

2024

健康経営 先進企業事例集

2024年3月
健康長寿産業連合会 健康経営ワーキング

2024



- 001 味の素 株式会社
- 002 株式会社 イトーキ
- 003 オムロン ヘルスケア 株式会社
- 004 キリンホールディングス 株式会社
- 005 コニカミノルタ 株式会社
- 006 住友生命保険相互会社
- 007 SOMPO ヘルスサポート 株式会社
- 008 SOMPO ホールディングス 株式会社
- 009 東京海上日動火災保険 株式会社
- 010 TOPPAN ホールディングス 株式会社
- 011 西川 株式会社
- 012 日本電信電話 株式会社
- 013 株式会社 日本能率協会マネジメントセンター
- 014 株式会社 ベネフィット・ワン
- 015 三菱地所 株式会社
- 016 ユニ・チャーム 株式会社
- 017 株式会社 ルネサンス
- 018 株式会社 ローソン

取り組み事例の見方

この事例集は、健康長寿産業連合会に参画する先進的な健康経営に取り組む企業18社の「01 目的」「02 課題・目標」「03 施策・実績」「04 成果」の流れを紹介しています。それぞれの項目では、以下の内容を公開いただいています。

- 01 目的** 各社の健康経営の目的や実現したい姿(なぜ健康経営に取り組むか)
- 02 課題・目標** 目的を達成する上での重点課題、および目標
- 03 施策・実績** 設定した重点課題に対して、
①取り組んでいる施策 ②取り組み前と現在の実績値 ③具体的な実践内容
- 04 成果** 設定した目的に対して得られている成果

目的に実現に向けて、健康経営で解決したい経営上の課題を下記の選択肢から選んで回答いただいています。

- ① 従業員のパフォーマンス向上
- ② 組織の活性化
- ③ 中長期的な企業価値向上
- ④ 企業の社会的責任
- ⑤ 人材定着や採用力向上
- ⑥ その他

健康経営で解決したい経営上の課題における自社従業員の課題(以下18項目)をすべて挙げていただき、その中から特に重要な課題2つの詳細とその目標を記載しています。

- ① 従業員のウェルビーイングの実現に関する課題
- ② 従業員のワークエンゲージメントに関する課題
- ③ 従業員のロイヤルティの向上に関する課題
- ④ 従業員が個別に保有するスキル等の無形資産の形式知化や継承に関する課題
- ⑤ 介護離職の防止に関する課題
- ⑥ 就業と治療の両立支援に関する課題(がん就労、不妊治療等への対応)
- ⑦ 従業員間のコミュニケーションの促進
- ⑧ ワークインライフ等、新しい生活様式に応じた従業員の働き方に関する課題
- ⑨ 従業員の労働時間の適正化に関する課題
- 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
- ⑪ 女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題
- ⑫ 高齢従業員の健康確保に関する課題(転倒リスクや認知症予防等)
- ⑬ 生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題
- 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
- ⑮ 従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題
- ⑯ 従業員の感染症予防(インフルエンザ等)
- ⑰ 従業員の喫煙率低下
- ⑱ その他

001 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール: **味の素株式会社** (業種: 食料品, 従業員数: 3,335名 (2023年3月))

01 目的
味の素グループは、「アミノサイエンスで人・社会・地球のWell-beingに貢献する」を「志」(パーパス)として掲げている。「志」(パーパス)を実現する従業員がイキイキと働きイノベーションを創出できるよう、従業員のことから健康を維持・増進し、Well-beingを高める職場環境づくりを推進している。

02 課題・目標
健康経営で解決したい経営上の課題
① 従業員のパフォーマンス向上
一人ひとりのHealth Well-beingの向上により「アミノサイエンスで人・社会・地球のWell-beingに貢献する」すべての従業員が働きがいを感じられる会社の実現を目指す。

② 生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題
従業員とその家族の健康が最も重要な経営課題の一つと考え、「職場の栄養改善」やセルフケア向上施策を推進、従業員やその家族の健康を維持・増進し、社員のパフォーマンス向上や働きがい向上につなげる。

③ 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
コロナ禍を受けてテレワーク中心の勤務する環境下でのストレスにより、健康リスクを高める恐れがあった。ストレスを予防しセルフケア維持向上させ健康行動レベルを保持でき生産性を維持することが最大の課題。また、メンタル休業から復職後の就業継続率の良好水準の維持も課題。

④ 生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題
全従業員における生活習慣病リスクの増加、BMIやHbA1cの有所見率が各々悪化し、その内訳では軽度に分類される者が増加し、特にHbA1cの有所見率が3年連続で増加している。その要因は、在宅ワーク増加に伴う運動不足と推察している。

03 施策・実績
健康経営の取り組み
① 「全従業員を対象とした定期健康診断後の全員面談」「メンタルヘルス回復及び再就業支援プログラム」
② 「定期健康診断後の全員面談」「健康パネルポータルサイトでの情報提供」「定期健康診断の新展開」「社食での健康メニュー提供」
③ 「セルフケアの向上、疾病の早期発見・早期予防、自覚のない不調の発見・対応、従業員との信頼関係の構築(セルフティネット)、組織文化診断、各種所見率の改善につなげる」
④ 「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」

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
従業員を対象とした毎年実施するエンゲージメントサーベイの「健康/Well-being」の好意的回答スコア(満点100)を高水準で維持・向上することを目標としている。2022年度は82(前年度84)で、会社の健康経営の取組みが従業員の好意的評価を受けて従業員のパフォーマンス向上にも貢献している。

- 分類**
・自社組織(外販していない自社内の取組)
・自社サービス(外販している自社サービス)
・外部サービス(導入している他社サービス)
の3つから選択いただいています。
- 名称**
取組・サービスの名称。
- 提供元社名**
サービスを提供する会社名。
- 提供元社名**
事例掲載企業が考える取組・サービス内容(サービス提供元の認識ではない点ご注意ください)。
- 導入時期**
取り組み始めた時期を記載。
- 選択理由**
①価格②効果③社名・ブランド④機能・性能⑤使いやすさ⑥実績⑦評判⑧サービス・製品の可能性より選択。
- 評価**
取組・サービスの評価や成果を定量・定性的に記載。

001 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

Eat Well, Live Well.



味の素 株式会社

業種 4 食料品

従業員数 3,335名 (2023年3月)

01 目的

味の素グループは、「アミノサイエンス®で人・社会・地球のWell-beingに貢献する」を「志」(パーパス)として掲げている。「志」(パーパス)を実現する従業員がイキイキと働きイノベーションを創出できるよう、従業員のこころとからだの健康を維持・増進し、Well-beingを高める職場環境づくりを推進している。

02 課題・目標

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

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 一人ひとりのHealth Well-beingの向上により「『アミノサイエンス®で人・社会・地球のWell-beingに貢献する』すべての従業員が働きがいを感じられる会社の実現」を目指す。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員とその家族の健康が最も重要な経営基盤の一つと考え、「職場の栄養改善」やセルフ・ケア向上施策を展開。従業員やその家族の健康を維持・増進により、社員のパフォーマンス向上や働きがい向上につなげる。 |

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

課題内容

コロナ禍を受けてテレワーク中心の就業する環境下でのストレスにより、健康リスクを高める恐れがあった。ストレスを予防しセルフ・ケア維持向上させ健康行動レベルを保持でき生産性を維持することが最大の課題。また、メンタル休業から復職後の就業継続率の良好水準の維持も課題。

目標

メンタル休業後の3年就業継続率

| | 数値 | 年度 |
|--------|---------------------|--------|
| 取組前実績値 | 80% | 2019年度 |
| 現在の実績値 | 78% | 2022年度 |
| 目標値 | 前年度より改善することを目標としている | |

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

課題内容

全従業員における生活習慣病リスクの増加。BMIやHbA1cの有所見率が各々悪化し、その内訳では軽症に分類される者が増加し、特にHbA1cの有所見率が3年連続で増加している。その要因は、在宅勤務・デスクワーク増加に伴う運動不足と推察している。

目標

主要健診2項目のリスク割合の減少

| | 数値 | 単位 | 年度 |
|--------|---------------------|--------|--------|
| 取組前実績値 | 22.9% | 血糖有所見者 | 2017年度 |
| | 10.0% | | |
| 現在の実績値 | 17.1% | 血糖有所見者 | 2022年度 |
| | 8.0% | | |
| 目標値 | 前年度より改善することを目標としている | | |

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

従業員を対象とした毎年実施するエンゲージメントサーベイの「健康/Well-being」の好意的回答スコア(満点100)を高水準で維持・向上することを目標としている。2022年度は82(前年度84)で、会社の健康経営の取組みが従業員の好意的評価を受けて従業員のパフォーマンス向上にも貢献している。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



「全従業員を対象とした定期健康診断後の全員面談」「メンタルヘルス回復及び再就業支援プログラム」

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | メンタルヘルス回復及び再就業支援プログラム |
| 内容 | 休業者が、自分の「価値観と本来の生きがい」を認識し、ストレスとうまく付き合うことで、なんとか働ける状態ではなく、イキイキと働ける状態を目指す支援プログラム |
| 導入時期 | 2018年完成 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> メンタル休業後3年を経過している就業継続率は78.0%。 J-ECOスタディ3年就業継続率61.6%の報告と比較しても良好 |

施策内容(重点課題2)



「定期健診後の全員面談」「健康パーソナルポータルサイトでの情報提供」「定期健康診断の新展開」、「社食での健康メニュー提供」

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 全員面談 |
| 内容 | セルフ・ケア向上を支援するための、健康診断後の個別全員面談 |
| 導入時期 | 2001年より実施 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> セルフ・ケアの向上、疾病の早期発見・早期予防、自覚のない不調の発見・対応、従業員との信頼関係の構築(ニセーフティネット)、組織文化診断、各種有所見率の改善につながる。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | 総合健康管理システム |
| 提供元社名 | NTTテクノクロス株式会社 |
| 内容 | 健康管理業務を幅広くカバー。各種健診、ストレスチェックのデータを一元管理。業務にあわせたカスタマイズが可能、このDBからMy Healthにデータ提供 |
| 導入時期 | 2018年度 |
| 選択理由 | <ul style="list-style-type: none"> 機能・性能 実績 サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 健康に関する情報を一元管理。このDBから個人向けの健康webサイトである「MyHealth」にデータ提供。従業員が自分の健康状態をPC上で一元的に把握するのに貢献 健診の準備から実施管理まで対応。個人健康管理と集計、メール案内やアンケート機能あり。オプションとしてストレスチェックにも対応。全国展開している大手企業に多数導入実績あり。業務にあわせたカスタマイズが可能。 |

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"> 更なる行動変容につながる施策展開 戦略マップで明記した項目間での、定量的/定性的な相関関係の更なる明確化 他業界・他社比較や共通アセスメントなどを通じた健康度のモニタリング・可視化 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | <ul style="list-style-type: none"> 他社とコラボしての健康経営の更なる高度化 データドリブンにもとづく健康経営取組み更なる進化 グローバル規模のWell-being向上への貢献、プラットフォーム構築 |

具体的な実践内容3

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | 健診戦 |
| 提供元社名 | 博報堂DYグループ |
| 内容 | 定期健康診断を活性化させる施策 |
| 導入時期 | 2020年度 |
| 選択理由 | <ul style="list-style-type: none"> サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 健診参加者の方が非参加者に比べ、BMIの維持・改善率が有意に高い。健診参加の有無で、健康状態/行動で差があり、健診によって悪化抑制効果が顕著にあらわれた。 本年度と昨年度を定期健康診断結果の「健康改善度」を可視化し、この1年間で特に健康維持・増進をした従業員を表彰するヘルスインターテイメントは、セルフ・ケア促進の重要な施策となっている。 |

具体的な実践内容4

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | 適正糖質セミナー |
| 内容 | 糖質を適切な摂取に基づく栄養バランスの取れた栄養指導 |
| 導入時期 | 2018年 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 食後血糖を自己採取し、血糖値スパイクのリスクを認識させ、適正糖質コントロール法を紹介する食事指導セミナー(集合セミナー形式が基本)。VOD方式でも展開し、施策参加率を延ばすことができ、行動変容率も一時的に改善された。 |

具体的な実践内容5

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | My Healthランチ |
| 内容 | 当社社員食堂で提供する「おいしく食べて健康にプラス」となるランチ。標準的な栄養バランスを満たす(段階的に減塩)と同時に、「おいしかったの!」「満足感」を満たすメニュー |
| 導入時期 | 2018年 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> コロナ禍だが、「ラブベジ」プロジェクト(野菜摂取促進の当社企画)と連動して従業員参加型で施策強化。塩分量も3.0g以下に今年度は設定し、自然と健康になるように導いている。 |

データ活用事例

| | |
|---------------|---|
| 事例名 | 従業員の健康関連情報の可視化 |
| 内容 | 「My Health」を活用し様々な健康関連情報を可視化。従業員がいつでも健診結果だけでなく就労情報や健康年齢なども確認できセルフ・ケア向上に役立つ様々なWebinar動画コンテンツ視聴や健康保険組合の情報も入手可能。 |
| 利用データ | 健康診断、問診、ストレスチェック、就労データ(所定外労働時間、総実労働時間、有給休暇取得日数)、ライフログ |
| 利用者(ユースケース類型) | 従業員 ユースケース3 |

002 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

ITOKI 株式会社イトーキ

業種 19 その他製品

従業員数 1,996名(2022年12月末)

01 目的

イトーキには人が集い働く空間・環境・場づくりをつうじて『明日の「働く」を、デザインする。』社会を実現する使命がある。そのためには全従業員が心身ともに健康で安心して業務を遂行し、最大のパフォーマンスを発揮することを重要課題と位置づけ、健康経営に取り組んでいる。

02 課題・目標

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 |
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 全従業員が生き活きと健康に働き、最大のパフォーマンスを発揮することを経営の重要課題と位置づけ、ワークエンゲージメントとストレスのスコア向上を目標指標としている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 財産である全従業員が生き活きと健康に働き、自分自身と顧客、家族や社会全体の、より良い『明日の「働く」を、デザインする。』力を育むことで、社会への貢献と企業価値の向上を実現する。 |

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1 ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

| 課題内容 | 全従業員を対象とした独自調査によりストレスの評価スコアが全国平均よりも悪いことが判明した。ストレスはパフォーマンスの発揮度合いに大きく影響することから、上司と部下のコミュニケーションに注目し、コミュニケーションアップに向けての施策を継続している。 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|-----------|--------|----|----|--------|------|-----------|--------|--------|------|--|--------|-----|------|--|--------|
| 目標 | ワークエンゲージメントスコア | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <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>55.3</td> <td>点(100点満点)</td> <td>2021年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>57.5</td> <td></td> <td>2023年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>60.0</td> <td></td> <td>2025年度</td> </tr> </tbody> </table> | | 数値 | 単位 | 年度 | 取組前実績値 | 55.3 | 点(100点満点) | 2021年度 | 現在の実績値 | 57.5 | | 2023年度 | 目標値 | 60.0 | | 2025年度 |
| | 数値 | 単位 | 年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 55.3 | 点(100点満点) | 2021年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 現在の実績値 | 57.5 | | 2023年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 目標値 | 60.0 | | 2025年度 | | | | | | | | | | | | | | |

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 | 働きながら育児と介護の課題に直面する従業員が増加する中、男性育児休業取得率は2022年45.7%の状況。多様な働き方を提案する企業として従業員が多様性を理解し行動することが重要と捉え、男性育児休業取得率の向上を通じて心理的安全性やソーシャルキャピタルに繋げる。 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|-----------|--------|----|----|--------|------|-----------|--------|--------|------|--|--------|-----|------|--|--------|
| 目標 | ソーシャルキャピタルスコア | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <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>60.9</td> <td>点(100点満点)</td> <td>2021年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>63.8</td> <td></td> <td>2023年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>65.0</td> <td></td> <td>2025年度</td> </tr> </tbody> </table> | | 数値 | 単位 | 年度 | 取組前実績値 | 60.9 | 点(100点満点) | 2021年度 | 現在の実績値 | 63.8 | | 2023年度 | 目標値 | 65.0 | | 2025年度 |
| | 数値 | 単位 | 年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 60.9 | 点(100点満点) | 2021年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 現在の実績値 | 63.8 | | 2023年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 目標値 | 65.0 | | 2025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

課題として掲げているワークエンゲージメントとソーシャルキャピタルのスコアは良化傾向にある。

- ワークエンゲージメントスコア2021年55.3⇒2023年57.5(100点満点、全国平均48.0)
- ソーシャルキャピタルスコア2021年60.9⇒2023年63.8(100点満点、全国平均51.6)

(100点満点で満点に近いほど良い状態を表す)

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

 **中階段設置・スタンディングワークと立ち会議促進など歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室の設置。全管理職を対象に1on1フォローアップ研修、ラインケア研修等**

| | |
|------------------|---|
| 具体的な実践内容1 | |
| 分類 | 自社組織・自社サービス |
| 名称 | 職場環境整備 |
| 内容 | 中階段設置・スタンディングワークと立ち会議促進など、歩数アップ機会の提供。瞑想・休憩室を設置 |
| 導入時期 | 2014年 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 主要拠点で別フロアとのコミュニケーション構築のため中階段を設置。上下昇降テーブルを各所に配備、スタンディングワーク・立ち会議の積極的な取り組みなど働きながらの健康増進を実現。ABWの働き方など職場環境整備との相乗効果で生産性実感割合が高まりパフォーマンスが向上 パフォーマンススコア:2021年62.1⇒2023年63.2(100点満点、全国平均59.5) |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 1on1フォローアップ研修、ラインケア研修、多面診断等 |
| 内容 | コミュニケーション評価スコアの向上に向けて、全管理職を対象に1on1フォローアップ研修・ラインケア研修・コミュニケーションのあり方を含む多面診断等を実施 |
| 導入時期 | 2022年 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 管理職研修で1on1フォローアップ研修、ラインケア研修他、全ての参加率100%。コミュニケーションのあり方を含む管理職多面診断実施、ストレンクスファインダー全社展開や事業所ごとワークショップの開催。行動変容した管理職層の増加 コミュニケーション評価スコア 2021年64.7⇒2023年66.5(100点満点、全国平均57.6) |

データ活用事例

| | |
|-------|---|
| 事例名 | ストレスチェックおよび健康診断結果等の健康情報の一元化実現のため管理システムの導入 |
| 内容 | 全従業員の健康情報が必要な時に即時に確認できる体制を整え、すべての健康データを一元化同時にペーパーレス化と業務効率化を実現 |
| 利用データ | ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社 健康管理クラウド「Growbase」 |

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 | 2014年から健康経営に着手。様々な取組みの結果、自分ごととして健康課題を捉える従業員が増加する中、一部の無関心層への取り組みが必要。本気で自らの健康やパフォーマンスをよくしようとする意識変革・行動変容をさらに高めていきたい。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | オフィス部門の働く環境が整う中、2023年は製造部門のコンディションや働く場所の快適性への対策を強化した。今後はグループ会社、代理店、取引先等に対しての健康経営の実施状況の把握や取り組みを推奨していきたい。 |

施策内容(重点課題2)

 **意識調査継続、育児休業支援金制度、男性育休100%宣言に賛同、管理職向け育児介護の講義、仕事と介護両立セミナー、産育休説明会、体験者懇親会等**

| | |
|------------------|--|
| 具体的な実践内容1 | |
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | PerformanceTrail(パフォーマンストレイル) |
| 内容 | 自社で開発した個人や組織のパフォーマンスを向上するための課題を発見するクラウド型アンケートサービス |
| 導入時期 | 2021年 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 毎年、全社でこのアンケートを実施し回答率は2023年91.1%。コンディションとパフォーマンスを組織・個人ごとに可視化し、最終的な目標や従業員の意識・行動変容の課題が明らかになった。中でもパフォーマンスの発揮には休息活動も重要と考え、リチャージスペース設置や工場休憩室のリニューアルを実施 休憩スコア:2021年62.2⇒2023年63.2(100点満点、全国平均62.1) |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 男性育児休業取得率等 |
| 内容 | 育児休業支援金制度導入、男性育休100%宣言に賛同、管理職向け育児介護の講義、仕事と介護両立セミナー、産育休説明会、体験者懇親会等 |
| 導入時期 | 2023年 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方を提案する企業として従業員が多様性を理解し行動することが重要と捉え、男性育児休業取得率の向上を通じて心理的安全性にも繋げスコアも改善 男性育休取得率:2018年8.6%⇒2022年45.7% 心理的安全性:2021年66.8⇒2023年68.6(100点満点、全国平均58.3) |

003 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

OMRON オムロンヘルスケア株式会社

業種 16 電気機器

従業員数 国内698名 グループ3,102名 合計3,800名(2022年年度末)

01 目的

世界中に健康を届ける企業として、我々自身が心身ともに健康で元気でいきいきと働くことができる企業であることを目的に「オムロングループ健康宣言」に基づき健康経営の実践に取り組んでいる。また、自らの取り組みを通じて得た知見を活かし、社会全体における健康経営の実践に貢献していくことを目指している。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

| | |
|-------------------------|---|
| 課題 ④ 企業の社会的責任 | <p>健康経営で解決したい経営上の課題</p> <p>当社は長期ビジョンとして「Going for ZERO 予防医療で世界を健康に」を掲げ「健康寿命の延伸」という社会的課題の解決を目指している。従業員は一人ひとりがその一翼を担い健康で過ごやかな生活を実践。その結果が「自律的生活習慣行動定着」「健康リスク低下」「心理的安全性向上」「ワークエンゲージメント」「多様な働き方選択」等に結びつき予防医療という新たな健康文化の創造、社会の健康につなげていく。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>一人ひとりがまた、会社全体で健康経営に取り組むプロセスを通じて、従業員の「パフォーマンス」や「エンゲージメント」の向上、「チャレンジ風土の醸成」を期待し中長期的な視点で進捗を毎年で確認する。</p> <p>同時に健康を願う当社製品・サービスを愛用してくださるお客様の気持ちや行動を体感し開発や販売に活かし、長期ビジョン実現を目指していく。</p> |

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑬生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

| | | | |
|-------------|--|----|--------|
| 課題内容 | 脳・心血管疾患の発症を抑制する／当社は、高血圧に起因する脳・心血管疾患(イベント)の発症ゼロを目指す「ゼロイベント」を事業ビジョンに掲げている。家庭での血圧測定を習慣化し、血圧適正化のために、生活習慣の見直しと行動変容を実践することで、全員が血圧の適正化を目指すことにチャレンジする。また、20年度以降、コロナ禍により就労環境が一変。在宅勤務導入による通勤頻度の減少や外出控えて運動不足が顕在化した。その一端として運動施策の柱であるウォーキング企画「オムゼロウォーク」開催月の平均歩数が下がった。2019年度7,410歩→2020年度 5,692歩 | | |
| 目標 | 測定推進月間における血圧測定者率(約600名) *測定自律化に向けアンバサダー(主に部門長)の働きかけをやめたため、測定率は低下(想定内) | | |
| | 数値 | 単位 | 年度 |
| 取組前実績値 | 90 | % | 2019年度 |
| 現在の実績値 | 60.6 | % | 2023年度 |
| 目標値 | — | % | 2023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

| | | | |
|-------------|---|----|--------|
| 課題内容 | 当社は脳心血管疾患イベントゼロ、呼吸器疾患増悪ゼロを事業ビジョンに掲げている。それを実現する従業員は自らが健康維持改善に向けて努力している心と姿勢がとて大切であり、会社として各種取組み・支援を行っている。疾病の原因であることが明らかな喫煙については環境整備と共に従業員の主体的な行動変容を促し、段階を経ながら2024年度末喫煙率ゼロを目指す。 | | |
| 目標 | 喫煙率 ゼロ | | |
| | 数値 | 単位 | 年度 |
| 取組前実績値 | 17.9 | % | 2017年度 |
| 現在の実績値 | 5.1 | % | 2023年度 |
| 目標値 | 5 | % | 2023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

世界中に健康を届ける企業として、ここで働けば自然とリテラシーと健康習慣が身に付き、我々自身が心身ともに健康で元気でいきいきと働くことができるWell-beingな会社を目指している。また自ら得た知見を活かした健康施策を開発し、共感、実践頂く仲間が増えることで、健康経営の実践を進め、社会的責任を果たすことができると考える。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

歩数、血圧、体重を測定する全員参加型のコーポレートウェルネスサービス

具体的な実践内容1

| | |
|------------------|--|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | 健康経営支援サービス karado! https://www.healthcare.omron.co.jp/sp/karado/ 「オムロン ゼロイベントチャレンジ」 https://www.healthcare.omron.co.jp/zeroevents/about/report01.html |
| 内容 | コーポレートウェルネスサービス |
| 導入時期 | 2017年度～(外販は2021年度から) |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 20年度 血圧測定推進週間における測定実施者率:100% 達成。また152人のかくれ高血圧リスク者(135/85mmHg以上)を発見。 →https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/health-and-productivity.html ※かくれ高血圧:定期健診では基準値以下だったが、家庭血圧の平均値では基準値を超えた人 社員全員が家庭での血圧測定を習慣化し、自分の血圧レベルを知り、生活習慣の見直しと行動変容をおこなうことで、全員が血圧の適正化を目指すことにチャレンジしている。 |

具体的な実践内容2

| | |
|------------------|--|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | 特定保健指導(血圧計、歩数計、体重計、専用アプリ)管理画面(ダッシュボード) https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/news/2019/0408.html https://www.healthcare.omron.co.jp/sp/health_guidance/ |
| 内容 | 特定保健指導 |
| 導入時期 | 2020年度～ |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 血圧、歩数、体重の日々の測定データをスマホと専用アプリを用いて管理する、測定習慣の定着にフォーカスしたパーソナライズした特定保健指導。積極的支援対象者減少。(18年度10%減) 健診時だけでなく、健康機器からスマホを介し得られる自己申告ではない“測定データ”を元に管理栄養士が指導を行う。鮮度の高い情報により感度の高い指導ができ、「測定習慣」が身につく、カラダの数値が変化したことを実感し行動変容を実践できる。 |

データ活用事例

| | |
|----------------------|-------------------------|
| 事例名 | 上記活用しているサービス①②に記載済み |
| 内容 | 同上 |
| 利用データ | 健康診断、問診、ライフログ(歩数、食事、体重) |
| 利用者(ユースケース類型) | ユースケース1, 2, 3の複合 |

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 | 健康施策の取組に必要な個人のデータの統合管理について。会社は、健康情報、就業上の情報、家族情報といった多岐に亘るデータを保有しており、匿名化しても、人物像が浮き出てくる為、プライバシーが担保しにくい。現行以上のデータを組み合わせた分析やサービス開発、データの統合管理は慎重にすすめている。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | 今後、施策への参加の任意性の担保、SNSを介した「レピュテーション・リスク」を想定しておく必要があると考える。 |

施策内容(重点課題2)

卒煙セミナーの実施、ポスター・メルマガの掲示・配信 保健師がOne to Oneでサポート

具体的な実践内容1

| | |
|------------------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | — |
| 内容 | — |
| 導入時期 | — |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 【17年度 17.9%】【18年度 16.3%】【19年度 12.9%】【20年度 10.4%】【21年度 8.9%】【22年度 6.4%】【23年度 5.1%】 卒煙支援としてチーム制卒煙チャレンジの実施。(宣言⇒サポート⇒達成時インセンティブ) |

004 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



キリンホールディングス 株式会社

業種 4 食料品

従業員数 30,538名(2022年度末)

01 目的

お客様へ健康をお届けする企業として「健康」の社会課題を解決しながら社会と共に持続的に成長し、社会的価値と経済的価値を両立するCSV経営の実現を目指している。健康経営では、従業員一人ひとりが日々活き活きと健康な状態で働くことで、常に高いパフォーマンスを発揮でき、働きがいを高めている状態を目指している。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

| 課題 | ④ 企業の社会的責任 |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 酒類の製造・販売を生業とする企業グループとして、従業員一人ひとりが適正飲酒を実践し健康を維持増進する事、周囲への適正飲酒啓発につながる事が重要だと考えている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員の飲酒習慣を確認するAUDIT(飲酒習慣スクリーニングテスト)を毎年実施し、問題飲酒はない従業員(8点未満)の割合の増加を指標としている。従業員自身の適正飲酒の継続と、周囲への啓発効果を期待している。 |

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1 ⑮ 従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

| | | | |
|------|--|-------|---------------------|
| 課題内容 | 酒類の製造・販売を生業とする企業グループとして、従業員の適正飲酒を推進し、飲酒習慣を確認するAUDIT(飲酒習慣スクリーニングテスト)を毎年実施している。コロナ禍で改善したが、収束に伴う飲酒機会増加後、悪化傾向にある。継続した取り組みが必要だと考えている。 | | |
| 目標 | 飲酒習慣スクリーニングテスト(AUDIT)8点未満割合 ※2021年までは10点未満割合で目標設定(点数が高いほど飲酒量は多い) | | |
| | 数値 | 単位 | 年度 |
| | 取組前実績値 | 84.6 | 割合(%) 2021年度(10点未満) |
| | 現在の実績値 | 72.5 | 割合(%) 2022年度(8点未満) |
| | 目標値 | 73%以上 | 割合(%) 2024年度(8点未満) |

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

| | | | |
|------|---|-----------|--------|
| 課題内容 | 従業員の健康リテラシー向上により、健康行動を実践し継続する従業員を増やすことが継続的な課題。健康サーベイを実施し、従業員の健康リテラシー・健康関心度と健康行動の関連性を確認。今後、従業員の健康行動を促す取り組みに反映していく。 | | |
| 目標 | プレゼンティーズム | | |
| | 数値 | 単位 | 年度 |
| | 取組前実績値 | 61.46 | 2021年度 |
| | 現在の実績値 | 62.55 | 2022年度 |
| | 目標値 | 2022年より改善 | 2024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

健康経営を推進し、昨年より人的資本経営も含めて取り組みをHP等開示することで、社外からの高い評価を獲得し、企業価値向上につながっている。2023年「日経SDGs経営調査」における「SDGs経営」総合ランキングにおいて、最高位である「★★★★」(偏差値70以上)に2019年の第1回より5年連続でランクインした。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

飲酒習慣スクリーニングテストとプレゼンティーズム測定をストレスチェックと同時に実施。事業場単位で結果をフィードバックし、課題に応じて対応

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | Wellness Eye |
| 提供元社名 | SBアットワーク(株) |
| 内容 | ストレスチェック実施・集計・分析・フィードバック委託。2022年よりプレゼンティーズム・AUDITの測定を追加して依頼。 |
| 導入時期 | 2017年 |
| 選択理由 | ●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●ストレスチェックでは調査実施後、組織分析のフィードバックシートの提出に加え、各事業会社のニーズに対応し、コンサルタントによる個別の報告会を実施。組織ごとの課題把握と対応に繋がっている。(いきいき度 2019年112→2023年115に改善) ●プレゼンティーズムとストレスチェック、飲酒習慣スクリーニングテスト(AUDIT)の同時実施は、従業員負荷軽減にもつながっている。 |

施策内容(重点課題2)

従業員の健康リテラシー向上により、健康行動を実践し継続する従業員を増やすため、従業員の健康リテラシー・健康関心度と健康行動の関連性を調査

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 自社サービス / 外部サービス |
| 名称 | KIRIN naturals |
| 提供元社名 | キリンビバレッジ株式会社 |
| 内容 | KIRIN naturalsの健康経営支援サービスを導入。健康調査の実施と結果分析、各種健康プログラムの実施を委託。従業員には動画やコラム等健康情報も提供。 |
| 導入時期 | 2022年 |
| 選択理由 | ●価格 ●機能・性能 ●使いやすさ |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●2022年より従業員向けの健康関連調査や、健康プログラム(適正飲酒プログラム)の実施を委託。自社の状況に応じてカスタマイズした内容で、オペレーション含めて委託しており業務効率化につながっている。(従業員調査の実施率 76.7%と高い水準) ●2023年に調査内容の見直しを実施。結果の活用は2024年以降の予定。 |

データ活用事例

| | |
|-------|---|
| 事例名 | 健康管理システムの導入 |
| 内容 | グループ本社のみで利用していた健康管理システムの範囲拡大により、従業員の健診結果の一元管理に取り組んでいる。2023年は主要会社の各事業場に範囲を拡大。今後更なる対象拡大を予定している。 |
| 利用データ | 健康診断結果、問診結果、2次健診等 |

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 | 様々な観点から各種調査を実施しているが、委託先が複数でそれぞれ専門性が高いため、トータルで結果の有効活用ができていない。複数の調査結果をどう分析・活用し、従業員施策に活かしていけるかが課題。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | プレゼンティーズム改善に向け、メンタルヘルス対応と、生活習慣の中でも睡眠改善に取り組んでいきたい。効果的な施策やプログラムを検討中。 |

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。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 「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 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|----|--------|----|----|--------|------|---|--------|--------|-----|---|--------|-----|-----|---|--------|
| 課題内容 | 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。 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 目標 | 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) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | <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>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 | 取組前実績値 | 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 | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|---|--------------------|--------|----------------------|------|----------------------|--------|--|--|--|----|----|----|--|----|----|----|--------|------|---|--------|--------|------|---|--------|--------|------|---|--------|--------|------|---|--------|-----|------|---|--------|-----|------|---|--------|-------------------|--|--|--|--|----|----|----|--------|------|---|--------|--------|------|---|--------|-----|------|---|--------|
| 課題内容 | 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>取組前実績値</td> <td>46.2</td> <td>%</td> <td>2020年度</td> <td>取組前実績値</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>取組前実績値</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 | 取組前実績値 | 46.2 | % | 2020年度 | 取組前実績値 | 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 | 取組前実績値 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 46.2 | % | 2020年度 | 取組前実績値 | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 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 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

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

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きであることから、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 |

施策内容(重点課題2)

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 | 外部サービス |
| 名称 | ヘルスアップWEB |
| 提供元社名 | 株式会社ベストライフ・プロモーション |
| 内容 | 各人の健康データ管理、ウォーキングイベント、健康情報の提供 |
| 導入時期 | 2016年 |
| 選択理由 | ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●実績 ●サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 全従業員の95%以上が活用。ウォーキングイベントには40%以上が登録し、イベント定常参加は25%。 コロナ禍前までは運動・歩行習慣が年々増加(コロナ禍によるリモートワーク活用率増で歩行習慣が低下し、回復しきれていない) |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | ポケットセラピスト |
| 提供元社名 | 株式会社バックテック |
| 内容 | アプリを活用した肩こり・腰痛改善プログラム |
| 導入時期 | 2018年度 |
| 選択理由 | ●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●実績 ●評判 ●サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 各症状の程度の変化:肩こり5.9P減、腰痛26.3P減、目の疲れ8.5P減、頭痛29.4P減 30日間で症状を感じる日数の変化:2.9日減 労働生産性損失額の変化(QQMethod):1人当たりの生産性向上額は32.8千円/月 費用対効果:ROI 318% |

006 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

あなたの未来を強くする



住友生命保険相互会社

業種 30 保険業

従業員数 44,823名(2022年度末)

01 目的

住友生命グループは「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現を目指している。そのためには、一人ひとりの職員が個々の能力をいきいきと最大限に発揮し、職員やその家族が心と体の健康を大切に「ウェルビーイング」であることが重要であり、健康保険組合と協力し取り組みを推進している。

02 課題・目標

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 |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 職員が個々の能力をいきいきと最大限に発揮し「ウェルビーイング」であるために、特にフィジカル面を起因としたアブセンティーズムやプレゼンティーズムの改善が課題。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 職員が健康に対し「意識」「行動」し、健康維持・増進活動に積極的に取り組み、2次健診対象者占率30%未満(KPI)等を達成することにより、業務パフォーマンスの改善および職員ウェルビーイングの向上を期待。 |

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

健康増進型保険「住友生命「Vitality」」発売時(2018年)には「運動不足」に関する状況は大きく改善するも、その後コロナ禍の行動制限の影響等による悪化傾向もみられ、まだ十分な水準とはいえ、運動習慣改善へ向けた取り組みを更に推進していく必要がある。

運動習慣の改善(運動不足者占率の低下)

| 目標 | 数値 | 単位 | 年度 |
|--------|-------|----|--------|
| 取組前実績値 | 61.6 | % | 2018年度 |
| 現在の実績値 | 52.3 | % | 2022年度 |
| 目標値 | 前年比改善 | | |

重点課題2 ⑪ 従業員の喫煙率低下

当社の「喫煙率」の状況は、全国平均(16.7%)と比較して非常に高水準となっており、取り組み以降年々改善傾向がみられるものの、職員自身やすべてのステークホルダーの更なるウェルビーイング向上のため、喫煙率低下に向けた取り組みを更に推進していく必要がある。

喫煙者占率の低下

| 目標 | 数値 | 単位 | 年度 |
|--------|-------|----|--------|
| 取組前実績値 | 25.9 | % | 2018年度 |
| 現在の実績値 | 23.5 | % | 2022年度 |
| 目標値 | 前年比改善 | | |

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

各種生活習慣の改善傾向とともに、KPIである2次健診対象者占率も29.5%(2018年度)から27.2%(2022年度)と着実に改善している。これらの取り組みが、業務パフォーマンス改善や職員ウェルビーイングの向上へつながり、「ウェルビーイングに貢献する『なくてはならない保険会社グループ』」の実現に向けて前進している。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

「Vitality健康プログラム」活用による健康維持・増進活動を推進するとともに、年2回(春・秋)の社内ウォーキングイベントを開催している。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | Vitality健康プログラム |
| 内容 | 健康増進への取り組みをポイント化し、獲得した累計ポイントで判定したステータスに応じて、保険料が変動し各種特典(リワード)も利用可能。 |
| 導入時期 | 2018年7月 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ● 職員の本サービス利用者増加に伴い、「運動不足者占率」の状況は導入前の61.6%から直近52.3%(2022年度)と△9.3pt改善している。 ● 2023年4月に保険契約と切り離し、プログラムの一部を利用できる「Vitalityスマート」を発売し、利用者の更なる増加につながっている。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | 健康管理アプリkencom |
| 提供元社名 | DeSCヘルスケア株式会社 |
| 内容 | 健康データや歩数・体重等の管理、参加型の健康増進イベントの展開等を提供するアプリ。 |
| 導入時期 | 2017年7月 |
| 選択理由 | ● 価格 ● 機能・性能 ● 使いやすさ ● 実績 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ● アプリを活用した社内ウォーキングイベント「みんなで歩活」を毎年2回(春・秋)実施。2023年度は延べ19,743名(春9,885名・秋9,858名)が参加。 ● 個人戦だけでなくチーム対抗戦(延べ参加チーム数3,140組)も実施し、健康増進活動を通じたコミュニケーション活性化も図れている。 |

データ活用事例

| | |
|---------------|--|
| 事例名 | 糖尿病重症化予防事業への活用 |
| 内容 | 健康保険組合とのコラボヘルスの取り組みのひとつとして、糖尿病の重症化予防のために健康保険組合が主体となり、各種データ等を活用し一定基準を超えた対象者を選定し、産業医(本社診療所長)の協力のもと面談指導を実施している。 |
| 利用データ | 健康保険組合の保有する健診データ、レセプトデータ |
| 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) |

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 | 禁煙等生活習慣の課題については、職種や地域、世代等による格差が大きく、それぞれに対する効果的な施策の手が打ちにくい。また投資に対する効果測定が難しい面も課題である。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | 業務パフォーマンス向上へ向けた取り組みにおいては、生活習慣やフィジカル面だけでなく、ストレスチェック、勤怠情報等のデータも含めて総合的に分析する必要があると認識している。 |

施策内容(重点課題2)

禁煙週間や禁煙デー運営の実施、健康管理推進委員会での課題共有。Web社内報での禁煙体験談の掲載や健康管理アプリでの情報発信。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 禁煙週間および禁煙デー運営の実施 |
| 内容 | 年2回(5月・11月)の禁煙週間および毎月3回の禁煙デーを実施。全国拠点での健康管理推進委員会においても、禁煙に関する課題を共有。 |
| 導入時期 | 不明 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ● 禁煙推進を最重点取り組み事項とし、各種取り組みを通じた意識向上を図っており、喫煙率は25.9%(2018年度)から直近23.5%(2022年度)と△2.4pt改善している。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | Web社内報 |
| 内容 | 禁煙に取り組む職員の状況をWeb社内報へ掲載 |
| 導入時期 | 2023年度 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ● Web社内報内の禁煙応援企画を全25回にわたり掲載。禁煙宣言を行った職員代表の近況をリアルタイムに配信し社内の禁煙意識醸成を図った。 |

具体的な実践内容3

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | 健康管理アプリkencom |
| 提供元社名 | DeSCヘルスケア株式会社 |
| 内容 | アプリの情報発信機能を用いて、禁煙に関する情報を毎月定期的に発信。 |
| 導入時期 | 2017年7月 |
| 選択理由 | ● 価格 ● 機能・性能 ● 使いやすさ ● 実績 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ● 禁煙に関する情報提供により禁煙意識向上を図っている。 |

007 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



SOMPOヘルスサポート 株式会社

業種 33 サービス業

従業員数 296名(2022年度末)

01 目的

SOMPOグループの「お客さまの安心・安全・健康に資する最高品質のサービスを提供し、社会に貢献する」というグループ経営理念の実現に向け、当社の経営理念である「より多くの『ことと身体』の健康の実現に貢献」を実現するという社会的使命がある。使命を果たすためには、社員一人ひとりが健康であることはもちろん、健康に関するプロフェッショナル集団であることが不可欠である。さらに、リーディングカンパニーであり続けるためには、仕事にやりがいを持ち、風通しが良く、活力に満ちた企業風土が極めて重要である。

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 ③ 中長期的な企業価値向上 |
| | <p>当社の経営理念である「より多くの『ことと身体』の健康の実現に貢献」を実現するために、社員一人ひとりが自身の健康保持・増進に主体的に取り組み、高い倫理観と高い職業意識を持ち、パフォーマンスを最大に発揮することで、企業価値を高めていくことが経営課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>具体的効果 (KPI)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● エンゲージメントの向上(目標3.54) ※ギャラップ社の従業員エンゲージメント調査により測定 ● プレゼンティーズムの改善(目標100%) ※WLQにより測定 ● アブセンティーズムの改善(目標2.0日) ※傷病による欠勤・休職の平均日数 |

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1 ⑬ 生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

| | | | | |
|------|----------------------|------|----|--------|
| 課題内容 | 疾病発症リスク・生活習慣病リスクの顕在化 | | | |
| 目標 | 健康診断再検査受診率の向上 | | | |
| | 数値 | 単位 | 年度 | |
| | 取組前実績値 | 53.5 | % | 2021年度 |
| | 現在の実績値 | 56.0 | % | 2022年度 |
| | 目標値 | 100 | % | 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

| | | | | |
|------|-----------------------------|----|----|---|
| 課題内容 | 定期的なリスク度チェックや予防意識の醸成 | | | |
| 目標 | 2024年度からの新たな重点施策のためKPIは今後決定 | | | |
| | 数値 | 単位 | 年度 | |
| | 取組前実績値 | - | - | - |
| | 現在の実績値 | - | - | - |
| | 目標値 | - | - | - |

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

適正体重維持者率 2019年72.4%→2022年73.9% / 喫煙率 2019年9.8%→2022年9.4%
 血圧リスク者&血糖リスク者 2022年度0.0% / メンタルヘルス不調者(休務者) 2022年度 新規発生0件

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

従業員健康リテラシー向上を目的とした情報提供、当社基準での保健指導の実施

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 社内保健指導 |
| 内容 | 当社独自の保健指導基準を設け、保健師および産業医による面談を実施 |
| 導入時期 | 2021年度 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ● 保健指導実施率:100% ● 2022年度よりリスク保有者へのアプローチを開始し、保有リスクを分類し、産業医および保健師の面談を実施した。今後はいかに本人の行動変容(定性)および健診結果(定量)の改善に繋げていくかが課題である。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | LLax forest |
| 内容 | 健康情報提供サービス(動画配信) |
| 導入時期 | - |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ● 幅広いテーマでのヘルスリテラシーの向上。 ● 2022年度より、各施策に合わせ、四半期に1回、テーマを分けて配信している。従業員の健康リテラシー向上および生活習慣改善に繋がることを期待している。 |

具体的な実践内容3

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | Growbase/i-Wellness |
| 内容 | 健康データ一括管理システム |
| 導入時期 | 2021年度/2023年度 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ● 健診予約のデジタル化・効率化および健診データの一元管理が実現したことにより、従来より早く健診結果を把握できるようになった。 ● 今後、再検査の受診勧奨を早期に実施することで受診率が上がる見込みである。 |

施策内容(重点課題2)

がんリスクの早期把握を始めとした健康リスク度の定期チェックとリスク度に応じた生活習慣の改善

具体的な実践内容3

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | SalivaChecker(サリバチェッカー) |
| 内容 | がんリスク検査 |
| 導入時期 | 2024年度 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ● 全社員に対し検査を実施予定。 ● 2024年度は社員が「がん」に対する理解・関心を深め、リスクが見える化することで予防につながる健康づくりに積極的に取り組むことを期待している。 |

データ活用事例

| | |
|---------------|--|
| 事例名 | 問診・レセプトデータを活用した健康課題の可視化 |
| 内容 | 従来の健診・問診結果にレセプトデータを追加し分析を実施。結果の考察には当社コンサルタントのサポートを得、健康課題を可視化。多角的な視点から分析することで潜在的な課題を把握し、より具体的な健康経営施策に繋げPDCAサイクルを定着していく。 |
| 利用データ | レセプトデータ、健康診断、問診 |
| 利用者(ユースケース類型) | SHの健康経営推進グループ(人事部内)、産業医、産業保健スタッフ、健康経営推進委員 |

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 | - |
| 今後取り組みたい施策の課題 | - |

01 目的

SOMPOのパーパスである「安心・安全・健康のテーマパーク」により、あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現するために、社員の健康維持・増進を経営の重要なテーマの一つと位置づけ、健康経営に取り組む。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題



課題 ③ 中長期的な企業価値向上

健康経営で解決したい経営上の課題 社員の健康ならびに経営上の喫緊の課題である、メンタル休職者数増加と長時間労働問題を重点課題に取り上げている。

健康経営の実施により期待する効果 SOMPOのパーパスと社員一人ひとりが持つMYパーパスを起点に個の力を最大限に発揮して、パーパス実現に向けた取り組みを実践し価値を生み出し続けていくことで、企業価値の向上とSOMPOのパーパス、MYパーパスの実現を目指す。

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

課題内容 2020年から2022年度にかけて、グループ内のメンタルヘルス休職者数が増加している。

メンタルヘルス不調者数の改善

※健康保険組合におけるメンタル私傷病手当給付金の申請件数が増加していることを確認。2023年度から重点課題としており、今後グループ全体で測定していく。

| 目標 | 数値 | 単位 | 年度 |
|--------|----|----|----|
| 取組前実績値 | - | - | - |
| 現在の実績値 | - | - | - |
| 目標値 | - | - | - |

重点課題2



②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容

新型コロナウイルスの蔓延をきっかけとして外的環境や働き方が大きく変化しており、社員を重要なマルチステークホルダーの一つであると考え、社員の仕事におけるやりがいや幸せ(Happiness at Work)を会社や株主の利益と同じように、より一層に大事にしていく必要があると考える。

エンゲージメントスコア グループ共通のKPIとして設定。※数値は国内グループ平均スコア

| 目標 | 数値 | 単位 | 年度 |
|--------|------|------|--------|
| 取組前実績値 | 3.29 | ポイント | 2018年度 |
| 現在の実績値 | 3.50 | ポイント | 2022年度 |
| 目標値 | 3.70 | ポイント | 2023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

健康経営に優れた企業として「健康経営優良法人2023」に7年連続で認定された。あわせて当社グループの22社が、健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2023大規模法人部門」および「健康経営優良法人2023中小規模法人部門」に認定され、そのうち8社が「健康経営優良法人2023大規模法人部門(ホワイト500)」に認定された。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



医療専門家によるラインケア研修の開催やメンタルヘルスに関する課題や好取組の情報交換等をグループ全体で定期的実施している。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 自社運営 |
| 内容 | - |
| 導入時期 | - |
| 選択理由 | - |
| 評価(定量・定性) | ●2023年度より健康経営における専門人材を採用し、グループ全体で健康経営を強力に推進している。 |

施策内容(重点課題2)



エンゲージメントサーベイを毎年実施し、その結果をもとに各職場で結果改善に向けた取り組みを進め、社員のやりがい向上や組織の活性化につなげている。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | Q12エンゲージメントサーベイ |
| 提供元社名 | Gallup |
| 内容 | 生産性と相関がみられる12の設問から5段階でスコアを算出。 |
| 導入時期 | 2018年 |
| 選択理由 | ●実績 |
| 評価(定量・定性) | ●Q12平均スコア:3.29(2018年)⇒3.50(2022年) ※国内グループ平均スコア 2021年度からwell-beingに関連する設問を追加し、健康経営施策に対するKPIとして設定。 ●組織の状況をスコアで見える化をすることにより、各職場にあったアクションプランの実施ができています。 |

データ活用事例

| | |
|---------------|---|
| 事例名 | 健康経営のKPIであるエンゲージメントサーベイにおけるウェルビーイングに関する設問のスコアとエンゲージメントQ12のスコアの分析。 |
| 内容 | ウェルビーイングに関する設問とエンゲージメントQ12のスコアを分析した結果、正の相関があることがわかっている。健康経営がエンゲージメント向上に寄与し、結果としてチャレンジやイノベーションの増加、ひいては価値創造にも繋がると考える。 |
| 利用データ | エンゲージメントデータ |
| 利用者(ユースケース類型) | 健康経営推進担当者 |

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 | グループ各社ごとにエンゲージメント向上のための取り組みにばらつきがあること。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | - |

01 目的

お客様に選ばれ、成長し続ける会社“Good Company”であるために最も大切な原動力は社員であり、社員のウェルビーイングの向上や企業価値の向上に向けて、社員と家族の心身の健康の保持・増進に積極的に取り組んでいる。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題



課題 ③ 中長期的な企業価値向上

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 社員が心身ともに健康な状態でいきいきと働き、満足度や働きがいを高め、お客様や地域社会の健康増進や社会課題解決に貢献し、会社の持続的成長につなげること。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営の効果として、社員個人が心身ともに健康であり、いきいきと働いている状態に加え、組織の健康度の向上を実現し、それらの結果として、企業価値・社会的価値が向上することを期待している。 |

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑪ 女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

課題内容

社員の半数超が女性であり、ホルモンバランスの変化や特有の疾患による不調への対策が重要である。女性特有の事由による欠勤率は改善傾向にあり、男性社員の女性施策に対する認知度も約80%と高いが、全社員の健康リテラシー向上と、プレゼンティーズムの男女差の解消が課題である。

目標

| e-learning受講率 | | | | 女性のプレゼンティーズム | | | |
|---------------|------|----|--------|--------------|------|----|--------|
| 数値 | 単位 | 年度 | | 数値 | 単位 | 年度 | |
| 取組前実績値 | 62.1 | % | 2021年度 | 取組前実績値 | 59.4 | | 2021年度 |
| 現在の実績値 | 79.0 | % | 2022年度 | 現在の実績値 | 59.6 | | 2022年度 |
| 目標値 | 80.0 | % | 2023年度 | 目標値 | 61.4 | | 2023年度 |

| 子宮がん検診受診率 | | | | 乳がん検診受診率 | | | |
|-----------|------|----|--------|----------|------|----|--------|
| 数値 | 単位 | 年度 | | 数値 | 単位 | 年度 | |
| 取組前実績値 | 62.8 | % | 2021年度 | 取組前実績値 | 77.8 | % | 2021年度 |
| 現在の実績値 | 61.7 | % | 2022年度 | 現在の実績値 | 77.0 | % | 2022年度 |
| 目標値 | 68.5 | % | 2023年度 | 目標値 | 82.5 | % | 2023年度 |

重点課題2 ⑮ 従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

課題内容

50歳以上の社員割合が増加傾向にあり、有所見率やハイリスク該当率が今後増加しパフォーマンスの阻害要因となる可能性が高い。全社員への生活習慣改善策により、若年世代から健康リテラシーを高め、健康の保持・増進に取り組むことで、生産性や働きがいの向上を目指す必要がある。

目標

| 主観的健康感スコア | | | | 適正体重維持者割合 | | | | プレゼンティーズム | | | |
|-----------|------|----|--------|-----------|------|----|--------|-----------|------|----|--------|
| 数値 | 単位 | 年度 | | 数値 | 単位 | 年度 | | 数値 | 単位 | 年度 | |
| 取組前実績値 | — | | 2021年度 | 取組前実績値 | 67.8 | % | 2021年度 | 取組前実績値 | 61.4 | | 2021年度 |
| 現在の実績値 | 3.47 | | 2022年度 | 現在の実績値 | 67.8 | % | 2022年度 | 現在の実績値 | 61.6 | | 2022年度 |
| 目標値 | 3.50 | | 2023年度 | 目標値 | 70.0 | % | 2023年度 | 目標値 | 63.0 | | 2023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

2019年度から2022年度にかけ、社員のプレゼンティーズムが60.0から61.6、組織のいきいき度が2.92から2.96へ改善している。また、お客様や地域・社会における健やかで心豊かな生活の実現に向けて健康経営に取り組む企業を支援しており、その際にこれまでの社内での取り組みのノウハウやグループの総合力が発揮されている。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



定期的なセミナーとe-learningによるリテラシー対策、食・運動習慣改善等を促す健康増進月間の取り組み、PDCAサイクルの実践。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 健康リテラシー向上のためのe-learning |
| 内容 | 社内イントラにて、全社員および管理職対象のテスト、女性対象の動画を展開。前者は社内産業保健スタッフが作成し、後者は社外専門医に依頼した。 |
| 導入時期 | 2018年度 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 2021年度アンケートでは、受講者の89%が「健康意識が高まった」と回答した。 2021年度受講率 全社員62.1%、管理職55.9%、2022年度受講率 全社員79.0%、管理職76.2%と向上している。 「女性特有の症状について理解が深まった」、「自分だけではないと気持ちが楽になった」等の声があった。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | ストレスチェック(ナビチェック) |
| 提供元社名 | 東京海上日動メディカルサービス 株式会社 |
| 内容 | 職業性ストレス簡易調査票に追加設問を設定した内容で、WEBにてストレスチェックを実施。集団分析(性別、部門等の属性別)も実施している。 |
| 導入時期 | 2010年度 |
| 選択理由 | ●価格 ●機能・性能 ●実績 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 2022年度ストレスチェック実施率 98.6% 新職業性ストレス簡易調査票の項目に加えて、追加設問でプレゼンティーズムについて取得し、男女別の結果を確認することで、施策の効果の経年での分析・評価を実施し、新たな施策の検討へとつなげている。 |

具体的な実践内容3

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | 健康経営支援サービス |
| 提供元社名 | 東京海上ディーアール 株式会社 |
| 内容 | 健康関連データの分析に関する業務委託の一環で、社員アンケート結果の集計および効果検証を実施した。 |
| 導入時期 | 2015年度 |
| 選択理由 | ●価格 ●機能・性能 ●実績 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 女性の健康支援として各種施策を展開しており、2022年度の女性の健康支援策参加・活用者は女性社員の57.5%であり、参加者の65.3%が取り組みを「評価する」と回答した。 施策の参加・活用数と健康関連の目標指標との関係を検証したところ、参加・活用数が多いほど、ワーク・エンゲイジメントやプレゼンティーズムが良好であった。 |

取り組みについての課題や困っていること

| | |
|---------------|---|
| 実施している施策の課題 | 全社員参加型の健康チャレンジでは、アンケート回答者の満足度は97.5%と高く、運動習慣やプレゼンティーズムが改善する傾向も確認できているが、2022年度の参加率は38.2%であり、より参加意欲を高める工夫が必要である。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | 喫煙対策として環境整備、教育・啓発、禁煙支援に継続的に取り組み、喫煙率は2015年度17.7%から2021年度12.3%まで改善したが、2022年度12.3%と下げ止まりとなっている。更なる社内喫煙場所の削減など、喫煙対策の強化が課題である。 |

施策内容(重点課題2)



社員自身による健康増進の取組みを支援する施策として、全社員を対象とする健康チャレンジや、若年層を対象とするカラダ変革委員会を展開している。

具体的な実践内容1

| | | | |
|-----------|---|------|----------------|
| 分類 | 外部サービス | 名称 | 健康チャレンジキャンペーン |
| 提供元社名 | 東京海上日動メディカルサービス 株式会社 | | |
| 内容 | 全員参加型の健康増進策として、個人で取り組むMyチャレンジと組織で取り組むOurチャレンジを展開し、記録用WEBサイトを設けている。 | | |
| 導入時期 | 1990年度 | 選択理由 | ●価格 ●機能・性能 ●実績 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 2022年度の健康チャレンジ 参加者7,106名、参加率38.2%、アンケート回答者の満足度97.5% 2019年度のウォーキングコース参加者は、Myチャレンジ不参加者と比べて、翌年の運動習慣が2.0倍改善する傾向が確認された。 Ourチャレンジ参加により「職場のコミュニケーション活性化に役立った」「組織の一体感が高まった」との声があった。 | | |

具体的な実践内容2

| | | | |
|-----------|---|----|----------|
| 分類 | 自社組織 | 名称 | カラダ変革委員会 |
| 内容 | 担当看護職による個別面談や毎週のメール等によるサポートを実施し、6週間にわたり健康増進に向けた取り組みを行う。 | | |
| 導入時期 | 2013年度 | | |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 2022年度のプログラム参加者は192名であり、そのうち78.6%が完遂。完遂者のうち57.6%が減量(平均-2.0kg)を達成し、86.7%が「健康意識が高まった」と回答した。 プログラム完遂者のうち、55.6%で運動習慣の改善が確認できた。 | | |

具体的な実践内容3

| | | | |
|-----------|---|------|----------------|
| 分類 | 外部サービス | 名称 | 健康経営支援サービス |
| 提供元社名 | 東京海上ディーアール 株式会社 | | |
| 内容 | 2021年度健康チャレンジの「参加度が高い群」と「参加度が低い群」のプレゼンティーズムの差を「効果量」として、費用対効果を検証した。 | | |
| 導入時期 | 2015年度 | 選択理由 | ●価格 ●機能・性能 ●実績 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 健康チャレンジ獲得ポイントに応じて、「参加度が高い群(A群)」、「参加度が低い群(B群)」を設定した。翌年度のプレゼンティーズムを比較したところA群63.83、B群62.47であり、A群の方が1.36高いことが確認された。 プレゼンティーズムの差を金額に換算し、当該メンバーにかかる施策実施費用を差し引いた費用対効果は年間約1.5億円となった。 | | |

データ活用事例

| | | | |
|-------|--|---------------|-------------------|
| 事例名 | 健康管理システムHealth Data Bankを活用した情報の利活用 | | |
| 内容 | 健診結果を直接健診機関から受領してシステムに登録するサービスにより、全国の社員のデータを一元管理でき、集計・分析の効率化や産業医判定のペーパレス化、重症化予防等の施策に活用している。また社員自身も経年データを開覧し、健康管理に役立てている。 | | |
| 利用データ | 健康診断、問診 | 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) |

010 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

TOPPAN TOPPANホールディングス 株式会社

業種 19 その他製品

従業員数 10,843名(2022年度末)

01 目的

社員および家族の健康、即ち、積極的に挑戦する「やる気」、心身ともに健康で、明るくいそいそと活力に満ちた「元気」、そして、真剣に取り組む、最後までやり遂げる「本気」で仕事に取り組める状態を保持・増進し、「幸せに生きる(Well-being)」ことを実現し、業績や企業価値の向上を目指す。

02 課題・目標

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 |
| | <p>健康経営で解決したい経営上の課題</p> <p>社員および家族の健康を保持・増進すると共に、「Well-being」すなわち、「幸せに生きる」ことを、働きがいの向上を通じて実現し、業績や企業価値の向上を目指す。</p> <p>健康経営の実施により期待する効果</p> <p>トッパンは従業員を会社の貴重な財産として「人財」ととらえている。全ての人財がWell-beingな状態で業務に取り組むことでイノベーションを産み出し、企業の成長、引いては社会全体の価値創造に繋がることを期待している。</p> |

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1 ⑪ 女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

| 課題内容 | 多様な人財が長く働き続けられる会社作りを目指す中で、女性従業員比率、勤続年数も伸びており、女性特有の健康関連課題にも関心が高まっている。女性の特有の健康課題に対するリテラシー、早期発見、早期治療を促す施策の重要性が高まっている。婦人科検診後に癌も見つかっており、早期発見・治療が重要となっている。 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|----|--------|----|----|--------|------|---|--------|--------|----|---|--------|-----|----|---|--------|
| 目標 | 婦人科検診受診率 <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>60.7</td> <td>%</td> <td>2018年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>78</td> <td>%</td> <td>2022年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>75</td> <td>%</td> <td>2030年度</td> </tr> </tbody> </table> | | 数値 | 単位 | 年度 | 取組前実績値 | 60.7 | % | 2018年度 | 現在の実績値 | 78 | % | 2022年度 | 目標値 | 75 | % | 2030年度 |
| | 数値 | 単位 | 年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 60.7 | % | 2018年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 現在の実績値 | 78 | % | 2022年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 目標値 | 75 | % | 2030年度 | | | | | | | | | | | | | | |

重点課題2 ⑬ 生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

| 課題内容 | 全従業員における生活習慣病リスクの増加。BMIやHbA1cの有所見率が各々悪化し、その内訳では軽症に分類される者が増加し、特にHbA1cの有所見率が3年連続で増加している。その要因は、在宅勤務・デスクワーク増加に伴う運動不足と推察している。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|----|--------|----|----|--------|------------|---|--------|-------------|--------|------------|---|--------|-------------|-----|------------|---|--------|------------|
| 目標 | 健康リスク値 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>単位</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">取組前実績値</td> <td>肥満リスク:24.7</td> <td rowspan="2">%</td> <td rowspan="2">2018年度</td> </tr> <tr> <td>糖尿病リスク:10.3</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">現在の実績値</td> <td>肥満リスク:27.9</td> <td rowspan="2">%</td> <td rowspan="2">2022年度</td> </tr> <tr> <td>糖尿病リスク:10.9</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">目標値</td> <td>肥満リスク:20.0</td> <td rowspan="2">%</td> <td rowspan="2">2030年度</td> </tr> <tr> <td>糖尿病リスク:8.0</td> </tr> </tbody> </table> | | 数値 | 単位 | 年度 | 取組前実績値 | 肥満リスク:24.7 | % | 2018年度 | 糖尿病リスク:10.3 | 現在の実績値 | 肥満リスク:27.9 | % | 2022年度 | 糖尿病リスク:10.9 | 目標値 | 肥満リスク:20.0 | % | 2030年度 | 糖尿病リスク:8.0 |
| | 数値 | 単位 | 年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 肥満リスク:24.7 | % | 2018年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 糖尿病リスク:10.3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 現在の実績値 | 肥満リスク:27.9 | % | 2022年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 糖尿病リスク:10.9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 目標値 | 肥満リスク:20.0 | % | 2030年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 糖尿病リスク:8.0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

従業員や家族の健康促進だけでなく、社会価値創造企業として、健康に関する事業が生み出されており、その展開に当たって、社内での取り組みが参考となっている。健康に貢献するサービス数:15

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

 定期健診時に婦人科検診も実施、できない事業所は、代行機関を利用し希望する健診施設での受診手配や窓口負担した費用の事後精算を実施。
男性更年期を含めた月経随伴症状や更年期等、女性特有の健康課題に関するセミナーを、全社員向けに開催。

具体的な実践内容1

| | |
|------------------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | こころとからだダイバーシティ健康セミナー |
| 提供元社名 | 株式会社アイセック |
| 内容 | 企業向け健康教育の提供 |
| 導入時期 | 2023年7月 |
| 選択理由 | ●効果 ●実績 ●評判 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●483名申込(男性283名、女性200名) 新たに知る情報があった:95.2% 満足度:89.3%が大変満足・満足と回答 不調の改善につながる行動(受診・服薬等)への関心:80.4%が高まったと回答 ●講義の理解度、セミナーへの満足度、不調の改善につながる行動への関心はいずれも高い結果となった。女性特有の健康課題の改善に向けた具体的な行動に繋げるには、今回のようなセミナーや情報提供の機会を今後も継続的に提供し、職場全体で学びを重ねていく必要がある。 |

データ活用事例

| | |
|----------------------|--|
| 事例名 | 事業所ヘルスケアレポートの利活用 |
| 内容 | 健診データから健康状態や生活習慣の特性を見える化した「事業所ヘルスケアレポート」を全事業所に配布。このレポートを活用し、事業所ごとの従業員の健康課題を踏まえた上で、ヘルスアップ推進担当者が健康イベント等の施策を展開している。 |
| 利用データ | 「事業所ヘルスケアレポート」(事業所ごとの健康診断結果) |
| 利用者(ユースケース類型) | 各事業所のヘルスアップ推進担当者 |

取り組みについての課題や困っていること

| | |
|----------------------|--|
| 実施している施策の課題 | 女性特有の健康課題とその根本的改善を主題としつつも、職場でのコミュニケーションの観点や、男女双方の更年期等の不調についてもテーマに加え、ダイバーシティ&インクルージョンに向け、男性従業員の興味関心も喚起する形で、全従業員向けの健康セミナーを実施した。講義の満足度・理解度は高かったが、リテラシー(基礎知識、具体的な対処法や会社の支援制度等の認知度等)については、改善の余地を残す結果となった。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | 健康経営に対する投資額の的確な把握、ヘルスリテラシーの測定方法の特定、禁煙施策のさらなる展開 |

施策内容(重点課題2)

 健保直営診療所からの健診フォローを実施。高血圧症と糖尿病の高値で未治療者に対して通院確認をし受診勧奨を行う。

具体的な実践内容1

| | |
|------------------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | ウォーキングアプリaruku& |
| 提供元社名 | 株式会社ONE COMPATH |
| 内容 | スマホの歩数計データを利用して簡単に社内ウォーキングイベントを開催でき、リアルタイムに反映される個人・部署ランキングを常にスマホでチェック!上司や同僚とランキングを競いあうことで社内イベントが盛り上がりやすくなる。 |
| 導入時期 | 2018年 |
| 選択理由 | ●効果 ●社名・ブランド ●機能・性能 ●使いやすさ ●実績 ●評判 ●サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●年間開催イベント数:17 参加者数:のべ3,688名 ●職場ごとにチームを分け、aruku&の順位やヘルスケア活動への参加率等でチームごとに年間のポイントを競うグランプリを実施。単発で実施していたヘルスケア活動を、一連の年間イベントとして統合することができた。全国に事業所が点在している事業所で、全社員一斉に行える取り組みとして「aruku&」を活用し、一体感のあるイベントを開催し、個々の運動習慣の定着につながった。1日だけのイベントではなく、期間限定のイベントにすることで、運動習慣の定着に寄与した。 |

具体的な実践内容2

| | |
|------------------|--|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | とどくすり薬局(TOPPANグループ) |
| 内容 | Webサイトから調剤や配達に必要な情報を薬局に送信することで、電話やオンラインによる服薬指導を受けられ、送料・サービス料無料で医薬品を自宅で受け取ることができるサービス |
| 導入時期 | 2021年度 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●コロナ禍で対面が難しい場面ではオンラインによる服薬指導ならびに処方薬配送は、感染予防や待ち時間の削減に寄与した。社内診療所が院外処方にかわった際にも、受診のハードルを下げることで、従業員の重症化予防において重要な役割を果たした。一部地域においてコンビニエンスストアでも受け取ることができるようになりサービスの向上につながっている。 |

具体的な実践内容3

| | |
|------------------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 重症化予防対策 |
| 内容 | 健診結果(e-GFR、尿蛋白)よりハイリスク者を重点的に、通院確認や各種保健指導、栄養指導等を行っている。 |
| 導入時期 | 2017年度 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●対象者97%が維持・改善している。 ●将来人工透析にならないよう現状維持・改善をはかっている。 |

011 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



西川 株式会社

業種 26 卸売業
従業員数 1,216名(2022年度末)

01 目的

社員の帰属意識と満足度向上の為にオフィス環境の充実が必要と考え、順次改装を行った。具体的にはオープン・フリーデスクを導入し、光・音・香りの要素を取り入れ、社員がリラックスして働ける空間を設計した。

02 課題・目標

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 |
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 「眠り」＝「健康」を体現できる会社である為に、またその健康をプロデュースする社員自身が明るく元気に仕事の出来る環境・職場を構築する事が健康経営を推進する上で急務であった。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 改装後には対象社員にエンゲージメントサーベイを実施した。サーベイは「職務」「健康」など9つの項目で構成され、初回総合スコアは72点だった。今後も働き方改革を進めながら、5年後総合スコア80点を目指す。 |

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1 ⑬ 生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

| | | | |
|--------|---|----|--------|
| 課題内容 | 自身の健診結果については認識しているが、こと「血管年齢」に関しては把握している社員は少ないと思われ、健診以外で血管年齢を測定する機会が無い事に課題感を感じた。 | | |
| 目標 | 健診結果におけるLDLコレステロール140(mg/dL)以上の社員 | | |
| | 数値 | 単位 | 年度 |
| 取組前実績値 | 146 | 人 | 2022年度 |
| 現在の実績値 | 140 | 人 | 2023年度 |
| 目標値 | 100 | 人 | 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

従業員のパフォーマンス向上のためにはコミュニケーション促進が必要と考え、社員食堂であるカフェテリアについて、昼食時間帯以外をカフェタイム、更に終業後をコミュニケーションタイムと称して開放した。明確にルール化することで社員も積極的に利用を心掛けるようになり、予約利用率も上昇して31.2%となった。更なる活性化を目指し、オフィスコーヒーの導入や観葉植物の設置などの環境整備を進め、まずは予約利用率の50%化を目指したい。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

血管年齢を測定することで血管の老化の程度、とりわけ動脈硬化の状態を認識してもらう機会を届けようと考え、社内にて「血管年齢測定会」を実施する運びとなった。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 血管年齢測定会 |
| 内容 | 企画にあたっては当社だけではなくグループ会社や関係会社と共同で立案し、社内にて「血管年齢測定会」を実施する運びとなった。開催場所に関しては社員の動線が見込めるカフェテリア前で行った。 |
| 導入時期 | 2023年6月 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none">●実施の結果、想定100名に対し参加人数は154名と関心の高さが伺えた。動線を考慮し、また簡易な検査であったのも功を奏した。●実施に際してはアンケートを記入してもらい、自身の健康管理について振り返ってもらう機会とした(食事・運動習慣や喫煙・アルコール摂取の有無など)。今後も実施を続け、全オフィス・社員をカバーしながら自身の血管年齢を継続的に確認できる環境構築を目指す。 |

データ活用事例

| | |
|-------|----------------------------|
| 事例名 | アテネ不眠尺度 |
| 利用データ | 管理職等(ユースケース2)、従業員(ユースケース3) |

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 | 「血管年齢測定会」等の各取り組みが単発的であり、幅広くかつ継続的に実施出来ていない。労働衛生や労務管理のスタッフが少ない為、専属的で充実した活動に取り組めていない。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | 健診やストレスチェック等の個人結果について横断的に網羅した健康管理システムの導入について、未だ検討中であり実現に至っていない。各取り組みの連携とデータの利活用が急務である。 |

012 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

NTT 日本電信電話 株式会社

業種 25 情報・通信業
従業員数 2,890名(2022年度末)

01 目的

従業員の健康維持・増進へ取り組むことで、意欲と活力を高めながら、健康でいきいきと働く環境を提供 (EXの向上) することで、モチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大・企業価値向上にもつながるとの考えに基づき、健康経営に取り組んでいる。

02 課題・目標

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 | 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員の健康維持・増進への取り組みを通じたアブセンティズム・プレゼンティズムの改善等による、社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上 |
| | 健康経営の実施により期待する効果 | アブセンティズム、プレゼンティズムの改善等を通じた、労働生産性の向上に繋げるため、メンタルヘルス休務者数のさらなる低減や、特定保健指導対象者数の低減 | |

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

| 課題内容 | 重要指標であるEXの向上に必要不可欠である健康増進に向けて、社員の主体的な運動活動の開始・定着等を重点課題として設定している。 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|---|----|--------|----|----|--------|------|---|--------|--------|------|---|--------|-----|---------|---|--------|
| 目標 | <p>特定保健指導対象者率(低減目標)</p> <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>25.0</td> <td>%</td> <td>2018年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>19.8</td> <td>%</td> <td>2022年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>14.5%以下</td> <td>%</td> <td>2024年度</td> </tr> </tbody> </table> | | 数値 | 単位 | 年度 | 取組前実績値 | 25.0 | % | 2018年度 | 現在の実績値 | 19.8 | % | 2022年度 | 目標値 | 14.5%以下 | % | 2024年度 |
| | 数値 | 単位 | 年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 25.0 | % | 2018年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 現在の実績値 | 19.8 | % | 2022年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 目標値 | 14.5%以下 | % | 2024年度 | | | | | | | | | | | | | | |

重点課題2 ⑮従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

| 課題内容 | 生産性向上を図るため、プレゼンティズムの改善強化をめざし、メンタル・フィジカルの区分ごとに、予防・早期発見から早期復帰に向けた施策を検討。とりわけ低下割合が顕著であった“首や肩のコリ”・“腰痛”等の改善に向け、フィジカル系サポートに繋がる取り組みを実施。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|----|--------|----|----|--------|------|---|--------|--------|------|---|--------|-----|------|---|--------|--|----|----|----|--------|------|---|--------|--------|------|---|--------|-----|------|---|--------|
| 目標 | <p>適正体重維持者率</p> <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>53.1</td> <td>%</td> <td>2018年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>68.7</td> <td>%</td> <td>2022年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>80.0</td> <td>%</td> <td>2024年度</td> </tr> </tbody> </table> <p>運動習慣者比率</p> <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>24.0</td> <td>%</td> <td>2018年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>25.6</td> <td>%</td> <td>2022年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>30.0</td> <td>%</td> <td>2024年度</td> </tr> </tbody> </table> | | 数値 | 単位 | 年度 | 取組前実績値 | 53.1 | % | 2018年度 | 現在の実績値 | 68.7 | % | 2022年度 | 目標値 | 80.0 | % | 2024年度 | | 数値 | 単位 | 年度 | 取組前実績値 | 24.0 | % | 2018年度 | 現在の実績値 | 25.6 | % | 2022年度 | 目標値 | 30.0 | % | 2024年度 |
| | 数値 | 単位 | 年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 53.1 | % | 2018年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 現在の実績値 | 68.7 | % | 2022年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 目標値 | 80.0 | % | 2024年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 数値 | 単位 | 年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 24.0 | % | 2018年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 現在の実績値 | 25.6 | % | 2022年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 目標値 | 30.0 | % | 2024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

健康で生き生きと働くことができるよう今回ご紹介した各種健康施策を展開することで、適正体重維持者率の上昇(53.1%/2018年 →68.7%/2022年)や、運動習慣者比率の上昇(24.0%/2018年 →25.6%/2022年)等の数値改善を図ることができ、社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上に繋がっている。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

- 1.心身の健康情報の登録・管理・閲覧によるセルフチェック環境の提供(HDB)
- 2.遺伝子情報等リスク判定から、社員個々へ改善フィードバックを実施

| | |
|------------------|---|
| 具体的な実践内容1 | |
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | ヘルスデータバンク (HDB) |
| 提供元社名 | NTTデータ |
| 内容 | ストレスチェック、健康診断、及び各種PHRデータを登録・管理し、経年推移など社員が自身の心身の健康状態の変化・自身の改善事項などを把握できるサービス |
| 導入時期 | 2004年5月 |
| 選択理由 | ●価格 ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●ストレスチェック、健康診断結果の経年推移等の社員提示等により、自身の状況のセルフチェック環境を提供 ●医療機関ごとに異なる健康診断結果フォーマット等を統一的にデータ管理 ●dヘルスケアとの連携により、本人同意に基づき、歩数・体重記録データ等を連携しデータ蓄積、分析可能な情報蓄積を実施 |

| | |
|------------------|---|
| 具体的な実践内容2 | |
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | Genovision(遺伝子検査サービス) |
| 提供元社名 | NTTライフサイエンス |
| 内容 | 遺伝子情報の解析により遺伝的リスク、生活習慣による疾病リスクが把握できる。30歳以上の社員に5年毎に実施する人間ドックに導入した。 |
| 導入時期 | 2021年4月 |
| 選択理由 | ●機能・性能 ●サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●遺伝子検査導入以降、約7万人(2023.10時点)の社員が受検し、社員の健康意識の醸成が図られた。※記載数値はNTTグループにおける累計実績 ●遺伝子検査による、疾病リスクの予見・健康レコメンドにより、社員への健康増進活動(行動変容等)の促進を行うことが出来る。 |

データ活用事例

| | |
|---------------|--|
| 事例名 | Genovision(遺伝子検査サービス) |
| 内容 | 遺伝子情報を解析することで遺伝的な疾病リスクの判定や、健康診断と遺伝子情報を掛け合わせることでリスク判定を行い、個人毎のレコメンドのフィードバックにより生活習慣改善支援を行う。NTTでは30歳以上の社員に提供する5年毎の人間ドックにて実施。 |
| 利用データ | 健康診断、遺伝子データ |
| 利用者(ユースケース類型) | 社員 |

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 | 社員が主体的に運動習慣を定着させられるよう各種施策を提供しており、徐々に運動習慣が定着してきているが、更なる健康活動の促進に向け活動状況の可視化等、支援施策の強化が課題 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | 弊社グループ統一的なプレゼンティズム調査(QQmethod)を本格化させている中、生産性の向上に資する費用対効果の高い健康関連改善施策の選定・実行 |

施策内容(重点課題2)

- 1.簡易・定期的な健康調査(パルスサーベイ)による不調者の早期発見・改善
- 2.運動習慣の定着等に向けたミッション配信

| | |
|------------------|---|
| 具体的な実践内容1 | |
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | パルスサーベイ |
| 提供元社名 | NTTデータ |
| 内容 | 簡易な問診を定期的に回答することで、自身の変調を把握(セルフケア)及び、上長とのコミュニケーション(ラインケア)を促すサービス |
| 導入時期 | 2020年10月 |
| 選択理由 | ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●メンタルヘルス休職者発生率の低下(0.83%/2018年 →0.59%/2022年) ※パルスサーベイの施策効果のみではなく、複合的な要因による数値改善と想定 ●2023年8月より、プレゼンティズム調査に係る設問(SPQ(東大1項目版))を追加し、毎月の損失割合の測定を開始。 |

| | |
|------------------|---|
| 具体的な実践内容2 | |
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | dヘルスケア for Biz |
| 提供元社名 | NTTドコモ |
| 内容 | 日々の歩数計測や体重・血圧/脈拍の記録、毎日配信される健康課題の対策ミッション(フィットネス動画等、社内独自カスタマイズ含む) |
| 導入時期 | 2019年4月に導入、2021年2月にて機能強化 |
| 選択理由 | ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●適正体重維持者率の上昇(53.1% / 2018年 →68.7% / 2022年) 運動習慣者比率の上昇(24.0% / 2018年 →25.6% / 2022年) ●社員に対して個別、包括的に健康活動の促進を実施することができる。社員の登録・利用促進、運動習慣等健康活動の定着に向けて、ミッションの利用状況等を分析し、更なる改善に取り組む |

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

| 課題 | ①従業員のパフォーマンス向上 |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 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。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 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

| | | | | |
|------|--|------|----|--------|
| 課題内容 | 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。 | | | |
| 目標 | 健康診断 有所見率 | | | |
| | 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

| | | | | |
|------|---|-----|----|--------|
| 課題内容 | 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 | | | |
| 目標 | ストレスチェックにおける高ストレス者の割合 | | | |
| | 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"> ●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) ●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。 ●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 |

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"> ●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●評判 ●サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●ウォーキングイベント参加人数:400名(参加率53%) ●イベント中全体平均歩数平均:8,171歩 ●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 ●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 |

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"> ●効果 ●機能・性能 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●参加者数:約50名 ●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。 |

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"> 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 ②全社的な施策への参加率向上 |
| 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"> ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●実績 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●平均残業時間:全社平均20時間 ●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 |

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"> ●文化祭参加人数:約300名 セミナー参加人数:48名 ●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。 |

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"> ●使いやすさ |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> ●受検率 99.8%(2022年度)→100%(2023年度) ●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。 |

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(ユースケース類型) | 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) |

01 目的

2008年より本格的にヘルスケア事業を開始し、社会の健康増進を行う企業として、まずは社員が安心して働ける環境を整備し、心身ともに健康で何事にも誇りと情熱をもって挑戦し続けられることを目的に健康経営の推進を行っている。

02 課題・目標

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 |
| | <p>健康経営で解決したい経営上の課題 労働時間の一時的な増加による生産性やワークエンゲイジメントの低下と、社員平均年齢上昇に伴う健診の有所見項目が一部悪化している事を課題としている。</p> <p>健康経営の実施により期待する効果 社員の心身の健康のために労働環境と健康状態を改善していく。具体的な指標として、2027年度までに月平均所定外労働時間を20時間に減少、2023年度内に肥満者割合(BMI25以上)20%以下という目標を置いている。</p> |

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1 ②従業員のワークエンゲイジメント向上に関する課題

| 課題内容 | 近年新システムの開発業務により労働時間の一時的な増加が見られ、生産性やワークエンゲイジメントの低下を経営課題と捉えている。社員が心身共に健康で、何事にも誇りと情熱を持ち挑戦し続けられるよう労働環境の社内整備が急務と考えている。 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|----|--------|----|----|--------|----|----|--------|--------|----|----|--------|-----|----|----|--------|
| 目標 | <p>月平均所定外労働時間を20時間に減少 ※2022年4月より所定労働時間を8時間→7.5時間に変更</p> <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>16</td> <td>時間</td> <td>2019年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>29</td> <td>時間</td> <td>2022年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>20</td> <td>時間</td> <td>2027年度</td> </tr> </tbody> </table> | | 数値 | 単位 | 年度 | 取組前実績値 | 16 | 時間 | 2019年度 | 現在の実績値 | 29 | 時間 | 2022年度 | 目標値 | 20 | 時間 | 2027年度 |
| | 数値 | 単位 | 年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 16 | 時間 | 2019年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 現在の実績値 | 29 | 時間 | 2022年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 目標値 | 20 | 時間 | 2027年度 | | | | | | | | | | | | | | |

重点課題2 ③生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

| 課題内容 | 近年中途入社者数の増加や会社統合により平均年齢が上昇し、健康診断の有所見項目が一部経年で悪化している事を課題と捉えている。そのため、2023年度内に肥満者割合(BMI25以上)20%以下という目標を置き、運動習慣者比率や特定保健指導実施率の向上に力を入れている。 | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------|--|----|--------|----|----|--------|----|---|--------|--------|------|---|--------|-----|----|---|--------|
| 目標 | <p>肥満者割合(BMI25以上)20%以下</p> <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>30</td> <td>%</td> <td>2015年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>22.2</td> <td>%</td> <td>2022年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>20</td> <td>%</td> <td>2023年度</td> </tr> </tbody> </table> | | 数値 | 単位 | 年度 | 取組前実績値 | 30 | % | 2015年度 | 現在の実績値 | 22.2 | % | 2022年度 | 目標値 | 20 | % | 2023年度 |
| | 数値 | 単位 | 年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 取組前実績値 | 30 | % | 2015年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 現在の実績値 | 22.2 | % | 2022年度 | | | | | | | | | | | | | | |
| 目標値 | 20 | % | 2023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

社員の心身の健康のために労働環境と健康状態を改善していき、従業員のパフォーマンス向上を目的としている。各施策の影響もあり、ワークエンゲイジメントは2021年度と比較して2022年度は0.24ポイント上昇、売上高も2021年度から2022年度で110%アップしている。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

 労働環境の整備を急務と捉え、所定労働時間変更や勤務制度整備等の人事制度の見直しを実施。また社員自らが生産性を上げられるよう、勉強会や研修も開催。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 人事制度の整備 |
| 内容 | ①2022年4月より所定労働時間を8時間から7.5時間へ変更 ②フレックスタイム制度等の勤務制度の整備と周知 |
| 導入時期 | ①2022年～ ②2020年～ |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 所定外労働時間 2019年度16時間→2022年度29時間 長時間労働抑制の取り組みとして、2022年4月に所定労働時間を8時間→7.5時間へ変更し、段階的に固定残業制も廃止した事と新システム開発による業務量増加に伴い、所定外労働時間が一時的に増加。引き続き長時間労働者へは産業医との面談を通じて健康管理を行うと共に、定期的な労務管理研修を行い、日々の勤怠管理における意識向上を図る。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 有給取得率向上に向けて取り組み |
| 内容 | アニバーサリー休暇やマイケアデー等のネーミングを用い休暇取得がしやすい環境を整備。また、特別有給休暇として3日間のフリーホリデーも付与。 |
| 導入時期 | 1996年～ |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 平均年次有給休暇取得率 2019年度78.6%→2022年度85.6%に向上 社員が休暇取得しやすい環境を整えることで、仕事と生活の調和が取れたメリハリのある働きやすい職場づくりを行い、従業員の生産性向上を目指している。 |

具体的な実践内容3

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 健康経営勉強会・労務研修の実施 |
| 内容 | 毎月「健康経営勉強会」を開催し、ワークエンゲイジメント等幅広いテーマで情報発信を行っている他、2023年度は管理者向けに労務研修も実施。 |
| 導入時期 | 2018年～ |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 健康経営勉強会2022年度参加人数： 約500人(延べ) 健康経営勉強会満足度： 92% 「健康経営勉強会」は元々一部部署のみでの開催であったが、社員のヘルスリテラシーの向上が従業員パフォーマンス向上と直結すると考え全社員を対象に変更し、オンラインにて開催。業務の都合上視聴できない社員に向けてアーカイブ配信も行っている。 |

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 | 課題改善のために研修やセミナーを実施しているものの社員の参加率が低かったり、参加している社員に偏りが生じていること。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | 研修やセミナーの参加率向上のために、社員の関心度の高いテーマ(睡眠、肩こり等)を取り入れ、お昼時間等に視聴できる気軽なセミナーの実施を検討している。 |

施策内容(重点課題2)

 生活習慣病の原因となる肥満解消に取り組んでいる。「ベネフィット・ステーション」等による運動促進や「ハピルスチェンジ」による特定保健指導率の向上を図っている。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | ベネフィット・ステーション |
| 内容 | 「ベネフィット・ステーション」を通じた健康増進サービス(フィットネスクラブの優待、人間ドッグ優待、各種イベント等)の提供 |
| 導入時期 | 1996年～ |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 運動習慣比率 2019年度15.3%→2022年度20.5%に向上 140万件以上のサービスを優待価格で利用可能なため、社員ひとり一人のライフスタイルに合わせた健康支援が出来、健康習慣をつけるきっかけ作りになっている。また、当社ではカフェテリアポイントも導入し、健康・スポーツ関連の当サービス内で利用も可能。さらにウェアラブルデバイスを購入する際の、ポイントレートの優遇も行っている。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | 特定保健指導「ハピルスチェンジ」 |
| 内容 | 特定保健指導「ハピルスチェンジ」を通じた特定保健指導サービスの提供 |
| 導入時期 | 2013年～ |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 特定健診受診率2020年度74.2%→2022年度89.3%に向上 ※健診年度毎に集計 健康診断結果から生活習慣の改善が必要な社員に自社サービス「ハピルスチェンジ」を活用した特定保健指導を実施。専門メンバーの定期的な電話対応と、一定期間保健指導を受診しない社員に対して人事部長より保健指導の重要性を伝えることで受診率が向上している。また、特定保健指導の重要性もセミナー等で触れることで、受診率向上を目指している。 |

具体的な実践内容3

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | 健康ポイントプログラム |
| 内容 | 健康につながる活動にポイントを付与できる「健康ポイントプログラム」を提供 |
| 導入時期 | 2015年～ |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 運動習慣比率 2019年度15.3%→2022年度20.5%に向上 喫煙率 2019年度12.3%→2022年度10.9%に低下 日々の歩数や体重等が管理でき、生活習慣改善の取り組みによりポイントが貯められ、貯めたポイントで賞品と交換できる「健康ポイントプログラム」を導入。ウォーキングチャレンジや禁煙チャレンジ等のイベントも開催して、生活習慣改善のきっかけ作りをしている。 |

データ活用事例

| | |
|---------------|---|
| 事例名 | 社内各種データを活用した情報の利活用 |
| 内容 | 例えば健診結果の悪い社員の残業時間やストレスの感じ方等を分析する等データを掛け合わせて情報の利活用を実施。しかし、データ分析をする上で、知見者からの提言がほしいものの、産業医や社内専門職人員との情報連携を行う機会が少ない事に課題を感じている。 |
| 利用データ | 健康診断、問診、社内アンケート、労働時間データ |
| 利用者(ユースケース類型) | 人事担当者 |

015 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

 **三菱地所 三菱地所 株式会社**

業種 32 不動産業
従業員数 1,013名(2022年度末)

01 目的

当社は2030年までの長期経営計画を掲げているが、その達成に向け、社員が心身ともに健康で最高のパフォーマンスで働くことが可能な状態を5年、10年スパンで「続けていく文化」を形成していくことが肝要であると考えているため。

02 課題・目標

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 |
| | <p>健康経営で解決したい経営上の課題 健康上の問題によるプロジェクトからの離脱(アブセンティーズム)、高ストレスや体調不良等によるパフォーマンス低下(プレゼンティーズム)のリスクを低減すること。</p> <p>健康経営の実施により期待する効果 従業員が心身ともに健康で最高のパフォーマンスで働くことが可能な状態を5年、10年スパンで「続けていく文化」を形成していくこと。また、それにより各種健康課題のKPIを達成すること。</p> |

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

| | | | | |
|-------------|---|------|---|--------|
| 課題内容 | 生活習慣病系疾患における健康層(服薬なし、健診基準値内)の割合が全国平均よりも大きく下回っていること。 | | | |
| 目標 | メタボ健康層の割合(40歳以上) | | | |
| | 取組前実績値 | 26.8 | % | 2020年度 |
| | 現在の実績値 | 23.9 | % | 2022年度 |
| | 目標値 | 32.8 | % | 2030年度 |

重点課題2 ⑬ 生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

| | | | | |
|-------------|--|-----|---|--------|
| 課題内容 | 生活習慣病系疾患における医療機関受診勧奨者の割合が全国平均を大きく上回っていること。 | | | |
| 目標 | メタボハイリスク層の割合(40歳以上) | | | |
| | 取組前実績値 | 9.4 | % | 2020年度 |
| | 現在の実績値 | 7.5 | % | 2022年度 |
| | 目標値 | 0.0 | % | 2030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

継続的に社内に対し健康経営施策を打ち出すことで、健康経営の重要性について、社員の意識作りは整っているほか、具体的な効果としては、健康経営上の重要テーマとしている「がん」について、健診受診率が増加してきている状況となっている(健診受診率(5大がん平均)/2020年度:73.0%→2022年度:88.6%)。

03 施策・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) |
|-------------|-------------|
|-------------|-------------|

 ①筋肉量の増、②脂肪量の減、③歩数、をポイント化し、運動の習慣づけ及び生活習慣の見直しを促す社内イベントを開催。

 特定保健指導や重症化予防プログラムに該当する社員に対し、健康保険組合からだけではなく、会社としても受診勧奨を行っている。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | カラダ改善コンテスト |
| 内容 | 社内で5人のチームを作ってもらい、2か月間の①筋肉量の増、②脂肪量の減、③歩数、をポイント化し、競うもの。 |
| 導入時期 | 2017年度より |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 凡そ社員の5人に1人が参加するイベントとなっており、参加者の半数以上が数値を改善している。歩数については、タイムリーに順位を確認できるようになっているため、日々の健康への意識付けや、チーム内のコミュニケーション活性化にも繋がっている。 |

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 | 健康診断結果管理システムを導入し、従業員はWEB上で過去検診結果の閲覧が可能。また産業医はWEB上で結果のチェックを行い、再検査等の受診干渉が必要な対象者に対して個別のコメントを付記してメッセージを送付・従業員とやり取りする。 |
| 利用データ | 健康診断結果 |
| 利用者(ユースケース類型) | 産業保健スタッフ、従業員 |

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 | 会社として行動変容を促したいと考える社員への会社からのアプローチをどの程度まで強めるべきなのか、また自発的な行動変容に繋がるような施策はどういったものがあるのかについて課題感を感じている。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | 生活習慣病の疾病リスクを負っている社員に対し、具体的に「高血圧」「脂質異常」「高血糖」を改善させるためのプログラムについて今後導入していきたい。 |

01 目的

当社が目指す「共生社会」の実現には、社員が健康でいきいきと活動することが不可欠です。社員が心身ともに健康で、自らの持つパフォーマンスを最大限に発揮し、高い健康リテラシーを持ちながら自身の健康を維持・増進することを目的に、健康経営の推進に取り組んでいます。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

| | | |
|-------------------------|------------------|---|
| 課題 ③ 中長期的な企業価値向上 | 健康経営で解決したい経営上の課題 | 当社の目指す「三つの豊かさ」のうち「心と体の豊かさ」を実現するため、健康増進とメンタルヘルス対策を行い、パフォーマンスを最大限に発揮できるようにする必要があります。 |
| | 健康経営の実施により期待する効果 | 健康に関する啓発や禁煙、ストレッチ会等の施策に加え、メンタルヘルス研修や職場改善活動を行うことで、健康リテラシーの向上、プレゼンティーズム測定値の改善、ひいては「心と体の豊かさ」の実現が期待できる。 |

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

課題内容 メンタルヘルス不調による欠勤・休業者が、疾病分類の中で最も多い割合となっており、その休業期間は長くなる傾向がある。メンタルヘルスの問題はアブセンティーズムの最も大きな因子となっているため、メンタルヘルスのケアや予防策を重視する必要がある。

目標 ストレスチェックにおける総合健康リスク全社平均

| | 数値 | 単位 | 年度 |
|--------|----|----|-------|
| 取組前実績値 | 83 | 点 | 2021年 |
| 現在の実績値 | 81 | 点 | 2023年 |
| 目標値 | 77 | 点 | 2024年 |

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

課題内容 現時点で当社の疾病者数に顕著な増加はみられていないものの、社員の高齢化、在宅勤務による身体活動量の低下等により疾病リスクが高まることが予想されるため、健康リテラシーの向上とともに受診が必要な社員へのフォロー、健診データを活用した更なる課題の発見が重要となる。

目標 肥満率

| | 数値 | 単位 | 年度 |
|--------|------|----|-------|
| 取組前実績値 | 28.4 | % | 2021年 |
| 現在の実績値 | 26.0 | % | 2023年 |
| 目標値 | 25.5 | % | 2024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

毎月の健康啓発やメンタルヘルス・更年期研修を通じて健康リテラシーの向上と予防策の実施が進み、行動変容率は90%以上になっている。体組成測定や体力測定の実施により自身の体についての理解を深め、肥満率は2.4%改善された。加えて働き方改革も進み、ストレスチェック総合健康リスク数値が2ポイント改善、「心と体の豊かさ」の実現に寄与した。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

全社員を対象にメンタルヘルス・更年期のe-learningを実施。また定期的な健康情報発信で継続的な啓発活動を実施。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | メンタルヘルス対策～セルフケア編～ |
| 内容 | 全社員を対象に保健師によるセルフケアe-learning研修を実施。 |
| 導入時期 | 2023年度 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 国内のe-learning受講率、および研修理解度100%。 社員のストレスについてのリテラシー向上、意識改善がみられた。あわせて健康相談窓口の周知により、メンタルヘルス疾病の早期発見、産業医・保健師による適切な対応が可能となった。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | 外部EAPサービス |
| 提供元社名 | 株式会社保健同人フロンティア |
| 内容 | ストレスチェックの実施、評価・分析・フィードバック、カウンセリング、復職支援 |
| 導入時期 | 2012年度 |
| 選択理由 | ●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●評判 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> メンタル休職からの復職における事前カウンセリング実施率100%。 ストレスチェック実施準備から高ストレス者の面談勧奨まで一連の業務を担っていただき、個別対応含め円滑な運営を実施いただいている。ストレスチェック実施後は集団分析結果をフィードバックいただき、高ストレス部門の管理職へ説明会を実施、事後措置までフォローいただいている。 |

具体的な実践内容3

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 更年期研修 |
| 内容 | 世界メノポーズデーに合わせ全社員に更年期e-learning研修を実施 |
| 導入時期 | 2023年 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 国内のe-learning受講率100%。理解度は5段階中、女性4.6、男性4.4。 社員のストレスについてのリテラシー向上、意識改善がみられた。あわせて健康相談窓口の周知により、メンタルヘルス疾病の早期発見、産業医・保健師による適切な対応が可能となった。 |

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 | 休職時から復職までの一貫したフォロー、再発防止策の継続実施。体組成測定会・体力測定会・ストレッチ会等のイベント系健康施策のさらなる拠点拡大、参加人数拡大策。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | 健康診断の結果上、問題が見られない社員への個別健康相談・生活習慣指導。 |

施策内容(重点課題2)

社員の健康リテラシー向上のため、月1回の健康情報を発信。体組成測定会の定期実施と実施拠点拡大。体力測定会の実施。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 健康ラボNewsletter |
| 内容 | 月1回、社員に対する健康情報(健康ラボNewsletter)を発信。 |
| 導入時期 | 2014年度 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 健康ラボNewsletterの有用度75%。 アンケートの実施により、社員のリクエストによる内容選定、社員による投稿を取り入れるなど、多くの社員に情報を周知できるよう工夫している。「毎月の発行日が健康を見直す良い機会となっている」「繰り返し発信が意識づけになっている」等の感想を得ている。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 体組成測定会 |
| 内容 | 体組成計を用いて体重、脂肪量、筋肉量等を測定する体組成測定会を実施 |
| 導入時期 | 2014年 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 本社では3ヶ月に1回の定期的な実施、また実施拠点を増やすことで参加延べ人数が2倍にアップ。 定期的に開催することで、各自で次回測定会までの目標を設定し、継続的に健康づくりに取り組むことができています。また、希望者には保健師による健康アドバイスの実施や同僚と参加することで新たなコミュニケーションの場となっている。 |

具体的な実践内容3

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | 体力測定会 |
| 提供元社名 | 東京実業健康保険組合 |
| 内容 | 体力測定会と運動指導士による個人に合わせた「健康づくり、体力づくり」のアドバイスを実施 |
| 導入時期 | 2022年度 |
| 選択理由 | ●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●評判 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 自身の体力に対する意識変化97%、今後の継続参加希望100%。 アンケートでは「自身の体力について良い気づきの場となった」「専門的なアドバイスが受けられ非常にありがたい」「体力改善に向けて運動を続けてみます」等のコメントが寄せられ、体力レベルの認識、運動意欲の向上、行動変容を促すきっかけの場となった。 |

データ活用事例

| | |
|--------------|--|
| 事例名 | 健康管理システムを活用した情報の利活用 |
| 内容 | 健康管理システムに健康診断結果、時間外データ、産業医面談結果等の情報を一元管理している。また、登録データを利用し、社員の健康レベルの区分化を実現。区分の分布にもとづき課題を発見し、その改善に向けた健康施策を展開予定。 |
| 利用データ | 健康診断、問診、休業情報 |
| 利用者(ユースケース型) | 産業保健スタッフ(ユースケース1) -管理職等(ユースケース2) |

017 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



株式会社 ルネサンス

業種 33 サービス業

従業員数 5,621名 (2022年度末)

01 目的

企業理念である「生きがい創造企業」を実現し、健康づくりを通じてお客様の生きがい創りに取り組むためには従業員が「心身共に健康のプロフェッショナル」であることを会社として求め、自らの健康を維持向上させると共に、社会に貢献し生きがいを追求することを健康経営宣言と企業行動指針を通じて価値観として位置付けている

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

| | | |
|-------------------------|------------------|---|
| 課題 ③ 中長期的な企業価値向上 | 健康経営で解決したい経営上の課題 | ○従業員の「ヘルスリテラシーの向上」 お客様の健康をサポートするため、健康づくりの「プロフェッショナル」として従業員自身が心身ともに健康な状態であることを目指しています。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | | ・お客様の健康づくりに伴走できる「プロフェッショナル」の育成 ・定期健康診断受診後に必要な医療機関の受診や生活習慣改善に取り組める支援体制 ・共に働く仲間の健康行動をお互いに支援できる組織づくり |

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1 ⑬生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

| | | | | |
|-------------|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| 課題内容 | 健康のプロフェッショナルであるための定期健康診断結果に基づく適切な受診行動 | | | |
| | ・要精密検査 | 2020年度:38.9% | 2021年度:86.7% | 2022年度:88.6% |
| | ・要再検査 | 2020年度:31.9% | 2021年度:84.2% | 2022年度:100% |
| | ・要医療 | 2020年度:29.7% | 2021年度:84.2% | 2022年度:82.1% |
| 目標 | 受診完了報告書の提出率 | | | |
| | | 数値 | 単位 | 年度 |
| | 取組前実績値 | 73.4 | % | 2019年度 |
| | 現在の実績値 | 87.2 | % | 2022年度 |
| | 目標値 | 100.0 | % | 2023年度 |

重点課題2 ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

| | | | | |
|-------------|---|--------------|--------------|--------------|
| 課題内容 | 企業理念「生きがい創造企業」実現のため従業員の心身の健康増進及び仕事への活力向上 ワークエンゲージメント調査 | | | |
| | ・回答率 | 2020年度:88.3% | 2021年度:91.5% | 2022年度:95.6% |
| | ・総合点 | 2020年度:69.7点 | 2021年度:68.3点 | 2022年度:70.5点 |
| 目標 | ワークエンゲージメント調査 総合平均点 | | | |
| | | 数値 | 単位 | 年度 |
| | 取組前実績値 | 69.0 | 点 | 2019年度 |
| | 現在の実績値 | 70.5 | 点 | 2022年度 |
| | 目標値 | 74.0 | 点 | 2023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

健康経営の目標指標において得られた実績数値は以下のとおり
・従業員エンゲージメントの向上 (2020年度:69.7点 2021年度:68.3点 2022年度:70.5点)
・定期健康診断 要再検査、要精密検査、要医療者の再受診率の向上 (重点課題1に記載のとおり)

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

定期健康診断結果において、要再検査・要精密検査・要医療となった従業員に対し、健診結果と併せてCHO(社長)名の「受診勧奨通知」を同封し、受診行動を促進する。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 要再検査・要精密検査・要医療の医療機関の受診勧奨① |
| 内容 | ・健診結果返却と併せ、CHO(社長)名による受診勧奨通知の同封 ・完了報告のない従業員に対し、定期的な個別フォロー実施 |
| 導入時期 | 2019年度 |
| 選択理由 | ・効果 ・機能・性能 ・評判 |
| 評価(定量・定性) | ・受診完了報告書の提出率の向上 (2021年度:85.6% 2022年度:87.2%) ・受診勧奨通知をCHO(社長)名かつ色紙(赤)とすることで、受診行動が促進されている。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | 健康管理システム「Growbase」 要再検査・要精密検査・要医療の医療機関の受診勧奨② |
| 提供元社名 | ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社 |
| 内容 | 健康診断内容等、健康データが即時反映されるクラウド型健康管理システム。定量的・多角的なデータを基に即時、健康管理が可能。 |
| 導入時期 | 2023年度 |
| 選択理由 | ・価格 ・機能・性能 ・サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | ・システムの閲覧権限を管理職に付与し、実際99.0%の管理職が即時反映される定量的・多角的なデータを基にアプローチができています。 ・定期健康診断再受診率の個別フォロー強化によって再受診率向上を検証 |

具体的な実践内容3

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | 要再検査・要精密検査・要医療の医療機関の受診勧奨③ |
| 内容 | 事後措置の対応が必要な社員に対し、社員会からの受診費用の支援(1万円/年度) |
| 導入時期 | 2019年度 |
| 選択理由 | ・効果 ・使いやすさ ・評判 |
| 評価(定量・定性) | ・対象者本人からは、受診のハードルが下がるという声がある。 ・対象者上長からは、費用支援の仕組みがあることで受診を促しやすいという声がある。 |

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 | 健康をサポートするアプリ(カロママ)の従業員利用を推奨しているが、健康診断で「食生活」の悪化が見られている。従業員の疾病リスクを低減するための食生活へのサポート方法を模索している。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | 従業員の心身の健康診断結果と労働時間や疾病による休職等、人事情報を組み合わせ、当社の課題課題の分析を行うことで、重点課題・対象を定め施策の効果検証を行ってきたい。 |

施策内容(重点課題2)

仕事を通じた従業員の生きがい創造への継続的な支援に取り組んでいくため、施策に取り組んでいく。そのための正確なワークエンゲージメント調査を行う。

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | エンゲージメントサーベイツール「Wevox」 |
| 提供元社名 | 株式会社アトラエ |
| 内容 | エンゲージメントサーベイツール「Wevox」の設問項目にて以下指標をクラウド上で回答・確認・分析が可能。(ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度との相関も確認できているサーベイ) <input type="checkbox"/> 組織の活性度:職務、自己成長、理念戦略、環境 <input type="checkbox"/> 風通しの良さ:組織風土、人間関係、承認 <input type="checkbox"/> 組織に対する信頼度・満足度 |
| 導入時期 | 2019年度 |
| 選択理由 | ・効果 ・機能・性能 ・使いやすさ |
| 評価(定量・定性) | ・3ヶ月に1回のアンケート調査を実施。クラウドでの回答が可能で、回答率も上がり、精度は上がっている。定量的、多角的、タイムリーにエンゲージメントスコアを確認できマネジメントの質もあげることができている。設問項目は変動できるので、必要に応じて設問を追加し指標を広げることができている。 |

データ活用事例

| | |
|---------------|---|
| 事例名 | ①健康サポートアプリ「カロママプラス」 ②管理職向けヘルスマネジメント研修 |
| 内容 | ①年に1~2回、全社イベントとしてチーム対抗戦を開催 職場単位でスコア集計し、ランキングを見える化 TOP3のチームを賞賛する仕組み ②NPO法人健康経営研究会 岡田理事長と共同で開催 した管理職向けの研修プログラムを開催 |
| 利用データ | ①先行指標:カロママ管理システムからの抽出(カロママIDの登録率、イベント参加率) 運行指標:健康診断問診結果(食事、運動)や有所見率 ②アンケートシステムによる集計(理解度(定量)やコメント(定性)) |
| 利用者(ユースケース類型) | ①社員・アルバイト、パート 計約5,000名(ユースケース2) ②上級管理職55名(本部長、副本部長、部長・室長、次長)(ユースケース2) |

018 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

LAWSON 株式会社 ローソン

業種 27 小売業
従業員数 4,454名(2022年度末)

01 目的

グループ理念「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。」に基づき、企業スローガンである「マチのほっとステーション」の実現を目指しています。お客様の身近なコンビニエンスストアだからこそできる、健康で長寿な暮らしをサポートすることにより、「近くにいつものローソンがあるから安心」と言っていたりするような存在でありたいと考えています。そのためには、まず従業員が健康、加盟店のオーナーさん・クルーさんが健康であることが大切であり、ローソンで働くみんなの健康維持向上に努めています。

02 課題・目標

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 |
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | グループ理念の実現には従業員のwell-being(心身ともに健康で、明るく楽しく元気に働きがいをもって働くことができる状態)が不可欠。その実現が従業員および組織のパフォーマンス向上につながると思っている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 戦略マップの最終的な目標指標である健診結果やストレスチェック結果を改善する取組が必要である。健診においては、健康診断の早期受診完了、通院・治療管理の徹底を進めることで有所見者・ハイリスク者比率の低減につなげる。メンタル面では各部署の問題点の抽出・改善を進めることでストレススコアの低減、従業員の満足度の改善につながることを期待する。 |

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

| | | | | |
|------|--|------|----|--------|
| 課題内容 | ストレスチェックにおける全社の平均スコアは改善し、前年高ストレスに該当した部署の内、半数以上の部署はスコアが正常化した。一方新たに新規で高ストレス部署に該当したため、全部署における高ストレス部署の比率は微増。スコアと管理職のサポート値に相関がある点と管理職のラインケアやマネジメントのスキル不足から、管理職のスキル醸成を課題としている。 | | | |
| 目標 | 高ストレス者比率 | | | |
| | | 数値 | 単位 | 年度 |
| | 取組前実績値 | 15.4 | % | 2022年度 |
| | 現在の実績値 | 12.6 | % | 2023年度 |
| | 目標値 | 12.0 | % | 2025年度 |

重点課題2 ⑬生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

| | | | | |
|------|---|-----------------|----|--------|
| 課題内容 | 従来より、健診結果から自社基準においてハイリスク者を抽出し、治療アクションをサポートしている。サポートを実施したハイリスク者については改善が進んでいるが、毎年新規のハイリスク者も発生しており、ハイリスクの予備群に該当する従業員に対する予防アプローチの強化が課題となっている。 | | | |
| 目標 | 肥満 適正範囲者比率 (BMI25未満(BMI18.5未満の者も含む)かつ腹囲85cm(男性)・90cm(女性)未満) | | | |
| | | 数値 | 単位 | 年度 |
| | 取組前実績値 | 男 46.8 / 女 75.4 | % | 2022年度 |
| | 現在の実績値 | 男 47.3 / 女 75.2 | % | 2023年度 |
| | 目標値 | 男 52.0 / 女 79.0 | % | 2025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

- ・従業員の健康リテラシー向上:健康診断(一次健診・二次健診)の受診完了スピードの早期化
- ・健康施策期間中の体重減少者比率の一定化(25%)
- ・健康診断問診回答結果の向上

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

管理職に対するラインケア研修の実施
ストレスチェック結果の各部署へのフィードバック

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | ストレスチェック |
| 提供元社名 | SOMPOヘルスサポート株式会社 |
| 内容 | ストレスチェックの案内・実施・受診促進・結果送付・組織別フィードバックの実施 |
| 導入時期 | 2008年 |
| 選択理由 | ●価格 ●効果 |
| 評価(定量・定性) | ●受診率90%以上 |

施策内容(重点課題2)

健診事後措置対応
従業員健康施策の実施

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | すこやかサポート すこやかサポートパーソナル |
| 提供元社名 | 株式会社インテージテクノスフィア |
| 内容 | 従業員の健康に関わる情報の管理 |
| 導入時期 | 2018年 |
| 選択理由 | ●機能・性能 |
| 評価(定量・定性) | ●健診受診率100% ●健診委託先からの紙結果とシステムで確認できる結果の判定を一致させた形で運用ができる。 ※これにより、従業員への事後措置アプローチの際、混乱を招かず対応できるメリットがある。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 外部サービス |
| 名称 | カロママプラス |
| 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 | AI健康アプリ |
| 導入時期 | 2017年 |
| 選択理由 | ●価格 ●効果 ●機能・性能 ●サービス・製品の可能性 |
| 評価(定量・定性) | ●行動変容した従業員の増加 1回30分以上の軽く汗をかく運動の週2回以上の実施 22.8%→23.3%に向上 |

データ活用事例

| | |
|---------------|--|
| 事例名 | 健康管理システムを活用した情報の利活用 |
| 内容 | 健康増進施策参加者や時間外労働者、産業医面談者と健康管理情報との関係についての分析等に活用。 |
| 利用データ | 健康診断、問診、ライフログ(歩数、食事、体重、睡眠)、ストレスチェック |
| 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)、健康推進室スタッフ(ユースケース2) |

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 | 若年層や無関心層のリテラシーや参画意欲向上への仕掛けに関しては毎回様々な工夫が必要となっている。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | — |

ユースケース1：医療職の活動支援に向けた取組み

〈保健指導の高度化〉

| 実施者 | 実施内容 | 利用システム例 | 利用するデータ | 2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 | | |
|---|--|--|---|--|--|--|
| | | | | 稼働・ノウハウ | データ活用 | |
| 医療職  産業医  産業保健スタッフ | <ul style="list-style-type: none"> ● 複数種類のデータを活用して改善指導を行う ● 複数種類のデータを用いて対象者条件を設定し、ハイリスク者の抽出を行う |  社内ポータル  エクセル |    検診 勤務 ストレス | 産業医 <ul style="list-style-type: none"> ● 産業医のリソース不足 ● ICTを活用する保健師業務の構築ができていない ● 産業医、保健師は外部委託しており、調整には時間がかかる | データ分析(人材・稼働) <ul style="list-style-type: none"> ● データ活用の部署間調整に時間がかかる ● ノウハウ不足(健康指導の効果測定、活用するデータ) ● データ突合(例:ストレスと時間外)に手間がかかる ● 個人情報への配慮が必要(データ一元管理による個人特定の懸念がある) | 個人情報(本人同意) <ul style="list-style-type: none"> ● ノウハウ不足(部署ごとにデータ保有・管理しているため、複数データ利用時の個人同意取得ノウハウがない) |
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 統計データを用いて比較対象の数値を示すことで改善意識を醸造する ● 計画策定や施策評価(PDCA)を行う | |  ベンチマーク(統計) | <ul style="list-style-type: none"> ● ノウハウ不足(少人数の部署における個人が特定できないフィードバック方法) ● データの統合が困難(データを管理しているシステムが異なる) ● データ分析の社内稼働不足 ● 分析委託の社内承認のエビデンス不足 | <ul style="list-style-type: none"> ● ノウハウ不足(入手の同意のみに留まり、データ分析に関する同意のノウハウがない) | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 日常生活で収集される数値を基に保健指導を行う |  PHRサービス |  ライフログ | <ul style="list-style-type: none"> ● アプリの利用率が上がらない(特に若年層) | <ul style="list-style-type: none"> ● 社員による風評の懸念がある(SNS等で本人同意の圧力等発信というリスク) ● 保健師へPHRデータを提供するための同意取得のノウハウがない | |

ユースケース2：非医療職(職場の管理職等)の活動支援に向けた取組み

〈自社統計データを活用した健康支援〉

| 実施者 | 実施内容 | 利用システム例 | 利用するデータ | 2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | | | 稼働・ノウハウ | データ活用 | |
| 非医療職  管理者等 | <ul style="list-style-type: none"> ● 専門知識がなくても、統計データを用いて比較対象の数値を示すことで、従業員の動機づけを行い、改善意識を醸成する |  社内ポータル  エクセル |  ベンチマーク(統計) | 健康経営主管部署等 <ul style="list-style-type: none"> ● 管理職による健康支援のためのリテラシー不足 | データ分析(人材・稼働) <ul style="list-style-type: none"> ● ノウハウ不足(施策展開、行動目標指標への落とし込み) ● データ活用の部署間調整に時間がかかる ● エクセル集計に稼働・時間がかかる | 個人情報(本人同意) <ul style="list-style-type: none"> ● ノウハウ不足(ライフログを組織に知られることへの不安感を解消するような同意取得方法が分からない) |

ユースケース3：本人の活動支援(セルフケア)に向けた取組み

〈ライフログの収集と活用〉

| 実施者 | 実施内容 | 利用システム例 | 利用するデータ | 2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題 | | |
|---|---|--|--|--|--|---|
| | | | | 稼働・ノウハウ | データ活用 | |
| 本人  社員等 | <ul style="list-style-type: none"> ● PHRを用いて習慣を可視化し、社員自らの自律的な健康増進活動を後押しする(セルフケア) |  PHRサービス |   歩行 睡眠   バイタル 食事 | 健康経営主管部署等 <ul style="list-style-type: none"> ● 従業員のヘルスリテラシー向上に向けた環境づくり | データ分析(人材・稼働) <ul style="list-style-type: none"> ● 会社施策で体重等の個人情報を入力することに心理的ハードルがある ● ノウハウ不足(健康イベントの効果測定・取組のエビデンス) ● アプリの利用率向上(特に、若年層) | 個人情報(本人同意) PHRサービスで対応するため対象外 ※産業医による活用はユースケース1を、会社による統計情報の利用はユースケース2を参照 |