

(11) 従業員の健康づくりに関して困っていること

問 25.従業員の健康づくりに関して困っていることやご意見等があればご記入ください。

業種	回答内容
建設業	個人それぞれの考え方が違うので、個人各々で取り組んでほしい。
	個人情報への取扱い。
	強制出来ない為、一律したイベントなどは実施しにくい。
	出先である為、管理者の認定が分からない。
	建設業と言う業界の特性でもあるが、喫煙率の高さはなかなか改善が難しく、取組が進みにくい部分です。また事業所が全国に14か所あり、すべての社員が参加できるような取組の発案に苦慮しています。
	現在、年に1回(40歳以上は年2回)の健康診断費用を負担しているので、それ以上は負担できない。
	扶養内パートの勤務者が多数のため、助成される制度のすべてを把握できていない。
	自己管理が必要。
	出張が多いので食事が外食になりがちな事。 メンタル面での対応に困ることがある。
卸売業、小売業	社員の高齢化と共に、全員何かしら持病があるが、ゆっくりとお金と時間をかけて治療することができない。
	従業員は2名で、それぞれに病気と向き合っている(個別に相談している)特に困っていません。
	協会けんぽの健康診断を受けさせており、オプションも含め全額会社が負担しているが、健康意識が高まり多くのオプションを受けだして、会社の負担が大きい。そのうちオプションは個人に負担してもらうようになるかもしれない。(会社の経営状態によって)
	何から始めたら良いのかわからないので、他社の具体例などがあれば助かります。
宿泊業、飲食サービス業	従業員の勤務時間は、1日4時間で週2~3回の方が殆んどです。年齢は50代1名、60代1名、70代4名、80代2名。健康には、個人でとても気をつけています。(人間ドックに行ったり運動グループに入ったり病院で血液検査や血圧測定など行っています。)働いている人は8名なのですが、講師の先生は来て下さるのでしょうか?実際集まる人数は、4名位だと思います。講師代はおいくら位でしょうか?よろしくをお願いします。

業種	回答内容
教育、学習支援業	メンタルヘルスに対して表面上はメンタル異常になっているか分からない場合が多い。
その他サービス業	1日3食取れない人がいる（朝食抜き）。夕食の時間が遅い人がいる（車での移動があり、時間通りに夕食が取れていないことがある）。
	事務職なので運動不足。
	本人はあまり気にかけてないようで、すすめても受診しようとしないうし薬も飲んでいるのかどうか分からない。
	本人の意識改革。 平均年齢が高い事もあって様々な病気のリスクが高い事。
医療、福祉	健康づくりで大切な事は食べ物であると思うので伝え方は難しいと思う。
	現在従業員の健康診断の結果は、問題なく要検査の1名は通院中である。医師2名常在しており、特に困っていることはない。
	従業員の健康に関するリテラシーが低い 従業員のメンタルが弱い。
	健康についての考え方もいろいろあり、正論がその人の心を苦しめることになる事もあると思うので、健康づくりと考えると会社での取り組みは難しいと感じる事もあります。ただ、職場の雰囲気良ければ、健康的な関りにつながるとは思います。職場から、子ども達と一緒に取り組めるラジオ体操や縄跳び、簡単な体操等やってきましたが、持続が難しくいつも定着できません。
	登録従業員の健診率を向上したいが必要性を感じていない。
	勝手に時給を上げられても、資金難になり、他の支援なんて無理。
	交代勤務の為、全員に周知・徹底が難しい。
	かかりつけ医フィットネスジムなどを決めている人が多いので、あえてこちらから声かけが難しい。
	会社側から検診の結果に対して指導されるのは嫌な方もいます。必要に応じて検診の結果に市の取り組みや相談先のリーフレットを同封してほしい。
	「業務」と「従業員の健康推進」の両立（マネジメント）。
精神疾患を起因とする離職者と休職者の増加による人手不足。 腰痛、首を痛めている方がいるので、なんとか予防する方法が知りたい。	
運輸業、郵便業	協会けんぽ経由で、保健指導対象者に保健指導の案内が来るが、従業員本人に連絡をするよう案内をしても、していない様子。
	持続性の向上。皆、指導を受けた直後だけ、三日坊主。
	年2回の健康診断受診とGマーク取得のための取りくみ（S A S等）で十分なので特に問題ないです。

業種	回答内容
その他	現場対応も有り、暑さ・寒さの対応にこまっている、勤務時間も一定ではないので調整が難しい。
	年配者の割合が高いため健康に対する考え方が全員違う。
	年齢層に差があり、社内研修のテーマが難しい。
	健診結果をあまり気にしていない。
業種不明	従業員の9割がパートであり、ダブルワークにより他事業所等で健診を受けている場合が多く、特に支援しておりません。

(12) 従業員の健康づくりで紹介できる取組み

問 26. 従業員の健康づくりで、特に他者に紹介できるような取組みがありましたら、ご記入ください。

業種	回答内容
建設業	ウォーキングイベントのあとに、コミュニケーションづくりの為に親睦会実施。
	弊社では30歳以上の社員には人間ドック費用を全額会社負担で受けられるようにしています。また腫瘍マーカー検診についても希望者には会社費用で受けただけです。全国土木建築国民健康保険組合との連携により、3年連続食生活改善取組として野菜摂取量を測定できる「ベジチェック」を利用しています。また体組成計の設置などで生活習慣病の予防意識を高め、転倒リスクチェックのイベントで身体機能の低下に気付いてもらう等、取組を行っています。
医療、福祉	カウンセリング毎月
その他	他社の内容を把握できていないので、比較できない。
	健康情報提供サービス（Pe p u p）への導入。
	毎月安全衛生委員会を行っており、その際産業医による衛生講話の実施。
	測定器と研修をセットにして、自身の状態を把握した上で研修を行っている。

(13) 健康づくりにおいて従業員の活動への巻き込み方の事例

問 27.健康づくりにおいて、従業員の活動への巻き込み方で工夫している点があれば、ご記入ください。

業種	回答内容
建設業	<p>定期健診結果をすべて産業医の意見聴取をいただき、要再検査となった場合には本人と上司に通知して全員が再検査まで必ず受けるような運用にしていますが、これは安全衛生委員会など幹部の出席する会議で共有し、全員が受けて当たり前という雰囲気を作っています。</p> <p>次年に向けた健康経営優良法人 2025 取得必達での取り組み。</p>
医療、福祉	<p>ウォーキング</p> <p>ポスターやチラシを配布</p>
運輸業、郵便業	<p>取組み強化時期に手書き作成の掲示板で周知。</p>
その他	<p>全社取組みとして、「ヘルシー運動（点数制度）」を実施。目標達成者には表彰するなどして活性化を図っている。</p> <p>周りの人で病気に罹った例や治療の状況を周知させる。</p> <p>地道な声掛けしかなく悩んでいる。まずは興味ある内容を選択し、リテラシー向上につなげようとしている。</p>