

よぼう健康白書 〈2023年版〉

本会は職員（本会で働く全ての従業者）の心身の健康を本会の経営にとって重要な基盤と位置づけ、「健康経営宣言」を示し、健康経営への取り組みを積極的に進めております。

健康経営宣言

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、福祉の促進に寄与すること」を目的に、予防医学を通じて、すべての人々の生涯健康・健康寿命の延伸をめざ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環境を備えた活力ある職場でなければなりません。

私たちは、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、職員の健康の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。

公益財団法人東京都予防医学協会

理事長 久布白 兼行

本会の健康経営がめざすもの

「予防医学活動（健診検査および健康教育等の健康づくり事業）を通じて人々の生涯健康、健康寿命の延伸に寄与すること」が本会の果たすべき使命です。

そのためには、予防医学の専門機関として、本会の職員一人ひとりが予防医学活動の実践者であること、すなわち高いヘルスリテラシーを持ち、心身共に健やかな状態を維持していることが重要と考えます。

また、予防医学活動の実践者であることは本会の事業そのものであることから、職員の健康は事業の生産性向上にも寄与すると考えています。

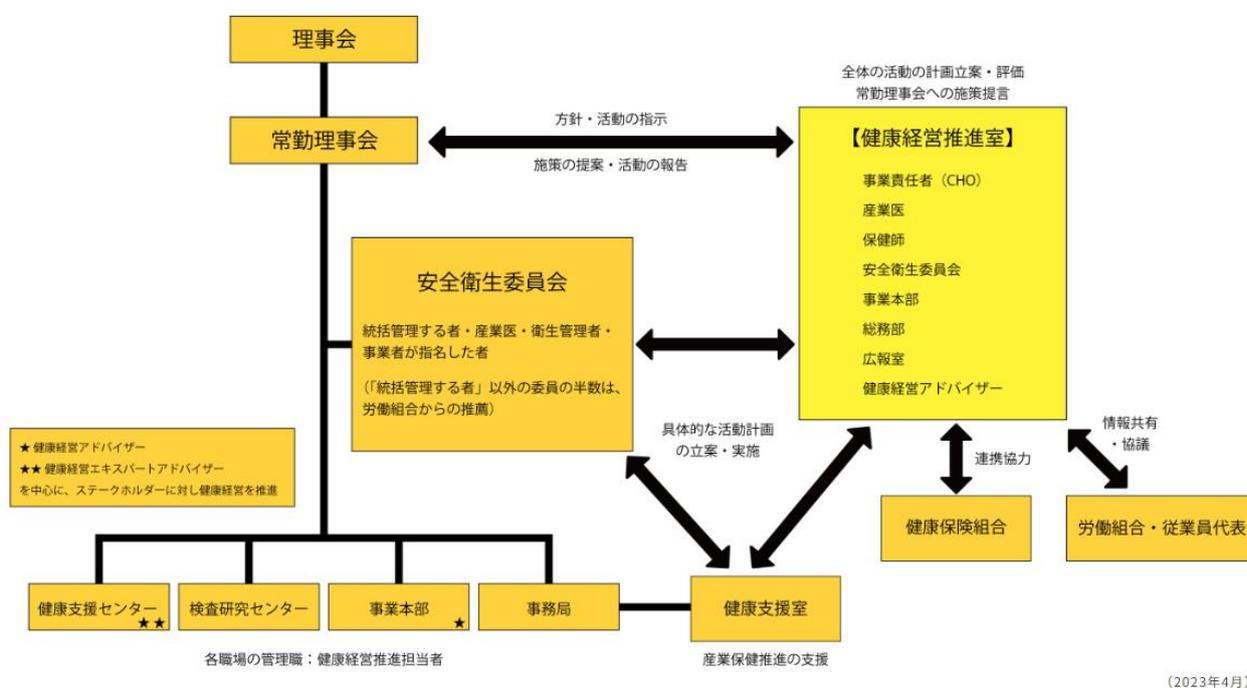
本会は、2019年10月に健康経営宣言を本会内外に発信いたしました。本会職員の生涯にわたるヘルスリテラシーの向上、健康の保持増進、快適職場づくり等の健康経営に取り組むことにより、さらなる組織の活性化をめざしていきます。

近年、世界共通の目標であるSDGs（持続可能な開発目標）達成への企業や組織の貢献に対する社会の期待が高まっておりますが、SDGsの目標3「すべての人に健康と福祉を」は、本会の推進する予防

医学事業そのものです。

本会の健康経営の取り組みにより組織を活性化させ、予防医学事業をさらに推進することで、こうした社会課題の解決にも貢献できるものと考えております。また、それは本会の「企業価値」を一層向上させ、さらなる組織の活性化という好循環を生み出すことになるはずで、そのための原動力となる職員一人ひとりのウェルビーイング（心身の幸福）を高める取り組みを、本会は精力的に進めてまいります。

健康経営推進体制と活動



2019年7月に健康経営事業責任者（CHO）、産業医、保健師、安全衛生委員会、総務部、健康経営アドバイザーから構成される健康経営推進準備室を立ち上げ、取り組みを開始しました。立ち上げ当初より、医療保険者とコラボヘルスの契約を締結し、連携は密に実施しました。2020年9月には健康経営推進室に名称を変更し、新たに広報室も加わり、健康経営推進施策の実践の推進、実施状況の把握、健康経営推進室への報告・相談などの役割を担う「健康経営推進担当者」を設け、その担当者を各課（科）長とし、より一体となって実施する体制を整えました。

また、各施策においては、産業医及び保健師を中心に、健診結果集計及び、安全衛生活動から得られるデータを関連付けて分析、その結果に基づき立案、実施いたしました。

2021～2022 年度レビューと改善施策の策定

前年度のレビューを行い、重点施策について下記の通り改善施策を策定しました。

1. メンタルヘルス対策

1) コミュニケーション活性化のための支援

→ 部署間合同のワールドカフェの実施

→ 「理事長のおごり」自販機導入

2) 居心地の良い・安心して働ける職場づくり

→ 全職員 1 on 1 面談実施（管理職へ教育支援）

→ カスタマーハラスメント対策実施

3) ワーク・エンゲイジメントを高めるための支援

→ 2 年目フォローアップ研修（働きがい、レジリエンス等）を実施

→ 知識や技術を深めるためのリレーコラム継続

→ 高年齢労働者向け、体力測定および個別健康相談

2. 生活習慣病対策

食育イベント・ウォーキングキャンペーンの実施

3. 喫煙者ゼロを目指した対策

喫煙者への個別支援、全職員への啓発活動

4. 女性の健康管理

全職員向け、女性の健康推進プロジェクトチームによる女性の健康管理セミナー

企画及び実施

2022～2023 年度の具体的な取り組み内容

重点施策の取り組みの一部を紹介いたします。数値の推移は最後の項をご確認ください。

1. メンタルヘルス対策

1) 部署間合同ワールドカフェの開催

ワールドカフェとは、カフェにいるようなくつろいだ雰囲気の中で、対話の時間を設定してスタッフ同士の交流を図るというものです。昨年度から行っていますが、今年度は各部署の健康経営推進担当者が中心となって、他部署との

合同開催で行いました。下記の写真はその時のものです。いつも同じ場所で仕事をしている仲間と、思いもかけない話で盛り上がりました。このワールドカフェは全職員の約 8 割が参加しました。



2022年5月 本会 Facebook 掲載

2) 「理事長のおごり」自販機の設置

「理事長のおごり」自販機は、通常の自動販売機としての機能の他、任意の二人組が、一緒にカードをかざすことで一定範囲内無償で飲料が提供されるというものです。

コミュニケーション活性化に向けて設置しました。「今日は誰と行こうかな」と相手を探すことも他の職場での会話が生まれます。

理事長発案の、「元気、快適、上機嫌」という合言葉通り、みんなで楽しく利用しています。



3) 全職員 1 on 1 面談実施

一人ひとりの職員が、居心地がよく、安心して、働きがいや成長を感じながら働けるようになることを目的に、今年度から、管理職による全職員対象 1 on 1 面談をスタートさせました。

実施する前に管理職に、1 on 1 面談を行うにあたっての姿勢や技術についてセミナーを行いました。

実際に実施した管理職からは、「課員のことをより深く知るためのきっかけになった」「今後定期的に行うことが大切だと感じた」「コミュニケーション技術をあげたい」といった感想が聞かれました。

4) 健康経営推進担当者会議の開催

本会では健康経営推進のキーパーソンは各職場の課長（科長）であると考え、課長職の教育支援に注力しています。

この健康経営推進担当者会議は、1日目に課長職、2日目は部次長職の2部制で、午前中はワークショップ、午後は「健康経営について」「高年齢労働者が安全に元気に働くための環境づくり」「仕事と治療の両立支援（育児または介護と就業の両立支援含む）」などの講義を実施しました。

課長職のワークショップでは、1on1面談を行って気が付いたことやよかったこと、難しかったことなどを共有するとともに、日ごろの健康経営推進や快適職場環境づくりにおいて工夫していることや困難に感じていることなどを話

し合いました。

部次長職のワークショップでは、前日のワークショップにて話し合われた課長職の悩みや困りごとなどを共有したうえで情報交換を行い、課長職へのサポートをさらに強化することが必要であることを確認し合いました。

本会では、健康経営推進に当たって課長職がPSS（Perceived Supervisor Support：知覚された上司による支援）を実感することが大変重要と考えています。次年度以降も継続してこうした取り組みを行い、課長職を支援しながら本会全体で健康経営に取り組んでいきたいと考えています。

以下は「健康経営推進担当者会議」の様子です。



5) 2年目職員のフォローアップ研修（働きがい、レジリエンス等）を実施

新型コロナウイルス感染症流行下で入職した職員は特に職場でのコミュニケーションがとりづらいまま入職となりました。横のつながり、縦のつながりを強化することを第一の目的に、2年目職員のフォローアップ研修を行いました。研修参加前には直属の上司と、2年目に入った仕事の状況やできるようになったこと、課題と感じていることなどを振り返りシートに記入し研修に参加しました。

久しぶりに顔を合わせる同期と会話し、互い

の現在の状況を共有することで多くの笑顔が見られました。また、本会の理念である、「生涯健康・健康寿命の延伸」について、日頃の現場の業務と関連付けた理事長の講義を直接受講しました。「改めて自分自身が何のための仕事を行っているか振り返る機会となり気が引き締まった」との声があがりました。レジリエンスの講義では「アセスメント体験で自分の強みを理解した。その強みを伸ばせるよう頑張りたい」などの声も聞かれました。



2年目職員研修アクションプランシート

作成日 年 月 日

所 属		氏 名	
-----	--	-----	--

①から⑥を書き出し、現在の自分を棚卸してください。

①職務、担当している事	②日常での課題
③苦手な事	④仕事に臨む上で心がけていること
⑤現在活かしているスキル	⑥どのようなことで貢献しているか

⑦の【今の自分】を未来から見つめ、今後の目指す姿を記入してください。

⑧【今後の目指す姿・目標、将来なりたい自分】

⑦の【今の自分】と⑧【今後の目指す姿】の差【課題】を⑨に、⑨の課題を解決するために、今やるべきことを⑩へ記入してください。	
⑨課題	⑩今やるべきこと
⑨課題	⑩今やるべきこと
⑨課題	⑩今やるべきこと

上記①～⑥を踏まえて⑦【今の自分】を記入してください。

⑦【いまの自分】

<所属科コメント>

6) 高年齢労働者の体力測定および健康相談

2020～2021年に行ったエイジフレンドリーガイドラインに基づく職場巡視のまとめより、各職場で高年齢労働者が急増しており、高年齢労働者が元気に働くための環境づくりや健康教育等が必要であることがわかりました。

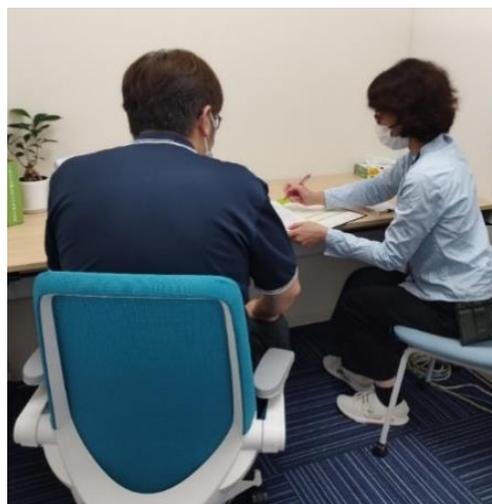
その結果に基づき、環境づくりの一步として全職員向けに、高年齢労働者の特徴や健康課題についてe-learning教育を行いました。さらに高年齢労働者には、一人ひとりに体組成測定およびロコモ度テスト、保健師、管理栄養士、健康運動指導士による個別健康相談（項目は希望

制）を行いました。

この高年齢対象者の健康支援プログラムは、2年に一度、52歳以上の方にご参加いただくものです。今年度は対象者63名のうち、53名（84.1%）が参加しました。

参加者からは、「自分のことが数値でよくわかった」「筋肉トレーニングの重要性がわかった」などの言葉が聞かれました。

以下は、サプライチェーンの皆さまの体力測定と健康相談の様子です。楽しく参加していただけました。



2. 生活習慣病対策

1) 新食育の輪・睡眠力向上・プラステンキャンペーンの実施

生活習慣病関連項目のBMIや脂質については改善傾向であるものの、血圧値など上昇傾向である所見も認めました。継続しての取り組みが重要と考え、今年度は次ページの通り実施し、

85%の職員が参加しました。

参加賞には、塩分測定器やホットアイマスクなど、各自の健康課題を支援するためのアイテムを準備しました。

2) 『FUN ♥ BODY CHANGE キャンペーン』の実施

運動習慣のある者の割合は緩やかながら上昇傾向であるものの、まだ本会の目標値に届いて

おらず継続して取り組んでいます。こちらも、自分自身で血圧値を測定しながら進められるよ

う、家庭で測定できる血圧計、血圧手帳を希望者には配布しました。また、職場で体を動かせるよう、ぶら下がり健康器具やエルゴメータ

ー、バランスボールなども設置しました。職員の90%が参加する全職員での取り組みになりつつあります。

「新食育の環・睡眠力向上・+10」 解決支援ツールのご案内

今回の「新食育の環・睡眠力向上・+10」では、以下の解決支援ツールをご用意しました。
①～⑦のうち自身の健康課題に合ったツールを1つ選び、課題解決の取り組みにお役立てください。

食育部門

①塩分測定器(ドリテックほか)
塩分量測定0.1～0.2g単位
対応温度～90℃

②キッチンスケール(タニタほか)

運動部門

③体組成計(OMRONほか)
体脂肪率、内臓脂肪などが測定可能

④運動指導士による個別運動支援プログラム
健康運動指導士が一人ひとりと相談し、体調や体力に合った個別運動プログラムを提案します。また、必要に応じて、ダンベルなどを貸し出します。
健康運動指導士との相談日は別途調整します。
④に関するお問い合わせ先：増進部 加藤次長

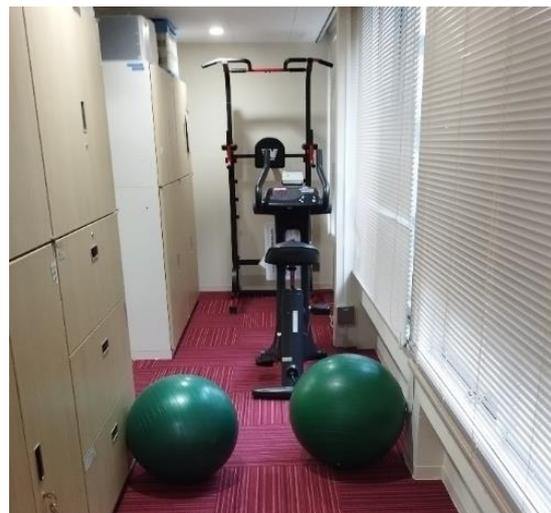
睡眠部門

⑤温湿度計(シチズンほか)

⑥ホットアイマスク(USB給電式)

⑦書籍 白濱龍太郎著 『人生が劇的に変わる睡眠法
—専門医が教える「一流への睡眠戦略!」』

★商品の画像はイメージです



2. 喫煙者ゼロを目指した対策

昨年につき、卒煙支援プログラムを用意し、喫煙者と喫煙についての面談を行いました。

今年度は卒煙支援プログラムの利用まではたどり着けませんでした。継続して喫煙者ゼロ

を目指し、みんなで取り組んでいきたいと考えています。

3. 女性の健康管理

2023年度には職員代表からなる「女性の健康推進プロジェクトチーム」を立ち上げ、職員自ら健康経営に関与し、企画、運営、実施を目指しました。チームメンバーは、20代～50代の全年代、子育て前中後、事務職・専門職、すべての方で構成されています。

9月に実施した「女性の健康推進プロジェクトセミナー 女性の健康について、みんなで聞

いてみよう！」は産婦人科専門医でもある理事長による講義の後、初の試みとして座談会形式で質問を行いました。

本会の職員は、健康診断や健康教育に従事していることもあり、ユニークな質問が多く、楽しくセミナーを開催することができました。

このセミナーの様子は今も配信中で、9月末現在、324人（91.8%）が聴講しています。



5. 入職時～退職までの健康教育

本会は、「生涯健康」「健康寿命の延伸」を理念に掲げていますが、その実践を本会の職員自ら行えることを目指しています。

入職から退職まで生涯にわたって健康を維持

できるようになることを目的に、ヘルスリテラシーの向上に向けて、さまざまな教育を行っています。また並行して職場環境づくりも行っています。

本会は人々の生涯健康・健康寿命の延伸をめざし
さまざまな活動を行っています。



また、その実践として、職員一人ひとりが
入職から退職まで健康を維持できるよう取り組んでいます。

新入職員

昨年同様、新入職員に対しては、入職時の食事に関する情報提供のための教室とアルコールの付き合い方に関する教育を行っています。半年後に保健師によるフォローアップの個別面談を行います。

適量飲酒教室

適量飲酒教室及びアルコール遺伝子体質検査を希望者に対して昨年同様に開催いたしました。

全年代へのがん教育

3人に1人ががんになる時代ですが、早期発見、早期治療がかなう時代になってきました。各自が正しい知識を持ってがん検診を受診し、各自が正しく対応できることを目的に今年度は、「ピロリ菌についてもう一度」をテーマに、e-learning 教育を行いました。301人（84.6%）が参加しました。

カスタマーハラスメント対策

各種職場巡視の結果より、お客様への対応に苦慮している部署があることがうかがえました。カスタマーハラスメントが起きにくいスタッフへの教育や手順化への取り組みをスタートさせました。

全年代への感染予防教育

本会は女性が7割以上を占める職場です。感染予防を目的に、今年度は、「麻しん・風しんについてご存じですか？～今すぐ必要な対策は？」をテーマに e-learning 教育を行いました。319人（90.6%）が参加しました。

そのクレーム、やりすぎではありませんか？

暴力・暴言、土下座の強要…

STOP! カスタマーハラスメント
—みなさまに気持ちよく過ごしていただくために—

カスタマーハラスメントとは？
カスタマーハラスメントとは、例えば、
・過大な要求や不当な言いがかりなど、主張内容等に問題があるもの
・主張する内容には正当性があるが、暴力や暴言など、主張方法に問題があるものが考えられます。
暴力行為を始め、中には犯罪行為に当たる可能性のあるものも含まれます。

意見を伝える際のポイント
意見がきちんと相手に伝わるように、従業員に意見を伝える際には、以下の点を意識してみてください。
①ひと呼吸、落ち着きましょう！
②言いたいこと、要求したいことを明確に、そして理由を丁寧に伝えましょう！
③従業員の説明も聞きましょう！

国土交通省 経済産業省 消費生活庁 厚生労働省 法務省 警察庁 農林水産省

6. その他

私たちは、1日の約3分の1を過ごす「オフィス」が健康的に働ける空間であることが重要と考えています。本会職員は、「職場に出勤すると自然と健康になる」、そういったオフィスや環境づくりを目指しています。昨年から開始した改修工事によってオフィス環境が改善しました。整理整頓がよりしやすい環境に変わるとともに、準フリーアドレス制度を導入して、コミュニケーションの活性化につなげたいと考えています。

オフィスの環境の確認は、引き続き、経済産業省が提示している「健康経営オフィスレポート」の「健康を保持・増進する7つの行動、簡

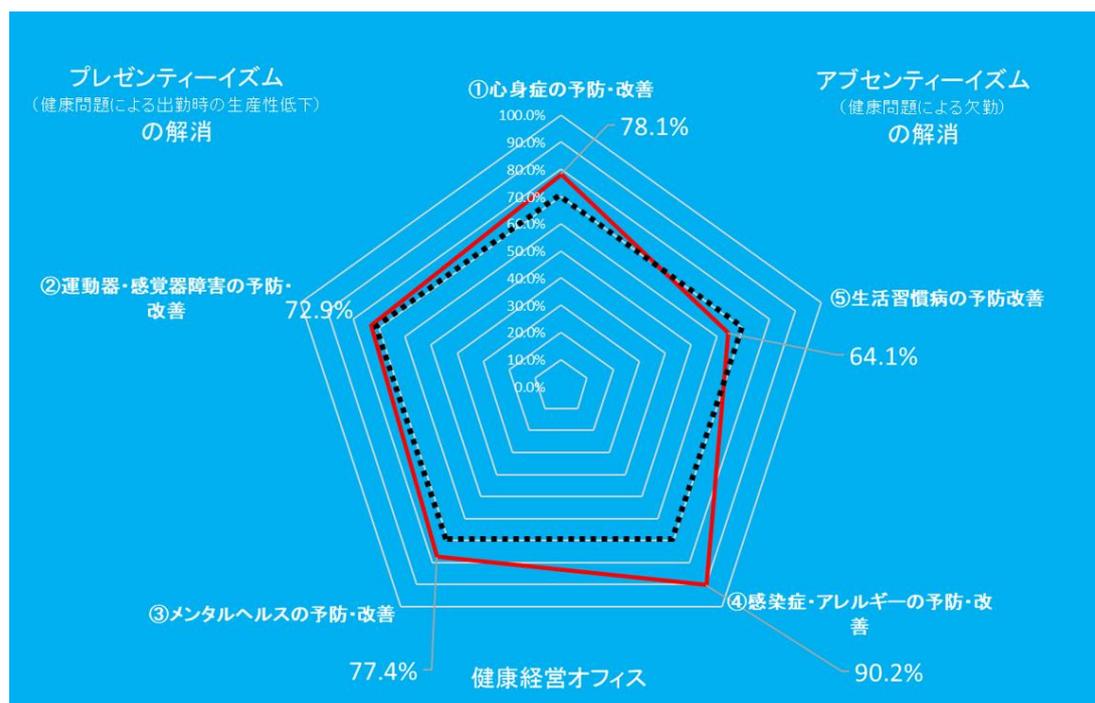
易チェックシート」に沿って、本会職員の行動様式を調査しています。

昨年同様、本会の傾向は健康保持増進効果5分野のうち4分野で7割を超えていました。

2022年度は生活習慣病予防の割合が3.4%上昇していました。

一方、プレゼンティーイズムの解消の項目は今年度も横ばい傾向でした。本会が実施しているプレゼンティーイズム調査結果と同様の傾向ととらえ、心身症予防、運動器・感覚器障害予防、メンタルヘルス不調予防を具体的に重点的に今後も取り組んでいきます。

	2020年度	2021年度	2022年度
①心身症の予防・改善	76.5%	77.6%	78.1%
②に運動器・感覚器障害の予防・改善	72.0%	71.2%	72.9%
③メンタルヘルスの予防・改善	77.3%	77.4%	77.4%
④感染症・アレルギーの予防・改善	89.0%	92.0%	90.2%
⑤生活習慣病の予防・改善	58.0%	60.7%	64.1%



具体的に取り組んだことは以下の通りです。

「健康を保持・増進する7つの行動」に沿った実施事項

- A：快適性を感じる⇒快適湿度を保つための加湿器導入、職場巡視時の照度確認
騒音レベル確認、CO2 測定器の貸し出し
- B：コミュニケーション⇒新入職員のフォロー研修でのワールドカフェ実施
2年目職員フォローアップ研修
「理事長のおごり」自販機導入
- C：休憩・気分転換する⇒新たなリフレッシュルーム増設
ウォーキングキャンペーンでの近隣お勧めコース紹介
出張マインドfulnessの実施
- D：体を動かす⇒出張ストレッチ教室 新規実施部署増加
階段励行ポスターで消費カロリー等の情報提供
リフレッシュルームそばのぶら下がり健康器具設置
健康支援室内にエルゴメーター及びバランスボール設置
希望者へスタンディングデスク貸し出し
- E：適切な食行動をとる⇒食行動改善に向けた e-learning 及びスマートミール弁当提供
- F：清潔にする⇒感染症対策の継続
- G：健康意識を高める⇒健康行動チャレンジキャンペーンの開催

健康投資施策の取り組みに関連するデータの推移分析について

1) 健康投資施策の取り組みに関する指標

表1 (P17~18) の通り、概ねすべての施策について参加率は年々上昇してきています。特に食事や運動、睡眠の生活習慣改善へ向けた施策は80%~90%と高くなっています。

健康経営の認知度も統計学的に有意に上昇し

ており、健康経営が浸透し、多くの従業員が積極的に参加しているものと考えられます。「健康経営の施策を利用して(参加して)、元気になろう」と思う従業員を増やすことをゴールとしたいと考えています。

2) 従業員の意識変容・行動変容に関する指標

表2 (P19) の通り、各問診票の回答は年度によって変動はありますが、運動習慣のあるものの割合、睡眠で休養が取れているものの割合は緩やかに増加傾向です。

ヘルスリテラシー尺度調査については、概ね全年代目標値に近づいている傾向にあります。3年間施策に参加したもののうち、30歳代および一般職員では有意にヘルスリテラシー平均点

が上昇しました。継続して施策への参加を進め、様々な健康づくり支援及び教育を行っている

3) 健康関連の最終的な目標指標

表3 (P20) および表4 (P21) の通り、各健診項目の有所見率は若干年度によって変動はありますが、本会が目標に掲げた、「BMI25以上の女性の割合を減らす」については年々着実に減少傾向となっているとみています。

また、脂質に関しても有所見者の割合の低下がみられています。そのほかの項目については、有所見者の割合が年度によって上下しており、継続して健康教育、健康相談、保健指導、および各施策を行っていくことが肝要であると考えています。

一方、メンタルヘルス関連の項目については、ストレスチェックにおいて、健康リスクは

くことにより全年代、全職位においても上昇を目指したいと考えています。

改善傾向を維持しているものの高ストレス者割合は高いままとなっています。

また、活性化の指標に挙げているワーク・エンゲイジメント平均点は横ばいでした（有意差なし）。プレゼンティーイズムにおいては、半数以上が軽度以上のプレゼンティーイズム状態、中度や高度も増加しており、特に40歳代にて統計学的に有意に悪化傾向を認めました。

具体的な困難事項を確認し、具体的な施策につなげていくことが喫緊の課題であると認識しています。そのほかの指標においても継続して施策の効果を分析進めていきたいと考えています。

啓発活動及び連携

1) 広報誌「よぼう医学」を通じての本会ユーザーや都民への情報提供

健康づくりや健康増進、ヘルスリテラシー向上に役立つ予防医学情報を年4回発行しています。<https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/yobou/>

2022 年春号(No.16) 特集「働く女性の健康支援 月経関連トラブルを中心に」

2022 年夏号(No.17) 特集「新生児マスキリーニング これからの展望」

2022 年秋号(No.18) 特集「心の病気の理解と対応」

2023 年新年号(No.19) 特集「『神経性やせ症』学校での適切な支援をめざして」

2023 年春号(No.20) 特集「働く女性の健康支援『更年期を健やかに』」

2023 年夏号(No.21) 特集「希少疾患の早期発見のために 拡大新生児スクリーニング検査を
スタートしました！」

2023 年秋号(No.22) 特集「胃がん予防の最新事情 ピロリ菌と胃内視鏡検査」

2) ホームページ、SNS(Facebook、X)の活用

ホームページや SNS (Facebook、X) で健康づくりや健康増進、ヘルスリテラシーの向上に役立つ予防医学情報を提供しています。

ホームページ <https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/>

Facebook <https://www.facebook.com/yobou.tokyo/>

X (旧 Twitter) <https://twitter.com/thsa1967>

3) ヘルスケア研修会の開催

健康管理コンサルタントセンターが実施する「ヘルスケア研修会」に協力し、職場の健康づくりを支援する講演を年4~6回、無料で配信しています。

https://www.yobouigaku-tokyo.or.jp/healthcare_cc/next.html

第302回 2022年1月17日~2022年4月14日

主 題 「職域でのアルコール問題対策——『減酒』から『断酒』まで幅広く支援する」

講 師 さくらの木クリニック秋葉原 院長 倉持 穰氏

第303回 2022年3月15日~2022年6月14日

主 題 「基礎から学ぶ——経営戦略としての健康経営と今後の展開」

講 師 一般社団法人社会的健康戦略研究所 代表理事 浅野 健一郎氏

第304回 2022年6月15日～2022年9月14日

主 題 「育児介護休業法の改正と職場での対応」

講 師 社会保険労務士法人中村・中辻事務所 代表社員 中辻 めぐみ氏

第300回 2022年9月15日～2022年12月14日

主 題 「新型コロナウイルス感染症 2年半を振り返る」

講 師 東京大学名誉教授、東京大学保健・健康推進本部本郷保健センター 特任研究員
森屋 恭爾氏

第305回 2022年12月15日～2023年3月14日

主 題 「不妊症への理解を深める――職場での支援を中心に」

講 師 東京医科大学 産婦人科教授 久慈 直昭氏

第306回 2023年3月15日～2023年6月14日

主 題 「知っておきたい月経関連の疾患とその対応」

講 師 東京歯科大学市川総合病院 産婦人科准教授 小川 真里子氏

第307回 2023年6月15日～2023年9月14日

主 題 「更年期に見られる症状とその対応」

講 師 牧田産婦人科医院 院長 牧田 和也氏

第308回 2023年9月15日～2023年12月14日まで

主 題 「安全に長く元気で働くために必要な体力とは

――『安全体力®』機能テストと『アクティブ体操®』

講 師 JFE スチール(株)西日本製鉄所（倉敷地区）安全健康室 ヘルスサポートセンター
健康・安全体力・社会貢献 Gr 乍 智之 氏

4) 健康づくり懇話会総会を開催

本会と本会のユーザーによる健康づくりに役立つ情報交換と相互交流を目的とした健康づくり懇話会を開催しています。

第29回総会 2023年10月4日

特別講演「健康経営

――テレワーク時に対応すべき健康管理や生産性低下防止のための取り組み」

講 師 富士通株式会社健康推進本部 主幹産業医 佐藤裕司氏

事例紹介「テレワーク（在宅勤務）を健康経営に活かすために

――コロナ禍での経験を通して」

講 師 旭化成株式会社健康経営推進室 統括産業医 小山一郎氏

5) ジョイセフとの連携協力 ホワイトリボンラン後援及び参加

Healthy woman , healthy world ～女性の健康から世界を変える～

本会のきょうだい団体であるジョイセフが行っている「ホワイトリボンラン」は、「走ろう、自分のために、誰かのために」というスローガンを掲げ、自分のために、そして海の向こうの女性のために、何かアクションしたいと考える同じ思いを持った仲間とつながり、ランニングというアクションを通して行うチャリティアクションです。本会ではホワイトリボン、そして、国際女性デーを盛り上げていきます。

<https://white-ribbon.org/>



6) 東京都等行政機関との連携

東京都等が実施する以下の活動等に協力しました。

- ・東京都マンモグラフィ講習会
- ・東京都がん検診従事者講習会
- ・大腸がん検診普及啓発活動「Tokyo 健康ウォーク」での「無料大腸がん検診」
- ・新型コロナウイルス感染症対策への協力として「陽性患者の宿泊療養施設入所判定」

健康投資施策の取り組み状況

表1 健康投資施策の取り組み状況に関する指標

※各施策の満足度は一部ホームページに公開しています

1. 健康診断関連 (2022年4月1日～2023年3月31日の期間で算出)

実施事項	実施時期	実施回数	対象者	受診者	受診率	投資額
定期健康診断受診率	2023年1月	1回	340名	340名	100%	-
定期健康診断精密検査受診率	2023年2月～3月	1回	9名	8名	88.9%	-
ストレスチェック受検率	2022年9月	1回	323名	310名	96.0%	363,250
健診後事後措置(保健指導)	2022年3月～	110回	116名	110名	94.8%	-
ハイリスク者(保健指導)	2022年5月～	4回	2名	2名	100.0%	-

※1 血糖及び血圧が基準値以上としています
投資額は税込み/円

2. 各施策関連

実施事項	実施時期	実施回数	対象者	参加者	参加率	投資額	
メンタルヘルス対策	職場環境改善研修(管理職)	2023年2月	1回	34名	33名	97.1%	220,000
	健康経営推進担当者会議	2022年9月	1回	28名	25名	89.3%	52,580
	2年目職員レジリエンスセミナー	2023年2月	1回	13名	12名	92.3%	2,200
	ワールドカフェ	2023年2月～8月	1回	335名	279名	83.3%	112,540
	理事長のおごり自販機	2023年4月～設置					
	新入職員健康相談	2022年10月～	13回	13名	13名	100.0%	-
生活習慣病対策	食育の環・睡眠力向上・プラステン	2023年2月～3月	1回	338名	286名	84.6%	1,023,871
	ウォーキングキャンペーン	2023年1月～2月	1回	340名	308名	90.6%	1,498,936
	新入職員アルコール体質検査及び適量飲酒	2022年4月	1回	13名	13名	100.0%	57,200
	アルコール体質検査及び適量飲酒	2022年3月	1回	16名	14名	87.5%	52,800
	新入職員食育弁当喫食	2022年4月	1回	13名	13名	100.0%	14,040
	節日年齢健康教室・笑いヨガ教室	2022年11月～12月	4回	51名	42名	82.4%	125,360
	スマートミール弁当の環境支援	2021年7月～継続	環境整備済み				
	クアオルト健康ウォーキング体験(ヘルスツーリズム)	2022年10月	1回	7名	7名	100.0%	14,000
	ボランティア・運動機会の提供(ホワイトトリボンラン)	2023年3月	1回	30名	30名	100.0%	116,200
	全年代対象 がん教育	2022年8月～9月	1回	347名	341名	98.3%	-

喫煙者ゼロ	出勤時間内禁煙化(昼も含む)	2020年4月～継続					
	禁煙外来補助	従来より設定のものを活用し周知	0回	6名	0名	-	-
	喫煙者産業医及び保健師面接	2023年7月～9月に実施	4回	6名	4名	66.7%	-
	禁煙安全衛生教育	従来より安全衛生委員会だよりにて毎月川柳を掲載					
	保健師による卒煙支援プログラム	2021年10月～実施	0回	6名	0名	-	-
	ノンスモーカーメーター掲示	2020年8月～継続					
その他	女性の健康管理セミナー	2022年5月～7月	1回	346名	332名	96.0%	159,000
	健康運動指導士による出張ストレッチ教室	2022年4月～2023年9月	89回		1035名		
	風疹抗体検査	2022年4月～2023年1月	3回	49名	49名	100.0%	-
	マインドフルネス	2023年9月	1回	15名	15名	100.0%	-
	高齢労働者の特徴や健康課題セミナー	2023年3月～継続中	1回	355名	134名	37.7%	109,500
	高齢労働者（52歳以上）体力測定および健康相談	2023年3月～10月	53回	63名	53名	84.1%	-
	高齢労働者（サブライチェーン）体力測定および健康相談	2023年10月	8回	8名	8名	100.0%	-

投資額は税込み/円

3. 労働関連（2022年4月1日～2023年3月31日の期間で算出）

実施事項	数値
労働時間の状況（1ヵ月平均）	所定労働時間 148時間 実労働時間 150.4時間
所定労働時間外（1ヵ月平均）	所定労働時間外 19.1時間 （法定労働時間外は9.5時間）
勤務の状況（1年間平均）	所定労働日数 平日241日 土曜日14日 所定労働日外勤務日数 3.1日
休暇の取得状況（1年間平均）	年次有給休暇取得日数 16.2日 （年次有給休暇取得率90.0%）
特別休暇の取得状況（1年間平均）	年次有給休暇以外の特別休暇取得日数 11.8日（産休・育休は除く）
労働災害の発生状況	通勤災害1件 業務災害 2件 ※1 度数率2.8% ※2 強度率0% （度数率、強度率ともに職員1件で算出）

$$\text{※1 度数率} = \frac{\text{労働災害者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000,000$$

$$\text{※2 強度率} = \frac{\text{延べ労働損失日数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000$$

表2 従業員の意識変容・行動変容に関する指標

1. 生活習慣問診回答者の状況 2017年度～2022年度

	実数						割合						目標
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
総受診者	339	346	332	346	341	325	/	/	/	/	/	/	/
10. 30分以上の運動を週2日以上1年以上実施していない	270	290	282	284	284	268	79.6%	83.8%	84.9%	82.1%	83.3%	82.5%	70.0%
11. 身体活動1日1時間以上実施していない	202	207	180	171	159	150	59.6%	59.8%	54.2%	49.4%	46.6%	46.2%	45.0%
12. 歩く速度が遅くない	126	141	125	135	136	129	37.2%	40.8%	37.7%	39.0%	39.9%	39.7%	35.0%
14. 食べる速度が速い	115	120	125	113	110	98	33.9%	34.7%	37.7%	32.7%	32.3%	30.2%	30.0%
15. 就寝2時間前に食事をとることが週3回以上ある	86	85	92	91	71	75	25.4%	24.6%	27.7%	26.3%	20.8%	23.1%	20.0%
16. 夕食後に間食をすることが週3回以上ある	/	71	89	76	86	89	/	20.5%	26.8%	22.0%	25.2%	27.4%	15.0%
17. 朝食を抜くことが週3回以上ある	65	74	73	75	68	70	19.2%	21.4%	22.0%	21.7%	19.9%	21.5%	15.0%
18. お酒を2合以上毎日飲んでいる	21	20	16	23	15	20	6.2%	5.8%	4.8%	6.6%	4.4%	6.2%	5.0%
20. 睡眠で休養が取れていない	133	132	130	135	123	118	39.2%	38.2%	39.2%	39.0%	36.1%	36.3%	30.0%
21. 喫煙している人	24	25	21	11	5	6	7.1%	7.2%	6.3%	3.1%	1.5%	1.8%	0.0%

2. 従業員のヘルスリテラシー

性別	年代	実数			目標値
		2020	2021	2022	2023
男性	20代	3.98	3.93	4.20	4.00
	30代	3.35	3.31	3.96	
	40代	3.66	3.50	3.63	
	50代	3.81	3.87	3.94	
	60代	3.38	3.15	3.54	
女性	20代	3.83	3.77	3.71	
	30代	3.65	3.78	3.80	
	40代	3.73	3.67	3.76	
	50代	3.65	3.71	3.72	
	60代	3.50	3.63	3.54	

表 3 健康関連の最終的な目標指標

有所見者の割合 2017 年度～2022 年度

		実数						割合						目標値
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
総受診者	全体	339	346	332	346	341	325							
肥満	全体	60	64	65	64	55	51	17.7%	18.5%	19.6%	18.5%	16.1%	15.7%	17.0%
	男性	34	36	30	28	21	21	10.0%	10.4%	9.0%	8.1%	6.2%	6.5%	10.0%
	女性	26	28	35	36	34	30	7.7%	8.1%	10.5%	10.4%	10.0%	9.2%	7.0%
脂質異常	全体	60	90	114	96	97	81	17.7%	26.0%	34.3%	27.7%	28.4%	24.9%	17.0%
	男性	27	44	47	38	33	28	8.0%	12.7%	14.2%	11.0%	9.7%	8.6%	8.0%
	女性	33	46	67	58	64	53	9.7%	13.3%	20.2%	16.8%	18.8%	16.3%	10.0%
血圧	全体	49	48	49	61	73	68	14.5%	13.9%	14.8%	17.6%	21.4%	20.9%	15.0%
	男性	27	26	26	37	36	34	7.1%	7.5%	7.8%	10.7%	10.6%	10.5%	7.0%
	女性	22	22	23	24	37	34	6.5%	6.4%	6.9%	6.9%	10.9%	10.5%	6.0%
糖尿病	全体	13	19	19	18	20	22	3.8%	5.5%	5.7%	5.2%	5.9%	6.8%	4.0%
	男性	7	12	11	13	12	15	2.1%	3.5%	3.3%	3.8%	3.5%	4.6%	2.0%
	女性	6	7	8	5	8	7	1.8%	2.0%	2.4%	1.4%	2.3%	2.2%	2.0%
肝臓	全体	19	23	22	24	21	21	5.6%	6.6%	6.6%	6.9%	6.2%	6.5%	5.0%
	男性	15	18	16	17	14	10	4.4%	5.2%	4.8%	4.9%	4.1%	3.1%	4.0%
	女性	4	5	6	7	7	11	1.2%	1.4%	1.8%	2.0%	2.1%	3.4%	1.0%
メタボ判定	全体	39	42	36	45	43	39	11.5%	12.1%	10.8%	13.0%	12.6%	12.0%	11.0%
	基準該当	17	23	18	20	21	20	5.0%	6.6%	5.4%	5.8%	6.2%	6.2%	5.0%
	予備群該当	22	19	18	25	22	19	6.5%	5.5%	5.4%	7.2%	6.5%	5.8%	6.0%
特定保健指導	全体	31	32	29	29	38	34	9.1%	9.2%	8.7%	8.4%	11.1%	10.5%	7.5%
	積極的支援	13	14	10	10	8	15	3.8%	4.0%	3.0%	2.9%	2.3%	4.6%	2.5%
	動機付け支援	18	18	19	19	30	19	0.9%	0.9%	5.7%	5.5%	8.8%	5.8%	5.0%

表4 メンタルヘルス関連指標 2017年度～2022年度

ストレスチェック

	割合及び値						目標値
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
高ストレス者割合	11.8%	10.7%	15.0%	18.4%	12.9%	13.5%	5.0%
健康リスク値	98	97	98	108	94	96	90

労働状況

	割合及び値						目標値
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
3年目未満の離職率	41.7%	33.3%	12.1%	12.2%	18.2%	14.3%	10.0%
平均勤続年数	18.0	17.9	17.3	16.5	16.3	16.0	
傷病による休職の状況	0名	3名	2名	3名	8名	2名	0

ワーク・エンゲイジメント等

	分類	実数				割合				目標値
		2019	2020	2021	2022	2019	2020	2021	2022	2023
総回答者		336	333	317	330					
プレゼンティーズム ※1	異常なし	169	169	169	155	50.3%	50.8%	53.3%	47.0%	60.0%
	軽度	101	95	94	104	30.1%	28.5%	29.7%	31.5%	25.0%
	中度	45	42	38	51	13.4%	12.6%	12.0%	15.5%	10.0%
	高度	12	27	16	20	3.6%	8.1%	5.0%	6.0%	5.0%
アブセンティーズム ※2		2	3	8	2	0.6%	0.9%	2.5%	0.6%	0.0%
ワーク・エンゲイジメント ※3	0～2.99		191	182	203		57.4%	57.4%	61.5%	40.0%
	3～6		142	135	127		42.6%	42.6%	38.5%	60.0%
	平均点		2.78	2.81	2.72					3.00
会社満足度						66.0%	65.6%	64.2%	75.0%	
仕事満足度						71.5%	73.5%	71.5%	80.0%	
会社信頼度						66.3%	65.3%	70.3%	80.0%	
健康経営取り組み認知度						61.9%	66.1%	83.6%	100.0%	

※1 Wfun

※2 1ヵ月を超える長期欠勤、休職者

※3 ユトレヒト

(2023年10月13日版)