

古河電工 健康白書 2025

(2024年活動データ)

2025年7月発行
古河電気工業株式会社
人材・組織開発部 健康推進センター
古河電工健康保険組合

健康経営に関する方針

01. はじめに	P3
02. 健康白書とは	P4
03. 健康経営に関する用語説明（五十音順）	P5
04. 古河電工グループ健康経営宣言	P6
05. 健康経営戦略マップ	P7
06. 衛生管理指針	P8
07. 外部からの評価	P9

ヘルスリテラシー

01. HLSスコア	P10
02. 健康イベント実施回数	P11 - P14

メンタルヘルス

01. 精神疾患による新規長期傷病休業率	P15
02. 精神疾患による新規長期休業者数の再休業率	P16
03. ストレスチェック	P17
04. 睡眠充足率	P18
05. 外部EAP利用状況	P19 - P20

生活習慣

01. メタボリックシンドローム	P21
02. 特定保健指導対象者比率と実施率	P22
03. 飲酒率	P23

運動機能

01. 運動習慣	P24
02. 運動イベント	P25
03. 肩こり、腰痛 有訴率	P26

喫煙

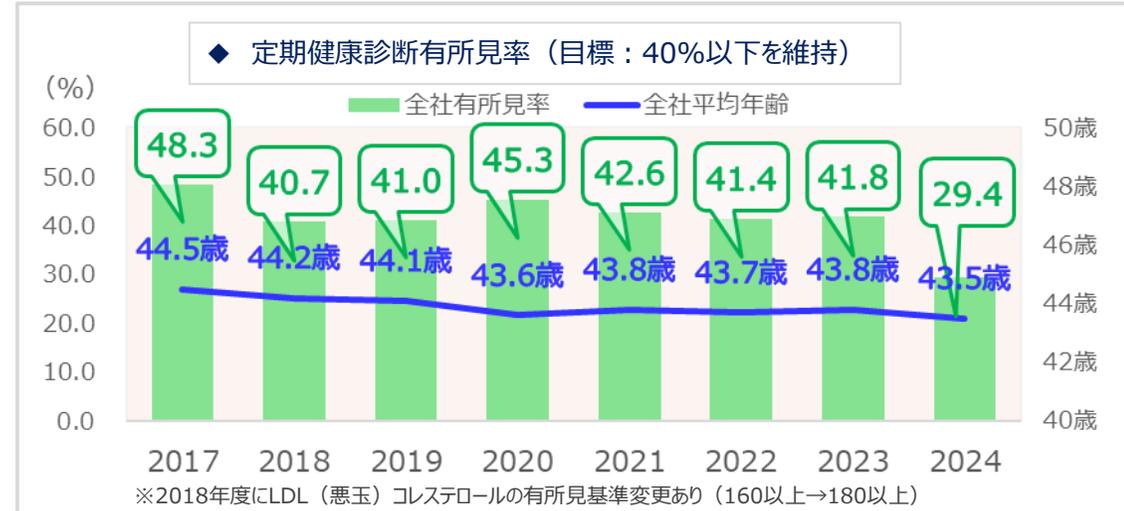
01. 喫煙率（全社）	P27 - P28
喫煙率（事業所別）	

衛生管理

01. 定期健康診断	P29 - P30
02. 精神疾患以外の疾病による新規長期傷病休業率	P31
03. 長時間労働者 産業医面談実施件数	P32
04. WFun（プレゼンティーズムに関する調査）	P33 - P36
05. 熱中症	P37
06. 医療費（古河電工健康保険組合）	P38

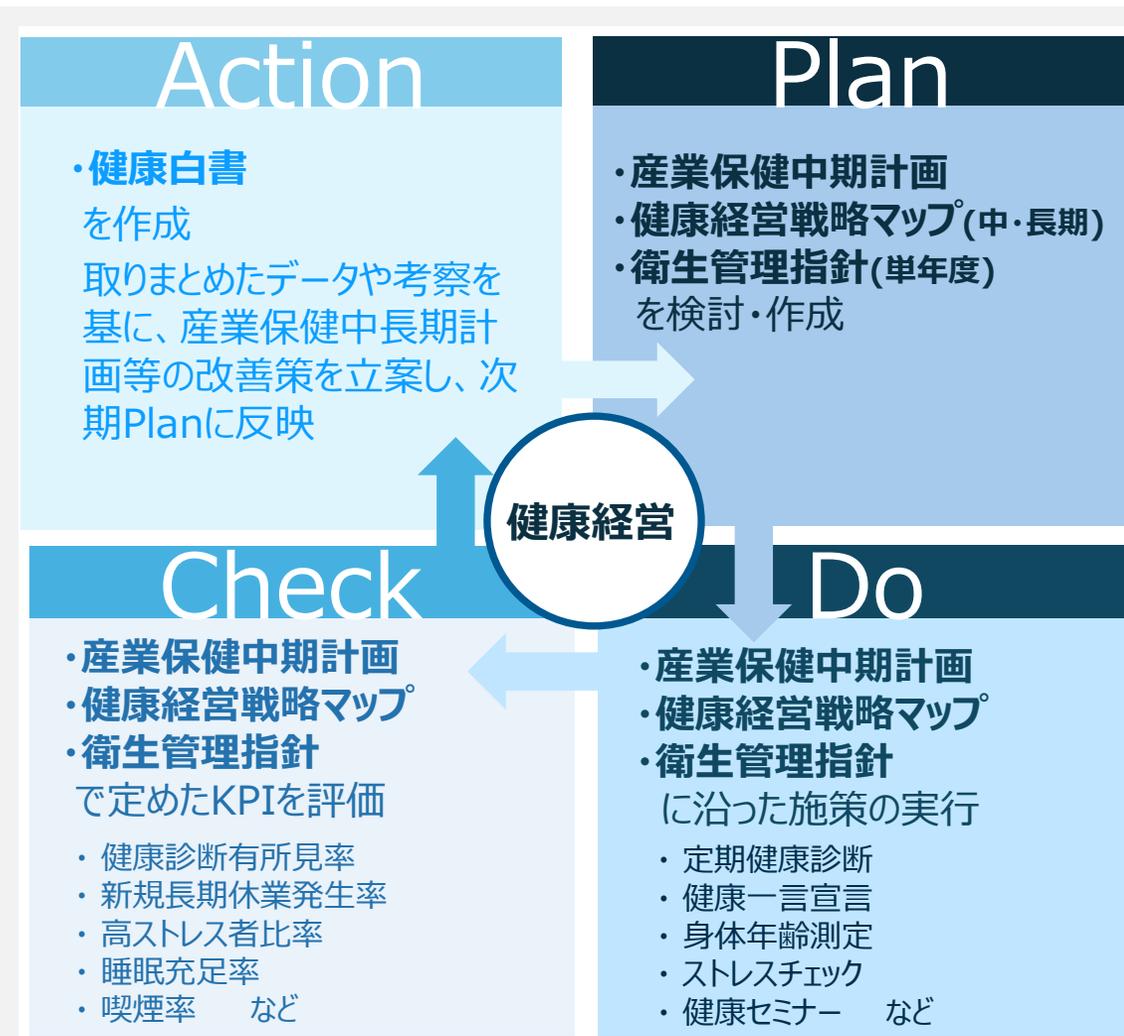
01. はじめに

- 当社は2017年に「古河電工グループ健康経営宣言」を制定し、健康経営に取り組んでまいりました。社内での挨拶に「ご健康に」が加わるなど、従業員の皆さんも健康経営の取り組みを実感していただいていると考えています。また、毎年約50社が選定される「健康経営銘柄」に2019年と2023年の2度にわたり選定されるなど、当社の健康経営は社外からも一定の評価を受けています。
- 従業員の健康状態を測るさまざまな指標の中でも、重要な指標の一つである「定期健康診断有所見率」については、近年は目標の50%を下回り、40%台前半で推移しています。2024年度は一部基準が緩和されたこともあり30%を下回りました。同時に、消化器・循環器等、精神疾患以外の疾病による新規長期傷病休業の発生率は確実に減少しております。これらは、構内全面禁煙や特定保健指導、生活習慣改善といった施策に長年にわたり地道に取り組んできた結果が表れたものと認識しています。一方で、精神疾患による長期傷病休業者が増加傾向にあることは、非常に重大な課題です。今後は、メンタルヘルス不調の未然防止や早期発見、復職支援プログラムの充実などを通じて、従業員の皆さんが安心して働ける環境づくりに注力してまいります。
- 本白書では、健康経営に関する各種指標の状況や推移をはじめ、課題と今後の取り組みについても紹介しています。指標には改善しているもの、変わらないもの、悪化しているものなどさまざまありますが、健康経営は息の長い取り組みが必要であるため、今後も毎年の結果を振り返りながら、施策の改善を重ねてまいります。本白書をご覧いただき、当社の健康経営や各種施策に対する理解を深めるとともに、健康課題の解決に向けた意識を高めていただければ幸いです。引き続き、従業員の皆さんの心身の健康を最優先に考え、安心して働ける職場環境の実現を目指して取り組んでまいります。



02. 健康白書とは

- 「健康」は、WHO憲章において「身体的・精神的・社会的に完全に良好な状態であり、単に疾病のない状態や病弱でないことではない」と定義されています。「病気ではない」「健康診断の数値に問題がない」ことはスタートラインにすぎず、そこからさらに良好な状態へと高めていくこそ真の意味での健康です。
- 当社が取り組んでいる「健康経営」は、企業が従業員の健康を経営的な視点で捉え、戦略的に取り組む経営手法です。戦略的に従業員の健康づくりに取り組むためには、PDCAサイクルを継続的に回していくことが欠かせません。
- 「健康白書」は、PDCAの中ではA(Action : 改善)に位置付けられます。前年度に実施した各施策に関するデータを取りまとめ、分析し、課題と重点領域を洗い出したうえで次年度施策の改善方針へと反映させるため、毎年発行している極めて重要な改善ツールです。
- 健康経営を推進するうえで、企業側の施策だけでなく、従業員一人ひとりが自身の健康に対して主体的に向き合う姿勢が重要です。従業員には、健康白書や各種フィードバックツールを活用するとともに、自らの健康状態を把握し、改善に向けた行動を起こすことが求められます。企業はそのための環境づくりや情報提供を行い、従業員の健康決定力（ヘルスリテラシー）向上を支援することが、持続可能な健康経営の実現につながります。



健康経営に関する用語説明（五十音順）

用語	解説
アブセンティーズム	心身の不調により仕事を休業している状態のこと。
運動習慣	定期的に運動を行う習慣のこと。運動習慣を身につけることで、生活習慣病の予防や体力・筋力の向上、精神の安定など、さまざまな健康上のメリットが期待できる。当社では、一日30分以上の運動を週に2回以上行っている人の比率を指標としている。
外部EAP	従業員のメンタルヘルス対策として、社外の専門機関を相談窓口とするプログラム。社内では相談しづらい悩みを打ち明けやすく、従業員の心身の健康や仕事のパフォーマンスの向上を目的としている。 EAPは、Employee Assistance Programの略。
健康経営戦略マップ	企業の経営課題と健康経営の施策を、一連の流れで図式化したもの。経済産業省が健康経営を推進する企業に作成を推奨している。 当社では、2021年度に策定した「産業保健中期計画」をベースに、健康経営施策とそれぞれのアウトプット/アウトカム指標を設定し、施策の立案や評価・改善に活用している。
再休業	一度休業して復職した方が復職後5年以内に同一傷病で再び休業すること。
睡眠充足率	睡眠時間が十分に確保できているかどうかを示す指標。質の悪い睡眠は生活習慣病の罹患リスクを高め、症状を悪化させるだけでなく、メンタルヘルスにも悪影響を及ぼすことがわかっている。当社では、健康診断の間診で「睡眠は十分」と答えた人の比率を指標としている。
ストレスチェック	従業員がメンタルヘルス不調になることを未然に防止する目的で実施する調査。 定期的にストレスの状況を検査し、自らのストレスの状況に気づきを促すことで個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減するとともに、検査結果を集団的に分析して職場環境の改善につなげている。
長期休業	心身の不調により、1ヶ月以上連続で休業すること。
定期健康診断の有所見率	健康診断の項目に何らかの異常の所見がある者の割合のこと。日本人間ドック学会の判定区分の表記の改訂(2022)と日本人間ドック学会判定区分(2023)に対応するため、当社では2024年度に標準的な健診・保健指導プログラムに合わせる形で判定基準を変更した。
特定保健指導	40歳以上で生活習慣病のリスクが高い人を対象に、生活習慣を見直すために行われる保健指導。特定健康診査(特定健診)の結果をもとに、内臓脂肪型肥満に着目して実施される。
プレゼンティーズム	心身の不調を抱えながら仕事を行っている状態のこと。アブセンティーズムの方が注目されがちだが、実はプレゼンティーズムによる生産性への悪影響の方がより大きいとされる。
メタボリックシンドローム	運動不足や食生活の乱れなどにより、内臓脂肪の蓄積と高血圧・高血糖・脂質異常症などの生活習慣病が組み合わさった状態のこと。メタボリックシンドロームの方は、心筋梗塞や脳梗塞などの命にかかわる病気の高まる。
HLS	Health Literacy Survey Questionnaireの略。ヘルスリテラシー(健康情報入手・理解・評価・活用する能力)を、ヘルスケア・疾病予防・ヘルスプロモーションの3領域にわたり、計12設問で測定する尺度。

03. 古河電工グループ健康経営宣言

古河電工グループは、従業員の「心と身体の健康づくり」を重要な経営課題と認識し、

これまで安全衛生管理の一環として取り組んできた活動を、より一層前進させます。

古河電工グループ パーパスを体現するためには、従業員が心身ともに良好なコンディションで仕事に向き合えることが、働き方のベースとして重要です。

このため、古河電工グループは、安全と健康をすべてに優先させて、健康経営を意識した諸活動を全社で推進し、「皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業」を作っていきます。

また、働き方改革の取り組みや、健康保険組合の保健事業との連携も強化して、従業員の健康づくりの支援、健康意識向上のための施策に、さらに積極的に取り組んでいきます。

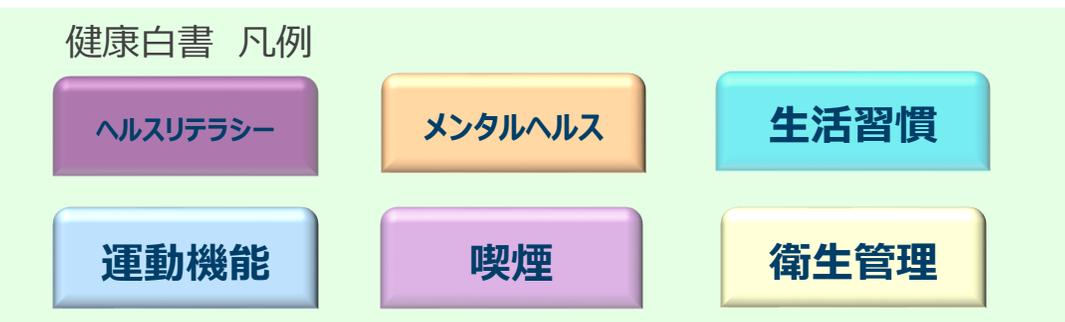
古河電気工業株式会社
代表取締役社長

森平英也

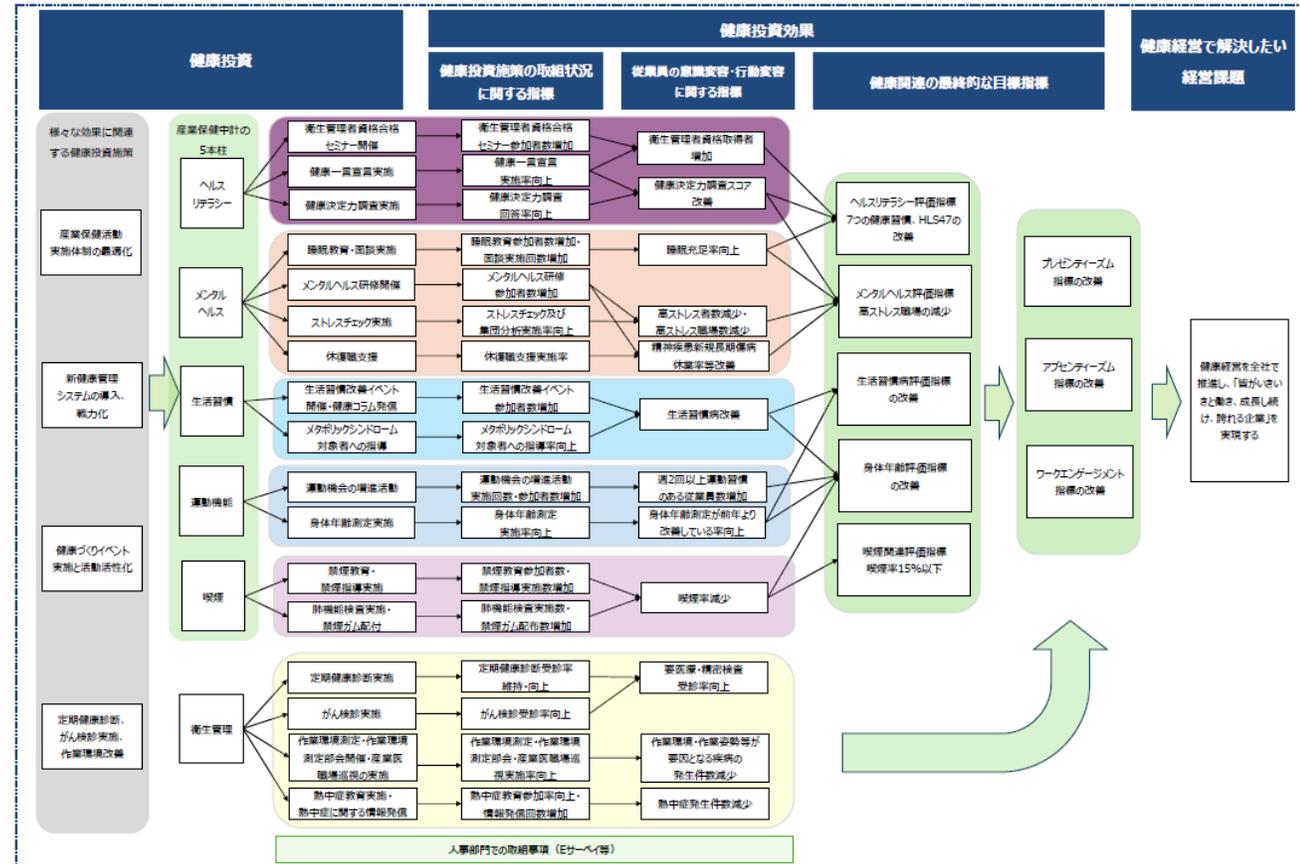
04. 古河電気工業 健康経営戦略マップ

・当社では、健康経営で解決したい課題と、産業保健中期計画における5つの柱に基づく各種施策との関係性を見える化することを目的に「健康経営戦略マップ」を作成しています。健康経営戦略マップは、健康経営におけるPDCAサイクルの「Plan（計画）」に該当し、当社の健康経営施策全体の流れを整理・共有するうえで、非常に重要な役割を果たしています。

・健康白書では、健康経営戦略マップの分類に沿って、「ヘルスリテラシー」「メンタルヘルス」「生活習慣」「運動機能」「喫煙」「衛生管理」の6項目に分けて、施策の実施状況に関する指標と施策の結果として現れる従業員の意識や行動の変化（変容度合い）を評価するための指標の両面から各種データを取りまとめています。また、データの経年変化や全国平均との比較・分析などを基に、産業保健中長期計画等の改善策を立案しています。



【健康経営戦略マップ】



PDF版はこちら



05. 衛生管理指針（2024年度）

◆ 古河電工グループ衛生管理指針

基本方針

（健康保険組合との連携を強化し）
グループ衛生管理活動を活性化させて心と身体の健康づくりを推進する

主要課題

1. 古河電工グループは、経営課題として従業員の健康の保持増進に取り組んでいく。
2. 健康保険組合との連携を強化し、グループの健康づくり活動のレベルの向上と、その従業員の健康決定力（ヘルスリテラシー）向上を図る

◆ 古河電工衛生管理指針

基本方針

- ・働き方改革、健保組合と連携し、一人ひとりの健康決定力（ヘルスリテラシー）を高め、健康経営に取り組む
- ・中期計画に沿って、メンタルヘルス対策、生活習慣の改善、運動機能の維持向上、禁煙支援による健康づくりを推進する

目標

- ・新規長期傷病休業率1.0%以下
- ・精神疾患新規長期傷病休業率0.5%以下
- ・定期健康診断有所見率40.0%以下

主要課題

- 1.健康決定力（ヘルスリテラシー）の向上
- 2.メンタルヘルス対策の継続
- 3.生活習慣の改善
- 4.運動機能の維持向上
- 5.喫煙者に対する禁煙支援と喫煙率低減
- 6.熱中症予防対策の徹底
- 7.化学物質管理に関する安衛法改正対応

06. 外部からの評価

当社は、2017年に「古河電工グループ健康経営宣言」を作成し、全社を挙げて健康経営を推進してきました。それらの活動は社外からも高く評価されており、2017年から9年連続で健康経営優良法人に認定されています。また、東京証券取引所の上場会社の中から健康経営に優れた企業約50社のみが選定される「健康経営銘柄」に、2019年と2023年の2度にわたって選定されています。



01. HLSスコア

- ・当社では、2021年度と2024年度にヘルスリテラシーに関するアンケート調査を実施しました（※1）。2024年度の結果は、2021年度に比べて全ての項目でスコアが良化しています。また、理解を除く3項目で日本の平均（※2）より良いスコアとなっています。
- ・2020年に産業保健中期計画を策定し実施してきた健康経営の推進体制の再整備、健康一言宣言・特定保健指導・身体年齢測定・禁煙指導・各種健康セミナー・イベント等の施策が従業員のヘルスリテラシーの向上という結果に表れたものと認識しています。
- ・一方で、EUの平均（※2）と比べると決して高い水準にあるとはいえません。国民性の違いもあるため一概に比較することは難しいところではありますが、当社のヘルスリテラシーはまだ十分なレベルではないと認識しています。
- ・ヘルスリテラシーは健康増進の基盤となるため、Pep Upなどの健康関連インフラの整備や健康情報の発信、健康イベントの開催頻度向上などを通じて、従業員が健康に触れる機会を増やし、健康への興味・関心をさらに高めていきます。

（※1）古河電工データ：2021年10月健康決定力調査（n=3,641）、2024年10月健康決定力調査（n=4,122）にて、健康に関する設問に対して「難しい」「やや難しい」と回答した割合（％） 数字が低い方が良く、数字が高い方が悪い。

（※2）日本・EUのデータ（<https://www.healthliteracy.jp/kenkou/japan.html>）より算出。

能力	古河電工2024（※1）	古河電工2021（※1）	日本（※2）	EU（※2）
入手	39.2	43.1	45.1	26.1
理解	38.1	42.3	35.1	18.9
評価	52.0	62.3	56.9	28.0
活用	32.2	46.8	44.6	21.8

02. 健康イベント実施回数

- ・当社では、従業員の皆さんの健康への関心や知識を高めるとともに、運動や睡眠等に関する生活習慣を改善することを目的に、様々な健康イベントを実施しています。
- ・こうした取り組みの中で、一部のアプリを活用した大規模イベントを除くと、多くのイベントで参加者数が100名程度に留まっており、参加者数の増加が今後の大きな課題です。
- ・健康イベントには、従来から実施していたものも多くありますが、時流の変化や従業員の皆さんの興味・関心に合わせて新しい企画も実施しています。例えば、駅伝大会やサッカー大会は2023年度から復活させたものです。また、2024年度は未実施ですが、最近着目されている女性の健康問題に関するセミナーを2023年度（62名参加）と2025年度(93名参加)に開催しました。
- ・質の面に関しては、2024年度の駅伝大会とサッカー大会における参加チームの約97%が大会に「満足」と回答しています。2025年度に実施した健康イベントでも満足度が高いことを確認しています。今後も、参加いただいた方の声を聴きながらイベントの内容を改善していきたいと考えています。

◆ 当社主催の健康イベント

事業所		内容		参加者数
古河電気工業（株）	本社	6月	社長杯・健保理事長杯 駅伝大会	70
	本社	10月	社長杯・健保理事長杯 サッカー大会	190
	本社	9月	いまどきの睡眠！パワーナップ(短時間の昼寝)の勧め	126
	本社	4月～6月	衛生管理者合格を目指す！弾丸セミナー（前期 全16回）	273
	本社	10月～12月	衛生管理者合格を目指す！弾丸セミナー（後期 全16回）	253

◆ 健康づくりイベント（古河電工健康保険組合主催）

事業所	内容	参加者数
古河電工健康保険組合	6月 口腔衛生向上月間 サンスター財団「オーラルケアセミナー」	775
	10月 ウォークラリーde健康づくり Pep Upにゃんたハッケヨイ！	1,741
	2月 睡眠習慣見直し月間 メンタルプラス「睡眠セミナー～眠りの質を改善する睡眠技術」	1,300

◆ 健康に関する研修を受けた従業員数・時間

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
古河電気工業（株）	年間のべ人数	6,626	11,052	15,106	14,780
	年間のべ時間 （単位：時間）	2,268	2,873	4,890	3,989

◆ 保健事業 健康づくり活動補助（古河電工健康保健組合） 2024年度実績（一部抜粋）

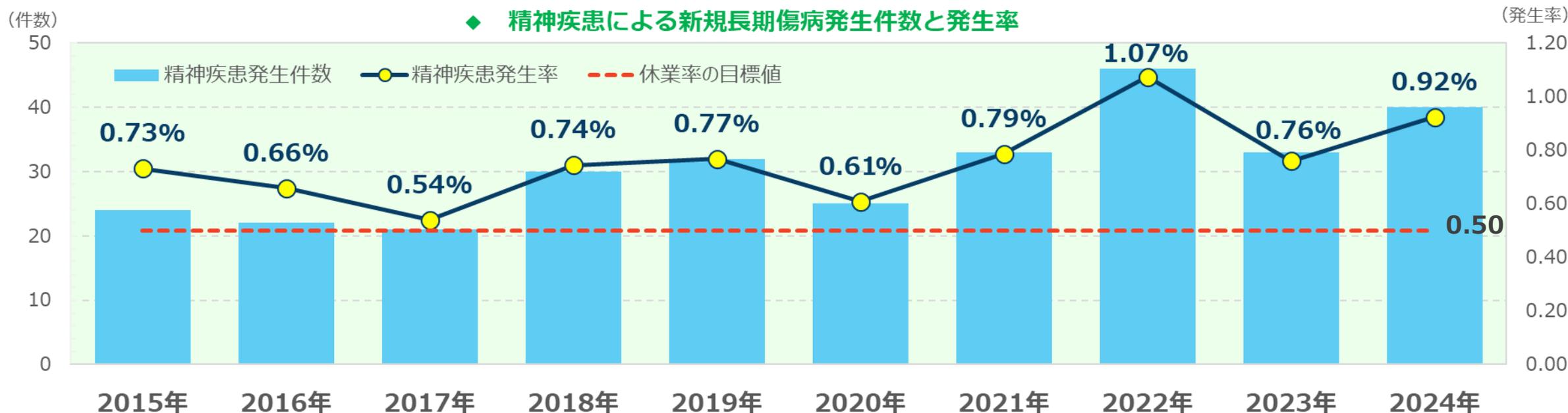
事業所		内容	参加者数
古河電気工業（株）	日光	1月 朝ごはん食べようキャンペーン	102
		3月 睡眠リテラシー向上のための教育	600
		3月 喫煙者への禁煙動機づけ支援の教育	600
	平塚	3月 血圧測定に向けた血圧計の設置	700
		3月 ウォークラリー	1 29
	千葉	12月 AGEs測定会	82
		3月 ウォークラリー	287
	三重	11月 体組成計測定イベント	580
銅箔	10月 歩行姿勢測定会	40	
古河A S（株）	本社	9月 健康経営・ヘルスリテラシー研修	74
	浜松	4月 体組成計測会・血管年齢・ストレス測定会	86
	広島	12月 血管年齢・ストレスの測定（Body Checker）	8
	厚木・栃木・ 神奈川	6月 ベジチェック	32
		7月 ストレッチ講座	16

◆ 保健事業 健康づくり活動補助（古河電工健康保健組合） 2024年度実績（一部抜粋）

事業所		内容	参加者数
古河ニューリーフ	千葉	11月 ボウリング大会	23
		3月 ウォークラリー（千葉合同開催）	3
	平塚	8月 ボウリング大会	26
		2月 バトミントンレクリエーション	27
		3月 ボウリング大会	13
	三重	3月 ボウリング大会	15
古河精密金属工業	精密	10月 ベジチェック・骨密度測定	164
		3月 メンタルを整えて質の良い睡眠へ	157
FITEC	本社	4月 歩行年齢測定および歩き方改善教室	85
古河産業	-	7月 歯と口の健康のためのオーラルケアセミナー	210
古河電工エコテック	-	7月 ベジチェック	24
古河電工ビジネス&ライフサポート	千葉・平塚	3月 ウォークラリー（千葉 平塚合同開催）	25

01. 精神疾患による新規長期傷病休業率

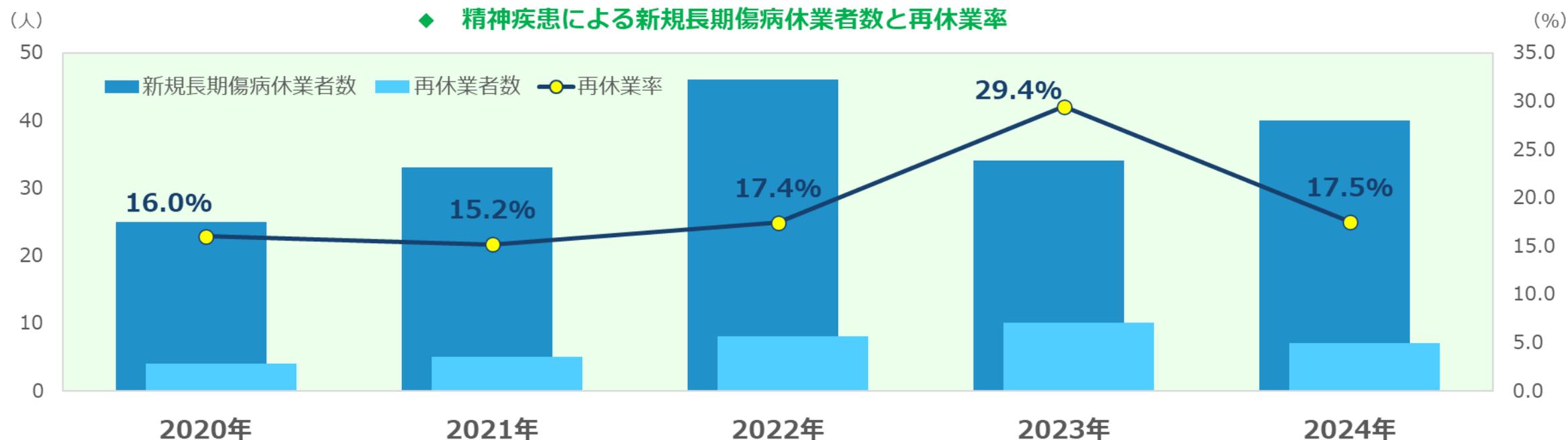
- 精神疾患による新規長期傷病休業（以下、長休）率の目標は0.50%となっていますが、残念ながら2015年以降は一度も目標を達成できておらず、長期的に見て増加傾向にあります。また、従業員一人当たりの長休日数や長休者の再休業率も、長期的に見て増加傾向にあります。
- 精神疾患による不調者に関しては、二次予防（早期発見と適切な対応）・三次予防（職場復帰支援）を中心に、関係者が協力しながら進めています。その結果、長休日数や再休業率が増加することは避けられない部分もありますが、やはり最も重要なのは、従業員が精神的に不調にならないように努めること、つまり一次予防（メンタルヘルス不調の未然防止）を強化することだと考えています。
- 長休に関するデータを分析した結果、ここ数年で入社後3年以内に長休となる人が大きく増加していることが明らかになりました。対策として、採用時のスクリーニングと入社後のオンボーディングの強化、新入社員へのメンタルヘルス研修の見直し等に取り組んでいきます。また、加えて、ストレスチェック集団分析結果を活用した職場改善活動や、セルフケア研修・ラインケア研修、睡眠指導など、一次予防に関する取り組みを強化していきます。



02. 精神疾患による新規長期休業者数の再休業率

◆ 従業員一人あたりの長期疾病による休業日数

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
3.1日	3.0日	3.2日	3.6日	4.4日



※再休業者：一度休業して復職した方のうち、復職後5年以内に同一傷病で再休業した人。

03. ストレスチェック

- 当社のストレスチェック受検率は96～97%前後、高ストレス者比率は概ね10%前後、医師面談実施率は0.6～0.8%となっています。
- 委託先企業によるストレスチェックの集計結果によると、当社以外の企業におけるストレスチェック受検率の平均は85.1%で、高ストレス者比率は13.2%です。また、厚生労働省が公表している高ストレス者に対する医師面談実施率は0.6%となっています。
- 当社のストレスチェックの指標は概ね良好といえますが、ストレスチェック集団分析結果に基づく職場改善を行うことで、高ストレス者比率をさらに下げることが可能と考えています。一方、高ストレス者に対する医師面談実施率が1%にも満たない現状は決して十分ではないと認識しているため、今後もストレスチェックの各種指標の改善に向けて取り組んでまいります。

◆ 受検率・高ストレス者比率・高ストレス者に対する医師面談実施率

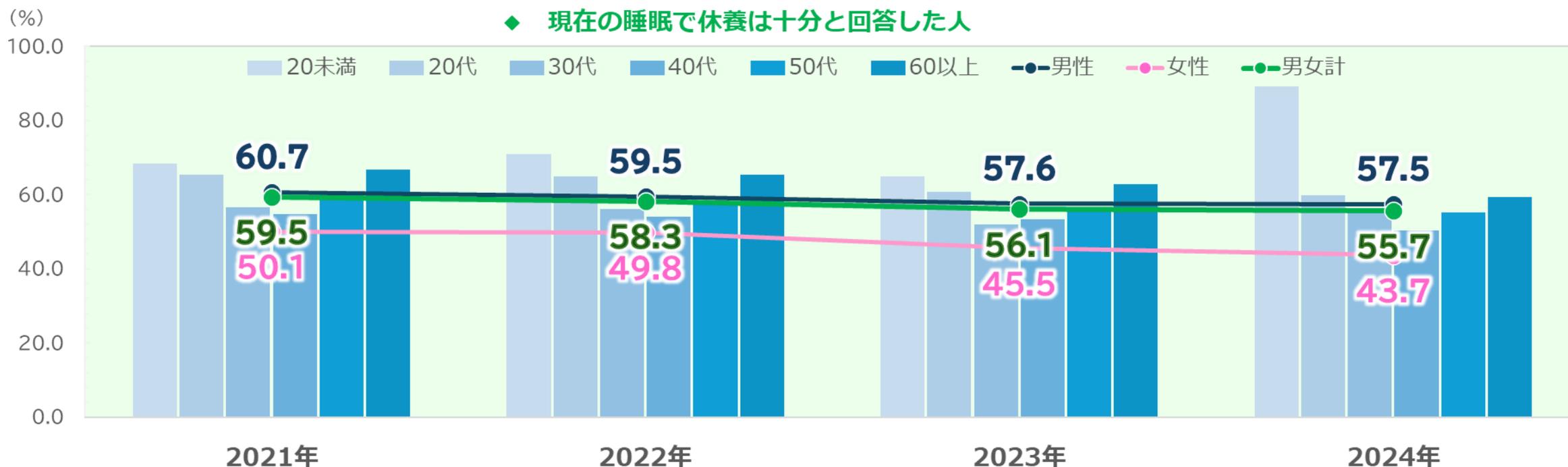
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
● 受検率	97.0%	96.1%	96.2%	97.2%
● 高ストレス者比率	10.7%	9.8%	10.7%	10.9%
● 全受検者に対する 医師面談実施率	0.7%	0.6%	0.8%	0.8%

04. 睡眠充足率

- ・当社の睡眠充足率(※1)は、2021年度59.5%から2024年度55.7%と毎年悪化しています。
- ・厚生労働省が発表している睡眠充足率(※2)は、2021年度78.3%から2023年度74.9%と、当社と同様に悪化しています。
- ・当社と厚生労働省の睡眠充足率は定義が異なるため単純比較はできませんが、当社の睡眠充足率は決して良好とは言えず、また、経年で悪化していることから対策が必要と考えています。具体的には、2024年度から睡眠セミナーや睡眠専門医や看護職による睡眠指導（2024年度面談人数18名）を開始しており、2025年度以降も取り組みを継続していきます。

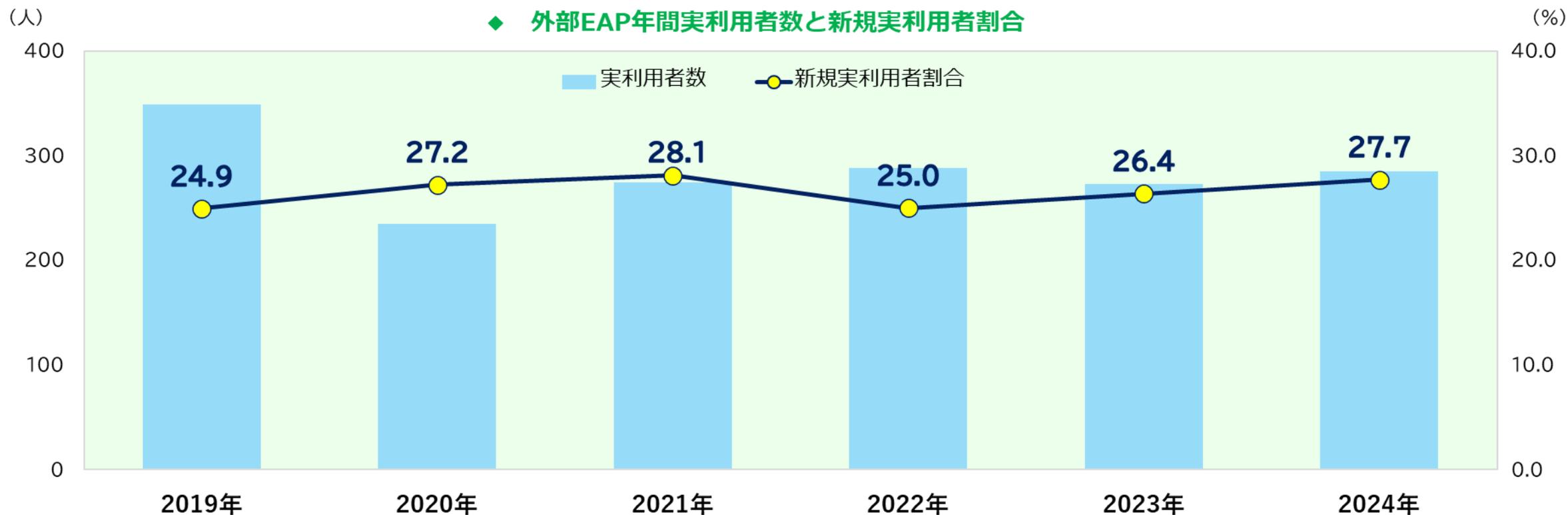
(※1) 「睡眠が休養が十分とれているか？」の設問に「はい」「いいえ」の2択から「はい」と回答した割合。高い方が良い。

(※2) 「睡眠で休養が充分とれているか？」の設問に「充分とれている」又は「まあまあとれている」と回答した割合。高い方が良い。



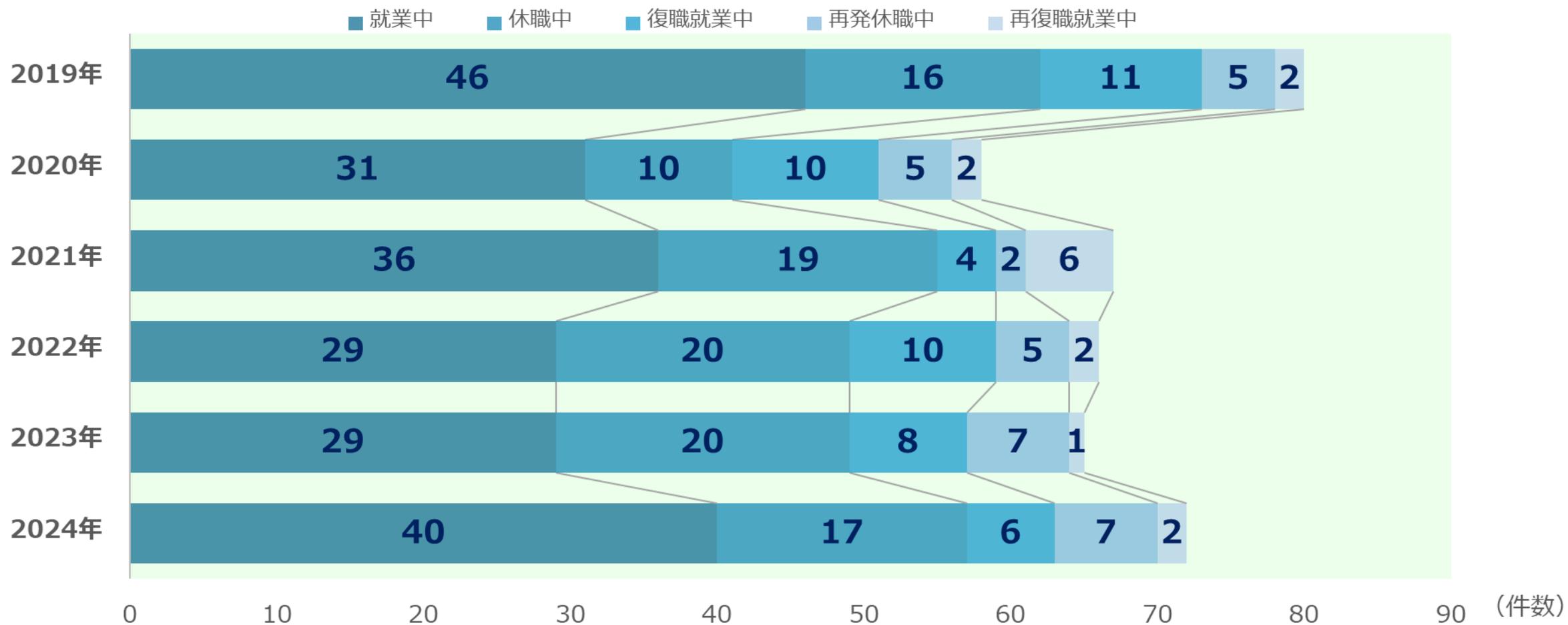
05. 外部EAP利用状況（実利用者数）

- 外部EAPの実利用者数、新規実利用者数(家族を除く)とも、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う外出制限の影響で2020年度に一旦減少しましたが、2021年度以降徐々に増加しており、コロナ前の水準に戻りつつあると考えています。
- メンタルヘルス不調者が減少することに伴い、外部EAPの利用者が減少することが理想ですが、現時点では残念ながら精神疾患による長期傷病休業者が増加傾向にあるため、一次予防の観点からも外部EAPを積極的に活用していく考えです。



05. 外部EAP利用状況（新規実利用者数）

◆ 外部EAP新規実利用者（家族除く）の就業区分



01. メタボリックシンドローム（40歳以上該当者割合）

- ・当社のメタボリックシンドローム該当及び予備軍割合は、男女別で見ると全国平均より低いものの、男性のメタボリックシンドローム該当者割合が比較的高く、かつ男性比率が高いため、男女合計では全国平均を上回る割合となっています。
- ・当社に関しては、2021年度から2024年度にかけて微増ではありますが、大きく悪化しているわけではありません。メタボリックシンドロームの方は心筋梗塞や脳梗塞など、命にかかわる病気のリスクが高くなるため、該当者を少しでも減らす必要があると考えています。
- ・今後は、メタボリックシンドロームに該当する方への健康指導に引き続き力を入れるとともに、メタボリックシンドロームに該当しない40歳未満の方の中で該当基準を満たす方への健康指導も実施していきます。

◆ 40歳以上 メタボ(該当+予備群)率

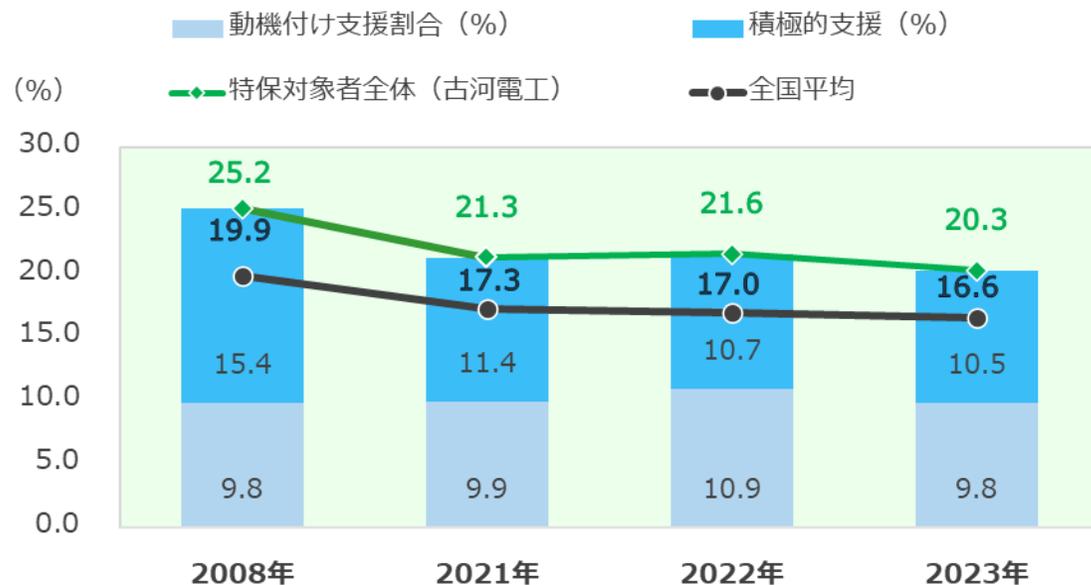


※全国の2024年データは2025年7月現在ではなし

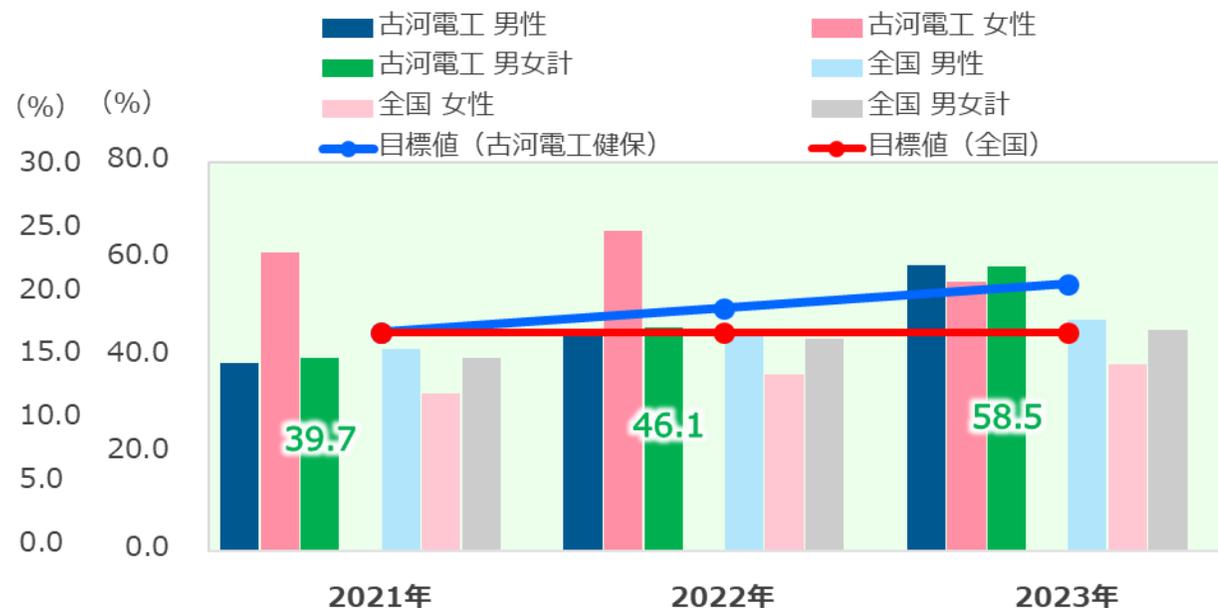
02. 特定保健指導対象者比率と実施率（40歳以上該当者割合）

- ・当社の特定保健指導対象者比率は、2021年度21.3%、2022年度21.6%、2023年度20.3%となっており、特定保健指導の実施率は、2021年度39.7%、2022年度46.1%、2023年度58.5%となっています。
- ・当社の特定保健指導対象者比率と実施率は、概ね毎年改善傾向にあります。実施率は全国平均よりも高い一方で、対象者比率は全国平均を上回っているため、さらなる改善が必要だと考えています。
- ・特定保健指導の対象者は、メタボリックシンドロームの対象者と重複する部分もあることから、メタボリックシンドロームの方と同様に健康指導に力を入れるとともに、40歳未満でメタボリックシンドロームの基準に該当する方への健康指導も行っていきます。

◆ 特定保健指導対象者比率



◆ 特定保健指導実施率



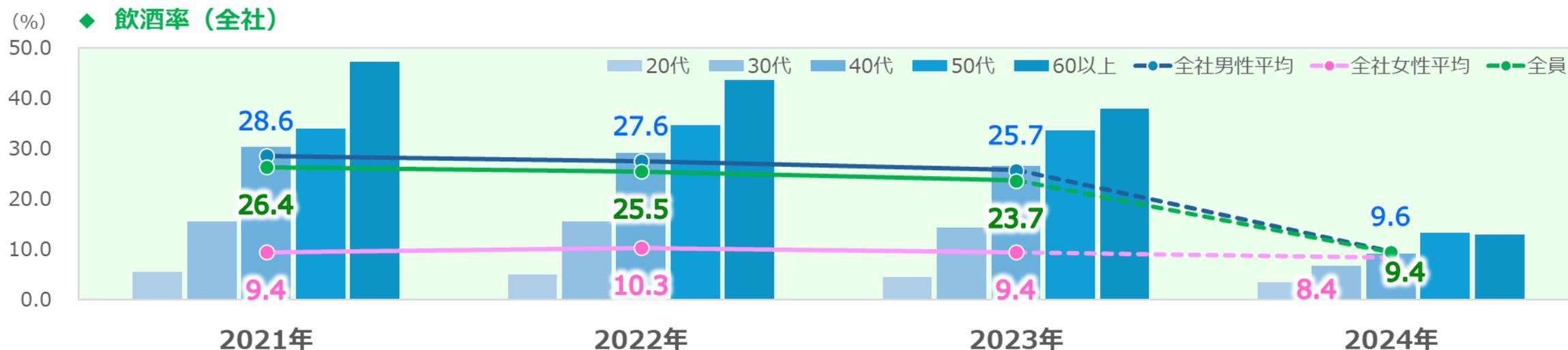
※前年度（2024年度）の特定保健指導対象者に対する支援は、2025年9月末が実施期限とされているため、2024年度の実績データは現時点では確定していない。

03. 飲酒率

- ・2023年度までは当社と厚生労働省の飲酒率の定義が異なっていたため、単純な比較はできませんでした。しかし、2024年度から当社の飲酒率の定義を厚生労働省の定義に合わせて変更しています。
- ・厚生労働省による2022年度の飲酒率は、男性13.5%、女性9.0%となっています。最新の2023年度以降のデータは未公表のため直接比較はできませんが、過去10年間の動向を見ると、男性では大きな変動はなく、女性では緩やかな増加傾向が見られます。これを踏まえると、当社の飲酒率は比較的良好な状態にあると考えています。
- ・良好な状態の背景には、2021年度から導入した「禁酒デー」の取り組みに加え、飲酒率が低い若年層の増加していることが要因として考えられます。
- ・現在の定義に該当する過量の飲酒（男性：1日40g以上、女性：1日20g以上の純アルコール摂取）は、健康に悪影響を及ぼすことが知られています。当社では、飲酒率のさらなる低減を目指して取り組みを継続していきます。
- ・今後も「禁酒デー」の継続に加え、飲酒も含めた生活習慣全体の改善に向けた情報発信を強化してまいります。

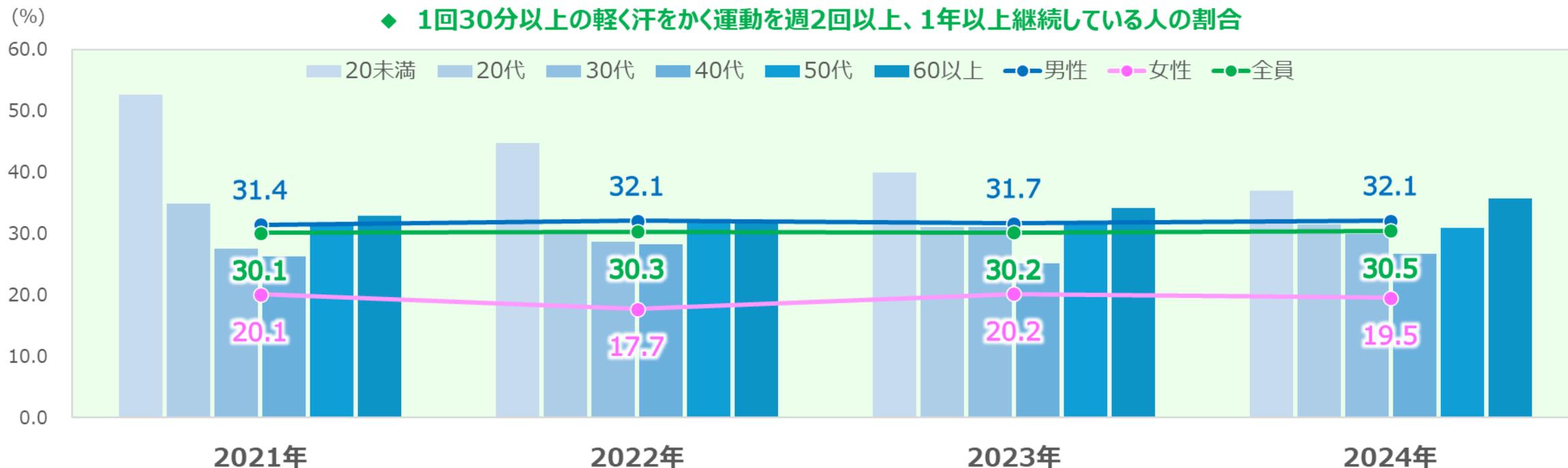
2024年度から、当社の飲酒率の定義が変わりました

- ・～2023年度：お酒を飲む頻度」の設問に「毎日」と回答した割合
- ・2024年度：生活習慣病のリスクを高める量(1日当たりの純アルコール摂取量が男性40g以上、女性20g以上)を飲酒している割合



01. 運動習慣

- ・当社の運動習慣（※1）の割合は、2021年度から2024年度にかけて大きな変化は見られず、32%前後で推移しています。
 - ・厚生労働省が発表している運動習慣（※1）では、2023年度の男性が36.2%、女性が28.6%という結果でした。当社の運動習慣は、厚生労働省のデータと比較すると、良いとはいええない水準にあると考えています。
 - ・以上を踏まえ、より多くの従業員に運動習慣を身に付けていただくため、以下の取り組みを実施しています。
 - ①2023年度より、健康アプリ「PepUp」を活用したウォーキングイベントを開催。
 - ②2023年度からはサッカー大会、2024年度からは駅伝大会をそれぞれ開催し、それ以降も継続開催中。
 - ③2024年度から身体年齢測定を実施し、従業員が自身の身体機能の状態を把握することで、運動を始めるきっかけづくりを推進。
- （※1）1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2回以上、1年以上継続



02. 運動イベント

- ・2024年6月1日（土）、皇居周辺にて「社長杯・健保理事長杯 駅伝大会」が開催されました。2000年以来、実に24年ぶりの開催となった本大会には、古河電工の各拠点およびグループ会社から70名が参加しました。
- ・2024年10月26日（土）には、千葉市蘇我スポーツ公園にて「社長杯・健保理事長杯 サッカー大会」が開催されました。昨年につき2度目の開催となった本大会には、グループ会社を含む190名が参加。多くの観戦者にも来場いただき、非常に盛況な大会となりました。
- ・いずれの大会も社員の健康意識向上とグループ活性化を目的に開催されており、参加者からは「普段交流のない拠点の方と話せてよかった」「また来年も参加したい」といった感想があり、サッカー大会参加チームにおける約97%が大会に「満足」と回答しています。
- ・両大会とも非常に満足度の高い大会として定着しつつありますが、参加者の多くは日ごろから運動に親しんでいる方々です。当社としては、普段運動に親しんでいない方にも新たに運動に興味を持っていただきたいと考えていますので、今後はより多くの方が参加できるイベントの開催を検討します。

社長杯・健保理事長杯 サッカー大会



03. 肩こり、腰痛 有訴率

- ・肩こりに関しては、直接の方に比べ間接の方の有訴率が10pt以上高くなっています。これは、間接の方がVDT作業（パソコンやスマートフォンなどのディスプレイ画面とキーボードなどで構成される情報機器を使用して行う作業全般）を行うことが多いのと、座りっぱなしの状態での長時間作業する方が多いためと考えられています。
- ・腰痛に関しては、肩こりほど顕著な差ではないものの直接の方の有訴率が高くなっています。これは、直接の方が重いものを持ちたり一定の重量のものを繰り返し取り扱う仕事が多いためと考えられています。間接の方に関しても、肩こりと同様に座りっぱなしの状態での長時間作業する方が多いことが影響していると考えられています。
- ・近年、腰痛等の動作の反動・無理な動作による災害が目立つようになってきたこともあり、健康推進センターと安全推進室で連携し作業姿勢のリスクアセスメント手法の導入を検討しています。
- ・主に間接の方向けの肩こり・腰痛対策として、座りっぱなしなど同じ姿勢での長時間仕事をするのを防ぐ教育を実施する予定です。
- ・肩こり・腰痛は、プレゼンティーズムの観点からも重要ですので、今後も健康経営の重要課題の一つとして取り組んでいきます。

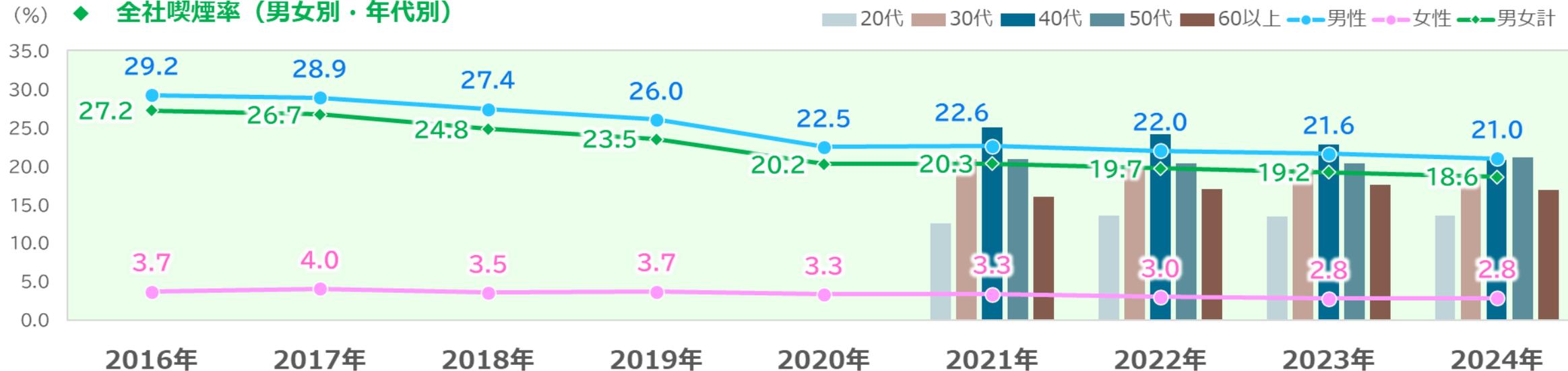
◆ 2022年度健康決定力調査結果の分析結果



01. 喫煙率

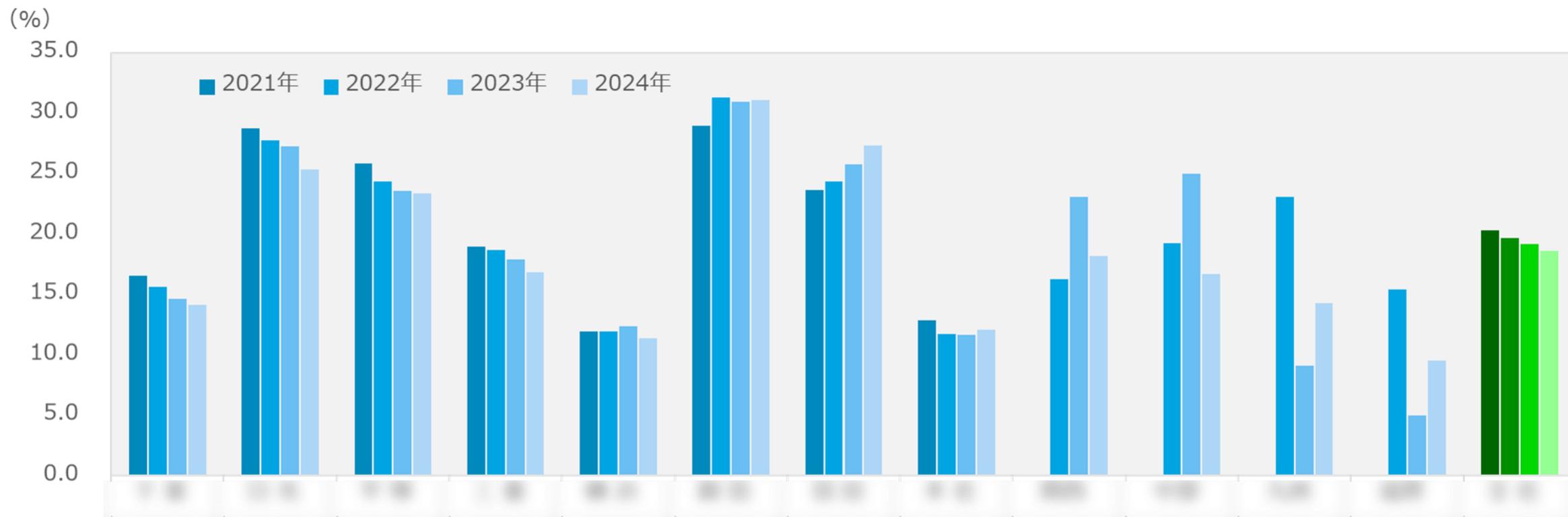
- ・当社の喫煙率は、2015年度から順調に改善しています。特に、構内全面禁煙となった2020年度に大きく改善しました。2024年度の喫煙率は男性21.0%、女性2.8%、男女計18.6%となっています。
- ・厚生労働省が発表している2023年度の全国平均の喫煙率は、男性25.6%、女性6.9%、男女計15.7%となっています。
- ・当社の喫煙率は、男女計で見ると全国平均より高いですが、男女別で見ると、男性・女性とも全国平均より低くなっています。そのため、当社の男女比率を踏まえると、全国平均より良い状態にあると考えています。
- ・喫煙は、がんをはじめ、脳卒中や虚血性心疾患などの循環器疾患、慢性閉塞性肺疾患や結核などの呼吸器疾患、2型糖尿病、歯周病など、多くの病気と関係しており、予防できる最大の死亡原因であることがわかっています。そのため、喫煙率のさらなる低減を目指し、構内全面禁煙などの施策を継続するとともに、喫煙者に対する肺機能検査やニコチンガム配布などの新たな施策も実施します。
- ・事業所別に喫煙率を見るとかなり差があることがわかります。喫煙率が低い事業所の好事例を喫煙率が高い事業所に展開するなどの取り組みも進めていきます。

(%) ◆ 全社喫煙率（男女別・年代別）



※年代別のデータは2021年より集計開始

◆ 事業所別喫煙率



■ 2021年	16.6	28.8	25.8	19.0	11.9	28.9	23.6	12.8					20.3
■ 2022年	15.6	27.8	24.4	18.7	12.0	31.3	24.3	11.7	16.3	19.2	23.1	15.4	19.7
■ 2023年	14.6	27.3	23.6	17.9	12.4	31.0	25.8	11.7	23.1	25.0	9.1	5.0	19.2
■ 2024年	14.1	25.3	23.3	16.8	11.4	31.1	27.3	12.1	18.2	16.7	14.3	9.5	18.6

01. 定期健康診断（全社有所見率経年）

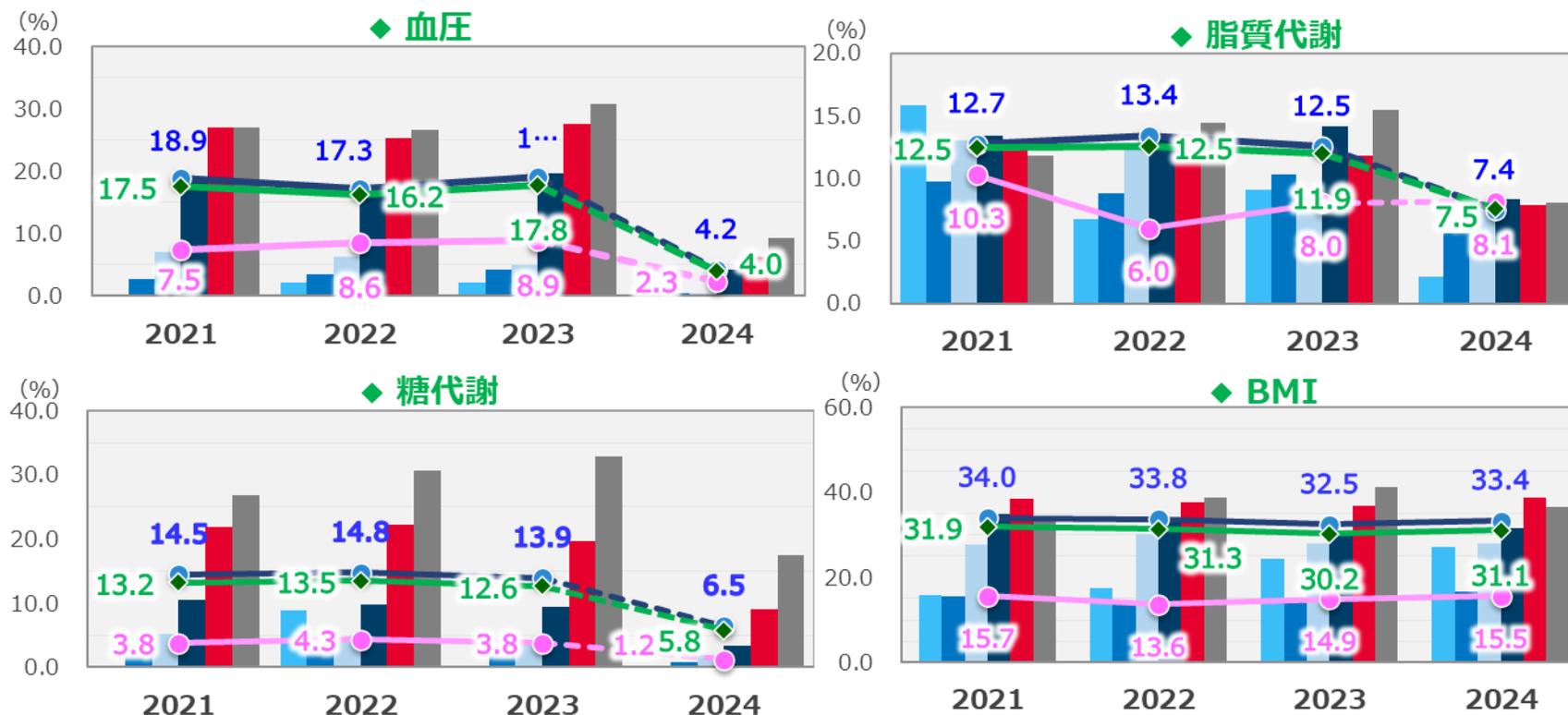
- ・2024年度の定期健康診断の受診者数は4,359名で、受診率は100%でした。今後も100%の受診率を継続していきます。
- ・項目別有所見率は、2024年度に判断基準が大きく変わった血圧・脂質代謝・糖代謝で大きく改善していますが、判断基準が変わる前の2023年度まででも4項目中3項目で改善しています。
- ・これらは、構内全面禁煙や特定保健指導、生活習慣改善の取り組みなど以前から地道に取り組んできた施策の効果が表れたものと認識しています。

◆ 項目別有所見率（全社）

■ 20未満 ■ 20代 ■ 30代 ■ 40代 ■ 50代 ■ 60以上 ● 男性計 ● 女性計 ◆ 男女計

2024年度から、有所見判定基準が変わりました。

【有所見判定基準】



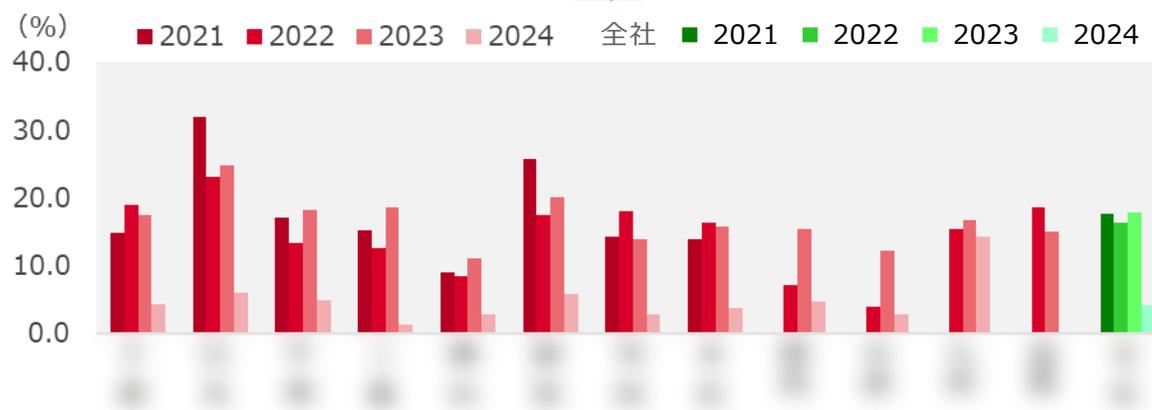
項目	～2023年度	2024年度～
血圧	<ul style="list-style-type: none"> ・収縮期血圧（上）140mmHg以上 ・拡張期血圧（下）90mmHg以上 ※いずれか一方または両方が該当	<ul style="list-style-type: none"> ・収縮期血圧（上）160mmHg以上 ・拡張期血圧（下）100mmHg以上 ※いずれか一方または両方が該当
脂質	<ul style="list-style-type: none"> ・HDLコレステロール 39mg/dL以下 ・LDLコレステロール 59mg/dL以上 ・中性脂肪 空腹時 29mg/dL以下、500mg/dL以上 ※いずれか一項目または全てが該当	<ul style="list-style-type: none"> ・HDLコレステロール 34mg/dL以下 ・LDLコレステロール 59mg/dL、180mg/dL以上 ・中性脂肪 空腹時もしくは随時 29mg/dL以下、500mg/dL以上 ※いずれか一項目または全てが該当
糖代謝	<ul style="list-style-type: none"> ・空腹時血糖 60mg/dL以下 ・HbA1c (NGSP) 6.0%以上 ※いずれか一項目または全てが該当	<ul style="list-style-type: none"> ・空腹時もしくは随時血糖 50mg/dL以下 ・HbA1c (NGSP) 6.5%以上 ※いずれか一項目または全てが該当
BMI	25以上	25以上

01. 定期健康診断（事業所別有所見率経年）

◆ 項目別有所見率（事業所別）

2024年度から、有所見判定基準が変わりました（判定基準はP29を参照）

◆ 血圧

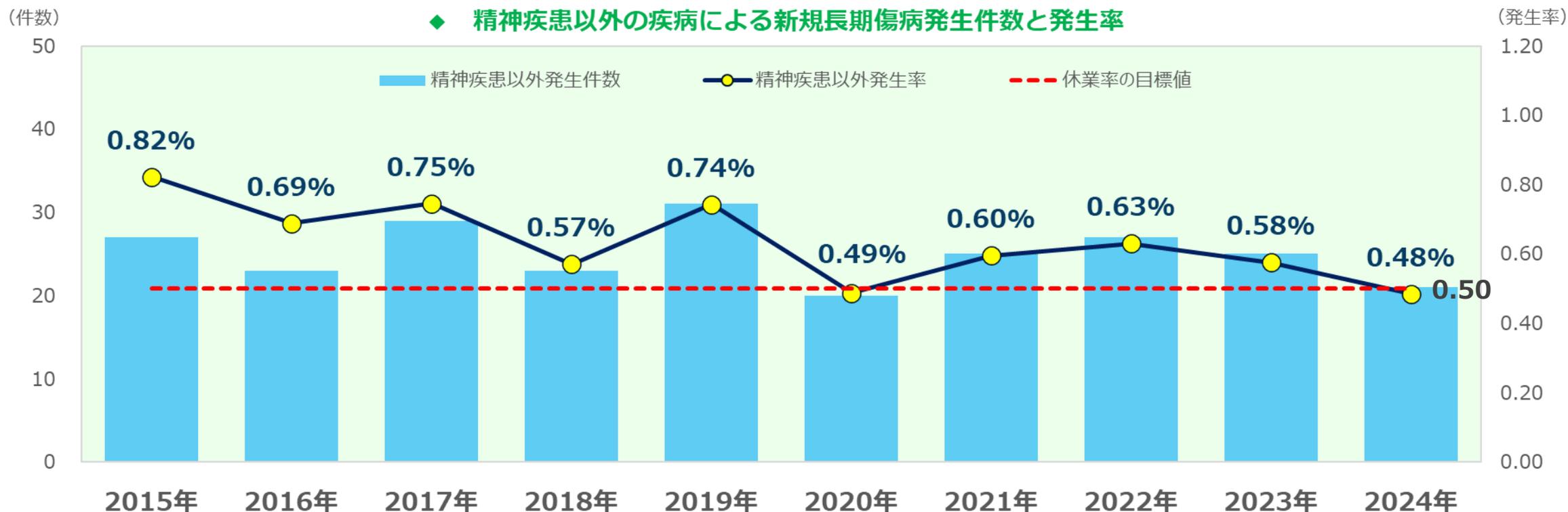


◆ 脂質代謝



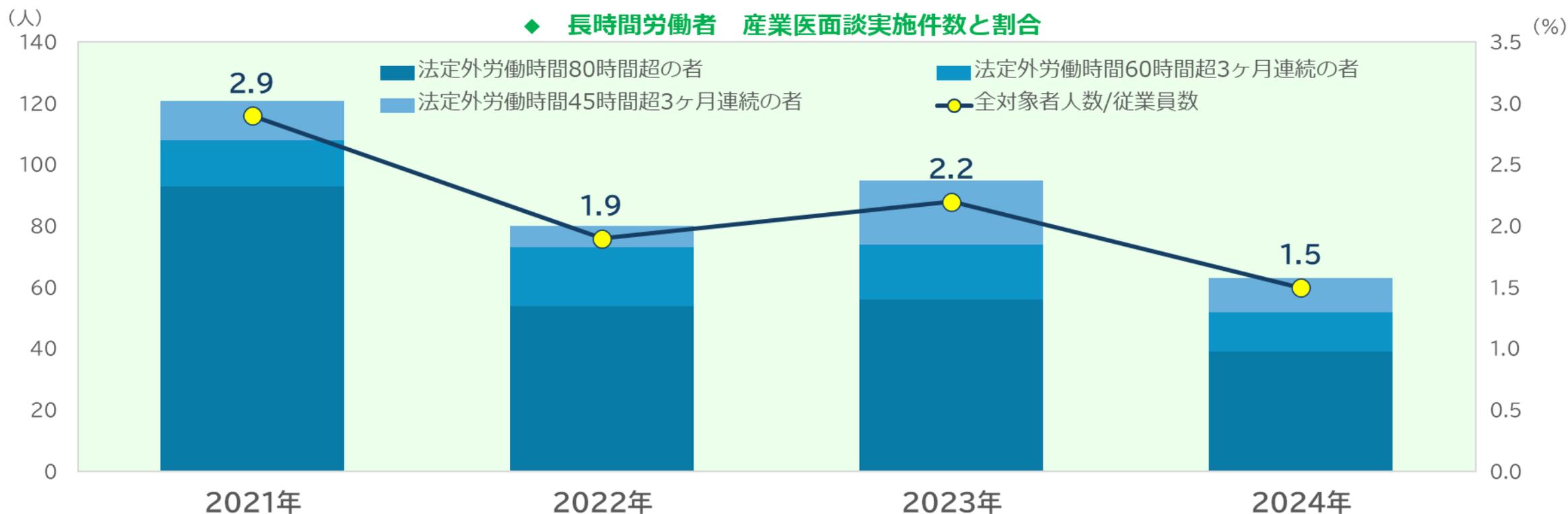
02. 精神疾患以外の疾病による新規長期傷病休業率

- 精神疾患以外の疾病による新規長期傷病休業率は、過去10年間で大きく改善しており、2020年度と2024年度は目標である0.50%を達成しています。
- これらは、定期健康診断の有所見率と同様に、構内全面禁煙や特定保健指導、生活習慣改善の取り組みなど以前から地道に取り組んできた施策の効果が表れたものと認識しています。
- 今後も、従来の施策を継続していくとともに、特に生活習慣改善に関しては、健康推進センター内にワーキンググループを立ち上げ新しい取り組みを検討・実施していきます。



03. 長時間労働者 産業医面談実施件数

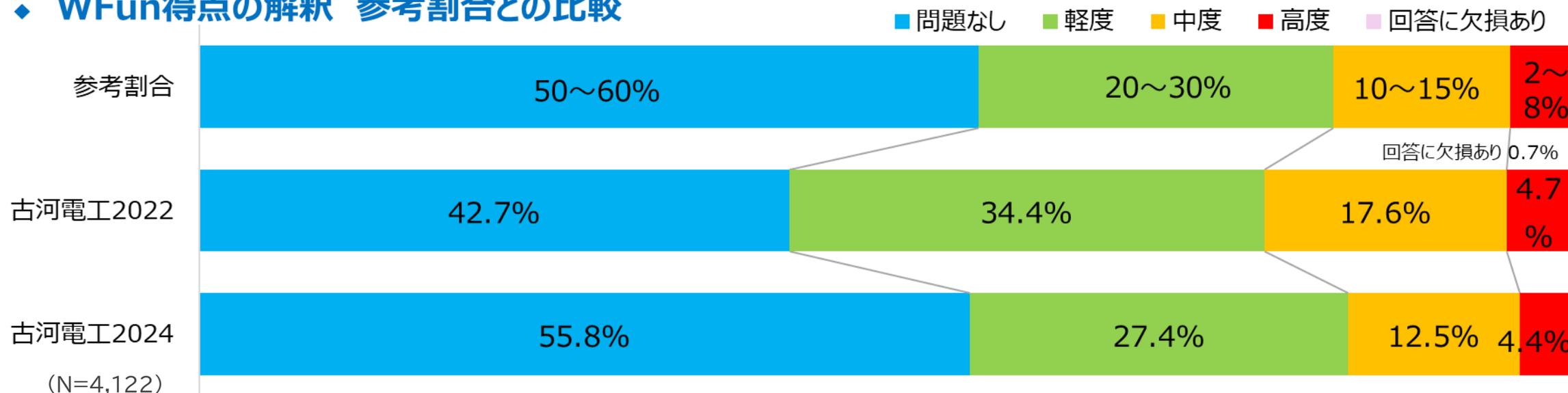
- 長時間労働は、脳・心臓疾患（過労死）や精神障害・自殺、胃・十二指腸潰瘍、過敏性大腸炎、腰痛、月経障害など、さまざまな健康障害を引き起こす可能性があります。また、蓄積した疲労によって労働災害発生につながる可能性もあります。
- 当社では2021年度から2024年度までの間、長時間労働による健康障害が確認された事案はありません。しかし、会社として長時間労働の削減に取り組むとともに、長時間労働が発生した場合には産業医面談を実施し、健康状態の把握に努める必要があります。
- 有給休暇取得促進や働き方改革、36協定の見直し等の取り組みにより、長時間労働者は減少傾向にあります。今後も引き続き、長時間労働の削減に努めていきます。



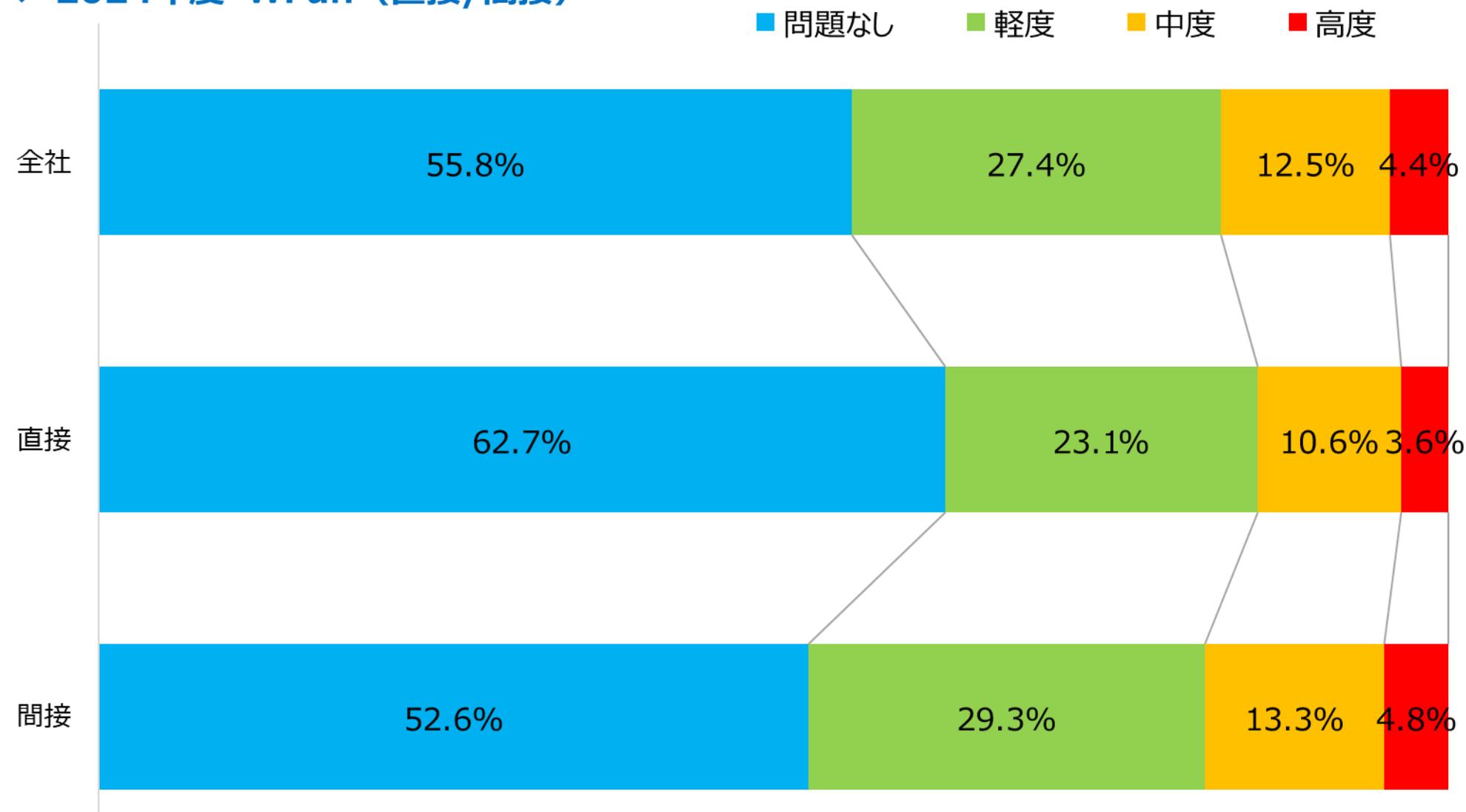
04. WFun (プレゼンティーズムに関する調査)

- ・WFun (Work Functioning Impairment Scale) は、プレゼンティーズムを測定するための調査票です。調査票は簡易な7つの質問で構成され、年齢や職種に関係なくベンチマークが可能となっています。当社では2022年度と2024年度に全従業員を対象に調査を実施しています（2024年度回答者数4,122名、回答率92.8%）。
- ・WFunの参考割合(この割合より中度の比率が高いと悪い評価となる)と比較すると、2022年度は中度以上の労働機能障害の割合が22.3%と参考割合より高い結果となっていました。2024年度は16.9%となり、参考割合と同レベルにまで良化していることが確認できました。プレゼンティーズムに影響を与える因子は多岐にわたるため、効果があった施策を特定することは難しいですが、健康診断の有所見率や精神疾患以外の疾病による長休率が改善している事と同様に、構内全面禁煙や特定保健指導、生活習慣改善の取り組みなど以前から地道に取り組んできた施策の効果が表れたものと捉えています。
- ・従業員全体のプレゼンティーズムは良化傾向にあります。直接と間接に分けて分析した場合、間接の方のほうが中程度以上の労働機能障害の割合が高く、睡眠と眼の問題が健康に与える影響が大きいという結果になりました。特に20代から40代にその傾向が強く、2022年度と2024年度の結果に共通しています。
- ・この結果を受け、まずは、睡眠指導の観点からプレゼンティーズムの改善に取り組んでいく方針です。

◆ WFun得点の解釈 参考割合との比較

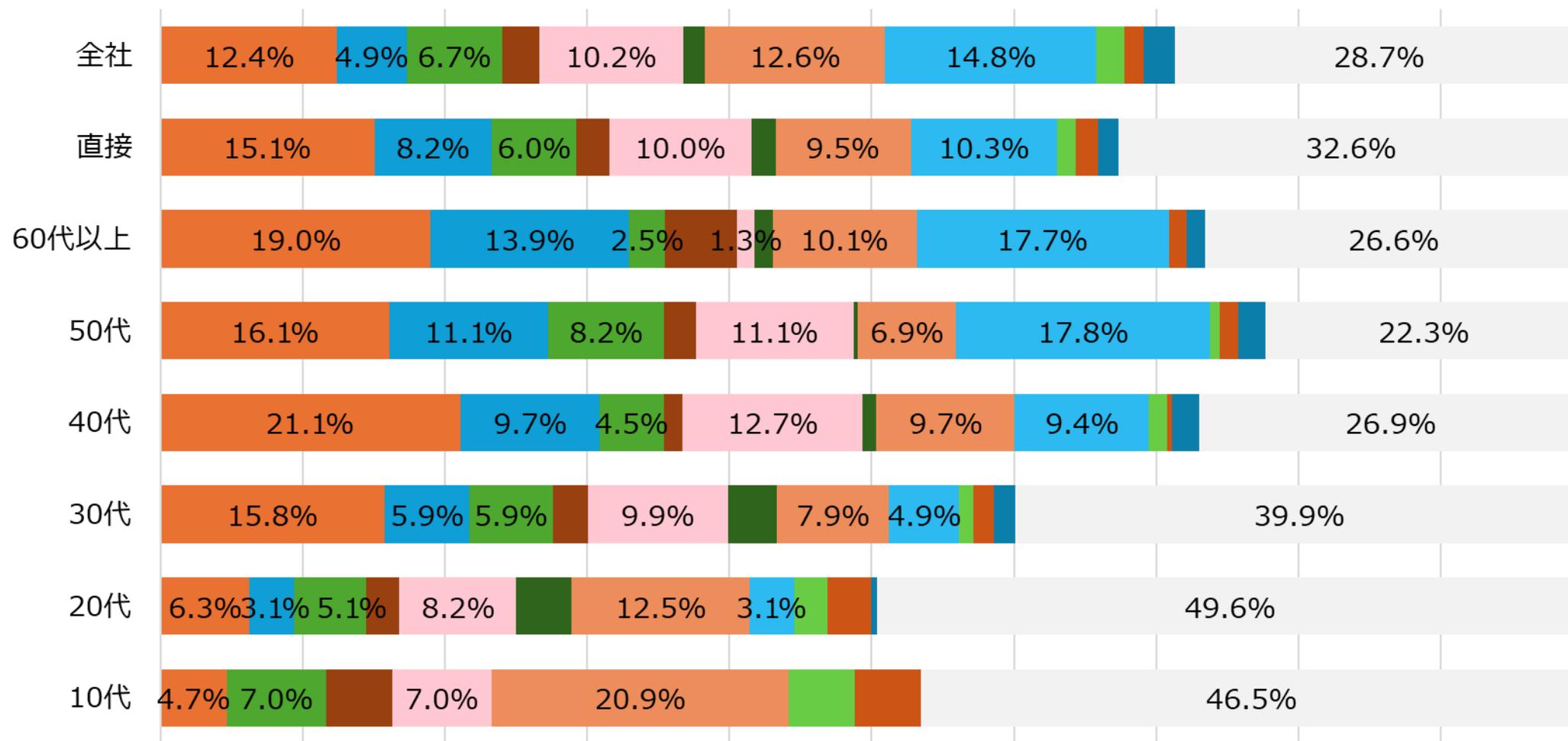


◆ 2024年度 WFun (直接/間接)



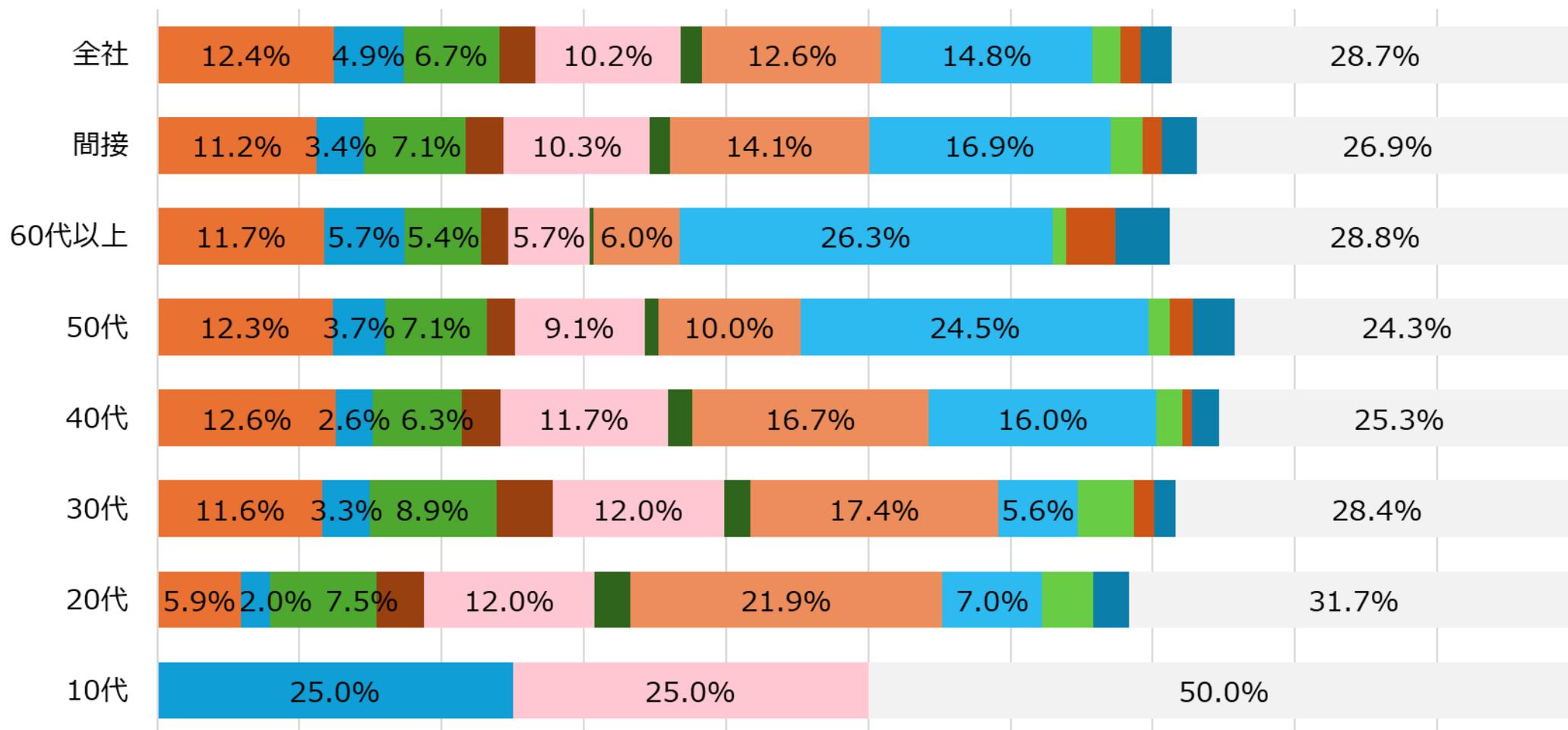
◆ 最も仕事に影響している1つ（直接×年代）

■ 痛み
 ■ 動き等
 ■ きつさ等
 ■ 排泄等
 ■ 心の健康等
 ■ 美容等
 ■ 睡眠
 ■ 眼
 ■ 鼻
 ■ 耳
 ■ 複数、他
 ■ 困ってない



◆ 最も仕事に影響している1つ (間接×年代)

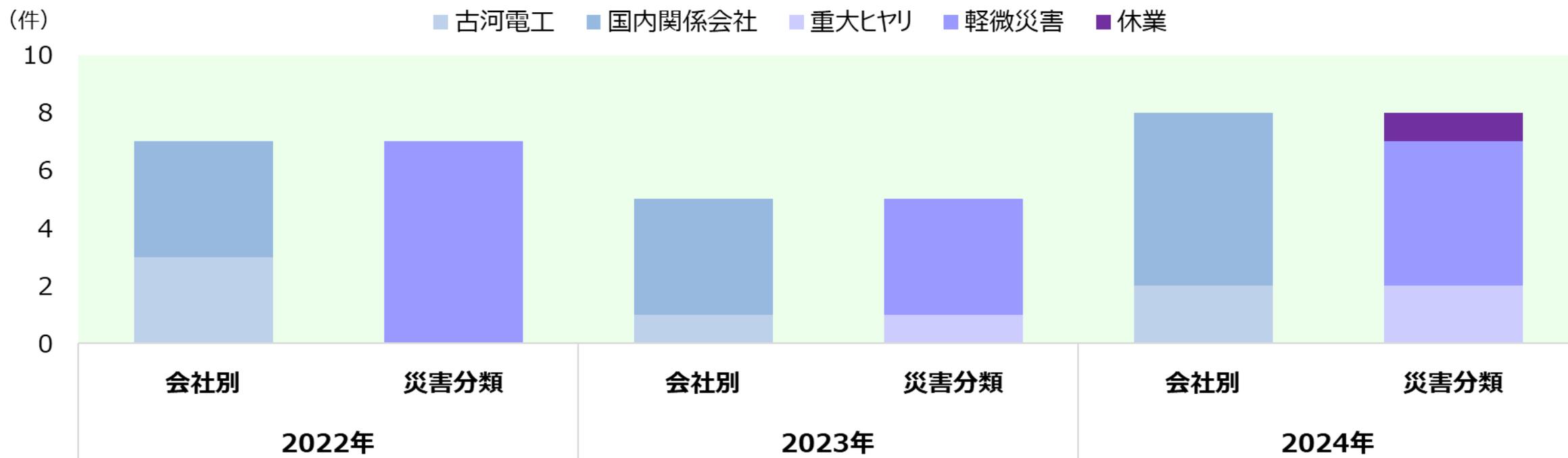
■ 痛み
 ■ 動き等
 ■ きつさ等
 ■ 排泄等
 ■ 心の健康等
 ■ 美容等
 ■ 睡眠
 ■ 眼
 ■ 鼻
 ■ 耳
 ■ 複数、他
 ■ 困っていない



05. 熱中症

- ・2024年度は、グループ全体で8件の熱中症による労働災害が発生しており、うち1件が休業災害という結果でした。
- ・熱中症災害の分析を行ったところ、WBGTを計測していなかった、リスクアセスメントが不十分であった、始業前の体調チェックが不十分であった、水分・塩分接種が不十分であった、熱中症予防教育が不十分であった等、実施すべき対応が漏れていた事例が多数確認できました。
- ・上記の反省に立ち、今後は熱中症対策に関して身に着けておくべき事項を役割ごとに明確に定めて教育を徹底するとともに、始業前の体調確認を徹底し体調不良時には作業につかせない等必要な対応を実施することで、熱中症の発生を低減するように努めていきます。

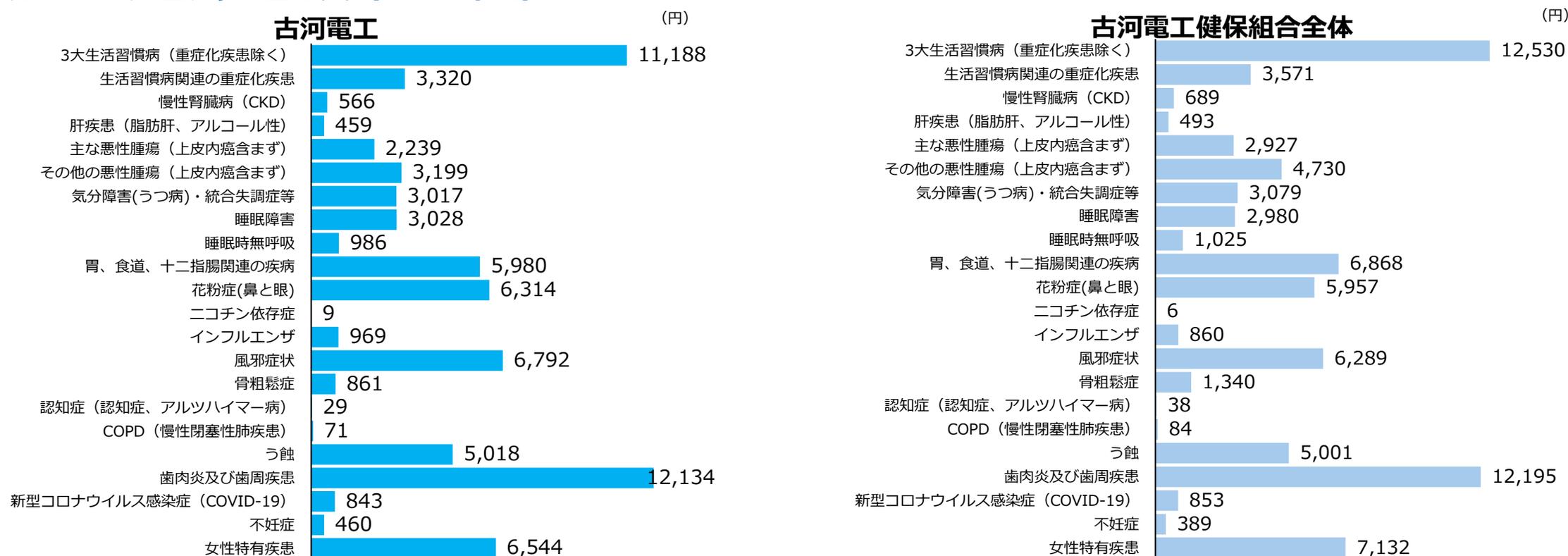
◆ 熱中症災害発生件数と災害分類別発生件数



06.医療費（古河電工健康保険組合）

- ・当社の年間一人当たり医療費の内訳をみると、歯肉炎及び歯周疾患、3大生活習慣病、風邪、花粉症、胃・食道・十二指腸関連の疾病が多くなっています。
- ・当社の年間一人当たり医療費の合計額は、単一健康保険組合の平均と比較して約15,000円少なくなっており、この点においても健康経営を推進した成果が表れていると考えています。
- ・被扶養者も含めた当社の年齢構成は50代が多いですが、一人当たり医療費は加齢に伴って増加する傾向があるため、今後の医療費の増加を抑制するべく、健康経営をさらに推進していく必要があると考えています。

◆ 分類別一人当たりの医療費（2024年度） プリセット傷病（分析する頻度の多い傷病条件を、委託会社が独自に分類したもの）



ご安全に、ご健康に！

Thank you

古河電工グループ パーパス

「つづく」をつくり、
世界を明るくする。