

2024年度 キャプティソリューションズ健康・衛生活動計画について

I. 活動計画の概要について

『キャプティソリューションズ健康経営宣言』のもと、「社員一人ひとりの健康がご家族の安心につながるもの」の考えを重視し、健康に関する諸施策をより一層展開するとともに『健康経営優良法人』再認定とその認知度の定着化を図る。また、健康・衛生活動をとおして働きやすい職場環境の充実を図るとともに、積極的な特定保健指導の取組みと健康診断の充実、各職場での精神疾患に対する管理者の役割が重要な位置づけになっているメンタルヘルス対策、長時間労働対策、休暇促進対策（休めるキャプティソリューションズ）、禁煙対策、産業医体制の維持等を実施する。

II. 具体的な活動計画について

キャプティソリューションズで働く社員の命と健康を守るため、『キャプティソリューションズ健康経営宣言』に基づいた健康管理施策を充実させ、各職場の管理者が主体となり産業医・産業看護職と連携し、きめ細やかな健康管理活動を展開する。

1. 職場環境の充実

- (1) 各職場の管理者が主体となり産業医および産業看護職と連携し、健康管理体制を確立する。
 - ① 職場の管理者は、安全配慮義務を怠らないよう社員の健康管理を実行する。
 - ② 職場の管理者は、所属員の健康管理に問題がある場合は、すみやかに産業医および産業看護職と連携を図り、最善策を講じて解決を図る。
 - ③ 職場の管理者は、昨年度に引き続き定期健康診断受診率100%を確実に実行し有所見者が発生した時は、徹底した再検査の管理を行う。
- (2) 産業医による職場巡回等において、働きやすい職場環境を形成する。
 - ① 産業医による職場巡回をとおして、照明、換気、禁煙等法的根拠に基づく職場環境の改善に対する助言を受ける。
 - ② 産業医による職場巡回での指導により、危険等を事前予測し疲労やストレスを感じる事が少ない快適な職場環境を維持する。
 - ③ 産業医と安全衛生委員会の連携を図ることにより、職場環境の改善を行う。

2. 健康診断の充実と有所見率軽減の取組み

- (1) 健康診断の充実
 - ①健康診断対象者：25歳・30歳・35歳および40歳以上は健康診断当日、医師による結果説明・指導や相談。また、看護職による健康支援・相談を実施する。
 - ②半日健診対象者：40歳未満（25歳・30歳・35歳除く）で、有所見者は後日、産業看護職による健康支援・相談を実施する。
 - ③ABC検診対象者：35歳の定期健康診断対象者に実施する。
 - ④頸動脈エコー検査対象者：40歳から5歳毎で60歳まで（パート社員を除く）実施する。
 - ⑤歯科検診対象者：35歳から5歳毎で55歳まで（パート社員を除く）実施する。
- (2) 健康サポートプログラムの積極的な取組
社員一人ひとりが生活習慣の見直しに取組み、内臓脂肪を減らすための生活習慣を送ることを目標とし、メタボリックシンドロームの予防や改善のためのプログラムを進め、今年度も引き続き、TG健康保険組合・京浜保健衛生・会社・社員一人ひとりが連携する。
 - ①動機づけ支援：定期健診後選出された社員は、専門スタッフによる生活習慣の改善を促す原則1回の面談支援へ参加。
 - ②積極的支援：定期健診後選出された社員は、初回面談後6ヶ月間複数回にわたって専門スタッフによる生活習慣の改善を促す継続支援へ参加。
 - ③各プログラムに選出された社員は、制度内容をよく理解し、支援の拒否をしないよう、また途中で挫折することなく最後までプログラムを遂行する。
 - ④各職場の上長は、健康サポートプログラム対象者に対してできる限り就業配慮する。
 - ⑤対象者には定期健康診断以外に、アスベスト特別健康診断や交替勤務健康診断を実施する。
- (3) 有所見率軽減の取組
社員の有所見率は、世間水準と比較しても高い傾向にあり、生活習慣病から「心筋梗塞」や「脳卒中」等を発症するリスクが高いため、以下の取組を重点的に実施していく。（セミナーおよびイベントについては労使共催で開催予定）
 - ① 健康意識調査で要望が多かったテーマについて健康セミナーを企画・立案・開催し、社員間のコミュニケーションの活性化と健康への意識醸成に繋げる。
 - ② 有所見率軽減を目指した働き方改革を積極的に推進する。（代休、普通休暇の取得促進：目標16日/年）
 - ③ 有所見率の高い4項目の本部別健康診断結果判定（C：再検査D：要精密検査E：要治療F：治療中）を見える化。（就業管理システムからの健康診断結果把握）
 - ④ C判定に近い予備軍についても見える化し、管理者が社員の健康状況を把握する。（休日取得状況・労働時間状況確認、状況により就業配慮記録書にて業務調整を実施）

3. 就業管理者による安全配慮義務

就業管理区分	内容
1：通常勤務	通常の勤務で差し支えありません。
2：要事前確認	現行業務の場合は不要であるが、業務を変更する場合等は、事前に産業医に相談が必要です。
3：就業制限あり	既に就業制限をしています。
4：要休業	休業させる必要があります。
9：保留	就業制限の必要性について産業医面談を実施後、判定します。

就業管理者は部下となった労働者に対する安全配慮義務が発生することから、適切な安全配慮を実施していくことが必要。
健康状態は常に変化しているため、本人の顔色や雰囲気も含め日々のコミュニケーションや定例面接等で得られる情報が大変重要。

4. メンタルヘルス対策

- (1) 増加傾向にある精神疾患の対策として、人事総務部から職場の管理者にメンタルヘルスに関する研修および情報を提供し、職場の管理者はメンタルヘルス対応ノウハウを蓄積する。
- (2) 就業管理者は、健康診断問診時のチェックおよびストレスチェックにより、ストレス度の高い社員には産業医や産業看護職との面談による早期発見と予防に努める。
- (3) 産業医、産業看護職は、各職場の管理者との連携を図ることにより、早期段階からの発見に努める。
- (4) 産業医、産業看護職、各職場および人事部の管理者は、休職者に対して復職支援プログラムに沿った支援を行う。
 - ① 休職者本人およびご家族に、各段階の復職支援内容について説明会を実施し理解を深めていただく。
 - ② 休職者の復職意思および就業意欲を確認する。
 - ③ 復職時に医師から休職者の業務遂行可否について、意見書をもらう。
 - ④ 業務および職場の適合性により、就業管理上の配慮を図る。
 - ⑤ 復職後のフォローアップを実施する。
- (5) 2024年11月に『ストレスチェック』および2024年12月に『健康意識度調査』を予定する。
ストレスチェックでの高ストレス者に対しては、産業医面談を通して予防に努める。

5. 長時間労働対策

時間外労働が一定の基準以上（月80時間以上に加え、2カ月連続で45時間を超えた有所見者）を超える社員には、厚生労働省が面談を義務付けているため、今後も産業医面談等の長時間労働対策を推し進めていく。

6. 産業医体制の維持

- (1) 産業医と産業看護職ならびに人事総務部スタッフとの連携を強化する。
- (2) 産業医は、50名以上の事業場（川崎・武蔵小杉）の職場巡回および安全衛生委員会へ出来る限り出席し、作業環境の維持管理、作業の管理、衛生に関する教育等を実施する。
- (3) 産業医は、健康診断・面談指導などの実施およびその結果に基づく健康を確保するための措置を実施する。
- (4) 産業医は、健康教育・健康相談など健康保持推進を図るための措置や、健康障害の原因・再発防止のための措置を実施する。

7. 禁煙対策

- (1) 昨年度に引き続き、毎日8時45分～10時と13時～14時30分まで・毎週、月曜日・水曜日・金曜日+毎月22日の午前中を全社禁煙デーとして実施する。
- (2) 健康保険組合の禁煙補助金制度のPR等について継続的に情報発信し周知する。
- (3) 5月31日の世界禁煙デー・5月31日～6月6日の全国禁煙週間に合わせサイネージ等で情報発信する。
- (4) 下期に喫煙者を対象とした『eラーニング』および『動画視聴』による禁煙セミナーを検討し開催する。

8. 伝染病対策

新型コロナウイルスおよび新型インフルエンザ等の伝染病対策は、厚生労働省等の情報を収集し、国内に発生した場合は非常事態対策本部を設置し適切に対応する。