

リケン健康経営の取り組み

リケンNPRグループは、「安心・安全な職場の構築」「健康経営と働き方改革」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に選定しています。リケンにおいても「健康経営」を推進するため、「健康経営宣言」を制定し、健康増進やメンタルヘルス対策、ワークライフバランスの推進、従業員エンゲージメント向上等のための様々な取り組みを積極的に行っています。

健康経営宣言

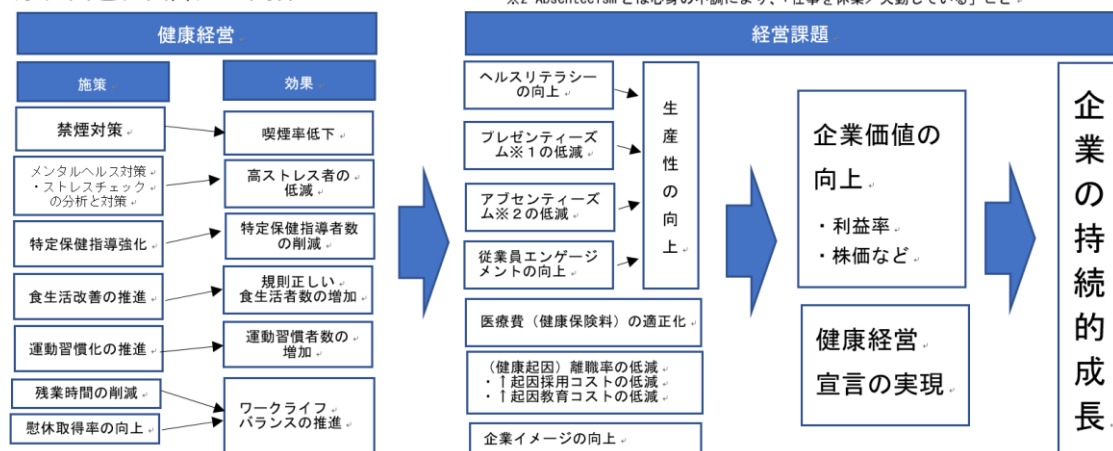
リケンは、社員とその家族の心と体が健康であることが企業の発展につながるものと考え、職場環境を整えるとともに健康増進や疾病予防に取り組み、いきいきとした職場づくりを推進してまいります。

株式会社リケン
代表取締役社長
前川 泰則

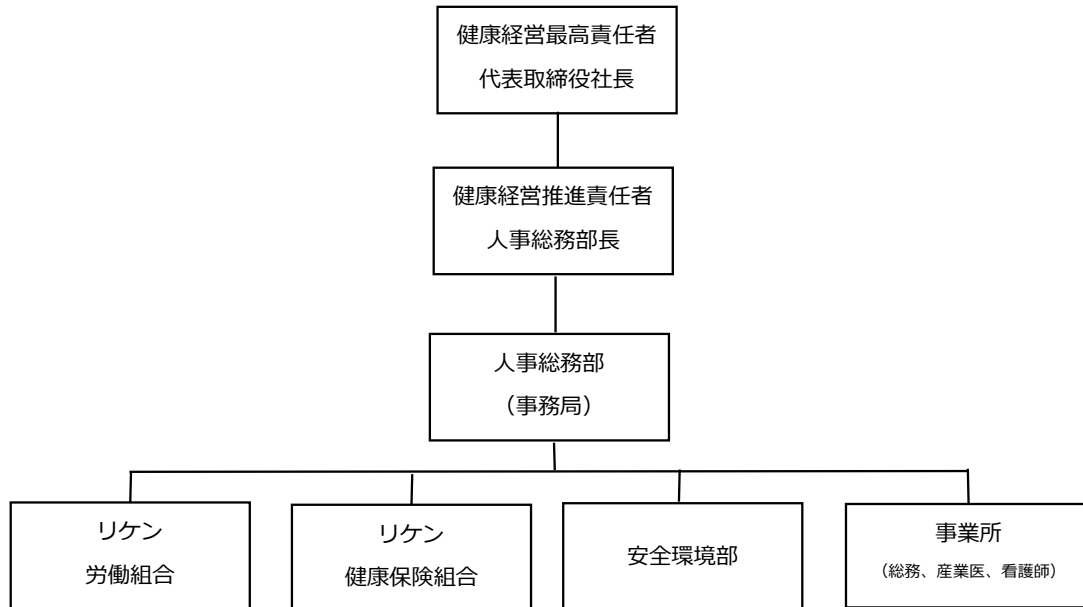
○健康経営と経営課題の関係

健康経営と経営課題の関係図を作成し、健康経営で解決したい経営の課題に対し、健康経営で期待する効果、具体的な取り組み（施策）のつながりを整理・把握しています。

健康経営と経営課題の関係。



○健康経営推進体制



○健康経営の推進に関する具体的な取り組み

1. 健康診断および特定保健指導の強化

- 健康診断については、健診期間を複数日設定し、受診率の向上に繋がっています。健診期間に受診できなかった従業員に対しては、個別に連絡し、医療機関の受診を指示しています。
- 特定保健指導については、特定保健指導実施の就業時間認定を行うとともに、健康保険組合が対象者の状況を確認しながら、3~4ヵ月後の数値改善を目指して取り組んでいます。
- 健康診断度後二次健診対象者に対して受診勧奨を行い、対象者全員が再受診しています。
- 重症化予防として、数値の高い従業員に対して、産業医や保健師による通院・服薬状況を確認し、受診勧奨や生活習慣の改善サポートを行っています。

KPI	2023 年度実績	2024 年度目標
健康診断受診率	97.6%	100%
特定保健指導実施率 (6か月後)	73.1%	80%

2. メンタルヘルスケアの実践

- 従業員とその家族の心と体が健康であることが、企業の発展につながるものと考え、メンタルヘルス不調の予防、早期発見、早期対処、復職支援等に取り組んでいます。
- ストレスチェック受検率は、100%を達成し、結果を組織分析することで現状リスクを把握するとともに、高ストレス職場に対しては、ストレスチェック結果を踏まえた分析、職場環境改善を行っています。また高ストレス者には産業医及びカウンセラーによる面談を実施しています。

KPI	2023 年度実績	2024 年度目標
ストレスチェック受検率	100%	100%

3. ワークライフバランスの推進

- 有給休暇の取得は付与日数の70%以上取得を目標とし、3連続休暇や上限なしの「半日単位」での取得、計画的な取得を支援する働きにより、直近5年間では目標を達成しています。また若年者がより安心して働けるように、新入社員の有給休暇付与日数は法定を上回る15日としています。
- 長時間労働是正の取り組みとしましては、長時間勤務＝高評価ではなく、高い業務成果＝高人事評価との価値観と意識の醸成を狙い、業績考課に関する人事規定の改定を行いました。また、担当役員主導で生産性の向上、業務量・分担の適正化を行い超過勤務の縮減を推進するとともに、休暇の取得促進、定時退社日の設置などを実施し、総労働時間そのものの縮減も進めています。
- 人材がいきいきと活躍するためには、私生活や業務のスケジュールに合わせた柔軟な働き方で能力を発揮できる環境の整備が不可欠と考えています。
- 当社はフレックス勤務制度に加え、一定領域での活躍ができる地域限定職・職種限定職制度と、時間や場所の有効活用を図れるテレワーク勤務制度を整備しています。
- 仕事と育児・介護の両立をサポートする諸制度の導入（育児／介護休業制度、育児／介護短時間勤務制度、就業場所変更に関する配慮、時間外・休日・深夜労働の制限等）を行っています。当社は早い時期（1970年）から育児休業の制度拡充を進めており、希望者の育児休業復職率はほぼ100%で推移しています。
- 短時間勤務制度は、子どもが小学校3年生修了時まで利用することができます。また、同じく小学校3年生までの子どもを養育する者は、始業・終業時刻の繰り下げ/繰り上げを行うことができます。
- 休職者の職場復帰支援として、休職中の定期連絡を行うとともに、復職後の短時間勤務制度を運用しています。また、当社は福利厚生度としてGLTD制度を導入しており、病気やケガによる休職者が、安心して治療に専念できるようにしています。

KPI	2022 年度実績	2024 年度目標
従業員一人当たり 実労働時間※	162 時間	-
従業員一人当たり 平均残業時間※	11.7 時間	-
有給休暇取得率	81.3%	70%以上

※組合員集計

4. 受動喫煙防止と喫煙率低減活動

- 喫煙については、受動喫煙防止を強化し、「職場における受動喫煙防止の為のガイドライン」に従った喫煙所の設置、就業時の喫煙ルール整備を実施しています。
- また、健康保険組合と協働し、喫煙外来治療の一部を会社負担とし、禁煙補助剤の無償支給や購入費支給を行う制度を検討しています。

KPI	2023 年度実績	2024 年度目標
喫煙率	32%	31%

5. 健康管理・健康増進のための活動と健康施策サービスの推進

- ラジオ体操の実施 ※
- サークル活動や健康増進を目的とした行事に対しての補助金の支給
- 官公庁、自治体主催の健康プロジェクトへの参加
- がん検診（レディース検診含む）、脳ドック、歯科健診の受診促進
- インフルエンザ予防接種の事業所内接種の実施 ※
- 栄養バランスに配慮した食事・弁当の提供と減塩対策の実施 ※
- 熱中症予防対策（対象職場へのドリンク提供）の実施
- メンタルヘルス教育、熱中症対策講習の実施
- ウォーキングイベントの開催等の運動機会増進活動の実施

※ 一部事業所において実施

KPI	2023 年度実績	2024 年度目標
運動習慣率	21.6%	25%

6. 傷病者の復帰支援・通院支援

- 治療・療養に配慮した休暇制度とトレーニングプログラムの構築
- 産業医とかかりつけ医との連携による支援強化を実施
- 医療外出制度の整備
- 福利厚生として GLTD 制度（団体長期障害所得補償保険）を導入

7. 健康教育の充実と情報発信によるヘルスリテラシーの向上

- e-ラーニングを活用した健康教育や講座を開催
- 新入社員に対する健康セミナーを実施
- 社内コミュニティツールを活用した健康情報を発信
- 50代を対象とした「ニューライフセミナー」において中高年向け健康講座を実施

8. 従業員エンゲージメントの向上

- 従業員エンゲージメントを高めるためには、環境性能に優れた製品提供など、当社がリケンNPRグループの経営理念に基づく事業活動そのものを通じ、社会の持続的な発展に貢献していることを従業員に浸透させ、それがひとりひとりの価値観に結びついていくことが重要と考えます。
- 現状の把握とさらなる改善につなげるため、従業員エンゲージメントのサーベイ（調査）を2023年度から実施しています。その結果を踏まえ、従業員エンゲージメント向上の目標と施策を検討していきます。

9. 家族検診と前期高齢者訪問事業のPR

- 家族の健康状態が従業員の働き方やメンタルにも影響を及ぼすことから、家族の健康についても配慮し、健康保険組合が実施している家族健診（特定健康診査・定期健康診断・がん検診）や特定保健指導、前期高齢者訪問指導事業も従業員を通じてPRと参加を促します。

10. 定期的な経営によるモニタリング

- 経営会議において健康経営KPIのモニタリングを含む、健康増進の取り組みの確認を行います。

以上