

取り組みの詳細

＜健康経営への取り組み＞

健康経営の実施により、社員が主体的にヘルスリテラシーを高めることで
自らの健康の維持・増進に努め、アブセンティーズム、プレゼンティーズム、エンゲイジメントの向上といった
Well-beingな状態を実現することによって、企業価値の向上に繋がることを期待しています。
目標値：ヘルスリテラシー（CCHL尺度）4.0

1. エンゲージメント重視の経営

会社と個人が共に成長し、会社や仲間との絆を深めることを目的として様々な取り組みを実施しています。

- ▶ チーム制
チームの中で一人ひとりが役割と責任感を持ち、お互いに強みを高め合うチーム制によって強い競争力を発揮しています。
- ▶ Smile Card
仲間・お客様に対して感謝の気持ちを伝えるツールです。
お互いに感謝し、認め合うことで明るい職場を作り、また感謝を文字にし見える化することで、コミュニケーションの促進を図っています。
- ▶ BIC制度（バーベキュー支援制度）
全員が役割を持ち「みんなで楽しく食事する」という共通ゴールを目指すことで
お互いに協力し交流を深めることに繋がっています。
- ▶ 読書会
読書の楽しみを知り、読書を習慣化することで、考える力を身に付けることを目的としています。
他の参加者と意見交換することで、新たな気付きや見方を創造することができます。
- ▶ 5S活動
社員の規範意識の向上と企業風土の改革を目的とし、徹底した無駄の排除によって業務を効率化すると同時に、
問題の顕在化とその対応策の実施を通じて問題解決能力に優れた組織を目指します。
- ▶ 気づき日報
日々の気付きを書くことで、個人の考える力が養われ、「心の見える化」によって社員同士の信頼と
共感に繋がっています。
- ▶ 定期的なエンゲージメントサーベイ実施
平均値：2020年度 5.3、2021年度 5.41 2022年度 5.45 2023年度 5.47
- ▶ ワークエンゲージメント（活力、熱意、没頭の4段階評価の平均）
平均値：2022年度 2.89（人数：1,836人 回答率：92.5%）、2023年度 2.87（人数：1,930人 回答率：89.0%）

2. 全社禁煙宣言

「健康経営宣言」の先駆けとなる社内の禁煙運動は、ヘビースモーカーだった2人の社員が立て続けにくも膜下出血で
倒れたことをきっかけに、喫煙による健康被害を防止することを目的として、
2013年4月に当時社長の河村具美（現会長）が「禁煙宣言」を行いました。
徹底的な取り組みの結果、開始当初31.4%あった喫煙率は、2015年11月以降0名を継続維持しています。
禁煙運動は、「健康経営」の中核となる重要な取り組みとして今後も0名を維持し続けます。

【禁煙宣言】

『私は今後一切タバコを吸いません 喫煙者には必ず禁煙を勧め禁煙を促します』

1. 喫煙習慣のある人はタバコの害や影響を正しく理解し、勇気を持って自ら宣言し禁煙しましょう
2. 喫煙習慣のない人は仲間の喫煙者に愛情を持って禁煙を勧め、禁煙を促しましょう

【禁煙運動による費用対効果】

投資金額：約206万円 費用対効果：2億6,565万円（喫煙者483名×喫煙者一人当たりの企業コスト55万円※）
※参考：シアトル大学 ワイス博士 1981

- ▶ 喫煙者の採用方針
健全でECOな企業風土をつくるため、「喫煙者」の採用を行っていません。
 - ▶ 喫煙ルームの廃止
2013年12月に社内喫煙ルームを廃止し、完全禁煙としています。
 - ▶ 禁煙体験談等の禁煙風土づくりを目的としたメルマガの配信
社員やその家族、そして清掃スタッフ等の体験談・感想をメルマガとして配信しました。
 - ▶ リバウンド喫煙防止のための支援
相談窓口設置、禁煙外来治療費の補助、禁煙補助剤の購入費支給、禁煙を促すアプリ提供
- ＜その他の活動＞
- ▶ 禁煙外来治療費の補助
 - ▶ 「らくらく禁煙コンテスト」の参加費補助
 - ▶ 禁煙を促す書籍を全管理職と希望者に配布
 - ▶ 禁煙成功者を活用した禁煙ポスターの掲示

3. わくわく健康プラン

運動・食事・睡眠・飲酒等、自分の健康課題に即した活動を設定し取り組む健康促進プログラムです。コミットしたい内容に応じた保健師監修のお勧めコースも用意されています。活動に応じてインセンティブを支給しています。

- ▶ システムの活用
活動が継続できるように記録しやすいWebサイトを利用しています。
- ▶ 活動量計の貸し出し
歩数をシステムに自動連携する活動量計を貸し出しています。
- ▶ チーム活動
仲間と取り組み、お互いに刺激し、励まし合うことでモチベーションが向上し、絆が強まっています。
- ▶ 運動イベント開催
定期的にウォーキングイベントやラジオ体操等の運動イベントを開催しています。
- ▶ 食事イベント開催
障害者雇用への取り組みとして運営している農園で栽培された野菜を副賞とした、野菜接種向上を目的としたイベントを開催しています。

4. 定期健康診断の受診

健康経営において健康状態の把握は不可欠と考え、2003年以降19年連続で受診率100%を維持しています。また、2019年度より社員の家族の健康も重要と捉え、社員の家族に対する受診の推進を開始しました。

- ▶ 人間ドック受診必須の年齢の設定
定期的な人間ドックの受診を推進するため、受診を義務付ける年齢を定めています。
- ▶ 配偶者への受診勧奨
健康経営担当最高責任者の社長から、社員の配偶者に対して定期健康診断の受診に関する手紙を送っています。

5. エンジェル アシスト

毎年100%のフォロー率を目標として、健康診断の結果が要精密・再検査、要治療判定の社員に対する指導や受診勧奨等を実施しています。
一次健診の検査を活かし、早期対応早期治療に繋げ、重症化を予防しています。

6. 長時間勤務撲滅

長時間労働が及ぼす、心身への影響のリスクを防止するために長時間労働の削減に努めています。

- ▶ 長時間労働者へのアラート通知
基準を超えた場合に、従業員とその上司に個別メールによる注意喚起を実施しています。
- ▶ サクサク提案運動
社内事務手続き等の効率化を目的とした提案運動で、提案1件につきインセンティブを支給しています。
- ▶ ヨクスル運動
業務の工夫・改善を目的とした提案運動で、採用された提案についてインセンティブを支給しています。
- ▶ 年次有給休暇取得推進
平均取得日数：2020年度 11.5日、2021年度 12.9日 2022年度 14.4日

7. メンタルヘルスケア

専門職と連携し、メンタルヘルスの1次予防から3次予防に努めています。

メンタル不調による休職発生状況：2020年度 2.1%、2021年度 2.5% 2022年度 3%

- ▶ 定期的なメンタルヘルスケア研修開催（ラインケア、セルフケア）
メンタルヘルス疾患の発生予防や知識の普及のため、新入社員向け、管理職向けに、それぞれグループワークを中心に行っています。
- ▶ ハートステーション
外部の産業カウンセラーによる月1回の相談会を開催しています。
- ▶ EAP
日常の相談や休業者の療養サポート、再発予防含む復帰支援に関わってもらっています。
- ▶ 健康に関する相談窓口の設置
イントラネットに、「こころ」、「身体」、「リバウンド喫煙」、「アルコール」、「婦人科関連」の相談窓口を掲載し、相談内容に応じて専門職が対応しています。
- ▶ 心の元気度チェック
メンタル不調のスクリーニングテストを定期的に実施し、早期発見・対応をしています。

8. 適正飲酒推進プロジェクト

アルコール体質試験パッチや禁酒推進書籍の配布、メルマガによる飲酒のリスクの啓発、社内ノンアルデーの制定、ノンアルデーポスターコンテストの開催、社内イベントでのノンアルコール乾杯実施・お酌禁止等の取り組みで適正な飲酒習慣を推進しています。

9. 「スマホ健康使用」運動

スマホの使い過ぎによる健康被害を予防するため、メルマガによる情報発信や依存度チェックを実施し、「健康的」なスマホの使用を促します。

10. ヘルスリテラシーの向上

健康経営を推進するとともに、様々な取り組みにより社員のヘルスリテラシー向上を目指します。

- ▶ 定期的なヘルスリテラシー（CCHL）の測定
平均値：2021年度 3.6 2022年度 3.7 2023年度 3.7
- ▶ 女性の健康課題に関するセミナー
管理職向け研修 2022年度 97.5%

11. パフォーマンス指標

- ▶ アブゼンティーズム（4日以上欠勤者割合）*勤怠データより集計のため全社員対象
身体：2021年度 0.8%（人数：1,753人） 2022年度 0.6%（人数：1,816人）
メンタル：2021年度 2.5%（人数：1,753人） 2022年度 3.0%（人数：1,816人）
- ▶ プレゼンティーズム（相対的）
2022年度 0.94（人数：1,836人 回答率：92.5%） 2023年度 0.95（人数：1,930人 回答率：89.0%）

12. 育児・介護と仕事の両立支援

- ▶ 育児・介護に関する相談窓口の設置
イントラネットに、育児・介護に関する相談窓口を掲載し、相談対応を行っています。

13. 労働安全衛生関連

- ▶ 産業医面談
毎月2回、産業医による健康相談を実施しています。
- ▶ 安全衛生委員会
各地区での安全衛生委員会及び職場巡視を毎月1回実施、全社の安全衛生委員会を年2回実施しています。
- ▶ 労働災害発生件数
2020年度：5件 2021年度 7件 2022年度 7件
※死亡災害は発生なし
- ▶ リスクの特定・評価
 - 1) 岩槻ファームのビニールハウスの作業環境は熱中症リスクが高いことから、WBGT測定器による計測に基づき作業可否を定めています。
 - 2) 職場フロアの転倒、事故防止のため、労災発生時は安全衛生委員会にて再発防止策を検討しています。
また、ルールや安全衛生管理規程の見直しを随時行い、事故発生リスクの低下に努めています。

【健康経営マップ】

