

職場での歯と口の健康づくりを進めている事業場の事例集

お よ び

歯と口の健康づくり事業を進めるための評価指標

2024年3月

令和5年度厚生労働科学研究「労働安全衛生総合研究事業」

職域での歯科口腔保健を推進するための調査研究

研究協力 公社)日本歯科医師会

公社)日本産業衛生学会産業歯科保健部会

目 次

- 1 はじめに
- 2 事業所、事業所を支援する機関等での歯科口腔保健サービスの推進事例
 - 1) 健康開発センターにおける歯科医師・歯科衛生士による歯科保健指導
～Daigas グループ健康開発センターの事例～
 - 2) Web 問診による予防型歯科健診プログラム
～塩野義健康保険組合での取り組み～
 - 3) ヤクルト本社中央研究所における常勤産業看護職による歯科保健活動
 - 4) 事業場外資源を上手に活用している CSL の歯科口腔保健活動
～富士通コミュニケーションサービス株式会社、松山サポートセンター事例～
 - 5) 事業所における歯科口腔保健サービス
～ある大手電機機器メーカーの工場の事例 1・2～
 - 6) 長期間の継続的な歯科健診の実施の取り組みで医療費の歯止めに
～浜松ホトニクス株式会社での場合～
 - 7) 従事者の歯・口の健康保持力向上と海外派遣者の歯科健診の取り組み
～住友商事株式会社の事例～
 - 8) 栄養、運動、歯科等の総合的な健康づくり支援の取り組み
～一般財団法人 NS メディカル・ヘルスケアサービスの場合～
 - 9) 歯科医師会と事業場の協働による歯科保健活動
～福島県歯科医師会および新潟県歯科医師会での事例～
- 3 歯科口腔保健事業に関する評価指標について
- 4 おわりに（研究班メンバー、主な作成者等）

参考資料

『事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP 指針）』

<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/content/contents/001051689.pdf>

はじめに

(1) 事例集と評価指標作成の背景・目的

THP 指針が約 30 年ぶりに大幅な見直しが行われ、2021 年 3 月に、厚生労働省から、職場における心とからだの健康づくりのための手引きが策定されましたが、THP 指針では、歯と口の健康づくりに向けた口腔保健指導を事業所で行うことが健康指導の実施メニューの一つとして位置づけられています。

厚生労働省の令和 3 年度労働安全衛生実態調査で、歯と口の健康づくりに向けた口腔保健指導実施している事業所は約 1%で、1000 人以上の事業所の場合でも、実施している割合は、約 15%で、THP 指針で位置づけられているその他の栄養指導、運動指導、睡眠、喫煙、飲酒等の保健指導に比べて、実施割合は低く、普及途上の内容となっています。

少子高齢化による環境変化で事業場での従事者の高齢化が進む中、事業所の従事者の保健サービスを充実することが、以前よりも求められるようになってきている状況等を踏まえ、今回、職場での歯と口の健康づくりを進めている事業場の事例を集めるとともに、事業場で歯・口の保健サービスを行ったときの評価指標についても、この冊子でとりまとめを行うこととしました。

ぜひ、この冊子をご覧ください、それぞれの事業場に即した歯の口の健康づくりを進めるのに役立てていただければ幸いです。

※THP とは、トータル・ヘルス・プロモーション・プラン (Total Health Promotion Plan) の略称のことで、労働安全衛生法第 70 条の 2 により、厚生労働大臣が公表した指針にそって、働く人が心とからだの両面にわたる健康的な生活習慣への行動変容のため、事業場で計画的に行う健康教育などの活動のことをさします。

(2) 事例集と評価指標の対象となる方

働いている方の健康保持のために取り組んでいる事業場の担当の方（人事労務管理スタッフ、産業医、衛生管理者、保健師をはじめとする産業保健スタッフ等の方々）が活用していただくことを想定して作りました。

(3) 今回、作成した事例集と評価指標の掲載

後でもお示しする予定ですが、今回作成した事例集と評価指標については、今後、厚生労働科学研究成果データベース <https://mhlw-grants.niph.go.jp/> への掲載を予定しています。

令和 5 年度「職域での歯科口腔保健を推進するための調査研究」報告書（研究代表者 上條英之）又は、同調査研究の総合研究報告書に PDF を掲載する予定ですので、ご活用いただければ幸いです。

2 事業所、事業所を支援する機関等での 歯科口腔保健サービスの推進事例

- 1) 健康開発センターにおける歯科医師・歯科衛生士による歯科保健指導
～Daigas グループ健康開発センターの事例～
- 2) Web 問診による予防型歯科健診プログラム
～塩野義健康保険組合での取り組み～
- 3) ヤクルト本社中央研究所における常勤産業看護職による歯科保健活動
- 4) 事業場外資源を上手に活用している CSL の歯科口腔保健活動
～富士通コミュニケーションサービス株式会社、松山サポートセンター事例～
- 5) 事業所における歯科口腔保健サービス
～ある大手電機機器メーカーの工場の事例 1・2～
- 6) 長期間の継続的な歯科健診の実施の取り組みで医療費の歯止めに
～浜松ホトニクス株式会社での場合～
- 7) 従事者の歯・口の健康保持力向上と海外派遣者の歯科健診の取り組み
～住友商事株式会社の事例～
- 8) 栄養、運動、歯科等の総合的な健康づくり支援の取り組み
～一般財団法人 NS メディカル・ヘルスケアサービスの場合～
- 9) 歯科医師会と事業場の協働による歯科保健活動
～福島県歯科医師会および新潟県歯科医師会での事例～

1) 健康開発センターにおける歯科医師・歯科衛生士による歯科保健指導

~Daigasグループ健康開発センターの事例~

企業の基本情報

業種	エネルギー関連事業
平均年齢	43.6歳 (2022年11月18日現在)
労働者数	[単体] 約3,200名 (執行役員・理事・嘱託含む、出向者除く) (2022年11月18日現在)
事業場内の 推進スタッフ	・産業看護職 (常勤) 18名 (非常勤) 8名 ・人事労務管理部門スタッフ8名 ・産業医 3名 ・非常勤医師26名 ・薬剤師 (常勤) 1名 ・歯科医師 (非常勤) 4名 ・歯科衛生士 (常勤) 2名 (非常勤) 1名 ・放射線技師 (常勤) 2名 (非常勤) 3名 ・臨床検査技師 (非常勤) 7名
活用している	・健康保険組合 (健診の費用補助)
事業場外資源	・地域の歯科医院 (事業所外での歯科健診)

取組のポイント

取組の特長

- 歯科医師・歯科衛生士の役割分担による歯科保健指導が実施されていること
- 歯科保健の重要性を発信し、従業員が健診の受診および、相談しやすい環境作りに努めていること
- 多職種連携が密に取れており、Daigasグループ健康開発センターと各組織の総務、健康保険組合や労働組合のコラボヘルスが機能していること

0. 取組の背景や課題

- 昭和18年に「健康管理室」が設置され、健康づくりに関し、スポーツ活動を中心に社員の体力づくりに注力していた
- 昭和50年、創業70年を機に、長期経営方針の一つとして「社員の健康づくりの推進」が打ち出された
- 総合的福利施設再構築の一環として、平成8年に現在の「健康開発センター」が設立され、第一次予防・第二次予防、並びに健康増進を重視することとなり、歯科も歯科健診、口腔保健指導を中心に活動する事となった

1. 方針の表明

- 2021年「Daigasグループ健康経営宣言」、「Daigasグループ行動指針”ヘルシー7”」を発信している
https://www.osakagas.co.jp/topics/1292198_14522.html

2. 体制構築

【事業場内】

- 歯科健診・歯科保健指導は非常勤歯科医師4名、常勤歯科衛生士2名、非常勤歯科衛生士1名が担当している。歯科健康セミナーや歯科キャンペーン (歯っぴーチャレンジ) などの実施は、歯科衛生士、産業保健職および各組織の総務が連携して実施している

【事業場外資源】

- 健康保険組合が実施している歯科健診は、外部歯科医療機関を活用している
- 健康保険組合や労働組合とも連携している

3. 課題を踏まえた計画の作成

【計画の概要 (目的)】

- 歯科健診と予防を重視した保健指導により、従業員の健全な口腔状態の維持と向上を目指す
- 従業員が定年後も人生100年を「健康に老いるため」に歯科の視点から寄添い、フレイル、オーラルフレイルを防いでいく

【実施目標】

- 歯科健診受診率、健康イベント参加率の向上
- 1997年からの5525運動 (55歳で25本の歯を残す) は2009年に達成した (25.2本)

4. 取組の内容(スケジュール含む)

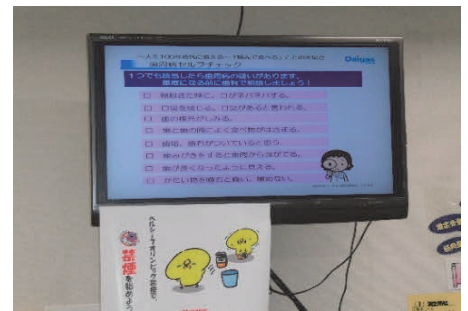
①歯科健診 (通年)

【対象者①】：大阪ガス従業員（関係会社除く）：35歳以上を対象とし、2年に1回実施している

- ・ 費用は無料
- ・ 歯科健診と結果に基づいた口腔保健指導を実施している

【対象者②】：対象者①以外の、大阪ガス健康保険組合被保険者で希望者を対象に実施している

- ・ 費用は1,000円
- ・ 歯科健診と結果に基づいた口腔保健指導を実施している
- ・ 健診の待ち時間に歯科保健啓発用のDVDを放映している



②新入社員への歯科健康セミナー (通年)

- ・ 関係会社含む新入社員への歯科健康セミナーを実施している

③歯科キャンペーン実施のPR (6月)

- ・ 歯科キャンペーン「歯っぴーチャレンジ」実施に合わせて、PRを実施（HP・社内イントラを活用）

④歯科保健啓発活動 (11月)

- ・ 社員食堂へ歯科保健啓発用のポスター掲示している
- ・ 衛生担当者研修会でミニセミナー「お口から分かる健康」の開催と歯科健診受診の勧奨を行った

取組を成功させるためのポイント

＜歯科保健の重要性を発信し、歯科健診時に気づきを促すこと＞

- 「お口の健康」の重要性を認知してもらい、歯科医院では相談しにくい事でも相談できる雰囲気づくりに努めた
- 歯科医師・歯科衛生士による口腔保健指導では、受診者がこれまで「認識していなかった問題」に対する「気づき」と「改善する方法」を重視している

5. 取組の効果 (結果・評価など)

- 一人平均歯数の増加 25本 (1996年) → 27.2本 (2021年)
- 一人平均齲蝕歯数の減少 1.9本 (1996年) → 0.6本 (2021年)
- 歯科医療費の抑制
- 口腔衛生状態の改善
- 個人での定期メンテナンス受診の増加

取組にあたって苦労した点

- 歯科健診時の歯科医師間の判定基準の標準化（歯科医師の自主的な打ち合わせを実施）
- 定期健康診断の流れで歯科健診も実施されるため、他の健診項目との時間の調整
- 歯科健診受診率の保持 → 歯科健診のPR、「有用性」の周知や「評判」
- 2020年はコロナ感染対策のため、健診が一時中止となった。健診再開にあたり、歯科医師の意見や多職種での検討のもと「感染対策の見直し」「安心して受診してもらうための工夫」に注力した

これから取り組む事業場へのアドバイス

- 産業医療職と人事、総務、労組、健保などが一体となって取り組み、お互いの強みを生かしながら出来る事から少しずつ実現されたら良いと思います
- 歯科衛生士がいない事業所は、是非、歯科衛生士をスタッフに加えて下さい
- データ上の変化だけでなく、口腔内の変化や管理、また、歯科医院ではできない相談、恐怖心等で歯科受診をためらう従業員へ寄添う事も歯と健康を守る重要な役割だと感じております。集団保健指導のみではなく、何より「個別指導」による従業員満足度も得ております

2) Web問診による予防型歯科健診プログラム

～塩野義健康保険組合での取り組み～

健康保険組合の基本情報

業種	化学工業
被保険者の平均年齢	41.7歳
対象事業場・被保険者	11事業場・約5,000人(2024年1月31日現在)
事業場内の 推進スタッフ	・嘱託医(非常勤) 1名 ・スタッフ 5名
活用している 事業場外資源	・歯科保健事業委託事業者



PC・スマホで利用可能。

取組のポイント

取組の特長

- ヘルスリテラシー教育を重視している事業であること
- Web上で完結する予防型歯科健診プログラムであること
- 効果判定にレセプトデータを利用していること

0. 取組の背景や課題

- 2006年より労働者50名以上の事業場では、事業場ごとに巡回型の集団歯科健診・歯石除去を実施した
- 労働者50人未満の事業場では、事業場外の歯科医院に依頼するネットワーク型歯科健診を実施した
- 2020年初頭から新型コロナウイルス感染症が拡大し、事業場ごとの集団歯科健診を継続して行うことが困難となったため、巡回型の歯科集団健診に代わる歯科口腔保健事業を検討した
- 2022年度よりWeb上で完結する予防型歯科健診プログラムの導入を決定した
- 対象者の把握から受診勧奨までを行うことで後期高齢者支援金の加算・減算制度にも対応可能であった

1. 方針の表明

- SHIONOGIグループ健康基本方針(塩野義製薬株式会社 代表取締役社長)
<https://www.shionogi.com/shionogi/jp/ja/company/policies/shionogi-group-health-policy.html>
- 健康経営の取組について(健康経営執行責任者メッセージ)
<https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/health-management.html>

2. 体制構築

【健康保険組合内】

- 常務理事・事務長・歯科健診担当スタッフによる事業の企画、運営
- 1年に1回開催の健康管理事業推進委員会(健保組合、産業医、産業保健スタッフ、労働組合などが参加)において、事業の報告と評価を行い、課題解決に向けた計画の見直し等を実施

【健康保険組合外資源】

- 健康経営・データヘルス支援会社(Web上での問診、e-learning等の支援)

3. 課題を踏まえた計画の作成

【計画の概要(目的)】

- Web問診による回答結果とレセプト・健診データから、歯科疾患のリスク判定を行う
- リスクが高い場合には歯科医療機関への受診勧奨を行い、レセプトデータ等を用いて効果を測定する
- リスクが低い場合でも、e-learning等による情報提供を行い、歯科リテラシー向上に努める

【実施目標】

- Web問診の回答率：80%以上
- e-learningの受講率：80%以上

4. 取組の内容(スケジュール含む)

歯科疾患に対する予防型プログラムの導入

- 2022年度から健康保険組合を主体とする事業として、歯科疾患に対する予防型プログラムを導入
- お口の健康状態を把握するためにWeb上で38の問診に答え、回答後すぐに判定結果と具体的なアドバイスをWeb上で通知（10月中旬～11月中旬）
- Web問診の結果、歯科レセプト・健診データの分析からリスクの階層分けを行い、介入対象者を決定（12月初旬）
- Web問診の結果、セルフケアに多くの不足がある方（高リスク者）を対象に、はがきによる歯科受診勧奨を実施（12月中旬）
- Web問診の結果、セルフケアに一部不足がある方（中リスク・低リスク者）を対象に、歯科リテラシーの向上を目的にe-learningを実施（12月中旬～下旬）
- 糖尿病、心疾患は歯の疾患で重症化する可能性があることから、これらの疾患をお持ちの方を対象にWeb問診の回答の有無に関わらず、はがきによる歯科受診勧奨を実施（12月中旬）
- 受診勧奨後の歯科受診の有無をレセプト情報をもとに検証（2023年度中）

取組を成功させるためのポイント

<Web問診の回答率を上げること>

問診に回答してもらうことで、むし歯や歯周病の原因となる生活習慣が明らかとなり、リスクに応じた具体的なアドバイスの提供や介入施策に繋げる事が可能となるため、如何にしてWeb問診の回答率を上げられるかがポイントとなる

5. 取組の効果（結果・評価など）

- Web問診の回答率、e-learningの受講率が共に目標の80%をクリアした
- 2022年度に新たに導入した事業であるため事業全体の評価はこれからであるが、リスク者割合の変化やレセプトデータを追うことで歯科医療費の内訳（管理or治療）等の経年比較を行っていく予定である

取組にあたって苦労した点

- 問診の回答率80%以上、e-learningの受講率80%以上という目標を達成するために、健保組合から複数回のリマインドメールを配信し目標を達成することはできたが、20%程度の無関心層を動かすには至らなかった
- 受診勧奨後の歯科受診の環境として、保険診療によるものと事業場外の歯科医院に依頼するネットワーク型歯科健診の利用によるものを提供したが、レセプトが発生しないネットワーク型歯科健診の情報も受診勧奨後の追跡対象とするためのスキーム作りを行った

これから取り組む事業場へのアドバイス

事業の成功の鍵はWeb問診の回答率だと思うが、高い回答率を実現するためには、社員のヘルスリテラシーを向上させるための事業主からの啓発や、マネジメント層からの積極的な働きかけを行う等、事業主を巻き込んだ対策が効果的ではないかと考える

3) ヤクルト本社中央研究所における常勤産業看護職による歯科保健活動について

～ヤクルト本社中央研究所の事例～

企業の基本情報

業種	研究業務
平均年齢	45.3歳
労働者数	約360人
事業場内の 推進スタッフ	・産業看護職（保健師） 1名（常勤） ・人事スタッフ3名 ・産業医 1名（非常勤）
活用している 事業場外資源	・ヤクルト健康保険組合 ・開業歯科医院の歯科医師 ・一般財団法人 日本口腔保健協会

取組のポイント

会社での歯科健診を継続することで、歯科健診そのものが従業員に定着する

取組の特長

- 常勤看護職が中心になって、歯科口腔保健活動を行っている
- 健康保険組合との密接な連携がある
- 行動変容型の健診で、従業員のセルフケアの必要性に関する意識を高めている
- 全身の健康診断とは別日に歯科健診を実施しているが、受診率が高い

0. 取組の背景や課題

- 8020運動の提唱を受けて、健康保険組合の保健事業として巡回による歯科健診が実施された
- 健康保険組合から依頼を受けて、1999年度から当研究所で歯科健診を実施した
- 疾病発見型の歯科健診から行動変容支援型の歯科健診へと健診内容の見直しを行った
- 新型コロナウイルス感染拡大により2022年度に更なる健康増進に向けて、健診内容の見直しを行った

1. 方針の表明

- 企業理念「私たちは、生命科学の追及を基盤として、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します。」を実現するためには、従業員の健康保持・増進が不可欠である
- 従業員の心身の健康保持・増進および安全・安心な職場環境づくりに努める

●「歯と口の予防健診」参加者 177名

2. 体制構築

【事業場内】

- 人事スタッフ
- 産業看護職

【事業場外資源】

- ヤクルト健康保険組合
- 歯科健診業者

【参加者の内訳】（人）

表1

	参加者数	～20歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳～
男性	94	7	33	25	25	4
女性	83	12	22	18	25	6
計	177	19	55	43	50	10

10.7% 31.1% 24.3% 28.2% 5.6%

3. 課題を踏まえた計画の作成

【計画の概要（目的）】

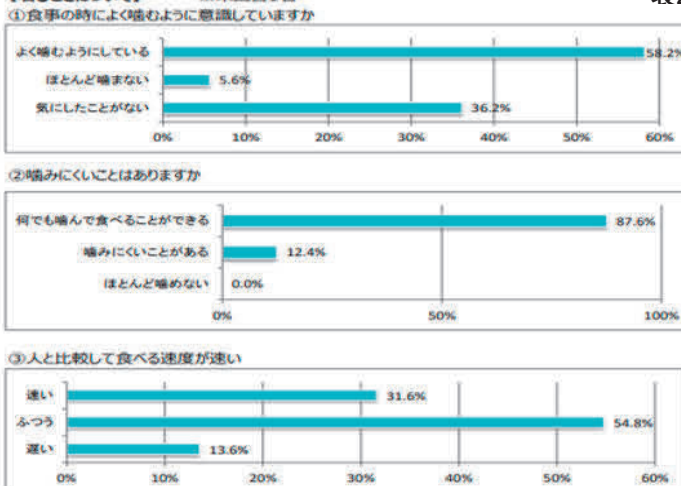
- 歯科健診事業の継続により歯の健康意識の向上をはかる

【実施目標】

- 受診者数200人を目標

【噛むことについて】 ※未回答1名

表2



4. 取組の内容(スケジュール含む)

①スケジュール

- 1月頃：歯科保健事業の申し込み
- 3月頃：日程調整

②具体的な取り組み

- 6月：巡回による歯科健診の実施
【「歯の予防健診」の実施】
-2日間にわたり、巡回による健診を実施
-2022年度より、咀嚼力低下が生活習慣病発症につながることから咀嚼ガムのチェックを追加した
【健診内容】

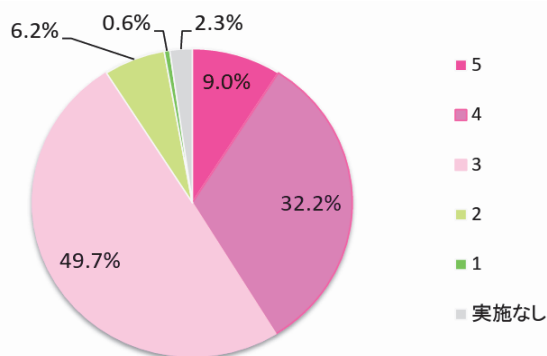
- 歯科衛生士による口腔観察、保健指導、咀嚼チェックガムと噛むことのアンケート(2022年度新規)、歯科グッズの配布
【コロナによりできなくなった指導】
-歯面清掃、歯垢の染め出し、歯みがき支援、歯周ポケットチェック

③スケジュール

- 7月：支払い
- 8月：健康保険組合へ補助金申請

●咀嚼チェックガム結果

図1



判定結果	1	2	3	4	5
咀嚼判定	噛む力が低下している		噛めている	よく噛めている	
人数	1人	11人	88人	57人	16人
	6.8%		49.7%	41.2%	

※4名ほどガムを噛まずに持ち帰った方がおりました。

【噛めなかった理由】
普段から噛んでいない
噛み合わせが悪い
その他

取組を成功させるためのポイント

会社での歯科健診を継続することで、健診そのものが従業員の認識として定着していることが大きい

5. 取組の効果(結果・評価など)

- 歯の健康意識の向上、疾患の早期発見を目的に実施し、200人以上の受診を目標にしている
- 1999年度～2014年度まで、歯科医師による疾患の早期発見、歯科衛生士による歯石除去を行っていた
- 2015年度から歯科衛生士の歯科保健指導を中心に、日々セルフケアの向上に力を入れた指導に変更
- 2021年度から「歯の予防健診」と名称を変更し、予防を目的としていることを強調した
- 2022年度から従業員の健康投資の自覚を持つことを目的に、受診者本人に少額の費用負担を課すことにしたため、受診者数177名に減少し目標に届かなかった
- 2022年度は177名(男性94名、女性83名)が参加(表1)
- 咀嚼ガムでは6.7%の方が噛む力が低下していたが(図1)、多くの方は良く噛むように意識しており、速(早)食いも少なかった(表2)

取組にあたって苦労した点

- 長く歯科健診を実施してきたことにより、健保財政が豊かな時の充実した歯科健診のイメージが強く、歯のすっきり感を求める要望が強かった
- 歯石除去を止めることによる不満は、健診内容を大きく変更して8年経過しても根強く残っている。一方で、セルフケアへの意識が高まり、健診時に質問をする従業員が増えている
- 歯石除去や治療は歯科医院で、歯科医院で質問できない内容を健診時に質問をするように、従業員は質問の使い分けができるようになった
- 会社で無料で受診できることへのメリットを感じている従業員が多く、少額でも自己負担に不満を感じていた

これから取り組む事業場へのアドバイス

健康保険組合と十分に連携をとって産業歯科保健活動を実施することが大切である

4) 事業場外資源を上手に活用しているCSLの歯科口腔保健活動

～富士通コミュニケーションサービス株式会社 (CSL)、松山サポートセンターの事例～

企業の基本情報

業種	サービス業(主な業務:「コンタクトセンター」および「ITサポート」のアウトソーシング)
平均年齢	40.7歳
労働者数	約300人(松山サポートセンター)
事業場内の 推進スタッフ	・産業医 1人 ・産業看護職(常勤) 1名 ・専任衛生担当者1名 ・専任スタッフ1名
活用している 事業場外資源	・うぐるす歯科医院スタッフ

取組のポイント

取組の特長

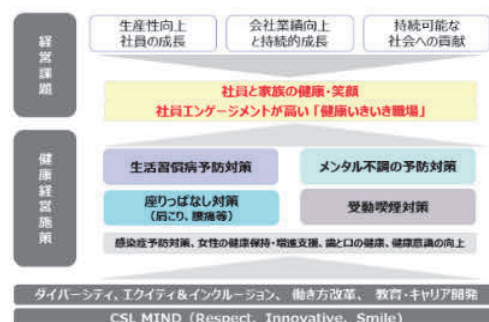
- 産業歯科保健に熱心な歯科医師の活用
- オンラインやオンデマンドでのアプローチ
- 社員だけでなく家族にもアプローチ

0. 取組の背景や課題

- 身体面、精神面のケア、健康増進と同様に歯科口腔保健も社員の健康増進には重要な項目であると考えていた
- 地域の歯科と連携を取れずにいた
- 産業衛生学会(全国協議会)をきっかけに、産業歯科保健に熱心な歯科医師と連携を取った

1. 方針の表明

- 2019年に「CSL健康宣言」を発表。「社員はもちろん、社員を支えるご家族、そしてともに働く関係者の皆様が、心身ともに健康でいきいきと働くことができる、そんな職場づくりを通じて、一人一人が生きがいをもち、個人としても組織としても成長していくことのできる、笑顔あふれる企業を目指す。」
- 「歯と口の健康」は、重点施策の一つ(図)であり、重要な項目である



2. 体制構築

【事業場内】

- 産業医1名、産業看護職(常勤)1名、専任衛生担当者1名、専任スタッフ1名

【事業場外資源】

- うぐるす歯科医院スタッフ

3. 課題を踏まえた計画の作成

【計画の概要(目的)】

- 社員が自身の「歯と口の健康」に関して関心を持ち、セルフケア行動ができる

【実施目標】

- セミナー受講による意識の向上および行動の変化

4. 取組の内容(スケジュール含む)

①2018年度

- ・ 歯と口の健康に関する質問紙調査（松山地区）
- ・ 歯科セミナー「教えて！歯医者さん ～デンタルフロス編～」
（社員対象。講義と実技）



②2019年度

- ・ 歯科セミナー「教えて！歯医者さん
～お口と呼吸編～」
（社員と家族対象）



③2021年度

- ・ オンライン歯科セミナー「教えて！歯医者さん
～クリスマス編～」
（社員と家族対象）



④2022年度

- ・ 「教えて！歯医者さん おうち時間でできるお口とからだの健康づくり」を全社（社員と家族対象）向けオンラインで実施した。参加賞としてフロスを配布し、「フロス使用方法」、および「唾液分泌促進マッサージ」の動画を配信（動画：2分程度）した



取組を成功させるためのポイント

- 社員の傾向を把握、歯科医師とも共有し、「CSL社員に合った」アプローチを行うこと
- 社員だけでなく家族もターゲットにすることで、参加のハードルを下げた結果、社員自身の健康意識を高めるきっかけになったこと
- 時代に即したアプローチ法の検討（対面→オンライン→オンデマンド）

5. 取組の効果（結果・評価など）

- 継続的なアプローチや開催方法の工夫により、参加者が年々増加してより多くの社員・家族へのアプローチを行うことができた（2018年度：38名→2021年度：77名）

取組にあたって苦労した点

- 多くの社員が参加できるような仕掛けづくり：会社の特性上、就業時間内の実施が困難で開催が就業時間外となり、日時・時間帯によっては参加したくてもできない社員が発生すること

これから取り組む事業場へのアドバイス

- 社員の健康増進のためには、事業内資源はもちろん、事業外支援をフルに活用、連携すること
- 携わる者（歯科医師、事業者、産業保健スタッフ）が同じベクトルで（ベクトルをすり合わせ）アプローチを行うこと
- はじめから大きなものに取り組むのではなく、現在持っている資源・環境（スタッフの人員数、予算、参加社員の負担度）で何ができるかを考えること
- 大きなものでなくても「継続的」に関わること
- どのような切り口でアプローチすれば、社員の心に響くか（そのポイントは会社によって違う）あくまで「社員」を中心に考えること

5) 事業所における歯科口腔保健サービス

～ある大手電機機器メーカーの工場の事例 1～

企業の基本情報

業種	電気機械器具製造業
平均年齢	45.5歳
労働者数	1,170名
事業場内の 推進スタッフ	・産業看護職（常勤）3名 ・人事労務管理部門スタッフ3名 ・産業医1名
活用している 事業場外資源	・健康保険組合 ・その他外部資源

取組のポイント

取組の特長

- 必ず参加する健診会場で実施するという手軽さ
- 現状の見える化→対策→評価→次年度企画
- 関心があるうちに教育、すぐに行動化できるような仕掛け
- 社員との日頃からのコミュニケーション

0. 取組の背景や課題

- 定期健康診断で実施する検査項目が全社統一で決められており、その中にはがん検診も含まれていた
- 健康保険組合で人間ドックや予防接種の費用補助や健康増進へのサービスも充実していた
- 歯科対策については、歯周病が全身疾患に影響を及ぼすと言われる中、社内での歯科対策啓発施策が健康保険組合実施の無料歯科検診の受診推奨のみであった
- 毎年、定期健康診断会場を活用し、健康課題に合った内容で啓発活動を実施してきており、その内容は、健康診断項目に準じたものや社内取組みの周知が中心であった
- 歯科については、平均年齢も高く、歯周病罹患や生活習慣病との関連も心配される中、健診項目にも該当せず、また健保サービスとしても充実していると言いつつも、無関心期の社員が自ら予約を取り受診し、日常のケアまで定着化するには見える啓発活動が必要と考え、歯科口腔保健活動を企画していた

1. 方針の表明

- 全社の健康経営についての表明がなされている。歯科口腔保健活動に特化した内容は無い

2. 体制構築

【事業場内】

- 安全衛生委員会で本企画の承認
- 予算確保
- マンパワー確保

【事業場外資源】

- 検査キットの購入
- セミナー講師依頼
- セミナー受講者へのインセンティブ

3. 課題を踏まえた計画の作成

【計画の概要（目的）】

- 歯周病への理解を深め、行動変容できるようになること

【実施目標】

- 社員が歯周病罹患への予防行動が取れるようになること

（数値目標：歯周病簡易検査参加者：80%以上、2019年予防行動実施者が2018年より増加）であった

追跡調査

※対象者：FY18、FY19アンケート回答者のうち追跡調査ができた426人分

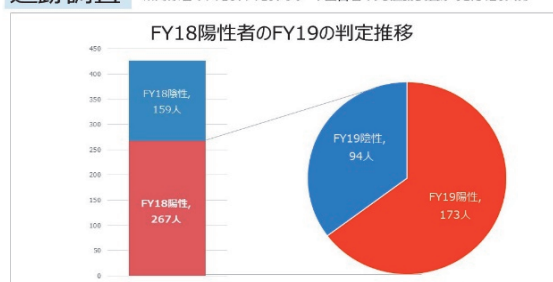


図1 FY18陽性者のFY19の判定推移
（取組の効果参照）

4. 取組の内容(スケジュール含む)

①歯周病簡易チェック (2018年10月)

- 定期健康診断時にブースを設置し、歯周病簡易チェック & アンケートを実施

②セミナー開催 (2018年11月)

- 「歯周病と全身疾患の関係」についてセミナー開催

③歯周病簡易チェック (2019年10月)

- 定期健康診断時にブースを設置し、再歯周病簡易チェック & アンケートを実施

④口臭チェック (2020年10月・計画のみ)

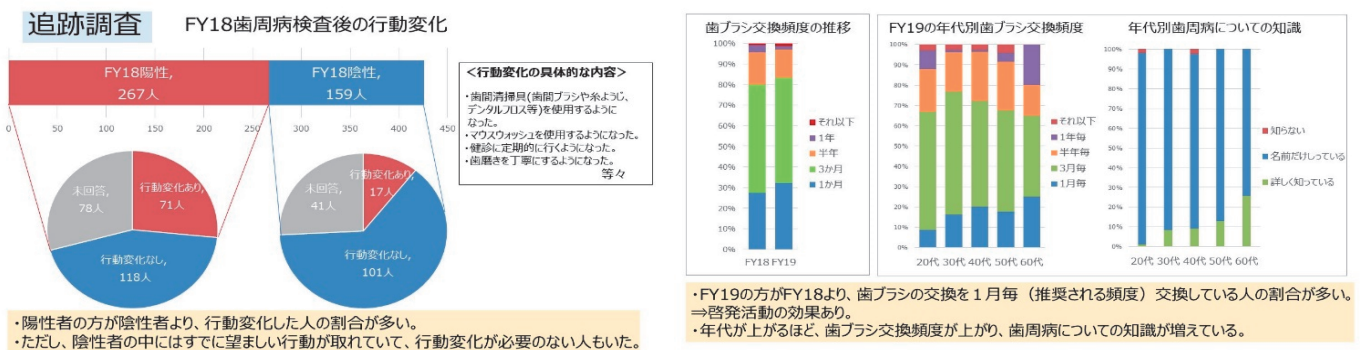
- 定期健康診断時にブースにて口臭チェックを企画していたがコロナ禍で中止

取組を成功させるためのポイント

- 手軽さ (必ず参加する健診会場で実施)
- 現状の見える化→対策→評価→次年度企画 (PDCAを社員に見せること)
- 関心があるうちに教育
- すぐに行動化できるような仕掛け (インセンティブで歯ブラシ等)

5. 取組の効果 (結果・評価など)

- 2018年度は988人が歯周病簡易チェックを受検した (FY18)
- 2019年度は754人が歯周病簡易チェックを受検した (FY19)
- 歯周病判定では、FY19はFY18に比べ陽性者が約8%減少していた
- FY18陽性者のうち35%がFY19では陰性となった (図1)
- FY18歯周病検査後の行動変化では、陽性者の方が陰性者より、行動変化した人の割合が多かった (図2)
- FY18予防受診していなかった人のうち44人 (14%) がFY19では行動が改善していた
- FY19の方がFY18より、歯ブラシの交換を1月毎交換している人の割合が多く、年代が上がるほど、歯ブラシ交換頻度が上がり、歯周病についての知識が増えていた (図3)



取組にあたって苦労した点

- 検査イベントについて健診会場にスタッフが10日間常駐するため他業務との調整に苦労したこと
- 検査の説明→検査→結果の説明にてスタッフが複数人必要であり、医療職総出となったこと
- 検査に関しては、唾液の処理も含めて、前後の工数も取られたこと
- アンケート結果の入力作業のボリュームが多く、手分けして実施し、個人情報もあるため、取り扱えるメンバーも限定されたこと
- 手軽に推奨された歯ブラシを購入できるように社内売店での設置を検討するも、歯科医院販売専用であり診療所登録等していないため、社内販売ができずに断念することとなったこと

これから取り組む事業場へのアドバイス

- 社内で気軽に検査が受けられ、健診ついでに立ち寄れることで参加者は多かったこと
- 罹患しているか結果が見え、行動変容を促しやすいこともあり、好反応であったこと
- スタッフは事前準備、当日対応、後日集計等、大変であるが頑張り甲斐がある
- 検査だけでなく、アンケート調査の中に教育内容も盛り込むと良い

5) 事業所における歯科口腔保健サービス

～ある大手電機機器メーカーの工場の事例 2～

企業の基本情報

業種	電気機械器具製造業
平均年齢	45.8歳
労働者数	234名
事業場内の 推進スタッフ	・産業看護職（常勤）1名 ・人事労務管理部門スタッフ2名 ・産業医1名、衛生管理者1名
活用している 事業場外資源	・健康保険組合 ・その他外部資源

取組のポイント

取組の特長

- 定期健診と同時期に実施（健診会場でも実施者募集）
- 歯科保健事業への参加賞あり
- 面談時の医療職からの声かけなど

0. 取組の背景や課題

- 2017年から健康経営に取り組んでおり、毎年各事業場でPDCAを回しながら活動していた
- 歯科対策については、歯周病が全身疾患に影響を及ぼすと言われる中、社内での歯科対策啓発施策が健康保険組合実施の無料歯科検診の受診推奨のみであった
- 2020年度にグループで健康経営の風土が形成されるために健康保険組合が実施していた補助金支給制度（コラボヘルス）を活用し、セルフ検査を初めて実施した
- 初回実施後、安全衛生委員や参加者からの継続実施の要望があり、事業所の健康増進イベントの1つとして、3年間継続していた

1. 方針の表明

- 全社の健康経営についての表明がなされている。歯科口腔保健活動は健康経営推進ベースの取り組みではないため、現状方針の表明はない

2. 体制構築

【事業場内】

- 安全衛生委員会
- 医療職
- 衛生管理者

【事業場外資源】

- 検査キット+参加景品：ケアグッズの購入

3. 課題を踏まえた計画の作成

【計画の概要（目的）】

- 歯周病が全身疾患であることを知る機会とし、歯科検診受診のきっかけづくり・口腔ケアの啓発活動のため自己検査を行い、歯科検診受診につなげ、歯周病予防を推進すること

【実施目標】

- 従業員が歯周病へのセルフケア行動が取れるようになること
(歯周病セルフ検査参加率を上昇させる、定期歯科検診受診率の向上)

4. 取組の内容(スケジュール含む)

歯周病検査の実施

- 年度末に安全衛生取組の年度計画を立案（健康経営イベント実施計画と達成目標を設定）（前年度3月）
- 見積依頼（8月）
- 参加者募集（9月）
- 検査実施（検体を定期健診受診日に回収）（10月）
- 検査機関より結果返却後、個別に結果＆参加賞送付＋事後アンケート実施（11月）
- 事後アンケート回収＋結果集計（12月）

取組を成功させるためのポイント

<参加率を上げること>

- 定期健診と同時期に実施（健診会場でも実施者募集）
- 歯科保健事業への参加賞あり
- 医療職からの声かけ（面談時）

5. 取組の効果（結果・評価など）

- 歯肉溝バイオマーカー（GCF検査）の参加者は、2020年は70名/194名（36.1%）、2021年は58名/187名（30.0%）、2022年は75名/234名（32.1%）であった
- 3年間のGCF検査結果（表1）では、GCF平均値（14.7%）と比較すると、2022年全体の要受診率が24.0%と高く、年代別では、30代以降で上昇傾向であった
- 2020年度の事後アンケート結果（表2）において、参加者のうち75%が、検査結果通知後、歯科保健への意識が改善した（セルフケアを改善する・歯科検診を受診するなど）と回答した

表1 2020年～2022年のGCF検査結果

	判定	全体	20代	30代	40代	50代	60代
2020年	異常なし	51.7%	75.0%	37.5%	61.1%	39.1%	80.0%
	要注意	37.9%	0.0%	62.5%	33.3%	43.5%	20.0%
	要受診	10.3%	25.0%	0.0%	5.6%	17.4%	0.0%
2021年	異常なし	74.3%	75.0%	90.9%	94.7%	59.4%	50.0%
	要注意	24.3%	0.0%	9.1%	5.3%	40.6%	50.0%
	要受診	1.4%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2022年	異常なし	60.0%	71.4%	41.7%	65.0%	60.0%	63.6%
	要注意	16.0%	14.3%	25.0%	10.0%	12.0%	27.3%
	要受診	24.0%	14.3%	33.3%	25.0%	28.0%	9.1%

表2 2020年度の事後アンケート結果

・検査後の意識変化	改善:75%、変化なし:25%
・歯周病と全身疾患の認知度	知っている:81%、知らなかった:19%
・無料歯科健診利用	あり:16% 知っているが利用なし:47% 知らない:37%

取組にあたって苦労した点

- 健診機関への検体到着期限が採取後1週間であったため、休日などを考慮しながら調整が必要であり、コロナ禍で出勤率が10～20%の従業員も多いことも影響し、検体の回収に苦労したこと
- 2年目以降は、定期健診受診票と同時に検査キットを配付し、健診会場での回収としたことにより、状況は改善した

これから取り組む事業場へのアドバイス

簡単な検査で、歯周病の状態を数値化（見える化）し、行動変容へつなげることができる

6) 長期間の継続的な歯科健診の実施の取り組みで医療費の歯止めに

～浜松ホトニクス株式会社での場合～

企業の基本情報

業種	製造業（電気機械器具製造業）
平均年齢	40.6歳
労働者数	4,008名（2023年1月）
事業場内の 推進スタッフ	・産業看護職（常勤）8名 ・産業看護職（非常勤）1名、 ・人事労務管理部門スタッフ 約30名 ・産業医 2名（専属1,嘱託1）
活用している 事業場外資源	・健康保険組合

取組のポイント

取組の特長

- 健康保険組合と衛生管理者をはじめとする会社との連携体制の確立（コラボヘルスの実施）
- 健康づくりに対する意識とその社風
- 長期間かつ継続的な歯科健診の実施

0. 取組の背景や課題

- 歯科医療費が平均より高いこと懸念していた
- 歯科健診協力医療機関に相談し、昭和63年から歯科健診を実施した

1. 方針の表明

- 健康保険組合の設立理由の1つとして「疾病予防」を念頭に置いていた
- 現在では、社長による健康経営基本方針が示されている
- 健康保険組合をはじめとした関連組織と連携して、総合的・計画的な施策を行うと共に、効果検証を踏まえ、次なる施策実施へ結び付けていく旨が示されている

2. 体制構築

【事業場内】

- 本社
- 事業部総務
- 健保組合

【事業場外資源】

- 歯科健診協力医療機関

3. 課題を踏まえた計画の作成

【計画の概要（目的）】

- むし歯等の早期発見
- 早期治療により重症化防止を図る
- 歯磨きの促進、歯科に対する意識向上

【実施目標】

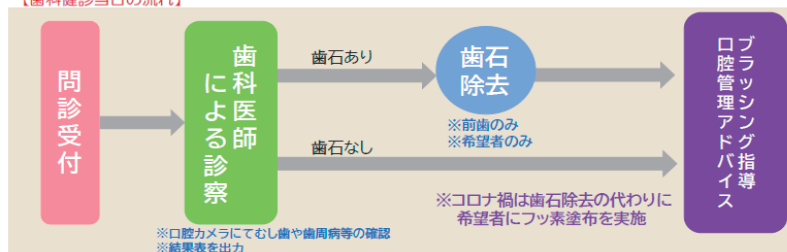
- 前年の受診率（参加率）を上回る（2019年：81.1%） 例年80%以上受診

歯科健診の流れ

【事前準備】

- ・実施スケジュール調整（実施業者-健保組合、健保組合-事業所担当者）、会場手配
- ・健保担当者から事業所担当者へ案内（資料を含む）配信
- ・事業所担当者が時間割作成、事業所内案内配信

【歯科健診当日の流れ】



4. 取組の内容(スケジュール含む)

① 歯科健診 (11～12月)

- 口腔歯科に関する情報提供
- 歯科医師による診察
- 口腔カメラを使用してむし歯や気になる場所（歯周病など）の確認
- 個人での口腔管理（歯磨き、フロス等）のアドバイス
- 汚れが貯まりやすいところのブラッシング指導
- 歯石除去（前歯のみ） ※2022年度はフッ素塗布
- その場で歯科健診の結果表を出力（前年比較、歯肉、歯石の状況など）

取組を成功させるためのポイント

< 会社の理解と環境整備 >

- 取組を推進するためには、歯科健診が社員の健康管理に繋がるということを会社に理解してもらい、社員が歯科健診に就業時間中に受診できる環境を整備することが重要である

5. 取組の効果 (結果・評価など)

- 歯科医療費が全国平均を下回る状況である(図1、2)
- 歯科健診協力機関から「歯を多く残せている」、「むし歯が少ない。」等のコメント評価がある
- 歯科健診実施状況についてのアンケート結果にて、好感触が得られている
- 事業所の印象として昼休みに歯磨きをする人が増えてきている
- むし歯があると診断された者のうち、7割程度はその後、一年以内に通院していた
- 通院＝むし歯がある ではなく、定期的な歯のチェック（歯の健康診断）で歯科医院を利用している者も増えてきている

図1 歯科健診受診率

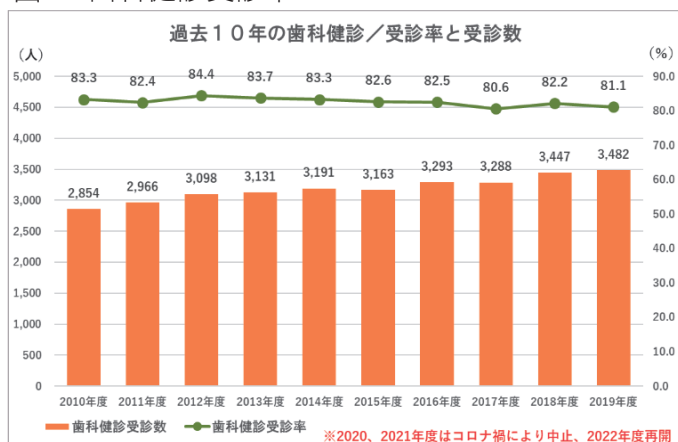
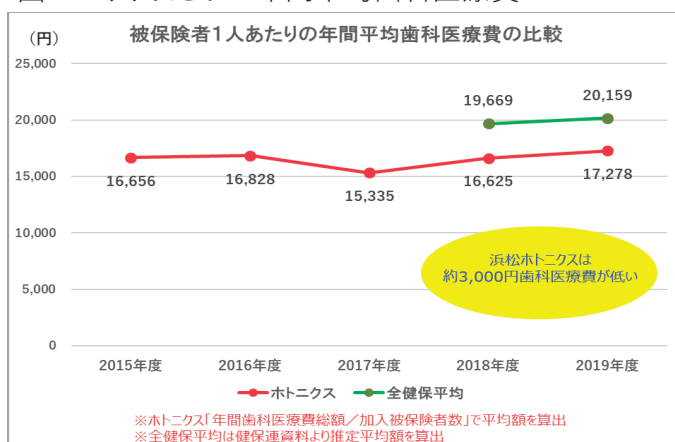


図2 1人あたりの年間平均歯科医療費



取組にあたって苦労した点

- 特筆すべき程、大きな苦労は感じていない
- 2020年度・2021年度についてはコロナ禍にあり、飛沫が避けきれない歯石除去を含め、歯科健診の実施可否について検討した（検討の結果、実施を見送り）

これから取り組む事業場へのアドバイス

- 歯科健診は各県の医師会や「無料歯科健診」を実施しているところも多いが、それらは歯科医院へ行くことが前提となる。 その場合、なかなか受診率は伸びず、興味がある者のみの事業になってしまう。そのため、出張（巡回）タイプの歯科健診実施が望ましい
- 歯科健診時間は一人当たり10～15分程度で終了する。ライン作業で現場を抜けにくいという者でも、時間割の工夫次第で受診可能であり、将来的な従業員の健康につながることを考慮すれば、歯科健診は健康経営の重要な取り組みと言える

7) 従事者の歯・口の健康保持力向上と海外派遣者の歯科健診の取り組み

～住友商事株式会社の事例～

企業の基本情報

業種	卸売業
平均年齢	42.7歳
労働者数	約5,240人
事業場内の 推進スタッフ	産業看護職（常勤）7名、人事労務管理部門スタッフ（人事厚生部）22名、産業医（常勤）2名、 医師（非常勤14名）、歯科医師（常勤）1名、歯科医師（非常勤）12名、歯科衛生士（常勤）6名、 放射線技師（常勤）1名、薬剤師（常勤）2名、管理栄養士（非常勤）2名
活用している 事業場外資源	・住友商事健康保険組合 ・東京医科歯科大学歯学部

取組のポイント

取組の特長

- 歯科リテラシーの向上を目標として様々な口腔保健活動を実施している
- 海外赴任の機会が多いことから、海外赴任前後の歯科健診や相談を実施している
- 雇用時や定期的な歯科健診を実施しており、単なる歯科健診ではなく、気づき支援を念頭に置いた、指導を実施し、健康意識調査等において効果を確認している。

0. 取組の背景や課題

- 1975年から約50年間 企業内歯科診療所を併設している。
- 海外赴任者を多く雇用しており、従来より社員の健康に投資する姿勢がある。
- 2018年9月住友商事グループとして「イキイキワクワク健康経営宣言」を策定している。
- 企業内歯科診療所の役割に加えて、一次予防を中心とする口腔保健事業に取り組んでいる。
- 歯科リテラシーの向上を目標に効果的な社内情報の発信にも取り組んでいる。

1. 方針の表明

- 社員一人一人が最大限のパフォーマンスを発揮するために、心身の「健康」が最重要
- 心身の「健康」を基盤としてこそ新しい価値創造を継続できる
- 社内診療所（内科および歯科）を設置し、社員の健康管理を支援
- 定期的に衛生委員会を開催し、健康経営に関する取組を推進

2. 体制構築

【事業場内】

- 人事厚生部ヘルスプランニングチームのもとに、社内診療所（内科・歯科）を設置
- 住友商事健康保険組合との連携

【事業場外資源】

- 東京医科歯科大学歯学部

3. 課題を踏まえた計画の作成

【計画の概要（目的）】

- 歯科診療所は社員の口腔管理はもちろんのこと、社員の「歯科リテラシーの向上」を目標としている。
- 様々な事業をを通じた口腔保健活動の実施

【実施目標】

- 歯科健診（雇用時・定期・海外赴任前・海外帰任時・キャリア採用雇用時）
- 社内イントラ等を活用した情報発信や健康情報発信・ブログ発信などを実施
- ストレスチェックと同時期に健康意識調査を実施し、歯科口腔保健の見える化を実施

4. 取組の内容(スケジュール含む)

① 歯科健診等

- 3月 雇用時歯科健診
- 4月 入社式での内科所長・歯科所長による講話
- 6月 前期定期歯科健診
- 8月 健康意識調査（ストレスチェックと同時期）
- 9月 新人歯科保健指導
- 11月 歯周病リスク検査（郵送唾液潜血検査）⇒住友商事健康保険組合の事業
- 12月 後期定期歯科健診



海外赴任前後歯科健診やキャリア採用者雇用歯科健診は随時
定期歯科健診：1人15分

② 健康情報発信等

- 年に2回 健康情報発信
- ブログ発信（2か月に1回ペース）
- 海外赴任中を含めてメールにて歯科相談

取組を成功させるためのポイント

- 継続的に簡潔な医療情報の発信をする
- ナッジ・心理学・プレゼンテーションスキルの活用
- 従業員同士や家族への口コミ伝播が大切
- 歯科リテラシーの高い従業員の育成
- 内科・人事厚生部との密な連携

5. 取組の効果（結果・評価など）

- 定期歯科健診受診者 2022年実績（前期337名、後期344名 合計681名）
- 健診後のアンケート結果より歯科健診に好意的な評価が多い
- 歯科健診時における十分な相談時間の確保が満足度につながっている
- リテラシーの高い従業員から、他の従業員への歯科リテラシーの伝播を確認できるようになってきた
- 従業員から家族への歯科リテラシーの伝播が見られるようになった
- 歯磨き時間（3分以上）の割合が徐々に上昇している。（2019年：27.9%⇒2022年：35%）

取組にあたって苦勞した点

- 歯科からの情報発信の機会の確保や増加
- どのようにしたら、行動変容につながるメッセージになるかなどの工夫
- 健康格差を生じさせない

これから取り組む事業場へのアドバイス

歯を磨け！と言っても、磨く人はいません。
人を動かす手段を工夫して、リテラシーを高めていきましょう！

8) 栄養、運動、歯科等の総合的な健康づくり支援の取り組み

～一般財団法人NSメディカル・ヘルスケアサービスの場合～

企業の基本情報

業種	製造業
平均年齢	39.4歳
労働者数	3,294名 (2023/7/1現在)
事業場内の 推進スタッフ	・安全衛生管理部門 15名 ・産業医 6名
活用している 事業場外資源	・産業看護職 5名 ・健康運動指導士 1名 ・管理栄養士 1名 ・栄養士 1名 ・歯科医師 1名 ・歯科衛生士 4名 ・その他(健康保険組合・産業保健支援センター)

取組のポイント

取組の特長

- 総合的な健康づくり支援について(様々な職種による健康づくり支援や新入社員教育や階層、対象者別の取組)
- 特有な歯科口腔保健の取組(唾液検査を実施。歯周病だけでなく熱中症対策など

0. 取組の背景や課題

- 以前から歯科単独で口腔衛生に関する内容でイベントを開催していたが、単独イベントだけでは口腔衛生に対する関心が持続しづらいため、安全衛生管理部門と協力し、口腔衛生に関する目標を設定した
- 日本歯科医師会が提唱する生活歯援プログラムにある「歯科保健問診票」を使用し、社員全体の口腔衛生状態の調査を開始し、その結果、歯間清掃用具の使用率が少ないことが判明
- 歯間清掃用具の使用率を上げることが口腔衛生状態を改善させることに繋がると考え、口腔ケアの必要性を安全衛生管理部門に提言し、新入社員教育や階層別(年齢別等)教育に口腔保健の教育が取り入れられることになった
- 事業場の安全衛生活動の一つに健康づくり教室を立ち上げ、栄養や運動などの生活習慣も含めた総合的な健康づくり支援を他部署の専門スタッフと連携し展開している

1. 方針の表明

- 65歳までの能力最大発揮を目指した心身の健康づくり

2. 体制構築

【事業場内】

- 中央安全衛生委員会と産業安全衛生委員会による協議・推進

【事業場外資源】

- 関連法人への業務委託

3. 課題を踏まえた計画の作成

【計画の概要(目的)】

- 肥満・運動不足・歯周病のリスクが多いほど全身疾患へのリスクが高まることから、いち早く健康改善が望まれる39歳以下の従業員に対し総合的な健康支援のための教室を安全衛生活動に基づき実施する。
- 全社取組の健康チャレンジキャンペーンとタイアップして行うことで、健康に対する意識づけを持続させる

【実施目標】

- 歯間清掃用具使用率 50%以上
- 健康づくり教室の目標(①口腔内改善 唾液検査結果5項目以上改善、②肥満改善 体重または体脂肪量を5%以上減、③食生活改善 朝食を2か月間毎日食べる、④体力づくり 筋肉量5%以上増加)



4. 取組の内容(スケジュール含む)

①階層別教育(4月・11月)

- ・ 新入社員教育・階層別教育への歯科口腔衛生講話

②健康づくり教室(8月～)

- ・ 対象者は、39歳以下の方に加え、定期健診問診表の運動(運動習慣がほとんどない)、歯科項目(歯間清掃用具の未使用、就寝前の歯磨きを行っていない)、食事(朝食をあまり食べない・ほとんど食べない)のいずれかを選択をした方を所属ごとに抽出し、選出してもらった方
- ・ 健康チェック(8-9月)参加者の健康状態を確認するために検査等(体重・腹囲・血圧・体組成測定、歯科健診・唾液検査(SMT))を行い、問診時に各自の改善が必要な項目からフォローコースの選択と目標を設定する
- ・ 取組期間(10-11月)歯科コース(歯科受診の継続・歯間清掃の手紙支援)、栄養コース(食事内容の聞き取りと栄養情報の提供)、運動コース(フィットネス施設の体験利用と運動情報の提供)でそれぞれ専門職がフォロー支援する
 - * 参加者はこの期間中に健康チャレンジキャンペーンの内容も並行して実践
- ・ 効果チェック(12月)参加者の取組後の変化をみるため健康チェック同様に検査等(体重・腹囲・血圧・体組成測定、歯科健診・唾液検査)を行い、問診で取組状況や行動変容などを確認する。成果に応じて達成賞・努力賞の表彰を行う

取組を成功させるためのポイント

<継続的な取組が行える環境づくりと様々な部署や職種との連携>

- 取組を推進するためには、歯科単独で口腔衛生に関するイベントを開催するのではなく、会社として継続的な取組が行えるよう安全衛生活動の一環に組み込むことや健康チャレンジキャンペーンと同時期に行うことで健康に対する意識づけを継続させることがポイントである
- 各部署の衛生管理者と連携することや健康づくり教室の開催後に開催結果まとめた資料で事業所内の委員会に報告するなど、日頃からのつながりが大切である
- 健康チェックの検査結果に加え、健康診断の経年データも併せて支援に活用することで各人の生活習慣の弱点等を把握でき、個人個人に合わせた的確な支援が可能である
- 気軽に質問できる雰囲気作りや歯科口腔保健サービスを提供するにあたり交替勤務に合わせた日程の設定も大切である

5. 取組の効果(結果・評価など)

- 2022年度全体の改善され表彰対象者は60%であった
- 歯科健診後治療が必要とされた者で歯科医院を受診した者は81%であった
- 39歳以下を対象とすることで、口腔についての話を初めて聞き「驚いた」「知ってよかった」「教室に呼んでもらってありがとうございます」などの声も得られた

取組にあたって苦労した点

- 勤務体制に応じた日程の調整
(交替勤務者の参加が多く、勤務開けの時間帯で予約が重なることが多い。)

これから取り組む事業場へのアドバイス

- 事業場の現状把握(データ)をし、目的と目標を明確にする
- 組織を理解し、目的に応じた部署へのプレゼンテーション
- 組織(各部署)の衛生管理者との繋がりを強固にし、協力を得られるような関係の構築

9) 歯科医師会と事業場の協働による歯科保健活動

～①福島県歯科医師会における歯科保健活動の実績～

福島県歯科医師会の基本情報

所在地	福島県福島市
問い合わせ先	024-523-3266 info@fda-online.or.jp
会員数	約920人（令和6年2月現在）
活用している 事業場外資源	特になし

0. 歯科健診の実績（令和4年度）

- 実施事業場数 （ 107 ） 件
- 受診者数 （ 1,275 ） 名
- 実施形式 事業場での集団による実施・
歯科診療所での個別実施

1. 歯科健診以外の歯科保健事業の実績

- 協会けんぽ福島支部との歯・口腔保健に関する普及啓発共同事業としての歯周病講習

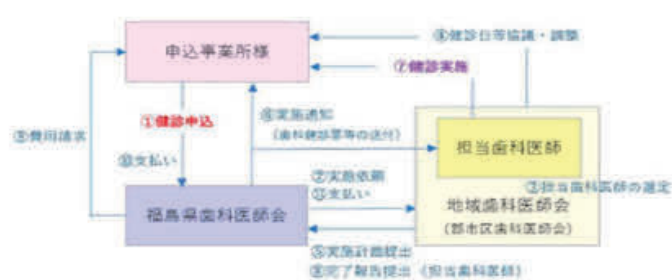
2. 特定健診・特定保健指導と歯科健診の同時実施事例とそのメリット

- 特定健診・特定保健指導との歯科健診の同時実施事例ではないが、特定健診における歯科に関する質問項目の追加に伴い、特定保健指導時に追加項目を活用した「歯科の追加質問票」を作成し歯科受診勧奨を行うモデル事業を実施した。

3. 歯科健診結果の返却と事業評価の方法

- 「歯科の追加質問票」モデル事業では、モデル市町村が実施する特定保健指導の実施対象者において、特定健診に導入された歯科の質問において「かめない」「かみにくい」と答えた者に「歯科の追加質問票」によって歯科医療機関の受診が必要とされるとして勧奨を行い、勧奨に従った受診者を診療した歯科医療機関が口腔内の問題に対して診査診断を行ったうえで結果報告書に記載後、県歯事務局へ郵送していただいた。結果情報は、県保健衛生協会と共有、今後の保健指導に有効活用することとした。

<健診実施の流れ>



<健診費用>

1人あたりの健診手数料（税込）	
一般歯科健康診査	3,300円
オプション	ブラッシング指導等の歯科保健指導 605円

2023/4/1改定

これから取り組む事業場へのアドバイス

- 職域における歯科保健を実施するにあたり、当会としては、直接各事業場と個別のやり取りをするというよりは、これまで築き上げた行政等との関係性を主として歯科保健活動を行うことを主眼としている。

9) 歯科医師会と事業場の協働による歯科保健活動

～②新潟県歯科医師会における歯科保健活動の実績～

新潟県歯科医師会の基本情報

所在地	新潟県新潟市
問い合わせ先	025-283-3030
会員数	約1,200人（R6年2月現在）
活用している事業場外資源	・新潟県産業保健総合支援センター ・協会けんぽ新潟支部 ・新潟産業保健研究会

0. 歯科健診の実績（令和4年度）

- 実施事業場数（ 240 ）件
- 受診者数（ 6531 ）名
- 実施形式 事業場での集団による実施・
歯科診療所での個別実施

1. 歯科健診以外の歯科保健事業の実績

- 歯科保健講話 25事業所
968回
- 歯科保健指導（歯科検診と同日
開催） 65事業所 3292人
- 日医認定産業医研修 1回
- （県歯は直接関係しておりませんが）新潟市「歯周病リスク見える化事業」

2. 特定健診・特定保健指導と歯科健診の同時実施事例とそのメリット

- 特定健診の場において、即座に結果が出る手法により、現場の保健師あるいは歯科衛生士等から結果に基づく歯科保健についての指導が直接受けられるメリットが大きい
- 市町村が行う特定健診に併設し唾液潜血検査、咀嚼力判定ガム等を用いた検査が行われていましたが、コロナ、検査キットの製造中止も相まって、現在ほとんど行われていません

3. 歯科健診結果の返却と事業評価の方法

- 受診者個別への健診表写しの返却
- 事業所単位での全体の口腔内状況の傾向を示した結果書類を作成、事業所へ返却

事業所歯科健診型Aコース

① 新潟県歯科保健協会へ歯科健診のお申込み

実施希望時期の3か月前までにお申し込みをお願いします。

② 歯科健診実施に向けた打合せ

- ・事業所ご担当者様と、実施日・時間帯や健診設置会場等、詳細について電話またはメールで打合せを行い決定します。
- ・打合せ内容をもとに、健診スタッフ（歯科医師・歯科衛生士等）や器材を手配いたします。

③ 歯科健診器材の送付・健診準備についてのご案内

- ・事業所様へ「歯科健診器材セット」を送付いたします。健診当日まで保管いただけます。
- ・歯科健診票は事前に受診者に配付、問診事項をご記入いただけます。
- ・基本的に、当日の健診ご準備は事業所様で行っていただきます。
ご準備の方法について、事前に送付する手順書をもとにお電話にてご説明いたします。

④ 歯科健診の実施

健診開始 30～40分前

- ・事業所様で健診会場の設置、ご準備を行っていただきます。

健診開始・・・開始時刻の10分ほど前に歯科医師が伺います。

- ▶ 歯科医師による歯科健診・・・1名あたり3～5分



- ・むし歯、喪失歯等のチェック
- ・歯周病のチェック
- ・お口の清掃状況のチェック
- ・歯石の付着状況のチェック
- ・歯並びや顎関節、お口の粘膜等のチェック
（・歯牙酸蝕症のチェック）

健診終了

- ・健診器材および歯科健診票を歯科保健協会宛てにご返送いただけます。

⑤ ご請求・健診結果のご報告

- ・健診人数によりご請求金額が確定いたします。
- ・歯科健診結果（受診者全体）を集計グラフにまとめます。受診者用結果のお知らせ票と合わせ、郵送にてご報告いたします。

お申し込みから歯科健診の結果のご報告までの流れ

これから取り組む事業場へのアドバイス

- 職域における歯科保健を実施するためには、歯科医師会等の産業保健担当者と「顔の見える関係」になることが大切だと思います。そのためにも、産業保健に関わる研修会や会合などで歯科関係者が居たら積極的にお声がけしてお知り合いになるのが第一歩だと思います。

3 歯科口腔保健事業に関する評価指標について

職域における歯科口腔保健活動に利用される評価指標は、主に A.健康に関連する指標、B.歯・口に関連する指標、C.医療費に関する指標、にこのたび、分類を行い、以下にそれぞれの評価指標に関する概要をまとめました。事業所で事業にご活用いただければ幸いです。

詳細については、2023年度厚生労働科学研究補助金（労働安全衛生総合研究事業）「職域での歯科口腔保健を推進するための調査研究（21JA1005）」（研究代表者：東京歯科大学歯科社会保障学 上條英之教授）の研究報告書で公開予定です。研究報告書は国立保健医療科学院の厚生労働科学研究成果データベースから参照してください。

評価指標（A・健康に関連する指標）

番号	評価指標名	評価指標の目的・意義	この評価指標のメリット	この評価指標の注意点
1	ヘルスリテラシー	「ヘルスリテラシー」とは、健康や医療に関する正しい情報を入手し、理解して活用する能力のこと。「ヘルスリテラシー」を高めることは、病気の予防や健康寿命の延伸につながるがわかっている。E-learningによる健康教育などが行われている。	対象者のヘルスリテラシーの状況がわかることにより、介入方法等を検討できる。	さまざまなヘルスリテラシーの評価方法が提唱されているが、ヘルスリテラシーを確実に向上させるための標準的な介入方法は明確でない。歯科疾患に特異的なヘルスリテラシーの評価指標は普及していない。
2	健康関連のイベント参加率	健康関係のイベントを実施することにより、健康や生活習慣に対する意識付け、他の生活習慣病との関連等の知識の獲得が期待できる。参加者が多ければ、そのテーマについての関心やニーズが高いことが推測される。職域における保健事業を展開するには必須の評価指標であり、アウトカム評価を行う場合にも参加率が高いことが前提となる。	対象集団の中で、どれくらいの人か健康に関心を持っているのか推測できる。そのテーマについての関心やニーズの高さがわかる。	参加者が固定化しやすいといわれている。アウトプット評価（実施量評価）の指標であり、アウトカム評価（効果）とは直接関連がない場合がある。
3	労働生産性・労働損失（プレゼンティズム・アブセンティズム）	歯科健診・歯科保健指導についての効果を見える化し、健康への投資についての判断材料とする。	経営的な視点：健康投資への評価をみえる化する。 従業員の視点：プレゼンティズムへの意識向上をはかることができる。	プレゼンティズムのみで産業保健活動の生産性への貢献を評価することについては限界がある。プレゼンティズムは短期的な産業保健活動の直接的評価を行いやすいが、主観的な質問紙で測定するためその限界も理解しておく必要あり。短期的な事業評価では効果把握が困難であるが、事業を継続的に実施するためには有用な指標である。
4	特定健診の標準的な質問票	特定健診の標準的な質問票における歯科関連項目について評価し、特定保健指導に活用することを目的とする。	特定健診の枠組みの中で歯科関連の評価が可能であるメリットが大きい。新たな検査項目や質問項目を追加することなく、評価することが可能である。咀嚼に関する質問は直接、口腔の機能についての自己評価が行える。咀嚼は不都合を感じた場合に受診することにより改善が見込めるため、短期的な事業評価としても効果把握ができる。	短期的な事業評価では効果把握が困難であるが、経時的な変化を見るためには必須の指標である。メタボリックシンドロームの判断も考慮しなければならないが、喫煙率、早食い、間食などは交絡因子が多い可能性がある。多くの場合、40歳未満を対象としたデータがない。

評価指標 (B・歯・口の健康に関連する指標)

番号	評価指標名	評価指標の目的・意義	この評価指標の メリット	この評価指標の 注意点
1	定期歯科受診率	定期的に歯科受診をすることは、う蝕(むし歯)や歯周病の予防と早期発見・治療のために大切であると考えられている。定期的な歯科受診は、歯の健康診査(歯科健康診査、歯科健診)のほか、歯のクリーニング・歯石除去や歯科保健指導(禁煙指導等も含む)を受ける機会にもなる。定期的な歯科受診をすることで、口腔清掃状態や口腔内の状況の悪化が見られた際にも早期に対応できるため、口腔疾患の重症化を防ぐ効果もある。	定期歯科受診が習慣化することにより、う蝕(むし歯)や歯周病などのリスクが判定しやすくなり、予防と早期発見・治療に結びつきやすい。定期歯科受診を推進する歯科保健事業のアウトカムとして、評価することが可能である。	定期歯科受診の間隔は、通院先での歯科疾患のリスク判定や個人の特性によって、必ずしも一定でない。
2	歯科健診の受診率	事業場で計画された歯科健診の受診率を知ることができる。事業場における歯科健診はほとんどが任意の受診であるため、歯科保健に対する労働者の関心度もわかる。事業場における歯科健診の結果を分析することにより、職域における歯科保健活動に役立てやすい。	実際に受診者の口腔内を見ることができると、受診者個人の口腔内の状況が容易に把握できる。事業場における歯科健診の結果を分析することにより、職域における歯科保健事業に役立てやすい。	歯科健診を受診していない者の中に、歯科疾患の高リスク者が含まれている可能性がある。
3	一人平均現在歯数	一人あたりの現在の歯の本数を示す指数であり、歯科健診によって分かる指標である。その集団における一人あたりの歯の喪失が蓄積的に反映され、今後の歯の喪失リスクの予測にも活用できる。口腔機能の低下と全身の健康レベルやQOLの低下との関わりにも活用される。	データの採取が容易で分かりやすい。	長期的に経過を追わないと、その変化が見つけにくい。
4	DMF歯数	ある集団における1人平均DMF数(う蝕の経験がある歯の数)を見ることができる。D:永久歯の未処置う蝕、M:永久歯の喪失歯、F:永久歯の処置歯を示す。本指標は歯科健診によって分かる指標である。口腔機能の低下と全身の健康レベルやQOLの低下との関わりにも活用される。	個人のう蝕経験がわかり、受療行動や生活習慣などを知るためのヒントになる。データの採取が容易で分かりやすい。	長期的に経過を追わないと、その変化が見つけにくい。
5	検査値による指標：唾液検査 多項目唾液検査システム(SMT)	定期歯科健診・歯科保健指導の経時的な効果把握を行うことを目的として、唾液成分の分析評価を行う。個々に採取した唾液を機器にかけることで、5分間で唾液中の「むし歯菌、酸性度、緩衝能、白血球、タンパク質、アンモニア」などの状態を把握できる。	結果がレーダーチャートとなっており、口の中の総合的な健康度が分かる。また結果を経時的に見ることも可能である。	検査の実施および結果説明に人員の確保が必要となる。単独で行うよりも、歯科保健指導等との併用が望ましい。
6	検査値による指標：ガム咀嚼検査	定期歯科健診・歯科保健指導の経時的な効果把握を行うことを目的として、評価を行う。2色のガムを噛み(1秒に1回で計60回)、その色で咀嚼機能の状態を評価する。	短時間で行うことが可能であり、健診医が目で見ただけで十分咀嚼できているかを判断できる。	毎年行うことで、被験者に飽きが出る可能性がある。段々と噛むコツを覚えてしまう。単独で行うよりも、歯科保健指導等との併用が望ましい。
7	かかりつけ歯科の有無	かかりつけ歯科の有無を評価する。定期歯科健診・歯科保健指導の経時的な効果把握を行うことを目的として評価を行う。	かかりつけ歯科医の有無について調査することにより、受診勧奨の効果や歯科健診の習慣化について把握することができる。	事業所での歯科健診の受診勧奨が行われ、労働者がかかりつけ歯科を持つと、一時的に歯科医療費が高騰する可能性がある。将来的には、歯科医療費は減少し、医療費適正化についての効果をもたらすと予測される。

8	歯科保健行動 (歯磨き関連/歯間 清掃)	労働者におけるセルフケアの実施状況の把握と定期歯科健診・歯科保健指導の経時的な効果把握を行うことを目的として評価を行う。	短期：健診時における対象集団における個人のセルフケアの状況が把握できる。 長期：健診後に歯科保健指導を行った場合、その指導の効果やセルフケア行動の変化について経時的変化の評価が可能である。	歯科保健指導を行う場合、その人材の確保が必要である。指導時に指導用のグッズを配布する場合には、その予算が必要である。
9	歯周疾患の罹患率	定期歯科健診・歯科保健指導の経時的な効果把握を行うことを目的として評価を行う。労働者にとっては、自身の歯周疾患の罹患状態がわかる(過去の評価値がある場合には、経時的変化もわかる)。実施者にとっては、事業所全体における歯周疾患の罹患状況がわかる。	短期：健診時における対象集団における歯周病の状況が把握できる。 長期：経時的変化の評価が可能である(過去の評価値がある場合)。	歯周疾患の罹患率を評価する指標では、プローブと言われる特殊な器材の準備が必要である。また、診査の実施にある程度の時間を要するため、健診時間の短縮を図るには人員の確保が必要である。
10	有訴率	定期歯科健診・歯科保健指導の経時的な効果把握を行うことを目的として、評価を行う。自覚症状(たとえば、歯の痛み、歯茎の腫れ、歯が痛んだりしみたりする、歯ぐきから血が出る、口臭があると言われたことがある、口を開けると顎の関節が痛い・音がする、歯が動くような気がする、など)がある人の割合を把握できる。	自覚症状は自己申告によるため、定期健康診断の間診票を用いるなど手軽に実施することが可能である。 大きい組織であれば、一定数、訴えありの人数・患者数があると考えられる。	短期的な事業評価では効果把握が困難であるが、経時的な変化を見るためには必須の指標である。国民生活基礎調査によると、人口千対15～20程度であり、訴えのある人数・患者数が多くなく、評価しづらい可能性がある。自覚症状に頼るため、必ずしも疾患の有無を評価しているとは言えない。また、医療者側が考える治療の必要性と、受診者の自覚症状は必ずしも一致しない。

評価指標 (C・医療費に関連する指標)

番号	評価指標名	評価指標の目的・意義	この評価指標のメリット	この評価指標の注意点
1	歯科医療費 医科医療費	対象集団の歯科および医科医療費の状況が把握できる。従業員の健康と組織の生産性の両立を目指す「健康経営」の視点において、レセプト等による医療費分析は重要になると思われる。それには、歯科保健を実施している事業所と歯科保健のデータを持つ健康保険組合とが協働して実施するコラボヘルスの考え方が重要である。	年齢階級別や集団間の比較、経年変化を見ることができる。	レセプトだけでは、診療内容や重症度の把握は困難である。

参考資料

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

昭和 63 年 9 月 1 日	健康保持増進のための指針公示第 1 号
改正 平成 年 2 月 3 日	健康保持増進のための指針公示第 2 号
改正 平成 19 年 11 月 30 日	健康保持増進のための指針公示第 4 号
改正 平成 27 年 11 月 30 日	健康保持増進のための指針公示第 5 号
改正 令和 2 年 3 月 31 日	健康保持増進のための指針公示第 7 号
改正 令和 3 年 2 月 8 日	健康保持増進のための指針公示第 8 号
改正 令和 3 年 12 月 28 日	健康保持増進のための指針公示第 9 号
改正 令和 4 年 3 月 31 日	健康保持増進のための指針公示第 10 号
改正 令和 5 年 3 月 31 日	健康保持増進のための指針公示第 11 号

1 趣旨

近年の高年齢労働者の増加、急速な技術革新の進展等の社会経済情勢の変化、労働者の就業意識や働き方の変化、業務の質的变化等に伴い、定期健康診断の有所見率が増加傾向にあるとともに、心疾患及び脳血管疾患の誘因となるメタボリックシンドロームが強く疑われる者とその予備群は、男性の約 2 人に 1 人、女性の約 5 人に 1 人の割合に達している。また、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高い水準で推移している。

このような労働者の心身の健康問題に対処するためには、早い段階から心身の両面について健康教育等の予防対策に取り組むことが重要であることから、事業場において、全ての労働者を対象として心身両面の総合的な健康の保持増進を図ることが必要である。なお、労働者の健康の保持増進を図ることは、労働生産性向上の観点からも重要である。

また、事業場において健康教育等の労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるためには、その具体的な実施方法が、事業場において確立していることが必要である。

本指針は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 70 条の 2 第 1 項の規定に基づき、同法第 69 条第 1 項の事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置（以下「健康保持増進措置」という。）が適切かつ有効に実施されるため、当該措置の原則的な実施方法について定めたものである。事業者は、健康保持増進措置の実施に当たっては、本指針に基づき、事業場内の産業保健スタッフ等に加えて、積極的に労働衛生機関、中央労働災害防止協会、スポーツクラブ、医療保険者、地域の医師会や歯科医師会、地方公共団体又は産業保健総合支援センター等の事業場外資源を活用することで、効果的な取組を行うものとする。また、全ての措置の実施が困難な場合には、可能なものから実施する等、各事業場の実態に即した形で取り組むことが望ましい。

2 健康保持増進対策の基本的考え方

近年、生活習慣病予備群に対する生活習慣への介入効果についての科学的根拠が国際的に蓄積され、生活習慣病予備群に対する効果的な介入プログラムが開発されてきた。

さらに、メタボリックシンドロームの診断基準が示され、内臓脂肪の蓄積に着目した保健指導の重要性が明らかになっている。また、健康管理やメンタルヘルスケア等心身両面にわたる健康指導技術の開発も進み、多くの労働者を対象とした健康の保持増進活動が行えるようになってきた。

また、労働者の健康の保持増進には、労働者が自主的、自発的に取り組むことが重要である。しかし、労働者の働く職場には労働者自身の力だけでは取り除くことができない疾病増悪要因、ストレス要因等が存在しているため、労働者の健康を保持増進していくためには、労働者の自助努力に加えて、事業者の行う健康管理の積極的推進が必要である。その健康管理も単に健康障害を防止するという観点のみならず、更に一歩進んで、労働生活の全期間を通じて継続的かつ計画的に心身両面にわたる積極的な健康保持増進を目指したものでなければならず、生活習慣病の発症や重症化の予防のために保健事業を実施している医療保険者と連携したコラボヘルスの推進に積極的に取り組んでいく必要がある。

労働者の健康の保持増進のための具体的措置としては、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、口腔保健指導、保健指導等があり、各事業場の実態に即して措置を実施していくことが必要である。さらに、事業者は、健康保持増進対策を推進するに当たって、次の事項に留意することが必要である。

① 健康保持増進対策における対象の考え方

健康保持増進措置は、主に生活習慣上の課題を有する労働者の健康状態の改善を目指すために個々の労働者に対して実施するものと、事業場全体の健康状態の改善や健康保持増進に係る取組の活性化等、生活習慣上の課題の有無に関わらず労働者を集団として捉えて実施するものがある。事業者はそれぞれの措置の特徴を理解したうえで、これらの措置を効果的に組み合わせる健康保持増進対策に取り組むことが望ましい。

② 労働者の積極的な参加を促すための取組

労働者の中には健康保持増進に関心を持たない者も一定数存在すると考えられることから、これらの労働者にも抵抗なく健康保持増進に取り組んでもらえるようにすることが重要である。加えて、労働者の行動が無意識のうちに変化する環境づくりやスポーツ等の楽しみながら参加できる仕組みづくり等に取り組むことも重要である。また、

これらを通じて事業者は、労働者が健康保持増進に取り組む文化や風土を醸成していくことが望ましい。

③ 労働者の高齢化を見据えた取組

労働者が高齢期を迎えても健康に働き続けるためには、心身両面の総合的な健康が維持されていることが必要であり、若年期からの運動の習慣化や、高齢労働者を対象とした身体機能の維持向上のための取組等を通じて、加齢とともに筋力や認知機能等の心身の活力が低下するフレイルやロコモティブシンドロームの予防に取り組むことが重要である。健康保持増進措置を検討するに当たっては、このような視点を盛り込むことが望ましい。

また、加齢に伴う筋力や認知機能等の低下は転倒等の労働災害リスクにつながることから、健康状況の継続的な把握のもと、高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）（令和2年3月16日付け基安発 0316 第1号）に基づき対応することが重要である。

3 健康保持増進対策の推進に当たっての基本事項

事業者は、健康保持増進対策を中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行うため、以下の項目に沿って積極的に進めていく必要がある。

また、健康保持増進対策の推進に当たっては、事業者が労働者等の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うため、労使、産業医、衛生管理者等で構成される衛生委員会等を活用して以下の項目に取り組むとともに、各項目の内容について関係者に周知することが必要である。

なお、衛生委員会等の設置義務のない小規模事業場においても、これらの実施に当たっては、労働者等の意見が反映されるようにすることが必要である。加えて、健康保持増進対策の推進単位については、事業場単位だけでなく、企業単位で取り組むことも考えられる。

(1) 健康保持増進方針の表明

事業者は、健康保持増進方針を表明するものとする。健康保持増進方針は、事業場における労働者の健康の保持増進を図るための基本的な考え方を示すものであり、次の事項を含むものとする。

- ・事業者自らが事業場における健康保持増進を積極的に支援すること。
- ・労働者の健康の保持増進を図ること。
- ・労働者の協力の下に、健康保持増進対策を実施すること。
- ・健康保持増進措置を適切に実施すること。

(2) 推進体制の確立

事業者は、事業場内の健康保持増進対策を推進するため、その実施体制を確立するものとする（4（1）参照）。

(3) 課題の把握

事業者は、事業場における労働者の健康の保持増進に関する課題等を把握し、健康保持増進対策を推進するスタッフ等の専門的な知見も踏まえ、健康保持増進措置を検討するものとする。なお、課題の把握に当たっては、労働者の健康状態等が把握できる客観的な数値等を活用することが望ましい。

(4) 健康保持増進目標の設定

事業者は、健康保持増進方針に基づき、把握した課題や過去の目標の達成状況を踏まえ、健康保持増進目標を定め、当該目標において一定期間に達成すべき到達点を明らかにする。

また、健康保持増進対策は、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにする必要があることから、目標においても中長期的な指標を設定し、その達成のために計画を進めていくことが望ましい。

(5) 健康保持増進措置の決定

事業者は、表明した健康保持増進方針、把握した課題及び設定した健康保持増進目標を踏まえ、事業場の実情も踏まえつつ、健康保持増進措置を決定する。

(6) 健康保持増進計画の作成

事業者は、健康保持増進目標を達成するため、健康保持増進計画を作成するものとする。健康保持増進計画は各事業場における労働安全衛生に関する計画の中に位置付けることが望ましい。

健康保持増進計画は具体的な実施事項、日程等について定めるものであり、次の事項を含むものとする。

- ・健康保持増進措置の内容及び実施時期に関する事項
- ・健康保持増進計画の期間に関する事項
- ・健康保持増進計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関する事項

(7) 健康保持増進計画の実施

事業者は、健康保持増進計画を適切かつ継続的に実施するものとする。また、健康保持増進計画を適切かつ継続的に実施するために必要な留意すべき事項を定めるものとする。

(8) 実施結果の評価

事業者は、事業場における健康保持増進対策を、継続的かつ計画的に推進していくため、当該対策の実施結果等を評価し、新たな目標や措置等に反映させることにより、今後の取組を見直すものとする。

4 健康保持増進対策の推進に当たって事業場ごとに定める事項

以下の項目は、健康保持増進対策の推進に当たって、効果的な推進体制を確立するための方法及び健康保持増進措置についての考え方を示したものである。事業者は、各事業場の実態に即した適切な体制の確立及び実施内容について、それぞれ以下の事項より選択し、実施するものとする。

(1) 体制の確立

事業者は、次に掲げるスタッフや事業場外資源等を活用し、健康保持増進対策の実施体制を整備し、確立する。

イ 事業場内の推進スタッフ

事業場における健康保持増進対策の推進に当たっては、事業場の実情に応じて、事業者が、労働衛生等の知識を有している産業医等、衛生管理者等、事業場内の保健師等の事業場内産業保健スタッフ及び人事労務管理スタッフ等を活用し、各担当における役割を定め、事業場内における体制を構築する。また、例えば労働者に対して運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行うことができる者、労働者に対してメンタルヘルスクエアを行うことができる者等の専門スタッフを養成し、活用することも有効である。なお、健康保持増進措置を効果的に実施する上で、これらのスタッフは、専門分野における十分な知識・技能と労働衛生等についての知識を有していることが必要である。このため、事業者は、これらのスタッフに研修機会を与える等の能力の向上に努める。

ロ 事業場外資源

健康保持増進対策の推進体制を確立するため、事業場内のスタッフを活用することに加え、事業場が取り組む内容や求めるサービスに応じて、健康保持増進に関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源を活用する。事業場外資源を活用する場合は、健康保持増進対策に関するサービスが適切に実施できる体制や、情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認する。事業場外資源として考えられる機関等は以下のとおり。

- ・労働衛生機関、中央労働災害防止協会、スポーツクラブ等の健康保持増進に関する支援を行う機関
- ・医療保険者
- ・地域の医師会や歯科医師会、地方公共団体等の地域資源
- ・産業保健総合支援センター

(2) 健康保持増進措置の内容

事業者は、次に掲げる健康保持増進措置の具体的項目を実施する。

イ 健康指導

(イ) 労働者の健康状態の把握

健康指導の実施に当たっては、健康診断や必要に応じて行う健康測定等により労働者の健康状態を把握し、その結果に基づいて実施する必要がある。健康測定とは、健康指導を行うために実施される調査、測定等のことをいい、疾病の早期発見に重点をおいた健康診断を活用しつつ、追加で生活状況調査や医学的検査等を実施するものである。筋力や認知機能等の低下に伴う転倒等の労働災害を防止するため、体力の状況を客観的に把握し、自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、具体的には以下の健康測定等を実施することが考えられる。

- ・転倒等のリスクを確認する身体機能セルフチェック
- ・加齢による心身の衰えを確認するフレイルチェック
- ・移動機能を確認するロコモ度テスト

なお、健康測定は、産業医等が中心となって行い、その結果に基づき各労働者の健康状態に応じた必要な指導を決定する。それに基づき、事業場内の推進スタッフ等が労働者に対して労働者自身の健康状況について理解を促すとともに、必要な健康指導を実施することが効果的である。また、データヘルスやコラボヘルス等の労働者の健康保持増進対策を推進するため、労働安全衛生法に基づく定期健康診断の結果の記録等、労働者の健康状態等が把握できる客観的な数値等を医療保険者に共有することが必要であり、そのデータを医療保険者と連携して、事業場内外の複数の集団間のデータと比較し、事業場における労働者の健康状態の改善や健康保持増進に係る取組の決定等に積極的に活用することが重要である。

(ロ) 健康指導の実施

労働者の健康状態の把握を踏まえ実施される労働者に対する健康指導については、以下の項目を含むもの又は関係するものとする。また、事業者は、希望する労働者に対して個別に健康相談等を行うように努めることが必要である。

- ・労働者の生活状況、希望等が十分に考慮され、運動の種類及び内容が安全に楽しくかつ効果的に実践できるよう配慮された運動指導
- ・ストレスに対する気付きへの援助、リラクゼーションの指導等のメンタルヘルスクエア
- ・食習慣や食行動の改善に向けた栄養指導
- ・歯と口の健康づくりに向けた口腔保健指導
- ・勤務形態や生活習慣による健康上の問題を解決するために職場生活を通して行う、睡眠、喫煙、飲酒等に関する健康的な生活に向けた保健指導併せて、高齢労働者に対しては、フレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した健康づくり活動を実施することが重要である。なお、(イ)に掲げるフレイルチェックの結果も踏まえ、市町村が提供する一般介護予防事業等を利用できる可能性があるため、当該高齢労働者の居住する市町村や地域包括支援センターに相談することも可能である。

ロ その他の健康保持増進措置

イに掲げるもののほか、健康教育、健康相談又は、健康保持増進に関する啓発活動や環境づくり等の内容も含むものとする。なお、その他の健康保持増進措置を実施するに当たっても労働者の健康状態を事前に把握し、取り組むことが有用である。

5 健康保持増進対策の推進における留意事項

(1) 客観的な数値の活用

事業場における健康保持増進の問題点についての正確な把握や達成すべき目標の明確化等が可能となることから、課題の把握や目標の設定等においては、労働者の健康状態等を客観的に把握できる数値を活用することが望ましい。数値については、例えば、定期健康診断結果や医療保険者から提供される事業場内外の複数の集団間の健康状態を比較したデータ等を活用することが考えられる。

(2) 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」との関係

本指針のメンタルヘルスクエアとは、積極的な健康づくりを目指す人を対象にしたものであって、その内容は、ストレスに対する気付きへの援助、リラクセーションの指導等であり、その実施に当たっては、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年 3 月 31 日健康保持増進のための指針公示第 3 号）を踏まえて、集団や労働者の状況に応じて適切に行われる必要がある。また、健康保持増進措置として、メンタルヘルスクエアとともに、運動指導、保健指導等を含めた取組を実施する必要がある。

(3) 個人情報の保護への配慮

健康保持増進対策を進めるに当たっては、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要である。健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）及び労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号）等の関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限等を義務づけている。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。また、健康測定等健康保持増進の取組において、その実施の事務に従事した者が、労働者から取得した健康情報を利用するに当たっては、当該労働者の健康保持増進のために必要な範囲を超えて利用してはならないことに留意すること。事業者を含む第三者が、労働者本人の同意を得て健康情報を取得した場合であっても、これと同様であること。なお、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）第 27 条第 3 項及び第 4 項、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）第 150 条第 2 項及び第 3 項等の規定に基づき、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は当該記録の写しを医療保険者に提供しなければならないこととされていることに留意が必要であり、当該規定に基づく提供は個人情報の保護に関する法律第 27 条第 1 項第 1 号に規定する「法令に基づく場合」に該当するため、第三者提供に係る本人の同意は不要である。

(4) 記録の保存

事業者は、健康保持増進措置の実施の事務に従事した者の中から、担当者を指名し、当該担当者に健康測定の結果、運動指導の内容等健康保持増進措置に関する記録を電磁的な方法で保存及び管理させることが適切である。

6 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

① 健康保持増進対策

労働安全衛生法第 69 条第 1 項の規定に基づく事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置を継続的かつ計画的に講ずるための、方針の表明から計画の策定、実施、評価等の一連の取組全体をいう。

② 産業医等

産業医その他労働者の健康保持増進等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。

③ 衛生管理者等

衛生管理者、衛生推進者及び安全衛生推進者をいう。

④ 事業場内産業保健スタッフ

産業医等、衛生管理者等及び事業場内の保健師等をいう。

⑤ 事業場外資源

事業場外で健康保持増進に関する支援を行う外部機関や地域資源及び専門家をいう。

⑥ 健康保持増進措置

労働安全衛生法第 69 条第 1 項の規定に基づく事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置をいう。

お わ り に

(1) 冊子作成のヒアリング協力者および日本産業衛生学会産業保健部会の方々への深謝
2020年度のTHP指針の約30年ぶりの大幅改正を踏まえ、2021年度から職域での歯科口腔保健を推進するための調査研究がはじまり、この調査研究で得られた成果の1つとして、事例集を世に出すこととなりました。事前調査で日本産業衛生学会産業保健看護部会のご協力をいただくとともに、ヒアリング対象となった事業場での保健活動等に従事する産業医、保健師、看護師、臨床検査技師、管理栄養士、歯科医師、歯科衛生士の方々や事務スタッフ等の方々のご協力で、まとめることができましたことを感謝いたしますとともに、今後この冊子が現場での保健サービス推進に貢献できることを願っております。

(2) 厚生労働科学研究費労働安全衛生総合研究事業「職域における歯科口腔保健を推進するための調査研究」の研究メンバー(途中での交代等を含む)

研究協力者	加藤 元	公社) 日本産業衛生学会前産業歯科保健部会長、 日本IBM健康保険組合歯科医師
	山本 秀樹	公社) 日本歯科医師会常務
	木下 隆二	日本労働衛生研究協議会長
	安田恵理子	公社) 日本産業衛生学会産業歯科保健部会長 大阪歯科大学非常勤講師
	西埜植規秀	産業医、にしのうち産業医事務所長
	猪俣 久美	帝京平成大学 ヒューマンケア学部 看護学科准教授
分担研究者	品田佳世子	東京医科歯科大学歯学部教授
	杉原 直樹	東京歯科大学衛生学講座主任教授
	恒石美登里	日本歯科総合研究機構主任研究員
	大山 篤	神戸製鋼所 東京本社 健康管理センター歯科医師
	渋谷 智明	日立製作所京浜地区産業医療統括センター歯科医師
	吉野 浩一	横浜銀行健康管理センター歯科医師
	石塚 洋一	東京歯科大学衛生学講座准教授
	江口 貴子	東京歯科大学短期大学歯科衛生学科講師
研究代表者	上條 英之	東京歯科大学歯科社会保障学教授、8020推進財団囑託

(3) 事例集の主な作成者

- 1 上條英之
- 2 1) 大山篤 2) 大山篤 3) 渋谷智明 4) 吉野浩一
- 5) 石塚洋一 6) 江口貴子 7) 恒石美登里 8) 江口貴子 9) 恒石美登里
- 3 大山篤、渋谷智明 4 上條英之

