

健康経営

健康経営の全体像

当社グループでは、「従業員と家族の心身の健康保持・増進」を健康経営の基盤と考えており、2020年10月に制定した「健康経営宣言」および同宣言において掲げた「グループ健康経営ビジョン」に基づき、健康経営担当役員(CHO:Chief Health and Productivity Officer)のもと、健康経営推進室が中心となり、健康経営に向けた取り組みを推進しています。

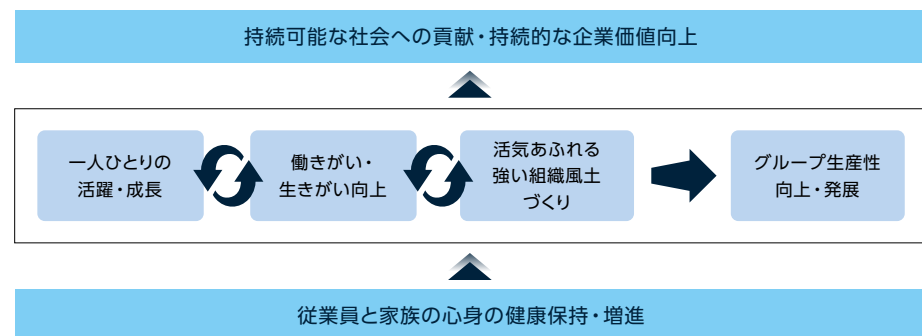
近年、従業員の総休業日数の増加を受け、医療費や労働損失が増加傾向にあります。従業員の休業日数増加の原因となっている、メンタルヘルス不調、メタボリックシンドローム、がん、喫煙等の対策に加え、2022年4月からは、プレゼンティーズム*1の大勢を占めると言われている睡眠の質・量の向上も健康経営の目標に掲げ取り組んでいます。これらの中でも特にメンタルヘルスの不調に対し、全社でセルフケア*2研修等を実施しています。これらの健康経営の取り組みを通じて、心身の健康保持・増進を図ることが、持続的に企業価値を向上させていくうえで、不可欠であると認識しています。

さらに、「一人ひとりの活躍・成長」「働きがい・生きがい向上」「活気あふれる強い組織風土づくり」に向けて、「個人・組織活性化」にも取り組んでいます。ワークエンゲージメント向上を図り、KSA(活力と成長アセスメント)*3とストレスチェックの総合活用を進めることで、グループの生産性向上・発展につなげ、当社グループが目指している「持続可能な社会への貢献」と「持続的な企業価値向上」のサステナビリティの好循環を追求します。

*1 何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態のこと

*2 心の健康づくりにおいて、従業員自身がストレスに気付き、これに対処するための知識・方法を身に付け、それを実施すること

*3 個人と組織の状態を、①上司部下関係・職場環境 ②活力 ③成長につながる行動の3つの指標で捉えることができる、エンゲージメントサーベイのこと



健康経営に向けた取り組みと中長期的な構え

2021年4月には、国内の主要拠点において、健康管理機能を健康経営推進室へ移管し、グループ横断で一元的に健康経営を推進していく体制を敷き健康経営に関する取り組みをスタートしました。さらに、2022年4月からは、国内小規模事業所および関係会社においても、各種活動をスタートしました。

2022年度から2024年度には、国内主要拠点での各種活動の具体的効果が発現し、多くの従業員がその効果を実感できる状態を目指します。さらに、この時期に、国内の小規模事業所および関係会社、ならびに海外拠点においても、同様の活動を展開していく計画です。また、健康情報のDX化により、各職場の状況や各種施策の効果検証の定量的な把握を目指し、健康管理ツールを導入します。

2025年度以降には、これまでに実施してきた各種活動の評価、点検を通じて、各種活動をさらにレベルアップしていきます。新たな課題に挑戦し、国内外におけるグループ全体で健康経営の浸透、定着を図り、Well-being経営*4を目指します。

*4 心身の健康保持・増進に留まらず、従業員が、成長実感や幸福感を得つつ、自律的に高いモチベーションで仕事に取り組める人づくり・組織づくりを目指す経営

