

社員の健康に関する中期目標・実績

当社では、健康経営の推進において各種指標の数値目標を設定し、その実現に向けたCAPDを図っています。

2022年度から2023年度にかけては、国内グループ全社で健康管理プラットフォーム(健康アプリ)を導入したほか、職場リーダーを対象としたココロとカラダの健康づくりワークショップの対象を拡大し、社員個人と職場の両面からの健康づくりの推進を強化しました。また健康診断後の全社員アプローチ(メール含めた保健指導)、高ストレス者全名への面談アプローチを100%行うほか、職場ごとの健康講話実施を通じて保健師との関係構築を強化し、ココロ、カラダの早期健康相談がなされるよう取組みを継続しています。

その結果、カラダの健康に関しては、健康行動スコアが向上し、内臓脂肪型肥満リスク者率を下げられたものの、健康管理不良者率は上がる結果となりました。(1年間で健康状態が向上する社員が多くなる一方、それと同じくらい1年間で低下する社員がいるため)

また、ココロの健康に関しては、職場の健康資本に関するスコアがいずれも向上し、それに伴い高ストレス者率は下がり、ワークエンゲージメントが上がる結果となりました。

今後より一層、全社・事業場別・職場別・個人別の4階層で施策及び体制の強化を図っていくことを通じて、中期目標の実現(ワークエンゲージメントはホワイト500平均の5.2以上、プレゼンティーズムは健康行動スコアの改善目標から導かれる35.6%以下、アブセンティーズムは2020年度以降の過去4年間の最高値である1.69%以下)に向けて邁進してまいります。

カテゴリー		項目	集計範囲	単位	実績			目標
					2021年度	2022年度	2023年度	2025年度
健康投資施策の 取り組み状況に 関する指標	カラダの健康づくり	社員健康管理プラットフォーム登録率	国内グループ	%	－	－	37.4	50.0
		定期健康診断受診率	国内グループ※一部除く	%	100.0	100.0	100.0	100.0
		精密検査受診率	国内グループ※一部除く	%	100.0	100.0	100.0	100.0
		特定保健指導実施率	国内グループ	%	58.2	56.9	(今後)	65.0以上
		保健指導実施率	国内グループ※一部除く	%	100.0	100.0	100.0	100.0
	ココロの健康づくり	ストレスチェック受検率	国内5社	%	99.5	99.0	99.3	－
		高ストレス者面談アプローチ率	国内5社	%	－	－	100.0	100.00
	ココロとカラダの 健康づくり	ココロとカラダの健康づくりワークショップ参加リーダー数	国内グループ	人	－	210	317	300以上
		ココロとカラダの健康づくりワークショップ参加リーダー満足度	国内グループ	%	－	90.5	90.8	90.0以上
		女性特有の健康課題研修受講者数	国内グループ	人	182	2,326	2,390	2,500以上
		女性特有の健康課題研修満足度	国内グループ	%	－	89.1	91.2	90.0以上
		健康相談件数	国内グループ	件	1967	3,918	3,069	－
		健康講話実施回数	国内グループ	回	138	126	169	100以上
		労働時間の状況(時間外平均/月)	ダイセル単体	時間/月	20.2	19.4	20.1	20.0以下
		休暇取得の状況	ダイセル単体	%	76.0	77.9	82.5	80.0以上
社員の意識変容・ 行動変容に 関する指標	[a]職場・個人 健康資本	職場のイエルキケルスコア※1	国内5社	点	－	2.93	2.96	3.00
		職場の動機づけスコア※2	国内5社	点	－	2.70	2.74	2.80
		職場の働きやすさスコア※3	国内5社	点	－	2.71	2.72	2.80
		ヘルスリテラシー※4	国内5社	点	－	3.65	3.67	3.70
	[b]健康行動	健康行動スコア※5	国内グループ	点	3.54	3.55	3.56	3.70以上
		健康管理不良者治療率※6	国内グループ	%	71.7	72.7	72.2	74.1以上
健康関連の 最終的な目的指標	[c]健康状態	内臓脂肪型肥満リスク者率※7	国内グループ	%	22.2	21.8	21.4	21.2以下
		健康管理不良者率※8	国内グループ	%	11.6	11.0	11.5	10.5以下
		身体不調者率※9	国内5社	%	－	24.6%	25.0%	22.0以下
		高ストレス者率	国内5社	%	9.0	9.8	9.0	8.0以下
	[d]業務 パフォーマンス	ワークエンゲージメント※10	国内5社	点	－	4.86	4.92	5.2以上
		プレゼンティーズム※11	国内5社	%	－	36.6%	36.4%	35.6以下
		アブセンティーズム※12	ダイセル単体	%	2.02	1.91	2.08	1.69以下
	その他	離職の状況	ダイセル単体	%	1.5	1.8	1.8	－
		1人当たりの医療費	国内グループ	千円	130	144	170	136以下

※1 社員が、どれほどの心理的安全性を感じながら働いているかを測る指標。ストレスチェックの8つの尺度を基に算出(1～4点で評価、数値が高いほど良い)

※2 社員が、どれほどのモチベーションの高まる環境で働いているかを測る指標。ストレスチェックの7つの尺度を基に算出(1～4点で評価、数値が高いほど良い)

※3 社員が、どれほどの働きやすい環境で働いているかを測る指標。ストレスチェックの17つの尺度を基に算出(1～4点で評価、数値が高いほど良い)

※4 健康管理・増進のために必要な健康情報を入手、理解、評価、活用することのできる力を測る指標(1～5点で評価、数値が高いほど良い)

※5 問診結果を基に、「運動」「食事」「睡眠」「飲酒」「間食」「喫煙」の望ましい健康行動がどれほどとれているかを各0～1点で評価のうえ、合計点(0～6点)を算出(数値が高いほど良い)

※6 健診結果および問診結果を基に、服薬治療者÷(服薬治療者+服薬未治療かつ健康管理不良者)×100%により算出(数値が高いほど悪い)

※7 健診結果を基に、腹囲とBMIの基準をともに超えた社員の割合を算出(数値が高いほど悪い)

※8 健診結果の検査項目5つ(血圧・血糖・貧血・脂質・肝機能)の内、1項目でも当社判定基準で、受診勧奨、受診指示に該当する社員を「健康管理不良者」として定義しその社員割合を算出(数値が高いほど悪い)

※9 ストレスチェック結果を基にした素点換算法による評価点において、身体愁訴が1,高いもしくは2,やや高いであった社員割合を算出(数値が高いほど悪い)

※10 仕事へのエンゲージメント(活力、熱意、没頭)をどれほど有しているかを測る指標(2～8点で評価、数値が高いほど良い) ※全社員を対象としたストレスチェックで測定、測定人数4,848人、回答率99.3%

※11 自身の直近1か月のパフォーマンス(0～10で評価)を基にプレゼンティーズム損失割合を算出(数値が高いほど悪い) ※全社員を対象としたストレスチェックで測定、測定人数4,848人、回答率99.3%

※12 欠勤が1年間に1日以上ある社員の割合を算出(数値が高いほど悪い) ※全社員を対象とした欠勤データより把握