



01 目的

会社が従業員にとって働きやすい環境を提供し、個々の生産性改善を支援することで、新しいサービスの創出やお客様にとってより喜んでいただけるサービスの提供につなげ、ひいては社会の発展に寄与することが健康経営に取り組む目的。

02 課題・目標

健康経営で解決したい経営上の課題と効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 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 アブゼンティーズムやプレゼンティーズムといった生産性低下の要因を減らし、働きやすい環境を提供することで従業員のパフォーマンスを維持・向上させることが課題。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員一人ひとりがパフォーマンス発揮し仕事に臨めることを期待する。最終目標①パフォーマンススコア (SPQ東大1項目版) 全従業員平均を80点、②全従業員の高ワークエンゲージメント率を50%。 |

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1 ⑪ 女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

| 課題内容 | 自社調査の結果、女性(20代、30代)のプレゼンティーズムスコアは全体と比較して3.6点低い。女性(20代、30代)の約8割が生理痛等月経随伴症状に悩む。約4割が女性で、フェムテック事業を推進していることもあり女性の健康課題に対応した職場環境作りが課題。 | | | | | | |
|------|---|------|----|----|-----|-------|------|
| 目標 | 全女性従業員のルナルナオフィス(オンライン診療を活用した婦人科受診と低用量ピル服薬の支援プログラム)の利用率 | | | | | | |
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標値</td> <td>10.0%</td> <td>2027</td> </tr> </tbody> </table> | | 数値 | 年度 | 目標値 | 10.0% | 2027 |
| | 数値 | 年度 | | | | | |
| 目標値 | 10.0% | 2027 | | | | | |

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 | 約7割の従業員がストレス系症状による不調を抱え、他の症状と比べて約1.2倍生産性低下との関係性が強い。メンタルヘルスによる休職者は2018年度から12→19→16名/年と増加。推進する在宅勤務でもラインケア、セルフケアを実施できる環境構築は課題。 | | | | | | |
|------|--|------|----|----|-----|----------|------|
| 目標 | ストレスチェック偏差値 | | | | | | |
| | <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>数値</th> <th>年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標値</td> <td>偏差値 53.0</td> <td>2023</td> </tr> </tbody> </table> | | 数値 | 年度 | 目標値 | 偏差値 53.0 | 2023 |
| | 数値 | 年度 | | | | | |
| 目標値 | 偏差値 53.0 | 2023 | | | | | |

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

会社全体のパフォーマンス得点(東大1項目版)は【2018年度 72.1点】から【2021年度 76.5点】と大幅に向上。健康経営の目的である生産性の向上に対して取組が作用している。特に会社全体に比べ課題が多く・改善しにくかった20代・30代女性に対してオンライン診療低用量ピル服薬支援プログラムという打ち手を見出したのが特に大きい成果。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

● 施策内容<重点課題1>

産婦人科専門医セミナーとオンライン診療の活用により、通院の移動時間や待ち時間を削減、診療・薬剤費を会社負担し、リテラシー向上と月経困難症・PMSの改善をサポート。

全女性従業員のルナルナオフィス(オンライン診療を活用した婦人科受診と低用量ピル服薬の支援プログラム)の利用率

| | 数値 | 年度 |
|--------|------|------|
| 取組前実績値 | 3.8% | 2020 |
| 現在の実績値 | 5.0% | 2021 |

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | ルナルナ オフィス(月経プログラム) |
| 内容 | ①産婦人科専門医によるセミナー ②オンライン診療を活用した月経困難症・PMSに関する診療・薬(低用量ピル)の処方 ③効果検証レポートの提供 |
| 導入時期 | 2020年2月(実証導入開始時期) |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> プログラム参加者 <ul style="list-style-type: none"> 生理に伴う不調がない時に発揮できる仕事の出来を100%としたときのパフォーマンス 【参加前 54.6%】→【参加6ヶ月後 76.4%】 21.8 pt改善 日常生活影響日数 【参加前 3.9日】【参加6ヶ月後 1.9日】 2.0日改善 利用満足度 【満足 87.5%】 【やや満足 12.5%】 利用者の満足度・利用継続意向も高く、症状・パフォーマンスに十分な改善が見られた。 |

● 施策内容<重点課題2>

ラインケア機能付アプリ提供、保健師・産業医等によるオンライン講話の実施、心身の健康に関する情報をまとめたポータルサイトの開設。

ストレスチェック偏差値

| | 数値 | 年度 |
|--------|-----------|------|
| 取組前実績値 | 偏差値 50.1% | 2020 |
| 現在の実績値 | 偏差値 50.5% | 2021 |

具体的な実践内容1

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社サービス |
| 名称 | CARADA |
| 内容 | 質問への回答で、飲酒習慣や飲酒量をセルフチェックし、得点化するもの |
| 導入時期 | 2020年6月 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 基本的な体調に関する項目を、コンディション管理機能を活用して従業員からCARADAアプリで上長に簡単に報告。 全従業員普及率61% 従業員の日々のコンディションを人事担当者・上司がタイムリーに把握でき、面談等の対応を可能にした。上長が部下の毎日の歩数状況やコンディションを把握することにより、健康管理への指導がしやすくなった。 |

具体的な実践内容2

| | |
|-----------|---|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | オンライン講話 |
| 内容 | 月1回当社保健師、産業医がオンラインで健康に関する様々なテーマで講話を実施 |
| 導入時期 | 2021年4月 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 年間で述べ566名の従業員が参加 心の整え方、健康診断結果の見方、睡眠改善、大人女性のカラダ知識など様々なテーマの講話を実施することで、テレワークスタンダードとなり情報共有の手段に限られる中でも従業員のヘルスリテラシー向上に寄与 |

具体的な実践内容3

| | |
|-----------|--|
| 分類 | 自社組織 |
| 名称 | エムティーアイ保健室 |
| 内容 | メンタルヘルスや体の健康に関する情報をまとめたポータルサイトを開設 |
| 導入時期 | 2021年3月 |
| 評価(定量・定性) | <ul style="list-style-type: none"> 月間の閲覧数は2,722PVと多くの従業員が使用 サイト内には健康管理に関する資料の閲覧機能、ストレスレベル、疲労蓄積度のセルフチェック機能を設け従業員のセルフケアを促進 保健師への相談窓口もあり、気軽に利用できる環境を整えている 運動、食事、睡眠、節酒、禁煙、歯の健康等、毎月テーマにそったグッズ提供や費用補助を実施 |

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 | 自らメンタルヘルス不調に気づいて声をあげられる人にとっては、体制が十分に整っているが、それ以外のメンタルヘルス不調予備軍へは施策が届かない。元々ヘルスリテラシーが低い層は、会社の取り組みに消極的。 |
| 今後取り組みたい施策の課題 | テレワークが基本の働き方となっているなかでのコミュニケーションの取り方。オンラインでできる施策やその効果が限られる点。部やチームの垣根を超えた関係性の構築、会社への帰属意識の維持。 |