



特集：健康経営

続 健康増進支援機関の健康経営の取り組み！ ～ホワイト500認定までの道のり～

■(公財)東京都予防医学協会

健康増進部長 菅原 哲也

東京都予防医学協会（以下本会）は、2019年10月8日に「健康経営宣言」を行い、本会職員の健康増進に向け、健康経営の取り組みを進めています。

2020年5月発刊の予防医学ジャーナル512号にて、「健康増進支援機関が行う健康経営の取り組み」を紹介させていただきました。本稿ではその続編として、その後の取り組み、及び健康経営優良法人「ホワイト500」認定までの道のりをご紹介します。

■(公財)東京都予防医学協会

保健師 加藤 京子

1. 東京都予防医学協会の紹介

本会は、都民の保健の向上に寄与することを目的に1967年3月設立されました。生涯健康、健康寿命の延伸を理念に掲げ、行政諸機関、地域の医療・保健機関の協力のもとに学校保健、地域職域保健、母子保健などの集団検診、保健相談、健康教育を実施しています。東京都新宿区にあり、最寄りの市ヶ谷駅からは徒歩数分内と大変アクセスが便利な所です。職員は約350名、事務職の他、医師、保健師、看護師、管理

栄養士、健康運動指導士、臨床心理士、臨床検査技師、放射線技師などの多様な職種で構成されています。本会の事務職は入職後、第一種衛生管理者を取得することになっており、渉外担当部門から結果帳票を作成する部門まではほぼ全員第一種衛生管理者免許を取得しております。

2. 本会の健康経営がめざすもの

本会は予防医学の実践機関です。健康経営が目指すものとしては、下記(図1)のように考えました。

3. 健康経営の取り組み

健康経営推進室が中心となって、健康保険組合と連携を取りながら、健診結果や医療費等のデータ分析、健康課題把握、健康経営施策の立案計画、実施、評価と進めてまいりました。重点施策は下記の通りです。(開始までの取り組みは2020年5月発行の予防医学ジャーナル512号を、その後の取り組みのより具体的な内容は、本会HPをご参照下さい)

1) メンタルヘルス対策

- ・ストレスチェック受検率の向上及び高スト

レス者及び集団分析の健康リスク高値職場の把握

- ・各職場管理職への職場環境改善セミナーの実施
- ・プレゼンティーズム測定、満足度調査、ワークエンゲージメント(働きがい)調査、健康経営オフィス調査の実施
- ・新入職員健康相談
- ・3年目未満の離職率の把握
- ・マインドフルネスセミナーの開催
- ・コミュニケーション活性化 プチワールドカフェの実施

2) 生活習慣病対策

- ・健診後事後措置
- ・特定保健指導
- ・各職場管理職及び新入社員へのアルコール体質検査及び適量飲酒のための教室
- ・運動機会の提供 FUN BODY CHANGE (ウォーキングキャンペーン)
- ・食育弁当喫食機会の提供 LUNCH&LEARN

3) 喫煙者ゼロ

- ・就業時間内禁煙 出社～退勤まで禁煙

【東京都予防医学協会の健康経営が目指すもの】

「予防医学活動(健診検査および健康教育等の健康づくり事業)を通じて人々の生涯健康、健康寿命の延伸に寄与すること」が本会の果たすべき使命です。そのためには、予防医学の専門機関として、本会の職員一人ひとりが予防医学活動の実践者であること、すなわち高いヘルスリテラシーを持ち、心身共に健やかな状態を維持していることが重要と考えます。また、予防医学活動の実践者であることは本会の事業そのものであることから、職員の健康は事業の生産性向上にも寄与すると考えています。

【東京都予防医学協会の健康経営宣言】

東京都予防医学協会は、「人々の健康を守り、これを向上させ、福祉の増進に寄与すること」を目的に、予防医学を通じて、すべての人々の生涯健康・健康寿命の延伸を目指し健康づくり事業を展開しています。本会が、社会に認められ、評価される組織であり続けるためには、品質、サービス及び顧客満足度の向上はもちろん、職員一人ひとりが心身ともに健康でかつ健康知識や技術を積極的にお客様に提供できる活力ある職場でなければなりません。わたしたちは、職員の健康を重要な経営資源ととらえ、東京都医業健康保険組合と連携し、職員の健康保持増進に積極的に取り組んでいくことにより、快適な職場づくりを推進していくことを宣言します。

図1

- ・ 禁煙外来補助
- ・ 喫煙者理事長面接
- ・ 禁煙安全衛生教育
- ・ 保健師による継続支援
- ・ 禁煙成功者の発表会 2020年9月安全衛生委員会だよりにて書面発表

4. 取り組みの結果

すべての施策実施において、参加率や満足度、意識変化など数値化し、また参加者アンケートを必ず実施し分析を行いました。実施後には、事前に決めた評価指標及び目標値に沿って、行動の変化、各種問診票回答の変化、健康診断数値の変化などを確認しました。その結果、下記のことが分かりました。

- ・ 健康診断の有所見率は項目によりばらつきはあるものの低い傾向である
- ・ メタボリック症候群該当や特定保健指導対象者になる割合は低い
- ・ 重症化しやすいリスクのある職員も少数で

ある

- ・ 健診後の事後指導や特定保健指導の受診率は低かったが、徐々に上昇している
- ・ 喫煙者の割合は年々下降してきておりゼロに近づいてきている
- ・ ストレスチェックの受検率は上昇している
- ・ 1時間以上の身体活動実施者の割合が増加している
- ・ 年々、BMI 25以上や脂質異常等の有所見率がある女性の割合が上昇している
- ・ 30分以上の運動を実施していない方の割合が高値である
- ・ 食事や睡眠は、良い習慣の無い職員の割合が高値である
- ・ 高ストレス者割合はやや高めで推移している
- ・ 高ストレス職場の数も横ばいである

5. 評価及びレビューの実施と次年度計画の立案

これら数値の結果や、数値の変化をどう読み取るか、特に重点施策の評価については何度も推進室メンバーで議論しました。今年度実施した、プレゼンティーズム測定、満足度、ワークエンゲージメント調査、健康経営オフィス調査、日頃の安全衛生活動で把握していることを連動させ、評価及びレビューを行い、次年度計画を以下のようにしました。

- ・ 本会職員の7割を占める女性職員の健康増進支援を強化する
- ・ 食事や睡眠に関して、一つ良い習慣を習得できる支援を強化する
- ・ 快適職場づくりへ向け、各職場管理職（健康経営推進担当者）への教育と支援を強化する

現在は、更なる健康経営推進に向け、長期計画、短期計画を立案、年間スケジュールを作成し、その計画表に従って取り組みを継続していきます（表1参照）。

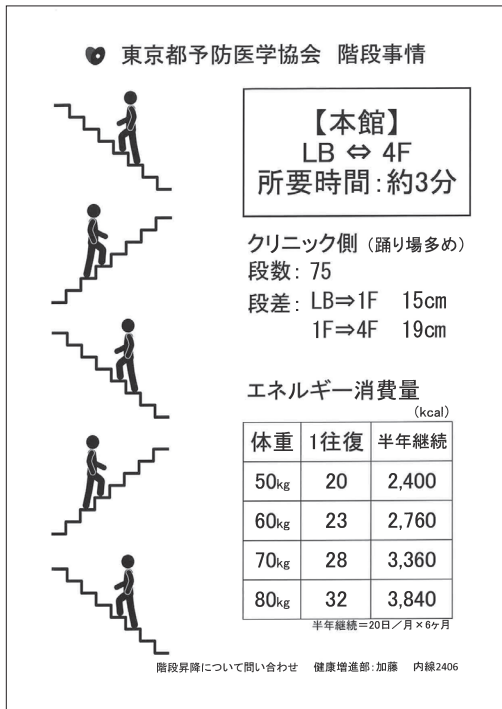


表1
2020年12月～2021年11月 健康経営推進 年間活動計画

健康経営方針	年間スケジュール											担当者	評価(備考)					
	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			11				
健康経営方針	本会職員の生涯にわたるヘルスリテラシーの向上、健康の保持増進、快適職場づくり等の健康経営に取り組むことにより、さらなる組織の活性化をめざす																	
長期目標	活き活きと働く、ヘルスリテラシーの高い職員が増加する(2023年以降)																	
短期目標	健康行動をとれる職員が増加する(2020～2022)																	
活動方針	全職員が健康経営に主体となって取り組むことを目指す(2020～2023)																	
重点施策	メンタルヘルス	ストレスチェック実施・結果把握・分析																
		管理職コミュニケーションスキル支援研修(課題に応じて)																
		高ストレス者へ産業医面談																
		過重労働に対する産業医面談																
		新入職員健康教育・健康相談・6か月後フォローアップ(ワールドカフェ方式)																
		マインドfulness エラーニング																
		ワークエンゲージメント調査																
		プレゼンティーズム及び健康経営オフィス調査																
	生活習慣病	スポーツエールカンパニー&ホワイトリボンラン																
		食育の環(わ)・睡眠力向上プログラム+10																
		新入職員健康教室(食事・運動・生活全般)																
		節目年齢職員健康教室(食事・運動・生活全般)																
		運転業務従事者適量飲酒健康教室																
	喫煙対策	喫煙者の把握(健診結果確認)																
		喫煙者全員産業医面談(健診後)及び保健師面談(半年)																
		ノンスモーカーメーター提示及び安全衛生委員会より活用																
	追加の重点施策	女性の健康管理課題把握のための調査																
		女性の健康管理(情報提供:エラーニング)																
		全管理職向けの女性の健康教室																
	そのほか	健康診断及び事後措置	健康診断後就業判定及び保健指導対象者選定															
保健指導及び健康相談の実施(年間)																		
受診行動調査実施及び分析																		
健診及び健康診断集計結果分析及び健康課題についてのレビュー ※2020年度は風疹抗体検査実施																		
特定保健指導																		
そのほか		健康経営について全職員へ向けた認知度把握(1月)及び教育																
		健康経営推進担当者の理解度向上に向けた担当者会議																
		健康面からの就業環境調査(生活習慣全般)																
		がん教育(エラーニング+健康課題に応じて)																
		仕事と治療の両立支援教育継続(東京都のDVD)																
		感染症教育継続(東京都のエラーニング)+2020年度風疹抗体検査																
		被扶養者、派遣者への支援																
		高齢労働者エイジフレンドリーガイドラインに沿った教育と職場巡視と改善指示																

6. 職員の変化と実感した本会の特性

2019年以降、施策を重ねるごとに、各施策に参加する職員が増えてきました。また、受診行動調査票や各種調査、参加者アンケートの返信率の上昇も確認できました。本会は予防医学の専門機関であり、医師、看護師、検査技師等の医療専門職や第一種衛生管理者を取得している事務職員が多い組織です。健康行動をとりやすい環境づくりを作り始めたことによって、部署ごとにばらつきはあるものの、積極的に具体的な健康行動をとる職員が増えたものと推察されます。一方、専門集団であるからこそ、特定保健指導の参加率が低いなど、健康保険組合全体の参加率からも医療機関特有の難しさが存在しています。各施策を実施する際、その特性を十分に理解し、より参加していただけるよう創意工夫しながら進めて行くことが大切であると実感しています。

7. 組織の変化とホワイト500認定取得

左記に述べたよう、各施策への取り組みが定着し、施策に参加した職員の反応が見られることによって、健康経営推進室も活性化してきました。当初、7人でスタートしましたが、2020年9月からは、本会理事長を健康経営事業実施最高責任者（CHO）に据え、10人の新体制としました。今では各施策について、それぞれのメンバーが自主的に関与し、積極的に企画立案に参画しています。その新体制で2022年に向けて活動しているさなか、「健康経営優良法人2021ホワイト500認定」の嬉しいお知らせが届きました。日々の活動が一つ目に見える形になったことを本会職員と共に喜べる嬉しさをかみしめました。まだ、健康経営推進室を中心に実施していることが多いですが、健康経営推進担当者が企画立案、計画実施、評価振り返りを行っていけるようになることを目標に、工夫を



しながら進めています。

8. 本会の健康経営のゴール

本会は人々の生涯健康・健康寿命の延伸をめざし、赤ちゃんから各年代においてプロフェッショナルな予防医学運動を行っています。自らが健康活動に取り組み、入職から退職まで生涯にわたって健康を維持できるヘルスリテラシーを向上させることで、予防医学事業の生産性を高め、組織の活性化に貢献できるものと考えています。

