

よぼう健康白書 〈2022年版〉

本会は、職員（本会で働く全ての従業者）の心身の健康を本会の経営にとって重要な基盤と位置付け、「健康経営宣言」を示し、健康経営への取り組みを積極的に進めております。

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、福祉の促進に寄与すること」を目的に、予防医学を通じて、すべての人々の生涯健康・健康寿命の延伸をめざ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環境を備えた活力ある職場でなければなりません。

私たちは、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、職員の健康の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。

公益財団法人東京都予防医学協会
理事長 久布白 兼行

本会の健康経営がめざすもの

「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。

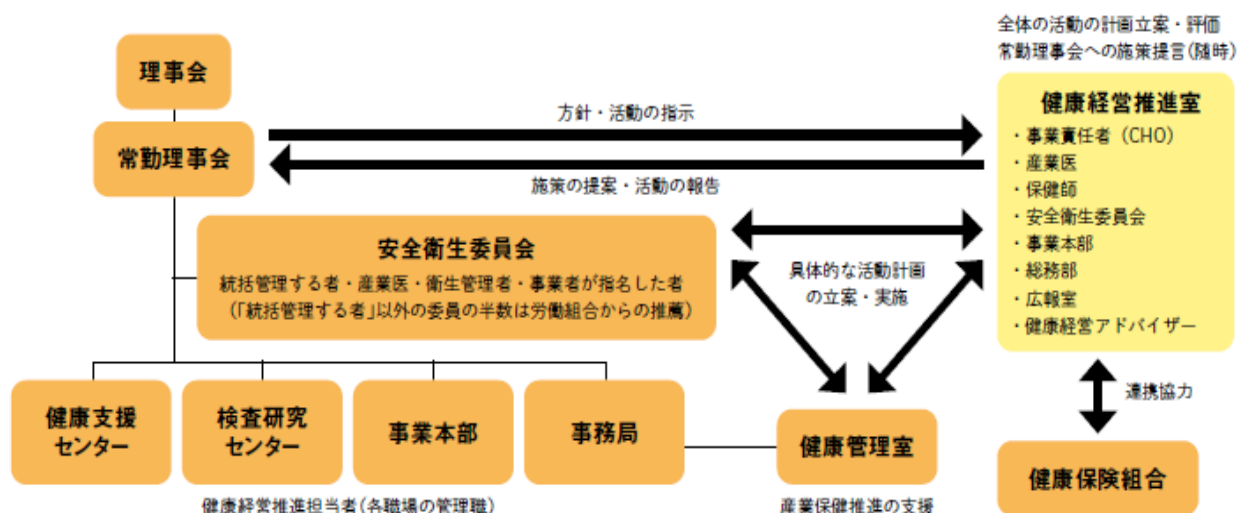
また、予防医学活動の実践者であることは本会の事業そのものであることから、職員の健康は事業の生産性向上にも寄与すると考えています。

本会は、2019年10月に健康経営宣言を本会内外に発信いたしました。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していきます。

近年、世界共通の目標である SDGs（持続可能な開発目標）達成への企業や組織の貢献に対する社会の期待が高まっておりますが、SDGs の目標3「すべての人に健康と福祉を」は、本会の推進する予防医学事業そのものです。

本会の健康経営の取り組みにより組織を活性化させ、予防医学事業をさらに推進することで、こうした社会課題の解決にも貢献できるものと考えております。また、それは本会の「企業価値」を一層向上させ、さらなる組織の活性化という好循環を生み出すことになるはずで、そのための原動力となる職員一人ひとりのウェルビーイング（心身の幸福）を高める取り組みを、本会は精力的に進めてまいります。

健康経営推進体制と活動



2019年7月に健康経営事業責任者（CHO）、産業医、保健師、安全衛生委員会、総務部、健康経営アドバイザーから構成される健康経営推進準備室を立ち上げ、取り組みを開始しました。立ち上げ当初より、医療保険者とコラボヘルスの契約を締結し、連携は密に実施しました。2020年9月には健康経営推進室に名称を変更し、新たに広報室も加わり、健康経営推進施策の実践の推進、実施状況の把握、健康経営推進室への報告・相談などの役割を担う「健康経営推進担当者」を設け、その担当者を各課（科）長とし、より一体となって実施する体制を整えました。

また、各施策においては、産業医及び保健師を中心に、健診結果集計及び、安全衛生活動から得られるデータを関連付けて分析、その結果に基づき立案、実施いたしました。

2020～2021 年度レビューと改善施策の策定

前年度のレビューを行い、重点施策について下記の通り改善施策を策定しました。

1. メンタルヘルス対策
 - 1) コミュニケーション活性化のための支援
 - 全部署でワールドカフェを実施
 - 管理職向け研修を実施
 - 2) ワークエンゲージメントを高めるための支援
 - 予防医学に関する知識や技術を研鑽する機会を提供
 - 各種研修、先人の学びの共有（対話・リレーコラム）
 - 3) レジリエンス強化
 - アセスメント体験とレジリエンス学習の実施
2. 生活習慣病対策
 - 食育イベント、ウォーキングキャンペーン等の実施
3. 喫煙者ゼロをめざした対策
 - 喫煙者への個別支援、全職員への啓発活動を実施
4. 女性の健康管理
 - 全職員への女性の健康管理に関する e-learning を実施

2021～2022 年度の具体的な取り組み内容

重点施策の取り組みの一部を紹介いたします。数値の推移は最後の項をご確認ください。

1. メンタルヘルス対策

全部署でワールドカフェを実施

ワールドカフェとは、カフェにいるようなくつろいだ雰囲気の中で対話の時間を設定してスタッフ同士の交流を図るというものです。

新型コロナウイルス感染症の流行により職場のコミュニケーションがとりづらくなっていることを鑑み、全部署でワールドカフェを実施しました。感染対策を行いながら、職員の約60%が参加しました。「お互いを知る機会となり、とても楽しかった」「普段は聞けない仕事に対する姿勢を聞くことができた」「何か困っ

たことが発生した際に周囲の者に相談して解決できる素地ができたと思う」などが感想として挙がりました。

このうち良好事例について、水平展開につながるよう健康経営推進担当者会議にて共有を行いました。今後は部署を超えた横のつながりを強化するため、他部署と開催できるよう発展させていく予定です。

次のページの写真はワールドカフェ実施の様子です。



2022年5月 本会 Facebook 掲載

職場環境改善セミナー

安全衛生教育も兼ね、職場環境改善の一環として「管理職向けコミュニケーション研修」を開催しました。公認心理士・臨床心理士を講師に招き、「ストレスとストレスチェックの見方」「パワーハラスメントの基礎知識」「心理的安全性」「エゴグラムで見るコミュニケーション」「適切なコミュニケーション」などについてお話いただきました。

参加した管理職からは「自分のコミュニケーションパターンに気づくことができた」「課員

がさらに生き生きと活躍できる職場をめざして取り組みたい」などの声が聞かれました。

研修受講後、管理職（健康経営推進担当者）は自部署にて、職場環境改善実行宣言を行い、その計画に基づいて職場環境改善に取り組みました。「課員と定期的に面談を行う」「自分から話しかける」「感謝の気持ちを声に出して伝える」など、課員と積極的にコミュニケーションを取る様子が見られました。また、有効事例

について、ワールドカフェ同様、水平展開につながるよう健康経営推進担当者会議にて共有しました。今後は1対1の個別面談の技術を上げるための研修を企画しています。



2022年3月 本会 Facebook 掲載

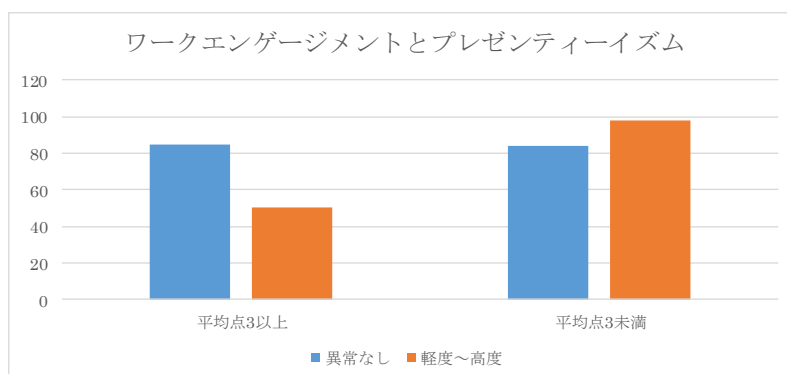
ワークエンゲージメントを高めるための支援

2020年及び2021年、各種メンタルヘルス関連指標に関する調査を行いました。具体的な数値の推移や指標はP20をご確認ください。

本会は事務職及び医療専門職がほぼ1:1の割合で構成されていますが、事務職のワークエンゲージメントが低い傾向でした。そこで職員等のワークエンゲージメントを高めるため、知識や技術の学びの機会を提供するとともに、先人の研鑽方法を知るためのリレーコラムなどを開始しました。そうしたところ、事務職のワークエンゲージメントの平均点が0.8の上昇を認めました。

ワークエンゲージメントと各指標(プレゼンティーズム、ヘルスリテラシー、会社満足度)との関連を調べた分析より、ワークエンゲージメントが高い職員は、ヘルスリテラシーが高い、プレゼンティーズムが低い、会社に対する満足度が高い、という結果となりました。

健康経営上の課題である『組織の活性化』はワークエンゲージメントの高い職員が増えることであると考えており、個人や職場双方へ、ワークエンゲージメントが高まる支援を今後も継続していきます。



左下の写真は年代別研修会の様子です。各個人のヘルスリテラシーを高めることが主たる目的ですが、本会は健康診断や健康教育を業としており、一人ひとりの職員の知識技術が直接商品となります。この学びが、個人(自己)の資源を高め、日々の働きがいにつながることを

期待しています。

右下の写真は、「予防医学とわたし」のリレーコラムです。このリレーコラムには、ベテラン職員の知識や技術の研鑽方法紹介や、お客様や先輩、同僚から学んだことの紹介、そして若手職員へのエールが盛り込まれています。



◎これまでのように「予防医学」に取り組んでこられたでしょうか？

私は本会に入会するまで専ら病気に「動機」、個人科の「診断・治療」に専念してまいり、予防医学の重要性は「人」について「予防」を「検査」や「相談」に留めていたことに気づき、現在は「検査」や「相談」だけでなく「予防」に力を入れるようになりました。

◎ご自身の働きがいを高めたいと行ってきた「予防医学」の研鑽方法についてお聞かせください。

研鑽の果として、まず予防医学の関連学会です。主な学会として「日本予防医学協会」や「日本予防医学協会」や「日本予防医学協会」などがあります。



◎ご紹介いただけます。具体的に言えば研修テーマでお話をする場合でも参加者や学会の性格によって内容や話の仕方を要変更いたします。

◎これは学会や講演会における発表だけでなく、日々の受診者様への対応にも活かせるものと考えています。例えば、受診者様への対応について、「予防医学」

レジリエンス力向上セミナー

レジリエンスとは、「回復力」「しなやかさ」を指します。想定外な出来事に遭遇しても対応できるタフな力を持ち備えることができるよう、全職員に広げていきたいと考えています。

以下の写真はレジリエンスアセスメント体験を行った管理職にレジリエンス力を高める

方法を講話している様子です。レジリエンス体験により、「自分の強みを改めて理解することができ「強みを活かして日々、業務を行いたい」等の声が聞かれました。また、セルフコントロール力を高めるためのマインドフルネス体験も行いました。



2. 生活習慣病対策

「続：食育の環・睡眠力向上・プラステン」キャンペーン 及び 食環境の整備「スマートミール弁当の導入」

生活習慣病関連項目の有所見率は全体的には低下傾向であったものの、肝機能の有所見率の上昇、「2合以上毎日飲んでいる」者の割合の増加などを認めました。

また、睡眠においても、「睡眠で休養が取れ

ていない」者の割合が高い状況でした。

そのため、適量飲酒、質の良い睡眠確保、そして食事に関して良い習慣を継続できることなどを目的として昨年につき、継続して本キャンペーンを開催しました。

〔キャンペーンの詳細〕

2022年2月～3月の約1か月

1. 食育弁当喫食及びバランスの良い食事について…各自e-learning
2. 体内時計や体温を意識した質の良い睡眠のとり方…各自e-learning
3. 学びをふまえ、食事・睡眠・運動に関する1カ月のチャレンジ目標を設定
4. チャレンジ状況を健康経営推進担当者に報告
5. チャレンジ目標の8割以上達成者全員に達成賞を進呈

このキャンペーンには、265名（77%）の職員が参加しました（昨年は62.1%）。チャレンジ達成者184名（参加者に対して69.4%）は達成賞を手に入れました。

スポーツエールカンパニー認定のための 『FUN ♥ BODY CHANGE キャンペーン』を実施

従業員のウォーキングイベント「FUN ♥ BODY CHANGE キャンペーン」を今年度も開催しました。2021年12月20日～2022年1月30日の6週間にわたって行われたウォーキングイベント「FUN BODY CHANGE キャンペーン」には、約300名（90%）が参加しました。

今回のキャンペーンは、日々の歩数計算とイベントクリア時に獲得するポイントを加算する方法で行われました。

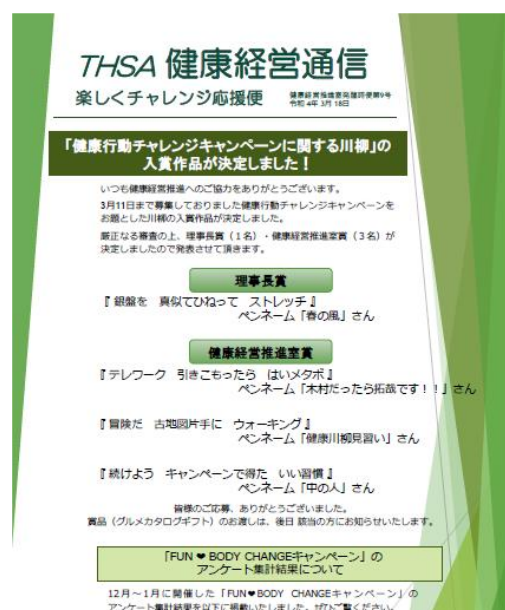


2022年3月 本会 Facebook 掲載

また、現在はスマートミール弁当を食べたい時に食べることができるよう環境を整えました。毎日希望した内勤職員が購入しています。

各自設定した目標を8割以上クリアできた場合に「達成賞」、全員がキャンペーンに参加した部署に「部署全員参加賞」などが贈られました。

右下はチャレンジに関する公募川柳入賞者発表の「健康経営通信」です。



各種生活習慣に関する数値の推移

健康診断の間診及び結果の推移はP18をご確認ください。

健診結果については、健康課題である女性のBMIや脂質異常の割合は昨年から減少傾向で、目標値には届かないもののさらに減少となりました。また昨年度は肝機能数値有所見者の割合の増加を認めましたが、今年度は減少となりました。

した。一方で血圧の有所見率は男女とも上昇傾向で、改善のための対策を行いながら次年度以降の傾向を確認していきます。

生活習慣回答については、運動において、「身体活動を1日1時間以上実施していない人」の割合が減っていました。一方、食事については、「夕食後に間食をすることが週3日以上ある」

など、一部生活習慣において、良い習慣の回答者が減少している傾向が確認されました。睡眠で休養が取れない者の割合は変わらず高い数値で推移していますが、初めて減少傾向となりました。

行動変容に関する指標としてのヘルスリテラシー尺度調査結果は、昨年同様、性別、職位、

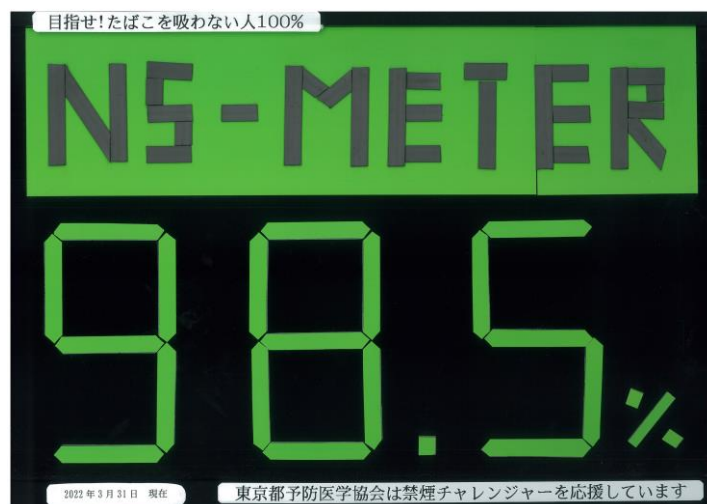
職種、年代は、ほぼ同様の数値でした。ワークエンゲージメントの高い職員はヘルスリテラシーも高いとの分析結果も出ていることから、今後はワークエンゲージメントの高い職員はどういった生活習慣をしているか、その関連を分析し、各施策に反映させていきたいと考えています。

3. 喫煙者ゼロに向けて

「卒煙支援プログラム」を開始

2020年4月1日より、「出勤から退勤まで(昼食時も含む)禁煙」を就業規則に導入しています。そして、今年度も産業医等が喫煙者を対象に卒煙に向けての面談を行いました。

さらにP17に示す各施策を行いました。それらの取り組みにより着実に喫煙者の割合が減ってきています。2022年3月末現在、喫煙者5名(1.5%)となっています。



タバコを吸わない人100%をキャッチコピーにしたノンスモーカーメーター

また、2023年度の喫煙者ゼロ目標達成に向け、禁煙外来の内服治療がかないにくい状況を踏まえ、2021年10月より「卒煙支援プログラム」を開始いたしました。2名の喫煙者が卒煙支援プログラムに参加し、1名が卒煙に成功しました。1名は現在もチャレンジ中です。

一方、個別健康相談の中で、再喫煙者がいることが把握できました。再チャレンジのタイミングを確認しつつ、継続的な支援を進めています。

[卒煙支援プログラム内容]

○目的：喫煙者ゼロをめざし、卒煙を希望する者に卒煙支援プログラムを行う

○実施期間：本人が希望する時期に 3～6 カ月間

○実施方法：面接及び通信支援

○実施者：産業医及び保健師

○費用：全額本会負担

○周知：健康経営推進通信及び個別面談

□初回面接 ニコチン依存度確認、喫煙状況の確認、卒煙に向けてのアドバイス
卒煙宣言と卒煙開始日の決定、補助剤の決定（パッチ・ガム）

□スケジュール

禁煙 1～3 日 通信支援 メールか電話で本人が希望をする方を選択する

1～2 週間 対面支援もしくは通信支援食事及び運動〈パーソナル指導〉

3～4 週間 通信支援食事及び運動〈パーソナル指導〉

※以降、2～4 週間ごとにフォローアップ支援

4. 女性の健康管理

女性の健康管理支援セミナー「生き生きと働き続けるための女性の健康管理—— 人生 100 年時代 充実した第 2 の人生を送るために」を開催

本会は年々女性の職員数が増え、2022 年には女性が 73.0%（2022 年 1 月 1 日時点）となりました。女性管理職の増加及び高年齢の女性労働者も増加しており、全ての年代の女性が各年代の健康課題とうまく付き合い、元気に生き生きと働くことが大変重要と考えました。

そこで、昨年、希望の多かった更年期をテーマとした研修会を取り入れました。2022 年 3 月 10 日、「生き生きと働き続けるための女性の健康管理」をテーマに、該当年代女性を中心に対面集合型研修を行いました。

また並行して、女性の健康管理支援は職場の環境づくりも大切であることより、同セミナーを全職員が受講するようにしました。

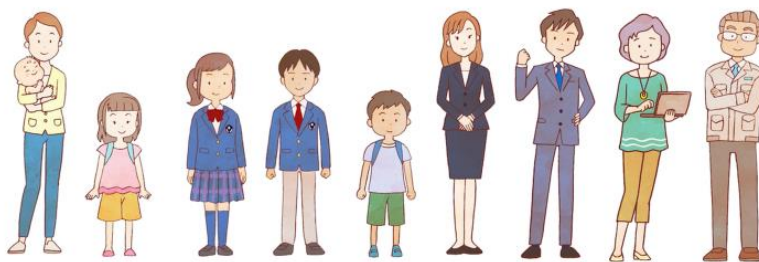
実施後のアンケートでは、「これから自分が更年期を迎えるが、今のうちにこういった学びを得られてよかった」、「正しい知識が得られた」「職場の後輩を支援するのに役立つ」などの声が上がりました。また、「各年代の健康課題に対することも知りたい」との声も多く寄せられたため、今後の企画に生かしていきます。

5. 入職から退職までの健康教育

本会は、「生涯健康」「健康寿命の延伸」を理念に掲げていますが、その実践を本会の職員自ら行えることを目指しています。入職から退職まで、生涯にわたっての健康を維持できるよ

うになることを目的に、ヘルスリテラシーの向上に向けて、さまざまな教育を行っています。職場環境づくりも平行して実施していきます。

本会は人々の生涯健康・健康寿命の延伸をめざし
さまざまな活動を行っています。



また、その実践として、職員一人ひとりが
入職から退職まで健康を維持できるよう取り組んでいます。

新入職員

昨年同様、新入職員に対しては、入職時の食事に関する情報提供のための教室とアルコールの付き合い方に関する教育を行っています。半年後にも保健師によるフォローアップの個別健康相談を行います。

-learning 形式で行いました。

適量飲酒教室

適量飲酒教室及びアルコール遺伝子体質検査を希望者に対して昨年同様に開催しました。

全年代へのがん教育

3人に1人ががんになる時代ですが、早期発見・早期治療がかなう時代になってきました。各自が正しい知識を持ってがん検診を受診し各自が正しく対応をできることを目的に、今年度は「子宮頸がんの基礎知識とその予防」をテーマにe-learning形式で行いました。98.3%が受講しました。

高年齢労働者

本会は50歳以上の労働者が約半数を占めており、働く高齢者の特性に配慮した職場環境支援が急務です。エイジフレンドリーガイドラインに沿って、産業医と保健師が各職場健康経営推進担当者と共に職場巡視しました。各職場健康推進担当者が事前にエイジフレンドリーガイドラインチェックリストに基づき環境を確認し、チェックの上行いました。結果は、全部署の健康経営推進担当者が、高年齢労働者のこれまでの知識と経験を活かして戦力として活用していると回答しており、各部署において、ベテラン職員の知識や技術を学び活かそうとする姿勢がうかがえました。一方で、高年齢労働

全年代への感染予防教育

新型コロナウイルス感染症への対応として、令和3年12月より感染症に対する教育をe

者へ更なる健康増進支援や安全衛生教育、キャリア形成支援（全年齢含む）を望んでいる現状も把握できました。これらの結果をふまえ、今

後は50歳以上への体力測定及び安全衛生教育（怪我の予防、筋力維持向上等）を行っていく予定です。

6. その他：働きやすい職場づくり

1日の約3分の1を過ごす「オフィス」が健康的に働ける空間であることが重要と考えています。本会職員は、「職場に出勤すると自然と健康になる」、そういったオフィスや環境づくりを目指しています。より一層の本会勤務者の快適職場づくりを目指し、現在、大幅な改修工事を行っています。

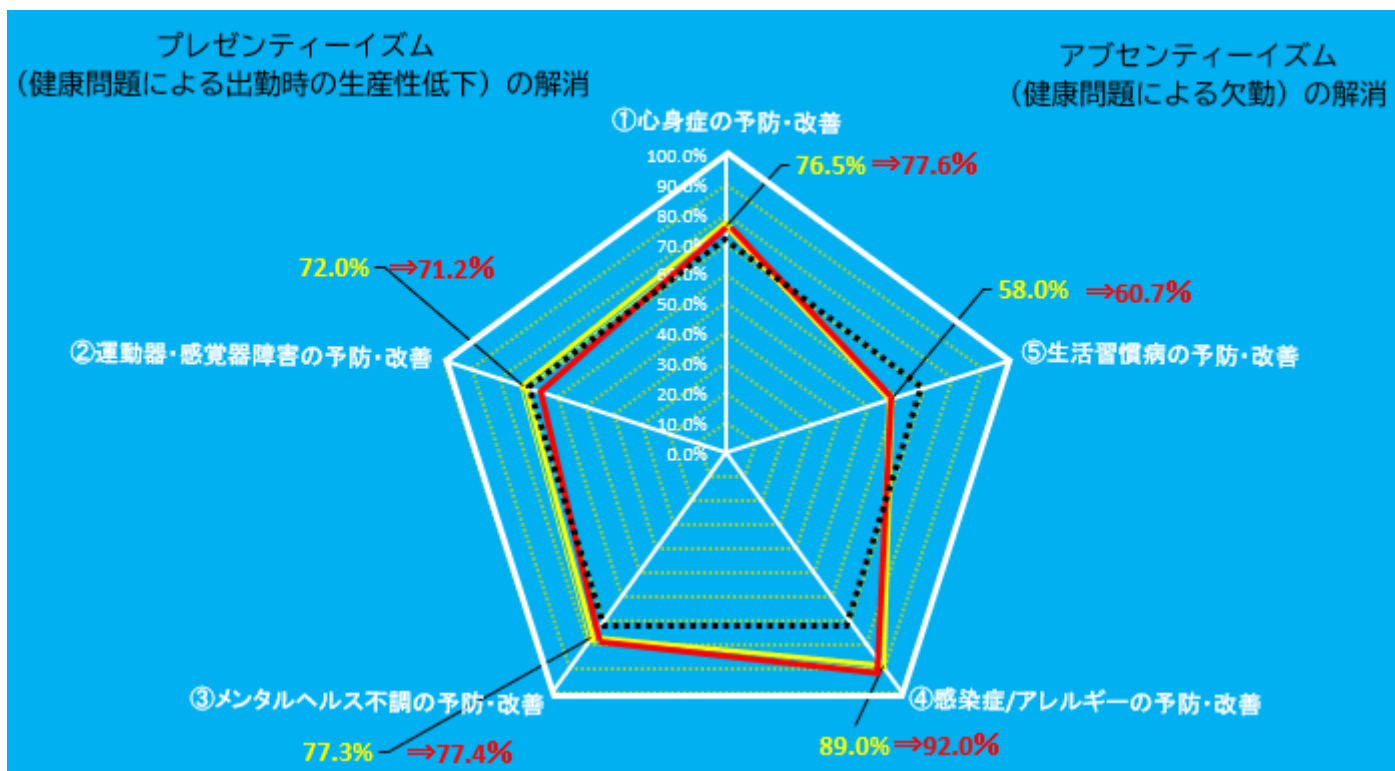
オフィスの環境の確認には、昨年同様、経済産業省が提示している健康経営オフィスレポート内の「健康を保持・増進する7つの行動、簡易チェックシート」に沿って、本会職員の行動様式調査をしています。

昨年同様、本会の傾向は健康保持増進効果5

分野のうち4分野で目標値の7割を超えています。2021年度は、生活習慣病予防の割合が60%を超えました。

「自分の健康状態をチェックしている」は82.5%から88.0%に上昇、「仕事中に間食を時々とっている」は33.6%から36.6%に上昇していました。

一方、『プレゼンティーズムの解消』の項目は横ばい傾向のため、心身症予防、運動感覚器予防、メンタルヘルス予防を重点的に今後も各施策について進めていきます。具体的に取り組んだことは下記の通りです。



「健康を保持・増進する7つの行動」に沿った実施事項（昨年からの継続項目含む）

- A：快適性を感じる⇒ 快適湿度を保つための加湿器導入、職場巡視時の照度確認、
騒音レベル確認
快適空間を可視化するための二酸化炭素測定器の貸し出し
- B：コミュニケーション⇒ 新入職員フォローアップ研修等でワールドカフェの導入
社内情報連絡共有システムのアカウントを全職員に付与
レジリエンスアセスメント体験
- C：休憩・気分転換する⇒ リフレッシュルーム、休養室設置
ウォーキングキャンペーンでの近隣お勧めコースの紹介
- D：体を動かす⇒ 出張ストレッチ教室の実施
階段励行ポスターでの消費カロリー等の情報提供
リフレッシュルームにてロコモ度測定の推進
希望者へスタンディングデスクの購入
- E：適切な食行動をとる⇒ 食行動改善に向けたe-learning 及びスマートミール弁当の斡旋
- F：清潔にする⇒ 感染症対策の強化
- G：健康意識を高める⇒ 健康行動チャレンジキャンペーンの開催

啓発活動及び連携

1) 広報誌「よぼう医学」を通じての本会ユーザーや都民への情報提供

健康づくりや健康増進、ヘルスリテラシー向上に役立つ予防医学情報を年4回発行しています。

<https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/yobou/>

2021年春号(No.12) 特集「職場における新型コロナウイルス感染症対策」

2021年夏号(No.13) 特集「新生児マスクリーニングのこれまでとこれから」

2021年秋号(No.14) 特集「いま、子宮頸がんは——日本における検診とワクチン」

2022年新年号(No.15) 特集「小児救急医療と学校心臓検診」

2022年春号(No.16) 特集「働く女性の健康支援 月経関連トラブルを中心に」

2022年夏号(No.17) 特集「新生児マスクリーニング これからの展望」

2022年秋号(No.18) 特集「心の病気の理解と対応」

2) ホームページ、SNS(Facebook、Twitter)の活用

ホームページやSNS (Facebook、Twitter) で健康づくりや健康増進、ヘルスリテラシーの向上に役立つ予防医学情報を提供しています。

ホームページ <https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/>

Facebook <https://www.facebook.com/>

Twitter <https://twitter.com/thsa1967>

3) ヘルスケア研修会の開催

健康管理コンサルタントセンターが実施する「ヘルスケア研修会」に協力し、職場の健康づくりを支援する講演を年4～6回、無料で配信しています。

https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/healthcare_cc/next.html

第297回 2021年5月17日～2021年8月15日

主 題 「発達障害のある社員に対する職場での対応について」

講 師 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京支部

東京障害者職業センター 障害者職業カウンセラー

第298回 2021年7月15日～2021年10月14日

主 題 「大人の発達障害を理解する——治療と対処法 自閉スペクトラム症を中心に」

講 師 市橋クリニック 院長 市橋 秀夫氏

第 299 回 2021 年 9 月 15 日～2021 年 12 月 14 日

主 題 「職域におけるハラスメント加害者への再発防止支援の取り組みについて」

講 師 ピースマインド株式会社 EAP スーパーバイザー 中村 洸太氏

第 300 回 2022 年 9 月 27 日～2022 年 12 月 27 日

主 題 「新型コロナウイルス感染症――2 年半を振り返る」

講 師 東京大学名誉教授 森屋 恭爾氏

第 301 回 2021 年 11 月 15 日～2022 年 2 月 14 日

主 題 「新型コロナと喫煙・受動喫煙――コロナ禍でのタバコ対策」

講 師 東京都医師会タバコ対策委員会アドバイザー

中央内科クリニック院長 村松 弘康氏

第 302 回 2022 年 1 月 17 日～2022 年 4 月 14 日

主 題 「職域でのアルコール問題対策――『減酒』から『断酒』まで幅広く支援する」

講 師 さくらの木クリニック秋葉原 院長 倉持 穰氏

第 303 回 2022 年 3 月 15 日～2022 年 6 月 14 日

主 題 「基礎から学ぶ――経営戦略としての健康経営と今後の展開」

講 師 一般社団法人社会的健康戦略研究所 代表理事 浅野 健一郎氏

第 304 回 2022 年 6 月 15 日～2022 年 9 月 14 日

主 題 「育児介護休業法の改正と職場での対応」

講 師 社会保険労務士法人中村・中辻事務所 代表社員 中辻 めぐみ氏

4) 予防医学事業中央会との連携

予防医学ジャーナルに「続健康経営の取り組み」のテーマで執筆協力しました。

https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/gaiyo/pdf/kenko_torikumi_00.pdf

5) ジョイセフとの連携協力 ホワイトリボン後援及び参加

Healthy woman , healthy world ～女性の健康から世界を変える～

本会のきょうだい団体であるジョイセフが行っている「ホワイトリボンラン」は、「走ろう、自分のために、誰かのために」というスローガンを掲げ、自分のために、そして海の向こうの女性のために、何かアクションしたいと考える同じ思いを持った仲間とつながり、ランニングというアクションを通して行うチャリティアクションです。本会ではホワイトリボン、そして、国際女

性デーを盛り上げていきます。

<https://white-ribbon.org/>

6) 東京都等行政機関との連携

東京都福祉保健局や各市区村が実施する以下の活動等に協力しました。

- ・東京都が実施するがん検診受診率向上普及啓発活動
- ・東京都マンモグラフィ講習会
- ・東京都がん検診従事者講習会
- ・大腸がん検診普及啓発活動「大腸がん健康ウォーク」での「無料大腸がん検診」

健康投資施策の取り組み状況

表1 健康投資施策の取り組み状況に関する指標

※各施策の満足度は一部ホームページに公開しています

1. 健康診断関連

実施事項	実施時期	実施回数	対象者	受診者	受診率	投資額
定期健康診断受診率	2022年1月	1回	341名	341名	100%	-
定期健康診断精密検査受診率	2022年3月～	1回	13名	13名	100%	-
ストレスチェック受検率	2021年9月	1回	338名	325名	96.2%	347,800
健診後事後措置（保健指導）	2022年3月～	23回	24名	23名	95.8%	-
ハイリスク者（保健指導）	2022年5月～	3回	3名 ※1	3名	100.0%	-

※1 血糖及び血圧が基準値以上としています

投資額は税込み/円

2. 各施策関連

実施事項	実施時期	実施回数	対象者	参加者	参加率	投資額	
メン スタ ル 策 へ	職場環境改善研修(管理職)	2022年2月	1回	28名	23名	82.1%	220,000
	レジリエンスセミナー	2022年9月	1回	28名	25名	89.3%	52,580
	ワールドカフェ	2022/1/1～	18回	334名	207名	62%	129,283
	新入職員健康相談	2021年10月～	15回	15名	15名	100.0%	-
生 活 習 慣 病 対 策	食育の環・睡眠力向上・プラステン	2022年2月～	1回	344名	265名	77.0%	532,250
	ウォーキングキャンペーン	2021年12月～	1回	339名	305名	90.0%	689,110
	新入職員アルコール体質検査及び適量飲酒	2021年4月～	1回	14名	14名	100.0%	61,600
	アルコール体質検査及び適量飲酒	2022年3月～	1回	32名	31名	96.9%	127,600
	新入職員食育弁当喫食	2021年4月～	1回	14名	14名	100.0%	15,120
	節目年齢健康教室・笑いヨガ教室	2021年11月～12月	4回	39名	35名	89.7%	215,571
	スマートミール弁当の環境支援	2021年10月～		環境整備済み			-
	クアオルト健康ウォーキング体験(ヘルスツーリズム)	2022年9月	1回	8名	8名	100.00%	16,000
	ボランティア・運動機会の提供(ホワイトリボンラン)	2022年2月～	1回	30名	30名	100.00%	112,700
	全年代対象 がん教育	2022年9月～	1回	347名	341名	98.3%	-

喫煙者ゼロ	出勤時間内禁煙化(昼も含む)	2020年4月～継続					-
	禁煙外来補助	従来より設定のものを活用し周知		禁煙外来より卒煙支援プログラムへ変更			
	喫煙者産業医及び保健師面接	2022年7月～9月に実施	3回	5名	3名	60.0%	-
	禁煙安全衛生教育	従来より安全衛生委員会だよりにて毎月川柳を掲載					-
	保健師による卒煙支援プログラム	2021年10月～実施	2回	9名	2名	22.2%	-
	ノンスモーカーメーター掲示	2020年8月～継続					-
その他	女性の健康管理セミナー	2021年3月～8月	1回	346名	332名	96.0%	159,000
	健康運動指導士による出張ストレッチ教室	通年毎月1回 5部署	88回		1016名		-
	エイジフレンドリーガイドラインに沿った職場巡視	2021年11月～2022年3月	19回	19部署	19部署	100.0%	-
	風疹抗体検査	2020年10月～	1回	341名	341名	100.0%	-

投資額は税込み/円

3. 労働関連

実施事項	数値
労働時間の状況（1ヵ月平均）	所定労働時間 148時間 実労働時間 153時間
所定労働時間外（1ヵ月平均）	所定労働時間外 20時間（法定労働時間外は8時間）
勤務の状況（1年間平均）	所定労働日数 平日240日 土曜日13日 所定労働日外勤務日数 3.7日
休暇の取得状況（1年間平均）	年次有給休暇取得日数16.2日（年次有給休暇取得率90.1%）
特別休暇の取得状況（1年間平均）	年次有給休暇以外の特別休暇取得日数 10.9日（産休・育休は除く）

表2 従業員の意識変容・行動変容に関する指標

1. 生活習慣問診回答者の状況 2017年度～2021年度

	実数					割合					目標
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2023
総受診者	339	346	332	346	341						
10.30分以上の運動を週2日以上1年以上実施していない	270	290	282	284	284	79.6%	83.8%	84.9%	82.1%	83.3%	70.0%
11.身体活動1日1時間以上実施していない	202	207	180	171	159	59.6%	59.8%	54.2%	49.4%	46.6%	45.0%
12.歩く速度が遅くない	126	141	125	135	136	37.2%	40.8%	37.7%	39.0%	39.9%	35.0%
14.食べる速度が速い	115	120	125	113	110	33.9%	34.7%	37.7%	32.7%	32.3%	30.0%
15.就寝2時間前に食事をとることが週3回以上ある	86	85	92	91	71	25.4%	24.6%	27.7%	26.3%	20.8%	20.0%
16.夕食後に間食をすることが週3回以上ある		71	89	76	86		20.5%	26.8%	22.0%	25.2%	15.0%
17.朝食を抜くことが週3回以上ある	65	74	73	75	68	19.2%	21.4%	22.0%	21.7%	19.9%	15.0%
18.お酒を2合以上毎日飲んでいる	21	20	16	23	15	6.2%	5.8%	4.8%	6.6%	4.4%	5.0%
20.睡眠で休養が取れていない	133	132	130	135	123	39.2%	38.2%	39.2%	39.0%	36.1%	30.0%
21.喫煙している人の割合	24	25	21	11	5	7.1%	7.2%	6.3%	3.1%	1.5%	0.0%

2. 従業員のヘルスリテラシー

性別	年代	実数		目標値
		2020	2021	2023
男性	20代	3.98	3.93	4.00
	30代	3.35	3.31	
	40代	3.66	3.50	
	50代	3.81	3.87	
	60代	3.38	3.15	
女性	20代	3.83	3.77	
	30代	3.65	3.78	
	40代	3.73	3.67	
	50代	3.65	3.71	
	60代	3.50	3.63	

表 3 健康関連の最終的な目標指標

有所見者の割合 2017 年度～2021 年度

		実数					割合					目標値
		2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021	2023
総受診者	全体	339	346	332	346	341	/	/	/	/	/	/
肥満	全体	60	64	65	64	55	17.7%	18.5%	19.6%	18.5%	16.1%	17.0%
	男性	34	36	30	28	21	10.0%	10.4%	9.0%	8.1%	6.2%	10.0%
	女性	26	28	35	36	34	7.7%	8.1%	10.5%	10.4%	10.0%	7.0%
脂質異常	全体	60	90	114	96	97	17.7%	26.0%	34.3%	27.7%	28.4%	17.0%
	男性	27	44	47	38	33	8.0%	12.7%	14.2%	11.0%	9.7%	8.0%
	女性	33	46	67	58	64	9.7%	13.3%	20.2%	16.8%	18.8%	10.0%
血圧	全体	49	48	49	61	73	14.5%	13.9%	14.8%	17.6%	21.4%	15.0%
	男性	27	26	26	37	36	7.1%	7.5%	7.8%	10.7%	10.6%	7.0%
	女性	22	22	23	24	37	6.5%	6.4%	6.9%	6.9%	10.9%	6.0%
糖尿病	全体	13	19	19	18	20	3.8%	5.5%	5.7%	5.2%	5.9%	4.0%
	男性	7	12	11	13	12	2.1%	3.5%	3.3%	3.8%	3.5%	2.0%
	女性	6	7	8	5	8	1.8%	2.0%	2.4%	1.4%	2.3%	2.0%
肝臓	全体	19	23	22	24	21	5.6%	6.6%	6.6%	6.9%	6.2%	5.0%
	男性	15	18	16	17	14	4.4%	5.2%	4.8%	4.9%	4.1%	4.0%
	女性	4	5	6	7	7	1.2%	1.4%	1.8%	2.0%	2.1%	1.0%
メタボ判定	全体	39	42	36	45	43	11.5%	12.1%	10.8%	13.0%	12.6%	11.0%
	基準該当	17	23	18	20	21	5.0%	6.6%	5.4%	5.8%	6.2%	5.0%
	予備群該当	22	19	18	25	22	6.5%	5.5%	5.4%	7.2%	6.5%	6.0%
特定保健指導	全体	31	32	29	29	38	9.1%	9.2%	8.7%	8.4%	11.1%	7.5%
	積極的支援	13	14	10	10	8	3.8%	4.0%	3.0%	2.9%	2.3%	2.5%
	動機付け支援	18	18	19	19	30	5.3%	5.2%	5.7%	5.5%	8.8%	5.0%

表4 メンタルヘルス関連指標 2017年度～2021年度

ストレスチェック

	割合及び値					目標値
	2017	2018	2019	2020	2021	2023
高ストレス者割合	11.8%	10.7%	15.0%	18.4%	12.9%	5.0%
健康リスク値	98	97	98	108	94	90

労働状況

	割合及び値					目標値
	2017	2018	2019	2020	2021	2023
3年目未満の離職率	41.7%	33.3%	12.1%	12.2%	18.2%	10.0%
平均勤続年数	18	17.9	17.3	16.5	16.3	
傷病による休職の状況	0名	3名	2名	3名	8名	0

ワークエンゲージメント等

	分類	実数			割合			目標値
		2019	2020	2021	2019	2020	2021	2023
総回答者		336	333	317				
プレゼンティーズム ※1	異常なし	169	169	169	50.3%	50.8%	53.3%	60.0%
	軽度	101	95	94	30.1%	28.5%	29.7%	25.0%
	中度	45	42	38	13.4%	12.6%	12.0%	10.0%
	高度	12	27	16	3.6%	8.1%	5.0%	5.0%
アブセンティーズム		2	3	8	0.6%	0.9%	2.5%	0.0%
ワークエンゲージメント ※2	0～2.99		191	182		57.4%	57.4%	40.0%
	3～6		142	135		42.6%	42.6%	60.0%
	平均点		2.78	2.81				3.00
会社満足度						66.0%	65.6%	75.0%
仕事満足度						71.5%	73.5%	80.0%
会社信頼度						66.3%	65.3%	80.0%
健康経営取り組み認知度					61.9%	66.1%	83.6%	100.0%

※1 Wfun

※2 ユトレヒト