健康経営・働き方創造 施策の取組状況に 社員の意識行動変容に 最終的な 取り組むべき 健康経営・働き方創造 理念 関する指標 で解決したい経営課題 健康課題 施策(健康投資) 関する指標 目標指標 グ 健康診断 組織・チームの 健康診断・人間ドック 心理的安全性 受診と 一次受診率 健康診断・人間ドック 生活習慣病 ヘルスリテラシー向上率 (社内) 対策推進 健康経営の目的 プ 健康診断・人間ドック 健康経営満足度 社員一人ひとりが、心身ともに健康 二次受診率 (社外) 全 で、使命感とやりがいをもってイキイ 特定保健指導実施率 健康経営度調査 メンタルヘルスマネジメント研修 キと仕事に 取り組み、全社員で成 体 セルフケア実践率 メンタル 長し続けるため 目標: メンタルヘルス 0) ヘルス対策・ メンタル事由長欠者 健康経営の満足度 マネジメント研修受講率 復職支援プログラム 復職支援の I 65%以上 充実 健康経営の理解度 セルフマネジメント勉強会 75%以上 健全な 心身の 事 職場 健康経営学び合い活動 ストレスチェック 例 社員の 公文の理念 トライアル参加チーム率 「総合健康リスク」 心理的安全 健康経営学びあい活動 われわれは 個々の人間に与えられている可能性を発見し その能力を最大限に伸ばすことにより 健全にして有能な人材の育成をはかり 地球社会に貢献する 生産性向上 0) 性の高い 什事の充実度:活力、 コンプライアンス勉強会 ■働き方創造の目的 職場づくり 熱心、夢中(ワークエンゲー ストレスチェック コンプライアンス勉強会 参加率 推進 ジメント) の向上 社員の成長・幸せ× 事業の持続 「上司・職場の支援」 報 会社の取り組みへの評価 的発展を通じた理念の実現 健康問題による生産性 発 低下 (プレゼンティーズム) の コンセプト:公文式の考え方に基づく、 キャリア・ 改善 働き方創造=「可能性の追求」 キャリアデザインナビ ライフ キャリアデザインナビ 健康問題による欠勤(ア 社内公募応募人数 デザインの 社内公募応募制度 利用率 知 多様性 ブセンティーズム) の改善 充実 目標: 働きがい・ 働き方創造による業務デザイン 柔軟性 生産性 □ワークエンゲージメント 0) やりがいに 活力 40%以上 還 よる 時間外勤務平均• 熱心 65%以上 Work楽ナビ、スマホ勤怠入力 年休取得平均 生産性向上 夢中 55%以上 男性育児休業 によるセルフマネジメント □プレゼンティーズム ワークライフ 取得率 充実KUMONライフ新聞 85%以上 バランスの 人事制度の充実、実施 アクセス数 □アブセンティーズム 充実 12%以下 《方針実現のための体制・組織》 《サポート・組織内支援》 《健康経営の進捗状況》 □学び合う風土をつくる「衛生委員会」、健康保険組合との密接な連携 □上司/同僚からのサポート(指標の進捗管理はストレスチェックを活用) □「公文の理念」に基づく「健康宣言」 □社員代表が健康経営関連施策を検討する「健康経営推進事務局」 □全社で健康経営推進の軸となる「健康経営学び合いトライアル活動」 □健康経営の経営トップインタビュー/社内還流「充実KUMONライフ新聞 | □代表取締役社長が健康経営推進最高責任者、国内教室事業管掌役 □組織(チーム)として永続的な成果を出し続ける風土を目指す、サポート □管理職対象研修等でのトップメッセージ 員及び人材育成管掌役員が責任者として社長を補佐し、強化・牽引 ツール「キャリアデザインナビ」 □全社員対象のコンプライアンス勉強会でのトップメッセージ 健康風土の醸成