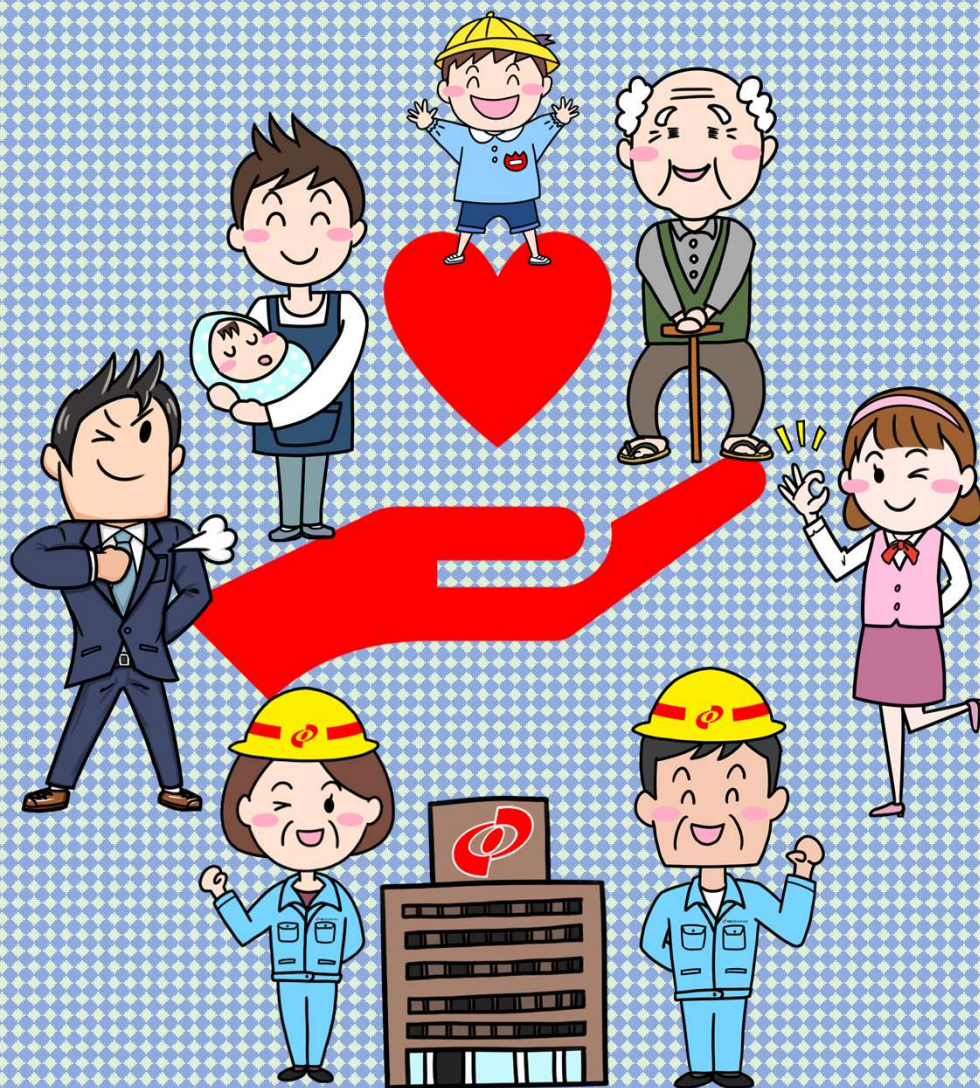


# GENKI★白書





# 目次

- 1 取り組み宣言  
これまでの取り組み
- 2 3つの健康
- 3 目指すべき姿
- 4 組織体制
- 5 2023年の健康目標 指標
  - ①健康年齢
  - ②医療費の削減
- 6 2023年の具体的な数値目標
  - ①疾病にかかわる数値目標
  - ②メンタル疾患にかかわる数値目標
  - ③生活習慣の改善目標
  - ④職場環境の改善目標
- 7 活動内容
  - ①からだの健康づくり アクション
  - ②こころの健康づくり アクション
  - ③職場の健康づくり アクション





# 1 取り組み宣言

従業員とその家族のこころと体がGENKIであり、イキイキと働ける会社を目指します。

## 中部プラントサービスGENKI宣言

当社の経営において最たる資源は「人財」です。経営の根幹をなす従業員が個々の能力・特性をフルに発揮するためには、従業員自身ならびにその家族もGENKIでなくてはなりません。

当社では、創業以来「人間尊重」の企業理念に基づき継承してきた、健康保持・増進活動をさらに発展させ、『からだの健康』、『こころの健康』、『職場の健康』、この3つの健康を積極的に推進し、従業員がGENKIで、イキイキと働ける会社を目指します。

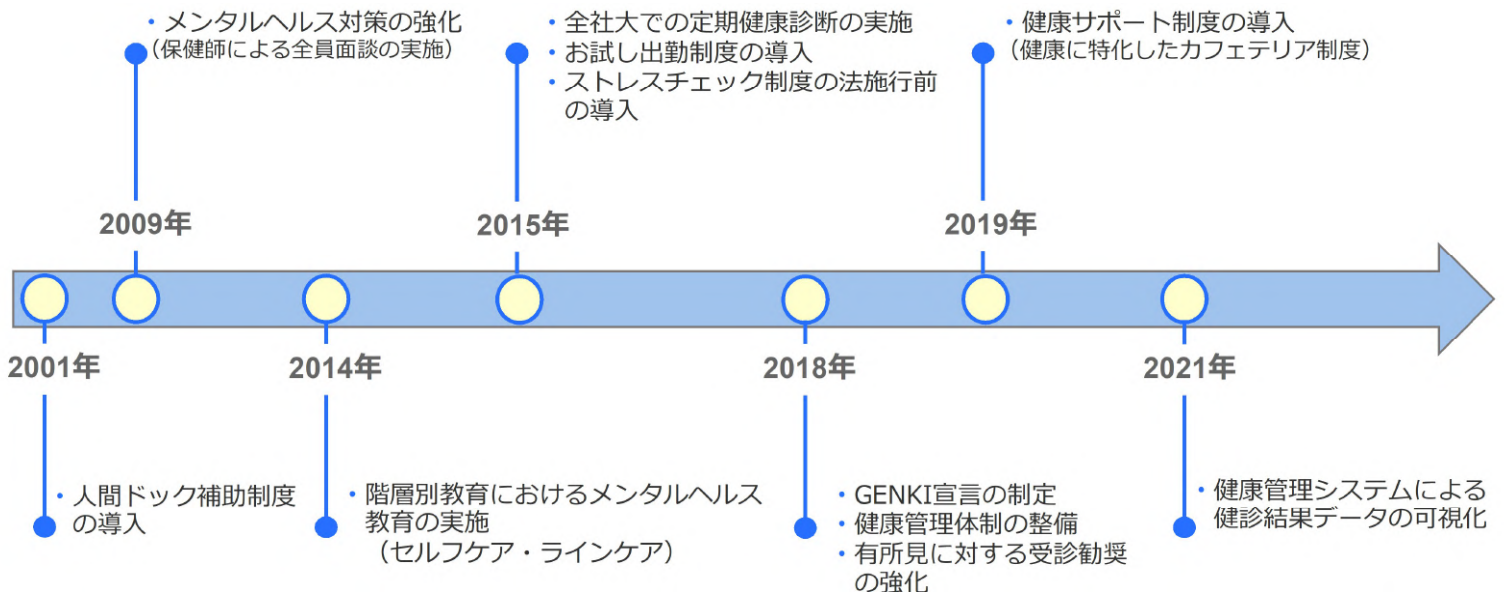
株式会社中部プラントサービス  
代表取締役社長

栗山 卓





# これまでの取り組み



健康優良法人 初任500	くるみん	プラチナくるみん
 <p>2023 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500</p>	 <p>2020年認定 くるみん 笑顔でサポートしています</p>	 <p>プラチナくるみん 笑顔でサポートしています</p>
2020年～2023年認定	2020年認定	2023年認定





## 2 3つの健康

3つの健康を積極的に推進していくため、重点項目を定め、全社に展開しています。

### 1. からだの健康

- ① 定期健康診断受診率100%
- ② 健康診断データの分析・活用
- ③ 生活習慣病の重症化予防
- ④ 過重労働による健康障害防止

### 2. こころの健康

- ① ストレスチェックの実施
- ② セルフケア・ラインケアの意識の醸成
- ③ ハラスメント対策の推進
- ④ 復職支援および再発予防の推進

### 3. 職場の健康

- ① ワーク・エンゲージメントの向上
- ② 時間外労働の削減と年次有給休暇の取得促進
- ③ 仕事と家庭の両立支援
- ④ 感染症の予防
- ⑤ 受動喫煙防止に向けた禁煙活動推進



### 3 目指すべき姿

具体的な数値目標を立て、  
取り組んでいます。

BMI25以上

- ・34.0%  
→28%  
(▼7%)

メンタル休務者

- ・発生率  
1.0%→0.5  
以下

エンゲージメント

- ・偏差値  
48.8→50以上  
(+1.2)

## イキイキと働ける会社（労働生産性の向上）

### 効果



### 確認

**からだの健康**  
適正体重者割合

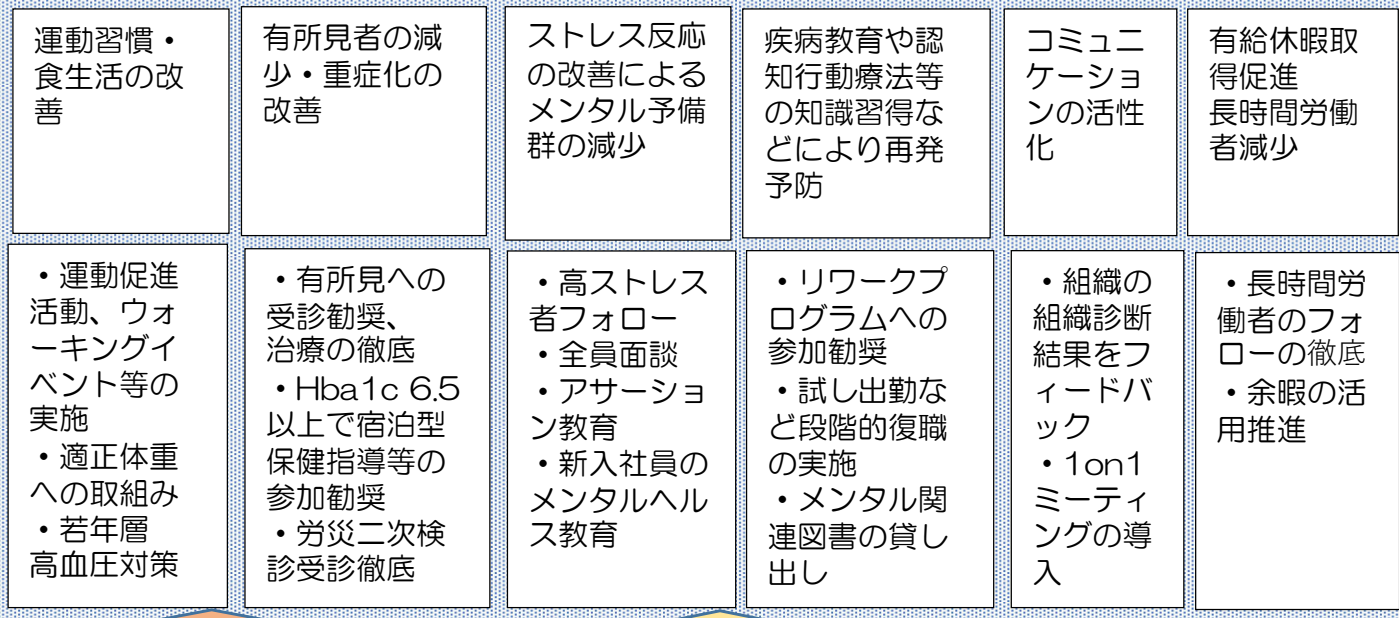
**こころの健康**  
メンタル発生率

**職場の健康**  
メンタリティマネジメント  
「いきいき」の従業員割合

### チェック

### チェック

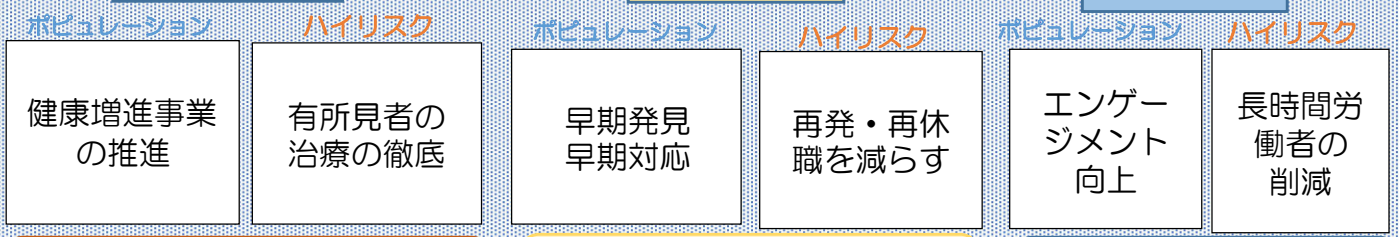
### チェック



### アプローチ

### アプローチ

### アプローチ



### からだの健康

### こころの健康

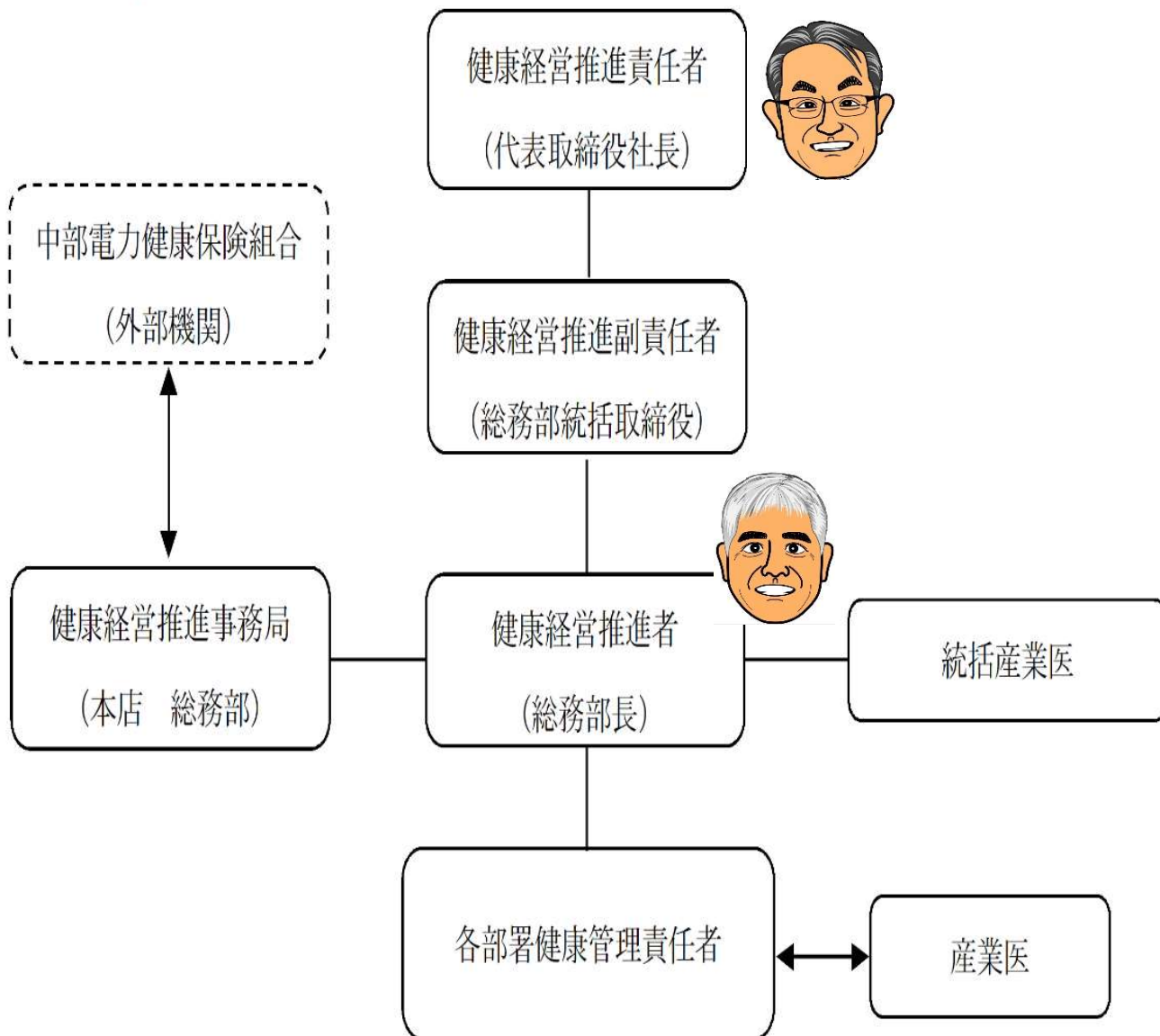
### 職場の健康



## 4 組織体制

代表取締役社長を健康経営責任者として  
下記の体制で強化・牽引していきます。

【健康管理体制図】





## 5 2023年の健康目標 指標

健康保険組合の掲げるデータヘルス計画の健康指標を当社が目指す5年後の健康目標としています。



### ① 健康年齢

2023年  
目標 実年齢より-3歳

年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年目標
実年齢との差	+0.12歳	+0.20歳	△0.39歳	△0.3歳	△0.1歳	△0.23歳	△3歳

\*健康年齢は2022年4月より腎機能結果を加えたため計算方法が変更となり、2017年分から再計算して変更しています

### ② 医療費の削減

2023年(2017年と比較)  
目標 -3%  
320,000円

### 1人あたりの医療費（加入者全体）

(円)

2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年目標
329,897	327,951	325,211	327,799	339,087	404,220	320,000
削減率 (対2017年度比)	-0.59%	-1.42%	-0.64%	2.79%	12.25%	-3%

★医療費が増加傾向 新生物、先天性異常、循環器で増加しています

### 1人あたりの医療費（被保険者）

(円)

2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年目標
163,362	159,853	152,769	157,091	151,022	203,413	158,461
削減率 (対2017年度比)	-2.15%	-6.48%	-3.84%	-7.55%	12.45%	-3%

★22年度は悪性腫瘍、がんの発病者が多く医療費が急増しています



## 6 2023年の具体的な数値目標

### ① 疾病にかかわる数値目標

BMI25以上の割合は若干減少傾向です。  
7日以上疾病休務者割合、30日以上長期疾病休務者割合は減少傾向ですが、喪失月数は増加しています。これは1人当たりの休務日数が増加したことが影響しており、長期に休務せざるを得ない悪性新生物、がんの患者が増加したのが原因と考えます。

(%)

	2017年実績	2018年実績	2019年実績	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年目標
BMI (25以上)	32.5	33.5	36.8	35.2	34.8	34.0	28以下
喫煙率	34.8	34.8	34.2	33.4	34.1	32.2	29以下
高血圧	30.5	32.1	34.8	36.8	37.4	39.9	28以下
脂質代謝異常	58.3	59.5	56.3	58.5	57.1	60.7	50以下
糖代謝異常	31	40.4	42.6	31.5	35.2	35.4	25以下
疾病休務者割合 7日以上	2.5	1.43	1.72	1.58	2.28	1.82	1.5以下
疾病休務者割 30日以上	0.9	0.68	0.63	0.9	0.72	0.67	0.7以下
疾病休務者 喪失月数(月)	81.5	72.8	58.8	55.4	52.4	68.8	50以下

疾病で7日以上休務は必ず診断書を提出するよう徹底しています

《高血圧》 130/85mmHg以上（片方のみの場合も含む）

《脂質代謝異常》 中性脂肪150/dl以上又はLDL120以上又はHDL40未満（1つ以上）

《糖質代謝異常》 100mg/dl以上又はHbA1c5.6以上

《喪失月数》 休務日数を30日で割った数値

\* 休務日数は7日以上休務した日数の累計



## ② メンタル疾患にかかわる数値目標

メンタル休務者割合が増加傾向にありますが、リワークを勧めたり、復職支援等の再発防止に取り組んだことにより、復職後の就労が継続しています。再発の割合は低下傾向であり一定の効果が出ていると考えます。

	2017年実績	2018年実績	2019年実績	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年目標
メンタル休務者割合*7日以上 (%)	0.9	0.88	0.95	1.74	2.1	1.55	0.5以下
メンタル発生率 (%)	0.7	0.6	0.6	1.2	1.1	1.0	0.5以下
総喪失月数 (ヶ月)	65.3	75.7	73.5	119	148	127.3	65以下
一人当たりの休務日数 (日)	131	162	147	100	138	166	90以下
リワーク実施割合 (%)	6.6	14.2	6.7	11.1	15.8	20	20以上
再発割合 (%)	53	50	50	50	34	20	40以下

《休務者割合》 7日以上休務した人の割合

年度内に休務している人すべてをカウント

《メンタル発生率》年度に新規に休務を開始した人の割合

《リワーク実施率》年度に復帰した人でリワークを利用した割合

《再発率》年度に新規に休務を開始した人のうち再発の割合

《喪失月数》 休務日数を30日で割った数値





### ③ 生活習慣の改善目標

運動機会の定着や食生活改善に取り組んでいますが、軽微な変化に留まっています。1日30分以上、週2日以上の運動については少しずつではありますが増えています。

(%)

	2017年実績	2018年実績	2019年実績	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年目標
1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上かつ1年以上実施	24.1	24.7	26.3	26.2	27.5	27.3	40
就寝前の2時間以内に夕食をとることが週に3回以上ある	27	24.9	27.9	27.8	27.7	26	20
朝食を抜くことが週に3回以上ある。	16.8	15.3	15.3	15.7	15.1	16.1	10
睡眠が6時間未満（*追加）	-	-	33.3	32.4	34.5	33	28



基本的なことだけど朝ごはんを食べ、良く寝て、よく運動することが大事！！





## ④ 職場環境の改善目標

2022年は忙しい一年でしたが、年次有給休暇の取得率は目標を上回り増加しました。メリハリのついた働き方が出来ていると思われれます。また、過重労働の発生件数は目標値まで減らすことはできませんでしたが、昨年より300件以上減少しました。エンゲージメントは0.3ポイント上昇し、少しずつではありますが上昇しています。

	2017年実績	2018年実績	2019年実績	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年目標
年次有給休暇取得率(%)	76	80.1	76.7	76	81.7	84.2	80以上
過重労働における健康障害防止対策の発生件数(件)	1,029	1,002	843	1,105	1,342	1,012	900未満
エンゲージメント(偏差値)	49	48	48	48	48.5	48.8	50以上
プレゼンティズム(%)	-	-	-	37.4	39.0	38.4	35未満

### エンゲージメント 2022年

偏差値表示 ストレスチェック時に測定

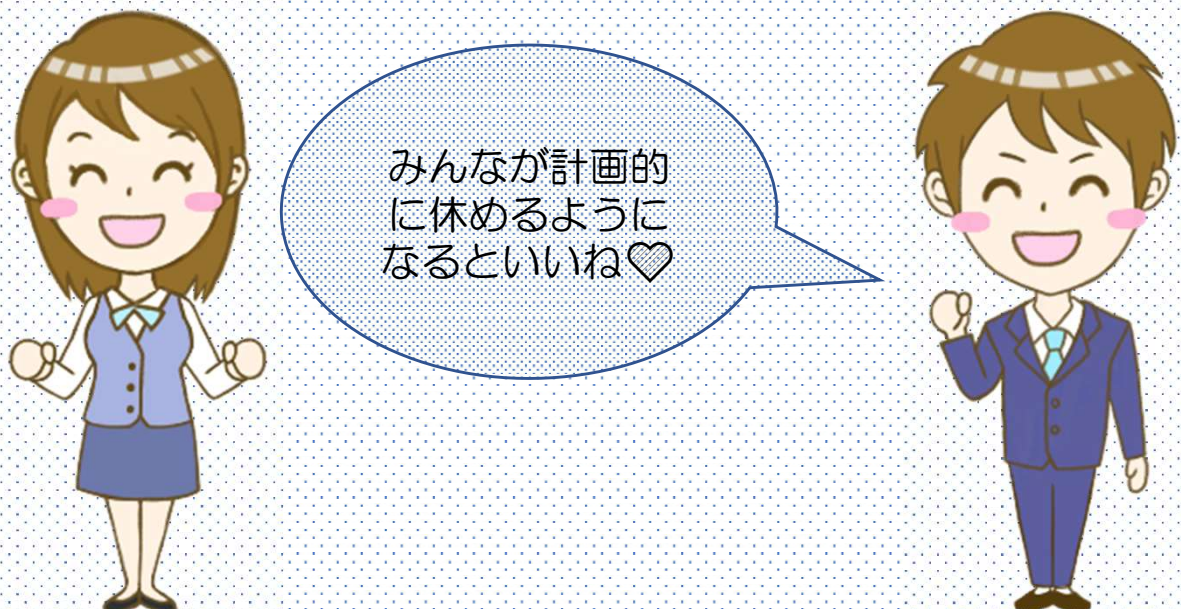
回答率98.8% 対象人数1,473人 回答人数1,456人

### プレゼンティズム 2022年

WHO-HPQ (WHO 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙 (ハーバードメディカルスクール作成))

ストレスチェック時に調査

回答率98.8% 対象人数1,473人 回答人数1,456人





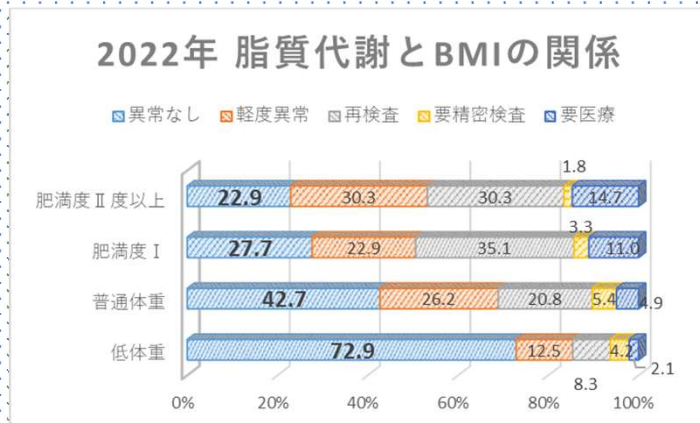
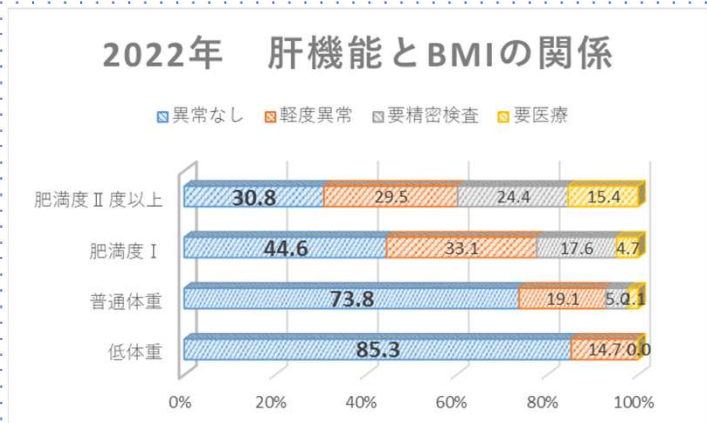
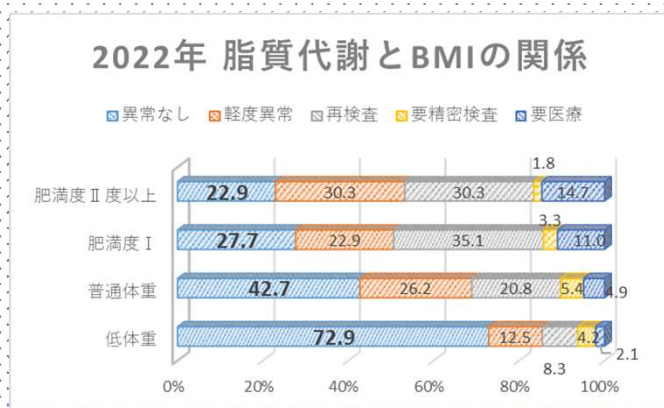
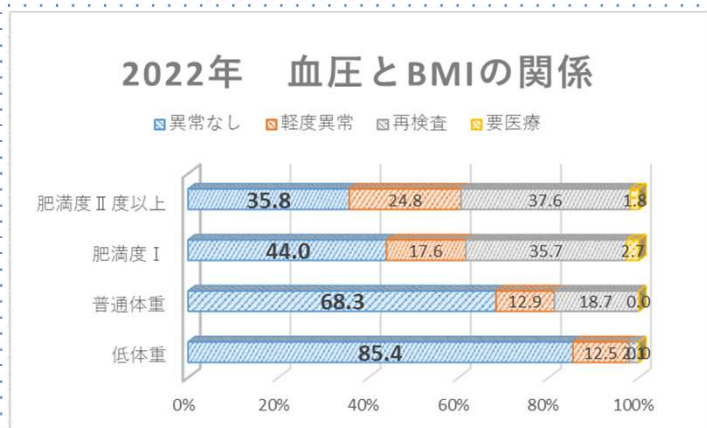
# 取り組み強化について

## ★体重への取り組み★

下記の表（BMIと有所見率の関係）により、体重を減らすことで  
 検診結果「高血圧」「糖代謝異常」「肝機能障害」「脂質代謝異常」  
 の【異常なし】の割合が高くなることから、BMI 25以上の割合を  
 減らすよう積極的に取り組んでいます。



指標(BMI)	18.5未満	18.5~25未満	25~30未満	30以上
判定	低体重(痩せ型)	普通体重	肥満(I度)	肥満(II度以上)



\*図より、BMIと有所見との相関関係が見られます。

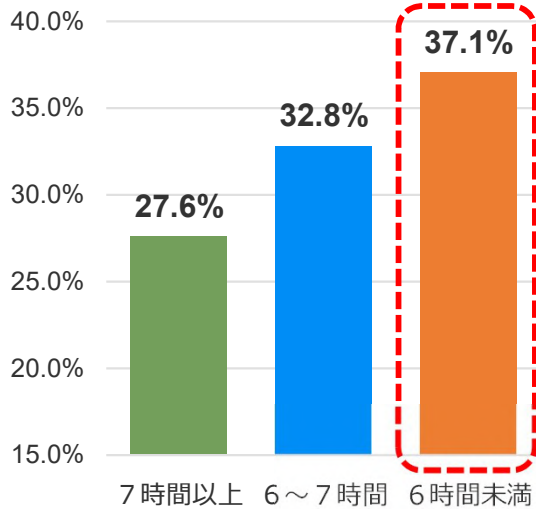
健康的に体重を減らしていきましょう！！



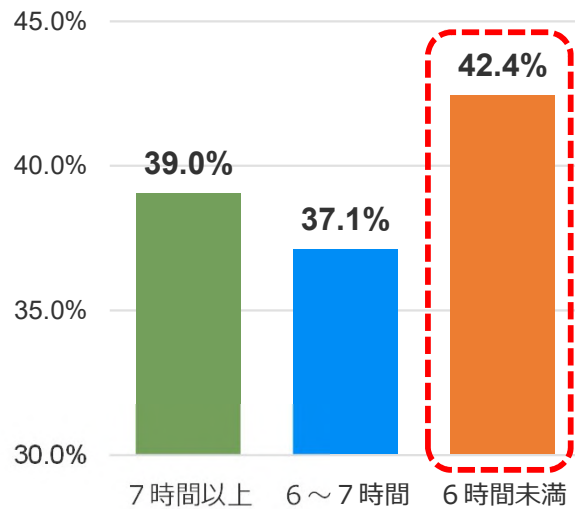


## ★睡眠への取り組み★

糖代謝 有所見該当率

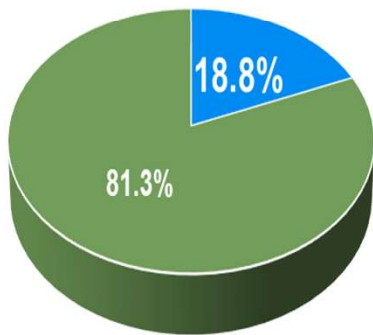


血圧 有所見該当率

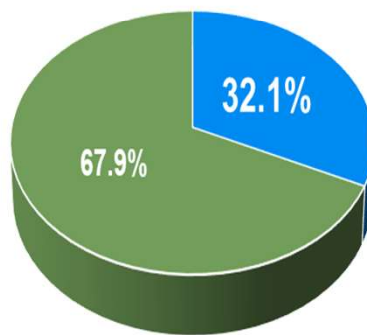


上記の表（睡眠と有所見率の関係）により、睡眠時間が6時間未満の方は「糖代謝」「血圧」の有所見の割合が高くなることから分かるため、6時間未満の睡眠の割合を減らす取り組みを強化していきます。

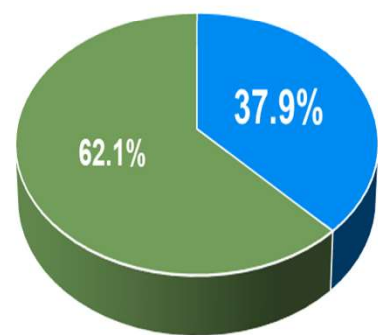
睡眠時間 7時間以上



睡眠時間 6~7時間



睡眠時間 6時間未満



■ 25以上 ■ 25未満

➤ 睡眠時間が減少するにつれて、BMI25以上の割合が増加している。

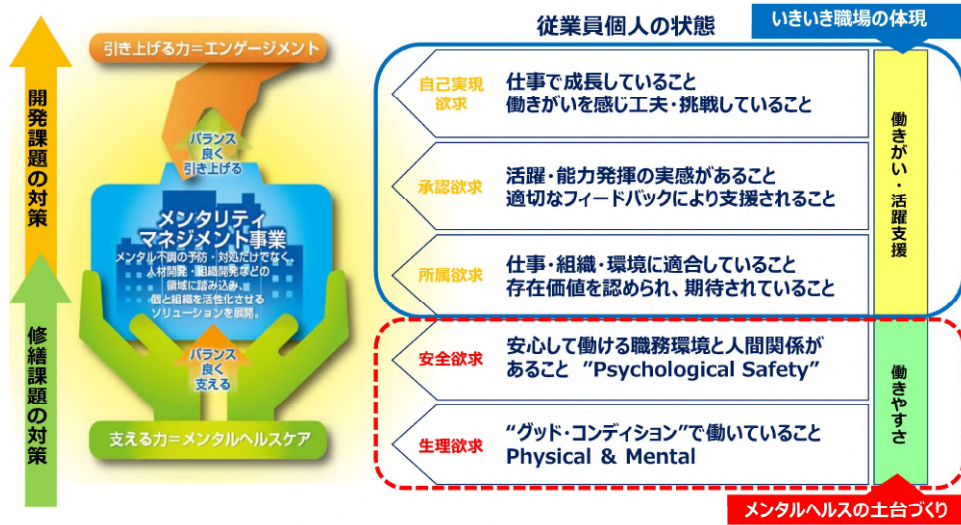


定期健康診断の結果で、睡眠が少ない人（6時間未満）には糖尿病や高血圧のリスクがあり、肥満傾向もみられることが分かりました。適切な睡眠時間が取れるよう取り組みます。



# ★いきいき職場への取り組み★

「いきいき職場」はメンタル的に健全で、エンゲージメントが高い職場と考えます。メンタリティマネジメント診断において「いきいき」の割合の増加を目指します。



いきいき職場を体現するには ①働きやすさ → ②働きがい に分けて取り組むことが重要です

## メンタリティマネジメント診断結果

(%)

	2020年	2021年	2022年
いきいき	25.3	15.8	15.1
ノーマル	36.4	51.9	53.4
マイペース	23.8	8.9	9
燃え尽き注意	1.7	3.2	3.9
へとへと	12.8	19.8	18.4

2020年から「マイペースが減り、ノーマルが増えたことは良い結果と言えますが、「いきいき」が減り「燃え尽き注意」「へとへと」が増加傾向です。コミュニケーションを充実させ、「いきいき」が増えるように取り組みます。





# 7 活動内容

## ① からだの健康づくり アクション

### ● 定期健康診断100%受診

全社巡回健康診断 3月・9月実施

### ● 定期健康診断後 受診勧奨

#### ★定期健康診断後緊急受診勧奨の人数

年	対象者	受診
2019年	5人	全員受診
2020年	4人	全員受診
2021年	4人	全員受診
2022年	3人	全員受診



石田保健師

#### ★定期健康診断後の有所見受診勧奨者割合（弊社基準）

年	割合	受診結果報告率
2019年	21.2%	56.0%
2020年	23.2%	63.0%
2021年	22.2%	89.6%
2022年	23%	93.5%

2022年5月9日  
保健室

様

2022年 有所見者受診案内兼結果報告書

貴方は、今回の検診の結果、精密検査等受診すべき所見がありましたのでお知らせします。ご自身の健康管理のためにも必ず受診し、下記に健診結果にご記入のうえ、上司または健康管理者責任者に提出してください。  
なお、既に受診済の方、治療中の方は最新の検査結果・治療内容をご記入いただき、ご提出ください。  
○受診方法 定期健康診断の結果をお持ちの上、かかりつけ医や最寄りの病院に受診してください。  
○受診費用 自己負担

◇受診結果（下記へご自身でご記入ください）

□受診日 年 月 日

□受診医療機関 医師氏名

□検査内容

□検査結果

□治療内容

検査項目	結果	基準値
空腹時血糖	160mg/dl以上	160mg/dl以上
HbA1c	8.4以上	8.4以上
最高血圧	180mmHg以上	180mmHg以上
最低血圧	110mmHg以上	110mmHg以上
中性脂肪	500mg/dl以上	500mg/dl以上
HDL	30mg/dl以下	30mg/dl以下
LDL	220mg/dl以上	220mg/dl以上

再検査・精密検査項目 \*

提出期限 用紙到着後、おおむね1か月以内  
★ 受診されない場合も必ず、報告をお願いします。  
受診されない理由（ ）

緊急者、有所見者の受診の徹底で**重症化予防**につなげています。

#### ★健保未受診者受診案内

健康保険組合の取り組みで、定期健康診断または、人間ドック等健診の結果において生活習慣病関連数値が右記の基準に該当し、医療機関を受診していない従業員を対象に受診勧奨を徹底しています。

	基準
空腹時血糖	160mg/dl以上
HbA1c	8.4以上
最高血圧	180mmHg以上
最低血圧	110mmHg以上
中性脂肪	500mg/dl以上
HDL	30mg/dl以下
LDL	220mg/dl以上

	2019年実績	2020年実績	2021年実績	2022年実績
健保受診案内者	7人	18人	14人	16人

所見のある方の受診勧奨を徹底することで、疾病による長期休務者の減少につながっています。





## ●労災二次検診の実施（定期健診の結果より）

- 1 一次健康診断の結果、異常の所見が認められる（4項目すべて）  
一次健康診断の結果、次のすべての検査項目について、「異常の所見」がある。
  - (1) 血圧検査
  - (2) 血中脂質検査
  - (3) 血糖検査
  - (4) 腹囲の検査またはBMI（肥満度）の測定
- 2 二次健康診断内容  
二次健康診断は、脳血管と心臓の状態を把握するために必要な検査を行う。
  - (1) 空腹時血中脂質検査
  - (2) 空腹時血糖値検査
  - (3) HbA1c検査

※一次健康診断で受検している場合は、二次健康診断では行いません。

- (4) 負荷心電図検査または胸部超音波検査（心エコー検査）のいずれか一方の検査
- (5) 頸部超音波検査（頸部エコー検査）
- (6) 微量アルブミン尿検査

※一次健康診断の尿蛋白検査で、疑陽性（±）または弱陽性（+）の所見が認められた場合に限ります。

### ★検査対象者と循環器系疾患の休務者

年度	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
対象者	27人	27人	27人	27人	26人
循環器系疾患 休務件数	4件	5件	0件	3件	5件
平均 休務日数	82日	65日	0日	90日	17日

受診された方で頸動脈の狭窄が発見され、治療に繋がったケースがありました。

2022年の循環器疾患の休務者は昨年4件でしたが、平均休務日数は17日と短期間となっており、早期発見、早期治療につながっていると考えられます。



労災二次検査の徹底で循環器系疾患の休務者を減らしていきます。



# ●特定保健指導

実施機関を楽しく学べる HSC保険支援センターのシステムを利用

	2019年	2020年	2021年
特定検診受診率 (%)	99.0	99.0	98.5
特定保健指導実施率 (%)	37.8	52.4	67.7

日々の健康づくりが  
**めんどろ** から **たのしい** に変わる

**新ファミリーページ**とは

新ファミリーページでは、なりたい自分のイメージに合わせて、専門家が課題設定と解決策を提示し、生活習慣の改善をサポートします。また、身近な方からの応援がもらえる環境もあり、楽しみながら健康づくりができます。

## 特定保健指導 新ファミリーページ®

**選べる**

- 選べる支援スタイル **任意**  
サポートを受ける担当相談員の「支援スタイル」が選べる!
- なりたい姿を選択 **必須**  
「なりたい姿」を設定し、健康づくりのモチベーションUPをサポート!  
【例】スタイルをよくしたい など

**学べる**

- 結果を出すプログラム **必須**  
担当の相談員が目標実践をサポート! 120万件以上のデータをもとに効果的なアドバイスをお伝えします。  
**A 支援 (往復40pt)**

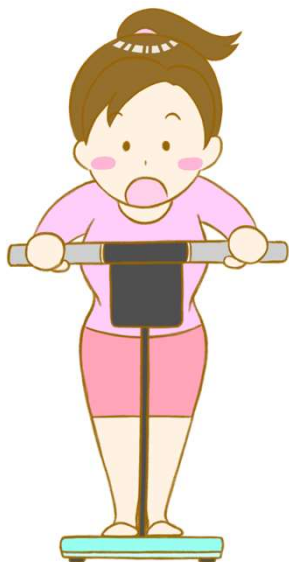
**繋がる**

- 応援メッセージ **任意**  
専門相談員・家族・友人・同僚・更に健康保険組合様から応援メッセージが届く!  
※家族・同僚はフォローとしての設定が必要です。
- ルーム **任意**  
フォローと取り組み状況をSNS形式で共有でき、励ましあいながら健康づくりを行えます。  
※投稿の公開範囲はご自身で設定可能

**楽しめる**

- 4コマ漫画  
月1回～2回配信!  
「なりたい姿」に応じた漫画を配信!  
全ては4コマに達じる!
- インセンティブ  
目標の実践状況に合わせてインセンティブを付与!  
※インセンティブの内容は健康保険のご所属に沿って変更することが可能です。

※検査結果中のみが仕様が変更となる場合があります。



目標達成  
体重減少者割合  
**60%**  
腹囲減少者割合  
**63%**



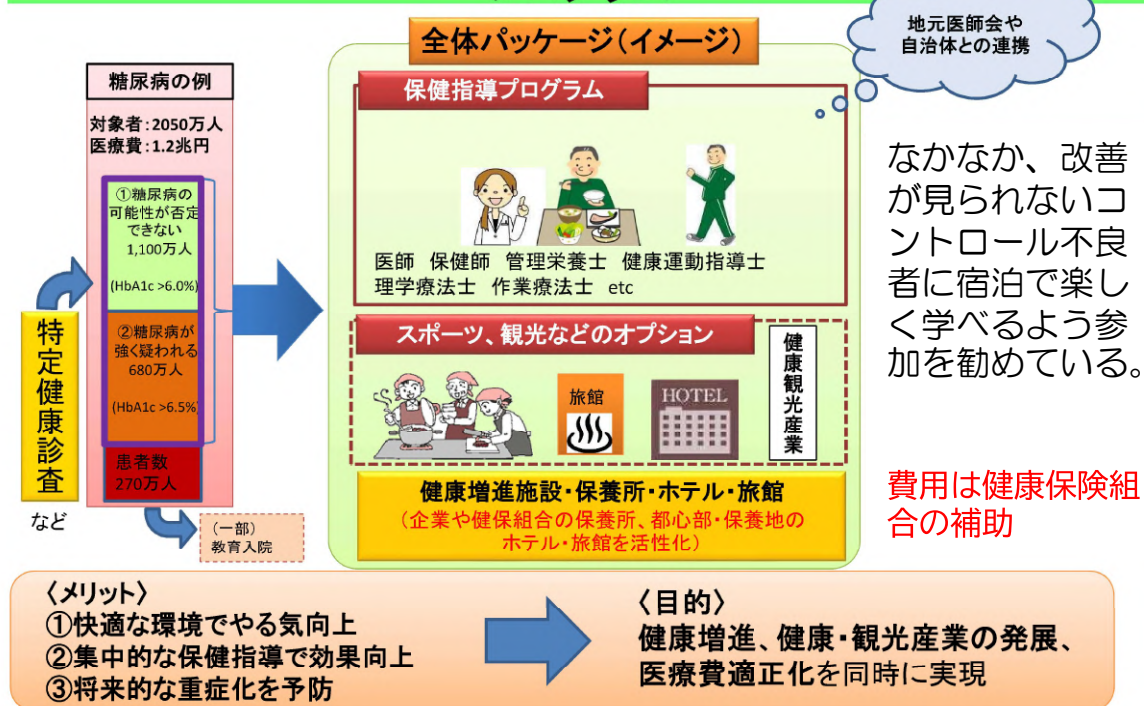


# ●宿泊型保健指導

血糖コントロール不良の従業員（HbA1c6.5以上）を対象として自身の生活習慣の見なおし**行動変容**を支援するための宿泊型保健指導（スマート・ライフ・ステイ）に取り組んでいます。

年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
参加者(人)	15	5	コロナで中止	3	2

## 宿泊型新保健指導(スマート・ライフ・ステイ)プログラム



運動すると血糖が下がるのがよく分かった！！

血糖が高くなる食べ物が好きだと感じた。



食事の後に血糖値測定

運動後に血糖値測定



# ●ポータルサイトPep Upの活用

Pep Up 登録率**92.3%** (2022.12.1 時点)

健康診断の結果や、健診結果から算出した【健康年齢】が分かったり、健診結果に合わせた健康アドバイス記事が定期的に発行されます。

## Pep Upの内容

### ▶健康情報の配信

(健診結果・健康状態の確認、健康記事の配信など)



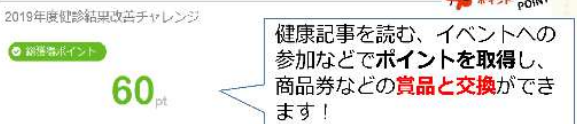
### ▶便利機能

(日々の記録管理、人間ドック等健診の申込など)



### ▶インセンティブ

今年度の健康診断結果を元に、Pepポイントがもらえるキャンペーンを実施しています。



## Pep Upの活用事例

### Pep Upの活用方法 (Pepポイント付与)

サポートしたい。笑顔が続く未来のために。  
中部電力健康保険組合

### Pepスマイルチャレンジ

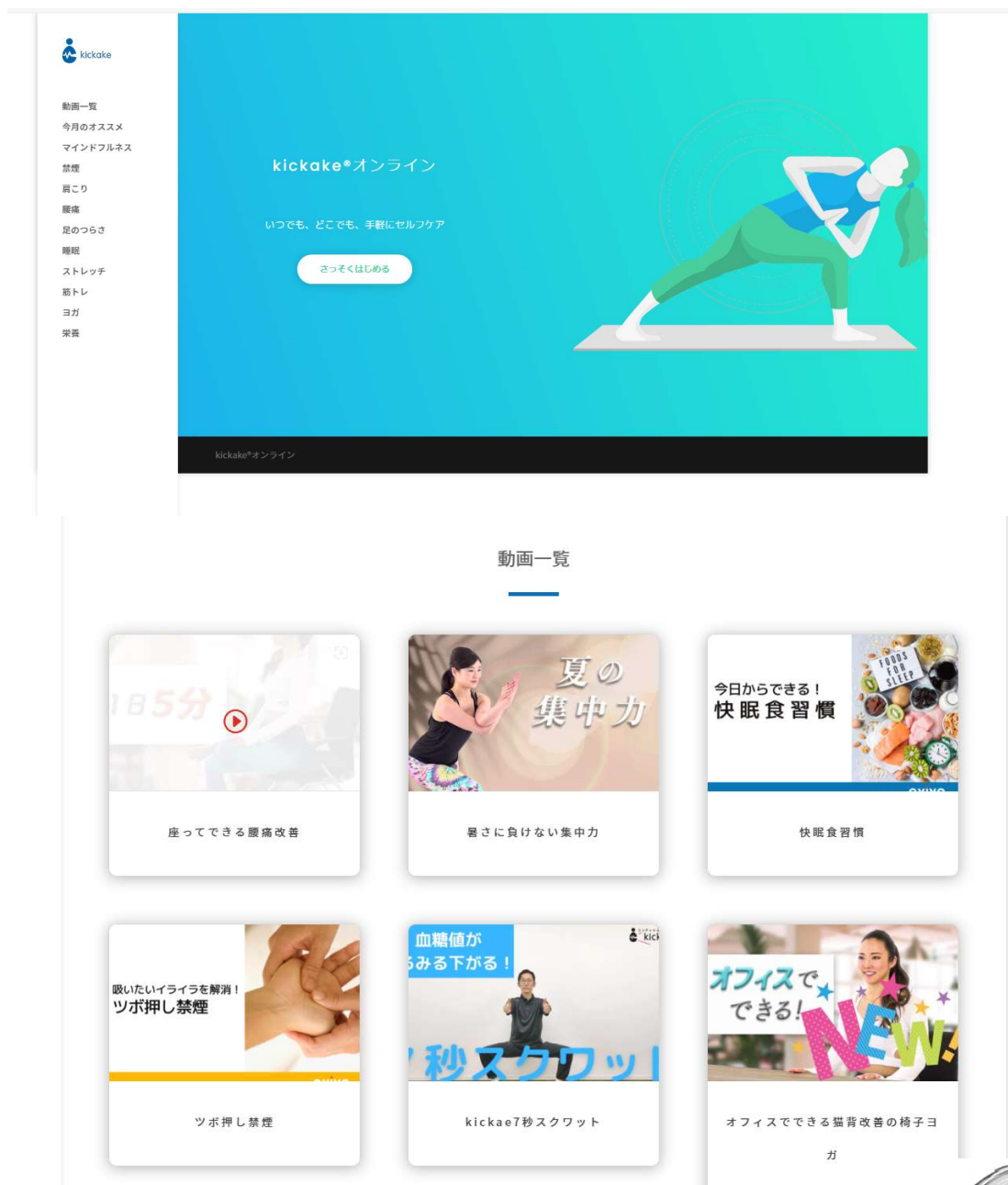
ウォーキングラリー	健康クイズチャレンジ	体重測定チャレンジ	健診結果改善チャレンジ
個人戦で、1日平均8,000歩以上、1ヵ月24万8千歩以上を目指して歩きます。 ※4月と10月に開催	6種のカテゴリ(食生活、身体活動と運動、睡眠とメンタルヘルス、がん、オーラルケア、トレンド)を題材とした健康クイズをします。 ※8月開催	体重記録をするだけの簡単なイベントです。体重コントロールと健康生活につなげます。 ※1月開催	前年の健診結果と比較し自身の健康状態を知り、健康状態を経年で確認しましょう！ ※自動でエントリー
開催前月15日～末日 エントリー必須	エントリー不要	開催開始日～1週間後 エントリー必須	エントリー不要
4月 300ポイント 10月 300ポイント	300ポイント	300ポイント	300ポイント

Pep Up主催の全員で参加できるウォーキングラリーでは、1日8,000歩達成で1日1回3ポイントもらえます。1,095ポイント貯めることができます。(3ポイント×365日)



## ●健康動画の配信（中部電力健康保険組合）

中部電力健康保険組合のホームページで職場や自宅で簡単に行えるストレッチ、ヨガ、筋トレ、睡眠や食事に関する動画コンテンツ『kickakeオンライン健康動画』にてさまざまなジャンルから25動画が配信されています。（1動画約3分で試聴可能）個人でも職場でも興味のある内容を気軽に見ることができ、健康管理に活用しています。



健康保険組合との連携はとても大事ですね。





# ●運動促進活動

## 本店 ウォーキングイベント

- 本社 : 本店みんなで歩活(あるかつ) & フォトコンテスト2023  
 期間 : 2023年5月1日(月)~5月31日(水)の1ヵ月間  
 参加方法 : チーム参加とします。チーム編成は任意とし、1チームは3名~7名  
 ※部署横断可  
 歩数記録 : 各自歩数を計測し、日々記録する。  
 目標 : 1ヶ月間のチーム一人当たり1日8000歩以上を目標  
 その他 : ランニングによる歩数はカウント対象外

私も歩いています。

ポピュレーション



	2018年秋	2019年春	2019年秋	2021年春	2022年春	2022年秋	2023年春
参加チーム	16	20	28	19	17	21	39
参加人数(人)	69	102	140	95	99	116	222
達成チーム	13	12	23	13	13	14	24
達成率(%)	81.3	60.0	79.3	68.4	76.5	66.7	61.5

\*2020年度は全社ウォーキングを実施

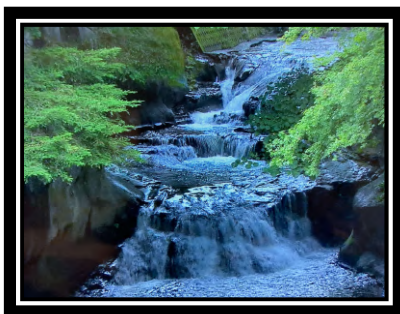
歩数記録表									
チーム名		三匹のおっさん							
日付	曜日	天気	名前	田頭	竹内	晴地			
累計(5/1~)			248,000歩	353,148歩	436,709歩	453,687歩	0歩	0歩	0歩
平均(歩/日)			8,000歩	11,392歩	14,087歩	14,635歩			
5/1	月	*	8,000歩	11,724歩	10,488歩	13,388歩			
5/2	火	*	8,000歩	12,644歩	14,548歩	16,388歩			
5/3	水	*	8,000歩	5,702歩	14,624歩	20,285歩			
5/4	木	*	8,000歩	12,721歩	15,476歩	16,407歩			

目標 1日8000歩/人!

チームワーク賞  
おめでとうございます



参加者は年々増加中  
フォトコンテストには99枚  
の写真の応募がありました。  
素敵な写真ばかりです。



社長賞



ナイスショット賞



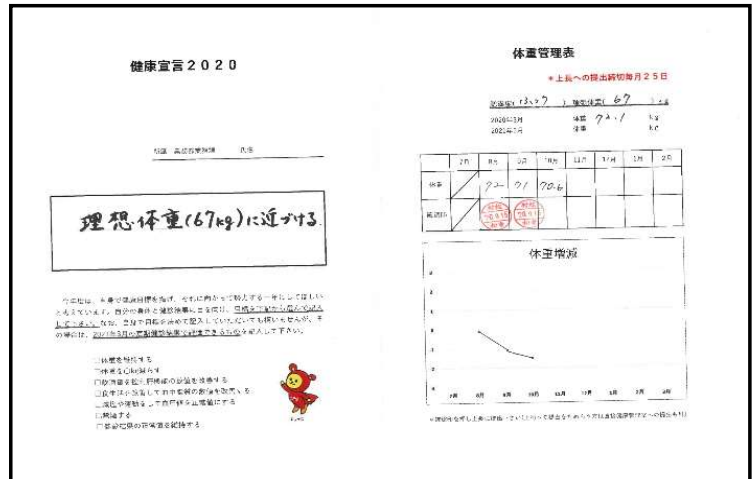
ファミリー賞



# ●体重測定の実施

適正体重の管理を重点項目とし、各人に健康カードを作成し、健康宣言を記入しました。体重の増減を意識してもらうため、毎月体重測定を実施していますが、減量強化者は週に一度測定しています。

\*期間は9か月間



## 参加状況

	2020年	2021年	2022年
参加者	225	221	191
10Kg減量	6	2	1
5Kg減量	19	9	7
*目標達成	94	111	98

\*自身で立てた目標の達成者

(人)

体重測定が  
大事



中谷看護師



朝のラジオ体操の時間に実施促進を目的に、巡回を行いました。頭や体が目覚め、すっきりと作業を始めることができ効果的です。

ラジオ体操は女性3回、男性5回で一日に必要な運動量がカバーできると言われています。



川口保健師



＜若年層を対象とした高血圧予防対策＞

- 【目的】
- ・ 1日2回（朝と晩）血圧測定を実施し、記録することにより、自身の血圧値を知る。
  - ・ 若年層からの食生活と運動を含めた生活習慣改善により、高血圧症の予防を図る。
- 【対象者】 2022年3月の健診で収縮期血圧135mmHg以上かつ拡張期血圧85mmHg以上の20代～30代、高血圧未治療者
- 【実施内容】
- ・ 生活記録1日2回、時間を決めて血圧測定し、「血圧と脈拍記録表」に記録する。
  - ・ 行動目標を2つ以上（3つまで）選択し、実行できれば、「○」を入れる。
- 【行動目標】
- ① 8,000歩/日以上歩く
  - ② アルコール摂取量2合以下/日
  - ③ 体重を測定する
  - ④ 毎食（3食）野菜を摂取する
  - ⑤ 6時間以上眠る
- 【費用】
- ・ 貸し出し用血圧計購入（40台）
  - ・ インセンティブ（低塩 健康食品）計40万



「高血圧についてオンライン指導」抜粋

高血圧の改善ポイント

ふだんよく食べる食品からの食塩摂取量を減らしましょう

食品名	塩分量(g)
カップめん	5.5g
インスタントラーメン	5.4g
きゅうりの漬物	1.2g
高菜漬け	1.2g
梅干し	1.8g
アジの干物	1.0g
さつま揚げ	0.7g
パン(6枚切り1枚半)	1.2g

→ 麺類のスープを半分残せば、塩分は約2g減

→ 減塩された食品を選びましょう  
例「塩分減塩」と表示されている食品を選べば、食塩摂取量を半減可能

→ ごはんは塩分0gのご飯を選択しましょう

血圧とは

血液が流れるときに血管の壁にかかる圧力

血圧には2種類あります

**収縮期血圧**  
(最高血圧)

全身へ血液を送るため  
心臓は収縮し血圧を押し出した時に  
かかる強い圧のこと

**拡張期血圧**  
(最低血圧)

心臓へ血液が戻ってくるため  
心臓が血液で広がった時に  
かかる圧力のこと



血圧と脈拍記録表

**血圧と脈拍記録表**

【自己申告項目】 (※)は任意で、それ以外に○又は△の付録を付けて下さい。 (※)は任意で、それ以外に○又は△の付録を付けて下さい。

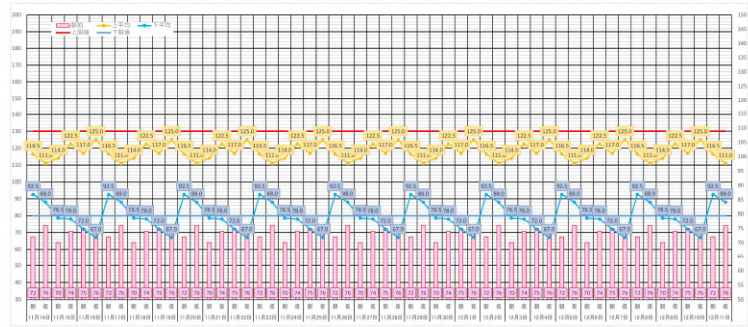
【結果ポイント】 **84**

項目	12/1	12/2	12/3	12/4	12/5	12/6	12/7	12/8	12/9	12/10	12/11	12/12	12/13	12/14	12/15	12/16	12/17	12/18	12/19	12/20	12/21	12/22	12/23	12/24	12/25	12/26	12/27	12/28	12/29	12/30	12/31
収縮期血圧	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
拡張期血圧	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
脈拍	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

対象者38名  
参加者36名  
達成者17名



ラーメンの食べ過ぎと血圧の関係が分かって驚いた！！





# ●全国労働衛生週間 (2022年10月) 健康経営責任者による健康への意識付けを イントラネットで掲示しています。

## 1日目 「体重」

2022年度 全国労働衛生週間 健康への取り組み 1日目 「体重」

**健康の維持は、まず体重管理から!!!**  
肥満は生活習慣病の元凶

健康を維持するには**適正体重に近づける必要があります!!!**  
そこで!!!BMI=「体格指数」を算出してみましょう!  
これは、肥満度を表す指標に用います。

あなたのBMIはどうでしょうか?  
BMI計算方法: [体重(kg)]÷[身長(m)の2乗]  
BMIの適正基準は**18.5~25未満**  
「ちょっと超えているな・・・」と思っただ方は  
**この秋から体重計測を始めてみては?**

## 2日目 「女性の健康」

2022年度 全国労働衛生週間 健康への取り組み 2日目 「女性の健康」

10月は、**ピンクリボン強化月間!!!**  
世界規模で**乳がん**検診での早期発見の呼びかけを行っています。

**乳がん**は、自分で見つけることのできる数少ないがん。  
毎月1回 **自己触診**をして異常がないか確認をしましょう!!!  
(生理が終了した4~5日後くらいが目安です)

自己触診をして2人に1の方が自分でがんを見つけられています!  
＜自己触診の方法＞  
基本は「の」の字  
4本の指をそろえ、指の腹を使って、10円玉大の「の」の字を書くように動かします。

	20代~30代	40代~
＜年代別お勧めの検査＞	・1か月に1回自己触診 ・若年者は乳癌が発達しておりマンモグラフィでは所見がわかりにくいため、 <b>乳房エコー</b> 検査がおすすめです。	・1か月に1回自己触診 ・ <b>毎年</b> にマンモグラフィ検診、 <b>乳房エコー</b> を交互の検査がおすすめです。 (自治体によって補助があります。)

## 3日目 「血压」

2022年度 全国労働衛生週間 健康への取り組み 3日目 「血压」

みなさん、血压の正常値はご存じですか?  
**130/85mmHg以下**になります。  
高くないよう生活習慣に気をつけましょう。

血压があがる原因:  
食塩のとりすぎ (味の濃いものが好き)、喫煙、肥満  
お酒の飲みすぎ、遺伝などがあります。

改善ポイント:  
・**減塩** (塩や醤油を使いすぎない)  
・**禁煙**  
・お酒は**毎日飲まない**、**酒量は1合未満**を意識。  
・**外食の頻度を減らし、惣菜食中心の食事を心がけましょう。**

血压管理に役立つ情報が載っています!!!  
→イントラネット>各部署発信情報>さらに健康ひろば>2022.10月~

## 4日目 「禁煙」

2022年度 全国労働衛生週間 健康への取り組み 4日目 「禁煙」

タバコの書って知っていますか?  
紙タバコ、加熱式タバコ、電子タバコ  
いろいろあるけどどう違うんだろう?

喫煙による害: **高血圧、糖尿病、動脈硬化、慢性閉塞性肺疾患、肺がん、心筋梗塞、うつ**など様々な病気の原因と言われています。

種類	紙タバコ (健康被害○)	加熱式タバコ (健康被害○)	電子タバコVAPE (健康被害△)
特徴	■タバコ葉使用 ■ニコチン・タール・一酸化炭素などその他700種類の有害物質が含まれる	■タバコ葉使用 ■葉を加熱し蒸気が発生させる ■ニコチンは紙タバコと同量、紙タバコよりタールは多少少ない	■タバコ葉不使用 ■リキッド(液体)を使用し電気で気化させる ■フィルターのフレーバーがあり ■国内生産であればニコチン・タールなし (国外はニコチン含む場合もあり)
商品	ハイライト、セブンスター、ピース、メビウス、マールポロなど	グロー、アイコス、プルーム・テック、インベリアルタバコなど	チョイスティック、ドクターペイブなど

形式が変わったからといって一概に健康に害がないというわけではありません。  
健康のためと、形式を変えるのではなく**まず禁煙を試してみませんか?**

## 5日目 「社長インタビュー」

2022年度 全国労働衛生週間 健康への取り組み 5日目 「社長インタビュー」

社長!健康で気をつけていることはありますか?  
私は、**昼休憩に歩いています。**  
**健康寿命は、足腰から!!!**  
やはり**継続が大事**、**いかに健康でいられるかを考えています。**

活動パターンと健康の関係

1日8000歩を目安に歩こう!!!  
そのうち**20分歩**きすると**病気になるリスク**が**少なくなる**みたいだよ!

※この図は、東京郵船はたけなわのセンタ-部局による新気になりにくい身体活動量の目安を分析した結果となります。

毎日1枚ずつ社内掲示版  
「中プラなう!」に  
掲示しました





# ●全国労働衛生週間（2022年10月） オンラインセミナーの実施

ポピュレーション

オンライン  
ライブ版

## 機能改善ストレッチ

～いつでもどこでも手軽にできるストレッチ～



※本プログラムは、オンラインシステム<Teams>を利用したプログラムで  
【開催日時】2022年10月4日(火) 11:00～12:00  
※15分前より入室可能です  
【参加場所】ご自宅、職場等でパソコン、スマートフォンから  
ご参加可能です  
【服装】動きやすい服装  
【用意するもの】イス(ソファەر可)・水分補給用のドリンク

# 睡眠

ワースト順位	GDP に占める割合	金額（年間）
1 日本	2.92%	1,380 億ドル
2 アメリカ	2.28%	4,111 億ドル
3 イギリス	1.86%	500 億ドル
4 ドイツ	1.56%	600 億ドル
5 カナダ	1.35%	214 億ドル

出典：RAND Corporation "Why Sleep Matters"

## 働き世代の栄養学



## 女性の健康



### 目次

- 肥満を放っておくと…
- 大切なのは食事の「質」と「量」
- 「食べ方」と「タイミング」も考えてみよう
- 本日のまとめ

### 本日の内容

- ライフステージと女性ホルモンの変化
- 女性特有の健康について
- 女性の健康の基本は「食事」
- 女性の味方「大豆」の栄養成分
- エクオールと健康について

## 毎日の健康のための 体調管理のコツ (免疫と健康・食事編)

全社の拠点をオンラインで繋げて、セミナーを実施しました。

### 目次

- ① 免疫と健康
  - 免疫は2ステップ
  - カラダを守る乳酸菌の働き
- ② 免疫と食事・栄養
  - 注目はタンパク質、ビタミンC・D、亜鉛
- 本日のまとめ

実施	内容	参加者 (人)
(株)ルネッサンス	機能改善ストレッチ	69
小林産業医	睡眠	59
大塚ウエルネス ベンディング	女性の健康	33
大塚ウエルネス ベンディング	働き盛りの栄養学	70
大塚ウエルネス ベンディング	体調管理の栄養学	66
計		297



## ② こころの健康づくり アクション

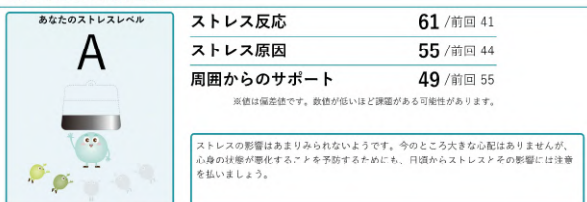
### ● ストレスチェック

- (1) 実施期間 2022年9月5日(月)～2022年9月22日(木) 約2週間
- (2) 実施方法 (株)アドバンテッジリスクマネジメント タフネスプログラム (150問)
- (3) 対象者 執行役員、従業員および出向社員 ※任意受検
- (4) 実施者数

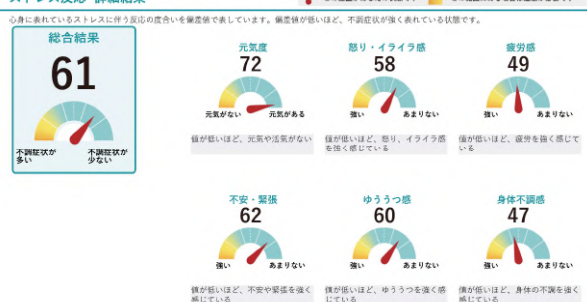
	2021年	2022年
対象人数	1512人	1473人
分析人数	1493人	1456人
回答率	98.7%	98.8%

ストレスチェック後、ストレス反応とエンゲージメントの結果が直ぐにわかるようになっています。

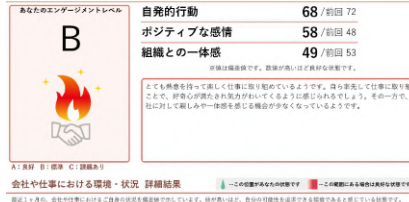
ストレナエツツ 報告結果



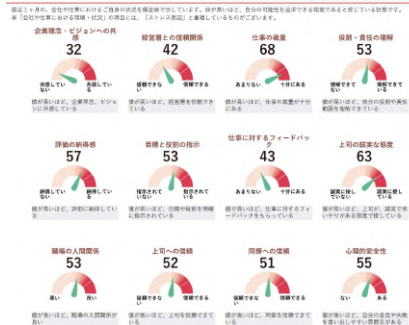
ストレス反応 詳細結果



エンゲージメント 総合結果



会社や仕事における環境・状況 詳細結果



### メンタリティマネジメント結果

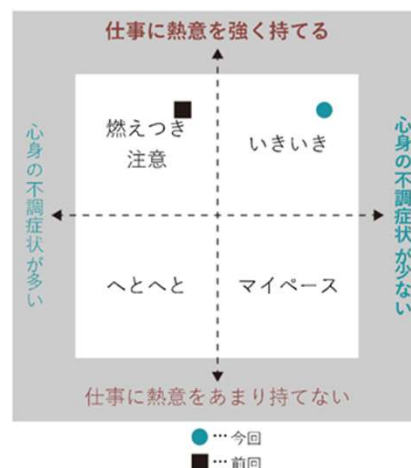
あなたは **いきいき状態**  
心身ともに健康で、熱意をもって自主的に仕事に取り組んでいる状態です。

**燃えつき注意**  
仕事への熱意は高いものの、心身に不調が見られるため※バーンアウト(燃えつき)に注意する必要がある状態。

**マイペース状態**  
与えられた仕事を淡々とこなしており、心身は健康な状態です。

**へへと状態**  
心身の不調が見られており、頑張りがたくても頑張れない状態です。

※バーンアウト(燃えつき)症候群: 仕事などに没頭してきた人が心身ともに疲れ果てて意欲を失う現象



メンタリティマネジメントとは、個人や組織において、メンタルヘルスとエンゲージメントのどちらか一方ではなく、両方をバランスよく対策することを意味します。



# ●ストレスチェック後の学習

## 学習コラム

あなたのメンタリティを、より良くするための学習コラムが、最新のストレスチェック結果に基づき選ばれています。

<p>未学習</p> <p><b>ストレス反応</b></p> <p>あなたの改善テーマ</p> <p>↓</p> <p>からだの状態</p>  <p>上手な睡眠のとり方</p>	<p>未学習</p> <p><b>メンタルタフネス度</b></p> <p>あなたの改善テーマ</p> <p>↓</p> <p>維持・増進</p>  <p>「聴く」ということ</p>
--	--

ストレスチェックの結果に基づいて学習コラムが選ばれ、学習ができます。

# ●高ストレス者フォロー

ストレスチェックの実施後、高ストレス者と判定された方、フォロー対象者と判定された方は保健師が個別に面談を実施し、メンタル疾患の発症未然予防に努めています。

また、(株)アドバンテッジリスクマネジメントのカウンセリングの利用を推奨し、セルフケアが実施できる環境を整備しています。



カウンセリングセンターでは一年中従業員と従業員の家族が無料で相談することができます。

## カウンセリングセンター

カウンセリングの種類	予約	ご利用時間帯	ご連絡先
 <p><b>対面相談</b> (約50分) じっくりご相談いただけます。</p>	必要	<p><b>9:00~22:00</b> (年末年始・特別休館日を除く)</p> <p>※WEB上でのご予約は24時間受付</p>	<p><b>TEL</b></p> <p><b>0120-07-4310</b> ※携帯電話からでも通話無料です</p> <p><b>WEB</b></p> <p>※こちらからログイン後、予約をお願いします。 <a href="https://www.armg-service.jp/">https://www.armg-service.jp/</a></p>
 <p><b>オンライン相談</b> (約50分) ビデオ通話 (Skype) を使用して、ご相談いただけます。 ※インターネットにつながるパソコン、ウェブカメラ、ヘッドホン等はご自身でご用意をお願いします。</p>			
 <p><b>電話相談</b> (約50分) じっくりご相談いただけます。</p>	不要	<p><b>24時間受付</b> (年末年始・特別休館日を除く)</p>	<p>※スマートフォン、タブレット端末等では正しく表示されない場合がございますので、パソコンでのログインを推奨しております。</p>
 <p><b>即時電話相談</b> 深夜のご相談やお急ぎの場合に。 ♥ 育児・介護・健康などの相談も受け付けております。</p>			
 <p><b>メール相談</b> メールをいただいてから、3営業日以内に回答差し上げます。</p>			







# ●復職支援

メンタル疾患で休務した場合の対応について「メンタルヘルスマニュアル」で対応方法を周知しています。2度目に休務した場合は、外部のリワークの利用を義務づけしています。試し出勤の活用も積極的に推進し、再発防止に取り組んでいます。



## リワークの勧め

### 「リワーク支援」のごあんない

愛知障害者職業センターでは、うつ病などで休職されている方の職場復帰支援（リワーク支援）を行っています。プログラムの利用は無料です。概ね3ヶ月の期間中、次のようなプログラムに取り組み、復帰への準備を整えていきます。

**コミュニケーション技能を高める  
アサーショントレーニング・  
SST（社会生活技能訓練）**

相手の気持ちも大切にしつつ、自分の気持ちや意見を適切に、相手に伝えていくことができるようになるためのトレーニングです。

**ストレスとの上手な付き合い方を身につける  
ストレス対処講座**

- ・ ストレス対処の基礎知識を身につけることをめざします。
- ・ 落ち込みや不安などを高めてしまう考え方をほくし、柔軟にする方法を身につけることで、ストレス対処の幅を広げることがめざします。

**再発を防いで働いていくための方法を考える  
グループミーティング**

他の利用者の方と、意見や悩みを述べ合うことを通じて、ご自身の回復希望のしかたを具体的に考えしていきます。  
【テーマ例】  
・ ストレス・疲労の傾向と対処法  
・ 復帰についての考え方

**人生の振り返りと働き方を見直す  
キャリア講座**

- ・ 再発防止について検討をするため、これまでの人生を振り返ります。
- ・ ご自身に選んだ働き方、今後の人生をより豊くしていくために、再発防止の課題を持ち、見直していきます。

**集中力、持続力、思考力の回復をめざす  
各種作業**

MWS（算珠課題、OA課題、実務課題）、レポート作成などを通じて、業務を行うために必要な集中力等の回復をめざします。ノルマや目標を定める実践的な学習作業を行います。

**心と身体の緊張を和らげる  
自律訓練法**

心と身体の緊張を和らげ、リラックスする。リラクゼーション技法を習得します。マインドフルネスに取り組みます。

**生活リズム、体調のチェック**

生活リズム崩れ、日々の過ごし方を把握し、生活リズムを見直すとともに、ストレスに繋がりがやい影響への気づきをめざします。

**職場復帰**

心と身体の緊張を和らげる。リラックスする。リラクゼーション技法を習得します。マインドフルネスに取り組みます。

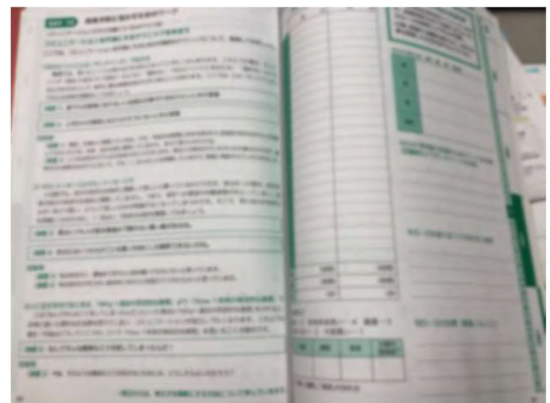
愛知障害者職業センター リワーク資料

メンタル不調者の  
発症予防  
異常の早期発見  
早期対応を  
目指しています。



## 試し出勤の活用

職場復帰に不安がある場合、本人、上司、産業医と相談し、試し出勤を実施します。  
「30日ノート」を活用したり、再発予防のまんがの文献を貸出し、復帰の準備を行っています。



試し出勤中再発予防の学習等に取り組みます



●禁煙活動

2016年に喫煙率37.1%と高かったため2017年より取り組みを開始しました。2023年には29%を切ることを目標にし、活動しています。  
禁煙に積極的に取り組む意思がある方に「禁煙パッチ」を補助しています。

更なる取り組みの強化が必要

年度	参加者数	参加事業所数	成功者
2017年	17人	5事業所	7人
2018年	22人	7事業所	6人
2019年	9人	5事業所	2人
2020年	3人	3事業所	1名
2021年	2人	2事業所	1名
2022年	3人	3事業所	1名

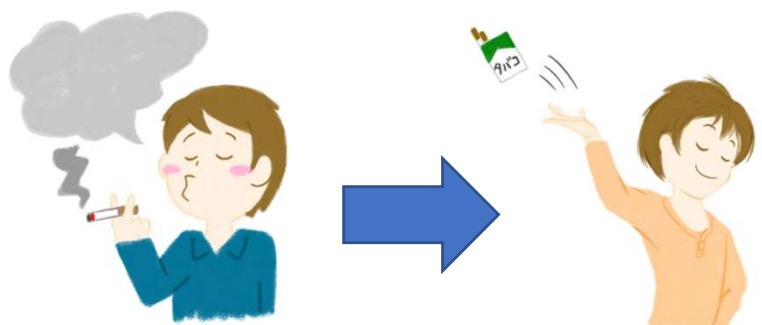
世界禁煙デーではスマート・ライフプロジェクトよりポスターを入手し、各事業所にて掲示し禁煙を呼びかけました。



新たな取り組みを計画  
中です



石田保健師





## ●階層別教育

新入社員・一般社員・中堅社員にはセルフケア、新任管理者・直属長・所属長にはラインケアを中心に、階層別にメンタルヘルス教育を実施しています。

## ●メンタルヘルスマネジメント検定Ⅱ種

メンタルヘルスマネジメント検定の取得を推進し、管理職や衛生管理者を中心に取得に取り組んでいます。

## ●ハラスメント対策

ハラスメントが原因でメンタル疾患になる方もいます。「あらゆるハラスメントを根絶していく」という強い決意のもと、社長メッセージを発信し、従業員一人ひとりが、ハラスメントに対する意識向上に努め、社員がいきいきと働ける職場環境の醸成と労働生産性の向上に取り組んでいます。

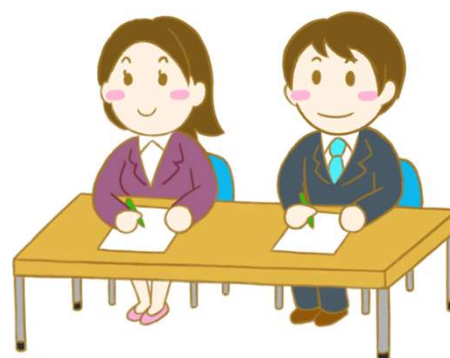


○新任管理者研修等でハラスメント教育を実施しています。

また、法務・CSRグループのコンプライアンスの出前研修において、ハラスメントに関する教育を実施しています。

○相談員を対象としたオンライン研修（社外研修）を実施しました。

○ハラスメント相談窓口の案内をイントラネットトップ画面へ表示する運用に変更し、相談窓口を分かりやすくするよう改善しました。





### ③ 職場の健康づくり アクション

#### ● 両立支援

ポピュレーション

働きながら子育てや介護、治療が続けられるよう「仕事と子育ての両立支援マニュアル」・「仕事と介護の両立支援マニュアル」・「治療と仕事の両立支援マニュアル」を作成し、従業員へ周知することで、働きやすい職場環境づくりと意識醸成に取り組んでいます。また、パパ向けの育児休暇制度マニュアルや体験談をPRすることで、パパの育児休業取得の向上を目指します。

#### ★仕事と介護の両立支援マニュアル

仕事と介護の両立支援マニュアル  
(介護で離職しないために)



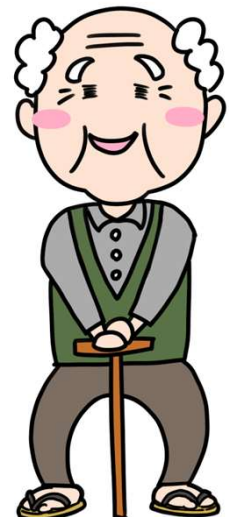
本多りの技、ホッと安心  
中部プラントサービス

総務部  
平成30年4月1日制定

介護休業	
実施方針	従業員が、介護休業（喪失、喪失直前）もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたって労働不能となる状態にある従業員を介護するために休業を認めることができる
対象者	介護をする従業員であって、介護開始予定日（継続開始日）のある者 ただし、以下に該当した場合は、対象外 ・介護休業開始予定日において勤続1年未満である者 ・介護休業開始日の前日から、93日以内に離職届が提出された従業員 ・介護休業開始日の前日から93日以内の期間に介護休業を申請した従業員
対象となる家族の範囲	配偶者、一親等以上の親族、本人の祖父、本人の兄弟姉妹および孫 ※15ページの「参考1」を参照
期間	同一親介護者につき最長305日の限度
日数	介護休業1人につき1回の介護休業中に3日 【日数】 介護休業 ① 介護休業 ② 介護休業 ③ 介護休業 ① + ② + ③ = 365日限度
申請	労働組合・従業員からの労働組合（ない） 備考：休業開始中は、欠勤扱いとし出勤不入扱 ※：定款明細は休業開始中において有効 ただし、休業開始後も労務課の担当職員を連絡する

時間外労働の制限措置	
実施方針	介護休業にある従業員を介護する従業員は申し出により、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年間に150時間を超えて時間外労働をさせない措置を受けることができる
対象者	介護休業を有し、その介護に従事する者 ただし、以下に該当した場合は、除外 ・制限措置開始日において勤続1年未満の者 ・1週間の所定労働日数が2日以下の者
対象となる家族の範囲	配偶者、一親等以上の親族、本人の祖父、本人の兄弟姉妹および孫 ※15ページの「参考1」を参照
期間	利用開始日から介護終了日まで
日数	回数に制限なし
申請方法	制限開始予定日の2週間前までに「時間外労働制限申請書」により申請する

介護休職や介護時短なども活用し、会社を辞めることなく介護が続けられる環境を整えています。

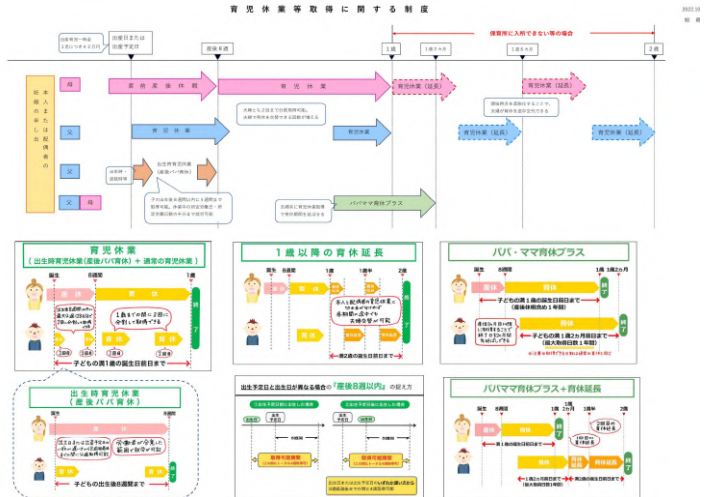




# ★仕事と育児の両立支援マニュアル

ポピュレーション

仕事と子育ての両立支援マニュアル  
(妊娠～出産～休業～復職まで)



カラリの縁、ホッと安心  
中部プラントサービス  
総務部  
平成30年4月1日制定

育児に関する制度もわかりやすく掲載しています。



～ パパの育児休業体験談 ～

育休体験談 第002号

所氏

**取得期間**  
2020年6月1日～2020年7月31日(2カ月)

**育休を取得した理由**  
一番の理由は、生まれた瞬間から育児に参加したいという思いからでした。  
また、一人目の時に、どうしても授乳の場面等で母親の出番が多くなることがわかったので、少しでも妻の助けが出来ればという思いもありました。

**育休を検討されている方へ**  
まず、育休を取得しようか迷っている人は絶対に取得してください。この経験は今この時しか出来ません。必ず自分の人生においてとても良い経験になります。迷う理由の一つもありません。取得を決めた人は、一時離れる職場に対して引継ぎをしっかり行ってください。その後仕事のこと是一時忘れて、子育て最優先で一生懸命楽しく取り組んでください。

**復職後の業務への変化**  
育休期間で育児が終わるわけではなく、引き続き自分が出ることがあるので、なるべく早く家に帰ろうという意識が変わりました。その結果、少して時間外を減らそうという意識が強くなり、業務の効率化につながったところもありました。

**育休を取得してみた**  
良かったこと  
○おむつ替え、ミルク、お風呂、寝かしつけ等母親でなくても出来ることが多く、自分が対応することで少しでも妻を休ませることが出来たことが良かったです。  
○自分自身上記のようないろいろなことを経験したことで、今もお当たり前のよう育児に参加出来るのが良かったです。  
大変だったこと  
○深夜の夜間おきのミルクが大変でした。  
寝る一泣く一お湯を沸かす→ミルクを作る→冷ます→ミルクをあげる→そっと寝かす  
このサイクルに慣れるまでがなかなか大変でした。  
心配だったこと  
○育休取得にあたって、他の部署に負担が掛かることになり、迷惑がかかってしまうことが一番心配でした。負担増は事実だったと思いますが、同僚が快く迷ったんだり、また教えていただいたので安心して復職することが出来ました。

**上司の声**  
気兼ねなく育児休業を取得できる業務体制を整えること、取得期間中も、必要な情報は相互連絡・共有し、会社との適度な距離を保つこと、に気を配り、取得中や復帰時の不安を軽減するよう努めました。

☆育休中の平日のお昼、気分転換に出かけた公園での育児風景☆



パパ育の記事を社内SNSに投稿

子育ての大変さが分かってよかったです(^\_^)

パパの育児休業体験談を社内SNSに掲載しています。



名古屋市が認定する「子育て支援企業」の継続認定を取得するとともに、申請した企業の中で最も優れた活動をしている企業に贈られる「最優秀賞」を受賞しました。

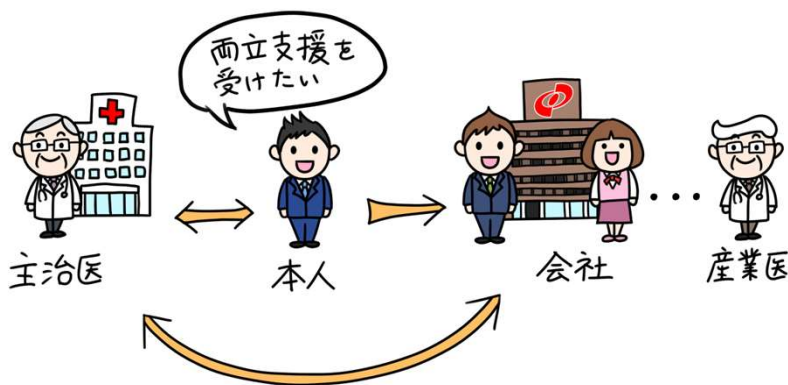
特に現場で働く男性社員の育児休業の取得が進んでおり、『男性の育児参加を積極的に進めていく姿勢と着実な成果』が一番に評価され受賞に至りました。





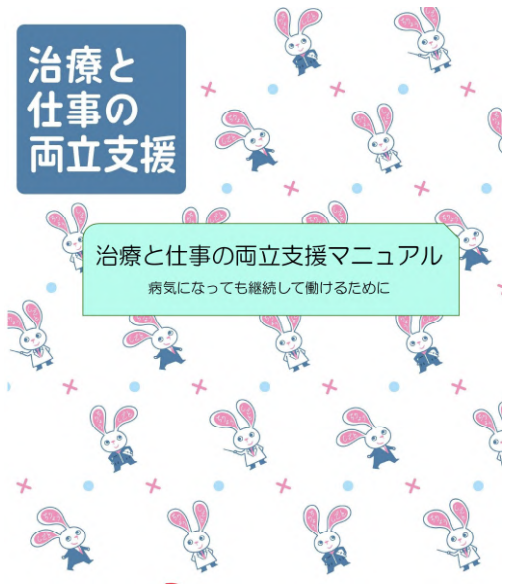
# ★治療と仕事の両立支援マニュアル

2023年4月より、今までの疾病管理から一歩進め「在宅勤務」「時短勤務」を申請できる制度を導入することで、より治療しながら就労しやすい環境を整えました。



## 治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立支援マニュアル  
病気になるっても継続して働けるために



キラリの技、ホットな心  
中部プラントサービス  
総務部

2023年3月

### はじめに

かつて「不治の病」とされていた疾患においても生存率が上がり、「長く付き合う病気」と変化してきました。

今後、高齢化に伴い疾患を抱えた社員が増加し、長期的治療を理由に離職を余儀なくされるケースも出てくるのが予測されています。

このため、治療と職業生活の両立支援の推進が必須となってきました。

治療と仕事の両立とは、「病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある社員が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を助けられることなく、適切な治療を受けながら、イキイキと就労を続けられること」を指します。

治療と仕事の両立を実現するためには、治療の継続や適切な生活習慣の維持など、労働者自身による取り組みはもちろんのこと、労働者や治療の状況に応じた就業上の措置や配慮など、事業場における対応や、上司・同僚の理解・協力も必要となります。そのため、事業場内外の関係者が連携して対応することが重要です。



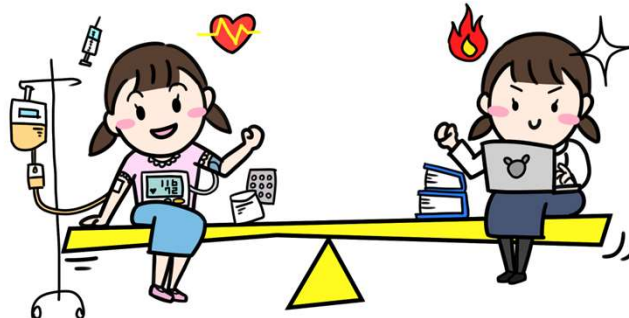
今までのようにフルタイムでの仕事は難しいけど、少し、勤務状況を見直してもらえば働けるのに・・・  
抗がん剤をしているけど、していない時や副作用のない時は働けるのに・・・

疾患があっても、治療をしながら「いきいき」働ける会社を目指します。  
貴重な人材の喪失を防ぐためにも、働きながら治療できる職場環境をみんなで整えよう。



## 治療

## 仕事





# ●コミュニケーション向上対策

## 各種研修の実施

対象者：希望者

- ・『無意識の偏見』（アンコンシャス・バイアス）研修
- ・アサーティブコミュニケーション研修
- ・交渉力向上研修
- ・アサーション・ネゴシエーション研修を実施

無意識の思い込みや何気ない発言や行動がコミュニケーションを悪化させる場合があることを知り、より良いコミュニケーションに生かす方法、お互いを尊重しながら意見を交わす方法、交渉術などを学びコミュニケーション力の向上をはかる。

研修参加者 (人)

研修名	2021年	2022年
アンコンシャス・バイアス研修	20	42
アサーティブコミュニケーション研修	8	5
交渉力向上研修	5	5
アサーション・ネゴシエーション研修	24	24
エンゲージメント向上に向けた上司のコミュニケーションスキル向上研修		87

## ●グリーンカードでほめる「グリーンカード活動」

カード運用方法

- ① ワーキングメンバーよりカードを配布、もしくは所定の場所にカード置場を設置する
- ② 渡したい人（全員）が、カードを記入する
- ③ カードを渡したい人へ渡す  
渡すときに、言葉で気持ちを伝えるとよい



## ●いきいきなごスタグラム

いきいき活動を投稿  
頂き、掲示している





## ● 1on1ミーティング

従業員一人ひとりが将来に渡りいきいきと働き続け「笑顔があふれる会社」にするため、上司と部下のコミュニケーションの向上、不安や不満の解消、将来の目指す姿などにチャレンジし自己成長していくことで承認欲求を満たし、かつ達成感やモチベーション向上をはかる施策の1つとして「1on1ミーティング」の導入に取り組んでいます。

現在、管理職を対象として、1on1ミーティングに必要な上司のコミュニケーションスキル教育を行い、一部の部署での試行運用を実施しております。試行結果から、当社に適した1on1ミーティングの運用方法を定め、本年度、全社導入を目指しています。





各所の取り組みで、世界禁煙週間に合わせて施設内禁煙を実施

世界禁煙週間（5月31日～6月6日）について



## 禁煙タイムの実施

### 1. 目的

喫煙は健康に与える影響が大きく、受動喫煙の危険性やニコチンの依存症を踏まえると個人の嗜好にとどまらない健康問題であり、生活習慣病を予防する上で重要な問題であります。また、今般流行している新型コロナウイルス感染症に関して、喫煙者は非喫煙者と比較して、重症となる可能性が高いことが明らかになっている。

これらを踏まえ、世界禁煙デーの禁煙週間に合わせて禁煙タイムを設けて、従業員および協力会社従業員の喫煙による健康被害のリスクを軽減し、健康維持増進を図るとともに、引き続き禁煙につなげる目的として取り組む。

### 2. 禁煙期間

2022年5月31日（火）～2022年6月6日（月）  
（禁煙タイム：8：30～17：20）

### 3. 対象場所

西ビル喫煙室、南館喫煙室、各保修所喫煙室

#### 対象者

従業員および協力会社従業員



受動喫煙のDVDを購入し、安全衛生委員会や衛生週間時に流している。



DVDによる教育





## ●労働安全衛生・リスクマネジメント



### 安全衛生管理委員会

経営者が委員長となり、各部署長および労働組合の代表者を委員として構成する安全衛生管理委員会を年2回開催し、年度の安全衛生活動方針の決定およびその年度の活動実績と評価等を行っています。なお、会議においては、年度の労災件数、その年に発生した労働災害への対策について労使で議論を行い、労働災害が発生しない職場環境の醸成に努めています。

### 危険源の特定およびリスク評価

労働者の危険または健康障害を防止するために、工事着工前に安全、品質、化学物質の危険性・有害性についてリスクアセスメント（危険要因の特定、リスク評価）を実施して災害防止に努めています。

また、災害が発生した時には要因を分析し、次回以降の同じ作業を行う際に、注意するように徹底しています。なお、労働災害への対策が風化しないように、トラブル事例検索システムに過去の労働災害を取り纏めて、朝礼時やKY時に紹介・周知することで同種災害、類似災害の発生防止に努めています。





## ●感染予防対策

### 新型コロナ感染・インフルエンザ感染予防対策

基本的にはコロナ感染症は、5類感染症対策としてインフルエンザ同様の対応とします。  
感染力が高いため、事業に影響が出ないように部署ごとで対応しています。

- 1 新型コロナウイルスQ&A イン트라ネット掲載
- 2 相談窓口の開設
- 3 コロナワクチン接種は積立有給休暇の利用が可能  
発症後、休務の時も積立有給休暇の利用可能
- 4 必要に応じ、検温や手指消毒の実施
- 5 免疫力アップのための教育の実施





# 労務・衛生関係「アクションプラン」

## 3つの健康づくり

3つの健康	No	取組み項目	実施時期	アクションプラン
からだの健康	1	定期健康診断受診 100%	半期毎 半期毎	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部署と連携（勤務場所等）を密にし定期健康診断（3月、9月）の確実な受診</li> <li>健康管理システムを活用し特殊健康診断の対象者の適正な把握</li> </ul>
	2	健康診断データの分析・活用（自主管理、早期治療）	上 期 通 年 上 期	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期健康診断結果の早期分析・状況把握による生活習慣病予防施策（個別面談）の実施</li> <li>疾病の早期発見・早期治療による生活習慣病予防への取り組み強化（早期の全員面談実施） ICT 基盤（健康管理システム、Teams 等）を活用、浜岡総括事業所の保健師、看護師と連携し、早期の全職員対象に面談につなげる。</li> <li>定期健康診断による「緊急連絡者」対応および「要精密検査者」「要受診者」への受診勧奨の徹底 有所見者に対する受診勧奨・受診確認 100%</li> </ul>
	3	生活習慣病の重症化予防	4 Q 通 年 実施中 通 年 3 Q 通 年 半期毎 調整中	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康保険組合からの「生活習慣病受診勧奨」対象者への受診勧奨の徹底</li> <li>特定疾病管理基準に基づく疾病管理の実施</li> <li>健康的な身体を保持するための意識改善へのきっかけとして、特定保健指導への積極的受講の促進</li> <li>40代から増加する高血圧・脂質異常の低減するため、30代の従業員の血圧・体重管理の積極的支援</li> <li>特定保健指導の継続的指導対象者の唐泊型保健指導への受診勧奨</li> <li>従業員個々の特徴にあわせた食生活指導ならびに適度な運動推奨（情報提供）</li> <li>運動機会の定着に向け健康イベントの計画・実施</li> <li>喫煙者への禁煙指導・フォロー・支援等の継続実施</li> </ul>
	4	過重労働による健康障害の防止	通 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働統計に過重労働管理対象件数を掲載し、削減への意識の醸成。</li> <li>産業医面談・指導の確実な実施（勤務実態があった翌月中）</li> <li>健康障害防止措置に挙げた対策の確実な実施</li> <li>「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」等によるセルフチェックの活用</li> <li>適正な労働時間把握のための乖離時間チェックの実施（定期・都度）</li> </ul>
こころの健康	1	ストレスチェックの実施	3 Q 4 Q	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施率 100%を目指した積極的受検勧奨</li> <li>職場環境改善施策の展開（組織診断結果のフィードバック）</li> </ul>
	2	セルフケア・ラインケアの意識醸成	調整中 調整中 通 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>メンタルヘルス対策への知識向上および知識者の育成（階層別教育）</li> <li>所属長（上長）の相談対応力の強化（階層別教育）</li> <li>自己の心身状態を把握するため、身体・精神疲労度の自己診断ツール等の活用を推奨</li> </ul>
	3	ハラスメント対策の推進	3 Q 3 Q 2 Q 通 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメントに関する知識の向上（階層別教育、コンプライアンス教育）</li> <li>相談窓口の周知（階層別教育、コンプライアンス教育）</li> <li>ハラスメント相談員の相談力の向上（外部研修の実施）</li> <li>良好な職場環境の構築</li> </ul>
	4	復職支援および再発予防の推進	適 時	<ul style="list-style-type: none"> <li>長期休務者の病状経過の把握・管理および復帰支援の実施</li> <li>職場復帰支援施策として「リワーク」「試し出勤制度」の効果的活用</li> <li>産業保健スタッフとの連携による状態観察、復職支援の実施</li> <li>職場復帰者に対しては産業医面談による意見に基づき、必要かつ適切な就業上の措置を実施</li> <li>所属長は、就業上の措置を徹底するとともに確実な管理を徹底</li> <li>経験がない部門への異動者に対し保健スタッフによる早期面談の実施</li> </ul>
職場の健康	1	エンゲージメントの向上（偏差値 50）	通 年 通 年 4 Q 通 年 4 Q	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下とのコミュニケーションの充実（管理職（上長）が率先）</li> <li>部下や同僚の行動に対する承認（褒める、感謝、評価する）、存在に対する承認（挨拶、声掛け、任せる）の実施</li> <li>ワークエンゲージメント・エンployeeエンゲージメント診断の実施および結果をもとにした働きやすい職場環境の醸成（組織診断結果のフィードバック）</li> <li>従業員がいそいそと働きやすい職場環境の醸成に向けた労務制度の再周知</li> <li>魅力ある会社とするための労務施策・課題の検討・見直しの実施</li> </ul>
	2	時間外労働の削減と年次有給休暇の取得促進	通 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働防止を目指した効率的業務の推進による時間外労働時間削減への取り組み実施</li> <li>労務管理システム等を活用し法令に準拠した基準への意識付け（36管理状況の見える化）</li> <li>ライフ・ワーク・バランスの実現に向けフレックスタイム勤務やフレックスシフト勤務制度等の有効活用</li> <li>振・代休取得および年次有給休暇の取得推進による心身のリフレッシュ</li> <li>適正な労働時間把握のための乖離時間チェックの実施（定期・都度）</li> <li>各部署による自発的な乖離調査による客観的記録の記録漏れの防止および記録の補正への取り組みの強化</li> </ul>
	3	仕事と家庭・治療の両立支援	調整中	<ul style="list-style-type: none"> <li>労使での両立支援施策の検討によるダイバーシティの推進</li> <li>【育児との両立支援】 <ul style="list-style-type: none"> <li>育児制度を気兼ねなく使える職場風土の醸成</li> </ul> </li> <li>【介護との両立支援】 <ul style="list-style-type: none"> <li>介護制度を気兼ねなく使える職場風土の醸成</li> </ul> </li> <li>【治療との両立支援】 <ul style="list-style-type: none"> <li>疾病を抱える従業員の状態の把握</li> <li>疾病を抱える従業員を計画的にサポートする仕組みの構築</li> </ul> </li> </ul>
	4	感染症の予防	通 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルスやインフルエンザ等の感染防止に向けた情報収集および感染情報等の迅速な周知</li> <li>手指消毒、手洗い、マスク着用の励行</li> <li>規則正しい生活（睡眠時間の確保、バランスの良い食事）の定着</li> <li>予防接種補助の活用推進（重症化予防活動 感染予防備品類の備付・配布など）</li> </ul>
	5	受動喫煙防止に向けた禁煙活動推進	未 定	<ul style="list-style-type: none"> <li>受動喫煙防止施策の検討・実施（禁煙タイム、禁煙デーなど）</li> <li>禁煙活動の定着化（喫煙者の意識改善に向けた取り組み、禁煙相談、教育など）</li> </ul>

全社で取り組んでいます。





新緑と大井川の溪流



柳原 廣二さん撮影

ご安全に



チュブラ