

## 健康経営宣言

京都工場保健会は「人々の健康を通して、人類の福祉に貢献する」を経営理念とし、

「健康で、生き生きと働き続けることができる社会、組織」を目指しています。

私たちの理念の実現には、職員一人ひとりが、精度の高い保健医療・環境保健サービスを通じて、顧客の信頼に応え続けていく必要があります。

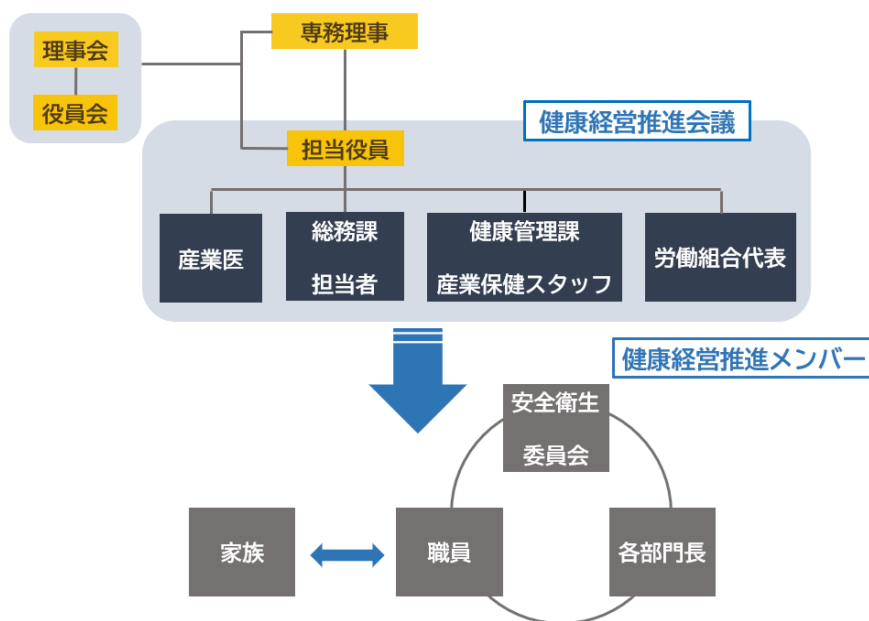
そのためには、職員のワーク・ライフ・バランスを整え、職員が健康で生き生きと働き続けられる環境を整備することが必要不可欠です。

私たちは、「職員の健康」を経営理念実現の為の重要課題と捉え、積極的に職員の健康保持増進に努める事をここに宣言します。



一般財団法人京都工場保健会  
専務理事 田中 勝

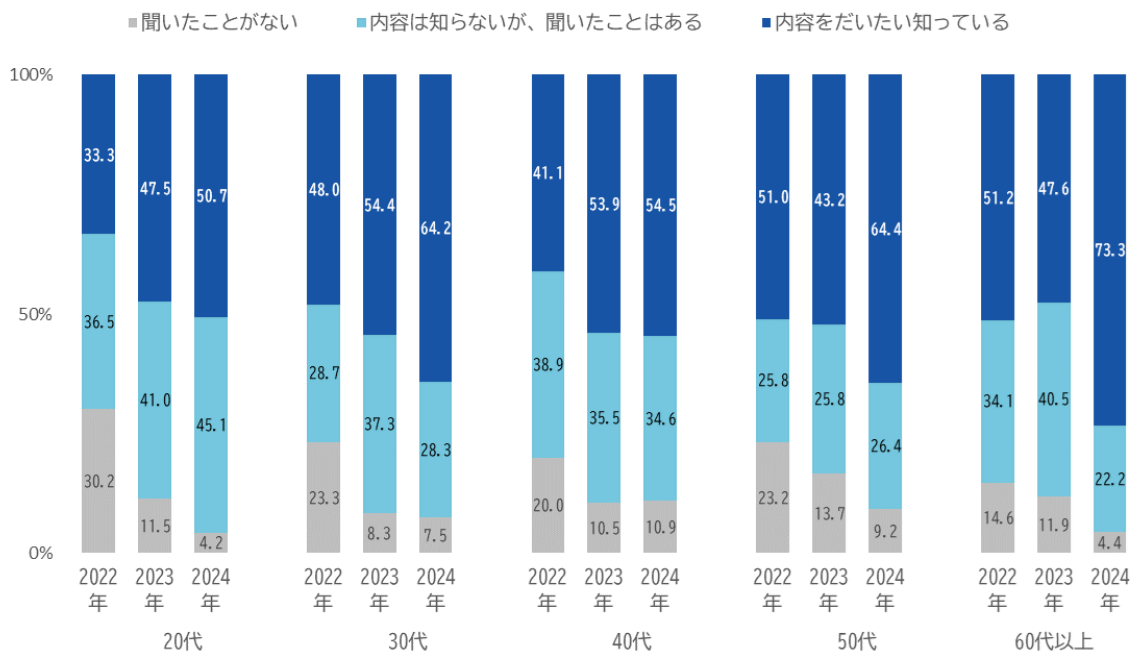
## 健康経営推進体制



- ・健康経営推進会議（健康経営推進担当役員、総務・人事担当者、産業保健スタッフ、労働組合代表を含むメンバー）で健康経営推進内容（案）を作成し検討、展開。
- ・健康経営推進最高責任者（専務理事）、役員会で健康経営推進内容を審議し、部門長会議で共有し展開。
- ・安全衛生委員会で健康経営推進内容の検討、周知、推進。
- ・2023年度より50人未満の拠点も含め全拠点で安全衛生委員会を開催。安全衛生委員会の内容については、全拠点の部会等の報告事項とすることを専務理事より通達。

## 職員に対する健康経営の浸透

### 「健康経営」という言葉をご存じですか？



<アンケート回答人数>

2022年9月末 738名

2023年9月末 693名

2024年9月末 704名

弊会では2016年度より健康経営度調査の回答と共に、健康経営を推進してきた。しかし、2022年度の健康経営の認知度アンケート調査結果において、特に若い世代を中心に認知度は高くなかった。そこで、若い世代を巻き込んだウォーキングイベントや禁煙マラソンの開催、職員全員を対象に行う動画研修に、弊会の健康経営宣言内容を盛りこんだり、全拠点で実施している安全衛生委員会の議題に健康経営に関する内容を毎回入れる等、認知度向上にとりくんできた。また、イントラネットに健康経営のバナーを設置し、健康経営関連の情報を誰でもすぐに確認できるようにした。2024年9月の動画研修には、田中専務理事に健康経営についての思いや考えについて健康経営推進事務局より突撃インタビューを実施。直近のアンケート認知度調査では、全年齢層の認知度が上がってきている状況。引き続き、職員全員が弊会の健康経営の考え方を理解している状態を目指し、健康経営を推進していく所存である。弊会職員だけではなく、取引先の健康経営を推進するために、アンケート調査や健康管理施策の取組みも引き続き継続していく。

また、弊会の健康経営推進内容を、職員、取引先等にもより見える化し浸透していくために、「健康経営で解決したい経営課題」「期待する健康投資効果」「具体的な取組み・課題」が一連の流れでわかるように戦略マップを以下の通り、より具体化した。

[京都工場保健会 戦略マップ リンク](#)

健康経営に対する思いや考えについて

田中専務理事にきいてみました!

interview



2024年9月動画配信

動画視聴率:96.2%(9月末時点)



健康経営は単なるコストではなく、投資と考えています…

<田中専務理事のインタビュー動画をみての職員の感想:一部>

- 健康経営を推進するためにワークライフバランスを整えることが重要であるということ専務の言葉からお伺いし、部下の育成でもこの視点を大切にしていきたいと感じた。
- 健康経営に早くから(2016年度から)取り組んでいたことを知りました。
- 徹子の部屋的な感じで堅苦しくなくTOPの話が聞きました。
- 保健会の健康経営の始まりと目的について知ることができた
- 健康経営について、経営側の田中専務から話を聞けて興味深かったです。
- 健康経営を実現し、ワークライフバランスが整い、心身のコンディションを整えることでより昼間のパフォーマンスを上げ、精度の高い保健医療・環境保健サービスを実現可能であると理解した。
- 健康経営に対するコストは単なるコストではなく投資という言葉が印象的でした。
- 一見個人の範囲内の健康管理のことのようにですが、企業としての取り組みとして取り上げることで企業にとってもプラスであり企業の発展や社会への貢献と大きな話へも繋がることであると感じました。
- 職員の健康を増進することが、組織が行う投資であるという考え方は、高齢化していく現代社会においては特に重要なことであること。健康経営の推進には組織の取り組みに加え、職員一人一人の健康に対する知識や意識の向上も自覚的に取り組んでいきたいと思いました。
- 経営者の想いを聴く機会があり安心した
- インタビュー形式で専務のお話を聞けたところがとても良かったです(他支所にいると直接お顔を拝見する機会も少ないため)
- 健康経営とは単に福利厚生の一環ではなく、組織全体の生産性向上や労働環境の改善に深く関わる重要な概念である事を改めて理解した。

## ①重点疾病の早期発見・予防

## 【実績・目標】

		2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
		実績	実績	実績	実績	実績	実績	実績	実績	目標
定期健康診断受診率		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
肥満	男	23.3%	21.9%	25.7%	24.3%	22.5%	22.7%	23.8%	22.6%	20.0%
	女	8.1%	9.0%	9.4%	10.5%	11.0%	9.9%	8.7%	8.7%	8.0%
血圧		5.6%	5.7%	7.1%	6.2%	7.0%	7.0%	7.8%	7.0%	5.0%
脂質		25.5%	27.3%	26.1%	26.6%	27.2%	31.5%	25.3%	25.5%	25.0%
血糖		11.0%	9.8%	9.3%	11.8%	9.6%	10.8%	11.2%	11.5%	6.0%
喫煙率		11.9%	11.2%	11.4%	11.3%	9.6%	9.1%	8.7%	7.7%	6.0%

※2023年度：710名（役員・退職者含む）健診データより集計

○ 肥満：BMI25以上

○ 血圧：収縮期140mmHg以上または拡張期90mmHg以上

○ 脂質：中性脂肪200mg/dl以上、HDL39mg/dl以下、LDL140mg/dl以上のいずれか1つ該当

○ 血糖値：空腹110mg/dl以上または随時140mg/dl以上またはHbA1c6.0%以上 ※治療中含む

- ・2023年度は、2022年度と比較し男性の肥満率、血圧、喫煙率の割合が減少傾向となった。
- ・男女別に確認したところ、男性の有所見率はどの項目も女性に比べると2-3倍高い状況であるが、男性の肥満率減少に伴い、男性の血圧、血糖が改善傾向であった。引き続き、男性の肥満率改善にむけて、特定保健指導の実施率向上も含め、ヘルスリテラシー向上に向けて取り組んでいきたい。喫煙率減少は2021年度より禁煙サポートを開始したことの影響も考えられる

## 【目標達成に向けた具体的な取り組み】

## (1) 産業保健スタッフによる受診勧奨・精密検査受診状況の把握

- ・2022年度～精密検査受診報告書をWEB上でも報告できるように改定
- ・精密検査受診報告書の提出を上司や衛生管理者経由からも促した。

■精密検査受診状況把握率：98%、精密検査受診率：75%（要精密検査・要治療を統合した受診率）

\*産業医が設定したハイリスク者の管理率：100%

\*労働者災害補償保険二次健康診断等給付制度該当者に対し受診勧奨：7名受診（2022年度：3名受診）

## (2) 産業保健スタッフによる特定保健指導（特保）受診勧奨

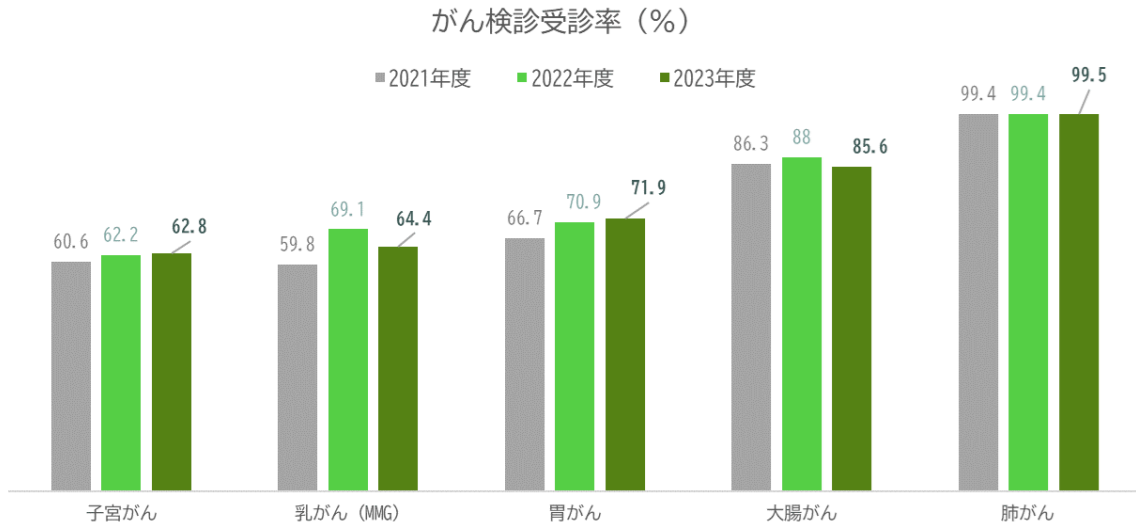
- ・健診当日に特保を実施。更に、健診当日未受診者に対し、産業保健スタッフより上司経由で特保案内を実施。就業時間内に（対面・オンライン）で実施
- ・協会けんぽと連携を強化（事前・事後打合せを担当役員・産業保健スタッフが実施）

■特定保健指導初回面接実施率：79.5%（2022年度：67.6%、2021年度：57.9%、2020年度：46.2%）

## (3) 35歳以上の全職員へ人間ドック（婦人科検診含む）の受診を無料で実施

- ・肺CT検査：5歳ごとの節目年齢の希望者、脳ドック：50歳、55歳、65歳の希望者等。
- オプション検査（骨密度検査、ヘリコバクターピロリ検査等）は定価の半額で実施
- ・人間ドック受診者全員に対し保健指導実施。（人間ドック一人の費用：44,000円）

(4) がん検診受診率向上への取組み

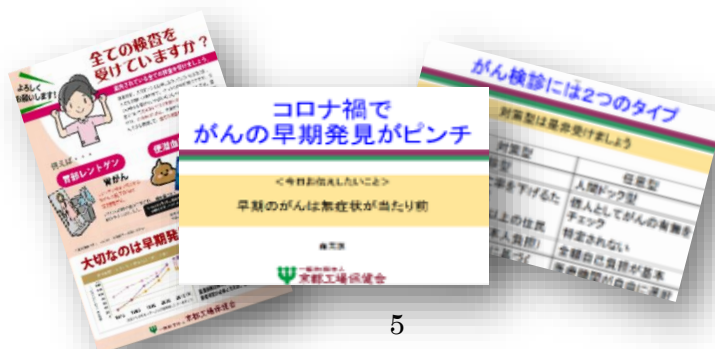


【厚生労働省が推奨している年代・検診内容における弊会検診受診率(他所での検診受診は含まず)】

\*外部医療機関で受診している方を含めた場合、子宮がん 75.6%、乳がん 79.3%の受診率 (2022 年度) であった。

2021 年度のがん検診受診状況において、国の目標のがん検診受診率 60%以上は達成しているものの、高いとはいえない状況。そのため、2022 年度の検診よりがん検診受診率向上にむけて以下の取組みを実施。

- ① 検診予約のタイミングに、受診を促すお知らせを実施。また、未受診者に対しては個別に産業保健スタッフから未受診理由を確認する旨のお知らせを事前に案内。
- ② 胃透視撮影を基本とし、有所見がある方に限り胃カメラへの変更を可能としていたが、希望者全員が胃カメラ検査変更可とした (費用は全額法人負担)
- ③ 婦人科検診はオプション検査としていたが、職員の定期健診項目にくみ、検診内容は、弊会婦人科医師と相談し、なるべく個別の状況に応じた検診内容を受診できるようにした。
- ④ 婦人科検診の医師名を予約時点で確認できるようにした (同僚の婦人科医師がいるため)。
- ⑤ 乳がん検診、子宮頸がん検診を外部の医療機関で受診する場合、費用の一部を法人負担とした。
- ⑥ 前年がん検診未受診者に対し、検診前に、検診受診の必要性等の啓発と受診勧奨実施。
- ⑦ 健康経営担当役員からも役員会、部門長会議でがん検診受診率向上への取組みについて説明。
- ⑧ 安全衛生委員会等において、がん検診受診の必要性について呼びかけや、産業医から講話を実施。
- ⑨ 全職員に対し、婦人科検診に関する動画研修を実施 (女性の健康課題の研修も兼ねて実施)
- ⑩ 2023 年度に弊会検診未受診者に対し、未受診理由のアンケート調査を実施。特に婦人科検診については、弊会以外の医療機関で検診受診している職員が一定数いることが判明したため、2024 年度の健診より、外部の医療機関で受けた婦人科検診費用補助金を 5 倍に上げる予定



② 重点健康課題施策

(1) 秋のウォーキングキャンペーン…2022年11月～初の取り組み ※費用：約19万円

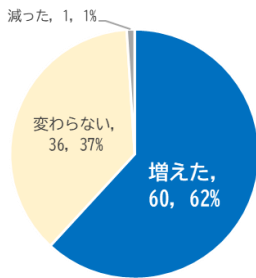
- ・2023年11/1～11/30の1ヶ月間、健康日記アプリを使った2回目のウォーキングイベントを実施。最終アプリ参加登録者174名。(個人登録者99名、チーム登録者75名) \*昨年は139名が最終報告
- ・取引先にもお声かけをし、参加してもらった。今回よりチーム戦も加え、昨年以上に盛り上がった。
- ・イベントの参加者アンケート結果から、9割が満足と回答。
- ・歩く意識が増加した、コミュニケーション活性化に繋がった、次年度も実施希望等の多くの声があった。



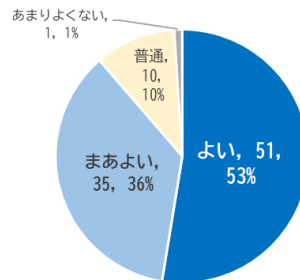
京都府ウォーキングイベント「ある古っ都」と連携した協会けんぽ京都支部の事業所間対抗ウォーキングイベントにも参加。こちらのイベントには51名が参加。

< イベント参加者にアンケートを実施 (97名より回答) >

参加前と比べて歩数は増えましたか



本イベントの満足度はいかがですか



上位の職員に  
田中専務より表彰

感想 (一部)

- 自転車通勤を歩きにしたり、一駅歩いてみたり、競うとなると歩くのが楽しかったです
- 通勤や昼休み、買い物などで歩く時間が増えました。歩く時間が、リフレッシュタイムになることを実感しました。ココロもカラダも元気になれた気がします
- チームで挑んだ為、プレッシャーがあった。共通の目標を持って取り組んだため、とても有効な課内のコミュニケーションツールだった。
- グループ参加が、とても良かったです。メンバー同士で声をかけ合いながら、1か月間モチベーションをキープできました。年に何回か企画してほしいです

(2) 新年禁煙マラソン ※費用：約 14 万円

- ・ 2022 年 5 月 31 日の”世界禁煙デー”に禁煙支援  
禁煙補助薬購入費一部補助、禁煙外来治療費の補助、貯金箱進呈、産業保健スタッフより個別支援  
⇒ 2 名禁煙チャレンジ
- ・ 2023 年 1 月 1 日～「第 1 回新年禁煙マラソンイベント」開始  
期間：2023 年 1 月 1 日～5 月 21 日 2023 年 2 月 19 日までに禁煙開始  
喫煙者・非喫煙者でチームを結成し、3 ヶ月以上禁煙に成功したチームに達成報奨金進呈とし 5 チームの参加を募ったところ、6 チームが参加。  
医師・保健師からは Teams の chat 機能を使用して医学的アドバイス等を中心にサポートを実施  
⇒ 6 チーム全員禁煙達成！
- ・ 2024 年 1 月 1 日～「第 2 回新年禁煙マラソンイベント」実施  
期間：2024 年 1 月 1 日～5 月 26 日 2024 年 2 月 25 日までに禁煙開始  
⇒ 第 1 回禁煙マラソンに続き、5 チーム全員禁煙達成！



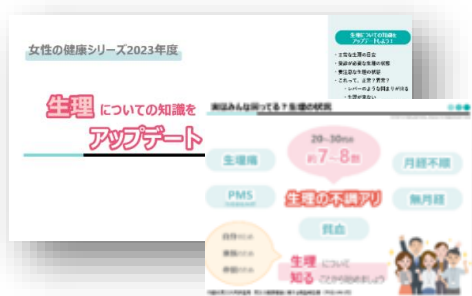
禁煙サポーターが手作りで作成  
日めくりカレンダーと貯金箱

(3) 感染症対策・・・以下を就業時間内で実施

- ① 弊会独自の新型コロナ感染対策ルール of 策定と展開、産業保健スタッフより個別対応（陰性であっても、出勤する時期を個別で連絡する等）
- ② 新入職員に対する麻疹・風疹抗体検査とワクチン補助。新入職員研修でワクチン接種の必要性について情報提供
- ③ 血液従事者に対する B 型肝炎抗体検査とワクチン補助
- ④ 全職員と家族に対するインフルエンザワクチン接種と費用補助  
\* 取引先にもインフルエンザワクチンやコロナワクチン接種の案内を行い、接種の機会を設けた。
- ⑤ 2023 年 3 月～50 歳以上の職員の希望者に「带状疱疹ワクチン」の接種を実施（全額法人負担）  
80%の接種率であった。引き続き、前回未受診者も含めて定期的 to 実施。

【全職員むけ 女性特有の健康課題動画研修】

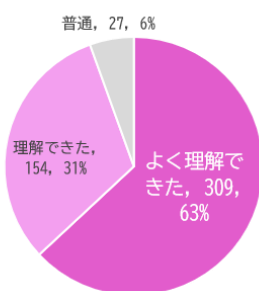
弊会婦人科医師に“生理”と“更年期”の動画を全職員むけに展開した（研修参加率 95.7%）



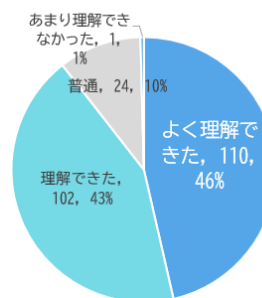
<女性特有の健康課題動画研修のアンケート結果：727名より>

<研修内容について>

内容について：女性

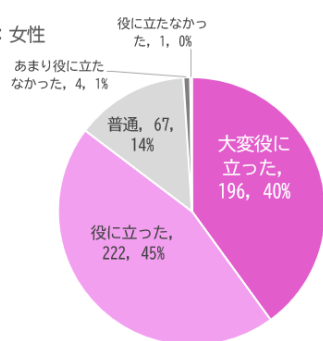


内容について：男性

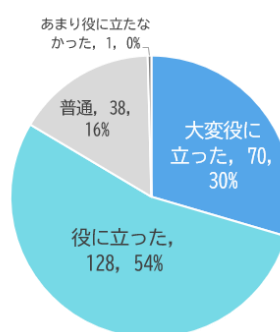


<有益性について>

有益性：女性



有益性：男性



<感想：一部>

- 女性特有の生理を理解する事で、働く環境を向上させる手助けになることがわかった。
- 個人差が大きいんだと思った。生理についてあまり知識がなかったので勉強になった。
- 男性は経験できないので女性特有の生理に伴う事象を知ること、女性に対して配慮すべき事項の理解に役立ちました。
- 更年期について知れて良かったです。皆さんに理解していただけるのはありがたい。目に見えないところなので。
- 婦人科を受診する3ルールについて具体的に明示され分かりやすい。早期受診の必要性を感じた 等



## 多様な人材が働きやすい基盤・制度づくり

### (1) 疾病罹患者、障害者や高齢者等への支援、安全衛生管理の強化

- ・健康管理課の看護職を1名増員。疾病罹患者、障害者、高齢者等、仕事との両立において困難を生じる場合、産業医・保健師面談を行い、主治医・上司とも連携しながらきめ細やかに支援実施。  
傷病による休職者数：10名（2023年度）  
通常の勤務をしているとみなす「試し勤務制度」新設（2024年8月）
- ・産業保健スタッフによる「健康等に関する相談窓口の設置」  
→婦人科医の配置、雇用形態を問わず、保健会に勤務する職員全員利用可。  
家族の相談も対応可。
- ・60歳を対象とした1日総合ドック（一人の費用：123,200円）と保健指導の実施
- ・脳ドックの対象は50歳・55歳と、2022年度の健診より65歳を新たに追加
- ・定期的に安全衛生委員メンバーで職場巡視し、職場環境改善実施(下記：事例)。  
良好事例については他拠点にも水平展開し、職場の安全衛生・リスク管理を強化。
- ・労働災害、通勤途上災害は毎月の委員会で事例と対策を共有。  
2023年度：労災1件（2022年度：4件）、2023年度：通災8件（2022年度：2件）  
2024年度は“通災0運動”実施中。 \*上記の労災、通災件数は、非常勤・派遣職員含む



「健康等に関する相談窓口」

チラシ

#### <職場巡視の改善事例>

職員通用口にある駐車場タイヤ止めに踏くリスクあり



業者に依頼し、タイヤ止めを撤去



ビフォー

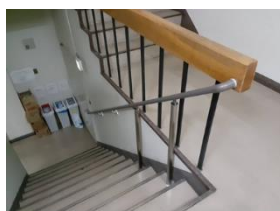
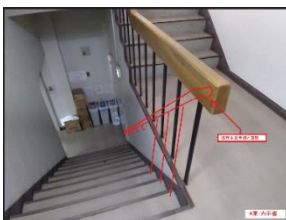


アフター



照度不足で卓上ライトで対応していた全体照明をLED化し、部屋全体も明るく  
雰囲気も明るくなったとの声あり

2023年9月



地下行き階段の  
片方の手すりを設置

2024年8月



地下から4階まで  
両方の手すりを設置



階段の右側通行  
ルール化

\*工事費用 約150万円

## (2) 仕事と育児・介護の両立支援

- ・男性育休や介護と仕事の両立支援に係る当会諸制度について、管理職向けと全職員向けに研修を実施。
- ・イントラネットに各種制度の説明資料を掲載と相談窓口の案内。
- ・男性出生時育休休業および育児休業の取得率増
  - 2022年度 45.4% (11人中5名) ⇒ 2023年度 **78.6%** (14名中11名)
- ・出生時育休休業取得時の日数増 (育児休業者 2022年度1名、2023年度2名除く)
  - 平均日数 2022年度：5.6日 (4名) ⇒ 2023年度：20.0日 (9名)



令和4年4月1日に田中専務より  
職員の育児・介護と仕事の両立をサポートすることを宣言

種類・出産・育児期間	(当会の規定)	法令
産前産後休暇	産前8週間(多胎妊娠34週間)産後全期間	—
出産前休暇	2歳に達する日まで	3歳に達する日まで
育児休業	子の出生後60日以内の4週間(29日)	—
育児期間	3歳に達するまで(30日の休養+20日)	—
育児短時間	3歳に達するまで(就業時間の1時間短縮)	—
産後休業	10歳到達以降最後の3月まで	3歳に達するまで
育児休業	10歳到達以降最後の3月まで	—
育児休業	10歳到達以降最後の3月まで	10歳到達以降最後の3月まで
育児休業	10歳到達以降最後の3月まで	10歳到達以降最後の3月まで
子の看護休暇	子の看護が2人以上の場合、1日1回	10歳到達以降最後の3月まで

↑米印の付いた項目は法令より充実した内容を当会独自で定めている  
例えば、追加育児短時間は、法令では3歳に達するまでとなっているが、弊会では10歳到達以降最後の3月までとなっている。

\* 弊会の働きやすい就業環境の整備の取り組みについては、公益社団法人 女性の健康とメノポーズ協会主催「2024年女性の健康経営®アワード」の「推進賞」を受賞

\* 2024年度 くるみん認定

[企業データ詳細](#) | [一般事業主行動計画公表サイト](#) | [企業が行う両立支援の取組を紹介するサイト \(mhlw.go.jp\)](#)



\* 「不妊治療サポート制度新設」(2024年9月)

## (3) 配偶者健診の費用補助と受診勧奨

職員・嘱託の配偶者 (計 182 名) に対し、自宅に案内を 2 回にわたって郵送

■ 2023 年度：92 名受診 (2022 年度：83 名、2021 年度：67 名)

※2024 年度は 10 月 31 日期限内で申込受付中

(法定健診：11,198 円⇒1,500 円、生活習慣予防健診：24,728 円⇒2,500 円、半日人間ドック：44,000 円⇒9,600 円  
お得に健診を受診できる。その他、オプション検査も)

2024 年度の案内より、健康増進等の情報に関する **弊会オリジナル動画 (50 コンテンツ)** を合わせて情報提供



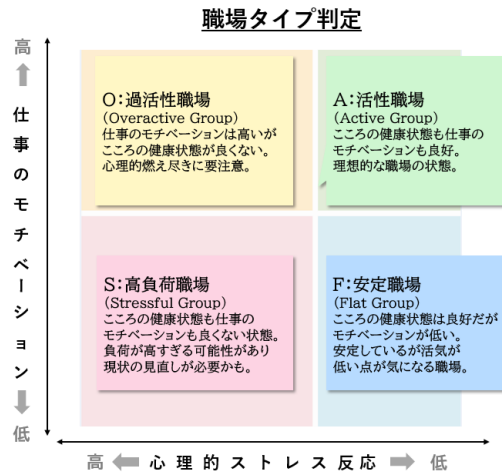
職員の家族に  
健診の案内に加えて、  
メンタルヘルスやがんの予防  
等の健康保持増進に関する  
弊会オリジナル動画  
(全 50 コンテンツ) を提供

## 職場環境改善への投資

### ストレスチェック後 職場環境改善

【目標】 A 職場：活性職場（Active Group） の割合を 70%以上にする。

\* A 職場：こころの健康状態も仕事のモチベーションも良好な職場



標準的なストレスチェック項目に弊会独自開発項目を加えた全 138 項目にてストレスチェックを実施。その集団分析結果より、心理的ストレス反応、仕事のモチベーション、職場の一体感の 3 つの結果を用いて職場タイプ判定を実施。心理的ストレス反応と仕事のモチベーションの状態から各職場を【活性職場 (A)】【過活性職場 (O)】【安定職場 (F)】【高負荷職場 (S)】の 4 種類に分類。

【実績】 2023 年度：A 職場の割合が前年度より増加し、70%以上となる

	課 (5名以上)	職場タイプ判定 A職場	A職場の割合
2016年	15	7	46.7%
2017年	28	5	27.8%
2018年	26	8	30.8%
2019年	23	9	39.1%
2020年	30	10	33.3%
2021年	30	15	50.0%
2022年	25	15	60.0%
2023年	27	19	70.4%

活き活き職場が年々増加

2021 年度～A 職場が増え、直近の 2023 年度は A 職場が 70%以上となり、目標達成した。

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
ストレスチェック受検率	100%	100%	98.1%	98.5%	96.0%	97.8%	98.9%	98.2%
高ストレス者率	11.5%	11.3%	13.9%	12.2%	14.3%	13.4%	10.8%	8.4%

2023 年度も 2022 年度に引き続き A 職場の増加に加えて、高ストレス者率も減少した。

【目標達成に向けた取り組み】

(1) 弊会心理職による**集団分析結果説明会（役員・部門長向け）**  
 弊会全体の職場状況の把握と今後の職場環境改善の方法について説明会の実施

(2) **職場活性化面談**（集団分析結果を活用した専門職による管理職向け面談）  
 各職場の部長含む管理職が弊会心理職と1時間の面談を実施。  
 集団分析結果を職場ごとに、見方説明と各職場の課題と改善のヒントを共有。  
 ■各職場活性化面談 参加率 100%



活性化面談の様子

(3) **部門長を中心とした職場環境改善の取組み**  
 職場活性化面談後、各職場の部門長を中心に「職場環境改善目標設定シート」を作成。  
 その後、各職場で職場環境改善の取組みを実施。  
 ■職場環境改善目標設定シート 提出率 100%  
 1年後、全部署の部門長より、職場環境改善の取組み内容を事業部長会議で発表。

(4) 弊会心理職による**ラインケア研修**

1) **新任管理職向け研修**を対面にて実施（2024年8月開催）

- 参加者（率）：4名（100%）
- 研修後アンケート 有効回答数（率）：4名（100%）
- 4名全員が満足、大変有益な研修と回答

<感想>一部>

- 管理職なので自分で何とかしないといけないと思っていましたが、関係部門、部署につなぐ、相談してもいいんだということが分かり、不安が解消できました。
- 行動レベルの確認が大事。部下の行動日頃から見るようにしたいと思います。
- 自分のメンタルにも気をつけて、周りのケアもできるように日々の取組みを実施したいです。等

2) **部門長・課長向け研修**を対面にて実施（2024年7月開催）

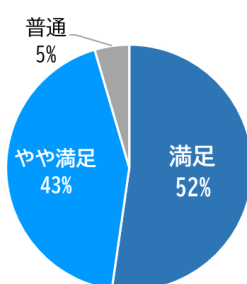


各職場での職場環境改善の取組み等を共有

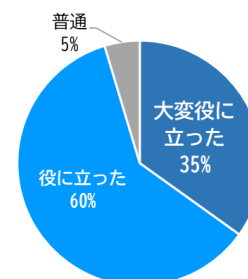
- 参加者（率）：44名（95.7%）
- 研修後アンケートを実施
- 有効回答数（率）：44名（100%）

\*以下、一部掲載

<研修内容について>



<有益性は>

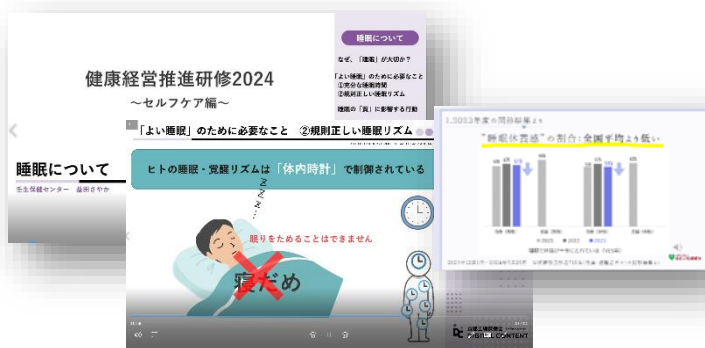


部門長・課長向け研修受講して

<感想：一部> 44名中、35名よりコメントあり

- 改めて職場の良いところが確認出来ました。スタッフに感謝したいと思いました。
- 客観的に自部署を見つめなおすことのできる良い機会でした。
- 他部署のストレスチェック状況と自部門の状況を知り、自部門に不足している要素に気付くことができました。
- 他部署では、課員とのコミュニケーションを取り、人間関係を構築されている。仕事の見える化、自然に助けあう人間関係など、自職場にもち帰りたいと思う。
- 毎年受講し、刺激になっている。他部署との意見交換が興味深かったので、この研修を続けてもらいたい。など

(5) 産業保健スタッフによるセルフケア研修 2024年9月～  
「睡眠」の基本的な知識について全職員に動画配信



■参加者（率）：704名（96.2%）

研修後アンケートを実施

■有効回答数：704名（100%）

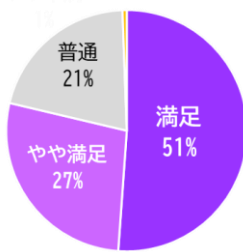
※アンケートの回答をもって参加としている

\* 以下、一部掲載

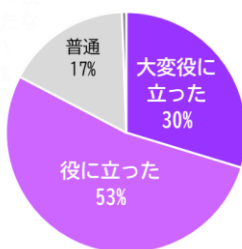
<感想> 一部

- 長く寝れば良いというものではなくて、身体のリズムを保つことが大切だということを知らなかったのが印象深かったです。
- 寝る前に飲酒を毎日しているので、少し控えようかなと思った。
- 睡眠の重要性を、改めて感じました。十分な睡眠がとれないと精神疾患や身体疾患になるリスクを高めることを知りました。
- 寝溜めの概念がなく、休日に多く睡眠をとると生活リズムが崩れる点が印象深かったです。
- 睡眠の質をあげる目的として、昼間の活動のパフォーマンスを最大にすることについて、自身の睡眠は普段から不眠気味のため改善するよう試みたいと思います。

<研修内容について>

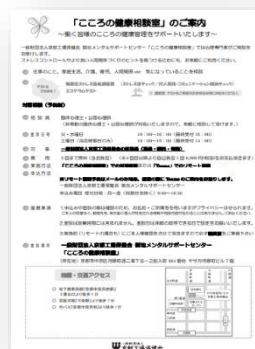


<有益性は>



(6) こころの健康相談室の設置

- ・非常勤の臨床心理士・公認心理師が対応
- ・職員は3回まで無料で利用可
- ・2023年5月～ 遠方の拠点からも利用しやすいようにオンライン面談できる仕組みを設定



「こころの健康相談室」のちらし

職場環境づくりへの取り組み

【食事環境充実にに向けた取り組み】

- (1) 周辺に食事施設がない拠点へ昼食時にキッチンカーを依頼  
従業員へキッチンカーに関するアンケートを実施し、改善点を検討
- (2) 朝食欠食対策として、パンの自販機を導入



↑キッチンカーで順番待ちをする様子（事前予約制により、すぐに提供されるので待ち時間は短時間です）

“Office premium frozen”  
2024年1月16日より利用開始  
冷凍食品が100円、200円で  
手軽に利用可能  
\*年間法人負担額：約50万円

- (3) “OFFICE DE YASAI”を導入（2022年1月～）

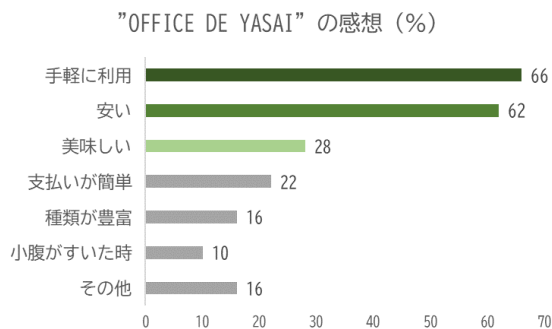


2023年度にコンビニの自販機導入を検討するも、条件があわず見送りとなった。引き続き新たなサービスを検討中。

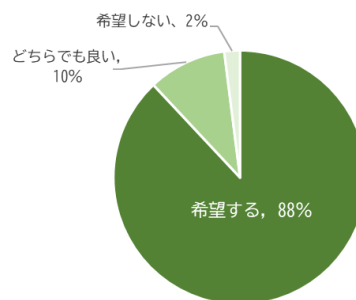
“OFFICE DE YASAI”とは  
オフィスに設置した冷蔵庫に新鮮な野菜や  
フルーツ、健康的な食品をお届けするサービス  
\*年間法人負担額：約100万円

- (4) キッチンカー、パンの自販機、“OFFICE DE YASAI”を導入後のアンケート調査を実施。\*以下一部掲載

■有効回答数（率）：163名（76.9%）



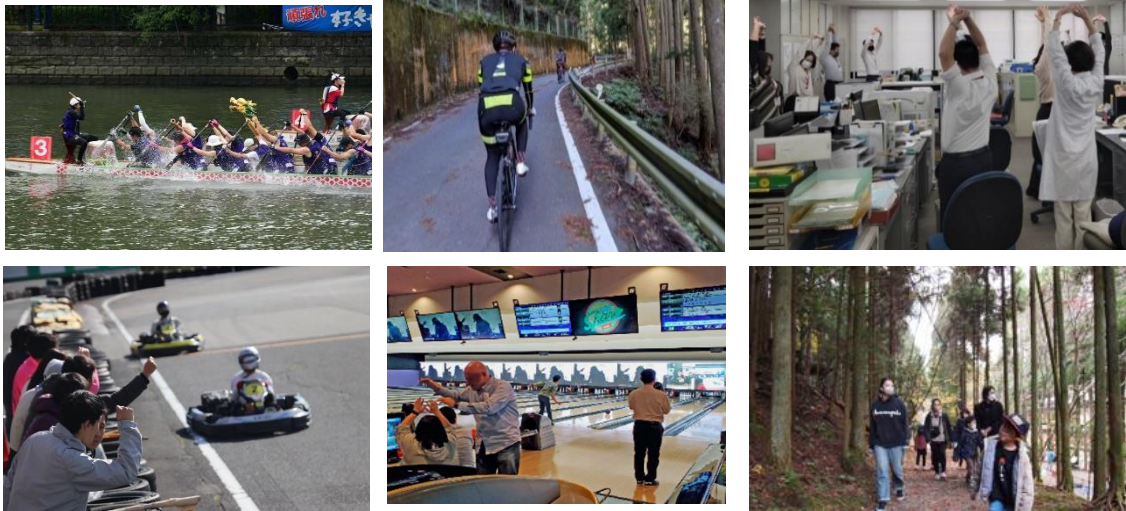
”OFFICE DE YASAI”の継続を希望するか



【健康増進活動への支援】

- (1) 部活動への支援
- (2) 腰痛予防体操の実施
- (3) 健康増進活動への支援の実施

活動例：京都1週トレイル、ハイキングに行こう、大文字山登山、お寺でヨガ、GO!GO!カート大会等



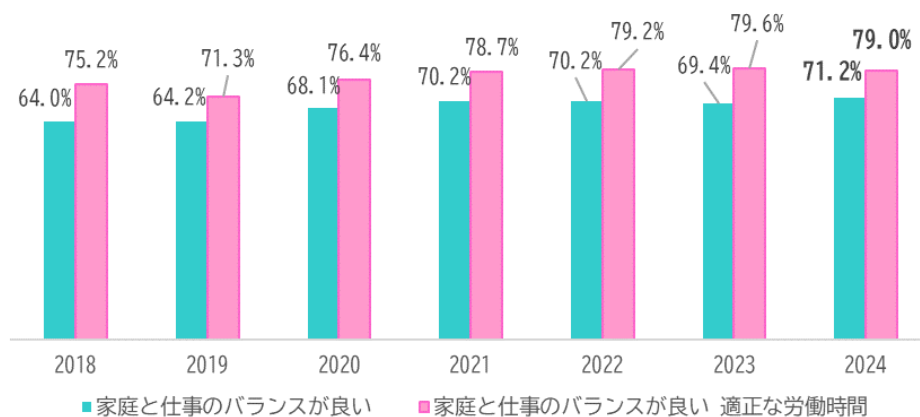
【ワーク・ライフ・バランスの推進】

- (1) 有給休暇取得率：2023年度：87.1%（2020年度：76.1%）
- (2) 平均年次有給休暇取得日数：2023年度：14.4日（2020年度：12.8日）
- (3) 30分単位の有給休暇取得制度の策定（2021年4月～）
- (4) 残業過多者への対策（2021年度と比較し、2022年度以降40%以上残業過多者が減少）

\* 一定の時間外を超えた方には、役員、所属長に連絡し問診票を配布後、産業医や保健師面談を実施

\* 2022年度～ パソコンの夜間使用時間が制限された

ワーク・ライフ・マネジメント要因の従業員満足度



## 健康で生き生きと働き続けるために

### 【3つの目標指標】

- **プレゼンティーズム**
  - 問題なし（13点以下）の職員の割合：55%以上
  - 高度障害（28点以上）の割合：5%以下
  - 事業所診断：A判定
- **アブセンティーズムの割合：7%以下**
- **ワーク・エンゲイジメント：2.5点以下** ※点数が低いほど良好

目標設定の背景：2018～2022年の過去5年間の平均値を基準値とし、無理のない目標値を健康経営推進会議で検討し定めた  
 プレゼンティーズムとワークエンゲイジメントは690名より測定（回答率：測定対象全職員に対し98.2%）  
 アブセンティーズムは755名より測定（回答率：年度末時点の全職員に対し100%）

指標	指標の定義	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	
プレゼンティーズム	WFun (Work Functioning Impairment Scale) を用いた従業員調査。 健康問題による労働機能障害の程度を測定。7問の質問、5段階に分けて、合計35点で評価。 得点が高いほど労働機能障害の程度が高い(=労働生産性が低い)ことを表す。	個人診断 (問題なしの割合%)	51.6	54.6	53.5	53.3	55.6	57.1	51.7
		個人診断 (高度障害の割合%)	4.1	5.2	2.8	3.7	2.5	3.6	4.2
		事業所診断 (A～D判定)	A	A	A	A	A	A	A
アブセンティーズム	休暇取得日(欠勤・年次有給休暇、個別取得休暇等)に対して、「体調不良・通院等」の事由で休暇を取得した件数割合%	6.9	6.7	5.5	5.5	8.5	9.4	8.6	
ワークエンゲイジメント	新職業性ストレスチェック簡易調査票の「ワークエンゲイジメント」2項目で測定。 4段階の回答選択肢(1点=そうだー4点=ちがう)の全従業員の平均値をスコアとして採用。点数が低いほど良好な状態を表す。点数	2.6	2.5	2.6	2.5	2.5	2.5	2.4	

2022年度と比較し、プレゼンティーズムの“問題なし”の割合はやや減少しているものの、“高度障害”の割合は低く事業所診断もA判定と良好な状態が継続している。アブセンティーズムの件数割合は前年と比較して減少傾向である。離職率は7.4%(2022年度)⇒4.7%(2023年度)に減少し、健康経営推進等の効果がみられている。

### 【健康経営優良法人の認定をめざすお取引先企業の皆様へ】



京都工場保健会では、「健康で、生き生きと働き続けることができる社会、組織」を目指して、5つの分野で活動しています。これからも常に社会の新しいニーズをとらえ、職域・団体などにおける健康管理をさまざまな角度からサポートしてまいります。

また、健康経営優良法人の認定をめざす多くの企業を応援します。特に、弊社とお取引のある企業の皆さま方には是非情報交換をさせていただき、一緒に「健康経営」を継続させていきましょう。

弊会の取組みにご興味がある場合も下記「お問い合わせ」まで、遠慮なくご連絡ください。

<お問い合わせ>

[一般財団法人 京都工場保健会 \(kyotokojohokenkai.jp\)](http://kyotokojohokenkai.jp)