総務の365日

特定健康診査・特定保健指導（メタボ健診）

執筆：『月刊総務』編集長　豊田 健一

最近、「健康経営」という言葉をよく耳にするようになりました。経済産業省は、「健康経営とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること」としており、企業理念に基づき従業員への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されています。労働安全衛生法で義務づけられている一般健康診断や2015年12月から実施されたストレスチェック制度は、この「健康経営」を浸透させる上で密接に関連した法律と言えますが、日本における「健康経営」は、2008年に義務化された「特定健康診査・特定保健指導（以下、メタボ健診）」が契機となって急速に広がったとされています。

単なる制度対応にとどまらない、組織の競争力底上げにつながる施策として実施するためにも、今一度、従業員の健康管理の基本を見直しておきましょう。

メタボ健診の義務化

メタボリックシンドロームとは、内臓脂肪の蓄積によって、高血圧や高血糖、高脂血症（脂質異常性）などのいわゆる生活習慣病の症状が一度に複数出ることを指します。メタボ検診は、生活習慣病を未然に防ぐこと、また、医療費を抑制することを目的に、健康保険法の改正によって2008年4月1日から義務化されました。国が国民健康保険を運営する各市区町村、各健康保険組合、共済組合に対して、40～74歳の医療保険加入者への実施を義務づけています。仮に、メタボ健診の受診率が極端に低かったり、指導の成果が上がらなかったりすると、市区町村や企業の健康保険組合・共済組合に対してペナルティ（罰金・罰則）が科せられます。ペナルティを科せられてしまうと、企業の各健康保険組合への補助金の減額などにより財政を圧迫することとなり、ひいては企業の費用負担増となります。

メタボ健診の項目

1. 問診（生活習慣、行動習慣）
2. 診察（理学的所見）
3. 身体計測（身長、体重、腹囲、肥満度、BMI）
4. 血圧測定
5. 血液検査（中性脂肪、HDL・LDLコレステロール、GOT・GPT、γ-GTP、血糖、HbA1c）
6. 尿糖、尿タンパクの有無の検査
7. 医師の判断で選択的に実施する項目…心電図、貧血検査、眼底検査

検査内容は上記の通りです。従来の健診との比較では、腹囲が追加されているのと、血液検査ではLDLコレステロール、HbA1c（グリコヘモグロビン）が必須項目として新たに追加され、総コレステロールが削除されています。胸部X線や喀痰検査が削除されるなど、メタボに特化している点も注目されます。

特定保健指導

メタボ検診の結果、生活習慣病の発症リスクが高い方に対し、医師や保健師、管理栄養士等による特定保健指導が行われます。特定保健指導には、リスクの程度に応じて、メタボ予備軍の人に対する「動機づけ支援」、メタボ顕在化リスクの高い人に対する「積極的支援」とがあり、本人の考え方や行動変容への準備度を考慮しつつ、対象者自身が具体的な行動目標を立てられるよう、そしてその行動目標を実践できるように支援していきます。

特定保健指導の対象となるのは、腹囲（男性85cm以上、女性95cm以上）、またはBMI（25以上）の基準値をオーバーし、なおかつ「高血糖・高血圧・高脂血症」の項目で1つ以上該当した場合です。基準範囲＝正常値と理解している人が多いのですが、血圧や血液検査等は個人差があるうえ、個人でも変動があります。基準範囲内であっても病気に罹患している、逆に基準範囲から外れていても健康だということがありますので、単にデータで判断するのではなく、医師の診察と合わせて健康状態を判定することが大切です。

メタボ健診やメンタルヘルス対策など従業員の健康管理に関する施策は、単年度で成果が表れるものではなく、継続的に、中長期的なスタンスで取り組んでいくことが重要となります。まずは、自社の現状を把握することから始めましょう。

豊田 健一
『月刊総務』編集長

●早稲田大学 政治経済学部 卒業 ●株式会社リクルート入社 経理、中途採用媒体の営業、総務、販売会社の計数管理を担当 ●株式会社魚力入社 総務課長として本社移転、株式公開を経験 ●ウィズワークス株式会社入社 日本で唯一の総務専門誌「月刊総務」の編集に携わり、社内広報の研究とコンサルティングも担当 ●2012年6月より、「月刊総務」編集長、ナナ総研主任研究員に就任。

株式会社ザイマックスエステートデザイン様

〈オフィスリニューアルの狙い〉

①部門間の横連携を強化し、コミュニケーションの向上を図ることで組織力をアップしたい。
②旧来のワークスタイルを変革し、営業が機動力を発揮できる環境を構築したい。

■ 執務スペース

2フロアに分かれていた執務スペースを1フロアに集約。
横連携を強化させるために、グループアドレス※を導入。
※部門単位で座るエリアを指定し、一定期間に移動するフリーアドレスの方式。
自部門と他部門両方の連携を保持することが可能。

Before

会議資料やお客様への提案書等に紙を使用していたため、書類量が多くデスク周りは煩雑な状態に。

After

個人書類を大幅に削減。通信環境の整備やモバイル端末の導入により、オフィス内外でペーパレスな働き方を実現。

外出の多い営業部門に適したロングデスクを採用。

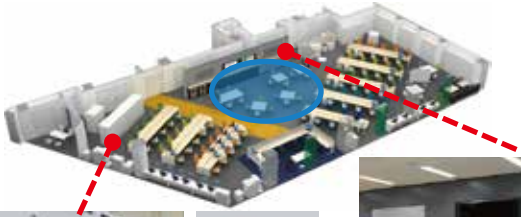
強力マグネットフックは鞄や防災用のヘルメット掛けに。

コクヨ
超強力マグネットフック【タフピタ】

部門長同士の交流を増やすために部門長席は1箇所に集約。

■ コミュニケーションスペース

V時に配置されたグループアドレス席の中央へミーティングスペースを設置し、自然と生まれるコミュニケーションの場へ。



個人用ロッカーには、出身県の形をした地図を持ち撮影した写真を貼り、社員間の話題を広げる工夫も。

経営方針・戦略等の発信をするディスプレイは社員の目にとまりやすいオフィスの中央に設置。

お客様の声

ミーティングスペースで、今まで接点のなかった社員同士が話をしている姿を見掛け、コミュニケーションが活性化していることを実感しました。

お客様の声

レイアウト変更前と変更後、オフィス環境についてのアンケートを実施したところ、9割の社員に使いやすくなったと好評でした。
今後も定期的にアンケートを実施し、改善に役立てたいです。

お客様をお招きし、オフィスのお披露目会を兼ねたセミナーを実施する予定です。その後もお客様にご覧頂くためのオフィスとして活用していきたいです。

取材にご協力いただいた
前 様(右)、松丸 様(左)

プロジェクトを立上げ社員自らが課題に向き合ったことで一体感のあるオフィスへ

お客様情報

株式会社ザイマックスエステートデザイン

所 在 地：東京都港区赤坂1丁目1番1号
ザイマックス赤坂111ビル
設 立 年：2006年
従業員数：107名
事業内容：不動産の売買、賃貸、賃借、管理および
その仲介、代理、斡旋