

日産自動車株式会社における 健康経営®

「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です



NISSAN
MOTOR CORPORATION

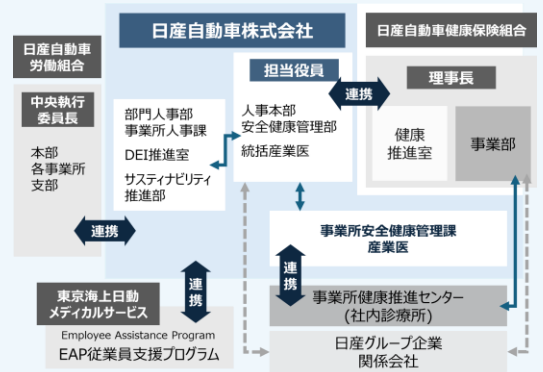
目次

1. 推進体制
2. フィジカルヘルス
3. メンタルヘルス
4. コラボヘルス
5. さまざまな取り組み
6. これまでの実績



推進体制

日産自動車の健康経営推進は、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日本人事本部安全健康管理グループ、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。



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。

また、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。

事業所内連携の強化

事業所ごとに健康担当者を配置し、各事業所の健康推進部署や関係部門、専門職と連携を強化しています。

この体制により施策の実効性と活動の質を高め、職場の意見を取り入れた実践が可能になります。現場重視の取り組みは担当者のやりがいを高め、結果として継続的な改善の好循環を生んでいます。

全事業所に社内診療所を配置

日産自動車は各事業所に診療所を設け、外来診療や健康診断、保健指導を行っています。

医師・看護師・保健師など医療の専門家と健康保険組合、会社と一体となって健康施策を企画・実行しています。また、診療所を「現場の保健室」として、落ち込みや疲れ・元気が出ないといった心の初期不調について、従業員が気軽に相談できる対面の窓口を提供しています。

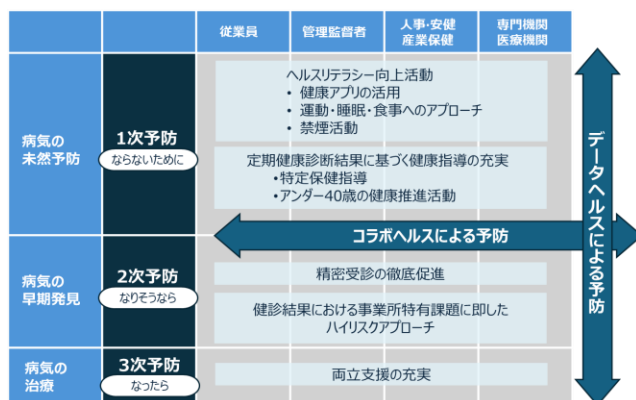
充実した医療職

産業医
約20名

産業保健スタッフ
約110名

フィジカルヘルス

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、2025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

食事・運動・睡眠を含む多角的な健康活動を推進し、コロナ禍で増えた体重の減少や肥満改善を実現しています。歯周病や熱中症対策なども取り入れ、包括的な健康予防に努めています。最近は特に運動に重点を置いた活動を開始します。

病気の早期発見

精密検査やがん健診の受診率向上に注力し、社内サポートや費用補助を導入しています。これにより、大腸・胃・肺がんや子宮・乳がんの早期発見・治療を促進しています。また法定外の婦人科系健診の費用補助を行い健診を受けやすくしています。

病気の治療

日産自動車は2024年4月から『ライフサポート休暇』を導入し、治療や検査、体調不良時の休暇を年間5日有休で取得できる制度を整備しています。さらに、不妊治療目的の休職制度も新設し、仕事と治療の両立支援を強化しています。これにより、社員が安心して働き続けられる環境を整えています。

取組の
3つの柱

フィジカルヘルス

主な活動



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



食堂とコラボした健康意識を高めるメニューの提供



睡眠セミナー実施、ビデオ視聴展開



ノンスモ活動

その他、社内歯科検診、歯みがき指導 等

当社の取り組みポイント

診療所を拠点としたきめ細かい支援

各事業所の診療所が持つ対面相談の強みを活かし、栄養や運動など従業員の興味・要望に応じたプログラムや個別支援を提供します。これにより、生活習慣の定着や軽度の不調の早期改善を図ります。

データ駆動の健康推進（ポピュレーションアプローチ）

休業実績などの集計結果を分析し、職場全体の傾向を把握したうえで施策を設計・実行します。

早期発見と予防への注力

診療所と連携して疾病傾向や休業の増減に敏感に対応できる体制を整備。データと現場の声を掛け合わせることで、休業者の削減や疾病発生の未然防止を目指します。

コンプライアンスとプライバシー配慮

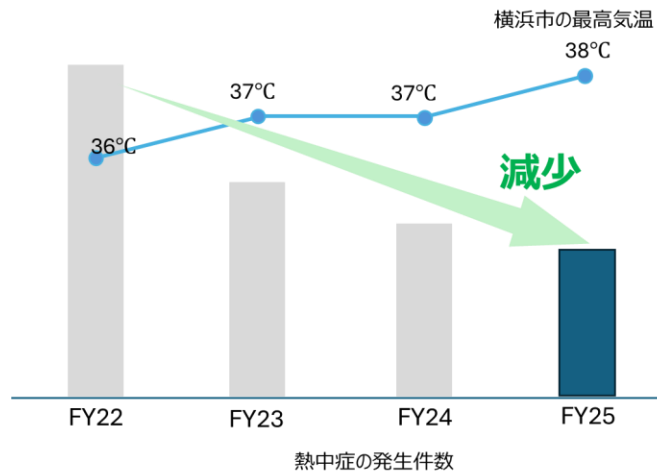
健康データの利活用は、個人が特定されない集計・匿名化を前提とし、関連法規や社内規程に従って実施します。

フィジカルヘルス

安心・安全に働ける環境と健康を守る取り組み

従業員が安心して安全に働ける環境を整えること、また「出勤した姿で家に帰る」というスローガンのもと、日産自動車では衛生管理の取り組みを推進しています。

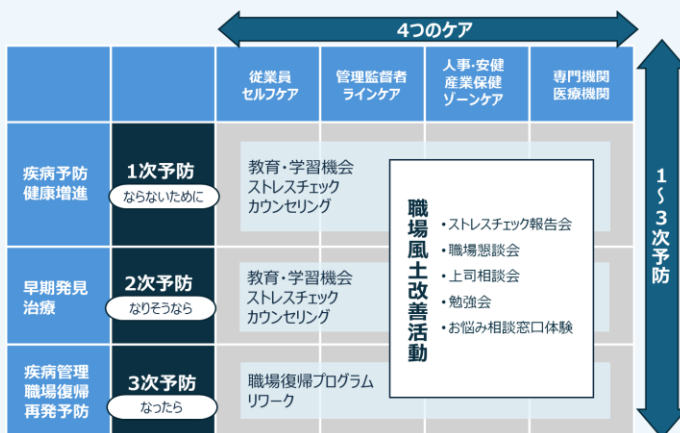
昨今の気温上昇に伴う熱中症対策は、従業員の命を守る取り組みとして重要な施策として位置づけさまざまな取り組みを行っています。その結果気温の上昇にかかわらず毎年熱中症発生者数は減少傾向にあります。



メンタルヘルス

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*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

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

ストレスチェック（ナビチェック）

これまで紙での実施をWEB化し、ストレスチェックの実施率96%を達成。高ストレス者への早期のケアにもつなげられています。

また、組織分析結果にもとづくコンサルタントとのセッションを行い、組織改善活動にも力を入れています。

メンタルヘルス

リテラシー向上への取り組み

社員向けセルフケア

年1回、全社員を対象にEラーニングでセルフケア研修を実施し、メンタルリテラシーの向上やストレスの早期発見、相談の重要性を伝えています。

併せて臨床心理士による「メンタルサブリ」や定期メールマガジンで、現場ですぐ使えるケアのTIPSや最新情報を配信しています。

これらの継続的な研修と情報発信により、従業員の早期支援と健康維持を図っています。

管理監督者へのラインケア

日産自動車では、職場の健全な風土づくりを重視し、ラインケア（職場におけるラインによるケア活動）に長年積極的に取り組んでいます。当社のラインケアは「気づく」「聴く」「つなぐ」を基本理念とし、日常の業務の中で上司が変化を見逃さず、丁寧に耳を傾け、必要な支援へとつなげる流れを組織全体で作ることを目指しています。こうした取り組みは、メンタルヘルスの早期対応や職場の安心感の向上に寄与すると考えています。マネージャーには具体的な対応手順やコミュニケーションのポイントをまとめたガイドを提供し、現場での実践を支援しています。



(年度)

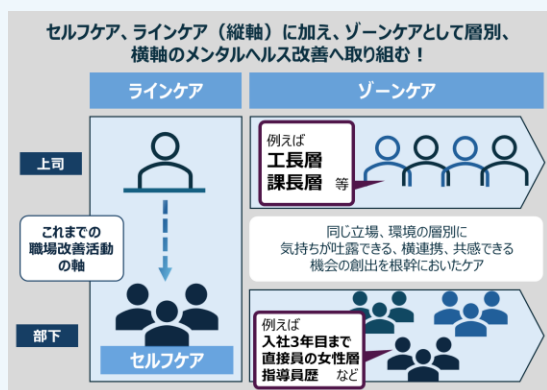
	2023	2024	2025
セルフケア研修参加率(%)	96.2	97.4	97.2
ラインケア研修参加率(%)	93.5	96.5	95.2

メンタルヘルス

リテラシー向上への取り組み

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状況、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明らかとなりました。日産自動車ではそのケアを『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
- ・間接業務従事者へのオンラインセッション
- ・直接員の若年層懇談会、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
- ・若年者の相談につなげるサポート「お悩み相談窓口」体験

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。

若年従業員の早期支援を目的に、入社後2年目までを対象として年1回のお悩み相談窓口体験を実施しています。面談を通じて、相談窓口への導線を整備することで、若年者からの相談増加につなげるとともに、メンタル不調の早期発見と適切なフォローを図っています。参加者からは「相談しやすい」「気づきが得られた」といった評価が寄せられており、好評を得ています。

メンタルヘルスカケアは、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。

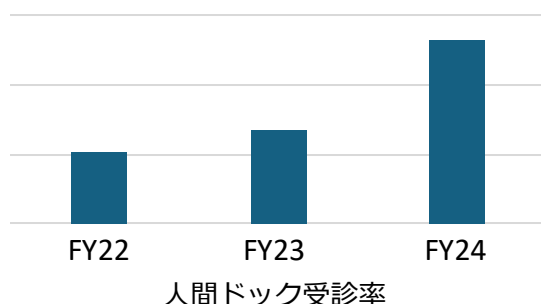
コラボヘルス



日産自動車と日産健康保険組合とのコラボレーション活動として各種取り組みに力を入れ従業員の健康づくりをサポートしています

人間ドックの無料化

人間ドックを無料化することで、若年層の受診ハードルを下げました。受診者数は年々増加しており、多くの方が自らの健康に関心を持つようになってきました。これにより、社員・地域の健康リテラシー向上に寄与しています。



U40 e-learning

40歳以下の健康状態を改善するため、31歳および36歳のタイミングで食事・運動・睡眠を中心としたeラーニングを実施しています。受講から半年後に振り返りの機会を設け、良い習慣が継続する仕組みを構築しています。

女性がん検診

一部事業所に巡回バスを導入し、女性向けがん検診を実施しています。受診は勤務時間として認定されるため、出社したまま職場で健診を受けることが可能です。



卒煙に対するフォロー

健康保険組合保険事業として「遠隔禁煙」「みんなチャレ禁煙」への参加を促進しています。加えて一部の診療所では禁煙外来を設置し、従業員が禁煙に取り組みやすい職場環境の整備を進めています。

さまざまな取り組み

DEI

日産自動車は株式会社Cradleと提携し、従業員とそのご家族を対象に、多様性・公平性・包括性（DEI）推進の一環としてフェムテックを含む健康支援策を導入しました。フェムテックは、テクノロジーで「更年期」「月経」「不妊治療」などの女性の健康課題を解決する考え方で、「更年期」や「不妊治療」は男女共通の課題として支援を提供しています。

従業員やご家族はオンラインセミナーや医療機関との連携による診療サポートを受けられ、これらの施策は健康支援だけでなく、多様性を尊重する企業文化の推進にもつながっています。日産自動車は一人ひとりに合わせた支援で、ワークライフバランスの向上と多様な人材が活躍できる職場づくりを目指しています。



引用元：Cradle

ERG

日産自動車の従業員リソースグループ（ERG）は、共通の関心や目標を持つ従業員がネットワークを築き、知識や経験を共有しながら自主的に活動するグループです。役員がスポンサーとして関わり、活動に対する予算や勤務時間の認定も受けられることが特徴です。LGBTQ+ 支援や育児と仕事の両立、多文化交流、ジェンダー、多様な障がい者支援、キャリア開発、介護など、多様なテーマのグループを通じて、誰もが安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。



これまでの実績



		2025年度 目標値	2025年度	2024年度	2023年度	備考
ワーク・エンゲージメント		49.5以下	49.7	49.5	49.7	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 ※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、業性ストレス発端調査票（短縮80項目版）と強い相関があることは確認済
プレゼンティーズム		8.7以上 (23.4%以下)	8.6 (24.0%)	8.7 (23.4%)	8.7 (23.2%)	SPQ 東大1項目版 上段：素点平均 下段：損失割合平均
アブセンティーズム	フィジカル 休業者率	6.6以下	6.7	6.6	7.0	千人率 休業30日以上
	メンタル 休業者率	9.9以下	9.8	9.9	10.2	千人率 休業30日以上

	2025年度	2024年度	2023年度	備考
定期健診受診率	100%	100%	100%	期間従業員を含む
精密検査受診率	集計中	85.8%	78.2%	同上
運動習慣者率	32.4%	29.8%	26.8%	同上
睡眠で休養が十分にとれている従業員の割合	74.1%	72.1%	67.7%	同上
非喫煙者率	76.9%	77.4%	75.8%	同上
糖代謝有所見率	35.3%	34.6%	32.8%	同上
高血圧判定者率	19.7%	21.4%	20.5%	同上
適正体重維持者率	64.7%	65.6%	66.6%	同上
行動変容率（生活習慣の改善の意識）	77.7%	77.5%	77.0%	同上
Pep Up登録者率	81.7%	77.0%	71.5%	日産健保推奨健康アプリ
ストレスチェック受検率	96.4%	97.0%	94.8%	期間従業員を含む
高ストレス者率	11.4%	12.4%	12.6%	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	47件	196件	232件	
職場改善活動実施件数	393件	368件	412件	
お悩み相談窓口体験人数	1228人	1376人	1461人	入社2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12回	