

る心の健康問題は重要で、中長期的には、慢性的な集中力の低下、社会的な不適応、アルコール依存の増加などがあげられます。

このように、心の健康問題は限られた人々の問題ではなく身近な問題であり、心の健康づくり対策の推進は、精神保健福祉行政の大きな課題となってきました。このような観点から、昭和62年に行われた精神衛生法の改正では、広く国民の精神的健康の保持及び増進を図ることを目的の一つに法の名称を精神保健法と改め、心の健康づくり対策の推進を図っていることとしています。以下に主な取組を紹介いたします。

厚生労働省における取組

(1) 相談体制

精神保健福祉センター及び保健所には、精神保健福祉に関して精通している医師、保健師、精神保健福祉士などが働いており、地域住民を対象に心の健康づくり相談を行っています。平成12年度において、精神保健福祉センターにおいては延べ2万6000件の相談及び12万件の電話相談、保健所においては延べ1万8000件の相談がありました。

(2) 自殺予防対策・うつ対策

自殺予防対策には、精神医学的観点のみならず、心理学的観点、社会的

的、文化的、経済的観点等からの、多角的な検討と包括的な対策が必要であることから、厚生労働省内に幅広い分野の有識者からなる「自殺防止対策有識者懇談会」を設置し、自殺予防についての基本的な考え方について検討しました。平成14年12月に最終報告が出されたところです。これらを踏まえ、地域・職種において、

①「いのちの電話」の相談員を確保し資質の向上を図るための研修など相談体制等の整備を行うこと、②12月1日の「いのちの日」における自殺防止相談窓口の普及・啓発事業など、自殺予防に関する正しい知識の普及・啓発を行うこと、③自殺の実態調査や地域におけるうつ等対策に関する調査など、効果的な自殺予防対策に関する研究を推進すること、④労働者のこころの健康の保持増進を目的とした「メンタルヘルズ指針」の普及を推進すること、などを行っています。さらに、自殺死亡者にはうつ病を患っている者が多い一方、うつ病の治療法が確立されていること等から、特にうつ対策の充実に取り組みむため、保健医療従事者向けのマニュアルを作成・配布するなど、新たな施策を実施することとしています。

(3) 児童思春期の心の健康づくり対策

児童思春期の心の健康問題には多要因が複雑に絡み合っていることから、

精神保健福祉センター、保健所、児童相談所等関係機関の連携のもとでの対策が必要です。そのため、保健、福祉、教育、警察、医療等の地域関係機関がネットワークを構成し、総合的、横断的、即時的に問題解決に当たることが目的とした「思春期精神保健ケースマネジメントモデル事業」を平成13年度から実施しており、

今後、事例集の作成・配布などにより、適切な対応方策の普及を進めることとしています。また、児童思春期の心の健康問題に対応できる専門家を養成するため、医師、看護職員、精神保健福祉士、臨床心理技術者等を対象とする研修を行うとともに、研修修了者の名簿を関連する行政機関に配布し、各施設における相談体制の充実を図っています。また、児童思春期精神医療・保健・福祉のシステムや思春期における暴力行為の原因究明と対策などに関する調査研究も推進しています。

(4) 心的外傷体験への心のケア

通常、災害、犯罪等は日常的に各地で発生し得るものであるため、災害被災者、犯罪被害者の心のケアについては、被災者、被害者の身近な地域において、事件等の性質に応じて関係者(地域保健、学校、警察等)が連携し、実施しています。特異、大規模な災害・犯罪の場合など、通常の体制では対応困難な場合は、関

係省庁等の連携のもと、対応のスーパーバイズ等を行う専門家の派遣、各方面への応援要請などを適宜行っています。基盤整備としては、医師、看護職員、精神保健福祉士、臨床心理技術者等を対象とする研修を行うとともに、研修修了者の名簿を関連する行政機関に配布し、各施設における相談体制の充実を図っています。

心の健康問題は、時代とともにその内容や求められる対応が変わってきます。ニーズに応えるべく、今後も現状把握を適切に行い対策を講じていきたいと考えています。

◎ 参考資料

- 健康日本21企画検討会「健康日本21計画策定検討会報告書」健康日本21「厚生労働省、平成12年3月」
- 自殺防止対策有識者懇談会報告「自殺防止に向けての提言」厚生労働省、平成14年2月
- 金 古晴「災害時地域精神保健医療活動ガイドライン」平成14年度厚生科学研究費補助金厚生科学特別研究事業、厚生労働省、平成15年1月
- Murray CJ, Lopez AD. Global mortality, disability, and the contribution of risk factors. Lancet Burden of Disease Study. Lancet 1997; 349(9063): 1436-42.

地域と職域 自分たちの手で 健康づくりは

「健康日本21」を効果的に展開するために、全国各地で様々な健康づくり事業が繰り広げられています。このレポートでは、トヨタ自動車の企業城下町として有名な愛知県豊田市の「健康づくり豊田21」と、トヨタ関連部品健康保険組合の職域保健における取組をご紹介します。

豊田市、

13の視点から健康づくり促進

豊田市は人口約35万6000人、市内の製造業で働く人の84%が自動車関連産業に従事している日本最大の「クルマのまち」です。

同市では、現在「健康づくり豊田21」(実施期間：平成13～22年)が着々と進められています。この計画では、「健康寿命の延伸」「生活の質の向上」という2つの大きなテーマを実現するために、小目標・中目標・大目標を設定しています(図参照)。小目標である生活習慣の改善ですが、同市では、平成12年に実施した市民生活実態調査をもとに、今日から実践できるアクションを分かりやすく次の13の項目にまとめ、その普及・啓発に力を注いでいます。

【栄養・食生活】

- 1 朝食は毎日食べましょう！
- 2 野菜を1日に両手いっぱい食べましょう！
(※両手いっぱい分は、100g程度です)

【運動】

- 3 まずは、普段の生活の中で動きまわろう！
- 4 ウォーキングをしてみよう！
- 5 睡眠を十分にとりまわろう！
- 6 成長期の子どもは、早く眠りまわろう！
【たばこ】
- 7 未成年のうちからたばこを吸うのは絶対やめよう！
- 8 喫煙マナーを守りまわろう！
- 9 一週間のうち少なくとも一日は休肝日(お酒を飲まない日)にしまわよう！
- 10 一日の適量(アルコール20g)を知りまわろう！
(※ビール中ビン一本程度)
- 11 未成年での飲酒は絶対やめまわよう！
- 12 かかりつけ歯科医をもちまわろう！
- 13 歯磨きを一日2回以上しまわよう！

豊田市福祉保健部健康増進課課長の大澤宅美さんは「栄養士連絡会などの協力のもと、地域、学校、職域、医療、福祉との分野でも「健康づくり豊田21」が浸透しています。そ



豊田スタジアム近くのウォーキングコースにて。左から、大澤宅美さん、鷲尾恵里子さん、加藤美法さん

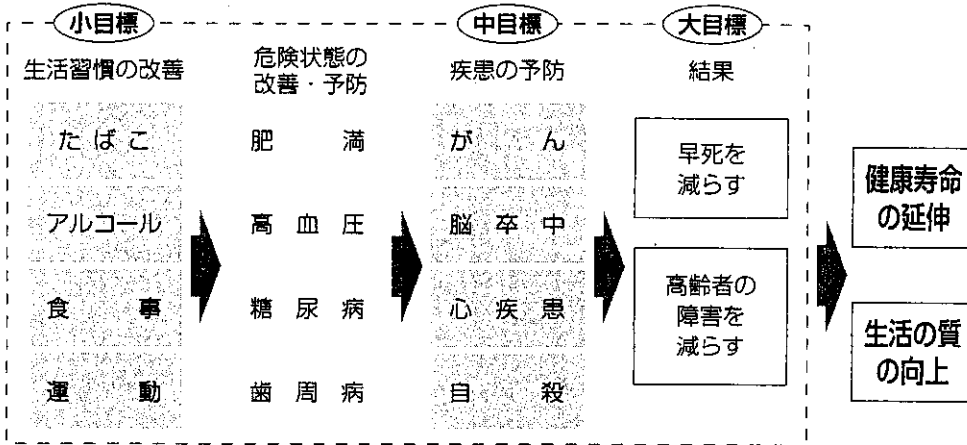


健康づくり豊田21
マスコットキャラクターぎらちゃん

のことに満足することなく、私たちとしてはこれからも各分野との連携を一層密にしていきたいです。今後の展開としては、市民の健康づくり推進の核となるヘルスサポートリーダを400人にまで増やす方針です(現在241人)と張りのある声で話しました。

同市が誇る「豊田スタジアム」(国際規格の球技場で、4万5000人収容)近くのウォーキングコースを大澤さん、副主幹の鷲尾恵里子さん、保健師の加藤美法さんとともに歩きました。平成12年の市民生活実態調査によると、「クルマのまち」豊田市では、日常生活

図「健康づくり豊田21」の目標設定



における1日の歩数は、男性で7162歩、女性で6417歩でした。全国平均と比較すると、男女ともに約1000歩ほど少ないのです。現在、市内に15あるウォーキングコースは、今年中に6か所増え、計21コースになります。風に吹かれながら、鷺尾さんと加藤さんは「市民一人一人が自分たちの手で健康づくりをしていけるようお手伝いしたいです」と口を揃え、長く延びるコースの行方を穏やかに

に見つめていました。

トヨタ関連部品健康保険組合

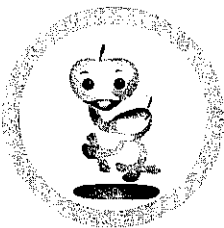
豊田市では、トヨタ自動車健康保険組合、トヨタ関連部品健康保険組合、小島健康保険組合の3つの健保に、扶養家族を含めおむね市民の50%が加入しています。市行政では、それら組合と連携し、これまでにウォーキングや栄養指導、健康教育、退職者への地域情報提供などを実施してきました。

では、健康保険組合では、どのような独自の取組を行っているのでしょうか。ここではトヨタ関連部品健康保険組合を取り上げます。

同組合は、文字通りトヨタの関連部品を扱っている事業所が加盟していて、その数は80社(平成15年6月末)。「健康づくり豊田21」の地域ケア推進部会の職域代表の一つでもあります。

同組合では、平成14年度から、組合員が心身ともに健康になるために、事業主と健保が協力して生活習慣改善の支援を行う活動、「ヘルスマ♥3」を繰り広げています。その中で特に力を入れている取組として「ヘルスマ♥3チャレンジ」が挙げられます。

「ヘルスマ♥3チャレンジ」では、組合員一人一人に「チャレンジカード」を配付します。組合員は、カード



ヘルスマ♥3マスコットキャラクターヘルスマくん

にあるライフスタイルリーダーチャートに自分の3つのライフスタイル「食事」(パ



チャレンジカードを手にして。金田典子さん(左)と沖勉さん(右)

ランス、塩分野菜・海藻類など)「運動」(1日の歩数、1週間あたりの運動時間)、「オリジナール」(タバコ、アルコール、心の健康な

ど)の状態を記入します。次に、健康な生活を送るための具体的な目標を立て、チャレンジカレンダーに書き込みます。例えば「週2日以上休肝日を作るぞ」などです。それを3か月間、実行できるように努力し、毎日(目標によっては毎週)やり遂げることができたかを自己採点します。くじけそうになったり、アドバイスが欲しいときには、健保保健師が相談に応じてくれます。実施は年2回です。

事務長の沖勉さんは「組合では、数値目標は設定していません。まずは、一人でも多くの組合員が気軽に取り組んでくれるように工夫を凝らし、参加率を上げることが大切だと思います」と、ソフトな口調で言いました。

担当の金田典子さんは「私ももちろんチャレンジしています。いけないな〜と思いつつも、夜更かしなどしてしまいますからネ」と、悪戯っぽく笑いました。

トヨタ関連部品健康保険組合は、無理のないかたちで、組合員の日々の生活を包み込むように、個々人の健康づくりをサポートしているようです。

文責：(財)厚生問題研究会 坂田昌彦

「リスク管理」の視点から 社員の健康問題に対処

近年、我が国における労働環境は、グローバル化やIT化などの影響で急速に変化し、労働形態の多様化や労働密度の過密化を引き起こしています。これに伴って、労働者にかかる負担は増加しており、肉体的疲労や心理的なストレスを感じているケースも増えています。また、労働者の高齢化を背景とした生活習慣病の増加などにより、健康診断の有所見率も年々上昇傾向にあります。このような状況から厚生労働省では、昭和63年に「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」(THPリーダール・ヘルス・プログラム)を策定し、労働者の心と体の健康づくりを推進しています。こうした取組は、単に労働者の健康だけではなく、企業にとっても事業の活性化といった面で重要な課題となっています。

今回ご紹介する富士ゼロックス㈱は、1996年に健康に関する基本的方針を全社的に定め、その2年後に「社員は産業医による面談を受ける」といった努力義務規定を、就業規則に明記するなど、先進的な取組を行っている企業です。同社の取組の中心的役割を担い、またTHPの策定にも尽力された全社産業医(医学博士)の河野慶三氏にお話を伺いました。

健康管理の自律を後押し

当社が掲げている経営理念のひとつに「一人ひとりの成長の実感と喜びの実現」ということがあります。これは「組織の中に埋没せず、仕事の中で個性をいかし、成長していくことを実感できるマネジメント」を推進しようというもので、その一環として年に一回、産業医による全社員対象の個別面談を実施しています。昨年は、全社員約1万4500人のうち、約80%以上の社員が面談を受けま

した。この取組を始めたのは94年からで、大規模な事業所から始め、ほぼ4年かかって全社的に実施できるようになりました。全社的に実施することで、部門間に共通した問題が把握できたり、また他部門との違いも分かるなど、いわば「組織の健康」をチェックすることが可能になりました。

当社における個別面談は、全国に多数散在する支店やサービスセンターなどを、本社においた産業医が直接訪れるといった、いわば中央集権的なシステムで行われています。このシステムでは、当然時間もコストもかかり

ますが、同じ産業医が行うことにより一定レベルを維持した全社的な面談が可能で、産業医が全社員の情報を一元的に管理できるといったメリットがあります。また、多くの企業では、個別面談を実施していても健康上の問題がある社員のみが対象になっているようですが、当社では、原則的に全社員を対象として面談を行っているのが特徴です。

面談の結果、社員自身より労働環境(職場)に問題があると考えられる場合は、直属の上司と人間関係や仕事の忙しさなどについて話し合いを行います。必要があれば、本人の了承を得た上で、本人の訴えを上司に伝えることもあります。

また、当社では個人面談とともに、健康問題の発生を未然に防止することを目的とした管理・監督者向けの研修会を頻繁に開催しています。昨年は、その回数が百回を超えました。

このように、当社では個人面談や研修会の開催など、健康管理のための枠組みは設けていますが、自分の健康をいかに管理するかは最終的に本人の意思に任せています。ですから、残業を減らすように指導を受けた社員が、その後どれだけそれを削減できたか、あるいは検査等で問題のあった社員が、その後



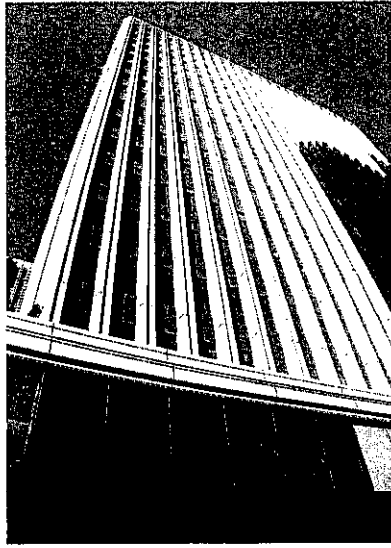
全社産業医(医学博士)
河野慶三氏

【企業プロフィール】

設立:1962(昭和37)年2月
従業員:14,463人(02年12月31日現在)
社長:有馬 利男
所在地:〒107-0052

東京都港区赤坂2-17-22
赤坂ツインタワー東館(本社)

主な事業:カラー複写機、カラープリントシステム、複合機(複写機、ファクシミリ、プリンター)、レーザープリンターなどのオフィス機器の販売のほか、企業人セミナーやドキュメント処理サービスなども提供



どれだけ改善できたかなどの追跡まではサービスタとして行っていない。個人の健康はあくまで本人の問題で、仕事を優先すべき時もあるでしょうから、強制はしていません。

健康問題はリスク管理の一環として

当社では、平成14年7月から産業医が10人に増員され、10人の保健師とペアを組んで全社員の面談に当たっています。組織全体の健康状態のチェックをより徹底するためです。

企業によっては、まず保健師が面談をして、問題のある人を拾い出し、その人を対象として産業医が面談するというシステムのところもあります。これはコストの問題が大きいので、一概にどうすべきだとは言いがたいのですが、私たちは今行っている方法を続けたいと考えています。

また、当社の場合、社員のすべての健康情報を産業医が一括して管理することを会社側から委任されています。ですから、措置の必要な社員については、本人の同意を得た上で産業医が会社側に問題を提起し、就業上の措置を講じてもらうようにしています。

厚生労働省の通達では「月に100時間を超える時間外労働を行なった場合、又は2ヶ月間の時間外労働が1か月の平均にして80時間を超えた場合」が産業医面談を受けさせることになっていますが、それに加えて、当社では月50時間を超えた場合、その社員のリストが人事部門から産業医に提示され、産業医によるチェックが行われます。その結果、残業時間の増加傾向が見られる部署については、管理監督者に来てもらい、どのような対策があるかを確認するようにしています。また、こうした基準に具体的な根拠があるわけではありませんが、社員の健康問題をリスク管理の対象として当社が強く認識していることの表れと考えています。

労働者の健康づくりの推進に向けて

労働者の健康の問題は、もはや福利厚生の問題としてだけでは片づけられません。工場部門など労働災害が発生する可能性が高い

部門に、労働安全のための投資をしても、事務部門で長時間労働によって脳・心臓疾患などで倒れる社員が出てしまうようでは、企業にとつてはマイナスです。リスク管理が十分ということになります。今の企業には、発生の可能性が低いトラブルであってもその影響が大きいものについてはリスクとして認識し、そのための準備・対応策を事前にとることが求められています。リスク管理というのは、元来、徹底してこそ意味を持つものですから、どこまで徹底できるかが経営者の手腕として問われるのではないのでしょうか。

このような労働者の健康づくりの取組を、今後我が国の企業に浸透させていくためには、企業における社会的責任の認識といったことも重要ではないかと考えています。企業ですらから利益を追求するのは当然ですが、社会の一員としての役割も果たさなければいけません。そういった意味でも、国が進めているSHMS(安全衛生マネジメントシステム)や国際的な規格であるISOのような仕組みを導入することを、検討してはどうかと思います。現在、品質や環境の国際規格としてISOの認証取得が、企業において非常に重要視されていることは皆さんもご存じだと思いますが、労働者の健康づくりの取組においてもこのような規格を導入することで、中小企業などへの普及も促されるのではないかと思います。各企業それぞれの事情があつて、新たな取組を始めることは一朝一夕には難しいかもしれませんが、企業と産業医が連携をより密にしながら、一歩一歩着実に進めていくことができると考えています。

〔文責:西本庄一(フリーライター)〕