

# 健康経営の取り組み

## 健康経営宣言

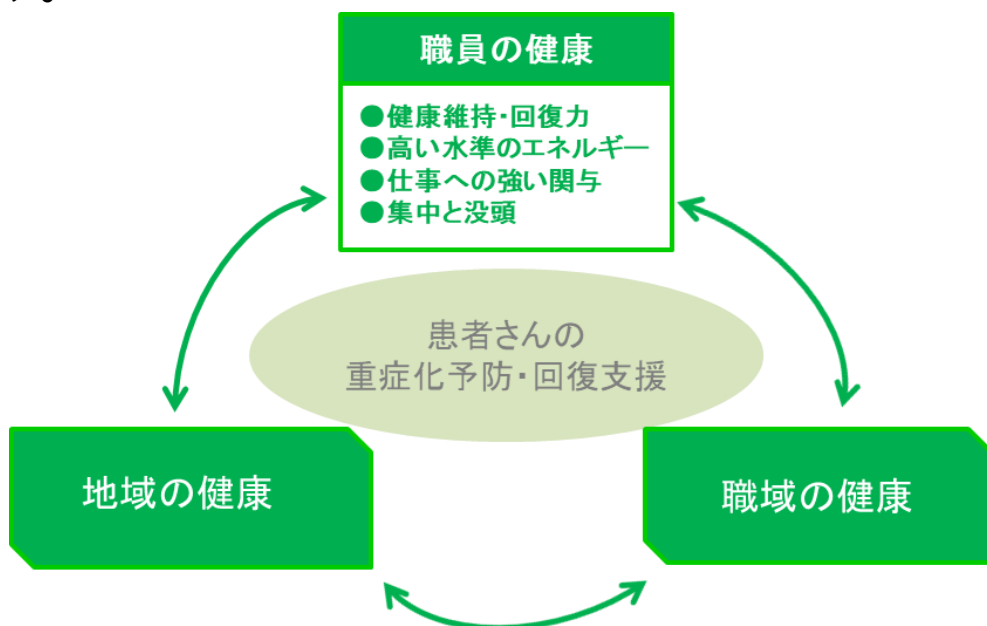
当院では2018年から健康づくりに関する方針を「健康経営宣言」に定め、健康経営に取り組んでいます。

<https://www.sumitomo-hp.or.jp/pdf/181001.pdf>

## 健康経営の理念

住友病院は「職員の健康」を増進し、経営的な視点でとらえ、業績向上や生産性向上につなげることで、良質な医療の提供を実現します。「職員」及び「職員の心身の健康」を病院の大切な財産とし、職員の心身の健康保持・増進に向けた取組を積極的に支援します。

「信頼性の高い医療で社会に貢献」という理念のもと、医療及び医療等の提供を通じて、健康で活気に満ちた地域や職場づくりに貢献します。



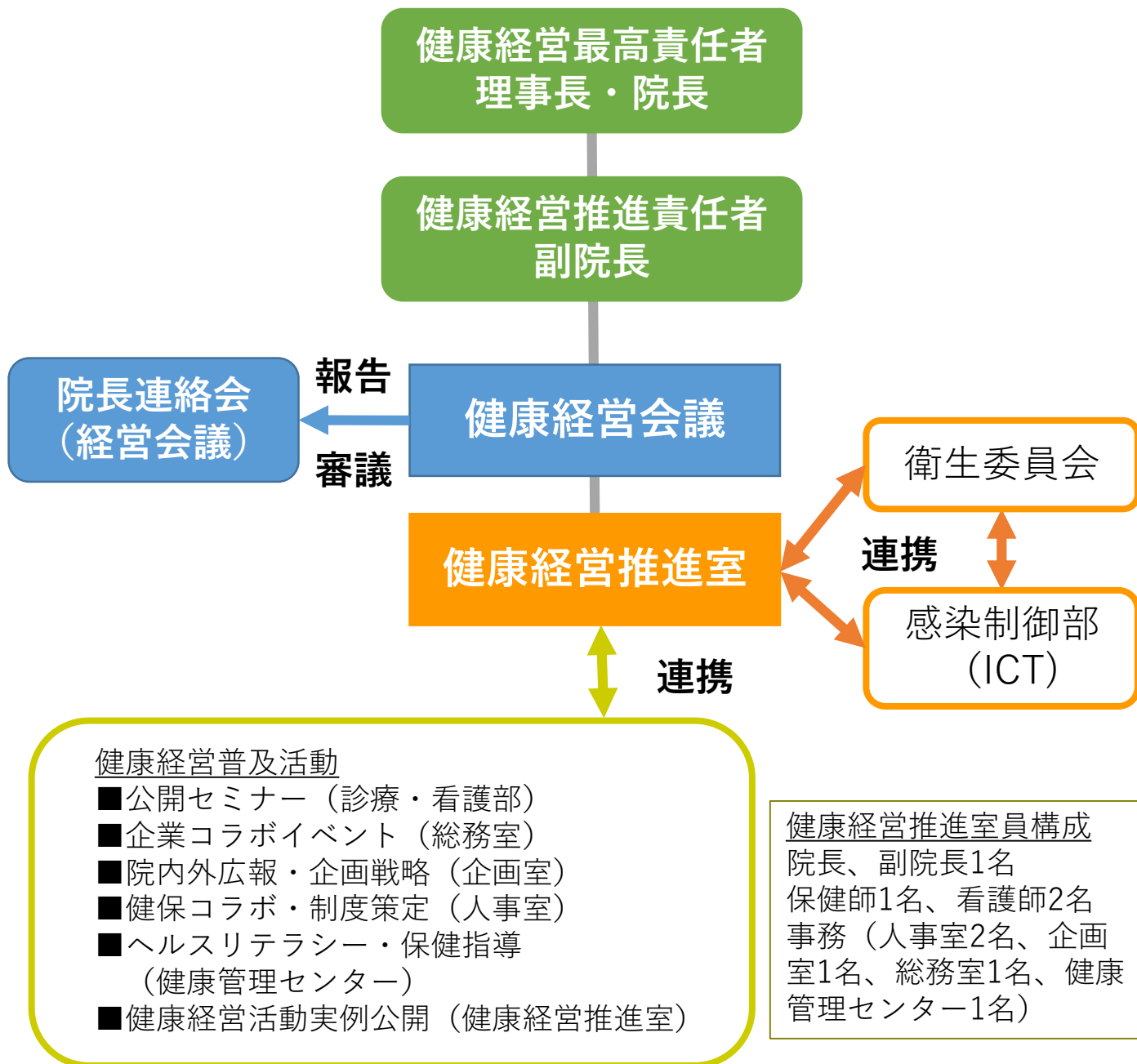
健康経営の概念図

# 健康経営における推進体制

## 健康経営会議

定例審議報告会 年1回  
経営会議 週1回 (定例)

## 健康経営組織図



# 【健康経営目標】

## 1. 予防（生活習慣病予防対策）

- ・ 早期発見
- ・ 特定保健指導の実施率向上（目標：保健指導実施率80%以上）
- ・ リスクが高い若年層への保健指導の実施
- ・ 特定保健指導を病院内で実施
- ・ 定期健康診断結果による二次健診受診率向上（目標：二次健診受診率100%）
- ・ 成人病健診の充実（腫瘍マーカーを任意選択可）

## 2. こころの健康づくり

- ・ 職員一人ひとりがセルフケアの重要性を認識し、ストレスチェックを受検するように教育・研修を実施（目標：ストレスチェックの受検率100%）
- ・ メンタルヘルスに関する院内・院外の相談体制の活用促進
- ・ 管理監督職を対象としたラインケア研修の実施やストレスチェックの集団分析結果のフィードバックを通じた働きやすい職場環境づくり（目標：高ストレス者の割合の低減。総合リスク120以上の所属数の低減）

## 3. 働きやすい職場づくりの提供

- ・ 長時間労働の低減（目標：月80時間超の長時間労働ゼロ）
- ・ 有給休暇の取得促進（目標：一人あたり年間10日以上取得）
- ・ 治療と病気の両立支援体制の整備

## 4. 健康増進に向けての取組

- ・ 禁煙の推進と禁煙成功者への禁煙関連医療費サポート（目標：喫煙率の前年比低減）
- ・ ヘルスリテラシー向上のための各種研修の実施
- ・ 女性職員のための女性医師による健康相談窓口の設置
- ・ 運動習慣機会の提供ならびに職員間のコミュニケーションの活性化施策として「部活動の認可制度」の開始
- ・ 職員食堂にて健康づくり支援メニューの提供

# 健康経営戦略マップ

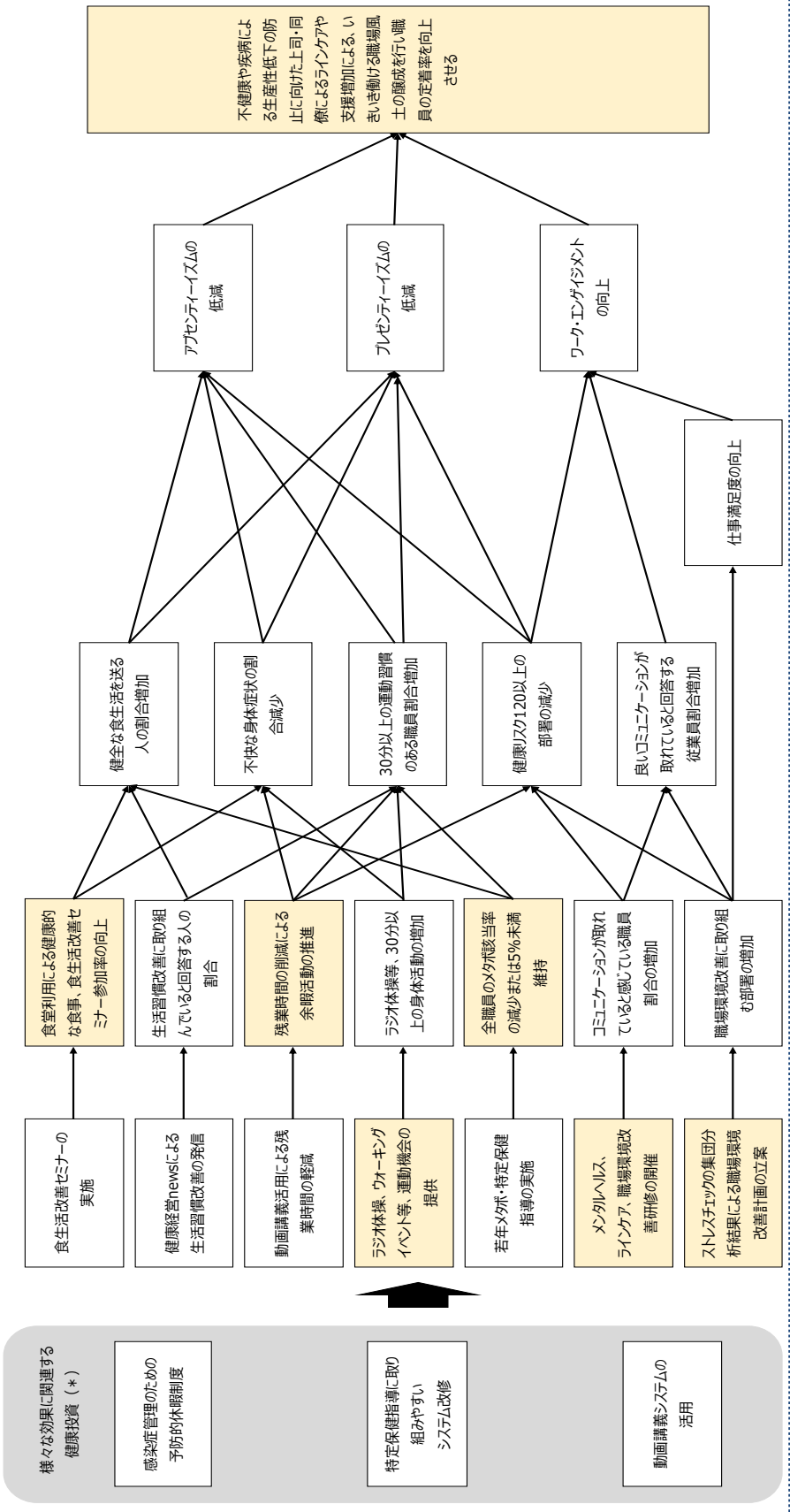
健康経営で解決したい経営課題

健康関連の最終的な目標指標

健康投資効果  
従業員等の意識変容・行動変容に関する指標

健康投資施策の取組状況に関する指標

健康投資



# 2020年度以降の取り組み

2020年度からこれまでの目標・取り組みを継続しつつ、達成状況について目標設定を行いアウトカムの公開を行いました。

## 【目標】

### 1. 予防（生活習慣病予防対策）

- ・適正体重の維持により生活習慣病発症を予防する
- ・特定保健指導の実施率向上（目標：保健指導実施率80%以上）
- ・リスクが高い若年層への保健指導の実施（目標：80%以上）
- ・定期健康診断結果による二次健診受診率向上（目標：二次健診受診率実質100%）
- ・成人病健診の充実（腫瘍マーカーを任意選択可）

### 2. こころの健康づくり

- ・職員一人ひとりがセルフケアの重要性を認識し、ストレスチェックを受検するように教育・研修を実施（目標：ストレスチェックの受検率100%）
- ・メンタルヘルスに関する院内・院外の相談体制の活用促進
- ・管理監督職を対象としたラインケア研修の実施やストレスチェックの集団分析結果のフィードバックを通じた働きやすい職場環境づくり（目標：高ストレス者の割合の低減。総合リスク120以上の所属数の低減）

### 3. 働きやすい職場づくりの提供

- ・長時間労働の低減（目標：月80時間超の長時間労働ゼロ）
- ・有給休暇の取得促進（目標：一人あたり年間10日以上取得）
- ・治療と病気の両立支援体制の整備

### 4. 健康増進に向けての取組

- ・禁煙の推進と禁煙成功者への禁煙関連医療費サポート（目標：喫煙率の前年比低減2%）
- ・ヘルスリテラシー向上のための各種研修の実施（新規：女性特有の健康課題についての研修の実施）
- ・女性職員のための健康相談窓口の利用率向上
- ・運動習慣機会の提供ならびに職員間のコミュニケーションの活性化施策として「部活動の認可制度」の促進
- ・職員食堂：健康づくり支援メニューの充実
- ・昼食欠食率を下げるための取り組み

## 5. 評価・改善のための仕組みづくり

### 1) 取り組み体系ならびに具体的な取り組み内容と結果についての外部への公開

- ①健診受診率
- ②精密検査受診率
- ③特定保健指導実施率
- ④若年メタボ保健指導実施率
- ⑤ストレスチェック受検率
- ⑥適正体重維持率
- ⑦一人当たり医療費推移
- ⑧喫煙率
- ⑨アブセンティーズム（日数）
- ⑩プレゼンティーズム（職員%）
- ⑪ワーク・エンゲイジメント平均得点

### 2) 各種施策の実施率等の目標設定・指標把握による効果検証と改善を行う

- ①良い食習慣をもつ職員の増加
- ②運動習慣をもつ職員の増加
- ③適正な飲酒習慣をもつ職員の増加
- ④禁煙またはたばこを吸わない職員の増加（喫煙率の低下）
- ⑤ワーク・エンゲイジメントの高い職員の増加
- ⑥総合健康リスクを指標とする職場改善活動の推進

# 2022年度の取り組み結果

(データの推移は実績参照)

## 1. 予防（生活習慣病予防対策）

- ・適正体重の維持により生活習慣病発症を予防する  
2021年度72.6%に比べ、適正体重維持率は72.8%（前年度比+0.2%）

### 【改善活動】

- ①大阪府と住友生命の共同事業におけるウォーキングイベントの参加
  - ②住友生命による生命保険vitalityのシステム提供による、院内のウォーキングイベントの実施
  - ③職員食堂（カフェテラス方式）による野菜・小鉢の提供
  - ④特定保健指導・若年メタボ対策によるメタボ該当者を減少させる
- ・特定保健指導の実施率向上（目標：保健指導実施率80%以上）  
2019年開始時より退職者以外の実施率100%の実現  
2022年度96.7%実施（退職者含む）
  - ・リスクが高い若年層への保健指導の実施（目標：80%以上）  
2019年度より対象者に対する実施率100%を維持
  - ・定期健康診断結果による二次健診受診率向上  
（目標：二次健診受診率実質100%）  
2019年度より対象者に対する実施率100%を維持
  - ・成人病健診の充実（腫瘍マーカーを任意選択可） 実績：62.6%

## 2. こころの健康づくり

- ・職員一人ひとりがセルフケアの重要性を認識し、  
ストレスチェックを受検するように教育・研修を実施  
（目標：ストレスチェックの受検率100%） 100%を維持
- ・メンタルヘルスに関する院内・院外の相談体制の活用促進  
窓口相談件数：メンタルヘルス23件、両立支援2件  
個別相談・支援件数：125件
- ・管理監督職を対象としたラインケア研修の実施やストレスチェックの  
集団分析結果のフィードバックを通じた働きやすい職場環境づくり  
（目標：高ストレス者の割合の低減。総合リスク120以上の所属数の低減）

## 3. 働きやすい職場づくりの提供

- ・長時間労働の低減（目標：月80時間超の長時間労働ゼロ）月平均1.5人
- ・有給休暇の取得促進（目標：一人あたり年間10日以上取得）
- ・治療と病気の両立支援体制の整備 両立支援2件

## 4. 健康増進に向けての取組

- ・禁煙の推進と禁煙成功者への禁煙関連医療費サポート  
（目標：喫煙率の前年比低減2%）
- ・ヘルスリテラシー向上のための各種研修の実施 2022年度実施  
（新規：女性特有の健康課題についての研修の実施）
- ・女性職員のための健康相談窓口の利用率向上
- ・運動習慣機会の提供ならびに職員間のコミュニケーションの活性化施策として「部活動の認可制度」の促進
- ・職員食堂：健康づくり支援メニューの充実
- ・昼食欠食率を下げるための取り組み  
→食堂でのテイクアウトメニュー：4種  
500kcalヘルシーメニューの提供：1種

## 5. 評価・改善のための仕組みづくり

1) 取り組み体系ならびに具体的な取り組み内容と結果についての外部への公開

※グラフ参照

- ①健診受診率
- ②精密検査受診率
- ③特定保健指導実施率
- ④若年メタボ保健指導実施率
- ⑤ストレスチェック受検率
- ⑥適正体重維持率
- ⑦一人当たり医療費推移
- ⑧喫煙率
- ⑨アブセンティーズム（日数）
- ⑩プレゼンティーズム（職員%）
- ⑪ワーク・エンゲイジメント平均得点

2) 各種施策の実施率等の目標設定・指標把握による効果検証と改善を行う

※グラフ参照

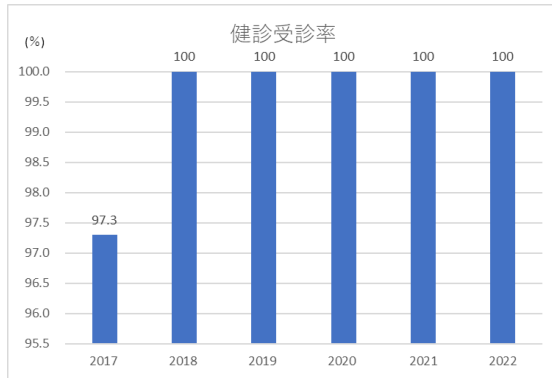
- ①良い食習慣をもつ職員の増加
- ②運動習慣をもつ職員の増加
- ③適正な飲酒習慣をもつ職員の増加
- ④禁煙またはたばこを吸わない職員の増加（喫煙率の低下）
- ⑤ワーク・エンゲイジメントの高い職員の増加
- ⑥総合健康リスクを指標とする職場改善活動の推進



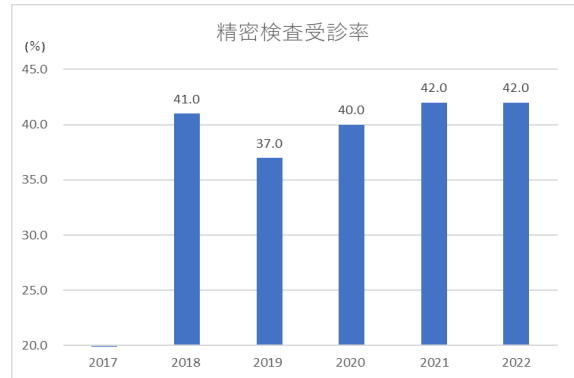
# 実績

## 1) 取り組み体系ならびに具体的な取り組み内容と結果

### ① 健診受診率

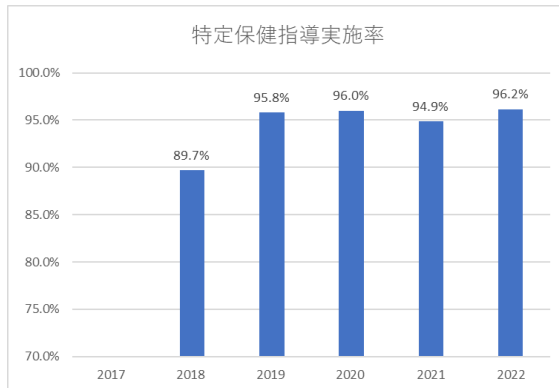


### ② 精密検査受診率

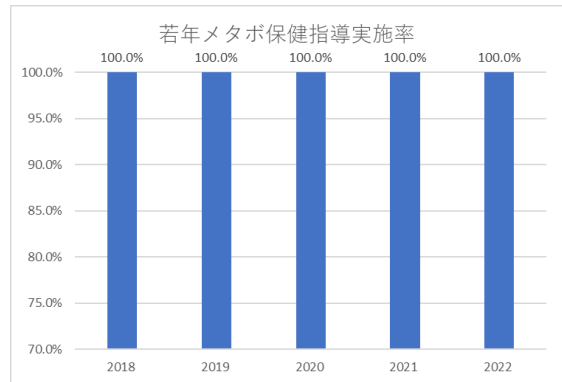


健診受診率は100%実施しているが、職場内に医療従事者が多いため、精密検査（特に貧血、尿潜血、肝機能異常）等は、各自の判断や職場内の専門医への相談されることが多い。そのため、腹部エコー検査、腫瘍マーカー等のがん検診のオプションを選べるようにし、がんについてはスクリーニングを強化しており、62.6%が受診している。

### ③ 特定保健指導実施率

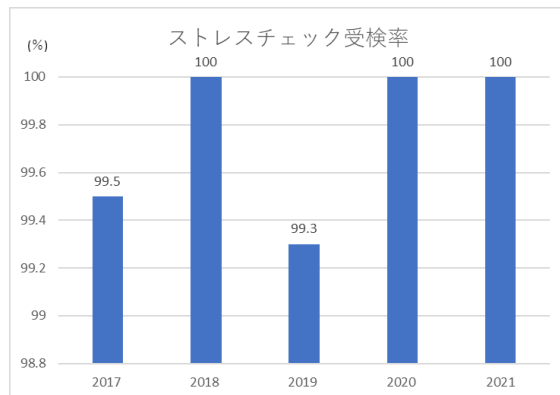


### ④ 若年メタボ保健指導実施率

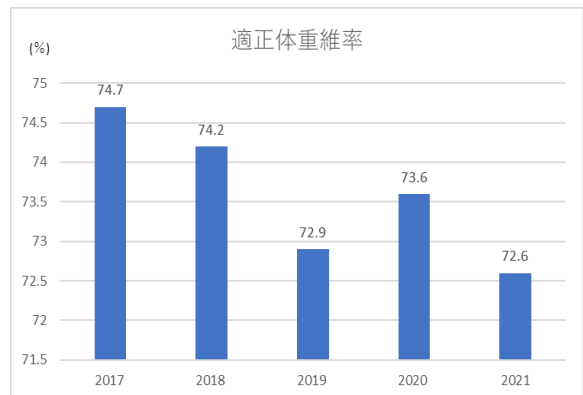


特定保健指導は退職者を除き100%実施している。また、30歳以上のメタボ該当者に対しても同様に半年間の保健指導を実施し、40歳以上のメタボ該当者の減少を進めている。特定保健指導対象者は全職員に対して4.2%と低く推移し、重篤な動脈硬化性疾患の発症はなく、予防効果が得られている。

### ⑤ ストレスチェック受検率

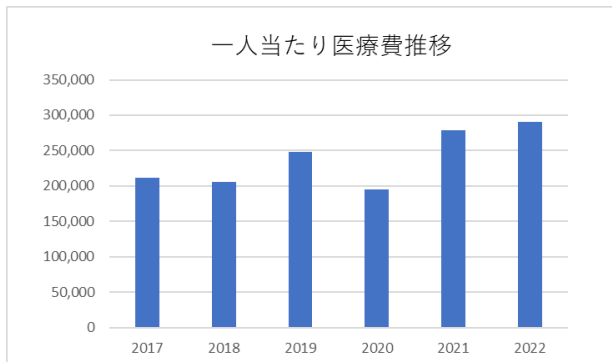


### ⑥ 適正体重維持率

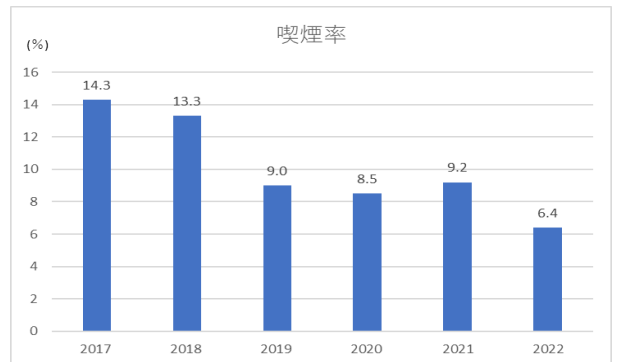


受検率は約100%で推移しており、高ストレス者で面談希望者には面談が実施されている。また、高ストレス者における希望者への面談体制があり、100%実施している。適正体重維持率は若干の低下があるものの、動脈硬化性疾患を抑制できている。

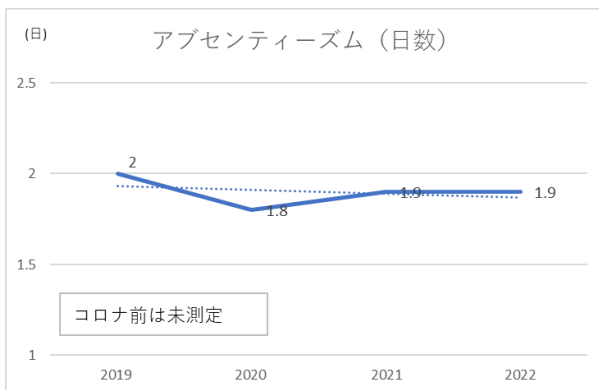
### ⑦一人当たり医療費推移



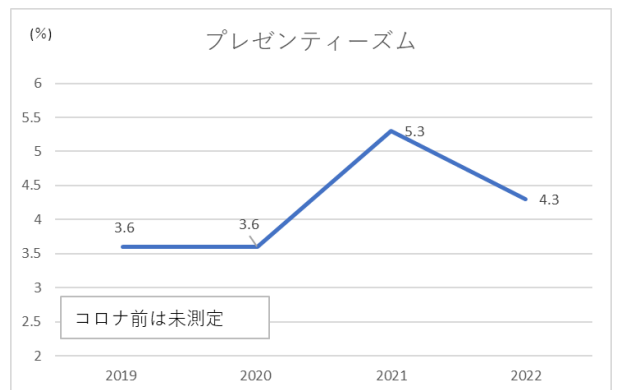
### ⑧喫煙率



### ⑨アブセンティーズム (日数)

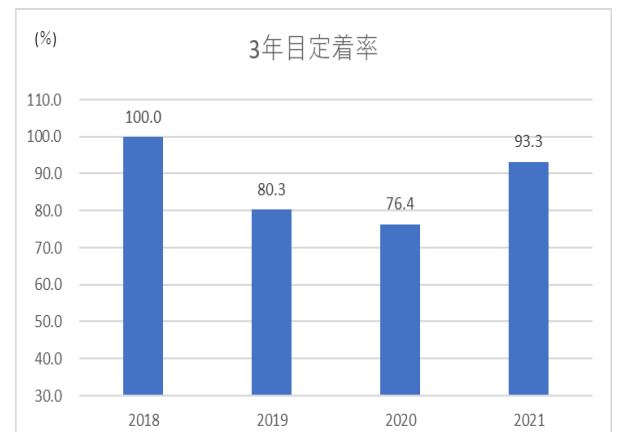
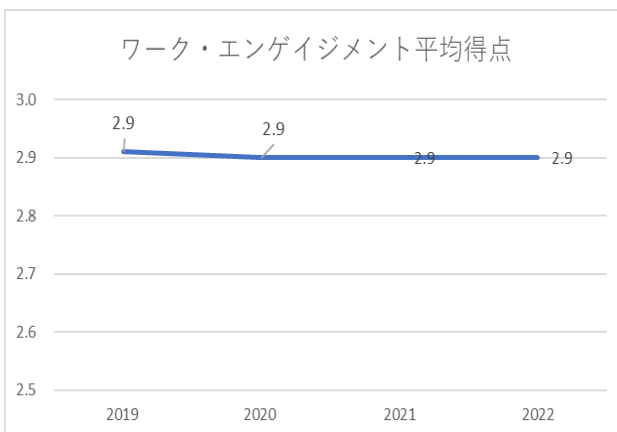


### ⑩プレゼンティーズム (職員割合)



一人当たり医療費は早期治療や重篤な疾病予防に活かされており、上昇はあるものの許容範囲である。喫煙率も徐々に低下し、アブセンティーズムは変化なく、プレゼンティーズムは減少している。心身不調の予防活動による効果が期待できる。

### ⑪ワーク・エンゲイジメント平均得点



ワーク・エンゲイジメントはコロナ禍で変化なく推移しており、やりがいをもって働いている人の割合を増やし、定着率を高めることが課題となっている。

## 院外発表内容

内田輝美：VUCA時代にこそ職員の健康とやりがいを促進  
～健康経営における0次予防の実際～，  
第25回医療マネジメント学会学術総会（神奈川），2023.6.23-24.

内田輝美：特集 看護管理者は交渉人であれ！～働きやすい職場にするための責務～  
Win-Winをあきらめない組織・地域・職員の利益を最大にする  
ロコモ健診機器購入に関する交渉事例  
ナースマネジャー，24（10），18-24，2022.

坂田素子,内田輝美(2021) .いきいき働ける職場への変革！急性期病院で取り組む健康経営-病院の健康経営と看護部のビジョン-,ナースマネジャー,23(3), 40-46.

健康経営への取り組みの始まり

- ①健康経営優良法人認定制度とは
- ②健康経営に取り組んだ経緯
- ③職員への保健指導により生まれた健康に関するコミュニケーション
- ④職員の健康状態と労働損失状況の可視化・改善

看護部における健康経営のビジョン

- ①世の中の動向と看護師の労働環境改善
- ②退職前面談での気づき
- ③看護師がいきいき働ける職場環境を
- ④看護部における健康経営への着手
- ⑤職員から改善提案を反映し、シンプルな組織へ
- ⑥非常事態に強い組織は職員の働きやすさも支援

**Web動画：健康経営の概念と当院における独自性～脱メタボリックシンドロームを目指す取り組みから**

椋本義子，内田輝美(2021) .いきいき働ける職場への変革！急性期病院で取り組む健康経営-心身不調を予防する仕組みの構築,ナースマネジャー,23(4), 77-82.

健康経営を看護部に浸透させるために

- ①副部長としての視点から見えた組織風土
- ②いきいき働いているかの指標"ワーク・エンゲイジメント"
- ③心身不調予防と復職支援（専門看護師との協働、健康経営推進室の活動、新入職員のキャリアも支援、女性が多い職場での健康を考える）

入職直後から心身不調を予防する取り組み

- ①看護師自身が0次予防に取り組む意義
- ②最近の新人看護師に見られる心身不調の特徴
- ③健康相談窓口を利用しやすく
- ④新人看護師に起こりやすい症状
- ⑤心身の不調に気づくためのパフォーマンス評価
- ⑥疲労状態の把握を促し早期に改善
- ⑦いきいき働くために入職時からできること

棕本義子, 内田輝美(2021) .いきいき働ける職場への変革！急性期病院で取り組む健康経営-ストレスチェックの活用と組織的な職場環境改善-,ナースマネジャー,23(6), 63-68.

ストレスチェックの概要と実施のポイント

- ①なかなか進まない集団分析の活用
- ②高ストレス部署へのフィードバック面接
- ③フィードバックを行う際の注意点
- ④看護管理者も病院から承認を受ける仕組み
- ⑤総合健康リスクが悪化した部署への対応も重要
- ⑥看護管理者自身も部下を承認し合う習慣をつくる

メンタルヘルスのラインケアと職場環境改善を推進

- ①人事担当副看護部長として心理相談もできるように
- ②一次予防の必要性和心身両面に配慮した健康づくり
- ③心理相談専門研修での学び
- ④職場環境改善に向けた院内研修の実施

**Web動画：ストレスチェックの概要と集団分析のフィードバック**

内田輝美(2021) .いきいき働ける職場への変革！急性期病院で取り組む健康経営-部署のパフォーマンスマネジメント～心身の健康にフォーカス～,ナースマネジャー,23(7), 43-48.

- ①健康増進を医療の質保証のための投資と捉える
- ②労働損失～アブセンティーズムとプレゼンティーズム
- ③心身不調によるパフォーマンスの低下を予防する
- ④心身不調による損失コスト
- ⑤職員のパフォーマンスを可視化する
- ⑥パフォーマンスの低下を予防するための対策
- ⑦職務満足度の向上につながる休暇の与え方
- ⑧現場の意見を聞いて気づく身体不調
- ⑨くしゃみにより腰にかかる負担
- ⑩筋肉の衰えがほかのスタッフの業務量に影響
- ⑪ダイエットをするときはロコモティブシンドロームに注意！
- ⑫ケアに活用できるヘルスリテラシー
- ⑬職域や地域の健康寿命延伸へ貢献

山本真由美, 内田輝美(2021) .いきいき働ける職場への変革！急性期病院で取り組む健康経営健康経営を支える日々の業務遂行姿勢～病院の非常事態にも受難に対応！,ナースマネジャー,23(8), 67-73.

健康経営的な取り組みの推進事例

- ①健康経営計画の計画管理
- ②職場内で少しダイエットしたい！～ゆるトレ同好会～
- ③ゆるトレもリラクゼーションも兼ねる
- ④ラジオ体操を運動のきっかけに
- ⑤面白い記憶と共に運動習慣を獲得

**Web動画：関連する組織的取り組みと広報活動**