■健康経営の推進

関西設計健康経営宣言

健康経営とは、企業理念に基づき、職員の健康保持・増進に取り組むことであり、職員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、業績向上や企業価値向上にも繋がります。

関西設計が持続的に成長し、社会に価値を生み出し続ける企業であるために、次のとおり、健康経営に取組むことを宣言します。

- 職員が自律的に健康の保持・増進に努めることを支援します。
- 安全で安心して働ける職場環境を整備し、職員の働きがいの向上をはかります。
- 職員一人ひとりが心身ともに健康で、誰もが自分の持つ力を最大限発揮できる環境づくりを進めます。

関西設計株式会社
代表取締役 南野 利幸

1. 関西設計が考える健康経営とは

職員の健康保持・増進への取組みが、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することです。健康経営の推進は、単に医療費の節減のみならず、生産性の向上、働きがいの向上、企業イメージの向上等の効果が得られ、当社が長期に渡り、社会に役立つ価値を生み出す企業であり続けるために、必要不可欠な取組みです。健康経営を推進することで、職員の皆さんのレベルにおいても「すべての人に健康と福祉を」、「働きがいも経済成長も」といった目標の実現を目指します。

2. 推進体制

取締役社長を責任者とし、産業医等とも連携しながら、健康経営を推進していきます。

健康経営推進担当部門を中心に、年 1 回、健康保険組合と会合を開催し、健康経営推進に向けた課題の共有や新たな取り組みの検討を行います。

健康経営推進体制

健康経営責任者

取締役社長

健康経営推進責任者

機械装置設計本部　担当役員

業務本部業務　本部長

健康経営推進担当部門

業務部 総務･人事グループ

環境安全委員会

カナデビア健康保険組合

⇔

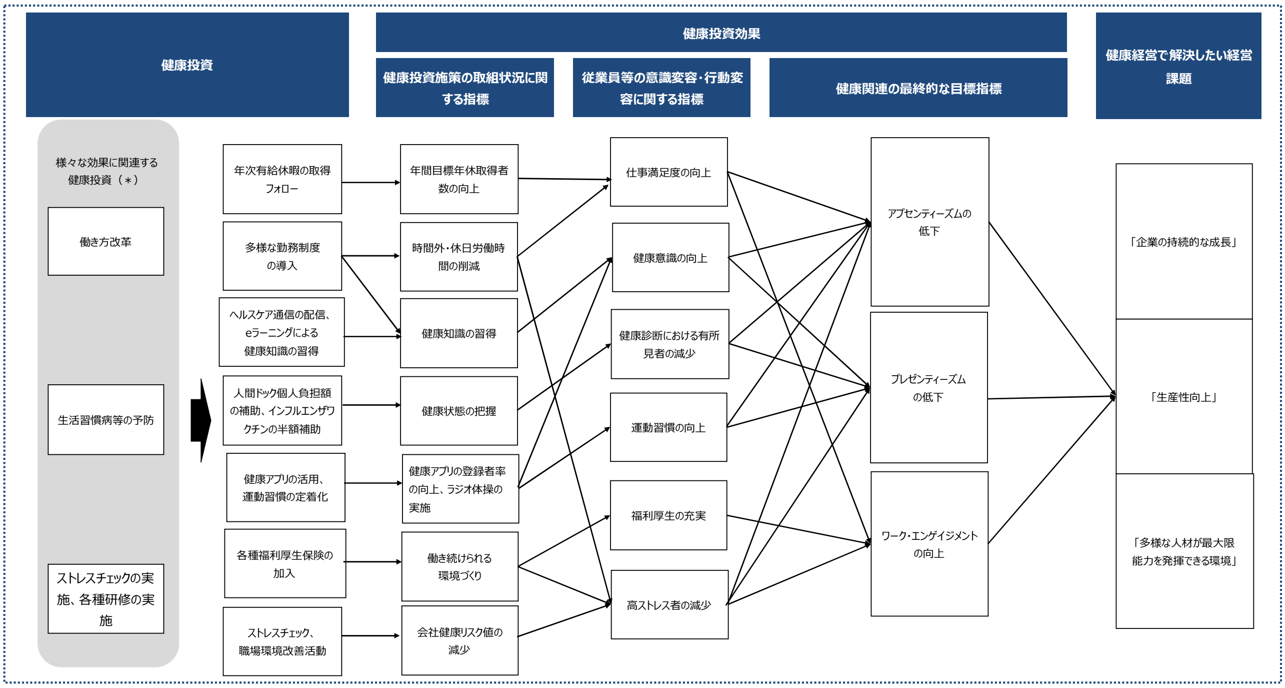
連携・協力

産業医

産業保健スタッフ

関西設計従業員会

3. 健康経営戦略マップ



4. あるべき姿と健康課題に対する数値目標

（1） あるべき姿

職員が心身ともに健康で活き活きと働くことで、社会に役立つ価値を創造し続け、社会の持続的発展に貢献している状態。

（2） 数値目標

あるべき姿を達成するため、KPI を定めて取組を推進しています。中でも全国平均と比較しても良好とはいえない各有所見者率は、特に改善が必要なものとして対策が必要。

・働き方改革、メンタルヘルス対策の推進により、年次有給休暇取得率は少しずつ増加しており、長時間労働者も減少している。

・ストレスチェックによる全社健康リスク値は良好な水準を保っているが、受検率を上げる必要がある。

・生活習慣病予防対策を実施しているが、各種有所見率は、横ばいである。

職員の健康意識の更なる向上を図るため、e ラーニングや、ヘルスケア通信の配信等で継続的に健康への関心を向ける必要がある。

項目		2022年度	2023年度	2024年度	2024年度目標(KPI)	達成状況	2028年度目標（KPI)
労働日数等	(a)平均月間総実労働時間	157 時間	157 時間	161 時間	150 時間	未達	150 時間未満
	(b)平均月間所定外労働時間	17 時間	17 時間	18 時間	16 時間未満	未達	16 時間未満
	(c)平均年次有給休暇取得率	34.0%	38.0%	38.3%	38.5%以上	未達	39.0%以上
	(d)平均年次有給休暇取得日数	16 日	15 日	16 日	16 日以上	達成	18 日以上
長時間労働	(a)法定外労働 月 45 時間超 延べ人数	77 人	62 人	63 人	50 人未満	未達	50 人未満
	(b)法定外労働 月 80 時間超 延べ人数	15 人	22 人	18 人	10 人未満	未達	10 人未満
メンタルヘルス対策	ストレスチェックにおける全社健康リスク値	97	92	92	90 未満	未達	90 未満
	受検率	85.1%	68.0%	93.8%	90.0%以上	達成	95.0%以上
生活習慣病予防	有所見者割合	71.0%	73.1%	68.9%	72.0%未満	達成	67.0%未満
禁煙	喫煙率	15.0%	13.9%	13.6%	13.0%未満	未達	13.0%未満
その他	運動習慣無しの割合	80.0%	83.2%	82.4%	75.0%未満	未達	75.0%未満
	Pep UP 登録率	40.2%	39.6%	47.3%	60.0%以上	未達	60.0%以上
最終的な目標指数	アブセンティーズム(注 1)	–	0.18 日	0.59 日	設定なし	–	0.5 日未満
	プレゼンティーズム(注 2)	–	–	94.2%	設定なし	–	95.0%以上
	ワークエンエージメント(注 3)	71.2%	72.7%	76.9%	74.0%以上	達成	78.0%以上

※赤字は 2024 目標からの変更及び新設箇所

(注 1)傷病を理由とした欠勤日数+休職日数の全従業員平均

(注 2)ストレスチェックとあわせて実施している WLQ-J を用いた従業員調査の仕事のパフォーマンス総合評価(生産性)。実績値は従業員平均

(注 3)ストレスチェックの「仕事に満足だ」に、大いに満足、ある程度満足に回答した従業員の割合

5. 数値目標を達成するための取組と実績

（１）取組実績

・定期健康診断等の実施
・人間ドックの会社全額補助
・時間外・休日労働が単月 40 時間超、月平均 80 時間以上の職員が在籍する部門に対して個別フォローを実施
・疲労検査の実施
・職場復帰支援の整備
・ストレスチェックの実施、WLQ-J 方式を用いたプレゼンイーズムの測定
・ストレスチェック実施後、管理職によるラインケアセミナーの実施
・インフルエンザワクチンの就業時間内接種、半額補助
・毎日 15 時のラジオ体操の実施
・健康経営 e ラーニングの導入
・健康増進アプリ Pep Up を活用した定期健康診断における有所見率の低減に向けた取り組みを推進
・生活習慣病の発症予防ならびに重症化予防の一環として、生活習慣病の重大な危険因子である 喫煙による健康被害を短期的ならびに中長期的に減少させるため、禁煙治療等にかかった費用について、上限 10,000 ポイントの Pep UP ポイントを付与する禁煙サポート事業を実施

（２）メンタルヘルス対策

当社は、職員の心の健康の保持・増進が、企業活動における生産性向上と活気ある職場づくりのための重要な課題であるとの認識のもと、メンタルヘルス向上、職場でのコミュニケーションの活性化等、各種取り組みを通じて、メンタルヘルスケアを積極的に推進。
また、職員の過重労働に起因する脳・心臓疾患の発症やメンタルヘルス不全といった健康障害防止のため、「疲労検査」を実施し、産業医による健康指導の強化と職員の健康づくりを促進。

ストレスチェックの実施および職制向けラインケア研修の実施

	ストレスチェック受検率	ラインケア研修
2024 年度	93.80%	14 名参加
2023 年度	68.04%	12 名参加
2022 年度	85.01%	-
2021 年度	92.05%	-
2020 年度	90.00%	-
2019 年度	90.00%	-

（３）禁煙(喫煙率、喫煙習慣の改善)

受動喫煙対策を強化する改正健康増進法が成立したこともあり、社会的により一層「望まない受動喫煙」に対する意識が高まっています。

ビル指定場所での完全分煙化、喫煙ルール・マナーを策定するなど、健康的で快適な職場環境づくりに努めています。

（４）健康経営投資額

13 百万円（2024 年度実績）

※検査健診、ストレスチェック、ヘルスリテラシー向上、生活習慣病･感染症予防、
各種福利厚生保険等

（終）