

古河電工 健康白書 2024

(2023年活動データ)

2025年1月発行
古河電気工業株式会社
人材・組織開発部 健康推進センター
古河電工健康保険組合

1. 健康経営に関する方針	① はじめに	P 3	3. アブゼンティーズム	① 新規長期傷病休業率	P 27
	② 古河電工グループ健康経営宣言	P 5		② 再休業率	P 28
	③ 戦略マップ	P 6		③ 長時間労働者 産業医面談実施件数	P 29
	④ 衛生管理指針	P 7		④ 外部EAP利用状況	P 30~31
2. プレゼンティーズム	① WFun	P 8~11	4. 医療費	① 1人当たり疾病別医療費	P 32
	② 定期健康診断	P 12~14			
	③ ストレスチェック	P 15			
	④ 睡眠充足率	P 16			
	⑤ 運動習慣	P 17			
	⑥ 飲酒率	P 18			
	⑦ メタボリックシンドローム	P 19			
	⑧ 特定保健指導対象者比率と実施率	P 20			
	⑨ 喫煙率	P 21~22			
	⑩ HLSスコア	P 23			
	⑪ 健康イベント実施回数	P 24~26			

1. 健康経営に関する方針

① はじめに

- ・当社は2017年に「古河電工グループ健康経営宣言」を制定し、健康経営に取り組んできました。社内での挨拶に「ご健康に。」が加わるなど、従業員の皆さんも健康経営の取り組みを実感していると考えております。また、毎年約50社が選定される「健康経営銘柄」に2019年と2023年の2度にわたって選定されるなど、当社の健康経営は社外からも一定の評価を受けています。
- ・従業員の健康状態を測るさまざまな指標の中でも、とりわけ重要な指標の一つである「定期健康診断有所見率」については、健康増進に向けた取り組みの成果として、近年は目標の50%を下回り、40%台前半で推移しています。一方で、これも重要な指標の一つである「新規長期傷病休業率」については、近年、目標としている1.0%を達成できていません。特に、精神疾患による長期傷病休業者が漸増傾向にあることは、非常に重大な課題として認識しています。そのため、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見、復職支援プログラムの充実などを通じて、従業員の皆さんが安心して働ける環境づくりに注力してまいります。
- ・本白書では、健康経営に関する各種指標の状況や推移をはじめ、課題と今後の取り組みについても紹介しています。指標には良化しているもの、変わらないもの、悪化しているものなどさまざまありますが、健康経営は息の長い取り組みが必要であるため、今後も毎年の結果を振り返りながら施策をブラッシュアップしていきたいと考えています。また、これらの内容は毎年1月に発信している「衛生管理指針」に反映しているため、健康白書は従業員の皆さんや各職場が実施している健康関連の取り組みを支える貴重なバックデータ集ともいえます。
- ・本白書をご覧いただき、当社の健康経営や各種施策に対する理解を深めていただくとともに、健康課題の解決に向けての意識を高めていただければ幸いです。引き続き、従業員の皆さんの心身の健康を最優先に考え、安心して働ける職場環境の実現を目指して取り組んでまいります。

◆ 定期健康診断有所見率(目標:50%以下を維持)



※2018年度にLDL(悪玉)コレステロールの有所見基準変更あり(160以上→180以上)

◆ 新規長期傷病休業率(目標:1.0%以下)



用語説明(五十音順)

用語	解説
アブセンティーズム	心身の不調により仕事を休業している状態のこと。
運動習慣	定期的に運動を行う習慣のこと。運動習慣を身につけることで、生活習慣病の予防や体力・筋力の向上、精神の安定など、さまざまな健康上のメリットが期待できる。当社では、一日30分以上の運動を週に2回以上行っている人の比率を指標としている。
外部EAP	従業員のメンタルヘルス対策として、社外の専門機関を相談窓口とするプログラム。社内では相談しづらい悩みを打ち明けやすく、従業員の心身の健康や仕事のパフォーマンスの向上を目的としている。 EAPは、Employee Assistance Programの略。
健康経営戦略マップ	企業の経営課題と健康経営の施策を、一連の流れで図式化したもの。経済産業省が健康経営を推進する企業に作成を推奨している。当社では、2021年度に策定した「産業保健中期計画」をベースに、健康経営施策とそれぞれのアウトプット／アウトカム指標を設定し、施策の立案や評価・改善に活用している。
再休業	一度休業して復職した方が復職後5年以内に同一傷病で再び休業すること。
睡眠充足率	睡眠時間が十分に確保できているかどうかを示す指標。質の悪い睡眠は生活習慣病の罹患リスクを高め、症状を悪化させるだけでなく、メンタルヘルスにも悪影響を及ぼすことがわかっている。当社では、健康診断の問診で「睡眠は十分」と答えた人の比率を指標としている。
ストレスチェック	労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止する目的で実施される調査。定期的にストレスの状況を検査し、自らのストレスの状況に気づきを促すことで個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減するとともに、検査結果を集团的に分析して職場環境の改善につなげている。
長期休業	心身の不調により、1ヶ月以上連続で休業すること。
特定保健指導	40歳以上で生活習慣病のリスクが高い人を対象に、生活習慣を見直すために行われる保健指導。特定健康診査(特定健診)の結果をもとに、内臓脂肪型肥満に着目して実施される。
プレゼンティーズム	心身の不調を抱えながら仕事を行っている状態のこと。アブセンティーズムの方が注目されがちだが、実はプレゼンティーズムによる生産性への悪影響の方がより大きいとされる。
メタボリックシンドローム	運動不足や食生活の乱れなどにより、内臓脂肪の蓄積と高血圧・高血糖・脂質異常症などの生活習慣病が組み合わさった状態のこと。メタボリックシンドロームの方は、心筋梗塞や脳梗塞などの命にかかわる病気の高リスクが高まる。
HLS	Health Literacy Survey Questionnaireの略。ヘルスリテラシー(健康情報入手・理解・評価・活用する能力)を、ヘルスケア・疾病予防・ヘルスプロモーションの3領域にわたり、計12設問で測定する尺度。
WFun	Work Functioning Impairment Scaleの略。産業医科大学で開発された、健康問題による労働機能障害の程度を測定する調査ツール。心理測定学理論およびRasch modelと呼ばれる数学理論に基づいて開発されている。

1. 健康経営に関する方針

② 古河電工グループ健康経営宣言

古河電工グループは、従業員の「心と身体の健康づくり」を重要な経営課題と認識し、これまで安全衛生管理の一環として取り組んできた活動を、より一層前進させます。

古河電工グループ パーパスを体現するためには、従業員が心身ともに良好なコンディションで仕事に向き合えることが、働き方のベースとして重要です。

このため、古河電工グループは、安全と健康をすべてに優先させて、健康経営を意識した諸活動を全社で推進し、「皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業」を作っていきます。

また、働き方改革の取組みや、健康保険組合の保健事業との連携も強化して、従業員の健康づくりの支援、健康意識向上のための施策に、さらに積極的に取り組んでいきます。

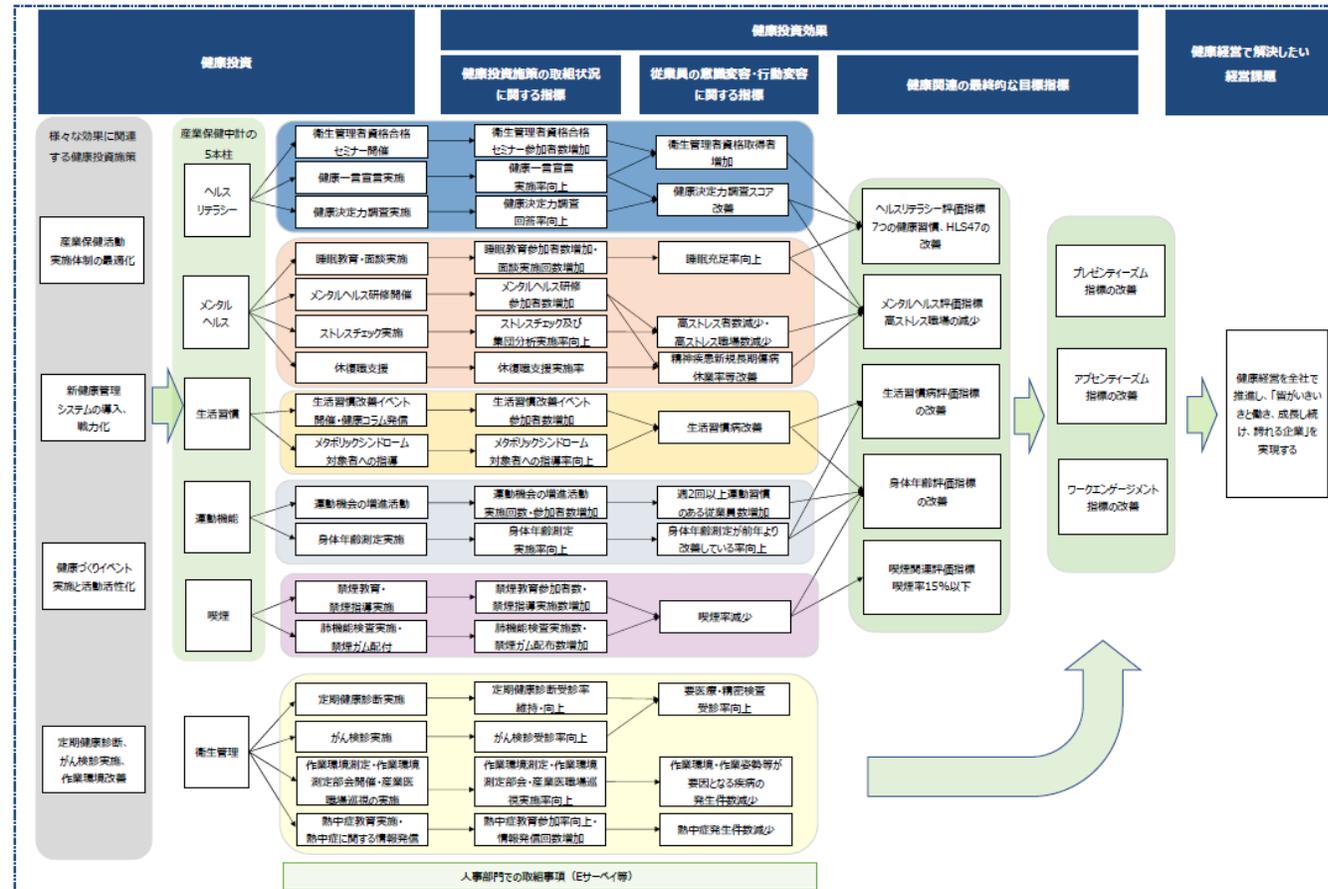
古河電気工業株式会社
代表取締役社長

森平英也

1. 健康経営に関する方針

③ 古河電気工業 健康経営戦略マップ

当社が健康経営で解決したい課題と、産業保健中期計画の5つの柱を含む各種施策との関係性を見える化する「健康経営戦略マップ」を作成しました。本指針では、健康経営の最終的な目標指標のうち、健康推進センターが特に力を入れて取り組んでいるプレゼンティーズムとアブセンティーズムの2つに分けて、各種データを掲載しています。また、戦略マップの各種施策と直結する指標に関しては、戦略マップとの繋がりを示すために各ページに戦略マップのどの施策に該当する指標なのかを明記しています。



【凡例】

ヘルスリテラシー	メンタルヘルス
生活習慣	運動機能
喫煙	健康管理

健康経営戦略マップ(PDF400KB)



1. 健康経営に関する方針

④ 衛生管理指針（2023年度）

◆ 古河電工グループ衛生管理指針

基本方針

（健康保険組合との連携を強化し）
グループ衛生管理活動を活性化させて心と身体健康づくりを推進する

主要課題

- 1.古河電工グループは、経営課題として従業員の健康の保持増進に取り組んでいく。
- 2.健康保険組合との連携を強化し、グループの健康づくり活動のレベルの向上と、その従業員の健康決定力(ヘルスリテラシー)向上を図る。

◆ 古河電工衛生管理指針

基本方針

- ・働き方改革・健保組合と連携し、一人ひとりの健康決定力(ヘルスリテラシー)を高め、健康経営に取り組む
- ・中期計画に沿って、メンタルヘルス対策、メタボリック対策、身体機能向上、禁煙支援による健康づくりを推進する

目標

- ・新規長期傷病休業率1.0%以下
- ・精神疾患新規長期傷病休業率0.5%以下
- ・定期健康診断有所見率50%以下を維持

主要課題

- 1.健康決定力(ヘルスリテラシー)の向上
- 2.メンタルヘルス対策の継続
- 3.メタボリック対策の継続
- 4.身体機能の維持向上
- 5.喫煙者に対する禁煙支援と喫煙率低減
- 6.熱中症予防対策の徹底
- 7.化学物質管理に関する安衛法改正対応

2. プレゼンティーズム-WFun

ヘルスリテラシー

メンタルヘルス

生活習慣

運動機能

喫煙

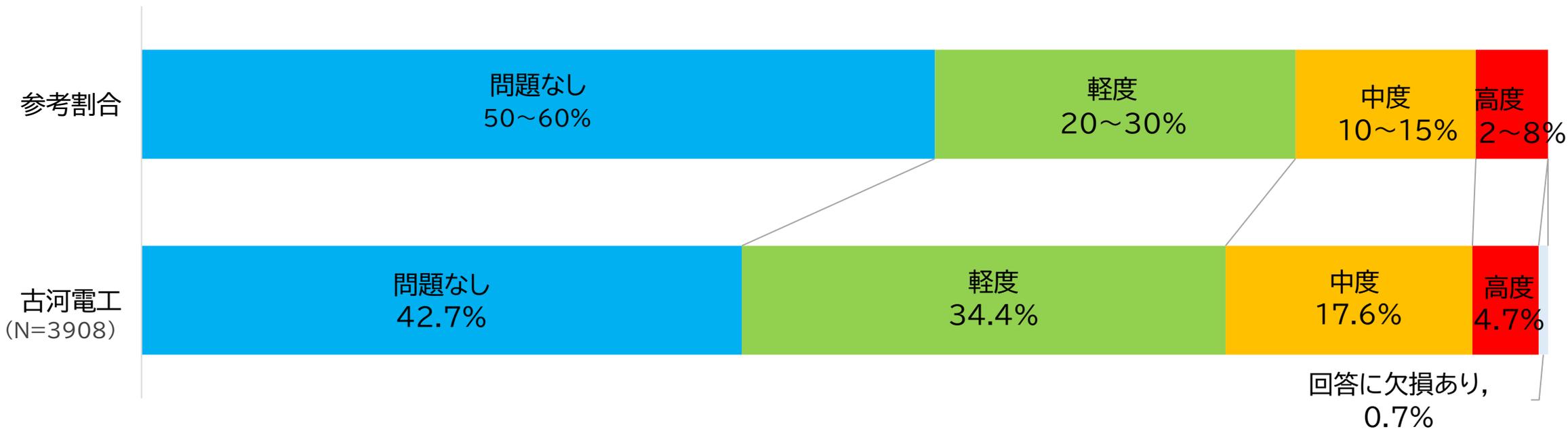
健康管理



① WFun

- ・WFun (Work Functioning Impairment Scale) は、プレゼンティーズムを測定するための調査票です。調査票は簡易な7つの質問で構成され、年齢や職種に関係なくベンチマークが可能となっています。当社では2022年度に初めて調査を実施しました。今回は初回の調査結果のみとなりますが、今後は定期的に調査を実施し、経年での変化を分析していく予定です。
- ・WFunの参考割合(この割合より中度の比率が高いと悪い評価となる)と比較すると、当社は中度以上の労働機能障害の割合が高く、会社全体のプレゼンティーズムは良好とは言えません。
- ・直接職場と間接職場に分けて分析した場合、間接職場在籍者のほうが中程度以上の労働機能障害の割合が高く、特に心の健康・睡眠・眼の問題が健康に与える影響が大きいという結果になりました。
- ・この結果を受け、当社としてもメンタルヘルス対策や睡眠指導など、プレゼンティーズムの改善に一層力を入れていく方針です。

WFun得点の解釈 参考割合との比較



2. プレゼンティーズム-WFun

ヘルスリテラシー

メンタルヘルス

生活習慣

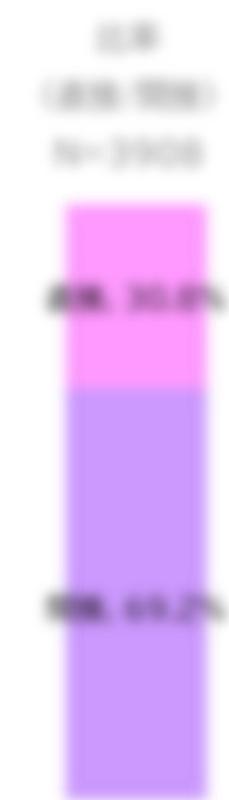
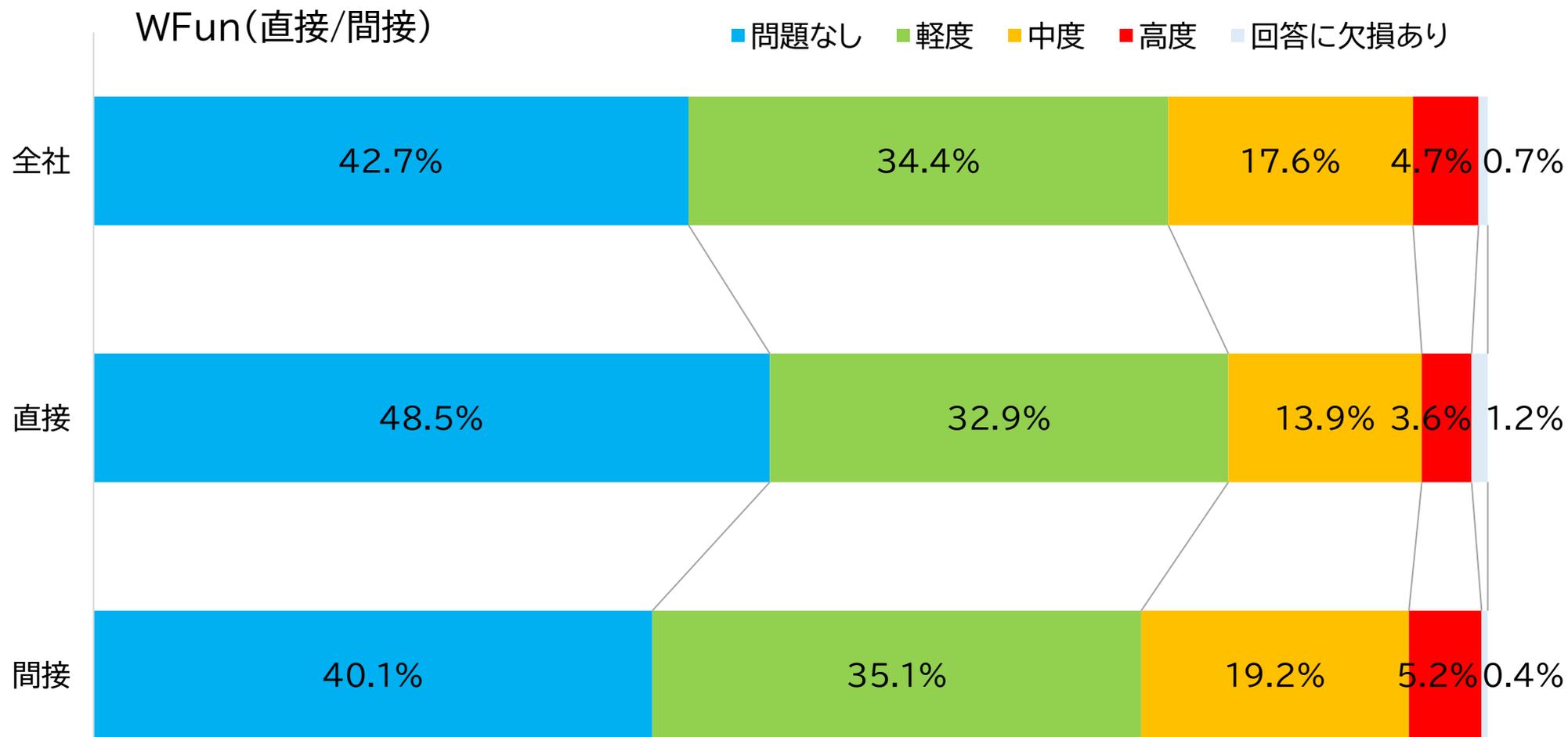
運動機能

喫煙

健康管理



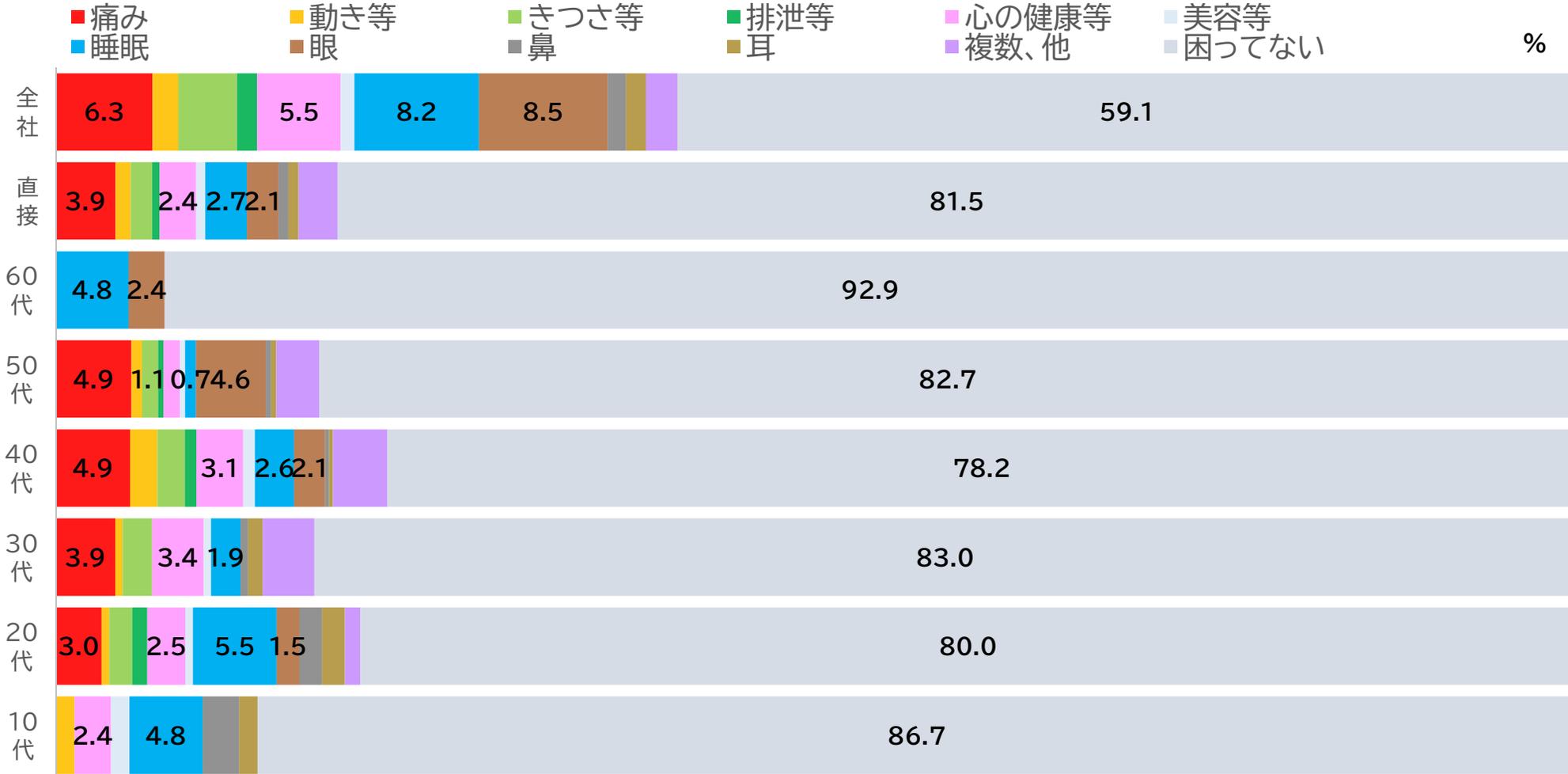
① WFun



2. プレゼンティーズム-WFun

① WFun

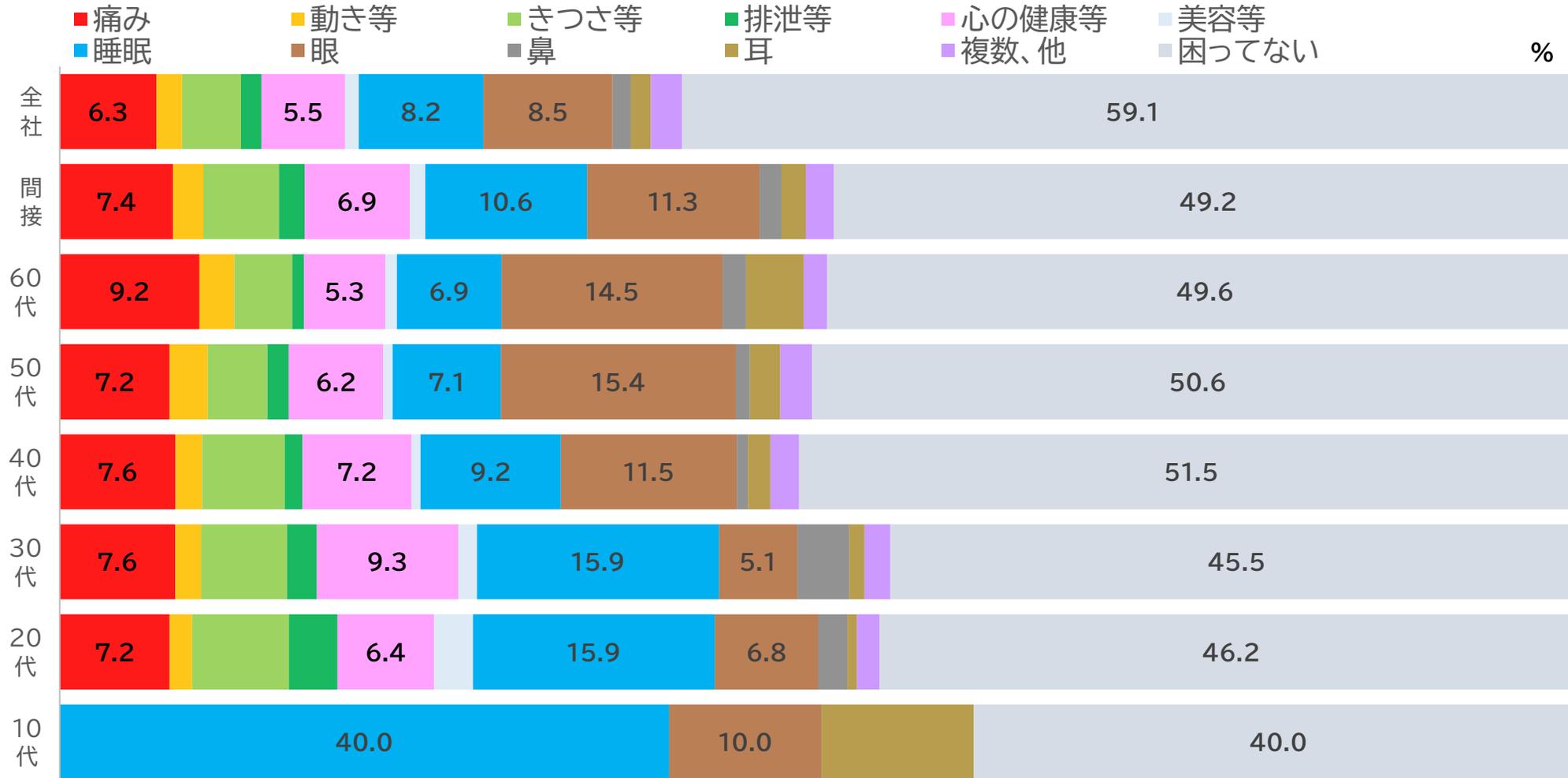
最も仕事に影響している1つ（直接×年代）



2. プレゼンティーズム-WFun

① WFun

最も仕事に影響している1つ（間接×年代）



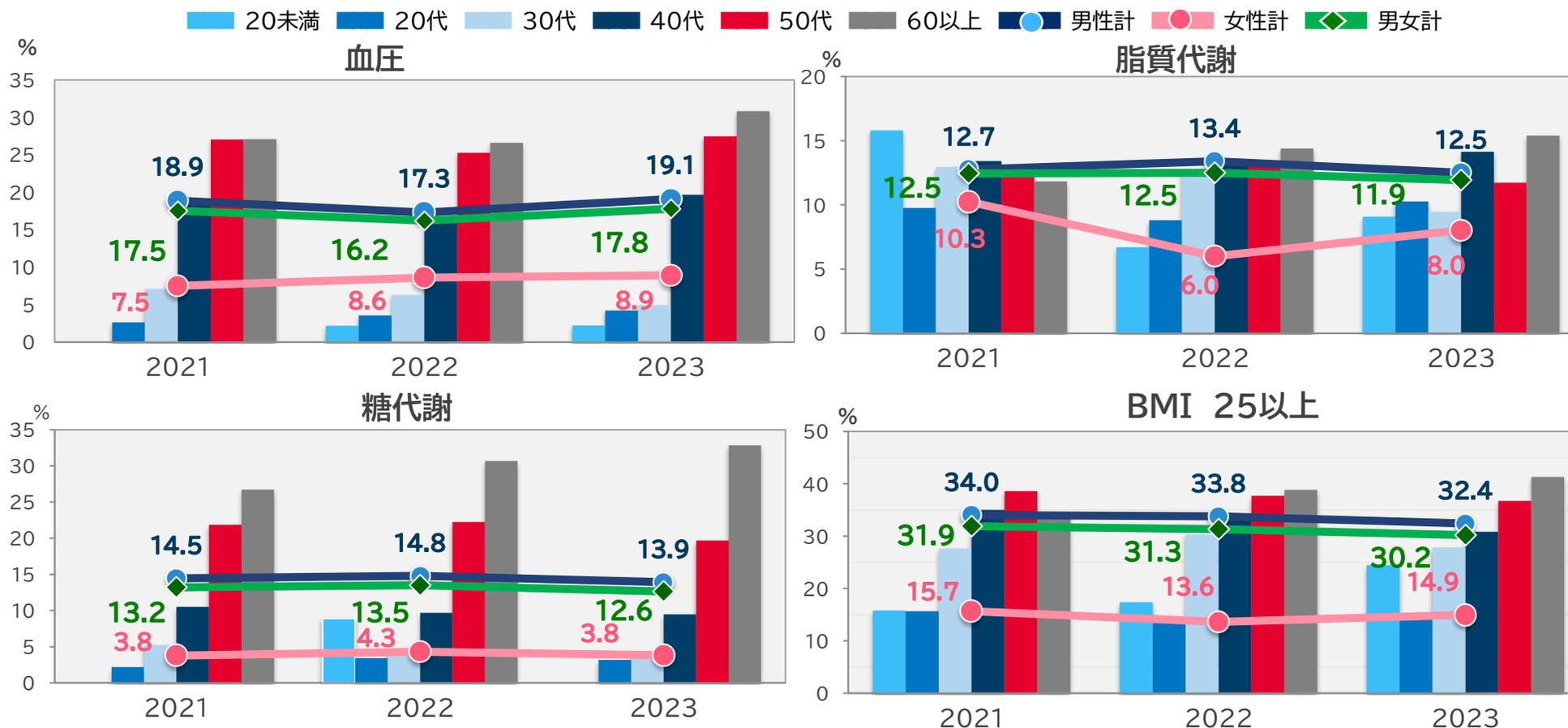
2. プレゼンティーズム-定期健康診断

② 定期健康診断

◆ 受診率

2023年度の定期健康診断の受診者数は4,301名で、受診率は100%でした。今後も100%の受診率を継続していきます。

◆ 項目別有所見率(全社)



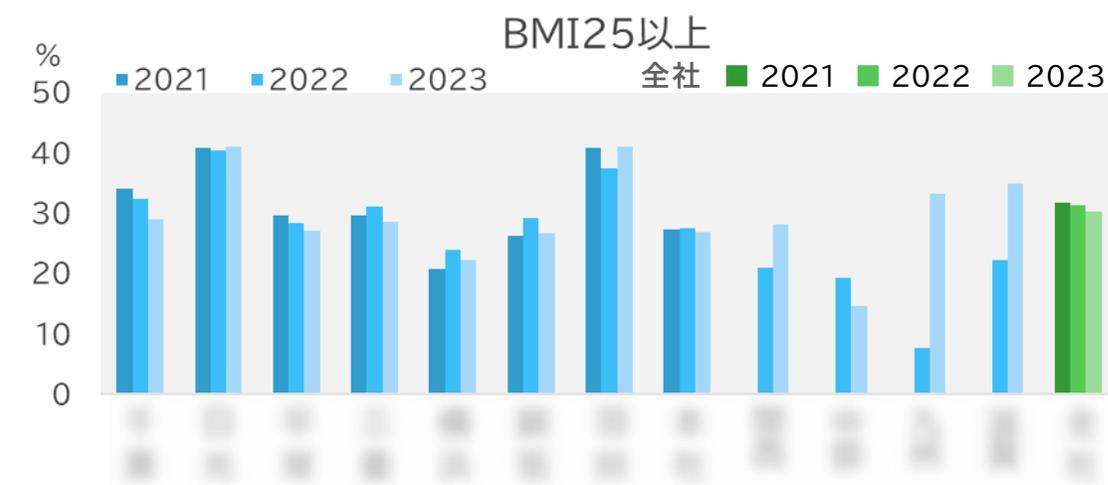
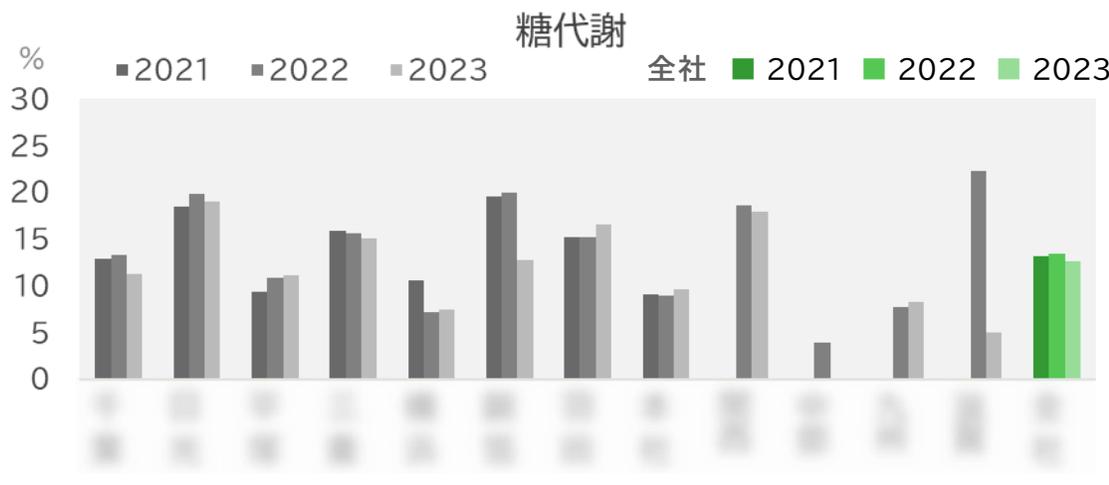
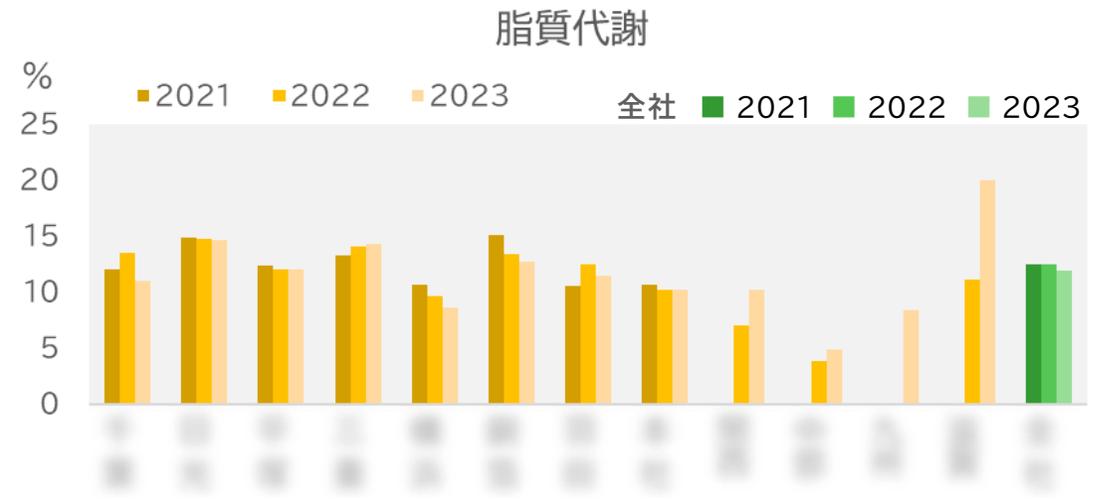
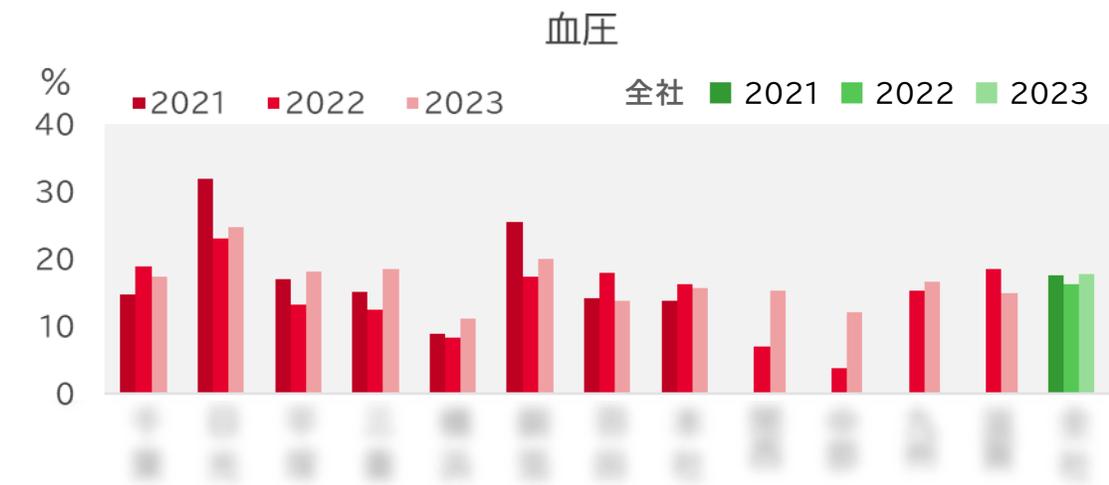
【有所見判定基準】

項目	判定基準
血压	精密検査以上判定
脂質	精密検査以上判定
糖代謝	精密検査以上判定
BMI	25以上

2. プレゼンティーズム-定期健康診断

② 定期健康診断

◆ 項目別有所見率(事業所別)

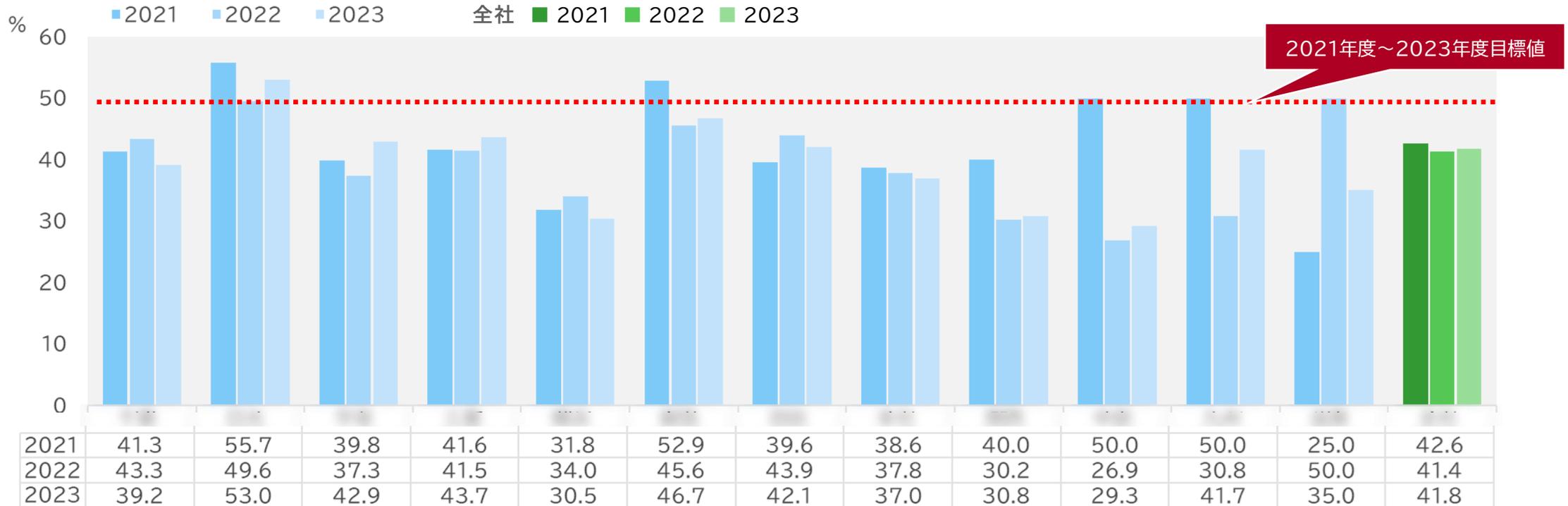


2. プレゼンティーズム-定期健康診断

② 定期健康診断

- ・当社の定期健康診断における有所見率は、2021年度から2023年度にかけて42%前後で推移しています。
- ・厚生労働省が公表している定期健康診断有の所見率は、2021年度から2023年度にかけて58%台で推移しています。
- ・全国平均と比較すると、当社の結果は良好といえますが、定期健康診断で有所見となる方は一人でも減らすべきとの考えから、2025年度からはさらなる改善を目指して目標を40%に変更しました。
- ・事業所別では有所見率に差がみられるため、好事例の横展開を進めるとともに、産業看護職による健康指導や健康情報の発信を強化し、有所見率の改善を図ります。

◆ 定期健康診断有所見率(事業所別)



2. プレゼンティーズム-ストレスチェック

ヘルスリテラシー

メンタルヘルス

生活習慣

運動機能

喫煙

健康管理



③ ストレスチェック

- ・当社のストレスチェック受検率は96～97%、高ストレス者比率は概ね10%前後、医師面談実施率は0.6～0.8%となっています。
- ・ストレスチェックを委託先企業の集計によると、当社以外の企業におけるストレスチェック受検率の平均は85.1%で、高ストレス者比率は13.2%です。また、厚生労働省が公表している高ストレス者に対する医師面談実施率は0.6%となっています。
- ・当社のストレスチェックの指標は概ね良好といえますが、ストレスチェック集団分析結果に基づく職場改善を行うことで、高ストレス者比率をさらに下げることが可能と考えています。一方、高ストレス者に対する医師面談実施率が1%にも満たない現状は決して十分ではないと認識しているため、今後もストレスチェックの各種指標の改善に向けて取り組んでいきます。

◆ 受検率・高ストレス者比率・高ストレス者に対する医師面談実施率

	2021年度	2022年度	2023年度
受検率	97.0%	96.1%	96.2%
高ストレス者比率	10.7%	9.8%	10.7%
高ストレス者に対する 医師面談実施率	0.7%	0.6%	0.8%

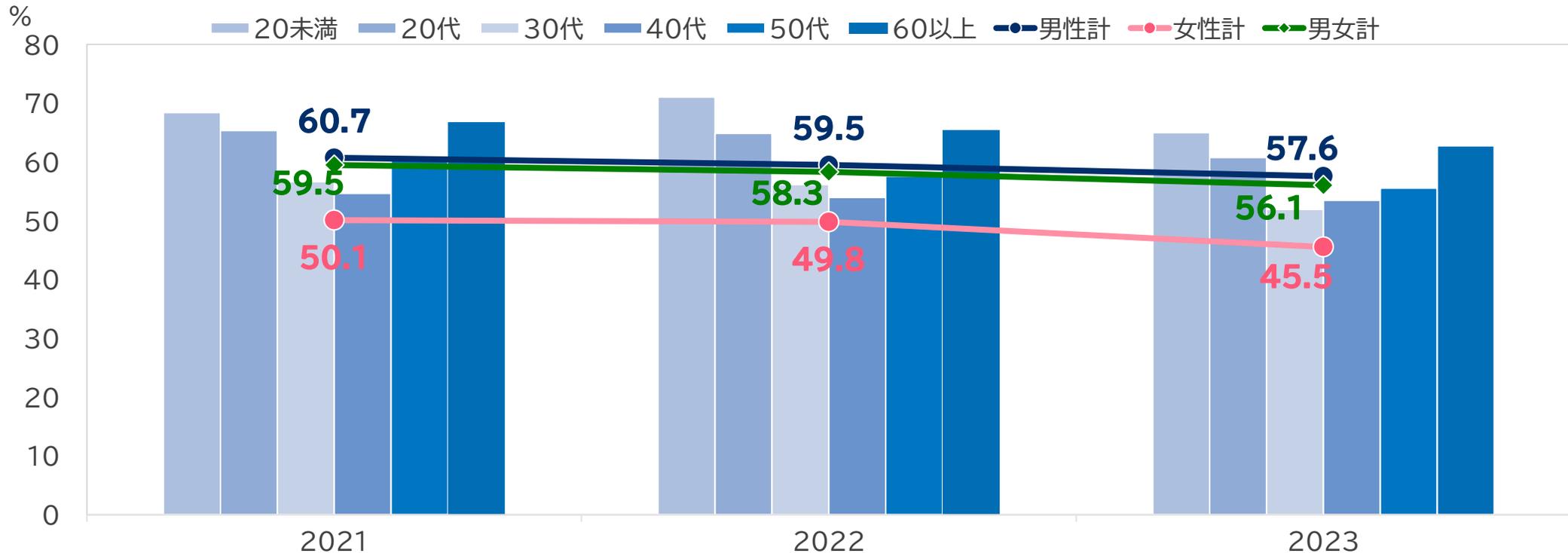
2. プレゼンティーズム-睡眠充足率

④ 睡眠充足率

- ・当社の睡眠充足率(※1)は、2021年度59.5%から2023年度56.1%と悪化しています。
- ・厚生労働省が発表している睡眠充足率(※2)は、2021年度78.3%から2023年度74.9%と、当社と同様に悪化しています。
- ・当社と厚生労働省の睡眠充足率は定義が異なるため単純比較はできませんが、当社の睡眠充足率は決して良好とは言えず、また、経年で悪化していることから対策が必要と考えています。具体的には、2024年度から睡眠セミナーや睡眠専門医や看護職による睡眠指導を開始しており、2025年度以降も取り組みを継続していきます。

(※1)「睡眠が休養が十分とれているか？」の設問に「はい」「いいえ」の2択から「はい」と回答した割合

(※2)「睡眠で休養が充分とれているか？」に「充分とれている」又は「まあまあとれている」と回答した割合



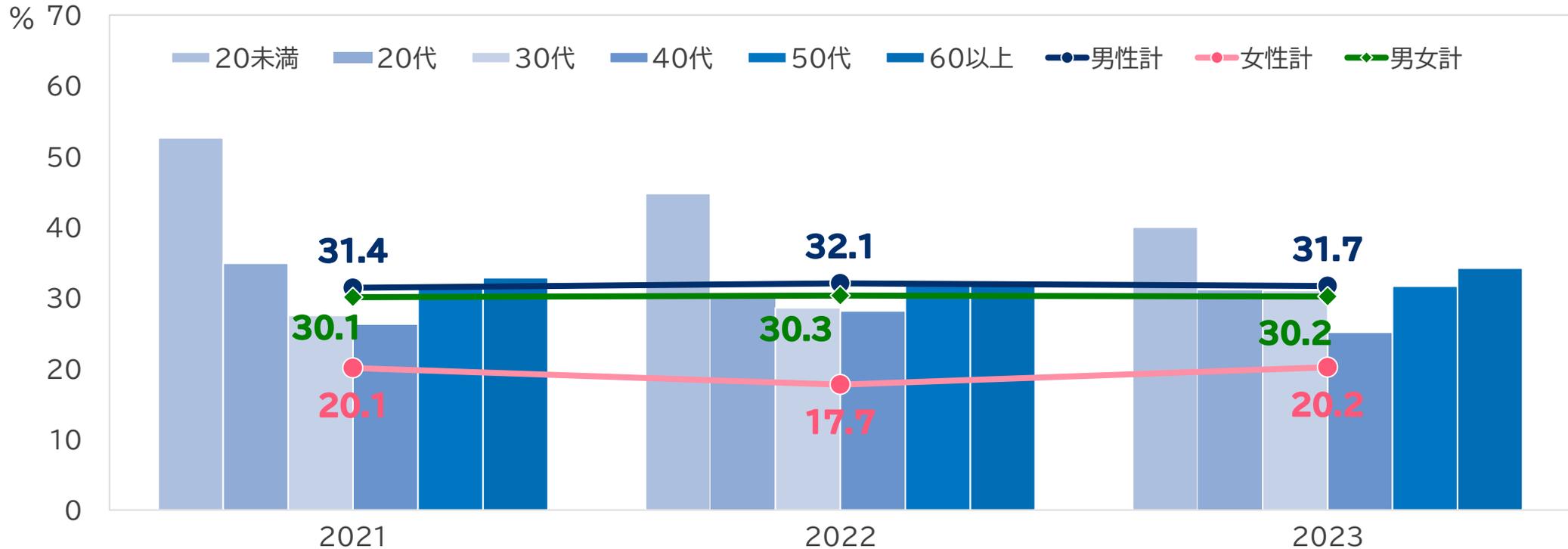
2. プレゼンティーズム-運動習慣

⑤ 運動習慣

- ・当社の運動習慣(※1)の割合は、2021年度から2023年度にかけて大きな変化は見られず、32%前後で推移しています。
- ・厚生労働省が発表している運動習慣(※1)では、2023年度の男性が36.2%、女性が28.6%という結果でした。
- ・当社は男性の比率が高いため、運動習慣に関しては厚生労働省のデータと比較すると、良いとはいえない水準にあると推定しています。
- ・以上を踏まえ、より多くの従業員に運動習慣を身に付けていただくため、以下の取り組みを実施しています。

- ①2023年度より、健康アプリ「PepUp」を活用したウォーキングイベントを開催。
- ②2023年度からはサッカー大会、2024年度からは駅伝大会をそれぞれ開催。
- ③2024年度から身体年齢測定を実施し、従業員が自身の身体機能の状態を把握することで、運動を始めるきっかけづくりを推進。

(※1)1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2回以上、1年以上継続



2. プレゼンティーズム-飲酒率

ヘルスリテラシー

メンタルヘルス

生活習慣



運動機能

喫煙

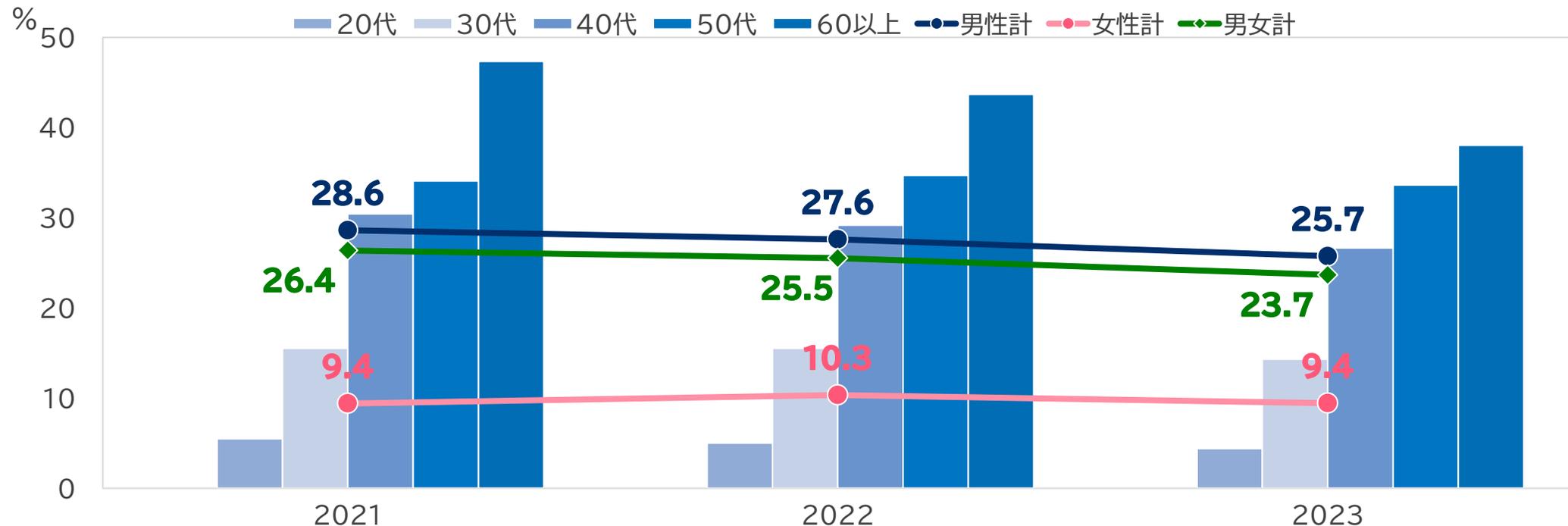
健康管理

⑥ 飲酒率

- ・当社の飲酒率(※1)は、2021年度の男性28.6%・女性9.4%から、2023年度の男性25.7%・女性9.4%へと減少しています。
- ・厚生労働省が公表している飲酒率(※2)は、2021年度の男性13.5%・女性9%、2022年度の男性14.1%・女性9.5%と増加しており(2023年度はデータなし)、当社とは逆の傾向を示しています。
- ・当社と厚生労働省の飲酒率は定義が異なるため単純比較はできませんが、厚生労働省のデータが悪化している期間に当社の飲酒率が減少している点については、ポジティブに捉えています。
- ・飲酒率が減少している要因としては、2021年度から「禁酒デー」を導入したことに加え、飲酒率が低い若年層の増加が考えられます。
- ・今後も「禁酒デー」を継続するとともに、飲酒も含めた生活習慣改善のためのに関する情報発信を強化していきます。

(※1)「お酒を飲む頻度」の設問に「毎日」と回答した割合

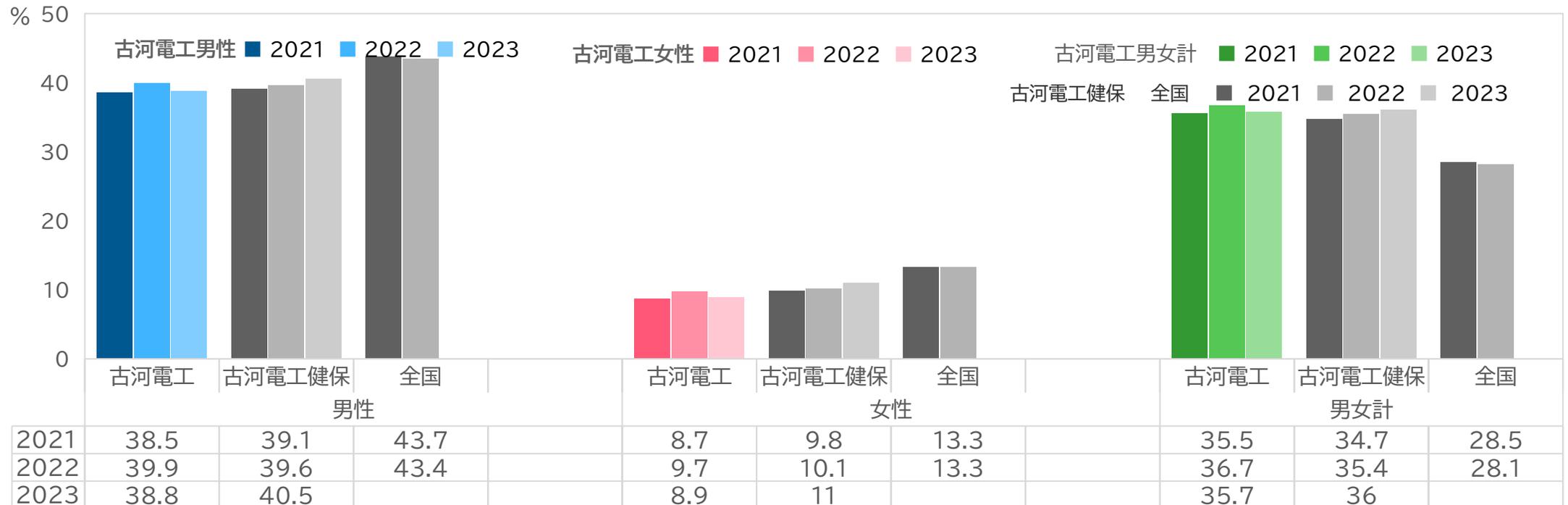
(※2)※生活習慣病のリスクを高める量(1日当たりの純アルコール摂取量が男性 40g以上、女性 20g以上)を飲酒している割合



2. プレゼンティーズム-メタボリックシンドローム

⑦ メタボリックシンドローム(40歳以上該当者割合)

- ・当社のメタボリックシンドローム該当者割合は、男女別で見ると全国平均より低いものの、男性のメタボリックシンドローム該当者割合が高く、かつ当社は男性比率が高いため、男女合計では全国平均を上回る割合となっています。
- ・当社に関しては、2021年度から2023年度にかけてほぼ同じ水準で推移しており、悪化しているわけではありません。しかし、メタボリックシンドロームの方は心筋梗塞や脳梗塞など、命にかかわる病気のリスクが高くなるため、該当者を少しでも減らす必要があると考えています。
- ・今後は、メタボリックシンドロームに該当する方への健康指導に引き続き力を入れるとともに、40歳未満で該当基準を満たす方への健康指導も実施していきます。



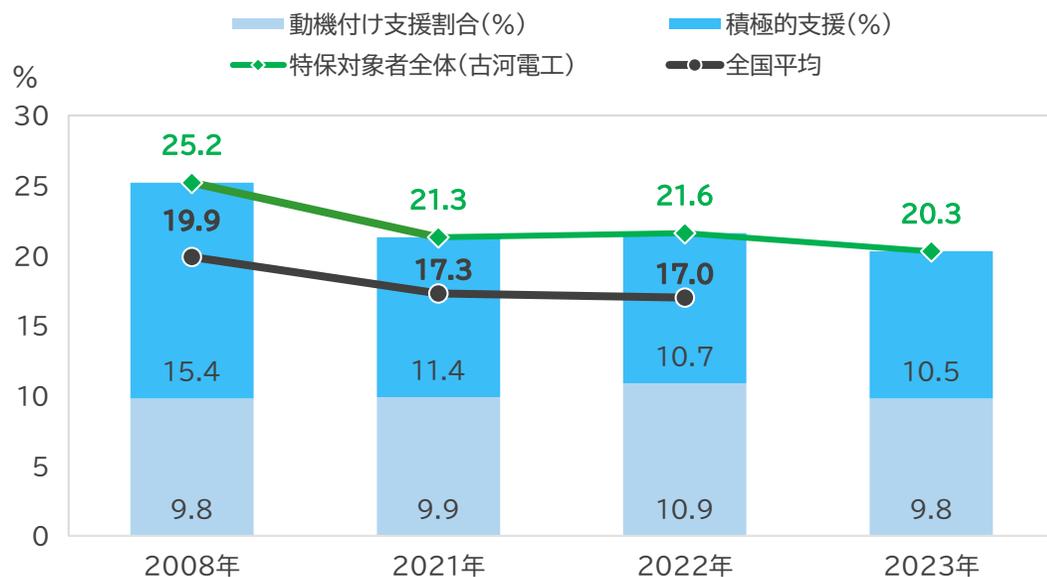
※全国の2023年データは2025年1月現在ではなし

2. プレゼンティーズム-特定保健指導

⑧ 特定保健指導対象者比率と実施率(40歳以上該当者割合)

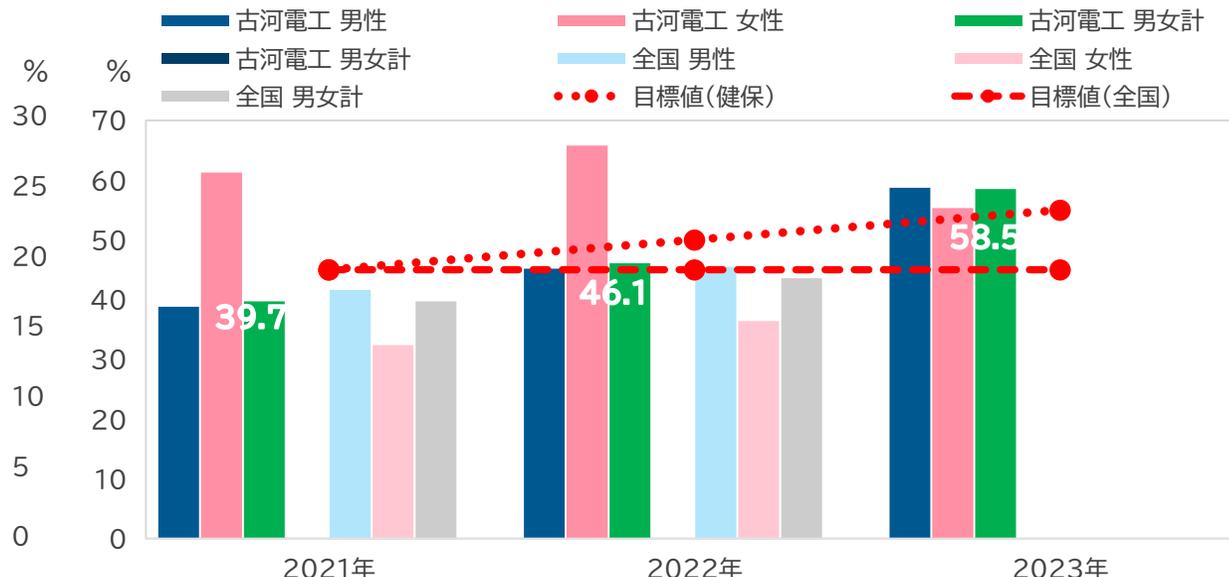
- ・当社の特定保健指導対象者比率は、2021年度21.3%、2022年度21.6%、2023年度20.3%となっています。また、実施率は、2021年度39.7%、2022年度46.1%、2023年度58.5%です。
- ・当社の特定保健指導対象者比率と実施率は、概ね毎年改善傾向にあります。実施率は全国平均よりも高い一方で、対象者比率は全国平均を上回っているため、さらなる改善が必要だと考えています。
- ・特定保健指導の対象者は、メタボリックシンドロームの対象者と重複する部分もあることから、メタボリックシンドロームの方と同様に健康指導に力を入れるとともに、40歳未満でメタボリックシンドロームの基準に該当する方への健康指導も行っていきます。

◆ 対象者比率



※全国の2023年データは2025年1月現在ではなし

◆ 実施率



2. プレゼンティーズム-喫煙率

ヘルスリテラシー

メンタルヘルス

生活習慣

運動機能

喫煙

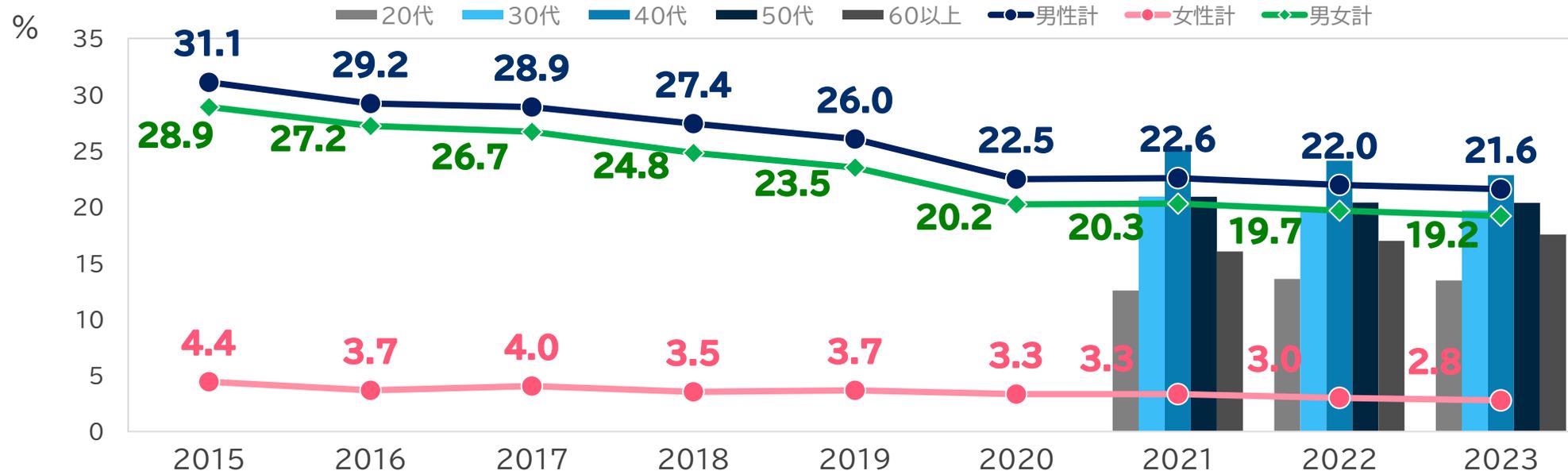
健康管理



⑨ 喫煙率

- ・当社の喫煙率は、2015年度から順調に改善しています。特に、構内全面禁煙となった2020年度に大きく改善しました。2023年度の喫煙率は男性21.6%、女性2.8%、男女計19.2%となっています。
- ・厚生労働省が発表している2023年度の全国平均の喫煙率は、男性25.6%、女性6.9%、男女計15.7%となっています。
- ・当社の喫煙率は、男女計で見ると全国平均より高いですが、男女別で見ると、男性・女性とも全国平均より低くなっています。そのため、当社の男女比率を踏まえると、全国平均より良い状態にあると考えています。
- ・喫煙は、がんをはじめ、脳卒中や虚血性心疾患などの循環器疾患、慢性閉塞性肺疾患や結核などの呼吸器疾患、2型糖尿病、歯周病など、多くの病気と関係しており、予防できる最大の死亡原因であることがわかっています。そのため、喫煙率のさらなる低減を目指し、構内全面禁煙などの施策を継続するとともに、喫煙者に対する肺機能検査、ニコチンガム配布などの新たな施策も実施します。

◆ 喫煙率(男女別・年代別)



※年代別のデータは2021年より集計開始

2. プレゼンティーズム-喫煙率

ヘルスリテラシー

メンタルヘルス

生活習慣

運動機能

喫煙

健康管理



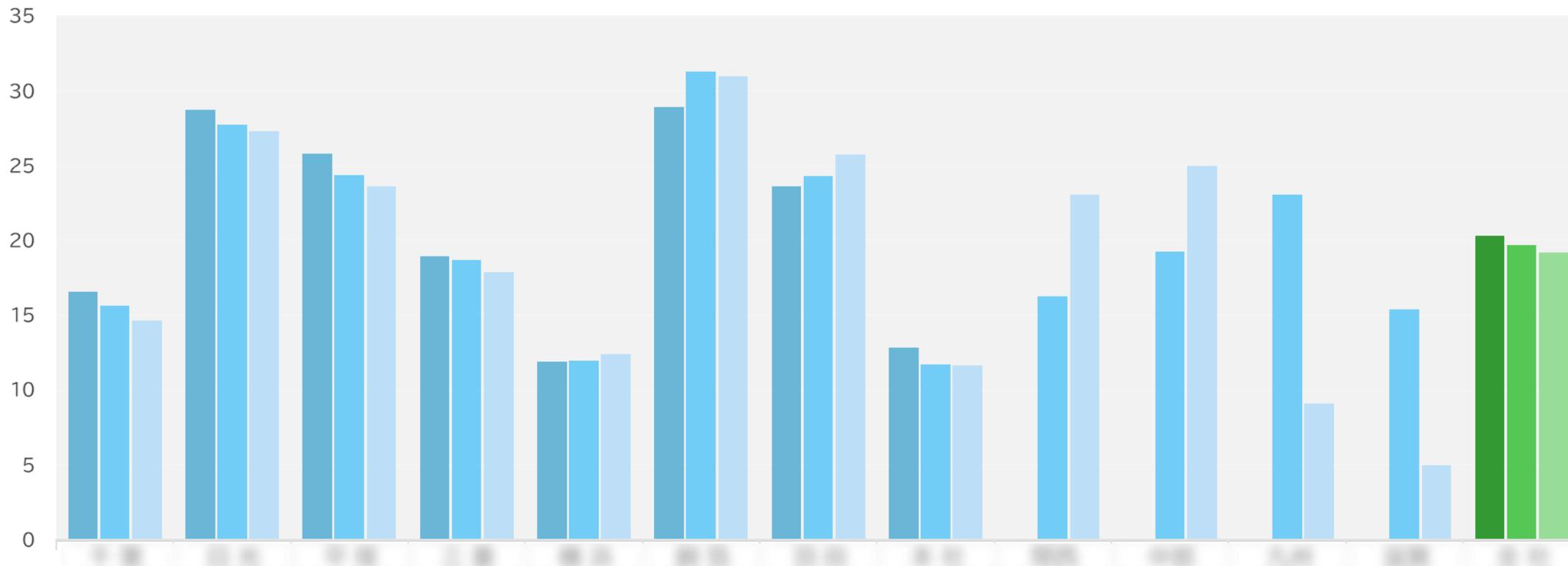
⑨ 喫煙率

◆ 喫煙率(事業所別)

%

■ 2021 ■ 2022 ■ 2023

■ 2021 ■ 2022 ■ 2023



2021	16.6	28.8	25.8	19.0	11.9	28.9	23.6	12.8					20.3
2022	15.6	27.8	24.4	18.7	12.0	31.3	24.3	11.7	16.3	19.2	23.1	15.4	19.7
2023	14.6	27.3	23.6	17.9	12.4	31.0	25.8	11.7	23.1	25.0	9.1	5.0	19.2

2. プレゼンティーズム-HLSスコア

ヘルスリテラシー

メンタルヘルス

生活習慣

運動機能

喫煙

健康管理



⑩ HLSスコア

- ・2021年度にヘルスリテラシーに関するアンケート調査を実施しました(※1)。個々の能力によって多少の差はあるものの、当社のスコアは日本の平均(※2)とほぼ同水準にあるといえます。
- ・国民性の違いもあるため一概に比較することは難しいものの、EUやオランダの平均(※2)と比べると、決して高い水準にあるとはいえません。
- ・ヘルスリテラシーは健康増進の基盤となるため、PepUpなどの健康関連インフラの整備や健康情報の発信、健康イベントの開催頻度向上などを通じて、従業員が健康に触れる機会を増やし、健康への興味・関心をさらに高めていきます。

(※1)古河電工データ:2021年10月健康決定力調査(n=3641)にて、健康に関する設問に対して「難しい」「やや難しい」と回答した割合(%) 数字が低い方が良く、数字が高い方が悪い。

(※2)日本・EU・オランダのデータ(<https://www.healthliteracy.jp/kenkou/japan.html>)より算出。

能力	古河電工 (※1)	日本 (※2)	EU (※2)	オランダ (※2)
入手	43.1	45.1	26.1	16.8
理解	42.3	35.1	18.9	11.4
評価	62.3	56.9	28.0	25.4
活用	46.8	44.6	21.8	19.2

2. プレゼンティーズム-健康イベント実施回数

ヘルスリテラシー

メンタルヘルス

生活習慣

運動機能

喫煙

健康管理



⑪ 健康イベント実施回数

- ・当社と古河電工健康保険組合では、従業員が健康に触れる機会として、多数の健康イベントを開催しています。
- ・WEBセミナー、スポーツ大会、PepUpを活用したウォーキングイベント、研修会など、さまざまな形式やタイミングで実施していますので、興味のあるイベントにはぜひ積極的にご参加ください。

◆ 当社主催

事業所		内容		参加者数
古河電気工業（株）	本社	10月	社長杯・健保理事長杯サッカー大会	120
	本社	9月	男性にも知って欲しい女性の月経とがんのこと	62
	本社	12月	第1回 てんかんの基本～いろいろな発作と対応の仕方～	64
	本社	1月	第2回 てんかんの検査と治療	57
	本社	2月	第3回 てんかんと生活・社会～就労について～	48
	本社	4月～6月	衛生管理者合格を目指す！弾丸セミナー（前期）	21
	本社	10月～12月	衛生管理者合格を目指す！弾丸セミナー（後期）	15

2. プレゼンティーズム-健康イベント実施回数

ヘルスリテラシー

メンタルヘルス

生活習慣

運動機能

喫煙

健康管理



⑪ 健康イベント実施回数

- ◆ 保健事業 健康づくり活動補助(古河電工健康保健組合) 2023年度実績 (一部抜粋)

事業所		内容		参加者数
古河電気工業(株)	本社	3月	ウォークラリー(出向者:千葉開催)	37
	日光	3月	睡眠充足率UP ヤクルト1000の配布	750
	平塚	11月	血圧計	-
		3月	ウォークラリー	137
	千葉	4月	禁煙外来紹介と禁煙ガム配布	220
		5月	ライフサポートセミナー/メタボメジャー	11
		1月	ライフサポートセミナー/メタボメジャー	12
		3月	ウォークラリー	239
	三重	9月	安眠チェッカー	625
		12月	ニコチネルガム	50
銅箔	3月	睡眠啓発動画作成	-	
羽田	12月	肝臓リーフレット	-	
古河AS(株)	本社	9月	ヘルスリテラシー向上研修	94
	浜松	4月	骨密度測定・内臓脂肪測定	55
	広島	10月	脳年齢チェック	19
古河ニューリーフ(株)	千葉	9月	体重計	-
		10月	ボウリング大会	26
		3月	ウォークラリー(千葉合同開催)	2
	平塚	7月	ボウリング大会	21
		1月	ボウリング大会	29
		3月	バトミントンラケット購入	24

2. プレゼンティーズム-健康イベント実施回数

ヘルスリテラシー

メンタルヘルス

生活習慣

運動機能

喫煙

健康管理



⑪ 健康イベント実施回数

◆ 健康づくりイベント(古河電工健康保険組合主催)

事業所	内容		参加者数
古河電工健康保険組合	6月	食生活改善セミナー カゴメ「野菜と生活 管理栄養士ラボ」	79
	9月	My Sleepセミナー「今日から一生使える睡眠の技術」	587
	10月	ウォークラリーde健康づくり2023	1,685
	12月	肝臓思いやりチャレンジ	1,977
	3月	腰の健康改善チャレンジ	1,090

◆ 健康に関する研修を受けた従業員数・時間

		2021年度	2022年度	2023年度
古河電気工業(株)	年間のべ人数	6,626	11,052	15,106
	年間のべ時間 (単位:時間)	2,268	5,920	14,323

3. アブセンティーズム-新規長期休業者率

① 精神疾患による新規長期傷病休業率と精神疾患以外の疾患による新規長期傷病休業率

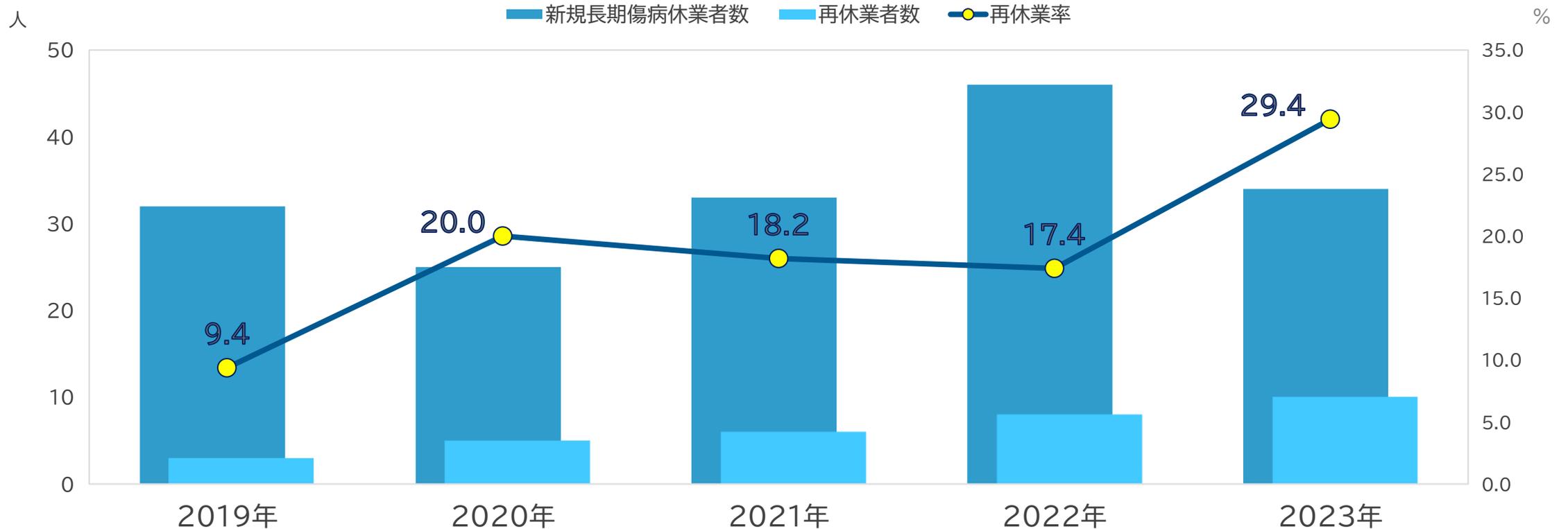
- ・精神疾患・精神疾患以外ともに、過去11年間で目標値を達成できたのは一度のみですが、精神疾患以外による長期傷病休業率は2015年度をピークに緩やかに減少する一方、精神疾患による長期傷病休業率は逆に増加傾向にあります。
- ・精神疾患以外については、引き続き生活習慣の改善に取り組むとともに、特に個別の健康指導や情報発信を強化していきます。
- ・精神疾患に関しては、長期傷病休業者が増加傾向にあることを踏まえ、ストレスチェック集団分析結果を活用した職場改善活動やセルフケア研修・ラインケア研修など、一次予防(メンタルヘルス不調の未然防止)に関する取り組みを強化していきます。



3. アブセンティーズム-再休業率

② 精神疾患による新規長期休業者の再休業率

- ・再休業者数については、2020年度以降一貫して増加傾向にあります。また、再休業率についても、全体的に増加傾向にあります。
- ・再休業率は、復職時および復職後の会社・職場による支援が適切に行われているかどうかを示す指標でもあるため、復職時の支援ルールの再整備や、ラインケア研修による上司の適切な対応についての教育を実施します。さらに、メンタルヘルス不調者を出さないための一次予防(メンタルヘルス不調の未然防止)にも注力していきます。

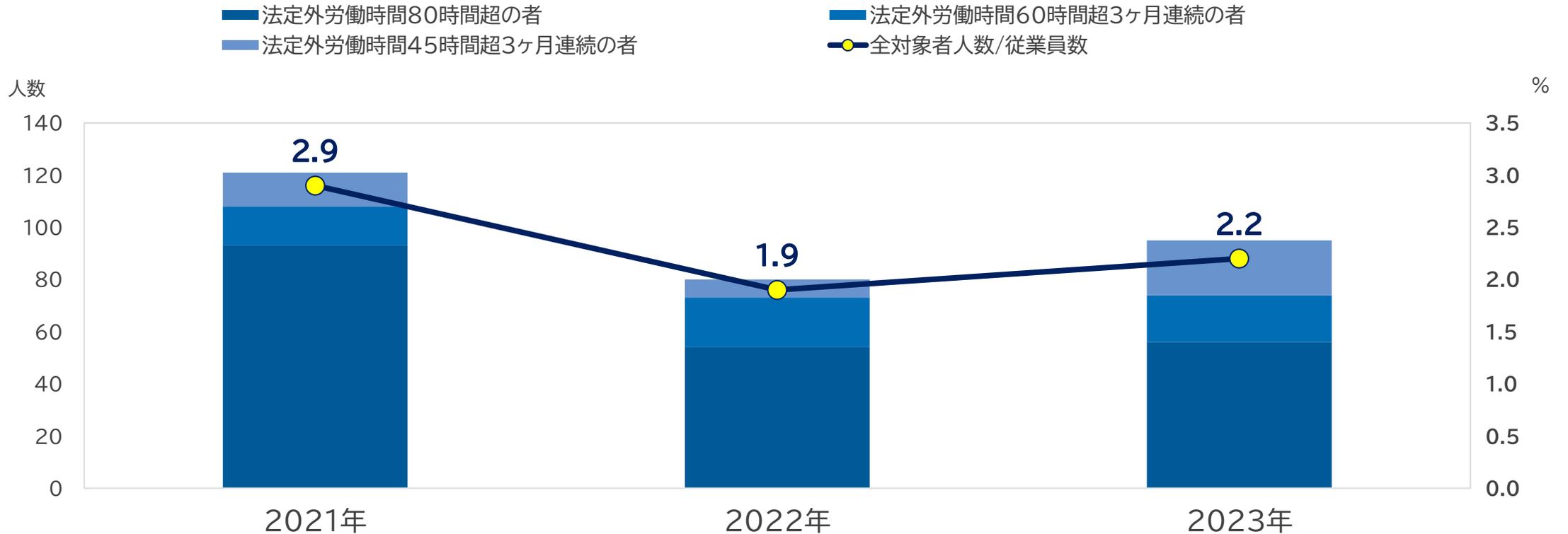


※再休業者：一度休業して復職した方のうち、復職後5年以内に同一傷病で再休業した方。

3. アブセンティーズム-長時間労働者 産業医面談実施件数

③ 長時間労働者 産業医面談実施件数

- ・長時間労働は、脳・心臓疾患(過労死)や精神障害・自殺、胃・十二指腸潰瘍、過敏性大腸炎、腰痛、月経障害など、さまざまな健康障害を引き起こす可能性があります。また、蓄積した疲労によって労働災害発生につながる可能性もあります。
- ・当社では2021年度から2023年度までの間、長時間労働による健康障害が確認された事案はありません。しかし、会社として長時間労働の削減に取り組むとともに、長時間労働が発生した場合には産業医面談を実施し、健康状態の把握に努める必要があります。
- ・有給休暇取得促進や働き方改革などの取り組みにより、長時間労働者は減少傾向にあります。今後も引き続き、長時間労働の削減に努めていきます。

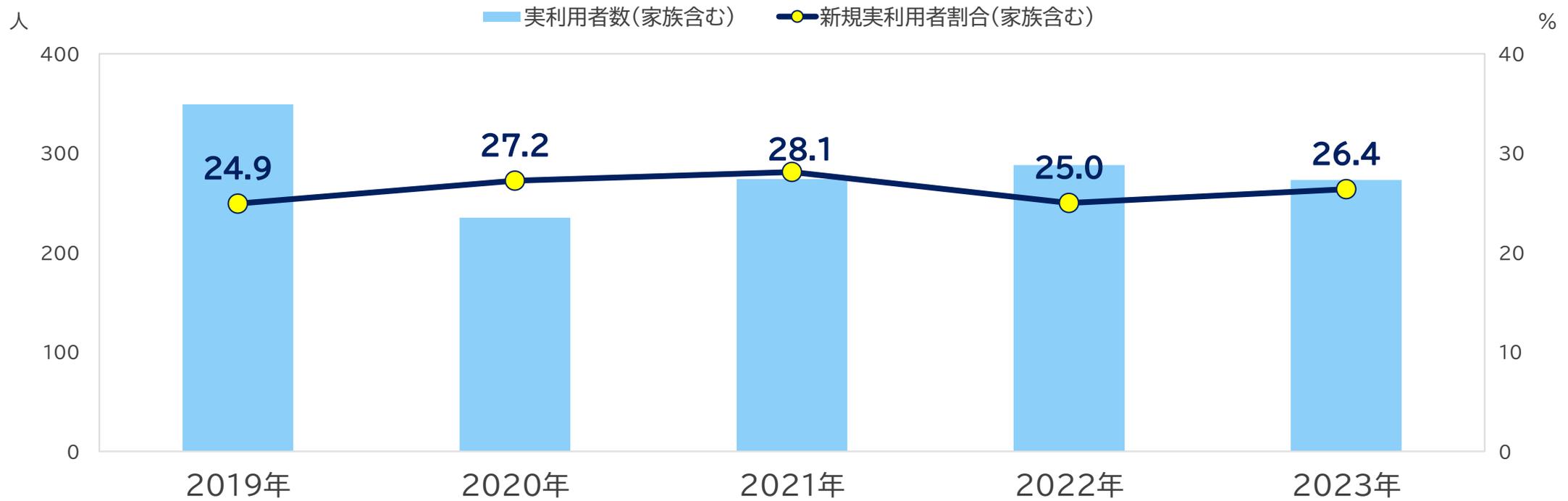


3. アブセンティーズム-外部EAP利用状況

④ 外部EAP利用状況

- ・実利用者数(家族含む)は2020年度から減少していますが、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う外出制限の影響と同時期に、公認心理師を利用するケースが増加したためと推測しています。
- ・メンタルヘルス不調者が減少することに伴い、外部EAPの利用者が減少することが理想ですが、当社では精神疾患による長期傷病休業者が増加傾向にあるため、一次予防の観点からも外部EAPを積極的に活用していく考えです。

◆ 年間実利用者数と新規実利用者割合

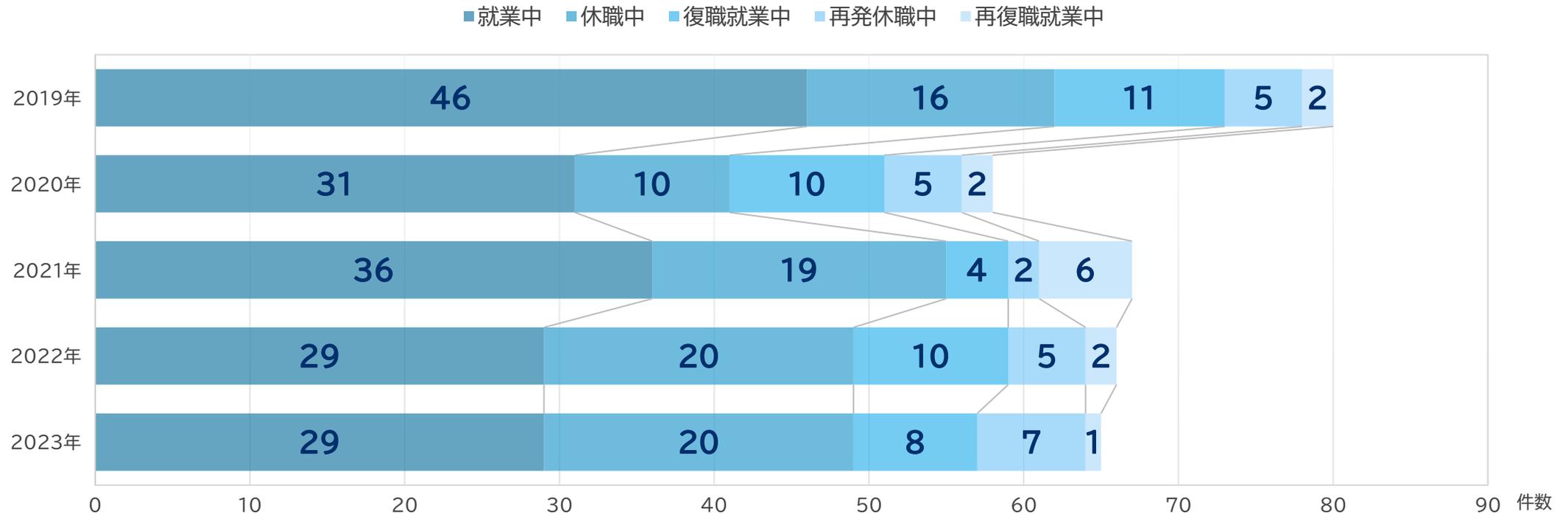


3. アブセンティーズム-外部EAP利用状況

④ 外部EAP利用状況

- ・新規実利用者(家族除く)について、就業中の方に関しては、2019年度から業務委託を開始した公認心理師を利用するケースが増えてきたため、減少傾向にあります。
- ・一方で、休職中の方に関しては、当社としても自身の都合に合わせて時間や面談方法を調整できる外部EAPの積極的な利用を推進しているため、増加傾向にあります。
- ・今後も、利用者のニーズに応じて、複数の相談チャネルを活用していきます。

◆ 新規実利用者(家族除く)の就業区分

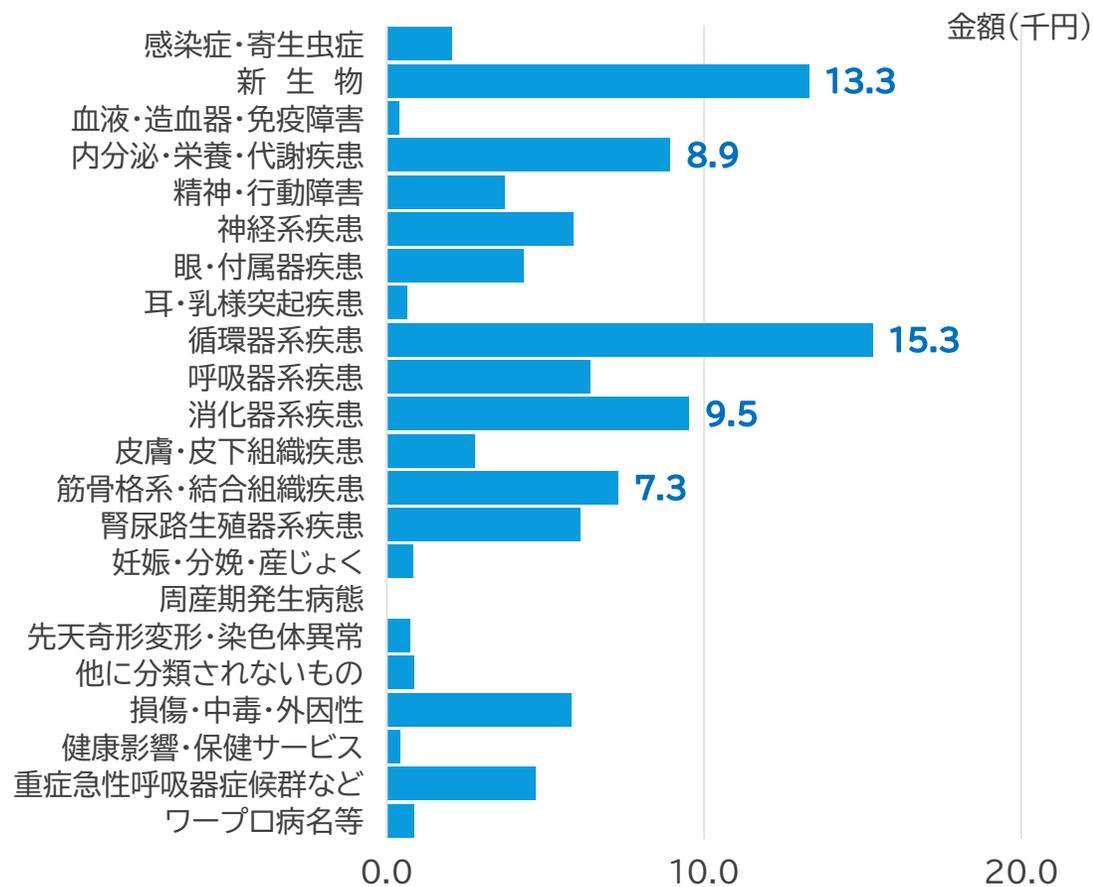


4. 医療費(古河電工健康保険組合)

① 1人当たり疾病別医療費

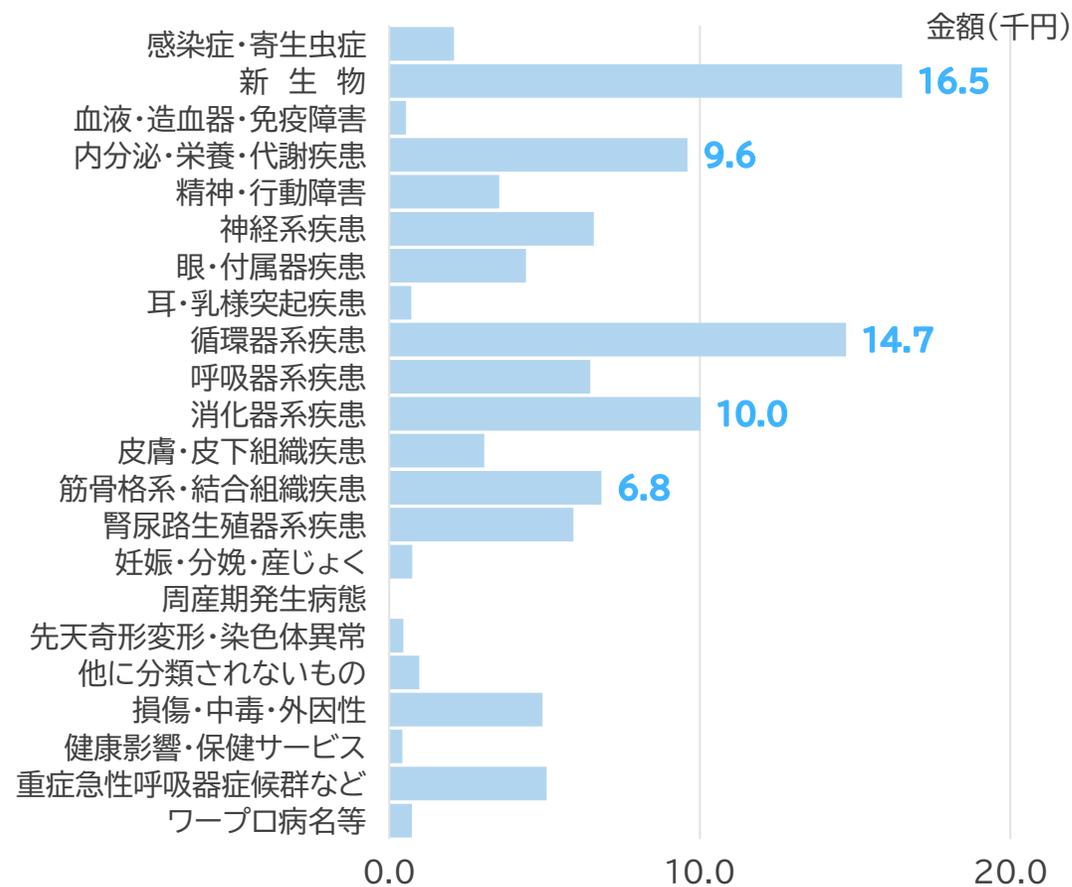
古河電工単体

1人当たりの年間医療費合計:159,951円



古河電工健康保健組合全体

1人当たりの年間医療費合計:169,325円



ご安全に、そしてご健康に。



2024

健康経営優良法人

Health and productivity



2023

健康経営銘柄

Health and Productivity