

# 014 健康経営 取り組み事例

企業  
プロフィール



## 株式会社ニチレイ

業種 4 食品

従業員数 国内主要会社18社 6,617名(2024年度末)

### 01 推進方針

ニチレイのコミュニケーションメッセージである「おいしい瞬間を届けたい」を包含するニチレイグループ健康宣言は、ニチレイらしい健康経営の目指すべき方向性を示している。「おいしい瞬間を届ける」担い手である従業員が、年齢・性別に関わらず常に心身共に健康でいきいきと働き続けられる組織を実現する。

### 02 目標・課題

- 目標** 以下による従業員のパフォーマンス向上
- ・心身の健康の保持増進
  - ・働きがいがあり働きやすい職場環境づくり
  - ・目標達成に向けた高い貢献意欲や組織に対する帰属意識の醸成

#### 目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要	
アブゼンティイズムの低減 / プレゼンティイズムの低減 / 従業員エンゲージメントスコアの向上	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
アブゼンティイズム: 1日 / プレゼンティイズム: 90% / 従業員エンゲージメント: 80pt	2030年度

#### 自社従業員の課題

**重点課題①** [KGI] アブゼンティイズム: 1日 / プレゼンティイズム: 90% / 従業員エンゲージメント: 80pt



#### ⑫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

就業制限該当率は約2%で該当者への対応を継続実施したが改善せず、治療中断等により複数年続けて該当する者がのぼった。全国に事業所が点在し一律の支援が難しくハイリスク層への支援の強化・標準化が必要であった。

名称: D判定(要精密検査)の受診率

数値目標 (KPI)	数値	単位	年度
取組前実績値	17.5	%	2019年度
現在の実績値	90.6	%	2024年度
目標値	100	%	2030年度

**重点課題②** [KGI] アブゼンティイズム: 1日 / プレゼンティイズム: 90% / 従業員エンゲージメント: 80pt



#### ⑬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

高ストレス者率(14.5%)が依然高く、医師面接率も低い状況が続いている。特に総合健康リスクが高く、高ストレス者が多い事業場の職場環境改善が課題となっている。また、役職者からの相談が増加傾向にあり、役職者の対応スキル向上も重要な課題として認識されている。

名称: 高ストレス者率

数値目標 (KPI)	数値	単位	年度
取組前実績値	15.9	%	2019年度
現在の実績値	14.5	%	2024年度
目標値	6.0	%	2030年度

### 03 施策・実績

#### 健康経営の取り組み

##### 施策内容(重点課題1)



2021年度就業制限検討値該当者の就業上の措置に関する基準を改正した。ヘルスリテラシー向上のため従業員向けセミナーを年間通して開催している。

##### 具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織	名称	就業制限検討値該当者対応
内容			「就業制限検討値」該当者には時間外労働・休日出勤・出張を制限し、遵守徹底のため、最高健康推進責任者より発信している。
導入時期			2022年
評価(定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・「就業制限検討値」該当率は2021年度1.8%、2022年度1.9%、2023年度1.5%、2024年度1.2%となった。</li> <li>・複数年該当し継続治療に結びつかなかった従業員は治療意欲に繋がりを、大幅に健康状態が改善した事例も見られた。また各社人事管理部門では、フローの可視化により役割理解が進み、該当者への細やかな支援に繋がった。</li> </ul>

##### 具体的な実践内容2

分類	自社グループ組織	名称	受診勧奨自動化メール
内容			D判定(要精密検査)を対象に毎週受診勧奨メールを送信し、早期の受診に繋げている。受診率の把握にも活用している。
導入時期			2019年
評価(定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・精密検査受診率2019年度17.5%→2024年度90.5%に向上した。</li> <li>・受診勧奨自動化メール運用、管理担当者へ健康診断説明会にて対応を呼び掛けている。健診結果にQRコードのチラシを同封し回答率をあげた。保健師の事業場訪問時に受診確認を強化し、社内イントラネットへの受診率の掲示、安全衛生委員会等の会議体で受診率向上を働きかけた。</li> </ul>

##### 具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	健康塾
提供元社名			株式会社メディヴァ
内容			生活習慣改善セミナーを「ニチレイ健康塾」として開催。今年度より全従業員必須受講のeラーニングへ変更。各食品工場でのイベント開催。
導入時期			2016年
選択理由			<ul style="list-style-type: none"> <li>・効果</li> <li>・機能・性能</li> <li>・使いやすさ</li> <li>・実績</li> <li>・サービス・製品の可能性</li> </ul>
評価(定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年度の健診結果では、糖代謝のA・B判定者(健康層)が81%から84.1%に、血圧の健康層は80.9%から81.8%に改善した。</li> <li>・各セミナー後のアンケートでは、参加者の92%以上が「有益であった」と回答が得られた。2020年度からは開催方法をオンラインに切り替え、2021年度からはより多く参加できるようになった。</li> </ul>

##### 施策内容(重点課題2)



ストレスチェックを起点とした産業保健スタッフや事業外資源ケア、セルフケアやラインケア、職場でのコミュニケーションの活性化等を含めた施策。

##### 具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	ストレスチェック
提供元社名			エムステージ・ヒューマネージ
内容			厚生省推奨調査票が推奨する57項目の簡易調査票に、「人材育成尺度」を追加。独自のコーピング(ストレスへの対処力)とソーシャルスキル(対人関係を円滑にするスキル)が測定項目。ストレスチェック受検においては、受検を促すリマインドメールや医師面接申し出手続きがPC上で行える他、労働基準監督署向け報告書出力も可能。分析においては、各社の集団分析結果をクロス集計及び経年比較で確認ができ、各社の集団分析フィードバックへ役立っている。
導入時期		選択理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機能・性能</li> <li>・使いやすさ</li> <li>・サービス・製品の可能性</li> </ul>
評価(定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェック受検率2019年度89.6%→2024年度90.2%に向上した。</li> <li>・ストレス因子が分析できるようになった。高ストレス者の手上げのハードルが下がり、高ストレス者面談実施率は導入前より増加した。</li> </ul>

##### 具体的な実践内容2

分類	自社グループ組織	名称	集団分析結果報告会
内容			各社毎にストレスチェックに基づき集団分析結果を保健師が行い各社へフィードバック。数値のみならず、事業場訪問や、日々の保健師活動で感じる所感も含めて現状や課題を共有し、各社と意見交換をおこなっている。集団分析結果に基づき高ストレス者率と総合健康リスクの高い事業場に職場環境改善プログラムを実施。
導入時期			2022年
評価(定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・高ストレス者率と総合健康リスクの高い事業場数が2022年度77から2024年度48へ低下。職場環境改善を行った11事業場のうち7事業場でストレスチェック結果が改善、グループ全体の高ストレス者率も15.9%から2024年度14.5%へ改善。</li> <li>・会社と保健師間で各事業場や工場の課題感を共有しあうことで関係構築に繋がり、相談件数やメンタル関連研修の依頼も増えた。</li> </ul>

##### 具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	メンタルヘルス研修
提供元社名			保健同人フロンティア
内容			経験豊富なカウンセラーによるセルフケア(基本編・応用編)、ラインケア(基本編・実践編)研修を実施。特に、ラインケア研修実践編においては、弊社の特徴に沿った研修内容になっており、参加者同士でのロールプレイングを通じてより実践的な学びや気づきを得る研修となっている。
導入時期		選択理由	<ul style="list-style-type: none"> <li>・効果</li> <li>・機能・性能</li> <li>・使いやすさ</li> <li>・サービス・製品の可能性</li> </ul>
評価(定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修修了者は699名、アンケートで「部下からの相談に対応できる」と回答した割合が53%から79%、「職場環境改善中」も68%から74%へ増加した。</li> <li>・研修後を振り返るグループワークでは、日々のラインケアや実践してうまくいったことを共有し、スキルアップの一助に繋がった。</li> </ul>

### 04 健康経営の成果

検証指標	アブゼンティイズム、プレゼンティイズム、従業員エンゲージメントより、従業員パフォーマンスを検証。
検証手法・方法	・アブゼンティイズムは、1年間に病気で仕事を休んだ日数を問う。・プレゼンティイズムは「仕事の実績、質、量」に関する活性化(生産性)指数で把握。・従業員エンゲージメントは、生産的な職場環境、心身の健康などによって維持される、目標達成に向けた高い貢献意欲や組織に対する帰属意識を測定。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	・アブゼンティイズム: 2023年度3.3日、2024年度3.2日 ・プレゼンティイズム: 2023年度79%、2024年度80% ・従業員エンゲージメント: 2023年度68pt、2024年度69pt

#### 取り組みにおける課題や困っていること

**現在実施している施策での課題や困っていること**  
 全国に大小様々な規模の事業場が点在しており、職種・勤務状況がそれぞれ異なるので、施策の実施が難しい。工場勤務の方には、メールアドレスがない人がほとんどのため、どの施策においても対応が行き届かず困難。

**今は取り組んでない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること**  
 海外現地法人を含めた健康経営推進において、職域の健康管理の考え方や健康情報の取扱いの規制が国により異なるため、国内の健康経営をそのまま海外展開できない点。各国の現状を確認することもハードルが高い。

#### データ利活用事例

事例名	健康管理システムを活用した情報の利活用
内容	産業保健スタッフによる事後措置のアプローチ、健康塾のテーマ、各事業会社へのフィードバック、経営層への報告、自身のヘルスケア
利用データ	健康診断、問診、ストレスチェック、ライフログ(歩数、食事、体重、睡眠)
利用者(ユースケース類型)	産業保健スタッフ(ユースケース1)、管理職等(ユースケース2)、従業員(ユースケース3)