第一岸本臨床検査センター健康宣言

豊かな健康文化を創造します。

ビーエムエルグループは、この企業理念を実現するために、職員一人ひとりが健康第一の風土醸成を通じて、健康経営を推進し、豊かな健康文化の創造に貢献することを宣言します。

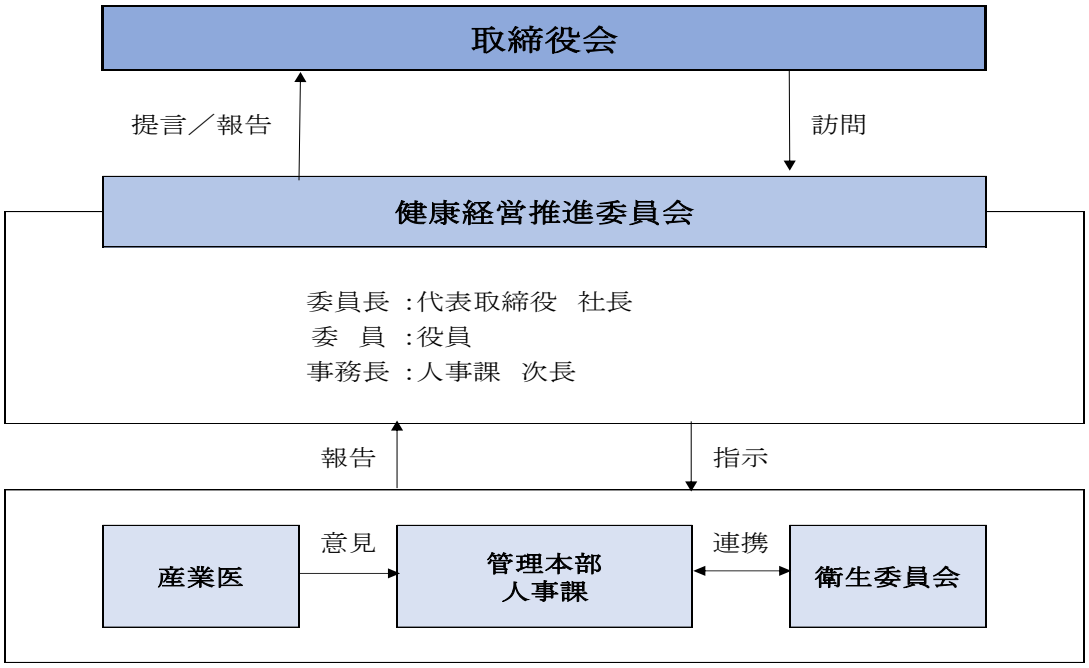
方針

1. ワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な職員が活躍できる職場づくりを行います。
2. 職員とその家族のこころと身体の健康保持・増進に努めます。
3. 職員一人ひとりが自主的に健康を維持増進するための取組みを支援します。

2023年9月1日
代表取締役社長　土井　克泰

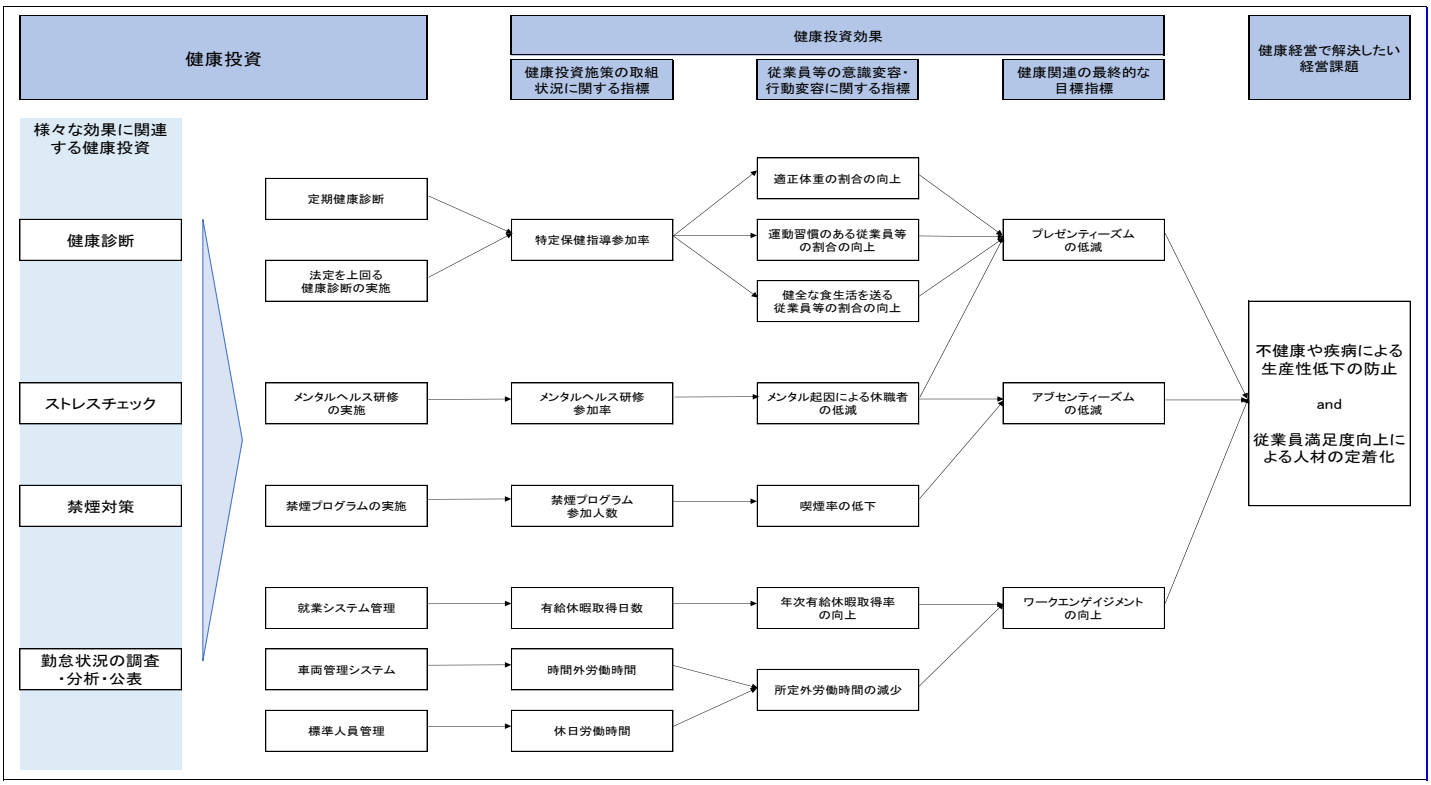
健康経営推進体制

1. 当社では、臨床検査技師である代表取締役を健康経営推進体制のトップとして健康経営推進体制を構築しています。
2. 産業医、衛生委員会、人事課が連携し、全従業員の健康管理を行っています。



戦略マップ

当社では、「不健康や疾病による生産性低下の防止」や「従業員満足度向上による人材の定着化」を健康経営の推進により解決したい経営課題として捉え、以下のとおり戦略マップを策定のうえ取組んでいます。



各指標の実績値・目標値

厚生労働省の調査による全国平均と当社の現況を踏まえ、目標値を設定しています。

評価指標		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
定期健康診断受診率		99.7%	99.0%	97.4%	99.6%
適正体重の割合 BMI18.5~25.0未満	男性				59.9%
	女性				62.3%
非喫煙率		64.9%	65.8%	70.4%	69.1%
運動習慣のある職員		12.1%	12.1%	10.8%	12.4%
ストレスチェック受検率		92.9%	85.1%	84.0%	80.2%
高ストレス者率			27.3%	25.0%	25.8%
月間所定外労働時間		20.1時間	20.6時間	23.1時間	22.9時間
年次有給休暇取得日数		10.8日	12.3日	12.8日	13.4日
年次有給休暇取得率		58.2%	67.6%	67.4%	71.2%
プレゼンティーズム ※1				80.2%	77.5%
アブセンティーズム ※2				2.56日	2.57日
ワークエンゲイジメント ※3				2.86	2.89

※1 プレゼンティーズム：出勤しているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスを出せない状況

※2 アブセンティーズム：傷病による欠勤

※3 ワークエンゲイジメント：仕事に対する活力・熱意・没頭

健康増進施策

ワークライフバランスを推進し、多様な社員が活躍できる職場づくり施策

当社では、職員がいきいきと働ける職場づくりを目指しています。長時間労働の防止と休暇の取得を推進する為、労務管理の強化と業務の効率化を図ります。
年次有給休暇取得の促進では、時間単位有給休暇制度や積立有給休暇制度等、多様な休暇制度を導入しています。
また、両立支援では、小学校就学前まで利用できる短時間正社員制度を導入する他、男性職員の育児休業促進にも積極的に取組んでいます。

こころと身体の健康保持・増進施策

当社企業理念の実現には、職員の健康保持・維持が必須の課題となります。健康診断実施の結果、「要再検査」とされた職員については、全額会社負担による二次検査を実施中です。
また、ストレスチェックにおいては、労働安全衛生法にて実施を義務付けられていない「50人未満事業所」においても実施しており、希望者全員の産業医面談も行って居ます。

自主的に健康を維持増進するための取り組み支援施策

職員の健康意識を高める施策として、医師等の専門家による健康増進に関する記事を社内報に掲載（4回/年）する他、社内掲示板への健康経営通信の配信、通信教育やe-ラーニング研修で健康増進に関する知識を深める機会を提供しています。
感染予防対策として、職員のインフルエンザワクチン接種費用の全額会社負担、禁煙支援策として、禁煙治療費用の全額費用補助も実施しています。

職員の健康意識および健康経営施策の満足度について

1.職員の健康意識

健康経営における取組については、社内報による周知や社内研修による教育を通じて職員の理解向上に努めています。
その結果、自社の健康経営に関する各種施策に対する理解度は69％となっています。

2.各施策の満足度について

健康経営における施策に対しての社内アンケートの結果は、下記のとおりです。

	2023年度	2024年度
満足している・おおむね満足している	62.3%	61.4%
あまり満足していない・満足していない	37.7%	38.6%

上記アンケートを毎年実施し、結果を基に、引き続き改善に取組んでいきます。

エンゲージメント調査

定期的に健康意識の増進およびエンゲージメントの向上を目的とした、職員アンケートを実施しています。アンケート結果は、経営会議における報告事項としている他、社内報を通じて広く職員に開示し、現状を共有したうえで組織的、自発的な改善の取組みにつなげています。

アブセンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲイジメント

各指標について、職員アンケートにより計測しました。結果は以下の通りでした。

SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版）

ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（9問式）

1. アブセンティーズムは、2.6日（指標として、病気による休暇取得（遅刻早退を含む）の日数）
2. プレゼンティーズムは、77.5％
3. ワークエンゲイジメントは、活力が2.49、熱意が3.39、没頭が2.78でした。

※上記1~3の測定人数：249名　回答率：33％

外部からの評価

健康経営優良法人認定

経済産業省が実施する「健康経営優良法人」の認定制度とは、日本経営会議が進める健康増進の取組みをもとに、優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を認定する制度です。当社は、健康経営の推進、取組みが評価され、『2024年度健康経営優良法人』に認定されました。