

日産自動車の健康経営へのとりくみ



2024

健康経営優良法人

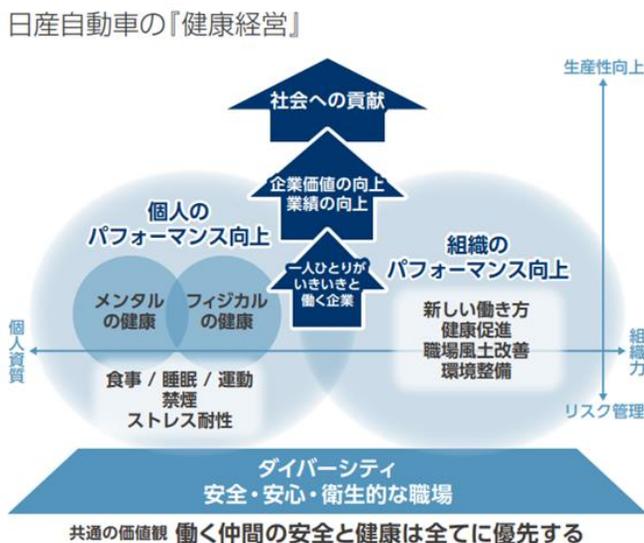
Health and productivity

ホワイト500

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

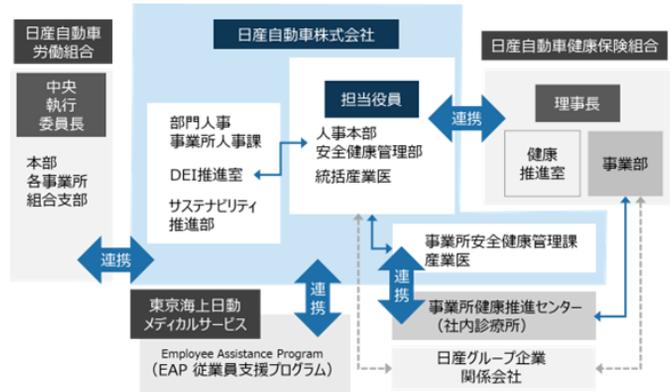
私たちは、トップから社員一人ひとりに至るまで、全員が人間尊重の考え方を共に認識しあい、職場環境や業務プロセスの最適化を図り、心身にわたる健康増進を積極的かつ継続的に進め、災害事故や疾病のない明るく活気ある職場づくりを推進する。

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

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。



事業所内連携の強化

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。

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。

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』として位置付けています。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、何か元気が出ない状態が続いているなど、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としています。

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。

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、各事業所に通常の管理業務から離れ、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。

日産グループ内の健康経営推進

日産グループ内企業19社で『日産グループ健康経営推進会議』を実施し、健康経営についての相談会を日産が事務局となり、定期的に会議を実施しています。

活動報告や意見交換をはじめ、ベンチマークができる機会であり、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事で、社会からの要請や社会的責任を果たすべく、健康データ開示等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。



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
メンタル休業者の増加 特定の疾病の(生活習慣病に類する)リスクが向上している	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



各事業所における戦略MAPに基づく健康活動の推進

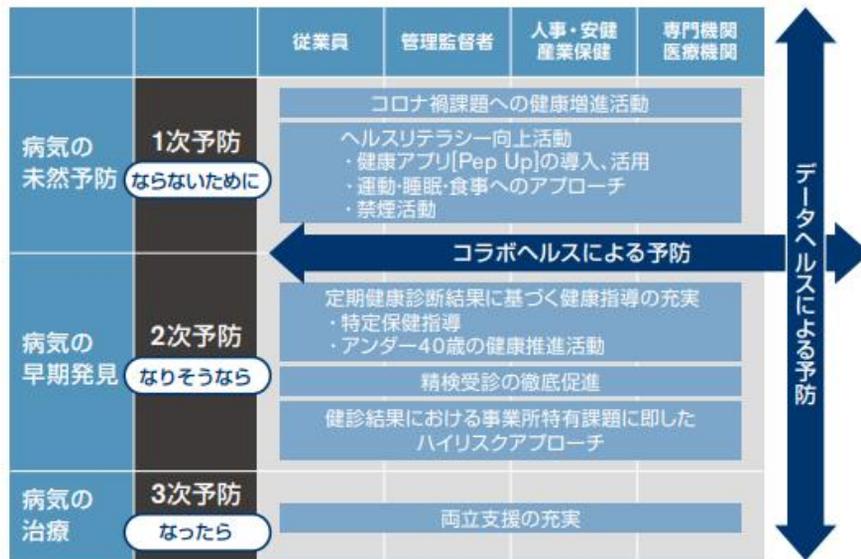
健康経営 戦略MAP

* [フィジカルヘルス](#)

* [メンタルヘルス](#)

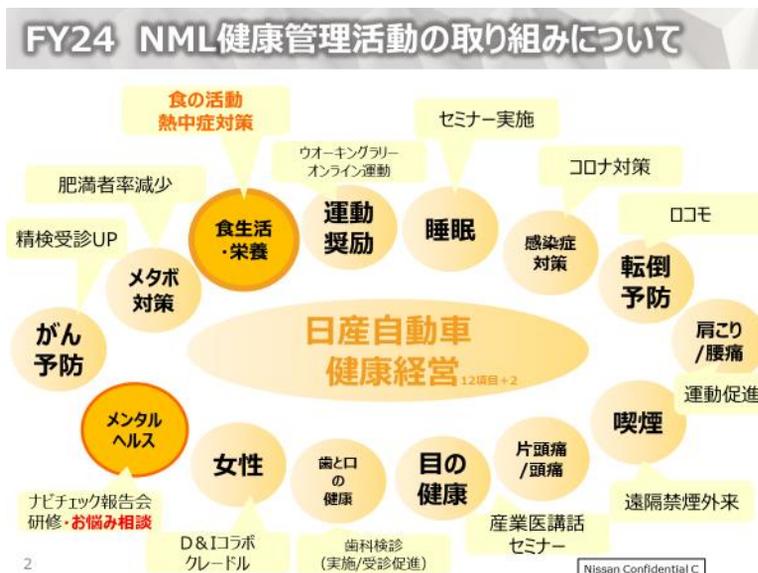
堅実に取り組むフィジカルヘルスケア

日本国内におけるフィジカルヘルスは、これまで、病気の未然予防、病気の早期発見について活動の強化を図り、堅実に取り組んできましたが、今年度からは病気の治療のゾーンの『仕事と治療の両立支援』に力をいれています。



病気の未然予防

ヘルスリテラシー向上も兼ねて、食事・運動・睡眠をはじめとした多岐に渡る活動を実施しています。食事と運動を組み合わせた活動を重点的に行い、『コロナ禍で増えた体重を減らす』を実施してきた結果、従業員の肥満率は改善傾向にあります。また、歯周病が全身に影響を与えることから口腔内の健康活動にも積極的に取り組んだり、熱中症対策を目的とした食の活動の実施など、さまざまな角度から健康活動を全社で推進し、生活習慣病予防につとめています。さらに2024年度からは運動に焦点を置き活動を開始します。



食事： 食堂とコラボした健康意識を高めるメニューの提供



運動： ポピュレーションアプローチ：ウォーキングラリー
ハイリスクアプローチ：口コモ対策強化（InBody測定、運動指導、EMS促進等）



睡眠： 睡眠セミナー実施、ビデオ視聴展開

禁煙： ノンスモ活動

歯と口の健康： 社内歯科検診 実施、歯みがき指導 等

各事業所診療所の強みを活かした取り組みで、従業員の健康意識を高め、改善のサポートをきめ細かく行い状態改善や疾病の未然予防に努めています。
栄養に興味を持つ、運動を習慣にできている従業員は増えてきており、従業員の健康に対する要望を聞きながら、興味を持ってもらえるような活動を検討しています。

また、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、社内イントラを通して、健康データの分析結果の開示にも取り組んでいます。
社内診療所は、レセプトデータに基づいた活動の企画や立案が可能で、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。

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、休業者を減らし、健康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。

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確実に受診率をあげています。

精密検査受診率の向上：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

病気の治療

万が一、病気になってしまっても、治療をしながら安心して継続して働くことができるように、日産では『ライフサポート休暇』を2024年4月より設定し、治療と仕事の両立ができるような環境を整え、サポートをしています。

ライフサポート休暇は 本人の治療の通院はもちろん、再検査や精密検査に利用したり、PMS・更年期による体調不良時の休暇の取得、予防接種時にも利用できるように 年間5日 を有休で取得できます。



フェムテックの活動促進…DEIの取り組み

日産は、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。

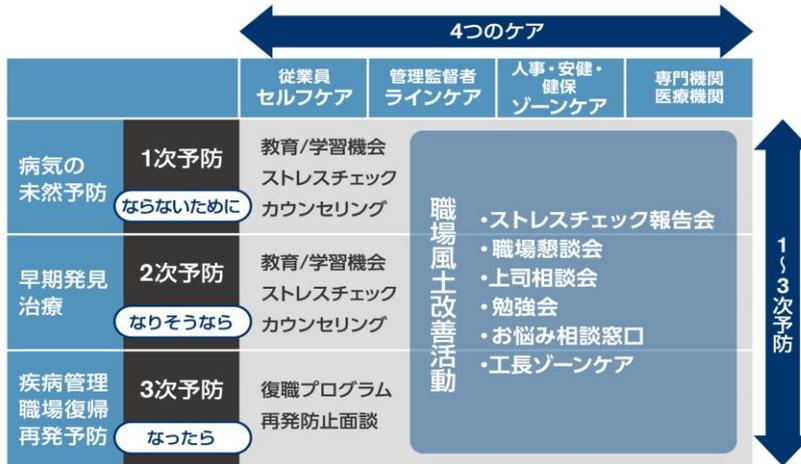
「月経」は女性特有の課題ですが、「更年期」や「不妊治療」は男女共通の課題のため、日産では、男女共通対象の施策として導入し、従業員とそのパートナーや家族は、ヘルスケアに関する理解を深めるオンラインセミナーや、日本全国の医療機関と提携した診療サポートを受けることが可能です。

「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
- * 職場復職支援プログラムの徹底
- * 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

管理監督者へのラインケア

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ています。



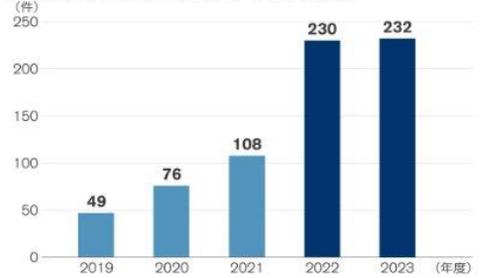
報告会の様子



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。

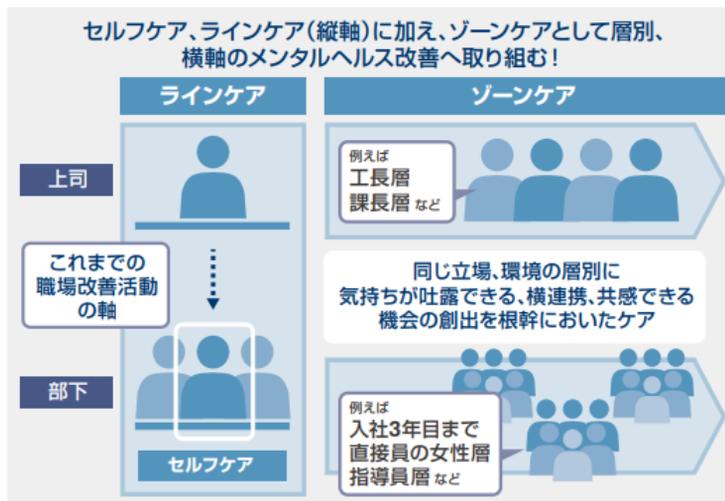
組織分析結果報告会 実施件数



ゾーンケア

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
- ・工長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。

特にお悩み相談窓口体験は年1回のカウンセリングを入社3年目まで実施し、若年者の相談につなげるサポートやメンタル不調者の早期発見にもつながっています。さらに2023年度からは対象者を拡大して従業員ケアを強化しています。

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 OUTCOME

		2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績	備考
ワーク・エンゲージメント		49.7	50.2	50.3	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 <small>※自社で開発した独自指標でFY09より 個人の状況を把握している。同調査は新 職業性ストレス簡易調査票（短縮80 項目版）と強い相関があることは確認済</small>
プレゼンティーイズム		8.7 (76.8%)	8.7 (75.9%)	—	SPQ 東大1項目版 <small>※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</small>
アブセン ティー イズム	フィジカル 休業者率	7.0	7.1	6.1	千人率 休業30日以上
	メンタル 休業者率	10.2	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	85.6%	14.4%

健康経営データ

対象：日産自動車株式会社

2024年 9月 更新

	2023年度実績	2022年度実績	2021年度実績	備考
定期健診受診率	100%	100%	100%	FY23期間従業員2,309名を含む
精密検査受診率	78.2%	73.1%	75.6%	同上
肥満者率 (BMI25以上)	30.0%	30.4%	31.7%	同上
運動習慣者率	26.8%	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	67.7%	67.6%	69.5%	同上
非喫煙者率	75.8%	76.5%	75.7%	同上
糖代謝有所見率	32.8%	31.5%	33.1%	同上
高血圧判定者率	20.5%	23.6%	26.3%	同上
適正体重維持者率	66.6%	61.4%	60.4%	同上
行動変容率 (生活習慣の改善の意識)	74.3%	74.8%	75.1%	同上
Pep Up登録者率	71.5%	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	94.8%	94.3%	95.9%	実施時点 (FY23) の期間従業員2725名を含む
高ストレス者率	12.6%	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	232件	230件	108件	
職場改善活動 実施件数	412件	336件	419件	
お悩み相談窓口 体験人数	1461人	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：12回	企画会議：12回 推進会議：11回	