

健康経営に期待する効果

- ① 組織の活性化
- ② 人財定着・採用率の向上



健康経営全体の目標指標(達成期限:2030年度)

- ① 組織の活性化 有所見者比率45%以下
- ② 人財定着・採用率の向上 離職率5%以下

■ アブセンティーズムの低下
アブセンティーズムとは？
従業員の健康問題による仕事の欠勤(病欠)の状況

2024年度実績 0.16日

(測定方法)
傷病休職制度の利用日数の全従業員平均。(傷病を理由とした欠勤や有給取得日数は未把握。)

■ プレゼンティーズムの低下
プレゼンティーズムとは？
従業員が、欠勤にはいたっておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態

2025年度7月実績 79%

(測定方法)
東大1項目版を用いた従業員アンケートを実施。実績値は回答者平均。

自社の健康課題と目標指標(達成期限:2030年度)

- ① 女性社員比率の低さ ⇒ **正社員における女性比率30%**
- ② メンタル不調を起因とする休職者の発生 ⇒ **高ストレス者率15%以下**
- ③ 喫煙率の高さ ⇒ **喫煙率20%以下**

実績数値一覧				
大項目	小項目	実績数値		
		2022年度	2023年度	2024年度
■ 重点取り組み項目				
・女性	女性社員比率	16.7%	16.4%	16.5%
・メンタルヘルス	高ストレス者率		16.5%	10.7%
・喫煙	喫煙率	30.4%	26.6%	29.8%

健康課題を踏まえた取り組み実績(2024年度～2025年度)

個別施策に対する投資額(2024年度実績)⇒165万円(健診費用・ストレスチェック費用等)

◆ 1 女性の健康保持・増進に向けた取り組み

当社の女性社員比率は16.5%(2025年3月)と割合が少ないため、2021年から毎年「ウィメンズコンベンション」を開催し、女性社員同士の交流を図ってきました。2024年度は女性特有の健康課題であるホルモンバランスの変化について勉強しました。会社としてホルモンバランスの変化による更年期障害に対する理解が深まったことで、それぞれの症状に応じて業務内容の変更など、できることをやれるような環境づくりが進みました。また、社内アンケートによって、生理の悩みを抱える女性社員が多いことが発覚し、生理痛を緩和する薬である低用量ピルの費用を会社で補助する制度を導入しました。

2025年2月開催 ウィメンズコンベンション 参加率:100%
(参加対象者は当社に所属する女性社員)

◆ 2 メンタルヘルスに関する取り組み

当社では、従業員が50人未満の事業場も含めた全事業場において、年に1回ストレスチェックを実施しています。2024年度の受検率は99.2%、高ストレス者率は16.5%(2023年度)から10.7%(2024年度)と5.8%ポイント改善しました。一方で、高ストレス者の中からメンタルヘルス不調による休職者が出ており、その数は増加傾向にあります。必要に応じて一般社員からのヒアリングを行いながら、時間外労働時間実績データの分析や原因の精査をして、社員・スタッフが悩みを1人で抱え込まない環境づくりを整備していきます。

【2024年度ストレスチェック】 受検率:99.2% 高ストレス者率:10.7%

◆ 3 喫煙率低下に向けた取り組み

日本全体の喫煙率16.7% (※「令和元年国民健康・栄養調査」参照)と比較して、2024年度における当社の喫煙率は29.8%と高い割合になっています。喫煙率を低下させることを目的として、喫煙に関する最終的な目標指標を「喫煙率20%以下」と決めました。2025年5月には禁煙月間を開催し、社員・スタッフに禁煙・減煙に取り組むように呼びかけました。その後に実施したアンケートでは、喫煙者の割合が昨年と比較して5.3%改善しました。また、禁煙に向けて会社からの支援が必要と回答した方には、保健組合が実施している禁煙サポートプログラムを案内しました。今後も、たばこが身体に及ぼす悪影響を発信して、社員・スタッフに禁煙の意識を持ってもらうことで、喫煙率改善を目指していきます。

【2023年度 喫煙率】:26.6% → 【2024年度 喫煙率】:29.8%