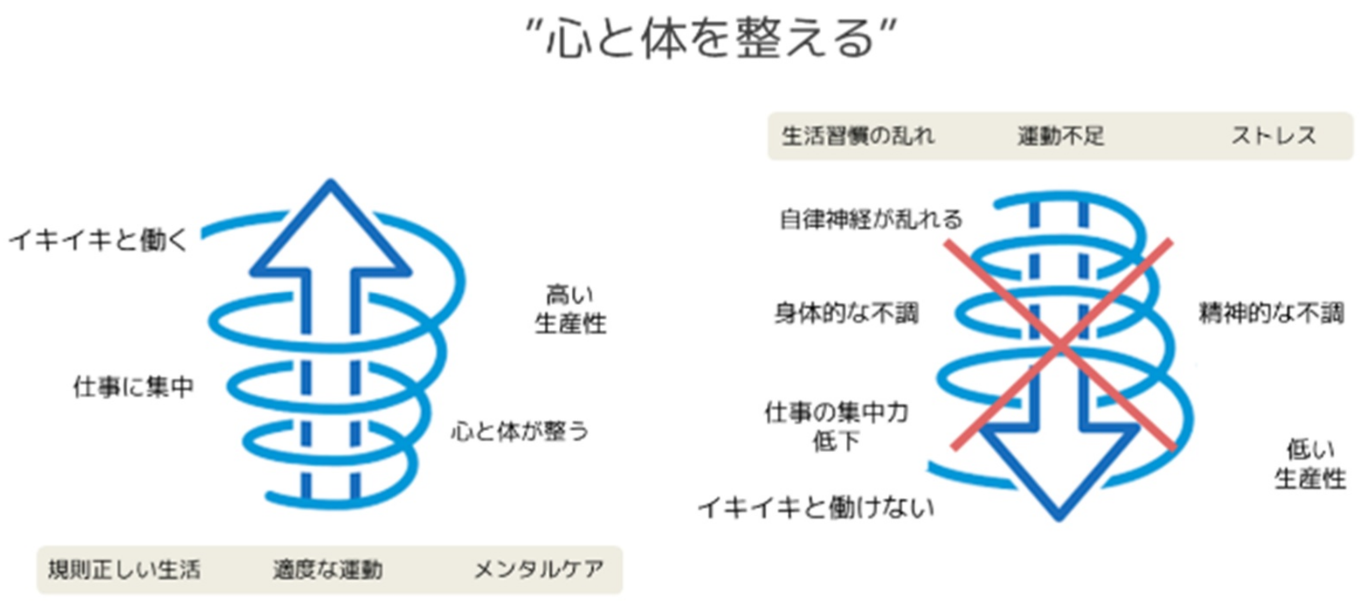
ディップ株式会社
健康経営レポート2023

2024
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500

はじめに | 健康経営に取り組む思いと考え

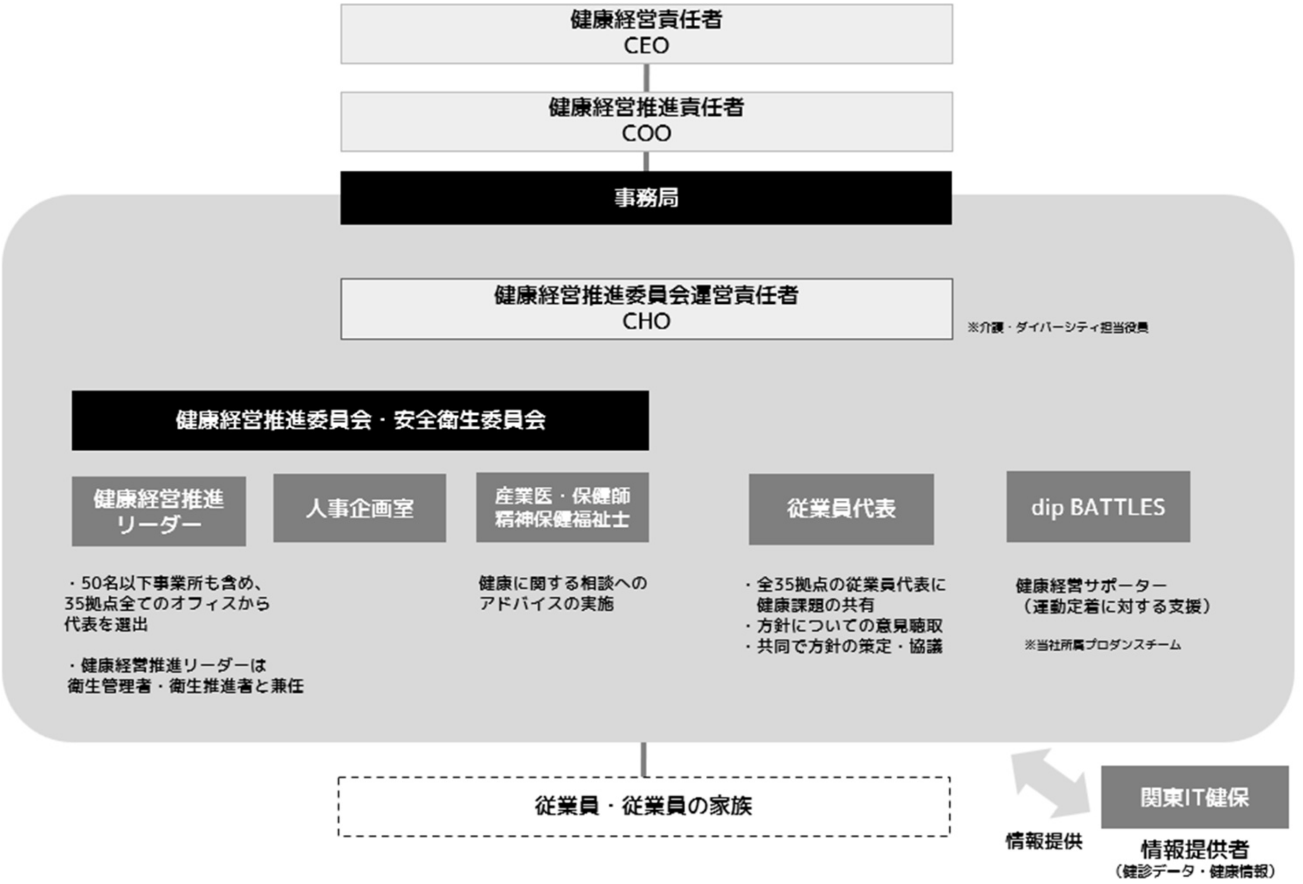
「人が全て、人が財産」を経営方針とする当社において、社員の健康管理は仕事の生産性や社員幸福度に直結する重要テーマの一つであると考えます。それは「病気にならないこと」だけではなく、「今よりもっと活力高く、幸せになること」を目指して推進していきます。そういった思いを込め、健康経営のコンセプトを"心と体を整える"としました。

心と体のコンディションを整えることで、仕事への集中度が高まり、創造性・パフォーマンスを最大化でき、
イキイキと働くことができます。そして、仕事の充実は、顧客・ユーザーの満足にも繋がり、
そして、プライベート・家族の幸せにも繋がると考えます。



健康経営推進体制

当社では、健康経営推進委員会を設置し、現場の声を拾い上げ健康経営の取り組み改善を促すことを目的に、
各拠点から健康経営推進委員会の一員として「健康経営推進リーダー」を任命し、推進しています。

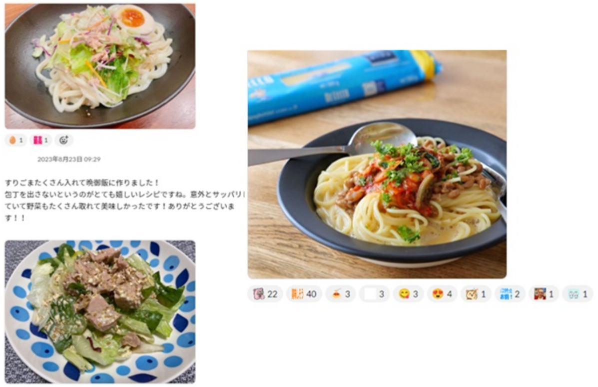


dip

規則正しい生活の促進 | 適度な運動の促進 | メンタルケアの促進 | その他

食事改善プログラム

1. 社員インフルエンサー監修レシピ提供、社員のつくれぽSNS



「朝食を摂らない」という従業員に対して、料理研究家の社員インフルエンサーと共同で、**簡単に作れるレシピ**を監修。実際に作った写真や感想を社内SNSに投稿しています。

2. 朝食&SDGs 従業員無料バナナ配布

ドール社の廃棄バナナを従業員へ無料で配布。SDGsを取り入れると同時に朝食習慣化を目指し**健康食品配布**の取り組みを実施しています。

3. 保健師による健康コラムの配信

保健師による効果的な**食事の摂り方等のコラム**を提供しています。

※各施策に関する満足度は最後に掲載

規則正しい生活の促進 | 適度な運動の促進 | メンタルケアの促進 | その他

睡眠改善プログラム

1. 睡眠アプリ・動画の配信

（健康経営）睡眠について

2022年7月6日　2022年7月6日

1 睡眠について

睡眠には、心身の疲労を回復する働きがあります。このため睡眠が量的に不足したり、質的に悪化したりすると健康上の問題や生活への支障が生じてきます。睡眠時間の不足や睡眠の質の悪化は、生活習慣病のリスクにつながることがわかってきました。

このページでは、睡眠について正しい知識を身につけ、定期的に自らの睡眠を見直して、適切な量の睡眠の確保、睡眠の質の改善、睡眠障害への早期からの対応によって、事故の防止とともに、からだとこころの健康づくりを目指しています。

また、不眠がうつ病のようなこころの病につながることや、睡眠不足や睡眠障害による日中の眠気がヒューマンエラーに基づく事故につながることも明らかになっています。

2 良質な睡眠をするための方法

(1)適度な運動習慣と朝食

適度な運動を習慣づけることは、入眠を促進し、中途覚醒を減らすことにもつながります。
また、しっかりと朝食をとることは朝の目覚めを促します。
これらの生活習慣によって、睡眠と覚醒のリズムにメリハリをつけることができます。
一方で、就寝直前の激しい運動や夜食の摂取は、入眠を妨げることから注意が必要です。

睡眠の質を高めるアプリ・動画を配信し、ヘルスケアアプリとの連携で睡眠時間の管理等、社員がより取り組みやすくなるよう改善を図っています。

2. 睡眠改善セミナーの実施

HELPOと共同開催で**睡眠の質改善**のためのセミナーを実施しています。

3. 産業医による指導

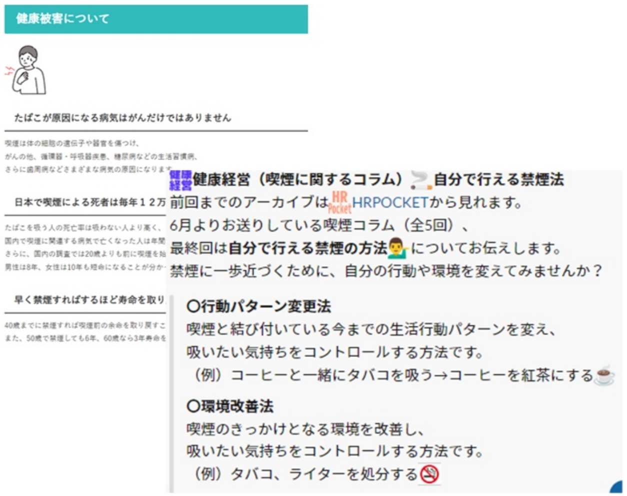
睡眠に問題を抱えている従業員には**産業医による指導**を行っています。

dip

規則正しい生活の促進 | 適度な運動の促進 | メンタルケアの促進 | その他

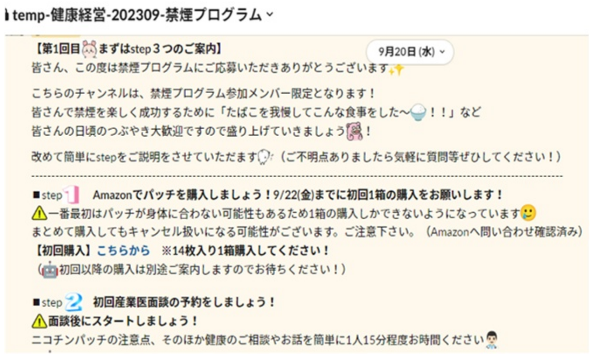
禁煙プログラム

1. 禁煙コラムの配信



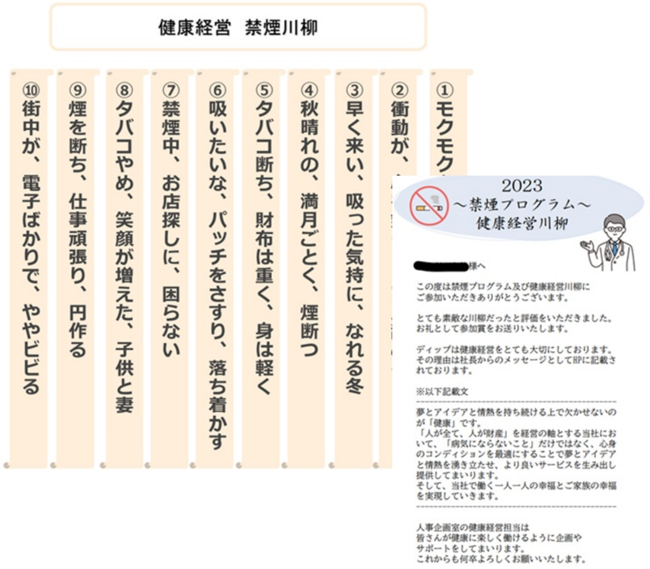
喫煙リスク、禁煙を行うための方法等をまとめた**禁煙コラムページを配信**しています。

2. 集団禁煙プログラムの実施



社内で禁煙希望者を募り、**ニコチンパッチによる禁煙**を実施。産業医の定期面談や対象者の社内のグループSNSを作成し、チームで禁煙を目指しています。

3. 禁煙川柳の実施



禁煙を行う決意や禁煙で実感したことを**川柳**にし、優秀者には表彰状や景品を渡しています。

規則正しい生活の促進 | **適度な運動の促進** | メンタルケアの促進 | その他

ウォーキング・ストレッチ・ダンスプログラム

1. ウォーキングプログラムの実施

【！ランキング発表！（個人対抗戦）\\ウォーキングイベント2023//】

いよいよ待ちに待ったランキング発表です！
心の準備はよいですか....！？！？！

・ランキング（上位10位）

それでは、個人対抗戦で上位3位のランキングにあがった皆様をご紹介します！
まずは、3位から順番に発表させていただきます！！

3位（平均歩数/17,502歩）

2位（平均歩数/19,501歩）

1位（平均歩数/20,000歩）

社内の誰でも参加可能とし、**チーム対抗・個人戦で歩数を競い、上位者を表彰**しています。
社内SNSで応援体制を作り、全社参加で楽しみながら、運動することを目指しています。

2. ストレッチ・ダンスプログラムの実施

①従業員のお子様向けレッスン
従業員だけでなくご家族も含めた健康増進を目的に、dip BATTLESとのコラボ企画で、従業員のお子様向けダンスレッスンを開催しています。

②ストレッチ動画配信
dip BATTLESのMARINさんに出演頂き、社内向けに2分程度で仕事の合間にできるストレッチ動画を配信しています。

規則正しい生活の促進 | 適度な運動の促進 | **メンタルケアの促進** | その他

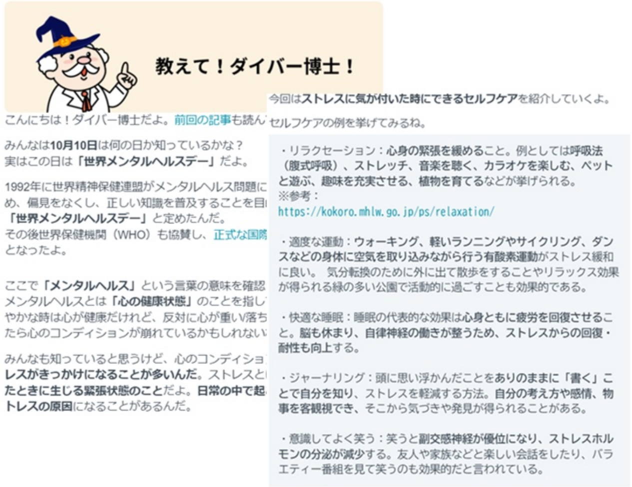
メンタルヘルスケア対策の実施

1. 職場ストレス改善ミーティングの実施

①ストレスチェック後、管理職に向け、**自身の組織で振り返りを行うためのガイダンスを実施**しています。また、高ストレス組織に向け、個別研修を実施しています。

②ヘルスリテラシーの向上、自身の健康への興味関心を持ってもらうことを目的に、全従業員がセルフケアに取り組めるように、**動画視聴、ヘルスケアアプリでの相談機会を提供**しています。

2. 精神保健福祉士によるコラム配信



精神保健福祉士の資格を保有し、障がい者支援を行っている社員による、**メンタルヘルスケアに関するコラム配信**を実施しています。

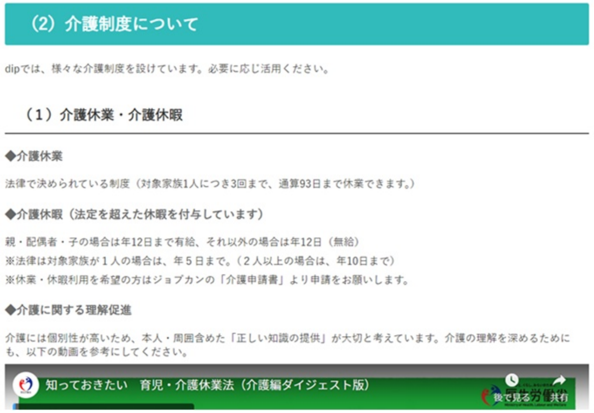
規則正しい生活の促進 | 適度な運動の促進 | メンタルケアの促進 | **その他**

その他取り組み

1. 女性の健康・キャリアとライフプランの両立支援

女性のキャリアとライフプランの両立の支援を行っています。
卵子凍結の補助を開始し、女性特有の健康課題にフォーカス。正しい知識を身につけることを目的に、当社**保健師が講師**となり女性の健康研修を階層別に実施しています。

2. 介護と仕事の両立支援



(2) 介護制度について

dipでは、様々な介護制度を設けています。必要に応じ活用ください。

（1）介護休業・介護休暇

◆介護休業

法律で決められている制度（対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できます。）

◆介護休暇（法定を超えた休暇を付与しています）

親・配偶者・子の場合は年12日まで有給、それ以外の場合は年12日（無給）
※法律は対象家族が１人の場合は、年５日まで。（２人以上の場合は、年10日まで）
※休業・休暇利用を希望の方はジョブカンの「介護申請書」より申請をお願いします。

◆介護に関する理解促進

介護には個別性が高いため、本人・周囲含めた「正しい知識の提供」が大切と考えています。介護の理解を深めるためにも、以下の動画を参考にしてください。

知っておきたい　育児・介護休業法（介護編ダイジェスト版）

両立支援のために、**社内・社外の相談窓口を設置**しています。
また、全社での理解を深めるため動画提供と理解度アンケートを実施しています。

3. 健康経営に関わる資格の費用補助

【健康経営】健康にかかわるお勧め資格

2024年5月17日　2024年5月17日

当社では、「人がすべて、人が財産」の経営方針に基づいた健康経営を推進しており、
様々な施策・プログラムに取り組んでいます。
心身の健康を維持するためにも、LSPを活用し、健康にかかわる資格を取得してみませんか？
本ページでは、健康に関する様々な資格をご紹介します。

健康経営に関する資格講座を受講する際は、**費用補助**を行っています。

dip

Labor force solution company

方針の認知

dipで発信している健康経営や健康施策に
関する理念や方針を見たことがありますか

（見たことがある）

2022年		2023年
52.1%	▶	52.8%

健康経営取組に対する社員の反応

dipは社員・職員の健康づくりに積極的に
取り組んでいると思いますか

（そう思う）

2022年		2023年
38.9%	▶	59.6%

「積極的に取り組んでいる」と認識している社員の割合は向上

健康経営宣言後、方針の認知向上等に伴い、従業員の健康意識や行動が高まってきましたが、以下の結果となっています。

- ストレスチェック受検率 （ 2019年 92.2% → 2023年 99.7% ）
- 運動習慣率 （ 2019年 15.5% → 2023年 25.1% ）
- 喫煙率 （ 2019年 35.8% → 2023年 25.7% ）
- 食生活率 （ 2019年 58.4% → 2023年 53.3% ）
- 十分な睡眠率 （ 2019年 63.9% → 2023年 63.8% ）

※健康経営宣言前の2019年を比較対象としています。
※食生活率は「就寝前の2時間以内に夕食をとることが週に3回以上ある」を指標としており、比率減少＝数値向上となります。
※運動習慣率は「1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合」を指標としております。

結果、仕事満足度（ 2021年3.17 → 2023年3.81 ）、プレゼンティーズム（ 2021年60.9% → 2023年73.7% ）も向上しました。
※仕事満足度、プレゼンティーズムは2021年度から算出しているため、比較対象を2021年度としています。

※　経年健診データ等はこちらに記載　→　https://www.dip-net.co.jp/files/2042

dip
Labor force solution company

参加率

何らかのプログラムに
参加しましたか

（参加した）

2023年

97.2%

行動変容

プログラムを通じて
行動変容を実感しましたか

（実感した）

2023年

36.6%

プログラムに一つでも参加した従業員は9割にも上りますが、以下2点課題となっています。

1） 健康経営の認知度が、参加率と比較し低いことから、自身が参加しているプログラムが健康経営施策と認知せず参加している従業員が多い

2）参加はしたものの、行動変容を感じている割合は少なく定着していないため、継続的な支援が必要

各種プログラムの実施結果

ウォーキングプログラム

運動不足解消を実感した

77.0%

ストレッチプログラム

参加してよかった

100.0%

体がすっきりした

94.3%

食事改善プログラム

食事に気を遣うようになった

67.7%

※　経年健診データ等はこちらに記載　→　https://www.dip-net.co.jp/files/2042

APPENDIX:各種プログラムの実施結果（1/2）｜

dip
Labor force solution company

ウォーキングプログラム

運動不足解消を実感した

77.0%

（従業員の声）

・顧客や他部署とウォーキングプログラムの話で盛り上がりました。

・運動しなければという意識が高まりました。

・イベントをぜひもっと宣伝してほしいです。

ストレッチプログラム

参加してよかった

100.0%

体がすっきりした

94.3%

（従業員の声）

・業務時間内にこうした時間をとっていただけると、自分でもストレッチをする時間をとったり、健康に対する意識を高めることができてありがたいです。3番目の足のストレッチがめちゃくちゃ効きました。ありがとうございました！

・日々肩こりや腰痛に悩まされているので、新たなストレッチ方法を知れてよかったです。次回の開催もぜひ参加させていただきたいです！

食事改善プログラム

食事に気を遣うようになった

67.7%

（従業員の声）

・材料も簡単で作業工程も少なく、料理のハードルが高くないので作ってみようと思いました！とてもよかったです。

・自分でご飯を作る楽しさを知るきっかけになりました。

・1人暮らしで食事に対する意識は低かったのですが、未来の自分への投資と思って改善してみようと感じました。

APPENDIX:**各種プログラムの実施結果**（2/2）|

当社は女性が半数、女性管理職比率36.2%と女性が活躍する会社です。
女性の健康課題は重要であり、特に30代迄の女性が4割のため、PMS、妊活を重視した健康課題施策を実施しています。

女性の健康セミナー

全従業員の皆さんへ

働く女性の健康課題と支援
ー月経ー

受講率

92.0%

理解度

96.0%

・全女性従業員、全就業員、全管理職を
対象に当社保健師が研修を実施
・受講後テストも行い、理解度を把握

（研修後の感想）

・会社でこういったセミナーを開催してくださる取り組みがとてもすごいと思いました。
・自身の体について、分からなかったことも多くて、とても為になるお話をお聞きできました。
・とても分かりやすく、勉強になりました。健康に気を付けていきたいです。
・次回は、更年期も取り上げてほしいです！

卵子凍結セミナー

理解度

97.0%

・グレイスグループ様と提携の上、
専門医によるセミナーを開催
・参加者の97%が参考になったと回答

（研修後の感想）

・とても勉強になりました。日本はまだまだデータを基にした正しい知識が浸透していないと思います。
・不妊治療の話から、充実した1時間でした。このことをパートナーと話し合い、また今後を決めていきたいと思います。ありがとうございました。
・全く無知識で考えたこともなかったのですが、今後のライフプランとともに考えてみようと思いました。

APPENDIX:**男性育休取得 |**

男性育休
取得率
100.0%

株式会社ワーク・ライフバランスが推進する「男性育休100%宣言」に2022年7月に賛同し、
男性の多様な働き方を推進するとともに、雇用期間が1年未満の従業員の育休取得を認めるなど、
育児休業を取得しやすい環境づくりに努めています。
結果として、2023年度末も育休取得100%を維持し、
男性育休に積極的であることが採用効果に繋がっているという声もよく耳にします。

男性育休取得のための推進施策

===

健康経営 | **男性育休に関する研修＜管理職向け＞視聴のお願い**
育休

===

現在ディップでの育児休業の取得率は高く推移は出来ております

イクボスとは、育児や家庭と仕事の両立を支援し、部下の成長を
すい環境づくりをリードする役割を担います☝

是非、以下の研修動画をご覧ください。
■ 「今すぐ実践！男性の育児休業」管理職編（約9分）

この動画では、育児休業取得を悩んでいるメンバーのサポート方
て効果的なコミュニケーションのポイントについて学べます。イ

男性育休を阻むもの

以前、とあるdipの男性管理職の方とお話しした際に、「育休を取る予定」という方がいました。

期間について尋ねたら、「営業現場だと、全部の仕事を引き継がないと長く休めない気がして。5日がせいぜいですかね」「取得には上司も職場も賛成してくれるけど、日数が長いのはちょっと、という雰囲気がある気がする」とおっしゃっていました。

実際dipでは、営業現場でも中長期の期間で育休を取られている方が既に複数名いらっしゃいます。

とすると、男性育休を阻む要因には、**職場ごとの「雰囲気」が影響**している可能性があります。
この「雰囲気」というのが、曲者なのです。

厚労省サイトのFAQを見ると、「受け入れてもらえるか不安」「ダメと言われたら？」といった質問が並び、「法的な権利ですから大丈夫です！」という回答ばかりで、「雰囲気」に腰が引ける本人の後押しになっていないように思います。

育休の取得促進が進む一方で、取得期間や取得中の過ごし方の質についての具体的議論はまだまだ不足していますね。

職場と調整し、数日間の育休を取得することになっても、家庭では「その期間では大して役に立たない」とパートナーにため息をつかれてしまう…。
これでは、やっていられない気持ちにもなる人もいるでしょう。

しかし、**そもそも育休は、「育児体験」ではない**のです。
それぞれが目的を持って取得しなければ、「取得した」という事実しか残らなくなってしまう。

・全管理職を対象にe-learningを実施
・社内SNS等を使い、男性育休についての
　コラム配信を実施

育休を取得した男性社員の声

『仕事人間』だからこそ、育児休業で視野を広げてみたかった

4年前に長女が生まれた時は、コロナ禍で妻は里帰り出産を選び、私も新任管理職になったばかりのタイミングだったので忙しくて育児に関われなかったんです。

しかし2022年にdipが「男性育休100%宣言」を掲げて以降、社内に男性育休を取る方が増えて、福岡オフィスでも男性育休をとるメンバーや管理職が多くなってかなり状況が変化しました。

今回は私も一か月の育休を取ることを決め、そのことを組織に報告すると福岡オフィスのみなさんから**熱い応援**をいただきました。

属人化しない組織づくりで育休前の引継ぎもスムーズに

2021年に社内結婚して子供をもつと考えた時から、
育休をとることは決めていました。

1月から3月末までの3か月間という長期取得が実現したのは、
上司の　　さんや　　さんが後押ししてくださったおかげです。
特に　　さんは妻の妊娠がわかるとすぐに**「育休を取りなよ」**と、背中を押してくださいました。

ただ、期間については最後まで悩みました。
1か月なのか、3か月なのか、半年なのか…。

私としても課長昇進直後のタイミングで、
まさにやりがいと充実を感じていた時期で、
半年も職場を離れるのは寂しいという気持ちが強かったんです。

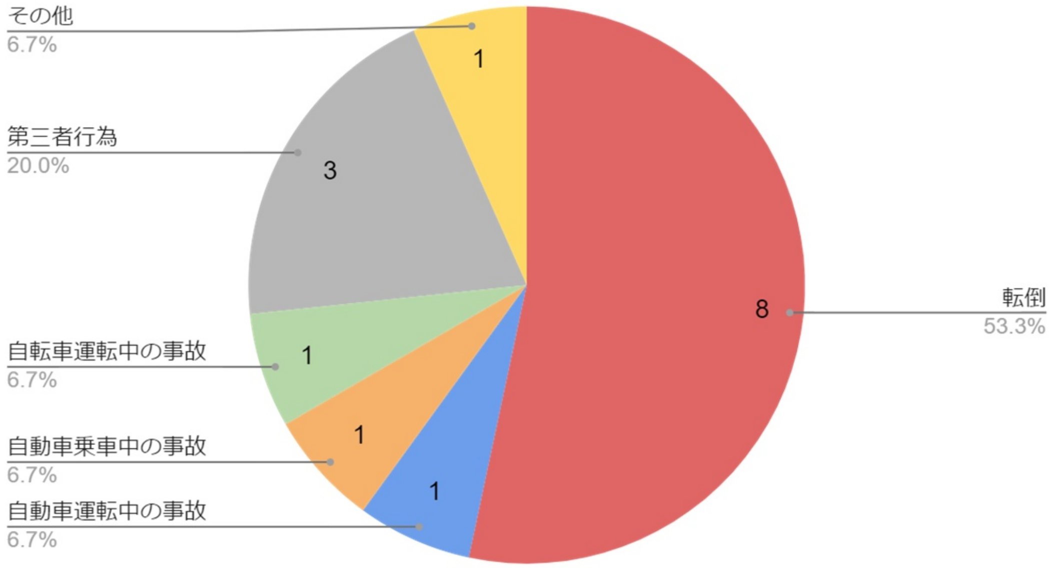
いろいろと考えた末、最終的に「3か月」に決めたのですが、
多様な選択肢を検討できたのは、同じ　　オフィスを任されていた
　課長の存在が大きかったんです。

・取得した男性社員へインタビューを
　行い、社内SNSで共有

APPENDIX:**労働安全衛生・リスクマネジメント |**

労働災害発生の原因→当社では、「転倒」が一番多い

労働災害発生の原因（dip26期〜27期）



予防の３ステップ・３アクション

STEP1	①作業場所の整理整頓	②作業場所の掃除	③清潔に保つ
STEP2	①危険のみえる化	②各オフィス間共有	③マニュアルの整備
STEP3	①腰痛、転倒予防体操	②効果測定	③職場点検

本社で行うこと

STEP1	会社全体での労災発生状況の把握・分析
STEP2	３STEP×３アクションを継続的に実施
STEP3	上記内容について継続的なふりかえり・支援

dip
Labor force solution company

取引先様へのガイドライン（遵守事項）の提供を行っています

取引先様への健康経営推進ガイドライン

ディップ株式会社では、2020年に「健康経営宣言」を行い、健康経営※1に取り組んでおります。また、2023年には「すべての取引先様は当社にとって大切なパートナー」との考えに基づき、パートナーシップ構築宣言を行いました。経営理念の達成には、当社だけでなくサプライチェーン全体の共存共栄が不可欠です。このような観点を取引先様にもお伝えするために、本ガイドラインを策定いたしました。

取引先様には、本ガイドラインをご理解いただき、ガイドラインに沿った取り組みをご検討いただきますようお願いいたします。また、取引先様に健康経営実践の支援を行い、本ガイドラインの遵守やご状況の把握、推奨を行って参りますので、ご理解とご協力をお願いいたします。

※1 健康経営とは、（「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です）従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。 健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つです。

※経済産業省ホームページより引用

1. 労働関係法令の遵守
- 労働安全衛生法等の法律を遵守した取り組みを行う
- 健康診断の受診率について、100%を目指す
- 労働安全衛生関連の認証取得を目指す

2. 従業員の健康（肉体的、精神的、社会的に満たされた状態）づくりへの取り組み
- 健康に関する情報提供の機会をつくり、従業員の健康リテラシーを高める取り組みを行う
- 管理監督者を対象に、部下の健康づくりへの配慮の必要性に関する情報提供を行う
- 健康経営優良法人認定の取得を目指す
- 健康経営施策を実施する
- 過重労働の防止、メンタルヘルス対策を行う

3. 安全衛生への取り組み
- 労働災害の防止を行う
- 働きやすい環境整備に取り組む

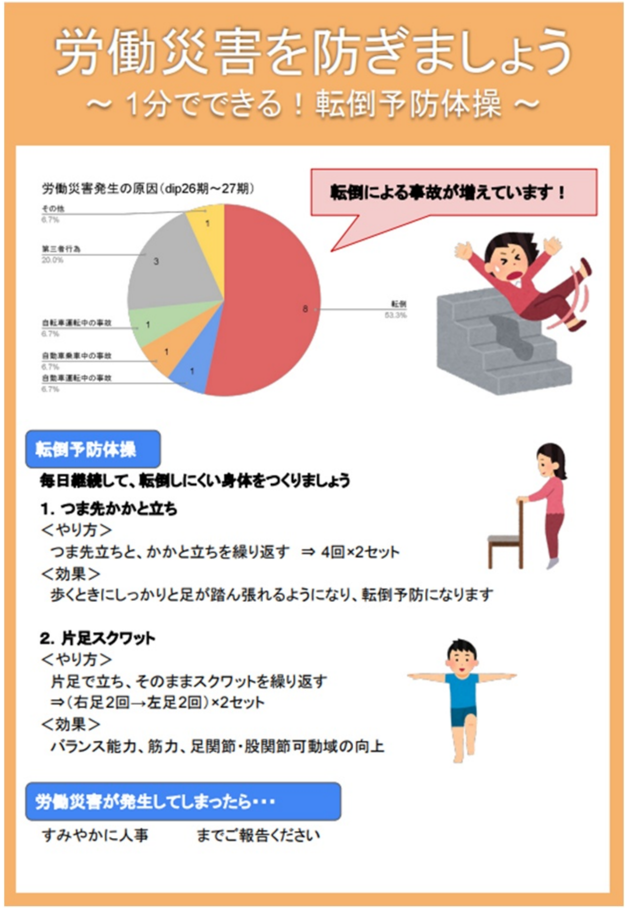
4. その他
- 自治体等による健康経営の表彰制度の取得を目指す
- 育児・介護などのワークライフバランスに関する表彰・認定の取得に取り組む

2024年10月4日
ディップ株式会社

昨年度のガイドラインからブラッシュアップを
行い、法令遵守以外に従業員の健康等の状況を
把握し、健康経営の取り組みを推進して参ります。

APPENDIX:**社内提示ポスター｜**

労災防止



健康のための５つの指標行動