

健康経営

2024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. 2024年度の新たな取組
5. 2024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		取組状況	実績			課題等
			2022年	2023年	2024年	
1	定期健康診断の受診率100%	<ul style="list-style-type: none"> ・4月～5月に実施 ・全員が健診機関で受診(就業時間内) ・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"> ・メンタル不調等による長期休職者の復帰後健診が課題
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、健診機関への予約は健康保険組合が代行実施 ・未受診者には繰り返し受診案内を送付し受診促進 	受診率 -- 80.7%	受診率 -- 63.4%	受診率 22/42名 52.4%	<ul style="list-style-type: none"> ・健保組合からの案内だけでは弱いため会社からも案内が必要 ・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		取組状況	実績			課題等
			2022年	2023年	2024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・治療」の指摘を受けた者に対し、手紙で二次健診の受診を勧奨 ・ 受診したら「医療機関受診結果票」を返送してもらい受診状況を把握 ・ 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>該当者全員に実施</p> <p>二次受診率</p> <p>— 72.1%</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>— 77.8%</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>36/81名 44.4%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前年と同じ項目で指摘を受けた人は、受診をためらう傾向がある ・ 受診勧奨しなくても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		取組状況	実績			課題等
			2022年	2023年	2024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 ・各種予防接種情報 ・健診結果の見方 ・メンタルヘルスに関する情報 ・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 22回	月1回 12回	月1回 12回	・社内イントラネット掲示を月1回を目標に実施 ・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) 「食事・睡眠・運動、心の健康」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」 (6) 「歯磨きセット」配布、歯周病チェック	4月 7月 9月 12月 12月 --	4月 -- -- 12月 -- 11月	4月 -- -- 11月 -- 6月	・喫煙者への継続的な禁煙フォローが必要 ・睡眠改善による健康維持、管理の重要性をメインとした研修が必要

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		取組状況	実績			課題等
			2022年	2023年	2024年	
1	高ストレス者の早期発見	<ul style="list-style-type: none"> 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%	<ul style="list-style-type: none"> 早期発見のため職制向け研修が必要
2	ストレス軽減措置の実施	<ul style="list-style-type: none"> (1) 高ストレス職場に対する職制指導 (2) 全従業員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) 復帰直後の短時間勤務、心理的負荷の少ない仕事からスタート (6) 復帰後は通院優先 (7) 復帰後の時間外労働・休日出勤禁止 (8) 人事と職制による定期的なフォロー面談 	適宜 12月	適宜 12月	適宜 12月	<ul style="list-style-type: none"> メンタル不調者に対する職場内の対応 メンタル疾患発症前に、予備軍の早期発見を図る必要がある

重点取組項目 5. 長時間労働の抑制

項目		取組状況	実績			課題等
			2022年	2023年	2024年	
1	労働時間の正確な把握	<ul style="list-style-type: none"> RecoRuによる時間管理 月平均時間外労働時間 <ul style="list-style-type: none"> 80時間/月超過 60時間/月超過 45時間/月超過 	導入率 99% 5.10H/月 0名 0名 16名 (のべ数)	導入率 99% 4.72H/月 0名 1名 6名 (のべ数)	導入率 99% 7.10H/月 0名 0名 9名 (のべ数)	<ul style="list-style-type: none"> 離職/採用難による人手不足が課題 残業過多が特定の人に偏る傾向
2	長時間労働抑制	<ul style="list-style-type: none"> (1) 毎週水曜日はノー残業デー (2) 完全フレックスタイム制度で柔軟な働き方推進(製造職場を除く) (3) 在宅勤務制度の適正運用 (4) 遠隔地から参加の社内会議や研修は原則Web対応 (5) 月の半ばで時間外労働過多者は上司と面談のうえ調整 	巡視実施 適宜 適宜 適宜	巡視実施 適宜 適宜 適宜	巡視実施 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 フレックス勤務者もノー残業デーの意識を啓蒙する施策が必要

重点取組項目 6 . 職場環境の整備

項目		取組状況	実績			課題等
			2022年	2023年	2024年	
1	働きやすい職場環境・制度の整備	(1) 2021年新設の新型コロナワクチン休暇(特別有給)の取得日変更(接種当日から3日以内)	36名利用	10名利用	0名利用	・誰もが利用できるよう継続的な社内周知が必要
		(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	積立有休利用日数のべ216日	積立有休利用日数のべ31日	積立有休利用日数のべ132日	・2023年以降は第5類移行により徐々に減少傾向(ワクチン接種有料化に伴い24年はゼロ)
		(3) 「子の看護休暇」「介護休暇」の時間単位取得および有給化	利用実績 88.5時間 (子の看護 42.3% 介護 57.7%)	利用実績 205時間 (子の看護 44.9% 介護 55.1%)	利用実績 442時間 (子の看護 51.1% 介護 48.8%)	・「子の看護休暇」「介護休暇」が社内に浸透

重点取組項目 7. コミュニケーションの活性化

項目		取組状況	実績			課題等
			2022年	2023年	2024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)	11月3日 25家族 50名参加	11月24日 18家族 57名参加	3月28日 18家族 48名参加	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 健康ウォーキング&みかん狩り (労組・健保組合・会社共催)	12月10日 48名参加	--	--	
		(3) 本社夏祭り実施	--	--	11月29日 118名参加	
2	地域とのコミュニ ケーション活性化	(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)	6月13日 93名参加	6月9日 95名参加	6月7日 67名参加	
		(2) 近隣小学校の職場見学受入	6月29日 84名参加	6月23日 100名参加	6月20日 107名参加	

重点取組項目以外の取組

項目		取組状況	実績			課題等
			2022年	2023年	2024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開催含む) 	20名中 19名参加	20名中 19名参加	21名中 21名参加	・遠隔地勤務者参加のため社内会議室からの参加を認める
2	運動機会の促進	<ul style="list-style-type: none"> (1) 毎朝のラジオ体操奨励 (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 	勤務日実施 16名登録 48名参加	勤務日実施 14名登録 --	勤務日実施 13名登録 --	・「あいち健康プラス」の参加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としてインフルエンザ予防接種を職域実施 (2) 新型コロナウイルス対応 <ul style="list-style-type: none"> ① 食堂・事務机・会議室にパーテーション設置 ② 事務所、ロッカールーム前に体温計設置 ③ アルコール消毒液設置 ④ 出勤時の健康チェック実施 	191名接種 食堂・事務机・会議室にパーテーション設置 非接触型体温計設置	168名接種 継続中	146名接種 継続中 (一部終了)	<ul style="list-style-type: none"> ・インフルエンザ予防接種への定期的な啓蒙が必要 ・新型コロナウイルスは2023年以降第5類移行により徐々に感染対策を減らしている

重点項目以外の2024年度の新たな取組

項目		内容
1	健康経営アドバイザー認定	健康経営への理解ならびに社内推進のため、健康経営アドバイザー認定を取得。今後の健康経営活用につなげる。
2	男性育児休暇取得促進	従業員に育児に関わる会社の取組を理解してもらうため、ガイドブックを作成し、男性育休説明会を実施。また、上長のみを集め育児休業がとりやすい環境の醸成に努めるよう説明会を実施。 外部の育休アドバイザーと取得を希望する方（男女問わず）でコミュニケーションの場を設け取得促進につなげる。
3	女性ヘルスケア応援自販機導入	コラボ自販機を導入し、お菓子や軽食だけでなく女性生理用品を取り扱い、女性の働きやすい環境づくりや健康問題の点で男性の理解促進に活用する。

2024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
5	子の看護休暇、介護休暇有給化	子の看護休暇、介護休暇について有給で取得可能

(参考)取組写真等

「歯周病ってなに？考えてみよう」

歯周病ってなに？
歯周病は、歯を支えている歯ぐきと骨(歯槽骨)が徐々に破壊される病気です。「歯周炎」と「歯周病」という2段階に分けられています。

危険! 歯周病
2024
一般財団法人 愛知県社会保険協会

歯を失う原因No.1

50~70代では、**7割以上**の人が歯周病とされています!

歯周病はなぜ起こる?
歯と歯ぐきの隙間についてプラーク(歯垢)の中の細菌(歯周病菌)が繁殖し、食生活の変化によって歯ぐきに炎症が起こります。これが歯周病のはじまりです。

歯周病の進行

歯周病が体にもたらす影響は?

歯周病になると、心臓病や糖尿病、糖尿病の悪化などさまざまな病気を引き起こしやすくなります。また、歯が落ちることで、審美歯科や矯正治療などにもつながってしまいます。

歯周病から歯を守るための新習慣

「食べたら磨く」ハミガキの習慣を
① 歯ブラシを歯と歯ぐきの間にもってブラッシング
② 歯ブラシを歯と歯ぐきの間にもってブラッシング

定期的な歯科健診を要診
歯周病は初期の自覚症状がなく、自分で気づくことができません。歯科健診を受けて歯周病の早期発見・早期治療に努めます。

歯周病チェックリスト

歯周病チェックリスト

☑ 4歯以上 ☑ 1~3歯 ☑ 0歯

歯周病と関係のある様々な病気

- 糖尿病 ●肥満 ●脳梗塞
- 認知症 ●心臓病
- 誤嚥性肺炎
- 骨粗しょう症
- 関節リウマチ
- 低体重児出産
- 早産

セルフケアと歯科医院での「プロケア」で予防・改善をしましょう

セルフケア
●歯磨き
●歯間ブラシ
●フロス

プロケア
●歯磨き指導
●歯石除去
●フッ素塗布

「野菜足りてますか？」ベジチェック



コラボ自販機導入

▼コラボ自販機

▼取り扱いお菓子 例 (エリアにより異なります)

★ヘルシースナッキング対象商品

その他コラボ機商品

KitKat

chip star POTATO CHIPS

おいしい薬膳

30代以上の3人に2人は歯周病 / 進行する前に歯科医院に行こう!

大人の歯がなくなる原因第1位!

3つの安心POINT!

- ☑ 管理や補充が要らない!
- ☑ 非対面で24時間購入可能!
- ☑ 必要な際に必要な分だけ購入できる!



「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「ブライツ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ようになりました。

――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。