

健康宣言

-働きやすい職場を目指して---

2018年6月に働き方改革法が成立し、2019年4月以降順次施行されています。特に私たちの業界では、2024年4月1日より残業時間の上限が設定され、今までの仕組みでは成り立たない状況になります。同時にコンプライアンスを遵守できない会社は淘汰されていくことになります。このような時代に合って、私たちは、働きすぎを防ぎ、従業員の皆様の健康を守り、多様なワーク・ライフバランスの実現に努めてゆかなくてはならないと考えます。さらに当社では社員の多彩な働き方を応援してまいりたいと考えております。

(取り組み内容)

- ・疾病の高リスク者に対する重症化予防（再検査・精密検査の受診率向上）
- ・インフルエンザ予防接種費用の全額負担
- ・メンタル不調者への対応（外部機関の活用促進）
- ・がん検診率の向上並び治療と仕事の両立

中島急送株式会社
代表取締役社長 中島 和生

健康経営の取り組みについて

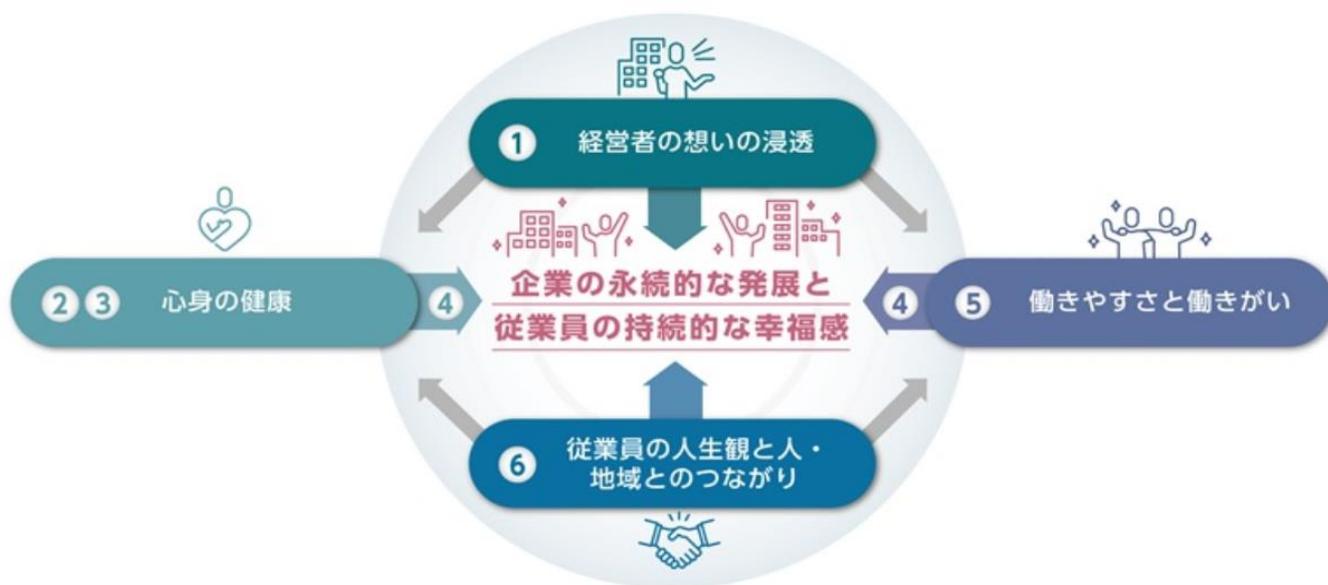
当社は本業である運送＝『運ぶ』ことを通して、お客様、社員とその家族、そしてすべてのステークホルダーとの幸福な関係を理想として平成3年3月に設立致しました。平成30年に協会けんぽの健康宣言をきっかけに令和元年から、より主体的に従業員の健康増進や豊かさをサポートしたいとの思いから、健康経営を導入することとなりました。

一人ひとりが健康で幸福感を持って働くことによる組織の活性化、生産性の向上を目指してまいります。

日本健康会議より「健康経営優良法人 2021・2023 (中小企業法人部門)ブライツ 500」の認定をいただきました。従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良であると認められました。2019年より健康経営の取り組みを実施しており、今後も継続して従業員の健康づくりを通して、従業員のワーク・エンゲイジメントの向上に取り組んでまいります。



推進体制



健康経営の指標

従業員の主体的な健康づくりの促進や環境づくりを通じて、健康で活力あふれる従業員が育まれることで、従業員一人ひとりがパフォーマンスを最大限発揮できるよう、以下の重点指標の改善に取り組んでまいります。

1. 高血圧症の改善
2. 定期健診ならびに再検査の受診率
3. 喫煙率
4. アブゼンティーイズム
5. プレゼンティーイズム
6. ワーク・エンゲイジメント
7. 仕事満足度

<弊社従業員にみられる健康課題>

- ・高血圧症の割合が高く、将来の生活習慣病リスクにつながる可能性がある
- ・従業員の喫煙率が高く、継続的な喫煙対策
- ・仕事と治療の両立支援による対策が必要

健康関連指標の変化と目標値

健康関連指標		2023年	目標値 (2024年)	最終目標値 (2027年)
血圧リスク者率		22%	20%	15%
	定期健康診断	100%	100%	100%
	再検査・精密検査	100%	100%	100%
	特定保健指導実施率	40%	50%以上	100%以上
喫煙率		22%	33%	50%
アブゼンティーズム（傷病による平均欠勤日数）		3日	3日以下	3日以下
ワーク・エンゲイジメント（新職業性ストレスチェックのワーク・エンゲイジメントに関する設問（2項目）によるスコア）		2.5	3.5	4.0
仕事満足度（従業員アンケート調査によるスコア）		2.7	2.8	3.0

健康経営の取り組みに関する効果検証

自社の具体的な健康課題把握と効果検証を目的に、年に1度従業員へ健康習慣アンケートを実施しています。

※注：すべての表に関して、前回・前々回の調査結果がない項目は、空欄（数値なし）で表示されます。

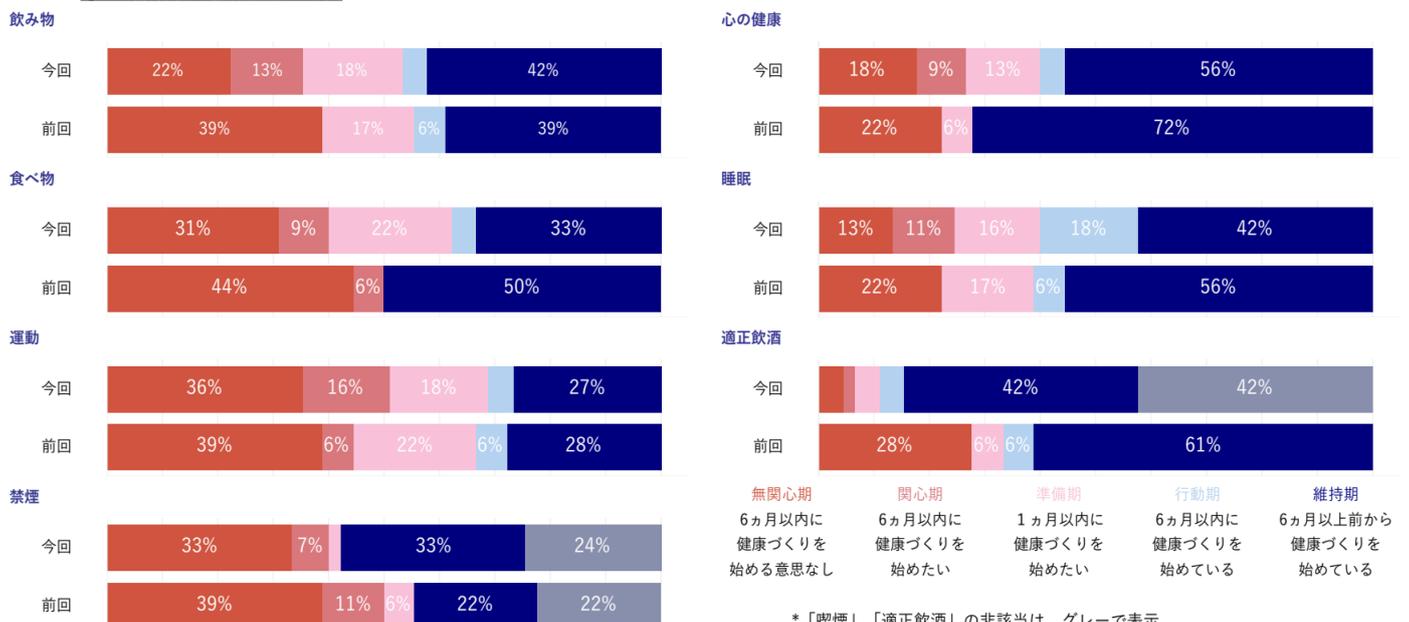
① 経営者の想いの浸透

※「とてもそう思う」「そう思う」の回答者の割合、数値が大きい方が良い状態を表す

	今回	前回
あなたの会社は、私たち従業員を大切にしていると思いますか？	51%	
あなたの会社の経営者は、従業員の健康づくりに関して、熱心だと思えますか？	47%	39%
あなたの勤務先では、健康づくりを目的とした情報提供や研修機会などがありますか？（注）	40%	6%
そのような勤務先の取り組みを活用して、あなたも健康になれると思えますか？	33%	17%
自社の健康経営施策に対して満足していますか？ ※「満足」「まあ満足」の回答者の割合	44%	

※注：「十分にある」「あるが十分とは言えない」の回答者の割合

② 従業員の健康意識・行動



*「喫煙」「適正飲酒」の非該当は、グレーで表示。

喫煙の非該当は「吸ったことがない」を選択した回答者、適正飲酒の非該当は「もともと飲まない（飲めない）」を選択した回答者

2023年～2024年の経年評価

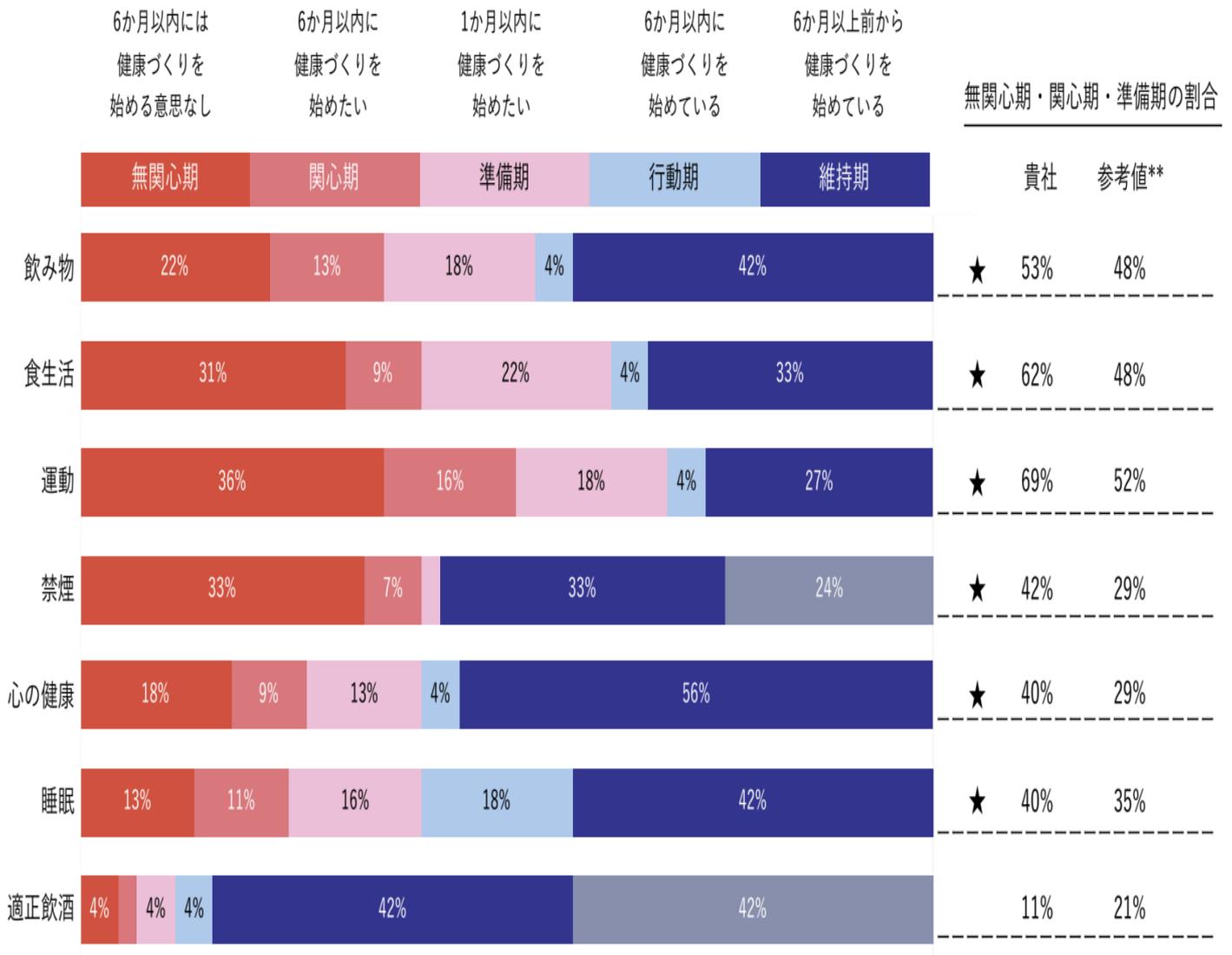
・健康経営の取り組み当初からの課題であった食べ物・運動に関しても、各施策を継続し健康づくりを促すことで、従業員の意識や行動に改善傾向が見受けられる。

従業員の健康意識・行動（5段階）

7項目について、健康を意識した行動をとっている人、そうでない人の割合を把握します。

グラフの青い割合が多いほど、健康行動がとられている理想的な状況といえます。

グラフの赤い割合（健康行動をとっていない人の割合）を減らせるか、改善余地を検討します。



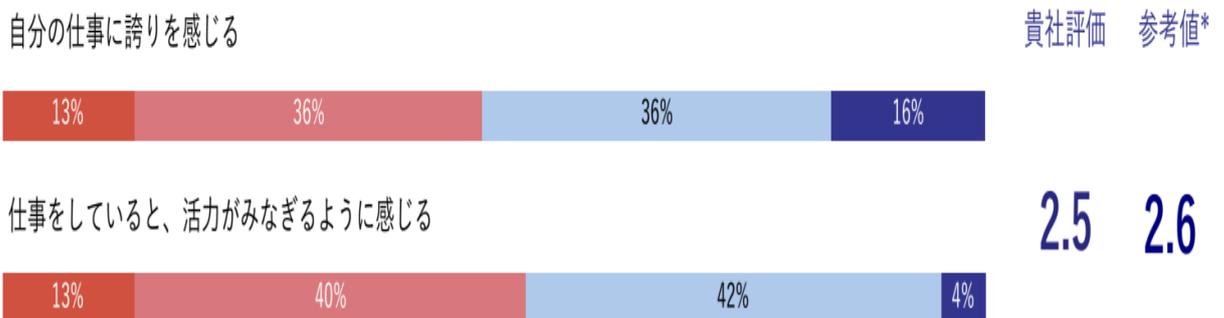
従業員の働きがい

働きがいとは、従業員個人が仕事に意義を見出し、前向きに取り組む状態と考えます。

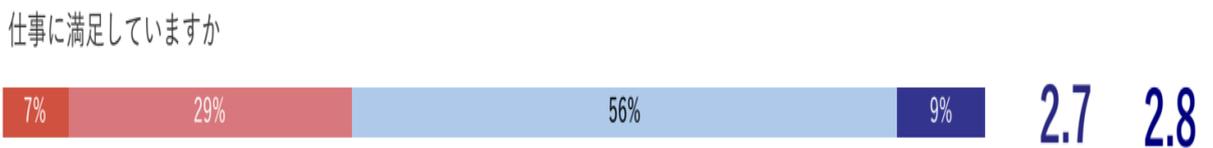
健康でいきいきと働ける状態を目指すためには、働きがいを高めることが重要です。

● ちがう (1点) ● ややちがう (2点) ● まあそうだ (3点) ● そうだ (4点)

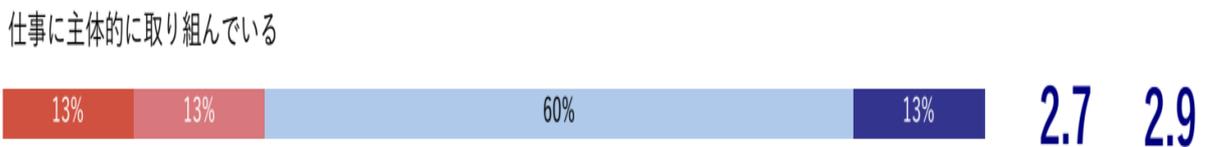
ワーク・エンゲイジメント ※ワーク・エンゲイジメントとは、仕事に対する熱意・誇りを感じ、仕事から活力を得ていきいきとしている状態を表します。



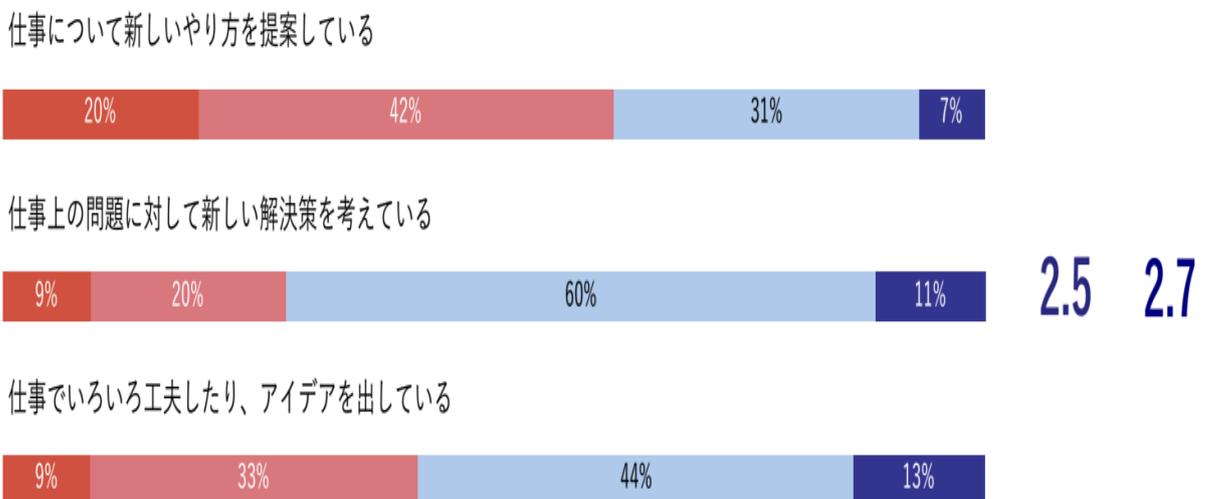
仕事満足度



主体性



創造性



健康経営に関する目標ならびに計画について

従業員からの健康習慣アンケート結果をもとに、今年度の推進計画を策定

貴社の健康課題 (内容)	①喫煙率が高い(現在 45%)②再検査受診率が低い(現在 40%)③食生活に関して無関心な層が多い(現在無関心率 35%)
貴社の具体的な目標 (数値目標)	①喫煙率の減少(30%へ)②再検査受診率の向上(70%)③食生活に関して無関心層を減少させる(20%)

認定要件	質問コード	認定項目	内容※	従業員に 対する 取組 担当者 等
必須	Q6	健康宣言の社内外への発信 及び経営者自身の健康受診	健康宣言	従業員に 対する 取組 担当者 等
必須	Q8	健康経営の具体的な 推進計画	組織体制	事業現場 等担当者 等
必須	Q10	健康づくり担当者の 設置	健康習慣 アンケート	従業員に 対する 取組 担当者 等
	Q10	健康経営の具体的な 推進計画	アンケート フィードバック	
	Q30 Q33	健康経営の取り組み に対する評価-改善	評価-改善	
①②③④⑤ ⑥⑦⑧⑨⑩⑪⑫⑬⑭⑮⑯⑰⑱⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕ 2項目 以上 1項目 以上 4項目 以上	Q17 Q18 Q21 Q22 Q23 Q25		サポート パッケージ説明	従業員に 対する 取組 担当者 等
	① Q11	定期健診受診率 (実質100%)	定期健診	受診率 には受 診率
	② Q12	受診勧奨の取り組み	二次検診、 受診勧奨	二次検診 勧奨の取 組担当者 等
	③ Q13	50人未満の事業場における ストレスチェックの実施	ストレス チェック	50人未 実施して いる事業 場担当者 等
	④ Q14	管理職・従業員への 教育	従業員 健康経営セミナー	リアル ワーク トで年 一回は 実施し てい る事業 場担当 者等
	④ Q15	管理職・従業員への 教育	ワンポイント アドバイス	健康経営 社より毎 週実施 している 事業場 担当者 等
	⑤ Q16	適切な働き方の実現に 向けた取り組み	適切な働き方	健康経営 推進の中 核となる 取組担当 者等
	⑥ Q17	コミュニケーションの 促進に向けた取り組み	コミュニケーション 促進	プログラム や負担によ り異なる 取組担当 者等
	⑦ Q18	私病等に関する 両立支援の取り組み	治療と仕事 の両立	健康相談 窓口を設 けた事業 場担当者 等
	⑧ Q19 Q20	健康保険の活用または特定 健康保険料減額制度の活用 に関する取り組み	特定健康指導/ 保健指導	特定健康 指導/保 険指導担 事担当者 等
	⑨ Q21	食生活の改善に 向けた取り組み	食生活改善	食料支給/自 給自足/仕 出し
	⑩ Q22	運動機会の推進に 向けた取り組み	運動習慣化	ラジオ体操/ス トレッチ/有 酸素運動/休 日活動/健康 教室等
	⑪ Q23	女性の健康保持-増進 に向けた取り組み	女性の健康保持- 増進	婦人科健診 に関するセ ミナー/産 休/産後支 援等
	⑫ Q24	長時間労働者への対応 に関する取り組み	長時間労働対策	長時間労働 者への取 組担当者 等
	⑬ Q25	メンタルヘルス不調者へ の対応に関する取り組み	メンタルヘルス 対策	不調者に対 するメン タルヘル ス対策担 事担当者 等
⑭ Q26	感染症予防に 関する取り組み	感染症予防対策	アルコール 消毒/手洗 いの徹底/保 護具の着用 等	
⑮ Q27	喫煙率低下に 向けた取り組み	喫煙対策	禁煙外来や 禁煙指導 等担当者 等	
必須	Q28	喫煙対策に関する取り組み	喫煙対策	社内-全 員/社外-全 員
必須			申請書作成	エビデン ス(作成:9)
(任意)ブライト500	Q34		対外的な発信	白

エグゼ	取り組み実施等	4月	5月	6月	7月
	健康宣言証を事務所の入り口に掲示	計画 実行	○		
	総務の〇〇課長を担当者として任命	計画 実行	○		
山	実施済 2回目	計画 実行	○		
山	実施済 2回目	計画 実行	○		
山	2回目のアンケートを実施し、 喫煙率を中心に効果検証実施	計画 実行			
山	健康経営セミナー時にサポート パッケージの説明に加え、従業員に周知	計画 実行	○		
山	6月に案内を行い、7月に例年と 同様健診カーでの健診実施	計画 実行			○
山	8月に対象者に文書で周知、 2次健診の受診報告を義務化	計画 実行			
山	初めて実施	計画 実行			○
山	5月の全体会議で実施(5月25日)	計画 実行	○		
山	毎月10日に受理し、全体会議で配布	計画 実行	○	○	○
山	リフレッシュ月間を設け、2日間の リフレッシュ休暇取得を義務化	計画 実行			
山	ポウリング大会(6月)、BBQ大会(9月)	計画 実行		○	
山	24時間健康相談(外部窓口)設置及び 従業員に周知	計画 実行	○		
山	健保から依頼がきたら動員、 第2会議室を予約	計画 実行			
山	自動販売機のメニューの入れ替え 前後の写真を撮る	計画 実行	○		
山	ラジオ体操を実施	計画 実行			
山	24時間健康相談(外部窓口)設置及び 従業員に周知	計画 実行	○		
山	残業月60時間を超えた場合、 総務部長との面談制度化	計画 実行			△
山	メンタルヘルス相談窓口(外部窓口) の設置及び従業員への周知	計画 実行	○		
山	アルコール消毒液、アクリル板、 検温の実施(従業員、来客者)	計画 実行	○		
山	健康経営セミナー時に禁煙 セミナーもを行い、従業員に周知	計画 実行		○	
山	分煙から全面禁煙実施へ	計画 実行			
山	早めの着手を心がける	計画 実行			
山	ホームページ改修時に取り組みを載せる	計画 実行			△

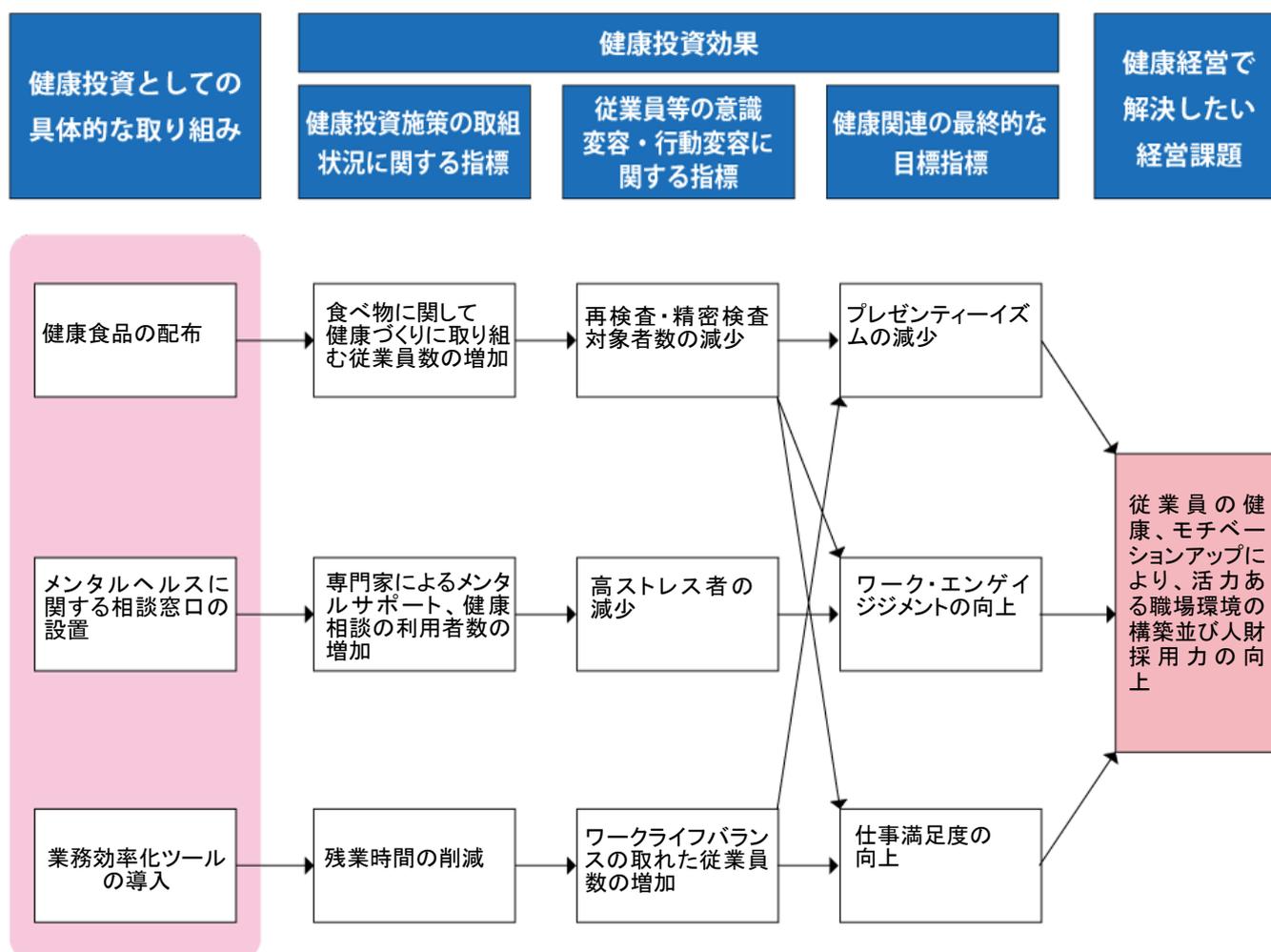
振り返り日 年 月 日 振り返り者

主な取り組み項目

取り組み内容と結果		実施目的	投資額
2	① 法定ストレスチェックの実施 法定ストレスチェックの実施と、年間を通じた産業医による web 相談などを実施	メンタルヘルスケアの充実 従業員のこころの健康サポート	人件費等 60 万円
7	② 体力づくりのサポート内容を充実	従業員の運動に対する意識向上	機材購入 20 万
8	年 3 回の集合教育の際に、産業医の先生から講和を通じて全社員へ意識向上に努めている。	生活習慣病予防や食事に対する意識向上	人件費等 15 万円
9	毎月第 3 金曜日に笑顔の日と題して、全従業員へおにぎりを提供している。	コミュニケーション向上や食事補助	年間投資 90 万円

当社の健康経営推進の概略図(戦略マップ)

今後の課題への取り組みについて



2023 年度の成果と効果検証

健康課題の指標である血圧リスク者率については、前年比 2%改善しました。

特に健康づくりへの関心の薄い従業員への行動変容を促すことを目的として、従業員の運動に対する意識向上の一環として、全従業員に対してフィットネス施設の利用を促進し、利用率の向上に結び付いたと考えています。

さらに受診勧奨強化や特定保健指導実施の促進など複数の施策を組み合わせることで、特に特定保健指導実施率については前年比 1%向上が見られました。

この結果、毎年の健康習慣アンケートにより測定している生活習慣において、健康行動を行っている従業員（5ステージモデルによる行動期と維持期の割合の合計）は、食生活（前年比+9%）と禁煙（前年比+10%）の 2 項目で前年を大きく改善しました。

複数の取り組みが相乗効果を発揮し、意識や生活習慣の改善につながった結果、目標指標である血圧リスク者率の改善に結びついたものと分析しています。