

健康経営のKPI

戦略マップで定めた指標をKPIに設定し、施策の効果測定を行うことで改善を図っています。

2022年度から2023年度にかけては、仕事の要求が高まり、仕事の資源も低下しました。その影響もあり、生活習慣スコアを向上させることができず、非適正体重者率や健康管理不良者率が増加しました。メンタルヘルス不調リスクも依然として高く、アブセンティーズムも増加しました。

このような現状も踏まえ、2023年度下期以降、健康経営の取り組みを加速化し、上述の通り、健康施策のより一層の強化を図るとともに、健康経営の社内浸透に向けた施策を推進しています。その結果として、健康経営に対する理解や評価が大きく高まり、健康経営推進上の土台が形成されつつあります。

今後も社員への浸透状況を把握しながら、意義ある取組みを推進し、健康経営の効果最大化に努めていきます。

KPI			単位	実績		目標	
				2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
[a]職場環境	仕事の要求	仕事の量的負担	点	8.79	8.91	9.00(実績)	8.78
		仕事の自由度	点	8.07	7.56	7.63(実績)	8.00
	仕事の資源	上司の支援	点	7.98	7.67	7.67(実績)	7.90
		同僚の支援	点	8.23	8.02	8.07(実績)	8.10
		個人の資源	ヘルスリテラシー※1	点	-	3.56	3.45(実績)
	ストレス対応度※2		%	-	46.0	44.0(実績)	50.0
[b]健康行動	生活習慣	生活習慣スコア※3	点	3.38	3.35	3.44	3.53
	治療	重点健康管理対象者治療率※4	%	96.8	96.9	100.0	100.0
[c]健康状態	からだ	非適正体重者率※5	%	35.1	35.3	34.3	33.3
		健康管理不良者率※6	%	50.8	51.8	50.9	50.0
	こころ	高ストレス者率※7	%	16.9	14.6	16.3(実績)	15.6
		高リスク職場数※8	件	-	8	8(実績)	8以下
[d]業務パフォーマンス		ワークエンゲージメント※9	点	-	4.48	4.51(実績)	4.7
		プレゼンティーズム(損失)※10	%	-	21.2	20.7(実績)	19.9
		アブセンティーズム(損失)※11	%	0.72 (0.53/0.19)	0.86 (0.63/0.23)	0.79以下	0.79以下
健康施策への参加		ストレスチェック受検率	%	97.3	97.3	93.4(実績)	95.0
		セルフケア研修参加率	%	76.5	95.0	95.0	95.0
		セルフケア研修参加者満足度	%	-	88.2	90.0	90.0
		女性の健康課題研修参加者率※12	%	76.5	88.4	95.0	95.0
		健康診断受診率	%	100.0	100.0	100	100.0
		精密検査受診率※13	%	62.8	70.1	75.0	80.0
		保健指導実施率※14	%	66.7	100.0	100.0	100.0
健康経営の浸透		健康経営に対する理解率※15	%	-	24.9	63.4(実績)	70.0
		健康経営に対する賛同率※16	%	-	68.0	68.1(実績)	70.0
		健康経営に対する高評価率※17	%	-	15.6	38.8(実績)	50.0

※1 健康アンケート結果を基に、健康管理・増進のために必要な健康情報を入手、理解、伝達、評価、活用することのできる力の社員平均を算出（1～5点で評価、数値が高いほど良い）

※2 健康アンケート結果を基に、ストレスとうまく付き合えている社員割合を算出（数値が高いほど良い）

※3 問診結果を基に、「運動」「食事」「睡眠」「飲酒」「喫煙」の望ましい健康行動がどれほどとれているかに関する社員平均を算出（0～5点で評価、数値が高いほど良い）

※4 健診・問診結果を基に、会社基準のE判定者のうち服薬治療している社員割合を算出（数値が高いほど良い）

※5 健診結果を基に、BMIの適正範囲（18.5以上25.0未満）から逸脱している社員割合を算出（数値が高いほど悪い）

※6 健診結果を基に、血圧・脂質・血糖・肝機能・貧血の5項目のうち1つでも会社基準のC判定以下である社員割合を算出（数値が高いほど悪い）

※7 2022年度以前は独自のセルフケア問診結果を基に、2023年度以降はストレスチェック（新職業性ストレス簡易調査）結果を基に高ストレスの社員割合を算出（数値が高いほど悪い）

※8 ストレスチェック結果に基づく、健康リスク値が120以上となった職場の数（数値が高いほど悪い）

※9 ストレスチェック結果を基に、仕事へのエンゲージメント（仕事の活力、仕事に対する誇りの合計点）に関する社員平均を算出（2～8点で評価、数値が高いほど良い）
[2024年度 対象：4,023人、回答：3,769人（93.7%）]

※10 健康アンケート結果を基に、自身の直近4週間のパフォーマンス(0～100で評価)に関する損失割合を算出（数値が高いほど悪い） [2024年度 対象：3,980人、回答：3,719人（93.4%）]

※11 欠勤・休職日数データを基に、疾病休業日数率（全社の欠勤・休職日数合計÷所定労働日数合計）を算出（数値が高いほど悪い） [全社員の欠勤・休職データを活用]
表中の（ ）内の数値：（メンタル起因によるアブセンティーズム/フィジカル起因によるアブセンティーズム）

※12 2022年度は全従業員を対象とした研修参加率、2023年度は管理職を対象とした研修参加率（数値が高いほど良い）

※13 健診結果を基に、血圧・脂質・血糖・肝機能・貧血の5項目のうち1つでも会社基準のD判定以下である社員全名に精密検査受診勧奨を行い、受診率を把握（数値が高いほど良い）

※14 健診結果を基に、BMIが会社基準のD判定である社員全名および精密検査対象者のうちBMIが会社基準のC判定である社員全名に保健指導を促し、実施率を把握（数値が高いほど良い）

※15 健康アンケート結果を基に、健康経営の意味を理解している社員割合を算出（数値が高いほど良い）

※16 健康アンケート結果を基に、会社が健康経営に取り組むべきと考えている社員割合を算出（数値が高いほど良い）

※17 健康アンケート結果を基に、会社が健康経営に取り組んでいると考えている社員割合を算出（数値が高いほど良い）