

# 健保職員の健康づくり【理事長メッセージ、当組合の理念 等】

## 1 理事長メッセージ

当組合では、「中電グループのみなさまとご家族の健康と暮らしを誠心誠意サポートする」ことを通して、みなさまと事業主の信頼と期待に応えるとともに、中電グループの事業発展と社会への貢献に努めることを理念とし、「サポートしたい。笑顔が続く未来のために。」をスローガンに掲げています。

当組合で働く職員一人ひとりにおいても、心身の健康保持・増進に取り組み、いきいきと働けるよう職場環境を充実します。また、健康リテラシーを高められるよう意識啓発のための機会を提供します。

中部電力健康保険組合 理事長 中和田 教仁

## 2 中部電力健康保険組合の理念、スローガン、5つの基本方針

### 中部電力健康保険組合の理念

中部電力健康保険組合は、  
「中電グループのみなさまとご家族の健康と暮らしを誠心誠意サポートする」ことを通して、  
みなさまと事業主の信頼と期待に応えるとともに、  
中電グループの事業発展と社会への貢献に努めます。

#### スローガン

サポートしたい。笑顔が続く未来のために。

### 5つの基本方針

- 1 私たちは、中電グループのみなさまと事業主に寄り添い、信頼と期待に応える「CSナンバーワン健保」を目指します。
- 2 私たちは、中電グループのみなさまとご家族がいつまでも健康で長生きできるような「健康づくり」を積極的にサポートします。
- 3 私たちは、中電グループのみなさまとご家族が安心して適正な医療が受けられるよう積極的かつ定期的な「情報提供」に努めます。
- 4 私たちは、全員がプロ意識を持ってコンプライアンスを厳守し、専門的知識の修得と職務能力の向上に努めます。
- 5 私たちは、中電グループのみなさまからお預かりしている個人情報の保護に万全を期します。

平成28年4月1日制定 中部電力健康保険組合

# 健保職員の健康づくり【健康宣言書、健康宣言チャレンジ事業所】

## 3 健康宣言書

当組合では、「健康経営優良法人」認定のはじめの一步として、2018年より「健康宣言」を行っています。

(2025年11月 改定版)

# 健康宣言書

下記の項目にご記入の上、E-mail または FAX等でご応募ください

## 宣言をして取り組みます

**必須項目**

- 健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診
- 健康づくり担当者の設置
- (求めに応じて)40歳以上の社員の健診データの提供
- 健康経営の具体的な推進計画
- 受動喫煙対策に関する取り組み
- 健康経営の取り組みに関する評価・改善
- 法令を遵守している

**選択項目**

取り組み項目 指定の項目数以上 選んでチェック  してください

推奨選択 社員の家族の健康にも積極的に取り組みます 1

必須選択 社員の健康課題の把握と必要な対策の検討を行います 2項目以上 2  3  4

必須選択 健康経営の実践に向けて環境を整えます 2項目以上 5  6  7  8  9  10  11

必須選択 社員の心と身体の健康づくりに取り組みます 4項目以上 12  13  14  15  16  17  18

その他 (自由で取り組み項目がある場合は、ご記入ください)

宣言日 2026年 4月 27日 事業主署名欄 中野田 義仁

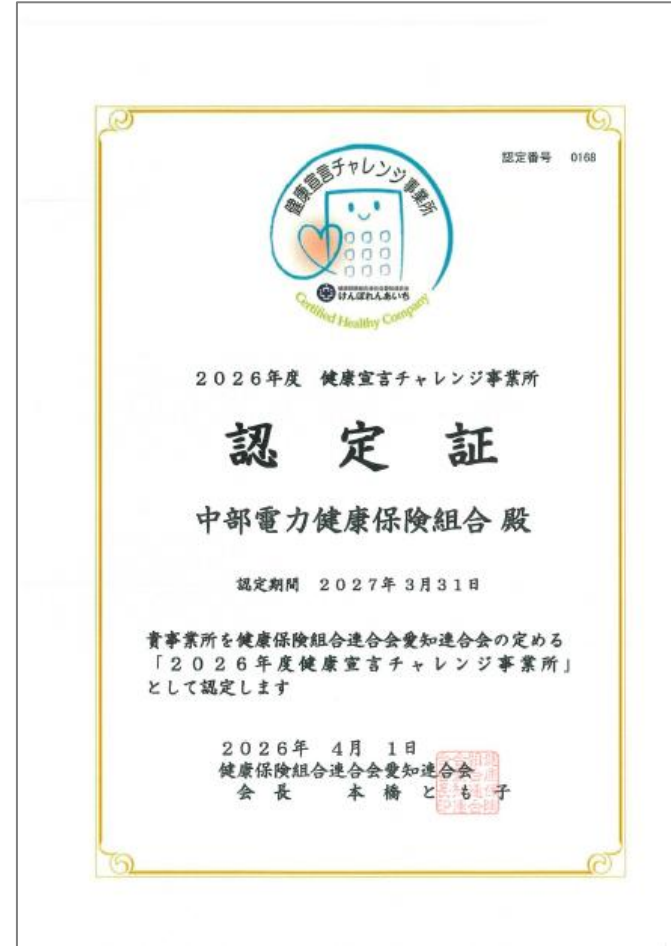
事業所名	中部電力健康保険組合	保険証の記号	3701
健康づくり担当者の氏名	日下 紗由美	電話番号	052-880-6200

健康保険組合のホームページやけんぽだよりへの掲載を希望しない  
※健康保険組合からのメール、健康宣言書及び本事業所名を掲載します。掲載を希望しない場合は、お問い合わせください。

◆ E-mail または FAX等でご応募ください 健康保険組合行

## 4 健康宣言チャレンジ事業所

当組合では、全国健康保険協会愛知支部より「健康宣言チャレンジ事業所」に認定されています。



## 5 健康経営優良法人 ネクストブライト500

当組合では、「健康経営優良法人2025）」ネクストブライト500に認定されています。【'21~'25年まで5年連続ブライト500認定】



## 6 スポーツエールカンパニー認定証

当組合では、スポーツ庁より職員の健康増進の取り組みを行っている事業所として、「スポーツエールカンパニー」に認定されています。



## 7 がん対策推進企業アクション

当組合では、2024年12月12日より「厚生労働省委託 がん対策企業アクション 推進パートナー企業」に登録されています。



# 健保職員の健康づくり【取り組み項目①】

## 8 2026年度 職員の健康づくり取り組み項目

項目	実施・活動内容	時期
健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康宣言チャレンジ事務所認定証を事務所入口に掲示</li> <li>HPへ取組内容を掲載 ・ インターンシップ実施時に健康経営を説明</li> <li>名刺裏面に健康課題への取組み掲載</li> </ul>	通年
健康づくり担当者の設置	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康増進ワーキングを設置（各チーム1名 計3名）</li> </ul>	通年
（求めに応じて）40歳以上の社員の健診データの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>全員のデータ提供を実施</li> </ul>	通年
健康経営の具体的な推進計画	<p>【課題】 季節性による睡眠不足や体調不良への対応 睡眠時間確保への対応</p> <p>【推進計画】 ①季節に応じた体調不良へのケアやその対策のセミナーの実施 ②睡眠チェックシートを実施し、生活習慣の状況把握と意識改善 ③睡眠時間確保のためのフレックス・テレワーク制度活用の周知</p>	通年
健康経営の取り組みに関する評価・改善	<p>【目標】 睡眠チェックシートの睡眠休養感3以下の職員を5人以下とすること</p> <p>【評価】 8人（2025年5月時点）8人⇒11人（2025年8月時点）11人に悪化 目標の再設定によるアプローチが必要</p> <p>【改善】 睡眠目標を設定・確認し「睡眠休養感」の改善を目指すための取り組みを継続する</p> <p>【達成年度】 2028年度</p>	通年

# 健保職員の健康づくり【取り組み項目②】

## 8 2026年度 職員の健康づくり取り組み項目

項目	実施・活動内容	時期
社員の家族の健康に対する積極的な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 家族に対する積極的な受診勧奨（家族の健診受診率100%）</li> </ul>	通年
定期健康診断の受診	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人間ドック受診者に対する自己負担費用を全額補助（受診率100%）</li> </ul>	年1回 (3月～12月)
受診勧奨の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健診結果により再検査や精密検査が必要な場合、個別周知を実施</li> <li>・ がん検診等任意検診の費用補助実施</li> </ul>	年1回 (6、9、2月)
ストレスチェックの実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ メンタル不調者のいない職場づくりを推進</li> </ul>	10月
管理職又は一般社員に対する教育機会の設定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 上長からの健康情報の提供</li> <li>・ eラーニングによる教育の実施</li> <li>・ 情報誌の回覧</li> <li>・ 健康情報ポータルサイトのイベント【健康クイズ】への参加勧奨</li> </ul>	通年
適切な働き方の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 残業する際には上長承認を受け実施</li> <li>・ 個人のノー残業デー【週1回】、職場全体ノー残業デー【月1回】の設定</li> <li>・ 前月に翌月の休暇予定を明記し、全員が毎月1日以上休暇取得できるよう管理 ※チーム内・外での応援体制を整えるため、月初および毎週業務予定を確認</li> <li>・ テレワークの快適実施のため携帯電話の一人1台貸与および基幹システムのシンクライアントPCの設置</li> <li>・ フレックス勤務制度の有効活用</li> <li>・ 断続勤務制度の活用</li> <li>・ 勤務間インターバル制度の整備</li> <li>・ オンライン会議への環境整備</li> <li>・ 在宅勤務の活用</li> <li>・ eラーニング教育の実施</li> <li>・ 電子承認システムの活用</li> </ul>	通年

# 健保職員の健康づくり【取り組み項目③】

## 7 2026年度 職員の健康づくり取り組み項目

項目	実施・活動内容	時期
コミュニケーションの促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1 on 1 の実施</li> <li>・ 理事長を含めた昼食懇談会の実施</li> <li>・ ボーリング大会に参加（11月）</li> <li>・ 慰安会（3月）</li> <li>・ 懇親会の実施</li> <li>・ eラーニングによる教育を提供</li> <li>・ セミナーの実施</li> </ul>	通年
私病等に関する復職・両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 傷病をかかえる職員・家族への配慮や支援を実施            （勤務時間・作業内容・通勤方法等の対応を実施／在宅勤務の活用／ライフサポート休暇の取得／フレックス勤務制度の有効活用／断続勤務制度の活用）</li> </ul>	通年
保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 健診結果に基づく個別保健指導の年3回実施</li> </ul>	6、9、2月
食生活の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全体朝礼での食事目標の共有</li> <li>・ 健康弁当の利用促進</li> <li>・ 情報誌の回覧</li> <li>・ P e p U pからの情報提供</li> </ul>	通年
運動機会の増進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 朝9時はラジオ体操とスクワット、15時はストレッチを実施</li> <li>・ ウエアラブル端末を全員に貸与し、毎日の歩数を見える化</li> <li>・ 健康情報ポータルサイトの活用とイベントへの積極的参加を推奨            （8月健康クイズ、4月・10月ウォーキング、1月体重測定チャレンジ）</li> <li>・ 1日8,000歩のウォーキング推奨</li> <li>・ バランスボールチェアの利用推奨</li> <li>・ 健康啓発動画 [kickake®オンライン] の利用促進</li> <li>・ スポーツジムの紹介（ベネフィットステーション、健保契約施設）</li> <li>・ スポーツエールカンパニー認定</li> <li>・ 口コミ度確認 [立ち上がりテスト・2ステップテスト] の実施</li> </ul>	通年

# 健保職員の健康づくり【取り組み項目④】

## 8 2026年度 職員の健康づくり取り組み項目

選択項目（実施・活動項目）	実施・活動内容	時期
女性の健康保持・増進	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 全員が婦人科健診を受診するよう健診補助や受診勧奨を実施</li><li>・ 急に体調不良となった場合の休憩場所を確保</li><li>・ 健康弁当の利用促進を実施</li><li>・ 在宅勤務の活用</li><li>・ eラーニングによる女性特有の未病（不定愁訴）に対する理解醸成</li><li>・ 健康情報ポータルサイトからの情報提供</li><li>・ 健康増進WGメンバーによる情報収集</li></ul>	通年
長時間労働者への対応	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 上長等による本人面談</li><li>・ 業務負荷の見直し</li><li>・ 勤務時間の制限（インターバル勤務）</li><li>・ フレックス制度の有効活用を推奨</li><li>・ eラーニングによる教育の実施</li><li>・ 外部委託先による対象者へのフォロー実施</li><li>・ 健診結果に基づく個別保健指導の実施</li><li>・ 対応方法の整備と周知</li></ul>	通年
メンタルヘルス不調者への対応	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 相談窓口の設置（ベネフィットステーションの利用紹介）</li><li>・ 外部委託にて実施する保健指導時に相談</li><li>・ eラーニングによる教育の実施</li><li>・ 対応方法の整備と周知</li></ul>	通年

# 健保職員の健康づくり【取り組み項目⑤】

## 8 2026年度 職員の健康づくり取り組み項目

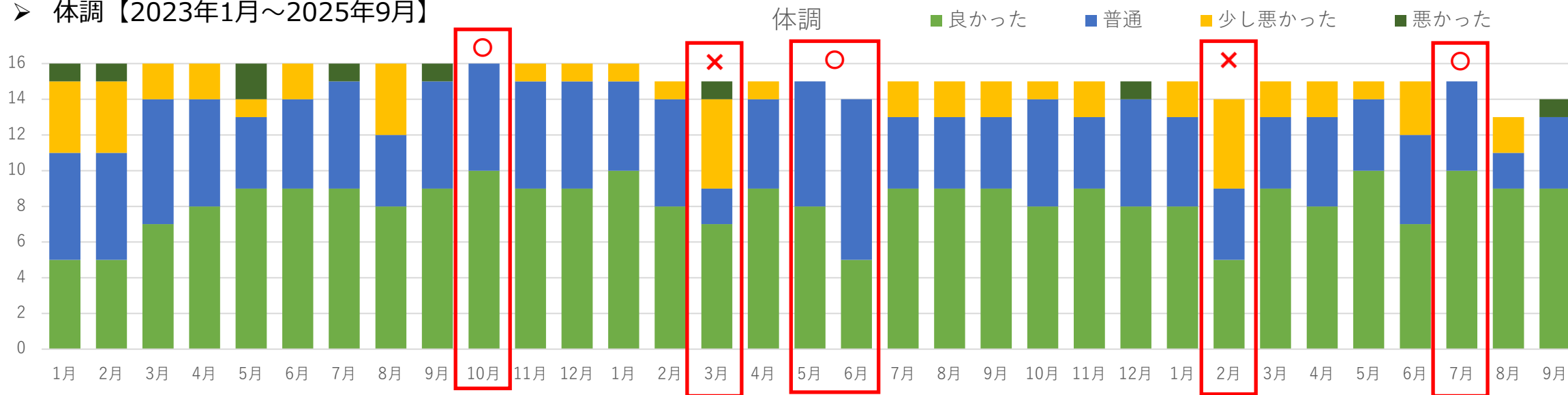
選択項目（実施・活動項目）	実施・活動内容	時期
感染症予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ライフサポート休暇の取得</li> <li>・ インフルエンザ予防接種費用補助</li> <li>・ 在宅勤務の活用</li> <li>・ アルコール消毒液、除菌シート、アクリル板、加湿器を設置</li> <li>・ フェイスシールド、非接触式温度計、感染者発生時の消毒液や手袋等の常備</li> <li>・ 執務室の窓を定時3回〔9時、12時、15時〕15分程度開放し換気を徹底</li> <li>・ 上長からの情報配信</li> <li>・ 健康情報ポータルサイトからの情報提供</li> </ul>	随時
喫煙率低下に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 敷地内全面禁煙</li> <li>・ 禁煙外来への受診勧奨</li> <li>・ 禁煙アプリの紹介</li> <li>・ 出勤時〔昼休みを含む〕の禁煙推奨 (開始後は週1日、定着後は週2日以上を目指す)</li> <li>・ たばこによる健康被害の知識醸成研修の実施</li> </ul>	通年
受動喫煙対策に関する取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 敷地内全面禁煙</li> <li>・ 喫煙後30分執務室への入室禁止</li> <li>・ たばこによる健康被害の知識醸成研修の実施</li> </ul>	通年

# 健保職員の健康づくり【職員アンケート（体調）】

## 9 取り組み実施状況（その①）

当組合では月初めに「職員アンケート」を実施し、前月の自身の体調等（体調、食事、睡眠）を振り返る機会の提供とパフォーマンス度を測定をしています。

### ▶ 体調【2023年1月～2025年9月】



- アンケート開始から33ヶ月間のうち、職員全員が体調が「良かった」または「普通」と回答し、不調を感じない状態であった月は4か月のみだった。
- 体調が「少し悪かった」または「悪かった」と回答した場合、その要因を確認しており、風邪や花粉症、胃の不調等が挙げられた。
- 年度末の2～3月は繁忙期でもあり、不調を抱える職員の割合が多い傾向にあった。

### ◆ 当組合の主な対応策

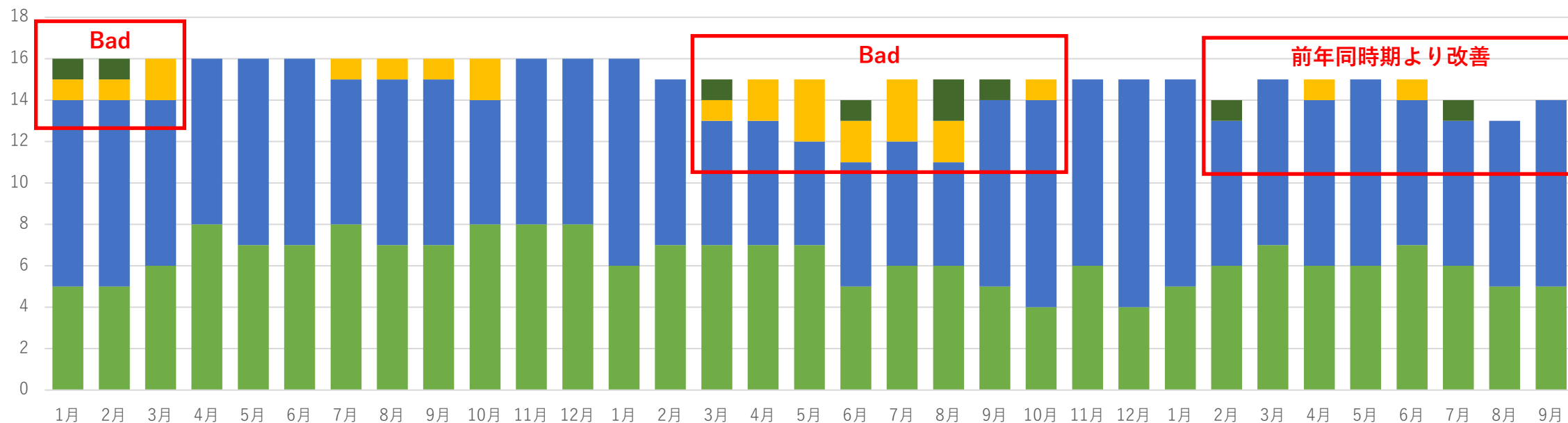
- 休暇制度の活用
- 勤務制度（フレックス勤務、テレワーク等）の活用
  - ➔ 医療機関の受診機会の確保する
  - ➔ 体調に応じて勤務時間を調整する
- 1on1における上長による聞き取りの実施

## 9 取り組み実施状況（その②）

### ➤ 食事【2023年1月～2025年9月】

食事

■ 十分とれていた ■ とれていた ■ どちらでもない ■ とれなかった



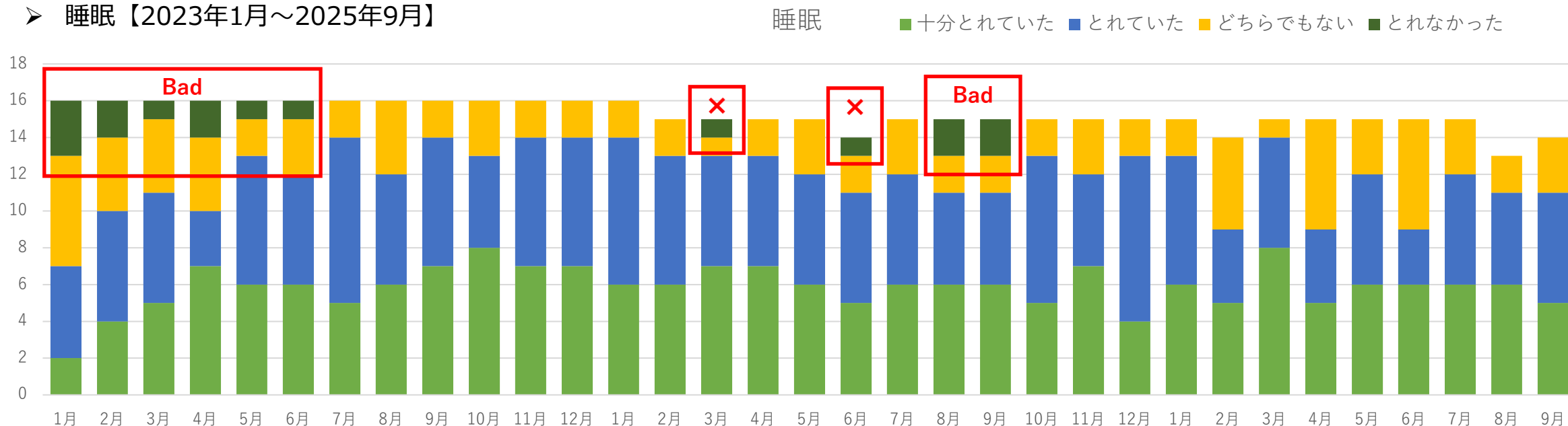
- アンケート開始から33ヶ月間のうち、職員全員が食事が「十分とれていた」または「普通」と回答し、食生活に問題がなかった月は14か月あった。
- 2024年3月～10月において、「どちらでもない」または「とれなかった」と回答した人の割合が多かった。冬場は風邪等による体調不良、夏場は暑さによる食欲不振が要因であった。
- ➡ 2025年の同時期と比較した結果、「どちらでもない」と回答した職員が減少し、「とれていた」と回答した職員が増加したことから改善がみられた。

#### ◆ 当組合の主な対応策

- 全体朝礼における食事目標の共有
  - ➡ 季節に応じて摂取したい栄養素情報とその栄養素を含む食材・レシピの共有
- 健康弁当の利用促進

## 9 取り組みの実施状況（その③）

### ➤ 睡眠【2023年1月～2025年9月】



- アンケート開始から33ヶ月間のうち、職員全員が睡眠が「十分とれていた」または「とれていた」と回答し、睡眠不調を感じない状態であった月はなく、毎月何らかの睡眠不調を抱えている状態にあることが分かった。
- 睡眠が「とれなかった」と回答した職員の割合は、アンケート開始時との経年比較においては減少したものの、季節的な要因による変動が確認できた。

- 自身の睡眠課題の自覚と改善目標の設定  
➡ 詳細は次のスライド（P12）

#### ◆ 当組合の主な対応策

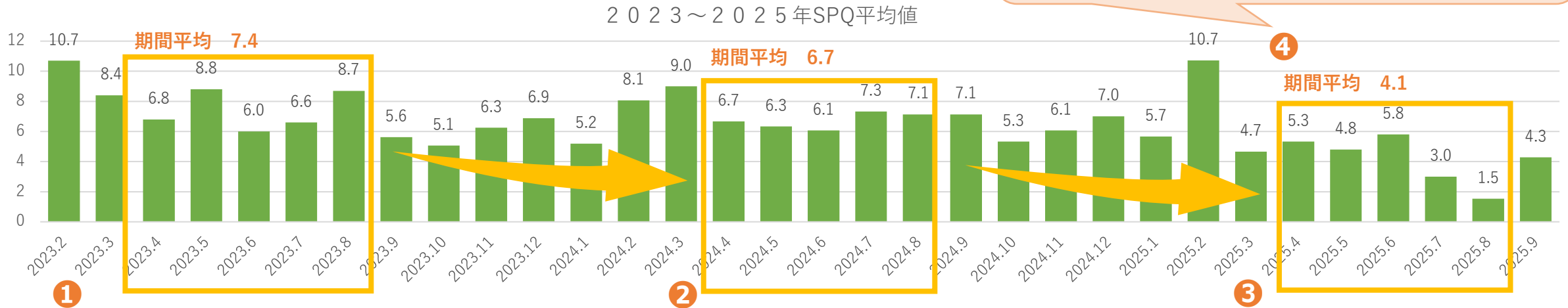
- 冊子「ねむりのあんしんガイド」の配付
- 疲労蓄積度セルフチェックの実施
- eラーニングによる教育
- eメールによる情報配信
- 職員の「快眠のコツ」に関する情報収集  
➡ 職場の会議内で全体共有

## 9 取り組みの実施状況（その④）

➤ パフォーマンス度の確認 【2023年2月～2025年9月】

### ④取り組み結果【中間報告】

2023年から2025年の3年間の同時期（4月～8月の5カ月間）のSPQ平均値を比較すると、**7.4** → **6.7**（前年度0.7pt減） → **4.1**（前年度2.6pt減）と減少傾向にある。



### ①睡眠のチカラに着目し、プレゼンティイズムの計測開始

睡眠の質や時間を確保することにより、プレゼンティイズムを下げられるのでは…？と仮説をたて、職員アンケートにパフォーマンス度（割合）とその理由を追加

### ②睡眠課題の改善に向けた対策

- 睡眠の質を知り、データから自分の眠りを理解する  
➔Fitbit（貸与）で各睡眠ステージの時間計測とスコアによる眠りの質を計測開始。
- 自分の睡眠課題を自覚し、よりよい睡眠習慣を目指す！  
➔セミナー受講【2024年3月12日】+睡眠アンケート（事前）+フィードバックシートによる分析結果を確認

### ③2025年度の新たな取り組み【継続中】

- 睡眠チェックシートを活用し、睡眠状況を把握する  
➔年3回（5、9、1月）、睡眠チェックシートで就床時刻と起床時刻、実際に眠っていた時間、睡眠休養感（睡眠で休養がとれた感覚）を1週間記録
- 意識改善度を数値化してフィードバック  
➔睡眠休養感と関連する眠りの環境や生活習慣を振り返り、改善ポイントを確認

### ●個々に「睡眠目標」を設定

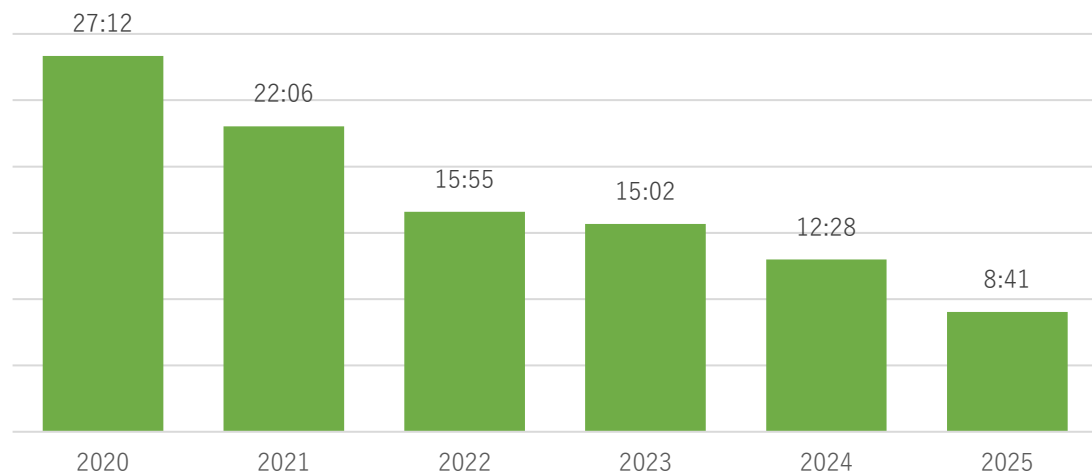
➔睡眠の質も高めるための「睡眠目標」を設定し、もう表に対する実施率を確認し、達成度合に応じて目標の再設定も実施

## 9 取り組みの実施状況（その⑤）

当組合では、育児や介護等、多様化していく生活環境に即した働き方を構築することにより、充実した生活と仕事の生産性向上をめざしています。テレワーク制度、フレックス勤務制度（コアタイム制の廃止、断続勤務の取扱いの新設等）ニーズに即した対応を実施しています。また、職員の平均勤続年数は約23年、職員の84.6%が女性です。育児・介護休業からの復職率は100%です。（2026年3月末時点）

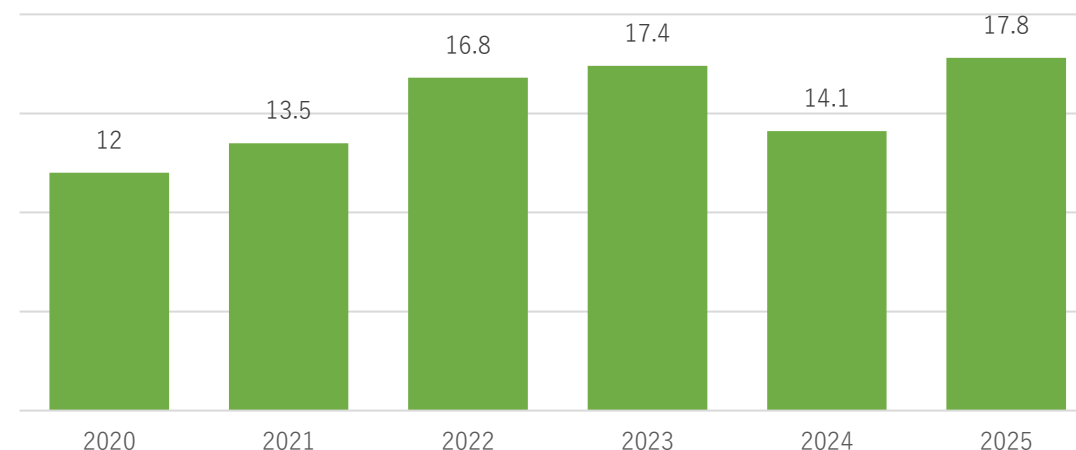
### ➤ 職場の環境づくり（時間外勤務、休暇取得状況）

月間平均時間外勤務時間数



- 2020年度以降、5年連続で減少傾向にある
- 2025年度の平均時間外勤務時間は約8.4時間/月

年間平均休暇取得日数



- 2025年度の平均休暇取得日数は約18日/年

#### 時間外勤務時間数の削減に向けた取り組み

- ① 職場懇談会（毎月開催）等で繰り返し勤務制度の説明（～2020年）
- ② 計画休日、フレックスタイム勤務制度導入（2020年4月～）
- ③ コアタイムの廃止、半日休暇取得時および勤務免除の取扱いの明確化、断続勤務の取扱いの新設（2023年9月～）

#### 取り組み結果

- 時間外勤務時間数の目標：平均15h/月
- ・ 2024年度 達成！
  - ・ 2025年度 達成！

# 健保職員の健康づくり【定期健康診断・保健指導】

## 9 取り組みの実施状況（その⑥）

当組合の職員は、定期健康診断として毎年人間ドックを受診しており、受診率は100%です。また、健診結果に基づく保健指導についても年に3回定期実施しており、実施率および参加率ともに100%です。保健指導においては、精密検査の受診勧奨または精密検査の受診結果報告に基づく指導を行っており、適切な医療に繋げることで健康の保持を図っています。

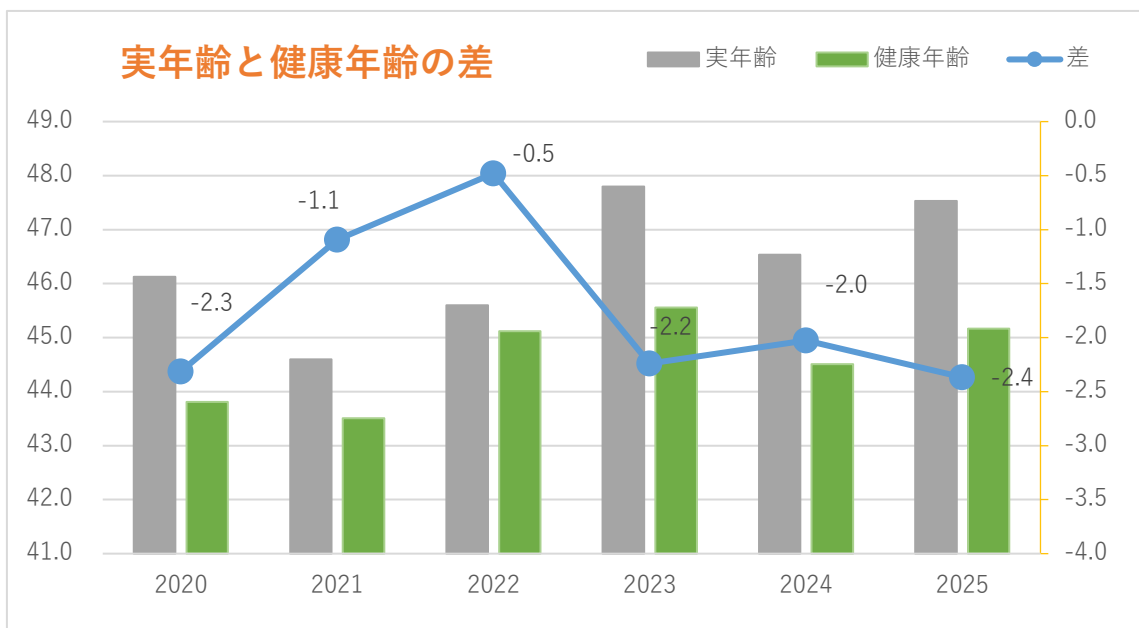
また、保健指導の該当率は低く、該当した場合は人間ドック受診当日に健診機関で初回面談を実施しています。

### ➤ 定期健康診断および保健指導

年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
定期健康診断の受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
定期健康診断結果に基づく保健指導の実施率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### ◆ 健康年齢とは

Pep Upで示される自身の健康状態を分かりやすく理解するための指標。160万人分の健診データと医療費をもとに開発されており、実年齢より若ければ若いほど良い。

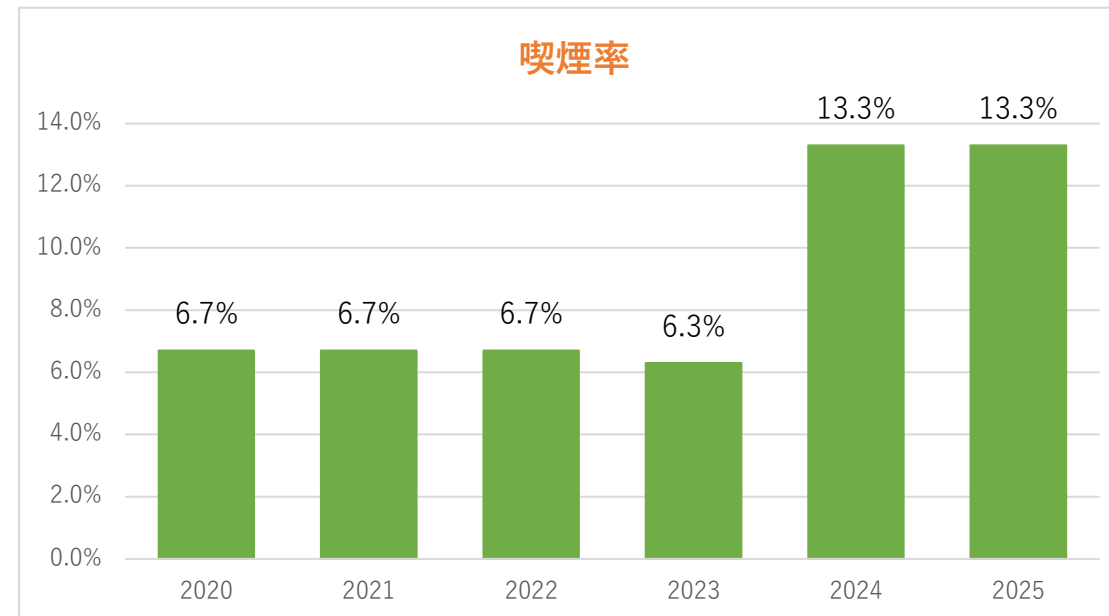
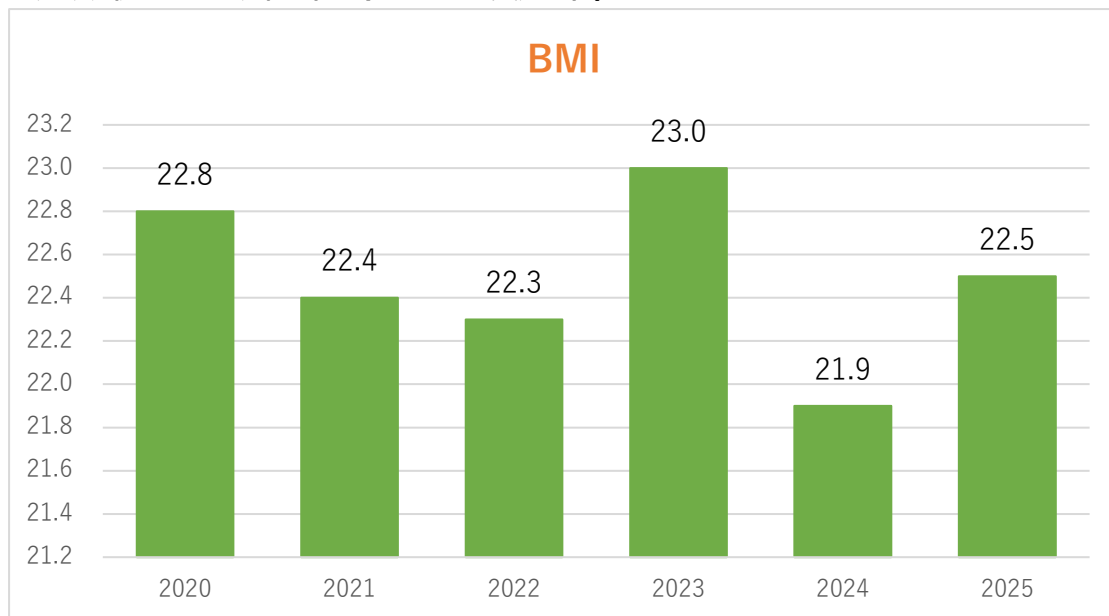


●棒グラフは職員の実年齢と健康年齢の平均値であり、いずれの年度も実年齢より健康年齢の方が若いことから健康度が高い

●折れ線グラフは実年齢と健康年齢の差であり、2025年度の健康年齢は実年齢より2.4歳若い結果となり、前年度2.0歳より0.4pt健康状態の向上に繋がった

## 9 取り組みの実施状況（その⑦）

### ➤ 定期健康診断結果（BMI、喫煙率）



- BMIの平均値は良好な状態を維持しており、2025年度は22.5%であった
- 2025年度の間診において、「20歳の時の体重より10kg以上増加している」と回答した者の割合は26.7%で、前年度6.7%から20pt増加した

- 2024年度に喫煙者数に変動があったため前年度より7pt増加し、2025年度も変動はない

### 職員の健康づくりへの主な取り組み

- ① Fitbitを貸与し毎日の歩数を見える化し、1日8,000歩を週5回以上と週1回以上の体重測定の実施  
➡達成状況を数値化し出入口に掲示、半期ごとに達成者へインセンティブを付与
- ② 朝はラジオ体操とスクワット、15時にはストレッチ（毎日実施）  
健康啓発動画によるヨガストレッチ、マインドフルネス呼吸法を実施（月2回）

### 喫煙率低下および受動喫煙対策に関する取り組み

- ① 勤務時間中の喫煙禁止、出勤時（昼休憩含む）の禁煙推奨
- ② たばこによる健康被害の知識情勢研修の実施 等

- ③ Pep Upの健康イベントへの参加（年4回）※詳細は17、18ページ参照

# 健保職員の健康づくり【健康イベント（ウォーキング）】

## 9 取り組み施策の実施状況（その⑧）

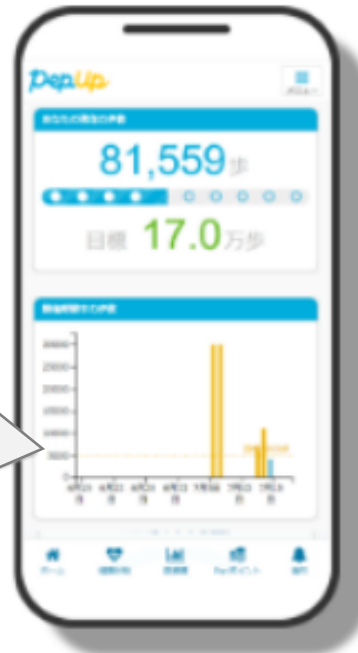
当組合では、ポータルサイトPep Upを活用した健康イベントを年4回（4月と10月はウォーキング、8月は健康クイズ、1月は体重測定チャレンジ）を実施しています。

この健康イベントは、当組合が全被保険者および被扶養配偶者を対象に実施周知を行い参加勧奨を実施しています。年々参加者数が増加しており、全体の参加率に比べ当組合の職員の参加率は100%と高い結果となっています。

### ➤ Pep Up健康イベント（年4回）

#### ウォーキング（4月、10月）

職員は3チームで参加しています。チーム名を考えるのも楽しみのひとつです。



個人累積表示等により、個人目標もモチベーションを持って取り組める仕組み！

	実施月	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
当組合の職員の参加率	4月	100%	100%	100%	100%	100%
全被保険者の参加率		19.6%	31.3%	32.8%	45.0%	45.8%
当組合の職員の参加率	10月	100%	100%	100%	100%	100%
全被保険者の参加率		24.6%	34.6%	39.7%	49.5%	52.2%

#### ● 運動習慣の定着を図る

1日平均歩数8,000歩以上、1カ月24万歩以上を目指して、個人戦とチーム戦が行われます。ウェアラブル端末Fitbitまたは、Pep Upアプリを使ってAppleのヘルスケアやGoogleFitと連動することで歩数を自動取得することができます。

最近では、参加者が歩数を重ねるごとに、ストーリーに沿ってキャラクターが変化していく仕掛けもあり、開催期間中のログインを促し、日々の歩数確認の促進に繋がっています。

# 健保職員の健康づくり【健康イベント（健康クイズ等）】

## 9 取り組み施策の実施状況（その⑨）

➤ Pep Up健康イベント（年4回）

### 健康クイズ（8月）



	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
当組合の職員の参加率	100%	100%	92.9%	92.3%	100%
全被保険者の参加率	11.8%	16.8%	18.9%	24.8%	28.0%

#### ●健康リテラシーの向上を目指す

6種のカテゴリ（食生活、身体活動と運動、睡眠とメンタルヘルス、がん、オーラルケア、トレンド）を題材とした健康クイズ、全30問にチャレンジします。

回答率と称号（健康博士など）が表示され、職員は全カテゴリ全問正解は「健康博士」を目指しています。

### 体重測定チャレンジ（1月）



	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
当組合の職員の参加率	100%	100%	100%	100%	100%
全被保険者の参加率	15.5%	19.1%	20.8%	26.8%	27.8%

#### ●適正体重を保ち、生活習慣を整える

体重記録をするだけの簡単なチャレンジイベントです。ご自身の生活と体重の変化にどのような関係があるのか気付きを促し、体重コントロールと健康生活に繋げることを期待しています。

運動不足に陥りやすい冬季で、年末年始の体重変化が気になる時期に行うことも狙いの一つです。

## 9 取り組み施策の実施状況（その⑩）

### ●健康リテラシーの向上を目指す

4種のカテゴリ（禁煙対策、メンタルヘルス対策、こどもの健康情報、性差に応じた健康支援）を学びます。

➤ Pep Up eラーニング（年4回）

### 1 禁煙対策

たばこと健康（6月）



### 2 メンタルヘルス対策

ストレスについて学ぶ（8月）



### 3 こどもの健康情報

上手な医師のかかり方（11月）



### 4 性差に応じた健康支援

女性のからだの変化（2月）



2025年度	6月	8月	11月	2月
当組合の職員の参加率	100%	100%	84.6%	84.6%
全被保険者の参加率	18.8%	16.1%	15.1%	15.6%

2024年度	6月・9月・12月
当組合の職員の参加率	100%
全被保険者の参加率	8.2%

➤ 2024年度の実施状況

### 女性の健康

女性特有の健康課題（6月、9月、12月）

※ 年3回とも同一内容を配信