

AGCディスプレイグラス米沢の健康経営への取り組み

AGCディスプレイグラス米沢は、従業員の心身の健康維持・増進は経営の優先課題であると考えています。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、年齢を重ねても活躍できる職場づくりを目指します。

2020年より健康への取り組みを戦略的に推進するため、「健康経営取り組み宣言」を制定し、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

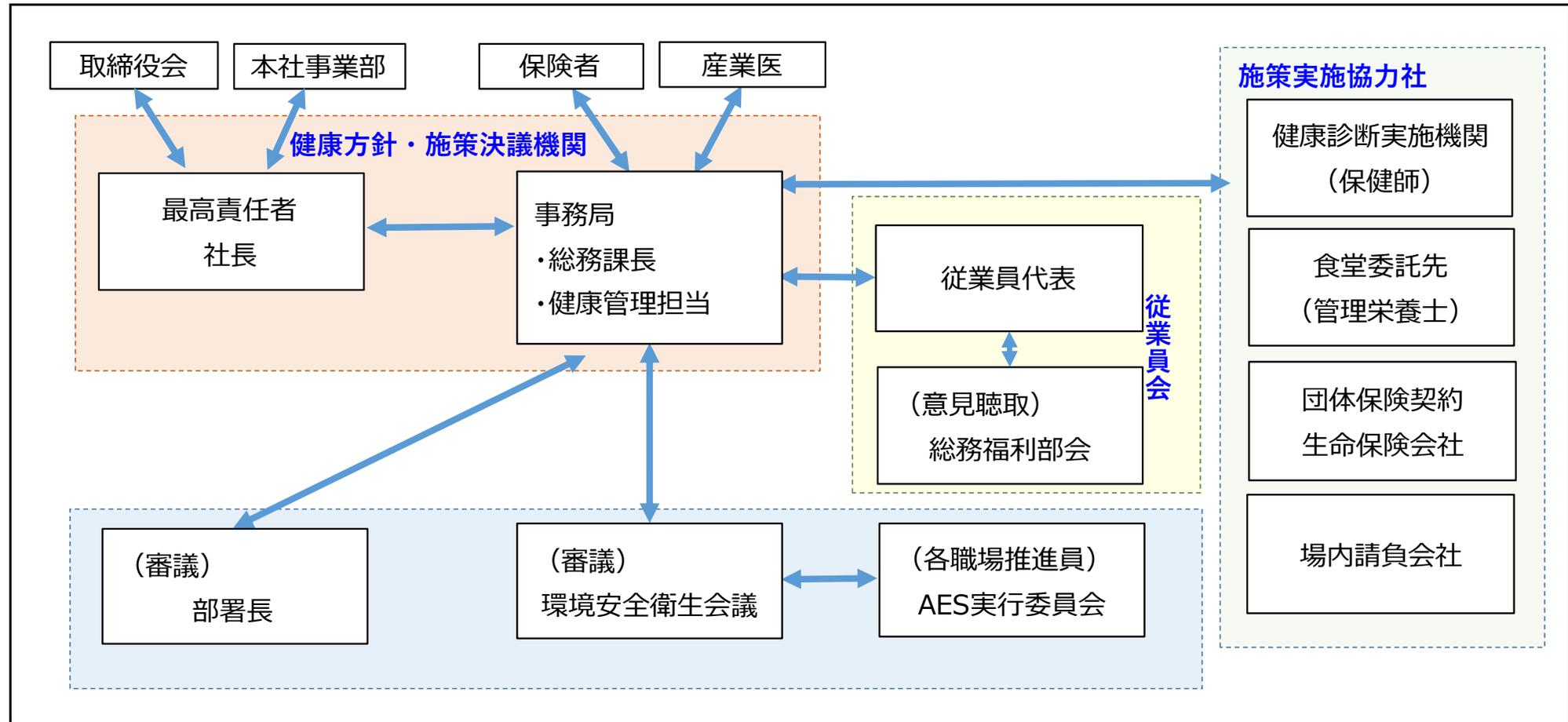
- 1) 心身の健康維持・増進に向けて、3つの健康課題に重点的に取り組みます。
- 2) 従業員の家族を含めた心身の健康維持向上をサポートします。
- 3) 働き方改革を推進し、ウェルビーイング(持続的な幸福)を実現します。

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

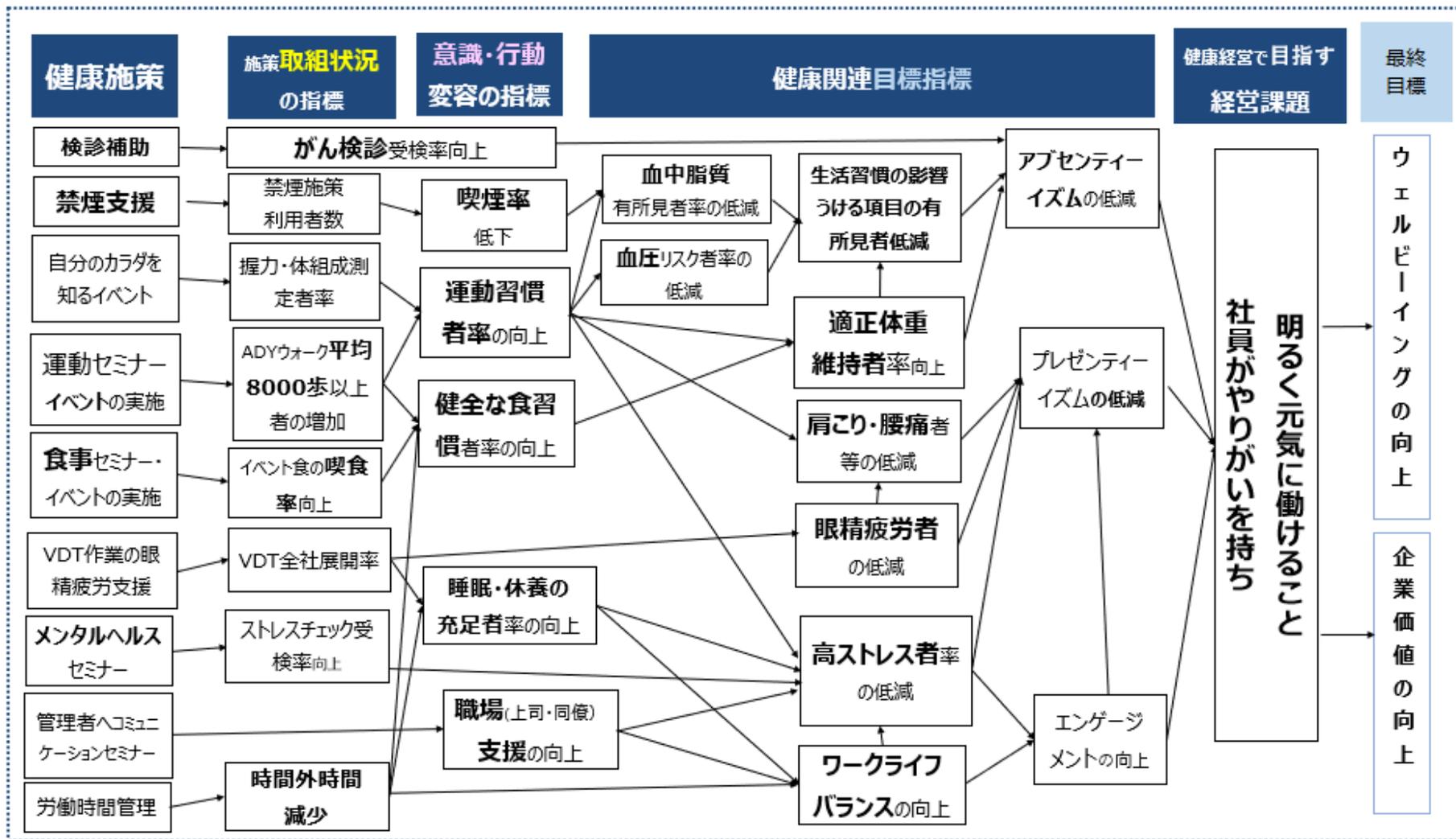
健康経営推進体制

弊社では、代表取締役社長を最高責任者、総務課長を推進事務局長とした体制のもと、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の各部署組織・従業員組織が連携し健康経営に取り組んでいます。



戦略マップ

健康課題解決につながる健康施策を進める事で、ウェルビーイングと企業価値の向上を目指しています。
 また健康経営全体および指標の変化など健康投資効果を定期的に確認し、次の計画につなげるPDCAサイクルで活動の実践をしています。



健康経営の進捗と新たな取り組みについて

弊社は健康経営を通じ、従業員がやりがいを持ち明るく元気に働ける、年齢を重ねても活躍できる、そんな職場づくりを目指しています。

健康経営を始めた当初、従業員のおおよそ2人に1人が血中脂質の有所見者、喫煙率は男性45.7%、女性20.7%と生活習慣病のリスクが高く、がん検診受診率も低い状態でした。これらの改善に向けた取り組みを開始し、セミナーや食堂施策により、社員の意識・行動に変化がみえてきました。取り組みの結果、血中脂質の有所見率は減少傾向で39.6%に改善、がん検診は、40歳以上は2年に1回必須とし、胃カメラ補助を実施したことにより大きく受検率が向上しました。（57.3%→72.2%）

その後、血圧の有所見者が増加してきましたが、社員の意識・行動変容をまずは目標指標にすることで、最終的に健康診断結果が改善される事を目指し、2024年から、運動習慣者率の向上（2026年目標28%）、喫煙者の削減（2026年目標25.2%）、高ストレス者率の削減（2026年目標10%以下）を重点指標として、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

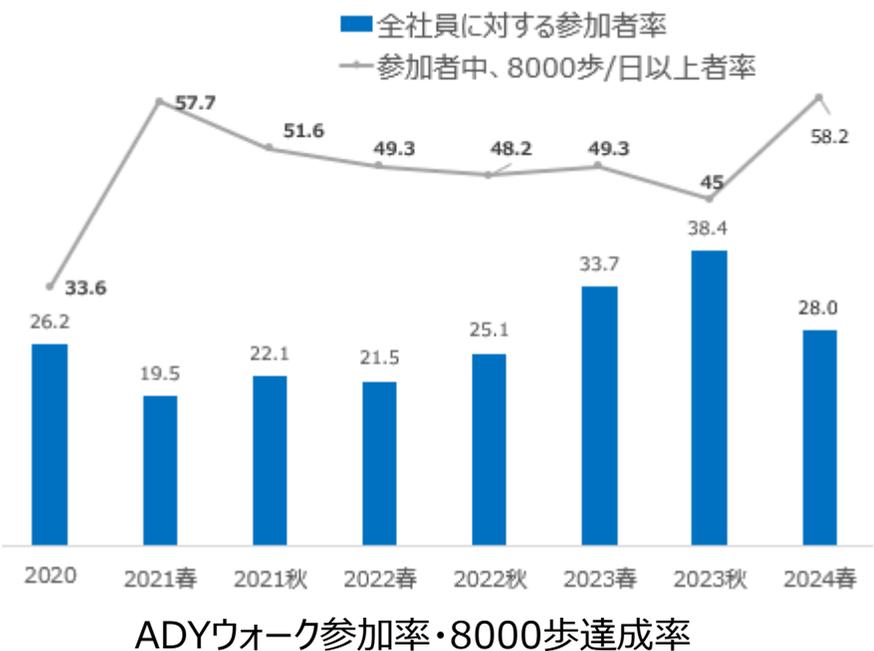
- 1) 運動習慣者率向上
- 2) 喫煙者の削減
- 3) 高ストレス者の削減
- 4) その他

1) 運動習慣者率の向上

(運動支援 投資累計額： 136万円)

健康経営開始当初より健康診断の有所見者削減を目指し、食事と運動の支援に取り組んできましたが、2024年から重点指標を、意識・行動変容の度合いを示す、[運動習慣者率の向上]に変更しました。

弊社では、運動習慣者率が20 %前半を推移しており、2026年28%まで引き上げる事を目標にしています。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事）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。



毎年開催しているウォーキングイベントでは、2024年から運動量を意識した、「1日8000歩」を推奨した結果、参加者中1日8000歩以上者率が58.2%と過去最大となりました。

2023年に引き続き、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー」に認定されました。

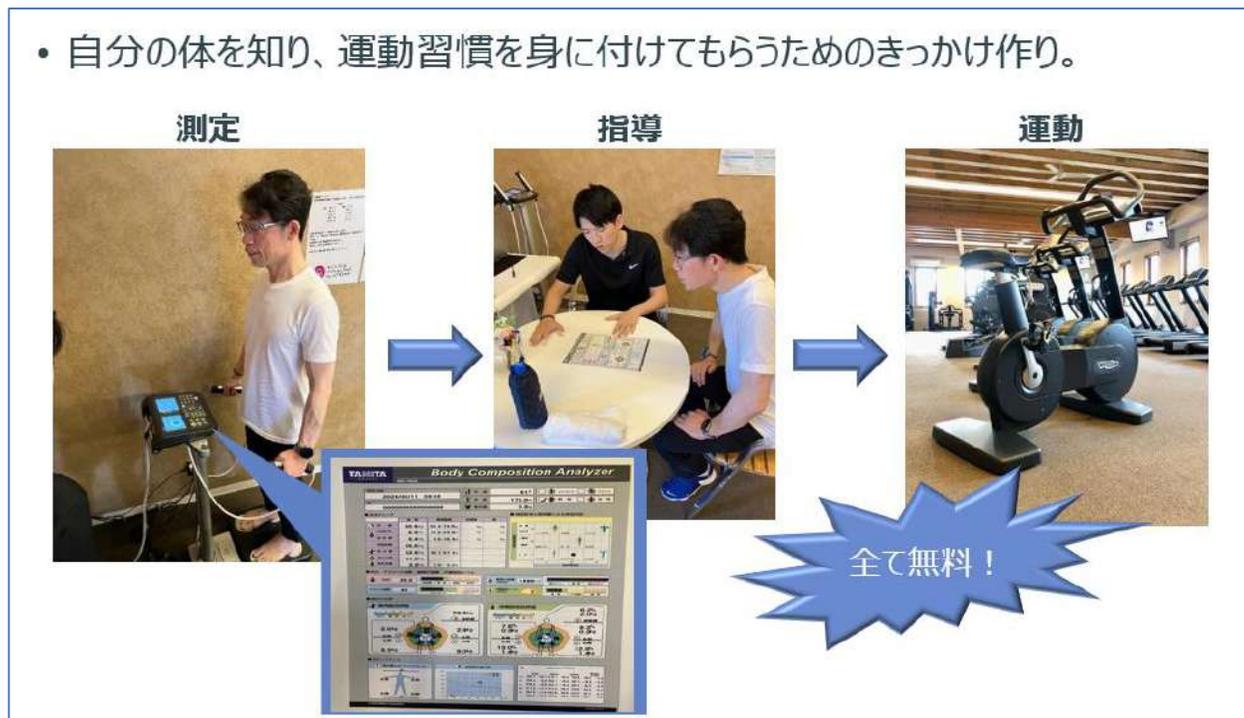
2024年は、さらに「+」認定となりました。



1) 運動習慣者率の向上

2024年は、[運動の習慣化]を目指すため、近隣のスポーツクラブの無料利用券を希望者に配布、体組成計分析（InBody測定）を行い、トレーナーの指導を受け、運動する場を提供しています。

- 自分の体を知り、運動習慣を身に付けてもらうためのきっかけ作り。



社長が自ら体験し利用促進



2024年 GroupFIGHTの様子

2023年から毎年開催しているGroupFIGHTは、参加者の満足度も高く、また参加者の4割が普段運動していない人となり、運動習慣のきっかけになりました。2024年は家族参加型として実施しました。

2024年運動習慣者は、前年より13名増加し24.94%まで向上しました。

2) 喫煙者の削減

弊社では、健康経営開始当初より喫煙率が36.4%と他社に比べても高く、喫煙者率の削減に取り組んでいます。

当初、6カ所あった喫煙所を3カ所に集約し、タバコの害のポスターや従業員の禁煙成功談のグラレコ等を掲示し禁煙への啓発活動を継続して行っています。

2023年には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する「ペア禁煙」を、2024年には、禁煙治療費の補助を開始しました。

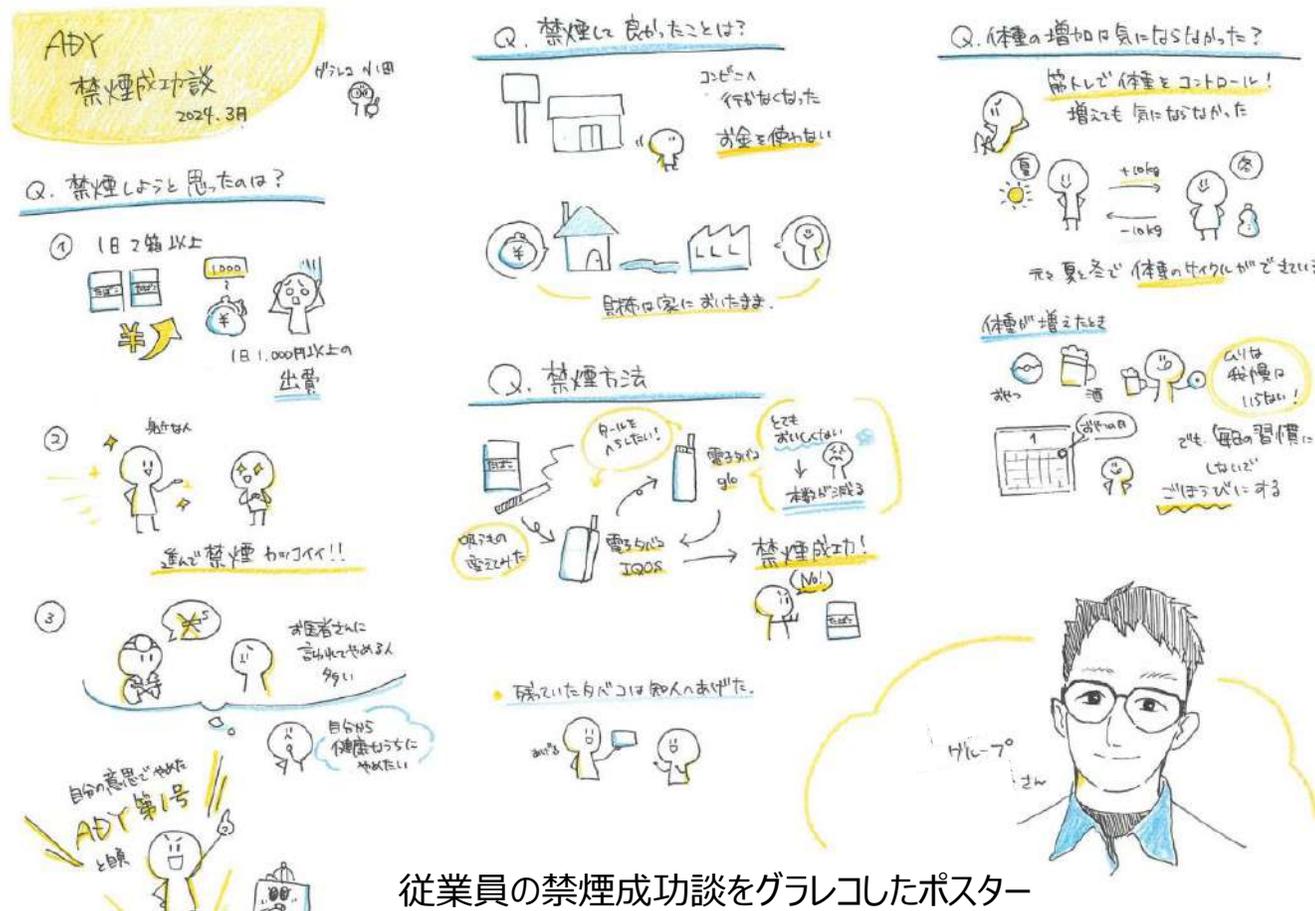
2025年6月からは、所定時間内の禁煙を開始します。

■ その他の取り組み

- ・スワンデー（毎月22日）に啓蒙メール
- ・世界禁煙デー（5/31）に
喫煙所前の立哨とニコチンガム配布
- ・依存症セミナー（タバコとアルコールについて実施）



世界禁煙デー 喫煙所前の立哨とニコチンガム配布



3) 高ストレス者の削減

高いストレスレベルは、心身にさまざまな悪影響を及ぼす可能性があり、プレゼンティーズムにも影響を与えていることが調査結果から判明した為、2023年より高ストレス者の削減を重点指標の1つとしました。

メンタルヘルス対策の第一歩となる、従業員本人がストレスに気づき、対処する「セルフケア」、管理者が部下に対して行う「ラインケア」について、定期的に研修を開催しています。

2024年には、人材派遣社員を含む全従業員に対し、ストレスへの耐性を強くしていく、ストレスと上手につきあえるようになる為に「レジリエンス研修」を開催しました。研修参加率は92.3%で、アンケートでは分かりやすいと回答した方が約9割となりました。その他の取り組みとしては、下の通りです。

■ セルフケアの取り組み

- ・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）

■ ラインケアの取り組み

- ・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）

	2021年	2022年	2023年	2024年
ストレスチェック受検率	84.4%	84.3%	95.0%	98.4%
高ストレス者率	11.9%	13.4%	12.9%	13.1%



4) その他

(投資累計額870万円)

2020年から継続的に社内の食堂委託先と連携し、弊社の健康課題（血中脂質・血圧）へ、食での支援に取り組んでいます。

1食で野菜140g以上となるウエルネスランチ、温野菜小鉢の無料、減塩メニューの提供をしています。温野菜の無料小鉢の昼食の喫食率は約80%と好評です。

2024年から[鉄分・カルシウム・食物繊維]が基準以上の小鉢にそれぞれの表示をつけ、食堂に、社員の食育の場としての役割も追加しています。

また、社員食堂を利用する場内請負会社とそれぞれの会社の健康課題を共有し、共同で施策検討などを行っています。

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をしています。

■ その他の取り組み

- ・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）

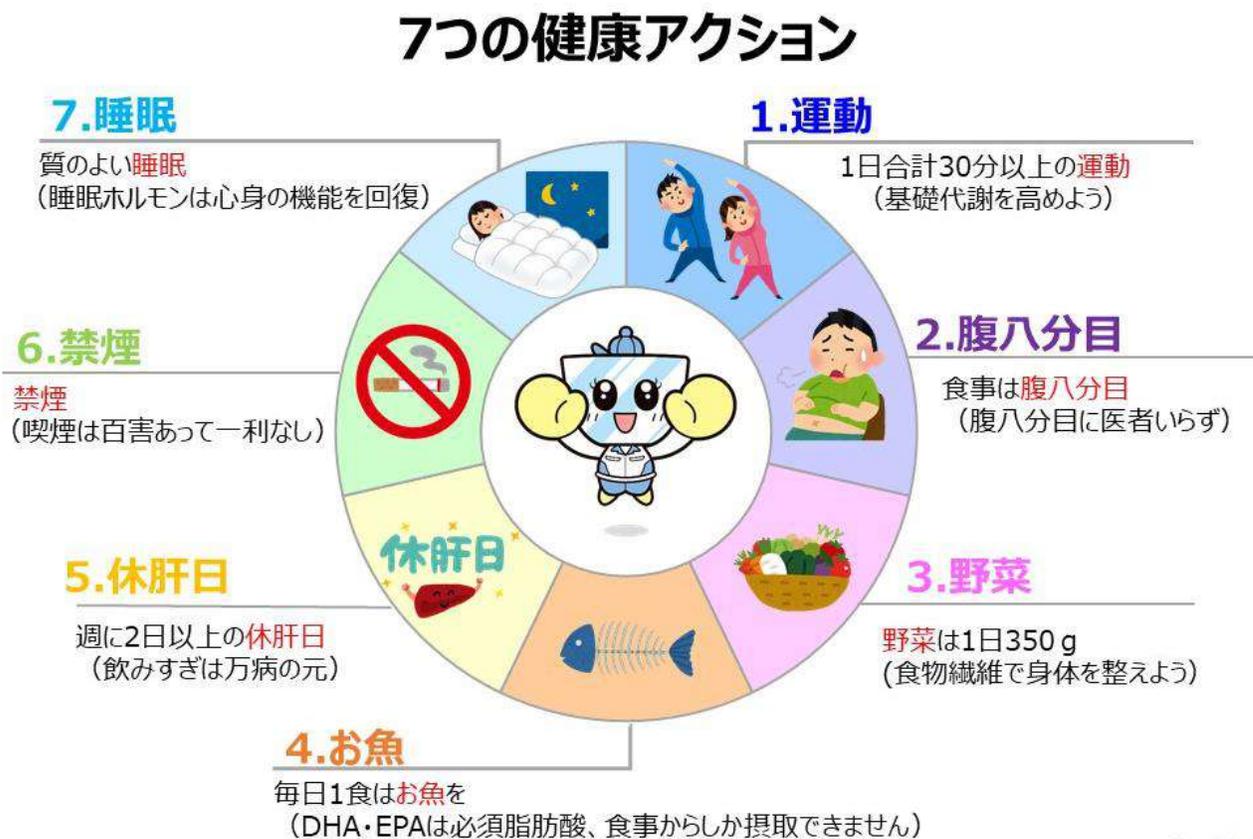


ヘルスリテラシー向上への取り組み

- 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することから始め、行動する宣言を行っていません。
弊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。

■ 保健指導（投資額累計：21万円）

全従業員を対象に2022年より、管理栄養士によるワンポイント保健指導を開始しています。

前年の健康診断結果と食習慣の振り返り・生活習慣改善のアドバイスを通じ全従業員の健康意識向上を目指しています。

■ カラダ測定会

2020年より毎年、生命保険会社との連携により、血管年齢・骨密度・肌年齢測定やベジチェックなどを実施しています。

全従業員が利用する食堂脇で行っており、場内請負会社の方含めた方にご参加いただいています。



カラダ測定会

■ 女性の健康問題

・女性社員向け：健康問題セミナーと保健師との対話会（参加率：92%）

・管理職向け：女性の健康問題セミナー

■ 健保による健康診断結果のアプリ説明会を実施

保険者の提供している健康診断結果の閲覧及びバイタルとの連携が出来るアプリです。



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

1) ワークエンゲージメント向上への取り組み

弊社では、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。

職場改善では、各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。

また、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（コミュニケーション能力向上研修）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	2024年
総合職以上	1) 仕事のやりがい	-	90%	92%	85%	87%	84%
	2) 働きやすさ	-	-	51%	48%	52%	66%
	回答者数	-	92	89	103	93	107
	回答率	-	100%	100%	100%	100%	100%
全社員	3) 取り組み意欲	53%	-	-	49%	57%	63%
	4) 社員を活かす環境	52%	-	-	52%	62%	61%
	回答者数	-	-	-	404	213	192
	回答率	-	-	-	92%	91%	93%

(測定方法)

- 1) 2) 自社独自のヒアリングシート
- 3) 4) 2019年、2022年 コーン・フェリー社 エンゲージメント調査
2023年 クアルトリクス社 パルスサーベイ

(算出方法)

- 1) の2023年まで：4段階の選択肢での肯定的(とてもある、ある)回答の割合
- 1) の2024年：5段階の選択肢での肯定的(とてもある、ある)回答の割合
- 2) 3) 4) ：5段階の選択肢での肯定的(とてもある、ある)回答の割合

2) 組織活性化の取り組み

操業以来、職場または全社での懇親行事を従業員会社と会社の相互企画・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無料開催し、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を実践し、コミュニケーション向上と発想の幅を広げ、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。2024年の参加は、62チーム246名と大盛況でした。2025年は10回記念大会となり益々の盛り上がりが見込まれます。



2023年 ビアガーデン

2024年なせばコンテスト

第9回 なせばコンテスト

コイン積む積む積む

予選 ▶▶▶ 決勝



コインを運んで、積み上げれば良い競技

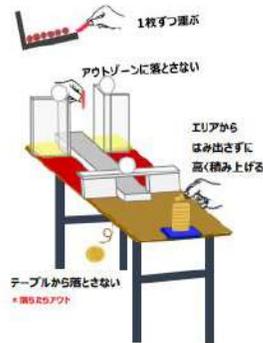
作戦タイム3分

作戦を考える

よ〜いドンで競技スタート

1. 競技に必要な道具を作成する
2. 競技に入る事を宣言する
3. 競技を始める

5分後、競技終了



決勝参加チームメンバー



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

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	目標値
定期健診受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	97.7%	98.9%	100%	100%	集計中	100%
適正体重維持率	62.1%	64.2%	62.9%	62.1%	63.1%	70%
特定保健指導初回面談実施率	0.0%	96.2%	93.5%	98.10%	2025年実施	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。

(実施率：2021年66.7%、2022年83.3%、2023年100%、2024年 実施中)

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

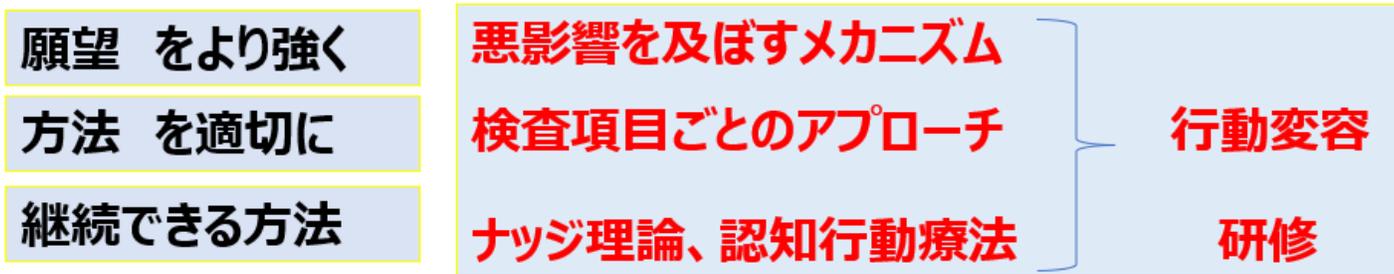
高リスク者管理状況	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
高血圧率	18.3%	18.8%	18.9%	20.2%	20.7%
高血圧者のうちコントロール率	56.2%	45.3%	40.7%	38.4%	37.4%
血圧未治療比率	6.8%	12.0%	9.9%	10.5%	15.4%
血糖リスク率	0.5%	0.3%	1.2%	0.5%	0.7%

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っていない」ことが判明しました。

健康診断結果の分析から、有所見者率が高くなるのは40歳以上の傾向が分かり、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す為に、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。

少しずつですが良い生活習慣者が増えてきています。



	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	目標値
朝食を週3回以上食べる社員	66.3%	68.9%	70.9%	69.6%	75.2%	75%
運動を週2回以上する社員	24.9%	26.3%	23.8%	25.2%	27.1%	28%
睡眠で十分な休息がとれている社員	69.8%	61.7%	64.8%	68.7%	67.0%	75%
たばこを吸わない社員	63.6%	62.2%	63.6%	64.5%	66.1%	74.8%

※全年齢対象

4) プレゼンティーズム

2022年より東大 1 項目によるプレゼンティーズム調査を開始しました。
開始年度は、値は良いものの回答率が低く、信ぴょう性に欠けるものでした。
2023年は回答率の向上を目指し、ストレスチェックに併せて調査し 9 割を超える回答率となりました。しかし、ストレスや肩こり・腰痛等の症状でプレゼンティーズムが低下している状況が見えてきました。2024年には、その結果を踏まえ、ストレス対策として、全従業員にはレジリエンス研修を、管理職にはL.E.T.研修を開催しました。また肩こり・腰痛等の改善に血行を促す「ウェーピング」を開催しました。その結果、2023年に比べ5.7ポイントの改善につながりました。

	2022年	2023年	2024年
プレゼンティーズム	14.7%	23.0%	17.30%
回答率	45.5%	92.9%	95.44%

東大1項目版

設問：病気やけががない時に発揮できる仕事の出来を100%として過去 4 週間の自身の仕事を評価してください (%)

$$\text{プレゼンティーズム算出方法} = 100\% - \text{上記回答値}$$