

<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、アブセンティズム、プレゼンティズム、エンゲー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（KSKポスト）
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。更に、仲間に対しては、マタリング（その人の存在そのものに目を向け、互いに相手に対して尊重し合うコミュニケーション）を称え、インセンティブを付与する制度を導入し、高いレベルのエンゲージメント醸成を目指しています。
- ▶ 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。また、社員の家族や、お客様先からも参加者を募り、活動費用を支援しています。
- ▶ 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縦と横の繋がりと信頼・共感が育まれています。
- ▶ 定期的なエンゲージメントサーベイ実施
- ▶ 定期的なワークエンゲージメント（活力、誇りの4段階評価の平均） アンケート調査の実施

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脳血管疾患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月に0名を達成しました。
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継続していきます。

【禁煙宣言】

KSKグループは昨今の社会情勢を踏まえ、従業員全員の健康保持と心身ともに健全職場環境を作り上げる、ひいては地球環境を守ることを目的として「健全でECOな禁煙風土」をつくります。

【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。
 - ▶ 禁煙成功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実績
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>
- ▶ 「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. 健康増進プログラム

個人活動としての「わくわく健康プラン」、集団活動としての「K-Circle」、健康教育としての「wellbeingセミナー」の3施策を合わせて「健康増進プログラム」と位置づけ、参加活動状況によって「わくわく健康Award」の表彰を行っています。

1) 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。

▶ アプリの活用

活動が継続できるように記録しやすいアプリを利用しています。

▶ 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・果物摂取向上を目的としたイベントを開催しています。

2) K-Circle

運動や文化的活動を通じて、社員同士のエンゲージメント向上と個人の健康維持を図ることを目的に5名以上の任意団体の形成促進およびその活動を支援しています。

3) 健康教育Wellbeingセミナー

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。

食事・身体活動・睡眠・メンタルセルフケア、育児・介護と仕事の両立、女性の健康など、様々なテーマでセミナーを開催しています。

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と健康保険組合のコラボヘルスにより、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、採用された提案の工数削減時間に応じて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、採用された提案の改善の頻度・範囲・工数に応じ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

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。

▶ 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実施しています。

また、全社員が聴講可能なe-ラーニングによるセルフケア研修を用意しています。

▶ 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。

▶ JeLMS

全社員が閲覧可能なメンタルヘルスに関する専用の情報提供ページで、セルフケア、マインドフルネス、認知行動療法、復職に向けた動画の視聴やセルフチェックがいつでも可能です。

▶ 健康に関する相談窓口の設置

イントラネットに、「こころ」、「からだ」、「リバウンド喫煙」、「アルコール」、「婦人科関連」、「高齢者」等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の実施し、早期発見・対応をしています。
- ▶ポジティブ日記キャンペーン
ポジティブ心理学・認知行動療法の概念を取り入れたイベントを定期的の実施し、セルフケアに繋げています。

8. 適正飲酒推進プロジェクト

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、ノンアルコール月間の開催、社内イベントでのノンアルコール乾杯実施と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ています。

10. 育児・介護・治療と仕事の両立支援

- ▶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。
- ▶全社員および管理職研修
育児・介護・治療の両立支援制度について、e-ラーニングを活用した全社員向け研修を行い、管理職向けとして事例を用いた対面研修を実施しています。
- ▶看護・介護制度の拡充
・看護・介護休暇の上限日数、育児短時間勤務の対象の子の年齢、転勤免除制度など、法定を上回る制度を設けています。

11. 女性活躍支援

- ▶女性専用相談窓口
電話、メール等で女性が気軽に相談できるよう、専用の女性スタッフが対応をしています。
- ▶低用量ピルの費用補助
2026年度より、女性特有の健康課題への支援を目的に低用量ピルの費用補助制度を導入しました。
- ▶女性の健康に関するセミナー開催
e-ラーニングを活用したセミナーを女性限定、性別関係なく開催し、管理職向けとして、事例を用いた対面研修を実施しています。
- ▶女性のキャリア支援
女性のライフイベントに大きな影響を与える出産・育児経験のある女性社員を対象にアンケートを実施し、ロールモデルの創出、キャリア支援の一助となるよう、新施策に向けて活用しています。

12. 労働安全衛生関連

労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針(厚労省)に基づき、労働安全衛生活動を実施しています。

- ▶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。
- ▶労働災害発生状況の把握と対策
- ▶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。
 - 3) 身体機能の低下等によるリスクを洗い出し、転倒防止テープの貼付などの職場改善を行うと共に、危険マップを作成・周知しています。

【健康経営マップ】

