

01 目的

事業を通じて社会課題の解決に貢献する知識創造企業であることを目指す当社においては、社員が最も重要な資産であると考えている。このため社員の心身の健康を経営課題として捉え、一人ひとりが自らの健康づくりに主体的に取り組むことを積極的に支援することで、健康で安全・安心な未来社会の共創に繋がりたいと考えている。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果

健康経営で解決したい経営上の課題	課題: ① 従業員のパフォーマンス向上	社員の心身の健康こそが企業活動の基盤であり、 ①健康状態の維持・増進を図ること、 ②業務の生産性を高めることを重要な課題と認識している。
	健康経営の実施により期待する効果	・社員一人ひとりの心身の健康の実現 ・心身が健康で充実していることから成る生産性および競争力の向上

自社従業員(組織)の課題と目標

●重点課題1 ⑱健康状態に関わらず全従業員に対する疾病発生予防

課題内容 当社は定期健康診断受診率は安定して100%を維持しているものの、その後の再検査受診率が低い状況にある(健康経営の取り組み開始初年度は20%台であった)。再検査の遅れにより病気が進行した状態で発覚するケースもあることから、社員の健康維持・増進のため再検査受診率の向上が必要。

目標	健康診断再検査受診率	
	数値	年度
目標値	100%	2023

●重点課題2 ①従業員のウェルビーイングの実現に関する課題

課題内容 長時間勤務によるワーク・ライフ・バランスの低下が懸念されることから、仕事と私生活のバランスが取れるよう制度整備と意識改革が必要。

目標	男性の育児休職取得率	
	数値	年度
目標値	15.0%	2023
目標	有給休暇取得率	
	数値	年度
目標値	70.0%	2023

04 健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

- ・定期健康診断の再検査受診率の向上に伴い、一般的に発見されにくいという特徴を持つ病気(ex.十二指腸癌など)についても早期段階での発見されるようになった
- ・男性育児休職取得率向上に取り組む中で、「育休を検討する男性」「男性の育休取得を肯定し推奨する男性」の双方が増加することで加速度的に男性育休取得者が増加、男女を問わないWLB向上の一助となっている。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>

- ・e-learningを通じた健康リテラシー向上
- ・医務室からの受診勧奨および受診有無の確認実施
- ・所属部署ごとの健診および再検査受診状況の公表

健康診断再検査受診率

	数値	年度
取組前実績値	22.9%	2018
現在の実績値	70.2%	2021

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	医務室
内容	個別での受診勧奨および受診有無の確認実施、部署ごとの受診状況を集計し社内イントラネット上で公表
導入時期	2019年
評価(定量・定性)	●再検査受診率が毎年約10%ペースで向上。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	定期健康診断再検査受診率および男性育児休職率については年を追うごとに順調な数値向上という形で成果が表れているが、有給休暇取得率については数値向上が思わしくないこと。
今後取り組みたい施策の課題	健康経営担当全員が他業務との兼務者であることから、施策検討・実施に十分なリソースを確保できていないこと。

●施策内容<重点課題2>

- ・男性の育児支援制度利用向上のための情報提供、啓発の実施
- ・課長クラスの研修にて育児関連制度の情報提供実施

男性の育児休職取得率

	数値	年度
取組前実績値	3.8%	2018
現在の実績値	33.3%	2022

有給休暇取得率

	数値	年度
取組前実績値	45.4%	2018
現在の実績値	54.7%	2022

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	人事部
内容	育児支援制度ハンドブックの作成・公開、管理職向けの研修にて育児関連制度説明実施、男性の育休希望者への個別フォロー実施。
導入時期	2019年
評価(定量・定性)	●男性育児休職取得率が年々向上し、対応開始から3年で目標を達成

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	人事部
内容	部署内での相互理解・協力に基づく確実な有給休暇のため、年間の休暇計画を策定。
導入時期	2019年
評価(定量・定性)	●有給休暇取得率は微増しているが、目標達成にはまだ遠い状況である。