

## 働き世代・子育て世代にむけた成人保健事業の展開とアプローチの検証

川越市保健医療部健康づくり支援課

○師岡真理子 松百友紀子 有馬理恵 千葉幸子

### 1. はじめに

当市は、市民の健康づくりを推進するため「健康かわごえ推進プラン（第3次）」を策定し、ライフコースアプローチの観点から、健康に関心があっても行動に移しにくい働き世代・子育て世代への支援を重要な柱の一つとしている。しかし、従来実施してきた成人保健事業の申込者は高齢者に集中しており、働き世代・子育て世代に必要な支援が届きにくいという現状があった。そこで令和5年度から、多様なライフスタイルに対応するため、「親子運動教室」、「つながる健康レッスン（PTA共催の健康講座）」、「ヘルスアップセミナー（業務委託による土曜日開催の運動教室）」の3つの新規事業を開始した。

本報告では、これらの新規事業が、従来アプローチが困難であった働き世代・子育て世代の申込み促進にどの程度寄与したかを検証する。また、既存事業と新規事業の申込者年代構成を比較し、この世代に対する効果的な健康増進アプローチの示唆を得ることを目的とする。なお、本報告では働き世代・子育て世代を20歳以上65歳未満の市民と定義する。

### 2. 実施内容

表1は、新規事業開始前の令和4年度の既存事業と、令和6年度の既存事業と新規3事業の概要を示した。

表1. 令和4年度と令和6年度における各事業の概要

年度	令和4年度		令和6年度			
事業	シェイプアップ運動教室	シェイプアップ運動教室	親子運動教室		つながる健康レッスン (PTA共催の健康講座)	ヘルスアップセミナー (業務委託)
開催日時	平日昼間	平日昼間	土曜午前		平日昼間	土曜午前
対象者	18歳以上の市民	18歳以上の市民	市内の児童と保護者	市内の未就学児と保護者	各学校の保護者	18歳以上の市民
新規 チラシ配布先	—	児童館	小学校、学童保育室	児童館、保育園	各学校	中学校
主な 運動内容	・ラジオ体操 ・ストレッチ ・筋力トレーニング ・有酸素運動	①ヨガ ②筋力トレーニング ③リズム体操 (全3コース)	・親子でできるストレッチ ・筋力トレーニング ・体幹トレーニング	・親子でできるストレッチ ・ヨガ	・ストレッチ ・ヨガ ・筋力トレーニング (選択可能)	・ストレッチ ・筋力トレーニング ・ウォーキング方法
託児	なし	一部あり	一部あり		一部あり	なし

新規事業の導入による効果を検証するため、令和4年度と令和6年度の申込者の年代を比較した(表2)。

表2. 令和4年度・令和6年度 申込者構成の全体比較

年度	令和4年度	令和6年度	令和6年度の内訳			
事業	成人保健事業 (シェイプアップ運動教室)	成人保健事業 (シェイプアップ運動教室 +新規3事業)	シェイプアップ運動教室	親子運動教室	つながる健康レッスン (PTA共催の健康講座)	ヘルスアップセミナー (業務委託)
総申込者数	91	400	143	115	90	52
65歳未満の 申込者数	30	320	83	115	90	32
65歳未満の 構成比	33.0%	80.0%	58.8%	100.0%	100.0%	61.5%
40~64歳の 構成比	30.8%	57.5%	49.7%	53.9%	73.3%	59.6%

事業の主目的であった働き世代・子育て世代の構成比は、33.0%から 80.0%へと、2 倍以上に増加している。また、シェイプアップ運動教室は、65 歳未満の構成比が 33.0%から 58.0%へと増加した。

### 3. 考察

本分析から、新規 3 事業は従来のシェイプアップ運動教室ではアプローチが困難であった働き世代・子育て世代の申込み促進に有効であったことが示唆された。

まず、令和 6 年度は働き世代・子育て世代が抱える「時間の壁」と「託児の壁」を解消する工夫を行ったことによる効果があったと考えられる。平日日中の開催のみであった令和 4 年度と異なり、土曜開催を取り入れたことで、就労により参加が困難だった層に参加機会を提供できた。また「託児提供」の導入により、保護者が安心して自分の時間を確保できるという配慮が参加へのハードルを下げたと考えられる。また、親子運動教室では「親子同伴」形式にしたことで「子どものため」、「親子の交流時間」という新たな価値を生み、申込みの強い動機づけとなったと考えられる。

さらに、40～64 歳の申込者の増加も注目される。この年代は子どもの自立が進む一方で、自身の健康管理への関心が高まる時期であり、これらの事業がライフステージ特有のニーズを適切にとらえていたことがうかがえる。また、既存事業を継承しつつ、ヨガ・筋力トレーニング・リズム体操の 3 コース制を導入し、参加者の興味や目的に寄り添う配慮をしたことも参加意欲向上に寄与したと考えられる。親子向け、PTA 向けなど、ターゲットを明確にした事業の展開によって、成人保健事業全体の魅力も高まった。

周知方法についても、保育園・児童館・学校など働き世代・子育て世代の生活動線上にチラシを直接届けた点が効果的であった。情報を待つのではなく生活圏へ届ける姿勢が、潜在層の掘り起こしに繋がったと考えられる。

### 4. まとめと今後の課題

本報告では、令和 4 年度から令和 6 年度にかけて行った事業の見直しによって、課題であった働き世代・子育て世代の健康づくりへの関心を高め、申込みを促進したことが明らかになった。その要因としては、利用者の申込みにおける障壁を解消し、ニーズに合わせて細分化した運動内容の選択肢を提示したことが挙げられる。

これらの事業を継続していく上での課題は、土曜日開催に伴う職員の負担や人件費の増加、託児サービスを安定的に提供するためのボランティア等の担い手の確保が挙げられる。また、ヨガや筋力トレーニングといった多様化する運動内容の指導が可能な講師を継続的に確保していく必要もある。

そして、今後は事業の効果を質的に評価するために、教室参加者へのアンケート等を通じて、参加理由や参加者にもたらした効果に関するデータを収集し、事業の提供価値をさらに詳細に分析する必要がある。

# 保健師配置を契機としたさいたま市の教職員健康管理モデル構築

さいたま市教育委員会 学校教育部 斉木 美佳

## 1 目的（背景）

教職員の病休増加を背景に、保健師配置による健康管理体制強化を図った。その一環として、新規採用者への疲労蓄積度チェックを導入し、心身の不調の早期把握と相談体制の周知を目指した。本報告では、調査結果を分析し、健康管理モデル構築に資する知見を示す。

## 2 実施内容

### (1) 調査事項

疲労蓄積度自己診断チェックリスト（図1）は、過重労働や睡眠不足、精神的負担を評価する複数項目で構成。評価は自覚症状（I～IV）、勤務状況（A～D）、総合判定（0～7点）で、点数に応じ4段階表示。判定2点以上、うつ項目2項目以上、面談希望者を要フォロー対象とした。（OR定義）

### (2) 実施方法

- 対象：令和7年度新規採用教職員 217名。
- 期間：令和7年7月1日～7月14日。
- 方法：メールで回答提出。

### (3) 調査結果

- 回答者 173名（回答率 79.7%）。性別別回答率は男性 79.3%、女性 80.0%。
- 年代別では 20代 82.1%、30代 70.6%、40代 80.0%、50代以上 60.0%。
- 要フォロー者は 94名（54.3%）。  
内訳：判定2点以上 92名、うつ項目数2項目以上 26名、面談希望あり 2名。（重複あり）

2 最近1か月間の自覚症状・勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目をチェックしてください。  
【働く人のための疲労蓄積度自己診断チェックリスト（厚生労働省）】

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
3. 落ちつかない	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
4. うつうつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
5. よく寝れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
8. やることに興味がない	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
9. 仕事で、強い緊張に悩む	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
11. 人と話すのが（交際を除く）苦手	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
12. 傷、疔、皮膚炎、かぶれ、かき傷を感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
13. 頭痛やめまい、吐きけ、嘔吐、めまい	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
14. 食欲がないとほじる	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある

\*1：1～2項目は健康に悪く影響を及ぼす可能性があります。  
\*2：自覚症状がなくても、勤務状況が4項目中2項目以上当てはまると判定されます。  
\*3：これを3段階（A～D）に分類します。

あなたの自覚症状レベルは **I** です。

1. 1か月の睡眠時間（残業外、休日も含め）	<input type="checkbox"/> 多い	<input type="checkbox"/> 少ない	<input type="checkbox"/> 非常に多い
2. 不規則な勤務（予定の発着、突然の休職）	<input type="checkbox"/> 少ない	<input type="checkbox"/> 多い	<input type="checkbox"/> 非常に多い
3. 業務に集中しきれない（疲労、集中力低下、ミスなど）	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
4. 深夜勤務に慣れない（*2）	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
5. 休職・休職後の復帰が難しい	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
6. 仕事についての身体的負担（*3）	<input type="checkbox"/> 少ない	<input type="checkbox"/> 多い	<input type="checkbox"/> 非常に多い
7. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 少ない	<input type="checkbox"/> 多い	<input type="checkbox"/> 非常に多い
8. 職場・顧客等の人間関係による負担	<input type="checkbox"/> 少ない	<input type="checkbox"/> 多い	<input type="checkbox"/> 非常に多い
9. 職場内で処理しきれない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない	<input type="checkbox"/> 多い	<input type="checkbox"/> 非常に多い
10. 自分のペースでできない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない	<input type="checkbox"/> 多い	<input type="checkbox"/> 非常に多い
11. 勤務時間外でも仕事のことが気にかかることがある	<input type="checkbox"/> ほとんどない	<input type="checkbox"/> 時々ある	<input type="checkbox"/> よくある
12. 勤務日の睡眠時間	<input type="checkbox"/> 十分	<input type="checkbox"/> やや足りない	<input type="checkbox"/> 足りない
13. 就業時刻から次の就業時刻の間にある休憩時間（*4）	<input type="checkbox"/> 十分	<input type="checkbox"/> やや足りない	<input type="checkbox"/> 足りない

\*2：夜間勤務の頻度や交代制による睡眠不足の程度を評価してください。夜間勤務は、夜間勤務（夜間勤務1年7日）の一部を指します。  
\*3：身体的負担や集中力低下、疲労感、ミス、集中力低下などの症状を指します。  
\*4：これを3段階（A～D）に分類します。

あなたの勤務の状況レベルは **A** です。

A	B	C	D	
1～5点	6～11点	12点以上	合計	0点

あなたの疲労蓄積度の点数は...

	判定
点数	仕事による負担
0	低いと考えられる

3 最近1か月のあなたの生活についてお伺いします。次の質問を答えて、選択した項目にチェックを付けてください。

1. 毎日の生活に充実感が少ない	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
2. これまで楽しんでやっていたことが、楽しくなくなった	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
3. 以前は楽しんでいたことが、今はおもしろくないと感じられる	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
4. 自分が役に立つ人間だと思えない	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ
5. わけもなく疲れたような感じがする	<input type="checkbox"/> はい	<input type="checkbox"/> いいえ

4 生活の中でストレスを感じることで、疲労してしまったりはありますか。

5 保健師による保健指導・面談を希望しますか。

図1 疲労蓄積度自己診断チェックリスト抜粋

- 要フォロー者の分析では性別差はほぼなく（男性 53.6%、女性 54.8%）、年代別も統計的有意差なし。校種別では特別支援学校で高率（80.0%）だが、サンプル数が少なく参考値。業務特性から負担感が高い可能性はある。全体では約半数が要フォローで、校種横断的な業務改善が重要。
- 自由記載では『仕事量』『長時間労働』『人的体制不足』『家庭との両立』が多く、背景に時間外労働や体制不足が示唆された。



図2 ワードクラウド

(図2)

### 3 実施結果

- 要フォロー者は回答者の約半数（54.3%）。初任年の適応負荷と教育現場の業務量・ペースが疲労蓄積に影響している可能性が示唆された。
- 性別・年代・校種による統計的有意差は認められず、特定属性に基づく対応よりも、全体的な業務負荷軽減や勤務環境の改善が重要である。保健師としては、個別相談や健康教育を継続しつつ、組織全体で長時間労働や人的体制不足への対策を講じることが、心身の不調予防に不可欠と考える。

### 4 評価・効果的な事業展開に向けて

- オンラインチャットで情報共有が円滑化し、保健師による迅速な個別対応が可能となった。授業や校務で時間が限られる教員にとって、柔軟な連絡手段は有効であった。
- 疲労蓄積度チェックは、初任年の業務負荷や心身の不調を早期に把握する有効な手段であることが確認された。
- 従来の管理職経由の報告文化を見直し、管理職を介さず回答できる方式を構築し、心理的安全性を高めた。また、調査結果（概要版）を校長へ送付し、職場環境改善の啓蒙を促進した。
- 今後はストレスチェックで再評価し、改善効果を検証。疲労蓄積度チェック、相談体制強化、業務改善、休養支援、フォローアップを組み込んだ健康管理モデルを構築する。

※本調査は倫理指針に基づき、個人情報保護に配慮して実施した。

## 若手職員への支援 —採用1～3年目職員アンケートの結果から—

職員健康支援課

○塚越暁絵 花房果林 星野ちさと 福島裕美 鈴木径子 瀧澤剛

### 1. 目的

「地方公務員健康状況等の現況」によると「精神および行動の障害」による長期病休者（疾病等により休業30日以上又は1ヵ月以上の療養者）は増加し続け、令和6年度には長期病休者のうち67.4%がメンタル不調のために療養している。中でも、20代～30代の長期病休者数(10万人率)が高くなっており、埼玉県も同様の傾向にあることから、若手職員の状況やニーズを把握するため、採用1～3年目の職員へアンケートを実施した。

職場でのサポート状況や、困っていることを中心にアンケート結果をまとめ、働きやすい職場環境の醸成や若手職員支援の一助とする。

### 2. 内容

階層別研修（新規採用職員研修、採用2年目研修、中級研修）の対象者に対し、オンラインでアンケートを実施した。令和4年度から令和6年度に行ったアンケートに回答した、延べ2,098件の回答を集計した。

#### (1) アンケート回答期間

【令和4年度】2月27日～3月7日      【令和5年度】2月6日～2月20日

【令和6年度】12月16日～1月17日

#### (2) 質問項目

生活習慣に関する質問項目のほか、以下の職場環境に関する質問を行った。

①日頃から、職場の上司は声かけをしてくれますか、②体調や仕事のことで困ったとき、職場の上司はサポートしてくれますか、③具体的にどのようなサポートを受けられていますか、④どのようなサポートが受けられたら嬉しいと思いますか、⑤仕事や体調のことで困っていることはありますか、⑥どのようなことでお悩みですか

#### (3) 回答形式・集計

質問①・②・⑤については選択肢から選択された回答を集計、③・④・⑥は自由記載による回答をカテゴリーに分類し、回答数の中の割合で集計した（複数該当あり）。なお、令和6年度のアンケートについては、③・④を選択肢からの選択形式としている。

### 3. 結果

表1 回答数等

#### (1) 基礎情報

回答数は表1のとおりであり、回答者の年代構成は、

20代以下が1,571件(74.88%)、30代315件(15.01%)、

40代134件(6.39%)、50代77件(3.67%)、60代が1件(0.05%)であった。

	対象者数	回答数	全体回答率
令和4年度	1,047人	698件	66.70%
令和5年度	1,081人	693件	64.10%
令和6年度	1,030人	707件	72.70%

#### (2) 上司からの声かけ

「とても声をかけてくれる」「声をかけてくれる」と回答が1,768件(84.3%)、「どちらともいえない」「声をかけてくれない」と回答が330件(15.7%)であった。

#### (3) 上司からのサポート

「とてもサポートしてくれる」「サポートしてくれる」と回答が1,777件(84.7%)、「どちらとも

いけない」「サポートしてくれない」と回答が 321 件(15.3%)であった。

#### (4) 受けられているサポート・受けられたら嬉しいサポート

受けられているサポート(図1)は、採用年数によって大きな差は見られず、全体として「業務の助言やフォロー(相談にのってもらえる)」が最も多い。業務管理の面では「業務の進捗状況を把握してくれる」が多く、コミュニケーションにおいては相談しやすい雰囲気づくりや声かけ等のサポートを受けることができています。

受けられたら嬉しいサポート(図2)については、特に採用3年目職員において業務管理の面や、「労いや認める言葉かけ」という回答が多かった。

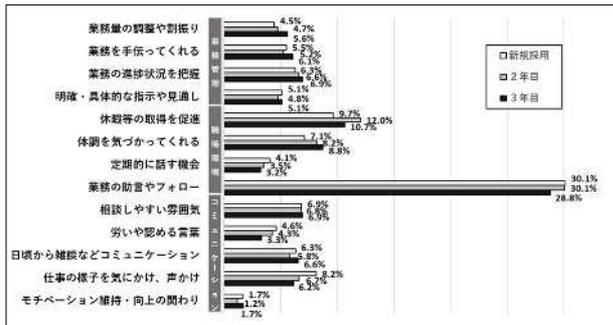


図1 受けられているサポート

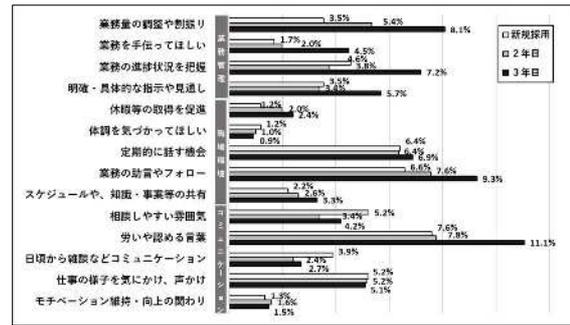


図2 受けられたら嬉しいサポート

#### (5) 困っていること

「仕事や体調のことで困っていることはありますか」という質問の回答では、「ある」と回答が 436 件(20.8%)、「ない」と回答が 1,662 件(79.2%)であった。「ある」と回答の具体的な内容としては図3のとおりであり、全体の傾向として多いのが「人間関係でのストレス」と「仕事量」である。また、身体的な症状や睡眠に対する回答の割合も多い。

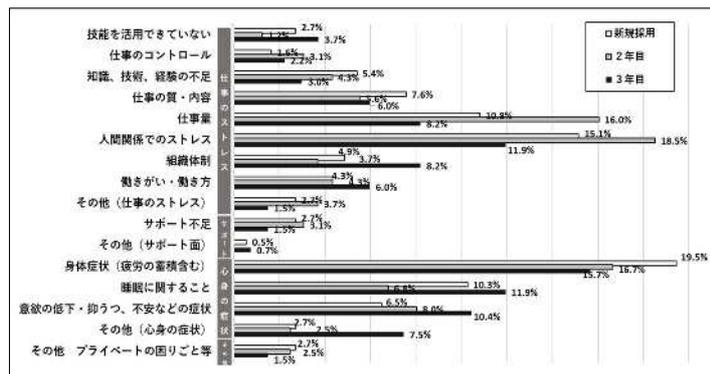


図3 仕事や体調のことで困っていること

### 4. 考察とまとめ

全回答の約8割において、上司からの声かけやサポートを受けることができていますという現状を把握することができました。図1と図2を比較すると、「定期的話す機会」や「労いや認める言葉」が嬉しいが、受けられているサポートとしては少ない割合である。また、図3仕事のストレスの中では、特に新規採用と2年目職員においては「仕事の質・内容」や「知識、技術、経験の不足」もあることから、定期的な声かけや業務の確認をとおして、疑問の解消とフィードバックを受けることが、働きやすさと職場内における人間関係の構築につながると考える。これらの結果を役付き職員や管理職へ積極的に周知していくことで、働きやすい職場づくりの一助とする。

また、身体症状や睡眠等、心身の課題を感じている回答も多く、若手職員自らが自身の健康の維持・増進に取り組むことができるよう、セルフケアの向上も併せて取り組む必要がある。

一方、これら若手職員のサポートは管理職等に求められることが多いが、業務の迅速性が求められる課題が複雑化する中で、管理職自身も多忙となっている実情についても日々の業務の中で感じている。若手職員を支える、役付き職員・管理職職員への支援強化も今後の課題と考える。

## 健康課題解決に向けた『栄養バランス改善』『野菜摂取』『減塩』を促進する取り組みについて

寄居町役場健康づくり課○森萌々花 木元佑輔 阿部大輔 福田亜耶

### 1 はじめに

我が国では、生活習慣病対策として平成12年から「健康日本21」がスタートし、生活習慣病の予防は、国民全体として取り組むべき課題であると示された。また、かつて「成人病」と呼ばれていた時代に重要視されていた、早期発見・早期治療という「二次予防」よりも「一次予防」である健康増進や発病予防に重点を置いた対策を推進すべきとされた。

令和6年度には「健康日本21(第三次)」が開始され、「健康寿命の延伸と健康格差の縮小」が最上位目標に掲げられた。

そのような中、寄居町では女性の健康寿命が県内最下位を脱出したものの53位、男性は47位(R5)と、依然として県内下位の状況が続いており、健康寿命の延伸に向けた取り組みについては課題が残る。健康寿命の延伸の障壁となる要因には、生活習慣病の存在と、それを引き起こす個人の生活習慣、さらには社会経済的・環境的要因が考えられるが、寄居町においても、生活習慣病の1つである脳血管疾患の標準化死亡比が122.0(男性108.2、女性135.9)(R5)と県と比較して高い状況である。

そこで、脳血管疾患対策の一環として、町民が『減塩』や『野菜摂取』をより身近に感じ、『栄養バランスの整った食事』を生活に取り入れられるよう、地域訪問型の健康教育として栄養教室を実施したため報告する。

### 2 実施内容

(1)実施事業名：『生活習慣病を予防しながら免疫力アップ！W効果で賢い食事術』

(2)参加対象者：18歳以上の町民(申込制) 定員40名

(3)講師：野菜ソムリエ

(4)実施内容

①推定野菜摂取量測定(ベジチェック)：町と包括連携協定を締結している明治安田生命保険相互会社の協力のもと実施。「野菜の摂取」をテーマとした事業であったため、参加者は事業開始前に推定野菜摂取量の測定を行い、自身の野菜摂取量を知ること、事業を通じて普段の食生活を振り返る場とした。

②講師による講話：「減塩でもおいしくなる工夫」「季節の野菜を無理なく摂るコツや工夫」「生活習慣病予防と免疫効果に関するW効果のメカニズム」についての講話。

③調理デモンストレーション(図1)と試食：「だし香る和風ミネストローネ」「とろろ納豆え」



図1 調理デモンストレーションの様子

④町保健師による講話：「寄居町の健康課題(健康寿命と脳血管疾患)」「ナトカリ」についての講話。関連する町事業の紹介等を実施。

### 3 成果、効果又は実施結果

参加者 24 名のうち約 9 割が 60 歳以上の女性であった。また、事業後の参加者アンケートによると参加者の多くが「栄養バランス」や「野菜の摂取」、「減塩」について普段の食生活から工夫されており、健康意識の高い町民に偏りがあった。

野菜ソムリエによる講話や調理デモンストレーションの満足度は 90%以上と満足度の高い事業となった。本事業で参考になった内容については、「腸内環境を整えて免疫力を高める」が 72%、「減塩でも美味しくなる工夫」が 68%と高い結果であった(表 1)。

また、本事業で実施した推定野菜摂取量の測定結果については、参加者の平均が 6.9(n=19)と目標値である 7~9 の範囲に近い値であった。

単位：%

### 4 評価・効果的な事業展開に向けて

野菜ソムリエによる講話や調理デモンストレーション、レシピの配布を通じ、日常生活で実践可能な減塩の方法や無理のない野菜の摂取について情報提供を行った結果、事業後の参加者アンケートから減塩に対する意識の向上や野菜摂取量の増加に向けた意気込みが認められた。本事業を通じて、脳血管疾患対策における生活習慣改善のきっかけづくりや動機付け、普段の生活の振り返りの機会をつくることのできた一方で、脳血管疾患の罹患率や標準化死亡比などの健康指標の変化を含めた事業の評価、具体的な町民の食生活の変化については継続的に検証していく必要がある。

また、本事業の参加者アンケートの結果から、満足度の高い事業となった一方で、参加者のほとんどは健康意識の高い 60 歳以上の女性と偏りがあった。脳血管疾患をはじめとする生活習慣病は若いうちからの生活習慣の積み重ねによって発症するものであり、若い世代や働き世代、または無関心期にある対象への働きかけも必要となる。寄居町の脳血管疾患対策としての地域訪問型健康事業では、他にも「YORII KENKO 弁当開発事業」「小学校での減塩教育」「ナトカリ比の測定」や、子どもから大人までを対象とした「栄養教室」などを実施しているものの、事業参加者は固定化しつつある。あらゆるライフステージ、ライフスタイルにある対象を巻き込んだ事業の実現には、今後さらなる実施機会の拡大や実施手法の検討を図ることが求められる。

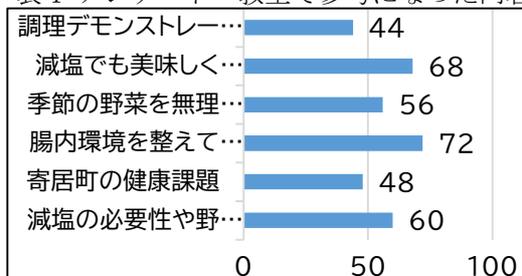
(参考文献)

1) 厚生労働省：健康日本 21(第三次)。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/kenkou/kenkounippon21\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/kenkounippon21_00006.html) (2026 年 1 月 5 日アクセス)

2) 高久史磨：生活習慣病と健康日本 21. 日本総合健診医学会, 31 巻, 3 号, 2004

表 1 アンケート 教室で参考になった内容



## 保健センターと共同実施した管内1事業所への高血圧に関する健康教育の実施及び評価

熊谷保健所

○木村留理 大浜万知子 飛田暢祐 市村苑子  
町田紀恵 鈴木しげみ 鈴木勝幸

### 1 経緯

管内は脳血管疾患の標準化死亡比が高く、働き世代への高血圧対策が喫緊の課題であった。当所では地域職域連携推進事業の一環として昨年度より市町職員と合同で事業所訪問を行い、職域保健における健康課題や従業員への健康づくりの取組状況を把握してきた。今年度も同様の訪問を実施するとともに、給食施設のある事業所には健康増進法に基づく特定給食施設指導も行った。その中で、熊谷市内の事業所において高血圧該当者が多いこと、社員食堂の献立作成は社員の嗜好中心で給食運営に改善の余地がありそうなのことが分かった。これらの課題解決を目的に、地域・職域連携事業の一環として熊谷市保健センターと共同で健康教育を企画・実施したので報告する。

### 2 実施内容

#### (1) 健康課題の把握

健康増進法に基づく特定給食施設指導、従業員の健康管理状況に関するヒアリング及び健康教育の打合せから以下の現状及び課題が明らかになった。

##### ア 事業所の特徴

職員数 325 人の内 9 割が男性であり、平均年齢は男性 46.3 歳、女性 47.7 歳と高い状況である。また、職員の 24%が夜間帯業務がある部門に所属しており、生活習慣の乱れが懸念される。

##### イ 従業員の健康課題

高血圧該当者が従業員の約半数(46.9%)であり、BMI の平均は男女共に県平均を上回る。

定期健診の受診率は 91.7%であるが、特定保健指導実施率は 20.3%と低い。特定健診でリスクが見つかったも 2 次・3 次健診に繋がらないケースが多く、健診の効果が発揮されないことや保健指導に繋がっても自己判断で生活改善に至らないといった課題が確認された。

##### ウ 給食施設の課題

給食は 1 日約 270 食提供し、運営は全面委託(受託側栄養士 2 名)である。受託業者は喫食者の性別及び投書等で把握した要望のみを献立に反映しており、身体状況等によるアセスメントや評価は未実施だった。給食委員会は設置されているが、訪問時点では停滞していた。また、過去にヘルシーメニューを提供していたが、喫食数が少なく現在は廃止していた。

定食 1 食分のエネルギーの平均は 840kcal、食塩相当量の平均は 3.7g であり、後掛けの調味料は考慮されていないことや、単品メニューでは食塩相当量が 5g を超えるものもあることから給食で摂取する食塩の量が多いと考える。

#### (2) 共同による健康教育の実施

上記の現状・課題から保健所と保健センターで従業員を対象とした健康教育を計画した。健康教育の目的は、健康に関する知識

の定着、ヘルスリテラシーの向上、食塩摂取量の減少の 3 つとした。対象は、従業員のうち、高血圧に該当する者及び高血圧の改善・予防に関心のある者とした。



図1 出前講座の様子

健康教育ではソルセイブ（塩分含浸濾紙）を使用した味覚確認と高血圧対策の講話を計 30 分実施した（図 1）。アンケートにて知識面（講話の理解度や高血圧の基準等）と、行動面（食塩の摂り方や血圧計測等）、実践できそうな取組み等を把握し評価を行った。

計画立案に向けた健康課題の把握のため、事業所総務担当マネージャーに協力を得て、個人情報を除いた全従業員の健診データを提供いただいた。また、マネージャーは従業員への事業周知を担当し、一斉通知に加えて血圧のハイリスク者へ個別通知を行い、社内会議で各部門管理者への周知や事業説明も実施した。保健センターとの共同にあたっては、役割を明確にし、健康教育や以下(3)の内容、進捗状況の共有等、逐次連絡を取った。

### (3) 給食施設の食環境整備等（図 2）

食環境整備においては社員食堂内での卓上 POP の設置及び卓上調味料の減塩化に取り組んだ。POP は 11 種類作成し事業所の健診データや給食の栄養素量等、事業所特有の情報を含めた。

喫食者の声を把握するため事前アンケートで給食の味付けについて尋ねた。減塩醤油の設置にあたり、「減塩」の表示が見えることによる使用控えを避けるため、ラベルを剥がして設置し利用者に分からないようにした。



図 2 卓上調味料

## 3 実施結果

### (1) 健康教育

参加人数は 131 人だった。アンケート結果より、講座の内容について 104 人（79.4%）が「理解できた・ほとんど理解できた」と回答した。印象に残ったことを自由記載で尋ねたところ「ソルセイブ」の回答が多かった（12 名）ほか、「料理に含まれる食塩の量（8 人）」、「高血圧のリスク（7 人）」や「食塩の目標量（5 人）」が挙げられた。

### (2) 食環境整備等

事前アンケート回答者のうち社員食堂利用者（43 人）において、給食の味付けは「家と同じくらい」が 44%、「濃い・少し濃い」が 37%だった。受託業者への聞き取りでは減塩にすると提供数が落ちるとのことだったが、利用者の約 4 割は味付けが濃いと感じていることが分かった。

減塩醤油は 11 月から食堂に設置された。また新たに血圧計も購入され、食堂に設置することになった。

## 4 評価・効果的な事業展開に向けて

健康教育では、そのノウハウを熟知している保健センターが実施することで、高血圧のリスクや食塩の取り方の理解が深まった。また、事業所内の状況を把握しているマネージャーに事業所内の調整や従業員への周知、当日の会場設営等の協力をいただけたため、円滑な事業実施に繋がったと考える。食環境整備では事業所が提案を受け入れたことにより、従業員が自然に健康になるための取組を実施できた。アンケート結果はマネージャーに返却し、事業所内の報告や今後の食堂運営に活用いただく予定である。さらに 1 月には卓上の醤油が減塩になっていることに気づいたか等事後アンケートを実施し、給食の評価方法や献立の見直しの機会を提供できるよう検討している。

今回、特定給食施設指導及び事業所へのヒアリングを市町職員と行うことで、働き世代の現状を共有することができ、それぞれの立場で対策を検討することができた。今後も給食施設の指導等を実施する際は市町職員と連携を深め、地域全体で健康づくりを支援していく体制を築いていきたい。