## 株式会社プロテリアル若松 健康経営宣言

2024年3月11日

プロテリアル若松では、従業員とその家族の心身の「健康」が、会社の持続的成長を実 現するための礎であると考えています。

また社員が、日々笑顔で活き活きと実力を発揮し、自分の成長を実感できる会社であ るためには、一人ひとりがまず「健康」であることが不可欠です。

「安全と健康はすべてに優先する」という経営方針の下、安全活動とともに社員の「健 康」に注力した活動を推進するために、私達は自らの健康に高い意識を持ち、職場の仲 間や家族とともに健康づくりに取り組みます。

そして、一人ひとりの健康づくりを積極的に支援するとともに、働きがいがあり、活き 活きと働くことができる職場環境づくりに努めることをここに宣言します。

> 株式会社プロテリアル若松 取締役社長 本田 憲司





4年連続で当社は健康経営優良法人(大規模法人部門) に認定されました。

健康経営優良法人認定制度とは・・・

地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に 優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

### **PROTERIAL**

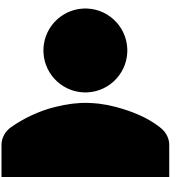
### 事業方針

### 私たちは「こころ」と「からだ」の健康を守り、明るい未来をつくります。

推進体制



衛生部会



取締役社長



総務課

### 【健康管理-重症化予防·禁煙-】活動内容

### **PROTERIAL**

#### 目標

- ・健康診断受診率100%
- ・特定保健指導の実施実施率45%
- ・保健指導、食育施策の積極的なPR
- ・喫煙率30%台

#### 具体的取組

- ·特定保健指導実施
- ・健康診断時腹部エコー資料掲示
- ・腹部エコー受診推奨
- ・段階的な禁煙施策実施
- (敷地内全面禁煙デー実施/就業時間内の喫煙禁止等)



項目/年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
一般定期健診受診率	100%	100%	100%	100%
事後措置実施率	100%	100%	100%	100%
特定健保指導実施率	15.7%	28.2%	41.7%	37.8%
がん検診受診率(40歳以上)	100%	100%	100%	100%
適正体重維持者率 BMI18.5-25 未満(40歳以上)	62.7%	58.7%	59.8%	59.6%
運動習慣者比率 (30分以上の運動習慣ありの人)(40歳以上)	22%	20.6%	27.7%	26.6%
睡眠により十分な休養が取れている人の割合(40歳以上)	56.5%	53.8%	53.4%	57.3%
飲酒習慣者率(頻度が時々or毎日かつ2合以上飲酒する人)(40歳以上)	14.4%	17.3%	17.5%	16.9%
罹病率	1.3%	1.9%	1.6%	
喫煙率(40歳以上)	44%	45.7%	44.2%	43.6%

### 【健康管理-労働時間管理・メンタルヘルス】 活動内容

### **PROTERIAL**

#### 目標

- ·総労働時間2,030h/年以内
- ·時間外時間22h/月以内
- ·年休取得日数15日/年

#### 具体的取組

- ・WinG(職場での業務効率化等)活動推進、半期ごとに報告会開催
- ・長時間労働を防ぐため、労務管理に関する研修実施
- ・ハラスメントに関するeラーニング、集合研修実施

項目/年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総労働時間(hr/年)	2,065時間	2,118時間	2,084時間	
月平均時間外(hr/月)	27.8時間	31.0時間	31.2時間	
平均年次有給休暇取得日数(取得率)	10.7日(50%)	10.9(51.6%)	14.0日(64%)	
育児休暇取得者数(取得率)(女性)	0人	0人	1人(100%)	4人(100%)
配偶者出産休暇取得者数(男性)	-	-	3人	4人

#### 目標

- ・ストレスチェック受験率95%以上維持
- ・「心理的ストレス反応」偏差値50以上

#### 具体的取組

- ・ストレスチェック結果に基づき、改善が必要な職場に環境改善を推進
- ・産業保健スタッフによる各種ケアの実施
- ・管理監督者層へのセルフケア・ラインケア教育実施

項目/年度		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェック	受験率	99.3%	98.6%	97.7%	99.1%
	偏差値	47.4	46.5	45.6	46.2

### 【エンゲージメント】 活動内容

### PROTERIAL

#### 具体的取組

- ·Proterial Group Engagement Survey(従業員サーベイ)を実施 〈従業員サーベイの目的〉
- ①様々な観点で従業員の意識調査を行い、当社グループ全体及び各部門の強み弱みを把握する。
- ②サーベイ結果を分析の上、アクションプランを立案・実行し、組織のパフォーマンスとエンゲージメント(※)の更 なる向上に繋げる。
- (※エンゲージメント:従業員が仕事にやりがいを感じ、仕事で成果を出す為に、自律的に取り組んでいる状態。)
- ・従業員サーベイの結果を踏まえ、改善が必要な職場をフォロー
- ・重点課題に寄与する方向性を絞り、今後の職場改善に向け、エンゲージメント三則制定

エンゲージメント三則 (通称:3つのおきて)

- 1. 大切な情報は正しく、広く、素早く人に伝えよう
- 2. 部下の考えを聴いて活かし、任せて、ねぎらおう
- 3. 上長向けに常に前向きな提案を考え、発信しよう

項目/年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員サーベイ回答率	97%	96%	84%	97%
持続可能なエンゲージメント	49.8	40.6	56	54

### 【健康增進活性化】活動内容①

### **PROTERIAL**

#### 目標

- ・社内健康イベント実施
- ・献血時の健康イベント継続実施
- ・食育イベント実施
- ・健康問題についてセミナー実施
- ・多様な人材の活躍推進

### 野菜を飲もう!





#### 具体的取組

- ・ウォーキングイベント
- ・献血、姿勢測定イベント
- ・食育イベント企画(クッキングセミナー、野菜収穫)
- ・ウェルネス会発足(保健師面談、育児などのテーマ毎の会議)
- ・女性健康推進セミナー
- ・歯周病予防セミナー
- ・野菜ジュース費用補助





#### ウォーキングイベント開催

歩数を競ってヘルスアップ♪豪華賞品もゲットしよう!





項目/年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ウォーキングプログラム参加率	-	80%	52%	72%
食育推進プログラム参加率	-	-	48%	70%

### 【健康增進活性化】活動内容②

### **PROTERIAL**

### 食育推進プログラム取組の様子





### 健康課題についてセミナーの様子





### 健康経営の戦略

### **PROTERIAL**

健康投資効果 健康経営で解決したい 健康投資 従業員等の意識変容・ 健康関連の最終的な 健康投資施策の取組み 経営課題 行動変容に関する指標 状況に関する指標 目標指標 生活習慣や病気・ケガ、メンタルヘルス不調による生産性低下の防止 従業員の健康状態および健康に対する意識の改善・向上 生物学的リスク低減 飲み物を選ぶ際に健康を意識する アンケート回答率、 健康行動アンケート、 従業員増加 セミナー参加率の向上 行動変容セミナー 加圧 血中脂質 肥満 特定保健指導実施率の 「健康リスク」における「高」群の低下 健康を意識して食べ物の選択や食べ方の 特定保健指導参加徹底 血糖值 向上 工夫をする従業員の増加 既住歴 健康を意識してアルコールとの付き合い方 年休取得日数の向上 計画的な年休取得 を工夫する従業員の増加 生活習慣リスク低減 喫煙 ウィーキングイベント アルコール ウォーキングイベント 習慣的に運動を実施する従業員増加 参加者増加 運動習慣 睡眠休養 質のいい睡眠をとることを心掛ける ストレスチェック ストレスチェック 従業員の増加 偏差値の改善 心理的リスク低減 挨拶や声掛けなど仕事のストレスをためな エンゲージメント 主観的健康視 従業員サーベイ いようにコミュニケーションを図る従業員 指標向上 生活満足度 増加 仕事満足度 ストレス 喫煙率低下 禁煙施策 非喫煙者の増加 全面禁煙の取り組み

### 従業員・会社データ

### **PROTERIAL**

項目/年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
正社員数(うち女性)	484(27)人	502(35)人	507(31)人	
勤続年数(うち女性)	18.6(14.9)年	18.4(13.7)年	17.7(13.3)年	
平均年齢(うち女性)	44.6(46.0)歳	44.9(45.4)歳	44.7(44.4)歳	
新規採用者数	3人	3人	4人	
中途採用者数	16人	7人	31人	
正社員離職者数(離職率)	13人(2.7%)	15人(3%)	9人(1.8%)	
度数率	11.2	12.8	12.5	

### 様々なライフスタイルを支援する会社の制度

### **PROTERIAL**



厚生労働省:共働き等世帯数の年次推移

共働き世代は年々増加し、男女ともに 育児・家事・介護と仕事との両立が 必要となっています。 そのため、全従業員が活き活きと働ける よう様々な仕組みづくりを行っています。 詳細は次ページから→

### 仕事と育児の両立支援

(赤文字: 当社独自制度)



結婚









#### 男女とも利用可能

フレックス勤務/在宅勤務/年次有給休暇/積立年次有給休暇(※1)/家族看護休暇(子の年齢に制限なし)/短時間勤務(小学校卒業まで)

慶弔休暇

時間外労働及び深夜労働の制限又は免除・所定労働時間の短縮

育児時間(生後1か年まで)

育児休職(小学校1年終了時まで3年を限度に本人の申し出た期間)

#### 女性が利用可能

出産休職

生理休暇

#### 男性が利用可能

配偶者出産休暇(※2)

- (※1)年度につき5日、総日数50日を限度に積み立て、下記目的で利用可能 傷病、看護、介護、出産、育児、能力開発、地域における社会福祉活動、不妊治療
- (※2)配偶者の出産の際の入院・退院、出産の付き添い等を行う場合に取得可能

### 仕事と介護・治療の両立支援(赤文字:当社独自制度)

### **PROTERIAL**







フレックス勤務/在宅勤務/時間外労働及び深夜労働の制限又は免除・所定実働時間の短縮/ 年次有給休暇/積立年次有給休暇

#### 介護休職/年次介護休暇





フレックス勤務/在宅勤務/年次有給休暇/積立年次有給休暇

家族看護休暇(※1)

公傷休暇

(※1)本人、配偶者又は同性パートナーの父母、配偶者、同性パートナー、子を看護するとき1年につき5日取得可能

# PROTERIAL