

A man with glasses, wearing a dark suit, a light blue striped shirt, and a blue patterned tie, is smiling and looking upwards and to the right. He is standing in front of a modern, light-colored building with the word "KATO" in large, white, 3D letters on its facade. There are green trees and bushes in the background.

# KATO

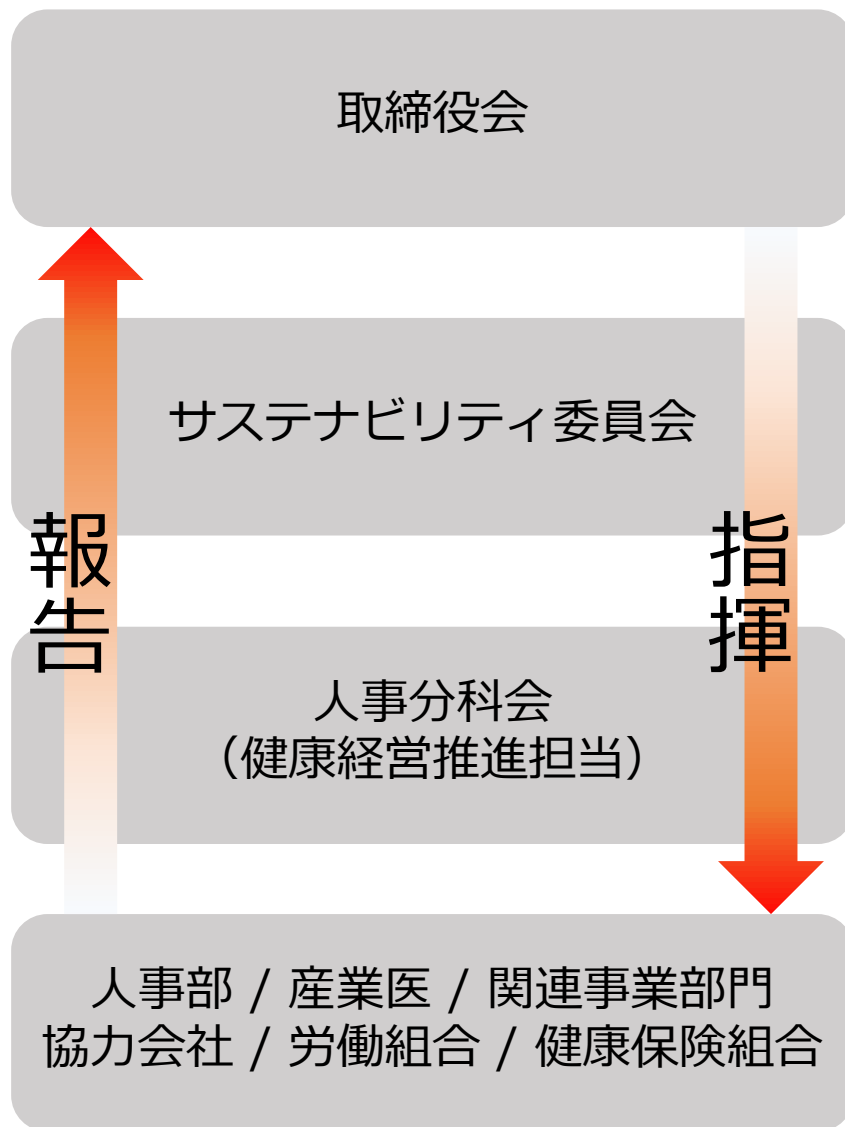
## 加藤製作所 健康経営宣言

当社は従業員の心身の健康維持、増進を図ることが組織の活性化、生産性の向上に寄与し、ひいては企業価値向上と持続的成長につながるものと考えています。

また、この取り組みが社会貢献の1つであるとも捉えており、戦略的に健康経営を推進します。

執行役員 総務人事統括部長 石丸 靖

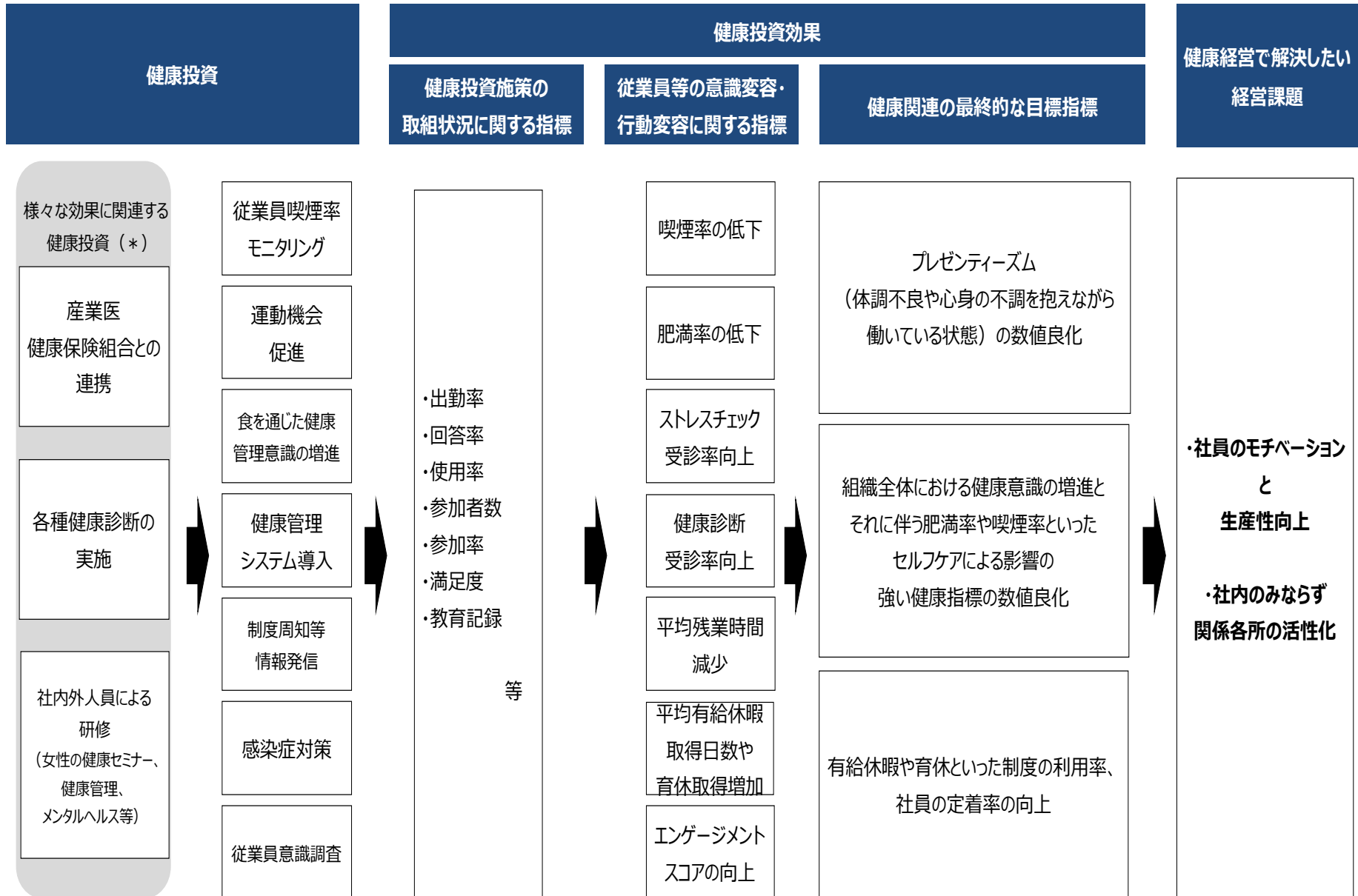
**KATO** 株式会社 加藤製作所



## 各組織の連携

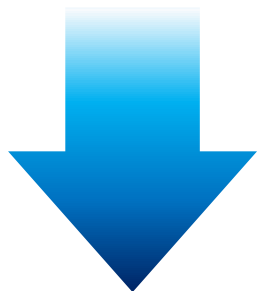
健康経営の推進を重要な人的資本への投資の一環と捉え、総務人事担当役員を責任者とし取締役会直轄「サステナビリティ委員会」における人的分野を担当する「人事分科会」を推進組織とし、健康経営の実現と更なる発展に向け、社内のみならず健康保険組合や協力会社等と連携して進めてまいります。

# 健康経営 戦略マップ



## 基本理念

# 安全はすべてに優先する



✓基本理念のもと、グループで働く全ての従業員が「安心して働ける職場環境」と「ゼロ災達成」を実現できるよう全社で安全衛生活動を展開し、社会から信頼される企業を目指していきます。

## 具体的取り組み事例

各工場の月1回の安全ミーティング



事業所間の相互安全パトロール



安全衛生手帳の配布



従業員から募集した安全標語



# ワークライフバランスについて

✓ 「仕事も」「プライベートも」充実できる働き方を推進中

2023年度における  
平均残業時間

**15.5**時間

(2022年度 15.2時間)

2023年度における  
平均有給取得

**13.1**日

(2022年度 12.2日)

2023年度における  
新卒3年定着率

**91.1**%

(2022年度 87.4%)

育児休業・育児休暇

**男女問わず  
取得推進中**

積立年休制度

子の育児・看護 / 介護  
不妊治療 / 妊娠検診  
臓器移植 など

ヘルスケア

ストレスチェックを実施し、  
メンタルヘルス不調者や  
長時間労働者の上長に  
対策を指示



# 健康に関する指標

項目	2022年度	2023年度	
定期健康診断受診率	97.5%	98.6%	
定期健康診断有所見率	32.8%	33.5%	
肥満者率	28.5%	28.2%	
ストレスチェック受診率	66.1%	73.4%	
ストレスチェック高ストレス者率	16.3%	15.1%	
アブセンティーズム（メンタル疾患不出勤者率）※1	0.4%	0.7%	
プレゼンティーズム※2	労働機能評価※3	90.3%	91.0%
	良好状態	39.0%	44.0%
	軽度障害	33.5%	35.3%
	中度障害	19.7%	15.1%
	重度障害	7.8%	5.6%

集計対象：加藤製作所(単独)

※1 メンタル疾患に伴う1か月以上の欠勤者を基に算出しております。

※2 WFun(Work Functioning Impairment Scale)を参考に調査しています。

※3 労働機能評価は、働く力を労働機能に変換し労働機能障害がない場合、100%となります。

- ✓ 客観的に評価でき、あらゆる健康面に影響するKPIとして肥満率低減とストレスチェック受診率向上を設定。  
2027年度までの達成を目指します。

肥満率目標

25.5%

(28.2% ※2023年実績)

- ➡ 各種研修を実施しセルフケアの実践を周知します。

ストレスチェック受診率目標

90.0%

(73.4% ※2023年実績)

- ➡ 人事部のみならず各管理職を通じて従業員に受診を徹底するよう働きかけていきます

# KPI達成に向けた取り組み

✓ 健康増進への取り組みは

①知識の習得 ②生活習慣 ③社内衛生 の3つの観点で取り組みます。

## 知識の習得

✓ 健康の正しい知識の習得を実施。

## 生活習慣

✓ まずは自身の健康増進を  
図っていただきます。

## 社内衛生

✓ 自身だけでなく「他人の健康」も増進する  
ような社内衛生の環境を社員全員で  
作り上げていきます。



# 取り組み①「知識の習得」

✓ 社内報やセミナーを活用し、ヘルスリテラシーを学ぶ場をつくっています

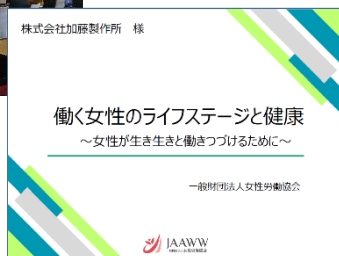


## 社内報を活用した ヘルスリテラシーの向上

会社全体、社員全員のヘルスリテラシーの向上を目的に、社内報に毎回、健康に関するトピックを掲載し、健康に対する意識の増進を図っています。



管理職セミナー



女性健康セミナー

## さまざまなセミナー

- 管理職セミナー：管理職が課員のメンタルケアについて学ぶセミナー
- セカンドライフセミナー：57歳以上の従業員が退職後のセカンドライフについて学ぶセミナー
- 女性健康セミナー：女性特有の健康に関する知識について、男女・役職問わず学ぶセミナー

# 取り組み② 「生活習慣」

✓「食」「運動」「地域とのつながり」を積極的に後押しすることで日々の生活から社員の健康増進が図れるような仕組みを作ります。

## 食



提携している調理専門学校から健康維持に役立つレシピの提供を受け社内報などで紹介しています

## 運動



運動機会の増進および安全対策を目的に、全拠点で始業前のラジオ体操を実施しています

## 地域とのつながり



従業員が地域のイベントにも積極的に参加しており、地域の 方々と交流をしつつ、地域の活性化にも貢献しています。

# 取り組み③「社内衛生」

✓ 自身だけでなく「他人の健康」も増進するような社内衛生の環境を社員全員で作りに上げていきます。



## アルコールスプレー、検査キットの常備

会社全体、社員全員のヘルスリテラシーの向上を目的に、

社内報に毎回、健康に関するトピックを掲載し、健康に対する意識の増進を図っています。

## 男女別社員の喫煙率

	男性	女性	全体
2024年度	30.2%	8.9%	27.9%

## 喫煙率低下と受動喫煙防止

産業医による喫煙による健康被害に関する啓蒙活動を行っています。また、受動喫煙対策として完全分煙かつ厳格に喫煙可能な時間を、全社的に設定しています。



健康で働ける職場が  
企業の真価だ