



健康経営の推進

詳細はこちら

健康経営の目的

『健康企業の実現』のため、「役職員の健康なくして成果なし」をスローガンに「健康HASEKO元気PLAN」と銘打って役職員の健康づくりにつながる諸施策を進めております。長谷工グループの全社健康推進施策は2008年からスタートしましたが、2017年に当社社長による「長谷工グループ健康宣言」を発信し会社方針を改めて示しました。

長谷工グループ健康宣言

私たち長谷工グループは、「都市と人間の最適な生活環境を創造し、社会に貢献する。」という企業理念を具現化していくために、もっとも大切な経営資源である全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより活力を持って働くことのできるグループを目指して健康宣言します。

- 1. 健康への支援** 会社は、社員の健康保持・増進に積極的に取り組み、社員の健康づくりを支援します。
- 2. 健康への責務** 社員は自らの健康に責任を持ち、行動と努力を続けていくものとします。
- 3. 健康な未来へ** 自分たちの未来は自分たちの手で切り拓いていくものです。長谷工グループの未来をつないでいくために、健康第一を念頭に、力をあわせて頑張ってください。

制定日 2017年9月15日

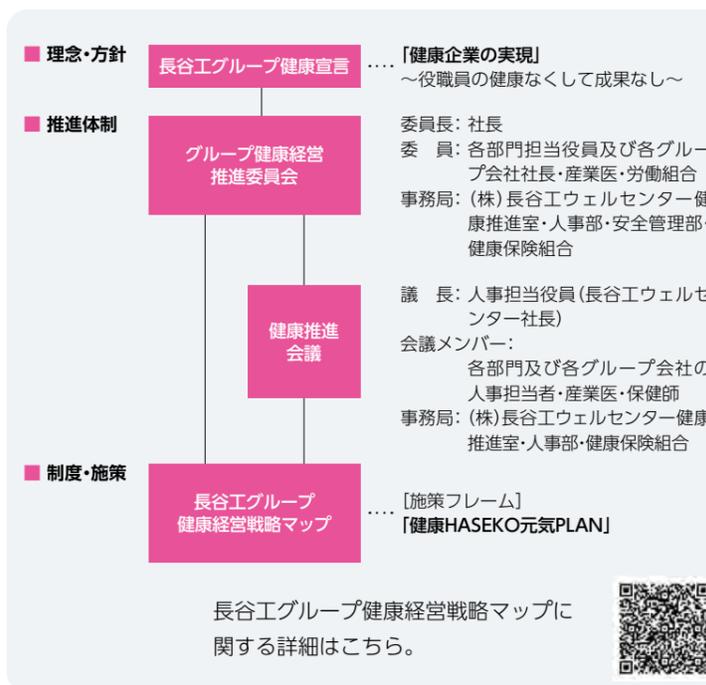
(株)長谷工コーポレーション 代表取締役社長 池上一夫

健康経営の推進体制

長谷工グループ健康宣言のもと、2018年度より「グループ健康経営推進委員会」を設置し社員の健康保持・増進に関する全社方針・目標・計画・進捗に関する意思決定・情報共有を行っています。

また、同委員会の下位組織として「健康推進会議」を立ち上げ、健康セミナーや保健指導の実施状況の共有に加え、グループ会社それぞれの事情に応じた健康推進企画の策定やストレスチェック集団分析結果を議論し合うなど健康経営に対して企業グループ横断的に取り組む体制を整備しています。

2021年には、解決したい経営課題とそのための健康投資(健康推進施策)とのつながりを見える化した長谷工グループ健康経営戦略マップを策定し、「全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより活力を持って働くことのできる企業を目指す」ためのプロセスを分かり易く発信しています。



最終的な目標指標 (KPI)

長谷工グループ健康経営戦略マップにおいて最終的な目標指標を定めており、その測定方法および直近2か年の実績値は以下の通りです。目標値に向けて、健康管理委員会の開催や企業内診療所の保健スタッフによる個別フォローにより心身の健康リスクが高い者に対するケアに注力しています。尚、アブセンティーイズム目標値については現状のスコアを少しずつ改善するという考え方で目標設定しております。(目標指標はグループ全体)

最終的な目標指標	測定方法	単位	実績値		目標値
			2021年度	2022年度	2022年度
アブセンティーイズム	病気による欠勤・休職総日数を従業員数で除して計測	日	1.8	2.1	1.6
プレゼンティーイズム	従業員アンケート内設問「病気がやけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間を自己評価」にて計測(100点満点)	点	77.3	76.9	78
ワークエンゲージメント	従業員アンケート内設問「仕事への興味関心」に「ある」と回答した割合 従業員アンケート内設問「仕事に対する①活力・②熱意・③没頭」の3項目スコア(0=全くない・6=いつも感じる)の単純平均	%	69.6	68.0	—
離職率	正社員年間離職率	%	4.9	5.4	—

制度・施策 ~『健康HASEKO元気PLAN』

制度・施策については長谷工グループの健康推進機関である(株)長谷工ウェルセンターが中心となり、企業内診療所での健康診断、保健指導、健康セミナーの企画・運営、ストレスチェック、刊行物による定期的健康情報の発信など社員の健康支援に注力しています。独自性の高い制度としては、45歳・50歳以上の社員を対象にPET-CT検査費用を全額会社負担しており、がんの早期発見に高い効果が現れています。また、健康保険組合と(株)長谷工ウェルセンターを同一フロアに集約し、保健事業及びコラボヘルスの推進体制を強化しており

ます。健康保険組合を主体とした保健事業は、脳ドック・レディードック・歯科健診を社員の自己負担なしで実施、またコラボヘルスの一環として取組みを強化した特定保健指導は実施率を大幅に引き上げました(被保険者実施率:2019年度24.5%→2021年度52.3%)。この成果はメタボ該当率の低下等具体的な健康データに現れております。その他、メンタルヘルスのケア・30代を対象とした健康教育等、テーマ毎のポピュレーションアプローチによる健康リスクの低減にも取り組んでおります。

施策トピック

●経営層との連携~経営層への社員の健康状態の共有

各部門担当役員および各グループ会社社長に対し自社の社員の健康状態(フィジカルヘルス:定期健診における有所見の状況、メンタルヘルス:ストレスチェックにおけるストレス反応が強い因子の状況)の共有をおこない、その課題解決に向けた意見交換を実施しています。

●従業員への周知・啓発~『ウェル通信』の定期発行

社員のヘルスリテラシー向上のため、制度の周知はもとより日々実践できるセルフケア情報を提供する「ウェル通信」を年4回発行し、全社員に意識啓発を図っています。

●女性特有の健康課題対策~『女性の健康セミナー』実施

女性特有の健康課題は年代によって異なることから教育コンテンツを3つの年代に分けたうえで、動画視聴およびeラーニング形式で全女性社員を対象に実施しました(受講率93.1%。うち55歳以下は必須受講で案内し受講率97.3%)。本セミナーを通してレディースドック受診率の向上を目指しています。

●リフレッシュの機会・施設の提供~直営保養所の運営・イベント実施

心身の健康を維持増進し、社員が高いパフォーマンスを発揮するためにはリフレッシュする機会が不可欠と考えています。

保養所については、蓼科(長野県茅野市)および南紀白浜(和歌山県)に会社直営の保養施設を設置し、現地スタッフも直接雇用することでアットホーム且つリピート利用しやすい運営を行っています。

イベント実施については、ランニングアプリを用いたオンラインチーム対抗駅伝を春および秋に開催し延べ1,500名が参加するなど2022年度は計18イベントを実施しました。また新型コロナウイルスが収束傾向となった2023年夏にはサマーキャンプイベントを開催し社員の家族を含め100名強が参加するなど運動習慣支援・コミュニケーション促進につながる施策を継続的に実施しております。



こうした取り組みの結果、当社とその関係会社は、経済産業省と日本健康会議が主催する「健康経営優良法人2023(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されております。

