

健康経営の取り組み

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。

職員の健康管理・健康保持増進の推進

当協会は、昭和54年に財団設立以来、職域の健康診断と産業保健支援を提供する全国労働衛生団体連合会加盟の労働衛生機関として、富山県一円の労働者の一般健診・特殊健診の実施から脳・心臓疾患予防、生活習慣病予防等の普及啓発に努めてきました。また、平成2年には、中央労働災害防止協会の労働者健康保持増進機関として、健康づくりスタッフによる中小事業場への健康保持増進サービスの提供を行ってきました。



職員に対しては、法定以上の健康管理の取組みを目標に、全社一斉で行う定期健診を起点とし、産業医や衛生管理者が中心となって二次健診・精密検査の受診を勧奨。その他、年間を通じた様々な健康増進・福利厚生メニューを提供し、平成20年からは、協会けんぽの特定保健指導の利用促進を図ってきました。

健康管理対策・健康保持増進対策の推進

- ・全職員への定期健診(一般健診、電離放射線・VDT)と35歳以上の生活習慣病予防健診を実施
- ・有所見者には、重症化予防のための労災二次健診・精密検査の受診勧奨
- ・生活習慣病リスク保有者には、協会けんぽの特定保健指導の利用を勧奨
- ・社内に運動機器を設置(就業時間外の利用促進)、受動喫煙の防止・禁煙サポート、感染症予防への助成
- ・職員旅行や社外スポーツイベントへの福利厚生補助
- ・職域の健康管理担当者向け公開健康セミナーの定期開催と職員の参加啓発



働きやすい、やりがいのある職場環境の整備

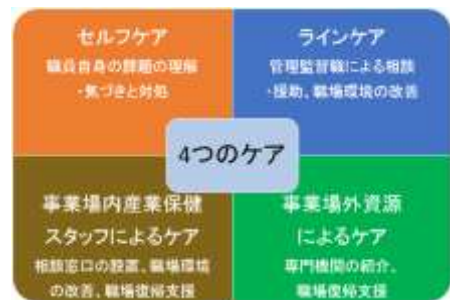
近年の職業意識の変化や健康・医療ニーズの多様化とともに、医療従事者の離職防止や医療安全確保を図るための勤務環境対策の必要性が顕著化。管理職や若手職員の声を反映させながら、多職種の役割分担と連携促進、看護補助者の配置充実、リーダー育成、要員シフトの工夫などの業務改善を通じ、生産性の向上と雇用確保・雇用環境の改善を両立させる働き方改革の取り組みを行ってきました。

労務条件の見直しの他、平成 25 年度には、職能等級制度を核とした人事制度へ移行。職員の評価・処遇・育成の一体的運用を始めました。仕事と育児の両立支援にも取り組み、働く女性のキャリアアップや職場のメンタルヘルス、ワークライフバランス等の職場環境の整備を進めてきました。

最近では、医療機器・システムの高度化や職員数増加とともに幅広い分野で管理業務の需要が増加。ライン系管理職への女性職員登用の機会も増え、「女性の活躍推進」が広がっています。

メンタルヘルス対策の推進

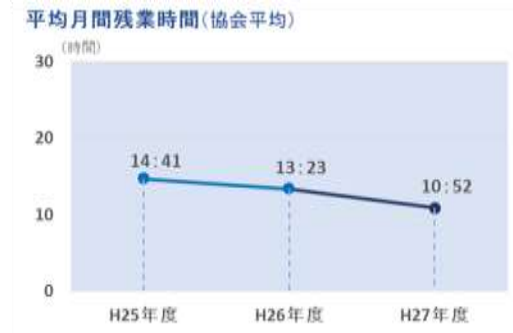
活力ある職場づくりのために、当協会の産業カウンセラーが中心となって「4つのケア」を策定し、不調者への対応だけでなく、職場のコミュニケーション活性化や過重労働防止を含めた問題の早期発見と対応に努めるほか、社外専門機関を利用し、休業者の復職支援や再発防止に取り組んでいます。



- ・予防～不調者対応までの総合的対策、「4つのケア」の実施
- ・「私傷病による職員の休業及び復職に関する規程」の策定
- ・全職員に職場のストレスチェックを実施。ISO27001/ISMS による個人情報保護・情報セキュリティ体制

ワークライフバランスの推進

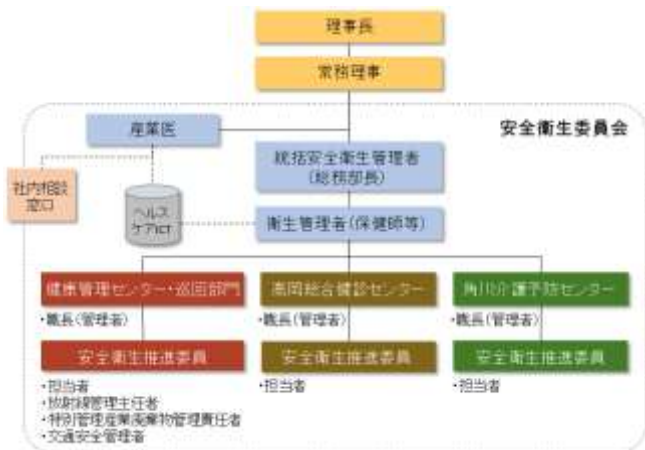
育児世代の職員が安心して働ける職場を目指すための取り組みとして、平成 25 年度に「元気とやま！仕事と子育て両立支援企業表彰」、平成 27 年度には「次世代認定マーク(くるみん)」を取得し、時差出勤や短時間勤務等の勤務制度、育児休業延長・休暇等の各種制度、保育費用補助等の拡充を図っています。また、「有給休暇取得率 70%以上」、「週当たり労働時間 60 時間以上の割合を 5%以下」を中期目標に、有給休暇取得の推進や時間外労働の削減を通じ、全職員で「過重労働防止」を図るための取り組みを進めています。



健康経営の実現。健康組織づくりに向けて

サービス業の労働衛生活動では、法定の有害業務が少ないため、作業管理よりも健康管理に偏りがち。当協会でも職員の健康管理の充実度に比べ、作業行動や作業環境の改善は近年まで活発でない状況でした。また、体制標準化が進まないことで問題が見え難いことも課題でした。今後の労働法制や健康経営の取組みを検討すると、安全衛生体制における課題改善や標準化が急務となっていました。

現在は、職員規模や産業業種に応じた効率的効果的な労働衛生管理活動を推進するため、体制を見直し、安全衛生委員会の再構築を図っています。平成 28 年度からは、「健康経営」の実現に向け新たな仕組みで運用を始め、健康組織づくりを推し進めています。



安全衛生推進体制の整備・標準化の推進

- ・安全衛生活動の重点分野と管理項目の設定、管理方法の見直し
- ・担当役員(常務理事)と統括安全衛生管理者(総務部長)を配置
- ・少人数拠点を含む職場単位・職長単位との管理
- ・総務部門と衛生管理者等の役割、産業医の負担と連携の整理
- ・ヘルスケア ICT の導入と産業保健スタッフ間の情報の共有化

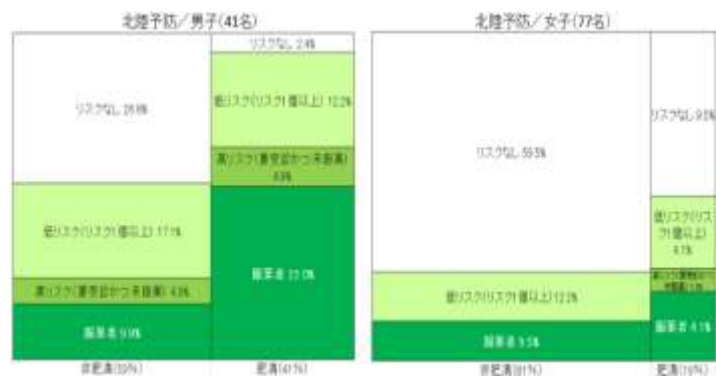


自主的な安全衛生対策の推進

- ・安全対策におけるインシデント事例の活用と「リスクアセスメントの実施」による作業環境・作業行動等に起因する危険性・有害性等の炙りだし、予防措置・業務改善の指示・定期的な現場確認
- ・医療安全等の委員会組織とも連動させ、リスクマネジメント機能の向上を図る

今後の取組み、中小事業場の産業保健活動の向上

企業が主体となって、「労働衛生管理活動」を推進し、被用者保険者や健診機関と連携して健康診断結果等を活用し、産業保健活動の PDCA を回していくことが求められています。当協会では、「安全衛生優良企業」申請をきっかけに、当協会の職員・家族・取引先を始め、県内の団体や中小事業場への「健康経営」の広報活動を通じ、普及・啓発を広げていきたいと思います。



▲事業所健康度診断(協会けんぽ富山支部作成)

▲健康度分布図(当協会作成)

協会けんぽの「事業所健康度診断」では、当協会は他の医療業・保健衛生と比べ、生活習慣病リスクで、脂質・糖代謝・血圧リスクはより良好であり、健康習慣では、歩行習慣・睡眠習慣はより不良であることが示されています。この様なベンチマーク結果をもとに、職場環境と健康習慣との関連分析を踏まえ、効果的対策モデルを実証し、県内の中小事業場の産業保健活動の向上に繋げていきたいと考えています。



▲健康診断を起点とした企業・被用者保険者・健診機関の連携で進める事業場の産業保健パッケージ

- ・個人のヘルスリテラシーの向上(意識づけ、行動変容の促進、インセンティブの付与)
- ・健康課題の明確化(労働環境や健康習慣とリスクの因果関係、改善対策の立案)
- ・要因特性に合わせた健康習慣改善プログラムやコンテンツの提供