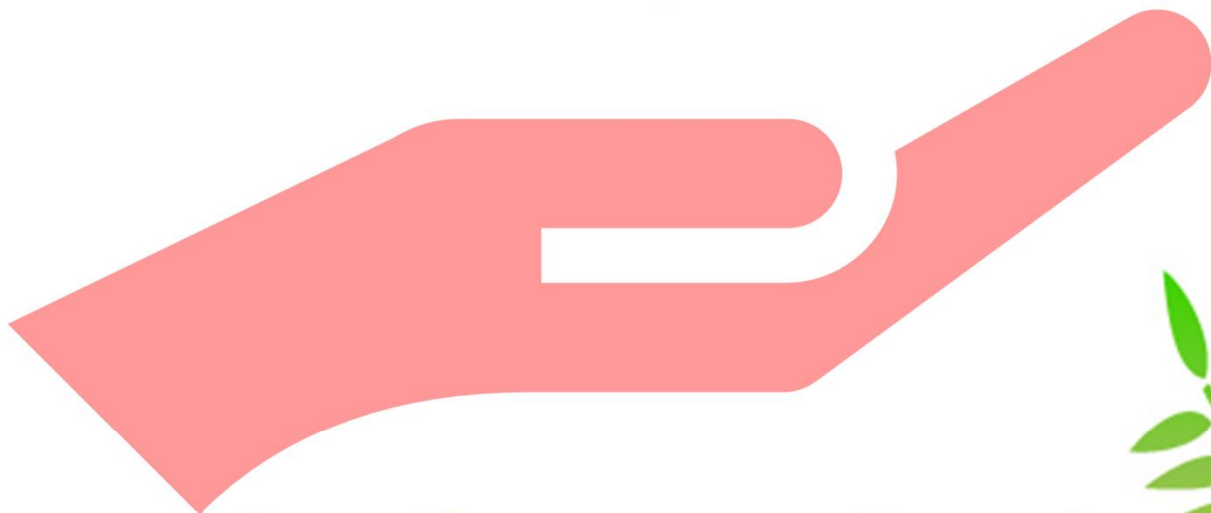
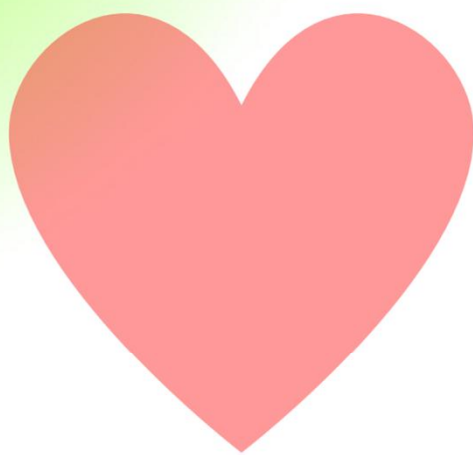


GENKI★白書 2024



中部プラントサービス

目次

- 1 取り組み宣言
これまでの取り組み
- 2 3つの健康
- 3 目指すべき姿
- 4 組織体制
- 5 健康目標
 - ①健康年齢
 - ②医療費の削減
- 6 具体的な数値目標
 - ①疾病にかかわる数値目標
 - ②メンタル疾患にかかわる数値目標
 - ③生活習慣の改善目標
 - ④職場環境の改善目標
- 7 活動内容
 - ①からだの健康づくり アクション
 - ②こころの健康づくり アクション
 - ③職場の健康づくり アクション



1 取り組み宣言

従業員とその家族のこころとからだがGENKIであり、イキイキと働ける会社を目指します。

中部プラントサービスGENKI宣言

当社の経営において最たる資源は「人財」です。経営の根幹をなす従業員が個々の能力・特性をフルに発揮するためには、従業員自身ならびにその家族もGENKIでなくてはなりません。

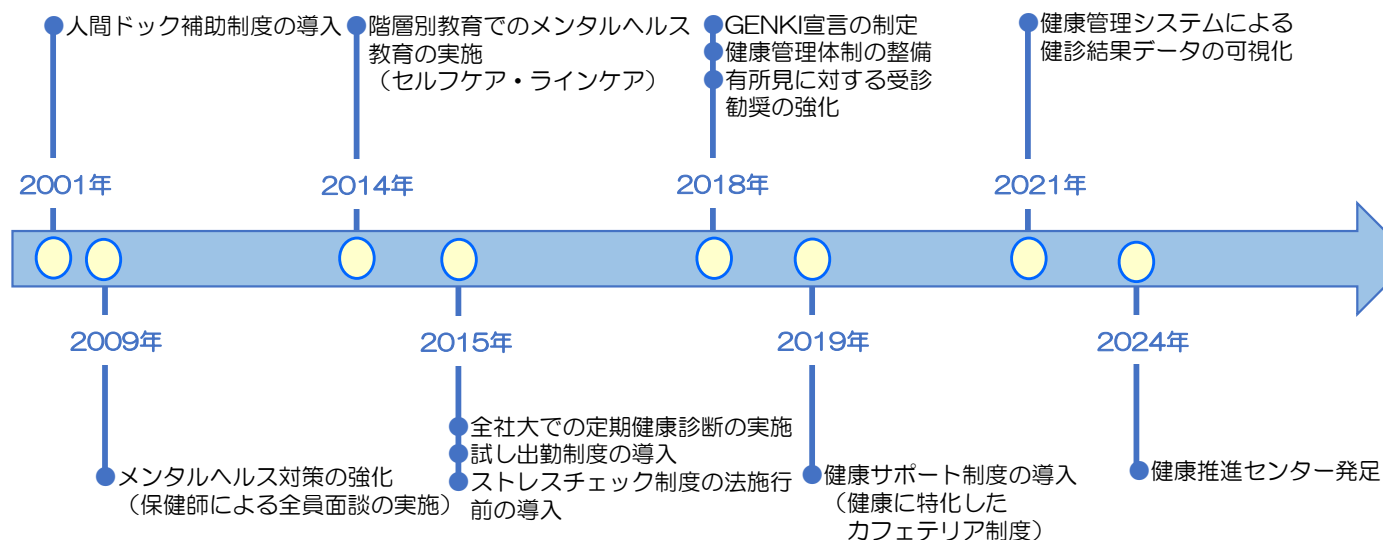
当社では、創業以来「人間尊重」の企業理念に基づき継承してきた、健康保持・増進活動をさらに発展させ、『からだの健康』、『こころの健康』、『職場の健康』、この3つの健康を積極的に推進し、従業員がGENKIで、イキイキと働ける会社を目指します。



株式会社中部プラントサービス
代表取締役社長

栗山 卓

これまでの取り組み



健康優良法人 ホワイト500	くるみん	プラチナくるみん
2020年～2025年認定	2020年認定	2023年認定



2 3つの健康

3つの健康（からだの健康、こころの健康、職場の健康）を積極的に推進していくため、重点項目を定め、全社に展開しています。

1. からだの健康

- ① 定期健康診断受診率100%
- ② 健康診断データの分析・活用
- ③ 生活習慣病の重症化予防
- ④ 過重労働による健康障害防止

2. こころの健康

- ① ストレスチェックの実施
- ② セルフケア・ラインケアの意識の醸成
- ③ ハラスメント対策の推進
- ④ 復職支援および再発予防の推進

3. 職場の健康

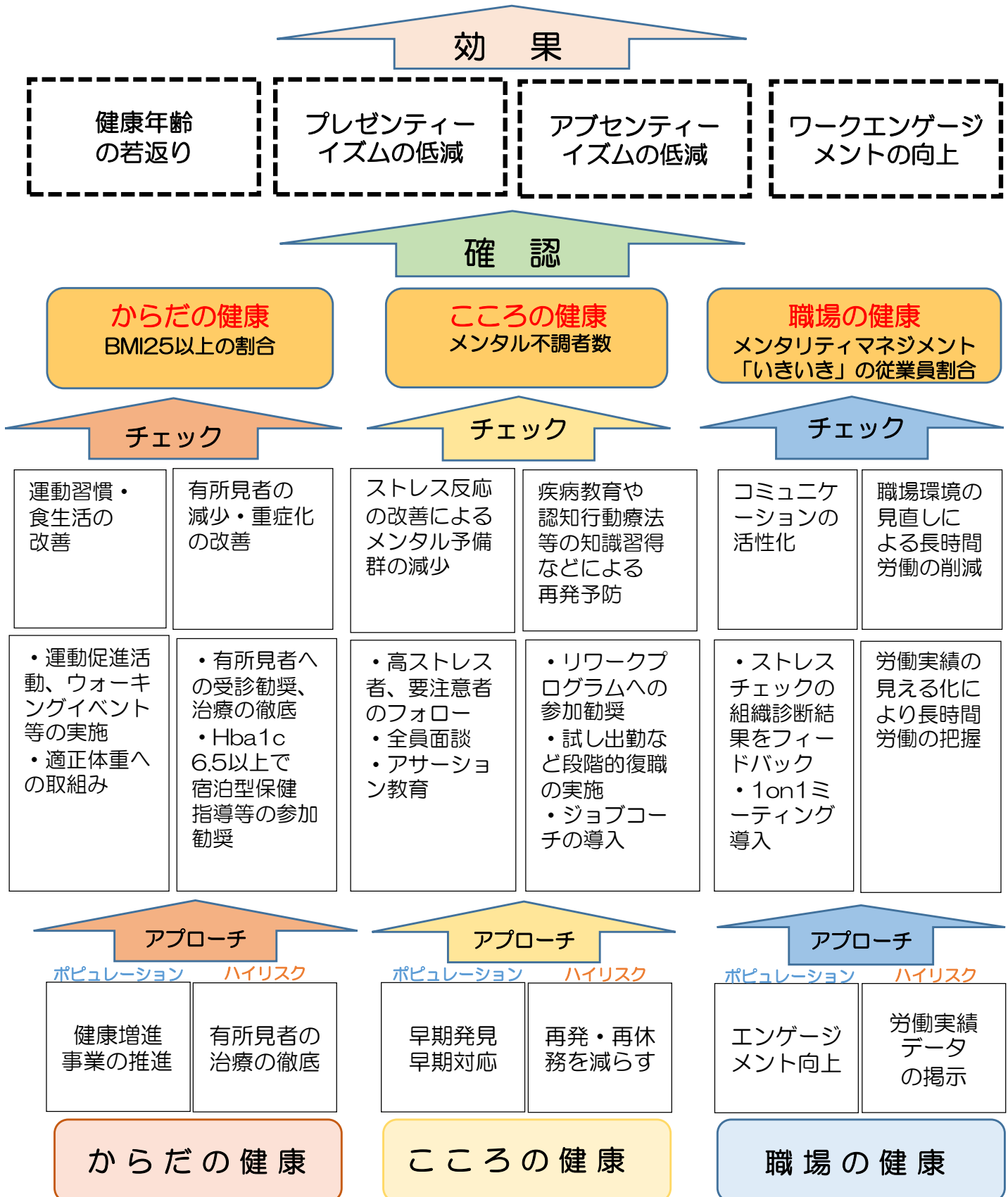
- ① ワーク・エンゲージメントの向上
- ② 時間外労働の削減と年次有給休暇の取得促進
- ③ 仕事と家庭の両立支援
- ④ 感染症の予防
- ⑤ 受動喫煙防止に向けた禁煙活動推進

3 目指すべき姿

具体的な数値目標を立て、
取り組んでいます。

BMI	メンタル休務者	エンゲージメント
・25以上割合 28.0%以下	・発生率 0.5%以下	・偏差値 50.0以上

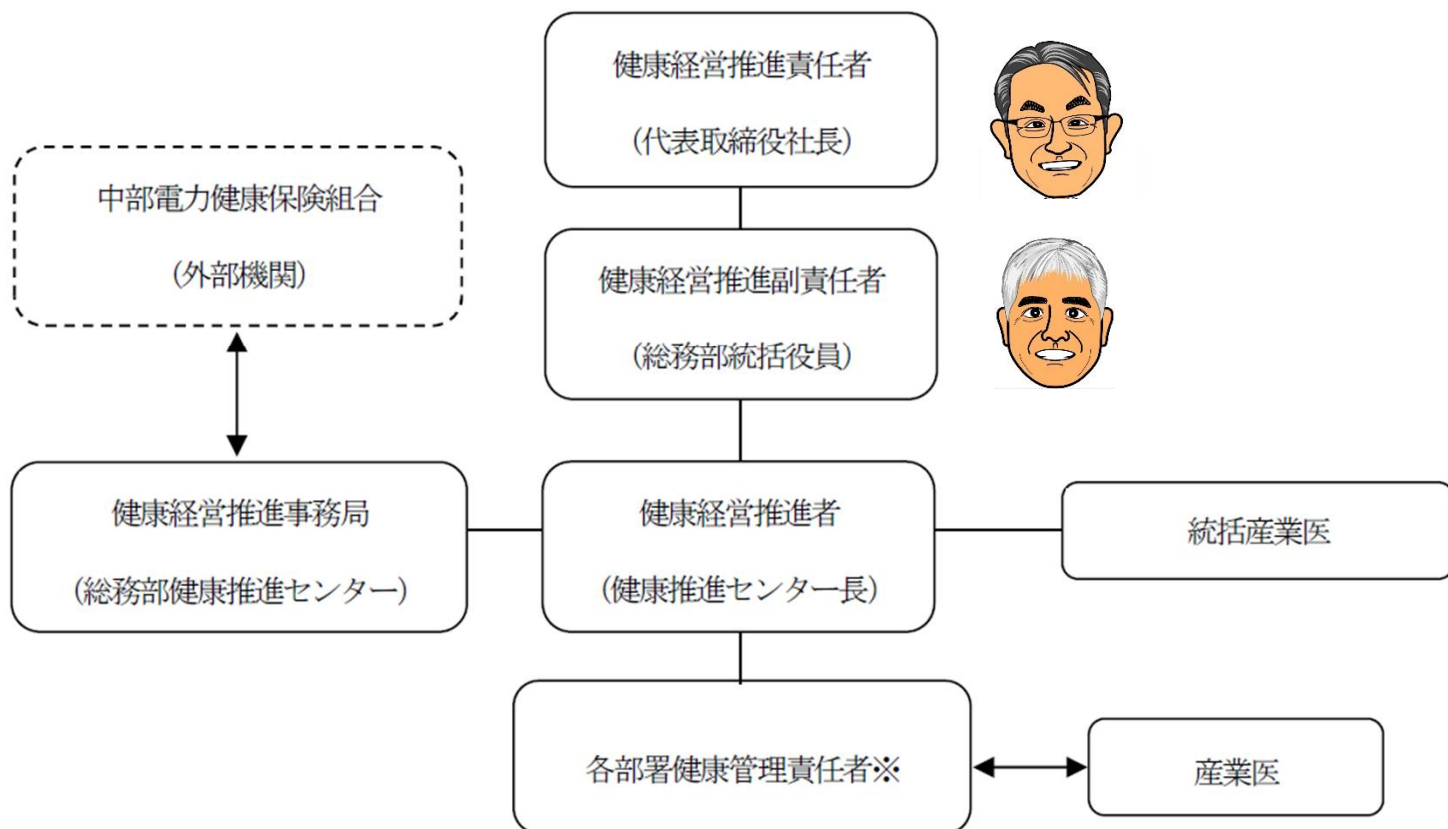
イキイキと働ける会社（労働生産性の向上）



4 組織体制

代表取締役社長を健康経営責任者とした、下記の管理体制で、従業員の健康の保持増進を強化・牽引していきます。

従業員の健康の保持増進を図るための管理体制



5 健康目標

中部電力健康保険組合の掲げる第3期データヘルス計画（2024～2029年度の6年間）の「健康指標」を参考に、当社が目指す「健康目標」を設定しています。



① 健康年齢

2029年度
目標：実年齢より△3.00歳

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2029年度 目標
実年齢 との差	+0.12歳	+0.20歳	△0.39歳	△0.3歳	△0.1歳	△0.23歳	+0.39歳	△3.00歳

＊健康年齢は2022年4月より腎機能結果を加えたため
計算方法が変更となり、2017年分から再計算して変更しています

② 医療費の削減

2029年度
目標：2017～2023年度平均額
△3%

1人あたりの医療費（被保険者＋被扶養者）

（円）

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2017-2023 平均額	2024	2029年度 目標
金額	329,897	327,951	325,211	327,799	339,087	404,220	401,756	350,846	415,000	340,321
削減率 (2017年度比)	—	△0.59%	△1.42%	△0.64%	2.79%	22.52%	21.78%	—	25.80%	△3.00%

★生活習慣病関連が全体の約4割を占めており、2022年度からは、悪性新生物、先天性異常、循環器での医療費増加が続いています。

1人あたりの医療費（被保険者）

（円）

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2017-2023 平均額	2024	2029年度 目標
金額	163,362	159,853	152,769	157,091	151,022	203,413	199,877	169,627	203,537	164,538
削減率 (2017年度比)	—	△2.15%	△6.48%	△3.84%	△7.55%	24.52%	22.35%	—	19.99%	△3.00%

★2020～2021年度はコロナウイルス感染症による受診控えによる金額の減少が見られましたが、2022年度から、悪性新生物での医療費増加が続いています。

6 具体的な数値目標

① 疾病にかかわる数値目標

前年度に比べ、喫煙率、脂質代謝異常の割合は若干減少傾向ですが、BMI（25以上）、高血圧、糖代謝異常は微増となっているため、保健指導や受診勧奨を行い、数値改善につなげる取り組みを継続します。

疾病休務者割合は、7日以上、30日以上ともに減少傾向にあり、喪失月数も減少しています。これは疾病休務者数全体の減少と1人当たりの休務日数がともに減少しており、休務しても短期で復職できているものと考えられます。

(%)

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2029年度 目標
BMI (25以上)	32.5	33.5	36.8	35.2	34.8	34.0	33.8	34.8	28以下
喫煙率	34.8	34.8	34.2	33.4	34.1	32.2	33.1	31.5	29以下
高血圧	30.5	32.1	34.8	36.8	37.4	39.9	39.6	40.7	28以下
脂質代謝異常	58.3	59.5	56.3	58.5	57.1	60.7	60.4	57.2	50以下
糖代謝異常	31.0	40.4	42.6	31.5	35.2	35.4	32.4	33.8	25以下
疾病休務者割合 ★7日以上	2.50	1.43	1.72	1.58	2.28	1.82	2.47	1.60	1.5以下
疾病休務者割合 ★30日以上	0.90	0.68	0.63	0.90	0.72	0.67	0.80	0.53	0.7以下
疾病休務者 喪失月数	81.5	72.8	58.8	55.4	52.4	68.8	58.2	45.6	50以下

《高血圧》

収縮期血圧130mmHg以上又は拡張期血圧85mmHg以上

《脂質代謝異常》

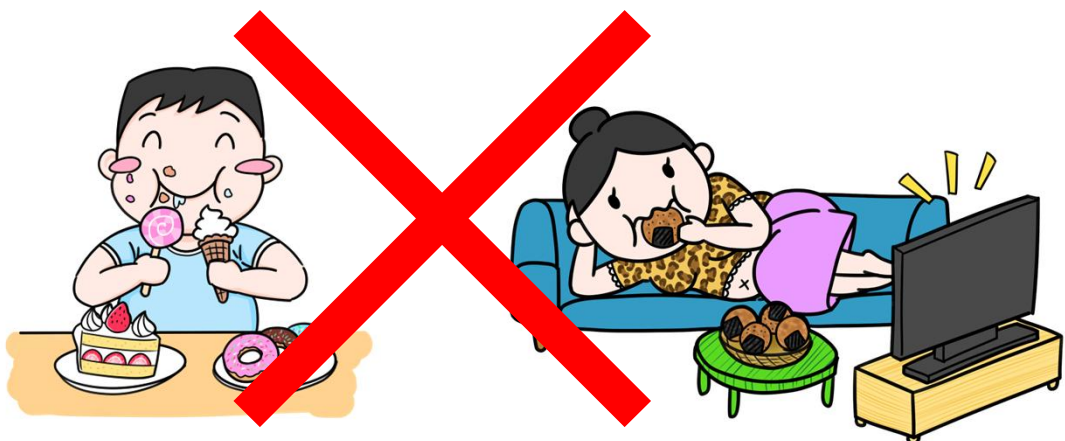
中性脂肪150mg/dl以上又はLDL120mg/dl以上又はHDL40mg/dl未満

《糖代謝異常》

空腹時血糖100mg/dl以上又はHbA1c5.6以上

《疾病休務者喪失月数》

7日以上休務した、疾病休務者の休務日数累計を30日で割った数値



6 具体的な数値目標

② メンタル疾患にかかわる数値目標

メンタル休務者割合は若干減少傾向にあります。

メンタル不調発生時に早期対応をし、重症化する前に休務を取り、回復に努めることで、休務の長期化を回避できている、また、リワーク勧奨などの復職支援を行うことで、スムーズな復職につながれていると考えます。

再発割合は若干増加傾向ですが、目標値を維持できており、再発防止に向けた取り組みに一定の効果が出ていると考えます。

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2029年度 目標
休務者割合(%) *7日以上	0.90	0.88	0.95	1.74	2.10	1.55	1.87	1.80	0.5以下
発生率(%)	0.70	0.60	0.60	1.20	1.10	1.01	0.70	0.70	0.5以下
総喪失月数 (月)	65.3	75.7	73.5	119.0	148.0	127.3	155.7	112.6	65以下
一人当たりの 休務日数(日)	131	162	147	100	138	166	180	147	90以下
リワーク実施割合 (%)	6.6	14.2	6.7	11.1	15.8	20.0	15.4	25.0	20以上
再発割合 (%)	53.0	50.0	50.0	50.0	34.0	20.0	11.5	20.8	40以下

《休務者割合》

7日以上休務した人の割合

《発生率》

年度内に休務を開始した人の割合

《総喪失月数》

7日以上休務した、休務者の休務日数累計を30日で割った数値

《リワーク実施割合》

年度内に復帰した人でリワークを利用した割合

《再発割合》

年度内に休務を開始した人のうち、過去にメンタル休務した人の割合



6 具体的な数値目標

③ 生活習慣の改善目標

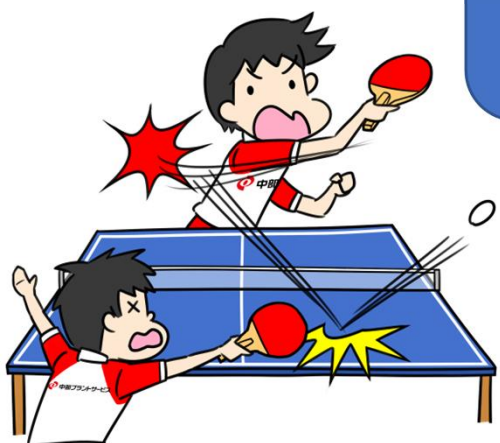
運動機会の定着や食生活改善に取り組んでいますが、軽微な変化に留まっています。

運動習慣の定着については、春・秋にウォーキングイベントを実施し、習慣改善のきっかけになるよう働きかけをしています。

(%)

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2029年度 目標
1回30分以上の軽く汗を かく運動を週2日以上 かつ1年以上実施	24.1	24.7	26.3	26.2	27.5	28.6	28.6	29.7	40以上
就寝前の2時間以内に 夕食をとることが 週に3回以上ある	27.0	24.9	27.9	27.8	27.7	25.6	25.4	27.7	20以下
朝食を抜くことが 週に3回以上ある。	16.8	15.3	15.3	15.7	15.1	16.7	16.6	16.9	10以下
睡眠が6時間未満 (＊追加)	-	-	33.3	32.4	34.5	33.8	33.0	33.6	28以下

基本的なことだけど
朝ごはんを食べ、
良い睡眠を取り、
たくさん運動することが
大事！！



6 具体的な数値目標

④ 職場環境の改善目標

年次有給休暇の取得率は、若干減少していますが、2023年度に比べ、過重労働における健康障害防止対策の発生件数は大幅に減少しています。

2024年度から時間外労働の上限規制が導入されたことにより、働き方改革がいっそう進んだこと、また、2023年度に続き工事量は多かったものの、メリハリのついた働き方が定着してきていることが影響していると考えます。

年度	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2029年度 目標
年次有給休暇 取得率（％）	76.0	80.1	76.7	76.0	81.7	84.2	81.5	78.6	80以上
過重労働における 健康障害防止対策 の発生件数（件）	1,029	1,002	843	1,105	1,342	1,012	1,267	948	900未満
エンゲージメント （偏差値）	49.0	48.0	48.0	48.0	48.5	48.8	48.6	49.6	50以上
プレゼンティーズム（％）	-	-	-	37.4	39.0	38.4	37.8	37.4	35未満

エンゲージメント・・・仕事や、会社・組織との心理的なつながり
（偏差値表示。ストレスチェック時に測定）

プレゼンティーズム・・・出勤時の労働遂行能力の低下による労働損失
〔損失割合（％）表示。WHO-HPQ（WHO 健康と労働パフォーマンスに関する質問紙
（ハーバードメディカルスクール作成）を用いて、ストレスチェック時に測定〕

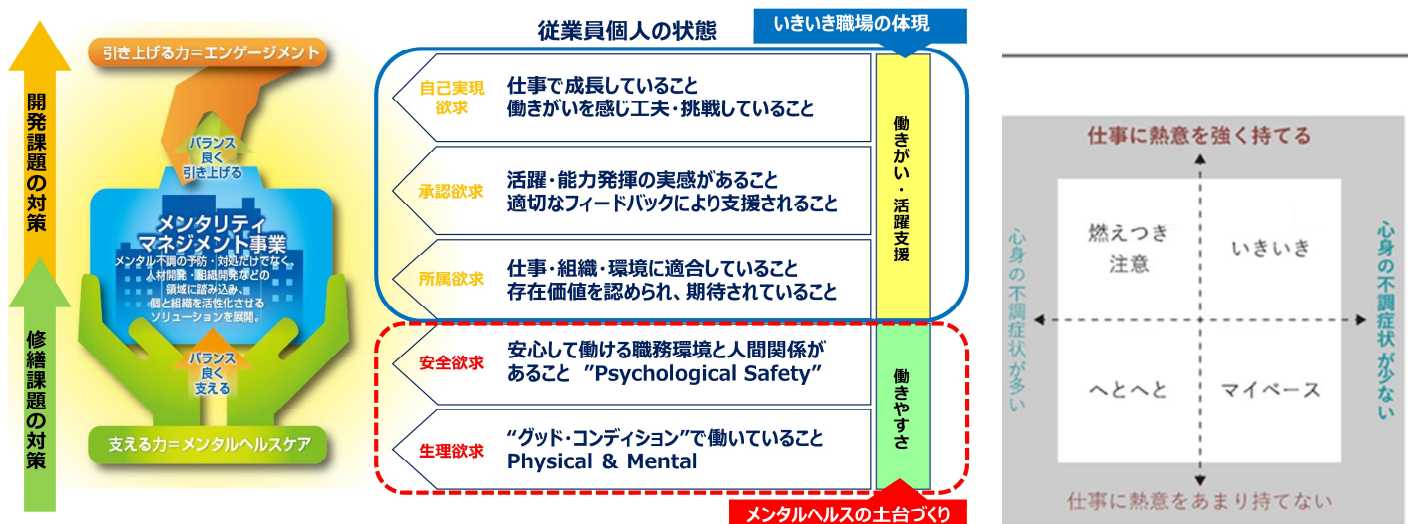


みんなが計画的に
休めるようになると
いいね♡



★いきいき職場への取り組み★

「いきいき職場」はメンタル面が健全で、エンゲージメントが高い職場と考えます。メンタリティマネジメント診断において「いきいき」の割合の増加を目指します。



いきいき職場を体現するには①働きやすさ → ②働きがいに分けて取り組むことが重要です

メンタリティマネジメント診断結果

(%)

年度	2020	2021	2022	2023	2024
いきいき	25.3	16.0	15.1	14.9	17.2
ノーマル	36.4	51.9	53.4	51.8	52.9
マイペース	23.8	8.9	9.0	7.7	7.0
燃えつき注意	1.7	3.2	3.9	3.6	4.0
へとへと	12.8	19.8	18.4	21.7	18.6

メンタリティマネジメント診断 ストレスチェック時に測定

2024年度は、会社全体が極めて繁忙であった2023年度と比べても同等の工事量で繁忙が継続していましたが、「いきいき」「ノーマル」が増加、「へとへと」が減少に転じています。
引き続き業務調整やコミュニケーションを充実させ、「いきいき」が増えるよう取り組みます。



7 活動内容

ポピュレーション
ハイレスク

① からだの健康づくり アクション

●定期健康診断100%受診

全社巡回健康診断 3月・9月実施

●定期健康診断後の受診勧奨

★定期健康診断後緊急受診勧奨の人数

年度	対象者	受診状況
2019	5人	全員受診
2020	4人	全員受診
2021	4人	全員受診
2022	3人	全員受診
2023	3人	全員受診
2024	5人	全員受診

緊急者、有所見者の受診の徹底で**重症化予防**につなげています。



石田保健師

★定期健康診断後の有所見受診勧奨者割合（当社基準）

年度	割合	受診結果報告率
2019	21.2%	56.0%
2020	23.2%	63.0%
2021	22.2%	89.6%
2022	23.0%	93.5%
2023	22.5%	87.6%
2024	21.5%	95.1%

2024年5月9日
保健室

種

2024年度 有所見者受診案内兼結果報告書

貴方は、今回の検診の結果、精密検査等受診すべき所見がありましたのでお知らせします。ご自身の健康管理のためにも必ず受診し、下記に健診結果にご記入のうえ、上司または健康管理責任者に提出してください。
なお、既に受診済みの方、治療中の方は最新の検査結果・治療内容をご記入ください。ご提出ください。
○受診方法 定期健康診断の結果をお持ちの上、かかりつけ医や最寄りの病院に受診してください。
○受診費用 自己負担

○受診結果（下記へご自身でご記入ください）

☐ 受診日 年 月 日

☐ 受診医療機関 医師氏名

☐ 検査内容

☐ 検査結果

☐ 治療内容

空腹時血糖	血糖値	血圧	心電図	尿検査	血液検査	胸部X線	超音波検査	その他
再検査・精密検査項目								

提出期限 用紙到着後、おおむね1か月以内
★ 受診されない場合も必ず、報告をお願いします。
受診されない理由（ ）

健康保険組合の取り組みで、定期健康診断または人間ドック等健診の結果において、生活習慣病関連の数値が下記の基準に該当し、医療機関を受診していない従業員を対象に受診勧奨を徹底しています。

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024
健保による受診案内者数 （再検査受診勧奨者）	7人	18人	14人	16人	9人	11人

所見のある方の受診勧奨を徹底することで、従業員の健康維持・管理を促進しています。



基準

空腹時血糖	160mg/dl以上
HbA1c	8.4以上
収縮期血圧	180mmHg以上
拡張期血圧	110mmHg以上
中性脂肪	500mg/dl以上
HDL	30mg/dl以下
LDL	220mg/dl以上

●労災二次健診の実施（定期健診の結果より）

- 1 一次健康診断の結果、異常の所見が認められる（4項目すべて）
一次健康診断の結果、次のすべての検査項目について、「異常の所見」がある。

- (1) 血圧検査
- (2) 血中脂質検査
- (3) 血糖検査
- (4) 腹囲の検査またはBMI（肥満度）の測定

2 二次健康診断内容

二次健康診断は、脳血管と心臓の状態を把握するために必要な検査を行う。

- (1) 空腹時血中脂質検査
- (2) 空腹時血糖値検査
- (3) HbA1c検査

※一次健康診断で受検している場合は、二次健康診断では行いません。

(4) 負荷心電図検査または胸部超音波検査（心エコー検査）のいずれか一方の検査

(5) 頸部超音波検査（頸部エコー検査）

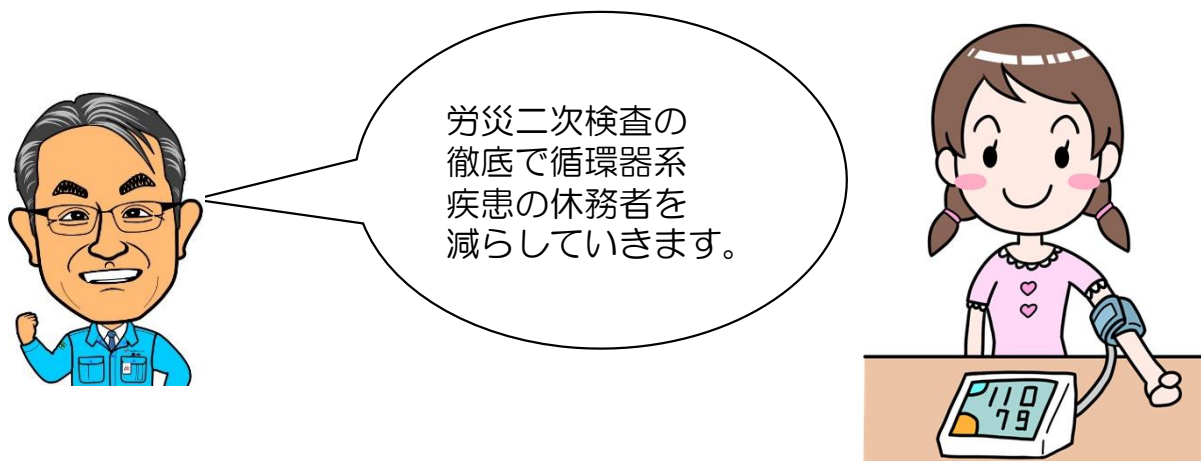
(6) 微量アルブミン尿検査

※一次健康診断の尿蛋白検査で、疑陽性（±）または弱陽性（+）の所見が認められた場合に限りま。

★検査対象者と循環器系疾患の休務件数・休務日数

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
検査対象者	27人	27人	27人	27人	26人	30人	33人
循環器系疾患 休務件数	4件	5件	0件	3件	5件	6件	7件
休務日数	82日	65日	0日	90日	17日	44日	80日

労災二次健診を受診された方で頸動脈の狭窄が発見され、治療に繋がったケースがありました。



●特定保健指導

保健支援センター（HSC）を実施機関とし、日々の健康づくりが「めんどろ」から「たのしい」に変わる『新ファミリーページ』を活用し、目標達成を目指します。

また、社有スマホには専用アプリがダウンロードされており、手軽に、気軽に取り組めるよう利便性をUPしています。

(%)

年度	2019	2020	2021	2022	2023
特定検診受診率	99.0	99.0	98.5	97.8	89.5
特定保健指導実施率	37.8	52.4	67.7	69.1	66.7

日々の健康づくりが
めんどろ から たのしい に変わる

新ファミリーページ®

選べる

● 選ぶ支援スタイル 任意
サポートを受ける担当相談員の「支援スタイル」が選べる！

● なりたい姿を選択 必須
「なりたい姿」を設定し、健康づくりのモチベーションUPをサポート！
【例】スタイルをよくしたい など

繋がる

● 応援メッセージ 任意
専門相談員・家族・友人・同僚・更に健康保険組合様から応援メッセージが届く！
※家族・同僚はフォローアップとしての設定が必要です。

● ルーム 任意
フォローと取り組み状況をSNS形式で共有でき、励ましあいながら健康づくりを行います。
※投稿の公開範囲はご自身で設定可能

学べる

● 結果を出すプログラム 必須
担当の相談員が目標実践をサポート！
120万件以上のデータをもとに効果的なアドバイスをお伝えします。
A 支援（往復40pt）

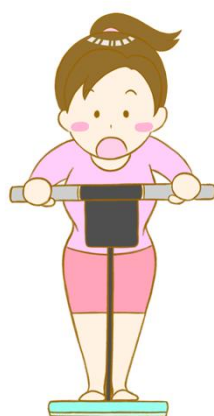
● 4コマ漫画
月1回～2回配信！
「なりたい姿」に応じた漫画を配信！
全ては4コマに過ぎない！

● インセンティブ
目標の実践状況に合わせてインセンティブを付与！
※インセンティブの内容は健康保険組合の承認に沿って変更することが可能です。

新ファミリーページ®とは

新ファミリーページでは、なりたい自分のイメージに合わせ、専門家が課題設定と解決策を提示し、生活習慣の改善をサポートします。また、身近な方からの応援がもらえる環境もあり、楽しみながら健康づくりができます。

※ 漫画配信のための仕様変更となる場合があります。



特定保健指導時の 目標と達成割合

体重減少（△2kg）
75%
腹囲減少（△2cm）
74%

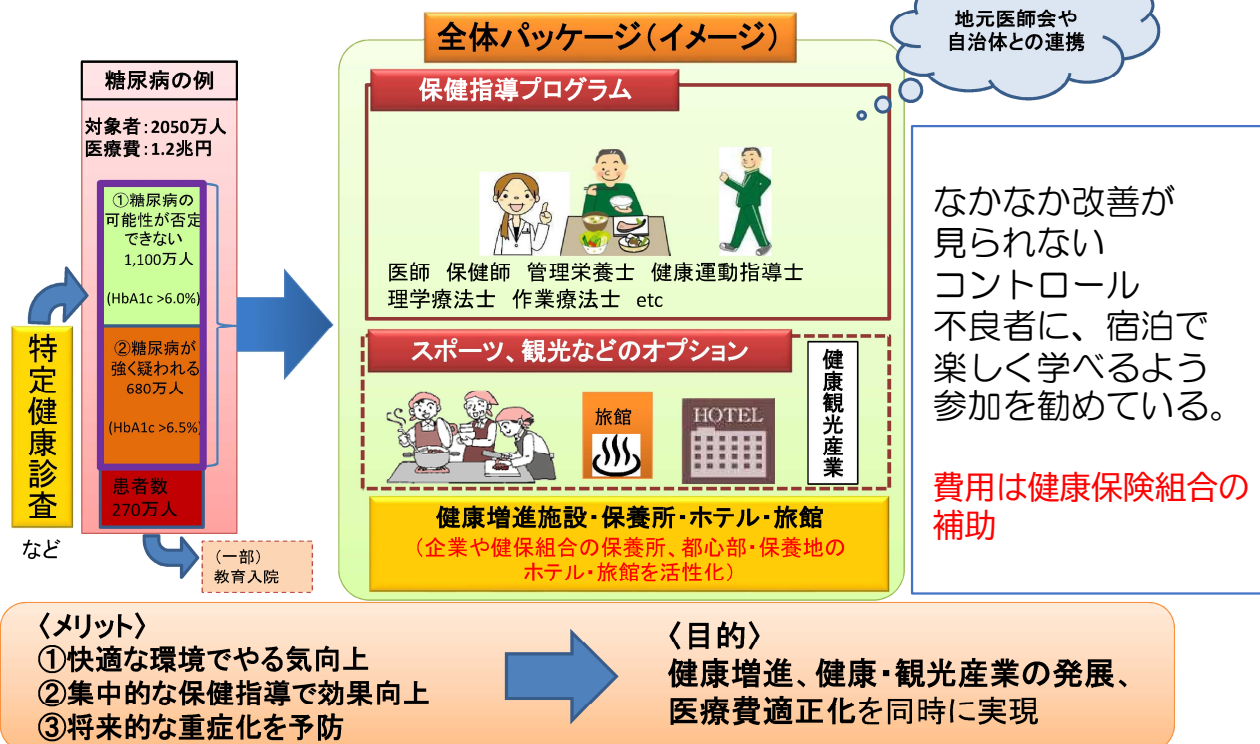


●宿泊型保健指導

血糖コントロール不良の従業員（HbA1c6.5以上）を対象として自身の生活習慣の見なおし、**行動変容**を支援するために、宿泊型保健指導（スマート・ライフ・ステイ）に取り組んでいます。

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
参加人数	15人	5人	コロナで中止	3人	2人	7人	6人

宿泊型新保健指導（スマート・ライフ・ステイ）プログラム



運動すると
血糖が下がること
を実感できた！！

血糖をあげる
食べ物が好きなことが
わかった。

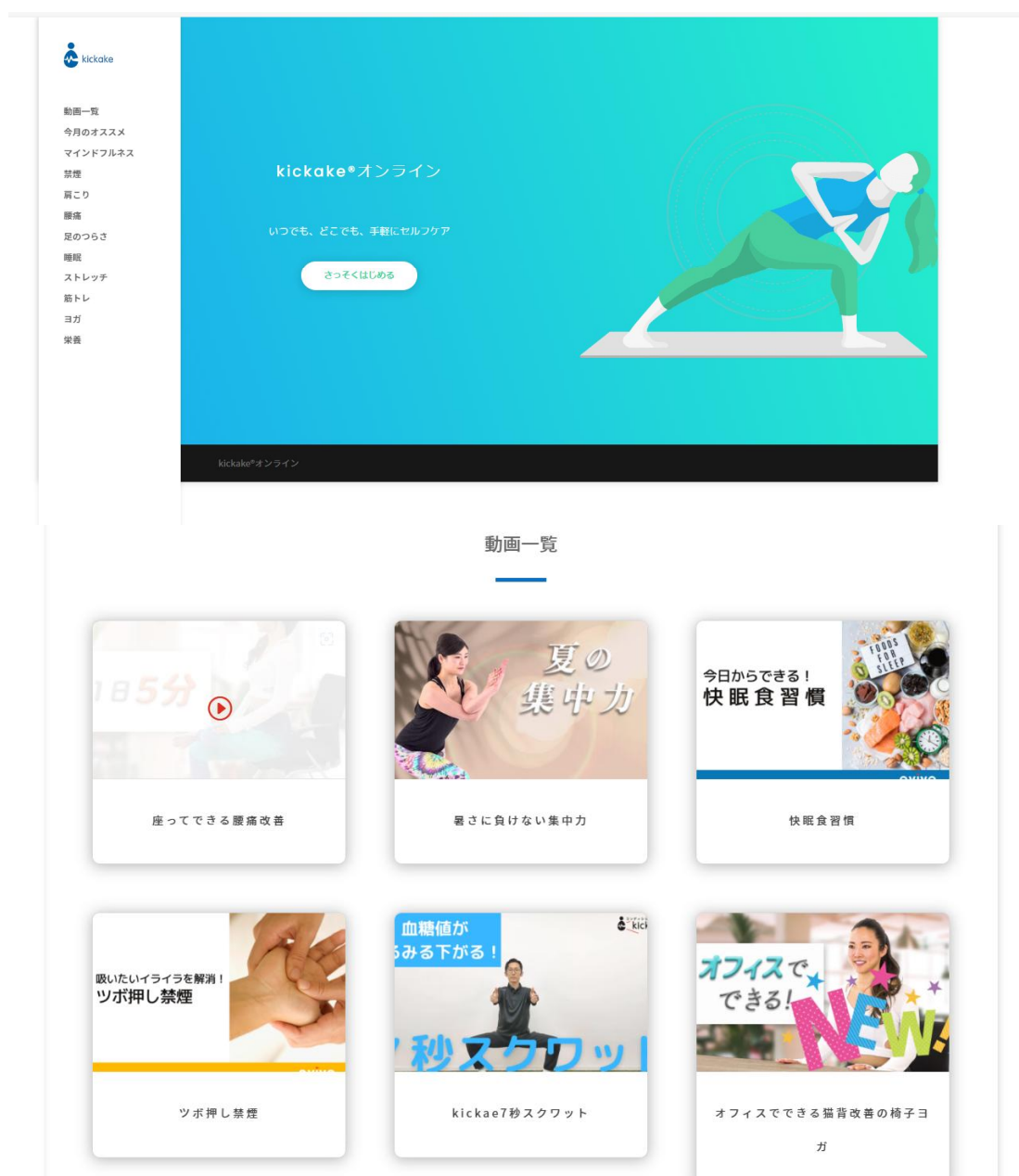


食事の後に
血糖値測定

運動後に
血糖値測定

●健康動画の配信（中部電力健康保険組合）

中部電力健康保険組合のホームページで職場や自宅で簡単に
行えるストレッチ、ヨガ、筋トレ、睡眠や食事に関する動画コ
ンテンツ『kickakeオンライン健康動画』にてさまざまなジャン
ルから25動画が配信されています。（1動画約3分で試聴
可能）個人でも職場でも興味のある内容を気軽に見ることがで
き、健康管理に活用しています。



健康保険組合との連携をより深め、
健康づくりに役立てていきます。



●運動促進活動

本店 ウォーキングイベント

イベント名：本店みんなで歩活（あるかつ）＆フォトコンテスト2025
 実施期間：2025年5月1日～5月31日の1ヵ月間
 参加方法：チーム参加。チーム編成は任意とし、1チームは3人～7人
 ※部署横断可
 歩数記録：各自歩数を計測し、日々記録する。
 目標：1ヶ月間のチーム一人当たり1日8000歩以上を目標
 その他：ランニングによる歩数はカウント対象外

私も歩いています。



年度	2018 秋	2019 春	2019 秋	2021 春	2022 春	2022 秋	2023 春	2023 秋	2024 春	2024 秋	2025 春
参加チーム数	16	20	28	19	17	21	39	34	30	53	20
参加人数	69	102	140	95	99	116	222	188	167	290	132
目標達成 チーム数	13	12	23	13	13	14	24	29	24	43	19
達成率(%)	81.3	60.0	79.3	68.4	76.5	66.7	61.5	85.3	80.0	81.1	95.0

*2020年度は全社ウォーキングを実施したため、本店イベントは実施せず

歩数記録表									
チーム名		三匹のおっさん							
日付	曜日	天気	名前	田 頭	竹 内	晴 地			
累計(5/1～)			248,000歩	353,148歩	436,709歩	453,687歩	0歩	0歩	0歩
平均(歩/日)			8,000歩	11,392歩	14,087歩	14,635歩			
5/1	月	*	8,000歩	11,724歩	10,488歩	13,388歩			
5/2	火	*	8,000歩	12,644歩	14,548歩	16,388歩			
5/3	水	*	8,000歩	5,702歩	14,624歩	20,285歩			
5/4	木	*	8,000歩	12,741歩	14,476歩	16,497歩			

目標 1日8000歩/人!



石田保健師

ウォーキングと同時開催の
フォトコンテストには35
件の応募がありました。
素敵な写真ばかりです。

社長賞



ナイスショット賞



ユニーク賞



ウォーキングチャレンジ上位入賞 おめでとうございます!



●高血圧対策の実施

＜若年層を対象とした高血圧予防対策＞

- 【目的】
- ・1日2回（朝と晩）血圧測定を実施し、記録することにより、自身の血圧値を知る。
 - ・若年層からの食生活と運動を含めた生活習慣改善により、高血圧症の予防を図る。
- 【対象者】 2024年3月の健診で収縮期血圧135mmHg以上かつ拡張期血圧85mmHg以上の40代未満で、高血圧未治療者
- 【実施内容】
- ・1日2回、時間を決めて血圧測定し、「血圧と脈拍記録表」に記録する。
 - ・行動目標を2つ以上（3つまで）選択し、実行できれば、「○」をつける。
- 【行動目標】
- ①8,000歩/日 以上歩く
 - ②アルコール摂取量2合以下/日
 - ③体重を測定する
 - ④毎食（3食）野菜を摂取する
 - ⑤6時間以上眠る



事前学習としてオンライン研修「高血圧について」を実施

高血圧の改善ポイント

ふだんよく食べる食品からの食塩摂取量を減らしましょう

食品名	塩分量(g)
カップめん	5.5g
インスタントラーメン	5.4g
きゅうりの漬物	1.2g
高菜漬	1.2g
梅干し	1.8g
アジの干物	1.0g
さつま揚げ	0.7g
パン(6枚切り1枚半)	1.2g

糖類のスープを
半分残せば、塩分は約2g減

減塩された食品を選びましょう
食品を選べば、食塩摂取量を半減可能

ごはんは塩分0g
⇒ご飯を減らしましょう

血圧とは

血液が流れるときに血管の壁にかかる圧力

血圧には2種類あります

収縮期血圧
(最高血圧)

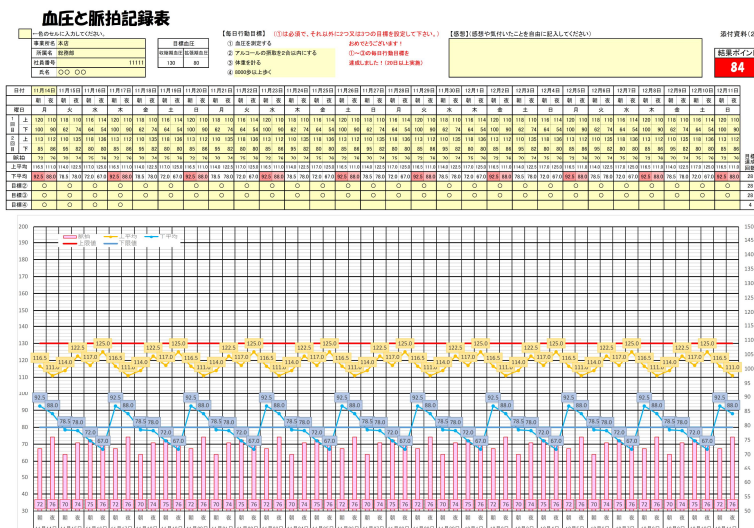
全身へ血液を送るため
心臓は収縮し血圧を押し出した時に
かかる強い圧のこと

拡張期血圧
(最低血圧)

心臓へ血液が戻ってくるため
心臓が血液で広がった時に
かかる圧力のこと



血圧と脈拍記録表



対象人数 28人
参加人数 26人
達成者数 13人

ラーメンの食べ過ぎ
と血圧の関係が
分かって驚いた！！





●全国労働衛生週間（2024年10月） セミナー・健康測定の実施

全社の拠点をオンラインで繋げ、セミナーを実施しました。

実施者	対象	内容	参加人数
一笑整骨院	体力向上	姿勢のもたらす影響	106
森永乳業	栄養	たんぱく質で強い体を	74
中部プラントサービス	転びの予防	転びの予防体力チェック	129
計			309



演題『ツライ不調や痛みの原因は姿勢です』



演題『たんぱく質で強い体を』



転びの予防体力チェック（座位ステッピングテスト）

② こころの健康づくり アクション

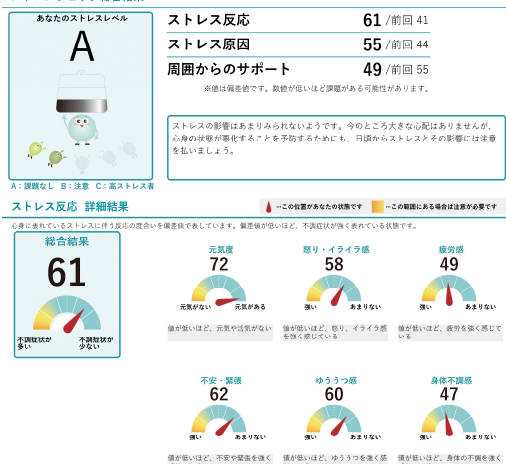
●ストレスチェック

- (1) 実施期間 2024年9月2日（月）～13日（金）
- (2) 実施方法 (株)アドバンテッジリスクマネジメント
アドバンテッジタフネス（ストレスチェック）
【スタンダード（エンゲージメントプラス）プラン】
- (3) 対象者 執行役員、従業員および出向社員 ※任意受検
- (4) 実施内容

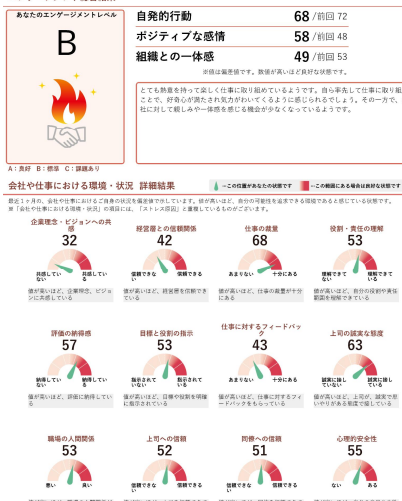
年度	2021	2022	2023	2024
対象人数	1512人	1473人	1482人	1509人
分析人数	1493人	1456人	1455人	1473人
回答率	98.7%	98.8%	98.1%	97.6%

ストレスチェック後、自身のストレス反応とエンゲージメントの結果がすぐにわかるようになっていきます。

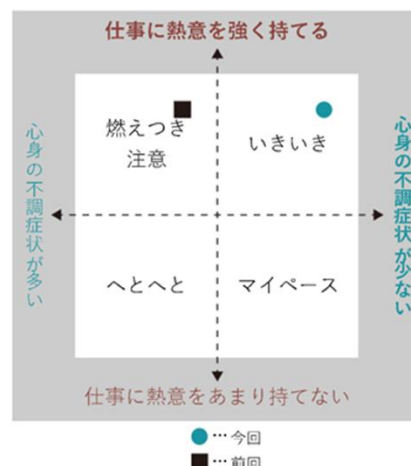
ペトリエア エッジ 総合結果



エンゲージメント総合結果



メンタリティマネジメント結果



メンタリティマネジメントとは、個人や組織において、メンタルヘルスとエンゲージメントのどちらか一方ではなく、両方をバランスよく対策することを意味します。

●ストレスチェック後の学習

学習コラム

あなたのメンタリティを、より良くするための学習コラムが、最新のストレスチェック結果に基づき選ばれています。

ストレス反応

未学習

あなたの改善テーマ

からだの状態



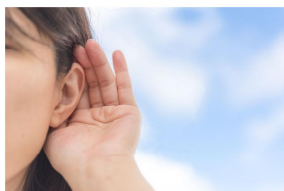
上手な睡眠のとり方

メンタルタフネス度

未学習

あなたの改善テーマ

維持・増進



「聴く」ということ

個々のストレスチェックの結果に基づいた学習コラムがピックアップされ、フォローをします。

●高ストレス者フォロー

ストレスチェックの実施後、高ストレス者と判定された方、フォロー対象者と判定された方は保健師が個別に面談を実施し、メンタル疾患の発症未然予防に努めています。

また、(株)アドバンテッジリスクマネジメントのカウンセリングの利用を推奨し、セルフケアが実施できる環境を整備しています。



中谷看護師

(株)アドバンテッジリスクマネジメント カウンセリングセンター

※いつでも従業員と従業員の家族が、無料で相談することができます。

カウンセリングの種類	予約	ご利用時間帯	ご連絡先
対面相談 (約50分) じっくりご相談いただけます。	必要	9:00~22:00 (年末年始・特別休館日を除く) ※WEB上でのご予約は24時間受付	TEL 0120-07-4310 ※携帯電話からでも通話無料です WEB ※こちらからログイン後、予約をお願いします。 https://www.armg-service.jp/
オンライン相談 (約50分) ビデオ通話 (Skype) を使用して、ご相談いただけます。 ※インターネットにつながるパソコン、ウェブカメラ、ヘッドホン等はお自身でご用意をお願いします。			
電話相談 (約50分) じっくりご相談いただけます。			
即時電話相談 深夜のご相談やお急ぎの場合に。 育児・介護・健康などの相談も受け付けております。	不要	24時間受付 (年末年始・特別休館日を除く)	※スマートフォン、タブレット端末等では正しく表示されない場合がございますので、パソコンでのログインを推奨しております。
メール相談 メールをいただいてから、3営業日以内に回答差し上げます。			

●組織診断フィードバック

ストレスチェック、エンゲージメント、メンタリティマネジメントの結果を各部所にフィードバックしています。

ストレスチェック の集団分析 (総務部)

組織別フィードバック 総合結果

名古屋総合事務所
工事本部、名古屋総合事務所

実施期間 2022/09/05 ~ 2022/09/22

総合結果

総合コメント

- 今回の結果は へたとへと 状態です。
- 貴社への不安感が薄い従業員が多く、メンタル不調による休職や降職のリスクが高まっている恐れがあります。

メンタリティマネジメント分析※における貴社ポジション



	GOOD	BAD
● (今回) 名古屋総合事務所	48	46
● (前回) 名古屋総合事務所	49	46
● 全体	50	48
● 工事本部	49	47

メンタリティマネジメント分析とは
ストレス反応とエンゲージメントの相関関係を分析して、以下4つの領域に分類・分析する。

いはいま：いはいに該当する。最も期待されている状態にあり、最も望ましい状態である。
へたとへと：いはいに該当する。最も期待されている状態にあり、最も望ましい状態である。
STRESS：いはいに該当する。最も期待されている状態にあり、最も望ましい状態である。

基本情報

	自部門(今回)	自部門(前回)	全体(今回)	上位組織(今回)
対象人数	126	135	1,473	647
分析人数	125	135	1,456	643
回答率	99.2%	100.0%	98.8%	99.3%
高ストレス者割合	8.0%	6.6%	6.2%	6.6%
要注意者割合	13.6%	11.8%	8.9%	10.5%
高エンゲージメント者割合*	3.2%	5.9%	7.6%	5.7%
準高エンゲージメント者割合*	12.0%	11.8%	14.9%	11.9%

高ストレス者割合から見る状況 ※グラフ表示の最大値は30% ※割合対象の割合は20%と表示。



高エンゲージメント者割合 ※グラフ表示の最大値は30% ※割合対象の割合は20%と表示。



因子別結果

	個人要因											環境要因																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
	エンゲージメント					役割意識の醸成											チームとしての成熟度																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
	会社や仕事における自己認識					仕事における自己認識					（+）の認知・行動					（-）の認知・行動					会社や仕事における環境・状況					ビジョン・戦略の理解・浸透					役割意識の醸成					チームとしての成熟度																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	会社や仕事における自己認識					仕事における自己認識					（+）の認知・行動					（-）の認知・行動					会社や仕事における環境・状況					ビジョン・戦略の理解・浸透					役割意識の醸成					チームとしての成熟度																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	E1	E2	E3	E4	E5	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	E6	E7	K1	K2	K3	E8	E9	K4	K5	E10	E11	E12																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
ワーキングエングジメント	自発的行動	ポジティブな感情	エンパシー	会社や仕事における自己認識	仕事の見通し	メンタリティ	仕事への自信	仕事への理解	強みへの発揮	強みがない	対応できる思考	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える	前向きに考える</

平均値	60.0以上
	40.0以上45.0未満
	35.0以上40.0未満
	35.0未満
高値割合	25.0%以上

- 偏差値：「50」が一般平均と同等であることを表しています。
- 高値割合：偏差値60.0以上の人の割合。高値割合が25.0%以上の場合、セルが黄色く色づきます。
- 前回の差異：（組織今回値）-（組織前回値）の値を、マイナスの場合は赤字、プラスの場合は青字で表しています。

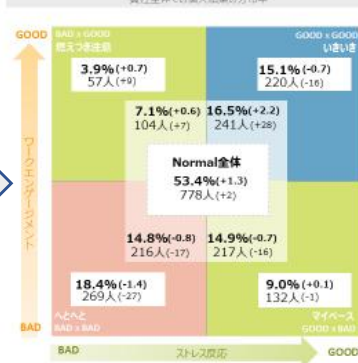
エンゲージメント の集団分析 (人事部)

メンタリティマネジメント分析 個人結果の分布状況

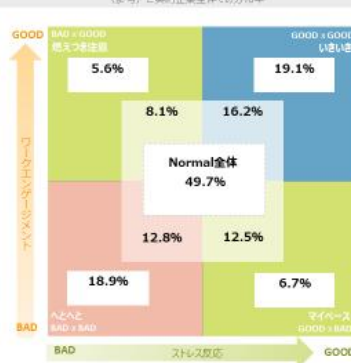
左図では、メンタリティマネジメント分析の4分類ごとに、調査対象全体の個人結果の割合と該当者人数をご確認いただけます。
右図は、弊社に契約企業全体での各領域の割合をご紹介します。比較する際の参考としてご活用ください。

メンタリティ マネジメント の集団分析

貴社全体での個人結果の分布率



（参考）ご契約企業全体での分布率



① 内）は前回結果からの変化量を示しています。
「Normal」とは標準的な状態を表す領域です。大きく4つの領域に分かれますが、それぞれの領域内のNormalの割合と、4つを合計したNormal領域全体の割合と人数が「Normal」全体です。

上記は、2018年に当社オリジナル版ストレスチェック及びエンゲージメント調査を実施した導入企業・団体等従業員の結果を、本レポート用に各社の判定基準を統一したうえで算出した分布率です。

●復職支援

メンタル疾患で休務した場合の対応について「メンタルヘルスマニュアル」で対応方法を周知しています。

復職時には外部のリワークの利用を義務付けしています。

試し出勤の活用も積極的に推進し、再発防止に取り組んでいます。



リワークの勧め

「リワーク支援」のごあんない

愛知障害者職業センターでは、うつ病などで休職されている方の職場復帰支援（リワーク支援）を行っています。プログラムの利用は無料です。概ね3ヶ月の期間中、次のようなプログラムに取り組み、復職への準備を整えていきます。



メンタル不調者の発症予防、異常の早期発見・早期対応を目指しています。

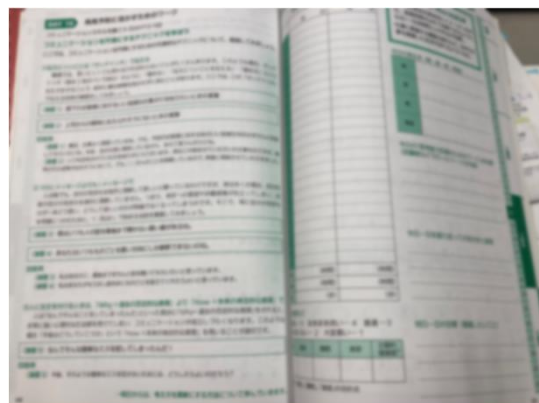


愛知障害者職業センター リワーク資料

試し出勤の活用

職場復帰に不安がある場合、本人、上司、産業医と相談し、試し出勤を実施します。

「30日ノート」や再発予防に関する書籍を貸出し、復帰にむけた準備を行っています。



試し出勤中、再発予防の学習等に取り組めます。

●禁煙活動

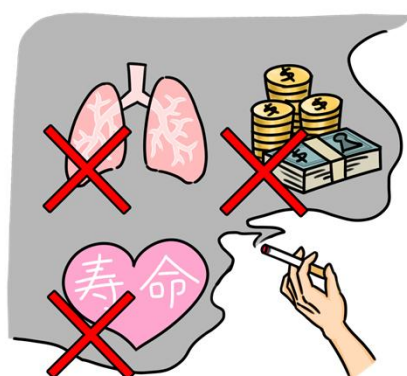
2016年度に喫煙率37.1%と高かったため、2017年度から取り組みを開始しました。

禁煙に積極的に取り組む意思がある方に、禁煙補助薬（禁煙パッチ）を活用した禁煙支援を行っています。

年度	参加人数	参加事業所数	成功者数
2017	17人	5事業所	7人
2018	22人	7事業所	6人
2019	9人	5事業所	2人
2020	3人	3事業所	1人
2021	2人	2事業所	1人
2022	3人	3事業所	1人
2023	2人	1事業所	2人

2024年度は、禁煙活動強化のため、2023年度までの取り組みをとりまとめ、今後の施策案計画年度としました。

2029年度には喫煙率29%を切ることを目標にしています。



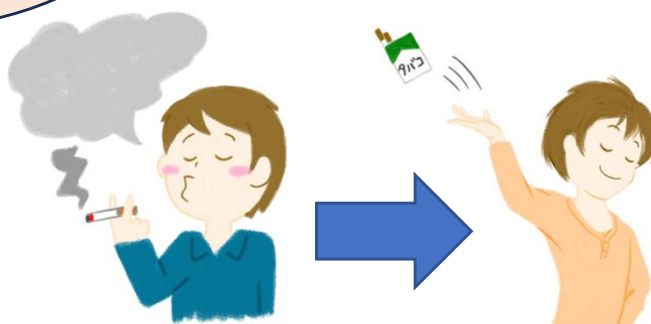
世界禁煙デーでは、スマート・ライフプロジェクトよりポスターを入手し、各事業所にて掲示して禁煙を呼びかけています。



禁煙推進を強化していきます



石田保健師



●階層別教育

新入社員・一般社員・中堅社員にはセルフケア、管理職である新任管理者・管理者（チーフリーダー）にはラインケアを中心に、階層別にメンタルヘルス教育を実施しています。

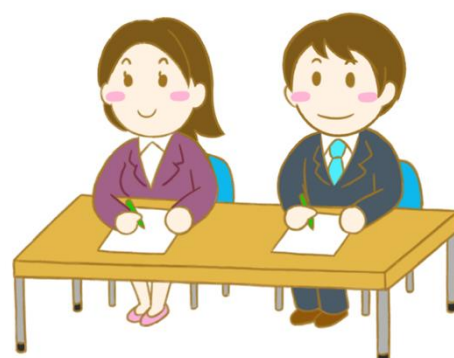
●メンタルヘルスマネジメント検定Ⅱ種

メンタルヘルスマネジメント検定の取得を推進し、管理職や衛生管理者を中心に取得に取り組んでいます。

●ハラスメント対策

「あらゆるハラスメントを根絶していく」という強い決意のもと、社長メッセージを発信し、従業員一人ひとりが、ハラスメントに対する意識向上に努め、社員がいきいきと働ける職場環境の醸成と労働生産性の向上に取り組んでいます。

- 新任管理者研修、新任特別役付職研修等でハラスメント教育を実施しています。
また、法務・CSRグループのコンプライアンス出前研修において、ハラスメントに関する教育を実施しています。
- ハラスメント相談員を対象としたオンライン研修（社外研修）を実施しています。
- ハラスメント相談窓口の案内をイントラネットのトップ画面へ表示する運用とし、相談窓口への導線をわかりやすくしています。



③ 職場の健康づくり アクション

● 両立支援

働きながら子育てや介護、治療が続けられるよう

- ・「仕事と介護の両立支援マニュアル」
- ・「仕事と子育ての両立支援マニュアル」
- ・「治療と仕事の両立支援マニュアル」

を作成し、従業員へ周知することで、働きやすい職場環境づくりと意識醸成を推進し、離職防止に取り組んでいます。

また、パパ向け育児休暇制度マニュアルや体験談をPRすることで、パパの育児休業取得の向上を目指します。

★仕事と介護の両立支援マニュアル

仕事と介護の両立支援マニュアル

(介護で離職しないために)



キラリの手、ホットな心
中部プラントサービス

労務部
平成30年4月1日制定
2025年8月15日改正

仕事と介護を両立させる！5つのポイント



1. 職場に「家族等の介護を行っている」ことを伝え、必要に応じて、「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
2. 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
3. ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」
4. 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
5. 介護を深刻に捉えすぎずに、「自分の時間を確保」する

ひとりで抱え込まないことが大事

2025年8月には、マニュアルを改正するとともに、労務部主催の「仕事と介護の両立セミナー」を管理職向けに実施し、自身や同僚、後輩が、介護休職や介護時短をはじめとした制度を活用し、会社を辞めることなく、介護が続けられる環境づくりを推進します。



★仕事と子育ての両立支援マニュアル

仕事と子育ての両立支援マニュアル

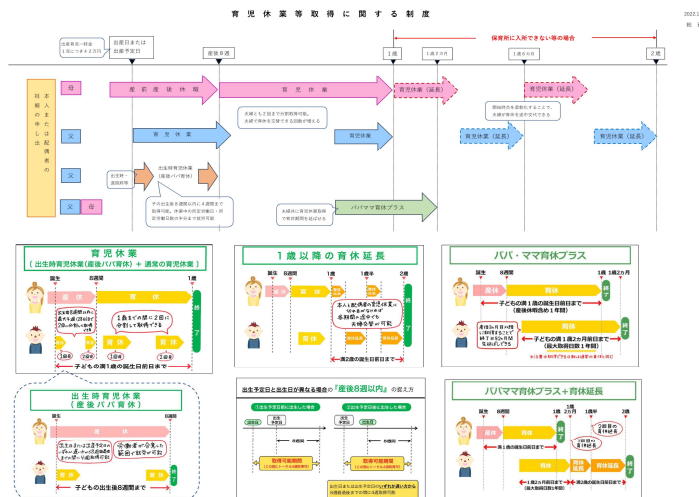


キラリの子、ホッとなる
中部ブランドサービス

発行所
平成30年4月1日制定
2025年4月1日改正

仕事と育児を両立させるポイント！

1. 職場に子どもが誕生することを知ったとき、会社制度を認識し事前準備をする
2. 地域の子育て支援サービスを利用したり、家族の協力を得るなど職場の力を借りる
3. 日常的に職場のメンバーとコミュニケーションを取り、情報関係を築く
4. いかに育児休業取得や育児のためには休業取得する従業員が出てくれる環境にできるかが、職場の体制を評価し、協力的サポートを強化する
5. 日頃から仕事と育児の両立がしやすい職場環境づくりをする
6. 育児の悩みや仕事の悩みなど、職場の人や関係者に相談する



育児に関する制度もわかりやすく掲載しています。

所長 氏名

取得期間

2022年1月～2023年7月30日(約1年間)

育児取得理由

子どもの誕生・子育てというイベントに、可能な限り参加したいという思いがありました。友人・同僚にも育児取得者があり、会社も後押しをしてくれていることを知っていたので、子どもが生まれたらしようとは考えていました。また、コロナの影響を受ける時期であり、同僚にフォローをお願いすることが困難であったことがありました。特に遠方になる家の実家には非常に重宝されました。

復帰後の業務への変化

○なるべく定時で業務が終わるように、残業する場合は短い時間で終わるように、仕事の段取りをする意識が強くなりました。

○実施する業務について、常に「引継ぎ」を意識しながら取り組むようになりました。また、部内のメンバーが実施している業務についても、フォローできるように意識するようになりました。

育児を検討されている方へ

○取得するかどうかを迷っている方は、間違いなく取得したほうが良いし、取得期間で迷っているのなら、なるべく長いほうが良いと思います。

○特に一人目での取得を考えている方は、ぜひ取得された方にアドバイスを求めることをお勧めします。取得の開始日や復帰のタイミングなど、具体的な相談ができると、より具体的に育児の生活環境をイメージできると思います。

～パパの育児休業体験談～

育児を取得してみても

良かったこと

○自分が担当する子育て・家事の負担を増やすことができ、妻の負担を減らすことができました。

○検診や予防接種などのイベントにも参加することができたため、子どもの成長を過ごすことができました。

○復帰後に子どもと過ごす時間が激減したこと、子どもと過ごせる時間が貴重なものだと改めて感じています。

○同僚に子どもを連れていく時間をしっかり確保することができ、良い関係を築くことができました。特に遠方になる家の実家には非常に重宝されました。

大変だったこと

○育児休業の開始・終了時期の設計が難しく、実際にいくつか失敗した部分もあります。女性の場合は産前休業～育児休業まで、取得前も多くのモデルが存在します。しかし、男性の育児休業は休業開始時期・終了時期に自由度が高く、しかもモデルが存在しません。母の状況により、種別休業・有給休業・特別休暇などを組み合わせる事もできるため、最適なプランを見つけるのは非常に難しく大変でした。

上司の声

～育児休業は子育てに関わる貴重な期間であるものの職場では1年における育児取得の影響は大きく、「育児＝人員減少」により仕事量が相対的に増えるとの課題はありました。しかし、これからの時代において「男女問わず仕事も家庭も両立できる職場づくり」を目指すためには、ポジティブに捉え「チームワークで柔軟に対応する」、「個々が成長できる絶好の機会」として、職場内の理解が深められるよう、また、円滑に仕事が進められる環境を整える機会になるとの思いで育児取得の理解をしました。

～今回の経験は貴重なものであり、人生を大きく変えた時間だったと思います。長い目で見て魅力的な会社となるためにも、男性の育児休業が当たり前の環境となるよう、職場のチーム強化に取り組んでいただければと思います。

パパの育児休業体験談をイントラネットに掲載しています。



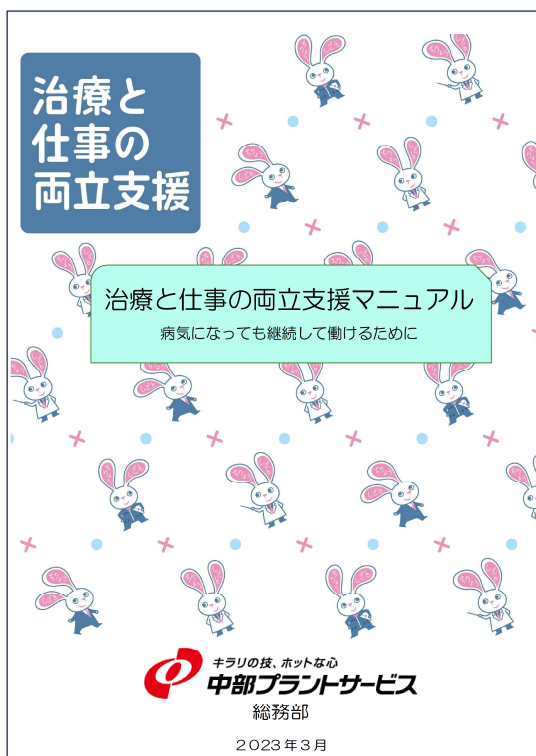
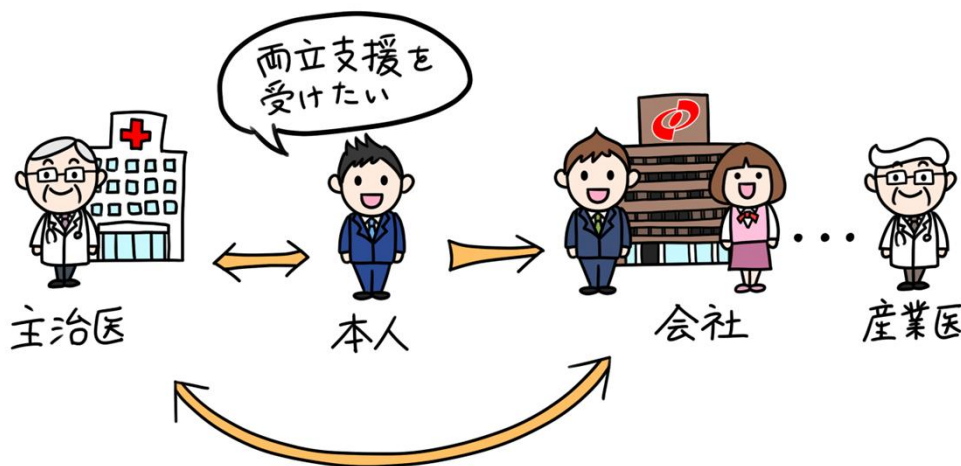
令和4年度に名古屋市が認定する「子育て支援企業」の継続認定を取得するとともに、申請した企業の中で最も優れた活動をしている企業に贈られる「最優秀賞」を受賞しました。

特に現場で働く男性社員の育児休業の取得が進んでおり、『男性の育児参加を積極的に進めていく姿勢と着実な成果』が一番に評価され受賞に至りました。



★治療と仕事の両立支援マニュアル

2023年4月より、今までの疾病管理から一歩進め、「フル在宅勤務」「時短勤務」を申請できる制度を導入し、治療しながら就労しやすい環境を整えています。



はじめに

かつて「不治の病」とされていた疾患においても生存率が上がり、「長く付き合う病気」と変化してきました。

今後、高齢化に伴い疾患を抱えた社員が増加し、長期の治療を理由に離職を余儀なくされるケースも出てくることが予測されています。

このため、治療と職業生活の両立支援の推進が必須となってきました。

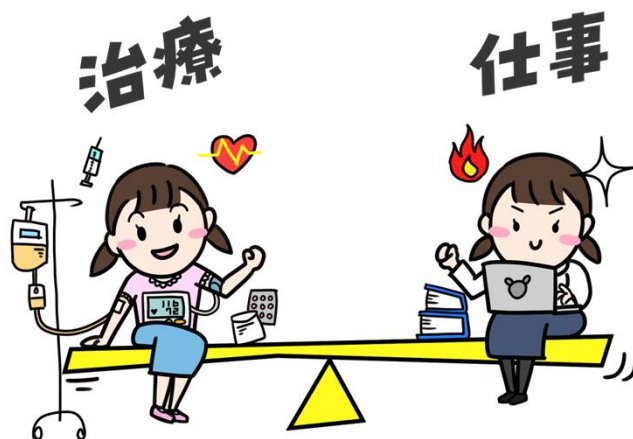
治療と仕事の両立とは、「病気を抱えながらも、働く意欲・能力のある社員が、仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療の必要性を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら、イキイキと就労を続けられること」を指します。

治療と仕事の両立を実現するためには、治療の継続や適切な生活習慣の維持など、労働者自身による取り組みはもちろんのこと、労働者や治療の状況に応じた就業上の措置や配慮など、事業場における対応や、上司・同僚の理解・協力も必要となります。

そのため、事業場内外の関係者が連携して対応することが重要です。

今までのようにフルタイムでの仕事は難しいけど、少し、勤務状況を見直してもらえば働けるのに・・・
抗がん剤をしているけど、していない時や副作用のない時は働けるのに・・・

疾患があっても、治療をしながら「いきいき」働ける会社を目指します。
貴重な人財の喪失を防ぐためにも、働きながら治療できる職場環境をみんなで整備しよう。



●コミュニケーション向上対策

◆コミュニケーション力向上に資する研修の実施

対象者：希望者

- ・『無意識の偏見』（アンコンシャス・バイアス）研修
- ・アサーション・ネゴシエーション研修は、開催回数を倍増して対応
- ・エンゲージメント向上に向けた上司のコミュニケーションスキル向上研修は、1on1ミーティング実施にあたり、上長のスキル向上のため実施
- ・レジリエンスおよびアンガーマネジメント強化のための研修を2023年度に続いて実施

(人)

研修名・年度	2021	2022	2023	2024
アンコンシャス・バイアス研修	20	42	50	59
アサーション・ネゴシエーション研修	24	24	43	35
エンゲージメント向上に向けた上司のコミュニケーションスキル向上研修		87	235	325
セルフマネジメント&コミュニケーション研修			19	
ストレス対応力（レジリエンス）強化研修			19	22
怒りの感情で後悔しないためのコミュニケーションスキル強化研修			18	27

◆グリーンカードでほめる「グリーンカード活動」

カード運用方法

- ① ワーキングメンバーよりカードを配布、もしくは所定の場所にカード置場を設置する
- ② 渡したい人（全員）が、カードを記入する
- ③ カードを渡したい人へ渡す
渡すときに、言葉で気持ちを伝えるとよい



◆いきいきなごスタグラム

いきいき活動を投稿いただき、
掲示しています。



◆ 1 on 1 ミーティング

従業員一人ひとりが将来に渡り、いきいきと働き続け「笑顔があふれる会社」にするため、上司と部下のコミュニケーションの向上、不安や不満の解消、将来の目指す姿などにチャレンジしています。個人が自己成長していくことで承認欲求を満たし、かつ達成感やモチベーション向上を図る施策の1つとして「1 on 1 ミーティング」の導入に取り組んでいます。

2023年度に先行5部署での試行運用を実施するとともに、全社の管理職を対象に「エンゲージメント向上に向けた上司のコミュニケーションスキル向上研修」を実施しました。1 on 1 ミーティングに必要となる上司のコミュニケーションスキル教育を行い、受講後から順次実施しています。

2024年度からは、各部署で設定した1 on 1 ミーティングの運用方法で、全社導入しています。



●受動喫煙対策

保険者（中部電力健康保険組合）の「タバコと健康」に関するeラーニングへの実施を、社内イントラネットで呼びかけ、受動喫煙対策に対するリテラシー向上につなげました。

eラーニング参加者：166人

Pep Up「タバコと健康」 eラーニングのご案内

☆中電健保では、5月12日～6月11日の1ヵ月
Pep Up「タバコと健康」eラーニングを実施します。

「タバコの基礎知識」「禁煙治療」の2つ（所要時間各10分程度／音声なし）を受講し、確認テストを実施します。

（確認テストは何回でもできます。）

2教材とも読了率100%、かつ、確認テストが満点の方には、
Pepポイント300ポイントを**プレゼント**します！

開催期間
2025年5月12日（月）～2025年6月11日（水）

対象者
Pep Upに登録のある被保険者・被扶養配偶者



**たばこ
と健康**

pepUp eラーニング

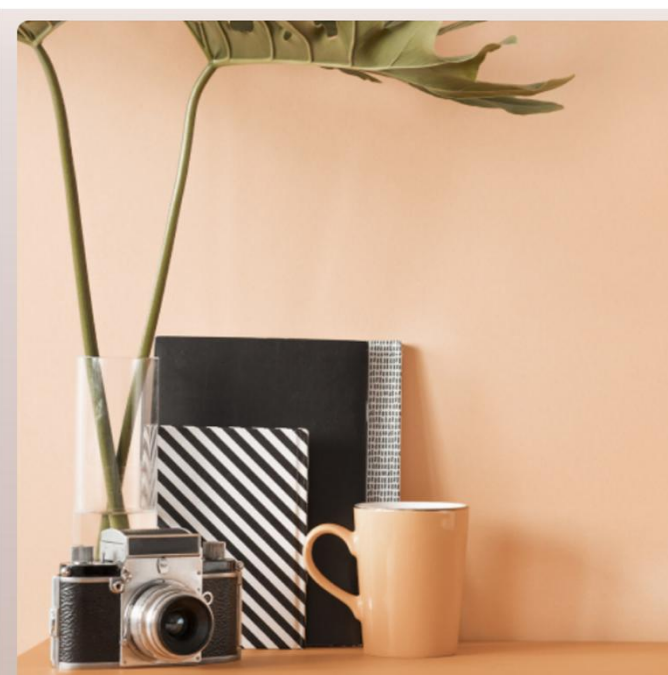
ぜひ参加してみてください♪



喫煙に関し、喫煙者、非喫煙者、元喫煙者それぞれの意識を把握するため、アンケートを実施しました。

今後、アンケート結果を分析し、受動喫煙対策および喫煙率低下に寄与する施策の検討を進めていくとともに、禁煙を希望する方への禁煙施策を進めていきます。

アンケート回答者：1,041人



中部プラントサービスの喫煙 に対するアンケート調査

回答期間：
2025年7月7日（月）～7月21日（月）

アンケートにご協力いただきありがとうございます。

- 最大16問、3～5分程で回答可能です。
- 末尾に赤い★あるものは必須回答項目です。
- PC、スマホどちらからでも回答可能です。

●労働安全衛生・リスクマネジメント



安全衛生管理委員会

経営者が委員長となり、各部署長および労働組合の代表者を委員として構成する安全衛生管理委員会を年2回開催し、年度の安全衛生活動方針の決定およびその年度の活動実績と評価等を行っています。なお、会議においては、年度の労災件数、その年に発生した労働災害への対策について労使で議論を行い、労働災害が発生しない職場環境の醸成に努めています。

危険源の特定およびリスク評価

労働者の危険または健康障害を防止するために、工事着工前に安全、品質、化学物質の危険性・有害性についてリスクアセスメント（危険要因の特定、リスク評価）を実施して災害防止に努めています。

また、災害が発生した時には要因を分析し、次回以降の同じ作業を行う際に、注意するように徹底しています。なお、労働災害への対策が風化しないように、トラブル事例検索システムに過去の労働災害を取り纏めて、朝礼時やK Y時に紹介・周知することで同種災害、類似災害の発生防止に努めています。



●感染予防対策

新型コロナ感染・インフルエンザ感染予防対策

基本的にはコロナ感染症は、5類感染症対策としてインフルエンザ同様の対応とします。
感染力が高いため、事業に影響が出ないように部署ごとで対応しています。

- 1 新型コロナウイルスQ&A イン트라ネット掲載
- 2 相談窓口の開設
- 3 コロナワクチン接種は積立有給休暇の利用が可能
発症後、休務の時も積立有給休暇の利用可能
- 4 必要に応じ、検温や手指消毒の実施
- 5 免疫力アップのための教育の実施



労務・衛生関係「アクションプラン」

3つの健康づくり（健康優良法人ホワイト500認定 7年連続取得）

3つの健康	No	取組み項目	実施時期	アクションプラン	達成状況と評価・次期への反映
からだの健康	1	定期健康診断受診100%	半期毎 半期毎	○ 定期健康診断（3月）および特殊健康診断（3月、9月）の確実な受診 ○ 健康管理システムを活用し特殊健康診断の対象者の適正な把握	
	2	健康診断データの分析・活用（自主管理、早期治療）	上 期 通 年 上 期 通 年	○ 定期健康診断結果の早期分析・状況把握による生活習慣病予防施策（個別面談）の実施 ○ 疾病の早期発見・早期治療による生活習慣予防への取り組み強化（早期の全員面談実施） ○ 定期健康診断による「緊急連絡者」対応および「要精密検査者」「要受診者」への受診勧奨の徹底 有所見者に対する受診勧奨・受診確認100% ○ 各種健康データ等を集約するプラットフォームの導入検討	
	3	生活習慣病の重症化予防	4 Q 通 年 通 年 3 Q 通 年 通 年 通 年 通 年	○ 健康保険組合からの「生活習慣病受診勧奨」対象者への受診勧奨の徹底 ○ 特定疾病管理基準に基づく疾病管理の実施 ○ 健康的な身体を保持するための意識改善へのきっかけとして、特定保健指導への積極的受講の促進 3 Q ○ 40代から増加する高血圧・脂質異常を低減させるため、若年層の従業員の血圧・体重管理の積極的支援 ○ 特定保健指導の継続的指導対象者の宿泊型保健指導への受診勧奨 ○ 従業員個々の特徴にあわせた食生活指導ならびに適度な運動推奨（情報提供） ○ 運動機会の定着に向け健康イベントの計画・実施 ○ 喫煙者への禁煙指導・フォロー・支援等の継続実施	
	4	過重労働による健康障害の防止	通 年 通 年 通 年 通 年	○ 産業医面談・指導の確実な実施（勤務実態があった翌月内での実施）・・・産業医面談同時に確認 ○ 健康障害防止措置に掲げた対策の確実な実施 ・・・産業医面談同時に確認 ○ 「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」等によるセルフチェックの活用 ○ 高稼働な工事現場への保健師訪問・Web活用による現場支援（健康相談実施）	
こころの健康	1	ストレスチェックの実施	3 Q	○ 実施率100%を目指した積極的受検勧奨	
	2	セルフケア・ラインケアの意識醸成	通 年 1 Q 通 年	○ メンタルヘルス対策の知識向上およびメンタルヘルスマネジメントの資格奨励（階層別教育） 1 Q ○ 若年層（入社2，3年次）のセルフケア強化のための研修実施の検討 ○ 自己の心身状態を把握するため、身体・精神疲労度の自己診断ツール等の活用を推奨	
	3	復職支援および再発予防の推進	適 時	○ 長期休業者の病状経過の把握・管理および復帰支援の実施 ○ 職場復帰支援施策として「リワーク」「試し出勤制度」の効果的活用 ○ 職場復帰者に対しては産業医面談による意見に基づき、必要かつ適切な就業上の措置を実施 ○ 所属長は、就業上の措置を徹底するとともに確実な徹底 ○ 経験がない部門への異動者に対し産業保健スタッフによる早期面談の実施	
職場の健康	1	エンゲージメントの向上	通 年 通 年	○ からだの健康、こころの健康への取り組みを通じて、従業員を心身ともに良好なコンディションに保つことを通じて、エンゲージメントの向上に貢献 ○ 個別面談や、メンタル不調者へのフォローなどを実施する中で、エンゲージメントに影響を与える要因についても注目し、必要に応じて人財戦略本部に情報提供や提案を実施	
	2	時間外労働の削減と年次有給休暇の取得促進	通 年	○ 産業保健スタッフによる、業務繁忙な現場への個別支援活動のなかで、組織的に対応が必要な事案については、人財戦略本部に情報提供し連携して対応	
	3	仕事と家庭・治療の両立支援	適 時	○ 疾病を抱える従業員の状態の把握 ○ 疾病を抱える従業員を計画的にサポートする仕組みの構築 ○ 仕事と治療の両立を推進するため、治療時における在宅勤務の推奨	
	4	感染症の予防	通 年	○ 各種感染症の感染防止に向けた情報収集および感染情報等の迅速な周知 ○ 手指消毒、手洗い、マスク着用の勧奨および励行 ○ 規則正しい生活（睡眠時間の確保、バランスの良い食事）の定着 ○ 予防接種補助の活用推進（職域接種の活用、重症化予防啓発、感染予防備品類の備付・配布など）	
	5	受動喫煙防止に向けた禁煙活動推進	通 年	○ 受動喫煙防止施策の検討・実施（社員アンケート実施、禁煙タイム、禁煙デー導入検討等） ○ 禁煙活動の定着化（喫煙者の意識改善に向けた取り組み、禁煙相談、教育など）	
業務効率化	1	定期健康診断実施の業務効率化	通 年	○ 現状フローの見直しを行い、省人化および効率化を図る	

全社で取り組んでいます。



久能山東照宮から望む駿河湾



撮影：鈴木 大記さん

ご安全に

