

健康経営

2022年度の取組実績と課題

鳴海製陶株式会社

取組項目目次

【重点項目】

1. 定期健康診断の受診率向上
2. 有所見者の二次健診受診勧奨
3. 健康教育の実施
4. メンタル不調者の早期発見と早期対応
5. 長時間労働の抑制
6. 職場環境の整備
7. コミュニケーション活性化

【その他】

1. 特定保健指導への協力
2. 運動機会の促進
3. 従業員への感染症予防
4. 2022年度の新たな取組
5. 2022年度以前からの取組

(参考)取組写真等

重点取組項目 1 定期健康診断の受診率向上

項目		2022年度の取組状況	実績			課題等
			2020年	2021年	2022年	
1	定期健康診断の受診率100%	<ul style="list-style-type: none"> ・ 4月～6月に実施 ・ 全員が健診機関で受診し、パートタイマーを含め受診は就業時間内に実施 ・ 健康保険組合が追加実施するがん検診(胃がん・大腸がん・子宮がん・乳がん・前立腺がん)、眼底検査も同時に実施 	受診率 100%	受診率 100%	受診率 100%	<ul style="list-style-type: none"> ・ 遠隔地勤務者やテレワーク従事者への健診の質の担保が必要
2	扶養家族の特定健康診断受診率向上	<ul style="list-style-type: none"> ・ 9月～翌年2月に実施 ・ 健康保険組合から受診案内と申込書を本人宛に送付し、健診機関への予約は健康保険組合が代行にて実施 ・ 未受診者には繰り返し受診案内を送付して受診を促進 	受診率 58.0%	受診率 83.9%	受診率 80.7%	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受診率は80%台を維持するも、一定数存在する健診拒否者への動機付けが課題

重点取組項目 2 有所見者の二次健診受診勧奨

項目	2022年度の取組状況	実績			課題等
		2020年	2021年	2022年	
1 有所見者の二次健診受診勧奨	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健康診断で「精密検査」「医療機関受診」の指摘を受けた者に対し、メールや手紙で二次健診受診を勧奨 ・ 受診したら「受診しました」旨の返信をしてもらうことで受診状況を把握 ・ 返信がない者には1ヶ月ごとに受診勧奨を実施(計2回) 	<p>受診勧奨</p> <p>1名のみ実施</p> <p>二次受診率</p> <p>--</p>	<p>受診勧奨</p> <p>該当者全員に実施</p> <p>二次受診率</p> <p>79.2%</p>	<p>受診勧奨</p> <p>該当者全員に実施</p> <p>二次受診率</p> <p>72.1%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前年よりも受診勧奨に対する抵抗は縮小 ・ 前年と同じ項目で「精密検査」あるいは「医療機関受診」の指摘を受けた人は、受診をためらう傾向あり ・ 受診勧奨しなくても健診結果を受けて速やかに再受診する意識改革が必要

重点取組項目 3 健康教育の実施

項目		2022年度の取組状況	実績			課題等
			2020年	2021年	2022年	
1	健康情報の発信	(1) 安全衛生委員会で健康関係情報の発信 (2) 各種健康に関する情報発信 ・風しん、帯状疱疹、新型コロナ、インフルエンザの予防接種情報 ・健診結果の見方 ・メンタルに関する情報 ・生活習慣改善や疾病予防に関する情報 ・社会保障制度に関する情報 ・リフレッシュのための旅行情報 ・社内健康意識調査の結果発表	月1回 —	月1回 適宜	月1回 22回	・社内イントラネットへの掲示を月2回目標に実施 ・社内イントラネットにアクセスできない工場勤務者には、工場内掲示板に掲示 ・タイムリーな情報発信が重要
2	社内研修の機会を利用した健康向上教育の実施	(1) 新入社員教育の中で「食事・睡眠・運動」と「心の健康」について研修 (2) 「紙タバコ止めませんか」運動 (3) 「血管年齢を測ってみよう」 (4) 「野菜足りてますか？」ベジチェック (5) 「足つぼ健康チェック」	4月 — — — —	4月 — — — —	4月 7月 9月 12月 12月	・若年層に対し、将来のリスクに備え重要性を説明しても、現実味がないためか実践につながらない ・喫煙者への継続的な禁煙フォローが必要

重点取組項目 4 メンタル不調者の早期発見と早期対応

項目		2022年度の取組状況	実績			課題等
			2020年	2021年	2022年	
1	高ストレス者の早期発見	・ 全従業員にストレスチェック実施	11月実施 100%	11月実施 100%	11月実施 100%	・ 早期発見のため職制に向けた研修が必要
2	ストレス軽減措置の実施	(1) 高ストレス職場に対して職制指導 (2) 全従業員を対象にハラスメント防止研修実施 (3) 心理カウンセラーのカウンセリング実施 (4) 本人の希望で産業医と面談実施 (5) 復帰直後は短時間勤務、さらに心理的負荷の少ない仕事からスタート (6) 復帰後は通院を優先 (7) 復帰後の時間外労働、休日出勤禁止 (8) 定期的な人事と職制によるフォロー面談	適宜 12月 -- 適宜 -- -- -- --	適宜 12月 適宜 適宜 適宜 -- -- 6ヶ月前後	適宜 12月 適宜 適宜 適宜 適宜 適宜	・メンタル不調者に対する職場内の対応 ・メンタル疾患を発症する前に、産業医との面談で予備軍の早期発見を図る

重点取組項目 5 長時間労働の抑制

項目		2022年度の取組状況	実績			課題等
			2020年	2021年	2022年	
1	労働時間の正確な把握	<ul style="list-style-type: none"> ICカードでの時間管理 月平均時間外労働時間 80時間/月超過 60時間/月超過 45時間/月超過 	導入率 99% 6.00H/月 1名 1名 21名 (のべ数)	導入率 99% 5.60H/月 0名 3名 21名 (のべ数)	導入率 99% 5.10H/月 0名 0名 16名 (のべ数)	<ul style="list-style-type: none"> 採用難による人手不足に伴う残業過多が課題 特定の人に偏る残業過多が課題
2	長時間労働抑制策	<ul style="list-style-type: none"> (1) 毎週水曜日はノー残業デー (2) コアタイムのない完全フレックスタイム制度で柔軟な働き方可能(製造職場を除く) (3) コロナ禍の在宅勤務制度を見直し、適正な運用に変更 (4) 遠隔地から参加する社内会議や研修は原則Webで対応 (5) 月の半ばで時間外労働過多者は上司と面談、改善策検討 	巡視実施 -- -- -- --	巡視実施 適宜 適宜 適宜 --	巡視実施 適宜 適宜 適宜 適宜	<ul style="list-style-type: none"> ノー残業デーは会社と労働組合とで職場巡視実施 ノー残業デーを有名無実化しないための施策が必要

重点取組項目 6 職場環境の整備

項目	2022年度の取組状況	実績			課題等
		2020年	2021年	2022年	
1 働きやすい職場環境・制度の整備	<p>(1) 2021年に新設した新型コロナワクチン休暇(特別有給)の取得日を、接種当日だけでなく接種当日から3日以内に変更</p> <p>(2) 新型コロナワクチン接種後の副反応やコロナ療養に、積立有休を優先的に利用できる体制整備</p> <p>(3) 「子の看護休暇」「介護休暇」の時間単位での取得化ならびに法定日数の有給化</p>	<p>—</p> <p>積立有休 利用日数 のべ25日</p> <p>利用なし</p>	<p>58名利用</p> <p>積立有休 利用日数 のべ63日</p> <p>利用実績 50時間 (子の看護 100%)</p>	<p>36名利用</p> <p>積立有休 利用日数 のべ216日</p> <p>利用実績 88.5時間 (子の看護 42.3% 介護 57.7%)</p>	<p>・積立有休はコロナ感染拡大で大幅増加</p> <p>・誰もが利用できるよう継続的な社内周知が必要</p>

重点取組項目 7 コミュニケーションの活性化

項目		2022年度の取組状況	実績			課題等
			2020年	2021年	2022年	
1	従業員同士のコミュニケーション活性化	(1) 従業員家族の職場見学会 (ファミリーDAY) (2) 健康ウォーキング&みかん狩り 浜松フラワーパーク&浜松動物園と 三ヶ日のみかん狩り (労働組合・健康保険組合・会社の 共催)	--	11月3日 22家族50 名参加	11月3日 25家族50 名参加	<ul style="list-style-type: none"> ・数年に及ぶコロナ禍でコミュニケーション不足が顕在化 ・飲食を伴わずに屋外でできる行事を案画・実施 ・従業員のための職場見学会も必要
2	地域とのコミュニケーションの活性化	(1) 従業員による近隣公園清掃 (新海池クリーンアップキャンペーン) (2) 近隣小学校の職場見学受入	新型コロナのため中止	新型コロナのため中止	6月13日 93名参加 6月29日 小学3年生・ 先生含め 84名参加	

重点取組項目以外の取組

項目		2022年度の取組状況	実績			課題等
			2020年	2021年	2022年	
1	特定保健指導への協力	<ul style="list-style-type: none"> 健康保険組合とのコラボヘルスとして実施 就業時間中に業務として参加 Webの場合は会議室からの接続(Web開催は2022年度から) 	41名中 5名参加	27名中 26名参加	20名中 19名参加	・集合研修では遠隔地勤務者は参加できないため会社会議室から参加
2	運動機会の促進	<ul style="list-style-type: none"> (1) 毎朝就業前のラジオ体操奨励 (2) 「あいち健康プラス」に企業登録 (3) 健康ウォーキング&みかん狩り 	営業日実施 -- --	営業日実施 17名登録 --	営業日実施 16名登録 48名参加	・「愛知健康プラス」参加のモチベーション継続が課題
3	従業員への感染症予防	<ul style="list-style-type: none"> (1) 健康保険組合とのコラボヘルスでインフルエンザ予防接種を職域実施 (2) 食堂・事務机・会議室にパーテーション設置 (3) 事務所出入口、ロッカールーム前に体温計設置 (4) アルコール消毒液を各部屋出入口に設置 (5) 出勤時に自己申告による健康チェック実施 	229名接種 食堂・事務机にパーテーション設置 非接触型体温計設置	134名接種 会議室にもパーテーション設置 体温計を自動式に変更	191名接種 継続中	・2021年は予防接種者が大幅に減ったが、2022年はメディアによるインフルエンザ大流行の情報で予防接種者が増加

重点項目以外の2022年度の新たな取組

項目		内容
1	禁煙キャンペーン	喫煙に関するアンケートを実施。 喫煙者に対し、 ①7月12日に「紙タバコから電子タバコに変更しませんかキャンペーン」を、健康保険組合と共同で実施 ②健康保険組合提供「オンライン禁煙プログラム」の参加者募集を支援
2	(株)リゾートトラストのリゾートホテル会員権取得	従業員が心身のリフレッシュのために利用できるよう(株)リゾートトラストの会員権を取得。 おすすめ情報をイントラネットにアップ。
3	新型コロナのPCR検査キット & 抗原検査キットの従業員への無償提供	新型コロナウイルス感染症ピーク時にはPCR検査が受けられないという問題が発生したため、会社がPCR検査キットを購入して感染の疑いのある従業員に無償提供。 のちに、結果が出るまでに時間がかかるPCR検査キットではなく、その場で結果が出る抗原検査キットに変更して提供。

2022年度以前からの取組

項 目		内 容
1	半日有給休暇	有給休暇を午前と午後とに区切って半日単位で取得できる制度
2	積立有休休暇	2年の消滅時効が到来した有休休暇を、消滅させるのではなく、30日まで別に積立て、病気療養や介護等の決められた目的に対して利用できる制度
3	育児短時間勤務	子が小学校3年生の4月まで就業時間を1時間(3歳未満の場合は2時間)短縮できる制度
4	介護短時間勤務	対象家族1人あたり3年間で2回まで、2時間、就業時間を短縮できる制度

(参考)取組写真等

「血管年齢を測ってみよう」

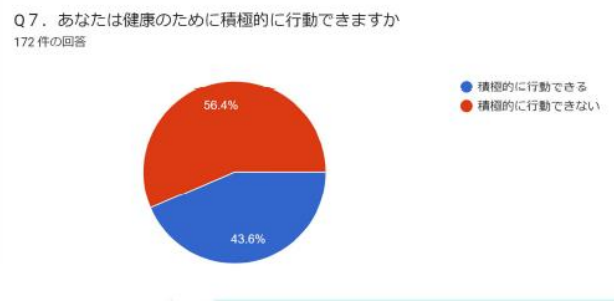
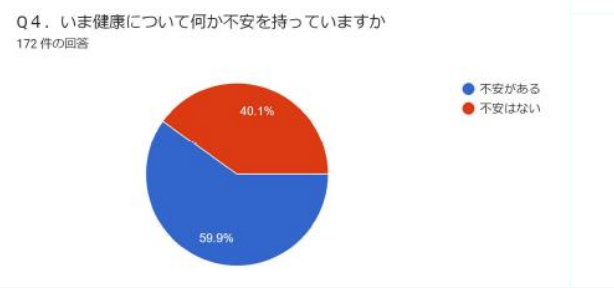
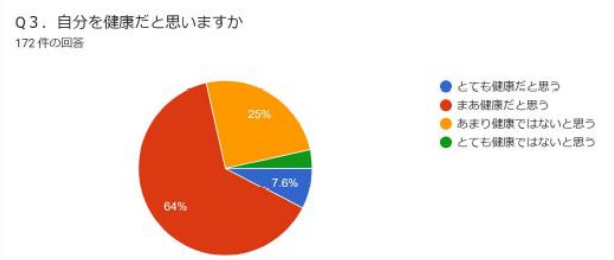


「野菜足りてますか？」ベジチェック



鳴海グループ健康意識調査

鳴海グループ健康意識調査



(参考)取組写真等

「足つぼ健康チェック」



「健康ウォーキング & みかん狩り」



オンライン禁煙プログラム

いつかきっと、
やめられる。

医療機関へ通院することなく、
スマートフォンで医師の治療が受けられます。

禁煙チャレンジャー募集

応募期間 2022年6月17日(金)～6月30日(木)
 対象者 鳴海製陶健康保険組合にご加入の方
 参加費用 62,700円 → 0円 <<鳴海健保で受けられる最後のチャンスです>>

※応募人数が多い場合には健康保険組合にて参加調整をさせて頂く場合があります。
 ※追加処方および追加オンライン診療等のオプションは自己負担となります。
 ※参加は本プログラム終了まで健康保険組合の被保険者資格を有する見込みのある方に限ります。

喫煙アンケート

あなたの喫煙状況を教えてください
 149 件の回答



「サントリーウェルネスOnline」インタビュー

健康食品・化粧品のサントリーウェルネスTOP > 会社概要 > 企業が進める健康への取り組みを聞いてみました > 健康経営 > 心と体の健康保持・増進で生き生きと働ける職場づくり。鳴海製陶株式会社にインタビュー



企業が進める健康への取り組みを聞いてみました

心と体の健康保持・増進で生き生きと働ける職場づくり。鳴海製陶株式会社にインタビュー

掲載日：2022年12月23日

目次

[洋食器や耐熱ガラス部材を製造・販売](#)

[健康保険組合とコラボしやすい環境から健康経営に注目](#)

[完全フレックスタイム制度の導入や再受診の勧奨を実施](#)

[認定取得という目標が取り組みのモチベーションに](#)

[工場の勤務体制を見直し負荷の軽減を図りたい](#)

――2022年には「健康経営優良法人（中小規模法人部門）」の認定も取得されていますが、健康経営を始められたきっかけや認定の経緯を教えてください。

渡邊：健康経営を知ったきっかけは、2019年に私が人事総務課の課長になった際に健康保険組合からの紹介で「健康宣言から始める健康経営」というパンフレットをいただいたことです。

もともと会社単独の健康保険組合があり、コラボしやすい環境で、パンフレット内容を見ていると弊社の取り組みで要件に該当するものが多い印象を受けました。それで、現状の取り組みを健康経営に結びつけていけば認定取得できると考えたことがきっかけです。

また、その当時は従業員の離職につながる要因を少しでも改善、減らしたいと考えていた時期でもあります。従業員の幸せに寄与したいという会社の思いもあり、健康経営がそこにつながるのではないかとも思いました。

そうして2020年9月に健康経営宣言を行ない、2021年度の健康経営優良法人を申請したのですが、このときは要件に不足があり認定取得には至りませんでした。その後2022年度の申請に再挑戦し、認定をいただくことができ、2023年度は「プライト500」を目指して申請しています。

――2021年度の認定を逃したとき、御社の取り組みの不足部分はどのような項目でしたか？

渡邊：不足としては、具体的な目標設定ができていなかったことです。申請への気持ちが先行して、健康経営の根本にある「従業員を大切にするための取り組み」について、十分に考えられていませんでした。

また、食生活の改善に向けた取り組みも実施できておらず、何らかの施策が必要であるとあらためて知ることになりました。

――健康に関心のある読者や健康経営に取り組む企業の担当者へ、メッセージをお願いします。

渡邊：弊社の企業コンセプト「人々の幸せこそが、企業活動の源」をもとに、これからも従業員とご家族の心と体の健康保持・増進に向けた取り組みを推進し、生き生きと働ける環境づくりに努めて参ります。