

健康経営への取り組みについて

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、その取組み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、心身共に健康であり、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。

健康診断実施率	時間外労働時間(1人1か月平均)	年次有給休暇取得率
100%	20時間以下	80%以上

●当社の健康経営への取組み

長時間労働対策

- 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
- 部門別の定時退社日設定を奨励し、定時退社を促進
- 振替休日の活用による確実な休日の取得を促進

メンタルヘルスケア推進

- 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
- ストレスチェック受検率の高水準を維持
- 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
- 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を毎年実施
(2020年においては損失割合が前年から0.8ポイント改善)

家庭と仕事の両立支援

- 在宅勤務制度の全社導入
- 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
- 育児・介護関連制度の分かりやすいガイドラインの作成
- 慣らし保育期間に利用できる休暇制度の導入
- WEB会議・チャットツールアカウントの全社員への配付
- 従業員満足度調査の定期的な実施

疾病の早期発見・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)
- 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、各執務室に消毒液の設置、マスクの配付

健康経営支援システム「HealthCare iris」の活用

より効果的に取組み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 iris」を利用し、今まで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み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。



●健康経営への取組みを受けて

このような取組みが評価され、2019年2月には「健康経営優良法人2019」に、2020年3月には「健康経営優良法人2020」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、2020年の大規模法人部門では、1481法人（うち情報・通信業は、当社を含め、195法人）が認定されています。また、あらたに2021年3月に「健康経営優良法人2021～ホワイト500～」に認定されました。



●従業員の健康状態の把握

健康の維持・増進の取組みを進めるためには、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、2019年から直近3年間は受診率100%を維持しています。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しており、従業員1人当たりの医療費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みを進めています。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、職場復帰に向けた支援を行っており、休職からの復帰率は2015年以降100%～80%の範囲で推移しています。