

# 日華化学株式会社

## (1) 事業所の概要

○創 業 : 1938年5月
○業 種 : 化学品製造業
○事業内容 : 1. 繊維工業用界面活性剤の製造、販売 2. 金属、製紙、塗料、染料、合成樹脂用界面活性剤の製造、販売 3. クリーニング、業務用洗剤の製造、販売 4. 化粧品・医薬品の製造、販売
○所 在 地 : 福井市文京4丁目23-1
○代表者名 : 代表取締役社長 江守 康昌
○従業員数 : 813名(2022年9月末時点)

## (2) 事業所で取り組んでいる健康づくり

<p><b>【取組みの目標】</b> 当社では会社の成長を支える社員と家族の心身の健康を重要な経営資源の一つと捉えています。健康維持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりの促進によって、社員の豊かで快適・健康な生活と社会的な発展に貢献する会社を目指してまいります。</p> <p><b>【取組みの内容】</b> <b>A⑤※食生活の改善に向けた取り組み</b> 食堂運営会社と連携し、野菜の摂取量増加を意識したヘルシーメニュー「NICパワーサラダ」をメニューに追加したほか、食生活の改善に繋がるポスターを掲示し啓蒙活動を実施している。</p> <p><b>B④※健康増進に向けた事業所（企業）独自の具体的な目標設定と対策</b></p> <p>1) 定期健診受診率の維持・再検査受診率の向上 社内イントラネットに「健康経営ポータルサイト」を新設し、定期的に社員の健康や職場での感染症対策などニーズに合わせた健康ニュースを定期配信。さらに会社における健康診断等も同サイトに集約・配信。</p> <p>2) 産業医等外部専門家との連携体制を強化 従来、福井県下で1名体制であった産業医を2名体制に増員し、本社・鯖江工場と各サイトに担当産業医を配置した。さらに海外赴任者の健康管理強化のため、別に産業医と契約し健診結果の確認、リモートを含めた面談機会を設けている。</p> <p>3) 全事業所におけるストレスチェックの実施と結果の活用 毎年全従業員を対象にストレスチェックを実施しており96%の回答率を維持している。</p> <p><b>B⑦※運動機会の増進に向けた取り組み</b> 地元TV局が主催する運動会イベントへの参加費用を会社が補助した。</p> <p><b>B⑧※女性の健康保持・増進に向けた取り組み</b> 生活習慣病予防健診メニューに、前立腺がん検診が新たに加わったことを契機に、婦人科健診等の会社補助について増額を行った。</p> <p><b>B⑨※メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み</b> 健康経営推進の一環として、長時間労働者への疲労蓄積度セルフチェックおよび上司・産業医面談指導制度を整理し直した。</p> <p><b>B⑩※従業員の感染症予防に向けた取り組み</b> インフルエンザ予防接種費用の全額補助の継続を実施。またコロナ対策として抗原検査キットを必要に応じ社員に配付した。</p>	<p><b>【取組みによる成果】</b> <b>A⑤※食生活の改善に向けた取り組み</b> 「NICパワーサラダ」追加後のアンケートでは約90%が満足しているとの結果となり、女性を中心にリピーターも多く野菜の摂取量増加に貢献できた。</p> <p><b>B④※健康増進に向けた事業所（企業）独自の具体的な目標設定と対策</b></p> <p>1) 定期健康診断後の再検査受診率が向上 社内イントラネットで新設した「健康経営ポータルサイト」を活用し、会社における健康診断等の情報配信・毎月の健康ニュース配信により社員の認知度も上がり、健康意識向上に繋がった。その結果、再検査受診率が、前年比7ptアップした。</p> <p>2) 専門的な知見を取り入れた職場環境の改善活動に繋がった 産業医等外部専門家と定期面談を実施することにより職場課題の共有及び専門家のアドバイスによる社内改善活動への展開を継続している。啓蒙・教育資料の配信も行い、社員の意識向上に繋がった。</p> <p>3) ストレスチェックの更なる活用 本社・工場・支店などの事業所特性に応じ保健師等外部専門家とも意見交換し集団分析を行った上で結果を経営メンバーに報告し、次年度より職場環境改善のため各部門担当者とも更に連携する体制整備に繋がった。</p> <p><b>B⑦※運動機会の増進に向けた取り組み</b> 競技の事前練習を含めた運動機会のきっかけ作りに貢献した。また本運動会イベントに参加することで、社員間の交流が円れモチベーション向上に繋がった。</p> <p><b>B⑧※女性の健康保持・増進に向けた取り組み</b> 社員の健康維持・増進を目的に、検診費用の会社補助額を増額したことで、健診を受けやすい環境作りに繋がった。</p> <p><b>B⑨※メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み</b> 長時間労働者に対する産業医面談は、法定を上回る基準を設けることで、早期のメンタル不調者発見に繋がる仕組みを構築できた。また、長時間労働が発生した社員と上長との面談により、時間外労働の削減に向けた改善策を議論する機会を設けた。</p> <p><b>B⑩※従業員の感染症予防に向けた取り組み</b> 会社内にインフルエンザ予防接種会場を設け、135名/2021年、160名/2022年と接種者は増えている。また抗原検査キットを各サイトで備蓄し、体調不良時や感染の疑いがある場合の前広かつ速やかな検査体制を導入し、感染拡大防止に繋がっている。</p>
---	---

## (3) 今後の健康づくりの取組み

<p><b>【今後の目指す姿】</b> 社員一人ひとりが生き生きと働き、イノベーションを創発し続けるためには、心身の健康の維持が不可欠です。定期的に健診を受診し病気の早期発見・早期治療に繋げるとともに、教育啓蒙活動を通じてメンタルヘルスに関する正しい知識の醸成を目指します。</p> <p><b>【重点的に取り組む内容】</b> ・各事業場の安全衛生推進委員とも連携しながら、定期健診受診率100%を安定的に実現する。また再検査や精密検査、特定保健指導が必要とされた社員の受診を促進する。 ・産業医等外部専門家とも連携し、管理職を中心にメンタルヘルスに関する教育活動を行い、退職や離職による生産性低下を未然に防止する。</p>
---