

健康課題・目標と改善施策

2018年度				2019年度		
課題の具体的な内容	目標	目標達成時期及び担当	振り返り	課題の具体的な内容	目標	目標達成時期及び担当
【課題1】 休業と職場復帰支援、治療と就業の両立に関する制度・運用ルールの見直しによるフォロー体制の更なる充実	①治療と就業の両立支援施策である業務外傷病治療を目的とした遅刻早退制度の定着	時期:2018年度中 担当:人事総務部	①新たな対象者はいなかったが、1名は継続利用している。更に社内情宣に努める。	【課題1】 休業と職場復帰支援、治療と就業の両立に関する制度・運用ルールの見直しによるフォロー体制の更なる充実	①フィジカル要因休職者の就業と治療の両立支援として導入した30分単位で取得できる業務外傷病治療を目的とした遅刻早退の制度の定着を目指し、制度説明を行う。	時期:2019年度中 担当:人事総務部
	②メンタル要因休職者の復帰後1年以内の再休職率0%の継続	時期:2018年度中 担当:人事総務部と各所属長	②復職者に対しては、所属長が業務上の配慮を行い、産業保健スタッフが定期的な面談等のフォローを行って、再発予防に努めた結果、復帰1年以内の再休職率は0%を継続した。		②メンタル要因休職者の復帰後1年以内の再休職率0%を目指す。社内外の相談窓口の活用など、セルフケア意識の向上を図る取り組みを行う。	時期:2019年度中 担当:人事総務部と所属長
	③時間単位の有給休暇制度の検討	時期:2018年度中 担当:人事総務部	③2019年4月より時間単位有給休暇制度を設けた。			
【課題2】 平均年齢上昇に伴う有所見率の高止まり	①糖尿病、高血圧、脂質の生活習慣病による就業制限者の100%就業制限緩和を目指し、様々な状況に対応すべく個別要因に即した介入頻度や保健指導プログラムを実施する	時期:2018年度末まで 担当:人事総務部	①生活習慣病による就業制限者の80%に就業制限の緩和が行えた。疾病コントロールの難しい糖尿病は、個別に情報収集した内容を考慮した上で、面談回数を増やし、産業医面談を行い治療法のアドバイスなど個別介入を行った。	【課題2】 平均年齢上昇に伴う有所見率の高止まり	①糖尿病、高血圧、脂質などの生活習慣病によるコントロール不良者（就業制限者）ゼロを目指し、様々な状況に対応すべく個別要因に即した保健指導プログラムを実施する。	時期:2019年度末まで 担当:人事総務部
	②生活習慣病に係わる被保健指導者の翌年の改善率70%を目指す	時期:2018年度中 担当:人事総務部	②2017-2018年度の健診結果では、数値が改善した人は64%で、判定のランク（※①就業判定・※②サポーター判定）が改善した人は36%で、変化がなかった人は64%だった。自然経過では悪化傾向になるため、保健指導の効果はあった。 ※①就業判定：産業医が定期健康診断等から、どの程度の就業配慮が必要か判断したもの。 ※②サポーター判定：産業医が定期健康診断等から、どの程度の産業保健上の指導が必要か判断したもの。		②被保健指導者の翌年の改善率70%を目指す。 a.「就業制限者」への保健指導及び受診結果報告の継続 b.「治療域だが就業制限のないレベル」の被保健指導者に対し、今まで行っていた保健指導に加えて受診勧奨（報告含む）を行い、治療開始によるコントロール不良者の減少と行動変容レベルの向上効果を狙う。	時期:2019年度中 担当:人事総務部
【課題3】 業務水準の維持・向上及び教育育成に関する追加コストの抑制	ワークライフバランスを実現し会社成長に繋げるために以下の目標に取り組む ①育児休業からの復職率100%の継続	時期:2018年度中 担当:人事総務部	①年度内の育児休業からの復職者は9/9名であり、復職100%を継続できた。	【課題3】 従業員一人一人のワークライフバランスの発揮	次世代育成支援対策法に基づく一般事業主行動計画を実施するなど、ワークライフバランスを発揮し、自己成長と会社成長に繋げるために以下の目標を掲げ、取組を実施する。 ①a. 育児休業からの復職率100%の継続 b. 育児休業社員に向けての教育ツールやスキルアップに向けた情報発信 c. 男性育児休業取得率向上	時期:2019年度中 担当:人事総務部
	②2019年度「くるみん」認定に向けた体制整備 a. 有給休暇取得率70%以上の継続 b. ノー残業デーの推奨 c. テレワーク試行実施 d. 育児と仕事の両立セミナー		②以下の具体策を実施し、「くるみん」認定に向けて2019年度申請予定 a. 年度内有給休暇取得率は80%であり、有給取得率70%以上を継続できた。 b. 一部部署にて実施した。 c. 試行を実施した。 d. 2018年8月1日 仕事と育児の両立をテーマに、「リストに応える仕事の仕方」セミナーを希望者向けに開催した。（参加人数：43名）		②時間単位の有給休暇制度の定着に向けての社内情宣を実施	時期:2019年度中 担当:人事総務部
					③労働時間適正化に向けての階層別研修を実施	時期:2019年度中 担当:人事総務部
					④介護関連制度の周知（例：介護関連セミナーの実施）	時期:2019年度中 担当:人事総務部