

令和 6 年度 健康経営の振り返りと今後の取り組み

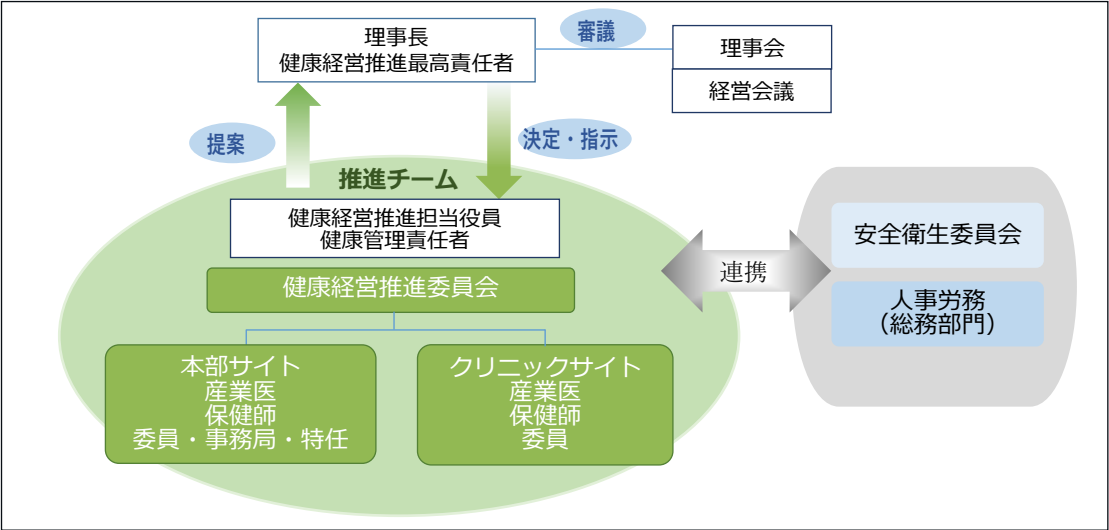
当会は令和 2 年に「健康経営宣言」を策定し「健康経営」の取り組みをスタートさせました。当会はお客様がより健康な毎日を生き活きと過ごしていただくための健康維持・増進を支援させていただく企業として「健康経営」を実践し、自社の従業員が心身ともに健康でその個性と能力を発揮できる職場環境を実現し、従業員一人ひとりがやりがいをもって仕事に取り組むこと、そして成長し続けることにより、お客様によりよいサービスをご提供出来るという理念・目的の下、経営層が主体となり「健康経営」の実践に取り組んでいます。

以下、令和 6 年度の健康経営の取り組みを振り返ります。

1. 健康づくり体制

令和 6 年の健康経営度調査へ参加し「健康経営優良法人 2025」認定は受けたものの、前年度より組織体制の「経営層の関与」および「実施体制」のポイントがそれぞれ 7.7 ポイント、3.9 ポイント下がる結果となりました。これを受け、推進体制を明確にした体制図へ改正し、今後経営会議等関与の機会を増やし、各課題に取り組みやすい体制に整理しました。

健康経営推進体制図



健康経営推進委員会（推進チーム）

|           |   |
|-----------|---|
| 健康管理責任者   | 奥平（担当役員）                                    |
| 産業医       | 羽鳥（医師）                                      |
| 保健師       | 赤部・松木・須田                                    |
| 委員        | 松本（委員長）<br>阿部（彪）・佐々木（誠）・千葉（み）・星（純）・小室・荒井・福島 |
| 事務局       | 眞壁・芦・及川（元）                                  |
| 栄養指導相談    | 及川（管理栄養士）                                   |
| メンタルヘルス相談 | 事業総務部 総務人事課                                 |

## 2. 各指標の目標値と結果

### 健康投資施策への取り組み状況に関する指標

| 指 標                                   | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 | 目標値           | 結果  |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|---------------|-----|
| 定期健康診断受診率                             | 100%    | 100%    | 100%    | 100%          | 達成○ |
| ストレスチェック受診率                           | 96.2%   | 98.6%   | 94.0%   | 95%以上         | 未達  |
| 特定保健実施率                               | 68.8%   | 76.9%   | 59.0%   | 95%以上         | 未達  |
| 労働時間の状況<br>(実労働時間 正職員平均/月)            | 140 時間  | 174 時間  | 180 時間  | 同業種平均未満       | 未達  |
| 長時間労働者(正職員)の割合<br>(法定外労働80時間超100人月当り) | 0.4 人   | 0.45 人  | 0.85 人  | 0.5 人以下       | 未達  |
| 休暇取得の状況<br>(年次有給休暇 正職員平均/年)           | 13.5 日  | 12.4 日  | 12.4 日  | 厚労省統計<br>平均以上 | 達成○ |
| ウォーキングイベント<br>参加率 (実施回数平均)            | 40.5%   | 48.8%   | 34.2%   | 50%以上         | 未達  |
| リレーマラソン参加率                            | 14.0%   | 23.9%   | 25.3%   | 50%以上         | 未達  |

### 行動変容・意識変容に関する指標

| 指 標                           | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 | 目標値         | 評価    |
|-------------------------------|---------|---------|---------|-------------|-------|
| 喫煙率                           | 14.6%   | 16.8%   | 14.4%   | ゼロ          | ↑改善   |
| 運動習慣率(1回30分以上<br>の運動を週2回以上実施) | 17.8%   | 18.6%   | 18.1%   | 同業種平均<br>未満 | ⇒横ばい  |
| 睡眠習慣(睡眠で十分休養<br>がとれている)       | 62.5%   | 61.5%   | 60.0%   | 同業種平均<br>以上 | ↓やや退転 |

### 健康関連指標

| 指 標                          | 2022 年度 | 2023 年度 | 2024 年度 | 目標値           | 結果    |
|------------------------------|---------|---------|---------|---------------|-------|
| メタボ該当率                       | 14.5%   | 11.2%   | 13.1%   | 同業種平均<br>未満   | ↓退転   |
| メタボ予備軍該当率                    | 9.4%    | 9.0%    | 8.1%    | 同業種平均<br>未満   | ↑改善   |
| 精密検査該当率                      | 45.7%   | 50.2%   | 48.6%   | 35%未満         | ↑やや改善 |
| 高ストレス者率                      | 11.3%   | 16.0%   | 17.1%   | 10%未満         | ↓退転   |
| 傷病による欠勤<br>(アブセンTEEイズム)      | 1.4 日   | 2.1 日   | 3.4 日   | -             | ↓退転   |
| 健康上のパフォーマンス<br>(プレゼンTEEイズム※) | 19%     | 23.4%   | 23.6%   | 20%未満         | ⇒横ばい  |
| 従業員満足度<br>(ワークエンゲイジメント※)     | 3.5     | 2.72    | 2.73    | 3.8 以上        | ⇒横ばい  |
| ストレスチェックいき<br>いき度(職場のいきいき)   | -       | 2.6 点   | 2.5 点   | 全国平均まで<br>上げる | ⇒横ばい  |
| 従業員の定着<br>(正職員の平均勤続年数)       | 10.1 年  | 10.3 年  | 10.1 年  | 14 年以上        | ↓やや退転 |

※プレゼンTEEイズム：従業員アンケート（SPQ 東大1項目版）

※ワークエンゲイジメント：従業員アンケート（ユトレヒト・ワークエンゲイジメント尺度9項目版）

### 労働安全衛生関連指標

| 指 標     | 2023 年度 | 2024 年度 | 目標値 | 評価        |
|---------|---------|---------|-----|-----------|
| 労働災害度数率 | 2.3%    | 2.3%    | ゼロ  | 業種平均 2.18 |
| 労働災害強度率 | 0.00%   | 0.00%   | ゼロ  | 業種平均 0.05 |

### 3.施策の実行状況

#### アプリを利用したウォーキングイベント（運動習慣の改善、コミュニケーション促進施策）

【第1回 2024年8月9日から2024年9月6日までの4週間】

参加者：86名      8,000歩達成者：6名

【第2回 2024年12月27日から2025年1月31日までの5週間】

参加者：80名      8,000歩達成者：5名

両回とも1日平均8,000歩達成を目標として実施。期間途中で平均8,000歩はムリだと離脱者が多くでてしまいました。次年度は期間を短縮して期間途中からでも巻き返しが可能となるよう計画の見直しが必要とのクロージングを行いました。

#### 料理教室の参加（食生活の改善支援、コミュニケーション促進施策）

【第1回 2024年10月5日(土)】

初めての取り組みとして料理教室への参加を行いました。初回メニューのコンセプトは「菌活」。塩こうじご飯などのメニューに16名が参加しました。

【第2回 2025年2月1日(土)】

2回目の料理教室は14名が参加。ヤンニョムチキンやチャプチェ、チヂミなど韓国料理に挑戦しました。普段あまり料理をしない人の参加もあり「手作りの楽しさを感じた」、「レパートリーが増えた」、「知識とテクニックが増えた」と好評でした。

初の取り組みで参加者が少なかったため、次回開催時にはメニューの厳選や参加者が口コミで宣伝する等、計画の工夫が必要とのクロージングを行いました。

#### 仙台リレーマラソンへの参加（基礎体力向上と運動習慣の定着、コミュニケーション促進施策）

2024年の11月10日（日）に参加した仙台リレーマラソンは応援のしおりの作成など新たな取り組みの実施により参加率が昨年度の24.0%から25.3%に微増しました。天候は爽やかな秋晴れで、参加者からはみんなで楽しく走ったり応援したりと普段と違うコミュニケーション促進の場となったと好評でした。応援者からの声援にも後押しされ全員がタスキを繋ぎ一致団結して完走することができました。



2024年11月10日（日）仙台リレーマラソン大会の様子

2024年度は引き続き応援への参加も募り『走る人だけが参加者じゃない、声を出す人だって立派な参加者だ』を合言葉に継続的にマラソン大会へ参加していくことで運動習慣改善とコミュニケーション促進を目指すこととしました。

### ボウリング大会（基礎体力向上、コミュニケーション促進施策）

2025 年 3 月 15 日（土）にボウリング大会を開催しました。ボウリングは普段運動習慣のない方も気軽に参加できるスポーツです。参加者の中には子供たちと同伴で気軽に参加でき、とても楽しい時間を過ごせたとの意見がありました。

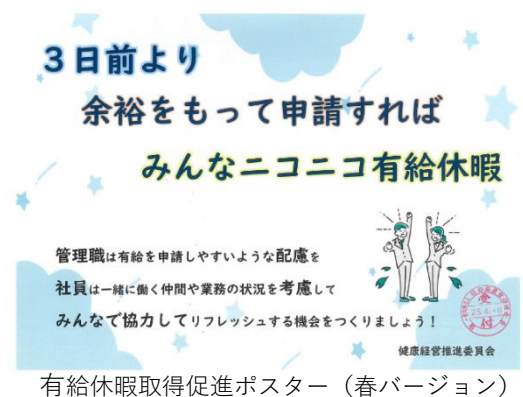
### 各種研修会（ヘルスリテラシー向上施策）

管理職対象研修会および全職員対象研修会を実施。改正育児介護休業法の内容と当会で実施する措置の説明、女性の健康、がん検診、禁煙対策等をテーマに開催しました。

ヘルスリテラシー向上のため健康経営推進委員全員が「健康経営アドバイザー」の認定を取得しており、全職員対象の研修会の講師を務めました。

### 有給休暇取得促進（ワークライフバランス促進施策）

管理職の有給休暇率が低いことから有給休暇取得促進運動として季節ごとにポスターをデザインし周知しました。正職員全体の有給休暇取得率は 81.8%、管理職のみでは 73.9%となり、全国平均（2023 年実績値）よりも高い水準となりました。次年度も工夫を凝らした啓発を継続することにしました。



### ワークエンゲイジメント・組織に対する職員アンケート調査（働きやすい職場、安全安心な職場の実現施策）

所属組織（部・課）が仕事をしやすい環境かを把握するためのアンケート調査を実施。具体的にこんなことをされて「ワークエンゲイジメントが上がったこと」、「下がったこと」を記入してもらい、良い例、悪い例としてもらうため組織（部・課）にフィードバックしました。

### 健康経営の取り組みに対する職員アンケート調査（組織風土の醸成状況、変化の把握）

各健康経営施策に対しての満足度の把握、施策の改善を検討するためのアンケートを実施。賛否が割れる施策もあり、施策継続の検討や次回計画の参考としました。

## 4. 今後の取り組み

健康経営の目的である、いきいきと個性と能力を発揮し、やりがいをもって仕事に取り組んでもらうというところでは、プレゼンティーズム指標、ワークエンゲイジメント指標、ストレスチェックいきいき度指標が上がっていないとないが、当年度の成果はいまひとつでした。令和 7 年度に向けて、まずは仕事の負担と職場の資源が整っているかを測定するところから実施することが必要であることがわかりました。

また産業医から令和 6 年度定期健診の結果、血圧所見率は昨年度に続き改善（男性 59.3%→57.8%、女性 18.9%→16.9%）、脂質所見率も改善傾向（男性 49.5%→43.3%、女性 37.9%→36.9%）、運動習慣（1 回 30 分以上を週 2 回以上実施）は若干減少（18.9%→18.1%）、運動習慣（日常生活で歩行又は同等の身体活動を 1 日 1 時間以上実施）も若干減少（37.1%→36.8%）したことから、引き続き運動、食生活改善に取り組むことが推奨されました。令和 7 年度も引き続きイベント等を推進チームで企画し、食生活改善支援や身体活動の定着を意識した啓発や活動を実施していくこととしました。