

健康課題・目標と改善施策

2020年度				2021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見率の年次推移は高止まり（50%弱で推移）の傾向が続いており、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）</p> <p>2016年→2017年：46.4% 2017年→2018年：43.3% 2018年→2019年：35.3%</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）</p> <p>2016年→2017年：87.5% 2017年→2018年：85.7% 2018年→2019年：20.0%</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><目標達成> 現在値：100% 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産業医面談実施。標準的な治療について助言を行った。</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> 受診結果について、メールまたは検査結果を提出してもらい、確認を実施したが、提出を行わない社員も一定数存在していた。</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見率の年次推移は高止まり（2020年度健診結果では50%強）、また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）</p> <p>2016年→2017年：46.4% 2017年→2018年：43.3% 2018年→2019年：35.3% 2019年→2020年：43.5%</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）</p> <p>2016年→2017年：87.5% 2017年→2018年：85.7% 2018年→2019年：20.0% 2019年→2020年：66.7%</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：集計中 最終目標値：100% 目標期限：2022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、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て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休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、過去にリワーク利用につながらなかったメンタル要因休職者に再休職が発生した。</p> <p>2017年度：0名 2018年度：0名 2019年度：1名 2020年度：0名</p>	<p>復職後1年以内の再休職者を「0」にする。</p> <p><目標達成> 現在値：0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。休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> 該当者なし</p> <p><内容②> リワークの活用、通勤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> 該当者なし</p> <p><内容③> “療養の手引き”を作成し、社内イン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> 休職復職、治療の両立に関する各種制度や取り組みについて、階層別研修を実施。また、部署単位で“療養の手引き”に関する情報共有を行った。</p>	<p><分類> 退職後の職場復帰、就業と治療の両立</p> <p><課題> メンタル不調者の個々の状況に合わせて復職リハビリの促進。加えて、休職者の治療と仕事の両立にまつわる各種制度の社内浸透が課題。</p> <p><その根拠> 昨年度までの取り組みの結果、メンタル要因の再休職者は0名に抑えられているが、休職復職、治療の両立のための種々制度に対する理解や社内浸透は不十分である。</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、過去にリワーク利用につながらなかったメンタル要因休職者に再休職が発生した。</p> <p>2017年度：0名 2018年度：0名 2019年度：1名 2020年度：0名</p>	<p>復職後1年以内の再休職者を「0」にする。</p> <p>現在値：0名 最終目標値：0名 目標期限：2023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。休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> リワークの活用、通勤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、階層別研修で説明する。加えて、各部署会議体での説明等、社員への更なる浸透を目指す。</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PCOが時間の把握を全社員に開始したところ、管理職を中心に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 2019年度：28件 2020年度：29件</p> <p>累計面談人数 2019年度：15名 2020年度：15名</p> <p>月平均面談件数 2019年度：2.3件 2020年度：2.4件</p> <p>月最大面談件数 2019年度：7件 2020年度：5件</p> <p>※出向受入れ者を含む。</p>	<p>管理職を含む長時間労働者（面談対象者）1.5人以下にする</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> 管理職に向けて36協定や長時間労働者面談のフォローをまとめたマニュアル作成後、労働時間適正化に向けた情報を発信。階層別研修で労働時間適正化の説明を行っているが、労働時間適正化の意識を定着させるため、継続的に研修等で発信する必要がある。</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> 就業管理システムの改修により、管理職の時間把握ができるようになった。</p> <p><内容③> リワーク（在宅勤務者）の活用部署拡大 各部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> リワーク（在宅勤務者）の活用部署は4部署から23部署へ拡大。各部署で定時退社日等の長時間労働抑制施策を実施し、年間残業時間21.4%減であった。</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PCOが時間の把握を全社員に開始したところ、管理職を中心に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>月平均45時間超労働者数 2020年度：9人</p> <p>月平均面談対象者数 2019年度：2.3人 2020年度：2.4人</p> <p>※出向受入れ者を含む。</p>	<p>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2.4人/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><内容②> リワーク（在宅勤務者）の活用 各部での定時退社日の実施（目標：年間残業時間5%減）</p>