

01 目的

2008年より本格的にヘルスケア事業を開始し、社会の健康増進を行う企業として、まずは社員が安心して働ける環境を整備し、心身ともに健康で何事にも誇りと情熱をもって挑戦し続けられることを目的に健康経営の推進を行っている。

02 課題・目標

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	労働時間の一時的な増加による生産性やワークエンゲイジメントの低下と、社員平均年齢上昇に伴う健診の有所見項目が一部悪化している事を課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康のために労働環境と健康状態を改善していく。具体的な指標として、2027年度までに月平均所定外労働時間を20時間に減少、2023年度内に肥満者割合(BMI25以上)20%以下という目標を置いている。

自社従業員(組織)の課題と目標

重点課題1



② 従業員のワークエンゲイジメント向上に関する課題

課題内容

近年新システムの開発業務により労働時間の一時的な増加が見られ、生産性やワークエンゲイジメントの低下を経営課題と捉えている。社員が心身共に健康で、何事にも誇りと情熱を持ち挑戦し続けられるよう労働環境の社内整備が急務と考えている。

目標

月平均所定外労働時間を20時間に減少 ※2022年4月より所定労働時間を8時間→7.5時間に変更

	数値	単位	年度
取組前実績値	16	時間	2019年度
現在の実績値	29	時間	2022年度
目標値	20	時間	2027年度

重点課題2



③ 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

近年中途入社者数の増加や会社統合により平均年齢が上昇し、健康診断の有所見項目が一部経年で悪化している事を課題と捉えている。そのため、2023年度内に肥満者割合(BMI25以上)20%以下という目標を置き、運動習慣者比率や特定保健指導実施率の向上に力を入れている。

目標

肥満者割合(BMI25以上)20%以下

	数値	単位	年度
取組前実績値	30	%	2015年度
現在の実績値	22.2	%	2022年度
目標値	20	%	2023年度

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

社員の心身の健康のために労働環境と健康状態を改善していき、従業員のパフォーマンス向上を目的としている。各施策の影響もあり、ワークエンゲイジメントは2021年度と比較して2022年度は0.24ポイント上昇、売上高も2021年度から2022年度で110%アップしている。

03 施設・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



労働環境の整備を急務と捉え、所定労働時間変更や勤務制度整備等の人事制度の見直しを実施。また社員自らが生産性を上げられるよう、勉強会や研修も開催。

具体的な実践内容1

分類	自社組織
名称	人事制度の整備
内容	①2022年4月より所定労働時間を8時間から7.5時間へ変更 ②フレックスタイム制度等の勤務制度の整備と周知
導入時期	①2022年～ ②2020年～
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 所定外労働時間 2019年度16時間→2022年度29時間 長時間労働抑制の取り組みとして、2022年4月に所定労働時間を8時間→7.5時間へ変更し、段階的に固定残業制も廃止した事と新システム開発による業務量増加に伴い、所定外労働時間が一時的に増加。引き続き長時間労働者へは産業医との面談を通じて健康管理を行うと共に、定期的な労務管理研修を行い、日々の勤怠管理における意識向上を図る。

具体的な実践内容2

分類	自社組織
名称	有給取得率向上に向けて取り組み
内容	アニバーサリー休暇やマイケアデー等のネーミングを用い休暇取得がしやすい環境を整備。また、特別有給休暇として3日間のフリーホリデーも付与。
導入時期	1996年～
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 平均年次有給休暇取得率 2019年度78.6%→2022年度85.6%に向上 社員が休暇取得しやすい環境を整えることで、仕事と生活の調和が取れたメリハリのある働きやすい職場づくりを行い、従業員の生産性向上を目指している。

具体的な実践内容3

分類	自社組織
名称	健康経営勉強会・労務研修の実施
内容	毎月「健康経営勉強会」を開催し、ワークエンゲイジメント等幅広いテーマで情報発信を行っている他、2023年度は管理者向けに労務研修も実施。
導入時期	2018年～
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営勉強会2022年度参加人数： 約500人(延べ) 健康経営勉強会満足度： 92% 「健康経営勉強会」は元々一部部署のみでの開催であったが、社員のヘルスリテラシーの向上が従業員パフォーマンス向上と直結すると考え全社員を対象に変更し、オンラインにて開催。業務の都合上視聴できない社員に向けてアーカイブ配信も行っている。

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	課題改善のために研修やセミナーを実施しているものの社員の参加率が低かったり、参加している社員に偏りが生じていること。
今後取り組みたい施策の課題	研修やセミナーの参加率向上のために、社員の関心度の高いテーマ(睡眠、肩こり等)を取り入れ、お昼時間等に視聴できる気軽なセミナーの実施を検討している。

施策内容(重点課題2)



生活習慣病の原因となる肥満解消に取り組んでいる。「ベネフィット・ステーション」等による運動促進や「ハピルスチェンジ」による特定保健指導率の向上を図っている。

具体的な実践内容1

分類	自社サービス
名称	ベネフィット・ステーション
内容	「ベネフィット・ステーション」を通じた健康増進サービス(フィットネスクラブの優待、人間ドッグ優待、各種イベント等)の提供
導入時期	1996年～
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 運動習慣比率 2019年度15.3%→2022年度20.5%に向上 140万件以上のサービスを優待価格で利用可能なため、社員ひとり一人のライフスタイルに合わせた健康支援が出来、健康習慣をつけるきっかけ作りになっている。また、当社ではカフェテリアポイントも導入し、健康・スポーツ関連の当サービス内で利用も可能。さらにウェアラブルデバイスを購入する際の、ポイントレートの優遇も行っている。

具体的な実践内容2

分類	自社サービス
名称	特定保健指導「ハピルスチェンジ」
内容	特定保健指導「ハピルスチェンジ」を通じた特定保健指導サービスの提供
導入時期	2013年～
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 特定健診受診率2020年度74.2%→2022年度89.3%に向上 ※健診年度毎に集計 健康診断結果から生活習慣の改善が必要な社員に自社サービス「ハピルスチェンジ」を活用した特定保健指導を実施。専門メンバーの定期的な電話対応と、一定期間保健指導を受診しない社員に対して人事部長より保健指導の重要性を伝えることで受診率が向上している。また、特定保健指導の重要性もセミナー等で触れることで、受診率向上を目指している。

具体的な実践内容3

分類	自社サービス
名称	健康ポイントプログラム
内容	健康につながる活動にポイントを付与できる「健康ポイントプログラム」を提供
導入時期	2015年～
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 運動習慣比率 2019年度15.3%→2022年度20.5%に向上 喫煙率 2019年度12.3%→2022年度10.9%に低下 日々の歩数や体重等が管理でき、生活習慣改善の取り組みによりポイントが貯められ、貯めたポイントで賞品と交換できる「健康ポイントプログラム」を導入。ウォーキングチャレンジや禁煙チャレンジ等のイベントも開催して、生活習慣改善のきっかけ作りをしている。

データ活用事例

事例名	社内各種データを活用した情報の利活用
内容	例えば健診結果の悪い社員の残業時間やストレスの感じ方等を分析する等データを掛け合わせて情報の利活用を実施。しかし、データ分析をする上で、知見者からの提言がほしいものの、産業医や社内専門職人員との情報連携を行う機会が少ない事に課題を感じている。
利用データ	健康診断、問診、社内アンケート、労働時間データ
利用者(ユースケース類型)	人事担当者