

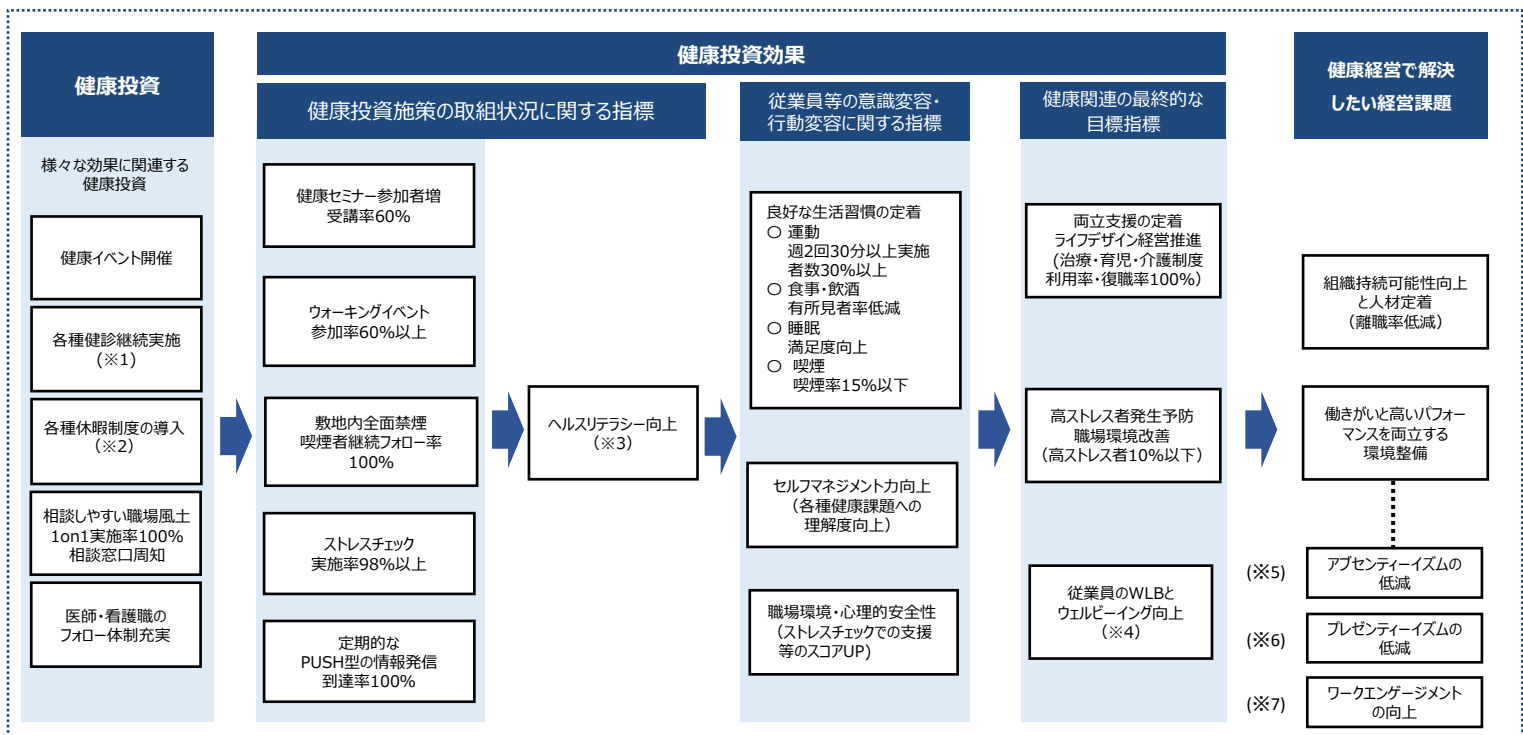
【健康経営の実施により期待する効果】

体調不良による休業（疾病休業日数率）低減 ⇒ 組織活性化 ⇒ 事業継続安定

〈背景と課題〉 工場操業から35年が経過し、従業員の高齢化に伴う疾病リスクの上昇が課題です。元気に働き続けて欲しい信念のもと、健康経営に力を入れ、疾病休業率低減を目標に様々な施策を企画、運営、実行していきます。

〈具体的な数値目標〉 疾病休業日数率（有給休暇含）前年度比50%減
〔 疾病休業日数率 = 休業日数合計値 / 同月度所定内就業日数 × 100 〕
5年間の推移： 2021（1.48%）2022（1.31%）2023（2.08%）2024（2.06%）2025（2.78%）

〔健康経営戦略マップ〕



社会的価値

在席する従業員だけでなく退職した従業員および家族が高いQOLを維持すること

企業価値

生産性向上により従業員等1人当たり営業利益の増加

- ※1 各種オプション健診（社外実施含む）：婦人科（子宮頸がん・乳がん）、脳ドック（MRA/MRI）、肺ドック（肺CT）、配偶者健診、歯科健診など
- ※2 各種休暇制度：年次休暇、結婚休暇、忌引休暇、女性従業員の産前産後休暇、出産育児サポート休暇、赴任休暇、通院休暇（妊産婦）
積立休暇（子の看護、親の介護、私傷病、ボランティアなど、項目により時間単位の取得可能）、生理休暇など
- ※3 ヘルスリテラシー：健康や医療に関する正しい情報を探したり、活用したりする能力
- ※4 WLB：ワークライフバランス
- ※5 アブセンティーズム：傷病による欠勤
- ※6 プレゼンティーズム：出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況
- ※7 ワークエンゲージメント：仕事に対してポジティブで充実している心理状態。活力・熱意・没頭の3つの要素が兼ね備えられた状態

【健康課題と目標】

- ・**血圧リスク者率**（収縮期血圧 180 mmHg以上または 拡張期血圧 110 mmHg以上の人の割合）
2023年 0.49% 2024年 0.2% 2025年 0.7% <目標値> 0%
- ・**血糖リスク者率**（空腹時血糖が200mg/dl以上の人の割合）
2023年 0.49% 2024年 0.3% 2025年 0.2% <目標値> 0%
- ・**血圧リスク者治療率**
2023年 100% 2024年 100% 2025年 100% <目標値> 100%
- ・**血糖リスク者治療率**
2023年 100% 2024年 100% 2025年 100% <目標値> 100%
- ・**適正体重維持者率**（BMI 18.5～24.9）
2023年 64.6% 2024年 64.8% 2025年 64.6% <目標値> 75%
- ・**精密検査受診率**
2023年 97.2% 2024年 93.8% 2025年 88.2% <目標値> 100%
- ・**有給休暇取得率**
2023年 89.5% 2024年 82.8% 2025年 88% <目標値> 90%以上
- ・**平均有給休暇取得日数**
2023年 18.1日 2024年 16.5日 2025年 17.6日 <目標値> 20日以上
- ・**月平均所定外労働時間**
2023年 17H 2024年 17H 2025年 14.1H <目標値> 15H以下
- ・**離職状況（離職率） ※定年退職を除く**
2023年 2.1% 2024年 0.89% 2025年 1.63% <目標値> 1%以下
- ・**平均勤続年数**
2023年 21.3 2024年 21.8 2025年 22.0
- ・**産休育休取得率、産休育休後復職率（女性）** <目標値> 100%維持
どちらも100% ※男性は育児休業取得者0%、育児サポート休暇取得者100%
- 【**ストレスチェック回答者・回答率 2023年588名98% 2024年599名99.7% 2025年587名99.3%**】
- ・**プレゼンティーイズム：ストレスチェックに追加した質問票による過去3か月間に何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、通常のパフォーマンスを発揮できなかった日数とその損失割合の調査から1年間の損失割合を算出**
2023年1.97% 2024年1.9% <目標値> 1%
- 【**この4週間、あなたの健康状態は仕事のパフォーマンスにどの程度影響しましたか？**】0～10点で回答する設問をストレスチェックに追加
平均点を算出 0点：健康状態は仕事のパフォーマンスにまったく影響しなかった 2025年 3.89点 <目標値> 2点
- ・**ワークエンゲイジメント：ストレスチェックに追加した新職業性ストレス簡易票の「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」の2問の平均点** 2023年2.36点 2024年2.34点 2025年2.5点 <目標値> 3点
- ・**高ストレス者率**
2023年 14.0% 2024年 16.2% 2025年 10.9% <目標値> 10%以下
- ・**アブゼンティーイズム：疾病休業日数率＝休業日数合計値/同月度所定内就業日数×100とし、毎月全従業員の勤怠システム上で算出した心身の不調による休業状況データを月平均で算出（）内は対象者数 <目標値> 前年度比50%減**
2023年2.08%（612名）2024年2.06%（608名）2025年2.78%（613名）
- ・**運動習慣（1週間に2回・1回あたり30分の運動を実施している割合） <目標値> 30%以上**
2023年 40歳以上15.7% 全体16.2% 2024年 40歳以上15.6% 全体16.9% 2025年 40歳以上20.8% 全体20.2%
- ・**健康経営施策投資額 約6万円/人（23・24年）➡約6.5万円/人（25年）※健診、ストレスチェック、感染症予防、福利厚生費等**
25年は健康診断等に活用するシステムを変更し、従業員ES向上施策として、福利厚生費を増額。

【安全衛生の取り組み】

- ・**安全衛生委員会開催状況**
2025年度：5月26日,6月26日,7月25日,8月28日,9月29日,10月22日,11月27,12月24日,1月22日,2月24日,3月19日,4月16日に開催（請負・協力会社との安全衛生委員会も同様の内容で毎月実施）
- ・**労働災害 2023年度 3件 2024年 0件 2025年 2件 <目標値> 0件**
- ・**危険源特定・リスク評価**
全社で約3000件のリスクを抽出し、リスク評価の結果94件を著しいリスクとして対策を実施 <目標> リスク低減対策100%実施

【健康教育実施状況】ヘルスリテラシーの向上：教育機会の充実

- 2025年 1月ニコチネルパッチ・ガムでの禁煙チャレンジ参加者向けセミナー 13名参加 11名禁煙成功 満足度84.6%
感染症予防教育 請負・協力会社責任者、安全衛生担当者（講師：出雲保健所）10名参加
- 3月産業医による禁煙講話（安全性委員会で実施）参加者49名
女性の健康セミナー：高尾美穂先生 オンライン8名参加 健康クイズを作成4月以降全社展開（458名実施 満足度80%）
予防歯科オンラインセミナー：松尾 浩一郎先生 オンライン5名参加
- 4月幹部研修（部下育成、関わり方）参加者8名 全体受講率92.6% 全体満足度86%
- 5月室内ウォーキングLIVEレッスン2日間開催 宮下社長をはじめ23名参加 20分間和気あいあいと汗を流しました 満足度100%
救急法教育（AED、胸骨圧迫）全部門のOHS推進員＋事務局 22名受講
- 6月熱中症WEB教育 幹部・OHS推進員・請負・協力会社責任者必須 社内114名受講（任意受講含む）各社10社受講
- 7月ペットトーク（コミュニケーション促進）セミナー ライン作業員42名受講 満足度97%
- 10月 介護セミナー 45名受講 介護福祉士・社会保険労務士による座学、介護ベットの最新の様子や最新の車椅子を用いた「人」の動かし方の実践教育あり 介護未経験者参加率72% 満足度97% 意識の変化58%
- 11月室内ウォーキングLIVEレッスン2日間開催 30名参加 満足度100%
救急法＆チームビルディング研修（若手社員研修※コロナ渦入社）27名参加 理解度・満足度100%
- 2026年 1月メンタルヘルスセミナー（医療職・安全衛生担当向け）2名受講 満足度理解度100%
- 3月委託健診機関主催）循環器内科医による健康セミナー（医療職・安全衛生担当向け）1名受講 満足度理解度100%
女性の健康セミナー：吉田穂波先生 災害時の心と体の守り方 オンライン3名参加

【請負・協力会社を含む取り組み】健康経営の推進（課題→施策→KPI→実績）

健康課題	主な施策	KPI（指標）	実績（2025年度）
① 生活習慣病リスクの低減 運動・禁煙・栄養・睡眠	・健康セミナー（運動・禁煙・栄養・睡眠）合同開催・動画共有により工場内全員が学習可能な環境を整備 ・健診合同実施によりリスク把握と生活習慣改善を促進 ・敷地内全面禁煙に向けた周知活動（禁煙デーの段階的实施、禁煙チャレンジイベント開催、看護職による喫煙者へのヒアリング） ・敷地内全面禁煙実施（25年10月1日～）	・各種疾病による工場稼働停止率0% ・請負協力会社社員含めた喫煙者数低減	・健康教育（5月10社実施） ・合同健診（4・9月422名受診） ・全面禁煙後安全衛生委員会等でルール・マナー再周知 ・インフル10月50名実施 ・社内イベント 5月 野菜無料配布 7月 地産品販売 10月 35周年記念米配布 スポーツ大会開催 抽選会開催 12月 地産品販売 2月 スイーツ販売 3月 地産品販売
② 健診受診率向上 予防体制の強化 受診機会の確保	・健診バスを敷地内に配車し、就業時間内に受診できる環境を整備（請負・協力会社との合同健診を実施→ラインを停止させることなく受診できるよう配慮し、健診を積極的に後押しする職場風土を醸成） ・インフル予防接種を就業時間中に実施	・工場内合同健診受診率100% ・インフル予防接種：毎年継続 ・協力会社健診受診率向上	
③ ワークエンゲージメント向上 職場活性化・交流促進	・合同スポーツ大会・抽選会の実施 ・社内イベント（地産品販売・野菜・フルーツ・米配布）	・イベント満足度向上 ・スポーツ大会参加率向上	
④ 請負協力会社や地域との連携強化 一体感のある健康経営	・協力会社と合同で健診・予防接種・セミナー実施することによる一体感の醸成 ・健康関連動画・資料を共有することで敷地内全体の健康リテラシー向上 ・地産品販売や野菜配布で地域貢献・SDG s 促進 ・フードバンクへの食料品・生活品の提供	・工場内合同健診受診率100% ・健康教育の機会提供 2回/年以上 ・地域連携イベント実施回数3回/年以上	

2026年度：施策の継続実施と、満足度を調査することで既存施策のブラッシュアップを図る。

【島根富士通独自の取り組み】健康経営の推進（課題→施策→KPI→実績）

健康課題	主な施策	KPI（指標）	実績（2025年度）
① 休職者の円滑な職場復帰支援 メンタル不調への対応強化	・休職時の制度説明を総務・健康推進室から実施し、安心して休職できる体制を整備 ・復帰前事前面談を関係者で複数回実施することで多角的に復帰をサポート（上司・総務・産業医・看護職・本人） ・主治医意見書を基に就業上の配慮を実施し無理のない復帰を後押し（復帰先業務内容・残業制限等確認） ・出勤練習制度を導入（実施中の体調を産業医が確認） ・精神科産業医・看護職による支援（体調確認シートを作成し専門的・総合的に復帰を支援） ・復帰後の就業制限確認を定期的に実施し長期的支援継続	・休職時制度説明100%実施 ・復帰前面談所属・総務参加率100% ・安心・安全な職場復帰支援を継続	・キャリアコンサルタント等による休業者フォロー実施（多角的アプローチ） ・総務、健康推進室担当者から休職時制度説明100%実施 ・復帰前後の上司、総務、健康推進室フォローアップ100%実施 ・ストレスチェック結果良化（総合健康リスク前年度比2 p 良化、高ストレス者5.3%減少）
② 女性特有の健康課題への対応強化 健診受診機会確保と環境整備	・2013年トライアル実施を経て、2014年以降毎年社内で子宮がん・乳がん検査を実施（就業時間内受診が可能） ・検査内容を事前に看護職から説明し、不安を解消（リテラシー向上、理解促進➡健診受診の動機付け） ・健診機関の保健指導医が来工し、要精検者をフォローアップ（受診経過を継続確認） ・市町村の行政補助による検診制度や受診施設情報を収集し対象者へ伝達（多様な受診希望状況への配慮） ・健保補助金活用と申請代行で従業員の負担軽減（従業員満足度向上） ・職場内での受診フォロー体制整備（同僚・幹部社員による受診の後押し・離席への配慮） ・長年の継続実施により「婦人科健診は受けるもの」という職場文化を醸成	・婦人科健診フォロー率100% ・要精検者の受診率100% ・女性従業員満足度80%以上	・4,5月社内婦人科105名受診 ・精密検査受診率100% ・社外健診費用補助申請フォローアップ100%（従業員負担軽減） ・女性従業員満足度84%

2026年度：施策の継続実施と、両立支援コーディネーターを育成し、休業者一人ひとりに寄り添った質の高い支援提供を目指す。

推進体制・運営方法

健康経営推進責任者を代表取締役社長とし、人事総務・産業医・看護職・安全衛生委員会・健保組合と連携して施策を実施。毎年、戦略マップに基づく取組内容とKPIの達成度を確認し、次年度の施策に反映する。取り組み状況は安全衛生委員会資料として社内ホームページ等にて開示・共有する。