



マルヤス工業株式会社
MARUYASU INDUSTRIES CO.,LTD.

健康白書

2023年度

1 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。

2 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

3 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

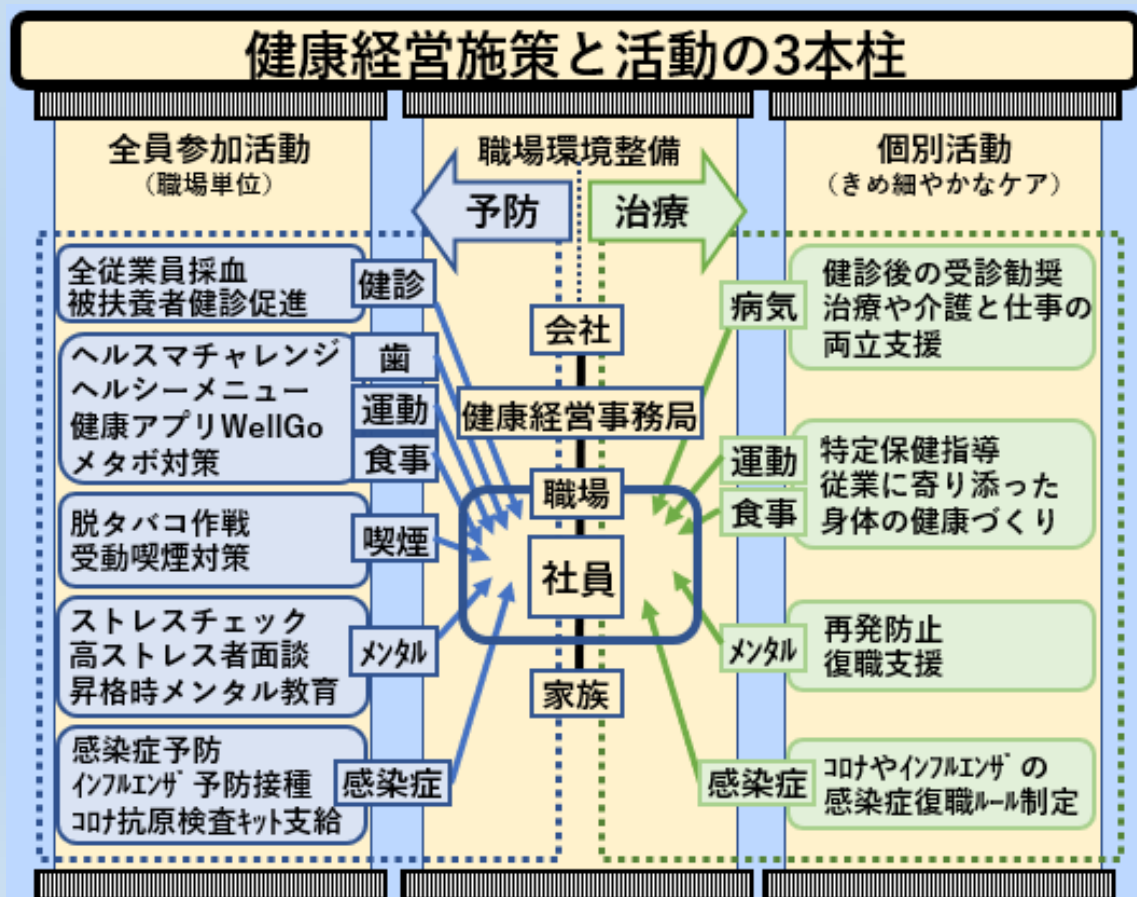
職場全員参加活動として【ヘルスマ担当員】を各部署に配置し、より身近な方からの声かけによって自身の健康状態に興味を持って頂き、健康意識を向上させる活動を展開していきます。

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て、職場環境整備を行っていきます。

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サポートしていきます。



4 役員による健康宣言

毎朝 ストレッチ
山田 隆雄
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
ストレッチー!!
山田 真里
専務取締役



前向きにアス思向で元々よく
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
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を
健康維持に
小 山下 徳
常務執行役員



ワークライフバランスを整えてストレスを溜め
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



元気な良い会社で継続する為
にまず自分が健康で継続します。
毎日なるべくエレベータを使いず足腰を
鍛えてアタマはよく回す! 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
健康な体と維持します。 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 腹内臓脂肪!!
土方 健
常務執行役員



4 役員による健康宣言

いつも笑顔で
明るく健康に!!
中根 孝三

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。
朝倉 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



“歩くこと”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、当然です。

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

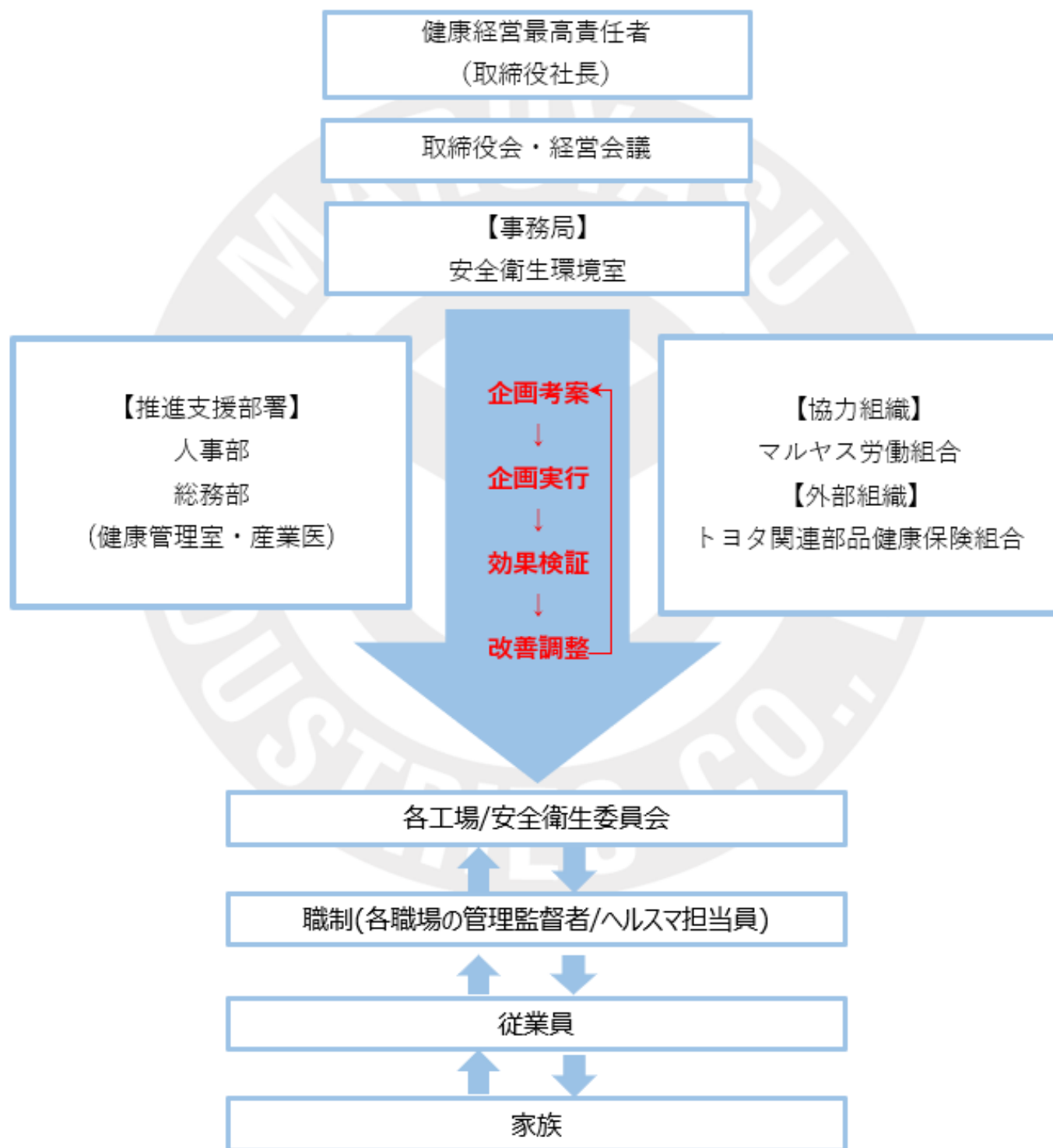


5 健康経営の推進体制

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、各職場にヘルスマ担当員を配置する事でより身近な方からの声掛けによって、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。



6 健康経営の課題と期待する効果

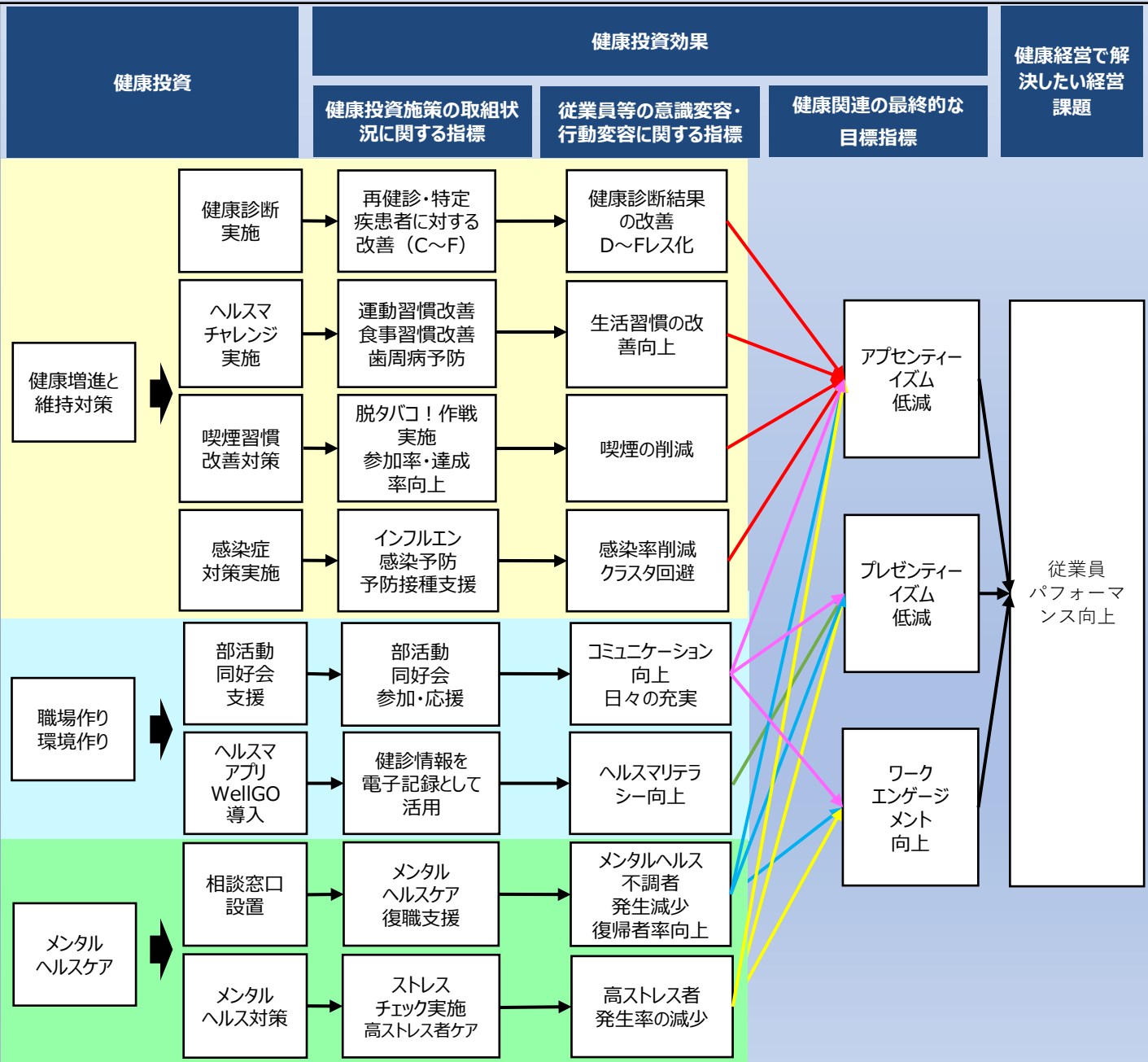
1、従業員のパフォーマンス向上

- 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クエ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



☆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



☆メンタルヘルスケア

- ・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)



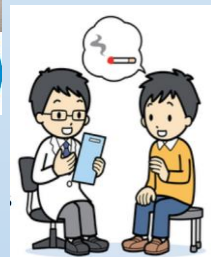
☆食事習慣改善

- ・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



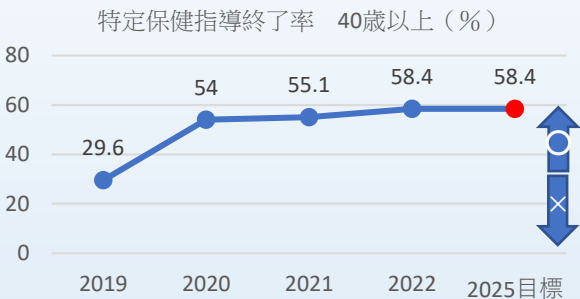
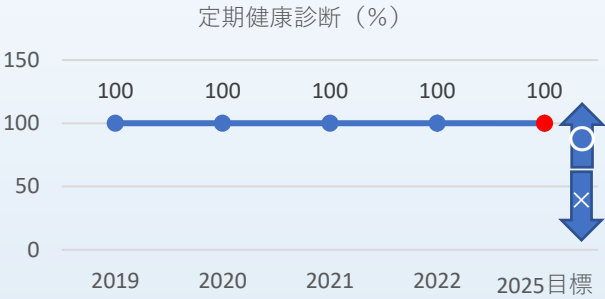
☆部活動・同好会支援

- ・サッカー部
 - ・野球部
- ☆非公認同好会
- ・ツーリング
 - ・囲碁
 - ・ラーメン

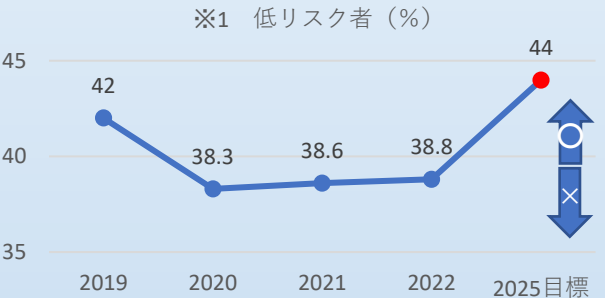


9 健康経営取り組みの指標

【9-1】健康診断・保険指導の指標

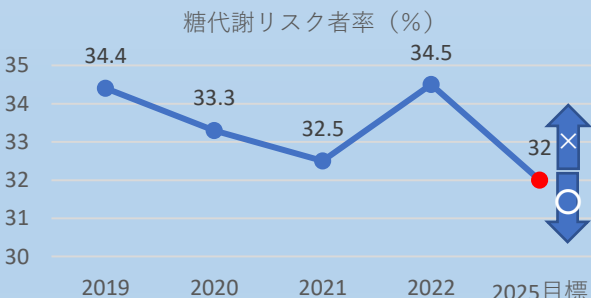
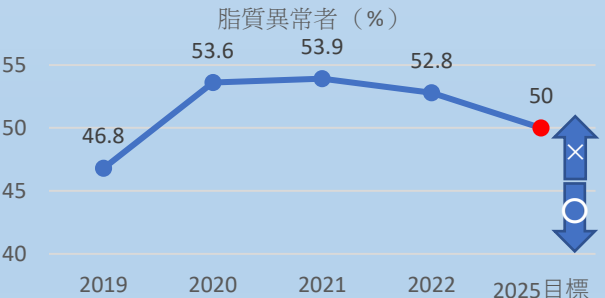
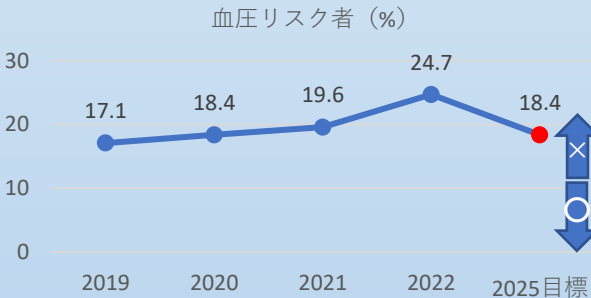
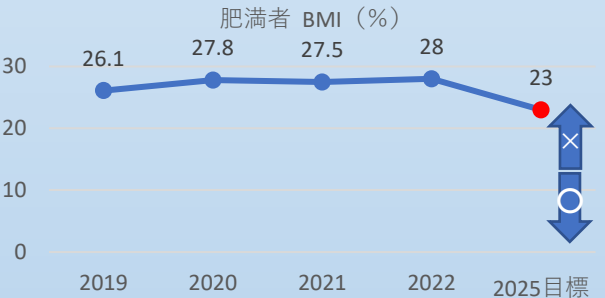


【9-2】4大疾患リスク指標



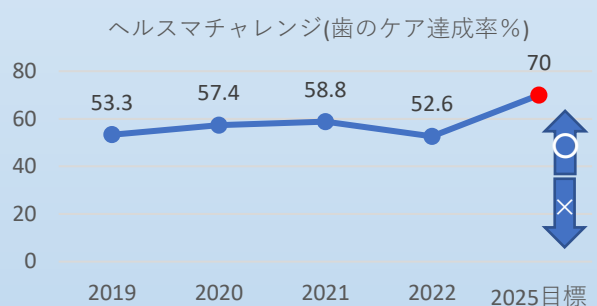
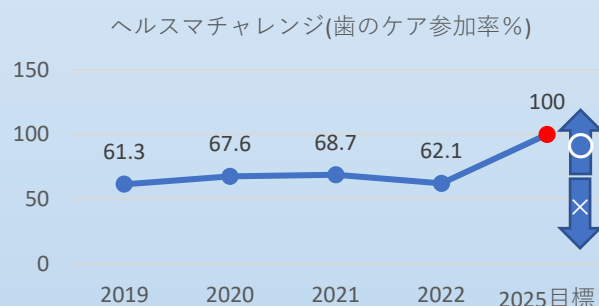
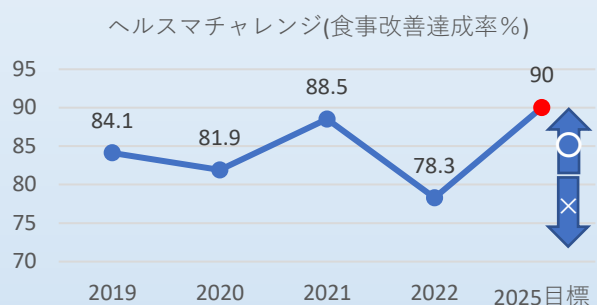
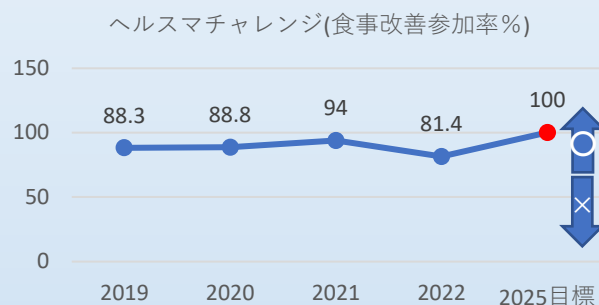
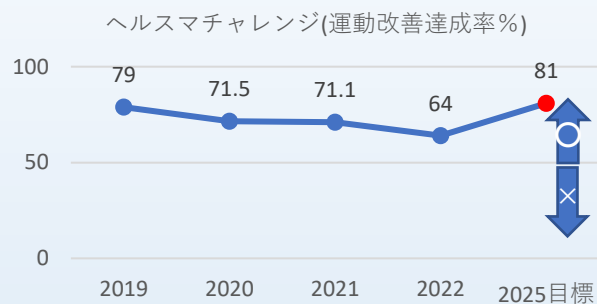
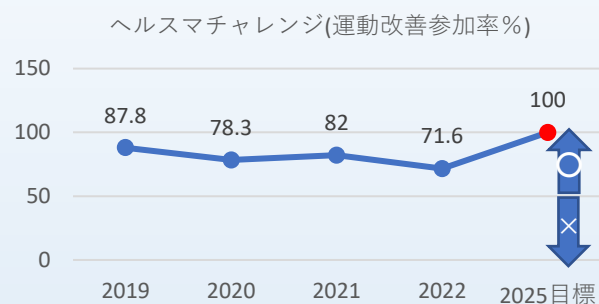
低リスク者				
	a 正常	b やや注意	c 要注意	d 危険
①肥満	39歳以下	40歳以上		
②血圧				
③脂質異常				
④糖代謝				

39歳以下：全項目が正常
40歳以上：正常・やや注意

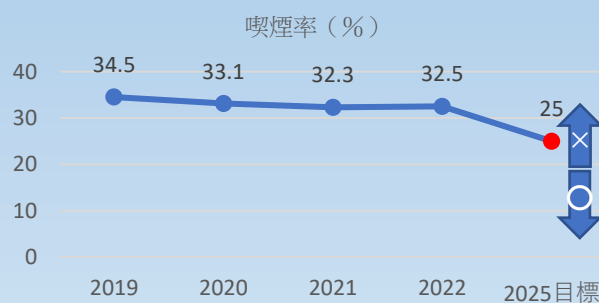
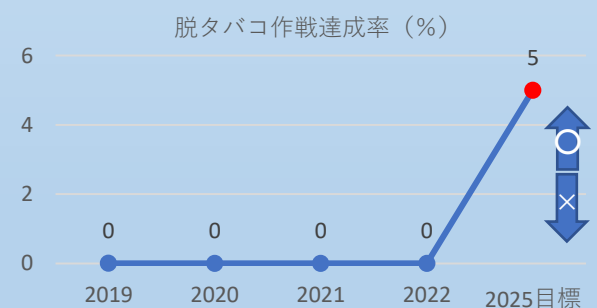
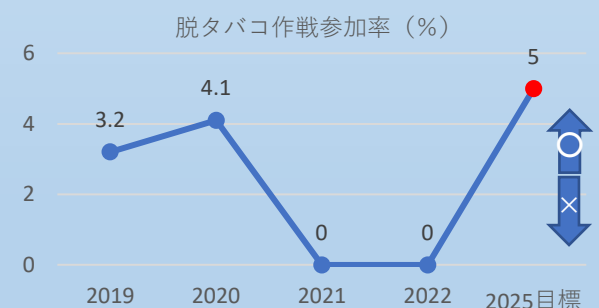


9 健康経営取り組みの指標

【9-3】ヘルスマチャレンジ指標の整理



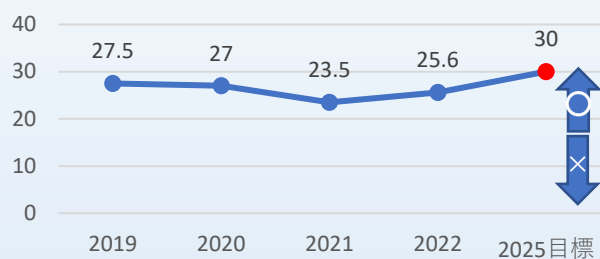
【9-4】喫煙習慣の指標



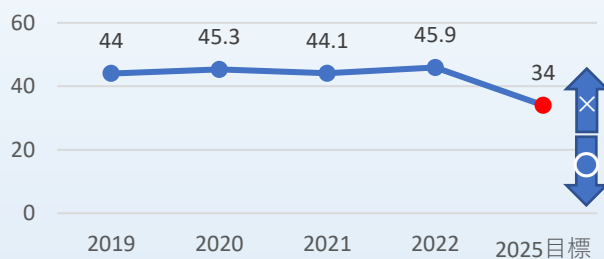
9 健康経営取り組みの指標

【9-5】 食事習慣の指標

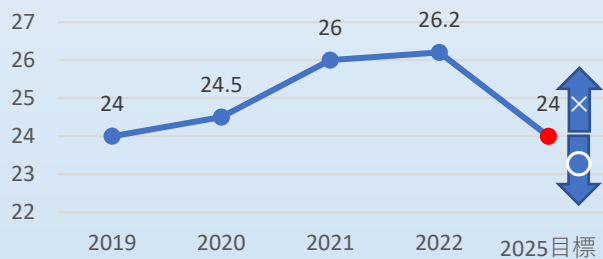
週3日以上朝食欠食率（％）



就寝前2時間以内の夕食率（％）

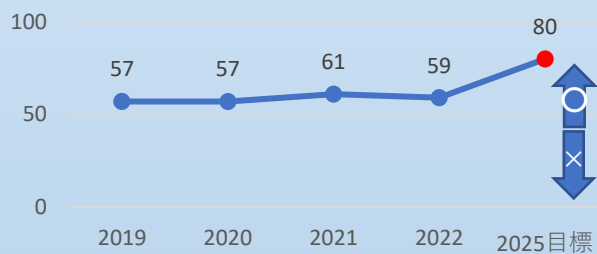


間食や甘い飲料の摂取量（％）

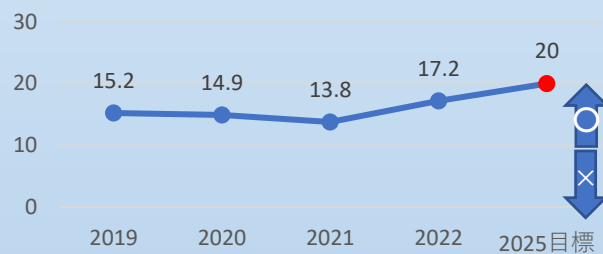


【9-6】 職場・環境づくりの指標

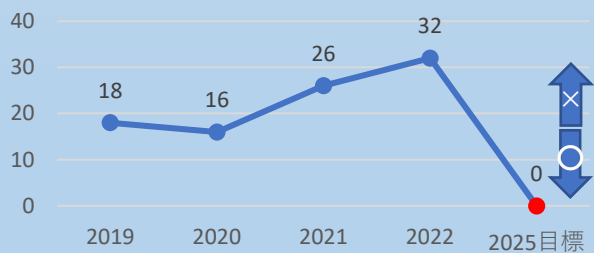
あいさつ状況（％）



平均年次有給休暇取得数（日数）



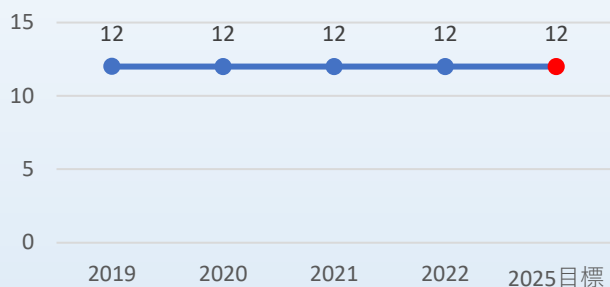
精神疾病 長欠者（人）



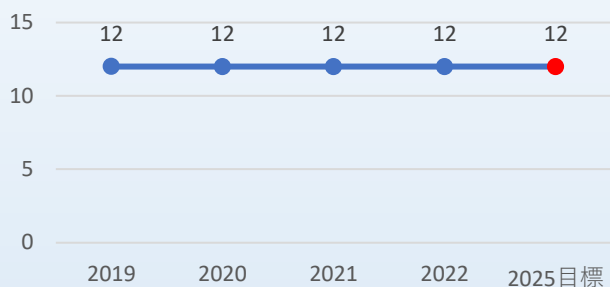
9 健康経営取り組みの指標

【9-7】労働安全衛生の指標

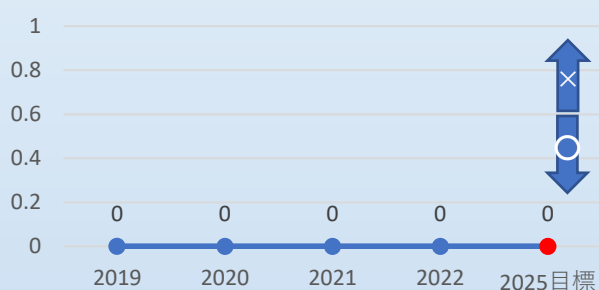
リスクアセスメントの発表回数（数）



安全衛生委員会開催回数（数）



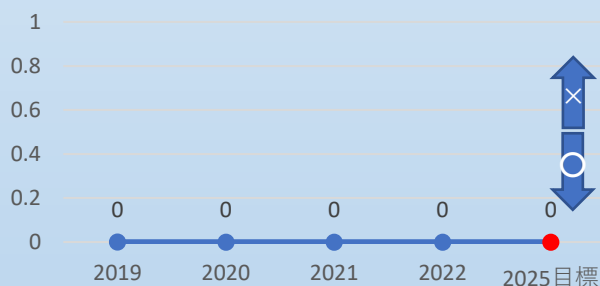
休業労働災害（件数）



不休労働災害（件数）

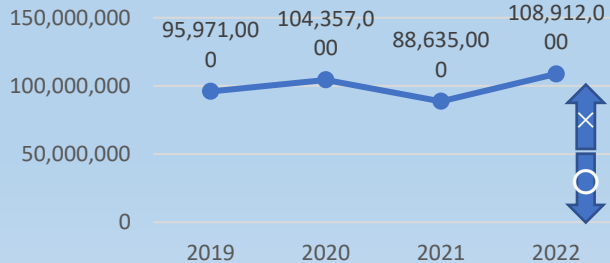


死亡労働災害（件数）

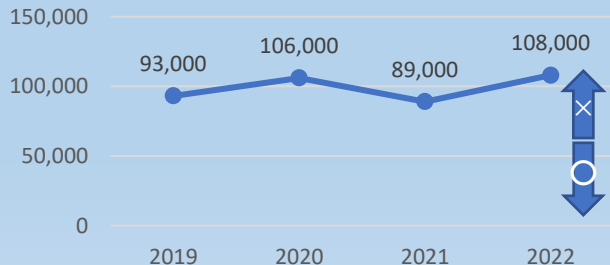


【9-8】医療費の指標

年間総医療費 全体（円）

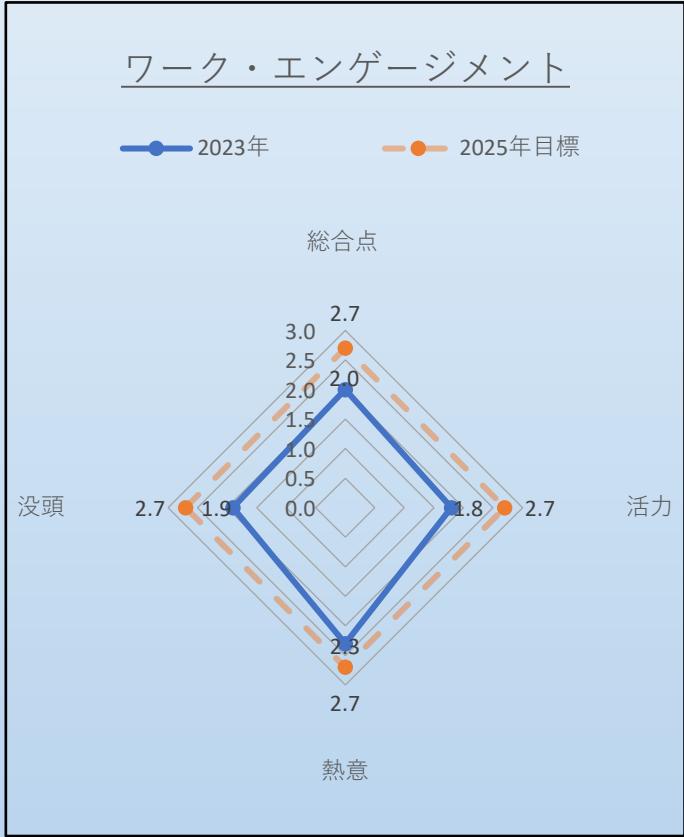


年間総医療費 一人当たり（円）



10 従業員パフォーマンス

項目	2023年	2025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・エンゲイジメント尺度(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・エンゲイジメント
 - 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

健康の問題（心身）を抱えつつも仕事（業務）を行っている状態として定義される。

