

健康経営への取り組み

株式会社プライムアシスタンス

1. 健康経営に取り組む目的

プライムアシスタンスは、社員がいきいきと、やりがい・充実感をもった人生（会社生活＋プライベート）を送ることが出来る環境を創出することは、社員およびその家族個々人の幸福の基礎的要件である『健康』の維持・向上に必須であるとともに、当社の永続的な成長の基盤である社員の『創造性・生産性の向上』にも必要不可欠なものであることを確信し『健康経営』を推進します。

2. 当社における健康課題

当社は正社員の平均年齢が 32 歳（2019 年時点）と、比較的 average 年齢は若い。一方、365 日 24 時間シフト制の部署もあり、生活リズムが崩れやすい勤務体系で働く従業員が多いという特徴があります。上記を踏まえ、健康意識が比較的薄い若年層のうちから、「生活習慣病予防」や「メンタルヘルス」に対する意識向上が課題であり、会社としてサポートをしていくことが必要と認識し取り組んでいます。

3. 健康課題を解決するための数値目標

(1) 生活習慣病・重症化予防

項目	目標値	受診率		
		2018 年度	2017 年度	2016 年度
健康診断受診 受診率	100%	100%	100%	100%

(2) 労働時間対策

項目	目標値	実績		
		2018 年度	2017 年度	2016 年度
36 協定、年間長時間残業（360 時間超）の人数	0 人	4 人	3 人	8 人
年次有給休暇の取得日数平均の向上	12 日以上	12.5 日	11.6 日	11.2 日

(3) メンタルヘルス対策

項目	目標値	実績		
		2018年度	2017年度	2016年度
ストレスチェック受診率	90% 以上	90.1%	90.3%	78.1%

(4) プレゼンティーズム対策

※ プレゼンティーズムとは、出勤していながらも、体調不良やメンタルヘルス不調などが原因で、従業員のパフォーマンスが低下している状態を指します。

項目	目標値	実績		
		2018年度	2017年度	2016年度
プレゼンティーズム検査 WLQ-J の 業務生産性低下率	94% 以上	93.8%	—	—

(5) 運動習慣の向上

項目	目標値	実績		
		2018年度	2017年度	2016年度
運動習慣比率	男性 36%、 女性 33% ※	男性 48% 女性 20%	—	—

※健康日本 21 の目標値

(6) その他

・2019年度実施の従業員エンゲージメント調査では、2018年度実施のエンゲージメント調査と比較して、3ポイントの向上が見られました。

・休職率は2017年度から2018年度にかけて、全体で1ポイントの減少が見られました。

4. 課題を解決するための取り組み内容

(1) 生活習慣病・重症化予防

- ・社内自販機飲料のカロリー表示化や特定保険用食品の販売
- ・女性の健康とキャリアセミナーの実施

(2) 長時間労働対策

- ・ノー残業デーの実施（一部事業所にて、毎月第3水曜日）

- ・時間単位年休の導入
- ・休暇取得推進
- ・システムからの自動配信によって、管理職と本人が残業時間をタイムリーに把握する仕組みの導入

(3) メンタルヘルス対策

- ・ラインケア/セルフケア研修の実施（座学研修・e-ラーニング）
- ・新入社員を対象としたマインドフルネス研修の実施（年1回）
- ・メンタルヘルス不調者へ産業医・保健師による面談
- ・法令以上のストレスチェックの実施（年2回）

(4) プレゼンティーズム対策

- ・快眠セミナーの実施
- ・健康イスを置いたミーティングスペースの設置

(5) 運動習慣の向上

- ・健康経営推進月間の実施（10月1日～10月31日）
健康に関するチェック項目達成者へ健康グッズをプレゼント
- ・ヘルスツーリズム（高尾山登山）の実施
- ・ヘルスリテラシー研修
- ・健康アンケートによる運動習慣の重要性を周知。

(6) その他

- ・インフルエンザ予防接種の費用を社員・扶養家族を含めて全額会社負担
- ・感染症予防グッズの設置（マスク、アルコール消毒、うがい薬、加湿器、空気清浄機等）

5. 各種施策の経営への影響について

コンタクトセンターを運営する当社においては、シフト充足率の確保が重要となりますが、近年のシフト充足率は95%を確保しています。これは、体調不良等による当日欠勤が少ないことによるものであり、長時間労働の抑制や有給休暇の取得促進、各種施策により健康状態が確保できていることを示しているものと認識しています。

以上