



日本国土開発株式会社

KOKUDO



健康経営レポート

2024年度版

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

KOKUDO

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。
- 自立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。

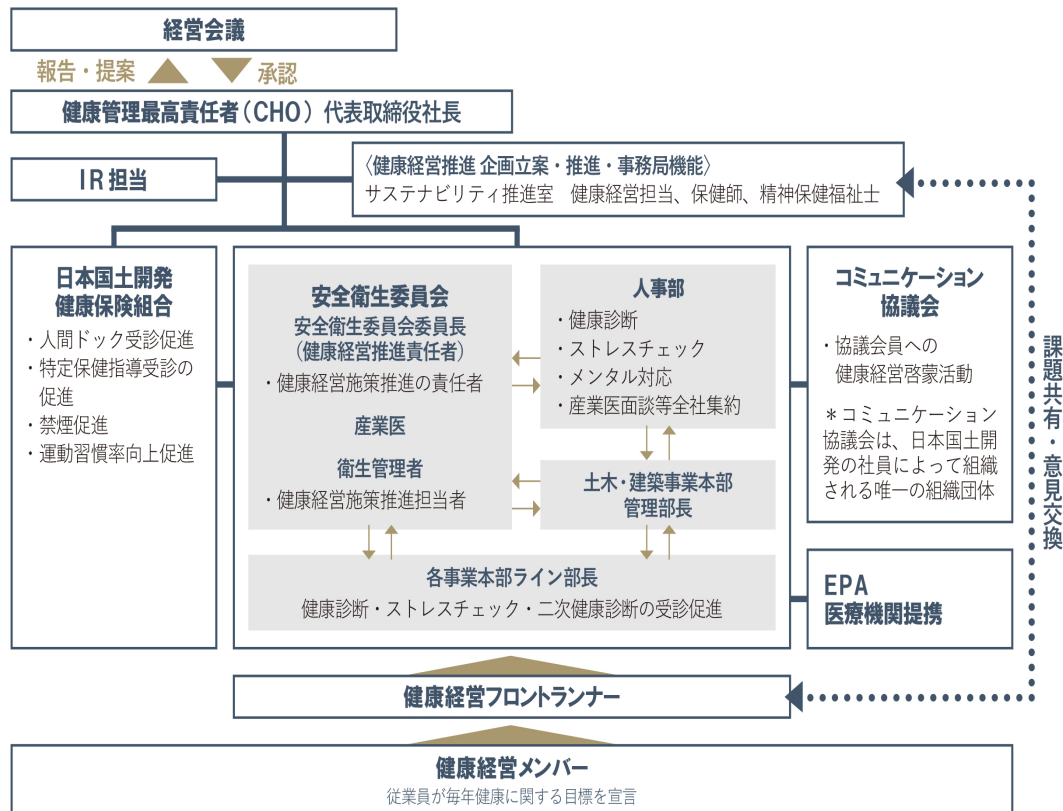
- 業務の効率化の推進と長時間労働の抑止を重点施策に設定。
全従業員にモバイルパソコンを貸与し、テレワーク等により柔軟でめりはりのある働き方を推進していきます。
- 介護に関する相談窓口を設け、働き続けることのできる体制を構築していきます
- 従業員エンゲージメント調査を定期的実施し、取り組みの評価をいたします。



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.健康経営方針推進体制

健康管理最高責任者(CHO)でもある代表取締役社長のもと、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。



*健康経営フロントランナー：社員の心身の健康と会社の成長・発展を両立させるために共に取り組む社員の総称です。(現在の登録者数は50名)

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	・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	・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	・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	・安全衛生管理室 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	・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
健康経営フロントランナー	・任意参加	年3~4回	健康施策立案のための情報交換、協議

02.健康経営方針推進体制

サステナビリティ推進室（保健師在籍）が全社を俯瞰した上で、支店や各部署を繋ぐハブとしての役割を担い、全社の産業保健体制の高度化を図っています。連携先は社内に留まらず、産業医、健康保険組合、外部相談窓口等とも密にコミュニケーションを取り、社員の健康を守るため健康経営を強力に進めています。



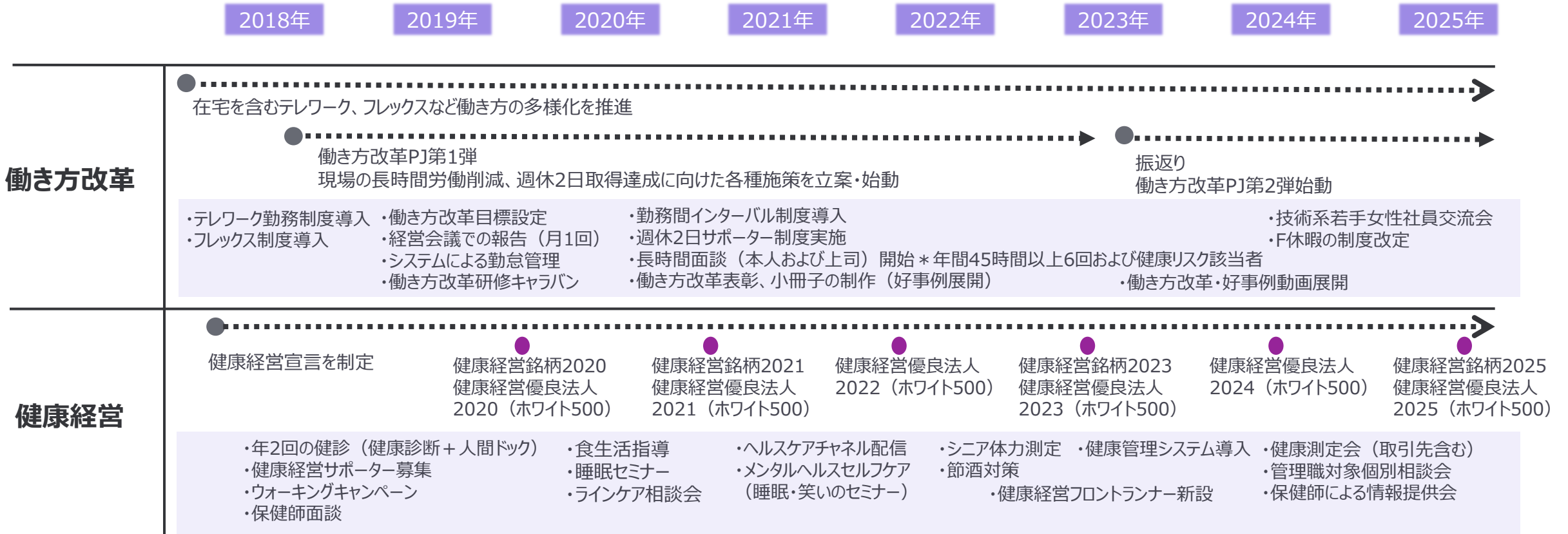
役割	内容
統括産業医	全社の産業医と連携し、全社の産業保健体制整備を主導。会社全体の課題を踏まえた上で、必要な助言・指導を行います。
産業医	定期健診の事後措置、長時間面談（本人および上司）はじめ各種面談指導や治療と仕事の両立をサポートします。
保健師	社員の身近な存在として、長時間労働や20～30代若手社員（特定保健指導対象外）の面談を通じて、心身の健康をサポート。
健康保険組合	人間ドック、婦人科系がん健診の補助、特定保健指導の推進 健康情報を一括管理するポータルサイトの活用促進で、ヘルスリテラシーの向上を積極的に推進しています。
管理栄養士	生活習慣病予防対策の一環として、偏りがちな食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.健康経営方針推進体制

健康経営宣言を制定してから、7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」の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



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

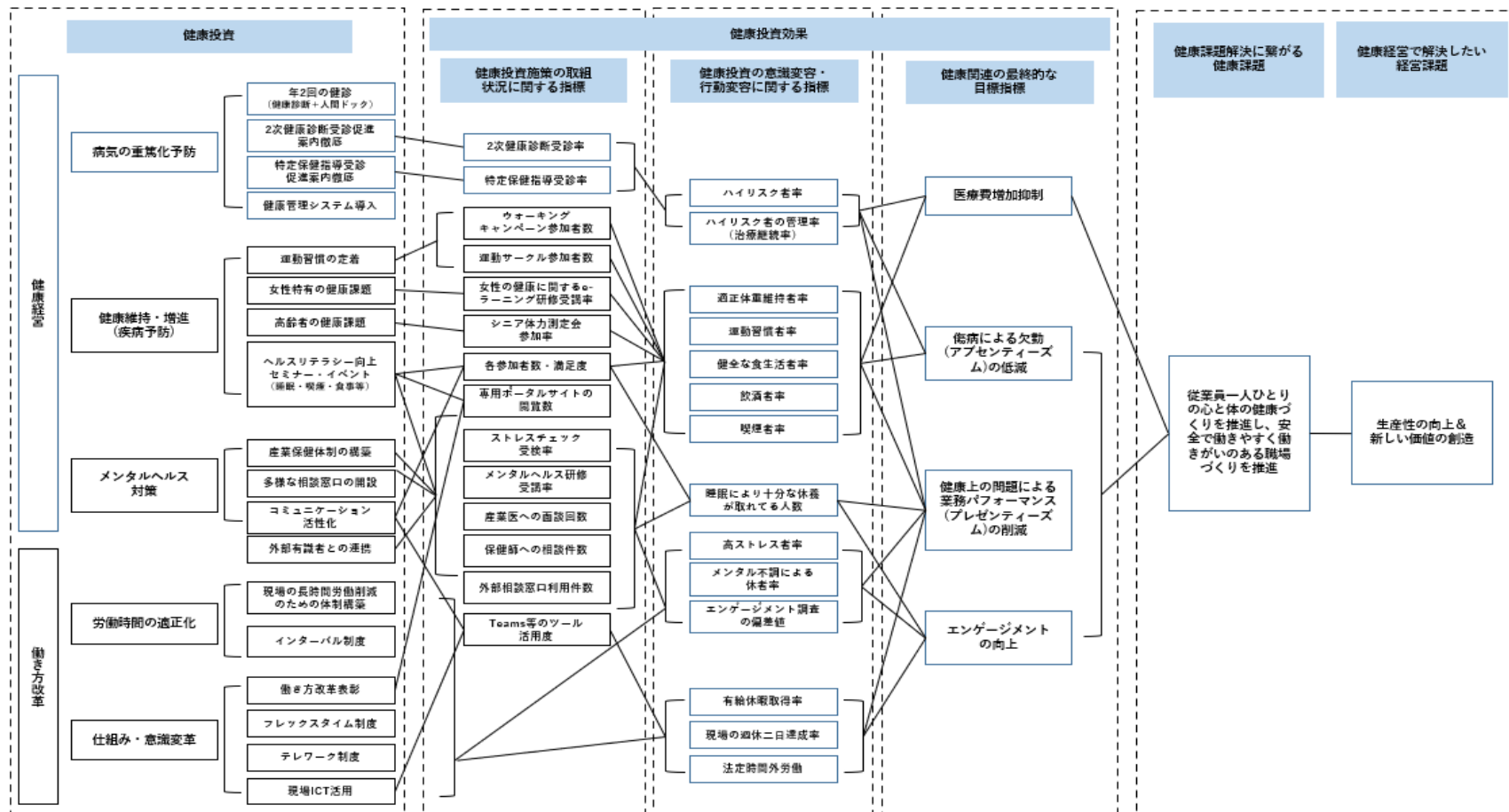
目標

重点施策	指標	目標				実績		
		2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024
健康維持・増進 (疾病予防)	二次健康診断受診率	98%	99%	100%	100%	98.3%	99.4%	95.7%
	特定保健指導受診率	70%	75%	80%	80%	71.1%	67.8%	64.1%
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	95%	96%	97%	98%	99%	98.8%	100%

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“意識の変革・仕組みの見直し”を実施しています。これらの取組み結果は、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



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）
- ・社員が主役となる健康経営を推進するため、年に3～4回のミーティング等を実施する『健康経営フロントランナー』を募集
- ・日本健康マスター検定取得費用の補助

3. 身体健康づくり

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

- ・「新入社員研修」などの社内イベントでは、保健師による食事指導を実施
- ・塩分控えめレシピ集の配布
- ・健康度チェック（野菜摂取量・血管年齢）健康測定会の開催

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

- ・アルコールと上手に付き合うためのコツ！当社オリジナルの健康動画を制作し配信

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）



保健師による食事指導の様子
～新入社員研修～



コクドエクササイズ（全6シリーズ）



運動サークル



健康測定会の様子



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-ラーニングを全従業員・管理職対象に実施（年1回）
- 健康リスクの高い職場の管理職への産業保健スタッフによる個別のラインケア教育
- 部下の健康管理に悩む管理職対象に保健師による個別相談会実施
- 新入社員研修（半年研修）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（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（10～20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「ワーク・エンゲージメント」と「エンプロイヤー・エンゲージメント」の9項目、さらに小項目に分類し26項目で分析を毎年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、長時間労働が従業員の健康面に大きな影響を与えている。2024年度から適用となる時間外上限規制が適用され、今まで以上に厳正な勤怠管理を進めています。現場週休二日取得率は向上したものの、平均所定外労働時間は昨年比で5時間増加しており、依然として長時間労働の傾向が見られます。

このような状況の中、労働時間と健康状態の関係が懸念されたが、適正体重の維持、健全な食生活者率、睡眠により十分な休養等に改善が見られました。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改革を推進していきます。

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	2020実績	2021実績	2022実績	2023実績	2024実績	2025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	73.0	67.6	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	%	57.5	58.3	58.9	59.9	57.5	60.0	定期健康診断(BMI 18.5～25未満)
	運動習慣者比率	%	30.1	32.2	32.7	35.4	35.1	37.0	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	%	55.5	56.4	56.0	57.3	58.5	60.0	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	%	31.8	31.4	30.1	31.5	31.0	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	%	65.4	70.7	65.5	67.0	69.0	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	11.6	11.0	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	20.8	21.0	28.0	32.0	37.0	20.0	
	有給休暇取得率	%	43.5	43.8	46.0	41.3	52.9	55.0	
	現場週休二日（4週8休）取得率	%	72.0	77.2	77.0	76.8	92.2	100	

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	2020実績	2021実績	2022実績	2023実績	2024実績	2025目標	測定方法
一人当たりの年間医療費	円	173,018	208,004	180,665	189,150	171,832	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	1.8	3.1	3.7	1.5	2.6	1.0	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)	%	77.6	77.0	78.5	78.7	78.0	80.0	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%）
ワークエンゲージメント	点	—	—	2.5	2.5	2.8	3.0	自社で独自に定めた従業員調査内に、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（超短縮版・3項目）を組み入れて測定。
退職者率（平均勤続年数）	%	3.1 (17年)	6.1 (16.3年)	4.8 (13.1年)	6.1 (13年)	5.8 (13.4年)	5.0	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、2024（**通算4回**）」認定され、今年度は**6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。

※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

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り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り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

KOKUDO

