



# 2026年度全社安全衛生管理活動計画 【衛生編】

2026年3月10日  
働き方統括部

- 1 健康宣言
- 2 2025年度安全衛生管理活動実績・評価（衛生編）
- 3 現状の課題
- 4 2026年度安全衛生管理活動計画

# 1 健康宣言【健康管理の3本柱】

## 社員が輝き前進し続ける会社を目指します



**重症化予防  
・健康維持**



**自主的な  
健康管理を支援**



**明るく元気な  
職場づくり**

# 2

## 2025年度安全衛生管理活動実績・評価（衛生編）

---

2025年度全社安全衛生活動において、当初の計画とは別に以下の諸施策を展開

- （1）従業員の健康維持・増進を目的とする投資（健康グッズの配布）
- （2）「ご健康に！」声掛けによる健康意識の向上

自主的な  
健康管理を支援

明るく元気な  
職場づくり

### 【目的】

- 最大の経営資源である従業員が心身ともに健康で長く働き続けられるよう、これに資する投資により、健康経営（健康の維持・推進）に力を入れていることの認知を向上
- 日常的に「ご健康に！」と声を掛け合うことで健康について考えるきっかけを提供し、自分自身の健康状態を見直す機会を作る。



**健康経営に対する認知度の向上**

## 2 2025年度安全衛生管理活動実績・評価（衛生編）（2）



からだの健康

【対象】	【項目】	【活動目標】	【実施結果】	【評価】
全社員	(1)禁煙対策（継続）  <b>自主的な健康管理を支援</b>	①就業時間内の禁煙 禁煙デーの実施 ・世界禁煙デー(5月31日) ・禁煙週間(5月31日～6月6日) ・禁煙の日(毎月2、22日) ②新入社員等の若年層喫煙に関する有害性教育の実施	①掲示板・喫煙所にて禁煙デーの周知 ②新入社員研修（4月4日）・新任主任研修（8月22日）にて教育を実施	喫煙率25.4%（2025年09月ストレスチェック時のアンケート結果）と前回（2025年5月）と比べてほぼ横ばいさらなる活動が必要 ・要因分析（交替勤務など職場環境） ・禁煙相談会、呼気のCO計測 ・喫煙者との面談による禁煙の促進など
	(2)ウォーキングラリー（継続）  <b>自主的な健康管理を支援</b>	ウォーキングラリーの実施(4月・10月) 参加率：80%以上 [2024年度実績：平均75%]	中電健保開催「ウォーキングラリー」に参加 掲示板による周知のほか、メールにて部所長等に参加を勧奨 参加率平均 76.0% 参加率：4月73.4%,10月78.5% 8000歩/日達成者：4月245名,10月295名	昨年度とほぼ同等の参加率を得られたが、目標には至らなかった
	(3)睡眠対策（新規）  <b>自主的な健康管理を支援</b>	①睡眠に関する講演会の実施 ②健康情報（睡眠）の全社掲示（4カ月に1回）	①講演会「nishikawaの快眠セミナー～良い眠りを作る3つの要素～」の開催 2025年10月8日（水） 参加率21%（参加人数151名） ②健康情報として掲示板に投稿 ・4月「眠くなりやすい春すっきり起きるための習慣」 ・8月「ブルーライトと睡眠」 ・1月「睡眠の質を高める基本ポイント」	講演会受講後アンケート ・参考になった+やや参考になった96%（71+25） 【参考にならなかった理由】 ・一般的、書籍で記載、既知な内容であった(3/3)  「睡眠で休養が十分とれていますか」の問いに「はい」とした人数の割合（ストレスチェック9月） 68.0%（2024年度70.5%） 講演会後の状況を次回ストレスチェック（5月予定）にて確認する

## 2 2025年度安全衛生管理活動実績・評価（衛生編）（3）



【対象】	【項目】	【活動目標】	【実施結果】	【評価】
全社員	再検査・精密検査受診（継続）  <b>重症化予防 ・健康維持</b>	(1)産業医による要再検・精密検査者の判定および受診勧奨の実施 (2)受診勧奨未受診者に対して上長からの受診勧奨の徹底 （受診するまでフォローを依頼）  再検査・精密検査受診率：100% [2024年12月末時点：70%]	特にリスクがある人に勧奨を実施  再検査・精密検査受診率：78.8% （未受診者85名中18名）	再検査・精密検査の未受診者のフォローを継続する
40歳未満で生活習慣病発症リスクの高い人	生活習慣病予防（40歳未満）（継続）  <b>重症化予防 ・健康維持</b>	計るだけダイエットの実施 参加率80%以上 [2024年度：50%] 平均体重減少率3% [2024年度：2.2%]	「計るだけダイエット」は中電健保にて例年実施されていたが、25年度は実施されなかった	生活習慣病予防（食事・運動）について検討
（40歳以上）特定保健指導対象者	特定保健指導（継続）  <b>重症化予防 ・健康維持</b>	特定保健指導実施率：100% [2024年度：72%]	対象者へ実施を依頼 9月時点 実施率97.47%（対象者79名、辞退者2名）	高齢者の医療の確保に関する法律に基づき継続して実施する

からだの健康

## 2 2025年度安全衛生管理活動実績・評価（衛生編）（4）



いっしょ×職場の健康	【対象】	【項目】	【活動目標】	【実施結果】	【評価】
	全社員	(1)自己管理によるケア（セルフケア）  <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block;">明るく元気な職場づくり</div>	セルフ体調確認テストの実施(8月・2月) ①セルフ体調確認テスト回答率：100% [2024年度セルフ体調確認テスト実施率：88.2% (8月)] ②高ストレス者率8%以下 [2024年10月高ストレス者率7.9%]	①今年度は、期間を区切った実施ではなく、随時実施することとした。2025年12月末時点での実施率は30.9%（239名）内、2回以上実施者は50名。  ②高ストレス者率 5月 6.8% 9月 8.1%	2025年度は期間を区切らず随時実施したため当初の目標である実施率にならず未達成
	管理職	(2)管理職によるケア（ラインケア）  <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block;">明るく元気な職場づくり</div>	全管理職へラインケア教育の実施 ラインケア研修の理解度100%  ストレスチェック(5・10月年2回実施) 集団分析結果の活用による改善策の検討 ストレスチェック回答率：100%	ラインケア研修 3か月後に、理解度テストを実施 正答率87%  ストレスチェック回答率100%	正答率の低い問 Q「相手の話を「きく」環境や姿勢でふさわしくないものはどれか →この問いについては、講義内容、回答の選択肢をよく確認すれば理解できる。 次年度の理解度テストに活かしていく。
	全社員×健康相談員	(3)健康相談員によるケア  <div style="border: 1px solid blue; border-radius: 10px; padding: 5px; display: inline-block;">明るく元気な職場づくり</div>	(1)高ストレス者に対する面談等の実施(年2回)※厚労省のストレスチェック面談実施率：100% (2)臨時健康診断（産業医面談）実施の徹底(60時間超)面談実施率：100% (3)上長による時間外45時間超の者との体調確認面談の実施確認 上長による面談実施率：100%	(1) 81.0% (2) 100% (3) 100% （火力部派遣者は電話等にて体調確認実施）	一部未達成のため面談方法を検討する

# 3 現状の課題

---

### 3 現状の課題

#### (1) 肥満リスクが高い

重症化予防  
・健康維持

自主的な  
健康管理を支援

- 肥満者（BMI25以上）が増加傾向であり、健保全体と比較しても肥満リスク（BMI25以上または腹囲基準値以上）が高い（45.5%）
- 肥満に関する生活習慣病リスク（血圧、脂質、肝機能）も高く、特に高血圧有所見率は健保全体でワースト1（2024年データ）

#### (2) 再検査が必要な者が多く、かつ受診率が低い

重症化予防  
・健康維持

自主的な  
健康管理を支援

- 生活習慣病に関する要医療割合が高い 脂質29.6%、血圧20.7%
- 産業医受診勧奨者の受診率が低い 受診率78.8%
- 人間ドック会社補助対象年齢（ポイントドック）の受診者が低迷している 活用率57.7%

#### (3) 喫煙率が高い

重症化予防  
・健康維持

- 禁煙デーの実施や教育施策を実施するも、未だ喫煙率が高い 25.4%
- 特に30代～40代が高い 30代 27.8% 40代 33.3%

### 3 現状の課題

#### (4) メンタル不調の予防・対策が必要

明るく元気な  
職場づくり

- メンタルヘルス不調による新規休務者が断続的に発生し、その多くが長期休務（労働損失が1か月以上）の傾向がある。
- ストレスチェックにて高ストレス者と判定された者（高ストレス者）の状況
  - (1) 睡眠状態に問題が生じている者が多い
  - (2) 上司からのサポート不足であると感じている者が多い
- 健保全体と比較して睡眠不足の割合が高い  
 （「睡眠で休養が十分とれている」に「はい」と回答した人が少ない 68.0%）

#### (5) 健康経営への理解が不足

重症化予防  
・健康維持

自主的な  
健康管理を支援

明るく元気な  
職場づくり

- 健康経営における認知度が低い（今年度積極的にPRするもまだ不十分）
- 健康年齢が実年齢より0.53歳高い
- 「明るく元気な職場づくり」への取組みが弱い

# 4

## 2026年度安全衛生管理活動計画

---

# 4 2026年度安全衛生管理活動計画（1）

## 肥満リスクの低減

重症化予防  
・健康維持

自主的な  
健康管理を支援

### 現状・課題

- 肥満リスク（BMI25以上または腹囲基準値以上）が高い 肥満リスク者45.5%
- 高血圧有所見者は健保全体でワースト1

### 2030年度の目標【KGI】

- 肥満リスク 40%以下（2024年度比▲5.5%）
- 血圧リスク 中電健保ワースト1 返上

### 2026年度の取組【KPI】

赤文字下線は新規取組事項

- 参加賞、個人賞および部署表彰の工夫によるウォーキングラリー参加率80%（25年度76%）
- 特定保健指導※の実施率100%に向けた保健指導等の強化
- 肥満リスクに関する積極的な情報の提供

※特定保健指導とは、  
メタボリックシンドロームに着目した、生活習慣改善のための指導  
(対象者)  
・40歳以上  
・肥満リスク（腹囲基準値以上またはBMI25以上）に該当  
・血糖、脂質、血圧の1つ以上に所見あり

# 4 2026年度安全衛生管理活動計画（2）

## 重症化リスクの予防・対策

重症化予防  
・健康維持

自主的な  
健康管理を支援

### 現状・課題

- 生活習慣病に関する項目について、要医療割合が高い
- 産業医受診勧奨者の受診率が低い 78.8%
- 補助対象の人間ドック受診者が低迷している 活用率57.7%

### 2030年度の目標【KGI】

- 産業医受診勧奨者の受診率100%継続
- 35歳人間ドック（健保補助）の受診率100% およびポイントドック受診率80%の継続的な実現

### 2026年度の取組【KPI】

赤文字下線は新規取組事項

- 新健康管理システムの導入による健康管理スタッフの捻出時間を活用した受診勧奨の強化
- 受診勧奨後、受診を確実に促すための取り組みの実施（所属長への働きかけ強化、社内ルール・運用の見直しなど）
- 人間ドックの受診を促すための啓発活動強化（11月頃）により、2027年度35歳人間ドック(健保補助)の受診率100%およびポイントドック受診率80%

# 4 2026年度安全衛生管理活動計画（3）

## 喫煙習慣の改善

重症化予防  
・健康維持

### 現状・課題

- 禁煙デーの実施や教育施策を実施するも、喫煙率が高い 25.4%  
特に30代～40代の喫煙率が高い  
(30代 27.8% 40代 33.3%)

### 2030年度の目標【KGI】

- 喫煙率 21%以下（中電健保平均ベース）  
（2025年度比▲4.4%）
- 社内喫煙場所の廃止

### 2026年度の取組【KPI】

赤文字下線は新規取組事項

- 禁煙デーの実施（就業時間内の禁煙）  
世界禁煙デーおよび禁煙週間（5月31日～6月6日）  
禁煙の日（毎月2日、22日）
- 若年層喫煙に関する有害性教育の実施
- 2030年度社内喫煙所廃止に向けた準備、計画の策定（喫煙者へのアンケート実施、禁煙治療PRなど）

# 4 2026年度安全衛生管理活動計画（4）

## メンタル不調の予防・対策

明るく元気な  
職場づくり

### 現状・課題

- ・ 休務者の状況  
メンタルヘルス不調による新規休務者が常に発生。その多くが1か月以上の長期休務の傾向がある
- ・ ストレスチェックにて高ストレス者と判定された者の状況  
（1）睡眠状態に問題が生じている者が多い  
（2）上司からのサポート不足であると感じている可能性が高い
- ・ 睡眠不足の割合が高い 十分な睡眠がとれている人 68%

### 2030年度の目標【KGI】

- 総合健康リスク※ 全部署100以下
- 十分な睡眠がとれている人 75%以上  
（中電健保平均ベース、2025年度比+7%）

※ 総合健康リスク  
ストレスチェックの結果より数値化され、数値が100（全国平均）より高いほどリスクが高い職場における仕事の量的負担・仕事のコントロールと、上司の支援・同僚の支援から、職場のストレスによる健康問題（メンタル不調・休職など）の発生しやすさ（リスク）を示す指標

### 2026年度の取組【KPI】

赤文字下線は新規取組事項

- ・ ストレスチェックの集団分析結果の周知、高ストレス者の面談、高ストレス部署の改善策検討などの継続実施
- ・ ラインケア教育の継続実施（新任管理職研修など）
- ・ 時間外60時間超従業員への臨時健康診断の確実な実施、45時間超従業員と上長との面談の実施
- ・ メンタル不調に陥りやすい入社・異動3カ月後の上長による面談(100%)
- ・ 睡眠をテーマとするe-ラーニングの実施

# 4 2026年度安全衛生管理活動計画（5）

## 健康経営への理解度向上、明るく元気な職場づくり

重症化予防  
・健康維持

自主的な  
健康管理を支援

明るく元気な  
職場づくり

現状・課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の認知度が低い（PR不足）</li> <li>健康年齢が実年齢より0.53歳高い</li> <li>「自主的な健康管理を支援」「明るく元気な職場づくり」の取組が弱い</li> </ul>

2030年度の目標【KGI】
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 従業員の健康経営認知度 100%</li> <li>▶ 健康年齢 = 実年齢</li> <li>▶ 健康衛生に関する制度の整備・見直し</li> </ul>

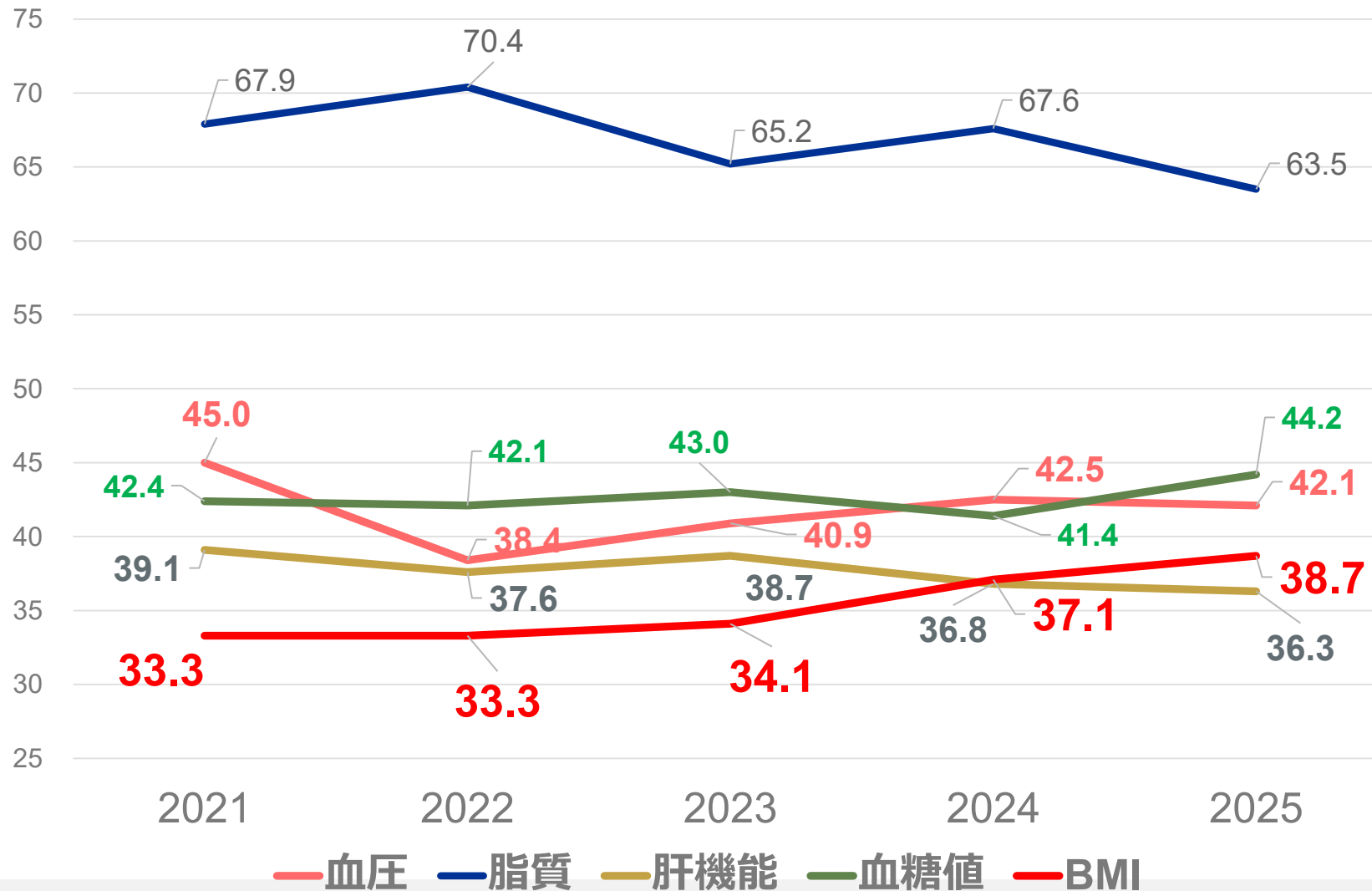
2026年度の取組【KPI】
<ul style="list-style-type: none"> <li>健康経営について各部署安全衛生委員会などで引き続きPR</li> <li><u>健康経営についての理解度アンケートの新規実施（ストレスチェックへ設問を追加し定期継続実施）</u></li> <li><u>健康年齢(PepUp)を意識をさせるための取り組み（掲示板での案内、新システム上表示検討など）</u></li> <li><u>健康管理システムリプレイスによる業務改善（保健師面談の質の向上など）</u></li> <li><u>衛生週間講演会について明るく元気な職場づくりに寄与するテーマを選定</u></li> <li><u>現状制度の問題点の確認、必要な制度の検討</u></li> </ul>

赤文字下線は新規取組事項

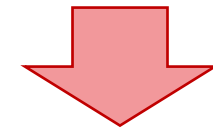
以降、参考資料

---

当社の生活習慣病に関する項目の有所見率 (%)



- **BMI** : 5年で大きく上昇  
(**33.3% → 38.7%**)
- **血圧** : 2022年に改善するも  
その後横ばい~悪化傾向
- **脂質** : 改善傾向ではあるものの  
依然高水準(63.5%)
- **肝機能** : ほぼ横ばい~改善傾向
- **血糖** : 昨年から再び上昇



肥満を改善する (BMIを下げる)  
ことにより、生活習慣病リスクも  
改善する！

# 特定保健指導

## ■ 対象者

- ・ 40歳～74歳となる者のうち、肥満リスク + 追加リスクに該当する者（右表参照）

## ■ 関係法令

- ・ 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）
- ・ 高齢者の医療の確保に関する法律施行令（平成19年政令第318号）
- ・ 特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成19年厚生労働省令第157号）

図表 8: 特定保健指導の対象者(階層化)

腹囲	追加リスク		④喫煙 <sup>4</sup>	対象 <sup>5</sup>	
	①血糖 ②脂質 ③血圧			40-64歳	65-74歳
≥85cm(男性) ≥90cm(女性)	2つ以上該当		あり なし	積極的 支援	動機付け支 援
	1つ該当				
上記以外で BMI ≥25 kg/m <sup>2</sup>	3つ該当		あり なし	積極的 支援	動機付け支 援
	2つ該当				
	1つ該当				

(注)喫煙の斜線欄は、階層化の判定が喫煙の有無に関係ないことを意味する。

特定健康診査・特定保健指導の円滑な実施に向けた手引き（第4.2版）より抜粋

## 特定保健指導実績

	2023年度	2024年度	2025年度
実施率 (%)	93	72	<b>97</b>
対象者 (人)	112	82	<b>86</b>

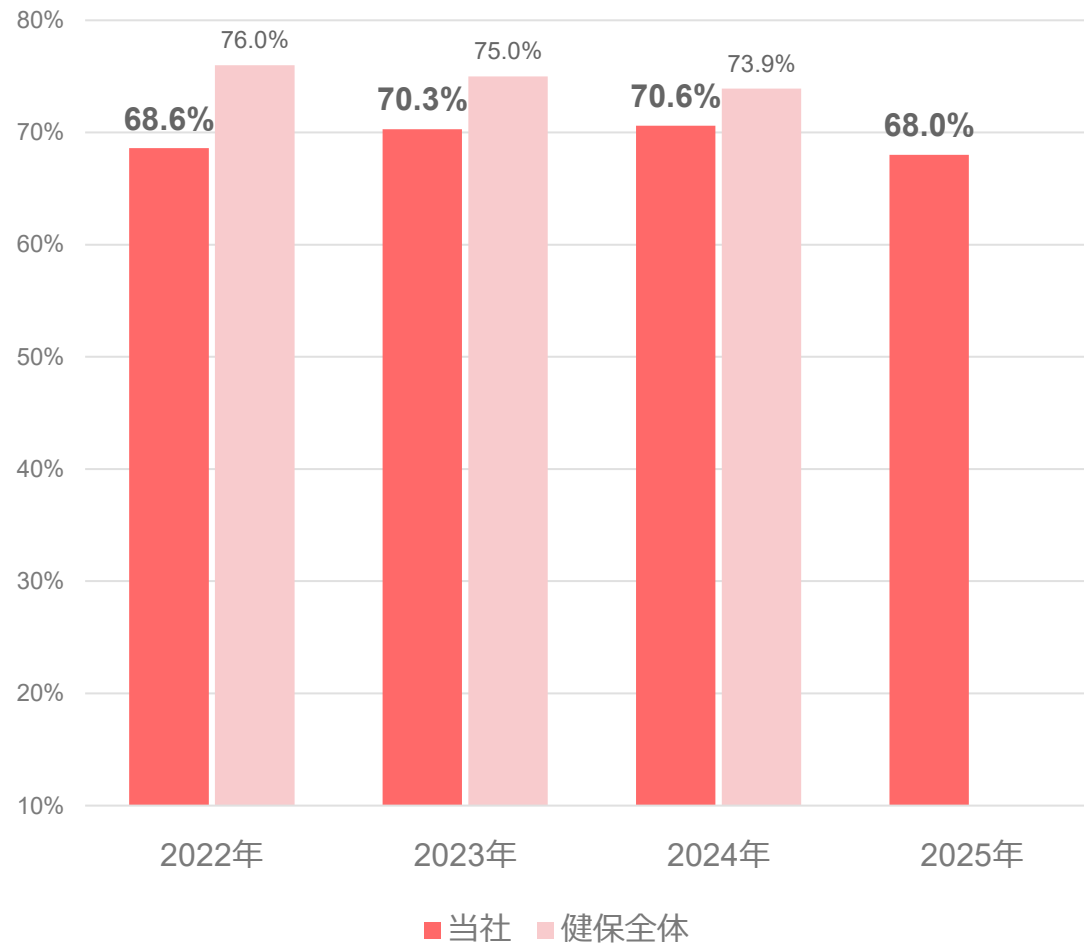
2025年度 睡眠休養感のある人 68.0%

- ◆中電健保全体と比較して、  
当社は睡眠不足の割合が高い。  
⇒睡眠不足はメンタル不調および食欲増進による肥満増加、生産性低下につながる。

また、※「睡眠時間が短かつ睡眠休養感のない睡眠」が将来の総死亡リスクの増加と関連していることも明らかになっている。

※2022年国立精神・神経医療研究センターによる報告

### 睡眠で休養が十分取れている



※健診問診票にて[睡眠で休養が十分とれている]で[はい]と回答した者の割合

◆プレゼンティーズムは2024年度から算出。アブゼンティーズムとワークエンゲイジメントは横ばい。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
プレゼンティーズム*1	—	—	—	80%	79%
アブゼンティーズム*2	2.25	1.75	3.33	3.56	2.09
ワークエンゲイジメント*3	—	2.45	2.50	2.50	2.48

\*1：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態

測定方法：SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)

「病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください」の回答者平均

\*2：仕事を欠勤・休職などにより、業務自体が行えない状態のこと

測定方法：社員1人当たりの健康問題による休養日数（連続1ヵ月以上）

\*3：仕事への意欲を持ち、満足している状態のこと

測定方法：新職業性ストレスチェックのワークエンゲイジメントに関する2項目

「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」の回答者平均（1点～4点）

