

健康経営のPDCA

～取り組みと効果検証～

2026年10月



目 的

当社の業務は地域の環境整備に欠かすことのできない業務であり、そのことを全社員が理解し業務を行うことが重要です。

社内・社外の研修制度を活用して、資格の取得を含めた人材の育成に努め、適正な判断力と、正確な技術力を備え、お客様の「困った」を解決できる架け橋となれる企業として成長を目指し社会に貢献したいと考えています。

その実現のためには、何よりも社員の健康を確保し、持続的に安定した業務を行うことが求められます。

健康経営を行うことの重要性を社員一人ひとりと価値観を共有して理解を深め、様々な取り組みを通じて、こころとからだの両面のサポートを行うことによって、社員とその家族にとって幸せで安心な企業を目指します。



取り組みに至ったきっかけ

- 30年間で60歳前後の5名の社員が、がんや心筋梗塞が原因で亡くなったことを経験し、定年まで健康で働くことができ、社員の家族にも安心してもらえる会社でありたいと思った。



- 社員の個人面談を行った際、社内の人間関係や、仕事のやり方に悩みやストレスを感じている意見が多くあり、メンタルサポート体制の整備が課題と感じた。加えて、社員の仕事のやり方や人事等に関する意見を聞き、一方通行とならない業務改善も必要と思った。

具体的な取組み内容(1)

- 健康習慣アンケートを活用し当社の健康課題を明確にする。
- 毎年実施して経年評価表にて効果検証を行う。
- アンケートの結果をもとに、社員の生活習慣の取り組みをサポートする。
- 外部機関へ相談できるメンタルサポート窓口の導入
- 改善案や意見を受け付けるための提案箱の設置
- 外部コンサルタントによる定期的な個人面談制度の導入
- 作業内容及び人員配置等の意見を定例部門会議で集約する。





具体的な取組み内容(2)

安心して働ける環境づくりと
労働意欲(ワークエンゲージメント)向上

社員全員の社員受取型の「がん保険」の加入

加入の前に、保険加入に関する社員の意見を聞く必要があると考えアンケートを実施

● アンケート内容 がん保険加入について 社員19名

①「加入を必要とする」 **17名** ②「どちらともいえない」 **1名** ③「加入は必要ない」 **1名**

①「加入を必要とする」の意見の紹介

- ・少しでも家族の負担を減らすことができる。
- ・自分での加入が難しいので加入してもらえると助かります。
- ・がんになった時にも十分な治療が受けられ、費用の心配も無く安心して過ごせる。
- ・がん保険に加入することでセカンドオピニオン等のサービスがあり安心です。
- ・現在がん保険に加入しておらずリスクに備えるため加入が必要だと思います。



👉 加入を必要とする意見が多く、社員全員の福利厚生として導入

具体的な取組み内容(3)

猛暑による「危険な暑さ」から社員の健康を守るサポート

①現場の作業員全員に対する空調服の支給



②「スポーツドリンク＋ミネラルウォーター＋塩分補給サプリメント」を毎日全員に支給

具体的な取組み内容(4)

①体温測定機・血圧測定機の設置



②センサー式の自動消毒機の設置



日々の体調をチェック

従業員の生活習慣における行動傾向

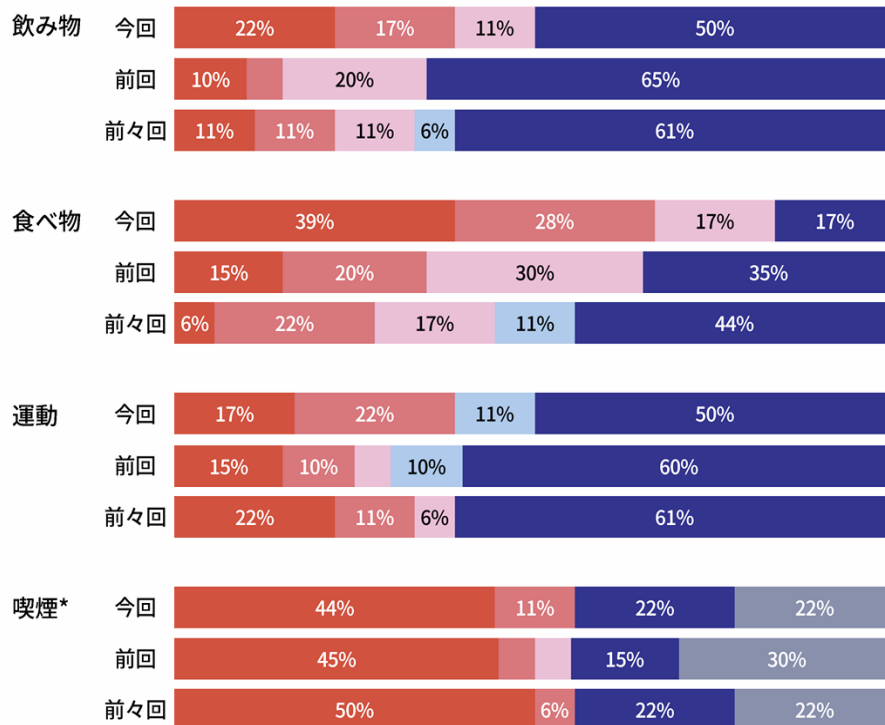
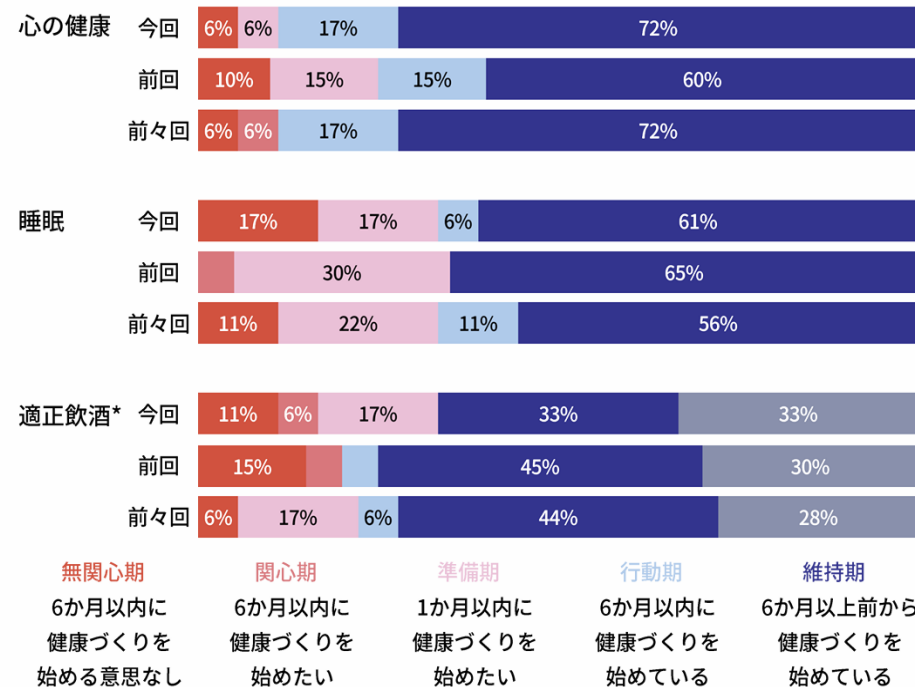
<2024年～2026年の経年評価>

具体的な健康課題把握のため、年に1回従業員向けアンケートを実施しています。

<当社従業員にみられる健康課題>

・食生活については、**健康づくりを始める意思なしの割合(無関心期)**が**6%→15%→39%と増加し悪化傾向が見受けられる**。引き続き協会けんぽによる特定保険指導、出前講座による栄養指導といった教育機会を充実させ**2027年の無関心者撲滅**の実現に向け取り組む。

従業員の健康意識・行動（5段階）



*「喫煙」「適正飲酒」の非該当は、グレーで表示。

喫煙の非該当は「吸ったことがない」を選択した回答者、適正飲酒の非該当は「もともと飲まない（飲めない）」を選択した回答者



職場・組織の活性化

<2024年～2026年の経年評価>

・従業員間のコミュニケーション向上をはかり風通しの良い職場づくりが、より一層の職場や組織の活性化につながり、今後の生産性向上の観点からも重要となる。

※選択肢「そうだ」4点、「まあそうだ」3点、「ややちがう」2点、「ちがう」1点と配点した加重平均。
数字は**大きい方が良い状態**を表します。

⑥ 働きやすさ

	前々回	前回	今回
自社の経営理念（ビジョンなど）を理解している回答者の割合	89%	90%	89%
職場の一体感*	3.1	2.9	3.0
私たちの職場では、自由に発言できる安心感がある	2.7	2.4	2.4
仕事に自ら判断できる領域があると思う（自由裁量権がある）	2.9	2.6	2.8
仕事は自分が少し挑戦すれば達成できる内容である	3.1	2.9	2.8

*3項目の点数の平均値：

- ①私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある ②私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている
③私たちの職場では、仕事に関連した情報の共有ができています

※選択肢「そうだ」4点、「まあそうだ」3点、「ややちがう」2点、「ちがう」1点と配点した加重平均。
数字は**大きい方が良い状態**を表します。

⑦ 働きがい

	前々回	前回	今回
働く目的（高い職業意識）*	39%	30%	17%
仕事に主体的に取り組んでいる	3.1	3.0	3.2
創造性**	2.8	2.7	2.6
私たちの職場では、みんなと共に働くことに幸せ・楽しさを感じる	3.0	2.9	2.7

*「仕事を通じて社会に貢献するため」「仕事を通じて自らの能力を高める・極めるため」の回答者割合

**3項目の点数の平均値：

- ①仕事でいろいろ工夫したり、アイデアを出している ②仕事上の問題に対して新しい解決策を考えている ③仕事について新しいやり方を提案している

経営者の理念や施策内容の浸透度合いと従業員の評価

<2024年～2026年の経年評価>

・継続的に仕事と治療の両立支援等の具体的なサポートを実践、健康づくりに関する教育機会を設けることで、健康経営に対する経営者の思い・理念や、取り組み内容も従業員に浸透しており従業員の評価も改善傾向が見受けられる。

経営者が従業員を大切に思う気持ち（健康風土）と従業員が自分の人生を大切に思う気持ち（人生観）の調和

① 健康風土

※「とてもそう思う」「そう思う」の回答者の割合。数字は大きい方が良い状態を表します。

	前々回	前回	今回
あなたの会社は、私たち従業員を大切にしていると思いますか	83%	85%	89%
あなたの会社の経営者は、従業員の健康づくりに関して、熱心だと思えますか	94%	90%	100%
あなたの勤務先では、健康づくりを目的とした情報提供や研修機会などがありますか*	94%	95%	100%
そのような勤務先の取り組みを活用して、あなたも健康になれると思えますか	78%	75%	72%
自社の健康経営施策に対して満足していますか（「満足」「まあ満足」の回答者の割合）	94%	95%	94%

*「十分にある」「あるが十分とは言えない」の回答者の割合

～従業員アンケート結果より～

健康課題の改善に向けて

社員の健康に対する意識や行動の変化は、社員のパフォーマンス向上の指標としているアブセンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲイジメントの3つの指標とも結びついております。
プレゼンティーズムについては、相関性の高い因子を9つに区分し、項目ごとに分析を行っております。健康リスクの高い社員割合の改善によって、社員のパフォーマンスの向上を実現させたいと考えております。

労働生産性の低下率

	前々回	前回	今回
アブセンティーズム：年間一人当たりの病気による平均欠勤日数 ※数値が大きい方が悪い状態を表す	4.3日	2.0日	3.0日
プレゼンティーズム：過去4週間の病気やケガによる労働生産性の低下率 ※0%に近い方が良い状態を表す	-24%	-26%	-22%

(参考) 健康リスク9項目

※数字は大きい方が悪い状態を表します。

	前々回	前回	今回
1. 喫煙習慣あり（たばこを毎日、または時々吸う日がある回答者の割合）	56%	55%	56%
2. 過度な飲酒習慣あり*	6%	15%	11%
3. 運動習慣なし（週2日以上、運動しない回答者の割合） ※注1	61%	60%	67%
4. 睡眠が不十分（過去1か月、睡眠によって休養が充分にとれていない回答者の割合）	50%	55%	67%
5. 不定愁訴あり（ここ数日、病気やけがなどで体の具合の悪いところ（自覚症状）がある回答者の割合）	39%	25%	44%
6. 主観的健康感が悪い（現在の健康状況について、よくない、またはあまりよくない回答者の割合）	28%	10%	28%
7. 高ストレス**	44%	35%	50%
8. 仕事満足度が低い（「仕事に満足している」に「ちがう」「ややちがう」と回答した割合）	22%	25%	28%
9. 生活満足度が低い（「現在の生活に満足していますか」に「不満足」「やや不満足」と回答した割合） ※注2	28%	20%	39%
健康リスク1～9の該当数が、5項目以上の回答者（高リスク）の割合	22%	25%	39%

* 「生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している者」と判定される、1日あたりの純アルコール摂取量が男性で40g以上、女性で20g以上の割合。

** 過去1か月間のこころの状態を測定する6項目の結果より、気分障害・不安障害に相当する心理的苦痛を感じている者の割合。

※注1：前回・前々回について、アンケートが2021年7月以前に実施された場合、集計に必要な設問がなかったため、一律100%と表示されます。

※注2：前回・前々回について、アンケートが2026年3月以前に実施された場合、「家庭生活に満足していますか」に「不満足」「やや不満足」と回答した割合が表示されます。

～従業員アンケート結果より～

健康経営の個別施策に対する投資額

・禁煙を後押しする健康投資策や、仕事と治療の両立支援等の具体的な支援をはじめ、職場や組織の活性化を目的とした健康投資策を持続的に取り組んでおります。

	取り組み内容	実施目的	投資額
1	がん保障・医療保障の付保による費用補助制度の導入	仕事と治療の両立支援 (がん対策含む)	年間200万円
2	法定ストレスチェックの開始 ・ストレスチェックの実施＊労働安全衛生法に準拠(10月、受検率100%) ・年間を通じた産業医によるチャット相談サービスを開始	メンタルヘルスケアの充実 従業員のこころの健康サポート	年間198千円
3	禁煙外来の費用補助制度の導入	禁煙による生活習慣病 の発症を予防	年間10 万円
4	健康増進アプリの導入と利用勧奨 (食事・栄養管理支援アプリ/運動機会増進アプリ/ 睡眠チェックアプリ、チームで進める健康増進アプリを提供) (利用率 約20%)	ヘルスリテラシー向上と 行動変容	民間保険 付帯サービス利用



会社全体に対する効果

- メンタルサポートで第三者機関へ相談できることで、社員の不安や悩みが軽減。
- 保険に加入したことで社員が重篤な病気の際に、①治療費の負担、②雇用不安、③最適な治療を受けられるか等の不安が軽減できたことによって、社員が安心して従来よりも仕事に注力できるようになった。
- 社員からの提案や意見を発表できることにより、できる限り価値観を共有しながら採用することで、社員が積極的に仕事内容や社内環境の改善に取り組むことができるようになった。
- 2025年より「360度評価」（自己評価・他者評価）を取り入れ従業員同士のコミュニケーションをデータ化し毎月集計を行っている。主に、協調性・活動性の評価の上昇が見られ、コミュニケーション向上に貢献している。
- 健康習慣アンケートを実施することにより、社員の健康に対する意識を高めてもらうことができた。また、アンケート結果のフィードバックをもとに、今後の方策を講じることができるようになった。