一般財団法人 京都工場保健会

健康経営のとりくみ

一人ひとりのウェルビーイングを高め、
専門性と能力を十分に発揮できる組織へ

心と身体の健康 ｜ 働きがい ｜ 人とのつながり

2026年10月 改定版

一般財団法人
京都工場保健会

Contents

健康経営のとりくみ 2026

01 **私たちが目指す健康経営**
なぜ取り組むのか、何を目指すのか
理念・宣言・ウェルビーイング・推進体制・戦略

02 **ウェルビーイングの現在地**
目標に対して、今どこにいるのか
目標・KGI・従業員パフォーマンス・健康経営の浸透と実感

03 **ウェルビーイングを高める取組**
何に取り組み、どう変わったのか
疾病予防・運動・メンタルヘルス・両立支援・職場環境

04 **健康を組織から社会へ**
成果を振り返り、次の健康経営へ
家族・取引先・社会への展開／成果と今後の重点課題

理念・目標 → 現在地 → 取組と成果 → 次の健康経営へ

※巻末DATAには、健康指標・ストレスチェック等、健康経営に関する経年記録を掲載します。

私たちが健康経営に取り組む理由

「人々の健康を通じて、人類の福祉に貢献する」

京都工場保健会は、「健康で、生き生きと働き続けることができる社会と組織」を目指しています。
その実現には、一人ひとりが心身ともに健康で、働きがいや人とのつながりを感じながら、専門性や能力を十分に発揮できる環境づくりが不可欠です。

専門性・能力の発揮　→　高品質な保健医療・環境保健サービス　→　社会全体の健康づくりへの貢献

健康経営宣言

私たちは、健康経営の実践と進化に努めます。

京都工場保健会は、「人々の健康を通じて、人類の福祉に貢献する」を経営理念とし、
「健康で、生き生きと働き続けることができる社会と組織」を目指しています。
その実現には、職員一人ひとりが専門性を発揮し、高品質な保健医療・環境保健サービス
を提供し続けることが不可欠です。
ここに、私たちは健康経営の実践と進化に努めることを宣言します。

1．職員一人ひとりのウェルビーイングを大切にします。

心と身体の健康に加え、働きがいや人とのつながりを感じられる環境を整えます。

2．健康経営を継続的に推進し、改善し続けます。

3．すべてのステークホルダーとともに、社会全体の健康づくりに貢献します。

一般財団法人 京都工場保健会
健康経営推進最高責任者
副会長　田中　勝

※ウェルビーイング：「心と身体の健康に加え、働きがいや人とのつながりを感じられる状態」と当会独自に定義

当会が考えるウェルビーイング

心と身体の健康、働きがい、人とのつながり。3つを大切にしています。

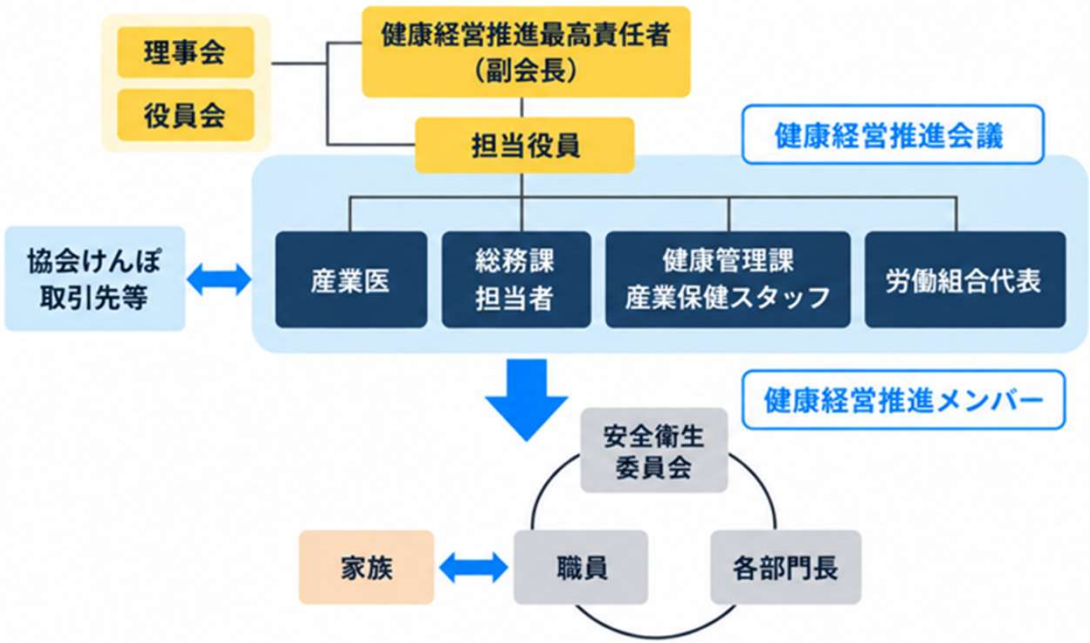
当会の定義

「心と身体の健康に加え、働きがいや人とのつながりを感じられる状態」

この状態を高めることが、職員の専門性・能力の発揮、高品質なサービス、そして社会への貢献につながると考えています。

健康経営を支える推進体制

経営層・労働組合代表・産業保健スタッフ・各職場が連携し、健康経営を継続的に推進します。



・健康経営推進会議（健康経営推進担当役員、総務・人事担当者、産業保健スタッフ、労働組合代表等で構成）において、健康経営の推進内容（案）を作成・検討し、各部門へ展開している。
・健康経営推進最高責任者である副会長および役員会において、健康経営の推進内容を審議している。審議内容は部門長会議で共有し、各部門へ展開している。
・安全衛生委員会において、健康経営の推進内容を検討・周知し、取り組みを推進している。安全衛生委員は、健康経営に関する取り組みを各部門内へ周知している。
・2023年度から、従業員50人未満の拠点を含む全拠点で安全衛生委員会を開催している。また、副会長から、同委員会の内容を全拠点の部会等における報告事項とするよう通達している。
・ 毎年、健康経営推進担当役員と産業医が協会けんぽを訪問し、当会の健康経営の取り組みや健康課題等について情報共有している。

健康経営戦略 ― ウェルビーイングから社会貢献へ

01
経営理念
人々の健康を通じて、
人類の福祉に貢献する

→

02
健康課題
心と身体
働きがい
人とのつながり

→

03
健康投資・施策
疾病予防／メンタルヘルス
運動・禁煙／両立支援
職場環境改善 等

→

04
KPI・KGI
施策の実施状況
ウェルビーイング指標
従業員パフォーマンス

→

05
目指す成果
一人ひとりが専門性・
能力を
十分に発揮できる組織

高品質なサービス　→　社会全体の健康づくりへ

※健康投資と各指標のつながりを示した詳細な「健康経営戦略マップ」は別途掲載しています。

京都工場保健会 健康経営戦略マップ リンク

ウェルビーイングの現在地

2025年度の実績を、目標と照らして確認します。経年推移は巻末DATAに掲載しています。

プレゼンティーイズム

51.8%

目標
問題なし55%以上
高度障害5%以下
事業所判定A判定

アブセンティーイズム

8.4%

目標 7%以下

ワーク・エンゲイジメント

2.4点

目標 2.5点以下

働きがいのある仕事

74.1%

目標 79%以上

協力し合う良い人間関係

80.9%

目標 82%以上

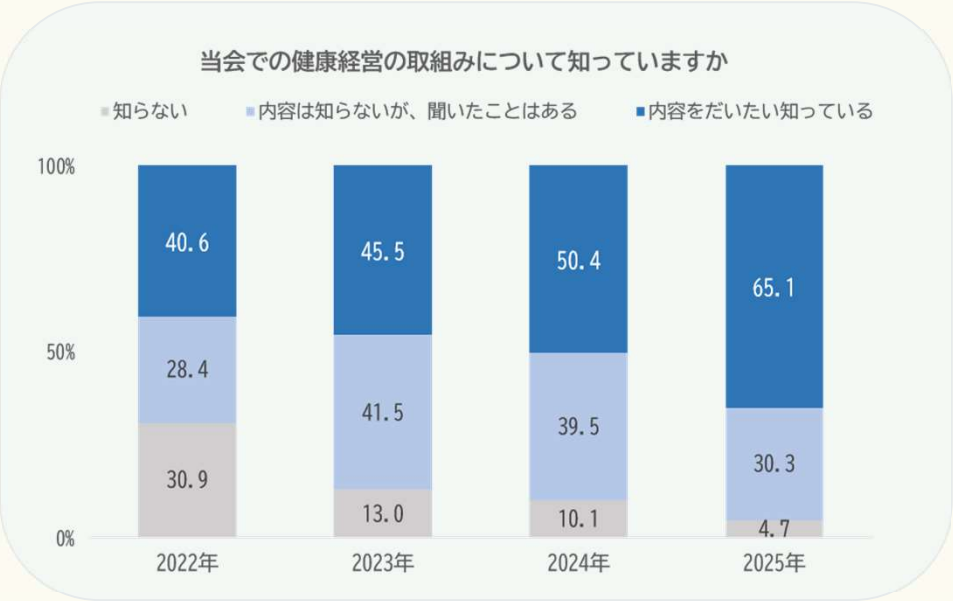
評価｜ワーク・エンゲイジメントは2030年度目標水準。その他4指標は目標とのギャップを確認し、「心と身体の健康」「働きがい」「人とのつながり」の3観点から改善を進めます。

※ウェルビーイングの実現状況を3つの観点・5つのKGIで継続評価。ワーク・エンゲイジメントは当会使用尺度では低いほど良好。達成目標年度：2030年度。
　目標設定は、過去の実績をもとに、無理のない目標値を健康経営推進会議で検討し定めた。

※ワーク・エンゲイジメント等を含む詳細な経年データは巻末「数字でみる、これまでの健康経営」へ。

健康経営を「知る」から「実感する」へ

2025年度は対象を「職員・嘱託・常勤」にそろえて再集計。2026年度は10月中旬以降に認知度アンケートを実施予定です。



2025年度｜再集計後の結果

集計対象

職員・嘱託・常勤　664名

健康経営ことば浸透度

68%

健康経営・当会とりくみ浸透度

65%

取組に満足

59%

良い影響を実感

54%

※従来の782名集計（派遣・出向を含む）から、経年比較しやすい対象にそろえて再集計。

評価｜健康経営の理解と浸透を深め、健康や働きやすさの向上を実感できる取り組みへと進化させていきます。

重点疾病の早期発見・予防

2025年度の健康課題を捉え、2030年度目標に向けて取り組みます。

重点疾病｜2025年度の現在地

	男性	女性	2030目標
肥満	22.3%	9.9%	20% / 8%
血圧所見	13.6%	6.3%	7%
脂質異常	41.7%	18.4%	25%
血糖異常	17.8%	6.5%	9%
喫煙率	14.5%	4.5%	5%

＊2025年度の健診データ（役員・退職者含む 705名）より

男性の健康行動に改善

生活習慣病リスクは継続課題ですが、運動・歩行習慣には改善がみられています。

運動習慣者

25% → 32%

2019 → 2025

全国男性 25%

1日1時間以上の歩行等

35% → 52%

2019 → 2025

全国男性 38%

運動習慣者は7ポイント、歩行等は17ポイント上昇。
健康行動の改善を、生活習慣病リスクの改善につなげていきます。

評価　**男性の生活習慣病リスクは継続課題。一方、運動・歩行習慣には改善がみられています。健診・保健指導と健康づくり施策を連動させ、2030年度目標の達成を目指します。**

※2030年度にむけた定期健診の目標値については、2025年10月の健康経営推進会議で検討し、決定した。

※全国値：特定健診の「問診回答」に関する調査をもとに比較。

健診後も、切れ目なく支える

受診後の行動につなげることを、次の改善課題と捉えています。

精密検査報告書提出率

99%

2025年度

精密検査受診率

67%

2025年度

重要所見者の受診確認

100%

2025年度

特定保健指導初回実施率

83.3%

2025年度

＜健康診断・人間ドックの実施状況＞
・35歳以上の全職員を対象に、人間ドック（婦人科検診を含む）を職員の自己負担なしで実施。
　また、60歳の職員には総合ドックを職員の自己負担なしで実施。
・産業医が「要確認」と判定した方や、脳MRI・肺CT検査で要精密検査となった方など、
　重要な所見が認められた重点フォロー対象者には、看護職が100%個別フォローを実施。
・定期健診にあわせて、以下の追加検査等を実施。
　- 肺CT検査：5歳刻みの節目年齢に該当する方（希望者）
　- 脳ドック：50歳、55歳、65歳の希望者
　- オプション検査（骨密度検査、ピロリ菌検査など）：費用の半額を補助
　- 胃カメラ検査：胃透視検査からの変更に対応
　- 保健指導：人間ドック受診者全員に実施
　- 骨粗鬆症検診：20歳以上の女性を対象に、5歳刻みで実施
　- 人間ドックの費用は1人あたり44,000円、60歳を対象とする総合ドックの費用は121,000円。

課題

精密検査が必要な職員を、確実な受診につなげることが課題です。

取組

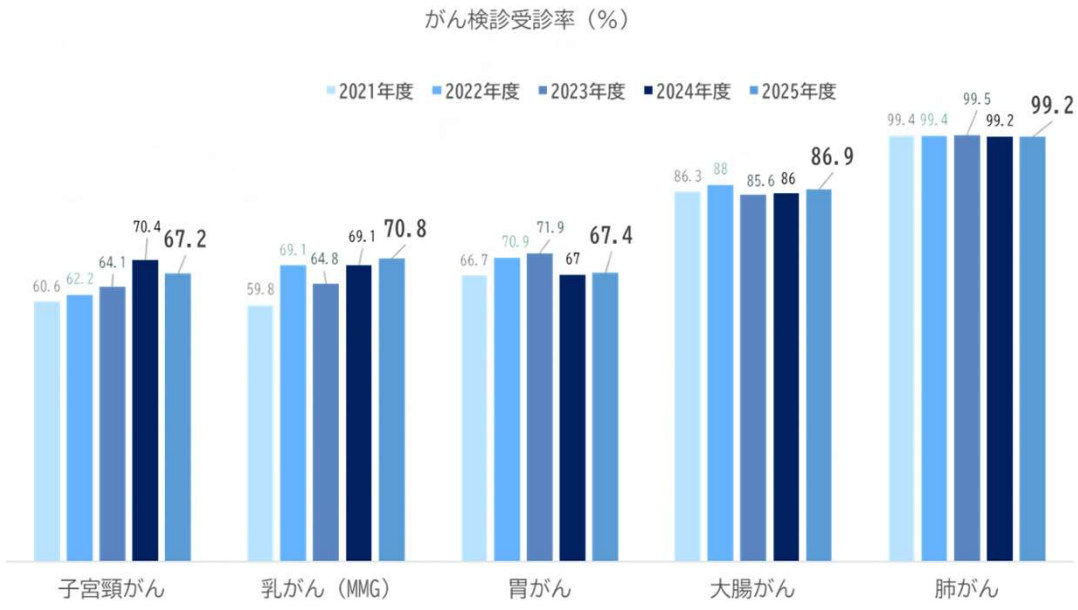
- 個別受診勧奨
- 産業医・看護職によるフォロー
- 特定保健指導の実施率向上

評価・次へ

報告書提出は高水準を維持。一方、精密検査受診率の向上を次の課題としています。

受けやすい環境づくりで、がんの早期発見へ

受診しやすい環境づくりと個別の働きかけを組み合わせます。



厚生労働省が推奨している年代・検診内容における当会検診受診率(他所での検診受診は含まず、補助金申請分のみ含む)

課題

がん検診を受けやすい環境をさらに整え、早期発見につなげます。

取組

- 個別受診勧奨
- 受診環境の改善

・胃がん検診：希望者全員が胃カメラ検査に変更可能にしている（費用は全額法人負担）

- 婦人科検診への費用支援

外部医療機関での乳がん・子宮頸がん検診費用の一部法人負担（1検診最大で**10,000**円）

評価・次へ

- 健康教育・情報提供

受診率の経年変化を確認しながら、利用しやすい仕組みを継続して改善します。

歩くことから、健康とつながりを

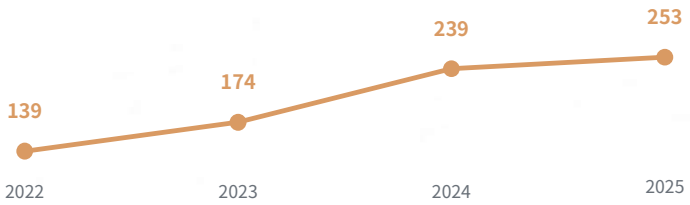
2022年度から継続実施。参加の広がりとともに、運動・身体活動習慣にも改善がみられています。

参加の広がり

253名

34チーム

参加者数の推移



安全衛生委員会にて、副会長より上位入賞者を表彰

参加者の実感

- **76%** 歩数が増えたと実感
- **87%** イベントに満足
- **81%** 次回も参加したい

健診データでみる効果

2021 → 2025

運動習慣者	16.9% → 22.1%	+5.2pt
1日1時間以上の歩行・同等の身体活動	40.3% → 48.9%	+8.6pt

2025年度投資額

約29万円

評価｜参加者の増加や歩数増加の実感に加え、健診問診でも運動・身体活動習慣に継続的な改善がみられ、継続的な取組が健康意識や行動変容に一定程度寄与していると評価しています。

心と身体の健康｜運動・身体活動習慣　働きがい｜達成感・健康行動への意欲　人とのつながり｜チームで楽しく取り組む

「ひとりで頑張る禁煙」から「仲間と挑戦する禁煙」へ

禁煙者とサポーターがチームとなり、3か月間の禁煙に挑戦。成功だけでなく「挑戦し続けられる職場づくり」を大切にしています。

取組の進化

2022	2023 第1回	2024 第2回	2025 第3回	2026 第4回
個人中心の支援	6チーム	5チーム	5チーム	4チーム
4名参加	全チーム完走	全チーム完走	3チーム完走	2チーム完走

2023年から、禁煙者＋非喫煙者サポーターによるチーム制へ

第4回 禁煙マラソン

50% 禁煙継続率

2／4名が3か月完走

再喫煙者にも「また挑戦したい」という意欲

2025年度投資額
約7万円

チャレンジャーの声

「サポーターが毎日声を掛けてくれたことが励みになった」
「会社が禁煙を応援してくれることが嬉しかった」

サポーターの声

「コミュニケーションが増えた」
「来年度も協力したい」

＜サポートの様子＞
職場の身近な仲間からの声かけが、
禁煙継続の励みに

成果・効果

禁煙支援だけでなく、日々の声掛けや励ましを通じて、職場内のコミュニケーションや「健康行動を仲間と支える」風土づくりにもつながっています。

心と身体の健康	禁煙・疾病予防
働きがい	挑戦・達成感
人とのつながり	仲間による応援・コミュニケーション

※第4回禁煙マラソン（2026年）：4チーム参加、2チームが3か月完走。

誰もが働きやすい職場へ

― 不妊治療と仕事の両立を考える ―

健康経営推進研修「女性の健康シリーズ」第4回

取組

不妊治療を「職場で考える」

産業医・婦人科医による解説動画

- 知る — 正しく理解し **特別視しない**
- 配慮する — 制度を活用し **両立を支える**
- 支え合う — 「お互い様」で **カバーする**

配信｜2026年3月11日～5月末

参加・視聴実績

92.9%
動画視聴率
650名／700名
分母は常勤のみ

720名
アンケート回答
常勤以外を含む回答

研修の評価

94.4%
理解できた

89.4%
役に立った

85.4%
満足・やや満足

アンケートから見えたこと

身近な課題として理解
不妊治療は特別な問題ではない

男女双方の課題として理解
「女性だけの問題ではない」

職場の支え合いが重要
理解・配慮・両立支援の必要性

制度＋「相談しやすい空気」が両立を支える

成果・効果

高い視聴率と理解度が得られ、不妊治療を男女双方に関わる身近な健康課題として学ぶ機会となりました。制度の周知に加え、「お互い様」で支え合える職場風土づくりを通じて、誰もが安心して働き続けられる職場を目指します。

心と身体の健康｜男女双方の健康理解
働きがい｜治療と仕事を両立し働き続ける
人とのつながり｜「お互い様」で支え合う

個人への支援から、職場そのものを健康に

ストレスチェックの集団分析結果をもとに、職場との対話・管理職支援・職場環境改善へつなげています。

ストレスチェックを「測る」で終わらせない

01 **ストレスチェック**
職場ごとの集団分析

02 **経営層へのフィードバック**
集団分析結果を共有

03 **活性化面談**
職場の強み・課題を管理職と臨床心理士が対話

04 **ラインケア研修**
「聴く・支える力」を高める
外部講師を導入

05 **職場環境改善**
各職場で改善を実践

ラインケア研修後には、産業保健スタッフによる「心理的安全性をつくるためのミニワーク（15分）」も実施

活性化面談の様子

ラインケア研修の様子

2026年｜ストレスチェック後の取組

4日間
活性化面談を実施　**参加率100%**
6/9・6/16・6/18・6/22

55名
部長・課長級ラインケア研修
参加率 100%

満足度 **96%が満足**　　有益性 **97%が有益**

外部講師の視点を取り入れ、
「聴く・支える」管理職の関わりを強化

成果・効果

集団分析結果を経営層・管理職と共有し、活性化面談やラインケア研修を通じて職場環境改善へ。
管理職が「解決する」だけでなく、まず「聴く・支える」ことを学び、安心して相談できる職場づくりを進めています。

心と身体の健康　働きがい　人とのつながり

自分の健康に気づき、行動につなげる

― 産業保健スタッフによるセルフケア研修 ―

2025年9月展開｜健康経営推進研修「セルフケア編」　　研修後アンケート n＝782 （参加率91.7%）

研修テーマ

01　新しい健康経営宣言

心と身体の健康に加え、
働きがい・人とのつながりへ

02　カウンセリングとは何か？

悩みが深くなる前から、
気軽に相談できる選択肢を知る

03　“予防歯科”のススメ

口腔の健康を、
全身の健康につなげる

研修後アンケート｜理解・有用性・満足度

87.9%
内容を理解できた
よく理解できた・理解できた

85%
役に立った
大変役に立った・役に立った

79%
研修に満足
満足・やや満足

57.3%　**新しいカウンセリングに「興味がもてた」**
セルフケアから、必要時の早期相談につながる選択肢を周知

成果・効果　**健康経営宣言、カウンセリング、予防歯科をテーマに、自身の健康を振り返る機会を提供。**
高い理解度・有用性が得られ、健康への気づきを日々のセルフケアや早期相談につなげる取組を進めています。

心と身体の健康｜自分の健康への気づき・予防　　働きがい｜健康に働き続けるためのセルフケア　　人とのつながり｜ひとりで抱えず相談できる環境

相談できることも、セルフケア

― 外部カウンセリングで、早期相談につながる環境へ ―

2025年10月「京都工場保健会 Wellカウンセリング」開始

相談しやすい外部窓口へ

対象を拡大

派遣・出向・委託・非常勤職員、
グループ会社の従業員

家族も利用可能

配偶者・被扶養者も対象

相談方法を選べる

対面 ／ オンライン ／ 電話 ／ Web

プライバシーに配慮

個人名・面談内容は当会へ報告されない

相談へのアクセスが大きく拡大

2〜3件／年 → 58件／年

内部相談中心から、外部の専門的支援につながる選択肢を拡充

※外部カウンセリング移行後の年間相談利用

導入前教育後アンケート

56.7%

新しいカウンセリングに「興味がもてた」

n＝782

利用しやすさを高める2つの相談方法

スポット	予約不要・1回完結	電話 ／ Web
継続カウンセリング	予約制・年間5回まで	対面 ／ オンライン ／ 電話

評価

相談件数の増加を不調の増加と単純に捉えるのではなく、相談対象・方法・利用機会を広げたことで、より早い段階で専門的支援につながりやすい環境が整ったと評価しています。

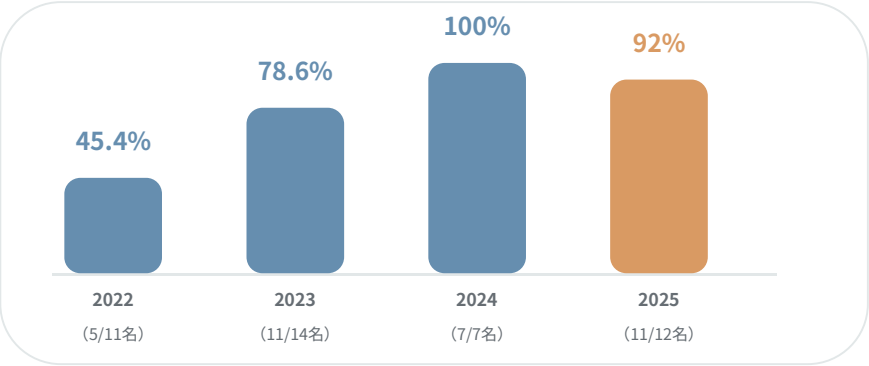
心と身体の健康｜メンタルヘルス不調の予防・早期相談　働きがい｜安心して働き続けられる環境　人とのつながり｜ひとりで抱え込まず専門家につながる

ライフステージに寄り添い、働き続けられる職場へ

― 育児・介護・治療と仕事の両立支援 ―

制度を整えるだけでなく、周知・相談・個別支援を通じて「利用しやすい環境」をつくっています。

男性育児休業取得率｜取組開始後、大きく向上



2022年度 45.4% → 2025年度 92%

高水準を維持し、制度利用が職場に定着

利用につなげる仕組み

1. **制度を整える**
   出生時育児休業・特別休暇
   相談窓口
2. **利用しやすくする**
   管理職への周知・イントラ発信
   対象者への個別説明・相談
3. **利用につながる**
   男性育休取得率
   2025年度 92%

2026年の成果

「くるみん」2回目の認定

2026年6月2日

新・一般事業主行動計画
男性育休 65%以上

育児だけでなく、介護・治療との両立まで

育児・介護

相談窓口／法令を超えた制度と周知
管理職への情報提供

治療との両立

試し勤務／フレキシブル休暇
私傷病入院費用の一部を保険請求
産業医と主治医と連携

不妊治療

補助金制度／健康教育
相談・情報提供

傷病休職者　2024年：12名、2025年度：9名

成果・効果

制度整備と継続的な周知・個別支援により、育児・介護・治療などライフステージが変化しても、安心して働き続けられる環境づくりを進めています。

心と身体の健康｜ライフステージ・治療への支援

働きがい｜仕事を継続し能力を発揮できる

人とのつながり｜職場・上司・専門職が支える

健康と安全を、日々の職場づくりから

安全衛生委員会を軸に、リスクの把握・改善・水平展開へ

01　職場をみる
定期的な職場巡視
安全衛生委員による点検

›

02　リスクを分析する
労災・通災の発生状況
長時間労働等を確認

›

03　改善する
設備・表示・運用を改善
再発防止策を具体化

›

04　全拠点へ広げる
良好・改善事例を共有
職場環境改善へ水平展開

2026年度の重点

通勤災害
20%以上削減
特に二輪・転倒を重点対策

長時間労働
年5回以上 0
管理職を含めて継続管理

職場巡視
全拠点へ水平展開
良好・改善事例を共有

「気をつけて」から
具体的な行動へ

① 雨の日は5分早く出る
② スピードを落とす
③ 無理に避けず、一度止まる

― 職場巡視から生まれる良好事例の水平展開 ―

見つける → 共有する → 広げる

職場巡視で見つけた良好事例を安全衛生委員会等で共有し、各拠点へ水平展開。
職員の工夫を組織全体のよりよい職場づくりにつなげています。

成果・効果

安全衛生委員会を中心に、職場巡視、災害事例の分析、再発防止、良好・改善事例の水平展開を継続。
「個人が気をつける安全」だけでなく、組織としてリスクを把握し、より安全で働きやすい職場環境づくりを進めています。

心と身体の健康
事故・転倒・長時間労働を予防

働きがい
安心して能力を発揮できる職場

人とのつながり
職場全体で気づき、改善する

2025年度は、労働災害3件（うち転倒2件）、通勤災害11件（うち二輪7件）が発生。
2026年度は通勤災害の発生傾向を分析し、具体的な予防行動を呼びかける「二輪による通災0運動」を展開。
2026年度上期の二輪による通勤災害は0件。

健康的に働ける環境を、日常の中に

― 食事・運動・コミュニケーションを支える職場環境づくり ―

日々の働く環境そのものを整え、自然に健康行動や交流につながる仕組みづくりを進めています。

｜食環境を整える

選べる食環境を整備

↑キッチンカーで順番待ちをする様子
（事前予約制により、すぐに提供されるので待ち時間は短時間です）

↑“OFFICE DE YASAI ”とは
オフィスに設置した冷蔵庫に新鮮な野菜や
フルーツ、 健康的な食品をお届けするサービス

＊OFFICE DE YASAI 年間法人負担額：約90万円

“Office premium frozen”（冷凍食品）を導入（2024年1月～）
冷凍食品が100円、200円で手軽に利用可能
＊Office premium frozen 年間法人負担額：約70 万円

朝食欠食対策として、パンの自販機を導入

食事施設のない拠点へのキッチンカーをはじめ、OFFICE DE YASAIや冷凍食品などを導入。
職員アンケートも活用し、利用しやすい食環境を整えています。

｜交流を支える

職場を越えたコミュニケーション

日常の中に運動の機会を

部活動や親睦活動など、部署や拠点を越えて交流できる機会を支援し、職員同士のつながりを育んでいます。

腰痛予防体操や部活動、健康増進活動への支援などを通じ、楽しみながら身体を動かせる環境づくりを進めています。

職員の声を環境改善へ

OFFICE DE YASAI
継続希望 88%

設備を導入して終わりではなく、アンケート等で利用状況・ニーズを確認し、より使いやすい環境へ改善しています。

働きやすさを、データで確認する

― 労働時間・休暇・ワーク・ライフ・マネジメント ―

働き方に関する指標を継続的に把握し、長時間労働の防止や休暇を取得しやすい職場づくりにつなげています。

153時間	18時間	86.4%	14.7日
平均月間総実労働時間	平均月間所定外労働時間	年次有給休暇取得率	平均年次有給休暇取得日数

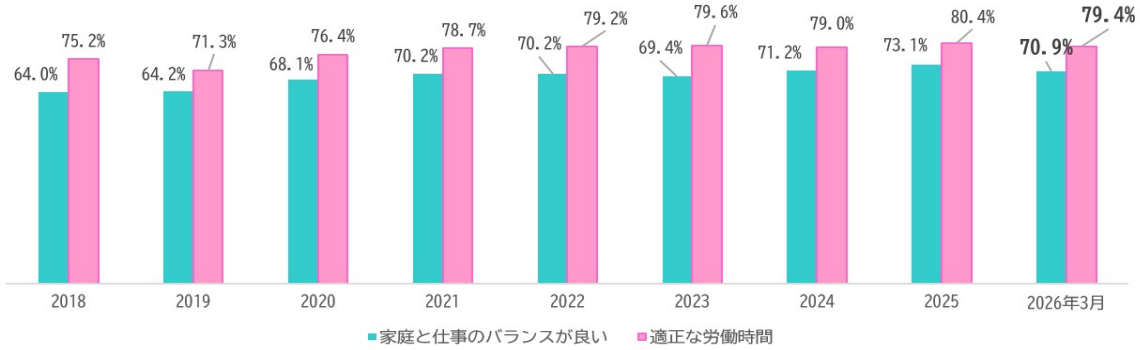
長時間労働の状況

2025年度｜把握対象 458人

25人	0人
年間で法定外労働 45時間超	**年間で法定外労働** 80時間超

一定の時間外を超えた方には、役員、所属長に連絡し問診票を配布後、産業医や保健師面談を実施

ワーク・ライフ・マネジメント要因ポジティブ回答率



2026年3月｜家庭と仕事のバランスが良い 70.9% ／ 適正な労働時間 79.4%

評価・今後　**職員の実感と客観的なデータの両面から働きやすさを確認し、長時間労働の防止や休暇を取得しやすい環境づくりを継続します。**

職員から、家族の健康へ

― 配偶者・被扶養者の健診機会と健康づくりを支援 ―

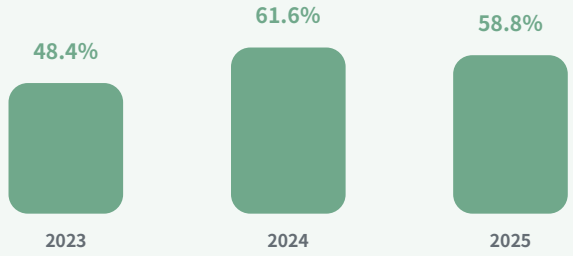
職員本人だけでなく、その生活を支える家族にも健診機会と健康情報を届けています。

健診費用補助　健康情報　予防接種　相談支援

40歳以上の被扶養者｜健診実施率

58.8%　2025年度

協会けんぽ京都支部平均・同業態全国平均を大きく上回る水準



2023年度 92 人→　2024年度 98人 →　2025年度 108人

2025年度｜外部ベンチマークとの比較

当会	協会けんぽ京都支部平均	同業態全国平均
58.8%	29.5%	26.0%

健診につなげる支援

健診費用の補助 → 自宅へ個別案内 → 健康情報・動画を提供 → 受診機会を広げる

2025年度は対象者248名へ案内。11月10日時点で108名が申込み、前年比110.2%。

評価　被扶養者の健診実施率は2025年度58.8%と、協会けんぽ京都支部平均・同業態全国平均を大きく上回る水準を維持。今後も個別案内や費用支援、健康情報の提供を通じて、職員とその家族の健康づくりを支援します。

健康を、組織から社会へ

― パートナーとともに広げる健康経営 ―

職員・家族に加え、グループ会社や取引先、個人事業主など、当会と関わる人々へ健康づくりの輪を広げています。

パートナーシップ構築宣言

健康経営で培った知見や取組を、パートナーとの連携を通じて社会へ展開していきます。

当会は2025年9月6日にパートナーシップ構築宣言をしました。111358-17-00-kyoto.pdf

グループ会社への健康経営支援

株式会社 京都ヘルスケアITとの連携

2026年8月、健康経営・健康づくりの取組と課題について意見交換。当会の健康施策を共有し、無理なく継続・強化できる支援を一緒に検討しています。

- セルフケア 研修
- 予防接種 費用補助・接種機会
- ウォーキング 健康づくり
- 配偶者健診 健康づくり
- 外部カウンセリング 相談窓口の利用

健康支援を、職員からパートナーへ

全職員への予防接種支援に加え、家族・グループ会社・取引先にも、職員と同等の費用補助と接種機会を提供。健康を支える仕組みを組織の外へ広げています。

個人事業主への健康支援

健康に働き続けられる仕組みを検討

2026年8月、個人事業主の方と健康管理上の課題・必要な支援について意見交換を行いました。

- 長時間労働
- 健康情報へのアクセス
- 孤立・つながり

これから 健診・予防接種等の情報提供／健康づくりイベント／健康関連動画・冊子／健康管理・安全衛生情報／継続的な健康づくり・交流機会を検討

2025年度：取引先企業との意見交換

職員 → 家族 → グループ会社・取引先 → 個人事業主 → 社会　**健康の輪を拡大**

心と身体の健康 — 重点疾病リスクの推移

定期健診受診率100%を維持しながら、2030年度目標に向けて生活習慣病リスクの改善を進めています。

定期健診受診率

100%

2016〜2025年

2025年度の現在地

肥満・血圧・脂質・血糖は
2030年度目標まで改善余地。

喫煙率は2016年11.9%から
2025年7.9%へ低下。

健診後フォロー・生活習慣改善・禁煙支援を継続

		2016年 実績	2017年 実績	2018年 実績	2019年 実績	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 実績	2024年 実績	2025年 実績	2030年 目標
定期健康診断受診率		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
肥満	男	23.3%	21.9%	25.7%	24.3%	22.5%	22.7%	23.8%	22.6%	21.0%	22.3%	20.0%
	女	8.1%	9.0%	9.4%	10.5%	11.0%	9.9%	8.7%	8.7%	10.0%	9.9%	8.0%
血圧		5.6%	5.7%	7.1%	6.2%	7.0%	7.0%	7.8%	7.0%	8.6%	8.8%	7.0%
脂質		25.5%	27.3%	26.1%	26.6%	27.2%	31.5%	25.3%	25.5%	25.7%	26.4%	25.0%
血糖		11.0%	9.8%	9.3%	11.8%	9.6%	10.8%	11.2%	11.5%	12.6%	10.4%	9.0%
喫煙率		11.9%	11.2%	11.4%	11.3%	9.6%	9.1%	8.7%	7.7%	7.7%	7.9%	5.0%

※2025年度：705名（役員・退職者含む）健診データより集計

- ○ 肥満：BMI25以上
- ○ 血圧： 収縮期140mmHg以上または拡張期90mmHg以上
- ○ 脂質：中性脂肪200mg/dl以上、 HDL39mg/dl以下、 LDL140mg/dl以上のいずれか1つ該当
- ○ 血糖値：空腹110mg/dl以上または随時140mg/dl以上またはHbA1c6.0%以上 ※治療中含む

評価

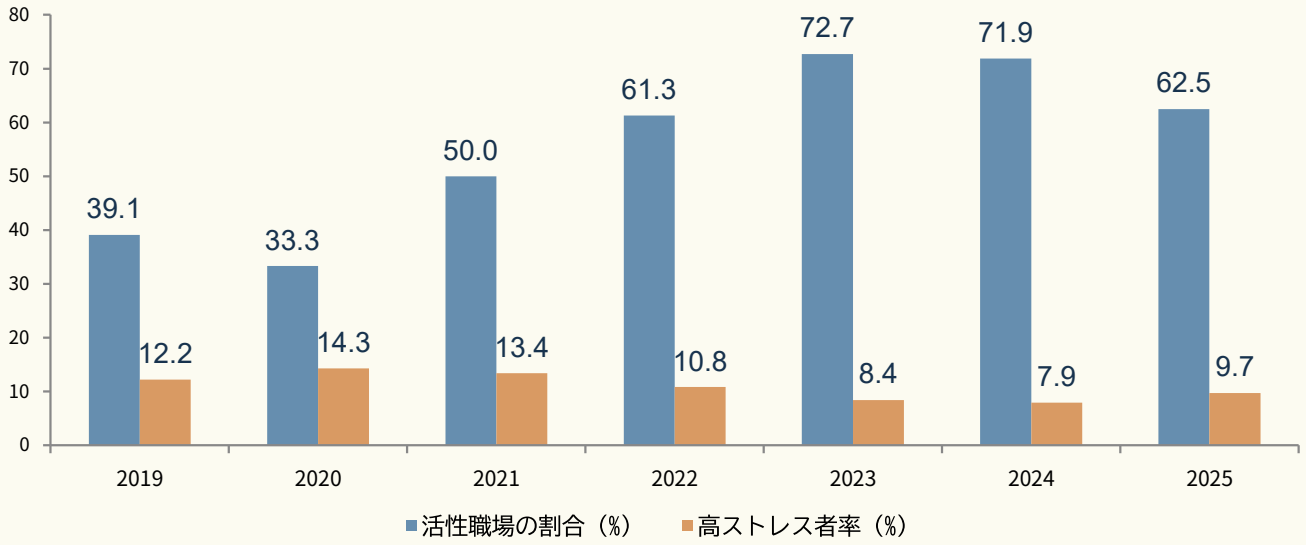
健診受診率100%を継続する一方、重点疾病リスクには引き続き改善余地があります。2030年度目標を見据え、重点フォロー対象者への個別支援と一次予防を継続します。

職場の活力とメンタルヘルス

ストレスチェックの集団分析を、職場環境改善の取組につなげています。

「活性職場」とは　当会では、ストレスチェックの集団分析結果から、心理的ストレス反応が低く、仕事のモチベーションが良好な職場を「活性職場（Active Group）」と定義しています。

※当会独自指標。5名以上の職場を対象に集計。



2025年度

62.5%
活性職場

9.7%
高ストレス者率

98.7%
ストレスチェック受検率

数字を取組へつなげる

- 集団分析
- ↓
- 結果説明
- ↓
- 活性化面談
- ↓
- 職場環境改善

評価　**2025年度はSC受検率98.7%(693名受検）を維持。活性職場62.5%、高ストレス者率9.7%という結果を踏まえ、集団分析結果の説明・活性化面談・職場環境改善を継続し、再び活力ある職場づくりにつなげます。**

DATA｜数字でみる、これまでの健康経営

指標の意味と推移を、同じ尺度で確認する

主要な従業員パフォーマンス指標について、定義と2017〜2025年の推移を掲載しています。

指標	指標の定義		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
プレゼンティーイズム	WFun（Work Functioning Impairment Scale）を用いた従業員調査。 健康問題による労働機能障害の程度を測定。7問の質問、5段階に分けて、合計35点で評価。 得点が高いほど労働機能障害の程度が高い（＝労働生産性が低い）ことを表す。	個人診断 （問題なしの割合 %）	51.6	54.6	53.5	53.3	55.6	57.1	51.7	51.5	51.8
		個人診断 （高度障害の割合 %）	4.1	5.2	2.8	3.7	2.5	3.6	4.2	4.8	3.8
		事業所診断 （A〜D判定）	A	A	A	A	A	A	A	A	A
アブセンティーイズム	休暇取得日（欠勤・年次有給休暇、個別取得休暇等）に対して、「体調不良・通院等」の事由で休暇を取得した件数割合 %		6.9	6.7	5.5	5.5	8.5	9.4	8.6	8.7	8.4
ワークエンゲイジメント	新職業性ストレスチェック簡易調査票の「ワークエンゲイジメント」2項目で測定。 4段階の回答選択肢（1点＝そうだ〜4点＝ちがう）の全従業員の平均値をスコアとして採用。点数が低いほど良好な状態を表す。		2.6	2.5	2.6	2.5	2.5	2.5	2.4	2.4	2.4

各指標の変化を継続的に確認し、健康経営の取組の評価・改善に活用します。

DATA｜数字でみる、これまでの健康経営

ウェルビーイングと従業員パフォーマンス

2025年度実績｜ウェルビーイング実現に向けた5つのKGIを経年で確認し、次の健康投資へつなげます。

① プレゼンティーイズム

問題なし 51.8%

高度障害 3.8%　／　事業所診断 A

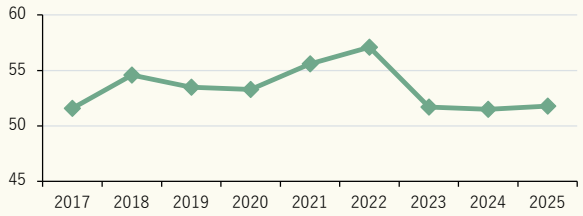
② アブセンティーイズム

8.4%

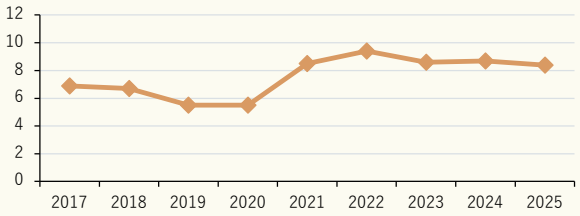
③ ワーク・エンゲイジメント

2.4点

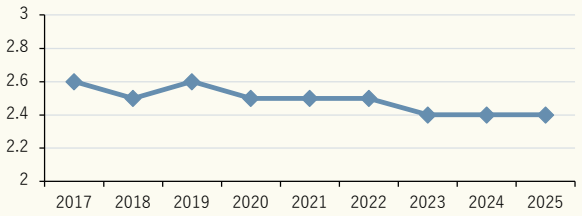
※低いほど良好



問題なし割合（%）



体調不良等による休暇割合（%）



平均スコア（点）

働きがい・つながり

④ 働きがいのある仕事だ

74.1%　→ 79%以上

⑤ 協力し合う良い人間関係

80.9%　→ 82%以上

2030年度 目標

測る → 評価する → 課題を把握する → 改善する　｜　経年変化を、次の健康投資へ。

※ワーク・エンゲイジメントは当会使用尺度では低いほど良好。

DATA｜数字でみる、これまでの健康経営

心と身体の健康｜2025年度の現在地

健診・健康行動・健診後支援の主要指標から、現在地を確認します。

定期健康診断 受診率

100%

健康状態を把握する基盤

運動習慣者

22.1%

2021年 16.9%

1日1時間以上の歩行等

48.9%

2021年 40.3%

喫煙率

7.9%

2030目標 5%

健診後の支援

83.3%

特定保健指導 初回実施率

2024年度 65.0% → 2025年度 83.3%

評価

健診受診の基盤を維持しながら、運動・歩行習慣には改善がみられます。
一方、喫煙など生活習慣病リスクへの継続的な働きかけが必要です。

経年変化を確認し、今後の健康投資・改善施策へつなげます。

※2025年度数値はご提示資料に基づく。

DATA｜数字でみる、これまでの健康経営

健康行動と保健指導の経年変化

単年度の現在地ではなく、取組による変化を経年で確認します。

運動習慣者

16.9%（2021年度） → 22.1%（2025年度）

1日1時間以上の歩行等

40.3%（2021年度） → 48.9%（2025年度）

特定保健指導 初回実施率

52.5%（2023年度） → 83.3%（2025年度）

評価

運動・歩行習慣は2021年度から改善。特定保健指導の初回実施率も2025年度は83.3%まで上昇しました。
経年変化を確認しながら、行動変容につながる健康づくり施策を継続します。

測る → 評価する → 課題を把握する → 改善する　｜　経年変化を、次の健康投資へ

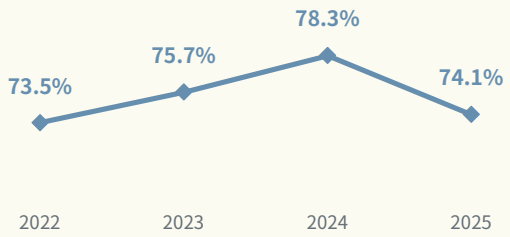
※数値はご提示資料に基づく。

DATA｜数字でみる、これまでの健康経営

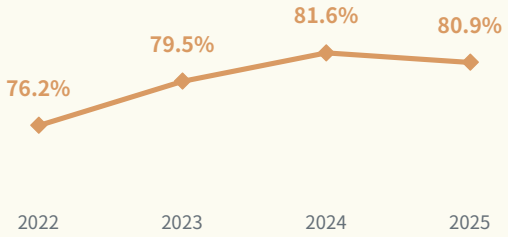
働きがい・人とのつながり｜経年変化

働きがいと職場のつながりを経年で確認し、メンタルヘルス指標とあわせて改善につなげます。

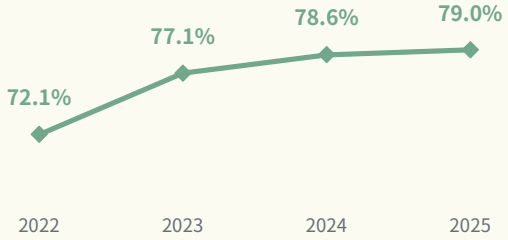
働きがいのある仕事だ



協力し合う良い人間関係



ともに働こうという姿勢がある［協働精神］



高ストレス者率

7.9% → 9.7%

総合健康リスク

96 → 94 → 93→92

2022 → 2023 → 2024→2025

※総合健康リスクは、2025年に変更された全国標準値を用いて、2022〜2025年の前年度を再算出した値です。

評価

つながりは高水準を維持
働きがい・メンタルヘルスの改善へ

評価　**「協力し合う良い人間関係」「協働精神」は高い水準を維持しています。一方、働きがいは2025年度に低下し、高ストレス者率も上昇しています。**
強みである職場のつながりを活かし、働きがいとメンタルヘルスの改善につなげます。

※協働精神：「私たちの職場では、ともに働こうという姿勢がある」の肯定的回答割合。

成果を振り返り、次の健康経営へ

2025年度に見えてきた成果

- 健康経営の理解・浸透
- 特定保健指導初回実施率の向上
- ウォーキング参加者の増加
- 男性の運動習慣に改善
- 男性育休取得率100%
- 外部相談へのアクセス向上
- 職場のつながりは高水準を維持
- 二輪による通勤災害の減少

これからの重点課題

- がん検診受診率の向上
- 男性の生活習慣病リスク
- 精密検査受診率の向上
- メンタルヘルスの改善
- 働きがいの向上
- 女性の健康課題
- 転倒予防（体力測定の検討）
- 歯科・口腔の健康
- 禁煙者数の増加
- 食生活改善へのとりくみ

測る → 評価する → 課題を把握する → 改善する

一人ひとりのウェルビーイングから、
社会全体の健康へ。

心と身体の健康 | 働きがい | 人とのつながり

一人ひとりが健康で、働きがいや人とのつながりを感じながら、
専門性と能力を十分に発揮できる組織へ。
京都工場保健会は、健康経営の実践と改善を続けていきます。

一般財団法人 京都工場保健会

健康経営に関するお問い合わせ先：
一般財団法人 京都工場保健会 (kyotokojohokenkai.jp)

一般財団法人 京都工場保健会