

## ■健康経営の戦略

### ・健康経営で解決したい経営上の課題、健康経営の実施により期待する効果

当社グループのミッション実現には、人材の採用及び育成が非常に重要であり、多様で有能な人材の採用・定着は経営上の課題です。特に、当社グループの主力事業である国内のキャリア事業においては、事業者と求職者との間に介在して適切な情報を伝達する役割を果たす優秀なキャリアパートナーの人材確保が、事業拡大に必要不可欠であり、ますます重要になっております。健康経営の取り組みにより、心身ともに健康な状態で業務に従事することによって、人材が定着し、それを通じて採用競争力の向上につながるものと考えております。

健康経営の取り組みが、当社の主力事業である国内のキャリア事業の拡大及び当社グループ全体の収益に大きく繋がっていくため、21年3月期を上回る増収増益を今年度の健康経営全体の目標としております。

### ・健康経営の取り組み内容と結果

当社従業員は、平均年齢が比較的若いため、「生活習慣病の早期発見・予防」と「ライフイベントと仕事の両立」の2つを重点課題と捉えています。これらに関する指標を定め、健康保持増進施策を進めて参ります。

#### 健康課題改善のための指標

|                            | 2021年目標 | 2020年度実績 | 2019年度実績 |
|----------------------------|---------|----------|----------|
| 健康診断受診率                    | 100%    | 100%     | 100%     |
| ストレスチェック受検率                | 100%    | 100%     | 100%     |
| 精密検査受診率                    | 100%    | 59.6%    | 43.5%    |
| 適正体重維持者率※BMIが18.5～25未満の者   | 75%     | 71.0%    | -        |
| アブセンティーズム(傷病休職取得日数・全従業員平均) | 3.5     | 3.8      | -        |
| 労働時間の状況(平均残業時間・社員平均)       | 25時間    | 25.1時間   | -        |
| 休暇取得の状況(有給取得日数・正社員平均)      | 8.7日    | 8.5日     | -        |
| 男性育児休暇者数                   | 20      | 19       | 9        |
| 2時間単位有給利用率                 | 60%     | 52.9%    | -        |

#### 問診結果指標

|                        | 2020年度実績 |
|------------------------|----------|
| 「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合 | 75.45%   |

## 健康経営に関する取り組み

### ▼主な取り組みの一覧

- ・定期健康診断の実施
- ・ストレスチェックの実施
- ・インフルエンザ予防接種費用の補助
- ・がん健診補助
- ・歯科検診補助
- ・脳ドック補助
- ・簡易睡眠時無呼吸検査補助
  
- ・禁煙外来治療費補助
- ・禁煙プログラム導入
  
- ・有給取得時の2時間休の導入
- ・男性の育児休暇者向けガイドブックの作成
- ・育児休業中の社員向けコミュニケーションツールの導入
- ・不妊治療との両立支援制度(通院休暇)導入
  
- ・健康に関するお悩み相談サポート「Web健康相談」導入
- ・女性の健康支援「LADY to GO！」導入
- ・健康レシピの配信
- ・運動習慣促進の啓蒙活動実施
- ・健康教育動画の配信

### ▼従業員参加型の施策及び参加状況

- ・オンラインヨガセミナー(2020年度参加者数:18名)
- ・オンライン健康セミナー(2020年度参加者数:延べ38名)

・健康経営の取り組みによる効果

当社では2018年より健康経営に取り組んで参りました。

生活習慣病の早期発見を健康課題として捉え、再検査受診率の向上に取り組んで参りました。

早期発見につながる再検査の重要性を啓蒙したことで、精密検査受診率は2018年度35.6%から、2019年度は43.5%、2020年度は59.6%まで上昇致しました。これらの取り組みにより、早期発見や健康に関する意識の向上につながり、結果として生活習慣病の増加抑制に効果が出ているものと考えております。

また、当社従業員は、子育て世代が多く、ライフイベントと仕事の両立を課題として捉え、

全社員へ有給取得時の2時間休の導入、男性の育児休暇者向けの手引きの配布、育児休暇中社員向けコミュニケーションツールの導入、不妊治療との両立支援制度(通院休暇)導入などに、取り組んで参りました。

このような取り組みの結果、育児休暇取得者数は男女ともに継続的に増加し、ライフイベントによる離職者の低減の効果が出ているものと考えております。

こうした健康経営課題に対する取り組みの結果、人材の定着、採用力の向上につながり、19年3月期以降の増収増益の達成に寄与しているものと考えております。

健康経営戦略マップ

