施策と取り組み

１．健康診断受診勧奨・健診結果の活用

主な取り組み

定期健康診断の受診率100%の維持および早期受診を推進するため、所属長と連携した定期的な受診勧奨を行うとともに、健診やそれに伴う移動時間を就業時間内扱い（上限半日程度）としています。さらに、早期発見・早期治療の観点から二次検診のフォロー体制も強化し、健康保険組合と連携して要再検査・要精密検査・要治療対象者へ個別に受診勧奨を行い、受診に至らない対象者には産業医面談を実施しています。あわせて、標準項目の再検査費用に対する会社補助を設けることで、従業員の受診ハードルを下げ、健康リスクの低減を図っています。

▼健康課題の改善目標

要治療および要精密検査判定者の重症化予防を目的とした「早期発見・早期治療」および「健康リスクの低減」を主要な健康課題と位置付け、2030年度までに精密検査受診率*1を100%、健康リスクゼロ率*2を45%まで引き上げることを目標としています。

*1 日本NCR健康保険組合の基準による要医療、要精密検査判定を対象とし、再検査や精密検査等で医療機関を受診した者の割合。
*2 健康リスクゼロ率：血圧・糖質・脂質のいずれにもリスクが無い者の割合から算出。

２．ストレスチェック受検の徹底

主な取り組み

全従業員や管理職を対象としたメンタルヘルス研修を実施し、組織全体の理解と予防意識を高めるとともに、定期ストレスチェックの受検を徹底しています。さらに、24時間常時セルフチェックが可能なシステム体制を構築することで、自身のメンタルヘルスの変化に早期に気づき、対処できる環境を提供しています。

▼健康課題の改善目標

メンタルヘルス不調の未然防止および良好な職場環境の形成を重要な健康課題と位置付け、組織的なメンタルヘルス対策を推進するための指標として、2030年度までにストレスチェック受検率100%、高ストレス者率10%以下、総合健康リスク*190以下の達成を目標としています。

*1 総合健康リスク：基準値（全国平均など）を100とし、数値が低いほど健康リスクや職場環境による負担が少ないことを示す指標。

３．健康増進関連セミナー実施

主な取り組み

病気の予防や早期発見・早期治療による「重症化予防」を重要な課題と位置づけ、社員一人ひとりが正しい健康知識を持つ「ヘルスリテラシー」の向上を目指し、健康に関する社内研修やイベントを実施しています。

研修

研修テーマ	受講率
メンタルヘルス	51.6%
睡眠	53.1%
食生活・栄養	52.8%
運動奨励①	51.9%
たばこの健康影響	48.7%
歯と口の健康	44.9%
ヘルスリテラシー（身につけ方・活用法）	49.7%
感染・疾病予防	45.8%
ヘルスリテラシー（健診結果の見方と生活習慣①）	44.8%
ヘルスリテラシー（健診結果の見方と生活習慣②）	53.2%
運動奨励②	50.0%
仕事と介護両立支援	48.7%

イベント

イベント名	参加率
さつきラン＆ウォーク	7.1%
骨強度測定会	46.4%

４．管理職への教育

主な取り組み

部下の健康支援と適切なマネジメントの推進に向け、管理職層を対象とした各種研修を実施しています。職場におけるメンタルヘルス対策として「ラインケア研修」を行うとともに、「女性特有の健康課題に関する研修」を行い、多様な部下の健康や生活上の変化に寄り添い、誰もが安心して能力を発揮できる職場環境づくりを推進しています。

5．喫煙率減少への取り組み

主な取り組み

世界禁煙デーや禁煙週間の周知に合わせて、たばこの健康影響に関するセミナーを開催しています。また、健康保険組合による禁煙支援プログラムへの参加呼びかけや、自治体の助成金制度の案内を行い、社員の禁煙推進を多角的にサポートしています。

▼健康課題の改善目標

2030年度までに喫煙率が15%以下になることを目標としています。

6．女性社員への健康対策と支援

主な取り組み

女性社員が安心して長く活躍できるよう、女性特有の健康課題に対する支援を推進しています。婦人科健診の費用補助や、受診時間（半日程度まで）の就業扱い化のほか、ポスター掲示による受診促進を行っています。また、管理職や女性社員を対象とした女性特有の健康関連課題についての研修の実施や、社内ポータルサイトに育児と仕事の両立に関する情報を掲載し、理解促進と環境整備に取り組んでいます。

女性特有の健康関連課題に関する研修参加率：管理職69.0% 女性社員56.3%

7．労働時間の適正化

主な取り組み

過度な長時間労働を防ぐため、システムによる事前検知と丁寧な健康フォローを実施しています。勤怠管理システムを通じて、36協定の上限や特別条項の基準に達する前に本人および所属長へアラートを発報し、早期の業務調整を促しています。また、基準を超えた長時間労働者には産業医面談を実施するとともに、即時面談が難しい場合でも「疲労蓄積度チェックリスト」を用いて産業医と状態を共有し、緊急度に応じた迅速な対応を行っています。

8．ワークライフバランスの確保

主な取り組み

社員がワークライフバランスを保ちながらイキイキと働けるよう、柔軟な働き方を支援しています。年次有給休暇の半日単位での取得をはじめ、時差出勤制度や在宅勤務制度、育児・介護短時間勤務など多様な選択肢を整え、個々のライフスタイルやライフステージに応じた働きやすい環境づくりを推進しています。

▼健康課題の改善目標

2030年度までに有給休暇取得率が70.0%以上、平均残業時間が15時間以下になることを目標としています。

９．コミュニケーション強化推進

主な取り組み

部署や役職の垣根を越えた円滑なコミュニケーションを促進するため、イベントの開催やオフィス環境の整備、さらにはシステム導入など多面的なアプローチを推進しています。対面での交流を深める場として「新入社員歓迎会」や「全社会議後の懇親会」を開催しているほか、社内オフィスには「フリーアドレスフロア」や、ウォーターサーバー・電子レンジ等を完備し誰でも常時利用できる「リフレッシュルーム」を設置しています。また、ITインフラの面では、Google Workspaceや顔写真付きの社員名簿を整備した人事管理システムを活用することで、日常的な情報共有やスムーズな意思疎通をサポートしています。