

# GSKの健康経営推進への取り組み

## 目指す姿と方針

- サイエンス、テクノロジー、人財を結集し、力を合わせて病に先手を打つというGSKの使命は、社内から始まります。私たちは、社員一人ひとりが健やかで、幸せで、自分らしくいられることを重視しています
- 私たちは社員が安全を保ち、仕事や家庭で快適に過ごせるよう支援することを目指しています。
- 社員が自ら活力のレベルを引き上げ、健康状態の向上ができるように必要なサポートを社員に提供します。
- 「Partnership for Prevention (P4P)」プログラムを提供することで、社員・家族の疾病予防に貢献します。

## 「健康経営優良法人2024」に認定

当社は、経済産業省が実施する「健康経営度調査」において、「健康経営優良法人2024」に認定されました。



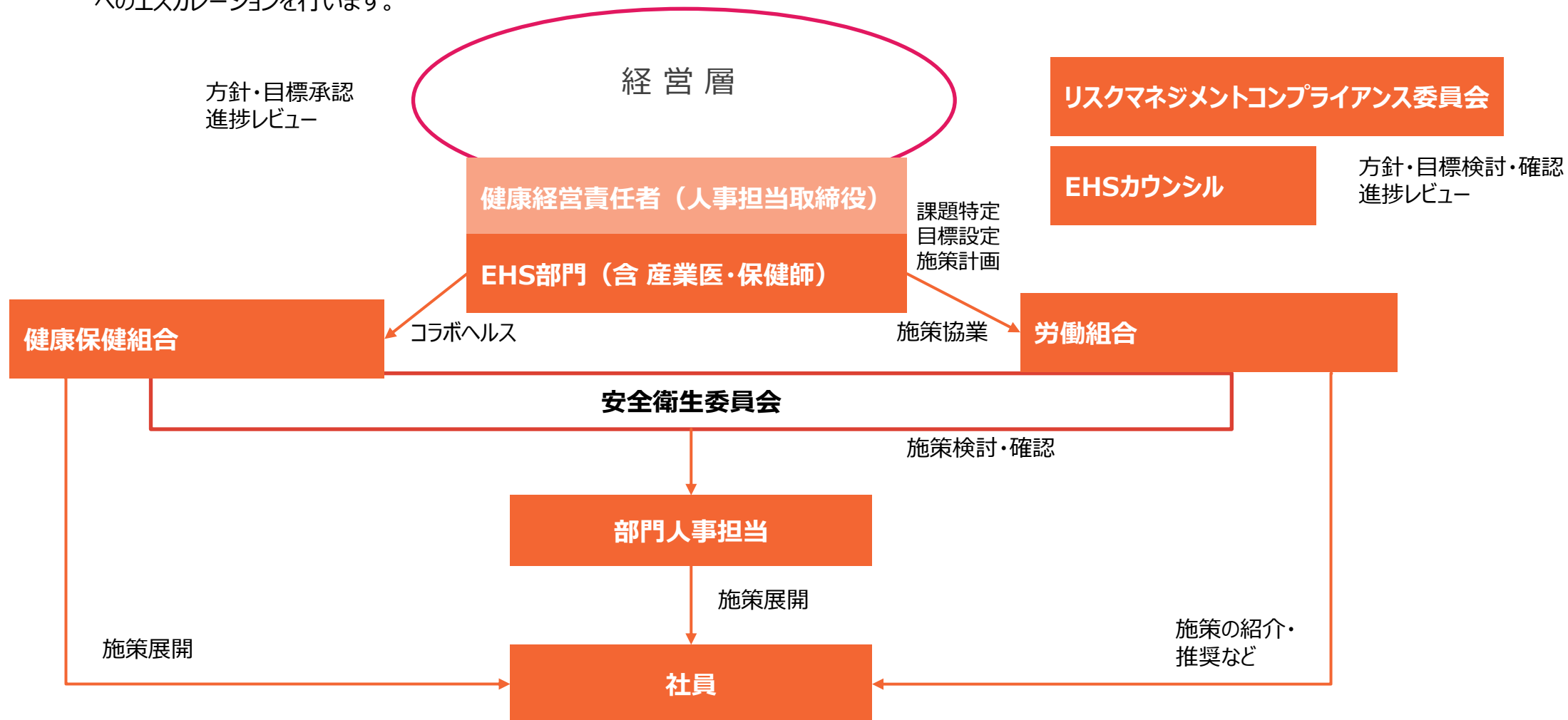
2024  
健康経営優良法人  
Health and productivity

# GSKの健康経営推進への取り組み

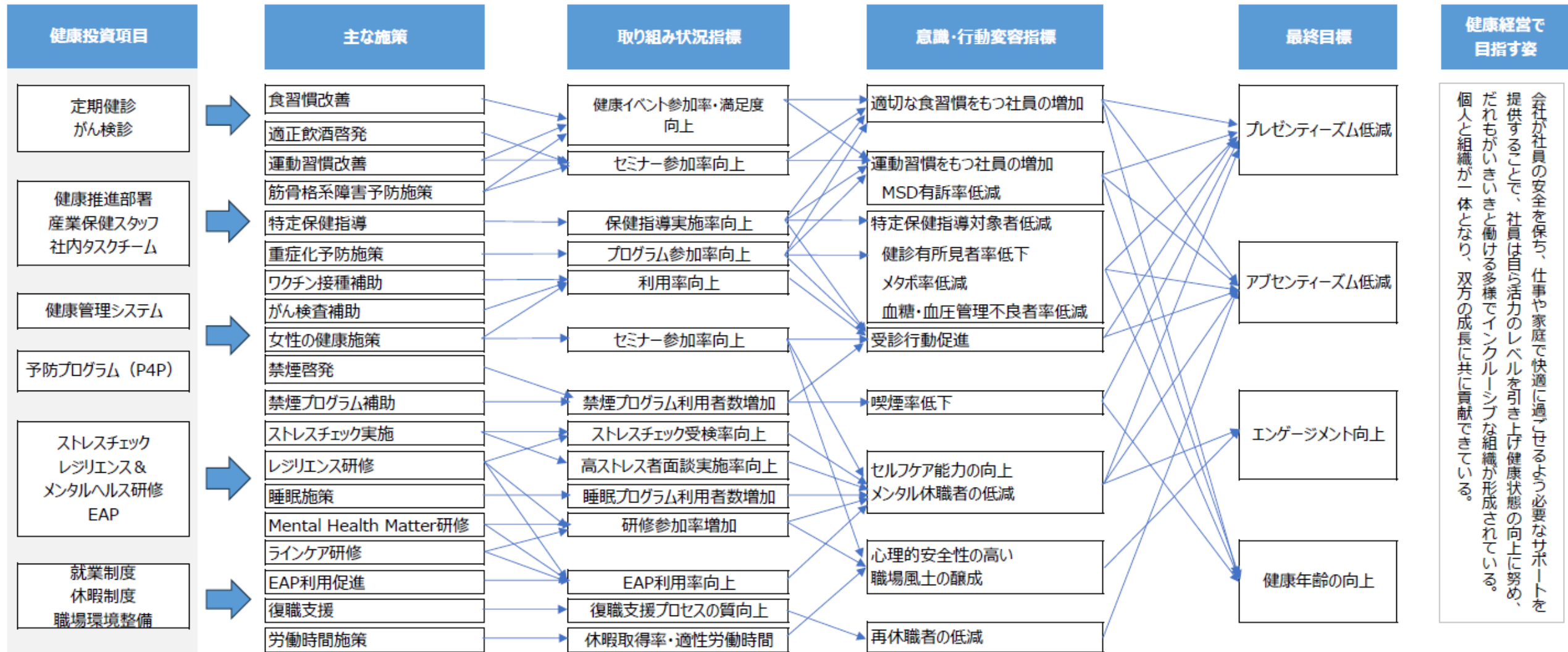
## 推進体制

人事担当取締役を健康経営責任者、EHS担当推進責任者をEHS部門におき、安全衛生委員会に紐づき、社員からの代表による健康経営推進タスクチームを健康経営推進運営主体としています。

EHSに関する方針・目標はEHSカOUNシルで検討・決定し、取締役会で承認を得ています。進捗状況は事業所内の様々なEHS関連会議体からの情報に基づき、EHSカOUNシルや取締役会でレビュー・確認しています。解決が難しいEHSリスクがある場合には、リスクマネジメントコンプライアンス委員会へのエスカレーションを行います。



# 健康経営戦略マップ



会社が社員の安全を保ち、仕事や家庭で快適に過ごせるよう必要なサポートを提供することで、社員は自ら活力のレベルを引き上げ健康状態の向上に努め、だれもがいまいきいきと働ける多様なインクルーシブな組織が形成されている。個人と組織が一体となり、双方の成長に共に貢献できている。

# 健康経営目標

健康課題を特定し、優先順位の高い項目を健康経営の重点項目として取り組むこととしています。

数値目標については、直近の状況、全国の平均値や政府等の掲げる目標値などを参考に、定期的に見直しを行っています。

重点項目	目標	KPI
がん	早期発見	胃がん、大腸がん、肺がん、乳がん、子宮頸がんのがん検診受診率90%以上
	早期治療	再検査受診率90%以上
生活習慣病	ハイリスク者対策	ハイリスク者5%未満維持、ハイリスク者の受診率85%以上
		血圧管理不良者率0.7%未満、ECC70%以上維持
		血糖管理不良者率0.6%未満、ECC40%以上
	予備群の悪化抑制	特定保健指導終了者率95% 適正体重維持者70%以上
メンタルヘルス	意識向上	セルフケアの啓発活動の実施、管理職のラインケア研修受講率80%以上
	予防・早期発見	ストレスチェック受検率80%以上 高ストレス者の面談希望率：高ストレス判定者の10%以上
喫煙対策	禁煙サポート事業	年複数回の周知
	喫煙者率の減少	2025年末までに10%未満、2028年末までに7%未満
健康経営の無形資産	ヘルスリテラシー	健康施策関連のセミナー・情報発信カバー率100%
	組織風土	社内サーベイでの関連調査項目における満足度の向上
職場の身体的安全	安全衛生リスク低減	業務上の重大事故ゼロ
	安全への意識向上	啓発活動を全社、事業所で実施

# 健康経営推進活動の実績

項目	2021年実績	2022年実績	2023年実績
定期健康診断受診率	99.8%	100%	99.9%
がん検診受診率 *分母：健保加入者	-	胃がん78.9%、肺がん92.0% 大腸がん89.1%、乳がん76.4% 子宮頸がん64.1%	胃がん(35歳以上)79.2%、肺がん(全年齢)93.7% 大腸がん(35歳以上)89.9%、乳がん(全年齢)77.8% 子宮頸がん(全年齢)65.3%
がん再検査受診率	-	胃がん14.2%、肺がん18.2%、大腸がん24.2%、 乳がん17.5%、子宮頸がん33.8%	-
生活習慣病ハイリスク者	4.2%	3.8%	3.2%
生活習慣病ハイリスク者 産業医面談実施率	100%	100%	100%
特定保健指導終了率	95.5% (2020年実績)	93.2% (2021年実績)	97.8% (2022年実績)
適正体重維持率	68.0%	68.1%	66.8%
高血圧者の治療率	90.5%	87.6%	89.3%
ストレスチェック受検率	66.5%、高ストレス者率：9.3%	73.3%、高ストレス者率：7.6%	82.0%、高ストレス者率：8.9%
高ストレス者の面談希望率	受検者の0.43% 高ストレス判定者のうち4.6%	受検者の0.59% 高ストレス判定者のうち7.8%	受検者の0.67% 高ストレス判定者のうち7.6%
喫煙率	13.5%	12.8%	12.7%
ウォーキングイベント参加率	17.6%	21.0%	21.5%

## パフォーマンス指標

	プレゼンティーズム	アブセンティーズム	ワークエンゲージメント
2020年	11.5%	4.0	3.6
2021年	12.1%	4.1	3.6
2023年	10.8%	4.8	3.6

### 各指標の測定方法概要

- プレゼンティーズム：コロボヘルス研究会の従業員アンケートの回答者のうち、Wfun (Work Functioning Impairment Scale)にて21点以上（中等度以上の労働機能障害が存在する可能性を示唆する）の従業員の割合
- アブセンティーズム：休職者のうち、特にメンタル起因の低減を目標に（延べ従業員数/従業員×1000）休職者数の推移を経年比較。
- ワークエンゲージメント：コロボヘルス研究会の従業員アンケートにおける、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度3項目（0-6点）の平均値。

# 健康経営推進活動の事例

GSKで実施している健康経営活動の一部をご紹介します

## 社内タスクチームによる、健康増進への取り組み

- 健康課題への取り組みに、社員の声やニーズを取り入れることを目的とし、「ウェル活部」メンバーを社内から募集し、健康経営推進担当部署および健康保険組合のメンバーとともに、健康増進活動の企画・実施を行っています。
- 例年実施している「ウォーキングイベント」では、参加率や平均歩数の増加を目標として、「ウェル活部」メンバーが知恵を絞り、様々な広報活動・情報提供を行いました。その結果、2022年のイベントでは、参加者数が前年の467人から506人へ、参加者の平均歩数は9342歩から9898歩に増加しました。
- ウォーキングイベントの参加者のうち、運動量が上がったと回答したのは96%、満足度は77%でした。
- その他、生活習慣病の予防・改善を目的として、野菜摂取を増加できるような情報提供、社内カフェと共同で実施したイベントなども行いました。

## メンタルヘルス・レジリエンスへの取り組み

- セルフケア、レジリエンスの向上を目的としたe-Learningプログラムおよび対面ワークショッププログラムをGSK全社に導入しています。
- 新任マネージャー昇格時に、ラインケア研修を実施しています。
- 周囲にメンタルヘルスの問題を抱えた人がいる場合、どのように声掛けや対応をするか、アクションプランを学ぶことのできるe-Learningプログラムを導入しています。このプログラムの受講率目標を全社員の80%以上に掲げ、プログラムの受講推奨活動を実施しています。

## 社会全体の健康増進についての寄与

「自分たちにできることで、人々の健康によりよい変化をもたらす」

- 100万人の子供を命を救う助けとなることなることを目的とし、セーブ・ザ・チルドレンとパートナーシップを結んでいます。
- 年間を通し、セーブ・ザ・チルドレンへの社員の寄付募集を行っており、社員からの寄付金額と同額を会社が支援し、合算した金額をセーブ・ザ・チルドレンへ寄付しています。
- 毎年、夏と冬の子どもたちの長期休み期間には、学校給食がなくなることで食の状況が困難となる子どもたちを支援する「子供の食 応援ボックス」の特別募金と有志による梱包作業のボランティアを行っています。
- 過去には、コロナ禍の期間に、セーブ・ザ・チルドレンと協力し、医師の資格を有するGSK社員が、学童保育の指導員に対して、感染予防・衛生管理に関するオンライン講座を実施するプロボノ活動も行いました。