

よぼう健康白書 〈2024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。

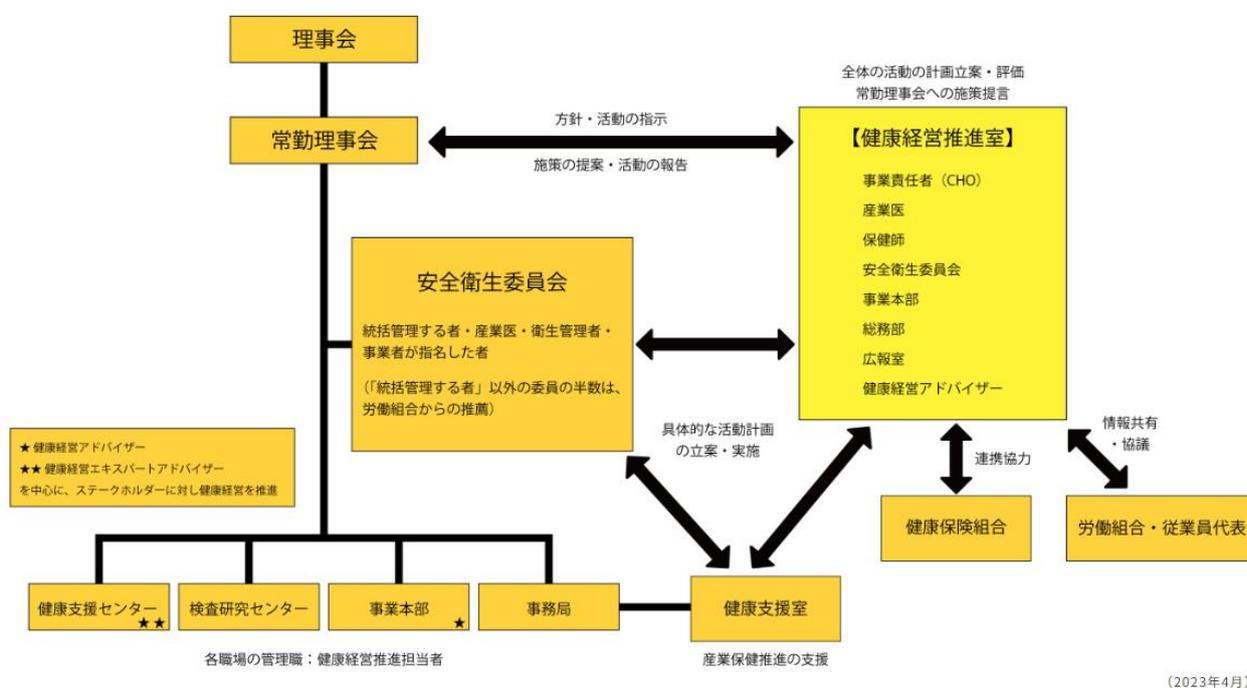
本会は、2019年10月に健康経営宣言を本会内外に発信いたしました。本会職員の生涯にわたるヘルスリテラシーの向上、健康の保持増進、快適職場づくり等の健康経営に取り組むことにより、さらなる組織の活性化をめざしていきます。

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。

2022～2023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

→各部署健康経営推進担当者企画によるレクリエーション実施

→「理事長のおごり」自販機継続

2) 居心地の良い・安心して働ける職場づくり

→プレゼンティーズム対策…職場環境づくり（管理職へ教育）と個別保健指導

→仕事と介護の両立支援教育

→カスタマーハラスメント対策

3) ワーク・エンゲイジメントを高めるための支援

→全職員 1 on 1 面談実施（管理職へ教育支援）

→2年目フォローアップ研修（働きがい、レジリエンス等）を継続

→知識や技術を深めるためのリレーコラム継続

2. 生活習慣病対策

ウォーキングキャンペーン、よぼう健康チャレンジ、年代別研修会、クラブ活動推進

高年齢労働者向け体力測定および個別健康相談継続

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

女性の健康推進プロジェクトチームによるミニ・フェムテック展開催

全職員向け、女性の健康管理セミナー実施

2023～2024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) コミュニケーション活性化

各部署健康経営推進担当者企画によるレクリエーション実施

コミュニケーション活性化は本会の健康経営推進上の重要課題です。各部署にマッチする、課員が楽しく参加できる企画を健康経営推進担当者に練ってもらうことが一番の活性化につながると思え、今年度はレクリエーションを実施

することとしました。本会は29部署がありますが、「ワードウルフ」、「ITO」、「マシュマロチャレンジ」など、部署ごとに多様なレクリエーションが開催されました。

「課員の普段は見られない意外な一面が垣間

見れてとても楽しかった」「企画の段階から課員と話せたことが良かった」等、大変盛り上がった様子が見られました。

コロナ禍以降、リラックスして集う機会が減少していましたが、本企画は縦に横につながる良いコミュニケーション活性化の機会になったものと思います。引き続き全従業員で、「元気・快適・上機嫌」を目指していきたいと思えます。

今回は開催時期や費用なども各部署で自由に企画しました。本企画は 29 部署 272 名が参加しました。



管理職研修での「ITO」ゲームの様子（イメージ）

上) ゲームのお題

下) お題の答えを考える参加者

2) 居心地の良い・安心して働ける職場づくり

プレゼンティーイズム対策…職場環境づくりと個別保健指導

昨年のプレゼンティーイズム測定の結果、異常なしの従業員が半数以下であることがわかりました。具体的な改善につなげることを目的に、プレゼンティーイズム度が軽度～高度で、体調面の困りごとがある方に、産業医と保健師が個別保健指導を行いました。

健康診断結果には表れない体調の困りごとは多様（痛み・眼・筋骨格・心・睡眠等）で、それぞれに合った対策方法をアドバイスしまし

た。また、職場環境改善が必要と思われるケースに対しては、本人了承の元、職場や安全衛生委員会と連携して対応を進めることとしました。

プレゼンティーイズム対策は、職場への支援、個人への支援が不可欠です。個別への対策を行うとともに、職場環境づくりについては、改めてプレゼンティーイズムについての講義を実施し、管理職に学びの場を提供しました。

3) 仕事と介護の両立支援体制づくりと教育

本会は 50 代～60 代の従業員が全従業員の約 40% を占めており、働きながら介護を担う従業員が増えてきました。一人ひとりの職員が、離職することなく安心して働き続けられるよう、管理職、全従業員、それぞれに研修を実施しています。管理職研修では、すでに介護を行っている管理職

自身が実際の経験談を話す等、喫緊の課題となっています。本会ではより制度利用への理解が深まるよう、理事長から「仕事と介護の両立支援へ取り組むメッセージ」を発信しました。

4) カスタマーハラスメント対策

安心して働ける職場環境づくりの一つとして、本会はカスタマーハラスメント対策にも注力しています。各種調査結果より、一部の職場において、お客様対応に苦慮するケースがあることがわかってきました。

カスタマーハラスメントに対する理解を深めるための研修を継続して開催するとともに、啓発ポスターの掲示、対策の開示などを進めています。右は、カスタマーハラスメント予防のための、本会従業員の接遇対策研修の様子です。



5) 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おり、本年も開催しました。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、両日ともレクリエーションによるアイスブレイクの後、ケーキを食べながらのワールドカフェ、「健康経営について」、「仕事と介護の両立支援セミナー」聴講、個人ワークにて学びを振り返りました。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。

以下は推進担当者会議の様子です。



2. 生活習慣病対策

1) 『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、継続して実施率向上に取り組んでいます。運動実施をサポートするためのアイテムは10種類ほど用意し、各自が好きなアイテムを選択します。今年度も92.9%の従業員が参加しました。



2) 「よぼう健康チャレンジ」の実施

昨年の分析より、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、有所見率が再上昇している項目も認めました。

こうしたことから継続しての取り組みが重要であると考え、今年度は各自が自身の健康課題に合わせた生活習慣改善に役立つ動画を聴講の上、選択した改善支援アイテムを活用して改善に取り組むこととしました。本チャレンジには274人が参加しました。



よぼう健康チャレンジ2024

「脱」座りすぎから始める健康習慣

身体活動・運動ガイド2023の活用

ヘルスジャッジ

(1か月間利用可能)

ごはんチェック(栄養評価) 食トレクイズ けんこう図書館

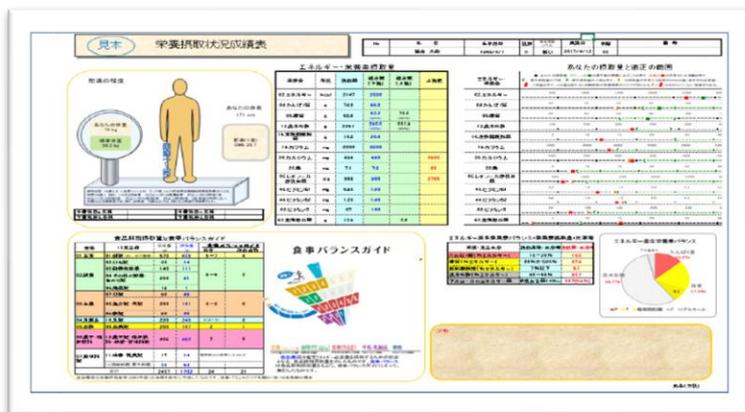
3) 年代別研修会の実施

本会では、有所見となる前の早めの対策が必要と考え、25歳以降、5年ごとに年代別研修会を開催しています。2023年度は対象者25歳と30歳のブロンズコース14名、35歳と40歳の

シルバーコース17名、45歳と50歳のゴールドコース10名の計41名が参加しました(参加率97.6%)。下記は各自に合わせた食事分析結果です。「コマがこんなに倒れていて驚いた！」

など、自分の健康課題に気づききっかけとなっているようです。その他、健康経営、運動、睡

眠、歯科、笑いなどの内容で構成され、1日かけて全員が学びました。



4) クラブ活動推進

本会では従来、各クラブチームによる活動が活発に行われていました。この数年はコロナ禍によって活動も減っていましたが、運動機運を高めることを目的に、新たに登山部が立ち上がりました。同時に従来からある釣り部やバレーボール部も再開することとなりました。本会はスポーツ推進企業でありスポーツエールカンパニーに認定されています。楽しく仲間づくりをしながら運動ができる環境はコミュニケーション活性化にも役立つものと考えています。



3. 喫煙者ゼロを目指した対策

今年度から健康保険組合よりオンライン診療禁煙プログラムを提供していただきました。

昨年に続き、産業医や保健師が喫煙者に卒煙に向けて面談を行いました。その中でこのプログラムの利用を提案しました。残念ながらオ

ンライン診療禁煙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。

4. 女性の健康管理

2023年度より、従業員代表からなる「女性の健康推進プロジェクトチーム」が活動しています。従業員自ら健康経営に関与し、企画、運営、実施をするチームです。チームメンバーは、20～50代、子育て前中後、事務職・専門職、すべてのバックグラウンドの方で構成されています。

昨年は産婦人科医である理事長を囲んで座談会を開催しましたが、今年度は、「みんなで楽しく学べる参加型の企画にしたい!」とプロジェクトチーム発案で、「ミニ・フェムテック展」を開催することとなりました。

フェムテックとは Female（女性）と Technology（技術）を掛け合わせた造語で、女性の健康課題をテクノロジーで解決へ導こうとする製品やサービスを意味します。

フェムテック展の開催概要は下記のチラシの通りです。この3日間、多くの支援企業様のご協

力くださいました（レイアウト参照）。

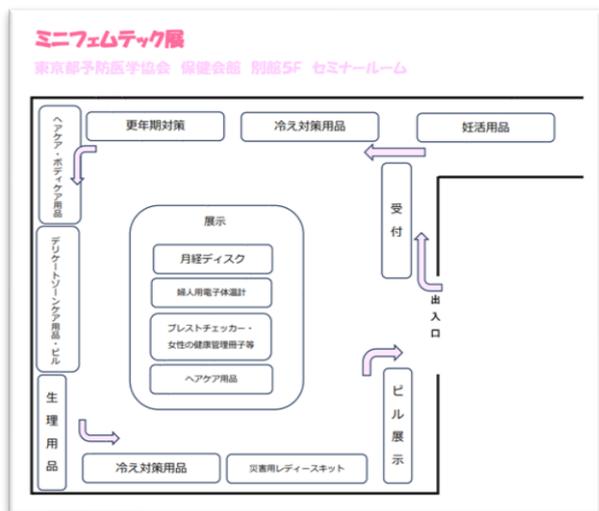
また、健康保険組合の協力を得て、骨密度測定会及び結果説明&健康相談も同時開催しました。骨密度測定には126名が参加し、大変盛況でした。

このフェムテック展は本会事業が稼働している平日の午後開催でしたが、従業員の約8割に当たる250名あまりが参加しました。

参加後のアンケートでは、「実際に話を聞くことで対策への理解が深まった」「仲間と楽しく参加できて良かった」「こんなイベントが社内で行えることに驚いた」などの反響がありました。本イベントは、社内のコミュニケーション活性化にも大変役立ったと思います。

今後も全従業員がお互いのことを思いやりながら助け合い働きやすい職場づくりを目指していこうと思います。





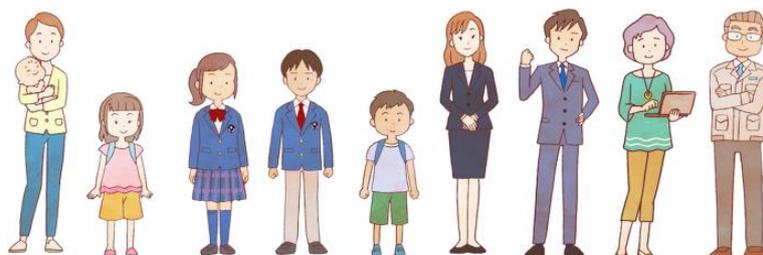
5. 入職時～退職までの健康教育

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、その実践を本会の従業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。

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、「働く人のがんと仕事の両立」等をテーマに、e-learning 教育を行いました。321人（94.4%）が参加しました。

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、「女性の健康支援と感染症対策」をテーマに e-learning 教育を行いました。320人（94.1%）が参加しました。

全年代へのプレゼンティーズム対策教育

プレゼンティーズムの調査において、困っている体調「痛み」に続いて2番目に多いのが「眼に関すること」です。そこで、眼科専門医による、「眼の健康を守ろうセミナー」、を実施しました。このセミナーは対面及び e-learning の双方で行いました。321人（94.4%）が聴講しました。

健康に配慮した飲酒教育

よぼう健康チャレンジ内で、アルコールコースを選んだ方には、「健康に配慮した飲酒に関するガイドライン」についてのセミナー聴講の上、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実施しました。

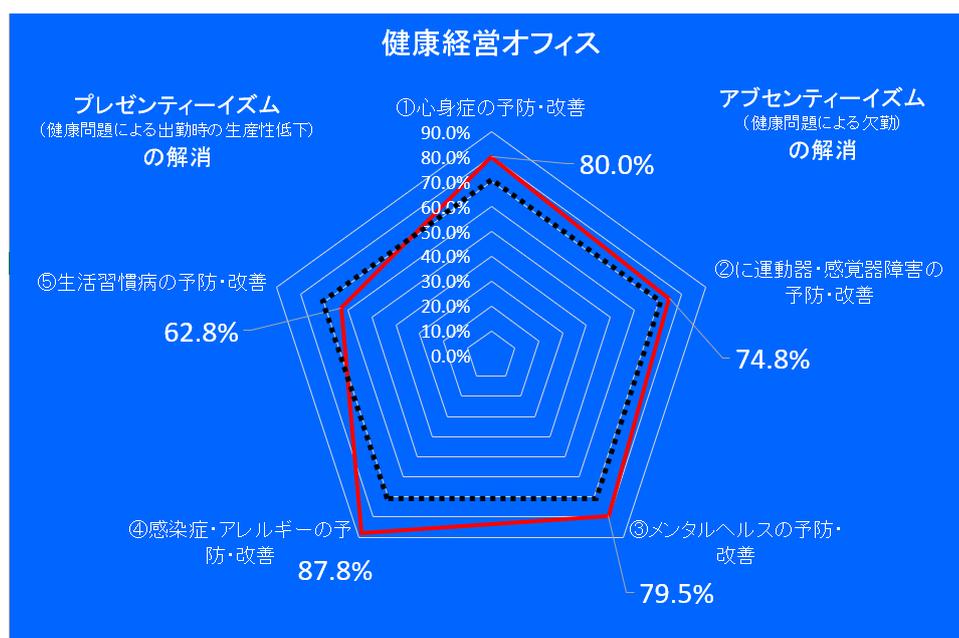
6. その他

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。本会従業員は、「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。

オフィス環境の確認は、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、本会従業員の行動様式を調査しています。昨年の調査結果と比較して、「快適性を感じる」が+0.16、「コミュ

ニケーションする」が+0.08、「休憩・気分転換する」が+0.06となりました。その結果、2023年度は「心身症の予防・改善、運動器感覚器障害の予防・改善」、「メンタルヘルスの予防・改善の割合」がそれぞれ上昇していました。本会では、オフィスが快適空間となるよう、一昨年より改修工事を行ってきました。また、コミュニケーション活性化に向けて、休憩室の新設、おごり自販機設置などに取り組んできました。少しずつ効果がみられているものと思われま

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
①心身症の予防・改善	76.5%	77.6%	78.1%	80.0%
②運動器・感覚器障害の予防・改善	72.0%	71.2%	72.9%	74.8%
③メンタルヘルスの予防・改善	77.3%	77.4%	77.4%	79.5%
④感染症・アレルギーの予防・改善	89.0%	92.0%	90.2%	87.8%
⑤生活習慣病の予防・改善	58.0%	60.7%	64.1%	62.8%



具体的に取り組んでいる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
健康経営推進担当者会議でのレクリエーション実施
2年目職員フォローアップ研修
「理事長のおごり」自販機設置
- C：休憩・気分転換する⇒ウォーキングキャンペーンでの近隣お勧めコース紹介
マインドフルネスの実践
- D：体を動かす⇒出張ストレッチ教室
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使用体験及び購入推奨
- 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、各健康経営施の参加率はおおむね 80~100%を維持できています。2023 年度は健康経営認知度は 85%を超えました。100%になるよう引き続き全従業員で

健康経営の取り組みを進めていきます。「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て考えています。

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、「週2日30分以上の運動習慣のある者の割合」、「1日1時間以上の身体活動のある者の割合」は着実に増加しています。ですが、この生活習慣問診を性別で分けてみると、女性において、「1日1時間以上の活動をしていない」、「食べる速度が速い」、「就寝前

の2時間以内に夕食をとる」、「3食以外の甘い飲み物の摂取」、「睡眠で休養が取れない」の割合が昨年と比べ微増傾向にあることが分かりました。特に、「身体活動1日1時間以上していない」、「3食以外に間食や甘い飲み物を摂取」については、良くない習慣を持っている者の割

合が男性と比べて有意に多いことが分かりました。年代別で見ると、40代の女性にその傾向が顕著でした。ヘルスリテラシー尺度調査によるヘルスリテラシー得点は性別や年代によって大きな差はないことから、リテラシーはあるもの

3) 健康関連の最終的な目標指標

表3(P20)及び表4(P21)の通り、各健診項目有所見率は、全体のBMI及び脂質において年々改善していることが見て取れます。特に男性は顕著で、血糖値も改善傾向でした。一方女性は、血圧と肝機能以外は上昇傾向となりました。良い生活習慣があるものの割合も減少傾向であることから、個別保健指導に加え、上記で述べたよう、健康行動を継続しやすい環境づくりが必要であると考えています。メンタルヘルス関連項目については、ワーク・エンゲイジメント平均点は0.6ポイント上昇となりました。プレゼンティーズム調査はB判定でした。以前、ワーク・エンゲイジメントとプレゼ

の実行に移せていない状況であることが推測されます。今後は、健康行動を実施しやすい・続けやすい環境に注力していきたいと考えています。

ンティーズムの関連を調査したところ、ワーク・エンゲイジメントが高い職員はプレゼンティーズム異常なしの従業員が多いことが分かりましたが、「仕事満足度」や「会社満足度」もワーク・エンゲイジメントと関連があることが分かりました。今後は、これらの満足度が上がる取り組みを推進していく予定です。また、プレゼンティーズムに関しては、困りごとの具体的な内容について個別保健指導で聞き取り、個人及び職場双方の支援を開始しました。この後の変化も継続して確認し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/>

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」

2024 年新年号(No.23) 特集「学校！ 家庭で！ 性教育/HPV ワクチンの新ルール」

2024 年春号(No.24) 特集「テレワークと健康経営」

2024 年夏号(No.25) 特集「新生児マススクリーニングの今」

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 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

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

第 309 回 2023 年 12 月 15 日～2024 年 3 月 14 日

主 題 「労働基準法と健康管理―2024 年問題を題材に考える」

講 師 下村労働衛生コンサルタント事務所 代表 下村 洋一 氏

第 310 回 2024 年 3 月 15 日～2024 年 6 月 14 日

主 題 職場におけるメンタル不調―発達障害特性の視点から

講 師 日立国際電気健康管理センタ センタ長 辻 正弘 氏

第 311 回 2024 年 7 月 16 日～2024 年 10 月 15 日

主 題 「生物リズム病としての神経発達症（発達障害）―体内時計の調整による予防と治療」

講 師 神戸大学大学院医学研究科 教授 内匠 透 氏

第 312 回 2024 年 9 月 17 日～2024 年 12 月 16 日

主 題 「安全配慮義務 判例とその意義―産業保健スタッフのためのリスクマネジメント」

講 師 特定非営利活動法人健康経営研究会 理事長 岡田 邦夫 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 30 回総会 2024 年 10 月 11 日

特別講演「働く女性の健康管理～生涯の健康も見据えたプレコンセプションケア～」

講 師 福島県立医科大学 ふくしま子ども・女性医療支援センター 特任教授 小川真理子氏

情報提供 ①活動事例の紹介 ミニ・フェムテック展

（公財）東京都予防医学協会健康増進部 加藤京子

②女性の健康支援から始める健康経営

（一社）日本家族計画協会 湯上生由希

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」
- ・「東京都職域健康促進サポート事業」での本会健康経営エキスパートアドバイザーによる「健康経営取り組み支援」

7) 研修医等の実習受け入れ

医療系大学の実習を以下の通り受け入れ、本会の健康経営の取り組みを具体的に紹介した。

産業医学現場実習には健康経営推進室会議にもオブザーバー参加を実施した。

産業医科大学 産業医学現場実習（令和 5 年 12 月 4 日～ 8 日）

東京慈恵会医科大学 産業医実習（令和 6 年 3 月 11 日～ 15 日）

東京工科大学 公衆衛生看護学統合実習（令和 5 年 7 月 24 日）

東海大学 公衆衛生看護学統合実習（令和 5 年 9 月 28 日）

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 (2023年4月1日～2024年10月10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	2024年1月	1回	326名	326名	100.0%	-
定期健康診断精密検査受診率	2024年2月～9月	1回	12名	11名	91.7%	-
ストレスチェック受検率	2023年9月	1回	323名	320名	99.1%	365,500
健診後事後措置(保健指導)	2024年4月～	114回	117名	114名	97.4%	-
ハイリスク者(保健指導)※1	2024年4月～	5回	3名	3名	100.0%	-

2. 各施策関連 (2023年4月1日～2024年10月10日の期間で算出)

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)	2024年2月	1回	30名	29名	96.7%	220,000
	健康経営推進担当者会議	2024年9月	1回	33名	33名	100.0%	115,352
	2年目職員レジリエンスセミナー	2024年2月	1回	10名	10名	100.0%	11,000
	課内レクリエーション	2024年3月～8月	1回	331名	272名	82.2%	233,805
	理事長のおごり自販機	2023年4月～設置					
	新入職員健康相談	2023年9月～	18回	18名	18名	100.0%	-
	プレゼンティーズム対策 個別面談	2024年4月～	139回	140名	139名	99.3%	-
生活習慣病対策	健康チャレンジ(運動・食事・睡眠)	2024年8月～	1回	344名	274名	79.7%	661,803
	ウォーキングキャンペーン	2024年1月～2月	1回	340名	316名	92.9%	1,265,274
	新入職員アルコール体質検査及び適切な飲酒	2024年4月	1回	9名	9名	100.0%	39,600
	アルコール体質検査及び適切な飲酒	2024年8月	1回	27名	27名	100.0%	118,800
	新入職員食育弁当喫食	2024年4月	1回	9名	9名	100.0%	9,720
	節目年齢健康教室・笑いヨガ教室	2023年11月～12月	4回	42名	41名	97.6%	154,432
	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				
	ボランティア・運動機会の提供(ホワイトリボンラン)	2024年3月	1回		32名		126,800
	全年代対象 がん教育	2024年8月	1回	340名	321名	94.4%	-

喫煙者ゼロ	出勤から退勤まで禁煙	2020年4月～継続	/	/	/	/	/
	喫煙者産業医及び保健師面接 (オンライン禁煙プログラム紹介)	2024年4月～継続	5回	7名	5名	71.4%	-
	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	/	/	/	/	/
	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(管理職)	2024年9月	1回	41名	40名	97.6%	-
	女性の健康管理セミナー(全従業員)	2024年8月	1回	340名	320名	94.1%	-
	健康運動指導士による出張ストレッチ教室	2023年4月～2024年9月	103回	/	1281名	/	/
	感染症セミナー	2024年8月	1回	340名	320名	94.1%	-
	風疹抗体検査	2024年4月	1回	9名	9名	100.0%	-
	マインドフルネス体験	2024年2月・4月	2回	27名	27名	100.0%	-
	高齢労働者(52歳以上)体力測定および健康相談	2024年2月～7月	67回	74名	67名	90.5%	22,900
	高齢労働者(サプライチェーン)体力測定および健康相談	2024年8月	2回	2名	2名	100.0%	
	ミニフェムテック展	2024年7月	1回	326名	256名	78.5%	126,888
	骨密度測定および健康相談	2024年7月	1回	/	126名	/	
	眼の健康セミナー	2024年3月～8月	1回	340名	321名	94.4%	149,000
	介護と仕事の両立に関する研修(管理職)	2024年9月	1回	33名	33名	100.0%	-
	介護と仕事の両立に関する研修(全従業員)	2023年10月～12月	1回	342名	325名	95.0%	-

3. 労働関連 (2023年4月1日～2024年10月10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 146時間
所定労働時間外(1ヵ月平均)	所定労働時間外 14時間 (法定労働時間外は0時間)
勤務の状況(1年間平均)	所定労働日数 平日242日 土曜日14日 所定労働日外勤務日数3.6日
休暇の取得状況(1年間平均)	年次有給休暇取得日数 16日 (年次有給休暇取得率 90.1%)
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 9.5日(産休・育休は除く)
労働災害の発生状況	通勤災害 2件 業務災害 2件 ※1 度数率11.4% ※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～2023年度

	実数							割合							目標
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2026
総受診者	339	346	332	346	341	325	333	/	/	/	/	/	/	/	/
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	268	79.6%	83.8%	84.9%	82.1%	83.3%	82.5%	80.5%	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	152	59.6%	59.8%	54.2%	49.4%	46.6%	46.2%	45.6%	45.0%
12. 歩く速度が遅くない	126	141	125	135	136	129	124	37.2%	40.8%	37.7%	39.0%	39.9%	39.7%	37.2%	35.0%
14. 食べる速度が速い	115	120	125	113	110	98	105	33.9%	34.7%	37.7%	32.7%	32.3%	30.2%	31.5%	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	33	25.4%	24.6%	27.7%	26.3%	20.8%	23.1%	24.9%	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	87	/	20.5%	26.8%	22.0%	25.2%	27.4%	26.1%	15.0%
17. 朝食を抜くことが週3回以上ある	65	74	73	75	68	70	67	19.2%	21.4%	22.0%	21.7%	19.9%	21.5%	20.1%	15.0%
18. お酒を2合以上毎日飲んでいる	21	20	16	23	15	20	19	6.2%	5.8%	4.8%	6.6%	4.4%	6.2%	5.7%	5.0%
20. 睡眠で休養が取れていない	133	132	130	135	123	118	126	39.2%	38.2%	39.2%	39.0%	36.1%	36.3%	37.8%	30.0%
21. 喫煙している人	24	25	21	11	5	6	8	7.1%	7.2%	6.3%	3.1%	1.5%	1.8%	2.4%	0.0%

2. 生活習慣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	2026
男性	20代	3.98	3.93	4.20	4.00	4.00
	30代	3.35	3.31	3.96	3.75	
	40代	3.66	3.50	3.63	3.55	
	50代	3.81	3.87	3.94	3.86	
	60代	3.38	3.15	3.54	3.84	
女性	20代	3.83	3.77	3.71	3.73	
	30代	3.65	3.78	3.80	3.77	
	40代	3.73	3.67	3.76	3.79	
	50代	3.65	3.71	3.72	3.63	
	60代	3.50	3.63	3.54	3.59	

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～2023年度

		実数							割合							目標値
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
総受診者	全体	339	346	332	346	341	325	333								
肥満	全体	60	64	65	64	55	51	52	17.7%	18.5%	19.6%	18.5%	16.1%	15.7%	15.6%	17.0%
	男性	34	36	30	28	21	21	19	10.0%	10.4%	9.0%	8.1%	6.2%	6.5%	5.7%	10.0%
	女性	26	28	35	36	34	30	33	7.7%	8.1%	10.5%	10.4%	10.0%	9.2%	9.9%	7.0%
脂質異常	全体	60	90	114	96	97	81	82	17.7%	26.0%	34.3%	27.7%	28.4%	24.9%	24.6%	17.0%
	男性	27	44	47	38	33	28	25	8.0%	12.7%	14.2%	11.0%	9.7%	8.6%	7.5%	8.0%
	女性	33	46	67	58	64	53	57	9.7%	13.3%	20.2%	16.8%	18.8%	16.3%	17.1%	10.0%
血圧	全体	49	48	49	61	73	68	73	14.5%	13.9%	14.8%	17.6%	21.4%	20.9%	21.9%	15.0%
	男性	27	26	26	37	36	34	38	7.1%	7.5%	7.8%	10.7%	10.6%	10.5%	11.4%	7.0%
	女性	22	22	23	24	37	34	35	6.5%	6.4%	6.9%	6.9%	10.9%	10.5%	10.5%	6.0%
糖尿病	全体	13	19	19	18	20	22	24	3.8%	5.5%	5.7%	5.2%	5.9%	6.8%	7.2%	4.0%
	男性	7	12	11	13	12	15	11	2.1%	3.5%	3.3%	3.8%	3.5%	4.6%	3.3%	2.0%
	女性	6	7	8	5	8	7	13	1.8%	2.0%	2.4%	1.4%	2.3%	2.2%	3.9%	2.0%
肝臓	全体	19	23	22	24	21	21	25	5.6%	6.6%	6.6%	6.9%	6.2%	6.5%	7.5%	5.0%
	男性	15	18	16	17	14	10	14	4.4%	5.2%	4.8%	4.9%	4.1%	3.1%	4.2%	4.0%
	女性	4	5	6	7	7	11	11	1.2%	1.4%	1.8%	2.0%	2.1%	3.4%	3.3%	1.0%
メタボ判定	全体	39	42	36	45	43	39	38	11.5%	12.1%	10.8%	13.0%	12.6%	12.0%	11.4%	11.0%
	基準該当	17	23	18	20	21	20	14	5.0%	6.6%	5.4%	5.8%	6.2%	6.2%	4.2%	5.0%
	予備群該当	22	19	18	25	22	19	24	6.5%	5.5%	5.4%	7.2%	6.5%	5.8%	7.2%	6.0%
特定保健指導	全体	31	32	29	29	38	34	34	9.1%	9.2%	8.7%	8.4%	11.1%	10.5%	10.2%	7.5%
	積極的支援	13	14	10	10	8	15	10	3.8%	4.0%	3.0%	2.9%	2.3%	4.6%	3.0%	2.5%
	動機付け支援	18	18	19	19	30	19	24	0.9%	0.9%	5.7%	5.5%	8.8%	5.8%	7.2%	5.0%

表4 メンタルヘルス関連指標 2017年度～2023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	2026
高ストレス者割合	11.8%	10.7%	15.0%	18.4%	12.9%	13.5%	11.3%	10.0%
健康リスク値	98	97	98	108	94	96	98	90

労働状況

	割合及び値							目標値
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2026
3年目未満の離職率	41.7%	33.3%	12.1%	12.2%	18.2%	14.3%	11.4%	10.0%
平均勤続年数	18.0	17.9	17.3	16.5	16.3	16.0	15.7	
傷病による休職の状況	0名	3名	2名	3名	8名	2名	5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	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2026
総回答者		336	333	317	330	324						
プレゼンティーズム ※1	異常なし	169	169	169	155	161	50.3%	50.8%	53.3%	47.0%	49.7%	60.0%
	軽度	101	95	94	104	99	30.1%	28.5%	29.7%	31.5%	30.6%	25.0%
	中度	45	42	38	51	52	13.4%	12.6%	12.0%	15.5%	16.0%	10.0%
	高度	12	27	16	20	12	3.6%	8.1%	5.0%	6.0%	3.7%	5.0%
アブセンティーズム ※2		2	3	8	2	5	0.6%	0.9%	2.5%	0.6%	1.5%	0.0%
ワーク・エンゲイジメント ※3	0～2.99		191	182	203	186		57.4%	57.4%	61.5%	57.4%	40.0%
	3～6		142	135	127	138		42.6%	42.6%	38.5%	42.6%	60.0%
	平均点		2.78	2.81	2.72	2.78						3.00
会社満足度							66.0%	65.6%	64.2%	68.8%	75.0%	
仕事満足度							71.5%	73.5%	71.5%	72.8%	80.0%	
会社信頼度							66.3%	65.3%	70.3%	68.5%	80.0%	
健康経営取り組み認知度							61.9%	66.1%	83.6%	85.2%	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

〈2024年10月11日版〉