令和８年度　河本工業株式会社　健康経営推進計画

健康経営を実践する目的

当社は、健康経営の取り組みを行うことで、従業員のコミュニケーションを深め、働きがいや幸せを感じる職場づくりを行ってまいります。

健康宣言

河本工業(株)は、お客様から頂くチャレンジに、知識と経験豊かな腕利きの職人、そしてアイディアをもって全力でお答えいたします。

そのためには、従業員が幸せで健康である必要があります。幸せで健康な従業員は、元気な挨拶でお迎えし、創造性豊かな発想で提案し、熱意あふれるパワーで究極の住まいづくりを行うことができると考えています。

「頼んでよかった」と感じていただける会社にするために、従業員の幸せや健康づくりに取り組むことを宣言いたします。

その結果、多くの人が集い、活気ある幸せな街づくりに貢献してまいります。

宣言日:2022 年 10 月 1 日
河本工業株式会社
代表取締役社長　河本貢三

【認定を申請する制度】

(1) 健康経営優良法人認定(日本健康会議、経済産業省)
(2) スポーツエールカンパニー認定（スポーツ庁）
(3) ひらかた健康優良企業登録（枚方市）

【健康経営の推進方針】

幸せで健康な従業員は、元気な挨拶でお迎えし、創造性豊かな発想で提案し、熱意あふれるパワーで究極の住まいづくりを行うことができると考え、従業員が健康になる職場環境の構築を目指します

【健康に関する経営上の課題】

従業員の肥満者率（BMI25 以上の人の割合）が高く、将来的に生活習慣病に罹患するリスクが高いことから会社の持続可能性に課題です。また、プレゼンティーイズムに繋がる可能性も高く、生産性や労働災害の観点からも課題だと考えています。

【長期的な目標指標（KGI）】2026 年度達成。達成状況は次ページ表参照

適正体型維持者率(BMI:18.5-24.9)	60%
絶対的プレゼンティーズム	64.4%（2023 年比 5%up）

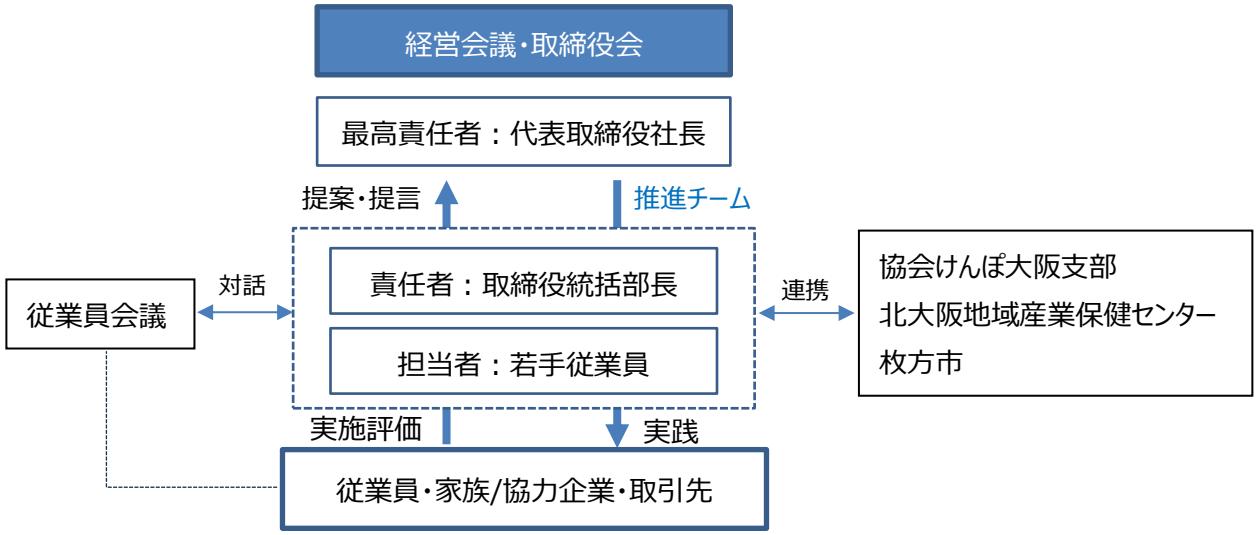
【目標設定に至った背景】

当社に入社した従業員の多くが、体重の増加傾向になり将来の健康や企業運営を考えると課題だと感じていました。こういった状況を改善するために、生活習慣病の罹患リスクを高める肥満者を減らすため、適正体型維持者率の増加を目指して取り組みを行っています。

健康経営関連指標の推移（定量的な評価項目）

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	参考
BMI 適正者率	41%	38%	44%	44%	BMI18.5 以上 25 未満が適正
絶対的プレゼンティーズム	61.3	57.9%	65.6%	65.5%	生産性に関する指標 100 点満点
健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	
ストレスチェック受検率	—	—	100%	100%	
スポーツ実施率・週に 1 回以上	50.0%	64.3%	50.0%	27.3%	20 歳以上のスポーツ実施率（週 1 回）スポーツ庁調査 52.3%
ワーク・エンゲイジメント	3.69	3.87	3.78	4.02	働きがい（仕事の、活力、熱意、没頭）に関する指標 3.33（厚労省調査建設業） 6 点満点
相対的プレゼンティーズム	0.93	0.93	0.92	0.85	生産性に関する指標 1.0 が平均的なパフォーマンス。 2 点満点
アブセンティーズム	3.83	7.21	1.83	2.91	体調不良で休んだ日数の平均（年間）
食事を意識している率	5.69	5.07	6.18	5.73	(10 点満点)
睡眠による回復度	2.71	3.00	2.88	2.91	(6 点満点)
健康経営施策従業員満足度	6.38	7.36	6.35	6.64	(10 点満点)
組織全体の風通しのよさ	6.50	6.86	6.41	6.73	(10 点満点)
組織に対する信頼度	8.50	8.86	7.53	7.45	(10 点満点)
インボディ測定率	100%	100%	100%	100%	各従業員が、年間 1 回以上測定を行った率
従業員への浸透	—	3 回	3 回	3 回	従業員との健康経営に関する対話実施回数

健康経営の推進体制



＊加入している全国健康保険協会大阪支部や登録を行っているひらかた健康優良企業制度と連携して、各団体の強みを活かしながら、評価、改善、実行を行ってまいります。

＊実施にあたっては、従業員と対話を行い、ニーズに沿った制度構築を行ってまいります。

外部評価

認定制度	認定年度
健康経営優良法人（中小規模法人部門）	2022 年～2023 年認定 2024 年：ネクストブライト 1000 2025 年：ブライト 500
スポーツエールカンパニー	2022 年～現在
ひらかた健康優良法人	2022 年～現在

令和 8 年度の実践計画

No	項目	目的	時期
1	測定による数値化	(1) Inbody（体組成計）の測定を 4 回/年間実施し、従業員のヘルスリテラシーを高めます（投資額 198,000 円） (2) 健康診断結果やアンケートによる働きがい等を数値化するとともに分析を行い、課題設定を行います(1 回/年)	年間
2	健康経営推進体制の活用	(1) 最高責任者（代表取締役社長）のもと、推進チーム（統括部長）と担当者が中心となり、多くの人に役割を与え、一緒に考えることで社内に健康経営の取り組みを浸透させます	年間
3	定期健康診断受診率 100%	(1) 従業員の健康診断受診率 100%を維持するとともに、様々な方法や機会で受診勧奨を行い、受診しやすい職場環境を提供していきます	年間
4	コミュニケーションの促進に向けた取り組み	(1) SNS を活用したコミュニケーションの場を設置します (2) コミュニケーションが深まるイベントを推進チームが中心となり企画し、実施します (3) 従業員のクラブ活動の支援を行います	年間
5	私病等に関する両立支援の取り組み	(1) 健康経営推進責任者（統括部長）を社内相談窓口とし、従業員が気軽に相談できる環境を提供します (2) 従業員の心身の状況に応じて、主治医の意見も踏まえながら勤務内容の変更などに対応していきます (3) 社外の外部相談窓口を設置し、周知を行います	年間
6	食生活改善への取り組み	(1)「まずは香りを楽しみ、ゆっくり噛んで食べる月間」を設定し、従業員の食リテラシーの向上に取り組みます	12 月
7	運動の機会を提供する取り組み	(1) スポーツクラブ等への会費の一部を補助します (2) 企業対抗さつきウォークイベントに参加します (3) 企業対抗運動会やロゲイニング等のイベントに参加します。	年間 5 月 8 月他
8	長時間労働者への対応に関する取り組み	(1) 所定外勤務時間が月 45 時間以上の従業員に対し、健康経営推進責任者（統括部長）が面談を行い、改善に努めます	年間
9	メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	(1) ストレスチェックの実施とメンタルヘルスに関するセミナーを開催します (2) 健康経営推進責任者（統括部長）を社内相談窓口とし、従業員が気軽に相談できる環境を提供します (3) 社外の外部相談窓口を設置し、周知を行います	10 月 年間
10	受動喫煙対策に関する取り組み	(1) 受動喫煙のない職場環境を守るため、喫煙者には喫煙専用の場所を設置いたします	年間
11	健康増進への取り組み	(1) 食事の意識度が低下したため、睡眠に関するセミナーを開催します	2 月
12	健康経営の取り組みに対する評価・改善	(1) 本計画を効果的・効率的に実行するために、定量的な数値を確認し、評価を行って、次年度の計画で改善を加えていきます	年間

【基本情報】

従業員等の男女比率	２０名（男性１７名･女性３名）
従業員等の平均年齢	平均51.4歳
拠点	大阪府枚方市

【健康経営戦略マップ】

