

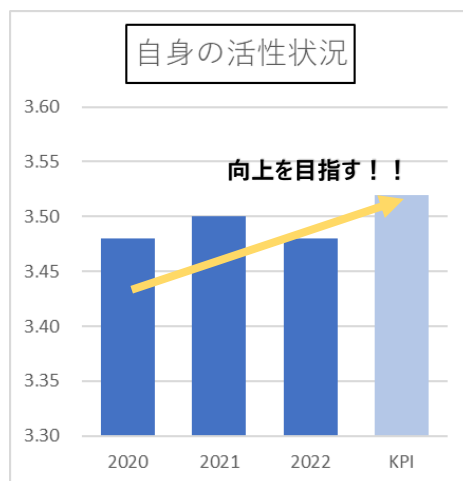
## 健康経営で期待する効果

(健康宣言より)

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、健康保持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりの推進によって、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会社を目指す。

## 健康経営の実践

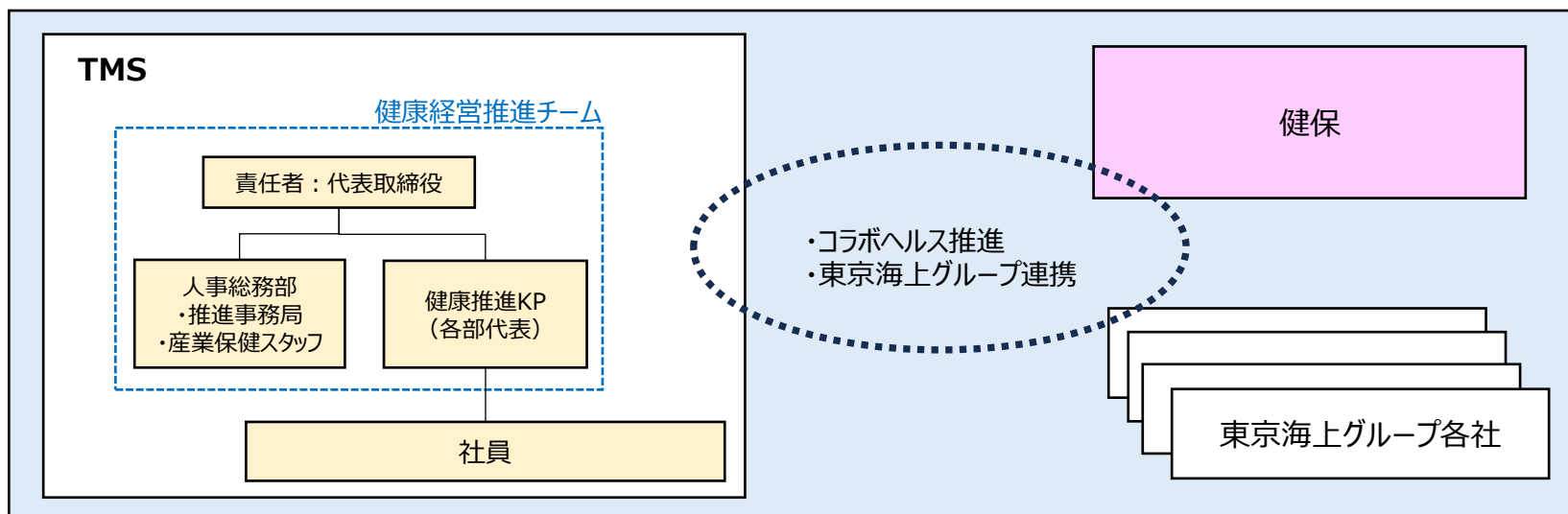
社員がいきいきと働き、組織の活性化につながることを期待



※社員意識調査の自身の活性状況「1:まったくそう思わない~5:強くそう思う」の全従業員平均 (回答率98.3%)

## 健康経営推進体制

- 取り組みの振り返り～課題に基づく施策の立案等、PDCAサイクルの実行
- 経営陣と社員が一体となって健康経営の取り組みを推進

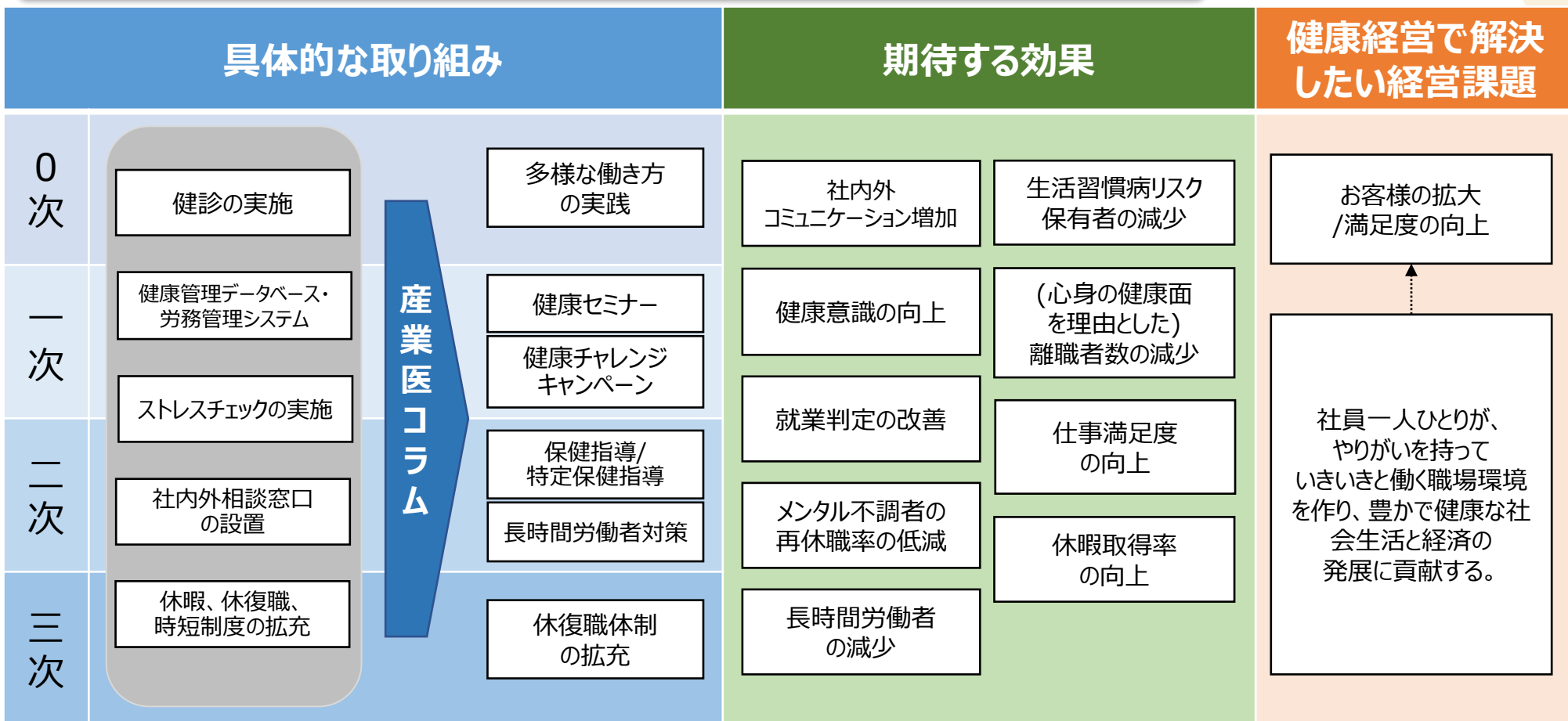


## 『健康経営優良法人 ホワイト500』に6年連続認定

※直近5年の評価

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	201～250位	451～500位	101～150位	251～300位
総合評価	58.4	61.3(↑2.9)	59.2(↓2.1)	62.4(↑3.2)	62.3(↓0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

## 経営課題に対する具体的な取り組み（戦略マップから）



### <取り組みのポイント>

- ポイント1：健康経営度調査のフィードバックシートをもとに産業医・産業保健スタッフと年度振り返りを実施、次年度の年間計画策定に活用。
- ポイント2：情報発信（産業医コラム）から健康増進（健康チャレンジキャンペーン）を経て、健康診断を実施する等、結果と効果を踏まえ、各施策のつながりを構築。

## 重点取り組み①生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防

### 課題

高血圧・糖尿病・脂質異常症等の生活習慣病に対する重症化する前の適正な受療行動ができていない。  
・社員の平均年齢上昇に伴い有所見率の年次推移は高止まり（55%強で推移）の傾向が続いている。就業制限者や、就業制限者ではないものの要受診者（今後就業制限者に移行する可能性が高い者）は毎年一定数存在している。

### 目標

・定期健康診断結果による就業制限者の制限解除率100%にする。（目標期限2023年度）  
・就業制限者以外の要受診者（医療職面談にて受診勧奨を実施した者）の面談後受診率を80%にする。（目標期限2026年度）

### 主な施策

・治療中であるがコントロール不良な者に対して、保健師面談に加えて産業医面談を実施し、標準的な治療や主治医との対話についてアドバイスを実施する。  
・疾病治療域者に受診確認できるまでフォローを継続する。  
・就業制限者以外の要受診者に対し、その後の受診状況確認までフォローアップを行う。未受診者には再度受診勧奨を実施する。

### 効果検証

<疾病治療域者健診結果の改善率>  
2019年→2020年：43.5%、2020年→2021年：42.9%、2021年→2022年：40.7%

## 重点取り組み②休職後の職場復帰、就業と治療の両立

### 課題

休復職者、個々の状況に合わせた復職リハビリの促進。加えて、休復職者の治療と仕事の両立にまつわる各種制度の社内浸透、及び、過去通院歴あり従業員への必要なフォローアップと、再燃予兆の早期キャッチ、早期対応が課題。

- ・過去取り組みの結果、メンタル要因休職者の、復帰1年以内の再休職者は0名に抑えられている。一方で、過去メンタル要因休職歴あり従業員の再燃・再休職は一定程度発生している。
- ・休復職、治療の両立のための種々制度に対する理解や社内浸透は今なお不十分であり、また、過去通院歴あり従業員への早期対応に繋がらないことが多い（上司等からの相談が入りづらい）。

### 目標

- ・復職後の再休職者を「0」名にする。（目標期限：2028年度）

### 主な施策

- ・産業保健スタッフによる介入を情報キャッチ次第早期から実施。早期対応によって休職・再休職の防止に努め、休職となった際には個別事情や特性を踏まえ、復職の目標を共有し、復職リハビリを促す。
- ・休職者に対し、ワークの活用、通勤訓練の充実化、再発防止策検討支援等により、スムーズな復職に向けた支援を行う。
- ・メンタル要因による不調者、休職者が発生した場合、当該従業員の所属先上司と早期から連携、制度や施策の必要な情報提供を行うこと等で支援する。

### 効果検証

<復職後1年以内の再休職者>  
2020年度：0名、2021年度：0名、2022年度：0名

## 取組み例

### ヘルスリテラシー向上

#### ◆月1回の産業医によるコラム「未来の私とあなたへ」配信

- No.40 身体にイイ食べもの？
- No.32 骨密度のピークは 20 歳！
- No.22 メンズヘルス 、など

#### ◆当社専門医による健康セミナー・e-learning

- ～最近の取組み（参加状況、満足度5点満点）～
- 知っておきたい乳がんの基礎知識(約30%,4.25)
- 知っておこう！骨粗鬆症(約60%,4.64)
- プレゼンティーイズム改善「たかが頭痛、されど頭痛」(約90%)

### 職場環境改善

#### ◆月1回の衛生委員会

参加者は各部署代表と事業者(産業保健、事務局)、合わせて約20人。2023年度から集合形式。

～議題例～

- ・過重労働対策 ・感染症対策 ・職場環境対策(職場巡視等)
- ・健康診断の検査項目審議、検査結果の報告

#### ◆フリーアドレス・テレワークの導入

- ・コミュニケーション活性化、多様な働き方の実現

### 生活習慣改善

#### ◆健康チャレンジ

生活習慣の改善を目指してOurチャレンジ、Myチャレンジ。Webへの記録で取組み状況を確認しながら仲間と一緒に「ラジオ体操」「5分間ナップ」等チャレンジ！自分のペースで「お酒を減らそう」「朝食を食べよう」等チャレンジ！

#### ◆3時のリフレッシュ！

トレーナーが職場を巡回。手を休めて軽い運動でリフレッシュ。テーマ例 「運動機能チェック」、「デスクワークの身体メンテナンス」

#### ◆所属対抗！健康目指して歩こう大会

アプリを使って所属対抗歩数競争。

#### ◆飲料自動販売機メニュー選定

「カロリー過多」のリスクを社内周知し、飲み物へのアクセス改善。

【選定の基準例】

- 1) 加糖飲料は小さい容器
- 2) 異性化糖が使われていない
- 3) 人工甘味料2が使われていない

《入替の例》

- a) 加糖炭酸は無糖炭酸に変更
- b) 人工甘味料を使った飲料は低カロリーでも不採用

## 社員の健康保持・増進に関する指標

### 健康に関する指標

項目	2020	2021	2022	KPI
健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
定期健診有所見率	52.4%	56.9%	56.5%	
再/精密 検査(報告率)	100.0%	100.0%	集計中※	80.0%
保健指導受診率	100.0%	100.0%	集計中※	100.0%
特定保健指導受診率	73.3%	83.3%	68.8%	80.0%
ストレスチェック受検率	96.9%	99.1%	98.1%	90.0%
高ストレス者	7.1%	13.1%	15.6%	13.0%
喫煙率(40歳以上)	5.2%	4.9%	4.0%	4.0%

※2023年秋に集計予定

### 働き方・労働安全に関する指標

項目	2020	2021	2022	KPI
長時間労働者面談	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
長時間労働者面談数	16名	4名	7名	1名/1年
労働・通勤災害件数	1件	1件	0件	
有給休暇取得率	76.5%	80.1%	84.8%	
有給休暇取得日数	15日	14.9日	16.2日	
平均勤続年数 男 (下段は全国平均)	10.8年 (13.4)	12.4年 (13.7)	13.4年 (13.7)	
平均勤続年数 女 (下段は全国平均)	12.8年 (9.3)	13.5年 (9.7)	12.8年 (9.8)	

### 生産性に関する指標

	2021	2022
アブセンティーズム	0.71	1.50
ワーク・エンゲイジメント	3.50	3.48

※傷病休職制度の利用日数の社員平均 (社員数198名、コロナによる特別休暇も含む)

※社員意識調査の自身の活性状況「1:まったくそう思わない～5:強くそう思う」の全従業員平均 (回答率98.3%)