


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 組織のパフォーマンス向上
	<p>健康経営で解決したい経営上の課題</p> <p>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。</p> <p>健康経営の実施により期待する効果</p> <p>労働環境と健康状態を改善する事で社員の心身の健康をより良くし、組織のパフォーマンス向上を期待。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、2028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。</p>

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課題と捉えている。所定外労働時間は2022年度29時間から2023年度24時間と減少しているが、さらなる労働環境改善のため目標の20時間を目指していく。

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	29	時間	2022年度
現在の実績値	24	時間	2023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や肥満者割合がやや増加傾向にある事を課題と捉えている。

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	24.1	%	2023年度
目標値	20	%	2028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の改善を図っているが、各施策の影響もあり、ワークエンゲイジメントは2021年度2.8点が2023年度3.1点と0.3ポイント上がり、毎年順調に上昇している。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



所定労働時間変更や勤務制度の整備等の人事制度の見直しを実施。また管理職や社員向けに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 2022年度29時間→2023年度24時間 社内調査で「特にストレスに感じる項目」に「労働時間」と選択した割合は、2023年度24%から2024年度12%と減少し、社員も良好な変化を実感している。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、定期的なセミナーも行い、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	労務管理研修の実施
内容	昨年度の管理職のアンケートにより全体の約3割が「長時間労働は正対策」について課題を持っていることが判明。管理職向けの労務管理研修をオンラインにて実施し、組織内で部下へのラインケアが出来るようにマネジメントスキル対策を行った。
導入時期	2023年～
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 労務管理研修参加人数:約100名 研修参加者からは「改めて知識を学び直すきっかけとなった」という声もあり、基本的な知識であっても定期的に発信することの重要性を感じた。

具体的な実践内容3

分類	自社組織
名称	健康経営勉強会の実施
内容	毎月「健康経営勉強会」を開催し、ウェルビーイング、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。
導入時期	2018年～
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度参加人数:約600人(延べ)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は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。

取り組みについての課題や困っていること

実施している施策の課題	課題改善施策を講じているが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。社員全員が主体的に健康を意識し、ヘルスリテラシーを高めることの難しさを痛感しており、施策についての優先順位付けも模索している。
今後取り組みたい施策の課題	今まで労働時間や生活習慣改善を強化してきたため、今後は「心の健康」対策を強化していきたい。具体的にはメンタルヘルス対策としてセミナーやイベントを毎年通して実施したい。

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。今まで運動習慣化に特化していたが、社内調査の結果「自身のヘルスリテラシーが低い」が53%、「睡眠改善を図りたい」が86%に上り、包括的な生活習慣改善施策も併せて実施することにした。

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、各種セミナー等)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%→2023年度19.1%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75.0%→2022年度78.6%に向上 ※事業所カルテより参照 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	自社組織
名称	生活習慣セミナーの実施
内容	管理栄養士資格のある社員による食事のセミナーや、専門家による睡眠セミナー等各種勉強会を毎年開催
導入時期	2024年～
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 食生活セミナー参加者約100名 睡眠セミナー参加者約100名 参加者のアンケートでは「すぐに改善する」と決意した社員が80%を超え、啓蒙活動としては一定の効果があったと考えている。

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	社内各種データを掛け合わせ情報の利活用を実施。今後は各種施策の参加に応じた行動・数値変容も追っていきたい。また、人事部だけでなく、産業医や社内専門職人員とも協議の場を増やしていきたい。
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