

当社は「いかなる時も、人や社会に“活力と豊かさ”を生み出す快適環境を創り、守る」という使命のもと、総合設備企業として確かな社会インフラを支えています。その源泉となるのは人材であり、従業員一人ひとりが「安全で健康に、いきいきと働ける」環境づくりが経営上の最重要課題と位置付けています。今後も健康経営の推進に向け、「安全健康方針」に基づき、心とからだの健康保持・増進、ワーク・ライフ・バランスの推進についての具体的取組事項を継続的に実施していきます。

さらに、人的資本経営を通じて多様な人材の活躍を推進し、エンゲージメントを高めることで、一人ひとりが誇りと成長を感じられる企業文化を醸成していきます。

私たちは、健康を基盤とした職場づくりと人材育成を通じ、これからも当社の使命を果たし続け、働く仲間・社会・お客さまと共に持続的な成長を目指します。

【健康経営宣言】

当社は、安全と健康の確保を経営の最重要事項と位置付けた「安全健康方針」に基づき、健康経営を推進します。



代表取締役社長 滝本嗣久

当社の健康経営について



この度、健康経営優良法人として3年連続で認定を受けることができました。引き続き、社長を健康経営の推進責任者とし、産業保健スタッフ、労働組合、健康保険組合が連携し、全社一丸となって健康経営を推進します。

※戦略マップについては、最終頁参照



健康経営の推進方針・目標・KGI

推進方針	従業員一人ひとりが「健康で安全に、いきいきと働ける」環境づくり
目標	個々の従業員の心身の健康保持 従業員のパフォーマンスの最大化
KGI	アブゼンティーイズム 1.0%以下（2025年度 1.63%） プレゼンティーイズム 15.0%以下（2025年度 16.4%）

健康経営の具体的な推進計画

1. 職場のメンタルヘルス対策の推進

- (1) ストレスチェック制度におけるセルフケアの促進と集団分析結果の効果的な活用
- (2) メンタル疾患による長期休務者の傾向を踏まえたラインケアの促進
- (3) 職場復帰支援制度の適切な運用

2. 過重労働による健康障害の防止

- (1) 過重労働健康診断基準の遵守
- (2) 過重労働に係る産業医面接および面接結果に基づく就業上の措置の確実実施

3. 健康診断結果に基づく管理と指導

- (1) 各種健診の確実実施と計画的な保健指導の実施

4. 喫煙対策の推進

- (1) 禁煙時間の拡大
- (2) 禁煙支援

5. 健康づくり運動

- (1) 継続性のある健康保持増進対策と計画的な教育・啓発活動の実施
- (2) 健康保険組合と連携したコラボヘルスの推進

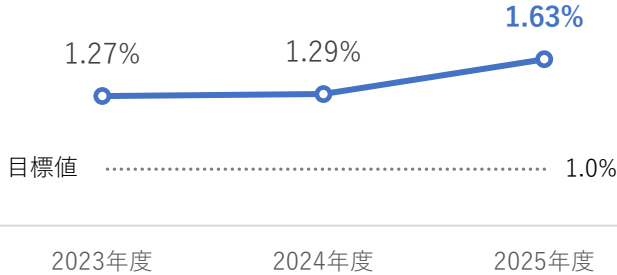
6. ワーク・ライフ・バランスの推進

- (1) 適正な労働時間の管理、休暇の取得促進
- (2) 育児・介護・治療などの両立支援

1.職場のメンタルヘルス対策の推進(1/2)

【アブセンティーズム※】

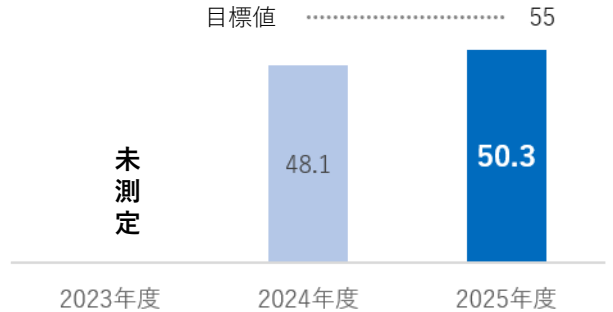
※傷病休務等による労働損失として、当社では、私傷病による休務（年次有給を除く）が連続暦日30日以上である長期欠勤者・休職者の全従業員に対する割合を指標としている。



【エンゲージメントサーベイ】

目標値：2027年度※ 55以上

※中期経営計画達成年度。

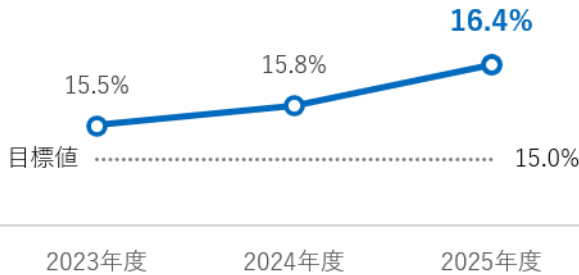


【プレゼンティーズム※】

※出勤しているが、健康問題により生じている労働損失割合。当社では、毎年実施の生活状況調査で以下設問にて測定。

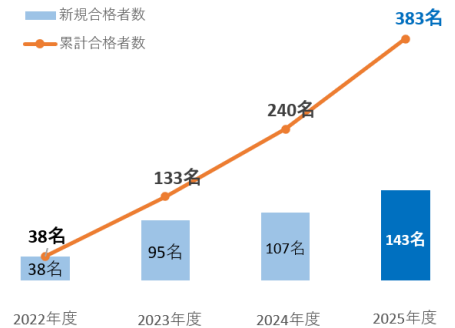
【設問】病气やけががない時に発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください。

【算出方法】100(%) - 平均回答値



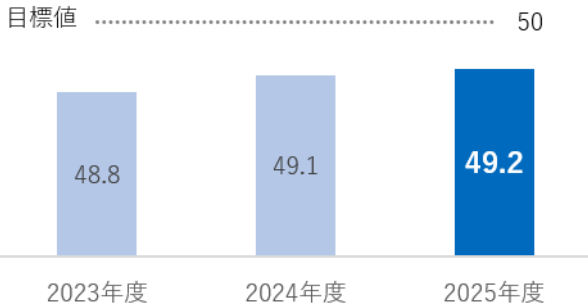
【メンタルヘルス・マネジメント】

2022年度からメンタルヘルスケアに関する正しい知識や対処方法を習得し、職場で実践するため、メンタルヘルス・マネジメント検定試験（Ⅱ種）の受験を推進しています。年度別合格者数は以下の通り。



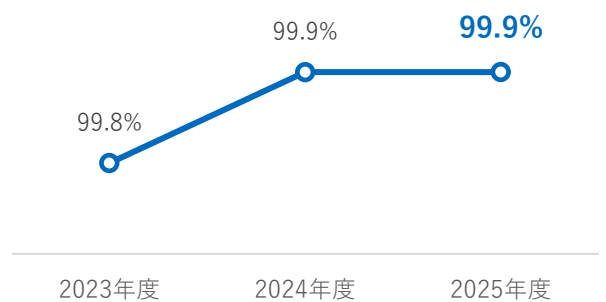
【ワークエンゲイジメント※】

※新職業性ストレス簡易調査票のワーク・エンゲイジメントに関する2項目にて測定した偏差値。



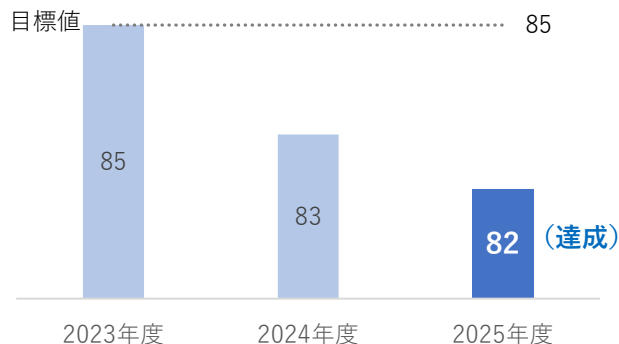
【ストレスチェック受検率】

目標値 100%

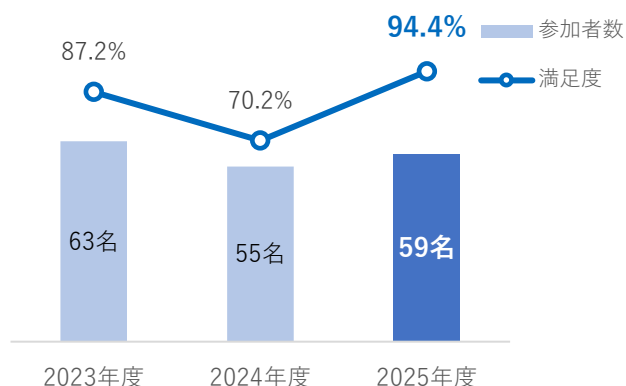


1.職場のメンタルヘルス対策の推進(2/2)

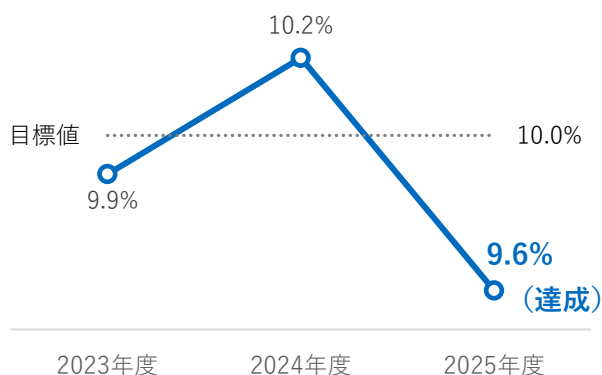
【総合健康リスク】



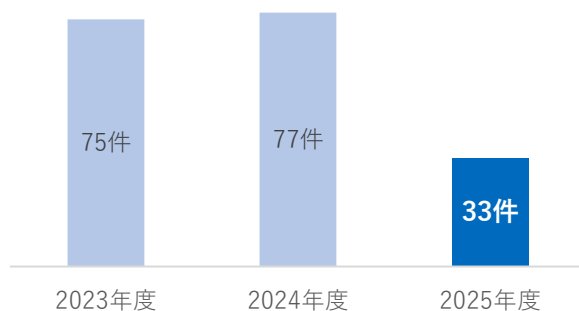
【ラインケア教育】



【高ストレス者率】

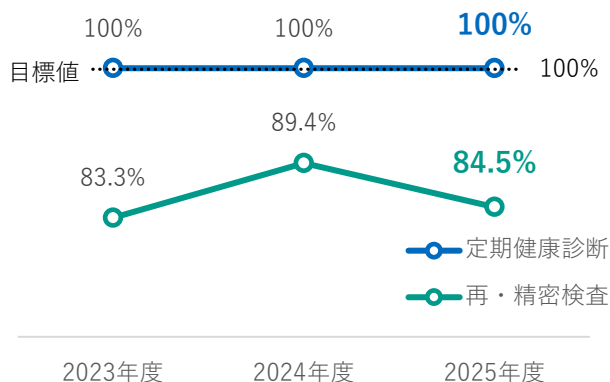


【トーエネックこころの健康相談ダイヤル
利用件数】 ※外部専門機関への委託



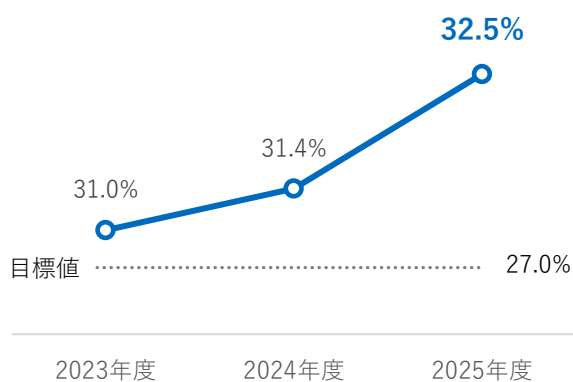
3.健康診断結果に基づく管理と指導(1/2)

【定期健康診断等受診率】



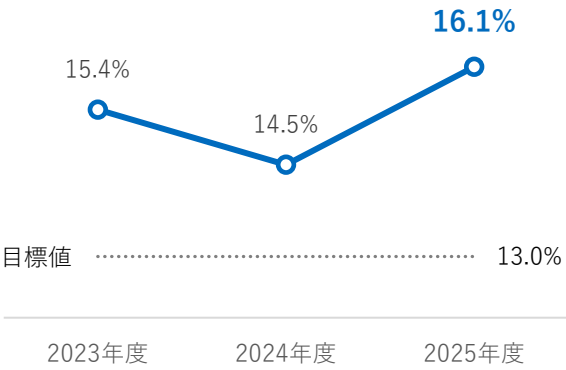
【肥満者※比率】

※BMI25以上の者。



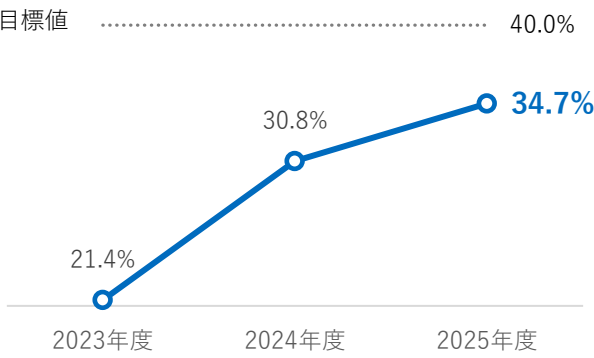
3.健康診断結果に基づく管理と指導(2/3)

【血圧有所見者比率】

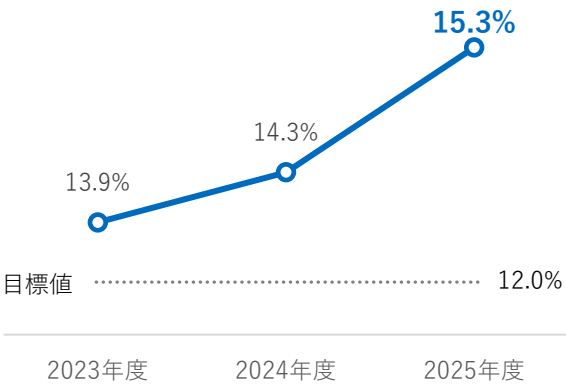


【特定保健指導実施率】

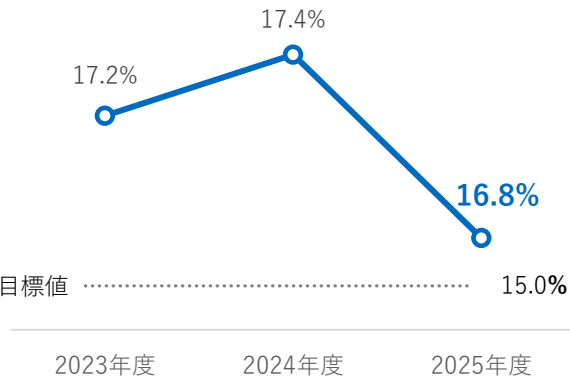
※2025年度は5/1現在の値



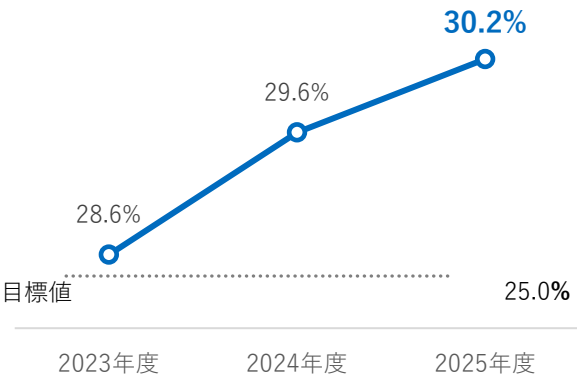
【糖代謝有所見者比率】



【肝機能有所見者比率】

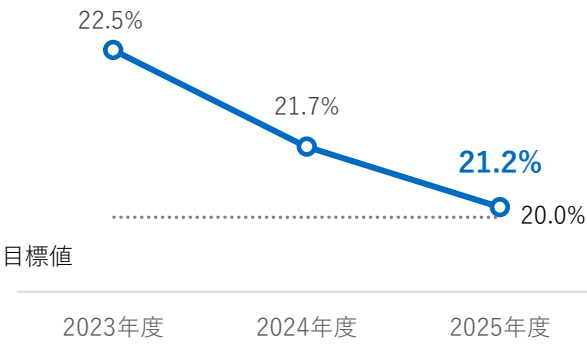


【脂質有所見者比率】



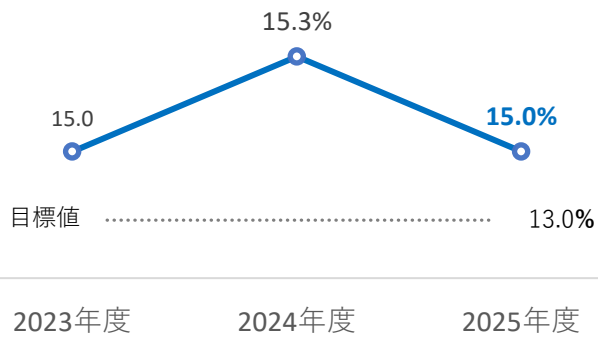
【飲酒習慣者※比率】

※飲酒頻度が週1回以上かつ1回あたりビール換算で2本以上の者



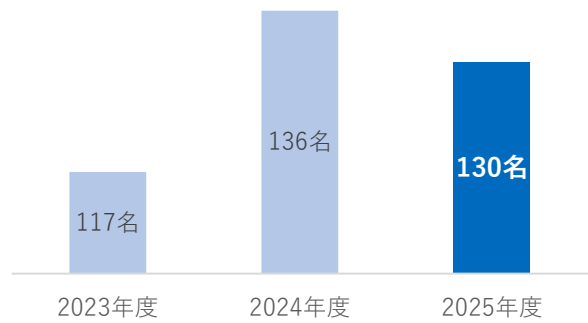
3.健康診断結果に基づく管理と指導(3/3)

【朝食欠食率】



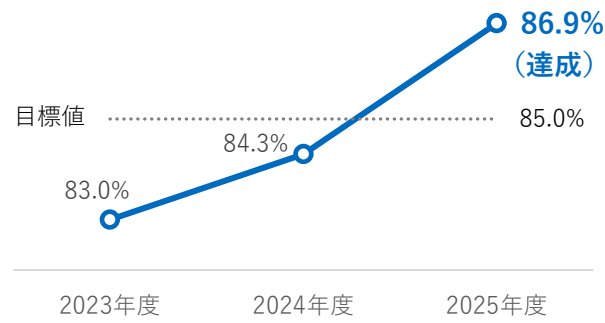
【子宮頸がん検診補助 利用者数】

※被扶養者含む



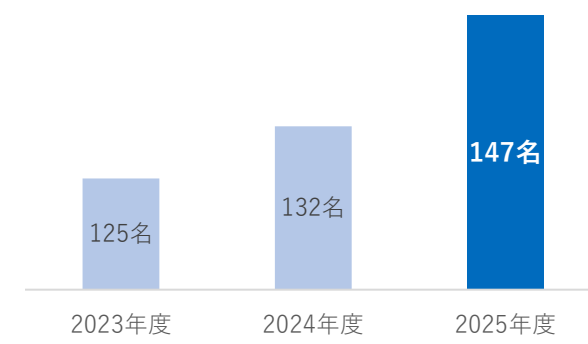
【ハイリスク者への管理（治療継続）※率】

※高血圧者のうち治療中の者

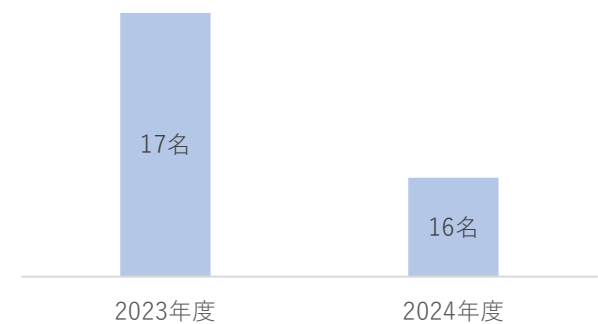


【歯周病リスク検診 受診者数】

※被扶養者含む



【生活習慣改善支援プログラム利用者数】



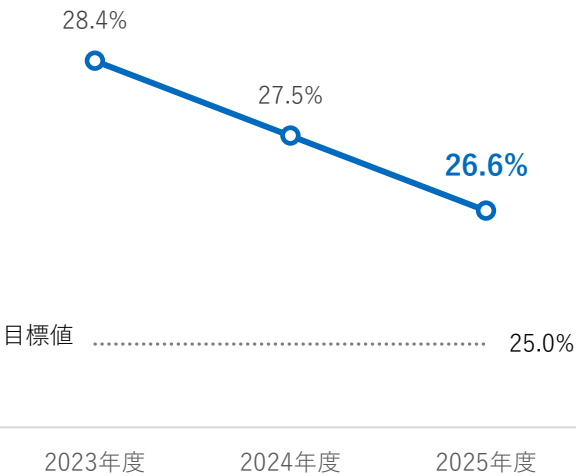
4.喫煙対策の推進

「吸う人も、吸わない人も健康に」をスローガンに敷地内および就業時間中の禁煙・喫煙率低下に向けて、以下の通り喫煙対策を推進しています。

【禁煙タイム、禁煙デーの設定と実施】

2025年10月から1日2時間以上の禁煙タイム、毎月2日以上の禁煙デーを設定し実施しました。
2026年度は、1日3時間以上の禁煙タイム、毎月3日以上の禁煙デーを設定しております。

【喫煙率の推移】



【オンライン禁煙外来プログラム】

	2024年度	2025年度
申込者数	48名	11名
禁煙成功者数	37名	7名

【禁煙ロードマップ】

年度		2024年	2025年	2026年	2027年	2028年
推進計画	会社敷地内	屋 内	★10月本店洲崎ビル屋 内 禁煙			
			★10月全社屋 内喫煙室の利用制限		★4月全社屋 内完全 禁煙	
		-----※1-----→				
	屋 外	-----※1-----			★4月全社敷 地内 禁煙	
	施 設				(4～9月) ★屋内喫煙室撤去	(4～3月) ★敷地内喫煙所撤去
	敷地外	★喫煙可 (ただし、禁煙タイム・禁煙デー・禁煙週間は除く)				★喫煙不可
禁煙支援		●※1喫煙時間の短縮の取組み 順次、施策に合わせて「禁煙タイム・禁煙デー・禁煙週間」の設定 ●禁煙治療の補助				

(注) 社会環境により、計画を前倒しする場合あり

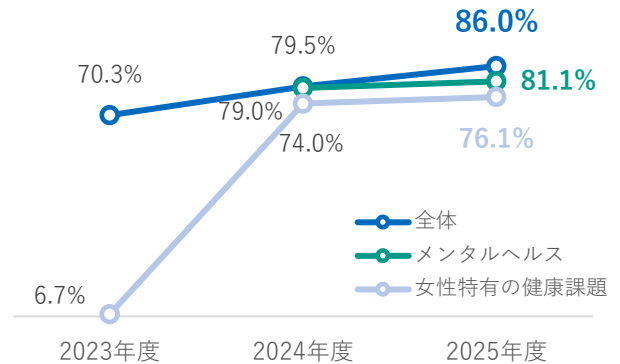
5.健康づくり運動(1/2)

【食生活・運動習慣改善のための取組み】

健康管理アプリ（カロミル）を活用した「健康習慣チャレンジ」を開催しました。
昨年度よりも参加率が向上しました。

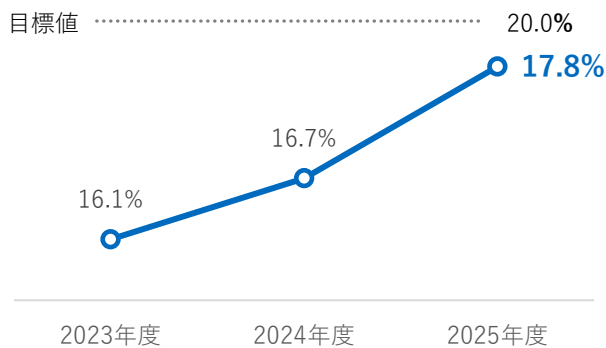
	2024年度	2025年度	2026年度
対象者数	5,210名	5,364名	
参加者数	409名	1,863名	
参加率	7.8%	34.7%	目標:60%

【健康増進セミナー（Web）参加率】



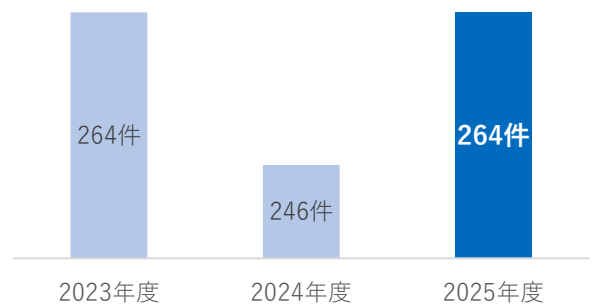
【運動習慣者※比率】

※週2回以上の運動習慣ありの者



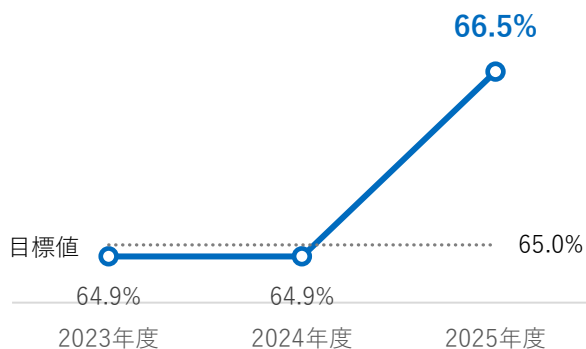
【ファミリー健康相談 相談件数】

※対象はトーエネック健保加入者全員



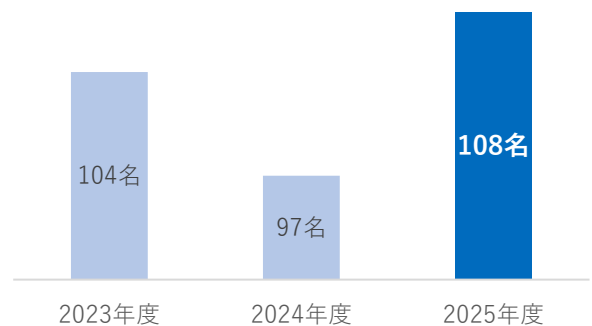
【睡眠充足※率】

※睡眠時間6時間以上の者



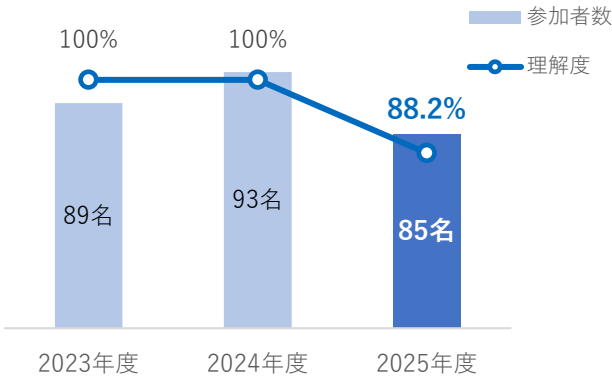
【HPV検査 受診者数】

※被扶養者含む



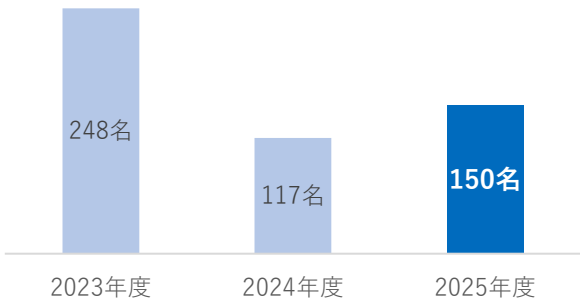
5.健康づくり運動(2/2)

【衛生管理者教育】



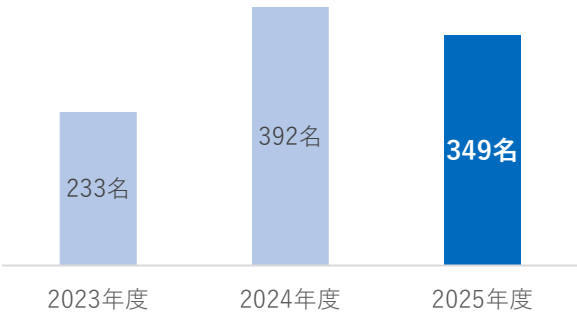
【ちょこやせハッピーキャンペーン 参加者数】

※被保険者のみ



【トーエネックスマホウォーキング 参加者数】

※被保険者のみ

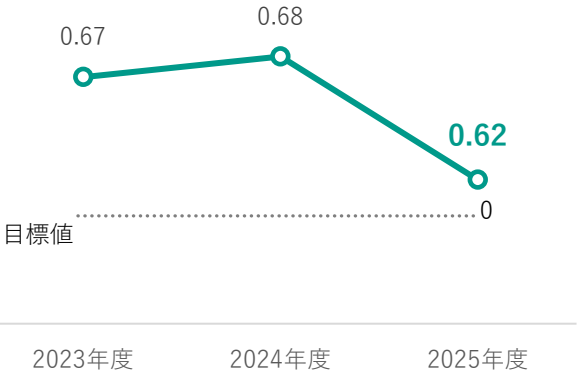


【社内コミュニケーション活動の実施状況】

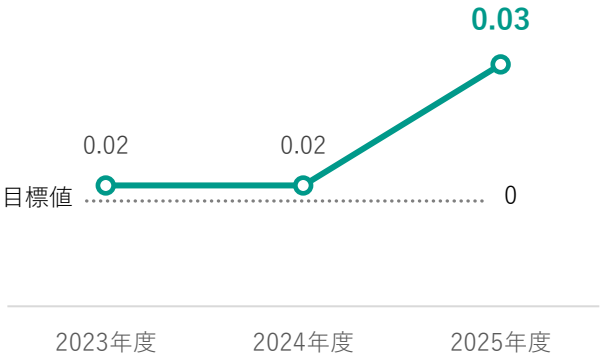
	2023年度	2024年度	2025年度
支出額	4,623万円	7,414万円	5,022万円
参加者数	4,787名	5,100名	5,296名

◆ 労働安全の指標

【度数率】



【強度率】



6.ワーク・ライフ・バランスの推進 (2.過重労働による健康障害の防止)

当社は、従業員が仕事と自分の時間のバランスを取り、充実した日々を過ごせる会社を目指し、「自分の時間を大切にできる会社」として全社一体となって働き方改革に取り組んでいます。また、男性育休取得率や介護離職者数の目標を設定し、育児・治療・介護と仕事の両立が、当たりマエになる両立支援の制度や支援ツールの充実と意識啓発による職場風土づくりを行っています。

◆ワーク・ライフ・バランスを支える主な制度

- ・ 育児休職、配偶者出産特別休暇、育児勤務
- ・ 介護休職、介護勤務、看護休職、看護勤務
- ・ バランス休暇※1、ライフサポート休暇※2
- ・ フレックスタイム制、始業・就業時刻の変更
- ・ 年次有給休暇、積立有給休暇、レインボー休暇※3、リフレッシュ休暇※4、ボランティア休暇

※1 生理で就業が著しく困難な時に取得可能

※2 不妊治療のため休務を要する時に年5日まで取得可能

※3 年次有給休暇とは別に、年5日間の有給休暇を付与

※4 勤続10年で3日、勤続20年で5日、勤続30年で7日、勤続40年で5日を付与

◆主な取り組み

・ 育児と仕事の両立支援

「ほめパパほめママ研修」および「ママパパ両立支援セミナー」を開催しました。

子どもの自己肯定感を育むコミュニケーションや、仕事と育児を両立するための働き方について学びました。

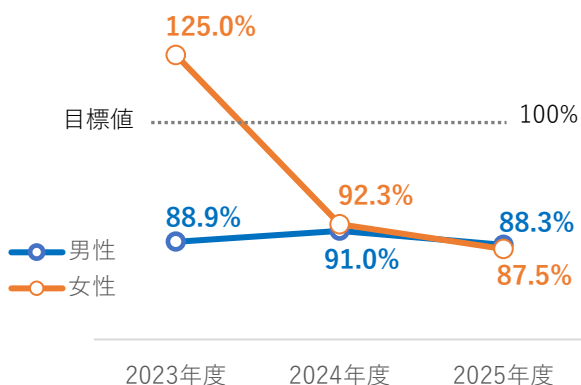


・ ポジティブ活動（通称：ポ活）

心理的安全性が高く働きがいを感じられる職場作りを目指し、ポジティブ活動を推進しています。今年度は37事業所、全59回のポ活研修を開催しました。

【育児休業及び育児目的休暇の取得率】

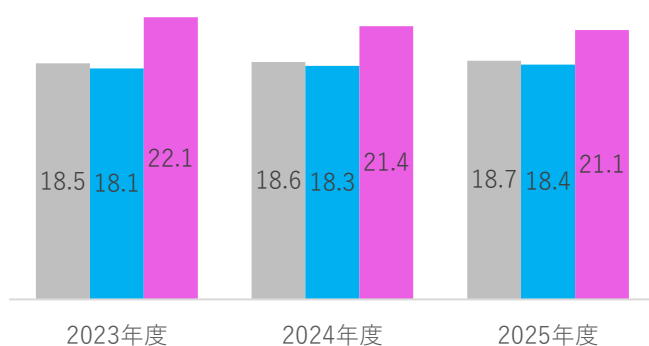
目標値：2027年度 100%



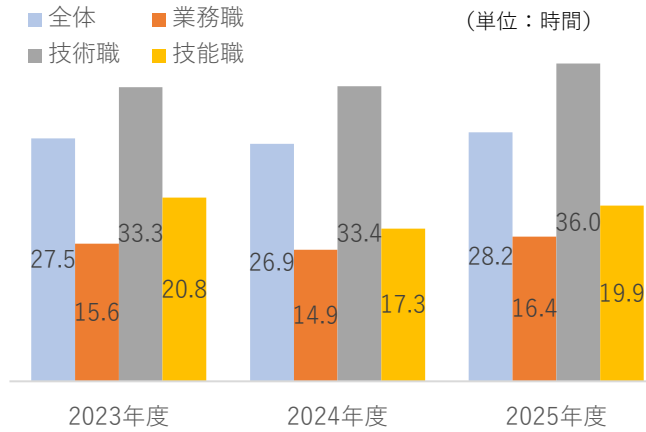
【平均勤続年数】

■ 全体 ■ 男性 ■ 女性

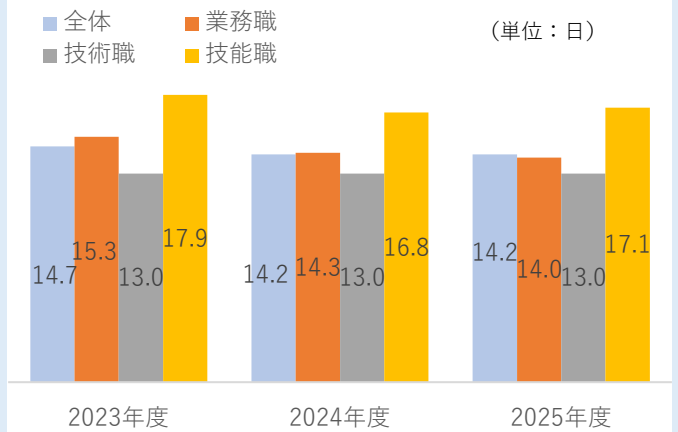
(単位：年)



【月平均の所定外労働時間数】



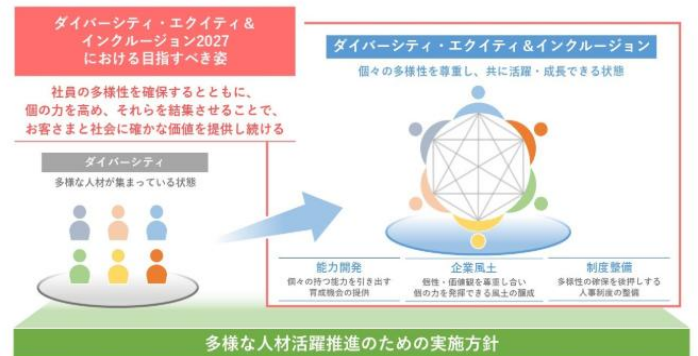
【有給休暇の平均取得日数】



ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン2027

健康経営とダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（以下「DE&I」という。）は、現代における持続的成長を支える両輪です。健康経営で従業員の「心身の健康」を基盤として整え、DE&Iによって、「多様な背景や個別ニーズへの公平な対応」を実現することで、あらゆる人材の能力発揮と企業の持続的な成長を両立することができます。

多様性は人的資本の確保や価値向上において重要な要素であることから、2027年度に向けた目指すべき姿や目標をまとめた『DE&I2027』を策定しております（2023年4月）。多様な人材活躍推進のための実施方針に基づき、多様性の確保・浸透のみならず、それらを更に発展させ『多様性を尊重し、共に活躍・成長できる職場環境づくり（DE&I）』に向け、着実に取り組んでまいります。



◆定量目標と具体的な取り組み

テーマ	指標	制定時 (2022年度実績)	2023年度	2024年度	2025年度	目標値 (2027年度)	主な取り組み
女性活躍	定期採用者に占める女性の割合	合計	10.7%	12.5%	16.8%	17.0%	- 女性・文系技術職の採用 - 採用向けダイバーシティ活動レポートの配布 - インターンシップ等の充実
		(内訳) 技術職	3.9%	7.3%	4.7%	2.5%	
		業務職	83.3%	66.7%	58.1%	69.7%	
	女性管理職（社員）の人数と管理職（社員）に占める女性の割合	18人	21人	21人	28人	31人以上	- 女性および男性上位職への意識啓発活動 - 自律的キャリアの促進（メンター制度の導入）
ワーク・ライフ・バランス	社員の育児休業等と育児目的休暇の取得率	男性	88.6%	88.9%	91.0%	88.3%	
		女性	100%	125%	92.3%	87.5%	- 育児、介護、病気治療等両立できる環境整備 - 制度や両立に必要な情報ツールの提供 - 男性育児促進に向けた研修 - 働き方改革推進による効率化と適切な要員体制の整備
障がい者雇用	障がい者雇用率	2.8%	2.9%	2.8%	2.6%	2.8%以上	- 定着に向けた本人、サポーターへの研修 - 就労農園を活用した受入風土の醸成

当社の健康経営度調査結果

①2025年度健康経営度評価結果

総合順位：551～600位 / 4,175法人中
総合評価：61.6 ↑2.9（前回 58.7）



②評価の内訳

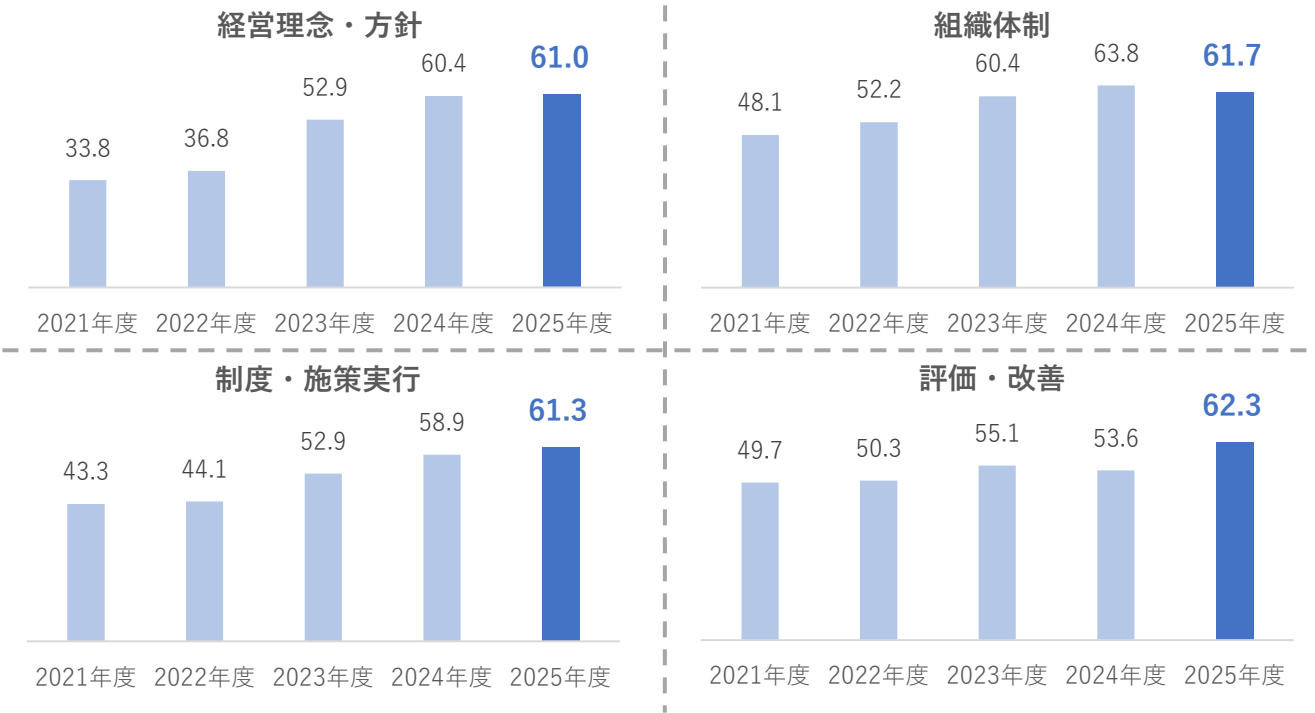
	当社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
経営理念・方針	61.0 (60.4)	69.3 (68.7)	68.6 (68.1)	49.9 (49.7)
組織体制	61.7 (63.8)	67.4 (68.3)	65.3 (66.0)	49.8 (49.7)
制度・施策実行	61.4 (58.9)	71.9 (71.9)	67.8 (68.6)	49.8 (49.9)
評価・改善	62.2 (53.6)	71.2 (69.9)	62.2 (60.6)	47.9 (47.6)

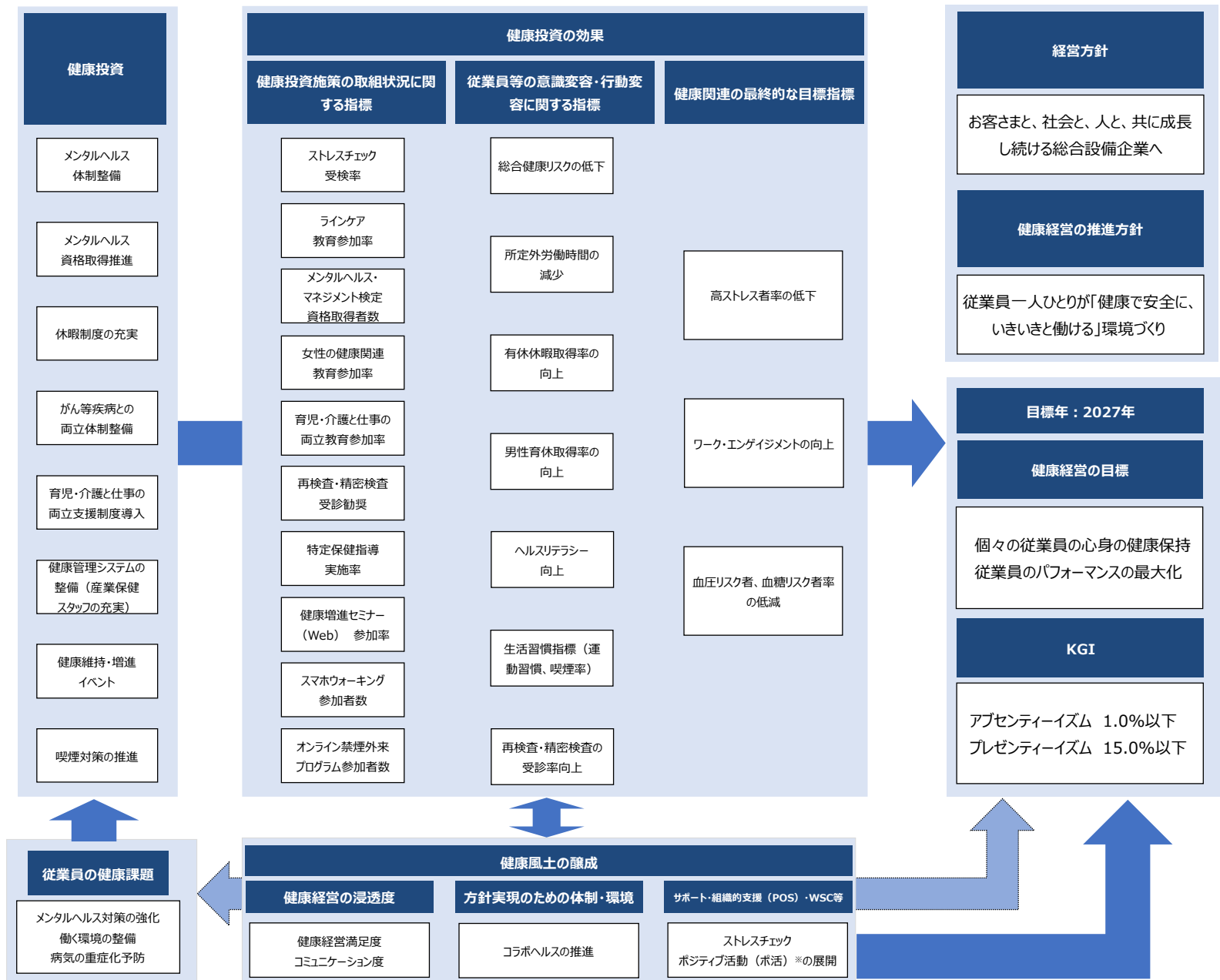
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

◀ 3年連続 認定 ▶

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総合順位	2201～2250位	2201～2250位	1101～1150位	801～850位	551～600位
総合評価	43.3	45.4 (↑2.1)	55.1 (↑9.7)	58.7 (↑3.6)	61.6 (↑2.9)
回答法人数	2,869法人	3,169法人	3,520法人	3,869法人	4,175法人

※総合評価の偏差値推移の（ ）内は、前年度との比較を示しています。





※ポジティブ活動（通称「ボ活」）とは、心理的安全性が高く働きがいを感じられる職場作りを目指し、従業員が互いにポジティブな言葉伝え合うことでコミュニケーションを活性化する当社独自の社内活動を指します。