

【全社健康増進活動 重点施策取組み事例】 2024年度

2018年健康宣言発行の際に、経産省の先行研究*1と当社の健康状況*2の比較分析を行いました。その結果、ベンチマークと差が大きかった「睡眠・禁煙・肥満」の3領域を全社健康課題として認識し、健康リスクの改善に取り組んでいます。

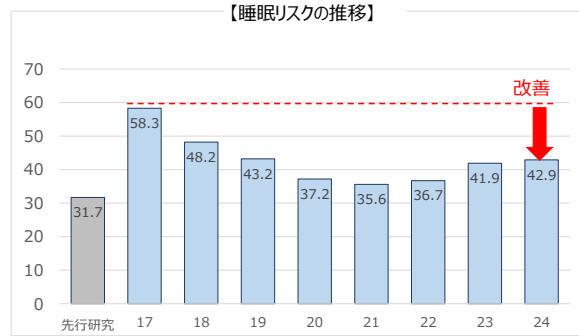
*1. 先行研究：経産省2015年度健康寿命延伸産業創出推進事業内、健康経営評価指標の策定活用事業成果報告データ(n=74,871)

*2. 健康リスク：2017年度から2024年度の定期健康診断・問診結果（肥満リスク：BMI25以上または腹囲男性85cm以上、女性90cm以上の比率、喫煙リスク：喫煙者の比率、睡眠リスク：問診設問「睡眠により十分休養が取れていますか？」に「いいえ」と回答した比率）

【①睡眠】

特に睡眠リスクは、ベンチマークと最も大きな乖離が確認されました。睡眠リスクは、労働生産性に留まらず、労働災害要因ともなる健康リスクであり、当社の最重要課題として取り組んでいます。特定健診の問診項目である「睡眠で休養が十分とれているか」「いいえ」の回答を睡眠リスク保有者として、全社睡眠リスクレベルの検証を行っています。2017年度の58.3%から2021年度の35.6%まで毎年リスク低減効果を確認しましたが、コロナ後の出社率回復に伴い遡増傾向が見られます。引き続き2025年度までに、ベンチマークレベルへの睡眠リスク低減をめざして取り組んでいます。

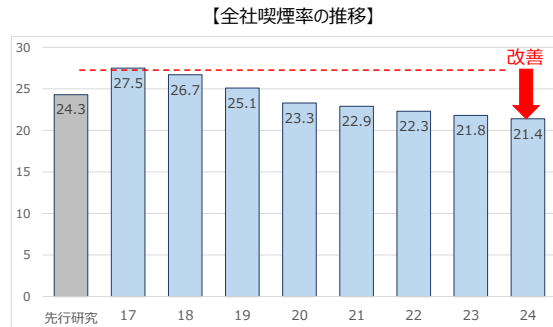
年度	主な施策
2018	睡眠アンケート e-Learning / 睡眠改善アプリ提供
2019	全社健康アンケート セルフケア研修(集合研修)/SAS健診
2020	全社健康アンケート セルフケア研修(e-Learning)
2021	全社健康アンケート セルフケア研修 Part-2
2022	健康経営週間:産業医セミナー
2023	全社健康アンケート 健康経営週間:産業医セミナー
2024	SAS健診 健康経営週間:産業医セミナー



【②喫煙】

2020年「改正健康増進法」全面施行を受け、社員の受動喫煙を防止し働きやすい職場環境を実現するために、全社で取り組んでいます。受動喫煙防止ロードマップをベースに施策を展開した結果、喫煙率は2017年の27.5%から2024年度21.4%と6%以上の低減を実現しました。2023年度からAM1時間・PM1時間の禁煙タイムでスタートした就業時間内禁煙は、2025年度はAM3時間・PM3時間まで拡大、来年の就業時間内禁煙を環境面での1つのゴールとしています。また、喫煙環境の見直しだけでなく、卒煙相談窓口と卒煙プログラムで喫煙者がたばこを手放す不安に寄り添いながら保健師が卒煙支援も行っています。厚労省が掲げる2032年度12%を最終目標とし、2025年度までに21%未満を目指して活動を進めていきます。

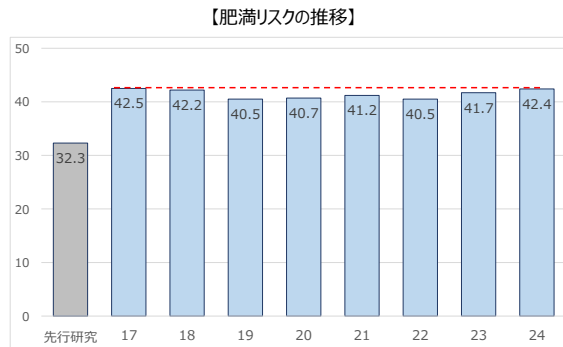
年度	主な施策
2019	「受動喫煙防止対策ロードマップ」策定 スワンスワンダー導入
2020	タコ自販機撤去 屋外喫煙所数削減
2021	屋内完全禁煙化
2022	卒煙相談窓口設置 卒煙プログラム導入
2023	就業時間内禁煙導入 (AM1時間、PM1時間)
2024	就業時間内禁煙拡大 (AM2時間、PM2時間)



【③肥満】

肥満リスクの改善は時間を要する指標とはいえ、芳しい結果は出ていません。プロセスKPIとして、定期的な全社健康アンケートにおいて「エスカレーター・エレベーターを使わず、積極的に階段を利用していますか」の設問により階段利用者の比率を調査していますが、積極的な階段利用者は、2019年の48.1%から2024年には55.0%と改善しました。また、2022年度から導入したスマートミール弁当の利用者は2025年3月には1691食/月と当初の倍になりました。食育の新施策として、5月の健康経営週間に横浜本社の社員食堂で塩分、カロリー、野菜量に配慮したウェルネスランチの提供を行いました。引き続き運動と食育の両面から改善施策実施し、肥満リスク低減に取り組んでいきます。

年度	主な施策
2020	階段カロリーステッカー掲示 おうちで職場体操配信
2021	食育コラム配信 食事管理アプリ トライアル導入
2022	スマートミール弁当導入
2023	チャリティーウォーク:健保コラボ
2024	チャリティーウォーク:健保コラボ 社食でウェルネスランチ提供(健康経営週間)



「考察」

・上記取組み事例の通り、健康増進施策の継続実施により、睡眠セミナーやSAS健診による睡眠リスクの低減、喫煙環境の見直しによる喫煙リスクの改善、肥満対策におけるプロセスKPIである階段の積極利用者の増加が確認できました。またJFEホールディングスとの共通の経営重要課題である「働きがいのある職場の実現」を図るKPIとして、エンゲージメントサーベイで「やりがいに関する設問の肯定割合」を毎年測定しています。