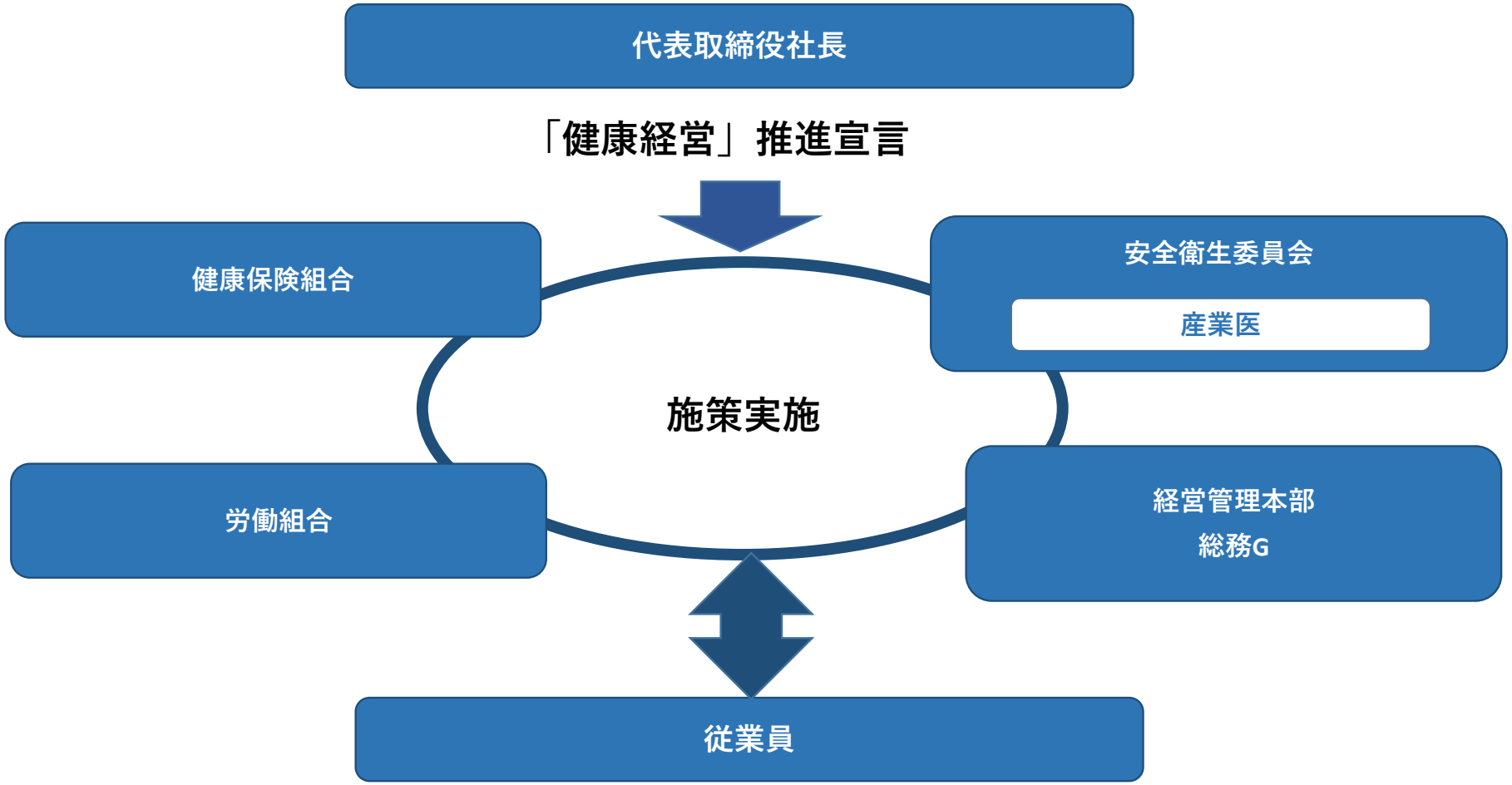
# 健康宣言

大分ダイハツは地域の人々に愛され、信用される企業を目指し活動を続けています。お客様の安全・安心なカーライフをおとどけするためには、社員明るく健康に働ける環境づくりが非常に重要です。
当社は、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、健康維持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な推進によって、社員がいきいきと豊かで快適・健康な社会生活と経済の発展に貢献する「健康経営」を実践します。

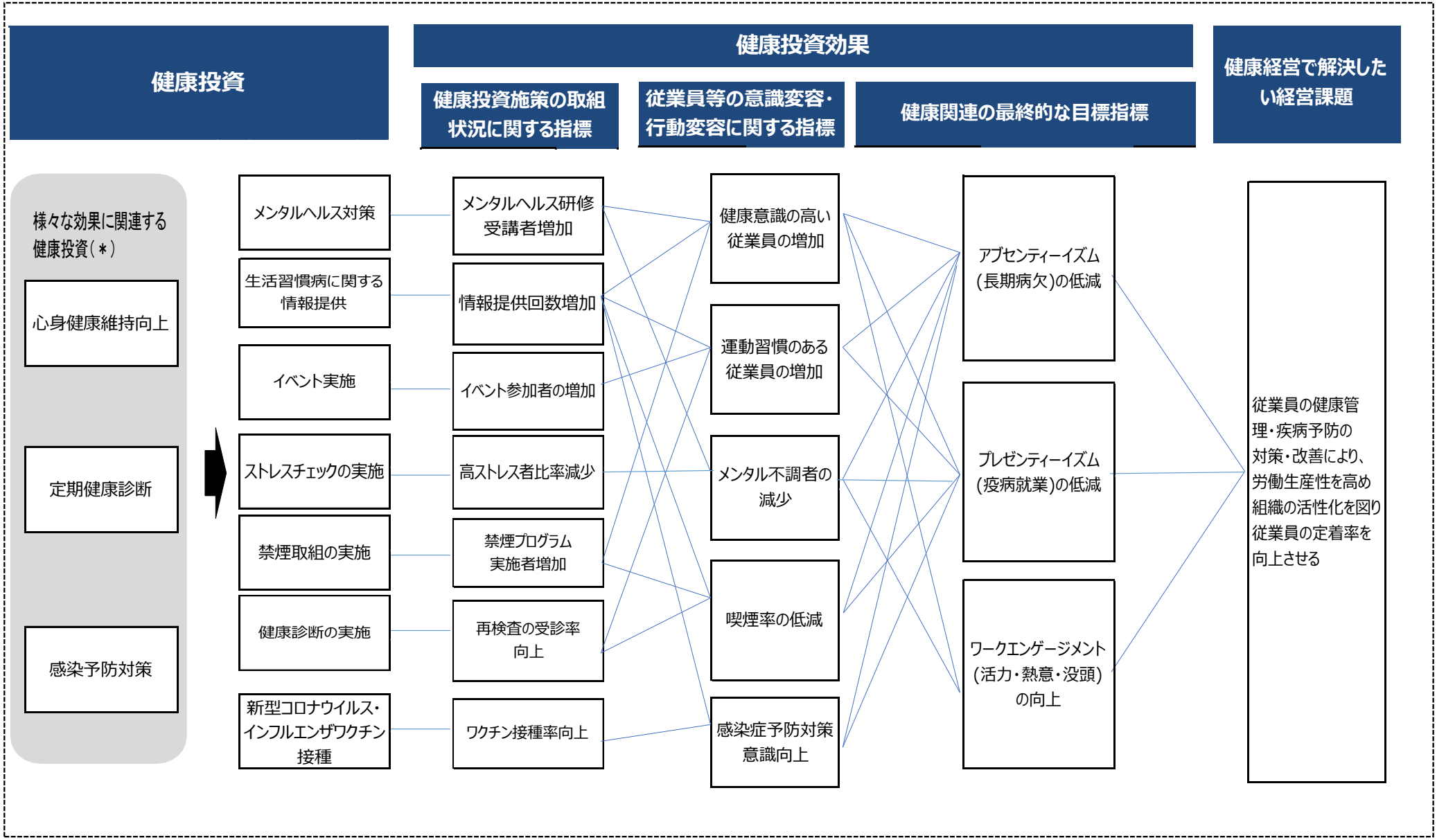
大分ダイハツ販売株式会社
代表取締役社長　豊田　賢司

## 〈組織体制〉




・安全衛生委員会、管理部門メンバーと産業医により施策立案・検証・実施を行う

# 健康経営の戦略マップ


健康投資
健康投資効果
健康投資施策の取組状況に関する指標
従業員等の意識変容・行動変容に関する指標
健康関連の最終的な目標指標
健康経営で解決したい経営課題
様々な効果に関連する健康投資(＊)
心身健康維持向上
定期健康診断
感染予防対策
メンタルヘルス対策
生活習慣病に関する情報提供
イベント実施
ストレスチェックの実施
禁煙取組の実施
健康診断の実施
新型コロナウイルス・インフルエンザワクチン接種
メンタルヘルス研修受講者増加
情報提供回数増加
イベント参加者の増加
高ストレス者比率減少
禁煙プログラム実施者増加
再検査の受診率向上
ワクチン接種率向上
健康意識の高い従業員の増加
運動習慣のある従業員の増加
メンタル不調者の減少
喫煙率の低減
感染症予防対策意識向上
アブセンティーイズム(長期病欠)の低減
プレゼンティーイズム(疫病就業)の低減
ワークエンゲージメント(活力・熱意・没頭)の向上
従業員の健康管理・疾病予防の対策・改善により、労働生産性を高め組織の活性化を図り従業員の定着率を向上させる

# 健康資源

## 人的健康資源

- 残業時間
- 有給休暇取得日数
- ストレスチェック受診率
- 定期健康診断受診率
- ストレスチェック高ストレス者数
- 健診後の再検査受診率
- インフルエンザ予防接種率
- 喫煙者比率

## 環境経営資源

- 健康経営方針
- 労働安全衛生委員会
- 健康宣言
- 休暇制度

## 社会的価値

「地域社会と共生」の実現による、地域・社会への貢献

## 企業価値

お客様の「安心と信頼」「満足と感動」を追求することによる企業価値の向上

# 健康経営の重点実施事項

【健康施策】

## １．健康課題解決に向けた取り組み

健康課題の解決に向けて、以下のような取り組みを行っています。

〈プレゼンティーイズムの低減〉

● 定期健康診断の実施

・ 適正体重維持者率の増加を目指しています（BMIが18.5～25未満）

・ 産業医によるチェックを行い、就労の可否を判別します。

● 特殊健康診断の実施

・ 有機溶剤や特定化学物質を扱う従業員へ半年に1回実施しております。

● 定期健康診断後の精密検査の実施

・ 精密検査対象者へ受診勧奨し、受診率100％を目指します。

● ストレスチェックの実施

・ ストレスチェックの受検率100％を目指します。

・ 外国語のスタッフに対しては、インドネシア語等で受検できるように対応しております。

・ 高ストレス者には産業医との面談を提案し、メンタルヘルス不調の未然防止に努めています。

・ グループ毎や一定の集団で結果を集計し、職場環境に要因があるかなどを分析し、改善に努めています。

## ２．健康経営の実践に向けた基礎的な土台作り

健康経営を実践するため、健康に対する土台作りとして以下のような取組を行っています。

● 有給休暇等の取得促進

・ 年次有給休暇の他に半日休での有給休暇取得を可能とし、有給休暇の利便性を向上しています。

・ 様々な特別休暇制度(有給)を設け、従業員のワークライフバランスを推進しています。

忌引休暇、結婚(入籍)時休暇、消防団活動時休暇、県体・国体参加時休暇、入社後6か月の間に3日使用可能な休暇

● 育児と仕事を両立するための支援

・ 育児をしながら仕事をしている従業員に対し、その子どもが小学校入学までの期間、時短勤務を可能とする制度を設け、仕事を続けられる環境を整えております。

● 男性の育休取得推進

・ 育休の相談窓口を設置し、男性従業員一人ひとりにわかりやすく制度説明を行っています。

● 職場の活性化、コミュニケーションの推進

・ ゴルフ、野球などの活動を行っています。(希望者のみ参加)

・ 社員旅行や家族参加型行事を開催し、費用の一部、または全部を支援しています。

〈アブセンティーズムの低減〉

● 傷病による休職者への支援

・ 休職者への復職支援を行っています。（目標：復帰率100%）

リワークプログラムの推奨

復職前に産業医との面談を実施（復職可否、適正配置、就労制限の判断）

リハビリ出勤の実施

## ３．従業員の心と身体の健康づくり

従業員の健康の保持・推進や感染予防として以下のような取り組みを行っています。

● 特定保健指導の実施率向上

・健康保険組合や保健師と連携して従業員への周知を強化し、実施率の向上を目指しています。
実施率向上のため、特定保健指導を就業時間中に実施することを承認しています。
特定保健指導の実施にあたっては、従業員が指導を受けやすいように日程を調整しています。

〈ワークエンゲイジメントの向上〉

● 長時間労働への対応

・ 長時間労働者に対して、法令基準よりも低い水準で産業医面談を実施しています。
・ 安全衛生委員会にて、長時間労働の原因を把握し、該当する部門へ改善を促しています。

● 感染症予防と熱中症対策

・ インフルエンザ予防対策
インフルエンザワクチン接種の費用補助を行っています。(1000円/人)
・ 熱中症予防対策
野外で働く従業員の熱中症予防として、飲料水と塩分タブレットを支給しています。（１日１本を３月分）
熱中症予防のポスターを作成し、従業員へ熱中症を啓発しています。
熱中症応急キットを各部署に配置し、すぐに対処できるようにしています。

● 受動喫煙防止の推進

・ 屋内全面禁煙、屋外に喫煙所を設置し受動喫煙の防止をしています。
・ 禁煙デーを設けて禁煙の推進を行っています。

## ４．従業員の生産性や組織の活性度の評価指標

健康経営に取り組む効果として、以下の指標を基に評価・把握しております。

【アブセンティーズムの評価指標】

主治医の診断書、傷病手当申請、勤怠システムを照合し、休職者1名あたりの平均休職日数として把握しています。
（傷病を理由とした欠勤、有給休暇は除く）

【プレゼンティーイズムの評価指標】

ストレスチェックにおいて、「①疲労感」　「②身体愁訴」の2項目の合計スコアを従業員数で割り、全従業員平均点として
把握をしております。

全従業員平均点：2.9点(受検者数：288名)2025年度

【エンゲイジメントの評価指標】

ストレスチェックにおいて、「①活気」　「②仕事の満足度」の2項目の合計スコアを従業員数で割り、全従業員平均点として

全従業員平均点：3.1点(受検者数：288名)2025年度

【健康経営における各種実績】

１．定期健康診断

| | 目標 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 定期健康診断受診率 | 100% | 98.6% | 99.7% | 100.0% | 100.0% |
| 定期健康診断受診後の<br>精密検査受診率 | 100% | 43.2% | 49.5% | 50.0% | 62.2% |

２．健康指標に関する項目

| | 目標 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 適正体重維持者率<br>（BMI：18.5～24.9） | 80% | 55.7% | 57.7% | 57.4% | 59.2% |
| 喫煙者率 | 25% | 41.1% | 38.0% | 39.9% | 43.5% |
| 有所見者率<br>（1項目以上有所見があった者） | 30％未満 | 32.8% | 30.3% | 34.7% | 34.7% |

３．特定保健指導実施率および特定健康診査実施率

| | 目標 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 積極的支援の実施 | 50％以上 | 27.3% | 27.3% | 20.5% | 15.2% |
| 動機付け支援の実施 | 70％以上 | 11.1% | 30.0% | 30.0% | 40.0% |
| 特定健康診査の実施 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

４．ストレスチェック

| | 目標 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 受検率 | 100% | 97.9% | 98.3% | 97.6% | 96.6% |
| 高ストレス者率 | 20％未満 | 20.50% | 18.3% | 18.3% | 16.3% |
| 健康リスク | 100% | 93.0% | 96.0% | 90.0% | 90.0% |

## 5．就業に関する項目

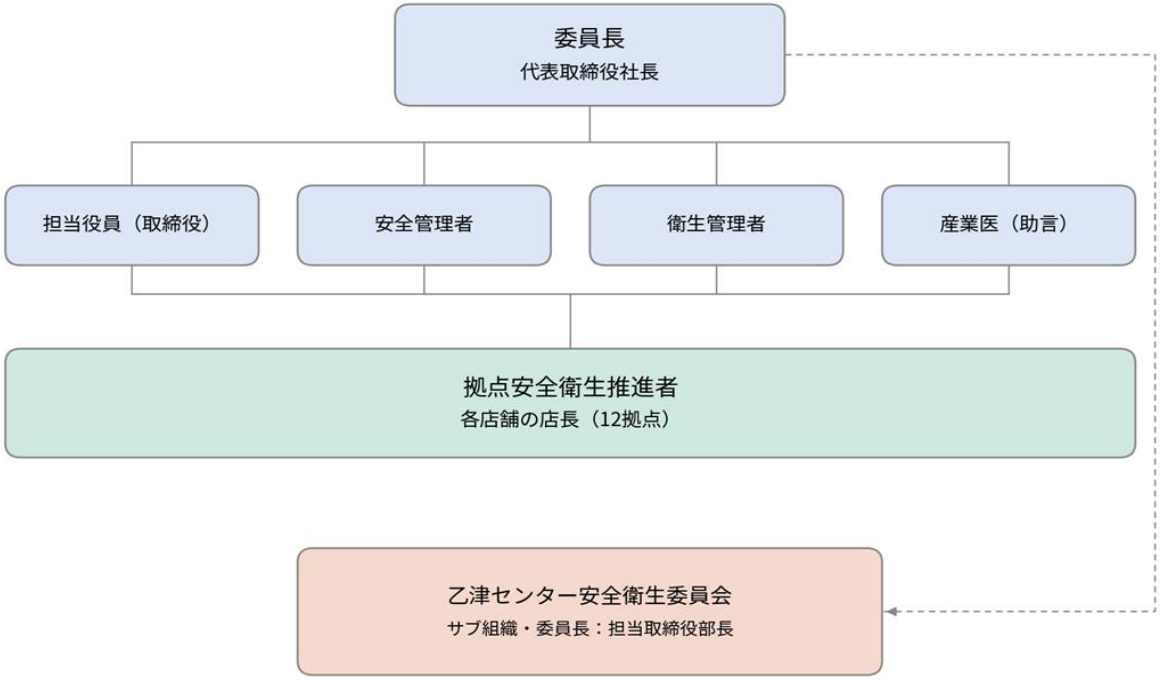
| | | 目標 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 時間外労働時間<br>（全社平均） | | 15時間未満 | 17.6時間 | 19.5時間 | 16.6時間 | 16.3時間 |
| 年次有給休暇 | 平均有給取得日数 | 10日以上 | 10.5日 | 12.3日 | 12.7日 | 12.2日 |
| 産休・育休取得者数 | 産休取得者数 | | 4名 | 2名 | 4名 | 3名 |
| | 育休取得者数 | | 8名 | 8名 | 12名 | 8名 |
| | （うち男性） | | （4名） | （6名） | （5名） | （4名） |
| | 復職率 | 100% | 100% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 平均勤続年数 | 全体 | 15年 | 16.2年 | 16.7年 | 16.7年 | 16.4年 |
| | 男性 | | 18.1年 | 18.6年 | 19.1年 | 18.5年 |
| | 女性 | | 9.2年 | 9.9年 | 10.6年 | 10.5年 |
| 入社3年後の定着率 | 全体 | 80% | 74.0% | 67.3% | 77.8% | 57.1% |
| | 男性 | | 65.7% | 63.4% | 80.0% | 50.0% |
| | 女性 | | 93.1% | 76.7% | 75.0% | 66.7% |

## 6．労働災害発生件数の推移

| | 目標 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---|---|---|---|---|---|
| 休業災害 | 0件 | 0件 | 1件 | 0件 | 0件 |
| 不休災害 | 0件 | 2件 | 2件 | 5件 | 2件 |

## 健康経営の推進体制

健康経営（安全衛生）の推進にあたっては、以下の体制で取り組んでいます。

●委員長：代表取締役社長
●委員：担当役員（取締役）、安全管理者、衛生管理者
●産業医：委員会に助言を行う立場として参加
●拠点安全衛生推進者：各店舗の店長（11拠点）
●乙津センター安全衛生委員会：本委員会とは別に、担当取締役部長を委員長とするサブ組織を設置

安全衛生委員会は上記の体制のもと、産業医・保健師と連携しながら定期的に開催し、労働安全衛生および健康経営に関する協議・報告を行っています。