健康経営への取り組み
https://www.fujita.co.jp/sustainability/health/

働きやすさとやりがいのために

健康経営への取り組み

当社では、従業員の健康保持や増進への取り組みが、企業価値、収益性などを高める投資であるとの考えに立ち、健康管理を経営的視点からとらえ、2018年度より戦略的に実践する「健康経営」※を推進しています。

2019年度には3ヵ年計画を策定し、「健康経営の基礎固め」を中心とした取り組みを実施しました。2022年度からは新たに5ヵ年計画を策定し、経済産業省が行う健康経営度調査によって課題が浮き彫りとなった「生活習慣」「労働時間・休職」の改善への重点的な取り組みを開始しました。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康宣言

わたしたちは人々が心豊かに生きる社会の実現を目指しています。

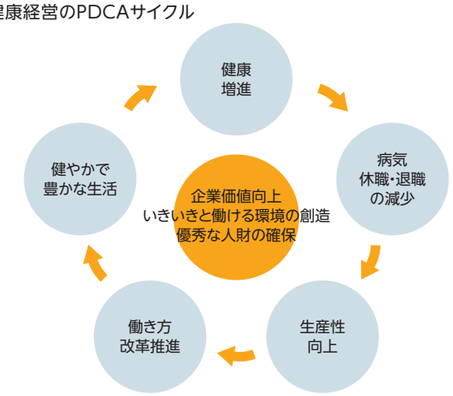
そのためには、従業員とご家族そしてフジタで働くすべての皆さんが健康第一で心身ともに健やかであることは欠かせません。

フジタは健康をとことん追求する会社を目指します。

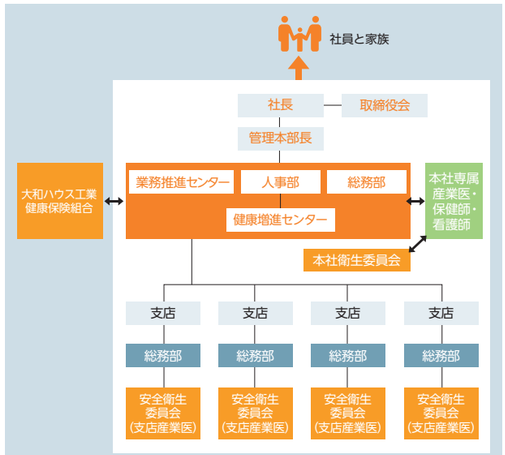
企業の発展とフジタに関わる皆さんの健康維持増進はともにあるという考えのもと、健康意識が高まるように積極的に働きかけます。

そして自分らしく健康に働き続けられる企業を目指して健康経営に取り組むことをここに宣言します。

健康経営のPDCAサイクル



組織体制



Comment

健康増進センター医務室には、産業医2名(常勤・非常勤)、保健師1名(常勤)、看護師1名(非常勤)の医療職がいます。2020年度より、健康診断結果のハイリスク者へのアプローチ、個別支援の禁煙チャレンジ、各種面談、健康診断結果のデータ化などに継続して取り組んでいます。今後の課題はメンタルヘルス対策のフォローや連携であり、健康診断結果の分析によるフジタの傾向を見ていくことで、より効果的な働きかけを検討してまいります。新型コロナウイルスの影響を受け、急激な変化の中、健康や生活について考える方は多かったのではないでしょうか。生活習慣の見直しや改善に取り組むことは、5年後10年後の自分の健康状態への投資でもあります。ご自身だけで難しいときは、「健康経営」として会社や私たちもサポートさせていただきます。フジタにおいて、「心身ともに健やか」で「自分らしく健康に働き続けられる」ことを目指して、一緒に取り組んでいきましょう。

保健師 小澤 奈穂　産業医 世古 義規　看護師 羽山 あけみ

5ヵ年計画の進捗

2022年度から開始した5ヵ年計画では、「健康管理体制の強化」「健康経営の発信強化」「病気予防・早期発見」「働き方改革」の4つの視点から、さまざまな施策を実施しました。特に、「健康管理体制の強化」においては、健康診断結果や面接指導結果などを管理するシステム「HM-neo」を導入し、健康情報の一元化と、担当者の業務の効率化を実現しました。また、「健康意識に関するアンケート」を年1回実施し、健康経営推進に関する理解度・プレゼンティーズム・ワークエンゲージメントの指標を定期的に測定しています。これらの指標は、各部門が取り組む「働き方改革」における生産性向上の施策へ活用してまいります。

5ヵ年計画の目標の一つである定期健診受診率100%・二次検診の受診率向上について、定期健診は100%を達成したものの、二次検診は88.4%と前年より下回る結果となってしまいましたが、管理不良者数や二次検診対象者数は減少しており、従業員一人ひとりの健康意識が向上しつつあると評価しています。

喫煙率については昨年度より減少し、24.5%という結果であり、引き続き禁煙外来の補助金制度の活用や禁煙チャレンジキャンペーンの開催など、禁煙のきっかけを提供し喫煙率の低下に取り組みます。

2022年度に健康管理システムの導入や定量的な指標の測定開始と社外への公表などをより一層推進し、2023年度はこれらを活用し、効果検証、評価改善を進め、従業員一人ひとりが自分らしく健康に働き続けることができる企業を目指してまいります。

スローガン

自分らしく健康に働き続けるために、意識や行動を変えるきっかけづくりを推進します

ポイント

- 健康課題解決に向けた健康施策の実施
- 健康管理システムの導入による健康情報の一元化
- 定量的な指標※による健康経営推進状況の測定

※健康経営の定量的指標
アブセンティーズム……病気での休務による生産性損失を測る指標
プレゼンティーズム……健康に不安を抱えつつ仕事を行なっていることによる生産性損失を計る指標
ワークエンゲージメント…従業員の仕事に対するポジティブで充実した心理状態

5ヵ年計画

健康経営項目	課題	主な取り組み
健康管理体制の強化	・全社健康経営推進体制 ・組織の強化	・健康管理システム導入による健康情報の集約、一元化
健康経営の発信強化	・社内外への発信と従業員への浸透 ・生産性向上へ向けた数値の測定 ・健康リテラシー向上	・健康経営優良法人認定ホワイト500を目指した取り組み強化 ・健康アンケート実施による指標の測定
病気予防・早期発見	・フィジカル・メンタル両面からのフォロー ・各種健康施策の計画と実施	・管理不良者のフォロー体制確立 ・生活習慣改善への施策 ・健康関連補助金の一層の拡充
働き方改革	・労働時間の削減	・長時間労働者面談や、勤務状況ヒアリングなどの継続実施

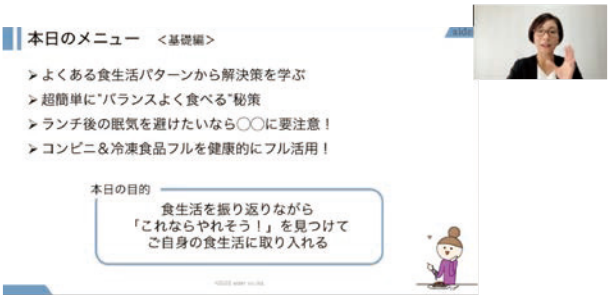
5ヵ年計画戦略マップ

働きやすさとやりがいのために

健康経営実現のための2022年度の取り組み

健康セミナーの実施

健康に対する理解促進を目的としたセミナーを実施しており、2022年度は本社を中心にオンラインで「睡眠セミナー」に70名、コンビニ食や冷凍食品を活用した「食事セミナー」に87名が参加しました。



食事セミナーの様子

健康補助金制度の拡充

2020年度に運用を開始した定期健康診断以外のがん検診などに対する補助金制度について、2022年度は補助額の上限を大幅に引き上げ、補助対象の範囲を広げました。定期健康診断で二次精密検査の対象となった際の受診料も補助の対象としました。病気予防・早期発見につながる検診や禁煙外来の受診など、積極的な健康・予防を推進しています。昨年度は1,700名を超える多くの方が制度を活用しました。

スポーツエールカンパニーの認定を取得

「スポーツエールカンパニー」とは、スポーツ庁が、運動不足である「働き盛り世代」のスポーツの実施を促進し、スポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、社員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行なっている企業として認定する制度です。当社のこれまでの取り組みが評価され、2023年2月に「スポーツエールカンパニー2023」の認定を取得しました。

スポーツエールカンパニー認定証

禁煙チャレンジ

喫煙・受動喫煙対策として、2022年度より「フジタ禁煙チャレンジ」を開始しました。自ら禁煙を望んでいる社員を募集し、保健師が定期的なサポートをしています。禁煙成功者からは、「カウンセリングと定期的なメールによるさまざまなアドバイスと適切な指導があり、褒めてもらうことで禁煙に対するモチベーションを維持できた」「自分自身で動機づけができ、今回の禁煙は長続きしそうな気がする」など、好評を得ています。

従業員に対する健康教育

管理不良者・メンタルヘルスへのフォロー強化

定期健康診断の結果、管理不良者と判断された従業員については担当部門より上司に報告し、産業医や保健師と面談の上、医療機関の受診や治療を促しました。特に保健師との面談では、改善に向けた食事指導や生活習慣の指導なども行なっています。

メンタルヘルスに対しては、支店で実施しているカウンセリングと合わせて、産業カウンセラーによる作業所巡回カウンセリングを実施し、メンタル面のケアに取り組んでいます。

また、2022年度の従業員教育として、対人関係をストレスの要因としないために役割期待のズレを解消する「職場のコミュニケーションのコツ」をテーマとしたセルフケア研修を行い、2,296名が受講しました。

e-ラーニングの実施

ヘルスリテラシー向上を目的に、e-ラーニングを活用した健康に関する教育を年1回実施しています。全従業員を対象に、女性特有の健康課題など健康に関連する問題を出題し、2022年度は75.6%と高い受講率となりました。