

# 健康経営に関する各種指標

更新日2025/10/8

<①健康投資施策の取組状況に関する指標>	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度
定期健康診断受診率	100%	96.7%	100%	100%	100%
定期健康診断後の精密検査受診率	36.0% (継続中)	61.0%	54.9%	42.7%	5.0%
ストレスチェック受診率	95.8%	95.5%	95.4%	96.9%	94.4%
特定保健指導該当者率	4.5%	4.5%	8.8%	12.0%	12.2%
特定保健指導実施率（初回）	100%	100%	91.7%	87.9%	90.6%
有給休暇平均取得日数	12.8日	12.0日	11.6日	10.7日	6.6日（2018年度）
<②従業員の意識変容・行動変容に関する指標>	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度
喫煙率	5.9%	4.5%	5.2%	7.5%	8.2%
1日当たりの飲酒量が3合以上の割合	1.2%	1.4%	0.7%	0.9%	1.1%
睡眠により十分な休養が取れている	64.4%	64.9%	68.5%	66.0%	70.8%
運動習慣比率（1週間に2回、1回あたり30分以上の運動を実施している）	20.6%	19.7%	16.0%	17.2%	15.7%

<③-1健康関連の最終的な目標指標>	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度
適正体重者率	66.6%	65.5%	65.7%	65.2%	68.9% (2018年度)
有所見率 (総合判定が要精密検査以上)	68.1%	66.2%	55.6%	62.6%	53.8%
適切管理率 (血圧)	89.0%	86.0%	76.8%	84.3%	82.6%
適切管理率 (糖代謝)	61.0%	58.0%	45.7%	58.3%	69.2%
適切管理率 (脂質代謝)	81.0%	74.0%	75.2%※	23.7%	23.6%
高ストレス者率	11.01%	12.0%	9.5%	10.6%	9.8%
離職の状況 (傷病による離職)	0人	0人	0人	0人	2人 (2018年度)

※2022年度未治療時の脂質異常閾値を変更

<③-2健康関連の最終的な目標指標>	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
従業員数	843人	842人	832人	837人	-
回答数	428人	313人	488人	310人	-
回答率	50.8%	37.1%	58.6%	37.0%	-
プレゼンティーズム（SPQ東大1項目版）	23.82点	26.96点	25.56点	25.19点	-
アブセンティーズム	1.52日	2.0日	2.25日	2.29日	-
ワークエンゲージメント （ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメン ト尺度9項目版）					
活力	2.68点	2.63点	2.61点	2.58点	-
熱意	2.96点	3.01点	3.00点	3.07点	-
没頭	2.65点	2.58点	2.57点	2.61点	-
9項目	2.76点	2.74点	2.73点	2.75点	-
<③-3健康経営に関するアンケート>	2025年度	2024年度	2023年度	2022年度	2021年度
健康経営施策に対する満足度（%）	60.30	61.05	60.59	-	-
組織全体の活性度（5点満点）	3.19点	3.30点	3.28点	-	-
組織に対する貢献意識（5点満点）	3.08点	3.01点	3.00点	-	-

一般社団法人半田市医師会 行動計画

一般社団法人半田市医師会では就業人口が減少する中、全職員がその個性と能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができるよう雇用環境の整備を図りつつ、仕事と子育てを両立させ次世代育成支援について地域に貢献する企業となるため以下のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日 から 令和13年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1：管理職に占める女性割合を10%以上にする

対 策：あらゆる局面で判断に困らないよう実務経験を積ませることと並行して、昇格意欲の喚起または管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修の企画・実施する。

目標2：男女育休取得率の100%を維持と職場復帰時のサポート充実

対 策：安心して産休が取れるよう取得前に諸制度の説明、育児休業から復帰する職員に復職前面談を実施し、制度の周知を行うとともに定時勤務や短時間勤務、始業時間の繰り上げ下げ等により労働者本人に最適な働き方の提案を行う。

目標3：1人当たりの所定外労働時間を月平均30時間以内とする

対 策：打刻機設置場所の増設と運用変更による本人意識の向上と管理職がリアルタイムで勤怠が把握できる仕組みを構築する。また、職員向けに勤怠管理ルールを再度周知する。また、業務分担やスケジュールを見直し、業務マニュアル等の更新を行い、業務が滞ることなく負担軽減ができるようにする。

目標4：個々の能力開発とモチベーションの向上に向けた体制作りを行う

対 策：見直しを行い令和8年度より運用される規則、規程や人事処遇制度について階層別に教育を行い、定時、短時間勤務者も含め個人の目標設定と達成度の確認、個々の能力開発を基にした人事考課を行い、職員のモチベーション向上と離職者の減少を目指す。

## 【各種公開指標】

### 1) 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

#### ① 男女間賃金差異

(男性の平均賃金-女性の平均賃金) /男性の平均賃金×100

全労働者 70.0%

正規雇用労働者 55.5%

非正規雇用労働者 91.9%

#### ② 係長以上の役職に女性がついている割合 32.1%

(内課長以上の割合 17.4%)

#### ③ 労働者に占める女性労働者の割合

医療技術職 74.5%

事務職 87.9%

### 2) 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備

#### ④男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

男性 100% (期間平均 44日 (28~62日))

女性 100% (期間平均 1年 )