

「健康経営宣言」

プランビーは、全従業員およびその家族が心身ともに健康であることが、個々の個性や能力を最大限に発揮でき、企業の発展および基本理念につながると考えます。

健康保持・増進に向けた取り組みを推進し、すべての従業員が働きやすい環境整備を目指します。

2018年9月1日

株式会社プランビー

代表取締役 井利元聖史

これまでの取り組み

■電解水生成器の貸し出し(2009.9～)

胃腸症状の改善効果が認められている電解水生成器で生成できる還元水素水を社内のみならず家庭でも飲用できるように社員に貸し出しています。お客さまに自信を持ってお勧めでき、社員だけではなく、社員の家族の健康保持のためにも役立てています。

■社内感染及び家庭での感染を予防

電解水生成器で生成できる強酸性水(次亜塩素酸水)はウイルス対策に効果があります。手指の洗浄除菌や空間にスプレーして除菌しながら加湿することで感染症予防に努めています。

■禁煙手当支給(2010.7～)

喫煙をしなければ毎月10,000円の禁煙手当を支給しています。

社員自身の健康と受動喫煙を防ぐために導入されましたが、現在社員の喫煙率は0%です。また、敷地内は全て禁煙とし、受動喫煙を防いでいます。

■フィットネスジム使用料全額負担(2013.5～)

運動不足解消のため、希望者はフィットネスジムが無料で使用できます。

この制度を利用した社員は富士山登頂やハワイのホノルルマラソンにも参加しました。

■育児休業取得率100%

産休・育休が当たり前に取得できる社内の空気を作り、育休明けも希望により短時間勤務の変更もできるようにしています。女性社員の75%(2018.9月現在)が子育てをしながら働き、2017年度育児休業取得率は100%。育休中にも子供を連れてランチ会に参加し、会社や他社員との繋がりをもつことで、育児休業明けの復帰率も高く、家庭と仕事を両立しやすい環境作りに努めています。

■健診オプション費用の補助(2014.7～)

健診時、任意項目についてオプション費用の半額を負担しています(上限5,000円)

新たな対策(2018.9.1)

■定期健診受診率及び再検査または精密検査受診率100%を目指します

定期健康診断等の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対して、受診を促すため以下のことを行います。

- 1) 定期健診及び再検査等に要する時間を出勤認定します。
- 2) 社内チャットワークにて個別にタスク化することにより再検査の早期受診を促します。

■病気の治療と仕事の両立の促進に向けて取り組みます

傷病を抱える従業員及び周囲の同僚の専用相談窓口を設置します。

担当相談員に社内チャットワークを使用し、プライバシーを守りつつ、気軽に個別相談できるようにします。

また、支援が必要であれば、勤務時間・作業内容等、就業上必要な対応を速やかに検討します。

■保健指導の実施に取り組みます

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある従業員に対し、地域産業保険センターによる保健指導(健康相談)への申込みをします。

■長時間労働者への対応に関して取り組みます

長時間労働者(超過勤務80時間を超える者)が発生した場合の対策として、退勤から出勤まで、最低9時間の勤務時間のインターバルを取ります。

■メンタルヘルス不調者への対応に関して取り組みます

- 1) メンタルヘルス不調予備軍に対する相談窓口を設置します。
- 2) 復帰する際には医師の意見を元に状況に合わせた支援(短時間勤務・業務制限等の配慮を含む)を実施します。

■定時退出日の設定

タスク管理に対する意識の向上やワークライフバランスの推進のため、最低週2日以上をノー残業デーとします。毎日共通カレンダーのアラームを定時30分前にセットし、声かけとともに定時退社を促します。

また、残業が多い従業員がいる場合は、原因を特定し、人員配置・業務上改善すべき点がないかを見直します。

対策追加(2018.11.15)

■定期健診受診率(100%)

会社全体の平均年齢が低いこともあり、予防及び早期発見・治療に力をいれます。

担当者が予約を管理し、社内カレンダーで共有することで、健診に行きやすいようにします。受診忘れがないよう担当者が声がけします。

全員が速やかに受診できるよう、勤務時間内の受診と出勤認定をします。また、該当者に対し地域の産業保健センターで医師による保健指導を受け、要精密検査者への受診勧奨をします。

■コミュニケーションの促進に向けた取り組み

有給や産休・育休などの休暇を取りやすくするには日頃のコミュニケーションが大事であるということと、ランチによくインスタント食品を食べている社員もいるため、食生活の改善も視野にいれ、毎月手作りランチ会を開催します。

食材の費用は会社が負担し、健康的なみんなで楽しめる献立を考え、普段あまり会話をしない人ともコミュニケーションをとりながら一緒に食事をします。

評価・追加・要改善項目(2019.9.24)

■定期健診受診率100%達成。

今回初めて、健診後に地域の産業保健センターで医師による保健指導を受け、該当者への受診勧奨をし、以前よりも再検査受診に前向きになる様子がみられました。

■コミュニケーションの促進に向けた取り組み

ランチ会は従業員からも好評でしたが、メニュー考案や準備をする担当の負担が大きくなってしまったため、改善を必要とします。

■フィットネスジム使用料全額負担の取り組み

今までは決まったフィットネスジムだけでしたが、希望者の声を受け、自宅近くの希望するフィットネスジムを自由に選択できるようにしたことで、新たにフィットネスジム通いを始める社員が増えました。

■定時退出日の設定

部署やその日の仕事状況により事前に設定することが困難でした。残業の多い部署や該当者に偏りがあるため、業務上の改善を試みます。

■保険者による特定保健指導の実施を促す取り組み

特定保健指導実施時間の出勤認定をします。また、実施場所の提供をします。

評価・追加・要改善項目(2020.11.5)

■以前から次亜塩素酸水を生成できる電解水生成器を各家庭に無料貸し出ししていたことで、新型コロナウイルス感染症が拡大する中、市販の消毒剤が手に入らなかったときも安心して過ごすことができたという評価が高まりました。より効果的な使い方を検証し、YouTubeで外部へ発信できたのもよかったです。

■社員喫煙率は0%を維持。

受動喫煙対策についての取り組み状況をFacebookや公式サイトを通じて来社される方へ周知していたため、お客様からのご理解もいただきました。

■再検査または精密検査受診率100%未達成

健診後の声がけだけだとなかなか受診率は上がりませんでした。健康委員が把握し、受診勧奨の工夫と継続が必要です。

■ランチ会の改善(コミュニケーションの促進に向けた取り組み)

会社で手作りも好評でしたが、担当者に負担がかかるため、会社がランチ代を全額補助し、昼休みを30分延長(月1回/人)します。

くじ引きで決めた数名のグループ毎にコミュニケーションをとることで、お互いの仕事状況の把握・共有から効率化を進め、残業を減らすことを目的とします。

また、コミュニケーションによりお互いの理解を深め、有休を取りやすくし、ワークライフバランスの改善からストレス関連疾患の発生予防、生産性低下防止も同時に目指します。

社員の希望により有給は1時間単位での取得を認め、より取得しやすくしました。部署により有給取得率に差が出ているため、全体平均と最低取得率を上げることを目標とします。

■毎朝ストレッチまたはラジオ体操を実施

プレゼンティーズム(心身不調による生産性低下)の改善対策のひとつとして毎朝実施。

自主的にイスをバランスボールに変えたり食事の改善を始める者もでて、健康への意識が高まっています。

評価・追加・要改善項目(2021.10.1)

■有給取得率の向上及び残業時間削減(取組結果現状報告)

コロナ過でランチ会ができなかった時期もありますが、忙しい部署への自主的なヘルプや仕事内容の見直しをし、有給も取得しやすい雰囲気作りができています。時間単位で有給を消化することが多く、消化しやすいと好評を得ました。

有給取得率は向上中、残業時間の月平均と年平均は大差ありませんが、各最大残業時間は減少しました。

<有給取得率>

	2019年	2020年
平均取得率	78%	84%
最低取得率	33%	35%

<残業時間>

	2019年	2020年
月平均	3.29時間	3.20時間
月最大	57時間	29.5時間

評価・追加・要改善項目(2022.10.12)

■有休取得率と残業時間について

特に子供がいるスタッフは、コロナ関係でやむを得ず休みを取らなければならないことが多かったのもあり、例年とは比較できない結果になりました。

<有給取得率>

	2019年	2020年	2021年
平均取得率	78%	84%	107%
最低取得率	33%	35%	69%

<残業時間>

	2019年	2020年	2021年
月平均	3.29時間	3.20時間	3.68時間
月最大	57時間	29.5時間	16時間

■2022年10月より1on1を開始

コミュニケーションの促進と組織活性化に向けて、1対1の定期的なミーティングを開始。

1対1だからこそうまれる対話によってお互いの理解を深め、課題や悩みをタイムリーに把握することができ、職場環境の改善に繋がったケースもあります。

また、健康課題を把握することで、休暇取得への理解や業務内容の考慮等を行うことができました。

■有休取得ルールの改変

有休希望日の1週間前までの申請が必要でしたが、社員の希望により前日までの申請を認め、より取得しやすくしました。

評価・追加・要改善項目(2023.10.1)

■有休取得率と残業時間について

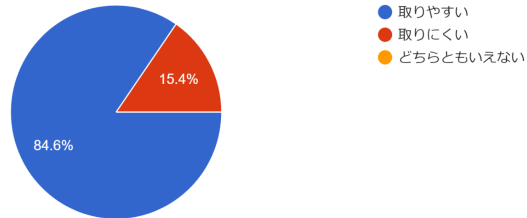
有休希望日の前日までの申請が可能になってから、平均取得率が上がりました。また、今までの取り組みもあり、お互い協力して有休を取得することが当たり前の空気になっています。しっかりリフレッシュした後は集中して仕事ができるという声が多いです。

<有給取得率>

	2019年	2020年	2021年	2022年
平均取得率	78%	84%	107%	111%
最低取得率	33%	35%	69%	70%

有休のとりやすさ
13件の回答

社内アンケート調査結果 「有休の取りやすさについて」



■残業時間について

全体的な残業時間は減ったものの、イベント準備のため、特定の職種の人だけ残業が多くなってしまった月がありました。

今回の反省点を活かし、次回は効率よく進められるよう業務の工程を見直しました。

<残業時間>

	2019年	2020年	2021年	2022年
月平均	3.29時間	3.20時間	3.68時間	2.31時間
月最大	57時間	29.5時間	16時間	43.5時間

■健診オプション費用補助の活用率アップ

以前からあった健診時の任意オプション費用の半額(上限5000円)補助ですが、利用したことのない人もいたことに気づきました。今年は健診のお知らせを発信する際に、オプション健診や補助について話題を上げ、関心を集めたり、情報交換のコミュニケーションを取ったことで利用率が上がりました。

<健診オプション利用率>

	2022年	2023年
利用率	64.2%	91.6%

■健康に関するアンケート調査実施(2023.9.25)

その中で、「本当はもっと運動したいができていない」が約85%、「仕事中に発生している問題」で肩こりが約72%、腰痛が約43%と判明したため、少しでも解消に繋がるように下記を実施します。

- ①以前からあるフィットネスジム使用料全額負担について再周知。
- ②デスクワーク者の割合が高いため、座ったままでもできる簡単なストレッチの方法を社内チャットワークにて共有。自分のタイミングで実施してもらう。
- ③朝ミーティング後に時間を設けて全体で簡単なストレッチを定期的を実施することで運動習慣に繋げる。

<目標値>

2024年度は運動不足に悩む従業員の割合を85%→45%にしたい。

運動に対する意識について
13件の回答

