健康経営レポート2026

青木あすなろ建設株式会社



青木あすなろ建設
TakaMatsu Group

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

健康経営責任者メッセージ　～健康経営が、働くチカラと会社のチカラにつなげる～

当社は、社員の心身の健康を企業価値の源泉ととらえ、健康経営目標を「個々の社員の心身の健康保持と社員パフォーマンスの最大化」とさだめ、会社を上げて健康経営を推進しています。
社員とそのご家族の健康を支え、「利他の心」で互いに助け合える職場づくりは、当社の成長の原動力となります。

また、当社は、健康保持・増進にとどまらず、働き方の柔軟性、教育機会の提供、コミュニケーションの促進、仕事と育児・介護・治療の両立支援など、社員一人ひとりが安心して力を発揮できる職場環境の整備にも力を入れています。



当社では、私自らが中心となって策定した「健康経営戦略マップ」に基づき、社員一人ひとりの健康保持・増進とエンゲージメント向上に取り組んでいます。
「長期Vision2040」の実現には、社員の心身の健康とパフォーマンスの最大化が不可欠であり、これは当社の持続的な成長を支える重要な基盤です。

エンゲージメント向上とは、会社のビジョンや戦略を深く理解し、自らの課題を見出し、働く意欲と職場環境の改善に主体的に取り組むことを意味します。社員がこの姿勢を持ち、理解を深めていくことで、実現度は高まり、結果として企業の業績向上へとつながっていきます。

当社は、全社員が一丸となって目標達成に向かう組織として、ウェルビーイングを高め、「ユニークなグッドカンパニー」として、社会から信頼され、選ばれ続ける企業を目指していきます。

令和8年4月

代表取締役社長

望月尚幸

目次

青木あすなろ建設
TakaMatsu Group

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
病気の重篤化予防 …… P 05～14
メンタルヘルス対策 …… P 15
働く環境整備 …… P 16～20

3.コラボヘルス …… P 21～25

4.健康経営施策による効果 …… P 26

5.社外評価 …… P 27

1.健康経営宣言

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

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

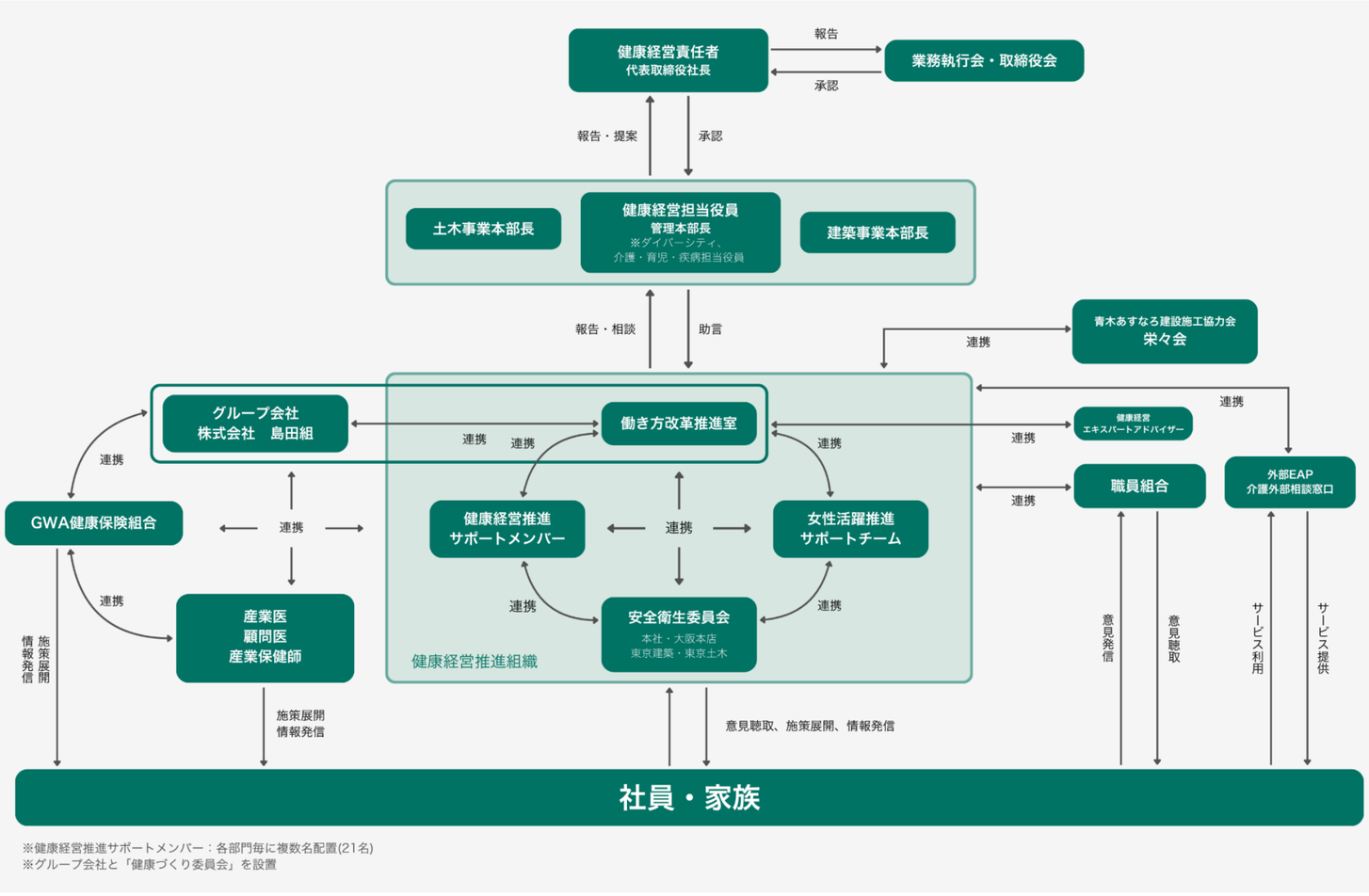
社員のウェルビーイング向上を目指し疾病の重篤化予防やメンタルヘルス対策に取り組むとともに、多様な人財が安心して働ける環境の整備、ならびにライフステージに応じた柔軟な働き方の支援を通じて、仕事と育児・介護・治療との両立を可能にする体制づくりを推進します。

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。

健康経営体制

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

最高責任者を代表取締役社長とし、働き方改革推進室が中心となり、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、
社員やご家族の健康増進に向け健康経営を推進します。



※健康経営推進サポートメンバー：各部門毎に複数名配置(21名)
※グループ会社と「健康づくり委員会」を設置

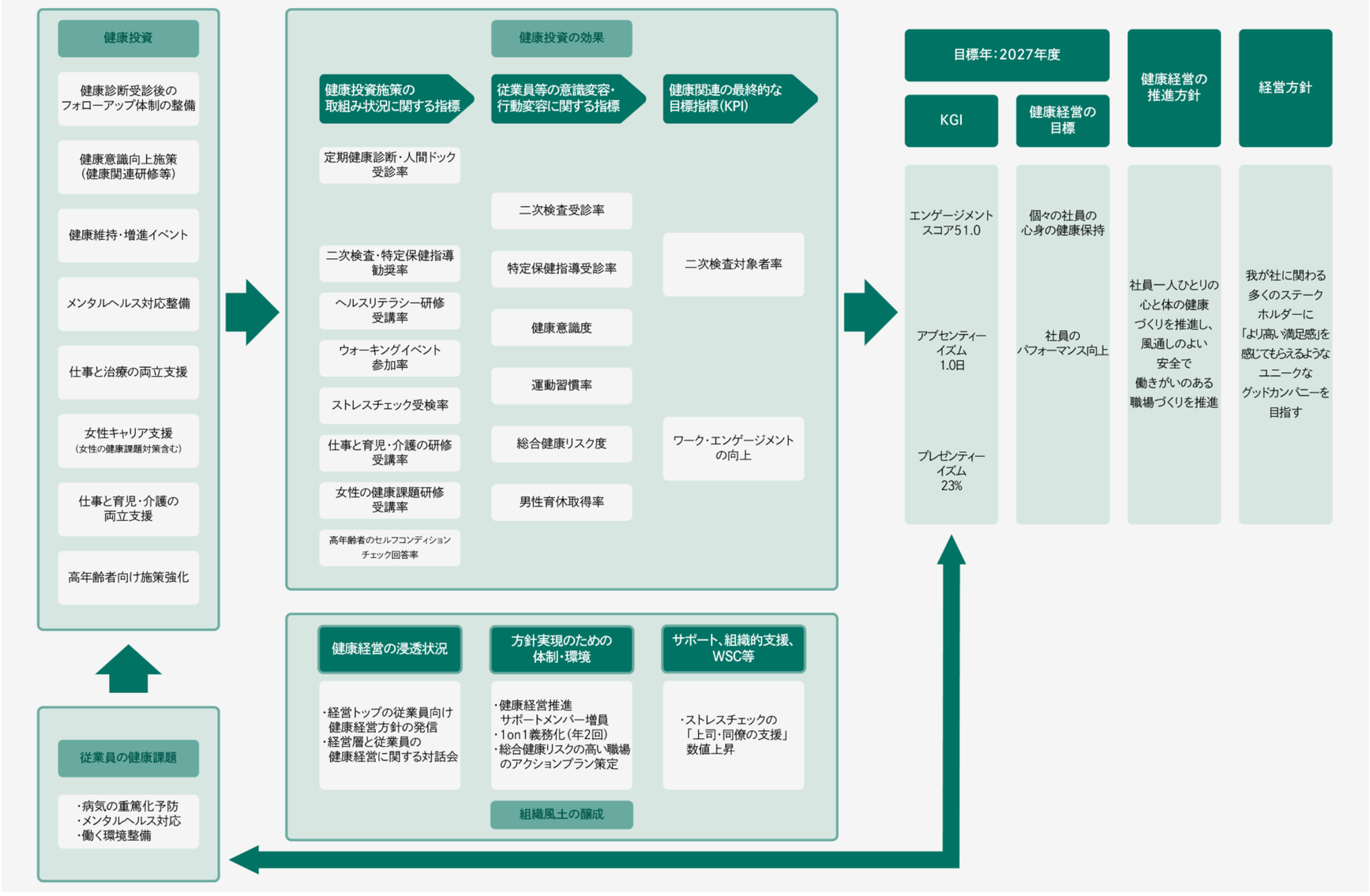
健康経営を協議・評価する会議体

会議体	参加者	回数	内容
取締役会	取締役・監査役	6回/年	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
業務執行会	取締役・執行役員	1回/月	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	6回/年	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

健康経営戦略マップ

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

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ヘ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。

	実績			目標	
	2024年度	2025年度	2026年度	2026年度	2027年度
エンゲージメントスコア※1	44.5	47.8	–	49.5	**51.0**
プレゼンティーイズム※2	25.6%	20.6%	–	24.0%	**23.0%**
アブセンティーイズム※3	1.6日	1.5日	–	1.2日	**1.0日**
ワーク・エンゲージメント※4	49.5	50.1	50.8	50.5	**51.0**
二次検査対象者率	59.2%	28.7%	–	45.0%	**40.0%**
健康診断・人間ドック受診率	98.1%	100.0%	–	100.0%	**100.0%**
二次検査受診率	8.9%	70.3%	–	60.0%	**80.0%**
特定健康保健指導受診率	84.0%	88.5%	–	87.0%	**90.0%**
ストレスチェック受検率	95.4%	100.0%	100.0%	100.0%	**100.0%**
運動習慣率※5	49.2%	52.1%	55.8%	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 心身の不調による有給・欠勤・休職の日数
※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

2.健康経営の取り組み：病気の重篤化予防

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

定期健康診断・人間ドック

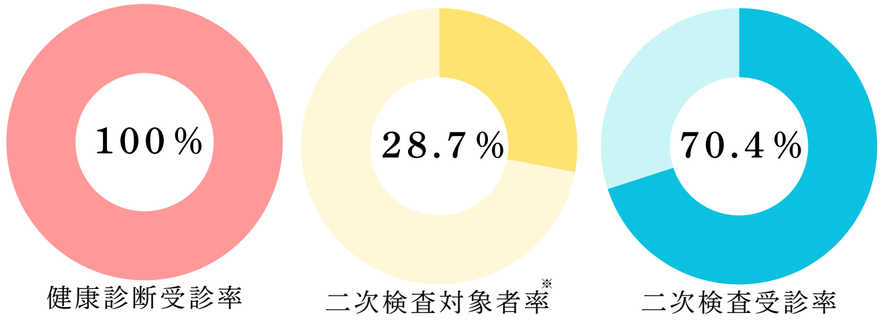
当社は34歳以下の社員は健康診断、35歳以上の社員は人間ドックの受診を義務付けています。

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。

健診システムを導入し、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迅速に実施できるようにしました。二次検査においては、健康保険組合に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。

【2025年度実績】



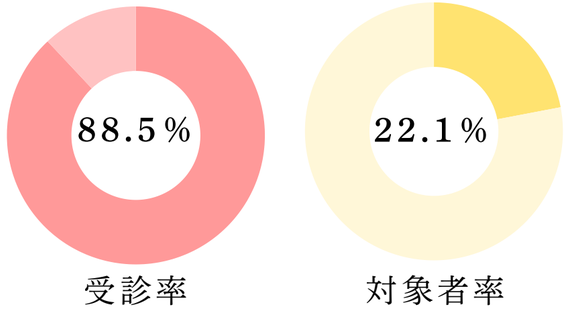
※人間ドック協会を基準に当社独自で判断

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イ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。

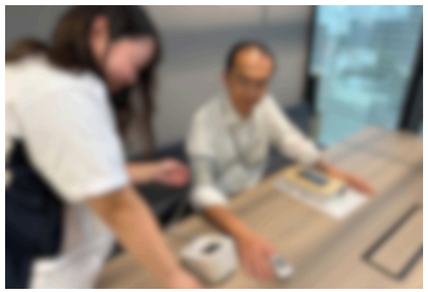
【2025年度実績】



産業保健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。



2.健康経営の取り組み：病気の重篤化予防

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

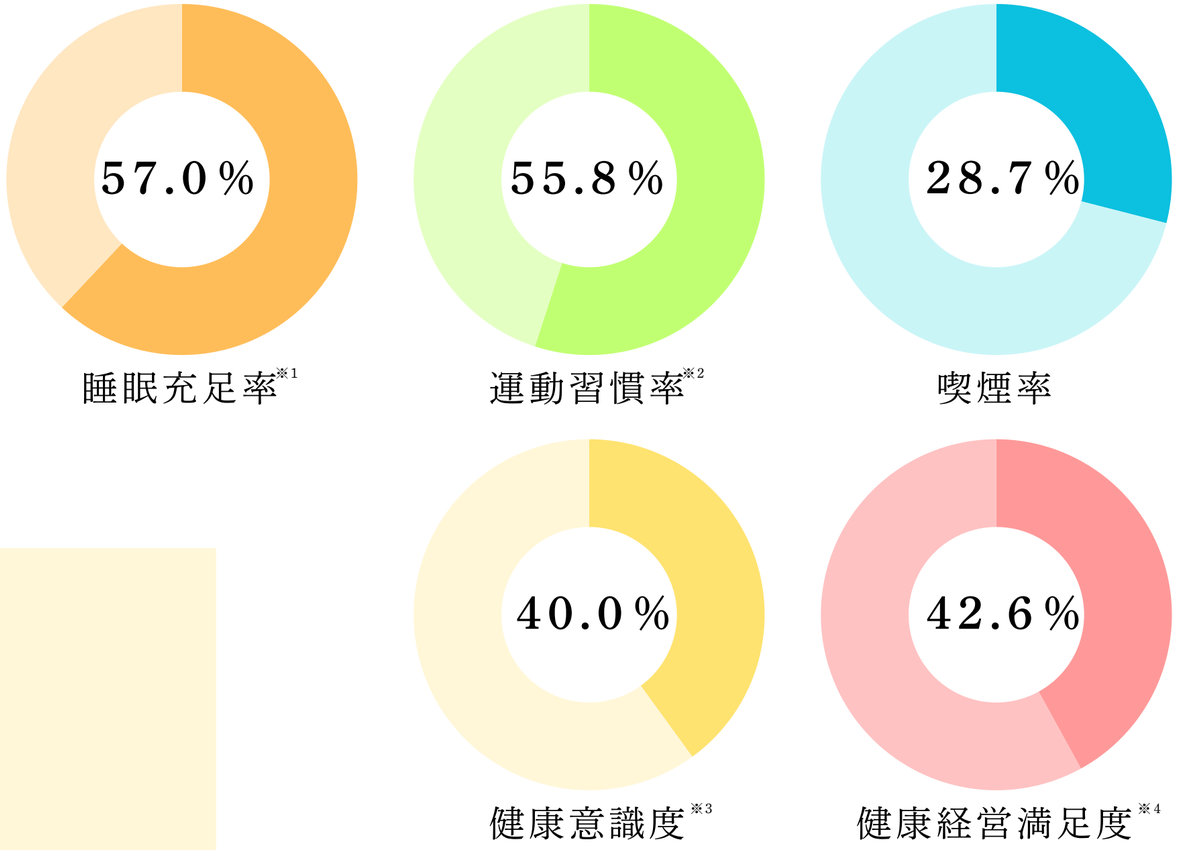
健康に関する「意識調査アンケート」

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

本調査では、健康に対する意識や生活習慣、職場環境に関する社員の声を把握し、その結果をもとに健康課題の分析を行っています。
分析結果は健康支援施策の企画・実施に反映し、より実効性の高い健康経営の推進につなげています。

また、社員一人ひとりが健康に関する目標を設定し、社内で共有することで、健康への意識向上と主体的な健康づくりを促進しています。
今後もアンケート結果を継続的に活用し、社員の健康保持・増進に向けた取り組みの充実を図ってまいります。

【2026年4月実施】



【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
- 体幹を鍛えるトレーニングをしたい
- 腸腰筋を鍛えて腰痛を治す
- 姿勢を見直してストレートネックを治したい
- 心の健康にも気を配りたい
- 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＝1080（全社員に対して100％）2026年4月16日時点

2.健康経営の取り組み：病気の重篤化予防

青木あすなろ建設
TAKAMATSU GROUP

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。



産業保健師発信のeラーニング場面抜粋

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：女性特有の健康課題(2025年9月)
- 全社員向け：仕事のパフォーマンスを高める睡眠術(2026年8月)
- 管理職向け：女性特有の健康課題による経済的損失(2025年9月)
- 高年齢向け：噛む力・飲み込む力(2025年12月)

禁煙支援

当社では受動喫煙防止および生活習慣病予防を目的として、禁煙支援に取り組んでいます。

禁煙支援士により、「禁煙チャレンジ」を実施しています。
参加者に対して定期的な保健指導や心理面のサポートを行い、
禁煙に取り組みやすい環境づくりを進めています。
禁煙達成者には表彰制度も設けています。

また、本社喫煙所には禁煙タイムを設けており、健康保険組合の禁煙外来補助制度の利用促進も実施しています。

今後も社員の禁煙への挑戦を継続的に支援していきます。







【2026年度卒煙式の様子】

2.健康経営の取り組み：病気の重篤化予防

青木あすなろ建設
TAKAMATSU GROUP

長時間労働への施策

毎月60時間以上の長時間労働者には、管理職・非管理職を問わず、厚生労働省発行の「疲労蓄積度自己診断チェックリスト(2023年度改訂版)」を回答必須としています。

長時間労働が80時間以上の社員は必ず、60時間以上80時間未満の社員は、疲労蓄積度が6点以上の場合に、産業医・産業保健師による面談を実施しています。

さらに、疲労蓄積度が6点以上の社員の所属長に対し、担当部門にて勤務状況や職場環境についてヒアリングを実施し、個々の状況に応じた支援や職場環境改善に向けた助言を行っています。

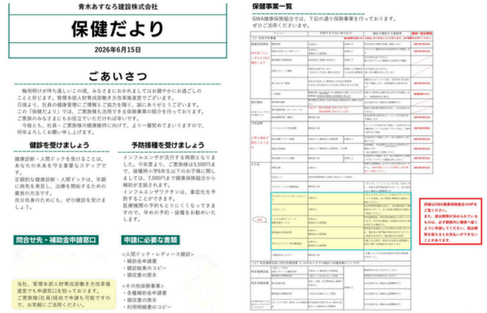
所属長には、ヒアリング結果を踏まえた職場環境改善施策の検討、および実施を促しています。


労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023 年改正版）

出典：厚生労働省

ご家族への支援

ご家族に対して、毎年「保健だより」を発行しています。特定健診・人間ドックの受診の必要性や、歯科検診、予防接種の重要性について、お伝えしています。


青木あすなろ建設株式会社
保健だより
2026年6月15日
ごあいさつ
健診を受けましょう
予防接種を受けましょう
問合せ先・補助金申請窓口
申請に必要な書類

保健事業一覧



2026年度は、ご家族向けのイベント「ヨガプログラム」を開催しました。ベーシックコースとチャレンジコースに分け、体調に無理のない範囲でのご参加を促しました。

実施後アンケートでは、「家族の会話のきっかけになった」「家族で一緒にできて楽しかった」といった声が寄せられ、ご家族との交流を深めるとともに、健康づくりへの意識向上につながる機会となりました。

2.健康経営の取り組み：病気の重篤化予防

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

高年齢従業員への健康施策

高年齢従業員の皆さまが、いきいきと健康に働き続けられるよう、健康状態の確認および把握に取り組んでいます。

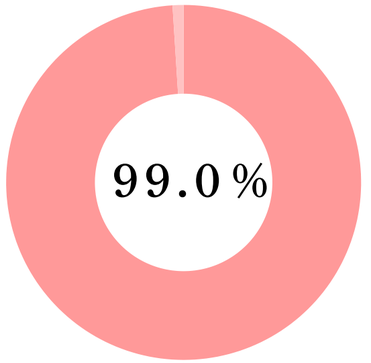
2026年4月には、60歳以上の全従業員を対象に「セルフ・ヘルスコンディションチェック」を実施しました。自身の健康状態を振り返り、今後より良いセルフケアにつなげていただくことを目的として、「運動機能」および「認知機能」に関するチェックを行い、保健師より全回答者へフィードバックシートを送付しました。

また、回答内容や健康に関する相談に対しては、一人ひとりの状況に応じた個別対応を実施し、健康課題の早期発見と改善を支援しています。

健康保険組合と連携し、毎年各拠点にて柔道整復師や理学療法士などの医療系国家資格保有者によるロコモティブシンドロームチェックを実施しています。運動機能の維持・向上に向けた気づきを促し、高年齢従業員の健康保持と活躍を支援しています。

今後も従業員一人ひとりが健康で安心して働き続けられる職場環境づくりを推進し、高年齢従業員の活躍と健康維持を継続的に支援してまいります。

【セルフ・ヘルスコンディションチェック2026年４月実績】

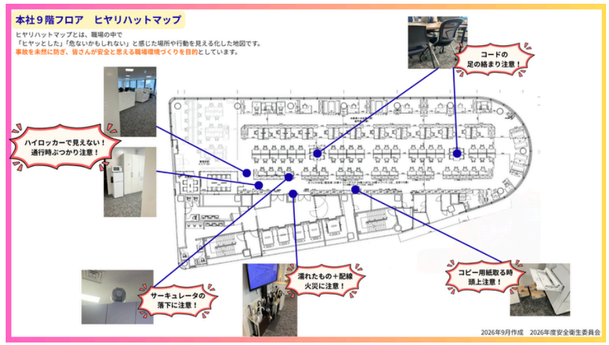


回答率

回答率：n=193


セルフ・ヘルスコンディションチェック評価シート

フィードバックシート例



本社内では、各フロアのヒヤリハットマップを作成し、職場に潜む危険箇所の見える化を行いました。

高年齢従業員だけでなく、すべての従業員が安全に安心して働ける職場の実現を目指しています。

2.健康経営の取り組み：病気の重篤化予防

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

ウォーキングイベントの開催

当社では、運動不足による生活習慣病の予防と健康増進を目的として、毎年ウォーキングイベントを開催しています。

2026年度は6月から7月にかけて実施し、スマートフォンアプリを活用して歩数を競いながら楽しんで健康づくりに取り組めるイベントとしました。歩数ランキングや達成賞などを設け、多くの社員が参加しました。

イベント参加後のアンケートでは、運動継続意向率が85％となり、2025年度（86％）に引き続き高い水準を維持しました。

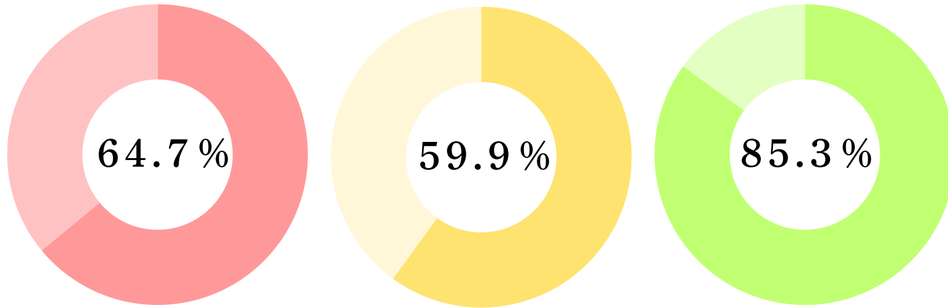
また、今後も同様のイベントに参加したいとの回答は93％となり、継続的な健康づくりへの意識向上につながっています。







【2026年7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
参加率：n=762｜満足度・運動継続意向率：n=651

【参加者の感想】

- 意識的に歩く距離を伸ばしたことにより、体重を落とすことができた。
- 賞品がもらえるかもと思うと楽しく歩けた。
- 同期と「歩数を競う」ことが楽しみになり、階段での移動も前向きに取り組めました
- 月までの距離38万km踏破という目標を、参加者全員で達成するという見せ方が良かった。

2.健康経営の取り組み：病気の重篤化予防

青木あすなろ建設
TAKAMATSU GROUP

食生活への支援

当社では、食生活改善による健康増進と生活習慣病予防を目的として、「ベジチェック®測定会」を例年実施しています。社員が自身の野菜摂取状況を客観的に把握し、食習慣を見直すきっかけづくりにつなげています。

参加促進と健康意識向上を目的として、測定結果が優秀だった社員を表彰しました。

健康づくりを前向きに楽しむ風土醸成にもつながっています。

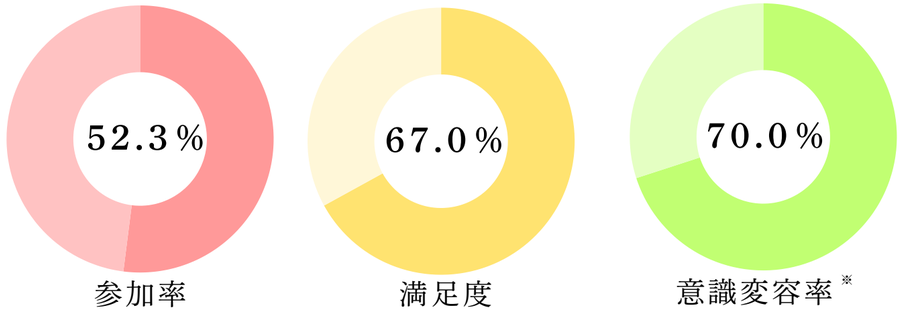






ベジチェック費用：
448,000円（税抜）
※2025年度当時

【2026年7月～8月実施実績】



※「野菜摂取についての意識は変わりましたか」という問いに対し「変わった」「少し変わった」と回答した人の割合
参加率：n=581｜満足度・意識変容率：n=226

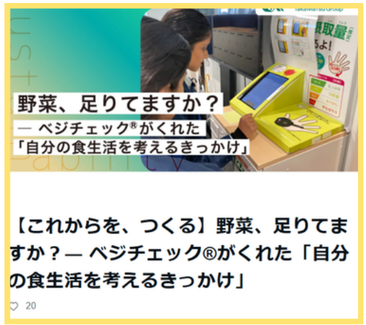
【社員の声】

- どうせコンビニで購入するなら、と野菜中心の昼食に変更しました
- 測定機の前で普段お話ししたことのない他部署の方と、ベジチェックをきっかけにお話しすることができました
同僚とも会話のきっかけにできたので良かったです

ベジチェック®測定会の様子は当社公式noteでも紹介し、健康経営の取り組みを社外へ発信しています。

ベジチェック®

note:あすなの日々





測定会だけで終わらせることなく、産業保健師が毎月発行する「栄養新聞」を通じて、継続的な食生活改善を支援しています。

2.健康経営の取り組み：病気の重篤化予防

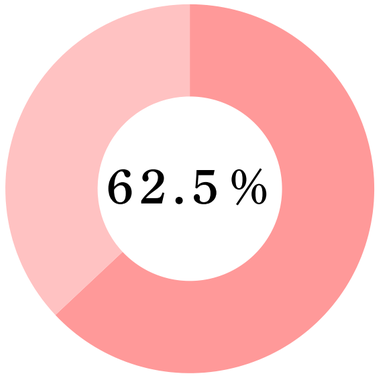
青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

健康企画の開催

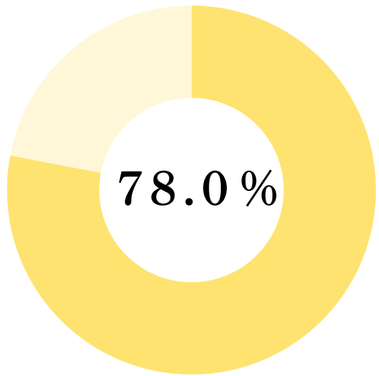
健康経営推進サポートメンバー主幹のもと、各部門ごとに健康企画推進メンバーが参画し、健康経営のさらなる定着と職場環境の活性化を目的として、各部門ごと健康企画(イベント)を開催しています。

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。

【2026年実績】



満足度※1



健康への意識変化率※2

※1各部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
※2各部門ごとに実施したアンケートにおいて「変化した」「やや変化した」と回答した割合の総計
満足度・意識変化率：n=150

役員・執行役員をはじめ、各部門の所属長が参加する、健康企画の成果発表会を開催しました。各部門の取り組み状況や成果を共有し、組織全体での健康施策のレベルアップを図っています。

また、優れた成果や独自性のある取り組みについては表彰を実施し、社員の健康増進に向けた継続的な活動を推進しています。

こうした取り組みを通じて、健康づくりに積極的に取り組む企業文化の醸成につなげています。



【2026年度健康企画成果発表会】



【2026年度
健康企画表彰の様子】

【イベント例】

- 深呼吸チャレンジ
- 30秒チャレンジ＋毎日健康コラム





2.健康経営の取り組み：病気の重篤化予防

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

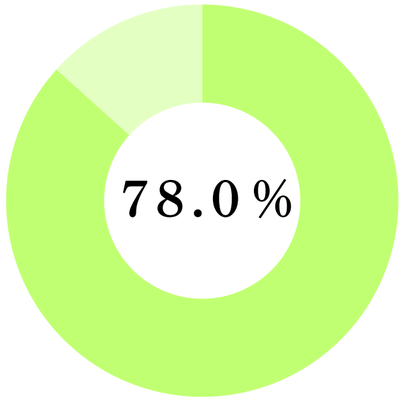
健康企画の開催

【イベント一部抜粋】

健康づくり推進賞

からだ年齢測定会＋お手軽筋トレ

他社様にご協力いただき、下肢筋力、骨密度、血管年齢等を測定し、今の自分自身を知ってもらう機会として、「からだ年齢測定会」を開催。また、測定だけではなく日常生活や隙間時間にできる2種類の【お手軽筋トレ】の案内を実施。さらには各所にポスターを貼付し、階段利用推進を行いました。

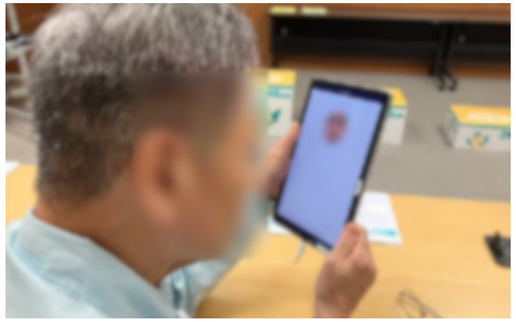


『からだ年齢測定会＋お手軽筋トレ』
実施後満足度

【企画参加者の感想】

- 健康について意識しようという気になった
- 今回のテスト結果の評価基準や改善方法を紹介いただくと意識向上に繋がると思った
- 今回のようなイベントを定期的にしてもらえると健康意識が向上しそうな気がする









企画実行者の声

グループ会社の方にも
ご参加いただき、
検査結果に一喜一憂しながらも
それが会話のきっかけとなり、
よかったと思いました。

2.健康経営の取り組み：病気の重篤化予防

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

健康企画の開催

【イベント一部抜粋】

グッドアイデア賞

睡眠チャレンジ

睡眠データを見える化し、睡眠の質向上と健康増進、業務パフォーマンス向上を目的に開催。





企画実行者の声

今回のこのチャレンジを、
一時的なイベントで終わらせるのではなく、
人間は必ず寝る生き物なので、無理なく続けられる行動に
つなげていきたいと思いました。

コミュニケーション賞

**スポーツでつながる！
グループ企業合同
ソフトボール大会**

運動機会の創出、健康意識向上、グループ企業間の交流促進を目的に開催。





【企画参加者の感想】

- 部署・会社の垣根を超えた交流が生まれ、継続開催を望む声が多数寄せられた
- 久しぶりに体を動かし、よいリフレッシュになった
- 普段かかわりのないグループ企業との交流ができた

企画実行者の声

だれでも参加できる
というルールづくりに
苦労したけれども、
笑いもあり、涙もあり、
楽しく開催できたかなと思う。

2.健康経営の取り組み：メンタルヘルス対策

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

ストレスチェックの実施

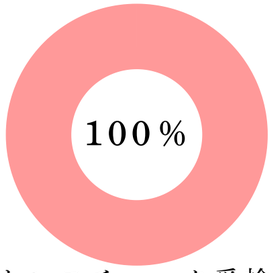
社員が安心して働ける環境を整えるため、毎年6月にストレスチェックを実施しており、受検率は100％を達成しています。高ストレス者と判定された社員には、産業医との面談機会を提供し、セルフケアの向上や必要に応じて就業制限等を行っています。



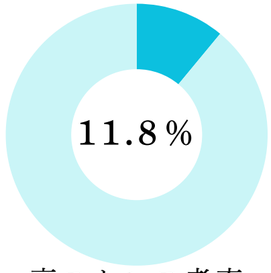
また、職場環境の改善を目的に、産業保健師がストレスチェックの集団分析結果をもとに、全ての部門長に対して「結果の読み解き会」を実施し、各部門における働きやすい職場づくりに向けた助言を行っています。

さらに、ストレスチェック結果とエンゲージメントスコアのクロス分析を実施し、健康課題や組織課題が見られた部署については、部門ごとにアクションプランを策定・実行することで、職場環境改善に取り組んでいます。

【2026年実績】



ストレスチェック受検率



高ストレス者率

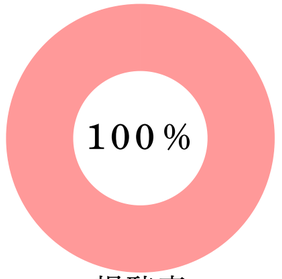
メンタルヘルス研修

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。

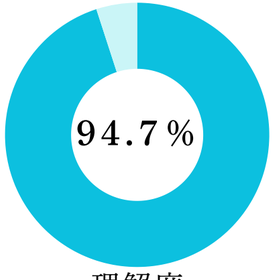
【2025年度実績】
「全社員向けeラーニング」



視聴率：n=1061
理解度：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=1012



視聴率



理解度

こころの相談窓口



当社では、社員一人ひとり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。

日々の業務や職場環境、生活面での不安やストレスなどについて気軽に相談できる体制を整え、社員一人ひとりに寄り添った支援を行っています。

相談を通じてメンタルヘルス不調の予防や早期発見・早期対応につなげるとともに、誰もが安心して働ける職場づくりを推進しています。

2.健康経営の取り組み：働く環境整備

青木あすなろ建設
TakaMatsu Group

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、2026年10月より、三大疾病罹患後の通院や治療継続を支援するため、「セルフケア休暇(有給)」制度を新たに導入しました。

管理職、産業保健スタッフ、両立支援コーディネーターが連携し、仕事と治療の両立を支援しています。

【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。

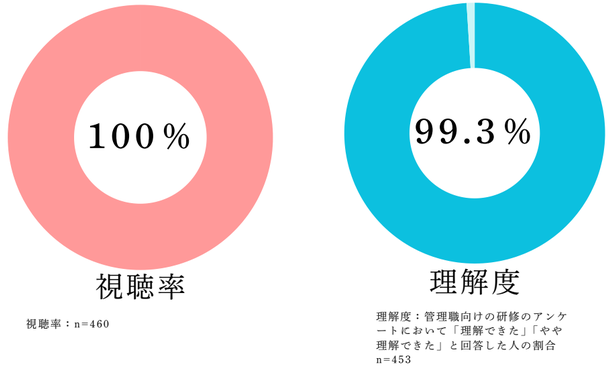
治療が必要な状況にあっても、働き続けることができるよう、制度・体制の整備と職場の理解促進に取り組んでいます。

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て、当社制度に沿った「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を作成し、全社員への周知を行っています。

2026年度は、管理職を対象に介護休暇・介護休業制度に関するｅラーニングを実施するとともに、イントラネットを活用したハンドブックの周知および制度説明を行いました。その結果、管理職のｅラーニング受講率は100％となり、仕事と介護の両立支援に対する理解促進につながりました。

【2025年度実績】
「管理職向けeラーニング」



視聴率：n=460

理解度：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=453



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

また、介護経験が豊富な専門スタッフによる無料相談窓口を設置するとともに、定期的に介護アンケートを実施し、社員の介護実態や支援ニーズの把握に努めています。近年は介護休暇制度の利用者や介護相談件数が増加しており、制度を利用しやすい職場風土の醸成が進んでいます。

さらに2026年度からは、介護相談窓口の利用対象を派遣社員にも拡大しました。当社は、自社社員だけでなく、当社で働くすべての就業者が安心して仕事と介護を両立できる環境づくりを推進しています。

2.健康経営の取り組み：働く環境整備

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

仕事と育児の両立支援

当社では、社員が育児を理由にキャリアを中断することなく安心して働き続けられるよう、仕事と育児の両立支援を推進しています。

育児休業制度や短時間勤務制度に加え、性別を問わず利用できる相談窓口を設置し、休業前から復職後まで継続したサポートを行っています。また、管理職向けのeラーニングを実施し、育児休業取得者への理解促進と職場全体で支える風土づくりに取り組んでいます。

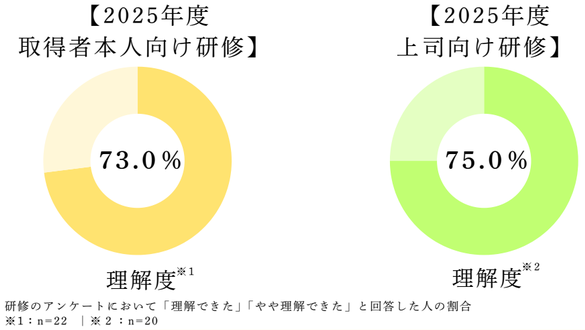
近年、男性の育児休業取得が進み、「共育て」の考え方が浸透する中、育児休業取得者だけでなく、その取得を支える職場への支援も重要になっています。

こうした状況を踏まえ、2026年度は「仕事と育児の両立ハンドブック」を作成しました。本人用と上司用の2種類を用意し、育児休業取得前の準備段階から復職後の働き方、上司による支援のポイントまでを掲載しています。





また、2025年度に育児休業取得者とその上司を対象とした「仕事と育児の両立ペア研修」を実施しました。取得者本人と上司が同じ情報を共有し、休業取得や復職に向けて相互理解を深めることで、安心して仕事と育児を両立できる環境づくりを進めています。



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
※1：n=22 ｜※2：n=20

【参加者の感想】

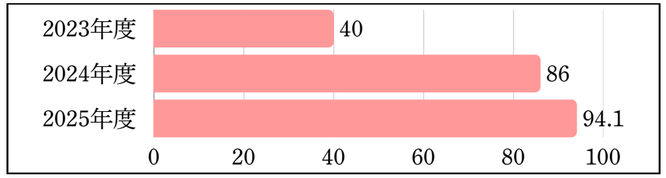
≪育休取得対象者より≫
●育児と仕事の両立について上司と話し合う良い機会となった

≪上司より≫
●今後のマネジメントや配員を考える上で参考になった

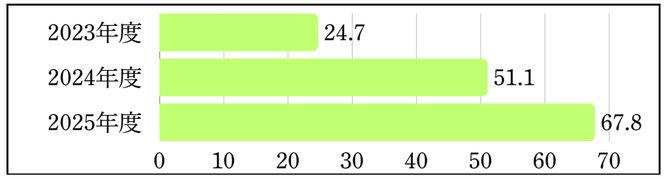
男性の育休取得支援

継続的な制度周知や相談体制の整備、管理職教育に加え、本人と上司が対話する機会を設けたことで、男性育児休業取得が着実に浸透しています。

【男性育休取得率推移(単位：％)】



【男性育休取得平均日数推移(単位：日)】



当社は今後も、「育児休業は特別なことではなく、当たり前の選択肢」である職場文化の定着を目指し、社員一人ひとりが仕事と育児を両立できる環境づくりを推進していきます。

2.健康経営の取り組み：働く環境整備

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に関わることに着目し、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。

当社では、女性活躍推進サポートチーム（11名）を中心に、女性特有の健康課題への対応と職場環境改善に取り組んでいます。

女性社員アンケートでは、月経に伴う体調不良への不安や、作業所における環境整備に関する要望が寄せられました。そこで、サポートチームが中心となり、作業所向けトイレ備品推奨リストや啓発ポスターを作成し、現場環境整備ツールとして全社へ展開しました。社員だけでなく、作業所で働く協力会社職員も利用できる環境づくりを推進しています。



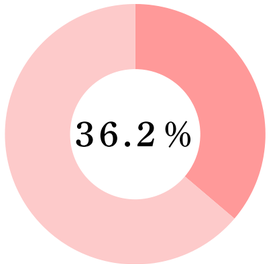






2025年度には、女性特有の健康課題への理解を深めるため、東京地区の土木・建築作業所長を対象に生理痛体験会を実施しました。体験会では、生理に関する基礎知識の学習に加え、生理痛疑似体験装置を用いた体験研修を実施しました。

参加者からは、「女性社員への配慮の必要性を改めて認識した」「相談しやすい環境づくりが重要だと感じた」「職場での声掛けやコミュニケーションを見直したい」などの意見が寄せられ、理解促進につながりました。



生理痛体験率

体験率：生理痛体験会のセミナー参加者のうち、実際に生理痛を体験した割合｜n=58

理解促進に加え、2026年度には生理休暇の名称を「セルフケア休暇」へ変更し、女性社員がより安心して制度を活用できる環境整備を進めています。





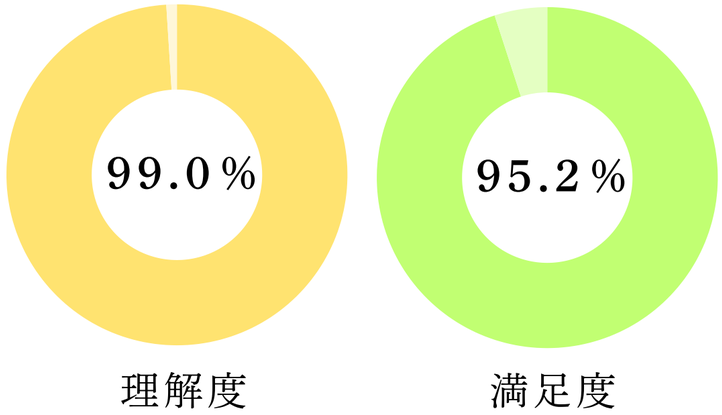
2.健康経営の取り組み：働く環境整備

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

プレコンセプションケアへの取り組み

こども家庭庁において、2026年1月から開始した
「プレコンサポーター養成講座」において、
当社でもプレコンサポーター〈アドバンスト編〉修了者を配置。
2026年度は、39歳未満を対象としたセミナーを開催しました。





理解度：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=105
満足度：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=105

【参加者の感想】

- 若いうちはあまりピンとこないことが多いと思うので、こういったセミナーは大事だと思いました
- まだ結婚を考えていないこともあり、後回しにし続けていたが、いざその時になって考えても遅い可能性があることを実感した
- プレコンセプションケアは女性だけでなく男性にも関わるテーマであることが分かり、今後の生活習慣を見直すきっかけになりました
- 健康などについて見直すいい機会だった。この機会で得た思いを継続していけるかが重要であると思った
- こういったセミナーは今までなかったため、男性女性ともにお互いの年齢による体調の変化について理解が深まればと思います

2026年10月からは、不妊治療と仕事の両立を支援するため、毎月1日取得可能な特別休暇(有給)制度を導入しました。
また、健康保険組合の取り組みとして、にしたんクリニックによる無料AMH検査を本人およびご家族を対象に実施し、将来のライフプランや健康について考える機会の提供を行っています。

社員が安心して治療に取り組める環境を整備し、だれもが働きやすい職場づくりを推進しています。

2.健康経営の取り組み：働く環境整備

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

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。

当社では、女性社員のキャリア形成と管理職登用を見据えた育成に取り組んでいます。女性社員を対象としたキャリアデザイン研修や、部門長を対象としたダイバーシティマネジメント研修を実施し、多様な人材を活かす組織づくりへの理解促進を図っています。

各研修には望月社長も参加し、当社の取り組みや考えについて参加者に直接語るとともに、社員からの質問に答えるなど、双方向の意見交換を行っています。

また、外部コンサルタントによる女性管理職向けフォロー面談や、女性管理職候補者とその上司との個別面談を実施し、本人のキャリア形成支援と上司による育成力向上の両面からサポートしています。

研修と面談を組み合わせた継続的な支援を通じて、女性が能力を発揮しながら活躍し続けられる職場環境づくりを進めています。









加えて、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、施工管理や技術部門を中心に活躍しています。日本語教育や生活支援、専門教育を通じて定着と成長を支援するとともに、受入れ部門の社員を対象とした異文化理解研修を実施し、多様な価値観や文化的背景への理解促進を図っています。

また、外国人材が安心して働き続けられるよう、業務面だけでなく生活面も含めたサポート体制を整備しています。国籍や文化の違いを尊重しながら、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めることで、組織の活性化と新たな価値創出につなげています。

上：女性社員向けリーダーシップ研修(2026年度実施)
下：管理職向けダイバーシティマネジメント研修(2026年度実施)

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

他社との共同開催イベント

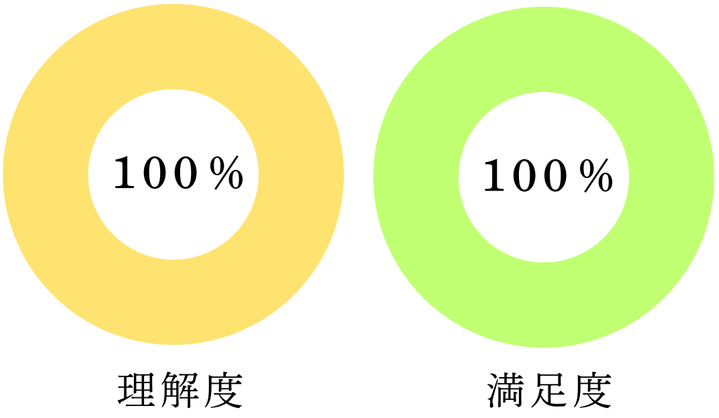
世紀東急工業株式会社と共同で、「マインドフルネスセミナー」を開催しました。（両社10名ずつ参加）

セミナーでは、マインドフルネスの基本的な考え方や実践方法について学ぶとともに、参加者自身が実際に体験することで、日常生活や職場における活用方法への理解を深めました。

また、セミナー後には４人１組のグループ交流会を実施し、健康づくりに関する日ごろの取り組みや工夫、セミナーを通じて得られた気づきなどについて意見交換を行いました。

参加者同士がそれぞれの経験や知見を共有し、健康への意識向上や新たな気づきにつながる機会となりました。





理解度：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=20
満足度：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=20





【参加者の感想】
- 日常の中で今について考えられていないということすら認識できていなかったので、今この瞬間に意識を向けるということはとても印象に残った。
- 普段かかわることのない方々と交流し、意見交換ができとても新鮮でよい機会になった。

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

協力会社との取り組み

当社では、社員だけでなく協力会社職員も含め、現場で働くすべての方々が健康で安全に働ける職場づくりを推進しています。
近年、建設業では高齢化の進展や猛暑の常態化により、生活習慣病対策や熱中症対策の重要性が高まっています。そのため当社では、協力会社と連携しながら健康意識向上に取り組んでいます。

夏季の熱中症予防対策として、全国の作業所へパルスオキシメーターを配布しました。
また、社員および協力会社職員を対象に熱中症予防動画を配信し、熱中症の症状や予防方法、体調不良時の対応について理解を深めてもらいました。現場における日常的な体調管理と早期対応を支援することで、熱中症リスクの低減に取り組んでいます。



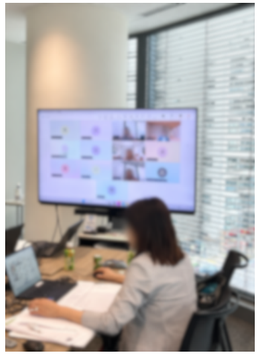




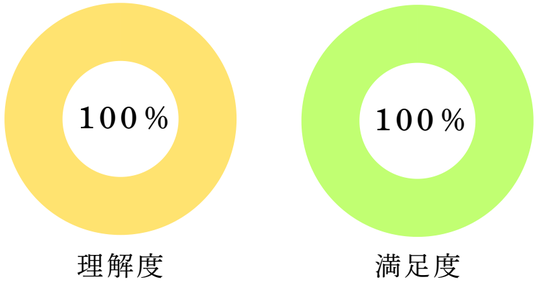


全国労働衛生週間にあわせて、血圧計を設置している作業所において血圧測定会を実施しました。
社員および協力会社職員が自身の健康状態を確認する機会を設けることで、高血圧をはじめとする生活習慣病の予防や健康管理に対する意識向上につなげています。





2026年度は、施工協力会「栄々会」の会員企業を対象に健康経営に関するアンケートを実施しました。アンケートを通じて健康経営への関心や取り組み状況、今後の支援ニーズを把握し、健康経営の普及に向けた課題整理を行いました。
また、協力会社向けの健康経営セミナーを開催し、当社の取り組み事例や健康経営推進のポイントを紹介することで、健康経営に取り組むきっかけづくりを支援しました。



理解度：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=8
満足度：研修のアンケートにおいて「満足した」「やや満足した」と回答した人の割合 ｜n=8

健康で安全な職場づくりは、当社社員だけでなく、現場を支える協力会社の皆さまの健康によって成り立っています。
当社は今後も、健康経営に関する情報提供やノウハウ提供、健康施策の共同実施を通じて、協力会社とともに疾病予防や健康増進に取り組み、現場で働くすべての人が安心して働ける環境づくりを推進していきます。

3.コラボヘルス

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

グループ会社との取り組み

当社では、自社だけでなくグループ全体の健康増進を重要な経営課題と位置付け、グループ会社である株式会社島田組の健康経営推進を支援しています。



2026年度は、青木あすなろ建設、島田組および健康保険組合による推進体制を構築し、健康経営推進担当者による健康経営推進会議(健康づくり委員会)を毎月開催しました。各社の健康課題や取り組み状況を共有しながら、継続的な健康経営推進活動を行っています。

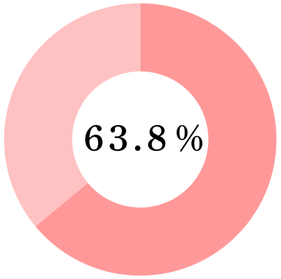
グループ全体で健康経営を推進するため、「グループ健康経営推進方針」を策定しました。
また、健康課題の把握や今後の方向性を共有しながら、健康経営優良法人認定取得を見据えたKPI・KGIの設定支援を行いました。

■ グループ健康経営推進方針

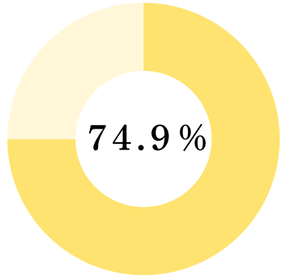
KPI	KGI
・健康診断受診率：100％ ・ストレスチェック受検率：100％	エンゲージメントスコア向上

両社にて、ストレスチェック結果のクロス分析を実施し、組織の健康課題を可視化しました。また、睡眠eラーニングを共同で展開し、健康リテラシー向上を支援しました。
これらの施策を通じて、健康課題の把握から改善施策の実行、効果検証までを伴走支援しています。

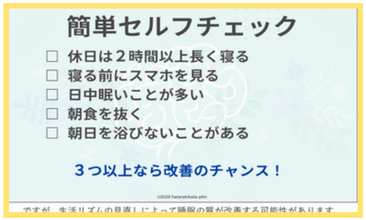
【2026年度実施　共同eラーニング実施状況】



視聴率



理解度



視聴率：n=1261
理解度：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=1016

これらの取り組みの結果、島田組は2026年9月に健康優良企業「銀」の認定を取得しました。



現在は次のステップとして、健康経営優良法人(中小規模法人部門)認定取得に向けた支援を継続しています。

3.コラボヘルス

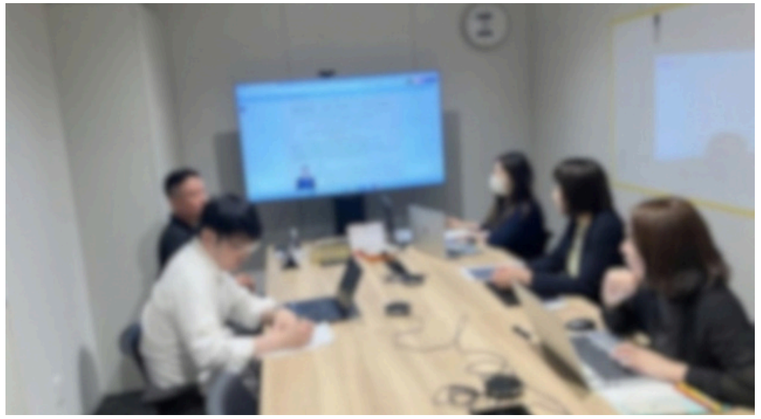
青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

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。



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、社員一人ひとりの健康保持・増進を支えるため、健康保険組合と連携したさまざまな健康支援施策を実施しています。

健康診断の分析や健康課題の把握を行うとともに、保健指導や健康情報の発信を通じて、社員の健康意識向上と生活習慣の改善を支援しています。特に、女性特有の健康課題への対応にも力を入れ、ライフステージに応じた支援を推進しています。

また、2025年度からは健康保険組合と連携し、若年層のメタボリックシンドローム予備軍を対象とした予防医療の取り組みを開始しました。健康診断結果を活用した受診勧奨や保健指導を通じて、生活習慣病の発症予防と健康意識の向上を図っています。

さらには、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、社員が健康的に、長く安心して働き続けられる、環境づくりに継続して取り組んでいます。



青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

産業医・顧問医との取り組み

当社では、産業医2名および顧問医1名を配置し、社員の健康保持・増進に向けた支援体制を整備しています。

産業医は、産業保健師と密に連携し、健康診断後の迅速な就業判定を実施するほか、毎月の安全衛生委員会に参加し、職場の健康課題や健康経営施策について専門的な助言を行っています。また、経営層との定期的な会議を通じて、健康経営の推進に関する方針や取り組みについて協議しています。



【経営層・産業医・産業保健師・健康経営推進担当者会議】



【安全衛生委員会(産業医・産業保健師参加)】

顧問医は、社員の健康管理および医療サポートの充実を目的として配置しており、社員本人だけでなくご家族も利用できる健康相談体制を整えています。

産業医からの意見や提言を踏まえ、経営層、健康保険組合、職員組合、健康経営推進担当者が参画する会議を定期的に開催しています。

会議では、各種健康施策の実施状況を共有し、健康課題の分析や重点施策の検討を行っています。また、施策の効果検証を通じて改善策を協議し、健康経営のPDCAサイクルを推進しています。これまでに、二次検査受診率の向上や健康リテラシーの向上、従業員の主体的な健康行動の促進などの成果がみられています。

一方で、生活習慣病の予防やプレゼンティーイズムの改善、さらなるエンゲージメント向上などを今後の課題と位置付けており、関係者が連携しながら継続的な改善に取り組んでいます。



【経営層・職員組合・健康保険組合・産業保健師・健康経営推進担当者会議】

今後も、多職種・多機関が連携した推進体制のもと、健康経営のPDCAサイクルを着実に実行し、従業員の健康増進と組織の持続的な成長につなげていきます。

4.健康経営施策による効果

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

※プランクは未実施・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	2026年度
健康投資の施策の取り組み状況に関する指標	定期健康診断受診率	定期健康診断受診率	90.0%	96.0%	92.0%	98.0%	100%	ー
	精密検査受診率	精密検査受診率	7.9%	11.0%	9.9%	8.9%	70.3%	ー
	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%	100%
	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	ー	ー	ー	ー	61.0%	64.7%
	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	ー	ー	ー	ー	77.0%	59.9%
	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%	88.5%	ー
	休暇取得状況	年次有給休暇取得率	46.8%	50.5%	53.8%	52.1%	53.50%	ー
	年間総実労働時間	年間の長時間労働平均	29.3時間	28.6時間	27.4時間	26.1時間	24.0時間	ー
従業員の意識変容・行動変容に関する指標	自社意識調査の集計結果 ※2024年度までは40歳以上で算出 2025年度より全社員で算出	【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%	52.6%	49.3%
		【食事】朝食を抜く日が週3回以上	23.0%	23.8%	23.2%	24.8%	32.6%	33.8%
		【運動】1日30分以上の運動を週2回以上	25.3%	25.8%	23.8%	27.0%	27.6%	27.0%
		【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%	52.1%	55.8%
		【睡眠】睡眠で休養が十分に取れている	64.8%	63.4%	56.5%	62.2%	56.1%	57.0%
		【飲酒】お酒を飲む頻度が週5日以上かつ3合以上	3.8%	4.3%	2.9%	4.2%	9.3%	2.8%
		喫煙率	29.3%	29.8%	28.2%	29.0%	25.2%	28.7%
	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%	69.4%	ー
	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	ー	ー	ー	ー	47.0%	37.9%
健康関連の最終的な目標指標	健康診断の結果指標	適正体重率	56.6%	59.1%	60.0%	60.2%	59.6%	ー
		有所見者率	77.9%	47.0%	49.2%	59.2%	28.7%	ー
		特定保健指導対象者率	32.1%	32.5%	25.4%	17.9%	22.1%	25.9%
	離職の状況	平均勤続年数(男性)	17年	16.2年	16.3年	18.3年	16.7年	ー
		平均勤続年数(女性)	10.7年	10.2年	9.6年	9.7年	8.32年	ー
	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%	88.2%
	アブセンティーイズム	測定方法：アンケートによる一人当たりの病気による休業日数	ー	ー	ー	1.6日	1.5日	ー
		測定人数(回答率)	ー	ー	ー	595名(54.0%)	1080名(100%)	ー
	プレゼンティーイズム	測定方法：アンケートによるSPQ東大1項目版の平均	ー	ー	ー	25.6%	20.6%	ー
		測定人数(回答率)	ー	ー	ー	595名(54.0%)	1080名(100%)	ー
	ワークエンゲージメント	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	2.43
		測定人数(回答率)	943名(99.3%)	929名(98.8%)	953名(99.5%)	926名(95.3%)	1,000名(100%)	1153名(100%)

5.社外評価

青木あすなろ建設
TAKAMATSU Group

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

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2026」に認定されました。

当社は、社員及び社員の支えとなるご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。

SPORTS YELL COMPANY 2026 スポーツエール	従業員の健康増進や運動習慣の定着に向けた取り組みが評価され、スポーツ庁が認定する「スポーツエールカンパニー2025」に認定されました。
女性が活躍しています！ 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。
2017年認定 くるみん 子育てサポートしています	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。

仕事と介護の両立をサポートしている企業の証 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。
女性のチカラが活きています 2024～2026 宮城県認証企業 女性のチカラを活かす企業認証制度	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。
Love All Children City of Nagoya 名古屋市子育て支援企業認定マーク	仕事と子育ての両立を支援するため、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。これらの取り組みが評価され、名古屋市より「子育て支援企業」として認定を受けています。

青木あすなろ建設
TakaMatsu Group

©Asunaro Aoki Construction Co.,Ltd.

青木あすなろ建設株式会社
管理本部人財育成部 働き方改革推進室
2026年10月発行
〒108-0014 東京都港区芝4丁目8番2号