ダイバーシティ宣言

社会環境や働き方が大きく変化する中、企業には多様な価値観や背景を持つ人材の力を生かすダイバーシティの推進が求められています。これまで地域やお客様に「安心できる居場所」を提供してきた企業として、その想いを社内にも広げ、社員一人ひとりが自分らしく働ける環境づくりを進めています。多様な経験や考え方を尊重し合う職場は、新たな発想を生み、組織の力を高める土台となります。アヤハは、誰もが活躍できる企業文化の実現をめざして取り組んでいきます。

＜ダイバーシティ宣言＞

アヤハグループは長期戦略ビジョン「アヤハは、みんなに居場所がある街をつくります」のもと、地域社会との信頼関係を深め、グループの社会的価値の向上を目指し、みんなが活躍できる企業文化を育むため、ダイバーシティ推進に取り組んでいくことを宣言します。

〈基本方針〉

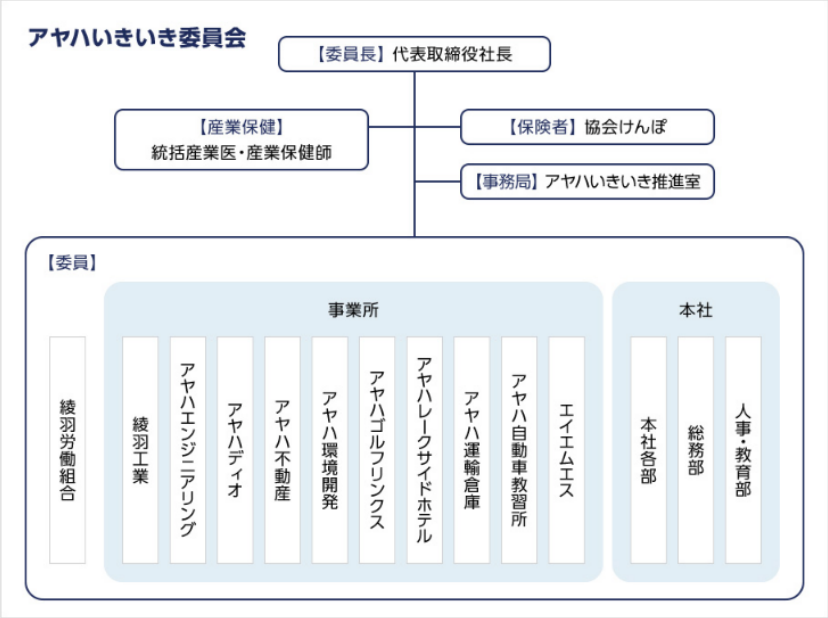
●相互理解・尊重
社員は感謝と思いやりの心を持ち、多様な事業で働く各々の個性や価値観を認め合い、相互理解を深めます。

●環境づくり
社員一人ひとりが仕事にやりがいを感じ、自分らしく安心して働ける環境の実現を目指します。社員と組織が信頼関係を築き、相互に協力し合える職場づくりに取り組みます。

●地域社会との共生
事業の歩みを踏まえ社員の力を生かして変革と価値創造に挑戦し、地域社会の多様な課題に寄り添う事業やサービスを創出します。

推進体制

代表取締役社長を委員長にグループ各社が一体となり「アヤハいきいき委員会」を組織します。各社・協会けんぽ・労働組合・産業医等が連携して健康経営、ダイバーシティ、意欲的に働きやすい環境づくりに向けた施策等に取り組みます。



《主な取組み例》

「みんなが活躍できる企業文化」の醸成に向けて、これまで行ってきた取組みを中心に一つひとつ丁寧に、そして確実に実行していきます。

[健康経営の推進]

誰もが健康でやりがいをもって働けるよう、疾病予防や健康増進、働きやすい環境の整備を進めます

[障がい者雇用の推進]

各個人の「強み」に着目し、職務の切出しや柔軟な働き方の整備など、誰もが活躍できる機会を創出します。

[適正な評価の実施]

成果や結果だけでなく、プロセスや日々の行動など多面的に捉え、多様な頑張りや貢献を正しく評価します

[キャリア形成支援の定着]

キャリアのあり方は人それぞれ。キャリア面談等を通じて、個人の主体的なキャリア形成を応援します。

【健康経営の推進】

人生 100 年時代を迎え、人生をより豊かなものにするために健康でいることはとても大切であるとの考えから、社員の健康をサポートするために、またアヤハの「健康経営」活動が地域の皆様にも拡がることを目指して、「健康宣言」のもと「健康な未来へ ～元気をアヤハから～」をスローガンに、様々な施策に取り組み、健康経営を推進していきます。

健康宣言

アヤハレークサイドホテルは、働く人の心と体の健康を守ることが
よりよい職場とお客様へのおもてなしにつながると考えます。
健やかに働ける環境づくりに努め、笑顔あふれる職場を目指します。

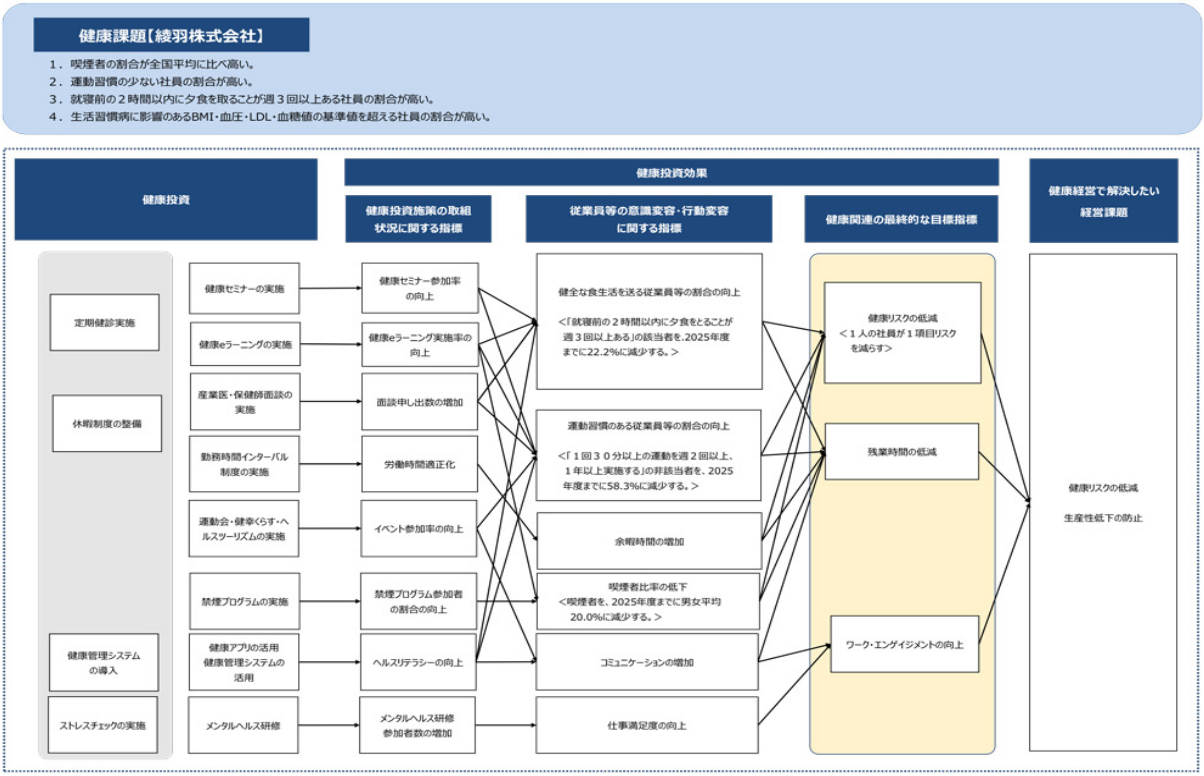
株式会社アヤハレークサイドホテル
代表取締役　中川　典生

現在の健康経営の主な取り組み

- 35 歳以上の社員は、毎年の定期健康診断に代えて契約医療機関の人間ドックを受診しています。一般検査に加え、胃がん・肺がん・大腸がん・肝がんの検査を必須項目とし、女性には乳がんの検査も実施することで各種がんの早期発見・早期対応に努めています。
- 産業医による定期健康診断（人間ドック）後の事後措置を行い、健康診断結果判定基準に基づき、受診勧奨や就業制限等を適切に行っています。
- 協会けんぽが実施する特定保健指導について、就業時間内の受診を認めるとともに、対面やスマートフォンアプリを活用した保健指導を実施し、受診率向上に努めています。
- アヤハいきいき推進室を設置し、社員からの健康に関する相談や問い合わせに対応しています。また、産業医とともに事業所巡視を行い、安全衛生上の課題について確認・指導を行っています。
- 産業保健師を配置し、当社独自の保健指導を実施することで、疾病の重症化予防に努めています。
- 毎年 1 回、アヤハグループの全事業所の社員を対象にスポーツ大会「オータムフェスタ」を開催しています。当日は、健康ブースを設置し、体組成測定・血管年齢測定・運動機能測定のほか、理学療法士による健康相談を実施することで、自身の健康状態を知る機会を提供し、健康意識向上を図っています。

- 定年前従業員を対象に「定年前セミナー」を実施しています。50 代後半の社員を対象に、加齢に伴う体調の変化や
- 疾病・けがの予防、今後の健康づくりに関する知識を学び、定年後も見据えた健康管理への意識向上を図っています。
- 産業医を中心とした社内産業保健スタッフによるストレスチェックを実施し、高ストレス者や希望者に対しては、産業医による面接指導を実施しています。
- 本社及び各事業所拠点に AED を設置するとともに、救命講習を実施しています。社員のみならず、お客様や近隣住民の方に心肺蘇生が必要な事態が発生した際に、迅速な救命処置を行える体制づくりに努めています。
- 健康管理アプリを導入し、社員の健康増進や生活習慣の改善を支援しています。日々の健康管理を通じて、健康意識及び健康リテラシー向上を図っています。
- 職場での問題やプライベートに関する相談ができる外部相談窓口を設置しています。専門のカウンセラーによるカウンセリングを行い、社員の心身の健康維持・増進を支援し、働きがいやパフォーマンスの向上を図っています。
- 全従業員を対象に、生産性や組織の活性度を測るための調査を定期的に実施しています。調査結果を健康指標の一つとして活用し、社員がいきいきと働ける職場づくりに取り組んでいます。
- 健康目標の達成に向け、健康データの分析結果を施策へ反映するとともに、健康度の可視化や健康管理ツールの活用、運動習慣・食生活の改善支援、健康セミナーや e ラーニングの実施、社外への情報発信、家族とのコミュニケーション促進など、さまざまな健康増進施策を実施しています。
- メンタルヘルス対策として、外部相談窓口の活用を促進するとともに、各種セミナーを実施しています。
- 受動喫煙防止および禁煙推進に向けて、喫煙者向けセミナーなどの禁煙支援を実施しています。また、「アヤハグループ受動喫煙防止対策ガイドライン」を定め、受動喫煙のない職場環境づくりを推進しています。

経営課題の解決につながる健康課題に対し、健康投資やその効果の因果関係を整理した「健康経営戦略マップ」を策定しています。この戦略マップに基づき、PDCA サイクルを回しながら健康経営を推進するとともに、その取り組みを社内外へ発信していきます。



【働きやすい職場づくり】

社員がやりがいを持って働ける仕組みを積極的に取り入れ、従業員エンゲージメントを高める取り組みを行っています。

- ワークライフバランスの実現に向けて、育児休業の取得促進や復職支援、テレワークなど、多様な働き方の推進に取り組んでいます。
- 多様な人財が活躍できる組織づくりに向けて、新卒、第二新卒、経験者、障がい者など幅広い人財の採用を行っています。また、キャリア教育、面談などを通じて従業員一人ひとりの成長を支援し、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでいます。
- 過重労働防止に向けて、労働時間の適正管理を徹底するとともに、長時間労働者への面談や有給休暇の取得促進に取り組んでいます。

人財活躍を支える制度整備

■退職金制度の改定

社員の将来にわたる安定的な資産形成の支援を目的に、退職金制度について、新たに入社する社員から一部を確定拠出年金（ＤＣ）に改定しました。対象者への教育を定期的に実施し、制度理解の促進と計画的な資産形成の支援に取り組んでいます。

ダイバーシティ 関連指標

指標	対象者	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2028年度KPI
定期健康診断受診率	健康保険被保険者	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
ストレスチェック回答率	健康保険被保険者	%	98.1	94.3	99.2	97.0	90.2	100.0
特定保健指導受診率	健康保険被保険者	%	46.7	50.0	75.0	20.0		60.0
喫煙率	健康保険被保険者	%	39.6	39.6	36.6	33.9	33.3	27.9
運動習慣率（1回30分以上の運動を週2日、1年以上実施している）	健康保険被保険者	%	31.3	26.0	21.4	26.0	22.2	31.0
食生活率（就寝前の2時間以内に夕食を摂ることが週3回未満）	健康保険被保険者	%	49.0	37.5	42.9	47.2	49.2	49.2
適正体重維持者率（BMIが25.0未満の者）	健康保険被保険者	%	65.6	64.6	71.4	74.0	73.8	74.5
収縮期血圧正常値率（130mmHg未満）	健康保険被保険者	%	68.8	69.8	67.9	68.5	74.6	69.1
拡張期血圧正常値率（85mmHg未満）	健康保険被保険者	%	80.2	82.3	80.4	83.5	87.3	83.7
脂質（LDL）正常値率（120mg/dl未満）	健康保険被保険者	%	45.8	47.9	50.0	52.8	57.1	53.8
血糖値・HbA1c正常値率（空腹時血糖：100mg/dl未満またはHbA1c:5.6未満）	健康保険被保険者	%	60.4	49.0	48.2	54.3	54.0	55.3
エンゲージメント 調査回答率	全従業員	%	−	−	−	57.6	63.0	100.0
エンゲージメント 調査結果	全従業員	点（1〜10）	−	−	−	6.6	6.8	6.9
プレゼンティーズム　※1	全従業員	%	−	−	−	75.9	76.2	
アブセンティーズム　※2	全従業員	日/年	−	−	−	1.1	1.7	1.7
ワークエンゲージメント　※3	全従業員	点（0〜6）	−	−	−	3.1	3.0	
有給休暇取得率	全従業員	%	30.4	49.5	50.9	51.4	52.5	70.0
障がい者雇用率（個社）	全従業員	%	4.1	4.7	4.6	1.2	4.3	2.7

※1　WHO-HPQ（絶対的プレゼンティーズム）：過去1〜2年のあなたの普段のパフォーマンスとあなたはどのように評価しますか？　の回答値の平均
※2　アンケート 調査結果：過去1年間で病気による休暇を取得したおおよその日数は何日ですか？　の回答日数の平均
※3　ユトレヒト・ワーク・エンゲージメントの尺度の活力・熱意・没頭に関する設問17問（最低0点〜6点で、高得点ほど良好な状態を表す）の平均点