

健康経営のPDCA

～取り組みと効果検証～

従業員の生活習慣における行動傾向

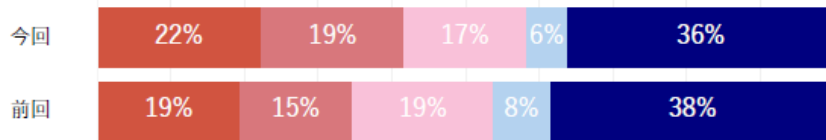
<2021年～2022年の経年評価>

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。

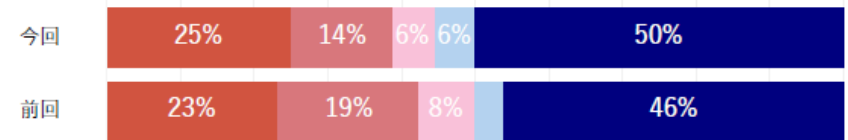
<当社従業員にみられる健康課題>

・課題であった禁煙に関しては、喫煙率は横ばい状態であるものの、1ヵ月以内に健康づくりを始めた割合が0%→8%(準備期)と改善傾向が見受けられる。引き続き禁煙外来の助成や、禁煙セミナーを充実させ2024年の喫煙率30%の実現に向け取り組む。

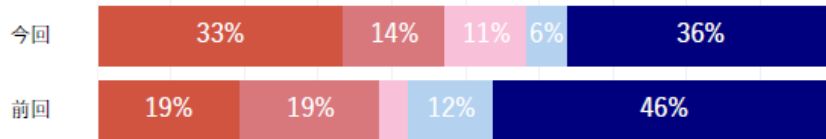
飲み物



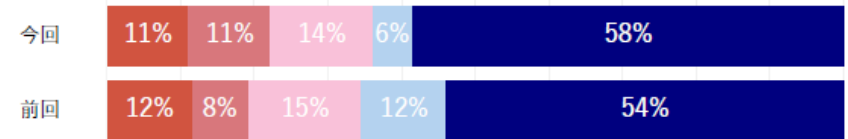
心の健康



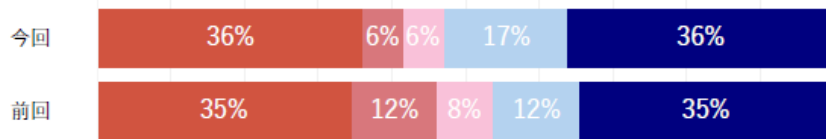
食べ物



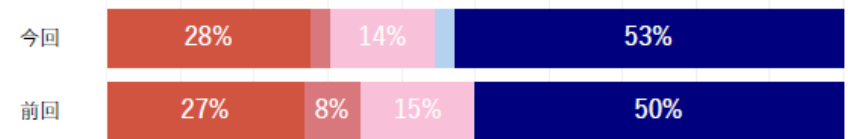
睡眠



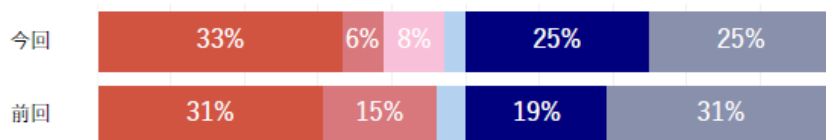
運動



適正飲酒



禁煙



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

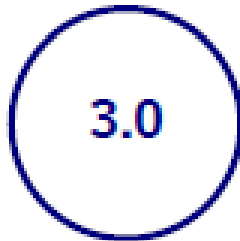
<2021年～2022年の経年評価>

・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、職場や組織の活性化に結びつけることも、今後の生産性向上の観点から重要となる。

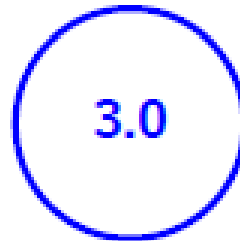
「そうだ」=4点、「まあそうだ」=3点、「やや違う」=2点、「違う」=1点とした平均値

仕事満足度

今回



前回

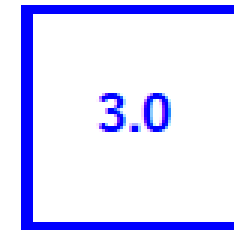


職場の一体感

今回



前回

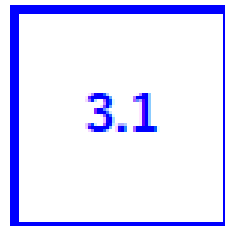


ワークエンゲージメント

今回

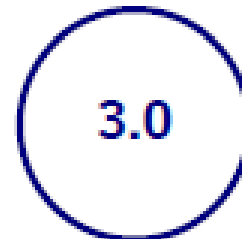


前回

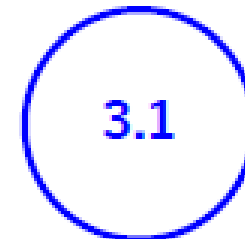


創造性

今回



前回



経営者の理念や施策内容の浸透度合いと従業員の評価

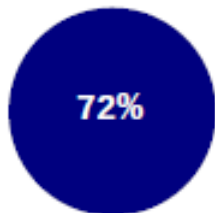
<2021年～2022年の経年評価>

・健康経営に対する経営者の思い・理念や、禁煙外来の治療費の会社負担等の具体的な施策に関して、浸透度合いと従業員の評価をスコアリングして効果検証しております。

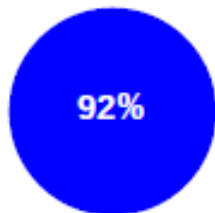
経営者の関与

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



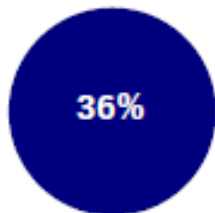
前回



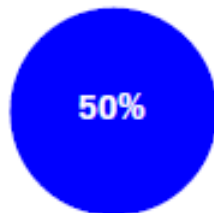
施策の浸透度合い

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



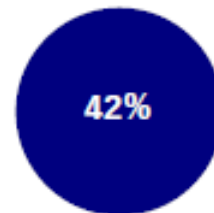
前回



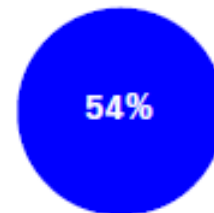
従業員評価

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



健康関連指標の変化と目標値

・禁煙外来の治療費の会社負担や、仕事と治療の両立支援等の具体的な支援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	目標値 (2024年)
アブセンティーズム (傷病による平均欠勤日数)	4.7日	1.7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)	8%	14%	9%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)	3.1	2.9	3.2
喫煙率	43%	55%	30%以下

～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	47%
	飲酒習慣あり	22%
	運動習慣なし	64%
	睡眠休養不十分	33%
疾病・病気	不定愁訴あり	6%
メンタルヘルス	主観的健康感不良	0%
	生活満足度低	11%
	仕事満足度低	17%
	ストレス高	19%

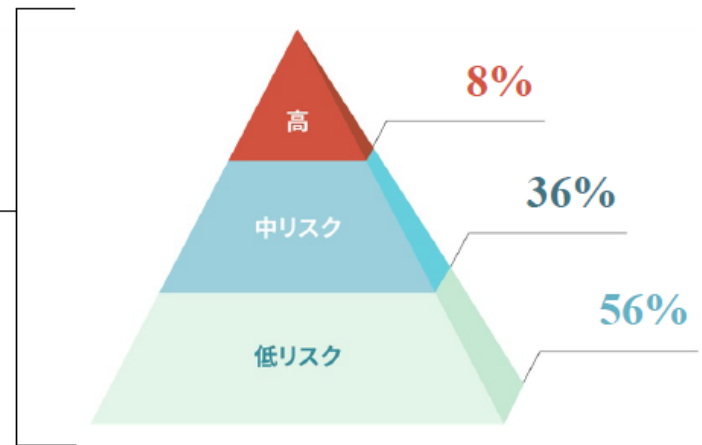
生活習慣、疾病・病気、メンタルヘルスの9項目の該当数から、回答者の健康リスクを評価し、高、中、低の三つのリスク群に分類します。

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