健康課題改善の定量的な目標・実績・成果

定量目標	2021年	2022年	2023年	目標	備考
健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
適正体重維持者率	65.8%	64.7%	62.7%	66.2%	BMIが18.5以上～25.0未満の人の割合
運動習慣比率	17.1%	17.7%	17.7%	29.0%	1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上実施している人の割合
睡眠で十分な休養が取れている比率	63.7%	62.5%	58.6%	65.8%	
ストレスチェック受検率	98.1%	98.0%	99.0%	100.0%	
高ストレス者率	11.7%	11.6%	10.1%	—	
正社員所定外残業時間(月)	17.9H	21.5H	17.9H	—	管理職含まず
正社員離職率	9.3%	5.3%	7.0%	8.0%	
正社員有給休暇取得率	81.2%	80.3%	86.1%	100.0%	
疾病休業日数	1,526	2,633	集計中	—	のべ休業日数/従業員数　×1,000
WELスコア	59.4点	61.1点	59.2点	61点	イーウェルウェルビーイングサーベイ
アブセンティーズム	15.1	22.6	集計中	—	延べ休業者数/従業員数×1,000名単位（測定人数:433人 回答率:81.7%）
プレゼンティーズム	63.4%	70.4%	69.7%	—	QQmethod　仕事に影響がある症状の有訴者率（測定人数:433人 回答率:81.7%）
ワーク・エンゲイジメント	2.8	2.8	2.8	—	ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（短縮版）（測定人数:433人 回答率:81.7%）
従業員の健康支援に対する満足度	15.4%	17.9%	17.8%	—	会社による健康支援に対する認識「そうだ」回答割合
定期健康診断後の精密検査受診率	66.0%	55.5%	64.3%	100.0%	
定期健康診断後の事後措置返信率	ー	37.1%	68.7%	100.0%	
血圧CC	72.7%	80.9%	80.4%	100.0%	血圧でちゃんと受診しているか
血圧EC	56.8%	59.6%	48.2%	100.0%	血圧でちゃんと治療できているか
血糖CC	78.6%	100.0%	81.3%	100.0%	血糖でちゃんと受診しているか
血糖EC	21.4%	43.8%	37.5%	100.0%	血糖でちゃんと治療できているか
ブレスローの健康習慣6個以上の比率	25.8%	27.2%	24.8%	—	

2023年度の取り組み結果サマリ

		施策内容	実施時期	結果（対前年）
1	KENPOSインセンティブ	歩数入力8,000歩以上で40pt	2023年4月1日~2024年3月31日	△
2		体重入力で40pt		○
3		睡眠時間入力で40pt		○
4		WEBGYM利用で40pt		○
5	KENPOS組織間競争シャッフル戦	チーム対抗！ウォーキングキャンペーン	2023年11月1日~11月26日	◎
6		健康アクションビンゴ	2023年12月1日～12月24日	○
7	インセンティブ・プラス	KENPOS連動（チーム間でのインセンティブ・プラスの利用促進）	2023年4月1日~2024年3月31日	◎

Copyright(C) EWEL, Inc. All Rights Reserved.

KENPOSインセンティブの妥当性検証結果

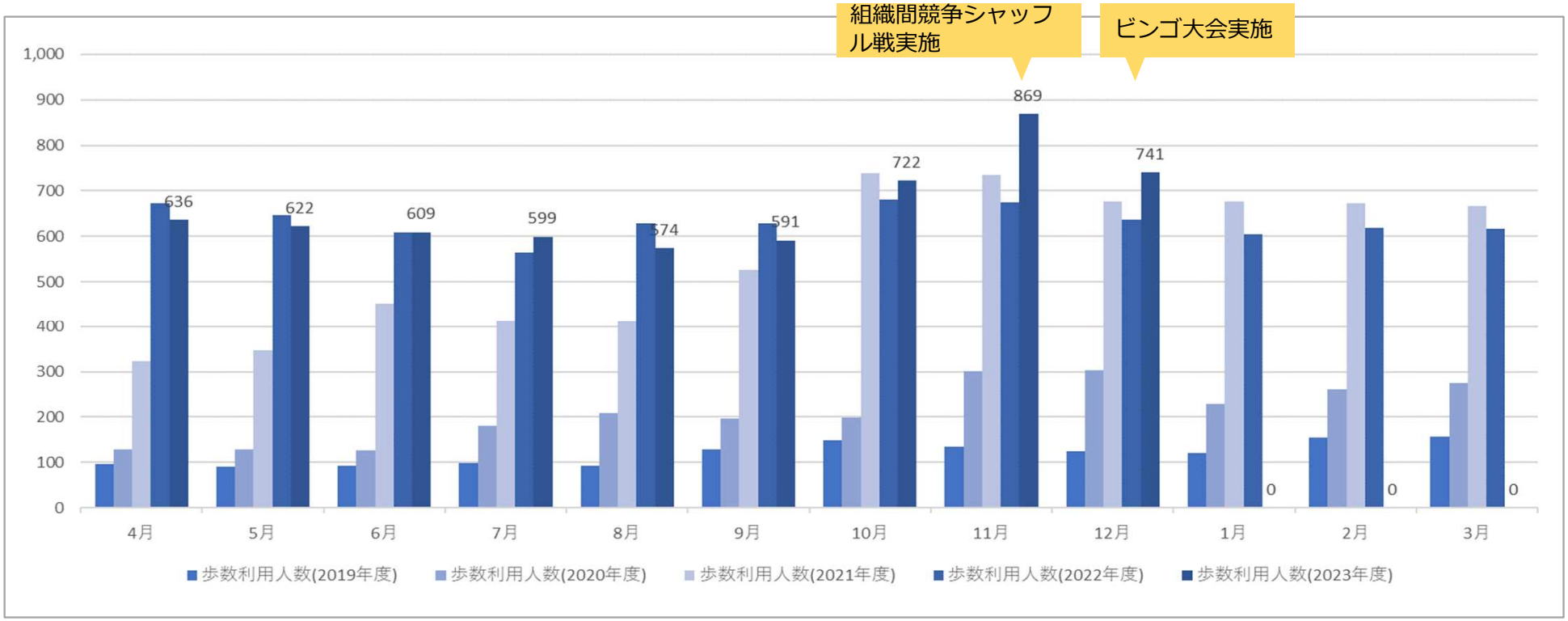
6,000歩から8,000歩に変わったことにより参加人数・参加率・平均歩数が変化したのかを確認。

	2021	2022	2023
インセンティブ対象歩数	6,000	7,000	8,000
インセンティブポイント数	100	100	40

2021年の6,000歩目標から毎年1,000歩ずつ目標を上げて行った。

Copyright(C) EWEL, Inc. All Rights Reserved.

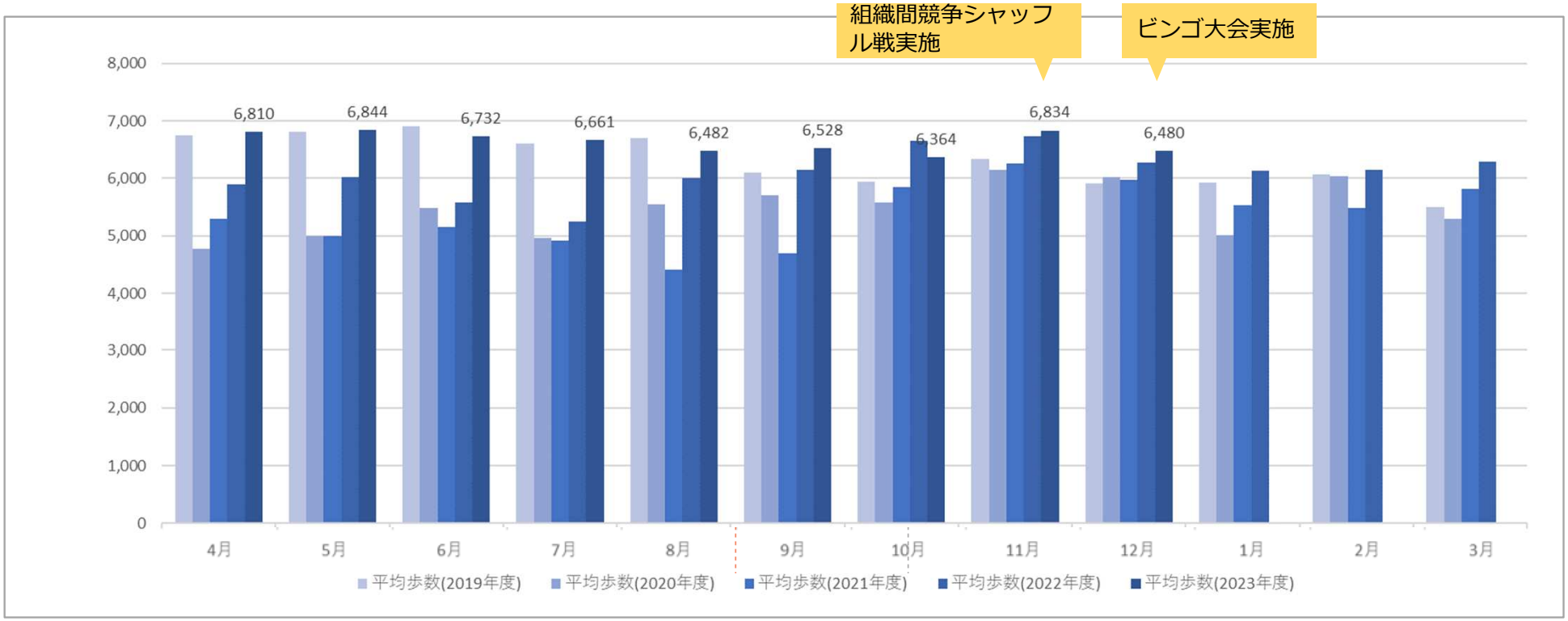
歩数利用人数（経年変化）



前年度比でみると全体的に減少傾向。インセンティブ対象が7,000歩以上から8,000歩以上にハードルが上がったことと、ポイント付与が100ptから40ptに減ったことが原因として考えられるが、他項目（体重記録・睡眠記録・WEBGYM）にインセンティブを散らしたことにより、全体的な効果は出ていると言える。

Copyright(C) EWEL, Inc. All Rights Reserved.

歩数平均（経年変化）



平均歩数についてはコロナにより一時落ちるも、その後右肩上がりになっており、コロナ前より平均歩数は増えている。

Copyright(C) EWEL, Inc. All Rights Reserved.

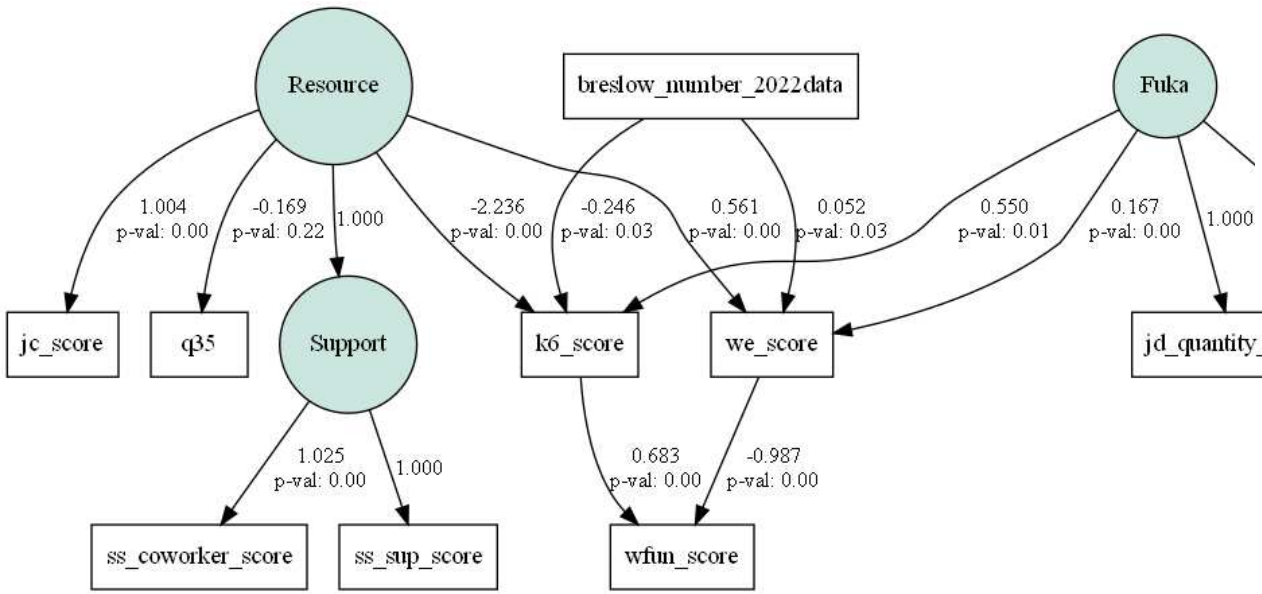
プレゼンティズムに影響する要因分析から見るイーウェルの特徴

- ここまでの結果より「組織間競争シャッフル戦」が昨年の「部署間競争」よりも効果が出ていることが分かった。
- イーウェルの特徴として「上司からの支援」より「同僚の支援」の影響が強いことが分かっている。
- 昨年の「部署間競争」よりも効果が出たのはこの特徴が出た可能性がある。

Copyright(C) EWEL, Inc. All Rights Reserved.

「同僚の支援」の影響度が他社に比べて強い

プレゼンティズムに影響を与える要因



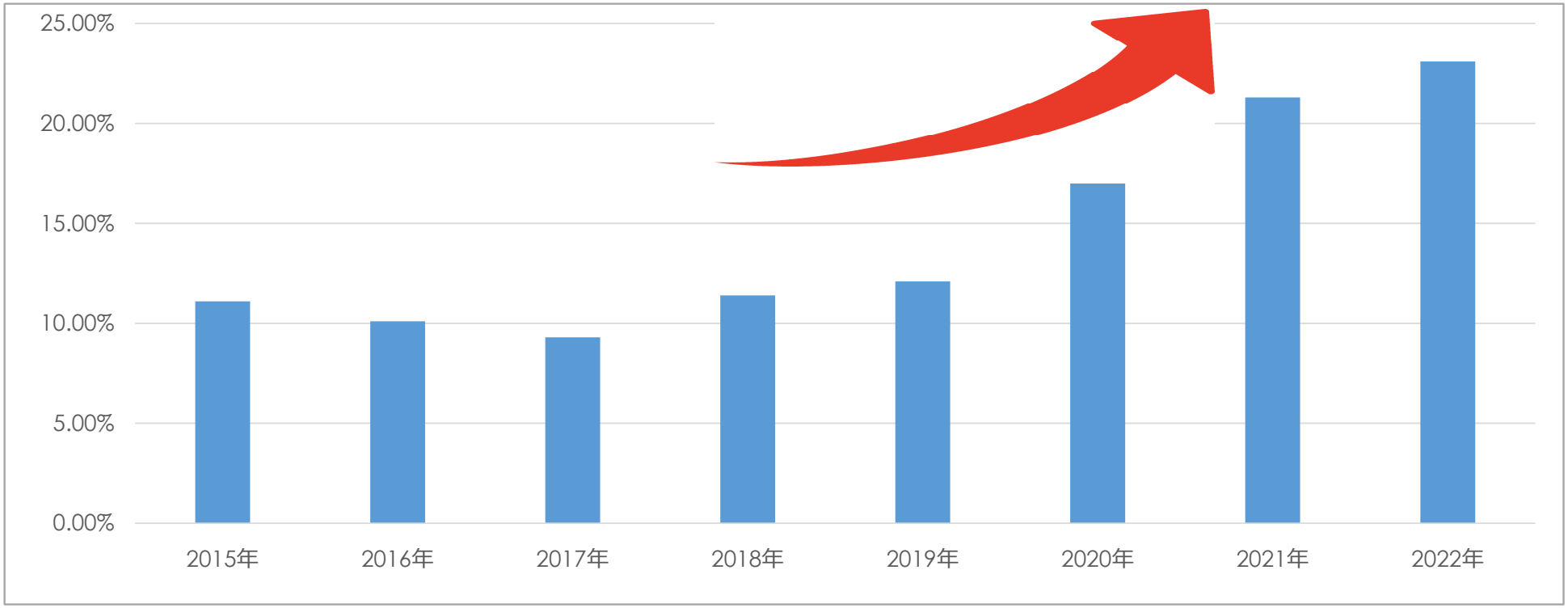
1位　同僚の支援　2.1329
2位　仕事の裁量　2.0892
3位　上司の支援　2.0809
4位　仕事の質　0.5454
5位　仕事の量　0.5405
6位　在宅頻度　0.3517
（p値=0.22なので参考程度）
7位　ブレスロー　0.2193

イーウェルは**「仕事の資源」**が「メンタルヘルス(K6)」へ与える影響がコラボ研団体の中で最も強く、「仕事の資源」の中でも**「同僚の支援」**が最もメンタルヘルスと結びつきが強い。

Copyright(C) EWEL, Inc. All Rights Reserved.

歩行習慣良好者割合

「日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上、実施。」はい/いいえ
「はい」と回答した人の割合
※コラボヘルス研究会健診データより抜粋

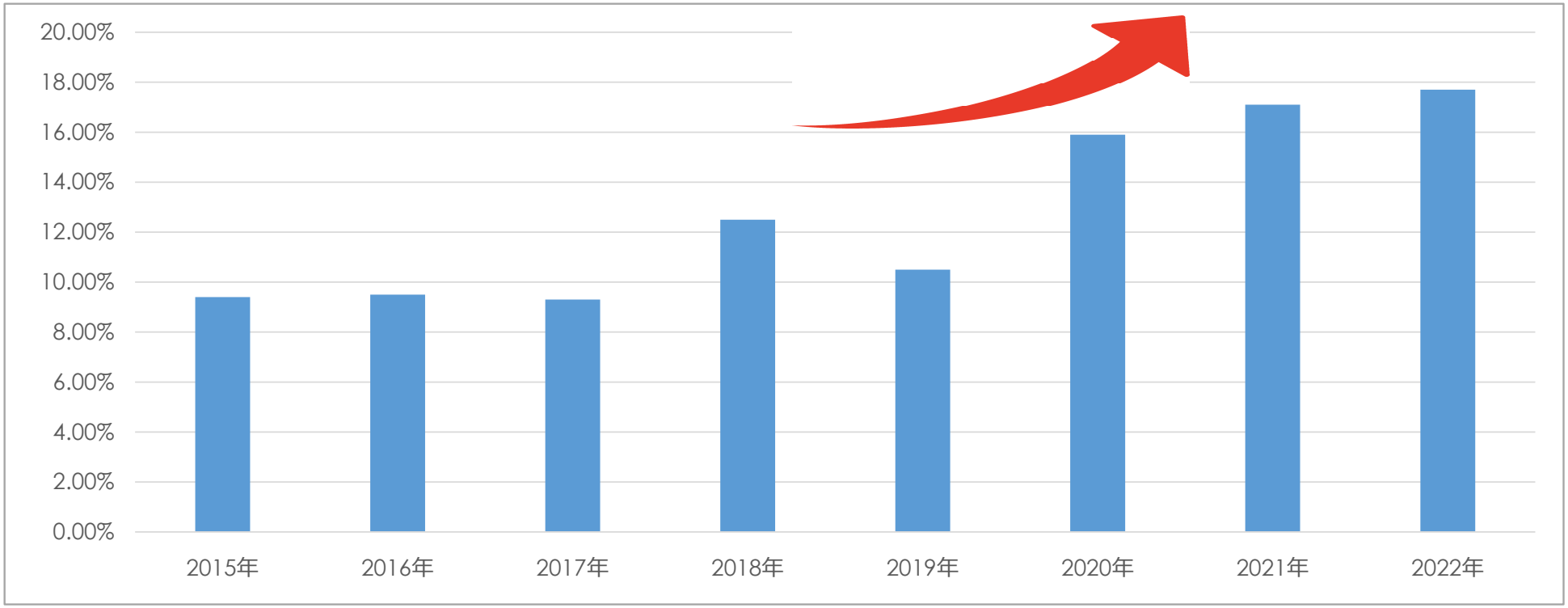


歩行習慣割合については2019年以降右肩上がりに伸びている。施策を継続している効果が出ていると考えられる。

Copyright(C) EWEL, Inc. All Rights Reserved.

運動習慣良好者割合

「「1 回30 分以上の軽く汗を かく運動を週2 日以上一年以上実施。」はい/いいえ
「はい」と回答した人の割合
※コラボヘルス研究会健診データより抜粋



2019年度コロナの影響により低迷するも以降右肩上がりに推移。

Copyright(C) EWEL, Inc. All Rights Reserved.