

健康経営のPDCA

～取り組みと効果検証～

2023年10月

目 的

当社の業務は地域の環境整備に欠かすことのできない業務であり、そのことを全社員が理解し業務を行うことが重要です。

社内・社外の研修制度を活用して、資格の取得を含めた人材の育成に努め、適正な判断力と、正確な技術力を備え、お客様の「困った」を解決できる架け橋となれる企業として成長を目指し社会に貢献したいと考えています。

その実現のためには、何よりも社員の健康を確保し、持続的に安定した業務を行うことが求められます。

健康経営を行うことの重要性を社員一人ひとりと価値観を共有して理解を深め、様々な取り組みを通じて、こころとからだの両面のサポートを行うことによって、社員とその家族にとって幸せで安心な企業を目指します。



取り組みに至ったきっかけ

- 30年間で60歳前後の5名の社員が、がんや心筋梗塞が原因で亡くなったことを経験し、定年まで健康で働くことができ、社員の家族にも安心してもらえる会社でありたいと思った。



- 社員の個人面談を行った際、社内の人間関係や、仕事のやり方に悩みやストレスを感じている意見が多くあり、メンタルサポート体制の整備が課題と感じた。加えて、社員の仕事のやり方や人事等に関する意見を聞き、一方通行とならない業務改善も必要と思った。

具体的な取組み内容(1)

- 健康習慣アンケートを活用し当社の健康課題を明確にする。
- 毎年実施して経年評価表にて効果検証を行う。
- アンケートの結果をもとに、社員の生活習慣の取組みをサポートする。
- 外部機関へ相談できるメンタルサポート窓口の導入
- 改善案や意見を受け付けるための提案箱の設置
- 外部コンサルタントによる定期的な個人面談制度の導入
- 作業内容及び人員配置等の意見を定例部門会議で集約する。



具体的な取組み内容(2)

社員全員の社員受取型の「がん保険」の加入

加入の前に、保険加入に関する社員の意見を聞く必要があると考えアンケートを実施

● アンケート内容 がん保険加入について 社員19名

①「加入を必要とする」 **17名** ②「どちらともいえない」 **1名** ③「加入は必要ない」 **1名**

①「加入を必要とする」の意見の紹介

- ・少しでも家族の負担を減らすことができる。
- ・自分での加入が難しいので加入してもらえると助かります。
- ・がんになった時にも十分な治療が受けられ、費用の心配も無く安心して過ごせる。
- ・がん保険に加入することでセカンドオピニオン等のサービスがあり安心です。
- ・現在がん保険に加入しておらずリスクに備えるため加入が必要だと思います。



👉 加入を必要とする意見が多く、社員全員の福利厚生として導入

具体的な取組み内容(3)

猛暑による「危険な暑さ」から社員の健康を守るサポート

①現場の作業員全員に対する空調服の支給



②「スポーツドリンク＋ミネラルウォーター＋塩分補給サプリメント」を毎日全員に支給

具体的な取組み内容(4)

①体温測定機・血圧測定機の設置



②センサー式の自動消毒機の設置



日々の体調をチェック

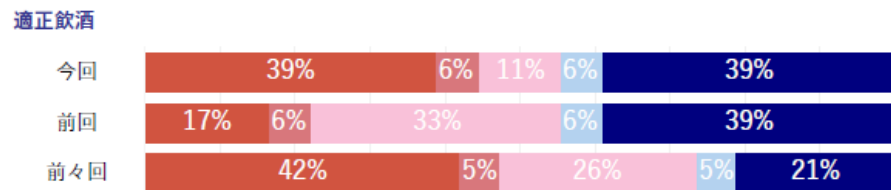
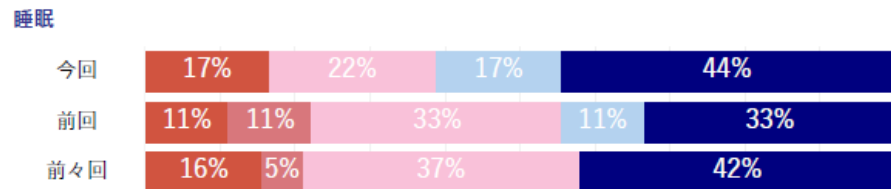
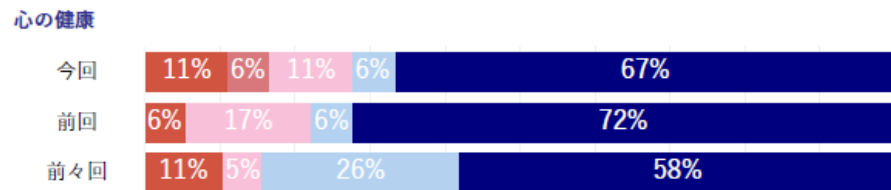
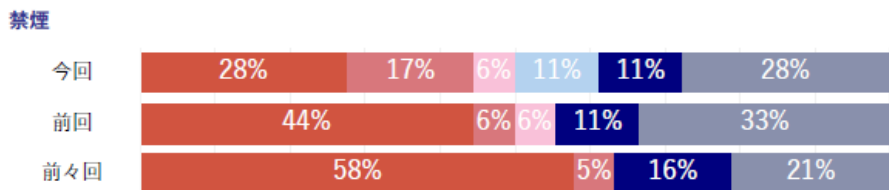
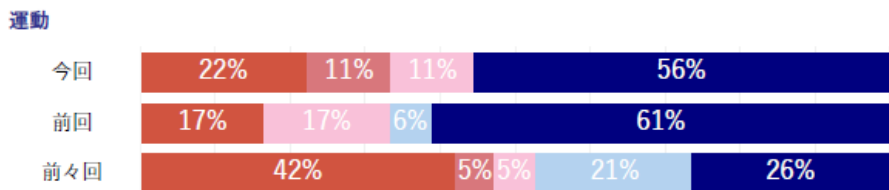
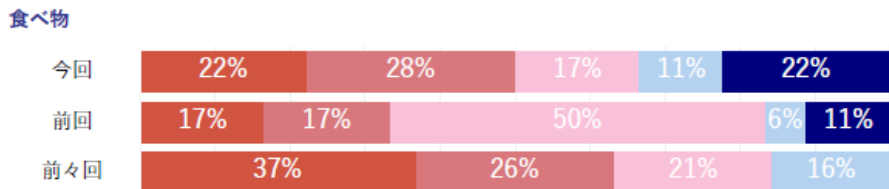
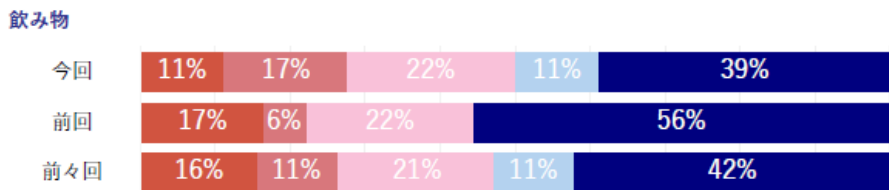
従業員の生活習慣における行動傾向

<2021年～2023年の経年評価>

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>

・課題であった禁煙に関しては、**健康づくりを始める意思なしの割合(無関心期)**が**58%→44%→28%**と減少し**改善傾向が見受けられる**。引き続き禁煙外来の助成や、禁煙達成者に対するインセンティブといった健康投資を充実させ**2025年の喫煙率30%**の実現に向け取り組む。



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い	1ヵ月以内に健康づくりを始めたい	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

職場・組織の活性化

<2021年～2023年の経年評価>

・禁煙を後押しする健康投資策や、仕事と治療の両立支援等の具体的なサポートを実践することによって、より一層の職場や組織の活性化が、今後の生産性向上の観点からも重要となる。

「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



～従業員アンケート結果より～

経営者の理念や施策内容の浸透度合いと従業員の評価

<2021年～2023年の経年評価>

・継続的に仕事と治療の両立支援等の具体的なサポートを実践することによって、健康経営に対する経営者の思い・理念や、取り組み内容も従業員に浸透しており従業員の評価も改善傾向が見受けられる。

経営者の関与

あなたの会社の経営者は社員の健康づくりに関して熱心だと思いますか？(注1)

今回 前回 前々回

89%

89%

79%

EVEN

施策の浸透度合い

あなたの勤務先では、健康を目的として、ポスター掲示・メール配信による情報提供や研修機会、健康グッズと交換できるポイント制度などがありますか？(注2)

今回 前回 前々回

39%

28%

21%

UP

従業員評価

勤務先の取り組みを活用してあなたも健康になれると思いますか？(注1)

今回 前回 前々回

50%

56%

53%

DOWN

健康関連指標の変化と目標値

・禁煙を後押しする健康投資策や、仕事と治療の両立支援等の具体的な支援等による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 (2025年)
アブセンティーズム (傷病による平均欠勤日数)	4.8日	1.9日	2.4日	1.5日以下
プレゼンティーズム (東京大学1問方式による生産性低下率)	26%	22%	20%	18%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)	2.9	2.9	2.8	3.1

～2022健康習慣アンケート結果より～

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	50%
	飲酒習慣あり	22%
	運動習慣なし	56%
	睡眠休養不十分	50%
疾病・病気	不定愁訴あり	44%
メンタルヘルス	主観的健康感不良	28%
	生活満足度低	17%
	仕事満足度低	28%
	ストレス高	44%

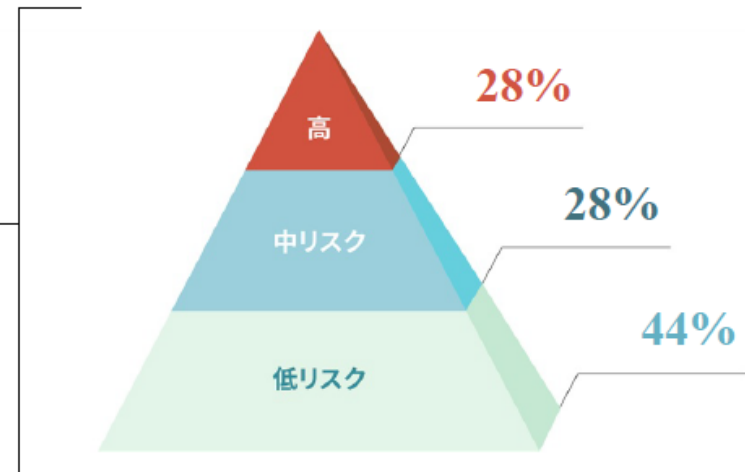
生活習慣、疾病・病気、メンタルヘルスの9項目の該当数から、回答者の健康リスクを評価し、高、中、低の三つのリスク群に分類します。

1. 該当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

従業員の健康リスク評価該当数による分類



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～

健康経営の個別施策に対する投資額

・禁煙を後押しする健康投資策や、仕事と治療の両立支援等の具体的な支援をはじめ、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	実施目的	投資額
1	がん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)	年間100万円
2	法定ストレスチェックの開始 ・ストレスチェックの実施*労働安全衛生法に準拠(10月、受検率100%) ・年間を通じた産業医によるチャット相談サービスを開始	メンタルヘルスケアの充実 従業員のこころの健康サポート	年間198千円
3	禁煙外来の費用補助制度の導入	禁煙による生活習慣病 の発症を予防	年間10万円
4	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 約20%)	ヘルスリテラシー向上と 行動変容	民間保険 付帯サービス利用

会社全体に対する効果

- メンタルサポートで第三者機関へ相談できることで、社員の不安や悩みが軽減。
- 保険に加入したことで社員が重篤な病気の際に、①治療費の負担、②雇用不安、③最適な治療を受けられるか等の不安が軽減できたことによって、社員が安心して従来よりも仕事に注力できるようになった。
- 社員からの提案や意見を発表できることにより、できる限り価値観を共有しながら採用することで、社員が積極的に仕事内容や社内環境の改善に取り組むことができるようになった。
- 健康習慣アンケートを実施することにより、社員の健康に対する意識を高めてもらうことができた。また、アンケート結果のフィードバックをもとに、今後の方策を講じることができるようになった。