

健康経営のKPI

戦略マップで定めた指標をKPIに設定し、施策の効果測定を行うことで改善を図っています。
2023年度からは、新たに5つのKPI★を追加し、ストレス対応の向上やエンゲージメント・パフォーマンスの向上につなげていきます。

KPI			単位	実績	
				2022年度	2023年度
[a]職場環境	仕事の要求	仕事の量的負担	点	8.79	
		仕事の自由度	点	8.07	
	仕事の資源	上司の支援	点	7.98	
		同僚の支援	点	8.23	
	個人の資源	ヘルスリテラシー※1 ★	点	-	3.56
		ストレス対応度※2 ★	%	-	45.7
[b]健康行動	生活習慣	生活習慣スコア※3	点	3.38	
	治療	高血圧治療中率※4	%	80.9	
[c]健康状態	からだ	非適正体重者率※5	%	35.0	
		健康管理不良者率※6	%	50.7	
	こころ	高ストレス者率※7	%	16.9	
		高リスク職場数 ★	件	-	
[d]業務パフォーマンス		ワークエンゲージメント※8 ★	点	-	
		プレゼンティーズム(損失)※9 ★	%	-	21.3
		アブセンティーズム(損失)※10	%	0.72 (0.53/0.19)	
健康施策		ストレスチェック受検率	%	97.3	
		セルフケア研修参加率	%	76.5	
		女性の健康課題研修参加者率	%	76.5	
		定期健康診断受診率	%	100	
		精密検査受診率※11	%	62.8	
		保健指導実施率※11	%	66.7	

※1 健康アンケート結果を基に、健康管理・増進のために必要な健康情報を入手、理解、伝達、評価、活用することのできる力の社員平均を算出
(1~5点で評価、数値が高いほど良い)

※2 健康アンケート結果を基に、ストレスとうまく付き合っている社員割合を算出(数値が高いほど良い)

※3 問診結果を基に、「運動」「食事」「睡眠」「飲酒」「喫煙」の望ましい健康行動がどれほどとれているかに関する社員平均を算出
(0~5点で評価、数値が高いほど良い)

※4 健診・問診結果を基に、高血圧者のうち治療している社員割合を算出(数値が高いほど良い)

※5 健診結果を基に、BMIの適正範囲(18.5以上25.0未満)から逸脱している社員割合を算出(数値が高いほど悪い)

※6 健診結果を基に、血圧・脂質・血糖・肝機能・貧血の5項目のうち1つでも会社基準のC判定以下である社員割合を算出(数値が高いほど悪い)

※7 独自のセルフケア問診結果を基に、高ストレスの社員割合を算出(数値が高いほど悪い)

※8 ストレスチェック結果を基に、仕事へのエンゲージメント(仕事の活力、仕事に対する誇りの合計点)に関する社員平均を算出
(2~8点で評価、数値が高いほど良い)

※9 健康アンケート結果を基に、自身の直近4週間のパフォーマンス(0~100で評価)に関する損失割合を算出(数値が高いほど悪い)
[全社員を対象に測定 回答率:95%]

※10 欠勤・休職日数データを基に、疾病休業日数率(全社の欠勤・休職日数合計÷所定労働日数合計)を算出(数値が高いほど悪い)
表中の()内の数値:(メンタル起因によるアブセンティーズム/フィジカル起因によるアブセンティーズム)
[全社員の欠勤・休職データを活用]

※11 データ集計が困難な一部拠点を除く