

## 健康経営の推進

### ● 健康経営の目的

サンデングループで働くすべての人が安全衛生と環境に配慮した職場環境の下、心身共に健康でいきいきと働き、力を発揮することができる職場をつくるため、健康経営を推進します。

### ● 健康経営全社方針

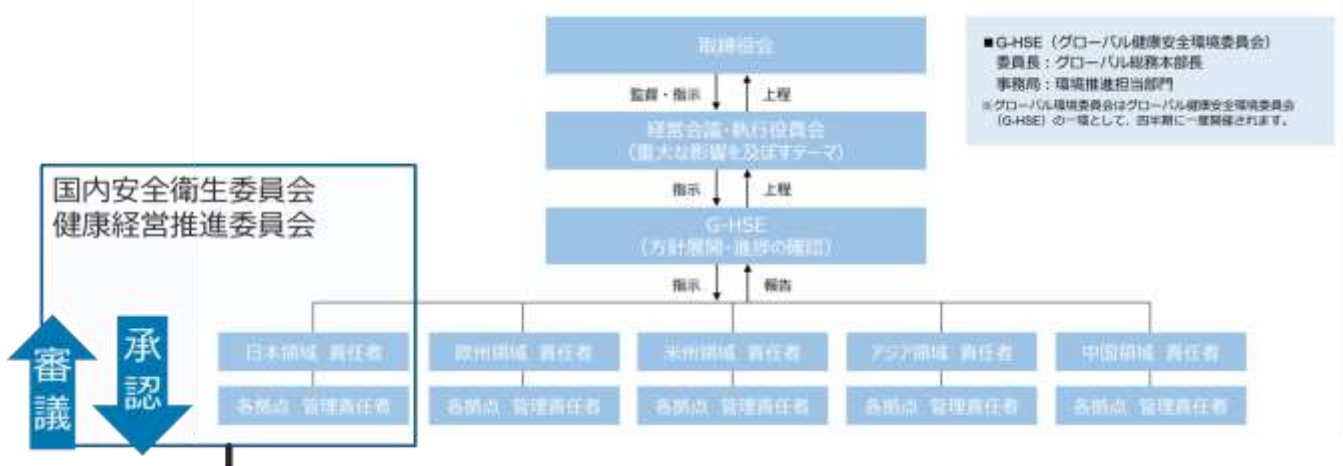
サンデンは「企業は人なりの理念」に基づき、社員の価値観の多様化に対応して、個性の発揮や自己実現を可能にし、ゆとりや豊かさを体現できるような雇用・就業形態・休暇制度などの整備に取り組んでいます。

社員の健康は事業活動の重要な資源であると認識し、社員がいきいきと働き、一人ひとりの力とチームワークを最大限に発揮できるように、企業理念、安全衛生憲章を基盤にした、健康経営を推進してまいります。

代表取締役 社長 ZHU DAN  
取締役 副社長 小林 英幸

### ● 健康経営推進体制

サンデンは、グローバルで安全衛生活動を推進するために、G-HSE 管理体制を構築しています。G-HSE 体制の国内安全衛生委員会に健康経営推進分科会を設置し、総務本部が中心となり、関係部門と連携して健康経営を推進します。



<健康経営推進分科会> 健康経営推進責任者：総務本部長  
役割：健康課題抽出、施策立案、施策実行、評価、改善

・産業医、保健師

人事本部

健康保険組合

労働組合

広報担当

## ● 健康経営戦略マップ



## ● 取り組み内容

3つの重点項目について、活動を実施しています。2023年からはそれまでの活動に加えて、重点活動として、ライフステージや多様な働き方に対応した、健康づくりを推進しています。

重点項目	活動項目	施策
1. 生活習慣病の高リスク者低減	健診結果の改善	肥満予備軍の保健指導
		健診有所見者の保健指導
		メタボ該当者の特定保健指導
		30歳時の健康づくり教育
	ヘルスリテラシー向上	全社員対象 安全衛生教育
		セルフケア情報配信
		女性の健康管理支援セミナー 再雇用時の安全・健康教育
		栄養バランスの取れた食事の支援
がん対策	昼食の野菜摂取、減塩対策 低カロリー飲料・間食の購入環境	
	喫煙対策	
	がん検診導入/精密検査支援	
	禁煙教室・オンライン支援 屋内完全禁煙化	
2. メンタル不調休職の低減	運動推進	年に一度の運動推進イベント開催
	睡眠の質の向上	20代～30代社員・交代制勤務者向け睡眠力向上教育
	ラインのケア推進	管理監督者研修
	セルフケア推進	安全衛生教育 新入社員・入社5年目全員面談
	働きやすい職場づくり	いきいき職場づくり活動
3. 主体的な健康づくりの推進	健康づくり活動の動機付け	健康測定会の開催
		健康づくりの動機づけ・啓発活動

## 1. 生活習慣病の高リスク者低減

### 1) 健康診断

サンデンは産業医のアドバイスと委託先の健診機関の協力により、独自の健康診断システムを構築し、法定項目以上の検査により、的確な保健指導と医療費の削減を図っています。

### 2) がん検診

健康保険組合と協力して、がん検診を健康診断に組み入れ、対象年齢の従業員すべてが、がん検診を受けることができる環境を作っています。40歳から5歳ごとに胃がんリスク検診（ABC検診）を導入し、リスクに応じて自律的に胃内視鏡検査の検査を受けられるよう、保健師が個別のアドバイスを行っています。また、40歳以上の便潜血検査、35歳以上の子宮頸がん、マンモグラフィー（希望者は乳腺エコー検査）を実施し、要精密検査対象者に対して、確実に検査を受けられるよう受診支援を行っています。高年齢化に伴う、がん罹患者の増加を見据えて、厚生労働省委託事業「がん対策推進企業アクション」のパートナー企業として、がん対策の推進をしています。

がん検診	内容	対象者
胃がん検診	リスク（ABC）検診	40・45・50・55・60・65歳
大腸がん検診	便潜血（2日法）	40歳以上
婦人科がん検診	子宮頸がんマンモグラフィー※	35歳以上

がん検診は、健康保険組合の保健事業（社員負担なし）

※授乳中は乳腺エコー検査、希望者は自己負担で乳腺エコー検査の併用が可能

### 3) 感染症対策

定期健康診断・雇入健康診断に風疹抗体検査を導入し、抗体価の低い人へのワクチン接種の支援を行っています。

### 4) 健康診断結果の改善

定期健康診断の就業判定により、産業医意見に基づき、安全配慮義務を履行しています。産業医指示に基づき、要医療者には、個別の受診勧奨を行い、要生活習慣改善者には、保健指導を実施しています。また、健康保険組合の特定保健指導のオンライン指導が就業時間内でも受けられるよう、事業場の安全衛生委員会で周知の上、対象者には保健師から保健指導の勧奨を行い、受診率向上の支援を行っています。

### 5) ヘルスリテラシー向上

2023年より、一般社員全員を対象にした安全衛生教育を実施しています。健康診断結果の見方と活用方法、健康づくりのポイントについて教育を実施し、自身の健康診断の

結果を理解し、活用する力を付けられるよう支援しています。

また、保健師のセルフケア情報（月1回）の発行、産業医講話（月1回）の動画配信を行い、健康情報を周知しています。

一般社員向け安全衛生教育  
2023年4月-9月 535名受講  
（内容）労働衛生・健康管理の基礎とメンタルヘルス（2時間）  
1. 健康診断の見方と活用方法  
2. 化学物質取り扱いの基礎知識  
3. メンタルヘルスケア（こころの健康）



	セルフケア情報	産業医講話
4月	さあ！健康診断の準部を始めよう（内臓脂肪）	血液中の脂質、基礎知識と改善方法
5月	さあ！健康診断の準部を始めよう（食事）	
6月	熱中症対策 暑さに強い体づくり	带状疱疹とワクチンについて
7月	夏本番！流して溜めない石対策	はしか（麻疹）について
8月	今日から変える！健診結果活用術	ヘルパンギーナと長引くタイプの熱中症について
9月	がんを知る、それが最初のがん対策です	気圧の変化で起こる体調不良について

#### 6) ライフステージに合わせた健康づくり支援

新入社員への健康教育を実施し、健康管理の基本と仕事と健康のバランスをとるための生活習慣について学び、考える機会を作っています。また、入社後半年後に保健師の個別面談を実施し、配属後の心身の健康状態の確認と、セルフケアについて支援をしています。

転倒災害の防止、生活習慣病の予防を目的に定年時、60歳再雇用後に安全衛生教育を実施し、体力測定と筋力維持向上の運動支援を行っています。また、2023年からは、働く女性の健康管理セミナーを企画し継続した教育を実施する予定です。

#### 7) 喫煙対策

健康保険組合と協働し、ニコチンパッチを使った禁煙支援（スワンスクール）を実施しています。また、外部委託のオンライン禁煙支援を導入して、喫煙率の低減に取り組んでいます。

## 2. メンタル不調休職の低減

メンタルヘルスの4つのケアにより、1次予防～3次予防の支援を実施しています。

	一次予防 予防と健康増進	二次予防 早期発見と治療	三次予防 職場復帰支援
セルフケア	新入社員教育		
	新任管理職教育		
	入社半年後・5年目	保健師面談	
	キャリア採用者	保健師面談	
	ストレスチェック		
ラインケア	職場環境改善 いきいき職場づくり	ラインケア専門教育	
		ラインケア基礎教育	
社内産業保健 スタッフによるケア			復職支援 短時間勤務制度
	セルフケア情報・イントラネットを活用した啓発活動		
	保健師・産業医の個別面談・相談		
外部機関による ケア		医療機関との 連携	公的リワークの活用

### 1) セルフケア

新入社員、新任管理職へセルフケア教育を実施し、仕事と心身の健康のバランスを取れるよう支援をしています。また、入社半年後、5年目、キャリア採用者の保健師全員面談を実施し、相談しやすい環境づくりを行っています。

#### 【2022年 保健師面談の実施】

対象者	方法	実施人数（実施率）
新入社員	対面	22名（100%）
入社5年目社員	対面・on-line	29名（100%）
健診時全員面談	対面	783名（100%）

### 2) ラインケア

新任管理職を対象にラインケア教育を実施しています。

#### 【2022年 ラインケア教育】

対象者	教育方法	受講率
新任管理職	対面教育	20名（100%）

### 3) 全員参加型の「いきいき職場づくり活動」

ストレスチェックの集団分析結果を活用して、いきいき職場づくり活動を実施しています。管理職対象の集団分析結果の説明会を開催し、集団分析結果をフィードバックし、職場ごとに活動を実施しています。高リスク職場には保健師がファシリテーターとして参加して、活動を支援しています。

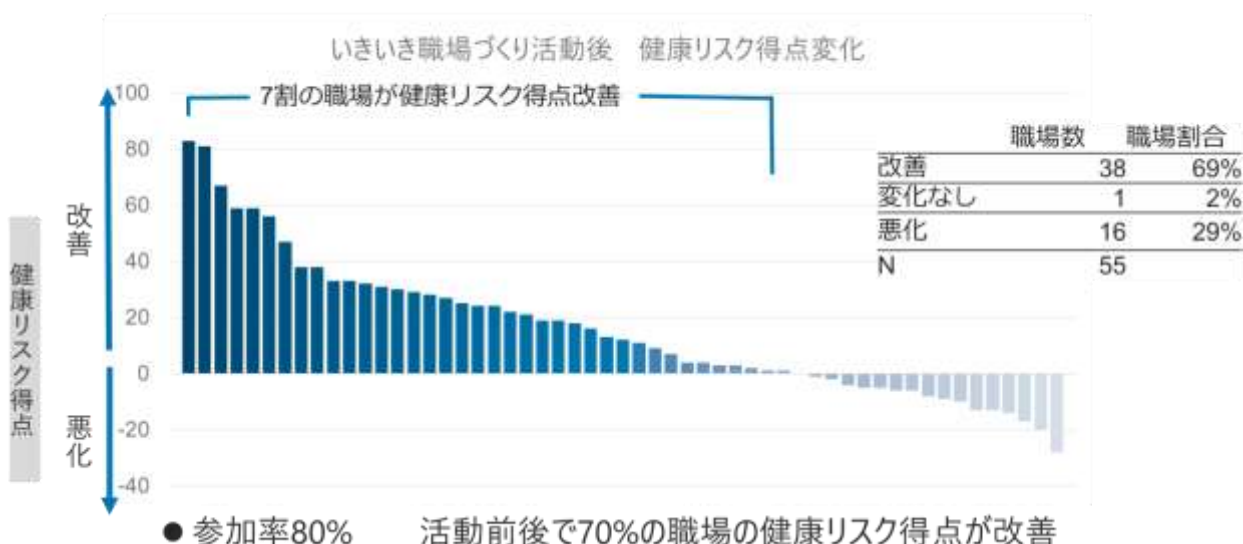
2022年度は80%の職場が活動に参加し、そのうちの70%の職場で活動前後の総合健康リスク得点が改善しました。

今後も活動を継続し、働きやすい職場づくりを推進していきます。

#### いきいき職場づくり活動2023スケジュール

内容		実施期日
現状把握	集団分析結果FB・説明	・本部長/センター長：8月31日（木） ・部門長、所属長：9月1日～9月8日 部門長から所属長へ結果返却
計画	計画立案	9月11日（月）～9月29日（金）
	いきいき職場づくりシート提出（1回目）	期日：10月2日（月）
実施	改善活動実施	計画立案～12月28日（木）
評価	簡易ストレスチェック（12項目）	1月15日（月）～24日（水）
	簡易ストレスチェック集団分析結果FB	2月13日（火）～16日（金）
	改善活動評価	2月19日（月）～2月29日（木）
	いきいき職場づくりシート提出（2回目）	3月8日（金）

いきいき職場づくり活動評価：2022年11月～2023年1月 評価調査2023年2月



### 3. 主体的な健康づくり推進

#### 1) 運動イベントの開催

群馬県公式アプリを活用したウォーキングイベント（サンデン健康クエスト 2023）や球技大会・ソフトボール大会を開催し、社員のコミュニケーションの活性化と運動推進を行っています。

2023 年からはウォーキングイベントの対象者をお取引先企業の従業員様にも拡充し、地域・職域連携で健康づくり活動を推進しています。

伊勢崎保健福祉事務所後援

秋だ！さあ **運を動かそう！**

令和5 全国労働衛生週間イベント

企業対抗  
**サンデン  
健康クエスト2023**

G-walk+

- 実施期間：2023年10月1日から10月31日の1か月間
- 対象者：サンデン勤務者・取引先企業の従業員様
- 内容：群馬県公式アプリ G-walk+を使った歩数ラリー
- 申込：9月25日（月）まで

CONFIDENTIAL 10/15 © 2023 SANDEN CORPORATION SANDEN

#### ● 産業保健専門職の雇用と活用、育成と教育推進

産業医（内科・衛生学・精神科）、常勤保健師を雇用し、社員の心身の健康管理支援を行っています。常勤保健師は（公社）日本産業衛生学会 産業保健看護専門家制度に登録し、産業保健専門職としての継続的な研鑽を行い専門性の向上を図っています。

## ● 健康経営の指標

			2021年実績	2022年実績	2023年実績	2024年目標	2025年目標	2026年目標	
1. 生活習慣病の発症リスク者低減	健診結果の改善	適正体重者率	62%	60%		65%	66%	67%	
		脂質/血糖/高血圧有所見率	22%/7%/17%	21%/3%/14%		20%/2.5%/13%	19%/2%/12%	18%/1.5%/11%	
		受診率	91%	73%		90%	99%	100%	
		1人当たりの平均医療費	260千円	280千円		270千円	260千円	250千円	
	ヘルスリテラシー向上 <small>※調査を抜くことが20%以上ない人</small>	安全衛生教育受講率・理解度	-	-		100%	100%	100%	
		朝食摂取率	79%	78%		79%	80%	82%	
		セルフケア情報を読んでいる人の割合	-	66%		70%	75%	80%	
	栄養バランスの取れた食事の支援 <small>※3食以外に間食や甘い飲み物を摂取する頻度がない、時々</small>	間食・甘いものを毎日摂取しない人の割合	81%	81%		82%	83%	85%	
		野菜を意図的に摂取している人の割合	-	-		-	-	-	
		減塩を意識している人の割合	-	-		70%	75%	80%	
	がん対策	がん検診受検率	100%	100%		100%	100%	100%	
		がん検診精密検査受診率	90%	83%		90%	95%	100%	
		がん対策Eラーニング受講率	-	-		30%	35%	40%	
	喫煙対策	喫煙率	30%	29%		28%	27%	25%	
屋内喫煙室		1か所	1か所		ゼロ	ゼロ	ゼロ		
2. メンタル不調・休職の低減 <small>※良好職場 総合健康リスク得点100以下 職場</small>	運動推進	運動習慣がある人の割合	27%	26%		28%	30%	33%	
	聴取の質向上	聴取で休養が十分とれている人の割合	62%	58%		62%	63%	65%	
	ラインケア推進	ラインケア教育受講率（新任/現任）	100%/ -	100%/ -	100%/ -	100%/100%	100%/100%	100%/100%	
		セルフケア推進	セルフケア実施率	69%	67%	66%	68%	70%	73%
			主観的健康感	73%	69%	69%	70%	72%	75%
		本来の力を発揮できる健康状態の割合（※プレゼンティーズム）	75%	74%	75%	76%	77%	79%	
	働きやすい職場づくり	いきいき職場づくり活動参加率	-	80%	100%	100%	100%	100%	
ストレスチェック集団分析 良好職場率			77%	71%	77%	78%	80%		
3. 主体的な健康づくりの推進	健康づくりの動機づけ・啓発	Eラーニング受講率・理解度	-	-		30%	35%	40%	
		健康づくりイベント参加率		29.5%	10%	30%	35%	40%	

		2021年実績	2022年実績	2023年実績	2024年目標	2025年目標	2026年目標
プレゼンティーズム※1	本来の力を発揮できる健康状態の割合	75%	74%	75%	76%	77%	79%
アブセンティーズム※2	メンタル疾患新規休職率	0.5%	0.7%		0.6%	0.5%	0.4%
	メンタル疾患休職合計日数	953	941		935	930	925
ワークエンゲイジメント※3	個人のいきいき	2.3	2.2	2.2	2.3	2.4	2.5
	職場の一体感	2.7	2.7	2.7	2.7	2.8	2.8

### ※1 プレゼンティーズム

「過去半年間、仕事で本来の力を発揮できる状態だったか?」の質問に対して、「そうだ」「まあそうだ」「ややちがう」「ちがう」の尺度で、「そうだ」「まあそうだ」と回答した人の割合

### ※2 アブセンティーズム：メンタル疾患休職者の合計休職日数

※3 ワークエンゲイジメント：新職業性ストレス判定図の「仕事から活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」の2項目の平均得点と、職場の一体感 「私たちの職場はお互いに信頼し合っている」の平均得点