

企業 / 事業所名	JOHNAN 株式会社				
所在地	〒611-0033 宇治市大久保町成手 1-28				
業種	電子部品・機器・フィルム加工の開発・試作・製造等				
従業員（常勤）	69 人（69 人）				
認証歴 / 受賞歴	平成 26 年度～令和 7 年度 / 平成 27 年度最優秀賞、令和 3 年度特別賞				
定期健康診断結果の提出先（実施年度）	全国健康保険協会 京都支部（令和 6 年度）				
がん検診受診状況	肺がん	大腸がん	胃がん	子宮頸がん	乳がん
	100%	90.2%	100%	77.8%	82.4%
健康づくりのとりくみ	組織的な運営 ● 企業理念と健康経営 「健康経営」を掲げて、健康づくりの取り組みを経営者・従業員が一体となって推進。「健康経営担当者」を選任し、産業機、安全衛生委員会、企画管理統括部、人事統括部、健康相談室と連携して従業員の健康づくりに取り組む体制を強化。2024 年経済産業省「健康経営優良法人」認証、2025 年同省「健康経営優良法人 中小規模法人部門ブライト 500」認証。 ● 中期経営計画&健康管理 毎年行われる中期経営発表会では、全国各事業所の管理職が集い、事業計画とともに健康経営を念頭に置いた安全で快適な職場づくりに努める。 1. 労働災害ゼロを目指し、安全で快適な職場づくりに努める 2. 健康診断の 100%実施と事後措置の徹底をはかる ・協会けんぽの「特定保健指導」を全事業所で導入実施 ・要精密検査者の受診率の向上のしくみを実施 3. 過重労働（長時間労働）による健康障害の防止に努める。 ・法令に基づいた産業医面接の実施率 100% ・時間外労働 60 時間超過者に対して人事部からアラーム通達を管理職に出している。管理職に対して労働時間を適正管理する指導がなされている。 ・ワークライフバランスを推進する上での、廃棄有給ゼロを目指した取り組みを事業所ごとに進めている。 4. メンタルヘルス教育の徹底 ・新規入社員に対して入社後、健康相談室にてストレス教室を個別で開き相談室カウンセラーとの初回面談の機会とする。なにかあればすぐに相談できる場所があることを知り、従業員にとっては働く上で安心感が得られる。 ・健康相談ニュースを健康相談室にて作成。全事業所に向けて発信し、従業員の健康意識の向上をサポート。社内 WEB にて、いつでも見ることができる。 ・管理者は産業医面接を健康診断結果と合わせ、可能な限り年 1 回は受けるシステムを構築。心身の負担が大きい中間管理職自身のストレス軽減・メンタル不調予防を目的にしているが同時に、気になる部下の心身の健康状態に関し				

て、産業医と気軽に相談できる場ともなっている。管理者が進んで相談室を訪ねるケースも多い。

● 健康相談室

神保健福祉士、第1種衛生管理者、キャリアコンサルタント2級技能士、シニア産業カウンセラーの有資格者である健康相談室専任カウンセラー2名が勤務し、産業医とのコーディネート、安全衛生委員会との連携した健康管理、労働衛生教育の立案、実施、メンタルヘルス教育、管理者と従業員の個別心理相談の業務にあっている。

健康相談室は、JOHNAN 株式会社の全国にある事業所の健康管理と健康づくりに関するセンター的役割を担い、相談業務・教育・情報発信を担っている。他府県の各事業所には「健康管理推進担当者」が配置され、WEB を利用した面接相談ができる体制も構築。

● 産業医活動の充実

嘱託産業医は毎月1回、安全衛生委員会に出席し、審議事項に関する意見や助言を述べ、時節に応じた健康情報を提供し、質疑に答える。さらに委員会後は、職場巡視と個別の産業医面接を実施。

産業医の存在意義は大きく、職場における健康づくりの「要」である。限られた時間枠の中で、産業医活動が円滑、効果的に行われるよう、産業医・健康相談室・安全衛生委員会・人事部・総務課との他職種連携を常に意識している。産業医と良いチームワークを築き、保健活動・健康づくりに取り組んでいることは弊社の強みである。

● 健康診断実施と事後措置・特定保健指導

各種健康診断は100%実施。健康診断後措置として有所見者の産業医面接・再検査受診率向上・保健師等による特定保健指導を3本柱に挙げている。

1. 有所見者全員に、健康経営担当推進者より、1回目の手紙または、受診奨励メールを配信。
2. 産業医がハイリスクな有所見者をリストアップしており、必ず受診するように健康相談室から受診勧奨メールにコメントをつけて個別に第2回目を送信。
3. ハイリスク有所見者には必ず産業医面接を実施し、受診率向上をはかっている。
4. 有所見者を中心に協会けんぽによる「特定保健指導」を毎年実施。保健指導の受診率向上を重点項目に挙げている。

取り組みの結果、従業員の健康意識も向上し、再検査率が上がり、生活習慣関連疾患の早期発見につながった。健康診断実施日に医療機関にて受診できる保健指導を積極的に利用できるよう事前のアナウンスなどを実施。

● ストレスチェック制度

「ストレスチェック制度」法制化以前からストレスチェックを実施してきたが、法制化を機会に京都工場保健会に委託した。また、従業員のエンゲージメントを数値化して把握できる WEB 問診サーベイを導入。全グループ従業員に対して、同じ

	「155 項目質問紙」調査票を用いることによって、全社的な職場環境改善のための集団分析データをタイムリーに得ることができる。職場の部署ごとの詳細な分析結果を整理し、焦点を絞った対策やケアを進めることが可能。安全衛生委員会においても報告され、職場改善活動に結びつけている。 ● 復職支援プログラムの運用 外部環境による急激な変化、それに伴う職場異動、人間関係のストレス等でメンタル不調に陥る従業員も少なくない。早期発見とケアを通じて医療機関に繋げることとは言ってもないが、重要なのは「復職支援プログラム」の周知と丁寧な実際の運用にあると認識している。 部門ごとのバラバラな対応を一掃し、復職支援制度を導入したことで統一性、公平性、継続性が確保でき、結果として復職率が上がり、再発防止効果が現れている。不調者が安心して「休職に入り、しっかり休養加療することができる」ので、会社への信頼性が高まる意義は大きい。
	定期的な普及啓発活動 ● 生活習慣病対策 メタボリックシンドローム予防対策としては、運動推奨と食生活改善を柱にしている。 1. 健康づくりと事故防止のために毎朝始業前にラジオ体操を実施 2. 年1回の新緑ウォーキングを継続実施 3. 健康促進アプリを全社で導入、健康リテラシーの向上に貢献 4. アプリを利用したオンラインウォーキングイベントを実施 5. 食生活改善として ① 協会けんぽ保健師または管理栄養士による保健指導の実施 ② 給食弁当に平均 630kcal の特別ヘルシーメニューを導入、さらに地元パン屋によるフレッシュなサンドウィッチ等の訪問販売を導入 ③ 食堂自販機に「特定保健用食品」、「機能性表示食品」の飲料を導入 ④ 自動販売機で決済可能なフード販売を導入 6. 健康づくりの為、4F 建て社屋内の昇降はすべて階段利用を基本としている ● 新緑ウォーキング 目的①楽しく歩くことで日頃、車に頼りがちな日常生活の中に、「歩く」ことを組み入れる機会とする。②従業員の配偶者と子供も参加することで、上司は家族を知り、家族は上司や同僚を知る機会となっている。こうしてお互いが「顔の見える関係」になれば、ともに健康づくりの良いパートナーになることができる。従業員の家族は、職場の健康づくりの大切な「仲間」であるとの理解を共有している。 家族が楽しく参加できるように、距離や速さを競うのではなく、無理なく歩くことを心がけている。参加者は家族を含めて毎回、25 名前後。 ● 厚生労働省・京都府の強化月間と連動させた対応 厚生労働省や京都府が定めている月毎の各種健康づくりキャンペーンに合わせ、

	安全衛生委員会、健康相談室ニュースでアナウンスし、啓発教育を進めている。 1. 5月は世界禁煙デイ、全国禁煙週間→安全衛生委員会で禁煙について取り上げる 2. 7月は熱中症予防強化月間→熱中症対策として、塩飴・経口補水液の常備、7-8月はWBGT測定器で定点測定を実施 3. 10月の全国衛生週間では、従業員を対象として健康相談室ニュースでメンタルヘルスについて啓蒙記事を掲載している。 4. 11月のインフルエンザ予防月間には「手洗いの励行」教育を徹底。管理監督者は率先して予防接種を受けることを積極的に勧奨 5. 12月のハラスメント撲滅月間には年1回の「ハラスメント防止研修」を全従業員向けに実施。ハラスメントは職場の人権問題であると同時に、メンタル不調の原因でもあると認識し、特に管理職を対象に人事部主導でオンライン研修を実施 6. 2月の生活習慣病予防月間には、毎年、協会けんぽの特定保健指導を実施 ● 新型コロナ感染症 COVID-19 拡大防止対策 新型コロナが5類感染症に移行後も「手洗い敢行」や食堂の飛沫防止フィルム設置は継続実施。在宅勤務も必要に応じて継続実施。抗原検査キットを常備し、感染不安のある従業員への抗原検査を迅速に実施する事で、従業員の不安軽減および事業所内の感染拡大に努めている。2024年以降も引き続き、手洗いうがいの励行を実施。
各種団体との連携	1. 木津川運動公園を運営・管理する「京都府山城北土木事務所」とボランティアグループ「森守クラブ城陽」と共働して、本社敷地内で育てたドングリの植樹を行っている。京都府の木津川運動公園の緑化と治水対策という地域社会貢献と従業員の運動・健康づくりとして10年以上継続している。 2. 「京都府山城北保健所」から毎年、禁煙教材を貸し出してもらい、全国禁煙週間における「卒煙教室」での教材にしている。こうした保健所との連携の一環として女性従業員を対象に「啓発講習会」を実施。2024年にはオンライン配信も実施。在宅や多拠点からも視聴が可能となった。 3. 京都文教大学臨床心理学部学生の「公認心理師養成プログラム」に協力し、学生の実習指導を受け入れている。午後から2時間の実習指導形式で実施した。代表取締役社長が直接学生達に弊社の健康への取組についてメッセージを送った。その後、人事課長、総務健康づくり担当者、健康相談室カウンセラーがそれぞれの立場で、「職場におけるメンタルヘルスの取組」について講義と演習を行った。
退職前・退職時の健康づくり指導	1. 退職の理由が病気あるいはメンタル不調である場合は、すでに「復職支援プログラム」で、主治医と産業医、健康相談室にて連携をとり、健康の回復と保持増進をサポートしている。退職に至った場合は人事部を中心としたフォローアップを実施している。相談カウンセラーが退職後のキャリアプラン相談と支援を行っている。

	2. 特に病気との両立支援では、復職後に職場の作業環境や就業時間の配慮、通院配慮などを、産業医の意見と助言を受けて実施している。 3. 京都工業保健会が定年退職者向けに開いている健康診断の継続と健康づくりを支援する無料「サルーテ」を退職時に積極的に紹介。従業員の配偶者の健康診断を進める京都工場保健会「ハートフル健診」のパンフレット配布と案内を実施しているので、今後、これらを組み合わせた「退職前・退職時の健康づくり」指導を推進していく。
健康づくり担当者の設置	産業保健スタッフ（嘱託産業医、健康相談カウンセラー、衛生管理者、健康管理担当者）
受動喫煙対策	健康増進法に基づく受動喫煙防止対策の必要な措置を講じている。
違反規定	過去5年間に重大悪質な事案により、法令違反し処分等を受けたことがない。
ホームページ	https://www.johnan.com/