

健康経営の 取り組みと効果検証

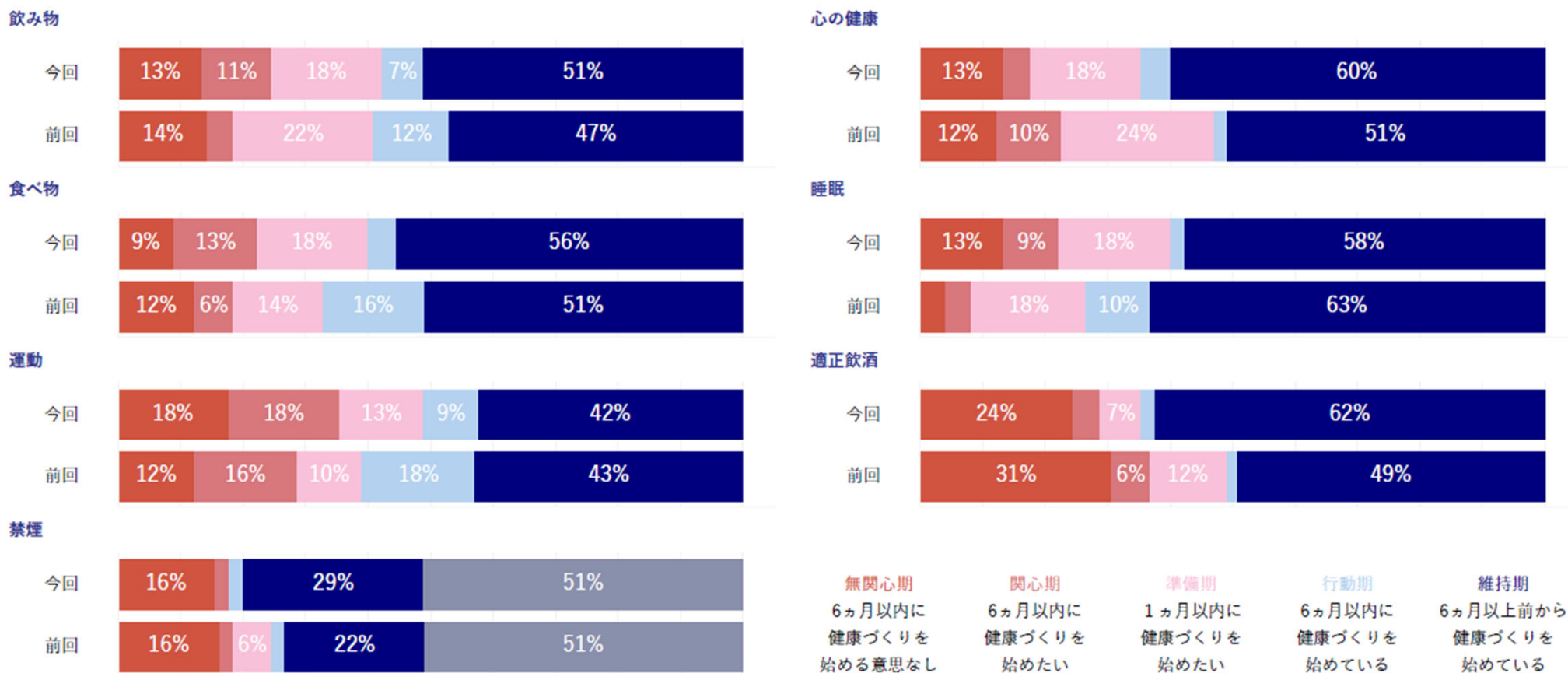
～ 2022年健康習慣アンケート結果より ～

従業員の生活習慣における行動傾向 ＜2021年～2022年の経年評価＞

具体的な健康課題把握のため、年に1回従業員向けアンケートを実施しています。

＜当社従業員にみられる健康課題＞

・課題であった禁煙に関しては、健康づくりを始めている割合は24%→31%(行動期+維持期)と改善傾向が見受けられる。引き続き禁煙外来の助成や禁煙補助剤への助成といった健康投資を充実させ2024年の喫煙率10%の実現に向け取り組む。



職場・組織の活性化

<2021年～2022年の経年評価>

・禁煙を後押しする健康投資策や、仕事と治療の両立支援等の具体的なサポートを実践することによって、職場や組織の活性化に結びつけることも、今後の生産性向上の観点から重要となる。

「そうだ」=4点、「まあそうだ」=3点、「やや違う」=2点、「違う」=1点とした平均値

仕事満足度

今回



前回



職場の一体感

今回



前回



ワークエンゲージメント

今回



前回



創造性

今回



前回



～従業員アンケート結果より～

健康関連指標の変化と目標値

・禁煙を後押しする健康投資策や、二次健診の受診勧奨等による社員の主体的な健康づくりの促進や環境づくりを通じて、社員一人ひとりがパフォーマンスを最大限発揮できるよう、以下の重点指標の改善に取り組んでおります。

健康関連指標	2021年	2022年	目標値 (2024年)
再検査・精密検査受診率	19%	95%	100%
喫煙率	24%	18%	10%以下
アブセンティーズム (傷病による平均欠勤日数)	1.0日	2.8日	1.5日以下
プレゼンティーズム (東京大学1問方式による生産性低下率)	14%	28%	20%以下
ワーク・エンゲイジメント (新職業性ストレスチェックのワーク・エンゲイジメントに関する設問(2項目)によるスコア)	2.8	2.6	2.9

健康課題の改善に向けて

社員の健康に対する意識や行動の変化は、社員のパフォーマンス向上の指標としているアブセンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲイジメントの3つの指標とも結びついております。

プレゼンティーズムについては、相関性の高い因子を9つに区分し、該当個数に応じて社員を3つのリスク区分に分類したうえで分析を行っており、健康リスクの高い社員割合の改善によって、社員のパフォーマンスの向上を実現させたいと考えております。

健康リスク評価項目と従業員の該当率

健康リスク	項目	従業員の該当率
生活習慣	喫煙習慣あり	18%
	飲酒習慣あり	4%
	運動習慣なし	73%
	睡眠休養不十分	42%
疾病・病気	不定愁訴あり	22%
メンタルヘルス	主観的健康感不良	18%
	生活満足度低	16%
	仕事満足度低	33%
	ストレス高	31%

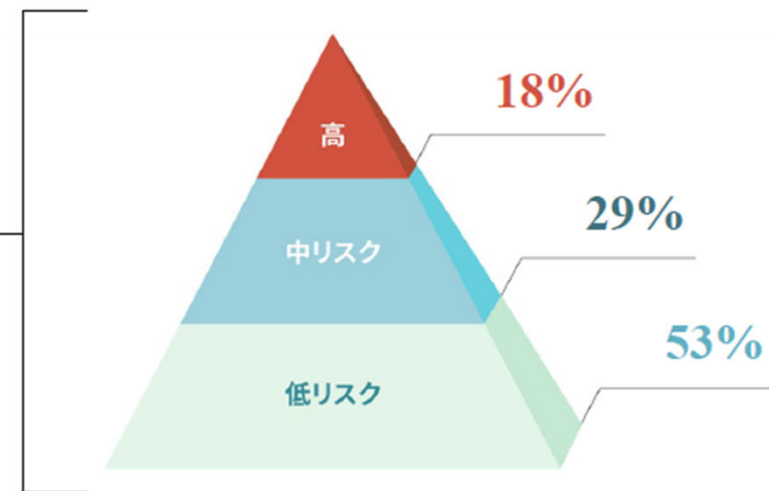
生活習慣、疾病・病気、メンタルヘルスの9項目の該当数から、回答者の健康リスクを評価し、高、中、低の三つのリスク群に分類します。

1. 該当したリスク数を足し算

2. 健康リスクを評価（標準）

リスク数： 0-2	⇒	低リスク
リスク数： 3-4	⇒	中リスク
リスク数： 5-	⇒	高リスク

従業員の健康リスク評価該当数による分類



プレゼンティーズムは健康リスクの上昇に伴って増加する構造であることが指摘されています。※1

低リスク者の割合が50%以上となることが望ましいとされています。

※1 日本労働研究雑誌

平成30年6月号「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」
東京大学 古井・村松・井出

健康経営の個別施策に対する投資額

・禁煙を後押しする健康投資策や、仕事と治療の両立支援等の具体的な支援をはじめ、職場や組織の活性化を目的とした健康投資策を持続的に取り組んでおります。

取り組み内容	実施目的	投資額
1 がん保障の付保による費用補助制度の導入	仕事と治療の両立支援 (がん対策含む)	年間225万円
2 禁煙外来や禁煙補助剤の費用補助制度の導入	禁煙による生活習慣病の発症予防	年間●●万円
3 健康増進アプリの導入と利用勧奨 (食事・栄養管理支援アプリ/運動機会増進アプリ/ 睡眠チェックアプリ、チームで進める健康増進アプリを提供) (利用率20%)	ヘルスリテラシー向上と 行動変容	民間保険付帯サービス 利用