

健康経営への取り組み

当社では、従業員の健康保持や増進への取り組みが、企業価値、収益性などを高める投資であるとの考えに立ち、健康管理を経営的視点から捉え、2018年度より戦略的に実践する「健康経営」※を推進しています。2022年度から5か年計画を策定し、経済産業省による健康経営度

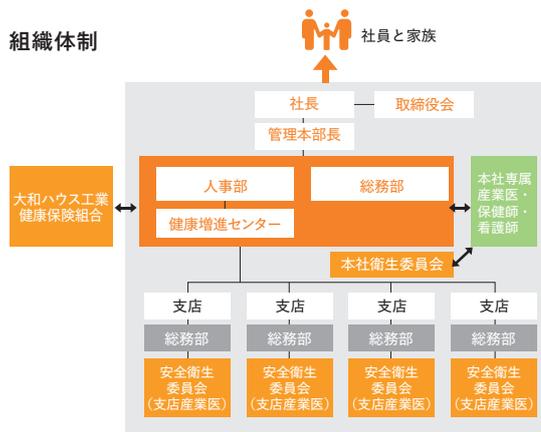
調査の結果を踏まえ「労働時間・休職」項目の改善を継続的に実施してまいりました。それに加え、2024年度は特に「病気予防・早期発見」を中心に、健康経営の活性化に努めてきました。

※「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

健康宣言

わたしたちは人々が心豊かに生きる社会の実現を目指しています。そのためには、従業員とご家族そしてフジタで働くすべての皆さんが健康第一で心身ともに健やかであることは欠かせません。フジタは健康をとことん追求する会社を目指します。企業の発展とフジタに関わる皆さんの健康維持増進はともにあるという考えのもと、健康意識が高まるように積極的に働きかけます。そして自分らしく健康に働き続けられる企業を目指して健康経営に取り組むことをここに宣言します。

組織体制



5か年計画の進捗

2022年度から開始した5か年計画では「健康管理体制の強化」「健康経営の発信強化」「病気予防・早期発見」「働き方改革」の4つの視点から、さまざまな施策を実施しています。

特に「健康管理体制の強化」においては、2022年度に導入した健康管理システムにより、従業員の利便性向上、質の高いサービス提供を実現しました。また2024年度は「病気予防・早期発見」の観点からメンタルヘルス等サービスの拡充や、人間ドック受診の勧奨なども実施しました。

5か年計画の目標の一つである「定期健診100%受診・二次検診の受診率向上」について、2024年度は定期健診100%受診・二次検診受診率は84.2%と2023年から微減となりましたが、高い受診率で推移しています。そのほかにも保健指導を受診した管理不良者の割合が目標95.0%以上にに対し実績98.5%と目標超過、喫煙率は目標24%以下に対し

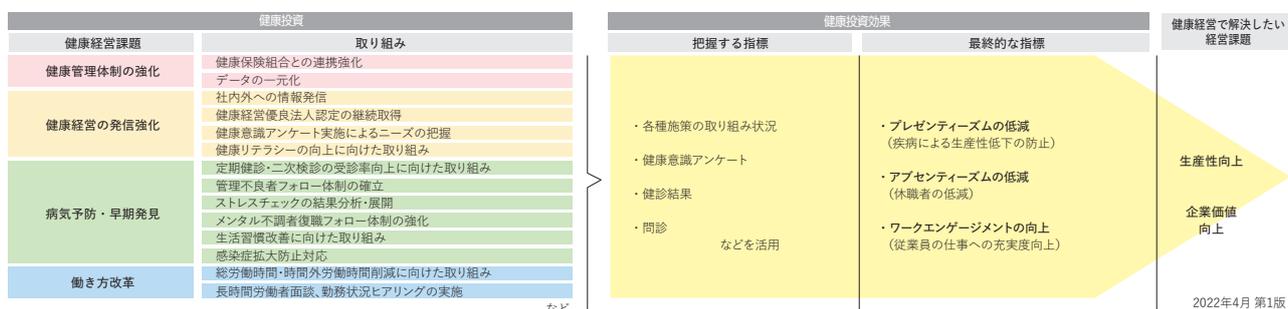
実績23.3%と減少傾向にあり、従業員一人ひとりの健康意識が向上しつつあります。

2025年度も引き続き「病気予防・早期発見」を優先項目として位置付け、メンタルヘルスケアの充実や生活習慣の改善に向けた取り組みを行い、健康経営を推進していきます。心と身体の健康維持と増進に注力することにより、健康的に働き続けることができる企業を目指してまいります。

5か年計画

健康経営項目	課題	主な取り組み
健康管理体制の強化	・全社健康経営推進体制 ・組織の強化	・健康管理システム導入による健康情報の集約、一元化
健康経営の発信強化	・社内外への発信と従業員への浸透 ・生産性向上へ向けた数値の測定 ・健康リテラシー向上	・健康経営優良法人認定ホワイト500を目指した取り組み強化 ・健康アンケート実施による指標の測定
病気予防・早期発見	・フィジカル・メンタル両面からのフォロー ・各種健康施策の計画と実施	・管理不良者のフォロー体制確立 ・生活習慣改善への施策 ・健康関連補助金の一層の拡充
働き方改革	・労働時間の削減	・長時間労働者面談や、勤務状況ヒアリングなどの継続実施

5か年計画戦略マップ



健康経営実現のための2024年度の取り組み

「健康経営優良法人」認定を取得

健康経営優良法人認定制度は、経済産業省が創設した制度で、従業員の健康管理を経営的な視点で戦略的に取り組んでいる企業を日本健康会議が認定する顕彰制度です。当社はさまざまな健康に関する継続的な取り組みが評価され、健康経営優良法人の認定を取得しました。



「東京都スポーツ推進企業」認定を取得

東京都では、従業員のスポーツ促進や、スポーツ支援に取り組む企業などを「東京都スポーツ推進企業」として認定しています。当社は、「アプリを利用したウォーキングイベント」や「社内の運動クラブ活動の支援」など、従業員がスポーツに親しめる環境づくりに取り組んでいます。



「スポーツエールカンパニー」認定を取得

スポーツ庁では、従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行なっている企業を「スポーツエールカンパニー」として認定しています。当社はこれまでの取り組みが評価され、2024年12月に「スポーツエールカンパニー2025」の認定を取得しました。



健康セミナーの実施

健康に対する理解促進を目的としたセミナーを実施しており、2024年度は健康意識アンケートで従業員のニーズが最も高かった睡眠セミナーや、高齢化社会にスポットを当てたシニアの健康課題、認知症セミナーを開催しました。セミナーでは下肢の筋力を測定するロコモ度チェックを実施するなど、セミナー後に実施したアンケートでは参加者の96%が「満足」と回答しました。

健康補助金制度の拡充

2020年度に運用を開始した定期健康診断以外のがん検診などに対する補助金制度について、2022年度は要望の多かった二次健診への補助を開始し、2024年度は熱中症のリスクを把握するための遺伝子検査サービスが補助対象となりました。禁煙外来への受診、SAS（睡眠時無呼吸症候群）の簡易検査などにも補助金を支給し、2024年度は2,000名を超える従業員と家族が制度を活用しました。

禁煙チャレンジ

喫煙・受動喫煙対策の取り組みとして、2022年度より「フジタ禁煙チャレンジ」を開始しました。自ら禁煙を望んでいる社員を募集し、保健師によるカウンセリングと定期的なメールによるさまざまなアドバイスやつらい時の励ましなど、いつでも相談できる体制でフォローを行っています。このような継続した取り組みの結果、喫煙者は2023年度比-1.4%と減少傾向にあります。

従業員に対する健康教育

管理不良者・メンタルヘルスへのフォロー強化

定期健康診断の結果、管理不良者と判断された従業員については担当部門より上司に報告し、産業医や保健師と面談の上、医療機関の受診や治療を促しました。特に保健師との面談では、改善に向けた食事指導や生活習慣の指導なども行なっています。メンタルヘルスについては、支店で実施しているカウンセリングと合わせて、産業カウンセラーによる作業所巡回カウンセリングを実施し、メンタル面のケアに取り組んでいます。また、2024年度よりメンタルヘルスのサービスを拡充し、電話やメールのほか、対面（出張）、WEBによる相談など、従業員のニーズに合わせてカウンセラーに相談ができるようになりました。

e-ラーニングの実施

ヘルスリテラシー向上を目的に、e-ラーニングを活用した健康に関する教育を年1回実施しています。毎月発行している「健康だより」の内容を中心に、身近な健康の話題を学べるよう出題しています。2024年度は90.1%と高い受講率となりました。

女性特有の健康課題について

厚生労働省が毎年3月を「女性の健康週間」と定めていることに合わせ、女性限定でのセミナーを開催し、現代女性の生活習慣の特徴と対策について、「食事・運動・睡眠」の観点から講師による講演が行われました。また、女性特有の健康課題の把握や、健康保持・増進を目的としたアンケートを実施し、75%を超える回答を得ました。