

# AGCディスプレイグラス米沢の健康経営への取り組み

当社では、従業員の心身の健康維持・増進を経営の重要課題と位置づけており、健康への取り組みを戦略的に推進するため、2020年に「**健康経営取り組み宣言**」を制定しました。

以降、定期的に見直しを行っています。

## 健康経営取り組み宣言



AGCディスプレイグラス米沢は、健康経営に取り組む事を宣言します。  
従業員がやりがいを持ち、明るく元気に働ける職場づくりを目指します。

### 目的

心身の不調による離職を防止し、年齢を重ねても活躍できる職場を実現する。

### 基本方針

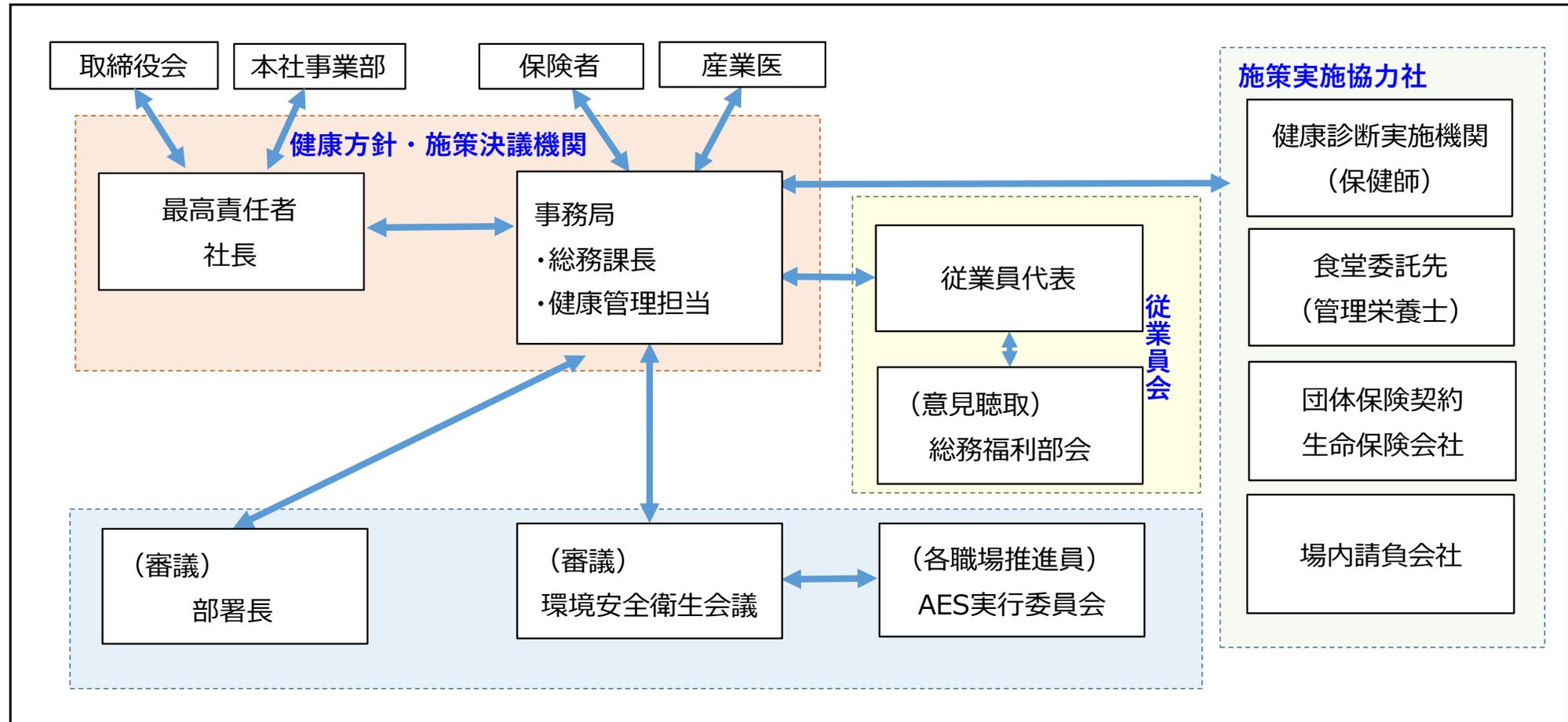
- 1) 心身の健康維持・増進に向けて、3つの健康課題に重点的に取り組みます。
- 2) 従業員の家族を含めた心身の健康維持向上をサポートします。
- 3) 働き方改革を推進し、ウェルビーイング(持続的な幸福)を実現します。

制定日 2024年1月1日

AGCディスプレイグラス米沢株式会社  
代表取締役社長 田中信嗣

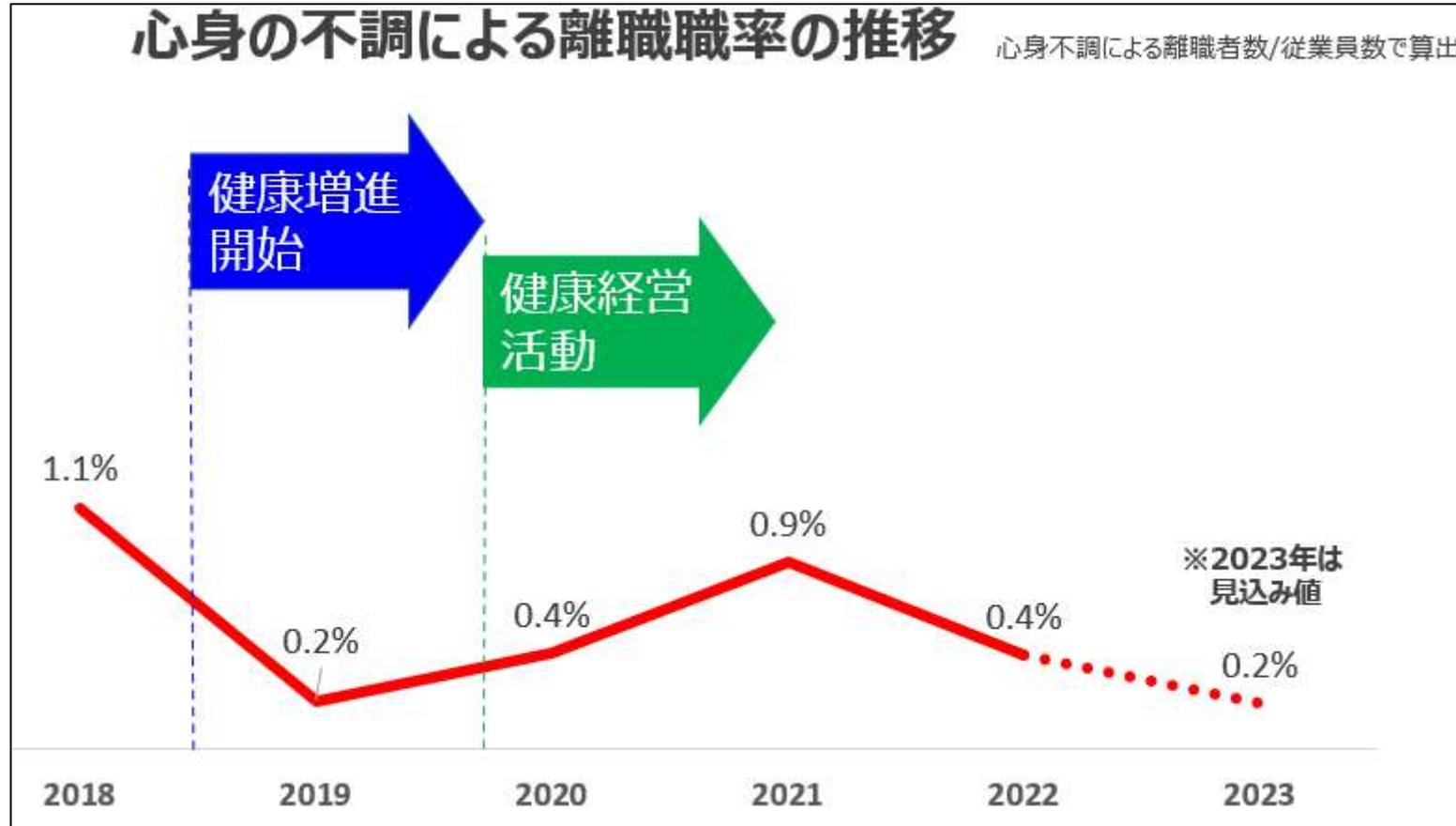
# 健康経営推進体制

当社では、代表取締役社長を最高責任者、推進事務局長を総務課長とし、総務課、産業医・保険者および保健師・管理栄養士および社内関係部署など関連する組織・機関が連携し健康経営に取り組んでいます。

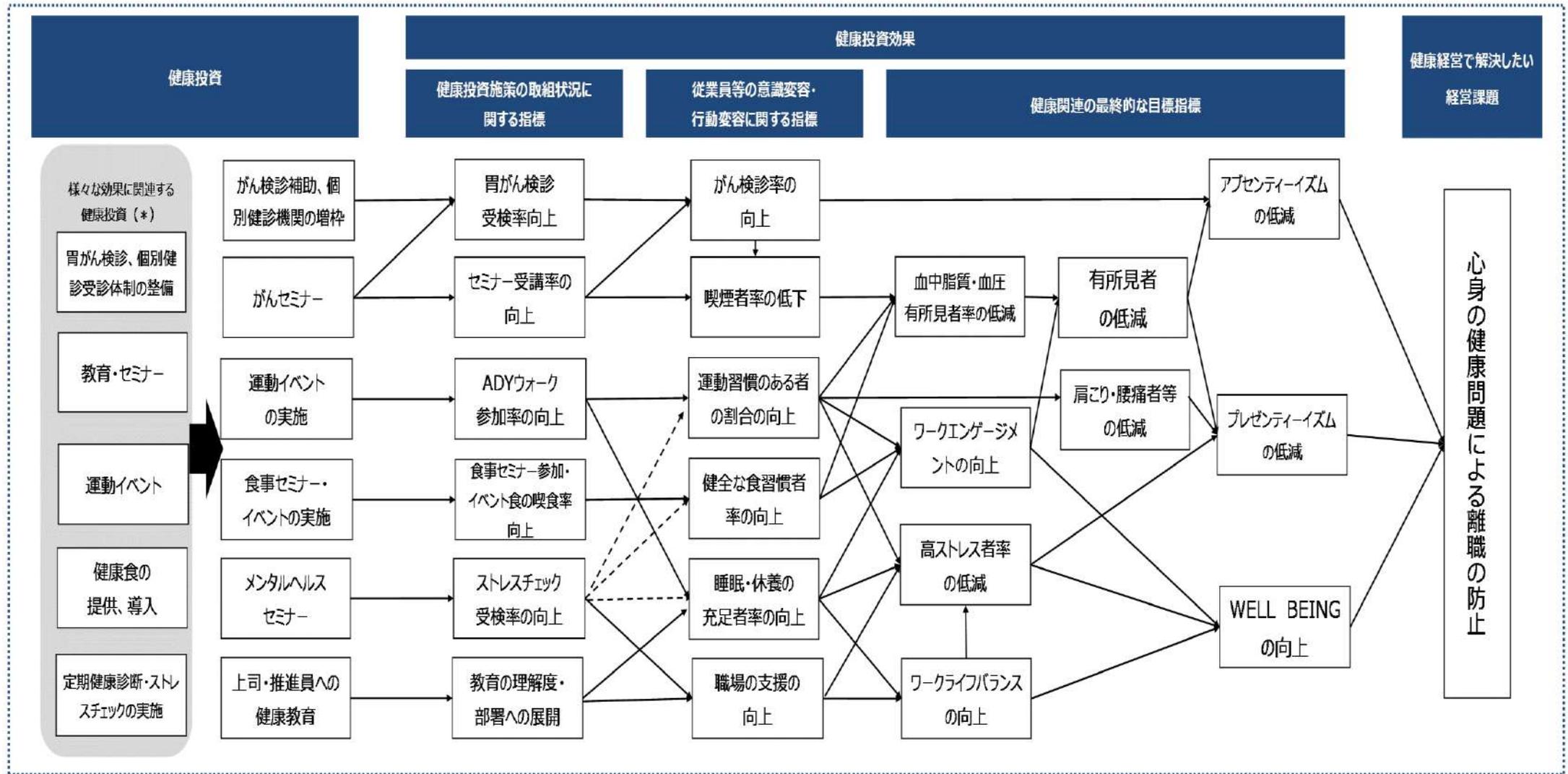


# 健康経営の狙い

2022年に創立30周年を迎えた当社では、従業員の年齢構成の変化に伴い健康経営はより重要性を増しています。健康維持・増進へのサポートに取り組む事で従業員がやりがいを持ち、明るく元気に働ける職場づくりを目指します。心身の不調による離職を防止し年齢を重ねても活躍できる職場を実現します。



# 【戦略マップ】



# 健康経営活動の進捗と新たな取り組みについて

## 1) 血圧有所見者の削減

2022年時点の全国平均 17.8%を全社目標に、  
血圧有所見者が急増する40代・50代は2021年ADY実績を目標とする。

	2022年現状値	2026年目標値
30未満	0.0%	-
30代	5.4%	-
40代	15.7%	14.5%
50代	34.6%	27.0%
60以上	40.6%	-
全社	20.0%	17.8%

## 2) 喫煙者の削減

2020年時点の全国平均率は16.7%（男性27.1%、女性7.6%）  
ADYの現状値との乖離は2倍以上。  
2019年に設定した目標未達の為、その目標を継続する。

	2022年現状値	2026年目標値
男性	39.2%	29.0%
女性	19.5%	8.1%
全体	35.5%	25.2%

## 3) 高ストレス者の削減

ストレスチェックの設計上、高ストレス者率平均10%。  
制度設計上の平均値10%以下を目標とする。

	2022年現状値	2026年目標値
	13.4%	10%以下

取り組みを始めた当初、生活習慣病において高いリスク要因の血中脂質有所見率が47.6%、喫煙率が男性45.7%、女性20.7%という課題に直面しました。また早期発見・治療の為、がん検診受診率も低い水準でした。これらの課題に対し数値目標を設定し、具体的な取り組みに取り組んでいます。

取り組み開始3年が経過し、セミナーや食堂施策によって社員の意識・行動に変化がありました。その結果、2023年目標値38.4%に対し、**2022年には血中脂質の有所見率が38.7%まで良化**。がん検診受診率についても改善の兆しを見せています。一方で2022年の健康診断結果では、血圧の有所見率が全国平均を上回ったことや、高ストレス者率が10%を超えていることから、2023年に新たに2026年まで数値目標を設定し、健康課題の良化に向けて取り組んでいきます。

## 健康課題改善に向けた取り組み

- 1) 血中脂質と血圧有所見者率削減
- 2) 喫煙者の削減
- 3)-1 がん検診受検率向上
- 3)-2 高ストレス者の削減

# 1) 血中脂質と血圧有所見者率削減

2020年から継続的に食事・運動などの支援に取り組んでいます。  
また2023年からは、血圧有所見者削減のために減塩の取り組みも開始しています。

## 保健指導

(投資額累計：  
14万円)

>2022年の定期健康診断から、**管理栄養士によるワンポイント保健指導**を導入  
前年の健康診断結果と食習慣の振り返りや生活習慣改善のアドバイスを通じて、  
**全従業員の健康意識向上**に寄与している。

## 食事

(投資額累計：  
816万円)

>2020年から社内食堂委託会社と連携し、**野菜の増量、野菜小鉢の無料提供、及び減塩メニューの提供を実施**。従業員の約8割から満足を得ている。  
>社員食堂を利用する場内請負会社と共同で企画を開始。さらに地元栄養大学の教授や栄養士会と連携し、**食事と健康に関するセミナー開催等**に取り組んでいる。

- ・ウエルネスランチ（1食で野菜140g以上）
- ・ベジモ：野菜をもっと（野菜小鉢の無料提供）
- ・831野菜の日（日本人の野菜摂取目標に対する不足量70gのサラダ無料提供）
- ・減塩キャンペーン（1ヶ月間、ラーメンスープ減量、減塩味噌・ドレッシング設置など）



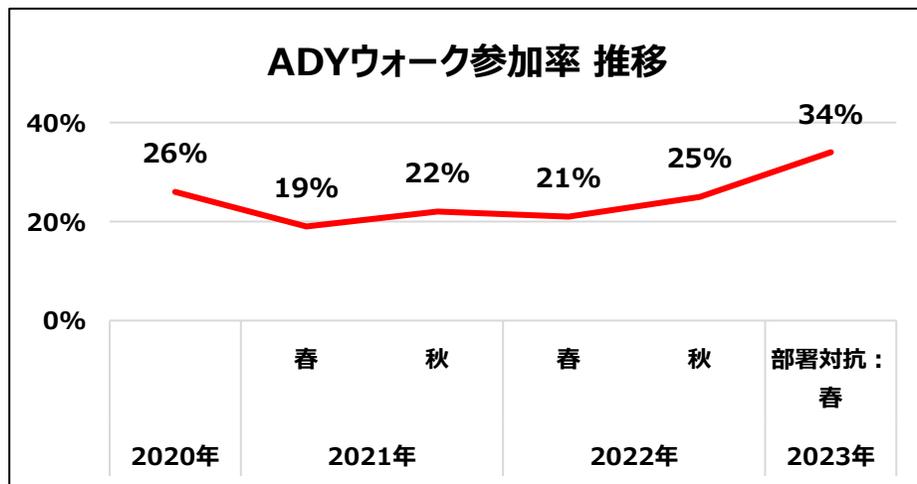
# 運動

(投資額累計：  
75万円)

当社では、運動習慣のある従業員の割合が20%台となっており、運動習慣の向上を支援することで血中脂質・血圧有所見者、さらにプレゼンティーズム（勤務中に体調不良や疲労を感じるこ）の要因の一つである**肩こり・腰痛など体の不具合を改善**し、**従業員の健康と生産性の向上**を目指しています。

- ・ウェアラブルデバイスの配布（2019年以降希望者へ配布しモニター実施）
- ・ウォーキングイベント（2020年より継続開催）
- ・オンライン企業対抗イベント（2021年以降 さつきラン・ウォークに参加、上位ランクイン継続中）
- ・体のほぐし、血行改善セミナー（2019年 ストレッチポール・ヨガ、2023年 ヨガ・ボクササイズ）
- ・腰痛ストレッチ（始業前に整体師による音声ガイドを放送、実演とナレーション動画を社内イントラネットに掲載、正しいフォームで効果的に実施できる持続できる仕組み構築）等
- ・スポーツエールカンパニー2023認定

## 【参考資料】



## 2) 喫煙者の削減

当社では、喫煙所を当初の6ヶ所から3カ所に集約し、喫煙ポスターの掲示等啓発活動を行っています。2023年には、禁煙をサポートする施策として「ペア禁煙」を実施しましたが、希望者がゼロという結果であり、まだまだ禁煙への取り組みは課題として残っています。

### 啓発

- ・スワンデー（毎月22日）に啓蒙メール
- ・喫煙所へのポスター掲示
- ・依存症セミナー（2021年タバコとアルコールについて実施）と禁煙外来への受診勧奨

### 表彰制度

- ・ペア禁煙（非喫煙者と禁煙したい人がペアになり禁煙達成できた人を表彰し景品贈呈）



## 3)-1 がん検診受検率向上

### 啓発

- ・がん検診セミナーを定期的で開催（2021年受講率:79.9%）

### 検診補助

- ・胃カメラ検診の費用の一部補助開始（2021年～）

## 3)-2 高ストレス者の削減

高いストレスレベルは、身体や精神にさまざまな悪影響を及ぼす可能性があり、また高ストレス者とそれ以外では、プレゼンティーズムに差があることを踏まえ、2023年から新たに重点的に取り組む課題としました。高ストレス者率の削減目標として10%以下を目指します。

### セルフケア

- ・ストレスチェック受検率の向上
- ・セルフ（疲労度）チェックリスト、外部相談窓口、メルマガ配信
- ・セミナー開催（2021年：理解度92%、2023年マインドフルネス）

### ラインケア

- ・セミナー開催（2021年実開催、2022年以降、eラーニング）
- ・ストレスチェック80項目へ変更（2023年より、詳細な集団分析の為）



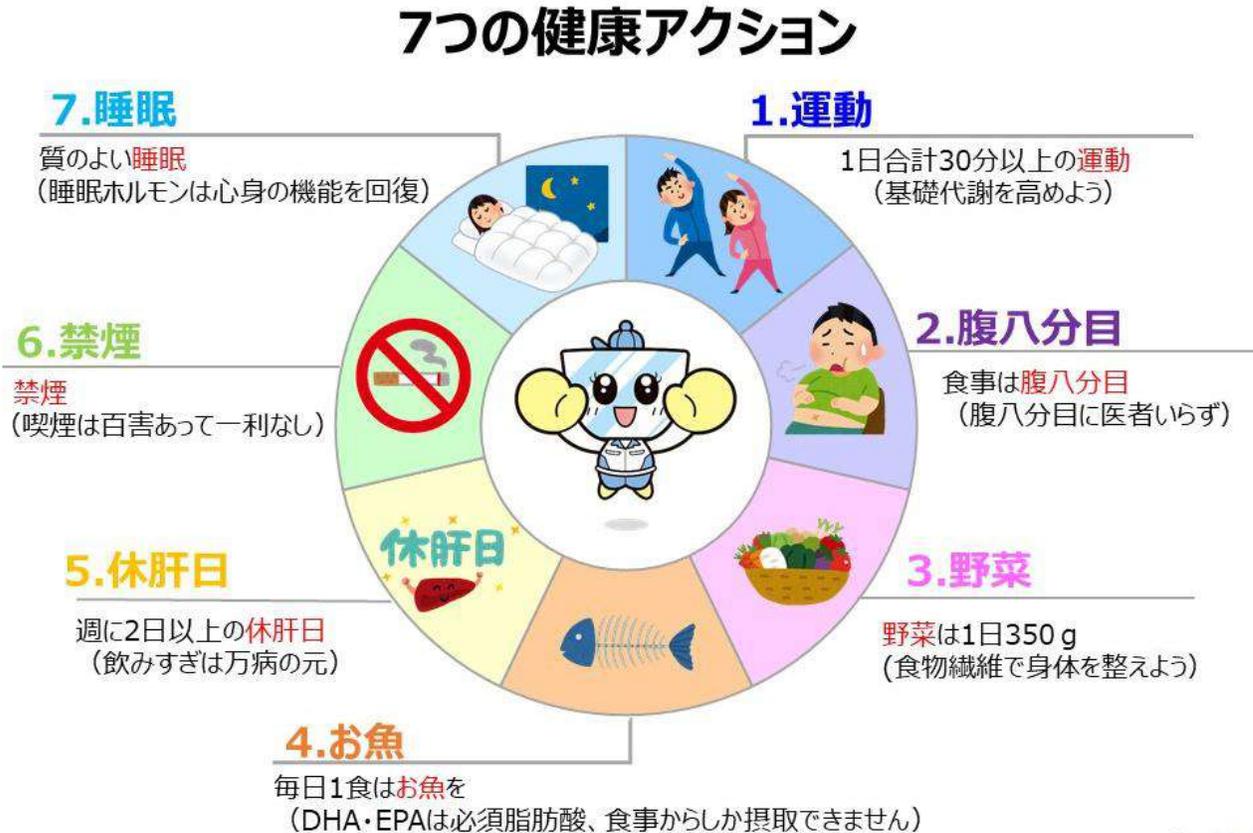
	2020年	2021年	2022年	2023年
ストレスチェック受検率	79.9%	84.4%	84.3%	95.0%
高ストレス者率	—	11.9%	13.4%	12.9%

## ヘルスリテラシー向上への取り組み

- 1) 7つの健康アクション
- 2) その他の取り組み

# 1) 7つの健康アクション

2021年に（健康意識）動機付け研修を全従業員に実施しました。  
当社の生活習慣改善に向けた『7つの健康アクション』の周知を行うとともに、各人が取り組めるアクションを選択し、一人一人が生活習慣改善に目を向け、行動する宣言を行いました。  
研修後は、『7つの健康アクション』を入社教育や健康診断受診票の封筒に印刷するなど、継続して幅広く周知を行っています。



## 2) その他の取り組み

従業員が自分のカラダの状態を知り、良い習慣を身につける事を目指し、様々な取り組みをしています。

### カラダを知る

- ・健康診断の精密検査受診率向上
- ・健康診断結果のアプリ説明会（保険者との連携）
- ・カラダ測定会（2020年より毎年開催、生命保険会社との連携による開催）

### 女性の健康

- ・健康問題セミナー（受講率：2021年92%、2023年75%）満足度96%
- ・女性社員と保健師との対話会（受講率：2021年92%）
- ・【管理職向け】女性の健康問題セミナー（開催：2020年・2021年）



## ウェルビーイング向上への取り組み

- 1) ワークエンゲージメント向上への取り組み
- 2) 組織活性化への取り組み
- 3) 感染症対策
- 4) 社員とそのご家族への健康支援
- 5) 健康づくりから社会貢献へ

# 1) ワークエンゲージメントの向上への取り組み

当社では、エンゲージメントは「**社員の取り組み意欲**」と「**従業員の活かす環境**」と捉え、定期的にその状態を把握し、エンゲージメント向上に向けた取り組みを継続して行っています。

## 職場全員

- ・職場の状況に合わせて柔軟に実施するスモールミーティングで、職場の「強み」・「改善課題」を特定し、アクションプラン（目標イメージ）を策定しています。

## 管理者

- ・**安心できる、お互いを尊重し信頼し合える職場づくり**のため、管理者向けのセミナー・L.E.T研修等を開催しています。

## ◆ワークエンゲージメント調査結果

回答対象者	質問項目	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
総合職以上	1) 仕事のやりがい	-	90%	92%	85%	87%
	2) 働きやすさ	-	-	51%	48%	52%
	回答者数	-	92	89	103	93
	回答率	-	100%	100%	100%	100%
全社員	3) 取り組み意欲	53%	-	-	49%	-
	4) 社員を活かす環境	52%	-	-	52%	-
	回答者数	-	-	-	404	-
	回答率	-	-	-	92%	-

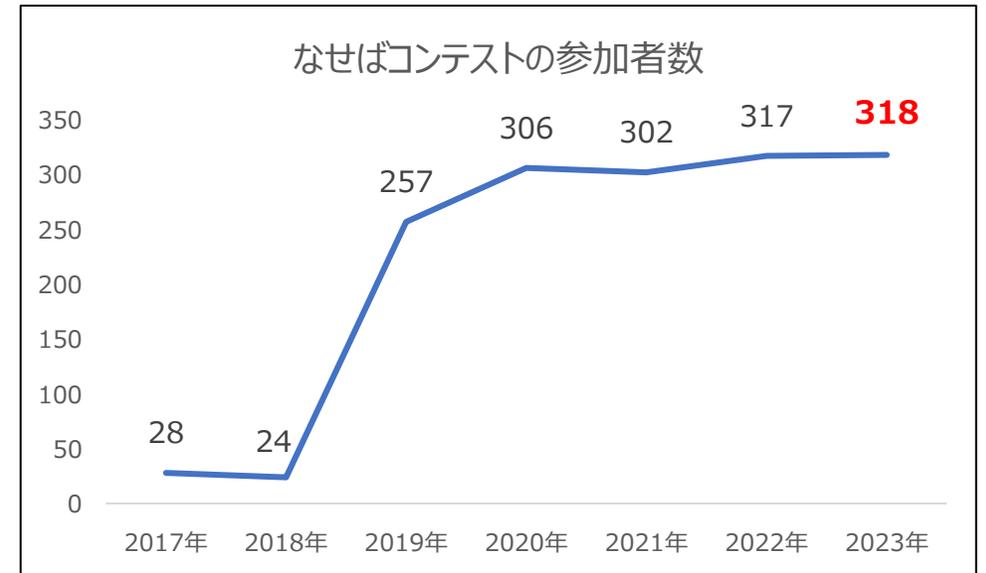
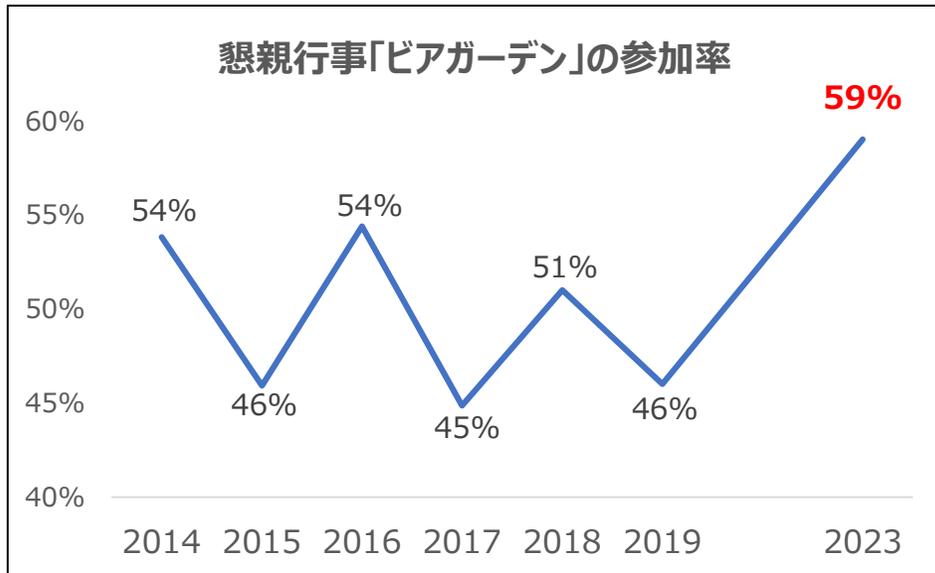
算出方法

- 1) 4段階の選択肢（とてもある、ある、ない、全くない）での肯定的回答の割合
- 2) 3) 4) 5段階の選択肢（とてもある、ある、ふつう、ない、全くない）での肯定的回答の割合

## 2) 組織活性化への取り組み

操業以来、職場または全社での懇親行事を従業員会と会社の相互企画・運営で開催してきました。新型コロナウイルス感染拡大により2020年以降は、開催を中止していましたが、2023年5月に第5類への引き下げにより、約3年ぶりに懇親行事としてビアガーデンを開催し**参加率は史上最高の59%**であり、職場および部署をまたいだコミュニケーションの場となりました。

IE手法を取り入れながら、楽しくモノづくりの実践、コミュニケーション向上、そして発想の幅を広げ、今後の改善活動へ活かすことを目的に、2017年より「なせばコンテスト」を開催しています。少人数でチームを組み、業務とは異なる共通課題をクリアし順位を競うコンテストで、コロナ禍は3密を避け継続しました。



### 3) 感染症対策

季節性インフルエンザの予防施策として、手洗いうがいの励行、集団予防接種の実施、罹患者の徹底した休養管理等を行っています。また、集団発生に伴い生産ラインを停止させることのないよう、情報管理及び情報共有に徹底してき。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大を受け、新たに当社独自のフェーズ管理の運用を行いました。フェーズ管理の段階に応じ、入退場時の体温計測、アルコールの定間隔設置、喫煙所では入退管理を、食堂においては、座席の間引き、会議室の利用者数、利用時間の制限などの密集対策を行なっています。感染予防はウイルス性の感染のみならず、細菌による感染症もあるため、自己の健康管理も大事な要素です。

2021年には、感染症への対応方法を身に着けるために食中毒セミナー、免疫セミナーを開催しました。

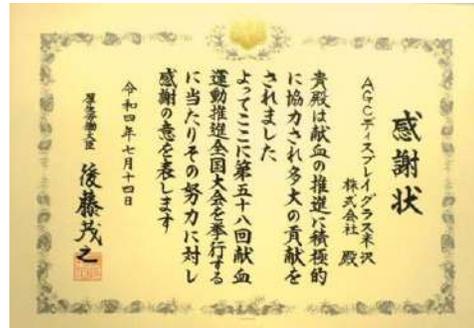
	受講率	理解度	継続性	自身への展開
食中毒セミナー	82.6%	97.2%	66.1%	70.1%
免疫セミナー	11.1%	98.4%	65.6%	73.4%

## 4) 社員とご家族への健康支援

健康保険組合との定期ミーティングにおいて、組合全体としての課題「被扶養者健診の受検率低迷」が挙げられました。そこで当社ではご家族の皆様にも健康に留意いただき健康診断を受診していただけるよう、健康診断案内の他、各種相談窓口を幅広くご案内しています。

## 5) 健康づくりから社会貢献へ

当社は操業時から献血運動を積極的に行っています。毎年、年2回実施してきた功績が認められ、2022年7月に「**厚生労働大臣感謝状**」が授与されました。献血を一つのバロメータとして、健康を考えていただく機会とするとともに、私たちの健康で出来るボランティアとして社会貢献につなげています。また、ボランティアとしては心肺蘇生法の講習会を毎年実施し、救護者の養成も行っています。



## 健康関連データ

- 1) 健康診断・指導状況
- 2) 高リスク者管理項目
- 3) ヘルスリテラシー状況
- 4) プレゼンティーズム

## 1) 健康診断・指導状況

健康診断は毎年100%の受診率及び精密検査受診率100%を目標に実施しています。  
生活習慣病はいずれも体重管理が最大のポイントあることから、適正体重の維持者率を注視しており、特定保健指導で生活習慣改善の働きかけを行っています。

### ◆社員の健康づくり推進状況

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	目標値
定期健診受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	99.2%	97.7%	97.9%	100%	集計中	100%
適正体重維持者率	63.4%	61.6%	63.6%	62.9%	62.1%	70%
特定保健指導初回面談実施率	6.9%	0.0%	96.2%	93.5%	-	100%

## 2) 高リスク者管理項目

高リスク者への支援として、血糖値判定「要医療」者以上への産業医面談を実施しています。

(2021年66.7%、2022年83.3%)

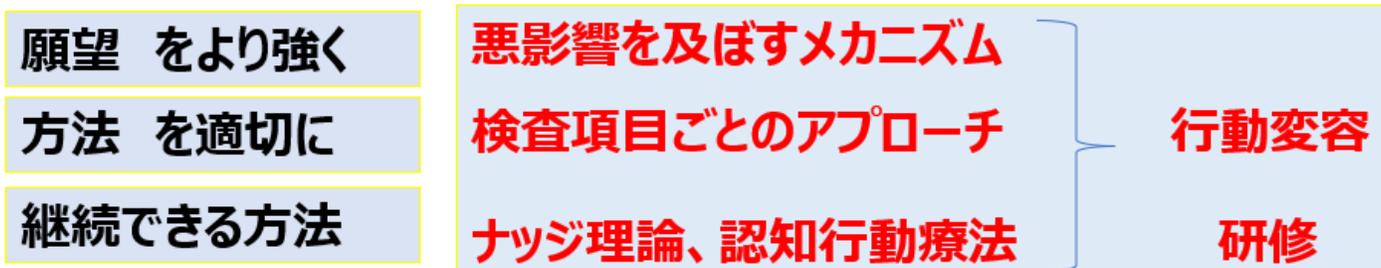
また、特定の検査値が全て異常値の方には、『労災二次健康診断の給付制度』を案内することで、早めの受診につなげています。

### ◆高リスク者管理状況

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
高血圧者率 ※治療中及び未治療者で収縮期血圧が160以上または拡張期血圧が100以上の者	17.4%	18.0%	19.1%	18.9%	20.2%
高血圧の治療中で血圧がコントロールされている比率 ※(治療中で140↓/90↓)÷(治療中+未治療者で160↑/100↑)	38.0%	54.5%	48.8%	40.7%	38.4%
高血圧(※)だが未治療者の比率 ※収縮期血圧 160 mmHg以上または拡張期血圧 100 mmHg以上	11.4%	7.8%	11.0%	9.9%	10.5%
高血糖リスク者率 ※空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合	1.1%	0.7%	0.2%	1.2%	0.5%

### 3) ヘルスリテラシー状況

2021年に健康意識アンケートを実施し分析した結果、「健康への願望があり行動・取り組みをしても望んだ結果に至らない」ことが分かりました。そこで2022年に、生活習慣病の行動変容セミナーを35歳以上の方を対象に行いました。健康診断の結果分析より有所見者率が高くなるのは40歳以上であることがわかり、これを受けて有所見が出る前の35歳以上に絞り早くからの意識改革を促しました。



	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	目標値
朝食を週3回以上食べる社員	64.6%	66.3%	69.7%	70.6%	69.6%	75%
運動を週2回以上する社員	21.6%	24.1%	24.7%	23.8%	24.9%	30%
睡眠で十分な休息がとれている社員	65.0%	68.8%	60.8%	64.8%	68.7%	75%
たばこを吸わない社員	58.8%	63.7%	63.4%	63.6%	64.5%	74.8%

## 4) プレゼンティーズム

2022年に東大1項目によるプレゼンティーズム調査を実施しました。  
日本人平均値を上回る結果ではあったが回答率が約5割以下だったことから、2023年はストレスチェックと合わせて実施することで9割強の回答率を得ることができました。その結果、全国平均を大きく下回り、プレゼンティーズムの向上が課題として見えてきました。

	2022年	2023年
プレゼンティーズム	85.3%	77.0%
回答率	45.5%	92.9%
回答者数	291	542

東大1項目版 (SPQ) のプレゼンティーズム (0~100%)