

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。
 2021年度から2022年度にかけては、全社的に健康情報の配信や女性特有の健康課題研修、健康相談の強化を図ったほか、職場ごとの健康づくりを更に進めていくべく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を新たに開始しました。その結果、心身の健康関連指標はほぼすべての指標において向上し、ワークエンゲージメントは向上、プレゼンティーズムやアブセンティーズムによる損失も低下しました。
 しかし、健康関連指標が1年間で向上する社員が多くなるものの、それと同じくらい1年間で低下する社員がいるため、社員1人ひとりに健康づくりの重要性に関する理解浸透を図っていくことが重要と認識しています。
 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-2022年度の過去3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
				2020年度	2021年度	2022年度	2025年度
健康投資施策の 取り組み状況に 関する指標	定期健康診断受診率	ダイセル単体	%	100.0	100.0	100.0	100.0
	定期健康診断後の精密検査受診率	ダイセル単体	%	100.0	100.0	100.0	100.0
	ストレスチェック受検率	ダイセル単体	%	99.9	99.5	99.0	—
	広く従業員に行う施策の参加状況（健康講話実施回数）	国内グループ	回	104	138	126	100以上
	広く従業員に行う施策の参加状況（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	2,500以上
	広く従業員に行う施策の参加状況（健康相談件数）	国内グループ	件	—	1,967	3,044	—
	職場環境改善施策の参加状況（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	300以上
	ハイリスク者への施策の参加状況（特定保健指導実施率）	国内グループ	%	58.6	58.2	56.9	65.0以上
	ハイリスク者への施策の参加状況（保健指導実施率）	ダイセル単体	%	100.0	100.0	100.0	100.0
	各施策の社員の満足度（健康講話に対する満足度）	ダイセル単体	%	—	99.7	99.2	90.0以上
	各施策の社員の満足度（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	90.0以上
	労働時間の状況（時間外平均/月）	ダイセル単体	時間/月	19.3	20.2	19.4	20.0以下
休暇取得の状況	ダイセル単体	%	70.5	76.0	77.9	80.0以上	
社員の意識変容・ 行動変容に 関する指標	健康診断の問診の集計結果（健康行動スコア※1）	国内グループ	点	3.52	3.53	3.55	3.70以上
	ハイリスク者の管理（健康管理不良者治療率※2）	国内グループ	%	74.1	72.8	72.2	74.1以上
	社員のヘルスリテラシーの状況※3	ダイセル単体	点	—	—	3.67	—
健康関連の 最終的な目的指標	健康診断の結果指標（内臓脂肪型肥満リスク者率※4）	国内グループ	%	21.4	22.2	22.0	21.2以下
	健康診断の結果指標（健康管理不良者率※5）	国内グループ	%	10.5	11.4	10.9	10.5以下
	離職の状況	ダイセル単体	%	1.3	1.5	1.8	—
	プレゼンティーズム※6	ダイセル単体	%	35.9	36.2	36.0	35.6以下
	アブセンティーズム※7	ダイセル単体	%	1.69	2.02	1.91	1.69以下
	ストレスチェックの集計結果（ワークエンゲージメント※8）	ダイセル単体	点	5.0	4.9	5.0	5.2以上
	ストレスチェックの集計結果（身体不調者率※9）	ダイセル単体	%	20.9	23.5	22.6	22.0以下
	ストレスチェックの集計結果（高ストレス者率）	ダイセル単体	%	8.0	9.6	8.4	8.0以下
	1人当たりの医療費	国内グループ	千円	123	130	144	136以下

※1 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）

※2 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）

※3 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）

※4 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）

※5 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）

※6 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、回答率99.0%

※7 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

※8 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、回答率99.0%

※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）