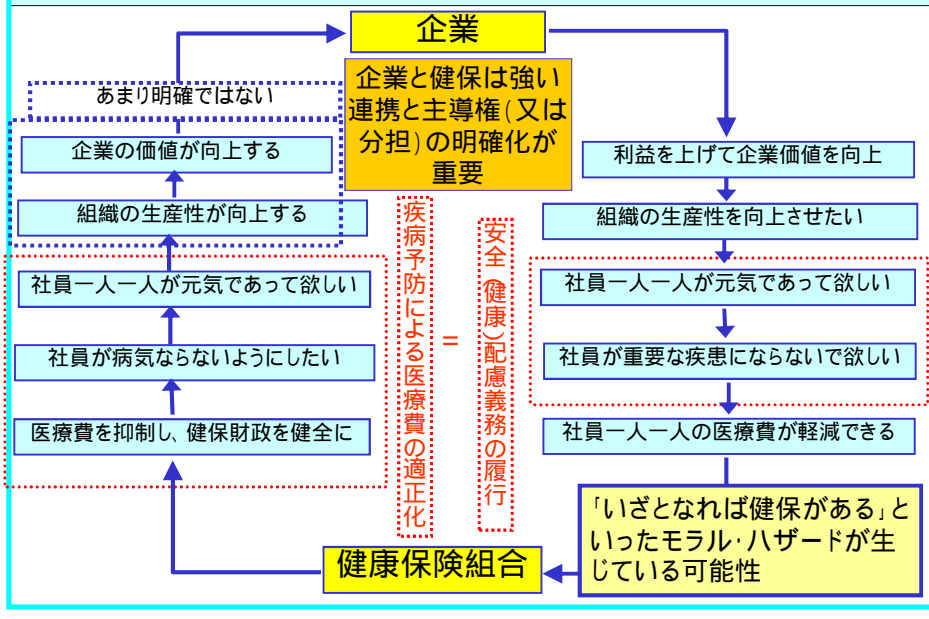
従業員の健康は、健全な労働力の確保と生産性向上の観点から、重要企業の資産である。(特に定年が延長されていくと)

(5)特定健診・特定保健指導・保健事業

事業者ではなく保険者の責務。

保険者に実施義務はあり、事業者との連携で効果的に取り組んでいくことが必要。

3、事業者と健康保険組合の関係



3、事業者と健康保険組合の関係

(1) 保健サービスを提供する主体

保健サービスを供給する主体は、サービスを受ける対象者からみて一本化されているほうが解りやすい。

(2) 対象者を分担・保健サービスを分担

被保険者(従業員)と被扶養者(家族)
ハイリスクアプローチとポピュレーションアプローチ

(3) 費用の分担(被保険者:社員に関して)

安衛法の健康診断・保健指導:事業者
特定保健指導とポピュレーションアプローチ:健保

(4) 保健・健康サービスの最適化

法令とEBMに基づく保健サービスの提供

(5) 健康情報の一元管理

< 専門職の役割 >

企業と健保組合の関係は、健保組合の形態(協会けんぽ・単一型健保・総合型健保)により大きく異なるので、専門職が効率よく実務が行えるように、保健サービスを分担し連携する必要がある。

4、健康経営のポイント:PDCAの観点から

明確な健康経営
の方針と経営課
題としての経営層
の認識

**P: 全社横断的な方針・戦略・
計画・施策の立案**
・計画に継続性を持たせる。
・実行目標の適切な設定

**A: 全社横断的な計画・施策
の改善**
・試行から全社へ
・アイデアを実行へ
・実行を容易にするシステム

専門職が中心
となったPDCA
サイクル

**D: 全社における健康増
進活動**
・対象者への公平性
・必須と希望のバランス
・プログラムとイベント
・ハイリスクと
ポピュレーション

C: 活動実績評価、監査結果の評価
・厳正な自己評価(トレンド・社外データとの比較)
・施策の個別目標と全体指標からの評価
・社外評価の活用、内部の監査の実施

経営計画システムの中に健康経営のPDCAサイクルがあること

4、健康経営のポイント: 施策の選択

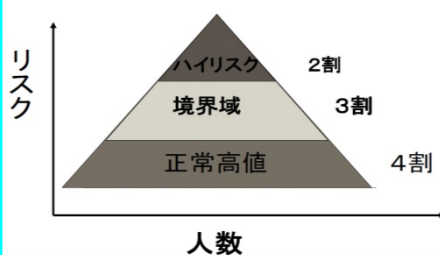
(1) EBM (Evidence-based medicine) に基づく施策

- ・エビデンスに基づく施策を実行する(がん検診)
- ・循環器疾患のリスク低減(血圧・糖尿病・脂質)

(2) ハイリスクとポピュレーション戦略

- ・ハイリスクはエビデンスに基づく
- ・ポピュレーションは盛り上がりが必要。

罹患者、死亡者の内訳は？！



ハイリスクアプローチ
: モグラたたき
ポピュレーションアプローチ
: 全体の改善

4、健康経営のポイント: KPIは何か？

(1) ハイリスクアプローチ

- ・定期健康診断、特定健康診査の受診率
- ・保健指導実施率、保健指導による改善率
- ・がん検診受診率、がん検診の精密検査の受診率
- ・生活習慣病はターゲット層を明確にしてKPIを設定

(2) ポピュレーションアプローチ

- ・総参加率: 50%以上を目指す
健康オタクでない対象者の参加率
- ・健康とは直接関係ない指標もKPIとして有効かも

(2) 総合的なKPI

- ・アブセンティズム(プレゼンティズム)
- ・在職死亡、メンタル不調発症・存在率
- ・生活習慣病リスクの存在率

5、当社の健康管理事例

11

レスポンスブル・ケア基本方針

三井化学グループは、企業理念及び行動指針に基づき、法令遵守はもとより安全、健康、環境及び品質の継続的改善により地域と社会の期待と信頼に応え、社会の持続可能な発展に貢献することが私たちの務めと認識し、…事業活動を展開していきます。

「安全はすべてに優先する」を私たち全員が心に刻み、無事故・無災害の実現を徹底して追求します。

製品のライフサイクルにわたる人と環境へのリスクを評価し、**人々の健康の確保**と環境負荷の低減を図ります。

技術・製品の開発等の事業活動を通じて人々の生活の質の向上と地球環境の保全に貢献します。

お客様が満足する製品とサービスを提供し、お客様の信頼に応えます。

従業員の心と身体の健康増進に積極的に取り組みます。

労働衛生規則（社則）（労働衛生管理の原則）¹²

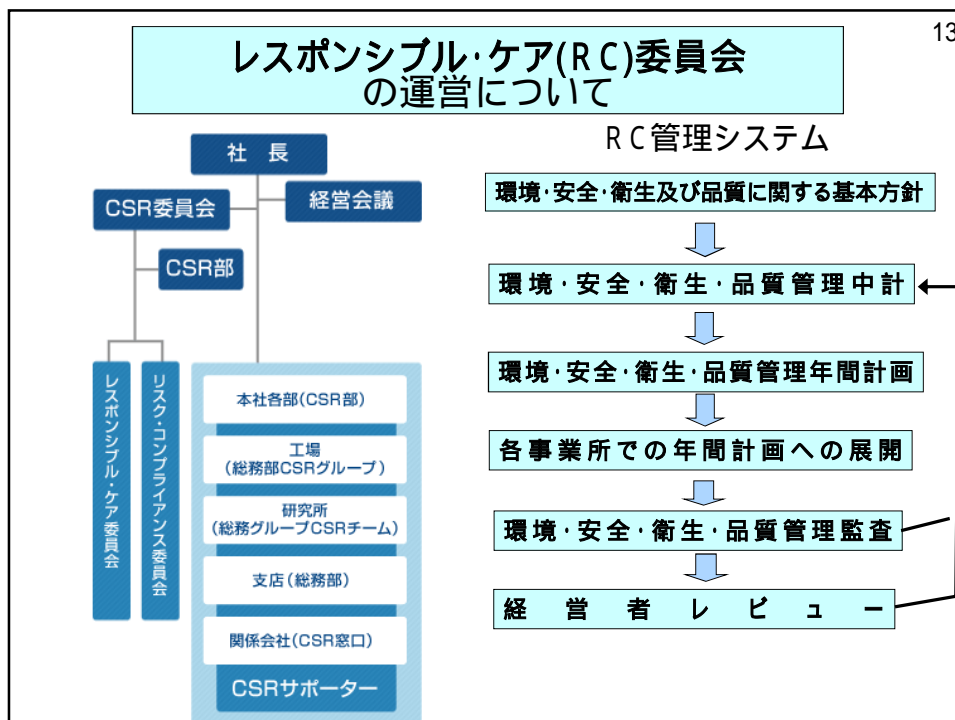
第2条 当社は、「**社員の健康は、会社の健康に直結する**」を基本理念として、職業性疾病を予防し、適正な職場環境の形成を促進するとともに、**社員の自主的な健康の確保を支援する。**

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（本社においては人事部長）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。

労働衛生：健康管理・作業管理・作業環境管理・労働衛生教育



14

生活習慣病対策

1. 総合健診(定期健診 + 特定健診 + がん検診)と保健指導等
2. 健康づくり活動
 - ヘルシーマイレージ合戦、 フィットネス教育・食事教室
 - 計画的な職場労働衛生教育の実施
 - ウォーキングイベント(駅伝)、各課対応行事等、
 - 社員食堂でのヘルシーメニューの提供
 - 内臓脂肪測定イベント、 禁煙マラソン(禁煙イベント)
 - インフルエンザ予防接種
3. 海外勤務者向け施策
 - 1回/年で産業医が巡回して、面接指導(家族を含む)
 - 派遣前(後)健康診断・予防接種・メディカルレコードの作製
 - Eメールによる健康情報の提供とストレスチェック
 - 産業医によるEメールや電話による健康相談対応

健康づくり活動1

15

ヘルシーマイレージ合戦	年に2回(3ヶ月間/回)で、身体活動量、個人目標、体重減少などをマイレージに換算して、チーム・個人でマイレージを競う。3部リーグ制で順位を競い、各リーグの成績優秀者等に商品を授与する。達成賞・飛び症・メタボ改善賞など有。全社で25%が参加。
フィットネス教室	エアロビクス運動・ストレッチ教室・ヨガ教室などを各事業所で開催。
内臓脂肪測定会	インピーダンス法による内臓脂肪測定器を用い、簡単な生活習慣調査をあわせて行い、内臓脂肪測定結果と調査結果を合わせて、内臓脂肪低減方法を指導。
ウォーキングイベント(*)	事業所で、ウォーキングイベント「日本列島縦断ウォーク」・ロングプログラムなど、個人が一日の目標を定めて歩数を競う2~3ヶ月程度のプログラムを実施
駅伝大会(*)	事業所構内にて部署対抗の駅伝大会を年1回実施している。同事業所内にある関連会社も参加。上位チームに賞品、参加者に参加賞を授与する。
各課対スポーツ大会	事業所において課・係単位でチームを作り、ソフトボール・卓球・バトミントン・サッカー等のトーナメント方式のスポーツ大会を開催。
禁煙マラソン	ニコチンパッチの無料提供を行い、産業医の禁煙指導による禁煙チャレンジを実施。
健康診断時の保健師・産業医による指導	健康診断時に事業所の保健師と産業医が全員に個別に面接を行い、役割分担をしながら特定保健指導や安衛法に基づく保健指導を行っている。
ヘルシーメニュー	事業所の社員食堂において、毎日ヘルシーメニュー(ローカロリー・ローコレステロール)を提供している。
食事教室・食育教室	食事の記録に基づく栄養士による指導と講義にカフェテリア形式の食事選択を交えた教室を実施。
生活習慣病予防職場教育	職場労働衛生教育を産業医や保健師が講師となり、職場の懇談会など時間を活用して、教育を実施。

メンタルヘルス対策1

16

新入社員教育	新入社員研修の一環として、産業医によるメンタルヘルスの基礎知識の講義と心理の専門家と産業医によりコミュニケーションの講義と実地研修を実施。
新入社員メンタルヘルスE-ラーニング	入社後3ヶ月の時点で、当社産業医・保健師・カウンセラーで作成したE-ラーニング「新入社員のためのコミュニケーション術」を実施、入社後9ヶ月目で、認知行動療法に基づくE-ラーニング「メンタルタフネス強化プログラム」「職場のアサーション」を実施。
新入社員フォローアップ	新入社員全員(中途採用者も含む)に対して、入社後2年間、産業医が6ヶ月ごとに面接を行い、職場への適応状況や生活の安定度をチェックして、職場不適應の早期発見と本人への指導・職場との調整を行なっている。
新任管理社員メンタルヘルス教育	新任管理社員向け人事教育の中で、産業医が講師で約2時間のメンタルヘルス研修を実施。メンタルヘルス基礎知識、会社のメンタルヘルス不調の現状、セルフケア・ラインケア等。
ライン管理者メンタルヘルス教育	人事制度上の一次評価者向け人事教育の中で、メンタルヘルス研修として産業医が講師で、「安全配慮義務」(1時間)「ライン管理者向けメンタルヘルス講座(新任管理社員研修+ケーススタディ)」(1時間)と心理の専門家による「アクティブリスニング研修(座学+コミュニケーション技法)」(4時間)を実施。
カウンセリング	各事業所の契約の産業カウンセラーを配置して、希望者及び産業医の指導によりカウンセリングを実施。健康診断(メンタルヘルス問診項目あり)・長時間残業面接・職場ストレス度調査から、高ストレス者やメンタルヘルス不調予備軍を拾い出し、カウンセリングに誘導している。
健康診断におけるストレス症状チェック	健康診断でストレス関係症状をチェックして、変化や問題があると産業医が判断した場合には「産業医との面接」を実施。

メンタルヘルス対策2

17

職場ストレス度調査 (1)	職場ストレス調査として「職業性ストレス簡易調査(厚生労働省版)」+「メンタルヘルス風土調査(産業医大製作)」を、1回/年で実施(全社員対象)。組織結果は、組織上の最小単位(係・グループ:全社で約350職場)に対して、組織評価と事業所内における相対評価が理解できる資料及び活用方法の資料を返却。別途、調査活用ための職場管理者向け研修会を開催。個人結果は、ストレスへの気付きとストレス対処を目的に、個人宛に通知。
職場ストレス調査 (2)ハイリスク者対応	個人結果で、特にストレスが高いと思われる者は、個人結果返却後、別途カウンセリングや産業医との面接に誘導。
職場ストレス調査 (3)ハイリスク職場対応	職業性ストレス簡易調査とメンタルヘルス風土調査の両方で、職場の改善が必要と考えられる職場に対して、産業医による指導と「職場ストレス低減計画」策定と実行を行なう。
職場ストレス度調査 (4) ポピュレーションアプローチ	この調査より職場ストレスが低く且つメンタルヘルス風土がよいと考えられる職場に対して、ヒアリングを行い、「グッドプラクティス」を集約して、社内報、イントラネット及び安全衛生委員会で周知し、職場の更なる改善への活用を促すとともに、メンタルヘルス研修で、研修材料として、これらの結果を説明する。
海外勤務者メンタルヘルス対策	職場ストレス度調査は、海外関係会社駐在員も対象にしており、産業医が1回/年で、海外関係会社を巡回し、健康診断結果と職場ストレス度調査の個人結果を基に、全海外駐在者と面接。また、海外関係会社の駐在者の最上位者とは、組織結果を基に結果説明と注意点を指導している。
復職関係	休業者への産業医によるフォローアップ面接の実施、リハビリ試験会社と復職プログラムの作成、復職後の就業制限と産業医によるフォローアップ

労働衛生

進捗状況1:ヘルシーマイレージ合戦

18

☆2012年下期は10~12月で開催します☆



参加者の皆さんの声も参考に、入力内容をシンプルにした「簡易版」もスタートします！
スポーツの秋～冬にかけての皆さんのご参加をお待ちしております♪

【ヘルシーマイレージ合戦とは・・・?】

3～6名でチームを組むor個人でエントリーし、3ヶ月間にわたり、運動量や健康的な生活をポイント(マイル)として貯めると賞品がゲットできるプログラム☆

★対象★

プログラムに参加する事業所に勤務する方(事業所をまたいでのチーム編成も可能)

★プログラム概要★

★以下の活動によりマイルが貯まります★(詳細は別紙「マイル獲得の目安」参照)

- ①運動時間 ②歩数 ③個別に設定した日々の健康目標達成
- ④プログラム期間中の3ヶ月間で5%の体重減少!(BMI22未満の方は対象外)
- ⑤プログラム期間中に禁煙成功! ⑥個別に設定した長期の健康目標達成!
- ⑦メタボリックシンドロームの改善

⑧～⑩は、
通常版のみ

- ⑧事業所の文体行事への参加 ⑨健康プログラムへの参加 ⑩健康交流

上期・下期参加者:
それぞれ、4500名

参加のきっかけ

- 1、コミュニケーション
- 2、運動不足解消
- 3、体重減少

12年度改善点

健保規約改定により、賞品代金を健保補助として、賞品の充実とMC!経費を「ゼロ」とした。

下期より大阪工場の参加で全社で実施。

メルシーマイルージ合戦

19

★ 期間 ★

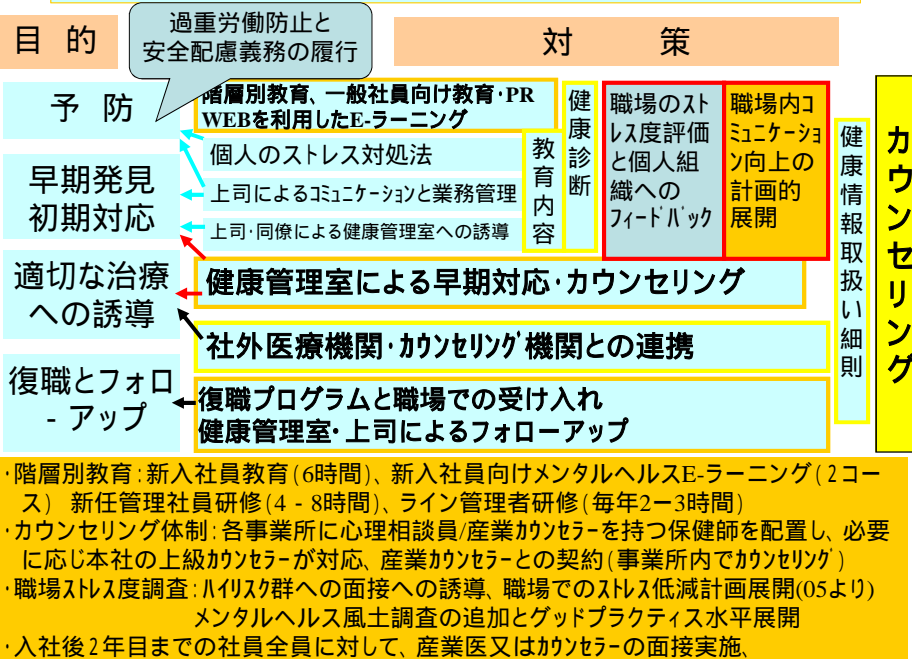
2011年11月1日～2010年1月31日（募集期間は 10/20～10/29）

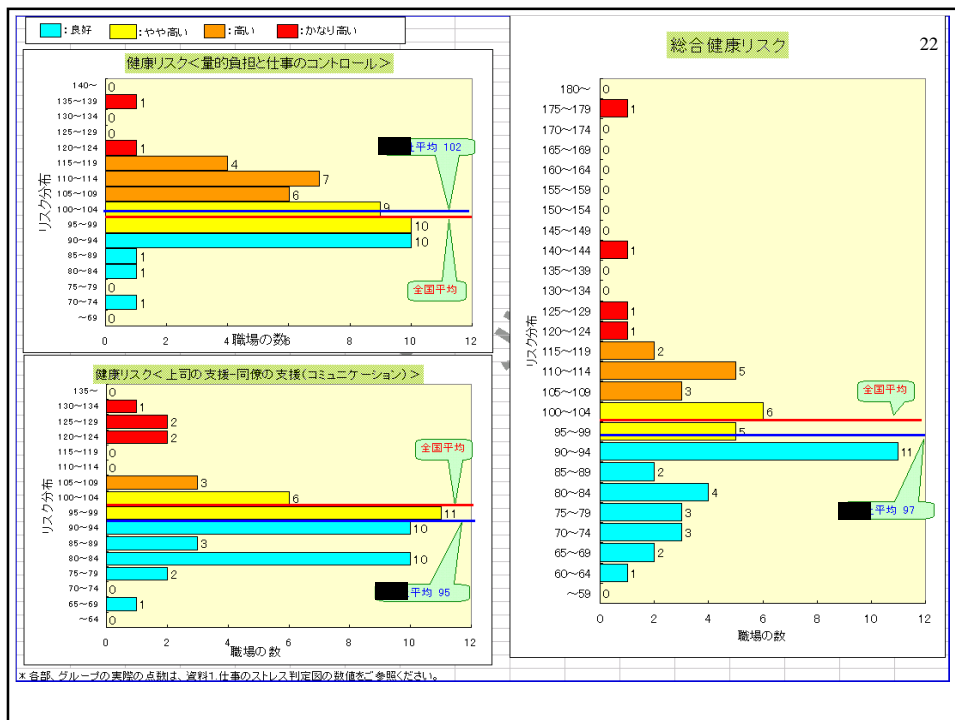
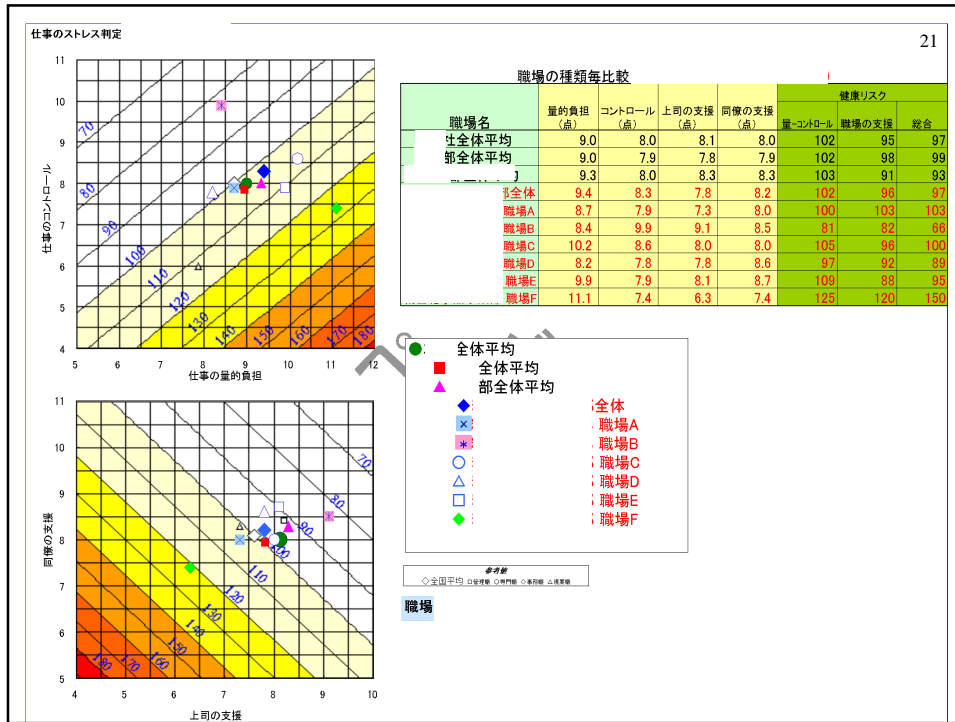
★ 賞品 & エントリーコース ★（チームの申込状況に応じ、微調整することはあります。）

賞・コース名	賞品
達成賞	3ヶ月合計の平均マイルが、300マイルを達成したチームの全員に、 500円の図書カード をプレゼント！
①アスリートコース	運動のうち主に、「スポーツ」をバリバリ行う人の多いチーム向けのコース。 他チームとマイルを競争します！ 優勝チームには《とっても嬉しい賞品》を、 2～6位から抽選で 1チームに《かなり嬉しい賞品》をプレゼント！
②ノーマルコース	チーム毎に個別に目標マイルを設定し、チーム平均で設定した目標マイル達成を 目指します！ 今よりほんの少し多い運動量で、目標を設定してみましょう！ （設定された目標値のちょうど真ん中で、さらに2つのコースに分けます。）
ノーマル Aコース	チームで設定した目標を達成できたチームの中から抽選で 2チームに、 《ちょっと嬉しい賞品》をプレゼント！
ノーマル Bコース	チームで設定した目標を達成できたチームの中から抽選で 1チームに、 《ちょっと嬉しい賞品》をプレゼント！
個人コース	参加者のうち、個人戦に参加希望の方のみで競争し、上位と飛び賞・ブービーにプレゼント！ また、今回は 新人賞 もありますので、新規参加の方もぜひ個人戦にも参戦してみてください☆
MVT	事務局の判断で、最もがんばっていたチームに《頑張った甲斐がある賞品》をプレゼント！
エコ大賞	エコマイルが最も高かった人に、《エコを意識した賞品》をプレゼント！

メンタルヘルス増進の目的と対策(基本戦略)

20





2005年度 職場ストレス低減計画シート(職場内コミュニケーション向上計画)		作成日	2005年 5月 18日	資料6		
		職域名	記入者	23		
職場ストレス調査結果	03年度	04年度	健康経営室からのコメント	職場の現状認識	職場ストレス環境要因	
量的負担	9.8	8.1	◆量・コントロール コントロール(仕事の裁量権・自由度)が低い状態が続いています。業務を遂行するうえでの自由度や権限の幅を増やす、権限を共有化する等仕事のコントロールをあげるための方策の実行が必要ではないかと考えます。	◆量とコントロール(裁量権) 取り扱い製品の性質上、時間、物流手段等の制約条件が多く、業務の調整に担当者の判断力が必要。又業務の優先度も複雑となる為、調査・検討・報告・資料作成等の業務は多い時間外となりうる。	◆外部環境 1. 製品の性質上短期間での判断・対応を要求される 2. SAP導入初年度で、業種別、事業部ともに不慣れによる不手際多く、業務量が増大。加えて月次決算早期化等もあり、業務の量、内容ともに負担増加 3. 原料高騰、製品高騰、費給タイ化で日々のバランス管理、営業管理に担当の配属を要する	
コントロール	7.4	7.0				
上司の支援	7.2	6.1				
同僚の支援	7.2	6.1	◆職場の支援 03年度より、低下し、また本社職場と比較しても、かなり低い状態です。上司・同僚間ともにコミュニケーションがとり易い環境を整える必要があるのではないかと考えます。	◆職場の支援(コミュニケーション) 人員の制約上、個人別に、製品単位の縦割りの業務分担とせざるを得ず、横の支援を受けにくい状況となっている。		
健康リスク	量・コントロール	114	111			
	職場の支援	113	138			
	総合	128	153			
◆実現したい職場のあるべき姿:05年度の目標		◆05年度達成状況				
勤・休・公・私・送・急・等がハリのきいた業務遂行のできる職場づくり						
職場ストレス低減計画の課題・方策						
テーマ	課題	方策	担当	管理項目	目標値	達成度
業務・コミュニケーション	情報共有	グループ内、担当者間(正副担当)、横(正担当副担当間)の情報の共有化度アップ	定例のグループミーティング、朝会ミーティングの頻度向上 ミーティング技術(時間の短縮、動き手に解るよう)に特化する	GL 職場全員	ミーティング回数 ミーティング時間	1回/週以上 1時間以内
	相互支援	業務連携時、担当者不在時の業務応援体制の確立	グループ内担当者の業務ローテーションによる相互補完体制の確立 年休取得時の代行業務体制の確立(年休取得者に業務相談しなくては体制)	GL	グループの年休取得率の向上	全年度比+20%
	コミュニケーション	問題点を一人で抱え込まない職場環境づくり	グループミーティング、個別ミーティング(上司から気軽に声をかける、業務進行状況を聴く等)の頻度向上 出・退勤時の挨拶運動	GL 職場全員	ミーティング回数	1回/週以上
業務と作業環境	業務量の削減	個人の見直し、業務の必要性再チェック(不要、不急業務の切り捨て) 小口業務外注化、新規システム利用等で単純作業の量的負担軽減	職場全員	グループの年休取得率の向上	全年度比+20%	
	面的負担	業務量の拡大	個人の適任・能力に応じた業務量の拡大推進及び見直し	GL	05年業務目標設定時に個別協議	全員に対し拡大(個人差あり)
環境	健康					
記入上の注意事項						
1. コミュニケーションの向上や職場のストレス低減について、職場全体で討議することが、本計画策定に当り重要な事項です。						
2. 職場ストレス低減計画の方策については、添付の「元気な職場づくり」および、本社健康経営室インフォメーション内の「職場環境改善のためのヒント集(メンタルヘルスアクションチェックリスト)」をご参照ください。						
3. 課題は、当てはまるテーマの欄に記載ください。また、各テーマの全て記載する必要はありません。なお、担当者の部分は例記です。						

メンタルヘルス風土調査 (WIN)

24

メンタルヘルス風土調査(WIN)は、産業医科大学 産業生態科学研究所 精神保健学研究室 真船浩介先生がたが開発。
<http://omhp-g.info/envi/envi02.html>

職場の望ましい特徴を調査 (27項目)

- ✓労働者の生産性を阻害する要因を除去・軽減することにより、職場を活性化し、働きやすい快適な職場を目指す。
- ✓不調感や問題点といったネガティブな側面ではなく、職場活性化・快適職場形成といったポジティブな側面の評価を重視したツール。

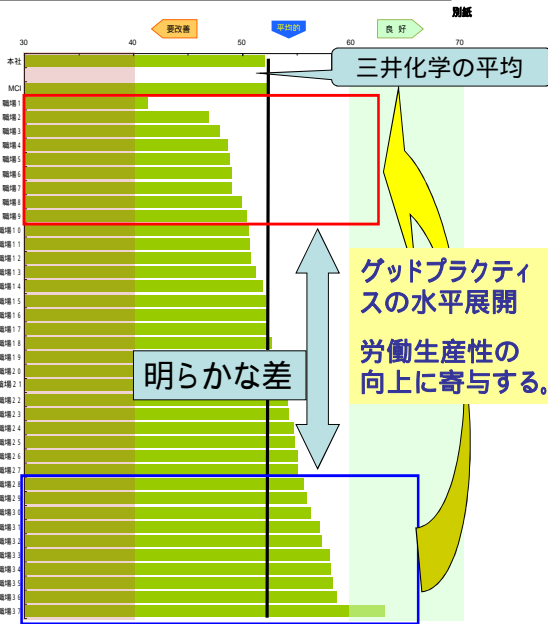
健康問題の発生リスクを低減し、職場の活性化を促す職場改善の鍵となる4つの尺度

- ◆ **指示系統**：指示の明瞭さ、相談機会の充実
- ◆ **労務管理**：業務配分や勤務時間への配慮の充実
- ◆ **連携協力**：部署内・部署間での協力の充実
- ◆ **研修機会**：研修・訓練の内容や機会の充実

「メンタルヘルス風土」組織結果の分布

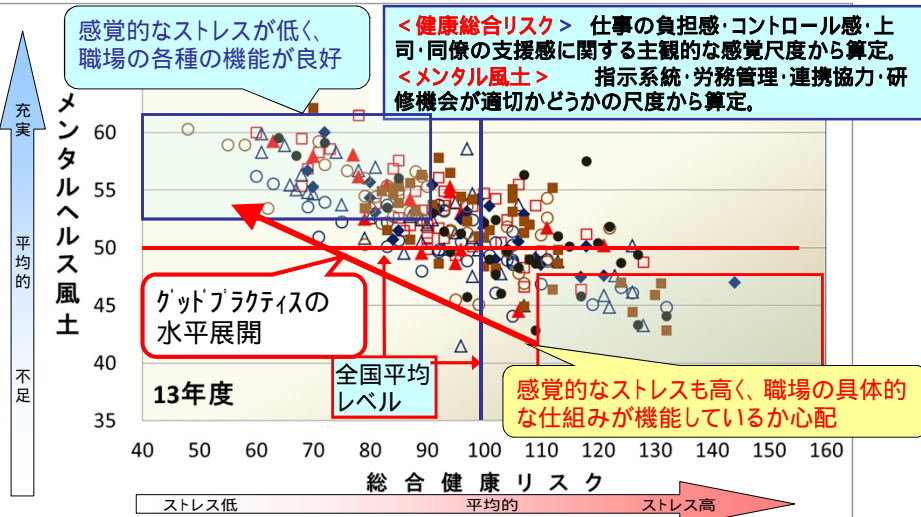
<メンタルヘルス風土ランキング>

部署	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
本社	52.0	52.0	52.1	51.6	50.9
MCI	52.2	52.3	52.3	51.4	51.2
職場1	41.3	40.6	44.2	40.1	45.4
職場2	45.2	46.4	48.1	45.2	51.3
職場3	48.0	48.5	47.1	48.0	50.0
職場4	48.7	50.6	45.7	50.5	46.9
職場5	48.8	48.9	48.5	50.3	48.6
職場6	49.0	47.8	50.1	49.6	52.3
職場7	49.1	48.2	51.1	48.4	48.0
職場8	50.0	50.3	49.0	51.0	50.0
職場9	50.4	50.8	49.2	50.2	51.8
職場10	50.5	50.2	51.3	49.0	51.6
職場11	50.7	51.3	49.3	51.5	50.6
職場12	50.7	50.8	50.6	51.2	49.5
職場13	51.2	51.6	51.7	50.5	47.8
職場14	51.9	52.6	51.1	51.6	49.3
職場15	52.1	51.1	50.0	45.8	54.8
職場16	52.2	52.5	52.2	51.4	50.3
職場17	52.2	52.6	51.3	52.7	51.3
職場18	52.7	53.8	51.8	49.2	51.6
職場19	53.5	55.0	52.1	51.9	49.1
職場20	53.8	53.9	54.7	52.6	48.5
職場21	54.1	54.4	53.7	52.6	52.2
職場22	54.2	53.6	57.3	49.0	50.6
職場23	54.2	54.4	54.8	52.4	50.3
職場24	54.7	54.5	56.2	50.4	52.9
職場25	54.8	56.2	51.5	56.0	52.7
職場26	55.1	54.4	58.5	54.1	51.1
職場27	55.1	55.1	56.3	50.4	52.9
職場28	55.6	55.9	55.4	52.8	53.5
職場29	55.9	57.1	54.8	54.1	50.1
職場30	56.3	56.5	56.0	54.3	53.1
職場31	57.0	56.4	57.3	56.9	53.8
職場32	57.3	56.1	58.3	58.4	52.8
職場33	58.0	58.4	57.9	54.0	54.1
職場34	58.1	58.1	57.9	53.3	57.8
職場35	58.3	57.9	58.0	57.2	55.8
職場36	58.6	56.4	59.0	58.1	53.9
職場37	63.1	62.7	61.3	61.6	60.8



* 0以外の色については、事前に悪い結果を注意が必要となる結果は黄色、良好な結果は青色で示しています。

労働衛生 '13年度全社職場ストレス度調査の結果



(%)	風土良・低リスク	風土中・中リスク	風土悪・高リスク
11年度	23.4	68.7	7.9
12年度	35.0	56.1	8.9
13年度	37.9	54.0	8.1

風土良・低リスクの職場は増加し、風土悪・高リスクの職場は微減。
 >グッドプラクティスの水平展開と改善を継続

6、まとめ

- 1、労働安全衛生法の努力義務をできる範囲で(しっかりと)実行する。
- 2、経営システムに社員の健康を組み込む。
(PDCAサイクルを回す力が必要)
(パフォーマンスインデックスの設定が重要)
- 3、ターゲットは、生活習慣病とメンタルヘルス
- 4、メリットを得るためには、閾値(期間とコスト)が必要。
- 5、経済的リターン(財務的・非財務的)は、後からくる。
- 6、専門家を育てるか外部資源を活用するかを選択。
- 7、健康経営を推進させるインセンティブの強化が必要。

ご清聴、ありがとうございます。



Mitsui Chemicals

三井化学(株) 人事部 健康管理室長
統括産業医 土肥誠太郎