

当社の健康経営の取組みについて

健康経営

Health and Productivity Management

健康経営宣言

**一人の元気はみんなの元気、
みんなの元気は会社の元気。**

当社は高架下から広がるまちづくり、高架下からまちへ広がるくらしづくりに取り組んでいます。

それを実現するためには、その主役である社員とその家族が心身ともに健康で豊かであることが大切であると考えています。

社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働ける活力ある職場環境の向上を目指し、会社と社員が一体となって健康保持・増進に向けた取り組みを推進していきます。

代表取締役社長 根本 英紀

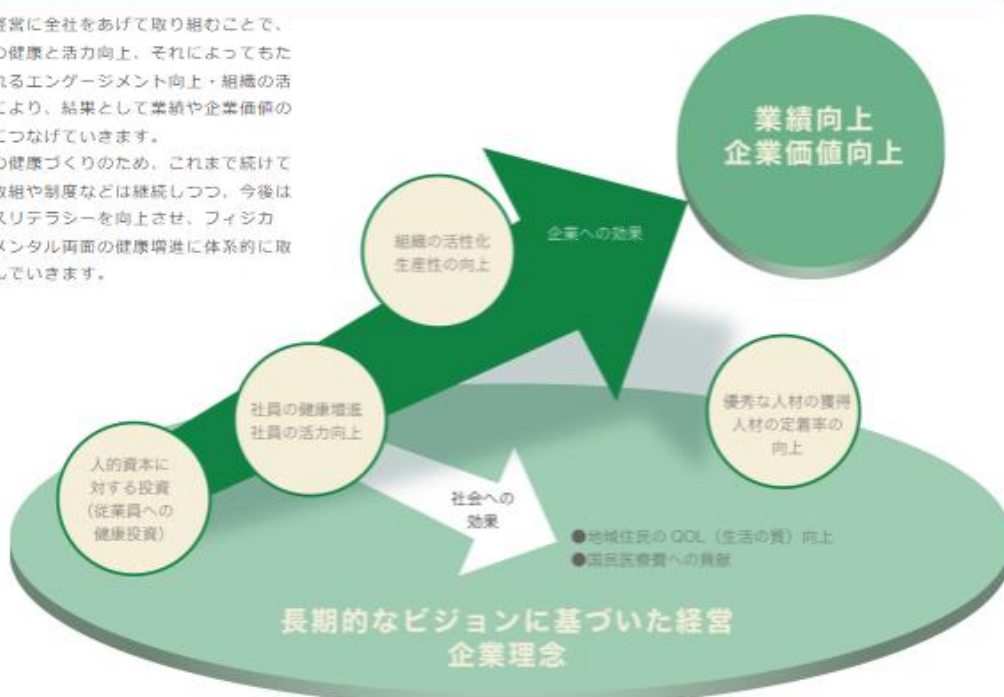
当社は、JR東日本グループ健康経営中期ビジョン2023に基づき、健康経営の取組みを進めています。

健康経営の推進によって社員・家族の幸福を実現すること、そのために、社員一人ひとりが心身ともに健やかに生活し、その意欲や能力を最大限に発揮していきいきとはたらくことが重要と考えています。

●健康経営に期待される効果

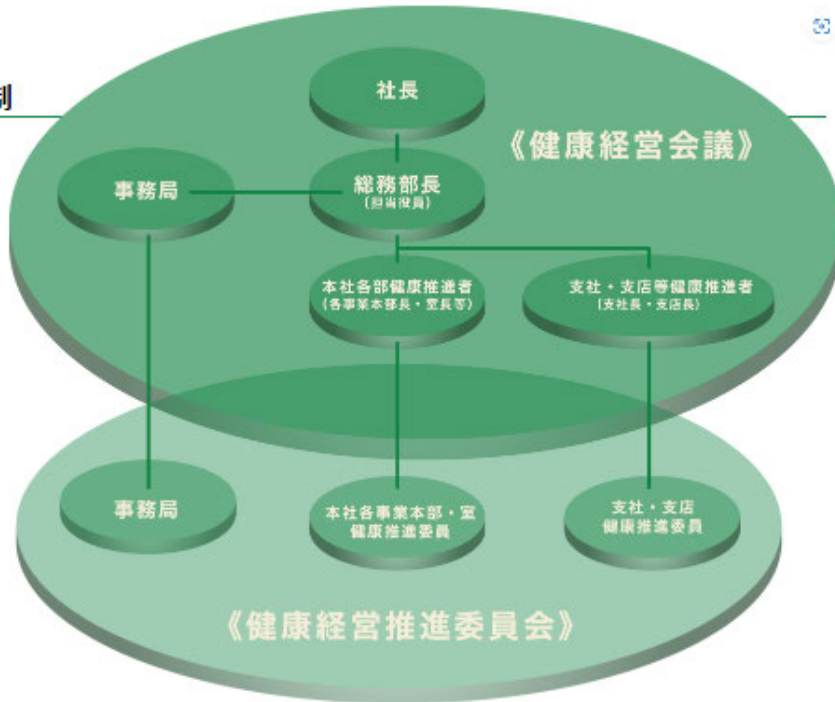
健康経営に全社をあげて取り組むことで、社員の健康と活力向上、それによってもたらされるエンゲージメント向上・組織の活性化により、結果として業績や企業価値の向上につなげていきます。

社員の健康づくりのため、これまで続けてきた取組や制度などは継続しつつ、今後はヘルスリテラシーを向上させ、フィジカル・メンタル両面の健康増進に体系的に取り組んでいきます。



● 健康経営推進体制

代表取締役社長を最高責任者とし、各部門長で構成される「健康経営会議」で全体的方針を決定し、全社隔々まで施策がいさわたるようになっています。また職場ごとの取組は「健康経営推進委員会」にて共有しています。



健康経営を重要な経営のテーマとし、代表取締役社長を健康経営推進の最高責任者に任命しています。

また、各事業本部・支社・支店のトップによる健康経営会議、各職場の健康経営の推進役による健康経営推進委員会を設置し、従業員の健康増進とそれにつながる職場環境の向上に取り組んでいます。

健康経営推進委員会の委員長は人事担当取締役とし、各部門から委員を選出することで、健康増進への取組みが社内の隅々まで浸透する体制としています。

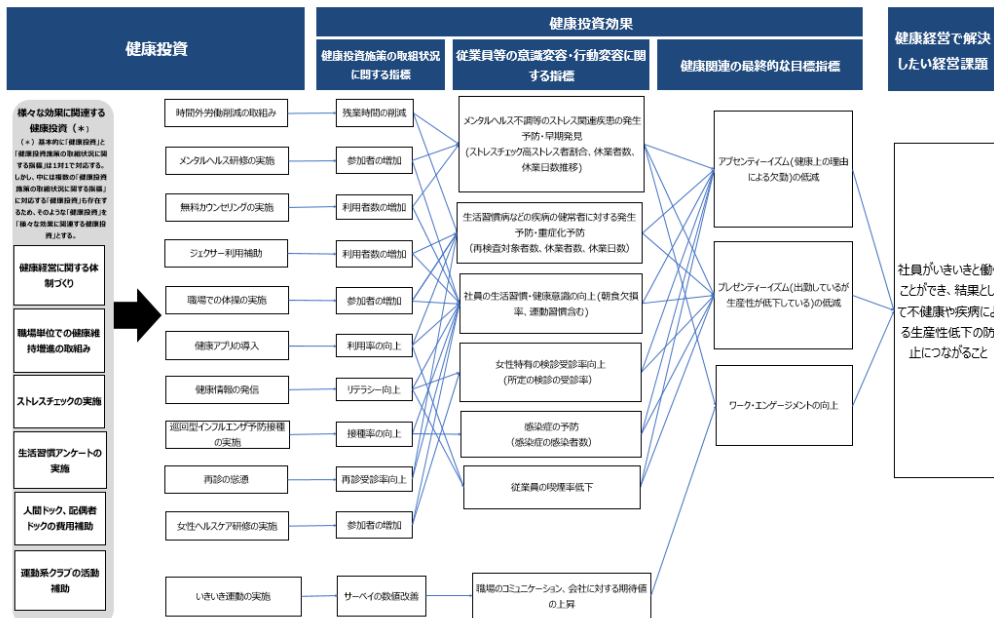
健康に関する研修などを通じて従業員一人ひとりの健康に対する考えや思いを集め、健康増進の施策に反映させています。

健康経営の戦略

健康経営で解決したい経営課題を定義し、その解決に向けたアクションを見える化した「健康経営戦略マップ」に基づき、施策を推進しています。

健康経営を効果的・効率的に行うにあたって、自社が解決したい経営課題やその経営課題解決につながる健康課題を特定し、その課題を解消する健康の保持・増進に関する取組へ落とし込むことにより、課題から取組までの結びつき、いわゆる健康経営戦略をストーリーとして従業員や外部のステークホルダー等に対して語れるようになることが非常に重要と考えています。

【健康経営戦略マップ】



当社の健康経営上の課題のひとつに、健康診断結果における有所見者数（健康診断結果において要再検査以上と判定された者）の多さが挙げられます。

2021年度 有所見者数507名、62.9%

有所見者は将来的な疾病発生、重症化リスクを高めることとなり、その結果として長期欠勤や望まない退職の発生へとつながることからこれを低減させることが会社の継続的な成長にも欠かせないと考えています。

その背景

当社の社員構成においては、東日本旅客鉄道(株)からの転籍者が一定割合を占めることから、社員の年齢構成において60歳代が全体の1/4を超えるなど、高年齢の社員の割合が多いことが一因と考えられます。

また、これまで正しい生活習慣や疾病の発生・重症化の予防につながるヘルスリテラシーについての教育機会も不足していたことから、今後は必要な対策をとることで社員が健康について自分事として考え、心身ともに健康で働き続けられる環境づくりを進めます。

●5つの目標

ジェイアール東日本都市開発では、全社員の健康維持・増進のために以下の5つを2023年までに達成いたします。



5つの目標の推移

	2021年7月時点	2022年7月時点	2023年7月時点
定期健診受診率	100% (2020年度)	100% (2021年度)	99.9% (2022年度)
喫煙率	23.7% (2021年7月時点)	22.7% (2022年7月時点)	21.7% (2023年7月時点)
朝食欠損率	28% (2021年2月時点)	19% (2022年4月時点)	17% (2023年4月時点)
運動習慣	21% (2021年2月時点)	31% (2022年4月時点)	18% (2023年4月時点)
再検査受検率	60.9% (2020年度)	70.2% (2021年度)	89.2% (2022年度)

関連指標

	単位	2020年度	2021年度	2022年度
ストレスチェック受検率	%	99.1	96.1	98.0
ストレスチェックの集計結果（高ストレス者率）	%	3.6	4.3	7.6
労働時間の状況（月間残業時間）	時間	10	12	14
休暇取得の状況（年休取得率）	%	85.1	84.8	82.5
定期健康診断後の精密検査受診率	%	60.9	77.8	89.2
適正体重維持者率（BMIが18.5～25未満の者）	%	63.6	61.2	61.6
「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合	%	81.3	79.9	77.4
飲酒習慣者率 （頻度が時々または毎日かつ飲酒日の1日当たりの飲酒量が清酒換算で2合以上の人の割合）	%	26.8	37.9	30.5
血圧リスク者率 （収縮期血圧 180 mmHg以上または拡張期血圧 110 mmHg以上の人の割合）	%	0.3	0.3	0.7
血糖リスクと考えられる人の割合 （空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合）	%	-	1.0	0.8
傷病による休職の状況（会社規定の傷病手当金申請者数）	件	9	13	9
労災発生件数	人	13	13	13
プレゼンティーズム※1 （何らかの疾病や症状を抱えながら出勤し、業務遂行や労働生産性の低下を招いている状態）	%	-	-	23.4
アブセンティーズム（傷病による欠勤）※2 （病気や体調不良で社員が会社を欠勤すること）	日	-	-	0.59
ワークエンゲイジメント（仕事に対する活力・熱意・没頭）※3	ポイント	-	51.5	51.7

※1 SPQ（東大1項目版）を用いて測定。健康な状態で発揮できるパフォーマンスを100%としたときに、過去1ヶ月で発揮できたと感じる状態を測定。100%－回答値にて損失割合を算出した。（低いほど良好な状態を示す、2022年度：回答数 719名、回答率 98.0%）

※2 社内アンケートで調査・測定。過去1ヶ月において健康上の問題により休暇などで勤務を欠いた日数を基に測定（低いほど良好な状態を示す、2022年度：回答数 719名、回答率 98.0%）

※3 ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度と相関の高い8項目を用いた独自の調査票で測定。実績値は偏差値の全従業員平均（高いほど良好な状態を示す、2022年度：回答数 719名、回答率 98.0%）

当社独自の取組について

①定期健康診断、人間ドックの会社全額負担

社員の健康管理を目的に、35歳以上の社員については人間ドックを全額会社負担で実施しています。健康保険被扶養者である配偶者についても人間ドック受診費用の補助を行っています。

②インフルエンザ予防接種全額負担

社員・アルバイトスタッフのインフルエンザ罹患による重症化の低減、並びに感染拡大による事業活動への影響を低減させることを目的としてインフルエンザ予防接種について会社が全額負担しております。

③ヘルスケアアプリを活用した社内ウォーキングイベントの開催

ヘルスケアアプリを導入し、日々の健康活動を簡単にレコーディングできる取組みを行っています。定期的に社内イベントなども実施し、楽しく健康づくりに取り組んでいます。

2023年9月に実施した部署対抗ウォーキングイベントにおいては、250名の社員が参加。事後アンケートでは回答者の92.3%が「次回も参加したい」と回答しました。

④定期的な生活習慣アンケートによる取組みの見える化

社内ポータルを用いて四半期に1度のペースで生活習慣に関するアンケートを実施し、生活習慣に関する意識づけ、健康経営に関する各種施策についてPDCAサイクルを回しています。

⑤会社独自の傷病手当金制度により治療と仕事の両立をサポートしています

健康保険の規定を上回る傷病手当金制度を採用し、社員が治療に専念できる環境を整備しています。

健康経営優良法人2023に認定

健康経営の取組みの結果、経済産業省と日本健康会議が顕彰する「健康経営優良法人2023」に認定されました。2022年に続き2年連続認定となります。

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

