

# 健康経営のPDCA

～取り組みと効果検証～

2024年10月

# 従業員の生活習慣における行動傾向

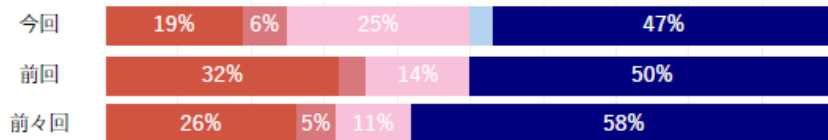
<2022年～2024年の経年比較>

## <当社従業員にみられる健康課題>

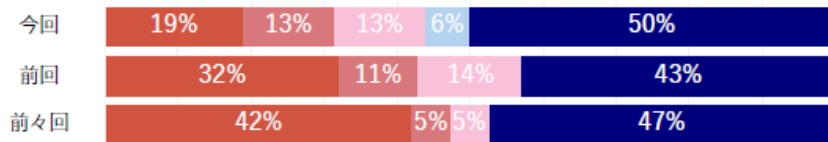
具体的な健康課題把握のため、年に1回従業員向けアンケートを実施しています。

- ・課題である睡眠に関して、過去1か月、睡眠によって休養が充分にとれている割合が56%に減少していることが判明した。
- ・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。

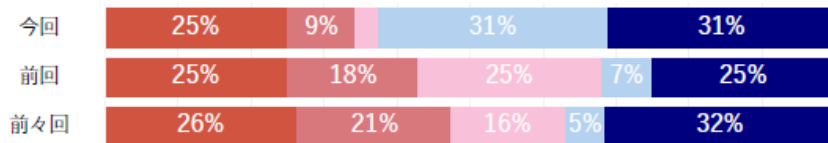
### 飲み物



### 食べ物



### 運動



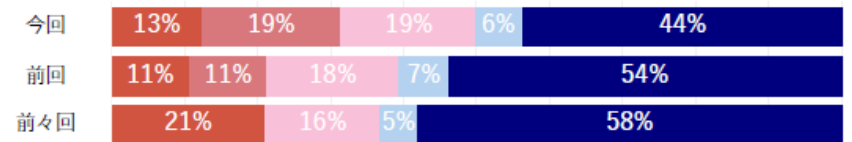
### 禁煙



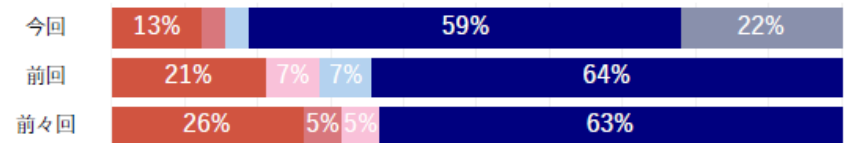
### 心の健康



### 睡眠



### 適正飲酒



～従業員アンケート結果より～

無関心期	関心期	準備期	行動期	維持期
6ヵ月以内に健康づくりを始める意思なし	6ヵ月以内に健康づくりを始めた	1ヵ月以内に健康づくりを始めた	6ヵ月以内に健康づくりを始めている	6ヵ月以上前から健康づくりを始めている

\*「喫煙」「適正飲酒」の非該当は、グレーで表示。

喫煙の非該当は「吸ったことがない」を選択した回答者、適正飲酒の非該当は「もともと飲まない（飲めない）」を選択した回答者

# 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産業医プログラムの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。

職場の働きやすさ ※選択肢「そうだ」4点、「まあそうだ」3点、「ややちがう」2点、「ちがう」1点と配点した加重平均、数値が大きい方が良い状態を表す

	今回	前回	前々回
職場の一体感*	2.7	2.7	2.5
私たちの職場では、自由に発言できる安心感がある	3.0	2.9	2.6
私たちの職場では、みんなと共に働くことに幸せ・楽しさを感じる	2.9	2.7	2.4
仕事に自ら判断できる領域があると思う（自由裁量権がある）	3.2	3.1	2.7
仕事は自分が少し挑戦すれば達成できる内容である	3.0	3.0	3.1

\*3項目の点数の平均値：

- ①私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある
- ②私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている
- ③私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています

従業員の働きがい ※選択肢「そうだ」4点、「まあそうだ」3点、「ややちがう」2点、「ちがう」1点と配点した加重平均、数値が大きい方が良い状態を表す

	今回	前回	前々回
ワーク・エンゲイジメント*	2.8	2.9	2.9
仕事に満足していますか	2.9	2.9	2.9
仕事に主体的に取り組んでいる	3.1	3.0	2.9
創造性**	2.9	3.1	2.9

\*2項目の点数の平均値：

- ①仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
- ②自分の仕事に誇りを感じる

\*\*3項目の点数の平均値：

- ①仕事でいろいろな工夫したり、アイデアを出している
- ②仕事上の問題に対して新しい解決策を考えている
- ③仕事について新しいやり方を提案している

～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	2022年	2023年	2024年	目標値 (2027年)
<b>アブセンティーズム</b> (傷病による平均欠勤日数)	1.9日	5.8日	3.9日	2.0日以下
<b>プレゼンティーズム</b> (東京大学1問方式による生産性低下率)	19%	20%	28%	15%以下
<b>ワーク・エンゲイジメント</b> (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)	2.9	2.9	2.8	3.0

～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。

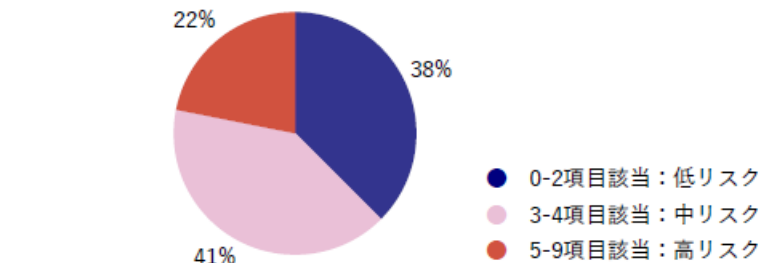
	取り組み内容と結果	実施目的
1	産業カウンセラーによるメンタルカウンセリングの実施 (年4回、参加率100%) ストレスチェックの実施 * 労働安全衛生法に準拠 (年1回、受検率100%)	メンタルヘルス対策 職場における心理的安全性の確保
2	医療保障の付保による費用補助制度の導入	仕事と治療の両立支援 (がん対策含む)
3	健康増進アプリの導入と利用勧奨 (食事・栄養管理支援アプリ/運動機会増進アプリ/ 睡眠チェックアプリ、チームで進める健康増進アプリを提供)(利用率 50%)	生活習慣病予防/ コミュニケーション向上

# 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。

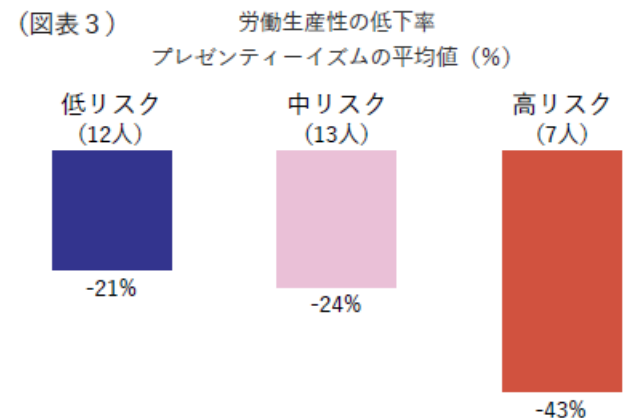
プレゼンティーズムについては、相関性の高い因子を9つに区分し、該当個数に応じて社員を3つのリスク区分に分類したうえで分析を行っており、健康リスクの高い社員割合の改善によって、社員のパフォーマンスの向上を実現させたいと考えております。

	健康リスクの評価項目	従業員の リスク該当率の割合
生活習慣 リスク	①喫煙習慣あり	19%
	②過度な飲酒習慣あり	19%
	③運動習慣なし	84%
	④睡眠が不十分	44%
心理的 リスク	⑤不定愁訴あり	38%
	⑥主観的健康感が悪い	31%
	⑦高ストレス	31%
	⑧仕事満足度が低い	28%
	⑨家庭満足度が低い	13%



※低リスクの従業員が50%以上であることが望ましいとされます。

各リスクレベルのプレゼンティーズムの  
平均値を比較します。



\*上記は、東京大学

古井・村松・井出「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」日本労働研究雑誌  
平成30年6月号と同じ手法により算出しています。

～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〉

