

健康経営全体の目標指標

2030年度までに離職率5%以下

現状数値(2022年度):5.9%



■ アブセンティーズムの低下

アブセンティーズムとは？

従業員の健康問題による仕事の欠勤(病欠)の状況

2022年度実績 1.2日

(測定方法)

傷病休職制度の利用日数の全正社員平均。(傷病を理由とした欠勤や有給取得日数は未把握。)

■ プレゼンティーズムの低下

プレゼンティーズムとは？

従業員が、欠勤にはいたっておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態

2023年度9月実績 79%

(測定方法)

東大1項目版を用いた従業員アンケートを実施。実績値は回答者平均。

健康課題を踏まえた取り組み実績(2022年度～2023年度)

◆ 1 女性の健康保持・増進に向けた取り組み

当社の女性社員比率は12.7%(2023年3月)と割合が少ないため、2016年から毎年「ウィメンズコンベンション」を開催し、女性社員同士の交流を図ってきました。

こうした内容を男性社員にも知ってほしいとの声があがり、2023年4月に「**2030年度に女性社員比率30%を目指す**」という目標のもと女性の働き方を考えるためのプロジェクトチームを立ち上げました。5月には男性社員を対象とした「3030(さんまるさんまる)コンベンション」を開催し、外部講師の方によるセミナーや男性の育児休暇制度等の説明を行い、性別関係なく誰もが働きやすい職場について皆で検討しました。

2022年2月開催 ウィメンズコンベンション

参加率:100%

(参加対象者ハードオフ直営グループに所属する女性社員)



◆ 2 メンタルヘルスに関する取り組み

当社は全国に小規模事業所が点在しているため、物理的に社員・スタッフが孤立しやすい環境にあります。そこで当社本部内にパワハラ・セクハラ等に関する相談窓口を設け、各事業所に必ず窓口への問合せ先を記載したポスターを掲示し、周知徹底を図っています。

また、従業員が50人以上の事業場も含めて全事業場において、年に1回ストレスチェックを実施しています。高ストレス者に該当する者に対しては、担当者からの面談を行った上で、必要に応じて産業医面談を実施しています。これからも社員・スタッフが悩みを1人で抱え込まない環境づくりを整備していきます。

【2022年度ストレスチェック】 受験率:71.7% 高ストレス者率:15.6%

◆ 3 社内喫煙率20%以下を目指す

日本全体の喫煙率16.7%(*「令和元年国民健康・栄養調査」参照)と比較して、2022年度における当社の喫煙率は28.4%と高い割合になっています。2021年度に実施した「喫煙状況把握アンケート」にて日常的に喫煙をすると回答した369名の内、約1割にあたる61名が「禁煙にチャレンジしたい」「自力では中々辞められないため、会社からのサポートがあればぜひ利用したい」と考えていることがわかりました。

アンケートの結果を踏まえ、喫煙に関する最終的な目標指標として「**喫煙率20%以下**」を定め、専門医による禁煙セミナーを開催するとともに、改めて保健組合が実施している禁煙サポートプログラムの周知を行い、昨年度から喫煙率が改善しました。

【2021年度 喫煙率】:34.2% → 【2022年度 喫煙率】:28.4% 5.8%ポイントの改善

自社の健康課題

- ① 女性社員比率の低さ
- ② メンタル不調を起因とする休職者の発生
- ③ 喫煙率の高さ

健康課題ごとの目標指標

目標数値一覧

大項目	小項目	現状数値 (2022年度)	数値目標	達成期限
■女性	女性社員比率	12.7%	30%	2030年度
■メンタルヘルス	ストレスチェック受験率	71.7%	100%	2023年度
	高ストレス者率※	15.6%	15%以下	2030年度
■喫煙	喫煙率	28.4%	20%以下	2030年度

※ストレスチェック受験者のうち高ストレスと判定された者の割合