

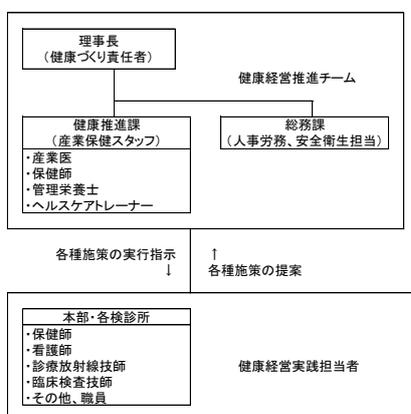
令和3年度 当協会の「健康経営」の振り返りについて

日本の超高齢化が急速に進む中、当協会でも職員の高齢化が進み、健康診断結果にもそれが現れ始めました。また、事業の性質上、看護師・保健師・臨床検査技師・診療放射線技師など、女性職員の比率が高い職種の職員が多く在籍しており、女性特有の健康課題に適切に対応することは不可避であると考えています。加えて、かねてからの課題であるワークライフバランスの実現のためにも、労働時間管理の厳密化にもより積極的に取り組む必要があると考えています。そういった背景の中、平成29年より本格的に始動した「健康経営」の取り組みも、令和3年度で4年目となりました。令和3年度の取り組みを下記の通り、ご報告いたします。

1. 「健康経営」に関する体制

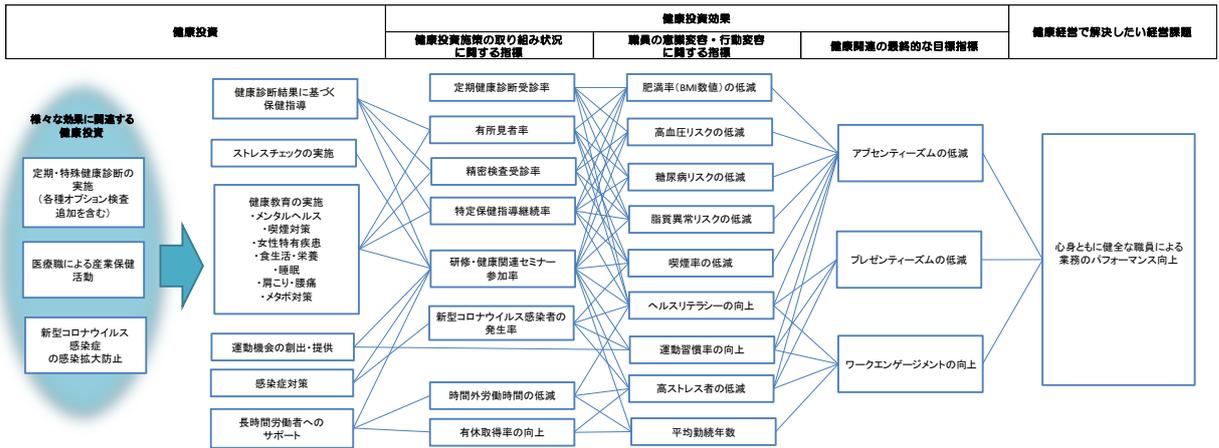
理事長（内科医師）をTOPとし、保健師（衛生管理者を含む）、人事労務・安全衛生担当で健康経営推進チームを組み、活動しています。その下部組織として、各部署・各検診所に健康経営実践担当者がおります。健康経営実践担当者は、自身の部署での施策実行の中心メンバーであるだけでなく、健康経営推進チームへ施策案を提案しています。施策案は精査したのち、健康経営推進チームから安全衛生委員会を経て、常勤理事会・経営会議で討議し承認を得た後に、各部署にて施策を実行しています。

健康経営体制図



2. 健康経営戦略 MAP

昨年掲げた、「健康経営」で解決したい「心身ともに健全な職員による業務パフォーマンス向上」という課題に向け、令和2年度の職員健康診断の結果等を分析したところ、高血圧リスク・脂質リスク・糖尿病リスク・肥満の職員が多く、これを改善するためには定期的な運動習慣が必要と考えました。改善のために何をすべきか検討を重ね、指標を決定し、協会として何をすべきかをMAPにまとめました。令和2年度から継続してこれらの指標を定量的に計測・評価し、施策の効果確認を実施しております。



3. 令和3年度健康診断結果と KPI について

令和3年度の職員健康診断結果の有所見率を令和2年度と比較したところ、男性は血糖値が大幅に上昇しており、特に、福山、尾道、津山の3検診所において顕著な結果でした。女性は、血糖検査、貧血検査において、大幅ではありませんが有所見率が上昇しています。

男性の血糖検査の有所見率上昇は、コロナ禍による運動不足と食習慣に起因すると推察され、基本的な対策として運動習慣・食習慣の両面の検討が必要であると考えられます。食習慣は、協会の健康診断受診者全体と比較すると、男性職員は、「早食いである」、「油料理が好き」が多い結果でした。運動をしている職員の比率は、協会の健康診断受診者全体の平均より高く、運動習慣の定着は確認できますが、血糖値改善のためには運動強度と頻度の検討が必要と思われます。

職員の高齢化がすすみ、男性は50歳代以上が53.9%を占め、治療中の者の割合も高い状況にあります。治療と仕事の両立、生活習慣の見直しを行い、各人がそれぞれにとっての良好な健康状態を維持していくことが重要と考え、健康経営推進チームでは各種施策を立案しています。



健康経営の目標値(KPI)									
R3年度の糖尿病リスクの上昇は判定基準の変更によるところが大きい									
生活習慣病対策	平成29年度	⇨	平成31年度 実績値	令和2年度 実績値	令和3年度 実績値	⇨	令和5年度	⇨	令和8年度
肥満	22.2%	⇨	20.6%	20.5%	17.4%	⇨	20.0%	⇨	19.0%
高血圧リスク	15.9%	⇨	14.8%	15.3%	16.1%	⇨	15.3%	⇨	15.0%
糖尿病リスク	11.1%	⇨	10.0%	10.7%	16.1%	⇨	10.0%	⇨	9.5%
脂質リスク	44.4%	⇨	40.2%	34.4%	35.8%	⇨	33.0%	⇨	32.0%
運動習慣	10.8%	⇨	16.1%	16.2%	19.9%	⇨	16.0%	⇨	19.0%
ワークライフバランス向上									
残業時間(月平均/月)	5.95H	⇨	8.24H	7.99H	7.0H	⇨	7.5H	⇨	7H
有給休暇取得率	56.6%	⇨	60.6%	62.4%	63.2%	⇨	62.5%	⇨	65.0%
禁煙対策									
喫煙率	5.9%	⇨	3.4%	3.7%	3.2%	⇨	2.0%	⇨	0.0%

4. その他の指標について

それ以外の指標は、下記の通りとなりました。令和5年度目標値を既に達成している項目もあり、令和4年度に目標値の再設定を実施する予定です。

令和3年度の健康経営に関する指標			
	R2年度 実績値	R3年度 実績値	R5年度 目標値
取組みについて			
定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%
精密検査受診率	86.3%	88.9%	100.0%
ストレスチェック受診率	99.4%	98.8%	100.0%
特定保健指導継続率	100.0%	100.0%	100.0%
研修参加率	80.0%	95.1%	100.0%
研修中の肩こり・腰痛予防体操の満足度	95.3%	95.3%	100.0%
時間外労働	7.99H	7.0H	7.5H
有給休暇取得率	61.7%	63.2%	62.5%
職員の意識変容・行動変容について			
喫煙率	3.7%	2.0%	2.0%
運動習慣者率	16.9%	19.9%	16.0%
ヘルスリテラシー	83.6%	83.6%	83.6%
健康関連			
適正体重者率	68.0%	73.4%	68.0%
有所見者率	68.3%	70.9%	68.3%
平均勤続年数	10.7年	10.1年	11年
傷病による休職の状況	2人	1人	0人
プレゼンティーズム	6.19点	6.3点	7.0点
アブセンティーズム	3.0日	3.0日	2.0日
ワークエンゲイジメント	2.5点	2.6点	2.5点
高ストレス者率	11.4%	10.4%	10.0%

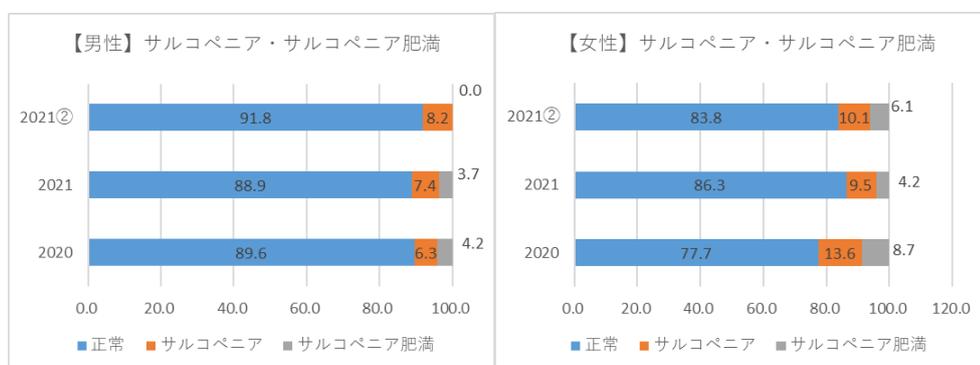
5. 各種施策の詳細について

「心身ともに健全な職員による業務パフォーマンス向上」を目指すために、プレゼンティーズム・アブセンティーズム・ワークエンゲイジメントを年度ごとに測定しています。これらの数値改善を目指すためには、各種施策が有機的に横断的に機能する必要があると考え、多様な施策を実行しております。以下では、代表的な施策について説明いたします。

① チャレンジエクササイズ

運動強度をメッツ換算してポイント制とし、そのポイントを職員同士で競い合う「チャレンジエクササイズ」を導入して数年が経過しました。運動習慣の定着を目的として、軽度な運動でもポイントを取得しやすいような仕組みを導入し、令和3年度からはヘルスケア・トレーナーのおすすめ運動を紹介しており、令和3年度末時点では47.6%の職員が参加しています。令和3年度から、参加者へのインセンティブとして、体組成測定を定期的を実施しております。体組成測定への参加率は、令和3年度末には86.6%を超えており、チャレンジエクササイズに取り組む職員はヘルスリテラシーが高いことが判明しました。

体組成測定の過去3回の結果を確認すると、3回目の測定では、男性のサルコペニア肥満は0%となりましたが、女性はサルコペニア・サルコペニア肥満の双方が若干の増加となりました。原因として、コロナ禍でおうち時間が増え、外での運動する機会が減ったためと考えています。健康診断の結果からも、運動習慣の定着はあるものの、運動強度が足りないという結果が出ており、令和4年度は取り組み内容を変えていく必要があります。



② 女性特有の疾患について

当協会の特徴として女性職員が多いことが挙げられます。そこで、職員のプレゼンティーズム向上のために、女性特有疾患に注目することとしました。

令和2年度より健康診断項目に勤労女性に多く鉄欠乏性貧血、鉄欠乏に着目し、血清フェリチン検査を継続して導入しています。

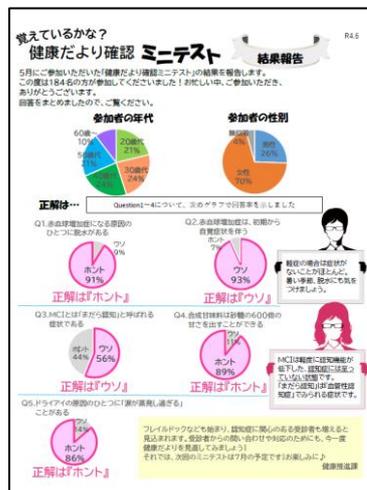
職員合同研修会では、県立広島大学助産学専攻科の教授（助産師）を招聘し、妊娠から出産・産後、更年期についてご講演を頂きました。研修会後のアンケートでは、94%以上の職員が、妊娠から出産・産後の知識が深まったと回答しており、妊娠・出産した職員への理解だけでなく、ヘルスリテラシーの向上にも寄与したと考えています。

加えて、管理監督者にも女性特有疾患についての知識が不可欠と考え、管理監督者に女性特有疾患の教育を実施しました。



③ ヘルスリテラシーの向上について

当協会に所属する保健師・管理栄養士は、毎月「健康だより」を発行して協会内外に発信しています。これを用いて、全職員を対象に健康ミニ講話を月に1回開催しています。講話内容から数か月に一度ミニテストを実施し、講話の効果を測定しています。



また、職員合同研修会を年2回実施し、専門家によるご講演を頂いております。令和3年度は、理事長（内科医師）から「新型コロナウイルス感染症の最新情報」「喫煙問題」、県立広島大学助産学専攻科の教授（助産師）から「互いに支え合う妊娠・出産・産後～リスクを学び備えよう～」、福山大学人間文化学部心理学学科の講師（公認心理師）からは「CBT（認知行動療法）とマインドフルネスに基づくストレスマネジメント」のご講演を頂きました。研修会後にアンケートを集計したところ、全てのご講演について90%以上の職員が、研修前より研修後には理解が深まったと回答しました。また、ランチオンセミナーとして、管理栄養士から食事に関するセミナーも実

施しており、好評を得ました。

④ 時間外労働の削減について

ワークライフバランスの実現のためには、時間外労働の削減に努める必要があります。経営陣・管理職が時間外労働の実態を把握するために、安全衛生委員会を経て、常勤理事会・経営会議において、毎回議題の中で時間外労働を取り上げています。職員に対しては、勤務時間内の業務遂行を目指し、職員全体研修会で業務効率化をテーマとした各部署による TQM 発表会を実施しています。他部署の業務効率化の取り組みを全職員で共有することは、自部署の業務効率化への一助となり、時間外労働が削減すると考えています。また、一か月で 40 時間以上の時間外労働を実施した職員に対しては、産業医・健康管理医の面談を実施しています。

これらの対策の結果、令和 3 年度の一人当たりの時間外労働時間は 7.0 時間/月となり、令和 2 年度の 7.99 時間/より、減少させることが出来ました。

6. 「健康経営」の対外的な効果について

当協会は、長年、知名度不足を痛感しておりましたが、当協会の「健康経営」の取組について取材頂く機会が徐々に増えつつあり、「健康経営」の効果を実感しています。

取材内容	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年 10 月 14 日まで
当協会内の「健康経営」の取組	1 件	2 件	3 件
他事業場への「健康経営」推進の取組	1 件	3 件	5 件

この結果、令和 4 年 9 月には、日本栄養改善学会学術総会の教育講演の演者として理事長（内科医師）を招聘頂き、「地元企業の「健康経営」推進を支援する取り組み」と題して講演をする機会を得ました。

また、令和 3 年度よりハローワークの求人票に、「健康経営優良法人（大規模法人部門）認定企業」と明記することが出来るようになり、「健康経営」を実践するホワイト企業であることを求職者へアピールすることが可能となりました。

7. まとめ

令和 3 年度は、協会内では体制が整い各種施策が浸透し、一定効果が表れたと感じています。当協会の課題である「心身ともに健全な職員による業務パフォーマンス向上」を目指すために、プレゼンティーズムとワークエンゲイジメントを注視しています。プレゼンティーズムは、令和 3 年度では 6.3 点と令和 2 年度の 6.19 点から改善しており、ワークエンゲイジメントも、令和 3 年度では 2.6 点と令和 2 年度の 2.5 点から若干改善していることから定量的にも明らかとなっています。また、協会外では、取材件数の増加などからも“「健康経営」を推進している団体”という認識が、地域の方々に徐々に広まりつつあると感じています。

一方で、令和 3 年度健康診断結果は悪化しました。原因は、コロナ禍で運動が制限されたこともありますが、施策のマンネリ化や職員の高齢化が主な要因として考えられます。従来施策の深化、並びに、新たな施策を検討する必要があります。今後は、全検診所の健康経営実践担当者同士での WEB 会議を実施し、施策案を公募することで、マンネリの打破を図る所存です。