

安全衛生・健康経営

1 安全衛生・健康管理基本方針

株式会社マースプランニングは、企業の安全を図り、経営の安定を図り、共に生活の向上を図ること、そして、事業を通じて社会に貢献することを経営理念に掲げ、会社と社員がともに歩むワークライフバランスの実現に向けて取り組みます。また、安全とメンタルヘルスに配慮した働きやすい職場環境を確保し、働きがいのある企業風土の醸成に努めます。

2 健康経営宣言

マースグループは、社員1人ひとりが才能を十分に発揮し躍動するには、心身の健康保持を増進し、働きやすい職場環境を整えることが企業経営の重要課題の一つであると考えています。管理部門・健康推進部門・健康保険組合が連携して社員が安全で働きやすい職場環境を形成し、心身の健康維持・増進を支援する健康経営に取り組んでいくことを宣言いたします。

株式会社マースプランニング
代表取締役社長 高橋 丈治

3 目的と考え方

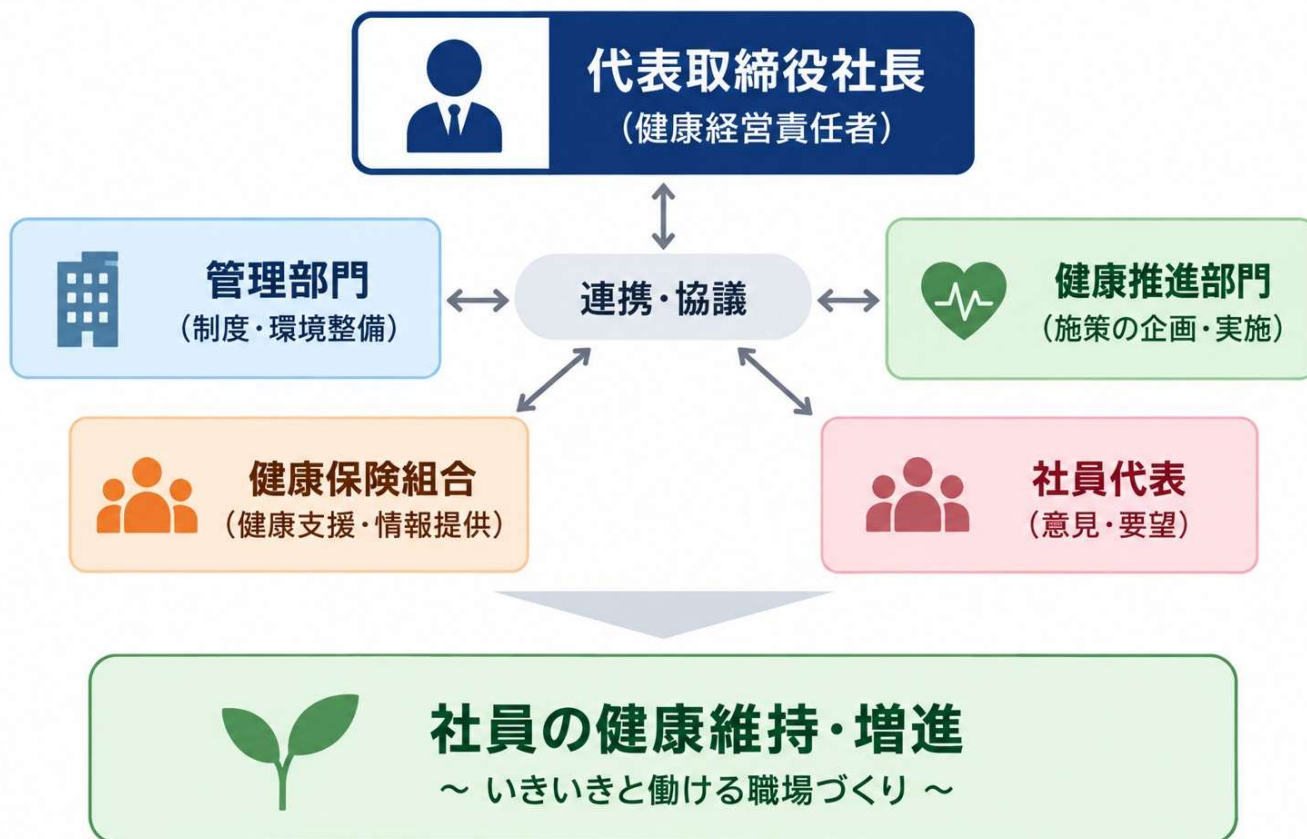
株式会社マースプランニングは、社員とその家族が心身ともに健康で、生き生きと働くことができる快適な職場環境づくりを目的とした「健康経営」に取り組みます。

社員とその家族の健康の維持・増進に取り組むことは、社員の活力向上やワークライフバランスの実現、ひいては自己成長につながります。そして、それは企業業績や企業価値の向上につながり、持続的な成長を通じて社会全体に貢献できるものと当社は考えます。

社員	活力向上、生産性向上、自己成長、ワークライフバランスの充実
企業	生産性向上、業績向上、企業価値向上、持続的な成長
社会	社会全体に貢献

4 組織体制

当社の代表取締役社長が健康経営責任者となり、管理部門、健康推進部門、健康保険組合が連携・協議し、社員代表からの意見も得ながら、社員の健康維持・増進に関する体制を構築しています。



5 重点課題

アブゼンティーイズムやプレゼンティーイズムは、共に会社にとって生産性の低下をもたらす重大な経営課題であると認識しています。当社では次の4つを重点課題に掲げ、取り組んでいます。

※アブゼンティーイズム（病欠）・・・病気や体調不良等により社員が会社を欠勤すること

※プレゼンティーイズム（疾病就業）・・・出社しているものの、心身状態の悪さから生産性が上がらない状態のこと

（１）メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生・早期発見・対応 （職場環境の改善など）

■ストレスチェック受検率100%の維持

ストレスチェック指針によると、すべての労働者がストレスチェックを受検することが望ましいと規定されています。プレゼンティーイズムの改善に向けて、ストレスチェックの受検を推奨し、受検者を増やすことが、万が一の時の労務リスクを減らすことにつながるものと考えます。

当社では、ストレスチェックの重要性や意義について情報の提供や教育を図り、全社員が受検するよう取り組みを行っています。また、社員の身体・メンタルヘルス不調を予防するために、全社員を対象としたハラスメント防止研修やメンタルヘルス研修を実施し、ヘルスリテラシーの向上を図り、働きやすい環境の整備に努めています。

2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度目標
100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 社員の喫煙率低下

■ 社員の喫煙率低下

生活習慣病対策の一環として、社員の喫煙率の低下を目指し、禁煙推進活動を行っています。施設敷地内での禁煙や勤務時間中の禁煙を実施するとともに健康リスクに関わる情報の提供や教育に取り組んでいます。また、非喫煙者には定期的に健康奨励金を、禁煙を宣言した社員には禁煙応援金を支給し、禁煙をサポートする施策を実施しています。

2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度目標
29.2%	29.8%	26.7%	26.2%	28.9%	25.0%

(3) 精密検査や任意健診などの受診率の向上

■ 精密検査受診率の向上

社員の疾病の早期発見・早期治療につなげるため、健康診断後の精密検査や任意健診などの受診率向上に取り組んでいます。健康診断の結果、精密検査や再検査が必要と判定された社員に対して受診を促すとともに、定期的な情報提供を行い、健康管理に対する意識の向上に努めています。また、社員が安心して必要な検査や健診を受けられるよう、受診しやすい職場環境の整備に取り組んでいます。

2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度目標
43.8%	30.0%	36.4%	43.8%	43.8%	50.0%

■ 特定保健指導受診率の向上

健康リスクの軽減を目指し、健康診断の結果から、将来、心臓病や脳卒中になりやすい危険因子を持ち生活が不規則な傾向がある40歳以上の社員に対し、特定保健指導の受診を推奨しています。

2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度目標
0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	84.6%	90.0%

(4) アブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善

病気や体調不良などにより、社員が会社を欠勤することを「アブセンティーズム（病欠）」といいます。病欠には様々な原因がありますが、会社として、健康診断結果の活用や感染症の予防接種などを行い、社員自らの健康管理意識を増進させるとともに、アブセンティーズムの改善に取り組みます。プレゼンティーズムについては、改善に向けて様々な策を検討しております。

【傷病による休職者数】

2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	2026 年度目標
0 名	1 名	1 名	1 名	2 名	0 名

6 健康への取り組み

■健康の維持・増進

一般健康診断受診率 100%の継続

当社は全社員に基本健診だけでなく、年齢に応じた健診を受診するよう指導しています。35歳の社員には節目健診、36～39歳の社員には生活習慣病健診、40歳以上の社員には人間ドックを受診するよう健康奨励金の支給等を行って支援し、全社員が年齢に応じた健診を受診しています。

精密検査受診率の向上

病気の早期発見・早期治療を実施するため、健診結果に基づくフォローアップを行い、精密検査が必要な社員には受診を推奨しています。

配偶者の健康診断受診率向上に向けた取り組み

社員がいきいきと活躍するには、社員だけでなくその家族の健康も不可欠です。当社は、配偶者への健診案内や健康奨励金の支給等を行い、配偶者の健診受診を推奨しています。

特定保健指導の受診率向上

健康診断の結果から、将来、心臓病や脳卒中になりやすい危険因子を持ち、生活が不規則な傾向がある、40歳以上の社員に対し、特定保健指導の受診を推奨しています。

※特定保健指導・・・生活習慣病を予防・改善するための保健指導。対象者が自分の生活習慣における課題に気づき、自ら行動変容できることを目的とします。

健康奨励金の支給

次の条件を満たした社員に年2回、健康奨励金を支給し社員の健康活動を支援しています。

- ・健康診断の精密検査対象者で期限内に受診した、又は精密検査非対象者の場合
- ・社員本人と配偶者（配偶者がいる社員のみ）が健康診断を年度内に受診した場合
- ・前回の健康診断の結果と比較し、体重を維持又は減らした場合

- ・たばこを吸わない、又は禁煙できた場合

インフルエンザの予防接種の推奨

インフルエンザを未然に防ぐために予防接種の推奨をするとともに、社員の多い事業所では近隣の医療機関に出張予防接種を依頼しています。また、予防対策についても定期的に案内しています。

専門健診（脳健診）の補助金支給

人間ドックでは検査をしない脳健診について、当社は補助金を支給しています。

女性の健康維持への取り組み

すべての女性社員に対し、女性特有の健康課題や婦人科検診の必要性に関する研修を行っています。また、婦人科検診の受診料を一部補助しています。

ストレスチェック受検率の向上と職場環境の改善

2017年より、すべての事業所でストレスチェックを実施し、更には受検率 100%を目指しています。結果を踏まえて職場環境の改善を図っています。

喫煙率の改善

禁煙の対策として次の取り組みを行っています。

- ・健康奨励金の支給
- ・禁煙応援金の支給
- ・事業所内全面禁煙の実施
- ・勤務時間中の禁煙の実施

運動習慣者比率の向上

半期に1度、全社員が運動に関する個人目標を設定し、業績面談時に上司と進捗の確認や振り返りを行っています。

ラジオ体操の推奨

健康活動の一環として、全拠点で一斉に毎朝ラジオ体操を実施しています。

運動機会の増進

ソフトボール大会やウォーキングイベント、ヨガセミナーの開催を通して運動機会の増進を図っています。

階段 WALK 運動の実施

社内移動の上り2フロア・下り3フロア、通勤時等、積極的に階段を使用するよう推奨しています。

食生活改善の推進

毎月、健康的な食生活と運動について掲示板に掲載し、推奨しています。また、社内の自動販売機の飲料にカロリーを表示し、自己管理を促しています。

■働き方の改善・職場環境づくり

傷病有給休暇制度の導入

労働基準法で定める年次有給休暇とは別に、傷病のために利用できる、独自の傷病有給休暇制度を導入しています。

フレックスタイム制の導入（職種により）

職種を考慮した勤務体制として出退勤時間に自由度の高いフレックスタイム制度を導入しています。

育児短時間勤務制度の利用可能期間の拡大

育児短時間勤務制度の利用可能期間を子の小学校入学前まで拡大し、社員が仕事と育児を両立できるようにしています。

男性育児休業の特別支援金を給付

男性社員が育児休業を連続 14 日以上取得した際に、当社独自の支援金を給付しています。

運動機会の増進

ソフトボール大会やウォーキングイベントなどの開催を通して運動機会の増進を図っています。

ヘルスリテラシーの向上

健康やメンタルヘルスに関する教育を、昇格時の管理職研修や責任者会議、女性社員向け研修にて実施しています。また、全社員に対し、役職や入社年数に応じて、「管理職コース」「中軸世代コース」「新世代コース」に分けたメンタルヘルス講習を実施しています。

健康やメンタルヘルスに関する相談窓口の設置

日常の健康からメンタルヘルスまで相談可能な外部機関による相談窓口を設置しています。

7 取り組み結果

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
(1) 一般健康診断受診率	99.0%	98.9%	98.9%	97.9%	100.0%
(2) 精密検査受診率	43.8%	30.0%	36.4%	43.8%	43.8%
(3) ストレスチェック受検率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
(4) ストレスチェックの 高ストレス者率	12.5%	15.2%	8.2%	12.3%	12.2%
(5) 喫煙率	29.2%	29.8%	26.7%	26.2%	28.9%
(6) 適正体重維持者率 (※)	61.0%	63.9%	59.0%	63.6%	56.7%
(7) 運動習慣比率 (※)	60.0%	21.3%	30.0%	30.0%	28.3%
(8) 特定保健指導受診率	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	84.6%
(9) 傷病による休職者数	0 名	1 名	1 名	1 名	2 名

※ 40 歳以上対象