

具体的な取り組み

当社では、健康経営戦略マップに示した健康課題に対し、疾病や不調の未然防止、早期発見・早期対応、治療・機能回復までの切れ目のない支援を行っています。

【一次予防（未然防止）】

従業員一人ひとりが自身の健康状態を正しく理解し、健康保持・増進に向けて主体的に行動できるよう、ヘルスリテラシーの向上と健康的な生活習慣の定着を支援しています。

〔主な取り組み〕

- 健康教育およびヘルスリテラシー向上に向けた情報発信
- Pep-Up 等を活用した春・秋の健康チャレンジキャンペーン（生活習慣改善や運動奨励等）
- 食生活、睡眠、飲酒に関する情報提供と行動支援
- 禁煙支援および受動喫煙対策
- セルフケア教育、レジリエンス向上支援
- 女性特有の健康課題に関する理解促進、女性活躍推進
- Well-Being 推進、風土改革
- インフルエンザ予防接種費用の補助
- 健康測定（体内糖化度測定など）の実施

〔2025 年の評価と今後の対応〕

運動・睡眠・食事・喫煙には若干の改善が見られますが、引き続き健康課題が残っています。参加型施策を継続するとともに、未参加層への働きかけや、施策参加後の行動定着を重視します。取り組みによる具体的な効果については、【**取組施策の目標と経年実績**】をご参照ください。

【二次予防（早期発見・早期対応）】

健康上の問題を早期に把握し、必要な受診や支援につなげるため、健康診断、ストレスチェック、健康度調査等を活用しています。個人への対応に加え、集団分析を用いた職場単位の課題把握と職場改善にも取り組んでいます。

〔主な取り組み〕

- 定期健康診断の確実な実施と健診結果に基づく事後措置
- 要受診者への受診勧奨、所属長による受診日程の調整および受診状況の確認
- 産業医・保健師による面談、健康相談、特定保健指導の利用促進
- ストレスチェック、健康度調査による個人・職場の健康状態の把握

- 高ストレス者への面接指導の勧奨
- 長時間労働者への産業医・保健師面談
- 集団分析結果を活用した職場ヒアリング、対話会、職場改善
- 管理職を対象としたラインケア教育
- 特定保健指導対象者へのフォロー
- 転倒防止対策

〔2025 年の評価と今後の対応〕

健康診断とストレスチェックの高い受診・受検水準を維持しています。引き続き、健診有所見者への事後フォロー、要受診者の確実な受診、集団分析を活用した職場改善を重点的に進めます。取り組みによる具体的な効果については、【**取組施策の目標と経年実績**】をご参照ください。

【三次予防（治療・機能回復）】

心身の不調や疾病を抱える従業員が、治療を受けながら安心して働き続けられるよう、本人、所属長、総務人事部門、産業保健スタッフが連携して個別支援を行っています。休業した従業員には、休業開始から職場復帰、復職後の安定就業まで切れ目のない支援を行います。

〔主な取り組み〕

- メンタル・フィジカル再適応支援の手引きを活用した復職支援
- 病気の治療と仕事の両立支援
- 育児・介護と仕事の両立支援
- 本人および管理職への制度・支援情報の提供
- 就業制限者のフォロー

〔2025 年の評価と今後の対応〕

アブセンティズムに関する指標は改善傾向にあります。今後は、就業制限者の低減に加え、復職後の安定就業、再休業防止、治療・育児・介護と仕事の両立支援について、支援の利用状況と定着状況を継続して確認します。取り組みによる具体的な効果については、【**取組施策の目標と経年実績**】をご参照ください。

【一次・二次・三次予防を支える健康風土・Well-Being】

一次予防から三次予防までの取り組みを実効性のあるものとするため、従業員が健康に関心を持ち、必要なときに安心して相談・支援を受けられる職場風土づくりを進めています。

〔主な取り組み〕

- 経営トップによる健康経営方針の継続的な発信
- Well-Being 推進委員会による部門横断的な施策の推進
- 安全衛生委員会、総務人事部門、産業保健スタッフ、健康保険組合、労働組合との連携
- 上司・同僚からのサポートを感じられる職場づくり
- 職場ヒアリング、対話会、各職場の良好事例の共有と横展開
- 組織の壁を越えたアイデアやリソースの共有
- 各職場の Well-Being 推進委員による周知、参加促進、意見集約

【取り組みの結果と今後の方向性】

トップが繰り返しメッセージを伝えることで、一体感が醸成し、方針が浸透してきました。引き続き、結束しながら、経営課題に取り組んでいきます。