

2026健康白書

(2025年4月～2026年9月)



安全健康推進部 健康推進室

2026年10月

愛三グループの健康経営推進方針

従業員がイキイキと輝き働きがいを感じ続けながら活躍できる企業を目指す。

健康経営目標

愛三工業は 3つの柱：人財変革・多様な人財活躍・風土改革を支える
安全安心な職場づくりを目標に、人的資本経営の基盤となる健康経営を推進します。

取締役社長 加藤貴己

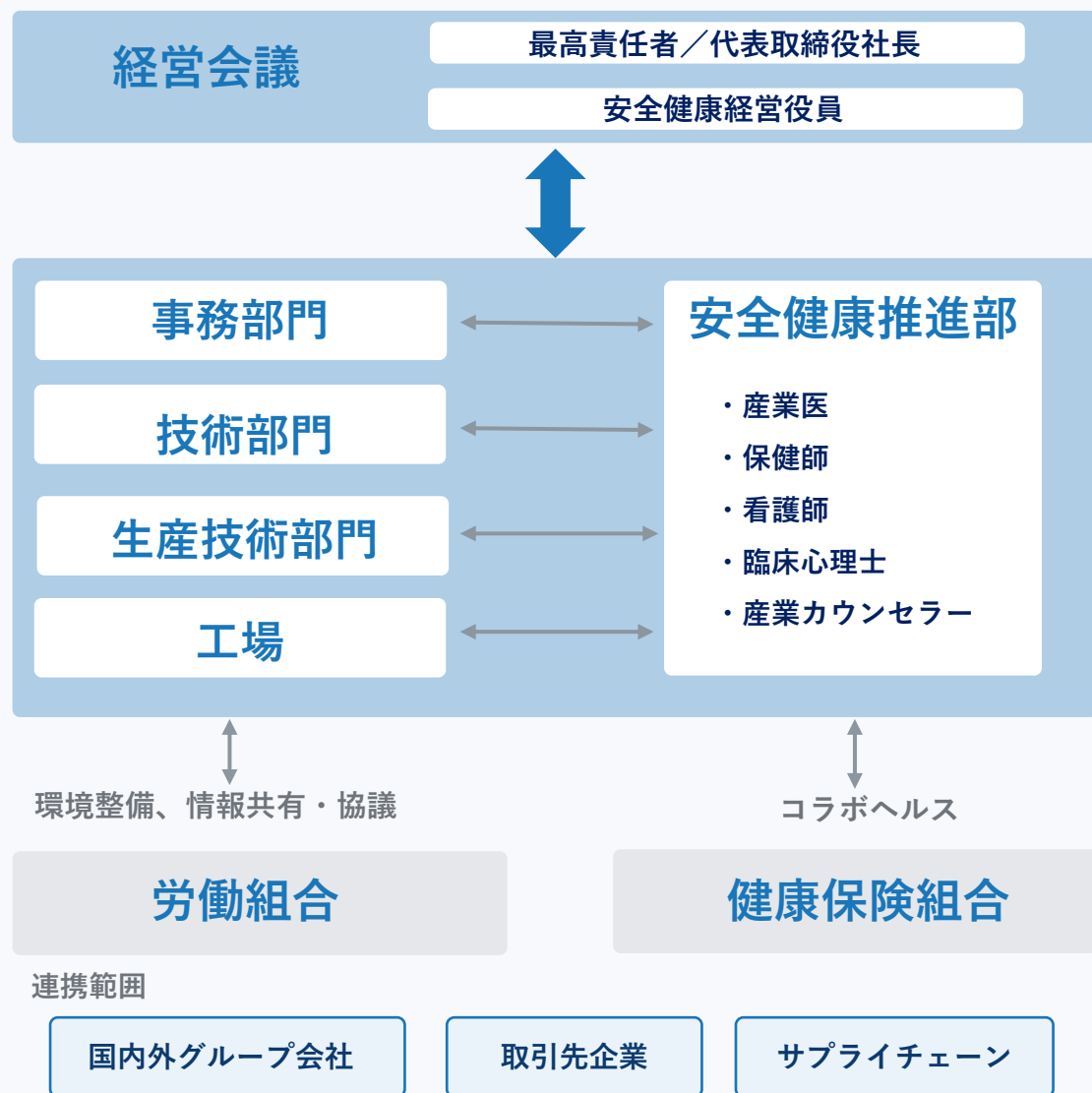
健康は企業の持続的成長を支える重要な経営資源です。従業員一人ひとりの健康と働きがいを支え、活力ある組織風土の醸成を目指します。

安全健康経営役員 山本 尚之

社会的評価・認定



健康経営の推進体制



健康経営の基本姿勢

安全・健康・多様性を重要な経営基盤と位置付け、
国内外の関係者と連携して健康経営を推進

目指す姿

従業員一人ひとりの健康行動と働きがいを支え、誰もが安全でいきいきと活躍できる職場づくりを通じて、活力ある組織風土の醸成と持続的な企業成長を目指します。

グループ・サプライチェーンへの展開

国内グループ

定期的な健康経営推進会議を開催し、好事例と課題を共有。
グループ会社全体で継続的なレベルアップを図ります。

海外グループ

NSの健康診断管理や予防接種等の感染症予防活動を各国で展開し、グローバルな健康課題への対応を推進しています。

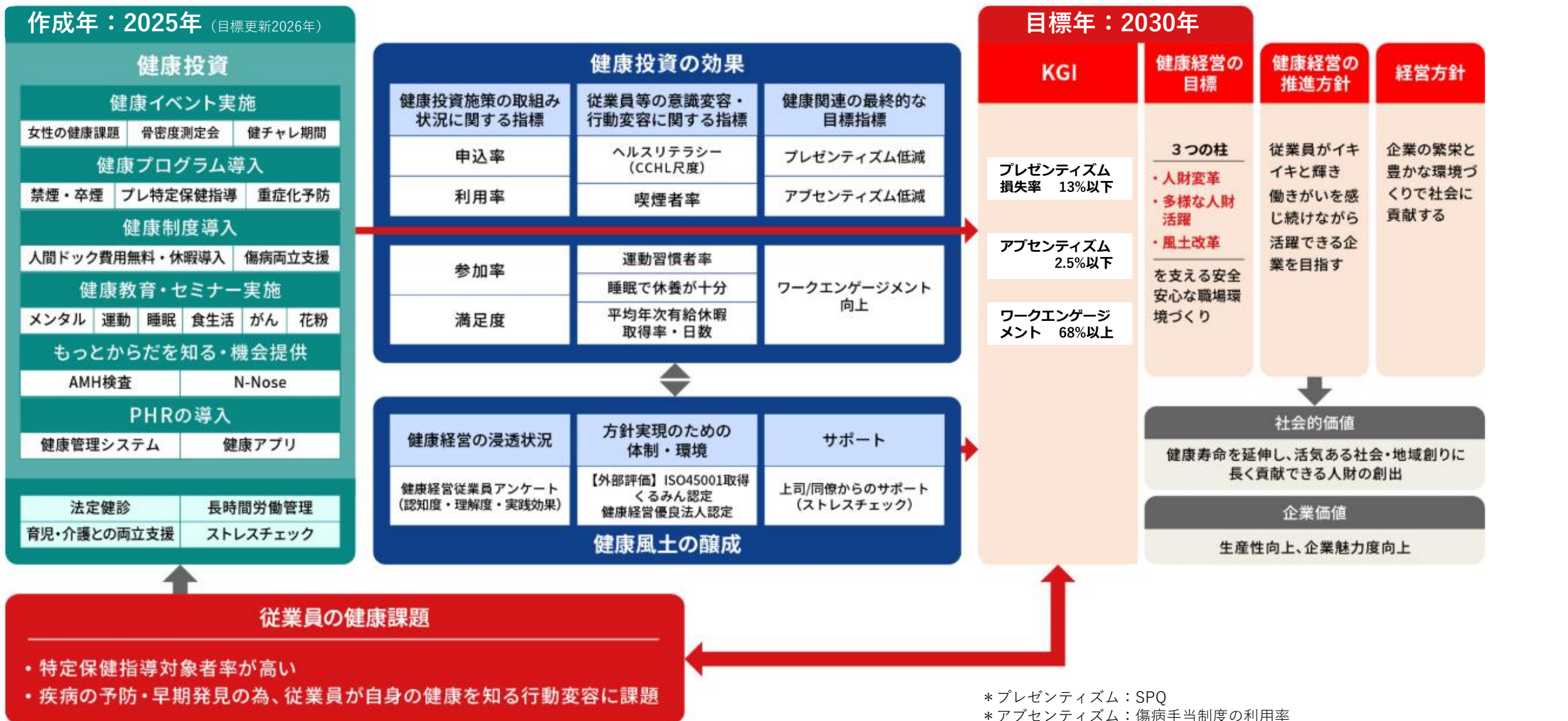
取引先企業

連絡会等を通じて健康経営の考え方や戦略マップ作成のノウハウを共有し、健康経営の裾野を広げます。

健康経営の輪を社内からグループ会社、取引先へと広げ
社会的価値と企業価値の向上へ

健康経営 戦略マップ

健康経営推進方針の実現に向け、従業員の健康課題を起点として健康投資を行い、
行動変容と健康風土の醸成を通じて2030年KGIの達成を目指します。



TOPIC.1 「女性の健康課題」から、職場全体で支え合う課題へ

2019年の女性従業員アンケートを起点に、女性自身のヘルスリテラシー向上とともに職場全体の理解促進へと取組を発展させてきました。更年期や不妊治療を男女共通の課題として捉える風土醸成を進め、現在はプレコンセプションケアや治療と仕事の両立支援へと取組を拡大し、健康課題を「個人の問題」から「職場全体で支え合う課題」へと進化させています。

2019

課題の見える化

- ・女性従業員アンケート
- ・ヘルスリテラシーと職場理解の課題を把握

2020-2023

理解の対象を拡大

- ・管理職と女性から男性従業員へ拡大
- ・更年期、不妊治療を共に学ぶ

2023-2025

参加型施策へ

- ・「女性の健康週間」に女性従業員向けイベントを開催
- ・就業時間内に参加できる風土醸成

2025-2026

職場全体で学ぶ

- ・男女参加のマインドフルネス・ヨガ
- ・生理痛体験の実施
- ・女性特有の健康課題への相互理解促進

2023-2026

両立支援へ

- ・無料のAMH検査実施
- ・無料相談窓口を導入
- ・プレコンセプションケア支援

2025年度 職場全体で学び、支え合う

女性の健康週間を、男女がともに健康を考える機会へ



【テーマ】心とカラダを整える ～忙しい今。だからこそ、一呼吸。心もカラダもスッキリ体験～

【目的】ホルモンバランスの乱れによる心身の不調に対応できる自分になる



【目的】女性特有の健康課題への相互理解を促進。

【背景】理解は進んでいるが、誰もが安心して相談できる職場へ

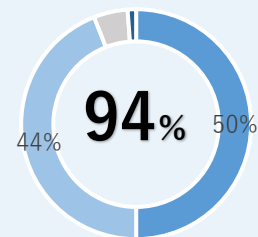
男女が参加、3工場で実践

マインドフルネス・ヨガ

健康投資額 550千円

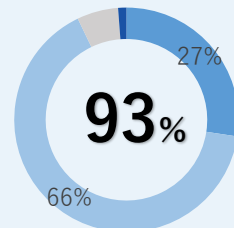
従業員参加率 3.4%
(全社/非正規含む)

満足度



■ 大変満足 ■ 満足

行動変容



■ とてもそう思う ■ そう思う

マインドフルネスやヨガを生活に取入れたいか

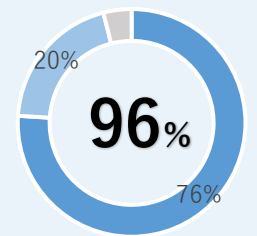
安城工場のニーズをDEI推進室が実現

生理痛体験

健康投資額 758千円

従業員参加率 10.0%
(安城工場/非正規含む)

満足度



■ 大変満足 ■ 満足

相互理解から両立支援へ。理解促進を、将来設計と働き方の支援につなぎます。

ストレスチェックを単なる法定実施項目ではなく「自らの状態に気づき、行動につなげるセルフケア施策」と位置付けています。受検率向上に加え、高ストレス者・高ストレス職場へのフォロー、集団分析結果の活用を通じて、個人と組織の両面からメンタルヘルス対策を推進しています。

2022-2023 受検率向上

- ・セルフケアツールとして活用
- ・Web化で結果を即確認へ（'22）
- ・QRコードで全従業員Web化（'23）

2023- 事後フォロー充実

- ・心理相談窓口案内
- ・セルフケアパンフレット配布
- ・疲労蓄積度チェック開始

2024- セルフケアの定着

- ・受検率が95%を超える
- ・自身のために、受検する風土

2024-2026 職場改善活用の深化

- ・高ストレス職場基準変更（より早期に対応）
- ・集団分析活用セミナー実施

2026- 学びを全社展開

- ・優良職場をインタビュー
- ・好事例の全社共有

2025年度 個人と組織の両面から本格活用

ストレスチェックを、気づき・相談・職場改善につなげる

2025年度

受検率
97.7%

個人 セルフケアへ活用

- 1 ストレスチェック受検
- 2 産業医、心理士への面談希望確認
- 3 受検3か月後に**疲労蓄積度チェックを実施**
(高ストレス者のみ実施。'25～は一部Web化)
- 4 セルフケア行動へ

気づく・話す・整える

職場 職場環境改善のサポート強化

- 1 高ストレス職場へ産業医面談
- 2 集団分析結果をと活用方法案内
- 3 **集団分析活用セミナーを開催**
- 4 職場の課題を整理、職場環境改善へ

結果確認だけでなく、早期改善につなげる

全社

- 1 ストレスチェック結果が良好な職場にインタビュー
- 2 管理職の工夫を分析
- 3 コミュニケーション事例を共有
- 4 社長メッセージと共に全社展開

- ・上司サポート部門
- ・チームワーク部門
- ・健康チャレンジ部門
- ・イキイキ職場部門

良い職場の実践を、全社の学びへ



男性比率の高い製造業であることから飲酒量や喫煙率が高いため、健康への影響を低減する施策を行っています。

減酒チャレンジ

アルコール代謝遺伝子検査（武蔵精密工業株式会社ご協力）を実施し、従業員一人ひとりが自身の体質を知ること、適正飲酒への関心向上を図りました。性別や年齢を問わず高い関心と参加率が得られ、飲酒量を減らした従業員は66名、満足度は81%となりました。さらに、保健師による継続支援を受けながら取り組む「減酒チャレンジ」を実施した結果、例年以上の参加者数となり、毎週のメルマガやサポートを通して高い減酒率と満足度につながりました。



従業員参加率 33.6%

健康投資額 0円

■ 大変満足
■ 満足

満足度

85%

行動変容

95%

減酒につながった

卒煙支援

2020年10月から敷地内全面禁煙を開始し、従業員の健康保持・増進を目的とした卒煙支援活動を継続しています。2025年度は、社長による「続・卒煙宣言」を発信し、「会社を卒業しても健康でいて欲しい」というメッセージとともに卒煙を後押ししました。また、卒煙の先輩との座談会やオンライン卒煙プログラムも継続募集・実施し、従業員一人ひとりの健康行動を支援するとともに、互いに支え合う健康的な職場風土づくりを進めています。



オンライン卒煙プログラム参加者

卒煙座談会

健康投資額

第6期参加者：5名
第7期参加者：5名

3工場開催：24名

526千円

卒煙成功

80%

座談会は役立つ？

88%

■ 非常に役立つ
■ 役立つ

健康チャレンジ期間 ——— 一人ひとりの行動変容を支える取組み

毎年10月～11月を「健康チャレンジ期間」とし、パートナー等を含む全従業員を対象に、テーマに沿った講演会とセルフケア実践の機会を提供しています。ヘルスリテラシー向上と健康行動の定着を促し、健康風土の醸成を推進しています。
2026年度は『すきま・ながら運動でスッキリ！ちょい活チャレンジ』を実施し、肩こり・腰痛や生活習慣病の予防、メンタルヘルス向上を目的に、日常生活で取り組める運動習慣の定着を図りました。

セルフケア推進

すきま・ながら運動を各自のスマートフォンや社食、社内イントラなどでも確認できるようにし、個別の目標を持った2か月間の実践を通して、運動習慣定着を図りました。目標の達成により個人・部署に達成賞が与えられ、社内でのコミュニケーション活性化にも繋がっています。

2025年度
**すきま・ながら運動でスッキリ！
ちょい活 チャレンジ**
10月1日～11月30日

毎日1分間だけ！
すきま・ながら運動
に挑戦しよう！

今年はお個人の力 × 職場の絆で勝利を掴もう！
今年の健康チャレンジは、個人だけでなく！ついに開幕一部署対抗戦 🏆（部署対抗戦は、出向者の方は対象外となります。）

部署対抗戦

チーム分け
▶ 部署単位（製造部は課単位）でチームを編成
・9名以下の部署は他部署と合同
詳細は【部署対抗チーム一覧】をご覧ください。

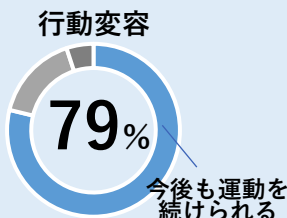
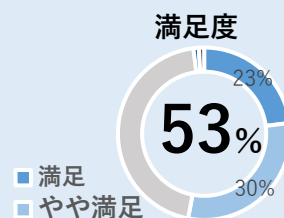
入賞条件
▶ 前半（10月）・後半（11月）の達成率で順位を決定
▶ 上位6部署には賞品！？ 賞品をプレゼント
※ 同じ達成率の場合は抽選で順位を決定
上位職場にあの有名なおじさんがやってくる！？

従業員参加率

60.6%

健康投資額

684千円



講演会

社員だけでなく役員なども参加する「ながら運動講習会」を実施しました。各拠点を繋ぎ、双方向のやり取りをしながら全員が参加できる実施方法をとりました。座学だけでなく運動の実践を楽しく行う講演会内容であったことから、20～30代の若い世代からの参加が例年よりも高く、また実施後の健康意識の向上は80%となるなど効果の高さが伺えました。

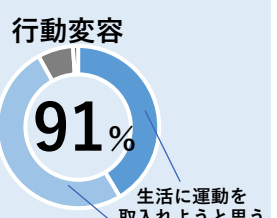
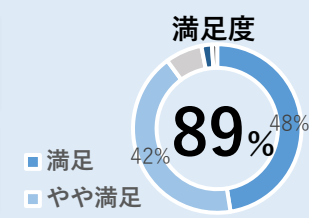


従業員参加率

32.3%
(アーカイブ含む)

健康投資額

589千円



健康管理数値とリスク者対応

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
肥満者率	男子	38.7%	38.5%	38.2%	38.9%	38.6%
	女子	18.1%	20.4%	21.3%	18.0%	17.9%
脂質リスク者率		33.3%	31.6%	29.5%	27.0%	29.2%
血圧リスク者率		12.6%	14.3%	15.6%	13.6%	12.8%
血糖値リスク者率		9.5%	9.4%	10.4%	10.4%	9.8%
ハイリスク者治療継続率					92.2%	98.7%

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
特定保健指導対象者率		15.9%	15.4%	14.5%	13.9%	13.4%
特定保健指導実施率		80.6%	82.3%	88.2%	83.1%	実施中

- ・ 肥満：BMI25以上または腹囲基準：男子85cm以上・女子90cm以上
- ・ 脂質リスク：HDL39mg/dl以下、LDL140mg/dl以上、TG150mg/dl以上のいずれか
- ・ 血圧リスク：収縮期140mmHg以上または拡張期90mmHg以上
- ・ 血糖値リスク：HbA1c6.3または空腹時血糖：110 mg/dl以上

行動変容に関するKPI実績

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
特定健診受診率		98.4%	98.9%	99.3%	99.1%	99.3%
定期健診受診率		100.0%	100.0%	100.0%	99.8%	100%
人間ドック受診率		66.9%	73.6%	76.4%	82.1%	87.0%
精密検査受診率 (2次検査)		89.4%	89.1%	84.0%	82.7%	82.0%
ストレスチェック実施率		93.8%	93.3%	94.7%	96.2%	97.7%
高ストレス者率		3.5%	8.6%	8.1%	6.7%	7.2%

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
喫煙率		26.1%	24.9%	24.0%	21.6%	21.6%
運動習慣者率		24.6%	26.8%	27.4%	27.7%	30.5%
「睡眠により十分な 休養がとれている 人」の割合		74.2%	76.6%	73.7%	73.8%	74.9%

- ・ 人間ドック受診対象者は35歳～に拡大
- ・ 2022年度から高ストレス者評価基準を「愛三基準」から「厚生労働省基準」に変更

ワークライフバランス管理数値

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
残業80時間超延べ人数（管理職）	14人	3人	6人	17名	15人
残業45時間超延べ人数（組合員）	901人	701人	816人	984名	1170 人
平均年次有給休暇取得率	88.0%	86.4%	91.2%	90.3%	88.9%
平均年次有給休暇取得日数	17.3日	17.0日	18.0日	16.7日	17.1日
正社員の平均勤続年数（定着率）	19.5年	19.5年	19.5年	18.7年	18.7年

従業員の健康状態管理数値

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
休職者率メンタル（新規）	0.4%	0.6%	0.6%	0.5%	0.8%
休職者率メンタル（再発）	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	0.3%
休職者率疾病	1.0%	0.5%	0.6%	0.5%	0.5%
健康診断有所見者率	53.0%	38.1%	35.9%	41.9%	46.0%

健康経営アウトカム指標

指標	測定方法	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度目標
プレゼンティズム損失率	SPQ 回答率・回答人数	17% 54.8% 1,632人	18% 65.1% 1,893人	17% 58.6% 1,793人	16% ※1 96% 2,994人	13%以下
アブセンティズム	傷病手当制度利用率 平均利用日数 健保加入者年度平均人数	3.5% 平均1.3日 3037人	3.2% 平均2.0日 3092人	3.2% 平均1.4日 3091人	3.4% 平均2.1日 3013人	2.5%以下 平均1.6日
ワークエンゲージメント	肯定回答率 回答率・回答人数	50% 97% 2,027人	53% 94% 2,068人	52% 94% 2,115人	52% ※1 98%、3009人	68%以上
愛三の風土測定	ストレスチェックより算出	66.7点	67.0点	67.7点	68.3点	75点
愛三のヘルスリテラシー	CCHL尺度	—	—	18.05 CCHL尺度（5項目） 平均値 情報収集 4.12 情報の選択 3.74 情報の理解・伝達 3.39 情報の信頼性判断 3.28 情報に基づく計画・行動 3.52	18.12 CCHL尺度（5項目） 平均値 情報収集 3.88 情報の選択 3.76 情報の理解・伝達 3.49 情報の信頼性判断 3.43 情報に基づく計画・行動 3.56	22 CCHL尺度（5項目） 平均値 情報収集 4.50 情報の選択 4.40 情報の理解・伝達 4.40 情報の信頼性判断 4.30 情報に基づく計画・行動 4.40

* プレゼンティズム：SPQ（Single - Item Presnteeism Question東大1項目版）小数点第1位を四捨五入

* アブセンティズム：[主指標]傷病手当制度の利用率（利用件数÷加入者数）、[副指標]平均利用日数

* ワークエンゲージメント：自社独自のエンゲージメント調査で「活力・熱意・没頭」に相当する設問より平均肯定回答率を算出

* 愛三の風土測定：ストレスチェックの上司・同僚支援の回答（6項目）を使用。数値が高いほど良いとし、合計6～24点を100点満点（25～100点）に換算し平均を算出

* 愛三のヘルスリテラシー:健康経営アンケートで、CCHL尺度の5項目の設問回答を取得

※1 2025年度より回答対象者をメールアドレス付与のない生産部門も含め全従業員を対象に変更