A solid blue square is positioned to the left of the main title text.

# 東京都情報サービス産業健康保険組合 健康経営への取り組み

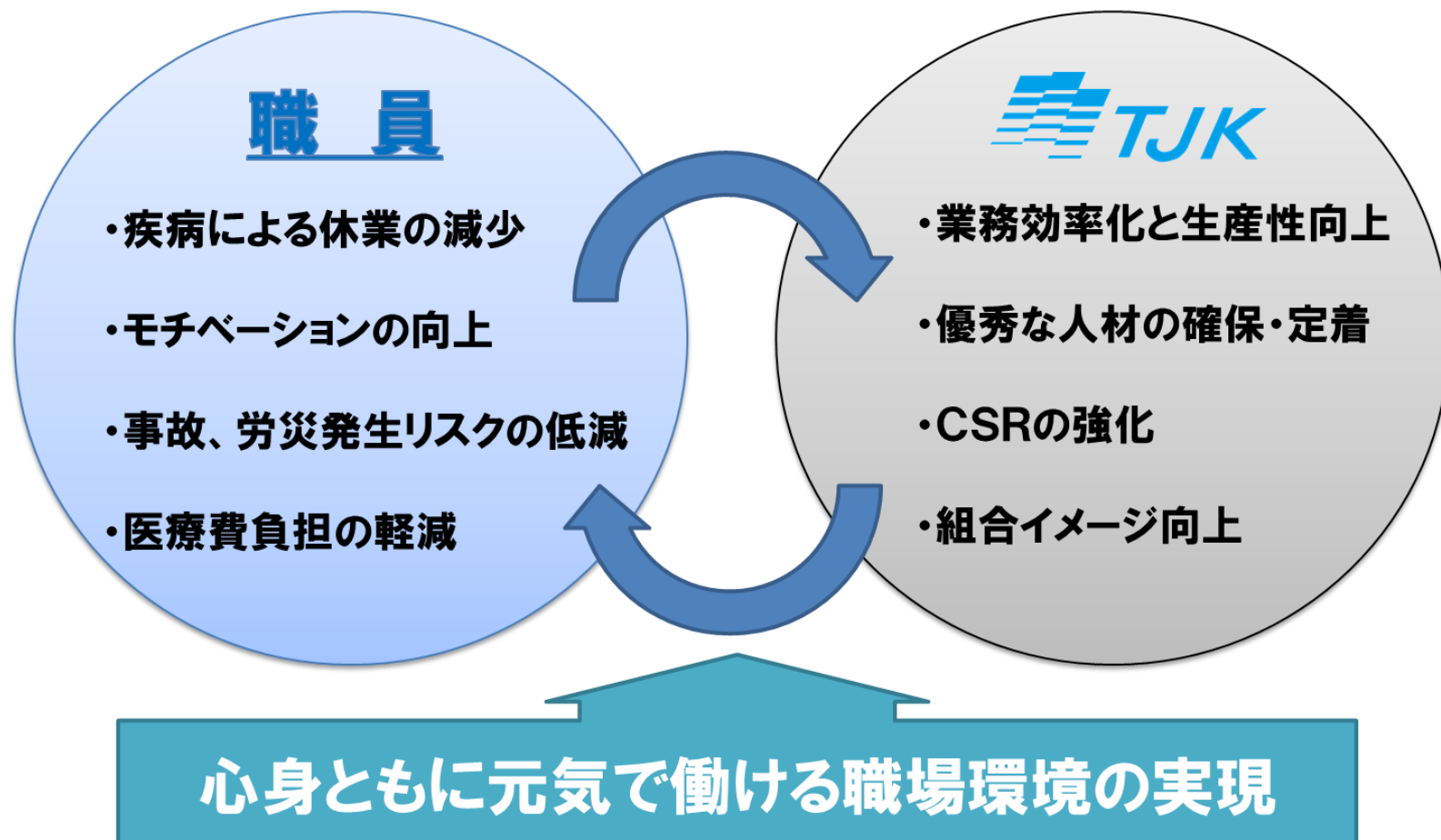
東京都情報サービス産業健康保険組合は、医療保険制度の運営を担う保険者であり、「保険給付」「健康管理」「健康増進」の3つの事業を通してICT業界で働く社員とそこそご家族のライフサイクルを全面的にサポートしております。

この事業推進のためには、まず、職員自らが心身健康で豊かに生活し、人として成長し自己実現を図ることが必須であり、そのための職場環境を構築することもTJKの使命と捉えております。

職員の健康管理・健康づくりを経営的視点から考え推進することで、職員が元気にやりがいをもって働ける状態を維持し、ひいては組合員皆さまへ充実したサービスの提供につなげることを実現して参ります。

**東京都情報サービス産業健康保険組合  
専務理事 鈴木克仁**

TJKグループで働くことを通じて心身健康で豊かに生活し、  
人として成長し自己実現を図る



- 健診・重症化予防に取り組みます

- メンタルヘルス対策に取り組みます

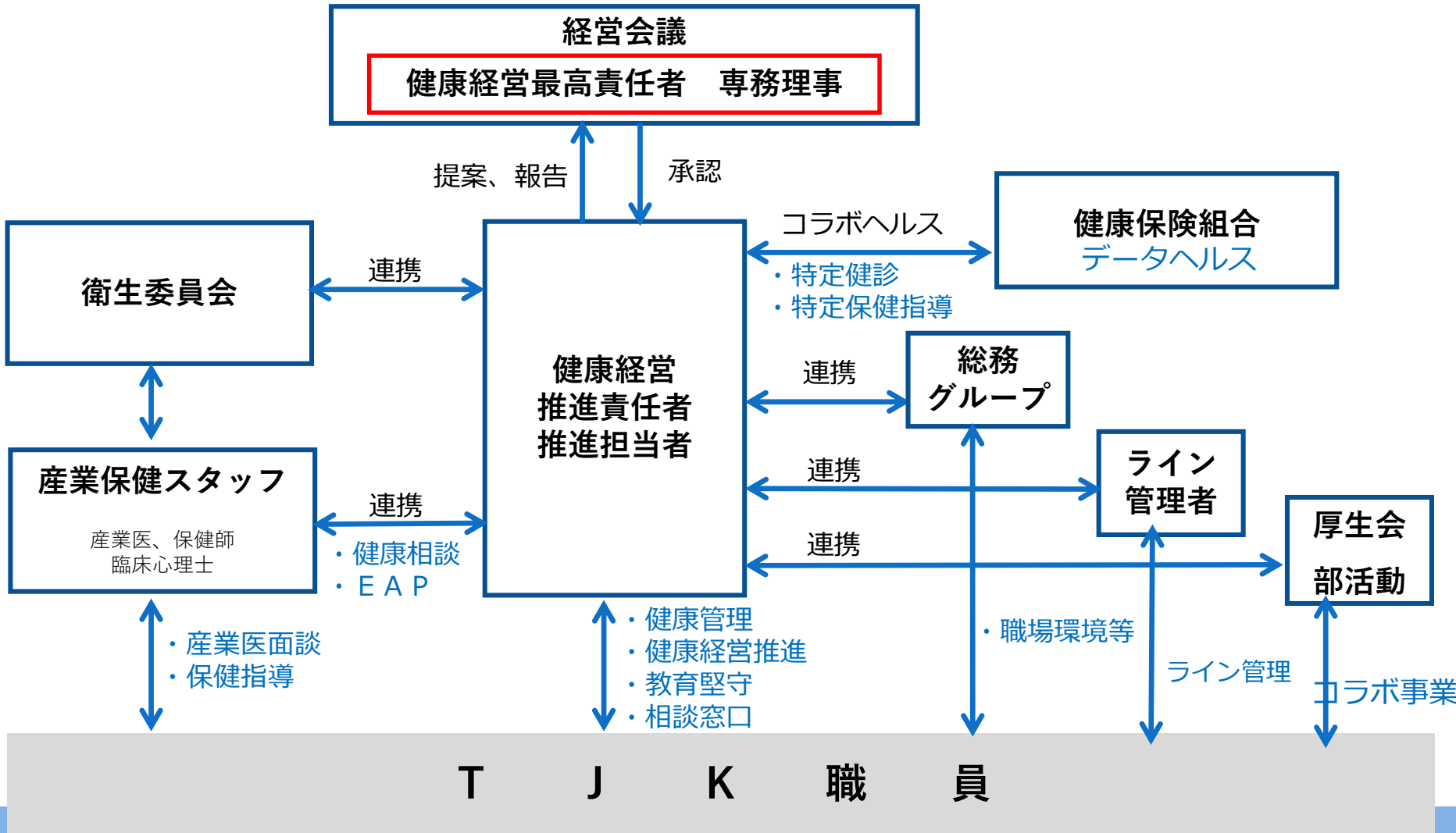
- 感染症予防対策に取り組みます

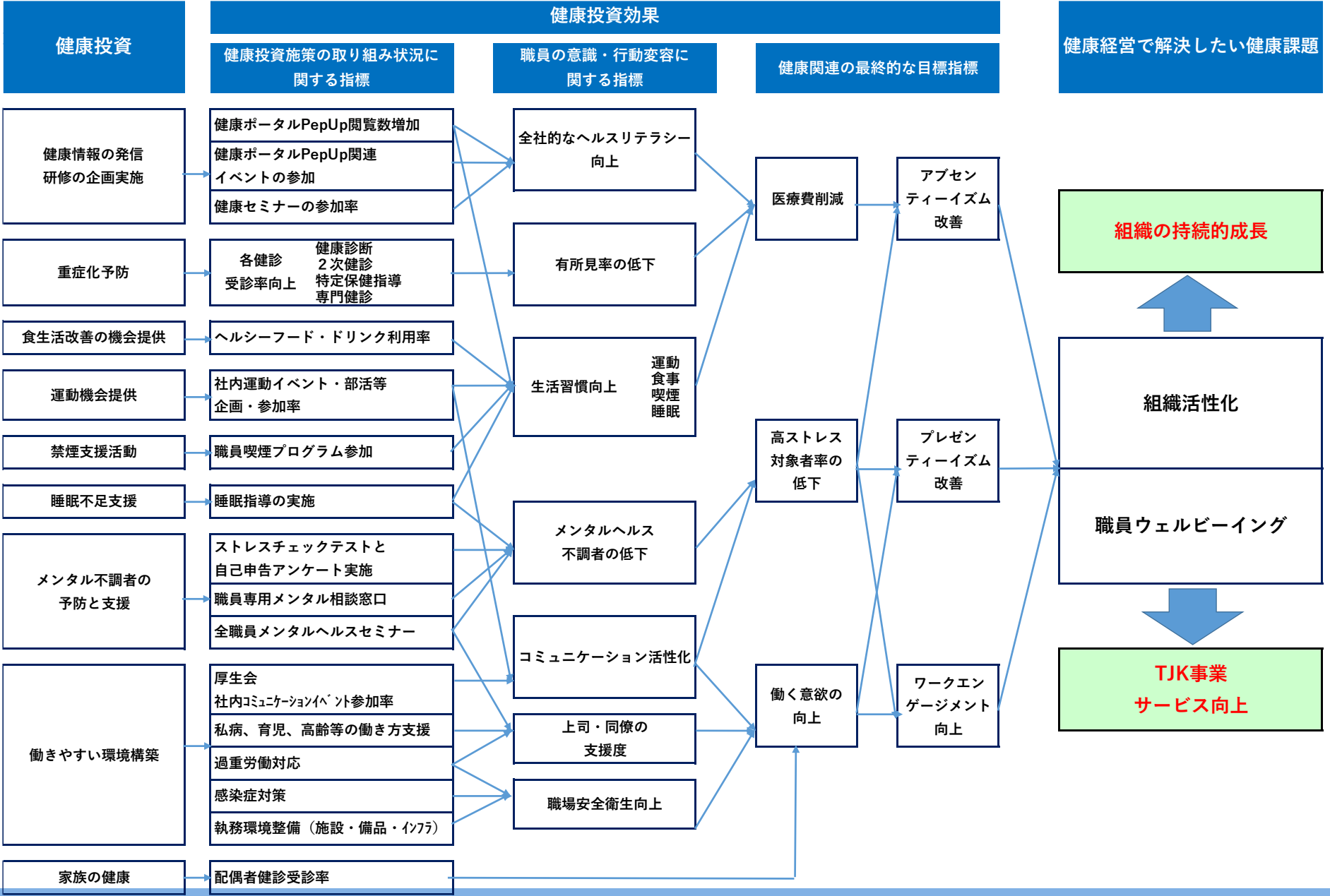
- 健康管理・安全衛生に取り組みます

- 過重労働防止に取り組みます

- 健康経営に取り組みます

職員健康管理を経営的視点から考え推進するために健康経営責任者を専務理事とし、人的資本を管轄する人材開発グループが健康経営を推進することで、衛生委員会や関連組織を横断した健康課題の吸い上げや制度改定含む各施策の浸透をスピーディーに牽引いたします。また、産業保健専門スタッフのアドバイスも積極的に活用し、職員健康課題に対する効果的な取り組みを行ってまいります。





TJKの実態に即して  
TJKオリジナルの施策を  
きめ細かく実施

健康経営をより効果的に推進する

《TJKの実態に即した  
オリジナル事業》

※ 次ページ以降を参照

健康経営認定制度に則った  
標準的な施策をベースに  
健康経営の基盤を築く

《認定制度に則った標準事業》

令和6年度健康企業宣言東京協  
議会『**金の認定**』更新。  
平成31（R1）年度取得時より  
**6年連続**の認定維持となります。

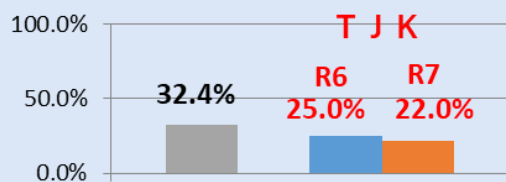
TJKでは職員健康アンケートを実施し、「運動」「食事」「飲酒」「睡眠」「喫煙」「被扶養者健診受診状況」「専門検診受診状況」「ワークエンゲージ」の分野から全36問にて、定期的に職員の生活習慣について傾向を見ております。

現在、特に重点事項として、「週2回以上の運動（30分以上）」「食事にかかる時間」「喫煙」「睡眠」については意識付けや行動改善の必要性があり、これらに対する施策を検討して参ります。

### 運動

全般的に運動不足の兆候が見られており、  
昨年度に引き続き、運動意識の向上やきっかけづくりになる施策を検討してまいります。

◆運動習慣のある者の割合  
(1回、30分以上の運動を週2回以上1年以上継続)

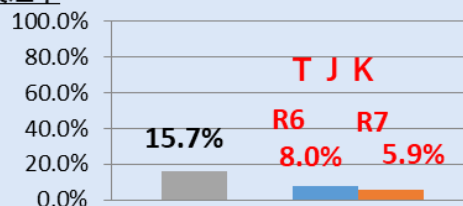


### 喫煙

昨年度に比べ、喫煙者が9名から7名と改善傾向です。

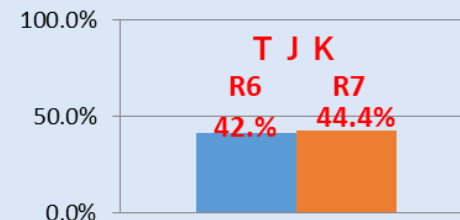
健康保険組合職員として喫煙者割合を減少させる施策を検討いたします。

◆喫煙率



### 睡眠

依然40名程が6時間未満の睡眠に該当。睡眠時間は疾病リスクとの関連性が顕著にでるのが5時間以下であると言われており、該当する方へ効果的な施策を検討いたします。

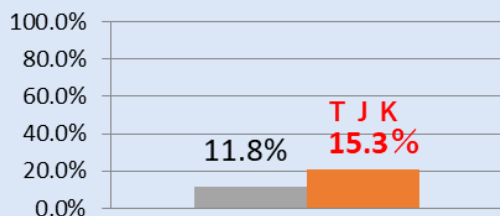


### 食事

○甘味料を1日2回以上摂る者の割合は6% (7名)であり、該当者は糖分摂取が習慣化されている傾向が見られます。

○朝食欠食率が15.3% (18人)とあり、全国平均から比べるとやや高い数値となっています。

◆朝食欠食率

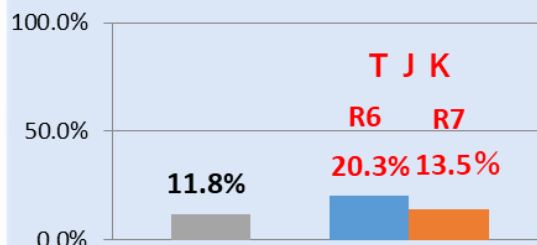


### 飲酒

生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している者の割合は、昨年より改善されているものの、全国平均と比較してやや高めとなっています。

★生活習慣病のリスクを高める量の飲酒とは、厚生労働省指定の計算方式にて算出

◆リスクを高める量の飲酒者



### がん検診・脳検診

がん検診・脳検診は「がん」および「脳疾患」の早期発見・早期受診に効果があるため、職員皆さまにも積極的にご受診いただくことを勧めております。

受診可能対象年齢であるものの、何かしらの理由で受診されない職員は5割程度おり、引き続き、受診につながる啓蒙活動を実施してまいります。



## 施策と目的

## R6年目標

## R6年取組みと結果

※人材開発G他、TJK全体での取組み実績を掲載

## R7年目標

職員と家族の健康維持のための早期発見・早期治療

- 健康診断
- 精密検査
- 再検査

重篤な疾病へのリスクを下げるため対象者に検査を受けることをお勧めいたします

- 特定保健指導

保健師の指導により生活習慣を改善し、生活習慣病の予防を図ります

- 専門検診

自覚症状が少ない早期がんの発見につなげます

- ご家族（配偶者）健康診断

大事なご家族の健康を守るためにも、健診受診を強く奨励いたします

①精密検査受診100%の維持と再検査の個別受診奨励

目標数値：精検受診「100%」

### ★精密検査、再検査・特定保健指導の受診機会の提供

上記検査については、疾病の早期発見・早期治療、または生活習慣病の重症化予防につながるため、受診の必要性が高く、機会の提供として就業時間内での受診を可とする運用を開始

①特定保健指導結果表

目標数値：提出率「90%以上」

②特定保健指導受診

目標数値：受診率「60%以上」

③特定保健指導受診奨励の継続

職員向け受診奨励プランにもとづき人材開発Gから個別に受診勧奨

①配偶者健康診断受診率

目標数値：受診率「80%以上」

②対象者への個別案内

- ・対象者への受診奨励
- ・TJKと事業所とのコラボDM送付
- ・有給休暇取得奨励の実施

●健康診断受診率：100%

①精密検査および再検査対象者へ、個別に受診奨励実施

精検受診率	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
	75%	75%	72.7%	50%

### ★受診機会の提供

令和6年度より、精密検査、再検査、特定保健指導と就業時間内での受診を認める運用とした

①特定保健指導結果表提出率

提出率	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
	100%	100%	96%	97%

②特定保健指導受診率

受診率	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
	50%	88.9%	55.6%	28.6%

③保健指導対象者へ個別に進捗状況の確認と奨励実施

令和6年4月に職員向け受診奨励プランに沿って、対象者へ個別奨励

延べ受診人数	R6年度	R5年度	—	—
	38人	36人	—	—

①ご家族健康診断受診率

受診率	R5年度	R4年度	R3年度	R2年度
	88%	88.5%	71.4%	79.3%

②令和6年度

- ・令和6年4月に対象者への受診奨励
- ・健康保険組と事業所とのコラボDM送付

■①目標継続

■令和6年度新規施策「★」内容の効果検証

■①、②、③目標継続

■令和6年度新規施策「★」内容の効果検証

- 職員向け受診奨励プランより人材開発Gから個別に受診勧奨
- 厚労省「がん対策推進企業アクション」参画
- 「がん予防と両立支援」研修を全職員に実施

■①目標継続

目標数値：受診率「80%以上」

■②の実施

- ・対象者への受診奨励
- ・健康保険組と事業所とのコラボDM送付
- ・有給休暇取得奨励の実施

## 施策と目的

## R6年目標

## R6年取組みと結果

※人材開発G他、TJK全体での取組み実績を掲載

## R7年目標

## ●運動機会の提供

職場の仲間と運動習慣を意識付け、達成感や連帯感の充実につなげます

- ①運動習慣比率の向上
- ②職員・職員家族向け運動関連イベント参加  
(潮干狩り、施設利用補助)
- ③職員ウォーキング大会実施
- ④健康ポータルサイトPepUpで実施される運動キャンペーンの職員参加
- ⑤各事務所内の階段推奨

## ①運動習慣比率の向上

運動比率	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
	13.1%	16.7%	18.4%	15.9%

## ②運動関連イベント参加者

参加率	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
	36.4%	47.2%	41%	32%

## ③職員ウォーキング大会実施

参加率	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
	37%	37%	21%	50%

- ④ PepUp夏の運動キャンペーン参加促進
- ⑤ 未実施
- ⑥ ウェアラブルデバイスの購入補助

## ■①、②、③ 目標継続

■PHR (パーソナルヘルスレポート)  
※TJKでは「PepUp」の利用率向上

R6年度登録率 / 69.6%

●労働時間の把握  
●過重労働対応

過重労働を抑制し、心身をしっかりと休めて活力につなげます

- ①有給休暇取得率  
目標数値：取得率「70%以上」
- ②過重労働対応
- ③勤怠システム活用による職員の自主的な過重労働抑制への意識向上

## ①有給休暇取得率

取得率	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
	75%	73%	65.1%	54.5%

- ・夏季休暇に伴う有休計画的付与実施
  - ・半日有給休暇の消化時運用の見直し
- ②過重労働対応
    - ・残業時間が20H、30H、40H、45H、80Hを超えた場合、本人・所属長へアラートメールを配信
  - ③勤怠システム上勤務実績照会画面より自身の過重労働データの確認方法を職員へアナウンス

## ■① 目標継続

## ■② 取組み継続

■③ 効果検証  
(残業実績時間と申請時間の乖離調査)

## ●喫煙対策

職員喫煙率を削減し、職員の健康維持に努めます

- ①職員喫煙率の削減
- ②職員喫煙者に対する個別対応

## ①

喫煙率	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度
	6%	9.0%	-	-

## ② 実施無し

■職員喫煙率の削減  
■職員喫煙者に対する個別対応  
効果的な取組みの検証

## ●睡眠不足の解消

TJKで一番の課題であるプレゼンティーイズム「睡眠不足」に対応いたします

- ①6時間未満睡眠職員への個別アプローチ

## ① 実施無し

6時間未満睡眠	R6年度
	42.0%

■6時間未満睡眠職員へのEラーニング受講の実施

## ●食事・飲料

生活習慣病につながる食生活の見直しへの意識づけを促します

- ①栄養補助食品を提供し意識づけをする。
- ②保健師の推奨を受けたお弁当を提供しヘルシーな昼食を食べてもらう
- ③「食事にかかる時間」の改善

- ① 令和6年度は3種類のスムージーを提供
- ② 継続実施
- ③ 実施無し

■①、② 取組み継続  
■ウォーターサーバー等  
福利厚生への検討

施策と目的		R 6 年目標	R 6 年取組みと結果 <small>※人材開発G他、TJK全体での取組み実績を掲載</small>	R 7 年目標									
メンタルヘルス	●メンタルヘルスリテラシー向上	①全社的なメンタルヘルスリテラシーの向上 ・新入社員へは入社時研修でメンタルヘルスオンライン研修の受講必須 <b>受講率100%</b> ・管理職、非管理職には定期的にメンタルヘルス研修を実施。  ②EAPサービスの利用継続  ③ストレスチェックテストと併せて職員へのアンケート等（自己申告など）を実施	①メンタルヘルス関連研修受講率 ・新入職員 <b>受講率100%</b>  ・全職員対し、Eラーニングを実施 <b>受講率100%</b> ○管理職、AMG、その他希望者 →「管理職向けメンタルヘルス基礎研修」 ○リーダー層、スタッフ、契約職員 →「新中軸世代向けメンタルヘルス基礎研修」  ②継続利用  ③ストレスチェックテスト <b>受検率99%</b> 全職員対象に自己申告制度を実施。 その中にワークエンゲージメント項目を入れ、メンタルヘルスチェックテストと併せて検証する	■①、②、③目標継続  ■管理職・AMG対象にハラスメントとメンタルヘルスを関連付けたマネジメント研修を実施									
	●蔓延防止  ●職場リスク軽減	①TJK施設内従業員全員を対象にしたインフルエンザ予防接種実施  ②マスクの備蓄・手指用消毒液の設置・うがい薬の設置・検温システムによる検温の実施  ③麻しん、風疹対策	①TJK施設内従業員全員を対象にしたインフルエンザ予防接種実施 <table border="1"><tr><td></td><td>R6年度</td><td>R5年度</td><td>R4年度</td><td>R3年度</td></tr><tr><td>接種率</td><td>92%</td><td>↓96%</td><td>↑94.5%</td><td>↑88.5%</td></tr></table> ②マスクの備蓄・手指用消毒液、うがい薬設置、検温システム導入		R6年度	R5年度	R4年度	R3年度	接種率	92%	↓96%	↑94.5%	↑88.5%
	R6年度	R5年度	R4年度	R3年度									
接種率	92%	↓96%	↑94.5%	↑88.5%									
他	職場環境など	①働きやすい環境	①ビジネスカジュアルの導入	—									

## ■ワークエンゲージメント全体傾向 ■令和6年度 健康に関する協議

仕事に対する満足感、没頭感、活力、熱意を可視化  
測定基準／ユトレヒト・ワークエンゲイジメント尺度

## ■令和6年度 労災件数

R6 T J K 平均  
2. 7 3

経営会議 9回  
衛生委員会 3回

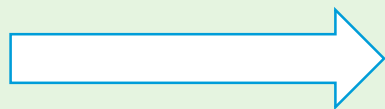
1件  
(通勤災害)

# 加入事業所への健康経営サポート・普及



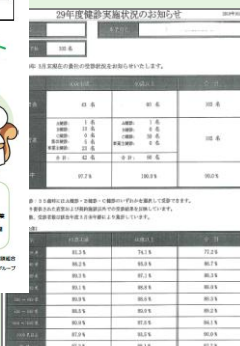

TJKは保険者として加入事業所様に対し健康経営を推奨しております。  
健康経営は企業リスク管理の一つとして、社員の健康を重要な経営資源と捉え、健康増進に積極的に取り組む経営のスタイルをいいます。TJKでは事業主の皆様へ「健康経営」に取り組んでいただくため、さまざまなサポートを実施しております。

## 健康課題の把握



## 改善・維持の取り組みを実施

ウェルネスレポート配布等




健康企業宣言の参加推進

健康増進事業参加促進

### メンタルヘルズ相談

社員の心の相談窓口として利用

### スマホウォーキング大会



「日常の歩数を増やす工夫」として活用

各種セミナー・健康教室




世代・役職別メンタルヘルズセミナーや健康教室を実施

インフルエンザ等予防接種補助

### 家族向け受診奨励

TJK以外で健診受診された被扶養者方が結果を送付いただくとQUOカードをプレゼント



健康経営アドバイザーによる認定取得サポート

## 健康企業宣言 宣言社数・認定取得者数

	宣言事業所様	認定取得社数
金の認定	43社	19社
銀の認定	255社	191社







地域や職場における保健・栄養の改善及びスポーツレクリエーションの普及運動を推進し、顕著な成果を上げている組織として、令和4年度体力づくり優秀表彰の『体力づくり国民会議長賞』を受賞いたしました。

■表彰概要

「組合員の健康と生活の安定」を守るため、「事業所対抗軟式野球大会」ボウリング大会やウォーキングイベント等の開催、全国のスポーツ施設の利用補助事業等、様々な体力づくり事業に取り組み、運動習慣化につなげている。

また、事業運営では「治療から予防へ」の考えの下、全加入者に基本健診の受診環境を提供、各種がん検診や特定部位に特化した専門検診の受診を可能にし、早期発見・早期治療に努めている。

その他、健診結果データとレセプトデータを突合し、メンタルヘルス対策などの組合独自の健康課題に基づいた対策を実施や健康課題の共有を図るため、事業所ごとに社員の健康状態を可視化した「TJK ウェルネスレポート」を作成。さらに、健康経営エキスパートアドバイザー資格を有する職員による相談窓口の開設など、事業所と積極的にコラボヘルスを促進している。



令和4年度 体力づくり優秀組織表彰式  
令和5年2月10日 於 プラザヴェルデ エドのくに平本松フォーラム

報道発表

スポーツ庁

令和4年12月14日

令和4年度体力づくり優秀組織表彰の被表彰者を決定しました

スポーツ庁では、このたび、令和4年度体力づくり優秀組織表彰の被表彰者を次のとおり決定しましたので、お知らせいたします。

1. 被表彰組織

文部科学大臣賞（3組織）

① 広川町（和歌山県）	② 長与町（長崎県）
③ 南関町（熊本県）	

体力づくり国民会議

① 沼津市（静岡県）
③ 富士通健康保険組合

2. 表彰式

令和5年2月10日（津市）で開催する「生涯2

東京都情報サービス産業健康保険組合  
理事長 安藤 文男

健康保険組合連合会  
会長 宮永 俊一

令和4年度 体力づくり優秀組織表彰  
「体力づくり国民会議長賞」の受賞について

平素より、本会の事業運営につきまして、多大なご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、文部科学省が実施する令和4年度体力づくり優秀組織表彰につきまして、9月に本会から貴組合を受賞候補組織としてご推薦いたしました。この度、同省スポーツ庁から別添文書（令和4年12月1日付4ス第1452号）により、「体力づくり国民会議長賞」受賞決定の通知がございましたので、ご連絡申し上げます。

貴組合が実施されております体力づくり事業のご功績が高く評価されましたことを、心よりお慶び申し上げます。

【担当：組合サポート部保健事業グループ】  
TEL：03-3403-0947