

令和 3 年 10 月 25 日

健康経営の中期的目標の経過について

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。その中で種々の課題が顕在化してまいりましたが、特に健康経営上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」を挙げております。法定健診以外に生活習慣病予防健診、がん検診等を充実させ、その結果に基づいて、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し、職員のヘルスリテラシーを高め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ると考えます。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、その抑制あるいは早期対応にも有効であり、また高齢職員がその経験を活かし十分なパフォーマンスを発揮できる場の提供にも繋がると考えます。また心理面からも各職員の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、生産性の向上、業務効率の改善などを通じ、当協会価値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当協会が信頼され選ばれる機関であるためにも、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も健康経営の地域のトップランナーとして、範を示すことが出来ると考え、当協会の業績向上と併せて地域にも貢献できるものと考えています。

具体的な取り組みとしては、理事長（内科医師）をトップとした健康経営推進チームを保健師（安全衛生管理者兼務）と人事労務担当者で形成し、方針や施策を検討、立案し、月に 1 回ずつ開催される常勤理事会と経営会議の中で、迅速に承認を受け実施へつないでいます。そして健康経営推進チームを中心に、継続的にその効果を検証し、理事会、経営会議にて報告しています。加えて、現場での健康経営関連の施策の実効性を高めるため、各検診所に所属している保健師を中心とした健康経営実践担当者を各検診所において任命し、各職場レベルでの実践を推進、一般職員からのアイデアや、現場での効果検証を行い本部へ報告、健康経営推進チームがとりまとめ、常勤理事会・経営会議に報告、施策の評価や立案の資料としています。これら実践した施策や取り組み内容について、協会内広報誌や全職員研修会での TQM 発表において全体に公表し、組織全体で情報共有を行い経営課題である「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」に前向きに取り組んでいます。

さて、令和 2 年度 職員健康診断を分析しますと、昨年度の有所見率と比較して、血圧、貧血関連検査の有所見率がかなり増加しています。血圧の有所見率の上昇は判定基準の変更による見かけ上のもので、最高血圧 140 mm Hg 以上または最低血圧 90 mm Hg 以上の人数は、36 名で昨年とほぼ同様であるなど、特に悪化傾向はないようです。

しかし血圧の有所見者が高いということには変わりなく、循環器疾患のリスク保有者が多いということは明らかで、今後更に高血圧についての正しい知識の啓発と、予防のため生活習慣を改めて見直すチャンスとしたいと考えています。

従来は法定項目以外の健診結果を協会が共有出来ていなかったため、適格な事後措置が行えていなかった事例も多く、令和 2 年度よりは、同意を得られた職員について法定外項目を含めたすべての健康診断結果を協会が把握し、受診勧奨や健康管理に利用させていただくことにしました。職員の協力も得られ、その結果新たに判明した検査項目も含めて検討すると、貧血関連、肝機能、尿検査の有所見率が増加していました。貧血関連検査の有所見率上昇については、当協会特有の健診項目として女性のフェリチン検査を行ったことが影響しています。閉経前の女性には鉄欠乏性貧血、鉄欠乏状態の方が多く、倦怠感や集中力低下などプレゼンティーズムにもつながります。フェリチン低値により容易に鉄欠乏の診断ができ、貧血者はもちろん、鉄欠乏者にも鉄剤の服用や、食事療法の指導ができたことは、女性職員のプレゼンティーズムの解消に寄与しているのではないかと考えています。

他に有所見率の高いものとして脂質があります。男性の有所見率は低下しましたが、女性では増加しています。脂質と関係のある肥満者の割合は男女とも増加しています。引き続き食事・運動等の生活習慣改善が必要であり、生活習慣病に対する知識を深めると同時に、運動を推進する取り組みに更に注力してゆく予定です。

一方、喫煙率に関しては、全国の喫煙率は 16.7%※1 ですが、当協会の健康診断結果では 3.8%と非常に低い数値で推移しています。喫煙者は新型コロナウイルス感染症にかかりやすく重症化しやすい、またワクチンの効果が低いなどのデータもあり、今後も残った喫煙者を重点的に禁煙に誘導し、喫煙率 0%を目指したいと考えます。

職員のストレスチェックの結果では、令和 2 年度も高ストレス者の数が増加しています。メンタルヘルス対策は喫緊の課題と捉え、その要因を分析して、臨床心理士（公認心理士）も用いながらその解決を図り、ワークライフバランスの実現をめざした施策を実施したいと考えています。

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。

※ 厚生労働省 「最新たばこ情報 2020.12.8 更新」より

昨年、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した。令和 2 年度の振り返りは以下の通りです。今後も、健康経営施策の推進により、数値の改善状況をしてゆくか、定量的に計測して参ります。

健康経営の目標値(KPI)						
R2年度の脂質リスクの減少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	⇨	令和2年度 目標値	令和2年度 実績値	⇨	令和5年度 ⇨ 令和8年度
肥満	22.2%	⇨	21.0%	20.5%	⇨	20.0% ⇨ 19.0%
高血圧リスク	15.9%	⇨	15.6%	15.3%	⇨	15.3% ⇨ 15.0%
糖尿病リスク	11.1%	⇨	10.5%	10.7%	⇨	10.0% ⇨ 9.5%
脂質リスク	44.4%	⇨	42.0%	34.4%	⇨	33.0% ⇨ 32.0%
運動習慣	10.8%	⇨	13.0%	16.2%	⇨	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	⇨	8H	7.99H	⇨	7.5H ⇨ 7H
有給休暇取得率	56.6%	⇨	60.0%	62.4%	⇨	62.5% ⇨ 65.0%
禁煙対策						
喫煙率	5.9%	⇨	4.0%	3.7%	⇨	2.0% ⇨ 0.0%
R2年度の脂質リスクの減少は判定基準の変更によるところが大きい						

また、KPI を達成するため、下記の施策を重点的に取り組んでおります。

★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、各自の毎日の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。アフターランチウォーキングと称してお昼休憩中に職員が誘い合い近隣をウォーキングしたり、就業時間中にラジオ体操を実施していますが、それら全てがチャレンジエクササイズのポイント対象となります。

令和 2 年度から参加者に対して運動習慣定着のインセンティブとして、Inbody（体成分組成測定）を使用した筋肉量・体脂肪量の測定を、1 回目を令和 2 年 11 月に、2 回目を令和 3 年 5 月に実施しました。1 回目と 2 回目では、全体的にサルコペニア肥満が減少（男性：4.2→3.7、女性：8.7→4.2）しており、運動習慣が定着しただけでなく、運動量・強度共にアップした兆しと捉えています。

す。実際に、1 回目の測定時に比べて 2 回目の今は運動量・活動量が増えましたか？」とアンケートしたところ 21.7%の参加者が「増えた」と解答しています。この結果から、Inbody 測定は、運動習慣の定着に対し有効的な手段と評価し、今後も半年ごとの計測を継続することを決定しました。

- ・研修会時に腰痛予防・肩こり予防運動の実施

令和 2 年度の冬季研修会から、当協会所属のヘルスケアトレーナー（中央労働災害防止協会認定資格）指導のもと、研修会時に腰痛予防・肩こり予防運動を実施しました。研修会後にアンケートを実施したところ、「また腰痛予防・肩こり予防運動をしたい」という意見が多くよせられたため、令和 3 年度の夏季研修会でも運動を取り入れ、今後の件数回でも継続予定です。

- ・届出のあった協会内運動系サークルへの協会施設の貸出しや補助金の支給

協会内運動系サークルに対し、当協会施設の使用と補助金の支給を実施しています。帰宅前に職員同士で声掛けをすることでサークルへの参加者を増やし、また他部署の職員と一緒に運動することが、コミュニケーションの促進にも繋がっています。

★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ています。

- ・栄養指導・相談窓口の設置

職員向けの「食生活に関する相談窓口」を設けています。面談だけでなく、FAX と ICT を活用することで、with コロナを睨んだ対応を実施しています。

- ・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に「バランス食のすすめ♪」と題して、当協会所属の管理栄養士がランチョンセミナーを実施しました。研修後のアンケートの結果、90%以上の職員が「研修受講後は、食事の内容に気を付けたい」という意識の向上が判明し、ヘルスリテラシーの向上へ寄与しました。

また、当協会の保健師・管理栄養士が保健指導用に毎月作成するプリント「健康だより」を利用し、当協会職員に向けてプチセミナーを毎月実施しています。その理解度チェックテストを 3 か月に 1 回実施し、セミナーの効果検証を実施しています。直近の調査は、サルコペニアとタンパク質の摂取についてです。結果は以下の通りで、参加率は 7 割を超える参加率と共に、正答率は全問で 83.6% を超えるなど、ヘルスリテラシーが高まっている事を示しています。

今後も継続して、保健師・管理栄養士による健康教育を進めて参ります。

覚えているかな？

R3.10.25

健康だより確認ミニテスト

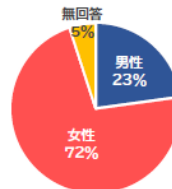
～ 結果報告 ～

この度は、「健康だより確認ミニテスト」にご参加いただき、ありがとうございます。
なんと！241名の方が参加してくださいました！！職員のおよそ7割にはなるでしょうか。こんなにたくさんの方に参加していただけるとは！健康経営推進メンバー一同喜んでおります。ありがとうございます。
では、いただいた回答をまとめましたので、ご覧ください。

参加者の年代



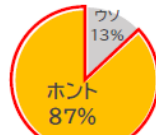
参加者の性別



正解は・・・

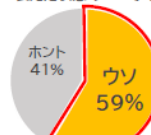
Question1～4について、次のグラフで回答率を示しました。

Q1.たんぱく質が不足すると太りやすくなる



正解は「ホント」

Q2.サルコペニアとは、高齢期に心身の機能が衰えた状態のことである

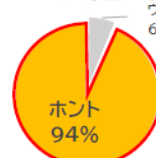


正解は「ウソ」



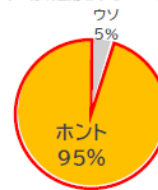
これは「フレイル」の定義。
サルコペニアとは加齢や疾患により筋肉量が減少し筋力低下が起こることです。

Q3.低脂肪で高たんぱくな食材(魚・ヒレ肉・モモ肉・豆腐・卵など)をとることは、サルコペニアの予防につながる



正解は「ホント」

Q4.フレイルは、運動をすることで予防できる



正解は「ホント」

Question2で迷われた方が多かったようですが、みなさん、健康だよりをしっかり見てくださっているんですね！
これからも3か月ごとに確認ミニテストを予定しています。次回もお楽しみに♪

健康増進部健康推進課

★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・経営会議でも継続的に討議しており、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、1ヵ月40時間を超えた職員に対しては産業医または健康管理医の面談を受けることが出来る制度を制定しています。加えて、一部部署の年度目標に、時間外労働の削減を掲げ、管理職の評価の一部としています。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、公認心理士・臨床心理士の面談を行ってきましたが、それなりの成果を得ており、引き続き実施します。

- ★喫煙率低下

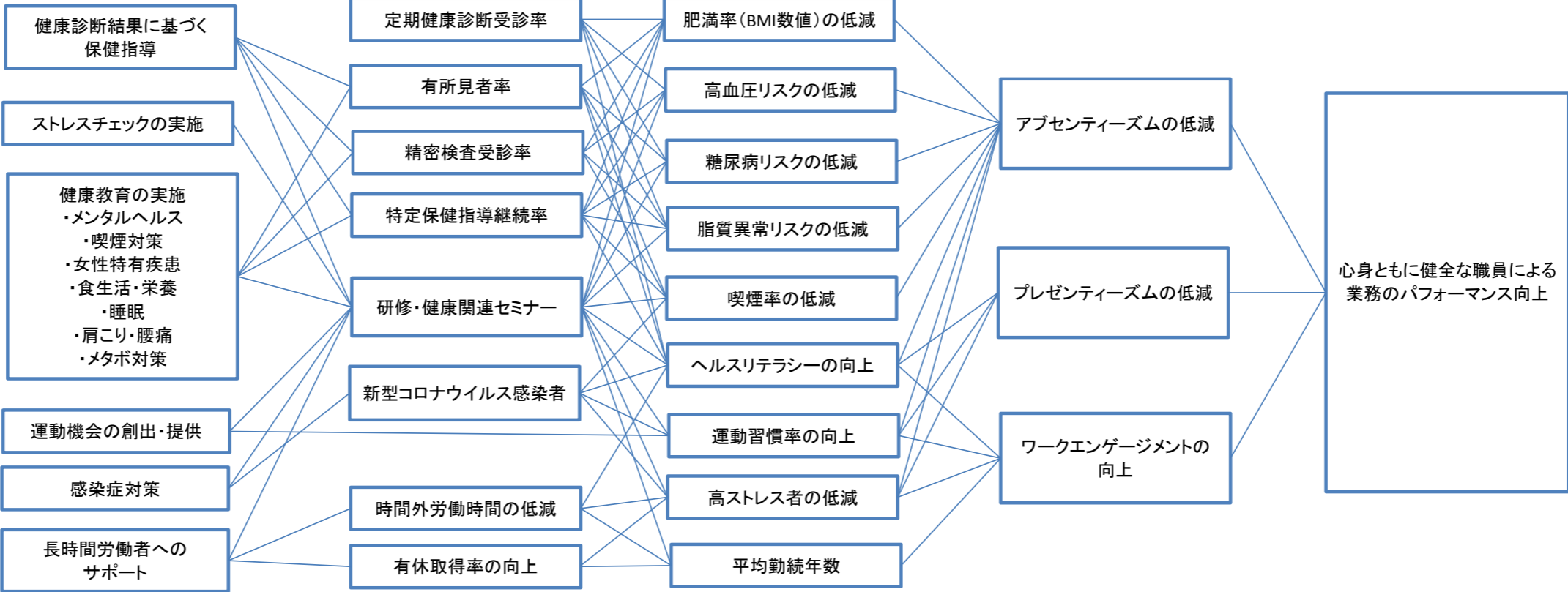
全職員を対象とした研修会で、理事長（内科医師）から禁煙に関する講演を実施しました。また、禁煙治療費用の補助制度を設けていますが、制度の利用者は居りませんでした。この制度と並行して、産業医・保健師・衛生管理者等からの喫煙者に対し直接、禁煙の呼びかけを強化し、喫煙率0%を目指します。

公益財団法人 中国労働衛生協会 健康経営戦略マップ

健康投資	健康投資効果			健康経営で解決したい経営課題
	健康投資施策の取り組み状況に関する指標	職員の意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標指標	

様々な効果に関連する健康投資

- 定期・特殊健康診断の実施
(各種オプション検査追加を含む)
- 医療職による産業保健活動
- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止



令和2年度の健康経営に関する指標

	R2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%
精密検査受診率	86.3%	100.0%
ストレスチェック受診率	99.4%	100.0%
特定保健指導継続率	100.0%	100.0%
研修参加率	80.0%	100.0%
研修中の肩こり・腰痛予防体操の満足度	95.3%	100.0%
時間外労働	7.99H	7.5H
有給休暇取得率	61.7%	62.5%
職員の意識変容・行動変容について		
喫煙率	3.7%	2.0%
運動習慣者率	16.9%	16.0%
ヘルスリテラシー	83.6%	83.6%
健康関連		
適正体重者率	68.0%	68.0%
有所見者率	68.3%	68.3%
平均勤続年数	10.7年	11年
傷病による休職の状況	2人	0人
プレゼンティーズム	6.19点	7.0点
アブセンティーズム	3.0日	2.0日
ワークエンゲイジメント	2.5点	2.5点
高ストレス者率	11.4%	10.0%
新型コロナウイルス感染者率	0.2%	0.0%