# 健康経営への取組について

経営理念に掲げる「事業にかかわるすべてのひとの幸福」を実現するためには、会社の発展 ・ 成長が必要であり、そのためには何より従業員が幸せでなければならないことから、当社では、健康経営を経営上の重要課題と位置付け、従業員の健康の維持 ・ 増進に取り組んでいます。今回は、その取組の一部をご紹介します。

## 健康経営とは？

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することをいいます。従業員に健康投資を行うことが、従業員の活力や生産性の向上等組織の活性化をもたらし、業績向上が期待できるとされています。

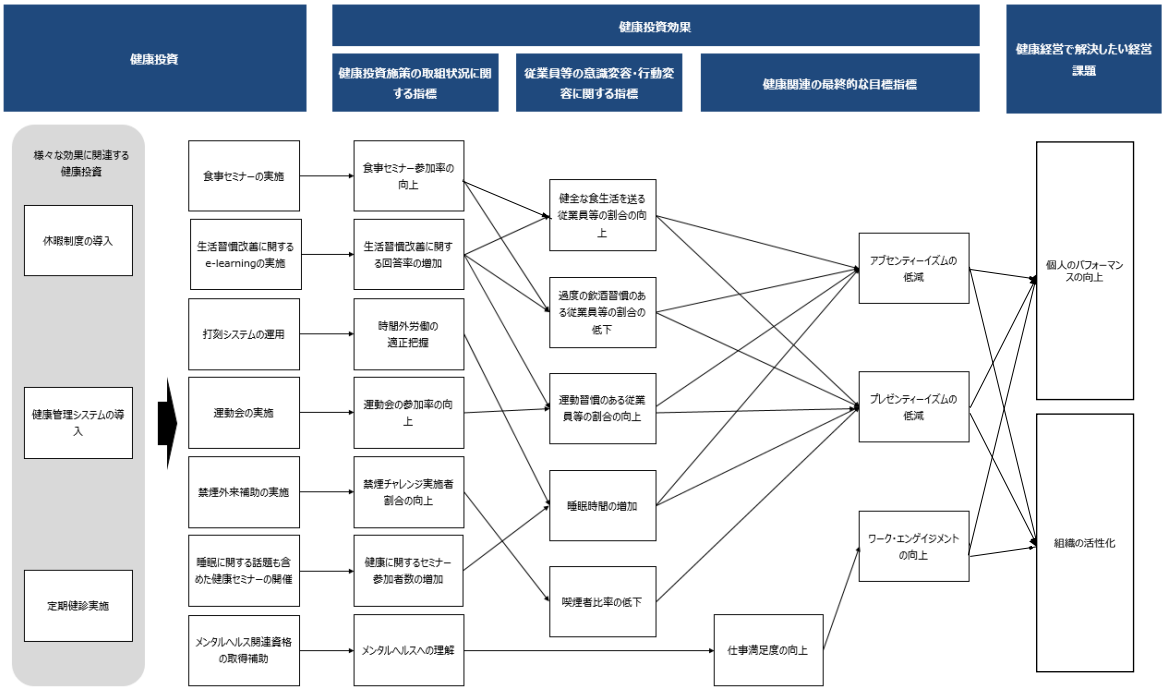
## ●当社における健康経営

当社では、「従業員が幸せ」である状態を、健康であり、仕事に誇りとやりがいを持って取り組み、個々が最大限にパフォーマンスを発揮できる状態と定義し、これを基に以下の通りKPI及び健康経営戦略マップを設定し、健康経営の実践を進めています。また、健康経営関連事業をはじめ、各KPI関連項目の状況についても経営層全体に共有し、対策を協議しています。

### ■KPI

| 健康診断受診率 | 時間外労働時間（1人1か月平均） | 年次有給休暇取得率 | ワークエンゲージメント |
|---|---|---|---|
| 100% | 20時間以下 | 80%以上 | 継続的に前回数値を上回る |

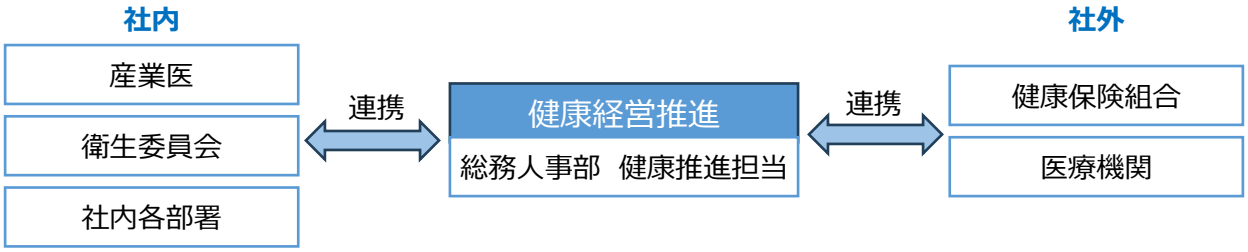
### ■健康経営戦略マップ




健康診断での問診やアンケートにて、2023年は「朝食を抜くことが多い(はい：33.0%)」「30分以上の運動習慣がない(はい：83.7%）」との回答が多かったこと、また喫煙率は減少しているものの、喫煙者も一定数存在することから、生活習慣の向上、ひいては従業員の幸福、パフォーマンスの向上を目指し、健康関連の取組に反映しています。
また、従業員自らの健康状態の定期的な把握のため健診実施率100%、長時間労働による健康障害防止とワークライフバランス向上のため時間外労働の削減及び年次有給休暇取得率の向上並びにワークエンゲージメントの向上について、KPIを設定して取り組んでいます。

## ■健康経営推進体制

当社では、総務人事部内に健康推進専任の組織を設け、産業医と連携しながら全社の健康経営を統括しています。毎月の衛生委員会では、産業医や労働組合を交え、従業員の健康推進に関する情報共有や協議を行い、必要に応じて、関係部署との連携も行っています。また、健康保険組合とも適宜連携し、健康診断実施後のフォローや従業員の日々の健康管理に繋げています。このほか、労働安全衛生マネジメントシステムの導入可否を検討中です。




## ■労働安全衛生に関するリスク評価

産業医と協議のうえ、当社業務における労働安全衛生上のリスク評価とその対策を以下のとおり実施しています。

**労働安全衛生リスク管理表**

| 局　　面 | 分類 | 想定されるリスク | 対策 | リスク評価 |
|---|---|---|---|---|
| 作業環境 | 室温<br>（17°C以上28°C以下） | 従業員の体調不良 | ・適度な換気<br>・2か月に1度空気環境測定を実施し、測定結果を衛生委員会で報告。必要に応じて産業医、労働組合及び総務人事部で対応検討・実施<br>・産業医、衛生管理者による社内巡視 | 低 |
| | 湿度<br>（40%以上70%以下） | | | 低 |
| | 気流<br>（0.5m/秒以下） | | | 低 |
| | CO2<br>（100万分の1000以下） | | | 低 |
| | CO<br>（100万分の10以下） | | | 低 |
| | 粉塵<br>（空気1㎥につき0.15mg以下） | | | 低 |
| | 通路上の物品放置の有無 | ・転倒、物品落下による従業員のけが<br>・災害時に避難ルートが塞がれる<br>・物品の破損、情報の紛失・漏洩<br>・衛生状況の悪化による従業員の体調不良 | ・社内環境美化安全委員会による社内巡視、必要に応じて担当部門で対応する体制の整備<br>・産業医、衛生管理者による社内巡視 | 低 |
| | カーペットめくれなど危険箇所の有無 | | | 低 |
| | 転倒防止策を講ずべき棚、什器の固定 | | | 低 |
| | 机上下の整理整頓、緊急時に机の下に潜るスペース確保 | | | 低 |
| | ごみや飲食物の片付け | | | 低 |
| | 書物、回覧物等の整理 | | | 低 |
| 運転 | 車両管理 | ・交通事故による第三者、従業員の死亡・けが<br>・法令違反 | 台帳による車両管理 | 中 |
| | 飲酒運転の防止 | | アルコールチェッカーの導入 | 中 |

※2023年度労働災害発生件数 3件（通勤災害など）

## ●当社の健康経営への取組

### エンゲージメント向上による健康推進

■従業員満足度の定期的な調査実施及び継続的な向上への取組
（総合満足度 … 2021年度：3.44 、2023年度：3.37（2023年度回答者数：853人、回答率76.3%） ）
（ワークエンゲージメント … 2021年度：3.48 、2023年度：3.37 （2023年度回答者数： 853人、回答率76.3%） ）
※いずれも5点満点
■生産性の指標でもあるプレゼンティーズムをはかる調査(WHO-HPQ)を毎年実施
（損失割合は2022年：37.6%、2023年：37.3%、2024年：36.7%（2024年度回答者数：1170人、回答率100%）
調査開始から5年連続改善傾向）
■ストレスチェック受検率の高水準を維持（2024年受検率100%、高ストレス率17.3%）
■管理職向けメンタルヘルスラインケア研修の実施
■職場復帰支援フローの確立
■産業医との密な連携による不調者フォロー
■セルフケア・ラインケア推進のため、メンタルヘルス・マネジメント検定試験の受験奨励

### 家庭と仕事の両立の支援

■在宅勤務制度、コアタイムを撤廃したスーパーフレックスタイム制度の全社導入
■子育て支援手当の支給
■配偶者出産時の育児参画及び子育て支援制度を拡充
■慣らし保育期間に利用できる休暇制度及び費用補助制度の導入
■企業主導型保育施設の利用推進
■介護見守りサービス利用費用補助制度の導入
■育児・介護関連制度の分かりやすいガイドラインの作成
■WEB会議・チャットツールアカウントの全社員への配付
■週報の予実入力、出退勤打刻の全社システム化
■人事部門での休暇取得状況確認、取得促進通知フローを確立(2023年度の年休取得率81.0%)
■部門別の定時退社日設定を奨励し、定時退社を促進(2023年度の1ヵ月平均時間外労働時間17時間)
■休日の振替を同月内に限定し、確実な休日の取得を促進

### 疾病の早期発見と予防

■インフルエンザ予防接種の社内実施
（2014年より希望者全員に年1回接種。2023年は対象者の62%が実施）
■歯科検診、肝炎ウイルス検査及び麻疹・風疹検査、SAS（睡眠時無呼吸症候群）検査の費用補助制度の導入
■花粉症根治療法にかかる費用補助制度の導入
■40歳未満に対する保健指導の独自実施（2017年より対象者全員に案内・実施）
■禁煙外来受診費用の補助・禁煙達成者表彰（2018年より希望者全員に実施）
■休憩スペースの充実化、運動器具やバランス椅子の設置
■効率的な会議促進のための立ち会議室の設置
■健康を考慮したヘルシー弁当を導入
■感染症予防対策として各執務室に消毒液を設置
■様々なテーマで健康に関する情報提供を、全従業員が参加するe-learningを用いて実施
（例：女性特有の健康課題に関する教育　参加率100%）

2023年度年間健康投資額　約1億2,470万円

内訳(概算)：エンゲージメントの向上：6,600万円、家庭と仕事の両立支援：5,150万円、
疾病の早期発見・予防：720万円

## 健康経営支援システム「HealthCare iris」の活用

より効果的に取組を推進していくために、医療事業本部が開発した健康経営支援システム「HealthCare irisJを利用し、従来はほぼ紙で扱っていた健康診断結果について、データによる一元管理を実現しました。これにより、全社員の健康状態の経年分析・産業医への情報連携を容易に行うことができます。また、データの抽出・加工・集計をシステムで行うことにより、上述の健康経営への取組の結果が可視化され、PDCAサイクルを回すうえでの指標の設定・評価を定量的に行うことが可能になりました。今後は健康保険組合と連携し、スムーズに健康診断・精密検査受診の勧奨ができるよう受診情報の整備、また、勤怠情報の集計・分析等、システム利用範囲の拡張を予定しています。

## ●健康経営優良法人・ホワイト500の認定取得

健康経営への取組が評価され、2019年から7年連続で「健康経営優良法人」に認定されました。「健康経営優良法人」は、経済産業省等が特に優良な健康経営を実践している法人を選出し、顕彰する制度で、このうち上位法人は、「ホワイト500」の名称が付加されます。当社は、このホワイト500には 5年連続（6回目）認定されています。

2025年の大規模法人部門*では、健康経営優良法人に3,400法人が認定され、このうちホワイト500には、当社を含めて、500法人（情報・通信業では62法人）が認定されました。

*2025年3月10日現在

## ●従業員の健康状態の把握

健康の維持・増進の取組を進めるためには、まずは従業員の健康状態を把握する必要があることから、定期健康診断は確実に受診するように社内周知を徹底しており、2023年までの直近7年間は受診率100％を維持しています。2023年度の定期健康診断で1つでも有所見があった従業員の割合は84.2％、ハイリスク者の治療継続率は41.3％、精密検査実施率は44.4％でした。受診結果も、上述の「HealthCare iris」を利用して全社集計・分析を行い、目標としている「対前年比で改善しているか」を確認すると同時に、全国平均や業種平均と比較して検証を行っています。また、高リスク者に対しては、特定保健指導を必ず受けるよう、対象者本人及びその上長を含めて指導し、改善の機会を逃さないような仕組みを整えるとともに、特定保健指導対象者に該当した従業員については、毎年の健康状態の改善状況を注視するようにしており、高血圧治療中の従業員数は減少傾向にあります。

そして、ストレスチェックについても、メンタルヘルスケア推進の観点から、定期健康診断と同様に重視しており、受検率も、ストレスチェック実施が義務化された2016年以降、毎年96％以上を維持しています。ストレスチェック実施後は、面接指導を希望者以外にも積極的に案内するほか、集計した結果について様々な角度から組織分析を行い、その結果を部署毎にフィードバックするとともに、各職場の自主的な職場環境改善活動の支援を行うなど、次年度がより良い結果になるように取組を進めています。また、メンタルヘルス不調者の発生防止だけでなく、発生した場合のフォロー体制も整えています。職場復帰に向けた支援等の健康管理推進を目的として人事部門が情報管理・フォローを行っており、傷病欠勤の全従業員平均利用日数は2021年度3.8日 2022年度2.8日、2023年度3.3日（傷病欠勤日数を勤怠管理システムで集計、2023年度測定人数1228名、回答率100％）、休職からの復帰率は2015年以降100％～65％の範囲で推移しています。

2023年度時点での平均勤続年数は10.4年となっており、より一層健康で働きやすい会社を目指し、健康経営を進めてまいります。