

一般財団法人 北陸予防医学協会

# CSRレポート 2019

# 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 行動規範

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

医療保険者が取り組む「データヘルス計画」の実施と展開、企業経営の視点からの「健康経営」の戦略的実践等の取り組み、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、健診機関（労働衛生機関）の積極的関与が期待されています。

北陸予防医学協会が置かれている外部環境の変化に対応し、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いかに高めていかが、社会公益への貢献の一つとなっています。北陸予防医学協会では、予防医学事業を推進するとともに、保健医療分野の社会的課題の解決に役立てていくための組織基盤として、ISO26000\*で設定される7つの中核主題をフレームワークとしたCSRの取り組みを行ってまいります。



## CSR 方針

北陸予防医学協会の事業に関わる全ての利害関係者（ステークホルダー）の範囲を定義し、次のCSR方針のもと、7つの原則\*\*に従って、組織としてのパフォーマンスを十分に引き出す仕組みを構築し、より発展的な「社会的責任」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。法人の自主裁量度が比較的高い一般財団の運営長所を生かし、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た施設機器整備・補助金事業等を活用した検診車の整備、保健医等、事業基盤の向上に努めています。



### 内部統治体制の強化

一般財団として求められる法人運営の標準化に取り組み、公益法人法に基づく非営利法人要件や公益法人会計の遵守、経営情報の公開をはじめ、関連法令や通達等に基づき、内部統治の強化に努めています。また、役員と法人・事業・施設の責任者で構成する管理者会議を中心に、コンプライアンス状況をチェックし、内部統治体制の向上を図っています。



2018 年度には、新たに CSR 方針を策定し、取り組みの実施状況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り組み

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。



### 福利厚生の充実

福利厚生の充実として、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、職員自らが運用管理に携わる確定拠出型年金を導入しています。



# いきいきと働き、能力を発揮できる 職場環境づくりに取り組む

## 労働慣行

### ワーク・ライフ・バランスの推進

採用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・バランスの環境づくりに取り組んでいます。労働実績をベンチマーク化し、長時間労働対策や有給休暇取得促進、職員の声を反映した勤務体系多様化、育児サポート制度等の整備を行っています。



育児サポート施策	対象
配偶者の出産休暇	男性職員の配偶者の出産
男性職員の育児休業	男性職員の子が1歳になるまで
子が1歳2ヶ月までのパパ育休	男性職員の配偶者の子が1歳になるまで
子の1歳誕生日休暇	子が1歳になるまで育児休業をして復職する時
所定外労働の免除、短時間勤務の代替（医療職）、男性職員の短時間勤務、保育サービスの支援	3歳に達するまでの子を養育
短時間勤務の代替（医療職）	4歳になるまでの子を養育
子の看護休暇、子育てサポート利用の支援	中学校就学前の子を養育

### 健康経営の推進

平成 27 年に、それまで未整備だった安全衛生委員会活動の標準化に取り組み、厚生労働省の「安全衛生優良企業認定」を取得しました。平成 28 年度には次のステップとして経済産業省の「健康経営優良法人」（ホワイト 500）へのチャレンジを行っています。申請にあたり、協会けんぽ富山支部とのコラボヘルスを進め、制度開始以来、3 年連続で認定されています。

平成 31 年度からは、職員の健康管理や健康増進に関する中期的なアウトカム指標を設定。データ分析を活用したアクションプランを実行することとしています。



### 健康経営アクションプラン（2019～）

- A.健康データの分析と健康指標目標設定の取り組み
  - ①健康習慣指標（身体的、生活習慣、心理的等）
  - ②労働慣行指
- B.健康管理重点化の取り組み
- C.健康づくりのための社内環境の整備の取り組み
- D.ワーク・エンゲイジメント分析による業務改善推進の取り組み
- E.福利厚生による健康意識の醸成等の取り組み

### 健康管理・健康保持増進対策

全職員の定期健康診断と 35 歳以上の生活習慣病予防健診、40 歳以上の職員や女性職員の任意のがん検診を実施しています。事後措置の確実な実施を目指し、産業保健スタッフから再検査や精密検査を勧奨し、重症化予防に取り組んでいます。

また、健康保持増進対策として、禁煙外来補助や特定保健指導を活用し、職員の生活習慣改善を支援しています。

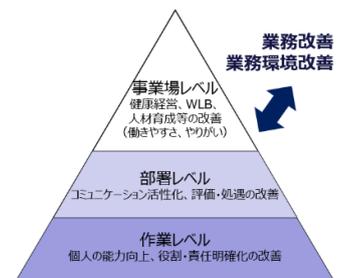
平成 30 年度には、高齢労働者の活躍促進の二一ズを踏まえ、職場の作業改善や転倒災害・腰痛防止や女性職員に向けた健康セミナー等を実施しています。



### メンタルヘルス対策と生産性向上

ストレスチェックの実施では、ハイリスク者への産業医やカウンセラーによるフォロー面談と退職者のための職場復帰支援プログラムを実施しています。また衛生委員会による職場巡視の他、日常業務中のヒヤリハット事例報告を奨励し、作業プロセスの問題点の分析を促進。作業改善や品質向上に取り組んでいます。

平成 30 年度には、ワーク・エンゲイジメントと生産性の関連において、「新職業性ストレス調査票」で示される職場環境要因に着目し、小集団改善活動による組織活性化に取り組んでいます。



# 環境への配慮、 サステナビリティ社会を目指して

## 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。

職能区分 /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	専門技能教育 技術 実務	研修 教育	OJT(職場 内教育)	SDG(自己 啓発)	
職の職 S3	<能力の発揮・成果結実段階> ●経営倫理・理念の具体化 ●幅広い高度専門、専門的な知識・技術の発揮 ●仕事の能力の発揮 ●協働の能力の発揮	トップマネジメント教育					
		階層別共通教育 (A)	専門技能教育 (B)	研修教育 (C)	OJT(職場 内教育)	SDG(自己 啓発)	随時
		階層別共通教育 (A)	専門技能教育 (B)	研修教育 (C)	OJT(職場 内教育)	SDG(自己 啓発)	随時
職の職 M2	<能力の見極め段階> ●マネジメントスキルの向上 ●高度専門、専門的な知識・技術の向上 ●仕事の能力の向上 ●協働の能力の向上	全社研修の中心としてキャリアアップ・階層別共通教育 安全衛生(保健)教育					
		階層別共通教育 (C)	専門技能教育 (D)	研修教育 (E)	OJT(職場 内教育)	SDG(自己 啓発)	随時
職の職 J5	<能力の開発段階> ●職業人としての能力・意欲向上 ●基礎、実務的な知識・技術の向上 ●仕事の能力の向上 ●協働の能力の向上	新入社員教育					
		階層別共通教育 (D)	専門技能教育 (F)	研修教育 (G)	OJT(職場 内教育)	SDG(自己 啓発)	随時
		階層別共通教育 (D)	専門技能教育 (F)	研修教育 (G)	OJT(職場 内教育)	SDG(自己 啓発)	随時
		階層別共通教育 (D)	専門技能教育 (F)	研修教育 (G)	OJT(職場 内教育)	SDG(自己 啓発)	随時
		階層別共通教育 (D)	専門技能教育 (F)	研修教育 (G)	OJT(職場 内教育)	SDG(自己 啓発)	随時

## 労働慣行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く「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。

## 環境／公正な事業慣行

### 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。

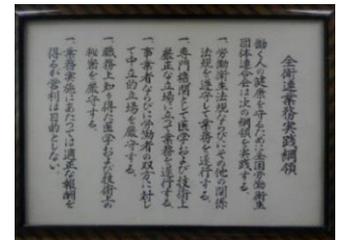
### 資源利用量の削減・効率化

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。



### 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お願いし、この活動を進めていきます。



# 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

## 消費者課題

### 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

### 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。



### 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。



### 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。

### 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

労働衛生機関が行うサービスに必要なスキルアップをスタッフに奨励し、専門技能人材の育成を図っています。産業保健ニーズに幅広く対応するため、産業医・労働衛生コンサルタント・保健師・管理栄養士・健康運動指導士・心理職等が、多職種にわたり連携し、包括的産業保健サービスを事業場に提供しています。



### 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。



# 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

## コミュニティへの参画及びコミュニティの 発展

### 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。



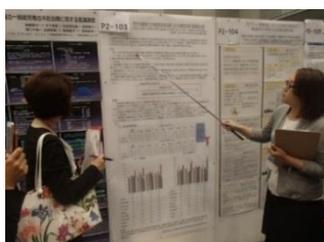
### 健康教育活動

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 就労両立の実際	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、県内の中小事業場の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活動

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。



# 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"> <li>● 社会公益への貢献のために</li> <li>● 内部統治体制の強化</li> <li>● ステークホルダーとのコミュニケーション</li> </ul>
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"> <li>● 人事労務制度の構築</li> <li>● ハラスメント防止への取り組み</li> <li>● 多様な人材の活躍 (ダイバーシティ)</li> <li>● 福利厚生 of 充実</li> </ul>
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"> <li>● ワーク・ライフ・バランスの推進</li> <li>● 健康経営の推進</li> <li>● 健康管理・健康保持増進対策</li> <li>● メンタルヘルス対策</li> <li>● 人材育成</li> </ul>
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"> <li>● 医療廃棄物の適正管理</li> <li>● 資源の再利用・再資源化</li> <li>● 資源利用量の削減・効率化</li> </ul>
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"> <li>● 公正取引に関わる法令の遵守</li> <li>● バリューチェーンにおける社会的責任</li> </ul>
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"> <li>● 公正なマーケティング</li> <li>● 医療安全・リスクマネジメント</li> <li>● 精度管理・医療機器設備等の整備</li> <li>● 受診者の権利の尊重</li> <li>● 情報セキュリティマネジメント</li> <li>● 包括的産業保健サービスの提供</li> <li>● 地域医療連携の促進</li> </ul>
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"> <li>● 医療ボランティア活動支援、インターンシップなど</li> <li>● 健康教育活動</li> <li>● 調査研究の推進</li> <li>● 労働者の健康保持増進の推進</li> <li>● 予防医学に関する知識の普及啓発活動</li> </ul>