

医療法人洋和会健康経営に係る年次報告 2025年10月

【理念】

地域に良質の医療サービスを持続的に提供できる組織であること



2019年度より2024年度まで連続して『ホワイト500』の表彰を受けています。

健康経営目的達成の検証と健康経営で解決したい課題

【目的】

健康経営を通じて働きがいのある、働きやすい職場環境のもとで、従業員が心身ともに健康でパフォーマンスを発揮できる。

【方針】

①健康管理、②働き方改革、③職場環境、④従業員の意見を尊重
以上のテーマを中心にデータを見える化、PDCAを回して持続的にスパイラルアップする。

【目標】

- ①プレゼンטיーイズムの改善
- ②ワークエンゲージメントの向上

目標の達成状況を確認する措置（KGI）概要と目標値

概要

	アブセンティーズム 傷病による欠勤（日/人）	プレゼンティーズム 100-SPQ（東大1項目版）（%）	ワークエンゲージメント UWES（超短縮版）（点）
2024年度	1.2	28	2.9
2023年度	1.2	26	2.9
2022年度	2.6	23	3.1
2021年度	2.9	22	3.2
2020年度	5.1	21	3.1

過去5年間で傷病による欠勤は減少してきているが、プレゼンティーズムによる損失は拡大、及びワークエンゲージメントは悪化傾向にある。

目標値

- ①プレゼンティーズム → 2026年度末までに -10%(2024年度比)
②ワークエンゲージメント指数 → 2026年度末までに +0.5点(2024年度比)

アブセンティーズム：傷病休職制度の利用日数の全従業員平均。経済産業省の調査では、日本企業におけるアブセンティーズムの平均日数は2.6日とされている。

プレゼンティーズム：東大1項目版で従業員調査を実施した。「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自の仕事を評価してください。」という設問に対して、0%から100%で回答。100-平均値で表した。日本人の平均値は85%と言われている

ワークエンゲージメント：ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度超短縮版(3項目版)を使用し(0=全くない～6=いつも感じる)その平均値で表した。2019年の正社員調査をまとめた厚生労働省の報告によると、正社員全体のワークエンゲージメントスコアの平均は「3.42(6点満点)」となっている。

検証の手法・方法

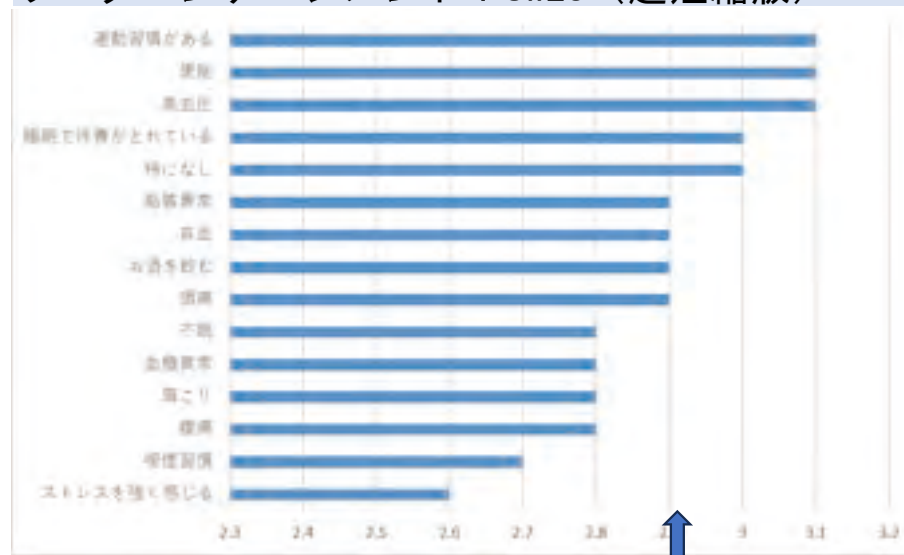
1. 健診結果・自覚症・生活習慣とプレゼンティーズム、ワークエンゲージメントとの関連性を検証した。

プレゼンティーズム：100-SPQ（東大1項目版）



当法人 平均27.7%

ワークエンゲージメント：UWES（超短縮版）



当法人全体 平均2.9点

2. プレゼンティーズムの影響度を知り、改善すべき課題に集中する為にプレゼンティーズム×従業員割合を求めた。

自覚症、生活習慣等	R	P	R×P
腰痛	25.9	35.9	9.29
ストレスを強く感じる	12.2	35.6	4.34
血糖異常	8.4	31.6	2.65
不眠	7.4	30.5	2.25
貧血	20.2	29.7	5.99
喫煙	17.4	29.2	5.08
飲酒（毎日）	7.4	27.8	2.05
脂質異常	36.3	27.2	9.87
高血圧	15.4	24.2	3.73

R:従業員割合（％） P:プレゼンティーズム（％）

検証の結果

プレゼンティーイズムとワークエンゲージメントのアンケート調査と健診結果、問診票結果との関係を調べたところ、共通する要因として腰痛、高ストレス、喫煙、貧血等がプレゼンティーイズムによる仕事のパフォーマンスとワークエンゲージメントを低下させていると考えられた。

◎影響度が大きく改善すべき課題

【疾患】脂質異常、貧血、高血圧

【自覚症】腰痛、ストレスを強く感じる

【生活習慣】喫煙



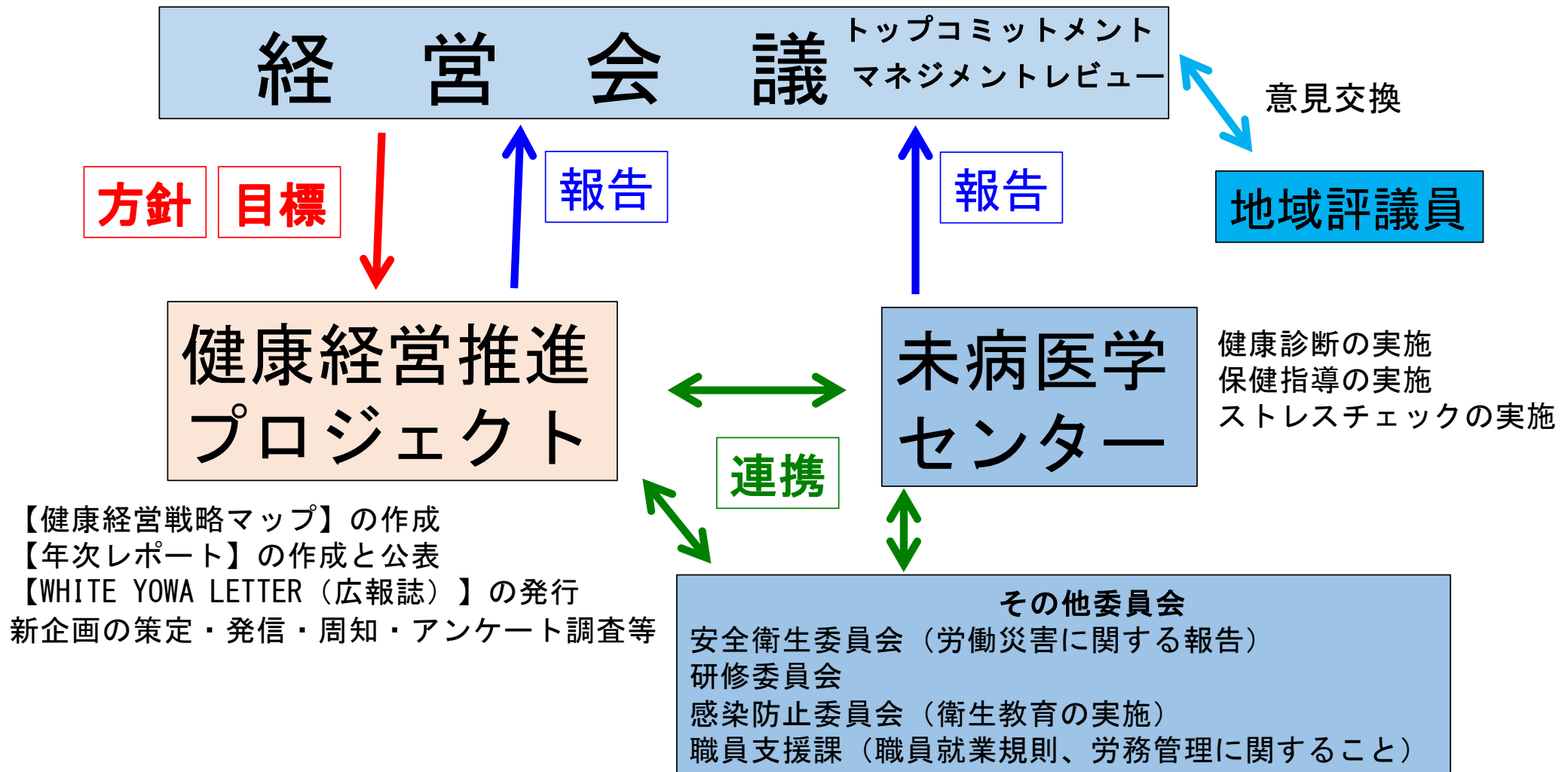
「三大生活習慣病（高血圧症、脂質代謝異常症、血糖異常症）は医療機関の受診勧奨、特定保健指導を先ず行い、並行して運動、食事、喫煙、飲酒などの生活習慣の改善を促す疾病」とのトップから指摘を受け、今年度より「解決すべき健康課題」から4項目に絞った。



解決すべき健康課題 2025

1. 高ストレス者率（精神的リスク）
2. 喫煙（生活習慣リスク）
3. 腰痛（自覚症リスク）
4. 貧血（疾病リスク）

健康経営推進プロジェクトの体制



健康経営推進体制の概要

1. 経営会議（トップマネジメント）

○ 健康経営開始を宣言

【理念】地域に良質の医療サービスを持続的に提供できる組織である。この【理念】のもと健康経営の【目的】・【方針】・【目標】を明確にする。

○ マネジメントレビューを実施

○ 地域住民とのコミュニケーション

2. 健康経営推進プロジェクト（健康経営責任者）

○ Plan（計画） → Do（実行） → Check（評価） → Act（改善）を回す仕組みを点検。

○ 「健康経営戦略マップ」の作成

○ 「年次レポート」の作成と公表

○ 「WHITE YOWA LETTER（広報誌）」の発行

○ アンケート調査の実施

○ 新企画の策定・発信・周知

3. 未病医学センター

○ 健康診断の実施・データ分析

○ 保健指導の実施・データ分析

○ ストレスチェックの実施・データ分析

4. その他専門職で構成される委員会

○ 安全衛生委員会（労働災害に関する報告）

○ 研修委員会（衛生教育、現任研修の実施）

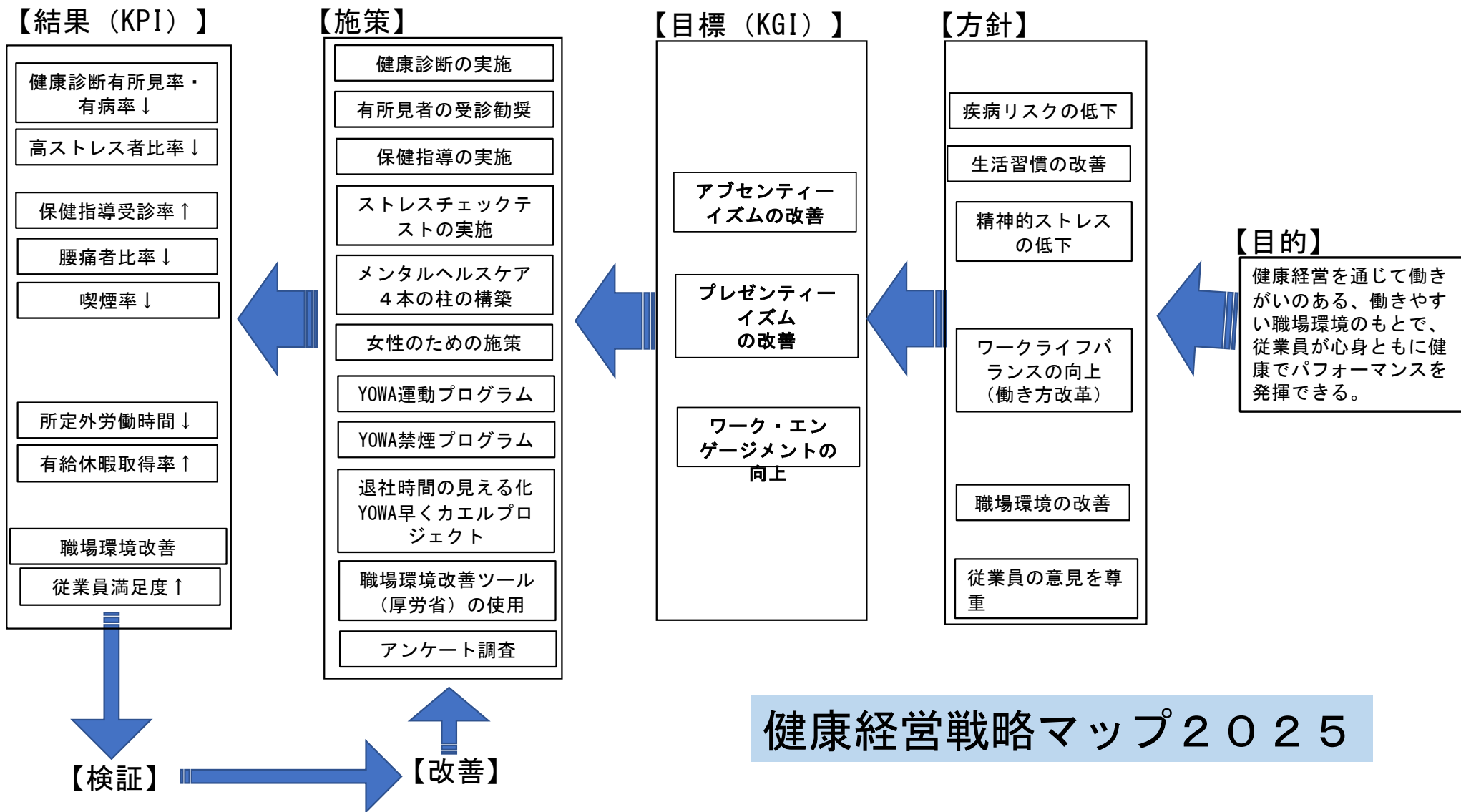
○ 感染防止委員会（衛生教育の実施）

○ 職員支援課（職員就業規則、労務管理に関すること）

健康経営プロジェクトメンバーと役割の概要

プロジェクトメンバー		役割
経営トップ	精神科専門医	トップマネジメント（マネージメントレビュー）
産業医	労働衛生コンサルタント（保健）	健康管理に係るアドバイス
産業医	精神科専門医	メンタルヘルスケア（面談等）
他産業医 3 名		
保健師		健康管理に係るアドバイス
看護師		
看護師		感染症対策相談窓口・BCPの整備
管理栄養士	健康経営アドバイザー（東京商工会議所）、人間ドック健診情報管理士（日本人間ドック・予防医療学会）	保健指導・食事療法・健康経営リスクアセスメント
管理栄養士		
理学療法士 2 名		Sport in Life・運動療法・腰痛予防対策・転倒防止
精神保健福祉士 2 名		メンタルヘルスケア相談窓口・禁煙・飲酒・睡眠
薬剤師		職員及びご家族のジェネリック薬品への理解向上
診療情報管理士		
介護福祉士		腰痛予防対策
第一種衛生管理者		職場環境の改善・統計
事務3名		保険者対応・統計

総計 23名



健康経営 戦略マップの概要

1. 理念

「地域に良質の医療サービスを持続的に提供できる組織であるこ」

2. 目的

健康経営を通じて働きがいのある、働きやすい職場環境のもとで、従業員が心身ともに健康でパフォーマンスを発揮できる。

3. 方針

①健康管理、②働き方改革、③職場環境、④従業員の意見を尊重

以上のテーマを中心にデータを見える化、PDCAを回して持続的にスパイラルアップする。

4. 目標

KGI：①プレゼンティーズムの改善 ②ワークエンゲージメントの向上

KPI：①健康管理 健康診断受診率、健康診断有所見率・有病率↓、高ストレス者比率↓、保健指導受診率↑
腰痛者比率↓、喫煙率↓

②働き方改革 所定外労働時間↓、有給休暇取得率↑

③職場環境④従業員の意見を尊重 職員アンケート調査の結果

5. 施策

①健康管理 健康診断の実施と有者の受診勧奨、保健指導の実施、ストレスチェックテストの実施
メンタルヘルスケア4本の柱の構築、女性のための施策、YOWA運動プログラム
YOWA禁煙プログラム、退社時間の見える化YOWA早くカエルプロジェクト
アンケート調査（職員意識調査も含む）

解決すべき健康課題（１）

高ストレス者率	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	目標値
	17.4%	17.4%	19.3%	20.2%	18.8%			10.0%未満
	対策				備考			
	①メンタルヘルス相談窓口の設置				相談1件			
	②ハラスメント窓口の設置				相談0件			
	③メンタルヘルスに関する情報配信				配布済み			
	④4つのケアの構築							

喫煙率	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度	目標値
	23.1%	19.8%	18.2%	18.2%	17.4%			10.0% 未満
	対策				備考			
	①屋外喫煙所を電子タバコに限る				そのうち禁煙に7名成功			
	②喫煙の健康障害に関する研修会							
	③喫煙による健康障害関する情報配信				配信済み			

解決すべき健康課題（２）

腰痛	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	目標値
	27.30%	24.30%	26.80%	27.40%	25.90%			15.0%未満
	対策				備考			
	①腰痛に関する情報配信				配信済み			
	②朝のラジオ体操への参加				全職員の40.5%→45%に			
	③アプリ「いしかわスポーツマイレージ」への参加				全職員の43.2%→50%に			
	④法人が加入するジムの利用				全職員の1.8%			
	⑤時間を利用したストレッチや腰痛体操				実施状況の調査			
	⑥Standing meetingの奨励				実施状況の調査			
⑦室伏長官のセルフチェック				URL紹介https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/jsa_00040				

貧血	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	目標値
	9.5%	13.8%	15.5%	17.1%	20.2%			10.0%未満
	対策				備考			
	①貧血に関する情報配信				配信済み			
	②鉄分の豊富な飲料水を自販機に設置				設置済み			
	③管理栄養士による栄養指導				一部実施済み			
	④当法人自家製野菜の職員に安価で販売							

総受診者：	501名
受診率：	100%
二次健康診断給付対象者：	0名

2024年度定期健康診断有所見者率（要経過観察以上）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
血圧	18.0%	16.2%	18.8%	15.7%	15.4%
貧血	9.5%	13.8%	15.5%	17.1%	20.2%
肝機能	12.3%	11.3%	10.5%	11.8%	16.0%
血中脂質	26.0%	27.9%	21.0%	23.1%	36.3%
血糖	10.6%	10.3%	8.5%	8.8%	8.4%

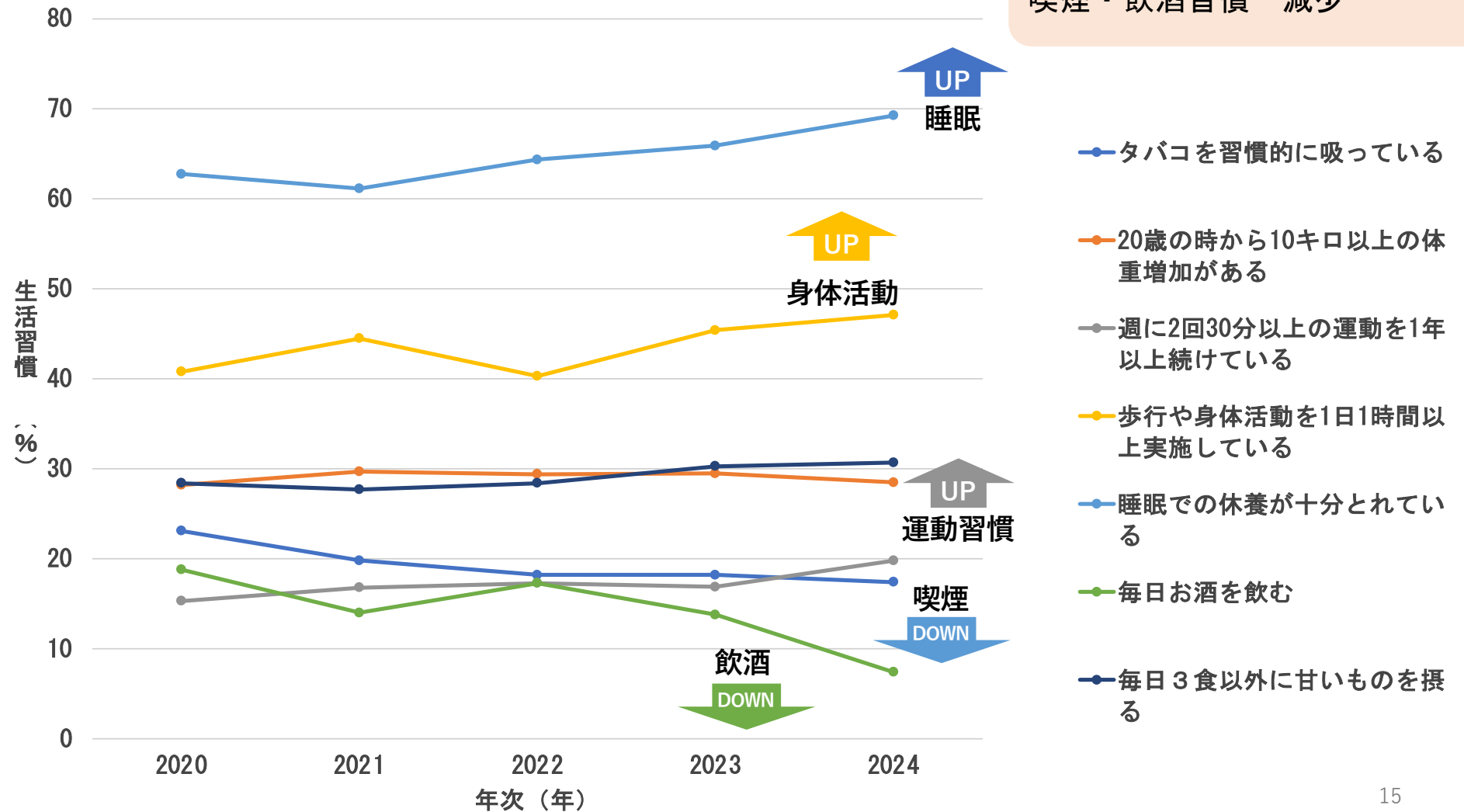
生活習慣（タバコ・お酒等）・自覚症状

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
喫煙率	23.1%	19.8%	18.2%	18.2%	17.4%
運動1	15.3%	16.8%	17.3%%	16.9%%	17.4%%
運動2	40.8%	44.5%	40.3%%	45.4%%	47.1%%
1合/日以上 の飲酒の習慣	18.8%	14.0%	17.5%	・—	7.4%
睡眠での休養 が十分とれて いる	62.8%	61.1%	64.4%	65.9%	69.3%
腰痛	27.3%	24.3%	26.8%	27.4%	25.9%
不眠	7.3%9	8.8%	7.1%	8.4%	7.6%
ストレスが強い	14.0%	13.1%	11.0%	11.5%	12.0%

運動1：週に2回
30分異常の運動
を1年以上続けて
いる

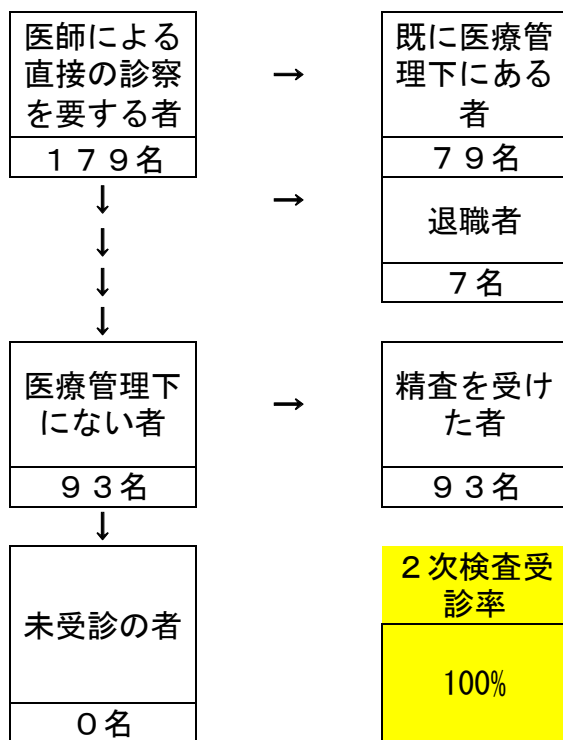
運動2：歩行や身
体活動を1日1時
間以上実施してい
る

生活習慣の割合（％）



定期健康診断後の措置 1. 2次検診の推奨

総受診者数 501名 受診率 100%



洋和会職員の皆様

健康経営推進プロジェクト

定期検診で「**要精検**」と判定された方は
早めに精密検査を受けましょう

在職中に大腸がんの発見・治療を経験した
洋和会職員Aさんの場合

定期健診の便潜血検査で
陽性判定が出た。

が、

忙しさを理由に
再検査せずにいた。

1

産業医から
精査するよう
言われながらも

特に症状もなく、大丈夫
だと思い、精査せず。

2

5年が経過した今年の冬、
トイレで突然の下血。

大腸がんステージⅠ
との診断が出た。

3

その後手術し、
無事仕事に復帰した。
一歩遅ければ致命的だった。

二次検診の大切さを
痛感しました！

4

定期健診の
二次検診

40歳未満で視力のみ該当した方もしくは通院中の方以外で、
検診結果にレッドまたはイエローカードが同封された方は、
必ず二次検診を受けましょう
軽微な症状に見えても、大きな病気が隠れている可能性もあります。
受けっぱなし健診は危険です
受診後は所属長にカードを提出してください。

胃がん検診 婦人科検診 (乳がん・子宮頸がん)
※詳細は別紙にて

上記のがんは、早期発見すればほぼ確実に治すことができます。
早めに対処することで、治療による体への負担やかかる時間や費用も少なく済みます。
要精検と判定されたら、早めに必ず受診しましょう

定期健康診断後の措置 2. 特定保健指導-経年的アプローチ

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
対象者数	22	27	27	25	26	31	23
実施者数	16	14	13	15	21	30	22
実施率	72.7 %	51.9 %	48.1 %	60.0 %	80.8 %	96.8 %	95.7%

これまでの対象者は83名。現時点でのすべて推移を確認している。右表は保健指導を受けた者の現時点での転帰を示した。（退職者、拒否した者、及び2024年度新規の者は除く。）

①改善し保健指導の対象外となった者	14名（16.8%）
②通院治療に繋がった者	15名（18.1%）
③積極的支援から動機づけ支援となった者	2名（2.4%）

	転帰	人数
積極的支援	積極的支援	4
	動機付け支援	2
	通院治療	10
	改善（対象外）	4
	計	20
動機付け支援	積極的支援	3
	動機付け支援	6
	通院治療	5
	改善（対象外）	10
	計	24

定期健康診断後の措置 3. 食生活改善に向けた具体的な支援（40歳未満の保健指導）

定期健康診断で一定基準に該当する40歳未満の職員に対して、管理栄養士が個別に保健指導を実施しメタボ予防に努めている。今回対象者は受診基準を採用したが、今後は特定保健指導基準をもって幅広く対応

◎対象者の比率：メタボ基準（対象18名）→3.3% 治療基準（対象8名）→1.5%

野菜を摂ろう～新しい環境整備

【概要】2025年度より、法人の農園で採れた無農薬の旬の野菜（きゅうり、トマト、キャベツ、タマネギ等）を、職員・来所者向けに社内で格安で販売している。販売コーナーには管理栄養士による簡単レシピ等を掲示し、2か月で旬の野菜1000セット以上の販売を達成した。

「地産地消」、「熱中症対策」、「物価高対策」にも良かったと思われる。

なす 今晚は を食べよう。

なすの栄養と健康パワー

- ナスニンが、抗酸化作用で老化予防
- カリウムが、むくみや高血圧予防
- 消化しやすく、夏バテに◎

新鮮ななすの 選び方

- 皮にハリとつやがある
- へたのとげが鋭くピンとしている
- 持つと重みがある

- 皮ごと調理
ナスニンは皮に含まれる
- 水にさらし過ぎない
長く浸すと栄養流出、あく抜きは短時間でOK!

- 油と一緒に調理

栄養を逃がさない 調理の工夫



老化、得ったナス。

なすだけでできる♪

レンジで簡単

おすすめレシピ



女性のための取り組み 1. 婦人科検診

	2024年度				
	対象者数	受診者数	受診率(%)	要精査	要治療
乳がん検診	111	30	27.0	0	0
子宮頸がん検診	187	34	18.2	0	0
	2023年度				
	対象者数	受診者数	受診率(%)	要精査	要治療
乳がん検診	117	24	20.5	3	0
子宮頸がん検診	194	35	18.0	2	0
	2022年度				
	対象者数	受診者数	受診率(%)	要精査	要治療
乳がん検診	108	20	18.5	0	0
子宮頸がん検診	174	21	12.1	2	0
	2021年度				
	対象者数	受診者数	受診率(%)	要精査	要治療
乳がん検診	100	25	25.0	0	0
子宮頸がん検診	174	30	19.2	3	1
	2020年度				
	対象者数	受診者数	受診率(%)	要精査	要治療
乳がん検診	92	28	30.4	2	0
子宮頸がん検診	158	30	19.0	4	0

女性職員のみなさま

2年に1度の
婦人科検診
を定期的に受けましょう

今年も法人で
乳がん健診・子宮頸がん健診を実施します

対象者は、各検査500円で業務時間内に受検できます

日々の仕事や家事に忙殺されて、検診が後回しになっていませんか？
どちらのがんも初期症状に乏しく、発見が遅れると治療ができなくなります。

症状が出てからでは遅いです。

これまで受けるチャンスがなかった方も、**対象の方に受検をおすすめします。**

各市町村で安価に受検できるケースもありますので、自治体HP等もご確認ください。
検査機関は問いませんので、ご自身の体を守るため、定期的な受検をご検討ください。

乳がん

女性が一生のうちで一番かかりやすく、**がんの死亡原因の1位**

対象 40歳以上

受診間隔 2年に1回（偶数年齢時）

検査方法 ・問診
・マンモグラフィー（乳房X線）

早期に対処すれば
ほぼ100%治ります

《精密検査》
・マンモグラフィー追加撮影
・乳房超音波検査
・細胞診・組織診

子宮頸がん

20～30歳代で子宮頸がんが増えています。

対象 20歳以上

受診間隔 2年に1回（偶数年齢時）

検査方法 ・問診
・視診
・子宮頸部の内診および細胞診（軽くすり取って細胞を採取）

早期に対処すれば
90%以上治ります

《精密検査》
・コルポスコプ検査下に組織診（組織を切り取って採取）

2024年度乳がん検診と子宮頸がん検診ともに要精査と要治療は0名なった。

女性のための取り組み 2. 骨粗鬆症検診受診率の向上

骨粗鬆症検診受診率の向上

健康増進法に基づく健康増進事業の一環として、自治体は、骨粗鬆症検診を行っている。骨粗鬆症検診の目的は、無症状の段階で骨粗鬆症及びその予備軍を発見し、早期に介入することである。現在、骨粗鬆症検診受診率は、約5%前後と非常に低い。骨粗鬆症検診受診率の向上は、未治療の骨粗鬆症患者の治療介入を促し、骨粗鬆症性骨折患者の減少、ひいては健康寿命の延伸につながると考えられる。このため、骨粗鬆症検診について普及啓発等を行い、受診率向上の取組を進める必要がある。

現在値 4.5%（令和2年）を 15%に（令和24年）。

健康日本21より抜粋

当法人でも2023年度健診より一部助成金が出ることになり、49名（10.8%）が受検しました。2024年度は56名（12.6%）が受検しました。

ストレスチェックの職場分析による健康リスク

受検率 98.6%

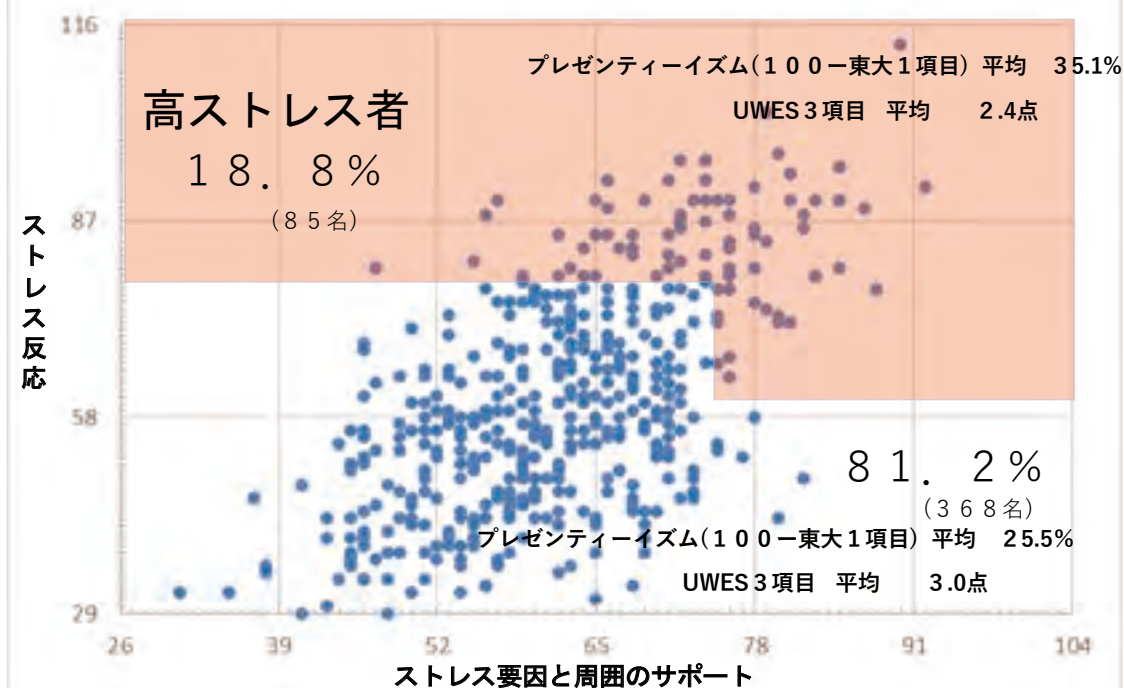
高ストレス者の比率 (%) 18.8%

2024年度	18.8
2023年度	20.2
2022年度	19.3
2021年度	17.4
2020年度	20.1
2019年度	17.4
2018年度	17.3

【概要】高ストレス者の比率は上昇傾向にあり職員のパフォーマンス向上のためにも、減少させることが2022年度からの重点課題となっており、2025年度も継続中。

当法人のストレスチェックの結果より

高ストレス者のプレゼンティーズムとワーク・エンゲージメント



2024年度ストレスチェック合計：453名

高ストレス者はプレゼンティーズムが悪く、ワーク・エンゲージメント指数も低い。

YOWAメンタルヘルス4つのケアとは

① セルフケア

職員自身によるストレスや心身の変化に気づき、早めに対応。相談窓口や上司に相談。

② ラインケア

管理監督者によるケア 部下の変化に気づき、相談しやすい職場づくり、業務量・人間関係などの調整を行う。

③ スタッフケア

産業医、保健師、精神保健福祉士が健康相談や職場復帰支援を行う。

④ 外部資源によるケア

外部機関の支、医療機関などを活用する

職員相談窓口のご案内

職場内での悩みや困っていることはありませんか

健康状態や健康診断結果について

働き方に関する悩み

ハラスメントに関する悩み

ストレス等メンタルの不調

ストレスチェックについて

その他職場内での困りごと

＜総合相談窓口＞
基本的には、所属長または相談しやすい他部署の役職者へ相談してください。
それが難しい場合は、下記相談窓口へお問い合わせください。

職員課 [] L-6124
PM

＜ストレスチェックに関する相談・問い合わせ（直通）＞

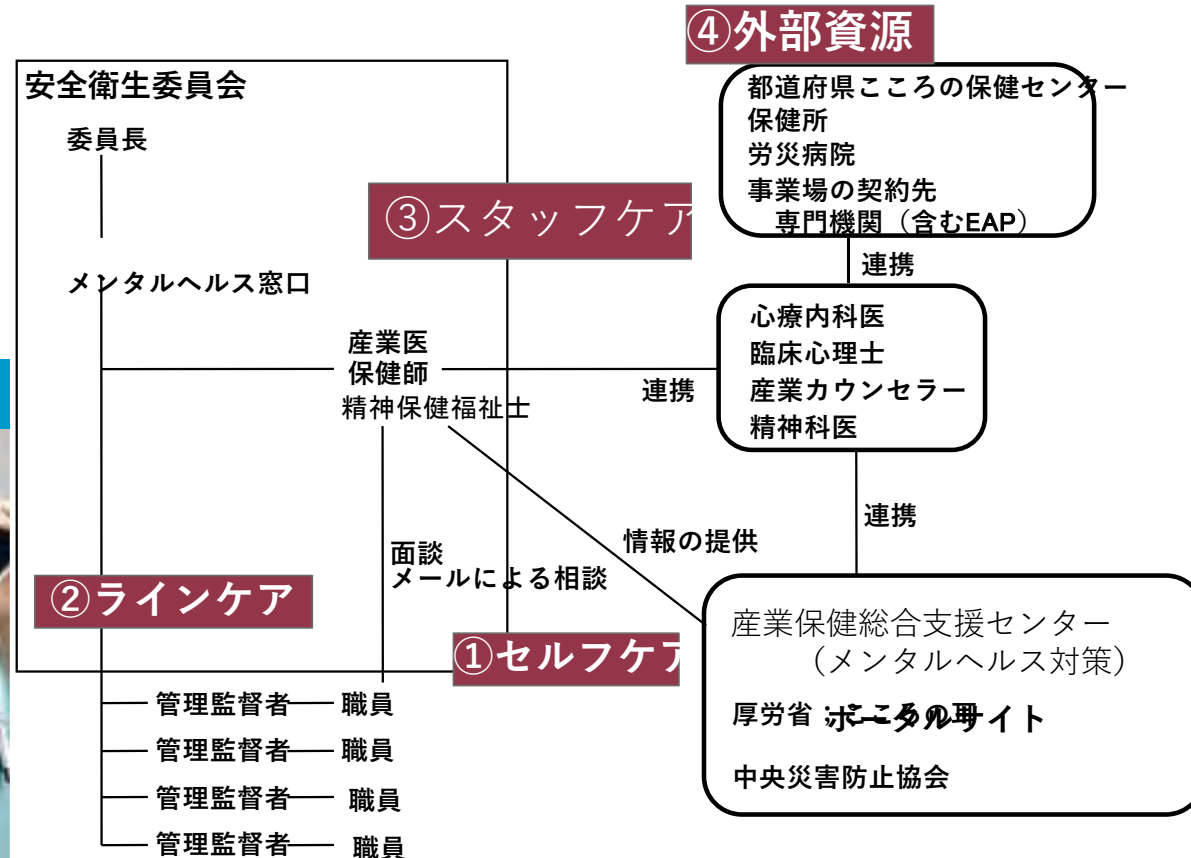
未病医学センター [] 16

匿名で相談できる
働く人の心の健康に関する相談窓口もあります
お気軽にご相談ください

こころの耳

・プライバシーは厳守します。連絡手段や相談場所などには十分配慮します。
・相談内容に応じて、ご本人の了解の上で、専門職（医師・保健師・管理栄養士・精神保健福祉士など）や、課題解決に必要な関係者が対応します。

職場のメンタルヘルスケアのイメージと4つのケア



職場環境改善ツールを使った取り組み（１）

課題内容	職場のストレス要因は様々でありストレスチェックから見出せない要因も多くあり、見えない「仕事のやりにくさ」を改善したいと考えた。ツールは「参加型職場環境改善の手引き（2018改訂版）」を使用し、13施設と3部署で全員参加（部課長は参加しない）で実施した。
施策実施結果	①物品の整理整頓が不十分（管理しにくい） ②口頭での連絡が不十分 ③実際の災害等を想定した訓練が不十分 ④特定個人に業務が集中しないような人員や業務の調整が不十分以上を解決すべき課題とした。
効果検証結果	整理整頓、防災避難誘導、業務のしわ寄せなど業務の基本的な問題であった。全員参加で意見集約ができたためコミュニケーション、ワークシェアリング、ジョブ・クラフティングの向上に役立ったと思われる。現在進行中であるが職員にアンケートを取ったところ、4つの課題に対して概ね20%が改善を実感していた。



アクションチェックリスト 集計

2023/8/24

得点数上位項目（現在できておらず、改善したい項目）

【現場】看護介護部、こども園（n=13）		
1位	⑩物品の整理整頓が不十分（管理しにくい配置になっている）（12点）	健康経営で啓発する？
2位	②実際の災害等を想定した訓練が不十分（11点）	安全衛生
3位	③特定個人に業務が集中しないような人員や業務の調整が不十分（10点）	
4位	⑦作業環境（暑さ等）を改善したい（9点）	安全衛生
4位	⑪くつろげる休憩室等を確保したい（9点）	

次点 ②、⑩（8点）

【オフィス】業務支援部（n=3）		
1位	①ミーティングの定期開催をしたい（4点）	
2位	③特定個人に業務が集中しないような人員や業務の調整が不十分（3点）	健康経営で啓発する？
2位	⑤色やラベル分けにより、誰でもわかる物品管理をしたい（3点）	
2位	⑥わかりやすい作業指示書や仕事の段取りの見直し（3点）	
2位	⑪くつろげる休憩室等を確保したい（3点）	

次点 ②、⑤、⑥、⑪（2点）

現場（看護介護部、こども園）で検討が必要と思われる項目
安全衛生委員会で検討が必要と思われる項目
事務部門（業務支援部）で検討が必要と思われる項目

良い点		改善したい点	
①	3	①	2
②	8	②	8
③	3	③	5
④	2	④	1
⑤	4	⑤	0
⑥	1	⑥	0
⑦	2	⑦	3
⑧	0	⑧	0
⑨	0	⑨	0
⑩	0	⑩	8
⑪	1	⑪	5
⑫	1	⑫	4
⑬	1	⑬	0
⑭	7	⑭	0
⑮	0	⑮	0
⑯	2	⑯	1
⑰	2	⑰	1
⑱	7	⑱	0
⑲	0	⑲	3
⑳	0	㉑	1
㉑	0	㉒	0
㉒	2	㉓	0
㉓	0	㉔	3
㉔	1	㉕	0

【良い点】

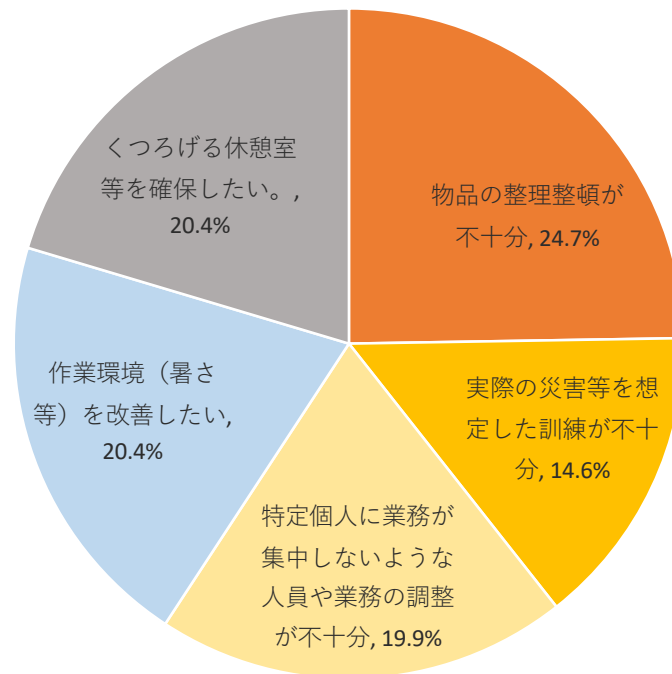
- 1位 ②サイン等情報共有ツールがある
- 2位 ⑭コミュニケーションや相談しやすい環境がある
⑯ライフスタイルに応じて勤務が調整しやすい
- 3位 ⑤部署内で業務分担の工夫ができています

【改善点】

- 1位 ②口頭での申し送りや記録が不十分
⑩物品の整理整頓が不十分（管理しにくい配置になっている）
- 2位 ⑪くつろげる休憩室等を確保したい
- 3位 ②実際の災害等を想定した訓練が不十分

職場環境改善ツールを使った取り組み（２）

Q11.以前、職場環境改善のためのミーティングを行いました、改善してきていると思う項目を選んでください（複数回答可能です）

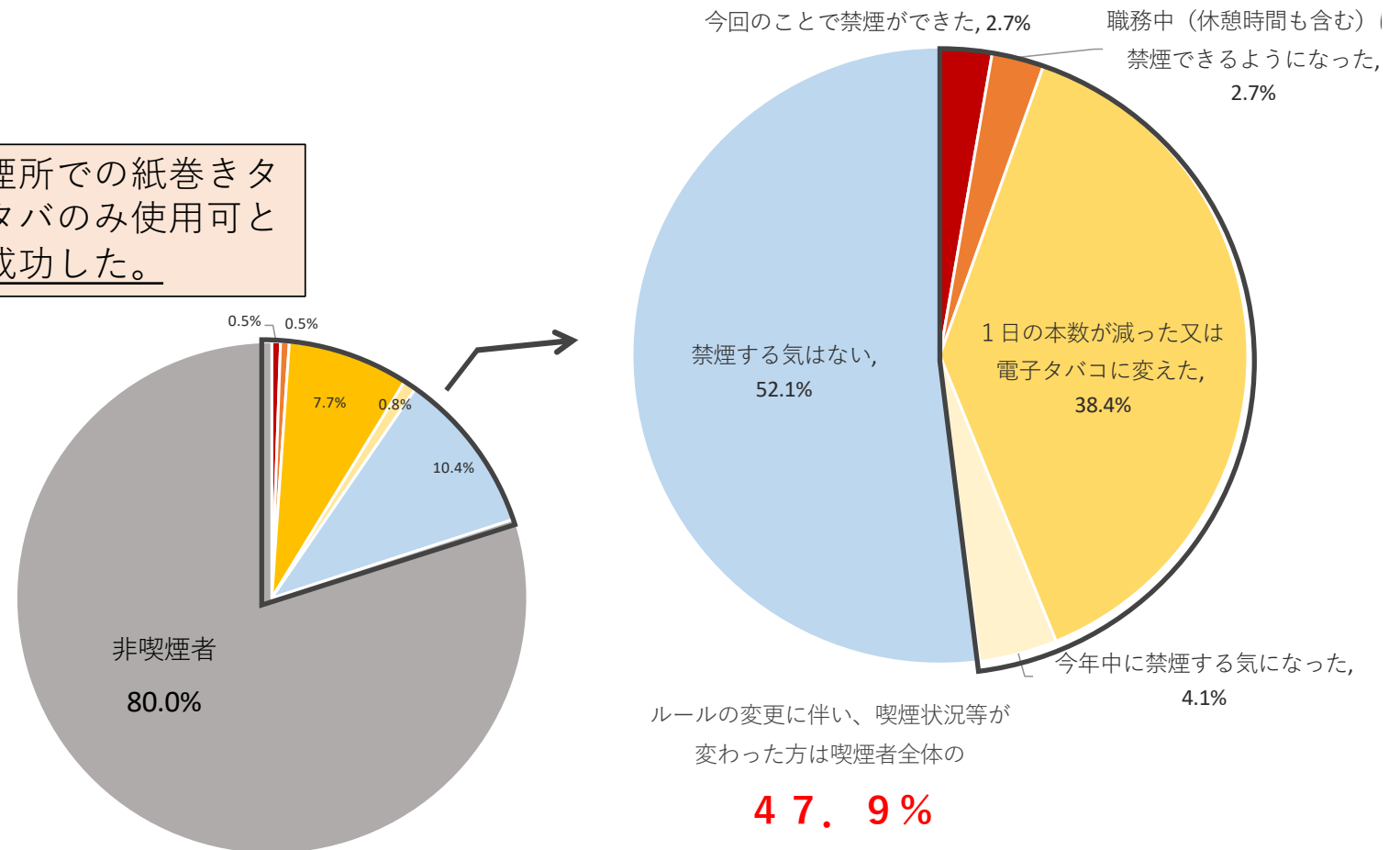


職場の環境改善の取り組みは現在も継続していますが、今回職員アンケートを行いました（351名）。不十分であったことが改善したと感じられた職員の割合を示しています。2割前後の値ですが、今後も進めます。

禁煙の取り組み ステップアップ方式による YOWA禁煙プログラム

Q6. 2024年2月から本会の施設内は全面禁煙となりました
(1月まで喫煙していた人のみお答えください)

2024年2月より屋外喫煙所での紙巻きタバコは使用禁止とし、電子タバコのみ使用可とした。結果、6名が禁煙に成功した。



喫煙のルール

@洋和会



喫煙は休憩時間のみ



紙巻きたばこの喫煙は
自家用車内のみ

※自家用車は指定の駐車場に停める



電子・加熱式たばこの喫煙は
喫煙所・自家用車内のみ

※自家用車は指定の駐車場に停める



1日1回 当番が
喫煙所の吸い殻を片付ける

ルールが遵守されない場合は**全面禁煙**となります。

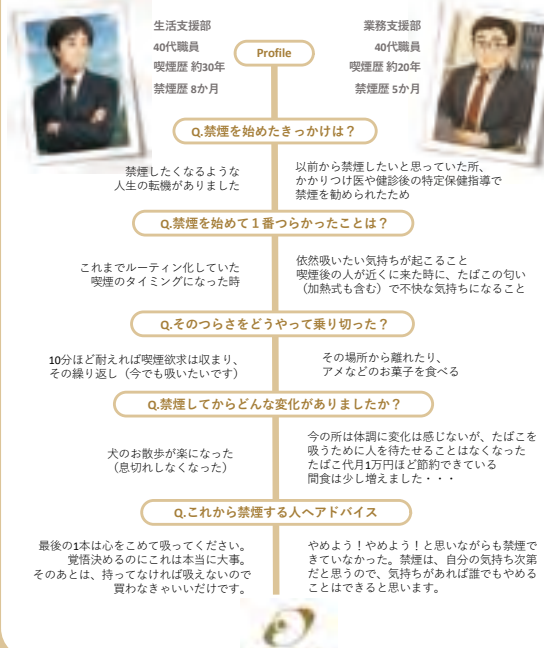
令和7年10月より、担当者が各施設を定期巡回します。

ルール違反を発見した職員は、速やかに上長へ報告をお願いします。



禁煙体験者の声

今年禁煙を始めて現在継続中の職員の方から、体験談を聞くことができました。



三次喫煙／スメル ハラスメントを防ごう



三次喫煙とは

喫煙後の衣服や壁に、たばこの煙に含まれる有害物質が残り、それを他者が吸い込むことで健康被害を及ぼす現象
特に乳幼児や妊婦、非喫煙者にも害を与える危険な受動喫煙の一種



スメルハラスメントとは

口臭・体臭・たばこ・香水などの匂いによって周囲の人に不快感を与える行為
ハラスメントの一種であり「スメハラ」と略されることもある

喫煙後の人からのたばこの匂い（加熱式も含む）を不快に感じたり、気持ちが悪くなったりするとの話は、たびたび社内で耳にします。
しかしながら現実には、なかなか当人へ言い出せるものではありません。

就業時間内に喫煙する職員の方は、**喫煙後のエチケット（匂い対策）**や、他職員への三次喫煙予防に充分配慮しましょう。

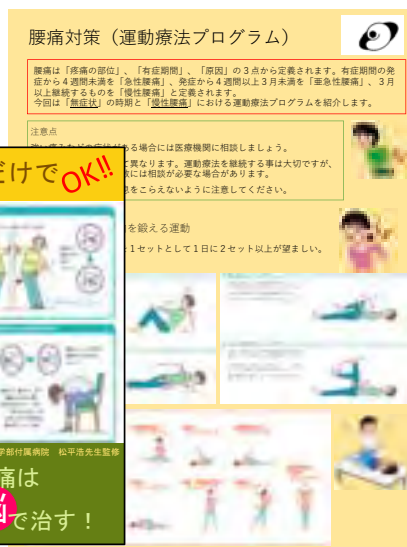


「スポーツエール
カンパニー」の認
証を受けました！

歩こう会地元ウォーキングアプリ(いしかわスポーツマイレージ)への参加を推奨。毎月参加者に抽選で賞品を贈呈。

腰痛体操

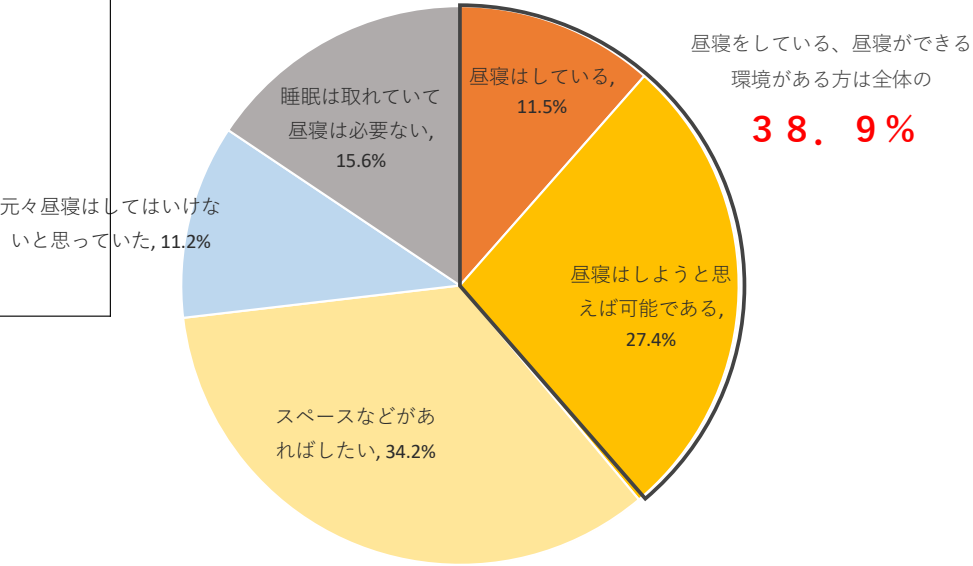
法人と契約したスポーツジムの利用



YOWA パワーナップのすすめ

課題内容	当法人職員の睡眠休養感は69.3%であったが、『健康日本21』の目標は国民の80%ととなっている。パワーナップについて職員アンケート（351名）をとったところ
施策実施結果	昼寝はとりたいがスペースなどがたりないと思う人が3割程度、昼寝をしても良いとは知らなかった人が1割であった。
効果検証結果	①物品の整理整頓が不十分（管理しにくい配置になっている）。整理・整頓をしてスペースを確保。 ②昼寝はルールを守れば叶と周知。

Q10.昼食後の15分程度の昼寝は身体の疲労回復に効果があり、POWER NAPと言われています。



3つの心構えで

本気！

前向き！

全員参加！

課題内容	2018年4月より開始したタイムレコーダー使用による帰宅時間の把握（いつでも上長が可能）により残業時間は減少してきたが、更に「帰宅時間と所定労働時間の乖離を減少させたい」との経営会議からの要望があった。
施策実施結果	現在は「10分早くカエル」プロジェクトを実施中。 2018年は24分/日/人から16分/日/人まで減少している。
効果検証結果	①ワークライフバランスが向上 ②特定個人に業務が集中しないような人員配置や業務の改善がみられた。

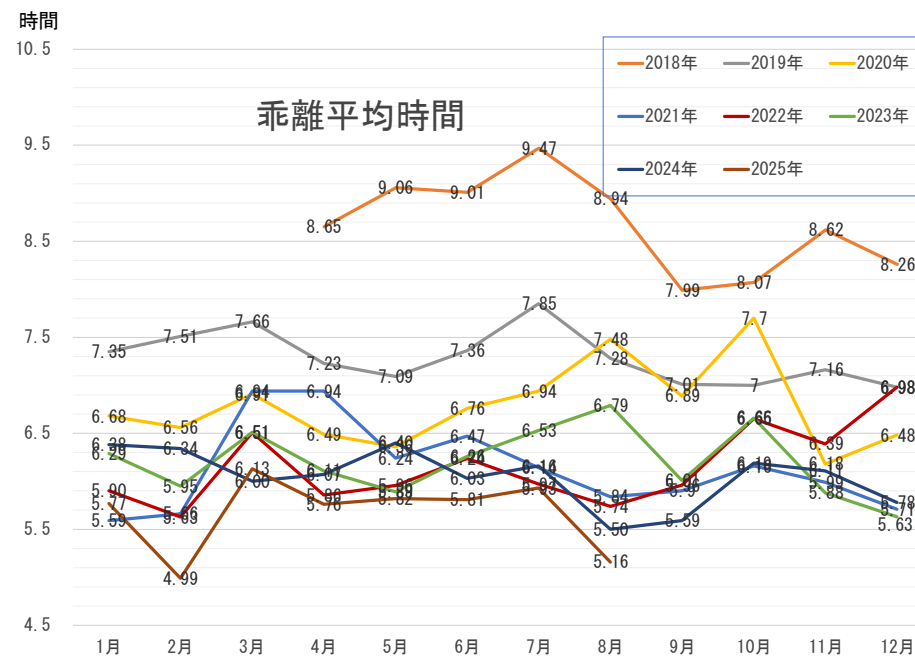


YOWA 早くカエルプロジェクト (2)

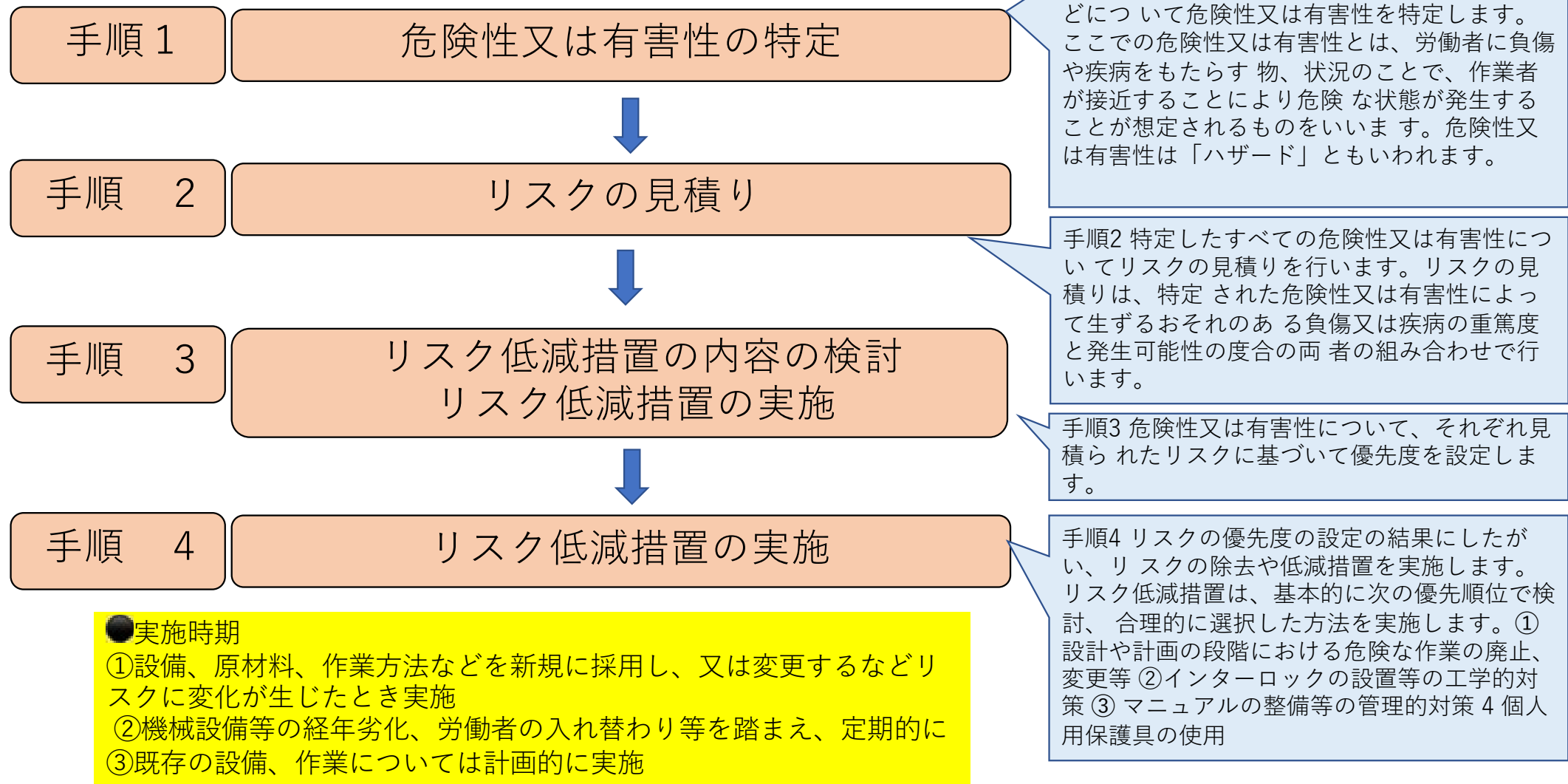
乖離平均時間

	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
1月		7.35	6.68	5.59	5.90	6.29	6.38	5.77
2月		7.51	6.56	5.66	5.63	5.95	6.34	4.99
3月		7.66	6.91	6.94	6.51	6.51	6.00	6.13
4月	8.65	7.23	6.49	6.94	5.86	6.11	6.07	5.76
5月	9.06	7.09	6.36	6.24	5.96	5.89	6.40	5.82
6月	9.01	7.36	6.76	6.47	6.24	6.26	6.03	5.81
7月	9.47	7.85	6.94	6.14	5.97	6.53	6.16	5.93
8月	8.94	7.28	7.48	5.84	5.74	6.79	5.50	5.16
9月	7.99	7.01	6.89	5.9	5.96	6.01	5.59	
10月	8.07	7	7.7	6.16	6.65	6.66	6.19	
11月	8.62	7.16	6.18	5.99	6.39	5.88	6.11	
12月	8.26	6.98	6.48	5.71	6.98	5.63	5.78	

時間/月/人	8.6	7.3	6.8	6.1	6.2	6.2	6.1	5.7
分/日/人	24.2	20.3	18.9	17.1	17.2	17.3	16.9	15.8



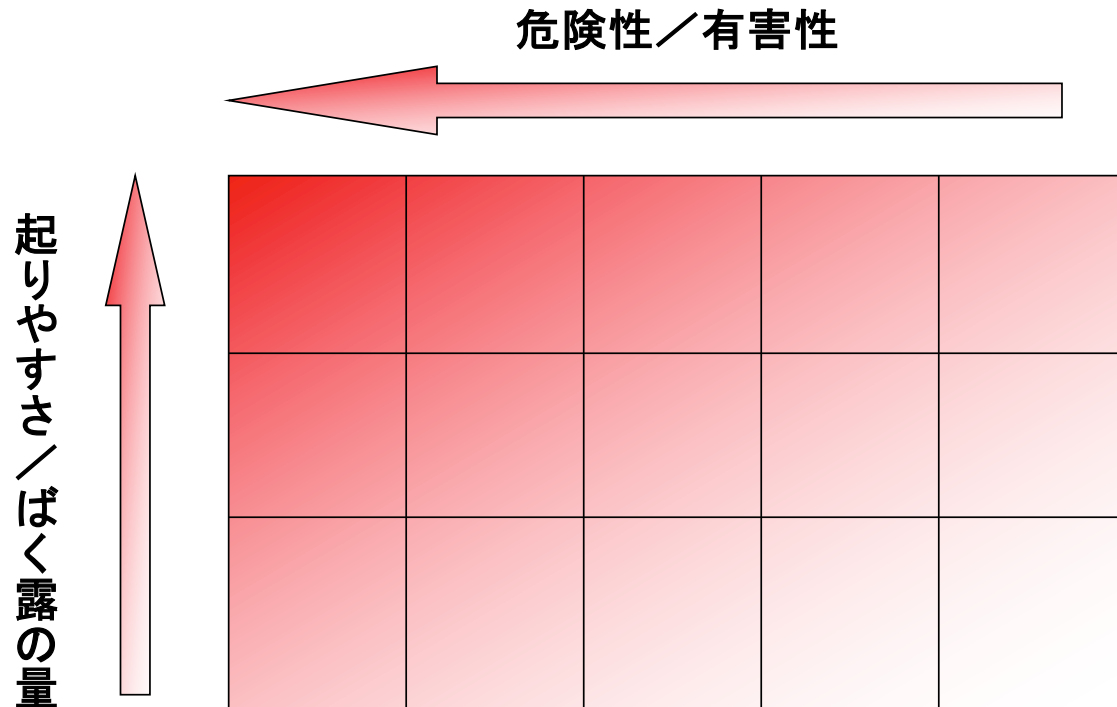
YOWAリスクアセスメントの基本的な手順



マトリックス法によるリスクの見積り当法人の基本的手法

$$\text{リスク} = (\text{危険性} / \text{有害性}) \times (\text{起りやすさ} / \text{ばく露の量})$$

発生可能性と重篤度を相対的に尺度化し、それらを縦軸と横軸とし、あらかじめ発生可能性と重篤度に応じてリスクが割り付けられたマトリックスを使用してリスクを見積もる方法。



リスク見積りの方法（マトリックス法の例）

（１）負傷又は疾病の重篤度の区分

重篤度（災害の程度）	被災の程度・内容の目安
致命的・重大 ×	・死亡災害や身体の一部に永久的損傷を伴うもの ・休業災害（１ヵ月以上のもの）、一度に多数の被災者を伴うもの
中程度 △	・休業災害（１ヵ月未満のもの）、一度に複数の被災者を伴うもの
軽度 ○	・不休災害やかすり傷程度のもの

（２）負傷又は疾病の発生の度合の区分

危険性又は有害性への接近の頻度や時間、回避の可能性等を考慮して区分します。

発生可能性の度合	内容の目安
高いか比較的高い ×	・毎日頻繁に危険性又は有害性に接近するもの ・かなりの注意力でも災害につながり回避困難なもの
可能性がある △	・故障、修理、調整等の非定常的な作業で危険性又は有害性に時々接近するもの ・うっかりしていると回避できなくて災害になるもの
ほとんどない ○	・危険性又は有害性の付近に立ち入ったり、接近することは滅多にないもの ・通常の状態では災害にならないもの

（３）リスクの見積り

重篤度と可能性の度合の組合せからリスクを見積ります（マトリックス法）。

リスクの見積表

可能性の度合		重篤度	負傷又は疾病の重篤度		
			致命的・重大 ×	中程度 △	軽度 ○
負傷又は疾病の可能性の度合い	高いか比較的高い ×		Ⅲ	Ⅲ	Ⅱ
	可能性がある △		Ⅲ	Ⅱ	Ⅰ
	ほとんどない ○		Ⅱ	Ⅰ	Ⅰ

（４）リスクの程度に応じた対応措置（優先度の決定）

リスクの見積りから次のとおり、優先度が決定されます。

リスクレベル（優先度）	リスクの程度	対応措置
Ⅲ	直ちに解決すべき、又は重大なリスクがある。	措置を講ずるまで作業停止する必要がある。 十分な経営資源（費用と労力）を投入する必要がある。
Ⅱ	速やかにリスク低減措置を講ずる必要のあるリスクがある。	措置を講ずるまで作業を行わないことが望ましい。 優先的に経営資源（費用と労力）を投入する必要がある。
Ⅰ	必要に応じてリスク低減措置を実施すべきリスクがある。	必要に応じてリスク低減措置を実施する。

スキマナーを活用しましょう！

ミーティングや会議の後などスキマ時間を利用した5分程度のセミナー

当法人が作製した教材をもとに労働衛生や健康経営をテーマに上長がお話します。
当法人が作製した教材をもとに労働衛生や健康経営をテーマに上長がお話します。

運動で！

日常生活の動作
・草むしり 21分
・大の散歩 20分
・階段より 10分
・風呂掃除 21分
・子供と遊ぶ 16分
・掃除機をかける 23分

体操・ストレッチ
・ラジオ体操 20分
・ヨガ・ストレッチ 33分

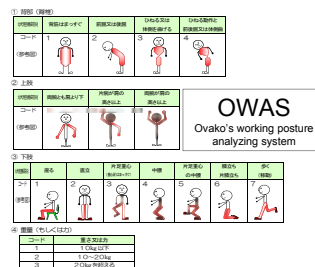
運動
・縄跳び 10分
・自転車 20分
・ウォーキング 20分
・水泳 10分
・サッカー 10分
・ジョギング 12分
・ゴルフ 18分
・軽い筋トレ 27分
・バスケ・ボール 12分
・キャッチボールをする 33分
・山登り 11分
・水中ウォーク 22分

特定保健指導対象者の選定基準と対応

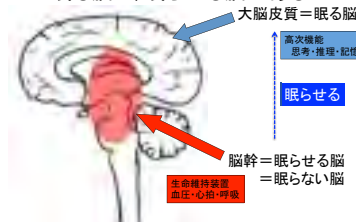
項目	追加リスク	喫煙歴	対象
	①血糖、②脂質、③血圧		40-64歳 64-74歳
≥85cm(男性) ≥90cm(女性)	2つ以上該当	あり	積極的 支援 動機づけ 支援
	1つ該当	なし	
上記以外で BMI≥25	3つ該当	あり	積極的 支援 動機づけ 支援
	2つ該当	なし	
	1つ該当	あり	

・注：(／)は、脂質化の判定が喫煙歴の有無に関係ないことを意味する。
①血糖 a.空腹時血糖100mg/dl以上又はb. HbA1cの値が5.7%以上又はc. 医師の診察を受けている場合(質問票より)
②脂質 a.中性脂肪150mg/dl以上又はb. LDLコレステロール40mg/dl未満又はc. 医師の診察を受けている場合(質問票より)
③血圧 a.収縮期血圧130mmHg以上又はb. 収縮期血圧130mmHg未満かつ、20/10mmHg未満を受けている場合(質問票より)
④喫煙歴 喫煙歴あり (1から3のリスク1つ以上の場合にのみカウント)
※1 脂質化の判定については、脂質異常症による特定保健指導の対象とならない。
※2 脂質異常症 (65歳以上75歳未満) については、積極的支援の対象とならない場合でも動機づけ支援とする。

教材の一部



睡眠は脳を眠らせる
眠る脳と、眠らせる脳がある



酒量の目安 DRINK

純アルコール量(グラム) =
酒の量(㎖) × アルコール濃度(度数 ÷ 100) × アルコール比重(0.8)
1ドリンク = 10グラムの純アルコール量
ビールロング缶500㎖なら
500 × 0.05(5%) × 0.8 = 20グラム = 2DRINKとなります。
※アルコール1グラム = 7.1Kcal
さらに興味のある方はAUDIT(飲酒習慣スクリーニングテスト)を試してみ
てください(AUDITで検索)。お酒は適量を楽しみながら一生飲みたいもので
す。

動脈硬化性疾患予防のための生活習慣の改善

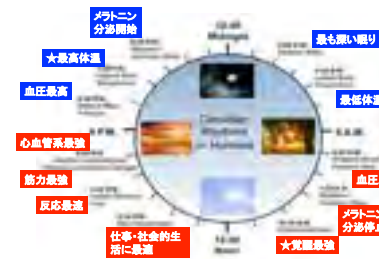
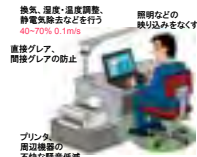
1. 禁煙し、受動喫煙を回避する
2. 過食を抑え、標準体重を維持する
3. 肉の脂身、乳製品、卵黄の摂取を抑え、魚類、大豆製品の摂取を増やす
4. 野菜、果物、木精製穀類、海藻の摂取を増やす
5. 食塩を多く含む食品の摂取を控える
6. アルコールの過剰摂取を控える
7. 有酸素運動を毎日30分以上行う

動脈硬化性疾患予防ガイドライン2012年版 20.212 (L20120708000)

作業環境管理

<照明・採光、グレア対策、騒音対策>

- まぶしさをなくすに！
- ＜照明・採光＞
 - ・ディスプレイ画面との距離 500ルクス以上
 - ・書類上・キーボード上の照度 300ルクス以上
 - ・周辺との明るさの差は少なく
 - ＜グレア対策＞
 - ・ディスプレイの位置を調整
 - ・反射防止型ディスプレイの使用
 - ＜騒音対策＞
 - ・不快な騒音の低減措置



法定外福利費のうち
医療・健康関連費用

①健康診断関連補助 1,180,000円

②その他

1. 金沢ウォーク参加補助金 10,000円(1人あたり500円×20名)
2. いしかわスポーツマイレージ景品 140,000円(1ヶ月あたり10,000円×12ヶ月+予備費)
3. スポーツジム利用 380,000円
4. その他のイベント 200,000円

年間合計 1,910,000円

その他の測定値

2024年度末の正社員・非正社員それぞれについて、性別および年代構成別の人数

	男性	人	女性	人	男性	人	女性	人
全体	381	人	238	人	102	人	94	人
30歳未満	62	人	58	人	5	人	2	人
30～39歳	110	人	8	人	18	人	16	人
40～49歳	84	人	66	人	23	人	23	人
50～59歳	90	人	77	人	13	人	13	人
60歳以上	35	人	29	人	43	人	40	人

正社員の平均勤続年数と平均年齢

①平均勤続年数	7.2	年	9.4	年	6.8	年	7.8	年
②平均年齢	45.0	歳	44.6	歳	45.1	歳	44.9	歳

正社員の2024年度中の離職者数

	全体	人	うち女性	人
全体	56	人	42	人
30歳未満	13	人	11	人
30～39歳	14	人	9	人
40～49歳	9	人	8	人
50～59歳	12	人	10	人
60歳以上	8	人	4	人

正社員の一人当たり平均実労働時間等の状況

	①2024年度		②2021年度	
(a) 平均月間総実労働時間	168	時間	169	時間
(b) 平均月間法定外労働時間	1	時間	2	時間
(c) 平均年次有給休暇取得率	62.2	%	54.3	%
(d) 平均年次有給休暇取得日数	9.3	日	8.1	日
参考：有給休暇付与日数 (d取得日数÷c取得率からの逆算)	15.0	日	14.9	日
(e) 平均有給特別休暇取得日数	0.2	日		日

正社員の長時間労働の発生状況

		①2024年度		100人・月当たり 平均発生人数(参考)		②2021年度	
①年間延べ 発生人数	(a) 法定外労働 月45時間超	2	人	0.0	人	1	人
	(b) 法定外労働 月80時間超	0	人	0.0	人	0	人
②年間で最も 発生が多い月の 人数	(c) 法定外労働 月45時間超	2	人	0.5	人	1	人
	(d) 法定外労働 月80時間超	0	人	0.0	人	0	人
(e) 上記を把握していない人数		0	人			0	人
(f) 把握人数 Q3①②正社員数-(e)の自動計算		381	人			354	人

労働災害等の状況

	死傷者数	延べ労働損失日数	延べ実労働時間数	度数率	強度率
2018年度	4	1	818,617	4.89	0.001
2019年度	5	3	830,511	6.02	0.004
2020年度	3	7	858,129	3.50	0.008
2021年度	9	46	873,711	10.30	0.053
2022年度	22	322	833,194	26.40	0.386
2023年度	0	0	827,354	0.00	0.000
2024年度	9	35	800,721	11.24	0.044

2025年10月作成

医療法人洋和会 未病医学センター
センター長 池田 裕也

〒921-8824 石川県野々市市新庄2-10

TEL (076) 248-8800

FAX (076) 248-8815

URL <https://yowakai.jp>

E-mail hiroya-ikeda@yowakai.jp