

【ガスパルグループ】健康経営に関する施策

2022.10.1

社員の心と身体が健康で、自律的に生き生きと働ける職場環境の実現にむけて、社員の健康保持・増進に向けた取り組みを推進しています。

【活動の変遷と体制づくり】

大東建託グループでは、2018年5月に「大東建託グループ健康宣言」を制定しています。加えて、ガスパルグループでも、2020年3月「ガスパルグループ健康経営宣言」を制定し、健康経営推進の最高責任者である経営トップのもと、健康経営のさらなる推進を図っています。2021年4月には保健室が設立され、産業保健スタッフを含む人事部保健室が中心となり、販社や販売所と協働しながら健康経営を推進しています。

労働衛生に関わる施策や健康イベントは、安全衛生推進者やエリアマネージャーを通じて職場に共有しています。2022年10月からは、衛生委員会メンバーを拡大し、労働衛生活動を水平展開しやすい体制を整えています。

また、大東建託健康保険組合と連携を図り、健康増進アプリの導入やインフルエンザ予防接種の費用補助・ウォーキングイベント等を行っています。健康保険組合主催の健康管理事業推進委員会を開催し、グループ全体での健康課題の共有や事業検討をする場を設けています。

【健康経営促進の取組】

1. 定期健康診断・特定健康診査・その他健診

1) 定期健康診断・二次検査の徹底

社員の健康障害の防止と早期発見、早期対応のため、定期健康診断だけでなく、二次検査も受診率100%を目標とし、受診管理を行っています。

社員のヘルスリテラシーの醸成および管理職の安全配慮意識の向上につなげています。

2) 就業基準値（ハイリスク者）対応

血圧・血糖・脂質等の就業基準値を設け、個別に保健指導を実施し、重症化予防の施策を展開しています。

3) 特定保健指導

特定健康診査で保健指導に該当した社員について、健康保険組合による特定保健指

導を実施しています。

4) その他検診

各種がん検診や歯科検診、脳ドックなど健康保険組合による補助金申請事業を整えています。

2022年度からは、がん検診項目を定期健康診断に組み込み、子宮頸がんリスク郵送検査を導入する等、受診しやすい環境を整えています。

2. メンタルヘルス

1) ストレスチェック

法令に基づき、年に1度ストレスチェックを実施し、セルフケアや職場風土の改善に取り組んでいます。

高ストレス者に対して、産業医面談・保健師フォローを実施しています。また、集団分析結果を各職場にフィードバックし、いくつかの職場については保健師がヒアリングを行い、より具体的な組織づくりの提案やラインケアにつなげています。

2) セルフケア研修・管理職研修

保健師によるメンタルヘルス研修を実施し、事後アンケートで理解度の確認をしています。

アンケートでは、今後取り上げてほしいテーマを募集するなど、社員の意見を取り入れる仕組みを構築しています。

3. 職場健康づくり

1) 受動喫煙の防止

全事業所を敷地内禁煙とし、望まない受動喫煙を防止しています。

2021年度には、全社員向けの喫煙アンケートを実施し、全事業所の実態把握や禁煙施策についての社員の意見を確認しました。

2) 欠勤・休職・復職者対応

私傷病による労働生産性の低下を防ぎ、生き生きと働ける体調に整え、復帰していただくことを目的に、相談窓口を設けています。

療養から復職までのステップや復職基準を示した「療養中の手引き」を作成し、安心して復職できる体制を整えています。

復職時には、産業保健スタッフによる面談を行い、個別に応じた復職支援や職場配慮を検討しています。

また、両立支援ガイドブックを策定し、各種窓口の紹介や社内制度とともに掲示板

にて周知をおこなっています。

3) 感染症対策

健保補助事業によるインフルエンザ予防接種費用補助や衛生講話を通じて、個人だけでなく、職場の感染予防対策の徹底を図っています。

新型コロナウイルス対策として、感染予防行動ガイドラインを周知・実践しています。

また、感染者や濃厚接触者発生時のフローを作成し、社内対応のルールを整備しています。

4) AED の設置

各販売所に社員に限らず、地域の皆様にご使用いただけるよう AED を設置し、地域貢献の一翼を担っています。

4. その他の施策

1) 喫煙施策

5月31日の世界禁煙デーでは、禁煙イベントを開催し、喫煙に関する情報提供をしています。

2) 健康イベント

社員の健康への取り組み（運動や食事など）を掲示板で紹介し、減量チャレンジに参加することで、ポイントを付与するヘルスアップキャンペーンを実施しています。

3) 女性の健康づくり

外部講師による女性健康セミナーを実施し、すべての社員が女性特有の健康についての情報を得る機会を設けています。研修の事後アンケートでは、高い満足度を得ています。

4) 健康情報の配信

年に4回「保健室だより」にて、健康情報を発信しています。社員からテーマを募集するなど、社員の意見を施策に取り入れる工夫をしています。

5. ワークライフバランスの推進

1) 有給休暇制度の拡充

失効する有給休暇の積立制度を導入しており、自身の私傷病や家族の看護などに充てるため、多くの社員が活用しています。また、不妊治療においても休暇取得がで

きるよう制度の拡充をしました。今後も安心して長期間働き続けられる制度の充実を図っていきます。

2) 過重労働の防止

有給休暇の取得促進やノー残業デーの実施、業務の効率化により、過重労働が発生しないように努めています。また勤務間インターバル制度やPCログによる勤務時間管理システムの導入により、長時間労働や深夜残業を制限しています。

【外部評価、社会活動】

(外部評価)

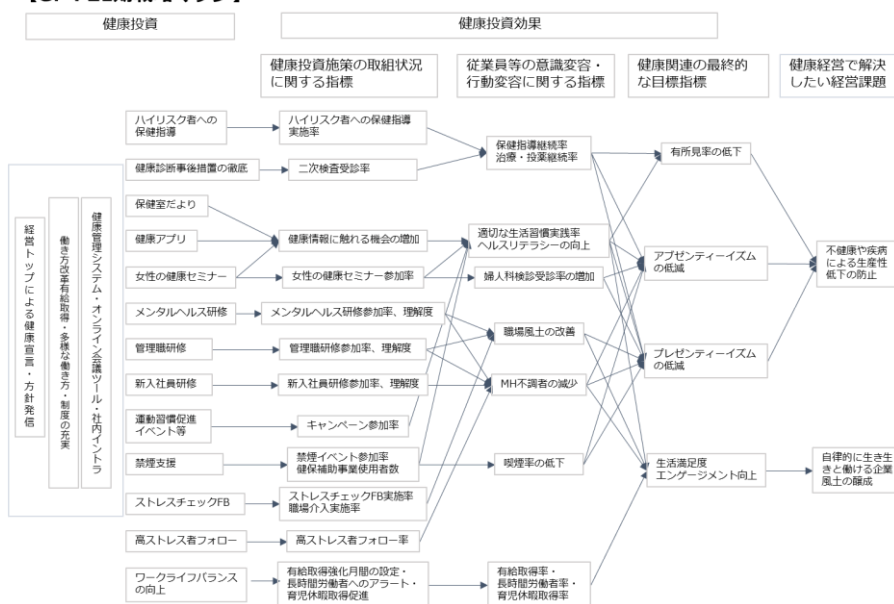
- 2022/3 健康経営優良法人 2022 認定
- 2022/3 スポーツエールカンパニー認定
- 2022/3 日本でいちばん大切にしたい会社 審査員特別賞受賞
- 2022/8 えるぼし 2つ星認定 (株式会社ガスパル)

(社会活動)

- がんアライ宣言登録
- がん対策推進企業アクション登録
- パートナーシップ構築宣言登録
- スマートライフプロジェクト登録

【戦略マップ】

【GP : 21期戦略マップ】



【健康課題改善の取組目標と成果】

	管理値	2020年度	2021年度	目標
定期健康診断	定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%
	二次検査受診率	100.0%	100.0%	100.0%
	ハイリスク者率	2.8%	2.6%	1.4% 2025年まで
	ハイリスク者保健指導実施率	—	100.0%	100.0%
健康行動／ヘルスリテラシー	ストレスチェック受検率	98.3%	98.3%	95.0%以上
	高ストレス者率	8.6%	11.8%	10.0%以下
	運動習慣のある従業員の割合	19.3%	18.1%	20.0%以上
	睡眠により十分に休息が取れている者の割合	68.3%	68.3%	70.0%以上
	喫煙率	35.8%	34.5%	24.2% 2024年まで
	セルフケア研修 参加率と理解度 （「理解できた」・「どちらかといえば理解できた」と回答した率）	参加率 71.9% 理解度 97.0%	参加率 85.3% 理解度 98.0%	参加率 100% 理解度 95%以上
	管理職研修 参加率と理解度 （「理解できた」・「どちらかといえば理解できた」と回答した率）	参加率 95.0% 理解度 98.0%	参加率 99.5% 理解度 100.0%	参加率 100% 理解度 95%以上
ワークライフバランス	有給取得率	57.0%	68.9%	70.0%
	平均月間所定外労働時間	20.0 時間	19.0 時間	—
生産性 パフォーマンス	プレゼンティーイズム 東大一問式	—	70.4%	80.0%
	アブセンティーイズム 休職者休業平均日数	124.8 日	107.7 日	100.0 日