

## 令和4年度 健康経営の推進に係る実践計画

本組合で働く職員の生活習慣を健康診断結果から分析すると、全体的には良好な状況と言えるが、施設別・性別・年齢階層別には改善すべき課題も認められる。また、ストレスチェックの集団分析からは、職場内でのコミュニケーション等に課題があることが伺われる。

このため、令和4年度においては、前年度の検証結果を踏まえ、健康課題の改善に向けた取組み並びに職員一人ひとりの健康経営に対する意識を向上させるための取組みを重点的に行うとともに、新たに総務部に産業保健師を配置し、職員の健康管理や健康相談等の取組みを強化する。

なお、以下の「★」印の項目については、各施設のヘルスアップチャレンジ委員会にて実践する項目とする。

### 1 ワークライフバランスの推進

個人の生活の充実と安定が仕事の面にも良い影響を与えることを踏まえ、テレワークを含む働き方改革に資する施策を検討するとともに、ワークライフバランスを図るための取組みを推進する。

- (1) 職場の実態に合わせ、必要に応じてノー残業デーを設定するなど、個人生活の充実と職場全体として業務の効率化を図れる環境を整備する。(★)
- (2) 年次休暇取得率70%を目標とし、積極的に働き方改革に取り組む。年次休暇の取得にあたっては、管理職の積極的な取得や月次の業務計画作成時に職員の年次休暇取得も計画するなど、年次休暇を取得しやすい職場づくりに努めるとともに、必要に応じ業務分担を見直すことなどにより、職場全体の取得率の向上を図る。(★)

### 2 職員間のコミュニケーションの向上

心理的安全性の高い職場においては、組織の活性化が期待されるほか、一人ひとりのワークエンゲージメントが増進し、結果として職場の業務効率化や生産性の向上に繋がることから、職員間のコミュニケーションが活発になるような取組みを積極的に行う。

- (1) 職員の意識調査の結果も踏まえ、管理者に対して職場の心理的安全性を高める対応に係る研修を実施し、その効果を検証することを通じて、風通しのよい職場環境の整備に取り組む。
- (2) コミュニケーションの基本である挨拶は、職場の活力及び組織力向上への第一歩であることから、出勤時や退勤時に挨拶を交わしあう職場づくりに向けて、各自が率先して取り組む。(★)

- (3) 「みんなで歩活」について、職場単位以外で職員に共通点のあるチームを編成するなど、新たなコミュニケーションの機会づくりに取り組む。(★)

### 3 ヘルスリテラシーの向上

健康に関する正確な情報を適切に収集して判断できるよう、基本的な健康情報を定期的に職員に提供する。

- (1) 職員一人ひとりの健康に対する意識向上を図るため、健康経営宣言とともに、各自の健康目標を記載できる健康宣言カードを配布する。
- (2) 健康経営推進本部事務局から職員に対して随時「健康経営ニュース」を発信し、職員が適切な健康行動を取るための情報を提供する。
- (3) 被保険者専用サイト kencom の歩数や体重等の記録機能を職員が活用して、健康に関する日々の変化に目が向けられるよう支援する。
- (4) 主に50歳以上の職員に対し、高齢期特有の健康課題への理解を深めるためのセミナー等（オンライン方式を含め、職場の状況に応じて実施可能な方法による（以下同じ。））を実施する。
- (5) 職員のヘルスリテラシーに関する自己啓発を推進し、健康に関する資格取得及び能力検定受検の奨励並びに支援を行う。また、ヘルスリテラシー向上のためのセミナー等を実施する。

### 4 健康診断後の事後指導・受診勧奨

健康診断による疾病の早期発見が早期の指導・治療につながるよう、職場の管理者の責任の下に健康診断後の取組みを強化する。

- (1) 産業医が事後指導又は治療が必要と判断した者については、年度内に全員が事後指導又は治療を受けられるよう産業医又は産業保健師から個別に勧奨するとともに、勤務時間中に事後指導の時間を設ける。
- (2) 特定保健指導の対象となった職員に対しては、生活習慣を改善できるよう特定保健指導の利用を勧奨するとともに、勤務時間中に指導時間を設ける。

### 5 メンタルヘルス対策

職員の心の健康は、個人の生活の質はもとより、職場の活性化とパフォーマンスの向上に大きく影響することから、メンタルヘルス対策の取組みを強化する。

- (1) ストレスチェックの結果等を踏まえ、衛生委員会及び産業医と連携し、産業保健師による心の健康相談を実施できる体制を整備する。
- (2) ストレスチェックの集団分析で課題が把握された職場については、外部の専門家のアドバイス等も活用して効果的な取組みを進める。

- (3) 様々な原因によるメンタル不調を予防するため、セミナー等を実施するほか、心身のリフレッシュやストレスを軽減するためのアドバイスなどについて「健康経営ニュース」等で情報提供する。

## 6 運動習慣の定着

日常生活における運動は、生活習慣病の予防のほかメンタルヘルスの改善にも効果があることから、様々な機会を通じて運動習慣の定着につながる取組みを進める。

- (1) 1日1回、職場単位でラジオ体操などの軽運動が実施できる環境の整備を図る。

(★)

- (2) 階段の利用や通勤時のウォーキングなど、日常の動線の中で取り組める運動不足解消法のほか、肩こり、腰痛を緩和するための姿勢の改善や職場で出来る効果的なストレッチの方法などについて、「健康経営ニュース」等で情報提供する。

## 7 女性の健康づくりの推進

女性が安心して働くことができ、活躍できる職場を目指すため、女性特有の健康課題について、職場での認知、理解を普及させるための取組みを実施する。

- (1) 総務部庶務課に、女性の健康について気軽に産業保健師に相談できる窓口を設置するなど、女性の健康づくりを推進する体制を整備する。

- (2) 女性の健康課題に対するリテラシー向上のためのセミナー等を実施するほか、女性に多く見られる片頭痛の対策等を「健康経営ニュース」等で情報提供する。

## 8 食生活の改善

食生活の乱れにより生活習慣病のリスクが高まることで、メンタル面への影響もあることから、1日3食規則正しい食事を摂ることの重要性を普及する。

- (1) 健康支援室等で作成した時間栄養学等の食生活に関する教育資材を「健康経営ニュース」等で情報提供する。

- (2) 健康支援室が保有する野菜摂取量推定機の活用により、測定と栄養指導をセットにしたイベント（栄養ワンダー等）を実施し、栄養バランスの取れた食生活の改善を促す。(★)

- (3) 組合の施設内に設置する飲料の自動販売機には、飲料に含まれる糖分量を表示する。(★)

## 9 睡眠の質の改善

睡眠の不足や質の低下は、十分な休養が得られず心身に悪影響を及ぼすとともに、生活習慣病のリスクが高まることから、睡眠の質の改善に向けた取組みを行う。

- (1) 睡眠に関する教育資材を「健康経営ニュース」等で情報提供し、良質な睡眠のとり方を普及する。

- (2) 保健事業部が専門家の意見を基に作成した「睡眠時無呼吸症候群」に関するセルフチェックや動画コンテンツを周知するほか、不眠など睡眠に関する有症者や気になる職員に対し組合が保有する睡眠計により睡眠の状態を確認するとともに、治療が必要なハイリスク者に対して速やかに受診できるよう情報を提供する。

## 10 喫煙対策

改正健康増進法及び東京都受動喫煙防止条例により、原則屋内禁煙となったことを踏まえた取組みを実施する。

- (1) 事務所敷地内での喫煙は禁止する。(★)
- (2) 勤務時間中の喫煙は禁止する。(★)
- (3) 喫煙者に対する禁煙に向けたセミナー等を実施するとともに、禁煙外来を受診し一定の条件(禁煙達成等)を満たした者に対して、表彰のほか、治療に要した自己負担の一部を補助(上限1万円)する。

## 11 感染症の予防

新型コロナウイルス感染症、インフルエンザその他の感染症の罹患による健康被害防止及び重症化予防に取り組む。

- (1) 新型コロナウイルス感染症については、政府及び地方自治体が発信している情報を常時確認し、マスクの着用等の職場内での感染防止に努める。(★)
- (2) インフルエンザ予防接種については、職員に接種するよう働きかけるとともに、家族の接種についても促進を図る。(★)
- (3) 職場内(洗面所、休憩室等を含む)に感染症予防に関するポスター等を掲示するとともに、手洗い用石鹸及び手指消毒剤を常設する。
- (4) 感染症のワクチンに対するリテラシーを高めるため教育資材の配布とともに「健康経営ニュース」等で情報提供する。

## 12 家族の健康に対する取組み

職員と併せて家族の健康に対する取組みも重要であることから、前記の取組みのうち職場環境下で行うもの以外は、原則として職員の家族にも適用するほか、以下の点について職員の家族に働きかけを行う。

- (1) 職員の同居家族に対して、家族の健康づくりが大切である旨の最高健康経営責任者名のメッセージを送る。メッセージの中では、節目健診の補助や「first call」等の被保険者向けサービスなど、家族が活用できる組合サービスについても紹介する。
- (2) 「みんなで歩活」に家族チームで参加するなど、職員と家族と一緒に参加できるイベントを紹介する。(★)

### 13 健康経営の取組みの効果検証

健康経営の取組みを進める際には、その効果の検証が不可欠なことから、既存の指標の活用を基本にして、適切な評価指標に基づき効果検証を行う。

- (1) 健康経営の取組みにより、一次的な効果としては職員の生活習慣の改善が期待されることから、健康診断の問診結果による効果検証を実施する。
- (2) 健康診断の結果を補足する観点から、組合が厚生中央病院、中部・関西健康管理センター及び日本健康増進財団で健康診断を受診した者に配布している「どけんぼアンケート」の質問項目のうち、プレゼンティーイズムに関連する項目等のほか、健康経営に対する理解度を把握するため職員に対してアンケートを実施する。アンケートの回答については、個人を特定できないようにしたうえで、健康経営の取組みの効果検証のみに利用する。