

# 【DMG森精機 健康経営戦略マップ2025】

## 健康投資

<b>ワークライフバランス推進事業</b> 勤務間インターバル制の実施 労働時間管理 育児・介護等休暇休業制度規程の整備と活用
<b>健康管理推進事業</b> 法定健診の実施 がん検診等会社推奨健診の助成
<b>ハイリスク者対策事業</b> 特定保健指導の実施 喫煙・飲酒者の保健指導の実施 保健指導(労働安全衛生法第66条の7)の実施
<b>健康増進事業</b> 運動習慣機会の環境整備と運動促進イベントの実施 食生活に関する啓発活動 健康アプリサービスの導入・活用 予防接種の助成と就業時間内実施
<b>職場のストレス対策と「心の健康」の保持増進事業</b> ストレスチェックの実施 ストレスチェック集団分析の活用 職場改善良好実践事例集の作成 相談窓口(精神科医・産業医)の設置 外部EAP機関の活用 復職支援制度の活用推進
<b>仕事との両立支援事業</b> 相談窓口の設置 管理職教育・従業員研修の実施 実態把握のための定期調査(Web・面接)
<b>性差と年齢差の健康課題に配慮した事業</b> 女性特有の健康課題への対応 高齢労働者特有の健康課題への対応
<b>ヘルスリテラシーの向上事業</b> 管理職教育・従業員研修の実施 医療・保健・介護の情報提供

## 従業員の健康課題

## 健康投資効果

健康投資施策の取組み状況に関する指標	従業員等の意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標指標*
社内制度の認知率 メールなどプッシュ型情報提供頻度 社内制度の満足度 ライフイベント・疾病による離職者数	勤務間インターバル遵守率 年次有給休暇の取得率 男性育児休業などの取得率 ライフイベント・疾病による離職相談件数	<b>生産性影響度評価指標</b> アブゼンティーズム ・体調不良による休み (従業員へのアンケート調査) ・疾病休業者数/日 プレゼンティーズム ・SPQ東大1項目版 ・WFun
健診実施率 推奨健診受診促進のための連絡頻度 二次健診受診確認の督促頻度	会社推奨健診受検率 要精査等二次健診受検率	
特定保健指導の実施率 保健指導の実施率 健康アプリの導入率 保健指導教室の開催数	普通体重(18.5≤BMI<25)の割合 喫煙習慣を持つ従業員割合 多量飲酒習慣を持つ従業員割合 健康アプリの利用率	<b>健康状態関連指標</b> 身体的指標 ・BMI25以上割合 ・高血圧のうちのコントロール率 ・適正管理者率 心理的指標 ・主観的健康感 ・仕事満足度 ・生活満足度 ・高ストレス者判定割合
社外契約ジム・社内ジムの認知率 減塩食と単身赴任者等用食事の提供数 運動・食事の啓発イベント開催頻度 健康アプリの導入率 就業時間内接種者割合	社外契約ジム・社内ジム利用者数 運動習慣を持つ従業員割合 運動・食生活の啓発イベント参加率 野菜推奨摂取量を知る従業員割合 健康アプリの利用率 予防接種率	
相談窓口・外部EAP機関の認知率 高ストレス者医師面接指導件数割合 過重労働医師面接指導件数割合 集団分析結果の職場還元割合 高ストレス職場への介入頻度 管理職ワークショップの開催頻度 職場ストレスによる休職者数・退職者数	相談件数 医師面接指導応諾率 ストレスチェック回答率 集団分析結果説明会の参加率 管理職ワークショップ参加率 良好実践事例の提案数 復職率	<b>就業関連指標</b> ワークエンゲイジメント尺度(ユトレヒト大) 従業員エンゲイジメント (Shuckら) eNPSスコア(employee Net Promotor Score) 総合健康リスク値
相談窓口の認知率数 教育・研修の満足度 調査参加率	相談窓口での相談件数 教育・研修の参加率 定期調査(Web・面接)の応諾率	
婦人科系がん検診の実施率 高齢従業員に特化した検査の実施率 管理職教育・従業員研修の頻度	検診受検率 教育・研修の参加率	
研修の満足度 健康動画e-ラーニング配信数 「健康情報ホームページ」閲覧数	研修の参加率 健康動画e-ラーニング視聴率 ヘルスリテラシー尺度(CCHL)	

<b>理念・方針実現のための体制・環境</b> 経営レベル会議・取締役会議での論議 保険者との連携・外部認証機関による評価 グループ会社・取引先会社の健康経営支援	<b>健康経営の浸透状況</b> 経営トップの持続的関与 健康経営推進方針と目標に対する認知 健康経営白書(年報)の社内公表	<b>評価指標</b> 経営トップの発信頻度 従業員の健康経営の推進方針の認知 健康風土醸成評価指標の測定
<b>「健康的な職場文化」の醸成</b>		

## 目標年2029年

健康経営の目標* KGIの目標値(2025年基準)	健康経営の推進方針	経営方針
<b>心身ともに健康であること</b> 主観的健康感割合 77% ➡ 80% 高ストレス者判定割合 15% ➡ 14% 体調不良による休み(アブゼンティーズム) 2.1日 ➡ 2.0日/100労働日	経営理念のもと、「健康的な職場文化」を育み、計画的な健康施策の推進と従業員が取り組む健康増進活動への支援により、従業員が心身ともに健康かつ安全に個々の能力を発揮できる職場の確立を目指す。	生産性向上による安定した事業運営と持続的な発展成長を通じて、経営理念を達成する。
<b>生き活きと仕事に従事できること</b> ワーク・エンゲイジメント 3.6 ➡ 3.8点 仕事満足度 77% ➡ 80% SPQ(プレゼンティーズム) 15.3% ➡ 14%		
<b>健康を大切にする職場文化であること</b> 職場のソーシャルキャピタル 30.4 ➡ 32点 職場の心理的安全性 26.1 ➡ 28点 上司の支援 8.0 ➡ 8.5点		

\*これらの指標の名称は、健康経営ガイドブック(2025年3月版, 28頁から46頁)とストレスチェック結果の集団分析で使用されている表記に従っている。

職場心理的安全性: Edmondson, A., 1999, DOI: 10.2307/2666999  
 職場のソーシャルキャピタル: Kouvonen, A., et al., <https://www.nccmt.ca/uploads/media/media/0001/02/f1d7bc77aa3fc01d5d7e5141dca221a1bc0b19f9.pdf> (高尾, Business Labour Trend 2016.2)  
 eNPS: ベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、NICE Systems, Inc. の 役務商標