

健康経営の推進に関する社外開示情報

1. 健康経営の推進の目的

1-1. 健康経営で解決したい経営上の課題と、健康経営の実施により期待する効果

(1). 課題と効果①（中長期的な企業価値向上）

- ・ 課題： 病気を理由に休暇を取得する従業員も少なく無く、生産性や品質低下により発生する障害や影響から、企業価値の低下を防ぐ。
- ・ 効果： 日々の体調管理を怠らず、また働きやすい環境を構築する事で、心身共に健全な状態での業務を通し、生産性・品質の向上が期待され、強いては顧客信頼・満足度、更に企業価値向上が期待される。

(2). 課題と効果②（人材定着や採用力向上）

- ・ 課題： 粗悪な労働環境から生まれる会社に対する不満や、帰属意識の欠如から会社の財産でもある人材流出を防ぐ。
また、企業価値低迷による採用活動への影響を防ぐ。
- ・ 効果： 健康経営と働き方改革を両立させ、離職率低減（目標4%未満）。
2023年度4.32%（+1.36）と悪化
直近3事業年度新卒者離職率は横這い
前述以外の離職率抑制施策を実行により目標達成する。

2. 健康経営の推進体制



本委員会は、『統括本部』と『事業所毎の委員会』により構成される。役割を以下に示す。

統括本部(本社設置)		役 割
安全衛生委員長(総務部長)	1名	委員会全体の運営・管理を行う
安全衛生管理者(本社所属の安全衛生管理者)	1名	各事業所の安全衛生管理者と協力し、各事業所の安全衛生・健康経営に関する事項を管理・推進する
産業医	1名	社員の健康を保持するための措置に関する事、その他安全衛生法、安全衛生規則に従い職務を行う
事務局(総務部)	1名	委員会の総合的な事務を担当し、各事業所の委員会との連絡業務を行う
健康経営推進専門職	2名	健康経営に関する事項を管理・推進する

委 員 会(各事業所設置)		役 割
総括管理者(事業所の長)	1名	各事業所における委員会の運営・管理を行う
安全衛生管理者(各事業所の安全衛生管理者)	1名	統括本部の安全衛生管理者と協力し、各事業所の安全衛生・健康経営に関する事項を管理・推進する
委員(社員代表および総括管理者が指名した者)	1名	各事業所の安全衛生・健康経営に関する事項について判断・推進する
産業医	1名	社員の健康を保持するための措置に関する事、その他安全衛生法、安全衛生規則に従い職務を行う
事務局	1名	各事業所の委員会の事務を担当し、統括本部との連絡業務を行う

3. 健康経営の取り組み内容とその結果

3-1. 自社従業員の健康課題、課題改善の具体的な取り組みなど

- ・ 課題のテーマ： 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
- ・ 課題の内容： 身体年齢測定の実施と定期健康診断結果から身体年齢スコアを算出し、自身の実年齢との差を知る事で健康維持・増進につなげる取り組みを実施。また、高齢者の健康にも留意し、定年再雇用者など対象範囲拡大。加えて、PePuアプリ登録を推進し、健康状態の見える化により従業員の健康に対する行動変容を促進する。
- ・ 数値目標： 身体年齢測定参加率
現在値(77.1%)、今年度目標(80.0%)、最終目標(90%)、期限(2025年度)
- ・ 推進計画： 毎年4月目標設定、10～12月測定、通年周知活動
準備活動として、外部健康増進プログラム(ウォークラリー)6～7月、
外部講師健康増進セミナー3月
PePuアプリ登録を推進通年

4. 健康経営の取り組みによる効果

4-1. 自社の経営課題と従業員の健康課題の改善に向けた取り組み

(1). 課題と効果①

- ・課題のテーマ： 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
- ・課題の内容： 当社アブゼンティーイズムは、全体の休暇に占める割合として測定している。その割合は、健康状態の把握・維持・改善をする事で変化すると考えており、身体年齢測定に参加を通し健康に対する意識向上&行動が課題。 ※身体年齢測定(実年齢との差を測り、現状把握と改善意識の気付きから健康リテラシー向上と併せ参加率向上を図る)
- ・施策結果： 4月(目標設定)、10~12月(測定)、通年周知活動
外部健康増進セミナー3月
- ・効果検証： 正社員の77.1%(▲4.3)が参加、測定実施も目標85.0%未達、目標未達(参加率減少)は目的と効果の周知不足にあり改善必要。
アブゼンティーイズム上昇、コロナの5類移行後、感染症予防対策が緩んだ事が一因、予防対策継続必要。
プレゼンティーイズムの必要性の認識、アブゼンティーイズム予備軍の把握、対策の必要性を再認識し施策検討が必要。

(2). 課題と効果②

- ・課題のテーマ： メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
- ・課題の内容： 仕事に十分慣れていない若年層のメンタルヘルス不調者割合も少なく無く、仕事上有益なキャリアコンサルティング(自信を持ってもらう)実施と、不安にさせない為のコミュニケーションの充実が必要。
加えて、在宅勤務拡大によるコミュニケーションの機会減少を背景とした問題解決が必要。
- ・施策結果： 1 on 1実施を義務化し密接な関係強化を図る。
キャリア形成の為のeラーニングサイトを提供・受講、及び研修実施。
メンター・メンティー(3年生迄)制度を拡充(機会増、費用補助拡大等)し、懇親会(相談会)を実施・報告を行った。
- ・効果検証： 新入社員全員を含む、正社員の15.2%が受講。
受講結果のアンケートを実施し、若年層のキャリア形成の有益性を再確認。コロナ禍ではあるが、リモート開催など工夫し4回/年(四半期毎×グループ)の計画に対し各グループ毎予定通りの開催となり、メンター・メンティー夫々の感想を収集し、状況の確認及び指導提案を実施し、有益性を再確認した。(正社員の31.4%(2.6%増加)が参加)

5. 労働安全衛生・リスクマネジメント

5-1. 労働安全衛生についての危険源特定・リスク評価、労使での協議の場・コミュニケーションの状況

- ・安全衛生健康経営委員による職場巡視： 定例巡視1回/月(年12回)
重点巡視1回/3月(年4回)
- ・安全衛生健康経営委員会開催： 年12回(毎月)

6. 健康経営に関連する各指標

No	項目	2023年	2022年	2021年
1	定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	97.9%
2	定期健康診断後の精密検査受診率	81.9%	69.2%	55.3%
3	ストレスチェック受検率	100.0%	100.0%	100.0%
4	広く従業員に行う施策の参加状況	77.1%	81.4%	75.2%
5	ハイリスク者への施策の参加状況(保健指導継続率)	2.9%	16.7%	31.6%
6	女性の健康課題に関する施策への参加状況	39.8%	18.0%	6.7%
7	各施策の従業員の満足度	83.3%	82.3%	80.0%
8	労働時間の状況(残業時間)	22 h	22 h	21 h
9	休暇取得の状況(年休取得率)	78.3%	80.5%	70.7%
10	健康診断の問診票の集計結果(運動習慣者率等)	16.9%	16.7%	14.6%
11	ハイリスク者の管理(治療継続)率	8.5%	9.3%	8.2%
12	従業員のヘルスリテラシーの状況(PHR活用登録率)	34.1%		
13	健康診断の結果指標(適正体重者率)	54.6%	56.3%	57.7%
14	離職の状況(離職率)	4.8%	2.5%	3.7%
15	傷病による休職の状況	4.5%	3.6%	3.2%
16	ストレスチェックの集計結果(高ストレス者率)	7.0%	5.7%	5.8%
17	ブゼンティーイズム ※1	19.7%	14.4%	11.9%
18	ワーク・エンゲイジメント ※2	83.3%	82.3%	80.0%

※1: 測定方法は、疾病休職、疾病休暇の個人毎休暇届から、個人毎に把握し集計

※2: 測定方法は、ストレスチェック、自社独自の満足度調査を全従業員アンケートにて収集し集計