

健康管理KPI・施策											
分類	No	項目	算出方法	2023年度 実績(数値)	2024年度 実績(数値)	2025年度 実績(数値)	2025年度重点施策 (2025年6月)	2025年度の重点施策の 振り返り	2026年度 計画(数値)	2026年度 重点課題	2026年度 重点施策
生活習慣病(肥満度)	1	BMI値 25以上(比率)	該当者(HDBダウンロード)÷各社対象受診者数	29.0%	29.3%	30.2%	●運動しやすい環境の整備 歩活甲子園は引き続き全員参加を促し、拠点对抗戦などで歩数を競うことで運動習慣の定着を図る。 また、工場内で運動できる設備を整えたり、近隣のジムと契約するなど、従業員が運動しやすい環境を整備する。 ●ヘルスリテラシー向上 健康経営サイトやUdemy/Globis、セミナーなどを活用して健康に関する情報を配信し、リテラシー向上に繋げる。 ●7つの健康行動推進 前年度は役職者に7つの健康行動を率先垂範してもらうよう働きかけを行ったので、今期は一般従業員にも拡大して呼びかけを行う。 ●適正なお酒の飲み方セミナーの開催検討	●運動しやすい環境の整備 歩活甲子園は全員参加を呼び掛けて、秋は参加率99.6%とほぼ全員が参加。グループ会社全体で3位入賞を果たすなど、盛り上がりを見せた。 ただ、歩活甲子園の結果が生活習慣病の指標にはまだ表れていない。次年度も引き続き歩活を推進することに加えて+αの施策を検討する。 ●ヘルスリテラシー向上 健康経営サイトをリニューアルし、社内向けの情報発信力を強化。健康経営eラーニングは全員受講。また富では食生活を見直すきっかけとしてベジチェックを実施した。 ●7つの健康行動推進 今期は具体的な活動に落とし込めなかったが、7つの健康行動に紐づけた施策の検討を行った。次年度より具体化を目指す。 ●適正なお酒の飲み方セミナーを実施。	28%	●BMI値25以上の人数を削減する 目標:29%以下 ここ3年のBMI値25以上の比率は29%→29.3%→30.2%と増加傾向にある。従業員の高齢化が進み、体重が増えやすい年代が多くなってきているが、まずは肥満の増加傾向に歯止めをかける。 ●ダイエット大作戦 6～8月の3カ月間で体重を3%減らすことを目標にしたイベントを開催する。各拠点の保健師など医療専門職の方に協力していただき、体重の多い方に対して働きかけをしていく。 ●運動施設の利用 九州では地域の運動施設(トレーニングジムなど)と契約し、会社負担で従業員が利用できるようにしている。他拠点にも横展開して、従業員の運動促進を図る。	
生活習慣病(糖尿病予備軍)	2	HbA1c 6.0以上(比率)	該当者(HDBダウンロード)÷各社対象受診者数	7.8%	8.0%	8.5%			7%		
生活習慣病(糖尿病予備軍)	3	生活習慣病ハイリスク者の再検/精検受診率(40才以上)	再検/精検受診済人数÷HbA1c6.5以上の要治療該当者数(D判定～)	98.3%	100.0%	100.0%			100%		
生活習慣病(糖尿病予備軍)	4	生活習慣病ハイリスク者で再検/精検受診済み人数(40才以上)	再検査、精密検査を勧奨だけでなく受診した人数	58	79	77			0		
生活習慣病(喫煙)	5	喫煙率	該当者(HDBダウンロード)÷各社対象受診者数 <計画>下記を目安に2026年度末に12%を達成するためには、2026年度末までにどこまでやるのか、さらに2026年度の達成目標を含め、1年間の目標(計画)を立案ください。 ・30%以上⇒目標20%台 ・29～20%⇒目標10%台 ・19～13%⇒目標12%以下 ・12%以下⇒可能な限りの改善	29.0%	29.0%	26.1%	●禁煙マッチング大作戦リベンジ、もしくは新たな禁煙イベントを企画、実施する。イベントの企画にあたって、喫煙経験者、特に禁煙したばかりの役職者にアドバイスやアイデアをもらうことで、喫煙者にとって受け入れやすいような工夫をする。 ●製造現場で影響力のある係長層をターゲットとした禁煙キャンペーンの実施。 ●禁煙セミナーの実施 ●若年層向けに禁煙を啓蒙する資料を作成し、毎年、新入社員へ説明する仕組みを作る。	●喫煙率は目標の24%までは届かなかったものの、直近3年では29%→27%→26.1%と確実に喫煙率は低下している。第2回禁煙マッチングおよびみんなチャレへの参加で69名が禁煙に成功した。管理職の喫煙者もあと1人というところまできた。 また、富士宮のM部の禁煙活動がMoreSmileAwardsに選出された ●健保のチャンピックスキャンペーンは9名の申し込みがあった。 ●新入社員向けの教育資料に禁煙を含めた健康経営の内容を盛り込んだ。吉田北の資料をベースに各拠点へ横展開。	24%	●喫煙率24%の達成 引き続き各種施策で従業員の禁煙をサポートしていくとともに、啓蒙活動により喫煙者の増加を予防する。 ●みんなチャレへの参加 健保からオファーあれば参加していく。 ●禁煙マッチング・いつでも禁煙チャレンジ 今年度も禁煙イベントを実施する。残っているのは岩盤層と言われる方であり、みんなチャレも絡めて様々なアプローチで仕掛けていく。 ●新入社員研修での禁煙呼びかけ 新入社員教育で禁煙および健康経営について説明し、喫煙者を増やさない。 ●若年層の禁煙啓蒙 岩盤になる前の層に対する重点的な啓蒙・教育活動 ●イエローグリーンキャンペーン(九州) 世界禁煙デーにあわせて九州で近隣の企業と協力してライトアップを行う。	
生活習慣病(喫煙)	6	<実績>禁煙した人数 <計画>禁煙目標人数	<実績>年度内に禁煙した人数 <計画>上記で計画する喫煙率を実現するための禁煙目標人数	13	40	69			—		
生活習慣病(喫煙)	7	管理職の喫煙率	喫煙管理職数(HDBダウンロード)÷各社受診対象管理職数	4.4%	3.4%	0.8%	●役職者向けに健康経営の教育資料を作成し、その中に禁煙についての内容を組み込む。		0%		
生活習慣病(喫煙)	8	一般職の喫煙率		31.2%	27.9%	27.3%			—		
肺がん	9	胸部X線	該当者数÷各社受診対象者数	100.0%	100.0%	99.7%	●1月意向調査アンケート時の受診PR継続 受診率向上に向けた啓蒙活動を行う。社内の会議体での周知、イントラサイトでのPR、一斉メールなど。早期発見の重要性を知ってもらい、受診率向上に繋げる。 ●胸部X線は99%以上でほぼ目標達成。乳がん検診も目標を上回る91.8%の受診率となった。 ●一方で胃内視鏡、便潜血、子宮頸がんの受診率は目標まであと一歩。メール配信やイントラ、各会議体でのPRを行ったが、実績値は昨年とほぼ変わらず結果には表れていない。	●胃がん(内視鏡)と大腸がん(便潜血)の受診率向上 目標:内視鏡受診率90%以上 便潜血受診率90%以上	100%	●1月意向調査アンケート時の受診PR継続 受診率向上に向けた啓蒙活動を行う。社内の会議体での周知、イントラサイトでのPR、一斉メールなど。早期発見の重要性を知ってもらい、受診率向上に繋げる。 ●Kencomポイント付与 がん検診受診者に対してインセンティブを与えて、より従業員の関心を引き付けるようなPRをしていく。具体的には受診者に対してKencomポイントを付与することを検討。	
胃がん	10	胃部受診率(X線検査+内視鏡)	(X線検査受診者数+内視鏡検査受診者数)÷40歳以上受診対象従業員数	82.9%	84.8%	83.1%			90%		
大腸がん	11	便潜血	受診者数(HDBダウンロード)÷40歳以上受診対象従業員数	91.1%	87.3%	86.3%			90%		
乳がん	12	乳房	受診者数(HDBダウンロード)÷受診対象女性従業員数	88.5%	86.5%	91.8%			90%		
子宮頸がん	13	子宮	受診者数(HDBダウンロード)÷受診対象女性従業員数	82.2%	77.4%	78.0%			90%		
大腸がん	14	大腸がん検診(便潜血)陽性者の再検/精検受診率	再検/精検受診済人数÷便潜血陽性該当者数	93.8%	99.0%	97.1%			100%		
大腸がん	15	大腸がん検診(便潜血)陽性者の再検/精検受診人数	再検/精検受診済人数	75	69	99			0		
大腸がん	16	大腸がん検診(便潜血)陽性者の大腸内視鏡による再検/精検受診率	大腸内視鏡による再検/精検受診済人数÷便潜血陽性該当者数	71.3%	85.0%	83.3%			—		
大腸がん	17	大腸がん検診(便潜血)陽性者の大腸内視鏡による再検/精検受診人数	大腸内視鏡による再検/精検受診済人数	57	51	85			0		
メンタル疾患	18	休業率(一週間以上積休/欠勤)	メンタル休業1週間以上(暦日(連続)7日以上、休暇・欠勤・休職問わず全ての休業を含む)の延べ人数÷4/1時点(期首)の従業員数	1.5%	1.0%	1.9%	●ストレスチェック後の職場環境改善は引き続き、各職場と協働して進める。 ●睡眠教育、アサーション研修などを企画し、メンタルヘルスへの情報提供を行う。	●ストレスチェックの結果、高ストレス職場の原因武関と対策を各拠点で進めた。 ●健康経営eラーニング「メンタルヘルスケア:セルフケア」を全従業員に実施。	0.8%	●メンタル休業の未然防止 目標:休業率0.8%以下	●ストレスチェック、エンゲイジメントサーベイの結果を踏まえた職場環境改善は各拠点で継続して進める。
長時間労働	19	長時間労働人数(80H以上/月) (基準労働時間超過の人数)	所定外労働が単月80H以上の延べ人数(管理職・裁量労働を含む全従業員)	0	0	0	●毎月の過労働実績を各拠点の安全衛生委員会などで報告し、長時間労働の未然防止と早期対策に繋げる。	●毎月の過労働実績を各拠点で管理、安全衛生委員会などで報告しており、大きな問題はない。	—	●80h/月以上の過労働0名	●毎月の過労働実績を各拠点の安全衛生委員会などで報告し、長時間労働の未然防止と早期対策に繋げる。
長時間労働	20	80H未満/月で健康リスクがある従業員に対する未然防止策	自社の未然防止策 例:xヵ月残業xxx時間以上の従業員に対し疲労度アンケートを行い、面談希望者および疲労度総合判断(評価)6点以上に対し産業医面談を行う	—	—	—			—		
健康保険組合や労働組合との連携	21	7つの健康行動	7つの健康行動全てを実施するための施策および、当社で特に取組むべき課題(体重測定や睡眠等)に対する施策	—	—	—	【歩活】●前年同様、健康経営グループが主体となって歩活甲子園を推進していく。 【体重測定/6時間睡眠】●7つの健康行動のアンケート実施 年2回程度、全従業員向けに7つの健康行動の実施状況についてアンケートを行うことで、従業員に意識付けをおこなう。 ●役職者の睡眠に関するリテラシー向上を企画する	●歩活甲子園については生活習慣病予防のところで記載した通り、会社全体で推進している。	—	●7つの健康行動の認知度UPと実施促進	●7つの健康行動の各項目を実施したらKencomポイントを付与する仕組みを作り、従業員にKencom活用と7つの健康行動実践をPRしていく。 ●7つの健康行動を軸に今年度の健康経営施策の計画を立て、毎月、進捗確認していく。 ●他社との交流会を実施する。ホワイト500を取得している会社の取り組みを参考にしていく。
	22	労使での健康課題への取り組み	労組との健康施策	—	—	—		●健康通信簿説明会に労組メンバーも出席していただき、労使双方で健康経営の課題に取り組んでいく必要があることを理解していただいた。	—	●労組を巻き込んだ活動	●各種施策における周知・動員の協力を労組に依頼する。 ●健康経営の施策を検討する段階から労組メンバーに入ってもらえるよう、労組に働きかけを行う。