

令和5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や健康状態については、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。

このため、令和4年度においては新たに総務部に産業保健師を設置するとともに、健康経営推進本部の下に4つの課題別検討チーム（風通しの良い職場づくり、健康で成長できる職場づくり、ワークライフバランスに配慮した職場づくり、厚生中央病院）を設置し、職員アンケート等を通じて職員からの意見も聞きながら、健康経営に資する効果的な取組みについて検討を進めてきた。こうした体制による活動結果として、コミュニケーションに関する課題をはじめ、様々な課題が浮き彫りとなったところである。

令和5年度においては、これらの検討結果を踏まえるとともに、組織再編後の状況（残業時間や職員間のコミュニケーションの動向等）を注視しながら、健康経営の更なる推進に向けた取組み並びに職員一人ひとりの健康意識を向上させるための取組みを重点的に行うこととする。

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、再編後の組織における残業時間の状況を定期的に把握し、柔軟な人事配置等の対策を検討するとともに、テレワークの活用や男性の育児休業の取得促進に向けた取組みを行う。

(1) 残業時間の削減

残業時間の削減等に繋がる業務効率化ツール（ICT等を活用したシステム等）について、各部署の意見を聞きながら検討を進める。また、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時間管理意識の醸成を図る。

(2) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇取得率70%を目標とし、各職場において月次の業務計画作成時に管理職を含めた職員の年次有給休暇取得計画を作成するとともに、休暇取得時の職場内でのバックアップ体制を検討するなど、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを進める。

(3) テレワークの活用

実施可能な業務からテレワークを活用し、実施に伴う課題を整理しながら、活用業務の拡大について検討する。

(4) 男性の育児休業等の取得促進

育児休業及び育児を目的とした休暇（産後パパ育休を含む。以下「育児休業等」という。）の取得率15%を目標とし、男性の育児休業等の取得が円滑に行われるよう男性の育児参加に対する理解を深めるための啓発活動を行うなど、取得しやすい環境整備を行うとともに、取得率を公表する。

2 コミュニケーションの促進

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とともに、一人ひとり

のワークエンゲージメントが増進し、業務効率化や生産性の向上にも繋がることから、横方向・縦方向での職員間のコミュニケーションが活発になる取組みを積極的に行う。その際には、職員間のコミュニケーションを深めるために設置した厚生会館3階の休憩スペースや会議室等のフリースペースを効果的に活用する。

(1) 短時間全員参加ミーティングの開催

毎日の業務予定や進捗状況の確認、共有すべき情報の伝達、年休取得予定の確認等の機会として、課（室）単位で原則全員参加の短時間ミーティングの開催を促進する。

(2) テーマ別チャットタイムの開催

健康、育児、介護等の職員に関心の高いテーマについて、定期的にテーマを決めて勤務時間中に意見交換できる機会（チャットタイム）を設け、オンラインも含めて職員が自由に参加できるようにする。

(3) 1 on 1 ミーティングの実施

フィードバック面談や目標管理に関する面談とは別に、少なくとも年に数回程度、課（室）長が部下の置かれている状況を適切に把握するための個別面談（1 on 1 ミーティング）を行うことについて検討を進める。

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とともに、健康づくりに関する個人の取組みをサポートする環境を整備する。

(1) 「健康経営ニュース」の配信

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」を配信し、職員が適切な健康行動を取るための情報を提供する。

(2) 「健康宣言カード」の活用

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、各自の健康目標等を記載できる「健康宣言カード」を配付し、職員による活用を促す。

(3) 健康に関する自己記録機能の活用

kencom の提供する歩数や体重等の自己記録機能を活用し、健康に関する日々の変化に目が向けられるよう、改めて周知を図る。

(4) 健康セミナーの実施等

ヘルスリテラシー向上に資するよう、健康セミナー（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。）の実施や他機関等のセミナーに関する情報提供を行うとともに、実施にあたっては極力職員が参加しやすい形で実施する。

(5) 産業保健師による全職員面談の実施

原則全職員に対し産業保健師による面談を実施し、各個人の健康状態を把握するとともに、ヘルスリテラシーの向上を図る。

なお、厚生中央病院においては、職員の希望を踏まえて実施することを検討する。

4 健康診断後のフォローアップ

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実施する。

(1) 健康診断後の保健指導

特定保健指導又は事後指導が必要と判定された者については、年度内に全員が確実に保健指導を受けられるよう個別に勧奨するとともに、勤務時間中に保健指導の時間を設ける。

(2) 受診勧奨対象者の受診確認

医療機関への受診勧奨対象者（要医療、要精密検査）については、文書による受診勧奨を行うとともに、未受診者については産業医又は産業保健師等から受診の必要性を説明し、個別に受診を促す。

5 メンタルヘルスの向上

職員の心の健康は、個人の生活の質はもとより、職場の活性化と生産性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) 高ストレス者に対する面談

ストレスチェックの結果で高ストレスと判定された者に対しては、医師による面談を勧奨するとともに、気軽に産業保健師に相談できる機会を設ける。

(2) ストレスチェックの集団分析結果の活用

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を活用して職場環境改善計画を作成し、効果的な取組みを進める。

(3) メンタルヘルスに関するセミナーの実施

メンタル不調を予防するため、セルフケアやラインケアに関するセミナー等を実施するとともに、心身のリフレッシュやストレス軽減に役立つ情報を提供する。

(4) ハラスメント対策の強化

職場でのハラスメントを予防するとともに、ハラスメントが疑われる事態に迅速かつ適切に対応できるよう、「職場におけるハラスメントの防止に関する規程」等の周知を図る。

6 健康的な生活習慣の獲得等

健康的な生活習慣の獲得・維持に向けて、運動習慣の定着、食生活の改善、睡眠の質の改善に関する職員参加型の取組みを実施する。実施にあたっては、より多くの職員が参加できるような実施方法や時間帯等について検討する。

(1) 運動習慣の定着

職場ごとにラジオ体操などの運動時間帯を設定するとともに、自席で実施可能な効果的なストレッチ方法の周知を図るなど、職場内で軽運動を実施しやすい環境づくりを進める。

(2) 食生活の改善

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）を定期的実施し、栄養バランスの取れた食生活の改善を促す。

また、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。

(3) 睡眠の質の改善

良質な睡眠のとり方について情報提供するとともに、睡眠時無呼吸症候群に関するセルフチェックリストや睡眠計を活用して、自らの睡眠の課題を認識し、必要な指導や受診につなげるようサポートする。

7 がん対策

日本人の2人に1人は一生のうち何らかのがんに罹る状況にあることから、がんに対するリテラシーの向上のための情報提供等を行うとともに、その早期発見及び両立支援の体制を整備する。

(1) がんを知るための情報提供

「がん対策推進企業アクション」のWEBページを活用し、がんに関する情報提供を定期的に行うなど、がんを知るための取組みを行う。

なお、子宮頸がんについては、20～30歳代でも発症リスクが高まることから、若年層に対し広報を行う。

(2) 早期発見・早期治療

5つのがん（肺、胃、大腸、子宮頸部、乳）検診結果を踏まえ、精密検査を受けるよう促し、早期発見・早期治療に繋げる。

なお、子宮頸がん及び乳がんは女性特有の健康課題であり、当該検診については組合被保険者に対する補助と併せて、個人負担の軽減を図ることにより検診の受診を促し、早期発見・早期治療に繋げる。

(3) 両立支援

産業保健師によりがんと就労の両立に関する相談を受け付けることとし、必要に応じて人事課と連携しながら就業上の措置や治療への配慮を行う。

8 女性の健康づくりの推進

女性が安心して働き、活躍できる職場を目指すため、女性特有の健康課題を含む女性の健康に対する理解を普及させるための取組みを実施する。

(1) 女性の健康課題に対する理解の促進

女性職員のみならず男性職員も対象とした女性の健康に関するセミナーを開催し、働く女性の健康課題に対する理解促進を図る。

(2) 女性の健康相談窓口の活用

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活用し、面談等を通じて把握された女性の健康課題に対する取組みを検討する。

9 喫煙対策

喫煙は肺がんをはじめ多くの疾患の危険因子であるとともに、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、喫煙対策及び禁煙に向けた取組みを実施する。

(1) 敷地内及び勤務時間中の禁煙の徹底

敷地内及び勤務時間中の禁煙について徹底する。

(2) 禁煙の取組みのサポート

禁煙外来において禁煙治療が終了し、終了日から1か月間の禁煙に成功した者に対して、治療に要した自己負担の一部を補助（上限1万円）する。

10 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に職員及び家族が感染し、業務に支障が生じることを防ぐ観点から適切な対応を図る。

(1) 新型コロナウイルス対策

新型コロナウイルス感染症については、公的機関が発信している信頼性の高い情報を常時確認し、必要に応じて感染リスクの高い行動を控えるなど、職員への的確な情報提供及び対策を行う。

(2) インフルエンザの感染予防

インフルエンザの予防接種については、職員の接種に伴う個人負担の軽減を図ることで、接種率の向上を促す。

(3) その他の感染症予防

手洗いや必要に応じたマスクの着用等の基本的な感染症対策を促すとともに、感染症予防に関する正確な情報を適切な時期に配信する。その他からだに備わっている防御システム（免疫）を高めるための情報提供を行う。

11 家族の健康に対する取組み

職員の心身の健康を支える上では、家族の健康も重要なことから、保険者としての加入事業所共通の取組みに加え、以下の取組みを行う。

(1) 最高健康経営責任者からのメッセージ送付

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) 家族参加型の健康イベントの開催

家族の健康へのリテラシー向上を図るため、野菜摂取量推定機等による測定や組合が作成した「どけぼんすごろく」などを活用した、家族が楽しく参加できる健康イベントを各職場で開催する。その際には、健康相談を受け付けるとともに、健診結果を正しく把握、認識し、正しく対処できるような情報提供を行う。

(3) 家族と一緒に参加できる健康づくり

「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して楽しめる機会を設ける。

12 健康経営を推進する基盤の整備

健康経営を推進する体制を整備することにより、健康経営に関する取組みを着実に行うとともに、健康経営の評価指標に基づいた効果検証を行い、PDCAサイクルを適切に実施し、組織内に健康経営を浸透させる。

(1) 健康経営の推進体制

健康経営の推進に当たっては、健康経営推進者（本部事務所（健康支援室を含む。）にあっては各部部長、厚生中央病院にあっては院長、健康管理センターにあっては所長）が率先して各職場内の取組みを促すとともに、ヘルスアップチャレンジ委員会が中核となり各職場の状況に即した工夫を行い、工夫事例をヘルスアップチャレンジ委員長会議で共有する。

(2) 健康経営を深化させる体制

健康経営推進本部の下に「課題別検討チーム」を設置し、職員アンケート等を通じて職員からの意見を聞きながら、健康経営に資する効果的な取組みを検討する枠組みについては、引き続き維持する。

(3) 健康経営の効果検証

健康経営の取組みの効果が検証できるよう、健康診断の問診結果等の既存のデータや職員アンケートにより把握するデータを活用して、健康経営の評価指標を設定する。

(4) 健康経営のPDCAサイクル

前年度の取組みに係る効果検証を行い、取組みの見直しや追加を行うとともに、新たな取組みの効果を検証するための指標を設定するなど、健康経営を推進するためのPDCAサイクルを適切に実施し、組織内に健康経営を浸透させていく。