

# 健康経営推進に係る主な取り組み内容について

株式会社ゾフ

## ●取り組み内容① メンタルヘルスケア

当社は、従業員のより良い心の健康づくりを目指し、メンタルヘルスケアの取り組み強化が健康経営上の課題として認識しております。社員1人1人が健康的・継続的に働くことができるよう、メンタルヘルス不調による休職の低減を目指しています。

その実現のため、当社では産業医による復職時の面談（実施率※1）100%）に注力し、個々人の症状や原因に合わせて適切な復職プログラムを組むことにより、再休職となるケースの低減に努めております。

また、ストレスチェック（2022年度受験率80.9%→2023年度92.5%）を実施しており（※2）、高ストレス者へは本人の希望に応じて面談を実施し、健康管理アプリの提供によるヘルスケアリテラシー向上などにも取り組んでいます

（※1）一度休職となり、回復後に復職を希望する社員への産業医による復職面談の実施率

（※2）50人以上の事業所

## ●取り組み内容② 長時間労働対策

生産性を維持しつつ、長時間労働を防ぐことも重要な経営課題の一つです。特に、継続的な長時間労働は生産性の低下やメンタルヘルス不調の主な要因となるため、労働時間の適正管理は重要です。

この課題に対処するため、当社では月次で労働時間データを上長に共有し、労働時間の適切なコントロールを推進しています。加えて、人事部が労働時間のモニタリングを随時実施し、長時間労働が予想される社員に対して、本人および上司に労働時間の調整を依頼することで、長時間労働防止の取り組みを強化しています。

さらに、本社では、水曜と金曜日をノー残業デーとして設定し、長時間労働防止とワークライフバランスの向上を図る施策を実施しています。このような取り組みを通じて、健康的な職場環境の整備と労働生産性の向上に努めています。

## ●取り組み内容③ 労働災害防止と健康診断の徹底

従業員の安全と健康を守ることも経営上の重要課題です。特に労働災害の発生や健康診断未受診による健康リスクは、生産性の低下や業務の継続性に影響を与えるため、これらのリスクを未然に防ぐことが必要不可欠です。

この課題に対応するため、当社では月に一度開催される安全衛生委員会に従業員代表も参加し、現場で実際に起こった労災事例をもとにディスカッションを行い、健康経営施策に反映しています。この取り組みにより、労働災害の再発防止や職場環境の改善に努めています。

また、産業医の指導の下、全社員に対する定期健康診断の受診を徹底し、雇入れ健診も含めて受診率 100% を目指しています。（2022 年度受診率 86.2%→2023 年度 96.3%）。これにより、従業員の健康リスクを早期に発見し、健康的な働き方を促進しています。

#### ●取り組み内容④ 女性の健康課題対策

当社では、多くの女性従業員が活躍しており、女性特有の健康課題に取り組むことも経営上の重要課題です。特に、女性従業員の健康管理を適切に行うことは、生産性の向上や長期的な職場定着率に直結するため、疾病の予防や早期発見が必要不可欠です。

この課題に対応するため、当社では健康管理アプリを活用し、女性特有の疾病防止に関する動画を視聴することを奨励しています。これにより、従業員の健康リテラシーの向上を図り、疾病の予防や早期対応に努めています。さらに、意識向上を通じて、女性が安心して働き続けられる環境づくりを推進しています。

## 健康経営推進のための主要項目実績値

指標	2023 年度実績
定期健康診断受診率	96.3%
ストレスチェック受検率	87.4%
ハイリスク者への施策の参加状況（保健指導受診率）	37.5%
健康診断の結果指標（適正体重者比率）	62.2%
労災発生件数	30 件
時間外労働時間（月間平均）	8.4 時間
傷病休職率（欠勤日数 ÷ 全従業員所定労働日数）	1.6%