



新川電機健康経営レポート 2026

ごあいさつ

当社は 2022 年に健康経営宣言を行い、これまで様々な取組みを進めております。その結果、経済産業省と日本健康会議が進める認定制度において、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されました。

これからも、従業員一人ひとりとその家族が健康であることを大切に、楽しくいきいきと働き続けられる環境づくりを進めてまいります。

代表取締役 新川文登

健康経営の考え方

健康経営宣言

新川電機グループは、お客様の企業価値向上に貢献するために、従業員とその家族の健康が最も大切であると考えます。

従業員と組織が一体となって心身ともに健康で、いきいきと働き続けられる魅力ある企業づくりを目的として、健康経営に取り組みます。

健康経営が目指すもの

健康経営の推進にあたり、社員の健康増進に向けた施策を実践し、以下につなげます。

- ・ 疾病発症リスクの低減
- ・ 活力向上
- ・ 生産性の向上
- ・ 職場環境の充実
- ・ 優秀な人材の確保

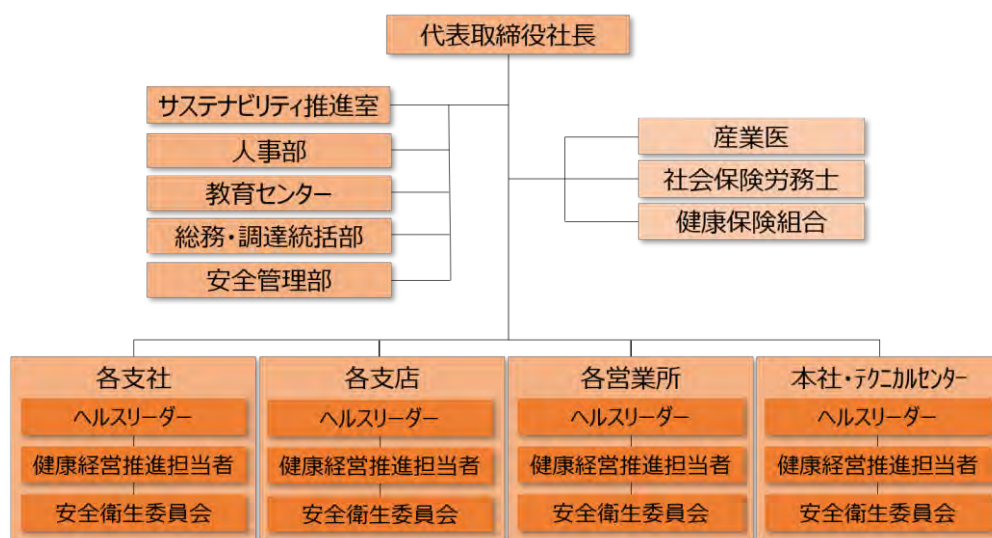
1. 会社は健康施策を通じて社員の健康保持・増進を積極的に支援します。
2. ヘルスリテラシーの高い社員を増やし、社員一人ひとりが自らの健康について意識して、社員とその家族がより元気でいきいきと生活を送れるように支援します。
3. 社員がやりがいをもって長く安心して働くことのできる、快適職場の形成に努めます。

健康経営推進方針

「社員が健康で生き生きと働き続ける職場環境を実現する」

本方針のもと、社員一人ひとりが健康であることを大切に、無理なく続けられる取組みを通じて、それぞれの健康増進や課題の改善を支援しています。また、SHINKAWA グループ各社と健康情報を共有しながら連携して健康増進に取り組むことで、グループで働く皆さま一人ひとりが健康であることを大切にする体制づくりを進めています。

健康経営推進体制



当社では、社長を健康経営責任者とする体制のもと、直轄部署としてサステナビリティ推進室を設け、専門職（専属の保健師）や各店所と連携しながら、健康経営推進会議を運営し、現場の声を反映した取組みを進めています。また、従業員組織である運営協議会と定期的に情報共有や協議を行っています。

運営協議会では、健康経営に関する意見や要望が現場から寄せられており、それらに丁寧に対応しながら、今後の方針策定へとつなげています。

また、安全で健康な職場環境づくりに向けて、厚生労働省 OSHMS 指針に基づき、各事業所において、リスクアセスメント、安全衛生教育、安全衛生委員会活動等を実施し、労働災害の未然防止と職場環境の維持・向上に努めるとともに、PDCA サイクルによる継続的な改善を進めています。

2025 年度までの概要

2025 年度は、血糖・体重・喫煙・こころの健康（高ストレス者）という 4 つの健康課題に向き合いながら、取組みを進めてきました。健康管理システムの導入、定期健診フォロー、健康増進施策、セルフケアセミナーなどを実施し、意識や行動の変化は少しずつ現れてきています。

一方で、健診結果やストレス指標の改善は、まだ十分とはいえない状況となっています。

健康指標

指標	2023 年度	2024 年度	2025 年度	評価
有所見率（血糖）	53.5%	52.4%	-	△改善傾向 （平均より高く要注視）
有所見率（肥満）	30.0%	31.7%	-	△やや後退 （平均並み維持）
喫煙率	23.8%	23.0%	22.7%	△改善傾向
高ストレス者率	15.2%	13.3%	12.6%	○維持（全国平均並み）

行動変容指標

指標	2023 年度	2024 年度	2025 年度	評価
二次検診受診率	19.3%	57.3%	43.7%	△やや後退
特定保健指導実施率	5.3%	52.8%	-	○大きく改善

社員からは「健康増進イベントをきっかけに少し健康を意識するようになった」といった声がある一方で、健康意識の維持に課題も感じています。

これからは、「無理なく続けられること」を大切にしながら、引き続き取組みを進めます。

戦略マップ

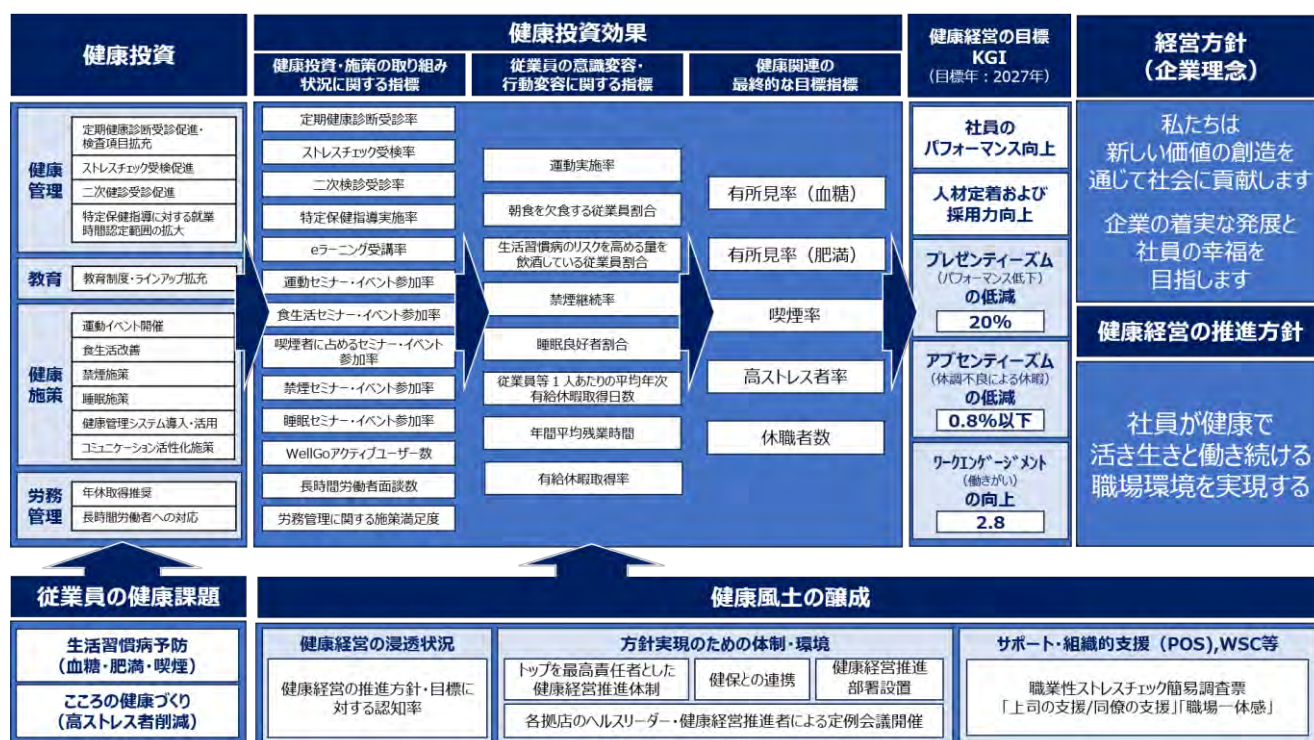
従業員の健康課題

当社では、血糖・体重（肥満）・喫煙・こころの健康（高ストレス者率）の4項目を主要な健康課題と位置づけています。
これらに対する取り組みを進める中で、社員の意識や行動には一定の変化が見られているものの、健診結果やストレス指標といった数値面での改善には、なお課題が残っています。

健康風土の醸成

上記の課題解決を促進するため、2025年度より戦略マップに「健康風土の醸成」を位置づけ、方針実現のための体制・環境整備を進めています。
その結果、健康増進施策を契機とした生活習慣の見直しや、健康に関する社内の自発的な対話、部署を越えたコミュニケーションの活性化など、意識・行動面での変化が見られています。
これらの変化は現時点では数値改善に直結していないものの、こうした積み重ねが当社の健康風土の形成につながり、中長期的な健康指標の向上に寄与するものと考えています。

戦略マップ



重点施策と主な指標の変化

当社において血糖値の有所見率が改善しないことが大きな課題となっています。血糖値異常の改善には生活習慣の見直しと適正体重の維持が重要となります。生活習慣の見直しを促し適正体重者の増加を図り、糖尿病はもちろん脳血管疾患・心疾患等の生活習慣病リスクを下げていくことを目指し以下の5つの重点施策に取り組んでいます。

健康課題		要因	健康投資（重点施策）		健康投資効果		
生活習慣病 予防	血糖	食生活 運動習慣	食生活改善	食事セミナー 野菜摂取促進月間	イベント参加率	朝食摂取率 2027年度目標：90%	有所見率（血糖）
	体重		運動習慣の定着	ウォーキングチャレンジ	イベント参加率	運動実施率 2027年度目標：30%	有所見率（肥満）
	喫煙	喫煙に関する 正しい知識不足 （ニコチン依存症 として治療対象）	喫煙率の低下	禁煙セミナー スワップチャレンジ 禁煙補助	イベント参加率	禁煙継続率 2027年度目標：100%	喫煙率
こころの健康	高ストレス者	長時間労働 （業務過負荷、睡眠不足）	睡眠の質の改善	睡眠セミナー SAS治療補助	イベント参加率	睡眠良化者割合 2027年度目標：70%	高ストレス者率
		職場の人間関係 グライベートの問題 （介護、家族や 友人間のトラブル等）	職場での コミュニケーション 活性化	労務管理 医療職フォロー	長時間労働者 面談数	年間平均残業時間 2027年度目標：15時間	
					面談数	—	退職者数

意識・行動変容への影響

指標	2023 年度	2024 年度	2025 年度	評価
朝食摂取率※1	71.1%	75.3%	-	○改善傾向
運動実施率	22.1%	24.6%	-	○改善傾向（平均並み）
禁煙継続率※2	-	-	66.7%	-
睡眠良率	58.2%	55.0%	-	△やや後退 （平均よりやや低く要注視）
年間平均残業時間	15.3 時間	15 時間	15.2 時間	○維持

※1 朝食摂取率（%）＝ 100 - 朝食を欠食する従業員割合

※2 禁煙継続率（%）＝ 一年後も禁煙している人数 ÷ 禁煙開始者数 × 100

健康施策投資額、健康経営の目標 KGI、一人あたり医療費

指標	2023 年度	2024 年度	2025 年度	評価
健康施策投資額※1	4,800 千円	10,600 千円	10,400 千円	-
プレゼンティーズム※2	-	24.9	24.8	△維持
アブセンティーズム※3	1.2	0.8	1.1	△維持
ワークエンゲージメント※4	-	2.5	2.5	○改善傾向
1 人あたり医療費（自社単位）	183 千円	172 千円	-	△改善傾向 （平均並み）

※1 健康管理システム、食生活改善、喫煙率低下、運動習慣定着、社内体制整備に投資

※2 プレゼンティーズム：東大 1 項目版

※3 アブセンティーズム：（傷病有休＋傷病による有給欠勤＋傷病による休職）÷ 社員数

※4 ワークエンゲージメント：新職業性ストレス簡易調査票 80 問

2025 年度の主な取り組み結果

① 運動習慣定着に向けた取り組み

生活習慣病の予防に向け、運動習慣の定着を促進するとともに、健康の保持増進を図ることを目的として、ウォーキングチャレンジを実施しました。

・ウォーキングチャレンジ開催

実施期間：10 月 1 日～11 月 31 日

項目	内容
参加人数(率)	125 人(16%)
満足度	80%
投稿数	210 件

※対象：社員、契約社員、パート社員（766 人）



▶楽しみながら参加できる取り組みとして社内 SNS に多くの投稿が見られ、運動習慣の定着とコミュニケーションの活性化につながりました。

- ・企業対抗リレーマラソン参加（2 年連続）
9 月に有志メンバーで「新川 RunRun チーム」を結成し、広島市で行われた大会に参加（138 位/200 組中）



- ・全拠点に血圧計を設置（設置継続）

② 食生活改善の取り組み

適正体重者割合の改善と血糖値正常者割合の増加を目的として、「野菜摂取促進月間」と「ベジチェック」を組み合わせた取り組みを実施しました。

- ・『野菜摂取促進月間』キャンペーン

日々の野菜摂取状況を写真とともに社内 SNS に投稿する取り組みを実施しました。

実施期間：7 月 28 日～8 月 31 日、10 月 20 日～11 月 14 日

項目	内容
参加人数(率)	90 人(12%)※
満足度	82%
総投稿数	205 件

※対象：社員、契約社員、パート社員（766 人）



▶楽しみながら参加できる取り組みとして、多くの投稿が見られました。

- ・ベジチェック実施

推定野菜摂取量を簡単に測定できる機器「ベジチェック」を用いて実施しました。1 ヶ月以上の間隔を空けて 2 回測定することで、取り組みの効果を定量的に「見える化」し、行動変容を意識できる仕組みとしています。

項目	内容
参加人数(率)	467 人(68%)※
満足度	81%

※対象：実施拠点に在籍の社員、契約社員、パート社員（687 人）



③ 喫煙率低下への取り組み

セミナーによる情報提供と禁煙補助薬の体験を組み合わせることで、禁煙に向けた行動につなげる取り組みを進めました。

- ・たばこに関するセミナー（気づき）

たばこ（加熱式たばこを含む）の健康影響や禁煙治療に関する最新情報を提供し、禁煙について考えるきっかけづくりを行いました。

実施日：5 月 16 日

項目	内容	
参加人数(率)	喫煙者	37 人(23%)※
	非喫煙者	24 人

※対象：社員、契約社員、パート社員の喫煙者（159 人）

- ・4 日間スワン・スワンチャレンジ（行動）

セミナー受講後、関心を持った社員を対象に、禁煙週間（5 月 31 日～6 月 6 日）に合わせて 4 日間の禁煙チャレンジを実施しました。期間中は会社が禁煙パッチを提供し、実際に禁煙を体験できる機会としました。

実施期間：6 月 5 日～6 月 8 日

項目	内容
参加人数(率)	3人(19%)※
期間成功人数	3人(100%)

※対象：セミナー受講後、関心を持った社員、
契約社員、パート社員（16人）

- ▶参加率は限定的ですが、行動につながる動きが見られました。
今後は継続に向けた支援が課題です。

・卒煙支援の実施継続（定着）

2024年2月に制定した「たばこに関するガイドライン」に基づき、
禁煙プログラムの紹介、禁煙治療費補助、卒煙記念の贈呈、就業時間内禁煙
などの取り組みを引き続き進めています。

- ▶禁煙を継続・定着させるための環境づくりが課題です。



④ こころの健康に関する取り組み

従業員のストレスマネジメント力を高め、こころの健康不調への予防を図りました。

・セルフケアセミナー（健保組合と共催）

実施日時：10月14日

項目	内容
参加人数(率)	97人(13%)※
満足度	84%

※対象：社員、契約社員、パート社員（766人）

⑤ 女性の健康課題に関する取り組み

・女性の健康セミナー

女性の健康チームの意見を踏まえ、男女を問わず女性の健康に関する知識への理解を深めることを目的として、セミナーを実施しました。

実施日：3月13日

項目	内容
参加人数(率)	159人(21%)※1
管理職参加人数(率)	41人(31%)※2
満足度	84%
主な変化	Q.女性特有の健康課題について、積極的に解決すべき課題と思うか？ 「そう思う」と回答 セミナー前後：94.6% → 96.8%

※1 対象：社員、契約社員、パート社員（766人）

※2 対象：管理職（132人）

■社員の声（一部抜粋）

- ・体調と仕事の両立が難しく、周囲の理解が得にくい（女性）
- ・制度があっても使いづらいと感じる（女性）
- ・当事者とのコミュニケーションに悩む（上司・同僚）
- ・男性更年期など、幅広い健康課題への対応も必要（男性）

■今後の課題

- ・職場における継続的な理解促進
- ・制度や働き方の見直し
- ・当事者と周囲双方への支援
- ・性別や年代を問わない健康課題への対応

⑥ 労働災害対策の取り組み（継続実施）

全店所において、毎月安全衛生委員会および安全衛生会議を開催し、労働衛生活動（健康管理、作業管理、作業環境管理）、安全活動（安全運転、ヒヤリハット、リスクアセスメント、保護具の着用・管理）に取り組んでいます。

また、衛生管理者・安全衛生委員による職場巡回を定期的の実施し、危険箇所の確認と改善を引き続き取り組みました。

・熱中症対策セミナー（取引先と共催）

社員の健康管理意識の向上に加え、取引先の健康経営の支援を目的として、熱中症対策セミナーを実施しました。

実施日時：7月29日

項目	内容
参加人数(率)	168人(22%)※
取引先参加人数	9人
満足度	77%

※対象：社員、契約社員、パート社員（766人）

■参加者の声（一部抜粋）

- ・後遺症のリスクがあることを知り、対策の重要性を実感した（社員）
- ・より早い時期の開催が望ましい（社員）
- ・協力会社としても教育の重要性を感じた（取引先）

▶参加者の声を受けて、26年度は4月に開催しています。



⑦ 睡眠改善への取り組み

・睡眠時無呼吸症候群（SAS）アンケート実施

SAS ハイリスク者を把握するため、チェックシートを用いたアンケートを実施しました。

項目	内容
参加人数(率)	211人(100%)※1
ハイリスク者	11人（5%）
検査希望者	6人（55%）※2

※1 対象：BMI25以上の社員、契約社員、パート社員（211人）

※2 対象：ハイリスク者（11人）

▶今後は、ハイリスク者について優先的に簡易検査の対象とするとともに、検査費用の補助も検討しています。睡眠に関する気づきや受診のきっかけにつなげる取り組みとして進めます。

⑧ その他社内体制整備

・健診検査項目の拡充・費用補助（補助継続）

人間ドックにPSAや骨密度測定を追加するとともに、脳ドックや麻疹・風疹の抗体検査およびワクチン接種の費用補助を引き続き実施しています。

・女性の健康チーム（活動継続）

女性社員の声をもとに、女性特有の健康課題への取り組みやサポート体制の充実を目的として、2024年度より引き続き活動しています。

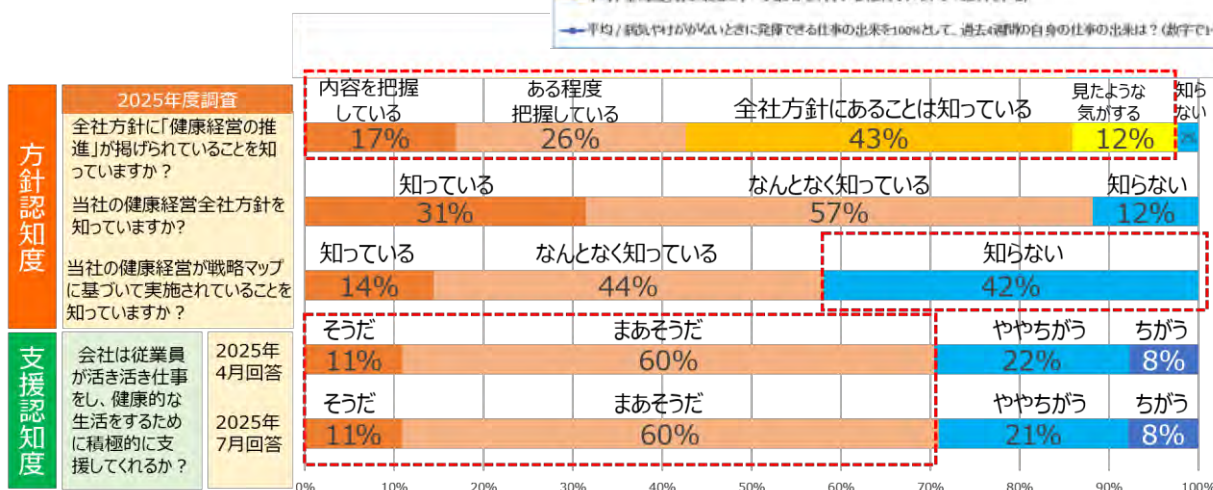
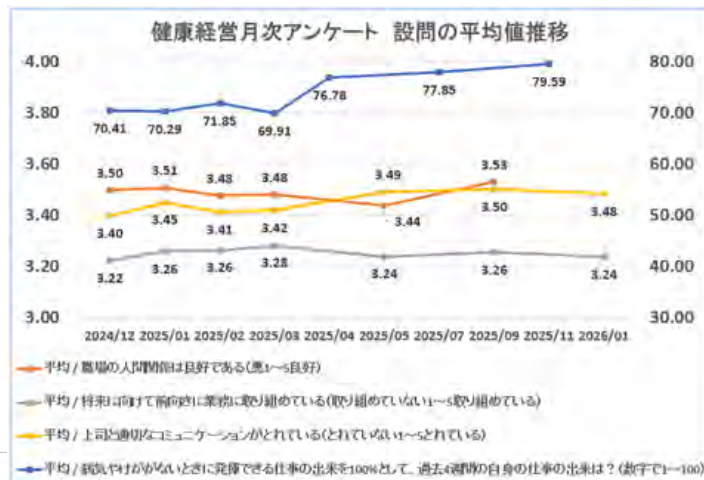
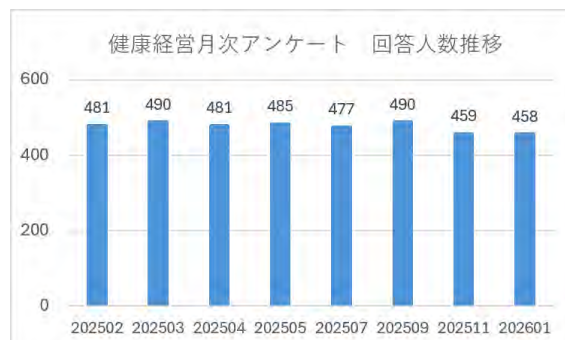
・パートナーシップ構築宣言

2025年度より、お取引先の皆様との共存共栄の実現に向け、新たなパートナーシップの構築を推進しています。



・健康経営アンケート（継続実施）

施策の理解度や効果の把握、および社員の心身の状態をタイムリーに捉えるため、1～2分で回答できるパルスサーベイを引き続き実施しています。



健康経営に関連する顕彰の受賞歴

	 2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門	 SPORTS YELL COMPANY 2026	 子育てサポートしています 2014年認定事業主
顕彰名	健康経営優良法人 大規模法人部門	スポーツエールカンパニー	子育てサポート企業 「くるみん」
受賞年度	2024年度～2026年度	2023年度～2026年度	2014年度
内容	地域の健康課題に即した取組みや日本健康会議が進める健康増進の取組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している企業が認定されます。	従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業が認定されます。	育児と仕事の両立がしやすい職場環境づくりに積極的に取り組む企業が認定されます。
主管省庁	経済産業省	スポーツ庁	厚生労働省

Appendix

健康経営の取組みにおける各種数値の推移

項目名		2022年	2023年	2024年	2025年
定期健康診断受診率		100.0%	98.6%	99.5%	100%
定期健康診断精密検査受診率		15.7%	19.3%	57.3%	43.7%
ストレスチェック受検率		97.0%	97.8%	96.6%	94.9%
特定保健指導実施率		3.7%	5.3%	52.8%	
女性の健康課題に関する施策参加率		—	92.4%	91.6%	18.2%
eラーニング受講率(ヘルスリテラシー)		—	94.7%	97.8%	95.7%
残業時間(年間平均時間)		15.5時間	15.3時間	15.0時間	15.2時間
有給休暇取得率(取得日数/当年付与日)		72.4%	73.8%	72.5%	80.4%
喫煙率		24.3%	23.8%	23.0%	22.7%
禁煙継続率 *1		—	—	—	66.7%
運動習慣ありの割合		21.4%	22.1%	24.6%	
身体活動ありの割合		36.6%	35.3%	36.5%	
就寝前2時間夕食なしの割合		67.4%	67.1%	69.2%	
朝食摂取率		71.2%	71.1%	75.3%	
睡眠での休養がとれている者の割合		62.5%	58.2%	55.0%	
毎日飲酒しない者の割合		74.8%	74.8%	75.1%	
ハイリスク者治療継続率		26.2%	27.3%	29.1%	
適正体重者割合		63.3%	64.8%	63.3%	
有所見率	肥満	31.2%	30.0%	31.7%	
	血圧	27.9%	25.6%	26.7%	
	血糖(空腹時血糖or HbA1c)	53.1%	53.5%	52.4%	
	肝機能 (ALT)	28.3%	24.1%	26.0%	
	肝機能 (γGTP)	23.2%	22.1%	24.5%	
	中性脂肪	22.4%	20.1%	23.9%	
	LDLコレステロール	29.3%	27.6%	28.7%	
高ストレス者率		7.3%	15.2%	13.3%	12.6%
傷病による休職状況	フィジカル	2人	5人	4人	3人
	メンタル	8人	6人	8人	7人
労働災害件数		9件	6件	7件	8件
全社安全衛生委員会(会議)実施率		97.8%	100.0%	98.9%	99.6%
離職率		2.0%	4.1%	3.0%	3.9%
POS(知覚された組織支援)		—	—	—	—
PSS(知覚された上司支援)		—	—	—	—
職場一体感				52	60
パルスアンケート回答率				66%	57%
健康管理システムアクティブユーザー率 *2		—	—	—	49%
アブセンティーイズム *3		—	1.18	0.8	1.12
プレゼンティーイズム *4		—	—	24.94	24.8
ワークエンゲージメント *5				2.5	2.5
1人当たり医療費(自社単位)			183千円	172千円	—

*1 禁煙継続率：＝一年後も禁煙している人数 ÷ 禁煙開始者数 × 100 (目標 100%)

*2 健康管理システムアクティブユーザー率：月間アクティブユーザー率の年度平均 (目標 70%、維持 50%)

*3 アブセンティーイズム：(傷病有休+傷病による有給欠勤+傷病による休職) ÷ 社員数
欠勤率 (レンジ 0~100%、目標 1%以下、維持 2%以下)

*4 プレゼンティーイズム：東大1項目版 スコア (レンジ 0~100点、目標 20以下、維持 40以下)

*5 ワークエンゲージメント：新職業性ストレス簡易調査票 80問 スコア (レンジ 1~4点、目標 3.0以上、維持 2.5以上)

1E4_2026/8/31 改訂