

01
目的

当社グループの基本使命(まちづくりを通じた真に価値のある社会の実現)及び、2030年までの長期経営計画の達成のためには、従業員が、心身ともに健康で最高のパフォーマンスで働くことが可能な状態を5年、10年スパンで「続けていく文化」を形成していくことが必要であると考えているため。

02
課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果



課題:①従業員のパフォーマンス向上

健康経営で解決したい経営上の課題	2030年までの長期経営計画の達成。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が、心身ともに健康で最高のパフォーマンスで働くことが可能な状態を5年、10年スパンで「続けていく文化」を形成すること。

自社従業員(組織)の課題と目標

●重点課題1



⑬生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容 重症化予防プログラムへの参加割合を増加させること

メタボハイリスク層の割合の低下

目標	数値	年度
目標値	14.8%	2030

●重点課題2



⑭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・対応に関する課題

課題内容 ストレスチェックにおける高ストレス者の割合に課題があるわけではないが、低水準を継続し続けること

ストレスチェックにおける高ストレス者の割合

目標	数値	年度
目標値	10%以下を維持	2030

04
健康経営の成果

経営上の課題に対する健康経営の成果

自身の健康については、病気になって初めてその重要性を認識することも多いが、会社の経営課題として認識されていることを会社が発信することで、社員が健康を意識する機会が増えているため、その点が成果であると思われる。

03
施策・実績

健康経営の取り組み

●施策内容<重点課題1>



重症化予防プログラムへの参加勧奨

メタボハイリスク層の割合の低下

	数値	年度
取組前実績値	36.4%	2019
現在の実績値	39.5%	2020

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	—
提供元社名	(回答不要)
内容	人事部より重症化予防プログラムの参加勧奨を行うもの
導入時期	2021年4月
選択理由	(回答不要)
評価(定量・定性)	●健保組合からのみならず、自社人事部から通知がくることで一定程度の効果があったと思料するが、2020年度はコロナ禍の働き方の変化により数値が悪化している。

●施策内容<重点課題2>



管理職層向けの研修に関連する内容を盛り込む

ストレスチェックにおける高ストレス者の割合

	数値	年度
取組前実績値	5.5%	2019
現在の実績値	4.7%	2020

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	管理職層への定期的なメンタルヘルス研修
提供元社名	(回答不要)
内容	新任の管理職に実施している部下に対するメンタルヘルス研修の内容を録画し、配信。
導入時期	2021年4月
選択理由	(回答不要)
評価(定性・定量)	●開始したばかりの施策であり具体的な効果までは測れていない。 ●毎年確認できる機会が提供されるため、より部下のメンタルヘルスへの意識が向上している。

取り組みにおける課題や困っていること

実施している施策の課題	より会社としてアプローチしたい、比較的健康意識の高くない社員が取組みたいと思えるような内容とすることが課題と感じている。
今後取り組みたい施策の課題	特になし