

# 健康経営レポート

2023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感染症の感染症法上の位置づけが令和5年5月8日に2類から5類に変わりました。それに伴い会社としては新型コロナウイルス対策本部を解散しましたが、社内安全衛生体制や勤務規程上の措置は一度に元に戻すことはせず、徐々に緩和することとしました。人々の生活と企業活動が正常化する中、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る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 やまがた健康企業宣言を2023年6月13日に更新しました。【1】参照
  - ② 喫煙率は前々年28%、前年22%に対し今年5月のアンケートでは22%となり、目標20%未満には達しませんでした。本支店4拠点の内、本社が20%未満、3支店が20%以上であることから、健康経営事務局の声が届きにくい支店における啓発が課題と認識しました。
  - ③ 健康づくり担当者の役割に「水曜日ノー残業デーの呼掛け/運動推奨の呼掛け」を追加しました。
  - ④ 健康経営の効果をより見える形で評価するために、健康経営に関するアンケートを実施しました。(アンケート結果概要は末項に掲載)
- 健康経営の推進の中で、就労環境・雇用条件の改善が進みました。

(改善事項) 熱中症対策

『今年は特に夏の暑さが厳しい年でした。そのようななか熱中症対策として(1)当社物流スタッフが勤務する庄内・秋田両支店の倉庫内にWi-Fi接続タイプの温湿度計を設置し、拠点長(支店長)と健康経営事務局担当(管理一課)が温湿度をリアルタイム把握する体制としました。そして、(2)WBGT値早見表を参照に実測温湿度による対応基準を策定しました。これにより気温・湿度の予想と実測から倉庫内作業を回避する時間をスケジュール化する運用をスムーズに行うことができました。』

## 【1】健康企業宣言

当社は2018年4月16日にやまがた健康企業宣言を登録し、事業者として社員の健康づくりに取り組むことを意思表示しました。そしてこのたび、6月13日付にて同宣言を以下の通り更新しました。当社は引き続き、積極的に健康な職場づくりを推進いたします。

「やまがた健康企業宣言」【登録番号317】2023年6月13日

【登録番号:317】

# やまがた健康企業宣言

宣言日:2023年6月13日

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	健康診断を100%実施します。
2	特定保健指導の実施	特定保健指導の実施率を100%(以上)とします。
3	検査・治療の促し	以下の☑項目について取り組みます。
<input checked="" type="checkbox"/>	要治療・要精密検査者に対して医療機関へ受診するよう勧奨します	
<input checked="" type="checkbox"/>	医療機関へ受診した結果の報告を求めます	
	医療機関への受診に要する時間の出勤認定や特別休暇を付与します	
	その他	
	・要治療・要精密検査該当者の再受診率80%を目指します。	
4	健康づくりの推進	以下の☑項目について取り組みます。
<input checked="" type="checkbox"/>	身体活動・運動	<input checked="" type="checkbox"/> 食生活・栄養
<input checked="" type="checkbox"/>	こころの健康づくり・休養	<input checked="" type="checkbox"/> たばこ
	アルコール	その他
	・毎朝、全社員でラジオ体操を行います。 ・喫煙率20%以下を目指します。 ・総実労働時間の短縮に取り組みます。 ・『食生活の改善』や『健康維持』に関する情報発信を毎週行います。	

オビサン株式会社

代表取締役社長 小嶋 寛之



## 【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、2023

## 【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 2023」の推進

##### 1. 私たち(当社)の健康課題

※2022年協会けんぽ提供「事業所カルテ」による健康課題の把握

※同11月12日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。  
朝食をきちんととっている者の割合が高い。
- 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(内臓脂肪症候群:内臓脂肪の蓄積、高血圧・高血糖・脂質異常症等の重複)に該当する者、予備軍といえる者の割合が高い。また、腹囲リスク、血圧リスク、代謝・血糖リスク、脂質リスクといった生活習慣病リスクを抱える者の割合が高い。
- 2) 総じて運動不足であり、同年齢と比較して自分は歩く速度が遅いと自覚している者が多い。
- 3) 就寝近くの飲食、飲酒の量など、食事習慣に改善の余地がある。
- 4) 喫煙率は、まだ十分に下がっていない。

###### ◆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

③毎週水曜日、ノー残業デーの呼掛けと運動実施の呼掛けを行う。

④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する。

※アンケート集計概要と総括を本レポート末項に掲載

- 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**】

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)

①健康診断前の体調管理の全体呼掛け(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掛け 山形例 : 2月初旬

※健康経営事務局から都度依頼します。朝礼時全体呼びかけのみです。

3.水曜日のノー残業デーの呼びかけと運動実施の呼掛けを行う。

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 2023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

2022年12月23日作成

数値管理項目			2023 目標	2022 実績	2021 実績	2020 実績	2019 実績
		所定出勤日数	247	250	252	252	252
		休暇日数	118	115	113	113	113
1	定期健康診断受診率		100%	100%	100%	100%	100%
2	要再検査受診率	要精密検査・要治療者	100%	62.7%	68%	68%	69%
3	定期健康診断 有所見率		90%	98.3%	99.2%	96.6%	95.0%
				120/122	119/120	114/118	114/120
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)	90%	95.0%	95.5%	22.7%	35.0%
				19/20	21/22	5/22	7/20
5	喫煙率		20%	22.2%	28.0%	29.7%	31.1%
6	ストレスチェック 高ストレス者数		12%	13.80%	15.83%	15.79%	11.1%
				17/123	19/120	18/114	13/117
①	所定外労働時間	管理職含む全体	13.0時間	14.3時間	14.0時間	14.3時間	16.1時間
		管理職のみ	13.0時間	19.9時間	20.2時間	-	-
②	所定外労働 (残業、早出、休日)	月42時間超過	0人	0.25人/月	0.75人/月	0.5人/月	1.92人/月
		年320時間超過	0人	8人	4人/年	4人/年	15人/年
③	有休休暇取得率		70.0%	81.7%	81.0%	82.8%	80.1%
			14	15.7	15.4	15.9	15.2
④	有休休暇取得義務	5日未満(法定)	0人	0人	0人	0人	0人
		7日未満(自主)	0人	2人	0人	0人	1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	0回・0人	0回・0人	0回・0人	0回・0人
⑥	総実労働時間(所定時 間+所定外-有休)	年間2,000時間 未満を目指す	2020時間	2046時間	2061時間	2060時間	2088時間

4) 健康経営に関わる教育研修

①2023年5月12日 管理職研修内「安全衛生と健康経営の推進」 **【実施済】**

※2023 推進事項の確認と健康経営アンケート実施について

②同 11月12日 社員研修内「私たち(当社)の健康課題」 **【予定】**

※事業所カルテ(協会けんぽ山形 2023年9月19日作成)と

当社健康経営に関するアンケートを総括し健康課題を把握

3. 組織体制 健康経営推進計画 2023

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

#### 【6】2024年に向けての予定

1. 11月12日社員研修内 事業所カルテ(全国健康保険協会山形支部 2023年9月19日作成)  
と当社健康経営に関するアンケートの総括と、当社健康課題についての研修実施
2. 12月 健康と労務管理に関わる数値目標 2024～2025 の起案  
(ポイント) ・2ヶ年設定 ・「やまがた健康企業宣言」更新内容を反映  
・健康診断再検査/精密検査等対象者の比率といった指標の追加
3. 12月 健康経営推進計画 2024 の起案

以上

20230525健康経営に関するアンケート

1	一年前と比べて、健康増進の意識と行動が変わりましたか？ 【取組への参加意識】	はい	変わらない	いいえ
①	健康のために歩いたり運動したりする機会がより一層増えた。	35%	57%	8%
②	健康のためにより一層早寝早起きの生活リズムを維持するようになった。	29%	65%	6%
③	健康のために食生活の改善をより一層実行するようになった。	44%	53%	3%
④	健康診断の数値が改善するよう日頃からより一層健康に気を付けるようになった。	50%	46%	4%
⑤	健康診断の数値の読み方をより一層調べるようになった。	35%	58%	7%

より一層健康に気を付けている人が半数で(④)、食生活の改善(③)が多い一方、運動の機会(①)と生活リズムの維持(②)が比較的少ない。

2	健康経営に関し、以下の取り組みを行っていることを知っていましたか？【取組の認知度】	知っている	知らない	
①	週一回金曜日の健康情報の発信	94%	6%	
②	週一回月曜日、朝礼における健康情報周知の呼びかけ	80%	20%	
③	健康診断一ヶ月前の、体調管理に関する呼びかけ	69%	31%	
④	健康診断結果通知後の、再検査の呼びかけと確認	98%	2%	
⑤	特定保健指導対象者に対する、受講の呼びかけと実施	84%	16%	
⑥	毎週水曜日、18時前の早期帰宅の呼びかけ	100%	0%	
⑦	社内インフォメーションによる食生活改善等の情報発信	97%	3%	

グループウェア(デスクネット)による情報発信が全員に届いていない。(①⑦)健康診断一ヶ月前の体調管理に関する呼びかけ(③)と、特定保健指導対象者に対する受講の呼びかけ(⑤)の認知度が低い。

9

3	毎週の健康情報発信についての感想をお聞かせください。 【取組の感想】			
①	内容の分かりやすさ	分かりやすい	普通	分かりにくい
		51%	43%	6%
②	内容の長さ(情報の量)	長い(多い)	普通	
		19%	81%	
③	健康増進への役立て方	役立てている	普通	役立っていない
		34%	60%	6%

内容は分かりやすいという意見が多い(①)が、その役立て方とにギャップがある(③)。適切な情報量に配慮が必要(②)。

4 生産性の向上についてお聞かせください。 【※生産性の向上=費やした時間や労力に対し、やっただけの成果が増えること】				
①	一年前と比べて、職場の生産性は向上しましたか？	はい	変わらない	いいえ
		19%	69%	13%
②	健康経営は、職場の生産性向上に役立っていますか？	はい	どちらともいえない	いいえ
		30%	61%	9%

健康経営が職場の生産性向上に寄与しているという実感は薄い(③)。  
生産性向上を示す明確なKPIがそもそも必要。

5 アブセンティーズム（傷病による欠勤）についてお聞かせください。		はい	いいえ	
①	直近1年、体調不良で仕事を休んだことがありましたか？	72%	28%	
6 プレゼンティーズム（出勤はしているが、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せていない状況）についてお聞かせください		はい	いいえ	
①	あなたは体調不良のまま働くことがありますか？	60%	40%	

体調不良のまま働くことがある人が6割にのぼる。

7 健康は個人の課題であり個人の注意義務に任せるべきであるというご意見もあります。一方、企業は安衛法により皆様の安全と健康を確保する義務がありますので、どこまでやるべきなのか非常に悩ましい面もあります。例えば、健康診断と保険指導等その後の対応は、法律上の義務です。最後に、当社の健康経営の取り組み全体についてお聞かせください。 【取組の満足度】		充分/満足	足りない/不満足	
①	当社の健康経営の取り組みは充分と感じていますか。	94%	6%	
②	当社の健康経営の取り組みに満足していますか。	92%	8%	

100%充分で満足と評価して頂けるよう推進することが大事。