健康経営への取り組み

健康企業宣言

当協会は、「働く人とその家族の健康の保持・増進」を理念とする労働衛生機関であることから、労働衛生サービスを通じて社会の安定に寄与するため、協会自らが職員とその家族の健康保持・増進を図り、職場環境の改善及び職員と その家族の幸福を追求することを宣言いたします。

具体的な行動計画は、会長をトップとする健康経営推進委員会を中心に策定することとし、職員とその家族の健康教育・啓発、職場巡視等を実施し、職員とその家族の健康保持・増進及び職場の環境改善に取組むことといたします。

（一財）全日本労働福祉協会　会長　柳澤　信夫

全日本労働福祉協会は、働く人とその家族の健康を願い、健康診断及び作業環境測定等の事業を通じて社会への貢献と当協会の発展を図っていきたいと考えております。

そのためには、従業員とその家族の健康を守ることも重要であり、「健全な職場と職員の幸福の追求」を企業理念に掲げて従業員とその家族の健康づくりに積極的に取り組んでいます。

健康経営への取り組みは、当協会の重要事項の１つであり、その推進のために、代表者はもちろんのこと各所属の長をメンバーとする「健康経営推進委員会」、その下部組織として実務的なメンバーによる「健康経営推進委員会作業部会」を設置して取り組んでおり、その取組状況等については理事会・評議員会に報告しています。

健康経営で解決したい経営上の課題としては、職員の「モチベーション」、「ワーク・エンゲイジメント」を高め、生産性の向上につなげること。また、職員の健康と健康意識の向上を通じて、心身の疾病等による離職や生産性の低下を防止することとなっています。

そして、健康経営の実施により期待する効果としては、職員が気持ちよくポジティブに働き、ワーク・ライフ・バランスや、職員の健康と幸福（ウェルビーイング「well-being」）が良好に保たれることが期待でき、健康経営の不断の取り組みによって、当協会の理念でもあります、職員の心身の健康保持・増進と、健全な職場と職員の幸福により、お客様への安全、安心で、正確な健康診断を提供することの確保につながるものと考えています。

１．ワーク・ライフ・バランス確保の推進

ワーク・ライフ・バランスの確保に向け、年次有給休暇を取得することを推進して

おり、2027 年度までに年次有給取得率を 90%にすることを目標としています。

具体的な対策としては、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりのため、各従業員には年次有給休暇の取得日数に応じて取得目標を設定するとともに、管理職は必ず基準を上回る日数を取得することにしています。また、時間外労働時間の削減においては、管理職及び従業員の意識改革を行い、毎週水曜日をノー残業日に設定して業務の効率化を推進しています。

２．生活習慣病予防対策の実施

全ての従業員に対して生活習慣病予防健診を実施しています。また、健康診断の結果を基に生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が期待できる従業員に対して、産業医の意見をききながら特定保健指導の利用を案内するとともに、個別に再検査（精密検査）の受診を勧めています。

特定保健指導対象者については、当協会従業員の保健師が積極的に受診勧奨を行っており、2027 年度までに特定保健指導実施率を 70%にすることを目標としています。

３．健康増進のための施策

健康管理を目的としたアプリを提供しており、健康診断結果の記録や食事内容・摂取カロリー管理機能を通じて食生活改善に役立てられるよう呼びかけています。

また、当協会従業員に管理栄養士が在籍していることから、食事や栄養に関する相談窓口を常設することで従業員が誰でも気軽に相談できる体制を整備しています。

４．メンタルヘルス対策

従業員数に関わらず、当協会全ての事業所において毎年ストレスチェックを実施しています。その結果から希望者が産業医と面接できるよう相談の機会を設けています。また、部門ごとの結果を分析することで職場環境の改善に役立てています。さらに、外部相談窓口を設置し、従業員個人が企業内スタッフとは独立して気軽に相談できる体制を整備しています。

５．禁煙対策

当協会敷地内及び車両内は全面禁煙になっています。また、禁煙を目的とした継続的な保健指導を実施しています。

［喫煙率の推移］

年度	2021	2022	2023	2024	2025	2026（目標）
喫煙率(%)	14.2	12.4	10.6	11.1	11.7	**8.0**

６.健康投資施策の取り組み状況に関する指標

項　　目	実績		
	2023 年度	2024 年度	2025 年度
定期健康診断受診率（%）	100.0	100.0	100.0
定期健康診断後の精密検査受診率（%）	75.8	40.0	51.7
労働時間の状況（残業時間等）（時間／月）	19	20	17
休暇取得の状況（年休取得率等）（%）	83.0	85.2	86.3
運動習慣者比率（週 2 回、1 回 30 分以上の運動実施者の割合）（%）	20.0	16.6	18.6
健康啓発 e-ラーニング学習者率（%）	85.8	83.3	89.3

７．ワーク・エンゲイジメントに関する調査結果

	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2027 年度（目標）
ワーク・エンゲイジメント(ポイント)	2.4	2.4	2.4	**3.0**
アンケート対象者数（人）	542	570	648	
アンケート回答率（%）	91.9	94.7	89.7	

＊4 点満点（高いほど良好）

＊アンケート項目：「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」、「自分の仕事に誇りを感じる」

＊職員に対する「健康いきいき職場づくりアンケート調査」より

８．健康経営の取り組みによって感じている効果

	2023 年度	2024 年度	2025 年度
健康意識が高まった	24.8%	26.8%	22.6%
生産性の向上（作業効率の向上）	3.8%	5.0%	3.1%
コミュニケーションの活性化	5.9%	4.6%	5.8%
労働時間の適正化	16.5%	15.6%	18.3%
有休取得の増加	42.3%	41.1%	45.2%
ﾌﾞﾗﾝﾄﾞｲﾒｰｼﾞの向上（外部からの評価）	3.5%	2.8%	4.1%
その他	3.1%	4.1%	1.0%

＊職員に対する「健康経営に関する基礎調査」より

９．令和８年度における健康経営の取組み（基本方針）

近年の企業経営の基本的な考え方の一つに、長時間労働の是正、仕事と育児・介護の両立、賃金引上げ及び人材育成といった、働きやすい職場環境づくりが、従業員のモチベーションや業績の改善に効果的であるとされています。

当協会においても、職員の健康確保、能力向上、労働時間の短縮及び賃金の引上げといった基本的な労働条件の改善と職場環境の改善を持続的に行うため、

・職員の「モチベーション」、「ワーク・エンゲイジメント」を高め、業務の IT 化等の投資や付加価値の高いサービスの開発を推進する等、生産性の向上を図る。
・職員の健康に対する意識の向上と効果的な取り組みの促進を図り、心身の疾病等による生産性の低下を防止する。
・安全衛生委員会、ストレスチェック及び健康いきいき職場づくりアンケートを通じて職場環境改善の課題を把握し、速やかに改善措置を講ずる。

等の取組みを引き続き実施するとともに、本年度は、管理職に対する職員の健康保持・増進施策、男性職員の育児休業取得促進に関する研修、ハラスメント防止対策、育児・介護との両立に関する研修及び職員間のコミュニケーションの促進を強化します。

これらの取組みによって、協会理念の一つである、「健全な職場と職員の幸福を追求」してまいります。また、取引先に関する健康経営および労働安全衛生の実施状況を把握し取引先に適切に取組むことを推奨し、「企業、自治体等への適切な健康情報提供」という理念に則した取り組みを行ってまいります。