

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

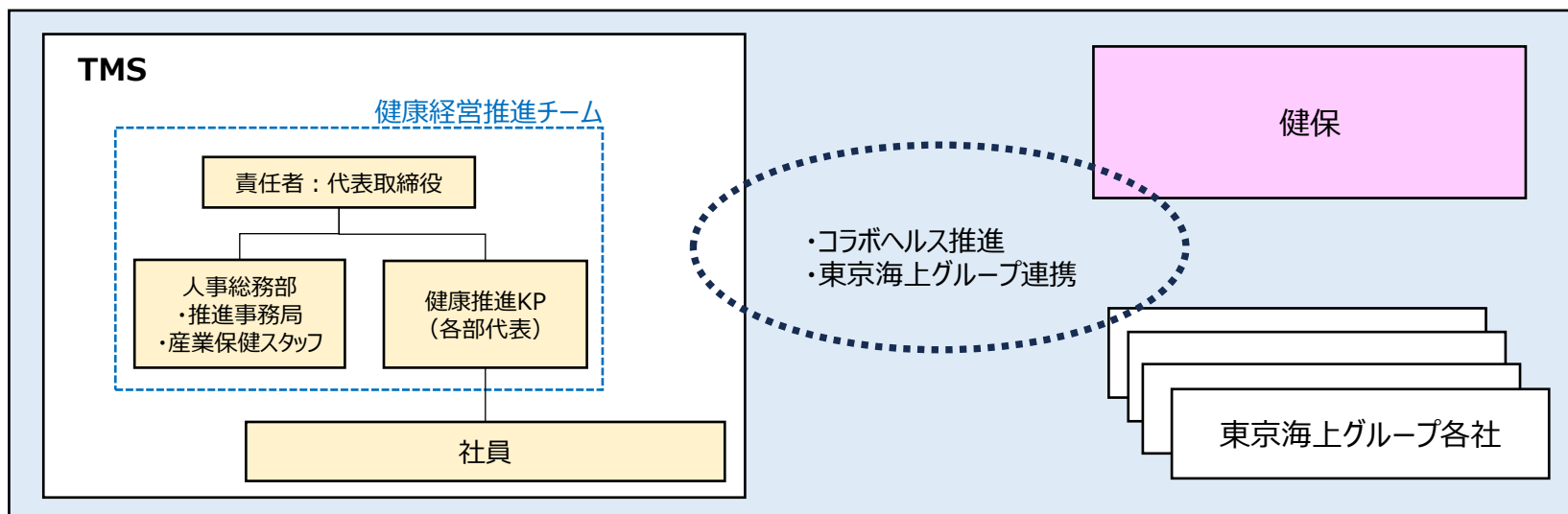
社員がいきいきと働き、組織の活性化につながることを期待



※社員意識調査の仕事満足度「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（2023年度回答率97.0%）

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7年連続認定

※直近5年の評価

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度
総合順位	201～250位	451～500位	101～150位	251～300位	101～150位
総合評価	61.3	59.2(↓2.1)	62.4(↑3.2)	62.3(↓0.1)	63.6(↑1.3)
【参考】回答企業数	2328社	2523社	2869社	3169社	3520社

経営課題に対する具体的な取り組み（健康経営戦略マップ）

具体的な取り組み

社員の意識・行動変容

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

- 健康セミナー
- 産業医コラム配信
- 疾病治療域者への受診フォロー
- メンタル不調者への産業保健スタッフ早期介入
- 1on1ミーティング
- 仕事と育児・介護の社内外相談窓口設置
- ママンパンプフェスタ開催（仕事と育児の両立支援イベント）

- 飲料自動販売機メニュー選定
- 健康増進取組
- 保健指導/特定保健指導
- メンタルヘルスの社内外相談窓口設置
- マジきら会開催（組織横断座談会）
- 仕事と育児・介護の研修

- 健康意識の向上
- 運動習慣の定着
- 就業判定の改善
- メンタル不調者の減少
再休職率の低減
- 社内コミュニケーション活性化
- ワーク・ライフバランスの実現

- 生活習慣病リスク保有者の減少
- アブセンティズムの低減
- プレゼンティズムの低減
- 仕事満足度の向上

社員一人ひとりが、やりがいを持っていきいきと働く職場環境を作り、豊かで健康な社会生活と経済の発展に貢献する。

健康資源

各種健康診断	健康管理データベースシステム	感染症抗体検査	予防接種	禁煙治療費補助	休復職制度拡充	休暇・時間短縮制度の拡充
ストレスチェック	メンタルヘルス研修	労務管理システム	社員教育セミナー実施	フリーアドレステレワーク	健康経営推進KP会議	ベネフィット・ステーション（福利厚生サービス）
	長時間労働者面談					

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

<就業制限者の制限解除率> 100%
<就業制限者以外の要受診者の受診率> 57.1%
<要受診者の割合>
2019年：15.5%、2020年：14.4%、2021年：13.3%、2022年：13.3%、2023年：12.8%

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、2023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.53 もう「休肝日」とは言わないらしい
- 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）～
- 職場の腰痛対策(約82%, 4.59)
- 女性のための貧血と鉄欠乏(約83%,4.78)

職場環境改善

◆月1回の衛生委員会

- 各部署代表と事業者(産業保健、事務局)にて実施。
- ～議題例～
- ・過重労働対策 ・感染症対策 ・職場環境対策(空調、落下や転倒リスク箇所への確認・対応、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	2021	2022	2023	KPI※1
健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
定期健診有所見率	56.9%	56.5%	55.8%	50.0%
再/精密 検査(報告率)	100.0%	100.0%	集計中※2	80.0%
保健指導受診率	100.0%	100.0%	集計中※2	100.0%
特定保健指導受診率	83.3%	68.8%	71.4%	80.0%
ストレスチェック受検率	99.1%	98.1%	97.8%	90.0%
高ストレス者	13.1%	15.6%	13.3%	13.0%
喫煙率(40歳以上)	4.9%	4.0%	3.2%	4.0%

働き方・労働安全に関する指標

項目	2021	2022	2023	KPI※1
長時間労働者面談	100.0%	100.0%	100.00%	100.0%
長時間労働者面談数	4名	7名	7名	1名/1年
労働・通勤災害件数	1件	0件	4件	
有給休暇取得率	80.1%	84.8%	89.9%	
有給休暇取得日数	14.9日	16.2日	16.9日	
平均勤続年数 男 (下段は全国平均)	12.4年 (13.7)	13.4年 (13.7)	12.4年 (14.0)	
平均勤続年数 女 (下段は全国平均)	13.5年 (9.7)	12.8年 (9.8)	12.5年 (9.5)	

(※1)2024年度末見直し予定 (※2)2024年秋に集計予定

生産性に関する指標

	2021	2022	2023	測定方法、回答者数等
アブセンティーズム	0.71	1.50	3.52	傷病休職制度利用日数の正社員(203名)平均
ワーク・エンゲイジメント	3.50	3.48	3.53	社員意識調査 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(2023年度回答者数293人、回答率97.0%)
プレゼンティーズム損失割合			15%	東大1項目「病气やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください」、プレゼンティーズム=100%-回答値(2023年度回答者数233人、回答率77%)