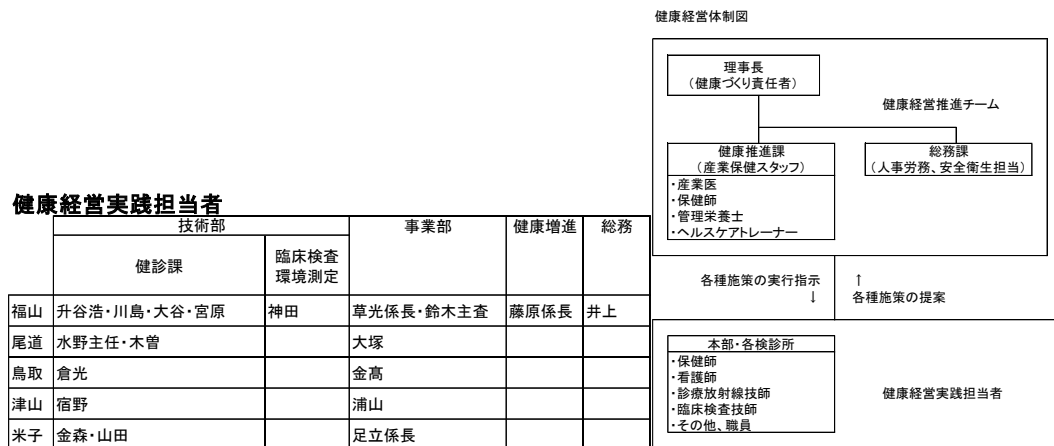


令和4年度 当協会の健康経営®の振り返りについて

表題の件について、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りました。加えて、ワークライフバランスを実現するためにも、労働時間管理の厳密化にも取り組む必要があると考えました。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4年度で5年目となりました。令和4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

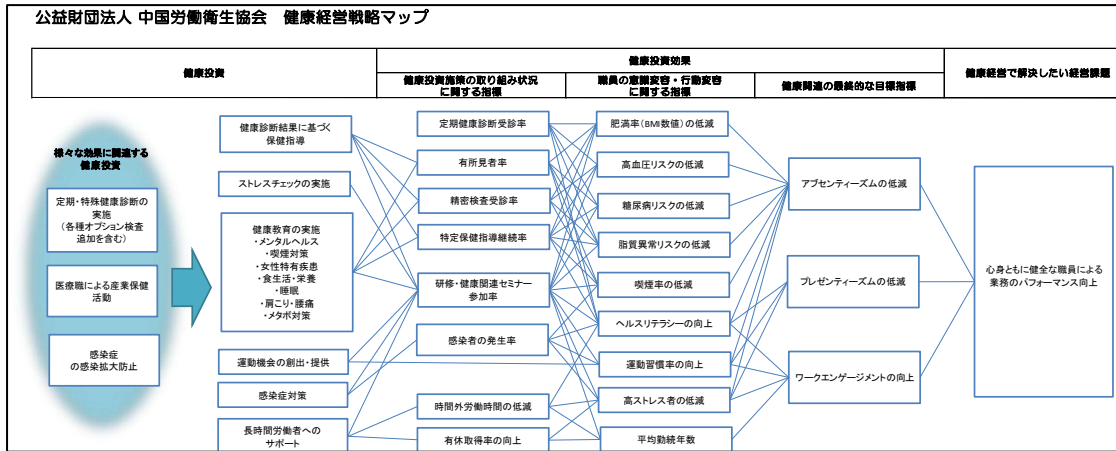
理事長をTOPとし、保健師2名（佐名木参与（衛生管理者）・中本主任）、人事労務・安全衛生担当2名（原田主査・井上）の4名で健康経営推進チームを組み、活動しています。その下部組織に、健康経営実践担当者がおり、各種施策案を提案頂いております。また、当協会の健康経営®を全職員に周知するため、全職員が参加する研修会において、健康経営推進チームから健康経営®の目的や健康投資の実施状況を報告しています。



2. 健康経営戦略 MAP

健康経営®の考え方も深化し、当初は「健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」でしたが、現在では「人という資源を資本化し、企業が成長することで、社会の発展に寄与すること」が必要とされています。また、従業員への新型コロナウイルス感染症が5類相当の感染症に位置づけが変更となり、with コロナから after コロナへと世の中が移り変わりました。これらを踏まえ、令和2年度に作成した健康経営戦略 MAP も見直しが必要と判断し、令和4年度に変更を行いました。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、職員健康診断の結果等を分析した上で指標を決定し、各種健康投資を実行した後に効果確認を

行っており、アウトカム指標であるワークエンゲージメントの向上やプレゼンティーズムの低減に努めています。



3. 令和4年度健康診断結果（別添資料参照）と KPI について

令和4年度の職員健康診断結果を令和3年度と比較すると、運動習慣がある職員の割合が若干下がっています。特に、男性職員の56.4%が50歳以上であり、安全に仕事ができる体力（持久力、柔軟性、筋力、筋持久力、瞬発力）を確保していただくためにも運動習慣は必須であります。年齢を重ねても安全で安心して働ける体づくりを各自で心がける必要があります。血糖検査の有所見率は、協会全受診者の平均を超えて上昇しており、令和4年度は女性の有所見率の上昇が顕著でした。女性の血糖有所見者についてみると、50歳以上が65.2%を占めており、女性ホルモンの関係があると思われませんが、食事・運動等改善も意識する必要があります。飲酒習慣については、多量飲酒者及び健診結果で所見のある2~3合飲酒者は、個別対応の検討が必要です。職員の高齢化がすすみ、治療中の者の割合も高い状況にあります。今後、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です。

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4年度実績値	⇒	令和5年度	令和5年度目標修正	⇒	令和8年度	令和8年度目標修正
肥満	22.2%	⇒	20.6%	20.5%	17.4%	17.4%	⇒	20.0%	16.0%	⇒	19.0%	14.0%
高血圧リスク	15.9%	⇒	14.8%	15.3%	16.1%	13.4%	⇒	15.3%	14.5%	⇒	15.0%	12.5%
糖尿病リスク	11.1%	⇒	10.0%	10.7%	16.1%	21.0%	⇒	10.0%	10.0%	⇒	9.5%	9.5%
脂質リスク	44.4%	⇒	40.2%	34.4%	35.8%	34.4%	⇒	33.0%	33.0%	⇒	32.0%	32.0%
運動習慣	10.8%	⇒	16.1%	16.2%	19.9%	18.7%	⇒	16.0%	20.0%	⇒	19.0%	22.0%
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	6.86H	⇒	7.5H	6.5H	⇒	7H	6H
有給休暇取得率	56.6%	⇒	60.6%	62.4%	63.2%	69.8%	⇒	62.5%	62.5%	⇒	65.0%	65.0%
禁煙対策												
喫煙率	5.9%	⇒	3.4%	3.7%	3.2%	3.1%	⇒	2.0%	2.0%	⇒	0.0%	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4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	R4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%	100.0%
精密検査受診率	86.3%	88.9%	94.5%	100.0%
ストレスチェック受診率	99.4%	98.8%	69.8%	100.0%
特定保健指導継続率	100.0%	100.0%	87.5%	100.0%
研修参加率	80.0%	95.1%	95.6%	100.0%
研修中の肩こり・腰痛予防体操の満足度	95.3%	95.3%	96.0%	100.0%
時間外労働	7.99H	7.0H	6.86H	7.5H
有給休暇取得率	61.7%	63.2%	69.8%	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%	2.0%
運動習慣者率	16.9%	19.9%	18.7%	20.0%
ヘルスリテラシー	83.6%	83.6%	92.0%	83.6%
健康関連				
適正体重者率	68.0%	73.4%	66.7%	68.0%
有所見者率	68.3%	70.9%	73.3%	68.3%
平均勤続年数	10.7年	10.1年	10.6年	11年
傷病による休職の状況	2人	1人	13人	0人
プレゼンティーズム	6.19点	6.3点	6.2点	7.0点
アブセンティーズム	3.0日	3.0日	2.2日	2.0日
ワークエンゲイジメント	2.5点	2.6点	5.1	2.5点
高ストレス者率	11.4%	10.4%	13.4%	10.0%
労働安全衛生				
労働災害件数	-	-	5件	0件
休業補償申請数	-	-	2件	0件
度数率	-	-	9.6	0.0
強度率	-	-	0.2	0.0

1.全職員集計

2.運動習慣は「週2回以上、1回につき30分以上の運動を1年以実施の者」とした。従って40歳上で本質問に回答したものが対象である。

3.ワークエンゲイジメントは、R2,3年度は9項目版ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度を用いた。9項目のスコア(0=全くない~6=いつも感じる)の全従業員平均。

R4年度は職業性ストレス簡易調査を用いた。

4.プレゼンティーズムは、WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム(0~10点)を用いた。ワークエンゲイジメント及びプレゼンティーズムの回答者は337人(回答率96.8%)。

5.アブセンティーズムは、ストレスチェックと併せてアンケート調査を実施し、回答者は337人(回答率96.8%)。

5. 健康投資について

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、ヘルスケア・トレーナーのおすすめ運動や職場でのラジオ体操など、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ています。しかし、前述の通り、令和3年度より令和4年度は運動習慣率が低下しました。これは、コロナ禍によりおうち時間が増え、運動機会が減少したことが大きな要因と考えています。令和5年度は、ポイント一覧表を有酸素運動・ストレッチ・筋トレの3つに再編し、より裾野を広くするなどして、運動習慣率の上昇を図りたいと考えています。

② 女性特有の疾患について

当協会の特色として女性職員が多いことが挙げられますが、プレゼンティーズム向上のためにも、女性特有疾患である鉄欠乏性貧血と鉄欠乏状態に注目し、これの改善を図ることとしました。全女性職員に対し、令和4年度健康診断において貯蔵鉄量を示す血清フェリチン検査を行い、鉄欠乏状態を評価しました。血液内科専門医が鉄欠乏性貧血と鉄欠乏状態であると判定した職員に対し、令和5年4月から鉄錠剤を処方することとしました。改善が見られたどうかは令和5年度健康診断で判断する予定です。また、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、管理監督者や全職員を対象にした研修会において教育を実施しています。

③ その他施策

・ 医師等によるご講演

年2回、職員合同研修会を実施し、医師等の専門家を招聘し、乳がんや周産期、腰痛予防、アルコール依存症、メンタルヘルス等の健康に関するご講演を頂いています。

・ 健康診断項目の充実

疾病の早期発見のために定期健康診断項目に追加して多数のオプション検査を実施していません（費用は全額、当協会負担）。SASスクリーニング検査を無料で実施しています。

・ 時間外労働時間の低減と業務の効率化

毎月の経営会議で職員の時間外労働時間・有給取得について、報告し改善を検討しています。また、時間外労働時間が月40時間を超えた職員に対し、産業医・健康指導医の面談を実施しています。職員の意識改革を期待し、業務効率化をテーマとしたTQM活動を、課毎に実施し、職員合同研修会で発表し、好事例を共有しています。

・ ヘルスリテラシーの向上

月に1回、保健師・管理栄養士によるプチ講話を行い、その後、効果測定を実施しています。

・ 食生活の改善

職員合同研修会で、管理栄養士によるランチョンセミナーの実施や、社内報に管理栄養士が食生活に関する情報を発信しています。また、管理栄養士を窓口とした食生活に関する相談窓口も設置しています。3か月間にわたり、野菜摂取量を増加させるよう呼びかけるキャンペーンを実施しています。

・ 生活習慣の改善

特定保健指導の実施率100%を目指し、総務課からだけでなく内科医師である理事長や産業

医、保健師（衛生管理者を兼務）、職場の上長から勧奨を実施しています。

- 喫煙率 0%に向けて

日本禁煙学会の専門指導医を所有している理事長から、喫煙問題に関する講演を実施しています。また、禁煙治療の治療費補助を実施しています。

- 感染症予防

新型コロナウイルス感染症のワクチン接種を、協会内で就業中に実施しています。インフルエンザ・HB ワクチンを就業時間中に無料接種も行っています。

- コミュニケーションの深化

一週間に 1 回、職場内での 1 分間スピーチを実施しています。職員合同研修会では、小集団でグループワークを実施しています。就業時間内に、当協会付近の路上清掃を実施しています。

- メンタルヘルス対策

内部・外部に相談窓口を設置しています。公認心理師が行うマインドフルネス体験講座を全職員に案内し受講勧奨を実施しています。高ストレス者だけでなく、育休から復帰した職員や、異動等で環境の変わった職員全員に対し公認心理師の面談を実施しています。

6. まとめ

令和 4 年度は、健康経営関連で外部から評価を頂くことが多い年度でした。令和 4 年 9 月には、第 69 回日本栄養改善学会学術総会の演者として理事長が招聘され、「地元企業の『健康経営®』推進を支援する取り組み」と題して教育講演を行うなど、その他企業からも理事長や保健師（健康経営エキスパートアドバイザー）への講演依頼も相次ぎました。更に、令和 5 年 9 月には広島県主催の「健康経営継続セミナー」にて人事・労務担当者から優良事例を発表する機会を得ることが出来ました。これらの活動が認められ、令和 5 年 1 月には、広島県から「令和 4 年度広島県健康経営優良企業」として表彰をうけました。このように健康経営®を実践することは、当協会のブランド力アップに寄与すると実感しております。

令和 5 年度は、健康経営®の深化をすすめ、現在の健康投資の見直しを図る予定です。引き続き、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、アウトカム指標であるワークエンゲージメントの向上やプレゼンティーズムの低減に努めています。