健康経営主要項目取組内容と効果検証

１．精密検査受診率向上取組

目的・背景 (目的)悪性腫瘍や脳・心臓疾患等を早期発見・早期治療することでアブセンティーイズムを改善する。
(背景)悪性腫瘍や脳・心臓疾患による休務者が発生する中、健康診断で早期発見できる疾患については、早期治療に繋げることが重要である。

実施内容 要精密検査該当社員に対し、産業看護職が受診の必要性を説明したうえで医療機関への受診勧奨を行う。受診結果が確認できない場合は、再受診勧奨を行い、より多くの社員が精密検査を受診するよう取り組んでいる。

〔目標〕受診率(結果把握率)：65%以上、必要性説明：100%

効果検証 受診率(結果把握率)：68.4%、必要性説明：100%（2023 年度）

改善取組 未受診者については必要に応じて産業医による結果説明・受診勧奨を行い、より多くの社員が適切に受診行動をとれるよう支援を継続していく。

２．重症化予防取組

目的・背景 (目的)有所見者に係る就業上の措置判断を確実に実施し、脳・心臓疾患等の重篤な疾患発症を防止する。
(背景)脳・心臓疾患は急に発症し、生命にかかわることも多いため、特に重点を置いて対応することが重要である。

実施内容 高リスク社員を抽出し、産業医・産業看護職による受診勧奨・保健指導等を行う。就業により健康状態が悪化するリスクが高いと判断される場合は、産業医意見に基づいて必要な就業上の措置を講じる。また、主治医とも連携し、健康状態の改善が確認できるまで、支援を継続する。

効果検証 高リスク社員のうち、健診データが著しく悪いなど、早期に健康状態の悪化が懸念されるケース（2023 年度 45 名）に対して、産業医・産業看護職が個別面接等を通じ継続的な指導および支援を行い、数値の改善もしくは継続治療されていることを確認している。

改善取組 社員の平均年齢が上がり有所見者数が増えていることから、重症化予防取組は重要であり、取組を継続していく。

３．生活習慣改善取組

目的・背景 (目的)社員が健康でいきいきと働けるよう、健康保持・増進に取組む風土(習慣)を作る長期的な視点では、生活習慣病の発症を予防する。。
(背景)生活習慣病は年齢を重ねることで発症することがデータ分析より判明しており、若い世代を含む全社員に対するアプローチが重要である。

実施内容 “健康マイレージ(健康ポイントプログラム)”を展開。運動・食事・睡眠・禁煙・こころの健康の５分野を中心に、健康や生活習慣の改善を意識した行動(セルフケア)のきっかけ作りを実施。2019 年度からは運動習慣の定着、2022 年度からは禁煙支援に注力。

また、生活習慣の改善は女性特有の健康問題にも関連するため、2021 年度からは女性自身に向けた女性の健康セミナーや座談会、上司・同僚へ女性の健康に関する理解を促すためのセミナー等も行っている（延べ 1000 人以上が参加）。

効果検証　健康マイレージへは約1/3の社員が参加しており、参加者数は年々増加している。なお、本施策は社員一人あたり約 100 円/年の実施費用により、2023 年度運動習慣比率は 6.3pt 向上、喫煙率は 1.6pt の改善に繋がっている（数値は取組前との比較）。
また、チーム対抗でのウォーキング企画等により職場コミュニケーションの活性化にも繋がっている（社員アンケート結果より）。

改善取組　社員が継続して健康増進に取り組むきっかけになっており、取組を継続していく。また、職場ごとの健康課題に応じた職場コミュニケーション活性化に繋がる取組内容を強化していく。

４．メンタル不調等ストレス関連疾患への取組

目的・背景　(目的)メンタル不調による休務を防止するとともに、休務者の早期復帰支援への継続的な取組みにより、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムを改善する。
(背景)メンタル不調によるアブセンティーイズム・プレゼンティーイズムへの影響は大きいことが分かっており、対策が必須である。

実施内容　社員教育（ラインケア・セルフケア）や相談窓口の設置の他、環境変化によるストレスを重視し、新入社員や異動者、あるいはその上司へ産業看護職や産業カウンセラーによるアプローチを実施。社内各部門と連携し、職場環境改善取組も強化。休務者の早期復帰に向けては定期的に回復レベルを確認し、精神科専門産業医と連携のうえ、早期復帰準備に向けた支援を行う。

効果検証　社内外の環境変化により働き方が大きく変化したこと等を契機にメンタル不調者が 2021 年度は増加に転じていたが、その後、改善傾向にある。また、早期復帰率は悪化することなく、改善傾向が継続している。

改善取組　改善傾向が継続するよう、リテラシ―向上取組内容を見直し（教育内容を刷新、ストレスチェック集団分析および対策の強化等）、職場環境改善取組を継続していく。

５．労働安全衛生とリスクアセスメントの取組

目的・背景　(目的)安全衛生活動の充実を図り、労働災害を未然に防止し、社員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進する。
(背景)労働安全衛生法遵守の観点の他、社員の高年齢化等に伴い事務所内での転倒事故が散見されており、安全面での対策も注視する必要がある。

実施内容　安全衛生管理体制を確立し、労使連携による安全衛生計画に基づくＰＤＣＡを展開。特にリスクアセスメントを実施しリスクを低減する取組を行う。

効果検証　リスクアセスメントに基づき、職場巡視チェックリストに沿った点検を行っている。躓きや転倒による捻挫等の業務上災害が発生している事業場があり、再発防止対策を講じる必要がある。

リスクアセスメントのサンプルはこちら

改善取組　衛生委員会設置対象拠点については、衛生委員会毎月開催率・衛生管理者充足率・産業医充足率のいずれも 100%と体制に問題がないことを確認。業務上災害が発生した拠点については、衛生委員会等で再発防止対策を検討し、危険箇所へのポスター掲示や、発生

職場への注意喚起を実施。また、衛生委員会以外の場でも労使による意見交換を実施。

６．健康経営の効果確認取組

健康経営の取組に対する客観的な評価（推移）は以下の通り。

実施内容　プレゼンティ―イズム・アブセンティ―イズム・ワークエンゲイジメントの各指数を把握し、健康経営の実行施策と併せて状況を確認する。

効果検証　年次推移は以下のとおり。

	目標値	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度（上期）
健康投資コスト（単位：百万円）	―	1260	844	721	―
プレゼンティ―イズム ※2024 年度より SPQ 東大一項目版を導入	前年以下 ※数値が低い方が良い	7.4P	7.9P	7.8P 測定人数:17,604 人 回答率：92.6%	14.8% ※測定方法変更 測定人数:14,432 人 回答率：96.3%%
アブセンティ―イズム ※傷病休務割合を基に算出	2.0p 未満 ※数値が低い方が良い	1.5P	2.1P	2.0P 測定人数:17,604 人 回答率：100%	―
ワークエンゲイジメント ※社員意識調査により把握	目標：前年以上 変更時設問数の違い（数値が高い方が良い） 6 段階（2022 以前） 5 段階(2023)	4.4P	4.4P	3.4P ※測定方法変更 測定人数:14,691 人 回答率：96.3%%	―

改善取組　重症化予防取組、生活習慣改善取組、メンタルヘルス取組、のほか、スマートワーク取組等と併せて、分析評価を行っていく。

※ワークエンゲイジメントは 2023 年度、プレゼンティーイズムは 2024 年度より測定方法を変更。特にプレゼンティーイズムと相関が強い健康関連指標を明らかにするために、2024 年 1 回目のプレゼンティーイズム測定データ（SPQ 東大 1 項目版）と 2023 年度健康診断結果・問診結果を用いてクロス分析を実施した。

以上