

高知県 東部保健所
1 地域・職域連携に関する基礎情報について

地域特性	○ 職住隣接・地域密着型（小規模事業所密集地域）
計画に関する項目 1. 県 2. モデル事業実施市町村（3市町村）	1. 県について ○県では総合計画を作成していない 2. モデル事業実施市町村について ○総合計画に健康づくりが位置づけられている（3）
モデル事業実施地域のマンパワー	1. 保健所 事務職（7） 医師（2） 獣医師（1） 薬剤師（5） 保健師（14） 管理栄養士（4 ※栄養士含む） 歯科衛生士（1） 理学療法士（1） 作業療法士（1） 放射線技師（2） 臨床検査技師（1） 技術吏員（2） 技能員（1） 精神保健福祉指導員（1） 2-1 村 事務職（35） 保健師（2） 保育士（5） 調理師（2） 2-2 市 事務職（234） 保健師（7） 看護師（1） 管理栄養士（2 ※栄養士含む） 技術職（土木等）（10） 保育士（34） 単純労務職（用務員、調理師など）（18） 2-3 市 事務職（183） 保健師（10） 看護師（2） 保育士（78） 技能労務職（38） 消防職（39） 3-1 職域保健（森林組合） 事務職（7） 技術職（生産、植林）（35） 3-2 職域保健（電源開発株式会社） 事務職（8） 技術職（土木、電気）（38） 3-3 職域保健（農協） 事務職（5） パートタイム（38）
モデル事業以前の地域保健と職域保健の連携の状況	○地域と職域との課題の検討の場がある（あった） ○地域保健活動の中で、職域の健康管理等について調査をしたことがある（あった）（平成14年度に実施） ○保健所は職域の健康課題について認識していた ○当保健所では、平成10年度から小規模事業所での職場環境診断事業を実施しており、概ね年に1事業所ずつ職場環境診断を行い、事業所に対して提言を行ってきた。具体的な事業所は食品加工業者や老人保健施設、農産物の集荷場、森林組合などである。場合によっては職場環境診断だけでなく、労働者の健康調査を同時に実施し、総合的に事業所を分析したうえで提言を行っている。 平成13年度に協議会を設置してからは、協議会としての事業に位置付け、他機関と連携しながら活動している

<p>当該モデル事業を通しての連携の効果</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○関係者間で連携の必要性について認識が深まった ○社会資源の共有等、地域と職域の連携の効果が双方に感じられた ○近隣市町村へ連携のノウハウの伝達ができた ○地域産業保健センターや市町村保健センター、保健所などサービス提供機関が連携することにより、それぞれの専門性や役割を生かした総合的なサービスを提供できる。また、サービス提供者側も、連携することによって初めてあるいは改めて他のサービス機関の得意分野に気付くことができ、今後の事業を展開するうえで役立つ ○実際にモデル事業を展開した村では、この事業がきっかけとなり、今後も継続して職域に係わっていきたいという思いが芽生えており、市町村単独では実施困難と考えられる職域と地域の連携事業を保健所や地域産業保健センターなどが協働して実施することは、今後村が主体的に職域保健を継続していくきっかけになりうる。
<p>今後に向けて</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○関係者間で共通認識を共有できる体制ができた ○モデル事業終了後も、予算が確保され、継続できる体制にある ○当保健所では以前から職域保健の必要性を認識し、所内で課を超えたワーキンググループによる活動を行っており、今後も協議会活動を中心に事業を継続していく予定である。 ○モデル事業終了後も、昨年度事業を実施した事業所や地域産業保健センターから、今年度の事業実施要望が出ている。
<p>連携のメリット・推進要因・阻害要因</p>	<p>1. 連携のメリット</p> <ul style="list-style-type: none"> ○地域保健側： <ul style="list-style-type: none"> ・地域の社会資源（地域産業保健センターや市町村保健センター等）は限られているが、各ネットワークを活かし関係機関と協働して活動することで、各専門性や役割を活かした総合的なサービスを提供することができる。 ・地域産業保健センターと日常的な情報交換を行うことで、産業医等の確保が困難な中小零細企業における職域保健活動の展開が期待できる。 ・各機関の専門性を活かした地域での資源を有効活用できる。 ・村との協働実施は、労働者の生活背景を把握したうえでのアプローチの展開が可能であった。 ・市町村では職域保健の重要性を理解していてもマンパワー、時間的に余裕がないという実状にあるが、保健所や地域産業保健センターと連携することにより、多職種で様々な角度での関わりが可能になり、事業が効果的に展開しやすい。

<p>連携のメリット・推進要因・阻害要因</p>	<p>1. 連携のメリット</p> <ul style="list-style-type: none"> ○地域保健側 <ul style="list-style-type: none"> ・退職後地域保健の対象となる住民に、壮年期から健康教育などの介入が可能になる。 ○職域保健側 <ul style="list-style-type: none"> ・地域産業保健センター：地域保健（保健所、市町村）と連携することにより、対応の幅が広がる。 ○利用者側 <ul style="list-style-type: none"> ・事業所衛生管理者、事業主等：健康づくりに関する要望が、各組織のネットワークを活かして実現可能になる。 <p>2. 連携の推進要因</p> <ul style="list-style-type: none"> ○地域保健側： <ul style="list-style-type: none"> ・職域保健の必要性を、幹部を含めた職員が認識していること。 ・職域保健が業務の一つとして業務分担されていること。 ・ニーズ・ダイヤモンドに応じた事業の展開方法について、アドバイスできる人材がいること（当保健所の場合、日本医師会認定産業医でもある所長がスーパーアドバイザーである。また、必要に応じて高知大学医学部公衆衛生学教室のアドバイスを受けている）。 ・事業実施にあたり、必要なマンパワーを確保できること。 ○職域保健側： <ul style="list-style-type: none"> ・地域保健と連携することにより、より充実した事業が展開できたという成功事例を持つこと。 ・中小零細企業において、衛生管理者が職場の健康づくりに意欲的であること。 ・地域産業保健センターや市町村保健センター、保健所となんらかのつながりがあり、要望などの情報交換ができること。 <p>3. 連携の阻害要因</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マンパワーに限りがあること（地域、職域両者に共通しているが、特に市町村においてマンパワー不足が著しく、職域保健まで手がまわらない状況にある）。ニーズがあることは分かっているにもかかわらず実施できない。 ・職域保健は法律的には労働安全衛生法の中に謳われているため、地域保健側が実施する事業としては優先順位が下がる傾向にあること。 ・事業の計画から実施に至るまで、どこかの組織（例えば保健所）が中心になる必要があるため、他の組織が依存的になった場合、将来的な発展につながり難いこと。 ・事業を実施しても事業所側のダイヤモンドに応えられない場合、継続した取り組みに結びつかないこと。
--------------------------	---

留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生法の中で、産業保健スタッフの確保が困難な事業主に対して、地域保健と連携した労働者の健康づくり実施義務を加えるなど、法律で地域職域連携を明文化した方が良いと思われる。 ・労働安全衛生法で、従業員 50 人未満の事業所における健康診断実施に関しても所轄労働基準監督所長への提出を義務づけた方が良いと思われる。 ・特に中小零細企業所に対し、健康づくり事業を積極的に実施した場合の財政支援を行ったほうが良いと思われる。 ・地域保健側が事業所診断を行うことができるように、事業所の定期健康診断結果などを個人情報保護に配慮して職場レベルで把握できるようにすれば、健康づくりサービスを優先的に実施すべき事業所が明らかになり、より効果的な事業が展開できると思われる
-----	--

2 地域職域連携推進協議会について

目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目標設定のプロセス <ul style="list-style-type: none"> ・保健所長が中心となり、地域職域連携の必要性を所内の関係者間（ワーキンググループ内）で協議し、目標を決定した・ 2. 達成目標 <ul style="list-style-type: none"> 目標 1：勤労者の健康づくりを推進するため、その現状、問題点、対策等に関する必要事項の検討ができる。 目標 2：関係機関相互の連絡調整を図ることができる。
構成メンバー	<ol style="list-style-type: none"> 1. 協議会の構成機関（組織）とその役割 <ul style="list-style-type: none"> ・安芸労働基準監督署 <ul style="list-style-type: none"> ：国レベルからの広域的な視野におけるアドバイザー的役割 ・安芸・香美地域産業保健センター <ul style="list-style-type: none"> ：地域における活動のコーディネーター的役割 ・管内市町村商工会または商工会議所 <ul style="list-style-type: none"> ：商工関係の立場から事業主及び労働者の意見を出す役割 ・土佐あき農協：モデル事業実施事業所として意見を出す役割 ・東部保健所：コーディネーター的役割（事務局） ・管内市町村：地域の健康づくりの立場から意見を述べる役割 2. 協議会のキーパーソン <ul style="list-style-type: none"> ・職域保健側：地域産業保健センター コーディネーター ・地域保健側：保健所長及び市町村保健師

構成メンバー	<p>3. 協議会の平均出席率</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安芸労働基準監督署 100% ・安芸・香美地域産業保健センター100% ・室戸市商工会 50% ・東洋町商工会 50% ・田野町商工会 50% ・北川商工会 50% ・芸西村商工会 100% ・東部保健所 100% ・安芸市 50% ・奈半利町 100% ・安田町 0% ・馬路村 50% ・安芸商工会議所 50% ・奈半利町商工会 0% ・安田町商工会 0% ・馬路村商工会 0% ・土佐あき農協 100% ・室戸市 100% ・東洋町 0% ・田野町 0% ・北川村 50% ・芸西村 0% <p>4. 協議会への参加を促す方策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出席に関する予算をつけた ・事前に協議会の議事について協議また議事内容を全員に報告し、常に問題意識を持つよう事務局が働きかける。
協議会の検討課題	<p>○具体的な検討課題とその理由</p> <p>平成 15 年度第 1 回協議会 昨年度のアンケート結果を活かした活動について 理由：管内の市町村商工会・商工会議所の協力を得て平成 14 年度に協議会としてアンケートを実施した。平成 15 年度はその結果に基づき効果的に事業を展開するため。</p> <p>平成 15 年度第 2 回協議会 講演「職場でのメンタルヘルス」 講師 芸西病院 臨床心理士 濱田真紀子 理由：第 1 回協議会で、商工会委員からどこの事業所でもメンタルヘルスが問題になっているとの指摘があり、協議した結果ニーズが多いと判断したため。</p>
評価・課題	<p>1. 解決のために事業化したもの、具体策</p> <p>平成 15 年度第 1 回協議会で話し合ったことに関して</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 昨年度のアンケート結果を活かした事業展開について アンケートから抽出された課題（事業所健診実施率が低いこと、地域産業保健センター周知率が低いこと）を解決するためのちらしを作成し、市町村の協力を得て広報へ掲載または折り込みを行い、情報提供を行った。また、そのちらしの一部は地域産業保健センターを通じて地域での全国労働衛生週間説明会でも配布した。 ・ 委員が提案した議題 メンタルヘルス対策の要望に対しては、平成 15 年度第 2 回の協議会で講演会を開催した。また、16 年度協議会の事業でメンタルヘルス対策を取り上げることに決定し、現在準備段階にある。

評価・課題	2. 目標到達度						
		非常に 不満足	かなり 不満足	やや不 満足	やや満 足	かなり 満足	非常に 満足
	目標1			○			
	目標2				○		
	<p>3. 地域・職域連携の課題が見えてきたか</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所における疾病の予防や快適な職場づくりに対する認識は、提供される情報が少ないこともあって十分とはいえない。健康づくりについて事業所自らが考え行動する職場づくりに適切な情報の提供や、働く人が実施しやすいアドバイス、日常的に実施可能なプログラム、継続的な係わり・フォローが必要と思われる。 <p>4. 運営上 困難であった点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務局中心の活動になる。 <p>5. 未解決の課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・モデル事業所は、全数からすれば一部にしか過ぎない。 ・情報の共有はできつつあるが、事務局が主導的である。 ・地域保健との連携が最も必要と思われる商工会・商工会議所に未加入の零細企業の実態把握が困難である。 <p>6. 反省点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業実施にあたり、連携する機関とはより密に連絡をとりながら計画を立て、協働事業であることをお互いに理解することが必要であった。 						
継続性・発展性	<p>1. 連携推進に向けての具体的な方策</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の中心産業である第一次産業関係者も協議会に参加し、連携を図る。 ・委員、事業所等の要望に基づき事業を展開していく。 <p>2. 協議会の今後の継続の条件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実施事業が事業主をはじめ、関係機関にとって有意義なものとして認識される必要がある（アウトカムを明確にする必要がある）。 ・課題の解決方法や事業計画について、実務者レベルでの話し合いを日常化し、各組織間での連携をもつ。 <p>3. 県内への波及検討をしている</p> <p>4. 県内へ地域・職域連携の取組が拡大している</p>						

事業名：体力測定（健康年齢評価事業）

職域からニーズ	<p>○森林組合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 14 年度に実施した調査で、筋骨格系の訴えを持つ労働者が多くいた。 ・労働者が高齢化していた。 ・体力測定をきっかけとし、健康増進に結びつく生活習慣の構築が必要と考えた。 <p>○電源開発株式会社</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衛生管理者が健康増進活動の一つとして、体力測定を希望していた。
事業の計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. 計画する上で、とくに重視したこと <ul style="list-style-type: none"> ・他組織（村や地域産業保健センター）との連携 ・定期健康診断結果や本人の訴えを考慮した個別指導 2. 計画立案の主体 <ul style="list-style-type: none"> ・保健所長（医師）、高知大学医学部公衆衛生学教室（医師） ・事務局（保健師・事務職・医師）
事業の実施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業の内容 <ul style="list-style-type: none"> ・体力測定（持久力、筋力、柔軟性、平衡性、敏捷性） ・問診（保健師、医師）、事後指導（医師、健康運動指導士） ・骨密度測定 ・ウォーキング指導（電源開発株式会社のみ） 2. 実際に関わったマンパワー <ul style="list-style-type: none"> ・高知大学医学部公衆衛生学教室、保健所スタッフ、県庁担当課スタッフ、村スタッフ、地域産業保健センター、健康運動指導士、 3. 対象者の選定方法 <ul style="list-style-type: none"> ・森林組合は労働者全員 ・電源開発株式会社は希望者 4. 実施上の工夫 <ul style="list-style-type: none"> ・効率的な時間配分（各体力測定の実施順を工夫）
評価	<ol style="list-style-type: none"> 1. 参加者からの評価 <ul style="list-style-type: none"> ・森林組合では、一人一人の健康に対する意識が少しずつ変わってきていると組合長が認識している。 ・電源開発株式会社では、変化がないとのことであった 2. 事業所からの評価 <ul style="list-style-type: none"> ・森林組合から、今後の取り組みについて相談がきている。 ・電源開発株式会社からは、継続実施の要望が出ている 3. 保健所の自己評価 <ul style="list-style-type: none"> ・実施数ヵ月後の調査など、事後評価を行い今後につなげた方が良かった。 ・一人あたり 30 分程度を要するので、今後他の事業所で実施する場合は短時間で実施可能なものに改変する必要がある

継続性	<ol style="list-style-type: none"> 1. モデル事業の計画を変更する必要の有無 <ul style="list-style-type: none"> ・マンパワーの縮小、所要時間の縮小 ・職場単位で実施可能なメニューづくり 2. 予算の確保 <ul style="list-style-type: none"> ・スタッフの旅費が確保できれば継続実施可能。 3. マンパワー <ul style="list-style-type: none"> ・マンパワーの縮小、職場単位で実施可能なメニューづくり 4. 実施場所の確保
-----	---

事業名：体力測定及びウォーキング指導

職域からのニーズ	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回協議会で商工会委員から、労働者に対し日常的に取り組み可能なウォーキング指導実施の要望がでた。 								
事業の計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. 計画する上で、とくに重視したこと <ul style="list-style-type: none"> ・多様な健康問題がある者に対する個別指導の実施 2. 満たせなかった要求と、その理由 <ul style="list-style-type: none"> ・健康まつりで実施したが、労働者の参加が少なかった (理由：通常イベントには労働者の参加は少ない) 3. 計画立案の主体 <ul style="list-style-type: none"> ・協議会委員（商工会） ・保健所長（医師） ・保健所スタッフ（保健師・事務職・医師） 								
事業の実施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事業の内容 <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート ・各種健康チェックと問診（健康づくり婦人会、医師） ・個別指導（健康運動指導士、医師） ・集団指導（健康運動指導士） 2. 実際に関わったマンパワー <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td>商工会</td> <td style="text-align: center;">1名</td> <td>市の健康づくり婦人会</td> <td style="text-align: center;">約6名</td> </tr> <tr> <td>健康運動指導士</td> <td style="text-align: center;">2名</td> <td>保健所スタッフ</td> <td style="text-align: center;">6名</td> </tr> </table> 3. 対象者の選定方法 <ul style="list-style-type: none"> ・健康まつりの参加者で、ウォーキング指導を希望したもの 4. 実施上の工夫 <ul style="list-style-type: none"> ・集団指導と個別指導に分けた。 ・事後アンケート回収率を上げるため、粗品を渡した。 ・事業評価のため、3ヵ月後に運動実施状況を把握した 5. 運営上のトラブル <ul style="list-style-type: none"> ・想像以上に希望者が多く、一時受付が混乱した。 	商工会	1名	市の健康づくり婦人会	約6名	健康運動指導士	2名	保健所スタッフ	6名
商工会	1名	市の健康づくり婦人会	約6名						
健康運動指導士	2名	保健所スタッフ	6名						

評価	<ol style="list-style-type: none"> 参加者からの評価 <ul style="list-style-type: none"> 3ヶ月後、参加者の1割の運動段階が上がっていた。6割は以前と変わらなかった。 保健所の評価 <ul style="list-style-type: none"> 事業実施前の事業主及び労働者への広報活動。
継続性	<ol style="list-style-type: none"> モデル事業の計画を変更する必要の有無 <ul style="list-style-type: none"> イベント自体を商工会が主催し労働者参加率をあげる。 予算の確保 <ul style="list-style-type: none"> スタッフの報償費及び旅費があれば実施可能。 マンパワー <ul style="list-style-type: none"> マンパワーの縮小（社会資源の活用を含む） 所要時間の縮小

事業名：騒音対策に関する指導

職域からのニーズ	<ul style="list-style-type: none"> ○農協 <ul style="list-style-type: none"> 以前実施した環境診断で騒音対策が必要と判断した。 これまで数回指導を行ったが、対策が不十分であった。 ○森林組合 <ul style="list-style-type: none"> 以前実施した環境診断で騒音対策が必要と判断した。 健康診断の結果から、難聴者が多くいることが判明した。 これまで数回指導を行ったが、対策が不十分であった。
事業の計画	<ol style="list-style-type: none"> 計画する上で、とくに重視したこと <ul style="list-style-type: none"> ○農協：騒音レベルの体感と使用しやすい遮音機器の提示。 ○森林組合：継続した指導。 計画立案の主体 <ul style="list-style-type: none"> 保健所長（医師） 保健所スタッフ（保健師・事務職・医師） 高知大学医学部公衆衛生学教室（医師）
事業の実施	<ol style="list-style-type: none"> 事業の内容 <ul style="list-style-type: none"> 健康教育とそのフォロー 実際に関わったマンパワー <ul style="list-style-type: none"> 保健所 4名 村の保健師 1名 対象者の選定方法 <ul style="list-style-type: none"> ○農協：労働者全員 ○森林組合：班長を通じた形で全員。 実施上の工夫 <ul style="list-style-type: none"> ○農協：騒音の体感と希望遮音機器の試用。昼休みの利用。 ○森林組合：全員が集まることは年2回しかないため、月1回開催される班長会を利用した各班長からの周知。

評価	<p>1. 参加者からの評価</p> <p>○農協：工場長や労働者が防音対策について、主体性をもって考えるようになっている。</p> <p>○森林組合：毎回耳栓を装着する班長が現れ、班員に積極的に装着を勧めている。</p> <p>2. 事業所からの評価</p> <p>○農協：使いやすい遮音機器に関する情報提供の要望があった。</p> <p>○森林組合：組合長から今後の方向性について相談があった。</p> <p>3. 保健所の自己評価</p> <p>・勤務形態上、全員での健康教育が実施困難な事業所における効果的な健康教育のあり方は今後の検討課題と思われる</p>
継続性	<p>1. モデル事業の計画を変更する必要の有無：なし</p> <p>2. 予算の確保：スタッフの旅費の確保で実施可能。</p> <p>3. マンパワー：問題なし。</p> <p>4. その他：防音対策の必要性を判断するためには、事前の職場環境診断を要するので、場合によってはスーパーアドバイザーが必要である。</p>

事業名：腰痛予防に関する指導

ニーズ	<p>○農協</p> <p>・以前実施した調査で腰痛予防対策が必要と判断した。</p> <p>・これまでに提言を行ったが、対策が不十分であった。</p> <p>○森林組合</p> <p>・以前実施した調査で腰痛予防対策が必要と判断した。</p>
事業の計画	<p>1. 計画する上で、とくに重視したこと</p> <p>○農協：実技指導の実施。</p> <p>○森林組合：ストレッチ方法に関する個別指導の実施。</p> <p>2. 満たせなかった要求と、その理由</p> <p>○農協：皆が恥ずかしがり、実技は見学のみとなった。</p> <p>○森林組合：特になし</p> <p>3. 計画立案の主体</p> <p>○保健所長、保健師、理学療法士、事務職、医師</p>
事業の実施	<p>1. 事業の内容</p> <p>○健康教育及び実技指導</p> <p>○事後フォロー（森林組合のみ）</p> <p>2. ②実際に関わったマンパワー</p> <p>○保健所スタッフ、村の保健師</p> <p>3. 対象者の選定方法</p> <p>○全員対象。森林組合では希望者に個別指導を実施</p>

評価	<p>1. 参加者からの評価</p> <p>○森林組合では、各自でストレッチをする労働者が現れている。</p> <p>2. 保健所の自己評価</p> <p>○農協については、継続した係わりをした方がよかった。</p> <p>○勤務形態上、全員での健康教育が実施困難な事業所における効果的な健康教育のあり方は今後の検討課題と思われる。</p>
継続性	<p>①事業を継続するための具体的な方策</p> <p>○モデル事業の計画を変更する必要の有無：なし</p> <p>○予算の確保：スタッフの旅費の確保で継続実施可能。</p> <p>○マンパワー：理学療法士など専門職がいた方が実施しやすい。</p> <p>○その他：健康教育を実施する前に、作業環境や労働者の訴えを調査する必要があるため、場合によってはスーパーアドバイザーを要する。</p>

事業名：飲酒についての指導

ニーズ	○森林組合で以前実施した調査で飲酒対策が必要と判断した。
事業の計画	<p>1. 計画する上で、とくに重視したこと</p> <p>○日常的に注意できる指導事項を中心にした講義</p> <p>2. 計画立案の主体</p> <p>○保健所スタッフ（栄養士）</p>
事業の実施	<p>1. 事業の内容</p> <p>○講義及びアルコールパッチテスト</p> <p>2. 実際に関わったマンパワー</p> <p>○保健所スタッフ（栄養士） 1名</p> <p>3. 対象者の選定方法</p> <p>○全員</p>
評価	<p>1. 参加者からの評価</p> <p>○約半年後の調査で、週に2日は休肝日をとっていると回答した労働者が数名いた。</p> <p>2. 事業所からの評価</p> <p>○今後の取組について組合長と村から相談があった。</p> <p>3. 保健所の自己評価</p> <p>○他の健康教育とあわせて実施したため、時間が十分にとれなかった。</p>
継続性	<p>1. 事業を継続するための具体的な方策</p> <p>○モデル事業の計画を変更する必要の有無：なし</p> <p>○予算の確保：アルコールパッチテストは比較的低額で購入可能であり、他の事業所でも実施できる。</p> <p>○マンパワー：栄養士など専門職がいた方が実施しやすい。</p>

事業名：広報活動（ちらしの作成）

ニーズ	<p>○平成 14 年度に管内の事業主を対象に実施したアンケート調査の結果、以下の事柄が明らかになった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・たばこ対策が遅れている。 ・地域産業保健センターの周知率が低い。 ・健康診断実施団体に関する情報を得たいという要望がある。
事業の計画	<p>1. 計画する上で、とくに重視したこと</p> <p>○全戸配布にすることで商工会・商工会議所未加入の事業主にも情報が提供できるようにした。</p> <p>2. 計画立案の主体</p> <p>○保健所長（医師）、保健所スタッフ（保健師、事務、医師）</p>
事業の実施	<p>1. 事業の内容</p> <p>○ニーズに沿ったちらしを、市町村の広報に掲載あるいは折り込み</p> <p>2. 実際に関わったマンパワー</p> <p>○保健所スタッフ（保健師、事務、医師）</p>
評価	<p>○保健所の自己評価</p> <p>・商工会・商工会議所に加入していない事業所に対して、どういったアプローチの仕方があるか、今後模索していく必要がある。</p>
継続性	<p>1. モデル事業の計画を変更する必要の有無：なし</p> <p>2. 予算の確保：人口の少ない地域であっても紙代に多額を要するため、今後継続していくとすれば、折込ではなく市町村の協力を得て広報誌に掲載という形が望ましい。</p> <p>3. マンパワー：折込が必要な場合、多くのマンパワーを要するため、市町村の協力を得て広報誌に掲載という形が望ましい。</p>

地域・職域連携行動モデル事業評価検討委員名簿

氏 名	所属機関・役職等
荒木田 美香子	大阪大学医学系研究課保健学専攻 総合ヘルスプロモーション科学講座 教授
漆崎 育子	(社) 日本看護協会 常任理事
岡田 邦夫	大阪ガス株式会社健康開発センター 統括産業医
津下 一代	あいち健康の森健康科学総合センター 指導課長
土屋 隆	(社) 日本医師会 常任理事
永江 尚美	島根県健康福祉部健康増進課 グループリーダー
錦戸 典子	東海大学健康科学部看護学科 教授
北條 稔	大田地域産業保健センター 所長
堀江 正知	産業医科大学産業生態科学研究所産業保健管理学 教授
松田 一美	(財) 社会保険健康事業財団事業部 次長
ももずみ 百 濟 さち	東京都多摩府中保健所 所長
さち 幸 治美	大分県国民健康保険団体連合会 事務局次長
○ 吉田 勝美	聖マリアンナ医科大学 予防医学教室 教授

○印は座長

所属等は検討会発足時のもの