

大旺新洋株式会社 健康経営【戦略マップ】 2025年度

作成年月 : 2025年9月

【経営方針】

建設業の社会的使命を果たし、企業価値を高め、持続的な発展を図るため、変化する社会・経済情勢を柔軟に受け止め、常に「コンプライアンス」を意識した経営行為を実践し、「生産性の向上」「働き方改革」「担い手の確保」の取り組みを継続することで安定した経営体制を構築する。

【経営理念】

全社一丸 ・ 顧客第一 ・ 現場重視 ・ 社会貢献

【健康経営推進方針】

～ 経営方針を実現するためには、会社を支える一人ひとりの社員（人財）やその家族が心身ともに健康であることが不可欠であり、健康をベースに自らの能力を十分に発揮することが重要です。～

当社は、「ワークライフバランスのとれた『命』と『健康』を守る会社」を掲げ、社員自らが健康の保持・増進に積極的に取り組むことができる「健康風土」を醸成し、病気や育児や介護等様々な背景を持った社員がいきいきと働き続けることができる職場環境の実現を目指します。

また、当社およびそのグループ会社は、本推進方針のもと、各社の特性に応じて、当社グループに関わる人々のウェルビーイングを高めるために健康経営を推進してまいります。

健康投資

健康状態把握	◆健康診断実施 ◆ストレスチェック実施 ◆生活習慣病検診の実施 ◆人間ドック受診費用補助
重症化予防 健康リスクの高い人を対象とした「ハイレスクアプローチ」	◆産業医就業判定、面談 ◆保健指導の実施、栄養指導の実施 ◆自社保健師による特定保健指導の実施 ◆健康診断有所見者への二次健診義務を規定化
健康保持・増進 「ポピュレーションアプローチ」 (全体への働きかけ)	◆ヘルスリテラシー向上のため アンケート・研修実施 ◆管理職・女性に対する研修の実施 ◆食生活支援／運動習慣支援 ◆長時間労働対策の実施 ◆禁煙事業所宣言／禁煙支援プログラムの実施
両立支援の推進	◆育児・介護休暇制度の周知 ◆治療と仕事の両立支援 ◆傷病休業時の収入補填GLTD制度 ◆傷病休業者の復職支援(復職支援プログラム)

健康投資効果

健康投資施策の取組み状況に関する指標	従業員等の意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標指標
◆定期健康診断受診率(100%継続) ◆ストレスチェック受検率の向上 ◆生活習慣病検診受診率の向上 ◆人間ドック受診率の向上	◆健康診断有所見率の減少 ◆就業制限者数の減少 ◆精密検査受診率の向上 ◆肥満者率(BMI25以上)の減少 ◆肝機能数値が要精密検査・治療該当者率の減少 ◆高ストレス判定者率の減少 ◆要再検査/要精密検査受診率の向上 ◆運動習慣者比率の向上 ◆年次有給休暇取得率の向上 ◆私傷病休業者の復職率の向上	1.健康状態に関する指標 [身体的指標] ◆適正体重者率(肥満者率) ◆肝機能障害有所見者率 ◆脂質異常有所見者率 [心理的指標] ◆高ストレス者率／要注意者率 ◆仕事満足度
◆就業制限者数の減少 ◆特定保健指導率の向上 ◆二次健診受診率の向上	◆特定健診問診票数値の向上 ・喫煙習慣／飲酒習慣／運動習慣 ・体重変化／歩行または身体活動 ・就寝直前の夕食／朝食抜き ・睡眠 ◆育児・介護休暇取得者の増加	2.パフォーマンスに関する指標 ◆プレゼンティーズム ◆アブセンティーズム ◆ワークエンゲイジメント ◆正社員の傷病による休職者数 ◆正社員の離職率
◆健康アンケート回答率の上昇 ◆研修参加者数の増加 ◆ベジチェック参加者数の増加 ◆長時間勤務者数の減少 ◆禁煙支援プログラム参加者数増加	◆健康アンケート回答率の上昇 ◆研修参加者数の増加 ◆ベジチェック参加者数の増加 ◆長時間勤務者数の減少 ◆禁煙支援プログラム参加者数増加	
◆育児・介護休暇制度の認知率の向上 ◆GLTD制度対象者の減少 ◆復職支援プログラム利用者の増加	◆育児・介護休暇制度の認知率の向上 ◆GLTD制度対象者の減少 ◆復職支援プログラム利用者の増加	

目標年度：2027年

健康経営の目標

健康を理由とした社員のパフォーマンス低下を抑制し、ワークエンゲイジメントの向上を図ることで、生産性を向上させること

KGI

1.健康状態に関する指標

	直近指数	目標指数
◆メタボリックシンドローム 発症率(肥満者率)	46.3%	40.0%
〃 (肝機能障害有所見者率)γ-GTP	18.2%	10.0%
〃 (脂質異常有所見者率)中性脂肪	34.7%	25.0%
◆高ストレス者率	5.0%	5.0%未満
ストレスチェック要注意者率	10.3%	5.0%未満
◆仕事満足度	2.7点	2.5点以下

2.パフォーマンスに関する指標

	直近指数	目標指数
◆プレゼンティーズム指数の低減(WHO-HPQ)	63.4pt	65.0pt以上
◆アブセンティーズム指数の低減(平均休職日数の減少)	2.2日	2.0日以下
◆傷病による休職者数(正社員)の減少	8人	5人以下
◆ワークエンゲイジメント指数の向上	49.8pt	50.0pt以上
◆離職率の減少(正社員)	3.8%	5.0%以下

従業員の健康課題

1.健康状態の課題

(1)身体的課題 : 【メタボリックシンドローム発症率の低減】

健診結果において、メタボリックシンドロームにつながる恐れのある主要数値の有所見率が、保険者平均を概ねすべての項目で上回ることから、わが社の3大健康問題として肥満度・脂質異常・肝機能障害を掲げ改善に取り組んでいる。2019年度からの5ヶ年間で、肥満度は51.4%から46.3%へ改善され、脂質異常・肝機能障害は、悪化を抑制でき同レベルで推移している。これらの数値を低減することが課題である。引き続き長期的視野で対応する必要がある。

(2)心理的課題 : 【高ストレス者率と要注意者率の低減】

ストレスチェック結果において、高ストレス者率は5.0%と比較的低位であるものの、要注意者が対前年+5.4%の10.3%と大きく増加してきている。引き続き状況を注視しながら対応する必要がある。

※傷病による休職者数が8人(内メンタル3人)と前年の5人(メンタル1人)から増加している。

2.パフォーマンスに関する課題 : 【ワークエンゲイジメント指数の向上】

ワークエンゲイジメント指数(委託調査機関偏差値)が、49.8ptと平均値を下回った状態で推移している。同数値を向上させることが課題である。

健康経営の浸透状況

- ◆経営トップからの発信
- ◆取締役会決議
- ◆従業員と経営者間の対話
- ◆アンケートによる認知率・理解度の測定

方針実現のための体制・環境

- ◆健康経営担当役員及び健康経営推進室の設置
- ◆自社保健師の設置
- ◆健康保険組合との連携
- ◆産業医との連携
- ◆グループ企業との連携

サポート、組織的支援(POS)、WSC等

- ◆上司、同僚の支援
職場の安全性・快適性
(ストレスチェック指標による)
- ◆POS/PSS
・新人事評価制度導入によるフィードバック面談の強化

健康風土の醸成

「健康経営で解決したい健康課題」

企業の持続的成長のために、

- ①従業員のモチベーション・エンゲージメントを向上させ、従業員のパフォーマンス向上から「組織のパフォーマンス向上」につなげること。
- ②従業員の健康状態を改善し、健康を理由とした離職・休職を防止することで、定着率の向上を図るとともに採用力の向上につなげること。

ブランドステートメント

「裏方のプライド。」

・・・輝く主役を支える、誇り高き裏方
その裏方こそ、私だ。

