

健康経営レポート

2022年10月13日作成

健康経営事務局/安全衛生 健康経営総責任者 社長

《健康経営の目的》

- ・当社は健康経営の取組を2018年に始めました。「健康経営」を切り口に企業安全衛生の取組を強化、そして従業員の就労環境と雇用条件の改善という経営課題に取り組んでいます。健康経営の実施により期待する効果として、皆様が心身ともに充実し健康就労を続けることができる職場をつくり、生産性を向上させたいと考えます。
- ・社長が安全衛生 健康経営総責任者となり組織運営しています。

《取組概況》

- ・新型コロナウイルスの感染拡大がピークアウトし、人々の生活や企業経済活動がようやく元通りになる雰囲気が出てきました。そのような中、企業安全衛生並びに健康経営の在り方としては、インフルエンザ等他の感染症を含め常に対策を講じていくべきものと考えます。
- ・今年度の健康経営推進におけるトピックは以下の通りです。
 - ① 喫煙率が前年28%から22%に減少しました(目標は25%)。毎週の健康情報配信にて喫煙の健康に与える悪影響の内容を頻繁に伝えた結果、喫煙が自分自身に与える影響や家族に対する受動喫煙の影響を理解する人が増えました。なお、アンケート集計にグループウェアのアンケート機能を活用することにより、簡便に結果把握ができるよう改善されました。
 - ② 推進組織の改善としては、これまで経営会議体(本部会)直属としていた健康経営事務局を管理本部管理一課の中に入れました。日常の安全衛生業務と近づけることにより、安全衛生活動とより一体化できる体制としました。また、健康づくり担当者の人数を増やし、職場の意識付けを行いました。
 - ③ 昨年に引き続き、「社会課題への対応」の一つとして、健康と労務管理に関わる数値情報を決算書類の事業報告に掲載しました。
- ・健康経営の推進の中で、就労環境と雇用条件の改善が進みました。
 - (例) 有給休暇入社後増加ピッチの改善
 - メンタルヘルス不調者に対する復職と両立支援規程
- ・今後は特に、アンケート調査等により健康経営の効果をより見える形で評価できればと考えます。

【1】 健康企業宣言

「やまがた健康企業宣言」【登録番号317】2018年4月16日

- ※ 「我が社の健康づくり」にある「分煙の強化推進」の結果、2021年より「屋外を含む会社敷地内の完全禁煙」を行っています。

やまがた健康企業宣言

【登録番号：317】

当社は、社員が健康で生き生きと働ける会社を目指して、以下の健康づくりに取り組みます。

- ① 健康診断の実施 社員に対して「定期健康診断」を実施します。
- ② 特定保健指導の実施 協会けんぽの「特定保健指導」を利用します。
- ③ 検査・治療の促し 健診の結果、再検査や治療の必要があった場合医療機関を受診するように勧めます。
- ④ 健康づくりの推進 会社全体で健康づくりに取り組みます。

我が社の健康づくり

- ・ラジオ体操を毎朝実施します。
- ・分煙を強化推進します。

2018年4月16日

オビサン株式会社

代表取締役 小嶋 寛之

 全国健康保険協会 山形支部
協会けんぽ

【2】 経済産業省「健康経営優良法人」認定

中小企業法人部門：2019、2020、2021、2022

【3】 地域健康経営表彰

「やまがた健康づくり大賞」：令和元年度 健康経営部門

<https://www.pref.yamagata.jp/090015/kenfuku/kenko/kenko/kenkotaisho.html>

<https://www.pref.yamagata.jp/documents/2860/r01.pdf>

【4】 「健康経営推進計画 2022」の推進

1. 私たち(当社)の健康課題

※2021年11月 協会けんぽ提供「事業所カルテ」による健康課題の把握

※同11月8日開催社員研修会にて説明し共有

◆当社の健康課題(まとめ) 優れた点

- 1) 健康診断受診率が高い。(ただし、ご家族の健診受診率は下がっている)
- 2) 特定保健指導受診率が高くなった。
- 3) 間食や甘い飲み物を毎日摂取している者が少ない。
- 4) 睡眠で休養が十分取れている者の割合が高い。

◆当社の健康課題(まとめ) 改善すべき点

- 1) メタボリックシンドローム
- 2) 運動習慣の不足
- 3) 就寝近くの飲食、朝食抜き、飲酒の量など食事習慣
- 4) 喫煙率

◆当社の健康課題（まとめ）改善の対策

- 1) 運動する習慣をつけましょう。
 (例) よく歩く、ウォーキングに取り組む
- 2) 食事習慣、食生活の改善に取り組みましょう。
 (例) 野菜をよく食べる、腹八分目を心掛ける
- 3) 喫煙している方は、是非禁煙に取り組みましょう。

2. 健康増進のための対策と実施

- 1) 事業所カルテで把握した課題に対し、それぞれが自発的にアプローチし健康増進に取り組めるよう、情報発信と呼びかけを行う。【**推進中**】
 - ①毎週金曜日、健康経営管理者から健康増進に関わる情報メール発信を行う。
 - ②翌週月曜日、朝礼で健康づくり担当者が発信情報について呼びかけを行う。
 ▶運動習慣による健康効果について/食生活の改善について など
- 2) 安全衛生を担う管理一課と「健康づくり担当者」が連携する。【**推進中**】
 - ▶健康診断に関わる朝礼時の呼びかけ(管理一課のサポートとして年3回)
 - ①健康診断前の体調管理の全体呼びかけ(健康診断一ヶ月前)山形例:9月初旬
 - ②再検査の全体呼掛け(結果通知後) 山形例:11月中旬
 - ③特定保健指導受講の全体呼びかけ 山形例:2月初旬
 ※健康経営事務局から都度依頼
- 3) 健康と労務管理に関わる数値目標の設定と推進
 設定期間 2022年1月1日～2023年12月31日 【**推進中**】

健康と労務管理に関わる数値目標

数値管理項目			2022目標
		所定出勤日数	250
1	定期健康診断受診率		100%
2	要再検査受診率	要精密検査・要治療者	100%
3	定期健康診断有所見率		90%
4	特定保健指導実施率	(前年健康診断分→年明け保険指導実施)	85%
5	喫煙率		25.0%
6	ストレスチェック 高ストレス者数		13%
①	所定外労働時間	管理職含む全体	13.0時間
		管理職	13.0時間
②	所定外(残業、早出、休日)	月42時間超過	0人
		年320時間超過	0人
③	有休休暇取得率		81.0%
			15.4
④	有休休暇取得義務	5日未満(法定)	0人
		7日未満(自主)	0人
⑤	退勤-出勤の勤務時間 インターバル	10時間超過	0回・0人
⑥	総実労働時間 (所定時間+所定外-有休)		2033時間

4) 健康経営に関わる教育研修

- ①2022年5月14日 管理職研修内「健康経営推進と数値目標」【**実施済**】
- ②同11月12日 社員研修内「私たち(当社)の健康課題」【**予定**】

3. 組織体制 2021年11月8日資料

健康経営事務局	: 社長、健康経営管理者、事務局長、事務局員
《健康づくり担当者》	: 各組織 部課長
	① 週初日 朝礼における 健康情報の伝達
	② 健康診断に関わる朝礼時の呼びかけ (管理一課のサポートとして年3回)



【5】その他

1. 健康と労務管理に関わる情報の開示：

- ① 数値目標と結果 : 9月 決算書類に掲載(株主、並びに金融機関に提出)
- ② 健康経営レポート : 10月 ホームページに掲載

以上