

「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

※データの集計範囲は国内グループ会社

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判定者および改善者割合(%)	20%以上*3	20.8	19.3	19.4	20.5	20.3	19.5
渡航制限該当者割合 (%)	8.4%以下*4	8.4	9.3	9.5	9.9	10.8	11.3
血圧有所見者割合 (%)	9%以下*5	8.2	9.8	9.7	10.2	10.8	10.7
糖代謝有所見者割合 (%)	8.5%以下*5	7.9	9.0	10.4	10.2	9.5	8.9
脂質有所見者割合 (%)	32%以下*5	28.8	29.0	28.8	30.3	32.4	32.1
喫煙率 (%)	16%以下	25.6	24.1	22.4	21.5	20.6	18.8
メタボリックシンドローム 該当者／予備群割合 (%)	18%以下*6	18.4	19.7	20.5	20.9	23.3	22.8

*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

*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、チームとして生き活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 (%)	72.3	72.4	71.8	71.3	70.9	71.0
	活気*8 (%)	78.6	77.8	78.5	78.2	75.7	76.9
	仕事・生活の満足度*8(%)	87.2	87.5	87.7	87.6	86.7	87.4
	ワークエンゲイジメント	-	-	-	-	2.45	2.47
	職場の一体感	-	-	-	-	2.81	2.88

*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（気付きと対処能力）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か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	1.1	1.2	1.0	1.1	1.2

*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、次期中期健康管理施策を策定しました。

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きます。

健康経営宣言に基づく 重点施策などへの取り組みと、2021年度実績

■ エプソングループ健康経営宣言(2020.4月)

私たちエプソンは、社員一人ひとりの健康が最重要と考えます。

そのために社員と会社が一体となり、いきいきと楽しく働くことができる職場環境をつくり、こころとからだの健康づくりに取り組みます。

そして、全ての社員が活力ある職場で躍動し、世の中に驚きと感動をもたらす成果を生み出し、より良い社会の実現を目指します。

セイコーエプソン株式会社 代表取締役社長 CEO 小川 恭範

■ 健康Action2020での課題認識と重点テーマ選定

中期健康管理計画「健康Action2020(2016-2021)」推進の後半期にあたり、目標達成に向けてこれまでのさまざまな取り組み内容に関する課題を、以下の通り整理しました。

- こころの健康：2019年より減少傾向にあるが、継続して休務者が発生
- からだの健康：(改善傾向)：健診の非有所見判定者、喫煙率減少
- からだの健康：(悪化傾向)：血圧、メタボ該当者・予備群の増加

これらを健康Action2020の基本的考え方（『1. 職場環境改善における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』）に照らし、

また健康経営宣言で掲げた目指す姿や経営課題を踏まえ、重点施策を整理しました。

その結果、メンタルヘルス不調抑制につながる「職場の一体感醸成」、からだの健康の改善に向けて、「受動喫煙対策」「生活習慣の改善」をさらに加速したいと考え、以下の活動を掲げました。

1. いきいきと楽しく働くことができる職場環境づくり：

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

2. ヘルスリテラシーの向上による生活習慣の改善：

事業部（春）および事業所（秋）対抗のチーム参加型ウォーキング大会の実施

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)

上記イベントに関して経営から方針を発信

3. 受動喫煙対策喫煙率低下への取り組み：

2020年10月から国内全拠点で敷地内全面禁煙を実施

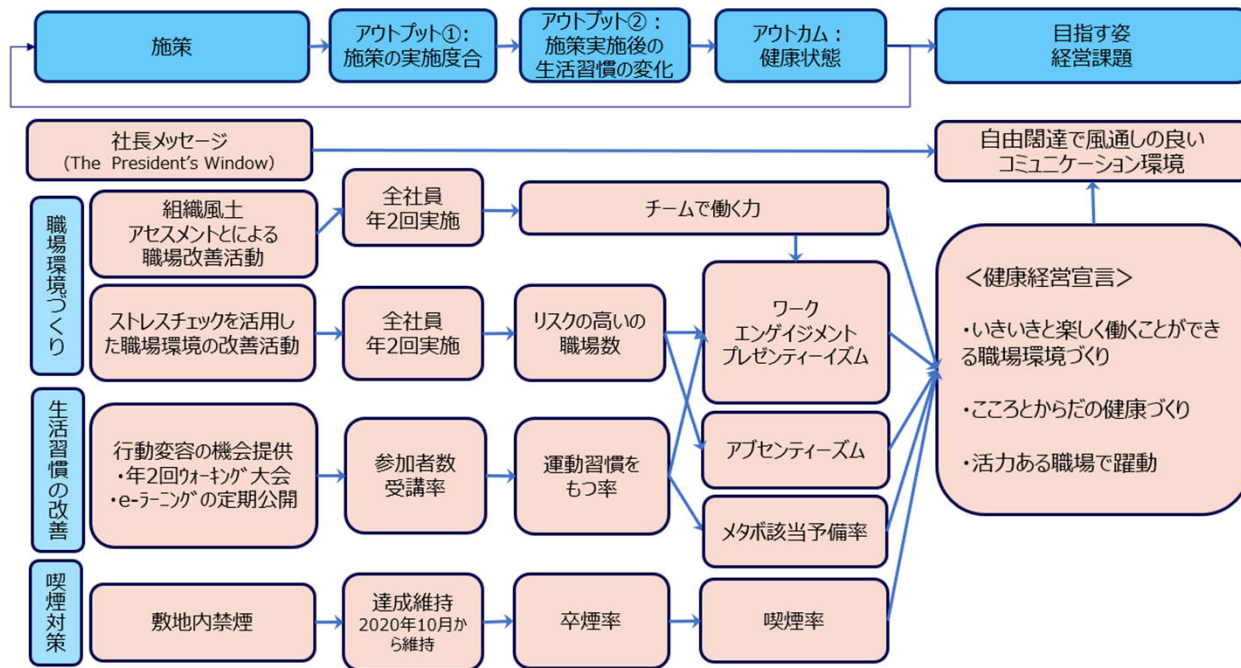
■ 働きかた改革への取り組み(『働きやすい職場環境』から再掲載)

当社は2017年より働きかた改革に取り組んでおり、第Ⅰ期（2017～2019年度）は、労働時間の適正化・長時間労働防止に優先的に取り組み、第Ⅱ期（2020～2022年度）は、「働きかたの多様化」への取り組みを進めています。

組織風土の現状を把握するため、2005年より「自律活性度調査」を、2020年からはこれを「組織風土アセスメント」にリニューアルのうえ、毎年実施しています。2020年度は、特に「関係の質」向上のための重要な要素でありながら、全体的にスコアの低かった「チームで働く力」を会社全体で向上させる取り組みを進めています。

重点施策の健康経営戦略マップとセイコーエプソンにおける実績

※実績はセイコーエプソン（株）単体の値



<戦略マップ項目の実績>

項目		2020	2021
チームで働く力	Pt	3.62	3.68
リスクの高い職場*1	Pt	69	31
ウォーキング大会参加人数*2	人	1,423	3,427
e-ラーニング受講率	%	97.8	94.5
運動習慣がある人の割合	%	21.0	24.1
メタボ該当/予備群の割合	%	22.7	22.1
卒煙率	%	9.9	13.3
喫煙率	%	17.9	15.9
ワークエンゲイジメント*1	Pt	103	103
プレゼンティーズム*3	Pt	-	100
アブセンティーズム*4	Pt	95	112

*1：2020年度上期結果を100とした指数
 *2：2020年は健保事業として、2021は健保会社の共同事業として開催
 *3：2021年度上期結果を100とした指数
 *4：2016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	%	99.6	99.5
ストレスチェック集団分析による総合健康リスク	-	90	86
定期健診後の要医療者受診率	%	83.4	84.0
定期健康診断後のハイリスク者への保健指導実施率	%	97.5	98.5
健康づくり推進委員会活動の役立ち度（参加者満足度）	%	96.4	95.9
年間総実労働時間（弊社HP『ESGデータ』から再掲載）	時間	1,848	1,854
自主的離職率（弊社HP『ESGデータ』から再掲載）	%	1.4	4.5
有給休暇取得率（弊社HP『ESGデータ』から再掲載）	%	79.5	76.5

■ セイコーエプソンにおける 健康経営の重点3施策の取り組み課題と効果について

★ いきいきと楽しく働くことができる職場環境づくり

●課題：

職場におけるメンタルヘルス不調を減らすため①再燃再発防止②新規発症抑制を重視して職場環境改善に取り組んできている。その結果、①復職後1年間の出勤継続率は2018年84%→2019年88%→2020年89%、②メンタル不調による新規休務者の割合は2018年を100とすると2019年95→2020年75と改善傾向であったが、コロナ禍における働く環境の変化もあり、引き続き職場環境改善への取り組みが必要。

●施策実施結果：

年2回の組織風土調査・ストレスチェックにより各職場の状況を把握し職場環境改善活動を推進、各事業の取り組みは経営会議での報告事項とした。リスクの高い職場は担当部門が職場改善活動を支援し、各職場での良事例は社内HPに掲載、他職場への参考としている。

●効果検証結果：

職場環境改善の管理指標として組織風土調査「チームで働く力」、ストレスチェック「総合健康リスク120以上職場数」を設定、チームで働く力は目標3.7ポイントに対し2020上期3.4→同下期3.6→2021上期3.6→同下期3.7、総合健康リスク120以上職場数は2020上期を100とする指数換算では2020下期69→2021上期53→同下期31となっており、いずれも改善傾向となっている。

★ ヘルスリテラシーの向上による生活習慣の改善

●課題：

健康の保持には環境が整うことと合わせ、一人ひとりの自覚した行動が必要だが、知識やインセンティブだけでは行動変容を起こしづらいという課題があった。

行動面の一例としては、健保独自でウォーキング大会の開催や各事業所で健康づくり活動を展開していたが、全社としての統一感に欠けていた。

知識面では、職務階層別の安全衛生教育や個別保健指導で研鑽を図っている。35歳をターゲットに、対象全員にAround35研修(からだ分野は個別面談、こころ分野はグループワーク)も実施してきているが、コロナ禍での運動不足などへの対応としても、一斉にアピールする即応力に欠けていた。

●施策実施結果：

行動面では、2021年よりウォーキングイベントを経営層を巻き込んだ国内グループ会社統一活動として健康保険組合・会社共催で春・秋2回開催した。

知識面では、2020年より全従業員対象にeラーニングをシリーズ化(食事・運動・睡眠)して実施した。

●効果検証結果：

経営層のリーダーシップのもと参加を促し、チーム制にすることで2021春は約3300名、秋は約3400名と参加者が増加した。運動習慣のある人の割合も、2020年21.0%→2021年24.0%と増加した。2021年に実施をした運動のeラーニング後のアンケートでは約8割の人が、よく理解できた・大変よく理解できたと回答している。

★受動喫煙対策と喫煙率低下への取り組み

●課題：

喫煙に関しては卒煙と受動喫煙防止を重要視。2016年喫煙率は21.1%だったが、喫煙率目標を「2021年に16%以下」と設定、専門職による禁煙支援や社内喫煙環境を段階的に削減（喫煙所削減・屋外化→2018年就業時間内禁煙）してきた。その結果、2018年喫煙率19.3%であった。2018年下期に全社員調査した結果、喫煙者・非喫煙者ともに3次喫煙と加熱式タバコの害への理解不足も判明した。

●施策実施結果：

2019年、全社員を対象に卒煙と受動喫煙防止への理解と機運醸成を目的としてe-ラーニング実施。2020年上期は卒煙支援の強化（動画配信や個別支援など）を実施した上で、2020年10月に全事業所を敷地内終日禁煙化し、社内受動喫煙防止を実現した。

2021年は各事業所での個別支援を行った。

●効果検証結果：

敷地内終日禁煙の効果検証として、2020年11月に喫煙者対象のアンケート調査を実施（回答率84%）。卒煙者の4割強が敷地内禁煙もしくは健康不安をきっかけに卒煙、継続喫煙者の30%は禁煙を考え始めている一方、継続喫煙者の約半数が卒煙意思がなく帰宅後の喫煙が依存症治療を困難にする可能性が示唆された。

2020年敷地内禁煙前の喫煙率が17.9%であったが、2021年の喫煙率は15.9%であり、目標を達成した。