

秋田エプソン健康経営の取り組み実績（2024年度）

■健康Action2025の目指す姿・目標と結果

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)	2023	2024
ストレス マネジメント	ストレスによる心身の変化に気づくことが出来ている人の割合	前年度より増加	75.4%	76.0%
	ストレスの要因を把握出来ている人の割合	前年度より増加	81.2%	81.0%
	ストレスを緩和する方法を実行できている人の割合	前年度より増加	68.6%	69.0%
	困りごとを自ら相談できる人の割合	前年度より増加	77.1%	71.9%
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	36.4%	37.9%
体格	適正体重維持者の割合	60%以上	55.5%	55.0%
	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	19.9%	18.5%
受診率	定期健診結果要医療者の受診率	90%以上	85.3%	96.8%
	がん検診の要精密検査者の受診率	90%以上	92.9%	87.1%
柔軟性・筋力の低下（ロコモ）が予防出来ている人の割合		38.0%より増加	39.1%	39.4%

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（2025）	2023	2024
1 ヶ月以上のメンタル不調による休務者割合		0.80%以下	1.8%	1.7%
長時間残業健診による健康障害		0 件	0件	0件
組織風土	総合健康リスク	100以下	88	89
	高リスク職場の割合（※総合健康リスク120 ↑）	0職場	0職場	2職場
	ワークエンゲージメント	2.52以上	2.41	2.33

■ 主な取り組み実績

重点テーマ

2024年度は以下 3 点を重点テーマとし、取り組みを行いました。

1

健康支援体制の強化

2

ヘルスリテラシー向上

3

両立支援に関わる取り組み

1、健康支援体制の強化

2024年度より新たに、人材育成・健康経営グループという組織を新設し、健康経営への取り組みを強化した体制になっています。

また、健康づくり推進委員会という組織を立上げ、各職場単位で健康づくりリーダーを配置し、職場ごとのスコーリングレポートをもとに、課題に沿った健康づくり活動の実践をスタートしました。課題を職場単位で見る事で、よりフィットした健康づくりの実践に繋がります。そして、健康をテーマにした職場単位の活動を推進することで、職場の組織風土の活性化も得られると考えます。

2、ヘルスリテラシー向上

社員のヘルスリテラシー向上を目的として、産業医による出前研修を開催しました。テーマは、「睡眠と交代勤務」、「がんについて」の2種類です。当社では、4勤2休の勤務形態を採用しており、交代勤務で働く社員がいます。日勤と夜勤の切り替えの際に生じる睡眠の課題を解決するため、産業医が社員の働く場所へ出向き、より多くの方へ正しい知識の普及を行いました。また、秋田県が力を入れて対策をしている事からテーマとして取り上げた、がん予防をテーマにした出前研修では、社員からの質問も多く飛び交い知識の定着に繋がったようです。

3、両立支援に関わる取り組み

両立支援として、治療と仕事、育児と仕事、介護と仕事の3種類をテーマにした活動を展開しています。職場復帰支援プログラムを運用したスムーズな復職支援により、傷病後も会社で活躍できるように、産業医・看護職だけでなく、人事メンバーと共に見守る仕組みがあります。育児や介護については、アンケート調査の実施や情報共有を行っていましたが、2023年度に育児と仕事を両立している社員により実施したワークショップから、2024年度は新たなプロジェクト活動がうまれました。一般社員から結成された、“ササエル・プロジェクト”は、会社の公式な組織であり、両立を実践している社員です。メンバーが主体となった、自主的で自立した活動の展開を行いました。

4、その他健康に関する取り組みについて

健康フェアがイベントとして、各種テーマに沿ったイベントの開催により、社員のヘルスリテラシー向上と行動変容を促す取り組みを計画的に展開しています。そのテーマは、①目の健康②食育③歯と口の健康④コンディショニング⑤ロコモ⑥運動習慣（ウォーキングイベント）など、課題として明確化したテーマで開催しています。

また、女性特有の健康課題をテーマにした研修会の開催は2024年度で3年目となります。毎年趣向を変えて開催しておりますが、今回は男性職制と女性社員によるグループワークを行い、相互理解を深める機会としました。

■ 取り組みの結果・効果

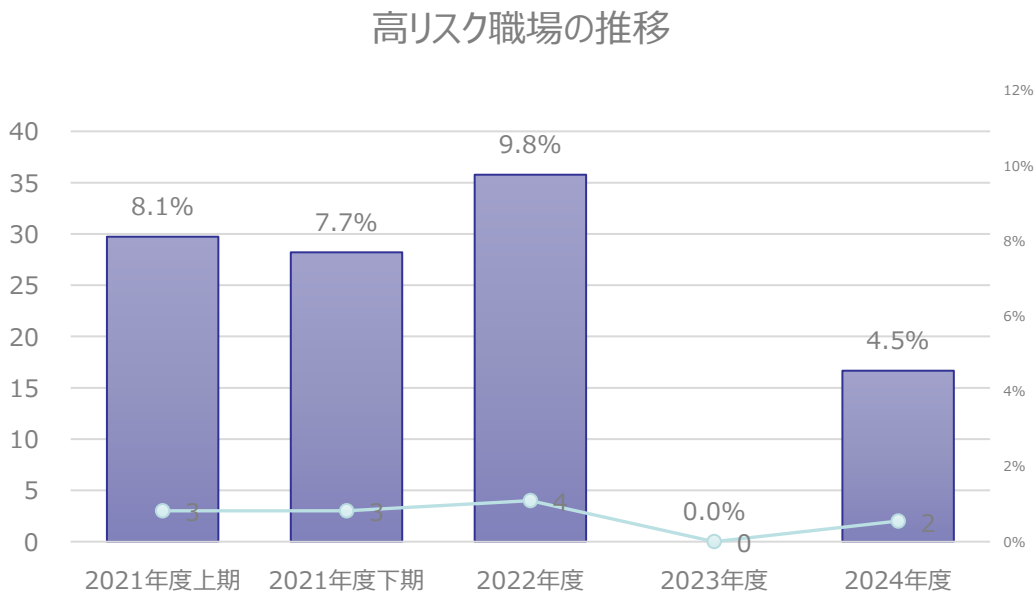
各種データ

戦略マップにおける最終的な目標指標（以下 5 項目）の結果について

- エンゲイジメント向上
- プレゼンティーズムの低減
- アブセンティーズムの低減
- 総合健康リスクの低減
- 離職率の低減

1，エンゲイジメント、総合健康リスク

項 目	2020	2021	2022	2023	2024
総合健康リスク	97	94	94	88	89
ワークエンゲイジメント	2.68	2.42	2.39	2.41	2.33
高リスク職場の割合	5.9%	8.1%	9.8%	0.0%	4.5%
エンゲイジメントスコア	-	46.1	46.7	47.1	48.7

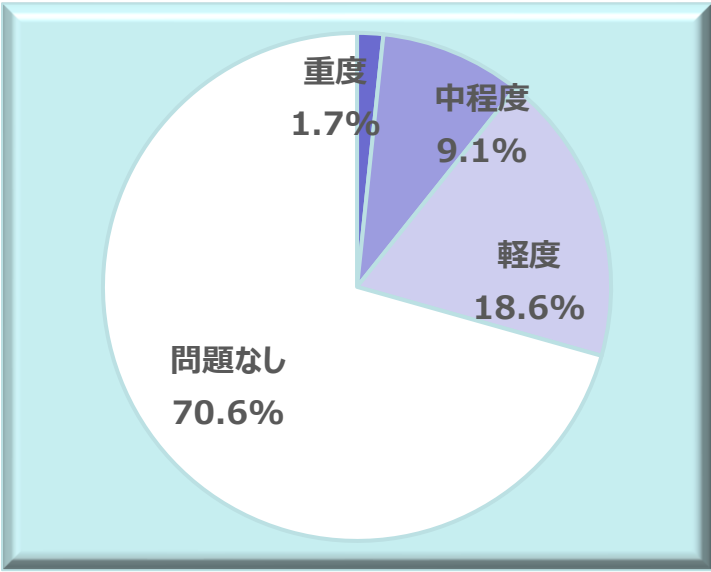


エンゲイジメントの向上については、総合健康リスク、ワークエンゲイジメント、高リスク職場の割合、エンゲイジメントスコアをもとに総合的に分析しています。

各職場単位の結果に基づき、それぞれの現状に合った支援を行い改善活動を展開することで、職場単位の結果の改善となり、その結果として会社単位の値が良化しており、エンゲイジメントは向上していると捉えます。

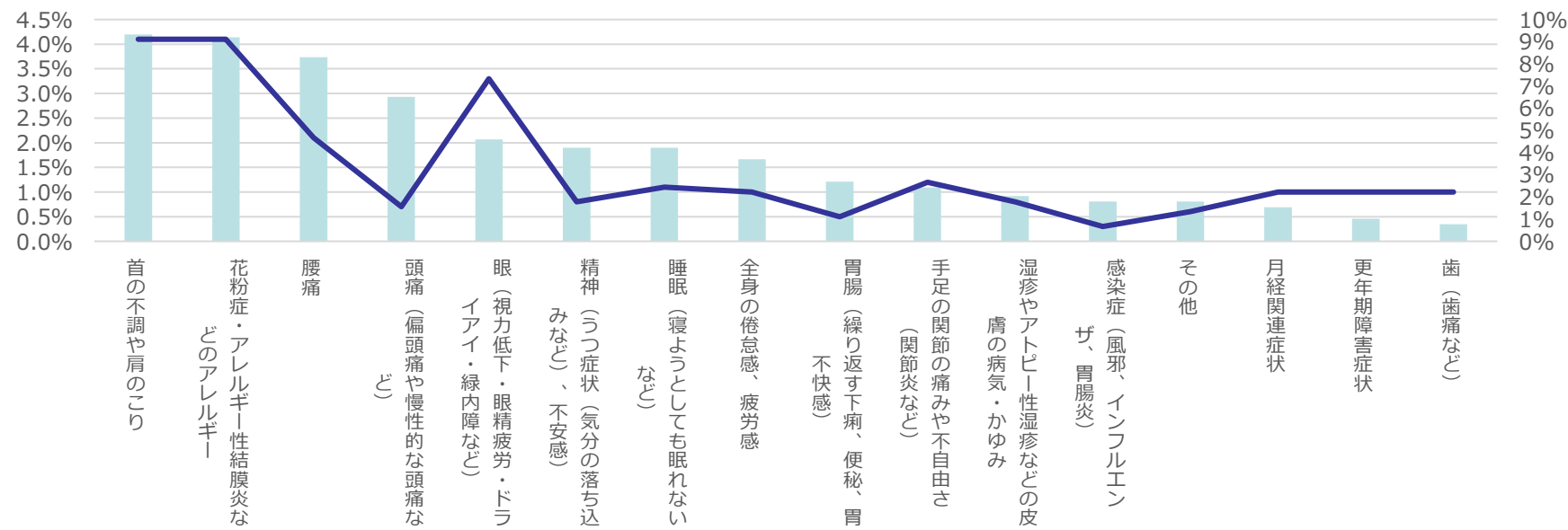
■ 取り組みの結果・効果

2, プレゼンティーズム



プレゼンティーズムの算出方法が2024年度より、これまでの東大1問方式からW-funに変更となりました。判定によると、健康に問題なしの割合は70.6%、労働機能に軽度の問題ありの割合は18.6%で、労働機能に重度・中程度の障害があり介入が必要とされるという判定の割合は10.7%です。さらに、その健康問題に影響を与えている項目と生産性低下の割合についてのデータでは、首・肩のこり、花粉症、腰痛、頭痛が他と比べて影響度が高めという事でした。詳細結果・判定を今後の取り組みの指標とし、経年で改善状況の把握をしていき、よりの確なアプローチでPDCAを回していきます。

生産性低下に影響のある健康問題の割合



3, アブセンティーズム、離職率

項 目	2020	2021	2022	2023	2024
アブセンティーズム （※ 1 か月以上の休務者割合）	-	-	-	1.3%	2.0%
平均勤続年数	-	-	17.0年	16.7年	16.7年
自主的離職率	-	3.5%	3.3%	3.0%	3.5%

アブセンティーズムは昨年よりも悪化している現状です。その要因を分析すると、メンタルによる休務者の減少が停滞状態で、フィジカルによる休務者が増加傾向にある事が悪化の原因だと考えます。データより、年々整形的症状やがんなどで休む人が増えている傾向があります。会社全体の平均年齢はここ数年変わりないですが、社内で50歳以上の人の割合は増加傾向にあり、おおよそ35%を占めております。これらの状況から、シニア世代のガン予防やロコモ対策がますます必要であると考えます。引き続き効果の確認を実施しながら各種活動を展開していきます。