



飛島の健康経営レポート

健康経営 Report

Tobishima's health management



飛島建設株式会社

01 飛島建設「健康経営宣言」

飛島建設は会社と従業員が一体となり、皆が心身ともに健康で、活き活きと働ける会社づくりに取り組むことを宣言します。

「健康経営®」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実施することです。

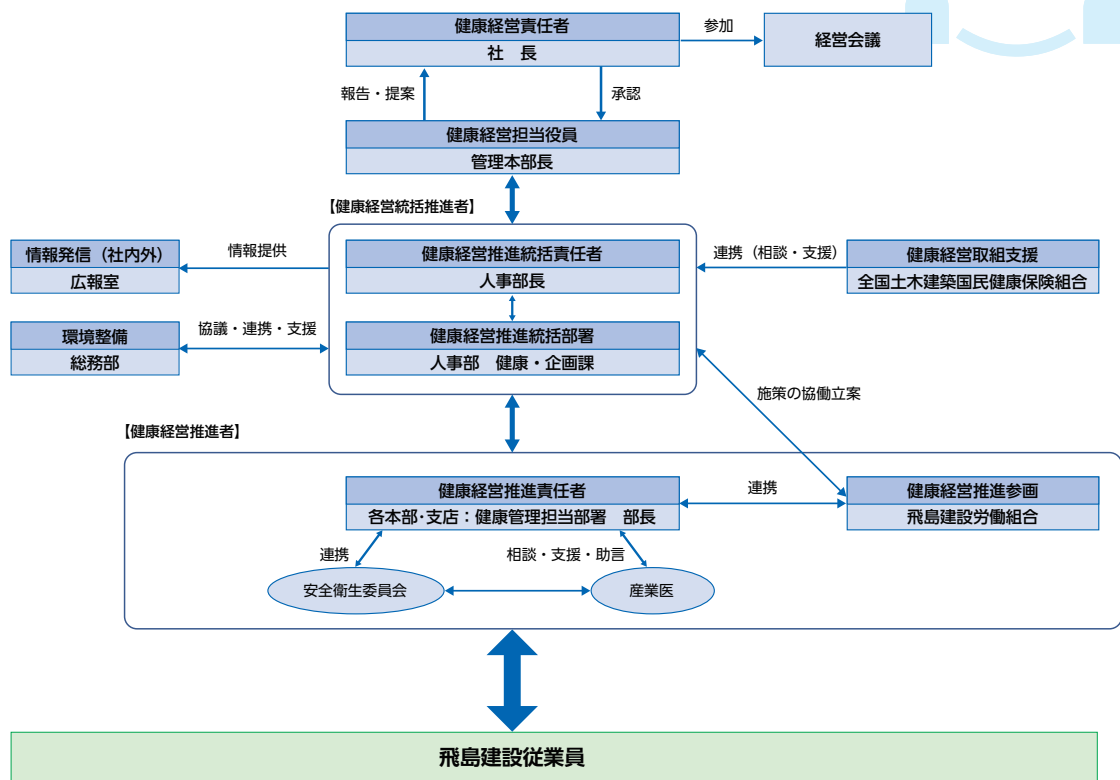
当社は、2019年度より「健康経営」の取り組みを開始し、2020年3月に経済産業省「健康経営優良法人」の認定を受け、従業員の健康保持・増進に向け、随時、状況に応じた施策を講じ、継続的に「健康経営」活動に取り組んでいます。

会社には従業員の健康を守る義務があります。と同時に、従業員も会社のため、そして何より自分のため、家族のために自らの健康を保持しなければなりません。会社と従業員が一体となって、健康の保持、増進に取り組むことで、はじめて「健康経営」の目的が実現します。従業員の健康なくして、会社の持続的な成長はありません。当社は「健康経営宣言」を全従業員で共有し、一丸となってその活動を継続してまいります。

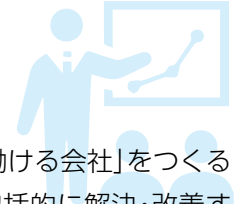


代表取締役社長
乗京 正弘

02 健康経営推進体制

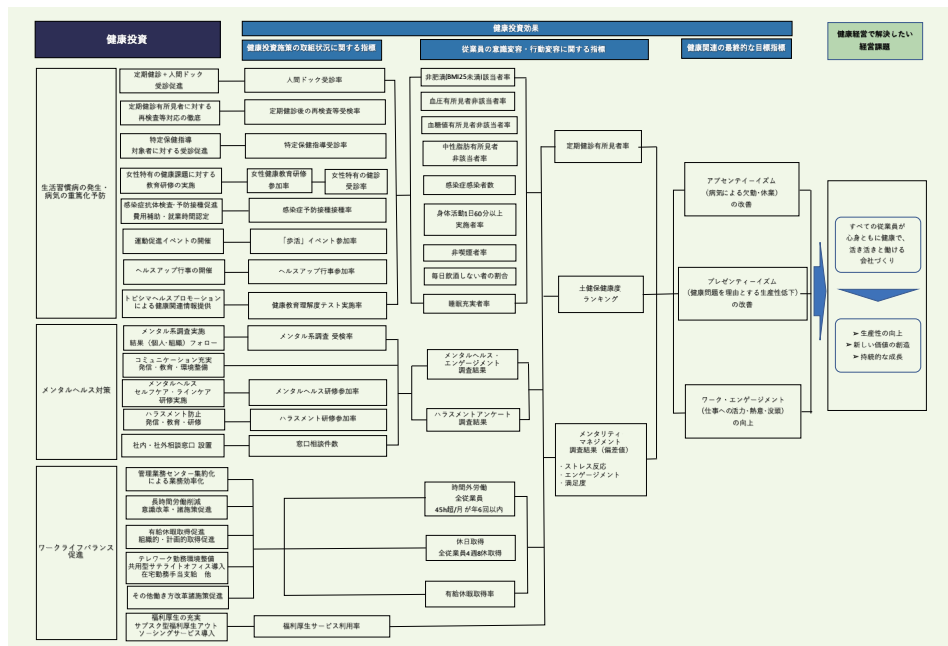


03 健康経営の戦略



当社は、経営課題である「すべての従業員が心身ともに健康で、生き活きと働ける会社」をつくるために、従業員と組織のメンタル面における状況を総合的に判断し、課題を包括的に解決・改善する「メンタリティマネジメント」を実践するため、関連指標に目標数値を設定のうえ、その目標達成に向けて様々な施策を講じています。

当社は「健康経営」の目的・方針を全従業員で共有し、その実現に向け一丸となって取り組んでまいります。



www.tobishima.co.jp/company/pdf/tobishima_health01.pdf

<目標指標の測定について>

■ メンタリティマネジメント

1年に1回メンタル系(ストレス・エンゲージメント・プレゼンティーズム)複合調査を実施し、同調査導入企業における偏差値を目標指標としています。

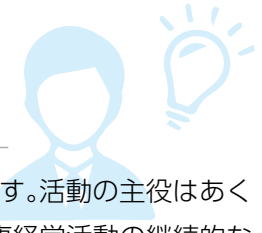
- ① ストレス反応(ストレスに対する心理的・身体的な症状)
- ② エンゲージメント(仕事、会社・組織との心理的なつながり)
 - ▶ ワークエンゲージメント(主体的に仕事に取り組んでいる状態)
 - ▶ エンプロイーエンゲージメント(組織に対する自発的な貢献意欲)
- ③ プレゼンティーズム(出勤している従業員の労働遂行能力の低下による労働損失)
 - ▶ 同調査により、個人・組織のメンタルの状態(課題)を多面的に把握し、改善・向上策を講じ、その効果を測定する、メンタリティマネジメントのPDCAサイクルを回しています。

※ 2023年度よりメンタリティマネジメントの実践を目的にメンタル系調査の見直しを行いました。上記は見直し後の調査内容と目標とする指標、実施事項に関する記述です。

■ アブゼンティーズム(病気により従業員が会社を欠勤・休業している状態)

心身の傷病を理由とした1ヵ月以上の欠勤・休職者の休暇日数の総計を全従業員の所定労働日数で除して、従業員1名当たりの年間労働損失日数を算出しています。

04 健康経営に関する課題



健康経営活動の促進にあたり、施策の立案、実施自体が目的になりがちです。活動の主役はあくまでも従業員であり、従業員の積極的な対応をいかにして引き出すかが健康経営活動の継続的な課題になります。

- ① 定期健診の有所見者率が高く、再検査等の適時・適切な対応の促進を図っているものの、最終的な対応は個々の従業員の意識、行動に任せざるを得ないため、病気の早期発見、重症化予防に向けて、会社として更に踏み込んだ対応促進が必要である。
- ② 時間外労働は全社的に減少傾向にあるものの、主に一部の部署（特に現場）において目標通りに時間外労働が削減できない状況がある。労働時間の増加は高ストレス状態や睡眠不足など、様々な健康リスクにつながるため、労働時間の削減や長時間労働者の心身のケアが必要である。
- ③ 全社的に運動を習慣化している従業員が少ない。運動不足は肥満や生活習慣病のリスクを高めるだけでなく、精神的にも悪影響を与えるため、会社として運動習慣化に対する取り組みが必要である。

05 健康経営の取組み



当社は、「健康経営」の実現に向け、以下の取組みを推進しています。

1 全社一体となった健康経営活動への取り組み（理解と意識の向上に向けて）

① 健康経営活動の方針・目標・施策の共有

毎年度3月に当年度の活動結果報告と翌年度の方針・目標・施策を全社に発信し、従業員の取り組み意識の向上を図っています。

② 「健康経営」教育・研修

新入社員研修において「当社の健康経営方針の理解と対応促進」をテーマとする研修を行っています。

また、全従業員にeラーニング方式の研修や健康に関する理解度テストを実施しているほか、管理職に対して部下の心身の健康に配慮し、健康経営活動を促進していく管理職としての役割について、その重要性の認識を図るための研修を行っています。

③ 「健康経営」に関する方針理解度・満足度の調査実施

毎年度、全ての従業員に対して、「健康経営」に関する会社方針の理解度、活動に対する満足度を調査するためのアンケートを実施し、その結果をもとに課題を認識し、今後の活動に反映させています。

2 生活習慣病の発生・病気の重篤化予防

① 人間ドック受診促進

2019年度より法定の定期健康診断受診に加えて、満40歳以上の従業員の「人間ドック」受診について、会社が年1回30,000円を上限として費用補助を行う制度を開始。2021年度からはその対象者を満30歳以上の従業員に広げました。更に2022年度からは人間ドックを受診する際の交通費や宿泊費の補助を始め、継続的に受診促進を図り、対象者の受診率向上を目指しています。

② 定期健診再検査等対応の徹底

定期健康診断において異常所見（要再検査・要精査・要治療）が認められた従業員に対して、受診対応等を促進し、その対応報告を義務化するとともに、健診結果と対応報告をもとに、必要に応じて産業医による保健指導を実施し、生活習慣病の発生予防、重篤化防止を図っています。

③ 再検査等対応の就業時間認定

定期健康診断・人間ドック等の受診結果をもとに就業時間内に再検査や精密検査を受ける場合、それに要した時間は就業したものとみなし、また検査対応が一日以上に及ぶ場合は特別休暇（有給）として扱うなど、異常所見が認められた従業員に対して重篤化防止の対応促進を図っています。

④ 感染症予防対策（予防接種の費用補助等）

感染症予防のために、状況に応じて有効な施策を随時検討、実施しています。具体的にはインフルエンザ予防接種の費用補助やコロナワクチンの全国職域接種（ご家族含む）の実施のほか、麻しん・風しんの抗体の有無を認知していない全ての従業員にまず抗体検査を受けてもらいたいという趣旨で、その動機付けを図るために、2023年度から麻しん・風しん抗体検査の定期健診検査項目への組み入れ、個人で受検の際の費用の補助を開始しました。

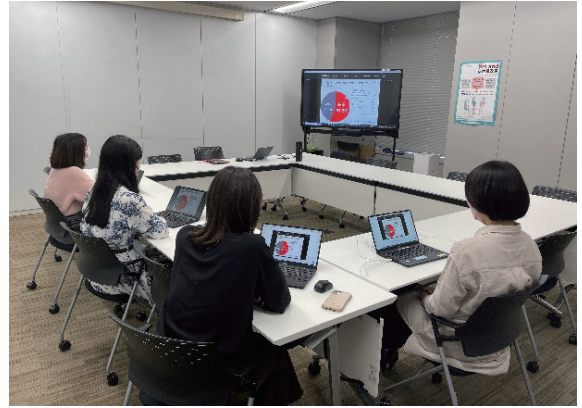
⑤ 喫煙者の禁煙推奨と治療費用補助

喫煙者の禁煙を推奨し、禁煙に努力する従業員に対する支援を施策の方針として、禁煙治療を始めた従業員が禁煙プログラムを終了し、一定期間禁煙を継続した場合に治療費を補助しています。



⑥ 女性特有健康課題の教育研修実施

女性特有の健康課題に関して保健師による定期的な教育研修の場を設け、女性従業員の健康力の向上を図っています。



女性健康課題研修

⑦ 運動促進イベントの開催

全従業員がチーム・個人で一定期間の歩数を競うイベント「歩活」(保険組合主催)への参加や、従業員やそのご家族、作業員などでチームを組み、ラジオ体操の質や企画、一体感等を競う「ラジオ体操グランプリ」など全社運動イベントを企画、開催することで、従業員の運動習慣化と社内コミュニケーション活性化を図っています。



みんなで歩活



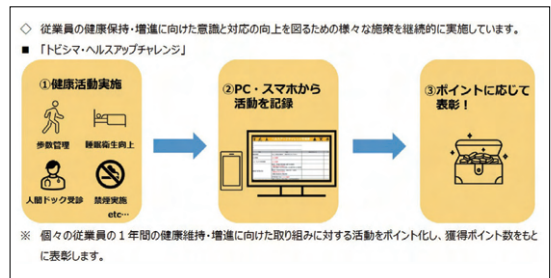
ラジオ体操グランプリ【総集編】



ラジオ体操グランプリ【技術研究所編】

⑧ 健康意識・対応向上のためのイベント開催

従業員の健康保持・増進のための意識と対応の向上を継続的に図るために、各従業員の健康保持・増進に向けた取り組み(人間ドック受診・禁煙活動・運動習慣化等)に対してポイントを付与し、一定数以上のポイントを獲得した従業員を表彰する「トビシマ・ヘルスアップ・チャレンジ」を毎年開催しています



トビシマ・ヘルスアップチャレンジ

⑨ 健康関連情報の提供

健康情報キュレーションサイト「トビシマヘルスプロモーション」を通じ日々の健康づくりに役立つ情報を発信し、従業員の健康意識と対応力の向上を図っています。

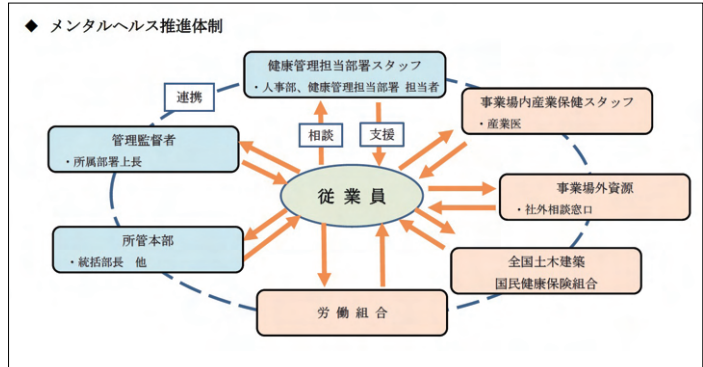


トビシマヘルスプロモーション

3 メンタルヘルス対策

① メンタルヘルスガイドラインの制定

全社が継続的かつ統一的にメンタルヘルスに取り組むためのメンタルヘルスガイドラインを制定しています。メンタルヘルスカートを適切に実施するための方針、推進体制、役割、具体策(教育研修の実施・職場環境の把握と改善・メンタル不調への気付きと対応・メンタル不調者の職場復帰における支援)などを明確にするとともに、社内・社外の「心の相談窓口」を整備し、随時その周知を図っています。



www.tobishima.co.jp/company/pdf/tobishima_health03.pdf

② メンタル系調査によるメンタルヘルス不調の予防

メンタルヘルス(ストレスチェック)とエンゲージメントの複合調査を実施し、調査結果を受けて高ストレス者に対するケア(産業医面談・状況に応じた改善のための措置)を行っているほか、集団分析の結果をもとに全社で課題を共有し、組織的に職場環境改善に取り組むことで、メンタルヘルス不調の予防を図っています。

③ コミュニケーションの充実

「コミュニケーションの充実」は当社の経営方針として、新入社員から管理職まで、各教育・研修におけるメインテーマになっています。コミュニケーション活性化を目的とするツールの導入も進んでいるほか、社内サークル規程を制定し、心身の健康保持・増進、社内コミュニケーションの充実を目的に活動するサークルに対して、運営費用の助成を行っています。



飛鳥建設空手同好会



Tobishima Tennis Club

4 ワークライフバランス促進

① 労働時間の削減

2024年4月から建設業にも適用される「時間外労働の上限規制」に対応すべく、随時全社の現状を把握し、課題認識を行ったうえで多様な施策を講じ、継続的に労働時間の削減を図っています。

② フレックスタイム制の推進

多様な働き方を可能にするフレックスタイム制を全社で推進しています。2021年度からはコアタイム・フレキシブルタイムを設けない「スーパーフレックス制度」を導入し、より柔軟な働き方を可能にするための職場環境の整備を進めています。

③ 従業員のニーズを捉えた諸制度の制定

法律や社会情勢はもとより、従業員のニーズをタイムリーに捉え、柔軟に人事諸制度の制定、改定を行っており、2023年度は現行の半日単位の有給休暇制度に加え、時間単位の有給休暇制度の新設を予定しています。

④ 組織改革・業務効率化ツールの積極活用による生産性向上

2022年度より全社管理業務を集約し、業務効率化を追求する組織の構築を進めています。また、DX技術や施工管理ソフトを積極的に導入し、生産プロセス改革と省力化を推進、生産性の向上を図っています。

⑤ テレワーク勤務の促進

従業員の多様なライフスタイルへの対応、ワークライフバランス、時間有効活用による生産性向上の実現、更には非常事態下における事業継続性の確保を目的として「テレワーク勤務制度規程」を制定し、在宅勤務をはじめ、全国主要地域で勤務可能なシェアオフィスを外外部契約するなど、テレワーク勤務の環境整備を進め、その利用促進を図っています。

また、テレワーク勤務の課題とされているコミュニケーションの充実については、オンライン・ミーティングやコミュニケーション・ツールの活用を促進し、テレワーク勤務者を含む全ての従業員がタイムリーに情報や意思を共有する意識と行動の標準化を進めています。

⑥ 福利厚生の充実

福利厚生の充実は従業員の満足度を高め、心身の健康、更には生産性の向上につながるものと考え、様々な施策の検討、実施を進めており、2022年からは福利厚生アウトソーシングサービスの導入を開始しました。同サービスは、全国各地で様々なサービスを利用できるので、すべての従業員に利用価値があるほか、従業員の2親等まで利用可能なので、家族を含めた福利厚生策となります。また、健康関連のサービスが充実しているため、当社の健康経営の方針・施策にマッチするものです。

5 安全管理への取り組み

① 安全の基本理念

生産の原動力は人であり、物と設備と人の調和を保たなければ、品質の向上、生産性の向上はありえません。企業にとって「安全の確保」は企業本来の生産活動と切り離しては考えられない「社会的責任」であり、「人命の尊重」を安全の基本理念としています。

※[安全管理への取り組み] www.tobishima.co.jp/csr/safety_management.html

② 協力会社に対する健康経営活動の促進

従業員の心身の健康なくして、会社の持続的な成長はありません。この「従業員」というのは当社の社員のみならず、ともに工事施工に関わる協力会社の従業員や現場で働く作業員など、トビシマの職場で働くすべての人を指すものであり、協力会社の皆様と健康経営の意識を共有し、一丸となって健康経営活動を継続し、ともに成長していかなければならないと考えています。そのために、当社は協力会社の皆様に健康経営活動の趣旨を説明したうえで、トビシマの職場で働く労働者の健康保持・増進のための「健康経営活動ガイドライン」を配布し、その遵守と配慮をお願いしています。

③ 協力会社の健康管理実施状況の把握

毎年、協力会社に対して、自社の健康管理状況を問うアンケートを実施し、今後の健康経営活動促進のための資料としています。



安全大会にて協力会社にて「健康経営」の趣旨説明と促進のお願い

06 健康経営実施による効果



飛鳥建設「健康経営指標」目標と状況推移

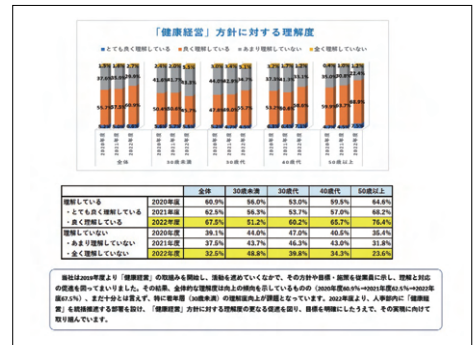
項目	目標	2023年度実績					
		2023年度	2022年度	2021年度	2020年度	2019年度	
健康経営推進率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
健康経営に関する知識	健康経営推進率の達成率（報告書）※	80.0%	73.0%	83.0%	80.2%	62.1%	64.0%
人権・ダイバーシティ	人権・ダイバーシティ推進率（2023年度より会社情報開示）	90.0%	—	—	—	2.0%	27.0%
ESG	ESGスコア（2023年度より会社情報開示）	40.0%	—	21.0%	21.7%	25.1%	33.0%
ESG	ESGスコア（2022年度より会社情報開示）	100.0%	90.0%	99.0%	99.0%	90.0%	90.0%
ESG	ESGスコア（2021年度より会社情報開示）	70.0%	—	—	—	61.1%	50.0%
ESG	ESGスコア（2020年度より会社情報開示）	60.0%	5.0%	79.0%	80.1%	88.0%	90.0%
ESG	ESGスコア（2019年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2018年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2017年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2016年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2015年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2014年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2013年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2012年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2011年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2010年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2009年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2008年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2007年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2006年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2005年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2004年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2003年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2002年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2001年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%
ESG	ESGスコア（2000年度より会社情報開示）	—	—	—	—	60.2%	67.0%

www.tobishima.co.jp/company/pdf/tobishima_health02.pdf

①「健康経営」方針に対する理解度・満足度 ～アンケート調査結果より

◆『私は会社の健康経営の方針を理解している』従業員の割合

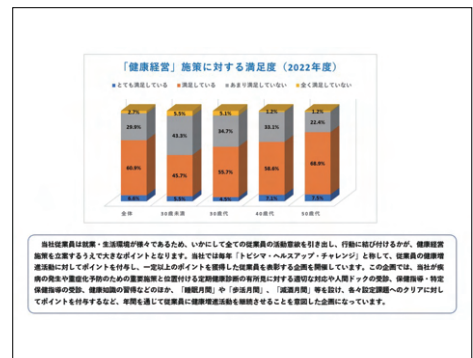
会社と従業員が一体となって、健康の保持、増進に取り組むことで、はじめて「健康経営」の目的が実現します。そのためには、すべての従業員が「健康経営」の方針を理解したうえで、目標・施策を共有し、その実現に向けて継続的に活動していく必要があります。



www.tobishima.co.jp/company/pdf/tobishima_health04.pdf

◆『私は会社の健康経営活動（施策）に満足している』従業員の割合 ～2022年度より調査開始

健康経営活動を促進するにあたり、活動の主役はあくまでも従業員であり、施策の立案、実施自体を目的とせず、従業員の積極的な対応をいかにして引き出すかが健康経営活動の継続的な課題となります。

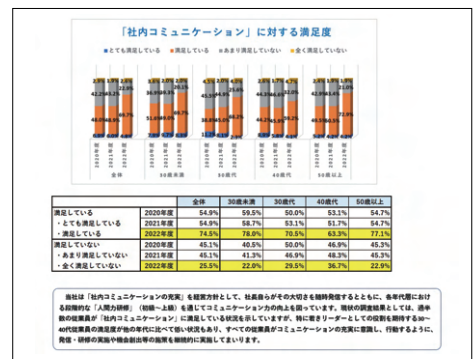


www.tobishima.co.jp/company/pdf/tobishima_health07.pdf

②「社内コミュニケーション」に対する満足度

◆『私は社内コミュニケーションについて満足している』従業員の割合 ～「アンケート調査結果」より

「社内コミュニケーションの活性化」は従業員の心身の健康に良い影響を与えることは言うまでもなく、社内コミュニケーションによって築かれる信頼関係は、生産性やモチベーションの向上に大きく繋がります。社内コミュニケーションは組織を運営していくうえで欠かせないものです。

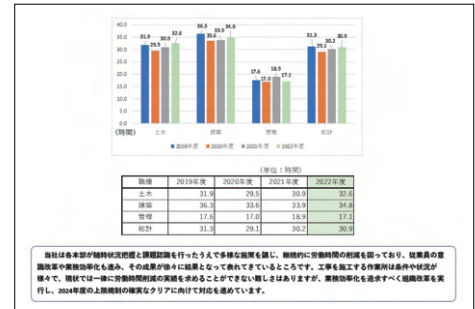


www.tobishima.co.jp/company/pdf/tobishima_health05.pdf

③ 労働時間の削減

◆「職員1人当り 1ヵ月平均時間外労働」

2024年4月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されます。労働時間の削減は、従業員の心身の健康保持・増進はもちろんのこと、ワーク・ライフバランスやモチベーションの向上、労働生産性の向上等、様々な効果を生み、建設業の未来に向けて、まずは上限規制適用へのクリアを確実なものとしていく必要があります。



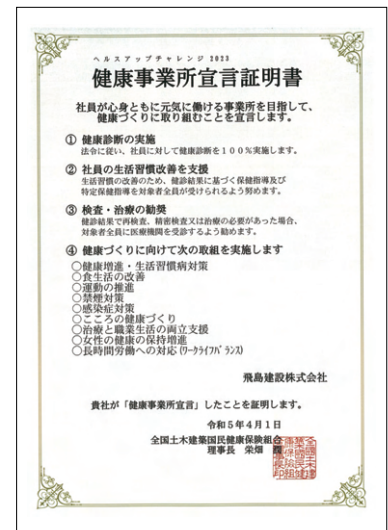
www.tobishima.co.jp/company/pdf/tobishima_health06.pdf

07

「健康経営優良法人」に認定



当社は、2019年度から4年連続で日本健康会議と経済産業省が主催する「健康経営優良法人」に認定されています。



また、スポーツ実施などを通して社員の健康増進に積極的に取り組む企業として、スポーツ庁が主催する「Sport in Life コンソーシアム」に加盟し、社内取り組み実績をもとに「スポーツエールカンパニー」に認定されています。



08 健康経営活動トピックス



- マラソン (MINATO シティハーフマラソン)
- 社内運動会 (TOBISHIMA Sports Fes)



- 地域ボランティア



- ベジチェック (推定野菜摂取量) 測定会

ご自身のベジスコアはいつでしたか？ 明日以降実施の方は、ベジスコアどう出るでしょう？
7/10～7/12実施の方の一覧です。

男性:青 女性:赤 ※7/10受診者 『753』が最高スコアのままです！！

あなたのベジスコア™

目安スコア: 1000 (緑) 750 (黄緑) 500 (黄) 250 (赤) 0 (黒)

目安スコア別解説

- A (750以上):** 野菜に強い味です。毎日野菜摂取量約400g以上を食べています。お肉も食べています。
- B (500以上):** 野菜に強い味です。毎日野菜摂取量約200g以上を食べています。お肉も食べています。
- C (250以上):** 日本人の平均値ですが、まだ少し不足しています。野菜を積極的に取り、お肉も食べています。
- D (100以上):** 野菜に強い味です。毎日野菜摂取量約100g以上を食べています。お肉も食べています。
- E (100以下):** 野菜に強い味です。毎日野菜摂取量約50g以上を食べています。お肉も食べています。