

エルジオグループ健康宣言

当グループの全体方針である「ELGEO COMPASS」では社員が大切にしている価値観の一つに「笑顔～笑顔で健やかに仕事をする事で、お客様も笑顔にします～」を掲げています。そこで、当グループでは、会社の成長を支える社員の心身の健康を重要な経営資源の一つと捉え、健康維持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりを推進します。それによって社員自身が笑顔で心も体も健やかな状態で仕事ができるようになることで、お客様の安心と喜びを創出し続け、地域で一番信頼される会社を目指します。

(取組方針)

1. 「健康経営」組織体制の構築

健康経営を推進するにあたっては、代表取締役社長をトップに、またその配下に担当役員及び各部門長によるチームを構成し、各種取り組みを全部門・グループ会社へ浸透させます。また、経営トップ自らが健康づくりとして以下の内容に取り組みます。

- ・前年の受診結果を基に保健師と項目の打合せを行った上で人間ドックを受診
- ・毎日朝晩の血圧測定による状態把握
- ・週末の8,000～10,000歩のウォーキング
- ・毎日のストレッチの実施

2. 定期健康診断及び二次検診受診の徹底

社員の健康づくりを進めるためには状態把握が最重要であるとの認識の元、代表取締役社長を含めた役員及び社員が年1回の定期健康診断を確実に受診します。また、勤務時間中の受診を推奨することで、受診しやすい環境づくりに努めます。更に、診断結果を産業医と共有し、対象者には再検査・精密検査等の二次検診を受診するよう働きかけを行います。

3. グループ会社、兄弟会社一丸で健康づくりを推進

各種取り組みはグループ会社、兄弟会社を含めた会社間で水平展開していくことでグループ一丸となった健康づくりを推進します。

4. 健康に関する情報の発信

健診結果などから当社として取り組む目標を設定し、その目標達成に向けた取り組み状況を発信します。また、社内では実施している健康づくりの推進に関する取り組みを社外へ公開することで、対外的な情報提供を行います。

5. 健康づくりは将来への投資

健康づくりを通じて職場環境の整備や改善を図り、活性化に一層努めます。

エルジオグループ健康管理方針

第1条（目的）

当社は、「エルジオグループ健康宣言」に基づき、社員の心身の健康保持・増進と健康で快適な職場環境の形成を目的として、健康管理についての方針を定める。

第2条（体制）

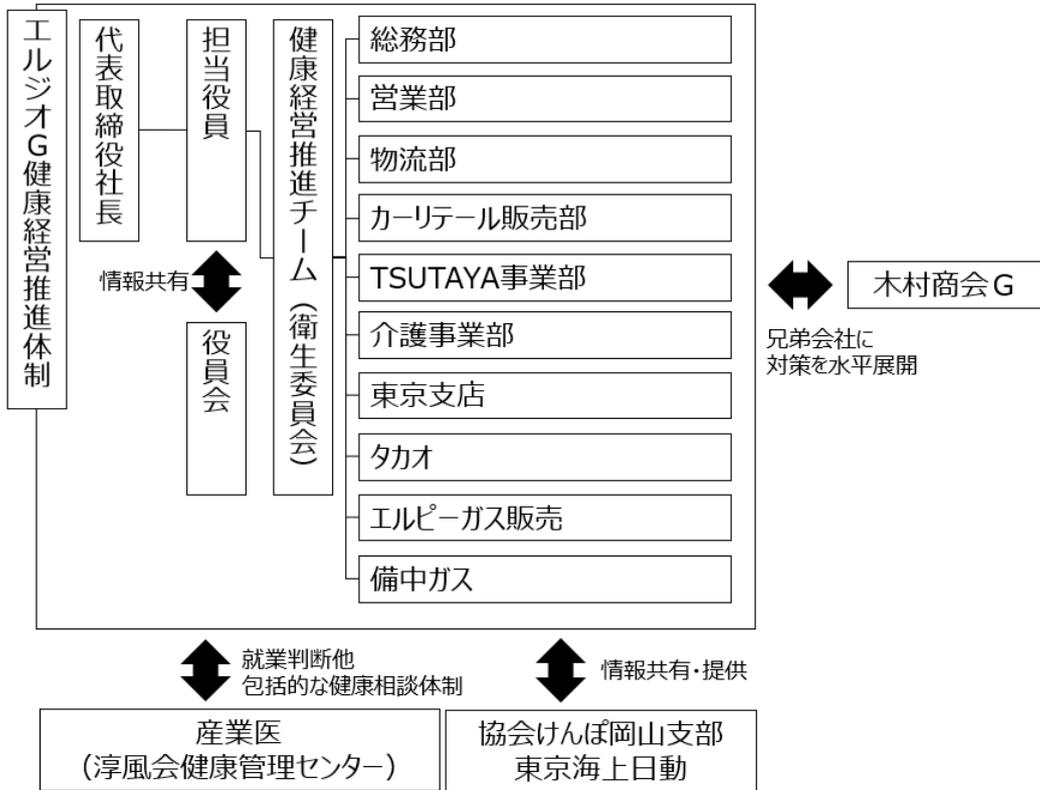
- ①当社は、健康管理を推進・実施するため、代表取締役社長を責任者とする健康経営推進体制を構築する。また、中核組織として総務部内に健康経営推進チーム（衛生委員会）を設置する。
- ②健康経営推進チームは、健康管理に関して年間あるいは中期的な実施計画を定め、実施計画を推進する。
- ③健康経営推進チームは、健康管理の実施状況について、必要に応じて担当役員を通して役員会に報告する。

第3条（取組内容）

当社は、社員一人ひとりが心身の健康保持増進に自律的に取り組めるよう、健康づくりを支援する。法令遵守を基本とし、予防医学の見地から、以下の枠組みを体系的かつ包括的に健康管理を実施する。

- ①0 次予防：職場のコミュニケーションの活性化等、社員が心身笑顔で働くことができる職場環境づくりのための取組を推進する。
- ②1 次予防：研修等による社員への健康啓発や予防接種の実施等、「疾病予防」のための取組を推進する。
- ③2 次予防：健康診断の実施徹底や健康診断後の保健指導等、「疾病の早期発見・早期措置」のための取組を推進する。
- ④3 次予防：休業と職場復帰制度などの規定や体制の整備等、「疾病の再発防止・重症化予防」のための取組を推進する。

エルジオグループ健康経営推進体制



健康課題と中期目標

課題	改善目標（検討中）	改善施策（案）	最終目標期限
二次検診対象者の中でも特に重症化リスクの高い社員が見受けられ、離脱により業務が滞るリスクがある。	3ヶ年で段階的に対象者を減らしていき、最終目標期限の年度はより重症化リスクの高い「健康障害発症高リスク者」をグループ全体で減少させる。 ※数値目標は2021年度の結果をふまえて設定する	二次検診受診徹底の継続 定期健康診断結果の分析に基づき会社としての標準検査項目の検討 高リスク者向けの対策運用ルール（定期的に衛生委員会がフォロー、産業医面談の義務付け等）策定	2024年度

課題	改善目標	改善施策	最終目標期限
会社として二次検診の受診状況を十分に把握できておらず、高リスク者の把握ができていない。	二次検診の受診率を100%にする。 社員の健康意識の増進	産業医による就業判定 管理職を通じた二次検診受診勧奨・結果確認の徹底 二次検診受診者には重症化リスクに応じて「受診結果報告書」「健康障害発症高リスク者通知書」のいずれかの提出義務付け	2021年度

課題	改善目標	改善施策	最終目標期限
部門間のコミュニケーションが不足しており、会社としての一体感が出しきれてない。	部門の垣根を超えたコミュニケーションづくりを行い、相互の理解を深め、様々な職種を持つグループとしての強みを活かしていく。	部門の垣根を超えた社員が集まる場を作り、コミュニケーションを促進する。	2021年度

課題	改善目標	改善施策	最終目標期限
営業部門はデスクトップパソコンを使用しており、社員によっては日報を作成するために自宅とは反対の事務所へ一旦帰社する場合があります、移動時間・残業時間が多くなる原因となっている。	営業先への直行、直帰を増やすことで社員の負担を軽減する。	モバイル型のパソコンを導入することで、各拠点で作業ができる環境づくりをする。	2020年度 【完了】

課題	改善目標	改善施策	最終目標期限
これまでは特定保健指導を受けることは任意としており該当者がほぼ受けていなかったという実態があった。	特定保健指導の受診率を100%にする。	管理職を通して対象者への声掛けを実施する。 協会けんぽと相談し、受診しやすい方法を検討する。	2019年度 【完了】

健康経営に関連する各指標

項目	2017	2018	2019	2020	2021
定期健康診断受診率	88.2%	97.8%	92.4%	98.4%	
適正体重維持者率	70.0%	57.8%	57.6%	64.9%	
喫煙率	34.3%	33.7%	32.9%	29.5%	
血圧リスク者率	3.0%	2.4%	1.2%	5.2%	
血糖値リスク率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
精密検査受診率	—	—	—	—	
ストレスチェック受検率				95.7%	
正社員平均勤続年数	—	10.8年	11.5年	11.6年	11.8年

※定期健康診断結果の各指標は40歳以上を対象に集計

会社としての心身の健康づくりに関する取り組み内容（一部抜粋）

「心」に関する取り組み	「身体」に関する取り組み
<ul style="list-style-type: none"> ・ 社員旅行 ・ 全社ミーティング ・ ストレスチェックの実施 ・ ハラスメント相談窓口の設置 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健康診断へのオプション費用補助 ・ 二次検診の受診勧奨、結果の管理 ・ インフルエンザ予防接種費用補助 ・ 新型コロナウイルス対策
<ul style="list-style-type: none"> ・ 産業医と連携した包括的な健康相談体制の確立 ・ リレーマラソンへの参加費用補助 ・ スポーツジム等の特典利用券の提供 	