

荏原グループ 健康経営への取り組み

2025年10月



Looking ahead,
going beyond expectations
Ahead > Beyond

株式会社 莳原製作所

会社紹介

主力製品であるポンプをはじめ、
送風機やコンプレッサ・タービン、半導体製造装置など、
様々な分野でグローバルに社会、産業、暮らしを支えています。



水と空気と環境の分野で、
優れた技術と最良のサービスを提供することにより、
広く社会に貢献します。



“熱と誠”は、荏原製作所の創業者 畠山一清が座右の銘とした言葉です。

『与えられた仕事をただこなすのではなく、自ら創意工夫する熱意で取組み、
誠心誠意これをやり遂げる心をもって仕事をすること。』

“熱と誠”は荏原グループに脈々と受け継がれるDNAの一部であり、
この精神が社会に貢献する技術・製品・サービスを生み出す源泉となっています。



当社は、10年後の2030年度に向けた長期ビジョン「E-Vision2030」を策定しました。

E-Vision2030では、「**技術で、熱く、世界を支える**」というスローガンを掲げ、
当社グループが2030年に向けて解決・改善していく、5つのマテリアリティ（重要課題）を設定しています。



人材の活躍には、心身が健康であることが大前提です。

当社では健康経営を推進し、従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環境を提供します。

| | | | |
|------|---------------------------------|------|-------------------------------------|
| 2016 | DBJ健康経営格付 最高ランクを取得 | 2022 | 「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」に認定 |
| 2017 | 「健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定 | 2023 | 「スポーツエールカンパニー2022」に認定 |
| 2018 | 「健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定 | 2024 | 「健康経営優良法人2023（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定 |
| 2019 | - | | 「スポーツエールカンパニー2023」に認定 |
| 2020 | 「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定 | | 「健康経営優良法人2024（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定 |
| 2021 | 「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」に認定 | | 「スポーツエールカンパニー2024」に認定 |
| | 「スポーツエールカンパニー2021」に初認定 | | 「東京都スポーツ推進企業」に初認定 |
| | | 2025 | 「健康経営優良法人2025（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定 |
| | | | 「スポーツエールカンパニー2025」に認定 |



健康経営戦略

健康経営宣言 戦略マップ・施策マップ



荏原グループ健康経営宣言



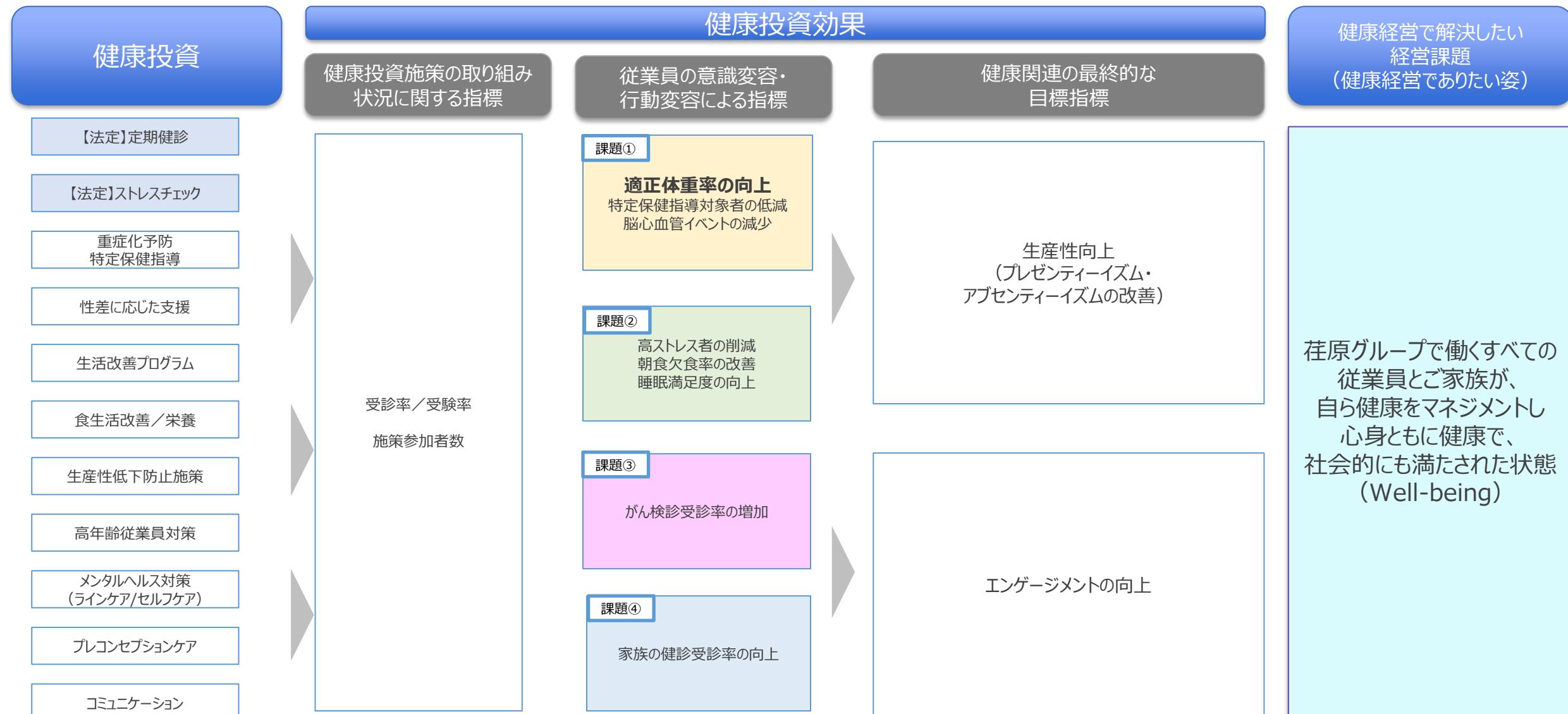
2025年6月1日
代表執行役社長 細田 修吾

荏原グループの人的資本経営は、個人と会社の成長を同時に実現することであり、そのためには、従業員が「健康」であることが重要です。

荏原グループの従業員とご家族が、自らの健康を主体的にマネジメントし、心身ともに健康で、社会的にも満たされた状態＝well-beingを実現できるよう、職場環境・支援体制の整備を推進します。

働きやすさ・働きがい・well-being向上により、個人が活き活きと活躍し、従業員の皆さんと荏原グループが、お互いに持続的に成長することで、社会の発展に貢献していくことを目指します。

2025年度 健康経営戦略マップ[®]



2025年度 施策マップ

健康増進アプローチ

メンタルヘルス

ラインケア

アンガーマネジメント

休復職者支援

セルフケア

- ・マインドフルネス
- ・認知行動療法

食生活改善／栄養

食育マルシェ

ベジチェック

減塩

栄養指導

アルコール

歯科

朝食摂取の促進

健診前駆け込み
ダイエット

性差に応じた支援

子宮体がん・頸がん

乳がん

女性のライフステージ

生理痛体験会

男性特有の疾患

選択する

実践する

生産性低下防止

花粉症

片頭痛・頭痛

肩こり・腰痛

睡眠

目

感染症

甲状腺

生活改善プログラム

血圧

体重

ウォーキング

禁煙

カロママアプリ

婦人体温計

コミュニケーション

荏原文化体育会

プレコンセプションケア

妊活支援

医療相談

高年齢従業員対策

立位機能測定

転倒防止セミナー

ハイリスクアプローチ

重症化予防

血圧測定

歯科検診

定期健診

ベジチェック

内臓脂肪測定

特定保健指導

体制図



健康経営推進体制図



Sus委員会

海外G会社

人事サポート部

DE&I部

代表執行役社長

CHRO

EC人事統括部

人財戦略部

健康管理部門

- ・医師・保健師・看護師
- ・健康経営推進担当

CHROオフィス

協力部門

- ・経営企画統括部
- ・GPS
- ・コンプライアンス 等

荏原健康保険組合

EC拠点管理統括部

健康経営推進担当者：統括部長

G会社

健康経営推進担当者：人事総務部門マネージャー

健康経営推進担当者MTGメンバー

医療職体制（医師・保健師・看護師）



荏原グループでは、人事統括部に所属する産業医と医療職スタッフ（保健師・看護師）が4事業所診療所に在籍し、国内外含め、全ての拠点に在籍する従業員の健康管理を行っています。



※2025年8月現在



KPI・KGI



| 項目 | 実績 | | | 目標 | |
|----------------------------|-------|-------|-------|------|------|
| | FY23 | FY24 | FY25 | FY26 | FY30 |
| 健康診断受診率 | 100% | 100% | 後報 | 100% | 100% |
| 再検査／精密検査受診率 | 62.6% | 57.9% | 後報 | 70% | 100% |
| 喫煙の低下 | 23.8% | 23.2% | 23.4% | 20% | 17% |
| 女性の健康課題に関する施策 <女性 参加率> | - | - | 9.4% | 10% | 20% |
| 女性の健康課題に関する施策 <管理職 参加率> | - | - | 87.4% | 100% | 100% |

健康課題に対する目標と実績(KPI)



| 健康課題 | 課題に関連する指標 | 実績 | | | 目標 | |
|----------------------------------|--------------------------|-------|-------|-------|------|------|
| | | FY23 | FY24 | FY25 | FY26 | FY30 |
| ①年代ごとの肥満防止・改善施策の強化と適正体重維持 | 肥満者割合 | 32.6% | 33.7% | 後報 | 30% | 27% |
| | 適正体重率 | 62.2% | 61.3% | 後報 | 65% | 68% |
| | 特定保健指導 実施率 | 14.6% | 23.8% | 後報 | 30% | 33% |
| | 生活習慣病 有所見率 (血圧・脂質・肝臓・血糖) | — | 56.7% | 後報 | 53% | 50% |
| ②朝食欠食率の改善・睡眠の改善によるプレゼンティーアイズムの向上 | ストレスチェックの受験率 | 93.6% | 91.8% | 91.1% | 95% | 98% |
| | 高ストレス者率 | 7.8% | 8.5% | 8.4% | 7% | 7% |
| | 継続的な運動習慣 | 31.3% | 32.3% | 33.9% | 35% | 40% |
| | 朝食欠食率 | 27.6% | 27.8% | 28.0% | 25% | 20% |
| | 睡眠で休養が十分とれている | 54.6% | 52.1% | 52.8% | 55% | 60% |
| ③がん検診受診率向上 | 胃 | 66.9% | 64.5% | 後報 | 70% | 75% |
| | 大腸 | 93.5% | 84.6% | 後報 | 90% | 90% |
| | 乳がん | 30.9% | 30.4% | 後報 | 50% | 60% |
| | 子宮頸がん | 15.1% | 15.7% | 後報 | 30% | 40% |
| | 前立腺がん | 12.2% | 54.6% | 後報 | 60% | 80% |
| ④家族の健診人実施率の向上 | 被扶養者 健診実施率 | 47.9% | 42.1% | 後報 | 50% | 60% |

健康経営で目指す姿

荏原グループで働くすべての従業員とご家族が、自ら健康をマネジメントし、心身ともに健康で、社会的にも満たされた状態 (Well-being)

| 項目 | 実績 | | | | 目標 | |
|--|-------|-------|-------|-------|------|--|
| | FY23 | FY24 | FY25 | FY26 | FY30 | |
| プレゼンティーアズム (労働生産性損失割合) ※WHO-HPQ方式に倣って測定 ※ストレスチェックの設問に組み込み、同時測定 ※測定人数及び回答率はストレスチェックに準ずる（※ 1） | 35.3% | 35.2% | 35.0% | 34.5% | 34% | |
| アブセンティーアズム (健康問題による欠勤・休職) ※病気欠勤ならびに休職日数の実績値（給与補償の有無にかかわらず）を合算の上、従業員数で割り、平均日数を算出 ※測定人数は全正社員、回答率（データ回収・集計率）は100% | 2.34日 | 2.65日 | 後報 | 2.6日 | 2.6日 | |
| ワーク・エンゲージメント（簡易版） ※ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度と相関の高い2項目を用いたベンダーオリジナルの尺度で測定した結果を偏差値で算出 ※ストレスチェックの設問に組み込み、同時測定 ※測定人数及び回答率はストレスチェックに準ずる（※ 1） | 51.4 | 50.5 | 50.9 | 52 | 53 | |

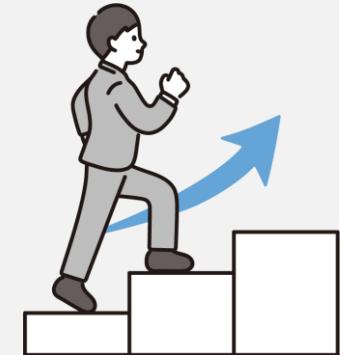
※1：特例子会社である荏原アーネストについては、厚生労働省推奨の職業性ストレス簡易調査票及びハラスマントに関する設問を使用したストレスチェックを別途実施している為、本集計結果には含まれない

当社の取り組み

従業員の健康課題の把握 及び 必要な対策の検討

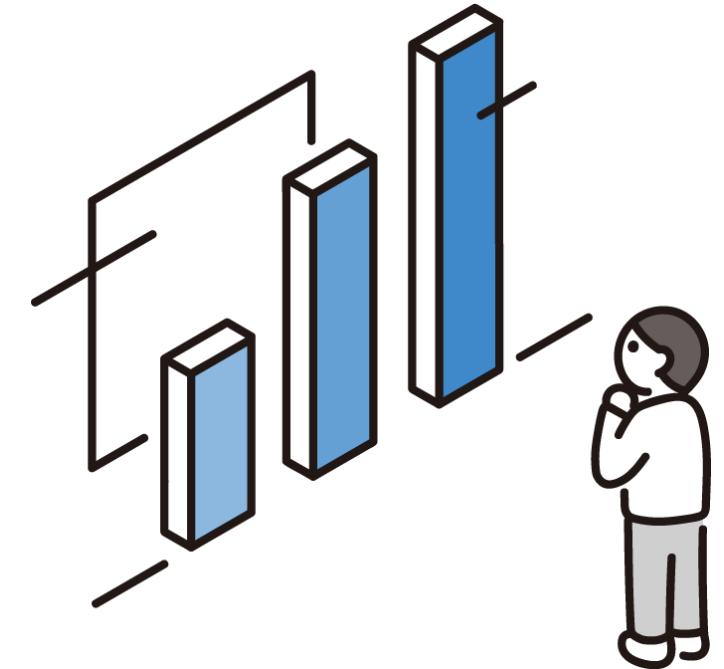


健康経営の推進計画



2024年よりWell-being DXPを導入しました。

膨大なデータの集約・一元管理が可能となり、それらのデータをクロス分析することで、課題の特定や分析の効率化を行うことができる環境を整えています。



中央安全衛生委員会



事業所安全衛生委員会だけでなく、各事業所長・カンパニー安全担当部門・労働組合をメンバーとする中央安全衛生委員会を年3回実施し、全社ならびに各事業所の労働安全に関するPDCAや労働安全・衛生に関する審議を行っています。

各拠点からの意見聴取



全国の拠点においても当社の健康経営施策の周知・推進ならびに施策への従業員の意見を反映させるため、各拠点の安全衛生推進者を健康経営の担当者としています。

社内SNS「Google Spaces」の活用



各種イベントの募集や開催報告等を行うほか、従業員同士の交流の場として社内SNS「Google Spaces」を活用し、健康経営を推進しています。

従業員の健診実施受診勧奨



定期健康診断 及び 再検査・精密検査実施率について

当社では、定期健康診断の実施率100%を2016年度以降毎年達成し、従業員の健康管理と生活習慣病の早期発見に努めています。

定期健康診断で精密検査・再検査の必要がある従業員に対しては、産業医を始めとした医師とのオンライン面談を実施し、所属拠点に関わらず、治療の要否についてのスクリーニングと相談を実施しています。

又、生活習慣病をはじめとする疾患の早期発見・治療のため、精密検査・再検査の100%実施を目指しています。



健診結果WEB閲覧化

2022年度より従来の結果表（紙）に加え、オンライン上で健康診断結果の閲覧並びにデータの経年変化をグラフで確認できる体制を整え、従業員のヘルスリテラシー向上に取り組んでいます。



ストレスチェック



ストレスチェック実施状況



ストレスチェック義務化に先駆け、当社では2014年度より50名未満の事業場も含めてストレスチェックを事業所の集団健康診断期間に併せて実施しています。

2016年度からはストレスチェックと併せ、ワークエンゲージメントも測定し、組織分析の結果はメンタル不調の早期発見に加え、組織分析にも活用しています。

事後措置

個人対応



高ストレス者と判定された従業員に対し、産業カウンセラー・医師・看護師による面談を実施し、必要に応じて外部医療機関または社内メンタルヘルス担当医への受診を促しています。

組織分析



- ・チェック終了後、各カンパニーごとに結果報告会を行い、組織改善の為の議論を行っています。
- ・管下マネージャーにも結果を共有し、自部門の課題認識とともに組織改善のための施策の検討・実施を行います。
- ・2023年度には、上司からのハラスメントについての回答が基準を上回る部門長に対し認知行動療法を取り入れたハラスメント行動変容プログラムの受講義務付け、行動変容を促しました。

相談窓口の多様化



- ・社内外に相談窓口を設置し、相談方法も各々オンライン・対面・電話・メール等、従業員のニーズにあつたツールが利用できるような体制を整備しています。
- ・又当社では1995年から産業医とは別に、精神科専門医による従業員へのメンタルヘルス相談を実施し、メンタル不調者だけでなく、マネージャーからの相談にも対応しています。

健康経営の実践に向けた土台づくり



ヘルスリテラシー向上

(管理職・従業員への教育)



<全従業員向け>



【講演会】

当社メンタルヘルス担当医による講演会を開催し、「うつ病」の症状や早期発見・早期対応のポイントの解説を行っています

その他、精神科医を講師にお招きし、認知行動療法を取り入れた働く人々のストレスマネジメント（セルフケア）のコツを解説しています



【マインドフルネス】

マインドフルネスの第一人者を講師としてお招きし、ストレス軽減や心身のリフレッシュを目的として、就業時間中の瞑想や、休日の座禅会実施などを開催しています



<マネージャー向け>



【研修】

当社メンタルヘルス担当医による講演会を開催し、メンタル疾患として認知度の高い「うつ病」だけでなく、発達障害や統合失調症など様々な疾患への学びに加え、なぜラインケアが求められるのか、どのように部下のメンタル疾患に気付き対応するのか等、事例やワークを交えながら、マネージャーとしての適切な対応について理解を深める機会を提供しています

また弁護士資格を持った医師の方を講師にお招きして、法的・医学的視点の両側面からラインケアの重要性について解説いただく場を設けています



<その他>

- ・リモートワーク下でのコミュニケーション

在宅勤務が普及していく中で、コミュニケーションに悩みを抱えている従業員が少なくないことから、リモートワーク下での正しいコミュニケーションの理解を深める機会を提供

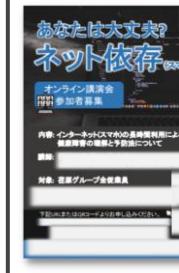
・アンガーマネジメント研修

怒りのコントロールのポイントや部下の成長に繋がる正しいしかり方等について学ぶ機会を提供

・今の時代の新人若手との関わり方研修

新人若手層の特徴理解やコミュニケーションのポイントを学び、組織活性化を促す機会を提供

荏原健康保険組合との共催で様々なセミナーを実施し、荏原健康保険組合に加入会社の従業員
及びそのご家族への情報提供とヘルスリテラシー向上に努めています。

| 前立腺がんと更年期 (男性社員向け) | ネット依存症 | 目の健康と アンチエイジング | 睡眠／ スリーピノバーション | 歯周病予防 | 花粉症対策 | 正しいお酒との 付き合い方 | 眼精疲労 予防・対策 |
|---|---|---|--|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |

その他、様々なテーマで講演会を開催しています



ワークライフバランス推進

(適切な働き方の実現／育児・介護の両立支援の取り組み)



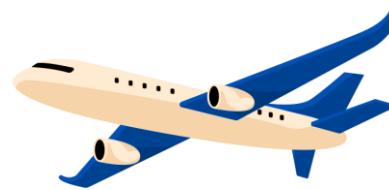
ENW (Ebara New Workstyle) の導入

「社員が生き生きと働けるように働き方を変え、会社と社員が共に成長する環境を目指す」ことを方針とし、2021年末に実施した「新しい働き方に関するアンケート」を基に、ENW (Ebara New Workstyle) では様々な施策を検討・実施しています。



ENW (Ebara New Workstyle) 施策：選べるテレワークの導入

人の成果を最大限発揮できるように、働く場所を自律的に選択する制度を導入しています。会社・自宅以外の勤務地の選択肢を拡大し、効率的な働き方ができる環境を整備しています。



旅行先



実家



会社



自宅



社外サテライトオフィス

現業職が在籍する職場における働きやすさの向上

現業職（現場で業務を行うスタッフ）を対象に働きやすさに関するアンケートを行いました。

アンケート結果を基に、様々な取り組みを検討・実施しています。その他、社内コミュニケーション施策の充実に向けた施策の検討を進めています。

<現在取り組んでいる施策の一例>

特別ランチを実施



休憩所の設置



トイレの改修・増設



飲料水の提供



おごり自販機の設置

※社員が2人そろって社員証を自動販売機にタッチすると飲み物がそれぞれ1本もらえるサービス



相談窓口の設置



保健師、看護師、管理栄養士などの資格を有するベテラン相談員による

24時間365日対応の電話相談窓口を提供し、育児・介護に関するご相談に対応しています。その他の健康に関する不安や心配にも幅広く対応しています。

各種補助制度の提供



＜育児＞月極保育・学童保育の費用補助、＜介護＞介護グッズ購入補助や介護保険支給限度額に対して補助を行うサービス等を提供しています。

介護保険制度などに関する基礎情報の提供



全従業員に対し、介護保険制度などに関する基礎情報に関し、イントラやメール等で情報提供を行っています。

育児・介護と仕事の両立に関するアンケートの実施



荏原グループでは、育児・介護との両立支援体制を強化・構築すべく、従業員の育児・介護に関する実態・ニーズを把握することを目的とし、育児・介護に関する実態調査アンケートを実施しました。

アンケート結果は社内で分析を行い、従業員のニーズに沿った社内施策や制度の検討に役立てています。

認知症講演会の実施



要介護者の内、介護が必要になった要因の1位は認知症と言われています。

荏原グループでは全従業員を対象に、認知症への理解を促す講演会を開催しました。

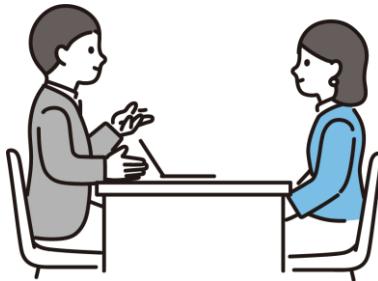
<内容>

- ・認知症ともの忘れの違い
- ・認知症とは何か
- ・認知症が疑われた時の対応
- ・認知症の予防
- ・認知症の治療 etc.



職場の活性化 (コミュニケーション促進に向けた取組み)





1on1の実施

定期的な1on1の実施を推奨し、コミュニケーションを通じて、上司部下の信頼関係の構築、部下の心理的安全性の確保を行うほか、上司による部下の成長支援、さらには組織パフォーマンスの最大化を目指しています。



コミュニケーション研修の実施

社内オンライン相談窓口の開設以降、相談内容の約7割が職場の人間関係（上司・同僚）や職場環境に関する内容となっており、コミュニケーションについて正しく理解することが急務となっていたことを踏まえ、荏原グループのマネージャーを対象とした研修を行いました。

<内容>

◆「リモートワーク下でのコミュニケーション研修」の実施

- ・上司と部下の間での良好なコミュニケーション構築のための行動（話しやすい環境作り）
- ・リモートワーク時に必要なコミュニケーション
- ・自分がハラスメントを起こしているかもと思った時の対処法やチェックリストの活用

◆「今の時代の新人若手との関わり方研修」の実施

- ・世代間による考え方・行動の違いを理解する
- ・世代ギャップがある従業員との適切なコミュニケーションの仕方を学ぶ

従業員間のコミュニケーション促進の実施

従業員のコミュニケーション促進のため、定時後もしくは週末に様々なイベントを開催しています。対面だけでなく、オンラインイベントも複数開催しており、全国の様々な拠点からも参加できる環境を整えています。福利厚生の一環で補助がでるため、参加しやすく従業員からも好評です。

＜開催例＞

- ・駅伝大会
- ・ソフトボール大会
- ・そば打ち体験
- ・味噌づくり体験
- ・醤油麹づくり体験
- ・コーヒードリップ研修
- ・海外、国内ツアー
- ・お笑いライブ
- ・苔テラリウム制作 など

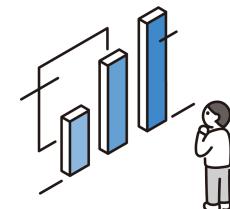


2025年度 活動費
約 23,700,000円

DXPを用いた分析

荏原文化体育会の参加者は、プレゼンティーアイズム率及びエンゲージメントの偏差値が、非参加者と比較して良好な値であることが分かった。

| 荏原文化体育会 | プレゼンティーアイズム ※労働生産性損失割合(%) | エンプロイ エンゲージメント | ワーク エンゲージメント |
|---------|------------------------------|-------------------|-----------------|
| 参加 | 33.5 | 51.1 | 52 |
| 非参加 | 35.3 | 48.6 | 50.5 |
| 差 | -1.8 | +2.5 | +1.5 |



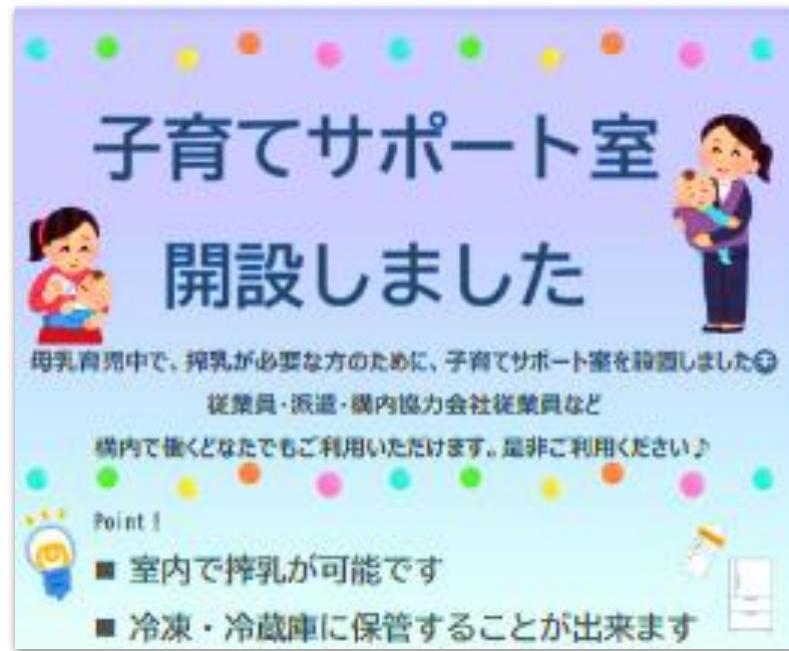
病気の治療と仕事の両立支援

(私傷病等に関する復職・両立支援の取組み)



授乳中の従業員に対し、落ち着いて搾乳でき、冷凍保存ができる冷凍庫を設置した「子育てサポート室」を設置しました。育児と仕事の両立ができる働きやすい職場環境を提供しています。

ポスター



従業員の心と身体の 健康づくりに関する具体的対策



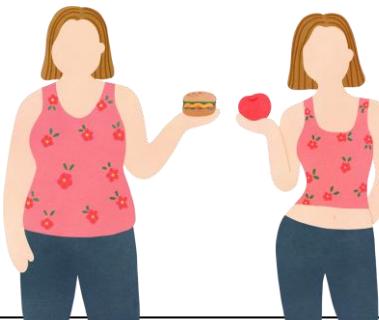
特定保健指導



当社では、荏原健康保険組合と協同し、特定保健指導の対象となつた方への指導を就業時間中に実施しています。



従来外部に委託していた特定保健指導を当社の産業医・診療担当医と安全衛生課の看護師が実施することで、受診率の向上と継続的な支援による生活習慣改善に努めています。参加者へは特定保健食品等をインセンティブとして配布することで、実施率の向上とヘルスリテラシー向上に努めています。



又、2021年度からは、健康保険連合会に申請し、より達成目標が明確な「モデルケース実施」を取り入れることで行動変容を促進しています。



2024年度より健診当日の保健指導（分割実施）を行っています。健診受診直後の健康への意識が高まっているタイミングでスタートを切ることができ、参加率や継続意欲の向上に繋げています。



食生活の改善



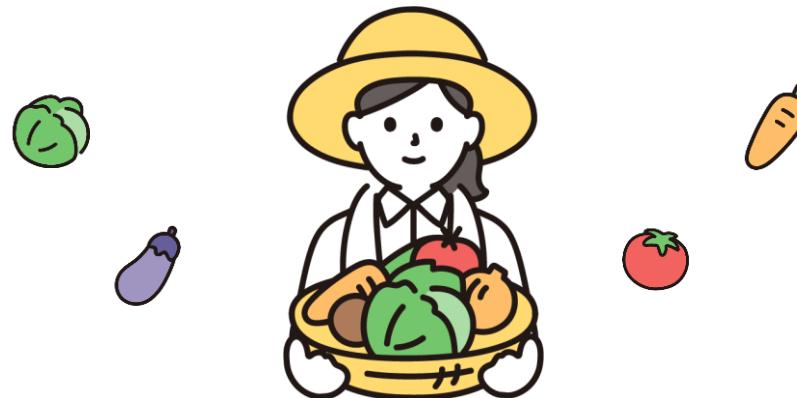
1日の野菜摂取の目標は350gで、多くの日本人はこの摂取量に届いていないと言われています。
当社では野菜の良さを知ってもらい、生活に取り入れてもらえるよう、様々な取り組みを行っています。



食育マルシェの実施

野菜ソムリエの方にご協力頂き、月1ペースで食育マルシェを開催しています。
楽しいクイズ形式で、その月のテーマ野菜に関する情報（選び方・保存方法・調理のコツなど）をセミナーとして開催しています。

また参加者のうちアンケートに回答した従業員には、抽選で野菜のプレゼントも行っています。野菜を感じ、取り入れることができる機会を提供しています。



DXPを用いた分析

食育マルシェの参加者数は三百名程度であったが、適正体重・肝機能・脂質・血圧・血糖において、非参加者と比較して良好な値であることが分かった。今後、参加人数の拡大を目指す。

| 食育マルシェ | 非適正体重 (%) | 肝機能有所見 (%) | 脂質有所見 (%) | 血圧有所見 (%) | 血糖有所見 (%) |
|--------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|
| 参加 | 32.6 | 12.8 | 25.6 | 26.4 | 26.8 |
| 非参加 | 37.3 | 23 | 32.5 | 31.6 | 28.7 |
| 差 | -4.7 | -10.2 | -6.9 | -5.2 | -1.9 |

運動機会の増進



スポーツ庁：「スポーツエールカンパニー」について

荏原製作所はスポーツ庁の「スポーツエールカンパニー2021・2022・2023・2024・2025」の認定企業です。5回以上の認定により、ブロンズ認定を受けています。同じくスポーツ庁の「sport in Lifeプロジェクト」の趣旨に賛同し、加盟団体として参画致しました。



東京都：「東京都スポーツ推進企業」について

東京都に所在する荏原グループ6社及び1法人（※）は、東京都が実施する「東京都スポーツ推進企業2024」に認定されました。

東京都スポーツ推進企業とは、従業員のスポーツ活動を推進する取り組みや、スポーツ分野における社会貢献活動を実施している企業等を認定する制度です。

※荏原製作所、荏原冷熱システム、荏原環境プラント、荏原電産、荏原マイスター、荏原アーネスト、荏原畠山記念文化財団





01 フレイルチェック

在宅勤務で動く機会が減り、心と筋力の働きが弱くなる『フレイル』状態になりやすくなります。

転倒等の労働災害の発生につながる為、従業員へのフレイルチェックを実施しています。



フレイルや転倒防止には日頃からの備えが大切です！



02 筋力測定会の実施

筋力の測定会を実施しました。会場でスタッフと一緒に測定を行い、個別に今後の対策について提案しました！

参加の声

『会社でのコミュニケーションが不足していたので、スタッフと一緒に測定し、実際の筋力の低下を実感出来て良かったです。今後に役立てます！』



03 個別フィードバック

筋力測定会に参加出来ない従業員は各自で測定後、スタッフから個別にフィードバックを実施しました。

希望者が多数おり、フレイル・筋力についての関心の高さを感じられました。



各種健康増進プログラムについて

従業員の健康増進のため、様々なプログラムを提供しています。

01 ウォーキングプログラム



FITBITとスマホを連動させて
自分のカラダを見る化します！
歩数だけでなく、睡眠・心拍
消費カロリーなどがわかります。

02 食生活改善プログラム



食事を専用アプリで撮影すると
カロリーチェックやAI栄養士がアドバイスします。

03 血圧測定プログラム



血圧を自動で記録できる血圧計を貸与します。
面倒な記録が不要で、自分の血圧を見る化することができます。
毎月80%以上測定できた方には、血圧計を
プレゼントします！
配偶者の方と一緒に参加もできます！

04 体重測定プログラム



体重を自動で記録できる体重計を貸与します。
面倒な記録が不要で、自分の体重を見る化することができます。
毎月80%以上測定できた方には、体重計を
プレゼントします！
こちらも配偶者の方と一緒に参加できます！

05 禁煙トライアル



禁煙希望者に対し、禁煙補助薬の無償
提供を行います。

06 基礎体温測定プログラム



基礎体温を自動で記録できる体温計を提
供します。測定結果がアプリに自動連携さ
れれるため、面倒な記録は不要です。
排卵の時期、次回生理予定日などが見
える化できます！

その他 口腔ケアに関する取り組み

歯科検診トライアル実施



歯科検診義務化を見据えて、歯
科医師及び歯科衛生士を会社に
招き、歯科検診のトライアル実施を
行いました。

睡眠に関するデータ



全ての年代において、「睡眠で十分な休養がとれていない」と答えた層と比較し、「睡眠で休養が十分とれている」と回答した層の方が、プレゼンティーアイズムやストレス反応、メンタルタフネス度が良好な結果であった。

睡眠がストレス反応やプレゼンティーアイズム、メンタルタフネス度と相関関係が強いことが分かった。

| 年齢 | 睡眠で休養が十分とれている | プレゼンティーアイズム ※労働生産性損失割合 (%) | ストレス反応 | ストレス反応/ゆううつ感 | メンタルタフネス度 |
|--------|---------------|-------------------------------|--------|--------------|-----------|
| 25歳未満 | はい | 40.4 | 54.1 | 52.8 | 56.4 |
| | いいえ | 44.5 | 45.1 | 43.5 | 47.2 |
| | 差 | -4.1 | +9.0 | +9.3 | +9.2 |
| 25-29歳 | はい | 39.3 | 51.8 | 50.3 | 53.9 |
| | いいえ | 41.7 | 44.4 | 43.7 | 48.1 |
| | 差 | -2.4 | +7.4 | +6.6 | +5.8 |
| 30-34歳 | はい | 35.3 | 51.9 | 50.6 | 54.5 |
| | いいえ | 43.2 | 44.3 | 43.5 | 48 |
| | 差 | -7.9 | +7.6 | +7.1 | +6.5 |
| 35-39歳 | はい | 35.3 | 51.5 | 51.1 | 53.9 |
| | いいえ | 41.6 | 43.3 | 43.4 | 46.7 |
| | 差 | -6.3 | +8.2 | +7.7 | +7.2 |
| 40-44歳 | はい | 33.2 | 52 | 51.6 | 53.6 |
| | いいえ | 39.4 | 43.3 | 43.7 | 46.7 |
| | 差 | -6.2 | +8.7 | +7.9 | +6.9 |
| 45-49歳 | はい | 31.2 | 52.5 | 52.3 | 54.2 |
| | いいえ | 38.5 | 43.6 | 44.4 | 47.3 |
| | 差 | -7.3 | +8.9 | +7.9 | +6.9 |
| 50-54歳 | はい | 30.1 | 52.8 | 52.3 | 53.9 |
| | いいえ | 35.9 | 44.7 | 45.6 | 47.8 |
| | 差 | -5.8 | +8.1 | +6.7 | +6.1 |
| 55-59歳 | はい | 27.6 | 54 | 53.7 | 54.7 |
| | いいえ | 35.2 | 44.7 | 45.4 | 47.3 |
| | 差 | -7.6 | +9.3 | +8.3 | +7.4 |
| 60-64歳 | はい | 27.7 | 54.9 | 54 | 55.1 |
| | いいえ | 31.6 | 48.1 | 48.9 | 49.2 |
| | 差 | -3.9 | +6.8 | +5.1 | +5.9 |
| 65歳以上 | はい | 26.6 | 57.7 | 56.2 | 56.7 |
| | いいえ | 27.9 | 51.1 | 51.1 | 51.4 |
| | 差 | -1.3 | +6.6 | +5.1 | +5.3 |



全従業員を対象としたウォーキングプログラム「ei散歩」について

スマートウォッチ「FITBIT」を参加者へ配布してウォーキングを促進します！
定期的にウォーキングイベントを開催して従業員のモチベーション維持に繋げています！

スマホアプリでライフレグを可視化できます



FITBITとスマホを連動させて自分のカラダを見る化します！
歩数だけでなく、睡眠・心拍
消費カロリーなどがわかります。

部署単位のグループ参加で職場内コミュニケーションUP



アプリ上で歩数のランキングを閲覧する事ができます。個人ランキング以外にグループでのランキングも発表されるので職場内のコミュニケーション活性化に繋がります。

ウォーキングや運動が習慣化されます



FITBITを身に着けることで歩数確認やリマインダー機能で毎日をアクティブに過ごせます！

目標歩数・減量達成でインセンティブ支給があります



定期的に開催されるウォーキングイベントや、前年の健診結果に比べ減量に成功した従業員へインセンティブの支給を行っています。



DXPを用いた分析

ei散歩の参加者は、プレゼンティアイズム率及びエンゲージメント偏差値が、非参加者と比較して良好な値であることが分かった。

| ei散歩 | プレゼンティアイズム ※労働生産性損失割合(%) | エンプロイ エンゲージメント | ワーク エンゲージメント |
|------|-----------------------------|-------------------|-----------------|
| 参加 | 33.6 | 50.2 | 51.8 |
| 非参加 | 35.4 | 48.5 | 50.4 |
| 差 | -1.8 | +1.7 | +1.4 |



男性／女性 健康保持・増進



男性従業員向けの講演会を実施

全拠点を対象とした男性従業員向けのオンラインセミナーを開催。

男性特有の健康課題等（ホルモンの変化や男性更年期）に関する興味や知識を得ることにより、ヘルスリテラシー向上を目指しています。



健康保険組合の協力・補助において、4事業所集団健診

実施時に併せて、50歳以上の希望者へ前立腺がんの腫瘍マーカー（PSA）の検査を実施。それにより前立腺がんの早期発見に努めています。



女性従業員向けの講演会を実施

全拠点を対象とした女性従業員向けのオンラインセミナーを開催。
女性特有の健康課題（乳がん、PMSや月経と更年期について等）に関する情報を専門医が詳しく解説する機会を提供しています。
講演会映像は男性従業員にも公開をし、性別を問わず女性特有の健康課題に対するヘルスリテラシー向上に努めています。

4 事業所内における婦人科健診（子宮頸がん・乳がん）の実施

健康診断実施日と併せ、就業時間内に実施することで受診率の向上に努めています。

女性専用相談窓口の設置

社内の常勤保健師による相談窓口を設置し、女性特有の健康問題について
対面だけでなく、オンラインや電話相談を行っています。



長時間労働者への対応





弊社は労働時間に定められた時間外・休日労働時間が月80hを超えた従業員に加え、45h～80h以下の対象者に対しても健康障害防止のため、体調チェックアンケートの実施を促しています。



時間外・休日労働時間が月80hを超えた従業員に加え、体調チェックアンケートの結果で医師面談が必要とされた45h～80h以下の対象者も含め、原則オンラインで医師面談を実施します。
月80hを超えた従業員の医師面談については、実施率100%を目指しています。



医師面談の結果、事後措置が必要な従業員に関しては、産業医による一定期間のフォローアップがあり、医師の判断で当社はメンタルヘルス医ヘリファーすることでメンタル不調の早期発見・対応に努めています。

メンタル不調者対応





【社内・メンタルヘルス専門医による診療実施】

当社では、週に1回、メンタルヘルス専門医による診療を実施し、メンタル不調者ご本人への対応のみでなくメンタル不調の部下を持つマネジャーからの相談体制を整備し、対面での診療のみでなく、オンライン相談にも対応しています。



【社内・オンラインメンタルヘルス相談窓口】

毎日、オンラインメンタルヘルス相談の時間を設け、社内の産業カウンセラー・看護師が従業員からの相談に対応することで、メンタル不調の早期発見や治療に繋げています。



【社外・メンタルヘルス相談窓口】

臨床心理士資格を有する心理カウンセラーによる社外カウンセリング窓口を提供しています。電話だけでなく、対面・オンラインでの相談にも対応しています。

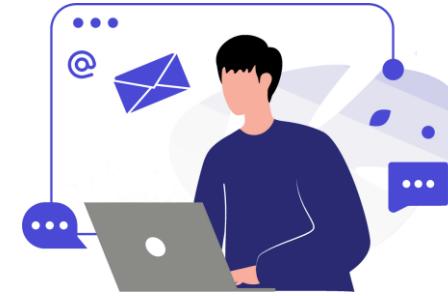
メンタル及びその他疾病への対応





【社内・産業医による診察/健康相談】

診療所ではオンライン診療も行っており、勤務地を問わず産業医に健康相談を行うことが可能です。



【社内・メール健康相談窓口】

健康相談専用のアカウントを設け、メンタル・フィジカル問わず常時幅広く健康相談を受け付けています。内容により、産業医や外部医療機関への連携を行っています。



【社外・電話健康相談窓口】

保健師、看護師、管理栄養士などの資格を有するベテラン相談員が、健康保持・増進法からこころの悩み、家庭の問題まで幅広く対応しており、育児や介護に関する相談も24時間365日対応しています。



【社外・セカンドオピニオン取得のサポート】

従業員やご家族が、ガン等のサービス対象疾患と診断された場合に、専門医同士の相互評価に基づいて選出された優秀な専門医をご案内、またはセカンドオピニオン取得のサポートを行っています。

感染症予防対策



インフルエンザワクチン事業所内接種の実施について

4事業所（羽田・藤沢・富津・袖ヶ浦）に於いて、従業員・構内協力会社を対象に実施

就業時間内に実施することで、より多くの方に接種していただき、社内での感染防止に努めています。

50人以上が在籍する地方拠点についても、近隣医療機関と提携し、通勤途中や就業時間内に接種できるようにしています。

事業所内接種をした方については、荏原健康保険組合への補助金申請を一括して行うことで、従業員の手続きを簡略化し、より気軽に接種できる体制を整えています。



【定量的なデータ】

インフルエンザワクチン 事業所内接種人数

2022年：1,701名

2023年：1,764名

2024年：1,823名



海外出張者・赴任者への感染症対策

海外出張者及び海外赴任者に対し、渡航先情報の確認を義務付けています。

当社で契約しているメディカルアシスタンスサービスを通じて渡航先の治安や医療情報を参照できるほか、
渡航中に体調に異変があった場合には、医療機関の紹介や予約等のサポートを受けられる体制を整えています。

感染症をはじめ、その他体調不良や急病など幅広く対応し、海外渡航中の安全を確保しています。



喫煙対策





禁煙支援プログラムの実施／プログラム参加希望者へニコチンパッチと禁煙ガムを配布しています



禁煙週間：毎年5月31日～6月6日 ※世界禁煙デーから始まる一週間



01 音声付き資料の配信



喫煙リスクに関する動画配信、当社従業員の喫煙者が送る禁煙メッセージの配信を行っています

02 ニコチンパッチとニコチンガムの無料配布



禁煙希望者に対し、禁煙補助薬の支給を行っています

03 喫煙所ポスター掲示



全国拠点にも配信した普段のティストと異なるポスターで喫煙者の興味や関心を引きました。

04 羽田と袖ヶ浦の食堂で禁煙動画配信



デジタルサイネージを利用した初めての禁煙PRで、物理的に目に入るポイントを増やしました





2020年4月の健康増進法改正にあわせ、
従来、室内に設置していた喫煙所を、すべて屋外としました。
又、喫煙所内にサードハンドスモーク等、
受動喫煙による健康被害防止を啓発するポスター等を掲示しています。
より多くの方が禁煙に取り組めるよう、年始めや禁煙週間等の機会に禁煙支援キャンペーンを実施しています。



取引先・他社への 健康経営支援と交流



ノウハウの提供

荏原健康保険組合経由で依頼を受け、同業他社に対し、健康課題の特定から戦略マップ・施策一覧を作成する過程についての説明会を実施しました。



構内協力会社への支援

「荏原文化体育会」でのイベントをはじめ、講演会等の健康施策への参加や事業所内で実施する予防接種等も就業時間内に接種できる体制を整えています。



健康経営アライアンス

2023年5月、当社は**健康経営アライアンス**に加入しました。

健康経営アライアンスでは「**社員の健康をつうじた日本の企業の活性化と企業健保の持続可能性の実現**」をミッションに掲げ、業界を超えた健康経営の実践に取り組む約480社の団体が集結し、健康経営実践企業のリテラシー・スキルを高めるための勉強会やセミナー等を実施しています。

当社もセミナーに参加し、健康経営に関する情報収集を行っています。



健康の日コンソーシアム

2023年9月、当社は**健康の日コンソーシアム**に加入しました。

「健康の日」の趣旨に賛同する企業が集まり、職域の場で健康づくりの取り組みを行う共同体です。参加企業は、コンソーシアム企業MTGを年3回実施し、各社の健康に関する取り組みを共有・議論し、参加企業同士で相互に健康経営を支援し合っています。また職場見学会なども行っています。

※健康の日とは

WHO設立記念日（4月7日）を「世界保健デー」として制定

日本では「健康の日」という名称で、「一人ひとりが健康について考え、皆が健康であることを願い、祝うこと」を目的に、様々な健康に関するイベントを行い、日本全体が元気になることを目指す日

【参画企業】※五十音順

出光興産株式会社、A&Sファイナンシャルアドバイザリー株式会社、株式会社荏原製作所、花王株式会社、日本航空株式会社、パナソニック株式会社、株式会社ビゼル、古河電池株式会社



●コンソーシアム企業MTG @荏原製作所

2025年5月23日、藤沢事業所にてコンソーシアム企業MTGを開催しました。

打ち合わせだけでなく、工場見学やバンケットルームでの懇親会も行い、当社の社風を知っていただく良い機会となりました。

今後の展望





従業員向けに実施していた健康関連の講演会や生活改善プログラム等の施策を健康保険組合と協同し、荏原健康保険組合に加入する他社従業員や被扶養者にも展開することで、荏原健康保険組合加入者全体ヘルスリテラシーの向上を推進します。



2023年4月より、PEP UPを導入しました。
健康状態の「見える化」により、従業員の健康に対する行動変容の促進やヘルスリテラシーの向上などに役立てています。

また従来の健康課題のある方への改善インセンティブに加え、適性体重の保持や各種健康診断・特定保健指導参加等、健康維持・増進行動に対し、「健康ポイント」を付与することでエンゲージメント・生産性の向上をめざします。

ありがとうございました

