

# 第73期 健康経営施策について

---

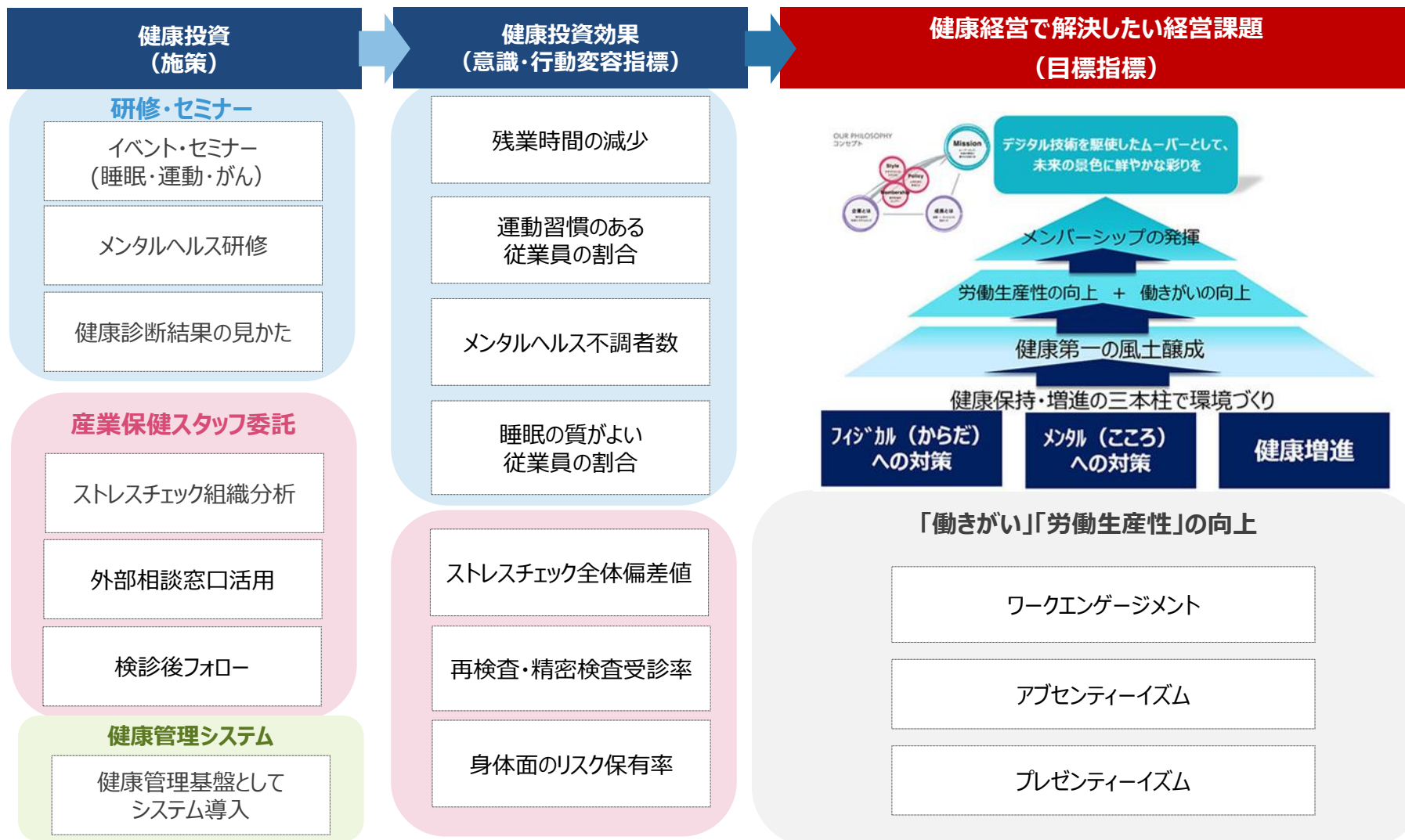
2023年4月7日

株式会社インテック  
人事本部  
人事部 健康管理室

# もくじ

1. 当社の健康経営の取り組み
2. 2022年度末における当社の健康経営度の状況
  2. 1 健康経営度調査の総合評価
  2. 2 評価の分析（健康経営度調査より）
  2. 3 2022年度の健康経営施策と自己評価
3. 2023年度施策（健康経営度向上に向けた取り組み）
  3. 1 解決に向けた施策
  3. 2 数値目標について
  3. 3 スケジュールについて
  3. 4 全社予算について ※未掲

「からだ」、「こころ」、「健康増進」に資する健康投資を行い、健康第一の風土醸成と「働きがい」、「労働生産性」の向上という経営課題の解決を図っている。



## 2. 2022年度末における当社の健康経営度の状況

### 2.1 健康経営度調査の総合評価

## 当社の健康経営度

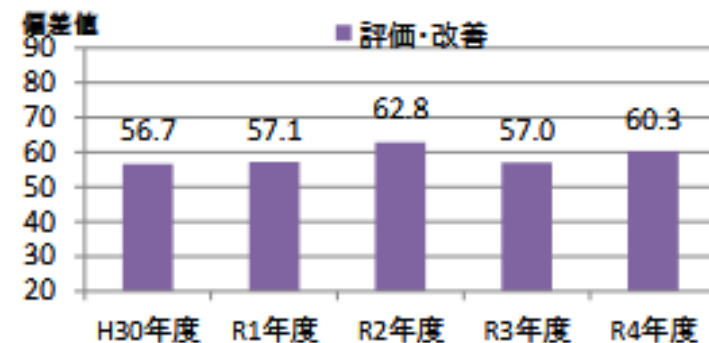
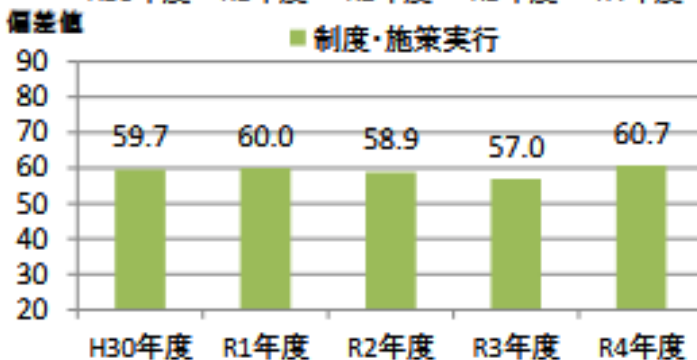
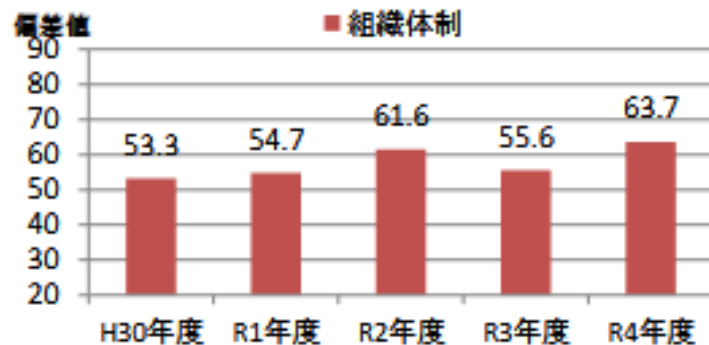
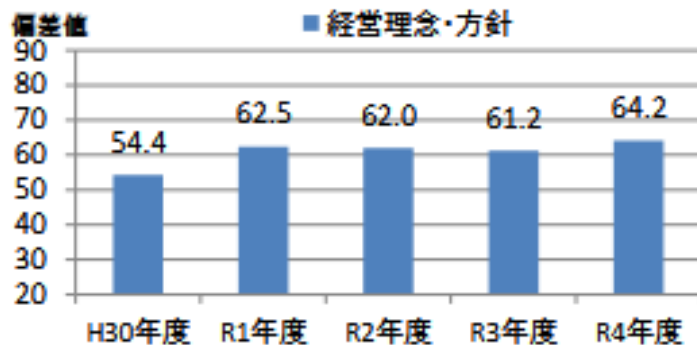
## 2022年度の健康施策の推進し、全社協力の結果

健康施策を推進し、実施事項の申請・審査により、**2年ぶりにホワイト500認定を奪還**  
(251~300位/3,169社中) ポイントは各区分とも、前年度よりポイントが上昇した。  
(2023年3月8日に、日本健康会議より発表)

御礼

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501~550位	401~450位	201~250位	651~700位	251~300位
総合評価	56.2	58.8(↑2.6)	61.5(↑2.7)	58.0(↓3.5)	62.2(↑4.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 2. 2022年度末における当社の健康経営度の状況

### 2.2 評価の分析（健康経営度調査より）

# 当社の健康経営度

認定の一方で、当社の課題を分析すると



当社の課題を分析すると、2023年度に向けた課題は「目標設定、健診・検診等の活用」「生活習慣の改善」「労働時間・休職」であることがわかった。



## 2. 2022年度末における当社の健康経営度の状況

### 2.3 2022年度の健康経営施策と自己評価

## 2022施策評価

### 2022年度健康経営施策の課題・実施施策・評価のまとめ

当社課題	課題に対する実施施策	評価	備考
<b>組織・体制</b>	計和会活動を通じての健康施策共有の取り組み	△	規約に追加、浸透はこれから
	各拠点と協議し、健康経営推進担当設置	◎	拠点毎に健康推進委員設置
	健康経営推進担当との方針の共有、健康施策共同実施	◎	健康推進委員と課題共有、施策検討
<b>制度・施策実施</b> 【目標設定、健診・検診等の活用】	一般定期健診受診の重要性の周知	◎	積極的に発信し、浸透しつつある
	医療機関への受診が必要な者に対する通院・治療を促す	○	積極的に指導を実施
	ストレスチェックの受診率向上	○	95.8%⇒98.6%
	肝炎ウィルス検査、脳ドック等の任意健診への取り組み検討	△	積立有給活用を規程化済み
	高血圧リスク者への生活習慣改善指導	◎	100人全員に指導を実施
<b>制度・施策実施</b> 【健康経営の実践に向けた土台づくり】	管理者への健康に関する教育の充実	×	2023年度で対応
	従業員への健康に関する教育の充実	○	施策開示、階層教育、業連で対応
	一般定期健診受診の重要性の周知	○	繰り返し業連等で周知した
	私病等を持つ従業員への就業と治療の両立支援・相談	△	相談窓口は設置。支援策検討は継続
	私病等を持つ従業員への就業と治療の両立支援・施策	○	2023にGLTD導入決定

## 2. 2022年度末における当社の健康経営度の状況

### 2.3 2022年度の健康経営施策と自己評価

## 2022施策評価

### 2023年度健康経営施策の課題・実施施策・評価のまとめ

課題	実施施策	評価	備考
<b>制度・施策実施</b> 【生活習慣の改善】	食生活改善に向けた支援	○	食をテーマにセミナー実施
	運動習慣定着に向けた支援	×	運動についてはでいなかった
	生産性低下防止の取り組み（睡眠、アルコール依存）	×	アルコールについてはできていない
	喫煙対策	△	健保にてアプリを利用した禁煙プログラムを実施
<b>評価改善</b> 【労働時間・休職】①	月平均法定時間外60時間超の撲滅（連動して45時間超、80時間超の削減を目指す）	×	2022年度は、時間外60時間超ゼロを必達目標として活動してきた。かなり浸透し成果がでてきたが、4～5人発生する見込み。
<b>評価改善</b> 【労働時間・休職】②	メンタルヘルス相談	○	相談窓口設置済み効果もできていると認識

- ◎（実施し、明らかに効果あり） ⇒ 4
- （実施し、効果があるも課題もあり） ⇒ 7
- △（実施はしたが、課題あり） ⇒ 4
- ×（実施できていない） ⇒ 4

**課題 1『目標設定・健診・検診の活用』**については、**一般定期健診の受診率100%の当たり前**を実現する。また、任意検診受診についても積立有給休暇の活用を通じ、積極的に浸透を図る。

**課題**

**実施施策**

**制度・施策実施**

【目標設定、健診・検診等の活用】

**【仕組み】**

● **任意健診・検診の受診率向上のための取り組み**

- ・受診の義務付け、定期健康診断項目に組み入れ
- ・受診時の就業時間認定や特別休暇の付与
- ・肝炎ウイルス検査、脳ドック、腎機能検査を検診項目の組み入れ

● **医療機関への受診が必要な者に対する通院・治療を促すための取り組み**

- ・医療機関への通院・治療に対する就業時間認定や特別休暇付与

**【プロセス】**

● **健診の実施**

- ・一般定期健康診断の受診率100%達成
- ・精密検査受診率の集計、把握

● **ストレスチェックの実施**

- ・ストレスチェックの受診率向上

**従業員の浸透（健康経営への意識向上）**

● **一般定期健診受診の重要性の周知**

- ・従業員に対する、健康経営方針、一般定期健診受診、精密検査対象者の再検査の重要性を周知を継続する。
- ・健診スケジュールを12月末として、未受診者には、日時・機関を指定し受診させることをルール化し**100%受診の当たり前**を実現する。

● **医療機関への受診が必要な者に対する通院・治療を促す**

- ・精検者の受診について、従来は自己責任としていたが、健康増進の観点から**健康管理室からの発信・啓蒙を推進**する。

● **ストレスチェックの受診率向上**

- ・ストレスチェックの重要性と受診結果の活用方法や有効性を周知し、前年度に引き続き受診率を向上させる。

**原因と解決の方向性**

**原因**

- 重要性の認識不足
- データの未整備、不活用
- コスト増につながる懸念

**解決の方向性**

- 健康経営の意識向上
- 健康管理システムの活用
- 健保組合との協議

**健診・検診の見直し・補助の検討**

● **肝炎ウイルス検査、脳ドック、胃機能検査等の任意健診への取り組み検討**

- ・任意健診について、**積立有給休暇の活用化を制度化済み**。この活用を推進する。
- ・**TIG健康保険組合とのコラボ協議**において、中長期的な観点での補助を検討する。



課題1『目標設定・健診・検診の活用』については、前年度健診結果より高血圧高リスク者への指導を強化し、特にⅢ度高血圧者ゼロを実現する。

課題

制度・  
施策実施  
【目標設定、  
健診・検診等  
の活用】

【成果】

- 高血圧リスク者多数
  - ・ 高血圧リスク保有者率が、20%超
  - ・ 高血圧未治療が存在する

実施施策

リスク保持者への指導強化

- 高血圧リスク者への生活習慣改善指導

・健康管理システムの活用により、高血圧リスク者を抽出し、生活習慣指導を継続する。  
**Ⅲ度高血圧者（高リスク者）ゼロ**を目標に活動を継続する。

原因と解決の方向性

原因

- データの未整備、不活用

解決の方向性

- 健康管理システムの活用

課題2『生活習慣の改善』については、生活習慣の改善については、TISなどTIG各社の施策を参考に  
して、効率的かつ効果的な改善を図っていく。

課題

実施施策

制度・  
施策実施  
【生活習慣の  
改善】

【未達の要求事項】

- 食生活改善に向けた具体的な支援
  - ・ 栄養指導・相談窓口の設置
  - ・ 定期的・継続的な食習慣改善の企画実施
- 運動習慣の定着に向けた具体的な支援
  - ・ 個別の状況やニーズに適した運動指導
  - ・ 運動の習慣づけの指導
  - ・ 集団で運動を行う時間の確保
- 生産性低下防止のための取り組み
  - ・ 睡眠障害や業務上の眠気による生産性の低下予防施策の実施（アプリ利用、産業医の指導実施など）
  - ・ アルコール依存症に対する施策の実施
- 喫煙対策
  - ・ 禁煙外来治療費の補助
  - ・ 就業時間中禁煙、喫煙可能な時間帯などの社内ルールの設置
  - ・ 全ての事業場で適合条件を超えた禁煙対策の実施

生活習慣指導の強化

● 食生活改善に向けた支援	【前年度評価○】 ・ 2022年度施策「食」をテーマにしたセミナーを充実させ継続する。 ・ カロママの利用推進
● 運動習慣定着に向けた支援	【前年度評価×】 ・ TIG健保とのコラボを目的とした定例会開始⇒施策の補完を検討 ・ TISと共同施策検討を前提とした定例会開始⇒共同施策の検討 ・ 当社独自の施策と効果があるもの絞り実施する。
● 生産性低下防止のための取り組み（睡眠、アルコール依存）	
● 喫煙対策	

原因と解決の方向性

原因

- コスト、人員パワー、ノウハウの不足

解決の方向性

- 強みを伸ばし、弱いところはTIG健保、TISと共同で補完

課題3『労働時間・休職』については、月平均法定時間外60時間超人数ゼロ達成について、2022年度は数人が残り、あと一步であった。2023年度は、月平均法定時間外60時間超人数のゼロ人だけでなく、月平均法定時間外45時間超者も管理し、長時間労働・過重労働撲滅を図る。

課題

実施施策

評価改善  
【労働時間・休職】①

【未達の要求事項】

- 所定外労働時間の短縮、有給取得促進
  - ・ 平均月間総実労働時間と3年前との比較
  - ・ 平均月間所定外労働時間と3年前との比較
  - ・ 直近年度の45時間超え正社員人数（1人あたりの年間延べ発生回数）
  - ・ 直近年度の80時間超え正社員人数（1人あたりの年間延べ発生回数）

過重労働の撲滅

- 月平均法定時間外60時間超の撲滅（連動して45時間超人数の削減を図る。）

- ・ 年度当初に長時間撲滅方針・施策を丁寧に周知する。
- ・ 45時間超となったメンバー管理を第73期から実施する。
- ・ 60時間超となったメンバーについては、期初より負荷分散計画、過重労働防止対策について所属長と協議する。
- ・ 4月度より毎月度に月平均法定時間外60時間超の従業員の所属する部門長に対し、注意を促す。2ヶ月連続で60時間超の場合は、人事部による所属長面談により負荷分散・業務抑制など具体的な対策を指導を行う。

原因と解決の方向性

原因

- 特定PJにおけるキーマンへの負荷集中
- モニタリング、対策のタイミングが適切ではない。

解決の方向性

- 期初からの削減方針の浸透
- モニタリング、具体的な対策の指導等人事部関与増
- 45時間をターゲットにした活動開始

① 一般定期健診受診率 <目標値>

**全従業員が、当たり前に100%健診を受ける会社にする**

▶ **全従業員の一般定期健診受診率：100%（継続）**（2024年3月31日時点）

▶ 2023年12月末までを受診期限とし、未受診者には、日程・医療機関を指定し受診してもらうことをルール化する。

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度見込	2023年度計画
全従業員の受診率	96.8%	99.5%	99.9%	100.0%
全従業員の12月までの受診率	77.0%	約77.0%	78.7%	90.0%

② 高血圧リスク者の指導 <目標値>

**高血圧者の割合の少ない会社を目指す⇒高リスク者割合の維持・減少**（2024年健診結果）

▶ 2022年度健診結果にもとづき、2023年度も保健師が高血圧者リスク者へ指導を行う。高血圧リスク者への指導を継続することにより、高リスク者の割合を維持・削減させる。

**2023年度はⅢ度高血圧ゼロ人を目指すとともに、リスク者11.0%を目指す。**

（治療による対処者含む）

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度目標
I度高血圧 140-159/85-89mmHg	(13.9%)	前年比↑ (18.6%)	前年比↓ (14.5%)	前年比↓ (10.0%)
Ⅱ度高血圧 160-179/90-99mmHg	(7.8%)	前年比↓ (3.0%)	前年比↓ (1.8%)	前年比↓ (1.0%)
Ⅲ度高血圧 ≥180/≥110mmHg	(0.5%)	前年比↑ (0.6%)	前年比↓ (0.3%)	前年比↓ (0.0%)
合計	(22.3%)	前年比↑ (22.1%)	前年比↓ (16.5%)	前年比↓ (11.0%)

③ストレスチェック受診率 <目標値>

**全従業員のストレスチェック受診率：98.6%** (2023年度実施締め切り時点)

▶受診率は高い割合をキープしている。ストレスチェックの重要性と受診結果の組織改善への活用方法を周知を継続することで、2023年度は前年度受診率を維持することを目標とする。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェックの受診率	—	95.8%	98.6%	98.6%

④月平均法定時間外60時間超の人数<目標値>

**月平均法定時間外60時間超の人数：0.0%** (2024年3月31日時点)

**月平均残業時間外45時間超の人数：4.7%** (2024年3月31日時点)

▶期初より、毎月度、月平均法定時間外60時間超の者が存在する場合は所属する部門長に対し、毎月注意を促す(第72期施策継続)、第72期で60時間超が存在した部所との連携を密にして時間外を抑制することにより、月平均残業時間60時間超人数0人を達成する。

▶今期より、月平均残業時間の45時間超もウオッチしていく。(来期より目標に掲げる)

	2020年度	2021年度	2022年度見込	2023年度
月平均法定時間外60時間超の人数	1.2%	0.8%	0.1%	0.0%

	2020年度	2021年度	2022年度見込	2023年度
月平均法定時間外45時間超の人数	5.9%	6.9%	5.9%	4.7%

### 3. 解決に向けた取り組み

#### 3.2 数値目標について (3/3)

2023目標

⑤疾病による年間長期欠勤・休職者 <目標値>

**メンタル不調による年間長期欠勤・休職者 0.8%**

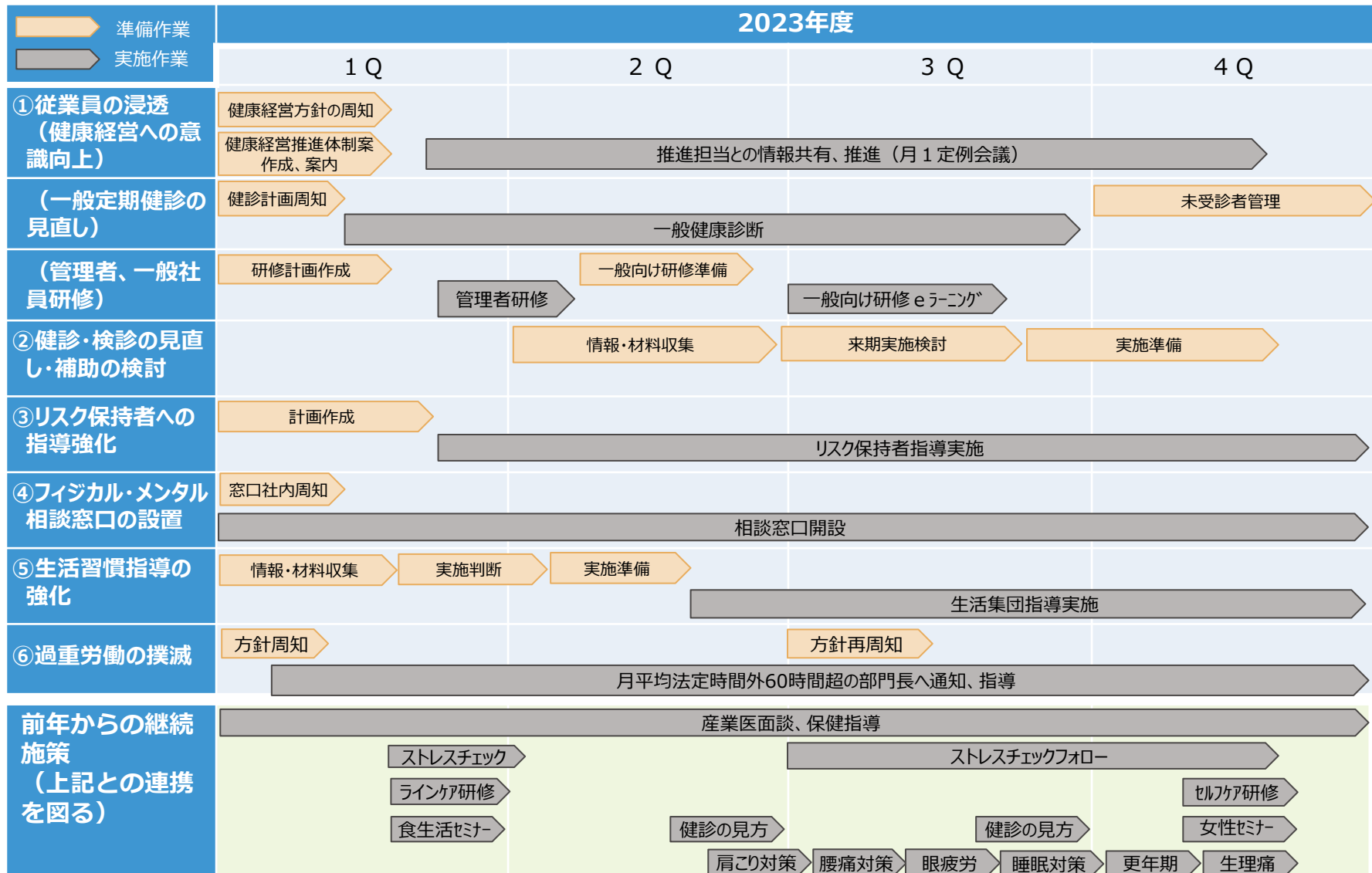
▶保健師による兆候段階、軽度のうちからのメンタル相談などで重症化を防ぎ、メンタル不調による年間長期欠勤・休職者を対前年で25%削減する。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度実績
メンタル不調による年間長期欠勤・休職者	1.0%	0.9%	<u>1.2%</u>	0.8%

### 3. 解決に向けた取り組み

#### 3.3 今後の進め方について

各種施策を順次実施、展開していく。



ITで、社会の願い叶えよう。



**TIS INTEC**  
Group