

健康宣言

私たちは広く一般の健康増進に寄与し、
もって社会の福祉に貢献するため、
一人ひとりが未病・予防に努め、
心身ともに生き活きと働きがいのある職場を実現します。

私たちの取組み

現代社会が抱える問題は数々ありますが、生産性向上とともに、能力を存分に発揮できる環境づくりが、重要な課題になっています。そして、従業員の健康に配慮することが、企業の持続的な成長につながると考えています。また、私たちは日々お客さまの健康管理や健康増進の仕事に携わっているため、対外的には常に健康を強く意識していますが、自らの健康管理、健康増進を十分意識しているのかが以前から課題となっていました。そこで、今般、当財団の健康経営に関する経営課題を「職員一人ひとりが自分自身に対しても健康意識を高く持ち、心身ともに生き活きと働ける職場を構築する」と設定しました。

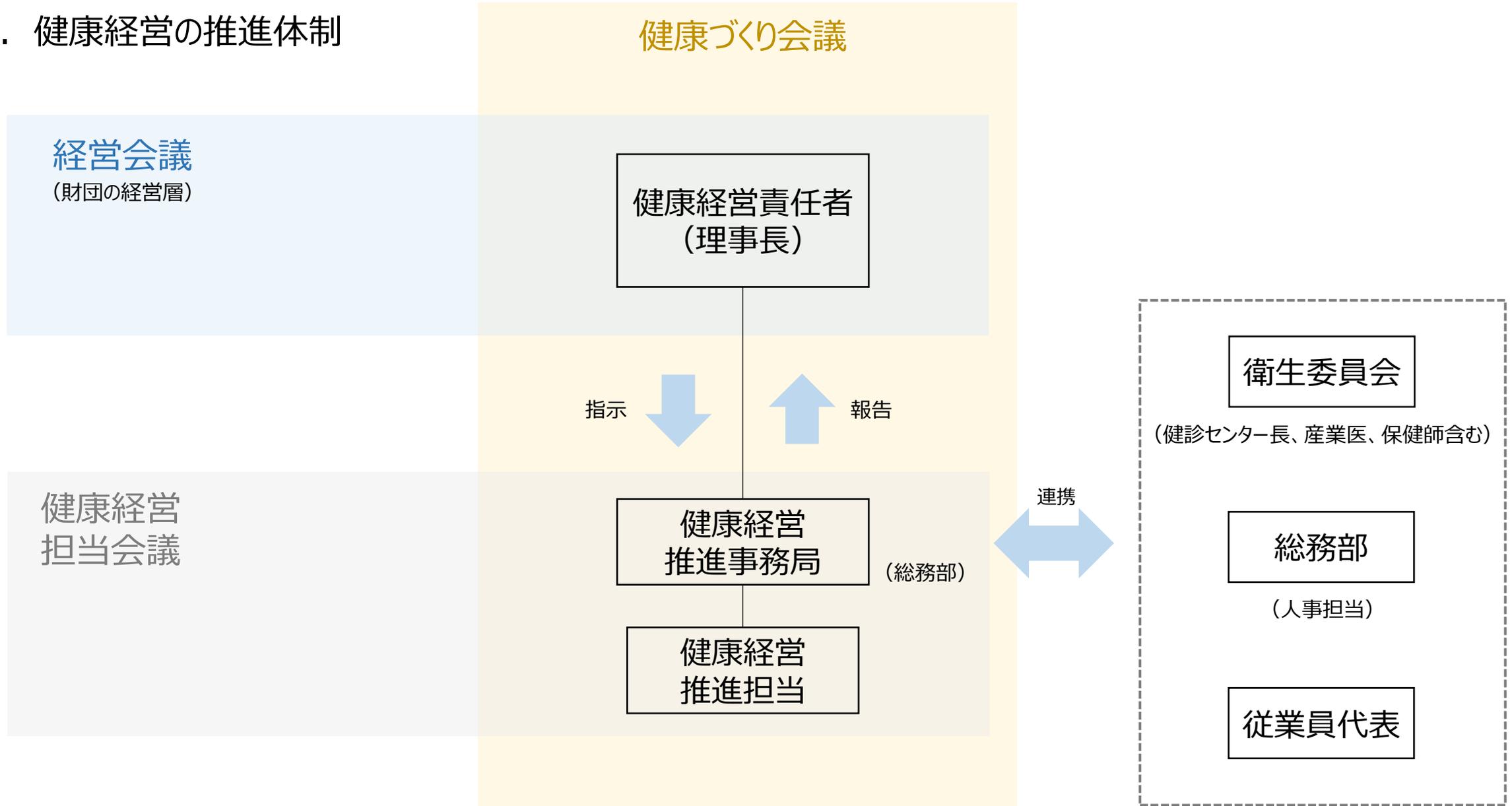
具体的な重点実施事項は、以下の3つです。

- ・ 健診の有所見率の改善の取組み
- ・ メンタルヘルス対策の充実
- ・ 過重労働の防止

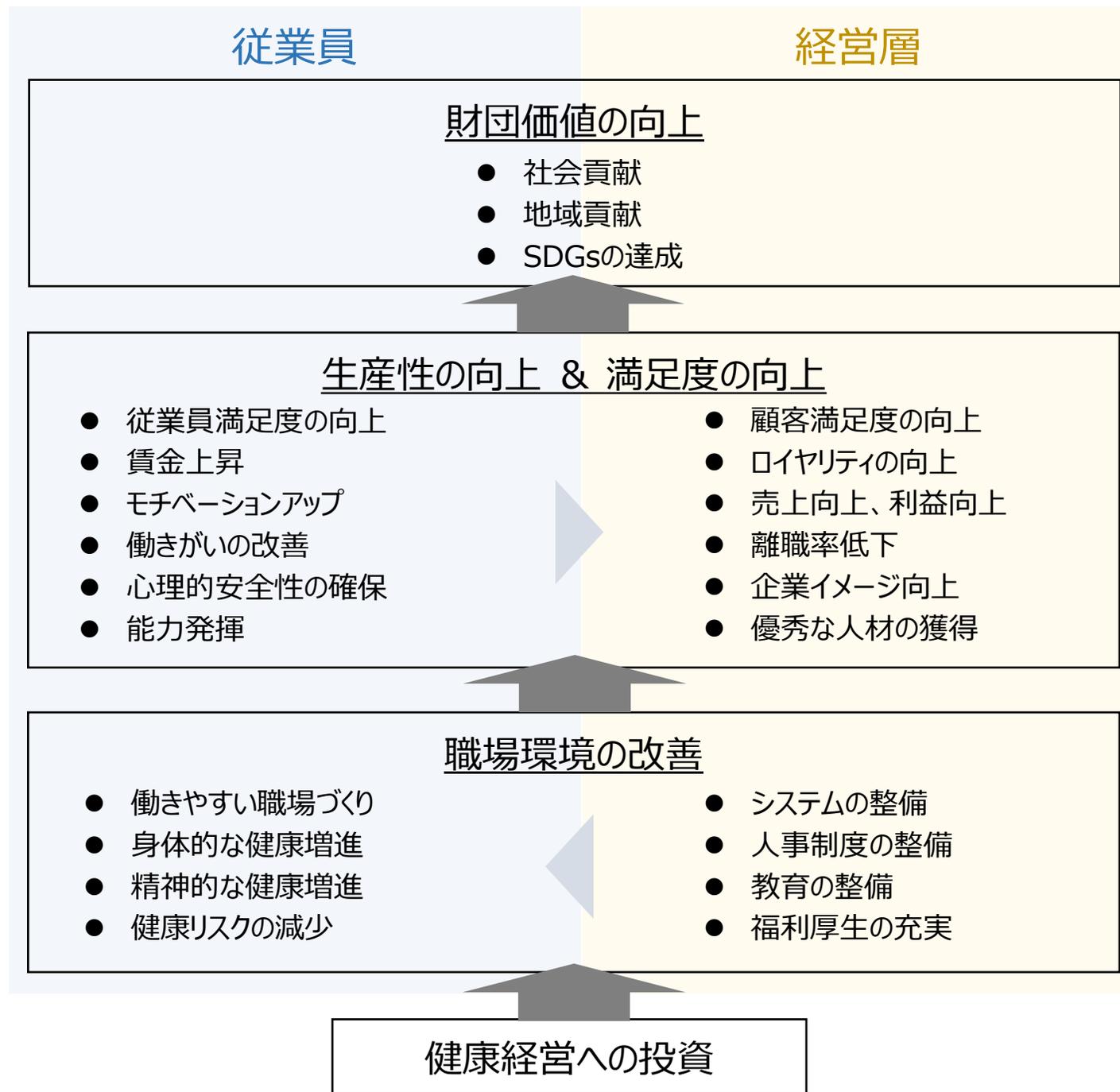
これらの取組みを通じて、社内外に広く周知し、すべての職員が年間を通して、健全かつ健康的に過ごせるような職場環境づくりを目指します。

当財団における健康経営の考え方

1. 健康経営の推進体制



2. 健康経営の戦略



3. 健康経営の方針

項目	効果	目標指標
健康づくり会議、健康経営担当会議の設置	経営幹部による健康経営PDCAの確認 ワーキンググループによる調整	—
定期健康診断、配偶者健診、特定保健指導	受診率の向上 有所見率の改善	定期健康診断・配偶者健診受診率100% 有所見率の改善
ストレスチェック、産業医面接	受検率の向上 ハイリスク者の減少	受検率100% ハイリスク者の減少
健康不調者の発見、産業医面接	長期不就業者の減少	長期不就業者の減少
セルフケア・ラインケア研修、健康情報の発信	職場における身体面・精神面での負担感の減少	アブセンティーズムの低減 プレゼンティーズムの低減
健康キャンペーンの実施	参加率の向上 平均歩数の増加	健康キャンペーン参加率80%
人事制度・システムの整備	作業効率（労働生産性）の改善 残業時間の減少、年休消化率の改善	年休消化率70%
福利厚生充実（教育含む）	休日の有効活用、リフレッシュ効果 育児介護支援、会社の魅力度の向上	アブセンティーズムの低減 プレゼンティーズムの低減
環境整備、働き方改革	作業効率の改善、風通しのよさの改善 意識・風土の改善、会社の魅力度の向上	アブセンティーズムの低減 プレゼンティーズムの低減

4. 具体的な取り組み

項目		取組実績	
組織体制の構築	財団健康づくり会議	経営層への進捗報告。対策検討	第1回開催（8/15）、第2回開催（10/27）
	健康経営推進担当会議	進捗管理、情報集約	施策の検討・実行。各種認定制度の申請。毎月開催
	理念・方針の発信	理念・方針の策定。HP等での発信	「健康宣言」「健康経営の考え方」を改訂し、HPに掲載（10/20）
	取り組み内容の発信	2021年度実績の集約。HP等での発信	「健康宣言」「健康経営の考え方」を改訂し、HPに掲載（10/20）
	課題の抽出	各種データの集約（健診結果、ストレスチェック等）	「有所見率の改善」「メンタルヘルス対策」「過重労働の防止」を重点課題に設定
		健康経営に関する職員アンケートの実施	全従業員向けにアンケート実施（11月）。アンケート回答率99%
計画の立案	健康づくりの全体スケジュール作成	安全衛生計画として策定（5月）	
具体的な健康づくり施策	労働環境	過重労働の防止	経営層より長時間労働勤務者数の周知を職員に向けて実施
		年休取得の促進	経営層・健康経営推進担当より年休取得勧奨を職員に向けて実施
	メンタルヘルス	実態調査	ストレスチェックの実施（8～9月）
		セミナー・研修開催	心理的安全性に関わるセミナーを職員向けに開催（7/27）
		リラクゼーション	ヨガ教室を開催（10/13）。参加率83% ※定員35名
	身体活動	身体機能の評価	歩行姿勢測定を実施（8/25～29）。参加率88%
		身体活動の勧奨	ウォーキングイベントへの参加勧奨を実施。参加率75%
		表彰（ウォーキング施策）	進発会にて該当者に記念品贈呈（4/3）
	職場の活性化	職場環境改善	LGBTQセミナーの開催。参加率72%
	評価・改善	今年度実施事項の集約、改善策の検討	今年度の取組実績に基づき、課題および改善策を検討・策定（3～4月）

5. 受診率、実施率等

	項目	2019	2020	2021	2022	2023目標
健診関係	・定期健康診断受診率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	・配偶者健診受診率(%)	42.8	100.0	100.0	78.0	100.0
	・特定保健指導実施率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	・特定保健指導以外の保健指導実施率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	・精密検査・再検査受診率(%)	80.0	50.0	67.0	100.0	100.0
健康関係	・健康キャンペーン参加率(%)	74.8	63.6	60.1	74.5	80.0
	・ウォーキングアプリ導入率(%)	86.2	93.2	92.5	93.1	100.0
メンタル関係	・ストレスチェック受検率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	・ハイリスク者の占率(%)	10.2	9.2	8.9	3.7	5.0以下

6. 健康経営の効果

健康経営の取り組みによる経営課題および健康課題の改善について	
課題のテーマ	働き方改革の推進（労働環境の改善）により、心身ともに健康で生き活きと働ける職場を実現する
課題の内容（重点課題）	2021年度の年休取得率が64.8%となり、目標の70%を下回った
取り組み概要	年休取得率を改善するために、部署毎の会議や全従業員へのメールを通して、経営層から毎月、年休取得率を周知した。また、経営者および各部署の管理職から定期的・継続的な年休取得勧奨を行った
取り組みの結果	2022年度の年休取得率が73.1%となり、前年度より8.3ポイント上昇し、目標の70%を上回った
結果の評価方法と成果	年度ごとの取得率を比較することで取り組みを評価した。 毎月の速報値を周知することで取り組みの進捗状況を職員全員で共有し、効果的な取得勧奨へと繋がった
今後の改善方針	今後も経営層および各部署の管理職から定期的・継続的な勧奨を実施し、70%以上の年休取得率の達成に取り組むことで、職場の労働環境の最適化を目指していく