

## 令和6年度第2回十勝圏域健康づくり地域・職域連携推進連絡会議事録

日時: 令和6年11月22日(金) 13:30～15:30

場所: 十勝総合振興局合同庁舎4階 AB 会議室

出席者: 20名 出席者名簿のとおり

～要旨～

### 1 開会挨拶(事務局)

開催にあたりまして、一言御挨拶を申し上げます。

はじめに、本日、ご出席の皆様におかれましては、日頃より、保健衛生行政に御理解と御協力を賜り、心より感謝申し上げます。また、それぞれの職場や地域において、健康管理への取り組みに御尽力いただいておりますことに心より敬意を表します。

今年度は、当連絡会の構成団体である事業所の入替があり新たなメンバーを迎えての開催となりました。この新しい体制のもと、さらに連携を深めていければと願っております。

さて、当室では、これまでの「十勝圏域健康づくり事業行動計画」の取り組みを評価し、新たに「北海道健康増進計画すこやか北海道21」を踏まえた計画を策定いたしました。

この新計画の重点健康課題では、肥満者の割合が高いこと、糖尿病が強く疑われる者の割合が高いこと、自殺死亡率が高いことをあげており、特に、肥満者の割合と糖尿病が強く疑われる方の割合については、前回の計画から引き続き取り組むべき課題と位置づけております。

本日は、これらの健康課題の改善に向け、保健所、市町村、関係団体が連携して住民の健康行動を変容させる取り組みを一層進めるための情報交換の場としたいと考えております。

さらに、事業所の健康づくりの取り組み事例として、「健康経営優良法人 2024」認定や「健康事業所宣言」をされている帯広日産自動車株式会社 本部長様より、職場における禁煙の取り組みについてご発表いただきます。本部長様には、お忙しい中ご発表をお引き受けいただき、この場を借りて改めて御礼申し上げます。

また、当室からは、地域・職域連携推進事業及び「十勝圏域健康づくり事業行動計画」の推進についてご説明させていただきます。

本日の連絡会が、各構成機関における働き世代の健康管理の一助となりますことを祈念申し上げ、開会の挨拶とさせていただきます。

### 2 出席状況(事務局)

本日構成機関 31 機関のうち、19 機関 20 名の出席をいただいております。出席者のご紹介は、後ほど議事に入りましてからご紹介をさせていただきます。

資料確認。それでは議事を進めてまいります。

### 3 議事

#### (1) 構成員紹介

まず議題の(1)構成員の紹介でございますかお手持ちの名簿の上から順に紹介させていただきます。

出席者のお名前・所属先を紹介。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

#### (2) 報告事項

続きまして、(2)報告事項といたしまして、ア 地域・職域連携の推進についてを企画総務課専門員から、イ 十勝圏域健康づくり事業行動計画の推進についてを、企画総務課長からそれぞれ報告させていただきます。

#### ○専門員 資料 1

大変お世話になっております。

今年度、第2回目の連絡会となりますが、新たに構成員となっていただきました帯広建設業協会様、帯広日

産自動車株式会社様はじめ、初めてご出席いただく構成員の皆様もいらっしゃいますので、北海道における地域職域連携推進事業について、お伝えしたいと思います。まず資料1をご覧ください。

こちらの「現状のまとめ」は新たに作成しました北海道健康増進計画すこやか北海道21のベースとなる道民の健康課題を大きくまとめたものになります。

1つめの健診受診率の北海道の現状としては、北海道の特定健診受診率(全医療保険者集計)は令和4年度で47位、特定保健指導実施率は45位となっています。ですが、特定健診受診率を国保と協会けんぽと保険者別に比較してみますとほとんどの圏域で協会けんぽの受診率の方が高くなっています。

また、受診率・保健指導実施率は圏域によっても、一番高い富良野圏域の国保保健指導実施率では75%、十勝では45.2%、一番低い札幌圏域では23%と差があり、圏域の人口規模等も影響しそれぞれ道内の中でも差が大きくなっています。

2つめの健診結果の状況については、令和3年度の特定健診のデータが出ており、こちらについては、BMI・血圧・血糖値など、健診で測定する項目について、圏域と都道府県との比較、圏域と全国を比較しての課題です。BMI25以上の者の割合は男女ともに全ての圏域が全国よりも多くなっており、中でも男性では北渡島・山、留萌・宗谷、南檜山が多い。女性も同じような傾向になっています。

3つめの喫煙率については、2022年の国民生活基礎調査(厚生労働省)の結果では、道の成人喫煙率は20.1%(全国平均16.1%)、男性28.1%(国25.4%)、女性13.2%(国7.7%)と全国を上回っており、特に女性については47都道府県ワーストワンというかなり厳しい結果となっております。また肺がんの罹患率は全国でも高く、死亡はすべての悪性新生物による死亡の中で男女ともに1位となっているなど、喫煙に対する問題が大きくなっております。

十勝の喫煙率については、調査方法が異なりますが道の喫煙率より女性は下回っており、男性はほぼ同様。全国との比較では、男女とも上回っている現状です。

4つめの飲酒については1日の飲酒量2合以上の者が全国と比較しても多く、特に女性が多くなっています。

5つめのメンタルヘルスに関しては20~64歳の働く世代の死因の1~2位は自殺となっており、メンタルヘルスに関する課題も大きく、取り組みが必要であります。

次のスライドになりますが、地域職域連携推進事業の意義についてです。地域、職域ではそれぞれの取組を行っていますが、その地域・職域が連携することにより、支援が届きにくい働き世代や、被扶養者などへのアプローチが可能になり、生涯を通じた健康づくりをサポートできるといったメリットがあります。協会けんぽ加入時の40~50代の生活習慣や健康状態を悪いままで放っておくと、仕事を退職し国保加入時にはすでに人工透析が必要になっているなどの事例があることも聞かれています。

そうすると、その後のライフスタイルや健康寿命、医療費などにも影響を及ぼし地域・職域連携推進事業の目指すところの『健康寿命の延伸や生活の質の向上』『生産性の向上』『医療費の適正化』には至らなくなってしまいますので、地域・職域が連携し、1人1人アプローチしていくことは大変重要となってきます。

次の資料ですけれども令和6年度からの新たな北海道健康増進計画すこやか北海道21の目指す姿についての図となっております。

令和6年度からの新たな北海道健康増進計画~健やか北海道21~の目指す姿は、「健康寿命の延伸と健康格差の縮小であり、基本的な方向には「生活習慣病の改善・生活機能の維持」「健康を支えるための社会環境の整備」「ライフコースアプローチを踏まえた健康づくり」があり、その中で、先ほど、道の健康課題として取り上げた喫煙や飲酒、血糖、こころの健康などの問題への取組や関連指標が掲載されています。また、すこやか北海道21にある、役割分担の中で道の役割は、計画の推進にあたって地域・職域連携推進部会を活用して取組の推進を検討していくこと、保健所は、地域の健康課題に対して地域・職域連携推進連絡会を活用し地域の実情に応じた推進体制の構築を図る役割と明記されています。

次の資料になりますがこちらは、国で示しました地域職域連携推進ガイドラインというものがございまして、そのガイドラインに記載されている都道府県と二次医療圏連絡会の役割についてです。道の取組、都道府県協議会では、年に1回、2月頃に協議会を開催し、道から圏域の連絡会の開催状況の報告や、道での取組状況について報告しています。

各委員の皆様からは、働く世代の生活習慣病対策に向けた取組について、御意見をいただいております。ここ数年は喫煙について話題に上っております。都道府県協議会の役割としてはこのように記載されておりますが、道では、二次医療圏ごとの取組推進の課題を吸い上げ、各圏域で健康課題に取り組めるようデータの提供や他の圏域と情報交換の機会の提供、各圏域の課題を道協議会で共有し、二次医療圏の取組に還元していくと考えております。二次医療圏協議会 連絡会の役割としては、オレンジで下線してあるとおり、二次医療圏特有の健康課題を特定し、地域特性に応じた健康課題の解決に必要な連携事業の計画・実施評価を行うとあり、引き続き取組を進めてまいりたいと思います。

最後の資料になりますけれども、十勝の働く人の健康づくりということで、こちらの図は、当圏域において地域・職域連携推進連絡会を構成する皆様との関係性となります。前のスライドで説明しました役割について、地域住民を中心に踏まえ、それぞれの立場で健康づくりをサポートしていくことを表しております。生涯を通じた切れ目ない健康づくりを進めていくため、今後とも皆様のご協力をよろしくお願いいたします。

私からの説明は以上となります。

### ○企画総務課長 **資料 2** **資料 3**

十勝圏域の健康づくり事業行動計画につきましては、市町村や関係機関の皆様にご協力をいただき、お手元の資料2になりますが今年の9月に新たな計画を作成したところです。新たな計画の概要について、簡単ではありますが、説明させていただきます。

この計画につきましては、令和6年4月からの新たな北海道健康増進計画(すこやか北海道21)を踏まえた地域の行動計画でありまして、道計画の指標の達成を目標としていることから、計画の構成につきましては北海道の計画を踏襲しており、今までの計画の枠組みを参考に策定しております。

道計画と行動計画の役割分担としましては1ページ目になりますが、目的、位置づけ、目標を記載のとおり整理しています。目的については、道の計画では、道民が支え合いながら、希望と生きがいを持ってすこやかに生活できる、持続可能な社会の実現を目指して、生活習慣と社会環境の改善を通じて、子どもから高齢者まで心豊かに暮らせることを目標としています。

一方、圏域の行動計画においては、道の目標である健康寿命の延伸と健康格差の縮小を目指して、保健所、市町村、関係団体が連携して、課題の解決に取り組む、道民にわかりやすい情報提供を含めて、地域ごとの取組を促進していくこととしています。

それぞれの計画の位置づけにつきましては、道の計画においては、健康増進法や「北海道総合計画」に基づく基本計画で、特定分野における政策の方向性を示すものが道の計画でありまして、圏域の行動計画は、道の計画の目標達成を支援する具体的な行動計画として、関連する他の地域計画(北海道医療計画)等と連携して取組を進めるものとなっております。

また、目標については、道の計画は、高齢化や疾病構造の変化に対応して、生活習慣病予防や社会生活を営むために必要な機能の維持・向上を目指し、「健康寿命」の延伸と「健康格差」の縮小を図ること、個人の健康改善だけでなく社会環境の整備を重視します。

圏域の行動計画については、健康寿命の延伸、健康格差の縮小に向けて、より具体的に生活習慣改善や疾患予防を強化していくこととしています。特に圏域で問題となっている成人の肥満率や自殺死亡率の高さに対応し、幼少期からの生活習慣を含めライフコース アプローチでの取組も推進することとしています。

計画の期間としては、ページの下段に記載のとおり、道の計画は令和6年度から令和17年度までの12年間で、6年目に中間評価を実施することとしており、圏域の行動計画については、道の計画の中間評価にあたる令和6年度(10月)から令和11年度までの6年間としています。

この役割分担によって、道の計画が示している、長期的な目標と方向性に基づいて、圏域の行動計画が各地域での具体的な取組を推進し、道民の健康維持と地域間の健康格差の解消を図る、こういった構造となっております。

2ページ目から21ページについては、圏域の現状と課題を記載しておりますが、簡単に要約しますと、(1)平均寿命と高齢者人口については、平均寿命は男性 81.24 歳、女性 87.17 歳で、全道平均とほぼ同じ。高齢者

(65歳以上)の割合は、3ページ目の上段ですが、31.7%で、全道(32.1%)と同程度です。(2)死亡原因については、悪性新生物が最多で、(28.7%)、次いで心疾患(13.6%)、脳血管疾患(7.0%)となっており、生活習慣病が、全体の49.2%を占めている現状でございます。続いて4ページ目、(3)の健康寿命については、健康寿命は、男性80.00歳、女性84.34歳で、全道と同水準となっております。

次に、6ページ目、(4)圏域の健康状態、健康課題ですが、(ア)の栄養・食生活では、生活習慣の改善、肥満者の割合が高く、適正な栄養摂取や運動習慣の定着が課題となっております。次に7ページの(イ)身体活動・運動では、運動習慣のある人は多いが、運動量の確保と啓発が必要です。その他、9ページ、10ページの(エ)(オ)の喫煙や飲酒については、喫煙率やリスクを高める飲酒の割合が、一定数存在しており、予防対策が求められています。また、11ページの(カ)歯と口腔の健康においても、幼児期や学齢期のむし歯予防や、障がい者が受診しやすい体制づくりも課題となっております。また、12ページの後段になりますが、生活習慣病の発症予防と、重症化予防の徹底ということでがんについては、検診の受診率は全道よりは高いですが、減少傾向にありやはり対策が必要ということ、13ページの後段、循環器については、高血圧や脂質異常症の改善が求められています。14ページの後段、糖尿病については、重症化予防に重点を置く必要があるという状況となっております。これらの現状を踏まえて、住民の健康意識の向上ですとか、地域における健康づくり活動の強化が重要となっております。

また、補足になりますが、前回の改正前の行動計画との主な変更点としましては、健康状態の現状として、令和4年度の健康づくり道民調査の結果や厚生労働省のNDBオープンデータなどを参考に、地域で重点的な課題が把握できるよう、全道と比較して見ることのできる情報、データを中心に整理しグラフなども追記しております。

道の計画の構成に合わせて、生活習慣の改善・生活機能の維持・向上に係る「栄養・食生活」、「身体活動・運動」、「休養」、それから「喫煙」、「飲酒」、「歯・口腔」の項目を前段として、生活習慣病の発症予防と重症化予防に係る「がん」、「循環器病」、「糖尿病」、「COPD」、を後段に変更しています。また、18ページですが、新たに「ライフコースアプローチを踏まえた健康づくり」の項目が追加されたことから、「次世代の健康」に関する内容を移行し、子どもや妊娠期を始めとする女性の健康づくりに関する内容を記載しています。次に、22ページの計画の推進と進行管理についてですが、計画の推進にあたっては、記載のとおり市町村や医療、学校、産業保健などの関係機関と連携し、「北海道医療計画」など他の計画と整合性を図りながら、圏域の健康づくりを推進していきます。

進捗の管理につきましても、保健所や関係機関の取組状況を毎年把握して、「十勝圏域の健康づくり事業行動計画 検討連絡会議」の中で、課題や情報を共有して健康状態の変化をもとに進行管理を行っていくとしています。また、圏域の現状から見えた重点課題としては、(1)の重点健康課題の下の白丸の箇所ですが、肥満者(BMI25.0以上)の割合の高さ、糖尿病が疑われる者(HbA1c6.5%以上)の割合、自殺死亡率の高さ、以上の3つの項目を掲げ、減少に向けて取り組んでいくこととしました。

肥満や、糖尿病を予防するための生活習慣としては、食事や運動、喫煙の影響などが考えられ、今までの計画においても、市町村や、関係団体が連携してイベントなどの開催による普及啓発ですとか、健康相談などが行われておりましたが、引き続き、バランスのとれた食事の普及啓発ですとか、運動習慣の定着、受動喫煙防止の環境整備などにも取り組んでいきたいと考えております。

また、16ページの上段に記載していますが、十勝の自殺率(20.4)は、全道(18.6)よりも高く、自殺については、うつなどの精神疾患、健康問題、経済問題などの要因が、複合的に連鎖することで起きると言われていることから、地域の見守りや多職種の連携を進め、ストレスの軽減やこころの健康づくりに関する取り組みを進めていきたいと考えております。

進行管理では、これらの課題の推移を毎年評価し、この3つの重点課題と併せて、健康を支え、守るための社会環境の整備として、健康の無関心層を含む幅広い層が自然に健康な行動をとることができるよう食生活を支援する環境の整備や、受動喫煙防止の取組を進める目標が、新たに道の計画に加わったことから、「ほっかいどうヘルスサポートレストラン」や「北海道きれいな空気の施設」の登録数や推移を把握して、計画の全体の進行管理を図っていくことに加えて、自然に健康を促進できる環境の整備にも取り組んで参ります。

また、十勝圏域の主な健康づくりの取り組みとしては、行政や関係機関のほか、住民も一体となって取り組んで行くため、新たに住民の主な取り組みを追記しています。

この計画を推進するためには、市町村や、職域などの関係機関が連携して取り組んでいくことが必要になりますので、引き続き皆様のご協力をよろしく願いいたします。

なお、この計画につきましては、お配りしている資料3の概要版と併せて、当保健所のホームページにも、掲載しておりますので、ご活用いただけたらと幸いです。簡単ではございますが、私からの説明は以上になります。

#### ○事務局

ただいまの報告事項二点につきまして何かご質問、ご意見はございませんでしょうか。よろしいですか。はいありがとうございます。

それでは続きまして、(3)の情報提供です。最初に「ア 事業所における健康経営の取組について」、を帯広日産自動車株式会社管理本部長様からお話を頂戴したいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

### (3)情報提供及び意見交換

#### ○情報提供 発表 帯広日産自動車株式会社 資料 6

皆さんこんにちは。帯広日産自動車の管理本部 総務的なことを一般的にやっている部署の部署長をやっております。よろしくお願いいたします。

皆さんに資料はついていないと思いますが、画面に映ってる資料と同じなのでどちらを見ていただいてもよいです。

まず帯広日産自動車の禁煙のことについてお話する前に、どんな会社でどれぐらいの大きさなのかということをお話します。まず社長が村松一樹という社長で本社は大通南 29 丁目の弥生通りと国道がぶつかるところに本社があります。事業として、帯広日産という名前が付いてますけれども、日産車の仕入れ販売、中古車販売をします。それと修理だとか車検だとか、そういうことをやっております。沿革としては 1971 年5月に創立されていて、当時の旭川日産帯広支店、道東日産、プリンス帯広、サニー帯広 4 社が集まって 1971 年に創立。ずっと連結会社ということで、日産自動車 100%子会社でやってきたんですけども、2009 年 12 月釧路日産を統合しまして、2019 年8月に日産自動車から派遣されて村松社長が MBO マネージングバイアウトし帯広日産を買い取って今地場会社というふうになっております。従業員は 267 名のうち女性スタッフ 55 名なんですけども、自動車業界にしては多いほう。日産自動車は全国に販売 118 カ所ありますがその中でもほぼトップクラス。全体、20%ぐらいが女性です。まず資本金は 3,000 万、年間の売上高約 86 億。あの勝毎で小売の中で 25 位ぐらい。新車でいけば、販売年間 1,730 台ぐらい。広さとしては十勝帯広、釧路の広域なグループでして、十勝管内8店舗・釧路地区6店舗。十勝は清水から釧路は中標津・根室という広域になっています。帯広日産は、村松ホールディングスのグループ会社に入っている。村松ホールディングスは、その他にバゼットというレンタカーもやっていて、皆さんご存知の藤丸を再建するのにいろいろやっている会社になります。規模感はそんな感じです。

今日は、喫煙、禁煙の話をしてほしいということで、まず何が原因で、こういうことをやっているかっていうことなんですけども、いろんなところから喫煙に対する不満とか不安とかいろいろ出ておりました。

当社は四つのSということで、CS、ES、BS、FS で CS は顧客満足度カスタマーサティスファクションお客様満足度を高めよう、ES エンポラリーサティスファクション従業員満足度を上げていこう、BS ビジネスサティスファクション会社満足度を上げていこう。最後にFS ファミリーサティスファクション家族の満足度をあげていこうといういろいろ念頭に置きながらやるんですね。その中でいろいろ出たお話でまず一つ目は、お客様の不満が出て、カスタマーサティスファクションですよね。

当時は分煙とかやっていたんですけども、お客様のアンケートの中からスタッフのタバコの臭いはちょっと不快ですよっていうような、どうしても営業では対面で話したり、あとは試乗して、密室に乗ってね5~10 分一緒の車の中ですけど、もちろん試乗車の中は禁煙ですけども、営業マンが煙草吸ったら車が臭くなる、というよう

なアンケートの回答がきた。あとはもう一つ、これがちょっと大きかったですけど、従業員の不満、これタバコ休憩問題ですね。タバコを吸わない人はトイレするぐらいの休みで昼休みはあるが、タバコ吸う人は1日何回も喫煙所行って10分15分吸っているじゃないかと。それは休憩に入らないのか、私達もタバコ吸わないけど、それぐらい休憩を欲しいよとかそんな不満が出ていた。

これがESエンプロイサティスファクション従業員満足度。もう一つ家族の不安。お父さんになんぼ言っても、タバコをやめない。タバコを吸ってなくても会社での受動喫煙で副流煙による健康が心配だと。これは、FSファミリーサティスファクション家族満足度の低下。コロナ禍当時、ちょうど働いていく中で、喫煙はコロナの重症化のリスクがあるぞという話をあちこち言っていて、仕事どころじゃないよねっていう話になってこれがビジネスサティスファクション。大きく分けてこれぐらいのいろんな不満が出ていたところで、じゃあどうしようか、でも、いっぺんにはできないので順繰りやった。まず何をやったかという禁煙手当の支給をしました。禁煙手当っていうのは、禁煙する人にあげるのではなく、喫煙してない人正確に言うと非喫煙者にあげた。喫煙してない人にはみんなに、まずは2018年4月1日ですけど、3,000円あげましょう、毎月ね。この3,000円というのは基準内賃金に入れて、ボーナスのもとにもなるし、残業手当のもとにもなる、ということを始めました。この3,000円、なぜまず手当支給したかという従業員の不満があった。私たちは休んでないんだけど、と。最初やろうとしていたのは喫煙している人たちみんな一律残業カットをしようとか、話したんですけども、労基法とか見てもこれは無理だよっていうふうになったので、まずは喫煙してない人、非喫煙者には3,000円あげましょう。それともう一つは3,000円ということで、それぞれがちょっとタバコやめてみようかなという話もでてきた。この3,000円支給を4月にやったんですけど、4月になぜやったかっていうと、ベースアップに入れるため。いろいろな所に発表する対ベースアップで幾ら上げましたって言えるんですね。これが良かったので、少し値上げして、今は1人5,000円。非喫煙者に1人5,000円を支給するというので、今その12ヶ月ですかね、12ヶ月とボーナスが4ヶ月にも出て全部で16ヶ月分8万、たばこ吸わないだけで年間8万円を喫煙者よりお金がたくさんもらえるというふうなことをやった。次にやったのは何かかっていうと、就業時間期間中の全面禁煙をしました。これのきっかけは健康増進法が始まって、喫煙室を作らなきゃいけないよという話が出てきたのと、もう一つはコロナですね。だったらもうやめてしまえと、社長の鶴の一声ですね。社長の鶴の一声で出勤から退勤まで全ての時間、敷地内外を問わず全て禁煙にします。昼休みも吸っちゃだめ、移動中も駄目、出張中も駄目ということ、就業規則に明記してやりました。で、労働組合があるんですが、組合にかなり反発されましたけども、これは健康のためだと、コロナも流行っていますし、ちょうどSDGsの話も出ていろんな絡みの中で禁煙をしようということで半ば強引に押し切ったところが大きかった。

次にやったのは、健康診断のオプション優遇、これをやりました。どんなことかっていううちでは、健康診断を北斗病院さんでやっているんですけども、北斗病院さんに健康診断するついでにいろんなオプションをつけられるんですね。がん検診とか、人間ドックとか乳癌の検査とかいろんなものをつけられますが、そのオプションは通常有料なんですね。有料でやるんですけども、非喫煙者、健康に気遣っている人たちは会社が半額負担するよと。例えばがんドックは7万ぐらいしますが、これを半分約3万5,000円ですね。タバコを吸ってない人はできる。タバコを吸って、わざわざ自分で健康害している人にオプションを勧めたって意味ないだろうっていう意味合いも込めています。なので、これだいたい社内で活用している人がたくさんいます。

最後やったのは人事評価で加点をしていく。民間企業とかならボーナスを年二回でてると思いますけども、そのときに昇級だとか、成績をいろいろ判断するものがあると思いますが、その中にうちは例えば基本的な能力があるか、こういうことは達成できたか、とかいろんな項目の中の一つにタバコ吸っているか吸っていないかっていう項目があります。タバコ吸ってない人にはここで1点加点されます。これは何かかっていうと、例えば健康を気遣って仕事するっていうことは、健康で長く働けるよねという意味合いを込めてそういう加点をしています。

ここまでやっていくと、禁煙する人がだんだん増えてきてね、年に1回クリスマスパーティーとか、その家族を集めていろんなイベントをしたりするんですけども、そこで奥さんとかが、社長のところ来てこの禁煙の取り組みをしてくれてありがとう、娘、子供が言っても奥さんが言ってもやめなかったのに、会社でこういうことをやってくれるとやっとなんかタバコやめてくれる気になってくれたというような話もいろいろ出ています。

当時その全面禁煙が珍しくてですね、道新の記事に載りました。写真のこちら左が私で、こちら、当時、組合の委員長ですね。外に喫煙所があったんですけども、この灰皿を全て撤去して今日からタバコ吸いませんと。日産の中でも、禁煙っていうのは結構あったんですけども、全面禁煙がなかなかなくて、いろんなところからどうやっているのかなんて話を聞かせて、ということになっていました。じゃあ、取り組んだ結果はどうなったのかなということですけども、当初始めたときは禁煙する人が全従業員の何%いるかということグラフにしたものですけど、もう当時半分以上はタバコを吸っていた。年々、手当をアップしたりだとか、全面禁煙をするなどしてやっと今 72%。こちよっと下がっていますけども、これはタバコを吸う人が増えたのではなく退職者が出て、ちよっと下がった。72%前後にまでやっとなげた。先ほどの資料を見るとね十勝圏域 26%ぐらいが喫煙ということで、まだまだなのかなと思ってますけども、これを継続的に続けていきたい。

従業員の健康を守るため、ということで始めたんですけども、意外な副産物というか、リクルートの中で学生さんたちがこの話、結構興味を持つんです。禁煙手当ってなんですか、どんな取組みなんですかっていうことをよく聞かれまして、何年か前には何人かこの禁煙手当があるから、帯広日産を受けましたという人も結構いて、こういうことで健康の輪が広がっていけばいいなあ。

こんなちよっとかっこいい話をいろいろしたんですけども、一番の始まりは、うちの社長はタバコが嫌い、そこからです。タバコ吸うやつは許さん、これはなんとか制度化べきだと言われたのが一番最初で、それがね、いい形で表に払われてきたかなと思っていますし、今やって良かった。

私も当時、吸っていましたが、会社でこれを管理するお前がまずやめると社長に言われて、その後ですね、ちよっと病気で入院したときがあって、ちょうどコロナ禍の時に院内感染で罹った。そのときに先生に、タバコを止めてよかったですねって言われたんです。ただ、社長にほれ見たことか、止めてよかったねって言われた、というようなこともありますんでね、健康に留意するのであれば、禁煙は一つの大きな取組みになるのかなと思いますので、ぜひ参考にさせていただければと思います。以上ですけど、何か質問等あれば、お願いします。

## ●質疑 更別村

大変面白い取組みだなあと思って聞かせていただきました。もともとタバコを吸ってた方が禁煙に取り組んだ場合、禁煙手当を支給する場合にはどういう基準を満たすとあなたは禁煙できたね、手当を支給しますとなるのでしょうか。

## ●回答 帯広日産自動車株式会社

まず、やってもらうのが非喫煙宣言書をかいてもらいます。何月何日から私はタバコを一本も吸いませんと署名捺印し、それを役員回覧してみんなの決裁をもらって、そこで初めて禁煙者とし非喫煙者手当がでる。その非喫煙宣言の中には、書いてもらった後に もし禁煙期間中に喫煙したら、遡ってこれまで支給されていた全て返金しますということも一応書いてある。それをね、本当に前吸ってないかと確認することはしないでですけども、これはその人の判断に任せますけども、当初従業員同士のちくりも何件かあった。最近ではタバコ吸うと臭いがするのでわかる。臭いで判断すれば、知っている限りもういいです。他にありませんか、はい以上です。ありがとうございました。

## ○事務局

どうもありがとうございました。

なお、質疑につきましてはこの後意見交換の時間がございますので、そちらでもまた聞いていただきたいと思います。続きまして意見交換に移りますが、ここからは事務局の専門員が進行してまいります。

## ●意見交換 十勝圏域の働き世代の健康課題にどう取り組むか

### ○事務局 **資料7-1** **資料7-2** **参考資料**

本日は、事前に情報共有の要望を何点かいただいておりますので、それらを含めながら、進めさせていただきます。なお、いただいております要望については、資料の最後の一枚物で配らせていただいておりますのでそれをご参照ください。情報交換・意見交換についてなんですけれども、いつも皆様方に貴重な情報提供や



資料提供いただいておりますこと、まずはお礼申し上げます。今年度につきましてはちょっと四つのカテゴリーに区分させていただきながら進行したいと思いますのでご協力お願いいたします。

それでは、1つ目ですけれども、ただいまの事業所宣言の取り組み紹介ということで帯広日産自動車株式会社様の職場における禁煙・受動喫煙の取組についてお話をいただきました。大変、有益な情報でしたが、お話についての質疑について、先ほど更別村さんの方から手がありました、他に皆様の方から何かございますか。

各事業所で禁煙に取り組むに当たっては、やはり本人の意欲だけに任せるだけではなく、吸わせない環境ですとかインセンティブによるモチベーションの維持というところがすごく日産さんの取り組みは参考になるとこちらでも聞かせていただいたところですよ。

また事業所における健康経営の取組みということにつきまして、先ほどちょっとご紹介の中にも触れさせていただきましたけれども、帯広日産さんにおかれましては、健康事業所宣言をされているということで、参考資料を今回ご用意しております、そちらも見ていただきたいです。今回事業所さん側の方のアンケートを皆様に出していただいているんですが、健康経営についてご存知でしょうかという設問もつけたところですよけれども、その件については、資料の7の2のところの質問項目を見ていただければわかるように健康経営については、やはり知っていらっしゃる事業所様もあれば、まだまだこれからかなと存じ上げないということもございました。健康経営については、参考資料のとおりですが、協会けんぽ様が推進されているところであり、事業主が企業として従業員の健康づくりに取り組むことを社内外に宣言するというので、健康事業所宣言というものを設定、認定制度としてスタートしております。その健康事業者宣言のステップ1として40歳以上の被保険者の健診受診率を100%にするなどまだ何点か数値目標を設定し、第二ステップとしてはその目標を掲げただけではなく、帯広日産さんのように実践的に活動していただく、そういう実践を踏まえて、今度ステップ3ということで健康経営優良法人、これは経済通産省の認定ということになるんですが、そちらの方にも認定されていくということでも帯広日産さんはそちらの認定も受けていらっしゃいます。11月15日現在、資料の数については11月より前の段階だったようなんですが、十勝管内では262社が健康事業所として認定されているそうです。これも増えているということで協会けんぽさんの方も右肩上がりが増えていくというお話をされてきました。また協会けんぽ北海道支部さんでは、認定事業所へのサポートとして事業所健康レポートの提供ですとか、健康測定器の貸し出し事業などを行っているとのことでした。この健康測定器というのは何かということですが、市町村さんの資料7の1のところにもちょっと載っていますが、ベジチェックという野菜をどれくらい食べているかというのを手をかざして判定するっていうそういう健康機器があるんですけれども、協会けんぽさんの方で10台ほどご用意されていて、それを無料で貸し出しをしているそうです。2月まではもう予約でいっぱいということ。各事業所さんがどのように活用してるかっていうと、昼休みに休憩室に置いて何か気になる方は自分達で測定をして野菜を食べてないねとか食べてるのにあまりあがらないとか、すごく話題提供になっていて、先ほどのモチベーションというところに繋がるのかなと思うんですけど、やったことが目に見える形の結果として評価できるっていうところがすごく受け入れられているっていうような話をされてきました。このようなことから、健康経営事業所宣言のメリットとしては梅木様の発表、それからただいまお伝えしたようなことから従業員の健康維持、人材の確保、協会けんぽのサポート受けられるなどが挙げられています。詳細については協会けんぽ北海道支部のホームページをご参照いただければと思います。健康経営等についての説明は以上のとおりです。皆様の方から何かご質問等はございますでしょうか。無いようですね。こういった情報は是非それぞれの事業所さん、各市町村で有効に活用していただければと思いますのでよろしく申し上げます。2番目に進ませていただきます。2番目として、地域の健康課題の共有についてですが、先ほど、当所から十勝圏域の健康課題について、ご説明させていただきましたが、帯広労働基準監督署から資料4の50人以上の事業所における定期健康診断実施結果と事業所に対しての取組など、ご説明をお願いします。

#### ○帯広労働基準監督署 **資料 4**

労働基準監督署の方では、雇用関係のある中での健康管理という形ですね、ご存じのとおり基本的に常時正社員さんには定期健康診断を実施してください、さらには有害な業務、化学物質を使っていたりそういったも



のにつきましても半年に1回です健康診断を受けさせて下さい。最近ではですねメンタルヘルスからストレスチェックとちょっと幅広がっているような形ではあるんですが、法令上そういった健康管理で一部の規定については、マスクとかも背景にある形で行政指導というような形で指導して回っているという行政機関となっています。資料、今回提供したものなんのすが、毎年こういった形です、提供させていただいてるんですけども、50人以上の事業所様の定期健康診断の実施後につきましても、監督署の方にその結果を報告してくださいというふうにしてやっております。その中で、国、北海道、帯広署管轄内での健康診断の結果として、異常、有所見ですね、所見のある率について載せたものでございます。直近10年でまとめさせていただいてるんですけども、オレンジの線が帯広、そして緑の線が北海道、そして赤が全国と何かしらの所見がある。現在、帯広署管内は、北海道、全国より明らかに有所見率が高いというふうになっており、長い期間で見ても、こちらの平成26年からさせていますけれども、高水準でどんどん上がっているような状況でございます。50人未満の会社さんはどうかとなくなってくると、報告自体は上がってこないですけども、実際に私達の方で調査だとか、足運んでいくと、やはりその高齢化というようなところは響いている、所見率がもう少し上がるかもしれないなという印象を受けているところでございます。こちらの資料の下の方ですね、令和5年度定期健康診断項目別有所見率で昨年1年間のですね、有所見率を健康診断の項目別に分けられているものです。特に見ていく中で、血圧だったり肝機能検査だったり、血中脂質検査が上がっていたりと、他の項目よりも所見が高い、高くでやすいところを見ても、帯広の地域的な有所見の高さというのが確認されていることが、このグラフからでも分かります。少しちょっと話が脱線するかもしれませんが、今ですね、当署管内での労働災害、怪我に繋がる災害につきましても、やはり高齢者60代だとされる労働者さんは転倒だとかも含めてですね、一定の保健指導ですかね運動等の推進だとかそういったものを前提に話を進めていかなかったらならない流れにはなっておりますけど、帯広だけでなく全国的なものでございます。

第一次労働災害防止計画といたしましては、直近の昨今の労働条件・労働災害の傾向といたしましては、高齢化が伴っている上での転倒災害、腰痛とかも含めて、特に20代が転倒するよりも60代が転倒する方が重篤化しやすい点ですね、休養が発生しやすい分数に含まれてきている。ただ一方で、何もなくとも足のもつれで転ぶというようなことがある以上、会社様の方でちょっと独自の取り組み、ハード面から必ず設置していただきたいねという法令の規定ではなく、日々の保健指導の分野ですかね、そういった側面を求められてきているという流れではございます。私の方からは以上でございます。

## ○事務局

ただいまの状況について皆様の方から何かご質問等ございますでしょうか。

有所見の内容から察するところ、やはり血中脂質、それから血糖と血圧といった項目については先ほどの十勝圏域の健康課題と共有するところであります。また連絡会の構成員であります事業所の皆様方にも健康課題については、こちらの方に情報提供させていただいております。資料7-2に記載がありますのでご覧ください。今の定期健康診査の結果の項目として、メンタルヘルスの項目はあがっていませんが、ストレスチェックの実施の義務化等もありまして職場さんにおいては資料7-2にあります。健康管理で気になることとして、メンタルヘルス、運動不足、喫煙などが挙げられておりました。

それから、健康管理上の課題としてもやはりメンタルヘルスの対応ですとか、衛生管理、治療と仕事の両立支援などが挙がっております。特にメンタルヘルスの対応については、多くの事業所さんの方でもちょっと黒丸がついている状況かと思われるんですが、そういった対応についてパナソニックスイッチングテクノロジー株式会社の方で具体的にケアとか対応とかされていらっしゃるでしょうか。

## ○パナソニックスイッチングテクノロジー株式会社

今ちょうど定期健康診断の結果について、要受診対象者の方とかチェックついた方はご自身でみていただくんですけども、一応役割としても要チェックついた方達を面談して個人的に指導させてもらってるんですね。一応コレステロールが高いとか血糖が高いとか体重増加、BMIが高いとかっていう方の中には、お話ししている中で、実は心療内科を受診されていたりですか、向精神薬を服用している副作用で体重増加にもなって

ちょっと1年で値が悪くなったりとかすごく隠れているなど。データだけでは判断できないということが、今話してる中で対応している中ですごくわかりまして、定期的に面談をすることとあとはそこでチェックがついた方とかそこで新しく情報を取った方には、職員なので看護師としてだけではなくて職員の1人として、頻回に声をかけて話のできる場所を作ったりとか、データだけで判断するではなくて、定期的に信頼関係を作りながらお話ししてメンタルヘルスの方もフォローしていくっていう対応をさせていただいています。

### ○事務局

ありがとうございます。そういった対応については、大切なことと思います。

また帯広厚生病院のところは、病院ということもありますけども、メンタルヘルス対応の取組をされていましたらご紹介いただけますか。

### ○帯広厚生病院

うちの病院は、職員に向けてストレスチェックはもちろん実施しています。それに対する高ストレスの面談も実施していますが、それ以外には、新入職員の全員面談を私が担当していたり、または、不調者がいる時には所属長からこの人に面談をお願いしますとかたちで依頼が入ったりもします。先ほどパナソニックの方もおっしゃっていましたが、埋もれていることが多く顕在化していたら対応できるんですが、潜在していて気づいたら出てこないみたいな事例もたくさんあるので、そういう方が出ないようにセルフケア研修会を毎年実施したり、ラインケア研修会を実施したりということを取り組んではいますが、如何せん病院の中がとても忙しいので、参加者は限られるみたいな課題はあるかと思います。あとメンタルヘルスの対応っていうふうに健康管理の課題としてこう書かれているんですが、私が実際にこの病院で11年ぐらい産業保健をやっている中では、個人の資質みたいなのところが影響している人はもちろんいるんですけど、作業環境だったり仕事のシフトの状況だったり、あとはこっちの人間関係みたいなところが本当に複合的に影響していることが多いので、やっぱり働く環境を整えていくっていうことになっておいて、取り組んでいくってことがメンタルヘルス対応にも繋がっていくんだなと実感していて、それぞれの企業の方にそういうことが影響するんだよっていうことを広く伝えていかなければいけないと産業保健をやっている身としては感じておりますし、その考え方というか、そういう視点を持って組織を運営していくっていうことが必要だっていうことを事業主の方にも知っていただきたい気持ちではあります。

厚生病院担当者として来ていますが、今日参加されていらっしゃる産業保健センターの登録保健師させていただいており、事業所の方ともお話をする機会はあったりするんですが、産業保健という言葉自体全く知らないですし、従業員の健康管理をしなきゃいけない健診ぐらいはやるけどね、みたいなのとこで止まってしまっている事業所がほとんど。事業所に対して、メンタルヘルスの対策ですとか両立支援ですよとか、たくさんのは求められないだろうなという印象でこの話を聞いているので、どこが、だれが、どうやって、しかも50人以上の事業場は義務があるのでやらなければいけないですが、50人未満の事業所は義務がないからやらなくていいみたいなのところが感覚として認識として定着してしまっているところをどうやって払拭するか、みたいなのところは大きな課題と思っています。

ストレスチェックも今後50人未満の所も義務化されそうな勢いですので、審議会でもそれが検討されているので、そういったときに誰がどう企業に支援できるのかといったところは、地域としても考えていかなければならないのかなと考えています。

### ○事務局

ありがとうございます。大変、現実には即した課題のところでは、我々も身につまされるところはございますし、課題を皆様と共有できるこういった連絡会の場を活用していただければと思います。

先ほど、帯広日産さんにおかれましては、タバコ対策ということでお話を伺いましたが、帯広日産さんの方ではいかがでしょうか。専門職の配置されている会社様ではございませんけれども、対応はされていらっしゃるのか。

### ○帯広日産自動車株式会社

メンタルヘルスについては、産業医が〇先生に就いていただいております、何かあったら先生に相談して、面談なりをしてもらう。50人以上の事業所はないんですけども、メンタルヘルスチェックをやっていて、自分自身でまず確認しなさいよというのとあとは、労働組合の方で日産の全国広域の労働組合ですねそこで持っているいろんな仕組みに相談窓口そういうところをうまく活用している状況にあります。

### ○事務局

ありがとうございます。

皆様もご存知のとおりで、当連絡会の職域の構成員としてお入りいただいているところは、比較的規模の大きなところが多いのもですから、対応については全くなされていないことはほとんどない状況と把握させていただいております。今回初めて構成員となつていただきました帯広建設業協会様におかれましては、会員さんを抱えている協会というところでは、何か会員の事業所様の方からそういったご相談ですとか、照会など受けることはございますか。

### ○帯広建設業協会

申し訳ないですけどその辺の健康管理とかについては、受けてはいませんね。各自各社にお任せしているところですよ。

### ○事務局

ありがとうございます。

先ほど、帯広厚生病院さんからのご発言もありましたが、やはり規模の小さい所、大きくても専門職の配置がない事業所さんはたくさんございますので、こういったような情報ですね、ぜひ会員の事業所様の方にもお伝えいただくとありがたいです。また、保健所もメンタルヘルスの相談先となっておりますので、当所の相談状況など、健康推進課健康支援第二係長からお伝えします。

### ○健康支援第二係長

私の方からは、メンタルヘルスの課題について少しお話させて頂こうと思います。

本日資料としては、用意しておりませんが、保健所のメンタルヘルスの取組として、こころの健康のしおりという資料を作成しております。こちらに管内市町村のこころの健康相談窓口一覧を掲載しているほか、保健所のこころの健康相談専用電話についても周知しています。保健所のこころの健康相談は、匿名での相談も可能としていることから、匿名での相談も一定数いらっしゃいます。令和5年度の実績では、来所・電話相談支援は、実件数 294 件で延べ件数は 1,005 件となっております。(コロナ禍から比べると増加傾向 R2年度 実 247/延 965 R3年度 実 220/617、R4 年度 実 268/延 652)。相談内容は、様々ですが、職場の人間関係の悩みを抱える方の相談もみられます。時に、深刻な相談を受けることもあり、「今から自殺します」と言った内容の相談を受けることもあります。深刻な相談ケースの背景としては、相談者自身が様々な相談先(命の相談電話等)に電話をしたが繋がらないといったことも要因の一つになるとみています。

保健所では、自殺対策の会議として「生きるを支える連携会議」という会議も開催し、関係者の取組や、精神科医師を招いて、対応について助言等を受ける時もあります。医師からの話では、自殺企図をする方の心理状態としては、「視野狭窄」になってしまうことが要因と話されていました。悩みを誰にも相談せず抱えることで、解決策が見つからず「もうだめだ」「死ぬしかない」等の狭い考えにとらわれてしまうことです。

深刻なケースであっても、電話が繋がること「相談してくれてよかった」ということを伝えて、一緒に話を聞くことで気持ちが落ちついたり、今後の解決策を一人で抱え込まず、考え直していこうとする方もいらっしゃいます。実際に、リスクが高いと判断し、訪問したケースも、実際に会ってお話を聞いていくことで気持ちが落ち着き「自殺」を回避したこともありました。

メンタルヘルス対策は、専門職の対応でなければ難しいのではないかと考えられますが、実際には専門職ではなくても出来る方がたくさんあります。身近な職場の仲間の様子が「いつもと違うな」と感じた時には、「どう

したの？」と声をかけるだけでも、自分を気にかけてくれる人がいるんだなという支えにもなります。大事なことは、悩みをかかえている人を「孤独」にさせないことです。そのような取組を各職場で取り組んで頂くことも「メンタルヘルス」の対策になると思いますので、是非御検討頂ければと思います。また、平時から相談窓口を把握しておき、周知しておくことも大事な取組になると思いますので重ねて御検討頂ければと思います。私からの報告は以上です。

## ○事務局

メンタルヘルスの相談対応を考えていただくというところでは、只今の相談窓口の情報ということで事業所様へご報告いただければと思います。50人未満の事業所におかれては、今のメンタルヘルスの相談対応を含めて、従業員ご本人や事業主それぞれからの相談先として地域産業保健センターがございます。資料5は地域産業保健センターで実施されている50人未満の小規模事業所対象の相談実績について、協力機関である帯広市医師会から相談の流れなどを含めて、ご説明をお願いします。

## ○地域産業保健センター/帯広市医師会 **資料 5**

帯広市医師会で事務をしておりますよろしくお願いたします。

もう一つ地域産業保健センターにつきましては、帯広市医師会館内がございます。実績等のご報告させていただきましたがせっかくですので、ご紹介させていただきたいと思っております。当センターにつきましては平成8年に、帯広市医師会館内にできまして、当時札幌、室蘭、北見に続いて開設されたというようなことでございます。

事業ですけれども大規模の事業所ではなくてですね、今お話をした50人未満の事業所につきましては労働者の健康管理や教育その他の健康に関する業務ということで、その義務というお話ありましたけれども、事業所の努力義務に応じた自主的な産業保健活動の支援ということで活動してるということでございます。

こちらについてはですね大きい事業者さんでしたらそれぞれ産業医の先生等々ですね、契約されて健康管理されてると思っておりますけれども、当センターにつきましては相談無料ということで実施をしております、センター自体につきましては、当医師会の理事の先生がセンター長、副センター長ということで、事務局も医師会の事務局ということにしています。主な業務につきましては、専任のコーディネーターがおりまして、そのコーディネーターが窓口になって事業所と各産業医の先生を繋いで、相談をさせていただくというような流れになっております。

資料の5でございますけれども、作成いただきましたが数字を見ていただけるとですね、令和3年度の165から始まりまして令和4年度では166件、昨年度令和5年度につきましては182件ともだんだんと数字も増加していると、かなりニーズがあるというような形になっております。令和6年度に関しては右上に注がありますけれども、10月末の実績ということではございますが、もうそれでも182件の半数以上の138件ということでかなりの数で申し込んでいただいております。

件数については令和5年度182件ということでございますが、労働者数というところでいきますとだいたい2,100人ご希望ということで、相談に対応させていただいてるということでございます。

かなり需要、ニーズもあるんですけれども、去年のお話の中では、産業医を受けてくださる先生がですねかなり少なくなってきた、高齢化ということもありなお、数が少なくなってきたところがあり、継続してくるところについてかなり難しくなっているところではあったんですが、だいぶ新規の先生ということでお声をかけさせていただきまして、令和5年度22名で回っていたところですね、今年度いろいろ新しく手を挙げてくださる先生がおり38名でやっと回せるようになりましたので、どんどん事業所の要望を受け、事務所の活性化に繋がるようなですね、対応等していきたいというふうにも思っておりますので、今後もよろしくお願したいと思っております。以上です。

## ○事務局

どうもありがとうございました。こういった情報も先ほど、お伝えしておりますが、意外と知っているようなでも知らない情報がかなり盛りだくさんであったかと思っておりますので、ぜひ参考にさせていただければと思います。

地域の健康課題が様々幅広くあるということで3番目に入らせていただきたいですが、健康課題の改善に向けて地域で連携した取り組みをどうするか、この連絡会の活用をしていただく目的だと思っております。健康課題の改善に向け地域で連携した取組について、です。市町村における働く世代の健康づくりとして実施されている、また、今後取組もうとされていることを資料7-1にまとめております。

事前にいただいた要望にもありますが、帯広市様から「企業と連携し健康づくりの推進を考えているが、担当はどこになるか？」ですが、帯広商工会議所事務局長様に照会し、健診関係であれば会員で構成する医療部会、それ以外の会員向けであれば総務会員課で対応となるそうです。

次に、同じく帯広市から「他町村において企業との健康づくりでの連携は実施しているか？している場合はどのような連携か」についてですが、健康教育というところでは事業者さんが市町村役場に依頼を出されるということが増えているのかなと思うんですけども、本日、ご出席いただいている各市町村さんからお話をお伺いしたいところなんですけど時間の限りもございますので、まず陸別町様が町から事業所さんへ働きかけたポピュレーションアプローチについて、ご紹介ください。

### ○陸別町

町保健師の方では、特定健診をしているので国保の方に接することは多いですけど、なかなか社保には手が届かなくて、何かしてみたいねというところから、令和5年から商工会に対して、いろいろな事業所が所属しているの、春先に健康相談と健康教育を受けませんかという文書を送っています。

率先して事業所からしてくださいというのはなかなか無いですが、去年からベジチェックという機械を借りていて、去年の秋頃からベジチェックを持って野菜の推定量を測って、できる限りいいよっていったくれた建設業とか信金とか郵便局とか回ってベジチェックをして、野菜の推定量を計ってパンフレットを用い野菜を食べましょうっていうような普及啓発をしています。

今年度は2年目だったんですけど、ちょっとアンケートを書いた時期が早くて2事業所なんですけども、今のところで10事業者ぐらい回っていて、これからまだ10カ所ぐらい残ってるので、またこれから回ろうかというところ。小さい町なので個別に電話するときも、なんとなく社長とか専務がわかるので、お話してこんなことがしたいんですけどいうふうな依頼というか、ご相談して実施しています。以上です。

### ○事務局

ありがとうございます。もう1ヶ所お話を上士幌町さん、お願いします。

### ○上士幌町

上士幌町です。町なので同じように、国保対象の方であれば、例えば牧場さんの中に何人か国保対象の方がいると言えば健診後、会社として枠を取って、指導するということまでは行けるんですけど、なかなか全体にということろはできていないかなという思います。今日、見せていただいて、うちの町だけでなく、もう肥満が多くて、血糖が十勝では高く、そしてそれが重症化していくっていうのがもう見えているので、もう何か皆さん全体で取り組んでいかないと医療がこれから逼迫していくのではないかなということで、企業に対してではないんですけど、うちの町が本当に小さなことなんですけどできることとして、一つ保健師とか栄養士さんの学習会でベジブロードを知ってると思うんですけど、これを野菜の使い方、野菜摂取が少ないので、置いてみたら令和元年なんですけど小さい町にしては700ぐらい随時なくなる。うちの町のデータとかも入れてますが、なくなるのでこれはもしかしたら少し役に立っているかもしれないということで、今年はコンビニ編としてコンビニのお弁当や野菜とかおにぎりを使って、どんなふうに取りれるかっていうのをちょっと作ろうかなと。できれば次年度は、コンビニの方と少し連携を取って、PRしたような形でこんなふうに取りれるよとか、これを買ったらこんなふうないいことがあるよみたいのでできればいいのかなと。去年、YouTubeで自分も参加したんですけど、うちの町でスポーツジムができて、その方が運動の推進、運動してる人が少ないので動画を作った。動画を作った後に上士幌町づくり会社という会社がありまして、そこでいろいろ町ではできないようなことを引き受けて会社としてやっていただける。そこが今年はずえ、お復習体操をしようということで、これからやるんですけど、町が続けられなくてもそのように会社の人たちが今度運動の継続で発信して配信する、ちょっと職域のこととずれて

しまったたかもしれませんが、健康課題が見えているので、少しそのような社会保険の人たちにも届くような健康教育に力を入れていきたいと考えています。

### ○事務局

ありがとうございます。

やはり町だけで予算やマンパワーの点から事業継続は、厳しい。地域の事業所、企業さんの方に引き継ぎながら事業を継続する道筋など大変参考になる話を聞かせていただきました。皆さんから今 2ヶ所からの話に対して何かご質問等とか、これはどういうことだろうとか、ございますか。

資料 7-1 で見ますと、昨年も同じような項目では聞いてるんですが、働く世代向けにICT、アプリ等の活用ということで、着実に昨年度より導入した役場さんも増えておりまして、検討中も含めてどんどん今のお話の通り動画を発信している。健康づくりに関して昔ながらの紙ベースなり、皆を集めてお話をしているだけでなく、もうそれぞれがYouTube等を活用するなどとても良いツールの展開になってるかなと思うところです。

連携の点について、帯広市さんからこういった情報交換をしてはどうかっていうご意見いただきましたが、帯広市さんで、今やろうとしていること、発信しているということがございましたらぜひお聞かせいきたいと思います。

### ○帯広市

帯広市で、ICT を活用した事業としましては、歩数計機能付きアプリ「スポビー」を活用した健康マイレージ事業を令和2年度から実施しています。地元の企業中心に協賛品を頂いて、歩いた歩数に応じたポイントを付与して抽選等でもらえる仕組みです。その他の職域とのつながりでは、起業との連携や健康づくりを目的に、厚生労働省が推奨しているスマートライフプロジェクトを推進しており、現在 100 社ほどの登録があり、市の事業など情報提供等を行っております。他町村の職域との連携に関する情報提供いただいた、陸別町や上士幌町の取組は参考になりました。

### ○事務局

ありがとうございます。その他の市町村さんの方から、ご発言ありませんか。資料から動画配信などをやられているかと思うのですがその反応とかも聞かせていただければと思います。士幌さんはいかがですか。

### ○士幌町

士幌町です。士幌は動画配信をせずに、ウォーキングアプリをウォーキング事業として、今年 10 月から3週間やった。それを企業も巻き込んでという形で、チーム対抗で商工会、農協、諸々のところに信金さんとか郵便局さんにもピーアールして、チーム対抗でウォーキング事業をやりました。開始前と開始後に 1,300 歩くらい参加者の歩数が上がったということが今回あった。その中で、町長とかと近い距離数を歩いた人を表彰したりとかして、地域全体で企業を巻き込んで、ウォーキング事業の推進をしたり事業を実施しました。

### ○事務局

ありがとうございます。チーム対抗というところでは、個人個人でやるというのかもしれませんが、チームでやることで逆にやる気モチベーションというところで、みんなのためにもやるということもあるかもしれないので、長続きできる、良い取組かと思えます。他に皆様の方でうちの町ではということがあればぜひお聞きください。

本日、欠席されていますが、昨年度も情報提供いただいた中札内村さんですけれども、村内事業所さんで希望するところに村外からの従業員の方も含めて、万歩計の貸し出しをしている。その記録については村中のコンビニさんとかに設置した機械で記録を読み取ってくれて、村の方でデータ管理をする。1人1人でやるという部分ではあるかもしれないですけども、どこでもアクセスしやすいところで記録を取れるということが好評とのこと。今年も継続されていて参加者数については、微増だが増えていきますとのこと。併せて情報提供させていただきます。そういった職域保健と地域保健との連携として、先ほど各町からもありましたけれど

も、全てを役場でやるよりいろんなところに協力を仰ぎ、もしくは参加していただくというような形で広がりを持って連携を図っていらっしゃる事が、皆様方のお話から参考となる情報だったと思います。

その反面ですね、連携するにあたって何が課題なのかなどチェックを付けていただいています、やはり町の規模によって、その情報の把握の方法っていうのは様々なのかなというのは考えるところです。やはりこういった機会を活用していただいて、職域と市町村の双方がですね情報発信をしていただくということが連携推進のご参考になるかと思っております。今回、帯広市さんからこういった情報交換の要望いただいたことでもございましたので、皆様方に発言していただきました。今後もですね、こういう有益な情報については、事業所側にも持って帰っていただきながら、一緒に取り組んでいただければありがたいと思います。時間も限られてますので、4番目の連絡会で職域保健に発信できることについてです。こういった情報もそうでございますし、昨年度のがん検診情報を提供するという事で、皆様の同意をいただいております。構成員皆様方にも情報発信させていただきましたし、管内の各町村両商工会様の方にもデータを配信しております。また事業所給食ということで、これは保健所の方で事業所給食施設の届けを出していただいている五つの事業所さんがあるんですが、そちらにも紙ベースで配付しております。こういったような情報の提供がどのように活用されているのかを各商工会さんですとか給食施設に活用状況伺ったところですね。給食施設におかれましては、規模の大きい事業所さんになるとやはり自分たちの健保組合さんの方で健診をやっている、ちょっと活用には至っていないという所や各部署に配布したとか社員食堂に掲載していただいたとか、そういった活用方法、それから1ヶ所ですと実際に女性職員の人ががん検診の受診勧奨しましたというところもございました。情報をただ発信するだけではなくその活用状況がどうかというものを把握しながら、ニーズに合った内容とか健康行動の変容に繋がるような出し方ということも考えていければいいのかなというふうに思っています。商工会さんにつきましては、インターネット調査ということにさせていただいて、14ヶ所から回答いただいております。9ヶ所については活用した内容としては自分の商工会の中で回したというところがあったり、それから内容的に女性の乳がん・子宮がんだったので商工会の女性部会さんの方に流しましたというところもありました。あと、商工会の会員さんにデータをインターネットのアドレスのところには配置しましたっていうご回答をいただきましたので、この場を借りて報告させていただきます。

また、合わせて商工会さんにつきましては、こういった連携というところで何か協力することは可能なかとお伺いしましたところ、とりあえず回答いただいた14ヶ所については、皆様のご要望の内容にもよるかとは思いますが、協力はできるという回答がありました。その中でも、例えばポスターの掲示ですとか、こういったがん検診の情報提供ですとか、周知に関しては協力できるっていうところがほとんど。それからイベント等々のお誘いがあれば、やれる範囲でということもございました。市町村の皆様におかれましては自分のまちの商工会さんへの声かけなど積極的に是非していただければと思うところです。

今回の要望の中に、市町村の健康づくりに関する情報共有ということで、もしURLとかがあったら、一覧にしてはどうかというご意見をいただいたところです。このあたりについては何か市町村さんの方でここを見たらいいよとかいうことはございますか。

#### ○帯広市

当市のホームページに健康づくりというまとまったものはあります。

#### ○幕別町

健康子育ての中に健康というところのURLで、健診でありますとか健康づくり講座などの項目が入っていて、健康づくりの情報がまとまっています。

#### ○広尾町

広尾町も同じくホームページトップページから健康・くらしとか、健康に関する情報をまとめられたページがございますので、こちらを見ていただけたらと思います。

#### ○事務局



市町村さんの役場のホームページの中で、健康づくりとかキーワード的に入れていただくと、カテゴリーでまとまって健康づくりにアクセスできるということで、ご活用いただければと思います。

今後とも、働く世代の健康づくりを地域と職域が連携して取り組んでいくためには、忌憚ないご意見、御要望等をいただきながらこう言った連絡会を活用していただきさらに健康づくり、健康管理を進めていきたいというように考えておりますので、ご協力の程どうぞよろしくお願いいたします。では進行を戻します。

#### **(4)その他**

##### **○事務局**

それでは、最後項目の4番目その他ということで、一点、がん検診情報の提供についてですが、令和7年度の情報に更新して作成するというのでよろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

後日更新可能な時期とかを確認させていただきますのでよろしくお願いいたします。

では、これにて本日の議事は全て終了いたしました。全体に達して質問ご意見などありませんでしょうか。

##### **○帯広日産自動車株式会社**

はい。先ほどの会社で禁煙手当を出しているかの話なんですけど、こういう非喫煙宣言書っていうものを社長あてに書いてもらう。どれぐらい法的根拠があるかどうかわからないんですけども、ここに宣言後、喫煙が発覚した場合には出された支給を返金いたしますという形で、これを役員回覧し決裁をもらうというようになっています。

##### **○事務局**

ありがとうございます。他に質問ご意見とかございませんか。

##### **○帯広市**

帯広日産さんに質問ですが、がん検診に関して会社で半額助成するようになって受診率は、いかがですか。

##### **○帯広日産自動車株式会社**

上がっています。やっぱり、がん検診とかいろんなドック関係を受けたいなどは思ってるんだけど、面倒くさいっていうのもあるしその価格の面もあるし、というのがあっても、半額になるならついでにということで、上がってきていると思います。

##### **○事務局**

はいありがとうございます。他に何かご意見ありませんか。よろしいですか。

ご意見がないようですので、企画総務課長から閉会の挨拶を申し上げます。

#### **4 閉会挨拶(事務局)**

皆さん本日はお忙しいところ最後でご出席いただきましてありがとうございました。

次年度の連絡会は、さらに有益で連携が深まる内容で開催したいと思いますので、またご出席頂きますようお願いいたします。なお、職域の構成機関につきましては、一部検討をさせていただき予定でございます。

本日はありがとうございました。