

令和6年度健康づくり指導者セミナー（働く世代の健康づくりコース）Q&A

講義「働く世代の健康づくりのポイントについて」

Q. 女性同士の健康（月経や更年期）や精神疾患の方への配慮などで「あの人だけ」とならないように会社や上司が注意する点があれば教えてください。

A. 個々の事例（誰々の事例）というのではなく、会社の方針として、必要な人には必要な配慮をするというところを明言・周知していただくといいかと思います。

情報提供「働く世代に向けた あいち健康プラザの取り組みについて」

Q. 業務時間外にイベントを行っても参加者が少ないことがある。あいち健康プラザで介入した企業ではどのような対策をしているか？

A. ご相談の中でも多い内容で、カバー率を上げるために会社の勤務時間中に実施できるよう工夫される企業が多いです。研修会の内容の一つに盛り込む場合もあれば、少人数、時間差で体力測定を実施し、最後に全体でフィードバックすることで、大人数が抜ける時間を少なくするといった工夫をされる場合もあります。

講義「仕事と治療の両立支援の現状と取り組みのポイントについて」

Q. 病院では、この両立支援の主治医意見書の認知度はどのくらいでしょうか。従業員を通して、お願いする際に、あまり負担にならないようにしたいです。

A. 診療の合間に主治医より意見をいただくのが難しいこともあります。事業者側でできる工夫として、勤務情報提供書をできるだけ詳細に記載すると、「重いもの（作業上持つ必要のある重さについて）は持てるのか。指先がしびれるのでパソコンなどの事務作業についても少し配慮してください。」といった具体的な助言につながることもあります。

事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン令和6年3月版で「治療と仕事の両立支援カード」(P.17)の様式が追加されており、医師記載欄がチェックリスト方式になっているので、こちらも活用していただくとよいかと思います。

また、愛知産業保健総合支援センターでは、両立支援コーディネーターの実務能力向上研修会【初級】として、実際に事例対応したことがない方に向けたセミナーを実施しているので、活用していただきたいです。

事例紹介「企業から学ぶ 取り組み事例 ～治療と仕事を両立する風土づくり～」

Q. 両立支援制度について、フレックスタイム制度は製造を除くとのことですが、製造の方から不満の声はあがりませんか。

A. 不満の声はあるが、ライン作業で人が欠けると困るため、今のところは納得いただいています。

Q. 在宅勤務について、製造現場の方で、PC 作業が苦手な方はどのような対応をされていますか。

A. 製造現場に関しては、在宅勤務は実施していません。

Q. フレックスタイムのコアタイムをなしにすることは、利用者にとってはとても便利ですが、例えば上司が 17 時終業、両立支援者は 22 時まで働くといった場合に、上司の目がない時に無理をしていないか（させていないか）の判断やコミュニケーションはどうされていますか。

A. 基準の就業時間(9:00~18:00)から外れるフレックス勤務については、上司の事前承認の上で対応する事になっていますので、勤務状況も上長の管理の下で行われています。

Q. 従業員に対する健康プログラムは具体的になにかされていますか？

A. 定期健診で血糖値の高い方、メタボと診断された方に対する生活習慣病を学び、生活習慣の改善点の気づきを学ぶ内容です。健保が主体となり外部セミナーを受講してもらっています。

Q. 受け入れる風土づくりはどこが発信ですか。(人事、社長、産業保健スタッフなど)

A. 治療と仕事の両立だけでなく、例えば育児・介護休業なども含め全従業員に対して継続的に発信し「困った時はお互い様」の風土づくり、心理的安全性の高い職場環境を目指します。会社方針に基づき人事総務課より発信しております。