

健康白書

2026

2025年度活動データ

古河電気工業株式会社

2026年8月
古河電気工業株式会社
人事部 健康推進センター
古河電工健康保険組合

基本的な考え方

私たちは、働き方や生活環境が変化するなかで、従業員の心身の健康維持とヘルスリテラシーのさらなる向上が重要な課題であると認識しています。

これらの課題の解決に向けて、安全と健康をすべてに優先し、健康経営を推進する企業グループとして、メンタルヘルス・運動・睡眠・生活習慣などを含む総合的な健康づくりの観点から、健康保険組合・労働組合と連携し、教育や情報提供、職場環境の整備などを推進します。

そして、これらの取組みを通じて、従業員のWell-beingを高め、その成果をパーパスの体現につなげ、従業員がいきいきと働き、成長し続け、誇れる古河電工グループを実現します。

▶▶ 古河電工グループパーパス 



代表取締役社長、CEO
森平 英也

01. 健康経営方針

健康課題を明確にし、行動につなげる

当社では、衛生管理指針を健康経営の基本方針として位置づけ、健康経営戦略マップに基づき、各種施策を推進しています。
 これらの取組みを通じて、最終的にはアブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワーク・エンゲイジメントの改善を目指しています。

▶▶ 古河電工健康経営戦略マップ 

古河電工グループの衛生管理指針

● 基本方針

（健康保険組合との連携を強化し）

グループ衛生管理活動を活性化させて心と身体健康づくりを推進する。

● 主要課題

1. 古河電工グループは、経営課題として従業員の健康の保持増進に取り組んでいく。
2. 健康保険組合との連携を強化し、グループの健康づくり活動のレベルの向上と、その従業員の健康決定力（ヘルスリテラシー）向上を図る。

古河電工の衛生管理指針

● 基本方針

- ・ 人事部門、健保組合、労働組合との連携を強め、一人ひとりの健康決定力（ヘルスリテラシー）を高め、健康経営に取り組む
- ・ 中期計画に沿って、メンタルヘルス対策、生活習慣の改善、運動機能の維持向上、睡眠改善による健康づくりを推進する

● 目標

1. 新規長期傷病休業率**1.0%以下**
2. 精神疾患新規長期傷病休業率**0.5%以下**
3. 定期健康診断有所見率**28.0%以下**

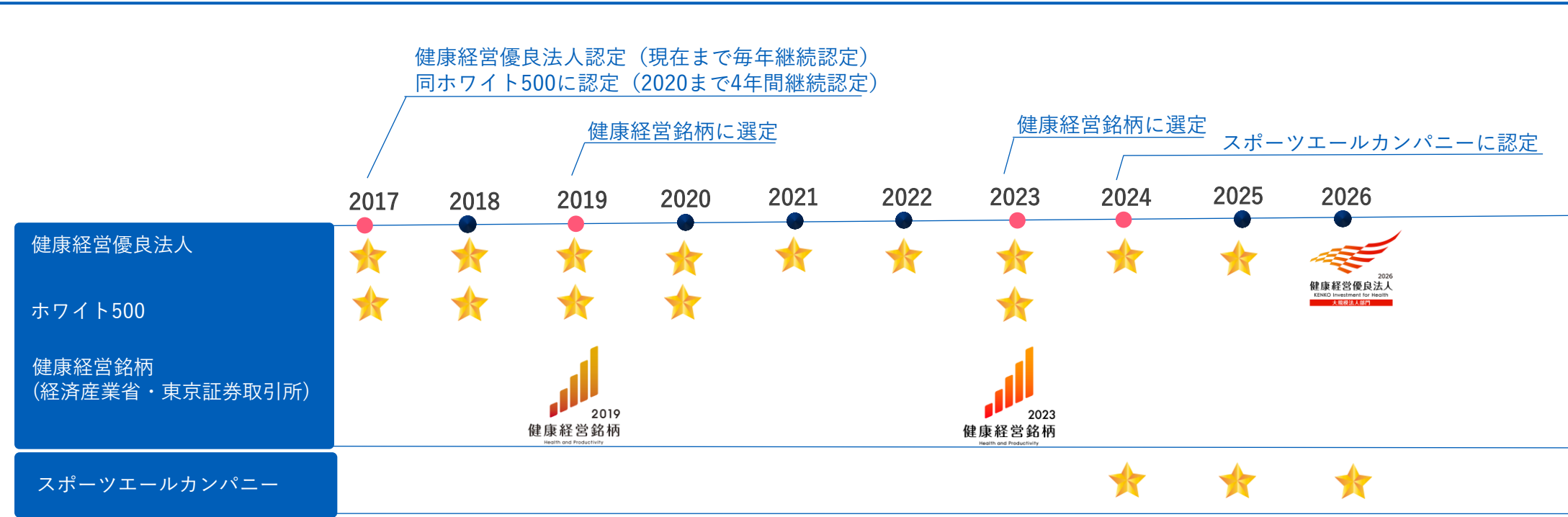
● 主要課題

1. 健康決定力（ヘルスリテラシー）の向上
2. メンタルヘルス対策の継続
3. 生活習慣の改善（喫煙対策を含む）
4. 運動機能の維持向上
5. 睡眠改善
6. 健康管理
7. 作業環境管理・作業管理

02. 外部からの評価

健康経営を着実に推進 10年連続「健康経営優良法人」認定

当社は、2017年に「古河電工グループ健康経営宣言」を策定し、全社で健康経営を推進してきました。
 これらの取組みは社外からも高く評価され、2017年から10年連続で健康経営優良法人の認定を受けています。
 さらに、東京証券取引所上場企業の中から約50社が選ばれる「健康経営銘柄」に、2019年と2023年の2度選ばれています。



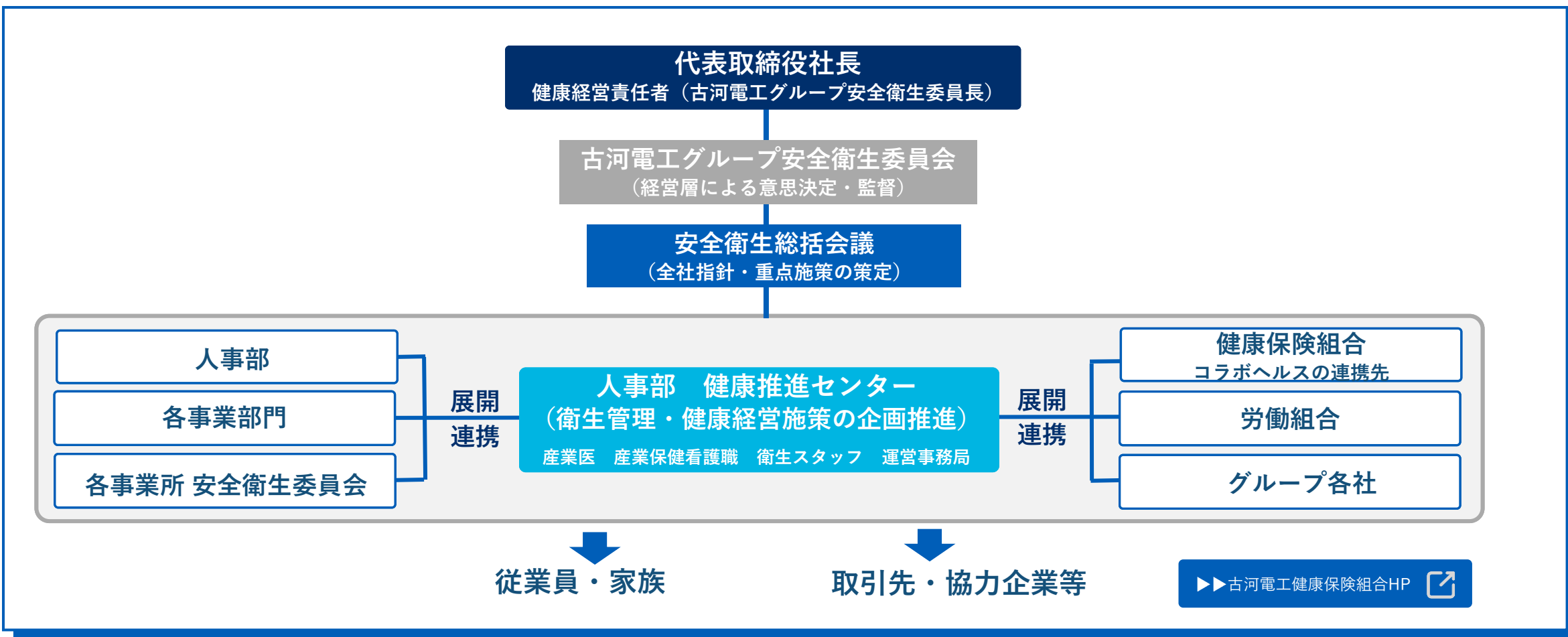
（注）「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。

認定制度について ▶▶ ACTION! 健康経営

03.健康経営推進体制

ともにつながり、健康づくりを支える仕組み

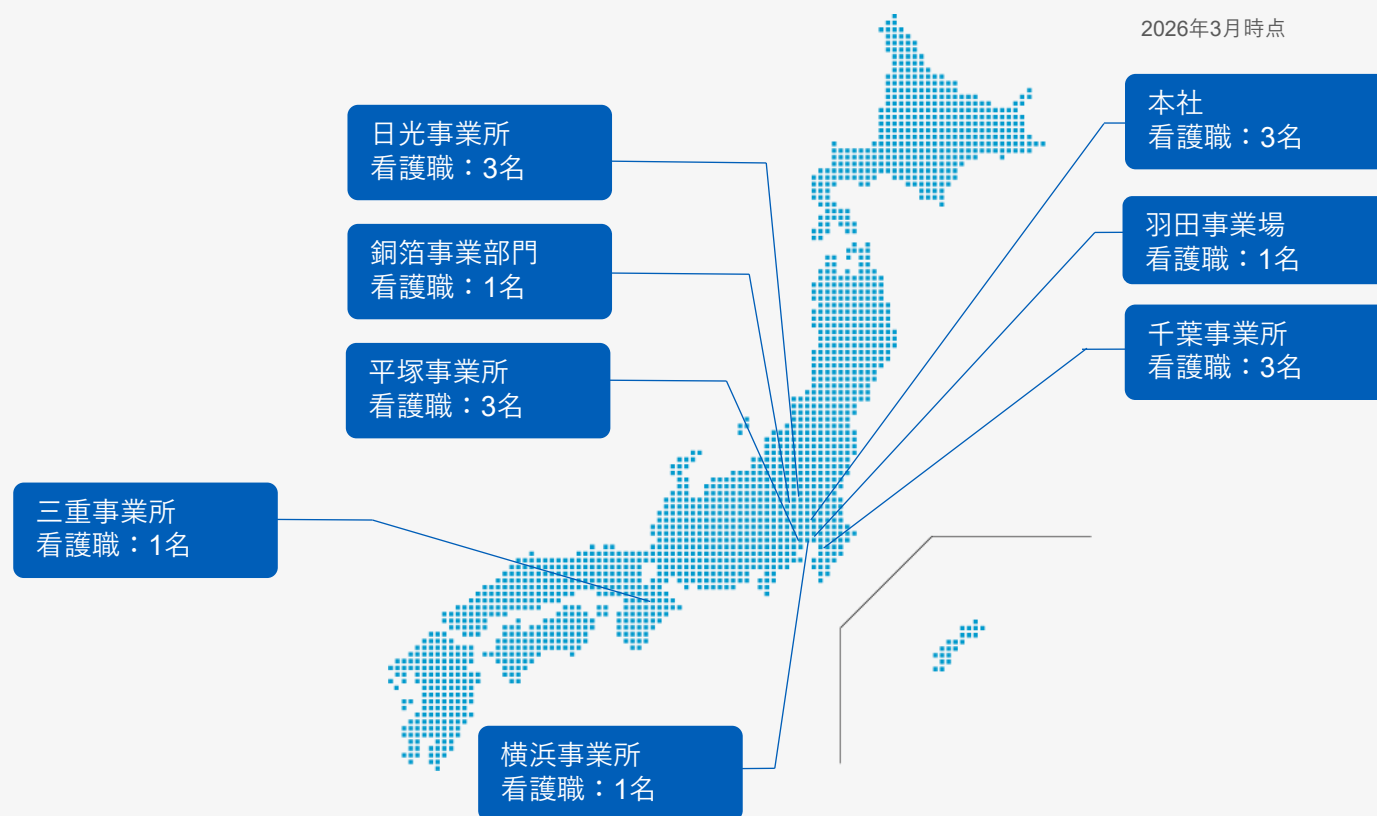
健康経営責任者である代表取締役社長のもと、人事部健康推進センターを中心に社内外の関係者が連携し、従業員の健康保持・増進に向けた施策を計画的かつ継続的に推進しています。



03. 健康経営推進体制

看護職全国体制

当社では、国内すべての事業所に看護職を配置し、産業医・人事部門と連携しながら、日常的な健康支援体制を構築しています。
 さらに、支社や海外勤務者も含めた国内グループ約6,000人の全従業員に対して、16名の看護職が個々の健康状況に応じたきめ細かな支援をおこなっています。



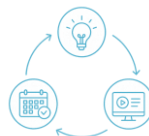
16名

の看護職が全国で従業員の健康を支えています。

01.ヘルスリテラシーの維持・向上

「気づく・学ぶ・行動する」サイクルを実践

全従業員を対象とした「健康一言宣言」と看護職による「全従業員面談」を軸に、健康行動の実践と振り返りを循環させながら、個人の支援と職場環境の改善を両輪で進めています。



経営層と従業員が一体で取り組む「健康一言宣言」

当社では、健康を重要な経営課題と位置づけ、2024年より経営層を含む全従業員を対象に「健康一言宣言」を実施しています。

本取組みは、グループ会社を含む全従業員が自身の健康に主体的に向き合い、自ら実践したい無理のない健康行動を言葉にするものです。経営層の宣言はポスターとして社内に掲示し、率先した発信のもと相互に支え合いながら行動につなげ、活動を通じて、自律的な衛生管理活動の推進と健康を大切にする組織風土の醸成を図っています。

また、経営層を含む全従業員の参加率・実施率・達成率を期中・期末に確認・評価し、その結果を次の取組みに反映することで、PDCAサイクルを回しています。

年間を通じたPDCA

4月：宣言作成
通年：実践
9月・10月：振り返り
3月：期末の振り返り

P
D
C
A

▶▶ 2025年度実績

参加率：98.0 % 実施率：95.5 %

「ご安全に！ご健康に！」から広がる健康づくり

当社では、安全と健康を最優先とする考えのもと、従業員同士が日常の挨拶として「ご安全に！ご健康に！」を交わしています。この挨拶を通じて、安全と健康を大切にする考え方が社内に広く浸透し、風土の醸成につながっています。

▶▶ 2025年度実績

「ご安全に！ご健康に！」の
社内使用率：97.9 %

看護職面談による個別支援と職場の課題把握

当社では、看護職が全従業員と面談を行う「全従業員面談」の全社展開を目指しています。

本取組みは、従業員一人ひとりのヘルスリテラシー向上や個別支援に加え、職場課題の把握や環境改善の実現を目的としています。

2025年度は一部の事業所で「プレ面談」を実施しました。

日光事業所では1人15分の面談を通じて、生活背景まで踏み込んだ対話が可能となりました。男性が多い職場で普段は話しにくい女性特有の悩みを聞くこともできました。普段は相談しにくい内容についても話ができ、面談後には「相談の機会として有意義である」との評価が多く寄せられ、看護職への相談のハードル低下にもつながりました。

今後は各事業所の実情に応じ、数年かけて一巡させるなど無理のない体制で全社展開を進める方針です。

▶▶ 2025年度実績

実施者数：1,254 名

満足度：95.8 %



看護職による全従業員面談

看護職 Message

全従業員面談を通じて、皆さんのことを知り、一緒に職場や組織をより良くしていきたいと考えています。健康・安全の側面から皆さんを支えながら、働きやすい職場づくりを共に進めていきますので、ぜひ気軽にご相談ください。

01.ヘルスリテラシーの維持・向上

学びをひろげ、組織全体の力に

資格取得支援による専門人材の育成に加え、気軽に触れられる健康情報の発信やグループ内での学びを共有しながらヘルスリテラシーの底上げを図っています。



衛生管理人材の育成を支える資格取得支援

当社では、第一種衛生管理者資格の取得を目指す従業員向けに「**第一種衛生管理者取得講座（弾丸セミナー）**」を年2回開催しています。統括産業医が講師を務め、労働衛生や関係法令など、試験合格に必要な知識を効率的に学べる内容としており、グループ会社からも受講者を募集しています。

本講座は2023年度から開始し、**毎年定員をほぼ満たす応募**があります。オンライン受講や録画配信にも対応し、グループ全体の衛生管理人材の育成と衛生管理体制の強化を支える取り組みとして定着しています。

受講者からは「内容が理解しやすい」「短時間で効率よく学べる」と高い評価をいただいています。



弾丸セミナーの様子

▶▶ 2025年度セミナーに対する受講者評価

9.1点 / 10点

セミナーの特長

- ✓ **短期集中型：45分×全16回の講義で、必要な知識を効率よく学習**
- ✓ **実践的な構成：試験対策と衛生管理者に必要な知識を体系的に整理**
- ✓ **オンライン視聴に対応：録画配信により、受講しやすい環境を整備**
- ✓ **自主学習との組み合わせ：講義をベースに過去問学習を進め、合格を目指します**

健康情報発信の充実

2025年度、従業員が健康情報に触れる機会を増やすため、社内ポータルサイト内に健康情報発信サイト「**健康つづくひろば**」を開設しました。健康に関するコラムやセルフケア情報、各種施策の案内などを継続的に発信し、従業員が必要な健康情報を入手しやすい環境づくりを進めています。

また、2026年度は、忙しい従業員であっても隙間時間に気軽に視聴できる5分程度の**ショート動画**の作成に注力しており、これらの動画についてもポータルサイトへの掲載を継続していきます。

健康つづくひろば

健康が「つづく」未来を目指し、つながりを育むひろばです。
従業員の皆さまの毎日を健やかにする情報を健康推進センターより発信します。



社内ポータルサイト（健康つづくひろば）

グループ全体で学び合う機会の創出

当社では、2014年からグループ各社との連携による研修や発表会を継続的に実施しています。

古河電工グループ衛生管理活動発表会では、安全衛生や健康経営に関する取り組み事例を共有するとともに、外部講師による講演を通じて知見を深めています。

また、**古河電工グループ健康経営会合**では、健康経営や保健事業に関する情報共有に加え、他社産業医による先進事例を学んでいます。

さらに、**産業医・看護職向け研修**では、面談スキル向上やAI活用をテーマに専門性の向上を図っています。



グループ健康経営会合

02.メンタルヘルスの維持・向上

こころの健康を支える多様な支援体制

従業員がメンタルヘルスの知識を身につけ、自身や周囲の変化に気づき、適切な支援につなげられるよう、教育や相談体制、職場環境の整備を進めています。



メンタルヘルス教育の充実

メンタルヘルス研修では、2022年度より関係部門と連携し、教育機会の拡大を進めています。ラインケア研修では管理職に加えて現場の作業長も対象とし、セルフケア研修では対象者を拡大しました。より多くの従業員がメンタルヘルスについて学び、早期の気づきや適切な対応につなげられる環境づくりを推進しています。

ストレスチェックを活用した職場環境改善

当社では、ストレスチェックの集団分析結果を職場環境改善に活用しています。

2024年度に健康リスクが高いと判定された職場に対しては、協議の場を持ち要因分析と改善策の検討を実施しました。その結果、2025年度は対象**47職場のうち34職場で健康リスクの低減**が見られました。現場の管理職が職場環境の状況を把握し、改善に取り組む重要性への理解が進んだことが成果につながっています。

また、2024年度からはストレスチェックと人事部門が管轄するエンゲージメント調査を併せて分析しています。その結果、エンゲージメントの向上と健康リスクの低減の双方の取組みを連動させて実施できるようになっています。さらに、人事部門と健康推進センターが連携して経営層や管理職へ結果を共有することで、現場の改善活動に対する理解と支援の促進につなげています。今後もこの連携を強化していきたいと考えています。

安心して利用できる相談窓口

当社では、人事部門、産業医・看護職、外部機関など、さまざまな相談窓口を設けています。心身の不調や仕事上の悩みに応じて利用できる複数の窓口を設け、休職者の復職支援にも活用しています。

また、社内窓口への相談に抵抗がある方に向けて、社外の専門機関による**外部相談窓口**も設置しています。

従業員が安心して相談できる環境づくりを通じて、メンタルヘルスの維持・向上に取り組んでいます。

外部EAP

▶▶ Eパートナー 



産業医 Message

看護職や産業医へのメンタルヘルス相談が人事評価に影響するのでは、と不安に感じる方もいますが、そのようなことはありません。体調に不安を感じた際は、ためらわずご相談ください。

▶▶ 2025年度外部EAP相談件数

312 件

うち、52%と半数以上の相談者が
対面形式でカウンセリングを受け
ました。



03.生活習慣病リスクの低減

誰もが一步を踏み出せる健康づくりへ

健康知識の習得と自己理解を促すため、健康教育・保健指導・禁煙支援を実施しています。日々の行動を見直し、心身を整える習慣の定着を支えています。



生活習慣改善を支える健康教育

従業員の生活習慣改善に向けて、看護職によるワーキンググループを編成し、健康教育や情報発信を行っています。
2025年度は、健康アプリを活用した「健康管理チャレンジ」を実施し、事業所対抗で健康づくりに取り組みました。参加者の**67%**が健康意識の向上を実感し、健康行動のきっかけにつながっています。



健康管理チャレンジ

また、2025年度は、**6回**のRIZAP®監修健康コラムの配信や「歯ざしりと食いしばり」の口腔セミナーの開催など、幅広いテーマで健康情報や健康教育を提供しました。

「RIZAP」は、RIZAPグループ株式会社の登録商標です。

若年層ハイリスク者への個別面談

2025年度は、40歳未満の従業員を対象とした保健指導を開始し、特定保健指導の積極的支援相当者**83名**に保健師面談を実施しました（**参加率100%**）。若年期からの生活習慣改善を支援し、将来的な生活習慣病リスクの低減につなげています。

看護職 Message

健康診断の結果は、ご自身の健康状態を知る大切な機会です。毎年の変化を確認し、日々の生活に役立ててください。会社では健康づくりに取り組みやすい環境整備を進めています。私たちも従業員の皆さまの健康づくりをサポートしますので、一緒に取り組んでいきましょう。

禁煙を支援する取り組み

喫煙対策は、生活習慣病やがん予防に加え、受動喫煙防止の観点からも重要な健康課題です。

当社では2020年に敷地内全面禁煙を実施し、受動喫煙防止に取り組んできました。一方で、従業員の喫煙率は依然として課題であり、禁煙を希望する従業員を後押しするため、支援策のさらなる強化を進めています。

2025年度には、喫煙者を対象に定期健康診断時の「肺年齢測定」を開始しました。肺機能を測定し、その結果を実年齢と比較できる「肺年齢」として分かりやすく示すことで、喫煙が自身の肺に与える影響への気づきを促し、禁煙を考えるきっかけづくりにつなげています。

2025年度は**597名**が受検し、自身の肺の状態を確認する機会となりました。

また、2026年度からは禁煙支援アプリを活用した新たな支援も開始する予定であり、禁煙に取り組みやすく、継続しやすい環境づくりを進めていきます。

今後も、肺年齢測定などによる気づきの機会と、継続的な禁煙支援を組み合わせることで、従業員の健康維持・増進と喫煙率の低減に取り組んでいきます。

産業医 Message

喫煙者の方は、「今はたばこを吸えるくらい健康」と感じているかもしれません。しかし、喫煙は肺にダメージを与え、COPD（慢性閉塞性肺疾患）の発症リスクを高めます。COPDは、息を吐きにくくなり、進行すると日常生活にも影響する病気です。まずはご自身の肺の状態を知り、卒煙に踏み出すきっかけにしてください。



04. 身体機能の維持・向上

状態の見える化で、無理なく動ける身体へ

身体年齢測定により現在の状態を「見える化」し、運動への気づきと行動を促しています。教育や職場の取組みを通じて、継続的な実践を後押ししています。



身体年齢測定を活用した健康状態の見える化

2025年度から、握力・閉眼片足立ち・BMIなどの指標を用いた「身体年齢測定」を全社展開しています。測定結果を身体年齢として分かりやすく示すことで、従業員自身が身体機能や健康状態の変化を客観的に捉え、健康づくりに取り組む「気づき」を促しています。

握力は筋力、閉眼片足立ちは平衡感覚の指標となり、自身の身体機能を知る機会となります。転倒などの労働災害は、作業で求められる身体能力と個々の身体機能とのミスマッチによって生じやすくなるため、身体年齢を知ることが、運動習慣の改善だけでなく、安全に働くための身体づくりにもつながります。

2026年度からは経営層も測定に参加し、健康づくりを率先して実践することで、労働災害の防止、健康寿命の延伸、全社的な健康意識の向上を目指しています。



【握力測定】
直立で 左・右1回ずつ

【閉眼片足立ち】
両目を閉じた状態で、左右どちらかで測定



産業医 Message

「身体年齢」を知ることは、自身の身体機能や健康状態に気づく大切なきっかけになります。日頃の運動習慣を見直し、転倒などの労働災害の予防や、将来の健康維持、生活の質（QOL）の向上に活用してください。

▶▶ 2025年度
身体年齢測定実施率

94.6 %

年齢を重ねても安心して働ける職場づくり

当社では、高齢化や身体機能の低下に伴う労働災害の防止に向け、身体機能の維持・向上を支援するさまざまな取組みを進めています。

エイジアクションパトロール

2025年度は、50歳前後の従業員が自ら職場環境を点検する「当事者目線のエイジアクションパトロール」を実施しました。職場内の段差や滑りやすい箇所、見えにくい箇所などを確認し、労働災害リスクの低減につなげています。全9拠点・207職場で実施され、596件の課題が抽出され、そのうち332件が改善活動につながっています（改善率55.7%）

ラジオ体操の教育

日光事業所では11月1日の「ラジオ体操の日」に合わせて教育を実施し、看護職がラジオ体操第一の全動作の正しいフォームや効果を実演・解説しました。参加者からは理解が深まったとの声があり、身体機能の維持・向上や転倒予防への意識向上につながりました。

看護職によるラジオ体操教育
（日光事業所）



腰痛対策

2025年度の労働衛生週間の時期に、間接部門スタッフを中心に、長時間の座位による健康リスクへの理解を深めるための啓発動画を作成・配信しました。身体活動の重要性を伝えることで、日常的な運動習慣の定着や健康意識の向上を促しています。



座りっぱなし防止動画

看護職 Message

運動習慣がまったくない方でもやってみようと思えるような、「運動に対するハードル」を下げる施策を実施しています。各種イベントにはぜひ参加してみてください。

05.古河電工健康保険組合との共催イベント

歩いて、走って、つながる健康づくり

古河電工健康保険組合と連携し、楽しみながら健康づくりに取り組める機会を提供しています。運動習慣の定着と従業員同士の交流を通じ、健康でいきいきと働ける職場づくりにつなげています。



歩いてつながる健康づくり

古河電工健康保険組合と古河電工グループでは、従業員の運動習慣の定着と健康増進を目的として、毎年ウォーキングイベントを共同開催しています。本イベントは、健康管理アプリを活用し、楽しみながら歩数を増やすことで、日常的な運動習慣の形成を促す参加型イベントで、個人参加に加え、チームで参加することで、健康づくりへの意識向上と従業員同士のコミュニケーション活性化にもつながっています。

2025年度はウォーキングラリーと合わせて、特別企画として、RIZAP®によるウォーキングセミナーを開催しました。



ウォーキングラリー（2025年度）

また、イベント開催期間中は参加者がchocoZAP®を利用できる取組みも実施しました。

運動に関する知識の習得と実践環境の提供を組み合わせることで、運動習慣の定着を後押しし、本イベントには、**1,035名**の従業員が参加しました。

今後も健康保険組合と連携しながら、従業員一人ひとりが楽しみながら健康づくりに取り組める機会を提供し、健康でいきいきと働き続けられる職場づくりを推進していきます。



スポーツを通じたグループ体感の醸成

古河電工グループと古河電工健康保険組合の共催イベントとして、スポーツを通じて健康への関心を高め、継続的な運動習慣の形成につなげることを目的として、社長杯・健保理事長杯駅伝大会およびサッカー大会を開催しています。

駅伝大会

社長杯・健保理事長杯駅伝大会は、24年ぶりの再開となった2024年度に続き、2025年度も開催されました。グループ各社から**13チーム、約80名**が参加しました。大会への参加を目標に日頃からランニングやウォーキングに取り組むことで、運動習慣の形成や健康づくりへの意識向上につながっています。



サッカー大会

社長杯・健保理事長杯サッカー大会は、2025年度は3回目の開催となり、グループ各社から**14チーム、約180名**が参加しました。チームスポーツを通じて、参加者同士が目標に向かって協力し合うことで、従業員間のコミュニケーション活性化やエンゲージメント向上にもつながる取組みとなっています。



06.睡眠充足度の維持・向上

眠りの課題に、具体的に向き合う

質の高い睡眠は、日々の働きや安全を支えています。情報発信や実態把握、個別支援を通じて、無理なく改善につなげています。

【監修】相良労働衛生コンサルタント事務所 所長 日本睡眠学会総合専門医 相良 雄一郎



睡眠の質向上が健康づくりの第一歩

睡眠不足や質の低下は、血糖値・血圧の上昇や食欲増加を招き、肥満や生活習慣病、動脈硬化の進行につながります。肥満は睡眠時無呼吸症候群（SAS）を引き起こし、日中の眠気や労働災害、メタボ悪化の要因となります。不眠はメンタル不調に伴う症状であり、予兆を示すアラームでもあります。成人は平日最低6時間の睡眠が望まれます。またリモート勤務の日常は生活リズムが乱れやすく、睡眠の質低下に注意が必要です。運動や日光を取り入れ、生活リズムを整えることが重要です。

全社で進める睡眠改善活動

2025年度は、睡眠改善イベントの実施、睡眠教育の展開、交替勤務者向け教育の強化などに取り組みました。また、各事業所の看護職が連携し、睡眠障害の実態調査を全社一斉に実施したことにより、事業所ごとの傾向や全社的な課題を把握するとともに、統一した基準によるフォローアップ体制を構築しました。

2026年3月に健保とコラボ開催した「睡眠改善チャレンジ」では、参加者数**1,675名（前年の約3倍）**を記録し、イベント終了後アンケートでは**85%以上**の方から「満足した」と回答をいただきました。イベント内では、睡眠専門産業医や看護職による動画コンテンツも好評でした。



睡眠セミナー



睡眠教育動画

実態調査と個別支援による課題解決

2025年度は、睡眠障害の実態調査で抽出されたハイリスク者を対象に、看護職と睡眠専門産業医による個別面談を実施しました。睡眠課題や生活状況を確認した結果、不規則勤務や家庭事情、繁忙期の残業、海外拠点との業務、リモート勤務による活動量低下など、さまざまな要因が睡眠に影響していることが分かりました。また、ハイリスク者にはこれまで相談経験のない従業員も多く、睡眠の問題を早期に把握し、適切な支援につなげることの重要性が改めて確認されました。

当社では、SAS（睡眠時無呼吸症候群）簡易検査の費用を会社が負担し、必要と判断された従業員が検査を受けられる体制を整えています。個別面談では、いびきや睡眠中の呼吸停止などからSASが疑われる従業員に対して検査を勧奨し、早期発見・早期対応につなげました。

2025年度の面談対象基準：アテネ不眠尺度（※）10点以上

2025年度睡眠面談実績

睡眠個別面談実施人数：**131 名**

面談実施者の中で
改善に向けた取組みが明確になったと実感した割合：**80 %**

※アテネ不眠尺度とはWHO基準の不眠症セルフチェック法で、8つの質問項目から算出された合計点数に基づき、不眠の程度を評価する指標です。点数が高いほど不眠傾向が強いことを示します。

産業医 看護職 Message

睡眠障害は、メンタルヘルス不調を知らせるアラームでもあります。寝付けない、眠りが浅いといった睡眠に関する不調や不安は、一人で抱え込まず、産業医・看護職へ気軽に相談してください。



07.安全衛生管理の推進

健診から事後フォローまで一体的な取組み

健診から事後フォローまで一貫対応を進め、受診率の維持と適切なフォローを両立しつつ、個々の課題に寄り添い海外勤務者を含めた支援体制を強化しています。



定期健康診断の確実な実施

当社では、全従業員を対象とした定期健康診断に加え、業務特性や就業形態に応じた健康診断を関係法令に基づき実施しています。
各事業所において受診しやすい環境整備を進めることで、10年以上定期健診受診率**100%**を維持しています。

また、健診結果に応じた再検査の受診勧奨や保健指導、事後措置基準の統一による適切なフォローを通じて、健康課題の早期対応と重症化予防につなげています。

海外勤務者に対する健診・健康管理支援体制の拡充

海外勤務者に対しては、赴任前から帰国後まで健康管理をサポートする体制を整備しています。

また、長時間労働者への医師面談については、リモートで対応するとともに、海外健康管理窓口の設置や定期的なフォローメール送付により、メンタルヘルス面の支援も強化しています。
2025年度には人事部門とともに看護職が中国を訪問し、駐在員5名と個別に健康面談を実施しました。

さらに、現地で開催された健康セミナーでは、中国に所在するグループ会社14社の課長・部長職層26名を対象に、看護職による健康講話を実施しました。

二次検査受診の促進と事後措置の標準化

健康診断後のフォローアップ体制の強化に向けて、再検査・精密検査（二次検査）の受診勧奨と事後措置の標準化に取り組みました。

再検査・要治療者（二次検査）に対し、メールやチャット等を活用した個別勧奨を継続して実施しました。要就業制限レベルなど健康リスクの高い従業員については、産業医面談につなげるとともに、必要に応じて上司とも連携しながら重点的なフォローを行い、早期受診と重症化予防に取り組みました。

さらに、2025年度は「**事後措置の手引き**」を作成し、事業所ごとに異なっていた定期健康診断有所見者への対応基準を統一しました。検査項目ごとに対応の目安を明確化することで、看護職が全国どの事業所でも同様の判断・対応を行える体制を整備しています。

こうした取組みにより、従業員にとっても受診の必要性や健康上のリスクが理解しやすくなり、適切な受診行動や生活習慣改善への意識向上につなげています。



看護職 Message

従業員一人ひとりが安心していきいきと働き続けられるよう、今後も継続的な面談を通じて皆さんの声に耳を傾けながら、支援体制の充実を進めていきます。健康や安全の面から皆さんを支え、一緒により良い職場づくりを進めていきましょう。



08.安全衛生管理の推進 作業環境管理・作業管理

環境と行動で、安全を支える

作業環境の整備に加え、日々の意識と行動を通じて安全性の向上を図っています。教育や対策を通じて、リスク低減と安全意識の定着を進めています。



化学物質管理の変化と現場教育の推進

労働安全衛生関係法令の改正により、化学物質管理は事業者が主体的にリスク評価と対策を行う「自律的管理」へ移行しました。

当社では、新たな化学物質規制の枠組みに対応すべく、使用化学物質の一元把握管理、化学物質管理者や保護具着用管理責任者の選任・教育など、化学物質管理体制の構築を行ってきました。

あわせて、安全データシート（SDS）の適正運用とリスクアセスメントを推進し、その結果に基づき、化学物質の代替や設備改善などのリスク低減対策を進めています。

さらに、専門家による現場指導や保護具のフィットテストを通じて、適切な管理の徹底と安全意識の向上に努めています。

化学物質担当 Message...
会社として安全な環境づくりに努めるとともに、従業員みなさん自身も職場の安全を守るため、日々の意識やルール遵守を大切にしていきたいと思います。

騒音ばく露から聴力を守るために

騒音ばく露は、聴力低下に加え、認知機能や自律神経、血圧、生活の質（QOL）にも影響を及ぼす健康課題です。当社では騒音健康診断を活用し、耳栓の正しい装着を指導しています。

今後は各職場における騒音管理体制の充実や、好事例の水平展開を進めていきます。

産業医 Message...
喫煙やイヤホンなどの大音量使用も、聴力低下のリスクになります。生活習慣を見直し、大切な聴力を守りましょう。



耳栓装着指導

熱中症予防管理体制の構築

2025年6月の労働安全衛生規則改正により、熱中症の重篤化防止対策が義務化されました。

これを受け、緊急時の報告体制や対応手順を整備するとともに、2026年3月策定の「職場における熱中症防止のためのガイドライン」に基づき、予防管理体制の強化を進めています。

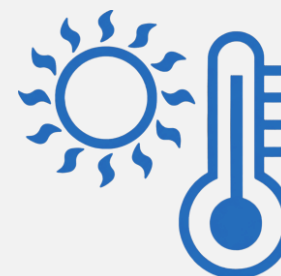
2022年度から千葉事業所で各課長、職場長、作業長を熱中症予防管理者として任命してきた取組みを基に、暑熱作業を行う職場を中心に全社で熱中症予防管理者を選任しました。また、熱中症予防管理者や暑熱職場の管理職向けに教育動画を展開するとともに、救急措置に関する動画は全従業員の受講を必須とし、発生時の対応力向上を図っています。

各拠点の好事例についても、工場屋根への放水や、熱中症発生時の対応フローを携帯できるよう工夫した事例などを全社で水平展開しています。

これらの取組みの結果、2025年度は熱中症の発生件数は増加したものの、休業災害や軽微災害など重症化した事例の割合は過去年度と比べて増加しておらず、重症化防止につながっています。

今後も作業内容や職場環境に応じた熱中症対策を継続し、安全で健康に働ける職場づくりを推進します。

2025



未然に防ぐ熱中症

～熱中症の症状～

【対象：熱中症予防管理者／管理監督者／直接／間接】

動画番号①（15分程度）

古河電気工業株式会社

健康推進センター

統括産業医 幸地 勇（こうち たけし）



熱中症教育動画

09.女性の健康

女性が安心して働き続けるために

女性の健康課題への理解を深め、相談しやすい環境づくりを進めるとともに、プログラムやeラーニング、個別相談を通じて知識の普及と支援の充実を図っています。



女性の健康課題への理解促進

女性の健康課題への理解促進は、誰もがいきいきと働ける職場づくりにつながる重要な取り組みです。

当社では2025年度、女性のライフサイクルや女性ホルモン、骨粗しょう症をテーマとしたオンラインセミナーを開催し、健康課題について学ぶ機会を提供しました。

2025年7月に実施したセミナーでは、参加者**93名**のうち**99%以上**が内容に「満足」と回答し、アーカイブ動画の再生回数も**300回**を超えるなど、多くの従業員に関心を持って受講いただきました。

今後は、男性従業員や管理職を含めた理解促進を進めるとともに、セミナー参加率や理解度、相談窓口の認知度などを指標として、継続的な健康支援と働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。

産業医 Message..

ヘルスリテラシーの高い女性ほど、仕事のパフォーマンスが高いというデータもあります。女性従業員一人ひとりが正しい知識を身につけ、自身の健康に関心を持ち、体調の変化にいち早く気づけるようになること。これがすべてのスタートとなります。

大変満足 +
満足 99%



女性の健康セミナー参加者
アンケート結果



女性の健康セミナー

女性の健康をテーマとしたプログラムとeラーニング

古河電工健康保険組合では、女性特有の健康課題への理解促進を目的に、セミナーや個別相談、eラーニングなど多様なプログラムを提供し、心身の健康づくりを支援しています。



女性の健康応援セミナー

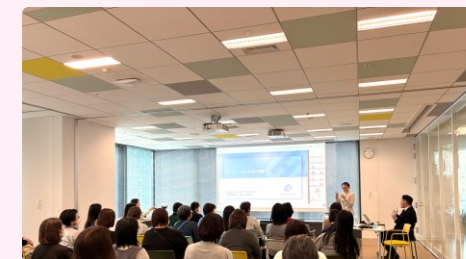


女性の健康に関するeラーニング

体験型セミナーの開催

各事業所で女性の健康をテーマとしたセミナーを開催しています。

本社では、更年期に関する講義に加え、「エクオール産生能検査」の結果をもとに、大豆イソフラボンを体内で活用する力について理解を深めるセミナーを開催しました。セミナーを通じて、参加者の理解度向上が見られたほか、今後も別テーマでの継続開催を望む声が多く寄せられました。



女性の体験型健康セミナー（本社）



01.KGI指標

健康経営の成果を示すKGI指標

アブセンティーズム	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員一人あたりの長期疾病による休業日数	日	単体※1	3.0	3.2	3.6	4.4	3.4

※1 2025年度 測定人数4,059人（回答率100%）

プレゼンティーズム	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
健康問題による労働機能障害が中程度以上（21点以上）と評価された従業員比率※1	%	単体※2	23.3	21.0	19.6	16.9	18.4

※1 WFun（Work Functioning Impairment Scale）：健康問題による労働機能障害の程度を評価する尺度を用いて測定

※2 2025年度 測定人数3,915人（回答率94.8%）

ワーク・エンゲイジメント	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
ワーク・エンゲイジメントを構成する活力・熱意・没頭の平均点※1	点	単体※2	3.0	3.0	3.0	2.8	3.2

※1 ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（超短縮版3項目）を用いて測定

※2 2025年度 測定人数3,104人（回答率75.1%）

02.健康アウトカムKPI指標

健康経営の成果創出を支える主要KPI

アブゼンティーイズム

■ ①新規長期傷病休業率 ②精神疾患新規長期傷病休業率 ③精神疾患再休業率

再休業率とは、一度休業して復職した方のうち、復職後5年以内に同一傷病で再休業した人の割合

FY	2021	2022	2023	2024	2025
①	1.38%	1.70%	1.27%	1.41%	1.58%
②	0.79%	1.07%	0.76%	0.92%	1.08%
③	15.2%	17.4%	29.4%	17.5%	15.9%

■ メタボ該当者割合

FY	2021	2022	2023	2024	2025
全体	12.5%	12.6%	13.1%	13.1%	13.2%
男性	13.7%	13.8%	14.5%	14.6%	14.7%
女性	2.5%	2.8%	2.1%	2.3%	2.4%

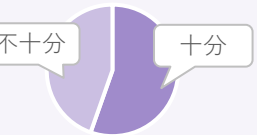
■ 定期健診有所見者率

FY	2021	2022	2023	2024	2025
全体	42.6%	41.4%	41.8%	29.4%	29.1%
男性	44.8%	43.7%	44.2%	30.9%	31.4%
女性	26.0%	24.6%	25.0%	19.3%	15.4%

プレゼンティーイズム

■ 睡眠充足度

現在の睡眠で休養は十分な人の割合



FY	2021	2022	2023	2024	2025
全体	59.5%	58.3%	56.1%	55.7%	55.4%
男性	60.7%	59.5%	57.6%	57.5%	57.1%
女性	50.1%	49.8%	45.5%	43.7%	45.5%

■ ストレスチェック受検率・高ストレス者割合



FY	2021	2022	2023	2024	2025
受検率	97.0%	96.1%	96.2%	97.2%	96.9%
高ストレス者割合	10.7%	9.8%	10.7%	10.9%	10.9%

ワーク・エンゲイジメント

■ 高ストレス職場数の割合（総合健康リスク120以上）

総合健康リスクとは、仕事の量やコントロール、上司・同僚からの支援状況などから、職場のストレスによる健康リスクを評価する指標。全国平均を100とし、数値が高いほどリスクが高いことを示す。

FY	2024	2025
総合健康リスク120以上	8.7%	9.9%

■ POSスコア

POS（知覚された組織的支援）とは、健康風土の醸成を測る指標。従業員が会社から大切にされているという実感を8項目で評価し、0～6点の平均得点で算出。点数が高いほど良好な傾向。

FY	2022	2023	2024	2025
平均得点	3.55点	3.56点	3.50点	3.57点

03.健康経営の取組成果を支える定量データ

健康行動と健康状態を可視化

ヘルスリテラシー

ヘルスリテラシーとは、健康情報を入手・理解・評価・活用し、健康に関する意思決定を行う力。
 本指標は、HLS12（Health Literacy Survey 12）のヘルスプロモーション領域（4設問）を用い、「とても簡単」または「やや簡単」と回答した割合の平均で評価。

FY	2021	2024	2025
全体	54.0点	60.0点	63.3点

運動習慣者率

1回30分以上の軽く汗をかくような、あるいはそれ以上の運動を1週間に2日以上している人の割合



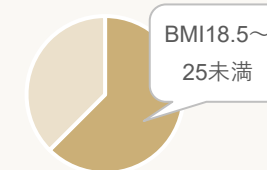
FY	2021	2022	2023	2024	2025
全体	30.1%	30.3%	30.2%	30.5%	29.5%
男性	31.4%	32.1%	31.7%	32.1%	31.3%
女性	20.1%	17.7%	20.2%	19.5%	19.3%

適正体重者率

BMI※18.5～25未満の割合

※BMI（Body Mass Index）とは、体重と身長から算出する体格指標

[体重(kg)] ÷ [身長(m)の2乗]



FY	2023	2024	2025
全体	63.4%	63.1%	62.5%
男性	63.4%	62.9%	61.8%
女性	63.6%	64.5%	66.8%

定期健康診断後の精密検査受診率

精密検査受診率とは、対象となる検査項目で精密検査が必要とされた従業員のうち、受診した人の割合。さらなる向上が課題。

FY	2021	2022	2023	2024	2025
全体	56.1%	50.2%	74.3%	58.9%	62.2%

特定保健指導実施率

特定保健指導とは、40歳から74歳までの方を対象にした特定健診の結果から、生活習慣病のリスクが高い人へ、専門スタッフ（保健師、管理栄養士など）が食事や運動などの生活習慣を見直すサポートをする制度。

FY	2020	2021	2022	2023	2024
全体	32.6%	43.8%	47.8%	61.5%	57.8%
男性	32.4%	43.1%	46.4%	61.2%	56.9%
女性	36.8%	61.3%	76.3%	68.4%	75.0%

ハイリスク者の治療継続率

高血圧者のうち、治療中である人の割合

※高血圧：収縮期血圧 160 mmHg以上または拡張期血圧 100 mmHg以上

FY	2021	2022	2023	2024	2025
全体	80.7%	85.2%	76.7%	84.2%	81.5%

All to brighten the world

FURUKAWA
ELECTRIC

Thank You

古河電工グループ パーパス

「つづく」をつくり、
世界を明るくする。

