


## 01 目的

2030ビジョン達成に向けてJMAM社員の価値を最大限に引き出すため、社員一人ひとりの価値発揮の土台となる健康を実現するために健康経営を実行

- ①健康面における“人的資本”の強化
- ②企業価値向上に向けたブランディング

## 02 課題・目標

### 健康経営で解決したい経営上の課題

 <b>課題 ①従業員のパフォーマンス向上</b>	<b>健康経営で解決したい経営上の課題</b> 当社のパーパス(社会的存在意義)である「成長に、寄り添う。」の実現のため、社員と会社が共に成長し続けることを目指す。社員一人ひとりが最大にパフォーマンス向上をし、働きがいもち業務に取り組みことが重要と考える。
	<b>健康経営の実施により期待する効果</b> 健康経営は従業員一人ひとりのパフォーマンスが向上しており、働きがいもち業務に取り組んでいる状態を目指す状態とする。すべての健康状態が整った効果として、労働生産性の損失の改善が期待できる。具体的に3点の切り口から目標値を定める。(1)身体的健康の実現 (2)精神的健康の実現 (3)社会的健康(エンゲージメント向上)の実現

### 自社従業員(組織)の課題と目標

#### 重点課題1 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

<b>課題内容</b> 健康診断での有所見率は毎年60%後半(2020年度67.8%・2021年度66.1%・2022年度68.9%)を推移しており、全国平均・健保平均と比較すると高い状態にある。年代・有所見項目の分析を行い、段階的に有所見者率を下げていく必要があると考える。																
<b>目標</b> 健康診断 有所見率																
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>単位</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取組前実績値</td> <td>66.1</td> <td>%</td> <td>2021年</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>64</td> <td>%</td> <td>2022年</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>58.7</td> <td>%</td> <td>2026年度</td> </tr> </tbody> </table>		数値	単位	年度	取組前実績値	66.1	%	2021年	現在の実績値	64	%	2022年	目標値	58.7	%	2026年度
	数値	単位	年度													
取組前実績値	66.1	%	2021年													
現在の実績値	64	%	2022年													
目標値	58.7	%	2026年度													

#### 重点課題2 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

<b>課題内容</b> 毎年実施しているストレスチェックにおいて、高ストレス者は5年平均6.8%であった。すでに全国平均・業界平均を下回っている状況であるため、現在の水準を維持・低減していくために予防・改善を行っていく																				
<b>目標</b> ストレスチェックにおける高ストレス者の割合																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>単位</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>取組前実績値</td> <td>6.7</td> <td>%</td> <td>2021年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>4.4</td> <td>%</td> <td>2022年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>5.1</td> <td>%</td> <td>2023年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>5.0</td> <td>%</td> <td>2030年</td> </tr> </tbody> </table>		数値	単位	年度	取組前実績値	6.7	%	2021年度	現在の実績値	4.4	%	2022年度	現在の実績値	5.1	%	2023年度	目標値	5.0	%	2030年
	数値	単位	年度																	
取組前実績値	6.7	%	2021年度																	
現在の実績値	4.4	%	2022年度																	
現在の実績値	5.1	%	2023年度																	
目標値	5.0	%	2030年																	

## 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

2023年に健康経営の取り組みをはじめ、施策実施を通して周知を行っている。健康経営施策の年間キックオフとして2024年1月に「施策発表会」を開催。約190名の社員がオンライン参加し、今後の施策についても周知することが出来た。社員の健康経営に対する意識は高まっていると感じられる

## 03 施策・実績

### 健康経営の取り組み

#### 施策内容(重点課題1)

 健康に対する意識や知識向上のため、eラーニングの周知・自身の健康度合いをチェックするイベントや、社内初となるウォーキングイベントを行った

#### 具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	JMAM eラーニングライブラリ*
内容	全社員に必要な知識やスキルなどを動画で分かりやすく、手軽に学べるeラーニングサービス。健康経営に特化したコンテンツも充実。
導入時期	2010年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健康経営関連eラーニング受講人数:55コース/370人(延べ人数)</li> <li>●管理職へ労務研修の一部として展開。94%の管理職が受講修了。</li> <li>●JMAM eラーニングライブラリ「健康経営ライブラリ」を自主的ヘルスリテラシーの向上に繋がった</li> </ul>

#### 具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	Renobody
提供元社名	株式会社リンクアンドコミュニケーション
内容	歩数計アプリ「Renobody」を使用し企業独自のウォーキングイベントが開催できる。コミュニケーション増加・健康増進が見込める。
導入時期	2023年3月
選択理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>●価格</li> <li>●効果</li> <li>●機能・性能</li> <li>●使いやすさ</li> <li>●評判</li> <li>●サービス・製品の可能性</li> </ul>
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●ウォーキングイベント参加人数:400名(参加率53%)</li> <li>●イベント中全体平均歩数平均:8,171歩</li> <li>●定期健康アンケート内「定期的に運動を行っていますか」に対し、はいと答えた人数割合が36%→38%へ増加</li> <li>●部署対抗ウォーキングイベントの実施により、運動習慣のきっかけづくりに寄与</li> </ul>

#### 具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	ベジチェック
提供元社名	カゴメ株式会社
内容	手のひらをセンサーに約30秒あて、簡単に推定野菜摂取量が見える化できる機器。
導入時期	2023年6月
選択理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>●効果</li> <li>●機能・性能</li> </ul>
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●参加者数:約50名</li> <li>●社員が自身の健康状態を知ることが出来るイベントの一環として実施。野菜摂取量がスコアになって現れることで食生活改善の意識が向上した。</li> </ul>

### 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>①社員が自分自身の健康を自分ごと化し、自発的に行動変容のために取り組むためにどこまで会社がサポートすべきなのか</li> <li>②全社的な施策への参加率向上</li> </ul>
今後取り組みたい施策の課題	持病を抱えた従業員へ、仕事との両立をサポートする仕組みづくり。現在は個々それぞれの事情を鑑みて個別サポートとなっているため、会社として仕組みを考えていきたい。

#### 施策内容(重点課題2)

 毎年実施のストレスチェックの実施と分析・メンタル不調の未然防止策実施・残業時間を把握し、仕組みの見直しを行う

#### 具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	NEC働き方改革支援ソリューション
提供元社名	NECソリューションイノベータ株式会社
内容	ワーク・ライフ・バランス支援サービス。柔軟な働き方を実現し、生産性向上をサポートする
導入時期	2019年
選択理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>●効果</li> <li>●機能・性能</li> <li>●使いやすさ</li> <li>●実績</li> </ul>
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●平均残業時間:全社平均20時間</li> <li>●長時間労働の是正に関する取り組みとしてスタート。労働時間を可視化する精度を高めた。勤務時間以外はPCの自己都合利用が出来ないため、残業抑制対策となっている</li> </ul>

#### 具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	イベント「学びの文化祭」にて睡眠セミナー実施
導入時期	2023年2月
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●文化祭参加人数:約300名 セミナー参加人数:48名</li> <li>●定期アンケートにより、睡眠で休養がとれていると感じている人の割合が48%、半数以上が睡眠で休養をとれていないと感じていることが判明。社内の睡眠改善インストラクターによるセミナーを実施。定期アンケートでは大幅な改善は見られていないため、意識醸成のために定期的実施予定。</li> </ul>

#### 具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	メンタルヘルスケアサービス
内容	社員のストレスの程度を把握し、ストレスへの気づきを促すとともに職場改善につなげメンタルヘルス不調を未然防止するためのサービス
導入時期	2019年
選択理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>●使いやすさ</li> </ul>
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●受検率 99.8%(2022年度)→100%(2023年度)</li> <li>●継続的な実施により、社員自身自身がストレスの程度を把握することができる。2022年と比較し、2023年では心理的な仕事の負担感(量)にて改善が見られた。20~30代は仕事のコントロール度が高く、上司からのサポートも多いという結果が見えた。</li> </ul>

### データ活用事例

事例名	アプリ「Renobody」を利用し歩数情報の利活用
内容	ウォーキングイベント時に従業員がアプリ「Renobody」のダウンロードを行い、1か月間の歩数を計測した。全社員の歩数より、社内の1ヶ月平均歩数のデータを取得した
利用データ	ライフログ(歩数)
利用者(ユースケース型)	健康経営担当管理職等(ユースケース2) 従業員(ユースケース3)