

011 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



株式会社ニチレイ

業種 4 食品

従業員数 6,637名(2023年度末)

01 目的

グループ全従業員が、年齢・性別にかかわらず常に心身共に健康でいきいきと働いている状態はもちろんのこと、グループ従業員のみならず、その家族、サプライヤー、地域社会の健康課題解決も視野に入れ、「ニチレイ健康塾」を軸に、ウェルビーイングを実感できる社会の実現に貢献し、選ばれ続ける企業を目指すため。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題

課題 ② 組織の活性化	健康経営で解決したい経営上の課題	健康経営の実施により期待する効果
従業員	従業員の健診結果有所見率、高ストレス者率共に高く、ヘルスリテラシー向上により従業員の心身の健康と生産性向上がもたらす「組織の活性化」を図ることが必要である。	中期経営計画最終年度の2024年度末までにワーク・エンゲージメントの偏差値を現在の50.1から55、プレゼンティーズムを80%から90%に改善し、アブセンティーズムを3.2日から1日に低減させることを目指している。

自社従業員（組織）の課題と目標

重点課題1	⑫ 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	就業制限検討値の該当率は約2%で、継続的に対応していたが改善しない状況が続き、救急搬送や死亡事例の発生に加え、治療中断等により継続該当者が半数以上にのぼった。全国200以上の事業所が点在し、一律の支援が難しい背景もあり、ハイリスク層への支援の強化・標準化が必要。																																								
目標	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">就業制限検討値該当者率</th> <th colspan="4">D判定(要精密検査)の受診率</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>1.9</td> <td>%</td> <td>2019年度</td> <td>取組前実績値</td> <td>17.5</td> <td>%</td> <td>2019年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>1.5</td> <td>%</td> <td>2023年度</td> <td>現在の実績値</td> <td>80</td> <td>%</td> <td>2023年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>1</td> <td>%</td> <td>2027年度</td> <td>目標値</td> <td>100</td> <td>%</td> <td>2030年度</td> </tr> </tbody> </table>	就業制限検討値該当者率				D判定(要精密検査)の受診率					数値	単位	年度		数値	単位	年度	取組前実績値	1.9	%	2019年度	取組前実績値	17.5	%	2019年度	現在の実績値	1.5	%	2023年度	現在の実績値	80	%	2023年度	目標値	1	%	2027年度	目標値	100	%	2030年度
就業制限検討値該当者率				D判定(要精密検査)の受診率																																					
	数値	単位	年度		数値	単位	年度																																		
取組前実績値	1.9	%	2019年度	取組前実績値	17.5	%	2019年度																																		
現在の実績値	1.5	%	2023年度	現在の実績値	80	%	2023年度																																		
目標値	1	%	2027年度	目標値	100	%	2030年度																																		

重点課題2	⑬ 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	高ストレス者率は高い傾向が続いており、低減に向けた取り組みとして、高ストレス者率と総合健康リスクの高い事業場への職場環境改善プログラムの必須化が課題。加えて役職者からの相談が増加傾向のため、役職者自身のスキルアップも必要。																				
目標	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">高ストレス者率</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>15.9</td> <td>%</td> <td>2019年度</td> </tr> <tr> <td>現在の実績値</td> <td>15.0</td> <td>%</td> <td>2023年度</td> </tr> <tr> <td>目標値</td> <td>6</td> <td>%</td> <td>2030年度</td> </tr> </tbody> </table>	高ストレス者率					数値	単位	年度	取組前実績値	15.9	%	2019年度	現在の実績値	15.0	%	2023年度	目標値	6	%	2030年度
高ストレス者率																					
	数値	単位	年度																		
取組前実績値	15.9	%	2019年度																		
現在の実績値	15.0	%	2023年度																		
目標値	6	%	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

ステークホルダーの皆さまを含む「社会全体の健康増進」に貢献するため、「ニチレイ健康塾」への従業員の家族や取引先様からの参加も広く募っている。地域の健康づくりへの貢献として、地元の築地本願寺と協同しエンディング(終活)フェアにて健康測定ブースを出展する等、現状は健康経営普及活動を年間7回ほど実施している。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

2021年度就業制限検討値該当者の就業上の措置に関する基準を改正した。ヘルスリテラシー向上のため従業員向けセミナーを「健康塾」と称し年間通して開催している。

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	就業制限検討値該当者対応
内容	「就業制限検討値」該当者には時間外労働・休日出勤・出張を制限し、遵守徹底のため、最高健康推進責任者より発信している。
導入時期	2022年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 「就業制限検討値」該当率は2021年度1.8%、2022年度1.9%、2023年度1.5%となった。 複数年該当し継続治療に結びつかなかった従業員は治療意欲に繋がりを、大幅に健康状態が改善した事例も見られた。また各社人事管理部門では、フローの可視化により役割理解が進み、該当者への細やかな支援に繋がった。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	受診勧奨自動化メール
内容	D判定(要医療)を対象に毎週受診勧奨メールを送信し、早期の受診に繋げている。受診率の把握にも活用している
導入時期	2019年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 精密検査受診率2019年度17.5%→2023年度80%に向上した。 受診勧奨自動化メール運用、管理担当者へ健康診断説明会にて対応を呼び掛けている。健診結果にQRコードのチラシを同封し回答率をあげた。保健師の事業場訪問時に受診確認を強化し、社内イントラネットへの受診率の掲示、安全衛生委員会等の会議体で受診率向上を働きかけた。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	健康塾
提供元社名	(株)メディヴァ
内容	ニチレイグループ全体で健康推進体制の整備と健康経営の取組みを始めた際に、健康づくりの実践の場として『ニチレイ健康塾』を開始。保健師による病態生理の講義(高血圧はどのように怖いか、予防方法など)、管理栄養士による食事改善(身近なメニューの選び方、減塩の工夫など)、健康運動指導士による運動実践(姿勢、歩き方改善、椅子を利用したオフィスでできる運動など)をセミナー形式で実施。
導入時期	2016年度
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"> 2022年度の健診結果では、糖尿病管理不良者率は1.8%から1.3%に低下、高血圧コントロール良好者率は40.6%から47.6%に改善した。 各セミナー後のアンケートでは、参加者の92%以上が「有益であった」と回答が得られた。2020年度からは開催方法をオンラインに切り替え、2021年度からはより多く参加できるようになった。

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	全国に大小様々な規模の事業場が点在しており、職種・勤務状況がそれぞれ異なるので、施策の実施が難しい。工場勤務者は大多数が社用メールアドレスを持たないため、どの施策においても対応が行き届かず困難。
今後取り組みたい施策の課題	海外の健康課題 (国別健康リスク対策強化、現地法人健康課題支援)

施策内容(重点課題2)

ストレスチェックを起点とした産業保健スタッフや事業外リソース、セルフケアやラインケア、職場でのコミュニケーションの活性化等を含めた施策。

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	エムステージ・ヒューマネージ		
内容	厚労省推奨調査票が推奨する57項目の簡易調査票に、「人材育成尺度」を追加。独自のコーピング(ストレスへの対処力)とソーシャルスキル(対人関係を円滑にするスキル)が測定項目。ストレスチェック受検においては、受検を促すリマインドメールや医師面接申し手続きがPC上でできる他、労働基準監督署向け報告書出力も可能。分析においては、各社の集団分析結果をクロス集計及び経年比較で確認ができ、各社の集団分析フィードバックへ役立っている。		
導入時期	2022年度	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"> ストレスチェック受検率2019年度89.6%→2024年度90.2%に向上した。 ストレス因子が分析できるようになった。高ストレス者の手上げのハードルが下がり、高ストレス者面談実施率は導入前より増加した。 		

具体的な実践内容2

分類	自社組織	名称	集団分析結果報告会
内容	各社毎にストレスチェックに基づき集団分析結果を保健師が行い各社へフィードバック。数値のみならず、事業場訪問や、日々の保健師活動で感じる所感も含めて現状や課題を共有し、各社と意見交換をおこなっている。集団分析結果に基づき高ストレス者率と総合健康リスクの高い事業場に職場環境改善プログラムを実施。		
導入時期	2022年度		
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 高ストレス者率と総合健康リスクの高い事業場数が77から63へ減少。職場環境改善を行った11事業場のうち7事業場でストレスチェック結果が改善、グループ全体の高ストレス者率も15.9%から15%へ改善。 会社と保健師間で各事業場や工場の課題感を共有しあうことで関係構築に繋がり、相談件数やメンタル関連研修の依頼も増えた。 		

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	メンタルヘルス研修
提供元社名	保健同人フロンティア		
内容	経験豊富なカウンセラーによるセルフケア(基本編・応用編)、ラインケア(基本編・実践編)研修を実施。特に、ラインケア研修実践編においては、弊社の特徴に沿った研修内容になっており、参加者同士でのロールプレイングを通じてより実践的な学びや気づきを得る研修となっている。		
導入時期	2017年度	選択理由	●効果 ●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"> 研修前後のアンケートにて「メンタルヘルスに関するニチレイグループの取り組みをよく知っている」が2.7倍、「部下からメンタルヘルス不調の相談を受けた時対応できる」が1.3倍増加した。 研修後を振り返るグループワークでは、日々のラインケアや実践してうまくいったことを共有し、スキルアップの一助に繋がった。 		

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	産業保健スタッフによる事後措置のアプローチ、健康塾のテーマ、各事業会社へのフィードバック、経営層への報告、自身のヘルスケア
利用データ	健康診断、問診、ストレスチェック、ライフログ(歩数、食事、体重、睡眠)
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)、管理職等(ユースケース2)、従業員(ユースケース3)