

企業 / 事業所名	JOHNAN 株式会社				
所在地	〒611-0033 宇治市大久保町成手 1-28				
業種	電子部品・機器・フィルム加工の開発・試作・製造等				
従業員（常勤）	81 人（81 人）				
認証歴 / 受賞歴	平成26年度～令和6年度 / 平成27年度最優秀賞、令和3年特別賞				
定期健康診断結果の提出先（実施年度）	全国健康保険協会 京都支部（令和5年度）				
がん検診受診状況	肺がん	大腸がん	胃がん	子宮頸がん	乳がん
	100%	94.8%	97.2%	41.2	66.7%
健康づくりのとりくみ	<p><b>組織的な運営</b></p> <p>〔企業理念と健康経営〕          弊社は健康づくりの取り組みを経営者・従業員が一体となって推進している。2018年度より担当者（部長経験者）を選任し、産業医、安全衛生委員会、企画管理統括部、人事統括部、健康相談室と連携して従業員の健康づくりに取り組む体制を強化している。          2016年 協会けんぽ「健康事業所宣言」認証を更新中          2024年 経済産業省「健康経営優良法人」認証</p> <p>〔中期経営計画&amp;健康管理〕          毎年行われる中期経営発表会では、全国各事業所の管理職が集い、事業計画とともに安全衛生管理計画も作成し発表している。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>労働災害ゼロを目指し、安全で快適な職場づくりに努める</li> <li>健康診断の100%実施と事後措置の徹底をはかる             <ul style="list-style-type: none"> <li>協会けんぽの「特定保健指導」を全事業所で導入実施</li> <li>要精密検査者の受診率向上の仕組みを実施</li> </ul> </li> <li>過重労働による健康障害の防止に努める             <ul style="list-style-type: none"> <li>法令に基づいた産業医面接の実施率100%</li> <li>時間外労働60時間超過者、第3-4週の時点で、人事部からアラーム通達を管理職に出している。管理職に対して労働時間を適正管理する指導がなされている。</li> <li>ワークライフバランスを推進する上での、廃棄有給ゼロを目指した取り組みを事業所ごとに進めている。</li> </ul> </li> <li>メンタルヘルス教育の徹底             <ul style="list-style-type: none"> <li>新規入社社員に対して入社後2カ月以内に健康相談室にて、ストレス教室を個別で開き、最初の相談室カウンセラーとの初回面談の機会とする。なにかあればすぐに相談できる場所があることを知り、従業員にとっては働くうえで安心感が得られるとの感想が寄せられる。</li> <li>健康相談室ニュースを健康相談室にて作成。全事業所に向けて発信し、従業員の健康意識の向上をサポートしている。社内WEBにて、いつでも見ることができる。</li> <li>管理者は産業医面接を健康診断結果と合わせ、可能な限り年1回は受けるシステムを構築している。心身の負担が大きい中間管理職自身のストレス軽減・メンタル不調予防を目的にしているが同時に、気になる部下の心身の健康状態に関して、産業医と気軽に相談できる場ともなっている。管理者が進んで相談室を訪ねるケースも多い。</li> </ul> </li> </ol> <p>〔健康相談室〕          弊社では2005年より健康相談室が社内で設置され、現在、公認心理師、臨床心理士、精神保健福祉士、第1種衛生管理者、キャリアコンサルタント2級技能士、シニア産業カウンセラーの有資格者である健康相談室専任カウンセラー2名が勤務し、産業医とのコーディネート、安全衛生委員会と連携した健康管理、労働衛生教育の散る案、実施。メンタルヘルス教育、管理者と従業員の個別心理相談の業務にあたっている。          健康相談室は、JOHNAN 株式会社の全国にある事業所の健康管理と健康づくりに関するセンター的役割を担い、相談業務・教育・情報発信を担っている。他府県の各事業所には「健康管理推進者」が配属され、WEBを利用した面接相談ができる体制も構築している。</p> <p>〔産業医活動の充実〕          嘱託産業医は毎月1回、安全衛生委員会に出席し、審議事項に関する意見や助言を述べ、</p>				

時節に応じた健康情報を提供し、質疑に答えてくれている。さらに委員会後は、職場巡視と個別の産業医面接を実施し、時間枠いっぱいまで産業医活動を精力的に実践されている。中小企業にとって、産業医の存在意義は大きく、現場における健康づくりの「要」として認識している。限られた時間枠の中で、産業医活動が円滑、効果的に行われるよう、産業医・健康相談室・安全衛生委員会・人事部・総務課との他職種連携を常に意識している。産業医と良いチームワークを築き、保健活動・健康づくりに取り組んでいることは弊社の強みである。

〔健康診断実施と事後措置〕

各種健康診断は100%実施している。健康診断後措置として、有所見者の産業医面接・再検査受診率向上・保健師等による特定保健指導を3本柱に掲げている。

1. 有所見者全員に、健康経営担当推進者より、1回目の手紙または、受診推奨メールを配信する。
2. 産業医がハイリスクな有所見者をリストアップしており、必ず受診するように健康相談室から受診勧奨メールにコメントをつけて個別に第2回目を送信する。
3. ハイリスク有所見者には必ず産業医面接を実施し、受診率向上をはかっている。
4. 有所見者を中心にして協会けんぽによる「特定保健指導」を毎年、実施している。保健指導の受診率向上を重点項目に挙げている。

こうした取り組みの結果、従業員の健康意識も向上し、再検査率が上がり生活習慣病関連疾患の早期発見につながったケースもあった。また、2023年からは健康診断実施日に医療機関にて受診できる保健指導を積極的に利用できるよう事前のアナウンスなどを実施した。結果、2023年度の特定保健指導の受診率は休業中の従業員を除き100%であった。

〔ストレスチェック制度〕

弊社では2015年12月施行の「ストレスチェック制度」法制化以前からストレスチェックを実施してきたが、法制化を機会に京都工場保健会に実施を委託した。2023年に、別機関に変更したが、ストレスチェックのほか、従業員のエンゲージメントを数値化して把握できるWEB問診のサーベイを導入した。全グループ従業員に対して、同じ「155項目質問紙」調査票を用いることによって、全社的な職場環境改善のための集団分析データをよりタイムリーに得ることができている。職場の部署ごとの詳細な分析結果を整理し、焦点を絞った対策やケアを進めることが可能となっている。安全衛生委員会においても報告され、職場改善活動に結びつけている。

〔復職支援プログラムの運用〕

外部環境による急激な変化、それに伴う職場異動、人間関係のストレス等でメンタル不調に陥る従業員も少なくない。したがって早期発見とケアを通して医療機関に繋げることは言うまでもないが、重要なのは「復職支援プログラム」の周知と丁寧な実際の運用にあると弊社では認識している。それまで部門毎のバラバラな対応を一掃し、復職支援制度を導入したことで統一性、公平性、継続性が確保でき、結果として復職率が上がり、再発防止効果が表れてきている。なにより、不調者安心して「休職に入り、しっかり休養加療することができる」ので、会社への信頼性が高まる意義は大きい。メンタルダウン者の復職に関しては、本人からの復職の申し出→主治医による復職可能診断書→産業医面接による意見書→相談室カウンセラーとの面談→復職判定委員会による可否決定と具体的な復職プランの作成→就業制限が解除されるまで産業医によるフォローアップ面接の継続と、規定のフローに沿った対応が細やかにされている。

**定期的な普及啓発活動**

〔生活習慣病対策〕

メタボリックシンドローム予防対策

生活主幹病予防としては、運動推奨と生活改善を柱にしている。

1. 健康づくりと事故防止のために毎朝始業前にラジオ体操を実施している。
2. 年1回の新緑ウォーキングを実施している。
3. 健康促進アプリを全社で導入、健康リテラシーの向上に貢献
4. アプリを利用したオンラインウォーキングイベントを実施
5. 食生活改善として
  - ① 協会けんぽ保健師または管理栄養士による保健指導の実施
  - ② 給食弁当に平均630kcalの特別なヘルシーメニューを導入した。さらに、地元のパン屋によるフレッシュなサンドウィッチ等の訪問販売を導入している。
  - ③ 2022年からはあらたに嘱望自販機に「特定保健用食品」、「機能性表示食品」の飲料を導入した。
  - ④ 自動販売機で決済可能なフード販売を導入
6. 健康づくりの為、4F建て社屋内の昇降はすべて階段利用を基本としている。

	<p>〔新緑ウォーキング〕          楽しく歩くことで日頃、車に頼りがちな日常生活の中に、「歩く」ことを組み入れる機会とする。従業員の配偶者と子供も参加することで、上司は家族を知り、家族は上司や同僚を知る機会となっている。こうしてお互いが「顔の見られる関係」になれば、ともに健康づくりの大切な「仲間」であることの理解を共有している。家族が楽しく参加できるように、距離や速さを競うのではなく、無理なく歩くことを心がけている。平均約8km、3時間コースを設定し、「京都一周」を目標にしている。参加者は家族を含めて毎回、25名前後。          第10回 2024年5月 大阪城ウォーキングコース 約3.5km</p> <p>〔厚生労働省・京都府の強化月間と連動させた対応〕          弊社では、厚生労働省や京都府が定めている月毎の、各種健康づくりキャンペーンに合わせ、安全衛生委員会、健康相談室ニュースでアナウンスし、啓発教育を進めている。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 5月は世界禁煙デー、全国禁煙週間 → 安全衛生委員会で禁煙について取り上げる</li> <li>2. 7月は熱中症予防強化月間 → 熱中症対策として、塩飴・経口補水液の常備、7～8月はWBGT測定器で定点測定を実施している。</li> <li>3. 10月の全国衛生週間では、従業員を対象としたカウンセラーによるメンタルヘルスの集合教育を実施している。</li> <li>4. 11月のインフルエンザ予防月間には「手洗いの励行」教育を徹底。管理監督者は率先して予防接種を受けることを積極的に勧奨している。</li> <li>5. 12月のハラスメント撲滅月間には年1回の「ハラスメント防止研修会」を実施。ハラスメントは職場の人権問題であると同時に、メンタル不調の原因でもあると認識し、特に管理職を対象に人事部主導でオンライン研修を実施している。</li> <li>6. 2月の生活習慣病予防月間には、毎年、協会けんぽの特定保健指導を実施。</li> </ol> <p>〔新型コロナウイルス感染症 COVID-19 拡大防止対策〕          既の実施中であった「手洗い励行」の徹底、ドアノブ等の接触部の殺菌消毒のほか、社員へのマスク配布と着用厳守、2m以上の距離をとる機の配置変更、事務部門を4階と3階に分散、会議のオンライン化、一週間交代の在宅勤務、月一度の産業医の安全衛生委員会参加と保健指導面接もすべてオンラインに切り替えて実施し在宅ワークを積極的に導入。2023年5月、新型コロナが5類感染症に移行後も、「手洗い励行」や食堂の飛沫防止フィルム設置は継続実施。在宅勤務も必要に応じて継続実施している。抗原検査キットを常備し、感染不安のある従業員への抗原検査を迅速に実施する事で、従業員の不安軽減および事業所内の感染拡大防止に努めている。2024年以降も感染予防対策として引き続き、手洗いというの励行を実施。</p>
<p>各種団体との連携</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 木津川運動公園を運営・管理する「京都府山城北土木事務所」とボランティアグループ「森守クラブ城陽」と共働して、本社敷地内の苗床で育てたドングリの植樹を行っている。京都府の木津川運動公園の緑化と治水対策という地域社会貢献と従業員の運動・健康づくりとして10年以上継続している。</li> <li>2. 「京都府山城北保健所」から毎年、禁煙教材を貸し出してもらい、全国禁煙中間における「卒煙教室」での教材にしている。こうした保健所との連携の一環として、2019年に「女性のがん検診率向上」を目的として、女性従業員を対象に保健所保健師と副所長に来社していただき「啓発講習会」を実施し大変好評であった。翌年には受診率の上昇が大きく見られた。2022年7月に、産業医による、女性のがん検診率向上を目的とした啓発講習会を実施。20名（42.5%）の女性が参加。</li> <li>3. 京都文教大学臨床心理学部の学生の「公認心理士養成プログラム」に協力し、学生の実習指導を受け入れている。2024年6月実施。午後から2時間後の実習指導講義形式で実施した。2023年、2024年は、代表取締役社長が直接学生達に弊社の健康への取組についてメッセージを送った。その後、人事課長、総務健康づくり担当者、健康相談室カウンセラーがそれぞれの立場で、「職場におけるメンタルヘルスの取組」について講義と演習を行った。</li> </ol>
<p>退職前・退職時の健康づくり指導</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 退職の理由が病気あるいはメンタル不調である場合は、既に「復職支援プログラム」で、主治医と産業医、健康相談室にて連携を取り、健康の回復と保持増進をサポートしている。退職に至った場合は人事部を中心としてフォローアップを実施している。</li> <li>2. 特に病気との両立支援では、復職後に職場の作業環境や就業時間の配慮、通院配慮などを、産業医の意見と助言を受けて実施している。</li> <li>3. 京都工場保健会が定年退職者向けに開いている健康診断の継続と健康づくりを支援する「サルデー」の紹介を退職時に積極的に紹介することを2019年から始めた。従業員の配偶者の健康診断を進める「ハートフル健診（京都工場保健会）」のパンフレット配布と案内を実施しているため、今後、これらの組み合わせた「退職前・退職時の健康づくり」指導を推進していく。</li> </ol>

健康づくり担当者の設置	公認心理師、臨床心理士、精神保健福祉士、第1種衛生管理者、キャリアコンサルタント2級技能士、シニア産業カウンセラーの有資格者である健康相談室専任カウンセラー
受動喫煙対策	健康増進法に基づく受動喫煙防止対策の必要な措置を講じている。
違反規定	過去5年間に重大悪質な事案により、法令違反し処分等を受けたことがない。
ホームページ	<a href="https://www.johnan.com/">https://www.johnan.com/</a>
メッセージ(R3)	<p>弊社は経営者による行動指針に「心と体の健康づくりをみんなの手で」と明記し、職場の健康づくりに積極的・継続的に「健康経営」の視点から取り組んでいます。</p> <p>社内に健康相談室を常設し、従業員が気軽に産業医やカウンセラーに相談できる社内体制を整備しています。全国健康保険協会の保健指導や健康講座の活用、山城北保健所の協力をいただいて健康啓発活動を実施しています。</p> <p>昨年度と今年度は新型コロナウイルス感染防止対策にしっかり取り組みました。</p> <p>社員と家族、関係者の方々の幸せと健康を願って毎年実施している16回目のクリスマスイルミネーションを、オンライン中継を含めて行いました。</p> <p>今後も、従業員の健康づくりを「みんなの手で」主体的に進めてまいります。</p> <p style="text-align: right;">経営企画本部 人事総務統括部 吉本聡</p>

