健康関連指標

健康経営戦略マップとの対応

本ページの指標は、当社の健康経営戦略マップの各段階に対応しています。経営課題に最も近い「最終目標指標」から順に掲載しています。

| 重点指標 — 戦略マップの最終目標指標を中心に

最終目標	最終目標	最終目標	最終目標	意識・行動変容
プレゼンティーイズム	アブセンティーイズム	総合健康リスク	ワークエンゲイジメント	高ストレス者率
75.3%	**3.4時間**	**91**	**45%**	**18.3%**
目標 80.0% 以上	目標 2.6時間 以下	目標 90 以下	目標 55.0% 以上	目標 17.0% 以下
前年比 +0.3	前年比 +0.1	前年比 -2	前年比 +2	前年比 -0.4
労働生産性	労働生産性	労働生産性	従業員エンゲージメント	労働生産性

※ 前年比は2024年→2025年の変化。戦略マップの最終目標指標4件と、関連の深い高ストレス者率を掲載しています。

最終目標　健康関連の最終的な目標指標 — 健康投資が経営課題の解決にどう結びついたかを示します。

No	指標（単位）	集計期間	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	方向	目標 2030年	目標とのギャップ	経営課題
▸ プレゼンティーイズムの改善											
1	プレゼンティーイズム（%）	8月実施	76.0	75.0	75.0	75.6	75.3	▲	80.0%以上	-4.7pt	労働生産性
▸ アブセンティーイズムの改善											
2	アブセンティーイズム（時間／月）	8月実施	3.1	4.4	3.9	3.3	3.4	▼	2.6時間以下	-0.8時間	労働生産性
▸ 総合健康リスクの低減											
3	総合健康リスク（スコア）	8月実施	92	91	91	93	91	▼	90以下	-1pt	労働生産性
▸ ワークエンゲージメントの向上											
4	ワークエンゲイジメント（%）	8月実施	44.0	44.0	44.0	43.0	45.0	▲	55.0%以上	-10pt	従業員エンゲージメント

意識・行動変容　従業員等の意識変容・行動変容に関する指標 — 健康投資施策が従業員の意識と行動をどう変えたかを示します。

No	指標（単位）	集計期間	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	方向	目標 2030年	目標とのギャップ	経営課題
▸ 健康診断受診率・特定保健指導実施率											
5	定期健康診断受診率（%）	健診期間	98.8	97.8	96.1	97.4	84.0	▲	100.0%	-16pt	労働生産性
6	特定保健指導の実施率（%）	8月時点	52.9	49.2	60.7	64.8	56.8	▲	70.0%以上	-13.2pt	労働生産性
▸ 生活習慣改善率											
7	喫煙率（40歳以上）（%）	健診期間	26.3	25.8	25.4	22.9	24.2	▼	20.0%以下	-4.2pt	労働生産性
8	運動習慣者比率（40歳以上）（%）	健診期間	22.3	23.0	24.8	25.4	26.1	▲	30.0%以上	-3.9pt	労働生産性
9	睡眠により十分な休養が取れている割合（40歳以上）（%）	健診期間	59.9	58.0	57.6	56.9	57.4	▲	62.0%以上	-4.6pt	労働生産性
▸ 高ストレス者への対応											
10	高ストレス者率（%）	8月実施	20.1	19.7	20.3	18.7	18.3	▼	17.0%以下	-1.3pt	労働生産性
▸ 休職者率の減少											
11	メンタルヘルス不調による年間休職者率（%）	3/31時点	0.80	1.30	1.40	0.96	1.02	▼	1.0%以下	-0.02pt	労働生産性
12	メンタルヘルス不調以外の疾病による年間休職者率（%）	3/31時点	0.30	0.40	0.60	0.61	0.27	▼	0.5%以下	+0.23pt	労働生産性
▸ 適性な勤務時間・体系											
13	平均月間所定外労働時間（時間）	3/31時点	12	13	13	12	12	▼	11.0時間以下	-1時間	従業員エンゲージメント
14	平均年次有給取得日数（日）	3/31時点	12.9	13.2	11.7	12.2	12.9	▲	13.5日以上	-0.6日	従業員エンゲージメント

取組状況　健康投資施策の取組状況に関する指標 — 会社としてどれだけ機会を提供し、従業員が利用したかを示します。

No	指標（単位）	集計期間	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	方向	目標 2030年	目標とのギャップ	経営課題
▸ 利用者数（率）											
15	ストレスチェック・ウェルネスサーベイ受検率（%）	8月実施	94.1	95.8	92.5	88.9	94.6	▲	99.0%以上	-4.4pt	従業員エンゲージメント

凡例

方向　▲ 高いほど良い ／ ▼ 低いほど良い

経営課題　労働生産性（パフォーマンスの最大化） ／ 従業員エンゲージメント

集計期間　健診期間・8月時点＝健保組合 ／ 3/31時点＝人事部 ／ 8月実施＝FiNC

集計期間・データ取得元

取得元	該当指標	集計期間
健康保険組合（定期健康診断）	5	分子＝当年 6/1～11/15 の受診者 ／ 分母＝翌年 3/31 時点の在籍者
健康保険組合（健診・問診）	7、8、9	当年 6/1～11/15 の定期健康診断および問診データ
健康保険組合	6	当年 8 月時点の健康保険組合データ
人事部	13、14	当年 4/1～翌年 3/31
FiNC（SC・ウェルネスサーベイ）	1、2、3、4、10、11、12、15	当年 8 月実施のストレスチェック・ウェルネスサーベイ

計測方法

アブセンティーイズム	「直近3ヶ月で、健康上の問題による欠勤・遅刻・早退で会社にいなかった時間はどのくらいありましたか」という設問への回答者平均。たとえば直近3ヶ月で欠勤2回、1時間の遅刻を3回した場合、通常の勤務時間を8時間とすると（8時間×2回）＋（1時間×3回）＝19時間となります。時間を割合に換算する際の1ヶ月の労働時間は173時間としています。
プレゼンティーイズム	東京大学ワーキンググループ策定の1項目版（SPQ）を採用。「通常、あなたが健康な状態で発揮できるパフォーマンス（業務を進めるスピードや仕事の成果）を100%とします。現在あなたが持っている健康上の問題を考慮すると、直近1ヶ月で何%のパフォーマンスを発揮することができましたか」という設問への回答者平均。
ワークエンゲイジメント	新職業性ストレス簡易調査票のワークエンゲイジメント関連2問に、独自質問3問を追加した5問で構成した質問紙により調査。回答結果をスコア化し、サーベイ導入企業の全回答者を母集団とする偏差値を算出のうえ、自社従業員のうち偏差値50以上の割合を指標としています。 ・仕事をしているとき、活力が湧いてくると感じることがある　・仕事に熱意を持って取り組んでいる　・仕事に没頭しているとき、幸せや喜びを感じることがある ・仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる　・自分の仕事に誇りを感じる

各指標の定義

・平均勤続年数（No.5）：3月31日を基準日とし、同日に在籍している正社員・嘱託社員・アルバイトの入社日から基準日までの勤続年数の平均。※戦略マップ上の最終目標指標には含まれない参考指標 嘱託社員

・運動習慣者比率（No.9）：1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合。

・ストレスチェック・ウェルネスサーベイは株式会社FiNC Technologiesが提供するサービスにより計測しています。