



# SOMPOヘルスサポートの健康経営

～専門職による管理職支援の必要性と意義について～

SOMPOヘルスサポート株式会社

2024年11月1日

シニアゼネラルコンサルタント 桜又彩子

©Sompo Health Support Inc. All Rights Reserved.

# アジェンダ

---

1. S O M P Oヘルスサポートが目指す健康経営
2. 専門職による管理職支援

参考資料：プレゼンティーズム測定について

# アジェンダ

---

1. S O M P Oヘルスサポートが目指す健康経営
2. 専門職による管理職支援

参考資料：プレゼンティーズム測定について

# 当社の事業紹介

SOMPOヘルスサポートは全国のあらゆる健康課題（メンタル、フィジカル、健康経営）に対して組織にも個人にもワンストップでソリューションを提供できることが強みの企業です。

## メンタルヘルス対策(心のケア)



### 日本有数のメンタルヘルスサービス取引

約900社との企業取引／従業員100万人超へのサービス提供  
※2022年度実績  
※2007年事業開始(旧損保ジャパン日本興亜ヘルスケアサービス)

- メンタルヘルス対策
- ストレスチェック・プレゼンティーズム測定
- 産業保健体制構築支援
- 産業医サービス
- 研修サービス 等

## フィジカルヘルス対策(身体のケア)



### 【健康指導・情報提供事業】保健指導実績 全国トップシェア

健保・共済組合を中心に約630団体、年間約47万件の保健指導  
医療専門職ネットワーク：約1,300名  
※2022年度実績  
※2004年事業開始(旧全国訪問指導協会)

- フィジカル対策（生活習慣病関連）
- ヘルスリテラシー研修
- データヘルス計画策定支援
- 情報提供事業 等

## 健康経営支援サービス



### 健康経営の課題分析からソリューションまで対応

データ分析・健康経営基盤作り支援

※SOMPOヘルスサポート：健康経営優良法人（ホワイト500）6年連続認定  
※SOMPOホールディングス：健康経営銘柄2021 4年連続選定

- データ分析による健康課題の可視化支援
- 健康経営度調査票コンサルティング
- 健康経営推進の総合コンサルティング 等

## コラボヘルス推進



### 企業と健康保険組合の「コラボヘルス」を豊富なノウハウとソリューションにてワンストップ対応

- 厚生労働省が推進し、健康保健組合が実施する「データヘルス」の支援
- 経済産業省が推進し、企業が実施する「健康経営」の支援
- 健康保健組合と企業との連携支援

# 当社のビジョン

経営理念

より多くの「こころと身体」の健康の実現に貢献する



労働生産性の向上

<ソフト>

<ハード>

いきいきと働く状態  
(ワーク・エンゲイジメント)

+

ゼロ (0) をプラス (+) ※にする対策

従業員のワーク・エンゲイジメント向上

ポジティブアプローチによる職場活性化

健康に問題ない状態

0

マイナス (-) をゼロ (0) ※にする対策

業務遂行力の低下  
(プレゼンティーズム)

-

疾病休業予防

復職支援／就業との両立支援

疾病休業  
(アブセンティーズム)

プレゼンティーズム改善

エビデンス・ベースの対策検討・推進

産業保健体制の整備・強化

<従業員の健康状態>

※「健康に問題ない状態」が労働生産性に与える影響を「ゼロ (0)」とした場合の相対的な影響度合を「マイナス (-)」、「プラス (+)」で表しています。

# SOMPOグループの健康経営

## SOMPOグループの健康経営がめざす姿

SOMPOのパーパス  
“安心・安全・健康”であふれる未来へ

健康経営で解決したい  
経営課題  
(SOMPOグループ健康宣言)

SOMPOグループは、「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ご提供し、社会に貢献」するために、**社員とその家族の心と体の健康**を大切にします。

- ①当事者意識を尊重し、**社員一人ひとりのミッションや働き方**に応じた**主体的な健康活動**を支援します。
- ②**多様な才能や強み**を表現できる場を用意し、健康的で能力を発揮しやすい環境により、**個人そして組織の生産性向上**を図ります。
- ③**社員の働きがいの向上や新たなイノベーション**の創出により、今よりも**健康で元気な社会の実現**に貢献します。

健康関連の最終的な  
目標指標

※( )内は指標の例

アブゼンティーズムの低減(欠勤率等)

プレゼンティーズムの低減(WLQ-Jスコア)

エンゲージメントの向上(社員のやりがい・生産性向上)

心と身体の健康・維持増進(総合健康リスク/検診有所見率・BMI維持率)

従業員等の意識変容・  
行動変容に関する指標

※( )内は指標の例

エンゲージメントサーベイ  
(組織職場の健全性の向上)

適切な労務環境の確保  
(総実労働時間/  
有給休暇取得率)

各種受診率等の向上  
(定期健診/  
ストレスチェック)

生活習慣の改善  
(運動習慣者比率/  
喫煙率)

治療状況の改善  
(精密検査受診率/  
特定保健指導実施率)

健康投資  
(各種施策)

情報発信

健康リテラシーの向上

- 社外へ向けた情報発信
- 社員の健康リテラシー向上施策(Eラーニング動画配信等)

各種アプローチ

健康の維持・増進のための  
ポピュレーションアプローチ

- 運動習慣定着に関する施策
- 食生活改善に関する施策
- 女性の健康支援
- その他各種イベントの実施

疾病予防における  
ハイリスクアプローチ

- 保健指導、再検査の実施
- 高ストレス者へのフォロー
- 禁煙対策
- その他の疾病予防(血圧・血糖など)

メンタルヘルスにおける  
アプローチ

- マネジメント層に対するラインアップ研修の実施
- 高ストレス者へのフォロー

インフラの整備

健康投資実施体制の構築

- 健康経営に関する調査分析(データヘルス等)および戦略立案
- 産業界等専門人材との連携
- ストレスチェック、定期健診、各種検診・人間ドック等の実施

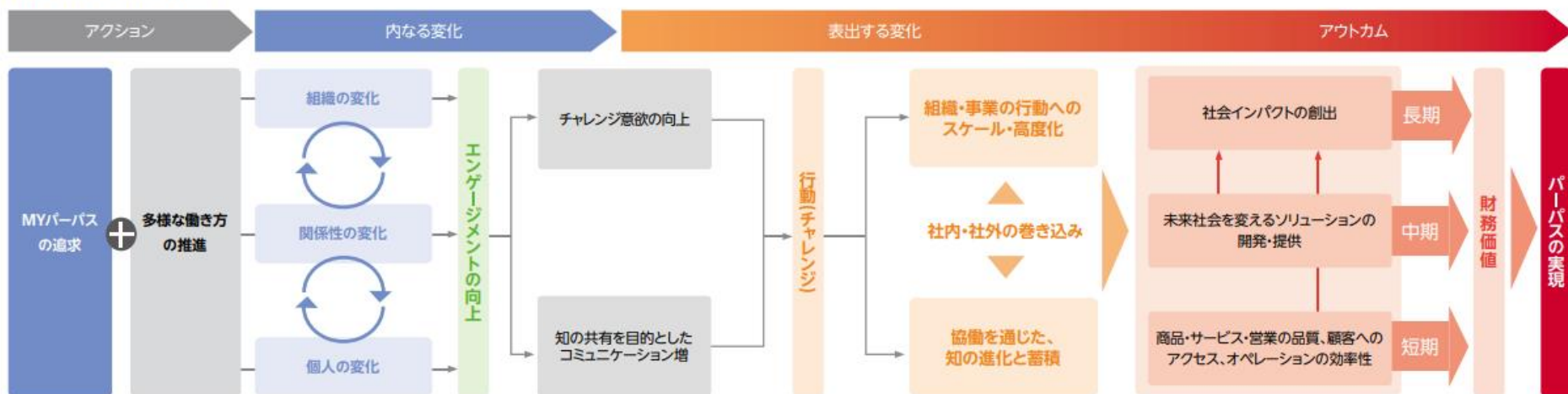
活力ある労働環境の確保

- 過重労働対策(労働時間抑制・休暇取得推進)
- 場所を問わない働き方の推進
- MY/パーパス 1on1の推進
- ハラスメントの撲滅

# SOMPOグループの健康経営

## < SOMPOグループの「パーパス経営」 >

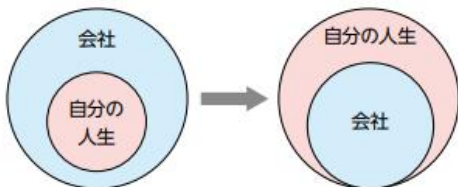
### 人的資本インパクトパス



※人的資本インパクトパスでは、MYパーパスの追求や多様な働き方の推進に係るアクションが、組織内のエンゲージメント向上につながる変化(「内なる変化」)を生み、さらに行動(チャレンジ)の増加を促す変化(「表出する変化」)を経て、短期、中期、長期の視点で財務価値(アウトカム)ひいてはパーパスの実現につながる一連の道筋を描いています。

### 価値観のパラダイムシフト

当社が、価値創造に向けて描くストーリーを実現するためには、仕事や働き方に関して「会社の中に自分の人生を置く」という考え方から「自分の人生の中に会社を置く」という価値観へのパラダイムシフトが進んでいる時代において、社員一人ひとりが自分の人生におけるパーパス(MYパーパス)に向き合うことが大切であると考えています。

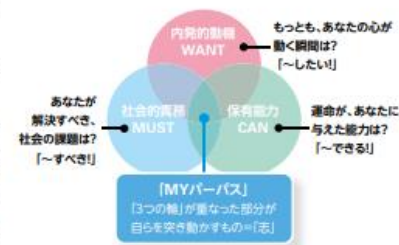


### MYパーパスとは

MYパーパスとは、自分自身はどのような人間なのか、自分にとっての幸せとは何か、自分自身が人生において成し遂げたいことは何か、といった「人生の目的」あるいは「働く意義」を指します。

MYパーパスは一人ひとりがすでに自身の内側に持っているものです。

これを言語化することで自分自身の人生やキャリアの指針、さらには原動力とすることができます。当社グループでは自分自身を「WANT(内発的動機)」「MUST(社会的責務)」「CAN(保有能力)」の3つの観点で振り返り、それらが重なる部分を自らを突き動かすもの=「志」としてMYパーパスと呼んでいます。



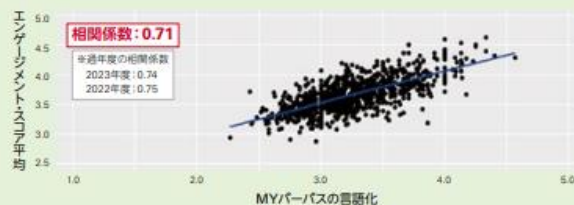
# SOMPOグループの健康経営

## データ検証 個人の変化

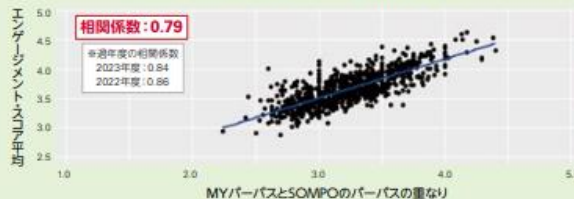
MYパーパスを言語化し、SOMPOのパーパスとの重なりを認識することは日々の業務に対する意欲を高める土台となります。

当社では、MYパーパスを言語化し、MYパーパスとSOMPOのパーパスとの重なりを認識している組織ほど、エンゲージメントが高い傾向を確認しています。

### 「MYパーパスの言語化」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係



### 「MYパーパスとSOMPOのパーパスの重なり」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係



※当社での分析は、SOMPOグループの従業員を対象にしたエンゲージメント・サーベイ結果にもとづき、SOMPOインスティテュート・プラスが実施したものです。

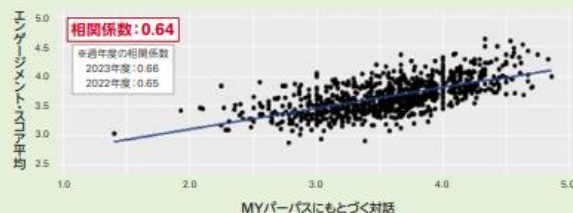
※本年度の分析は課支社等のより粒度の細かい組織単位で実施しているため、過年度の係数が昨年までの統合レポートでの公表数値と異なることにご留意ください。

## データ検証 関係性の変化

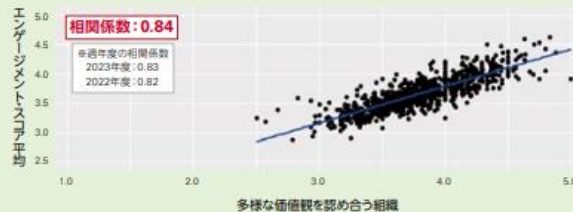
MYパーパスにもとづいて上司と対話し、お互いの価値観を認め合うことは、多様性を高めエンゲージメントの向上に寄与すると考えています。

当社では、MYパーパスにもとづく対話を実施し、お互いの価値観を認めている組織ほど、エンゲージメントが高い傾向を確認しています。

### 「MYパーパスにもとづく対話」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係



### 「多様な価値観を認め合う組織」と「エンゲージメント・スコア」の相関関係



※当社での分析は、SOMPOグループの従業員を対象にしたエンゲージメント・サーベイ結果にもとづき、SOMPOインスティテュート・プラスが実施したものです。

※本年度の分析は課支社等のより粒度の細かい組織単位で実施しているため、過年度の係数が昨年までの統合レポートでの公表数値と異なることにご留意ください。

## データ検証 エンゲージメントの向上

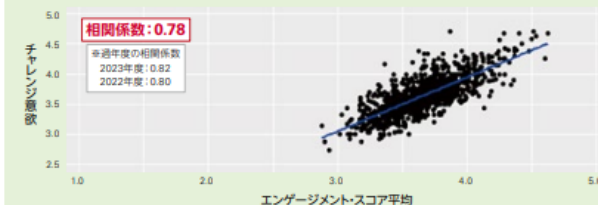
個人、関係性、組織の変化を切り口とした取組みによって、エンゲージメント・サーベイの結果は、数年で上昇傾向となっています(ただし、国内の直近は横ばい傾向)。また、エンゲージメント・スコアが高い組織ほど、チャレンジ意欲が高い傾向にあることを確認しています。

### Gallup社のエンゲージメント・サーベイ結果の実績値(5点満点)



2018年度 2019年度 2020年度 2021年度 2022年度 2023年度

### 「エンゲージメント・スコア」と「チャレンジ意欲」の相関関係



※当社での分析は、SOMPOグループの従業員を対象にしたエンゲージメント・サーベイ結果にもとづき、SOMPOインスティテュート・プラスが実施したものです。

※本年度の分析は課支社等のより粒度の細かい組織単位で実施しているため、過年度の係数が昨年までの統合レポートでの公表数値と異なることにご留意ください。

⇒管理職は「MYパーパスにもとづく対話」を部下と定期的に行ったり、日頃からパーパスドリブンなマネジメントを求められている。



# 当社における健康経営の位置づけ

## <SHが実現する姿>



経営理念：より多くの「こころと身体」の健康の実現に貢献します

ビジョン：最良・最新・最適なサービスを追求し、「こころと身体」の健康をサポートするリーディングカンパニーを目指します

事業の成長（会社）

エンゲージメントの向上（社員）

価値の提供（お客様）

### <エンゲージメント向上に必要な施策/制度>

安心・信頼

#### 環境整備

- ・オフィス環境
- ・働き方の多様性等

働きやすさ

承認・貢献・成長

#### 人事制度

- ・公平な評価
- ・給与アップ
- ・キャリアチャレンジ等

働きがい  
意欲向上

成長・承認・貢献

#### 人材育成

- ・研修
- ・ナレッジ共有 等

仕事における  
成長

安心・信頼

#### 健康経営

- ・運動定着
- ・予防強化
- ・生活習慣改善等

社員の  
健康

安心・信頼・承認

#### 風通しがよく、互いを認め尊重し合う風土の醸成

- ・コミュニケーション強化（1on1）
- ・グッドプラクティスの共有
- ・MYパーパスの共有

相互理解  
信頼関係

# 当社の健康経営宣言

## 健康宣言（健康経営に取り組む目的・目指す姿）

当社は、SOMP Oのパーパス「“安心・安全・健康”であふれる未来へ」の実現に向け、より多くの「こころと身体」の健康の実現に貢献することを社会的使命と考え、長年の実績と最新の知見・技術を融合することで、より付加価値の高い健康に資するサービスの提供に努めています。

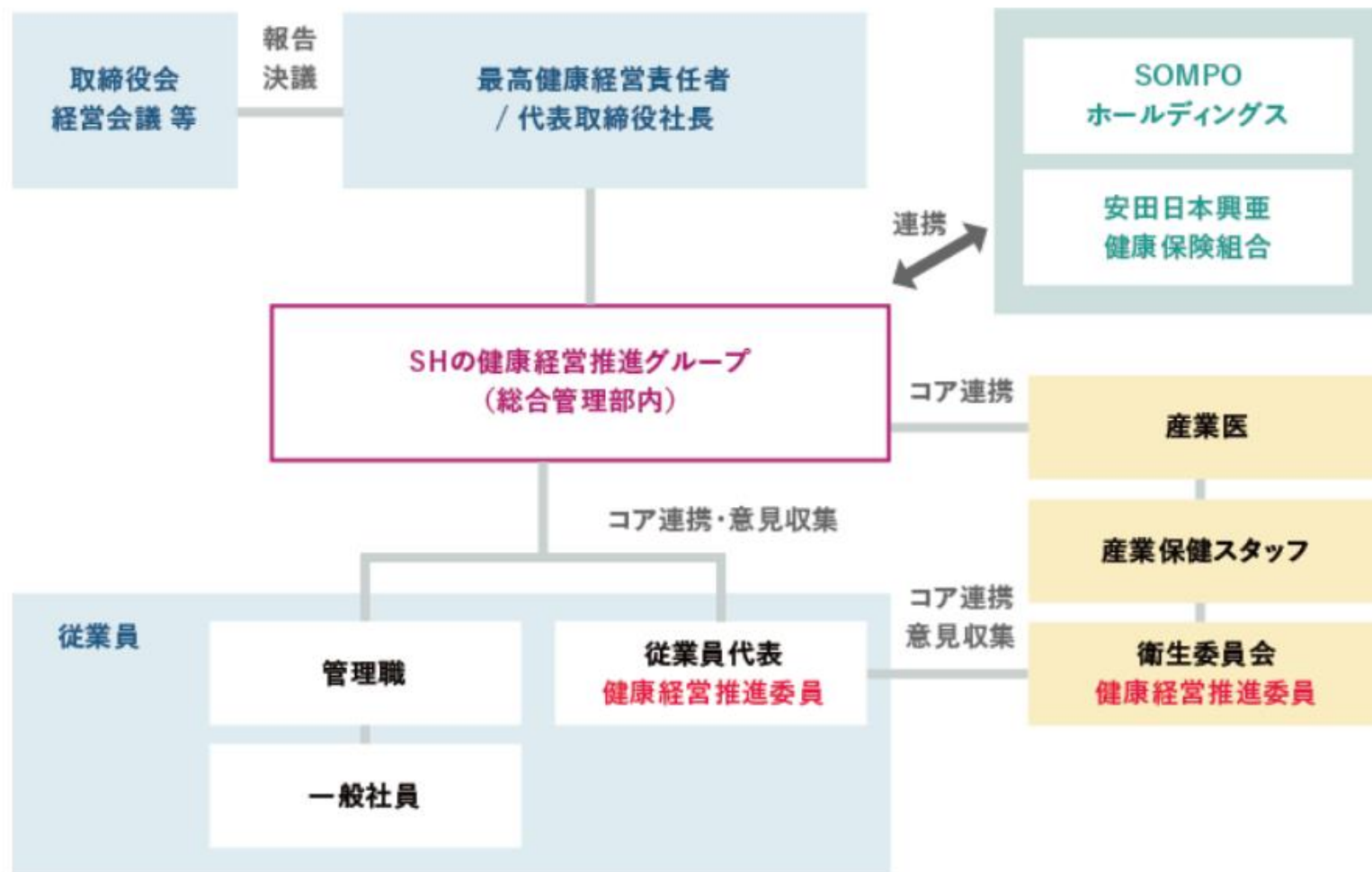
また、先進企業等との協業や各領域の専門家との連携を進め、最良・最新・最適なサービスを追求し効果や利便性の向上を図ることで、変化するお客さまのニーズに的確かつ迅速に応え、「こころと身体」の健康をサポートするリーディングカンパニーを目指しています。

これらを実現するため、当社は健康課題と経営課題を結び付け、社員が風通しよく、互いを認め尊重し合う環境のなかで、自身の専門性を遺憾なく発揮し、エンゲージメント高く自身のキャリア形成実現に取り組んでいる状態を目指します。

そして、自社の取組み事例を社外へ発信していくことで健康社会の実現に貢献します。

# 当社の健康経営推進体制

## SOMPOヘルスサポート推進体制図



# 当社の健康経営施策全体のKPI

## 【施策全体の目標指標（KPI）】

目標指標（KPI）/測定方法	測定方法（人数/回答率）	目標値	2021年 度	2022年 度	2023年 度
エンゲージメント	Gallup社Q12平均スコア (266名/96.0%)	3.54	3.34	3.42	3.41
プレゼンティーズム	WLQ仕事のパフォーマンス総合評価 (295名/96.4%)	95.0%	94.3%	94.4%	94.6%
アブセンティーズム	傷病による欠勤・休職の平均日数 (465日/315人)	1.5日	2.3日	1.5日	1.5日

# アジェンダ

---

1. S O M P Oヘルスサポートが目指す健康経営
2. 専門職による管理職支援

参考資料：プレゼンティーズム測定について

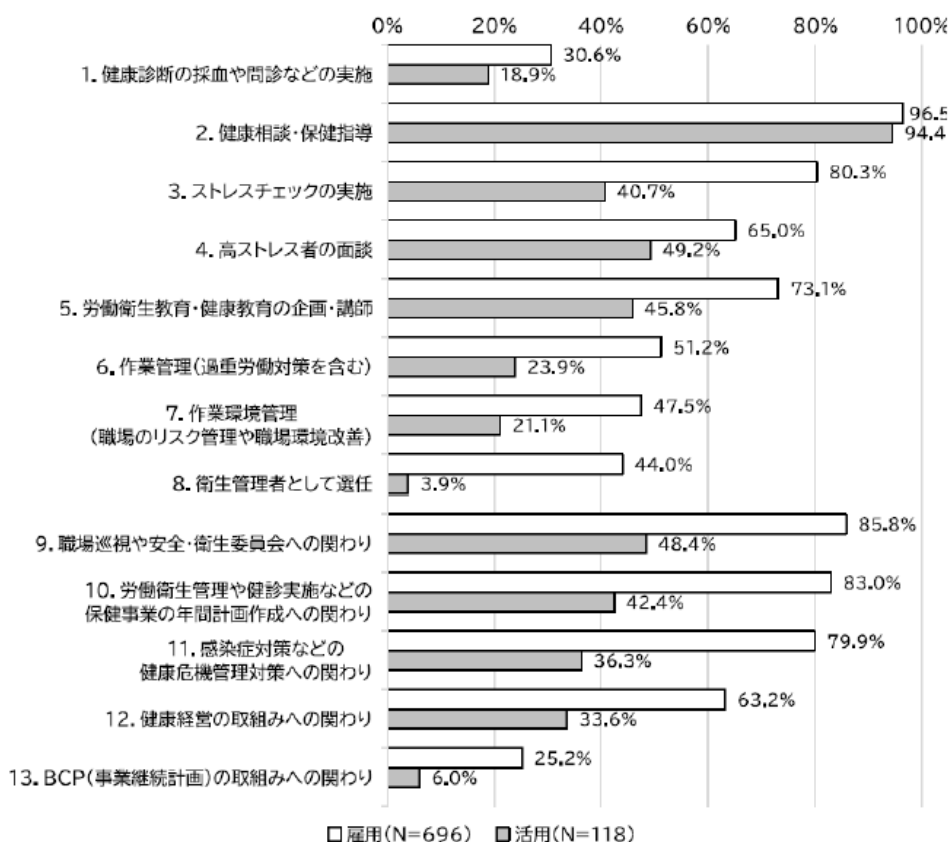
# 産業保健と健康経営

	産業保健	健康経営
根拠法令	労働安全衛生法	
主管省庁	厚生労働省 = 国民の健康維持・増進、働く環境の整備、職業の安定・人材の育成等	経済産業省 = 民間の経済活力の向上、経済および産業の発展等
目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化</li> <li>・職場における労働者の安全と健康を確保</li> <li>・快適な職場環境の形成を促進</li> </ul>	健康を経営的視点から考え、戦略的に実践し、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることを期待
	法令に規定される罰則（刑事罰）、義務及び努力義務などにより、 <b>安全配慮義務を確実に履行</b> することが求められている	企業の自由な健康維持増進のための取り組みにより従業員の <b>生産性向上やワーク・エンゲージメント向上を図ることにより、企業の業績や価値を向上させる</b> とともに、副次的にヘルスケア産業の振興もその目的
特徴	原則として事業所単位での体制構築や実務を行うことが想定されている	従業員の健康を経営課題として、経営層が主体となって全社統一で行うことが想定されている

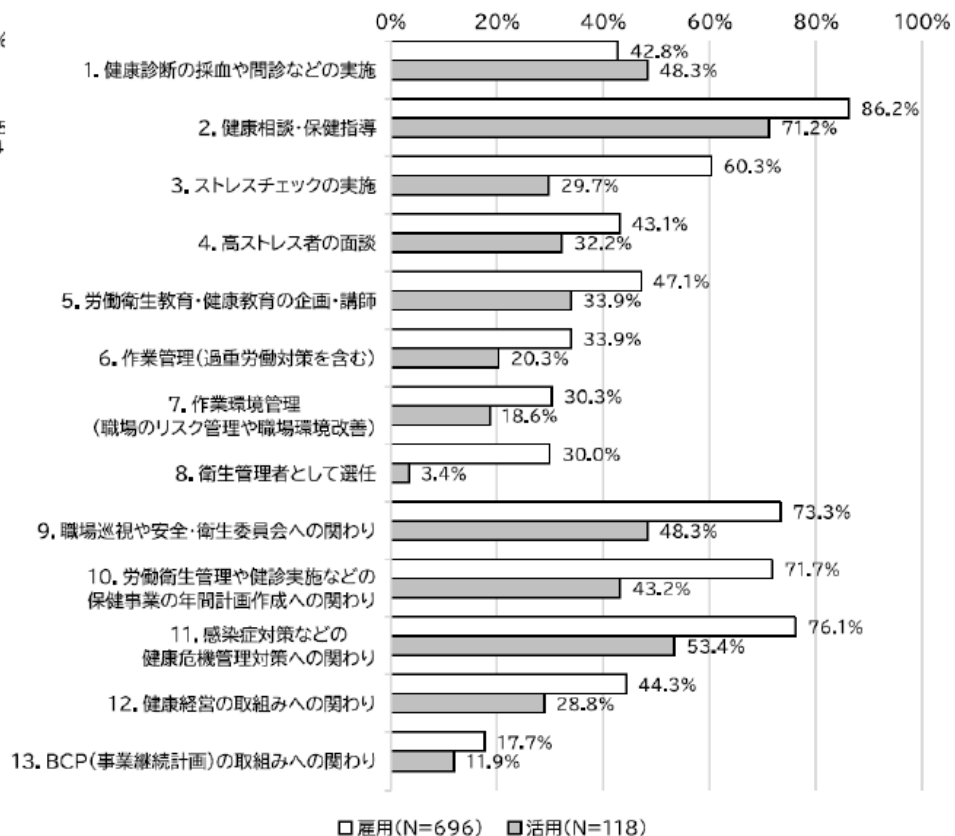
- 上記の通り、主管省庁が違うため、「成り立ち」や主目的の違いはあるものの、両者は「快適な職場環境の形成を促進」を目的としているという点では共通している。実際、健康管理・健康増進の実務という点では、重なり合う部分が大い。
- 今後は、**健康経営の目的（＝企業価値の向上）もスコープに入れた、幅広い視点での産業保健活動**が求められる。

# 産業保健職の活用について

【保健師】



【看護師】

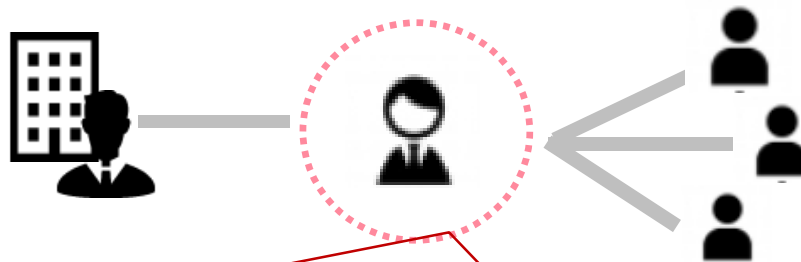


※「事業場における保健師・看護師の活動実態に関する調査報告書」/R3.9労働者健康安全機構より

⇒**そもそも産業保健職を「管理職支援」や「従業員の生産性・エンゲージメント向上」など、事業のより良い遂行という文脈で活用しようという意識が、これまでは低かったのではないか？**

# 産業保健職の活用について

管理職は、会社の役員や人事等管理部門と社員の「ハブ」となる大切なポジション。健康経営の各種施策に関しても、管理職を通じて降ろさないと上手くいかないことも多い。



ただし、管理職の負荷は相当に高い・・・

「営業目標（販売目標・生産目標etc）を達成しなさい」  
「部下にあまり長時間残業をさせないように」  
「部下に不調者や離職者を出さないように気を付けなさい」  
「部下の不調に早く気づきなさい」  
「高ストレス者を減らしなさい」  
「部下に仕事のやりがいを与えなさい」  
「部下のキャリアの相談にのりなさい」  
「心理的安全性の高い職場をつくりなさい」  
「部下一人ひとりの個性に応じてマネジメントしなさい」  
「部下と対話して、エンゲージメントを上げなさい」 etc・・・

誰が管理職をケアできるでしょうか？



# 当社の産業保健職



## メンタルヘルス支援専門職：OMC (Occupational Mental-health Coordinator)

労働者個々の不調(疾病)そのものに対する治療等の支援ではなく、健康上の問題により生じる労務提供上の「困りごと」について、組織課題と個別ケース課題の双方に対するサポートを行う専門職です。

メンタルヘル対策の専門性を基盤に、健康を起因とする課題をとらえ、産業保健で取り組むべき事象について整理しながら、関係者と連携した支援を目指します。

### 資格(以下いずれかのライセンス取得が必須)

看護師、保健師、精神保健福祉士、臨床心理士、公認心理師

### 経験

一般企業における、社内の産業保健体制の構築支援、及びケース対応経験

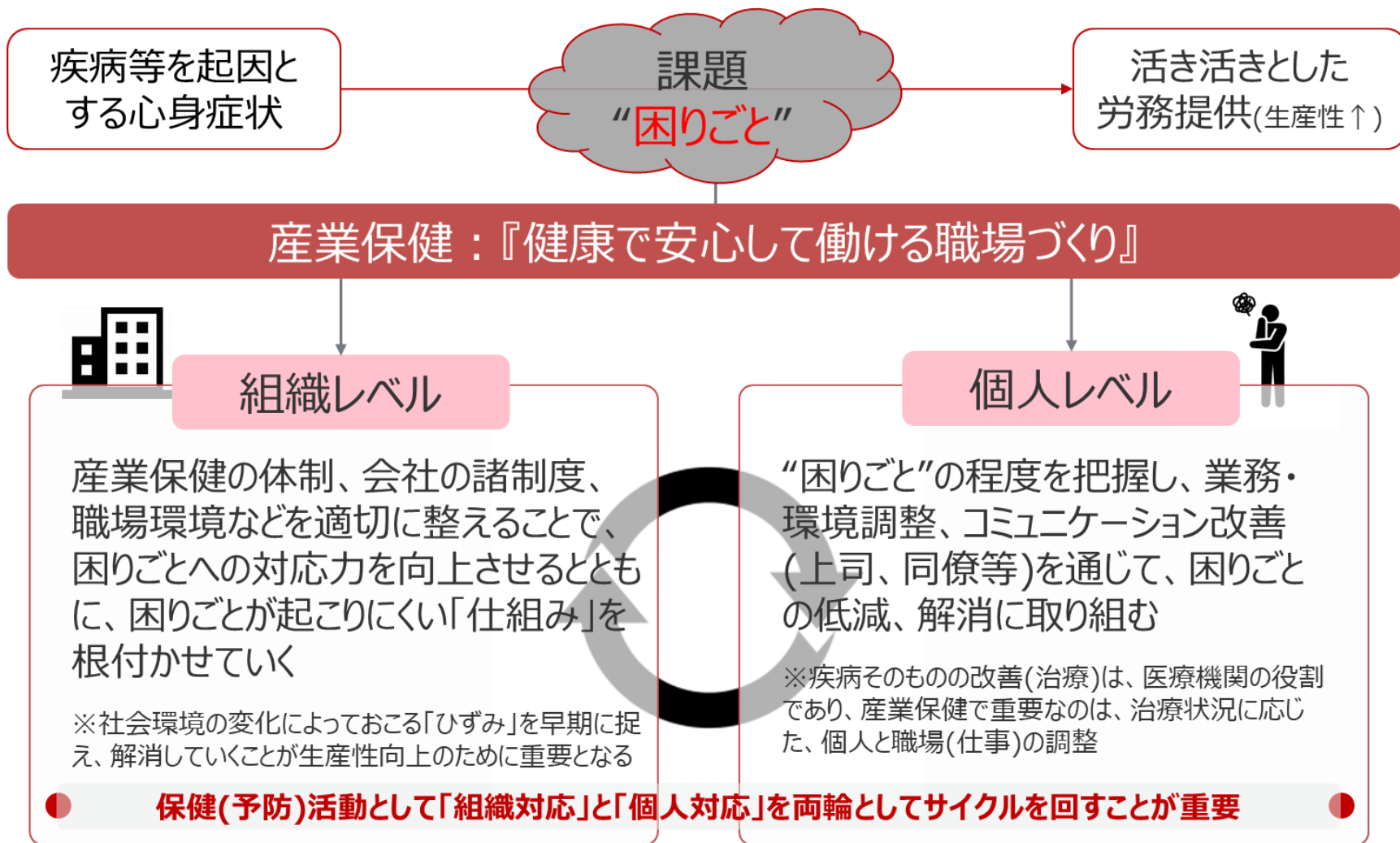
### 社内教育

顧問医（精神科産業医・労働衛生コンサルタント・産業衛生学会指導医）による定期カンファレンス、およびケースマネジメント研修

### 役割

単なる「カウンセラー」や「看護師」ではなく、産業保健分野で経験と実績を積んだ「コーディネーター」として機能

# OMCからのアプローチ



# OMCからのアプローチ

## 1 課題の識別・対策

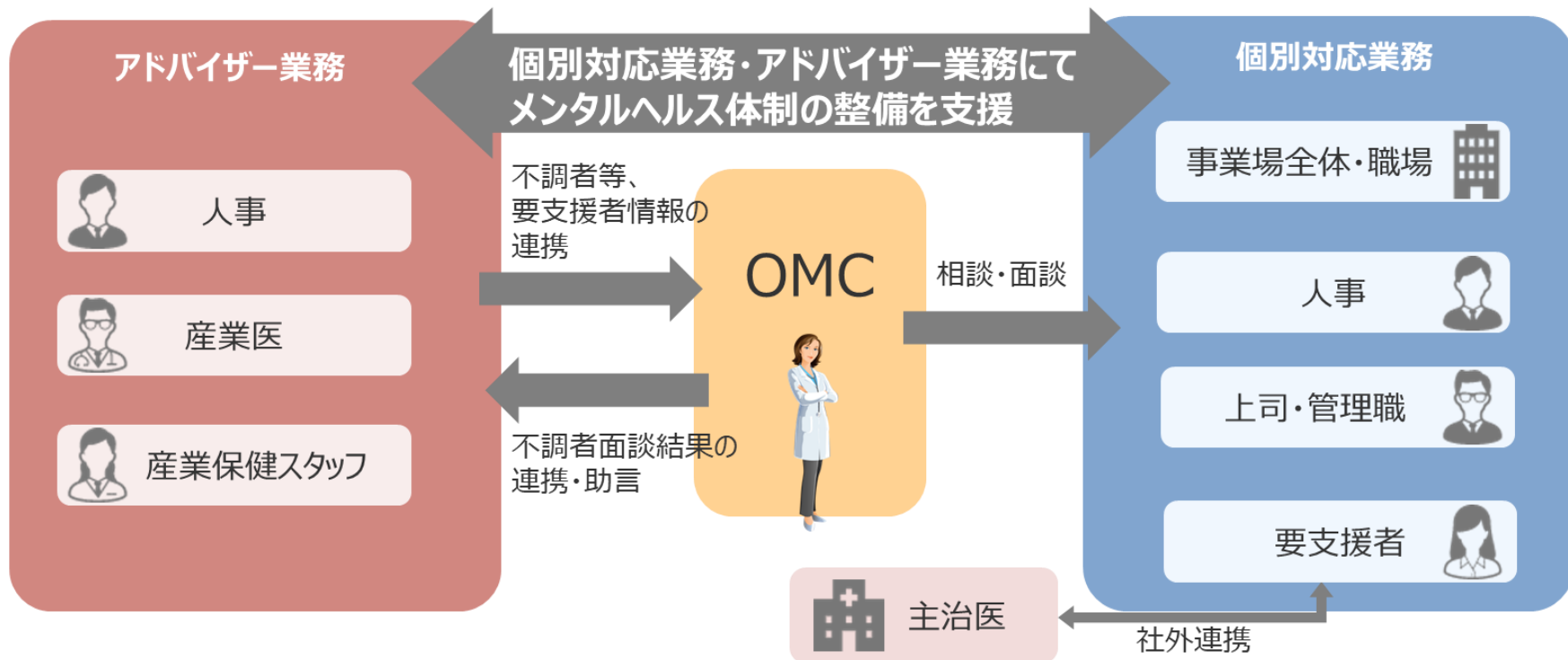
企業のメンタルヘルス対策の組織課題と個別課題を識別し優先順位をつけ**両方の課題の対策**を立案し、解決に導きます。

## 2 組織課題へのアプローチ

各種健康管理に関する規則や相談窓口の整備、健康施策等、**企業のメンタルヘルス体制の土台**を作りをご支援して参ります。

## 3 個別課題へのアプローチ

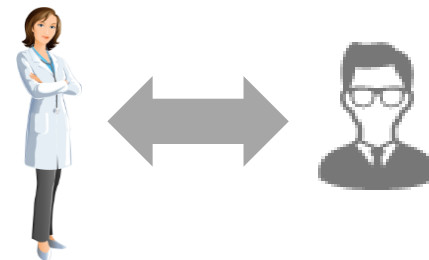
個別の要支援者へのアプローチと関係者との連携により、早期発見・早期対応、重症化の未然防止、再発防止に導き、**組織課題への対策にフィードバック**



# OMCから管理職への支援いろいろ

## エンゲージメント・プレゼンティーズム結果に基づいたマネジメント支援

その職場の集団分析結果を一緒に見ながら、上司がどう部下に関わっていくのが良いかアドバイスをし、結果改善に向けて併走する形で関わります。「管理職任せ」にしないことを心がけています。



## 定期的な声かけ+動画案内

「早いもので9月になりました。夏の疲れが出る頃ですが、ご体調はお変わりありませんか？」などと声かけをしながら、目標面談の際には『管理職が高めるワーク・エンゲイジメント』など、その時期に合った動画を定期的に勧めています。

## 管理職自身の相談対応

管理職は経営陣と部下に挟まれるストレスの多いポジションですが、なかなか周囲に相談できないという傾向がありますので、OMCに日常的に気軽に相談できる窓口を常設しています。「管理職こそセルフケアが大事」を合言葉に。

## 各種ラインケア研修

「不調の部下への対応方法」「心理的安全性の高い職場の作りかた」「発達障害の部下を持った場合には」「ハラスメントと業務指導の境目とは」「世代間コミュニケーション」など、実践的なラインケア研修を定期的実施しています。

## 不調の部下に関する相談対応

部下がメンタルヘルス不調になってしまった場合、上司には相当の負荷がかかります。OMCは本人へのケースマネジメントも実施しますので、本人の状態に応じて、上司がどのように関われば良いか、アドバイスをしています。業務調整についても相談に乗ります。

## ストレスチェック後の職場改善支援

その職場の集団分析結果を一緒に見ながら、職場の良い点や課題点を具体的に洗い出し、職場環境改善のためのアクションプランを一緒に立案します。一定期間後に振り返り面談も行い、プラン通りに行かなかった部分は、その原因と対策を一緒に考えます。

## 復職支援中の上司支援

OMCは、休職者のケアや復職判定にも関わっています。そのため、休職から復職してくる際、本人の上司に対して、本人とどう関わるか、復職支援プログラムの作成と進捗確認、周囲の同僚へのケアなど、職場の環境調整に動いています。

# アジェンダ

---

1. S O M P Oヘルスサポートが目指す健康経営
2. 専門職による管理職支援

参考資料：プレゼンティーズム測定について

# プレゼンティーズム測定の意義

## 「プレゼンティーズム測定」をお勧めする理由

### 生産性の可視化 比較・分析

働き方や働く意義が多様になってきている中、生産性を可視化し、比較・分析することは、経営者側と労働者側、双方にとって大きな意義を持つと考えられます

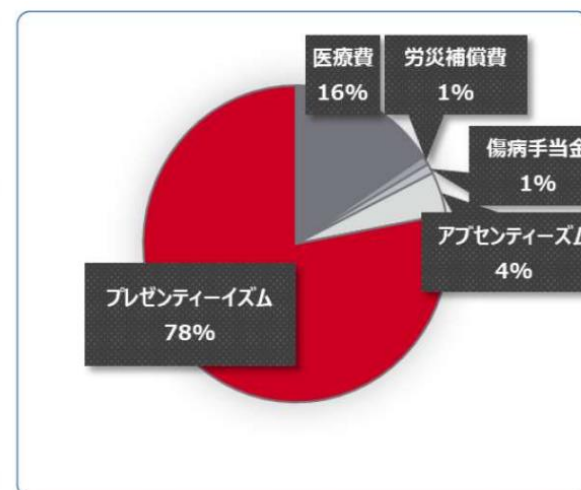
### 「健康経営」の アウトカムとして

『企業の「健康経営」ガイドブック』  
『健康投資管理会計ガイドライン』  
『健康経営度調査票』など  
において紹介や、指標として設定されています

### 顕在化している 健康問題の把握

どのような健康問題が生産性に影響しているのかを併せて把握することができれば、「早期」・「的確」に、個人への対応や集団への支援施策が打ちやすくなります

### プレゼンティーズムの 影響の大きさ



# プレゼンティーズム測定ツール2種

ツール	特徴	詳細
<b>Wfun</b>  <b>労働機能障害評価プログラム</b>	<p><b>WFun(Work Functioning Impairment Scale)</b> は、産業医科大学で開発された健康問題による労働機能障害の程度を測定するための調査票である。</p> <p>7つの設問の回答の合計得点（7～35点）で点数化する。点数が高い方が労働機能障害の程度が大きいことを示す。</p> <p>日本における先行研究の結果より、21点以上が中程度以上の労働機能障害があると判断できる。</p>	<p>Q. ていねいに仕事をする事ができなかった            Q. ○○○            Q. ○○○            Q. ○○○</p> <hr/> <p>上記のような7問に以下の5段階で回答            5. ほぼ毎日ある / 4. 週に2日以上 / 3. 週に1日程度 / 2. 月に1日以上 / 1. まったくない</p> <p>* 7問の合計点数で判定            7～13点：問題なし            14～20点：軽度の労働機能障害            21～27点：中程度の労働機能障害            28～35点：高度の労働機能障害</p>
<b>WLQ-J</b>  <b>生産性測定プログラム</b>	<p><b>WLQ (Work limitations Questionnaire / タフツ大学医学部作成)</b> の日本語版。</p> <p>全25問の質問項目からなり、4つの尺度（「時間管理」5問、「身体活動」6問、「集中力・対人関係」9問、「仕事の結果」5問）で構成されている。</p> <p>回答をタフツ大学開発のアルゴリズム（非公開）にかけることにより、生産性の低下率を算出する。</p>	<p>【時間管理】Q. 正規の勤務時間どおりに仕事をする事</p> <p>【身体活動】Q. 健康状態もしくは感情的な問題を感じることなく、職場内の移動（例えば、会議室まで歩くことなど）が出来ること</p> <p>【集中力】Q. 気をそらさずに仕事を続けること</p> <p>【対人関係】Q. 対面で、会議で、または、電話で人と話をする事</p> <p>【仕事の結果】Q. 期待される量の仕事をこなすこと</p> <hr/> <p>上記のような25問に以下の6段階で回答            常に支障があった / ほとんどの間支障があった / ときどき支障があった / わずかに支障があった / まったく支障はなかった / 私の仕事にはあてはまらない</p>

# プレゼンティーズム測定ツール2種

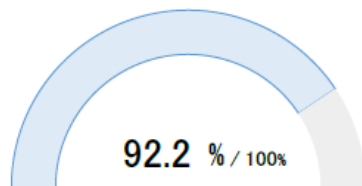
	WLQ-J	WFun
<b>特徴</b>		
質問数	25問	7問
元の言語	英語	日本語
客観性 (定量的)	○：25問の質問からロジックで算出 ※ただし、選択肢がやや主観的（わずかに・・・など）	○：7問の質問から算出 ※客観的に回答できる選択肢（週2日以上・・・など）
経済損失の算出 (コスト評価)	○：労働生産性の低下率を%で算出可	×：算出不可
下位尺度	◎：「時間管理」「身体活動」「集中力・対人関係」「仕事の結果」のどこが低下しているのかを体系的に把握することが可能	×：なし ※ただし、8問目を追加質問として加えることで、原因となる健康問題の種類を把握可能
リスク保有者の把握	×	○：健康問題による労働機能障害保有者を把握することを目的としたツールであるため、活用可
ベンチマーク	△：質問が詳細なため、業種等により影響を受けやすい。 ※類似業務を行っている部署間の比較には活用可	○：集団や個人の特性に依存されにくく、ベンチマークとして活用しやすい
<b>主な用途</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生産性損失のコスト評価（類似・同一業務を担当している部署ごと、介入前後の効果検証も含む）</li> <li>下位尺度を用い、労働生産性低下の原因を追究</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働機能障害保有者割合の比較（部署ごと、介入前後の効果検証も含む）</li> <li>産業医面談・保健師面談等を実施する従業員のスクリーニング</li> </ul>



# WFunの結果例

年度 2020年度  
2020年5月9日 ~ 2020年5月15日

対象者数 221名 WFun有効受検者数 216名



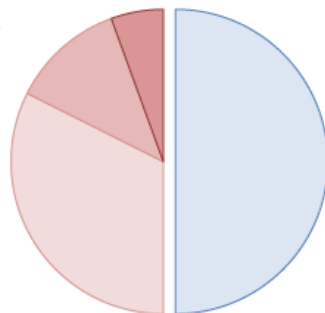
組織の労働機能の低下率(お仕事の困り度)

WFunの得点を75-100%に換算して集計しています  
%の表示は小数点第2位を四捨五入して表示しています

個人の労働機能の低下状況	問題なし	108名	50%
	軽度	70名	32%
	中度	26名	12%
	重度	12名	5%

WFun有効受検者数に占める割合を示しています  
%の表示は小数点以下を切り捨てて表示しています

■ 問題なし  
■ 軽度  
■ 中度  
■ 重度

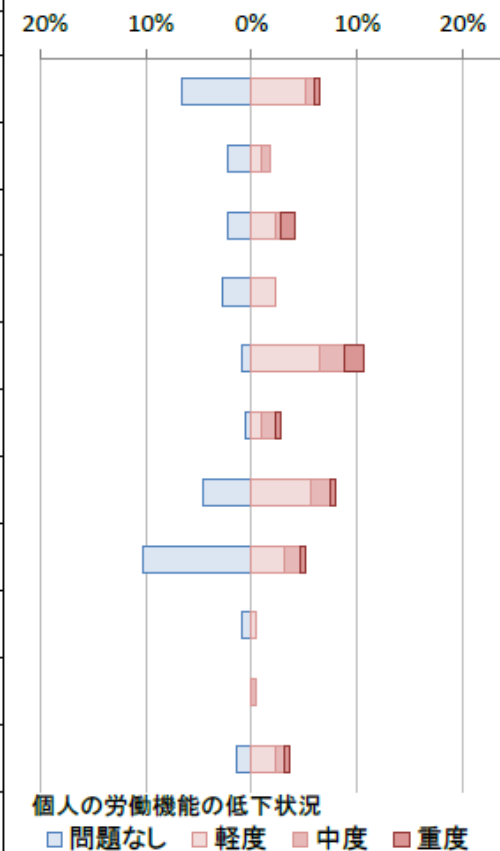


判定基準	WFun有効受検者数50名以上の場合	WFun有効受検者数50名未満の場合
	<ul style="list-style-type: none"> <li>問題なしが50%以上</li> <li>中度と重度を合わせて20%以下</li> <li>重度が10%以下</li> </ul> A判定: 上記の3つすべてを満たす B判定: 上記のうち2つを満たす C判定: 上記のうち1つを満たす D判定: 上記全てに該当しない	<ul style="list-style-type: none"> <li>問題なしの割合に応じて判定</li> <li>a判定: 問題なしが60%以上</li> <li>b判定: 問題なしが50%~59%</li> <li>c判定: 問題なしが40%~49%</li> <li>d判定: 問題なしが40%未満</li> </ul>

A判定	職場全体が、元気にお仕事に取り組んでいるようです。今後も、職場内の健康管理に務め、組織の生産性を維持していきましょう。また、少数ですが、体調によってお仕事にお困りな方もいますので、適切な業務調整をお願いします。また必要な際には産業保健スタッフへご相談ください。
B判定	職場全体では、比較的元気にお仕事に取り組んでいるようですが、体調のために、お仕事に困難を感じている方もやや多いようです。社員の体調管理は組織(または部署)の生産性に直結する取り組みです。日頃から、社員の体調にご配慮ください。気になる社員については、産業衛生スタッフとも対策について意見交換をしましょう。
C判定	職場内で、体調によってお仕事にお困りな方が多くいます。それによる、仕事のパフォーマンスへの影響も大きいと考えられます。まずは一人一人の健康状態の確認や、仕事のやり方の調整などにお取り組み下さい。産業衛生スタッフとも対策について意見交換をしましょう。
D判定	職場内において、体調によってお仕事に困っている方が多く、深刻な状況です。就業措置や治療など医学的な対応が必要と考えられる社員もいるようです。社員の健康状態、お仕事のやり方、組織運営などを見直し、社員の健康と組織のパフォーマンスを向上させましょう。産業衛生スタッフとも対策について意見交換をしましょう。

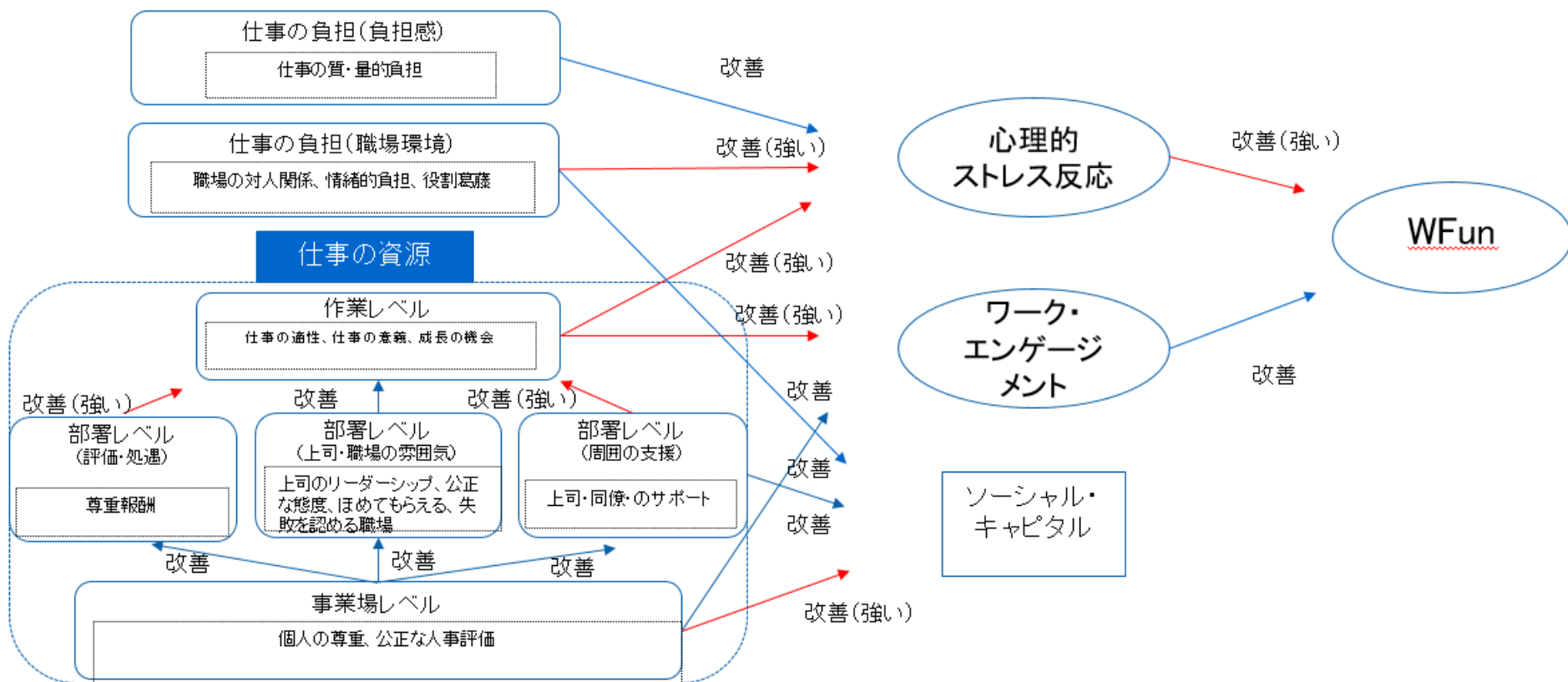
# WFunの結果例

			個人の労働機能の低下状況			
			中度		重度	
痛み	28名	13.0%	2名	0.9%	1名	0.5%
体の動きや移動	9名	4.2%	2名	0.9%	0名	0.0%
きつさ・体力低下・食欲・発熱・めまい・気分不良	14名	6.5%	1名	0.5%	3名	1.4%
トイレや排泄	11名	5.1%	0名	0.0%	0名	0.0%
心の問題	25名	11.6%	5名	2.3%	4名	1.9%
肌、頭髪、美容	7名	3.2%	3名	1.4%	1名	0.5%
睡眠	27名	12.5%	4名	1.9%	1名	0.5%
眼	33名	15.3%	3名	1.4%	1名	0.5%
鼻	3名	1.4%	0名	0.0%	0名	0.0%
耳	1名	0.5%	1名	0.5%	0名	0.0%
その他	11名	5.1%	2名	0.9%	1名	0.5%
体調や健康の問題あり	169名	78.2%	23名	10.6%	12名	5.6%
体調や健康の問題なし	47名	21.8%	3名	1.4%	0名	0.0%



WFun有効受検者数に占める割合を示しています  
%の表示は小数点以下第2位を四捨五入して表示しています

# WFunに影響を与える組織の資源



※各要素からの影響力が強く、モデルからの説明力が高い項目を取り上げている

※SOMPOインスティテュート・プラスとの共同研究

# お問い合わせ先

当社HPからサービスのお問い合わせ

<https://www.sompo-s.co.jp/temporary/>

本講演内容に関するお問い合わせ

**S O M P Oヘルスサポート株式会社**

**企業コンサルティング部**

**桜又 彩子（さくらまた あやこ）**

**E-Mail: [asakuramata70@sompo-hs.co.jp](mailto:asakuramata70@sompo-hs.co.jp)**



SOMPOヘルスサポート

---

安心・安全・健康のテーマパーク