

健康課題・目標と改善施策

2019年度				2020年度			
課題の具体的な内容	昨年度までの効果	目標	課題に対応する施策	課題の具体的な内容	昨年度までの効果	目標	課題に対応する施策
<p>＜分類＞ 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防</p> <p>＜課題＞ 高血圧・糖尿病・脂質異常症等の生活習慣病に対する重篤化する前の適正な受療行動ができていない。</p> <p>＜その根拠＞ 健診後の保健指導は従来より取り組み、2017年度からは高リスク者（疾病治療域者や就業制限者）への保健指導を数値目標を持って取り組んでいる。しかしながら、社員の平均年齢上昇に伴い有所見率の年次推移は高止まり（50%弱で推移）であり、就業制限者も毎年一定数存在している。</p>	<p>疾病治療域者健診結果の改善率（判定ランクの改善） :2016年→2017年は46.4%、2017年→2018年は43.3%</p> <p>就業制限者の改善率（判定ランクの改善すなわち就業制限の解除） :2016年→2017年は87.5%、2017年→2018年は85.7%</p>	<p>定期健康診断結果による就業制限者の100%制限解除</p> <p>現在値：85.7% 最終目標値：100% 目標期限：2020年度</p>	<p>＜内容①＞ 治療中であるがコントロール不良な者に対して、保健師面談に加えて産業医面談を実施し、標準的な治療や主治医との対話についてアドバイスを実施する。</p> <p>＜振り返り＞ 治療中でコントロール不良な者について、2019年度での該当者はいなかった。</p> <p>＜内容②＞ 疾病治療域者に受診確認できるまでフォローを継続する。</p> <p>＜振り返り＞ 健診結果における面談対象者（肥満項目のみで面談該当した者を除く）で、受診の確認まで至った者は75.0%であった。</p> <p>＜内容③＞ 疾病治療域者に受診確認できない場合、上司を関与させる仕組みを定着させる。（受診時間の確保や受診確認表の提出を研修等を通じて上司へ指導する。）</p> <p>＜振り返り＞ 疾病治療域者への受診勧奨について、上司を関与させる仕組みの是非を検討したが、不要との判断に至った。</p>	<p>＜分類＞ 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防</p> <p>＜課題＞ 高血圧・糖尿病・脂質異常症等の生活習慣病に対する重篤化する前の適正な受療行動ができていない。</p> <p>＜その根拠＞ 健診後の保健指導は従来より取り組み、2017年度からは高リスク者（疾病治療域者や就業制限者）への保健指導を数値目標を持って取り組んでいる。しかしながら、社員の平均年齢上昇に伴い有所見率の年次推移は高止まり（50%弱で推移）であり、就業制限者も毎年一定数存在しているため、就業制限者の100%制限解除に向け、取り組みを継続させる必要がある。</p>	<p>疾病治療域者健診結果の改善率（判定ランクの改善） 2016年→2017年：46.4% 2017年→2018年：43.3% 2018年→2019年：集計中</p> <p>就業制限者の改善率（判定ランクの改善すなわち就業制限の解除） 2016年→2017年：87.5% 2017年→2018年：85.7% 2018年→2019年：集計中</p>	<p>定期健康診断結果による就業制限者の100%制限解除</p> <p>現在値：集計中 最終目標値：100% 目標期限：2020年度</p>	<p>＜内容①＞ 治療中であるがコントロール不良な者に対して、保健師面談に加えて産業医面談を実施し、標準的な治療や主治医との対話についてアドバイスを実施する。</p> <p>＜振り返り＞ -</p> <p>＜内容②＞ 疾病治療域者に受診確認できるまでフォローを継続する。</p> <p>＜振り返り＞ -</p>
<p>＜分類＞ 退職後の職場復帰、就業と治療の両立</p> <p>＜課題＞ 不調者の個々の状況に合わせたリハビリの促進が不十分である。</p> <p>＜その根拠＞ 昨年度までに、退職復職、治療の両立のための種々制度を整えてきたが、職場復帰対応に苦慮するケースもあり、その運用とサポート体制の充実が必要と考えたため。</p>	<p>時間単位有休制度等により受診、治療等がしやすい環境を整え、メンタル要因退職者の復帰後1年以内の再就職率0%は継続できた。</p>	<p>復帰後1年以内の再就職者を「0」にする。</p> <p>現在値：1名 最終目標値：0名 目標期限：2020年度</p>	<p>＜内容①＞ 産業保健スタッフによる介入を休業早期から実施。退職者の個別事情や特性に合わせて、復職の目標を共有し、復職ワークを促す。</p> <p>＜振り返り＞ 退職回数や期間を踏まえて、適切な時期に復職要件と復職へのステップを提示し、復職ワークの重要性を理解頂き、復職ワークへの参加モチベーションのアップを図った。</p> <p>＜内容②＞ ワーク利用や試し出勤制度の導入など復職基準の見直しを実施する。</p> <p>＜振り返り＞ 2019年度ワーク利用者は4名/5名の実績。ワーク施設でのプログラムを通じて自己理解を深める機会となっている。試し出勤制度は退職者の所属部署の負担が高いため、導入を見送ることとした。</p> <p>＜内容③＞ 社内研修、イトラ等を活用し、各種制度や取り組みについての周知や啓発を図り、上司や同僚の理解を促す。</p> <p>＜振り返り＞ 十分な実施には至らなかった。</p>	<p>＜分類＞ 退職後の職場復帰、就業と治療の両立</p> <p>＜課題＞ 不調者の個々の状況に合わせたリハビリの促進が不十分である。</p> <p>＜その根拠＞ 昨年度までに、退職復職、治療の両立のための種々制度を整えてきたが、職場復帰対応に苦慮するケースもあり、本人のみならず上司や同僚も理解できる仕組み作りが再就職防止に寄与すると考える。</p>	<p>時間単位有休制度等により受診、治療等がしやすい環境を整え、仕事と治療の両立をしている社員がいる一方、過去にワーク利用につなげられなかったメンタル要因退職者に再就職が発生した。 2017年度：0名 2018年度：0名 2019年度：1名</p>	<p>復帰後1年以内の再就職者を「0」にする。</p> <p>現在値：1名 最終目標値：0名 目標期限：2020年度</p>	<p>＜内容①＞ 産業保健スタッフによる介入を休業早期から実施。退職者の個別事情や特性に合わせて、復職の目標を共有し、復職リハビリを促す。</p> <p>＜振り返り＞ -</p> <p>＜内容②＞ ワークの活用、通訓訓練の充実化により、スムーズな復職に向けたフォローを確立する。</p> <p>＜振り返り＞ -</p> <p>＜内容③＞ “療養の手引き”を作成し、社内イトラへの掲示や説明会を開催し、各種制度や取り組みについて、上司や同僚の理解を促す。</p> <p>＜振り返り＞ -</p>
<p>＜分類＞ 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保</p> <p>＜課題＞ 社員一人一人が、ワークライフバランスや生産性の向上を発揮するための有効な時間活用が必ずしも十分でない。</p> <p>＜その根拠＞ 2019年度より出退勤時間把握に加えPCQ時間把握を全社員に開始したところ、一部の管理職において長時間労働の実態が判明した。</p>	<p>管理職を含む長時間労働者（面談対象者）を「0」にする</p> <p>現在値：最大7名/月 最終目標値：0名 目標期限：2021年度</p>	<p>管理職を含む長時間労働者（面談対象者）を「0」にする</p> <p>現在値：最大7名/月 最終目標値：0名 目標期限：2021年度</p>	<p>＜内容①＞ 労働時間適正化に向けた階層別研修の実施 管理職向け労働時間適正化のマニュアル作成・周知</p> <p>＜振り返り＞ 就業管理システムマニュアルを刷新。管理職に向けて36協定や長時間労働者面談のフローをまとめたマニュアルを別途作成し、労働時間適正化に向けた情報発信を行った。 また、新任の階層別研修では労働時間適正化の説明を行った。</p> <p>＜内容②＞ 時間単位年次有給休暇制度・年次有給休暇（時季指定）定着に向けた説明会の開催</p> <p>＜振り返り＞ 働き方改革関連法対応のマニュアルを作成し、説明会を開催した。 2019年度有給休暇の取得率は80%、時季指定年次有給休暇5日の未取得者は0名の結果だった。</p> <p>＜内容③＞ テレワーク（在宅勤務者）の活用部署拡大 ノ残業の実施</p> <p>＜振り返り＞ テレワーク（在宅勤務者）の活用部署は1部署から4部署に拡大し、定時退社日等の長時間労働抑制に向けたトライアルを実施し、2020年度の全社での長時間労働削減目標を年間5%減に設定した。</p>	<p>＜分類＞ 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保</p> <p>＜課題＞ 社員一人一人が、ワークライフバランスや生産性の向上を発揮するための有効な時間活用が必ずしも十分でない。</p> <p>＜その根拠＞ 2019年度より出退勤時間把握に加えPCQ時間把握を全社員に開始したところ、一部の管理職において想定以上の面談対象者がいることが判明した。 その結果、目標設定時に掲げた最終目標値と目標期限を見直す必要があると判断した。</p>	<p>累計面談件数：28件 【内訳】 産業医面談：9件 上司面談：19件</p> <p>累計面談人数：15名 【内訳】 管理職：14名 管理職以外：1名</p> <p>月平均面談件数：2.3件 月最大面談件数：7件</p>	<p>管理職を含む長時間労働者（面談対象者）を管理職を含む長時間労働者（面談対象者）1.5件以下にする</p> <p>現在値：平均2.3件/月 最終目標値：1.0名 目標期限：2022年度</p>	<p>＜内容①＞ 労働時間適正化に向けた階層別研修の実施 管理職向け労働時間適正化のマニュアル周知</p> <p>＜振り返り＞ -</p> <p>＜内容②＞ 管理職の時間把握が出来るよう就業管理システムの改修を実施</p> <p>＜振り返り＞ -</p> <p>＜内容③＞ テレワーク（在宅勤務者）の活用部署拡大 各部署での定時退社日の実施（目標：年間残業時間5%減）</p> <p>＜振り返り＞ -</p>