

日産健保の健康経営

2024年10月

日産自動車健康保険組合

Nissan Motor Health
Insurance Society

Contents



健康宣言



VISION & MISSION



NISSAN WAY



健康経営推進体制図



3か年の推移(1)~(6)と戦略マップ



23年度の課題と24年度の対策



23年度取り組み



24年度の目標値と25年度に向けた取り組み

日産健保健康宣言

- 日産健保は、加盟各企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の従業員とその家族の健康増進に貢献します
- 日産健保は、すべての健保職員がいきいきと働き、能力を最大限に発揮できる快適な職場環境づくりを実現します
- 日産健保は、健保職員一人ひとりが健康意識を更に高め、自らの健康保持・増進に主体的に取り組むことを支援します

健康経営優良法人 2024（大規模法人部門）



日産自動車健康保険組合
理事長 上野 敏夫

日産健保は、健康経営優良法人 2024大規模法人部門において認定されホワイト500にも該当しました

日産健保のVision & Mission

////////////////////////////////////

Vision 目指す姿



日産健保 みんなの健康応援団

Mission 使命

- ◆ 日産グループで働く社員とご家族に「安心と信頼の医療保険」を提供します
- ◆ 「一人一人の健康長寿」を目指して効果的な保健事業を展開します
- ◆ 持続的な健康保険の維持を念頭に「スリムで効率的な事業経営」を行います

NISSAN WAY

THE POWER COMES FROM INSIDE

#1 ALWAYS THINK OF THE CUSTOMER

お客さまのことを常に考える

#2 SHOW FACTS, FACE REALITY

事実を示し、現実を直視する

#3 BE ACCOUNTABLE, ACT PROACTIVELY

プロ意識を持って自発的に行動する

#4 THINK OUTSIDE THE BOX

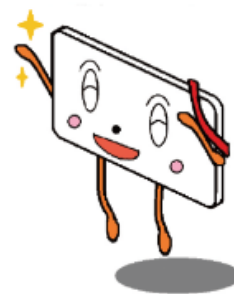
既成概念にとらわれない

#5 RESPECT OTHERS, RESPECT SOCIETY

人に誠実に、社会に誠実に

健康宣言

1. 日産健保は、加盟企業の**健康経営を全面的にサポート**し、加盟企業の従業員とその家族の健康増進に貢献します
2. 日産健保は、すべての健保職員がいきいきと働き、能力を最大限に発揮できる快適な**職場環境づくり**を実現します
3. 日産健保は、健保職員一人ひとりが健康意識を更に高め、**自らの健康保持・増進**に主体的に取り組むことを支援します



日産自動車健康保険組合

日産健保Vision & Mission

健康経営の取り組み

Vision 目指す姿

日産健保 みんなの健康応援団



私たち日産健保スタッフの目指す姿およびその使命・健康宣言について全員で理解するために社内ポスターを作成し社内に掲載して周知を図っている

Mission 使命

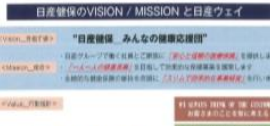
- ◆ 日産グループで働く社員とご家族に「安心と信頼の医療保険」を提供します
- ◆ 「一人一人の健康長寿」を目指して効率的な保険事業を展開します
- ◆ 永続的な健康保険の維持を念頭に「スリムで効率的な事業経営」を行います

健保の方針が手元で見られるように個人用リーフレットを作成しスタッフ全員へ配布している



健康宣言

- 1 日産健保は、加盟企業の健康経営を全面的にサポートする従業員とその家族の健康増進に貢献します
- 2 日産健保は、すべての健保職員がいそいそと発揮できる快適な職場環境づくりを実現します
- 3 日産健保は、健保職員一人ひとりが健康意識を「健康増進・増進」に主体的に取り組むことを支援します



日産健保のマネジメント方針

日産健保は、VISION/MISSION、日産ウェイのもとで、以下の3つのマネジメントに関する方針を定めています。「健康宣言」と「人財マネジメント方針」で、これは日産健保の健康経営の基盤となる方針です。

- 1 日産健保は、加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 2 日産健保は、すべての健保職員がいそいそと発揮できる快適な職場環境づくりを実現します
- 3 日産健保は、健保職員一人ひとりが健康意識を「健康増進・増進」に主体的に取り組むことを支援します

日産健保の人財マネジメント方針

我々は「みんなの健康長寿」というビジョン実現に向けて、「職員一人一人の健康長寿」を最大の目標として取り組んでいます。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。

- 1 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 2 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 3 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します



行動指針 (Value) としての日産ウェイ

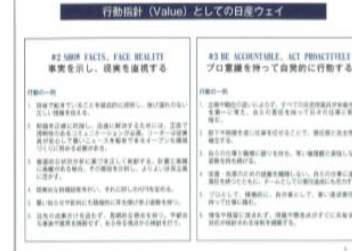
我々は「みんなの健康長寿」というビジョン実現に向けて、「職員一人一人の健康長寿」を最大の目標として取り組んでいます。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。

- 1 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 2 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 3 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します

行動指針 (Value) としての日産ウェイ

我々は「みんなの健康長寿」というビジョン実現に向けて、「職員一人一人の健康長寿」を最大の目標として取り組んでいます。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。

- 1 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 2 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 3 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します



行動指針 (Value) としての日産ウェイ

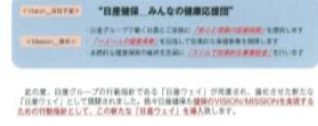
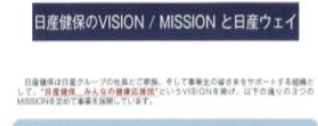
我々は「みんなの健康長寿」というビジョン実現に向けて、「職員一人一人の健康長寿」を最大の目標として取り組んでいます。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。

- 1 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 2 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 3 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します

行動指針 (Value) としての日産ウェイ

我々は「みんなの健康長寿」というビジョン実現に向けて、「職員一人一人の健康長寿」を最大の目標として取り組んでいます。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。

- 1 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 2 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 3 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します



日産健保のVISION / MISSION と日産ウェイ

日産健保は日産グループの社員とご家族、そして事業主の健康をサポートする事業を展開しています。「健康宣言」と「人財マネジメント方針」で、これは日産健保の健康経営の基盤となる方針です。

- 1 日産健保は、加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 2 日産健保は、すべての健保職員がいそいそと発揮できる快適な職場環境づくりを実現します
- 3 日産健保は、健保職員一人ひとりが健康意識を「健康増進・増進」に主体的に取り組むことを支援します

日産健保の人財マネジメント方針

我々は「みんなの健康長寿」というビジョン実現に向けて、「職員一人一人の健康長寿」を最大の目標として取り組んでいます。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。そのために、加盟企業の健康経営の発展に貢献します。

- 1 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 2 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します
- 3 加盟企業の健康経営を全面的にサポートし、加盟企業の健康経営の発展に貢献します

2021年より理事長が健保の方針を直接職員に伝えるワークショップを開催し、すべての職員が理事長と直に意見を交換できる貴重な機会として毎年実施している

日産健保健康経営の推進

当健保では、「日産健保__みんなの健康応援団」として、日産グループで働く社員とご家族の健康維持・増進に向けて、健康経営の実践を行っております。

加盟企業様・お取引先様におかれましても、従業員の労働安全衛生に関する法令を遵守いただき、健康経営の実践をいただくよう推奨いたします。また、その状況について確認させていただきます。

従業員の労働安全衛生に関する法令遵守

・メンタルヘルス

50人以上の事業場におけるストレスチェック実施、集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置

・健康診断

健康診断の100%受診を目標とした取り組み、二次検査の受診勧奨

・過重労働

法令に定められた労働時間の遵守、休憩時間、休日、有給休暇等の適切な管理

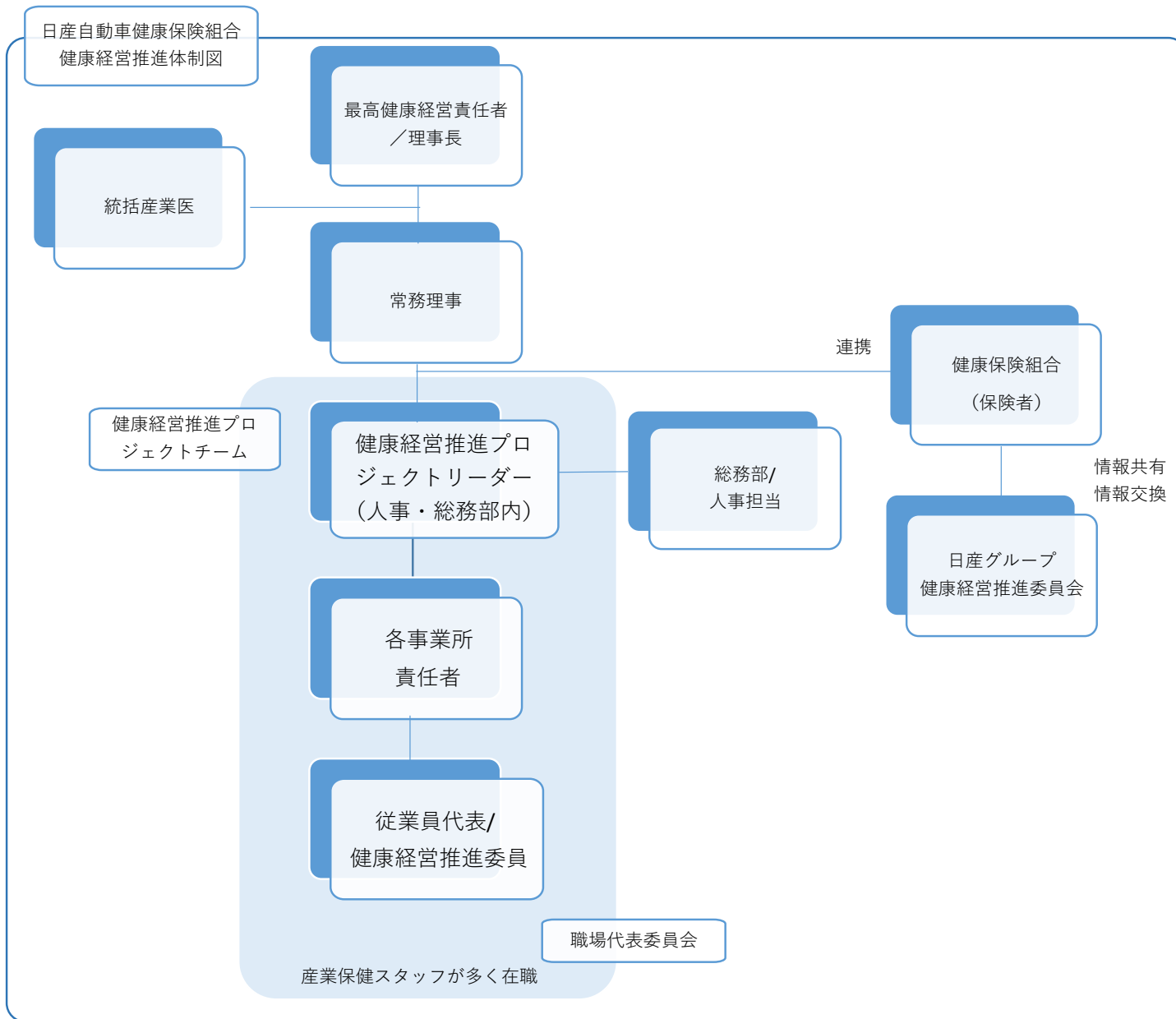
健康経営の実践の推奨

・従業員やその家族に対し、心身共に健康的に働くことができる環境や情報、機会の提供

・経済産業省が行っている「健康経営優良法人」制度や、自治体による健康経営の表彰制度の取得を目指した取り組み

FY23

健康経営推進体制図



3 か年の推移(1)

日産グループへの貢献

分 類	指 標	21年度	22年度	23年度
日産健保 加入企業 の 健康経営 への貢献	健康経営優良企業 認定会社数			
	大規模法人部門			
	ホワイト500 健康経営優良企業	8 11	9 11	7 13
	中小規模法人部門			
	ブライト500 健康経営優良企業	7	6	1 6
	合計（認定会社数）	26	27	27
	健康サポートアプリ （Pep Up）登録率	67.1%	69.1%	70.4%

3 か年の推移(2)

日産グループへの貢献

優良法人2024認定



日産健保加入60事業所（企業）のうち約半数の27社が健康経営優良法人認定制度に申請し全社が優良企業認定を受け表彰された。

日産健保に属する従業員約7万人のうち、92%が優良認定企業に属することになる。

優良認定は昨年より1社増えたが（26→27）ホワイト500は減少した（9→7）3か年連続でホワイト500を取るためには上位300位にいたる必要があるようでなかなか難しい。しかし、中小規模法人でブライツ500を1社初めて獲得できた。今後、中小規模法人のサポートも力を入れていきたい。

加入事業所の健康経営を支援する取り組みを2019年度から会議体を設けて推進しているが、2022年度からは日産自動車(株)と共同で年3回「日産グループ健康経営推進会議」を開催し、健康経営を日産チームとして推進する体制が整っている。

3 か年の推移(3) 日産健保の状況

分類	指標		21年度	22年度	23年度
健康増進	一人当たり医療費/年		150KYen	330KYen	216KYen
	メンタル受診率		3.4%	5.2%	21.5%
	生活習慣病受診率		23.6%	29.3%	30.3%
	定期健診受診者率		100%	100%	100%
	健康年齢(実年齢比)		-1.23歳	-1.98歳	-1.44歳
	喫煙者率		4.0%	5.0%	3.3%
	傷病(メンタルヘルス不調)による休職者数		3人	7人	4人
	傷病(メンタルヘルス以外の不調)による欠勤者数		2人	2人	4人
	運動習慣良好者率		27.2%	24.0%	26.7%
	ヘルスリテラシーの向上	PepUp総合率(登録率×イベント参加率)	67.1%	70.1%	75.5%
		健康アプリ登録率	98.9%	97.9%	97.9%
		ウォーキングラリー参加率	74.9%	78.8%	86.8%
		体重測定イベント参加率	61.5%	64.2%	66.3%
		健康クイズ参加率	67.9%	71.6%	77.1%
	労働災害発生件数		0件	0件	0件
働き方	残業10hr/月超過者率		5.8%	17.4%	24.6%
休み方	有給17日以上取得率		64%	65%	62.7%
総合満足度	エンゲージメントサーベイ(肯定回答率)		68.0%	69.0%	67.0%
	ワークエンゲージメント(肯定回答率)		69.8%	73.8%	74.9%

← 疾病分類の変更あり
これまでより
広く対象

3 か年の推移(4) 日産健保の状況

- 健診結果では（腎機能を除いて）健保平均より大きく健康状態は良い
過去3年推移では血圧、脂質、肝機能、保健指導対象者率など結果の改善がみられる。

検査数値・問診項目の経年比較

集計対象：
40歳以上の被保険者



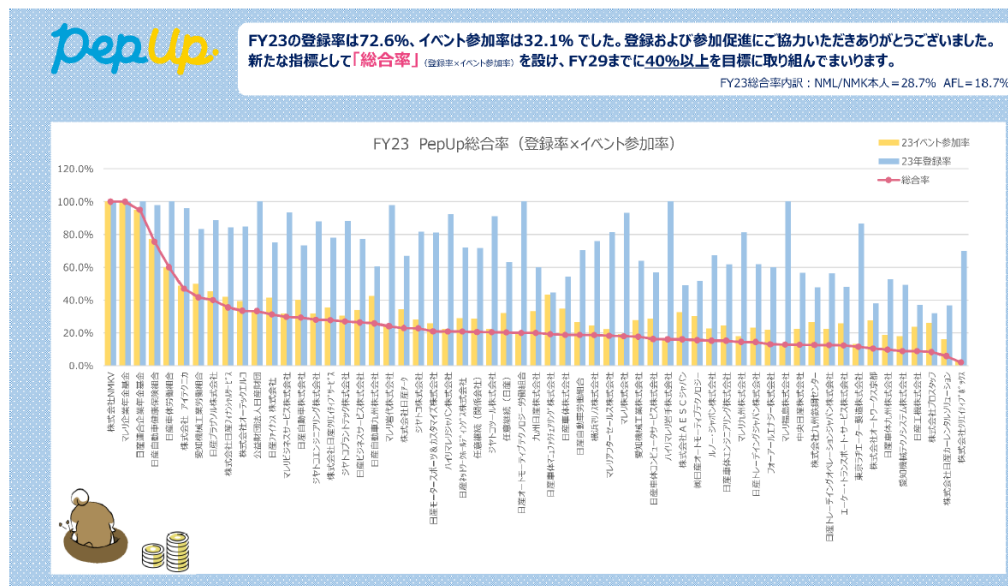
日産健保の健康状態は、日産健保44事業所（企業）の中で上位に推移している

3 か年の推移(5) 日産健保の状況

- 毎年、健診結果とレセプトに基づいた分析レポート（事業所けんこうレポート）が発行され、経営層では課題と改善策について検討している。各拠点においてもスタッフ全員へ本レポートを展開する体制づくりができており、日産健保（自組合）の健康情報を共有している。
- 日産健保の職務構成は78％が医療職で22％は事務スタッフであるが、事務スタッフも医療や健康に関わる業務に携わっているため、個々の健康リテラシーが高い。健保加入者の健康を推進するには、スタッフ自身の健康意識とリテラシーを高める事も仕事であり、自身の健康維持にも更に意識して努めるよう教育も行っている。
- 民間PHR（PepUp）の登録率、参加率も当然ながらTOPである（グラフトップ3社は従業員数5人以下）

日産健保の保健事業のご案内

登録率	FY22	FY23	FY24
けんぽ全体	67.5%	69.1%	70.4%
けんぽ単独	98.9%	98.4%	97.4%

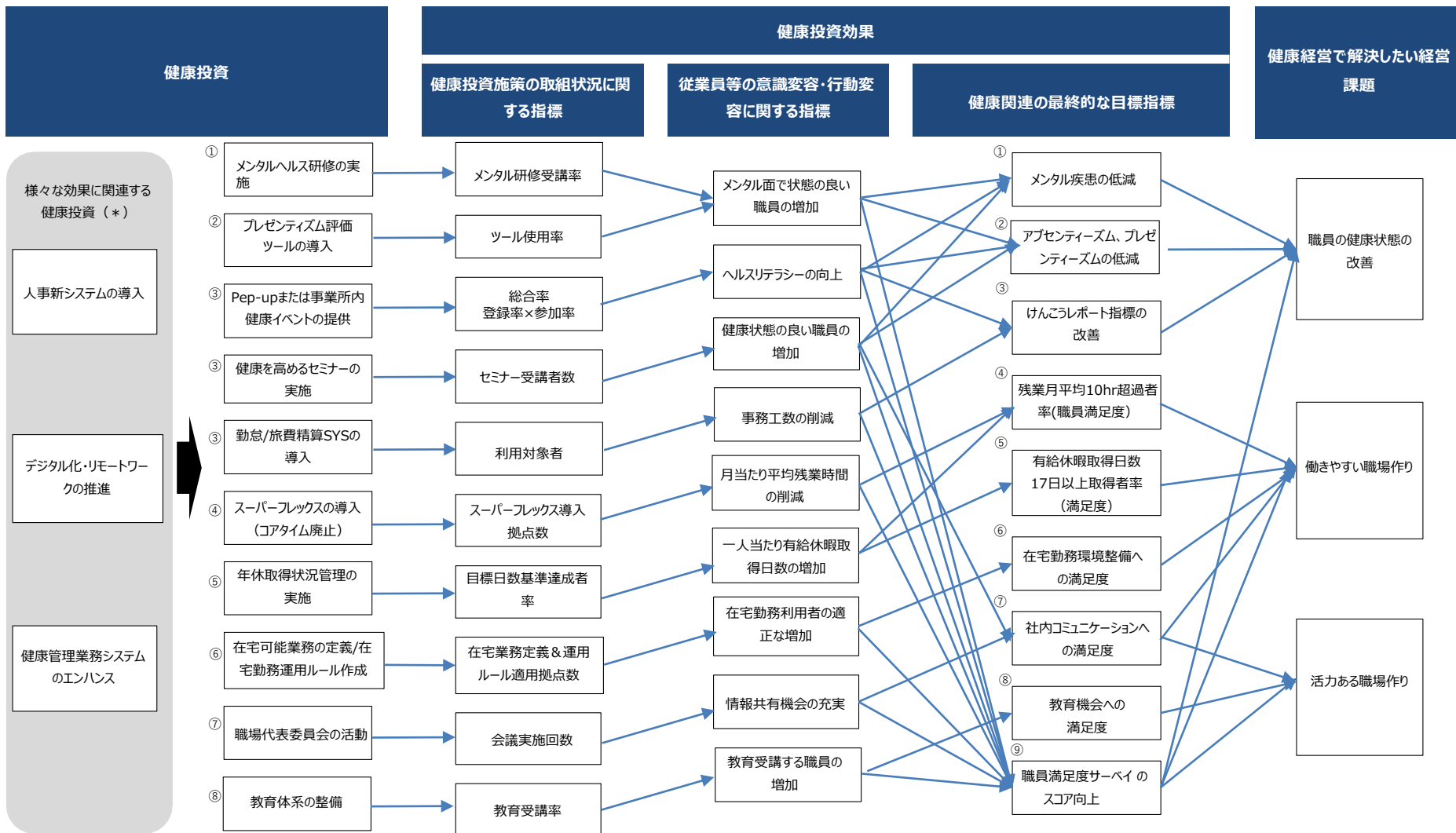


3 か年の推移(6)

日産健保

サーバイ実施状況				FY21		FY22		FY23	
指標項目	実施時期	測定方法	指標値について	回答率	結果	回答率	結果	回答率	結果
WFun	9月	アンケート調査	労働機能の低下状況問題 なしの割合	—	—	86.4% 155人	55.7%	94.2% 156人	53.7%
ストレスチェック	11月	業務委託	ストレス反応度の偏差値 (高いほど課題あり)	95.7% 189人	49.9%	97.4% 193人	48.7%	97.5% 201人	48.3%
ワークエンゲージメント	11月	業務委託	肯定回答率	95.7%	69.8%	97.4%	73.8%	97.5%	74.9%
エンゲージメントサーバイ	3月	アンケート調査	肯定回答率	86.4% 147人	68.0%	87.3% 150人	69.0%	87.7% 155人	67.0%

戦略マップ



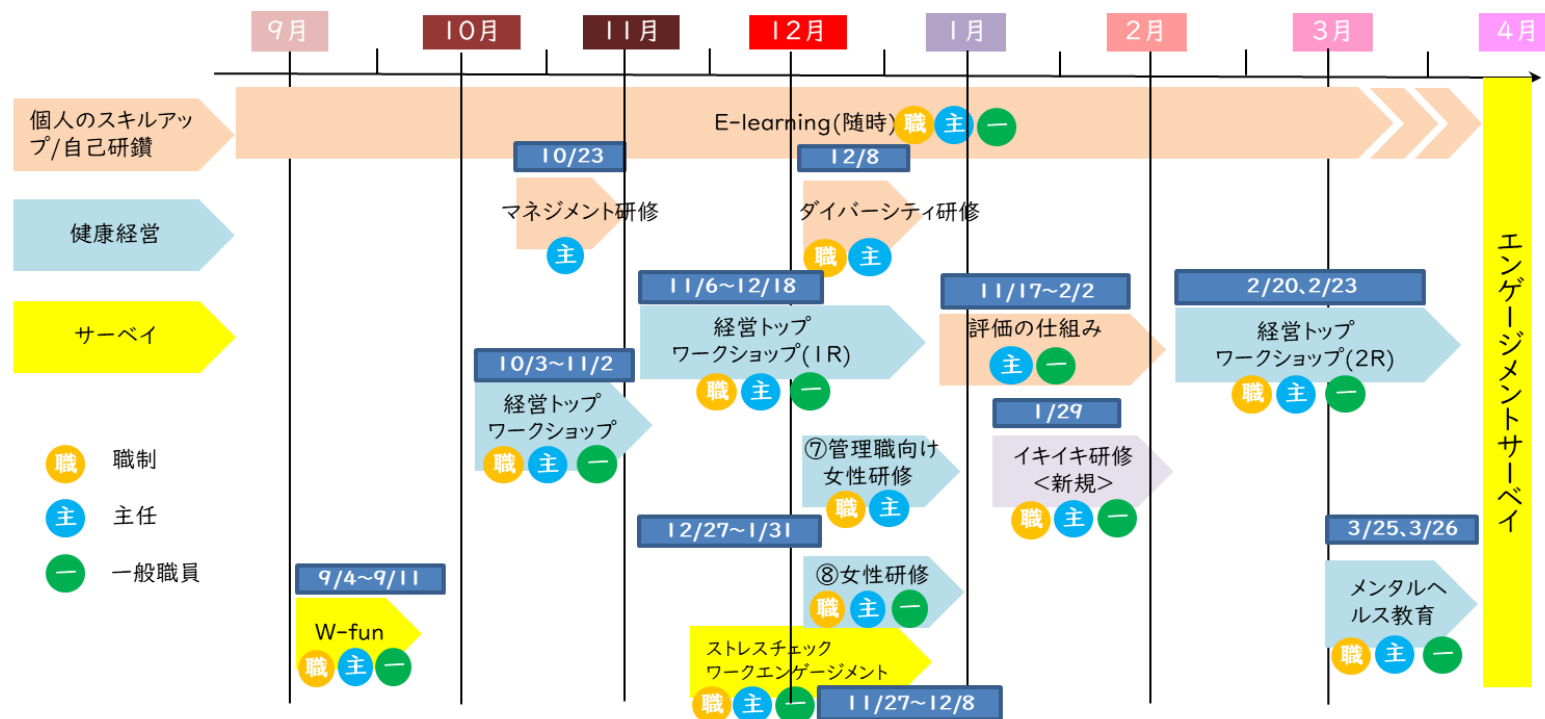
23年度の課題と24年度の対策

大分類	中分類	課題	対策														
健康課題	メンタル	メンタル疾患の削減	<table><tr><td></td><td>FY23</td></tr><tr><td>日産健保</td><td>21.5%</td></tr><tr><td>組合全体</td><td>11.5%</td></tr><tr><td>他健保</td><td>11.2%</td></tr></table>		FY23	日産健保	21.5%	組合全体	11.5%	他健保	11.2%	メンタル受療率は指標の変更があり昨年比較ができないが健保平均との比較では2倍の受療率となっており対象者分析を行い課題を抽出する必要がある					
			FY23														
	日産健保	21.5%															
	組合全体	11.5%															
	他健保	11.2%															
	休業者率の低減	休職になる前の前兆を把握して手立てする															
	生活習慣	食生活の改善(間食・早食い) 運動習慣の定着	<table><tr><td></td><td>FY22</td><td>FY23</td></tr><tr><td>間食</td><td>-16.2P</td><td>-15.2P</td></tr><tr><td>食べる速度</td><td>-10.0P</td><td>-4.7P</td></tr><tr><td>運動習慣</td><td>-3.2P</td><td>-0.2P</td></tr></table>		FY22	FY23	間食	-16.2P	-15.2P	食べる速度	-10.0P	-4.7P	運動習慣	-3.2P	-0.2P	健保平均との差は昨年より改善しているが生活習慣改善が必要	
			FY22	FY23													
	間食	-16.2P	-15.2P														
	食べる速度	-10.0P	-4.7P														
運動習慣	-3.2P	-0.2P															
生活習慣病受療率の低減	軽度リスク者は生活習慣の改善による医療受診の低減を狙う																
ハイリスク者状況把握	生活習慣病の通院中でコントロールできている者の実態把握	22.2% サポート体制の強化															
精検受診率	受診勧奨者の精検受診率向上	60% サポート体制の強化															
保健指導実施率	特定保健指導実施率向上	66.7% サポート体制の強化															
リテラシー	ヘルスリテラシーの向上 総合率(登録率×イベント参加率)	総合率 75.5% 情報の周知と丁寧な展開															
エンゲージメント	肯定回答率の向上	働き方の満足度を調査する															
働きやすい職場づくり	働き方改革	残業10hr/月超過者率の低減	業務過多に伴う人材の補強														
		休暇の取得促進	目標達成に向けた促進活動を行う/また適宜ファミリーサポート休暇(有休以外に付与された家族をサポートするための休暇)を促進し働き方をサポートする														
活力ある職場づくり	コミュニケーション	コミュニケーションの促進	事業所対抗ウォーキングラリーの継続(年2回) ボーリング大会(年1回)、キックオフ(年1回)														
	能力開発	知識・スキル向上	ダイバーシティ研修を計画し組織力を高める為の学習を行う														
	外界志向	同業者のベンチマークと情報収集	保険者情報交換会への参加														

23年度の取り組み (教育)

- FY22の活動の振り返りから、FY23の人材育成及び健康づくり活動の計画を策定し実施。経営トップ及び管理職の承認を得て実現した。

FY23 研修実施スケジュール



それぞれの実施時にアンケートを実施するが、年度末のエンゲージメントサーベイで組織としての従業員満足度を計測した

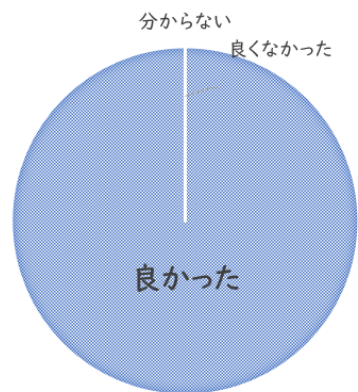
23年度取り組み（ダイバーシティ研修）

- ダイバーシティ&インクルージョン研修

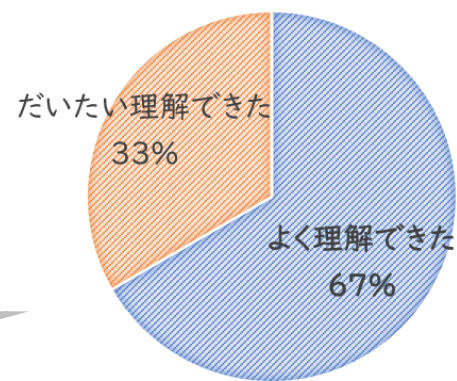
オフサイトにて実施された一日研修で＜知識編＞＜実践編＞を得て知識が深まった。
性差による思考パターンの違いや行動特性にも違いがあることを学んだ。

ダイバーシティ研修

今回の研修に参加して良かったと思いますか。



ダイバーシティについて十分に理解できましたか。



男女の思考パターンや行動特性に違いがあることを知った。研修は知識と実践を交えて構成されており理解しやすく納得できる内容のため、今後のマネジメントに活かせる。

23年度の取り組み（女性の健康課題の研修）

- 女性の健康課題に関する研修を管理職向けと全員対象（男性含む）に分け実施した。新しい知識が身に着いたと回答した割合は管理職研修は96%、全員研修93%であった。満足度も双方90%を超えている。

管理職向け女性研修 (女性特有の体調について)



女性研修(フェムテックについて)



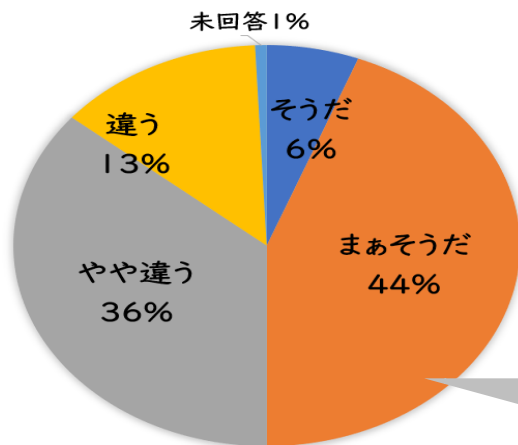
全員研修は業務時間内に自主学習する形式だったので、学習方法に疑問を感じたという意見があり研修のあり方を検討する貴重な指摘と受け止めた。

23年度の取り組み（教育に関する満足度調査）

- 2023年度の教育に関する満足度調査結果である。経営トップである理事長が自ら講師となり職員とのワークショップを実施したり、女性研修やメンタル研修を総合した評価となっている。

満足度調査(全事業所計)

意欲を引き出したり、キャリアに役立つ教育が行われている



	全事業所計
そうだ	8
まあそうだ	60
やや違う	49
違う	18
未回答	1
総計	136

従業員のアンケートから、非常に良い研修になっていた事が分かった。次年度以降も継続していく。

24年度の目標値と25年度に向けた取り組み

大分類	中分類	指標	目標値	対策
健康課題	メンタル	メンタル疾患受診率の低減	20.0%	Web形式メンタルヘルス研修の実施
		休業者率の低減	2.0%	健康を高めるセミナーの実施
	生活習慣	生活習慣の改善(間食)	健保平均との差0	アプリ活用の促進 PepUp総合率(登録率×イベント参加率)
		生活習慣の改善(食べる速度)	健保平均との差0	
		生活習慣の改善(運動)	健保平均との差0	
		生活習慣病受療率の低減	30.3%	生活習慣の改善で受療率を低減する
	ハイリスク者状況把握	生活習慣病の通院中でコントロールできている者の実態把握	23%以上	データ管理による状況把握とサポート体制の強化
	精検受診率	受診勧奨者の精密検車受診率	70%以上	データ管理による状況把握とサポート体制の強化
	保健指導実施率	特定保健指導実施率	67%以上	データ管理による状況把握とサポート体制の強化
	リテラシー	ヘルスリテラシーの向上 総合率(登録率×イベント参加率)	総合率 75.5%以上	Pep Upを通じて情報活用力を身に付ける
働きやすい 職場づくり	働き方改革	ライフサポート休暇の導入	2025年4月導入	健康をサポートする休暇の新設を検討
		有給17日以上取得者率	前年65%超	休暇の取りやすい環境整備
活力ある 職場づくり	コミュニケーション	コミュニケーション面の満足度	参加率77.6%以上	事業所独自のチーム対抗ウォーキングイベント
	能力開発	社内教育の満足度	肯定回答率60%以上	ダイバーシティ研修の拡大と教育環境の整備
総合	医療費適正化	一人当たり医療費/年	216KYen以下	受診勧奨の強化、重症化対策指導
	エンゲージメント	肯定回答率の向上	67.0以上	1ON1やミーティングを通じてヒヤリングを行い個人やチームの課題を考える

25年度に向けた取り組み

(健康経営目標指標の背景)

- ◇ これまで同様、健康診断結果やレセプトをベースに医療費や受診率等の健康基礎指標は健康レポートを用いて管理していく。
- ◇ 健康経営管理会計ガイドラインに従って作成された戦略マップは、それぞれの分野での施策に対して、職員のサーベイを評価指標を用いて確認していく。
(指標としたサーベイはストレスチェック、ワークエンゲージメント、Wfun、エンゲージメントにて計測する。ワークエンゲージメントについては指標の変更も検討)
- ◇ 従来から計測している目標値は、前年より改善するレベルに設定した
- ◇ 指標、目標に関しては、経営トップのレビュー承認を受けて決定している