内容　1.2025度総括

(1)職員一人ひとりが健康でいきいきと働き、持てる能力を発揮できるよう５つの重点課題に関する各種施策を推進

課題	実施内容
労働日数等	・長期連休時等に有給取得しやすい環境づくり（一斉休暇制度、アニバーサリー休暇等）
長時間労働	・時間外・休日労働が単月40時間超、単月80時間超の職員が在籍する部門に対して個別フォローを実施 ・疲労検査の実施
メンタルヘルス対策	・職場復帰支援の整備 ・ストレスチェックの実施、WLQ-J方式を用いたプレゼンティーイーズムの測定 ・ストレスチェック実施後、管理職によるラインケアセミナーの実施
生活習慣病予防	・定期健康診断等の実施 ・人間ドックの会社全額補助 ・就業時間内の健康保険組合診療所利用 ・毎日15時にラジオ体操を実施 ・健康増進アプリPep Upを活用した定期健康診断における有所見率の低減に向けた取り組みを推進 ・健康知識を高めるための健康経営eラーニングの導入
禁煙	・生活習慣病の発症予防ならびに重症化予防の一環として、生活習慣病の重大な危険因子である喫煙による健康被害を短期的ならびに中長期的に減少させるため、禁煙治療等にかかった費用について、上限10,000ポイントのPep UPポイントを付与する禁煙サポート事業を2023年度から実施

(2)健康経営度調査における課題解決に向けて取組の実施

課題	2025度取組内容、実績
経営理念・方針	・健康経営戦略マップの策定、社内外開示(ホームページ、グループウェア) ・健康経営の目的・体制・実績を掲載(ホームページ) ・持続できる組織のためには、従業員満足度向上を目指す必要がある。その対応策の一つとして健康の維持増進を目指す
経営層の関与	・従業員の健康維持増進を社内報等で働きかけ、ストレスチェックの集団分析結果を元に管理職向けラインケア研修の実施
従業員への浸透	・健康経営の取組を社内報等で報告
制度・施策実行	・人間ドックの受診料会社負担、インフルエンザワクチンの就業時間内接種・半額補助 ・三大疾病保険、給与サポート保険、リハビリ勤務制度 ・ヘルスリテラシー向上のため、健康に関するe-ラーニングコンテンツを継続利用 ・ストレスチェック実施に合わせて従業員生産性を測定 ・職場環境改善のため、オフィスBGM、オフィスコンビニの導入

KDC KANSAI DESIGN COMPANY, LTD. 関西設計株式会社 Kanadevia Group

(3)健康経営に関するKPI(目標)

達成できた項目もあったが、未達の項目も多くあった。

項目		2023年度	2024年度	2025年度	2028年度KPI	評価
労働日数等	(a)平均月間総実労働時間	157時間	161時間	161時間	150時間未満	未達
	(b)平均月間所定外労働時間	17時間	18時間	18時間	16時間未満	未達
	(c)年次有給休暇取得率	71.3%	76.3%	84.0%	90.0%以上	未達
	(d)平均年次有給休暇取得日数	15日	16日	19日	18日以上	達成
長時間労働	(a)法定外労働 45時間超　延べ人数	62人	63人	68人	50人未満	未達
	(b)法定外労働 月80時間超　延べ人数	22人	18人	9人	10人未満	達成
メンタルヘルス対策	ストレスチェックにおける全社健康リスク値	92	92	90	90未満	未達
	受検率	68.0%	93.8%	91.9%	95.0%以上	未達
生活習慣病予防	有所見者割合	73.1%	68.9%	77.4%	67.0%未満	未達
禁煙	喫煙率	13.9%	13.6%	14.3%	13.0%未満	未達
その他	運動習慣無しの割合	83.2%	82.4%	70.3%	75.0%未満	達成
	Pep UP登録率	39.6%	47.3%	52.2%	60.0%以上	未達
最終的な目標指数	アブセンティーイズム(注1)	0.18日	0.59日	1.78日	0.5日未満	未達
	プレゼンティーズム(注2)	–	94.2%	94.5%	95.0%以上	未達
	ワークエンエージメント(注1)	72.7%	76.9%	60.4%	78.0%以上	未達

(注1) 傷病休職制度の利用日数の従業員平均

(注2) ストレスチェックとあわせて実施しているWLQ-Jを用いた従業員調査の仕事のパフォーマンス総合評価(生産性)。実績値は従業員平均

(注3) ストレスチェックの「仕事に満足だ」に、大いに満足、ある程度満足に回答した従業員の割合

内容　1.2025度総括

(4)健康経営に関する評価

2026年度申請時、健康経営優良法人(ブライト500・ネクストブライト1000)へ申請し、他の企業と比較して当社の偏差値のフィードバックを受けた。

■健康経営度評価結果　<総合順位：2550～2600位/4123社中　■総合評価：48.0>という結果であった。ブライト500認定法人の平均値は、64.7であり、弊社の評価値は、平均以下であった。健康経営優良法人のさらに上である、ネクストブライト1000に入るためには、1000位以内に入る必要があるが、他社との比較が評価値で示されたので、当社の位置を知ることができた。2026年度も中小規模法人部門での申請となるが、今後の参考にしたい。

配点項目	重み	項目	点数増加要因	評価(偏差値) 当社※	ブライト500認定法人平均比較	
総合評価	–	–	–	48.0	64.7	▽
経営層・役員の関与の度合い	20	健康経営の推進への関与、組織体制への関与、経営者自身のリーダーシップの発揮	健康経営を年度目標とし、健康経営推進に関与	50.1	59.0	▽
組織への浸透に向けた取り組み	10	健康づくり担当者の設置、保険者に対して40歳以上の従業員の健診データの提供	受診率や有所見率等の社内外へ情報開示	39.9	66.8	▽
PDCAに関する取り組み状況	35	健康経営の取組への評価	健診・検診等の活用	52.5	57.2	▽
企業の健康風土の把握	20	健康風土醸成状況の確認	施策への参加率等から把握	42.5	66.0	▽
自社からの情報発信状況	10	健康経営の目的・戦略、推進体制と取組内容、取組による経年の効	健康経営レポート等で取組内容の発信	55.5	66.1	▽
外部からの情報発信状況	5	健康経営等に関する外部からの依頼による情報発信等	–	42.7	61.5	▽

※認定時の評価値

健康経営優良法人認定企業との比較による当社の強みと課題

強み	人間ドック受診料会社負担や、診療所による定期健康診断実施後の要管理者のフォロー、長時間労働者の対応として疲労検診の実施等で様々な側面から健康管理をフォローしている。健康経営eラーニングのコンテンツを追加したことで、いつでも健康に関する知識を得られる環境になった。また、ストレスチェックの受検や、WLQ-Jによる生産性のチェックの実施による分析結果から、職場の活性化等の指標値を確認している。
課題	有所見者の割合は昨年より増加、大阪府の平均と比較して多い。 健康診断の結果で有所見と判定された中で、治療や検査等が必要にも関わらず放置しているものが少なからず存在する。引き続き健康保険組合との連携を図りながら、健康に関する知識や、健康情報等の発信、健康に関するeラーニングを受講することで、ヘルスリテラシーを高め、生活習慣を見直しや医療機関の受診を促す環境づくりに努めていく必要がある。

KDC KANSAI DESIGN COMPANY, LTD. 関西設計株式会社 Kanadevia Group

(1)健康経営とは

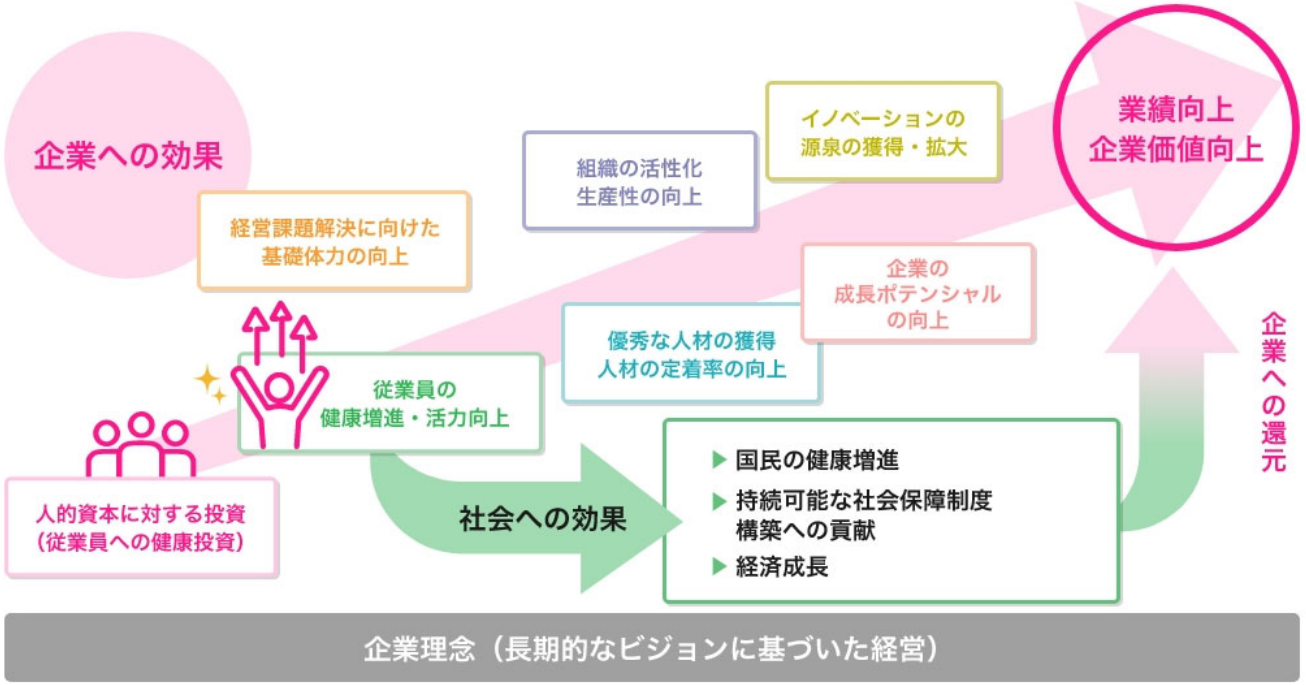
・従業員の健康保持・増進の取組みが、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康を経営的視点から考え、戦略的に実践する**こと。

・企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、**従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化**をもたらし、結果的に**業績向上**や組織としての**価値向上**へ繋がることが期待される。

(2)健康経営に取組む理由

生産性向上による業績向上のみならず、優秀な人材の確保、定着、職員満足度の向上等将来にわたり、**関西設計の持続可能な成長に必要な**取組み。

この考え方に基づき、従来から「健康経営」を推進。
2021.10に、代表取締役による「**健康経営宣言**」を発信。



(参考) 関西設計 健康経営宣言

関西設計健康経営宣言

健康経営とは、企業理念に基づき、職員の健康保持・増進に取り組むことであり、職員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、業績向上や企業価値向上にも繋がります。

関西設計が持続的に成長し、社会に価値を生み出し続ける企業であるために、次のとおり、健康経営に取り組むことを宣言します。

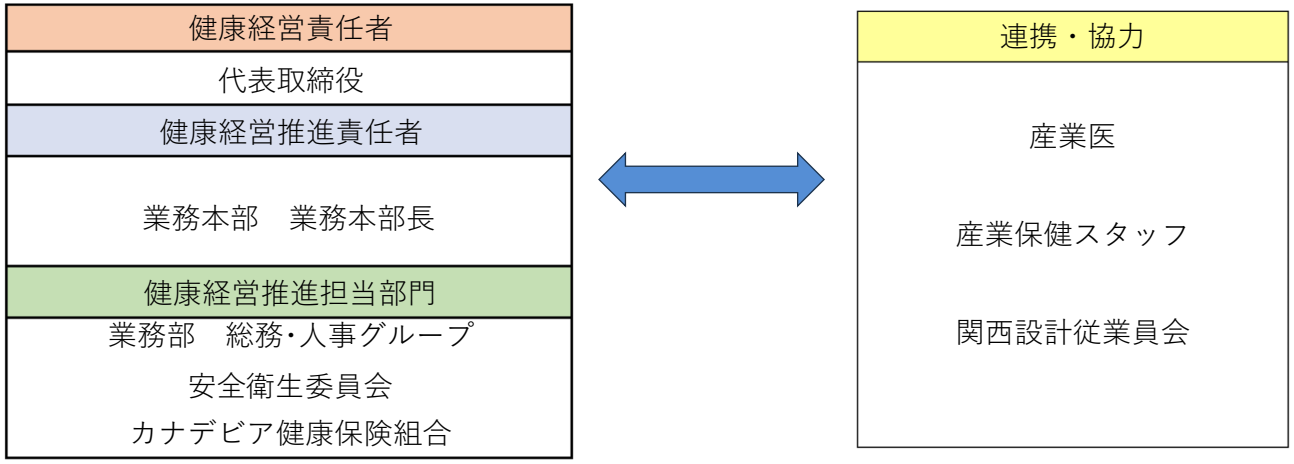
・職員が自律的に健康の保持・増進に努めることを支援します。

・安全で安心して働ける職場環境を整備し、職員の働きがいの向上をはかります。

・職員一人ひとりが心身ともに健康で、誰もが自分の持つ力を最大限発揮できる環境づくりを進めます。

関西設計株式会社　代表取締役 南野　利幸

健康経営推進体制



KDC KANSAI DESIGN COMPANY, LTD. 関西設計株式会社 Kanadevia Group

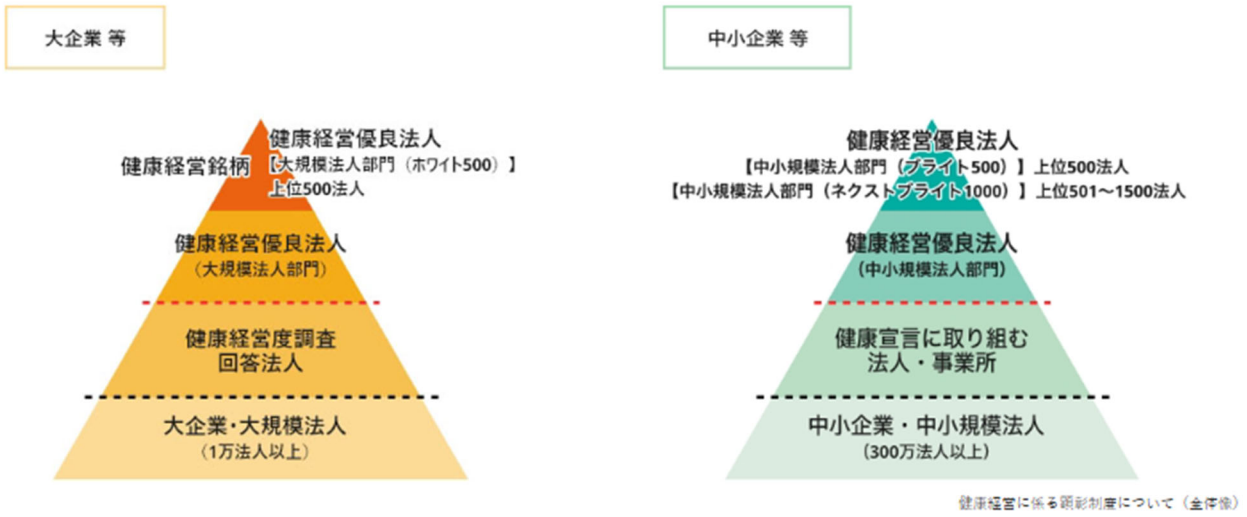
(1)健康経営優良法人とは

優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」することで、ステークホルダー等から「**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企業**」として社会的評価が受けられる環境を整備することを目的に、経済産業省、日本健康会議が実施している顕彰制度。

【取得メリット】企業イメージの向上、ネームバリューの向上、従業員へのアピール等

(2)健康経営優良法人の仕組みについて

健康経営度調査の結果が認定基準を満たせば、**優良法人**に認定。



健康経営に係る顕彰制度について（全体像）

KDC KANSAI DESIGN COMPANY, LTD. 関西設計株式会社 Kanadevia Group

これまでの経緯

① 2021年度
健康に寄与している会社への顕彰制度があることを知り、過去の申請基準について調査を始める。日頃の取組から条件をクリアしているのではないかと判断し、従業員への健康推進の一環ならびに当社の健康経営の実力、他社との比較等、現状把握のため、試しに申請をしてみた。書類不備により**認定されず**

② 2022年度
中小企業法人の場合は、健康保険組合連合会にも提出する必要があるため、健康保険組合を通じて、健康宣言を提出。「健康の証」を授与。
職員への健康意識向上のため、ヘルスケア通信の月１回の配信開始
中小規模法人部門 健康経営優良法人2023に認定



③ 2023年度
健康経営優良法人2023 マークを名刺に掲載。
中小企業法人部門で続けて申請。
中小規模法人部門 健康経営優良法人2024に認定
健康経営取得を社内報、掲示板、ホームページ等で報告。



④ 2024年度
従業員数が101人以上となったため、大規模法人の枠で申請が必須となった。
健康経営戦略マップの策定やeラーニングの実施等、取り組みをより一層強化。
⇒**大規模法人部門 健康経営優良法人2025に認定**



⑤ 2025年度
従業員数が100人以下になったため、健康経営優良法人2026(中小企業法人部門)申請。同部門での位置付けを確認するため、ブライト500・ネクストブライト1000の項目も併せて申請。
⇒**中小規模法人部門 健康経営優良法人2026に認定**



KDC KANSAI DESIGN COMPANY, LTD. 関西設計株式会社 Kanadevia Group

当社の現状の取組み

♥生活習慣病予防

- ヘルスケア通信の配信による健康意識の向上
- 健康アプリ（Pep Up）の導入による、運動習慣の定着、健康情報の提供
- 健康づくりキャンペーンによるインセンティブ付与
- がん検診、人間ドック受診費用の補助、若年層の血液検査実施、インフルエンザワクチンの半額補助、ラジオ体操の実施

♥働き方改革の推進

- アニバーサリー休暇等の有給取得推進によるワーク･ライフ･バランスの促進

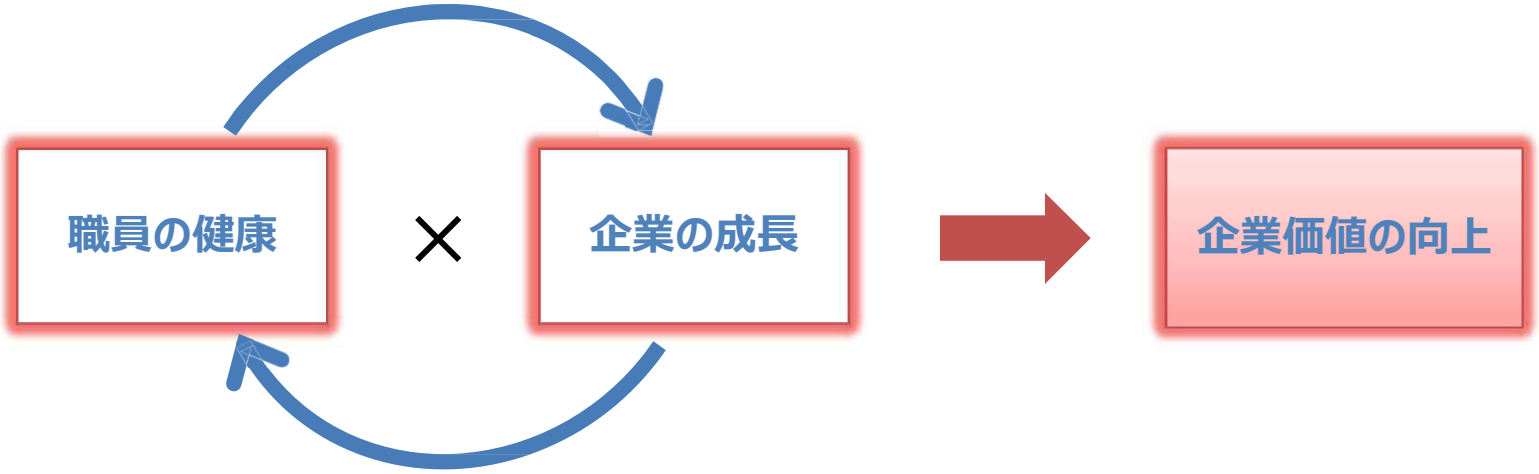
♥メンタルヘルス対策

- ストレスチェックによる高ストレス者フォロー、集団分析結果の実施、職場環境改善活動
- 長期休職者の復職前診断、リハビリ勤務による復職支援
- ラインケア研修の実施
- 疲労検査の実施

♥禁煙（喫煙対策）

- 館内共用部の全面禁煙化

職員の健康増進と企業の成長の好循環により、企業価値の向上を目指す



健康経営度調査の課題項目を一つずつ解決しながら、継続して認定を目指すことは、当社の**健康経営の推進に寄与し、進捗を確認するための指標**となる。

課題の克服、取り組みの強化を行いながら、優良法人の認定取得を目指す。

KPIの策定

(1)　2028年度目標(KPI)

(2)　健康経営戦略マップにおいて、最終的な目標指標と設定している「アブセンティーズム」「プレゼンティーズム」「ワークエンゲージメント」の各指標を測定。

項目		2023年度	2024年度	2025年度	2028目標(KPI)
労働日数等	(a)平均月間総実労働時間	157時間	161時間	161時間	150時間未満
	(b)平均月間所定外労働時間	17時間	18時間	18時間	16時間未満
	(c)年次有給休暇取得率	71.3%	76.3%	84.0%	90.0%以上
	(d)平均年次有給休暇取得日数	15日	16日	19日	18日以上
長時間労働	(a)法定外労働 月45時間超　延べ人数	62人	63人	68人	50人未満
	(b)法定外労働 月80時間超　延べ人数	22人	18人	9人	10人未満
メンタルヘルス対策	ストレスチェックにおける全社健康リスク値	92	92	90	90未満
	受検率	68.0%	93.8%	91.9%	95.0%以上
生活習慣病予防	有所見者割合	73.1%	68.9%	77.4%	67.0%未満
禁煙	喫煙率	13.9%	13.6%	14.3%	13.0%未満
その他	運動習慣無しの割合	83.2%	82.4%	70.3%	75.0%未満
	Pep UP登録率	39.6%	47.3%	52.2%	60.0%以上
最終的な目標指数	アブセンティーズム(注1)	0.18日	0.59日	1.78日	0.5日未満
	プレゼンティーズム(注2)	－	94.2%	94.5%	95.0%以上
	ワークエンゲージメント(注3)	72.7%	76.9%	60.4%	78.0%以上

(注1)傷病を理由とした欠勤日数+休職日数の全従業員平均

(注2)ストレスチェックとあわせて実施しているWLQ-Jを用いた従業員調査の仕事のパフォーマンス総合評価(生産性)。実績値は全従業員平均

(注3)ストレスチェックの「仕事に満足だ」に、大いに満足、ある程度満足に回答した従業員の割合

KDC KANSAI DESIGN COMPANY, LTD. 関西設計株式会社 Kanadevia Group

具体的には・・・

当社の抱える**経営課題**と**健康課題**をリンクさせ、具体的な目標を職員に開示。

①目標に向けた施策を検討、実施、産業保健スタッフによる進捗把握、効果検証、フォロー検証を行い、ＰＤＣＡサイクルを回していく。

②健康経営推進にはトップのコミットが最重要であるため、経営層の声を**継続的に発信**、職員対して**健康重視の姿勢を示す**。

【経営計画目標】

健康経営優良法人認定取得、定期健康診断時有所見率の低減
(2025年度 77.4%)

【関西設計の健康課題】

・全職員の**約16.1%が血圧**に所見がある。
・全職員の**約36.5%が肥満**。
・定期健康診断における**何らかの有所見率が77.4%(約7割)**である。
・**喫煙率が14.3%**である。

☞これらの課題解決を目標設定に織り込み、各種施策を展開。

KDC KANSAI DESIGN COMPANY, LTD. 関西設計株式会社 Kanadevia Group

2026年度以降、予定している具体的施策

・ストレスチェック結果、定健の有所見率等から分析する当社の**健康課題、各種施策の実施実績等**をまとめた**健康経営レポート**を発行

☞現状の課題、目標数値、実施施策の開示、トップメッセージの発信

☞喫煙率の低減による長期的な健康づくりの実施

・健康に関するeラーニング講座の継続利用

☞2024年度から開始した健康経営関連講座の受講を促し、健康知識の定着と意識の向上を図る

・Pep Upアプリの登録率UP

☞登録者数が8割以上になるよう、引き続き社内にアナウンスし、登録率を上げる。キャンペーンや健康イベント実施も社内に向けて発信する。

・オフィスBGM、オフィスコンビニの継続利用

☞オフィスBGMは、社内アンケート等で確認しながら、生産性を向上(マスキング効果)できる環境づくりを目指す。オフィスコンビニは、栄養バランスに配慮した商品を継続して設置する。

その他、従来から実施している施策は、継続して実施。

（終）