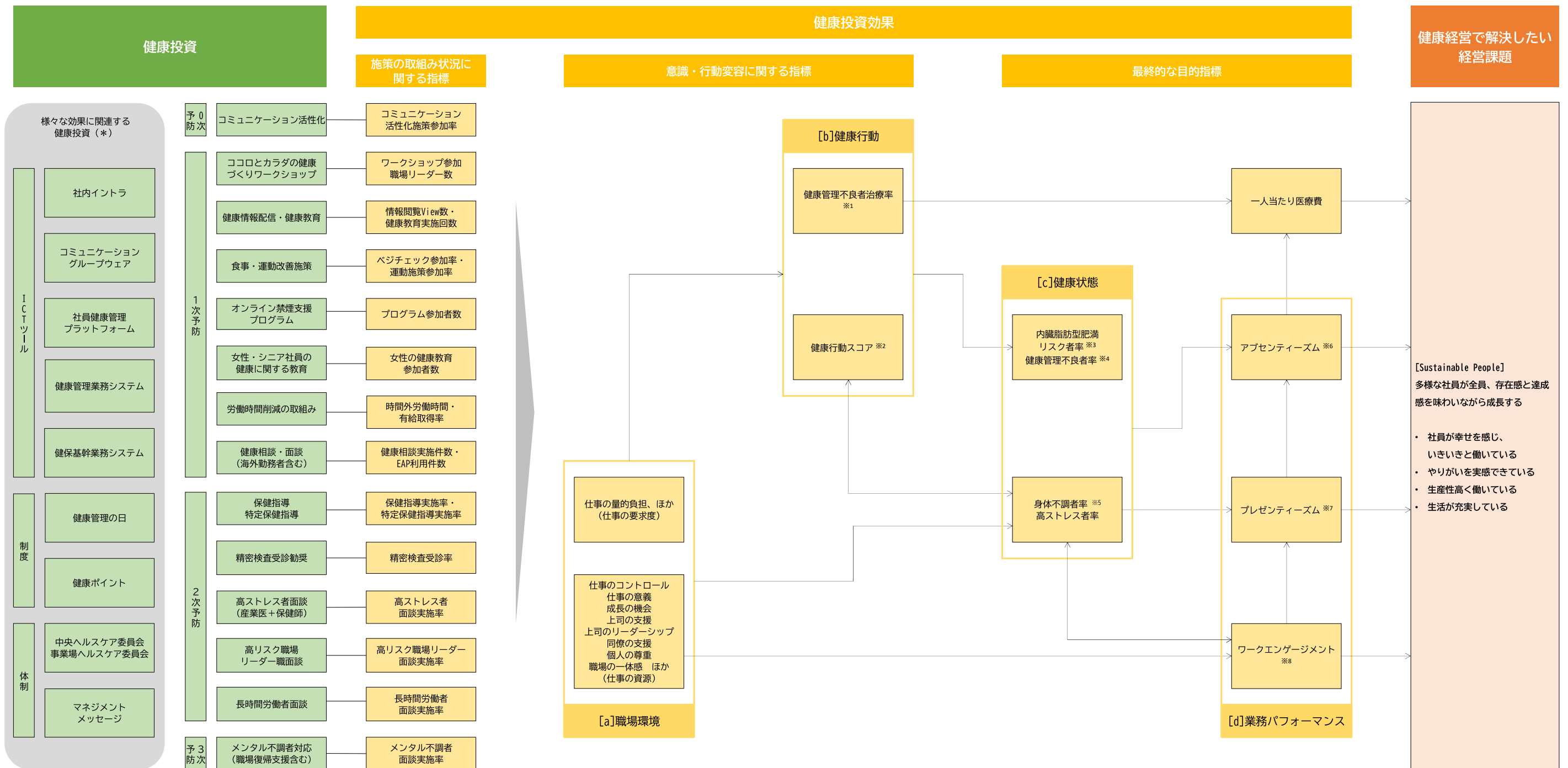


健康経営戦略マップ

当社では経営理念「価値共創によって人々を幸せにする会社」を目指す中でサステナブル経営方針を定めている。サステナブル経営方針の土台となる「人間中心の経営」（多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する）を実現するため、健康経営を通じて社員1人1人の労働生産性を上げながら、いきいき働ける職場づくりを通じて、働く社員の幸せを実現していくことを目指しており、ワークエンゲージメント、プレゼンティーズム、アブセンティーズム、一人あたり医療費を2025年目標値に向けて改善を図っています。



※1 会社全体で、健康管理不良者のうち治療している社員がどれほどいるかを測る指標。健診結果および問診結果を基に、服薬治療者÷(服薬治療者+服薬未治療かつ健康管理不良者)×100%により算出
 ※2 社員が、フィジカル・メンタルの健康状態を良好に保つ上で非常に重要な健康行動をどれほどとれているかを測る指標。問診結果を基に、「運動」「食事」「睡眠」「飲酒」「間食」「喫煙」の望ましい健康行動がどれほどとれているかを各0~1点で評価のうえ、合計点(0~6点)を算出
 ※3 会社全体で、高血圧、脂質異常症、糖尿病といった生活習慣病を誘発する内臓脂肪型肥満リスク者がどれほどいるかを測る指標。健診結果を基に、腹囲とBMIの基準をともに超えた社員の割合を算出
 ※4 健診結果の検査項目5つ(血圧・血糖・貧血・脂質・肝機能)の内、1項目でも当社判定基準で、受診勧奨、受診指示に該当する社員を「健康管理不良者」として定義しその社員割合を算出(数値が高いほど悪い)
 ※5 会社全体で、何となく体調が悪いとの自覚症状があるものの、検査をしても原因となる病気が分からない身体的な不調を強く感じている社員がどれほどいるかを測る指標。ストレスチェックの設問のうち身体愁訴に関する全11問への回答から素点換算法により算出
 ※6 会社全体で、欠勤が1年間に1日以上ある社員がどれほどいるかを測る指標。欠勤データを基に該当社員の割合を算出(数値が高いほど悪い)
 ※7 会社全体で、出勤しているにも関わらず心身の健康上の問題が作用して、パフォーマンスが上がらない状態がどれほどあるか、損失状況を測る指標。WHO-HQP調査結果より、自身の直近1か月のパフォーマンス(0~10で評価)を基に、プレゼンティーズム損失割合を算出
 ※8 社員が、仕事へのエンゲージメント(活力、熱意、没頭)をどれほど有しているかを測る指標。ストレスチェックの設問「ワークエンゲージメント」より算出

2022年度の主要施策に関する健康投資は、健康保険組合の保健事業も含めて約200百万円