

当社では、健康経営に関わる数値の経年変化を観察し、効果検証や施策の見直しに役立てています。健康経営の最終的な目的指標はプレゼンティーズムおよびアブセンティーズムであり、その改善のために戦略マップに基づく各種指標の改善を図っています。

2020年度から2021年度にかけては、精密検査受診率を除き、健康投資施策の取組み状況に関する指標は概ね向上し、社員の巻き込みを強化することができました。また従業員の意識変容・行動変容に関する指標もすべて向上し、社員の生活習慣改善や働きやすい職場環境作りが図られたという嬉しい結果となりました。そして健康関連の最終的な目的指標として、ワークエンゲージメントや高ストレス者率も改善しました。しかしながら、健康診断の有所見率やプレゼンティーズム、アブセンティーズムは悪化してしまいました。まずは2020年度の数値に戻すことを目標としつつ、改善できる施策の内容や方法についてはしっかりと見直しを図ってまいります。

分類	指標	数値の理解	実績				目標		
			2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
＜健康投資施策の取組み状況に関する指標＞	定期健康診断受診率	高いほどGood	95.6%	100%	100%	100%	100%	100%	
	定期健康診断後の精密検査受診率	高いほどGood	33.3%	34.7%	61.1%	53.5%	65.0%	70.0%	
	ストレスチェック受検率	高いほどGood	95.3%	98.0%	99.9%	100%	100.0%	100.0%	
	ハイリスク者の保健師面談実施率 ※1	高いほどGood	100%	100%	100%	100%	100.0%	100.0%	
	年次有給休暇取得率	高いほどGood	72.1%	72.0%	62.5%	71.0%	75.0%	77.0%	
	育休取得率	男性	高いほどGood	30.0%	54.5%	33.3%	88.9%	90.0%	95.0%
		女性	高いほどGood	100.0%	100.0%	100.0%	100%	100.0%	100.0%
	ひと月あたりの平均残業時間	高いほどBad	—	19.0h	20.0h	21.0h	20.0h	—	
	テレワーク実施率	高いほどGood	—	84.2%	100.0%	100%	100.0%	—	
	全社員健康面談実施率	高いほどGood	—	—	98.5%	100%	100.0%	—	
	全社員健康面談満足率	高いほどGood	—	—	68.1%	72.0%	75.0%	80.0%	
	ウォーキングイベント参加率	高いほどGood	—	—	83.8%	84.1%	85.0%	—	
＜従業員の意識変容・行動変容に関する指標＞	[運動]1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合（40歳以上で集計）	高いほどGood	—	21.4%	26.9%	32.9%	35.0%	—	
	[食習慣]就寝前の2時間以内に夕食をとることが週に3回以上ある人の割合（40歳以上で集計）	高いほどBad	—	38.5%	18.0%	16.4%	15.0%	—	
	[睡眠習慣]睡眠で休養が十分とれている人の割合（40歳以上で集計）	高いほどGood	—	55.4%	70.3%	71.2%	73.0%	—	
	[飲酒習慣]飲酒頻度が時々または毎日かつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が清酒換算で2合以上の人の割合（40歳以上で集計）	高いほどBad	—	21.8%	19.3%	17.0%	15.0%	—	
	[喫煙習慣]タバコを吸っている人の割合（40歳以上で集計）	高いほどBad	—	21.1%	18.3%	14.4%	12.0%	—	
	[ハイリスク者の管理]高血圧者のうち治療中の社員割合 ※2	高いほどGood	—	100%	72.0%	82.4%	84.0%	—	
	ヘルスリテラシーの状況 ※3	高いほどGood	63.7%	68.6%	74.7%	78.9%	81.0%	83.0%	
	上司の支援の状況	高いほどGood	8.21点	8.28点	8.68点	8.75点	8.85点	8.95点	
	同僚の支援の状況	高いほどGood	8.3点	8.46点	8.60点	8.65点	8.75点	8.85点	
	ワークライフバランスの状況	高いほどGood	100	108	114	115	—	—	
＜健康関連の最終的な目標指標＞	ワークエンゲージメントの状況	高いほどGood	100	104	109	112	113	115	
	個人の尊重（心理的安全性） ※4	高いほどGood	—	2.68点	2.88点	2.92点	2.96点	3点	
	職場の一体感 ※5	高いほどGood	—	2.87点	2.97点	3.02点	3.06点	3.1点	
	変化への対応（組織に対する満足度） ※6	高いほどGood	—	2.46点	2.67点	2.74点	2.81点	2.88点	
	働く幸せ ※7	高いほどGood	—	—	—	—	74.0% ※実績	75.0%	
	健康診断の有所見者の割合 ※8	高いほどBad	71.6%	70.5%	72.1%	74.3%	72.0%	70.5%	
	高ストレス者率	高いほどBad	12.6%	11.7%	8.7%	7.4%	7.0%	7.0%	
	傷病による退職者率	—	0.6%	1.1%	0.7%	1.3%	—	—	
	正社員の平均勤続年数	高いほどGood	6.6年	7.2年	7.5年	7.9年	—	—	
	プレゼンティーズム損失割合 ※9	高いほどBad	—	12.5%	10.5%	11.0%	10.5%	10.0%	
	アブセンティーズム損失割合 ※10	高いほどBad	—	5.6日/年	3.7日/年	3.8日/年	3.7日/年	3.6日/年	

- ※1 ハイリスク者とは、健康診断結果において厚生労働省が定める受診勧奨判定値の対象になる人を指す。
- ※2 高血圧者の内治療中の社員割合とは、健康診断の問診において「血圧を下げる薬を服用している」を選択した社員数を①、血圧を下げる薬を服用してなくて収縮期血圧 160 mmHg以上または拡張期血圧 100 mmHg以上にあてはまる社員数を②としてときに、①÷（①+②）で求められる割合を指す。
- ※3 問診の運動・食事・睡眠・飲酒・喫煙の5項目において望ましい行動をとれている場合を1点、そうでない場合を0点とし、社員ごとに合計5点満点の生活習慣レベルを算出。合計3点以下かつ行動変容ステージが無関心期・関心期の社員がヘルスリテラシーが低いと定義する。
- ※4 新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の「一人ひとりの価値観を大事にしてくれる職場だ」の設問に対する回答を点数化して回答者平均を算出（そうだ＝4点、まあそうだ＝3点、ややちがう＝2点、ちがう＝1点）。
- ※5 新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の「私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている」の設問に対する回答を点数化して回答者平均を算出（そうだ＝4点、まあそうだ＝3点、ややちがう＝2点、ちがう＝1点）。
- ※6 新職業性ストレス簡易調査票（80項目版）の「職場や仕事で変化があるときには、従業員の意見が聞かれている」の設問に対する回答を点数化して回答者平均を算出（そうだ＝4点、まあそうだ＝3点、ややちがう＝2点、ちがう＝1点）。
- ※7 「私は、はたらくことを通じて、幸せを感じている」の設問に対する回答について「とてもそう思う」「そう思う」「どちらかというそう思う」と回答した割合を算出。
- ※8 健康診断の有所見者の割合とは、健康診断結果において厚生労働省が定める保健指導判定値、受診勧奨判定値の対象になる人を指す。
- ※9 WHO-HPQにおける相対的プレゼンティーズムの平均値
- ※10 病気や体調不良によって勤務日を休んだ日数の平均値

健康経営の取組みに関するアンケート

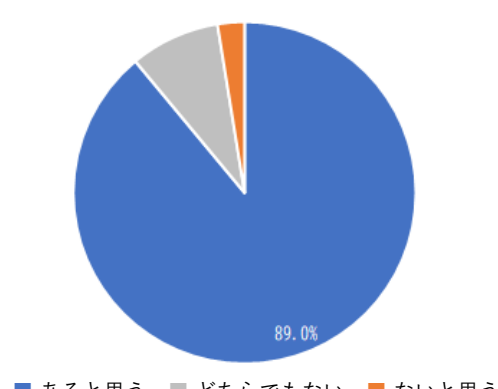
年に1回、健康経営に関するアンケートを行い、会社の健康経営の取り組みに対する理解度や関心、要望等を把握しています。敢えて無記名式にすることで、忸度のない従業員の本音を確認することを目的としています。2022年度は354名が回答し、2021年度の333名よりも多くの社員の声を集めることができました。

2022年度のアンケートによると、会社が健康経営に取り組むことで、社員の心身の健康以外にも企業価値向上等のメリットがあると思うと答えた社員の割合が89.0%となり、会社が健康経営に取り組むことを有意義だと考える社員が多くいることが再確認できました（2021年度と同アンケートでは、上場間もなかったため同設問に対して91.3%がメリットがあるという回答）。

また、会社が健康経営に取り組んでいると思うと答えた社員の割合は85.8%となり、従業員1人ひとりに健康経営が浸透していることを再確認できました（2021年度と同アンケートでは、健康経営本格始動の初年度を反映した結果であったため同設問に対して88.9%が取組んでいるという回答）。

今後も同様のアンケートを継続し、しっかりと社員からの評価を確認しながら健康経営の取組みを深化させていきます。

会社が、健康経営に取り組むことで、企業価値向上、働きやすさの向上、従業員定着率向上等の好影響があると思いますか？



会社は健康経営に取り組んでいると思いますか？

