

健康経営の取り組み

健康経営宣言

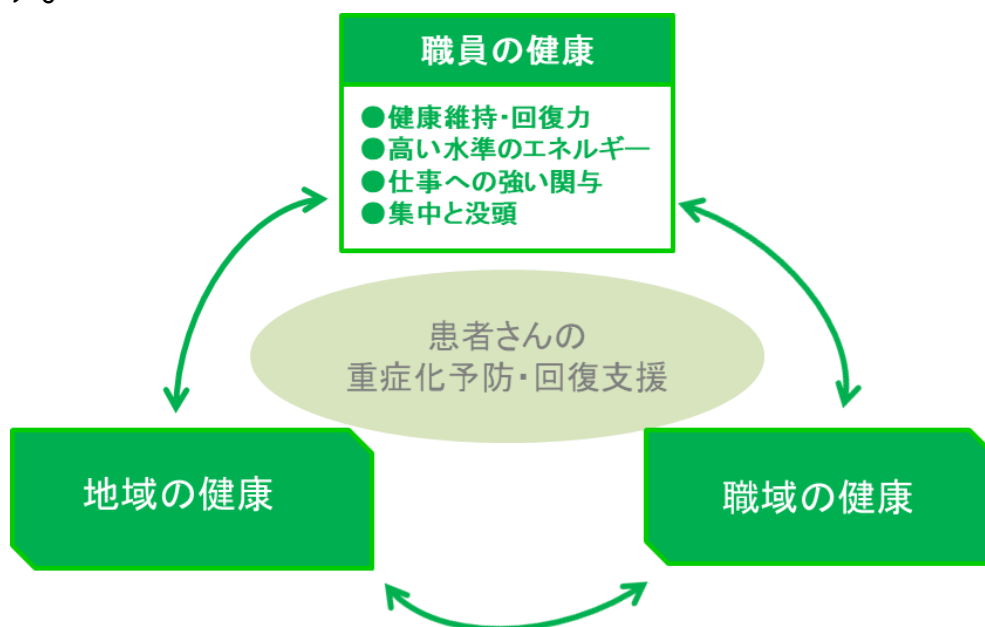
当院では2018年から健康づくりに関する方針を「健康経営宣言」に定め、健康経営に取り組んでいます。

<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。



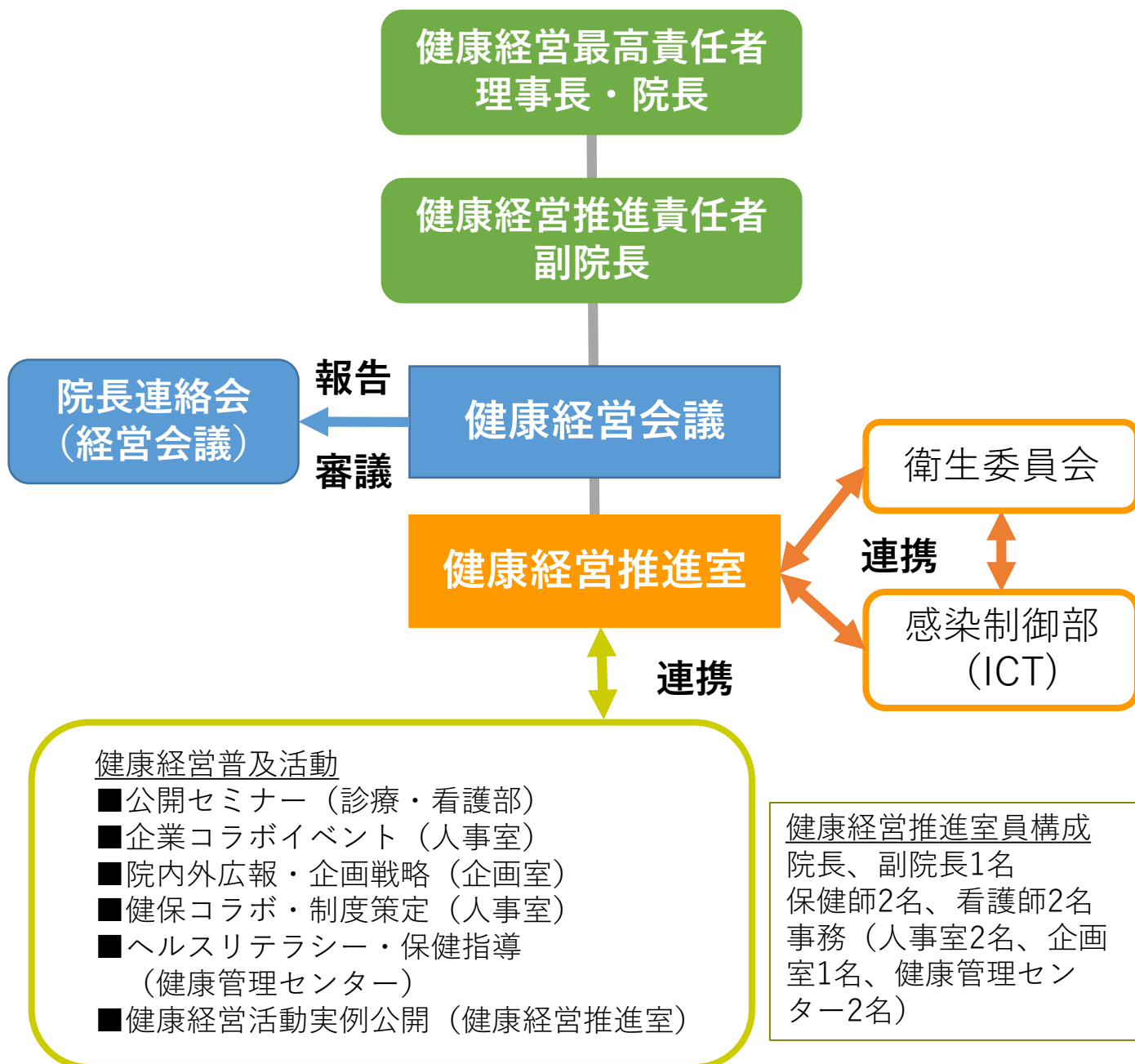
健康経営の概念図

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

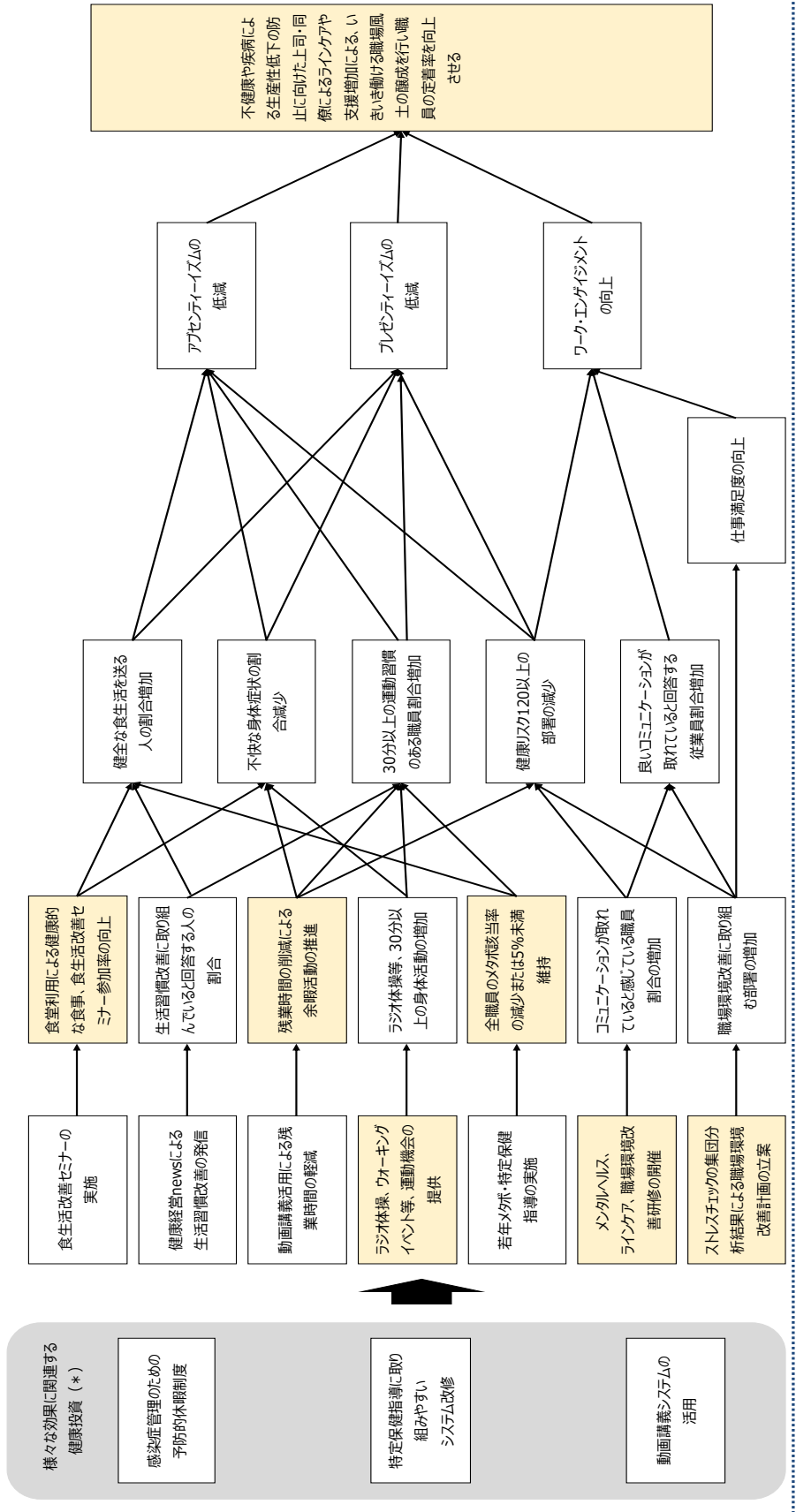
健康経営で解決したい経営課題

健康経営の最終的な目標指標

健康経営効果
従業員等の意識・行動変容に関する指標

健康経営施策の取組状況に関する指標

健康経営



2022年度以降の取り組み

2022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値の再設定と施策を変更しアウトカムの評価を行いました。

【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）
 - ・メンタルヘルス以前の不調を予防する『健康相談窓口』の利用啓発、利用促進

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
- ・良質な睡眠に関するヘルスリテラシー向上
パフォーマンスを高める健康教育による心身不調予防

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
- ⑫3年定着率
- ⑬労働災害、死亡災害

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

2023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

【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院内のウォーキングイベントチーム対抗戦の実施と
チーム上位者に対する健康飲料の賞品提供
- ③職員食堂における自由に食品が選択できるよう野菜・小鉢の提供
(カフェテラス方式)
- ④職員食堂利用料補助
- ⑤職員食堂における不足しがちな栄養素が補える補助食品の試飲会、
購入環境の整備

- ・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
- ・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%)
- ・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、個別相談・支援
- ・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)
- ・総合健康リスク120以上の部署に対する職場環境改善の計画立案支援
中間評価・最終評価の実施
- ・心身不調を未然に防ぐ自律神経バランス分析等、客観的パフォーマンス評価
- ・良質な睡眠習慣による不調の予防、LINEによる個別相談体制、
外部機関によるオンライン個別指導による具体的な改善支援を実施

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 両立支援面談回数：121件/年
- ・職場環境改善に向けた提案と評価 9部署

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
→職員食堂終了後の食事提供体制の整備（昼食11時～14時、夕食17時～19時）
患者食堂における職員用のテイクアウトメニューの提供（14時～16時）
- ・良質な睡眠に関するヘルスリテラシー向上に向けた動画配信、
院外の睡眠アドバイザーによるLINEを用いた個別相談体制の構築
- ・夜勤労働者に向けた睡眠の取り方動画の配信

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（ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度）
- ⑫3年目定着率
- ⑬労働災害・死亡災害件数

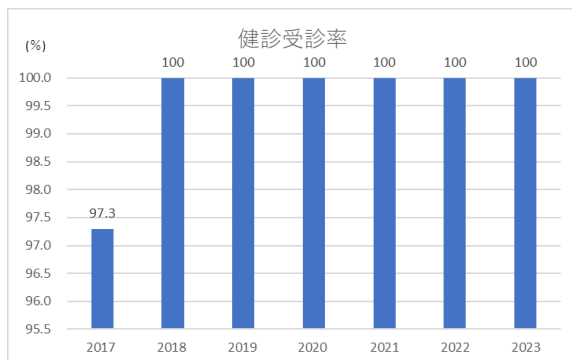
2) 各種施策の実施率等の目標設定・指標把握による効果検証と 改善を行う

- 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

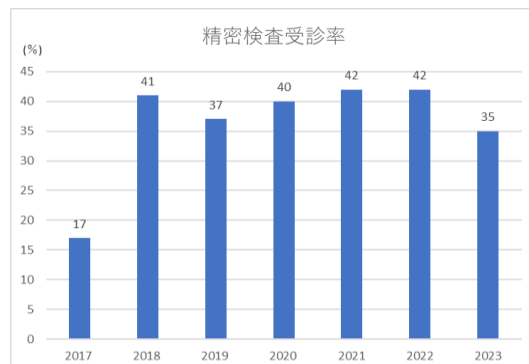
実績

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

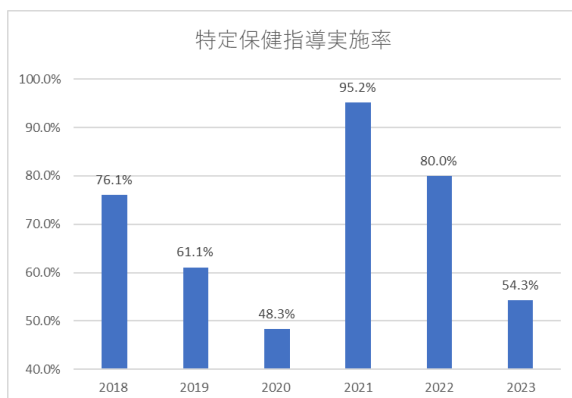


②精密検査受診率

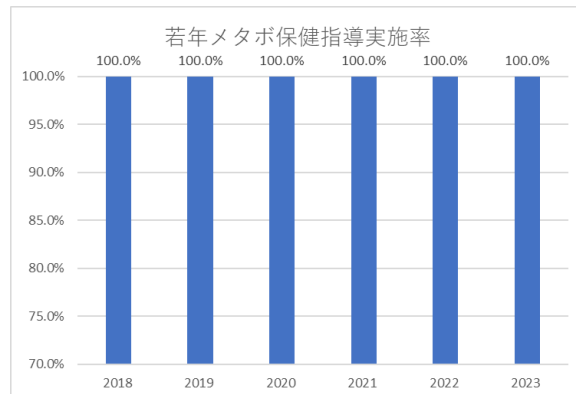


健診受診率は100%実施しているが、職場内に医療従事者が多いため、精密検査（特に貧血、尿潜血、肝機能異常）等は、各自の判断や職場内の専門医への相談されることが多く、個人相談にとどまっている。そのため、産業医による受診勧奨、保健指導事後指導後の受診証明書の提出を強化していく。

③特定保健指導実施率

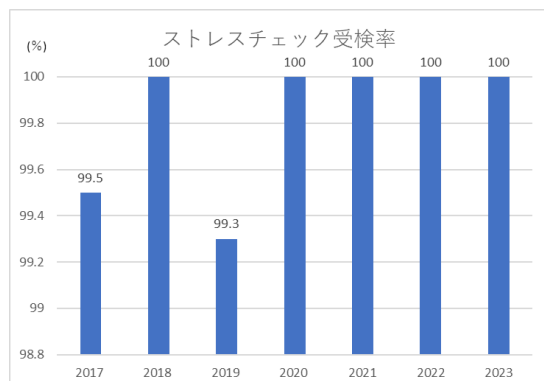


④若年メタボ保健指導実施率

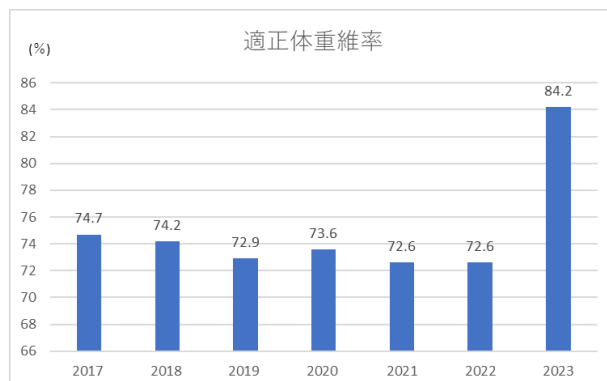


例年、特定保健指導は退職者（資格喪失者）を除き100%実施したが、除外者と終了時期の遅延が生じ実施率が低下した。2024年度の実績に計上していく。また、30歳以上のメタボ該当者に対して同様に半年間の保健指導を実施し、40歳以上のメタボ該当者の減少を進めている。特定保健指導対象者は全職員に対して3.1%と低く推移し、重篤な動脈硬化性疾患発症の予防効果が得られている。

⑤ストレスチェック受検率

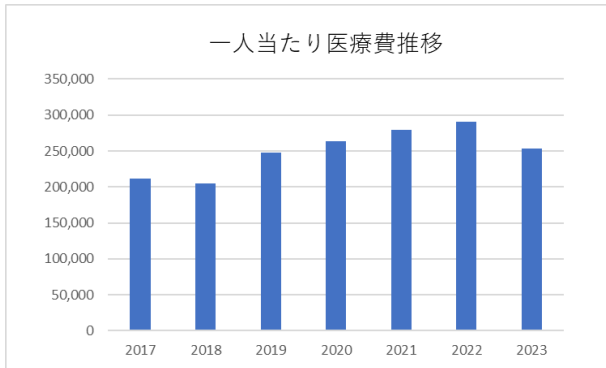


⑥適正体重維持率

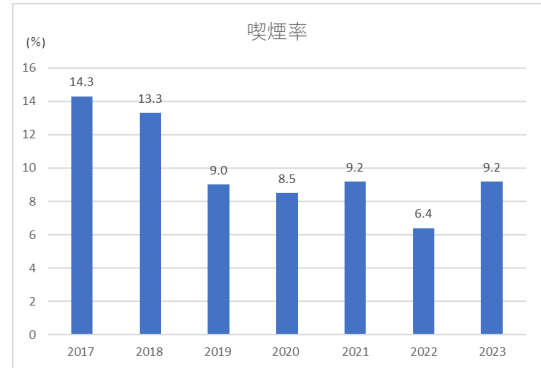


ストレスチェック受検率は約100%で推移しており、高ストレス者で面談希望者には100%面談を実施している。適正体重維持率は運動イベントや保健指導により運動習慣改善の取り組みを推奨し、若干上昇傾向である。（前年度より11.6ポイント上昇）

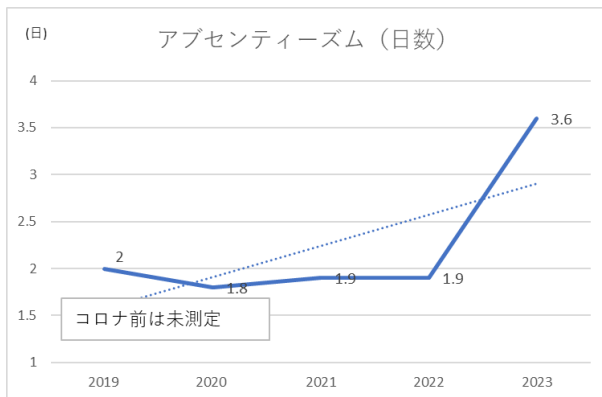
⑦一人当たり医療費推移



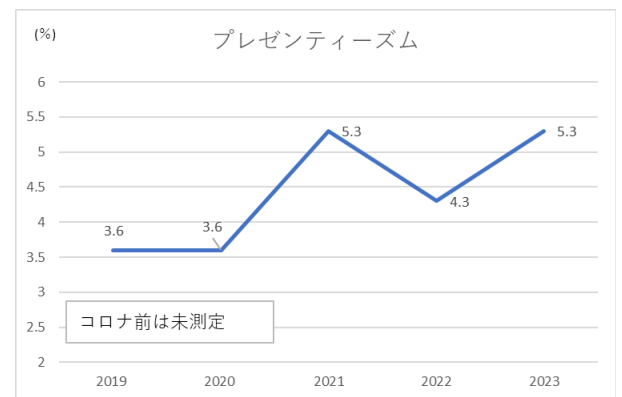
⑧喫煙率



⑨アブセンティーズム（日数）

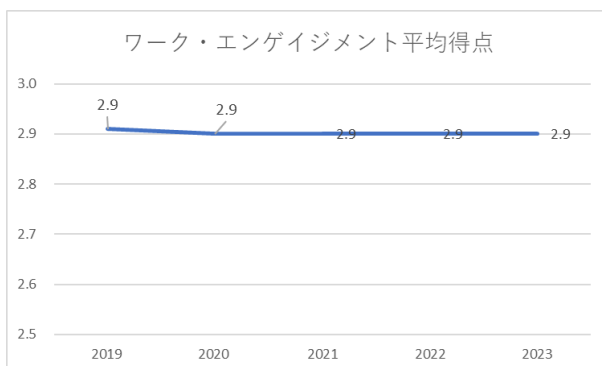


⑩プレゼンティーズム（職員割合）

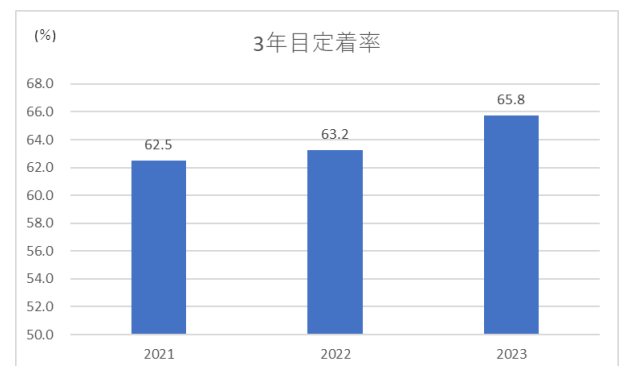


一人当たり医療費は早期治療や重篤な疾病予防に活かされており、上昇はあるものの許容範囲である。喫煙率は入職・退職者により増減がある。アブセンティーズムは特別休暇を廃止し感染症による一人当たりの有給休暇取得が増加している。プレゼンティーズムは生産性を下げる症状はあるものの誤差範囲にとどまっている。総合健康リスク120以上の部署に対する職場環境改善の取り組み評価や、心身不調の予防対策を講じているため引き続き効果検証を行っていく。

⑪ワーク・エンゲイジメント平均得点

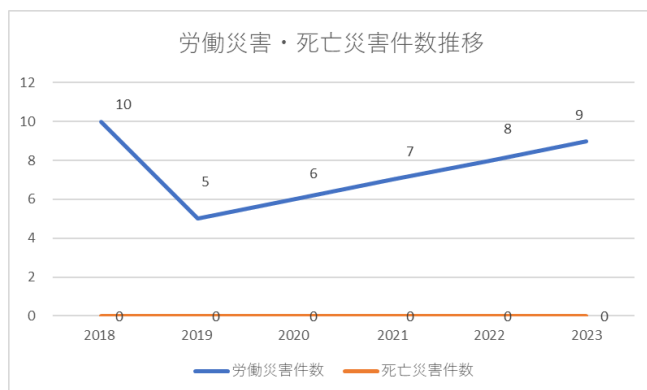


⑫3年目定着率



Schaufeli & Bakker (2003) ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度17項目を用いて測定している。点数は全くないを0点、いつも・毎日感じるを6点と設定し、平均得点を算出している。ワーク・エンゲイジメントは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である。

⑬労働災害・死亡災害推移



院外公表内容

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.