健康経営レポート2025

青木あすなろ建設株式会社







目次



1.健康経営宣言	P	01
健康経営体制	P	02
戦略マップ	P	03
健康経営の目標指標	P	04
2.健康経営の取り組み		
病気の重症化予防	P	$05\sim11$
メンタルヘルス対策	P	12
働く環境整備	P	13~16
3.コラボヘルス	P	17
4.健康経営施策による効果	P	18
5. 社外評価	P	19

1.健康経営宣言



当社は、経営目標として「我が社にかかわる多くのステークホルダーに『より高い満足感』を感じてもらえるような、ユニークなグッドカンパニーを目標とする」ことを掲げています。 経営目標達成のため、社員および社員の支えとなる家族の心身の健康保持・増進に向けて、 当社は以下の取り組みを行います。

- 1. 心身の健康を支える職場環境を整備し、安心して働ける環境を提供します。 社員が仕事を楽しみ、やりがいを感じられる環境は、社員のワークエンゲージメントを高めます。
- 2.オープンなコミュニケーションを促進し、社員同士の信頼関係を築きます。「利他の心」をモットーに、多様な人財が互いに支え合う社風を醸成します。
- 3.社員一人ひとりが運動習慣を身につけ、健康的なライフスタイルを実現できるよう支援します。

健康経営基本方針

社員のウェルビーイング向上を目指し疾病の重篤化予防やメンタルヘルス対策に取り組むとともに、多様な人材が安心して働ける環境の整備、ならびにライフステージに応じた柔軟な働き方の支援を通じて、仕事と育児・介護・治療との両立を可能にする体制づくりを推進します。

当社は、社員一人ひとりの心身の健康保持とパフォーマンスの最大化を目標に、健康経営の推進に取り組んでまいります。

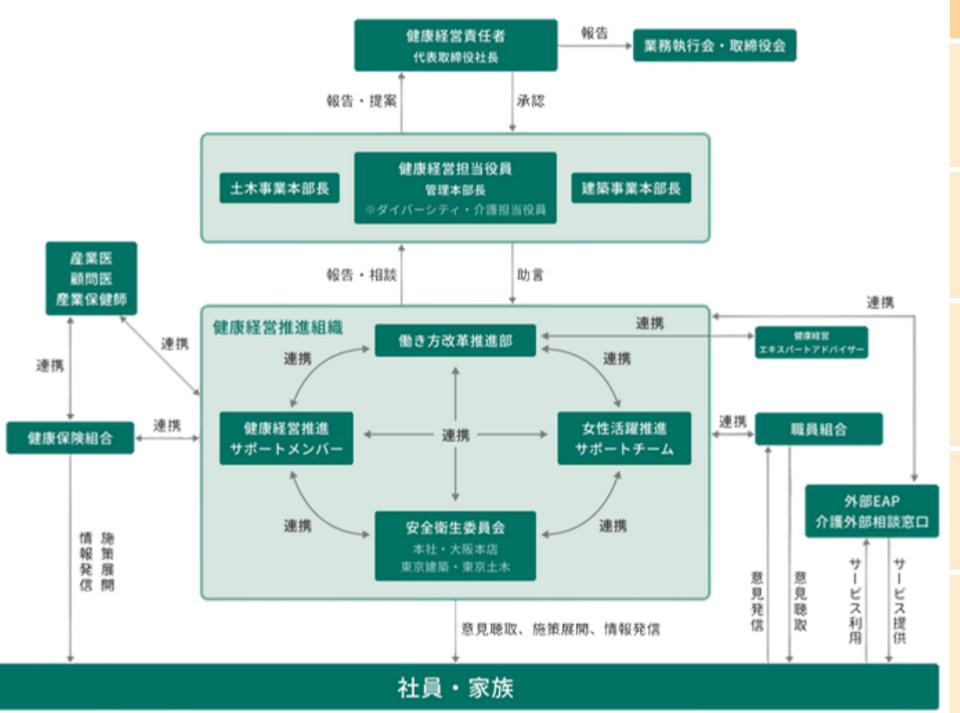


代表取締役社長 望月 尚幸

健康経営体制



最高責任者を代表取締役社長とし、働き方改革推進部が中心となり、産業医・産業保健師や健康保険組合、安全衛生委員会等と連携しながら、 社員や家族の健康増進に向け健康経営を推進します。



	健	康紹	営	を	協	議	•	評	価	す	る	会	議	体	
--	---	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--

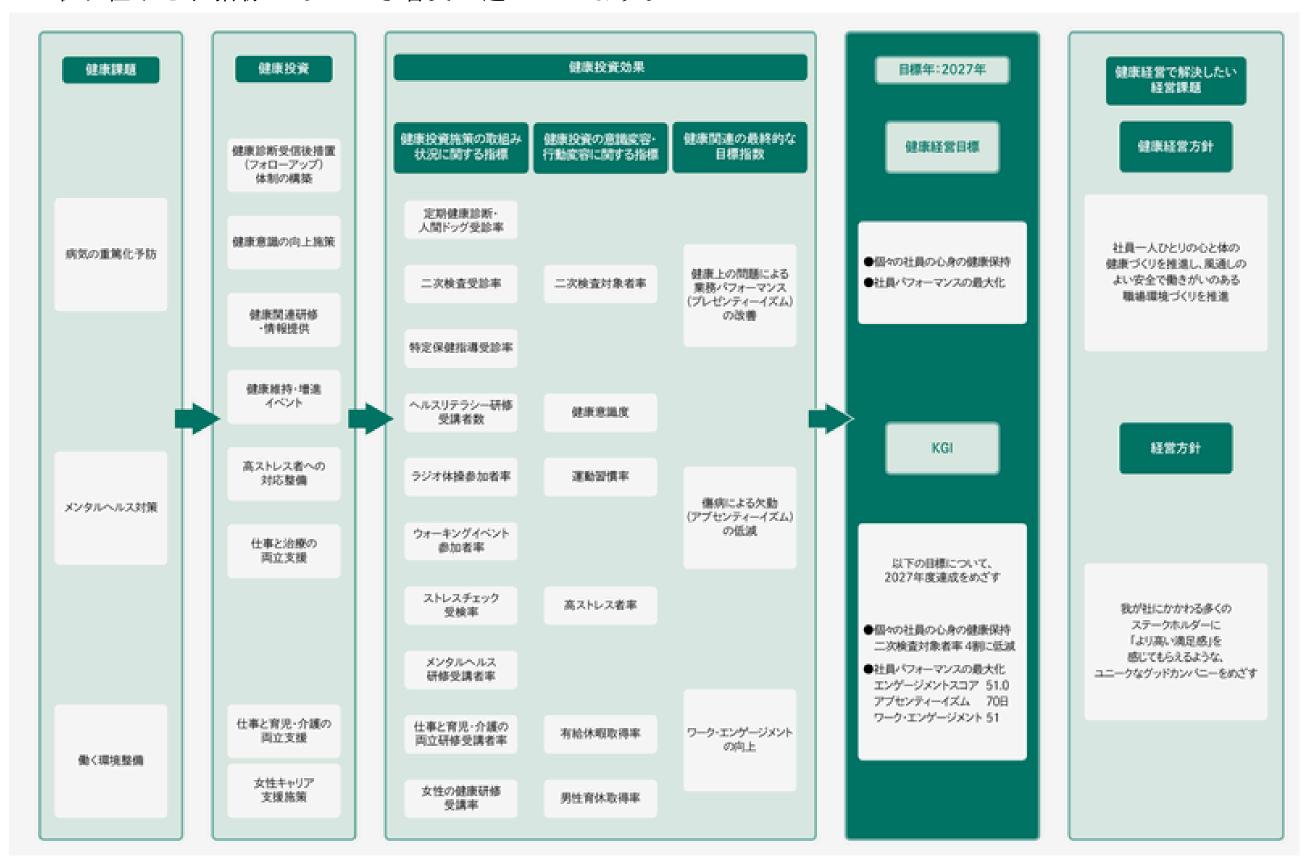
会議体	参加者	回数	内容			
取締役会	取締役・監査役	6 回/年	取り組み状況を報告			
業務執行会	取締役・執行役員	6回/年	健康経営の取り組みについて 協議・決定 取り組み状況を報告			
健康経営推進 サポート メンバー	健康経営推進担当責任者 健康経営推進サポートメンバー 産業保健師	6 回/年	健康経営施策のための 情報交換・協議・決定			
安全衛生委員会	産業医、産業保健師、 健康経営推進担当責任者 職員組合代表、衛生管理者 他	1 回/月	取り組み状況を報告			
女性活躍推進 サポート チーム	健康経営推進担当責任者 本社および東京・大阪の各本店 (土木・建築) に所属する 女性社員・工事部長 他	1 回/月	女性特有の課題に対する 施策のための情報交換・ 協議・決定			

[※]健康経営推進サポートメンバー:各本店・本部毎に複数名配置

健康経営戦略マップ



当社は、社員の健康保持と職場環境の改善を目的に、予防・支援・意識向上の施策を推進しています。2027年度の目標達成に向けて、病気の重篤化予防やメンタルへルス対策などの取り組みを、指標にもとづき着実に進めています。



健康経営の目標指標



戦略マップの通り健康課題を掲げ、個々の社員の健康保持、社員のパフォーマンスの最大化を目指します。

	実統	責	目標					
	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度			
エンゲージメントスコア ^{※1}	-	44.5	48.0	49.5	51.0			
プレゼンティーイズム ^{※2}	-	25.6%	25.0%	24.0%	23.0%			
アプセンティーイズム ^{※3}	91.5日	85.5日	80.0日	75.0日	70.0日			
ワーク・エンゲージメント ^{※4}	49.6	49.5	50.0	50.5	51.0			
二次検査対象者率	49.2%	59.2%	50.0%	45.0%	40.0%			
健康診断・人間ドック受診率	92.0%	98.1%	100%	100%	100%			
二次検査受診率	-	8.9%	50.0%	60.0%	80.0%			
特定健康保険指導受診率	70.7%	84.0%	85.0%	87.0%	90.0%			
ストレスチェック受検率	99.5%	95.4%	100%	100%	100%			
運動習慣率※5	-	49.2%	50.0%	55.0%	60.0%			

^{※1} 社員のエンゲージメントに関係する16領域・64項目に対して、その「期待度」および「満足度」を5段階で回答したものをスコア化したもの

^{※2} 心身の状態などによる業務パフォーマンスへの影響を図る指数(SPQ東大1項目版) 数値が低いほどパフォーマンスが高いことを示す(最大100)

^{※3} 傷病休職者の休職取得平均日数

^{※4} 新職業性ストレスチェック80項目(設問79、設問80)

^{※5}日常生活で歩行等の身体活動を1日60分以上している人の割合



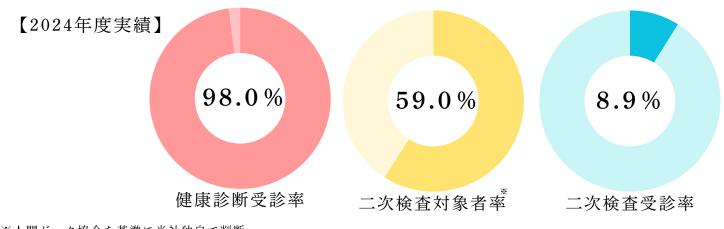
定期健康診断・人間ドック

当社は34歳以下の社員は健康診断、35歳以上の社員は人間ドックの受診を義務付けていますが、健康診断・人間ドックの受診率が100%ではないこと、二次検査受診率が低いことを課題と捉えています。

今年度は、健康診断・人間ドックの受診率100%を掲げ、受診後に 迅速な就業判定ができるような仕組みを整備しました。

産業医・産業保健師による就業判定および二次検査受診勧奨を 実施し、二次検査においては、健康保険組合よる検査費用の 全額補助と、就業時間内の受診を、一部位「初回診察」に限り 可能としています。

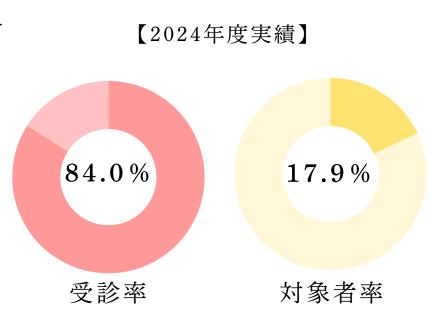
特に、二次検査対象者の割合を低減することを重要な課題と捉え、 生活習慣の改善支援や健康意識の向上を図る施策、ハイリスク者に 対しては保健指導を継続的に実施しています。



特定保健指導への取り組み

GWA健康保険組合と連携し、外部委託にて本社・本店勤務の社員は対面、作業所勤務の社員はオンランを中心に特定保健指導を実施しています。

特定保健指導に関して、社内・健康保険組合にて受診勧奨が整っており、継続的な受診ができるよう対応しています。



産業保険師による健康相談窓口

産業保健師が週5日常駐しています。健 康に関する相談に応じ、血圧や酸素飽和度 などの測定も行っています。

また、ハイリスク者やメタボリックシンドローム予備軍に対して保健指導を実施しています。





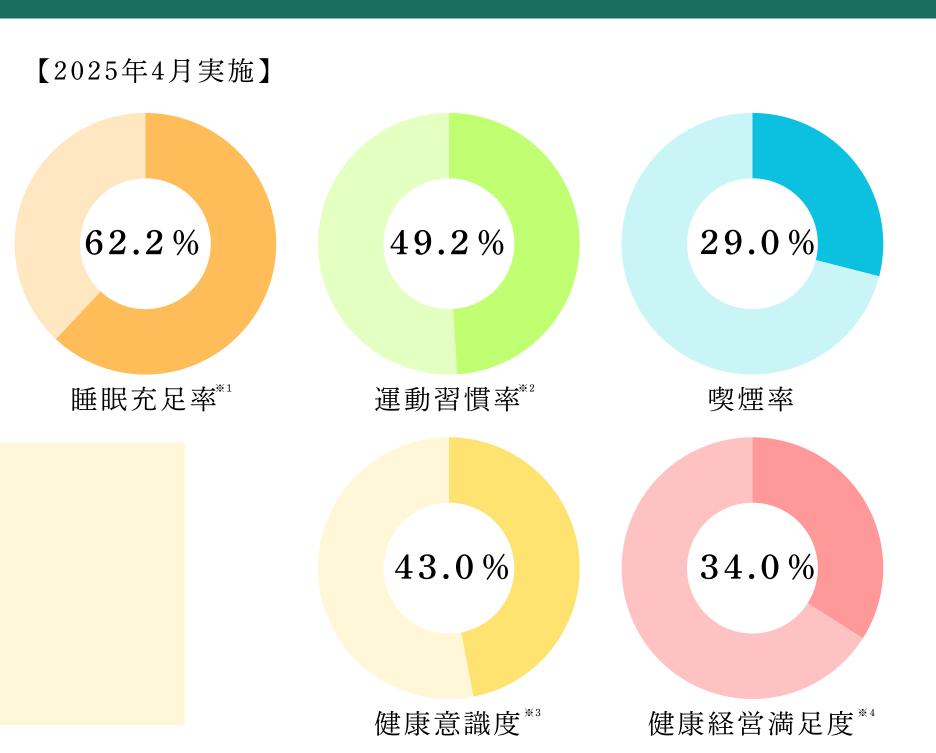
健康に関する「意識調査アンケート」

社員一人ひとりの健康を重要な経営資源と捉え、 持続可能な働き方に向けた取り組みの一環として、 健康に関する「意識調査アンケート」を実施しています。

この調査により、社員の健康に対する意識や生活習慣、 職場環境に関する感じ方などを把握することで、 より効果的な健康支援施策の立案・実行につなげています。 また、社員それぞれが「健康に関する目標」を掲げることで、 社内で共有、一人ひとりの健康への意識向上を務めています。

【社員が掲げた健康目標一部抜粋】

- ●健康診断でオールAをとる
- ●1週間に4回は、職場の階段を8階まで上り下りする
- ●月1回の登山を継続する
- ●体重減量
- ●ストレスは引きずらず、その日のうちに処理する
- ●禁煙をする



※1睡眠の問いに対し「十分にとれている」「まあ取れている」と回答した人の割合
※2「日常で歩行またはそれと同等の運動を1日60分以上しているか」という問いに対し「している」と回答した人の割合
※3「あなたは周りの人に比べて健康を意識していますか」という問いに対し「している」「まあしている」と回答した人の割合
※4「あなたは当社の健康経営に満足していますか」という問いに対し「している」「まあしている」と回答した人の割合
n=564(全社員に対して56%)



ヘルスリテラシー研修

毎月1~2回、産業保健師によるヘルスリテラシー向上のためのeラーニングを実施しています。

また、毎月初旬に"ほけんしたより"を発行し、季節に応じた健康の話題を取り上げ、ヘルスリテラシーを高める取り組みを行っています。



社員一人ひとりが自身の健康に対する理解を深め、 日常生活や職場での健康行動につなげることを目指しています。

今後は、受講者の声を反映したコンテンツの充実や、双方向型の 学習機会の提供を通じて、さらに実践的で身近なヘルスリテラシー の向上を図っていく予定です。

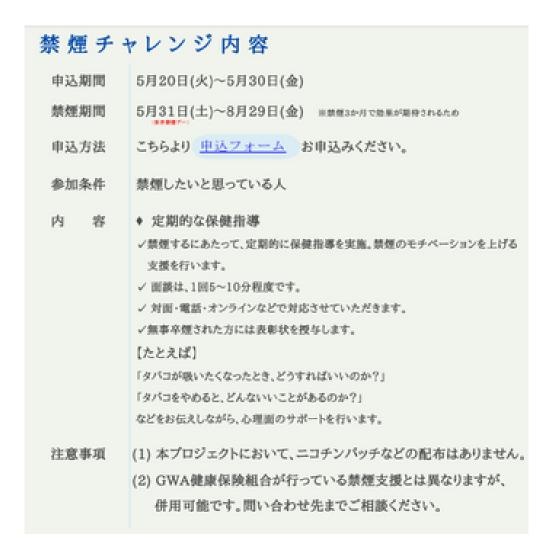
【配信動画例】

- ●全社員向け:健康診断・人間ドック 大切な理由(2025年5月)
- ●全社員向け:睡眠に隠れる病気(2025年6月)
- ●管理職向け:エイジフレンドリー(2025年5月)
- ●管理職向け:新入社員・異動者のメンタルケア(2025年3月)

禁煙支援

禁煙支援士より、世界禁煙デーに合わせ禁煙チャレンジを開催 しています。





本社の喫煙所に禁煙タイムを設けるほか、健康保険組合による 禁煙外来支援を通じて、グループ全体で社員の禁煙支援に積極的に 取り組んでいます。

受動喫煙予防にも前向きに取り組んでいます。



ウォーキングイベントの開催

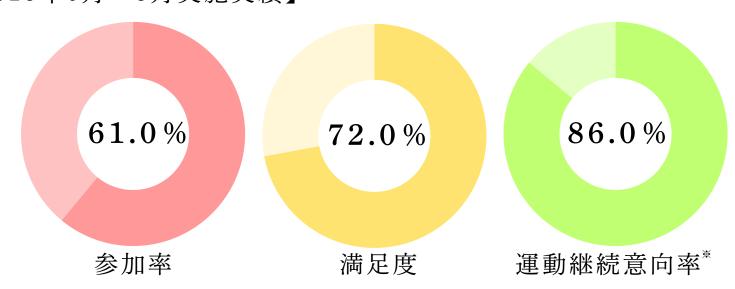
運動不足による生活習慣病の予防の一環として、 ウォーキングイベントを開催しています。 上位者には景品を準備するなど、楽しく参加 できるよう工夫を凝らしています。

2025年度は社長をはじめ、役員・執行役員も参加の イベント開催により、運動継続意向率が大幅に 上昇しました。

また、同僚や上司との会話も増え、運動習慣を 定着させるとともに、コミュニケーションを 促すイベントとなっています。



【2025年6月~8月実施実績】



※「これからもウォーキングを継続したいですか」という問いに対し「したい」「まあしたい」と回答した人の割合

【参加者の感想】

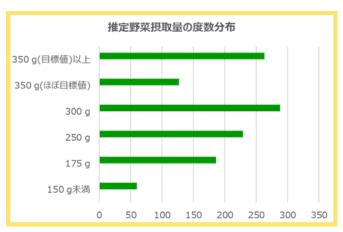
- ●普段、あまり積極的に歩くほうではなかったのですが ランキングが出ることにより歩こうという意識が出て 歩くことが楽しくなりました。 歩くことにより、普段は見落としていた場所や景色を 発見しました。
- ●今回のイベントが開催されてから、 一駅だけ歩いて帰ろうかな、と思う機会が増え 運動不足気味の私にとってはとてもありがたく、 楽しんで参加することができました。 イベントが終わってからも継続できるよう 頑張ろうと思います!
- ●同期と「歩数稼ぐぞ」等言いながら移動し 階段での移動も少し楽しくなりました。
- ●周りの方の歩数や一言なども見ることができるので 知っている方の意外な一面を知ることができました。
- ●話したことがない社員同士でも この話題で話すきっかけになるので これからも企画してもらいたいと思います。

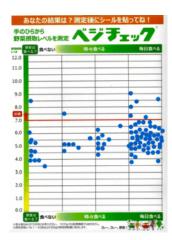


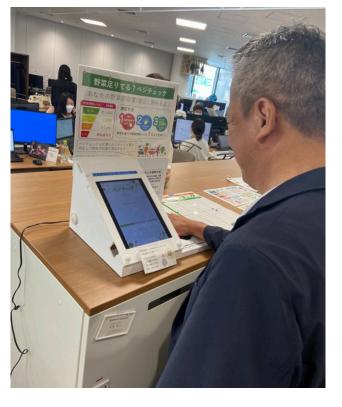
ベジチェックの実施

社員の健康促進を目的として、 「ベジチェック(野菜摂取量測定)」 を実施しています。

これは、野菜摂取量を簡単に可視化できるツールであり、日々の食生活を見直すきっかけとなっています。







【社員の声】

- ●定期的な開催が嬉しい
- ●日頃野菜が取れていないことがわかって 食生活を変えるきっかけになってよかった

ベジチェック費用:204,000円(税抜) ※2024年度当時

栄養新聞の発行

毎月産業保健師が「栄養新聞」を発行しています。 季節に応じた栄養情報や食生活のヒントをわかりやすく紹介し、 社員一人ひとりが日常の食事を見直すきっかけとなるよう工夫しています。





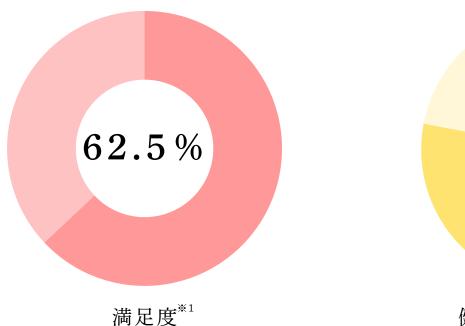
健康企画の開催

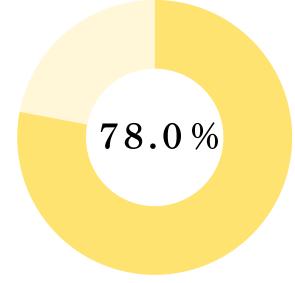
健康経営推進サポートメンバー主幹のもと、各部門ごとに健康企画 推進メンバーが参画し、健康経営のさらなる定着と職場環境の活性化 を目的として、各部門ごと健康企画(イベント)を開催しています。

各部門ごとの異なる健康課題に対して、適した取り組みを行うこと で社員の健康への意識向上につながっています。

また、企画を通して部内のコミュニケーションが増えたという声も多 く、良い効果をもたらしています。

【2025年実績】





健康への意識変化率**2

門ごとに実施したアンケートにおいて「満足した|「やや満足した」と回答した割合の総計

【イベント一部抜粋】

健康は足から♪ 階段チャレンジ!!



「増えた」と回答した

的:日常生活中の運動習慣を促進し、健康意識の向上を図る

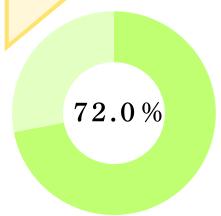
内 容:フロア移動時に階段を利用する健康チャレンジを実施

1階および3階の階段付近にツリーの台紙を掲示し、 移動回数分のシールを貼ることで参加を可視化

工 夫:楽しんでもらえるよう数段ごとにメッセージを掲示 各踊り場に消費カロリーと健康に関する豆知識を掲示

企画実行者の声

半数ほどの参加を目標に健康企画 イベントを運営しましたが、予想 以上の反響がありました! 社員同士のコミュニケーションも 活性化され、期間中は賑やかな場 面が多かったように感じました。



イベント期間中、 階段を利用する機会は 増えましたか?の問いに 社員は72%と好結果でした



健康企画の開催

【イベント一部抜粋】



からだを動かそうイベント

現在朝礼時に一回行っているラジオ体操を 就業中(15時)に再度行うことにより、 社員の運動解消をねらいます。

【企画実施の感想】

- ●ちょうどよい気分転換になった。
- ●リフレッシュできた。
- ●みんなで体操するのが面白かった。

企画実行者の声

あまり興味を持っていただけないかと 思っていたのですが、部員の方々に 想像以上に喜んでいただけて 良かったです。 肉体的にも精神的にも 健康が維持できるような 施策が増えるとよいなと感じました。

朝の1分で目スッキリ!! ビジョントレーニング

企画実行者の声

部員が協力してくれたことは 嬉しく感じました。 健康を意識して、簡単なことを 部内で一緒にすることは 悪いことではないと思いました。 仕事をする前に目のストレッチを行ってから 業務を開始することにより、眼精疲労を軽減し 目の疲れを緩和してくれます。今回は誰でも 簡易にできるトレーニングを考えました。

【企画実施の感想】

- ●簡易なため毎日続けられそうです。
- ●目が疲れにくくなりました。
- ●朝からすっきりとした感覚で業務を 行うことができました。



2.健康経営の取り組み:メンタルヘルス対策



ストレスチェックの実施

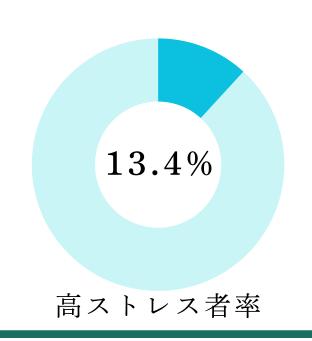
社員が安心して働ける環境を整える ため、毎年6月にストレスチェックを実施しており、実施率は100%を達成しています。高ストレス者と判定された社員には、産業医との面談機会を提供し、セルフケアの向上や必要に応じて就業制限等を行っています。



また、職場環境の改善を目的に、産業保健師がストレスチェックの集団分析結果をもとに、全ての部門長に対して「結果の読み解き会」を行い、各部門における働きやすい職場づくりの助言を行っています。

【2025年実績】





メンタルヘルス研修

社員一人ひとりが心身ともに健やかに働ける環境づくりを目指し、 全社員向け、管理職向けとそれぞれ定期的にメンタルヘルス研修を、 eラーニングを用いて実施しています。



管理職が感じている負担

① 経営層の意思決定支援

② 部下のマネジメント

③ 関

④ ブ

管理職としての重責

下の失敗に対し、管理監督者としての責任を取らないといけないとい
管理職としての重責にも向き合っていかないといけません

全社員向け

管理職向け

こころの相談窓口

社員のこころの健康を支えるため、産業保健師による「こころの相談窓口」を設置しています。

日々の不安やストレスに寄り添い、安心して働ける職場環境の実現を支援しています。





仕事と治療の両立支援

当社は、仕事と治療の両立支援に対して基本方針を定め、休職時・復職時のフローシートの作成・運用を実施しています。

また、日々の体調に関する不安や、仕事と治療を両立している方に対し、産業 保健師がフォローを行っています。

また、「仕事と治療の両立支援」に関して、管理職向けにeラーニングを実施し、理解を深めています。

【基本方針】

当社では、がんをはじめとする私病 を抱える社員が、安心して仕事と治療 を両立できる環境づくりを推進してい ます。

治療が必要な状況にあっても、働き 続けることができるよう、制度・体制 の整備と職場の理解促進に取り組んで います。

仕事と介護の両立支援

介護休業制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度の整備 に加え、当社制度に沿った「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を 全社員に配布し、両立支援セミナーを全社員向け、管理職向けに 開催しています。

介護にまつわる相談窓口を社内に設置しています。 さらに、介護経験が豊富な専門スタッフによる無料の相談窓口を設置し、仕事と介護の両立支援体制を整えています。

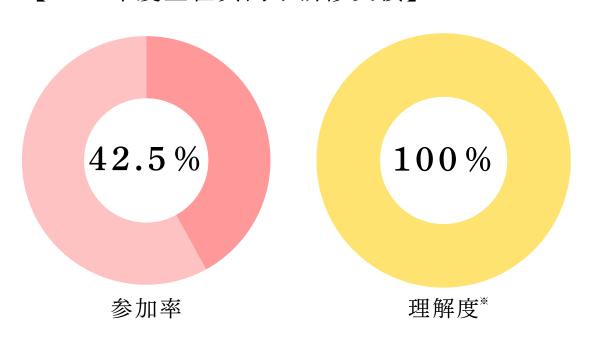


介護相談窓口 利用目標

10件/年

相談件数が増えることで、 施策のPDCAを回すことが でき、介護を行う社員が活 躍できるような人材戦略が 具体化できると考えていま す

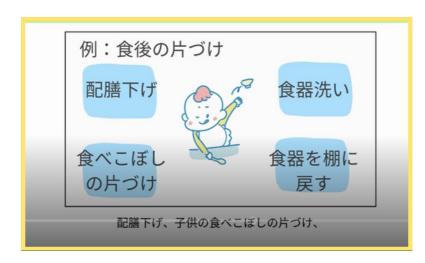
【2025年度全社員向け研修実績】



※全社員向けの研修のアンケートにおいて「理解できた」「やや理解できた」と回答した人の割合



仕事と育児の両立支援



産業保健師発信のeラーニング場面抜粋

当社では、社員がライフステージに応じて安心して働き続けられる環境づくりを進めています。その一環として、仕事と育児の両立を支援する取り組みを行っています。

育児休業や短時間勤務制度に加え、時間単位で取得できる年次 有給休暇やフレックスタイム制度を導入し、柔軟な働き方を可能 にする体制を整えています。また、性別を問わず利用できる相談 窓口を設置し、休業前から復職後もきめ細やかなサポートを行っ ています。

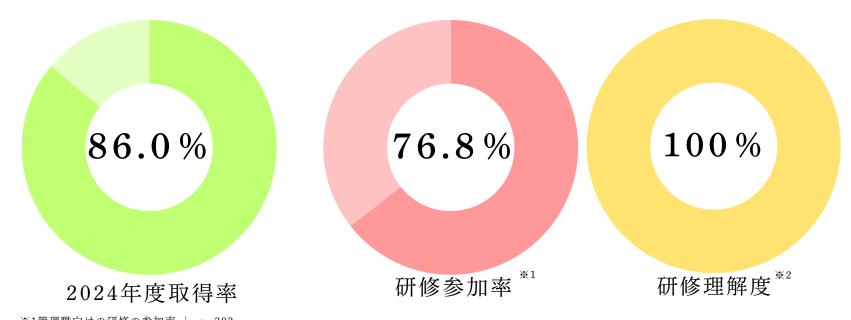
さらに、仕事と育児の両立支援に関するeラーニングを実施し、 職場全体で理解を深める取り組みを進めています。また、社内イントラネットで育児休業制度についての情報を掲載しています。

男性の育休取得支援

当社では、女性だけでなく男性も安心して育児休業を取得できる職場づくりを進めています。育休前には産業保健師との面談を行い、不安についてヒアリングし、対処方法などを指導しています。

また、育休制度に関する専門窓口を働き方改革推進部内に設置し、 社員一人ひとりに合わせたサポートを提供しています。さらに、管理 職向けにeラーニングを活用したセミナーを実施し、男性育休への理解 促進と取得しやすい環境づくりを推進しています。

こうした取り組みの結果、2024年度における男性社員の育児休業取得率は86%と、前年に比べ46%増加しました。今後も、男性社員がより取得しやすい環境づくりを進め、「育児休業は当たり前の文化」を目指して取り組みを強化していきます。



:1管埋職同けの研修の参加率 | n=393 [2管理職向けの研修のアンケートにおいて「理解できた」「やや理解できた」と回答した人の割合 |n=3



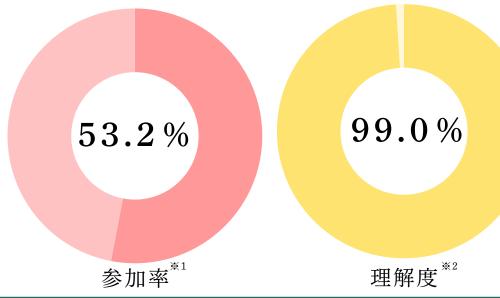
女性特有の健康課題への取り組み

当社は女性特有の健康課題やライフイベントが、女性のキャリア形成と密接なことに着目し、社内のヘルスリテラシーを深化させると共に、 多様な人材が活躍できる職場環境を創造しています。

女性社員を対象とした「健康に関する研修」と「意識調査」を 実施したところ、7割以上の女性が「女性ホルモンの変化による パフォーマンスの低下を感じたことがある」と回答しているもの の、周囲に相談できず我慢したり、月経や更年期は病気ではない と受診や相談をためらう人も多くみられ、また、9割近い女性が 男性にも女性の健康課題への理解・浸透を切望していることがわ かりました。

これらの課題に対応するため、全社員向け、管理職向けにそれ ぞれ研修を実施。さらに女性自身のヘルスリテラシー向上のた め、女性向けの研修も実施しています。

【研修:管理職向け研修実績】





産業保健師発信のeラーニング場面抜粋

※1管理職向けの研修の参加率 | n=393 ※2管理職向けの研修のアンケートにおいて 「理解できた」「やや理解できた」と回答した人の割合 | n=202

女性社員の生産性向上や社員同士の相互理解を目指す施策の 一環として、2023年よりLIFEMが提供する『ルナルナ オフィ ス』ライトプランの「月経プログラム」と「更年期プログラ ム」を導入しています。

その結果、2025年1月時点で女性社 Lung Lung 員のうち34.9%が利用しています。

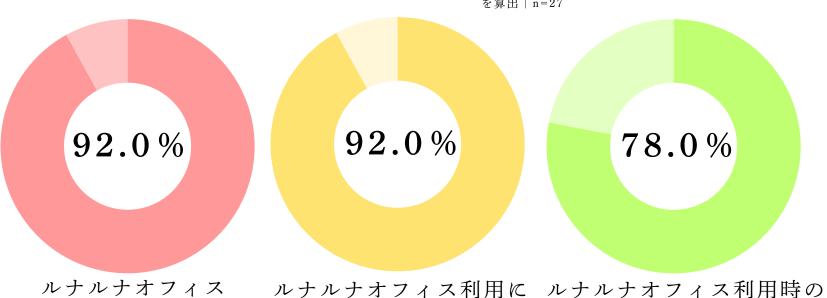
利用者へのアンケートでは、月経に 伴う不調が改善されたと回答した人が 8割近くにのぼり、生産性の向上につ ながっています。

利用満足度**3

オフィス

※3社内独自のアンケートにて「満足している」「やや ※4社内独自のアンケートにて「改善した」「やや改善 の過去4週間の仕事の発揮度合いを確認し、その平均

プレゼンティーイズム**5



よる不調改善者率**4



ダイバーシティ推進

青木あすなろ建設は、年代、性別、国籍を問わず「働きがい・生きがい」をもって業務に従事できる環境を整備しています。

当社は、D&Iの入口である「女性活躍推進」において、経営層をはじめ、部門長や女性管理職の直属上司を対象にダイバーシティマネジメント研修を実施しています。

また、女性社員にはリーダーシップ研修やキャリアデザイン研修、 さらに外部コンサルタントによる研修後のフォロー面談を行い、個々 の能力を最大限に発揮できるようサポートしています。





左:女性向けキャリアデザイン研修(2024年度実施) 右:管理職向けダイバーシティ研修(2024年度実施)





加えて、D&Iの具現化の一環として、スリランカおよびフィリピンから高度外国人材を採用しています。母国を離れて生活する外国人社員が安心して働ける企業文化の創造に注力しており、2024年度からは「海外技術者育成就労支援室」を設置しました。

この組織では、社内規定や日本文化の理解度向上、日本語教育、施工管理、安全教育などを一括で対応できる体制を整え、継続的かつ専門的な教育・ケアを実施しています。

3. コラボヘルス



職員組合との取り組み

当社では、健康経営の定着と社員の健康意識の向上を目指し、職員組合との連携を重視しています。健康経営推進担当者と職員組合とで定期的に会議を行い、社員のニーズや課題についてヒアリングしています。

健康経営に関する各種取り組みに対して意 見交換しながら、共同で実施可能な項目は積 極的に双方で推進しています。また、双方が 社員に向けて健康経営に関する情報発信を行 うことで、職場全体への理解促進と定着がは かれています。

今後も社員の健康や働き方に関する意見を 集約し、施策の検討・改善に活かしていきま す。



協力会社との取り組み

当社では、作業所において全国労働安全衛 生週間を活用し、社員だけでなく協力会社の 方々も対象とした血圧測定会を開催していま す。測定会では、血圧数値が高めの方に対し て、周囲の社員が声をかけるなど、健康への 意識改善を促す取り組みを行っています。

また、協力会社の方々に対しても、生活習慣病予防につながる情報を積極的に発信し、健康意識の向上を支援しています。こうした取り組みを通じて、社員・協力会社双方にとって、安全で健康的な職場環境の実現を目指しています。

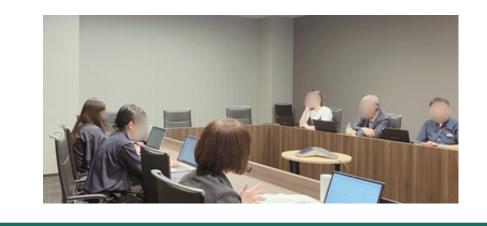


健康保険組合との取り組み

当社では、グループ会社内に健康保険組合を 有しており、社員一人ひとりに寄り添った健康 支援の取り組みを行っております。

2025年度からは、個人の健康情報を一元管理できるPHR (Personal Health Record)を導入し、社員が活用できるよう積極的に推進しています。特に、女性特有の健康課題に対応する施策に力を入れており、ライフステージに応じた支援を実践しています。

また、管理栄養士による栄養相談窓口を設置し、生活習慣病予防に向けた食生活の改善を支援するなど、社員の健康意識向上に向けた取り組みを継続的に推進しています。



4.健康経営施策による効果



						※ブランクリ	は未実施・未集計
分類	指標	小項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	定期健康診断受診率	定期健康診断受診率	90.0%	96.0%	92.0%	98.1%	-
	精密検査受診率	精密検査受診率	7.9%	11.0%	9.9%	8.9%	-
健康投資の施策の	ストレスチェック受検率	ストレスチェック受検率	99.3%	99.8%	99.5%	95.4%	100%
取り組み状況に	健康経営施策の参加状況	ウォーキングイベント参加者率	-	-	-	-	61.0%
関する指標	健康経営施策の満足度	ウォーキングイベント参加者満足度	-	-	-	-	77.0%
IN Y O INTO	ハイリスク者に向けた施策参加状況	特定保健指導実施率	74.0%	68.0%	73.6%	84.0%	-
	休暇取得状況	年次有給休暇取得率	46.8%	50.5%	53.8%	52.1%	-
	年間総実労働時間	年間の長時間労働平均	29.386間	28.60(10)	27.48時間	26.1時間	-
		【食事】就寝2時間以内に夕食を食べる日が週3回以上	46.5%	44.0%	39.8%	44.8%	-
	自社意識調査の集計結果	【食事】朝食を抜く日が週3回以上	23.0%	23.8%	23.2%	24.8%	-
*****		【運動】1日30分以上の運動を選3回以上	25.3%	25.8%	23.8%	27.0%	-
従業員の意識変		【運動】日常生活で歩行等の身体活動を1日60分以上	46.1%	45.5%	44.7%	49.2%	-
容・行動変容に関		【睡眠】睡眠で休養が十分に取れている	64.8%	63.4%	56.5%	62.2%	-
78		【飲酒】お酒を飲む頻度が遡5日以上かつ3合以上	3.8%	4.3%	2.9%	4.2%	-
描述		喫煙率	29.3%	29.8%	28.2%	29.0%	-
	ハイリスク者の管理率	高血圧者のうち治療中の社員の割合	22.4%	23.8%	20.8%	22.1%	-
	従業員のヘルスリテラシーの状況	健康に意識した行動をしている社員の割合	-	-	-	-	47%
	健康診断の結果指標	適正体重率	56.6%	59.1%	60.0%	60.2%	-
		精密検査対象者数	77.9%	47.0%	49.2%	59.2%	-
		特定保健指導対象者数	32.1%	32.5%	25.4%	17.9%	22.1%
		平均勤続年数(男性)	17年	16.2年	16.3年	18.3年	-
	難職の状況	平均勤続年数(女性)	10.7年	10.2年	9.6%	9.7年	-
健康関連の最終的	ストレスチェック集計結果	ストレスチェック良好判定率	88.8%	87.9%	85.4%	87.6%	86.6%
	アブセンティーズム	測定方法:2023年度まで 疾病体業者数・日数	10100	150.05	01.00	05.50	
な目標指標		2024年度から アンケートによる一人当たりの病気による休業日数へ変更	104.0日	159.8日	91.9日	85.5日	_
		測定人数(回答率)	-	-	-	-	-
	71.40.5	測定方法:アンケートによるSPQ東大1項目版の平均	-	-	-	74.4%	-
	プレゼンティーズム	測定人数(回答率)	-	-	-	595-2(54.0%)	-
	D-ARMAN ALAMA	測定方法:新職業性ストレスチェック80項目 ワークエンゲージメント2項目(活力・誇り)の平均	2.52	2.51	2.49	2.48	2.53
	ワークエンゲージメント	測定人数(回答率)	943 & (99.3%)	929% (98.8%)	9532(99.5%)	926-8 (95.3%)	1,000% (100%)

5. 社外評価





青木あすなろ建設は、経済産業省および日本健康会議が顕彰する「健康経営優良法人認定制度」 において、「健康経営優良法人2025」に認定されました。

当社は、社員及び社員の支えとなる家族の心身の健康保持・増進や、 多様な人材が働きやすい職場環境を目指し、今後も健康経営への取り組みを推進してまいります。



女性のチカラを生かす 企業認証制度

宮城県より「女性のチカラを活かす企業認証制度」における認証企業として、2020年7月に認証を取得しております。このたび2024年7月1日付で本認証を更新取得いたしました。



くるみん

次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした「子育てサポート企業」として、厚生労働省よりくるみん認定を2017年に受けています。



えるぼし

「えるぼし」は、女性活躍推進 法に関する取り組みの実施状況 などが優良な企業に認定されま す。当社は2022年3月に厚生労 働省より「2段階目」の認定を 受け、毎年更新しています。



トモニン

仕事と介護の両立支援に積極的 に取り組む企業として、厚生労 働省より「トモニン」マークの 使用認定を受けています。



青木あすなろ建設株式会社 管理本部 働き方改革推進部 2025年10月発行 〒108-0014 東京都港区芝4丁目8番2号