

005 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



コニカミノルタ株式会社

業種 16 電気機器

従業員数 4,407名(2022年度末)

01 目的

会社が持続的に成長をしていく上では、人財力や組織力を高めることが重要であるが、その基盤となるのが、従業員の健康である。コニカミノルタは、従業員の健康が全ての基盤であるという健康宣言のもと、数々の健康施策に取り組み、従業員がいきいきと働き、生産性や活力を向上させることによって、企業価値を高め、持続的な成長と豊かな社会を実現するために健康経営に積極的に取り組んでいく。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

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 従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、ウェルビーイングを高めること、また、生き生きと働き続けられる職場づくりを通して人財力を高め、生産性と活力を向上させることによって個人と組織のPeak Performanceを実現し、グローバルでの戦いに打ち勝ち、サステナブルな成長を続けること。
	「知覚された組織的支援(=POS-H)の高さは業績に正の相関がある」という理論に基づき、会社・経営層・上司の支援に関する、生産性と相関のある3つの設問における肯定的な回答率を計測。独自に中期の目標値を設定し達成を目指すことで、従業員のパフォーマンスと会社業績の向上を期待する。*健康中計25年度目標値(肯定的回答比率):Q1-83.6%、Q2-87.5%、Q3-82.8%

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1	⑭メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題 メンタル不調者数はやや減少しているが、休務日数(年間の延べ日数)は増加傾向にある。アプセンティーズムの改善と組織の生産性を向上するために更なるメンタル不調者の削減が必要。 ストレスレベルが適正範囲を超える職場(*)比率 ※ストレスチェックにおける総合健康リスク120以上の職場(総合健康リスク100が全国平均)																
目標	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>単位</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取引前実績値</td> <td>13.3</td> <td>%</td> <td>2022年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>5.3</td> <td>%</td> <td>2023年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>9.3</td> <td>%</td> <td>2025年度</td> </tr> </tbody> </table>		数値	単位	年度	取引前実績値	13.3	%	2022年度	現在の実績値	5.3	%	2023年度	目標値	9.3	%	2025年度
	数値	単位	年度														
取引前実績値	13.3	%	2022年度														
現在の実績値	5.3	%	2023年度														
目標値	9.3	%	2025年度														

重点課題2	⑩生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題 現状のアプローチは、一定のプレーキ効果はあるものの本質的な抑制(フィジカル流入抑制効果)につながりきれていないと推測。網掛け的な施策と平行し、介入性の高い施策の導入が必要。																																																												
目標	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">運動もしくは歩行習慣がある従業員比率</th> <th colspan="4">睡眠で十分な休養がとれていない従業員比率</th> </tr> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>単位</th> <th>年度</th> <th></th> <th>数値</th> <th>単位</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取引前実績値</td> <td>46.2</td> <td>%</td> <td>2020年度</td> <td>取引前実績値</td> <td>33.5</td> <td>%</td> <td>2020年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>48.0</td> <td>%</td> <td>2023年度</td> <td>現在の実績値</td> <td>34.7</td> <td>%</td> <td>2023年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>58.1</td> <td>%</td> <td>2026年度</td> <td>目標値</td> <td>26.2</td> <td>%</td> <td>2026年度</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">不適切な食事をとっている従業員比率</th> </tr> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>単位</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取引前実績値</td> <td>23.8</td> <td>%</td> <td>2020年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>21.0</td> <td>%</td> <td>2023年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>20.5</td> <td>%</td> <td>2026年度</td> </tr> </tbody> </table>	運動もしくは歩行習慣がある従業員比率				睡眠で十分な休養がとれていない従業員比率					数値	単位	年度		数値	単位	年度	取引前実績値	46.2	%	2020年度	取引前実績値	33.5	%	2020年度	現在の実績値	48.0	%	2023年度	現在の実績値	34.7	%	2023年度	目標値	58.1	%	2026年度	目標値	26.2	%	2026年度	不適切な食事をとっている従業員比率					数値	単位	年度	取引前実績値	23.8	%	2020年度	現在の実績値	21.0	%	2023年度	目標値	20.5	%	2026年度
運動もしくは歩行習慣がある従業員比率				睡眠で十分な休養がとれていない従業員比率																																																									
	数値	単位	年度		数値	単位	年度																																																						
取引前実績値	46.2	%	2020年度	取引前実績値	33.5	%	2020年度																																																						
現在の実績値	48.0	%	2023年度	現在の実績値	34.7	%	2023年度																																																						
目標値	58.1	%	2026年度	目標値	26.2	%	2026年度																																																						
不適切な食事をとっている従業員比率																																																													
	数値	単位	年度																																																										
取引前実績値	23.8	%	2020年度																																																										
現在の実績値	21.0	%	2023年度																																																										
目標値	20.5	%	2026年度																																																										

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
 一人当たり休務日数(フィジカル・メンタルの計)は22年度160日に対し、23年度第3四半期時点で131日と大幅な減少はみられていないが、休務者数は22年度79名(うち新規31名)に対し、23年度第3四半期時点で66名(うち新規14名)と、特に新規休務者は減少傾向にある。生活習慣は、17年度に対し身体活動44%→23年度48%、喫煙28%→20%、睡眠不足48%→35%、不適切な食事28%→21%と、着実に改善されている。

03 施設・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)	施策内容(重点課題2)
メンタル健康状態を定点観測し、組織的・個別に対応新規休務者を抑制するための教育とシステム強化 再休務を抑制するための産業保健スタッフの取組強化	従業員に対して、動画配信、相談会、セミナー、アプリ提供などの各種イベントやサービスを提供 2022年度は運動系の介入型プログラムを導入

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	全従業員を対象としたストレスチェックを年2回実施
内容	高ストレス者に対して、産業医面談又は外部EAPによるカウンセリングの事後フォローを実施。集団分析では、職場のストレス度合いを4段階に分けて各組織長にフィードバック。最もストレスの高い職場には改善策を実施する。
導入時期	2013年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●ストレスチェックの総合健康リスク120以上の職場比率は 22年度13.3%だったが、23年度は5.3%に減少。ただし継続して注視が必要。最もストレスの高い(Level4)職場数は 22年度8職場だったが、23年度は3職場に減少 ●ストレスチェックの受検率は常に90%超であり、ストレスチェックに関する認知度は定着している。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	従業員教育の実施
内容	上長対象のリスクマネジメント(メンタル/フィジカル)教育、メンタルインケア教育 全社員対象のメンタルセルフケア教育、フィジカルリスク教育などを、研修会やeラーニングにより実施
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ●e-Learningの受講率は安定的に90%超。 ●教育による意識変革には時間がかかることを考える。

データ活用事例

事例名	健康経営システムを活用した情報の利活用
内容	定期健康診断結果で、ハイリスク、準ハイリスク、要受診の人数や経年変化などを分析し、産業保健スタッフの取組内容を検討している。
利用データ	健康診断
利用者(ユースケース類型)	産業保健スタッフ(ユースケース1) ハイリスク者の翌年の改善率は常に9割前後であり、ハイリスク、準ハイリスク、ともに流入抑制ががぎであることから、ハイリスクの改善徹底に加えて、幅広く流入抑制に注力する方針を徹底する。

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	休務日数が大きく減少していない要員のひとつとして、長期休務者に対して会社が介入することが難しいこと。フィジカルリスク者は毎年8割以上が対象から外れるが、リスク対象外からの新規の流入が多数あること。対策の効果が出るまでに時間がかかること。
今後取り組みたい施策の課題	個人・組織レベルで自律的な健康維持・増進活動ができるヘルスリテラシーの高い従業員の増加