

秋田エプソン健康経営の取り組み実績（2022年度）

健康Action2025について

2001年以来、健康に関する中期計画を策定し、定期的に見直しています。2022年度は定期更新の時期に当たり、「健康Action2025」を制定しました。

働きかたの多様化や社員の年齢構成の変化など、私たちの取り巻く環境が大きく変化することが想定されます。このような変化に向けて、社員一人ひとりが自身の健康状態を把握し、各自の状況に合った健康づくりに取り組んでいくことが重要と考えます。そこで、自律性の醸成・働くことと健康の調和を目指す「こころとからだの健康」と、安全配慮の徹底とチームでいきいきと働く組織風土の醸成を目指す「職場の健康*1」の2つを重点分野で取り組んでいます。なお、「健康Action2025」では、スローガン「気づく・学ぶ・行動する そして 認め合う」を掲げて活動を推進しています。

*1心身の健康と働きかたを両輪とする健康経営の考え方を活かし、世界保健機関（WHO）の健康定義にある社会的な側面を踏まえた、2016年度から使用しているエプソン独自の用語。安全配慮はもとより、誰もがいきいきとやりがいをもって働いている、コミュニケーションと活力にあふれた職場づくりのことです。

目指す姿と目標

こころとからだの健康

目指す姿

「こころ」と「からだ」の自律的健康管理を促進し、社員一人ひとりの「働くこと」と「健康」の調和を実現する。

意識の変容・行動変容に関する指標		目標(2025)
ストレスマネジメントができている人の割合		前年度より増加
健康的な生活習慣行動9項目のうち6項目以上ある人の割合		50%以上
体格	適正体重維持者の割合	60%以上
	前年度、過体重・肥満者の内3%以上体重減少した人の割合	22%以上
受診率	定期健診結果要受診者の受診率	90%以上
	がん検診の要精密検査者の受診率	90%以上
柔軟性・筋力の低下(ロコモ)が予防できている人の割合		33.2%より増加

職場の健康

目指す姿

働くこと・働く環境により、健康を害することがないように必要十分な安全配慮を行う。チームとしていきいきと働くことができる職場風土を醸成する。

意識の変容・行動変容に関する指標		目標値(2025)
1か月以上のメンタル不調による休務者割合指数*1		0.83以下
長時間残業者健診対象者による健康障害		0件
職場・事業所内での集団感染		0件
組織風土	高リスク職場数	0職場
	高リスク職場継続・再発	0職場
	ワークエンゲージメント	2.52以上

*1 2022年度割合を1として指数化

■ 健康関連の各種データ

【こころとからだの健康に関する実績】

健康診断は、定期健康診断1回/年特殊健康診断2回/年2回実施しています。
運動習慣がない人が多いことが課題で、イベントへの参加の周知で運動不足の改善を図っています。

項目	2022	2021	2020
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
適正体重維持者の割合	56.7%	60.7%	61.5%
健康的な生活習慣行動6項目以上実施の割合	36.9%	-	-
要精密検査者受診率	77.0%	67.3%	77.6%
特定保健指導実施率	53.7%	-	-
ストレスチェック受検率	97.4%	96.7%	97.1%

【職場の健康に関する実績】

働き方改革により、ここ数年で長時間残業はかなり減っています。
高リスク職場(総合健康リスク120↑の職場)をゼロにすることが課題で、職場改善を支援しています。

項目	2022	2021	2020
長時間残業健診による健康障害	0件	0件	0件
高リスク職場の割合	9.8%	8.1%	5.9%
ワークエンゲイジメント	2.39	2.42	2.68
職場の一体感	2.74	2.77	2.34

【健康経営戦略マップに関する最終目標指数の実績】

エンゲイジメントを引き上げることが課題で、目標スコアを50とし、各職場単位での改善活動の取り組みを行っています。

項目	2022	2021	2020
エンゲイジメントスコア	46.7	46.1	-
総合健康リスク	94	94	97
プレゼンティーズム	23.3%	23.0%	-

■ 取り組みの実績

- 健康診断結果に基づいた保健指導を、就業時間内に健康支援室にて実施しています。
- 健康だよりとして、健康支援室の産業医や産業看護職により健康情報を作成し、定期的に発行しています。
- ストレスチェックの結果とモチベーションクラウドの結果を職場毎にデータ分析し、職場の管理職・産業医・産業看護職・総務人事G管理職による職場面談を実施し、職場改善と働くやすい職場づくりを支援しています。
- 健康づくり活動として毎年、健康フェアを開催し、社員やその家族に健康に関する情報提供やベジチェックや体組成計測定などの測定機会の提供により、健康意識の向上に務めています。2022年度は『ウェルビーイング研修』を開催し人生を豊かに、自分らしく生きることの大切さを伝えました。

■ 取り組みの実績（つづき）

- 健康保険組合と共同で行うウォーキングイベントへの参加を推進し、各職場でチーム結成することで職場の一体感と健康づくりを促しています。
- 2022年度に女性の健康相談室を立ち上げ、女性の健康課題に特化した相談窓口を運営しています。また、女性の健康セミナーの実施で、女性や管理職への知識の普及を行いました。
- 会社として男性育児休暇取得の推進に取り組んでいますが、その育児休暇をより有意義なものにしてもらおうと、社内でイクメン教室の開催をスタートしました。2022年度は3名の男性社員が研修に参加しています。
- 新入社員のメンタルサポート面談を3年目まで継続的に実施し、メンタル疾患の予防と若年層の職場定着を支援しています。
- 県や市が主催する健康づくり活動にも会社として積極的に参加しており、2022年度は栄養講座として減塩に関するセミナーの就業時間内開催や、県内企業対抗のウォーキングイベントへの参加をしています。

取り組みの紹介

