■ 今後の方針

健康経営の重要指標について

施策取組み状況に関する指標	項目名	目標	2021年度	2022年度	2023年度
受診、受検率の向上	定期健康診断受診率（%）	100%	97.2	98.7	93.3
受診、受検率の向上	精密検査受診率（%）	100%	61.5	60.7	53.3
受診、受検率の向上	ストレスチェック　受検率（%）	100%	74.0	84.6	90.9
受診、受検率の向上	健康セミナー　参加率	15%	15.0%	15.5%	15.5%
社員の健康値の向上	特定保健指導　対象者割合	15.0%	14.3%	17.7%	16.3%
社員の健康値の向上	適正体重者率（%）	80%	66.8%	61.4%	65.6%
社員の健康値の向上	ハイリスク者の管理率（%）	100%	--	100	100
社員の健康値の向上	高血圧者率（%）	0%	11.2	11.9	13.3
社員の健康値の向上	高血圧のうちコントロール率（%）	100%	75.0	69.2	69.0
社員の健康値の向上	睡眠により十分な休養がとれている（%）	100%	75.8	71.2	71.0
社員の健康値の向上	傷病による休職者数割合（%）	0%	1.30%	1.45%	1.04%
社員の健康値の向上	傷病による欠勤日数	0日	1.23日	2.08日	1.30日
社員の健康値の向上	アンケート「健康」の社員平均点	3.5	3.18	3.20	3.13
社員の健康値の向上	ストレスチェック高ストレス者率（%）	10%未満	6.4	5.7	4.8
社員の健康値の向上	メンタルヘルス不調・年間長期欠勤・休職者数（人）	0	8	10	5
社員の健康値の向上	喫煙率（%）	0%	6.1	8.2	8.0
取り組みへの参加	食生活改善イベント参加率（%）	20%	7.9	12.0	4.7
取り組みへの参加	運動習慣イベント参加率（%）	20%	13.7	12.0	13.8
取り組みへの参加	従業員のヘルスリテラシーの状況	100%	97.0%	95.9%	99.2%
組織体制の整備	超過勤務時間の割合	0	9	8	8
組織体制の整備	勤続年数（年）	12年	11.7	11.0	11.1
組織体制の整備	平均年齢（歳）	--	42.2	41.5	41.4
組織体制の整備	離職者数（人）	0人	50	40	42
組織体制の整備	年次有給休暇取得率	100%	68.0	69.6	74.7
労働安全衛生	労働災害および通勤災害の件数	--	19	23	22
その他	健康経営施策に対する投資額（万円）	--	232	372	409

※正社員の離職者数について
　当社は訪問看護や介護、薬局等で働く医療福祉専門職を多数雇用しており、離職者数も全体50名の内35名を占めています（2021年度実績）。離職率においても一般総合職5.2%に対して医療福祉専門職は18.0%と高くなっています。一般的に医療専門職の離職率は高いと言われています。

■ 今後の方針

課題の整理

当社は職種とサービス部門が多岐に渡るため社員間のコミュニケーションが十分に行えないなど、組織への帰属意識の希薄化が起こりやすい状況にある。そのため、個人の心身のコンディションを整えるとともに、組織の活性化により、集団の力を最大化していくことが必要である。

今後の方向性

そのため当社は「フィジカルコンディション」「組織エンゲージメント」「社員満足」の向上を軸に取り組んできた。
引き続き、健康経営の取り組みによって個人のフィジカルコンディションを整えるとともに、集団での情報共有や意見交換などでコミュニケーションを促進し、仲間意識を高め、個と集団との相乗効果によって組織のパフォーマンスを最大化していく。

具体的な施策

社員自らが積極的に健康管理に取り組めるよう、ヘルスリテラシーの向上に向けて、全ての社員に対して生活習慣改善に関する情報提供を行い、食生活改善と運動機会の増進を促す。また、社員同士のコミュニケーション活性化を図るためのイベントを開催する。

①産業医による健康保持増進のミニ講座をシリーズ開催（継続）。
②食事栄養相談の窓口を設置。事業所への出張相談会やプチ講座を開催。
③スマートフォンアプリを用いて、ウォーキングイベントを開催。
④体力測定や骨密度測定などのイベントと費用補助を企画、開催。
⑤管理職向けの転倒予防セミナーを開催。

健康ミニ講座　講師：関塚 永一医師
（国立病院機構 埼玉病院 名誉院長、弊社顧問）

健康アプリ「グッピーヘルスケア」を利用し、
歩数イベント「東海道五十三次ウォークラリー」を開催

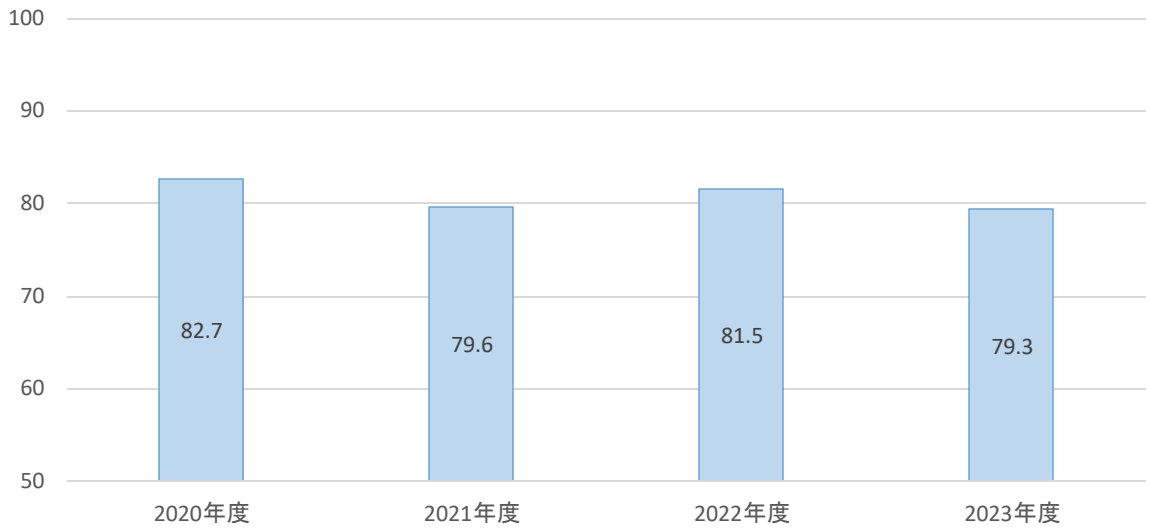
賞品はスマートバンド

出典：（株）グッピーズ

アンケートから見る社員の意識調査

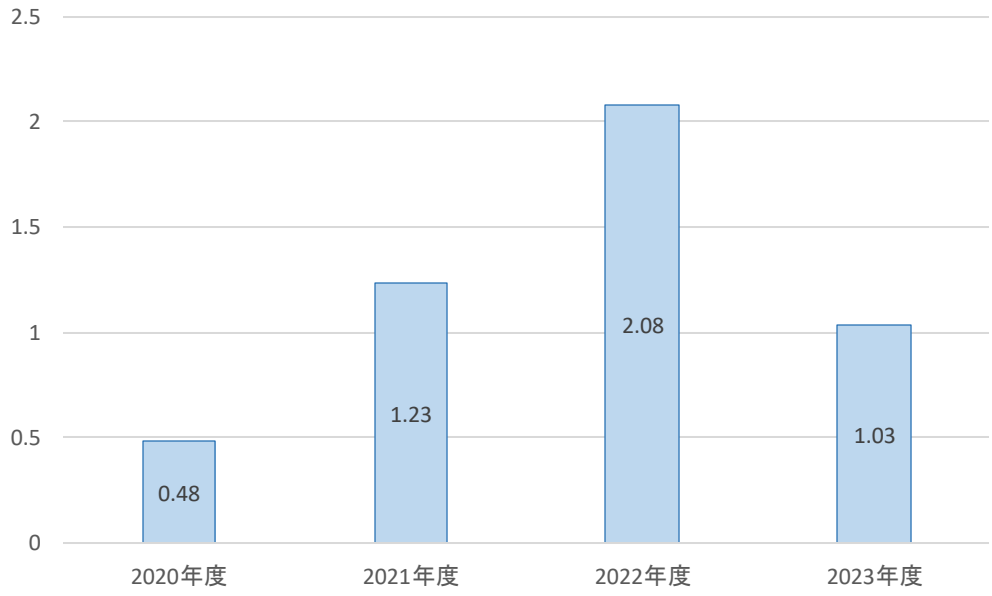
〈プレゼンティーイズム〉　疾病や不調により業務時に生産性が低下しているかどうか
・測定方法⇒SPQ（0-100%）※を用いた従業員調査を半期ごとに実施
※「病気やけがが無い時に発揮できる仕事の出来を0～100%で評価してください」

単位：%



〈アブセンティーイズム〉　疾病や不調による欠勤
・測定方法⇒傷病休職制度の年度別利用日数の従業員平均

単位：日



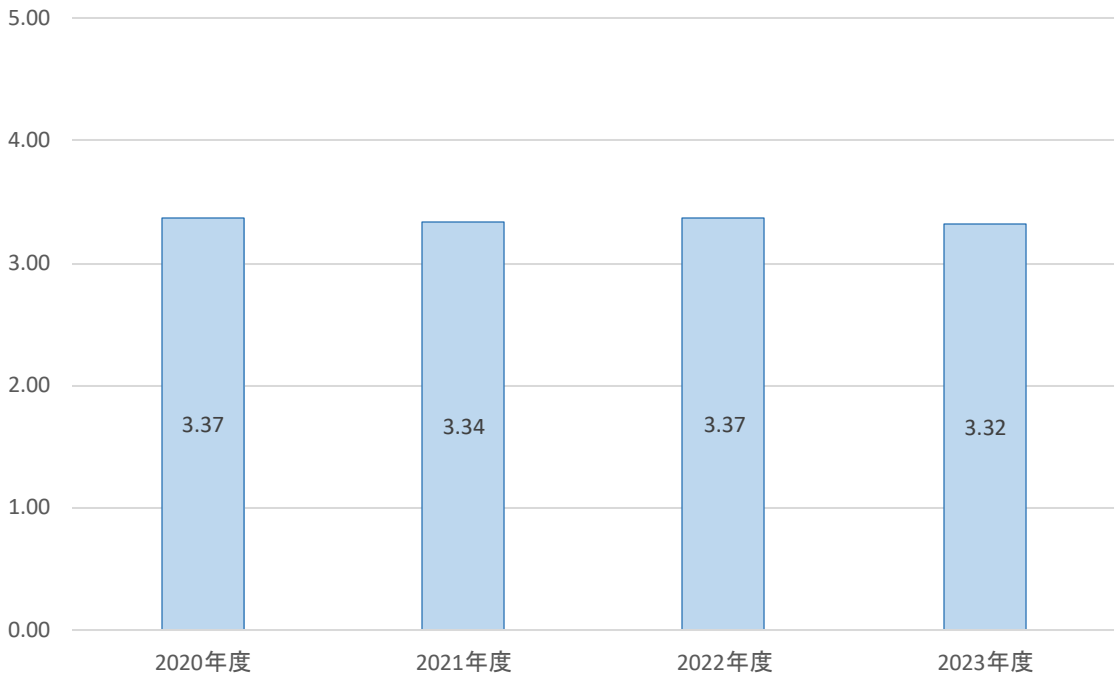
2022年度は前年度と比較して休職者数の大幅な増加は見られなかったが、長期間休職者の増加が延べ日数に影響したと考えられる。

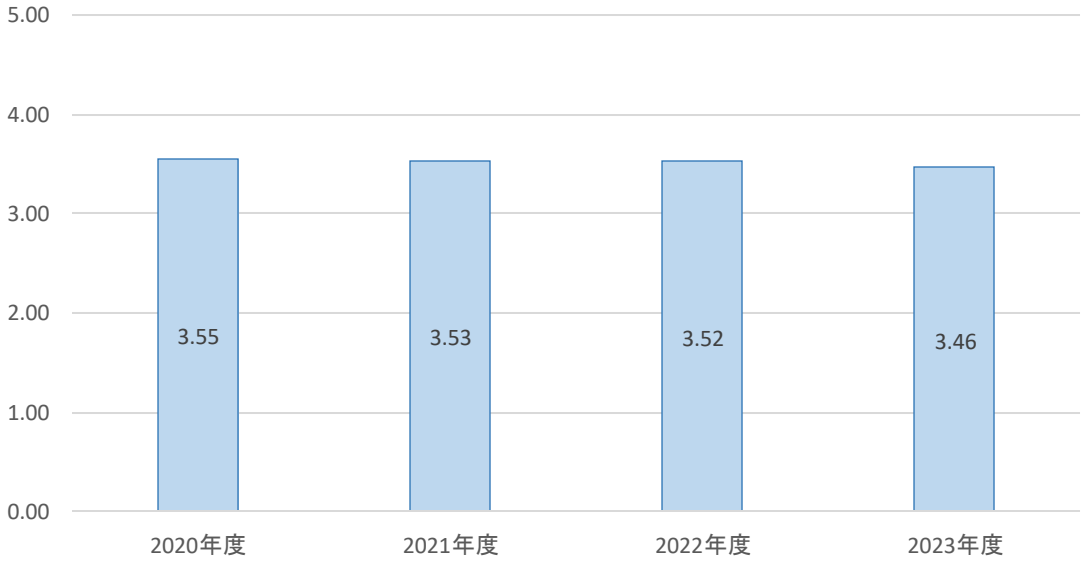
アンケートから見る社員の意識調査

〈ワークエンゲージメント〉　仕事に対する活力、熱意等
・測定方法⇒独自のアンケートにて「仕事満足度」「人間関係」を測定。
（1～5点で測定、1=大変悪い～5=大変良い）

仕事満足度

単位：点



人間関係

単位：点