



健康づくりに関する アンケート調査報告 －2023年度－

福井県済生会病院 健診センター

2023.10.17



社会福祉法人 恩賜 済生会支部
財団
福井県済生会病院

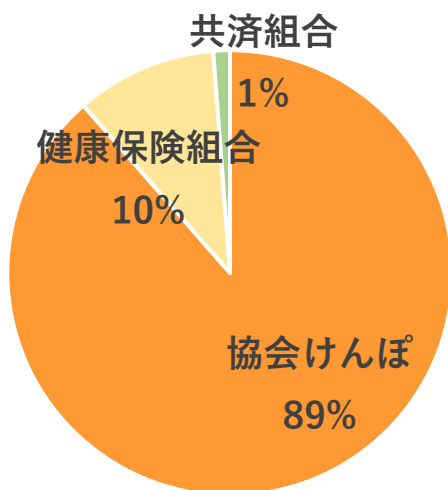
調査概要

- **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** 2023年8月21日（月）～9月1日（金）
- **調査対象** 2022～23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
- **調査方法** Webによるアンケート調査

回答状況

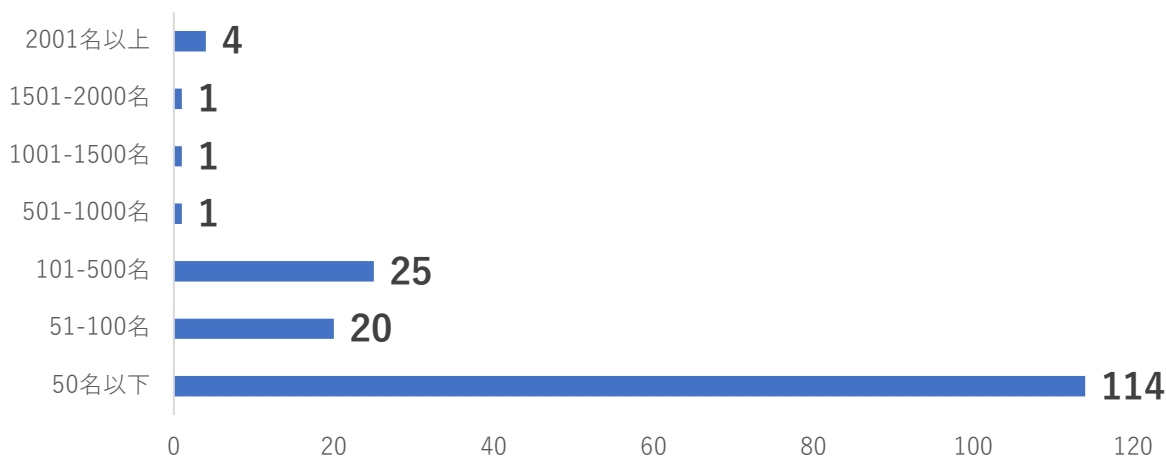
□ **回答団体数** 166団体（依頼団体：1,177、回答率：14.1%）

□ **回答団体内訳**



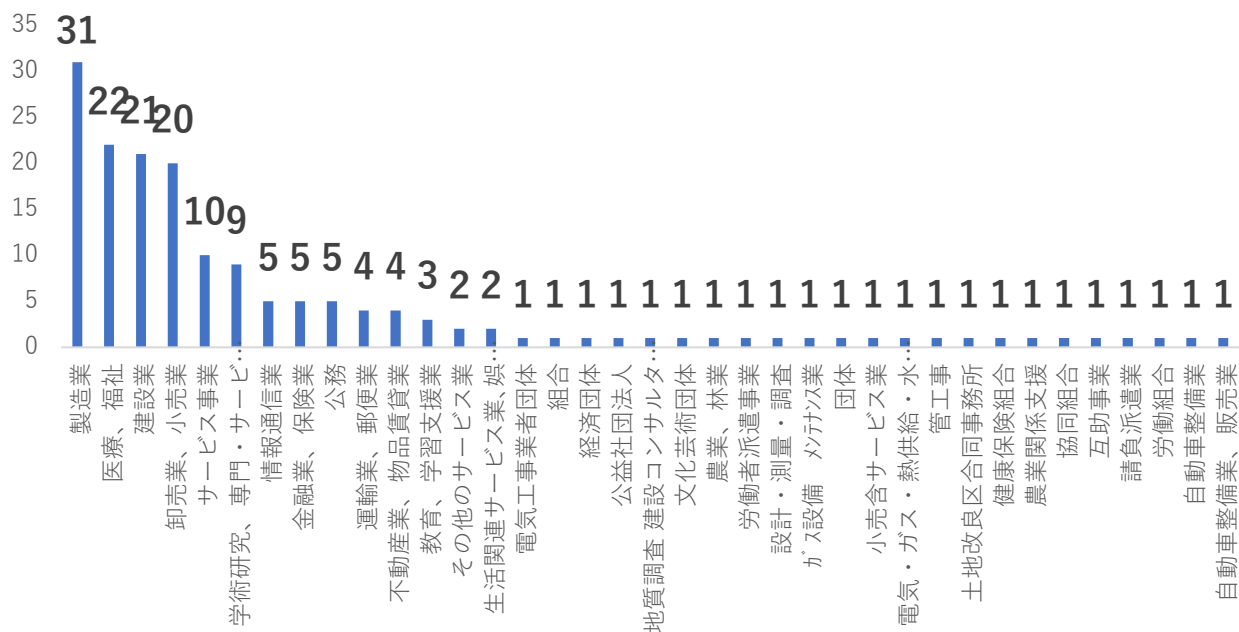
保険種別	件数
協会けんぽ	147
健康保険組合	17
共済組合	2

□ **従業員規模**



回答状況

業種

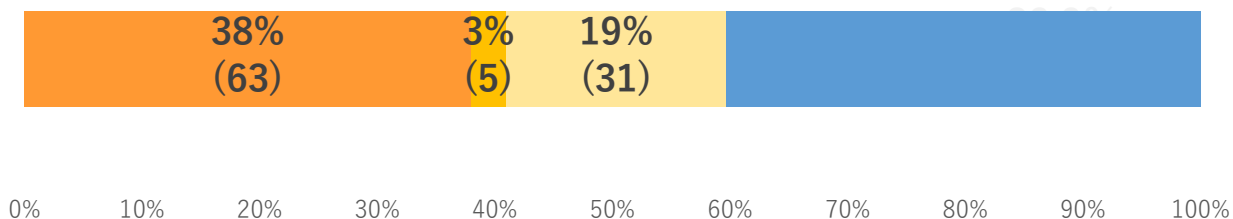


健康づくりの取り組み状況

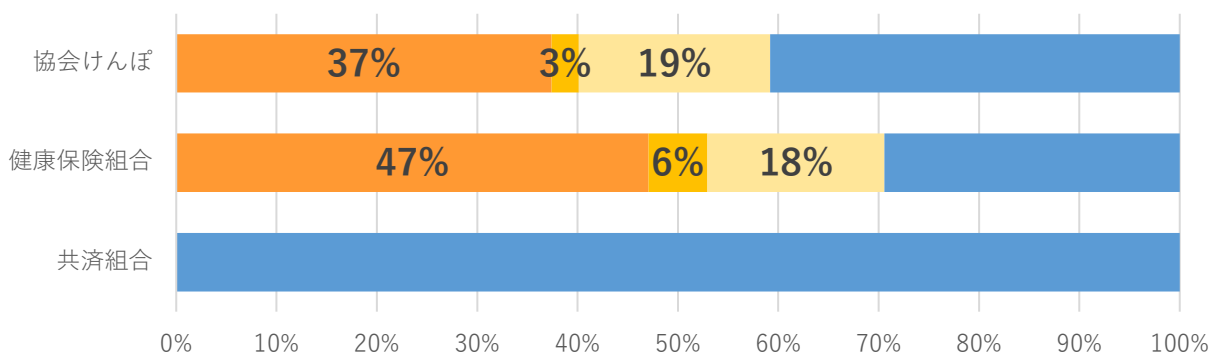
貴団体での健康経営優良法人認定やふくい健康づくり実践事業所、健康づくり宣言（協会けんぽ）など従業員の健康管理を経営視点で捉えて、組織の価値を高めていく取り組み状況を教えてください。

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

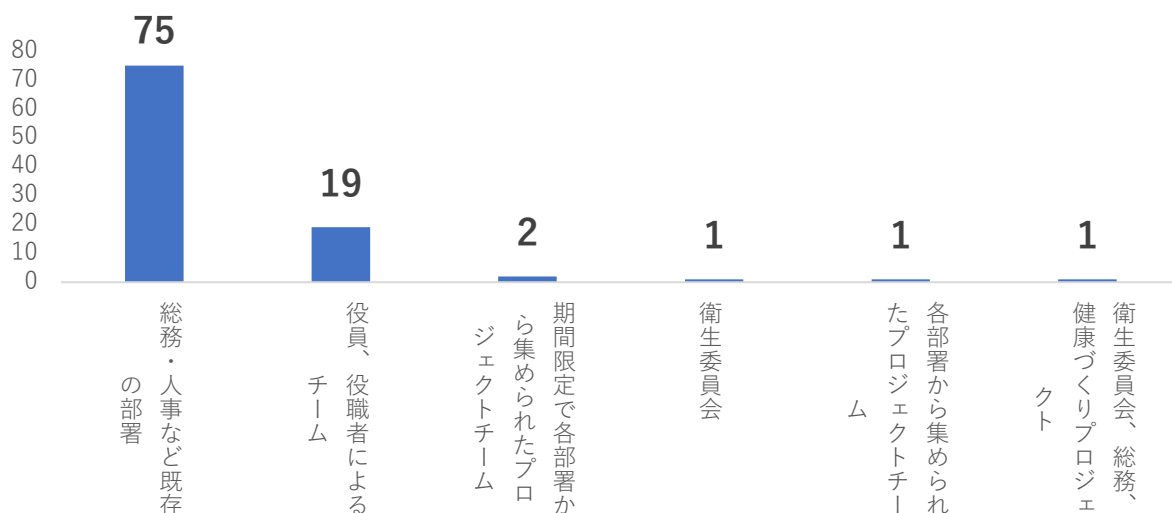


保険種別内訳

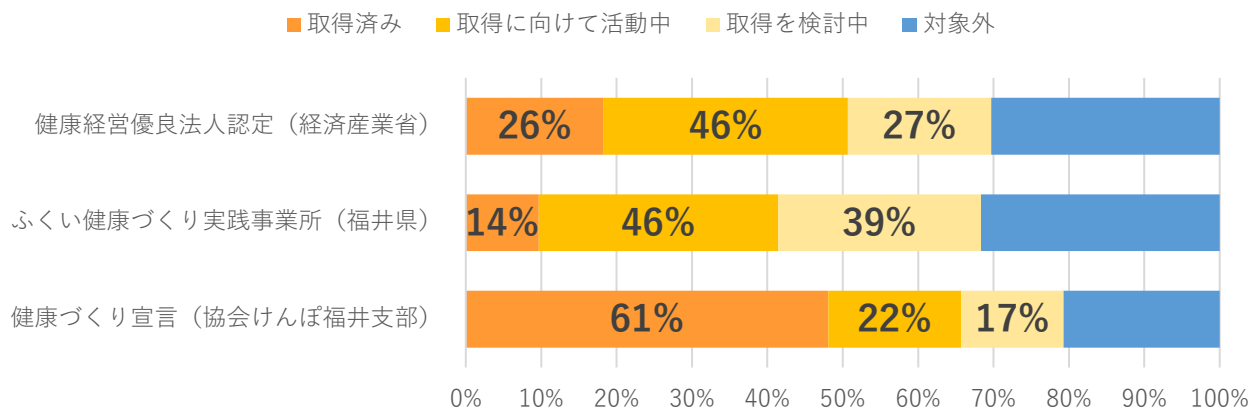


健康づくりの取り組み状況

□健康づくりに関する取り組みの企画・運営は、どのような立場の方々が担当されていますか？

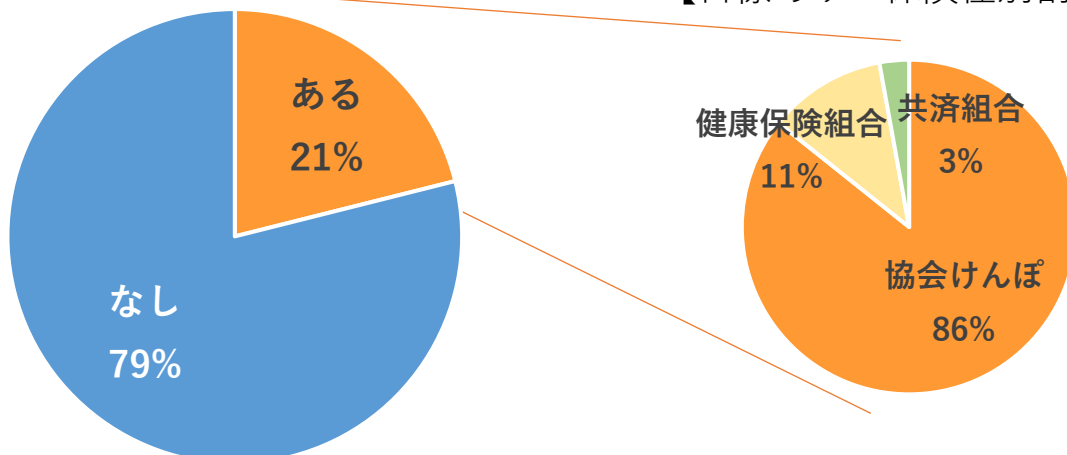


□認定を受けている制度を教えてください。



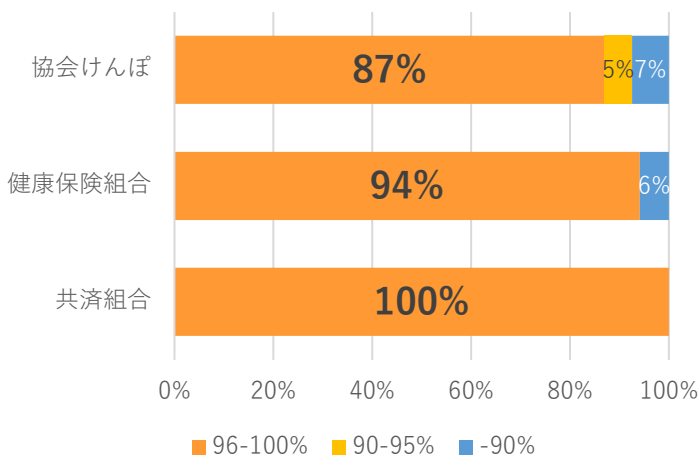
□貴団体では、健康課題に基づいた具体的な目標はありますか？

【目標ありの保険種別割合】

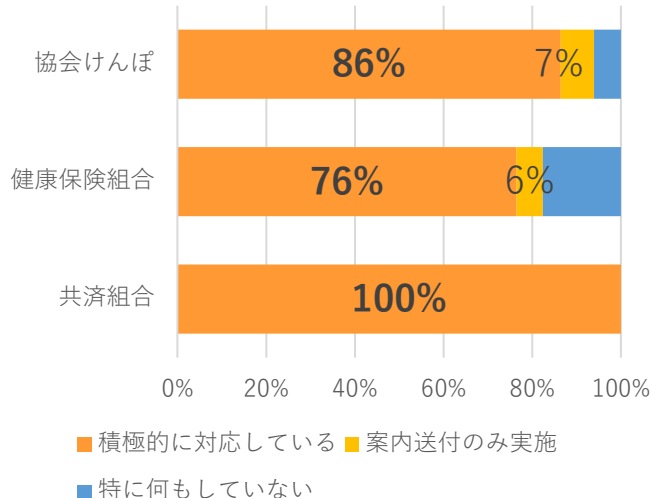


健康づくりの取り組み状況

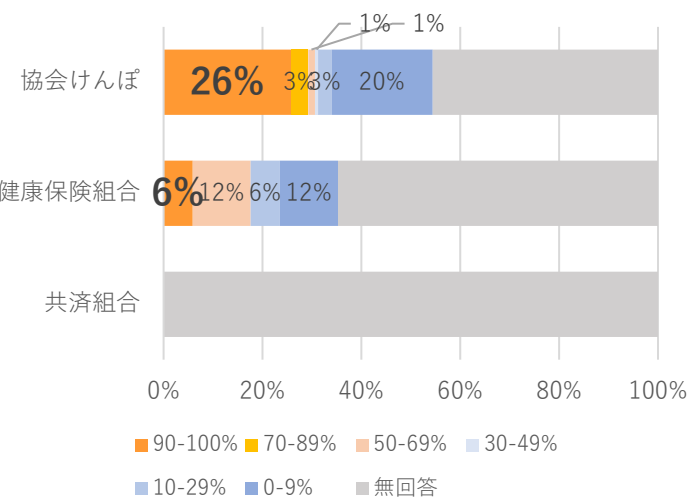
□2022年度の定期健康診断実施率を教えてください。



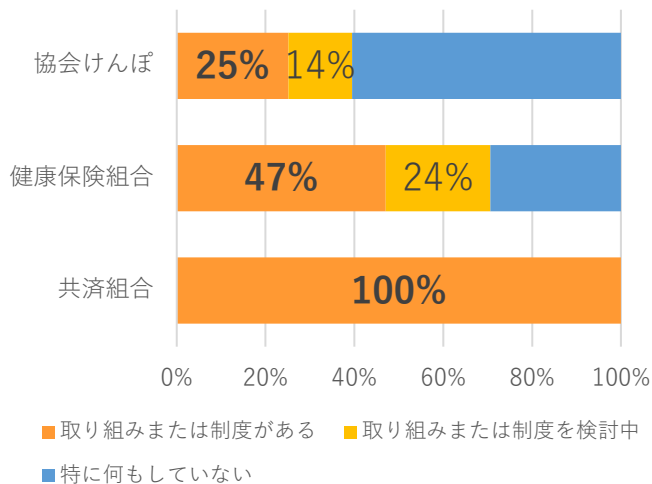
□定期健康診断の受診勧奨を行っていますか？



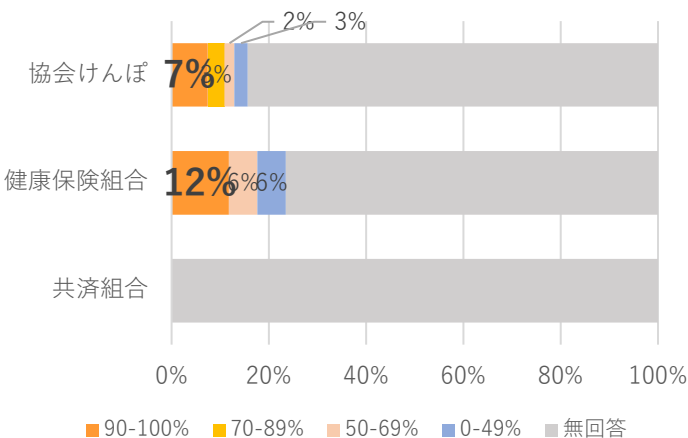
□2022年度の特定保健指導の受診率を教えてください。



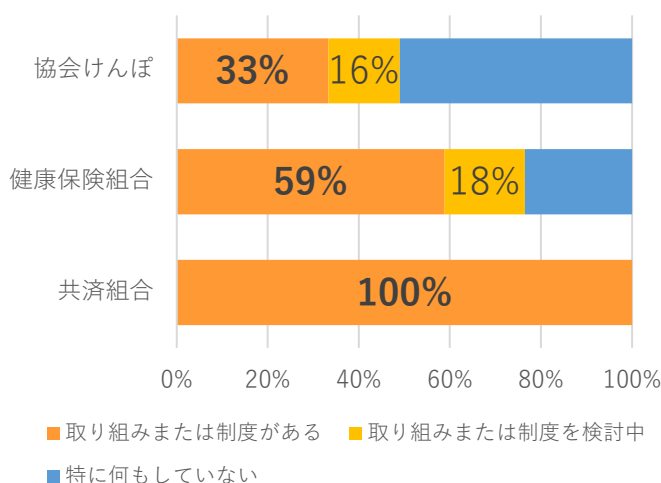
□特定保健指導の受診を勧める取り組みまたは制度がありますか？



□2022年度の精密検査（健診二次検査）受診率を教えてください。

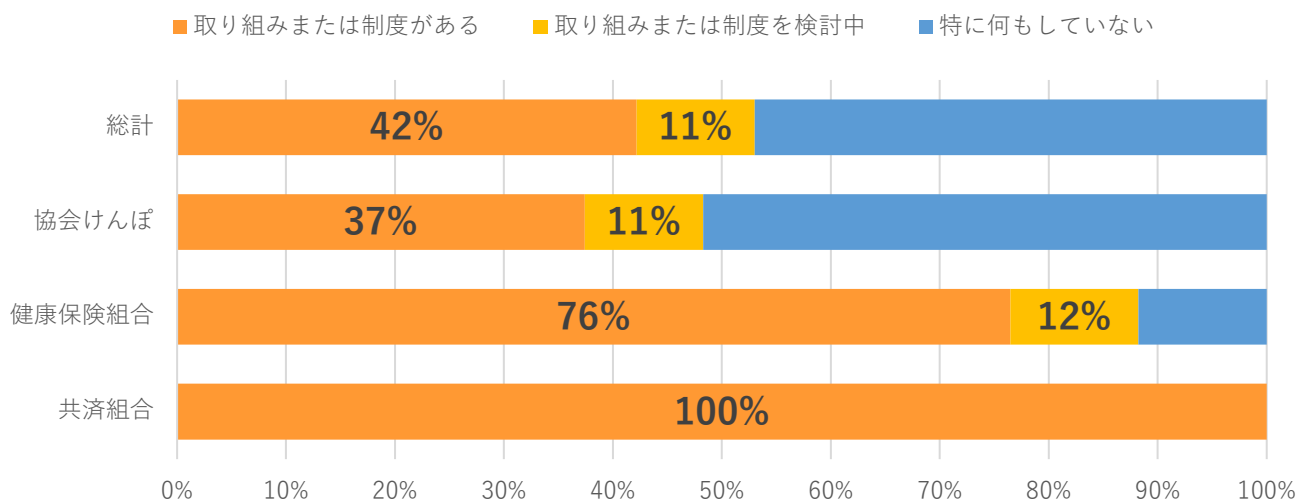


□健診受診後の精密検査（健診二次検査）の受診を勧める取り組みまたは制度がありますか？

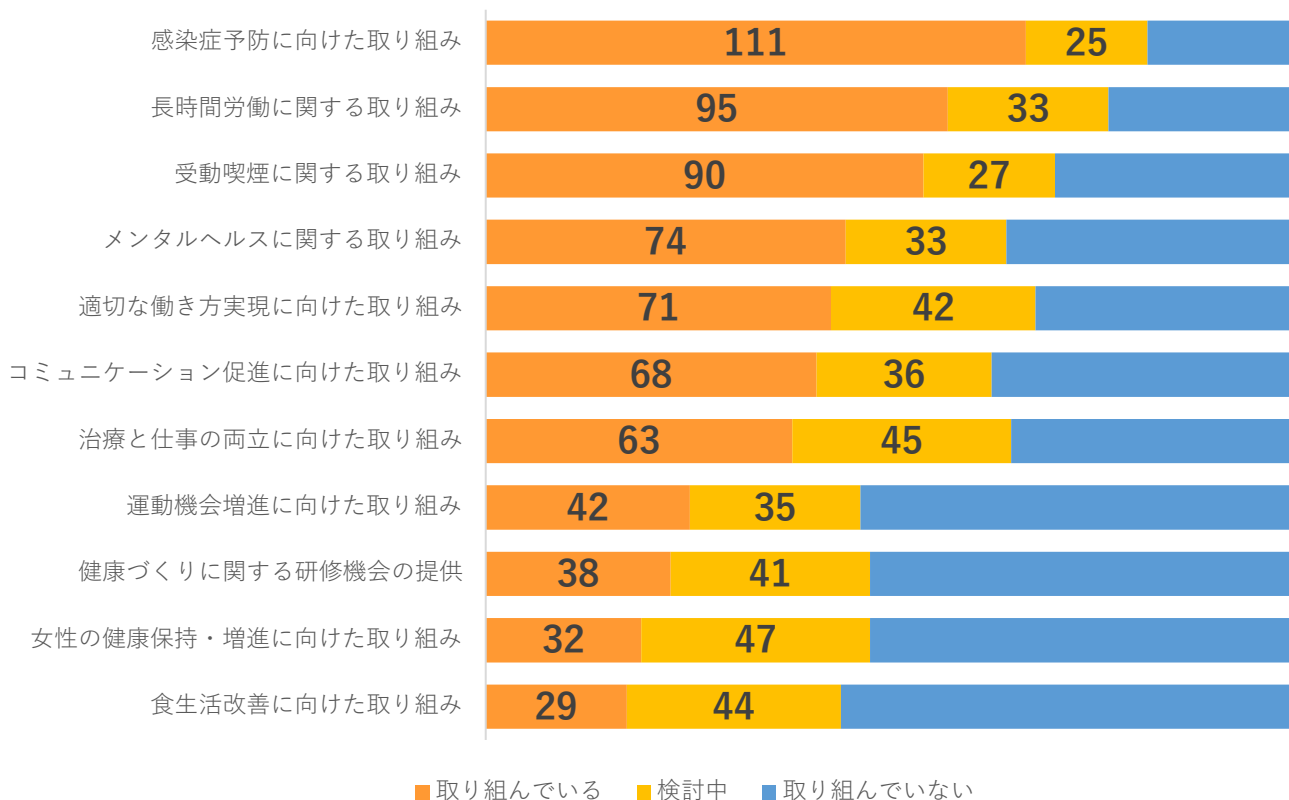


健康づくりの取り組み状況

□ 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。



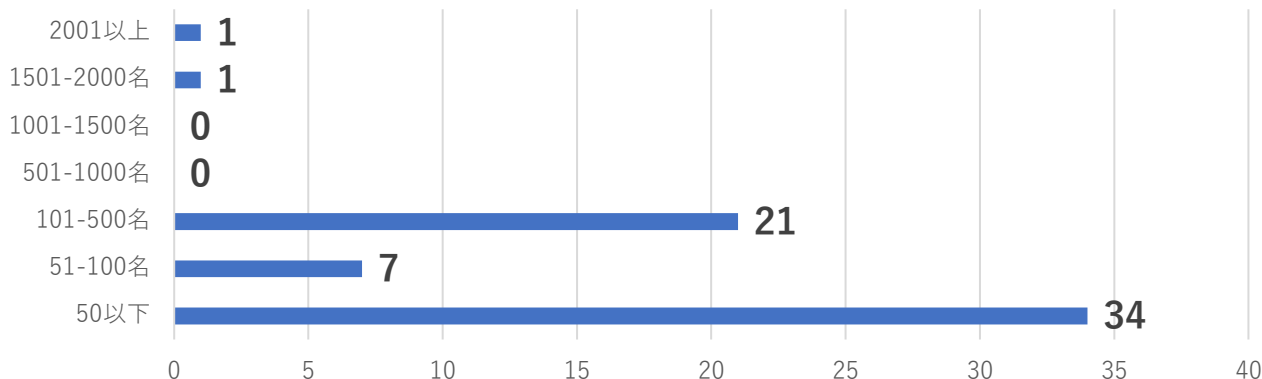
認定取得されている団体様の取り組み

□認定施設

健康経営優良法人、ふくい健康づくり実践事業所、協会けんぽ健康づくり宣言のいずれか取得・実施

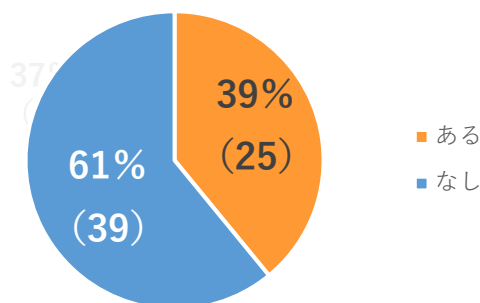
166 社中、**64** 社取得

□従業員数

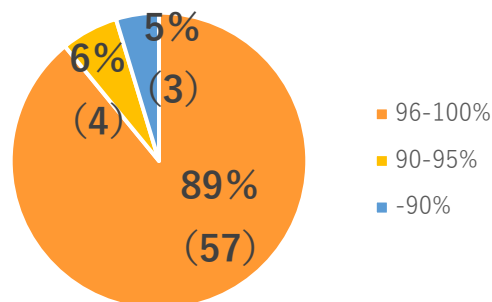


□健康課題についての取り組み - 定期健康診断、特定保健指導 -

【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
<ul style="list-style-type: none"> 喫煙者ゼロの継続 健康をテーマとした研修の実施 食生活の改善 朝礼時にストレッチ体操を実施 	100%
1、定期健康診断・再検査・要治療 受診率 100% 2、健康イベント参加率 80% 3、喫煙者ゼロ	1、2021年4月～2022年3月実績：61.9% 2、参加率実績：2022年春 65%、 2022年秋：58% 3、2023年1月調査 0.35% ※就業時間内
1. 正規従業員の80%以上の定期検診受診 2. 越前市タバコ対策宣言事業所の登録	目標達成しました
①特定健診等の受診率100% ②特定保険指導の実施率100% ③医療機関への受診勧奨基準において速やかに受診を要する者の医療機関受診率100%	①②については、100%達成 ③対象者の88%が受診、受診後の報告もしている。
運動習慣の定着	集計中
運動不足解消の為「毎日ラジオ体操」等の目標をかかげて、各事業所単位で実施してる。	事業所内では毎日実施できたが、個人単位では達成に差がある。

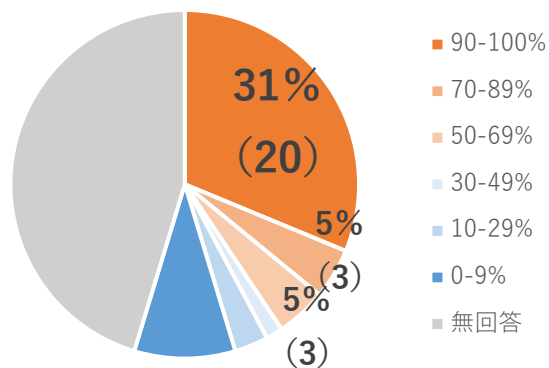
認定取得されている団体様の取り組み

【目標内容 つづき】

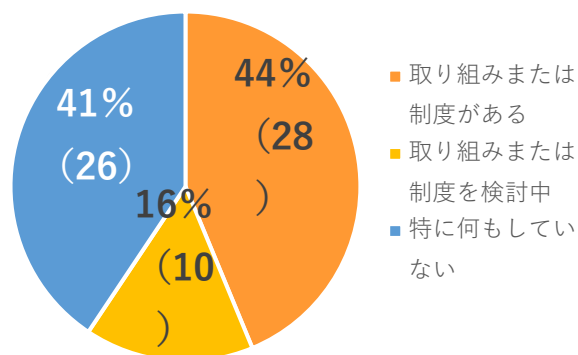
健康課題に基づいた具体的な目標	健康課題に基づいた具体的な目標の達成状況
基礎体力の維持 ランニング、筋トレ	基礎体力運動器具の購入 個人に目標を示してもらう
喫煙者“0”	一進一退
喫煙場所を設定し分煙の徹底、手洗いとうがいの励行	喫煙場所を作り、手洗い用品を設置した
禁煙	喫煙者13人中1人達成
健康診断 再検査受診率 100%	50%
健康診断 要検査受診率 50%	健康診断 要検査受診率 72.7% (全社) ・35歳以上 80.0% ・34歳以下 57.1%
健康診断の結果、要再検査項目があった従業員に対する受診促進 (声かけ、後追い)	声かけ、後追いは実施しているが、受診にはあまり繋がっていない。
健康診断を受けてもたいして悪い所がないようにする事	特段悪い所はないので達成できている
健康診断受診率 100%	達成した
腰痛予防	腰痛に関する意識調査
脂質リスク保有者の割合 2020年43% → 20%以下へ	集計中
職場においても運動機会を提供し、職員の健康づくりを推進する。	職員向けに体力測定や運動方法等の支援 (簡単なストレッチ等の実施) に関する内容の研修を実施。
睡眠により十分休息が取れている人間の割合を高める 60%	59%
全社員参加の健康づくりに取り組む	ウォーキング企画に全員で参加して、競い合い楽しめました
定期健康診断 100% 特定保健指導 100%	100%達成
<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健康診断100%受診 ・ 大腸がん・前立腺がん検査100%受診 ・ 対象者の二次検査100%受診 ・ 特定保健指導対象者100%実施 ・ 健康をテーマとした研修1回/年 ・ 健康をテーマとした情報提供1回/月 ・ インフルエンザ予防接種100%受診 ・ 新入社員の風疹抗体検査100%受診 ・ インフルエンザ罹患0名 ・ 新型コロナウイルス罹患0名 ・ 熱中症発生0名 ・ 安全衛生委員会にて健康課題や過重労働防止への取り組み12回/年 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健康診断100% ・ がん検査100% ・ 二次検査53.8% ・ 特定保健指導100% ・ 健康をテーマとした研修1回 ・ 健康をテーマとした情報提供12回 ・ インフルエンザ予防接種96% ・ 風疹抗体検査100% ・ インフルエンザ罹患2名 ・ 新型コロナウイルス罹患8名 ・ 熱中症0名 ・ 安全衛生委員会12回開催
定期健康診断の有所見者率62.1%→55%に減少	目標55%に対し、60%と漸減

認定取得されている団体様の取り組み

【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

オンライン保健指導の実施

かかりつけ医からの声掛け

会社（事務所）での実施

会社でとりまとめて業務時間内に実施

協会けんぽからの保険指導の案内をうけ、該当職員に対して個別に連絡対応

協会けんぽから連絡がきた後、すぐに本人と連絡をとって保健指導の日程調整

健康診断の結果から本人へ具体的に受診を勧めている

健康保険組合からの指導

事業主の協力を得て受診を勧めている

社内での周知

受診が必要と思われる従業員一人一人へ勧める

就業時間内で受診

制度までではないですが、勤務時間中の受診を可としたり会議室を提供している。

声かけ

前月の時間外労働時間が50時間以上の社員に、派遣先の（親会社）が実施している「健康相談（月1回）」を受診してもらっています。従って派遣先で受診しているため弊社では受診率が低いほうが良いとの考え方になります。

総務担当者から受診の必要性をお伝えし、日程調整

対象者が受診ができるよう各部署に業務の調整を依頼

対象者に特定保健指導の日時を伝え全員受診

対象者への事前案内および実施マネジメント

対象者への直接的な声掛けと推奨

担当医師からの診断を伝える

日程調整し、受診できるまで日程調整

面談日程の調整、Zoomでの対応など、管理部でまとめて調整し、受診することを義務。

認定取得されている団体様の取り組み

【特定保健指導の受診率を高めるために困っていること】

特定保健指導の受診率を高めるために困っていること

スケジュール調整とZOOMの活用方法周知

案内に対して希望しない場合強制はしないため、受診率の向上は期待できない。

毎回促しても辞退する方がいます。受診について強制はできないのでそれ以上のことはしていない

業務の都合で、健康相談日に受診できない場合がありますので、後日産業医の病院に行ってもらうのが課題

継続的な自己管理

現場に出ていて、ほとんど会社にはいない部署の社員は保健指導の時間が取りづらい

個別に声掛けしても応じてもらえないこともある

指導の内容が、当たり前なこと（食事・睡眠・運動・飲酒・タバコ）毎年同じなので、また対象者もだいたい同じなので、1度受診したらそれっきりになってしまい、あまり効果がないように見受けられます。

事前案内および実施マネジメント

取組を進めているが、毎回同じ事を言われるので、受けないと言われた

受診することに対して不満を言う社員が何名かいて、窓口になる管理部担当者にストレスがたまること。

受診を拒まれる方に対するアプローチ

受診希望者が少ない

従業員があまり重視していない感じであること

対象者が毎年となると受けるのを嫌がる人がいること

対象者の健康意識が低いため、ほぼ強制的に保健指導を受診させない限りは受けてくれない

日々の業務があるのでなかなか日程が合わないこと

被扶養者の保健指導を行っていない

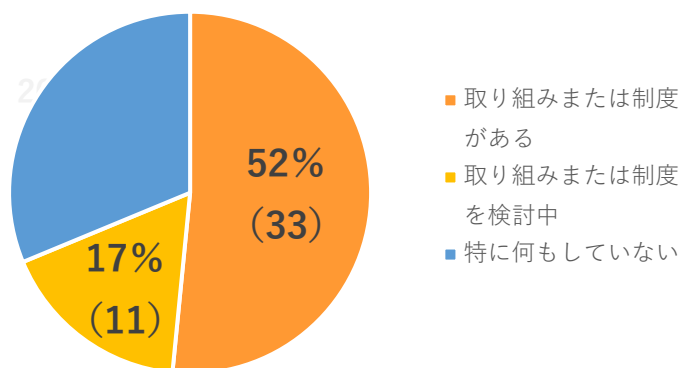
本人さんが、指導内容が予測できるため、恥ずかしいし、受診したくないとなる場合がある

本人の意欲

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。

2023年度より **二次検査対象者に受診結果を提出（報告）** するようにした

3か月ごとに社内ツールで案内を出し、精密検査結果報告の提出期限としている年度末近くには、個別にメールで連絡や指導をしている。

メール、書面での通知、口頭ですすめる

該当者に事後処置カードを交付、病院にてコメントをもらう

協会けんぽからの「医療機関受診の勧め」を個人あてに配布し、受診を勧めている。

強制的に受診を勧める

健康づくり担当者からの周知

健康診断の結果を見た後、**精密検査の対象者と総務の担当者が面談**をし、受診を促している

個別に再検査結果報告書を提出するよう通知。受診しない場合も、その理由を記載し、報告書を提出してもらう。その報告書には、「今後経過を見ながら健康に気を付けるようにします」のチェック欄を設け、一人一人の健康意識付けもしている。

個別に通知し、精密検査の結果についても報告してもらっている。

産業医からの指導による受診

産業医から個別案内

産業医による就労判定の後、**「有所見者受診確認票」（受診勧奨通知書）を該当者に配布。およそ1ヶ月以内に受診してもらうよう通知**している。

産業医に職員全員分の健診結果を確認してもらい、精密検査等が必要と判断された職員に対して、総務課長より受診勧奨の通知を配布する。

書面にて、受診を確認するものを、上司を通して送付

経営トップからの声掛け

全体会議での呼びかけ。受診が必要な従業員ひとりひとりへの呼びかけ。健診結果が届いてから2か月以内に精密検査を受け、総務へ報告すること。

認定取得されている団体様の取り組み

【精密検査受診を勧める具体的な方法 つづき】

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。

組合からの便り

総務担当者が**個別に面談を行い、受診の目的をお伝えしている。**
受診勧奨&報告の書面をお渡ししている。2か月を目安に報告いただくようにしており、期限間近に状況確認の声かけをメールで行っている。
社内独自のデータベースで検査項目、受診状況の有無などを管理している。

対象者に二次健診の予約状況や受診結果を記入する用紙を配布し提出させる。

対象者への案内および、結果の聞き取りや**助成金制度**。

保健スタッフのフォローを実施し、モチベーション、効率化サポート

保健指導員の方との面談を勧め、促している

【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

「忙しい」という理由で先延ばしにされることが多い。

プライベートなことなので、あまり踏み込んで話がしにくい

検査や治療の回答が社員から返ってこないこと。

個人管理との兼ね合い

最終的には事業主の協力を得る

受診を促した後に、実際に受診しているかどうか把握できない

受診率を上げるうえで困っていることはないが、もっと早い時期に受診して欲しいなど別の困っていることはある

精密検査は受診費用が自己負担であるため、あくまで勧奨にとどまり強制することはできない点。

声かけ、後追いをしているが、なかなか費用自己負担で精密検査を受けに行く人は少ない

前年度から比較すると、受診率は上がっている。しかし、個人の判断に任せている為、緊急性を感じていないことが原因と思っている。

特に若い方（34歳以下）の受診について、面談で理解はしていただけますが、次の行動へ進まない
ので今後力を入れていきたいです。

必要性を自覚してもらうこと。

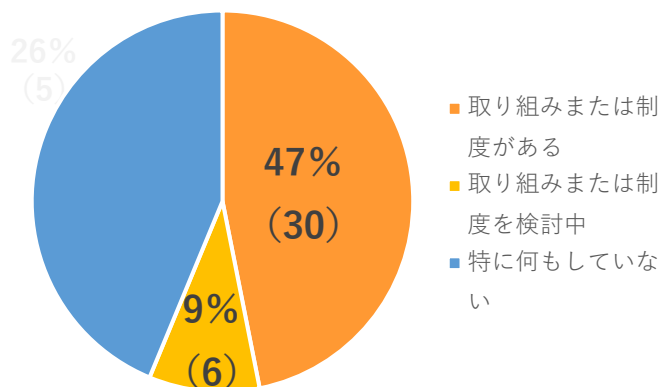
本人が納得せず受診しない場合があること

毎年精密検査の診断が出ていると、慣れてしまって受診しない人がいる

認定取得されている団体様の取り組み

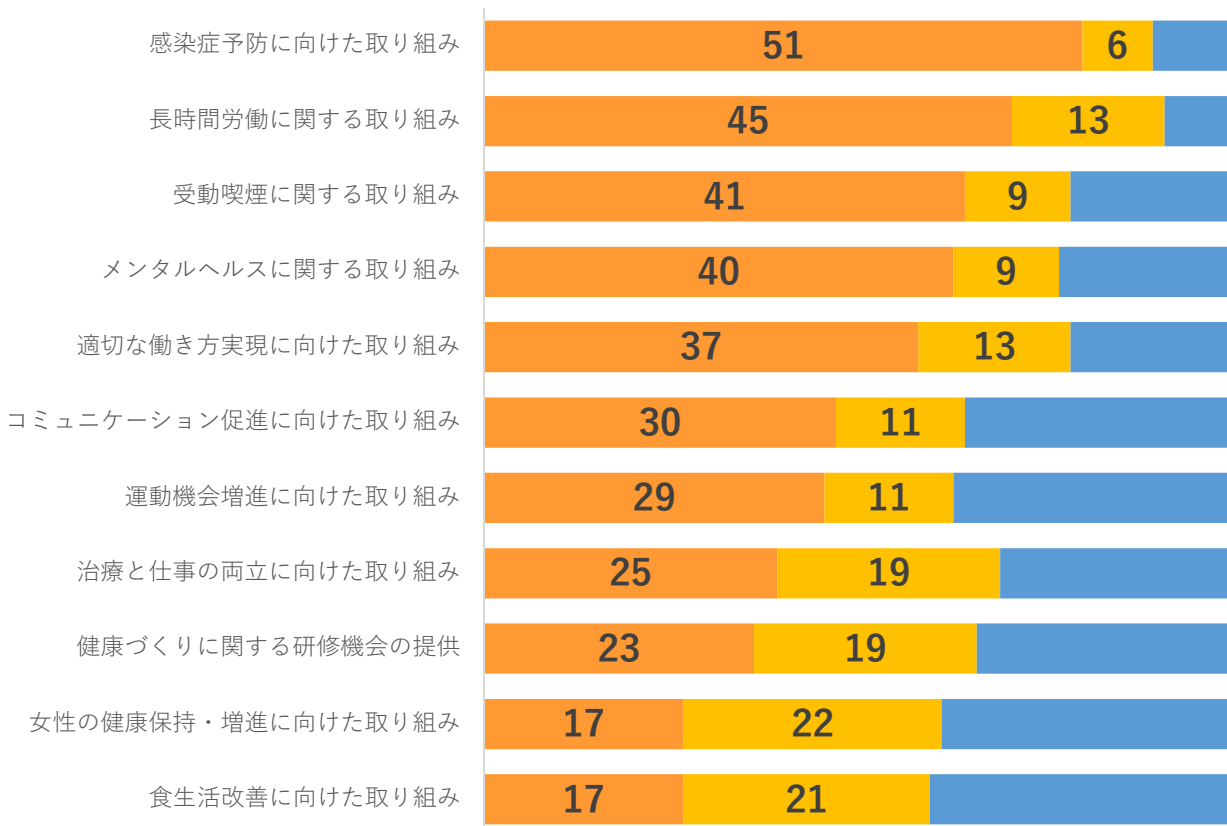
□健康課題についての取り組み -任意の人間ドックを勧める取り組み-

【任意の人間ドックを勧める取り組み、制度の有無】



□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

□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-

【任意の人間ドックの重要度合と評価ポイント】

人間ドックの重要度合 (10段階評価)	人間ドックの重要度の評価ポイント
10	1年に1度、自分の身体を確認することが、職員に定着している
10	ドック対象年齢者（40歳以上）の全員受診は必要
10	企業は、「対象になる労働者に対して、1年に1回のペースで定期的な健康診断を行う義務がある」のが大前提ですが、 年に1回は自分の体と向き合い、今自分自身がどのような状態なのかを知ることにつながるので、非常に大事だと考えております。健康で働けることが会社の発展にもつながると思います。
10	自分自身の病気早期発見につながるから
10	身体の様子は日々変化し、小さな違和感や体調不良の積み重ねが仕事のパフォーマンスにも大きく影響する と思います。病気の早期発見・予防のためには重要だと思います。
9	会社の意見統一ができていないが、ドック希望者は自己負担で受診を希望する者がいるので、今後体制が変わっていくものと考えています。
9	重要ですが混み合っていて予約取りづらい。
9	早期発見が全てだと考えている
8	社長の食道がん、社員の乳がんが見つかった
8	定期健康診断では発見できない病気の早期発見のためには重要
7	より詳しく体のことを知ることができる
7	会社健康診断（集団検診）では受診出来づらいがん検診及び特定した検診を受診できること。
5	より詳細な検査を受診できることによって、体の不調を発見できるが、費用が高くなかなか受診希望を申し出る社員がいない。
5	会社としては、特別に推奨しているわけではないが、個人の判断で受ける人については、結果の報告をもって健康状態を把握していることから、中程度の重要度と判断した。
5	金額、受診や移動の時間
4	年に一度の人間ドックも大事だと思いますが、日頃の生活習慣の見直し、少しでも身体に異変があった場合は早く病院に見てもらうことが大事だと思います。
3	健康診断は確実にだが、人間ドックは任意受診としている為
3	人間ドックの場合、金額的に高いイメージがある。 社会保険を利用した健診が多く受診できるようにして頂きたい。
3	毎年、会社内で生活習慣病予防健診を行っていて(全て会社負担)、就業時間に出来るためそちらの方を重要視している。
1	人間ドックを受診したところで、本人の意識が変わらない限り、健康経営には結びつかない考えるため
1	平均年齢が30才と若い社員が多い

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

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

2022年に開催された**協会けんぽのウォーキングラリー**に参加したこと。
それを機に、歩くことを日常化させたという声があった

ウォーキングラリーに参加したことで、歩くことへの意識が高まったという声があった。今後も協会けんぽからの案内を有効に活用していきたい。

さまざまな取り組みを行ってき気づいたことは、社員の健康への意識や行動が変化してきたら、一律の情報提供やきっかけの提供ではなく、次のステップとして**個々に合った提供の仕方**に変えていくことが大切だと思いました。

シニア相互間で競わずとかなり効果的

意識的な人は努力し結果を出す、意識はあるものの効果の出る対策が見つからないと変わるのは難しそうだ

喫煙所に禁煙ススのポスターを掲示

喫煙場所を設けたことにより事務所の空気が澄んだ。

急死した従業員がいるので、まだまだ取り組みが足りないし、本人の意識向上が重要だと感じている
勤怠システム導入により従業員の勤務時間（残業）を把握できたことで業務改善できた

健康増進手当（禁煙かつストレスチェック受診かつ健康診断受診で対象）の支給

健康セミナー講師による椅子に座ってできる軽い運動が役立った

再検査対象者が少ないこともあり、定期健康診断後の再受診は呼びかけに対して社員は積極的に受診する状況です。

受動喫煙やポスター掲示など簡単なことから初めていくと、時間はかかるが少しずつ社員にも浸透していった。

従業員向けトレーニングルームを整備した。固定メンバーの利用にとどまっているが、口コミで関心を持ってもらえるよう働きかけたい

全体会議での呼びかけ。受診が必要な従業員ひとりひとりへの呼びかけ。健診結果が届いてから2か月以内に精密検査を受け、総務へ報告することを実施し、精密検査の受診率が上がったこと。

昔は45歳くらいにならないと人間ドックを受診する人がいなかったが、最近は世間も健康思考の風潮の中で、意識が高まっているせいか35歳以上の方でも受診率が上がってきている。

二次健診の受診状況はこれまで管理していなかったが、予約状況や受診結果を提出させることで現状把握と健康に関するコミュニケーションがとれるようになった。

年2回の運動イベントは、グループ会社も含め、参加率が80%を超えた（2023年春）

年に一回、体力測定会を行っているが、社員が運動会みたいに楽しんで取り組んでいる。

部署対抗のウォーキング大会を開催したことで、職場内のコミュニケーションや運動の機会が増えた

保育士は、心身ともに健康であることが第一との観点から、健診で精検以上の診断がおりた職員には、必ず受診することを義務づけ、経過報告も求めている。受診日は、勤務日とみなしている。

まとめ

健康経営の考え、各種認定制度の認知が広く知られるようになり、福井県内でも年々認定取得団体も増えてきています。コロナ禍も明け、さらに取り組みが加速していくことが予想されます。今回のアンケートでは“コミュニケーションを意識した内容”、“運動などのイベント”に関する回答が見られるようになってきました。

また、健康課題に対する取り組みとしては、健康診断・特定保健指導・精密検査受診率向上、禁煙対策は必須の取り組みであり、多くの団体が目標値設定を行っています。健康をテーマとした研修や運動に関する機会提供の取り組みにおいては達成度が高いようです。

保健指導の困りごとに対する対策（案）

課題の解決には、受診拒否の問題、指導内容による関心の低下、適切な日程調整、健康経営の重要性認識の向上、アプローチ困難、管理部担当者のストレス軽減のための総合的アプローチが必要です。従業員の健康経営に対する意識向上と、受診プロセスの改善が重要です。課題の解決には、各取り組みに対する徹底的な分析と効果的な改善策の実施が必要です。

困りごと	対策（案）
社員が受診を拒否するケースが多い 受診希望者が少ない	インセンティブ提供: 受診を奨励する報酬や特典を提供 健診日同日の特定保健指導を実施 社内規定として健診の補助を受ける際の必須条件とする
現場社員の保健指導時間が限られている 日程が合わないことによる受診率の低下	リモート対応: オンライン相談による柔軟な日程調整 業務調整: 現場社員に受診のための業務調整支援
従業員が健康経営に対する重要性を認識していない 対象者の健康意識が低い	健康意識向上: 企業全体で健康への意識を高めるための取り組みを実施 成果共有: 受診結果と改善事例を共有して健康経営の効果を示す
受診を拒否する社員へのアプローチ困難 個別に声掛けしても応じてもらえない	日々の対話の促進: 良好な関係の構築 専門性の高い知識を習得し、アプローチ実施

精密検査の困りごとに対する対策（案）

情報提供不足や啓発の不十分さ、忙しさやプライバシーへの配慮、受診率の把握不足、費用負担の問題、特に若い世代の受診への課題、受診の必要性認識の不足、そして受診慣れからの受診拒否などが見受けられます。以下に困りごとと対策案をまとめました。

困りごと	対策（案）
受診勧奨の情報提供が不足している。	専門家による定期的な社内外のセミナーを通じて、健康経営や健康づくりの取り組み、健康診断・精密検査の重要性について情報提供を行う
社員が「忙しい」理由で受診を先延ばしにしている	精密検査受診について、初回受診のみ業務とみなし、日程を業務時間内に設定する。社員が仕事との両立がしやすい環境を整える
社員のプライバシーへの配慮が必要	プライバシー保護、情報の取り扱いについての方針を説明し、社員の不安を払拭する
実際の受診状況を把握できない	専用の受診情報管理システムや受診結果報告の仕組みを導入し、受診状況を適宜把握できるようにする

まとめ

困りごと	対策（案）
受診後のフォローアップが不足	受診後に自動的にフォローアップメールを送信し、不明瞭な点や不安に対するサポートを提供する
精密検査の費用が自己負担であり、社員にとって負担となる	精密検査費用の一部を会社が負担する制度を導入し、社員の負担を軽減する
特に若い社員の受診が難しい	若い社員には定期的な面談などの際に、健康診断後に専門家による個別相談会を設け、健康への意識を高めるきっかけを提供する
社員が受診の必要性を十分に認識していない 毎年の受診で慣れてしまい、受診しない傾向がある	定期的な健康教育プログラムやイベントを開催し、健康リスクについての理解を深める

健康経営を実践していくために・・・

従業員の健康意識を高め、その意識を行動に移す仕組みを確立することが重要です。

<従業員参加の促進と上層部>

従業員が健康経営に参加しやすい環境を整えることが重要です。これには、上層部からのリーダーシップと支援が欠かせません。リーダーシップ層が積極的に参加し、健康経営の重要性を実践することで、従業員の参加意欲を高めます。

<個別のニーズに合わせたアプローチ>

従業員の多様な健康ニーズに対応するために、個々の状況や要望に応じたカスタマイズされた健康支援のリーダーシップを提供します。これには、定期的なアセスメントや個別の相談の機会の提供、また個々の健康目標を設定するサポートが含まれます。

<積極的なコミュニケーションの確立>

健康経営を推進するためには、従業員との積極的なコミュニケーションが欠かせません。透明性を重視し、健康プログラムの目的や利点を明確に伝えるとともに、従業員からのフィードバックを受け入れる文化を育成します。

<継続的な教育と啓発活動の実施>

健康に関する知識を広め、健康意識を向上させるために、定期的なセミナーやワークショップ、健康に関する情報提供の機会を提供します。また、従業員が自らの健康に対する責任を理解し、自己管理能力を高めるための教育プログラムを導入します。

<モチベーションの向上とインセンティブの導入>

健康行動への参加を促進するために、インセンティブや報酬制度を活用します。健康目標達成やプログラムへの積極的な参加に対する報奨を提供することで、従業員のモチベーションを高めます。

<健康に配慮した職場環境の整備>

健康的な職場環境の整備も重要です。運動の機会を提供したり、健康的な食事を奨励したりする取り組みを行います。また、ストレス管理やメンタルヘルスの支援策も取り入れることで、従業員の総合的な健康をサポートします。

まとめ

健康経営を実践する際には、個々の従業員の健康ニーズに応えるとともに、積極的なコミュニケーション、継続的な教育、モチベーション向上のためのインセンティブ、職場環境の整備、従業員参加の促進と上層部のリーダーシップなどをバランスよく組み合わせることが必要と考えます。まずは、**企業としてどのような姿になりたいかを見定め、すすめていくことから始めましょう。**

福井県済生会病院健診センターは、
ライフスタイルに合った健康との向き合い方を提案し、
豊かに輝く人生をサポートしています。

健康意識が変わる「健康経営」推進をサポート

人生の多くの時間を過ごす「企業」や「地域」において健康の取り組みが進むと、一人ひとりの健康意識が変わり、健康づくりが進みます。当センターでは地域・企業が目指したい将来像と現状の課題から、健康への取り組みと習慣づくりをサポートしています。



企業さまへPOINT①

企業様の課題に伴走し、状況に合わせた「健康経営」の取り組みをご提案

健診受診率や健康への意識づけなど、各企業様の状況に合わせた「健康経営」のための取り組みを提案します。多忙な毎日でつい見過ごしがちな症状の気づきを促し、年齢や節目において最適な健診プランの説明会を開催するなど、企業様ごとにカスタマイズした提案を行っています。

企業さまへPOINT②

精査対象者さまへのフォローアップ、受診状況をご提供

健診の目的は、早期発見・治療、重症化予防です。従業員の精査受診を勧め、後押しすることが、将来の生産性向上につながります。受診者への受診勧奨通知を実施し、受診状況を提供します。

※当センター健診受診分、精査受診状況把握分に限り
※受診状況の提供には同意書が必要となります

企業さまへPOINT③

企業様ごとの健診データ集計結果集計をご提供

健康経営に取り組むためには従業員の健康状況を把握することが大切です。企業様と当センター受診者の健診データを比較し、傾向を視覚化して提供します。

※当センター受診分に限り

企業さまへPOINT④

出張健康教室 **有料**

健康リテラシーの向上は、一人ひとりの健康意識を変えるきっかけになります。当院医師、保健師、認定看護師やコメディカルが地域・企業に出張し健康教室を開催します。地域・企業が目指したい将来像や現状の課題を伺い、様々なテーマで講義を行います。

※オンラインと対面どちらも可能です