



健康づくりに関する アンケート調査報告 －2022年度－

福井県済生会病院 健診センター

2022.9.14



社会福祉法人 恩賜 済生会支部
財団
福井県済生会病院

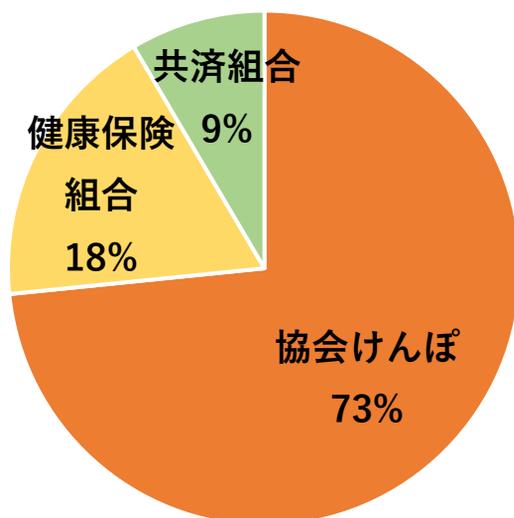
健康づくりの取り組み状況

- **調査趣旨** 近年特に取り組みが盛んな『健康経営』について、人間ドック委託契約団体様の健康づくりの取り組み状況を把握し、皆様の健幸づくりをサポートできる健診センターとしてお役立ちできるサービスの参考にさせていただくことを目的としています。
- **調査期間** 2022年7月25日（月）～2022年8月12日（金）
- **調査対象** 2021年度に当健診センターを一定数ご利用いただいた団体様（国保を除く）
- **調査方法** Webによるアンケート調査

回答状況

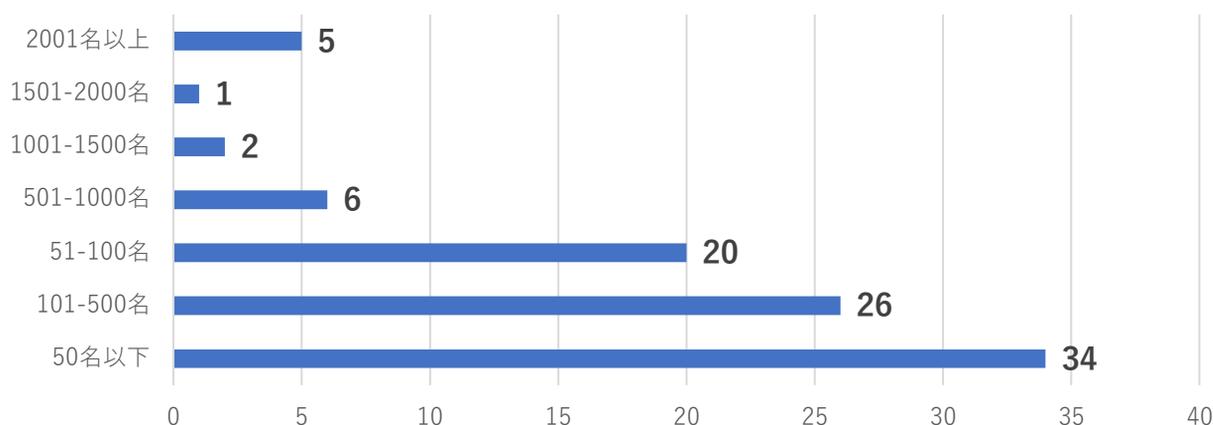
- **回答団体数** 94団体（依頼団体：273、回答率：34.4%）

- **回答団体内訳**



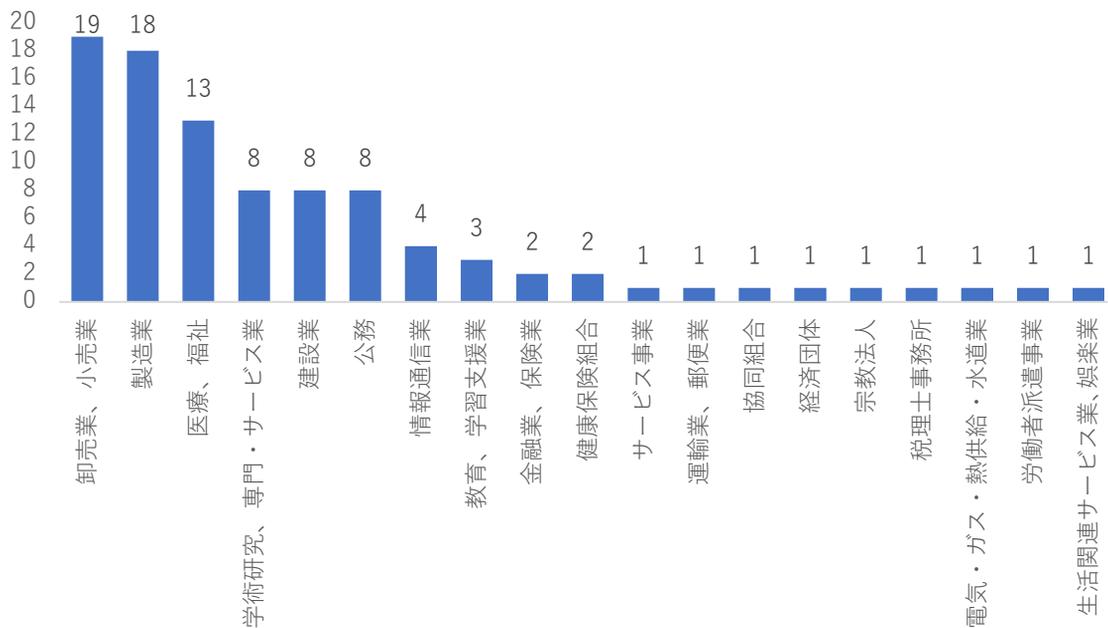
保険種別	件数
協会けんぽ	69
健康保険組合	17
共済組合	8

- **従業員規模**



回答状況

業種

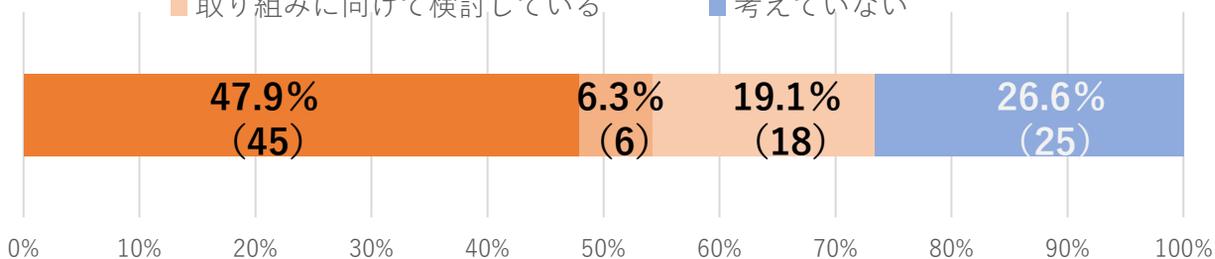


健康づくりの取り組み状況

貴団体での健康経営優良法人認定やふくい健康づくり実践事業所、健康づくり宣言（協会けんぽ）など従業員の健康管理を経営視点で捉えて、組織の価値を高めていく取り組み状況を教えてください。

全体

- 以前から継続的に取り組んでいる
- 今年度より取り組んでいる
- 取り組みに向けて検討している
- 考えていない

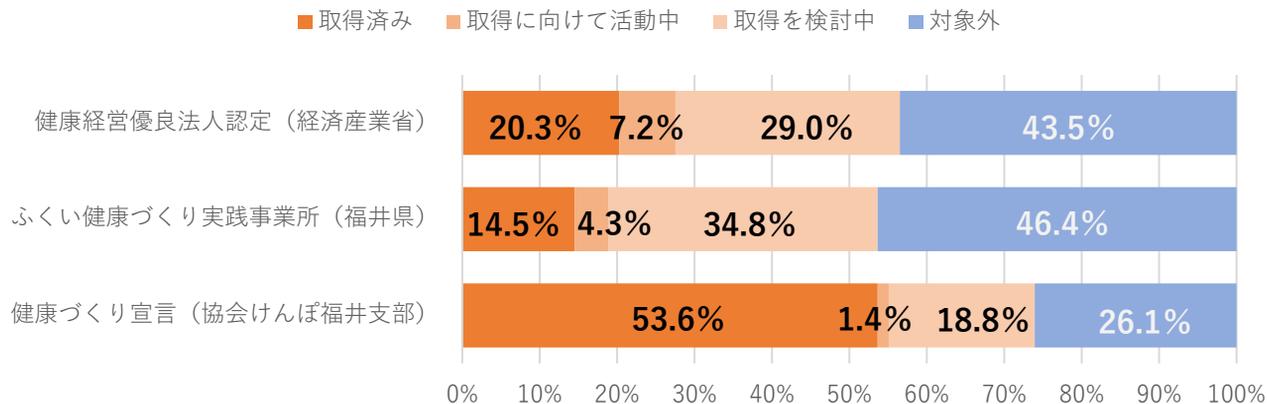


保険種別内訳

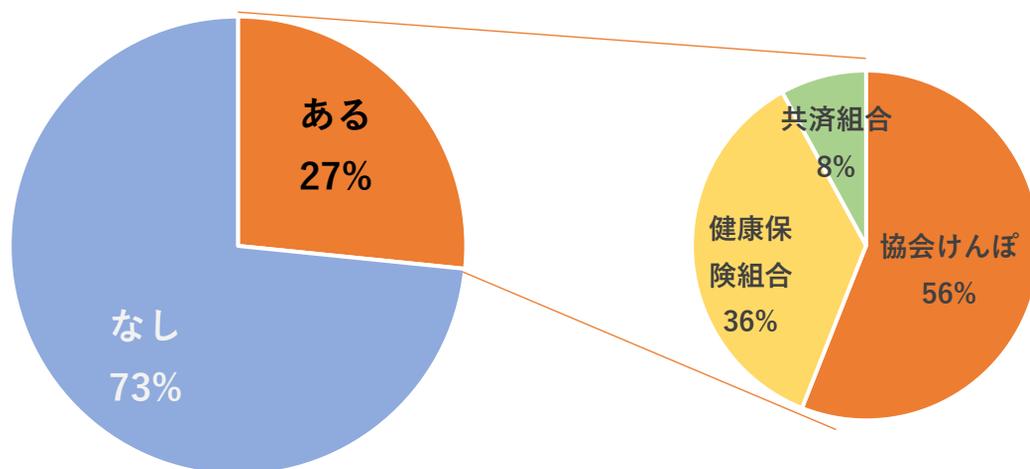


健康づくりの取り組み状況

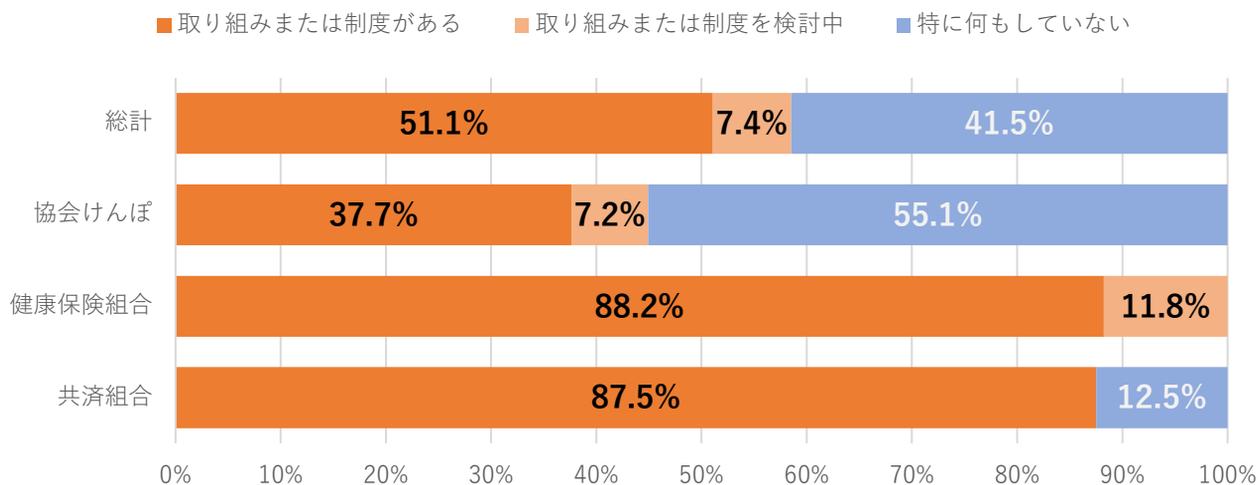
□ 認定を受けている制度を教えてください。



□ 貴団体では、健康課題に基づいた具体的な目標はありますか？

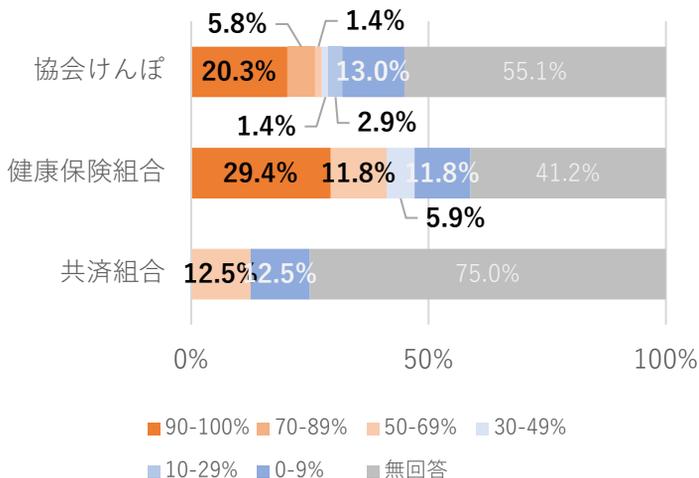


□ 定期健康診断以外に従業員の健康管理促進を目的とした任意の人間ドック等の受診を勧める取り組みまたは制度はありますか？

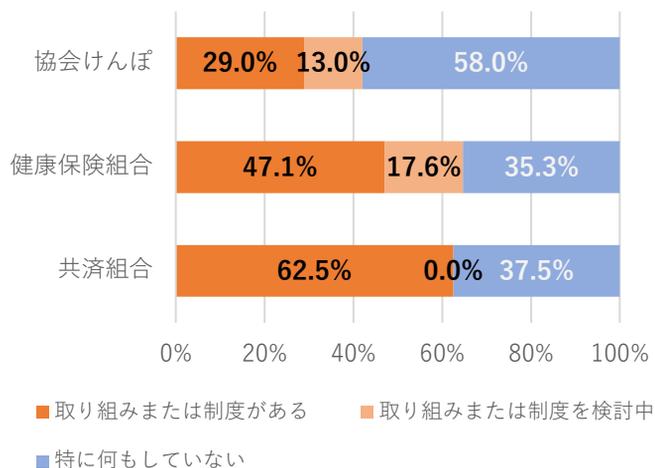


健康づくりの取り組み状況

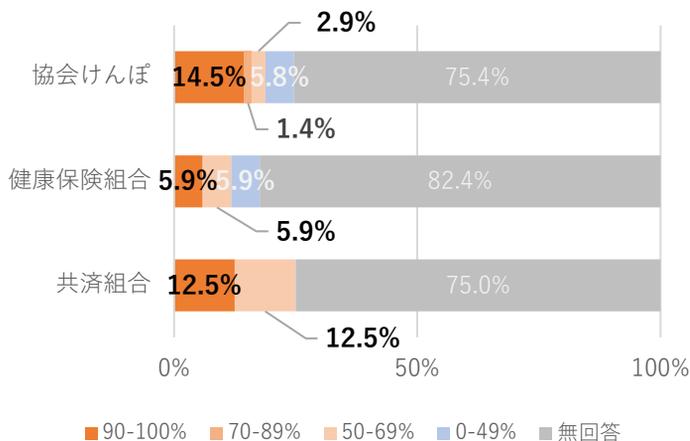
□2021年度の特定保健指導の受診率を教えてください。



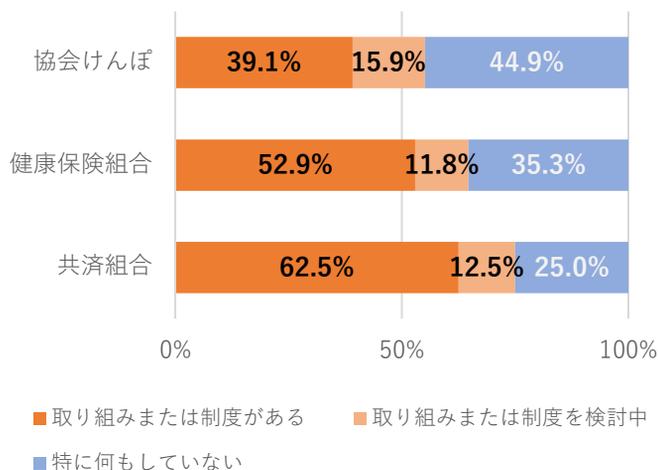
□特定保健指導の受診を勧める取り組みまたは制度がありますか？



□2021年度の精密検査（健診二次検査）受診率を教えてください。



□健診受診後の精密検査（健診二次検査）の受診を勧める取り組みまたは制度がありますか？



経営戦略としての受診勧奨、管理

健診二次検査を受けずに放置し、「がん」を見逃してしまうと、**重要な人財を失い、経営に大きな打撃を与えることにつながりかねません。**意外と身近にある「がん」を早期発見・治療するために**経営戦略としての積極的な働きかけ**が必要ではないでしょうか。

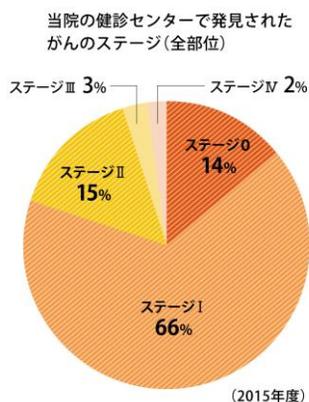
「健康だから」で大丈夫？
働き盛り、子育て世代のあなたへ

そのうち働き盛りと子育て世代が**7人に1人**

一生の間にかんにかかるとの割合**2人に1人**

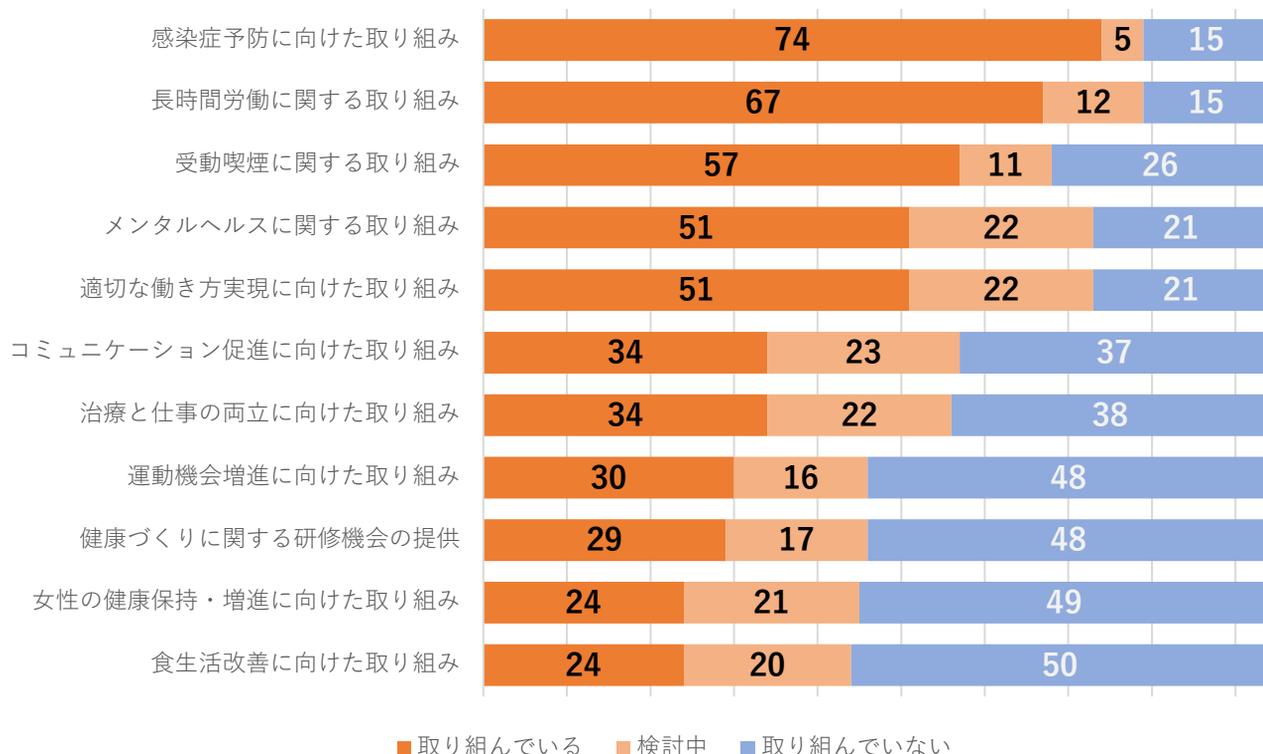
女性 47% 男性 62%

(40歳以上60歳未満)

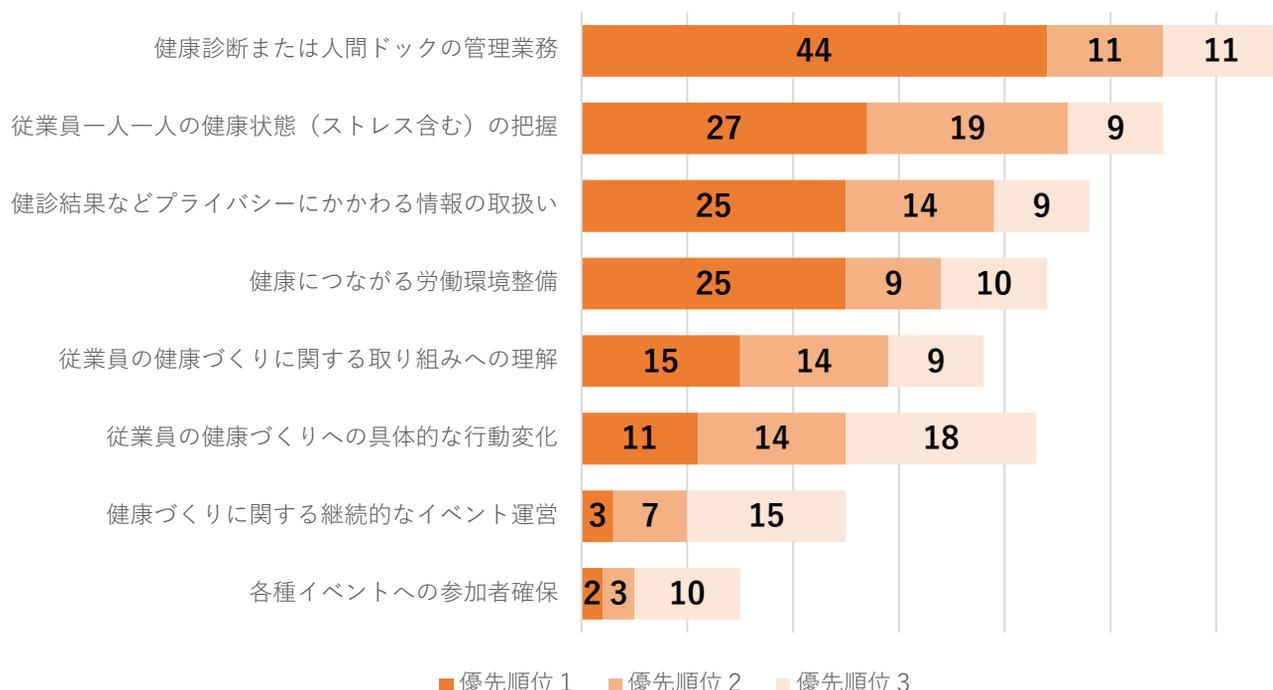


健康づくりの取り組み状況

□健康診断や人間ドック以外に従業員の健康づくりを促進するための活動について、該当するものを選択してください。

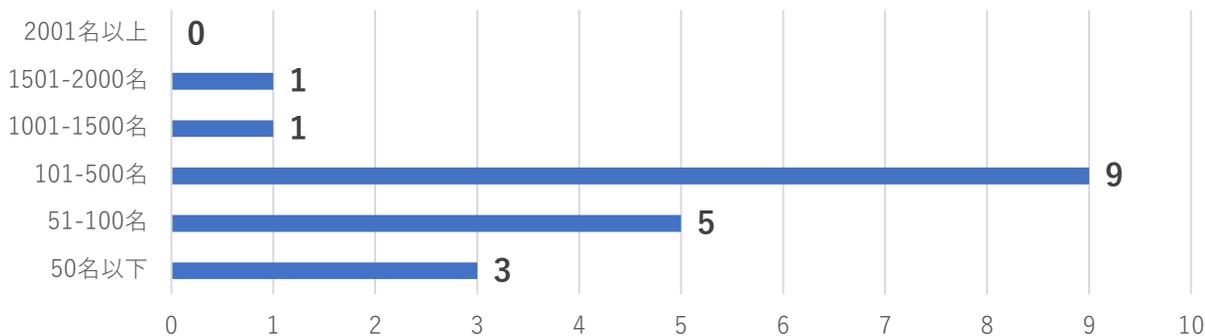


□従業員の健康づくり促進に取り組んでいる（取り組みを検討している）中で、会社としてまたは担当者として悩んでいること、苦勞されていることについて、優先度もあわせて教えてください。（優先順位1～3）



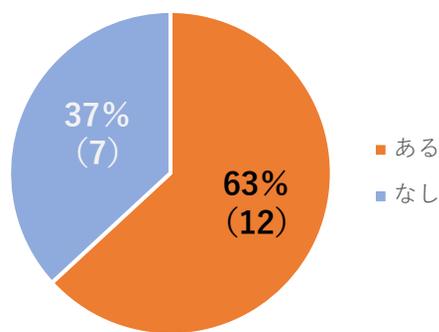
認定取得されている団体様の取り組み

□従業員数

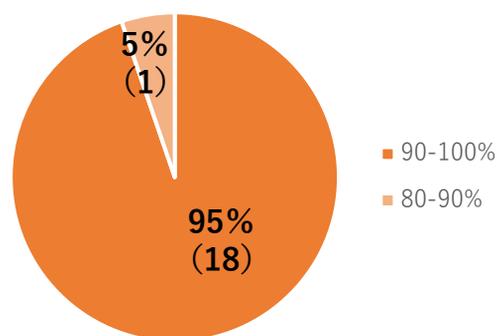


□健康課題についての取り組み - 定期健康診断、特定保健指導 -

【目標設定の有無】



【定期健康診断受診率】



【目標内容】

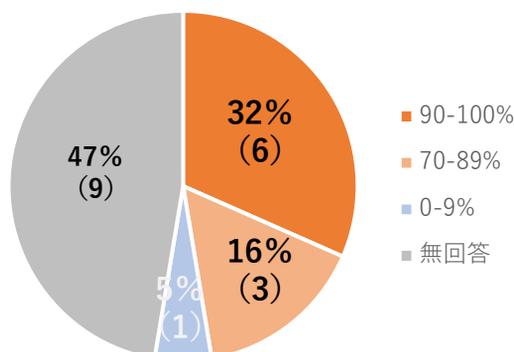
健康課題に基づいた具体的な目標	健康課題に基づいた具体的な目標の達成状況
①喫煙者ゼロ ②定期健康診断・再検査・要治療 受診率 100% ③健康イベント参加率 80%	①喫煙率実績：0%（就業時間内） ②再受診率 91.3% ③イベント参加率 64%
①喫煙者の減少 目標2名減 ②生活習慣病予防健診 要検査の受診率向上	①1名が禁煙に成功 ②要検査の受診率 33.3% ※2022年度は50%を目標に取り組んでいます。
2次検診の受診率100%実現	事業所からの受信勧奨を実施中
禁煙	喫煙者が積極的に禁煙できるように、喫煙者に 禁煙治療の会社から補助金給付、市の禁煙応援出前講座 を利用し、禁煙応援活動を行いました。禁煙に繋がった喫煙者いなかった。
健康診断 1次健診受診率100%	受診率100%を達成
再検査、精密検査対象者の受診率90%	精密検査受診率40%
再検査、要精密検査対象者への受診勧奨	検査結果の管理はできているが再検査受診数を正確に把握できていない
再検診の受診をして一人ひとりが健康に気を付けるようにする	毎年、再検診の受診者は増えているが100%までは達成していない
残業時間の削減（一人当たり10時間/月以内）	調査中
受診率100%	受診率100%を達成。
従業員の喫煙率低下51人⇒45人	9～10月の喫煙率調査で達成状況を確認予定

認定取得されている団体様の取り組み

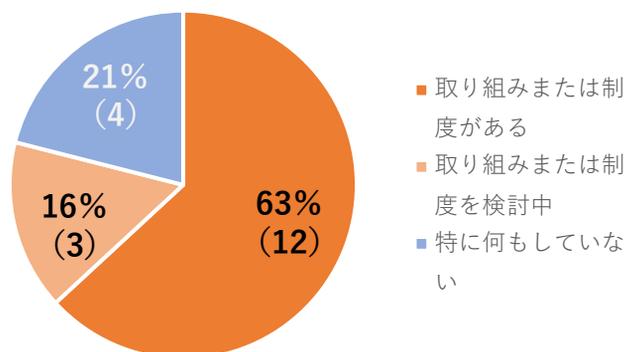
【目標内容 つづき】

健康課題に基づいた具体的な目標	健康課題に基づいた具体的な目標の達成状況
<p>再検査率向上 定期健診後、再検対象の従業員へ受診推奨の通知をしていたが、再検後の報告書類の提出が少なかった。 2019年度まで再検後の報告として、医療機関受診の領収証を提出してもらっていた。2020年度より「再検報告書」の用紙を設け、対象者に送付、提出するように指示。その用紙には、「再検しない理由」も記入して提出するように促している。</p>	<p>2020年度 再検報告 43% 未提出の理由・・・コロナ禍で定期健診時期が大幅に遅れ、次年度の健診時期が近いため提出しない、医療機関がコロナ感染のリスクがあり、未再検のため提出できない等 再検報告書を提出していて、再検しない理由に、毎回同じ項目で指摘され、健診の際に医師には問題ないと言われている従業員が多いことが分かった。再検報告書を設けたことにより、従業員の健康、再検の意識を高めることができ、会社側は、再検後の把握ができるようになった。コロナ禍が収まる2022年には受診報告率100%を目指す。</p>

【特定保健指導受診率】



【指導の受診勧奨取り組みまたは制度の有無】



特定保健指導の受診を勧める具体的な内容を教えてください。

一人ひとりにメールで案内

会社から対象の従業員へ特定保健指導の案内周知をし、受診希望、受診しない理由を聞いている。
受診の場合は、就業時間内で実施、社内の応接室の場所を提供、コロナ過になってからはオンラインも対応している。

会社に保健師の方をお呼びして就業時間中に保険指導を行っていただいている。

健康保健組合さんの協力

個人メールでのやり取り

社内グループウェアを使って対象者の方へ個別にご案内。
事務的にならないようにしっかりと趣旨をお伝えするようにしています。

受診を人事課でスケジュール管理し、受診できるまで日時を調整する。
該当者の上司にも、受診日時に仕事をあけられるようお願いする。

就業時間内の受診を認めるので原則受診して欲しいと言っている

特定保健指導に必要な時間と場所を提供する

特定保健指導の案内を健保組合からくるために強制的に受診してもらっている。

本人への声掛け

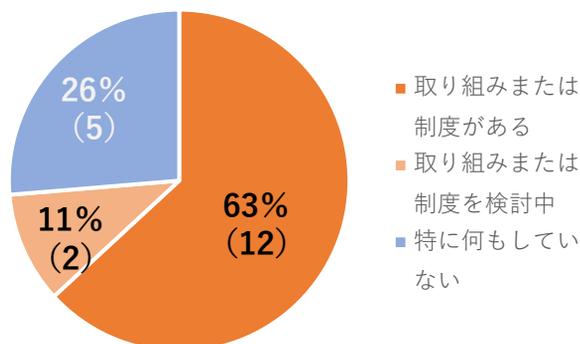
職場に来てもらったの指導

未受診者の状況把握と所属部署所属長への受診勧奨案内

認定取得されている団体様の取り組み

□健康課題についての取り組み -精密検査の受診を勧める取り組み、制度-

【精密検査受診を勧める取り組み、制度の有無】



【精密検査受診を勧める具体的な方法】

精密検査（健診二次検査）の受診を勧める具体的な方法を教えてください。

「再検報告書」の用紙を設け、対象者に送付、提出するように指示。
その用紙には、「再検しない理由」も記入して提出するように促している。

個人メールでのやりとり

個別に総務担当者から声かけを行っています。男性の方へは男性担当者、女性の方へは女性担当者が行うようにしています。

個別に面談

事業所からの受診勧奨を書面交付

精密検査を受けることは必須である旨を、就業規則に掲げている

産業医から、二次検査の受診を勧めるようお知らせを行っている。

文書で通知

安全衛生委員会で受診するよう呼びかけ

数ヶ月後、未受診者には衛生管理者が直接受診勧奨

再検査の結果で要治療となった人には、別途、受診勧奨している

二次検査の対象者に個別に再検査の勧誘の手紙を渡している。

再検査の結果の提出で管理している。

未受診者の状況把握と所属部署所属長への受診勧奨案内

労働局への助成金申請

【精密検査受診を勧めるうえで困っていること】

精密検査（健診二次検査）の受診率を上げるうえで困っていることがあれば教えてください。

コロナで受診を自粛したい考えの人もある

コロナ禍により、病院へ行くこと自体にハードルの高さ（感染が怖い）を感じている社員がおり、プロジェクトチームからの声掛けも強くは言えない。

どの程度強制するべきか

医療機関によっては、助成の対象外の検査を求められ、費用が多大になったとの苦情がある。

時間がない従業員が多い。

声かけを行ってもなかなか行っていただくことができない。

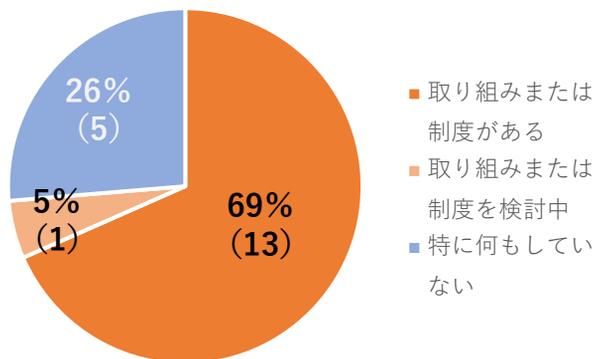
理由は、毎年引っかかっている、費用がかかるなど。

認定取得されている団体様の取り組み

□健康課題についての取り組み -任意の人間ドックを勧める取り組み-

【任意の人間ドックを勧める取り組み、制度の有無】

【任意の人間ドックの重要度】



人間ドックの重要度の評価ポイントについて教えてください。

1年に一度は健康に向き合う時間を作る。

やりっぱなしではない指導。

会社経営の役員などが受診対象のため。健康管理が、そのまま経営に影響するため。

会社側は健康について案内、周知、対策しているが、従業員一人一人が健康への意識の有無が把握できていない。ドックを受けて健康意識を高めた。

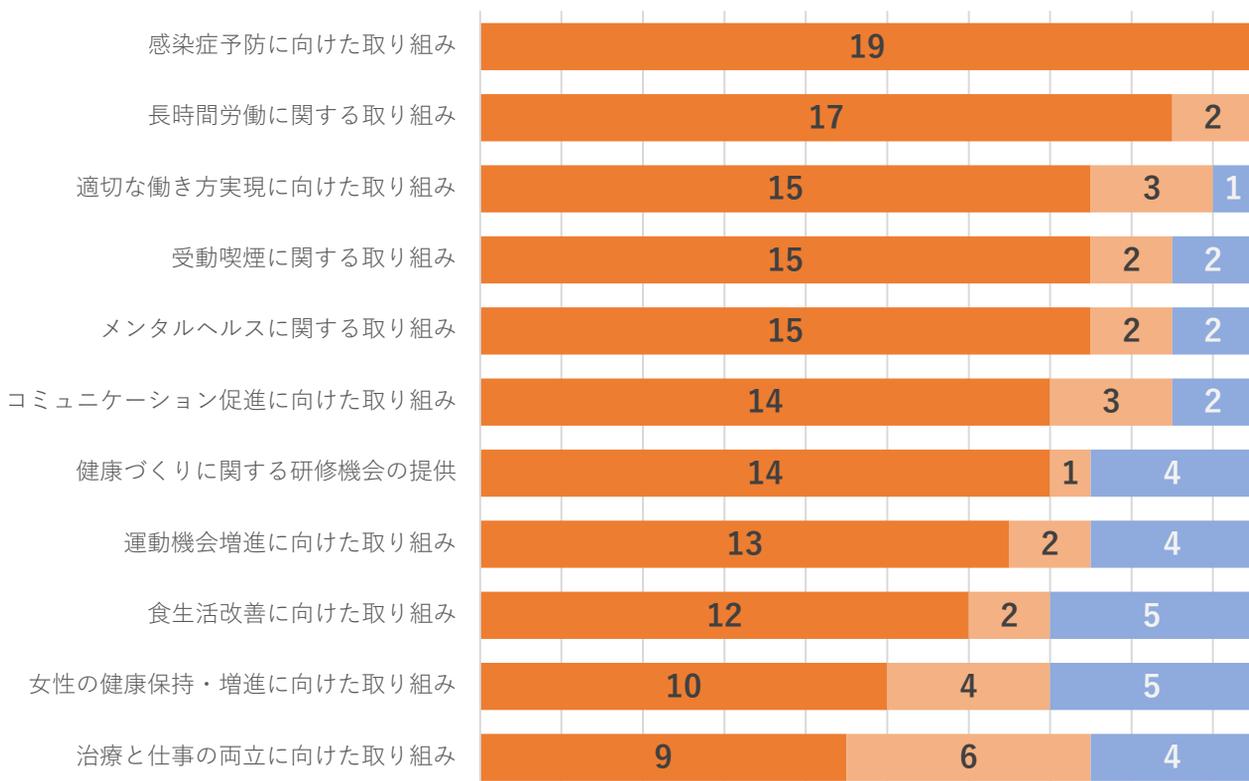
総合的に健康状態を確認することができて、医師の指導をその場で受けることができる。

定期健診で実施しない検査項目により社員の病気の早期発見・早期治療に繋げることができる。

乳がん、子宮がん、前立線がんなど専門的なオプションで追加できる。

□健康診断や人間ドック以外に従業員の健康づくりを促進するための活動について

■ 取り組んでいる ■ 検討中 ■ 取り組んでいない



認定取得されている団体様の取り組み

- 従業員の健康づくりを促進する活動の中で、特に効果があった取り組みや印象的なエピソード、それらの出来事から気づいたことについて

従業員の健康づくりを促進する活動の中で、特に効果があった取り組みや印象的なエピソード、それらの出来事から気づいたことについて教えてください。

①禁煙については、トップダウンで経営トップからの声掛けが大変効果的だった。やっぱり**トップの決意の固さは大事**だと感じた。

②女性のがん検診補助を行っていて、知っている社員からはありがたいという声を聞くが、まだ知らない社員もあり、いかに取り組みを知ってもらうかが必要だと感じた。

からだを使う仕事なので、疲れやすく、甘いものを食べる風潮がある。歩数は多い。交代制勤務だと、食事じかんもばらばら。このようなことが相まって、体重増加する職員が多い。

会社の健康診断で病気（がん）が見つかった人がいる。
健康診断受診率100%は当然だが、再検査の受診率100%も今後も継続していきたい。

会社の定期健診で婦人科の検診バスも来てもらっているので、乳がん検診や子宮がん検診の率も高いです

喫煙所の閉鎖

禁煙をしている社員に健康手当を付与

社長自らが健康経営を掲げて全社的に取り組んでいる。衛生委員会、総務担当者、健康づくりプロジェクトが相互に地道な活動を継続して行っているため、社員の健康づくりに対する意識・行動が高まっている。

食生活の改善に向けた取り組みとして、食堂運営会社と連携し、野菜の摂取量増加を意識したヘルシーメニュー「NICパワーサラダ」をメニューに追加した。導入後のアンケートでは約90%が満足しているとの結果となり、女性を中心にリピーターも多く野菜の摂取量増加に貢献できた。またアンケートの結果から社員の健康に対する興味を確認できたため、食生活の改善に繋がるポスターを掲示し啓蒙活動を継続している。

人間ドックを節目の歳に会社から受診してもらう様にしているが、がんの早期発見に繋がった。

【認定取得団体様の取り組みから感じたこと】

健康経営優良法人、ふくい健康づくり実践事業所に認定取得されている団体様の取り組み状況を見てみると、トップ自らが健康経営に対する姿勢を掲げ、自組織の課題から導かれる目標値の設定、健診を受けっぱなしにはさせない社内ルールや規定の整備、地道な活動の継続を行っていると感じました。また、社外リソースを活用している事例も確認できました。

今回のポイント

- ・ トップの健康経営、健康に対する姿勢や考えの宣言
- ・ PDCAサイクルを意識した目標、指標の設定
- ・ 健康づくりに関する社内ルール、規則の整備
- ・ 健康保険組合、市町村、労働基準監督署、産業支援センターなどの社外リソースの活用
- ・ 声かけなどの地道な活動の継続

まとめ

認定制度が広く知られるようになり、取得に向け取り組まれている団体様も増えてきています。しかし、依然として健康課題に基づいた目標設定している団体様は27%（2021年度調査17%）と低い状況です。東京商工会議所の調査で健康経営実践の課題として「どのようなことをしたらよいか分からない」という項目が上位にあることを鑑みてもその現れと考えます。担当者として従業員の健康診断結果の傾向をまとめ、**トップに現状を伝え、企業としての方向性を決めること**から始めましょう。具体的な目標値や実施内容は事例の中から自組織に合うもの取り入れ、**スモールスタートから始める**のはいかがでしょうか。**Try&Errorを繰り返し、うまくいった取り組みから社内制度化**も視野に入れ進めてみる事が成功かつ継続できるポイントだと考えます。今後も当センターは人間ドック、保健指導をはじめとする予防、医療、教育等の面からサポートしていきます。

当センターでは健康経営を実践されている団体様に訪問しヒアリングを行っています。その中でTry&Errorを繰り返し、経営戦略として取り組んでいる事例をご紹介します。

企業プロフィール

業種：建設業

従業員数：約100名

開始時期：2016年度から本格的にスタート

認定状況：健康経営優良法人、健保の健康宣言事業参画

健康寿命をのばそう！アワード、スポーツエールカンパニー等

従来から無事故運動などの法令順守に取り組んでたが、重要な社員が「がん」になった事を契機に安全だけでなく健康管理にも取り組むようになった。社長は「健康な社員と健全な企業運営」が「企業の健康」であると信じ、**社長方針『「健康」と「安全」はすべてに優先する』**とし、健康経営に取り組んでいる。**近年の工事入札制度では実績のある技術者を工事に着任させる事が求められており、また、定年・継続雇用延長に対応する**ためにも、優秀な技術者に長く健康で働いてもらう必要がある。従来の個人任せの健康管理ではなく、企業として従業員の健康管理を行う、まさに経営戦略として取り組まなければならない。「健康チャレンジ活動」として社内規定を整備し、全役職員が一丸となって取り組みさらなる健康経営を目指している。「健康チャレンジ活動」も毎年見直しがされており、その時代に合わせて進化させている。

「健康チャレンジ活動」（一部抜粋・要約）

- ・定期健診に加え、40歳以上の従業員に対しては個人負担なしで人間ドック（1日コース）を受診。
- ・再検査・治療の結果報告。
- ・受診のための有給は3日前までの申請で取得可能。
- ・社内行事での飲食時は禁煙。
- ・万歩計を全員に貸出し、1日8,000歩を18日間及び月180,000歩以上歩いた場合、またはスポーツジムで週3回運動をした場合に手当を支給。3ヶ月連続達成した場合は、健康記念品として家族と一緒に楽しめる食材などを授与。
- ・SDGs「1.貧困をなくそう」の活動として上記活動の1日8,000歩を達成するたびに、会社は100円を積み立て、社会福祉団体へ寄与を行う。（2022年度新設）
（1日8,000歩を20日達成すれば、2,000円を寄付）

お役立ち社外リソース、サイト集

福井県済生会病院

病院受診方法や専門医の紹介、地域の医療機関検索、各種健康情報など掲載しています。

<https://www.fukui-saiseikai.com/>

広報誌「かけはし」

<https://www.fukui-saiseikai.com/about/magazine/>

市民公開講座など動画配信

<https://www.fukui-saiseikai.com/about/movie/>

がん情報、就労支援

<https://www.fukui-saiseikai.com/cancer/>

肝疾患に関する情報

<https://www.fukui-saiseikai.com/liver/>

性暴力の相談、被害窓口

<https://hinagiku.fukui-saiseikai.com/>

ACTION！健康経営 | 健康経営優良法人申請サイト

健康経営優良法人申請サイトです。申請以外に健康経営の生かし方など著名な企業の取り組みが動画配信されています。

<https://kenko-keiei.jp/>

独立行政法人 労働者健康安全機構（JOHAS）

厚生労働省が所管する法人のサイトです。労働災害や職業性疾患について臨床で得られた知見を活かしつつ、研究を行い、ツール（リーフレットやマニュアルなど）配布しています。産業支援センターもこの法人に所属しています。

<https://www.johas.go.jp/>

こころの耳 厚生労働省

職場のメンタルヘルス対策の取り組み事例の紹介なメンタルに関するチェックツールなどが情報提供されています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

職場のメンタルヘルス対策の取り組み事例 <https://kokoro.mhlw.go.jp/case/company/>

e-ヘルスネット 厚生労働省

生活習慣病予防のための健康情報サイトとして、健康セルフチェックやエビデンスに基づいた提言などを食事、運動、喫煙、飲酒、歯などの分野について情報提供されています。

<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/>

健康セルフチェックツール

<https://www.e-healthnet.mhlw.go.jp/information/others/selfcheck.html>

女性の健康推進室 ヘルスケアラボ 厚生労働省の研究班

すべての女性に知ってほしい女性のからだところの特性についてまとめられています。

<https://w-health.jp/>

【参考資料】健康課題の具体的な目標と達成状況

各団体での健康課題に基づいた具体的な目標と達成状況です。これから取り組みを検討される際の参考資料にご活用ください。

2021年度の健康課題に基づいた具体的な目標を教えてください。	2021年度の健康課題に基づいた具体的な目標の達成状況を教えてください。
健診を100%受診します。	98%
健康管理データの構築	業者選定中
健康増進として、1日7000歩以上のウォーキングを月18日以上取り組み、かつ1ヶ月180,000歩以上達成を目指す。	12ヶ月達成した人は27名いました。
健康管理の面では病気の早期発見と治療率を上げるため、健康相談室の活用をこれまで以上に呼びかけ 相談しやすい環境を整備する。 WEBを活用した健康講演会を定期的に開催し、情報の提供に努める。	運動教室、体力づくり活動が計画的に実施が出来なかった。 (過去2年間コロナ禍で開催を行えなかった)
毎日ラジオ体操を行う。	その日の業務上できない場合を除いて、行うことができた。
ノーリフト運動の推進	介護ロボットの導入により、ノーリフト運動を推進している。職員の腰痛予防の効果が出てきている。
・運動習慣がある人の増加 ・食生活の見直し、改善 ・健康診断結果判定（要再検、要精検、要医療）に応じた対応の徹底	運動や食生活等の生活習慣改善の取り組みをしている人の割合がやや増加した（2020年度より男性7.6%、女性11.4%増加）
①健診受診率100% ②特定保健指導の100%実施 ③禁煙・受動喫煙防止対策 ④健診結果異常者に対する受診勧奨	①健診受診率100%実施 ②特定保健指導の100%実施 ③健診結果異常者に対する受診勧奨100%達成
健康づくりのための運動として、1週間35,000歩を目標にウォーキングを行う。	目標達成率82%
データヘルス計画に基づく課題への取り組みを行っています。 ①特定健診・特定保健指導の受診率向上 ②保健指導の割合の減少 ③重症化予防 ④がん対策 ⑤歯科対策 ⑥健康増進対策など。健康への意識関心を高め、生活習慣の行動変容により健康を維持・増進させる。	複数の目標に対するものであり、回答が難しいため、省略させていただきます。

【参考資料 効果があった取り組みやエピソード】

各団体での従業員の健康づくりを促進する活動の中で、効果があった取り組みや印象的なエピソードです。これから取り組みを検討される際の参考資料にご活用ください。

従業員の健康づくりを促進する活動の中で、特に効果があった取り組みや印象的なエピソード、それらの出来事から気づいたことについて教えてください。

弊社客先と連携して目の検眼会を開催。受診者の8割が目のトラブルに見舞われている事が発覚し新たな健康課題が見つけた。
社内報などを活用して目の健康に繋がる情報を発信する事の必要性に気づかされた。

健康づくりに対して、報奨金を用意することにより参加率が上昇している

会社の喫煙コーナーを屋外に設置し掃除当番を決める等して、なるべく喫煙習慣を遠ざけるような方策を採っている。

ラジオ体操を通じて、少しだが体を動かす習慣ができ、昼の体操で体も軽くなった。

健康診断の結果を踏まえて産業医との個別相談を今年度より実施

インフルエンザワクチンは料金を年1回のみ会社負担とした。コロナワクチンは業務休暇として何回目でも一日休暇を与えた。ワクチン摂取率は良い。

5.6年前から全社員の残業時間を毎月集計し上長にメールする事によって、皆が把握する事によって、応援体制などをとり、長時間労働が少なくなった。

弊社は、全館禁煙となっているため受動喫煙になる社員はおりません。それでも中には喫煙者がおりますので、肩身の狭い思いをしていると思います。禁煙への足掛かりになると良いと思います。

身近な職員が実施している内容を紹介
運動の機会づくり、仲間づくり

RIZAPウェルネスプログラムを実施している。

重症化予防に対する個別案内は今まで反応の薄かった対象者が参加してくれた。

特定保健指導の受診率がICTを利用した方法を導入したことを契機に勧奨を強化したところ約40%向上した

【参考資料】 精密検査の受診、保健指導を勧める方法】

各団体での精密検査の受診、保健指導を勧める方法です。これから取り組みを検討される際の参考資料にご活用ください。

精密検査（健診二次検査）の受診を勧める具体的な方法を教えてください。

労基に基づき、医師の意見を聞き精密検査が必要だと言われた方には、会社からも受診を勧めるようにしている

対象の方には案内を出しています。その後、二次健診に行ったかどうかのアンケートを行っています。

病院からの事後通知、総務担当者からのメール連絡

要精密検査判定のかたに受診勧奨の手紙を送っている。受診したら、病院名と受診日を返信してもらう。

環境保安部長より、健康診断の結果 異常が認められた該当者への再検査を通知する。

医療機関 医師へ通知し、1. 検査結果 2. 勤務制限 3. 今後の治療方針 を報告頂く。

一人一人に声掛けをしている。

結果を見て産業医が受診を判断してカードを発行。発行された職員については、名簿で管理している。

また、病院からの精研については、個人の申請報告で把握している。

個別に受診の日程調整をしている。

受診を最優先とし休みをとりやすくする

二次健診案内通知を送付時に、報告要旨を同封。報告結果が未提出の場合には、催促。

定期健康診断結果通知に精密検査、再検査等の受診結果報告書（必要な職員のみ）を添付し、結果報告を依頼している。人間ドック受診者も実施機関が結果通知に併せ、受診勧奨している。人間ドック受診者にも精密検査、再検査等の受診結果報告を依頼している。

二次検査を受診していない場合は、翌年度の会社負担が減額になると伝えていきます

精密検査の1回目受診は職務専念免除とし、受診を勧めている。

上長を通じて受診するように促している。

産業医の見解をつけて保健師から受診勧奨を実施する。

会社控え用の健診結果において把握できる方に呼びかける。

所属の管理部門に通知し、受診の徹底を依頼している。

特定保健指導の受診を勧める具体的な内容を教えてください。

対象者に対する電話、メール等による受診勧奨

所属部署へ業務調整をお願いし、会社側で受診日・受診時間を予め設定しています。

健康保険組合と連携して、受診の勧奨を行っている。

保健師による受診率の管理 ： 定期的な呼びかけを行う。

対象者リストに名前がある者全員に受診希望日のアンケートを提出させる。

協会けんぽからの案内に基づき、受診をお願いして、日程の調整を行っている。

私学共済に特定健診結果を報告すると、特定保健指導の対象者（動機付け支援、積極的支援、情報提供）が判定され、対象者に特定保健指導の案内があるので、特別に特定保健指導利用を勧める対応はしていない。

勤務時間中に受診可能にしている

所属の管理職あてに、受診を勧める案内を送付している。

本人と上長に案内を行い、就業中に必ず時間を設けてもらう。

個室を完備。受診者に負担がないように配慮している。

継続することにより、こちらも積極的に対象者は受診している。

ICTを活用した保健指導の導入、原則として受診はmustが前提とした案内

業者から提供された対象者に対し案内を送付する

個人あての受診勧奨の通知を送付しています。