一般財団法人 西日本産業衛生会 ｜ 2025 年度実績・2026 年度取組

健康経営レポート 2026

01 声を聴き、確かめ、次の改善へ ― 中期経営計画とつながる、実施して終わらない健康経営 ―

中期経営計画 › 健康経営戦略マップ › 健康課題・KGI/KPI › 施策・評価・改善

健康経営は「認定を取るため」だけの取組ではありません。当会では、健康経営戦略マップを中期経営計画に位置づけ、職員一人ひとりの健康と働きがいを、組織の持続的成長と質の高い健康支援サービスにつなげています。

健康経営の進め方 ― 「実施して終わり」にしない

1 **課題をみる**
健診・SC・職員の声

› 2 **取り組む**
健康投資・職場改善

› 3 **確かめる**
アンケート・行動変化

› 4 **改善する**
次の施策・運用へ

2025年度から「健康経営だより」＋アンケートを組み合わせ、発信 → 声を聴く → 確かめる → 改善する、の循環を強めています。

2.8日
アブセンティーズム
平均 2.8日

83.8
プレゼンティーズム
前年 82.3

46.6
ワークエンゲージメント
前年 46.9

95
健康リスク（総合）
前年 96
ストレスチェック

PDCA が見える 2つの実例

熱中症対策
課題発生 → 環境・運用を改善
→ 255 名中 241 名（94.5%）が「意識して行動」

ワークエンゲージメント
46.9→46.6 の低下を課題化 → ありがとうリレー
→ 次年度指標で継続評価

※測定方法
健康経営だより
アンケート
回答率62.0%

- アブセンティーズム：健康経営だよりアンケートで「過去１年間に、自身の健康問題を理由に仕事を休んだ日数」を調査
- プレゼンティーズム：健康経営だよりアンケートで SPQ（東大1項目版）を用いて測定
- ワークエンゲージメント：80項目版ストレスチェック結果を北里大学基準（医療・福祉）に基づき偏差値を算出
- 健康リスク（総合）：ストレスチェック総合健康リスク

02 | 健康経営宣言と中期経営計画

方針を掲げるだけでなく、中期経営計画・戦略マップ・年度施策へつなげています。

健康経営宣言 - 基本方針

西日本産業衛生会は、社会の健康を守り、創造する労働衛生機関として、職員の心身の健康をサービス提供の基盤となる「資本」と捉え、職員への健康情報の提供や健康投資を促す仕組みづくりに取り組んでいます。職員自らが健康を意識し、積極的・能動的に健康づくりに取り組み、いきいきと働ける職場を目指します。

健康経営の３本柱

01 心身の健康

健診・ストレスチェック・職場環境

02 働きがいの向上

信頼・貢献実感・ハラスメント防止

03 両立支援

治療・育児・介護との両立

+ 社会への発信

正しい健康情報を企業・地域へ

中期経営計画とのつながり

中期経営計画 → 健康経営戦略マップ → 健康投資・施策 → KGI/KPI・効果検証

一般財団法人　西日本産業衛生会　健康経営戦略マップ（2025年10月改訂）

健康投資

様々な効果に関連する健康投資
★健康支援のための継続的な制度設計及び運用★

- ストレスチェック職場別分析結果の活用
- 職場環境改善
- メンタルヘルス・ハラスメント教育・研修
- 定期健診徹底および健診後の受診勧奨と保健指導 ※
- がん検診・各種オプションの費用補助
- 禁煙推進 ※
- 健康教育・研修
- 健康支援アプリ（CARADAアプリ）の活用
- 福利厚生・イベント
- 両立支援（治療・介護・育児）施策

健康投資施策の取組状況に関する指標

- ストレスチェック受検率
- 職場環境改善実施率
- ハラスメント教育・研修参加率
- メンタルヘルス教育・研修参加率
- 健康診断受診率
- がん検診受診率
- 精密検査受診率 ※
- 保健指導実施率 ※
- 特定保健指導実施率 ※
- 健康教育参加率
- CARADAアプリ導入率
- 両立支援制度の周知状況

健康投資効果

職員の意識・行動変容に関する指標

ストレスチェック結果
- ・高ストレス者率
- ・集団分析　職場の健康リスク
- ・職場の一体感
- ・ワークエンゲージメント
- ・ハラスメント

プレゼンティーズム

健康的生活習慣のある職員の割合
- ・朝食欠食者率
- ・喫煙率 ※
- ・睡眠により十分な休養が取れている率
- ・運動習慣比率

両立支援制度利用状況

健康関連の最終的な目標指標

- プレゼンティーズム改善
- ワークエンゲージメントの向上
- ハラスメント抑制
- 勤続年数延長

健康経営で解決したい経営課題

健康経営の推進方針

当会は、社会の健康を守り、創造する労働衛生機関として、職員一人ひとりの心身の健康・働きがい・人間関係の質を高めることが、組織全体の活力と持続可能性を向上させると考え、次の3つを目標に定め、「健康経営」の取り組みを進めます。

1．心身の健康
健康診断、ストレスチェック、職場環境の整備を通じて、安心して働ける職場づくりを進めます。
2．働きがいの向上
ハラスメントを防止し、経営及び上司部下の信頼関係の強化、個々の貢献実感の醸成により、やりがいある職場を育てます。
3．両立支援
個人の価値観・ライフスタイルを尊重し、治療・育児・介護などそれぞれの事情と仕事との両立を支援します。

経営方針

1．労働衛生機関として、ハード面、ソフト面を含めて常に最善を目指します。

2．健診事業などを通じ、企業・各種団体及び地域住民の健康保持・増進に寄与することにより、社会への貢献を果たします。

3．一般財団法人として企業倫理の遵守を旗印に推進していきます。

健康経営の目標　目標年：2028年度

KGI　重要業績評価指標

プレゼンティーズム3%改善（2025年度　82.3%）	**ワークエンゲージメント偏差値3改善**（2024年　46.9）
平均勤続年数12年（2024年　10.6年）	**ﾊﾗｽﾒﾝﾄ本人認識率10%以下維持**（2024年　6.3%）

※は全国健康保険協会福岡支部による第3期 データヘルス計画の4つの事業と連携するものです。
【4つの事業】
a.事業主とのコラボヘルス（禁煙対策） b.特定健診受診勧奨
c.特定保健指導推進　d.生活習慣病重症化予防（一定の有所見者への受診勧奨）

健康課題

- ・ワークエンゲージメントが低く、プレゼンティーズムが高い職場が存在する
- ・健康問題や対人関係を理由に退職する人が一定数存在する

職場風土の醸成

健康経営の浸透

- 健康経営宣言策定
- 代表理事からの「健康経営だより」を年に4回以上発行

評価指標：職員アンケートで浸透度確認

サポート・組織支援

- 上司・組織によるサポートの推進
- 快適な職場環境づくりの推進

評価指標：ストレスチェックやアンケートで上司や組織のサポート状況の把握

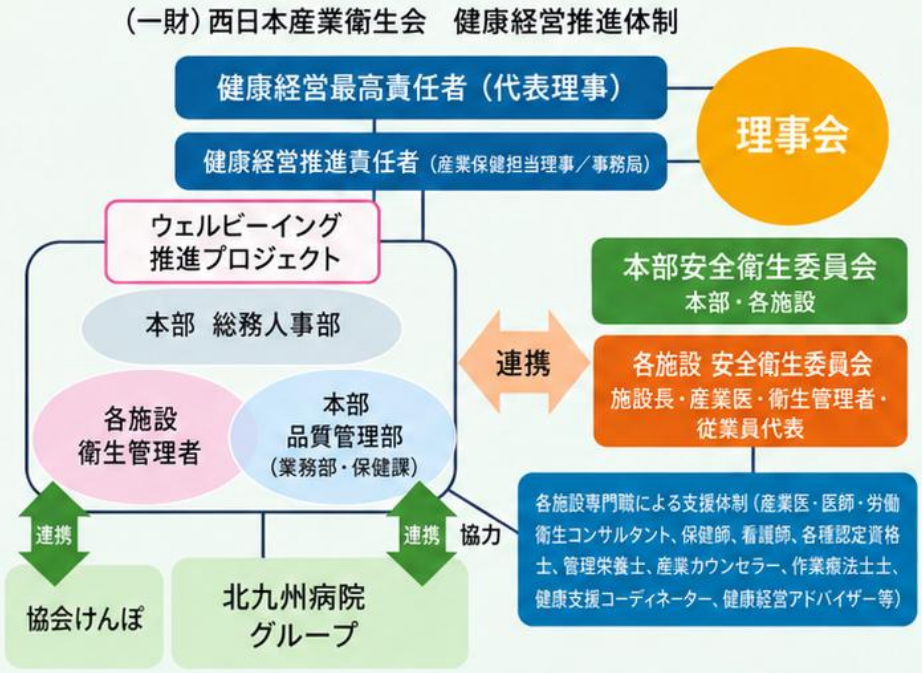
健康経営推進方針の実現のための体制・環境整備

- 代表理事が、健康経営方針を明確にし、取り組みを発信・推進
- 従業員代表が、参加する会議を年2回開催
- 理事（医師）を責任者とするウエルビーイング推進プロジェクトを実施
- 理事会にて健康支援の議題を報告・協議
- 外部専門家（公認心理士、経営コンサルタント等）による組織改善提案

推進体制・評価指標

03 経営と現場をつなぐ体制とKGI/KPI

健康経営推進体制



経営と現場をつなぐ

代表理事を健康経営最高責任者とし、推進責任者、ウェルビーイング推進プロジェクト、各施設の専門職が連携。

財団全体の「本部安全衛生委員会」を年２回開催。会長、事業部長、衛生管理者、従業員代表が出席し、健康経営指標・安全衛生状況・重点施策を確認・共有。

各施設の取組を本部が支援・集約し、KGI/KPI の進捗や評価結果を次の改善へつなげる。

保険者とは協議・研修参加等を通じて情報共有・連携を継続。

主要 KGI/KPI

目標年：2028年度

	83.8 プレゼンティーズム	46.6 ワークエンゲージメント偏差値	5.2% ハラスメント本人認識率	10.2 年 平均勤続年数
前年	82.3	46.9	6.3%	10.6 年
目標	3%改善	偏差値3改善	10%以下維持	12 年

こころの健康・働きがい

04 ストレスチェックから職場環境改善へ

個人結果だけでなく、集団分析を職場づくりへ活用し、ワークエンゲージメントの変化も継続して見ます。

96.9%
ストレスチェック受検率
前年
97.6%

13.8%
高ストレス者率
前年
11.3%

95
健康リスク（総合）
全体指標
前年　96

100%
職場環境改善 実施率
総合健康リスク
120 以上の職場

※50人未満事業場、派遣社員も含め実施

ストレスチェックの活用

結果把握 → 集団分析 → 職場環境改善 → 効果確認・次年度へ

公表の考え方

2025 年度実績を公表しています。部署別・個別職場の情報は公表せず、安心して回答できる環境を守りながら、全体傾向と改善プロセスを公表します。総合健康リスク 120 以上の職場には、以前から個別の職場環境改善を継続して実施しており、実施率 100%を維持しています。

からだの健康

05 健診後フォローとセルフケア支援

「受けて終わり」にせず、受診勧奨・保健指導・健康投資・がん予防・セルフケアまで一連の支援として行っています。

84.6%

保健指導実施率
（特定保健指導以外）

定期健診 100%
※産休・育休・長欠者を除く

100%

特定保健指導実施率

前年　100%

※退職者等は除く

51.6%

要医療者の受診率

※判定基準改定により前年の
要精密・要医療の約3倍の対象者

前年　要精密 55.3%
　　要受診 55.6%

年2万円

健診オプション補助

受けやすさへの健康投資

健診結果を、次の行動へ

健診結果 → 就業判定・受診勧奨 → 保健指導 → 受診・セルフケア

CARADA - 健診結果と日常の健康管理をつなぐ

健康管理アプリ（CARADA）では健診結果を確認でき、歩数・体重・血圧などの日々の健康記録とあわせてセルフケアに活用できます。

健康投資・「受けやすさ」を支える

健康診断のオプション項目について年間2万円分を補助。超音波検査・各種がん検診を含む各種検査を受けやすい環境づくりを進めています。

女性の健康・がん予防

43.1%
子宮頸がん検診 未受診
女性職員 174 名回答

理由
時間・心理的な負担などにより
受診の必要性に関する
理解不足

35.4%
子宮がん5分間動画 視聴率
全職員へ周知

次へ
パンフレット配布・評価
乳がん等の教育へ展開
受診促進を継続評価

06 安心して働き続けるための制度と支援

治療・育児・介護を「個人の事情」で終わらせず、制度・経済的支援・情報提供を組み合わせて支援しています。

介護状況の把握

アンケートなどで介護の状況を把握し、
必要な支援につなげています。

治療と仕事の両立支援

人事部門・産業医・保健師が連携し、
治療と仕事の両立や職場復帰を支援しています。

あんしん積立休暇・介護支援

療養・家族の看護・介護・不妊治療などに活用できる制度です。40歳以上の職員への「仕事と介護の両立支援ハンドブック」配布に加え、介護保険支給限度額超過分の補助（最大5万円／月）や介護用品購入補助（最大2万円／月）など、介護の経済的支援も行っています。

安全運転を支える取組

一定年齢以上の職員を対象に、運転適性検査を実施し、ご自身の運転特性への気づきと、
安全運転・職場での配慮に役立てています。

育児との両立支援

「仕事と育児の両立支援ハンドブック」の配布に加え、一時保育・月極保育・ファミリーサポートの補助など、育児と仕事の両立を支援しています。

福利厚生・リフレッシュ

ベネフィット・ステーションや宿泊費用補助等を活用し、心身のリフレッシュとワークライフバランス向上を支援しています。

半日年休取得回数制限の撤廃

2024年4月～

通院・子どもの行事・介護など、個人の事情に
合わせて柔軟に取得できます。

診療費補助制度

北九州病院グループの医療機関を受診した際に、
診療費等の補助を受けることができます。

※北九州病院グループの医療機関が対象

双方向の健康経営・効果検証

07 | 発信する → 声を聴く → 確かめる → 改善する

「健康経営だより」とアンケートを組み合わせ、情報発信を双方向の評価へ発展させています。2026 年度は、熱中症、ありがとうリレー、健康経営指標、介護と仕事の両立、女性の健康などを継続して発信し、職員の声や浸透度を次の改善につなげています。

発信から改善までの流れ

01 **発信する**
健康経営だより

→

02 **声を聴く**
アンケート

→

03 **確かめる**
浸透度・行動変化

→

04 **改善する**
次の施策・職場改善

54.5%
浸透度「職員の健康を大切にしている」肯定的回答

自由記述
理由・改善提案を収集
職員の声を把握

多面的
施設・年代・性別の違い
内部で分析

次の一手
伝え方・参加機会を改善
次年度へ

PDCA の実例 - 熱中症対策

課題
昨年度の職員の熱中症・
今年度の健診受診者ヒヤリハット

→

施策
教育・職員の工夫を共有

→

仕組みを変更
水分補給環境・案内・運用を見直し

→

評価
241/255 名（94.5%）が意識して行動

熱中症労災発生0件（2026年9月末時点）

「取り組んだ」から「届いた・変わった」へ

2026 年度は、健康経営だより（6 月・8 月・9 月号等）で継続的に熱中症情報発信し、アンケートで職員の工夫・認知・行動変化・浸透度を確認。良い結果だけでなく、浸透度 54.5%のように改善余地がある結果も次の施策へつなげます。

熱中症対策

昨年の職員の熱中症、今年の健診受診者のヒヤリハット発生を受けての対応

職員向け広報物



受診者向け広報物

職員の水分補給・休憩への理解促進、熱中症症状と救急対応を周知



受診前の体調管理・水分摂取、検査前の飲水ルールを一部変更して周知



その他の予防・安全衛生

禁煙

施設内禁煙に加え、2026 年 10 月から勤務時間内禁煙。

感染症

パート・派遣を含む職員へインフルエンザ予防接種を施設負担で実施。

安全衛生

労災・ヒヤリハットを共有し、再発・類似災害の予防へ。

ワークエンゲージメント・課題から施策・評価へ

46.6
2025 年度
前年 46.9

605 枚
ありがとうリレー
カード提出

57 枚
他施設へ届けた感謝
職場間のつながり

→
次の評価
指標・職員アンケート

評価のスタンス

ワークエンゲージメントは 46.9 から 46.6 へ低下しました。これを重点課題の一つとして捉え、ありがとうリレー等を実施しました。施策単体の効果を断定せず、今後のワークエンゲージメントや職員アンケートの推移とあわせて継続評価します。

ありがとうリレー

7月は
ありがとうリレー月間です



感謝の言葉は、人を元気にし、職場をあたたかくします。

♥ 支え合い　♥ 働きやすさ　♥ 働きがい

カード提出
605枚
全施設合計

他施設宛
57枚
部署を越えた感謝

※提出率　39.9 %（1人 2 枚づつ配布した 1518 枚中　605 枚）

01 ありがとうを届けよう



職員の皆さんへ、
ありがとうリレーカードを
2 枚お配りします。
短いメッセージで大丈夫です。

個人宛でも
部署宛でもOK

匿名投稿OK

気軽に
ご参加ください

参加率の高い職場を表彰



08 | 発信する → 声を聴く → 確かめる → 改善する

企業外労働衛生機関として、健康づくりを社会へ広げる

私たちは、職員の健康づくりに取り組むだけでなく、企業外労働衛生機関として、企業や地域で働く人々の健康を支えることを大切にしています。自治人での健康経営や日々の産業保健活動から得た学びを、社会へ還元しています。

企業へ届ける

東田塾（健康企業研究会）

特定の会員企業を対象に、安全衛生、健康づくり、働きやすい職場づくりなど、実務に役立つ内容を提供しています。

一般にも無料公開

東田塾の講演を録画し、「働く人と職場の健康づくりセミナー」として、期間限定で一般の方にも無料公開しています。

地域・働く人へ届ける

健康情報誌「まもる」

公益事業として、生活習慣病予防、がん予防、メンタルヘルス、安全衛生など、働く人や地域の健康に役立つ情報を発信しています。

セミナー・情報発信

企業や地域に向けたセミナー等を通じ、産業保健・健康経営の専門性と実践知を広く届けています。

私たちが大切にしている循環

自法人で実践する → データと職員の声から学ぶ → 改善する → 企業・地域へ還元する

※健診結果、自覚症状、生活習慣、がん検診受診率等の詳細は、別紙「健康診断結果報告」をご参照ください。