



FCC HEALTHCARE ACTION

FCC の健康経営・健康宣言 VERSION 1.0

制定：2023年10月10日

（取締役会決議 2023年10月10日）

株式会社 FCC テクノ

代表取締役 西村秀星

健康経営宣言

健康経営推進の目的

2021年より、経営再建を始め、2023年には、一定の再生を為すことができました。

今後、再度福岡で次の50年を乗り切るには、職員1名1名の健康が重要であると考えています。これまで、各自の自己判断にゆだねられてきた健康管理を、組織的・統計的な対応を行うと共に、形式的な健康管理ではなく、よりよく生きるための材料となるよう、健康宣言を行うと共に、職員一人一人の健康意識を高め、もって創造的かつ持続的な組織を作ります。

各職員の Well-being の在り方を見直し、企業戦略・人事戦略等への反映を行っていきます。

健康経営推進体制

健康推進は、経営アジェンダを構成する重要な要素です。代表取締役をはじめとする、取締役会、各事業部の長が出席する経営会議において、継続的に審議される事項であり、経営層が事業戦略の策定・組織論の整備を進めるのと同時に、CEO アジェンダとして、代表が率先して取り組むべき課題であると定義しています。

また、Administration 室に、健康推進担当を設けると共に、企画部門である CEO 室においても、HR 担当に全社的支援・データ管理等を任じ、これらの管理を推進している。いずれにせよ、トップマネジメントが率先して対応すべき課題であると認識し、強いトップダウンの元推進するものとします。

更には法定の産業医に加え、臨床心理士を設置し、職員が相談しやすい環境を整えると共に、提携医療機関等より、健康に関する指導等を受ける体制を構築していきます。

(参考：当社の健康経営推進体制)

役割	具体的職位
最高責任者	代表取締役
当ヘルスケアアクションの承認機関	取締役会
各事業部責任者	Director・Senior Manager のうち1名を各部門ごとに1名定める)
全体統括	CEO 室・HR 担当
推進担当・事務局	Administration 室・健康推進担当

自社従業員の健康課題

これまで、自社職員の健康意識は、法定の義務に従い、健康診断を受ける程度のものであり、メンタルヘルスについては、疾患を罹患し、症状が出ている場合でも、放置される傾向にあった。また、データ管理が行き届いておらず、職員全体の健康状態の把握が十分になされていない状況にあった。更には、働き方も硬直化しており、十分な休暇が取れない、一部のみに業務が集中し、恒常的な超過勤務が生じるなど、持続的に健康を維持しにくい体質がありました。

これらを改善するために、健康経営推進体制を改めると共に、会社の組織的活動の中に健康経営に関する活動を組み込み、職員自身が健康管理をするものの、側面から組織的対応・統計的・科学的対応を求めていくものとしています。また、働き

方についても就業規則・給与規定その他諸規定の改定を通じて、ウェル・ビーイングを意識した、職員個々の生産性を最も高める働き方が可能となるように、日々変革を行っています。

健康経営を通じて解決したい経営課題

当社は、健康経営を通じて、ウェル・ビーイングの改善に取り組んでいきます。働き方・生き方が多様化し、職務とプライベートの区分があいまいになり、創造的な働き方・生き方が企業価値向上に資する影響は年々大きくなっている、と考えています。健康そのものが企業価値を生むのではなく、健康であろうとする各職員の自立した姿勢と、それを支援する当社のスタンスが、多様な生き方を生み、結果として多様な人材を集めうると考えています。

そのために、目に見える形で、KPIを設定し、具体的に計測と改善を開始しています。

最終的な健康経営の目標指標(KPI)

ワークエンゲージメントの向上：エンゲージメント調査の実施：総合満足度 80%以上

プレゼンティーズムの低減：メンタル不調者の早期介入率・ストレスチェック実施率 100%

アブセンティーズムの低減：職員当たりの欠勤数 5 日以下

定期健診受診率：100%（2022 年度実績率 98%）

再審査受診率：90%（2022 年度実績率 85%）

ストレスチェック受診率：100%（2022 年実績値 44%）

その他、健康データに基づき、具体的な健康上の目標を定量的に把握する予定。

（既に計測済み）

- 適正体重維持者
- 血圧リスク者率
- 血糖リスクと考えられる人の割合
- 糖尿病管理不良者率

（今後計測予定）

- 喫煙率
- 運動習慣者比率
- 「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合
- 飲酒習慣者率"

健康課題を解決するための具体的な取り組みの内容

当社においては、下記の通り健康経営に取り組んできました。これまでの取り組みをさらに強化・発展させていくと共に、今後の強化施策として更なる定量化・より働きやすい環境・健康維持を達成しやすい環境、ストレスの少ない職場を目指していきます。

（柔軟な働き方）

- 時短制度の導入
- コアタイム無しのフル・フレックスタイム制度の導入（2021年）
- 時間単位有休休暇の導入（2021年）
- リモートワークの導入（2021年）
- 法定以上の有休休暇の付与（2023年）
- 欠勤による賞与査定等影響を廃止（2021年）
- 55歳以上の給与減額等の廃止・嘱託雇用制度の充実（2021年）
- 超過勤務の抑制・タスクシフトの徹底（2021年）
- フルリモート・パートタイマー活用、ミドルオフィス・アシスタント活用による職員負荷分散（2022年）
- 外部サービスを活用したコーチング等の実施（2023年）
- 嘱託職員向けの就業時間短縮制度の実施

（職場環境の改善）

- 築40年超の老朽化した社屋からの新社屋への移転
- コンサルティング職・SE・PG等へのワーキングデスク・チェア等への投資
- 職員の飲食スペース・社内交流スペースの設置（軽飲食可能なBARの設置等）
- フリーアドレス等による職員相互のコミュニケーション促進策の実施

（感染症対策）

- ズレ勤等の交通機関のピークを避ける通勤の許可（2020年）
- 空気清浄機・除菌装置の設置・消毒液等の実施（2021年）
- 国等の行政の指導に基づく感染症対策（隔離・緊急リモートワーク実施等）の整備（2021年）
- インフルエンザ集団予防接種・予防接種の費用補助（2021年）

（定期健康診断の充実）

- 2次検査・精密検査の案内徹底・追跡調査（2021年）

- 新規健診受信可能期間の医療機関の追加（2021年）
 - 健康診断の受付・予約のデジタル化・簡素化
-

（産育休への取り組み）

- 男性の育休取得の原則化（2023年）
 - 内閣府補助によるベビーシッター制度の活用（2023年）
 - 認可外保育園との提携（2023年）
-

（メンタルヘルスへの取り組み）

- 症状の早期発見、休職対応等の実施
 - 産業医の個別指導・臨床心理士による個別カウンセリングの実施
 - 経営陣・HR担当等に伴う重度ストレス者等への個別面談・主治医に対する情報提供
 - 職員に対する医療機関の紹介
 - 全社向けメンタルヘルス・ハラスメント防止講座の実施
-

（その他活動）

- 各種セミナーの実施
 - 専門家による食事・生活習慣等の栄養相談窓口の設置（2023年度中予定）
 - HR担当者・健康推進担当者による女性特有の疾患等に関するセミナーの実施
 - 一定の職員が加入する部活動（バトミントン等への補助）
 - 栄養管理・ダイエットに関する個別アプリケーションの案内・導入推進
 - ストレスチェック、モチベーション・ワークエンゲージメントサーベイの実施
 - 衛生委員会からの毎月のヘルスケア・メンタルヘルスに関する情報発信の強化
 - チャットソフト（Teams）の全社導入に伴うテキストコミュニケーションの円滑化
-

（今後の強化施策）

- 禁煙対策の取組み・禁煙外来補助
- 適正体重率・高血圧・高脂質職員の割合の算定及び具体的改善策の立案
- 提携医療機関の強化と、医師を招聘した健康管理に関する講義の実施
- 女性特有の疾患に対するフォロー・生理休暇等の取得症例
- 管理職層に対する健康経営のさらなる推進を図るための個別トレーニングの実施
- 通勤時に歩くことを推奨する通勤手当等の支給方法の検討
- スポーツクラブ・パーソナルトレーニング等に対する補助の充実
- 栄養指導の強化、定期的な栄養に関する専門家の講義の実施
- 福利厚生として農作業等を取り入れたメンタルヘルス改善策の実施

- 産育休・介護休暇の充実・拡充
- ウェラブル・デバイス着用の推奨
- 上記取り組みの取引先・調達先への波及・推進・パートナーシップ構築宣言の制定
- がん等との疾病の治療と職務の両立耐性

今後の取り組み姿勢

以上のような施策の強化をもって、さらなる健康経営の推進を図っていきます。

宣言に終わらず、すべての職員が、ウェル・ビーイングを実感できる環境を実現し、当社へのエンゲージメントを高めると共に、極めて高い生産性を導出できるように、絶え間なく当宣言についても見直しを行うとともに、健康経営に関する戦略マップの策定等を行っていくこととします。

以 上