

とちぎ健康経営宣言事業所に対する
認定基準チェックシート及び取組状況チェックシート
集計結果(令和5年度)

I チェックシート概要

1. 概要・目的

令和2年度より、栃木支部では栃木県及び健康保険組合連合会栃木連合会との三者で、従業員の健康づくりに積極的に取り組む事業所に対する「とちぎ健康経営事業所認定制度」を開始している。今回は令和5年度認定基準チェックシートの回答結果および令和3～4年度にすでに認定を受けている事業所へ送付した取組状況チェックシートの回答結果を集計した。

両チェックシートの集計は、栃木支部が事業所の取組状況や課題等を分析・把握し、今後の健康経営のフォローアップ事業等に活用することを目的として実施している。

加えて、事業所においても、チェックシートに回答することで、前年度の取組状況を事業所自らが評価し、自社の健康課題を確認することで、PDCAサイクルを回すことも目的としている。

2. 対象

とちぎ健康経営宣言事業所 1,384社

(令和5年5月下旬までにとちぎ健康経営宣言証を交付した事業所)

3. 発送

令和5年3月下旬～5月下旬

4. 回答期限

取組状況チェックシート: 令和5年4月28日(金)

認定基準チェックシート: 令和5年6月3日(金)

5. 回答数

509件(回収率36.7%) ※参考: 令和4年度 523件(回収率41.7%)

Ⅱ チェックシート概要

6. 昨年度からの主な変更点

- ① 従業員の健康保持・増進、過重労働防止等に関する具体的な目標や計画の策定を必須化
- ② 回答必須項目数の増加
- ③ 敷地内または建物内全面禁煙の必須化
- ④ 健康経営の取組における実施結果の評価と改善策の検討を必須化

Ⅱ チェックシート結果

1. 回答結果

<設問別の実施率>

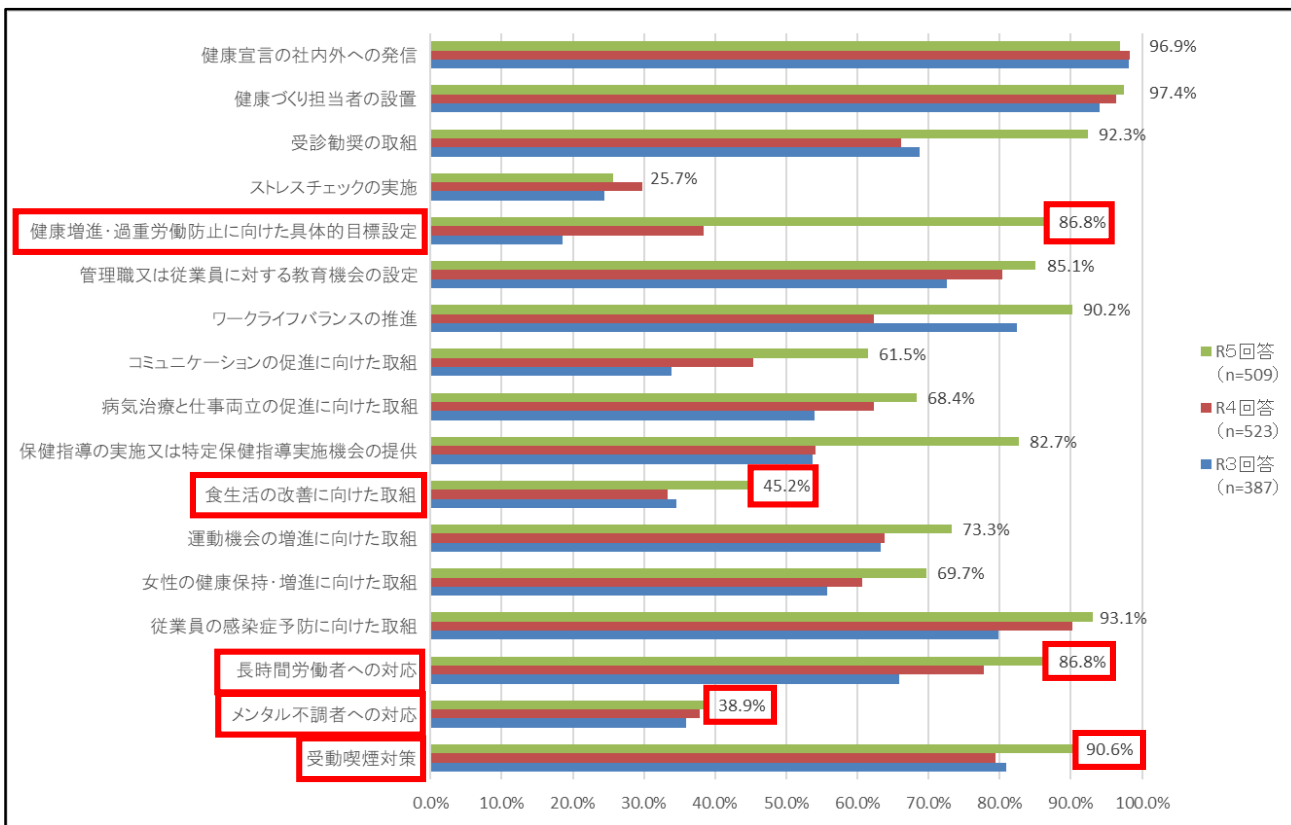
項番	設問	R5実施率 (n=509)	項番	設問	R5実施率 (n=509)
1	とちぎ健康経営宣言の実施と社内外への発信	96.9%	16	女性の健康保持・増進に向けた職場環境の整備	69.7%
2	事業主・経営責任者自身における毎年の健診受診	98.0%	17	超過勤務時間の把握と対策の設定・実行	86.8%
3	健康管理に関する担当者の設置	97.4%	18	メンタルヘルス対策や不調者への労働支援体制の整備	38.9%
4	健康長寿とちぎづくり推進県民会議の会員	91.0%	19	従業員が健康づくりに取り組める体制づくり	93.3%
5	従業員の健康保持・増進や過重労働防止等に関する目標や計画の設定	86.8%	20	健康長寿とちぎづくり推進県民会議の重点プロジェクト参加	41.7%
6	定期健診受診率100%	96.5%	21	各種感染症予防の取組の実施	93.1%
7	定期健診結果の把握・確認や再検査・要精密検査・その他検診の受診勧奨の実施	92.3%	22	禁煙に向けた支援の実施	55.4%
8	事業場におけるストレスチェックの実施	25.7%	23	敷地内または建物内の全面禁煙	90.6%
9	管理職や従業員に対する健康管理に関する教育の実施	85.1%	24	生活習慣病予防健診の受診または健診結果の提供	89.8%
10	従業員の仕事と家庭の両立に向けた環境づくり	90.2%	25	協会けんぽ栃木支部の特定保健指導の利用かつ実施率の把握	67.6%
11	従業員同士のコミュニケーション向上に寄与する行事の実施	61.5%	26	被扶養者に対する協会けんぽ栃木支部の特定健康診査の勧奨	67.8%
12	従業員の病気治療と仕事両立にむけた取組の実施	68.4%	27	事業所カルテ等の活用による取組の効果・健康課題の変化等を把握	80.6%
13	保健指導の実施や従業員の保健指導を受ける機会の提供	82.7%	28	健康経営に取り組んだ効果の把握	99.2%
14	食生活改善を促す取組の実施	45.2%	29	健康経営の取組の評価と改善策の検討	89.6%
15	運動機会を増加させる取組の実施	73.3%			

- 回答必須項目数が増加したことから、全体的に実施割合が増加している。
- 一方で、必須ではない項目の中には、実施率が低い項目も存在している。

Ⅱ チェックシート結果

1. 回答結果

(1) 主な取組状況



■前年度からの比較・事業所の状況

- 回答必須項目となった影響で「健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標設定」の実施率が大幅に上昇。(前年度より48.4%上昇)
- 「長時間労働者への対応」に取り組んでいる事業所が前年度より9.0%増加し、86.8%と高い状況。
- 対応が必須となった影響もあり、「受動喫煙対策」に取り組んでいる事業所は、前年度より11.2%増加し、90.6%と高い状況。しかし、後述(P5)のとおり、多くの事業所が課題としている。
- 一方で、「食生活の改善に向けた取組」「メンタル不調者への対応」については、取り組んでいる事業所が増加傾向にあるものの、割合は依然として低い状況にある。

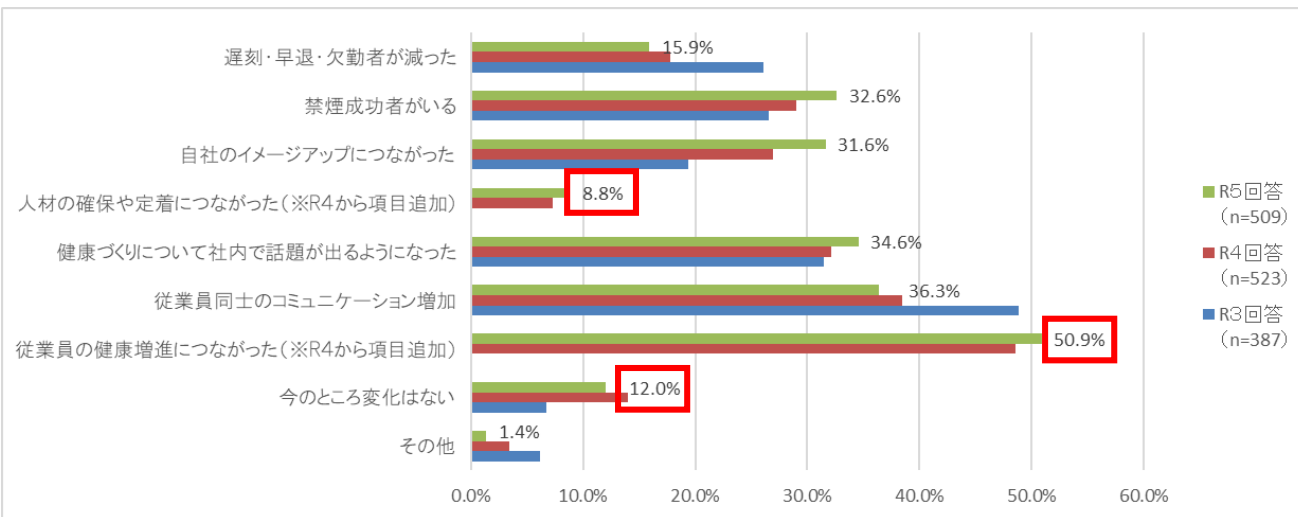


■今後の対応等

- ① 「健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標設定」に取り組みやしやすい環境づくりとして、自社の健康課題の把握をしてもらうための事業所カルテや健康経営に関する取組事例集、季節の健康情報誌を提供。
- ② 特に取り組んでいる事業所の割合が低い「食生活の改善に向けた取組」や「メンタル不調者への対応」については、＜宣言事業所への情報提供＞や＜健康セミナー＞、＜定例広報＞などにテーマとして盛り込み、取り組みのフォローアップを実施。また、メンタルヘルス対策の1つとして活用してもらうこと目的に、栃木県産業保健総合支援センターで実施しているセミナー等の案内を全宣言事業所へ対して提供。

Ⅱ チェックシート結果

(2) とちぎ健康経営宣言後の社内の変化



■ 前年度からの比較・事業所の状況

- 半数以上の事業所が「従業員の健康増進につながった」と回答している。(前年度より2.3%上昇)
- 「禁煙成功者がいる」「イメージアップにつながった(採用時応募者増など)」と回答した事業所の割合は、前年度よりそれぞれ3.5%、4.7%上昇しており、事業所において、健康経営に関する取組の具体的なメリットを実感してもらえるような好影響が出ていると考えられる。
- 一方で、実施数が増加しているという背景はあるが、「遅刻・早退・欠勤者が減った」と回答した事業所の割合が、2年前と比較すると約10%減少している点や、「人材の確保や定着につながった」と回答した事業所の割合が低い(8.8%)点、「今のところ変化はない」と回答している事業所が一定数(12%)いる点は、課題として残る。

<その他の社内の変化> ※原文そのまま掲載。

- 禁煙に取り組んでいる者がいる
- メンタル不調者が減少傾向にある
- 従業員の健康に対する意識が強まった
- 熱中症対策、インフルエンザ・コロナ感染予防対策
- がんや心臓病の早期治療につながった。
- 計画的に体力測定を実施
- 非営利一般社団法人安全衛生優良企業マーク推進機構(SHEM)により、2023年2月度ホワイト企業全国No.1に選ばれた(19,000社の中1位)



■ 今後の対応等

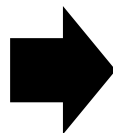
- ① 事業所における健康づくりの更なる向上につながるような情報提供やツールを検討する。
- ② 国や県の認定等も絡めつつ、健康経営に取り組むことのメリットを訴えかけられるように広報を強化。
- ③ 回答割合が前年度より減少している項目については、減少した理由を分析し、改善につながるような取組の提供を検討。

Ⅱ チェックシート結果

(3) 健康経営に関する事業所の課題(回答数:442事業所) ※自由回答

■課題として多かったもの(再掲含む)

- ① 喫煙に関するもの……………84事業所
- ② 生活習慣改善……………66事業所
- ③ 運動不足改善……………26事業所
- ④ 健診や検診に関するもの……………181事業所
- ⑤ 過重労働や労災防止に関するもの…63事業所
- ⑥ 保健指導に関するもの……………18事業所



■今後の対応等

- ① <季節の健康情報冊子>や<健康セミナー>、<定例広報>などでテーマとして盛り込み、事業所における取り組みの参考にしてもらう。
- ② 例年、喫煙に関する課題を掲げる事業所が多く、スコアリングレポートからも男女ともに「喫煙習慣がある者の割合」が、全国平均を上回っており、順位も低くなっている(2022年男性36位/女性33位)ことから、令和6年度以降は喫煙者の減少等に関する事業所のフォローアップを検討する必要がある。

<課題のテーマ> ※一部抜粋・原文そのまま掲載。

(1)	再検査・要精密検査の受診率向上
(2)	特定保健指導の勤務時間内の指導実施
(3)	生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重病化予防
(4)	歯科検診の受診率向上
(5)	朝のラジオ体操の実施、昼休みのウォーキング
(6)	健康維持の三要素(食事・睡眠・運動)の向上
(7)	従業員の喫煙率の低下
(8)	健康診断のオプション検査実施率向上(健康診断についての基礎知識を持ち、検診を有効活用し、健康増進につなげる)
(9)	定時消灯日・退出日(ノー残業デー等)
(10)	従業員間のコミュニケーションの促進

Ⅱ チェックシート結果

(11)	メンタルヘルス対策や不調者への労働支援体制を整備
(12)	年次有給休暇取得率の向上
(13)	従業員の生産性低下防止・事故発生予防(肩こり、腰痛等筋骨格系の症状や睡眠不足の改善、転倒予防)
(14)	時間外労働の徹底管理
(15)	階段の積極利用や歩数の増加のような日常的な運動の推進

<取組の内容> ※一部抜粋・原文そのまま掲載。

(1)	従業員との面談の上、超過勤務時間に基準を設け対策をたてる
(2)	なるべく直行直帰を減らし、週に4回以上は全員でラジオ体操を行う、事務員にも参加を促す。
(3)	口さみしさをなくす為、喫煙者にガムを支給している
(4)	受診の呼びかけと検査結果を共有し、重症化予防を継続する
(5)	建物内全面禁煙(建物内に喫煙所が設置されていたが撤去等)
(6)	ノー残業デーを週に1日設けるなど、帰りやすい環境で月の残業時間を削減
(7)	ストレスチェックは実施していたが、フォローがなされていなかったが、全従業員にストレスチェックと外部の専門家による面談を義務づける
(8)	身体活動を促進する活動への参加。また、オンライン、DVDを利用して体を動かす取組みポスターなどの情報発信。
(9)	全職員が就業前の準備体操やすきま時間のストレッチに取り組む。
(10)	標準体重の者を増やす。(運動の推進、健康のための情報発信等)
(11)	血圧・体温・血中酸素濃度の毎日の測定
(12)	定期健康診断後の再検査等の特別休暇制度の整備
(13)	歯科検診の受診率アップ(社内健康講和をし歯の健康と全身の健康について伝えた 2022.7)
(14)	直前の受診キャンセルにもすみやかに対応できるようにして指導を必ず受けるようにする。
(15)	定期的な体重測定、腹囲測定
(16)	徒歩や自転車での出勤、移動を促し、運動の機会を作る
(17)	野菜摂取・減塩の呼びかけとプラス目から入る情報としてポスター、リーフレットを活用していきたい。
(18)	運動不足な面を改善するため歩数計アプリなどを活用し運動の習慣化を図る。