

各掲載指標の測定方法・根拠等

※掲載指標は、原則数値が高いほうが良い結果です。数値が低いほど良い結果の場合「低いほど良い」と記載いたします。

※掲載指標は、原則 KUMON グループ全体の数値となります。そうでない場合は明記しています。

全体に関する指標

健康経営戦略マップを策定することで、現状の課題、評価指標の PDCA をストーリー化しています。

組織・チームの心理的安全性を「健康経営度調査」と「健康経営満足度（社内調査）」、社員の生産性向上を「ワークエンゲージメント」「プレゼンティーズム」「アブセンティーズム」で測り、恒常的に状況を確認しながら活動の進化につなげています。2023 年度ストレスチェック受検時の追加設問で取得しました。

対象者：KUMON グループ全社員 回答者数 2,188 名(回答率 93.8%)

○ワークエンゲージメント（活力）・ワークエンゲージメント（熱心）・ワークエンゲージメント（夢中）

ワークエンゲージメントとは、仕事に対してポジティブで充実した状態であることを示す言葉です。その内容は、仕事に対する「活力」「熱心（熱）」「夢中（没頭）」の 3 つの要素で構成され、「働きがい」という言葉で言い換えられます。

測定方法—ストレスチェック時の独自設問として実施。「活力」「熱心（熱）」「夢中（没頭）」を「いつも感じる（毎日）」、「よく感じる（1 週間に数回）」を選択した者の割合。ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度をもとに、5 項目のスコアに置き換えて計測。

○アブセンティーズム ※低いほど良い

アブセンティーズムとは「仕事を休業／欠勤している」状態。心身の不調により、就労が困難な欠勤や休職など、業務自体が行えない状態を指します。

測定方法—ストレスチェック時の独自設問として実施。

1 年間に自身の病気やケガで 8 日以上仕事を休んだ者の割合。

○プレゼンティーズム

プレゼンティーズムとは「会社に来ているけれど業務効率が落ちている」状態。休むほどではないが何等か心身に不調をきたしている状態であるため、パフォーマンスが十分発揮できず、生産性が低下している状態を指します。ケガや病気がないときに発揮できる仕事の出来を 100%とした場合、過去 4 週間の仕事内容を自己評価し集計しています。

測定方法—ストレスチェック時の独自設問として実施。

SPQ（東大 1 項目版）を使用し、全体の平均推定値を算出。

○ヘルスリテラシー

「健康に関心があり、もっと高レベルな行動習慣を身につけたい」社員の割合を示しています。

「健康に関心はあるが、どう取り組むべきかわからない」「健康についてほとんど関心がなく、知識もない」、ヘルスリテラシーが低い層の割合を把握します。

測定方法—ストレスチェック時の独自設問として実施。

○セルフケア 実践率（身体）

自身の身体(肩こり・腰痛、頭痛、その他) について、自分自身で対処する「セルフケア」が「できている」「どちらかというできている」者の割合の合計。

測定方法—ストレスチェック時の独自設問として実施。

○セルフケア 実践率（心）

自身の「心（ストレス、眠れないなど）」について、自分自身で対処する「セルフケア」が「できている」「どちらかというできている」者の割合の合計。

測定方法—ストレスチェック時の独自設問として実施。

○社員の健康経営の理解度

健康経営を「推進しようと強く感じている」「推進しようと感じている」者の割合の合計。

測定方法—ストレスチェック時の独自設問として実施。

○社員の健康経営の満足度

健康経営施策に「ほぼ満足している」「満足しているものが多い」と感じている者の割合の合計。

測定方法—ストレスチェック時の独自設問として実施。

健康診断・人間ドックに関する指標

健康診断・人間ドック申込率・受診率 ともに 100%が目標です。

社員一人ひとりが安心して、心身ともに健康で、使命感とやりがいをもって、イキイキと仕事に取り組み、成長していけるような風土・環境づくりを目指しています。社員一人ひとりが自身の心身の健康状態をよりよく保つために健康診断・人間ドックの受診を促進しています。後述のストレスチェック受検率も同様です。

○健康診断・人間ドック受診率・健康診断・人間ドック申込率

全社員（休職者は除く割合）

○二次受診率

二次受診率とは、KUMON の判定基準に基づく、特に二次受診が必要なレベルの者およびハイリスク者（就業制限を検討するレベルの者）が、医療機関を受診した割合。

○特定保健指導実施率

「特定保健指導」とは、生活習慣病の発症リスクが高く、生活習慣の改善による生活習慣病の予防効果が多く期待できる方に対して、外部契約の専門スタッフが生活習慣を見直すサポートのことです。

測定方法—個別案内し、実施した社員の割合。

○適正体重者率

適正体重者率とは、身長と体重から肥満度を示す BMI【= 体重 kg ÷ (身長 m)の2乗】が 18.5 以上 25 未満の者の割合。

○有所見率

有所見率とは、KUMON の判定基準に基づき保健指導や受診勧奨を受けている者の割合。分母は、定期検診/人間ドック受診者数。

ストレスチェック・メンタルリスクに関する指標

ストレスチェック受検率 90%以上、総合健康リスク 90 以下を目指しています。健康診断・人間ドックと同様、社員自身の心の健康（ストレスの状況）を把握するために、年に一度ストレスチェックを実施しています。測定対象—全社員（休職者を除く） 測定方法—外部機関による Web アンケート

○ストレスチェック総合健康リスク ※低いほど良い

「総合健康リスク」とは、ストレスチェックの分析より算出される指標で、100 が全国平均、数値が低いほど職場のストレスや疾病休業のリスクが低いと予想される。

○ストレスチェック「上司・職場の支援」

職場の支援である「上司の支援、同僚の支援」から得られた健康リスクの数値である健康リスク B を使用。

○高ストレス者率 ※低いほど良い

厚生労働省の指針に沿って、「自覚症状が高い者や、自覚症状が一定程度あり、ストレスの原因や周囲のサポートの状況が著しく悪い者」を高ストレス者と定義しています。

○メンタルヘルス長欠者率 ※低いほど良い

営業日連続 7 日以上メンタル事由で休んだ場合に「メンタルヘルス長欠者」と定義。

同一社員（KUMON グループ）が、長欠終了、復職後に、再度メンタル事由で長欠に入った場合もプラス 1 名とカウント。

健康スコアリングレポートに関する指標

健康スコアリングレポートとは、厚生労働省・経済産業省・日本健康会議が連携して作成し、健保組合ごとの加入者の健康状態や医療費、予防・健康づくりへの取組状況等について全健保組合平均や業態平均と比較したデータの経年変化が見える化したものであり、企業と健保組合が従業員等の予防・健康づくりに向けた連携を深めるためのコミュニケーションツールです。「健康状態」「生活習慣」を指標化し経年変化が見える化することで、健康経営の施策を検討、検証する指標としています。

※全組合平均 100 に対する、公文健康保険組合員のスコア（数字が高いほど良好）

※健康スコアリングレポートは最新データが 2022 年度実績となります。

【参考：外部リンク】

[健康スコアリングレポートが届きました | お知らせ | 公文健康保険組合 \(kumon-kenpo.or.jp\)](https://www.kumon-kenpo.or.jp/)

働き方創造・キャリアデザインに関する指標

○正社員の残業時間平均（月平均）

関係会社社員を除く、正社員の残業時間平均（月平均）

○社員の有給休暇取得日数

関係会社社員を除く、正社員の有休取得日数（年度平均）

○平均勤続年数

関係会社社員を除く、正社員の年度末時点の平均在籍年数

○テレワーク実施社員率

測定方法—ストレスチェック時の独自設問として実施。過去4週間でテレワークを実施した社員の割合。

○管理職の女性比率

関係会社社員を除く、正社員における比率

○社員の離職情報

関係会社社員を除く、正社員が自己都合で離職した人数（年度合計）

○社内公募による人事異動

社員の主体的なキャリア形成および自己成長の促進を目的とし、働きたい部署に自ら手を挙げることでできる「社内公募による人事異動」を実施。社員が自身のビジョンを描き、新たな業務にチャレンジする機会を提供しています。

育休取得に関する指標

育児休業等と育児目的休暇の取得割合 女性 100%・男性 60%以上を目指しています。

○女性社員の育児休業等と育児目的休暇の取得割合

育児休業を取得した女性社員数÷各年度中に出産した女性社員数

○男性社員の育児休業等と育児目的休暇の取得割合

育児目的休暇または育児休業を取得した男性社員数÷各年度中に配偶者が出産した男性社員数

労働災害に関する指標

労働災害を「業務上災害」と「通勤災害」に分けて推移（件数）を追っています。

○度数率 ※低いほど良い

「度数率」は、労働災害の頻度を表す指標です。

測定方法— 度数率 = (労働災害の死傷者数 / のべ実労働時間数) × 1,000,000。

○強度率 ※低いほど良い

「強度率」は、労働災害の重さの程度を表す指標です。

測定方法— 強度率 = (延べ労働損失日数 / 延べ実労働時間) × 1,000

以上