

Profile:



やまもと あづみ 山本 **神津実**

所属 :総務部 人事グループ

入社 : 2013年(12年)

業務内容: 労務管理、採用

行事・イベントの運営

Agenda:

- ▶小西化学工業の事業概要
- ▷健康経営を始めた背景
- ▶取り組み内容と実践のポイント
- ⊳まとめ



事業概要

会社名 小西化学工業株式会社

創 立 1962年(63年)

所在地 和歌山市小雜賀

他、福井県坂井市に福井工場

従業員数 140名

事業内容 化学品製造業

国内随一のDHDPS製造メーカー









健康経営を始めた背景

『健康経営』という言葉が広まる前から、健康で働き続けられる職場環境の整備として健康診断の受診率100%と予防接種の費用負担など20年以上前から取り組み

社員の健康が安全と生産性の基盤

- ▶ 安全第一の製造業にとって、社員の心身の健康は 安全と生産性に直結
- ► 24時間稼働の現場において、誰かが体調を崩すと 全体の負担が増大

心身の不調=病気ではなく 腰痛・頭痛・不安・不眠など

▶ 働き盛りだったベテラン社員が健康を<mark>害して退職・死に至った経験</mark>



取り組み内容

予防と早期発見(健康リスクの把握と改善)

- 1. 健康診断受診率100%達成
 - ・ 受診しやすい仕組みづくり
- 2. 二次健診の受診促進、特定保健指導の強化
 - ・「要受診」以上の判定があった人に文書で かかりつけ医への受診を促す。 **>>>** 産業医にも意識づけの協力要請
- 3. 定期健診 $+\alpha$ で、社員の健康をさらに守る
 - ・法定項目に加え、腫瘍マーカー検査、インフルエンザ予防接種 を実施し、積極的にサポート

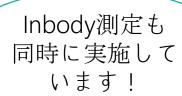


運動機会の提供

- ・毎朝のラジオ体操
- ・協会けんぽ様の出前ストレッチ講座など健康講座(無料)
- ・社内に卓球台やパターゴルフを設置 バスケットコートの設置(福井工場)
- ・歩幅チェックの実施(身長×45%)









心の健康を支える

1. ワークライフバランスの推進

『生産性の向上』『生産革新』を追求することで高い有給休暇の取得率、残業時間の削減この好循環が、社員のモチベーションを高めさらなる向上へと繋がる 仕事の質が成

年次有給休暇の取得率

85%

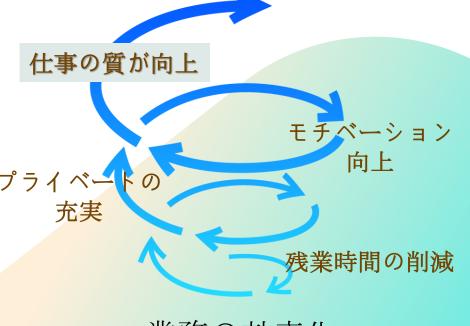
平均15.1日 (2024年度)

平均時間外

6 瞬间 (2024年度)

2. 健康情報の発信 健康セミナーの開催(学びと気づき) 効率化が自分の 時間として還元!

心身の健康増進



業務の効率化

Well-beingの土台となる健康経営へ

心身の健康度

心の健康 からだの健康 行動面の健康

このバランスがとれることで 従業員は活き活きと能力を発揮でき 企業の持続的な成長につながる

社会的な健康度

業務の充実度 職場環境 職務の共感 家庭生活

Well-being

生活の健康度

ライフスタイル ストレス対応力 性格傾向

キラリ!KONISHI活動

もともと「美化・改善・活性化」など『風通しのよい職場づくり』 を目的として始まった全員参加型の活動



社長聴くコミュニケーション (社長との1on1)



レクリエーション



川柳コンテスト ポスターコンテスト



コミュニケーション 奨励金

活動のみえる化とコミュニケーション

内なるHERO(こころの資本)



\和歌山バスにも/



外部評価

2017年 健康宣言

健康経営優良法人2017認定 (現在まで継続)

わかやま健康推進企業

2020年頃 Well-beingの土台となる健康経営へ

2021年 健康経営優良法人ブライト500

スポーツエールカンパニー認定 (現在まで継続)

2023年 健康経営優良法人ブライト500

2025年 健康経営優良法人ネクストブライト1000



外部評価









担当者向け実践ポイント

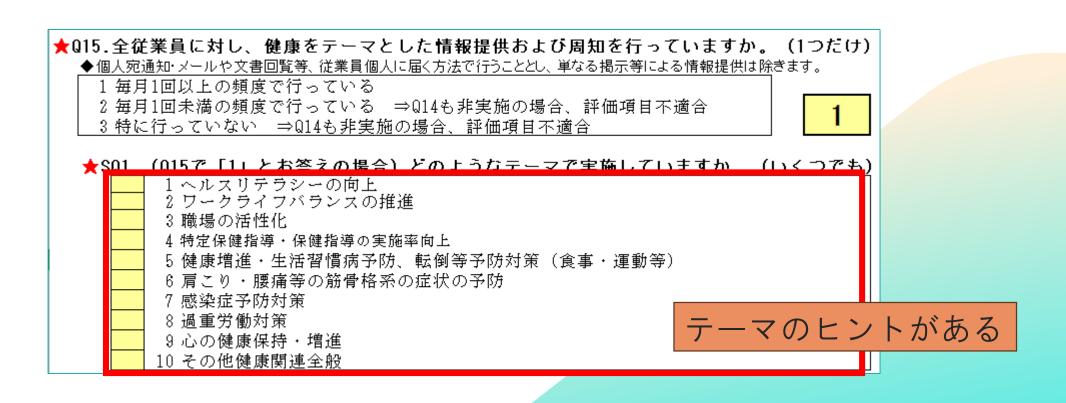
- 1. 申請書が公開されたらまずは内容チェック!
 - →申請までの約2ヶ月で取り組めることは取り組む

2. 次年度に向けてPDCAサイクルを回すP(計画)→D(実行)→C(評価)→A(改善)

申請書が公開されたら内容をチェック!

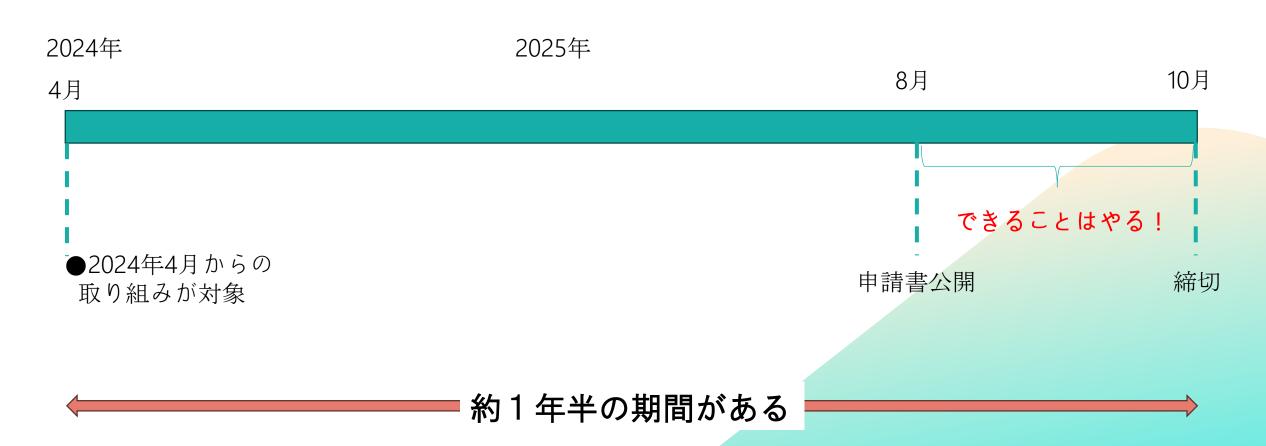
例えば・・

全従業員に対し、健康をテーマとした情報提供および周知を行っていますか。



次年度に向けてPDCAサイクルを回す

申請の前年度から申請時点までの取り組みが評価対象



次年度に向けてPDCAサイクルを回す

Plan (計画) 現状分析(社内の健康課題を「見える化」)

高血圧の従業員が多い、ストレスチェックの結果が

仕事の量的負担に課題がある

Do (実行) 計画した施策を実行

Point:積極的な情報発信と、全社的な巻き込み

Check (評価)満足度、参加率がわかりやすい

Point:小さな進歩を評価・ポジティブに捉え次に繋げる

Act (改善) 良かった点は深堀り、課題は次にどうつなげるか 参加者のモチベーションを維持する工夫をする

社員の健康は、会社の未来への投資

▶社員の健康は重要な経営資源

- 三交代勤務が基本となっている製造部門の社員に
- 65歳まで三交代制勤務を続けられるよう健康でいてほしい

▶こころの資本は新たな挑戦へのエネルギー

- ・社員一人ひとりの「内なるHERO」を育む
- ・挑戦を恐れない心理的安全性のある職場をつくる
- ・社員の活力が会社の成長を牽引する