

NS健康白書

2023



 **NIPPON SEIKI**

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。



日本精機株式会社
代表取締役社長

佐藤 浩一

活き活きと仕事に取り組み、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、社員本人とその家族の心身の健康が大前提です。

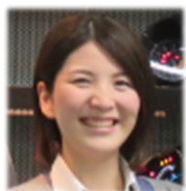
私たち日本精機グループでは、会社が社員やその家族の健康に及ぼす影響は非常に大きいと認識し、積極的に会社の環境改善に取り組んでまいります。



人事部
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、社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。社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、そして会社も社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。



人事企画
マネジャー
鈴木 ちひろ

当社では、社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。「従業員エンゲージメント調査」などを実施・分析し、社員の皆さんの声を聞きながら、誰もが働きやすい、快適な職場環境づくりを推進してまいります。

(健康経営/働き方改革推進事務局)

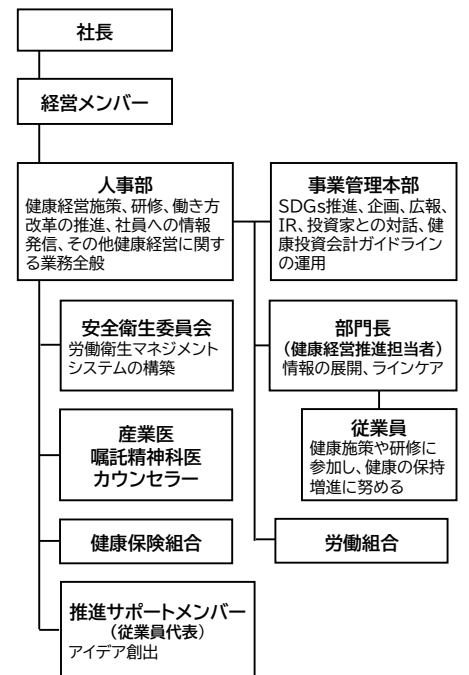
健康経営方針・健康経営推進体制

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、産業医と協働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じ、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。

健康経営推進体制



NS Group oath of health

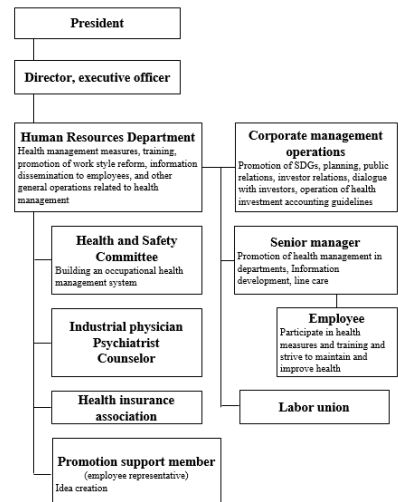
In order to realize our management philosophy, it is essential that our employees and their families are healthy and happy both physically and mentally. We, the Nippon Seiki Group, actively support our employees so that they can be healthy, lively, attain job satisfaction, and take on challenges, and contribute to the realization of a safe, secure, and sustainable society.

Health management policy

Since 1988, we have had counselors who focus on mental health issues. In 2006, we assigned health nurses to promote health cooperatively with industrial physicians, and in 2008 occupational psychiatrists began conducting mental health checkups and holding consultations. Until now, we have concentrated on individual health management, mainly for high-risk people, and have worked on health promotion. From 2021, based on the Group's sustainability policy, we will work on the following (1) to (4) to improve corporate value and ensure the physical, mental, and social well-being of everyone involved with us.

- (1) Analyze the current situation with critical thinking and quantify qualitatively as much as possible, create a consistent theme from planning to improvement, and effectively rotate the PDCA cycle.
- (2) Providing general safety and health management, operations management, environment management, health management, and safety and health education from the perspective of decent work.
- (3) By utilizing social resources, we will cooperate with the local community to develop a simple, effective and inexpensive strategy that can be widely disseminated in society and easily implemented by everyone involved with us.
- (4) Occupational health staff will work to improve the skills necessary for this purpose (specialization in occupational health, information gathering, digital transformation, statistics, presentations, etc.).

Health management promotion structure



健康経営戦略

当社は、社員が、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向けて、健康経営を推進しています。

パフォーマンス指標

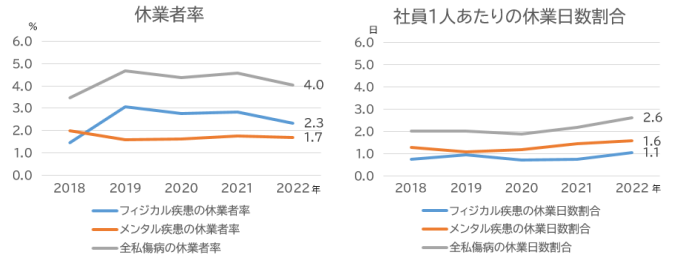
社員がいきいきとやりがいを持ってチャレンジできる企業風土の醸成には、アブゼンティーイズムの改善、プレゼンティーイズムの改善、ワークエンゲージメントの向上が不可欠です。

当社では、私傷病による休業が4日以上の場合の休業者数と休業日数を集計し、休業者率及び社員1日当たりの休業日数割合をアブゼンティーイズム指標としています。メンタル疾患の休業者率はほぼ横ばいですが、社員1日当たりの休業日数割合は増加しています。メンタル疾患は再休業リスクが高いため、当社では、社員が安心して療養に専念できる期間を設けた上で、リワーク支援の活用等を通して、職場復帰に向けた支援体制を整備しています。また、休業日数に上乗せされる労務費をかけた上乗せコストも経年的に集計し、指標として活用しています。

プレゼンティーイズム指標には、ストレスチェックの心身のストレス反応を活用しています。心身のストレス反応は経年的に改善してきています。

当社は『職業性ストレス調査票(57項目)』を実施し、集団分析結果を職場環境改善に活用してきました。2021年からは集団分析結果の更なる活用と健康経営課題の追及を目的に、『新職業性ストレス調査票(80項目)』に変更し、集団分析による課題分析を行っています。この調査票に含まれるワークエンゲージメント指標は低下傾向となっており、当社で取り組むべき健康経営課題となっています。

アブゼンティーイズム指標



・休業者率(%)=休業人数/年度末社員数×100
 ・社員1人当たりの休業日数割合(日)=合計休業日数/年度末社員数

プレゼンティーイズム指標

年度	心身のストレス反応平均	活気	イライラ度	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴
2018	56.7	8.7	5.9	6.5	6.1	10.5	19.0
2019	57.3	8.8	6.0	6.6	6.0	10.7	19.2
2020	56.0	8.7	5.8	6.2	6.0	10.5	18.8
2021	56.8	8.8	5.9	6.3	6.0	10.8	18.9
2022	57.7	8.9	5.9	6.5	6.1	11.0	19.2
2023	58.3	9.0	6.1	6.7	6.2	11.0	19.4

プレゼンティーイズム指標とワークエンゲージメントの指標の評価方法

・『職業性ストレス調査票(57項目)』または『新職業性ストレス調査票(80項目)』を使用しています。
 ・各設問の尺度得点は1~4点で設定されており、高得点が望ましい状態になるよう変換されています。
 ・プレゼンティーイズム指標は、次の設問の合計得点の平均値です。心身のストレス反応は設問18~46(最高合計得点116点/最低合計得点29点、以下得点のみ表記)、活気は設問21~23(12点/3点)、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴は設問30~35(24点/6点)、身体愁訴は設問36~46(44点/11点)。
 ・ワークエンゲージメントは設問79~80の平均得点(設問79+設問80÷2)で、最高得点が4点、最低得点が1点です。

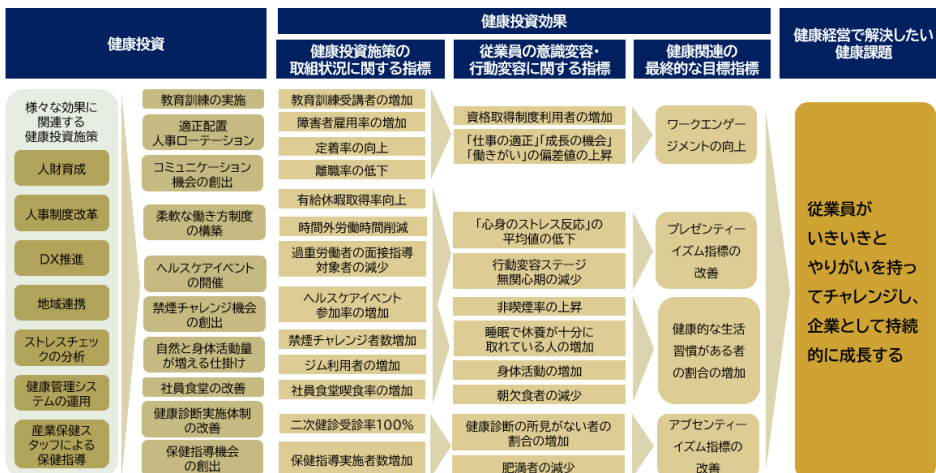
ワークエンゲージメント指標

年度	ワークエンゲージメント
2021	2.25
2022	2.21
2023	2.21

戦略マップ

ワークエンゲージメントの低下が当社の健康経営課題の一つとなっていることから、2021年に策定した戦略マップを改訂しました。目標達成のために、健康投資施策を推進していきます。

戦略マップ



健康づくり支援体制

社員の健康は会社にとって大切な宝です。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1名、看護師1名、産業カウンセラー1名体制で、社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。

当社で働くことによって誰もが自然と健康になれる職場環境づくりを目指し、ナッジ理論を用いた健康づくり施策を推進しています。また、健康リスクが高い社員に対しては、職場、人事、健康管理室が連携をし、健康と安全に配慮した働き方をサポートしています。



面談室の様子

2022年度実績	産業医面談	68	件
	精神科医面談	18	件
	保健師・看護師面談	461	件
	カウンセリング	694	件

様々な資格を持った産業保健スタッフが支援しています

保健師	産業カウンセラー 健康経営エキスパートアドバイザー
看護師	両立支援コーディネーター
カウンセラー	産業カウンセラー キャリアコンサルタント

入社したすべての社員と面談

当社では、入社後すべての社員が保健師・看護師、カウンセラーと面談をします。保健師・看護師はフィジカル面を、カウンセラーはメンタルやキャリアの面で早期に介入し、課題を抱えている社員に対してはその後、継続的にフォローアップをしています。

新卒入社の場合は、入社1年目、3年目、5年目に節目面談を行い、生活習慣病予防の早期介入、仕事上の困りごとの解決に向けてカウンセリングを実施し、職務適性や定着率向上に向けた支援を行っています。

40歳は心身共に変化が大きい年代です。生活習慣病の予防・改善に向けた保健指導やがん検診の受診勧奨、ライフキャリア・ビジネスキャリアを見つめ直す機会として、産業保健スタッフによる面談やセミナーを行っています。

治療と仕事の両立支援体制

病気による休業が概ね1か月以上となる場合や就業上配慮が必要な私傷病については、職場、人事、健康管理室が連携し、職場復帰支援を行っています。

休業中は、日常生活を安定させることを第一に、産業保健スタッフが生活リズムの安定を図るよう支援しています。ケースによってはリワーク支援の活用やジョブコーチの利用を検討しています。概ね生活リズムが整ったら、本人と職場と産業保健スタッフとの三者面談を行い、復帰後の業務内容を確認します。病気の性質によっては柔軟な働き方ができるよう人事と連携をして、職場の受け入れ態勢を整えています。その後、精神科医面談や産業医面談を行い、就業上の配慮を職場と人事で共有し、無理のない職場復帰を行っています。

定期健康診断と保健指導の取り組み

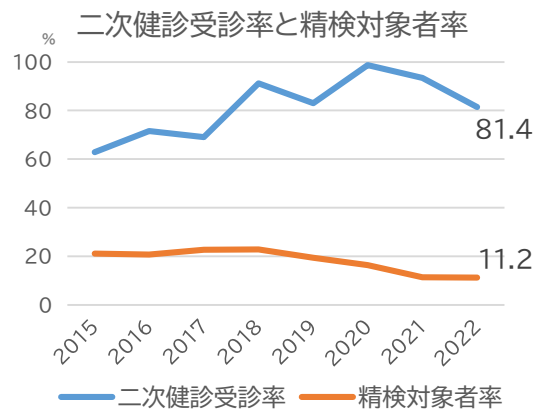
例年 定期健康診断は100%受診を達成しています。年に2回の巡回健診の実施に加え、海外出張・病気休業・育児休業などで受診機会を逃した社員には、健診機関の施設健診で確実に受診できる体制を整えています。施設健診での定期健康診断も就業時間扱いとしています。健康診断は社員だけではなく経営メンバーも受診し、全員を二次健診の受診勧奨対象として、病気の早期発見・早期治療につなげています。

早期発見・早期治療で精検率が低下

二次健診の受診率向上のために、受診案内にはナッジ理論を取り入れて工夫をしています。二次健診の受診が確認できない社員には、職制を通じて受診勧奨を行い、職場には受診時間の配慮をお願いしています。

二次健診を受診することにより、病気の早期発見、早期治療につながり、精検対象者率は年々低下しています。

※精検対象者率(%) = 精検対象者数 / 定期健診受診者数 × 100



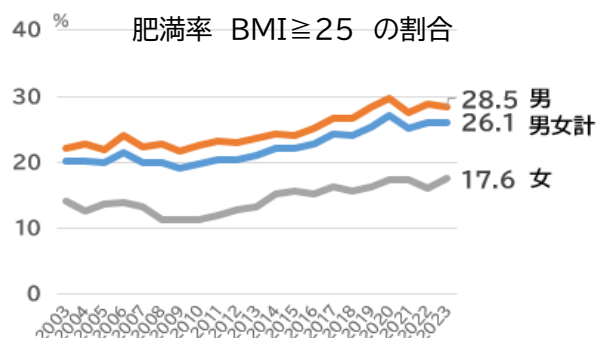
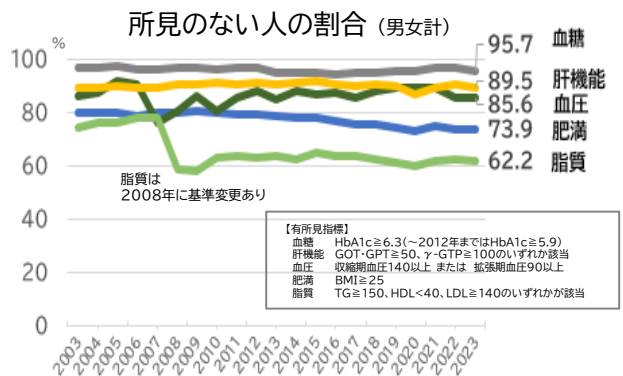
20年間の健診結果で保健指導

当社の健康管理システムには20年間の健康診断結果が保存されており、データ分析に活用しています。

精検対象者率は低下しているものの、男女ともに肥満者が増加し、メタボリックシンドロームのリスクが高い状態にあります。ここ数年、新卒入社の子入社で健診でメタボと診断される者が増えていること、再雇用者が増加し、平均年齢が上昇していることなども影響していると思われます。

保健指導では、細かな問診で個人の生活習慣の課題を明らかにし、20年間の経年データを示しながら、生活習慣と体重と健診結果の因果関係を対象者と共有していきます。

その上で、段階的な目標体重の設定と個別性を重視した食生活・運動指導を行うことにより、より実効性のある行動変容につなげていきます。



健康づくりの取り組み

当社の健康づくりの取り組みは、約50年の歴史があります。1970年代に構内に体育館が完成するとスポーツ活動が盛んになりました。1980年代にカウンセラーが配置されると、カウンセリングは従業員にとって日常的なものになりました。2000年代に入ると、保健師による保健指導や生活習慣病の予防に向けた様々な取り組みを行うようになりました。当初はハイリスクアプローチを中心とした取り組みでしたが、現在は、ポピュレーションアプローチにも力を入れ、当社で働くことで自然と健康になれるような職場環境づくりを推進しています。

新型コロナ流行で変化した生活習慣

新型コロナウイルス感染症が流行した2020年以降、「朝食を食べる」「睡眠で十分に休養が取れている」「飲酒しない」「1時間以上の歩行活動がある」「運動習慣がある」人の割合が増加しました。

残業削減、ノー残業デーの推進、テレワークの推進、飲酒機会の減少等によりライフスタイルが変化し、より健康的な生活習慣を送る人が多くなったものと思われます。

2020年以降、飲酒頻度にも変化が見られ、飲酒しない人の割合が増加し、肝機能の有所見者の割合は低下しています。

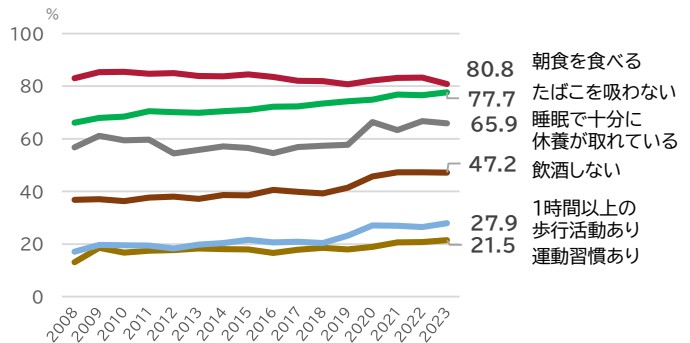
ポピュレーションアプローチは社員食堂の改善から

ポピュレーションアプローチに取り組むきっかけは、2012年に高血圧対策として 当時県が推進していた「にいがた減塩ルネサンス運動」に賛同し、社員食堂の減塩対策を行ったことです。しかし、メタボ社員は増える一方で減塩活動だけでは不十分でした。

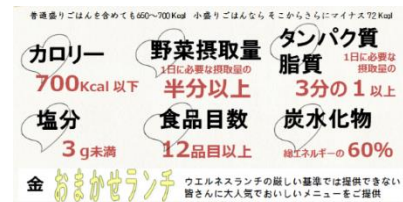
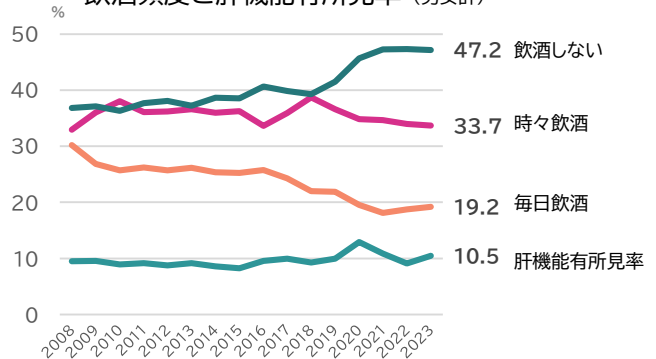
そこで、会社のお昼ご飯を食べることによって自然と健康になれる社員食堂メニューの開発をし、『ウェルネスランチ』の提供を開始しました。カロリー700カロリー以下、塩分3グラム未満、1日に必要な摂取量で野菜量は半分以上、タンパク質は3分の1以上、食品目数12品目以上という健康的なランチメニューです。「ウェルネスランチ」の名称は、社員公募で決定しました。

この取り組みが評価され、厚生労働省・スポーツ庁主催の「第8回 健康寿命をのぼそう！アワード」に於いて、『厚生労働省健康局長優良賞』を受賞いたしました。

健康的な生活習慣がある人の割合（男女計）



飲酒頻度と肝機能有所見率（男女計）



休憩時間を活用したリフレッシュ

ストレスチェックの身体的ストレス反応の項目の中で最もストレス度が高い項目は「首・肩こり」です。

そこで、休憩時間にオンラインのセルフ整体セミナーを開催しました。講師は地元の整体師の方に依頼し、休憩時間に5分間ライブ配信を行い、呼吸法やストレッチを教えてくださいました。実施後のアンケートでは、参加者の35%がセミナーをきっかけに休憩時間にストレッチを行うようになったと回答し、30%の人が「周囲の人に教えた」もしくは「セミナーのことを話題にした」と回答し、継続性や普及効果がみられました。

至極の5分間ストレッチ 呼吸編
オンライン整体セミナー 講師：[氏名] [氏名]
1/30 月 事前申込制
12:45 / 15:00 / 15:40
1日3回 同じ内容で 各10分間 実施します
休憩時間に合わせて受講いただけます
勤務地・雇用形態・所属会社問わず NSで働く全ての方が受講可能です
*登録済リンク先より申し込みください
申込後にご登録いただいたメールアドレスに当日のセミナーリンクを送ります
事前・事後アンケートの回答をもってセミナー受講終了とします
申込はこちらから 1/27 18時締切



定期健康診断巡回会場での乳がんモデル・検診啓発パネル展示



レモネードスタンド(小児がん支援募金)の開催会場に女性がん検診啓発ブースを設置



巡回健診待ち時間を利用したがん検診受診PRのライド投影

がん検診の受診率向上を目指して

例年がんに罹患する社員がおり、ここ数年は女性がんの罹患者が増えています。巡回健診会場や社内イベント会場にがん検診の受診啓発ブースを設置したり、巡回健診待ち時間を利用した健康教育スライドの投影などを行い、がん検診受診の普及啓発活動を行っています。

巡回健診では、胃がん検診、大腸がん検診、乳がん検診、子宮頸がん検診を実施しています。また健康保険組合による人間ドック費用補助事業においては、各種がん検診の受診勧奨を行い、がんの早期発見、早期治療につなげています。

社員にとってカウンセリングは日常

当社にカウンセラーが常駐して35年になります。社員は直接カウンセラーに連絡を取ることができ、就業時間中、いつでもカウンセリングを受けることができます。カウンセリングを通して、自身の働き方やライフスタイルを見つめなおす機会となっており、年間600~700件のカウンセリング実績があります。また、セルフケア研修やラインケア研修も自社のカウンセラーが講師となって実施しており、自社の状況を反映した充実した内容になっています。

月1回 精神科医が来社し「こころの健康相談」を開催しています。1人あたり30分~1時間、じっくりと精神科医に相談することができます。

この他にも日常的に保健師や看護師が社員のメンタルヘルス相談を行っています。



健康管理室内にあるカウンセリングルーム
カウンセラー直通電話もあり安心して相談ができます

昼食後に歯磨きし隊

昼食後に歯磨きをし、職場や家庭で歯磨きの普及啓発を図る推進をするメンバー「昼食後に歯磨きし隊」の隊員を社内募集し、132名が参加をしました。参加者には歯ブラシとフロス、歯周病予防に関するチラシを配布して1か月間活動してもらいました。事後アンケートでは、この活動を通して、参加者の約4分の1が「歯磨き回数が増えた」「フロスを使用するようになった」「フッ素入り歯磨き剤を使うようになった」「間食を控えるようになった」と回答し、さらに2名が禁煙に成功したと回答しました。このような効果が得られたことから、その後全社員にフロスと啓発チラシを配布し、歯周病予防を推進しました。



事業継続のための感染症予防対策

当社では2008年から社内でのインフルエンザ予防接種の集団接種を開始するとともに、感染症予防対策費を予算化し、対策用品の備蓄、マスク・アルコール消毒薬の設置、感染症罹患時の出勤ルールの制定などに取り組んできました。

新型コロナウイルス感染症の流行時には職域接種を実施し、職域接種終了後はワクチン接種にかかる時間(2時間を上限)を業務外出として認めています。

感染症の流行フェーズに合わせた就業方針の発出は、これまでインフルエンザは17回、新型コロナウイルスは90回の改訂が行われ、社内の感染拡大防止を図りながら生産体制を維持し、事業を継続しています。

海外駐在者も気軽に相談できる

海外赴任や長期の海外出張者には、近隣の医療機関と提携し、トラベルワクチンの実施や渡航者下痢症の治療を行っています。

海外赴任前には産業医に渡航に関する意見聴取を行い、産業保健スタッフにより保健指導や慢性疾患がある人の現地での治療継続フォローを行っています。

またICTを活用して産業保健スタッフにオンラインで相談できる体制も整えています。

長時間労働者への面接指導

時間外・休日労働時間の上限時間を継続的に下げしており、総労働時間及び長時間労働者への面接指導対象者は減少しています。

36協定においては、自社基準に達した労働者に対して産業医の面接指導や保健師等による面談を義務付けることも含めて協定を締結をしています。

毎月、人事部より全社員の時間外・休日労働時間・総労働時間およびルールを全管理職に配信し、労働時間の削減と時間管理を徹底しています。

1か月の時間外・休日労働時間が自社基準に達した者は、産業医の面接指導や保健師等による面談の対象として、毎月健康管理室から対象者及び対象職場の管理職あてに面接指導の案内を配信し、面談を実施しています。

産業医から提出された「就業上の措置意見書」は職制に共有され、職場では業務負荷の低減や労働時間の削減を図り、長時間労働による健康障害防止に取り組んでいます。

喫煙対策方針

当社では下記の喫煙対策方針を策定し、受動喫煙防止及び禁煙の推進に取り組んでいます。

当社の企業活動において、従業員やその家族が健康であることは不可欠です。職場において、たばこによる健康障害を防止することは、企業の責任であると考え、当社の喫煙対策を次のように推進します。

1. 社内における受動喫煙を防止する	受動喫煙防止は、健康増進法や労働安全衛生法において、企業の安全配慮として規定されています。当社における喫煙対策の第一義的責任は、受動喫煙防止であると考え、従業員および来訪者、事業所の隣接区域における受動喫煙を防止するよう積極的に取り組みます。
2. 喫煙が要因となる職業性疾病を予防する	喫煙は、粉じんや化学物質による職業性呼吸器疾患の発症や増悪の要因になるため、積極的に禁煙を推奨します。
3. 健康保険組合の医療費支出を抑制する	喫煙および受動喫煙は、高血圧、糖尿病、脂質異常、心疾患、脳血管疾患、がん、歯周病、呼吸器疾患、妊婦および胎児への健康障害など、さまざまな疾病に影響します。喫煙対策に取り組むことにより、私たちが拠出している健康保険組合の医療費を抑制させます。
4. 喫煙にかかるコストを低減する	当社における吸殻ゴミの排出量は年間1トンを超えます。吸殻ゴミの処分費用に加え、いわゆるたばこ休憩や喫煙所の清掃作業など喫煙にかかる労働時間損失、喫煙所の環境整備費用などのコストを削減します。
5. 喫煙に関連するSDGs活動に貢献する	持続可能な開発目標3「すべての人々に健康と福祉を」の中に目標3a、「たばこ規制枠組み条約の実施の適宜強化」があります。また、世界では、タバコ栽培による森林伐採、食料不足や水不足が深刻化しています。たばこの流通・消費においては、CO2排出による環境負荷があります。当社は喫煙対策を積極的に取り組むことにより、SDGs活動に貢献します。

喫煙環境を考える社員アンケート

当社は完全分煙を実施しており、今後の喫煙環境の在り方を検討するため、2022年度にアンケートを実施し、1,365名が回答しました。

回答した喫煙者329名のうち、1日の喫煙本数が20本以上と答えた割合が最も多かったのが20歳代で、紙巻たばここと電子たばこの併用も最も多い年代でした。

望ましいと思う喫煙環境は、喫煙者の約9割、非喫煙者の約6割が「屋内完全分煙」または「屋内禁煙」と回答しました。

当社では、喫煙対策方針に基づき、受動喫煙の防止と、それぞれの年代に合わせた禁煙支援を推進していきます。

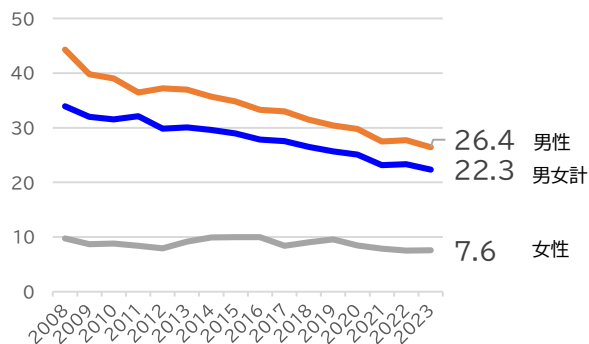
1日の喫煙本数

% (n=329)	0-5本	6-10本	11-15本	16-20本	20本以上
20代	16.1	17.7	16.1	6.5	43.5
30代	14.9	29.8	23.4	0.0	31.9
40代	6.8	23.9	25.0	5.7	38.6
50代	4.5	31.3	34.8	9.8	19.6
60代以上	15.0	20.0	50.0	5.0	10.0

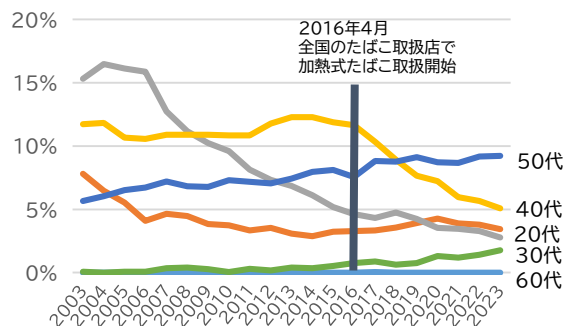
たばこの種類

% (n=329)	1. 紙巻タバコ または 葉巻・シガレット	2. 加熱式タバコ または 電子タバコ	1と2 の両方
20代	43.5	33.9	22.6
30代	48.9	38.3	12.8
40代	40.9	45.5	13.6
50代	58.0	31.3	10.7
60代以上	90.0	10.0	0.0

喫煙率の推移

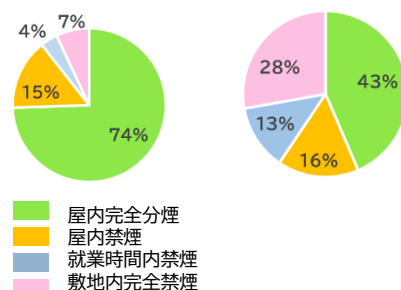


年代別喫煙率の推移



望ましいと思う社内の喫煙環境

喫煙者 (n=329) 非喫煙者 (n=1036)



働き方改革の取り組み

当社では、経営計画の重点テーマの中に「働き方改革」「女性活躍推進」を掲げ、サステナビリティ方針に基づき、働き方改革やダイバーシティの推進を図っています。

多様化する社員のニーズ、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。

ライフステージに応じた働き方

当社は様々なライフスタイル、ライフステージで、社員が自律的な働き方ができるよう制度の拡充に取り組んでいます。

年次有給休暇の取得を推進し、連続休暇取得しやすいよう「リフレッシュ休暇制度」を設けています。「フレックスタイム制度」「時間単位の年次有給休暇制度」は、働き方の自由度を広げています。本人が希望し職場の承認を得ることで、テレワークが可能です。長距離通勤者の肉体的・精神的な負荷の軽減や、集中力を高く維持できるため業務効率や生産性の向上につなげています。子供が3歳になるまでの期間は所定外労働の免除を申請することができ、また、子供が12歳になるまでの期間は短時間勤務(6時間)を選択することができ、子育てと仕事を両立できるような環境づくりを進めています。

リフレッシュ休暇制度	就業年数に応じて有給休暇を最大5日間連続取得できる
時間単位有給休暇制度	年間5日間に上限に1時間単位で取得可
積立有給休暇制度	次年度に繰り越せない有給休暇を1年で最大2日間 計20日まで積み立て病気療養等の際に利用できる
感染症による特別休暇	感染症による自宅待機期間に利用可
育児短時間勤務制度	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
1日の労働時間の上限	原則8時間 最大12時間で労使協定を締結
ノー残業デー	職場ごとにノー残業デーを設定
相談窓口	育児や介護、ジェンダーに関する相談窓口を健康管理室に開設

女性が働きやすく活躍できる職場に

当社の女性の平均勤続年数は20.7年で、男性の18.2年よりも長く、女性にとって働きやすい環境となっています。

女性社員向けのキャリア研修を実施し、うち1名が2023度に課長に昇格し、女性管理職は7名になりました。男性を含む全管理職を対象とした「女性の健康セミナー」は管理職の61.7%が受講しました。商品企画プロジェクトでは女性社員によるプロジェクトを立ち上げました。健康管理室には生理用ナプキン、サニタリーショーツ、制服の着替えを常備しています。また、制服を経血汚れが目立たないデザイン・カラーに変更し、女性特有の悩みにも配慮しています。

当社は2022年『えるぼし』認定最高位“3つ星認定”を取得しました。

2022年度 取り組み実績

年次有給休暇取得率	70.2%
育児休業取得率	女性 100% 男性 61.3% (男性の平均取得日数70日)
平均残業時間	12.8時間
平均勤続年数	女性 20.7年 男性 18.2年
障害者雇用率	2.5% (35名)
労働災害発件数	7件

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。

健康経営優良法人2023

地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している企業として認定されました。



いingat健康経営推進企業マスター

従業員とその家族の健康づくりに積極的に取り組む企業を支援し、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で、当社はその中で特に優れた取り組みを行っている企業として、2023年度のマスターとして認定されました。



えるぼし(みつぼし)

女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良など女性活躍推進法に基づく認定の内、最高位となる「三つ星」を獲得しました。

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。

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。当社は県の男性育児休暇取得の助成金制度を利用し、育児休暇の取得を推進しています。

ISO 45001認証取得

労働安全衛生マネジメントシステム (ISO45001)の認証を取得。「環境・労働安全衛生マニュアル」を制定し、「労働安全方針」「安全衛生目標」を掲げ、安全と健康に対する継続的かつ積極的な取組みを向上・推進し、労働災害の撲滅を目指します。

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。

人権方針・安全衛生方針・健康指標

日本精機グループ人権方針

私たち日本精機グループ(以下、私たち)は、全ての事業活動が、グローバル社会とともに持続的な発展を遂げるため人権尊重の責任を果たす社会的な要請に応え続けます。ここに私たちの人権に対する姿勢・考えを示し、人権への取り組みを推進します。

1. 人権の尊重へのコミットメント

私たちは、事業活動が全てのステークホルダーの人権に対して影響を与える可能性があることを認識しています。「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を企業が最低限遵守するべき、人権に関する原則・基準と理解し、支持します。そして、事業活動において、その実践に取り組みます。

なお、私たちは、事業活動を行う各国・地域の法令を遵守します。当該国の法令が国際的な人権と矛盾がある場合は、可能な限り、国際的に認められる人権を尊重する方法を追求します。

2. 適用範囲

本方針は、日本精機グループ(日本精機株式会社およびその連結子会社)のすべての役員および従業員に適用されます。

また、私たちに関わる全てのステークホルダーの皆様にも、本方針をご理解いただくことを期待します。

3. 人権デューデリジェンス

私たちは、持続可能な社会の実現を目指し、人権尊重の責務を果たすため、人権への負の影響を特定、予防、軽減するためのプロセスを構築し、これを継続的に実施します。

4. 是正・救済

私たちは、人権に対する負の影響を引き起こした、または負の影響を助長したことが明らかになった場合、その是正と救済に取組み、将来同様の負の影響を引き起こしたり助長したりする活動を防止します。そして、人権に関する適切かつ実効性のある救済メカニズムの構築を進めます。

5. 教育

私たちは、すべての役員・従業員が人権方針の重要性を理解し行動できるよう、必要な教育・訓練を継続的に実施します。

6. 情報開示

私たちは、人権尊重の取り組みについて、ホームページ等を通じて定期的に情報を開示します。

7. ステークホルダーとの対話・協議

私たちは、人権尊重の取り組みを実施するにあたって外部の専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーとの対話と協議を継続的に行います。

労働安全衛生方針

当社は、安全の理念である「人間尊重」を基盤に、製品や部品の開発・設計・資材調達・製造・販売・品質保証などのグローバルかつ多岐にわたる事業活動を通じ、経営理念を実現するとともにこれらの活動を通じ「労働安全衛生」に関するリスクおよび機会に対する継続的かつ積極的な取り組みを向上・推進し、労働災害の撲滅を目指します。

特に「労働安全衛生」は経営の基盤となる重要課題の一つとして位置づけ、働く人一人ひとりのたゆまぬ安全意識の高揚につなげるものとします。

(1) 全ての事業領域において、関係法令等の遵守と安全目標の達成に取り組みます。

(2) 全ての働く人が「安全第一」の安全行動意識を高めるため、責任と行動をさらに促す仕組み作りに努めます。

(3) 全部門で職場の潜在的危険性や有害性および機会をリスクアセスメントにより調査・評価し、継続的改善に努めます。

(6) 全ての働く人が労働安全衛生マネジメントシステムを実行し、維持し、継続的に改善していきます。

(7) 働く人および働く人の代表の協議および参加へのコミットメントを推進します。

(4) 当社は、各職場の実情に合致したきめ細かな労働安全衛生活動を表現するため、労働安全衛生目標を定め、事業計画に折込み推進します。

(5) 働く人の心の健康は、働く人とその家族の幸福な生活のために、また事業場の生産性および活気のある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、法令の遵守、働く人および働く人の代表とのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での心の健康づくりに取り組みます。

2022年度 健康指標

単位(%)	結果	目標値
BIM≦25未満	74.0	77.5
血圧所見なし	89.0	86.0
血中脂質所見なし	62.3	63.0
血糖所見なし	96.7	96.6
肝機能所見なし	90.9	90.0
非喫煙率	76.6	78.5

単位(%)	結果	目標値
運動習慣あり	20.8	20.0
1時間以上の歩行活動を実施している	26.5	27.75
寝る前に飲食しない	68.1	73.0
朝食を食べる	83.3	84.0
飲酒習慣なし	47.3	47.0
睡眠で休養がとれている	66.7	69.0

日本精機の健康づくりのあゆみ

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、バトミントン、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	・長岡まつり民踊流し大会に参加。以降、毎年参加。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。
2006年	・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働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長時間労働者の面談を開始。 ・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	・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	・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開始。 ・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、以降、毎年救命講習を実施。
2009年	・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	・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。
2011年	・若年層の生活習慣改善やメンタルヘルス・キャリアカウンセリングを目的に保健師とカウンセラーによる入社3年目面談を開始。
2012年	・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	・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。
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、にいがた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。 ・地域の学校・団体企業とのコラボイベント開始。 ・新潟県より「令和3年度 にいがた健康経営推進企業表彰 知事賞」を受賞。 ・新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施。
2022年	・健康経営に対する取組み・姿勢が評価され、経済産業省より「健康経営優良法人2022(大企業部門)ホワイト500」に認定。 ・女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たし、『えるぼし』の最高位「3つ星認定」を取得。
2023年	・健康経営優良法人2023(大企業部門)認定 ・にいがた健康経営推進企業 マスター認定