

株式会社アヤハ環境開発 健康経営

人生100年時代を迎え、人生をより豊かなものにするために健康であることはとても大切であるとの考えから、社員の健康をサポートするために、またこの「健康経営」活動が地域の皆様にも広がることを目指して、「健康な未来へ～元気をアヤハから～」をスローガンに、様々な施策に取り組み、健康経営を推進していきます。

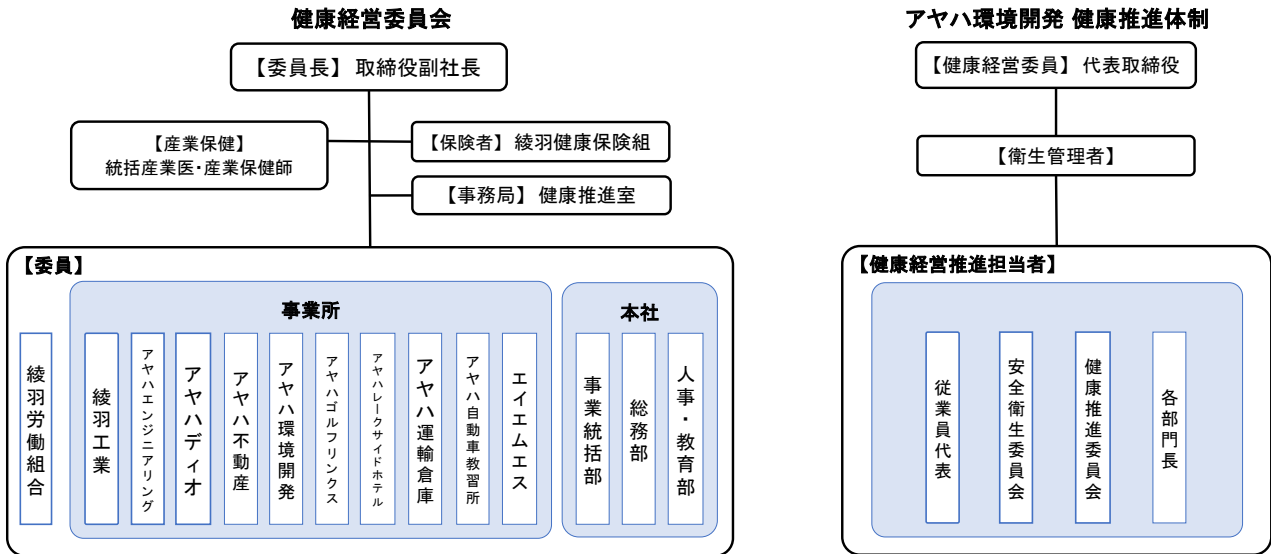
健康宣言

アヤハ環境開発は、社員全員が心身ともに健康である為に、健全な職場環境の整備が企業の発展に繋がっていると考えます。社員一人ひとりに対して、生活習慣病およびメンタルヘルス不調者の早期発見、または改善を促進できる体制を整え、安心安全に企業生活を送れる様、会社全体で健康経営に積極的に取り組んでいきます。

株式会社アヤハ環境開発
代表取締役 喜多 貞治郎

健康経営推進体制

健康経営の推進組織として、グループ各社が一体となり「健康経営委員会」を組織し、各社・健康保険組合・従業員組合・産業医等と連携して、従業員の健康保持・増進を図るための施策等に取り組みます。



健康宣言証に基づく主な取り組み

- ◇ **定期健診受診率100%**
35歳以上の社員の人間ドック受診、35歳未満の社員の定期健康診断受診を漏れなく実施しています。
- ◇ **健診時間の出勤認定又は特別休暇付与**
健診時間は出勤扱い又は特別休暇を付与しています。
- ◇ **定期健診の結果、精密検査や治療が必要と判定された従業員への受**
確実な診断結果の提出と受診勧奨を実施しています。
- ◇ **ストレスチェックを実施し、メンタル不調者のない職場づくりを推進**
毎年のストレスチェックの実施及び集団分析結果に対する対応を行って
- ◇ **禁煙プログラムへの参加者増に向けた具体的目標設定**
喫煙者を把握し目標を設定した上で、禁煙プログラムへの参加を促してい
- ◇ **年次有休取得日数増に向けた具体的目標設定**
確実な年間5日以上の有給休暇の取得を実施しています。
- ◇ **超過勤務削減に向けた具体的目標設定**
年間6カ月間における営業時間(約20時間/月)の削減を実施し、実労働時間の削減に努めます。
- ◇ **従業員向け健康セミナー(禁煙、メンタルヘルス、食生活改善等)の実施**
計画的に健康セミナーを実施し、社員の健康意識向上に努めています。
- ◇ **管理職向けラインケア教育の実施**
管理者を対象にラインケア教育を実施しています。
- ◇ **朝礼や広報紙等による社員への定期的な健康情報の提供**
社員へ定期的な健康情報を提供し、社員の健康増進に努めています。
- ◇ **定時消灯日・定時退出日の設定**
定時の消灯日や退出日を設定し、実労働時間の削減に努めています。

健康宣言 宣言証



- ◇ **業務繁忙に応じた休業日の設定**
業務繁忙に応じた休業日を設定し、実労働時間の削減に努めています。
- ◇ **超過勤務時間の削減を管理職の評価項目に設定**
管理職の評価項目に超過勤務時間の削減を設定し、実労働時間の削減に努めています。
- ◇ **年次有給取得促進のための具体的な施策導入**
毎月の取得数の把握、取得できていない者に対して取得を促しています。
- ◇ **社員旅行や社員運動会等の健康イベントの開催**
健康増進を意識した会社イベントを推進します。
- ◇ **業界団体や健保組合が開催する健康イベントへの組織としての参加**
社外での健康イベントへの参加を推進します。
- ◇ **特定保健指導実施期間の出勤認定、特別休暇付与**
特定保健指導実施に関して各種対応をします。
- ◇ **会社からの特定保健指導推奨(勤務時間中の保健指導、保健指導実施場所の提供)**
特定保健指導実施に関して実施場所を提供し推進します。
- ◇ **日頃の食生活において、規則正しい栄養バランスのとれた食事の指導**
健康的な食生活に向けて、食生活に関連するセミナーや、eラーニングの受講を推進しています。
- ◇ **日々のラジオ体操やストレッチの実施**
毎朝、5分間のエクササイズを職員全員で実施しています。
- ◇ **従業員対抗歩数競争**
健康管理アプリも利用しながら、月平均8000歩を目指し競い合うことで、生活の中に運動を取り入れることを促しています。
- ◇ **就業時間内は禁煙する**
就業中はもちろん、休憩時も喫煙は禁止しています。
- ◇ **敷地内を禁煙にする**
事業所施設内はすべて禁煙にし、禁煙ポスターも掲示しています。
- ◇ **風しんやインフルエンザ等の予防接種の費用負担**
予防接種の費用を一部負担し、多くの従業員に接種してもらいます。
- ◇ **予防接種時間の出勤認定**
予防接種時間は出勤扱いとしています。
- ◇ **感染者の出勤停止や特別休暇認定制度の設置**
インフルエンザ等に感染した場合は、社員の安全を守るために特別休暇を認めることを制度化しています。
- ◇ **アルコール消毒液の設置やマスクの配布**
受付、トイレ、事務所、など必要各所に手指消毒用のアルコール消毒液を設置し、不織布マスクの配布を徹底しています。
- ◇ **超過勤務の削減に向けた具体的な計画が明文化されている**
経営計画の目標として明文化して、労働組合とも協議を重ねています。
- ◇ **命令時間以降残っている従業員には管理職が必ず早期帰宅の呼びかけを実施する**
超過勤務をしている従業員には、管理職が早期帰宅の呼びかけをし、超過勤務削減に努めています。
- ◇ **産業医や外部委託によるメンタル相談窓口の設置**
社内には相談窓口を健康推進室に設置し、産業医を交えて相談に対応しています。また外部にも電話・メール等での相談に対応できる窓口を設置しています。

健康課題と管理目標

従業員の過去の健診結果を基に自社が抱える健康課題を把握して、この課題に対応した施策・保健事業を計画し取組成果の評価と計画の改善を効果的に行うことが出来るように、管理目標を設定しています。

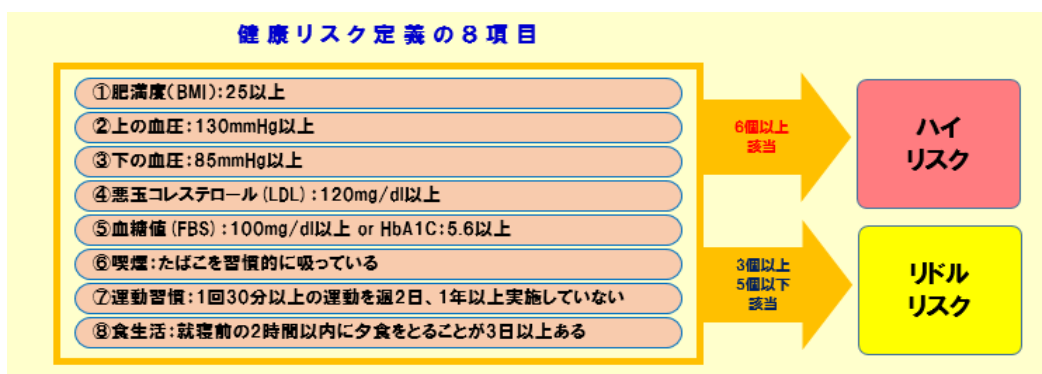
健康課題

- 1 男性で血圧・HbA1c又は血糖値の高い方が多いです。食生活から運動まで、生活習慣の見直しが必要です。
- 2 女性でBMI・血圧・悪玉コレステロール(LDL)・HbA1c又は血糖値の高い方が多いです。食生活から運動まで、生活習慣の見直しが必要です。
- 3 女性で運動習慣不足です。1回30分以上の運動を週2日、1年以上続けましょう。
- 4 男性女性共にHighリスク(健康リスク6個以上)Middleリスク(健康リスク3個から5個)の方が多いです。少なくとも1人1個の健康リスクを減らしましょう。
- 5 男性でメタボリック該当者の方が多いです。食生活から運動まで、生活習慣の見直しが必要です。

健康目標

2020年度健診結果を元に目標値を定め、2022年度での達成を目指します。

- 1 健康リスク定義の8項目において、1人の社員が1項目のリスクを減らします。



	2020年度健診結果			2022年度達成目標		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
ハイリスク	11.8%	11.1%	11.7%	2.0%	0.0%	1.7%
ミドルリスク	58.8%	55.6%	58.3%	43.1%	33.3%	41.7%

- 2 メタボリック該当者・予備群の人数を5%減らします。(35歳以上)

	2020年度健診結果			2022年度達成目標		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
メタボ該当者	25.6%	0.0%	22.4%	23.3%	0.0%	20.4%
メタボ予備群	20.9%	16.7%	20.4%	20.9%	0.0%	18.4%

3 喫煙者を10%減らします。

2020年度健診結果			2022年度達成目標		
男性	女性	全体	男性	女性	全体
35.3%	0.0%	30.0%	30.6%	0.0%	26.0%

4 「1回30分以上の運動を週2回以上、1年以上実施する」の非該当者を5%減らします。

2020年度健診結果			2022年度達成目標		
男性	女性	全体	男性	女性	全体
68.6%	88.9%	71.7%	54.9%	71.1%	57.3%

5 「就寝前の2時間以内に夕食をとることが週3回以上ある」の該当者を5%を減らします。

2020年度健診結果			2022年度達成目標		
男性	女性	全体	男性	女性	全体
42.0%	22.2%	39.0%	33.6%	17.8%	31.2%

6 「朝食を週3回以上とらない」の該当者を5%を減らします。

2020年度健診結果			2022年度達成目標		
男性	女性	全体	男性	女性	全体
25.5%	0.0%	21.7%	23.5%	0.0%	20.0%