

2023年度 健康推進計画の取り組み結果

1 今年度の健康課題（ふりかえり）

(1) 従業員の健康への興味関心の醸成

定期健康診断（人間ドッグ含む）における問診結果、運動不足・歩行不足、睡眠不足と回答する従業員の割合が高く、中部電力健康保険組合の加入事業者（21社）中最下位の水準にあったため、従業員に健康について興味関心を持ってもらうことが重要であった（同健康保険組合「2022 事業場 健康レポート」結果）。

また、当社が「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」に認定されていることを認知している従業員が半数に満たない状況であった。

(2) 従業員の運動不足・睡眠不足の解消

上記（1）のとおり、運動不足・歩行不足、睡眠不足と感じる従業員の割合が高く、同健保加入事業者（21社）中最下位の水準にあった。

(3) 高ストレス者の減少

ストレスチェック結果を集団分析したところ、事業場・部門を問わず「仕事の量」に負担と感じストレス要因と認識している従業員が多く、また、活気・不安感・上司のサポート等、職場が個別に解決すべきストレス要因もみられた（「2022年度ストレスチェック」結果）。

(4) 長時間労働の解消

従業員満足度がグループ他社と比較し高水準にある中、1人あたりの所定外労働時間数が「40時間/月」を超過する群では部門や年齢を問わず大きく低下していた（「CNCiグループ従業員満足度調査」結果）。

2 取り組みの実施結果

2023年度は、健康経営の強化を本格的に開始し、従来の衛生（健康）諸施策に加え、健康推進計画に基づき以下の取り組みを展開した。

※評価においては、中部電力健康保険組合の「健康レポート2023」は2022年度末実績であり取り組みが反映されていない。

したがって、2023年9月に実施した「健康推進の取り組みに関する従業員アンケート」、12月に実施した「健保連愛知の健康アンケート」、「2023年度ストレスチェック」により評価した。

(1) 従業員の健康への興味関心の醸成

①じぶん健康目標の設定（4月）

全員が自身の健康目標を設定した。

②健康ウェアラブル端末の配布と健康アプリの活用（計6回）

実施月	イベント参加率	期間中活用日数が半数（6日）以上の割合	イベント目標の達成率 （ ）内は各回のイベント目標
5月	96%（247/257名）	70%（173/247名）	—
6月	95%（240/252名）	74%（178/240名）	—
8月	99%（246/248名）	70%（171/246名）	—
10月	99%（245/246名）	60%（147/245名）	77%（3,000歩以上、8日/12日以上）
12月	97%（239/244名）	60%（143/239名）	54%（5,000歩以上、8日/12日以上）
1月	85%（209/246名）	66%（138/209名）	66%（5,000歩以上、8日/12日以上）

③健康 e ラーニングの聴講（1回／四半期）

実施月	目 標	受 講 率
6月	健康リテラシーを高める	96% (244/254名)※
9月	運動の機会を高める	99% (245/246名)
12月	睡眠と休養を理解する	99% (246/247名)
3月	食生活を理解する	(実施時期検討中)

※新入社員10名は研修中のため除く。

これらの取り組みの結果、「健保連愛知の健康アンケート」結果によれば、当社が「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）に認定されている」ことを認知している従業員は約79%（178人／226人）と前年度から約39ポイント増加した。

なお、「会社が従業員の健康向上の取り組みに力を入れている」こと認知している従業員は約85%（191人／226人）と前年度比較で約33ポイント増加した。

また、「健康推進に関する従業員アンケート」によれば、約67%（155人／229人）が「自身の健康への興味や関心が向上した」とし、その理由として「ウェアラブル端末」と「カロミル」による取り組みをあげた。

(2) 運動不足・睡眠不足の解消

「健保連愛知の健康アンケート」結果（個人の所感）によれば、運動不足（「運動していない」・「やや運動不足である」と回答）の者は約62%とほとんど変化がなかった。また、睡眠不足（「不足している」・「やや不足している」と回答）の者の割合は約7ポイント低下した。

	運動不足の者の割合	睡眠不足の者の割合
2023年度	61.5%	36.7%
前年度差	▲0.5p	▲7.3p

(3) 高ストレス者の減少

ストレスチェックの集団分析結果では、全社・各部局とも前年度から改善（指数の低下）しており、総合評価は「やや低い」が継続したが、高ストレス者と要面談者（高ストレス者と判定された者のうち、産業医が必要と認めた者）は増加した。

なお、各部局（15）の評価は「とても低い（4→4）」、「やや低い（8→11）」、「やや高め（3→0）」と改善した（「2023年度ストレスチェック」結果）。

実施年度	対象者	回答者	高ストレス者	要面談者
2023年度	260人	248人	42人	14人
前年度差	+3人	+9人	+11人	+8人

(4) 長時間労働の解消

各部署とも前年度との比較において従業員一人あたり所定外労働時間数は大幅に低減した。前年度は組織再編や社名変更等の特殊事情があったこと、今年度は再編後の業務習熟度が向上したと推察する（2023年4月から2024年1月の服務統計の累計実績）。

	2023年度	前年度との差
総実労働時間数	1,678時間	▲43時間
所定内労働時間数	1,630時間	+5.4時間
所定外労働時間数	223時間	▲50時間
休暇取得日数	12日（特休込17.8日）	+0.9日

3 実施結果を踏まえた評価と課題

(1) 健康への興味関心の醸成

- ① 前述のとおり「健康への興味関心の向上」は約67%と大きな成果を得られたが、残りの約33%は多忙により時間が確保できない等として意識の醸成・行動変容に繋がっていないため、従業員一人ひとりが「自身の健康を自律的に育む意識（自主健康保持意識）」を持てるよう継続して醸成を図っていく必要がある。
- ② また、健康ウェアラブル端末の配布による従業員1人あたりの初期健康投資額は5万円、健康アプリの導入およびイベントの開催による年間投資額は0.5万円であった。継続して投資効果を最大化し健康経営をしっかりと継続していく必要がある。

(2) 従業員の運動不足・睡眠不足の解消

- ① 睡眠不足と回答した者は、前年度と比較し約7ポイント低減し一定の効果は得られたが、運動不足の者の割合は約62%とほとんど変化がなく、過半の者は行動変容にはつながっていないため、継続して支援する必要がある。
- ② 運動不足の解消を目的とした健康イベントは、従業員一人ひとりの「自律的な運動習慣の定着」に向けて、会社が提供している仕組みや環境を適切に見直していく必要がある。
- ③ 取り組み初年度のリテラシー向上策として実施した健康eラーニングは、健康への理解促進に一定の効果があった一方、各部門の従業員教育や育成策の充実が従業員一人ひとりの業務の生産性向上を阻害しないよう全体最適に配慮する必要がある。

(3) 高ストレス者の減少

高ストレス者は42名/248名と、前年度（31名/239名）から増加した。なお、法令は個人の特定はできないことから、増加原因を探ることは難しいが、面談した産業医からは、各人がコロナ禍の働き方からの変化に対し、心理的に適合できていないことが背景や遠因にあるのではないかとのコメントがあった。

また、ストレスチェック集団分析結果に基づく職場ストレス度データは、各部署に提供できるため、人事グループによる支援を行いつつ、当該データを元に各部署において改善を図ることが可能である。

(4) 長時間労働の解消

- ① 長時間労働の解消に向け各部署で取り組んだ結果、2023年4月から2024年1月までの従業員一人あたりの所定外労働時間数は本店平均で▲75時間、局平均で▲18時間、全社平均で▲50時間と減少した。
- ② 要因は部署により異なるが、前年度の増加理由である組織再編や社名変更等の特殊要因が無かったこと、組織再編以降のお客様サポート部における長時間労働の解消策（派遣社員・受け入れ出向者の増）の効果があった。
- ③ 翌年度は、「仕事なくす・へらす活動」の本格化により生産性の向上が期待される。

以上