

2024年(度) 健康経営推進計画書

2024/10/7

事業場名
日精樹脂工業㈱

方針本	「世界の日精 プラスチックをとおりて人間社会を豊かにする」を経営理念とし、会社にとってかけがえのない財産である従業員が健康で、最大の能力を発揮できる健康経営に取り組みます。
課題	お客様が抱える射出成形の様々な課題を共に解決し、新しい価値を創出して社会に貢献するため、従業員とその家族の健康を増進する。

健康投資項目	指標	実績値			目標値		取組内容	時期	
		2023	2024	2025	2024	2025			
生活習慣病予防	【健康管理】 ・ 病気の早期発見・予防や、生活習慣病ハイリスク者への対策が課題。	【健康管理】							
		ハイリスク者対策 〔マップ1〕	定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	全従業員へ定期健診・一般健診・人間ドック費用を補助		毎月
			要精密検査受診率	35.6%	100.0%	100.0%	産業医・保健師によるフォローアップ		
			ハイリスク者の管理(治療継続)率	54.2%	60%以上	60%以上	産業医・保健師によるフォローアップ		
			がん検診受診率	24.2%	30%以上	30%以上	35歳以上の社員へがん検診の一部費用を補助		
			婦人科検診受診率	45.0%	50%以上	50%以上	20歳以上の女性従業員へ婦人科検診の一部費用を補助		
	特定保健指導実施率		96.7%	100.0%	100.0%	メタボリスクが高い従業員へ特定保健指導の受診促進		7月・2月	
	運動習慣化	【メタボ率△10%低減に向けた取組】 ・ 全国健康保険協会のデータより製造業の平均メタボ率は約25%となるが、23年度に行った健康診断結果より当社は25.8%(22年度26.7%)となる。メタボ率の低減に向け、運動促進や食事改善に向けて『メタボ率△10%』の取組を継続する。							
		メタボ率	25.8%	19.8%	15.8%	食堂でのヘルシーメニューの提供		通年	
			職場の健康課題に合わせた健康増進活動の推進		9月～11月				
保健だよりの発行(ウォーキング&サキベジ)			随時						
ウォーキング活動参加率	18.6%	20%以上	30%以上	国内外の全従業員の健康管理に向けたウォーキング活動の参加促進及び継続(運動習慣化)		7～11月			
禁煙促進活動	【喫煙率△2%低減に向けた取組】 ・ 国の喫煙率の目標値は12%となるが、23年度に行った社内アンケートより当社は15.0%(22年度17.0%)となり、喫煙率が高い。さらなる喫煙率の低減に向け、今年度もアンケート調査より実態を把握し、禁煙対策に向けた取組を継続する。								
	喫煙率	15.0%	13.0%	11.0%	喫煙アンケートの実施		8月		
		敷地内全面禁煙の継続		通年					
		保健だよりの発行(禁煙)		随時					
禁煙セミナー参加率	98.2%	100.0%	100.0%	社内禁煙セミナーの実施(禁煙促進活動)		5～6月			
女性の健康セミナー	【女性の健康課題周知】 ・ 女性特有の病気を早期発見・予防対策が課題。								
	女性の健康課題周知率	100.0%	100.0%	100.0%	女性の健康に関するセミナー・保健だよりの発行		随時		
メンタルヘルスセミナー	【メンタルヘルス不調の未然防止に向けた取組】 ・ メンタルヘルス不調の予防・早期対応が課題。								
	メンタルヘルスセミナー参加率	95.8%	100.0%	100.0%	セルフケアに関する動画セミナー		7月		
	ストレスチェック受検率	100.0%	100.0%	100.0%	ストレスチェックの受検促進		9月		
安全・安心な職場環境づくり	【働きやすい職場環境づくりに向けた取組】 ・ 従業員の安全と健康を確保し快適な職場環境を形成することが課題。								
	適正な労働時間把握	時間外45時間超過者	0人	0人	0人	毎週1回、毎月給与支給日、賞与支給日にノー残業デーを実施		通年	
		有給取得率	77.7%	80.0%	80.0%	リフレッシュ休暇の取得促進		通年	
		平均勤続年数(*正社員)	21.7年	-	-	両立支援制度の利用促進等		通年	
	ワークライフバランス	男性育児休業取得率	69.0%	100.0%	100.0%	管理職研修、対象社員への制度利用促進		通年	
		女性育児休業取得率	75.0%	100.0%	100.0%	管理職研修、対象社員への制度利用促進		通年	
介護制度周知率		100.0%	100.0%	100.0%	管理職研修、全社への制度周知		通年		
健康関連の最終的な目標	【生産性の向上】 ・ 健康投資による生産性向上の評価の可視化し、対策を実施。								
	プレゼンティーズム(疾病就業)	93.1%	94%以上	94%以上	ストレスチェック(WLQ-J)の結果から労働生産性を測定し、組織のパフォーマンスへの影響を算出。職場環境改善に繋げる為、職場毎の集団分析結果のフィードバックを実施。		9月		
	アブセンティーズム(疾病休業)メンタル	17日	100日未満	100日未満	病欠休職制度利用者の休業総日数より算出。主な原因となったメンタルヘルスの対策に有効となるセルフケア能力向上を目的とし、動画セミナーを実施。		通年		
	ワークエンゲージメント	2.6	3.4	3.4	社内アンケートにて、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度超短縮版3項目版(活力・熱意・没頭)を組み入れて測定、1項目当たりの平均値(正社員)を算出。各種施策によりセルフケアの実践に向けた取組を継続し、経過を把握する。		8月		