

目次

1 | 健康経営宣言

2 | 健康経営で解決したい経営上の課題

3 | 推進体制

4 | 取組施策

5 | 取組の結果

6 | 取組の評価

7 | 主な取り組み

1 | 健康経営宣言



IHIビジネスサポートは、「人が資産の会社、一人ひとりが主役」という経営理念のもと、従業員の健康を大切にした経営に積極的に取り組んでいます。

私たちは、従業員の健康増進と組織活性化のための施策に積極的に取り組み、従業員のワークライフバランスを重視し、仕事とプライベートの調和を図っています。従業員が健康で、満足度が高く、働きやすい職場環境を作ること、従業員の生活全体の質を向上させることにつながります。私たちは、従業員の健康と幸福度の向上を重要な経営課題として位置づけ、従業員一人ひとりがウェルビーイングな状態となることを目指し、今後もさらなる取り組みを進めてまいります。

これらの取り組みにより、経験豊富で高度な専門性を持った人財を通じて、お客さまからの信頼に応え、シェアードサービス会社として、IHIグループおよび社会の発展に貢献してまいります。

代表取締役社長 石原 慎二

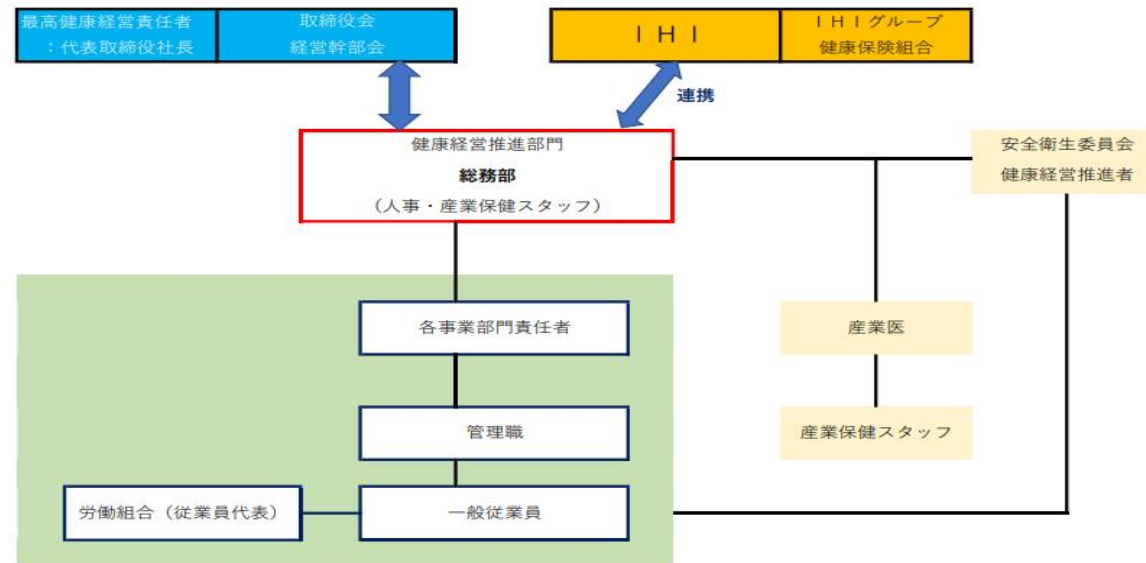
2 | 健康経営で解決したい経営上の課題

『優れた技術とサービスを通じて社会に貢献する』『人が資産の会社、一人ひとりが主役』を経営理念に掲げております。理念の実現のため、安全・安心な事業の提供、新たな仕事への挑戦による業績の成長、DX推進による業務効率化、個人の力を伸ばす働きやすい職場づくりを進めます。多様な人材が尊重され、健康で生き生きと能力を発揮できる「魅力ある会社」を目指して、持続的な成長に取り組めます。

- 1) 多様な人材が活躍できる環境があり、仕事を通じた達成感を得られる組織風土の醸成やエンゲージメント向上が課題であります。
(KGI: 従業員意識調査のエンゲージメント項目の肯定的回答率)
- 2) 従業員一人一人が心身ともに健康となるよう自ら考え行動するヘルスリテラシーを向上させ、幸せを高めるWell-Beingな状態にしていくことが課題であります。
(KGI: 健康診断有所見者率)

3 | 推進体制

- 総務部の人事担当と産業保健スタッフが、健康経営推進者である各事業部門責任者と連携しながら健康経営に取り組んでいます。
- 経営幹部会や取締役会の場で、健康課題や取組施策の効果を議論しながら、めざす姿の実現を目指します。
- 年度初めに経営幹部や全管理職による経営会議にて年度方針の説明を行い、その進捗は毎月の全管理職会議にて進捗確認しながら組織内での意識改革や風土づくりを推進します。



■ 実施している主な健康会議

名称	開催頻度	主な出席者	内容
経営幹部との健康協議会 (取締役会・幹部会)	年12回以上	社長、取締役 人事部長、保健師	会社全体の取り組み方針 健康施策に関する協議・ 実施評価に関する意見交換
全社経営会議	年1回	社長、取締役 全管理職、保健師	会社全体の取り組み方針
全社部課長会	年12回	社長、取締役 全管理職、保健師	会社全体の取り組み方針 健康施策に関する状況確認
事業所長会議	年4回	社長、取締役 各事業所長	各事業所の健康施策状況の確認
労使安全衛生委員会	年2回	社長、取締役 事業部長、事業所長、 安全管理職、労使代表、保健師	会社全体の取り組み方針 健康施策に関する協議・ 実施評価に関する意見交換
健保との協議	年1回以上	取締役、保健師 健保担当者	健康施策に関する協議・ 実施評価に関する意見交換

4 | 取組施策

IHIBS健康経営ビジョン

◆経営理念

『優れた技術とサービスを通じて社会に貢献する。』『人が資産の会社、一人ひとりが主役。』

◆IHIビジネスサポートのビジョン

IHIグループのシェアードサービス会社として、より安全・安心で高品質な事業・サービスを提供し、常に成長を続け、IHIグループの発展と「IHIグループビジョン」の実現に貢献する企業となる

◆2025 経営方針

基本方針：「攻め」の姿勢で仕事の変革し、さらなる成長を手に入れよう

変革施策：「業績の成長：新たな仕事（お客様を増やす、未開分野開拓）」
「業務効率の成長：仕事の仕組み（DXを推進する、全体最適化）」
「人・組織の成長：魅力ある会社（個の力を伸ばす、働き続けたい職場）」

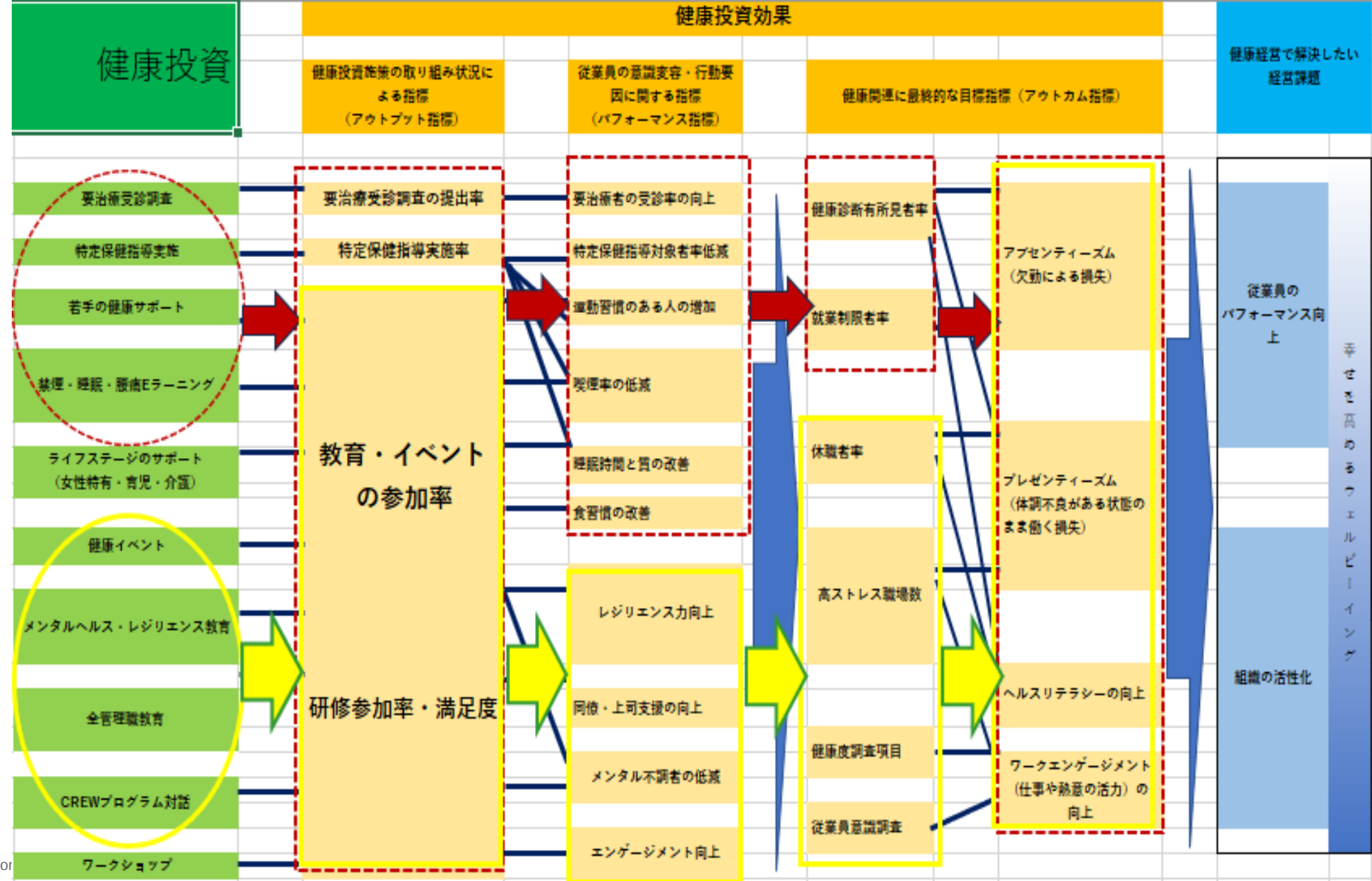
◆2025年度 安全衛生管理重点課題

基本方針：健康経営を推進し、従業員の健康度の向上、職場の活性化を取り組み、心身ともに健康でいきいきと働くことができる「魅力ある会社」の実現を目指す。

重点課題：（1）個人と組織の活力向上
（2）環境変化に伴う心身の不調に速やかに対応できる整備

健康目標：有所見者の低減（KGII：前年比1%減）、従業員意識調査エンゲージメント（KGI：肯定回答率前年比1%改善）

健康経営の戦略



5 | 取組の結果

1. 健康経営KPIアウトカム指標

項目	KPI	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
健康診断有所見者率	前年比1%減	79.9%	78.9%	80.6%	79.4%	78.2%
アブセンティズム※1 (3か月以上休業の一人あたり日数)	設定なし	2.6日	2.4日	2.7日	2.2日	3.6日
プレゼンティズム※2 (就業制限者数)	設定なし	2.0%	1.5%	1.3%	0.8%	1.3%
プレゼンティズム※3 (SPQ東大式1項目)	前年比1%減	—	—	—	19.3%	19.3%
従業員エンゲージメント※4 (コーン・フェリー・ジャパン株式会社)	前年比1%増	56%	54%	55%	55%	56%
高いストレス職場 (総合健康リスク120以上)	ゼロ	4職場	4職場	7職場	0職場	1職場

※1 アブセンティズム（全従業員一人当たりの平均欠勤日数（欠勤は3か月以上病気休業の一人あたり日数））

※2 プレゼンティズム（全従業員一人当たりの就業制限者の割合（就業制限者は産業医の指示により、残業や出張や危険作業など就業制限をうけた者）

※3 プレゼンティズム（自社で定めたアンケート調査にSPQ東大式1項目を加えて測定したもので算出（2024年度全従業員80.6%回答）

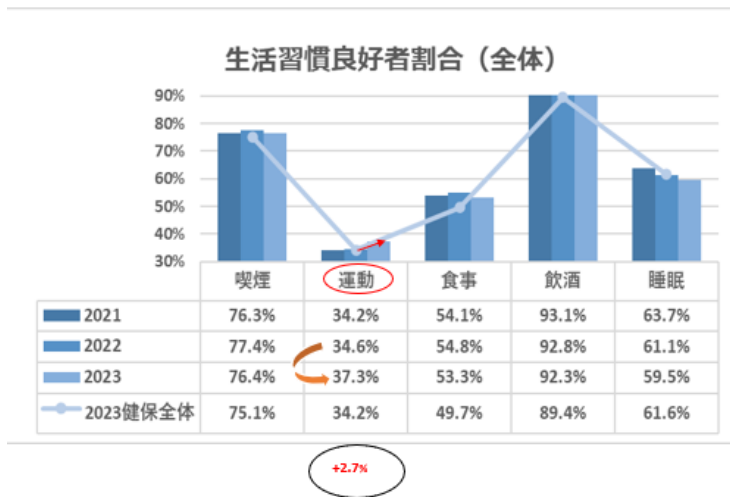
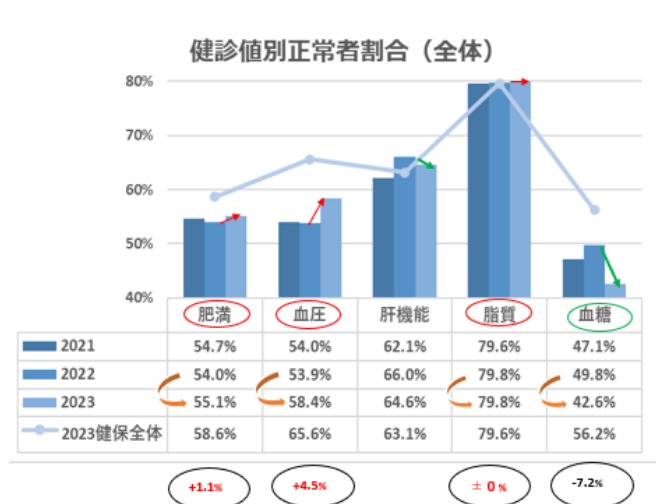
※4 エンゲージメント（全従業員対象の従業員意識調査（コーン・フェリー・ジャパン株式会）を実施し、エンゲージメント項目の肯定的回答率で算出）

◆2024年度末：従業員人数1160名

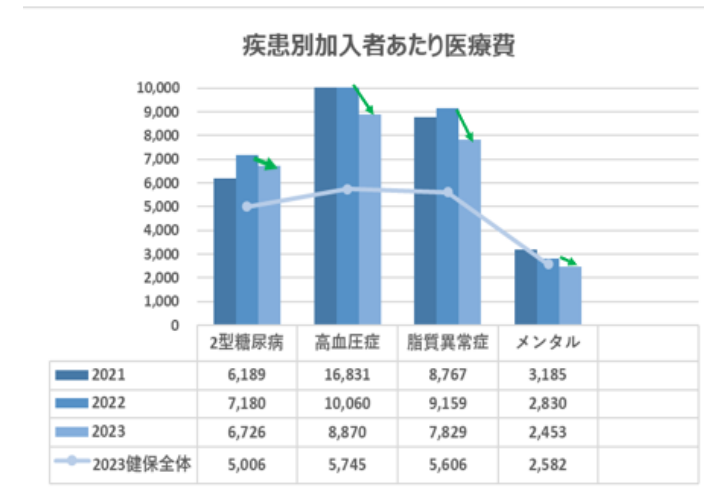
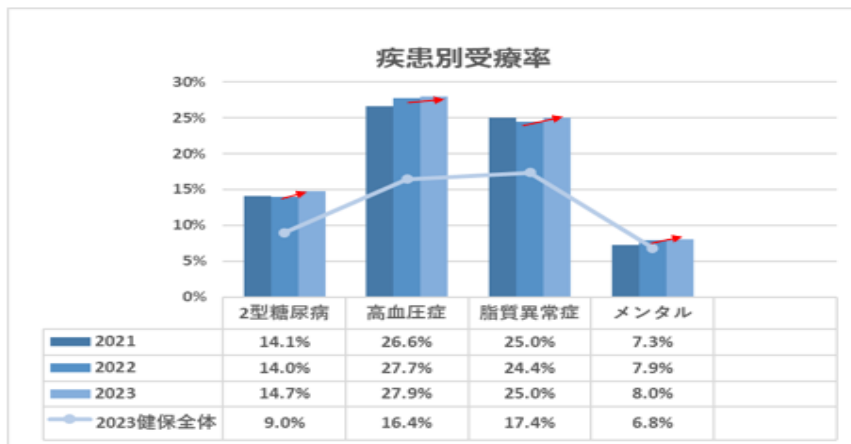
2. 健康に関する指標

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%
特定保健指導実施率	91.7%	98.5%	100%	100%	100%
ストレスチェック受診率	93.3%	93.3%	95.1%	95.1%	93.5%
要治療者の受診率（ハイリスク者含む）	93.1 %	93.1%	95.7%	98.7%	99.6%
喫煙率	25.2%	23%	22%	22%	22.8%
運動習慣比率（1週間2回、30分以上の運動）	33.1%	29.3%	29.5%	31.0%	31.4%
睡眠により十分な休養が取れている割合	－	58.2%	64.0%	61.0%	61.3%
朝食欠食率（週3回以上）	－	18.6 %	19.9%	18.7%	18.9%

■ ヘルスリテラシーの推移



疾患別の受療率・加入者あたり医療費



3. ワーク・ライフバランスに関する指標

- 労働時間適正管理に関するグループ方針を定めています。
- 労働時間管理や長時間勤務による健康障害防止のための対策を徹底しています。
- 年間平均年休取得日数 16 日以上を目指し、悠々連休(土日加え連続2日以上)の取得も推奨しています。
- 配偶者出産後 1 年以内の男性の育児休業や育児休暇の取得を推進しています。
- ボランティア活動、子の育児・看護、介護、不妊治療、臓器移植、妊娠健診やつわりに本人及び配偶者、感染症やその予防、地震災害の被災等の理由で有給特別年休の制度があります。

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
時間外労働時間(平均時間)	13.3H	16.6H	15.0H	16.0H	15.0H
年次休暇取得日数(平均日数)	16.3日	20.9日	18.0日	18.0日	18.0日
離職率(正社員)	2.0%	1.9%	2.2%	1.7%	5.4%

6 | 取組の評価

- 積極的な健康経営の推進により「健康経営優良法人(ホワイト500)」の認定を受けました。



健康経営優良法人(ホワイト500)

- 運動促進の取り組みにて「スポーツエールカンパニー」「東京都スポーツ推進企業」の認定を受けました。



スポーツエールカンパニー



東京都スポーツ推進企業

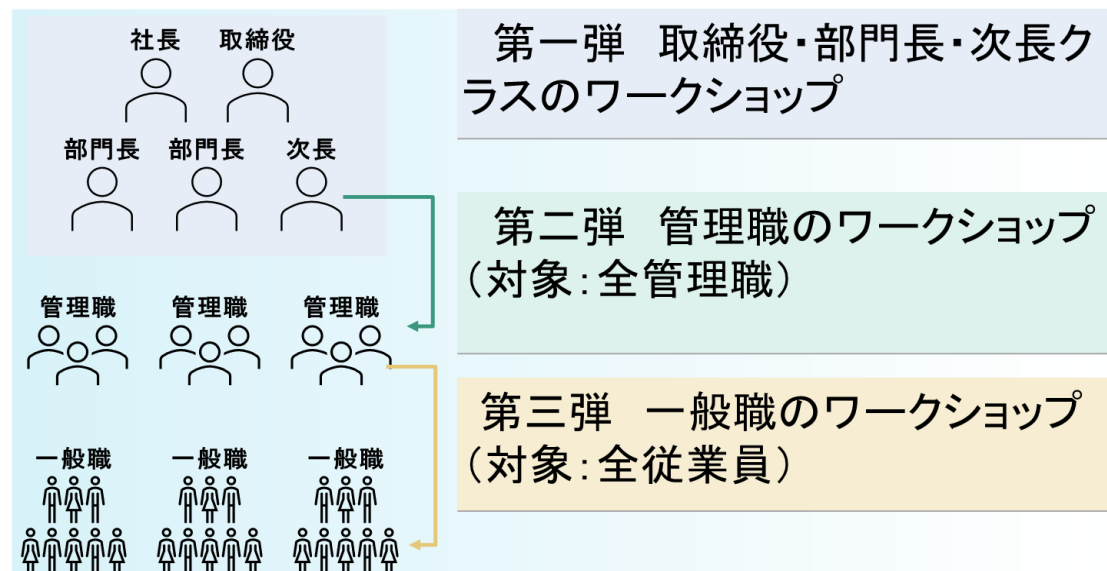
7 | 主な取り組み

当社は人材を大切にし、人材を絶え間なく育成し、多様な人材が自分らしく働き、人生を豊かにできる環境づくりを目指しています。そして、一人ひとりが意義のある仕事に取り組み、「やりがい」や「達成感」を得ながら幸福感を高めることが、会社の成長につながると考えています。これからも、従業員の幸福度を高め、成長できるよう、多様な人材がそれぞれの力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組み続けます。

一人ひとりの
Will(想い)を引き出し

各階層で共感したも
のをバトンでつなぎ

目標達成の意識・
風土の醸成



1. 安全に関する取り組み

「安全五原則」に基づく自主的な安全衛生活動を推進することを基本理念として、労働災害の防止を図るとともに労働者の健康の増進および快適な職場環境の形成の促進を図り、事業場における安全衛生水準を継続的に向上させるより取り組んでいます。

【安全五原則】 一、安全はすべてに優先する 一、危険な作業はしない。させない
一、災害要因の先取り 一、ルールを守る 一、自ら努力する

《厚生労働省のSAFEコンソーシアム加盟》 [あんぜんプロジェクトメンバー - 株式会社 IHIビジネスサポート \(mhlw.go.jp\)](#)

安全衛生大会

毎年4月に経営幹部や全管理職が集まり「安全衛生大会」を開催して、「年度安全衛生・健康管理重点課題」「安全衛生管理トピックス」を報告し、全地区の関係者に年度の安全衛生活動の周知・徹底。また出席者全員で無事故・無災害を誓った「安全宣言」を行います。



安全衛生パトロール・OSHMS内部監査・安全グループ長会議

安全衛生パトロールおよびOSHMS内部監査を通じて各部門の安全衛生活動を点検・是正し、継続的な改善により職場の安全文化を醸成しています。

- ・全社安全グループ長会議(12回/年)
- ・全社安全衛生パトロール(前年度災害発生地区)
- ・地区安全衛生パトロール(12回以上/年)
- ・地区OSHMS内部監査(9地区で開催)

作業名	作業状況	危険要因	対策
≒①回		ガスボンベはチェーン2本で支えること	
≒①回		ライフジャケットの専用および浮輪の設置がされている	—
≒②回		高圧線のカバーが変形しているため、指が中に入り、けがをすることがある	
≒③回		KYボードの記載内容が手記記入されている。今後、作業員全員で実施できると更に良い	—
≒④回		ヘルメットの部門名称シールが剥がれていた。貼られていないものがある	

安全文化の醸成

安全教育

- ・階層別の安全教育やKY研修、リスクアセスメント研修などの社内安全教育
- ・経験の浅いメンバーへのRA教育の実施
- ・酸素欠乏症等 特別教育実施
- ・VRを活用した災害疑似体験にて、危険感受性を高める取組
- ・請負業者向けの安全衛生教育



安全ワークショップ

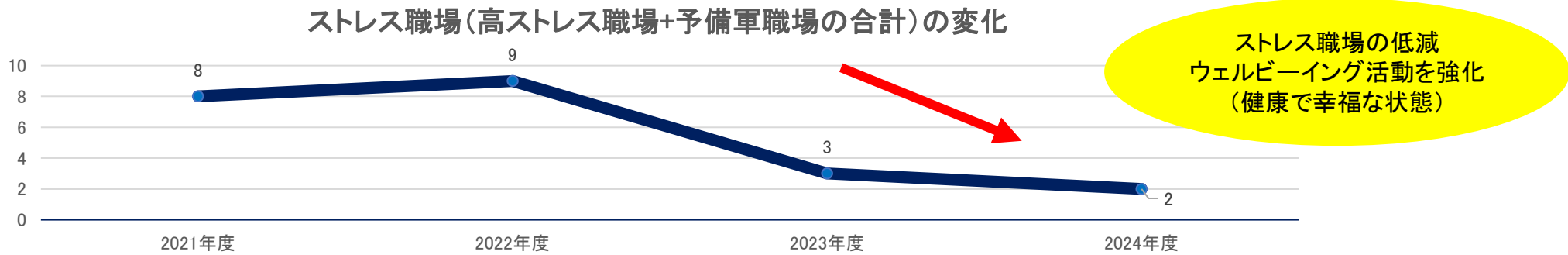
危険源と作業の関わりに基づいたリスクアセスメントの強化について、安全ワークショップで経営幹部や部門長に周知し、経営幹部・部門長が自部門に対し展開することで、自分事として取り組み、従業員の全員参加による安全への取組を行うことで、全社一丸となって安全意識の向上に取り組んでいます。

全事故災害件数(統計外含む)分類

年度	統計災害		統計外					合計
	休業	不休	軽微傷	物損事故	通災	休業(業者)	不休(業者)	
2024FY		2(1)	4(1)	13	6			25
2023FY		1	3	8	2			14
2022FY			2(1)	6	3	3	1	15
2021FY	1	2	4	13	3	1	2	26

2. 職場活性化に関する取り組み

働き続けたい魅力ある職場の実現を目指し、ウェルビーイング活動に取り組んでいます。



	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
管理職 対応	2023. 3 全管理職 メンタルヘルス教育	2022.9 全管理職 レジリエンス教育	2023.6 全管理職 エンゲージメント教育 2024.1全管理職 ウェルビーイング教育	2024.9 部門の管理職 結果についての意見交換
経営 方針	プロジェクトChange		魅力ある会社	
	・2年連続高ストレス職場ゼロ ※2020年度2年連続高ストレス4職場	・ウェルビーイング活動、 メンタルヘルス対策強化 ・“Next 10 years”	・個を伸ばす ・働きたい会社	・ひとり一人のキャリア目標の実現 ・自由に言い合える組織風土 ・自主性や専門性を高める教育
組織 開発	グローバルエンゲージメントサーベイ(毎年10月実施) エンゲージメント改善（課題:低減:あきらめ社員、増加:活躍社員）			

■ 職場ストレスチェック

部門別の職場ストレス結果から、
職場のストレスの軽減やメンバーの成長の支援について部門管理職同士で協議しています。

項 目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
IHBS 健康リスク(総合)(全国平均100)	83.3	83.0	79.0	82.0
健康リスク(総合)120以上職場	4職場	7職場	0職場	1職場

■ CREWプログラムによる職場対話

お互いを知るためのCREWプログラムによる(職場対話)を重ねて、職場環境改善を図り、
2023年度に続き2024年度も継続しました。

CREWプログラムとは、

Civility(礼節、丁寧さ)、**R**espect(敬意)、and **E**ngagement(エンゲイジメント=いきいき!) in the **W**orkplace(職場)
「**CREW**」の略で、“お互いを知るための対話”=“**CREWセッション**”を積み重ねていくプログラムです。

■ トップと従業員のオープンダイアログ

石原社長は従業員の皆さんの「幸福度」を今以上に高めていきたい思いがあり、従業員全員との対話を行っています。

従業員との車座談義

全事業所を回り、スタッフと社長の対話を行っています。
(11拠点・従業員 282名)



社長×管理職 リーダーシップ面談

社長と管理職の一对一对話を行っています。
(管理職120名)



3. ヘルスリテラシーを高める取り組み

■ 健康診断

- 健康診断の項目は、法定を上回る項目内容で実施しており、がん検診(PSA、乳がん、子宮がん)も無償で実施しています。
- 60歳以上の従業員は、所定労働時間、雇用期間にかかわらず全員受診しています。

■ ハイリスク者の就業制限措置

- 健康診断でハイリスク者には、社内規定に基づき就業制限を設け、治療を徹底させます。(実績:100%受診)

■ 要治療者の受診確認

- 受診月の翌月16日に受診確認を行い、完全実施するまで受診確認の体制があります。

■ 若年層ハイリスク者へのサポート

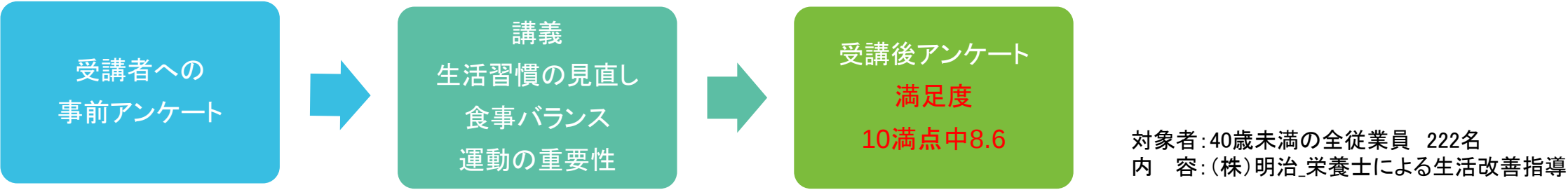
- 20～30代肥満者や有所見者に対し、健康意識の向上と若年層で生活習慣病の発症や進行の抑制のため、栄養士によるパーソナル指導を行っている。

■ 人間ドック補助手当

- 自ら受診した人間ドックについては、一部費用を健康保険組合と会社で負担している。

■ 若手の栄養セミナー

10代～30代の有所見者が多く、特に、30代は年々有所見者が増加している。若手の受診指導を行いヘルスリテラシーを高める取り組みをしました。



■ 栄養士によるパーソナル指導

- (株)Mealthyと契約(費用¥275、550)
- Aコース: 食事の写真を送信し、食生活改善に向けたアドバイス(パーソナルコース)
 - Bコース: スマートウォッチからデバイスを選び、自分を可視化(ウェアラブコース)

コース	利用人数 (BMI25以上)	体重減少 人数 (BMI25以上)	体重減少 割合 (BMI25以上)	健康診断結果 2023年→2025年改善
パーソナル	6 (5)	4 (3)	67% (60%)	50%
ウェアラブ	20 (10)	9 (5)	45% (50%)	50%

利用者の5割が改善

■ 健康ポータルサイト

健康保険組合からの提供で健康ポータルサイト「Pep Up(ペップアップ)」の利用ができ、健康状態を視覚化や健康イベントや記録機能の活用で行動変容の機会を増やしています。加入率は徐々に向上しています。

●Pep Up登録率

	2022/11/30 現在	2023/10/31 現在	2024/6/30 現在
対象者	979	978	971
登録者数	699	766	756
IHIBS	71.4%	78.3%	77.9%
健保全体	64.1%	69.4%	70.5%

+8.9%

■ Pep Upでできること

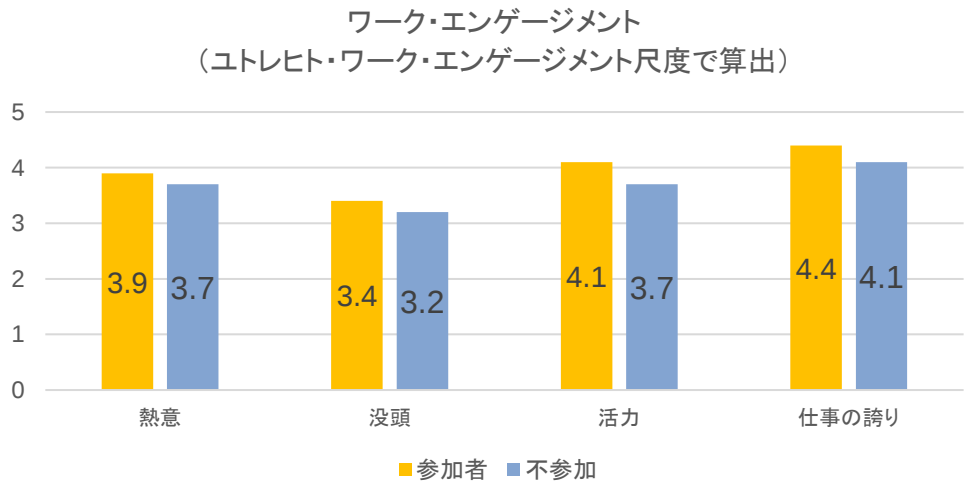
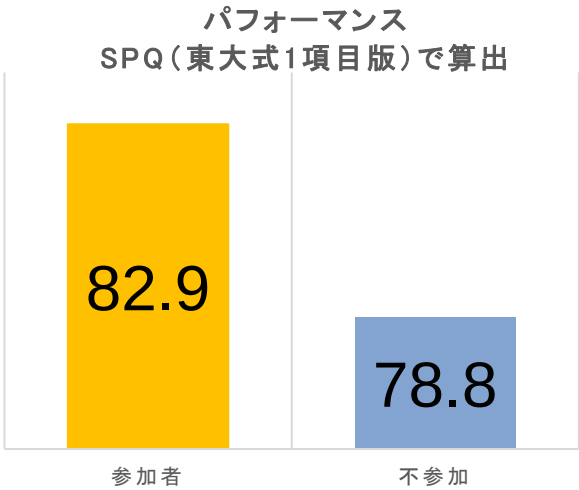
- ・ 健診結果、健康年齢の確認
- ・ 個人の合わせた健康情報の閲覧
- ・ 日々の記録(記録機能・グラフ表示)
- ・ 健康イベント参加でPep Upポイント獲得
- ・ アクティブティへの参加
- ・ 医療費やワクチン接種の記録

■ 運動促進の取り組み

コロナ禍から運動習慣の低下があり、運動習慣の定着のために、春と秋の年に2回に、ウォーキングイベントを実施しています。5月は株式会社アールビーズ主催の「さつきラン&ウォーク 企業対抗戦」に参加し、5月1カ月間の歩数を競うオンラインイベントに参加しています。

年度	参加人数	参加者の平均歩数	費用
2023年5月	480名	8096歩	¥ 175、000
2024年5月	480名	8830歩	¥ 175、000
2024年10月	392名	6954歩	

5月のさつきラン&ウォーク 企業対抗戦の参加によって、パフォーマンスやエンゲージメント向上ができた。



■ 各拠点の自主的な運動促進

自主的な創意工夫により、各拠点で運動イベントを積極的に開催しています。(合計費用: ¥504,000)



綱引き -丸の内本社-



外部トレーナーによる
腰痛や肩こり解消の体操教室



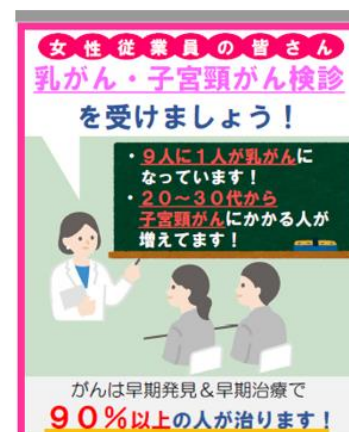
各拠点のウォーキング昼休み・定時後に開催

4. De&I(女性・育児・介護)に関する取り組み

■ 女性特有の健康教育 ・ 婦人科健診

2021年から毎年、女性特有の健康課題に関する従業員全員にEラーニングを行っています。
継続的な教育により、女性対象の婦人科健診受診も伸びています。

満足度	内容
2021年90%	女性のみ 173名受講
2022年98%	全従業員1207名受講
2023年90%	全従業員へ産婦人科医による動画教育
2024年80%	全従業員786名受講 不妊治療



◆ 女性健診受診率

2022年:49.4%

2023年:44.0%

2024年:51.9%

対象:Gr健康保険組合加入
全女性従業員

■ プレコンセプションケア

にしたんARTクリニック様のご支援により、
医療機関でのAHM検査(卵子検査)や不妊治療相談の利用サービスの提供を2023年より導入しました。

■ 保健師による女性従業員との個別面談

顔が見える相談先として、保健師による対面面談を行っています。

■ 育児と仕事の両立ワークショップ

出産や育児をしながら、仕事の両立ができ、キャリアアップの機会も継続できるように、育児中のワーママ、出産を控えたプレワーママ、それぞれの所属長をワークショップを行っています。社内の先輩ママの両立を乗り越えた話を交えて、ネットワークづくりの工夫もしています。

■ 男性育児休業の促進

男性従業員の育休取得については、利用内容の見える化や上司や職場の取得促進しやすい風土を推進しています。

■ IHIグループの両立支援ハンドブック

両立支援にむけたハンドブックの整備と教育を行っています。

- 育児休業者向け(キャリアと育児の両立)
- 男性従業員向け(仕事と育児の両立支援)
- 管理職向け(キャリアと育児の両立支援)

■ キャリア支援

キャリアについて、自身の未来設計図を描き、上司が支援するCDP面談やキャリアアドバイザーによる相談窓口設置などキャリア支援を行っています。

5. 安心感とリスク対応の取り組み

■ 治療と仕事の両立支援

- 治療と仕事の両立支援とは、従業員が病気やケガで治療を必要とする場合でも、主治医と産業医・保健師と上司・人事が連携しながら、仕事を続けられるように配慮し、支援する取り組みを行っています。
- 療養や通院が必要な場合に利用できる社内制度があります。
「消滅年休の特別措置」、「時間単位年次休暇」、「勤務時間短縮措置」

■ 先端医療補償制度

- 高度な医療技術を用いる先進的な医療で治療を行なった際に、会社が費用の一部負担ができる「先進医療補償制度」を2024年度に導入しました。経済的負担を軽減できることで、安心して働ける環境を整えました。

■ 有資格者の技能訓練

セキュリティ部門では、専門性を高める技能訓練を定期的に行い、安心・安全で快適なワークスペースを保つ環境を整えています。
2024年8月には施設内で人命を救助し、「消防総監感謝状」の授与を受けました。



消防総監感謝状



社内有資格者によるセキュリティ教育

- 救急発見の初動対応と AED操作の実施訓練



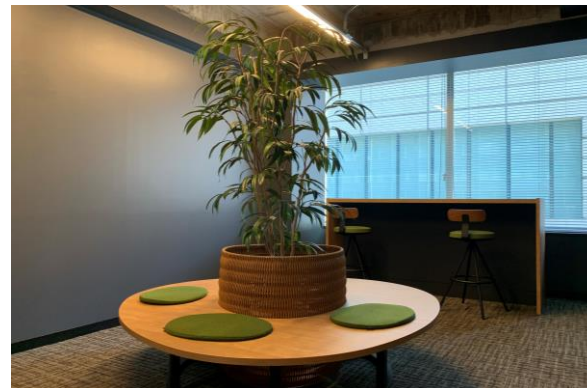
協議技能審査会

- セキュリティ部門の専門性を高める

6. 働きやすい職場環境

職場環境

本社移転に伴い、働きやすい実現を目指し、職場代表でWGを発足し、働きやすいオフィスを検討しました。リフレッシュルームを設置や、リモート会議や業務効率のための個別作業ブースを設けました。



ウェルネス活動

セキュリティ部署にマッサージチャアを設置、各拠点の事業所では外部トレーナーによる運動教室が開催され、疲労回復を促す取り組みを行っている。



7. サプライチェーンへの取り組み

事業推進の重要なパートナーであるサプライヤー様で働く従業員の皆さまの健康にも配慮した取り組みを進めています。

■ サプライヤー様への取り組み支援

- 取引先を含めた職域接種の実施（インフルエンザ、新型コロナウイルス）
- 就業時間内・禁煙対策について、具体的な実施方法や施策を説明
- 取引先の従業員の皆さまにも健康イベントの参加を促す。
- 請負会社への安全衛生教育
- 請負会社の従業員への健康相談

8. 地域活動の取り組み

事業所近隣の皆さまの多様性を尊重し、ヘルス&ウェルネス活動を通じて、幸福度の高い社会の共生実現に貢献したいと考えています。

■ 地域のヘルス&ウェルネス活動

- ・ パラスポーツ「ボッチャ」体験会開催と地域交流会の参加
- ・ 各拠点で献血会場やワクチン集団接種会場の積極的提供と運営協力
- ・ 地域イベントの熱中症予防の飲料提供や救急・救命支援
- ・ 地域スポーツイベントの積極的な参加
- ・ 事業所近隣地域でのエンジョイプロギング実施



本社：丸の内エンジョイプロギング



ボッチャ交流会参加

■ 社会貢献活動

当社では地域の健康イベントやフェアに積極的に参加しています。
また、各拠点の事業所イベントは、飲食の供給や警備などシェアードサービス会社として参画しながらグループ会社や地域の活性化に貢献しています。



本社：丸の内綱引き大会



相生：ペーロン大会



相馬：野馬追



富岡：ロケット祭り