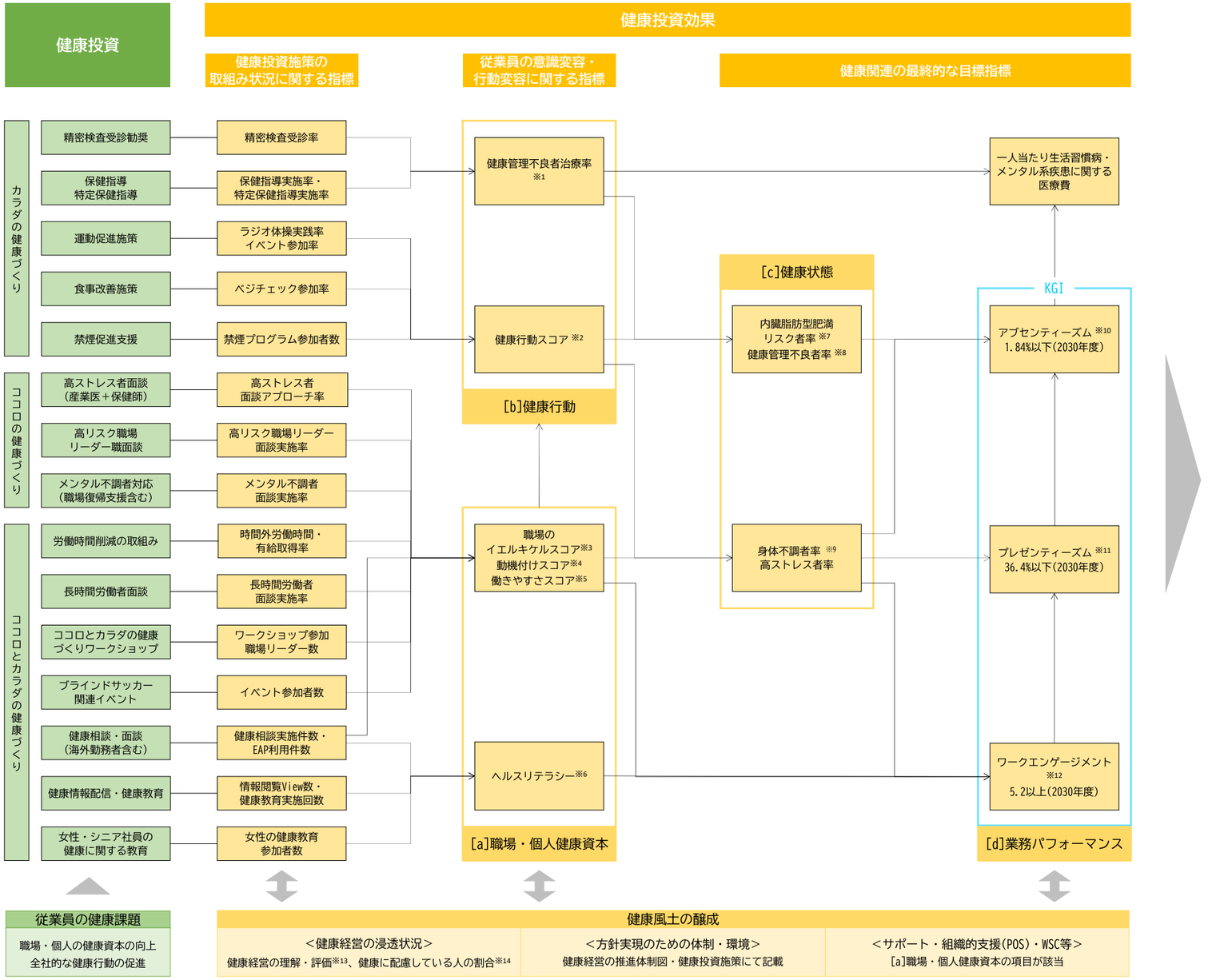
健康経営戦略マップ

当社では「価値共創によって人々を幸せにする会社」を目指すなかでサステナブル経営方針を定めています。そして、その土台となる「人間中心の経営」（多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する）を実現するため、健康経営を通じて社員一人ひとりの労働生産性を上げながら、いきいき働ける職場づくりを進めています。ワークエンゲージメント、プレゼンティーズム、アブセンティーズム、一人当たり医療費を最終的な目標指標と定め、2030年目標値に向けてCAPDを進めています。



健康経営で解決したい経営課題

経営方針

[Sustainable People]
多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する

健康経営推進方針

当社は、社員が健康でいきいきと働くことが、社員個々の生活の充実と会社の継続的な発展の両立につながると考え、安全で快適な職場の実現を図り、健康保険組合と協力し、社員と家族一人ひとりの自律的かつ積極的な健康づくりを支援します。

健康経営の目標

社員が幸せを感じ、いきいきと働いている
やりがいを実感できている
生産性高く働いている
生活が充実している

※1 会社全体で、健康管理不良者のうち治療している社員がどれほどいるかを測る指標。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
※2 社員が、フィジカル・メンタルの健康状態を良好に保つ上で非常に重要な健康行動をどれほどとれているかを測る指標。問診結果を基に、「運動」「食事」「睡眠」「減酒」「禁煙」「体重」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
※3 社員が、どれほどの心理的安全性を感じながら働け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
※4 社員が、どれほどのモチベーションの高まる環境で働け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
※5 社員が、どれほどの働きやすい環境で働けているかを測る指標。ストレスチェックの17の尺度を基に算出
※6 社員が、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。CCHL調査結果より算出
※7 会社全体で、高血圧、脂質異常症、糖尿病といった生活習慣病を誘発する内臓脂肪型肥満リスク者がどれほどいるかを測る指標。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
※8 健診結果の検査項目4つ（血圧・血糖・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
※9 会社全体で、何となく体調が悪いとの自覚症状があるものの、検査をしても原因となる病気が分からない身体的な不調を強く感じている社員がどれほどいるかを測る指標。ストレスチェックの設問のうち身体愁訴に関する全11問への回答から素点換算法により算出
※10 会社全体で、欠勤が1年間に1日以上ある社員がどれほどいるかを測る指標。欠勤データを基に該当社員の割合を算出
※11 会社全体で、出勤しているにも関わらず心身の健康上の問題が作用して、パフォーマンスが上がらない状態がどれほどあるか、損失状況を測る指標。WHO-HPQ調査結果より、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
※12 社員が、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。ストレスチェックの設問「ワークエンゲージメント」より算出
※13 社員が、健康経営を理解しているか、また会社の健康経営の取り組みを評価しているかを測る指標。健康づくりアンケート結果を基に該当社員割合を算出
※14 社員が、自分自身の健康に配慮しているかを測る指標。健康づくりアンケート結果を基に該当社員割合を算出

2025年度の主要施策に関する健康投資は、健康保険組合の保健事業も含めて約358百万円