

HEALTH MANAGEMENT

健康経営

2024年版WIP



MARUYASU INDUSTRIES CO., LTD.

健康経営の推進

マルヤス工業は社員の健康を第一に考え
積極的に健康経営を推進します。



2024

健康経営優良法人

Health and productivity

「健康経営優良法人2024年(大規模法人部門)」に認定

健康経営宣言

心と身体の健康は、ワークライフバランスの実現に不可欠であり、
家族と幸せな生活を送るために大変重要です。
従業員のみなさんが心身ともに健康で元気にやりがいを持って働き、
豊かな人生を送れることを願います。
マルヤスは一人ひとりが考え、行動し、挑戦できる環境を整え、
健康増進・疾病予防の活動に取り組むことを宣言いたします。

代表取締役社長
山田泰一郎



1 活動の3本柱

健康宣言である【心身ともに健康で元気にやりがいを持って働き、豊かな人生を送る】の実現に向け、マルヤス工業(株)の健康経営活動は“3本柱”で推進します。

1、職場主体の全員参加活動

職場全員参加活動として職場上司や先輩、身近な方からの声かけによって自身の健康状態に興味を持って頂き、健康意識向上を目指します。

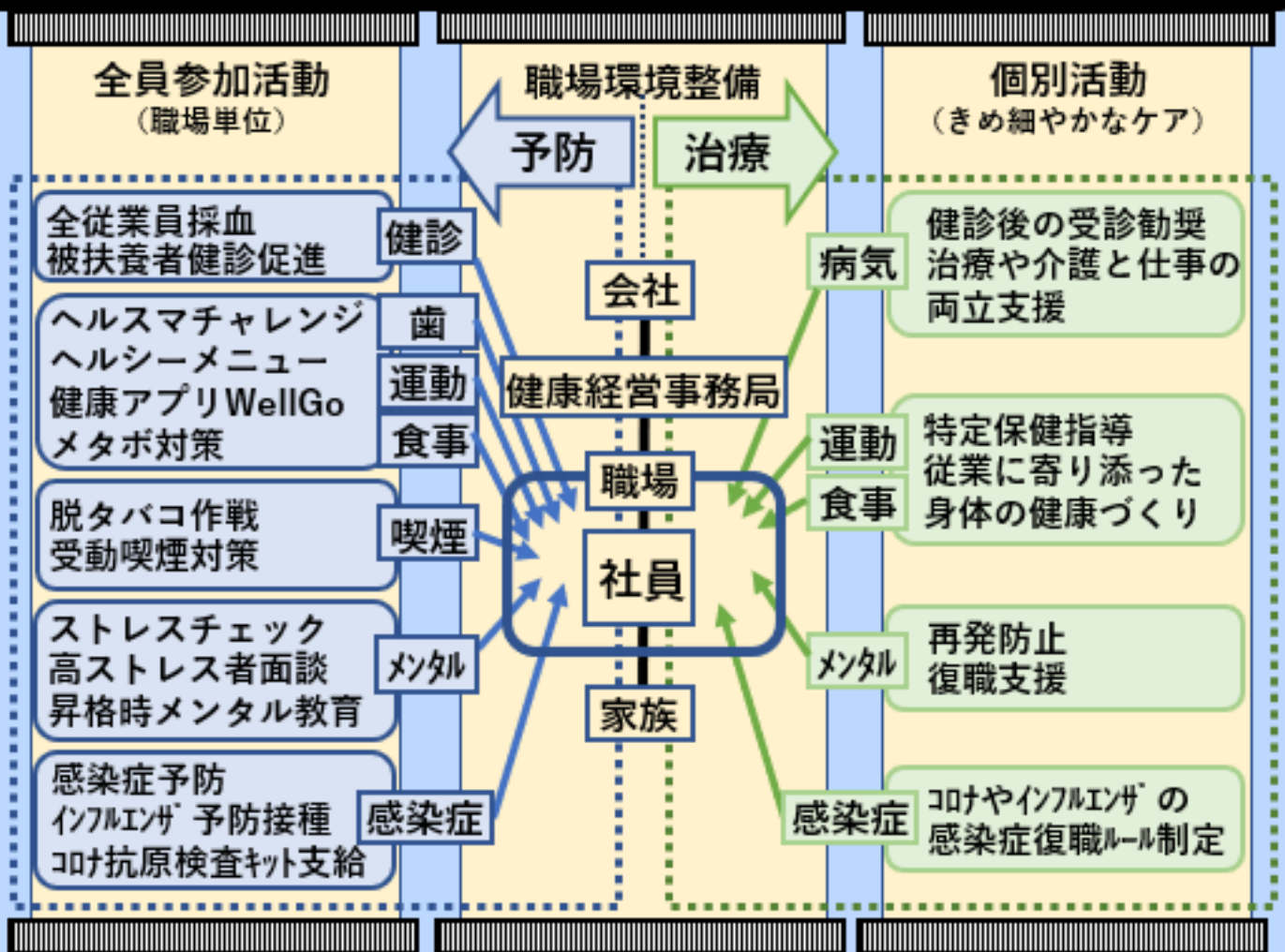
2、職場環境整備

健康経営事務局を中心に産業医、労働組合、健康組合と協力し、やりがいを持って働ける元気な職場風土づくりを目指します

3、ヘルスサポート機能によるきめ細やかなケア


フィジカルからメンタルまでデリケートな悩みを受けとめて、安心して仕事が継続できるように安定したサポートを目指します。

健康経営施策と活動の3本柱




2 役員による健康宣言


毎朝 ストレッチ
山田 隆博
代表取締役会長




和顔愛語!!
山田 泰一郎
代表取締役社長




毎日ストレッチをする!
加藤 信正
取締役副社長




よく食べ よく動き
よく寝る よく笑う
ストレッチ!!
山田 真里
専務取締役




前向きにプラス思考で元気よく
心身と健康に行動します
山田 昌也
取締役




犬と散歩
2回/週以上
合計3時間/週以上
継続中?
神田
常勤監査役




週3回の休日を
実施し、健康維持に
努めます
林 敏夫
専務執行役員




ストレッチと野菜摂取で
健康維持。
小川 徳
常務執行役員




ワークライフバランスを整えストレスを溜め
ずに集中力と発想力を高めたい
と思います。
大山 正治
常務執行役員




元気な良い会社で働ける為
に自分が健康で働ける。
毎日十分な睡眠を
取る事が大切! 岩橋 祐裕
常務執行役員



栄養のバランスを考えた食事と
毎日の運動(ウォーキング)で
健康な体を維持して。 目方 秀一
常務執行役員




環境に優しい徒歩通勤、週末スポーツ
増加による眼内脂肪!!
土方 健
常務執行役員




2 役員による健康宣言

いつも笑顔で
明るく健康に!!
中根 与志三




執行役員

毎年1回はハーフマラソン、
マウンテンバイクの大会へ
出場します。
青木 宏尚




執行役員

1日20分 ウォーキングを
5日以上/週 実施します!
出店 真吾




執行役員

ワークライフバランスを確保し
心と体が健康で働きやすい
職場環境をつくります。
柳原 康久




執行役員

1週間1回の休肝日
1週間1回の40km
サイクリング
安田 吉成




執行役員

堅実に18%削減目標
規則正しい生活で
明るく笑顔で爽やかに!
新倉 幹男




執行役員

良い仕事は健康な心と体から。
20歳に良い職場を
築いていこう
新井 健一郎




執行役員

“働くこと”と“休むこと”を
心掛けて心身の健康維持
に努めます。
山本 龍也




執行役員

職場みんなの
「健康と笑顔の量産」
自分の健康維持は、高橋 元



執行役員

ワークライフバランスを維持し
生産性の向上と働きやすい職場
づくりをします。
井口 隆幸



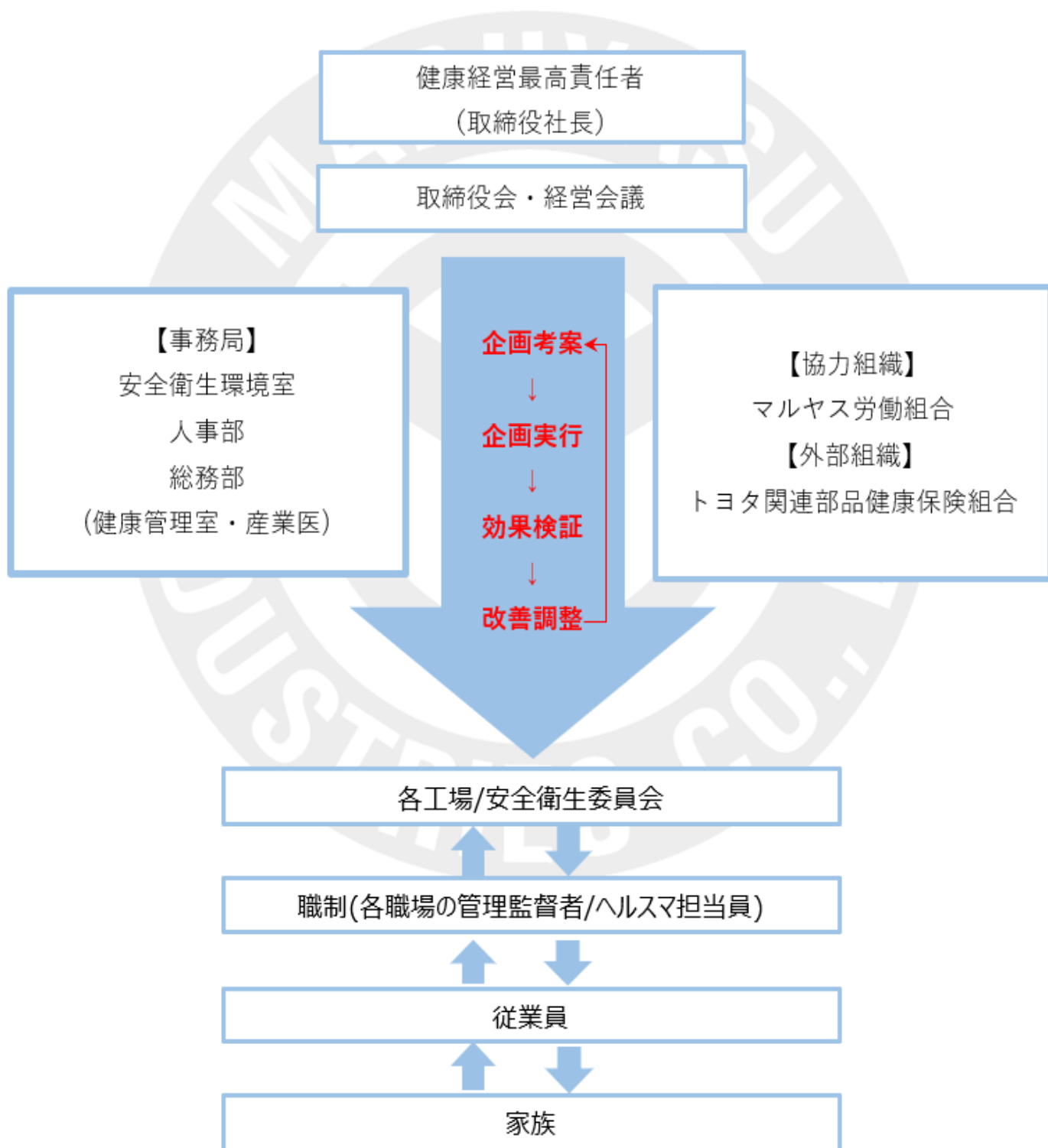
労働組合執行委員長

3 健康経営の推進体制

健康経営最高責任者を代表取締役社長とし、事務局が各職場や産業医、外部組織とともに連携して健康維持、増進の対策、施策を推進していきます。

健康経営を取締役会や経営会議で議題に上げる事で経営層の推進力により取り組みに信憑性が増し、各職場での取り組み意欲に繋がっています。

また、今年に入り新型コロナウイルスの社内ルールを緩和したこともあり、コロナ中で失っていたコミュニケーションの向上を図っていきます。



4 健康経営の課題と期待する効果 (R6年8月更新予定)

1、従業員のパフォーマンス向上 ○課題

全ての従業員一人一人が身体的、社会的にも健康であり続けるには仕事に対し「活力」「熱意」「没頭」を感じられる職場作り・環境作りが経営課題と位置付けています。

○期待する効果

従業員一人一人のパフォーマンス向上を期待します。
最終的な目標指標である【ワークエンゲージメント】、【プレゼンティーズム】、【アブセンティーズム】を生活習慣の改善やメンタルヘルスケアを通じて向上を目指します。
具体的な目標としては2025年までに【ワークエンゲージメント】は2.7点以上、【プレゼンティーズム】85%以上、アブセンティーズム2日以下を目指します。

2、人材定着や採用力向上

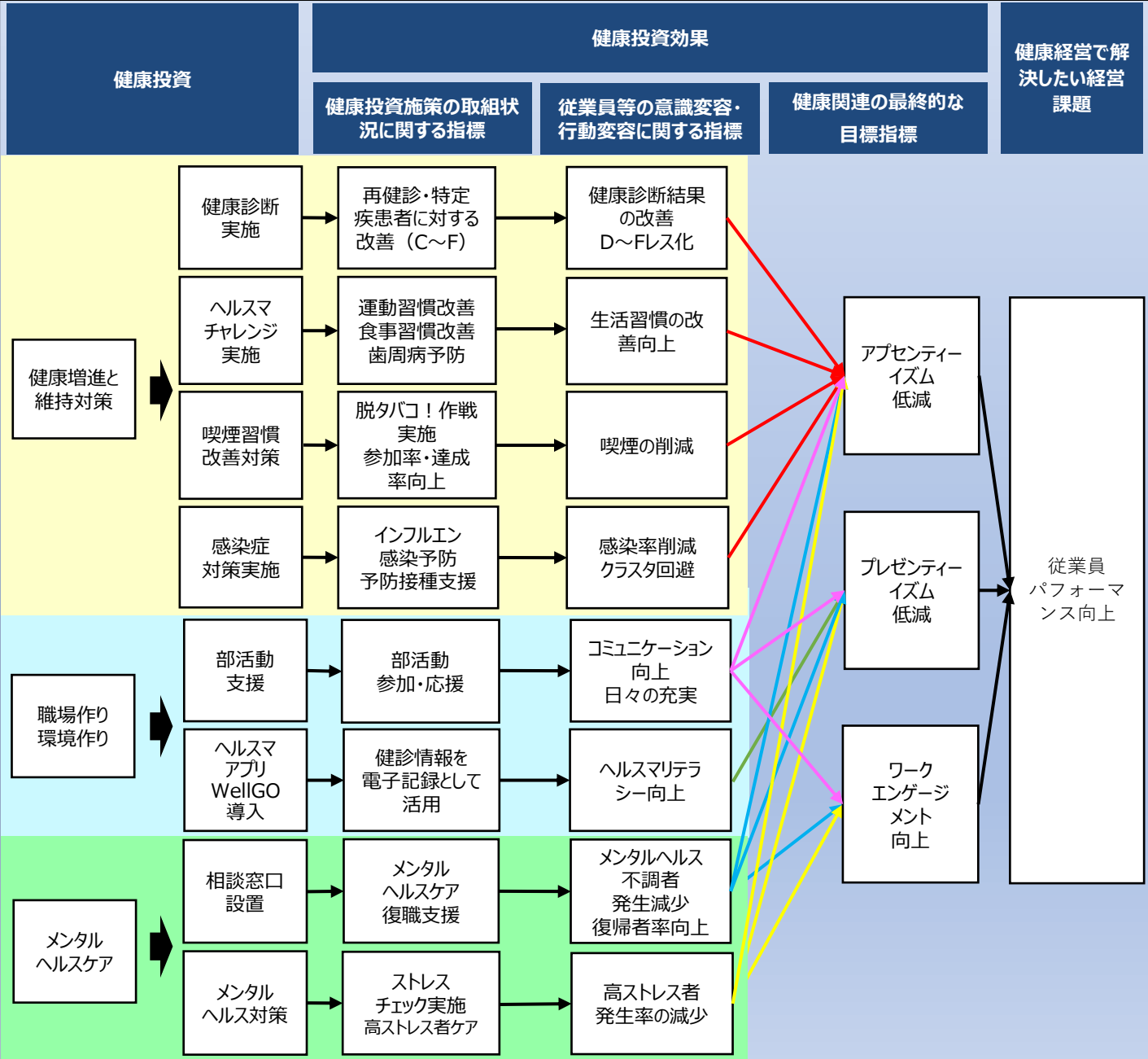
○課題

今後、生産年齢人口の減少が進んで行く中で従業員が心身共に健康的で長く働き続けられる職場作りや病気を持つ方が治療と仕事を両立して働く事の出来る環境作りなどものづくりを主体としている我々にとって人材の定着、確保は不可欠であり大きな課題である。

○期待する効果

健康経営の取り組みをしっかりと社内、社外へ発信し、新卒者、中途者の採用向上と離職者の減少を期待します。

7 戦略マップ



5 健康増進・維持の主な取り組み

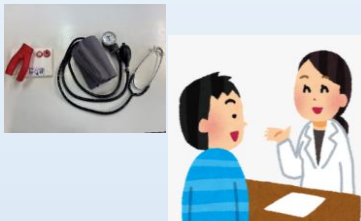
☆健診

- ・健康診断実施(定期・特殊)
- ・がん検診(胃・大腸・婦人)
- ・VDT
- ・家族健診勧奨



☆生活習慣病予防

- ・特定保健指導
- ・法定対象者 (40歳以上)
- ・39歳以下への面談も実施
- ・面談活動 (随時)
- ・健診後の受診勧奨
- ・産業医面談実施
- ・メタボ対策



☆メンタルヘルスクエア

- ・相談窓口の設置
- ・ストレスチェック(年1回)
- ・高ストレス者面談
- ・従業員のセルフケア教育
- ・職制向けラインケア研修
- ・復職支援



☆運動習慣改善

- ・健康ウォーク
- (昼食後の10分ウォーキング)



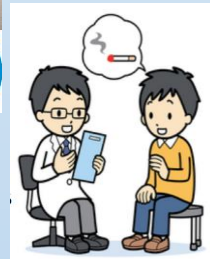
☆食事習慣改善

- ・ヘルシーメニューの提供
- ・カロリー表示



☆禁煙活動

- ・喫煙所の縮小
- ・受動喫煙防止対策
- ・禁煙サポート



☆健康組合共同活動

- ・ヘルスチャレンジ
- ・脱タバコ作戦!
- ・ヘルスマアプリWellGo



☆感染症対策

- ・クラスター対策
- ・パーテーション設置
- ・アルコール消毒の徹底
- ・抗原検査キット支給
- ・復職ルール制定

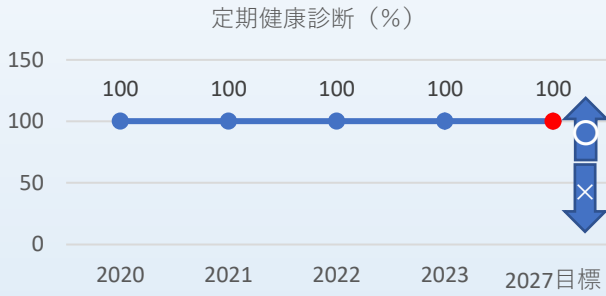


☆部活動

- ・サッカー部
- ・野球部



【9-1】健康診断・保険指導の指標



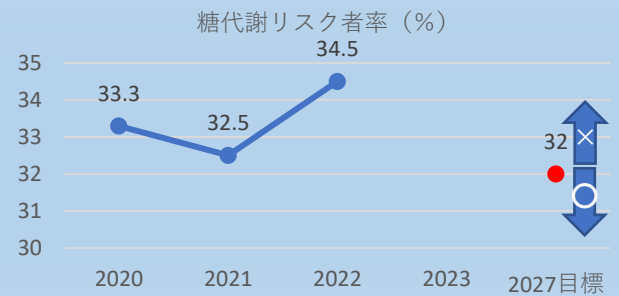
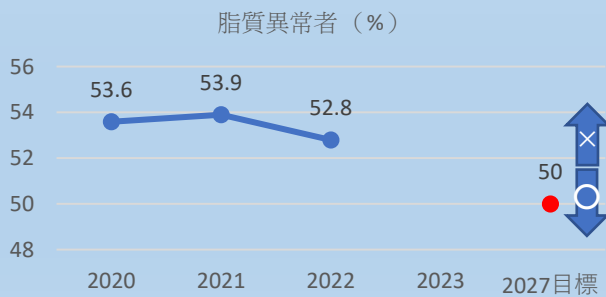
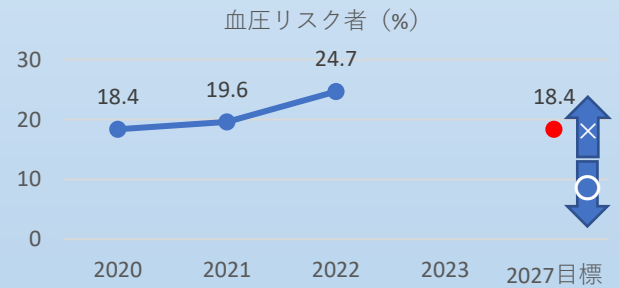
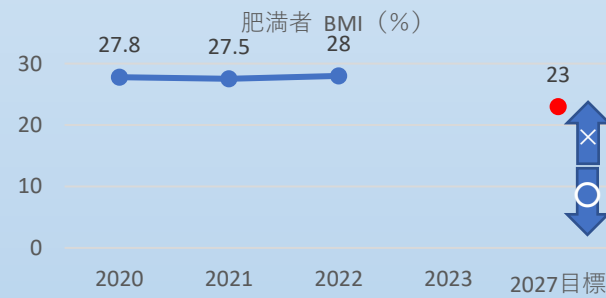
【9-2】4大疾患リスク指標



低リスク者

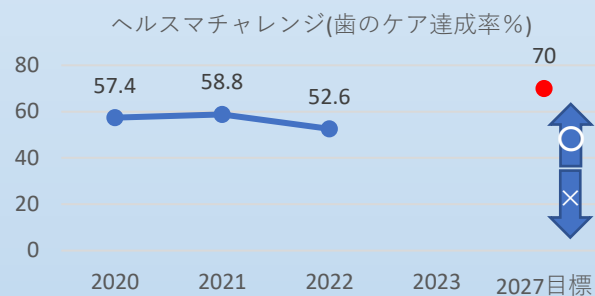
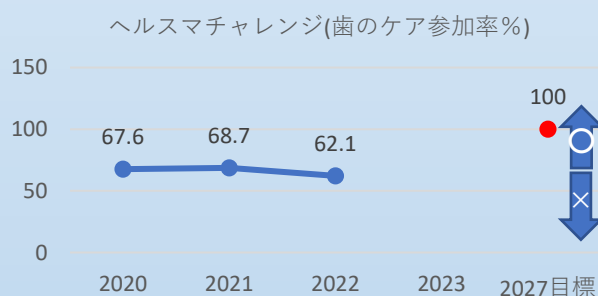
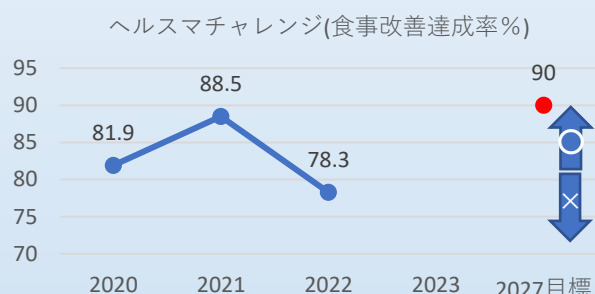
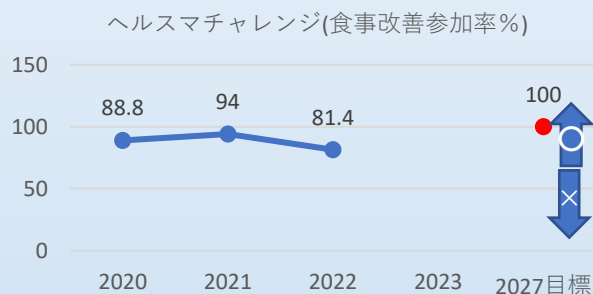
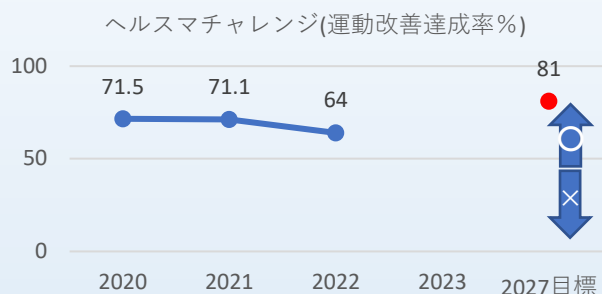
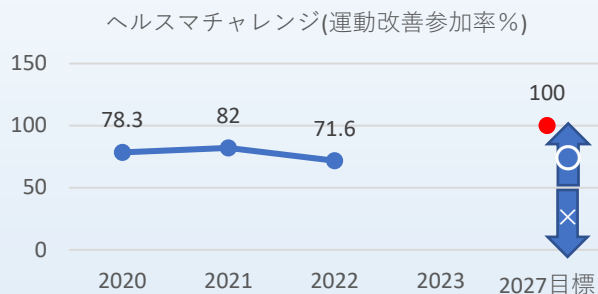
	a正常	bやや注意	c要注意	d危険
①肥満	39歳以下	40歳以上		
②血圧				
③脂質異常				
④糖代謝				

39歳以下：全項目が正常
40歳以上：正常・やや注意

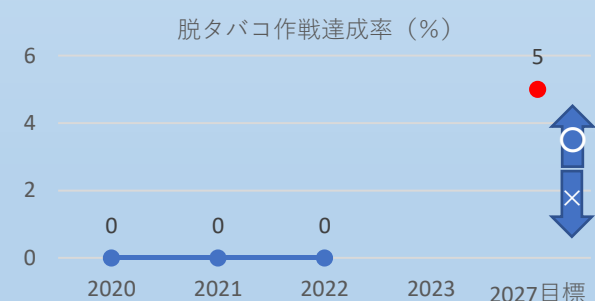
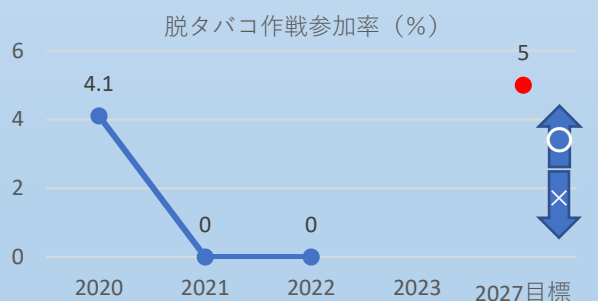


6 健康経営取り組みの指標

【9-3】ヘルスマチャレンジ指標の整理

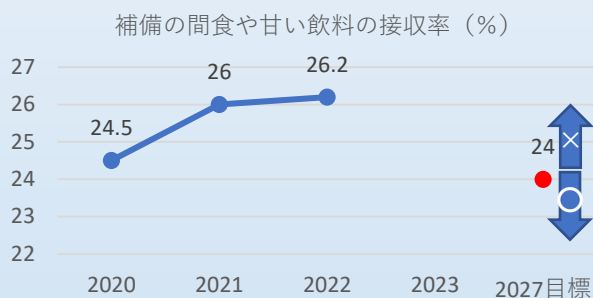
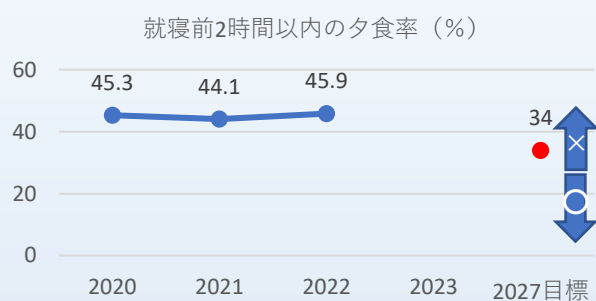
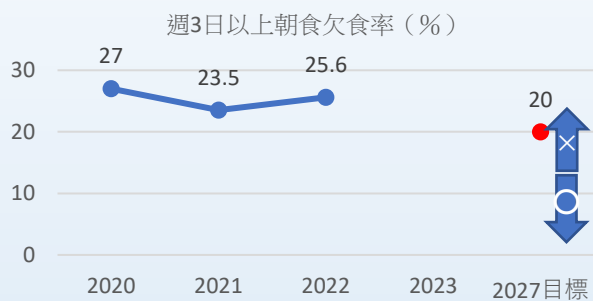


【9-4】喫煙習慣の指標

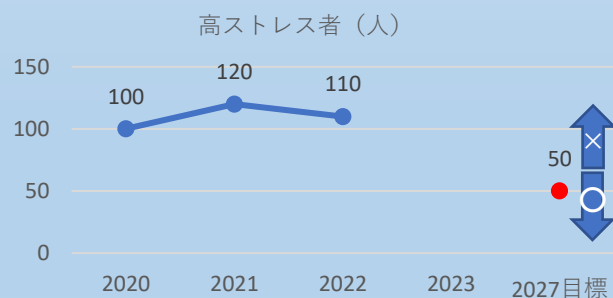
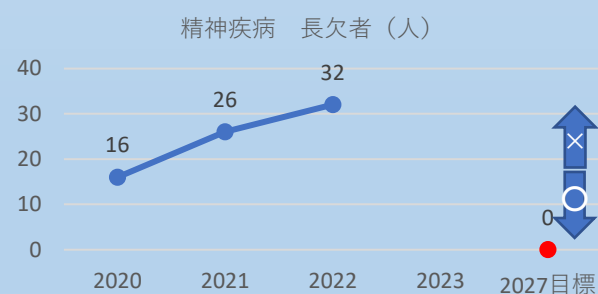
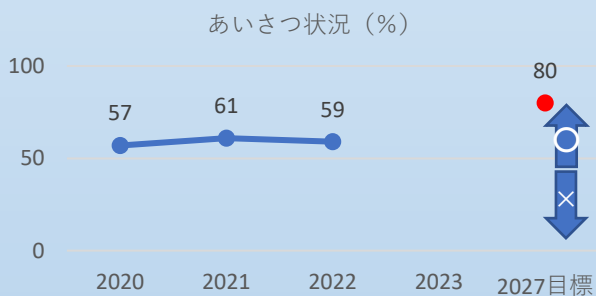


6 健康経営取り組みの指標

【9-5】 食事習慣の指標

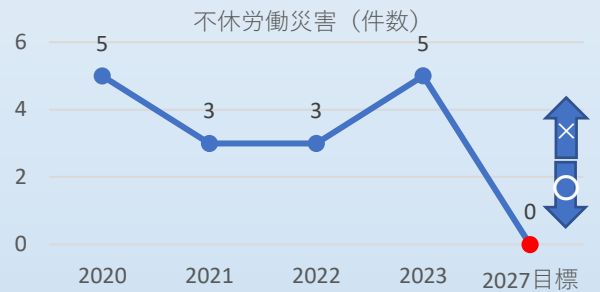
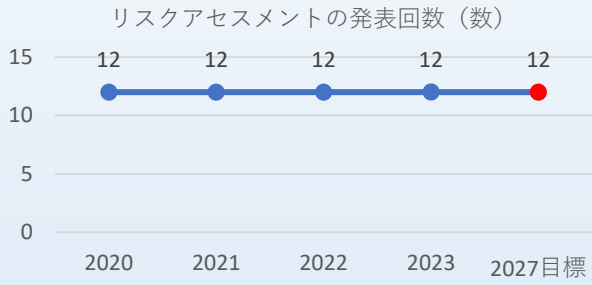


【9-6】 職場・環境づくりの指標

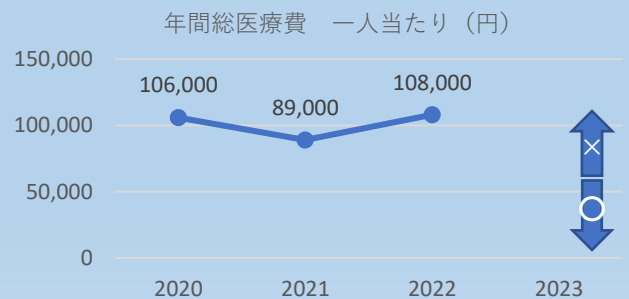
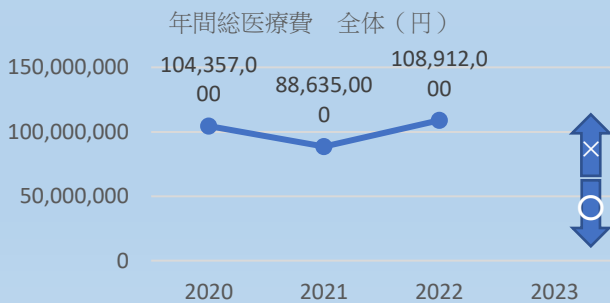


6 健康経営取り組みの指標

【9-7】 労働安全衛生の指標

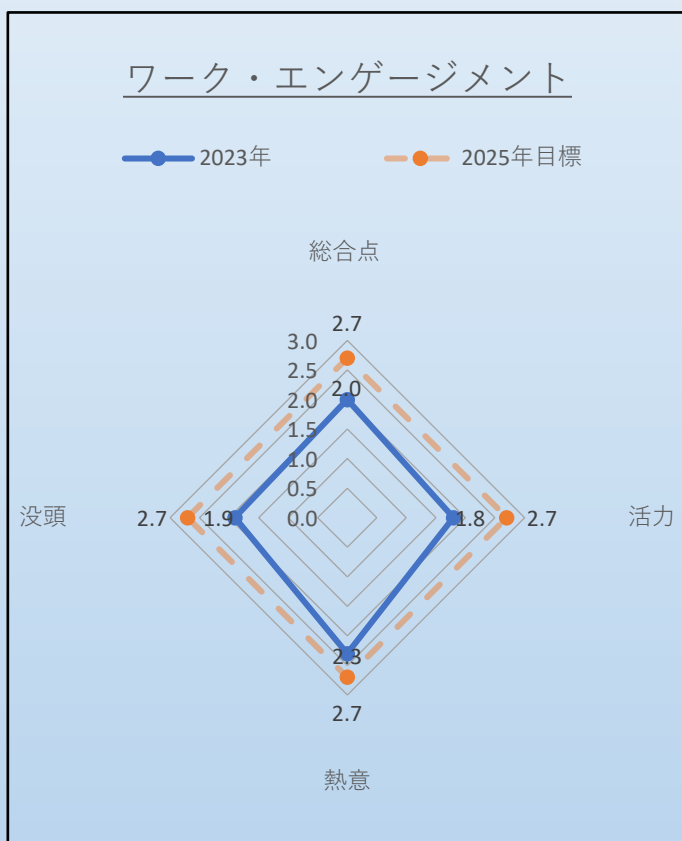


【9-8】 医療費の指標



7 従業員パフォーマンス (R6年9月更新予定)

項目	R5年	R6年	2027年目標	測定方法
ワーク・エンゲージメント (平均点)	2.0		2.7	ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 (UWES)を用いてアンケートで集計
アブセンティーズム(日数)	2		2	健康投資管理会計ガイドラインから病気で仕事を休んだ日数をアンケートで集計
プレゼンティーズム(%)	75.8		85	SPQ (東大1項目版) を用いてアンケートで集計
アンケート回答率(%) (対象者 806人)	77.9		100	TeamsにURLとQRコードを展開



従業員パフォーマンスの考え方

・ワーク・エンゲージメント

- ①【活力】
 - ・仕事から活力を得ていきいきとしている
 - ②【熱意】
 - ・仕事に誇りとやりがいを感じている
 - ③【没頭】
 - ・仕事に熱心に取り組んでいる
- 上記①～③が揃った状態として定義される。

・アブセンティーズム

従業員が会社を病欠・病気休業している状態を指します。病欠・病気休業により、本来出勤して提供されるはずであった労働力が提供されなくなった分を「コスト（損失）」として定義される。

・プレゼンティーズム

病気やケガがない時に発揮できる業務の出来高を100%とし、過去4週間を振り返った自身の出来高評価として定義される。

