

企業 / 事業所名	JOHNAN 株式会社
所在地	〒611-0033 京都府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）	75 人（75 人）
認証歴 / 受賞歴	平成 27 年度～令和 8 年度、平成 27 年度最優秀賞、令和 3 年度特別賞
健康づくりに 関する取組	<p>従業員の運動に関する取組</p> <p>① 従業員の健康リテラシー向上を目的として、健康促進アプリを全社で導入。アプリダウンロード率 53.9% 日々の小さな健康目標の達成により、健康意識が向上。（サントリープラス）</p> <p>② 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（4 月、10 月）平均歩数 7269 歩／日 達成。運動習慣の定着に一定の効果があつた。</p> <p>③ 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。</p> <p>④ 健康づくりと事故防止のため毎朝始業前にラジオ体操を実施している。</p> <p>従業員の栄養・食生活に関する取組</p> <p>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</p> <p>② 給食弁当に平均 630kcal の特別なヘルシーメニューを導入した。さらに、地元の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している。</p> <p>③ 2022 年からは新たに食堂自販機に「特定保健用食品」、「機能性表示食品」の飲料を導入した。</p> <p>④ 自動販売機で決済可能なフード（軽食）販売を導入</p> <p>⑤ 健康相談室ニュースに栄養バランスを考えたレシピを掲載</p> <p>従業員の休養・睡眠に関する取組</p> <p>（事業申請なし）</p> <p>従業員の歯と口腔の健康に関する取組</p> <p>（事業申請なし）</p> <p>従業員の男女で異なる健康課題に関する取組</p> <p>2019 年「女性のがん検診率向上」を目的として、女性従業員を対象に保健所に来社していただき「啓発講習会」を実施した。大変好評であった。翌年には受診率の上昇が大きく見られた。</p> <p>2021 年はコロナ感染拡大の影響で、講習会の実施は見送る事となったが、2022 年 7 月に、産業医（女性）による、女性のがん検診率向上を目的とした啓発講習会を実施。20 名（42.5%）の女性が参加。2024 年 7 月末にはオンライン配信も実施。在宅や他拠点からも視聴が可能となった。</p> <p>2025 年度より、会社補助を充実し、子宮頸がん、乳がん検診の個人負担をゼロとしている。</p> <p>その他従業員の健康づくりに関する取組</p> <p><定期的な健康づくりキャンペーン></p> <p>弊社では、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</p>

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京都府山城北保健所から禁煙関連資材を借りて展示（2021年以降は中止）
- 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している。
- 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している。
- 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している。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している。
- 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。面談時間を就業時間に設定。※健康診断の実施時期に合わせ、2023年以降は6月頃実施。

<イベント開催>

相互理解によるコミュニケーションの質向上を目的として、家族で参加が可能なイベントを年に数回実施。（植樹、ウォーキング）

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「顔の見れる関係」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。平均約4km、2時間コースを設定している。参加者は家族を含めて毎回、25名前後。

<復職支援制度>復職プログラムの運用

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メンタル不調に陥る従業員も少なくない。したがって早期発見とケアを通して医療機関に繋げることは言うまでもないが、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弊社では認識している。

それまで部門毎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きている。

なにより、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。メンタルダウン者の復職に関しては、本人からの復職の申し出→主治医による復職可能診断書→産業医面接による意見書→相談室カウンセラーとの面談→復職判定委員会による可否決定と具体的な復職プランの作成→就業制限が解除されるまで産業医によるフォローアップ面接の継続

（約6か月）と、規定のフローに沿った対応が細やかに実施されている。

	<p><ストレスチェック制度></p> <p>弊社では2015年12月施行の「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実施を委託した。</p> <p>2023年に、別機関に変更したが、ストレスチェックのほか、従業員のエンゲージメントを数値化して把握できるWEB問診のサーベイを導入した。派遣社員を除くグループの直接雇用従業員（約600名）に対して、同じ「15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ている。</p> <p>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となっている。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付けている。</p> <p><健康診断の実施と事後措置></p> <p>各種健康診断（定期健診、雇い入れ時健診、深夜業務従事者健診、海外派遣労働者健診、特殊健康診断等）は、100%実施している。</p> <p>健康診断事後措置として、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本柱に掲げている。</p> <p>① 有所見者（判定5以上・要精密検査・再検査者）全員に、健康経営推進者より、1回目の手紙または、受診勧奨メールを配信する。</p> <p>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回目を送信する。</p> <p>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。</p> <p>④ 有所見者を中心にして協会けんぽによる「特定保健指導」を毎年、実施している。</p> <p>保健指導の受診率向上を重点項目に挙げている。こうした取り組みの結果、従業員の健康意識も向上し、再検査率が上がり、生活習慣病関連疾患（特に腎臓、心臓がん）の早期発見につながったケースもあった。また、2023年からは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した。</p> <p><ハラスメント教育&研修の実施></p> <p>人事主導で管理職・正社員を対象に、毎年、ハラスメント研修をWEBで実施している。</p> <p>また、派遣社員を含む全従業員対象の「従業員満足度アンケート」を実施し結果を検証、職場環境の改善に繋げている。</p> <p>また、健康相談室在籍のカウンセラーと協力し「コミュニケーション力向上研修」を実施。「傾聴力」「アサーション」の具体的、実践的なトレーニングを実施することで、職場の良好なコミュニケーションの実現を目指している。</p>				
定期健康診断結果の提出先（実施年度）・改善に向けた取組内容	<p>全国健康保険協会 京都支部（令和7年度）</p> <p>改善に向けた取組内容</p> <ul style="list-style-type: none"> 運動習慣の向上に向け、健康アプリを導入 ウォーキングイベント開催（年2回） 				
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%	100%	100%	51.6%	59.1%
各種団体との連携	<p>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、本社敷地内の苗床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へ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。</p> <p>② 京都文教大学臨床心理学部の学生の「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。2021年に続いて、2022年7月、2023年6月、2024年6月実施。午後から2時間の実習指導講義形式で実施した。2023年、2024年は、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。</p>				
退職前・退職時の健康づくり指導	<p>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」（休職理由を問わず1ヵ月以上の休職者に対して適用）で、主治医と産業医、健康相談室にて連携を取り、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てフォローアップを実施している。相談室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。</p> <p>② 特に病気との両立支援（がんと仕事の両立支援）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。</p> <p>③ 京都工場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「サルーテ」（無料）の紹介を退職時に積極的に紹介することを2019年から始めた。従業員の配偶者の健康診断を進める「ハートフル健診（京都工場保健会）」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。</p>				
健康づくり担当者の設置・組織的な取組内容	<ul style="list-style-type: none"> 代表取締役社長執行役員を責任者とした健康経営実践の組織体制を確立 事業所健康カルテ（協会けんぽ提供）の結果を検証し、健康づくりの重点課題項目を検討の上、次年度予算計上。 健康づくりの年間計画を安全衛生委員会で共有。 健康情報（健康づくりの取組について、3か月に一度、事業部長以上に報告 長期的な健康づくり計画について、代表者と協議。（毎月） 産業医・公認心理士、地域の健康推進担当者、協会けんぽ京都支部、健康診断受診の医療機関担当者などと連携しながら、従業員の心身の健康の保持と増進を推進する事を目的として様々な健康施策を企画立案、実践している。 				
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/				