

健康資源の一覧(健康寿命延伸プロジェクト知事表彰事業応募団体【企業・事業者】)

【過去5年間抜粋】順不同

	応募年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
1	R5	正和設計株式会社	大津市	78名	<p>【活動の目的・取組の経緯】 経営理念である「社員あつての会社、会社あつての社員」を信条に社員及びその家族の幸福向上を実現するために平成31年から健康経営に取り組むこととした。同年「健康アクション」に宣言し、6つの取り組みを始めた。</p> <p>① 定期健康診断の100%実施 ② ノー残業デーの設定 ③ 有給休暇取得促進のためのルール作り ④ 熱中症対策 ⑤ 喫煙場所の設置 ⑥ インフルエンザ予防接種の補助金</p> <p>【活動内容・取組の効果】 ① 定期健康診断の100%実施:2022年度定期健康診断100%受診 ② ノー残業デー(水曜日)の設定:設定したことにより、平均残業時間が月8時間減 ③ 有給休暇取得促進のためのルール作り:ルールを作ったことにより、有給休暇の最低5日取得 ④ 熱中症対策 ・熱中症対策として会社で水やお茶のペットボトルを購入 ・社内の自動販売機の飲料をミネラルウォーターやお茶を中心としたものに変更 ⑤ 喫煙場所の設置 ・4F倉庫を喫煙場所とした(喫煙場所の縮小) ⑥ インフルエンザ予防接種の補助金 ・社員及び社員の同居家族にも3,000円の補助を行う</p> <p>【治療と仕事の両立支援の取組】 ① 1日の所定労働時間の短縮 ② 始業又は終業時刻の繰り上げ又は繰り下げ ③ 週又は月の所定労働日数の短縮</p> <p>【働きやすい職場、風土づくりに向けた取組】 ① 従業員に長く働いてもらえるように退職金規程を改定した ② ストレスチェックの実施 ・SOMPOヘルスサポートへの委託(ストレスチェックの実施) ・産業医との面談 ③ 時短勤務 ④ 育児・介護休職規程の制定</p>

	応募 年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
2	R5	ダイハツディーゼル株式会社 守山事業所	守山市	684人	<p>【活動の目的・取組の経緯】 社員の心身の健康増進への意識を向上させ、一人一人がパフォーマンスを最大限に発揮できるように支援し、組織の活性化や働きがい強化を図ることが健康経営の課題と考えている。入院治療から通院治療が可能になった現代において、働きながら治療を行うことは日常であることから、治療と仕事の両立支援は個人の働きがいと健康の維持に必要な支援であると考えている。実際に、がん治療を行う従業員を支えたいと考え、治療と仕事の両立支援を充実させているところである。</p> <p>【活動内容・取組の効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■産業保健の充実:診療を行う医務室から、予防衛生活動を中心とする健康推進室に転向し産業保健活動の充実を図っている。 ■健康診断受診率:100% ■健診後の保健指導実施率:100%(対象者102名) ■特定保健指導実施率:83.2% ■健康増進施策:健康チャレンジ8の推奨 <p>※健康チャレンジ8とは、健康保険組合と共同で実施している健康増進の取組で、健康に良いとされる8項目の実施を推奨 2022年度達成率:睡眠50.0% 朝食67.0% 間食78.0% 適正体重63.8% 運動46% 飲酒52% タバコ73.5% ストレス68.2%(詳細別紙)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■メンタルヘルス対策(ハラスメント防止対策含む):リスペクト・トレーニングを毎月開催し、2023年度内に全従業員受講予定。事業所全体でのハラスメント防止を加味したメンタル不調防止対策として実施中 <p>【治療と仕事の両立支援の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■両立支援コーディネーター:2名配置(2022年度取得) ■規則の整備:従来、必要時に個別対応で治療と仕事の両立支援を行っていたが、より幅広く活用できることを目的として、2022年度に復職支援の規則を改正し、治療と仕事の両立支援に関する内容を盛り込んだ。 ■両立支援プログラム:治療と仕事の両立が可能な従業員は両立支援プログラムを利用できる。利用期間中は、人事、上司、産業医、産業保健担当、労働組合を事務局とし、フォロー体制を構築して治療計画に応じ勤務時間・勤務内容等柔軟に対応し、仕事をしながら安心して治療を継続できるよう支援している。現在は、2名の従業員がこの制度を活用し、治療を継続しながら仕事に従事している。今後も必要に応じ制度の整備を適宜行っていく。 ■復職プログラム:休職していた従業員が復職する際、以前は個別の復職プログラムを立案・運用していたが、プログラムを整備し、フォロー期間を6か月と定め、産業医、産業保健職、上司にて定期的に面談し、短時間勤務から徐々に勤務時間を延長し通常勤務へ無理なく移行できるよう支援している。また、復職プログラム運用期間中は、人事、上司、産業医、産業保健担当、労働組合を事務局とし、連携強化したフォロー体制を構築して従業員が安心して復職に臨めるよう支援している。 ■独自の休暇制度:独自の制度として、入院や治療・介護等で利用できる有給の休暇制度がある。(健康休暇) ■治療と仕事の両立支援普及活動:2022年度は滋賀県健康寿命推進課による「不妊治療と仕事の両立支援出前講座」を開催 2023年度は滋賀県産業保健総合支援センターによる「治療と仕事の両立支援講座」を開催予定 <p>【働きやすい職場、風土づくりに向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■トップメッセージの発信:安全衛生方針7項目を示し、その冒頭1項に「すべての事業活動において従業員の安全と健康を最優先課題として取り組みむ」ことを宣言している。 ■組織改善アクションプランの作成・実施:ストレスチェック後組織分析を行い、組織改善計画を各部門ごとに作成し展開している。 ■社員同士のコミュニケーション向上の資源:DRC(ダイハツレクリエーションクラブ) 社員同士の仕事内外でのコミュニケーションを促進するため、活動場所や活動費を一部提供している。 ■提案制度:社員による、業務上有益で働きやすい職場にするための提案を奨励し、褒賞と表彰の制度を設けている。さらに、職務における積極性や帰属意識の向上も図っている。 ■昼食の提供:事業所内に食堂を併設し、管理栄養士監修による昼食を提供している。(従業員全員に対し昼食費用助成)さらに、希望する従業員には朝食の提供もしている。 ■職場見学会:従業員家族向けに職場見学会を開催し、ご家族の方に会社での仕事を知ってもらう機会を提供している。家庭内コミュニケーションの向上や従業員のモチベーション向上、職場環境改善に取り組んでいる。
3	R5	有限会社ボンサンス	草津市	78名	<p>【活動の目的・取組の経緯】 職業から、腰痛やひざ痛、体の不調によるメンタルの低下等の症状をかかえる職員に対して、体の不調改善を目的に、社内の働き方改革の一環として取り組みを開始した。</p> <p>【活動内容・取組の効果】 希望する職員向けに専門トレーナーによる整体を1日4名、1ヶ月に3回無料で実施。今年4月から始め延べ40名以上に施術をおこなった。 膝や腰の痛みが改善されたなど効果が出ている方がいる。</p> <p>【治療と仕事の両立支援の取組】 がん治療で長期休養が必要な職員がいた際、治療に専念してもらえるよう職場全体で勤務の穴埋め、フォローをおこなった。</p> <p>【働きやすい職場、風土づくりに向けた取組】 子育て中の非常勤職員が働きやすい時間帯(9時～3時)にシフトを多めに配置することにより、常勤職員が配置の手厚い昼間の時間帯に書類作成をするなどして、残業ゼロ、計画的な有給休暇取得の実現を目指している。</p>

	応募 年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
4	R5	西日本積水工業株式会社	栗東市	319名	<p>【活動の目的・取組の経緯】 プレゼンティーズムによる機会損失の回避と生産性向上を図る コミュニケーションを図りながら正しい知識習得と生活習慣を見直す機会として、2016年度より毎年10月を「健康月間」とし、全員参加の取り組みを推進</p> <p>【活動内容・取組の効果】</p> <ol style="list-style-type: none"> 10月健康月間の取り組み <ul style="list-style-type: none"> 健康ウォーキング企画(歩いてピワイチ) メンタルヘルスセミナー開催(精神科産業医による) e-ラーニングによる生活習慣に関する知識の向上 食堂業者とコラボした健康メニューの提供 <ul style="list-style-type: none"> リコレクト(ヘルシーメニュー)定食提供、栄養バランスを考えたABEサラダ・ABEスムージーの提供 職場対抗スポーツ大会 年2回開催 <ul style="list-style-type: none"> 大縄跳び大会、玉入れ大会 の開催による職場コミュニケーションの活性化 就業前の腰痛予防体操実施(独自体操) <p>【治療と仕事の両立支援の取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の時間単位取得の他に、通院時等に利用できる積立年休の時間単位取得制度を新設 職場、産業医、本人の主治医と連携して、就業を支援 <p>【働きやすい職場、風土に向けた取組】</p> <ul style="list-style-type: none"> エンゲージメント調査の定期実施(毎年の調査実施と結果に対する対策実施) ハッピーウエズデイの実施(ライン長交替で定時退社呼びかけ) 交替勤務体制の変更(連続操業から土日休みの交替体制への移行中) 熱中症対策(空調服支給、対策シートによる上司部下コミュニケーションなど)
5	R5	株式会社ニシデン	東近江市	20名	<p>【活動の目的・取組の経緯】 社員、役員、又その家族の方が心身共に健康であることが一番であり、そのうえで会社が元気でいられます。 生き生きと働ける環境づくりを目指しています。</p> <p>【活動内容・取組の効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康アクションを宣言しています。 健診は会社で健診車にて受診しやすいように、万が一当日受診できない場合は別日を予約します。(就業時間内にて受診) 協会けんぽ様より健診機械を借用し従業員の日頃のチェックを行います。今年度は血圧計をお借りし1ヶ月チェックを行いました。 三大疾病対応の医療保険に会社にて加入し、診療後の保障のサポートの手助けをします。 <p>【治療と仕事の両立支援の取組】 治療や体調による柔軟な勤務体制(治療に費やす時間、体調に合わせ勤務時間を対応する)</p> <p>【働きやすい職場、風土に向けた取組】 職場環境について話し合うグループワーク形式の研修を実施し、様々な部署や職種の職員が話し合える機会を設けている。出された意見は、衛生委員会や管理部門等で検討の上、職場環境の改善に役立てられている。</p>

	応募 年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
6	R5	公益財団法人 滋賀県 健康づくり財団	大津市	36名	<p>【活動の目的・取組の経緯】 健康づくり、健(検)診事業を担う財団として、職員の健康づくりや職場環境を改善することは、最も重要なことであるため、産業医・衛生管理委員会を中心とした職員向けの活動を行っている。</p> <p>【活動内容・取組の効果】 ・産業医・衛生管理者・衛生委員会の設置 当財団の職員数は50人未満であり設置義務はないが、産業医、衛生管理者、衛生委員会を設置し、職員の健康増進に努めている。 ・衛生委員会の実施 職員健診、ストレスチェック、時間外労働、職員研修、職員の健康づくりの取り組み等について協議し、職員の健康や職場環境に改善に向けて検討を行っている。話し合われた内容については、イントラネットを通じて職員へ公開されている。</p> <p>・ストレスチェックの実施 当財団は50人未満のため実施義務はないが、自身の気づかない健康状態について知る機会を設けるため、従業員職員全員に実施している。</p> <p>・ストレスチェックや職員アンケートに基づく職場環境改善・研修会の実施 毎年、健康運動指導士による講話・体操実技、管理栄養士による食事・栄養に関する講話、協会けんぽの健康教室メニューの活用によるVDT作業・コミュニケーションメンタルヘルスなどの健康づくりに関する研修会等を開催している。</p> <p>また、職場環境に関するグループワーク形式の研修では、部署を越えて話し合える場となるため、職員の様々な考えが聞ける機会となり、職場環境の改善に役立っている。</p> <p>なお、実施後には、アンケートを実施し、次回以降の研修計画の立案に役立てるとともに、事務環境の改善にも役立てている。</p> <p>・職員へのがん教育の実施 がんや、がん検診の知識を高めるため、「がん対策推進企業アクション」による「e-ラーニング がん予防と両立支援」の受講、ニュースレターによる情報提供などを活用し、がんリテラシーの向上に努めている。</p> <p>・職員健診結果に基づく保健指導の実施 健診結果から生活習慣改善の必要な職員に保健師が声をかけて保健指導を行い、生活習慣の改善への意識付けを行っている。</p> <p>・産業医による健康相談の実施(月1回) 健康のこと、仕事や生活での不安などでも気軽に話せる機会を設けることで、職員の健康や心のサポートを行っている。</p> <p>・イントラネットを利用した健康に関する情報提供(月1回以上) 時季に合わせたタイムリーな健康情報やがんに関する情報等を提供することで、職員の健康リテラシーの向上に努めている。</p> <p>【治療と仕事の両立支援の取組】 両立支援を支える制度としては、時間単位の年次有給休暇、病気休暇、時差出勤、在宅勤務制度、短時間勤務制度、両立支援コーディネーターでもある保健師による相談窓口の設置などを行っている。取組みとして、治療をしながら仕事を継続できること、そのための制度や相談窓口があることなどを職員に周知している。</p> <p>【働きやすい職場、風土に向けた取組】 職場環境について話し合うグループワーク形式の研修を実施し、様々な部署や職種の職員が話し合える機会を設けている。出された意見は、衛生委員会や管理部門等で検討の上、職場環境の改善に役立てられている。</p>
7	R5	株式会社TKS	東近江市	10名	<p>【活動の目的・取組の経緯】 健康促進の為に制定。</p> <p>【活動内容・取組の効果】 非喫煙手当を支給。 支給額は基本給の2%。 2018年4月から実施。 これにより3名いた喫煙者が非喫煙者となり、現在は非喫煙者が100%となっている。 また、受動喫煙対策として工場敷地内はすべて禁煙としている。</p> <p>【治療と仕事の両立支援の取組】 現在は自由出勤としています。 また、定年後も働き続けてもらえるよう、同じように自由出勤とし、現在75歳1名、74歳1名に働いていただいています。</p> <p>【働きやすい職場、風土に向けた取組】 自主性を尊重し作業に取り組んでもらっています。</p>

応募年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
8	R4 第一工業製薬株式会社 滋賀工場	東近江市	571名	2017年9月28日に、トップ自ら、健康宣言『第一工業製薬は、従業員を会社の財産と考え、従業員の健康の維持向上に努めます。』を社内外に発表したのを皮切りに、本格的に健康経営の取り組みを開始しました。従業員の健康の維持・増進することで会社の生産性向上を、ひいては企業価値の向上を目指し、さまざまな取り組みを行っています。 第一工業製薬は、中期経営計画「FELIZ 115」の中で「従業員の幸福度向上」を目標のひとつに掲げ、その実現に不可欠である従業員の健康の維持・向上に力を入れています。組織横断的な「健康経営推進委員会」を新たに改組して、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム、ワークエンゲイジメントの3項目について具体的な目標を設定し、さまざまな取り組みを推進しています。 運動習慣の定着を目指し、2019年度からグループ企業を含む全社を対象にウォーキングアプリを利用したイベントを年2回実施。個人、グループそれぞれの歩数をランキングすることで意識が高まり、参加率は50%を超えるイベントに発展。運動習慣率は4年間で6ポイント上昇し、参加者の7割以上が継続意思を示しています。課題であった腹囲超過者の割合が減少しただけでなく、睡眠の質などにも効果が表れていることから、着実な成果につながっています。
9	R4 株式会社K-works	草津市	16名	夏場の熱中症対策として水分、経口補水液と塩分タブレットの設置 熱中症予防と熱中症対策として、各現場に水分と経口補水液と塩分タブレットを設置した。 今年は2件の熱中症疑いが発生したが経口補水液の補給などで、軽症で済んだ。
10	R4 利高工業株式会社滋賀工場	米原市	318名	【職域コロナワクチン接種の実施】 コロナ過で安心して働けるための取組として、弊社では従業員と同居家族、取引先を含め昨年7月から9月にかけて職域コロナワクチン接種(初回)を実施。また、今年の3月から5月にかけて職域コロナワクチン追加接種も実施。 ワクチン接種が強制とならないよう接種希望申込書を一人一人から徴求。接種日当日にも再度接種意向確認を行う。 初回接種の従業員接種比率は90.76%、追加接種では83.21%にて着地。 感染リスク軽減、コロナに対する不安等のストレス軽減に繋がる。
11	R4 山科精器株式会社	栗東市	139名	■【従業員全員参加】2021年度 睡眠改善セミナー実施／2022年度 腸活セミナー実施予定 2021年度は、協会けんぽより送付の「事業所カルテ」にて2018年と2019年の睡眠習慣を比べると「睡眠で休養が十分に取れている者の割合」が約7%減っており、睡眠習慣の再認識が必要と判断。また、当社産業医による質問会(社内自由参加)の中でも睡眠の重要性についてお話いただいたことから「睡眠」をテーマにセミナーを実施。セミナー後のアンケートでも満足との声が多かった。 2022年度は2021年度のセミナーを踏まえ、従業員より次回は「食事」をテーマとしたセミナーを希望との声が上がったため、「腸活」をテーマにセミナーを実施予定。

応募年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
12	R4 社会福祉法人青い鳥会	彦根市	124名	<p>1.10か月にわたる計画的な全面禁煙実現(産業医と連携) H24.8月から産業医による喫煙者への講習を重ね、開始時期は選択肢の中から喫煙者の意見を尊重して決定。 2.新型コロナウイルス感染症対策(入所者と家族のWEBや写真による面会) 3.彦根市「ひこね元気計画21」に登録(健康増進と食育推進) とっさの一步が出せるための転倒・腰痛予防対策として、就業前のラジオ体操と「これだけ体操」の実施。 保健師との面談時間を就業時間内に確保・提供。要医療者には、産業医面談の紹介状で初診から治療へダイレクトに繋げる。治療を開始する職員には、年休ではない積立休制度を利用、長期治療をサポート。 4.内科医来園による職員対象インフルエンザ予防接種の実施 就業時間内の医師来園により職員接種率100%、同時に家族の予約も受け付けています。 5.病気の補償制度並びに医療相談窓口の案内(業務災害総合保険) R2.5月職員の入院・通院を補償する保険を法人が加入開始。個人の生命保険料負担を軽減、専門医による医療相談窓口利用もできます。</p>
13	R4 日東電工株式会社 滋賀事業所	草津市	470名	<p>従業員一人ひとりが心身ともにイキイキと働ける職場にしていけるため。また、従業員同士の一体感醸成を図るため。 ①運動指導:専門家による身体状態測定と運動指導を実施。好スコア者を事業所長から表彰。【成果】イベント参加率約89%。連続無災害180日達成(2017年以来初)。 ②ウォーキングイベント:スマホアプリを活用し、期間中にびわ湖一周分歩いた方を表彰。【成果】イベント参加率 50%超。 ③食事改善:バランスの良い食事をテーマにセミナー開催。食堂利用を促すためフェアを定期開催。【成果】食堂イベント次回開催希望率100%。 ④禁煙指導:呼気計測やセミナーを実施。構内喫煙時間を指定。【成果】喫煙率38.1%(2016)→31.4%(2021)へ改善。 ⑤COVID-19対策:窓開け換気時間を設定。各職場巡回で感染予防講座を開催。【成果】2021年8月まで感染者ゼロ継続。 ⑥健診等実施:入社時/異動時/有所見面談実施率100%・定期健康診断/特定健康診査/特定保健指導実施率100%/復職者就労支援</p>
14	R4 鈴木ヘルスケアサービス株式会社	彦根市	93名	<p>離職率が高いと言われる介護業界。従業員の健康を守ることで、従業員の定着促進を図る一助にしたいと考えたため、健康のための取り組みを始めました。 ・健康習慣アンケートの実施 ・運動の機会提供、健康づくりを行う従業員の増加 ・禁煙に取り組む従業員の増加 ・メンタルヘルス不調者の発生予防、早期発見 ・仕事と生活の両立ができる支援 ・感染症対策 ・他</p>
15	R4 株式会社ベスト・ワン	守山市	51名	<p>女性特有の検診を未受診の社員が多いため、検診の受診率を高め女性の健康問題に対する意識を高めてもらいたい。 女性特有の検診を受診してもらうために、案内と共に休暇届を同封し検診受診日は有給休暇を取得しやすくし、上長に休暇届を見られたくない場合には、直接本社送っても良いこととしています。 また、女性だけのプロジェクトチームを設置し相談窓口として活用してもらえるようにしています。 この取り組みにより、女性特有の検診受診者は75%を超え、検診受診の結果長年放置していた「要加療」の健康問題を抱えた社員が入院・治療を受けることができました。 今後は、女性の健康問題を身近な事として捉え、女性社員本人の意識を高めてもらえるよう、専門家の話ではなく社員の経験談をふまえたセミナーの開催を計画しています。</p>

	応募 年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
16	R4	長和産業株式会社	長浜市	28名	<p>経営理念の中に”社会に貢献する”という言葉があり、会社として社員の健康に配慮することが社会貢献の一つと考えた。社員の活力向上を経営視点で考え、戦略的に健康経営に取り組むことで、組織力強化および業務効率の改善による生産性の向上に繋がると考える。</p> <p>◆活動内容 2016年:健康アクション宣言。水素水生成ウォーターサーバの設置。 2018年:企業内健康セミナーの年2回定期開催開始、健康意識アンケートの実施。 2019年:健康経営優良法人取得。 2020年:免疫力向上のための酸素ルーム設置。生産性向上定着支援事業の導入。 2021年:スポーツごみ拾いの開催。 2022年:工場機械設備の投資。機械のIoT化による作業の簡略化、生産性向上を図る。</p> <p>◆効果 社員の健康意識向上、喫煙率の改善。残業時間減少。</p>
17	R4	株式会社シンコーメタリコン	湖南市	83名	<p>社員と楽しいことがしたいと考え、何かおもしろそうなイベントがないかと模索したところ、社員とのコミュニケーションを図れるとともに、社員の健康維持、健康促進にもつながると思い参加を始めました。</p> <p>○各種イベントへの参加 ・びわこペーロン大会 ・びわ湖チャリティー100km歩行大会 ・社内スポーツイベントの開催 ・湖南市主催のマラソン大会への参加</p> <p>【効果】 ・社内イベントとすることで普段運動しない社員にとって、身体を動かす機会になっている。また、練習もあり定期的な運動ができている。 ・部活動支援(野球部、サッカー部)季節ごとに大会に参加 野球、サッカーが好きな人が集まって活動しており、その応援費として会社から補助を出している。野球部は市の大会において数回優勝実績あり。 ・好きな競技をすることで、身体を動かすことに加え、モチベーションのアップ、ストレス解消、気分転換になっている。</p> <p>○定期健康診断+オプション検査の推奨 ・毎年の定期健康診断に加え、ついでに行えるオプション検査を案内。自分の身体をチェックする機会の提供。</p>

応募年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
18	R4 ワコール流通 株式会社	守山市	484名	<p>社員の健康・生産性・エンゲージメントの向上を実現し、経営戦略の土台となる「Well-beingの実現」を目指します。「社員の健康は持続的成長のための重要な資産」と位置づけており、健康経営を戦略的に推進。</p> <p>①オリジナル体操の実施 社員の健康増進の一環として、オリジナル体操「ワコールGENKI体操」を制作し、毎日全員で行っている。職場への定着を目指し、社内イントラを使用し、継続的に周知活動を行っている。腰痛症状の緩和に効果が表れている。</p> <p>②階段利用、適正歩幅の啓発 事業所内の階段部分に健康啓発メッセージ、消費カロリーシールを張り付け、階段利用を推奨している。また、床に歩幅シールを貼り、正しい歩幅の習得を促している。</p> <p>③ヘルスアップスペース 野菜摂取量や血管年齢の測定、体組成計など、体の状態を知り行動変容への動機付けを促すスペースを設けた。</p> <p>④ウォーキングイベントの実施 年2回、チーム対抗で歩数を競うウォーキングイベント実施している。表彰制度を設け、上位チーム等にはインセンティブを付与。毎回、高い参加率。(2022年5月開催時の参加率:70%)</p> <p>⑤婦人科検診 社員の約9割が女性。就業時間中に婦人科検診を受診できるよう配慮しており、高い受診率につながっている。</p>
19	R4 株式会社大兼工務店	東近江市	69名	<p>1. コミュニケーション促進のための取組 2. 時間外勤務削減への取組</p> <p>グループ会社11法人の従業員が参加し、運動会を行います。一昨年より2年間コロナの影響を鑑みて開催を見送りましたが、今年は感染対策を取りながら開催することができました。運動会はチーム戦で、日頃顔を合わせることがあまりない他事業所のメンバーとチームを組むことでコミュニケーションが生まれ、グループ従業員としての一体感をもって参加することができます。また健康推進イベント会場を一角に設け、体組成測定、血管年齢測定、骨密度測定、野菜摂取量チェックや動体視力測定、体操教室などを行っています。楽しみながら自身の健康状態をチェックする機会を設けることで、自身の健康管理をより身近に感じてもらい、健康意識の向上をはかっています。</p> <p>日頃運動をしない従業員には、運動機会の提供の目的もあり、意識変容、行動変容に繋がる様働きかけています。</p>
20	R4 綾羽株式会社	大津市	117名	<p>1989年より毎年設立記念日に全社行事を行っており、1998年からはグループ会社従業員が一堂に会し運動会を行う様になりました。</p> <p>グループ会社11法人の従業員が参加し、運動会を行います。一昨年より2年間コロナの影響を鑑みて開催を見送りましたが、今年は感染対策を取りながら開催することができました。運動会はチーム戦で、日頃顔を合わせることがあまりない他事業所のメンバーとチームを組むことでコミュニケーションが生まれ、グループ従業員としての一体感をもって参加することができます。また健康推進イベント会場を一角に設け、体組成測定、血管年齢測定、骨密度測定、野菜摂取量チェックや動体視力測定、体操教室などを行っています。楽しみながら自身の健康状態をチェックする機会を設けることで、自身の健康管理をより身近に感じてもらい、健康意識の向上をはかっています。</p> <p>日頃運動をしない従業員には、運動機会の提供の目的もあり、意識変容、行動変容に繋がる様働きかけています。</p>

	応募年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
21	R3	昭和電工マテリアルズ株式会社彦根事業所	彦根市	343名	<p>【目的、経緯】 当社は健康経営優良法人2020(ホワイト500 大規模法人)に認定され、彦根事業所として認定要件を元にした健康増進活動を軸に、コロナ禍でも従業員一人ひとりが健康意識と心身の健康保持増進に繋がるような仕掛けづくりを、健康にじいろ委員会を設立(2018年スタート)し、健康活動を推進しています。</p> <p>【活動内容、効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所内健康にじいろ委員会の設立(2018年～) 「健康にじいろ活動」として様々な事業開始 ・健康増進活動案内「にじいろレター」の定期発行(健康チャレンジの照会/結果報告/健康診断有所見について/がん検診の推奨/感染対策/従業員健康インタビュー) ・毎月チャレンジテーマを決め従業員参加型の「健康チャレンジ」実施(休肝日/3食摂取/睡眠時間/体重測定/禁煙など) ・健康チャレンジノートの配布(カレンダー式:テーマの実施状況に○をつけて、健康を意識することを目的とする) ・参加者アンケート:日々の生活の中でテーマを意識できたとの声があり、個人の取り組んだ実例をにじいろに掲載 ・従業員自主作成の「毎日お昼のストレス解消ストレッチ放送」(曜日ごとにストレッチが異なる 半期ごとに刷新) ・チーム戦の歩数チャレンジ(3人一組で1か月の歩数を競う 歩数だけでなくメンバーとのコミュニケーション活性も目的) <p>⇒平均歩数の目標を8000歩とし、全チーム平均が8682歩と目標達成。 従業員同士のコミュニケーションが増えたと感じている職員が増加した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康セミナー(セルフマネジメント・がん・禁煙・仕事と介護) ・コロナ感染拡大防止(マスク配布・検温機械設置) <p>様々な取組の結果、喫煙率は2018年37.6%から2021年30.1%まで低下、ストレスチェックの総合健康リスクは2018年120から2021年106まで低下。</p>
22	R3	株式会社ケーエスケー	草津市	95名(県内)	<p>【目的、経緯】 社員の健康維持・増進を重要な経営課題と位置づけ、何よりも先ず社員一人ひとりが心身ともに健康であることを目指す(特に、コロナ禍でがん検診受診率が低下していることから、発見の遅れを少しでも防ぐ意味で、がん検診啓発に注力)</p> <p>【活動内容、効果】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①社員の健康増進への意欲を高めるために、社長が健康宣言を発信⇒「健診受診率100%」「全従業員が健康増進に向けた行動目標設定」「健康づくり担当者の設置」「社員の健康課題を把握し、心と身体の健康づくりに向けた対策を実施」等※只今、社員の健診データを集約・分析して傾向と対策を検討中 ②がん検診対応:社内掲示板に受診啓発動画(短編)をシリーズで毎月掲載して全社で視聴。また3回シリーズで「がん検診eラーニング」を実施して、(検診の重要性・検査内容と方法・どこで受診できるか・自己負担は?など素朴な疑問を解決することを意識した内容)、社員自身の受診意識向上とともに家族や身近な方への受診啓発も行うよう推進している。併せて、社内掲示板でも本人と家族向けの啓発資料を掲示している。 ③社内外へのロコモ予防推進のために、社員にロコモゼロトレーナー資格取得を推奨⇒社員のロコモ予防への意識を高めるとともに、資格取得者が地域の薬局等と連携してロコモ予防体操の講習会を開催 ④薬局が地域の方々の健康増進を目的に開催する健康フェアをサポート ⑤社内キャラバンメイトによる認知症サポーター養成講座開催 <p>※但し③④⑤はコロナの影響で開催自体が減少しています</p> <ol style="list-style-type: none"> ⑥BIWA-TEKUの活用推進(チラシを社内/お得意先に配布して啓発) ⑦その他、全建屋に血圧計設置、インフルエンザワクチンの費用補助、ココロの健康診断eMe年1回実施

応募年度		団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
23	R3	株式会社 日立建機 ティエラ	甲賀市	666名	<p>【目的、経緯】 喫煙問題は健康増進活動の重点課題の一つとし、①2023年までに喫煙率を25.0%以下にすること②就業時間内完全禁煙の実施を目標としている。2016年度から2020年度までの5か年計画で喫煙率30.0%以下を目標に掲げ、受動喫煙防止と喫煙率低下を目的と市外国籍雇用者にも対応、また医療保険者との協働他、多面的な取り組みを行ってきた。</p> <p>【活動内容、効果】 (1)禁煙への支援・啓発活動 ア) 禁煙指導・禁煙マラソン イ) たばこについての健康教育・啓発活動 ①イベントの実施 ②教育・啓発活動 ウ) 外国籍従業員への禁煙指導 エ) 「遠隔禁煙治療プログラム」に参加 オ) 職場禁煙推進分科会設立・構内禁煙DAYの実施 (2)非喫煙者の保護(分煙の推進) ア) 屋内喫煙所を廃止(2017年度) イ) 工場敷地内喫煙所(工場敷地内喫煙所5か所を廃止し現在7か所。大阪工場は喫煙所2か所を廃止し現在1か所に集約) (3)結果 2020年度喫煙率は事業所全体で30.9%と7.0ポイント低下しほぼ目標達成。男性喫煙率は33.2%と6.5ポイント低下。女性喫煙率は8.9%と0.6ポイント上昇。外国籍雇用者の喫煙率は23.0%と1.4ポイント低下。2020年度定期健康診断にて、過去に喫煙していたが現在禁煙している人は98名。内、禁煙指導実施後に禁煙した人は91名(外国籍従業員17名及び女性6名を含む)。 第80回全国産業安全衛生大会2021in東京「メンタルヘルス・健康づくり分科会」にて10月29日に発表。</p>
24	R3	株式会社 三東工業社	栗東市	106名	<p>【目的、経緯】 健康維持の為の取り組みを実施する。</p> <p>【活動内容、効果】 ・本社にてラジオ体操実施:勤務日の午前8時、午後1時と3時 ⇒効果:腰痛対策 ・全社で毎朝の体温確認 ⇒効果:新型コロナウイルス対応 ・CLT材(集成板)を用いたアクリル板を設置 ⇒効果:新型コロナウイルス対応 ・毎月中旬:安全衛生委員会にて職員の時間外、及び休日労働時間を確認し対応策を検討 ・毎月中旬:店社安全パトロールにて各作業所を点検し、危険要素是正と勤務状況確認 ・8月:ストレスチェック分析結果報告会 ・10月:睡眠改善セミナー(株式会社ドクターラスト) ⇒効果:睡眠方法の見直し ・11月:新型インフルエンザワクチン接種</p>

	応募年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
25	R3	社会福祉法人 青い鳥会	彦根市	134名	<p>【目的、経緯】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10か月にわたる計画的な全面禁煙(産業医と連携)(令和2年度) ・新型コロナウイルス感染症対策(入居者と家族とのWEBや写真による面会) ・彦根市「ひこね元気計画21」に登録(健康増進と食育推進) <p>【活動内容、効果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成24年8月に産業医から敷地内禁煙の提案を受け「受動喫煙対策ガイドライン」を参考に着手。まずは喫煙者数の把握のため職員へアンケートを実施した。喫煙者に向けて障害禁煙の強要ではないことを明示し、産業医による講習を重ねた。開始時期は、選択肢の中から喫煙者の意見を尊重して決定。 ・新型コロナウイルス感染症対策のため入所者の様子をご家族がWEBでの動画視聴・面会ができるようにタブレット等を活用した。 ・とっさの一步が出せるための転倒・腰痛防止対策として、就業前のラジオ体操と「これだけ体操」の実施 ・定期健診後の協会けんぽ保健師による保健指導率は100%、有所見者特定保健指導には保健師との面談時間を就業時間内で確保・提供している。要医療者には、産業医面談を実施し個人宛に医療機関への紹介状を作成し100%の受診勧奨をしている。→紹介状があることで初診から治療につながる事が可能。 ・在職の管理栄養士(4名)によるメタボ対策など事例別の献立紹介や「マンナン入りごはん」等を必要な職員へ業者購入価格で安価に提供する福利厚生を開始を検討中。
26	R3	株式会社 昭建	大津市	170名	<p>【目的、経緯】</p> <p>社員の健康保持・健康意識向上</p> <p>【活動内容、効果】</p> <p>健康診断:毎年全社員を対象に実施。勤務時間内。 40歳以上の社員を対象に3年ごとの脳ドックの実施</p> <p>また、婦人科健診、がん検診、予防接種、禁煙外来費用やスポーツジムへ通うなど健康増進のために幅広く使える費用として健康維持手当を支給し、健康意識向上を図っている。</p> <p>生活習慣病を中心とした重症化予防や仕事と家庭の両立を目指した取組への理解が高まり、労働時間短縮、年休取得推進等が図られるようになった。地域の健康づくりのイベントに、組織としての参加、マラソン大会への協賛なども会社主体となって参加し、活性化に貢献している。(現在は新型コロナウイルス感染症の影響により中止となっている)</p>

	応募 年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
27	R3	マザーレイク株式会社	大津市	70名	<p>【目的、経緯】 法人理念の「一人一人が自分らしく暮らしていける」は、従業員一人一人がプライベートそして仕事でも自分らしく輝けるようにとの思いが込められています。沢山ある企業の中で当法人を選び働いていただいている従業員の皆さんに、定年70歳まで、より健康に長く活躍して欲しいとの思いから健康づくりの取り組みを始めました。</p> <p>【活動内容、効果】 ・感染対策:コロナ禍以前から消毒液使用や研修を通して感染症予防対策を実施。ご利用者と従業員共にインフルエンザ罹患激減の流れを作ることができた。 ・コロナ対策:普段からの取組もあり、各現場からも細かな対策の提案があがり、コロナ対策に意識をもって取り組むことが出来た。感染対策として法人が準備でき得ることはないか常に考え行った。全従業員に消毒液の配布やマスクの提供。 ・従業員間のコミュニケーション: ○各種スポーツ大会の開催(リレーマラソン大会参加、立木観音登山、近くの事業所と合同のドッジボール大会、ボウリング大会等)家族参加型⇒子育て世代や孫を連れて参加してくれる従業員も巻き込み幅広い世代の沢山の参加に繋がった。 ○コロナ禍にあっても社内会議や忘年会をリモートで実施。コロナ禍にあってもより従業員間のコミュニケーションが図れるように工夫した。</p> <p>・健康管理: ○健康診断⇒全対象者のリストを作成。受診できるまで声を掛け「いつ受診するか」等も把握し管理。 ○保健指導対象者⇒受診者の8.5%から2.8%まで引き下げることができた。当初は保健指導に消極的な者が多かったが、受けてもらいたい理由などを根気強く話していく中で受診率アップに繋がった。 ○健康指導⇒健康情報発信(月1回) 健康相談(保健指導対象者以外の者も保健師に健康相談できる場を年に1回設け会社が場所の提供や日程調整など完結するまで関わっている) 受診勧奨(産業保健指導を利用し医師の意見を聴取。受診等が必要な場合はすぐに従業員に伝え受診そして結果や状況等も最後までこまめにやりとりしている) 健康管理の結果、改めて自身の健康づくりに意識をもって食事療法などに取り組んでくれる従業員が増えてきた。</p>
28	R1	三菱ロジスネクスト株式会社 滋賀工場	近江八幡市	833名	<p>【目的、経緯】 健康増進法改正への対応(喫煙対策)</p> <p>【活動内容、効果】 <活動内容> ・京都工場、安土工場に倣って分煙プロジェクトを立ち上げ、2019年上期を目標に分煙施策の立案・実施と喫煙ルールの見直しを実施 ・既存スペース(自転車置き場、自販機コーナー)を活用し、屋外喫煙場所を13カ所設置 ・喫煙は原則休憩時間のみと定める ・喫煙所ごとに火元責任者を選任し、日常管理を実施</p> <p><効果> ・屋内全面禁煙に成功 ・建物火災リスクの軽減</p>

	応募 年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
29	R1	堅田電機株式会社	大津市	240名	<p>【目的、経緯】 「従業員の元気は会社の元気」 会社が元気であるためには、従業員ひとりひとりが心身ともに健康で、生き活きと働くことが大切です。 従業員の健康増進を推進し、従業員ひとりひとりが健康で元気に働ける環境づくりを目的としています。</p> <p>【活動内容、効果】 <活動内容> ●がん検診・特定検診の費用負担 ○全額会社負担 ・がん血液検査(40歳以上で原則全員受診) ・乳がん検診、子宮がん検診(40～65歳で偶数年数の女性対象) ・付加検診…尿素渣顕微鏡検査、血液学的検査、生化学検査 眼底検査、肺機能検査(40歳・50歳対象) ○半額会社負担 ・腹部超音波検査 ・胃がん検査 ●メタボリックシンドローム該当者への面談 ・実施期間に、医師・保健師・管理栄養士に来社頂き、面談を行っています。 指導場所は社内の応接室・会議室を提供しており、面談時間は就業時間に含まず。</p> <p><効果> ・従業員の健康増進機運の向上 ・従業員の検診受診率の向上</p>
30	R1	株式会社 向茂組	東近江氏	66名	<p>【目的、経緯】 健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定に向け取組を行っている。(受動喫煙の防止、受診勧奨の取組、ストレスチェック等)</p> <p>【活動内容、効果】 <活動内容> ・受動喫煙対策セミナー参加後、受動喫煙の健康影響等のポスターを社内に掲示し、2020年4月1日改正健康増進法施行前の2019年10月1日から屋内全面禁煙とした。 ・定期健康診断での有所見者が早期に再受診でき、治療にも専念できるよう、定期健康診断の集中実施日を6月とし、閑散期の7～8月に再受診できるよう改善し、再受診率が向上した。また、定期健診前にオプション検査を掲示し受診者に広く案内を行い、申込用紙を個人に個別に配布した。オプションの申込者が増加。 ・ストレスチェック義務化の2015年12月よりも以前の2007年から毎日、職業性ストレス簡易検査を義務化し継続実施している。13年継続して年1回安全衛生大会時にストレスチェックを実施しているため、全従業員に定着している。</p> <p><効果> 受動喫煙防止対策となり、禁煙者数が増えた。 従業員は自身のストレスチェック状況に気づき把握できる。</p>

	応募 年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
31	R1	ダイハツ工業株式会社 滋賀(竜王)工場	竜王町	4211名	<p>【目的、経緯】 従業員の高齢化に伴い、企業としての将来を見据え、65歳まで健康でいきいきと働けるよう、健康な身体と体力の維持向上のサポートを行う。</p> <p>【活動内容、効果】 <活動内容> ・18年1月よりプロジェクトチームを立ち上げ、各室課からリーダー(健康サポーター)を選出。プロジェクトチームと連携して活動推進。 ・50歳以上の従業員を対象に体力測定実施(体力測定項目の選定、個人カルテ作成等)。 ・体力維持向上を目的とした運動ができるスペース(いきいき健康広場)の設置。 ・健康イベントの開催を年間計画に入れ実施(転倒災害予防運動、RIZAP講師を招いての講義等) ・食育として従業員用食堂に栄養バランスの取れたメニューの掲示→摂取カロリーの意識付け <効果> ・いきいき健康広場で運動する従業員の増加 ・全社対象の健康診断実施時、導入した体力測定が取り入れられ、従業員の健康データの集約に役立っている。</p>
32	R1	大阪ウェルディング工業株式会社	甲賀市	63名	<p>【目的、経緯】 当社は、溶接技術を用いて工業部品の金属表面処理を行っている製造業として、滋賀県を中心に日本に3つの事業所(大阪、滋賀工場、関東工場)、中国に2工場とインドに1工場を展開している。このため海外出身の従業員が多く、多様な背景を持つ従業員がお互いに働きやすい土壌を作る為にコミュニケーション促進の機会を多く作ることを心掛けている。そういったなか、海外出身者を中心に独り暮らしの従業員も多いため、食事に偏りがある従業員や朝食を摂らない従業員などが見受けられ、実際に健康診断でメタボリックや食生活に関わる項目でD判定の従業員が出ていることが課題となった。また、普段の生活では運動をしない従業員も多く、運動不足となり、作業中に軽いケガなどが発生することも課題となっていた。こういった背景から従業員の心身の健康増進に取り組む様々な取り組みを実施。</p> <p>【活動内容、効果】 ①すべての事業所でのウェルディング体操・ラジオ体操の実施 普段は運動をしないという従業員が多いことから、健康増進を目的に太極拳をベースとした独自の体操(通称:ウェルディング体操)を就業前に実施している。就業前に簡単な体操をしながら会話を交わすことで心身のリフレッシュを行い、仕事をミスなくスムーズに行えるように気持ちを切り替えている。また、体操により運動が不足している者の体の動きを整えることで、事故防止の役割も担っている。</p> <p>②従業員の食生活改善に向けた取り組み 健康診断でメタボリックや食生活に関わる項目でD判定の従業員に対して、管理栄養士の資格取得に向けて勉強をしている取締役会長自らが食生活改善のアドバイスを行っています。会長が資格を取得することで、よりの確かな食生活指導を行えるようになると見込んでおり、D判定以下の従業員を一人でも多く早く減らしていきたいと考えている。</p> <p>メタボリックシンドロームのリスクが高い従業員に対しては、管理栄養士に会社に来てもらい1人20分~25分の面談を受け、特定保健指導を受けた。面談後は1カ月ごとに報告することになっている。</p> <p>③コミュニケーション促進に向けた取り組み 【スピーチ大会】各部署から一人出場し、テーマに沿って自分の意見を発表する大会を行った。インド人従業員が大賞を受賞するなど、異文化理解と社内の活性化に大いに貢献している。</p> <p>【社内改善提案コンペ】全員参加の改革・改善コンペを年に1度開催。現場の人間が考え、実施している改善策を各チームに分かれてまとめ、展示・発表している。社内全員でどの展示発表が良かったか投票を行い、票数上位3チームに賞金が授与される。チーム内はもちろん、投票時での従業員のコミュニケーションが非常に活性化される。</p> <p>④適切な働き方実現に向けた取り組み 【OJT年間計画書を活用した残業削減】従業員の技術とスキルの平準化を目的に部署ごとにOJT年間計画書を作成している。この計画書を活用した労働時間の調整を行っている。この計画書を確認すれば、誰がどの技術とスキルを持っているかがわかるため仕事の割り振りが容易になる。この表を活用して仕事の分散を行い、残業が出ないようにしている。残業が出る場合には同じスキルを持つ者が交代で残業をするなど、残業削減に取り組んでいる。</p> <p>【タイムシフト勤務による働き方改革】溶射加工など過酷な暑さに警戒が必要な現場を持つ当社では、夏季に日中の気温が高い時間を避け、比較的涼しい時間に就業時間をずらすタイムシフト勤務に取り組んでいる。タイムシフト勤務の希望者は、5:30~11:30、もしくは6:00~14:30のどちらかの就業時間を選択することができる。</p>

	応募 年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
33	R1	東京海上日動火災保険株式会社	大津市	52名	<p>【目的、経緯】 東京海上日動では、さらに「お客様に選ばれ、成長し続ける会社 " Good Company " であるために最も大切な原動力は社員であり、東京海上日動は社員と家族の心身の健康の保持増進に積極的に取り組みます。」という健康経営宣言を掲げ、各種取り組みを推進している。また、グループベースでの健康経営をより一層推進していくため、グループ全体の健康に関する社員の行動規範として「東京海上グループ健康憲章」を制定している。</p> <p>【活動内容、効果】 ①東京海上グループが目指す「Good Company」を創る原点は健康経営そのものであるという理念のもと、健康増進、生活習慣改善、重症化予防、メンタルヘルス等の課題に対して重点施策を立て取り組んでいる。 ②全店の産業保健スタッフ(産業医、保健師、看護師)が各職場のリーダー、健康増進KPと連携しPDCAを回しながら健康管理施策を実施している。 ③健康保険組合とも緊密に連携し、データヘルス計画企画、実施を行っている。 ④二次検査を含む検診の完全実施、特定保健指導・若年層肥満対策、喫煙対策等の取り組みはKPIを定め、社員の健康度の改善に結びついている。 ⑤勤務時間や勤務場所を柔軟に選択できる環境を整えるなど全社を挙げて「働き方の改革」に取り組み、ワーク・エンゲイジメントの向上に努めている。 そのような東京海上グループ全体を挙げた取り組みにより、東京海上ホールディングスは2016年から2019年まで4年連続で健康経営銘柄に選定されており、東京海上日動としては健康経営優良法人に3年連続で選定されている。</p>
34	R1	株式会社ウエーブ滋賀事業所	守山市	141名	<p>【活動内容、効果】 ①これまで存在しなかった「印刷・加工業界初の自動化システムを自社開発し、人手不足による過重労働・単純反復作業・重量物運搬・熱圧着など過誤熱傷リスクのある作業等による、従業員の身体的・精神的負担を、画期的方法により、一気かつ飛躍的に軽減する。 ②既存の自動化・省力化装置を積極的に取り入れ、従業員の身体的・精神的負担を可能な限り軽減し、残業を限りなくゼロにする。 ③社員証に電子タグをつけて通用口のドア開錠とともに正確な入退館日時をシステムに記録させることにより、正確に把握された過去1年間の残業実績が全社平均4時間以内である。 ④①②③により、余った時間と体力を、4階にある各種マシン完備の自社ジムで運動をしたり、帰宅途中に自宅近くのジムによったり、余暇や趣味に使ったりできるようにして、社員の健康寿命延伸を積極的に応援している。 ⑤すでに建物内全面禁煙を既に達成している。早期の敷地内全面禁煙に向けて啓蒙活動を推進中である。 ⑥健診受診率は毎年100%を達成している。 ⑦全社必見の会社のイントラネットで毎月、産業医が季節の食材とそれを使った簡単メニューを紹介している。 ⑧全社必見の会社のイントラネットで産業医が随時、健康に関する重要な情報を流している。 ⑨毎年会社でインフルエンザ予防接種を就業時間内に集団接種で実施している。 ⑩がん患者の治療年ごとの両立に向けた取り組みを実施している。 ⑪定期健康診断後の面談指導を全社員に対して産業医が積極的に実施している。➡滋賀事業所面談率27.6%(全社で29.6%)</p>

応募年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
35	R1 アダムセキュリティ株式会社	草津市	49名	<p>【目的、経緯】 社員の健康増進と維持に積極的に働きかける</p> <p>【活動内容、効果】 <活動内容> ①禁煙手当 喫煙者・禁煙者ともに一律手当(¥5,000/月)を支給する。手当支給期間:3カ月 喫煙者には禁煙を開始するきっかけとしてもらい、3カ月間禁煙を継続することで、タバコと決別してもらおうのを目的とする。 ももとの禁煙者には関心を持ってもらい、禁煙の成功を応援する立場で後押ししてもらおうのを目的とする。 ②インフルエンザ予防接種手当:インフルエンザ予防接種費用を全額会社負担とする。</p> <p><効果> ①社内禁煙率を向上させ、社員の健康促進と維持に努める。 ②流行気を前にインフルエンザ予防接種を社員に推奨し、社内流行を食い止め、健康な職場環境を整える。</p>
36	R1 株式会社 北川鉄工所	彦根市	22名	<p>【目的、経緯】 当社は消火器や給水栓を製造しているメーカーです。主力商品の消火栓の重量は軽いものでも60kg程度、出荷数の多い商品は100kg程度あり、持ち運びによって腰痛を引き起こす可能性が大いにあります。実際に、腰痛を抱えながら勤務している従業員も存在し、腰痛予防の対策が必要となっていました。</p> <p>【活動内容、効果】 ・腰痛対策としては、以下の3点の取組を行っている。 ①腰への負担軽減に向けた備品の活用を徹底 ホイスト・自作のパレティーナ・昇降式台車等の腰への負担を軽減する部品を導入。これらの備品を使用せずに製品や材料を運搬することを禁止している。 ②定期的な荷物の持ち方講習など教育訓練 外部専門家による荷物の持ち方講習など、腰への負担軽減に向けた教育訓練を1年に1回開催。 ③毎朝のラジオ体操の実施 腰痛対策や運動不足の解消を目的に、朝礼の時間を使って毎日ラジオ体操を実施。</p> <p>・その他の健康促進に関する取組 ①ノー残業デーの実施 当社は繁忙期を除き通常定時退社の社風が根付いていますが、より定時退社の意識を従業員全員に持ってほしいと考え、「ノー残業デー」を毎週水曜日に設定。毎週水曜日は終業時刻17:15で全員業務終了。17:30には全社消灯。 ②メタボリックシンドロームの予防 メタボリックシンドローム該当者への特定保健指導を実施し、メタボ改善に取り組んでいる。保健指導の実施においては、社内の会議室または応接室にて面談を行い、実施時間は勤務時間中に行うこととしている。 ③予防接種の会社負担 2015～2016年にかけての冬、当社ではインフルエンザに罹患する従業員が多数発生し、業務に少なからず支障が出た。これを受けて翌シーズンよりインフルエンザ予防接種の費用補助を開始。正社員・契約社員に関わらず全従業員が対象。 ④がん検診の実施 定期健診時に従業員が検診をオプションで付加できる健診機関と契約しており、内容に応じて費用補助を行っている。</p>

	応募年度	団体・事業者名	所在地	従業員数	活動および取組の内容、効果
37	R1	社会福祉法人 あいの土山福祉会 エーデル土山	甲賀市	83名	<p>【目的、経緯】 健康診断の結果、有所見者が多かったことから衛生管理者による個人面談を定期的実施し再検査等の受診勧奨を行い有所見者を減少することを目標とした。また、がん検診受診率が低かった為、法人からの費用補助・送迎制度を設立し、がん検診受診率向上を目標とした。また、少子高齢化が押し寄せる日本において今後社会保障費は間違いなく削減されていく。このような厳しい時代の中で福祉分野の一翼を高いレベルで担うためには自身の健康増進をはかり生涯現役で活躍できる個人、職場を作ることが重要であると考え、計画を策定・職員全員に健康経営2020を配布し取組説明を行っている。</p> <p><活動内容> 衛生管理者・保健師が従業員の健康診断結果をデータ化し、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対して衛生管理者による再検査等の受診勧奨・個人面談を実施し、再検査等の結果報告と経過報告を衛生管理者との個人面談を行い、がんの早期発見、早期治療の重要性を周知し、精度の高い総合がん検診が受診できる医療機関を選定した上で各がん検診の費用一部補助制度及び健診機関までの送迎制度利用説明を行う。</p> <p><効果> がん検診受診啓発を行い、定期健康診断におけるがん検診以外に総合がん検診を実施予定。また有所見者への受診勧奨個人面談を定期的実施していることで、職員の健康維持へのモチベーションが高まり積極的に受診するようになった。また、福祉分野の一躍を高いレベルで担うためには自身の健康増進をはかり生涯現役で活躍できる個人、職場を作ることが重要であると考え、以下の計画を策定・職員全員に健康経営2020を配布し取組説明を行っている。</p> <p>①5がん検診率向上(胃がん、肺がん、大腸がん、子宮頸がん、乳がん) 全職員へ検診啓発を実施する。目標値30%⇒100%(令和2年度までに)</p> <p>②職員喫煙率の低減 喫煙者に対して禁煙に関する個人面談を実施する。目標値16.1%⇒0%(令和2年度までに)</p> <p>③運動習慣率の向上 非運動者に対して運動を啓発する個人面談を実施する。また歩行合計数を競う催しを開催する。その他職員専用の専門カプセル・ウォーターマッサージ機の導入を行う。目標値14.5%⇒50%(令和2年度までに)</p> <p>④トリプルゼロ(腰痛ゼロ、メンタル不調ゼロ、残業ゼロ)への取り組み 2014年より継続実施中 目標値0%(令和2年度までに)</p> <p>⑤定期健康診断における有所見者の低減 有所見者に衛生管理者から面談を行い再検査等の結果報告と経過報告を定期的実施する。目標値62.9%⇒20%(令和2年度までに)</p> <p>⑥メタボリックシンドローム率の低減 予備軍者も含め目標値66.6%⇒20%(令和2年度までに)</p>