

DRIVE NTN 100 Final

2024 年度
NTN 健康経営レポート



1. NTNの健康経営®について

当社グループは「経営の基本方針」の下、人と自然が調和し、人々が安心して豊かに暮らせる社会の実現を目指し、事業活動に取り組んでいます。当基本方針には、ステークホルダーへの姿勢として、「従業員が安全で健康的に働き、活躍できる職場環境づくりに努めます」と明文化されています。

従業員の健康維持・増進を行うことは、医療費の適正化や生産性の向上、さらには企業の持続的成長に繋がります。当社は「安全衛生基本方針」で健康経営の考え方を定めておりましたが、戦略的な「健康経営」の姿勢として、社内外に「健康宣言」を発布しました。

【NTN 安全衛生基本方針】

NTN 企業グループで働くすべての人の安全と健康の確保は、経営の基盤として、あらゆる事業活動に優先する最も大切な価値であり、この基本姿勢のもと、安全で健康的に働き活躍できる職場環境の実現を目指します。

1. 法令等の遵守

事業活動を行うそれぞれの国・地域において、労働安全衛生関連法令等のもとより、社内規程、過去の災害教訓に基づく自主基準を遵守します。

2. 労働安全衛生マネジメントシステムの運用による継続的改善の推進

労働安全衛生マネジメントシステムを確実かつ効率的に運用し、安全衛生管理レベルの継続的改善に努めます。

3. 危険・有害リスクの排除および低減

設備や作業環境のリスクアセスメント(危険性評価)を継続的に行い、顕在的、潜在的な危険性や有害性の排除および低減を図ります。

4. 教育訓練の推進

安全衛生教育訓練の継続的実施により、安全最優先の行動ができる、安全に強い人材育成に努めます。

5. 心と身体の健康増進

良好なコミュニケーション及び快適な職場環境確保により、心と身体の健康維持増進を図ります。

6. 安全文化の醸成

一人ひとりが自らの責任を自覚し「労働災害ゼロ」「職業性疾病ゼロ」を目指し、全員参加による安全衛生活動を積極的に推進します。

NTN 株式会社 会社総括安全衛生管理者



健康宣言

私たちは、従業員とその家族の健康が、NTNグループの持続的に成長していく上での基盤であると認識しています。従業員一人ひとりがいきいきと働き、その能力を最大限発揮できるよう、健康増進や疾病予防に向けた施策及び活力ある職場環境づくりを積極的に推進することを宣言します。

2021年4月28日

NTN株式会社
代表執行役 執行役社長

鵜飼 英一



(写真)代表執行役 執行役社長
鵜飼 英一

【具体的な取り組み】



職場の健康づくり

- ・ワークライフバランスの推進と長時間労働の防止
- ・職場内のコミュニケーションの更なる活性化
- ・病気の治療と仕事の両立の促進に向けた制度の整備



心の健康づくり

- ・ストレスチェックの集団分析結果を踏まえた職場環境の改善
- ・セルフケア、ラインケアによるメンタルヘルス不調の未然防止
- ・メンタルヘルス相談体制の充実

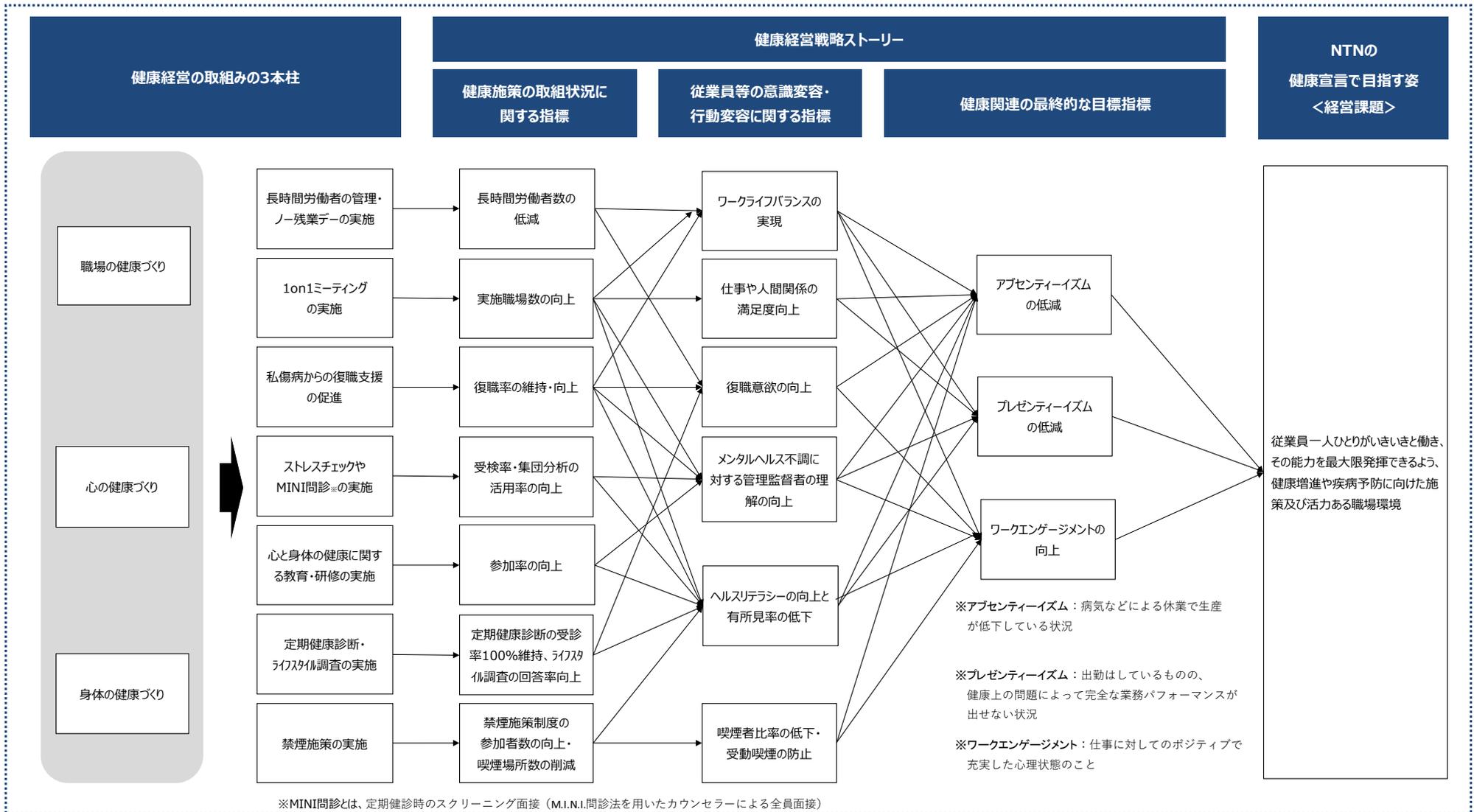


身体の健康づくり

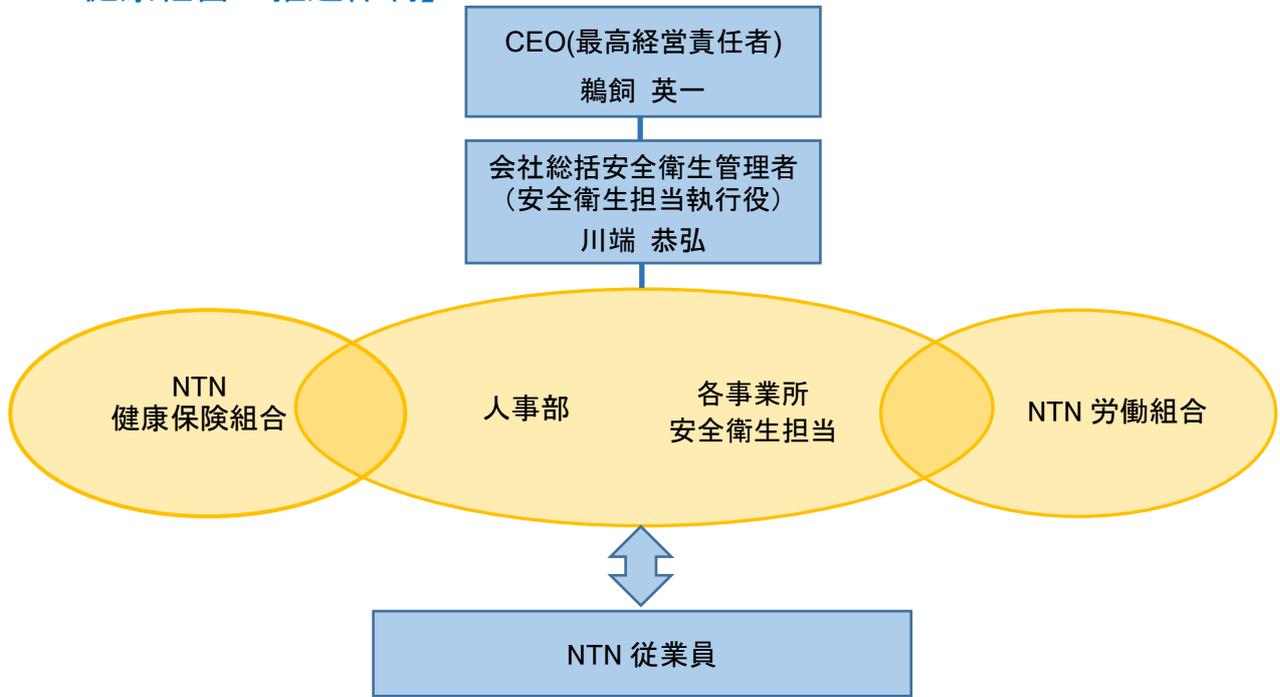
- ・健康診断結果による適切な保健指導と生活習慣の改善
- ・健康保険組合と協業したデータヘルス計画の着実な実施
- ・配偶者健診受診率の向上



【NTN 健康経営戦略マップ】



【NTN 健康経営の推進体制】



【トピックス】

■取引先との健康経営セミナーの共同実施

当社が目指している持続可能な「なめらかな社会」の実現と、健康経営を推進するリーディングカンパニーとして、当社だけでなく、取引先の健康経営の普及拡大への取り組みを進めています。その一環として、共同セミナーを開催しています。

台風や豪雨による風水害災害など、毎年のように災害による甚大な被害が発生していることから、有事の際に事業活動に与える影響を知り、自然災害への備えや、怪我人が発生した際の応急手当(心肺蘇生・AED)の知識・技術を学ぶことを目的に、BCP の観点も加え「リモート型防災セミナー」を開催しました。※リモート型防災アトラクションは株式会社フラップゼロアルファの登録商標です。



健康経営セミナーの様子

■結婚・出産などのライフイベントを通じた禁煙啓発活動の実施

喫煙がもたらす健康被害は、喫煙者本人だけでなくそのご家族にも受動喫煙として及ぶことから、結婚・出産された従業員(喫煙者、非喫煙者とわず全員)に対し、喫煙がもたらす健康被害に関する啓発活動を実施しています。

なお、結婚・出産された従業員・被扶養配偶者は、自己負担なしでオンライン禁煙プログラムに参加可能とし、従業員とご家族の禁煙支援を実施しています。



従業員へ配布している啓発資料

■スポーツエールカンパニーブロンズに認定

従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業として、スポーツ庁から「スポーツエールカンパニー2024」に認定されました。今年で5年連続の認定となり、連続認定5~6年の企業に与えられるBronze(ブロンズ)の称号を獲得しました。

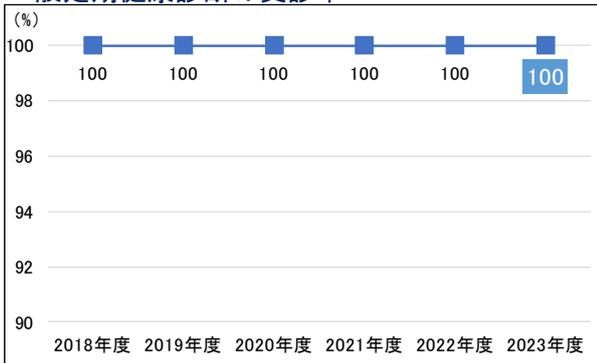
当社では、従業員のスポーツへの関心や運動への取り組みの活発化に向けて、さまざまな社内スポーツクラブ(陸上、スキー、バレーボールなど)を設立しています。新型コロナウイルスの感染症法上の分類が「5類」に移行したことに伴い、4年ぶりにNTN国内事業所対抗のテニス大会や、製作所内ソフトボール大会、ハイキングツアーを開催するなど従業員の運動不足解消に向けたイベントも順次再開しています。



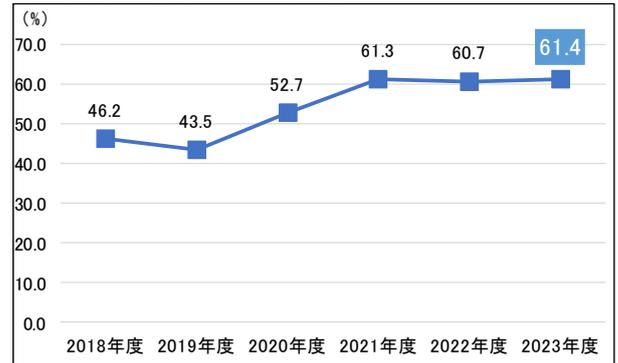
2. 身体健康づくり

①健康診断結果

一般定期健康診断の受診率

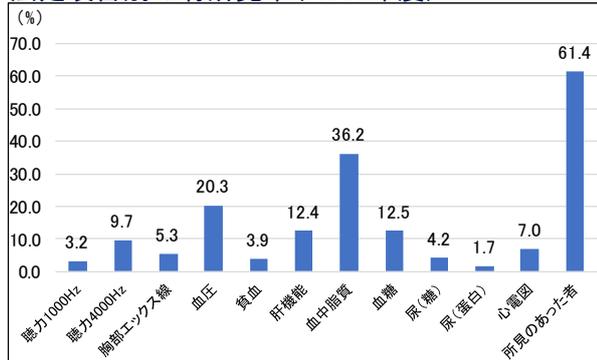


有所見率の推移(※法定項目)

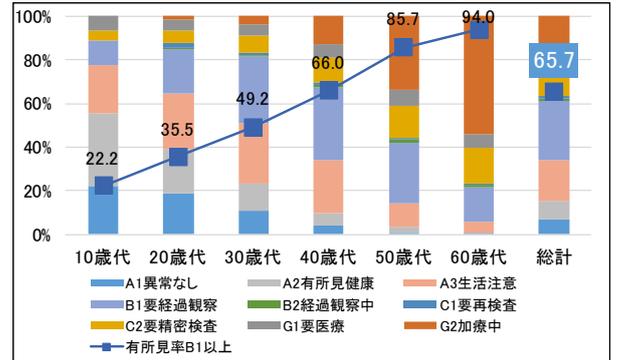


※法定項目：血圧、肝機能、血中脂質等、安衛則第44条の記載項目

法定項目別の有所見率(2023年度)



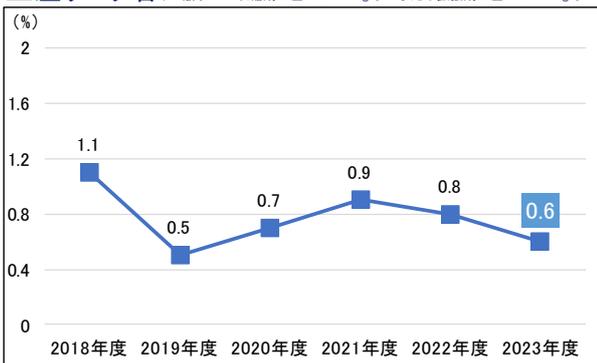
年代別有所見者の割合(法定外項目を含む)



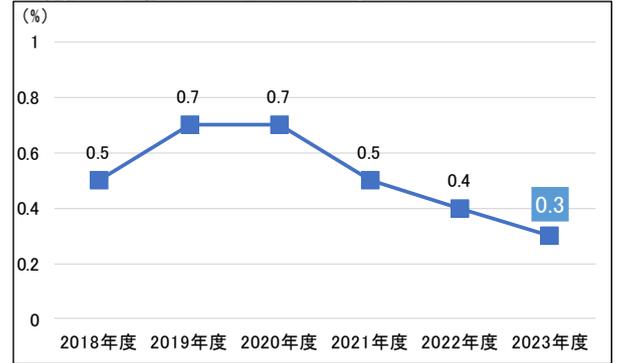
健康診断の受診率は、積極的な受診勧奨により過去より100%を達成しています。有所見率については社員の約6割が有所見となっており、今後も食事や運動の施策を通じてヘルスリテラシーの向上を目指します。項目別の有所見率は、血中脂質、血圧、血糖の順に高くなっています。年齢別の有所見率では、30歳代の約半数に所見が見られることから、若い世代が健康に関心を持ち生活習慣病を予防できるよう、40歳未満の若年層に向けた取組みに重点を置いた取組みをしています。

②ハイリスク者の管理

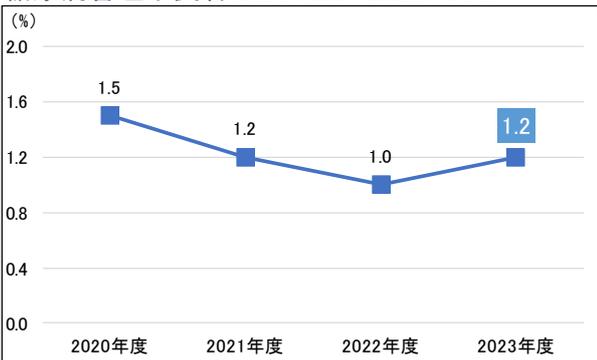
血圧リスク者 (40歳以上の収縮期血圧 180 mmHg 以上または拡張期血圧 110 mmHg 以上の人の割合)



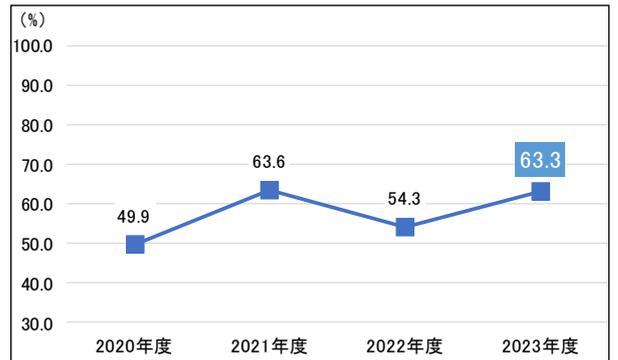
血糖リスク者 (40歳以上の空腹時血糖が 200mg/dl 以上の人の割合)



糖尿病管理不良者 (40歳以上のHbA1cが8.0%以上の人の割合)



高血圧の治療中で血圧がコントロールされている割合



※収縮期血圧 140 mmHg 未満かつ拡張期血圧 90 mmHg 未満

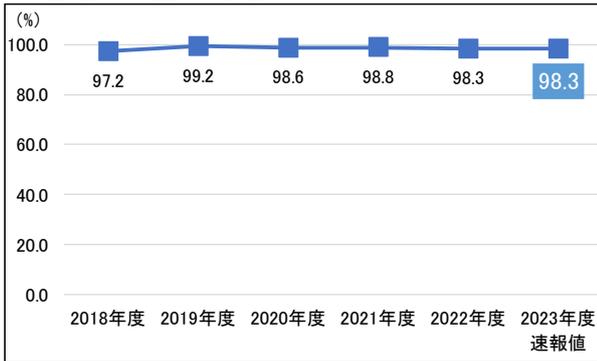
血圧・血糖のハイリスク者に対して、食生活改善に向けた取り組みを実施しています。

40歳以下でHbA1c6%以上の従業員を対象に、2週間の食事記録をつけてもらい個別指導を実施しています。

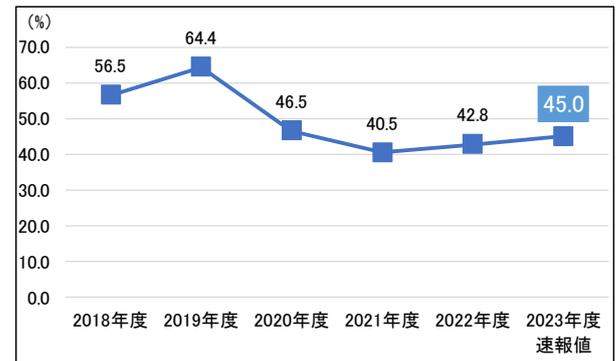


③ 特定保健指導

特定健康診査の実施率



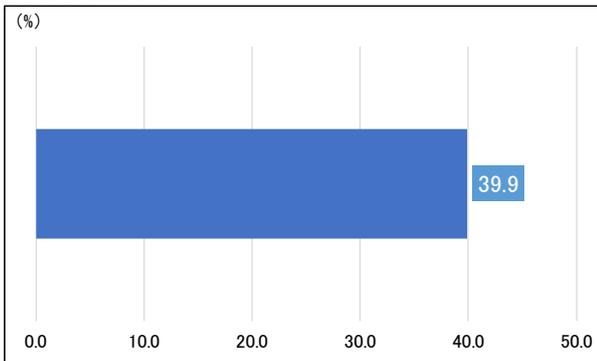
特定保健指導の実施率



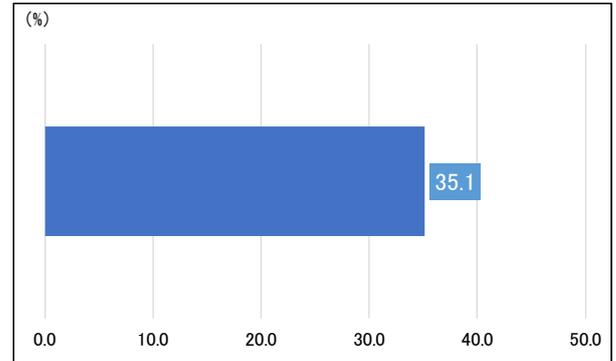
NTN 健康保険組合が厚生労働省より「2020 年度 後期高齢者支援金の減算対象保険者(上位)」との評価を受けました。特定保健指導は、就業時間内に実施し、対面型・オンライン型を取り入れ、従業員が受けやすい環境を整備しています。しかし、特定保健指導の実施率は、2020 年度コロナ渦によりの実施率が低下したまま推移しています。対象者はリピーターも多く、実施率を高めるべく、NTN 健康保険組合と協業して、委託業者の選定と内容の見直しを進めていきます。

④ 定期健康診断の事後措置

精密検査受診率



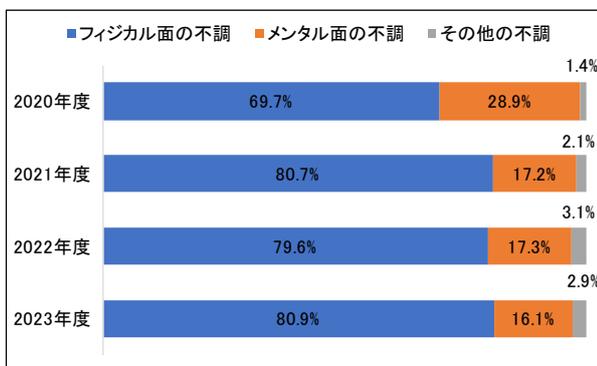
要医療機関受診率



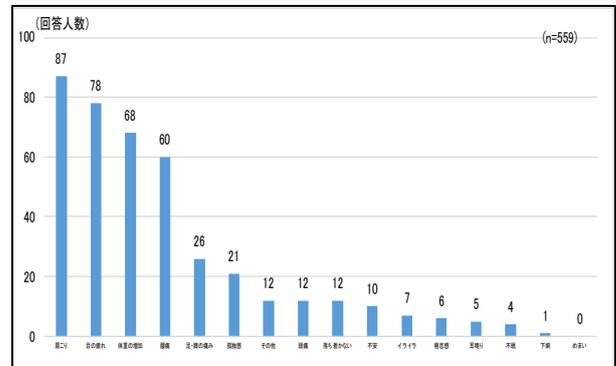
健康診断結果で「要精密検査」判定の従業員のうち、受診率は 39.9%でした。健康診断結果で「要医療」判定の従業員のうち、受診率は 35.1%でした。「要医療」判定の従業員が早期に受診することが重要なため、産業保健スタッフ、職場、NTN 健康保険組合と連携を図りながら確実な受診につなげていきます。

⑤ 在宅勤務における健康課題

在宅勤務による心身の不調割合



在宅勤務時の心身の不調(2023 年度)

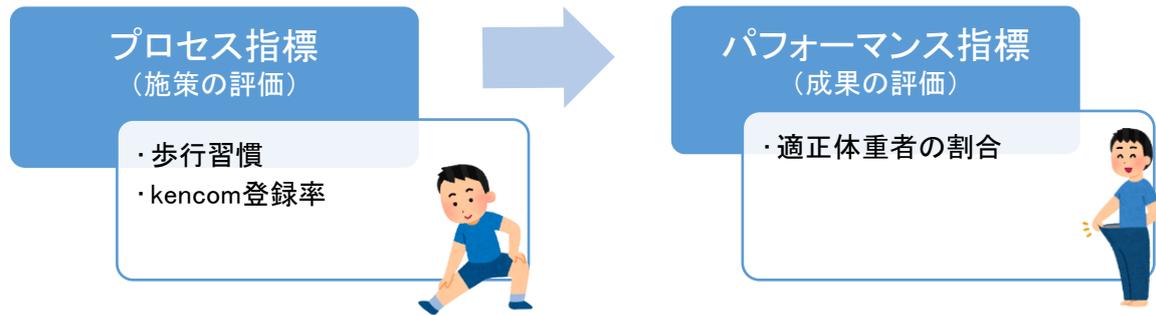


※フィジカル面：肩こり、目の疲れ、体重の増加、腰痛、頭痛、足・膝の痛み
メンタル面：孤独感、落ち着かない、不安、イライラ、倦怠感、耳鳴り、不眠、下痢、めまい

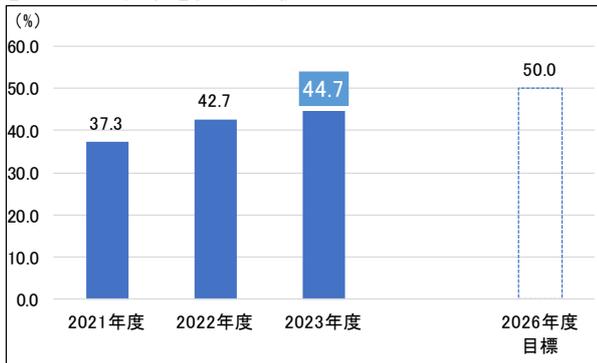
当社では 2019 年より在宅勤務制度を開始しました。在宅勤務は、2020 年コロナ渦により一気に広がりましたが、多くの健康問題を引き起こすことも予測された為、当社では 2020 年より毎年、在宅勤務における健康状況を調査しています。2023 年度の在宅勤務によって増加した心身の不調は、1 位：肩こり 2 位：目の疲れ 3 位：体重の増加 4 位：腰痛 5 位：孤独感 でした。在宅勤務を実施している約半数が不調を自覚しており、プレゼンティーズム低減にむけた取組みを推進していきます。

⑥KPI 指標

「身体の健康づくり」においては、KPI 指標を「適正体重者の割合」に設定しています。
体重の増加は生活習慣病に繋がりがやすいため、肥満にならない「身体の健康づくり」を推進します。

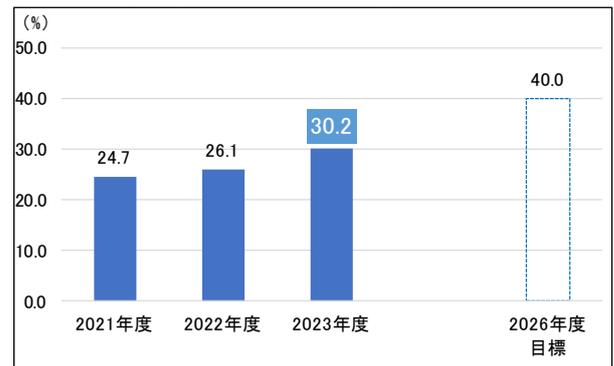


【プロセス指標】歩行習慣の状況

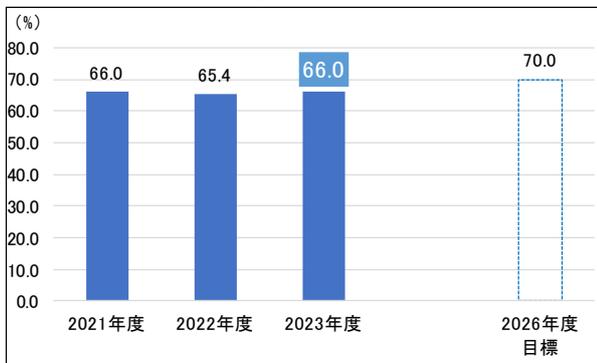


※当社独自の調査で、「毎日歩いている」、「週 2~3 回意識して歩いている」と回答した者の割合

【プロセス指標】kencom の登録率



【パフォーマンス指標】適正体重者 (BMI18.5~25) の割合



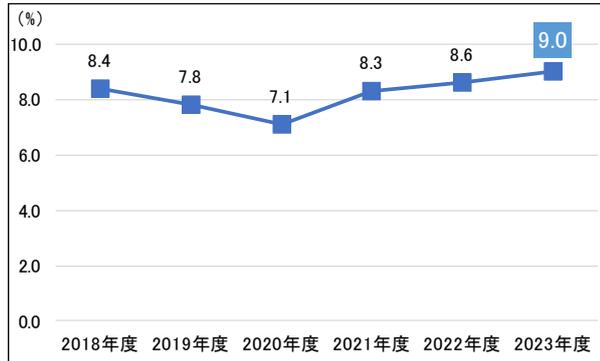
※BMI=体重÷身長÷身長

当社では、総合ヘルスケアウェブアプリサービス「kencom」を導入しています。歩行習慣向上に向け、kencom の歩活への積極的な参加を呼び掛けています。kencom 登録者増を目的に、NTN 健康保険組合と協業し、キャンペーン活動を実施したところ、2024 年 4 月からの 3 か月間で登録者が 172 名増加しました。

3. 心の健康づくり

① ストレスチェック

高ストレス者の割合

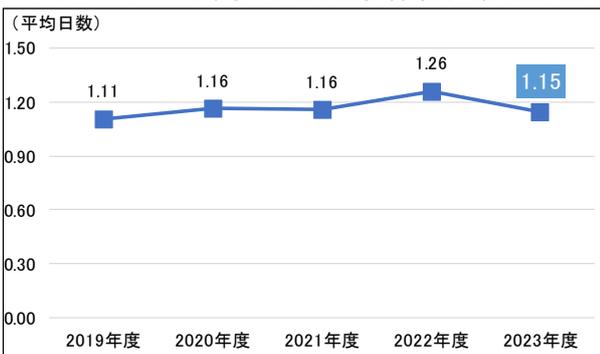


産業カウンセラーとの面談の様子

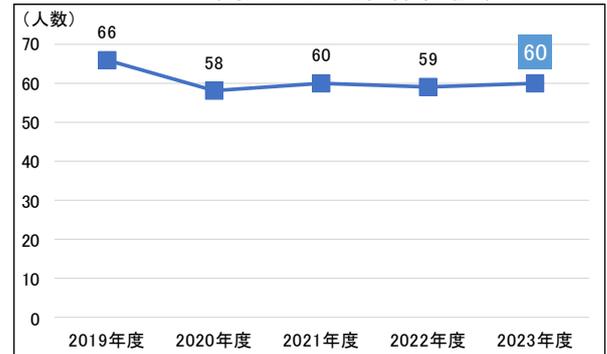
当社ではストレスチェックを年1回実施しています。高ストレス者の割合は全国基準10%を下回るものの緩やかに上昇しています。その他、定期健康診断時に産業カウンセラーによる面談(MINI問診)を実施し、不調の早期発見に繋げています。また、カウンセリング窓口は2か所(社内契約カウンセラー、社外窓口)に設置しており、いつでも相談できる環境を整備しています。

② 休職者の状況

メンタルヘルス不調による欠勤・休職日数(全従業員平均)

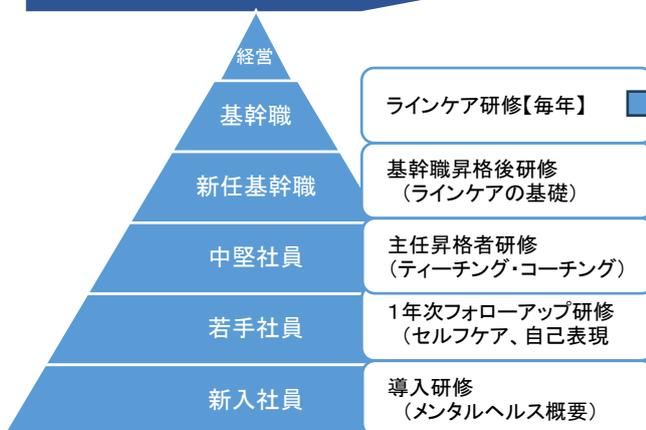


メンタルヘルス不調による欠勤・休職者数(連続1か月以上)



2000年から心の健康問題により休業した従業員の職場復帰支援を実施してきました。従来はメンタルヘルス不調のみの対象でしたが、私傷病も含めて適切な職場復帰対応ができるよう2021年に「私傷病休業者の復職支援マニュアル」を規程化しました。メンタルヘルス不調による欠勤・休業日数は1.15日と、前年より0.11日減でした。欠勤・休業者数は60名と、前年より1名増でした。

③ 研修体制



ラインケア研修の受講風景

当社の階層別研修の内、メンタルヘルスに関するものだけ抜粋

セルフケア向上を目的に、新入社員・入社1年目、主任昇格時、基幹職昇格時など、階層別研修にメンタルヘルス研修を実施しています。新入社員には、正式配属後の半年間、先輩社員がOJTを行うメンター制度も導入しています。また、全基幹職を対象にしたラインケア研修を毎年開催しています。2023年度は、テーマを「部下との関係性を高める(実践編)」として、実践力を高める内容で実施しました。



④KPI 指標

「心の健康づくり」においては、KPI 指標を「メンタルヘルス不調者の復職率」に設定しています。ストレスチェックの集団分析結果を効果的に活用し、セルフケアの促進や職場環境の見直しにつなげていきます。

プロセス指標 (施策の評価)

- ・ストレスチェックの受検率
- ・産業カウンセラーとの面談率
- ・ラインケア研修の受講率

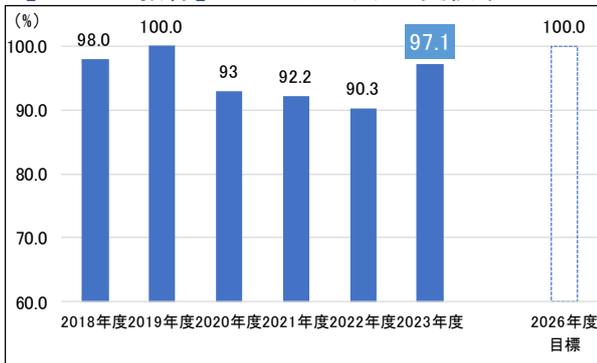


パフォーマンス指標 (成果の評価)

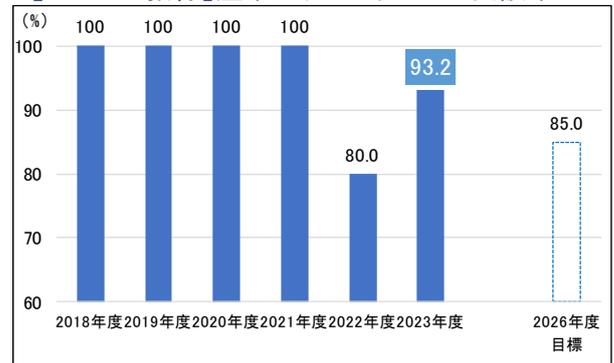
- ・メンタルヘルス不調者の復職率



【プロセス指標】ストレスチェックの受検率



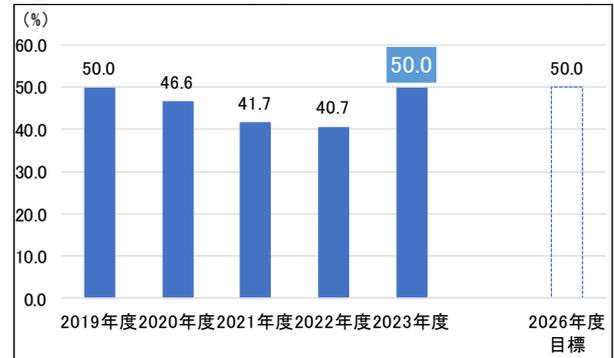
【プロセス指標】産業カウンセラーとの面談率



【プロセス指標】ラインケア研修の受講率



【パフォーマンス指標】メンタルヘルス不調者の復職率

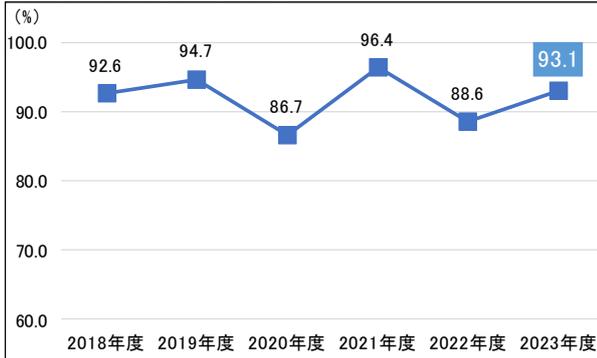


ストレスチェックの受検率は 97.1%と、前年より 6.8 ポイント増加しました。産業カウンセラーとの面談率は 93.2%と、前年より 13.2 ポイント増加しました。いずれも職場を通じて積極的な勧奨を行った成果がみられました。

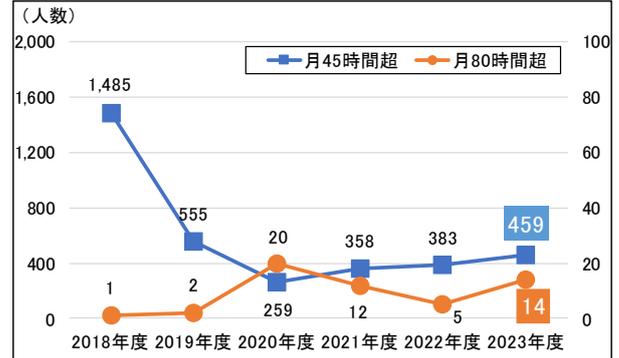
4. 職場の健康づくり

①ワークライフバランスの状況

平均年次有給休暇取得率



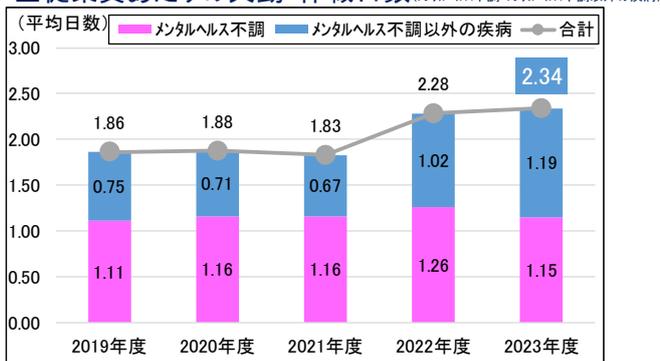
長時間労働者数



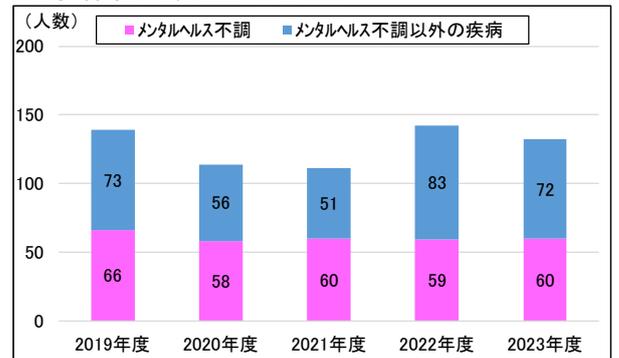
労働組合と協業した有給休暇取得活動を実施しており、有給取得率は80%以上を維持しています。勤務時間インターバル制度を一般職・管理職ともに導入し、RPA (Robotic Process Automation)をはじめとしたIT化の促進により長時間労働者数の削減を実施しています。

②アブセンティーズムの状況

全従業員あたりの欠勤・休職日数



欠勤・休職人数 (連続1か月以上)



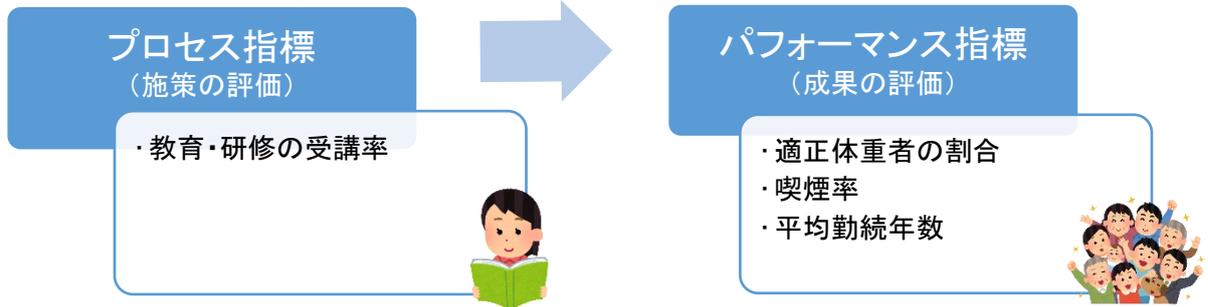
復職判定会議の様子

- ・病気による欠勤・休職日数と人数を毎月勤怠システムより把握
- ・測定人数：正社員のみ(把握率)
2019年度 5,903名(100%)、2020年度 5,946名(100%)
2021年度 5,756名(100%)、2022年度 5,647名(100%)
2023年度 5,572名(100%)

2023年度の欠勤・休職人数は、メンタルヘルス不調は60名と、前年より1名増加しました。メンタルヘルス不調以外の疾病は72名と、前年より11名減となりました。当社では2000年より復職手順を整備し、リハビリ出勤制度を取り入れています。さらに、2021年からはメンタルヘルスも含んだ私傷病も対象とし、職場復帰支援に積極的に取り組んでいます。

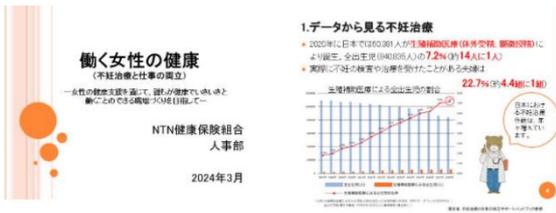
③KPI 指標

「職場の健康づくり」においては、KPI 指標を「適正体重者の割合」、「喫煙率」「平均勤続年数」に設定しています。各種の健康教育・研修を実施し、誰もが健康でいきいきと働くことのできる職場づくりと、従業員のヘルスリテラシーの向上に向けて取り組んでいきます。



【プロセス指標】教育・研修の受講率

教育研修名	2023 年度実績	2026 年度目標
生活習慣改善(2023 年度は食事)	89.5%	100%
女性の健康	97.0%	100%
ラインケア研修	96.4%	100%
心肺蘇生・AED セミナー	61.2%	100%



女性の健康 e ラーニング

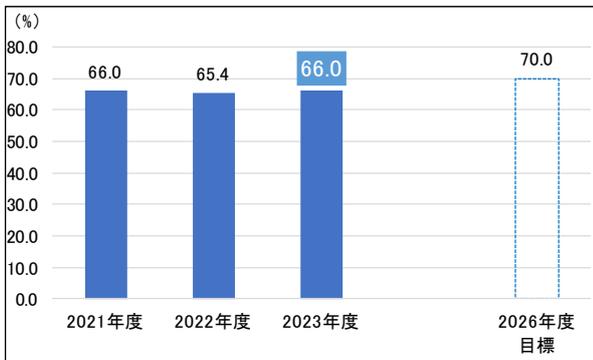


ラインケア研修の受講風景

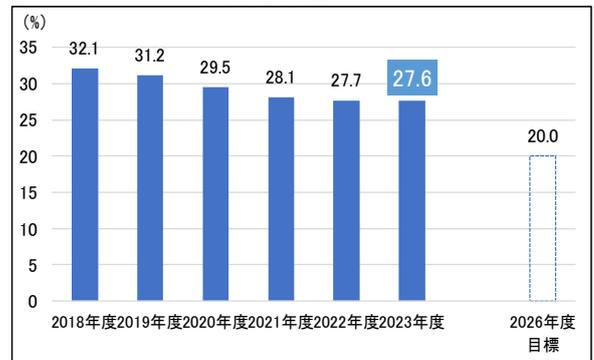


心肺蘇生・AED セミナーの受講風景

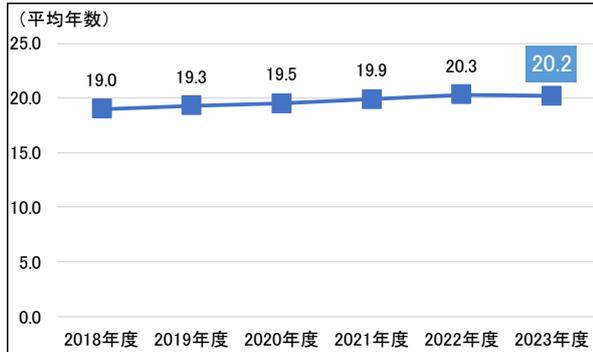
【パフォーマンス指標】適正体重者(BMI18.5~25)の割合



【パフォーマンス指標】喫煙率



【パフォーマンス指標】平均勤続年数



誰もが健康でいきいきと働くことのできる職場づくりと、従業員のヘルスリテラシーの向上を目的に、働く女性の健康をテーマにeラーニングを実施しています。仕事と不妊治療の両立に悩む人は少なくありません。職場における理解を深めるべく、2023 度は「不妊治療」をテーマに開催しました。

5. 喫煙の健康リスク低減に向けた取り組み

①禁煙宣言



(写真)会社総括安全衛生管理者
(安全衛生担当執行役)
川端 恭弘

禁煙宣言

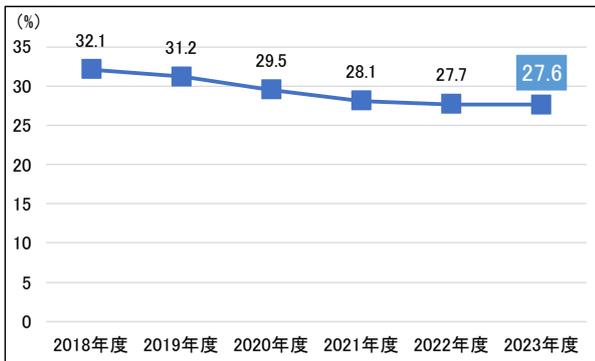
NTNグループは、すべての従業員一人ひとりが活き活きと働き、その能力を最大限に発揮できるよう、健康増進、疾病予防に向けた諸施策の推進や活力ある職場づくりを積極的に進めています。
その一環として、受動喫煙を含む喫煙の健康リスク低減に向けた取り組みを鋭意実行することを宣言します。

2021年4月1日

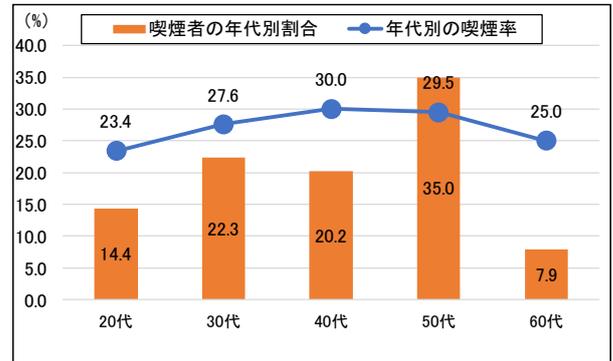
NTN株式会社
執行役
会社総括安全衛生管理者
川端 恭弘

②喫煙率

喫煙率



年代別喫煙率(2023年度実績)



2004年から就業時間内禁煙に取り組む等、過去から積極的に禁煙施策に取り組んでいます。

2023年度の喫煙率は27.6%と、前年より0.1ポイント減となりました。

年代別に見ると、40代の喫煙率が最も高く(喫煙率30.0%)、喫煙者数が最も多いのは50代(喫煙者の35.0%を占める)です。

③禁煙施策

- 喫煙者への禁煙支援
 - ・喫煙者への禁煙支援プログラム(禁煙補助薬の一部費用補助等)
 - ・禁煙者も一緒になって、喫煙者の禁煙挑戦を支援する禁煙サポーター制度
- ヘルスリテラシーを高める取組み
 - ・喫煙による健康リスクを多くの従業員に伝える禁煙呼びかけ活動(年2回)
 - ・休憩時間も含む終日禁煙の呼びかけ(NTN一斉禁煙デー)



禁煙支援制度を利用し、禁煙の相談をする従業員の様子



禁煙呼びかけ活動



NTN一斉禁煙デー

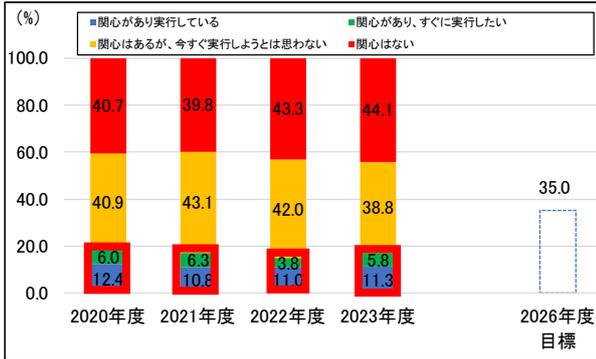


④KPI 指標

「喫煙の健康リスク低減に向けた取り組み」においては、KPI 指標を「喫煙率」に設定しています。禁煙に向けたアプローチとして、まず禁煙の関心度を高める施策に取り組み、禁煙に挑戦する従業員の増加に取り組んでいきます。

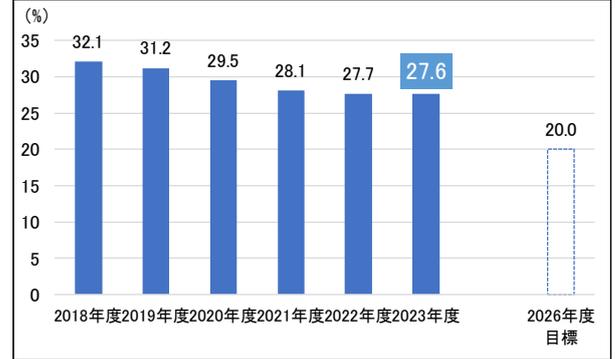


【プロセス指標】禁煙の関心度の割合※



※当社独自のアンケート調査結果

【パフォーマンス指標】喫煙率



アンケート調査から、喫煙者の禁煙の関心度は 17.1%と、前年より 2.3 ポイント増加しました。

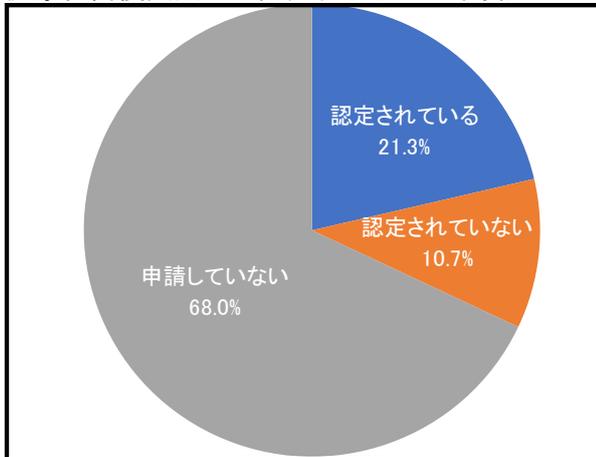
禁煙呼びかけ活動や、NTN 一斉禁煙デーなどの禁煙推進活動は定着しつつあり、禁煙の関心度を高めるための働きかけを継続して実施します。喫煙者への禁煙に向けた働きかけと同時に、禁煙を応援する禁煙サポーター制度の周知と関心も高めていきます。

6. 取引先への健康経営の普及

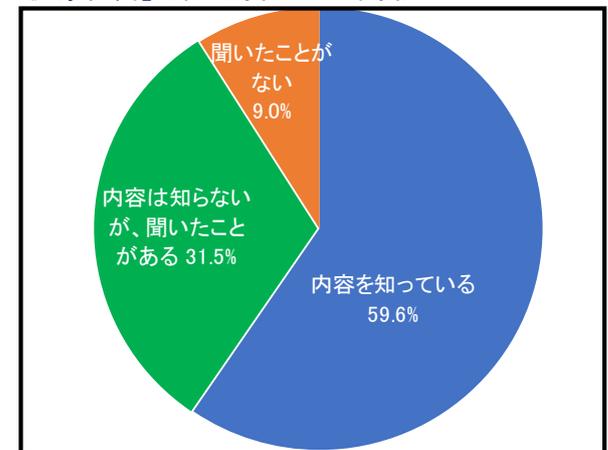
NTN グループが持続的に成長し、持続可能な「なめらかな社会」を実現するためには、自社だけでなく取引先の従業員とそこご家族の健康も必要不可欠です。健康経営を推進するリーディングカンパニーとして、取引先への健康経営の普及に取り組んでいます。

①取引先の現状

健康経営優良法人の認定状況 (2024 年度)



「健康経営」の認知度 (2024 年度)



取引先を調査した結果、健康経営優良法人の認定は 12.9%で、約 9 割の取引先が健康経営優良法人に認定されていません。

また、「健康経営」の認知度をアンケート調査した結果、全体の 6 割は内容を理解されていましたが、残り 4 割は内容を理解されておらず、健康経営の認知度はそこまで高くないのが現状です。

②普及施策

●取り組み事例の紹介

当社の健康経営の取り組み事例を取引先へ紹介。

●健康経営の説明会の実施

方針説明会にて、健康経営に取り組むメリットや取り組み方などを説明。

●無料健康経営セミナーの開催

2024年度は、能登半島地震をうけ、自然災害への備えや、怪我人が発生した際の応急手当を学ぶリモート型防災アトラクションを開催し、54社、117名と多くの取引先に参加頂きました。



取り組み事例の紹介



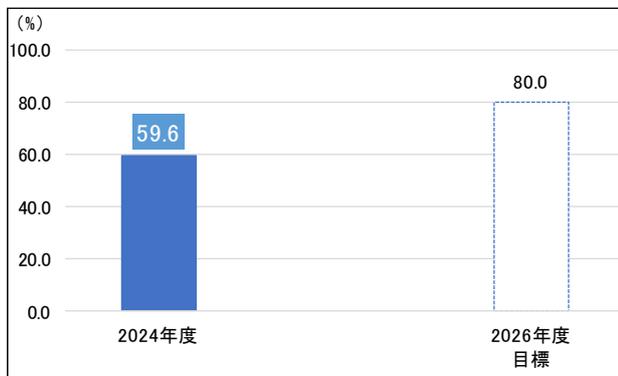
方針説明会の様子



無料健康経営セミナーの受講風景

③KPI 指標

「健康経営」の認知度※ ※当社独自のアンケート調査結果



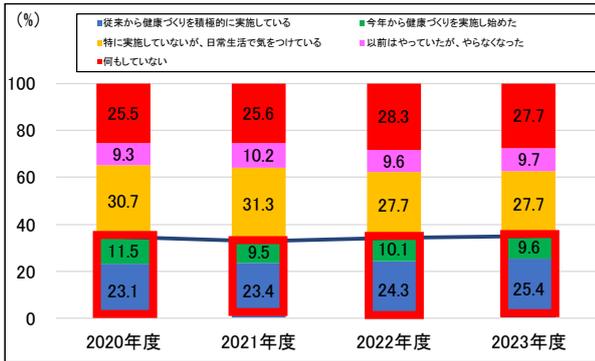
取引先に健康経営に取り組んで頂くためには、まずは「健康経営」の認知度を高める必要があります。そのため、現在の認知度 59.6%から 80.0%まで引き上げるべく、「健康経営」の概要や取り組み方などについて、健康経営普及に向けた取り組みを進めていきます。

7. アウトカム(KGI)指標

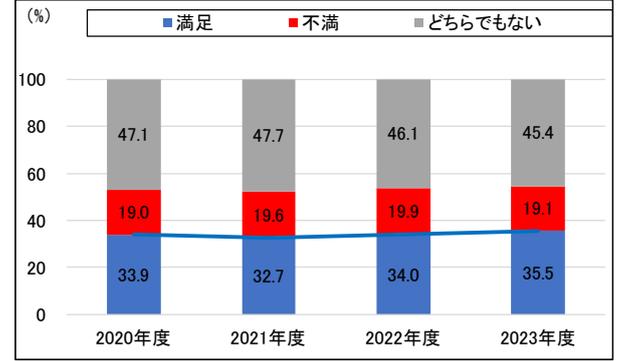
①従業員自身の評価※

※当社独自のアンケート調査結果

この一年間の自身の健康づくりの取り組み



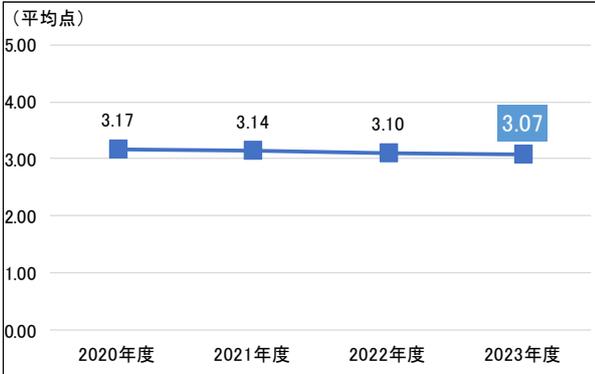
この一年間の自身の健康状態の評価



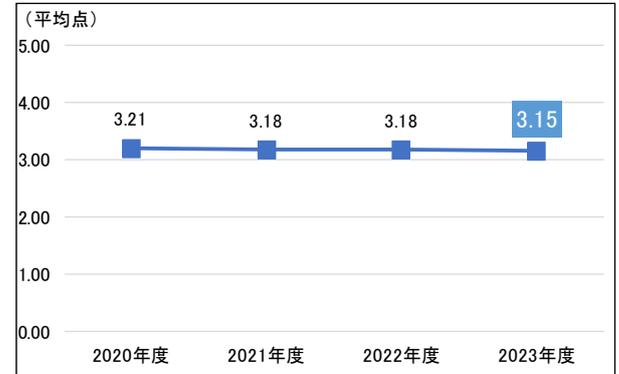
②組織に対する評価※

※当社独自のアンケート調査結果(1~5の5段階で評価)

職場の活性化

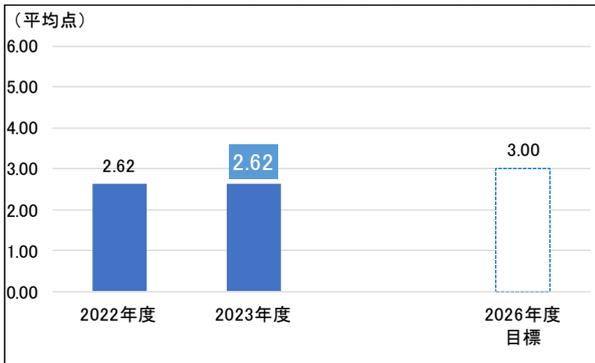


自己能力の発揮度

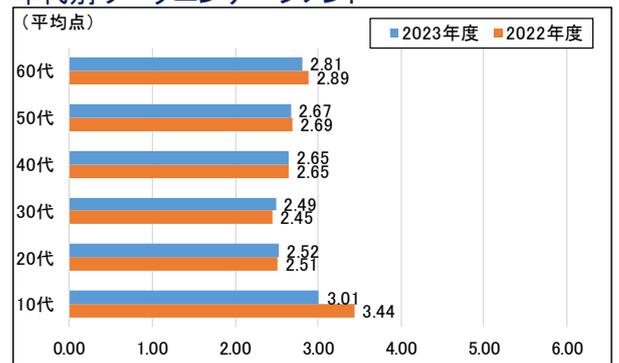


③アウトカム(KGI)指標と目標値

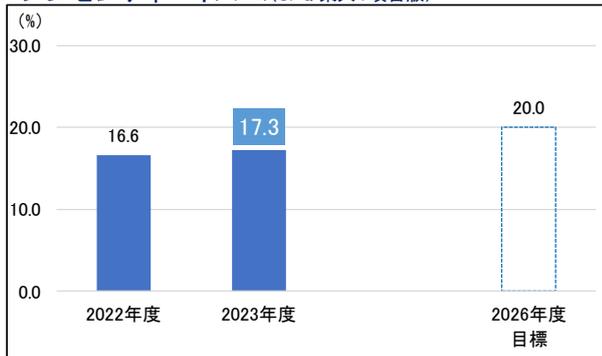
ワークエンゲージメント(ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 9項目)



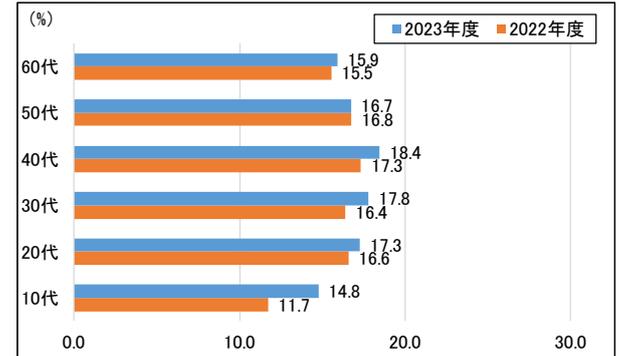
年代別ワークエンゲージメント



プレゼンティーズム(SPQ 東大1項目版)



年代別プレゼンティーズム



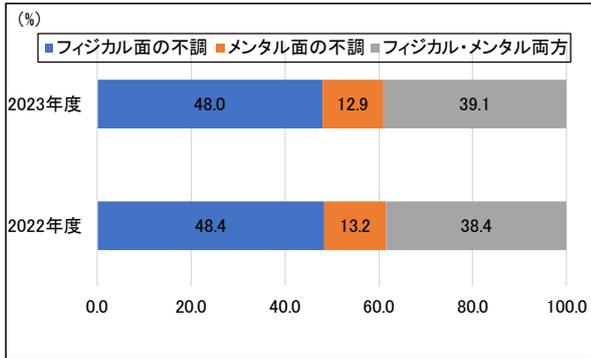
※ワークエンゲージメント・プレゼンティーズムともに、当社独自のアンケートで調査

測定人数: 常時使用する従業員(回答率)

2022年度 6,284名(96.7%)、2023年度 6,336名(94.5%)

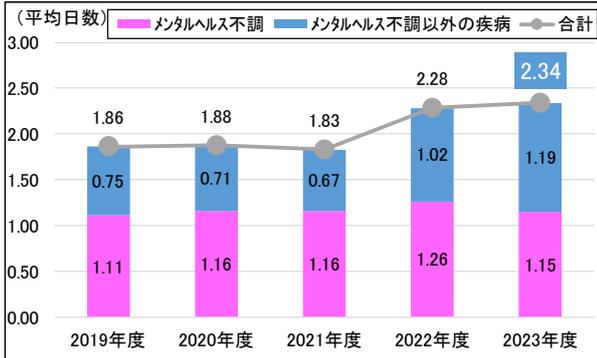


プレゼンティーズムの要因の割合

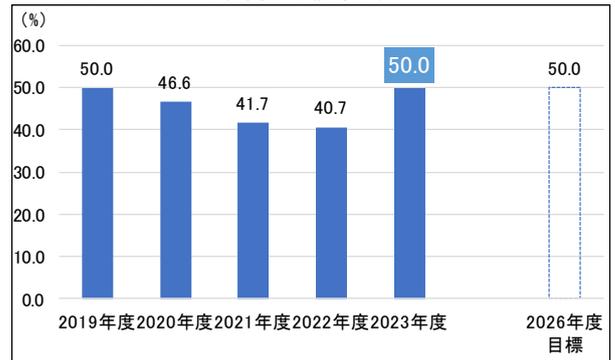


※フィジカル面 : 首の痛み・肩こり、腰痛、眼精疲労、頭痛、風邪・インフルエンザ、その他の病気、その他のケガ
 メンタル面 : 気分の落ち込み、不安感
 フィジカル・メンタル両方 : 睡眠不足・不眠症、疲労感、更年期症状

アブセンティーズム (メンタルヘルス不調・メンタルヘルス以外の疾病による欠勤・休職日数)



メンタルヘルス不調者の復職率



当社では健康経営の施策を、①従業員自身の評価、②組織に対する評価、③アウトカム(KGI)指標の3種類で評価・判断しています。女性の健康eラーニングやラインケア研修、禁煙呼びかけ活動など、従業員に対するポピュレーションアプローチの結果、従業員自身の健康づくりの取り組みは35.0%と、前年より0.6ポイント増となりました。また、健康への満足度も35.5%と、前年より1.5ポイント増となりました。一方、組織に対する評価は、職場の活性度・自己能力の発揮度とも、ほぼ横ばい状態を維持しています。

健康関連の最終的な目標指標として、「アブセンティーズムの低減」「プレゼンティーズムの低減」「ワークエンゲージメントの向上」を掲げており、ワークエンゲージメントは2.62点と前年と同じ結果でした。プレゼンティーズムは17.3%と、多くの従業員が健康課題を抱えている状態です。フィジカル・メンタル両方に不調を抱えている従業員が多く、特に30代・40代が多い状況です。今後も従業員が健康で安全で働ける環境づくりをめざし、健康経営に取り組んでいきます。

8. 健康経営に関連する顕彰の受賞歴

顕彰名	受賞年度	顕彰の内容	主管省庁
健康経営優良法人 大規模法人部門 (ホワイト500)	2021年度 ～ 2024年度	地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している企業等を毎年度認定。	経済産業省
スポーツエール カンパニー (ブロンズ)	2020年度 ～ 2024年度	従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取組を行っている企業を毎年認定。2024年度にブロンズに認定。	スポーツ庁
ベストプラクティス企業	2018年度	都道府県労働局が長時間労働削減に積極的に取り組む企業を選定。	厚生労働省
子育てサポート企業 「プラチナくるみん」	2022年度	「くるみん」認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を認定。	厚生労働省
女性の活躍促進優良企業 「えるぼし」 (最高位の3つ星を取得)	2020年	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定。	厚生労働省

NTN 健康経営レポート

発 行 2024 年 10 月 10 日
著作・編集 人事部
発 行 者 NTN 株式会社

※健康経営は NPO 法人健康経営研究会の登録商標です
※資料の無断転用・転載はご遠慮ください

