

## 事例 19 株式会社 I H I エスキューブ

～ 外部機関の支援を受け、自発的に健康管理ができる人材を目指す研修を含めた「グッドコンディション活動」を実施 ～

～ 職場ごとに「健康経営推進計画」を策定し、PDCA を回す ～

<b>1 企業の概要</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>○情報通信技術、メカトロニクス技術を中心とするシステムに関するコンサルティング及びエンジニアリング企業。</li><li>○従業員数は約 500 人。</li></ul>
<b>2 健康確保対策の特徴</b>
<p>(1) 取組の体制、経緯、方針</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○本社の総務部が中心となり、全社的な取組を実施。</li><li>○社長メッセージとして「従業員の健康は会社の財産」。</li><li>○社長が「IHI エスキューブ健康経営宣言」。</li><li>○健康経営最高責任者（社長）、健康経営統括責任者（総務部長）、健康経営責任者（事業部長等）等の選任。</li><li>○全社安全衛生委員会（社長、健康経営委員、産業医、労組等で構成）の開催。</li><li>○健康診断の結果、要管理者率が年々上昇、従業員の 4 人に 3 人が要管理（20 代でも 6 割が要管理、原因のほとんどが生活習慣病関連）となり、グッドコンディション活動がスタート。</li></ul> <p>(2) 取組の内容、目標設定、成果</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○外部機関（㈱ルネサンス）からの支援を受け、自発的に健康管理ができる人材になることを目指して、「グッドコンディション研修（セルフケア研修：食事・運動・睡眠・ストレスマネジメント・コミュニケーション）」を実施。</li><li>○健診就業措置基準該当者数、健診結果要治療該当者受診率、グッドコンディション目標実行率、総合健康リスク等を集計して見える化。</li><li>○職場ごとに「健康経営推進計画」を策定し、PDCA を回す。</li><li>○活動量計を希望する従業員全員に配布。</li><li>○社内報を活用した活動紹介、社内健康状況の共有。</li></ul> <p>(3) 社会的な評価</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○健康経営優良法人 2018・2017</li></ul> <p>(4) 自社の状況（強み・弱み等）を踏まえた工夫や、取組が上手くいくポイント</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○「グッドコンディション」を共通言語として健康意識の醸成・風土づくりを行ない、全員参加で健康推進。</li><li>○からだを動かすことと職場コミュニケーション（全社レクリエーション・職場対抗ウォーキングイベントなど）を連動させた健康づくり。</li><li>○3 年間に渡り、全従業員に対し、皆で楽しみながら体験的に学べるセルフケア研修を実施。</li><li>○部門長が中心となって主体的に活動を推進する仕組み。</li></ul>