



2025年 健康推進計画

◆課題◆

2023年度の健康診断結果より、メタボリックシンドローム予備群に該当する社員が全体の44%となり、肥満だけでなく、糖尿病・高血圧・脂質異常症などメタボリックシンドローム関連のリスクが高い社員が増加。

課題を解決するためには生活習慣の改善が必要であるが、デスクワークが多く、日常生活でも車移動が中心で活動量が少ない社員や健康への関心が低くヘルスリテラシーが不足している社員が見られることが課題。

◆目標◆

※目標達成年度2027年予定

社員の運動習慣として、日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施する社員を60%以上とする。

◆計画・施策◆

全社員の健康意識を高め、ヘルスリテラシーを向上させ、運動習慣のある人の割合を増やすことを目指します。そのために、2024年度は健康経営に既に取り組んでいる企業のプログラム(タニタ健康プログラム)を参考にし、当社の既存の健康プロジェクトに組み込んだ計画を立案。

①2025年4月より健康プロジェクトを実施

②健康アプリを導入してPHR(パーソナルヘルスデータ)の見える化

③全社員に活動量計を支給、歩数・カロリー・活動時間の見える化

④アプリ内にヘルスリテラシー向上のための「健康ドリル」や、生活習慣改善を目的に健康行動をスタンプで記録できるコンテンツなどを導入

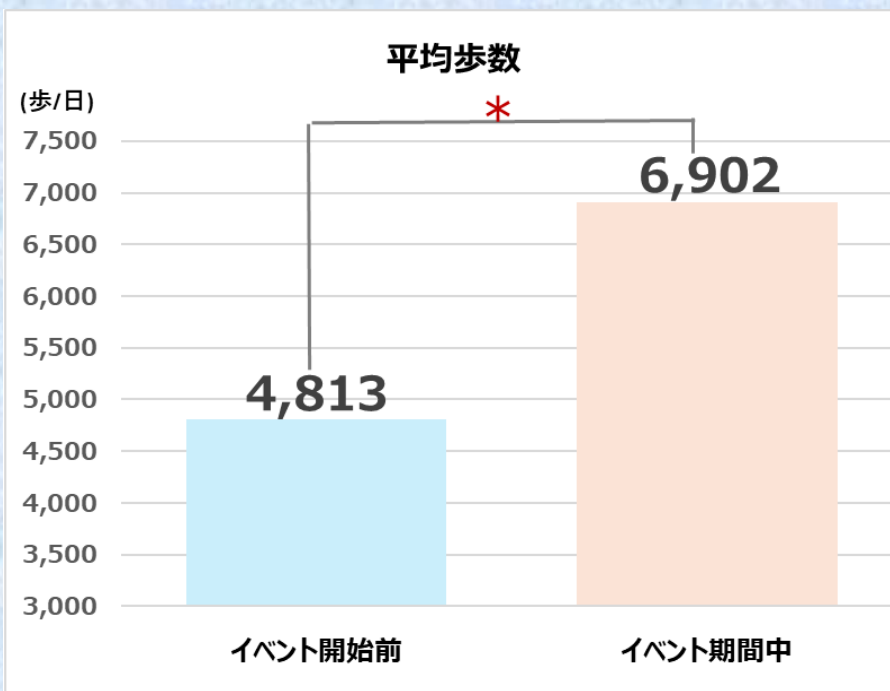
⑤ウォーキングイベントを実施予定



2025年 健康推進計画

◆取 組◆

- ①全社員にオリジナルの活動量計を無償提供し、毎日の歩数・運動時間・カロリーを数値化・見える化。計る・わかる・気づく・かわるの健康づくりとした。
- ②6月にウォーキングイベントを実施。
 - ・歩数ランキング上位者や完走者への表彰式を行い、社内で楽しみながら運動、健康意識を高め、生活習慣病予防として取り組んだ。
 - ・イベント期間中の平均歩数は6,902歩／日で、開始前月の平均歩数4,813歩／日から2,089歩／日増加し、有意な改善がみられた。
 - ・70%以上の方が今後も継続を希望、また、82%の社員が社内の雰囲気がよくなったと回答、心身ともに健康的な取組となった。
- ③健康アプリを使用して健康セミナー視聴や健康ドリルを実施し、健康知識学習。アプリ内で社員が個々に健康宣言をし、意識を高めた。
- ④月1の全体会議の際、健康意識向上のため、その時期にあった健康情報を提供、健康商品を配布する。



平均歩数

2,089歩／日

増加

参加率

45人／48人中

今後も
ウォーキングを
継続したい
71.8%



2024年 健康推進計画

◆課題・目標◆

- ・社員の高齢化による健康問題が課題
- ・がんリスクの高い健診結果(健康診断健診率100%)
- ・がん検診の機会をつくる(がん検査への抵抗感軽減)
- ・検査費用の負担

◆施策・実施内容◆

健康診断検査内容の充実 ※すべて会社負担

- ①女性の子宮がん・乳がん検診(乳腺エコー・マンモグラフィ2方向)
- ②腹部超音波検査
- ③胃検査内容充実 (胃カメラ・PQカメラ・鼻カメラ選択可能)
- ④腫瘍マーカー検査

(種類:消化器系・肝臓系・前立腺) ※自己負担から会社負担へ

- ⑤ほかオプション検査の案内 ※希望者は自己負担とはなるが検査可能

※若年からがん検査の意識づけ、通常健康診断の検査項目とすることで検査内容への関心を高める。

◆K G I◆

腹部超音波検査 受診率100% 胃検査 受診率100% (20代除く)

腫瘍マーカー受診率 25%(2023年) ➡ 目標 100%へ(2026年)

※会社負担とした2024年は61%の受診率

➡がん早期発見・予防目的

通常健康診断の検査項目を充実させ費用は会社負担としたことで、検査に前向きとなり、社員の健康管理意識が高まった。

- ・今後は年齢によってリスクの高い疾患に向けた検査内容を検討していく
- ・オプション検査を案内することにより、社員が健診内容に理解を深める



2023年 健康推進計画

健康

幸せ

笑顔

私たちグラウンドコンサルタントは、

『Enjoy and Lively』

をスローガンに3つの



Goal実現に努めます

推進方針

1. 夢や目標実現のため、すべての社員が楽しくイキイキと働き続けられる環境を目指します。
2. 社員の健康が幸福と笑顔につながる職場を目指します。
3. 社員が心身ともに健やかに過ごせる事を力に更なる業務の効率化と向上に繋がります。

◆課題・目標◆

労働時間の適正化・ワークライフバランスの実現

◆施策・実施内容◆

- ・2023年9月より入退社時刻を正確に打刻する勤怠システム導入を進め、2024年4月より稼働。
- ・勤怠システムにより、適正な労働時間の把握、残業時間を本人・上司会社で把握し、一定の時間数超える場合は、本人・上司に警告通知。
- ・部署別の時間外労働・休暇取得など状況把握・課題を共有し、労働時間の減少と有給休暇取得推進。
- ・夏期休暇3日を新設、ワークライフバランスの推進。

◆K G I◆

月平均残業時間 22時間(2023年) ➡ 目標 17時間(2025年)

有休休暇の取得率 13日(2023年) ➡ 目標 14日 (2024年)

夏期休暇取得率100%