

健康経営とワークプレイス

公益社団法人日本ファシリティマネジメント協会
こころとからだのウェルビーイング研究部会
高原良



- 1 - 健康経営とは何か
- 2 - 健康経営に配慮したワークプレイスづくり
- 3 - テレワーク（在宅勤務）における健康上のリスクと対策



1 - 健康経営とは何か

2 - 健康経営に配慮したワークプレイスづくり

3 - テレワーク（在宅勤務）における健康上のリスクと対策



企業が従業員の健康に配慮することによって、
経営面においても大きな成果が期待できるとの基盤に立って、
健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること

特定非営利活動法人 健康経営研究会HPより (<http://kenkokeiei.jp/whats>)



不健康な社員

- ・生活習慣病の発症リスクが高い
- ・ストレスを多く抱えている
- ・仕事に対して前向きに取り組めない等

生産性が低い

離職リスクが高い

優秀な人が集まりにくい

企業が投資



リターンいっぱい！
投資以上の効果を期待可



健康な社員

- ・生活習慣病の発症リスクが低い
- ・ストレスが少ない
- ・仕事に対して前向きに取り組める等

生産性が高い

離職リスクが低い

優秀な人が集まりやすい

投資効果は3倍

米企業における調査では、
健康投資へのリターンは
約3倍と報告されています。

健康投資(1ドル)

人件費
(健康・医療・事務スタッフ)

保険指導等利用費
システム開発・運用費

設備費
(診療施設、フィットネスルーム等)

投資リターン (3ドル)

生産性の向上
アブセンティズムの解消
プレゼンティイズムの解消

医療コスト削減
傷病手当の支払い減
長期的医療費抑制

モチベーションの向上
家族も含めた忠誠心と士気が
上がる

リクルート効果
就職人気ランキングの順位上昇
で採用が有利に

イメージアップ
ブランド価値の向上
株価上昇

アブセンティズム

(健康問題による欠勤)

例) 風邪で仕事を休む、
うつ病で長期休職する 等

プレゼンティズム

(健康問題による出勤時の生産性低下)

例) 頭痛で仕事に集中できない
花粉症で業務が妨げられる 等

健康経営銘柄

経済産業省と東京証券取引所は、2015年より東京証券取引所に上場している企業の中から健康経営の取り組みが特に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって、魅力ある投資対象であるものとして紹介





健康経営銘柄

経済産業省と東京証券取引所は、2015年より東京証券取引所に上場している企業の中から健康経営の取り組みが特に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって、魅力ある投資対象であるものとして紹介



経済産業省HPより引用

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/meigara2021sentei_flow.pdf



健康経営銘柄

経済産業省と東京証券取引所は、2015年より東京証券取引所に上場している企業の中から健康経営の取り組みが特に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって、魅力ある投資対象であるものとして紹介

「健康経営銘柄2020」選定企業一覧

業種	銘柄コード	企業名	2020	2019	2018	2017	2016	2015	P.
1	水産・農林業	1332	日本水産株式会社	●	●				05
2	鉱業	1605	国際石油開発帝石株式会社	●					
3	建設業	1887	日本国土開発株式会社	●					
4		2502	アサヒグループホールディングス株式会社	●				●	06
5	食品	2802	味の素株式会社	●	●	●	●		
6		2871	株式会社ニチレイ	●					07
7	繊維製品	3591	株式会社ワコールホールディングス	●	●	●	●	●	08
8	パルプ・紙	3881	ニッポン高度紙工業株式会社	●					
9	化学	4452	花王株式会社	●	●	●	●	●	
10		4461	第一工業製薬株式会社	●					09
11	医薬品	4528	小野薬品工業株式会社	●					
12	石油・石炭製品	5020	JXTGホールディングス株式会社	●	●				10
13	ゴム製品	5110	住友ゴム工業株式会社	●					
14	ガラス・土石製品	5332	TOTO株式会社	●	●	●	●	●	11
15	鉄鋼	5482	愛知製鋼株式会社	●					12
16	非鉄金属	5802	住友電気工業株式会社	●					
17	金属製品	5947	リンナイ株式会社	●		●	●	●	13
18	機械	6146	株式会社ディスコ	●					
19		4902	コニカミノルタ株式会社	●	●	●		●	
20		8448	ブラザー工業株式会社	●	●		●		14
21	電気機器	6645	オムロン株式会社	●	●				
22		6856	株式会社堀場製作所	●	●				15
23		7751	キヤノン株式会社	●	●				
24	輸送用機器	6902	株式会社デンソー	●	●	●	●		16
25	精密機器	4543	テルモ株式会社	●	●	●	●	●	
26	その他製品	7936	株式会社アシックス	●	●				17
27	電気・ガス業	9531	東京瓦斯株式会社	●			●		
28	陸運業	9005	東急株式会社	●	●	●	●	●	18
29		4689	Zホールディングス株式会社	●	●				
30	情報・通信業	9687	株式会社KSK	●	●				19
31		9719	S C S K株式会社	●	●	●	●	●	
32	卸売業	3167	株式会社TOKAIホールディングス	●					20
33	小売業	8252	株式会社丸井グループ	●	●				
34	銀行業	8411	株式会社みずほフィナンシャルグループ	●	●	●			21
35	証券・商品先物取引業	8801	株式会社大和証券グループ本社	●	●	●	●	●	
36		8630	SOMPOホールディングス株式会社	●	●				22
37	保険業	8766	東京海上ホールディングス株式会社	●	●	●	●	●	
38	その他金融業	8566	リコーリース株式会社	●	●	●		●	23
39	不動産業	3289	東急不動産ホールディングス株式会社	●					
40	サービス業	2432	株式会社ディー・エヌ・エー	●	●				24

※リストは業種順、列挙種内は証券コード順に記載 ※選定基準に準していない銘柄は未選定

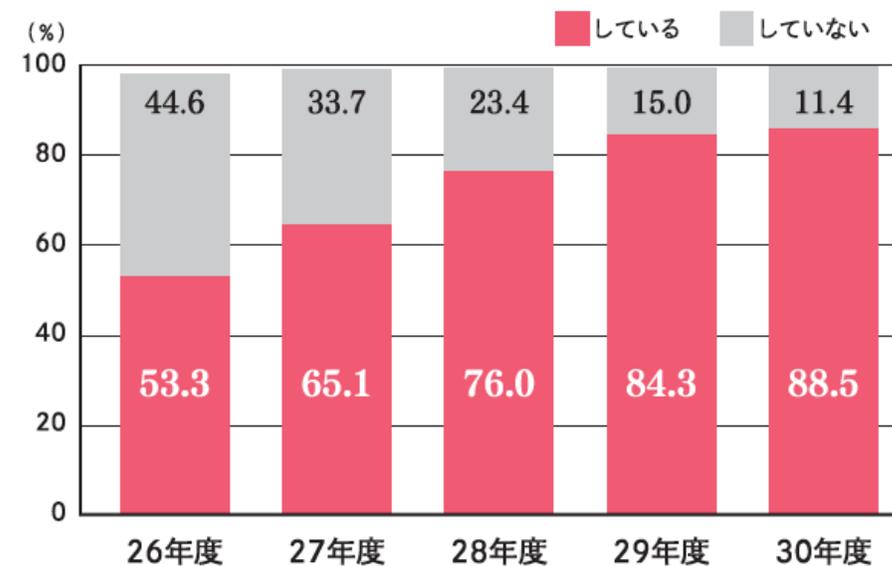
健康経営度調査の過去推移

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
調査期間	平成26年10月24日 ～12月5日	平成27年9月25日 ～11月13日	平成28年8月26日 ～10月7日	平成29年8月25日 ～10月13日	平成30年8月24日 ～10月12日
国内全上場企業数	3,561社	3,605社	3,640社	3,676社	3,740社
上場企業回答数	493社	567社	610社	718社	859社
未上場企業回答数	0社	6社	118社	521社	941社
回答企業数合計	493社	573社	726社	1,239社	1,800社

健康経営銘柄2019 選定企業紹介レポートより引用
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/meigara_report2019.pdf

健康経営度調査参加企業の内、
9割近くが
全社方針として実施

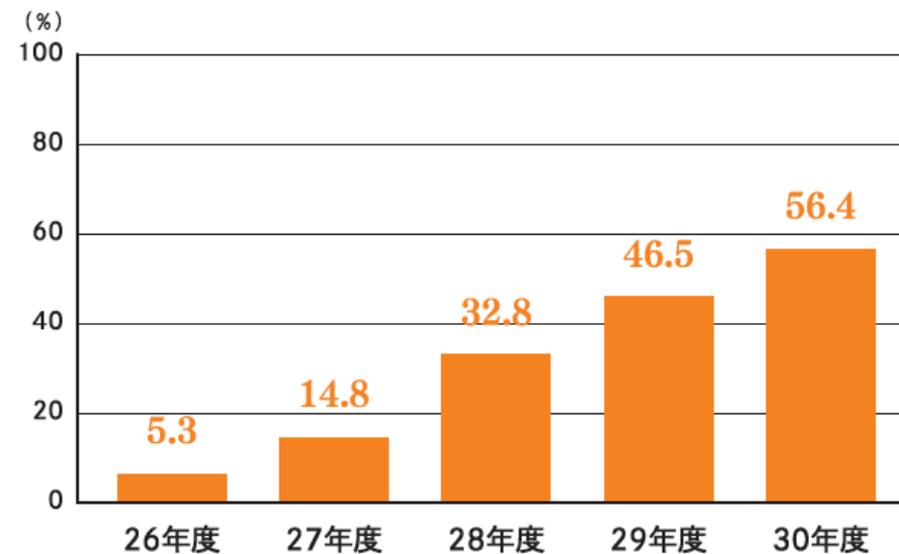
健康保持・増進に対する全社方針の明文化



健康経営銘柄2019 選定企業紹介レポートより引用
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/meigara_report2019.pdf

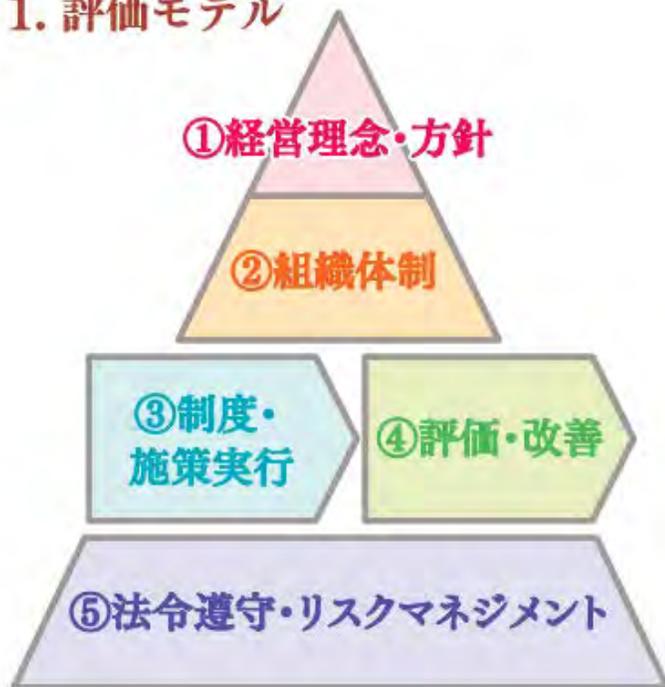
健康経営度調査参加企業の内、
6割近くが
経営トップが推進

健康保持・増進に関する最高責任者が
「経営トップ」の割合



健康経営銘柄2019 選定企業紹介レポートより引用
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/meigara_report2019.pdf

1. 評価モデル



健康経営銘柄2020選定基準及び健康経営優良法人2020（大規模法人部門）認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				銘柄・ホワイト500	大規模
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須	
			①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること	必須	左記①～⑫のうち12項目以上
2. 組織体制		経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須	
		保険者との連携	健保等保険者と連携	必須	
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	②定期健診受診率（実質100%） ③受診勧奨の取り組み ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	左記②～⑫のうち12項目以上	左記①～⑫のうち12項目以上
		対策の検討	⑤健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定 ※「健康経営優良法人2021」の認定基準では必須項目とする		
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑥管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること		
		ワークライフバランスの推進	⑦適切な働き方実現に向けた取り組み		
		職場の活性化	⑧コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
		病気の治療と仕事の両立支援	⑨病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑫以外)		
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑩保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※「生活習慣病予備群者への特定保健指導以外の保健指導」については参加率（実施率）を測っていること		
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑪食生活の改善に向けた取り組み		
			⑫運動機会の増進に向けた取り組み		
		感染症予防対策	⑬女性の健康保持・増進に向けた取り組み		
過重労働対策		⑭従業員の感染症予防に向けた取り組み			
メンタルヘルス対策		⑮長時間労働者への対応に関する取り組み			
受動喫煙対策	⑯メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み				
取組の質の確保	専門資格者の関与	受動喫煙対策に関する取り組み	必須		
4. 評価・改善		取組の効果検証	産業医又は保健師が健康保持・増進の立案・検討に関与	必須	
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申告）			健康保持・増進を目的とした導入施策への効果検証を実施	必須	
			定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと、など ※「誓約書」参照	必須	

化学
4452



5 度目

花王株式会社

長年のノウハウを結集し、独自基準で健康の“もう一歩先”を追求。
データ分析による効果検証と改善を重ね、高水準な取り組みを実践

花 王株式会社は、2008年に「花王グループ健康宣言」を発表し、健康経営に取り組んでいます。2017年度に策定した中期経営計画「K20」の重点プロジェクトとして社員と家族の健康維持を掲げており、これまでに蓄積したノウハウを活かし、専任部署を中心とした盤石な組織体制で先進的な施策を推し進めています。

2018年1月から就業時間内禁煙を開始すると同時に、受動喫煙防止に向けて喫煙所の削減・屋外化を推進。労働時間適正化に向けては、効率的な勤務体系確立や、早期介入を目指した健康チェックの実施などに取り組んでいます。このほか、社員食堂での「スマート和食®」の提供、歩数計「ホコタッチ」による歩行推奨、「内臓脂肪測定会」による健康増進プログラムなど、楽しみながら健康になる取り組みを推進。健康増進プログラムとして導入しているウェブツールを社員のコミュニケーション機能としても活用するなど、新たな視点を盛り込みながら、心身共に豊かに働ける環境づくりを一層進化させています。



工場での体力測定会

■独自の指標で働きやすい環境づくりを加速

隔年で行う社員意識調査やストレスチェックの集団分析結果に加え、生産性やプレゼンティーズム要因を確認する問診を実施し、社員のパフォーマンス発揮度やワーク・エンゲイジメントの状況を把握。制度の充実と個人へのきめ細かな働きかけを効果的に組み合わせながら、改善施策につなげている。

情報・通信業
4689



初選定

ヤフー株式会社

社長がCCOを兼任し強力なリーダーシップのもと健康経営を推進
データに基づいてPDCAサイクルを回し取り組みをアップデート

ヤ フー株式会社は、従業員やその家族の心身の健康が業績追求の最も重要な基盤と位置づけ、就業規則にも「会社は、『働く人の最高のコンディションが、働く人の最大のパフォーマンスにつながり、働く人とその家族の幸せにつながる』という理念を持って経営を行う」と明記しています。推進体制のトップは社長が兼任するCCO (Chief Conditioning Officer) で、「健康保持にとどまらず、従業員のコンディションをベストにする」という思いから命名。さまざまなデータに基づいてPDCAを回す健康経営を推進しています。

喫煙対策やメンタルヘルス対策において数値目標を設定し、取り組みを強化しています。例えば、傷病休職者の職場復帰に際しては、対象者に段階的な復帰支援プログラムを策定することで、復職1年後の出社継続率の改善につながっています。また、喫煙対策においては、個別の禁煙サポートならびにオフィス環境の整備を図るなど、従業員のコンディション向上に向けた取り組みを推進しています。



社内レストランでは朝、昼、晩の食事提供を通じて従業員の健康を支援

■外部サービスを活用した積極的チャレンジ

食生活改善、コンディションアップ施策は主幹部署であるグッドコンディション推進室が中心となって社内専門部署と連携し横断的な取り組みを推進している。健康診断、ストレスチェックなどは外部サービスを積極的に活用し、より効果的な施策につながっている。

繊維製品
3591



4 度 目

株式会社ワコールホールディングス

“美”と“健康”を届ける企業として社員の自立的な健康管理を積極的に支援
「ワコール健康宣言」に基づく行動計画「ワコールGENKI計画2020」を策定

株 株式会社ワコールホールディングスは、お客様に“美”と“健康”を届ける企業として、トップ自らが「ワコール健康宣言」を発信し、健康経営の推進を中期経営計画にも盛り込み、会社、健保組合、労働組合が一丸となって取り組んでいます。

社員が自立的な健康管理に取り組むための具体的な行動計画である「ワコールGENKI計画2020」では、健康経営委員会が中心となり生活習慣病対策、がん対策、メンタルヘルス対策の3つのカテゴリーで2020年度までの数値目標を設定し、さまざまな施策を推進。健康啓発セミナーは就業時間内外で実施することでより多くの社員の参加を促しています。また、定期健診会場でロコモ度および骨密度測定を実施して運動習慣への動機づけを図るほか、問診時にPMSや更年期に関する項目を追加し、**女性従業員のプレゼンティーズムとの関連を検証する取り組み**を推進。並行して推進している「働き方・休み方改革」の効果もあり、2017年度の営業利益は予算比115%、2018年度も向上を見込むなど、企業業績に好影響を与えています。



株式会社ワコールの伊東知康社長が自ら禁煙に挑戦し、その成果を発信した

■社外への健康啓発にも注力

2016年に「美」を学ぶ場として開設した「ワコールスタディホール京都」では、健康をテーマにした講座・セミナーも多数開催。働く女性を対象にしたセミナーなど、社外に向けた健康啓発にも積極的に取り組んでいる。

保険業
8630



初 選 定

SOMPOホールディングス株式会社

データ活用によるグループ全体の生産性向上にむけた取り組み
ウェアラブル端末でのデータ収集と健保とのデータ連携により高水準の分析を実施

S OMPOホールディングス株式会社は、「お客様の安心・安全・健康に資する最高品質のサービス」を実現するため、グループ全体で社員の健康維持・増進と活力ある労働環境の確保に取り組んでいます。現在グループ会社7社が認定されている「健康経営優良法人ホワイト500」の認定会社拡大を目標に、各社で施策と効果検証を実施しています。

労働時間適正化に加え、生産性向上も重視しており、プレゼンティーズムを重要な指標としています。職種・役職・事業所ごとに、**プレゼンティーズムを軸にしたストレスおよびパフォーマンスチェック結果とフィジカルデータ(生活習慣、生活習慣病リスク保有)の相関分析**を行い、特徴を把握して施策の検討に活用しています。損保ジャパン日本興亜ひまわり生命では、全社員にウェアラブル端末を無償貸与し、健康状態のデータを収集。健保組合と連携し、健診結果やレポートデータと併せた分析を行うなど、データヘルスも進化させています。



健康器具のあるミーティングスペースなど設備の充実にも注力

■社員の意識や職場の状態を見える化して、組織の改善に取り組む

損保ジャパン日本興亜では、社員や組織の活性化を測るため、社員の意識調査を定期的実施している。意識調査の結果を労働時間やストレスチェックの結果と併せて職場単位で見える化し、各職場の改善に取り組むことで、社員のやりがい向上や組織の活性化につなげている。



1 - 健康経営とは何か

2 - 健康経営に配慮したワークプレイスづくり

3 - テレワーク（在宅勤務）における健康上のリスクと対策

長時間、座り続けることの健康リスクに対する注意喚起が世界中に広がり、オフィスの働き方を「健康」の視点から考えることにも注目が集まる。



Stand Up While You Read This!

By OLIVIA JUDSON FEBRUARY 23, 2010 1:30 PM



Canepari for The New York Times; left: Chris Machian for The New York Times Wrong: Sitting at your cubicle. Better: Walking while clicking and talking. Your chair is your enemy.

It doesn't matter if you go running every morning, or you're a regular at the gym. If you spend most of the rest of the day sitting — in your car, your office chair, on your sofa at home — you are putting yourself at increased risk of obesity, diabetes, heart disease, a variety of cancers and an early death. In other words, irrespective

■座位時間が慢性疾患（ガン、心臓病、糖尿病、高血圧）のリスクと関係

Table 2 Presence of chronic disease by categories of sitting time

	Odds (95% CI) of having a chronic disease				
	Any chronic disease	Cancer	Heart disease	Diabetes	High blood pressure
Sitting time model 3 ^c					
0 to <4 ^a	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
4 to <6	1.06	1.00 - 1.12	1.02	1.03	1.03
6 to <8	1.10	1.03 - 1.16	1.10	1.15	1.06
≥8	1.09	1.03 - 1.15	1.03	1.21	1.06

* Reference category.

^a Unadjusted odds for sitting time alone.

^b Adjusted for physical activity, age, pre-tax household income, educational qualification, smoking status, and BMI.

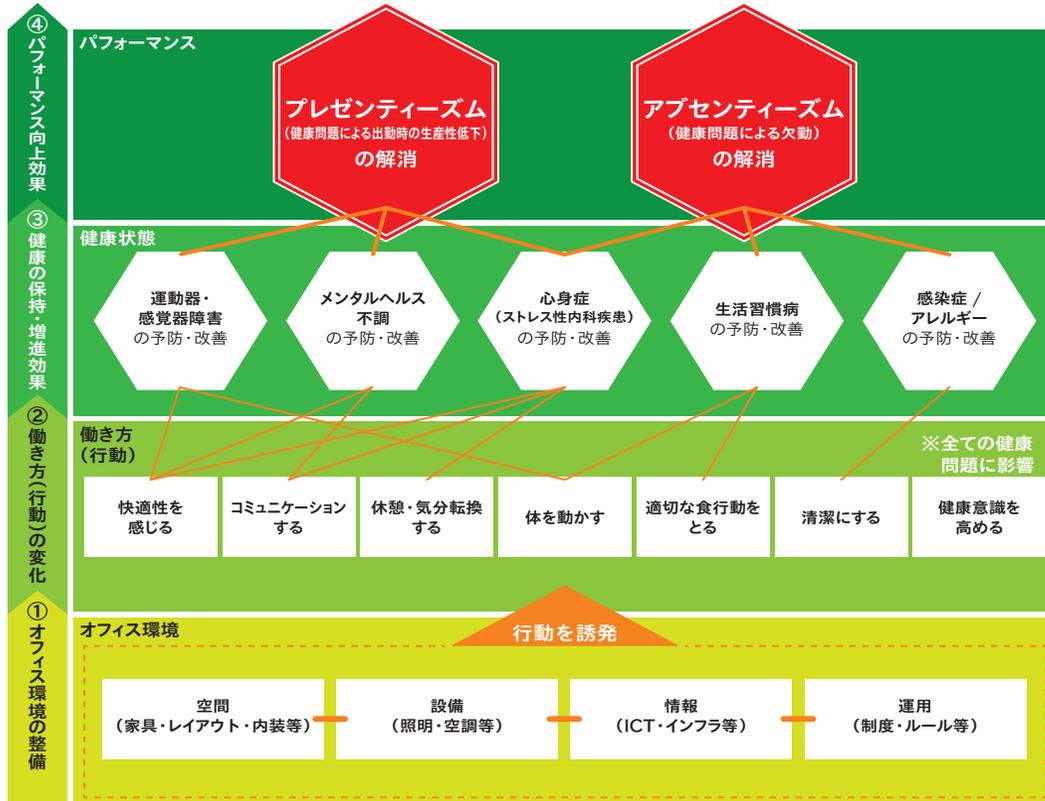
^c Adjusted for physical activity, age, pre-tax household income, educational qualification, smoking status, BMI and functional limitation.

Chronic disease and sitting time in middle-aged Australian males: findings from the 45 and Up Study. International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity. (2013) より引用

座っている時間が1日4時間以下の人は、毎日4時間以上座って過ごす人に比べて、慢性疾患（ガン、糖尿病、心疾患、高血圧）を有する率が低い。特に糖尿病については、1日6時間以上座って過ごす人はリスクが大幅に増加する。

オフィスの健康影響

■ 2万人の疫学調査から見た統計モデル



■ オフィスづくりにおいて重要な7つの健康行動

Physical Activity

座位、歩行、階段、ストレッチ、器具の利用等

Comfort

姿勢、視覚、聴覚、嗅覚、触覚、パーソナルスペース等

Food

昼食、間食の摂り方

Health Literacy

健康情報の閲覧機会、自身の健康状態の確認等



Communication

会話、挨拶、笑顔、業務内容の把握、共同作業等

Break

飲食、雑談、音楽、遊び、仮眠、昼休み等

Clean

手洗い、うがい、身の回りの清潔度、分煙度



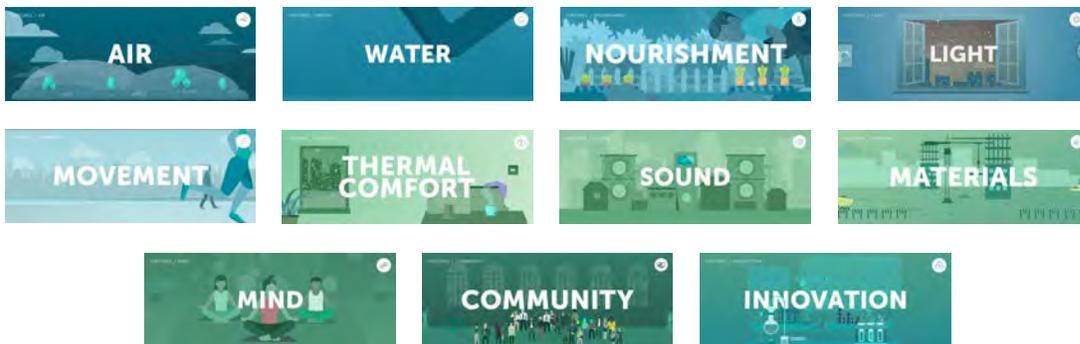
建築の新しいフレームワーク

WELL認証 (2014年に公表)

WELL Building Standardは、人々の健康とウェルネスに焦点を合わせたビルト・エンバイロメント(建築や街区の環境)の性能評価システムです。

一般社団法人グリーンビルディングジャパンHPより引用 (https://www.gbj.or.jp/well/about_well/)

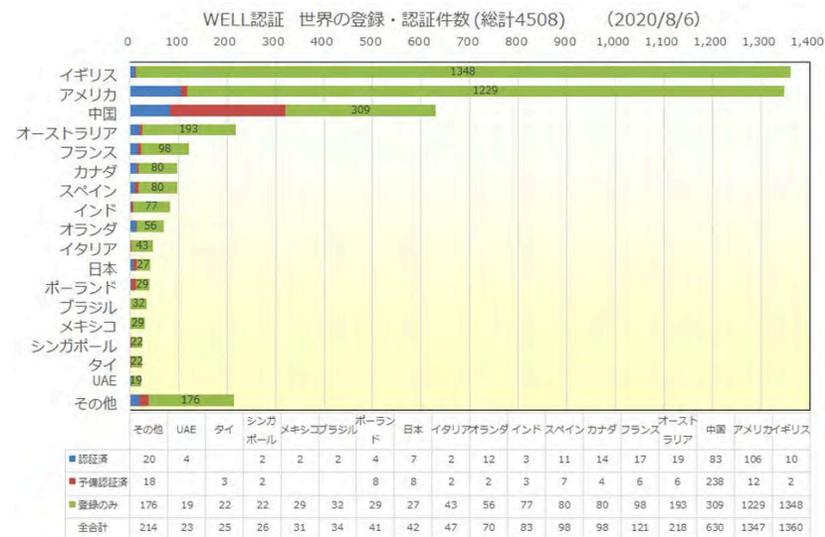
■評価項目 (v2)



International WELL Building Institute HPより引用 (<https://v2.wellcertified.com/health-safety/en/overview>)

10項目(空気、水、食物、光、運動、温熱環境、音、材料、こころ、コミュニティ) + イノベーションで取組みを評価

■世界の登録・認証件数



一般社団法人グリーンビルディングジャパンHPより引用 (https://www.gbj.or.jp/well/about_well/)

FM手法の進化

日本ファシリティマネジメント協会において
健康経営タスクフォースが立ち上がり（2017年より）、
有識者、実践者、サービス提供者などの
事例を踏まえて、新しいFMの実践法を検討
（内容をまとめて右記の書籍として発刊）

健康経営と ワークプレイス

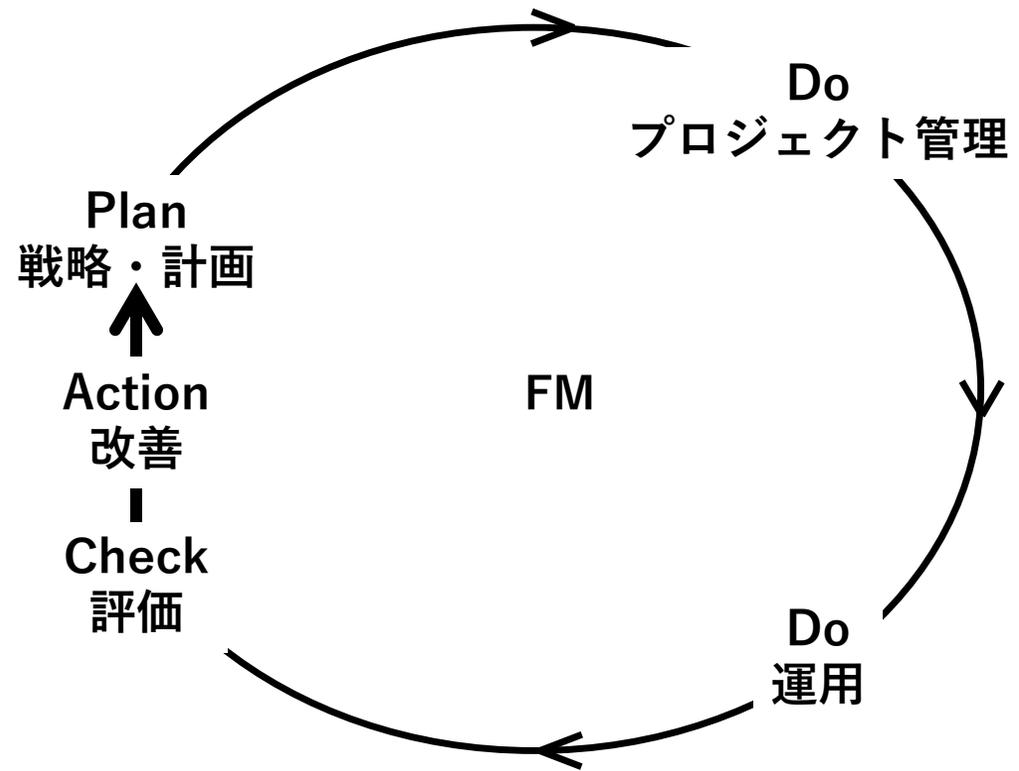
働く人と経営を元気にする
ファシリティマネジメント

公益社団法人 日本ファシリティマネジメント協会

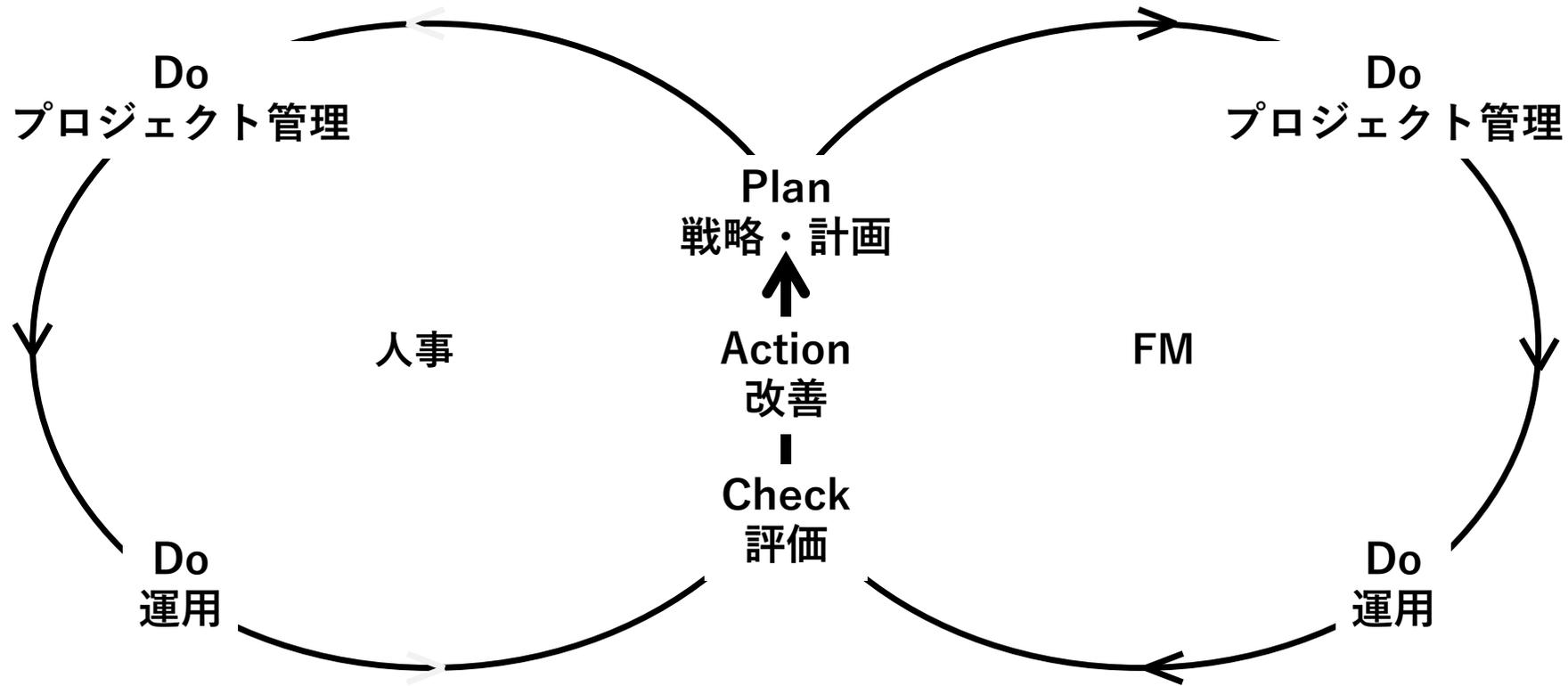
JFMA



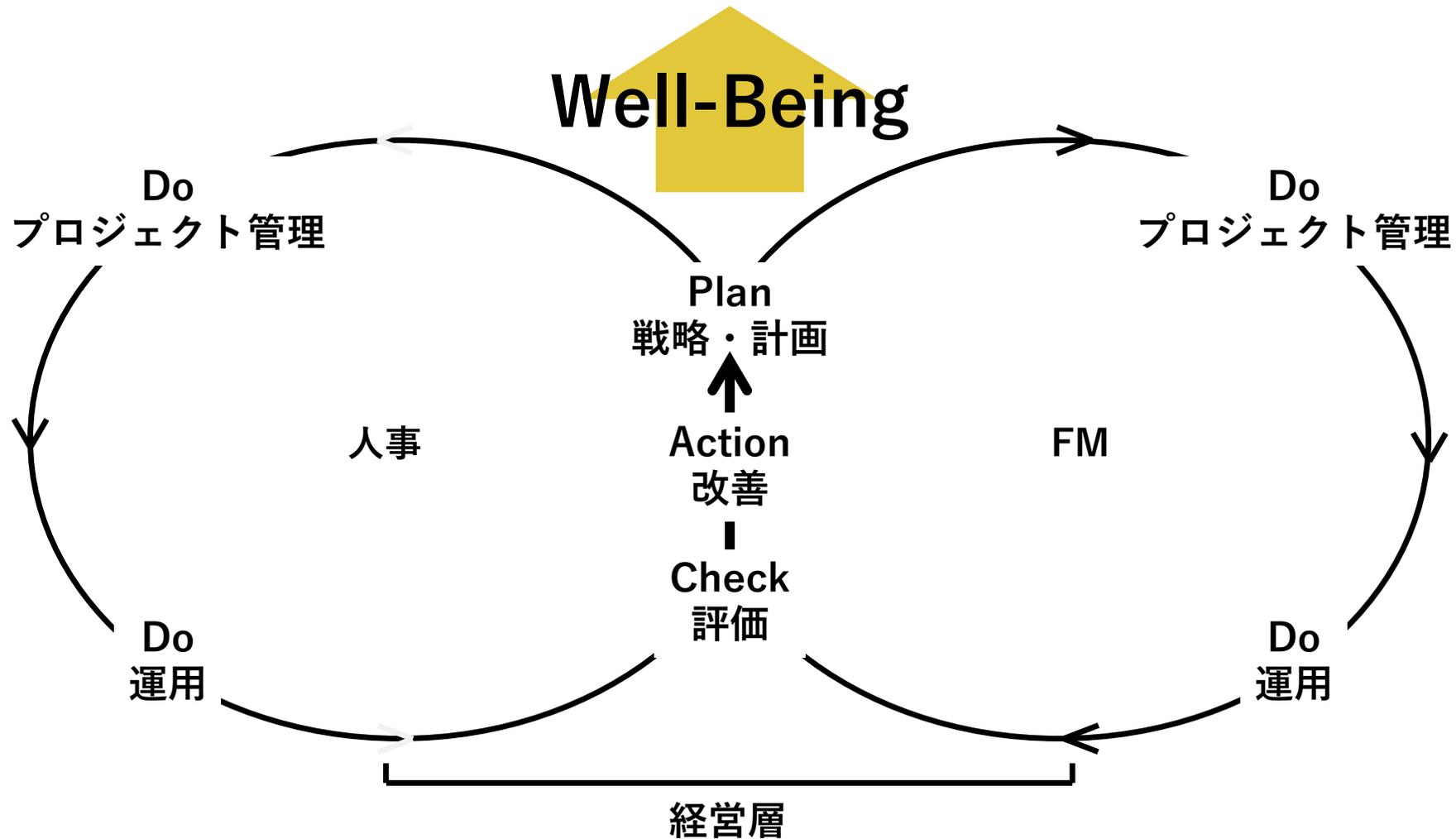
FM手法の進化



FM手法の進化

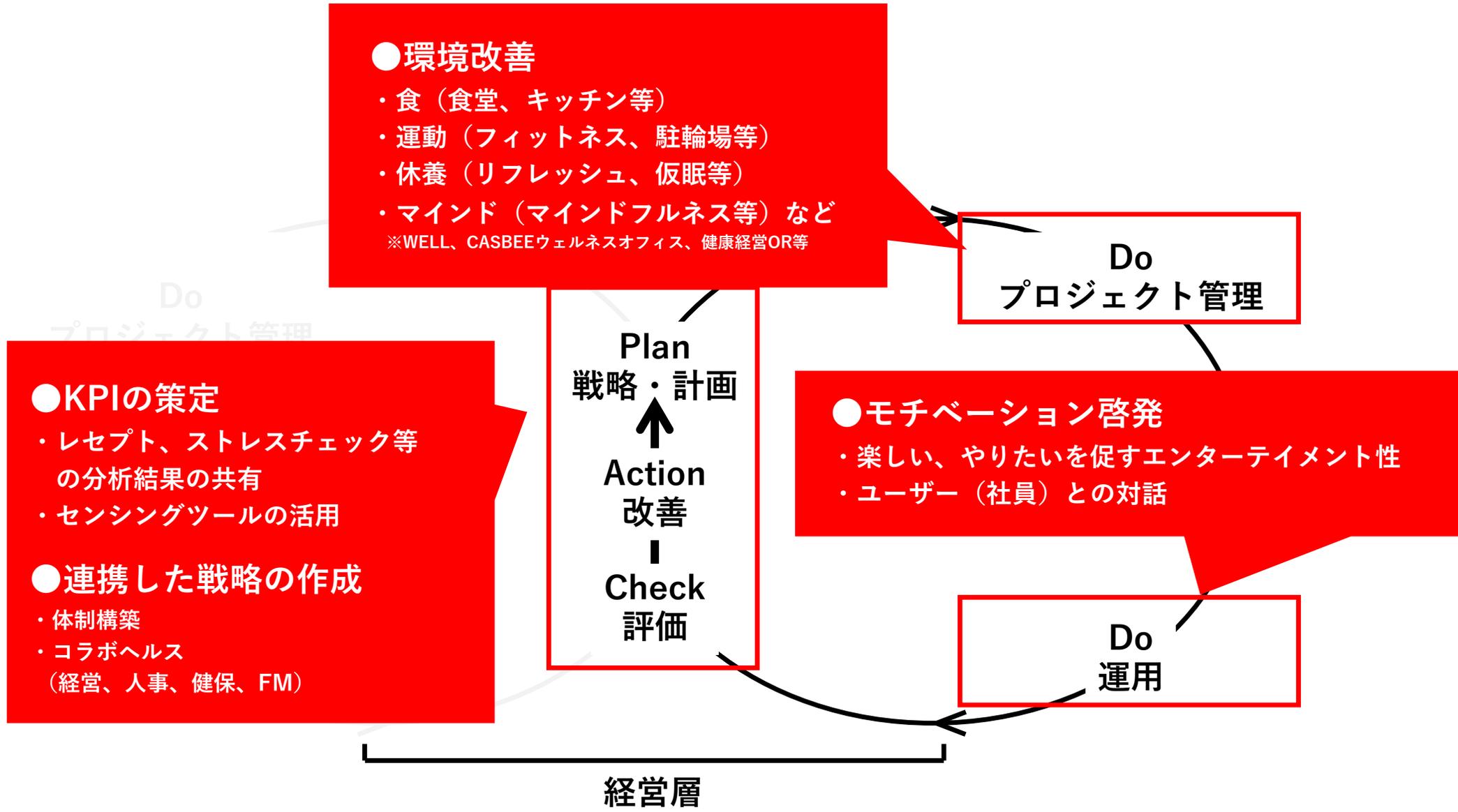


FM手法の進化



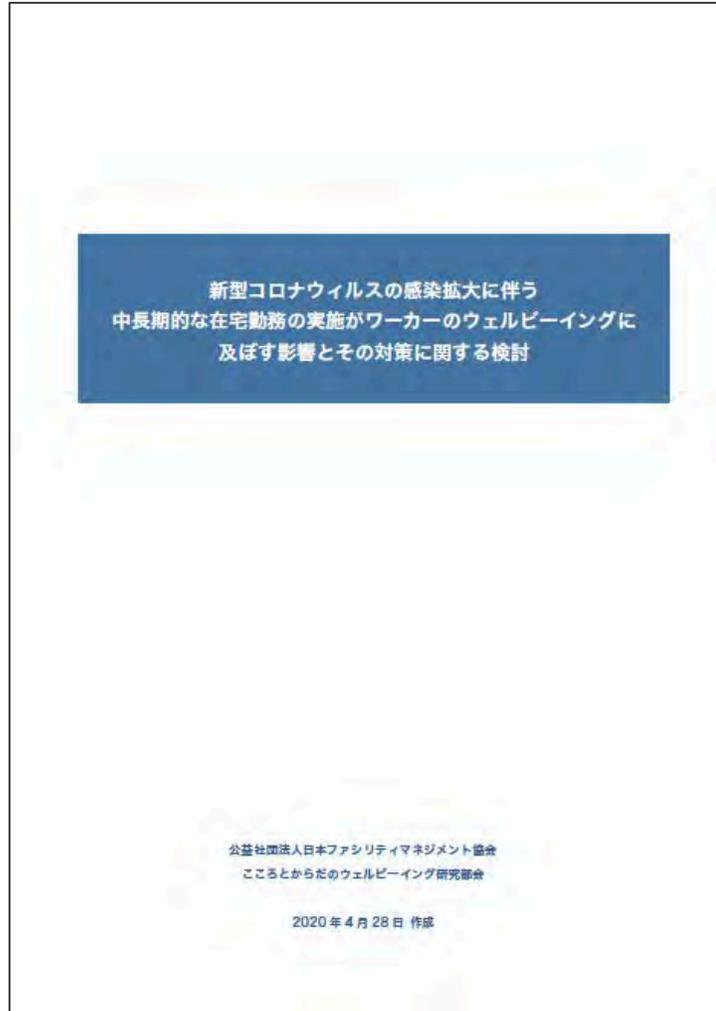


FM手法も進化





- 1 - 健康経営とは何か
- 2 - 健康経営に配慮したワークプレイスづくり
- 3 - テレワーク（在宅勤務）における健康上のリスクと対策**



ファシリティマネジメント協会では、
新型コロナウイルスの感染拡大によって
緊急事態宣言後にテレワーク（在宅勤務）に
関するレポートを作成し、公表。

作成メンバー)

【有識者アドバイザー】

<身体活動分野>

宮地元彦 国立研究開発法人医薬基盤・健康・栄養研究所 身体活動研究部 部長

<精神保健分野>

島津明人 慶應義塾大学 総合政策学部 教授

【日本ファシリティマネジメント協会 ところとからだのウェルビーイング研究部会】
部会メンバー



これまで

今

これから

オフィスに
通勤して勤務

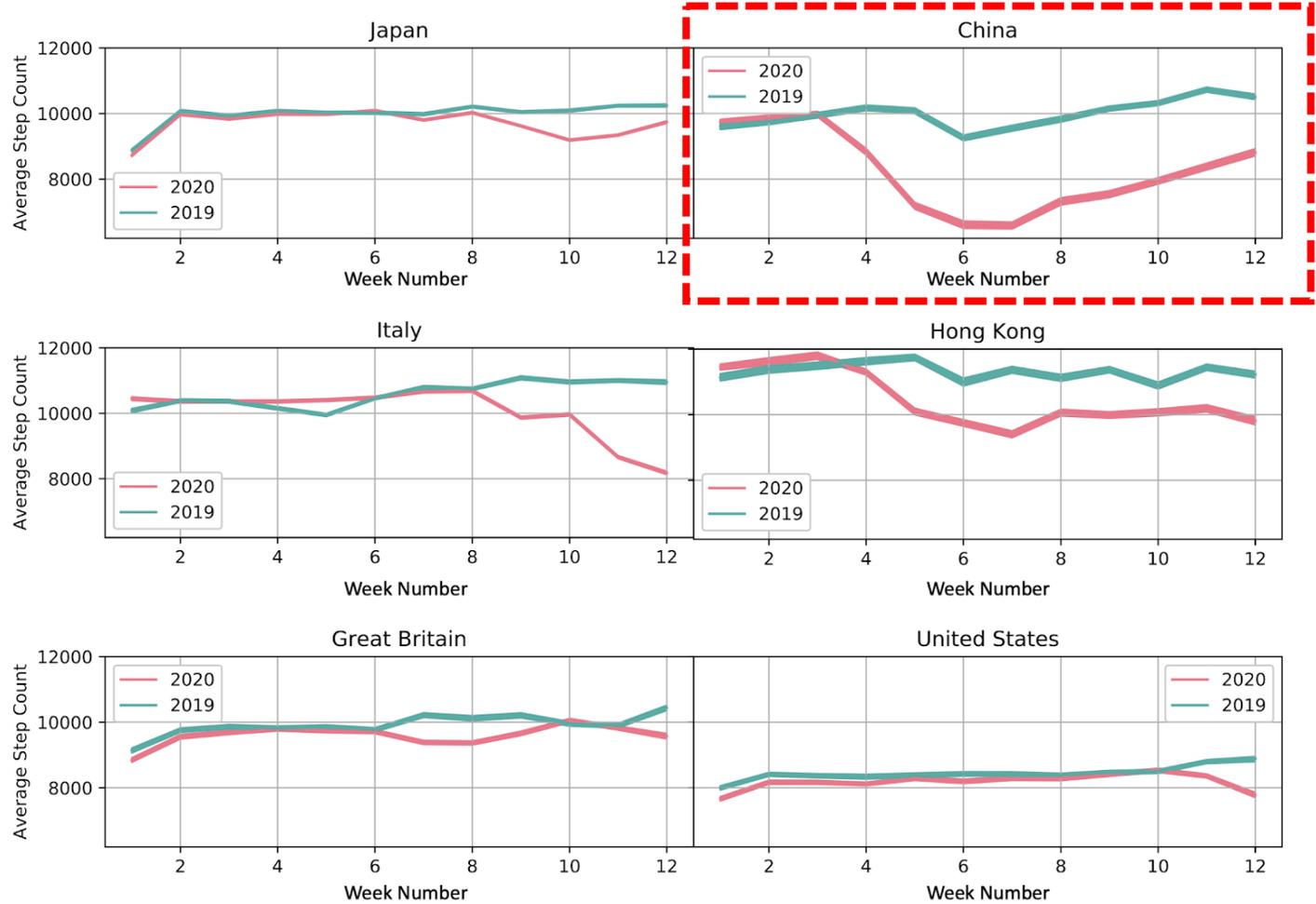
新型コロナウイルスによる
緊急事態宣言

在宅勤務
の導入

中長期化

からだの不調？

こころの不調？



一連の外出自粛で中国では
最大約3,000歩の歩数減

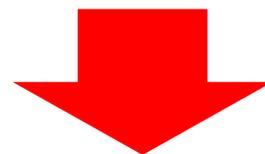
歩行時間だと約30分(90kcal程度)に換算され、歩行を伴わない身体活動の減少も併せて考慮すると1ヵ月で1kg程度の体重増加に繋がる可能性も！

- 肥満/生活習慣病のリスク増
- 体力低下/将来的なフレイル(虚弱)の誘発
- 免疫機能低下

Fitbit社が公表したアクティブユーザーの平均歩数の変化
fitbit 社ホームページより引用 <https://blog.fitbit.com/covid-19-global-activity/>



在宅の場合、オフィス内ほど
移動（会議室、プリンタ、トイレなどへの移動）が
発生しづらいため、座る時間が増加しやすい。



- 1日の座位時間が8h/日以上 of 集団と4h/日未満の集団では死亡率が20%程度異なる (Biswasら,2015)。
- 腰痛や肩こりといった筋骨格系の症状も増加 (Hannaら,2019)

Point 1 意識的に身体を動かす機会をつくる

余暇/休憩時間

「自粛以前の活動レベル」 or 「3,000 歩(約 30 分)/日の歩行程度」の 身体活動を毎日補う

- ・気持ち良いと感じられるレベルの活動強度とし、あまり高すぎる負荷の目標を設定しない
- ・まとまった時間でやっても、断続的にやっても効果は大きく変わらないのでやりやすいタイミングで
- ・運動などを行う場合、屋外であっても十分なソーシャルディスタンスを確保する

業務時間

スタンディングワークを取り入れる

- ・机の上に台を置くなどの工夫でOK。高さ70センチ程度の机の場合、台の高さは30センチぐらいを目安に
- ・家の中であってもちょっとした離席をちよくちよく挟むことも有効

Point 2 バランスのとれた食事を摂取する



食事の質に気をつけ、
ビタミン、ミネラルなどの微量栄養素を欠かすことなく摂取する

- ・主食（ごはん、パン、麺）、副菜（野菜、きのこ、いも、海藻料理）、主菜（肉、魚、卵、大豆料理）
牛乳・乳製品、果物をまんべんなく食べる
- ・特に単身で居住している人は、自分の好みのもに偏りがちなので注意
- ・糖尿病、高血圧、腎臓病などの食事制限がある場合は、その指導内容に従う

Point 3 自宅の作業環境を整える

自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備

部屋 設備の占める容積を除き、**10m³以上の空間**
(参考条文: 事務所衛生基準規則第2条)

窓

- ・窓などの換気設備を設ける
- ・ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設ける

(参考: 事務所衛生基準規則第3条、情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

照明

- ・机上は**照度300ルクス以上とする**

(参考条文: 事務所衛生基準規則第10条)

室温 湿度

- ・気流は0.5m/s以下で直接、継続してあたらず
- ・**室温17℃～28℃**
- ・**相対湿度40%～70%**となるよう努める

(参考条文: 事務所衛生基準規則第5条)

椅子

- ・安定していて、簡単に移動できる
- ・座面の高さを調整できる
- ・傾きを調整できる背もたれがある
- ・肘掛けがある

(参考: 情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

PC

- ・ディスプレイは**照度500ルクス以下**で、輝度やコントラストが調整できる
- ・キーボードとディスプレイは分離して位置を調整できる
- ・操作しやすいマウスを使う

(参考: 情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

机

- ・必要なものが配置できる広さがある
- ・作業中に脚が窮屈でない空間がある
- ・体型に合った高さである、又は高さの調整ができる

(参考: 情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

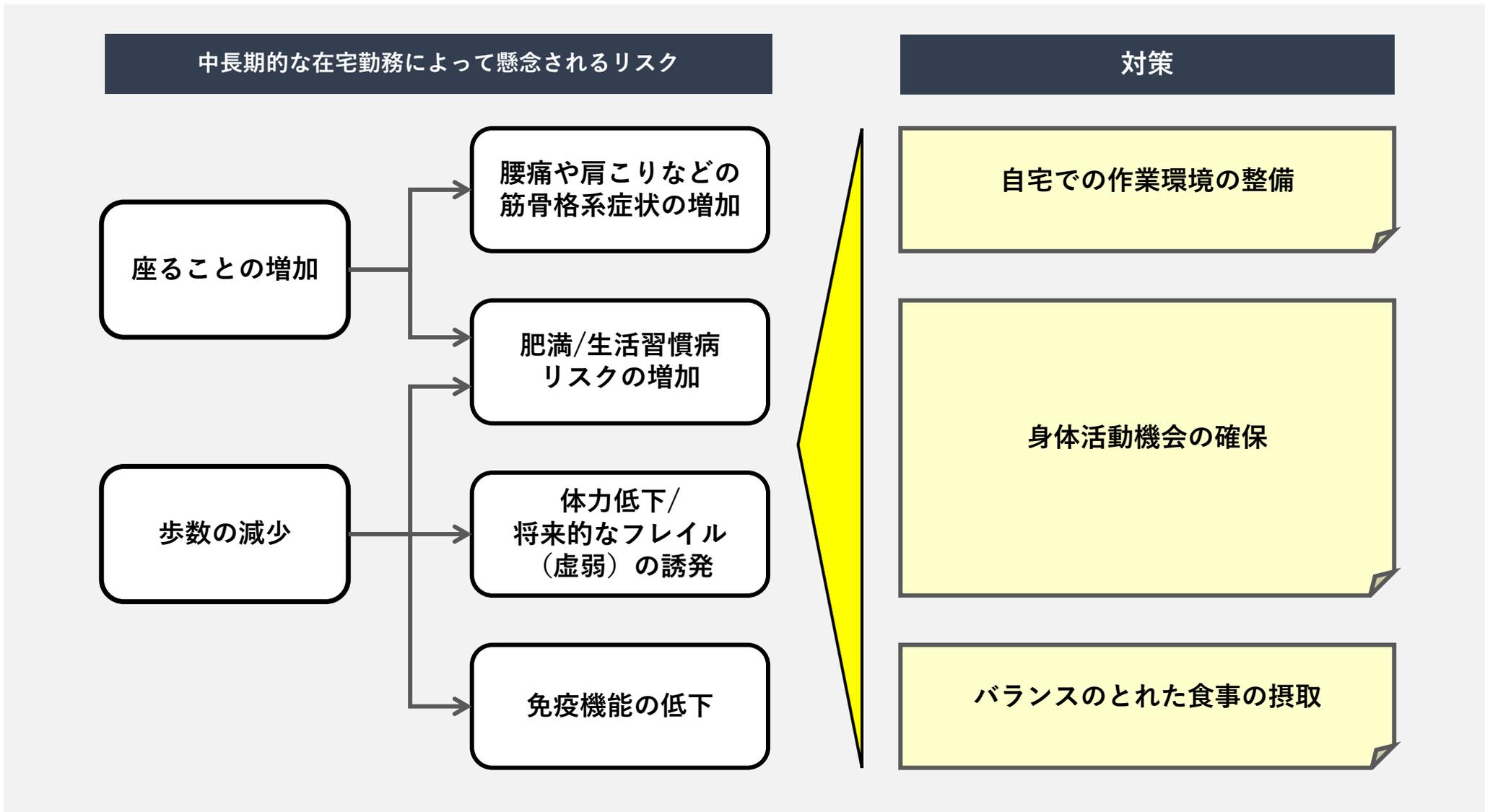
その他 作業中の姿勢や、作業時間にも注意しましょう!

- ・椅子に深く腰かけ背もたれに背を十分にあて、足裏全体が床に接した姿勢が基本
- ・ディスプレイとおおむね**40cm以上の視距離**を確保する
- ・情報機器作業が過度に長時間にならないようにする

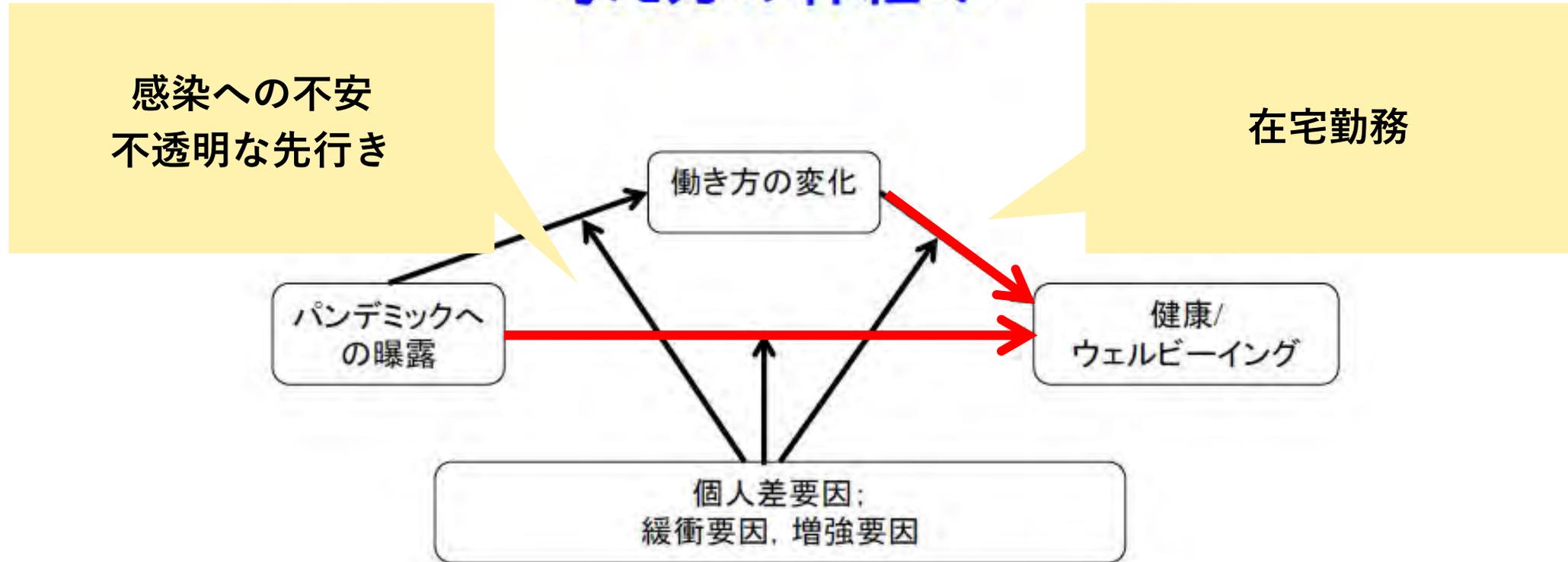
(参考: 情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

デスク、チェア、照明、空気環境など事務所の環境基準に照らしてみる。

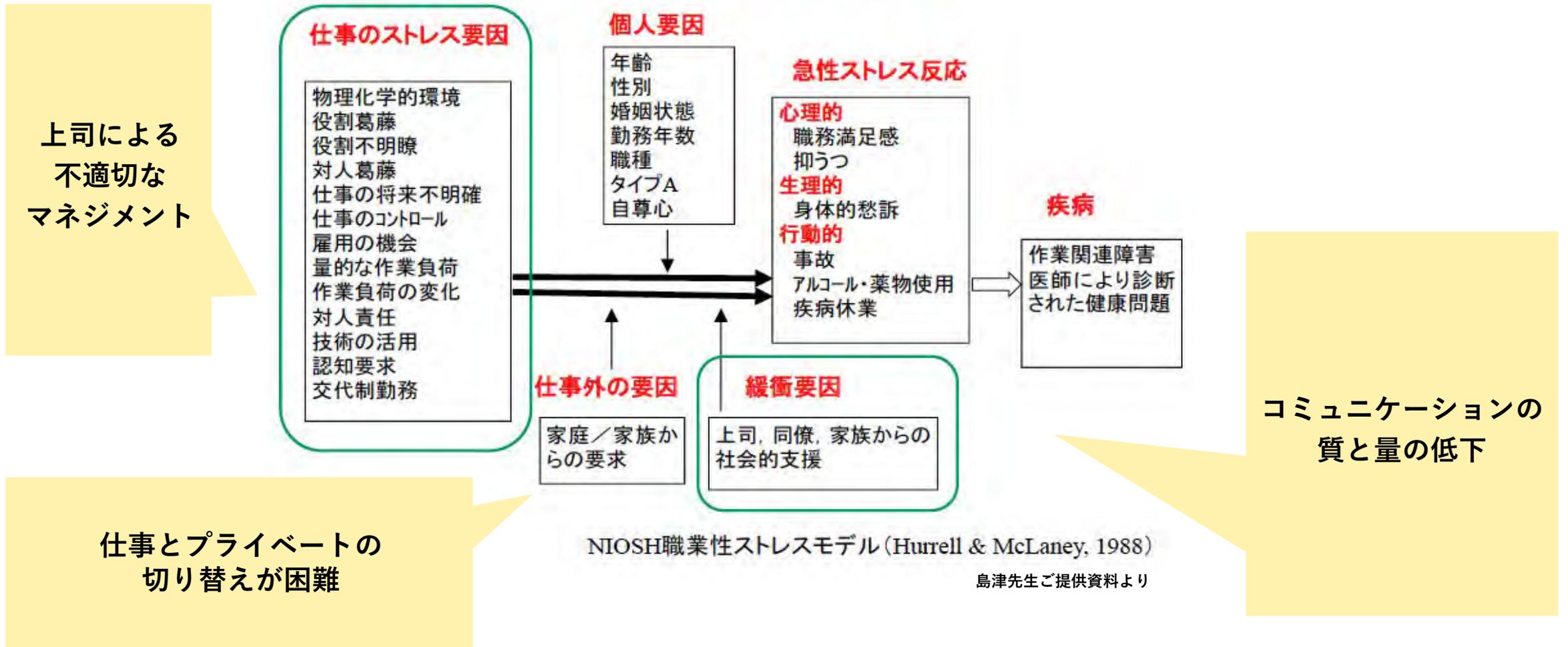
- ・厚生労働省の「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」などと照らし、可能な範囲で環境改善を行う。
- ・企業側も構築のための支援を検討する。



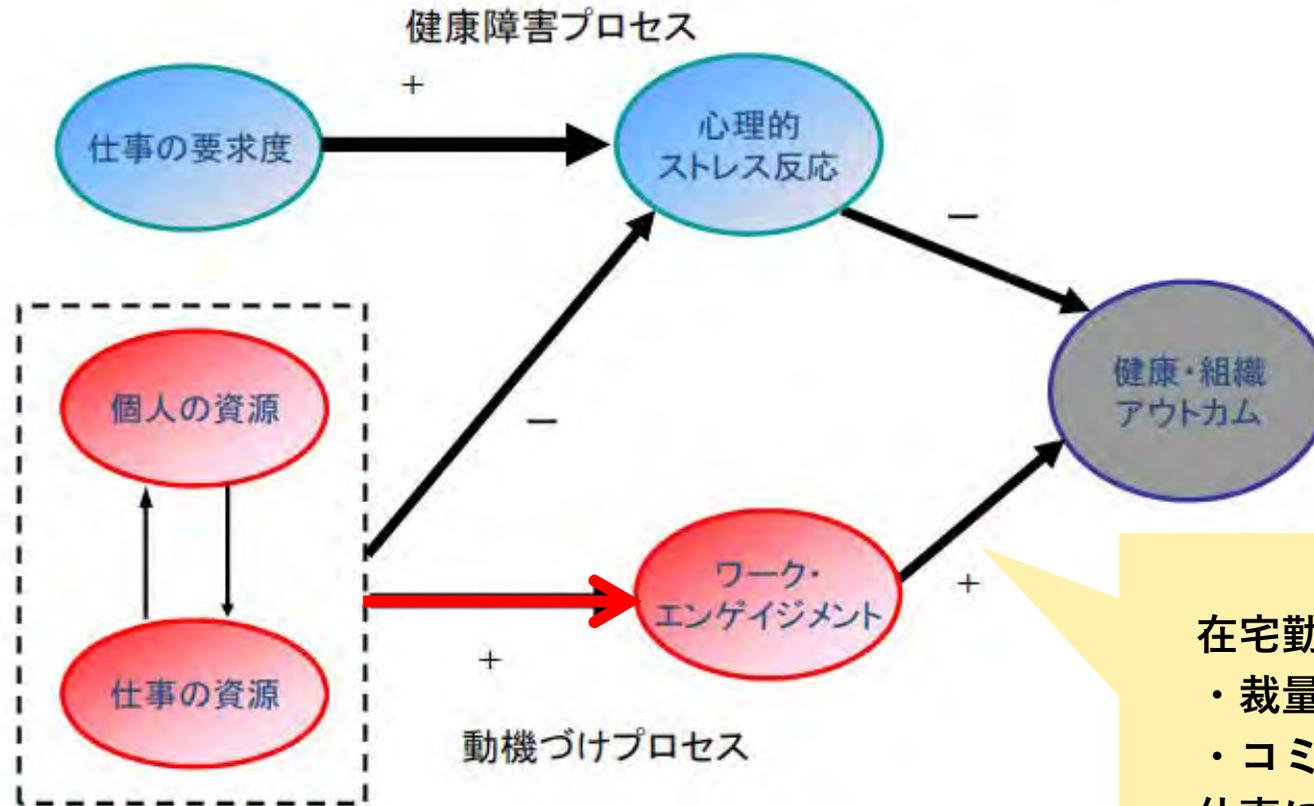
従業員の健康とウェルビーイング： 考え方の枠組み



職場のストレスモデル



仕事の要求度－資源モデルと



Schaufeli & Bakker (2004), Bakker & Demerouti (2008)

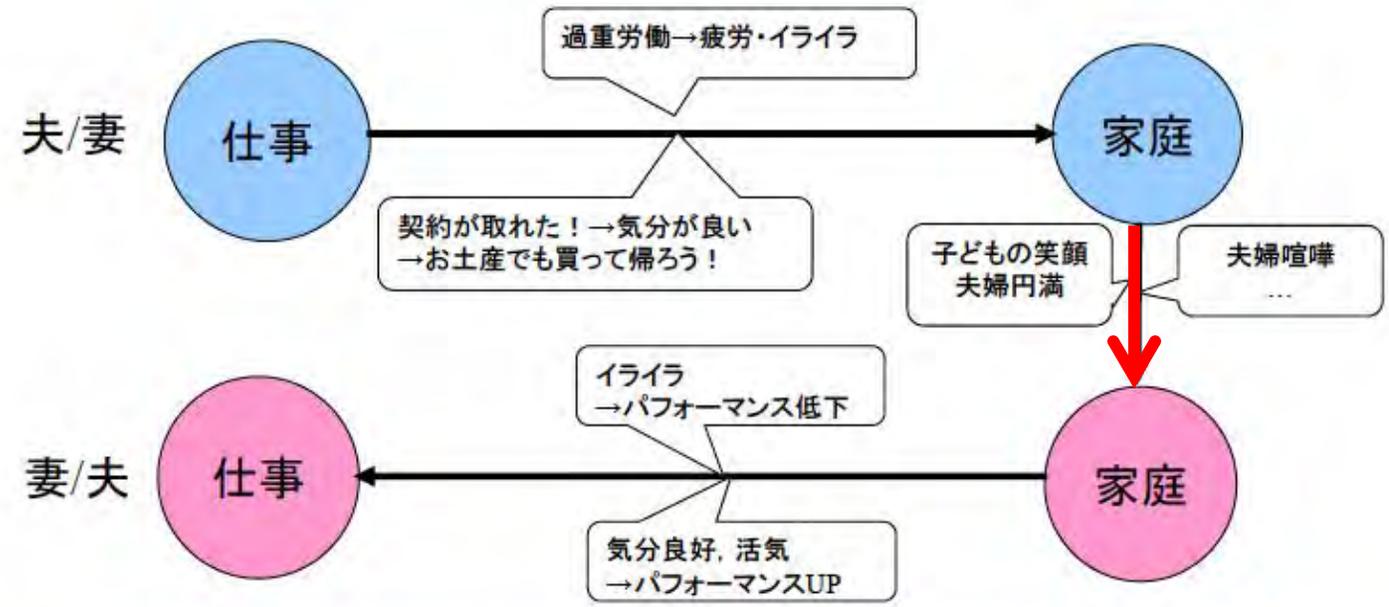
島津先生ご提供資料より

在宅勤務によって

- ・裁量度↑によるWE↑？
- ・コミュニケーション↓によるWE↓？

仕事に対する前向きな姿勢についても注視が必要

ワーク・ライフ・バランスの考え方 流出効果と交差効果



通勤や寄り道がなくなり、家族にストレスが流れやすく

流出(スピルオーバー)効果: 仕事→家庭, 家庭→仕事 (気分, 価値, 技術, 行動)
交差(クロスオーバー)効果: 人⇄人

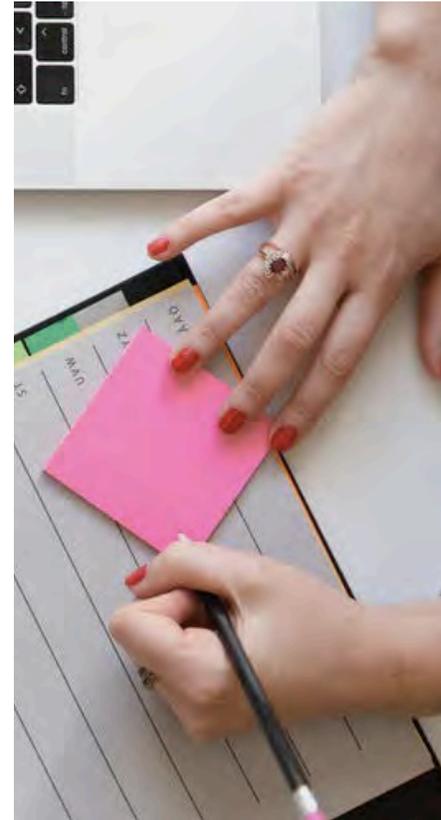
島津先生ご提供資料より

Point 1 ストレスの対応術への習得



満喫・Savoring

心の感度を磨くためのトレーニングで、いつも歩いていた道を、改めて歩いてみる。気づかなかった空地の花や家々などが見えてくる。これを日常的に繰り返すことで心の感度を高め、次第に自分の心の機微な変化にも、気づきやすくなる。



タスクを小分けにする

人は、予測できない状況において不安を抱えやすい。今日行うタスクを小分けにする→リストアップする→できたことを潰していく、といった作業により「予測できる」、「対処できる」という体験を日常的に増やしていくと自己効力感が高まり、ストレスを低減させ、ワーク・エンゲイジメントの向上にも繋がる。

上記方法は一部例

Point 2 適切なマネジメントの提供



裁量と管理の適度なバランスを保つ

- ・裁量が高くなると、一般的にワーカーはストレスが低減し、ワーク・エンゲイジメントが向上するが、業務に対する指示やサポートを上司が十分行っていない場合は、逆にストレスを増大させてしまう。
- ・指示の程度は、ワーカー毎にその人の性格や業務特性を考慮して決めるべきであり、例えば、定型業務を行っていたワーカーの場合は、より細かくサポートされることを好むかもしれない。
- ・一方で過度な管理を行えば、上司から信頼されていないと感じ、ストレスが高くなる可能性もある
- ・具体的な対策としては、在宅勤務を導入するにあたって、部門やチーム内で運用についての話し合い、その組織なりの運用方法を決定していく必要がある。

Point 3 コミュニケーションを工夫する



感謝法

ポジティブ心理学の技法の一つ。これはコミュニケーションを図る際に、感謝の気持ちを持ちながら接するというもので、いつも一言「ありがとう」、などの言葉を添えると、コミュニケーションや対人関係に良い影響がもたらされる。



WEBでのフランクなコミュニケーション

メールやWEB会議などツールでのコミュニケーションは、横の繋がりが希薄化することが多い。これを補うために同僚とWEB飲み会を開催することも良いかもしれない。ただし、オフの飲み会が家庭に入り込むことをストレスに感じる人もいるため、お互いの嗜好や状況には十分配慮する必要がある。

上記方法は一部例

Point 4 ON/OFFの切替への工夫



ルーティンを組む

自分なりのルーティンを組むことを検討する良い。仕事を始める前に必ず行うことをつくる、気持ちのスイッチとなる行為を設けることでON/OFFが切り替えやすくなる。



時間割の作成

自宅でも、仕事中の小休憩や昼休み、業後時間や休日をきちんと取得することは、ストレスを平常時の水準に戻すことができ、ストレスマネジメントの上で重要。意識的に取りづらい人は、時間割（休憩、仕事をそれぞれ予定に入れる）を作る事も有効

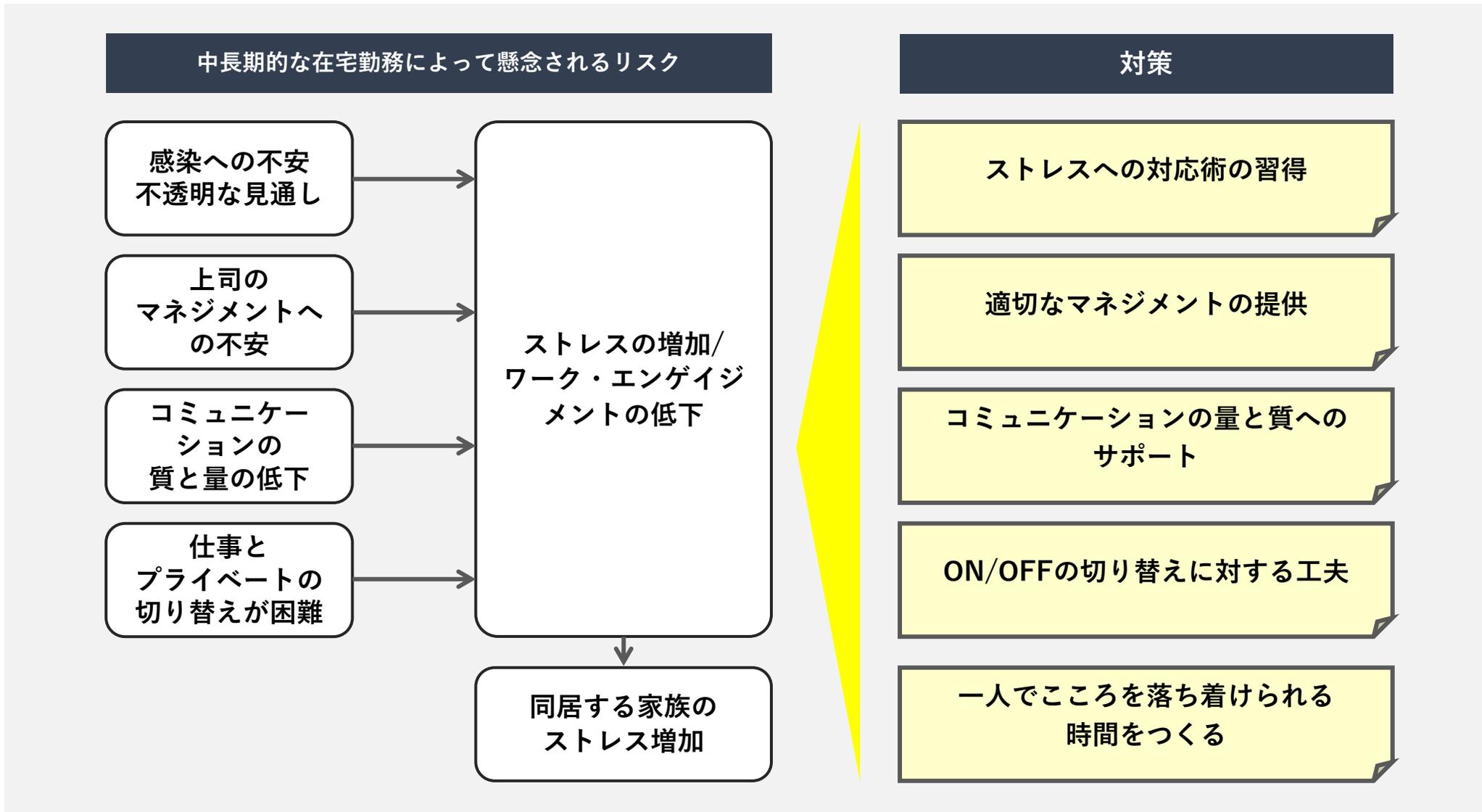
上記方法は一部例

Point 5 ひとりで落ち着ける時間をつくる



家族との距離感の調節

- ・同居する家族がいるワーカーは、自宅で家族と一緒にいる時間が必然的に増加し、仕事でストレスがかかると、同居する家族もその悪影響を受けやすくなる。
- ・、自宅と会社の移動時間など、自然とストレスをクールダウンさせていた時間ばないため、一人で心を落ち着ける時間を意識的に設ける必要がある。
- ・平常時は家族と過ごす時間を多く持つことは推奨されるべきであるが、この非常事態下においては、時に家族とも一定の距離をとり、一人で、部屋で過ごす、風呂に入る、運動をするといった時間を意図的に設けると良い





- ✓ 健康経営の取り組みは、企業において普及し、“当たり前”の事になりつつある。
- ✓ その中で、ワークプレイスが果たす役割は大きく、健康面に特化したオフィスの構築論が各所から出ており、具体策も充実してきた。
- ✓ 新型コロナウイルス（COVID-19）の感染流行によって、テレワークの普及によって今後はワークプレイスが広がっていく中で、企業はオフィス以外での働き方や環境の在り方についても支援していくことが求められていくだろう。