

新日本理化の健康経営について

当社は、人材こそが全ての礎と考え、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進するとともに、一人ひとりが心身ともに健康であるために、各職場における従業員の安全管理や健康づくりを進めています。また、家庭や生活とともに仕事があると考え、柔軟な働き方を可能にする勤務体系の整備に取り組んでいます。

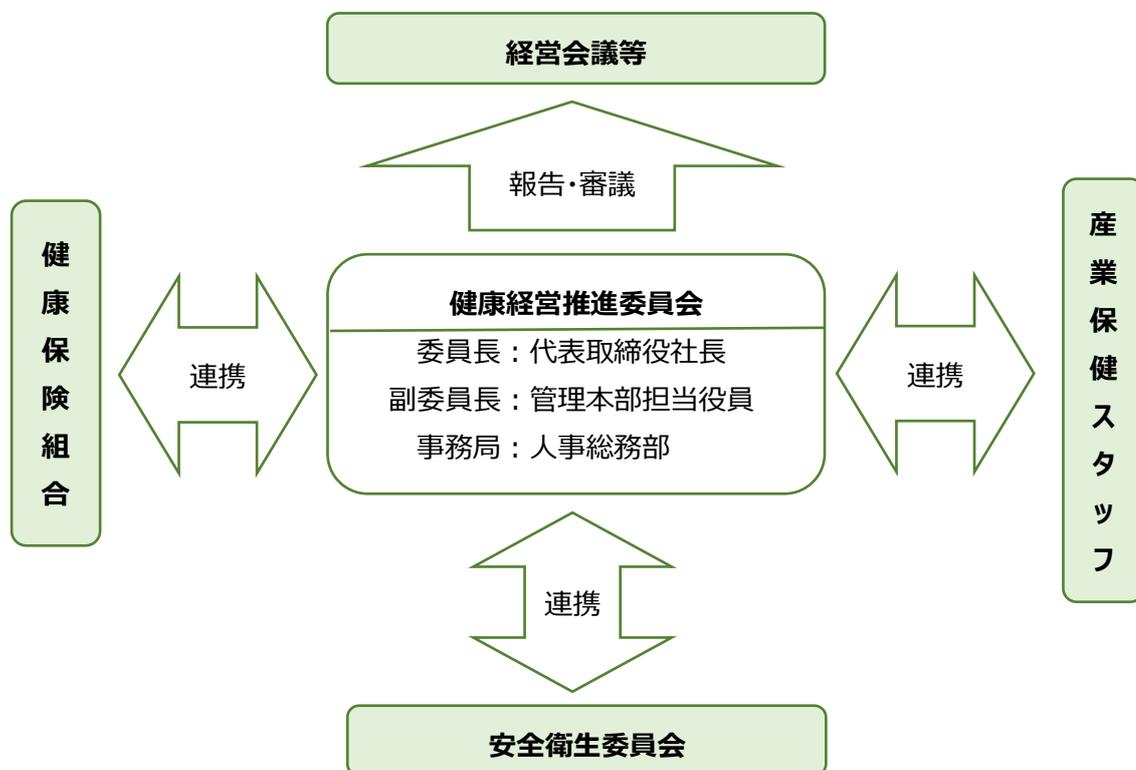
健康経営宣言

新日本理化は、一人ひとりが心身ともに健康でイキイキと活力ある働きがいのある職場環境づくりに組織全体で取り組むことを宣言します。従業員の成長と共に会社も持続的に成長し、もの創りを通して広く社会の発展に貢献していきます。

代表取締役 社長執行役員 三浦 芳樹

健康経営組織体制

社長を委員長とする健康経営推進委員会を設置し、健康保険組合、安全衛生委員会、産業保健スタッフ（産業医／嘱託医、産業カウンセラー、保健師）と連携の上、従業員の健康状態の把握および健康増進に関する各種施策を推進しています。



新日本理化株式会社 健康レポート 2022

健康づくりのあゆみ

当社は、労働安全衛生法に基づき、労働災害の防止や、従業員および関連会社の作業従事者の安全確保、健康の保持増進等を目的とした安全衛生管理を推進してきました。2020年より、これらの取り組みをさらに一歩前に進め、従業員の健康について経営として考え、健康づくりの戦略的な実践を進めています。

2020年

【経営理念・方針】 健康経営宣言発布

【組織体制】 健康経営推進委員会の設置、健康づくりに関する取組みの概要周知

- 【制度・施策】
- ① NJC 禁煙デー（年2回：6月1日、12月1日）創設、事業所内の終日禁煙、禁煙チャレンジ制度開始（喫煙者に対して禁煙治療の費用をサポート）
 - ② 有給休暇の取得促進（目標：年間10日取得）
 - ③ フレックスタイム制度の適用範囲拡大（適用部署拡大）

【評価・改善】 経営会議での実績報告、次年度目標設定

2021年

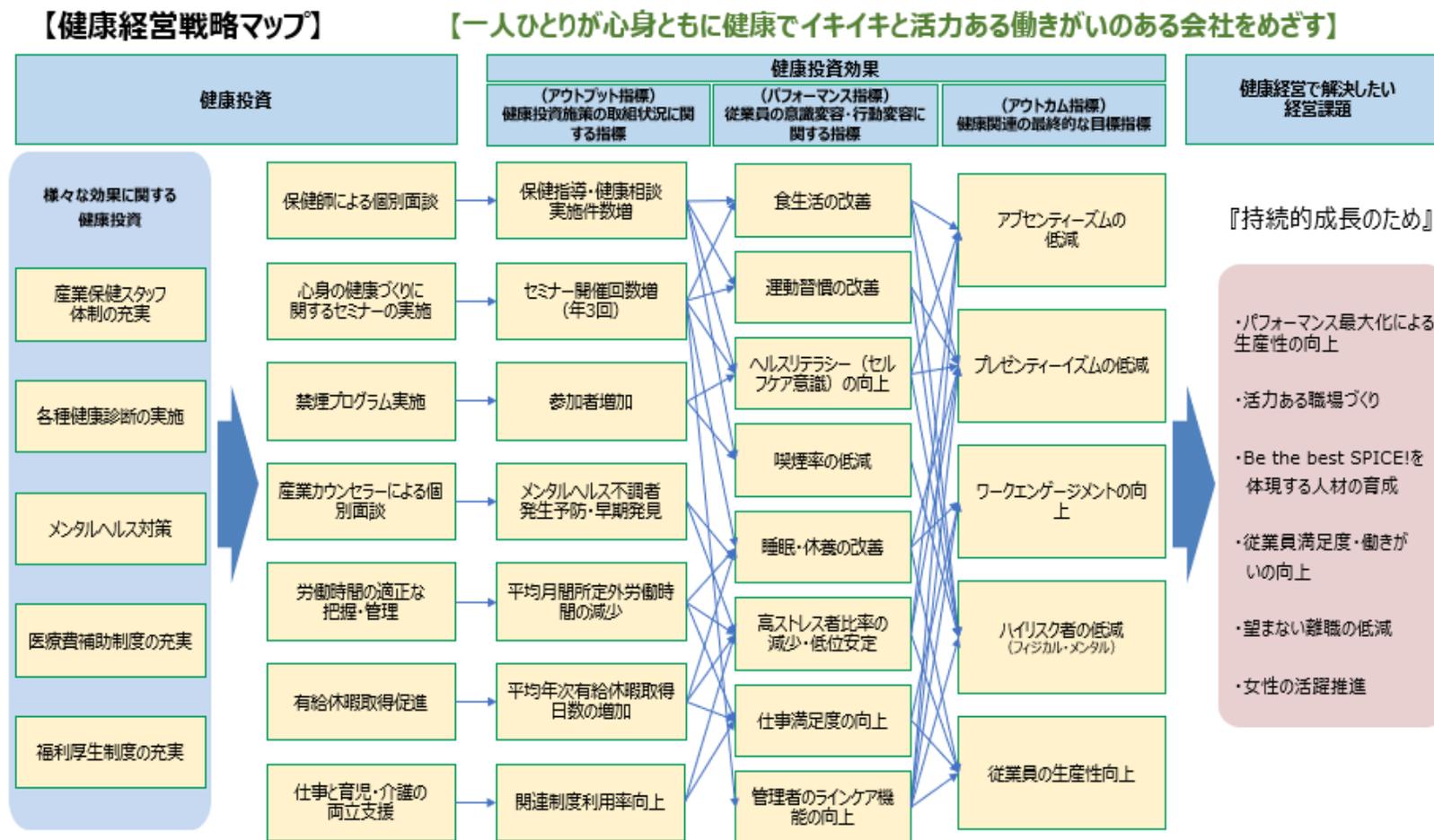
【組織体制】 産業保健体制の強化（産業医・嘱託医、産業カウンセラーに加え、保健師との契約開始）

- 【制度・施策】
- ① 保健師による保健指導面談の実施
 - ② 健康セミナーの開催
 - ③ 女性の健康課題に関する研修の実施
 - ④ フレックスタイム制度の適用範囲拡大（適用部署拡大・育児フレックス制度の導入）、コアタイム廃止
 - ⑤ 過重労働対策およびメリハリのある働き方の推進を目的とした勤怠管理システムの改修（在宅勤務中の従業員の始終業時刻および労働時間を把握・管理可能）

- 【評価・改善】
- ① 健康経営戦略マップの作成
 - ② 経営会議での実績報告、次年度目標設定

健康経営戦略マップ

2021 年度に、健康経営戦略マップを作成しました。健康経営戦略マップでは、健康増進の取り組みに対する健康投資策とその効果検証の評価指標を定めました。全社施策だけでなく、各事業所独自の施策を計画・実行することで、健康づくりの浸透を図っていきます。



2021 年度 主な健康づくり施策

◆健康推進体制の強化、保健指導面談の実施

- ・全事業所に産業医、嘱託医を配置し、従業員の日々の健康管理をサポートしていますが、治療型の支援から疾病予防の支援に重心を置くべく、産業保健スタッフとして産業医、嘱託医、産業カウンセラーに加え、新たに保健師を迎え、健康づくり体制をさらに強化しました。
- ・保健師による、全社員の健康診断結果の分析を開始しました。専門知識の助言を受けることができるよう、保健指導面談を実施し、従業員の生活習慣病の予防や健康増進を支援しています。

◆心身の健康づくりに関するセミナーの実施

- ・産業保健スタッフや健康保険組合と連携し、正しい健康リテラシーを身に付け、日々のライフスタイルの改善を促すための第 1 回健康セミナーを開催しました。また、初めてのセミナーの開催であったため、経営層やグループ会社を含め参加を募りました。経営層、管理監督者、健診事務担当者、従業員のそれぞれの立場から、企業が実施している健康診断の目的に立ち返り、健康の価値を改めて認識する機会となりました。
- ・女性活躍に向けた研修として、女性従業員を対象とした女性の健康課題に関する研修も実施しました。健康を個人の課題とせず、所属するコミュニティがより健康な選択をできるよう支援するために、当社は今後も心と身体の健康づくりに精力的に取り組んでいきます。

◆喫煙対策

- ・従業員の健康増進および受動喫煙防止のため、2020 年 4 月 1 日から全事業所において、終日禁煙としており、禁煙を希望する従業員を対象に、禁煙外来費用を補助する制度を導入しています。
- ・2021 年度の禁煙外来による禁煙チャレンジの申込者数は 0 名でしたが、保健師による保健指導面談にて、喫煙者の禁煙に向けたサポートを継続しています。

◆メンタルヘルス対策

- ・全従業員を対象に、健康診断の時期に合わせて、春と秋の年 2 回ストレス状態のチェックを実施しています（※法に基づくストレスチェックは春に実施）。また、産業カウンセラーとの定期的な個人面談の機会を設け、メンタルヘルス不調の予防や早期発見に努めています。さらに、階層別研修でのメンタルヘルスに関する教育の実施、メンタルヘルス相談窓口（外部機関）の設置など、こころの健康づくりを推進しています。

◆労働時間の適正化、過重労働対策

- ・1 ヶ月の時間外労働が一定の基準を超えた従業員に対して、産業医または嘱託医との面談指導を推奨しています。面談の結果は、本人のほか上長、人事担当部門も共有し、長時間労働による健康障害発生のリスク低減に注力しています。
- ・在宅勤務中の従業員の始終業時刻および労働時間を把握・管理することができるよう、勤怠管理システムを改修しました。当システムの改修により、自己申告に頼ることなく業務時間の管理が可能になるとともに、従業員自らが働き方を見直すきっかけにもなり、業務効率化だけでなく健康障害の防止にも繋がっています。

◆有給休暇取得促進

- ・心身の健康を維持することによる業務効率や、業務に対する創造性の向上を目的として、勤続 7 年目以上の従業員には年 10 日以上、勤続 7 年目未満は付与日数の 50%以上の年次有給休暇の取得を目標に掲げ、取得しやすい職場環境づくりを推進しています。

◆仕事と育児の両立

- ・男女ともに、育児休業の取得と職場復帰への支援をさらに拡充し、より多くの従業員に育児休業を取得してもらえるよう、「育休ミーティングシート」の活用を始めました。出産予定が分かった従業員とその上司の間でコミュニケーションを取ってもらうことで、育児休業取得の促進とスムーズな職場復帰に役立てています。

◆感染症対策

- ・従業員とその被扶養者を対象に、健康保険組合がインフルエンザ予防接種の費用補助を行っています。
2021年度は、従業員 61 名、その家族 95 名が予防接種費用の補助を利用しました。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大への対応として、検温、手指消毒、密集を避けるなどの基本的な予防対策の徹底を図るとともに、ワクチン接種啓蒙、接種日の特別休暇付与、各事業所への PCR 検査キットの配布、感染者等発生時の業務継続体制の整備・行動指針の周知に力を入れていました。また、BCP の一環でテレワークを実施していましたが、2022年 10 月より、働き方の柔軟性を高めていくために「働き方改革」としてのテレワーク勤務へと移行しました。

健康づくりに関する取組み実績及び目標

項目	単位	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2022年度 目標
一般定期健康診断受診率	%	春季 100 秋季 100	春季 100 秋季 99.4	春季 100 秋季 100	春季 100 秋季健診実施中	春季 100 秋季 100
適正体重維持者率 ^{※1}	%	63.9	66.1	65.4	秋季健診実施中	
喫煙率 ^{※1}	%	24.6	24.3	20.3	法定健診実施中	
運動習慣者比率 ^{※1}	%	25.6	26.2	28.8	法定健診実施中	
睡眠により十分な休養が取れている人の割合 ^{※1}	%	62.2	65.7	67	法定健診実施中	
飲酒習慣者率 ^{※1}	%	16.1	16.3	16.9	法定健診実施中	
保健指導・健康相談 実施件数	%	—	—	86 件	実施中	100 件
健康セミナー	%	—	—	全従業員向け 参加率 69% 満足度 89%	実施中	年 3 回開催
	%	—	—	女性従業員向け 参加率 96%	実施中	
ストレスチェック受検率	%	春季 100 秋季 100	春季 100 秋季 100	春季 100 秋季 100	春季 100 秋季健診実施中	春季 100 秋季 100
平均月間総実労働時間	時間	159	151	143		
平均月間所定外労働時間	時間	5	4	7		
平均年次有給休暇取得率	%	85	77	74		
平均年次有給休暇取得日数	日	22	19	17		
男性従業員の育児休業取得率	%	17	43	75		
女性従業員の育児休業取得率	%	100	100	100		
ヘルスリテラシー ^{※2}	%	—	—	—	67.4	
ワークエンゲージメント	%	算出中 ^{※3}	74.3 ^{※3}	算出中 ^{※3}	76.3 ^{※4}	80%以上

新日本理化株式会社 健康レポート 2022

アブセンティーズム※5	日	-	-	5.5		
プレゼンティーズム※6	%	-	-	-	14.0	

※1 40歳以上を対象とした集計データ ※2 従業員アンケートで、「1年前と比較し、自分の心の状況を確認し、必要に応じて相談できる人を持つことができている」と回答した人の割合

※3 ストレスチェックで、「仕事に満足」と肯定回答した人の割合 ※4 従業員アンケートで、「仕事に満足」と肯定回答した人の割合

※5 対象期間に、年次有給休暇、特別有給休暇、積立休暇、私傷病休職休暇のうち「心や身体の不調・傷病によって仕事を休んだ日」を従業員アンケートで聴取

※6 2022年9月従業員アンケート、SPQにて測定

以上