

2022年度取組み報告書



ミライの健康を創ろう



KKCはSDGsに取り組んでいます



KKC SDGs宣言

経営理念

- ・ 積極的な健康づくりを支援し、快適な社会の実現を目指します。
- ・ お客様の立場で考え、信頼に応えるサービスを提供します。
- ・ 従業員一人ひとりが満足できる永続的な発展を目指します。

KKCは、3つの経営理念を掲げ、
人々の疾病予防及び健康増進活動を促進し、
健康管理の向上に寄与すべく事業を展開してまいりました。

今後も、お客様一人ひとりの「生涯健康管理」を支え、
社会に求められる企業として、
健康寿命延伸を目的とした予防医療サービスを展開します。

また、脱炭素社会を目指し、
地域の社会的課題解決と経済成長の両立をはかり、
持続可能な社会の実現に向けて邁進します。

一般財団法人 近畿健康管理センター
理事長 木村 隆

事業を通じて

「健康」「環境」「地域」「人財」「事業組織」

5つのテーマでSDGs達成に向けた活動を展開します



SDGs取り組み内容

健

康

～目標～

健康づくりのパートナーとしての役割を担うため、生涯健康づくりのための行動変容に繋がる健康増進サービスの提供を目指します。



[健康寿命延伸]

- ・健康管理クラウドサービスの推進
- ・WEB問診利用拡大
- ・人間ドック受診者へのフォローアップ強化
- ・医療精度の維持向上(精度管理事業/症例検討会/各種施設認定取得)
- ・生活習慣改善に繋がる運動、栄養指導実施
- ・生活習慣病やフレイル、認知症等の予防啓発およびサービス推進
- ・感染症対策ワクチン接種
- ・地域分散健診の展開(集合健診での実施)
- ・健康啓発動画のYouTube発信
- ・被扶養者向け健診の充実/健保、市町村との連携
- ・顧客の健康教育および健康経営の推進

★健康診断項目(BMI、血圧、血糖、LDLコレステロール)の
性年代別有所見率 0.1ポイント減少(2023) 0.5ポイント減少(2030)

[個人会員組織 KKC Let's 会員拡大]

- ・顧客満足/利用者数向上(季節毎の健康情報配信、健康イベント等)
- ・定年退職時の個人会員組織へのフォローアップ

★個人会員組織KKC Let's会員 3万人(2030)

SDGs具体的活動 ～健康～

健康管理の意識向上 「ヘルスクラウドサービス MIRAI+」の推進	「ヘルスクラウドサービスMIRAI+」の推進により、健康管理の意識向上を醸成するとともに「資源ロス削減」「CO ₂ 排出削減」にも取り組んでいます。 ・2022年度導入率8%							
医療精度の維持向上	委員会等を定期的開催し、医療精度の維持向上を推進しました。主な取り組みは次の通りです。 <table><tr><td>医療精度管理委員会</td><td>年間1回開催</td></tr><tr><td>医療業務管理委員会</td><td>年間4回開催</td></tr><tr><td>医療精度管理委員会分科会</td><td>年間8回開催</td></tr></table>	医療精度管理委員会	年間1回開催	医療業務管理委員会	年間4回開催	医療精度管理委員会分科会	年間8回開催	
医療精度管理委員会	年間1回開催							
医療業務管理委員会	年間4回開催							
医療精度管理委員会分科会	年間8回開催							
生活習慣病やフレイル、 認知症等の予防啓発 及びサービス推進	フレイルやサルコペニア予防を目的としたサービス「あすからだチェック」(立命館大学スポーツ健康科学部真田樹義教授監修)の利用促進に取り組みました。 ・2021年度受診者数:103人 ・2022年度受診者数:298人							
感染症対策/ワクチン接種	巡回健診、施設健診ともに感染症対策を講じたサービスを提供しました。 地域住民の皆さまへは自治体を通じて新型コロナウイルスワクチン接種を実施しました。 ・2021年度 新型コロナウイルスワクチン接種者数: 22,986人 ・2022年度 新型コロナウイルスワクチン接種者数: 5,347人 医師看護師派遣:1日 インフルエンザワクチン接種者数:14,737人							
健康啓発動画の YouTube発信	KKCチャンネルにて健康動画を発信することで、健康啓発に取り組みました。この動画は顧客事業所主催のセミナーで視聴いただく等、幅広く活用いただいております。 ・2021年度総視聴回数:4,229回 ・2022年度総視聴回数:7,537回							

SDGs具体的活動 ～健康～

季節毎の健康情報配信 や健康イベントによる顧客 満足/利用者数向上	ウェルネス健診クリニック並びに個人会員向けメールマガジンで「KKCタイムズ」を発信しました。 ・2022年度KKCタイムズ発行数:4回 ・2022年度メール配信:延べ10,782件	
顧客の健康教育 及び健康経営の推進	「定期健康診断のまとめ」を作成し、健康経営アドバイザーの視点からコメントを付けて提供することで、顧客事業所の健康経営推進をサポートしました。 ・2021年度発行件数:139件 ・2022年度発行件数:223件	
生活習慣病関連項目の 有所見率減少	健康寿命延伸のため、生活習慣病関連項目の有所見率減少に取り組みました。 2021年度健診項目の性別有所見率は以下の通りです。 (カッコ内は基準である2020年度比) 【BMI】男性9.4%(+0.3) 女性12.6%(+0.4) 【血圧】男性18.4%(-0.6) 女性10.7%(-0.3) 【血糖】男性10.1%(+0.3) 女性4.1%(-0.2) 【LDLコレステロール】男性5.6%(-0.3) 女性5.2%(-0.4)	
個人会員組織 KKC Let's会員拡大	・2021年度会員数:10,341人 ・2022年度会員数:10,377人	

SDGs取り組み内容

環 境

～目標～

DX(デジタルトランスフォーメーション)を通じて、
事業活動全般における脱炭素社会を目指します。



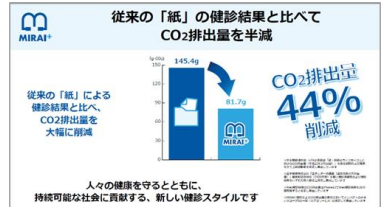
[資源ロス削減]

- ・DX導入によるペーパーレス化(健診結果/業務書類のデータ管理・最適化)
- ・再生エネルギー100%導入
- ・省エネ活動によるCO₂排出量削減
- ・プラスチック製品の使用削減
- ・社用車のEV/ハイブリッド切り替え
- ・特殊検診車の環境対応車両、次世代車両への切り替え
- ・健診結果WEB化によるサプライチェーンでのカーボンニュートラル推進

★CO2排出削減 実質 0 (2050)

- 自社社屋での再生エネルギー 100%導入(2023)
- 社用車EV・ハイブリッド100%導入(2030)
- 特殊検診車蓄電池装置搭載50%導入(2030)
- 健診結果100%ペーパーレス化(2030)

SDGs具体的活動 ～環境～

DX導入による ペーパーレス化	「ヘルスクラウドサービスMIRAI+」を活用し、ペーパーレスおよび結果配送に係る物流エネルギー削減によるCO2削減に取り組みました。 ・2022年度健診結果用紙発注数： 3,200,000枚 (前年度比5%増加)							
社内の紙資料使用数削減	会議時の紙資料の配布の廃止や、ワークフロー機能を活用した社内帳票の電子化に取り組みました。 ・2022年度コピー用紙発注枚数(A4換算)： 6,680,000枚(前年度比3.9%削減)							
自社社屋の再生エネルギー100%導入	・2022年10月より三重事業部で使用する電力の15%を再生可能エネルギー由来のCO₂フリー電気へ切り替えました。 ・2023年1月より滋賀事業部で使用する電力の100%を再生可能エネルギー由来のCO₂フリー電気へ切り替えました。							
CO ₂ 排出量削減	CO₂排出量削減のための取組みを推進しました。 2022年度CO₂排出量は以下の通りです。 <table><tr><td>【2022年度合計】1251.6t</td><td>【2021年度合計】1361.8t</td></tr><tr><td>CO₂ スcope1:759.1tCO₂</td><td>CO₂ スcope1:755.1tCO₂</td></tr><tr><td>スcope2:492.5tCO₂</td><td>スcope2:606.7tCO₂</td></tr></table>		【2022年度合計】1251.6t	【2021年度合計】1361.8t	CO ₂ スcope1:759.1tCO ₂	CO ₂ スcope1:755.1tCO ₂	スcope2:492.5tCO ₂	スcope2:606.7tCO ₂
【2022年度合計】1251.6t	【2021年度合計】1361.8t							
CO ₂ スcope1:759.1tCO ₂	CO ₂ スcope1:755.1tCO ₂							
スcope2:492.5tCO ₂	スcope2:606.7tCO ₂							
社用車のEV/ ハイブリッド切り替え	社用車のEV/ハイブリッド車の導入率向上を推進しました。 ・2022年度切替数:8台 (累計14台/導入率15.6%)							
特殊検診車の環境対応 車両、次世代車両への 切り替え	地球にやさしいクリーンな健診環境を目指し、特殊検診車の環境対応車両導入率向上を推進しました。 ・2022年度切替数:滋賀2台、名古屋1台 (累計5台/導入率9.1%)							

SDGs取り組み内容



～目標～

コミュニティを通じた新たなヘルスケアサービスに取り組み、
地域や職域の健康増進に寄与します。



[地域活性化の活動]

- ・地域住民に向けた健康啓発セミナー/イベントの実施
- ・企業や各種団体に対する健康教育/健康経営啓発
- ・地域分散健診の展開(集合健診での実施)
- ・地域医療連携
- ・定期的な地域清掃活動の実施
- ・敷地内外の環境美化/保全(樹木選定/草刈/花壇整備)
- ・環境保全を行う団体への寄付/支援
- ・学生就業体験/インターンシップ受け入れ/子供職業体験
- ・災害用備蓄の準備/一時避難スペース提供/ハザードマップの活用/BCPの策定
- ・地域の防犯対策/子ども110番の家

★イベント、セミナー等による健康啓発 年間5,000人(2023)

SDGs具体的活動 ～地域～

地域住民に向けた健康啓発セミナー/イベントの実施	健康啓発を目的に、セミナーやイベントを実施しました。 ・通年：協会けんぽ被扶養者健診での健康イベント（月2回開催） ・10月：四日市看護医療大学「四看大健康フェア」（共催）、クリニックイベント（新大阪） ・10月～12月：健康キャラバン隊（体組成測定、唾液検査） ・11月：腰痛肩こり教室、糖尿病予防教室/糖負荷試験、クリニックイベント（神戸） ・3月：クリニックイベント（栗東/四日市/ひこね/なんば）	 
企業や各種団体に対する健康教育/健康経営啓発	健康啓発を目的に、セミナーやイベントを実施しました。 ・6月、7月：肝臓についてのセミナー ・9月、10月：食生活セミナー ・10月～12月：健康キャラバン隊（体組成測定、唾液検査） ・11月：ロコモ予防セミナー、転倒防止セルフチェック、クリニックイベント（神戸） ・12月：まちゼミ（カラダチェック&ミニ健康講座） ・2月：身体とお口のフレイル予防について	
定期的な地域清掃活動の実施	各地で地域清掃活動を実施しました。 本 部：1回／年 大 阪：1回／2ヶ月 三 重：毎月第3水曜日 名古屋：毎週金曜日	
敷地内外の環境美化/保全(樹木選定/草刈/花壇整備)	各拠点で敷地内の環境美化に取り組みました。 本 部：敷地内植栽整備（年4回） 建物周辺清掃 滋 賀：栗東社屋周辺除草作業・樹木剪定 三 重：芝桜整備 名古屋：毎週金曜日に鶴舞事務所内及び周辺の一斉清掃	

SDGs具体的活動 ～地域～

環境保全等社会貢献事業への寄付支援	・滋賀県がん患者団体連絡協議会 ・滋賀応援寄附 ・三重大学大学院医学系研究科臨床医学系講座脳神経外科学 ・三重大学大学院医学系研究科臨床医学系講座消化器内科学 ・三重県津市緑化基金 ・立命館大学総合科学技術研究機構スポーツ健康科学研究センター ・一般社団法人名古屋ピンクリボンフェスタ実行委員会寄付目録贈呈	 【滋賀応援寄附】
緑化基金への寄附「KKCソーシャルプラン活動」	2008年から継続	
学生就業体験/インターンシップ受け入れ/子供職業体験	学生の就業体験やインターンシップの受け入れ等を実施しました。 ・2022年度インターンシップ・子ども職業体験：179人 「栗東市小学生のためのお仕事ノート」にKKCの仕事が掲載されました。	
産学連携	立命館大学超創人材プログラムプロジェクトゼミナール実施（年間10回）しました。 立命館大学アクティブライフ共創コンソーシアムに参画しました。 京都女子大学と包括連携協定締結しました。	
災害用備蓄の準備/一時避難スペース提供/ハザードマップの活用/BCPの策定	災害に備えるための活動に取り組みました。 ・避難訓練、消火訓練の実施（年1回） ・各拠点における災害用備蓄水の確保 ・災害救援自販機の設置 ・一時避難スペース提供 ・ハザードマップの活用 ・BCPの策定 ・子ども110版の家登録（2022年度2ヶ所：滋賀/大阪） ・2022年度避難訓練実施数 本部：年1回/ 滋賀：年1回/ 大阪：年3回/ 三重：年1回/ 東京：年2回/ 名古屋：年1回	
・地域の防犯対策/子ども110番の家	地域の防犯対策の取り組みとして、子ども110番の家に登録しました。 ・2022年度 2ヶ所（滋賀/大阪）	

SDGs 具体的活動 ～地域～

多様性を認め合う社会の実現	多様性を認め合う社会の実現のための活動に取り組みました。 ・施設における多目的トイレや多目的更衣室の設置、バリアフリー化 ・多言語対応（検査室の英語表示、Web問診の複数言語選択） ・健康診断受診票にユニバーサルデザインを採用 ・聴覚障害者や外国語対応が必要な方へイラスト等で検査指示を支援するシステム「e-検査ナビ」を搭載した胃部検診車を導入（滋賀 172号）	 
パートナーシップ	・健康しが共創会議参画企業 ・健幸都市くさつ賛同企業 ・健康経営活動として2022年11月より三重とこわか健康マイレージ事業参加企業に登録 （企業や市町の健康づくりイベントに参画しポイント付与等を行うなど） ・名古屋市SDGs推進プラットフォーム会員へ参画（三重事業部は三重県、大阪事業部は関西のSDGsパートナー登録準備中） ・NPO名古屋ピンクリボンフェスタパートナー企業	



SDGs取り組み内容



～目標～

一人ひとりが自身の可能性にチャレンジできる組織風土を醸成します。
あわせて、心身共に「健康」に働ける環境をつくと共に、
あらゆる人々が活躍できる社会を実現します。



[ダイバーシティ&インクルージョン推進]

- ・働き方改革とワークライフバランス
- ・所定外労働時間の削減(対前年度比10%削減)
- ・所定外労働時間の抑制(月30時間以上の人数を半減)
- ・各種団体及び学会への参画
- ・ダイバーシティ研究会・異業種交流会の参加
- ・男女共同参画
- ・高齢者/障害者/外国籍/LGBTQ+への配慮(サービス/施設面)
- ・次世代人財の育成
- ・障害者雇用/活躍支援

★男性/女性育児休業取得率100%(2023) / 女性管理職比率35%以上(2023)

SDGs具体的活動 ～人財～

男性/女性の育児休暇取得の推進	介護休業等規程、育児休業等規程、短時間正職員制度取扱規程、保育所利用規程等の就業規則を社内公開 ・2022年度男性・女性育児休業取得率： 男性125% / 女性100%
長時間労働の防止	36協定順守 所定外労働時間の抑制、削減 長時間労働が月30時間以上の人数を半減を目標に取組み 長時間労働（40時間超）の場合は「超過勤務改善報告書」を運用し是正を推進
多様な働き方	ノー残業デイの設定と周知 本部にてノー残業デイにあわせ、ライトダウンキャンペーン（18時に消灯推進）を実施 在宅勤務規程2022年10月制定 ・2022年度在宅勤務実施者：37人
ハラスメント対策	管理職対象に年1回ハラスメント研修実施 公益通報者保護規程に基づき相談体制の整備 事業部での勉強会実施（LGBTQ+に関する勉強会など/三重事業部）
高齢者雇用促進	職員の再雇用取扱規程にて、定年到達者（高齢者）の再雇用制度の見直しを実施
女性活躍推進	女性管理職の活躍推進 ・2022年度女性管理職比率：33.3%

SDGs具体的活動 ～人財～

ダイバーシティ研究会/異業種交流会の参加	ダイバーシティ研究会や(一社)滋賀経済産業協会主催の外部研修等 ・2022年度 ダイバーシティ研究会関係 社内10回(223名参加) 社外 4回(13名参加) (一社)滋賀経済産業協会 16回(56名参加)	 
働き方改革とワークライフバランス/男女共同参画	・平成15年 ファミリー・フレンドリー企業 労働局長賞受賞 ・平成23年 くるみん認定 ・平成24年 均等推進企業労働局長優良賞受賞 ・平成28年 イクボス宣言企業(令和4年現在/継続中) ・平成28年 三重/女性が働きやすい医療機関認定 (令和4年現在/継続中※令和6年度末まで) ・平成28年 大阪/大阪市女性活躍リーディングカンパニー認定 (令和4年現在/継続中) ・平成28年 名古屋/あいち女性輝きカンパニー認定 ・平成29年 内閣府特命担当大臣(男女共同参画)表彰受賞 ・平成30年 大阪/大阪府男女いきいき・元気宣言事業者登録 ・令和2年 滋賀県女性活躍推進企業認定三つ星企業 ・令和2年 名古屋/あいち女性輝きカンパニー優良企業表彰受賞 ・令和3年 大津市従業員の育児休業/ 育児休暇の取得推進等に熱心な企業表彰 ・令和3年 大阪/大阪府男女いきいきプラス事業者認証	

SDGs具体的活動 ～人財～

研修/教育の機会提供	毎年全社の教育ニーズを取りまとめ、次年度の年間の研修計画を構築し展開を図る
人事評価/キャリア制度の構築	管理職一般職ともに目標管理制度を設け、その達成度や過程によって評価を実施 各階層にあわせた社内外研修を導入し個々のキャリアデザインに繋げる
労働安全衛生管理	安全衛生委員会を毎月実施/産業医を交え職場巡回し、問題点を顕在化し解決を図る
「健康経営優良人2023」認定取得	健康経営優良法人2023認定を取得 (毎年KKC健康8カ条の中からテーマを定め、重点取り組みを実施)
メンタルヘルスケア	ストレスチェックを毎年実施/高ストレス者には産業医面談を実施





SDGs取り組み内容

事

業

組

織

～目標～

- ・ガバナンス
- ・品質/安全
- ・ステークホルダーとの対話



[ガバナンス]

- ◎コンプライアンス対策
- ◎リスクマネジメント強化

[品質/安全]

- ◎マネジメントシステム構築

[ステークホルダーとの対話]

- ◎顧客満足度の向上

SDGs具体的活動 ～事業組織～

コンプライアンス対策	教育・訓練実施規定、公益通報者保護規程、研究調査活動規程、研究倫理審査委員会規則を制定/更新運用 [人的安全管理対策] ・コンプライアンス研修(年1回/総務部主管) ・情報セキュリティ基礎研修(年1回/CS推進G主管) [組織的安全管理対策] ・諸規則諸規程「就業規則」に基づき、入社時・退職時に誓約書に自署し守秘義務を徹底 ・IMS規定「法規制等管理規定」に基づき、法的及びその他の要求事項登録簿で品質・情報セキュリティ、環境の法令等を監視 環境法令については、順守評価報告書でアセスメント実施/教育・訓練実施規定に基づき、新入職員及び新任管理職に対し、IMSの仕組みや情報セキュリティについて基礎教育
リスクマネジメント強化	リスクマネジメント方針、個人情報保護方針、IMS方針等によるポリシーの明示 事業継続管理規定や情報セキュリティ緊急時対応手順書等の構築によりリスクマネジメントを展開 [事業運営上の全般的なリスクアセスメント]★1. ・リスク分析/評価管理規定に基づき、リスク調査表、リスク評価一覧表、リスクマップを作成し、アセスメント実施 [BCP] ・事業継続管理規定に基づき、下記訓練を年1回実施 ・地震火災等による重大な災害 (本部・健康情報事務C/総務部主管) ・機密情報(個人情報含む)の漏洩(CS推進G主管) ・情報機器(サーバ/ネットワーク機器)の重大な障害 (IT推進部主管) ※その他「情報伝達等訓練」 (本部・健康情報事務C/総務部主管)

SDGs具体的活動 ～事業組織～

マネジメントシステム構築	ISO9000I/ISO14000I/ISO27000I 認定・更新運用 リスクマネジメントにおいては、アセスメントの仕組みをリスク分析・評価管理規定を2022年4月1日に制定し展開 法規制等管理規定を設け、法的及びその他の要求事項登録簿で品質・情報セキュリティ・環境の順守事項を監視 ※サービス設計管理規定を制定 (法的根拠/お客様要求内容/社会的要求/環境側面等に基づきお客様へ提供するサービスを構築) [IMSのリスクアセスメント]★2. ・品質管理(受注管理、健康診断業務、労災二次健診、読影業務、脳ドック・脳検診、婦人科検診、ドックフォロー、検体授受業務、保険診療業務、業務委託(健診業務)に関するリスクフロー図(手順書)を構築し、アセスメント実施) ・情報セキュリティ・情報資産(情報リスク評価管理規定に基づき、情報資産一覧表、リスク評価シートを作成し、アセスメント実施) ・環境影響(環境側面抽出及び影響評価規定に基づき、環境側面管理簿を作成し、アセスメント実施) [リスクマネジメントとIMSのレビュー] ・IMS見直し規定に基づき、★1.★2.等をインプットとしてIMS確認表やリスクマネジメント確認表を作成し経営層によるマネジメントレビューを実施
顧客満足度の向上	お客様の声対応手順書を制定/ 全社を挙げてお客様からの声を収集し、改善に努めるお客様の声のさらなる有効活用のため、下記を目的として『お客様の声の「件名」の改善について』を周知 ①件名から情報(声)の概要を、効率的に把握するため ②情報を要約し、その概要やポイントが分かるような件名を設定することによる伝達力向上 ・2022年度総件数:2,692件/改善件数 (要望/不満の声に対するもの):1,210件

SDGs進捗状況(定量目標)

	目標	進捗状況
健康	◆ 健康診断項目(BMI、血圧、血糖、LDLコレステロール)の性年代別有所見率0.1ポイント減少(2023年) 0.5ポイント減少(2030年) ◆ 個人会員組織「KKC Let's®」会員 3万人(2030年)	◆ 2021年4月~2022年3月受診者(2022年度事業年報)を基準とする。 ※2023年度事業年報にて進捗を確認する ◆ 会員登録数 2022年度10,377名、 2021年度10,341名(前年比36名増加)
環境	◆ CO2排出削減 実質0(2050年) ◆ 自社社屋での再生可能エネルギー100%導入(2023年) ◆ 社用車EV・ハイブリッド100%導入(2030年) ◆ 特殊検診車蓄電池装置搭載50%導入(2030年) ◆ 健診結果100%ペーパーレス化(2030年)	◆ 自社社屋3拠点で再生可能エネルギー由来のCO₂フリー電気を導入した。 ・本部:2021年度より100%導入 ・三重事業部:2022年度より15%導入 ※段階的に割合増加を計画 ・滋賀事業部:2022年度より100%導入 ◆ EV・ハイブリッド車累計14台 (導入率15.6%) 特殊検診車累計5台に蓄電池装置搭載 (導入率9.1%) ◆ ヘルスクラウドサービスMIRAI+導入率:8%
地域	◆ イベント、セミナー等による健康啓発年間 5,000人(2023年)	◆ 健康啓発活動、商業施設イベント参加年間3,072人
人財	◆ 男性/女性育児休業取得率100%(2023年) ◆ 女性管理職比率 35%以上(2023年)	◆ 男性育児休業取得率:125% 女性育児休業取得率:100% ◆ 女性管理職比率 33.3%

(進捗状況の実数は2023年3月31日現在です)

次年度も引き続きSDGs達成に向け業務を通じて積極的な展開を図ります