

「健康Action2020」の推進目標と2021年度実績

■ 基本的な考え方

1. 安全配慮の徹底と

職場環境の改善を重視

リスク低減とポジティブ面強化の両視点

2. 社員・職場の主体性・自律性の醸成

自分たちの健康、自分たちの職場の健康は自分たちがつくり、育む、という意識の醸成

■ 推進目標と実績

からだの健康

- 「WE STEP」活動*1を通じて、社員の自律的な健康改善・保持増進を促進し、生活習慣病の罹患・重症化を予防する

*1 体重管理(W)、運動(E)、卒煙(S)、受診・治療(T)、食事(E)に重点を置き、疾病予防や健康保持増進(P)に向け、社員の主体的・自律的な取り組みを促す活動

【健康改善・保持増進】

○ 総合判定の改善を目指す

【脳・心臓疾患／がん予防】

○ 渡航制限*2該当者の増加抑制

○ 血圧・糖代謝・脂質の有所見者の増加抑制

○ 喫煙者の減少

○ メタボリックシンドローム該当者／予備群の増加抑制

指標	目標値 (2021年度)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
総合判定A判定および改善者割合(%)	20%以上*3	25.3%	22.7%	24.9%	22.3%	23.2%	21.9%
海外渡航制限者割合(%)	8.4%以下*4	7.8%	8.9%	11.2%	11.1%	9.5%	9.8%
血圧有所見者割合(%)	9%以下*5	10.7%	11.4%	10.7%	12.3%	13.2%	15.1%
糖代謝有所者割合(%)	8.5%以下*5	4.9%	5.5%	5.9%	6.3%	7.7%	7.3%
脂質有所見者割合(%)	32%以下*5	28.6%	28.4%	31.8%	33.9%	31.7%	30.5%
喫煙率(%)	16%以下	30.6%	30.3%	26.8%	26.9%	25.7%	23.5%
メタボリックシンドローム 該当者/予備群割合(%)	18%以下*6	20.5%	22.0%	22.4%	24.3%	24.1%	25.3%

*2 健康診断結果より、海外出張・赴任中に健康障害を引き起こすリスクの高い従業員については、就業に関する措置として海外出張・赴任を制限

目標値は国内グループ会社実績値から全社共通目標

*3 2015年度実績以上 *4 2015年度実績以下 *5 増加予測値の半減 *6 増加予測値の8割減

■ 推進目標と実績（続き）

職場の健康

- 過重労働・ハラスメントなど、働くことにより健康を害することのないよう必要十分な配慮を行う
- 職場の一体感を高め、チームとして生き生きと働ける職場風土を醸成する

指標	目標値 (2021年度)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
長時間労働健診実施率(%)	各年 100%	100	100	100	100	100	100

参考		2016	2017	2018	2019	2020	2021
ストレスチェック 結果	働きがい*7 (%)	65.1	66.2	67.3	64.7	60.1	61.5
	活気*8 (%)	80.2	79.7	80.0	79.8	74.0	71.5
	仕事・生活の満足度*8(%)	84.3	86.1	86.0	83.2	79.6	82.3
	ワークエンゲイジメント	-	-	-	-	2.28	2.32
	職場の一体感	-	-	-	-	2.57	2.65

*7「高い」「普通」の人の割合 *8「高い」「やや高い」「普通」の人の割合

こころの健康

- 従来の新規発症・再発予防対策に加え、個人と組織のストレスマネジメント力(気づきと対処能力)の強化に重点的に取り組み、メンタルヘルス不調を減らす

指標	目標値 (2021年度)	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1カ月以上のメンタル不調による休務者割合指数*9	0.9以下	1.0	0.9	1.3	0.9	0.8	1.4

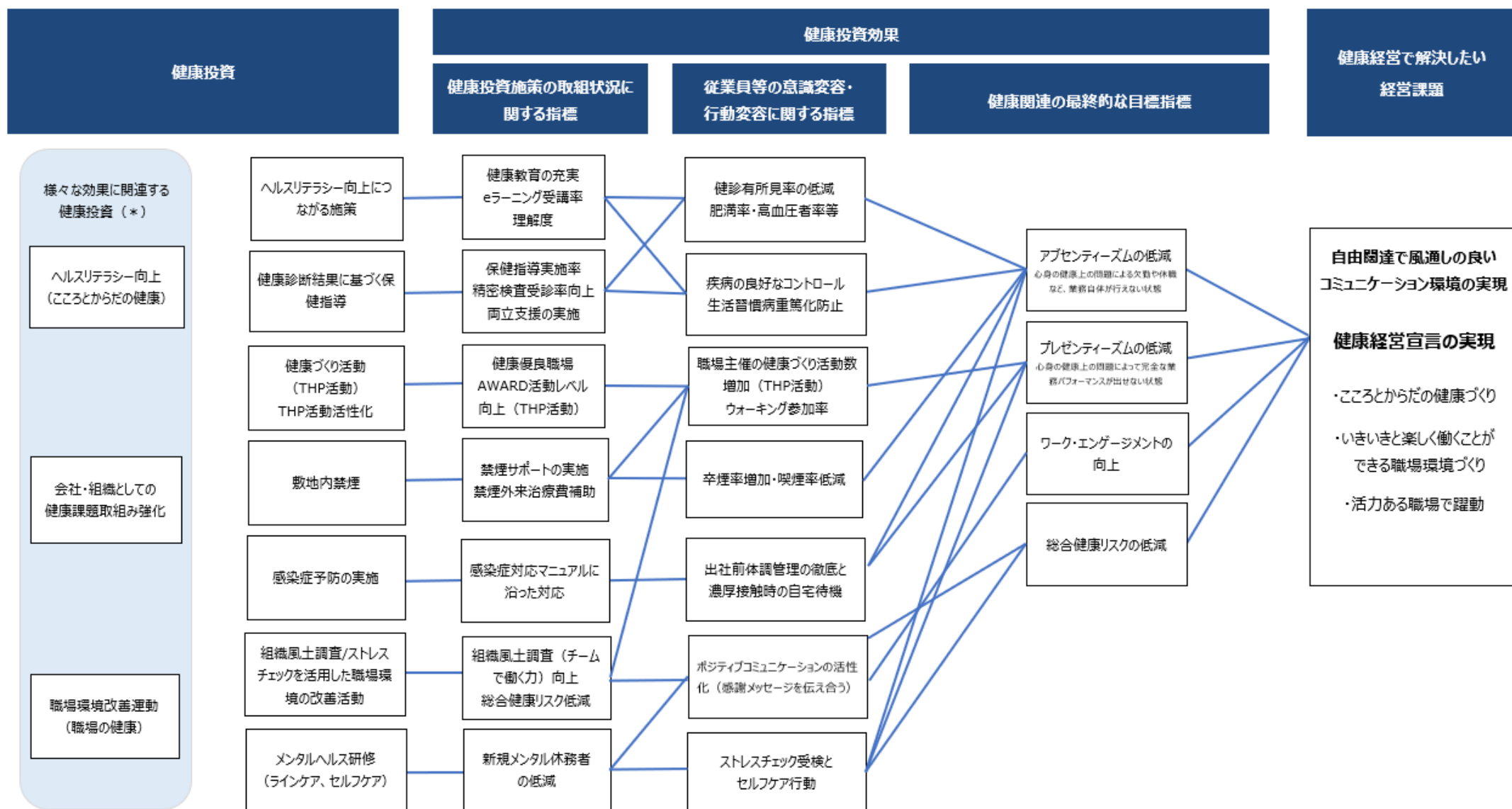
*9 2016年度割合を1として指数化

■ 今後の取り組み

2021年度は健康Action2020の最終年度であった。最終年度である2021年度の結果では改善傾向に転じた項目もあるものの目標達成できなかった項目もあった。健康Action2020の活動実績や生じている課題、今後想定される社会環境の変化に基づき、次期健康管理施策を策定した。

今後は、「健康Action2025」の活動展開を通して、社員のこころとからだの健康と職場の健康に取り組んでいく。

重点施策の健康経営戦略マップと東北エプソンにおける実績



<戦略マップ項目の実績>

項目		2020	2021
定期健診後要医療者受診率	%	94	97
定期健康診断後のハイリスク者への保健指導実施率	%	100	100
メタボ該当/予備群の割合	%	24.1%	25.3%
BMI25以上の割合	%	26.6%	26.5%
ウォーキング参加率*1	%	41.0%	41.0%
歩行等を1日1時間以上している人の割合	%	46.6%	49.6%
運動習慣がある人の割合	%	21.8%	24.3%
社員食堂ヘルシーメニュー喫食率*2	Pt	-	100
健康づくり推進委員会 THP活動項目数(全職場合計)	件数	192	222
卒煙率	%	3.0%	2.1%
喫煙率	%	25.7%	23.5%
総合健康リスクの高い職場数*3	Pt	100	67
チームで働く力	Pt	3.36	3.50
ワークエンゲイジメント*4	Pt	100	102
プレゼンティズム*5	Pt	-	100
アブセンティズム*6	Pt	83	137

*1:職場対応ウォーキングイベントとして、6ヶ月間実施
2021年度は、健保組合と会社のウォーキングイベントを同時開催
*2:2021年度結果を100とした指数
*3:2020年度上期結果を100とした指数
*4:2020年度上期結果を100とした指数
*5:2021年度結果を100とした指数
*6:2016年のメンタル休務者を100とした指数

<その他の実績>

項目		2020	2021
定期健康診断受診率	%	100	100
ストレスチェック受検率	%	99.8	99.6
ストレスチェック集団分析による総合健康リスク	-	108	96
ハラスメント研修(満足度)	Pt	-	3.94

健康経営宣言に基づく、 東北エプソンにおける健康経営の取組み施策

1.背景と目的

東北エプソンは、従来から健康管理中期施策(健康Action2020)に基づき、積極的に社員の健康づくり活動を推進してきました。諸活動により一定の成果につながっていますが、社員の加齢に伴う生活習慣病の増加やメンタルヘルス不調者の再燃、再発など改善を要する課題もあります。

また、新たな課題として、新型コロナウイルス感染症の世界的流行に伴ない、公衆衛生や集団防疫の観点がより重要になってきています。すなわち『個人単位の健康管理』はもとより、『会社・組織としての健康維持・増進』への取組みの必要性が高まっていると言えます。

これらを踏まえ、健康管理を経営視点から捉え戦略的に実践する「健康経営」を、より一層強化推進します。会社にとって社員の健康が最重要であることを再認識し、会社が健康づくりに積極的に取組むことで、社員一人ひとりが生涯にわたり、心身ともに健康な状態の保持、増進を目指します。そして、その結果は、業績向上や企業価値向上にもつながるものと考えます。

健康に関する社会的課題に对应していくことで、企業としての存在意義を高め、企業の社会的責任を果たしていきます。

2.健康経営の重点3施策の取組みについて

- (1) ヘルスリテラシー向上による健康増進活動の推進
- (2) 会社・組織としての健康課題への取組強化
- (3) 自由闊達で風通しの良い職場環境づくり

職場の健康・からだの健康・こころの健康

健康経営におけるPDCA展開

ヘルスリテラシー向上 健康増進活動の推進

目標：有所見率低減
保健指導100%実施
受診勧奨100%実施

会社・組織としての 健康課題取組強化

目標：自部門・職場の
健康課題に応じた
健康づくり活動推進

自由闊達で風通しの良い 職場環境づくり

目標：チームで働く力 3.7
健康リスク120以上
職場ゼロ

東北エプソンは、社員・職場・会社が一体となり、
一人ひとりの生涯にわたるwell-being（心身ともに健康な状態）を目指す！

(1)ヘルスリテラシー向上による健康増進活動の推進

▶全社員を対象とした階層別健康プログラムの実施

【ハイリスクアプローチ】

- ・要医療判定者受診率向上に向けた、イエローカード/レッドカード配布と個別支援
- ・選べる3社の特定保健指導(ナッジ理論を活用したメタボ指導)
- ・卒煙サポート(禁煙外来補助)

【ポピュレーションアプローチ】

- ・健康啓発のためのeラーニングの3回シリーズ実施(栄養・運動・睡眠)
- ・社員食堂、売店を通じたおいしい食育『幸せ応援企画～おいしい食育×健康経営～』
- ・健康づくり推進委員会を中心とした運動習慣の定着、ウォーキング活動推進
- ・禁煙に関する啓発活動、動画配信

結果

- ・保健指導、要医療判定者への受診勧奨100%実施し、有所見者割合が減少
- ・卒煙サポート、禁煙活動の推進により喫煙率減少
- ・ウォーキング活動の推進により、運動習慣改善傾向
- ・朝食欠食や飲酒習慣の改善
- ・体重測定や生活習慣の改善に取り組んでいる人の割合が上昇

「からだの健康」主要指標		FY19実績	FY20実績	FY21実績
渡航制限該当者割合		11.1%	9.5%	9.8%
有所見者割合	脂質	33.9%	31.7% 😊	30.5%
	肝機能	19.1%	19.6% 😊	17.4%
	尿酸	7.6%	7.6% 😊	6.9%
	糖代謝	6.3%	7.7% 😊	7.3%
	血压	12.3%	13.7%	15.1%
喫煙率		26.9%	25.7% 😊	23.5%

青字：前年度より改善/ 赤字：前年度より悪化

観察項目		FY19実績	FY20実績	FY21実績
W：BMI25以上の割合	男性	25.7%	27.9%	27.7%
	女性	20.8%	22.3%	22.3%
W：定期的に体重測定している人の割合	男性	40.4%	43.7%	46.1%
	女性	46.1%	51.3%	55.1%
Ex：軽く汗をかく運動を1回30分・週2回1年以上実施		21.6%	21.8%	24.3%
Ex：歩行等を1日1時間以上実施している人の割合		45.4%	46.6%	49.6%
E：人と比較して食べる速度が速い人の割合		32.4%	29.6%	29.4%
E：朝食を抜くことが週3回以上ある人の割合		22.0%	22.4%	21.7%
E：お酒を飲む頻度（毎日）×飲酒量が毎日2合以上		4.3%	6.3%	5.9%
P：すでに生活習慣の改善に取り組んでいる人の割合		23.7%	23.2%	26.0%

W：体重、Ex：運動、S：卒煙、F：食事、P：予防・健康増進

(2)会社・組織としての健康課題への取組み強化

▶健康スコアリングレポートを活用し、健康づくり活動活性化

- ・各職場の健康づくり活動を表彰する制度『健康優良職場AWARD』をつくり、中期計画 健康Action2020に掲げられた目標達成に向けて、職場独自の健康づくり活動を展開した。
- ・部門ごとに健康スコアリングレポートを作成し、組織や職場の健康課題に応じた健康づくり活動に積極的に取組み活性化を図った。
- ・社員の健康に配慮した働き方を促進し、健康的に働ける職場環境を整備、心身ともに健康で幸せな社員を増やす為の健康PDCAを展開した。

結果

- ・職場独自の健康づくり活動が活性化。年々、健康づくり活動数が増えている。2020年度192件→2021年度222件へ
- ・お互いの健康づくり活動を審査、称賛し合い、相互理解を深めることで活動のより一層の深化につながった。



健康優良職場AWARD表彰記念バッジ

(3)自由闊達で風通しの良い職場環境づくり

▶働きやすい職場環境活動への取組み

- ・年2回の組織風土アセスメントとストレスチェックに基づく職場環境改善
- ・ともに働く仲間へ感謝メッセージを伝えあうグッジョブ活動
- ・ハラスメント事案ゼロに向けた取組強化/アンガーマネジメント研修
- ・管理監督者を対象に組織風土向上活動報告会を開催

結果

- ・組織風土調査チームで働く力3.36→3.50、ストレスチェック 健康リスク108→96
- ・グッジョブ活動により、ポジティブコミュニケーションの機会が増えた
- ・アンガーマネジメント研修受講者 延べ人数693人受講/ハラスメント研修1668人受講
- ・組織風土向上活動報告会を開催し、職場環境改善活動の好事例を水平展開



職場内のモニターでグッジョブスライドショー



感謝メッセージを伝え合うグッジョブメッセージ活動



管理監督者を対象とした職場環境改善活動