

健康経営全体の目標指標

2030年度までに5年後定着率80%

現状数値(2023年度):55.5%



■ 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

2023年度実績

0.02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

2024年度7月実績

80%

(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

- ① 女性社員比率の低さ
- ② メンタル不調を起因とする休職者の発生
- ③ 喫煙率の高さ

健康課題ごとの目標指標

目標数値一覧				
大項目	小項目	現状数値 (2023年度)	数値目標	達成期限
■ 女性	女性社員比率	16.4%	30%	2030年度
■ メンタルヘルス	ストレスチェック受検率	100%	100%	—
	高ストレス者※	16.5%	15%以下	2030年度
■ 喫煙	喫煙率	26.6%	20%以下	2030年度
	※ストレスチェック受検者のうち高ストレスと判定された者の割合			

健康課題を踏まえた取り組み実績(2023年度～2024年度)

◆ 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16.4%(2024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。2023年度は女性特有の病気である子宮頸がんについて勉強しました。若い世代でも発症することのあるがんということを理解してもらい、健康診断において積極的に検査を受けることを呼びかけました。

また、健康保険組合から案内のあった女性の健康に関するWebコンテンツを社内に発信し、全社員に女性の健康問題に興味を持ってもらうよう呼びかけています。

2024年2月開催 ウィメンズコンベンション

参加率:94%

(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

当社は東北6県および北海道に小規模事業所が点在しているため、物理的に社員・スタッフが孤立しやすい環境にあります。そこで当社本部内にパワハラ・セクハラ等に関する相談窓口を設け、各事業所に必ず窓口への問合せ先を記載したポスターを掲示し、周知徹底を図っています。

また、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。高ストレス者に該当する者に対しては、必要に応じて産業医面談を実施しています。これからも社員・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。

【2023年度ストレスチェック】 受検率:100% 高ストレス者率:16.5%

◆ 3 社内喫煙率20%以下を目指す

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、2023年度における当社の喫煙率は30.4%と高い割合になっています。2024年4月に実施した「たばこに関するアンケート」にて日常的に喫煙をすると回答した34名の内、約半数にあたる16名が「禁煙したいと思う」と回答していました。

アンケートの結果を踏まえ、喫煙に関する最終的な目標指標として「喫煙率20%以下」を定め、社内イベントで禁煙月間を開催したり、5月31日の国際禁煙デーに合わせて禁煙成功者へのインタビュー記事を発信したりしました。また、保健組合が実施している禁煙サポートプログラムの周知を行い、喫煙率改善を目指しています。

【2022年度 喫煙率】:30.4% → 【2023年度 喫煙率】:26.6% 3.8%ポイントの改善