

# 健康増進支援機関における健康経営の取り組み!

■公益財団法人 東京都予防医学協会

健康増進部 保健師

加藤 京子

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。本稿では、健康増進支援機関が行う健康経営の取り組みを紹介いたします。

## 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1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ほぼ全員第1種衛生管理者免許を取得しております。

## 2. 本会の健康経営宣言

次に、本会理事長より示された本会の健康経営宣言についてご紹介いたします。

職員のヘルスリテラシーの向上は自身の健康の保持・増進のみならず、都民の皆様に健康づくりそのものを提供することができ、都民の皆様により一層の健康増進へとつながり、そして、

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。

東京都予防医学協会の健康経営宣言

それは、本会の生産性向上に直結する、こうした基本理念に基づいたものとなっています。自身が健康であること、自身の活動が都民の健康増進に役立っている事、これがより一層、職員が生き活きと働き続けることができると考えたものです。

### 3. 健康経営取り組み開始までの道のり

#### 1) スポーツエールカンパニーへのチャレンジ

2017年から開始したストレスチェックにおける職場の健康リスクを下げていくこと、入職後3年未満の退職者割合を下げていくことなどが本会の経営課題、健康課題となっていました。それらの課題を解決するために、本会全体で職場を活性化できることに取り組みたい、と、総括安全衛生管理者以下、安全衛生委員会メンバーは考えていました。その時に保健師が出席した『健康経営会議』で、「スポーツエールカンパニー」が紹介されていました。この取り組みであれば、本会全体で取り組み、課題解決へ向けて活性化の一步となるのではないかと考え、挑戦を決めました。今、振り返ると、このチャレンジが大きなきっかけとなったと思います。スポーツエールカンパニーとはスポーツ庁の認定制度で、社員が行うスポーツ活動の支援や促進に向けた取り組みを実施している企業を「スポーツエールカンパニー」として認定し、その企業の取り組みを広く周知することで他企業への横展開を促しビジネスパーソンのスポーツ実施率の向上を目指すとともに、職員の健康管理を考え戦略的に取り組んでいる企業の社会的評価の向上を図るものです。安全衛生委員会での協議を経たのち、協会の理念

に沿っているとの考えから理事会でも承認され、スポーツ庁に申請しました。そして、2018年12月にめでたくスポーツエールカンパニーに認定（同時に東京都スポーツ推進企業認定）されました。実際に行った活動は、全職員対象の職場対抗ウォーキングキャンペーンや体力テスト、部署ごとに実施するストレッチ教室などです。初年度は30%ほどの参加率でしたが、大変盛り上がり好評でした。翌年からは約75%の職員が参加する取り組みとなっています。

#### 2) 健康経営宣言の発令と体制づくり

スポーツエールカンパニーへの取り組みがきっかけとなり、健康増進への機運も高まってきました。本会全体で健康経営に取り組んでいくことになり、理事会で審議承認され、10月8日の健康経営宣言の発表となりました。先に挙げたように、東京都予防医学協会は都民の健康を応援している組織です。その組織の職員自身が健康であること、健康行動の実践者であることが当たり前と考えたためです。発令と同時に下記（図1）の体制を整えました。

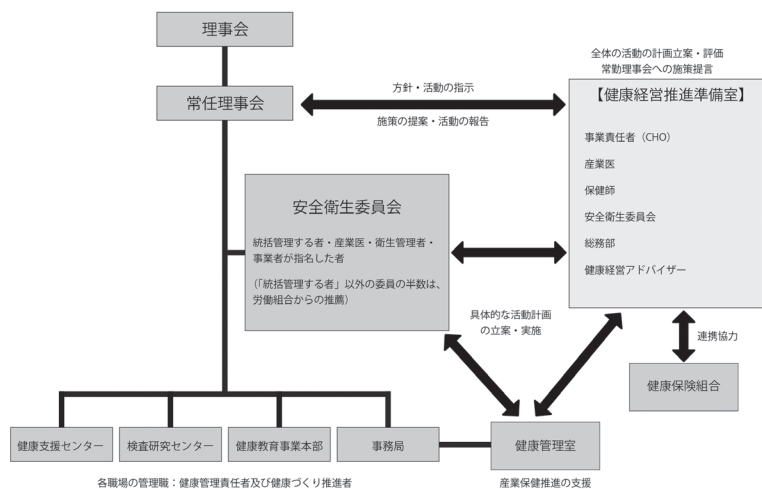


図1 東京都予防医学協会の健康経営体制

### 3) 医療保険者との連携、現状分析、健康増進計画の策定、重点課題の絞り込み

理事長からの発令と共に、健康経営推進準備室メンバーにて、健康保険組合に数度にわたって訪問及び協議し、スコアリングレポートの内容把握、医療費等の現状分析等を行いました。また、本会が把握している健康診断集団分析結果、ストレスチェック結果、特定保健指導実施

状況、喫煙状況、労働安全衛生法に基づいて既  
に実施している安全衛生活動の状況、就業状況  
などのデータを収集し分析を行い、先に収集し  
た医療保険者からのデータも踏まえ、健康増進  
計画の立案と重点施策の絞りこみを行いました。  
本会では、50歳代以上の労働者が増加しており  
有所見率が高いこと、入職後3年未満の離職  
率が高いこと、健康増進支援機関は喫煙者はゼ  
ロにするべきであると考え、重点課題を図2の

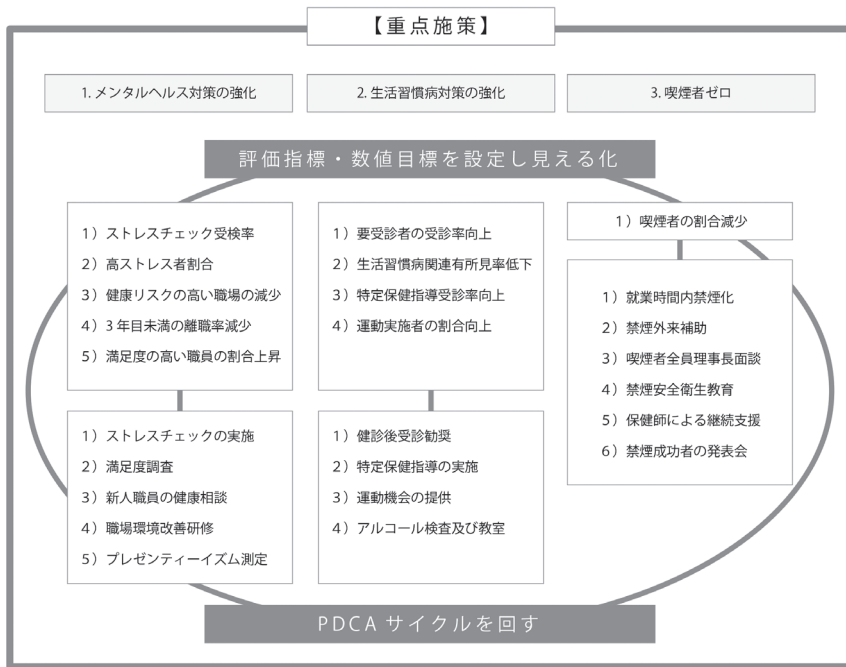


図2 重点施策

時期・実施事項・軸となる役割	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
1. 経営理念(経営者の自覚)	理事長による健康経営宣言												
2. 経営理念	組織体制の整備及び周知												
2. 経営理念	算定・明文化・各種文書・サイボウズ・互換性・新年度会議・情報開示HP上・ばらばら												
2. 経営理念	東証併報との連携												
2. 経営理念	発書の取り交わし・定期的なミーティング												
従業員健康課題の把握と必要な対策の検討	①定期健康診断受診率100%												
従業員健康課題の把握と必要な対策の検討	②受診勧奨の取り組み												
従業員健康課題の把握と必要な対策の検討	③ストレスチェックの実施												
従業員健康課題の把握と必要な対策の検討	④健康増進計画の策定												
従業員健康課題の把握と必要な対策の検討	⑤管理職及び従業員の教育												
健康経営の実践に向けた基礎的な土台作りとワークエンゲージメント	⑥ワークライフバランスの実現に向けた取り組み												
健康経営の実践に向けた基礎的な土台作りとワークエンゲージメント	⑦コミュニケーション促進に向けた取り組み												
3. 制度・施策実行	⑧病気の治療と仕事の両立の促進												
3. 制度・施策実行	⑨保健指導の実施及び特保												
3. 制度・施策実行	⑩食生活改善に向けた取り組み												
3. 制度・施策実行	⑪運動の機会増進に向けた取り組み												
3. 制度・施策実行	⑫女性の健康増進に向けた取り組み												
3. 制度・施策実行	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み												
3. 制度・施策実行	⑭長時間労働への対応												
3. 制度・施策実行	⑮メンタルヘルス不調者への取り組み												
3. 制度・施策実行	受診勧奨に対する取り組み												
3. 制度・施策実行	専門職の関与												
4. 評価改善	取り組みの効果検証												
4. 評価改善	取り組みの効果を検証する												

図3 健康経営優良法人認定に向けての計画表

とおりました。そして、これに沿って、健康経営優良法人認定を目指し、図3の計画表を作成し、本会全体で推進していくこととなりました。

#### 4. 健康経営推進活動

今現在も、図3の計画表に沿って、健康経営推進準備室、安全衛生委員会、健康管理室が中心になって、全職員で健康経営に取り組んでいます。メンタルヘルス対策の強化、生活習慣病対策の強化、喫煙者ゼロ、この3つの柱を掲げていますが、それぞれについて具体的な改善目標値を定め、計画に挙げた施策を実施、評価、改善と、すべてにおいてPDCAサイクルを回すことを意識して取り組みを進めています。次に、具体的な実施内容について一部を紹介いたします。

##### 1) メンタルヘルス対策の強化

2019年度から、ストレスチェックの実施後の職場分析結果を活かせるよう、管理職を対象とした職場環境改善セミナーを開催しました。次長課長職全25名中24名が出席しました。ストレスチェック職場分析結果の見方、職場環境改善の方法などの講義も含め、半日をかけたワークショップ形式で実施しました。初めての取り組みでしたが、終了後のアンケートで、9割の参加者が、「職場改善の取り組みの意識が高まった」と回答しました。このセミナーでは各管理職が職場環境改善に向けて、半年間のチャレンジ計画を宣言しています(図4参照)。半年後に実施してみてもう良かったか、健康管理室産業医及び保健師と共に振り返りを行う予定となっています。また、既に実施の、労働に対する満足度及び働き甲斐測定、プレゼンティーズム測定、健康経営オフィス調査等、それら調査結果データと関連付けて、より一層の改善に活かしていきたいと考えています。

##### 2) 生活習慣病対策の強化

これまで経過観察健診及び受診レベルの方が

きちんと受診しているかどうか、把握ができていませんでした。まずはその把握から開始し、医療が必要な人は確実に医療につながるよう、産業医及び保健師が継続的に関わっています。一方、まだ受診域ではない、特定保健指導対象者が特定保健指導を100%受診できるように取り組みを開始しました。そうしたところ、人間ドック受診日当日の初回面接実施で全員が特定保健指導に参加しました。また、定期健康診断受診者においては、健康診断の結果に該当者通知を同封、さらに、総務部からの2度にわたる受診勧奨を行い、参加者は56%となりました。引き続き継続して参加勧奨を行っていく予定です。

##### 3) 喫煙者ゼロ

本会は都民の健康増進を支援する機関であり、喫煙者ゼロを目指していますが、喫煙率5.8%となっています。2020年4月1日から施行の受動喫煙防止法に合わせて、出勤から退勤まで、本会の敷地内外問わず、喫煙を禁止することを就業規則に制定しました。合わせて、喫煙者に対しては、理事長及び支援センター長の面談を行っていく予定です。このご案内は図5の通りですが、手紙をお送りしたところ、数名の職員より、既に禁煙を自力で行っている、などともうれしいお返事を頂戴することが出来ました。

D

**実行宣言シート**  
(いつ、どこ、誰が、何を、どのくらい)

私は、

を宣言します。

記入日： 令和2年 月 日 所属部門 \_\_\_\_\_

講習会実施の株式会社フィスメック作成資料 引用

図4 管理職が実行する宣言シート

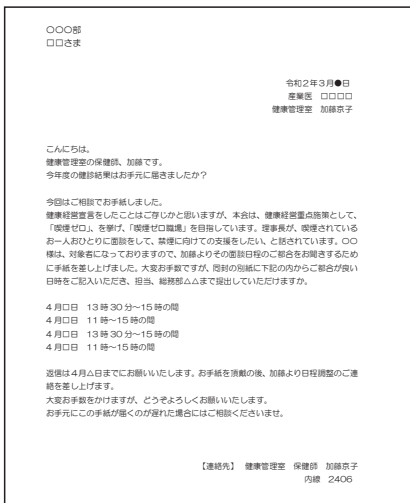


図5 理事長喫煙者面談ご案内レター

喫煙者が禁煙を開始するきっかけとなったことが分かりました。喫煙者も戦っていることをしっかりと見守って支援をしていきたいと考えています。

### 5. 今後の課題と活動

具体的な取り組みを開始して間もないですが、スポーツエールカンパニーのウォーキングキャンペーンへも7割もの職員が参加し、一部の人

だけではなくこの取り組みが根付き始めていると実感しています。各取り組みのアンケート結果からも職場が活性化してきて良くなってきている手応えを感じています。

現在は健康経営推進準備室、安全衛生委員会、健康管理室がリードしてこれらの施策を実施していますが、今後は、各個人、各職場で自主的に取り組む活動になっていくことが目標となります。現時点の課題は、健康課題、重点施策を一つひとつ実施していき、職員の健康に関する意識を高めていくことです。年初に実施した、健康経営の理解度については、まだまだばらつきがあります。実施したことを振り返り検証し改善していくこと、PDCAサイクルを回しながらブラッシュアップしていくことでこの理解度も高まり、各個人のヘルスリテラシーも高まっていくと考えています。そして、健康経営ですので、この健康増進への投資が経営につながったことを見える形にしていくことが大切であると考えています。

まだまだ途中ではあるのですが、東京都予防医学協会の全職員が元気で生き活きと働けるよう、仲間と共に頑張っていきたいと思っています。