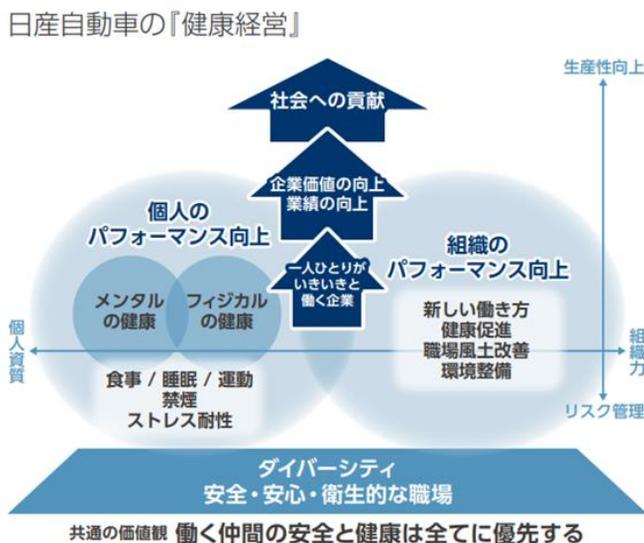


日産自動車の健康経営へのとりくみ



基本的な考え方

従業員がいきいきと働くことができる職場をつくり、また日産をリタイアした後も、家族とともに健やかな人生を歩むためには、心と身体の健康は必要不可欠です。日産では、従業員の安全と健康は、個人だけでなく、日産が社会に貢献し続ける企業として成長していくための重要な課題と位置づけています。



健康宣言

「日産自動車安全衛生基本方針」である「働く仲間の安全と健康は全てに優先する」を『健康宣言』として、従業員の健康を、経営的な視点で考え戦略的かつ愚直に施策を実践することで、『健康経営』を実現していきます。

日産自動車 安全衛生基本方針

共通の価値観 Shared core value
働く仲間の安全と健康は全てに優先する

基本方針 Basic Policy

私たちは、トップから社員一人ひとりに至るまで、全員が人間尊重の考え方を共に認識しあい、職場環境や業務プロセスの最適化を図り、心身にわたる健康増進を積極的かつ継続的に進め、災害事故や疾病のない明るく活気ある職場づくりを推進する。

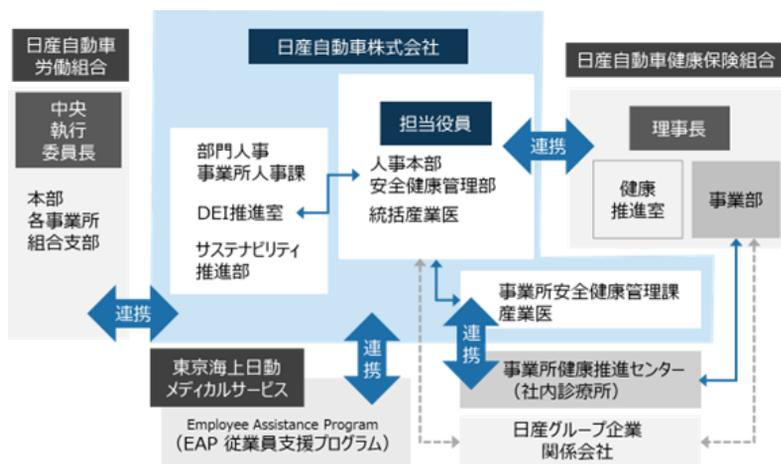
日産自動車株式会社 代表執行役社長兼最高経営責任者
Nissan Motor Co., Ltd. Representative Executive Officer, President and CEO

内田誠

Makoto Uchida

健康経営推進体制

日産の健康推進は、日産自動車健康保険組合（事業所健康推進センター）東京海上日動メディカルサービスなど医療の専門職と、人事本部安全健康管理部、各事業所の安全健康推進部署および関連部署が、従業員の心身の健康のため、協働して活動を推進しています。



全事業所に社内診療所を配置

日産には、各事業所に診療所があり、外来診療・健診や保健指導などを行っています。診療所は全て日産健保に委託しており、健診・医療・保険事業など、一貫して医療の専門家集団が連携して知恵を出し合い、健康に関わる事業を会社と一体となって、企画・実行しています。

健康経営推進会議

健康推進のマネジメント強化として、健康経営会議を、体系立てて実施しています。全事業所で実施している、安全衛生委員会を、健康経営の促進、従業員への啓発、自律的な健康活動の推進の場として、労使が一体となり、従業員への周知・徹底の場を担っています。コロナ禍により、従業員の健康意識が向上しており、この安全衛生委員会の役割が、更に高まっています。

安全健康管理係長

日産では、各事業所に通常の実務業務から離れ、独立した専任の安全健康を担当する係長を任命しています。安全健康管理係長（安健係長）は、現業部門を中心に全社で200名以上おり、安全健康管理部、各事業所の安全健康管理課を通して、社内診療所、東京海上日動メディカルサービスと連携し、職場パトロールや健康診断実施管理など、さまざまな活動促進を担っています。

事業所内連携の強化

2023年より、安全健康管理部では、各事業所担当制をしき、各事業所における安全健康推進部署と、関係部署、専門職との連携強化を図っています。これは、活動の質の向上や施策の実効性を高めるだけでなく、健康推進を担う現場の声に耳を傾け、現場重視の視点で日産の健康推進に取り組むことが、推進を担当する個々人のやりがいにつながり、結果として良い循環を生むことを狙いの一つとしています。

健康課題へのとりくみ

健康推進体制下において、日本国内では、従業員の健康状態をデータによって見える化し、疾病リスクの分析、健康リスクを予測して、従業員の健康推進活動や、個別の改善プログラムの実行に取り組んでいます。

より効果的な取り組みを行うため、自社の健康課題を見える化する健康経営戦略MAPを作成し、全社共通の取り組みを促進しつつ、事業所ごとにブレイクダウンした戦略MAPを作成することで、より地域性や事業所の特性をいかした健康推進活動を行っています。

全社で取り組む中期計画

健康経営戦略MAP

健康課題	健康投資	健康投資効果			健康経営で解決したい経営課題
		健康投資施策の取り組みに関する指標	従業員の意識変容行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標指標	
フィジカルメンタル休業者の増加 健康意識向上の仕掛けが不十分	健康経営の推進に基づく諸活動の実施 健康な人づくり	健康投資の結果の指標 ・イベント参加率 ・健康診断結果のフォロー ・ストレスチェック結果に基づく改善活動率 など	・健康サーベイ ・食事・睡眠・運動の改善率 ・精検者率の増加 ・両立支援の拡大による満足度 ・職場改善活動の実施後アンケート など	・ワークエンゲージメント ^{*1} の向上 ・ヘルスリテラシー ^{*2} の向上 ・プレゼンティーズム ^{*3} の低減 ・アブセンティーズム ^{*4} の低減	コーポレートパーパスの実現 ↑ 一人ひとりがいきいきと働ける企業の実現

全社で心ひとつに取り組むために、各事業所の特性を生かす！



各事業所における戦略MAPに基づく健康活動の推進

- *1 ワークエンゲージメント 仕事に関連するポジティブで充実した心理状態のことで、以下の3つが揃った状態とされている
「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意)
「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)
- *2 ヘルスリテラシー 健康情報に基づき意思決定で自身の健康を決める力であり、以下が定義されている
・健康情報を入力・理解・評価・活用するための知識や意欲、能力
・日常生活におけるヘルスクエアや疾病予防、ヘルスプロモーションについて判断や意思決定
・生涯を通じて生活の質を維持・向上
- *3 プレゼンティーズム 従業員が職場に出勤はしているものの、何らかの健康問題によって、業務の能率が落ちている状態
- *4 アブセンティーズム 心身の不調により、業務自体が行えず、仕事を休業/欠勤している状態

日産グループ内の健康経営推進

2022年より、日産グループ内企業9社で、まずは健康経営についての相談会の形で、定期的な会を持ち活動の共有や、ベンチマークを行っています。

2023年からは、対象企業を拡大し、22社で、『日産グループ健康経営推進会議』として、日産が事務局となり、定期会を実施しています。

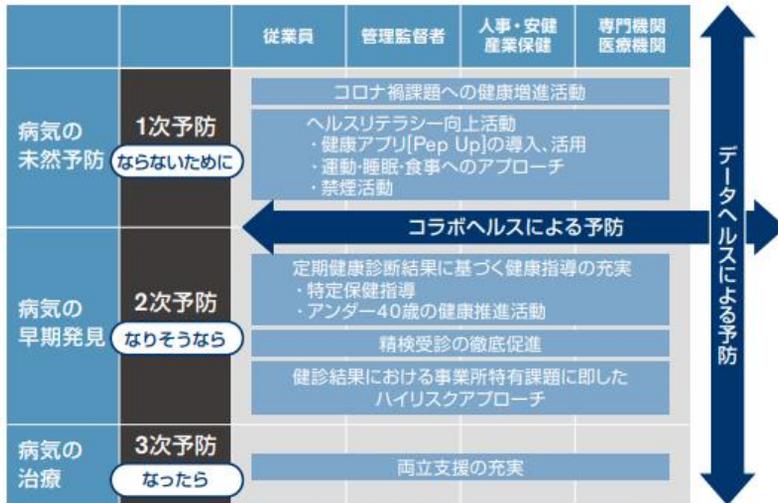
活動報告や意見交換をはじめ、他社の活動が共有できる機会、相互研鑽の場とするだけでなく、グループをあげて健康経営を推進していくことで、社会からの要請や社会的責任を果たすべく健康データ開示などの検討を行っています。

グループ全体の健康経営の質の底上げと社会的責任をも担っている健康経営に、モチベーション高く取り組んでいます。



堅実に取り組むフィジカルヘルスケア

日本国内におけるフィジカルヘルスは、下記に注力をしています。



具体的な取り組みとして、コロナ禍による生活様式の変化により、2020年度の健診データで体重増が顕著になりました。

経年による生活習慣病の増加を予防するため、2021年度より現在も継続して、『コロナ禍で増えた体重減』の活動を全社で推進していますが、中期計画通り、2023年度では、コロナ禍前の体重に戻る見込みです。



今後は、この体重増による健康リスクに対する感度を高め、生活習慣病予防に対する先手の対応が求められます。

これまで、堅実にフィジカルヘルスには取り組んできましたが、2023年度からは、特に、病気の早期発見はもちろん、病気の未然予防について、活動の強化を図っています。

病気の早期発見

がんの精密検査受診率については、全国平均と大きな差異はないものの、従業員のQOLへの影響の大きさ、また早期発見、早期治療による、治癒率が高いがんについて、精検受診率向上を強化しています。

精検受診率の向上：大腸がん、胃がん、肺がん
がん健診受診率の向上：子宮がん、乳がん

病気の未然予防

ヘルスリテラシーの向上活動は、運動・睡眠・食事へのアプローチとして、下記を強化しています。

- 運動：ロコモ対策強化（Inbody測定、THP/運動指導、EMS促進など）
- 睡眠：睡眠セミナー実施、ビデオ視聴展開
- 食事：健康意識を高める食堂メニューの提供（熱中症メニュー、野菜を食べよう！）
- 禁煙：ノンスモプラグラム実施

啓蒙ポスター



メニュー紹介
ポスター



啓蒙ポスター



メニュー紹介
ポスター



データヘルス

日産は、データを基にした健康推進を設計する中で、ポピュレーションアプローチとしては、社内イントラを通して、健康データや、簡易ではありますが、少しづつ見えてきた分析結果の開示に取り組んでいます。

また、社内診療所は、レセプトデータに基づく、きめ細かな活動の企画や立案が可能となっており、休業実績や疾病傾向に、感度高く対応できる環境整備ができています。

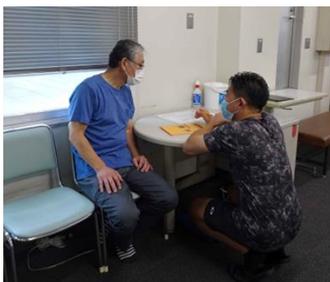
近年は、ハイリスクアプローチとして、高齢化対策の一部である、ロコモ施策を強化しています。

各事業所診療所の強みを活かした取り組みで、健康意識を高め、改善に取り組むサポートをきめ細かく行うことで、状態改善や疾病の未然予防に努めています。

InBody測定



測定後ヒヤリング

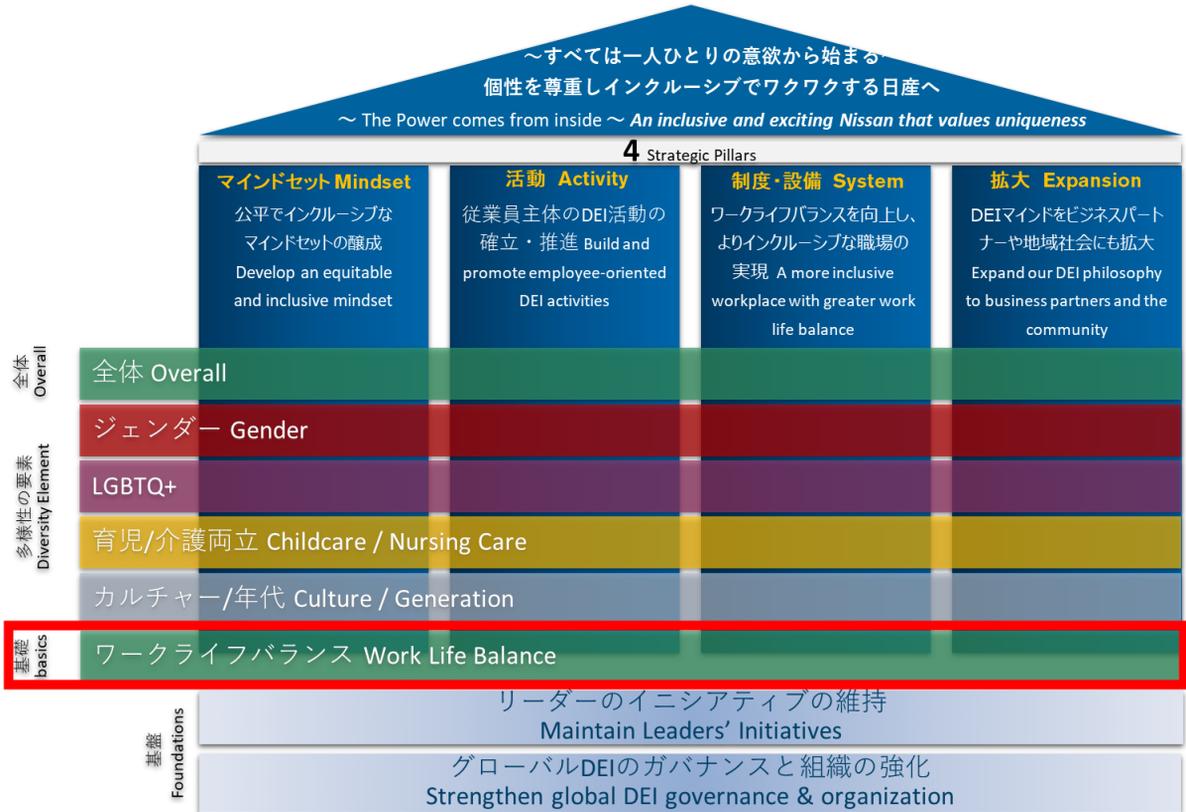


トレーナーによる運動指導



日産では、今後も、データを基にした健康推進の企画、実行のみならず、社会、社内のニーズの高い両立支援などの活動を強化し、休業者減、健康への意識向上による病気の未然防止など、フィジカルヘルスケアに堅実に取り組んでいきます。

フェムテックの活動促進…DEIの取り組み



日産は、2023年より株式会社Cradleと提携し、従業員とそのパートナーや家族を対象とした新たなDEI推進とフェムテック領域を含む健康支援施策を導入しました。

フェムテックとは、Female + Technologyを合わせた言葉で、「更年期」「月経」「不妊治療」など女性の健康課題をテクノロジーの技術で解決するというコンセプトに基づいた考え方です。「月経」は女性特有の課題ですが、「更年期」や「不妊治療」は男女共通の課題です。そのため、日産では、男女共通対象の施策として導入し、従業員とそのパートナーや家族は、ヘルスケアに関する理解を深めるオンラインセミナーや、日本全国の医療機関と提携した診療サポートを受けることが可能です。

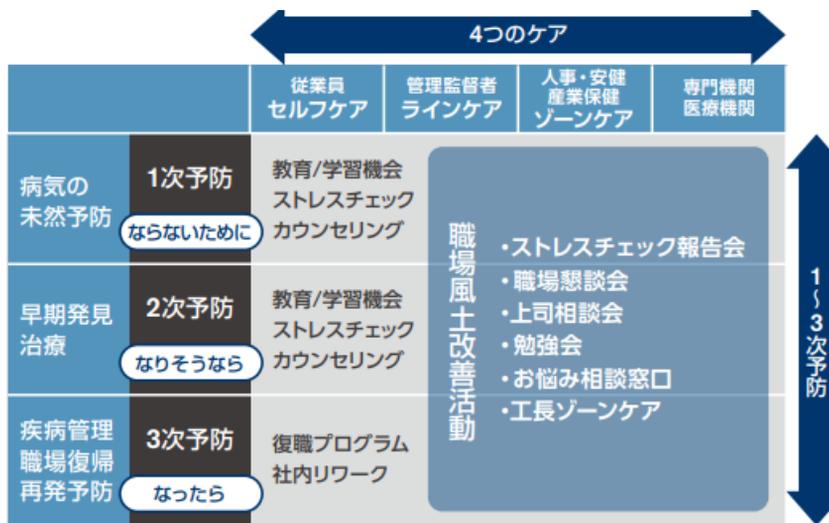
「DEI推進のためのフェムテック」をテーマとしたセミナーを開催するなど、これらの施策は従業員の健康推進支援としての目的だけでなく、DEI推進の活動の1つとして位置づけています。

日産では、従業員一人ひとりの状況に応じた支援施策を提供するというエクイティの考え方にに基づき、ワークライフバランスを向上し、多様な人財がそのポテンシャルを最大限に発揮できる職場環境づくりを進めています。



包括的なメンタルヘルスケア

日本国内におけるメンタルヘルスには、下記の特徴があります。



【EAP*5における『4つのケア』『1 - 3次予防』の実現】

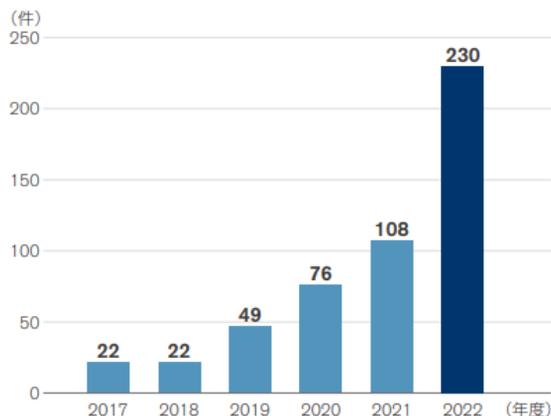
- * ストレスチェックの実施による『セルフケア』の充実
- * 社内アンケート結果に基づく職場風土改善活動『ラインケア』の促進
- * 層別のケア『ゾーンケア』の新規導入
- * 復職支援プログラムの徹底
- * 社内リワークによる再発予防の強化

*5 EAP : Employee Assistant Programの略。従業員支援プログラム

社内アンケートによるストレス度の解析により、職場風土の改善である、ラインケアには日産は長年、積極的に取り組んできました。

組織分析結果の報告会は全部門で行っています。改善活動を推進するためのポイントは、上位者（管理、監督者）が自身の組織分析結果を認知し、結果に伴う活動の動機づけを行うことです。そこで近年は、部門、部署ごとの報告会にこだわらず、小単位に組織分析結果報告会を行うことで、改善活動の拡大につなげています。

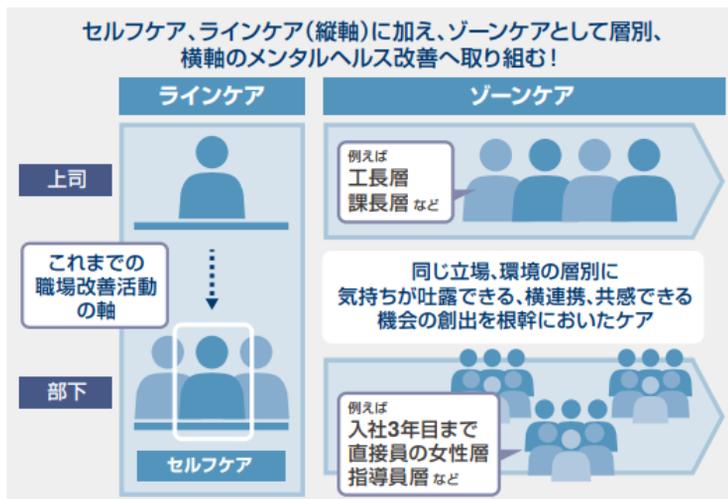
組織分析結果報告会 実施件数



報告会の様子

組織分析の解析と活動を進める中で、近年のメンタル休業者実績、およびストレス度の層別解析により、一部の層へのケアの必要性が顕著となりました。日産ではそのケアを『ゾーンケア』と命名し、昨今の活動は以下を実施しています。

- ・新卒、中途入社者へのお悩み相談窓口体験（入社3年目まで毎年1回）
- ・間接業務従事者へのオンラインセッション
- ・若年層懇談会、セッション
- ・工場ゾーンケアとしての懇談会、コーチング活動



ゾーンケアの根幹は、対話を重視したケアです。

日常的な対話から、メンタリングができ、もし不調があっても気づきの機会が増え、またその後の対話により、専門家へつなぐことができていきます。

ラインケアの基本である“気づく”“聴く”“つなぐ”風土が醸成されることだけでなく、上司との対話により、メンタル不調の改善も見込まれます。

また、お悩み相談窓口体験は、メンタル不調の早期発見や、会社資源の周知のみならず、若手層に、対話することの重要性に気づいてもらう仕掛けともおこなっています。

コラボヘルス強化『現場の保健室』

メンタルヘルス活動促進のアプローチとして、診療所を『現場の保健室』として、社内PRを進めています。近年、現業部門のメンタル不調者が増えてきており、業務体系などから、Face to faceの相談ができる診療所の強みを活かしていく取り組みです。

相談の敷居を下げて、落ち込んでいる、何か元気が出ないが続いているなど、メンタルの初期不調に対して、従業員本人や上司が、気軽に相談できる場を整備しています。そのため、診療所の保健師、看護師より、健診時など従業員に積極的な声掛けを行い、相談しやすい雰囲気や監督者との信頼関係を作ることによって『現場の保健室』を体現しています。

メンタルヘルスケアは、これからもコミュニケーション、対話重視で、ゾーンケアの拡大、またセルフケア、ラインケアを更に充実させ、メンタル疾病や休業者の減はもちろん、ひとりひとりがいきいきと働く人、職場づくりに努めていきます。

健康経営 戦略MAP

戦略マップ <フィジカル健康管理・感染症拡大防止> : https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/EMPLOYEE/ASSETS/PDF/Physical_Health.pdf
別紙PDFをご参照下さい。こちら

戦略マップ <メンタルヘルス> : https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/SOCIAL/EMPLOYEE/ASSETS/PDF/Mental_Health.pdf
別紙PDFをご参照下さい。こちら

健康経営 OUTCOME

		2022年度実績	2021年度実績	備考
ワーク・エンゲージメント		50.2	50.3	社内アンケートを基にした 独自指標 コロナ禍前のFY19を基点 偏差値50とし、数値が低い方が 良い
プレゼンティーズム		8.7 (75.9%)	—	SPQ 東大1項目版 ※FY21までは、社内アンケートを 基にした独自指標のため未表記
アブセンティーズム	フィジカル 休業者率	7.1	6.1	千人率 休業30日以上
	メンタル 休業者率	9.3	8.6	千人率 休業30日以上

データ属性

	男性従業員	女性従業員
従業員比率	86.0%	14.0%

健康経営データ

対象：日産自動車株式会社

2023年 10月 更新

	2022年度実績	2021年度実績	備考
定期健診受診率	100%	100%	期間従業員を含む FY22：2,337名
精密検査受診率	73.1%	75.6%	同上
肥満者率 (BMI25以上)	30.4%	31.7%	同上
運動習慣者率	26.7%	25.2%	同上
睡眠で休養が十分に とれている従業員の割合	67.6%	69.5%	同上
非喫煙者率	76.5%	75.7%	同上
糖代謝有所見率	31.5%	33.1%	同上
高血圧判定者率	23.6%	26.3%	同上
適正体重維持者率	61.4%	60.4%	同上
行動変容率 (生活習慣の改善の意識)	74.8%	75.1%	同上
Pep Up登録者率	68.6%	66.5%	日産健保推奨 健康アプリ
ストレスチェック 受検率	94.3%	95.9%	実施時点の期間従業員を 含む FY22：2015名
高ストレス者率	12.1%	12.0%	上記期間従業員を含む
ストレスチェック 組織分析報告会実施件数	230件	108件	
職場改善活動 実施件数	336件	419件	
お悩み相談窓口 体験人数	858人	294人	入社3年目までの 直接員を中心に実施
健康経営会議 実施回数	企画会議：12回 推進会議：12回	企画会議：12回 推進会議：11回	