



日本国土開発株式会社

KOKUDO



健康経営レポート

2022年度版

サステナビリティ推進室

目次



01.基本方針

- ・日本国土開発が目指す健康経営
『健康経営宣言』

02.健康推進体制

- ・健康経営推進組織体制
- ・産業保健体制
- ・これまでの歩み

03.課題と目標

- ・課題と目標

04.戦略マップ^o

- ・戦略マップ

05.取り組み施策

- ・病気の重篤化予防
- ・メンタルヘルス対策
- ・疾病との両立支援
- ・従業員エンゲージメント調査
- ・従業員の健康状態

06.認定実績

- ・健康経営銘柄
- ・健康経営優良法人～ホワイト500～
- ・スポーツエールカンパニー
- ・東京都スポーツ推進企業

01.健康経営方針

「企業は人で成り立っている」という考えを基本とし、従業員のさらなる心と体の健康保持・増進に向け2018年9月に「健康経営宣言」を制定、従業員が心身ともに健康でやりがいを持って働き続けられる「働き方改革」と「健康経営」のW改革を目的とした取り組みを推進しているほか、女性の技術者が働きやすい環境づくり、男女ともキャリアアップのための人財育成、さらには経営人財育成も積極的に実施しています。



日本国土健康経営宣言

当社は、従業員一人ひとりの心と体の健康づくりを推進し、安全で働きやすく、働きがいのある職場づくりを会社、健康保険組合、コミュニケーション協議会（※）が一体となり強力に推進していくことで、新しい価値の実現に挑戦し、多様な個性と生き生きとした社風をつくりあげ、もっと豊かな社会づくりに貢献いたします。

* コミュニケーション協議会とは、会社の社員によって組織される唯一の組織団体を指します。

1.従業員一人ひとりの心と体の健康づくりを推進します。

- 生活習慣関連の疾患の抑制のために、目標を設定および各種施策を実施し、確実にPDCAをまわしていきます。
- 24時間対応の健康相談窓口を設置し、がん疾病等重篤な疾病に関する事前相談に対応します。
- ストレスチェックテストをもとに、本人の気づきと職場の課題を発見、事前に対策をねります。
- 自主的な健康維持を目指し、健康づくりの各種イベントを実施します。

2.安全で働きやすく、働きがいのある職場づくりを推進いたします。

- 業務の効率化の推進と長時間労働の抑止を重点施策に設定。
全従業員にモバイルパソコンを貸与し、テレワーク等により柔軟でメリハリのある働き方を推進していきます。
- 介護に関する相談窓口を設け、働き続けることのできる体制を構築していきます
- 従業員エンゲージメント調査を定期的実施し、取り組みの評価をいたします。

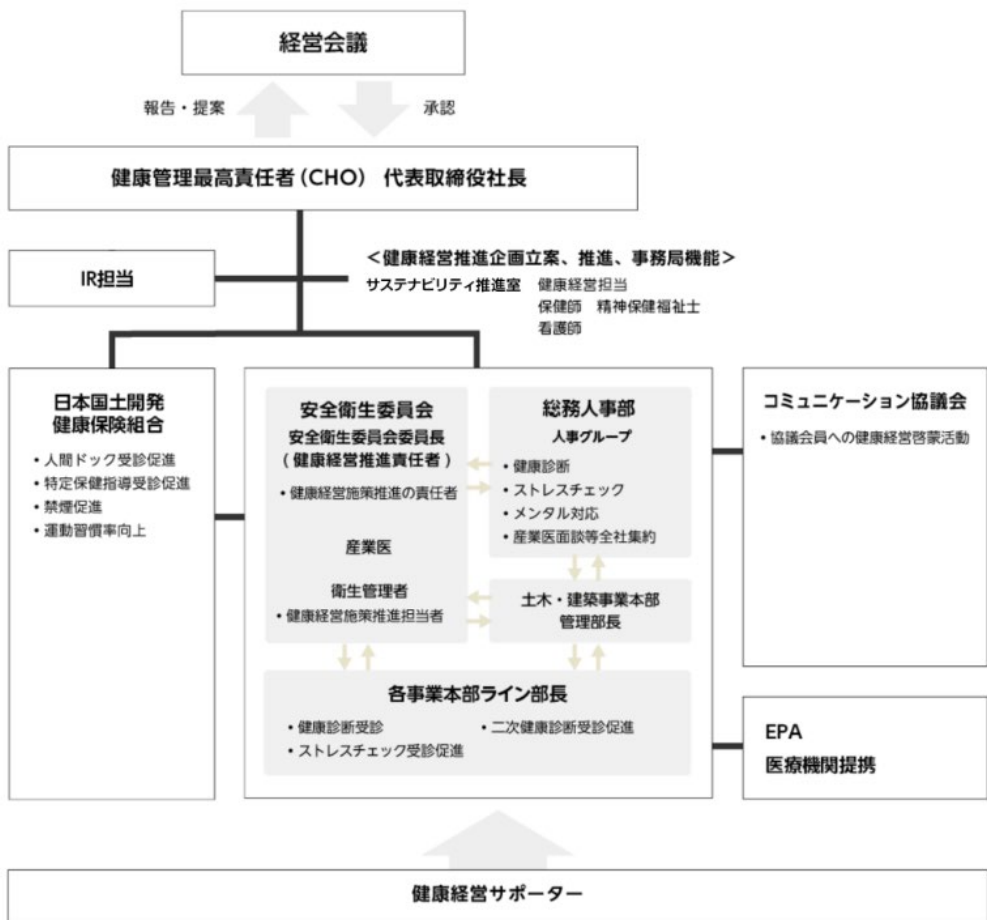


日本国土開発株式会社
代表取締役社長
健康管理最高責任者（CHO）
林 伊佐雄
令和5年8月25日
（平成30年9月25日 制定）

02.健康経営推進体制

健康管理最高責任者(CHO) でもある代表取締役林社長のもと、日本国土開発健康保険組合、産業医、専属保健師など医療専門スタッフ、社員、全社一丸となって健康経営を推進しております。

健康経営推進組織体制



主な会議体

1年を通じて、様々な会議体で健康に関する課題を共有。全社一丸で、健康経営に取り組んでいます。

名称	参加者	回数	内容
取締役会	<ul style="list-style-type: none"> 代表取締役社長 取締役副社長 取締役 取締役（監査等委員） 	年数回	ESG経営、健康経営方針の決定、進捗確認
経営会議	<ul style="list-style-type: none"> 代表取締役社長 取締役副社長 執行役員 	月1回	健康方針に基づいた施策に関する協議・承認、進捗確認
安全衛生委員会	<ul style="list-style-type: none"> 産業医 支店長（健康経営推進責任者） 部長 人事担当者 コミュニケーション協議委員 	月1回	本社および各支店ごと、従業員の健康状態の把握、健康課題の共有、施策の協議
安全衛生推進委員会	<ul style="list-style-type: none"> 全国安全品質環境部 責任者、担当者 健康経営実務責任者 保健師 	年1回	現場の安全および衛生について課題の共有、施策の立案
コミュニケーション協議会	<ul style="list-style-type: none"> コミュニケーション協議委員長 健康経営実務責任者 	年1回	健康施策立案のための情報交換、協議

02.健康経営推進体制

日本国土開発では、全従業員を漏れなくサポートするため、専属保健師が全事業所を分担して受け持つ担当制を導入しています。保健師が社員からの相談窓口となり、統括産業医、各支店の産業医と連携して社員の相談に対応し、健康に就労できるような支援を行っています。また、社内の産業保健スタッフだけでなく、外部相談窓口として、プライベートな家族の問題も含めて相談ができる相談窓口や24時間365日医療相談ができるサービス支援も行っています。



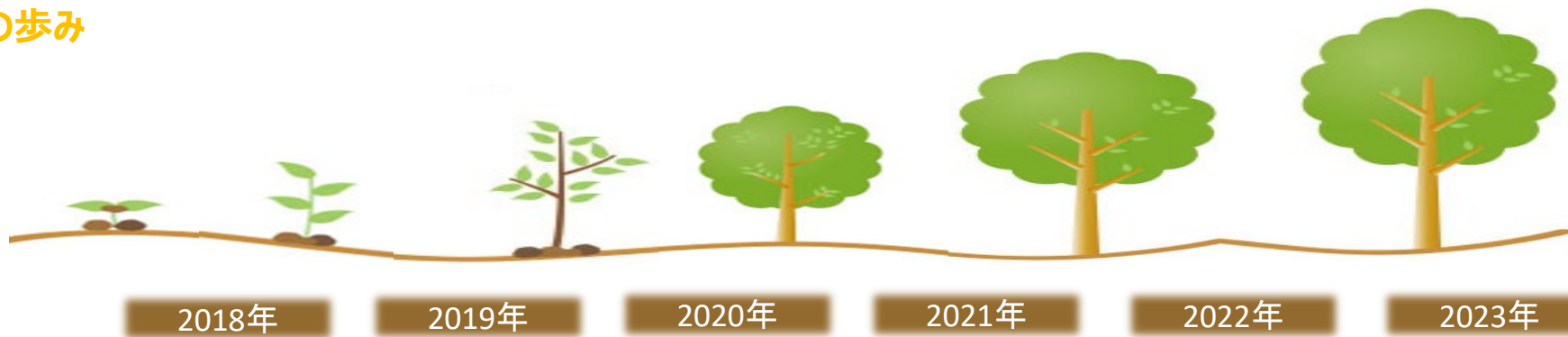
役割	内容
統括産業医	全社の産業医と連携し、全社の産業保健体制整備を主導。会社全体の課題を踏まえた上で、必要な助言・指導を行います。
産業医	定期健診の事後措置、長時間面談（本人および上司）はじめ各種面談指導や治療と仕事の両立をサポートします。
保健師	社員の身近な存在として、長時間労働や20～30代若手社員（特定保健指導対象外）の面談を通じて、心身の健康をサポート。
健康保険組合	人間ドック、婦人科系ガン健診の補助、特定保健指導の推進 健康情報を一括管理するポータルサイトの活用促進で、ヘルスリテラシーの向上を積極的に推進しています。
管理栄養士	生活習慣病予防対策の一環として、偏りがちな食生活の改善アドバイスを行っています。
作業療法士	転倒予防やテレワークによる腰痛予防のためのエクササイズなど日本国土開発オリジナルのプログラム開発で連携しています。
心と身体の健康相談窓口	心の悩みや健康の不安など、様々な悩みについて社外の専門家に相談できるサービス（24時間・365日）を提供しています。* 被扶養者・家族も利用可
EAP	メンタルヘルス疾患復職支援プログラム、ガン等長期療養が必要な疾病と仕事の両立支援プログラムを整備しています。
カウンセリングサービス	仕事に限らずプライベート等、様々な悩みを社外の産業カウンセラーに相談できるサービスを提供しています。
介護相談窓口	仕事と介護の両立支援のため、介護に関する悩みや相談（ケアマネージャーや施設の紹介等）を専門家に相談できるサービスを提供しています。

02.健康経営推進体制

健康経営宣言を制定してから、5年目を迎えました。

従業員が心身ともに健康でやりがいを持って働き続けられることを目的に、「健康経営」と「働き方改革」をW改革を目的とした取り組みを進めてまいりました。

これまでの歩み



働き方改革

在宅を含むテレワーク、フレックスなど働き方の多様化を推進

働き方改革PJ第1弾
現場の長時間労働削減、週休2日取得達成に向けた各種施策を立案・始動

振り返り
働き方改革PJ第2弾始動

- ・テレワーク勤務制度導入
- ・フレックス制度導入

- ・働き方改革目標設定
- ・経営会議での報告（月1回）
- ・システムによる勤怠管理
- ・働き方改革研修キャラバン

- ・勤務間インターバル制度導入
- ・週休2日サポーター制度実施
- ・長時間面談（本人および上司）開始＊年間45時間以上6回および健康リスク該当社員含む
- ・働き方改革表彰、小冊子の制作（好事例展開）

- ・働き方改革表彰、好事例動画展開

健康経営

健康経営宣言を制定

健康経営銘柄2020
健康経営優良法人
2020（ホワイト500）

健康経営銘柄2021
健康経営優良法人
2021（ホワイト500）

健康経営優良法人
2022（ホワイト500）

健康経営銘柄2023
健康経営優良法人
2023（ホワイト500）

- ・年2回の健診（健康診断＋人間ドック）
- ・健康経営サポーター募集
- ・ウォーキングキャンペーン
- ・保健師面談

- ・食生活指導
- ・睡眠セミナー
- ・ラインケア相談会

- ・ヘルスケアチャネル配信
- ・メンタルヘルスセルフケア（笑いのセミナー）
- ・置き型社食の試験導入

- ・シニア体力測定
- ・節酒対策

- ・健康管理システム導入

03.課題と目標

課題

- 従業員の高齢化に伴い、健康診断有所見者、特定保健指導対象者が増加しており、病気の重篤化予防対策が必要
- 適正体重維持者率がやや低く、運動習慣の定着、食生活の改善が必要
- 健康経営推進（働き方改革 & 健康経営のW改革）に向けた仕組み・体制づくりは整備されつつあり、今後は健康投資効果（意識・行動変容）を検証し、向上させていく

目標

重点施策	指標	目標				実績		
		2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022
健康維持・増進 (疾病予防)	二次健康診断受診率	94%	95%	98%	99%	97.9%	98.9%	98.3%
	特定保健指導受診率	45%	55%	70%	75%	68.2%	71.1%	67.8%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	87%	90%	95%	96%	84.3%	94.4%	99%

04. 戦略マップ

従業員一人ひとりの心と体の健康づくりを通じて安全で働きやすく、働きがいのある職場づくりを推進するため、働き方と健康経営のW改革を行っております。重点施策として、健康経営では“病気の重篤化予防”および“メンタルヘルス対策”を、働き方改革では“労働時間の適正化”および“意識の改革・仕組みの見直し”を実施しています。これらの取り組み結果は、従業員の総合満足度等に表れてくると考えております。

健康経営戦略図

1. 「会社は健康経営に積極的に取り組んでいる」
 2019年度 3.28点→2020年度 3.52点
 (+0.23上昇) →2021年度3.56点 (+0.04
 上昇)→2022年度3.74点 (+0.18上昇)

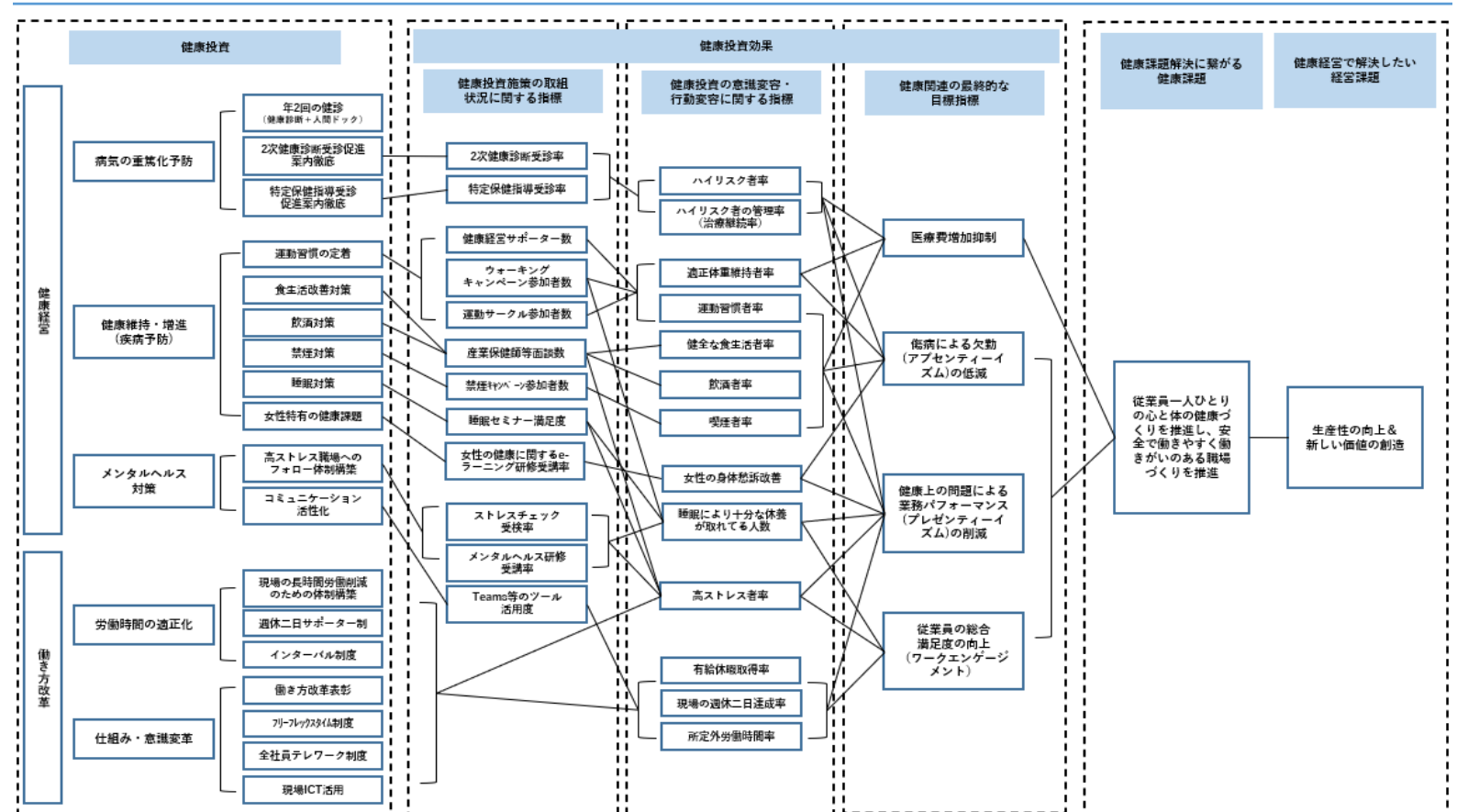
2. 「心身ともに健康で働いている」
 2019年度 3.29点→2020年度 3.33点
 (+0.04上昇) →2021年度3.32点 (-0.01
 下降)→2022年度3.22点 (-0.1下降)

3. 「この会社で働いていて幸せですか」
 * 100点満点
 2020年度 63.71点→2021年度 63.83点
 (+0.12上昇) →2022年度63.46点 (-
 0.37下降)

また、分析結果から「従業員の総合満足度」は「心身ともに健康で働いている」こと、「心身ともに健康で働いている」ことは「適切な業務量・適切な労働時間」「仕事に集中できている」に相関関係があることが分かりました。

今後も、働き方改革と健康経営のW改革で、従業員の総合満足度を上げることが、生産性の向上と新しい価値創出に繋がるという仮説のもと、各種施策を講じてまいります。

健康経営戦略図



05. 取組み施策

病気の重篤化予防

1. 仕組みづくり

- ・年2回の健診（定期健康診断＋人間ドック）
- ・二次健康診断の受診率向上 * 受診日は労働時間として認定
- ・健保との連携による特定保健指導受診率向上

2. ヘルスリテラシーの向上

- ・ヘルスケアチャンネルの開設、健康動画配信
（役員が順番に『健康へのメッセージ』を配信）
- ・健康に関する各自の年度目標を宣言して活動する
『健康経営サポーター』を募集
- ・日本健康マスター検定取得費用の補助

3. 身体の健康づくり

運動習慣の定着

- ・ウォーキングキャンペーン
- ・運動＋文化サークル 活動補助金の支給

食生活改善対策

- ・管理栄養士による献立評価イベントを実施
- ・塩分控えめレシピ集の配布

禁煙対策

- ・禁煙外来&禁煙補助薬の補助金全額支給
- ・禁煙チャレンジ時間を設定
- ・禁煙達成者に対する表彰制度の導入

飲酒対策

- ・お酒あるあるアルコール川柳コンテスト

高齢者の健康増進対策

- ・保健師による健康面談
- ・体力測定会の年一回開催（身体への負担が少ないシニア向けの測定を7項目実施）



ヘルスケアチャンネル（健康動画配信）



コクドエクササイズ（全6シリーズ）



運動サークル



アルコール川柳コンテスト



シニア体力測定会の様子



禁煙サポート

05. 取組み施策

メンタルヘルス対策

1. メンタルヘルスリテラシーの向上

- ・健康に関するe-ラーニングを全員受講
- ・メンタルヘルスe-ラーニング（ラインケア/セルフケア）を全員受講
- ・健康リスクの高い職場の管理職への 産業医による個別のラインケア教育
- ・新入社員研修にて保健師による健康教室を実施

2. 心の健康づくり

- ・各種セミナーの開催（笑いのセミナー、睡眠セミナー等）

3. 仕組みづくり

- ・社内相談窓口の設定：保健師による心身の健康に関する悩み、女性に特化した健康・更年期等の相談
- ・社外相談窓口の設定：対面・オンラインによるカウンセリング窓口を全国に設置
- ・家族を含めた24時間健康相談窓口の設定：健康保健組合の外部委託
- ・保健師による若年層（10～30代）の年1回の個別相談（生活習慣病予防も含む）

疾病との両立支援

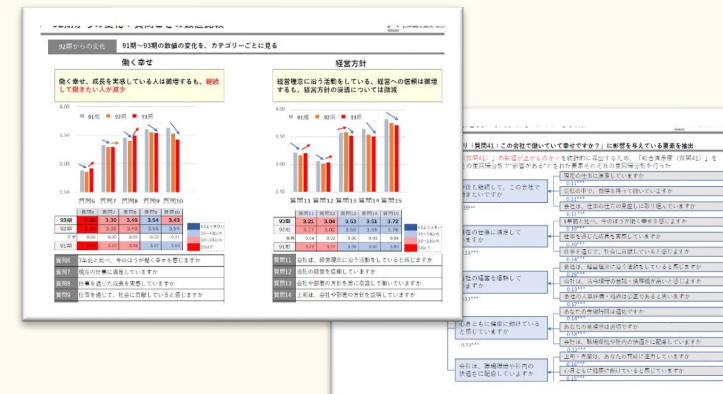
1. 職場におけるメンタルヘルスケアの手引き
当社独自のラインケア、メンタル疾患復職支援プログラム
2. がん復帰・両立支援プログラム
当社独自のがん復帰・両立プログラム



従業員エンゲージメント調査

年に1回 従業員エンゲージメント調査を実施

社員が心身ともに健康で、生き生きと働き続けられる会社にすべく「働く幸せ」「経営方針」「組織風土」「働きがいや働きやすさの仕組み」「顧客志向性」「プレゼンティズム」「ワークエンゲージメント」（全39問）を毎年1回実施



05.取組み施策

建設業界では人手不足が深刻化し、労働時間の問題が従業員の健康面に大きな影響を与えている。当社でも、2024年から適用となる時間外上限規制を見据え、今まで以上により厳正な勤怠管理を進めています。週休二日取得率は現状維持となったが、平均所定外労働時間は昨年より7時間の増となってしまった。労働時間と健康状態の関係が懸念されたが、ハイリスク者の管理率の高まりと相関するように適正体重維持者率、運動習慣率及び喫煙率が改善した。これは、確実に従業員の健康に対する意識が高まっており、健康投資効果が出ていると推測できる。引き続き、適正な労働環境の整備、健康増進に向けた取組みを強化し、W改革を推進してまいります。

従業員の健康状態（1）

従業員の意識変容・行動変容に関する指標		単位	2018実績	2019実績	2020実績	2021実績	2022実績	2023目標	測定方法
病気の重篤化予防	ハイリスク者の管理（治療継続）率	%			64.3	65.6	69.7	70.0	二次健康診断結果のリスクⅠ～Ⅲ（当社独自基準）該当者の治療継続者（治療必要無を除く）
健康維持・管理	適正体重維持者率	%	54.8	57.1	57.5	58.3	58.9	60.0	定期健康診断(BMI 18.5～25未満)
	運動習慣者比率	%	26.4	27.9	30.1	32.2	32.7	34.0	一日30分以上の軽く汗かく運動を週2回以上1年以上実施
	健全な食生活者率	%	52.5	52.5	55.5	56.4	56.0	58.0	就寝前2時間以内に夕食を取る日が週3日以上ある*「いいえ」を選択した回答
	喫煙率	%	34.0	33.0	31.8	31.4	30.1	29.0	現在たばこを習慣的に吸っている
	睡眠により十分な休養が取れている人	%	63.8	64.6	65.4	70.7	65.5	70.0	睡眠で休養が十分とれている（定期健康診断問診票）
メンタルヘルス対策	高ストレス者率	%			10.5	11.0	13.3	10.0	ストレスチェック結果での高ストレス該当者
労働時間の適正化	平均月間所定外労働時間	時間	31.0	27.0	20.8	21.0	28.0	20.0	
	有休休暇取得率	%	22.0	42.6	43.5	43.8	46.0	50.0	
	現場週休二日（4週8休）達成率	%		57.0	72.0	77.2	77.0	100.0	

05.取組み施策

従業員の健康状態（2）

最終的な目標指数	単位	2018実績	2019実績	2020実績	2021実績	2022実績	2023目標	測定方法
一人当たりの年間医療費	円	173,867	161,319	173,018	208,004	180,665	170,000	従業員一人当たり医療費
傷病による欠勤 (アブセンティーズム)	日	0.2	0.5	1.8	3.1	3.7	2.5	メンタルヘルス不調とメンタルヘルス以外の 疾病の欠勤日数を従業員人数で割った 平均日数
健康上の問題による業務パフォーマンス (プレゼンティーズム)	点			77.6	77.0	78.5	79.0	従業員アンケート：過去4週間の仕 事の発揮度合はどれくらいですか（100点満点）
従業員の総合満足度	点		64.7	63.7	63.8	63.5	65.0	この会社で働いていて幸せですか （100点満点）
ワークエンゲージメント	点					2.5	3.0	新職業性ストレス簡易調査票
休職者の状況	%			0.7	1.2	2.4	1.0	休職者率
退職者率（平均勤続年数）	%	2.6	3.2	3.1 (17年)	6.1 (16.3年)	4.8 (13.1年)	4.0	60歳未満の退職者率

06.認定実績

「健康経営」「働き方改革」の各種取組みが認められ、下記の認定を受けております。



健康経営銘柄・健康経営優良法人 ホワイト500

当社は「健康経営銘柄2020、2021、2023（**通算3回**）」認定され、今年度は**4年連続**で「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定されました。

「健康経営銘柄」とは、経済産業省および東京証券取引所より、従業員の健康管理を経営的な視点で考え戦略的に取り組んでいる上場企業を認定するものです。

また、「健康経営優良法人～ホワイト500～」とは、地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している上位法人として、経済産業省が認定するものです。

スポーツエールカンパニー

スポーツ庁が、スポーツ実施率の低い20～50代の「働き盛り世代」へ健康的なライフスタイルを定着させることを目的に、従業員に運動機会の提供および実施に向けた積極的な取組みを行っている企業を認定するものです。

当社では、健康経営サポーターの導入や、従業員の“日々の歩く”をサポートするウォーキング企画、運動サークル活動支援等、運動習慣の定着を進めています。

東京都スポーツ推進企業

東京都が、従業員のスポーツ活動の促進に向けた優れた取組や、スポーツ分野における支援を実施している企業等を認定するものです。当社においては、健康経営サポーター制度の導入や、従業員の“日々の歩く”をサポートするウォーキング企画、運動サークル活動支援等が優れた取組みとして紹介されました。

最後に

健康経営をゼロからスタートし、健康経営体制の構築と取り組みの浸透により、従業員のヘルスリテラシーは確実に高まりました。これからは、取り組みの効果検証および定着を進めることで、従業員一人ひとりの心と体の健康づくりと併せて、安全で働きやすく働きがいのある職場づくりを推進し、さらなる生産性の向上および新しい価値の創造にチャレンジしてまいります。



日本国土開発 株式会社

