

よこはま健康経営会議

健康面でも 「家族に誇れる会社」への取組み

2019.2.20

武松グループ安全衛生委員会 健康担当

杉村安隆



会社紹介

健康経営取組みのきっかけ

取組みの経緯・経過と取組み事例

課題とこれからの取組み



会社紹介

健康経営取組みのきっかけ

取組みの経緯・経過と取組み事例

課題とこれからの取組み



グループ企業構成と事業概要

業種 : 廃棄物処理・リサイクル業

事業内容 : 廃棄物の収集・運搬事業
廃棄物の中間処理・リサイクル事業
養豚事業・食品リサイクル事業
不用品の回収・買取事業
不用品のリユース事業・アップサイクル事業
オフィス移転事業

会社構成 : 武松商事 (株)
(株) 神奈川ウッドエネルギーセンター
(有) 常陸環境
(株) ティージーエス

創業 : 1952年 (株式会社設立 1976年)

グループ従業員数 : 317名



収集・運搬 (ドライバー)



運搬・工場搬入



収集





工場

(廃棄物処理施設)

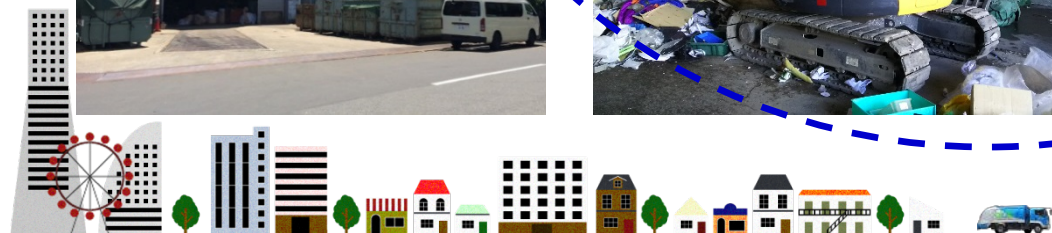


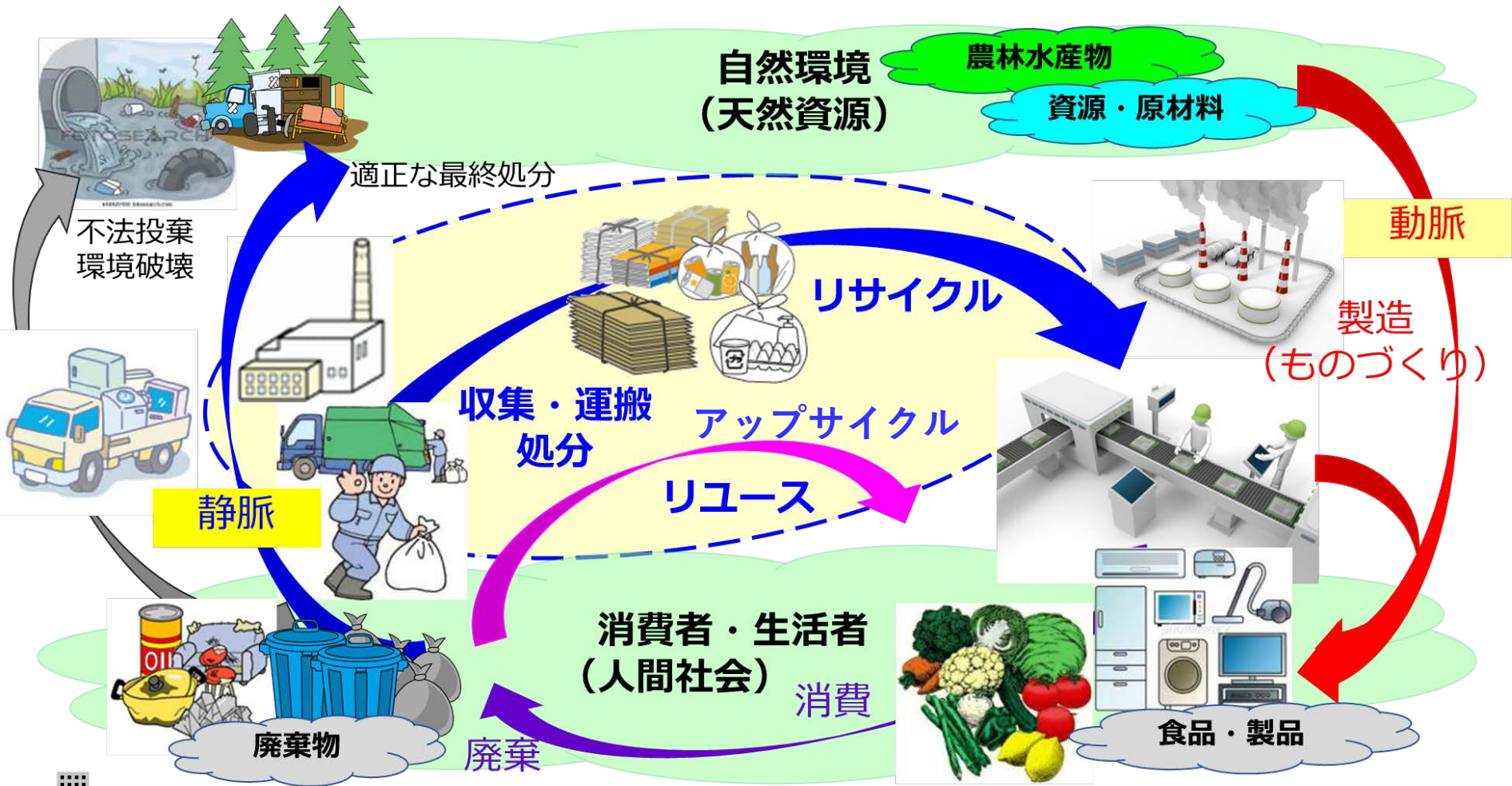
処分・リサイクル
(工場作業員)



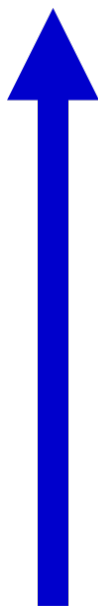
選別

(機械選別・手選別)





社会の流れ(好ましい方向)



ごみを出さない

ごみを少なくする

再使用・再利用

再生利用・リサイクル

エネルギー回収

廃棄処分・処理

Reduce (リデュース)

Reuse (リユース)

Recycle (リサイクル)

新しい市場
(製品として出荷)

従来の事業領域
(原料)



会社紹介

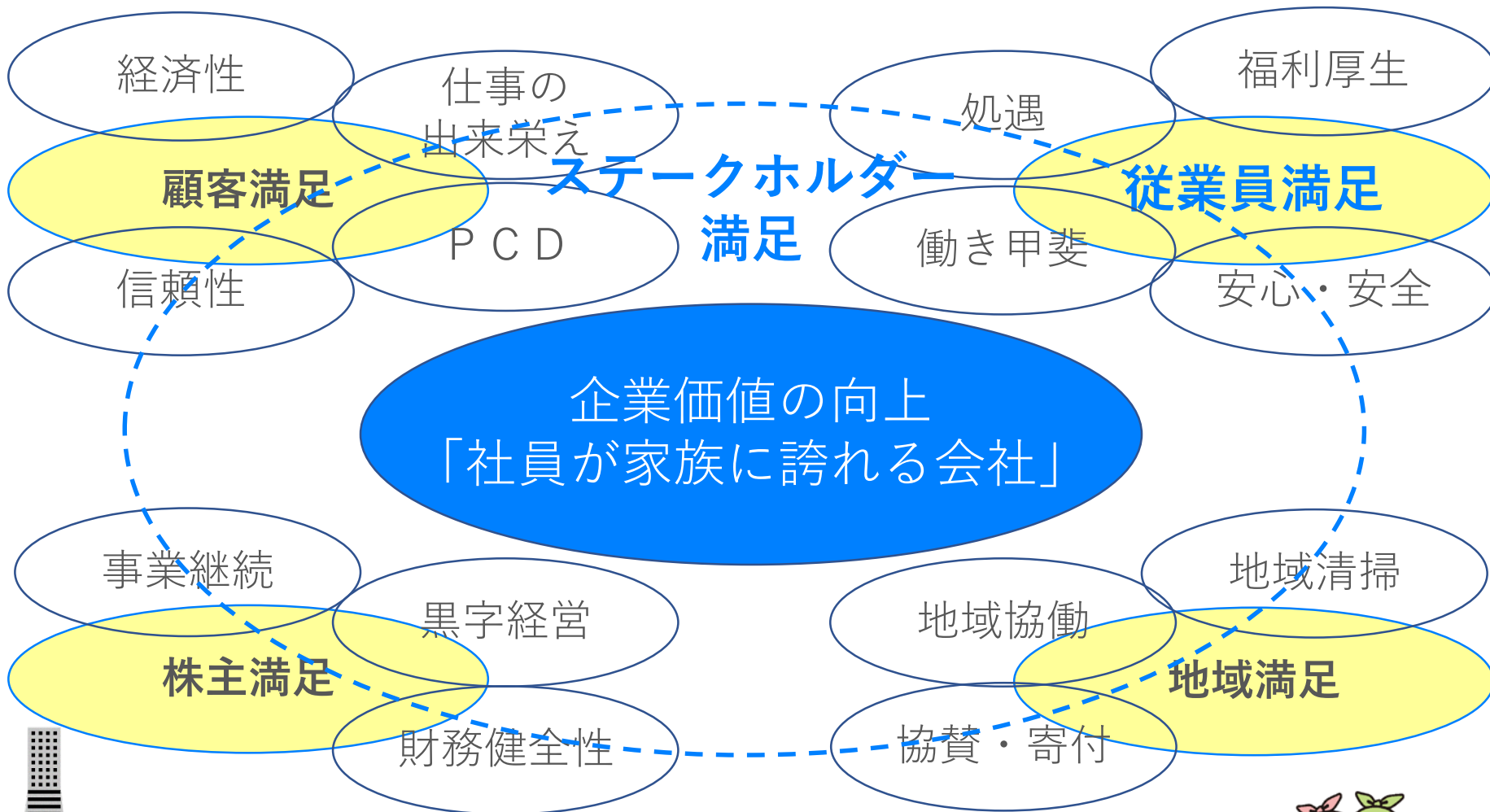
健康経営取組みのきっかけ

取組みの経緯・経過と取組み事例

課題とこれからの取組み



企業価値を高めたい



健康経営取組みのきっかけ

もうこれ以上仲間を減らしたくない



企業価値を高めたい

もうこれ以上仲間を減らしたくない



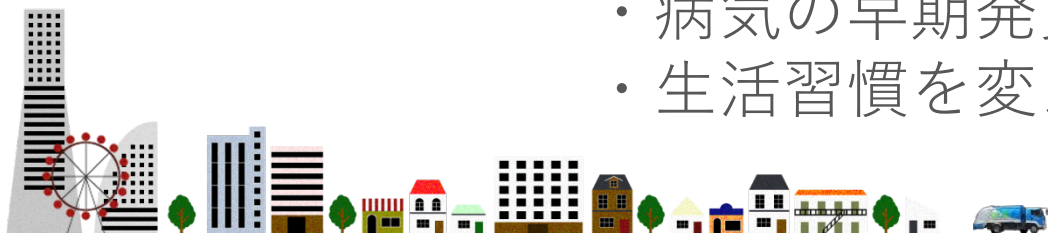
「健康でいることが大切だから！」

「社員の健康管理にもっと目を！」



社員の健康維持・増進

- ・ 病気の早期発見
- ・ 生活習慣を変える 等々



会社紹介

健康経営取組みのきっかけ

取組みの経緯・経過と取組み事例

課題とこれからの取組み



目的は、“**社員の健康維持・増進**”

それをいかに全社活動にしていくか？

《初動取組み》

- (1) 経営幹部の取り込み
- (2) 組織活動化
- (3) 社員の意識改革と参画促進



(1) 経営幹部の取り込み

① 定期健康診断・人間ドックの結果活用

健康診断結果による受診勧告発出

産業医による面談実施



部門責任者を通じた受診勧告報告書の提出

産業医面談実施のための業務調整と社員誘導

このフローをルール化しマニュアル化

「従業員に対する健康配慮に関するマニュアル」



(1) 経営幹部の取り込み

② 部門責任者による社員体調の日常的チェック

受診勧告者の経過観察

日々社員の体調を気にすること



部門責任者による面談実施と面談記録の保管

- ・健康診断中間期に受診勧告者面談
- ・日々の体調不良者とも都度面談実施



「面談実施報告書」として記録を義務付け



(2) 組織活動化

① 「健康経営」との出会い

「健康経営」資格を取得することを目標化

- ・ 「健康経営宣言」の制定
- ・ 経済産業省 「健康経営認証資格」
- ・ 横浜市 「健康経営認証資格」

② 安全衛生委員会内に「健康担当」を設置

- ・ 交通安全・作業安全と同一レベルでの取り組み
- ・ 各社各部門の年度業務計画に健康維持・増進のための活動計画を記載



月度の経営会議にて他の業務計画の進捗報告と同様に報告を義務付け（現状はまだ不十分）



(3) 社員の意識改革と参画促進

社員に自身の「健康」について気を付ける風土を醸成したい

【想定】

多くの社員が自身の「健康」についてあまり意識していない
健康診断結果についても、その重要性が理解されていない

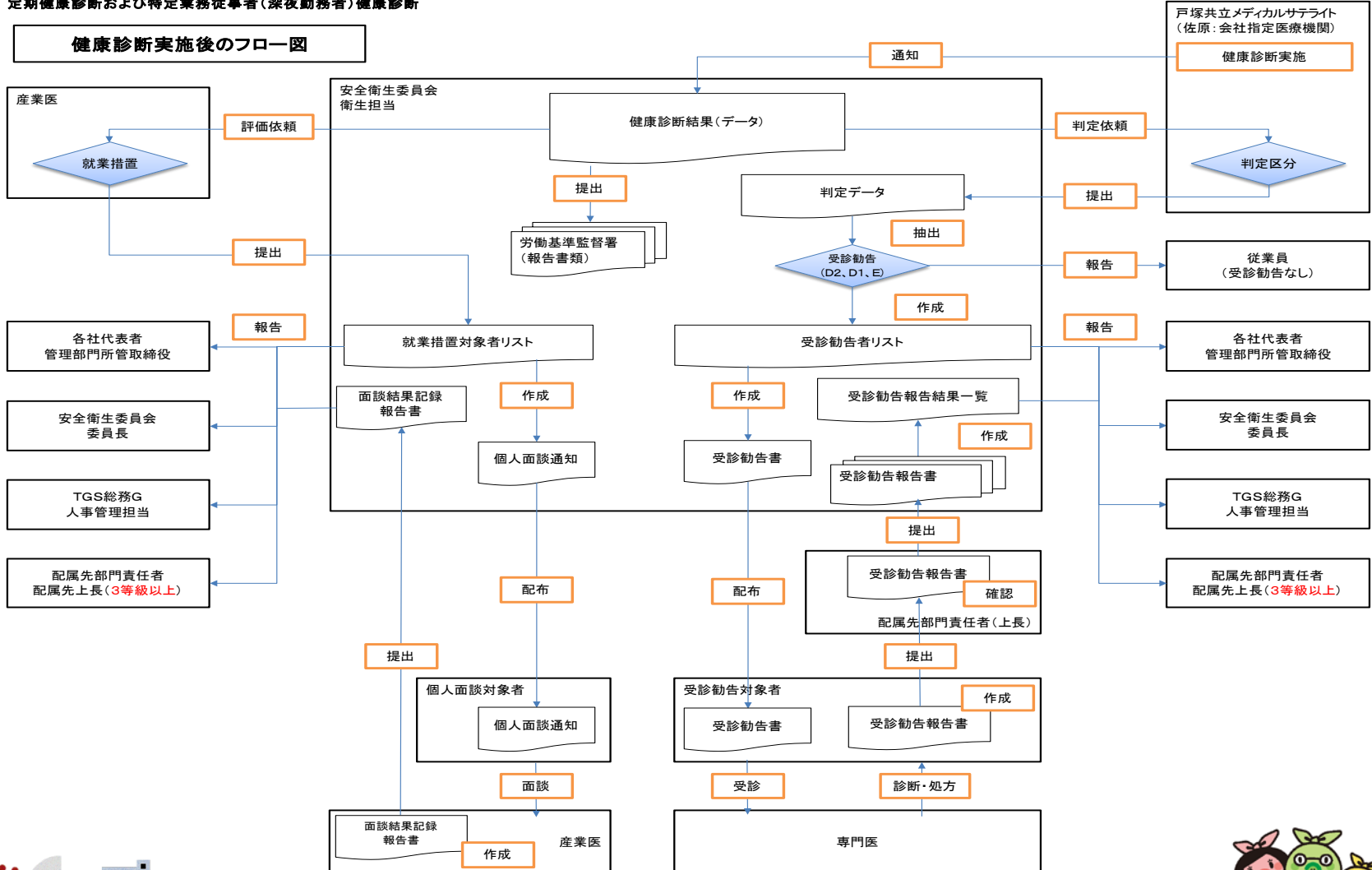
健康担当が事務局となり社員の意識改革の支援をする

- ① 会社として社員の健康維持・増進に取り組むことを周知する
(部門責任者が率先して取り組んでいることを感じてもらう)
- ② 「健康」が大切であることをすり込む
- ③ 健康診断結果で異常ある社員には強制的に勧告を発出する
- ④ 部署別の健康診断結果を分析し小集団意識を醸成する
- ⑤ 職場に血圧計等を設置し健康を気にする環境つくる



健康診断実施フロー

定期健康診断および特定業務従事者（深夜勤務者）健康診断



判定区分および面談実施メモ

健康診断受診者の「判定結果」に基づき、
配慮対象者に対して受診勧告書を発出

該当者は主治医へ受診し結果内容について、
部門責任者と面談

判定	判定区分
A	異常ありません
B	軽度の異常を認めますが、日常生活に支障ありません
C	軽度の異常を認めますが、生活習慣の改善、または経過観察、再検査が必要です
D 2	異常が認められます。医療機関で精密検査をお受け下さい。
D 1	異常が認められます。医療機関で治療をお受け下さい。
E	現在の治療を続けてください

面談実施メモ

所属部門			
対象者氏名 (姓)	面談実施日	年 月 日	
	面談時間	: ~ :	
面談実施者	代行依頼者		
面談理由	①定期健康診断勧告(定期・深夜)	②ストレス不調	③過重労働

①定期健康診断勧告者面談事項

判定	病名	(主治医:)
病院名		
診断内容	①診断内容について確認してください。	
	②処方されている場合は、服用等について確認してください。	
	③気になる点について確認してください。	
現体調	④現状について確認してください。(現状によっては、再受診、検査を促してください)	
次回面談日	次回の面談日について確認してください(3か月後)	年 月 日

②③ストレス不調者、過重労働者面談事項

面談内容	
身体状態	
精神状態	



面談判定および面談実施報告書

① 部門責任者と面談後に「面談実施報告書」入力

面談実施報告記録入力画面(健康診断受診勧告用)

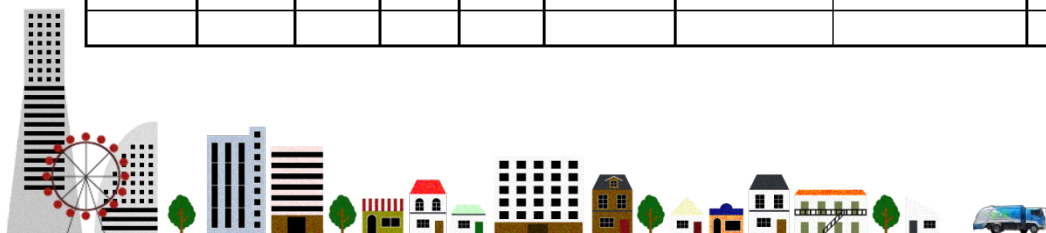
:経過確認面談(11月実施)

対象者	所属担当	面談実施日 (西暦)	面談時間	面談実施者	判定	疾病名	病院名	診断内容			現体調	次回面談日 (西暦)
								①診断内容	②処方について	③気になる点	現状について	

② 日頃の健康について不安ある時に部門責任者と面談

面談実施報告記録入力画面(ストレス不調・過重労働・体調不良用)

対象者	所属担当	面談実施日 (西暦)	面談時間	面談実施者	面談理由 (ストレス・過重 等)	現体調について(本人コメント・上長コメント)		診断内容(通院している場合記入)					次回面談日 (西暦)
						①身体状態	②精神状態	①疾病名	②病院名	③診断内容	④処方について	⑤気になる点	



面談を確実に行うために

面談実施マニュアルを作成し、①目的、②実施者、③対象者、④実施時期・サイクル、⑤実施方法、⑥面談実施入力の確認、等を明確にして部長会の場において確認

(参考：マニュアルより抜粋)

実施サイクル

健康診断	検診月	受診勧告 確認月	経過確認 面談月	受診勧告 確認月	検診月
①定期診断	5月	7月	11月		5月
②深夜検診	5月	7月	11月診断	1月	5月
③ストレス	その都度面談		11月実施	その都度面談	
④体調不良者	その都度面談				

(④は、日常の中で体調に異変が感じられる社員に対して行う)

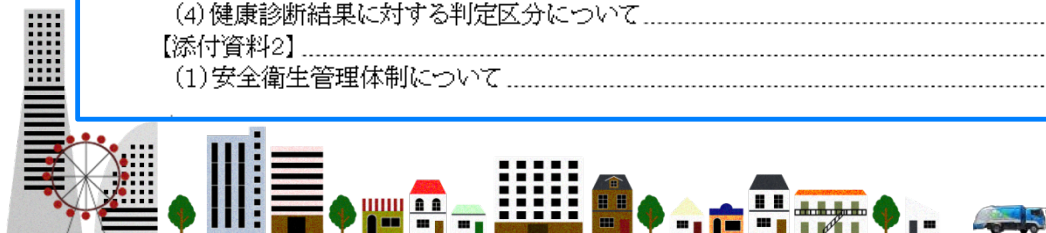


「従業員に対する健康配慮に関するマニュアル」

従業員に対する健康配慮に関する運用マニュアル

目次

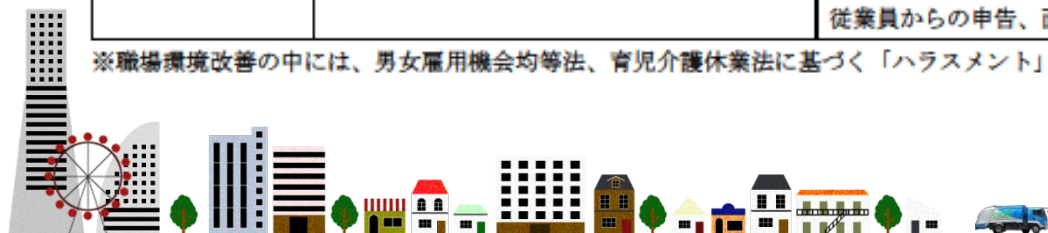
目次	2
1. 健康診断の実施について	3
(1) 趣意	3
(2) 役割と責任所在	3
(3) 健康診断の種類	4
(4) 診断項目	4
(5) 健康診断結果の取扱い	5
2. 実施要領・フロー	6
(1) 雇入時の健康診断	6
(2) 定期健康診断	6
(3) 特定業務従事者の健康診断（深夜従事者）	7
3. 健康診断結果に対する対応	7
(1) 基本的な対応フロー	7
(2) 産業医評価に基づく対応	8
(3) 受診医療機関判定に基づく対応	9
4. 過重労働等、特別配慮が必要な事案に対する対応	12
(1) 過重労働に対する配慮	12
(2) 心の健康に対する配慮	13
(3) 福利厚生制度等による健康環境づくり	13
【添付資料1】	16
(1) 会社の安全配慮義務について	16
(2) 会社が果たすべき安全配慮義務（例）	16
(3) 健康診断に関わる法規制	16
(4) 健康診断結果に対する判定区分について	16
【添付資料2】	17
(1) 安全衛生管理体制について	17



健康配慮基本体系図

配慮項目	健康診断（含む深夜従事者健康診断）		心の健康（ストレスチェックなど）		過重労働	
	全従業員（法定）		ストレスチェック受検者 ※受診は任意	ストレスチェック未受検者	全従業員	
範囲（集団）	全従業員（法定）		ストレスチェック受検者 ※受診は任意	ストレスチェック未受検者	全従業員	
委託先	戸塚共立メディカルサテライトほか		ストレスチェック業務委託先	—	—	
根拠データ	受診医療機関の 判定区分	診断項目別データ	ストレスチェック結果 【注意】結果は個人情報。特段の配慮必要	特になし (ストレスチェック勧誘努力)	月次時間外・休日 労働時間データ	
判定者・判定根拠	(社内ルール適用)	産業医	ストレスチェック業務委託先 ※50人以上事業場は導入義務あり	(社内ルール適用) ※法定目安なし	(社内ルール適用) ※法定目安あり	
配慮対象者	D1, D2, E判定者	産業医指定対象者	高ストレス判定者 (医師面談希望者)	左記以外の 変調懸念対象者	変調懸念対象者 長時間労働者	
配慮フロー（個人）	対象者の抽出 ↓ 専門医受診勧告 ↓ 専門医受診 ↓ 受診勧告報告確認 ↓ (再検査受診勧告) ↓	対象者の抽出 ↓ 産業医面談設定 ↓ 産業医面談 ↓ 面談報告確認 ↓ 就業規制等配慮 ↓	結果返信（本人） ↓ 産業医面談希望確認 ↓（希望者のみ） 産業医面談 ↓ 面談報告確認 ↓ 就業規制等配慮 ↓	結果返信（本人） ↓ 本人申出ある場合 ↓ 本人申出ない場合 変調懸念察知 ↓ ※上長判断 (必要に応じ産業医) ↓	本人申出ある場合 ↓ 本人申出ない場合 変調懸念察知 ↓ ※上長判断 (必要に応じ産業医) ↓	対象者の抽出 ↓ 産業医面談勧告 ↓（了解者のみ） 産業医面談 ↓ 面談報告確認 ↓ 就業規制等配慮 ↓
	定期的フォロー面談 (面談報告書)	定期的フォロー面談 (面談報告書)	定期的フォロー面談 (面談報告書)	定期的フォロー面談 (面談報告書)	定期的フォロー面談 (面談報告書)	定期的フォロー面談 (面談報告書)
組織対応	健康維持・増進のための施策提供など		ストレスチェックの集団分析に基づく課題抽出と職場環境改善 従業員からの申告、面談内容等からの課題抽出と職場環境改善等		長時間労働軽減のため の措置など	

※職場環境改善の中には、男女雇用機会均等法、育児介護休業法に基づく「ハラスメント」への理解深耕と適正指導を含む



2018年4月12日

武松グループ従業員各位

安全衛生委員会
健康担当事務局
杉村安陸
長谷部淳一

「健康経営」への取り組みについて

掲題の件、すでにお聞き及びの方もいらっしゃると思いますが、武松グループ全社で「健康経営」に取り組むこととなりました。

1. 「健康経営」ってなに？

「健康経営」とは、従業員の健康が企業および社会の持続的発展のために不可欠な要素であることを認識し、健康維持・増進のために従業員への健康情報の提供や、健康維持・増進のための活動を会社（組織）として支援し、推進することです。

この「健康経営」の考え方は、3～4年ほど前から経済産業省が「健康経営優良法人認定制度」として、横浜市が「横浜市健康経営認証制度」として、また、協会けんぽが「かながわ健康企業宣言」として取り組みを奨励し、導入企業が増加傾向にあります。

2. 皆さんが「健康」であること

皆さんの「健康」は、ご自身にとっても、ご家族にとっても、また会社にとっても欠くことができない重要なことです。

しかしながら、ご自身の健康状態に無頓着な方や、身体に良いことをやろうと思ってもなかなか行動に移せていない方、定期健康診断でD1、D2、E判定をもらっていても仕事の多忙を理由に治療や改善に着手出来ていない方々、「健康の維持・増進」について課題を抱えていらっしゃる方がたくさんいらっしゃるのではないのでしょうか？

「ワークライフバランス」を心がけていらっしゃるだけでも、「ワークヘルスバランス」を意識されている方は少ないのではないのでしょうか？

3. 「健康維持・増進」を安全衛生活動と同様に重要取組み事項の一つとする

上記のような想定のもと、3月28日のグループ経営会議にて、「健康維持・増進」を従来の「安全衛生活動（交通事故防止や職場災害防止活動）」と同様に、重要取組み事項の一つにすることが決議されました。その推進事務局を「健康担当」と名付けて、安全衛生委員会の中に組み込むことも決定されました。

今後、皆さんの「健康維持・増進」に関わる様々な情報提供や、推進のための報奨金、表彰、景品等の授与、イベントの企画やツールの提供等を行っていきます。

ご自身、ご家族のために、趣旨をご理解いただき、積極にご協力、ご参加いただきますようお願いいたします。

以上

武松グループ 健康経営宣言

従業員一人ひとり心身共に健康で働ける 職場環境作りに取り組む

- (1) 経営者自身が率先した健康づくり
- (2) 健康づくり担当者を設置
- (3) 当社の健康課題を把握・改善
- (4) 協会けんぽと連携した健康づくり
- (5) 労基法、労働安全衛生法などの法令を遵守
- (6) 健康づくりに向けて次の取組みを実施
 - ① 保健指導の利用
 - ② 食生活の改善
 - ③ 運動機会の増進
 - ④ 感染予防対策



平成30年度 健康担当業務計画

(安全衛生委員会業務計画より抜粋)

* 毎月の業務振り返り及び翌月の計画

安全衛生委員会

重点項目	取組み内容	目的（何のために）	具体的施策（どう行動するか）	担当責任者	納期
健康維持・増進	①「従業員に対する健康配慮に関する運用マニュアル」作成と運用管理	従業員の肉体的・精神的健康維持・増進のために、基本ルールの整備と適正な運用を管理する	①定期健康診断、人間ドック、入社時健診等の実施調整 ②「ストレスチェック」の実施調整 ③従業員面談の実施状況のチェックと推進支援	杉村・長谷部	通年
	②健康改善への取組み企画・推進	従業員の肉体的・精神的健康維持・増進のために、具体的な取組み施策の企画と全社への周知、推進を行なう。健康維持・増進を図ることにより結果的に事故削減に貢献する。 ①健康維持・増進を通じた従業員および家族への安心・安全の確保 ②健康不良による交通事故・労働災害発生削減（健康起因事故の防止・削減）	①健康は働く上での原動力であること意識向上支援 ②従業員の健康状態の分析（含む、見える化） ③従業員の精神的健康不良の早期発見 ④健康課題の抽出と改善施策の検討および施策選定 ⑤具体的な健康維持・増進施策の推進支援 ⑥幹部等による健康に関する基礎研修への参加（メンタルヘルス含む）	杉村・長谷部	通年
	③健康経営優良企業認定資格取得	健康維持・増進活動を第三者機関に認定されることにより、会社の信頼度を高める。	①「健康企業宣言」に基づいた活動の進捗管理 ②経済産業省、横浜市等の資格認定制度への申込み	杉村・長谷部	10月～12月

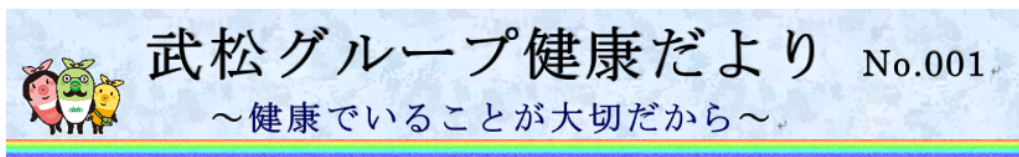


取組み事例

月刊「健康だより」の発行

毎月、健康に関するの旬の話題を提供!!

- ・ 会社での取組み紹介
- ・ 協会けんぽ様からの情報 等



2018.05.15
安全衛生委員会
健康担当

武松グループ「健康経営」への取り組みスタート!

すでにご案内の通り、今年から武松グループ従業員の皆さんの健康維持・増進のために、「健康」を経営の重要要素のひとつとする「健康経営」構築に向けた様々な取り組みを進めていくことになりました。

事務局である私たち“安全衛生委員会健康担当”からこの「武松グループ健康だより」を通じて今後様々な健康に関わる情報を提供していきますので、是非ともご自身ご家族含めご活用ください。

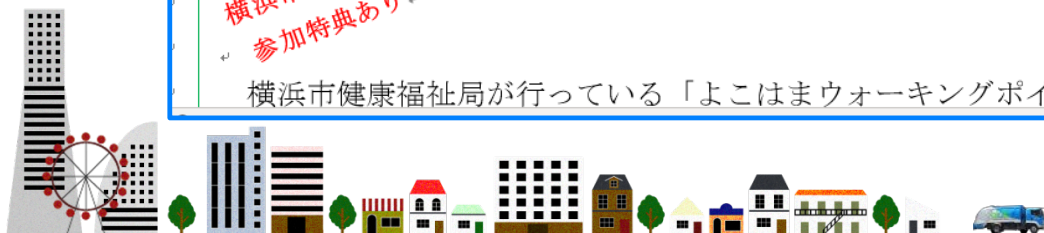
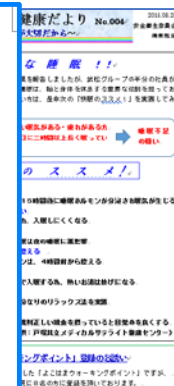
皆さんの積極的なご参加、ご支援、ご協力をお願いいたします。

横浜市民限定!
参加特典あり

「よこはまウォーキングポイント」登録のお誘い



横浜市健康福祉局が行っている「よこはまウォーキングポイント」という健康増進施策



健康診断結果分析

武松商事健康診断結果状況

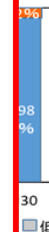
平成30年6月26日
安全衛生委員会健康担当

平成30年度の健康診断結果状況を踏まえ各部門の生活習慣病についての現状把握を行い健康維持・増進に向けて取組みを行う。

(*平成30年度定期健康診断及び人間ドック受診者データ)

<p>武松商事における生活習慣病に関わる状況(対象社員数211名)</p> <p>○戸塚共立メディカルサテライト特定指導員からの指摘グループ全体で、 BMI数値が25以上(肥満)が26%(H29/28%) 喫煙者が54%(H29/51%) 糖尿病や高血圧症を招く恐れ!</p>	<p>○前年比較</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年度と比較し全体的に横ばい状態。 ・喫煙者が半数以上 ・睡眠での休養不足が約半数 ・運動習慣改善意思無しが70%超え 	<p>○健康担当取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員が取り組みやすい情報提供を発信 ・特に生活習慣病に対する取組み 		
メタボリック指紋	高血圧指紋	肝機能系指紋	動脈硬化・糖質異常症指紋	糖尿病指紋

武松グループ4社及び各事業部ごとに高血圧など主要な指数や及び喫煙等の生活習慣に関わる数値を経年分析



健康診断委託病院と連携し、各事業部の状況にあった予防・対策を提供し、事業部ごとでも対策を検討

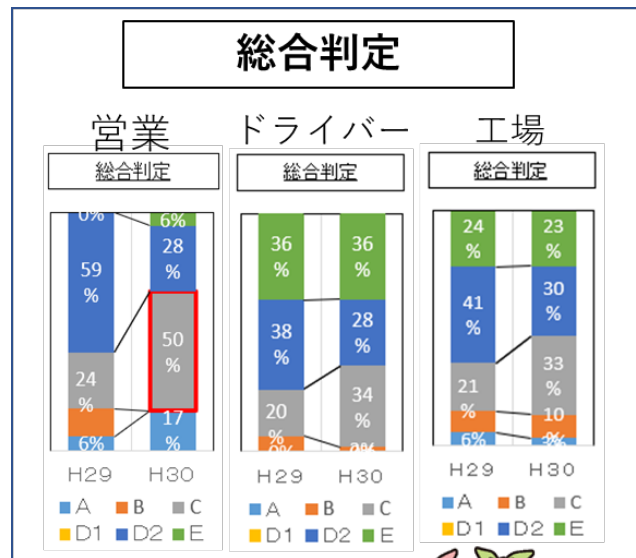
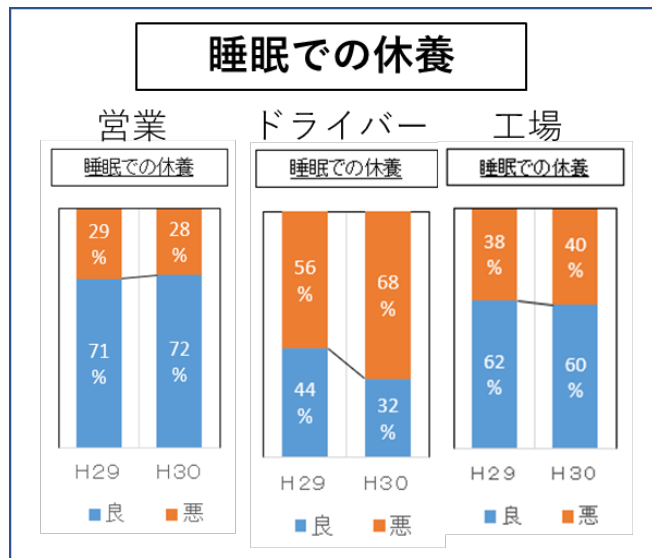
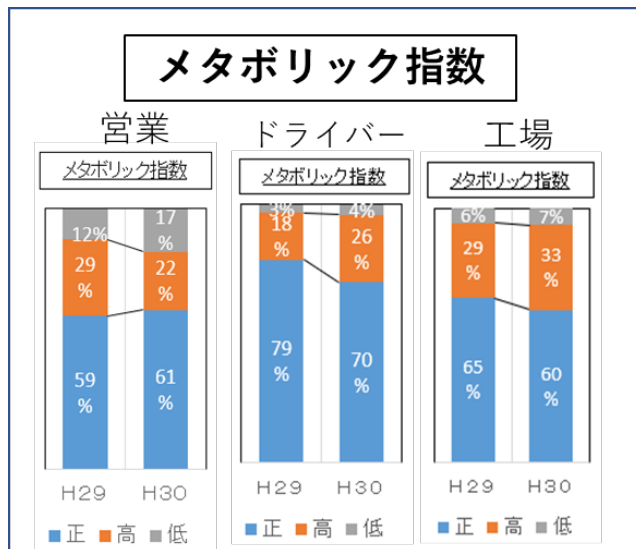
<p>1. 糖尿病や高血圧症等へ！ 適正体重に近づける！ 適正体重=(身長m)×(身長m)×22(BMI標準)</p> <p>①一日3食規則正しく ②主食、主菜、副菜を3食バランスよく (食べ過ぎは、中性脂肪となる) ③遅い時間の夕食、夜食に注意 ④適度な運動(ストレッチ・ウォーキング・筋力トレ) (摂取エネルギー(食事量)を減らし消費エネルギー(活動量)を増やす)</p>	<p>内臓脂肪過多(腹囲男性85cm以上・女性90cm以上) 肝機能低下、肝硬変や肝がん等へ！ ・アルコール性脂肪肝⇒アルコールの取りすぎ ・非アルコール性脂肪性肝疾患⇒食べすぎ、運動不足</p> <p>①肥満改善と同様にバランスの取れた食事 ②1日8000歩のウォーキング継続 ③適度な飲酒量は、一日あたりアルコール量20g (女性は半分) ビール中瓶1本、ウイスキーw1杯、缶チューハイ1缶、焼酎0.6合</p>	<p>高血圧は、動脈硬化・動脈瘤等へ！</p> <p>①体内リズムを整えた生活 (同じ時刻に起床、食事を規則正しく、日中しっかりと活動) ②薄味を心がけ (減塩:健康人8g以下、高血圧6g以下) ③適度な飲酒量 ④禁煙は健康未来の近道 (禁煙したその日から健康効果が実感できる) ⑤適度な運動</p>
--	--	--



取組み事例

健康診断結果部門別分析

職種ごとの主要指数を比較することで、それぞれの違いが分かり対応策を検討しやすい！



健康器具の設置

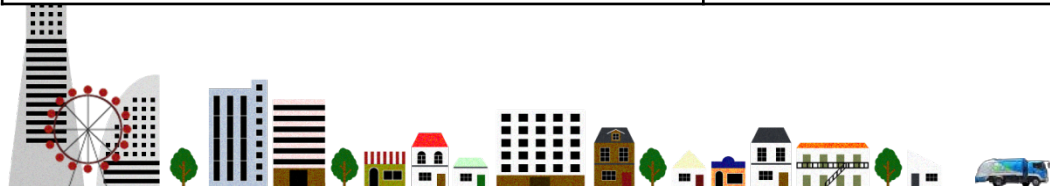
社員への健康配慮として！

- ・ 営業所含め 11 か所へ 血圧計 配置
- ・ 事務室内へ 加湿器 を 配置
- ・ 各 営業所 へ A E D を 設置



各種健康診断取組み

項目	対象者	実施時期
定期健康診断	全社員	5～6月
人間ドック	35歳から5年単位	6月
深夜従事者健康診断	深夜勤務従事者	11月
雇入れ時健康診断	中途採用者	その都度
インフルエンザ予防接種	希望者	11月
ストレスチェック	労働安全衛生法に基づき	11月
特定保健指導	定期健康診断後の該当者	10月
じん肺特定検診	労働安全衛生法に基づき	3年に一回
産業医面談	健康配慮者	その都度



特定保健指導の活用

「生活習慣病予防のために」

健康診断結果を踏まえ、専門保健師による特定保健指導を実施



対象者と保健師の約束事!!
**行動目標：体重を何キロ減、
 腹囲を何センチ減らす?**
行動計画：どのように改善していくか?
日 程：3カ月か6か月か?

行動目標（期間）	1 kg以下	1～2 kg以下	2 kg以上
一カ月で何キロ減らす	20	2	0
六カ月で何キロ減らす	0	0	2
現状維持を保つ	1		
腹囲1センチ減らす	1		

特定保健指導 支援記録 (4回目) 戸塚共立メディカルサテライトクリニック

お 名 前	保健指導区分	積極的支援
保 険 者 名	全国健康保険協会 神奈川支部	保健指導コース
		2018年度最新サテライト3カ月コース (電話)

行動目標
 1ヶ月におよそ0.7kgずつ体重を減らす。

行動計画
 武松商事
 3か月で2kg減 目標。
 *アルコール1日3合(4リットルを2週間で消費)を1合にします。
 *煙草も1日30本からまずは半分にします。
 *朝、昼が、おにぎりやパンのみなので、野菜や主菜を取り入れていきましょう。
 *仕事で運動をしていますが、ストレッチなども寝る前に5分からでも実践していきましょう!

あなたの1日の目標前減カロリー
 運 動 16 kcal
 食 事 140 kcal
 合 計 156 kcal

あなたの1日の摂取カロリー目安
 2180 kcal

行動計画		禁煙する (本数を減らす)	5%
お酒の量を減らす	7%	毎日体重を計る	5%
運動量を増やす	26%	休肝日を設ける	4%
食事量を減らす	16%	食べ方をゆっくり	5%
食物を変える	22%	間食をやめる	3%
飲物を変える	4%	薄味にする	4%



マッサージ施術

「ドライバーへの腰痛予防対策のために」

営業所において、専門トレーナーによる施術を月4回実施
費用は会社負担。 今後、工場へも拡大予定!!

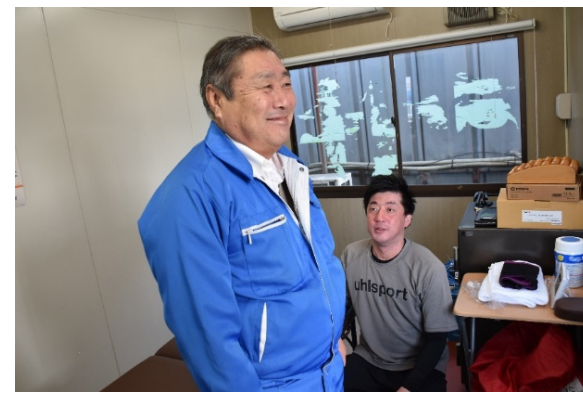
問 診



施 術



スッキリ!!



伊藤 徹トレーナー

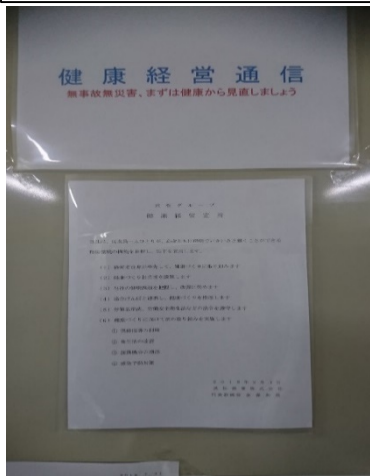
主なプロフィール

- 2002年 按摩・マッサージ・指圧師免許取得
- 2010年 東京ヴェルディ1969 チームトレーナー
- 2011年 横浜FC チームトレーナー
- 2016年 ラグビー リーチ・マイケル パーソナルトレーナー
- 2017年 同上、NZラグビーチーム・チーフストレーナー兼任
- 2018年 横浜FCシーガルズヘッドトレーナー

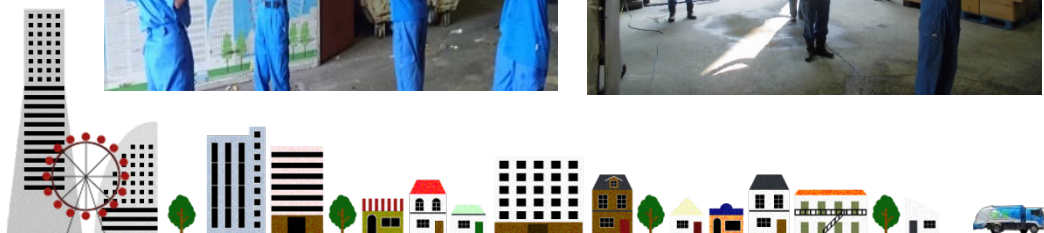


職場での健康への取組み

健康宣言・健康だよりの職場掲示



健康対策（ラジオ体操、血圧測定など）



職場での健康への取組み

熱中症予防対策



受動喫煙対策



会社紹介

健康経営取組みのきっかけ

取組みの経緯・経過と取組み事例

課題とこれからの取組み



社員とその家族が心身共に健康でいられるために！

- (1) 「健康維持・増進」に対する組織的取組み
健康診断分析結果の推移管理 等
- (2) 従業員の「健康」への関心・意識向上に向けた取組み
健康改善者への表彰制度の導入 等
- (3) 人間ドック受診資格の若年層への展開
35歳以下の導入
- (4) 「こころのケア」への取組み
会社指定の心療内科医の設置 等
- (5) 働き方改革への対応
就業形態の見直し、過重労働対策、計画年休 等
- (6) 社員の家族を含む健康維持・増進施策の展開



ご清聴ありがとうございました。

