

当社の健康経営施策

健康経営で期待する効果

『健康経営優良法人
ホワイト500』
8年連続認定

(健康宣言より)

会社の成長を支える社員と家族の心身の健康を重要な経営資源の一つと捉え、健康保持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりの推進によって、社員がいきいきと豊かで快適・健康な社会生活と経済の発展に貢献する会社を目指す。

健康経営の実践

社員がいきいきと働き、組織の活性化につながることを期待

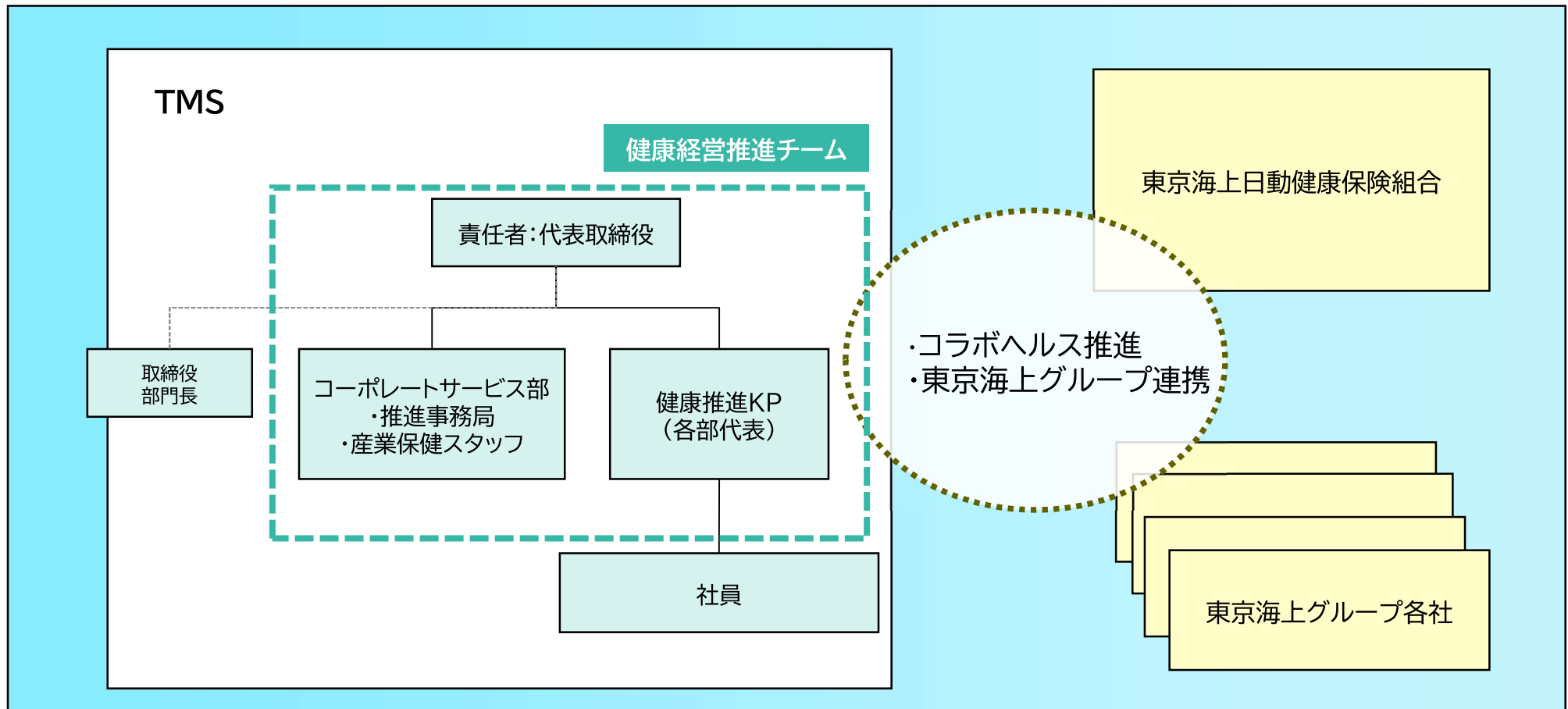


※社員意識調査の仕事満足度「1:まったくそう思わない～5:強くそう思う」の全従業員平均(2024年度回答率99.7%)

当社の健康経営施策

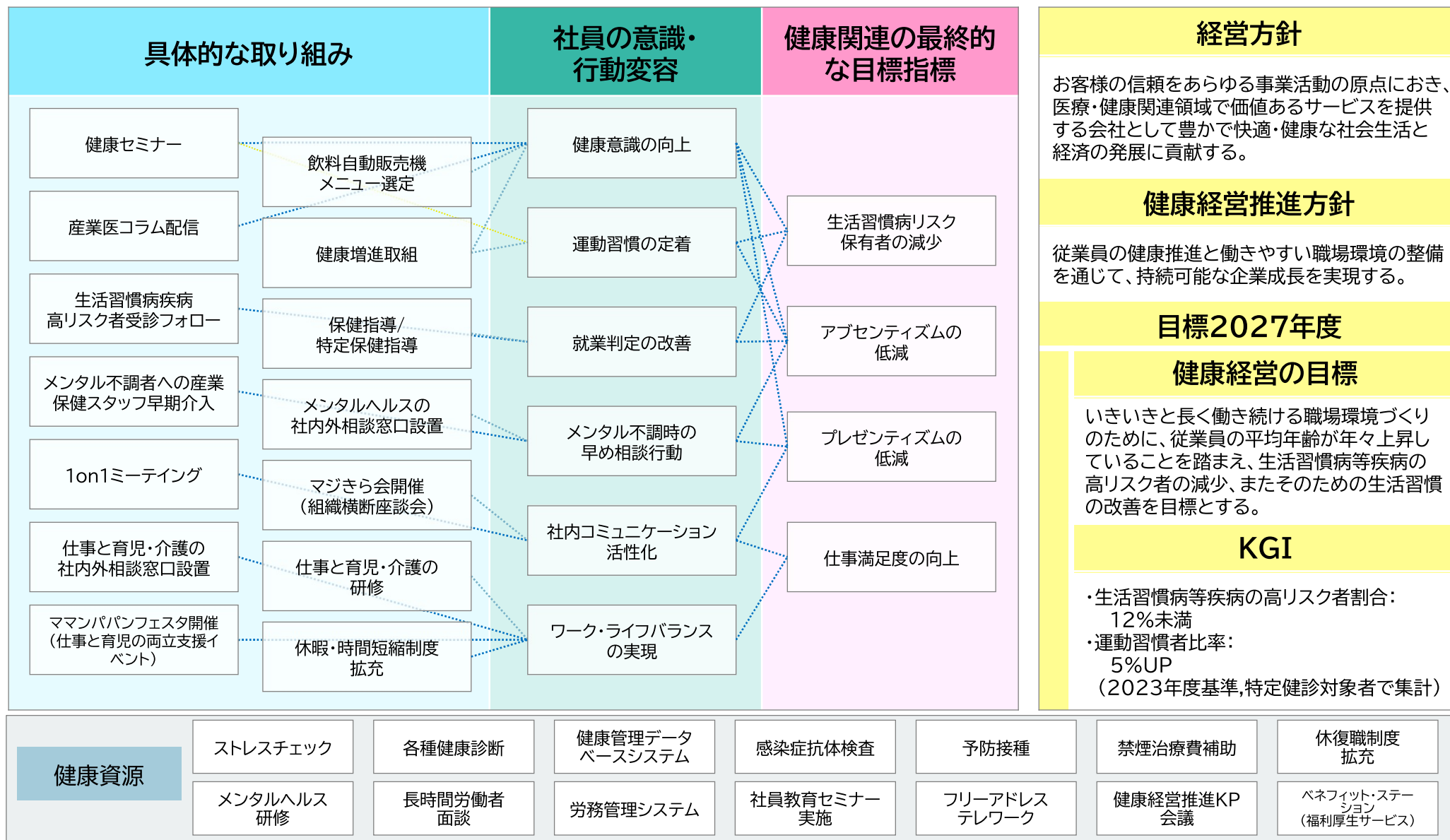
健康経営推進体制

- 取り組みの振り返り～課題に基づく施策の立案等、PDCAサイクルの実行
- 経営陣と社員が一体となって健康経営の取り組みを推進



当社の健康経営施策

経営課題に対する具体的な取り組み(健康経営戦略マップ)



当社の健康経営施策

具体的な取組みの例

ヘルスリテラシー向上

◆月1回の産業医によるコラム「未来の私とあなたへ」配信

No.59 脂肪筋と脂肪肝
No.53 もう「休肝日」とは言わないらしい
No.40 身体にイイ食べもの？
No.32 骨密度のピークは 20 歳！
No.22 メンズヘルス 、など

◆当社専門医による健康セミナー・e-learning

～最近の取組み(参加状況、満足度5点満点)～
女性のための健康セミナー(約98%、4.17)
座位をブレイクして少しでも動こう！(約98%、4.62)

※社外への取組み:高齢労働者への健康管理セミナー、自社開催セミナーの他社への展開、等を実施中

職場環境改善

◆月1回の衛生委員会

各部署代表と事業者(産業保健、事務局)にて実施。
～議題例～
・過重労働対策 ・感染症対策 ・職場環境対策(清掃活動
検討、空調、落下や転倒リスク箇所への確認・対応、等)
・AED講習 ・熱中症対策
・健康診断の検査項目審議、検査結果の報告

◆フリーアドレス・テレワークの導入

・コミュニケーション活性化、多様な働き方の実現

生活習慣改善

◆健康チャレンジ

生活習慣の改善を目指し、Webへの記録で取組み状況を確認しながら、
Our(みんなで)チャレンジ、My(自分で)チャレンジ！！
コース例:「ラジオ体操」「5分間ナップ」「お酒を減らそう」「朝食を食べよう」等

◆体力測定会 2025年New!!

各種プログラムの実施後、トレーナーが個別に健康増進のためのアドバイス。気軽に楽しくプログラムに参加し、現在のカラダの状態 に対し「気づく」きっかけづくり。
【プログラム例】「歩行姿勢年齢」「カラダ年齢チェック」

◆所属対抗！健康目指して歩こう大会

アプリを使って所属対抗歩数競争。

◆飲料自動販売機メニュー選定

「カロリー過多」のリスクを社内周知し、飲み物へのアクセス改善。

【選定の基準例】

- 1)加糖飲料は小さい容器
- 2)異性化糖が使われていない
- 3)人工甘味料が使われていない

《入替の例》

- a)加糖炭酸は無糖炭酸に変更
- b)人工甘味料を使った飲料は低カロリーでも不採用

当社の健康経営施策

健康課題への取り組み

健康課題①生活習慣病の高リスク者に対する重症化予防

課題

定期健診における生活習慣病等の疾病の高リスク者は2023年度は12.8%、2024年度は14.6%と上昇傾向にあり、高リスク者の低減を目指す必要がある。また、高リスク者のうち、就業制限者(治療を必要とする者、治療中だがコントロール不良の者)が2023年度は4.7%、2024年度は4.6%と一定数おり、重症化予防に継続して取り組む必要がある。

目標

- ・定期健診における生活習慣病等の疾病の高リスク者の割合を12%未満とする。
- ・定期健診による就業制限者について受診フォローを行い、全員の就業制限解除(治療開始または治療効果の確認)を継続する。

主な施策

- ・就業制限のない生活習慣病等の疾病の高リスク者に事後措置(保健師面談等)を実施し、受診勧奨、保健指導を行う。
- ・就業制限者に産業医面談または保健師面談を実施し、受診勧奨を行う。受診結果・治療効果が確認できるまでフォローを継続する。

効果検証

2024年度健診結果に基づく取り組み状況 ()は2023年度
<生活習慣病等の疾病の高リスク者の割合> 14.6% (12.8%)
<生活習慣病等の疾病の高リスク者への事後措置実施率> 100% (100%)
<就業制限者の制限解除率> 83.3% ※2025年8月末時点 (100%)

当社の健康経営施策

健康課題への取り組み

健康課題②メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応(職場環境の改善等)

課題

心身不調を訴える従業員が以前より一定程度継続して発生している。健康的に勤務継続するには、『早期発見』『早めの治療開始』『早めの相談行動』が重要となる為、人事部門に情報が入った際の専門職面談実施・上席へのアドバイス等を強化に取り組む。

なお、近年課題としていた「メンタル要因休職者の復帰1年以内の再休職」は0名が継続しており、休職後の職場復帰支援のこれまでの取り組みが一定の効果を上げていると考え、今後もこの取り組みを一つの指針として対応する。

目標

職場(上司等)からの情報が入り次第、もしくは従業員本人からの希望があり次第、適宜、産業保健スタッフによる面談もしくは職場への対応アドバイス等を1週間以内に行う。

主な施策

- ・職場(上司等)から従業員に関する気になる情報が入り次第、もしくは従業員本人から希望があり次第、産業保健スタッフによる介入(従業員本人への面談、もしくは、職場への対応アドバイス等)を行う。
- ・早期からの産業保健スタッフ介入により、必要な場合の医療受診勧奨、セルフケアアドバイス・心理教育等を実施する。
- ・ストレス要因に関しては、必要に応じて職場との連携を図り、環境改善や働き方のアドバイス等実施する
- ・社内社外の相談窓口の周知

効果検証

2025年度より以下指標により効果検証を行う。

- ・職場からの情報もしくは本人希望総数に対しての、対応実績(人数もしくは回数)
- ・社内社外の相談窓口の認知度

当社の健康経営施策

社員の健康保持・増進に関する指標

健康に関する指標

項目	2022	2023	2024	KPI
健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
定期健診有所見率	56.5%	55.8%	61.5%	50.0%
再/精密 検査(報告率)	100.0%	100.0%	100.0%	80.0%
保健指導受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
特定保健指導受診率	46.7%	57.1%	集計中	80.0%
ストレスチェック受検率	98.1%	97.8%	99.1%	100.0%
高ストレス者	15.6%	13.3%	12.9%	13.0%
喫煙率(40歳以上)	4.0%	3.2%	3.7%	3.2%

働き方・労働安全に関する指標

項目	2022	2023	2024	KPI
長時間労働者面談	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
長時間労働者面談数	7名	7名	3名	1名/1年
労働・通勤災害件数	0件	4件	2件	
有給休暇取得率	84.8%	89.9%	85.6%	
有給休暇取得日数	16.2日	16.9日	16.4日	
平均勤続年数 男 (括弧内は全国平均※)	13.4年 (13.7)	12.4年 (13.8)	13.6年 (13.9)	
平均勤続年数 女 (括弧内は全国平均※)	12.8年 (9.8)	12.5年 (9.9)	13.1年 (10.0)	

※出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

生産性に関する指標

	2022	2023	2024	測定方法、回答者数等
アブセンTEEイズム	1.50	3.52	2.81	傷病休職制度利用日数の正社員(188名)平均
ワーク・エンゲイジメント	3.48	3.53	3.51	社員意識調査 自身の活性状況「1:まったくそう思わない～5:強くそう思う」の全従業員平均(2024年度回答者数286人、回答率99.7%)
プレゼンティズム損失割合		15%	21%	東大1項目「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください」、プレゼンティズム=100%-回答値(2024年度回答者数198人、回答率69%)