

健康経営施策 73期振り返りと74期実施内容

株式会社インテック

人事本部

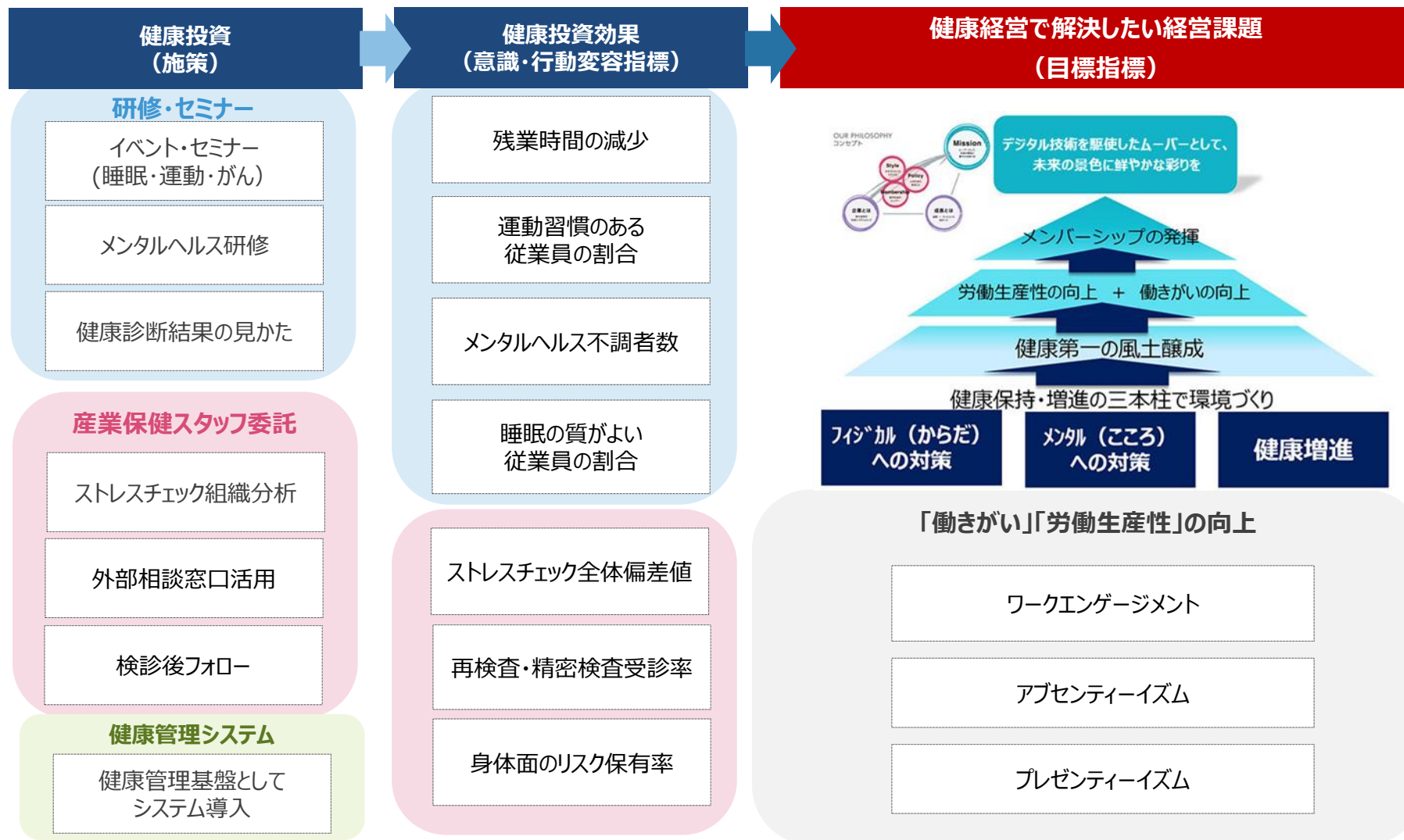
人事部／健康管理室

もくじ

1. 当社の健康経営の取り組み（リマインド）
2. 2. 2023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 2023年度の健康経営施策と自己評価
3. 2024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
 3. 3 スケジュール

1. 当社の健康経営の取り組み（リマインド）

「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。



2023年度の健康施策の推進、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、**2022年度に引き続きホワイト500の認定を受けた。** 偏差値62.2 351～400位/3,823社中
(2024年3月11日に、日本健康会議より発表)

2022年度は偏差値62.3、順位は251～300位。今年度、偏差値は0.1しか下がっていないが、順位としては下降傾向。➡次頁記載

●よかった点～継続施策～

「従業員への浸透」：業種別かつ回答法人全体でのTOPの偏差値

●課題点・改善ポイント

- ① 明文化・健康経営の戦略
- ② 保健指導
- ③ 生活習慣の改善
- ④ 健康診断・ストレスチェック
- ⑤ 労働時間・休職

●アブセンティーズム改善

2023年度実績 1.51%

●プレゼンティーズム改善

2023年度実績 16.7%

→2022年度 21.1%からは改善

ホワイト500認定継続には、これまでの施策の継続に加え
新たな施策の実施が必要

2023年度評価における課題は評価側面ごとに下記の通り

①明文化・健康経営の戦略

②保健指導

③生活習慣の改善

④健康診断・ストレスチェック

⑤労働時間・休職

側面	項目	①23年度	②22年度	①-②差	①-③×重み
経営理念・方針	明文化・健康経営の戦略	58.8 ①	60.6	-1.8	-11.7
	情報開示・他社への普及	66.8	66.2	0.6	-16.2
組織体制	経営層の関与	61.4	62.4	-1.0	-5.0
	実施体制	61.4	61.6	-0.2	-18.0
	従業員への浸透	63.7	63.3	0.4	0.0
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	61.3	58.0	3.3	-10.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	64.2	61.3	2.9	-7.8
	保健指導	59.5 ②	58.9	0.6	-9.4
	生活習慣の改善	55.3 ③	56.2	-0.9	-31.6
	その他の施策	61.3	61.9	-0.6	-19.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	58.3 ④	58.2	0.1	-23.4
	労働時間・休職	53.7 ⑤	52.4	1.3	-36.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	61.2	62.3	-1.1	-10.5

2. 2023年度末における当社の健康経営度の状況

2.3 2023年度の健康経営施策と自己評価

2023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

当社課題	課題に対する実施施策	評価	備考
制度・ 施策実施 【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	×	98.6%⇒96.6%
	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	△	積立有給休暇活用を規程化済み
	高血圧リスク者への生活習慣改善指導	○	Ⅲ度高血圧者ゼロを実現する。
制度・ 施策実施 【生活習慣の改善】	食生活改善に向けた支援	○	「食事」「運動」「睡眠」をセルフモニタリングできるICT環境を整え、アプリを活用した健康イベントも実施。
	運動習慣定着に向けた支援	○	
	生産性低下防止の取り組み（睡眠、アルコール依存）	○	アルコール依存についての産業医講話を実施
評価改善 【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）	◎	2023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。目標達成する見込み。
評価改善 【労働時間・休職】 ②	メンタルヘルス相談	○	相談窓口設置済みであり、効果もできていると認識

3. 2024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（1 / 4）

2024施策

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。
- ・**アセスメントやフィードバックを効果的に活用するために委託先を変更する。**

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。

3. 2024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（2 / 4）

2024施策

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】

- 2023年度は2022年度と比較して高血圧症（インテック基準レベルⅡ/Ⅲ）対象者数は減少しているものの、アブセンティーズム改善のためさらなる対応が必要である。

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

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。
- ・現在、全社に対して保健師2名体制だが、**保健師を1名を増員しさらに指導体制を強化していく。**

3. 2024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 / 4）

2024施策

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

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

実施施策

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○】

- ・ 2023年度に引き続き、セミナーテーマ「3つの掟」とし、食事・睡眠・運動を中心に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）

- **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。）**

過重労働の撲滅

- ・ 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

3. 2024年度施策

2024目標

3.2 数値目標 (1/3)

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）（2025年3月31日時点）

▶2024年12月末までを受診期限とし、受診完了者には健保から健診早期受診として付与される300さくらポイントに加え、10月末受診完了者には700さくらポイント、11月末受診完了者には、300ポイント付与する。

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度見込	2024年度計画
全従業員の受診率	99.5%	99.9%	100.0%	100.0%
全従業員の12月までの受診率	約77.0%	78.7%	89.3%	95.0%

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）

▶2023年度に引き続き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0人を目指すとともに、リスク者400人切りを目指した。

結果、Ⅲ度高血圧 18人→7人に減少、リスク者710人→485人に減少となった。

（治療による対処者含む）

	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績 (2月末現在)	2024年度目標
I 度高血圧 140-159/85-99mmHg	584人 (16.3%)	604人 (15.9%)	433人 (15.2%)	612人 (16.1%)
Ⅱ 度高血圧 160-179/100-109mmHg	93人 (2.6%)	88人 (2.3%)	45人 (1.6%)	53人 (1.4%)
Ⅲ 度高血圧 ≥180/≥110mmHg	22人 (0.6%)	18人 (0.5%)	7人 (0.2%)	0人 (0%)
合計	699人 (19.5%)	710人 (18.7%)	485人 (17.0%)	665人 (17.5%)

3. 2024年度施策

3.2 数値目標 (2/3)

2024目標

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：96.6%（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が2022年度実績を下回った。ストレスチェックの重要性と受診結果による組織改善への活用方法の周知を継続し、2024年度は受診率を2022年度実績を目標とする。

じ　s　s	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ストレスチェックの受診率	95.8%	98.6%	96.6%	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人（2024年3月31日時点）

月平均残業時間外45時間超の人数：180人（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年度実績	2023年度見込
月平均法定時間外60時間超の人数	46人	31人	4人	0人

	2020年度	2021年度	2022年度実績	2023年度見込
月平均法定時間外45時間超の人数	225人	262人	226人	180人

3. 2024年度施策

3.2 数値目標 (3/3)

2023目標

⑤疾病による年間長期欠勤・休職者 <実績値>

メンタル不調による休職者 46人

メンタル以外の疾病による休職者 10人

▶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。

▶**リワークプログラム**を導入し、再燃を予防することによりメンタルヘルス不調による休職者を削減する。

	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	38人	35人	44人	46人 (2/末時点)

2023年度 産業医・保健師
対応実績

産業医面談：年間546件

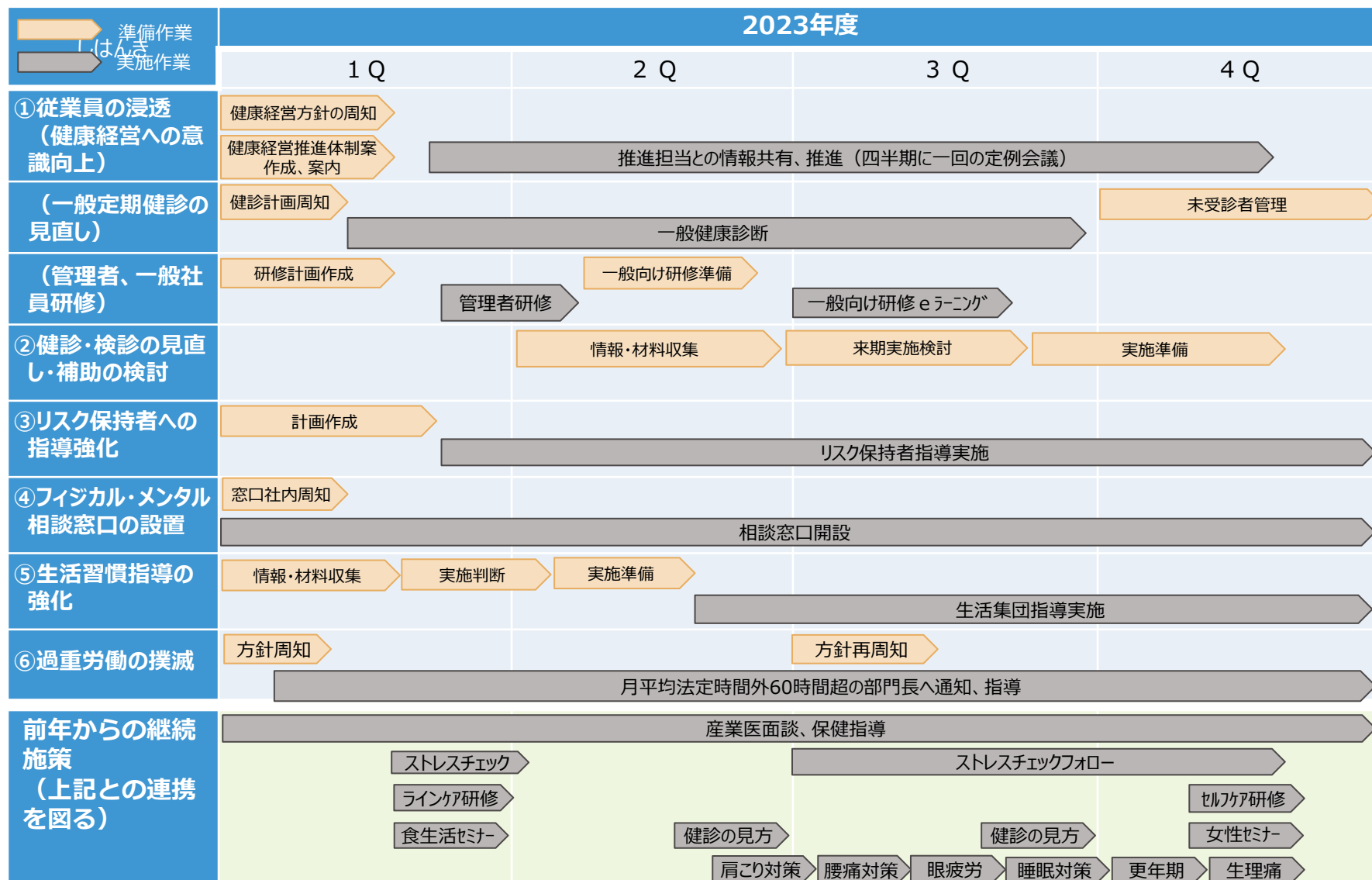
産業医面談管理表	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
健診事後措置	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3
フィジカル面談	9	8	8	4	9	5	5	3	7	4	6	4	72
メンタル面談	18	17	16	21	14	20	17	17	24	36	36	32	268
長時間残業	13	19	17	14	15	9	14	20	20	10	12	8	171
復職面談	0	0	0	0	0	0	3	0	2	5	2	2	14
ストレスチェック(高ストレス者)	0	0	0	0	13	5	0	0	0	0	0	0	18
月別合計数	41	44	41	39	51	39	40	40	53	56	56	46	546

保健師対応：年間1250件（面談378件 メール872件）

保健師対応(面談+メール)	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
月別合計数	95	118	147	100	91	118	112	129	67	96	85	92	1250

3. 2024年度施策

3.3 全体スケジュール



ITで、社会の願い叶えよう。



TIS INTEC
Group