

一般財団法人 北陸予防医学協会

CSRレポート 2018

<本レポートに関するお問い合わせ>

一般財団法人 北陸予防医学協会 総務部

〒930-0177 富山市西二俣 277 番地の 3 TEL.076-436-1238 FAX.076-436-1240

初版 2019.6.1 改定 2019.9.30

<編集方針>

本冊子は、北陸予防医学協会の非財務情報について CSR 報告書として編集作成されています。事業者・団体・医療保険者・関係行政機関の皆様をはじめ、当協会が関わるすべてのステークホルダーの皆様に、当協会のご理解にご活用下さいますようお願いいたします。尚、本冊子中のデータや役職員に関する情報等は、本冊子発行時点における情報に基づいて作成されています。最新の情報は、当協会のホームページでご確認ください。

ホームページ URL <https://www.hokurikuyobou.or.jp>

<注記>

本冊子に記載されている健康経営は、特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標です。

協会の目的と経営理念

Purpose 目的（定款第3条）

県民の疾病予防と健康保持増進を図るため、健康診断、健康づくり活動および予防医学に関する知識の普及啓発を行うとともに、健診データを利用した調査研究を推進して、地域社会の保健衛生と医療福祉の向上に寄与する。

Principles 経営理念

「誠心誠意」

Policy 基本方針

人々が人生を健康ですこやかに生きられることを願い、道理を究め、健康診断技術の向上に努めるとともに、人為を積み重ね、真心を以って健康診断業務に従事する。

Mission 使命

わたしたちは、一人ひとりの健康を創造し、働く人々の幸福と健康長寿社会を築くため、次の予防医学を実践することを目標としています。

1 健康増進
・健康教育
(一次予防)

2 早期発見
・早期治療
(二次予防)

3 重症化予防
・再発防止
(三次予防)

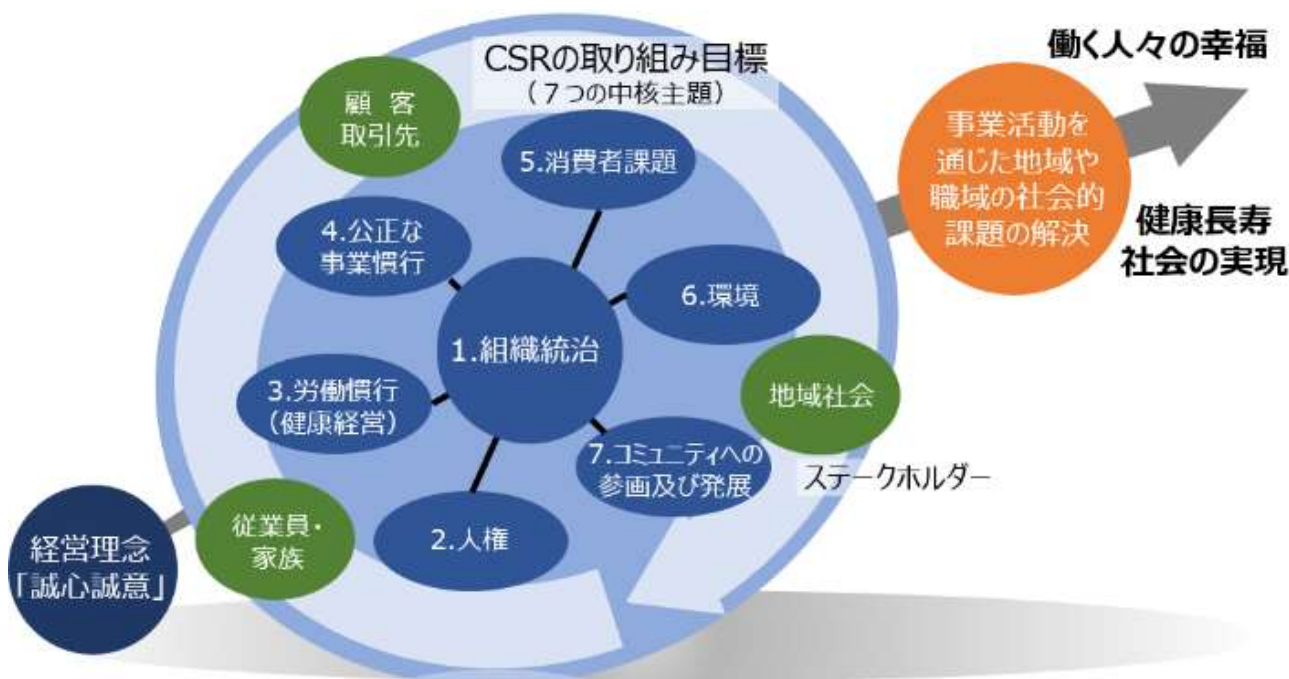
Solutions 事業（定款第4条）

- ・予防医学に関する調査研究および知識の普及啓発に関する事業
- ・職域、地域および学校等における健康診断、検査、診療等に関する事業
- ・職域、地域および学校等における心身の健康づくりに関する事業
- ・医療施設、介護予防施設、健康増進施設等の管理運営に関する事業
- ・その他本会の目的を達成するために必要な事業

働く人々の幸福と健康長寿社会の実現に向けてCSR

将来の社会保障問題として医療保険者が取り組む「データヘルス計画」の実施と展開や生産人口が縮小する中で企業が直面している「健康経営」に向けての戦略的実践等の取組み、国の労働施策として「働き方改革」の総合的な推進。我が国が直面している超高齢化を背景としたこれらの社会ニーズに対し、労働衛生機関の積極的関与が必要とされています。

北陸予防医学協会では、健康経営をはじめ、予防医学領域の事業活動を通じ保健医療分野の社会的課題の解決に役立てていきます。



CSR 方針

社会公益への貢献として治療医学とは異なる立ち位置から予防医学の価値と信頼を高めていくために、求められる CSR (社会的責任) を明確にし、ISO26000*に基づく体制の構築を推進します。事業に関わる利害関係者 (ステークホルダー) の範囲を定義し、次の方針のもと、7つの原則**に従って、ガバナンスの徹底や健康経営の推進、倫理の実践、教育研修の充実などの組織として必要な体制を構築し、継続的な CSR 活動の実践に努めます。

- お客様・取引先とともに—安全・確実・快適で価値あるサービスを提供し続け、働く人の心身両面の健康と幸福に貢献します。
- 職員と家族とともに—「健康経営」を実践し、個人としての成長を促すとともに職員のワーク・ライフ・バランスを大切にします。
- 社会とともに—健全な経営と事業活動により自らの価値向上に努め、健康社会の実現に寄与し、地域の発展に尽くします。

ISO26000* 社会的責任に関する手引 (Guidance on social responsibility) のこと。2010年11月に正式発行されたISO国際規格のひとつ。社会的責任には、7つの中核主題 (組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及びコミュニティの発展) が設定されています。

7つの原則** ISO26000では、社会的責任を果たすために、組織において基本とすべき7つの原則 (説明責任、透明性、倫理的な行動、ステークホルダーの利害の尊重、法の支配の尊重、国際行動規範の尊重、人権の尊重) が提示されています。

ガバナンス強化と ダイバーシティの推進

組織統治／人権

社会公益への貢献のために

当協会は、国の公益法人制度改革により、厚生労働省富山労働局から富山県への所管変更を受けて、平成 25 年 4 月、一般財団法人へと移行しました。事業運営の自主裁量度が高い長所を生かし、経営基盤の安定化を図るとともに、より質の高い労働衛生サービスの提供を目指し、補助金事業を活用した検診車の整備や医療機器・設備の整備、専門人材の育成に努めています。



内部統治体制の強化

法人制度の移行に伴い、公益法人法に基づく非営利要件・法人会計の遵守、事業別管理会計の導入、公認会計士による会計監査、財務情報の公開、情報資産の保全等、機関設計の標準化に取り組んでいます。

また、事業運営上の重要事項を諮る場として、業務執行担当役員と法人部門・事業部門の管理責任者で構成する定例会議を設置しています。

平成 30 年度からは、CSR レポートを作成し、非財務活動分野の経営情報の公開を行っています。



ステークホルダーとの対話

経営レベルや事業レベル・担当レベルで、多様な対話方法を通じ、ステークホルダーからの声を吸い上げ、当協会が行う公益事業活動や収益事業活動に反映させています。

ステークホルダー	対話方法
顧客・取引先	日常の渉外活動。受診者からの相談・問合わせ、調達活動、健康経営アセスメント
職員・家族	経営層との対話、労使協議
地域社会・行政	健康イベント、セミナー、協議会等

人事労務制度の構築

一般財団法人への移行を機に、人事制度の見直し・福利厚生の充実・採用活動の強化を柱とした人事労務制度の構築に取り組んでいます。職員の意欲向上に繋げるため、人事制度では従来の慣行を見直し、評価・処遇・育成に関する事項を定め、人事戦略に基づく公正公平な社内制度への転換を図っています。

ハラスメント防止への取組み

ハラスメントに関する社内規定や苦情窓口の設置など、全社におけるハラスメント防止に努めています。また、安全衛生委員会が中心となり、職員の母子保健相談、メンタルヘルス相談などを実施しています。

多様な人材の活躍（ダイバーシティ）

女性の活躍推進では、平成 25 年度より、管理職登用を積極的に推進し、平成 30 年度には、「女性が輝く元気企業とやま賞」として、富山県から表彰されています。（平成 28 年度の女性管理職比率：67%）

また、治療と仕事の両立支援や障害者雇用を進めています。パート職員の正職員登用や一般職の教育機会拡大と総合職への転換制度を行っています。



福利厚生制度の充実

福利厚生制度として、職員旅行等のレクリエーション活動やレジャー・スポーツ行事への補助、がん検診や感染症ワクチン接種、禁煙外来等への補助を行い、職員相互のコミュニケーションと健康意識向上を図っています。

また、職員福祉の向上のため、企業年金・退職金制度では、職員自らで運用を決める確定拠出型年金を導入しています。



「健康経営」をめざし、いきいきと働くことができる 職場環境づくりに取り組む

労働慣行

健康経営の取り組み

北陸予防協会では、平成元年以来、厚生労働省の指針に基づき、「労働者健康保持増進機関」として THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指導者やメンタルスタッフ育成に取り組み、県内中小事業場等における健康づくり支援事業（運動指導、栄養指導、保健指導、メンタルヘルスクア）を牽引してきました。

「健康経営優良法人」制度が開始された平成 28 年、認定にチャレンジし、職員の健康保持増進はもちろん組織活性化や生産性の向上、経営の向上に資するための取り組みをスタートしました。



こうしたノウハウとスタッフを活用し、中小企業等への健康経営の普及啓発促進といっそうの顧客満足向上を目指して取り組みを行っています。

●健康経営宣言

2016 年度「健康経営優良法人」認定にあたって、以下の宣言を策定し、役職員への周知を図っています

私たちは、働きやすい、やりがいのある職場を目指して、トップから働く職員まで「健康経営」の意識浸透を図ります。心身の健康保持増進と安全快適な職場環境形成の取組みを通じ、職員やその家族、事業場や団体、取引先等を始め、地域の健康づくりの意識高揚につなげていきます。また、予防医学の普及啓発・健康診断・健康増進事業により、地域社会の保健衛生ならびに医療福祉の向上への貢献に誠心誠意努めることを宣言いたします。

また、「健康経営調査票」で示されているフレームワークに基づき、経営理念から職員の健康に関する取り組みの実行までをマネジメントシステムとして捉え、定期的な改善につなげています。

2019 年度には、自社の健康経営の取り組みを CSR へ統合し、CSR レポートとして評議員会への説明や社外のステークホルダーへ公開しています。



●健康経営の推進体制

担当役員の下に計画立案を担当する健康経営事務局を置き、職員の健康管理・健康増進について、安全衛生委員会を運営主体として取り組んでいます。

また、産業医や保健師・カウンセラー等の社内スタッフ、医療保険者や委託先事業者等の外部資源との連携を図っています。



●健康経営の施策と評価

令和元年度は、中期目標とする健康指標を設定し、対応する健康関連データやケースを多角的に検証し評価、改善を推進していきます。

具体的には、『心身の健康保持増進（一次予防対策）、産業保健支援体制の確保（二次・三次予防対策）、職場環境改善の推進（0次予防対策）、ワーク・ライフ・バランスの推進（働き方改革関連）』を課題に定め、それぞれの施策を進めています。

健康指標	2016年度	2017年度	2018年度	参考値
定期健康診断受診率	99.0%	100.0%	100.0%	※任意のがん検診を付加
二次検査受診率	70.8%	69.2%	75.9%	※法定項目を受診勧奨
ストレスチェック受検率	100.0%	100.0%	98.7%	※満足度調査を付加
特定保健指導該当率	11.3%	7.5%	13.9%	
特定保健指導実施率	85.7%	63.6%	73.7%	
腰痛リスク	20.6%	19.5%	23.8%	34.2% (保険者平均)
血圧リスク	23.4%	27.0%	33.5%	40.6% (保険者平均)
血糖リスク	7.8%	6.9%	12.8%	15.7% (保険者平均)
脂質リスク	15.6%	15.1%	12.8%	27.7% (保険者平均)
メタボ予備	11.3%	10.7%	11.0%	12.6% (保険者平均)
メタボ該当	5.7%	3.8%	10.4%	14.4% (保険者平均)
歩行習慣なし	-	89.3%	83.5%	
運動習慣なし	-	89.3%	88.4%	
睡眠不足	-	75.5%	65.2%	
朝食を抜く	-	11.9%	12.2%	
喫煙率	12.8%	11.3%	10.4%	
ワーク・エンゲイジメント	-	-	2.4	2.5 (全国平均)
職場の一体感	-	-	2.5	2.7 (全国平均)
有給休暇取得率	67.3%	70.2%	62.8%	52.2% (医療・福祉)

心身の健康保持増進（一次予防対策）

生活習慣改善への気づきの機会として、職員ニーズや健康状況に即した健康教育や食育教育、運動教室等を実施しています。

また、提携先の福利厚生を利用し、水中ウォーキング体験やレクリエーションへの参加を促し、がん検診やワクチン接種、禁煙外来等のメニューも充実させています。（家族利用含）



- 健康教育の実施（働く女性の健康、睡眠や肩こり腰痛等）
- 食育教育の実施（自販機飲料の工夫、ヘルシーランチの試供）
- 運動教室の実施（ウェアラブル機器を利用したグループヘルス等）
- オフィス環境整備（身体活動量等の工夫）
- 福利厚生制度の整備（健康増進や健康管理メニュー等）

産業保健支援体制の確保（二次・三次予防対策）

常時雇用者全てに定期健診とストレスチェックを実施。生活習慣病や脳血管疾患の早期対応と重症化予防のため、有所見者のフォローアップを産業医や保健師が支援。特定保健指導やハイリスク者への事後措置面談を実施します。

メンタルケアでは、カウンセラーによる社内相談窓口を設置。不調者に産業医の面談を勧奨し、専門医紹介や定期面接を行っています。



- 対象者への特定保健指導の就業時間中実施
- 二次検査対象者への受診勧奨と事後措置の実施
- 未治療者への産業医面談の実施
- 社内相談窓口の設置と不調者への産業医面談勧奨
- 傷病休業者への職場復帰支援の実施

職場環境改善の推進（0次予防対策）

職場環境改善では、ストレスチェック実施の際にワーク・エンゲイジメント調査票を使用し、職場のエンゲイジメント状況の見える化に取り組んでいます。業務分析とPDCAによる改善促進やコミュニケーションやリーダーシップ等の意識づけ教育を行っています。



また、業務上のインシデント事例を分析し、作業改善を促進。リスクマネジメントの観点から、女性職員や再雇用者等の転倒災害・腰痛防止対策に取り組んでいます。

- ワーク・エンゲイジメント調査の実施と組織分析
- 業務改善・組織活性化活動の推進
- 社内コミュニケーションの推進（ランチ会、社内報発行）
- 高齢労働者等を対象とした安全と健康教育
- 災害事故リスクの見える化、作業改善・作業環境改善

ワーク・ライフ・バランスの推進

採用の強化や職員の定着率向上を図るため、平成25年度からワーク・ライフ・バランスに関する環境づくりに着手。労働実績を部門ごとに集計し、長時間労働対策や有給休暇取得促進に取り組んでいます。また、職員アンケートを実施し、勤務体系多様化や育児サポート制度拡充に反映させています。

- 有給休暇取得促進や時間外労働の削減
- 短時間勤務や勤務体系の多様化
- 育児サポート制度の充実（子の1歳誕生日休暇、保育サービスの支援、子の看護休暇など）
- 女性の活躍推進（管理職登用や教育機会拡大ほか）

人材育成

個人の成長と組織全体のパフォーマンス向上を狙いとし、部門OJTを中心に職員のやりがいを後押しするために階層教育を実施しています。若年層や中途採用者には知識教育・技術研修の受講を勧奨。中堅職員にはマネジメント系の受講を勧奨し、キャリアアップを支援しています。また、スキルアップのための資格取得や学会参加等への自己啓発補助を行っています。

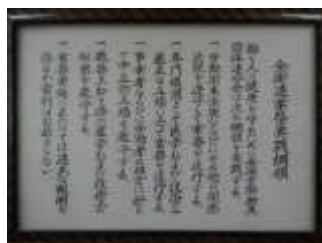
職階区分 / 等級	人材育成方針	キャリア開発プログラム			
		階層別/共通教育	専門知識習得 （基礎・応用）	応用知識習得 （応用）	総合知識習得 （応用）
の職 S2 S2 S1	<能力の発揮・成果結果段階> ●経営管理・理念の具現化 ●幅広い高度専門・専門習得知識・技術の発掘 ●仕事の能力の発掘 ●協働の能力の発掘	トップマネジメント教育 （経営者としての視点）	経営者としての視点	経営者としての視点	経営者としての視点
	<能力の発掘段階> ●マネジメントスキル向上 ●高度専門・専門習得知識・技術の向上 ●仕事の能力の向上 ●協働の能力の向上	専門知識習得 （基礎・応用）	専門知識習得 （基礎・応用）	専門知識習得 （基礎・応用）	専門知識習得 （基礎・応用）
	<能力の開発段階> ●職業人としての能力・意欲向上 ●基礎・実践的知識・技術の向上 ●仕事の能力の向上 ●協働の能力の向上	基礎知識習得 （基礎）	基礎知識習得 （基礎）	基礎知識習得 （基礎）	基礎知識習得 （基礎）
の職 M2 M1 J5 J4 J3 J2 J1					

安心・安全・快適なサービスの提供と 予防医療サービスの高品質化を推進

公正な事業慣行／消費者課題

公正取引に関わる法令の遵守

職員の倫理意識の高揚を図るため、関連法令等を遵守し、専門機関としての厳正な立場で、業務に関する公正な取引を実践することを定めています。



バリューチェーンにおける社会的責任

平成 30 年度から主要取引先への健康経営の啓蒙活動を始めています。取引先の健康経営への理解と相互信頼関係構築を目標に、健康経営調査票の記入と意見交換を願ひ、この活動を進めています。

公正なマーケティング

事務系職員を中心に、各種団体の研修会・協議会への参加を通じ、企業を取り巻く労働環境の変化・課題を共有しています。また、労働衛生サービスの提供における説明責任を徹底できるよう、専門資格取得を奨励しています。



取得資格名	人数
第一種衛生管理者（医療職含む）	19名
医療情報技師（システム担当者）	2名

受診者の権利の尊重

健康診断を利用される方の受診者の権利について、「患者の権利に関する WMA リスボン宣言」の趣旨を尊重し、「1.良質の医療を受ける権利 2.自己決定の権利 3.情報に対する権利 4.守秘義務に対する権利 5.尊厳に対する権利」を原則に当協会の医師および医療従事者等の職員に対し、各医療施設共通の指針を定めています。

精度管理・医療機器設備等の整備

巡回健診や施設健診のための画像診断や臨床検査について、必要な精度管理を適切に実施するため、精度管理委員会が中心となり、内部精度管理および外部精度管理、がん検診の精度管理等を行っています。

また、医療機器設備等の更新により、最新化・高度化を図っています。平成 30 年度には、全ての X 線検診車のデジタル化が完了し、遠隔画像診断に活用されます。施設健診には、より高度な検査装置やシステムが導入されています。



第三者評価による品質管理

当協会が運営する健診施設ごとに、医療設備・機器、人的体制、医療技術、システム管理、健診後のフォローアップ等にわたり、実務責任者が中心となり施設機能やサービス機能に関する第三者機能評価を行っています。

定期的に健診機能を総合評価し、PDCA に基づき、各種マニュアルの整備や教育を実施、品質維持向上を図っています。



- 労働衛生サービス機能評価（全国労働衛生団体連合会）
- 人間ドック健診施設機能評価（日本人間ドック学会）
- 優良総合健診施設（日本総合健診学会）

医療安全・リスクマネジメント

第三者機能評価を活用し、施設ごとのマニュアルの整備・OJT教育を実施。インシデントやクレーム情報をグループウェアで共有し、職員間の情報共有を図っています。

リスクマネジメントでは、全部門横断によるリスクマネジメント委員会を定期的に開催し、健診業務の適正管理のためのインシデント報告を活用した改善活動を行っています。



情報セキュリティマネジメント

個人情報保護と医療情報のセキュリティ体制の向上のため、平成 25 年度、従来のプライバシーマークから ISO27001「情報セキュリティマネジメントシステム」(ISMS)に移行し、管理文書の標準化と情報資産のセキュリティマネジメントに取り組んでいます。



包括的産業保健サービスの提供

労働衛生へのニーズに幅広く対応するため、産業医・保健師・管理栄養士・健康運動指導士・心理職等が多職種で連携し、包括的産業保健サービスを提供しています。スタッフには必要なスキルアップを奨励し、専門技能人材の育成を図っています。



地域医療連携の促進

平成 30 年度に開設したとやま健診プラザに、循環器内科クリニックとメンタルサポートセンターを併設。人間ドックや定期健康診断後の二次検査・精密検査の実施やストレスチェック後のカウンセリング・必要な専門医紹介まで地域医療連携を促進し、受診者への事後機能の強化により、積極的な保健・医療機関の連携を図ります。



環境／コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

医療廃棄物の適正管理

各医療施設で扱う感染性廃棄物について、適正処理の徹底を図り、処理業者を含む関係者全員による厳重な管理のもと、廃棄処理を行い、環境保全・公衆衛生の向上を図っています。



資源の再利用・再資源化

事務所から排出される事業系廃棄物に関して、リサイクル基準に基づいた処理業者を利用し、廃棄物処理後、資源ごみの再生紙等としての利用を図っています。

資源利用量の削減・効率化

省エネ化、フィルムレス化などの環境負荷低減に取り組み、地域環境との共生を図っています。平成 30 年度には、胸部・胃部・乳房検診車の全車両の X 線装置システムをフィルムレス化。健診施設では電力省エネ等の取り組みを行っています。



医療ボランティア活動支援、インターンシップなど

医療・教育関係者等からの求めに応じ、山岳地域や被災地の医療ボランティア活動援助や健診や保健業務における学生インターンシップの受け入れを行っています。

また、地域社会との対話として、自治体や団体の主催する健康イベントへの参加や協力等でも地域コミュニティ参画に努めています。



人々の心身の健康を見つめ、 一人一人の健康を創造するために

健康教育活動

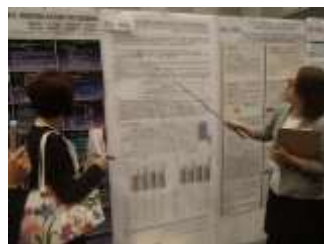
職域や地域の方に関心の高い健康課題をテーマに、公衆衛生や予防医学領域の外部講師を招き、平成6年から公開健康セミナーを開催しています。近年ではメンタルヘルスや健康経営といった事業場の生産性に直結したテーマに関心が高く、医療保険者団体や商工団体と連携した取り組みを行っています。

年度	セミナー名	講師
平成30年度	健康経営と働き方改革	岡田邦夫氏
平成28年度	健康経営の実践とその課題	山本雄士氏
平成27年度	高ストレス者の不調防止と治療 就労両立の実践	小山文彦氏
平成26年度	職場におけるこころのスキルアップ	大野 裕氏
平成25年度	新しい職場のメンタルヘルス対策	日比野大輔氏

調査研究の推進

疫学調査として地域や職域の保健施策の向上に資するため、協会が実施する年間30万件の職域等の健診データを集計し、県民の健康概況を纏めた事業年報を発行しています。事業場や団体・行政機関等に配布を行っています。

研究分野では、担当チームが集団検診手法の有効性や労働者への保健介入効果等を検証し、県内外の関係学会やホームページで情報公開を行っています。



年度	学会発表等
平成29年度	第47回日本消化器がん検診学会東海北陸地方会、第90回日本産業衛生学会、第72回富山県医学会
平成28年度	第75回日本公衆衛生学会
平成27年度	第88回日本産業衛生学会、第45回日本消化器がん検診学会東海北陸地方会、日本総合健診学会第44回大会
平成26年度	第53回日臨技中部圏支部医学検査学会、日本総合健診学会第43回大会
平成25年度	第43回日本消化器がん検診学会東海北陸地方会、日本総合健診学会第42回大会

労働者の健康保持増進の推進

事業場における労働者の健康保持増進のための指針に基づき、中小事業場のTHP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）活動の推進として、全国産業安全衛生大会への参加や、中央労働災害防止団体（中災防）・労働行政関係機関等とともにTHP表彰等の活動を行っています。



予防医学に関する知識の普及啓発

職場や地域における健康リテラシー向上のための普及啓発活動として、健康情報を掲載した広報誌「ヘルスビュー」を平成8年から定期発行し、事業場や団体、行政機関向けに配布を行っています。

また、健康経営に関して、新聞や雑誌への寄稿やマスコミとタイアップした健康経営番組へのゲスト出演などの活動を行っています。



健康経営に関する外部からの評価

2018年度「DBJ健康経営格付」

日本政策投資銀行から、従業員の健康配慮への取り組みに優れた企業として評価・選定され、融資を受けています。



2016～2018年度「健康経営優良法人」

健康経営に取り組む優良な法人として、経済産業省・日本健康会議が進める健康経営優良法人認定の大規模法人部門に、3年連続で選定されています。



2016年度「安全衛生優良企業」

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けています。



2015年度「くるみん認定」

次世代育成支援対策推進法に基づき「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けています。



2013年度「元気とやま！仕事と子育て両立支援企業」

仕事と育児が両立できる職場環境づくりへの取り組みが評価され、富山県から表彰されています。

ISO26000 対応表 (CSR)

中核主題	課題	CSR の取り組み目標
組織統治	1.組織統治	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会公益への貢献のために ● 内部統治体制の強化 ● ステークホルダーとの対話
人権	1.デュー・ディリジェンス 2.人権に関する危機的状況 3.加担の回避 4.苦情解決 5.差別及び社会的弱者 6.市民的及び政治的権利 7.経済的、社会的及び文化的権利 8.労働における基本的原則及び権利	<ul style="list-style-type: none"> ● 人事労務制度の構築 ● ハラスメント防止への取り組み ● 多様な人材の活躍 (ダイバーシティ) ● 福利厚生充実
労働慣行	1.雇用及び雇用関係 2.労働条件及び社会的保護 3.社会対話 4.労働における安全衛生 5.職場における人材育成及び訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康経営の取り組み ● 心身の健康保持増進 ● 産業保健支援体制の確保 ● 職場環境改善の推進 ● ワーク・ライフ・バランスの推進 ● 人材育成
公正な事業慣行	1.汚職防止 2.責任ある政治的関与 3.公正な競争 4.バリューチェーンにおける社会的責任の推進 5.財産権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ● 公正取引に関わる法令の遵守 ● バリューチェーンにおける社会的責任
消費者課題	1.公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行 2.消費者の安全衛生の保護 3.持続可能な消費 4.消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決 5.消費者データ保護及びプライバシー 6.必要不可欠なサービスへのアクセス 7.教育及び意識向上	<ul style="list-style-type: none"> ● 公正なマーケティング ● 受診者の権利の尊重 ● 精度管理・医療機器設備等の整備 ● 第三者評価による品質管理 ● 医療安全・リスクマネジメント ● 情報セキュリティマネジメント ● 包括的産業保健サービスの提供 ● 地域医療連携の促進
環境	1.汚染の予防 2.持続可能な資源の利用 3.気候変動の緩和及び気候変動への適応 4.環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	<ul style="list-style-type: none"> ● 医療廃棄物の適正管理 ● 資源の再利用・再資源化 ● 資源利用量の削減・効率化
コミュニティへの参画とコミュニティの発展	1.コミュニティへの参画 2.教育及び文化 3.雇用創出及び技能開発 4.技術の開発及び技術へのアクセス 5.富及び所得の創出 6.健康 7.社会的投資	<ul style="list-style-type: none"> ● 医療ボランティア活動支援、インターンシップなど ● 健康教育活動 ● 調査研究の推進 ● 労働者の健康保持増進の推進 ● 予防医学に関する知識の普及啓発