

取組紹介  
「事業所まると健康宣言」実績報告より(令和6年9月30日～令和7年9月30日の取組)

取組項目No	
1	定期健診の受診
2	健診結果による医療機関への受診勧奨
3	従業員へのがん検診等受診勧奨
4	(特定)保健指導の利用
5	禁煙・受動喫煙防止対策の推進
6	メンタルヘルス不調者への対応
7	食生活の改善
8	運動機会の創出
9	適切な働き方の実現に向けた取組
10	家族の健診受診勧奨
11	感染症予防
12	コミュニケーションの促進
13	ストレッチ
14	研修
15	病気の治療と仕事の両立
16	女性の健康増進に向けた取組
17	長時間労働者への取組
18	測定
19	熱中症予防
20	情報提供
21	目標設定・管理
30	その他

業態区分	取組項目No.	実施した取り組み	背景・目標	取組の具体的な内容	従業員数	取組対象人数	取り組んだ人数	取組結果	工夫した点・アピールポイント
医療業・保健衛生	1-3-11	全職員の健康およびメンタルヘルスの管理を積極的に推進 インフルエンザ予防接種の推奨・推奨	背景:医療従事者は感染リスクや業務負担が高く、心身の健康を損なうリスクがある。 特に近年は気候変動や感染症流行により体調不良やストレスを感じる職員が増えた。 目標:健康診断受診率100%を維持し、職員が安心して働ける環境を整備することを目指す。	(1)定期健康診断・追加検査の実施 全職員を対象に一般健診を実施。また健康保険加入者については追加健診項目を実施し、生活習慣病やがんなどの早期発見を強化。また全職員がオプション検査9項目から2項目を無料で選択できる仕組みを導入し、健康意識の向上を図る。 (2)インフルエンザ予防接種の推奨 全職員を対象に院内感染防止および個人の健康維持を目的として接種を実施。希望者がスムーズに接種できるよう日程調整を行い、積極的に周知を実施した。	58	53	53	・健康診断受診率100%を達成。 ・健診やオプション検査等による早期疾患の発見事例もあり、自身の健康状態をより具体的に把握でき、生活習慣の改善につながった。 ・インフルエンザ感染者は1~2名にとどまり、予防接種および感染対策の効果が確認された。また、ワエルハル高松の福利厚生制度を活用し、自己負担を免除することで、経済的負担のない形で接種が可能となった。	・定期健康診断に追加項目を設け、年齢や職種を問わず幅広い健康リスクを把握できるようにした。 ・オプション検査を無料化することで、職員の参加意欲を高めた。 ・インフルエンザ予防接種の費用負担をなくすることで、接種率の向上に成功。 ・メンタルヘルス面では、上司や周りの職員が声をかけることでストレスの軽減となっている。
医療業・保健衛生	7	健康に関する情報提供	従業員アンケートから食生活に気を付けたいという声があった。食事に関する情報を提供し、健康への意識づけを強める。	事務所に掲示した。	3	3	3	掲示物をきっかけに社内で健康づくりに関する話題が増え、コミュニケーションの促進効果もあった。 昼食や間食のメニューを選ぶときに自分の状況に合わせた選択を意識しているという社員からの感想をもらった。	従業員が興味を持っているものが何かをアンケート実施したこと。 事務所の給湯室に置いて食事について考えるときに目に入るようにした。
印刷・同関連業	2	健診の結果、再検査や精密検査が必要とされた従業員に対して、医療機関への受診を促す。	背景:定期健診後、再検査や精密検査が必要とされたにも関わらず、インフルエンザの受診ができていない者が多い。 目標:受診率を半数以上にする。	健診終了後、要精密検査、要治療の者をリストアップして、1人1人声をかけて受診するよう促した。また、保健指導を活用し、健康指導を行った。	151	37	15	要精密検査・要治療者37名のうち、再検査受診者は15名、受診予定なしの者7名であり、調査時点での受診率は40%。	対象者に直接声がけし、受診を促した。また、健康に関する意識を高めるため、共有スペースに健康に関する冊子等の設置、毎月交付する給与明細欄に健康等に関する文言掲載を行った。 さらに、令和6年は工場の女性従業員を対象に、外部講師を招いて腰痛等の対策講座を開催し、日頃からの健康意識向上を図った。
印刷・同関連業	8	毎朝のラジオ体操の実施	運動不足を解消する事により、社員のヘルスリテラシーの向上をはかる。	・館内放送システムに、毎朝、自動的にラジオ体操が流れる様にした。	19	19	19	・健康習慣アンケートの結果、会社が社員ののために、健康向上を目指している数値がupしていた。 ・設問「あなたの会社の経営者は、従業員の健康づくりに熱心だと思えますか?」前回56%→今回71%	・前年は、ラジオ体操の取り組み人数が90%だったが、今年は100%になった(各部所への指導による)
飲食料品以外の小売業	5	従業員の禁煙対策	背景:喫煙率が40%と高いため。 目標:2026年度までに30%以下にする。	禁煙に成功した従業員にアンケートを実施し、成功したポイントや禁煙して良かったことなどを聞き、その内容を従業員に還元した。	127	104	104	禁煙に成功した従業員3名のアンケート結果を全従業員に届けられた。まだ効果は不明。	禁煙外来費用の全額会社負担を今年度も継続し、健診案内の中にも周知文書を同封。
飲食料品以外の小売業	30	オフィスの緑化	背景:これまでオフィス内は整然としており、無機質なイメージであった。 目標:オフィス内を緑化することで、日々、穏やかな環境で仕事をし、癒し効果により、職場でのストレスを軽減させたい。	オフィス内に緑を増やした。主にデスクスペースに木々を配置し、水やりなどの世話は、植物に詳しい社員を中心にを行った。	74	3	3	緑が増えることで癒し効果にもなり、ストレスの軽減を図ることができた。また、集力を高めることができ、緑化に取り組んだ部署は部署内全員の残業時間を削減することができた。 緑が増えることで、社員間の会話も増え、コミュニケーションの活性化にも繋がった。	日光を好む木々については、日中は日光にあたるように配置を考えた。
飲食料品以外の小売業	30	従業員の体調管理への積極的なアプローチ	①体調不良者に対して、積極的に鍼灸マッサージ治療を斡旋。 ②日々の体調改善と維持に、ヨガ&ピラティスクラスへの参加を斡旋。	①頭痛、肩こり、腰痛の不調時は、有給取得をしやすい様にシフトを組み、なるべく早く施術が受けられる様に、会社全体で取り組んだ。 ②繰り返す上記のような症状の予防と体力向上のために、自社で提供しているヨガ&ピラティスクラスの受講を社員割引等で参加しやすい様に取り組んだ。	9	9	7	①頭痛、肩こりの症状は、治療により改善し、体調不良による通院や欠勤者はいなかった。(6名) ②腰痛も鍼灸治療により症状が改善し、再発予防のためのセルフメンテナンスを継続中。通院や薬物治療までには至らず。(2名) ③50代後半のスタッフは、ヨガ&ピラティスで体力も向上し、日々元気に仕事にプライベートに活動ができていた。(3名)	①治療に関しては、福利厚生費として、1回3300円/12回を補助し、金銭面においても体取取得しやすい環境を整えた。 ②運動療法の大切さを実体験を通して体感してもらい、継続維持しやすい環境を整えた。
卸売業	1.5.8	「健康宣言」を実施したこと	・全従業員(役員を含む)の健康診断の実施 ・始業時に一斉ラジオ体操を実施 ・喫煙の分煙化定着	・本年度は、「事業所まると健康宣言」事業所と登録を実施 ・初年度としては、職場に対して「宣言」することによる(会社の本意を示す)姿勢開示を行うことを目的とした。 ・2年目以降、具体的な目標を開示し、数値化することで、従業員(役員)の健康促進を実施していく所存。	19	19	19	①健康診断を拒否する従業員は皆無となった。 (1)健康診断を勤務先で扱う (2)費用は全額会社負担 ②喫煙に対する健康リスクを指導 (1)喫煙者の喫煙本数が減少傾向 (2)禁煙チャレンジ者も一部発生 など	なかなか喫煙者が減少しないため「健康宣言」事業所の登録ができなかったが、逆に宣言したことで、強く健康体に対する指導ができる様になったのではないかと感じるところもある。
卸売業	8	「マイチャレかがわ」の励行	背景:成人病で薬を服用している社員が増えている。 目標:「マイチャレかがわ」アプリ登録者を増やす。	社内間での歩行数の競争を促す。				ウォーキングで中性脂肪の数値の減少につながった。	年間の薬の費用を計算してもらい節約意識を高めてもらった。
卸売業	3-6-16	健康診断にがん検診オプションの追加、女性向け24時間電話相談を導入、メンタルカウンセリングを提供	従業員の健康とメンタルヘルスを重視し、病気の早期発見と心のケア体制の強化を目的に実施。	・健診時にがん検診を選択可能とし、費用を補助 ・女性専用の24時間電話相談窓口を設置 ・ストレッチチェック後、希望者に専門カウンセラーによる相談を実施	23	23	23	・がん検診受診率増加 ・電話相談の利用 ・職場内の意識向上	・がん検診の重要性を周知 ・女性専用相談で安心感を提供
卸売業	7-8	社内自動販売機の改善	従業員92人中BMIが25以上の従業員が43名(約47%)と約半数と高く、これは健康リスクや医療費の増加、労働生産性の低下を懸念させる要因となっている。	職場内にサントリーの自動販売機を設置し、無糖飲料や特定保健用食品(トクホ)飲料などの健康志向商品をストックアップ。さらに、サントリーが提供する健康増進アプリ「サントリープラス」を活用し、歩数イベントを定期的に実施することで、楽しみながら運動習慣を身につけられるよう支援し、従業員の健康促進を図る。	92	92	92	自動販売機の担当者に確認したところ、特定保健用食品(トクホ)飲料である「特茶」が最も多く販売されており、従業員の健康意識の高まりがうかがえる。歩数イベントでは、従業員が声を掛け合いながら参加する姿も見られるなど、社内のコミュニケーション促進にも高呼した。	自動販売機にカロリー表示を追加することで、従業員が自分の健康状態を意識しやすくなった。
卸売業	8	運動機会の創出	背景:人の入れ替わりもあり、日常的に運動する人が減った。全体的に疲れやすさとの声も増えた。 目標:日常的に何らかの運動をする人を増やし健康の増進意識の向上	健康増進キャンペーンとして、スマホアプリを使って歩数競争を行った。歩数+心拍数をカウントしポイントに換算。毎週の目標ポイント達成によりくじ引きが出来、景品チェックがもらえるようにした。また、個人戦とチーム戦という形にして取り組み意欲を向上させ、最終的に、表彰式を行い順位ごとに賞状、賞品授与をした。	29	29	29	今まで運動していなかった人もジム通いを始めた。仕事終わりにウォーキングをするようになって、運動と健康への意識を高めていくことに成功している。	獲得ポイントによる優勝者決めに加えて、純粋に歩数のみでの優勝者も決めるようにして、参加者の意欲向上をした。
卸売業	16	女性の健康について語る会(女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進)	女性従業員の割合が年々増加しているが、女性特有の悩みを相談できる場が社内には十分整っておらず、体調不良を我慢して業務にあたるケースが一定数存在した。女性従業員の健康関連相談件数を年間10件以上相談できるような環境づくりに取り組む。	「女性の健康について語る会」の月次開催を実施した。 ①会社による昼食代補助制度を新設 ②ランチミーティング形式で実施 テーマに沿った情報提供を行い、女性特有の健康課題に対する理解を深める。	8	8	8	実施後のアンケートでは、「相談できる場があることで安心感が得られた」「同じ悩みを持つ仲間と出会えた」「昼食代補助により参加しやすい」といった前向きな声が多く寄せられた。	会社による昼食代補助制度を新設したことで、参加しやすい環境と食事しながらというリラックスした話しやすい雰囲気を作ることに工夫した。
金融・保険業	7	食事改善(ダイエット)	運動不足のため、よりきびだったため、食事改善から食べ過ぎ抑制	徐々に体重減少 食事量を抑える	5	5	2	体重減少	油ものを食べない(少しにする)
化学工業・同類似業	12	従業員間のコミュニケーションの促進	背景:忘年会でしか他部署とのかわりなく、コミュニケーション不足と感じる人が多い。 目標:社員参加型イベントの参加者10人以上を目指す。	社内イベントを企画開催。上長からも参加を促し幅広い年齢層の参加を募った。社外に向けてもSNSで取組内容を発信。	138	138	92	暑気払い:13名、若手社員との交流会:18名、女子会(2回):22名、ページターヤスモーターカーを使用した見える化測定会:39名 従業員間の話題作りとなり、以前よりコミュニケーションが取りやすい。新入社員もイベントを通して緊張がほぐれ会話のきっかけとなり、従業員のモチベーションが高まっている。	費用補助やインスタへの取組掲載だけでなく、野菜採取量などの見える化イベントを実施。数値を競ったり、事業所ごとの結果をグラフにする。また、会話のきっかけ作りを行った。また、健康課題の改善にもつなげている。

業態区分	取組項目No.	実施した取り組み	背景・目標	取組の具体的な内容	従業員数	取組対象人数	取組んだ人数	取組結果	工夫した点・アピールポイント
化学工業・同類似業	2	定期健康診断の充実と精密検査の受診率向上に向けた取組	定期健康診断後、精密検査が必要にも関わらず受診しない社員が多いので、社員の健康に対する意識向上と精密検査の受診率100%を目標に取組んだ。	①受診費用の一部負担と勤務時間内に受診できる制度を導入し、全社員向けに社内イントラネットで制度の紹介と受診勧奨を実施。 ②精密検査対象者に健康診断結果を返却時、受診か会社へ報告までの流れと会社からの補助をまとめたチラシを配布。 ③従業員が精密検査を受診後に報告書を持ってもらい、未報告の従業員に対し個別にメールで受診勧奨。 ④新入社員にこの制度を知ってもらうために健康経営の研修を2025年4月に実施。	268	68	24	①、②、③精密検査の受診者数：対象者68人中受診者24人、受診率35% ※上記数値は2024年4月1日～2025年3月31日のものとなります。 ④当社の健康経営の取組み研修参加人数：12人	2025年4月に新入社員向けの健康経営研修を実施し、当社の取組みや健康診断や精密検査の重要性を伝えました。若手社員の段階から健康意識を高めることで、将来的な疾病予防と企業全体の健康文化の醸成を図った。
機械器具製造業	19	熱中症対策	背景：熱中症対策の義務化 目標：熱中症で従業員一人として体調不良者を出さない。	・更衣室等みんなが集まる場所の冷房化 ・自動販売機の増設と予備のジュースの保管 ・塩飴や水菓子などの無料配布	88	88	88	熱中症による体調不良者はなし。	塩飴や水菓子は同じ味にならないよう色々な種類のものを用意した。3本無料の自動販売機を設置し、普段ジュースを買わない人でもすぐ買えるようにした。
機械器具製造業	19	熱中症対策	背景：2025年6月から熱中症対策が義務付けとなったため。	・工場エアコン設置 ・空調服の配布 ・塩飴やスポーツドリンクの配布	96	35	35	・エアコンの設置により、温度管理ができるようになった。 ・空調服により、社外の現場作業でも熱中症対策に役立っている。	スポーツドリンクは現場作業者からの意見を取り入れて配布。
機械器具製造業	8.12	社内ソフトバレー大会&新入社員歓迎会	「運動機会の増進に向けた取り組み」と「コミュニケーションの促進に向けた取り組み」を目的としたイベントを、健康づくり推進チーム主体のもと年1回開催。 今年度も新入社員が2名入社したこともあり、新入社員歓迎会も兼ねて、家族も参加でき、皆で楽しめるソフトバレー大会を企画した。	運動機会の増進には、昨年アンケートを実施した基に、要望としてあったソフトバレー大会を企画。家族を含めた部署別対抗の総当たり戦トーナメントで試合を行う。また、幅広い年代が安全に楽しく運動が出来るよう特別ルールを作り取組を行った。また、昨年好評であったバーベキューも実施した。	117	117	51	取組み実施後のアンケートで、ソフトバレー大会に於いては、部署別対抗であったので盛り上がり良かった。 スポーツを通してコミュニケーションがとれた。 参加者の満足度は92%であった。 バーベキューに於いても、普段話さない人と話すきっかけが出来良かった等、この参加者の満足度も88%であり好評のイベントの取組を行うことが出来た。	ソフトバレー大会に於いては、ルールを社内独自のルールを決めて行った。例えば選手交代は自由に行なえる。小学館に於いては、ショットサービスゾーンを設ける。女性・子供は相手コートでのボール回数は通常は3回の所、返球回数は無制限にするなど皆が楽しめる、安全に大会を進めて行けるように工夫を行った。また、怪我のないよう準備運動もしっかり行った。
機械器具製造業	1	健診受診100%を目指す	若い従業員が増えたので、健康意識を高めたい。	定期健診を従業員全員、作業時間内に受診させた。	30	30	30	受診結果が全員が自分の健康状態を把握し、生活習慣の改善につながった。新たな気をつける項目があることも分かったため、今後気をつけるようにする。	一斉に同じ時間帯で受診しないよう、部署ごとの実施を行った。
機械器具製造業	8	社屋周辺の徒歩による美観維持活動	背景：美観維持活動と運動機会の促進を行う 目標：10名以上の参加を目標にする	社屋を中心に半径2km程度の範囲内の道路の清掃活動を行います。 徒歩で歩ながらゴミを広い美観維持をすることも、1〜2km程度のウォーキングになるように清掃エリアなどを選定しています。	49	30	11	天候により実施できない月もあったが、10名の参加を目標に清掃活動を行いました。 <参加者の実績> 2025年4月：11名、2025年6月：10名、2025年7月：10名	単純に動く・歩くだけでなく、目的(今回の場合清掃活動)を合わせることで、社屋周辺の環境をよくする意識を合わせて持ってもらうように工夫をしました。
金融・保険業	9	年次有給休暇の取得の推進	背景：人により有給取得が少ない 目標：5日以上(年)	・有給が付与されたら給与明細に残日数を印字。 ・有給取得リストを社内イントラに掲示し、有給を取得しやすいとする。 ・取得率が低い方には声掛けを行う。	6	4	4	入社日が違い、付与日が異なるため、実施機関の中で取得日数が人により違っており、5日以上取得できている。	・取得しやすいよう、声掛けを行った。
金融・保険業	8	「かがわ健康ポイント事業」マイチャレンジがわチーム対抗戦に参戦	現状メンバーに健康上の問題を抱えている者はいないが、この身体的精神的な健康状態を維持していくために、日中の運動機会の創出と継続的に取り組める仕組みを確立したい	2025年度は例年同様、香川県が県民向けに取り組んでいる「まいにち健康チャレンジ」マイチャレンジを活用し、アプリで参戦できる各対抗戦に参加する。 チーム対抗戦(2025年9月1日～9月30日)に2チームで全員参加しゲーム感覚で取り組む。目標値は各チーム平均歩数 3,000歩/日以上	3	6	6	従業員 3名+役員 3名=合計 6名(全メンバー F51 (3名)合計 355,649歩(1日平均 3,951歩) F52 (3名)合計 367,044歩(1日平均 4,078歩) 各チーム目標値を達成できた。全メンバーが全員参加し意識向上が図れた。	前年の取り組み数と比較すると全体の歩数は減少した。反省点としてはメンバーによって歩数にばらつきがあったが、無理のない範囲で実施するという趣旨だったのでそれぞれで取り組めたことに関しては総合的に成功したと総括できる。
金融・保険業	12	ボウリング大会	目標：役職員の健康増進と職場の活性化、親睦を図る。	全役職員(希望者)を対象に、ボウリング大会を開催。 ・1レーン3名のレーン対抗とし、2ゲームの平均点の合計により順位を決定。 ・女性には「ゲーム 30分のハンディ」を付与する。 ・平均点が高い上位1〜3位のグループ及び個人優勝者1名に商品を授与。 ・大波賞、小波賞、プービー賞を設定し、該当者に授与。	76	74	27	大会参加人数は27名(男性 15名・女性 12名)の職員が参加。 チーム編成をくじ引きで行ったため、普段の業務ではあまり接することのない職員とも大会を通じて接することができ、職場の活性化、親睦を図ることができた。	くじ引きでチームを編成したことにより、普段あまり接することのない職員同士で会話することで親睦を深めることができ、会場中が盛り上がりがあった。また、ランダムでの個人賞(理事長賞)や大波賞、小波賞、プービー賞を設けるなどして、上位チーム以外の参加者も盛り上げられるように工夫した。
娯楽業	8	自社開発の運動プログラムや毎月従業員の中の有資格社員(健康運動指導士等)による健康情報を社内ネット上で提供、その他に半期ごと開催の社内ウォーキング大会開催。社外活動の活性化として同好会活動の会社支援開始。	従業員の健康意識の向上とコミュニケーション機会の創出。	従業員向け健康運動動画「ストレッチエクササイズ」、自社開発プログラム「サーキット」などを配信し、そのほか社内共有ツールとして健康情報を毎月配信し、勤務時間中や勤務時間外でも健康を意識してもらえるように配信。ほかに、社内ウォーキングイベント「あるある大会」を半期ごとに開催し、コミュニケーションのツールとして活用中。社外での運動機会の創出として、同好会活動の会社支援も開始。	35	35	35	従業員の平均年齢も上がってきている中で、長く動いていた従業員も健康意識の向上を促すためにも創出していきたい。ウォーキングイベントについては恒例化し、毎週の結果報告等を従業員間の話題で出たりしている。同好会活動については四国四県(パラ)に従業員が点在するのでもなかなか活用が難しく、1サークルが活動を創出した。運動機会の創出と共に、横のつながりも創出していきたいと思ふ。	同好会活動については、従業員側の意欲を出してもらうのが難しかった。会社として活動費の補助を名目にして行うことで、積極的に取り組んでいただけたと思う。
社会保険・社会福祉・介護事業	14	腰痛予防セミナー	仕事中に腰を痛めたスタッフが2名おり、さらに、慢性的な腰痛を訴える社員が複数名いた	外部講師を招いて、腰痛予防セミナーを実施。各部署より、腰痛に悩んでいるスタッフ12名に参加してもらった。1回30分×5回コースとなっており、毎月約1回〜2回のペースで実施。 腰痛の基本的な知識や原因、生活習慣や介護動作のポイントなどを座学で学ぶとともに、実際のストレッチなどを行った。	106	12	12	研修開始の前にアンケートを実施し、5回の講座が終了したところで、再度アンケートを実施。腰痛評価(労働生産性評価・ワークエンゲージメント評価)を行い、研修前後でどのような変化があるのかを調査。腰痛予防を健康経営に活かすための考察を行った。腰痛が劇的に治った従業員はいなかったが、「日ごろの意識が変わった」「知らなかったことを知ることができた」と、前向きな意見が多かった。また、入社1年以内の腰痛発症傾向があったため、介護技術や福祉用具使用などの正しい使い方や、腰痛予防の知識や技術の教育を、早期に行うことが必要となることが分かった。	講師の先生に、実際の職場や働いている状況を見てもらう。どのような動作や環境が、腰に影響を及ぼしているのかを実際にみてもらった。そのうえで、当社に合ったストレッチや、介護動作時の注意点を指導してもらったことがよかった。
社会保険・社会福祉・介護事業	6	従業員のメンタルヘルス対策	背景：社員全員について職務や職場環境による心の健康問題を発生させないために出来ることは何かと考えた時に、様々な取り組みを行ってこよう始めました。 目標： ・心の健康こそが生活の根幹であり、休みの日、休みの日程度で精神的負担を軽減し、円滑なコミュニケーションのできる職場を目指す。 ・事業所として積極的に心の健康づくりに取り組むことを目指す。	1.個人のプライバシー保護の徹底 2.社員のストレスチェックの実施 3.フロンティア(ton)ミーティングの開催 4.ラジオ体操の実施やリラクスタイムの推奨 5.ボウリング大会や職場環境・親睦委員会主催の催し等への参加	9	9	9	1.個人情報の保管方法を見直し、個人情報は鍵付きの書類に保管するよう徹底した。 2.事業所ごとに定額で定められたストレスチェックを実施した。(8月実施) 3.相談窓口担当者による面談を社員全員に年2回実施した。 4.デスクワーク中心のため、肩こりや腰痛予防の対策として、15時から約3分ほど音声放送し、ラジオ体操だけでなく、からだをほぐすなどのリラクスタイムとしての利用も推奨し、改めて周知を行った。 5.職場環境・親睦委員会主催の遠足やボウリング大会などのイベント参加を推進した。	就業時間途中での毎日のラジオ体操やボウリング大会の実施、季節ごとに社員が楽しめるような懇親会や社員旅行を通して、心身の健康づくりに取り組んだ。
社会保険・社会福祉・介護事業	8	職場の健康づくりー運動習慣の創出ー	日々の運動習慣をつけ、腰痛なく元気に働ける職場を目指す	運動習慣をつける。 ①腰痛評価の結果をもとに、PT(ピラティスインストラクター)より個別に運動指導を実施。その後、再度、腰痛評価を行う。 ②実施後、運動習慣の変化を調査する。	94	94	90	専門職が、個別に評価をもとに運動指導を実施したことで、意識を高めることができた。 ・日常生活や業務中に指導内容を意識した職員が69%。そのうち、運動習慣のついた方は56%(全体の30%)	運動指導内容をPTに写真でわかりやすくプリントしてもらい、職員に伝えることができた。
修理業	8	運動を増やして健康づくり	健康診断でメタボを指摘される。	帰宅後のランニングやストレッチなどの運動	10	1	1	まだ大きく変化はないが少しずつ体重を減らしていきたい。	早めの帰宅、食事制限と運動。
宿泊業	4.30	健康診断を受診後、再受診・健康相談を気兼ねなくできる環境づくり	背景：健康診断後、相談・再検査を受けづらい、休みづらいと思っている人が全体の2割程度いる 目標：気兼ねなく相談できる環境づくり	従業員がより積極的に健康について意識を持ち、気兼ねなく相談・受診できるよう「健康休暇」を導入した。(特別休暇)	80	80	80	経営計画に記載し、月一回の全体会議で利用を促し、現在、健康休暇を利用、利用を考えている者が9名いる。	会議等で、管理職の意識改革を行い、部下の健康の重要性と休暇取得を促す。
宿泊業	12	従業員のコミュニケーション向上	背景：施設数の増加に伴い、自分の所属する部署以外のスタッフとのコミュニケーションがとりにくい。 目標：自分の部署以外のスタッフとの交流を深めることでメンタルヘルスマスクとしての効果や働く活力の向上。	①いきなりレマラソンの継続出場(2023年より継続実施)→30名参加 ②交流会の実施(社長も交えた交流会でトップの会社に対する思いや理念の浸透を目的として実施)→30名参加 ③新入社員研修でデジタルトクツ研修を2022年より導入し、継続実施。→2025年参加人数 33名	755	755	93	①新入社員を中心に日頃運動をしないスタッフの運動機会の促進につながった。 ②従業員の生の声を社員に届ける機会となり、部署や役職を超えた本音でコミュニケーションをとる機会を創出できた。また、社長の考えや思いを直接伝えることで、エンゲージメントの向上にも期待。 ③スマホ依存などからくる睡眠の質の低下防止やメンタルヘルスマスクの機会、ストレス解消方法についても学びが深まり日常生活の中で計画的に休息をとるためのきっかけづくりとなった。	コミュニケーションの場を写真や動画等で撮影し、4回の募集の際に初めてでも安心して参加できるよう促進した。

業態区分	取組項目No.	実施した取り組み	背景・目標	取組の具体的な内容	従業員数	取組対象人数	取組日数	取組結果	工夫した点・アピールポイント
情報通信業	2	健診後の再・精密検査の受診率アップ	背景:前年度、全体の27%の従業員が再・精密検査を受けたが、受診する従業員が少数であった現状が課題のため。 目標:対象者の受診率70%以上	・対象者に再・精密検査の受診勧奨メールを個別に送信 ・就業時間内での再・精密検査受診を年間8時間まで勤務とみなす ・再・精密検査受診に要する費用補助(上限あり) ・健診時のオプション検査の一部費用補助(上限あり) ・社内イントラに健康管理に関する情報を四半期ごとに掲載 ・再・精密検査受診後に報告を求める	51	51	13	受診率向上 (2024)43% ⇒ (2025)69%(9月末時点)	・受診時間を就業とみなすことや費用補助による個人負担の軽減と受診に対するハードルを下げた。 ・健康管理に関する情報の定期的な掲載により、健康意識を向上させた。
情報通信業	11	従業員の感染症予防(インフルエンザ)	インフルエンザ罹患による重篤化及び集団感染防止	①従業員のインフルエンザワクチン接種の費用補助を行い、予防接種を推奨する。 ②被扶養者の接種費用補助を行い、従業員本人が摂取しやすい環境とする。 ③インフルエンザの流行情報等、状況に即した情報提供を行い、ワクチン接種に対する意識付けを行う。 ④従業員に対し、掲示板での周知に加えて個別にワクチン接種を呼びかける。	20	19	3	昨年度の罹患患者数0名 従業員への個別の再掛けにより、若干ではあるがインフルエンザワクチン接種率が増加した。	掲示板で、接種補助開始時に加えシーズン途中においても接種を推奨する旨を掲げた。
情報通信業	8	社内スポーツサークル活動	背景:社員から、以前は活動していたスポーツサークルを再開したいという声があった。 目標:定期的な活動を継続する(少なくとも月1回)	定時後に希望者が集まって運動をする。 ①市内体育館を予約して、バドミントンをする。 ②ゴルフ経験者、ゴルフ未経験者が集まってゴルフ打ちっぱなし練習をする。	66	36	15	①バドミントン(高松市総合体育館)参加者数(平均):6名/回 活動日:令和7年1月29日、2月26日、(3月体育館予約できずお休み)、4月2日、(5月体育館予約できずお休み)、6月11日、8月6日、(9月予約日悪天候のため中止) ②ゴルフ(木太町ゴルフセンター)参加者数:6名 活動日:令和7年7月30日	このサークル活動用に、グループLINEを作成した。 部署を超えて交流できるため、楽しみにしている社員も多い。 基本的に、活動関連費用(体育館利用料、用具代、飲料代、懇親会費)は会社負担とした。
情報通信業	1	定期健診の受診	年一回の健康診断を全員が受診する。	35歳以上の従業員(役員含む)は、協会けんぽの健康診断、35歳未満と健康保険未加入のパート社員は、香川労働基準協会の健康診断(全項目)を受診した。	17	23	23	定期健診の100%実施。	受診時期は例年同様の10~12月とし、その中で都合・体調等で実施日に希望がある社員の要望を考慮して、受診日を設定した。 健診後、結果が要治療、要精検等の社員と面談を行い、再受診を促した。
情報通信業	8	アプリを利用したウォーキングイベントを開催	デスクワーク中心の業務で運動不足が深刻化しているため、健康経営推進の一環として業務の合間や就業後に参加可能な運動イベントを開催し、心身の健康維持・増進を図る。	香川県の健康アプリ「マイチャレかわ!」を利用し、チーム対抗戦を実施。 社内掲示板にて周知し、参加者を募り、複数のチームに編成。 各自アプリの登録を実施し、1か月間の歩数平均で競い合った。 大会終了後は1位のチームにグループ賞、個人成績上位者に個人賞を授与した。	54	40	21	2年連続で実施し、令和5年度は19名、令和6年度は21名が参加し、参加者数が増加。 年末の納会ではグループ賞・個人賞を表彰し、賞金を贈呈した。	部署や年齢を問わずコミュニケーションを促進するため、さまざまなメンバーを混ぜさせたグループ編成を実施した。アプリで常時ランキングを確認できることで、チーム内で積極的な声掛けが促され、一体感が生まれた。さらに、グループ賞と個人賞を設けることで、継続的にモチベーションを維持できる仕組みを整えた。
職別工事業	8・18	ラジオ体操、ベジチェック測定会開催、サッカーチケット無料配布	背景:2024年度の健康診断の結果、メタボリックシンドローム予備軍の従業員が16人を超えていることが、課題。 目標:2025年度は13人までに減らす。	・2025年9月にベジチェック測定会を開催し、結果をもとに個々の食生活改善につなげていく。(1回目) ・ラジオ体操は本社勤務全社員で週3回朝礼時に実施。 ・カママール組織の親睦チャットを希望者(社員)に無料配布し、地域交流とリフレッシュの機会を提供。	61	61	53	2025年度の健康診断はまだだが、取り組みをスタートさせてから、サイン同士のコミュニケーションが増え、ラジオ体操も数分で取り始めるので、社員が無理なく継続していくのが、新たなコミュニケーション機会を創出できた。	今回初めてベジチェックのイベントを行ったが、短い時間で測定でき、業務に支障をきたさず自身の健康を考えられるようになった。
職別工事業	1	定期健診の受診	背景:健診の受診が健康づくりの第一歩とされている。 目標:従業員全員の健診受診	・会社でまとめて健診の予約を行った。 ・作業日程の調整を行い、就業時間内に健診を受けられるようにした。	22	22	22	従業員全員が健診を受診した。受診状況を把握して、全員が予定通りの日程で受診したことを確認した。	受診日程を全員で共有することで、受診予定日に他の仕事が被らないようにした。
政治・経済・文化団体	8	ラジオ体操の実施	運動機会を創出するため	就業時間の8時30分から、事務所において一斉にラジオ体操を実施していた。	48	16	16	就業前のラジオ体操は、身体を動かすことにより心身ともにリフレッシュできる。	ラジオ体操の音楽を流すことにより、毎日のラジオ体操を習慣づけた。
設備工事業	8	運動機会の増進に向けた普及啓蒙活動	背景:中性脂肪で指摘を受ける社員が多く、生活習慣病等の高リスク者に対する重症化予防のため。 目標:全員参加	経営者や高齢者も含めて、全社員を14班に分け、毎月・半期・年間の基準で歩数状況を報告し、ゲーム感覚で競い合い、年間での表彰制度を導入	89	89	89	全社員参加 1月時点では1万歩を超えが3名だったが、7月は8名、8月は7名と増加	毎月、個人・グループごとの実績を報告するとともに、年末締めで、個人グループ表彰を実施。
設備工事業	8	1日10,000歩朝礼でラジオ体操の実施	背景:社員一人ひとりが適度な運動習慣をもち、継続的に健康増進と体調管理を行ってほしいため。	各社員に万歩計を渡しスマホアプリにて管理、ひと月ごとに集計し翌月の会議で発表。歩数に応じてインセンティブ(地域通貨 めぐりんポイント)の支給。	16	16	16	毎日続けることで運動不足解消にもなり、メタボ対策にもつながる。さらに、歩数データを毎月、社員全体の会議で共有することで社員同士の刺激になっている。また、全員参加型で行うことで、新たなコミュニケーション機会を創出できた。	インセンティブ(地域通貨 めぐりんポイント)の支給、グループ分けをし、目標に達したグループには、さらにポイントを加算する。歩数データを社員全員で共有。
設備工事業	14.7.8	高血圧予防の対策	健康診断の結果高血圧の社員が多かった為、取組みをはじめた	高血圧のリスクの勉強会を実施し、健康への認識を高めた。 血圧予防に良いといわれているトマトジュースを全員が毎日飲むようにした。 ウォーキングをはじめた。	4	4	4	長期間実施してみることにした。 トマトジュースがきっかけとなり、食品の原材料を確認するようになった。	
設備工事業	4	健診後の保健指導の受診	生活習慣の見直しをしてもらう為	協会けんぽからの指導員による実施	13	1	1	食生活の改善・運動等に対する意識啓発を図ることができた	
設備工事業	7	社員の食生活改善	野菜嫌いや、一日に摂取する野菜の量が足りない社員が多く、野菜不足での体調不良や病気のリスクが高まること懸念される為、多くの社員に新鮮な野菜を提供し生活習慣病の予防につなげる	・畑の面積を大きくし野菜の収穫量を増やした。 ・野菜を提供する際に社内のSNSで収穫状況を周知、声掛けをし、社員が自由に持って帰れるようにした。 ・営業所、出張所の社員に会う際にとれたての野菜を提供した。 ・「食べたい野菜を社員に聞き取りし、植え替え時期に意見を反映した。 ・社内で収穫した野菜を調理し、社員に提供した。	35	35	35	収穫量が増えた結果、一人が持って帰れる量が確保されたため、今回は営業所、出張所の社員にもより多くの野菜を提供できた。収穫状況を周知する際、SNSにも掲載したので、どのように調理したかなど社員同士の会話が増えている。そのため前年度よりいろいろな食べ方で野菜を摂取できるようになっている。	収穫した野菜を初めて社内で調理し、社員へ提供してみたところ、想像以上の反響がかわかりました。 社員が多く見られ、確実に野菜を摂取できるようになってきている。コミュニケーションを取れる場もなりました。
設備工事業	14	健康保持、増進に関する教育、メンタルヘルス対策、ハラスメント研修	社員がハラスメント対策への理解を深め、より具体的な行動や対策に繋げるハラスメントを防止する。 ■ハラスメントにつながるアンコンジャスバイアスに気づいて防ぐ。 ■自身の考え方やあり方を見つめ直す機会とする。 ■アンコンジャスバイアスが引き起こす怒りが湧いたときに活用するアンガーマネジメントを身に付ける。	3/12・3/13/3/14・3/19(3/12・3/14は2回開催)の計4回 全社員ハラスメント研修を開催(WEB研修) 講師は社外のハラスメント対策専門家の先生に依頼 講師からの説明と質疑応答と投票チャット機能 ・アンコンジャスバイアスにはアンコンジャスバイアスによる影響 ・自身の気づき ・気づいた後の対応の仕方 ・アンコンジャスバイアスへのジレンマ ・研修終了アンケート取りまとめ	108	101	95	101名中95名受講完了。 研修終了アンケートにて社員のハラスメントに対する理解度の向上、日頃の認識の重要性について確認することができた。 社内のハラスメント相談窓口、ハラスメント防止規定についても改めて周知し、社員のハラスメント対策への意識が高まった。	開催日を複数に分け全社員が受講できる流れとした。 投票＆チャット機能を活用することで、理解促進。
設備工事業	14	健康保持、増進に関する教育、メンタルヘルス対策、ハラスメント研修	社員がハラスメント対策への理解を深め、より具体的な行動や対策に繋げるハラスメントを防止する。 ■ハラスメントにつながるアンコンジャスバイアスに気づいて防ぐ。 ■自身の考え方やあり方を見つめ直す機会とする。 ■アンコンジャスバイアスが引き起こす怒りが湧いたときに活用するアンガーマネジメントを身に付ける。	3/12・3/13/3/14・3/19(3/12・3/14は2回開催)の計4回 全社員ハラスメント研修を開催(WEB研修) 講師は社外のハラスメント対策専門家の先生に依頼 講師からの説明と質疑応答と投票チャット機能 ・アンコンジャスバイアスにはアンコンジャスバイアスによる影響 ・自身の気づき ・気づいた後の対応の仕方 ・アンコンジャスバイアスへのジレンマ ・研修終了アンケート取りまとめ	11	101	95	10名中10名受講完了。 研修終了アンケートにて社員のハラスメントに対する理解度の向上、日頃の認識の重要性について確認することができた。 社内のハラスメント相談窓口、ハラスメント防止規定についても改めて周知し、社員のハラスメント対策への意識が高まった。	開催日を複数に分け全社員が受講できる流れとした。 投票＆チャット機能を活用することで、理解促進。
設備工事業	8・30	リフレッシュルームの新設	心身のリフレッシュや運動不足の解消	本社3階へのトレーニング器具の設置、机・椅子・壁紙の設置。	250	250	250	従業員の運動不足の解消。	トレーニング器具周辺の壁におすずめの利用方法・使い方を貼付しておき、誰もが気軽に活用できるようにした。
設備工事業	7・19	食生活の改善と熱中症予防を独自に啓発	背景:現場での作業が気候によって過酷になり体へのダメージが大きいため 目標:現場作業員の体への負担軽減したい	会長や専務、技能実習生らが野菜を栽培し、社員に配布。 夏場現場に持ち込める水や飲み物、扇風機、テントなどを常備し、スポーツ飲料の飲み過ぎによる過剰なリスクをみんなが見えるところにポスターを貼り伝えた。また、会社にミネラルウォーターを設置してミネラルウォーターで作った麦茶を持ってもらうようにした	34	34	34	野菜を持ち帰った従業員からは、次の日に美味しかったと言ってもらえたり、次はこれが食べたいという声も聞かれた。 夏場のスポーツ飲料の摂取量が少し減り、ミネラルウォーターを持っていく現場作業員が増えた。 事務所の中でもミネラルウォーターを飲む従業員が増えた。	目新しい野菜を作って、野菜にあまり興味のない従業員にも興味を持ってもらえるようにした。 体にいいと言われているミネラルウォーターに設置し、また、ミネラルウォーターを持ってもらうことで、スポーツ飲料の飲み過ぎから、ミネラルウォーターでミネラルウォーターを作った麦茶を持ってもらうようになった。

業態区分	取組項目No.	実施した取り組み	背景・目標	取組の具体的な内容	従業員数	取組対象人数	取り組んだ人数	取組結果	工夫した点・アピールポイント
専門・技術サービス業	7	社員の健康的な食習慣の推進	背景:食生活の改善を会社として支援する必要があると考えた。 目標:野菜摂取量を増やすことで、生活習慣病の予防や健康維持につなげる。	会社にサラダバーを設置し、昼食時に自由に利用できる常時4〜6種類の新鮮な野菜を提供しており、ドレッシングも複数種類用意している。また、利用人数を確認するためのアンケートを随時実施。	22	14	9	サラダバーを導入したことにより、社員から「野菜を摂取する習慣がついた」といった声が寄せられ、健診結果の改善や生活習慣病予防への効果が期待できる。	野菜だけでなく、タンパク質や食物繊維も摂れるよう工夫を行っている。デジタルスケールを設置することで、社員が自らの野菜摂取量を簡単に確認できる。野菜摂取の目標を意識しやすくしている。
専門・技術サービス業	17	超過時間勤務(残業時間)の削減にむけての取り組み	背景:繁忙時期になると、残業時間が1カ月45時間を超える人が多かった。 目標:残業時間の減少	一人一人、個人のパソコンで打割ができる勤怠管理システムの導入。 毎月1回、社内会議による残業時間の周知	30	30	30	勤怠管理システムの導入により、残業時間が分かりやすくなった。 1カ月30時間を超えると上司にもメールで通知された。また本人のパソコンにも通知されるようになった。 →残業時間が減った。	1カ月のアラート設定を45時間ではなく、30時間にするることによって、早めに残業時間のボーダーラインが本人にも上司にもわかるようにした。
専門・技術サービス業	8	社内ウォーキングイベントの定例開催	背景:令和5年より実施。社員の健康づくりの取組みの一環。 目標:健康保持・増進、生活習慣病予防、コミュニケーション活性化。参加率50%	・私用のスマホに、アプリ「SUNTORY+」をインストールすることで参加。 ・個人のほか、チーム対抗(所属別)を実施。 ・社内グループウェアを活用したイベントの参加案内、ランキングの随時随時。 ・職場内の健康づくり担当者の参加の呼びかけ。 ・参加を促すため、いろいろな景品の設定。	428	428	①210 ②202	①参加者210名前前日から1名増(景品獲得75名) ②参加者202名前前日から8名増(景品獲得202名)	・参加を促すとともに、成績上位者に景品が集中しないようにした。(参加賞を無作為に抽選で決定した60名に景品を贈呈) ・誰もが参加しやすいように、所属チームに加えて、気軽にウォーキングチームを設定した。
専門・技術サービス業	6	従業員のメンタルヘルス対策	背景:社員全員について職務や職場環境による心の健康問題を発生させないために出来ることは何かと考えた時に、様々な取り組みを行っていることと始めました。 目標: ・心の健康こそが生活の根幹であり、大切なものであると認識する。 ・精神的負担を軽減し、円滑なコミュニケーションのできる職場を目指す。 ・事業所として積極的に心の健康づくりに取り組むことを目指す。	1.個人のプライバシー保護の徹底 2.社員のストレスチェックの実施 3.ワンツームミーティング(1on1ミーティング)の開催 4.ラジオ体操の実施やリラクゼーションの推奨 5.ボウリング大会や職場環境・親睦委員会主催の催し等への参加	8	8	8	1.個人情報の保管方法を見直し、個人情報は鍵付きの書棚に保管するよう徹底した。 2.事業場に対し法律で定められたストレスチェックを実施した。(8月実施) 3.相談窓口担当者による面談を社員全員に年2回実施した。 4.デスクワーク中心のため、肩こりや腰痛予防の対策として、15時から約3分ほど音声を放送し、ラジオ体操だけでなく、からだをほぐすなどのリラクゼーションとしての利用も推奨し、改めて周知を行った。 5.職場環境・親睦委員会主催の遠足やボウリング大会などのイベント参加を推進した。	就業時間途中での毎日のラジオ体操やボウリング大会の実施。季節ごとに社員が楽しめるような懇親会や社員旅行を通して、心身の健康づくりに取り組んだ。
専門・技術サービス業	6	従業員のメンタルヘルス対策	背景:社員全員について職務や職場環境による心の健康問題を発生させないために出来ることは何かと考えた時に、様々な取り組みを行っていることと始めました。 目標: ・心の健康こそが生活の根幹であり、大切なものであると認識する。 ・精神的負担を軽減し、円滑なコミュニケーションのできる職場を目指す。 ・事業所として積極的に心の健康づくりに取り組むことを目指す。	1.個人のプライバシー保護の徹底 2.社員のストレスチェックの実施 3.ワンツームミーティング(1on1ミーティング)の開催 4.ラジオ体操の実施やリラクゼーションの推奨 5.ボウリング大会や職場環境・親睦委員会主催の催し等への参加	2	2	2	1.個人情報の保管方法を見直し、個人情報は鍵付きの書棚に保管するよう徹底した。 2.事業場に対し法律で定められたストレスチェックを実施した。(8月実施) 3.相談窓口担当者による面談を社員全員に年2回実施した。 4.デスクワーク中心のため、肩こりや腰痛予防の対策として、15時から約3分ほど音声を放送し、ラジオ体操だけでなく、からだをほぐすなどのリラクゼーションとしての利用も推奨し、改めて周知を行った。 5.職場環境・親睦委員会主催の遠足やボウリング大会などのイベント参加を推進した。	就業時間途中での毎日のラジオ体操やボウリング大会の実施。季節ごとに社員が楽しめるような懇親会や社員旅行を通して、心身の健康づくりに取り組んだ。
専門・技術サービス業	6	従業員のメンタルヘルス対策	背景:社員全員について職務や職場環境による心の健康問題を発生させないために出来ることは何かと考えた時に、様々な取り組みを行っていることと始めました。 目標: ・心の健康こそが生活の根幹であり、大切なものであると認識する。 ・精神的負担を軽減し、円滑なコミュニケーションのできる職場を目指す。 ・事業所として積極的に心の健康づくりに取り組むことを目指す。	1.個人のプライバシー保護の徹底 2.社員のストレスチェックの実施 3.ワンツームミーティング(1on1ミーティング)の開催 4.ラジオ体操の実施やリラクゼーションの推奨 5.ボウリング大会や職場環境・親睦委員会主催の催し等への参加	28	28	28	1.個人情報の保管方法を見直し、個人情報は鍵付きの書棚に保管するよう徹底した。 2.事業場に対し法律で定められたストレスチェックを実施した。(8月実施) 3.相談窓口担当者による面談を社員全員に年2回実施した。 4.デスクワーク中心のため、肩こりや腰痛予防の対策として、15時から約3分ほど音声を放送し、ラジオ体操だけでなく、からだをほぐすなどのリラクゼーションとしての利用も推奨し、改めて周知を行った。 5.職場環境・親睦委員会主催の遠足やボウリング大会などのイベント参加を推進した。	就業時間途中での毎日のラジオ体操やボウリング大会の実施。季節ごとに社員が楽しめるような懇親会や社員旅行を通して、心身の健康づくりに取り組んだ。
専門・技術サービス業	6	従業員のメンタルヘルス対策	背景:社員全員について職務や職場環境による心の健康問題を発生させないために出来ることは何かと考えた時に、様々な取り組みを行っていることと始めました。 目標: ・心の健康こそが生活の根幹であり、大切なものであると認識する。 ・精神的負担を軽減し、円滑なコミュニケーションのできる職場を目指す。 ・事業所として積極的に心の健康づくりに取り組むことを目指す。	1.個人のプライバシー保護の徹底 2.社員のストレスチェックの実施 3.ワンツームミーティング(1on1ミーティング)の開催 4.ラジオ体操の実施やリラクゼーションの推奨 5.ボウリング大会や職場環境・親睦委員会主催の催し等への参加	7			1.個人情報の保管方法を見直し、個人情報は鍵付きの書棚に保管するよう徹底した。 2.事業場に対し法律で定められたストレスチェックを実施した。(8月実施) 3.相談窓口担当者による面談を社員全員に年2回実施した。 4.デスクワーク中心のため、肩こりや腰痛予防の対策として、15時から約3分ほど音声を放送し、ラジオ体操だけでなく、からだをほぐすなどのリラクゼーションとしての利用も推奨し、改めて周知を行った。 5.職場環境・親睦委員会主催の遠足やボウリング大会などのイベント参加を推進した。	就業時間途中での毎日のラジオ体操やボウリング大会の実施。季節ごとに社員が楽しめるような懇親会や社員旅行を通して、心身の健康づくりに取り組んだ。
総合工事業	8	運動習慣のモチベーションアップ対策	背景:日常運動習慣の割合が20%と低い(意識調査ベース) 目標:現状比1.5倍の30%以上に上げる	クロスフィットトレーナーを外部講師として招き、運動ルールの利用率向上のための講座を社内にて開催した。	23	15	15	・ウォーキングアプリの社内参加者の増加:2名 ・運動ルールの利用率向上した。 ・2名は毎日運動ルームを利用するようになった。	まずは、運動に対して興味のある1名を事前に体験的に受講してもらい、講師の方と一緒にマンツーマンで運動指導を1か月実施してもらった。体験を基に、社員同士の運動に対するハードルが下がり効果的に開催することができた。
総合工事業	30	ハブラシ交換の呼びかけ&使用済みハブラシ回収	口腔の健康保持・増進が全身の健康状態に影響を与えることから、健康な歯を守るため、1カ月ごとのハブラシ交換を呼びかけた。	エコアクション21、SDGs、健康経営を含めた新たな取組みとして、「LIONハブラシ回収プログラム」に参加登録した。 定期的なハブラシ交換が口腔衛生の維持と全身の健康につながることを社内周知し、1カ月ごとの歯ブラシ交換を呼びかけ、「使用済みハブラシ回収BOX」を事務所へ設置した。	34	35	35	ハブラシの交換を習慣化できた人も多く、同時にリサイクルにもつながることで、とても良い取組みになった。特に子育て中の家庭では、健康づくりだけでなく、生活習慣、リサイクルの意識も子どもへの教育にもつながったという声も聞かれた。	ハブラシを「回収BOX」に投入する時に、個人ごとの本数を一覧表に記入してもらう。各自の提出本数が一目でわかるようにしたこと、積極的に参加してもらえた。
総合工事業	19	熱中症防止対策	背景:令和7年6月1日に「改正労働安全衛生規則」が施行され、職場における熱中症対策について強化されるようになった。	ポスター、のぼり、「熱中症の恐れのある者に対する処置」の掲示。「ゼネコンがつくたしおゼリー」、「アイスラリー」を現場に持参し、作業員に配布する。	8	5	5	ポスター、のぼり、処置の仕方等を掲示。しおゼリー、アイスラリーを現場に持参し、作業員に配布した。また、事務所に備えてきたものを声を出して、食べるよう促した。 熱中症になった者は社内・作業員ともいなかった。	遠慮する作業員もいたが、監督より熱中症の恐さを説明し、食べるようになった。
総合工事業	5・11・30	受動喫煙防止対策(喫煙所新設)、健康診断時のオプション受診勧奨、感染症予防対策	受動喫煙対策や感染症予防、毎朝のラジオ体操を実施し、全社員の健康増進、健康意識の向上に努めている。	・屋外にあった喫煙所を無くし、喫煙室を新設した。室内には分煙機を設置。 ・健康診断時の付加健診やオプション検査の積極的受診の為、2万円まで会社負担としている。 ・社内各部署に設置した空気清浄機のフィルターをこまめに清掃し、十分な換気を行うことにより、室内の空気の循環に努めた。 ・毎朝のラジオ体操実施。	41	41	41	・喫煙室を新設したことにより、非喫煙者にも安心できる環境が整った。 ・健康診断時の付加健診・オプション検査の受診率が前年より15%アップした。	・喫煙室の新設 ・健康診断申込の調査時に協会けんぽの資料や、受診病院のオプション検査一覧を提示し、受診率アップにつながった。
総合工事業	2	従来のクリニックでの健診をやめて、全員健康管理センターに変更。	R6年度までは、クリニックの健診だけで結果のフォローがないのと、健診も少なく、平均年齢も高くなっているため、年齢に合わせた健診に変更。	今回の健診結果について、D判定の者に対して再検査の勧奨を行った。	22			健診結果に添付の専門医への紹介状により、便通の結果のあった2名が胃と大腸にポリプが見つかりました。	昨年度までは健診を全員行ったということで、結果のフォローがなかったのと、今後は積極的にフォローしていく。
電気・ガス・熱供給・水道業	14	腰痛セミナー受講	デスクワークが多く、日ごろから腰痛・肩こりの悩みの声が聞こえてくる。	(株)PREVENT主催の腰痛対策Webセミナーの受講。	33	33	7	腰痛のタイプや原因などの基礎知識を身に付けることができた。また腰痛に効果的なトレーニングについて学ぶことができた。 ただし、腰痛の原因と対策は人それぞれなので、正しく治すためには専門医への相談が必要との事だった。	事前に社員に周知して、積極的な参加を呼び掛けた。 会議室を予約し、体を動かせるスペースをあらかじめ確保した。
廃棄物処理業	3	健診時の追加項目の実施	背景:がんの早期発見・早期治療	定期健康診断時に、男性45歳以上、女性35歳以上の者には腫瘍マーカー検査を追加。また、行政のがん検診の案内等は積極的に受診するよう勧めている。	16	10	10	前年は腫瘍マーカー検査で発見された者はいなかったが、別途検診で初期のがんが発見された者があり、個人による検診も受診させている。	個人で受診する場合の有休を取得しやすいように配慮した。

業態区分	取組項目No.	実施した取り組み	背景・目標	取組の具体的な内容	従業員数	取組対象人数	取組り込んだ人数	取組結果	工夫した点・アピールポイント
廃棄物処理業	19	熱中症の対策	近年期を見ないレベルの酷暑に対し、従業員の健康を守る。	・昨年に引き続き、熱中症対策として工場内の作業員、重機オペレーター、屋外作業員へファン付き作業服の支給、および「塩タブレット」の配布を行いました。 ・社員からの要望を受け、作業員だけでなく、お客様の廃棄物を収集して回るドライバーへも、新たにファン付き作業服の支給を行いました。 ・1人1人の熱中症対策への意識を高めるために、熱中症対策の勉強会を開きました。 ・社員からの要望を受け、新たに「塩タブレット」を配布し、一部の職場へ水冷ベストおよびベルチェ冷却ベストの支給を行いました。 ・熱中症となった場合にどのような対応をとるか、緊急連絡系統を見直し、従業員へ周知する他、対応フロー図を各職場へ掲示しました。	106	106	106	昨年に引き続き、異常気象と報道されるほどの酷暑が続きましたが、上記の取り組みを行った結果、期間中の熱中症と思われる症状の発生報告をゼロに抑えることができました。 お客様の敷地内でのこみの運搬作業があるドライバーへもファン付き作業服の支給を行いました。また、事前に熱中症対策の勉強会を行ったことにより、作業員が互いに声をかけあい、適度な水分補給や休憩を行なったことも、結果の1つとして考えられます。	新たに塩タブレット、また水冷ベストやベルチェ冷却ベストなど、新しい機器を導入することで、酷暑を全員で乗り切ることが出来たと思います。
不動産業	2	精密検査の受診率向上のための従業員への意識付けと費用補助・就業時間内受診の許可。	ここ数年に渡り、精密検査の費用補助と就業時間内受診の許可を行ってきた。その結果精密検査の受診率は徐々に上がってきたものの、まだ十分とは言えない。そのために会社として従業員への健康への意識付けと、上記取り組みを引き続き実施した。 【目標】二次検査受診率100%	【健診前】精密検査についての社内周知を行い受診の必要性を意識付けさせた。 【健診後】対象者には健診アプリ内での通知だけでなく、個別にメールでも案内を送り受診を促した。 ・会社補助額5,000円・管理職向けに精密検査検査受診の重要性を周知し、課員が受診しやすい環境づくりを行った。	512	126	30	【結果】要精密検査対象者126人に対して、受診者30人、受診率23.8%。 前年度は受診率が42.3%だったため、受診率は低下したが要精密検査対象者の数は減少した。(149人⇔126人) 二次検査費用にかかった平均費用額は5,642円だったため、今後補助額の5,000円も増加も要検討。	対象者には社用携帯にダウンロードされている健診アプリと個別メールで案内を送り、受診忘れが少なくなるようにした。 業務時間内に受診できると対象者だけでなく全社に発信し、受診しやすい環境づくりを行った。 管理職向けに精密検査検査受診の重要性を周知し、課員が受診しやすい環境づくりを行った。
無店舗小売業	7	食生活の改善	背景:社員の健康維持と活力ある職場づくりのため、ランチ会を活用して健康的な生活習慣への意識づけを図る。 目標:社員が健康を意識した食生活を実践し、心身ともにいきいきと働ける職場環境をつくる。	ランチ会の開催 ・週に1度、社員がランダムに参加するランチ会を実施し、部署や職種を超えた交流の場として活用。 健康への配慮 ・ランチ会での食事は、会社が提供する店舗の候補リストから社員自身が選択する形式で、まずは無理なく健康的な食習慣への意識づけを促す。	41	49	44	・参加状況 実施期間中に在籍している49名のうち、ランチ会に参加した社員は44名(約90%)に達し、多くの社員が健康意識向上に関わった。 ・部署間交流の活性化 ランダムに参加者抽出、日替わりの幹事制により、普段接点の少ない社員同士の会話が増加。社内の心理的安全性にも寄与。 ・職場の活性化 参加者からは「普段話さない社員と話せた」との声があり、職場活力の向上にもつながった。	ランチ会の昼食費は1人あたり上限1,000円まで会社が負担することで、社員が負担を気にせず参加できる環境を整備。 ランチ会の参加者の中から選任で幹事を選び、社員自身が主体的に企画にかかわる仕組みを導入。
その他の運輸業	8	体を動かす健康づくりとしてフットサル活動や清掃活動の実施	目標:目的がないと体を動かすのが苦手な人に対して各職場の活動担当より声をかけをして、定期的な体重減少や数値の低下を図る。	・フットサル活動は月に一度、休日を利用して、グラウンドを借りて2時間程度実施。参加者は20〜60歳までの従業員や役員15名程度が参加。 ・清掃活動は2ヶ月に一度、休日を利用して、事業所周辺の道路などを中心に12名程度が参加し、90分程度の歩行距離内で実施。	81	36	27	体重については、参加者のうち7名が減少傾向にあるが、年間を通じて達成できるよう努力している。	各自の目標数値の違いと開始時の体重差によって達成する人しない人が生じているように思う。
その他の運輸業	2	健診結果による医療機関への受診勧奨	再検査の勧奨をすることで健康管理の意識づけをするため。	健康診断の結果を産業医の先生に確認いただき、再検査が必要な社員の中でも特に気になる社員に対して、産業医の先生からの通知文を送付した。	91	31	31	対象となった社員に対して、自身の健康管理について再認識させることができ、良い意識づけとなった。対象者31名。	産業医の先生に健診結果で気になる箇所を書いていただき、対象社員に送付した。
その他の運輸業	11	感染症予防(インフルエンザ)への取り組み	当社は不特定多数の方が日常的に利用する公共交通機関であり、そこで業務に従事する社員一人一人が感染症の予防に努めることは安定輸送に極めて重要であることから、社内では感染症対策を最優先に取り組み、社員の健康管理の徹底を図り、安心して働ける職場づくりを目指す。	医療機関の協力を得て会社が窓口となり、接種を希望する社員については事業所での実施や費用の一部会社負担等の受けやすい環境を整備し積極的にサポートした。 罹患した社員は一定期間自宅待機とし、感染拡大を防ぐための措置を講じた。	303	303	303	事業所内で勤務時間中に予防接種を実施することで、受診率は77%となり昨年より7%増加し高い数値を維持している。 罹患した社員を会社が把握することで、感染拡大による事業活動の停止を防いだ。	・接種予約を会社が一本化することで社員ひとりひとりの手間を軽減できた。 ・予防接種を事業所内で勤務時間中に行うことで受けやすい環境を整えた。 ・インフルエンザ予防接種の自己負担額を1,500円、65歳以上の社員は無料で設定し、超過分を会社負担とした。 ・家庭内での感染拡大を防ぐため希望する社員の家族は全額自己負担で接種可能とした。
その他の製造業	19	熱中症対策	毎年毎年、気温が高くなり、熱中症のリスクも高くなっているため。熱中症予防をして熱中症にならないよう会社全体でリスク軽減しよう。	・既存工場に空調設備を設置する計画を立て、実施している。(工事中) ・屋外作業を行うものに空調服とは別に水冷式のインナースーツを支給 ・保険会社に熱中症の講話を依頼実施 ・完全週休2日制や1ヶ月1日は有給休暇取得推奨し、疲れを残さないよう促進 ・各チームリーダーが1時間に1回必ず給水・塩分補給の時間をとるよう促進	76	76	76	・熱中症で調子が悪くなった者が数人いたがいずれも軽度で、翌日には出勤できている。 ・重症化することは無く、チームリーダーが中心となって全員で熱中症を出さない体制が出来た。 ・常時、経口補水液や冷却キッドなどを常備して危険に備えた。	工場内の空調設備と屋外作業員向けのインナースーツを支給することによって体感温度を少しでも下げることができた。現在新築中の工場も空調設備を完備する予定。
その他の対事業所サービス業	30	「HB体操」の全作業所への実施の水平展開	背景:業務災害防止のため、始業前にストレッチ運動を実施。	始業前に当社独自の体操「HB体操」を実施して体のスイッチをオンにし、「転倒災害撲滅KY」を唱和し、心身のスイッチもオンにし、業務災害発生を予防。	656	656	656	依然として業務災害はなくなる。	老若男女誰でも簡単にできるような当社独自の体操を作成し取り組んでいる。
その他の対事業所サービス業	6	職場の健康づくり	背景:メンタルヘルス不調に進展することを未然に防止したい。 目標:高ストレス者割合10%以下	年2回の個別面談以外にも適宜面談を実施。悩み事などを話せる機会を増やしていくことで、不調者の早期発見、対応を目指す。また、社員からの環境改善要望を募り整えていく。	140	140	140	ストレスチェックの結果から、身体的負担の数値が悪い部門には、冬季には防寒グッズ、夏季には空調服15人分や塩分タブレットなどを積極的に貸与支給。デスクワークがメインの部門には、ゲーミングチェア5脚を導入し、身体的負担軽減を図った。	社員からの職場環境改善要望を募ったこと、社員の思いを反映できた。
その他の対事業所サービス業	8	運動機会の創出	背景:従業員の高齢化が進み、運動不足によりつまずきや転倒等による報告が10%程度ある。 目標:つまずきや転倒等をしている従業員の報告を5%以下にする。	従業員に継続した運動習慣をしてもらう為に、事務職の従業員に朝礼前にラジオ体操を実施し、現場で働く従業員は研修に運動のセミナーを設けて開催をした。	295	295	253	朝礼前のラジオ体操実施:9営業所28名 研修運動セミナー参加者:253名(5回開催) 研修セミナー後、自宅でもストレッチやながら運動をする人が増加し、つまずきや転倒等による報告が減少している。	ラジオ体操やストレッチの効果を説明し、毎日継続して出来るながら運動や軽い体力測定を実施した。
その他の対事業所サービス業	11	感染症予防	背景:様々な現場で作業する従業員が安全に勤務できるようにしたい 目標:インフルエンザ予防接種の接種人数の把握と増加	インフルエンザ予防接種の費用の一部補助(1,000円)。 予防接種時の領収書を提出してもらい、給与支払い時に合わせて振込をすることとした。また、11月14日に本社で産業医によるインフルエンザ予防接種を実施し、希望者が接種できるようにした。	594	594	96	本社の各現場担当者が予防接種の推進を呼びかけ、接種した時は領収書を提出してもらうようにした。	手続きが煩雑にならないように、領収書の提出は出勤カードやタイムカードの提出時とし、補助金は給与支払い時に合わせて振込とした。