

2023健康白書

(2022年4月～2023年9月)

Aisan

安全健康推進部 健康推進グループ

2023年10月

【愛三工業の健康経営】

当社は「持続的な成長を実現していく上で、社員や家族の心身の健康は重要な経営資源、企業活力の源泉である」との考えに基づき、2018年6月に「健康宣言」を制定しました。

担当役員を筆頭に会社・労働組合・健康保健組合が一体となって健康経営推進体制を整備し積極的な健康推進活動を実践しています。

愛三工業では健康経営の実践活動を「健康チャレンジ」と称し、積極的に活動を推進しています。

「従業員がイキイキと輝き、働きがいを感じながら活躍できる企業」
「地域に貢献できる企業」を目指します。

2023.9.末日

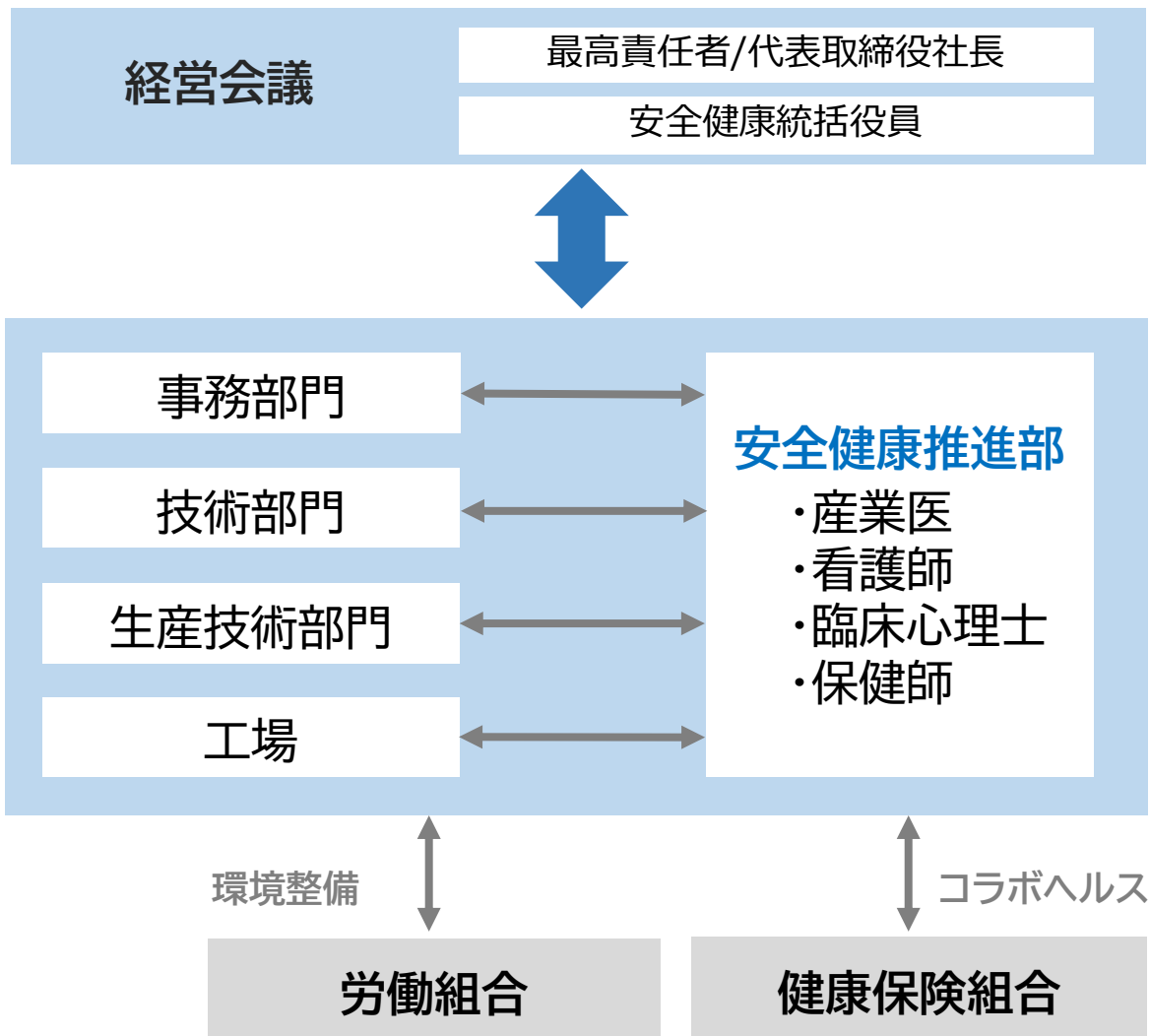
安全健康統括役員

小澤謙二



【健康経営の取り組み体制】

健康経営推進体制



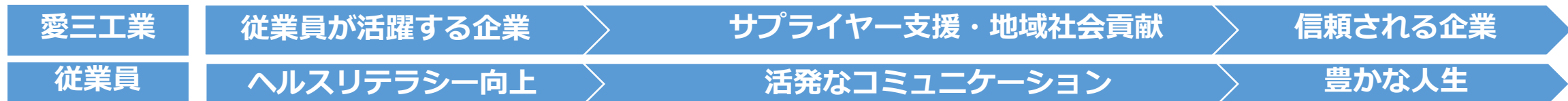
代表取締役社長を最高責任者としながら、担当役員および産業保健スタッフの在籍する事務局を中心に会社・労働組合・健康保険組合が一体となり健康を維持・増進する取り組みを推進しています。

また会社方針において「健康」を基盤方針の一つに捉え、経営会議で定期的に経営層へ活動を共有・議論し従業員の主体的な健康増進への取り組みを喚起しています。

事務局の産業保健スタッフを中心に、産業カウンセラー、人間ドックアドバイザー、健康経営アドバイザーも取得。

自職場だけでなく、地域社会にも貢献できる体制づくりを強化しています。

【健康経営活動方針】



健康チャレンジ	ヘルスリテラシー	定例	イベント	重点
	健康ニュース (年6回~)	役員健康宣言 (年1回)	健康チャレンジ期間	禁煙サポート
	安健ニュース (年3回)	健康白書 (毎年更新)	講演会	メンタルヘルス
	メンタルヘルス ニュース (月1回)	特定保健指導	保健師セミナー (年3回~)	女性の健康課題
	Eラーニング (年3回~)	健康経営従業員 アンケート	健康アプリ Pep Upイベント	がん対策
				高齢者健康

法令遵守

定期健康診断（人間ドック）・ストレスチェック等

【健康経営戦略マップ】

健康経営により産み出したい社会的価値

健康寿命を伸ばし、活気ある社会・地域創りに長く貢献できる人材の創出

健康経営による企業価値向上

従業員がイキイキ輝き働きがいを持ち活躍することによる生産性向上、企業魅力度向上

健康経営で解決したい経営課題

企業の持続的な成長

従業員がイキイキと輝き働きがいを感じ続けながら活躍できる企業

健康投資効果

アウトカム

ヘルスリテラシー向上

アブセンティーズムの低減

プレゼンティーズムの低減

ワークエンゲージメントの向上

行動変容に関する指標

有所見者率の低減

メンタル不全発症者の低減

がん検診受診率向上

特定保健指導対象者率の低減

喫煙者比率の低下

運動習慣者率向上

KPI

eラーニング実施者の増加

健チャレイベント参加率向上

健康セミナー参加率向上

セルフケア実践者の増加

人間ドック申込者数増加

プレ特定対象者の参加率向上

喫煙岩盤層の参加者増加

ウォーキングイベント参加者数増加

健康投資

施策

健康eラーニング実施

健チャレイベント実施

健康セミナー実施

メンタルヘルス研修実施

人間ドック費用無料化休暇導入

プレ特定保健指導実施

禁煙アプリ導入

ウォーキングイベント実施

様々な効果に関連する施策

健康アプリPepUpの導入

健康経営理解度調査実施

健康チャレンジ期間の設定

健康管理HP作成

健康管理システム導入

2022年4月～2023年9月

愛三工業と愛三工業健康保険組合は、従業員の健康増進を目指し、様々な取り組みを行っています。

病気の早期発見・治療（がん検診の受診率向上）を目的に2021年には人間ドック受診対象を40歳から35歳に拡大、2022年4月からは人間ドック費用無料化・人間ドック休暇の新設、2023年には尿1滴で15種類のがんの一次スクリーニング検査ができる「N-NOSE」の募集を開始しています。

2022.4

●愛三基本コース設定

- 必要ながん検診を「基本コース」に設定
→もれなく「がん検診」を受診できる仕組みに！

●人間ドック費用会社補助

- 従業員の「基本コース」自己負担費用は会社が負担
→従業員は無料で受診可能！

●人間ドック休暇新設

- 積極的に安心して受診できるよう休暇制度を新設

人間ドック受診率

73.6%

健康投資額

10,000円×受診人数
(会社負担)

*これまでの人間ドック費用は約7割が健保負担、約3割を自己負担。
自己負担費用部分を会社が補助することにより従業員は無料受診！

2023.8

●N-NOSE募集受付開始

[内 容] 尿1滴で15種類のがんの一次スクリーニング検査ができる「N-NOSE」の斡旋を社内で展開

[対 象] 18歳以上、
愛三健保に加入している従業員と家族、任意継続者

[募集期間] 8/28～9/22

[費 用] 3,000円（実費13,800円）

40代を中心とした若年層が申込み11月に検体回収が行われます。

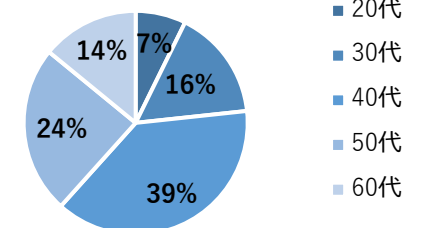
申込人数

206人

健康投資額

10,800円×受診人数
(健保負担)

申込者の年代割合



2022年10月～12月

カリスマ産婦人科医としてご活躍中の宋美玄先生によるオンラインライブセミナー第2弾を2022年10月に開催しました。
「男女共通課題」として「不妊治療」と「更年期対策」についてをご講演頂きました。

健康推進 オンラインLIVEセミナー



産婦人科医 宋美玄先生による**第2弾！**
 ～知っておくべき更年期対策、不妊治療～



～今年4月「不妊治療の保険適用開始」～
 ●企業における不妊治療に対する理解が不可欠です！
 ～ヘルスリテラシーをアップしよう～
 ●更年期？女性だけじゃないの？いえいえ！皆さんに関わる、**男女共通の健康課題**です！

10月18日(火)
14:00～15:00
ZOOMウェビナー開催

- ①個人単位視聴
- ②職場の会議室で視聴 (三密回避)
- ③本館Bホールで視聴 (定員60人迄)

ライブセミナーでは、Zoomのチャット機能により先生に直接匿名で質問することが可能です！

- ✓ 通信環境の都合、接続人数を調整させていただきます。個人視聴を希望の方は場合によりアーカイブ視聴等をお願ひする場合がありますのでご了承下さい。
- ✓ セミナー終了時、アンケート回答にご協力をお願いします。

講師：宋 美玄 先生
 ソン・ミヒョン

産婦人科女医・医学博士・性科学者
 丸の内の新レディースクリニック院長
 社団法人ウイメンズヘルスリテラシー協会代表理事
 一般社団法人 日本カスケアプロアーカイブ協会代表理事

<宋先生の第1弾講演「女性の健康課題セミナー」の感想>
 ・仕事の仲間の中に起こることとして自分事として捉え、理解したいと思った
 ・あまり知識がなかったため、勉強になった
 ・もっと踏み込んだ話を長く聴きたかった
 ・第2弾を期待したい・等

【問合せ先】安全健康推進部 健康推進G 担当：滝澤 (3220)

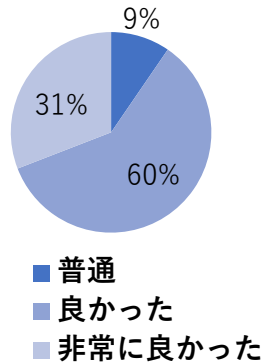
当日の参加者
 アーカイブ視聴

583人

健康投資額

約330,000円

満足度



社内保健師による更年期プチセミナー開催

「更年期」についてもっと詳しく知りたいという声を受け、「更年期対策」のホームページを開設。

講演会の内容をより深く理解する為に、下記のチェックも可能な社内保健師による**プチセミナーも12月に開催**しました。

- 男性更年期症状 (AMSチェック)
- 女性更年期症状 (SMIチェック)



健康投資額

0円 (社内保健師による内製)

更年期対策から始まった社内保健師によるプチセミナーは、好評につき定期開催に。気軽に参加できるよう時間は30-40分のオンラインライブ形式で実施。社内HPにアーカイブも掲載し、いつでも視聴が可能です。

- 2022年12月 第1回 男女別更年期について
- 2023年 3月 第2回 がん検診の必要性、人間ドックについて
- 2023年 5月 第3回 禁煙のススメ
- 2023年 8月 第4回 適正飲酒について
- 2023年 9月 第5回 メンタルヘルス

Eラーニング

健康投資額

0円

従業員のヘルスリテラシー向上の為に、年に3~4回の頻度で「健康eラーニング」を実施しています。各イベントの時期に合わせてテーマを選択し作成。2023年3月の女性の健康週間(3月1日~8日)には**「女性ホルモンを知ろう」**のテーマでeラーニングを展開、1,945人が実施しています。



ホワイト500に5年連続認定

2023年3月

経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人」の大規模法人部門において「ホワイト500」に5年連続で認定されました。

健康経営への関心の高まりとともに回答社数も年々増加し、認定レベルも上がっていますが申請開始以来、過去最高の総合順位で認定頂くことができました。

今後も従業員がイキイキと輝き働きがいを持って活躍できる魅力ある企業として、社会に貢献できるよう健康経営を推進してまいります。



	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総合順位	251～300位	301～350位	301～350位	251～300位	151～200位
偏差値	59.7	60.1	60.7	61.2	62.9
回答社数	1,800社	2,328社	2,523社	2,869社	3,169社

がん対策推進優良企業として表彰

2023年5月

『職場でのがん対策は、社員と家族を守るとともに、会社の発展にも繋がる。企業文化の成熟度のバロメーター。がん対策はまちがいなく経営課題です。』の理念に賛同し、愛三工業は2020年よりがん対策推進企業アクションにパートナー企業として参画しています。

2022年度も人間ドック制度の導入などが評価され、がん対策を積極的に取り組んだ「がん対策推進優良企業」として表彰頂いています。

引き続き、従業員の病気の早期発見・治療を目的に人間ドックの受診率向上を目指します。



健康チャレンジ

オンライン禁煙支援プログラム導入

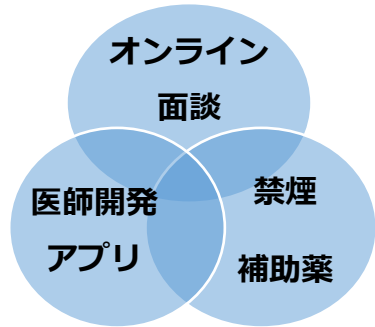
2023年5月～

2020年10月の敷地内全面禁煙開始以降も、従業員の禁煙チャレンジをサポートする為に様々なイベントを実施し、禁煙を応援する風土も醸成してきました。

2023年は、「禁煙したいが自力では困難を極める層」を対象にオンライン禁煙支援プログラムの導入を開始。

タバコの「身体的依存」と「心理的依存」の両方にアプローチすることができる半年間のプログラムを第1期、2期と募集・実施しています。

[三位一体の支援プログラム]



第1期参加者	5月開始 : 8名
第2期参加者	10月開始 : 2名
健康投資額	平均50,000円 ×参加人数

【「卒煙標語」で禁煙・卒煙応援の風土醸成】

従業員に「卒煙の決意」「禁煙応援」などの標語を募集。応募された標語内容にあったポスターを作成し毎月社内に掲示しています。禁煙挑戦者をみんなで応援する風土醸成を継続中です。



プレ特定保健指導

2023年4月

2023年度より、**特定保健指導予備軍の若年層（35～39歳）**に対し「プレ特定保健指導」の実施を開始しました。

対象者は、早い段階から生活習慣・運動習慣などの「生活改善」の実施を目的に、「将来に不安のない健康づくり」を目指し一日講座に参加。

その後、生活習慣を見直し、行動目標を設定した後、約3か月・2回に渡るフォローを受けながら生活改善を目指しました。

参加者数	39人
健康投資額	9,380円 ×参加人数

健康づくり教室	
9:00	受付
9:10	メディカルチェック
	体力測定
	食事バランスチェック
12:15	昼食
13:15	食事講義
13:50	運動講義・実技
15:30	健康度評価・結果説明
16:30	健康目標設定
16:50	終了

特定保健指導 ICT化導入

2023年2～6月

速やかに生活習慣改善を実施する為に、人間ドック先での特定保健指導の受診を推奨していますが、毎年社内でも多くの従業員に対し、特定保健指導を実施しています。

2023年からは、スマホ・PCを使用した継続支援を実施。指導の効率化とスムーズな遠隔者対応が可能となりました。

健康チャレンジ

健康チャレンジ期間（快眠チャレンジ2022）

2022年10月1日～10月31日

2022年度の健康チャレンジ期間は、心身の健康に大きな影響を与える「睡眠」に注目し「快眠チャレンジ」を実施。最初に自分の睡眠状況をチェックし、睡眠の「位相（リズム）」「質」「量」の改善ポイントを把握。その後、自分にあった「睡眠チャレンジ」を三週間実施し、再度最初に実施したチェックシートで改善が見られたかを確認しました。

【目的】睡眠の重要性と心身への影響を知り「睡眠の質を上げて人生の質を上げる」

【方法】[1週目]自分の睡眠状況を知る

- ・3DSSチェックシート（3次元型睡眠尺度）で睡眠型診断
- ・安眠チェッカーで睡眠中の精神性発汗量を測定し、眠りの深さを判定

[3週間]睡眠チャレンジ項目を選択、シートに記録しながら改善チャレンジ

- 【評価】
- ・睡眠を意識することにより生活習慣改善のきっかけとなった
 - ・睡眠の重要性を再認識することができた
 - ・チャレンジ期間が短く、睡眠の改善や体調変化の実感には繋がり難かった

仮想ギャラリーで睡眠情報を展開



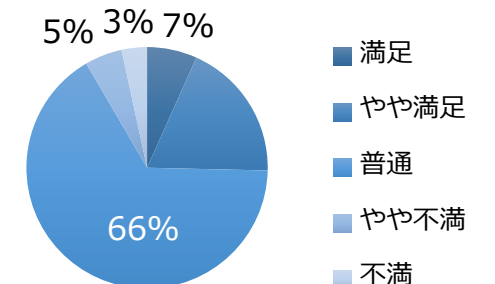
従業員参加率

65%

健康投資額

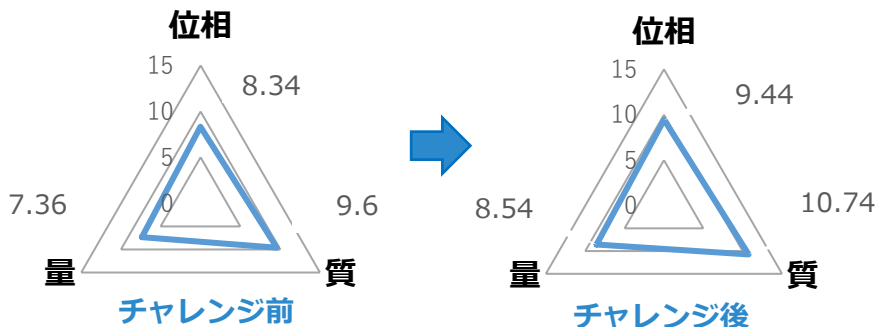
約660,000円

満足度



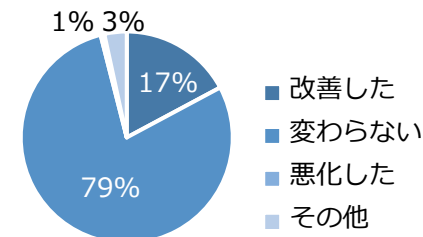
「3次元睡眠尺度」の平均数値推移

チャレンジ後は3項目とも1.1点以上「良好」に変化

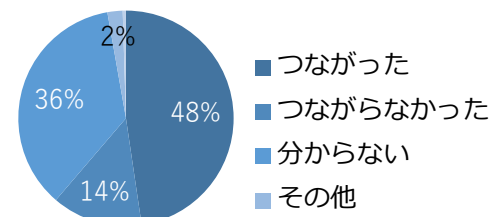


チャレンジ後の睡眠は？

睡眠状態の変化



睡眠状態の把握に繋がった？



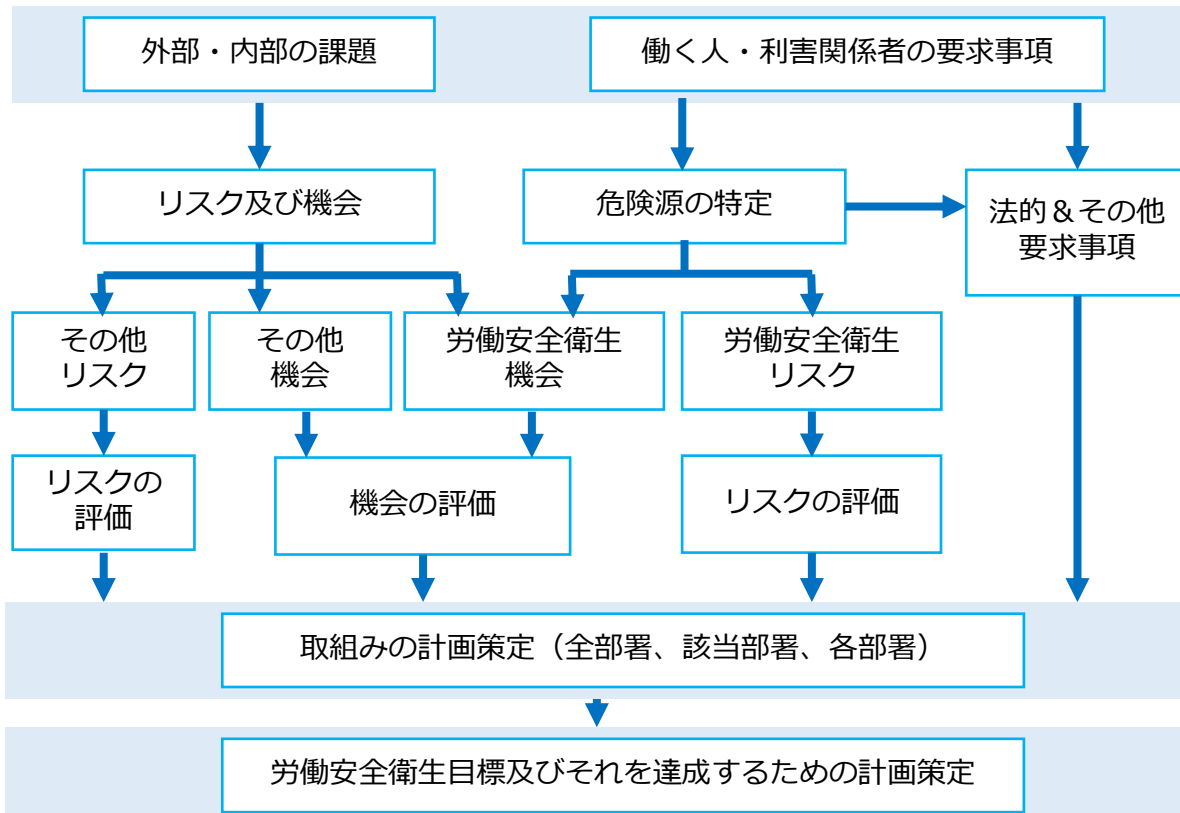
労働安全衛生マネジメントシステムについて

2023年9月

労働安全衛生に関するガバナンス強化を目的に国際規格である労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001）の認証を取得しています。適用範囲は、本社・本社工場、安城工場、豊田工場、広瀬テクニカルセンターです。

労働安全衛生リスクおよび機会決定手続き

当社の労働安全衛生マニュアルより「組織及び状況の理解」「働く人及びその他の利害関係者のニーズ及び期待」「危険源の特定、リスク及び機会への取り組み」に関連する『事業活動に影響を及ぼすリスク及び機会』を下記フロー図に示します。



労働災害・死亡災害に関する指標

		'20	'21	'22
災害発生 度数率	休業	0.64	0.63	0.32
	不休	0.32	0.32	0.31
	合計	0.96	0.95	0.63

*製造業の全国平均数値から見ると低い数値で推移しています。
(2020年：1.21 2021年：1.31 2022年1.25)

安全文化の構築に向けて

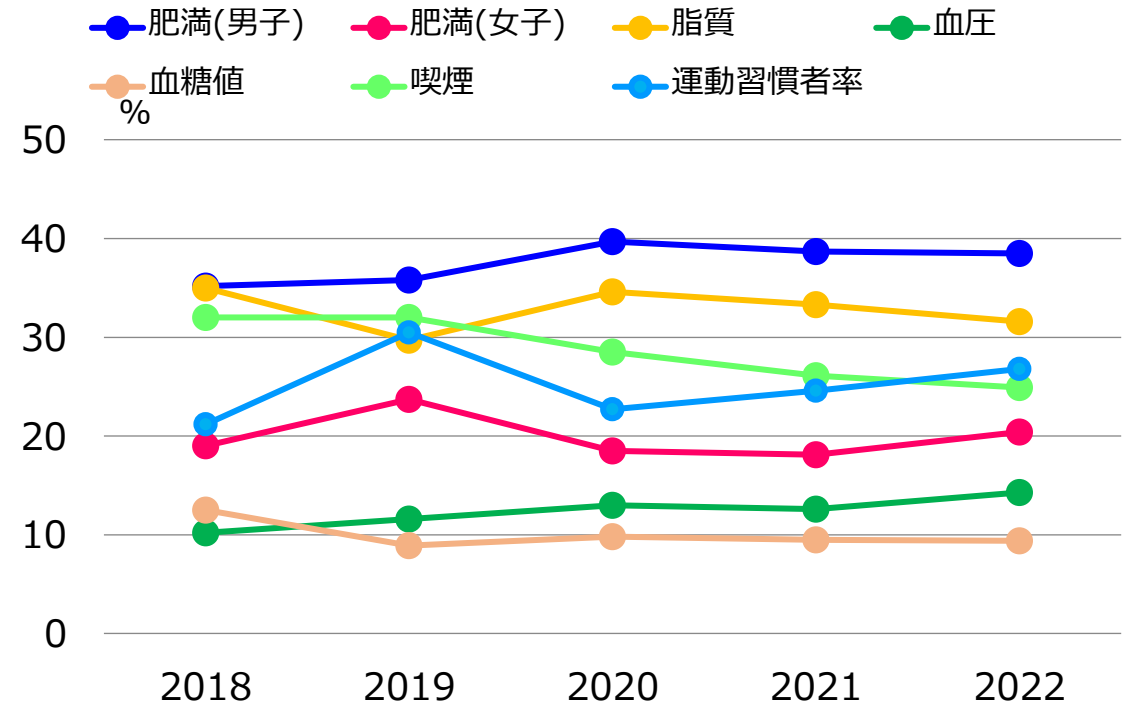
- **全社労働安全衛生マネジメントシステム推進委員会の開催**
主に安全健康基盤方針の展開や進捗状況の確認を行う場として四半期ごとに開催しています。
- **安全衛生委員会の開催**
安全衛生活動の向上を目的に、各工場ごとに毎月1回開催しています。

健康管理数値 (2018~2022年度)

対象：愛三工業従業員

		2018 実績	2019 実績	2020 実績	2021 実績	2022 実績
肥満者率	男子	35.2%	35.8%	39.7%	38.7%	38.5%
	女子	19.0%	23.7%	18.5%	18.1%	20.4%
脂質リスク者率		35.0%	29.7%	34.6%	33.3%	31.6%
血圧リスク者率		10.2%	11.6%	13.0%	12.6%	14.3%
血糖値リスク者率		12.5%	8.9%	9.8%	9.5%	9.4%
喫煙率		32.0%	32.0%	28.5%	26.1%	24.9%
運動習慣者率		21.2%	30.5%	22.7%	24.6%	26.8%

- ◆肥満：BMI25以上または腹囲基準：男子85cm以上・女子90cm以上
- ◆脂質リスク：HDL39mg/dl以下、LDL140mg/dl以上、TG150mg/dl以上のいずれか
- ◆血圧リスク：収縮期140mmHg以上または拡張期90mmHg以上
- ◆血糖値リスク：HbA1c6.3または空腹時血糖：110 mg/dl以上



・生活習慣病対策

⇒運動奨励など様々な対策を打つがコロナ禍の肥満率増加からの短期改善は困難。継続したハイリスク者へのアプローチが課題。

・喫煙率対策

⇒2020年10月の敷地内全面禁煙実施以降、禁煙支援イベントや禁煙挑戦者を応援する社内風土の醸成により順調に喫煙率は低下。
2023年からは喫煙者のニーズの高い禁煙補助剤を使用した「オンライン禁煙支援プログラム」を導入、喫煙岩盤層にもアプローチを開始。

・運動習慣者率対策

⇒コロナ禍の運動不足対策として、健康サポートアプリを使用したウォーキングイベントの実施、体力測定・体力改善チャレンジなどの運動支援イベント実施、陸上部によるストレッチ動画配信、階段使用の推奨などの取り組みにより運動習慣者率が徐々に向上。

健康管理数値 (2018~2022年度)

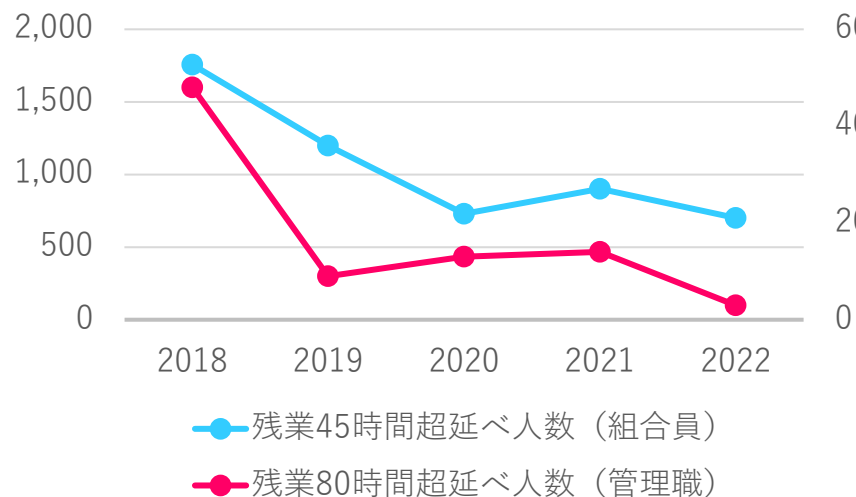
対象：愛三工業従業員

※健康診断問診票より

「睡眠により十分な休養がとれている人」の割合

	2018実績	2019実績	2020実績	2021実績	2022実績
「睡眠により十分な休養がとれている人」の割合	72.6%	79.4%	76.9%	74.2%	76.6%

	2018実績	2019実績	2020実績	2021実績	2022実績
残業80時間超延べ人数 (管理職)	48人	9人	13人	14人	3人
残業45時間超延べ人数 (組合員)	1,757人	1,198人	730人	901人	701人
平均年次有給休暇取得率	84.5%	85.1%	75%	88.0%	86.4%
平均年次有給休暇取得日数	16日	16.5日	15.7日	17.3日	17.0日
正社員の平均勤続年数 (定着率)	19.2年	19.3年	19.4年	19.5年	19.5年

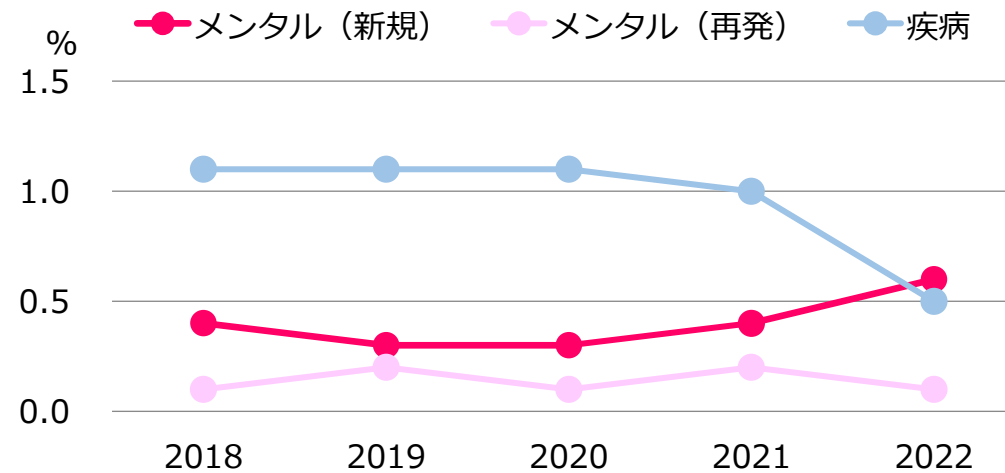


- 「睡眠により十分な休養がとれている人」の割合は前年よりも2.4%上昇**
 ⇒「快眠チャレンジ2022」のイベント等を実施し、睡眠改善への意識は高まっているが各種アンケートから従業員の良質な睡眠対策へのニーズは高い状態のままである。
- ワークライフバランスは良好**
 ⇒各残業時間の延べ人数は減少し、平均年次有給休暇取得日数も17日と良好。
- 従業員定着率も向上中**
 ⇒正社員の平均勤続年数は19年以上を維持。離職人数も健康経営推進前の2017年（90人）からは減少傾向にある（2022年度は47名）。健康経営による一定の取組効果があると推察。

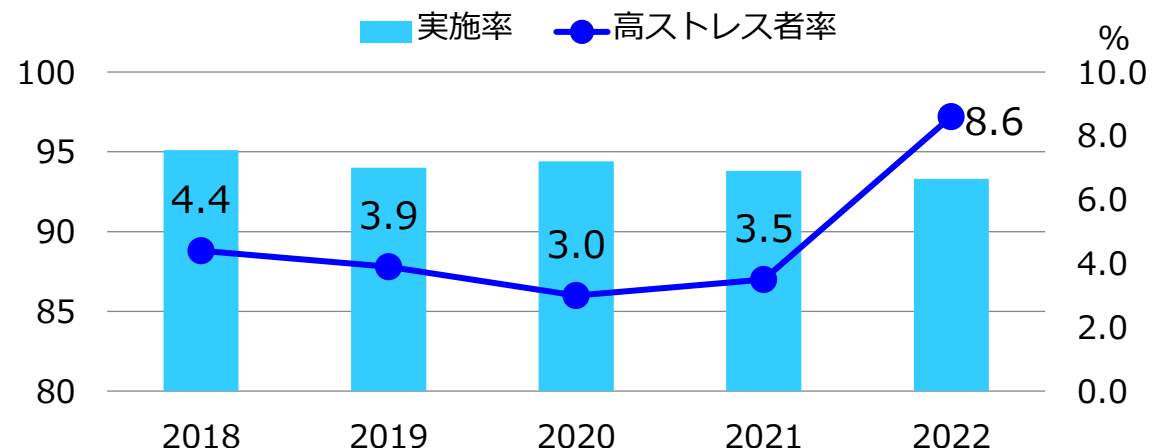
健康管理数値 (2017~2022年度実績)

対象：愛三工業従業員

	2018 実績	2019 実績	2020 実績	2021 実績	2022 実績
休職者率 メンタル（新規）	0.4%	0.3%	0.3%	0.4%	0.6%
休職者率 メンタル（再発）	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%
休職者率疾病	1.1%	1.1%	1.1%	1.0%	0.5%



	2018 実績	2019 実績	2020 実績	2021 実績	2022 実績
ストレスチェック 実施率	95.1%	94.0%	94.4%	93.8%	93.3%
高ストレス者率	4.4%	3.9%	3.0%	3.5%	8.6%



* 2022年度から高ストレス者評価基準を「愛三基準」から「厚生労働省基準」に変更。同じ評価基準で比較すると高ストレス者率は下がっている。

・ストレスチェックの実施は「セルフケアの1つ」として受検を促し毎年90%台の受検率を推移

⇒Web実施者もストレスチェック結果が紙提供の為、受検から結果確認にタイムラグがあった。2022度よりWeb実施者は画面上で即時結果確認できるように改善。メンタル不全者は微増傾向。コロナ禍も続き、様々な変化がストレスになり続けている可能性も鑑み、よりセルフケア・ラインケア教育を充実させる必要あり。

健康管理数値（2018～2022年度実績）

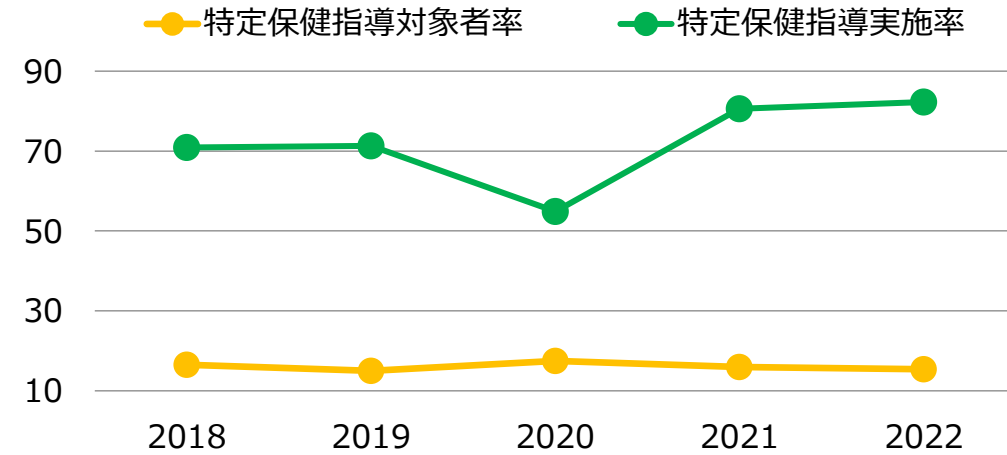
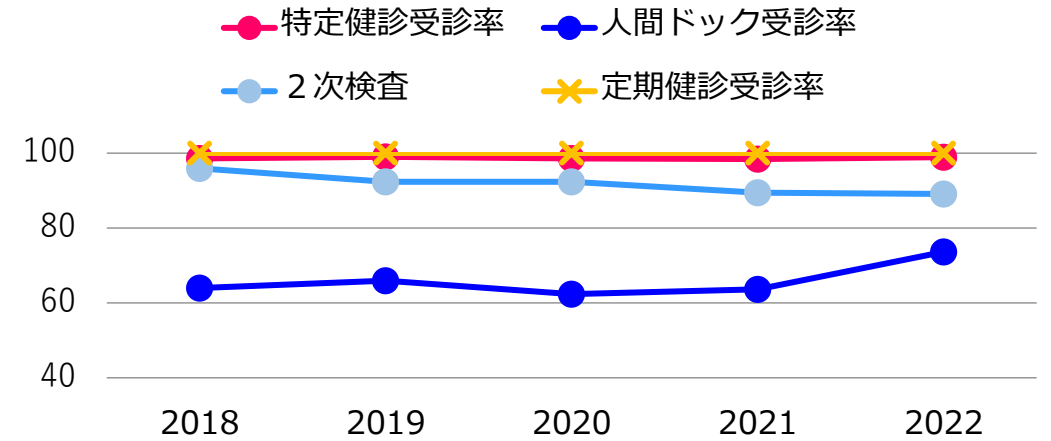
対象：愛三工業従業員（40歳以上）

	2018 実績	2019 実績	2020 実績	2021 実績	2022 実績
特定健診受診率	98.6%	99.0%	98.6%	98.4%	98.9%
定期健診受診率	100%	100%	100%	100%	100%
人間ドック受診率	64.0%	65.9%	62.3%	66.9%	73.6%
精密検査受診率 （2次検査）	95.9%	92.3%	92.3%	89.4%	89.1%

* 2021年度より、人間ドック受診対象者を40歳から35歳に拡大

対象：愛三工業従業員（40歳以上）

	2018 実績	2019 実績	2020 実績	2021 実績	2022 実績
特定保健指導 対象者率	16.5%	15.0%	17.5%	15.9%	15.4%
特定保健指導 実施率	70.9%	71.3%	54.9%	80.6%	82.3%



・人間ドック受診率

⇒2022年度人間ドック制度化（費用全額負担、人間ドック休暇新設、5大がん検査を基本コースに設定）により、73.6%と前年より6.7%上昇。

・特定保健指導実施率

⇒就業時間内に社内で特定保健指導を実施、ICTによる遠隔面談を実現。健診時初回面談実施の啓発により実施率が上昇。

健康経営全体のKPI（業務パフォーマンス）

	2020年度	2021年度	2022年度	2025年 目標値
健康診断有所見率	47.4%	53.0%	38.1%	35%
	2020年度	2021年度	2022年度	2025年 目標値
プレゼンティズム	—	16.8%	17.7%	15%
(従業員に対する回答率/回答人数)	—	54.8%/1632人	65.1%/1893人	
アブセンティズム ・ 傷病手当利用延べ日数 ・ 1人当たり平均日数	4747日 平均1.5日	5796日 平均1.9日	3907日 平均1.3日	平均日数1.2日
(利用件数/健保加入者年度平均人数)	77件/3110人	101件/3093人	107件/3073人	
ワークエンゲージメント	60.3%	62.1%	55.8%	65%
(ストレスチェック受検率/受検人数)	94.4% (2915人※)	93.8% (2841人※)	93.3% (2920人※)	

[測定方法]

*プレゼンティズム : SPQ (Single-Item Presenteeism 東大1項目版)

*アブセンティズム : 傷病手当制度の利用延べ日数/一人当たり利用平均日数

*ワークエンゲージメント: ストレスチェックのチェック項目「働きがい」の4段階評価のうち(高い・普通)を選択した割合を使用 ※一部派遣社員含む

<まとめ>

健康診断有所見率とアブセンティズムは連動している。有所見率を下げることでアブセンティズムの低下に繋がる為、有所見率を下げるべくまずは行動変容が評価数値に反映しやすい喫煙率低下・運動習慣者率向上施策を充実させてきた。更に、具体的な健康管理数値を低減できるよう健康関連制度の充実や各種施策実行中だが上記数値改善に繋がるには時間がかかるものと想定し上記の目標値を設定している。

ワークエンゲージメントについては他手法での結果数値も低い傾向にある。健康経営の推進はワークエンゲージメント向上の大きな要素と考えPDCAを回していく。