

## 目標は 「仕事も家庭も どちらも大好き」な 職員を増やすこと



### ▷ きっかけ

5年前に協会けんぽ広島支部から届いた案内によって、「健康経営」という言葉を初めて知り、衝撃を受けたことがきっかけ。当社に欠けているのはもしかしたら「健康経営」なのかもしれない、しっかり取り組みればきっといいことがあるはずだ、という思いで取組を開始。

### ▷ 主な取組

- 仕事と治療の両立支援のため、職員の私傷病による休職及び復職に関する規定を導入。職員が治療を受けながら、安心して働ける環境につなげている。
- 「仕事も家庭もどちらも大好き」な職員を増やすことを目標に、
  - ・毎日のラジオ体操 ・料理教室の開催 ・健康講座の開催 ・社内ラインで健康情報を発信
  - ・毎週水曜日をノー残業デーに ・職員配置増により時間外労働削減 ・時間有休の導入
  - ・ストレスチェックを実施 ・昨年度は感染症対策研修を2回実施し全職員が参加など、健康意識向上から過重労働対策、メンタルヘルスにいたるまで、様々な取組を実施。

### ▷ 効果・メリット

#### 残業時間が大きく減少 & 離職者ゼロ

2017年から毎年新入社員が入社するようになり、以降離職者ゼロをキープ。

30時間を超えていた残業時間は7時間に減少。

職場環境の改善、各種制度の導入により従業員のモチベーションが上昇、好循環が生まれている。

### ▷ 今後の展望・意気込み

健康経営の基本「ワークライフバランス」の実現に向け、男女共同参画、子育て支援、働き方を県や市町の表彰顕彰制度にもトライ。新卒獲得と職員の定着支援はもちろん、より重要である「ちゃんと職員に宣言して実行するというプロセス」を大事に取り組んでいく。

法人と職員の「支援」と「貢献」の好循環、相互信頼を基盤としたWin-Winの関係の創出を目指していく。組織が一丸となった健康経営を行いたい。

**健康経営のコツは「まずはトップダウンから始めること」だと思います。トップの考え方の表明なくて健康経営は成立しません。**

**今後は社員全員に「この会社に入って良かったあ〜」と言ってもらえる「日本一社員思いの法人」にしたいです！**

## 従業員の健康増進 が生産性の向上を もたらす



### ▷ きっかけ

2017年夏、「みんながハッピーになるための改革！」をスローガンに働き方改革をスタートさせ、翌年「広島県働き方改革実践企業」に認定。その際、従業員の健康増進に取り組むことは生産性の向上をもたらすと認識。健康経営の取組を開始するきっかけとなった。

### ▷ 主な取組

- 定期健康診断にオプションが追加できる医療機関へ変更。胃カメラ検査(希望者)・子宮がん検査・前立腺がん検査(40歳以上)、乳がん検査(40歳以上)について、会社が費用を全額負担し、がん検診を推進。二次健診の際に特別休暇を付与するなど再検診も積極的にサポート。
- 食生活の改善に向けた取組として、健康を意識した商品をラインナップした自動販売機を社内に設置。また健康に配慮した飲料を提供。安価で購入できるよう支援している。
- 感染症対策としてインフルエンザ予防接種の全額費用補助。さらに「家族みんなで感染症対策」として従業員の各家庭にマスクと消毒液を配付。コロナ対策にもつながった。
- メンタルヘルス検定や、健康経営アドバイザーの資格の取得に励み、安心して相談していただける窓口の強化をはかっている。

### ▷ 効果・メリット

#### 健診のサポートにより、がんを早期発見・根治

定期健診受診率 100%を継続。受診結果を把握し二次検診が必要な方へは特別休暇を付与し再検査に行きやすい環境を整備。検診のおかげで食道がんを早期に発見。無事根治しほとんど休むことなく仕事復帰できた。

### ▷ 今後の展望・意気込み

社員の皆さんの心と身体の健康が社全体の健康経営の発展へとつながる。働きがい・生きがいを感じるしくみをつくる「TPM 活動」を継続。日々の業務を「スッキリ」と「スムーズ」に「スマイル」に行うことのできる3S 職場へ。

そして一人一人がイキイキと働き、自己成長できる職場を目指します。「やりがい」と「生きがい」を感じる充実した毎日をすごし、心身ともに健康になり、会社も社員もハッピーになります!!

## 貴重な働き手を 失わないために



### ▷ きっかけ

複数の社員が、がん罹患で休職や退職をし、さらに社内に数名しかいない「匠」と呼ばれる永年勤続優秀社員が就業中の脳梗塞により退職。また代表取締役社長の父が出張先で急逝。働き盛りの身近な親族や、貴重な働き手を失った経験から、健康経営の取組をスタートした。

### ▷ 主な取組

- 社員食堂を設置。管理栄養士立案の献立により地元で取れたお米や野菜を多用し、健康に配慮した日替わり定食を、会社が毎日提供し費用を一部補助する事で従業員の健康に食からアプローチ。
- 年次有給休暇の計画付与及び誕生日休暇を設けて有給休暇取得推進。有給休暇取得日数が少ない従業員に管理・監督者より声かけをする等して有給休暇の取得を促す。
- 毎月の安全衛生委員会で長時間労働の状況を報告し、対策を考えて実施。
- 健康診断結果にて要受診者・要再検査者に対しての受診勧奨及び医療機関への再受診・再検査、労災二次健診、特定保健指導時間の就業時間認定。
- 間接職の座りすぎによる健康への悪影響を軽減する為、新オフィスに立会議エリアを導入。

### ▷ 効果・メリット

#### 有休取得日数が増加&残業時間は大きく減少

有給休暇の取得日数が増加し、誕生日休暇もほとんどの従業員が取得。1人当たりの有給取得日数が2018年度は「9.5日」に対して、2020年度は「11.1日」になった。

また1人当たりの時間外労働時間/月が2018年度は「24時間」に対して、2020年度は「8時間20分」となった。

### ▷ 今後の展望

従業員に健康で長く働いてもらえるよう、さらに一步踏み込んだ施策を実施していく。

現在、健康診断で異常があった従業員の受診・再検査を就業時間扱いとする制度を設けているが、受診・再検査率は約70%にとどまっている。今後は100%を目指して施策を展開していく。

さらに、来期からの取り組みとして、勤続年数10年以上の社員には会社が指定する機関で実施する「人間ドック」又は社内で実施している健康診断の「血液オプション検査」の費用負担を行う。「人間ドック」の際は健康診断と同様に就業時間扱いとし、会社の費用負担額は「人間ドック」「血液オプション検査」どちらも10,000円とする。

社員の皆さんが健康で長く働き続けて頂ける様、会社が良きお節介役として引き続き中長期視点で、健康経営に取り組んで参ります！