

# 健康経営のPDCA

～取り組みと効果検証～

2023年10月

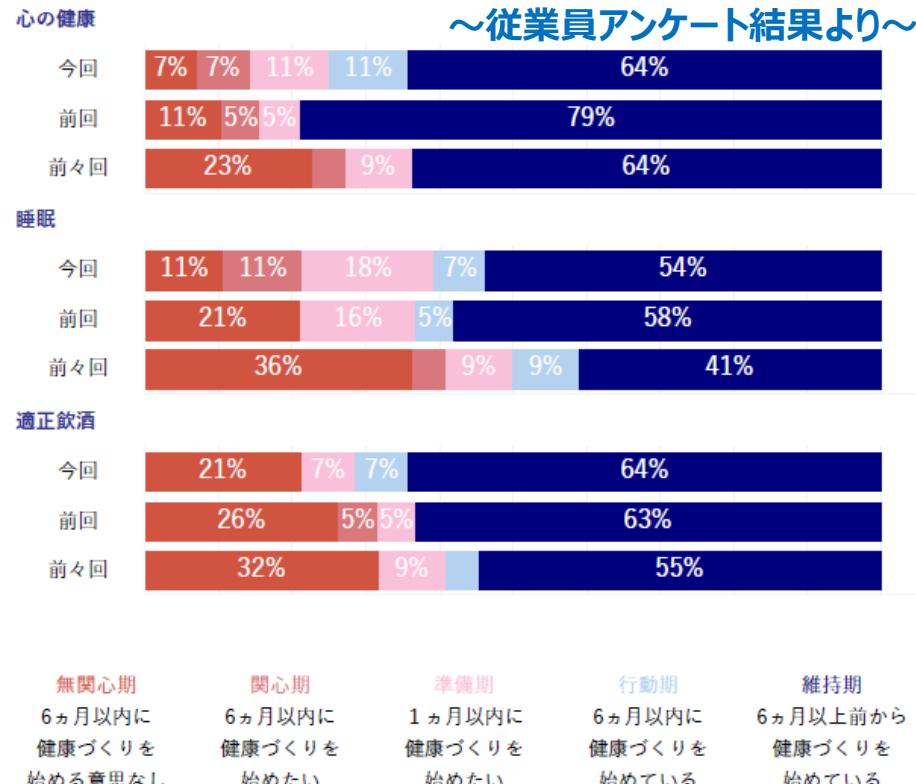
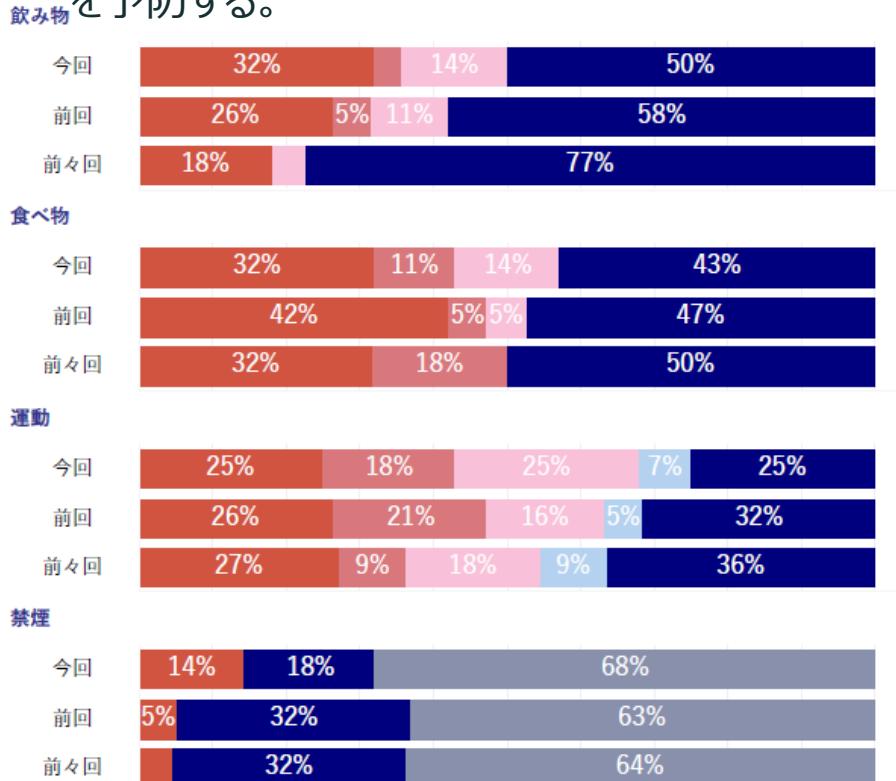
# 従業員の生活習慣における行動傾向

<2021年～2023年の経年比較>

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>

- 課題であった睡眠に関して、従業員へ対し上級睡眠健康指導士による睡眠についての講習会を実施した効果もあり改善傾向が見受けられる。従業員へのアンケートで、過去1か月間の睡眠によって十分な休息がとれている割合が27%⇒74%まで改善した。
- 睡眠チェックのアンケートを導入し睡眠タイプの判定や睡眠のセルフチェック、睡眠改善のアドバイスを行い睡眠による十分な休息の割合を最終的に100%にしていくことで、従業員の生活習慣病の発症を予防する。



# 職場・組織の活性化

「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

・ストレスチェックやアプリ導入等の具体的なサポートを実践することによって、継続的に職場や組織の活性化に結びつけることが課題である。

## 仕事満足度

今回

前回

前々回

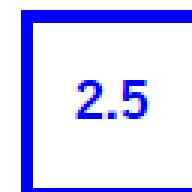


## 職場の一体感

今回

前回

前々回

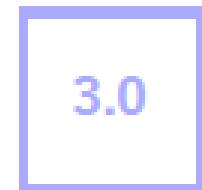


## ワークエンゲージメント

今回

前回

前々回



## 創造性

今回

前回

前々回



～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

・ストレスチェックおよびアプリ導入等の具体的なサポートを実践することによって、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	2023年	目標値 (2026年)
アブセンティーアズム (傷病による平均欠勤日数)	2.0日	1.9日	5.8日	1.5日以下
プレゼンティーアズム (東京大学1問方式による生産性低下率)	16%	19%	20%	15%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)	3.0	2.9	2.9	3.1

～従業員アンケート結果より～

# 健康経営の個別施策に対する投資

・**仕事と治療の両立支援についての支援をはじめ、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。**

取り組み内容と結果		実施目的
1	産業カウンセラーによるメンタルカウンセリングの実施 (年4回、参加率100%) ストレスチェックの実施 * 労働安全衛生法に準拠 (年1回、受検率100%)	メンタルヘルス対策 職場における心理的安全性の確保
2	医療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)
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 50%)	生活習慣病予防/ コミュニケーション向上

# 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	14%
	飲酒習慣あり	14%
	運動習慣なし	86%
	睡眠休養不十分	43%
疾病・病気	不定愁訴あり	32%
	主観的健康感不良	11%
メンタルヘルス	生活満足度低	11%
	仕事満足度低	21%
	ストレス高	25%

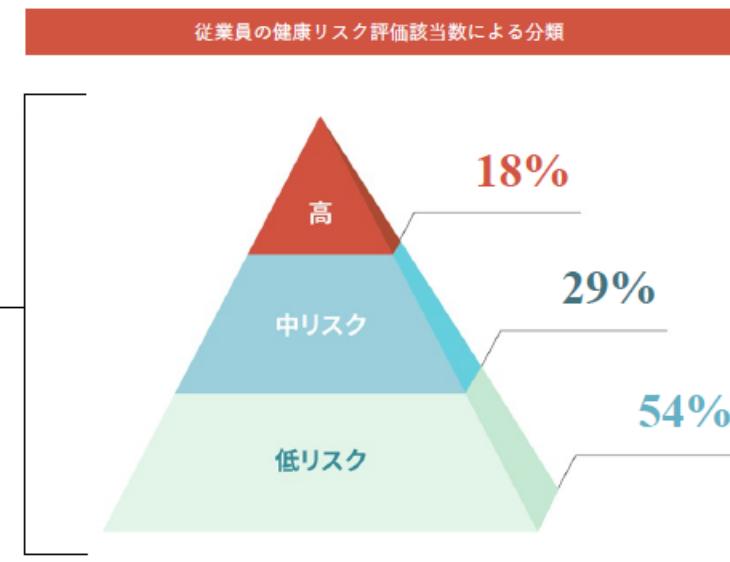
生活習慣、疾病・病気、メンタルヘルスの9項目の該当数から、

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. 評価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



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

～従業員アンケート結果より～

# 今後の課題への取組みについて 〈戦略マップ〉

