

NS健康白書 2021

日本精機株式会社

健康経営に取り組みます！

日本精機グループ 健康宣言

経営理念の実現には、従業員とその家族が心身ともに健康で、幸せであることが不可欠です。私たち日本精機グループは、従業員が、健康で、いきいきと、仕事にやりがいを感じ、チャレンジができるよう積極的に支援し、安心・安全で、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

生き生きと仕事に取り組む、何に対しても意欲的にチャレンジし、幸せな生活を送るためには、従業員本人とその家族の心身の健康が大前提です。

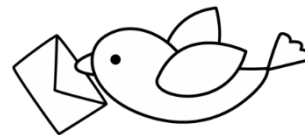
私たち日本精機グループでは、会社が従業員やその家族の健康に及ぼす影響は非常に大きいと認識し、積極的に会社の環境改善に取り組んでまいります。



日本精機株式会社
代表取締役社長

佐藤浩一

社員と共に ～人事総務部メッセージ～



人事総務部シニアマネジャー
関谷彰

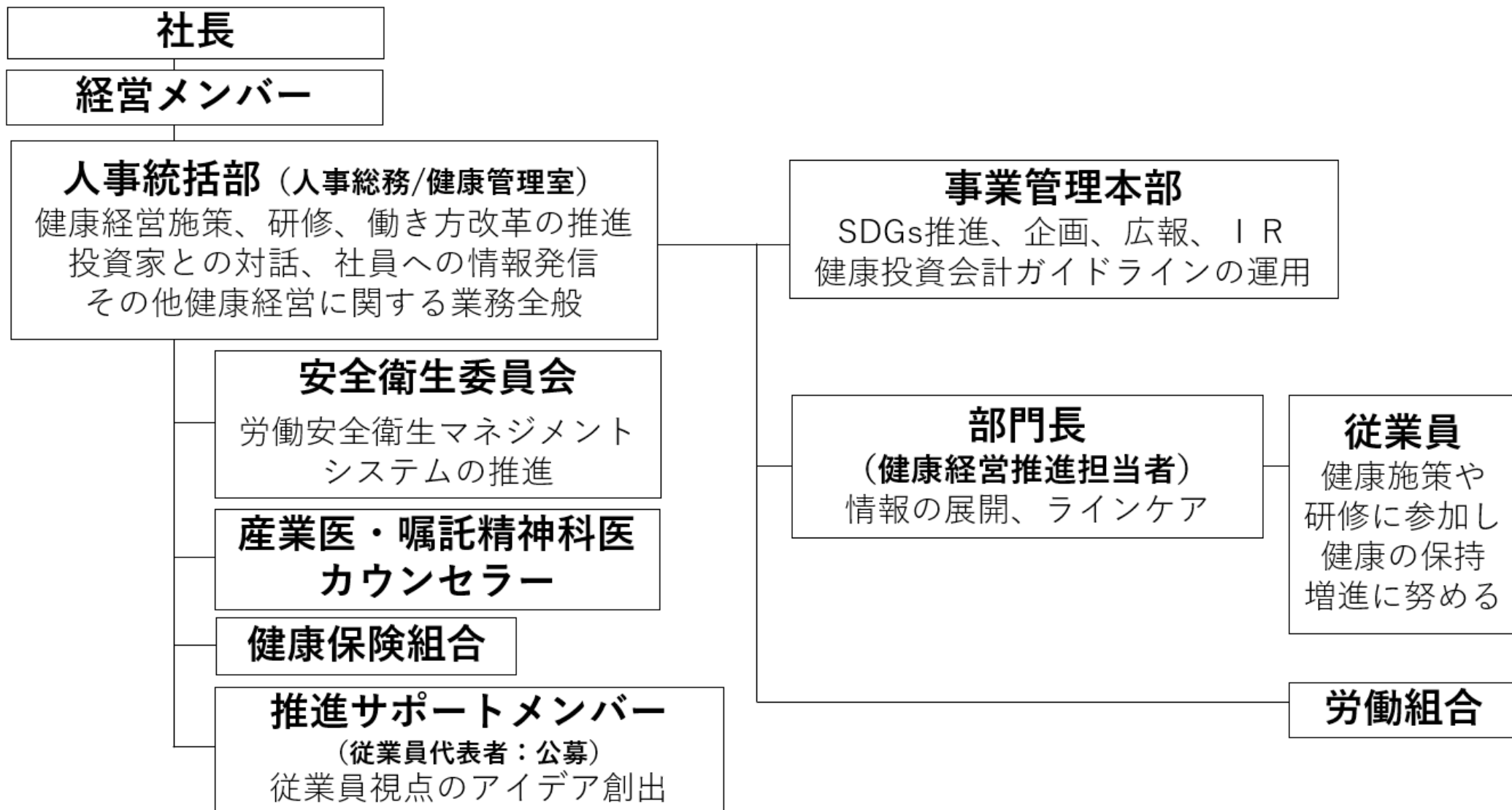
会社は働く場というものだけではなく、人生の中で多くの時間を費やす自己実現の場、人生の舞台のひとつでもあります。当社は、従業員と会社が共に成長するということを大切にしています。従業員が健康で仕事にやりがいを感じ、日々の生活が充実する、そして会社も従業員の総力で成長する、そのための施策を推進してまいります。

当社では、従業員一人ひとりがいきいきと働けるよう「働き方改革」を推進しております。2021年度は、従業員満足度やワークエンゲージメントなどの調査を行い、快適な職場環境づくり、誰もが働きやすい人事制度の設計、人材育成、採用活動などに積極的に取り組んでまいります。また、社内公募で選ばれた健康経営推進サポートメンバーと共に、様々な施策を推進してまいります。



人事マネジャー 鈴木ちひろ
(健康経営/働き方改革推進事務局)

健康経営推進体制



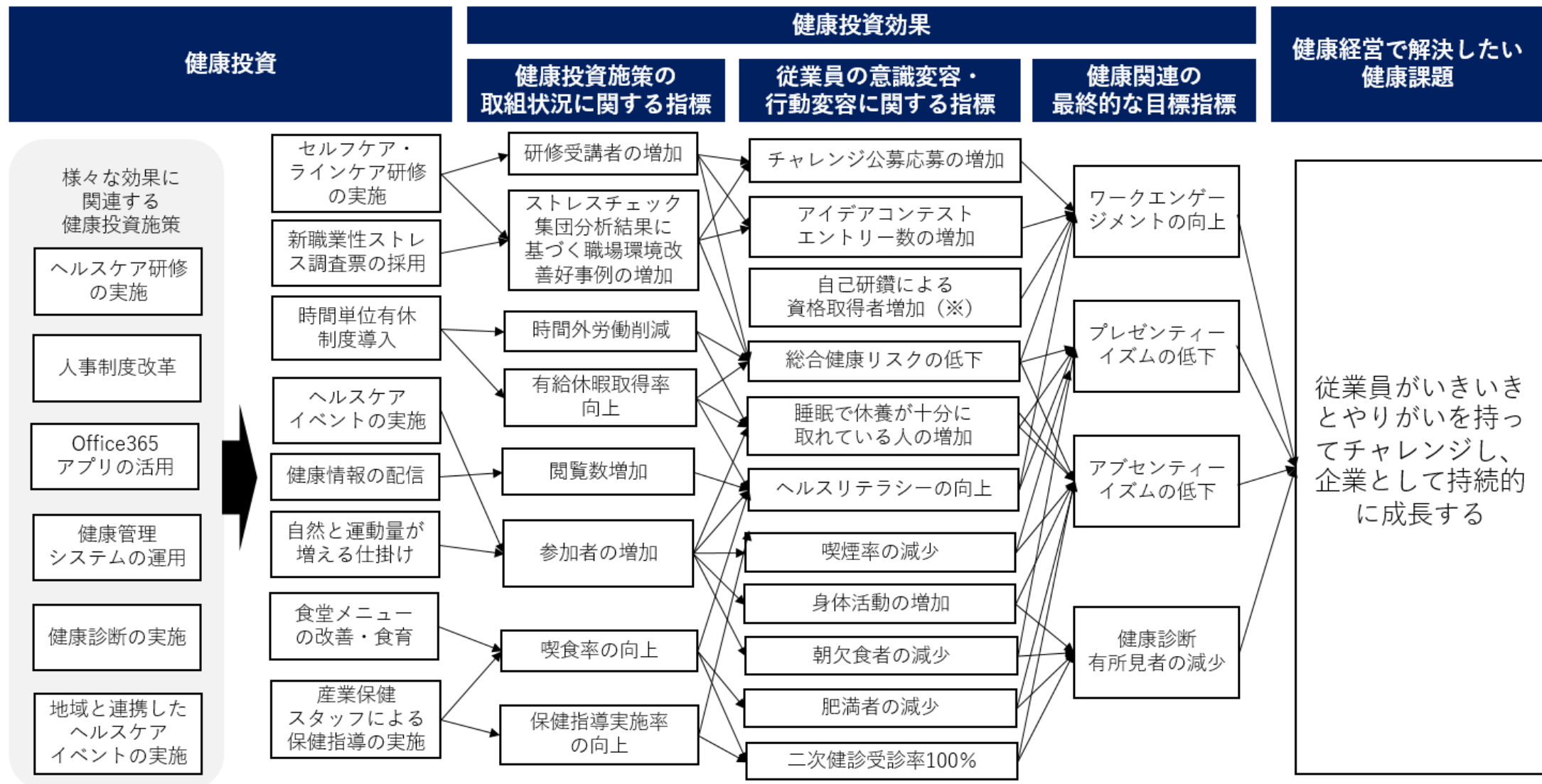
健康経営方針

当社は、1988年から産業カウンセラーを配置し、メンタルヘルスへの取り組みに力を入れてまいりました。2006年からは保健師を配置し、産業医と協同して健康づくりを進め、2008年からはこころの健康診断（現在のストレスチェック）や精神科医によるこころの健康相談を開始いたしました。これまではハイリスク者を中心とした個人の健康管理に重点を置いて健康づくりに取り組んでまいりましたが、2021年度からは、当社グループのサステナビリティ方針に基づき、企業価値の向上と関わるすべての皆様が肉体的・精神的・社会的に幸福であるために、次の①～④に重点を置いて施策実行していきます。

- ① 現状を批判的思考で、かつ、定性を可能な限り定量化して分析し、計画から改善までを一貫したストーリーで組み立て、PDCAサイクルを回す。
- ② 人間らしい働き方の視点を持った、統括管理、作業管理、作業環境管理、健康管理、労働衛生教育を行う。
- ③ 社会資源の活用を通し、地域社会と連携し、関わるすべての皆様が取り組みやすい施策になるよう、「より安価」で、「より簡単」で、「より効果的」で、「より実効性のある」、「広く社会に普及できるモデル」となる戦略を立案・実行する。
- ④ 産業保健スタッフ等は、そのために必要なスキル（産業保健の専門性、情報収集、デジタル変革、統計、プレゼンテーション等）の向上に取り組む。



健康経営にむけた戦略マップ



健康づくりのあゆみ①

1971年	・本社工場敷地内に体育館完成。
1972年	・卓球大会、羽球大会開催。以降、バドミントン、野球、卓球、バレーボール、テニス、綱引き大会などを開催。
1978年	・長岡まつり民謡流し大会に参加。社内にはハングライダー、野球、卓球、テニス、バレーボールの部活があった。
1984年	・日本精機健康保険組合設立。人間ドック、体育大会補助、海の家開設、育児や家庭医学百科の配布を開始。 ・クラブ活動は、軟式野球、ソフトボール、卓球、テニス、バレーボール、バドミントン、柔道、剣道、山の会、カメラで、社内の親睦を深めた。
1988年	・社内にカウンセラーを配置。以降、カウンセリングやメンタルヘルスに関するセルフケア研修・管理職研修を実施。
1992年	・第1回社内運動会開催。
1995年	・社内のスポーツ親善イベントとして、第1回スポーツフェスティバルを開催。
1999年	・わくわく運動会開催
2000年	・社内カラオケ大会開催
2001年	・第1回社長杯争奪ボウリング大会開催
2003年	・若手社員による弥彦山清掃登山を実施
2004年	・中越地震発生。社内に託児所を臨時開設し、子育て中の社員の就労を確保。

健康づくりのあゆみ②

2006年	<ul style="list-style-type: none">・保健師を配置し、医務室を設置。産業医やカウンセラーと協同した健康づくり体制を構築。・産業医に加え、保健師による健康相談や保健指導、健康教育を開始。・自社基準を設定し、産業医、保健師、カウンセラーによる過重労働者面談を開始。・保健師や産業カウンセラーが講師となり、健康に関する社内研修を多数実施するようになる。
2007年	<ul style="list-style-type: none">・一般定期健診時に従来から実施していた胃X線検査に加え、大腸がん検査の実施を開始。・健康管理システム導入。・「海外赴任者のための健康ガイド」を策定。海外赴任者の派遣前カウンセリングと保健指導を開始。・保健師・カウンセラーによる外国人技能実習生への健康教育を開始。
2008年	<ul style="list-style-type: none">・法制化前のストレスチェックを「こころの健康診断」として一般健診時に実施開始。 高ストレス者に対する保健師・産業カウンセラー面談の実施や集団分析を実施。・嘱託精神科医によるこころの健康相談（月1回）を開始。・若年層の生活習慣改善とメンタルヘルス対策として保健師と産業カウンセラーによる新入社員面談を開始。・社内インフルエンザ予防接種を開始。・各建屋にAEDを設置し、年に1回救命講習を実施。
2009年	<ul style="list-style-type: none">・健康保険組合によるインフルエンザ予防接種費用補助を開始。・新型インフルエンザ流行に備え、社内ルールと感染症流行時のBCPを策定。・特定保健指導対象者とその他保健指導対象者の選定で、保健師と健保組合が協同する体制を構築。
2010年	<ul style="list-style-type: none">・職場復帰プログラムを作成し、治療と仕事の両立支援体制を確立。
2012年	<ul style="list-style-type: none">・受動喫煙防止ガイドラインに即した事業所内喫煙所を整備。・高血圧対策として、当社保健師と給食事業者の栄養士で定例会議を開催。社員食堂における健康に配慮した食堂メニューの開発を開始。
2013年	<ul style="list-style-type: none">・キャリア採用者の健康サポートとして、保健師と産業カウンセラーによるキャリア採用者面談を開始。

健康づくりのあゆみ③

2015年	・ 二次健診の受診率向上の取組を開始。
2017年	・ メタボ対策として、多くの社員が利用する社員食堂の定食メニューをより健康に配慮したものにするプロジェクトを始動。独身寮や配達弁当の改善を実施。
2018年	・ 社員食堂アンケートを実施し、健康に配慮したメニュー開発を開始。新たなランチ名を社員公募で選定。
2019年	・ 健康に配慮したランチメニュー「ウエルネスランチ」の提供開始。 ・ 食堂メニュー改善の取組が評価され、厚生労働省・スポーツ庁主催の「第8回 健康寿命をのばそう！アワード」において厚生労働省健康局長優良賞を受賞。 ・ 若手中堅社員のメンタルヘルスやキャリア開発支援の一環として、保健師と産業カウンセラーによる入社5年目面談を開始。
2020年	・ 様々な健康づくりの取組が評価され、新潟県健康経営推進企業表彰において「奨励賞」を受賞。
2021年	・ 健康宣言を行い、健康経営方針・推進体制を構築し、さらなる健康経営を推進。

働き方改革

当社では、多様化する従業員のニーズ、ライフスタイルに対応した働き方ができるよう、労働環境の整備を行っています。あらゆるジェンダーの人が働きやすく、仕事と家庭生活等が両立できる施策の充実を図っています。

2021年4月には育児短時間勤務の適用年齢を3歳未満から12歳未満に延長し、育児中の社員がより働きやすくなりました。

いきいきと仕事に取り組むためには、ワークライフバランスが大切です。長時間労働の削減や有給休暇の取得、テレワークなどを積極的に推進し、働きがいのある職場づくりを進めています。

当社では、従業員が様々な商品アイデアを提案できるようにアイデアコンテストを実施しており、今年度127件の応募がありました。従業員がいきいきと、多様なアイデアを創造できるよう働き方改革を推進します。また今年度より、社内公募によるchallenge Team member活動を開始、職場を越えたチーム活動を行っています。新しい取り組みにチャレンジし、活力のある職場づくりに取り組んでいます。

2020年度	当社の取組み
育児休業	女性の育休取得率100% 男性の育休取得率36.5%
育児勤務時間短縮	12歳未満まで
フレックスタイム制	柔軟な働き方ができるようコアタイムを所属部門単位で設定可能に
月平均残業時間	5.14時間/月
定期健康診断 社内予防接種	受診時間中は業務免除



健康づくり支援体制

従業員の健康は企業にとっての宝です。当社では、本社工場とテクニカルセンター内に健康管理室を設置し、嘱託産業医2名、嘱託精神科医1名、保健師2名、産業カウンセラー1名体制で、従業員の健康管理を行っています。産業保健スタッフが常駐していない事業場や海外勤務者はICT(オンライン)を活用し、誰もが相談しやすい支援体制を整えています。

当社は、従業員が働くことによって自然と健康になれる企業を目指し、ナッジ理論を用いた健康づくり施策を推進しています。毎日食べる社員食堂メニューを健康に配慮したものにしたり、歩数を意識する階段カロリー表示やウォーキングマップの掲示など、今後もついつい試したくなる施策を実施していきます。

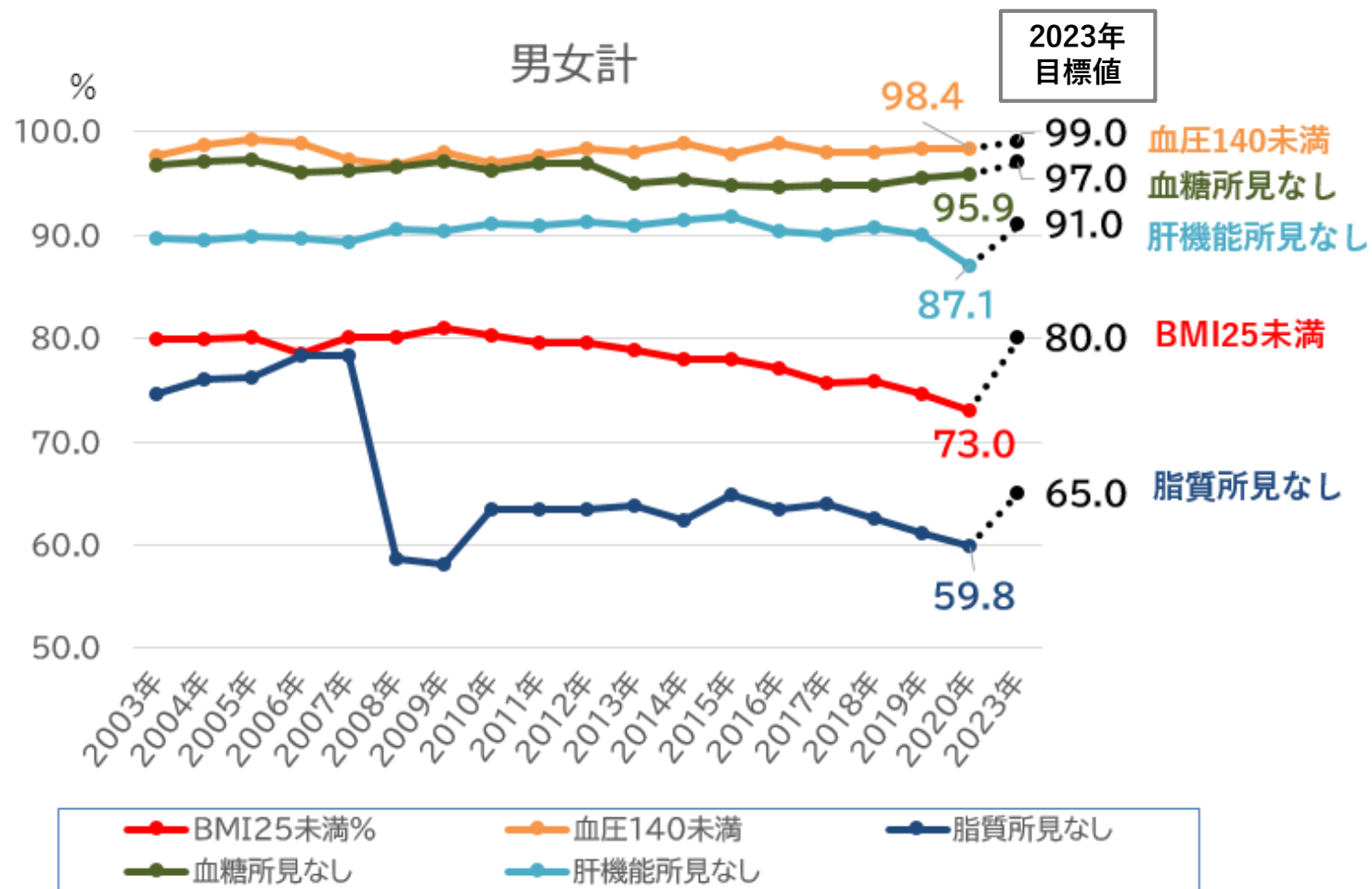


健康管理室 保健師

右)アシスタントマネジャー 保坂
左) 齋藤

2020年度	当社の取組み
健康診断	定期健康診断受診率100% 二次健康診断受診率98.7%
過重労働者面談	自社基準を設定 毎月 産業医と保健師の面談を実施
医師による面接指導	産業医面談の他、月1回嘱託精神科医によるこころの健康相談を実施
仕事と治療の 両立支援	職場復帰プログラムを策定し 誰もが働きやすい就労環境を支援
階層別面談	入社1年目・3年目・5年目、40歳の 節目に保健師カウンセラー面談を実施 フィジカル・メンタル両面でサポート
2020年度実績	産業医面談 67件 精神科医面談 32件 保健師面談 486件 カウンセラー面談 573件

定期健康診断結果の推移と今後の目標

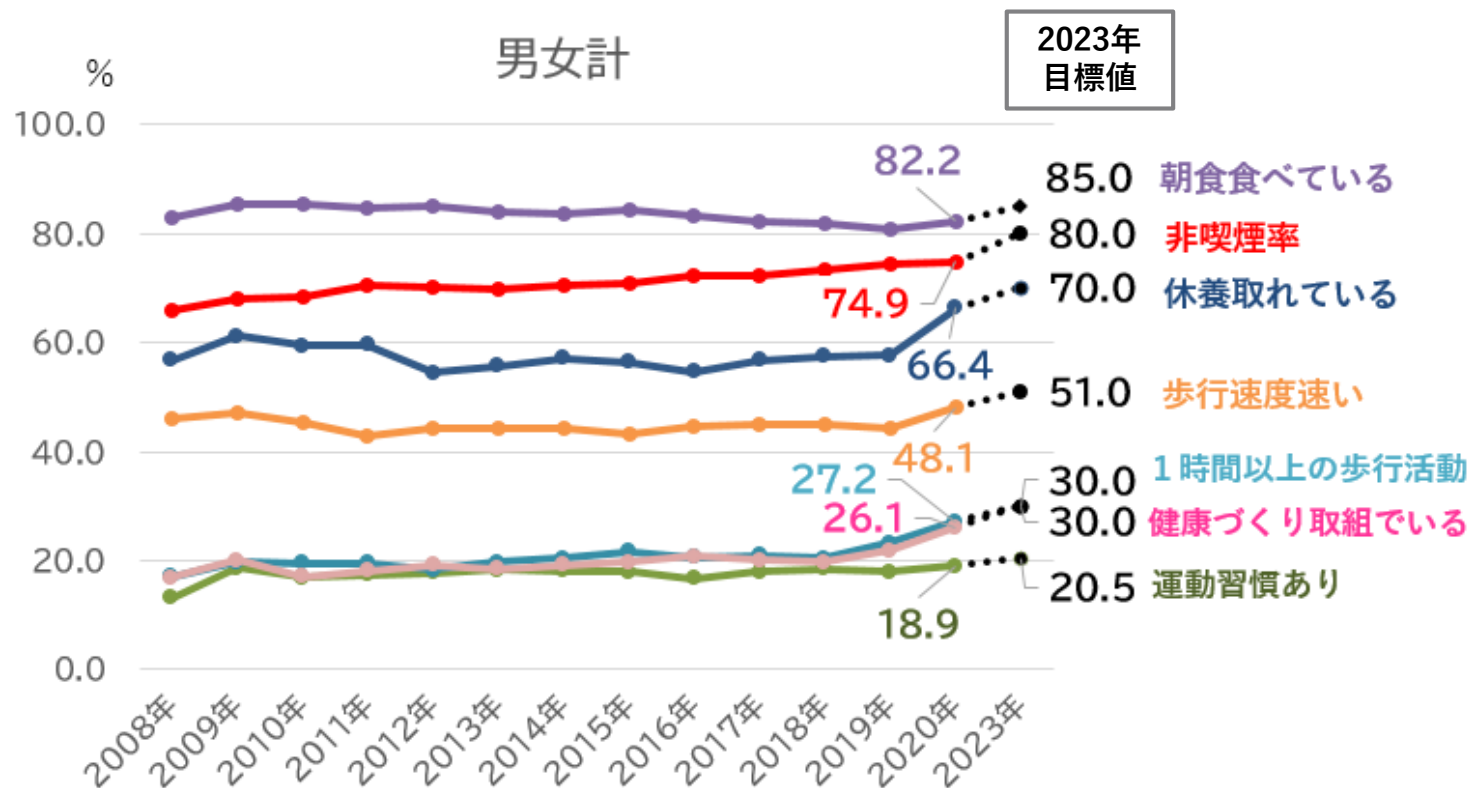


ここ数年、肥満、血中脂質、血糖、肝機能における有所見者が上昇傾向にあります。その一方で、平均年齢が上昇し、メタボが増えている中、血圧の有所見者が減少しています。これは、2012年から実施している減塩活動や二次健診受診勧奨の効果もあるのではないかと推測し、引き続き施策実行と検証を行っていきます。

メタボ対策としては、2019年から実施している健康に配慮した社員食堂メニューの提供を継続するとともに、後述する運動習慣の定着を図る施策を強化します。

※2008年に血中脂質の有所見者が急増していますが、これは法令改正で血中脂質の検査項目が見直されたことに伴うものです。

定期健康診断結果の推移と今後の目標



当社の非喫煙率は経年的に増加しており、今後さらに非喫煙率が上昇するよう喫煙対策を推進します。

朝食摂取率は低下傾向にありましたが、2020年には増加しました。また休養が取れている割合や健康づくりに取り組んでいる者の割合も2020年には増加しています。これら健康的な生活習慣を実施する者の割合が増加した要素の一つは、長時間労働の削減やテレワークの実施など、働き方改革による影響があるものと推測しています。

当社は運動習慣がある者の割合が全国平均よりも低く、運動習慣の定着に課題があります。地域柄、車通勤者が多く、冬は雪の影響で外で体を動かす機会が減ります。このような特徴も踏まえながら、従業員の運動習慣定着に向けて取組施策を検討し、推進していきます。

健康経営の取組み紹介

健康経営通信 : 人事より配信

人事では『健康経営通信』を配信し、ワークライフバランスや男性の育児休業取得制度の紹介など、従業員の多様な働き方の提案をしています。

男性の育児休業取得について ～今後の法改正と日本精機の現状～

2021年6月3日の高経団連会議で、男性の育児休業取得の促進を促すため、子育てがままにできる職場環境に、あわせて4週間の育児休業2週間に増やす取組である（出産育児休業）などの法的改正が検討・成立した。国を軸に男性の育児休業取得を促進する法改正です。

【改正案の要点】
2022年4月： 制度の開始と取得促進の措置の強化
2022年秋： 男性の出産育児休業取得の促進
2023年4月： 大企業（1000人以上） 男性の育児休業取得の促進


改めて考えてみよう！ワークライフバランス

誰もがやりがいや充実感を感じながら仕事に責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己投資などにかける個人の時間を持ち、健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の両方の満足を実現することを目指しています。

【事例】 労働安全衛生局の調査で <https://www.sss.go.jp/secure/2020/06/06/2020060601.html>

具体的には、仕事内容の再考だけでなく、家庭や自分の時間と見比べると、プライベートが充実しているから仕事へのモチベーションも高い、このような状態がワークライフバランスといえます。WLBと表現されている状態は一般的に書かれています。

充実したワークライフバランスの構築



健康通信 : 健康管理室より配信

毎月1回、医師の相談日時のご案内から、健康に関するアツと驚く情報、ダイエットに成功した社員の極意、給食業者の栄養士コラムなど、幅広いコンテンツを配信しています。ヘルスリテラシーを向上させ、自然と行動したくなる仕掛けづくりを行っています。

健康経営推進サポートチーム

2021年度より、健康経営の推進に社員が参加できるよう、健康経営サポートチームを設立し、そのメンバーを社内公募しました。今年度は6名の社員が参画し、施策検討、企画や運営を行います。従業員視点の多様なアイデアで、健康経営を促進させます。



月に1回の健康の日
ウェルネスランチ 6/9(水) 食彩キッチン 管理栄養士さんコラム

★9日に「アツ」の電田揚げで提供されます★
電田揚げには健康に役立つ栄養が豊富に含まれています！
タンパク、ビタミン、多量不飽和脂肪酸(DHA・EPA)、亜、ビタミンB1、ナイアシン...
特にDHA・EPAは脳神経伝達物質の材料となり、認知症予防に効果的です。
血液中のLDLコレステロールの分解を補助する役割があり、二日酔い予防に効果的。また、ナイアシンはアルコールの分解を補助する役割があり、二日酔い予防に効果的。また、ナイアシンはアルコールの分解を補助する役割があり、二日酔い予防に効果的。

6月の健康通信

その極意をみなさんにお伝えします！！

■ 健康診断で気になるのはお伝えします！！

■ ウェルネスランチ

お昼のランチを固定
1日1回200kcal

■ 1日の摂取カロリーが 2000kcal に抑えること

ウェルネスランチ 600kcal (内揚げ一皿)

● 揚げ物
● 刺身
● 焼肉
● アレルギー

1日1回 2000kcal (内揚げ一皿)

1日1回 200kcal (内揚げ一皿)

■ 健康経営推進は健康経営推進委員会が中心です。

■ 健康経営推進は健康経営推進委員会が中心です。

■ 健康経営推進は健康経営推進委員会が中心です。

■ 健康経営推進は健康経営推進委員会が中心です。

■ 健康経営推進は健康経営推進委員会が中心です。

表彰事例



2019年 厚生労働省・スポーツ庁主催 「第8回 健康寿命をのばそう! アワード」 厚生労働省健康局長優良賞 受賞

「健康寿命をのばそう! アワード」は、健康増進・生活習慣病予防推進に資する優れた取り組みを行っている企業・団体・自治体を表彰し、健やかで心豊かに生活できる社会の実現を図ることを目的として、毎年開催されている表彰制度です。当社は、社員食堂で提供するウェルネスランチ開発の取り組みが高く評価されました。



ネーミングは社員公募

4/1(月)から 月~木 **ウェルネスランチ** ¥310
普通盛りごはんを含めても650~700Kcal 小盛りごはんならそこからさらにマイナス72Kcal

カロリー 700Kcal 以下	野菜摂取量 1日に必要な摂取量の 半分以上	タンパク質 1日に必要な 摂取量の 3分の1 以上
塩分 3g未満	食品目数 12品目以上	炭水化物 総エネルギーの 60%

金 **おまかせランチ** ウェルネスランチの厳しい基準では提供できない皆さんに大人気おいしいメニューをご提供

2020年 新潟県主催 「にいがた健康経営推進企業表彰」 奨励賞 受賞

にいがた健康経営推進企業表彰は、従業員及びその家族に対して、健康づくり活動に積極的に取り組んでいる企業や事業所を表彰し、その活動内容を広く周知することにより、新潟県企業等における健康づくりの取組の推進を図るものです。社員食堂の減塩活動やメニュー開発、二次健診受診率の向上など、様々な健康づくりの取り組みが評価されました。



認証・登録

当社では、社員にとっての働きやすい環境を目指し、様々な制度への参画を行い、多様な労働条件の整備に取り組んでいます。

女性活躍推進法・次世代育成支援法に基づき、一般事業主計画の策定および公表を行っています。
https://www.nippon-seiki.co.jp/pdf/kk_202004.pdf

にいがた健康経営推進企業



従業員等の健康づくりに積極的に取り組む企業等を「にいがた健康経営推進企業」として登録し、その取組を支援することにより、働く世代の健康づくりの促進を図る新潟県が実施する制度に登録しています。

スマート・ライフ・プロジェクト

厚生労働省が行っている、国民の皆さんの健康づくりをサポートするプロジェクトに参画しています。

ハッピーパートナー (新潟県男女共同参画推進企業)



次世代育成支援やWLB等の推進を背景とし、男女ともに働きやすい職場環境の整備等を積極的に行う企業を優遇して支援するために、新潟県が独自に実施する制度に登録しています。

イクメン応援宣言



ハッピーパートナー参画企業の中で、男性労働者の育児休業等の取得促進に取り組む企業が活動宣言をし、登録する制度です。当社は県の男性育休取得の助成金制度を利用し、2020年度は13名が2週間以上の育休を取得しました。

ながおか働き方プラス応援プロジェクト



多様で柔軟な働き方ができる職場づくりを推進することで、労働生産性の向上と安心して働くことができる環境づくりを実現するプロジェクトに参画しています。