



エスタカヤ電子工業株式会社

健康経営活動報告書



FY **2021**



健康企業宣言

エスタカヤ電子工業は、
すべての人々の健康的な生活を確保する
ためには、従業員一人一人が心身ともに
健康で、健やかに暮らし、個々の能力を
発揮して働けることにより組織が更に
活性化すると考えます。
そのため、従業員の健康を重要な
経営資源の一つとしてとらえ、
積極的に従業員の健康増進に取り組めます。

1. 「健康企業宣言」を社内外へ発信します。
2. 法令を遵守します。
3. 定期健康診断を実施し、健診受診率を100%にします。
4. 健康づくり担当者を設置します。
5. 社員の健康課題の把握と必要な対策の検討を行います。
6. 健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりを行います。
7. 社員の心と身体健康づくりに取り組みます。

2021年10月1日制定



代表取締役社長

柚木 大志

SDGsと健康経営

STEC VISION 2030の戦略の一つ

エスタカヤ電子工業の中長期計画「STEC VISION 2030」における『世界を捉えるテクノロジーで未来貢献』に向けたSDGs取組みテーマの一つとして“働きがいのある職場づくりを”を掲げて取り組んでいます。

Purpose “一人ひとりが新たなことに挑戦する”
『世界を捉えるテクノロジーで未来貢献』



“働きがいのある職場づくりを”

健全かつ健康な労働環境・体制を保障し、従業員のスキル向上に向けた教育機会の提供、働き方改革を推進し、生きがいと働きがいのある職場を作る。

SDGsへの貢献

社員、社会への貢献として健康経営の取組みの中でSDGsの目標3、目標4、目標5、目標8、目標10に注力し、持続可能な社会の実現を目指します。



すべての人が生涯にわたり健康的に生活

従業員の健康に対する意識の啓発、感染症対策、健康経営優良法人認定を目指し取組み推進など



すべての人が教育を受けられる機会

健康教育の実施、健康に関する情報配信など



すべての人が能力を最大限発揮

長時間労働の削減、男女育児休業制度、介護休業制度、セカンドライフサポート制度など



働きがいのある人間らしい仕事

ノー残業DAYの設定、時間有給制度の設定、業務終了時間のPC自動シャットダウンなど



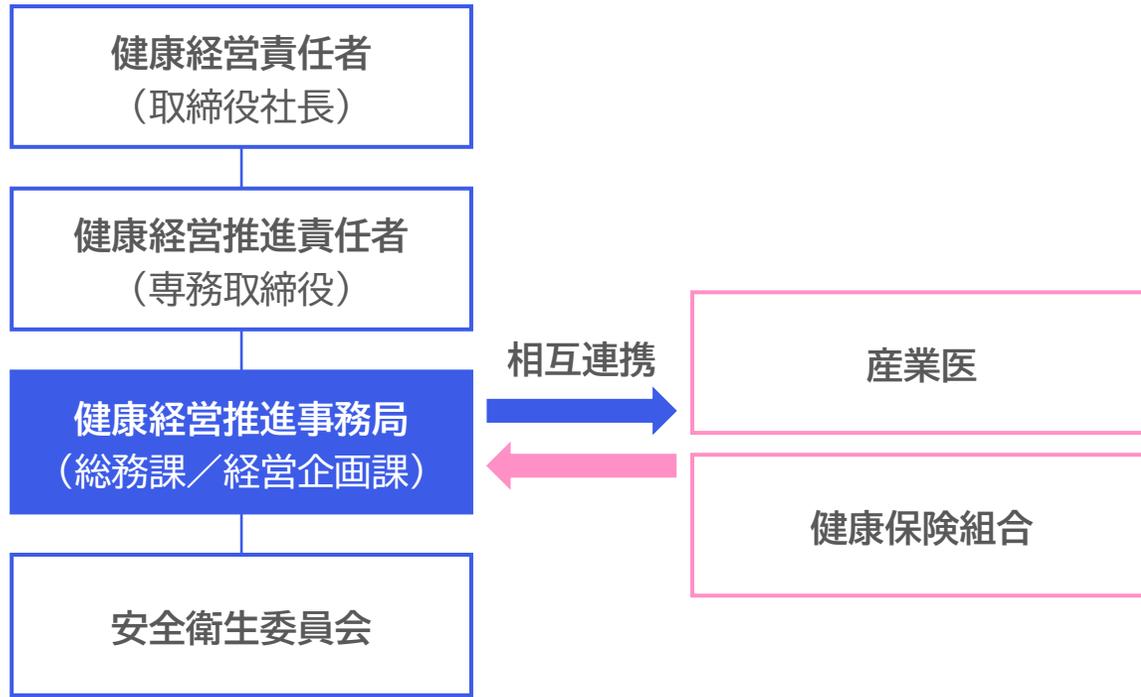
不平等をなくす

働きやすい職場環境の推進、人事評価制度の見直しなど

取組み体制

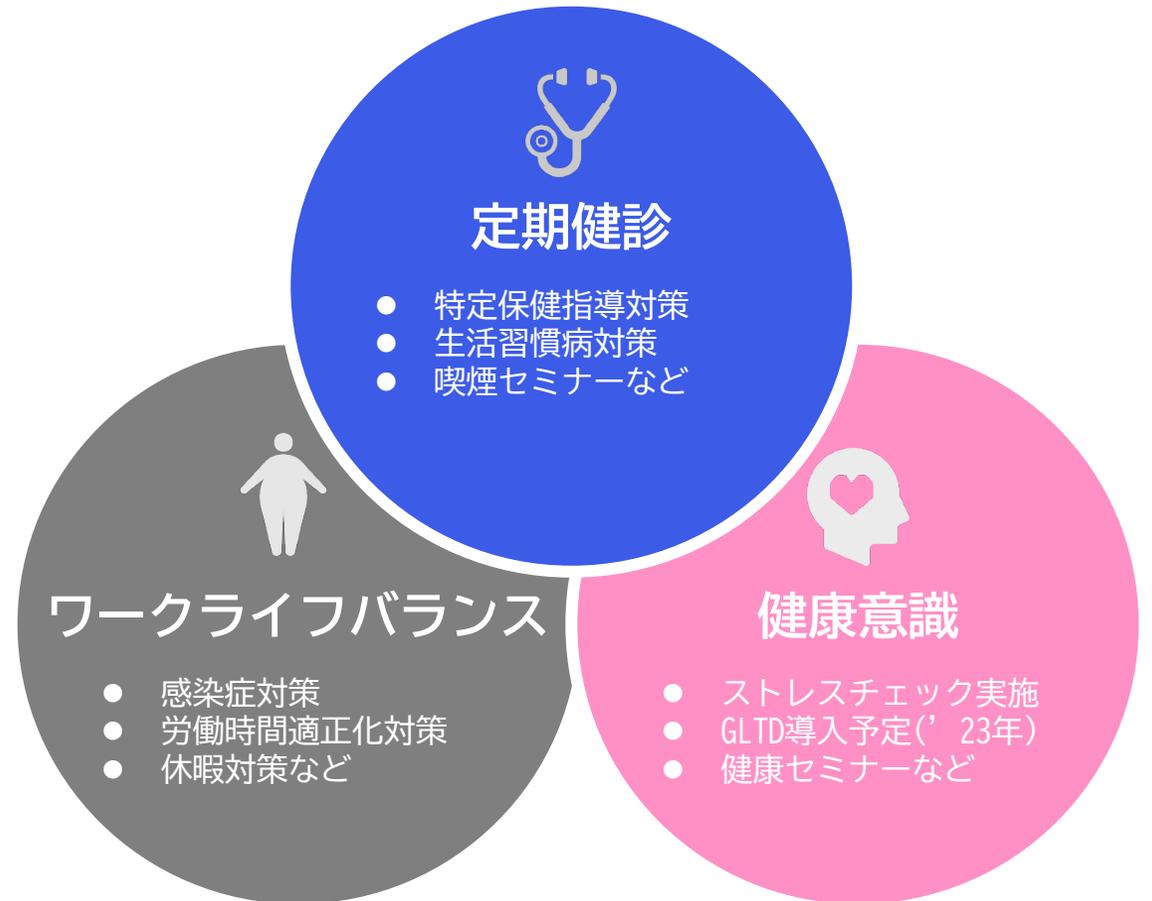
健康経営推進体制

取締役社長を「健康経営責任者」、専務取締役を「健康経営推進責任者」とし、健康経営推進事務局や産業医、健康保険組合、また社内の安全衛生委員会等と連携しながら、健康経営を推進しています。

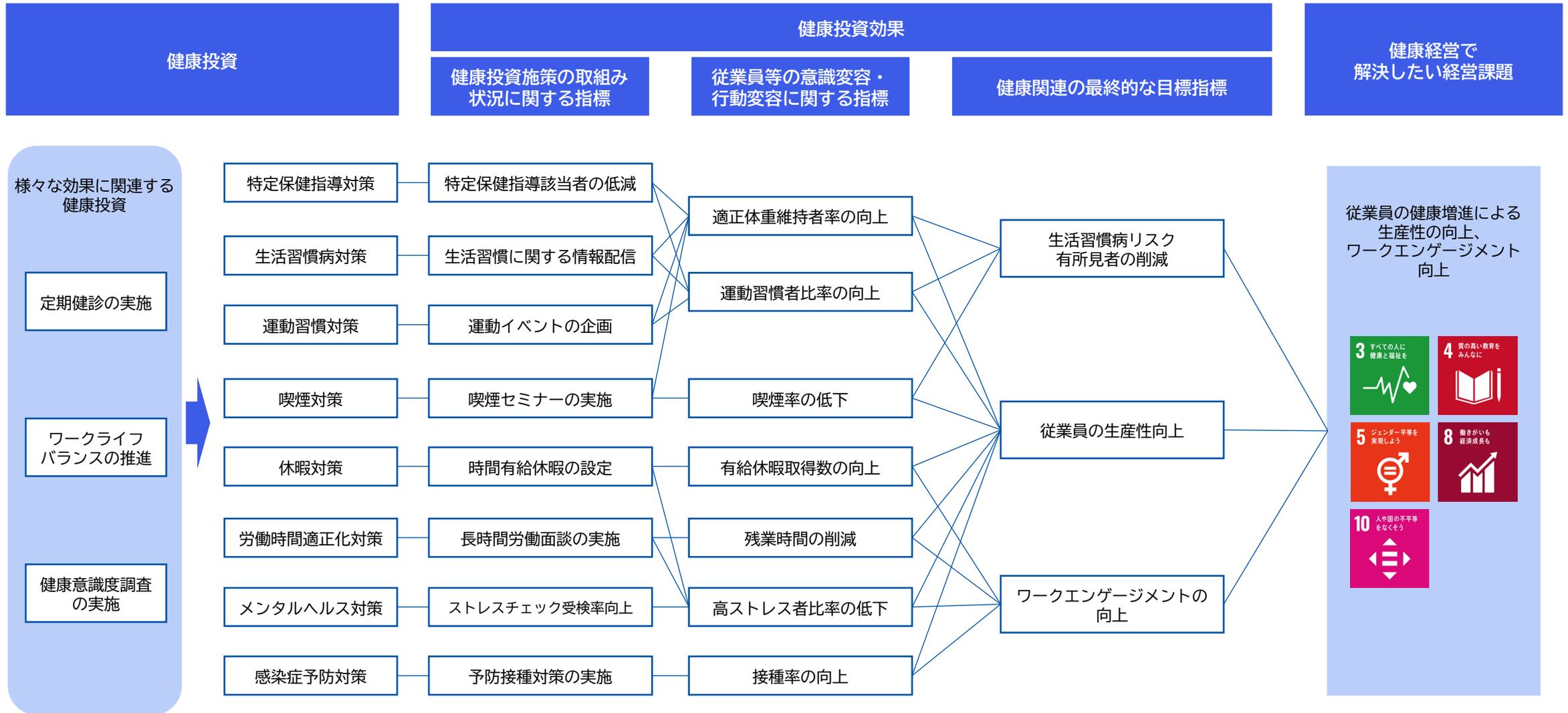


取組みの三本柱

定期健診、ワークライフバランス、健康意識を3つの柱として、健康経営に取り組んでいます。



健康経営戦略マップ



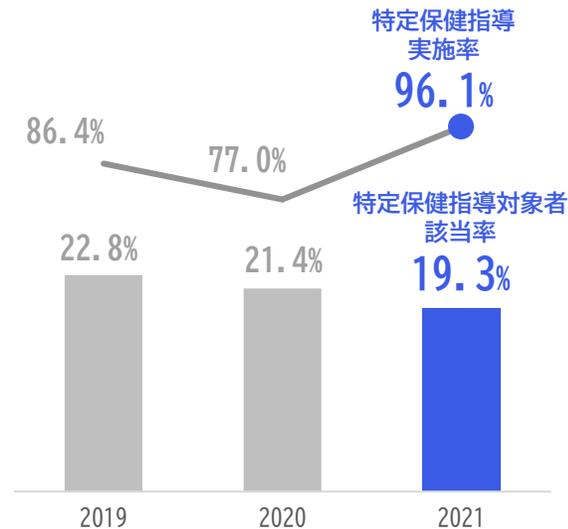
定期健診

管理指標

定期健診の受診勧奨、けんぽ協会と協力し特定保健指導の積極的推進、保健師による面談などを実施し、従業員の健康維持に努めています。

定期健康診断受診率

100%



項目	2019	2020	2021	前年度比較
定期健診受診率	100%	100%	100%	○ 維持
特定保健指導実施率（初回）	86.4%	77.0%	96.1%	○ 増加
特定保健指導対象者該当率	22.8%	21.4%	19.3%	○ 減少
メタボリックシンドローム該当率	16.5%	14.1%	14.8%	× 増加
被保険者一人当たりの医療費	148,511円	166,908円	135,059円	○ 減少

考察

■ 定期健診受診率

過去3年、定期健診受診率100%継続。（2021年度 同業態全国平均70.4%）
社内検診の実施や積極的な声掛けによる受診勧奨により100%受診維持。

出典：全国健康保険協会 岡山支部「健活企業カルテ」

■ 特定保健指導実施率（初回）

特定保健指導実施率（初回）96.1%達成。受診医療機関での実施推奨や職場での場所提供による保健指導実施により増加。

■ 特定保健指導対象者該当率

特定保健指導対象者該当率19.3%（前年比減）。
従来からの取組み及び若手採用を推進したことにより減少。

■ メタボリックシンドローム該当率

メタボリックシンドローム該当率14.8%。新型コロナ感染拡大の影響により在宅時間の増加・運動機会の損失により微増。

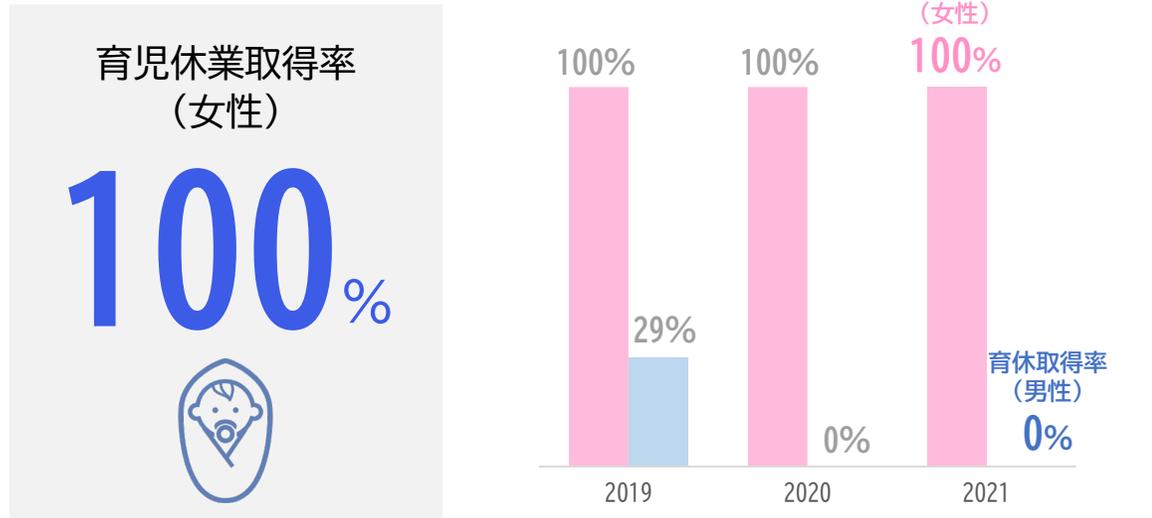
■ 被保険者一人当たりの医療費

被保険者一人当たりの医療費135,059円。若手採用を推進したことで年齢分布が変化しことにより減少。

ワークライフバランス

管理指標

従業員の仕事と生活療法のバランスを取るため、従業員の声を集め、半日有給休暇の取得上限撤廃や時間有給の導入や長時間労働削減などの取組みを進めています。



項目	2019	2020	2021	前年度比較
育児休業取得率（女性）	100%	100%	100%	○ 維持
育児休業取得率（男性）	28.6%	0%	0%	× 減少
年次有給休暇 平均取得日数	16.2日	18.9日	13.1日	× 減少
一人当たりの月平均残業時間	4.18時間	4.96時間	8.60時間	× 増加
長時間労働者 80時間/月超過者	0人	0人	1人	× 増加

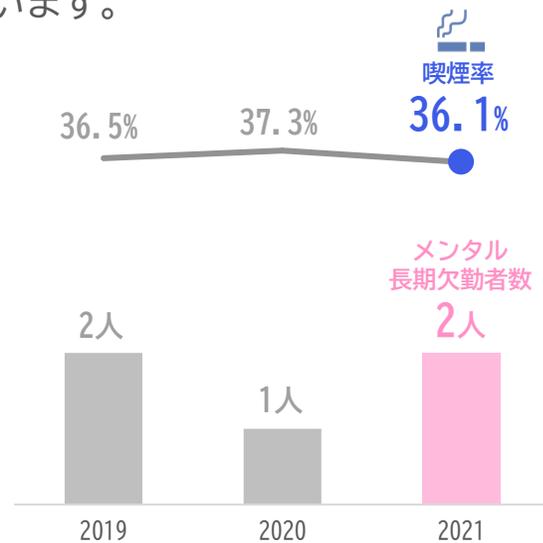
考察

- 育児休業取得率（女性）
過去3年、女性の育児休業取得率100%継続。育児休業や育児短時間勤務などの**制度充実**により100%継続。（**育児育児休業後の復職率100%**）
- 育児休業取得率（男性）
男性の育児休業取得率0%。男性社員への育児休業取得に関する**周知不十分**による結果と推測。（2021年度の全国平均13.97%）
出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」
- 年次有給休暇平均取得日数
年次有給休暇平均取得日数13.1日。昨年度と比較すると減少しているが、令和3年度の**全国平均10.1日**と比較すると**有休を取得しやすい環境**。
出典：厚生労働省「令和3年就労条件総合調査の概況」
- 一人当たりの平均残業時間
一人当たりの平均残業時間8.60時間。中長期計画達成に向けた新業務推進に伴い増加しているが、**全国平均20.8時間**と比較する**残業時間は少ない**。
出典：doda「90職種別の残業時間ランキング」<https://doda.jp/guide/zangyo/>
- 長時間労働者80時間/月超過者
80時間/月超過者1人。突発的な顧客納期に対応するための超過ではあるが、80時間超過者へは産業医による面談実施。

健康意識

管理指標

従業員の健康を守るためには従業員の健康意識の改善が重要となるため、保健師による面談、健康セミナーの実施、健康に関する情報配信などを行っています。



項目	2019	2020	2021	前年度比較
ストレスチェック受検率	71%	87%	84%	× 減少
高ストレス者比率	—	—	22%	—
メンタル長期欠勤者数	2人	1人	2人	× 増加
喫煙率	36.5%	37.3%	36.1%	○ 減少
※運動習慣率	16.8%	14.3%	16.2%	○ 増加

考察

■ ストレスチェック受検率

ストレスチェック受検率84%。昨年度と比較すると減少しているが、積極的な声掛けにより目標としている**受検率80%以上は達成**。

■ 高ストレス者比率

高ストレス者比率22%。今年度より監視を開始した高ストレス者比率が新型コロナ渦のストレスも加わり、**全国平均値10%超を大幅に上回った**。

出典：厚労省データ

■ メンタル長期欠勤者数

メンタル長期欠勤者数2人。**全国的にメンタルヘルス不調での休職者増加傾向**だが、ハラスメント防止規程、相談窓口設置、研修等により低い割合を維持。

■ 喫煙率

喫煙率36.1%。昨年度と比較すると減少しているが、全国的に喫煙率が高い40代が多いこともあり令和元年度の**全国平均16.7%と比較すると高い**。

出典：厚生労働省「国民健康・栄養調査報告」令和元年

■ 運動習慣率

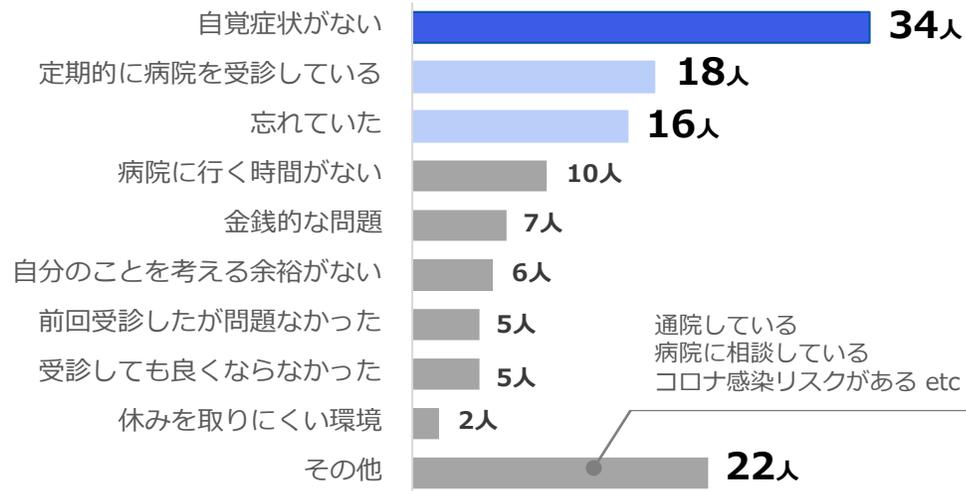
運動習慣率16.2%。昨年度と比較すると増加しているが、令和元年度の**全国平均 男性33.4%/女性25.1%**と比較すると**運動習慣不足**。

出典：厚生労働省「国民健康・栄養調査報告」令和元年

主な取組み

- 定期健診の受診勧奨
- 協会けんぽ（保健師）による特定保健指導の実施
- 社員食堂受託業者と協力しバランスメニューの提供
- 健活企業カルテの内容を社内へフィードバック
- ストレスチェックの実施、集団分析結果のフィードバック
- 二次検診未受診者への未受診理由調査
二次検診未受理由を調査・把握し、保健師による面談やセミナーを実施することで受診の重要性を周知

二次検診未受診理由（複数回答）



- 育児休業制度・介護休業制度、育児勤務時間短縮
- 社内検診の実施（受診時間は業務免除）
- 新型コロナワクチンに対する特別休暇付与（上限2日）
- 新型コロナワクチン職域接種の実施
- 従業員への毎朝検温の徹底
- 手指消毒用アルコール設置
- スタンド式非接触型体温計の設置
- 1階喫煙室の廃止（屋外へ喫煙室移動）
- 地域スポーツイベントへの参加補助
- 提携スポーツジムによる運動指導検討
- 各種セミナーの実施（2022年度～）



職域接種実施



ストレスチェック/
睡眠セミナー
（管理職 31名）



禁煙セミナー
（喫煙者 12名）



乳がんセミナー
（若年層女性社員 14名）

2022年度 重点テーマ「ワークライフバランス」

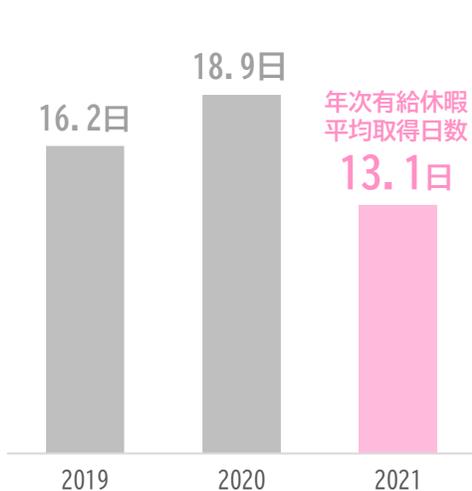
■ データ検証

2021年度は、社名変更という大きな変革点であったこともありワークライフバランスに関する管理指標が前年度比較で減少していることが分かりました。

そこで、2022年度は、ワークライフバランスの改善に向けた施策を展開しています。

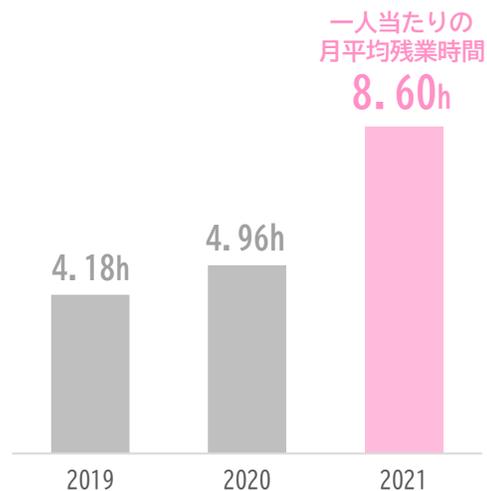
年次有給平均取得日数

有給取得日数 「減少」



月平均残業時間

平均残業時間 「増加」



■ 取組み

有給休暇を取得しやすい環境の整備

半日有給休暇取得上限の撤廃

従業員からの要望も多かった
半日有給休暇取得上限6回（3日分）を撤廃

時間有給休暇の導入

5日分の時間単位有給（最小1時間単位）を導入し、
ワークライフに合わせた取得を促進

残業時間を可視化できる環境の整備

OBIC就業システムの導入

全社員が使用する就業システムを導入することで
視覚的・直感的に上長が所属員の勤務状況を管理

2022年度 取組みの全体像

従業員の健康意識向上を図っていくと共に、従業員が自分自身の健康増進に継続して取り組めるよう、施策、取組み、評価、改善を繰り返し、健康経営を推進していきます。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
保健師による面談											
バランスメニューの提供											
定期健康診断						特定保健指導			特定保健指導		
感染症対策（検温、消毒、換気、WEB会議など）											
OBIC就業システム導入						長時間労働面談		予防接種（インフルエンザ）		長時間労働面談	
半日有給取得上限撤廃		1階喫煙室閉鎖（屋外喫煙室設置）				有圧扇交換（喫煙室換気改善）		時間有給休暇導入			
健康に関する情報配信（月1回配信）／産業医による衛生講和（月1回）											
職域接種（新型コロナ）		ストレスチェック		企業献血実施		従業員アンケート 男性育休説明		ストレスチェックFB 企業献血実施		企業献血実施	
		セミナー実施（ストレスチェック、睡眠、熱中症）				セミナー実施（乳がん、健康経営、生活習慣病）				セミナー実施（健康診断結果）	

 **エスタカヤ電子工業株式会社**

〒719-0301 岡山県浅口郡里庄町里見3121-1
TEL : 0865-64-4131(代) FAX : 0865-64-4474(代)
<https://www.s-takaya.co.jp>

