

荏原グループ健康白書 2026

Looking ahead,
going beyond expectations
Ahead > Beyond

はじめに：健康白書について



目的	・荏原グループが実施する健康経営について、社内及び社外へ向けて公表する ・従業員とその家族の健康意識を高め、健康増進のきっかけとする			
概要	・健康診断、生活習慣、健康保険組合の医療費情報等を集計・分析し健康状態を可視化する ・実施施策の紹介と効果検証をまとめ、次回の施策へとつなげる			
対象会社	荏原グループ全14社 ※荏原製作所にて健康管理を行っている法人（健康経営度調査申請法人に準ずる） 1.荏原製作所 2.荏原環境プラント 3.荏原エリオット 4.荏原フィールドテック 5.荏原冷熱システム 6.荏原風力機械 7.荏原電産 8.荏原マイスター 9.荏原アーネスト 10.荏原湘南スポーツセンター 11.イースクエア 12.荏原バイロン・ジャクソン 13.イー・シー・イー 14.畠山記念文化財団			

▶ 社外評価・・・P4

- ・これまでのあゆみ

▶ 健康経営の方針・体制・・・P5

- ・荏原の目指す健康経営
- ・健康経営戦略マップ
- ・健康経営の推進体制
- ・健康経営の推進プロセス

▶ 健康課題と戦略・・・P10

- ・データの傾向と健康課題
- ・KGI
- ・KPI（健康投資効果指標）
- ・施策コンセプト

▶ 主な取り組み・・・P17

- ・法定健康診断/健診事後措置
- ・従業員の健康増進（行動変容施策）
- ・こころの健康増進
- ・ライフプランに応じた柔軟な働き方/ワークライフバランスの推進
- ・生産性低下防止
- ・健保とのコラボヘルス
- ・安全リスク管理/重症化予防
- ・コミュニケーションの推進
- ・施策一覧 / 健康投資額
- ・取り組み状況

▶ 取引先・他社への健康経営支援・・・P27

- ・他社との交流

これまでのあゆみ

2016	DBJ健康経営格付 最高ランクを取得
2017	「健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定
2018	「健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定
2019	-
2020	「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定
2021	「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」に認定
	「スポーツエールカンパニー2021」に初認定
2022	「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」に認定
	「スポーツエールカンパニー2022」に認定
2023	「健康経営優良法人2023（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定
	「スポーツエールカンパニー2023」に認定

2024	「健康経営優良法人2024（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定
	「スポーツエールカンパニー2024」に認定
	「東京都スポーツ推進企業」に初認定
2025	「健康経営優良法人2025（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定
	「スポーツエールカンパニー2025」に認定
2026	「健康経営優良法人2026（大規模法人部門（ホワイト500））」に認定
	「食育実践優良法人2026」に認定
	「スポーツエールカンパニー2026」に認定



荏原の目指す健康経営

荏原グループ健康経営宣言



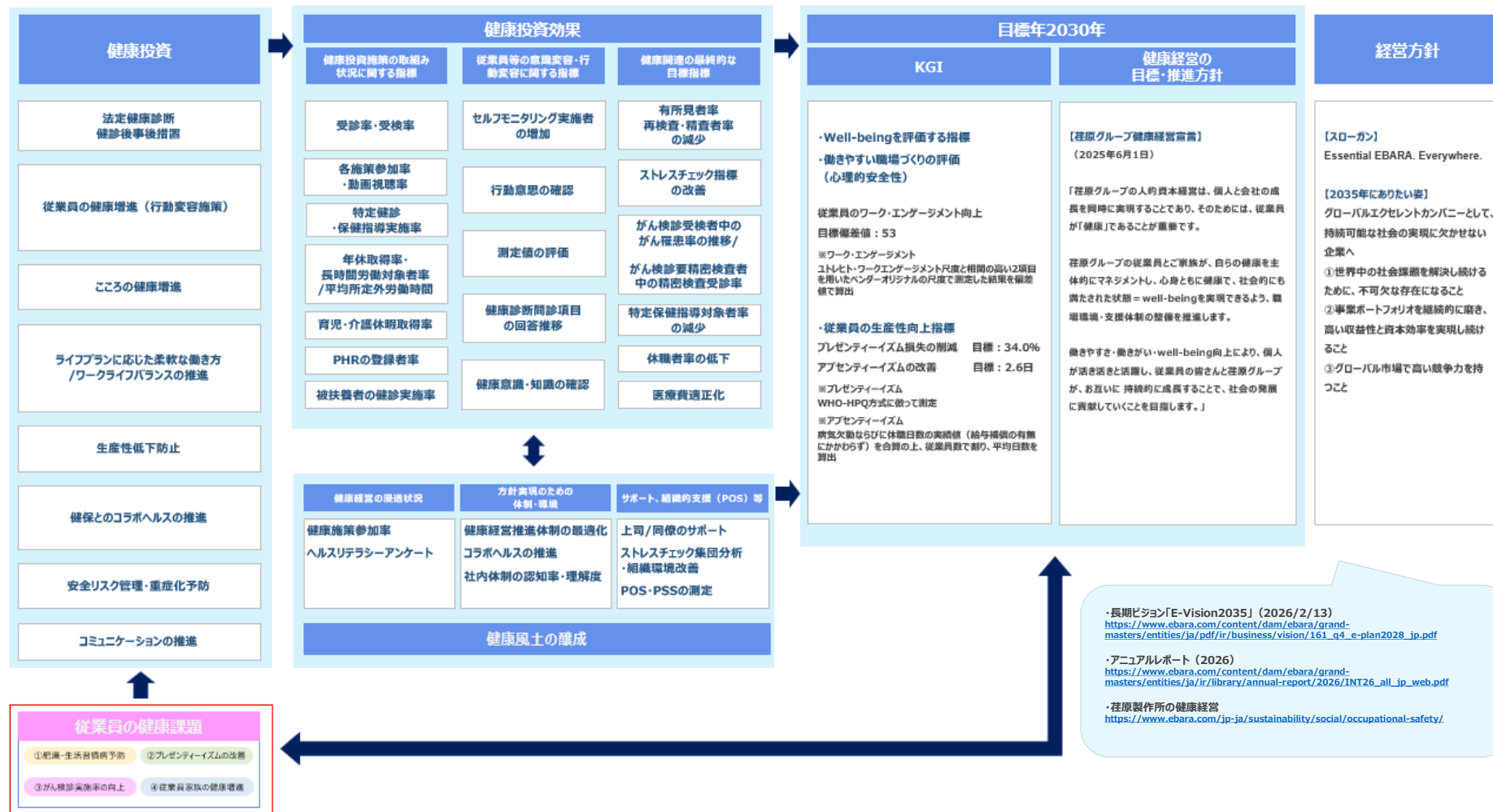
2025年6月1日
代表執行役社長 細田 修吾

荏原グループの人的資本経営は、個人と会社の成長を同時に実現することであり、そのためには、従業員が「健康」であることが重要です。

荏原グループの従業員とご家族が、自らの健康を主体的にマネジメントし、心身ともに健康で、社会的にも満たされた状態＝well-beingを実現できるよう、職場環境・支援体制の整備を推進します。

働きやすさ・働きがい・well-being向上により、個人が生き活きと活躍し、従業員の皆さんと荏原グループが、お互いに 持続的に成長することで、社会の発展に貢献していくことを目指します。

健康経営戦略マップ

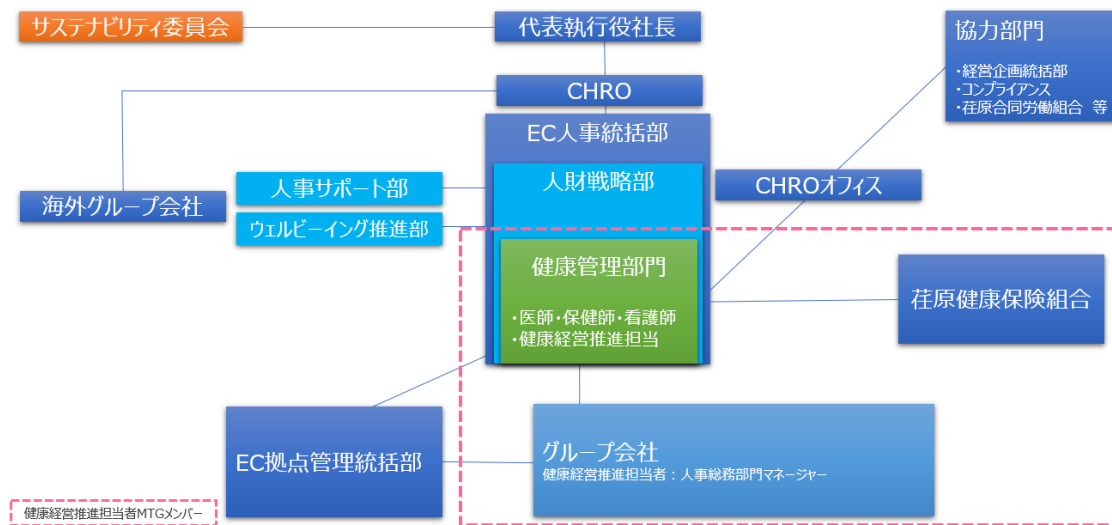


健康経営の推進体制

●健康経営推進体制図

荏原グループでは、細田社長の健康経営宣言のもと、健康経営を推進しています。荏原製作所 健康管理部門を中心にグループ全社で体系的な健康管理を実施し、協力部門や各社の健康経営推進担当者との連携を図っています。

また、荏原健康保険組合との密な連携によるコラボヘルスを推進しています。



●健康経営推進計画 / 主な会議体

・サステナビリティ委員会（取締役（社内外）・執行役が出席）

人的資本経営の一環として、健康経営の進め方について議論しています。

・中央安全衛生委員会

事業所安全衛生委員会だけでなく、各事業所長・カンパニー安全担当部門・労働組合をメンバーとする中央安全衛生委員会を年3回実施し、全社ならびに各事業所の労働安全及び健康管理・健康経営に関する内容の審議を行っています。

・各社との健康経営推進ミーティング

荏原グループ各社の課題に即した健康経営を推進するため、個社ごとに健康経営推進担当者を設置し、健康管理部門との定期的なミーティングを実施しています。

・社内SNSの活用

健康施策の募集や開催報告等を行うほか、従業員同士の交流の場として社内SNSを活用し、直接的なアプローチによる健康経営も推進しています。

健康経営の推進体制

●事業所別医療職配置



●健康管理部門 担当者配置

業務	看護職スタッフ	事務スタッフ
健康経営推進	2名	2名
安衛法対応 診療所運営	5名	3名 ※内2名出向者
荏原文化体育会	-	1名

健康管理部門では「健康経営推進チーム」と「労働安全衛生法対応チーム」を編成し、役割分担を明確化し、各チームは情報連携を行いながら、従業員の健康増進を進めています。

「健康経営推進チーム」：健康経営の推進方針の策定、施策の立案・実施、効果検証を行います。

「労働安全衛生法対応チーム」：健康診断の企画、有所見者への保健指導・受診勧奨、長時間労働への対応といった法定業務を中心に行い、あわせて診療所の運営等を行います。

健康経営推進プロセス

荏原グループでは、多角的なデータ分析とPDCAサイクルを通じ、実効性の高い健康経営を推進しています。

● データ分析と計画策定

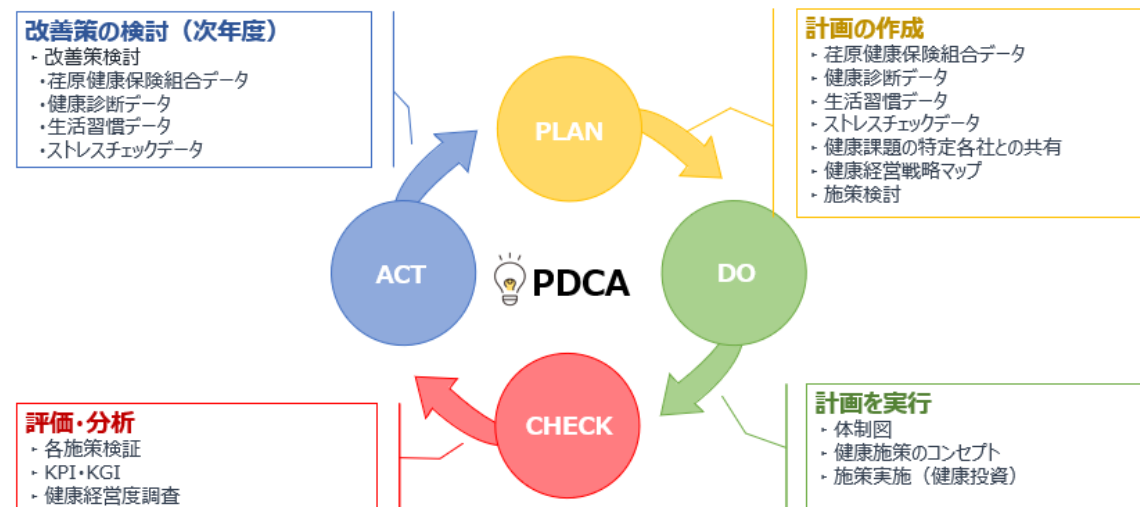
健康診断・ストレスチェック・健保保険事業などのデータを分析し、健康経営計画の作成や各種施策を検討しています。

● グループ各社への展開・支援

2025年からは個社ごとの健康課題を特定・共有し、各社が主体的に健康経営へ取り組める環境づくりを実施しています。

● 効果検証と継続的改善（PDCA）

社内アンケートや定量データを用いて効果を検証し、毎年KPIの推移を評価することに加え、健康経営度調査などの対外評価で自社の立ち位置を把握。課題を毎年ブラッシュアップし、自社の現状や社会課題に即した施策を展開しています。



データの傾向と健康課題

健康課題① 肥満・生活習慣病予防

【現状】

● 男性の肥満・生活習慣病リスクが高い

荏原グループ従業員の8割を占める男性において、有所見率（特に肥満項目）が顕著に高い状況です。非肥満者と肥満者を比較すると、肥満である方が血圧・血糖・脂質などの有所見率が高くリスクとなることがわかっています。

● 30代での急増と高止まり

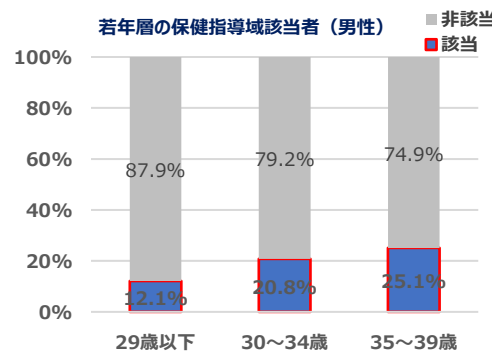
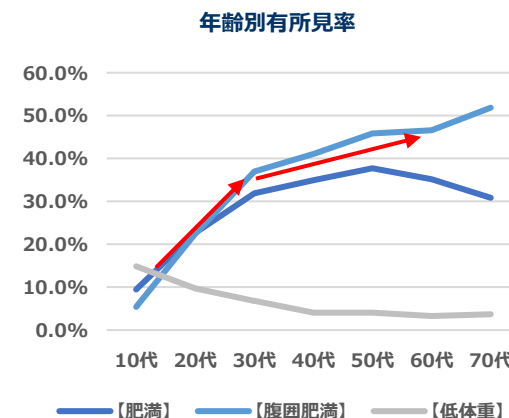
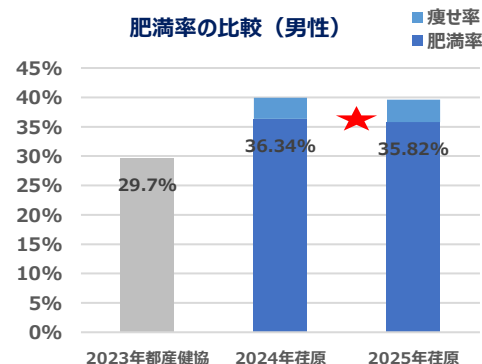
男女ともに30代までに肥満者が増加し、40代以降も肥満者の減少は見られません。健康保険組合データでは男性の30～34歳の5人に1人、35～39歳の4人に1人が特定保健指導域該当となっています。

● 肥満関連項目は改善傾向

特定保健指導実施率は向上し、患者予備軍・治療放置軍は年々減少しています。有所見率も減少傾向にありますが、東京都比で高いことがわかっています。

【改善策】

1. 若年層からの健康的な生活習慣の支援
2. 30歳での人間ドック受診の勧奨と個別保健指導による健康意識（ヘルスリテラシー）の向上
3. 生活習慣病低リスク軍（適正体重者や非喫煙者等）へのモチベーション維持による新規有所見者の増加防止



患者予備群		治療放置群	
受診勧奨域		治療域	
空腹時血糖 110mg/dl以上 又はHbA1c 6.5%以上		空腹時血糖 126mg/dl以上 又はHbA1c 6.5%以上	
血圧 140又は90mmHg以上		血圧 160又は100mmHg以上	
空腹時・随時・中性脂肪* 500mg/dl以上 又はLDL 180mg/dl以上 又はHDL 40mg/dl未満		空腹時・随時・中性脂肪* 500mg/dl以上 又はLDL 180mg/dl以上 又はHDL 30mg/dl未満	
2025年度	20.7%	4.8%	
2024年度	22.4%	5.4%	
2023年度	23.2%	5.9%	
他組合 2025年度	20.3%	4.2%	

【KPI】

	2025年実績値	2030年目標値
肥満者割合	33.2%	27%
適正体重率	61.4%	68%
特定保健指導実施率	(2024年) 23.8%	33%
生活習慣病有所見率	54.1%	50%

データの傾向と健康課題

健康課題② プレゼンティーズムの改善

【現状】

●若年層のプレゼンティーズム損失率が高い

ストレスチェック実施時の調査におけるプレゼンティーズム損失率を年代別にみると、若年層ほどプレゼンティーズムの損失率が高い傾向にあります。

●「朝食の欠食がある」「睡眠満足度が低い」「運動習慣が不足している」従業員ほど、プレゼンティーズムの損失率高く、高ストレス者・要注意者の割合が高い。また、「やせ」の従業員はさらに、プレゼンティーズムの損失率が高い。

一般的にも、朝食の欠食、不十分な睡眠、運動習慣の不足は、プレゼンティーズムの損失と関連し、荏原グループでも同様の傾向が見られています。

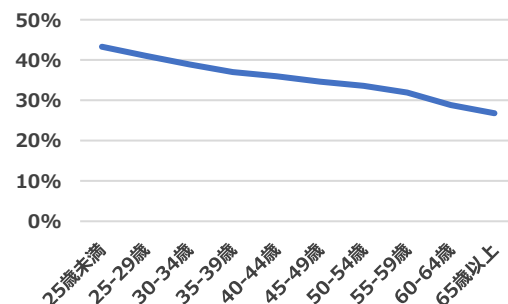
●高ストレスである従業員は、プレゼンティーズムの損失が大きい

高ストレス者と非高ストレス者を比較すると、高ストレス者の方がプレゼンティーズム損失率が11.9%高くなっています。この差は、年間で8億4682万円の損失となっている恐れを表しています。

【改善策】

1. 朝食摂取の必要性についての啓発と支援
2. 睡眠の量・睡眠の質改善への支援
3. 運動習慣確立への支援
4. 全従業員対象のメンタル施策の拡充

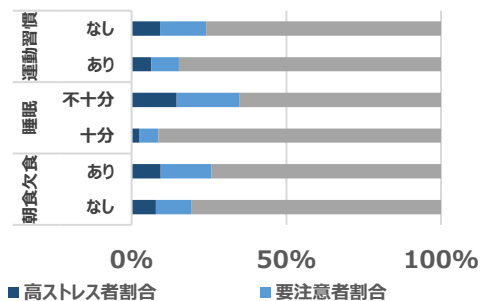
プレゼンティーズム（WHO-HPQ）損失率



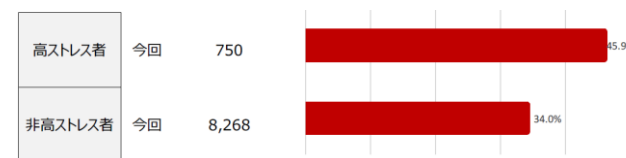
プレゼンティーズム（WHO-HPQ）損失率

	朝食欠食		睡眠		運動習慣	
	なし	あり	十分	不十分	あり	なし
25歳未満	41.2%	46.6%	39.1%	50.3%	39.0%	47.2%
25-29歳	40.7%	41.6%	39.4%	43.9%	38.6%	42.6%
30-34歳	37.4%	40.9%	36.0%	43.0%	34.9%	40.9%
35-39歳	36.4%	38.2%	34.0%	40.3%	33.5%	38.5%
40-44歳	35.5%	37.3%	32.6%	39.4%	32.7%	37.7%
45-49歳	33.8%	36.8%	31.1%	37.9%	33.4%	35.1%
50-54歳	33.2%	34.7%	31.2%	35.9%	32.4%	34.1%
55-59歳	31.2%	34.4%	28.2%	35.4%	30.5%	32.6%
60-64歳	28.8%	29.0%	26.1%	31.4%	27.0%	29.8%
65歳以上	26.9%	26.0%	26.0%	28.2%	25.4%	27.8%
やせ	36.0%	40.0%	36.2%	38.4%	35.4%	37.8%
標準体重	34.0%	38.0%	33.1%	37.3%	33.6%	35.8%

生活習慣別高ストレス者割合



高ストレス該当別プレゼンティーズム損失率比較



約8億4,682万円／年間の損失の恐れ
(前回：約8億4,440万円／年間)

損失推計金額の計算式

①「高ストレス者と非高ストレス者のプレゼンティーズム差」×「貴社平均年間給与：9,488,129円」
② ①の結果 × 高ストレス者人数

【KPI】

	2025年実績値	2030年目標値
継続的な運動習慣者率	33.9%	40%
朝食欠食率	28.0%	20%
睡眠休養率	52.8%	60%
ストレスチェック受検率	91.1%	98%
高ストレス者率	8.4%	7%

データの傾向と健康課題

健康課題③ がん検診実施率の向上

【現状】

●女性がん受診率が低い

▶胃・大腸がん：

国の目標値（60％）を上回り、高い水準で推移しています。

▶女性がん：

2018年に18％程度であった乳がん検診受診率は、事業所内検診を取り入れ2024年は30.4％、2025年は38.6％と年々上昇。一方で、国の基準と比較すると、子宮頸がん検診（19.8％）と同様に低水準で経過しています。

▶前立腺がん：

50歳以上でデフォルト項目化し、2023年12.2％から2025年58.6％へ上昇しています。

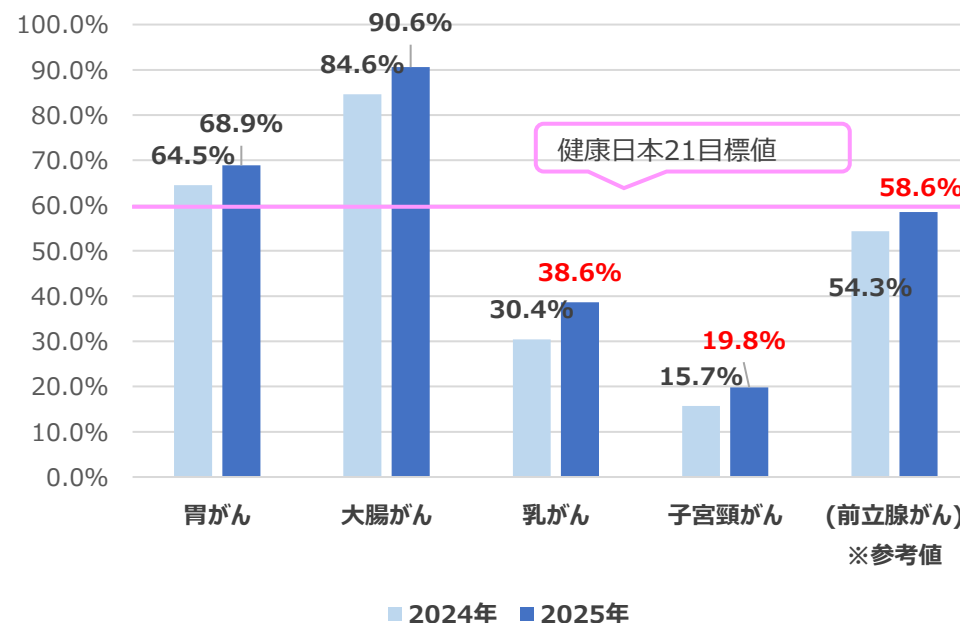
●がん検診受診者数の把握方法に課題がある

健保補助金申請ベースでの集計のため、正確な実数の把握自体も課題となっています。

【改善策】

- 1.がん検診への費用補助の増額
- 2.がん検診の普及啓発・検診を受診しやすい体制づくり
- 3.がん検診受診率の正確な把握のための仕組みづくり

がん検診受診率



※荏原グループの定義による受診率となり、国民健康・栄養調査での定義とは異なります

【KPI】

	2025年実績値	2030年荏原目標値
胃がん検診受診率	68.9%	75%
大腸がん検診受診率	90.6%	90%
乳がん検診受診率	38.6%	60%
子宮頸がん検診受診率	19.8%	40%
前立腺がん検診受診率	58.6%	80%

データの傾向と健康課題

健康課題④ 従業員家族の健診増進

【現状】

荏原グループは「健康経営宣言」に基づき、従業員とその家族の健康やWell-beingを実現することで、一人ひとりが生き活きと活躍し成長することを目指しています。

●被扶養者の健康状態は良好

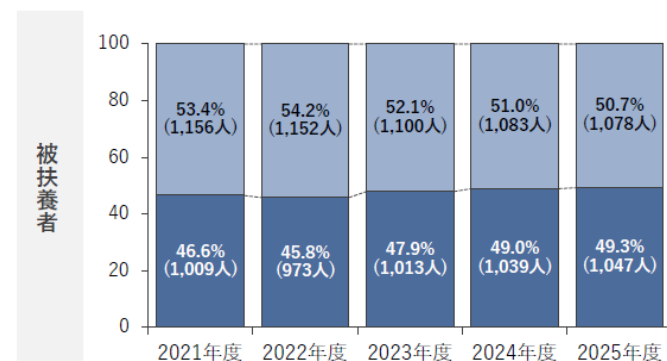
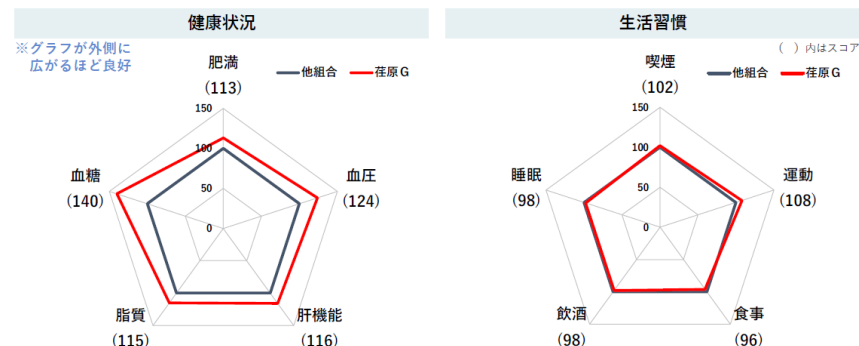
他組合と比較して良好な水準にあることがわかっています。

●健診受診率が低い

健診受診率は上昇傾向にあるものの、約50%にとどまっており、一次予防・二次予防の観点からも受診率向上を目指す必要があります。

【改善策】

1. 従業員家族（被扶養者）含め、PHRの活用を促進しヘルスリテラシーの向上を図る
2. 健康保険組合からの案内にとどまらず事業主からも、家族の健康管理についての情報を、被保険者である従業員へ発信し、普及・啓発を行う
3. 従業員家族（被扶養者）が健康診断結果を提出しやすい環境づくり



【KPI】

	2025年実績値	2030年目標値
被扶養者健診実施率	49.3%	60%

KGI

健康経営で目指す姿

荏原グループで働くすべての従業員とご家族が、自ら健康をマネジメントし、心身ともに健康で、社会的にも満たされた状態（**Well-being**）

昨年比改善項目：青字
昨年比悪化項目：赤字

戦略マップKGI対応項目	指標項目	実績			目標	
		FY23	FY24	FY25	FY26	FY30
Well-being/ 働きやすい環境づくり の評価指標	<u>ワーク・エンゲージメント</u> （簡易版）※ （ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度と相関の高い2項目を用いたベンダーオリジナルの尺度で測定した結果を偏差値で算出）	51.4	50.5	50.9	52	53
従業員の生産性向上 の評価指標	<u>プレゼンティーズム</u> 損失率 ※ （WHO-HPQ方式に倣って測定）	35.3%	35.2%	35.0%	34.5%	34%
	<u>アブセンティーズム</u>	2.34日	2.65日	2.85日	2.6日	2.6日

※特例子会社である荏原アーネストについては、厚生労働省推奨の職業性ストレス簡易調査票及びハラスメントに関する設問を使用したストレスチェックを別途実施している為、本集計結果には含まれない

KPI（健康投資効果指標）

昨年比改善項目：青字

昨年比悪化項目：赤字

戦略マップ健康投資効果 対応項目	指標項目	実績			目標	
		FY23	FY24	FY25	FY26	FY30
健康関連の最終的な 目標指標	生活習慣病有所見率（血圧・脂質・肝機能・糖代謝）	-	56.7%	54.1%	53%	50%
	肥満者割合	32.6%	33.7%	33.2%	30%	27%
	適正体重率	62.2%	61.3%	61.4%	65%	68%
	高ストレス者率	7.8%	8.5%	8.4%	7%	7%
従業員等の意識変容・ 行動変容に関する指標	継続的な運動習慣者の割合	31.3%	32.3%	33.9%	35%	40%
	朝食欠食者の割合	27.6%	27.8%	28.0%	25%	20%
	睡眠が不十分な者の割合	45.4%	52.1%	52.8%	45%	40%
	喫煙率	23.8%	23.2%	23.4%	20%	17%
健康施策の取り組み状況 に関する指標	健康診断受診率	100%	100%	99.97%	100%	100%
	再検査/精密検査受診率	62.6%	57.9%	63.6%	70%	100%
	胃がん検診受診率	66.9%	64.5%	68.9%	70%	75%
	大腸がん検診受診率	93.5%	84.6%	90.6%	90%	90%
	乳がん検診受診率	30.9%	30.4%	38.6%	50%	60%
	子宮頸がん検診受診率	15.1%	15.7%	19.8%	30%	40%
	前立腺がん検診受診率	12.2%	54.3%	58.6%	60%	80%
	ストレスチェック受検率	93.6%	91.8%	91.1%	95%	98%
	特定保健指導実施率	14.6%	23.8%	後報	30%	33%
	被扶養者健診実施率	47.9%	49.0%	49.3%	50%	60%
	女性の健康課題に関する施策＜管理職＞	-	-	73.4%	100%	100%
	女性の健康課題に関する施策＜女性＞	-	-	9.6%	10%	20%

施策コンセプト

荏原グループでは、「荏原で働いていれば自然と健康になる」環境を目指し、多様な施策を展開しています。従業員が自身の興味に合わせて施策を「選択」し、主体的に健康づくりに取り組めるよう、以下の3つのアプローチを推進しています。

●「気づく」きっかけの提供

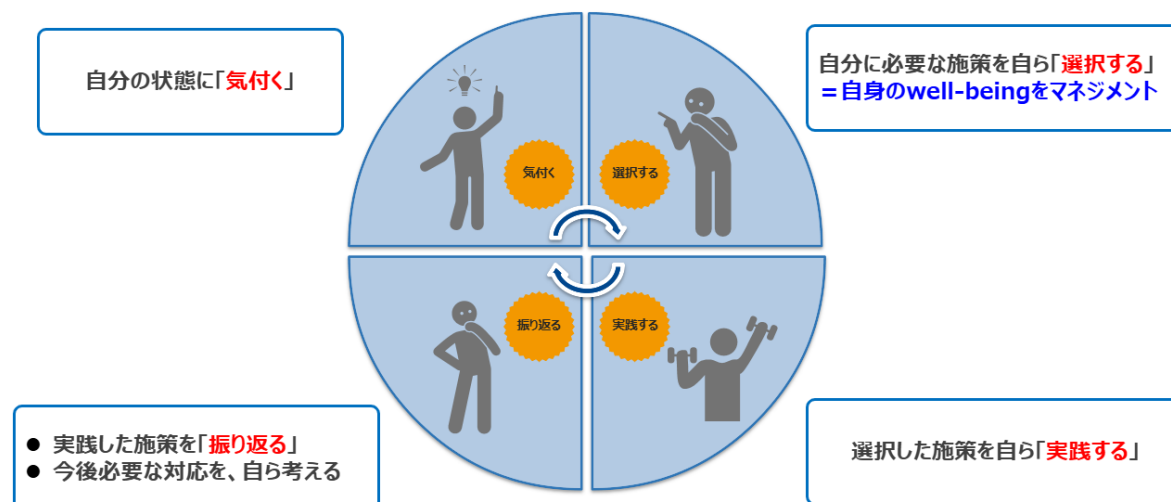
健康への関心を高めることを第一と考え、日々の歩数・体重・睡眠時間などのデータを「見える化」し、従業員自らが現状に気づける環境を整えています。また、朝食欠食率や飲酒頻度など様々なデータも「見える」よう還元する施策も実施しています。

●行動変容に繋がる施策の連動

データを「見える化」するだけにとどまらず、タイムリーな情報提供や個別のフィードバックをするなど、行動へとつながる施策も展開しています。健康診断前の「がんサバイバーの講演会」、感染症講演会に続く「インフルエンザワクチンの集団接種」、ウェアラブル端末の貸与後の「ウォーキングラリー」など、施策同士を連動させて自然な行動変容を促しています。

●体験型施策によるハードルの低減

体験型の施策では、運動施設や健康宅配食の無料利用機会を提供したり、ノンアルコール飲料の自宅への無料送付や朝食の無償提供など、誰もが無理なく健康づくりを一步踏み出せる「きっかけ作り」を意識して施策構築しています。



主な取り組み（健康投資）

法定健康診断/健康診断事後措置

● 定期健康診断

荏原グループでは、本社および大型工場のある各拠点では社内集団健診と医療施設健診を併用し、その他の拠点では近隣医療機関での健康診断を実施しています。

健康保険組合の補助により、30歳以上の従業員は検査項目の多い生活習慣病健診を基本とし、一部補助による人間ドックの受診も可能としています。また、社内集団健診では構内協力会社の従業員も受診できるよう調整を行っています。

なお、荏原グループ全体での2025年の健康診断受診率が100%に達しなかったため、2026年は集団健診の予約システムを変更、問い合わせ先も一元化し、予約状況の管理など業務の改善・効率化を図っています。さらに、「健康診断ガイド」を作成することで、健康診断受診の必要性を明示し、集団健診・施設健診、定期健康診断・生活習慣病健診・人間ドック、などの煩雑になりやすい情報を整理して発信しています。



The image shows two screenshots. The left one is a web-based reservation system with a table for selecting dates and times. The right one is a booklet titled '【荏原グループ】健康診断ガイド' (Ebara Group Health Checkup Guide) featuring an illustration of a doctor and a patient.

● 健康診断事後措置

2025年のグループ全体の再検査・精密検査受診率は、63.6%となり、前年よりも上昇傾向にあります。従業員が主体的に健康管理を行えるよう、就業時間内の社内診療所医師とのオンライン診療や、社内での二次検査・保健指導が可能な体制を整えています。また、再検査における血液検査等の費用は会社や健康保険組合が補助の実施をしています。

さらに、2025年からはグループ個社ごとに、二次検査対象者率・再検査受診率・精密検査受診率を出し、受診率向上に向けた、さらなる環境整備を検討しています。

	2024年	2025年	2030年目標値
健康診断受診率	100%	99.97%	100%
再検査/精密検査受診率	57.9%	63.6%	100%

主な取り組み（健康投資）

従業員の健康増進（行動変容施策）

●運動促進施策

PHRを活用「ウォーキングラリー」

年2回、健康保険組合と共同でPHRを活用したウォーキングイベントを実施しています。平均歩数など各イベントごとに継続を促すような達成目標を設定し、目標達成者にはPHRで利用できるポイントを還元しています。また、別途実施のプログラムではウェアラブル端末の貸与も実施しており、ウォーキングイベントで活用できるような環境を整えています。個人だけでなくチーム形式の参加も実施し、コミュニケーションの促進にもつながっています。



参加してよかった点は、まずウォーキングが習慣化したことです。メンバーは拠点は異なりますが、業務で関わるメンバーなので会話の際は毎回ウォーキングの話題になり盛り上がりました！

健康意欲の高まる年始に「皇居駅伝」



毎年年初に皇居駅伝を実施しています。1チーム4人編成で、1人当たり5kmのコースを走り抜ける形式です。大会に向けて、業務の合間を縫って練習に励み、体力づくりやチームワークの向上に取り組んでいます。年末年始で不規則になりがちな生活習慣を改善する機会を提供しています。

	2024年	2025年	2030年目標値
継続的な運動習慣者率	32.3%	33.9%	40%



へるすあっぷ21に掲載されました！



●食事改善施策

毎月11日はeい食事の日「食育マルシェ」

毎月11日を「eい (いい) 食事の日」として、食育セミナーを開催しています。2025年は「減塩」、2026年は「朝食欠食」を年間テーマとし実施しています。毎回、旬の野菜をテーマとした内容で実施し、参加者には抽選で野菜Boxが当たります。健康課題であるプレゼンティーズムの損失と関連の強い朝食欠食率の改善と野菜摂取の促進を目指しています。



毎日の食事を健康に「eいランチ」

社員食堂では、曜日ごとにテーマを決めてeい (いい) ランチの提供をしています。月曜日は、ヘルシー定食を選ぶことで社会貢献のできる「社会貢献デー」、火曜日は「サラダ割引デー」などと定めています。また、「食育マルシェ」で扱った野菜を使った料理を提供し、マルシェでの学びを「食べる」行動にまで繋げています。

家族も一緒に健康に「オンライン料理教室」

健康的な食事への関心を家庭内でも波及させていく取り組みとして「オンライン料理教室」も開催しています。家族と一緒に参加することも可能で、従業員のwell-being向上を目指します。

クイズ形式でご説明いただくので、楽しみながら参加できました。今週は、食堂で、毎日トマトが入っているメニューを取ろうと思います！

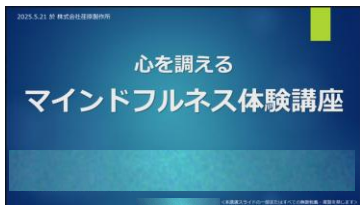


主な取り組み（健康投資）

こころの健康増進

●メンタルヘルス4つのケア

気づいて対処「セルフケア研修」



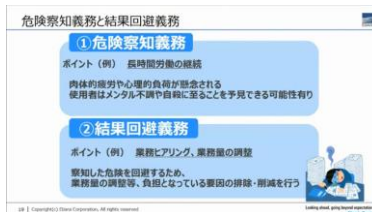
毎年、テーマを決めてセルフケア研修を行っています。2025年は、精神科専門医 兼 禅僧である先生にご依頼しマインドフルネスをテーマに実施いたしました。研修の中では、マインドフルネス瞑想の知識を得るだけでなく、実際に体験することで、身近に活用できるストレス対処法として実践知となりました。



普段の行動に取り入れてみようと思いました。
色々な感情が出た際に一呼吸等を実践して睡眠の質もあげていきたいです。

不調の早期発見に「ラインケア研修」

当社メンタルヘルス担当医による「ラインケア研修」を開催しました。研修では、ラインケアの必要性や部下のメンタルヘルス疾患への「気づきと対応」を学びました。事例解説のほか、個人で考える時間やチャットでの意見交換といった参加型プログラムを取り入れ、マネージャーとしての対応力を深める機会となりました。



受講率：97.2%

個人で考えるパートがあり、理解が深まりました。
部下の行動や言動などをより意識するきっかけとなりました。



社内専門家による「メンタルヘルス推進計画」

・メンタルヘルス相談社内窓口

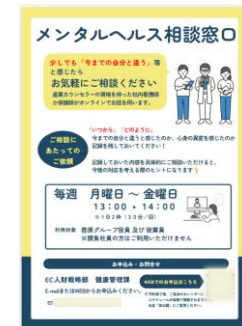
オンラインメンタルヘルス相談窓口を設置しています。社内の看護職や産業カウンセラーへの相談が毎日可能で、メンタル不調の早期発見や予防に繋がっています。また、週に1回、メンタルヘルス専門医による診療も実施しており、本人だけでなくマネージャーからの相談体制等も整備しています。

・休復職フローの整備

2025年には休復職者の管理システムを導入しました。システムの導入に合わせ、社内の休復職の手引きについても見直しを行っています。従業員が安心して休職して職場復帰できるように職場環境を整えるため、「本人向け」だけでなく「管理職向け」の手引きも作成し、支援体制を整えています。

・ストレスチェック後フォロー

メンタルヘルス不調へ対処する気づきの場として、ストレスチェックを最大限に活用しています。ストレスチェック後は、早期の面談案内と職場分析を実施し、職場改善に繋がっています。



安心して相談「職場外相談窓口」

臨床心理士資格を有する心理カウンセラーによる社外カウンセリング窓口を提供しています。電話だけでなく、対面・オンラインでの相談にも対応しています。

	2025年実績値	2030年目標値
実施率	91.1%	98%
高ストレス者率	8.4%	7%

主な取り組み（健康投資）

ライフプランに応じた柔軟な働き方 / ワークライフバランスの推進

● 性差に応じた健康支援

男性更年期・前立腺がん・乳がん・子宮がんなど、多様な内容での講演会や動画研修を実施しています。また、女性のライフステージにおける健康課題をテーマにした講演会では、従業員研修とともに管理職研修も行っています。日ごろからの健康管理に婦人体温計の貸与や、健保組合主導ルナルナオフィスの活用による生理痛や更年期症状への対策も実施しています。

女性研修 管理職受講率： **73.4%**



● 高年齢従業員の安全と健康

運動機能の可視化や将来のフレイル予防に向け、立位機能・足趾の把持力・骨密度・野菜摂取量などの各種チェックを実施しています。健康意識の高まる集団健診のタイミングでの実施や個別のフィードバックを通じて、「気づき」を促しています。また、2026年は健康保険組合との共催で体力測定も行っています。高年齢従業員に限らず、運動機能を見える化し、運動習慣確立を促進しています。定年前のタイミングでは、「健康に働くために」というテーマでの説明会を開催し、加齢により起こりうる健康障害とその対策について周知を実施しています。



● 育児・介護・治療・キャリアとの両立支援

荏原グループでは、人的資本経営の一環として、育児・介護・治療・キャリア等と仕事との「両立支援」を一体的に推進しています。関連情報を集約した専用サイトを設置し、社内メールや社内SNS等を通じて周知しています。従業員のニーズや時代に即した制度を実現するため、アンケートやサーベイ等で現状分析を行い、「本当に必要な制度は何か」を検討しながら支援体制を構築しています。

また、育児・介護に関する個別への支援として、24時間365日対応可能な電話相談窓口を利用することもできます。



男性育休取得率： **100%**

● 長時間労働・海外勤務従業員への安全配慮

・ 長時間労働対策

荏原グループでは労働安全衛生法における時間外・休日労働時間80時間以上の従業員だけでなく、45時間以上の対象者には体調チェックアンケートを実施し、医師の面談が必要とされた従業員に対して医師面談を実施しています。

・ 海外勤務従業員の安全健康管理

海外出張者・海外赴任者に対し、渡航先情報の確認を義務付けています。当社で契約しているメディカルアシスタントサービスを通じて渡航先の治安や医療情報を参照できるほか、渡航中に異変があった際には、医療機関の紹介や予約等のサポートを受けられる体制を整えています。

主な取り組み（健康投資）

生産性低下防止

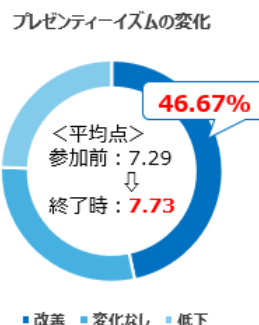
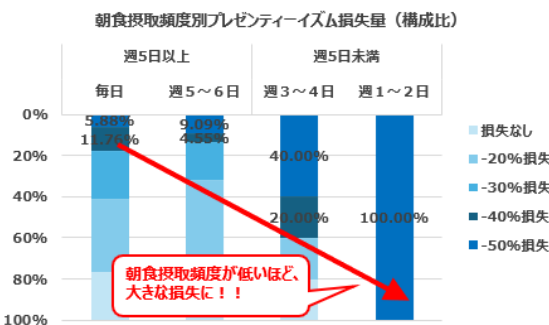
●朝食欠食率改善施策

新春から始める！「朝食サポートコース」

朝食欠食のある者のほうがプレゼンティーズム損失率が高いという分析結果を踏まえ、朝食摂取率向上の取り組みとして、「朝食サポートコース」を実施しました。生活習慣が乱れがちで健康意識の高まる年始に募集し、2か月分の朝食を無償提供。

終了時には週5日以上朝食摂取者が2.2%から86.87%に増加し、参加者の47%でプレゼンティーズムが改善するという結果になりました。

また、終了後アンケートでは、朝食を摂取している頻度が多い参加者の方が、欠食率が高い従業員よりもプレゼンティーズムの損失率が小さいという結果も得られました。



施策満足度：
★4.4 / 5

シリアルを支給され、半強制的に朝食を摂る気持ちになりました。長年続いていた朝食欠食を克服できました。今回のきっかけがなければずっと欠食だったと思います。ありがとうございました。

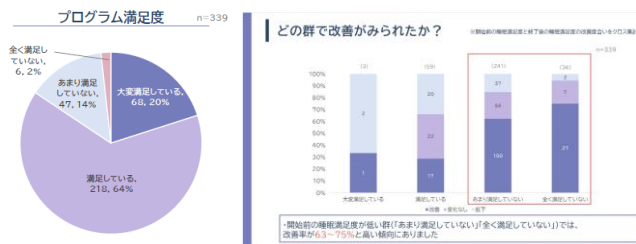
●睡眠改善施策

睡眠も見える化「睡眠改善プログラム」

睡眠不足や質の低下は、集中力や判断力といった仕事のパフォーマンスに影響します。荏原グループの分析結果でも睡眠満足度が低い者ほどプレゼンティーズムの損失率が高いことがわかっています。この課題に対し、ウェアラブル端末を利用した「睡眠改善プログラム」を実施しました。

3週間の事前計測ののち、各自に合わせた快眠アクションのもと4週間の改善行動に取り組むプログラムです。参加者の58%が睡眠状態が改善し、開始時プレゼンティーズムが低軍だった層では、終了時に平均6.5点のスコア上昇が確認されました。

自分の睡眠データを客観的に見る機会はいまだなかったので、データ化した数値を見たことで発見がたくさんありました。

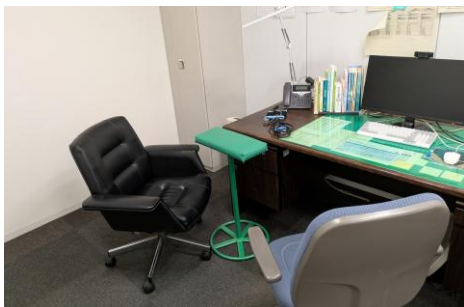


主な取り組み（健康投資）

健保とのコラボヘルス

● 特定保健指導

初回面談は社内診療所の医師、経過確認は社内看護職が担当しています。就業時間内の実施やオンライン診療を導入し、より保健指導を受けやすい環境を整えています。2024年からは「健診当日の保健指導（分割実施）」を開始し、健康意識が高まっている健診直後のタイミングでスタートさせることで、実施率向上につなげています。また、指導の完遂率だけでなく成果（アウトカム）を高めるため、期間中の健康宅配食利用支援や運動施設の利用支援、達成者へ減量体重分のお米を贈呈するインセンティブ制度なども試みています。



	2022年	2023年	2024年	2030年目標値
特定保健指導完遂率	22.0%	14.6%	23.8%	33%

● がん検診受診率

30歳以上の基本健診を生活習慣病健診とすることで、胃がん・大腸がん検診の受診率向上を図っています。また、社内集団健診を行う拠点での乳がん検診の実施や、50歳以上の男性に対する前立腺がん血液検査のデフォルト化など、受診しやすい環境づくりを進めています。なお、各種がん検診（乳がん・子宮頸がん・前立腺がん）は、一定年齢以上であれば健康保険組合の補助により原則自己負担なしで受診可能です。

● PHRの活用

従業員が主体的に健康管理を行えるよう、PHR（パーソナル・ヘルス・レコード）を導入しています。まずは、自身の健康状態を「見える化」し、健康意識を高めてもらうための普及を推進中です。健診結果が良好な従業員への「グッドコンディションボーナス（PHR内ポイント還元）」や、健康管理機器（体重計・血圧計・Fitbitなど）を貸与する施策と連動可能とすることで普及率向上を目指しています。さらに、家族の健康増進に向け、被扶養者へのPHR普及や、被扶養者が健康診断結果を健保へ提出した際にも従業員へポイントを還元する仕組みも構築しています。



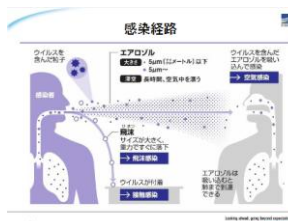
PHR普及率：**58.1%**（2026年8月）

主な取り組み（健康投資）

安全リスク管理/重症化予防

●感染症予防

施策をつなげる「感染症予防講演会」



毎年、感染症の流行期前の9月下旬頃に、社内産業医による「感染症予防講演会」を開催しています。最新の感染症動向をはじめ、予防方法、ワクチン情報などシーズンに合わせたタイムリーな解説を行っています。また、講演会終了後は、アーカイブ配信を実施し、従業員が都合に合わせて視聴できる環境を整えています。

知識から行動へ「インフルエンザワクチン集団接種」

就業時間内におけるインフルエンザワクチンの集団接種を実施し、構内協力会社の従業員へも機会を提供しています。また、「感染症予防講演会」を通じて集団接種の周知を実施し、学びを行動へと繋げられる体制を構築しています。さらに、地方拠点との健康格差をなくすため、近隣医療機関での接種に対する補助金制度も整備しています。荏原で働くすべての人が健康を守る重要性を共有しながら、今後も接種の促進に取り組みます。

	2023年	2024年	2025年
集団接種実施人数	1,764人	1,923人	2,051人

同居している家族が高齢となり、ワクチン接種を受けています。毎年、ワクチンの内容が変わっていることを知ることができ、接種している意味を理解できました。

子供が受験期を迎えるため、ワクチン接種の推奨タイミングもわかり助かります。感染症の特徴と予防について、改めて学習できました。

●熱中症対策

「荏原グループの熱中症対策に関する指針」のもと、各事業・各拠点ごとの熱中症対策を行っています。熱中症リスクの高い場所や作業の特定、作業環境の改善・モニタリングの実施、報告体制や対処マニュアルの整備等を定めています。各職場では、モニタリングセンサーの導入、遮光・遮熱設備やミストファンの設置、ドライアイスジャケットの使用、熱中症ウェアブルデバイスの活用など、事業場実態に合わせた対策を実施しています。また、夏季前からの熱中症教育として動画配信を実施しており、熱中症の予兆、熱中症にならないための環境づくり、予防のための生活習慣、対処法などの内容で教育研修を行っています。



●社内診療所の設置

羽田・藤沢・富津・袖ヶ浦の4拠点には社内診療所を設置しています。健康診断後の再検査含め、高血圧や脂質異常症などの継続的な内服治療が必要な場合や専門医療機関への紹介が必要な際にも利用することができます。就業時間内の利用が可能で、受診遅れや中断を防ぐ重症化予防対策の一環としています。また、熱中症含む労働災害の際の一時救護としても活用しており、適切な医療機関に繋がるよう、従業員をサポートしています。

	医療機関未受診による重症化が疑われる群
2024年	7.3%
2025年	2.4%



※40歳以上被保険者

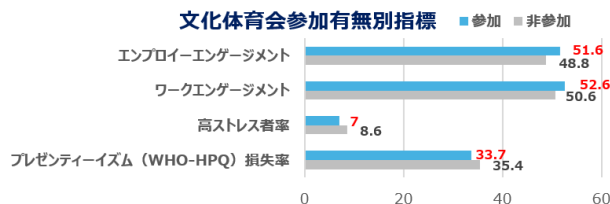
主な取り組み（健康投資）

コミュニケーションの推進

●コミュニケーション活性化イベント（荏原文化体育会の活動）

荏原グループの従業員間およびそのご家族のコミュニケーション促進のため、定時後もしくは週末に様々なイベントを開催しています。対面だけでなく、オンラインイベントも複数開催しており、全国の様々な拠点から参加できる環境を整えています。福利厚生の一環で補助が出るため、参加しやすく従業員からも好評です。

文化体育会の参加者は非参加者と比較して、エンプロイーエンゲージメント・ワークエンゲージメントが高く、高ストレス者率・プレゼンティーズム損失率が低く良好であることもわかっています。



【過去の開催例】

- ・ソフトボール大会
- ・駅伝大会（P17参照）
- ・玉ねぎ狩り
- ・そば打ち体験
- ・味噌づくり体験
- ・醤油麴づくり体験
- ・お笑いライブ ...etc

＜ソフトボール大会＞



＜玉ねぎ狩り＞



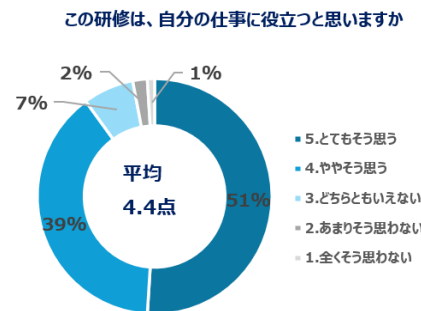
●ハラスメント対策

「アサーティブコミュニケーション研修」

多様なメンバーと協働し、円滑に業務を推進するためのコミュニケーションスキルの向上を目的にアサーティブコミュニケーション研修を実施しました。

「自分が伝えたいことが伝わっていない」「相手に配慮するあまり自分の考えを言うのをやめてしまう」などコミュニケーション上の課題は業務遂行の障壁となりえます。

自身のコミュニケーションの癖に気づき、相手を尊重しながら自分の考えや気持ちを適切に伝える「アサーション」の考え方・スキルを学びました。従業員だけでなく派遣社員も受講を可能とし、管理職は受講必須で実施しました。



管理職受講率：68.6%

アサーティブコミュニケーションは、個人のスキルとしてだけでなく、チーム全体の心理的安全性を高めるために不可欠な要素だと感じました。

●1on1

上司と部下の一定頻度かつ定期的な1対1の対話（1on1）の実施を推進しています。考える力を養い「自ら考え、自ら動ける人材」への支援としてだけでなく、信頼関係を構築し心理的安全性を高めることや、多様な働き方が進む中での円滑なコミュニケーションも目的としています。より効果的な1on1となるよう上司向け・部下向けのハンドブックや対話テーマを補助するテンプレートなども作成しています。

【上司向け】
1on1ハンドブック



発行 2024.1
改訂 2022.3
人事部作成

Looking ahead,
going beyond expectations
Ahead Beyond

主な取り組み（健康投資）



施策一覧（一部抜粋） / 健康投資額

※投資額は、事業主健康管理部門および健康保険組合が主とする健康投資のみで算出

●2025年実施施策（一部抜粋）

戦略マップに基づく健康投資	詳細施策	投資額概算
法定健康診断 / 健診後事後措置	・一般健康診断（ドック補助含む） ・特殊健康診断 ・再検査費用補助 ・特定保健指導以外の保健指導 等	128,600,000
従業員の健康増進 （行動変容施策）	・生活改善プログラム（体重・血圧・歩数測定、禁煙） ・ベジチェック（野菜摂取量チェック） ・健診前駆け込みダイエット ・食育マルシェ ・各種講演会（睡眠・血圧・糖分・歯科など） 等	13,500,000
こころの健康増進	・ラインケア研修 ・セルフケア研修（マインドフルネス） ・社内外相談窓口 ・ストレスチェック 等	11,900,000
ライフプランに応じた柔軟な働き方 / ワークライフバランスの推進	・女性のライフステージにおける健康問題について講演会 ・生理痛体験会 ・立位機能測定会 ・転倒防止セミナー 等	182,000,000
生産性低下防止	・肩こり腰痛について講演会 ・眼精疲労講演会 ・花粉症講演会 ・各種がん講演会 等	600,000
健保とのコラボヘルスの推進	・特定保健指導 ・ウォーキングラリー ・がん検診費用補助 ・ペップアップ（PHRシステム） 等	30,500,000
安全リスク管理・重症化予防	・感染症講演会 ・インフルエンザワクチン集団接種/費用補助 ・熱中症対策 水分摂取量見える化 等	22,000,000
コミュニケーション推進	・皇居駅伝 / ソフトボール大会 ・認知行動療法セミナー 等	11,600,000

●2026年実施施策（期中/一部抜粋）

戦略マップに基づく健康投資	詳細施策
法定健康診断 / 健診後事後措置	・一般健康診断 ・特殊健康診断 ・再検査費用補助 ・特定保健指導以外の保健指導 等
従業員の健康増進 （行動変容施策）	・生活改善プログラム（体重・血圧・歩数測定、禁煙） ・ベジメーター（野菜摂取量チェック） ・新春！生活習慣改善チャレンジ（朝食・節酒・体重・禁煙） ・睡眠改善プログラム ・食育マルシェ ・各種講演会（睡眠・血圧・糖分・歯科など） 等
こころの健康増進	・ラインケア研修 ・セルフケア研修（マインドフルネス） ・社内外相談窓口 ・ストレスチェック 等
ライフプランに応じた柔軟な働き方 / ワークライフバランスの推進	・女性のライフステージにおける健康問題について講演会 ・骨密度チェック ・足趾の把持力チェック 等
生産性低下防止	・眼精疲労講演会 ・花粉症講演会 ・子宮がん体験談（原千晶さん講演会） ・ルナルナオフィス（月経関連・男女更年期対策） 等
健保とのコラボヘルスの推進	・特定保健指導社内実施 ・ウォーキングラリー ・カラダ年齢測定 ・がん検診費用補助 ・ペップアップ（PHRシステム） 等
安全リスク管理・重症化予防	・感染症講演会 ・インフルエンザワクチン集団接種/費用補助 ・熱中症対策動画 等
コミュニケーション推進	・皇居駅伝 / ソフトボール大会 ・アサーティブコミュニケーション 等

主な取り組み（健康投資）



取り組み状況（大規模法人/一部の施策）

施策名		指標	荏原製作所	荏原環境プラント	荏原エリオット	荏原フィールドテック	荏原冷熱システム
予防	生活改善プログラム	参加率（2026年8月時点）	13%	7%	10%	9%	11%
	女性のライフステージにおける健康問題について	参加率（管理職）	72.1%	73.3%	69.2%	83.7%	86.0%
	食事置き換えコース （新春！選べる4つの生活習慣改善チャレンジ）	満足度（5点満点）	4.25点	4点	4点	4点	4.75点
	睡眠改善プログラム	満足度（5点満点）	3.85点	3.6点	3.75点	4.17点	3.63点
	ヘルスリテラシー指標	PEPUP普及率（2026年8月時点）	66%	43%	56%	60%	56%
治療	有所見率	4項目いずれか有所見率 （血圧・脂質・肝機能・糖代謝）	51.1%	61%	49.5%	60%	55%
	二次検査実施率	再検査・精密検査実施率	73.%	41%	86%	60%	65%
	ハイリスク者の治療状況	高血圧治療中率	88%	86%	91%	67%	89%
	ハイリスク者の施策参加状況	新入社員再検査対象者 保健指導参加率	97%	78%	100%	100%	100%

他社との交流

● 加入団体

・健康の日コンソーシアム

2023年9月から「健康の日コンソーシアム」に加入しています。
「健康の日」の趣旨に賛同する企業が集まり、職域の場で健康づくりの取り組みを行う共同体です。参加企業は、コンソーシアム企業ミーティングを年3回実施し、各社の健康に関する取り組みを共有・議論し、参加企業同士で相互に健康経営を支援しあっています。また、職場見学会なども行っています。

※健康の日とは
WHO設立記念日（4月7日）を「世界保健デー」として制定。
日本では「健康の日」という名称で、「一人ひとりが健康について考え、皆が健康であることを願い、祝う」ことを目的に様々な健康に関するイベントを行い、日本全体が元気になることを目指す日。

【参加企業】※一部抜粋/五十音順
出光興産株式会社 花王株式会社 日本航空株式会社 パナソニック ハウス食品グループ本社 ほか



●コンソーシアム企業MTG @荏原製作所

2025年5月23日、藤沢事業所にてコンソーシアム企業MTGを開催しました。
打ち合わせだけでなく、工場見学やバンケットルームでの懇親会も行い、当社の社風を知っていただく良い機会となりました。

・健康経営アライアンス

2023年5月から「健康経営アライアンス」に加入しています。
健康経営アライアンスでは、「社員の健康をつうじた日本の企業の活性化と健保の持続可能性の実現」をミッションに掲げ、業界を超えた健康経営の実践に取り組む約500社の団体が集結し、健康経営実践企業のリテラシー・スキルを高めるための勉強会やセミナー等を実施しています。

● ノウハウの提供

同業他社へ健康経営支援を行っています。

【具体的な支援内容】

- ・戦略マップ作成方法について
- ・健康経営推進計画の作成方法について
- ・工場や拠点を含め健康経営を浸透させる取り組みについて
- ・データ分析の推進、活用しているDXPについて
- ・データ分析を活用した施策検討について
- ・施策と健康診断有所見率（健康課題）の関係性について など



Looking ahead, going beyond expectations
Ahead > Beyond