

健康経営の中期的目標の策定について

当協会では、平成 29 年度より健康経営を推進して参りました。その中で顕在化した健康経営上で達成すべき経営課題として「心身ともに健全な職員による業務のパフォーマンス向上」を挙げて参りました。法定健診以外に生活習慣病予防健診、がん検診を充実させ、その結果に基づき、一次予防として若年あるいは壮年期より健全な生活習慣を身に付けるべく指導することは生活習慣病の発生を抑制する「未病」につながり、がん等の早期発見早期治療と併せて、職員の身体的なパフォーマンス向上に繋がります。また、年齢と共に健康問題が発生して来ることは当然のことですが、その抑制あるいは対応にも有効であり、また高齢者が気持ちよくパフォーマンスを発揮できる場の提供にも繋がります。心の面からも各職員がワークエンゲイジメントを向上させるための種々の試みを行うことは、業務効率の向上に大きく貢献するものと考えます。

企業外労働衛生機関として、上記のごとく心身両面から職員をサポートし、各職員が高いパフォーマンスを発揮する姿を提示することにより、他事業場に健康経営の範を示すことが出来れば、当協会が信頼され選ばれる機関であることの証明にもなり、大きなアピールポイントになるものと考えます。

さて、令和元年度 職員健康診断の有所見率は 54.5%と、平成 30 年度の全国平均 55.5%※1 より若干低い数値となりました。分析してみると、男性は脂質と BMI と血圧、女性は脂質、BMI、血液一般の有所見率が高い傾向にあります。また、糖代謝、血圧の有所見率は男性・女性とも昨年度より上昇しています。職員の高齢化が進んでいること、脂質異常や糖尿病は動脈硬化の大きな要因であることから、その改善のためにも定期的な運動の習慣づけ、食生活の見直しを図る必要が有ります。

一方、喫煙率に関しては、全国の喫煙率は 17.8%※2 ですが、当協会の健康診断結果では 5.3%と非常に低い数値となっており、これまで積極的に喫煙率低下へ取り組んできた成果が出ていることが分かります。ここから更に、喫煙率 0%を目指した施策を実施します。

職員のストレスチェックの結果では、平成 30 年度より令和元年度の方が、高ストレス者の数が増加しました。メンタルヘルス対策は喫煙の課題と捉え、その要因の分析と共に、ワークライフバランスの実現をめざした施策を実施します。

新型コロナウイルス感染症への対策は、引き続き実施します。政府の提唱する「新しい生活様式」、日本産業衛生学会「職域のための新型コロナウイルス感染症対策ガイド」に準拠し、職場環境の整備を図ります。

※1 中央労働災害防止協会「令和 2 年度労働衛生のしおり」より

※2 厚生労働省「最新たばこ情報 2020.1.15 更新」より

今回、中長期的な目標として、健康経営に関する KPI を下記の通り設定致します。基準年度は健康経営を開始した平成 29 年とし、健康経営の推進とともに、どの様に数値が改善してゆくか、定量的に計測して参ります。

健康経営の目標値(KPI)

生活習慣病対策	平成29年度	⇒	令和2年度	⇒	令和5年度	⇒	令和8年度	参考値 平成31年度
肥満	22.2%	⇒	21.0%	⇒	20.0%	⇒	19.0%	20.6%
高血圧リスク	15.9%	⇒	15.6%	⇒	15.3%	⇒	15.0%	14.8%
糖尿病リスク	11.1%	⇒	10.5%	⇒	10.0%	⇒	9.5%	10.0%
脂質リスク	44.4%	⇒	42.0%	⇒	40.0%	⇒	38.0%	40.2%
運動習慣	10.8%	⇒	13.0%	⇒	16.0%	⇒	19.0%	16.1%
ワークライフバランス向上								
残業時間(月平均/月)	5.95H	⇒	8H	⇒	7.5H	⇒	7H	8.24H
有給休暇取得率	56.6%	⇒	60.0%	⇒	62.5%	⇒	65.0%	60.6%
禁煙対策								
喫煙率	5.9%	⇒	4.0%	⇒	2.0%	⇒	0.0%	3.4%

また、KPI を達成するため、下記の施策を重点的に取り組みます。

★定期的な運動習慣定着のために

・チャレンジエクササイズ活動の深化

職員全員を対象として、運動負荷量をメッツ計算して集計し、優秀者には表彰を行う制度を平成27年より実施し、現在、職員の参加率は50%超となりました。今年度からは運動の深化を目指し、参加者に対して健康診断時に Inbody を使用し筋肉量の測定を行うこととしました。体重以外の数値的目標を設けることで、定期的な運動習慣へのインセンティブとなることを願っています。

★食生活の見直し

当協会職員の管理栄養士を用いて以下の施策を実行します。

・栄養指導・相談窓口の設置

この度、全職員を対象とした「食生活に関する相談窓口」を設けました。面談だけでなく、FAX と ICT を活用し、アフターコロナを睨んだ対応を実施します。

・食事に関するセミナーの実施

全職員を対象とした研修会時のランチョンミーティングを実施しています。脂質異常症・糖尿病・高血圧などの疾病予防の食事(低カロリー食、減塩食等)について、実物を口にしながらか具体的な解説を行うことで、セミナーの実効性を高めています。

★ワークライフバランスの実現に向けて

・過重労働防止措置

勤務間インターバル制度の導入や、有給取得率について安全衛生委員会のみならず常勤理事会・経営会議でも討議しており、今後も可及的に過重労働防止措置を図ります。また、時間外労働が1ヵ月50時間を超えた職員に対し、産業医の面談を強制的に実施します。加えて、一部部署の目標に、時間外労働の削減を挙げ、管理職の評価の一部とします。これら労務管理面での施策は、法定より高い基準を設けており、ワークライフバランスの実現に向けて、全力で取り組んで参ります。

・ストレス軽減措置

高ストレス者や高ストレスになりやすい全職員(新入職員・昇進した職員・部署異動した職員等)を対象に、臨床心理士の面談を引き続き実施します。

★喫煙率低下

禁煙治療への補助制度を設けていますが、制度の利用者は居りませんでした。この制度と並立しつつ、今後は産業医・保健師・衛生管理者等から、喫煙者に対し直接、禁煙の呼びかけを行い、喫煙率0%を目指します。