

備後地域の 健康経営トッパーナーとして

★健康経営優良法人認定 2022

大規模法人部門 ホワイト 500 認定(2年連続)



▷ きっかけ

職員の高齢化が進み、健康診断結果にもそれが現れ始めた。また、女性職員が多く在籍し、女性特有の健康課題への対応も不可避だった。このような背景から、「心身ともに健康な職員による業務パフォーマンスの向上」を達成すべき課題として、理事長主導で健康経営の取組を本格的に開始した。

▷ 主な取組

理事長を中心とした「健康経営推進チーム」の形成

- 内科医師である理事長、保健師、人事労務担当者で健康経営推進チームを形成し、方針や施策を検討、迅速に会議の承認を受け実施につなげるという体制を作っている。さらに各部署・各検診所には実践担当者を任命し、各職場レベルでの実践を推進。
- 職員にもわかりやすいよう戦略マップを作成し、健康経営の流れを可視化。
- 健康診断結果の分析から、血圧、脂質の有所見率の高さ、運動習慣のない職員が多いなどの課題が抽出されたため、運動量をメッツ換算して職員同士で競い合う「チャレンジエクササイズ」を実施。さらに運動へのモチベーションアップを目的として経時的に InBody 測定を行っている。
- 保健師・管理栄養士が担当する健康相談窓口、食生活改善相談窓口を、各検診所へ設置。
- 労働時間の適正化の取組として、業務効率化をテーマとした各部署における TQM 活動の発表会を通じて好事例を全体で共有し、管理職から一般職までの意識改革に努めている。

▷ 効果・メリット

- 取組の結果、サルコペニア肥満が減少。
- また、アンケート調査では運動量・活動量が増えたと 20%以上の職員が回答。
- 時間外労働を 40 時間以上実施した職員が 0 人となった。

▷ 今後の展望・意気込み

今後も理事長の指導のもと、保健師、人事労務担当者が協力しながら、各種施策について PDCA サイクルを回しながら効果検証を重ね、さらなる改善に向け取り組んでまいります。

備後地域での健康経営トッパーナーとして、このノウハウを、当協会が実施する健康経営支援事業の中でも活かしていきたいと考えています。



従業員ひとりひとりの健康への意識を高める

★健康経営優良法人認定 2022
中小規模法人部門 ブライト500 認定(2年連続)



▷ きっかけ

代表自身の体の不調がきっかけで「健康の必要性」を感じていたタイミングで「健康経営」について知り、本格的に取組を開始。すでに実施していた取組も多かったが、この時から効果検証まで実施するように。

▷ 主な取組

- 有所見者へ書面・口頭での受診勧奨を行い再検査受診にかかる時間を出勤認定、受診後の報告を義務付け、未受診者には再度受診勧奨を行った。
- 健康診断の実施義務のないパート従業員に対しても健康診断を実施。
- 毎年健康習慣アンケートを実施して従業員の健康意識の把握を行い、結果に応じて取組を実施している。2020年度アンケートでは飲み物に対する意識が低いことが分かったため、社内の自販機にノンカフェインや低糖質の飲み物を追加したり、講習会を開催。
- 2021年度アンケートでは「睡眠」「運動」に関する意識が他の項目に比べて低いことがわかったため、睡眠改善の情報配信やウォーキング大会の開催を行うなどした。
- 健康や運動への意識づけを目的に、病院やジムにも設置されている体成分分析装置 InBody を導入した。

▷ 効果・メリット

従業員の健康に対する意識改革へ

ほとんどの再受診結果が「異常なし」「様子見で大丈夫」だが、早期の胃がんが発見された従業員もいた。早期発見により入院期間も短く済み、早くに業務復帰ができた。

講習会を行ったことにより実際に「健康行動を行っている」、「行い始めた」と回答したものが増え、生活習慣に気をつけているかというアンケートの質問に対して肯定的な回答が年々上昇しており、従業員の健康に対する意識づけへと着実に繋がっている。

▷ 今後の展望・意気込み

現在や、近い将来の健康だけでなく、これからも長い時間苦楽を共にする全従業員が引退後も豊かな生活を送れる健康な体でいてもらえるような施策を実施していきたい。また、会社がやらせるのではなく、従業員各々が自発的に動きたいと思える施策、環境、風土にしていきたい。

全従業員が「自発的に動いている」状態には、まだまだ到達していませんが、「従業員の為」の健康経営を意識し、生産性などの指標にこだわらず、従業員目線で従業員にメリットがある施策の検討、推進を心がけることで、従業員の健康経営の取り組みへの協力につなげていきたいと考えています。

社員の健康なくして 会社の成長は成り立たない



★健康経営優良法人認定 2022
中小規模法人部門 認定（4年連続）

▷ きっかけ

悪化した人間ドックの数値を、運動や食事を見直すことで改善したという経営者自身の経験と、経営目標の達成及び「地域で輝く 100 年企業になる」というビジョンの実現は従業員の満足や健康なくして成り立たないという思いから健康経営の開始を決断。

▷ 主な取組

DXによる生産性向上

- 現場に 360 度カメラを設置することで、遠隔で現場の把握ができるようになり、業務の効率化につながった。
(例)工期 2 か月間リフォーム現場:訪問回数 20 回×片道 1 時間=計 40 時間→10 回=20 時間
- RPA導入により事務作業を自動化。
- Teamがん対策に参画し、社員にがんのリスクについて情報展開。
- 自宅で受検可能な唾液によるがんリスク検査を同居の家族を含む希望者に実施。費用の半額を会社が負担している。
- ヘルスチェックシートで毎日社員の健康状態を把握。
- パートを含む全従業員に時間制有休を導入。テレワークや時差出勤などの働き方改革を推進。

▷ 効果・メリット

- 生活習慣病健診実施率 100%を達成。
- 多様な働き方が可能になることでコロナ禍においても安心・安全に働ける環境を実現。
- 従業員からはワークライフバランスがよくなったとの声があがっている。

▷ 今後の展望

経営幹部のがんに対する意識が向上し、「がんと診断されても働ける環境を作る」という目標ができた。

ストレスチェックを継続実施し、メンタルヘルスに力を入れて取り組んでいくとともに、現在力を入れている女性の管理職、施工管理職の育成や、「産後パパ育休」制度による男性育休の普及に向けた取組をとおして、性別に関わらずワークライフバランスについて考え、イメージが湧く活気のある会社にしていく。

今年からは、社内の委員会活動としても、健康経営に関する活動を積極的に取り入れていく予定です。