# 【健康経営】施策と目標管理

令和８年４月１日

一般財団法人
医療情報健康財団

2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

# （1）健康経営基本方針

制定日　2026年４月１日
一般財団法人　医療情報健康財団
理事長　石川　潔

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

当財団は、創業５２年を礎とし、「存在意義」「社会的な役割」「理念に基づいた行動」を改めて認識し、【 誰もが健康であり、幸せになること 】を念頭に、お客様の持続的な成長に向けて、お役立ちができる企業として、更なる貢献に努めています。これらを実現するには、従業員の健康維持が重要な基盤となります。
当財団の経営方針の一つである【 多様性のある働き方を尊重した、健やかな職場・家庭環境の構築 】を推進し、従業員が心身ともに健康で活躍できるよう【健康経営】の考えに基づき全社で推進することを宣言します。

## 快適な職場環境の構築

当財団は、従業員が安心安全に働ける快適な職場環境を提供して、健康管理の質の向上を図るとともに、心身ともにストレスのない環境のもと笑顔で業務が遂行できるよう従業員を支援します。

- 健康経営に対応した規定・ルールの作成
- 健康維持のための職場環境の構築

## 健康管理の充実

従業員は、自身の健康状態の把握と、健康増進に向けた取り組みを積極的に行うこととし、当財団は、全社的な健康管理施策を通じて、従業員の取り組みを支援します。

- 様々な相談窓口の設置
- 病気の予防と重症化予防

COPYRIGHT © 2026, 医療情報健康財団 FOUNDATION ALL RIGHTS RESERVED.

## （２）現状の課題

### 解決したい課題と指標

| | | | |
|---|---|---|---|
| 疾病予防 | がん対策 | 重症化予防 | こころの健康 |
| 健康診断受診率向上 | がん検診受診率向上 | 保健指導利用率向上 | ストレチェック受検率向上 |
| 禁煙支援 | 運動支援 | ワークライフバランス推進 | 安心安全な職場環境構築 |
| 環境整備とルール作り | 健康運動指導士が指導 | 有給取得率向上 | 設備・制度の見直し |
| | | 残業時間・休日出勤の削減 | |

課題を明確化し順次対応する

**健康経営プロジェクトメンバーで課題解決に向けた施策を立案**

COPYRIGHT © 2026, 医療情報健康財団 FOUNDATION ALL RIGHTS RESERVED.

## （３）具体的な取り組み

### ❖　喫煙対策

喫煙対策は、受動喫煙防止法（健康増進法）として法律で義務化されました。当財団では、従業員の健康増進や職場環境の改善を目的として喫煙対策を推進します。従業員の健康増進や働きやすい職場環境の構築に大きく貢献するだけでなく、生産性の向上や社会的責任の履行にもつながります。

【適合用件】

| 屋内 | 屋外 | 社有車内 |
|---|---|---|
| 全面禁煙 | 指定する屋外喫煙所のみ | 全面禁煙 |

※屋内、社有車内を全面禁煙とする

【屋外禁煙タイムの導入】※興新ビルの屋外喫煙所

| No | 喫煙禁止時間帯 | 喫煙禁止時間 |
|---|---|---|
| 1 | 午前8時30分～午前10時00分 | 90分 |
| 2 | 午後13時00分～午後14時30分 | 90分 |
| 3 | 午後17時00分～午後18時30分 | 90分 |

【2025年振り返り】
屋外禁煙タイムを導入し、喫煙時間及び喫煙場所の周知徹底ができている。引き続き上記対策を継続する

COPYRIGHT © 2026, 医療情報健康財団 FOUNDATION ALL RIGHTS RESERVED.

## （３）具体的な取り組み

### ❖　健診受診率の向上

健康経営において健康診断の受診率100%達成は、労働安全衛生法上の義務であり、優良法人認定の必須条件となる重要な指標です。当財団では健診受診率（100%）を重要課題として取り組みます。※各種健診の金銭補助を継続します。

【健診の受診率】

| | ２０２４年 | ２０２５年 | ２０２６年 |
|---|---|---|---|
| 受診率目標（%） | 96.4 | 98 | 100 |
| **実績** | | **98.5** | |

【精密検査の受診率】

| | ２０２４年 | ２０２５年 | ２０２６年 |
|---|---|---|---|
| 受診率目標（%） | 85 | 90 | 95 |
| **実績** | | **93.5** | |

【要医療の受診率】

| | ２０２４年 | ２０２５年 | ２０２６年 |
|---|---|---|---|
| 受診率目標（%） | 83 | 88 | 93 |
| **実績** | | **92.1** | |

COPYRIGHT © 2026, 医療情報健康財団 FOUNDATION ALL RIGHTS RESERVED.

## （３）具体的な取り組み

### ❖　特定保健指導実施率の向上

健康経営において健康診断受診後のフォローアップ及び重症化予防対策として、特定保健指導を重点施策として位置付けます。

【特定保健指導（初回）の実施率】

| | ２０２４年 | ２０２５年 | ２０２６年 |
|---|---|---|---|
| 受診率目標（%） | 100 | 100 | 100 |
| **実績** | **100** | **100** | |

【特定保健指導（最終）の継続率】

| | ２０２４年 | ２０２５年 | ２０２６年 |
|---|---|---|---|
| 受診率目標（%） | 80 | 85 | 90 |
| **実績** | **75.4** | **77.2** | |

COPYRIGHT © 2026, 医療情報健康財団 FOUNDATION ALL RIGHTS RESERVED.

## （３）具体的な取り組み

### ❖　インフルエンザ予防接種の接種率の向上

従業員の半数ほどが医療従事者（健診での応対者含む）で構成されているため、感染症に対する予防が重要であると捉えています。その中でインフルエンザの予防接種率を上げていき、感染症リスクを低減していきます。　※接種費用について、金銭補助を継続します。

【インフルエンザ予防接種の接種率】

| | ２０２４年 | ２０２５年 | ２０２６年 |
|---|---|---|---|
| 接種率（%） | 54 | 65 | 80 |
| **実績** | **54.2** | **58.4** | |

COPYRIGHT © 2026, 医療情報健康財団 FOUNDATION ALL RIGHTS RESERVED.

## （３）具体的な取り組み

### ❖　ストレスチェックの受検率向上

2025年5月に労働安全衛生法が改正され、2028年までに企業規模を問わず、すべての企業でストレスチェックを行うことが必須となります。国は長時間労働、職場でのストレスやハラスメント等を予防する為にもストレスチェックを一層強化すべきという方針を出しています。当財団としても従業員のストレス状態を把握し、メンタルヘルスの不調を予防することが重要と考えています。

【ストレスチェックの受検率】

| | ２０２４年 | ２０２５年 | ２０２６年 |
|---|---|---|---|
| 受検率（%） | 86 | 90 | 95 |
| **実績** | **86.3** | **84.5** | |

COPYRIGHT © 2026, 医療情報健康財団 FOUNDATION ALL RIGHTS RESERVED.

## （３）具体的な取り組み

### ❖　36協定と法定有給取得数の厳守

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、生産性の低下や事故等の発生リスクにも関係します。また長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、心身ともに健康を維持できることから、健康経営を推進するには欠かせないテーマだと考えます。

【原則36協定を遵守】

| | |
|---|---|
| 月の時間外制限 | 45時間 |
| 年間時間外制限 | 360時間 |

【原則年５日以上の有給取得を義務化】

| |
|---|
| 10日以上付与される労働者には、年5日以上の取得を義務化する |

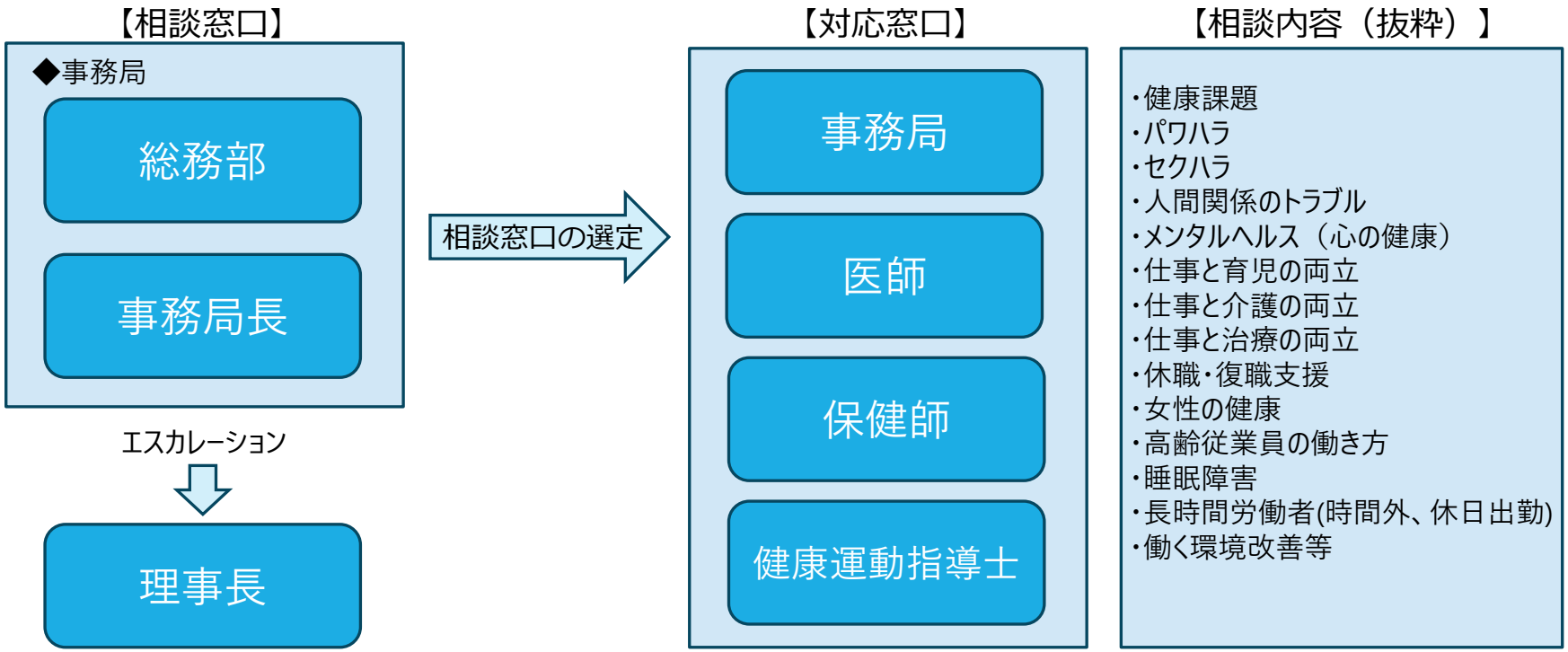
※柔軟な働き方として、時間単位で有給を取得できるように改善しました。

COPYRIGHT © 2026, 医療情報健康財団 FOUNDATION ALL RIGHTS RESERVED.

## （３）具体的な取り組み

### ❖　相談窓口の設置

従業員が職場で抱えるさまざまな悩みや不安を気軽に相談できる専用の窓口を設置します。具体的には、健康相談やパワハラ、セクハラといったハラスメントをはじめ、仕事上のストレス、人間関係のトラブル、メンタルヘルスの不調など幅広い内容を受け付けます。労働安全衛生法、男女雇用機会均等法、パワハラ防止法等に対応するものです。




**【連絡先】内線15（中山）　Mail：somu@kenko-zaidan.or.jp**

COPYRIGHT © 2026, 医療情報健康財団 FOUNDATION ALL RIGHTS RESERVED.