



健康経営活動報告書

～2025年度～

2026年10月9日

総務部

健康企業宣言

全ての社員が仕事と生活を両立させることができ、
その能力を十分に発揮できる環境を整備して参ります。

【健康宣言】

「経営理念」を実践して、社会に貢献するには、社員
一人一人が心身ともに健康であることが不可欠であり、
健康でなければ、お客様の信頼を得ることはできません。

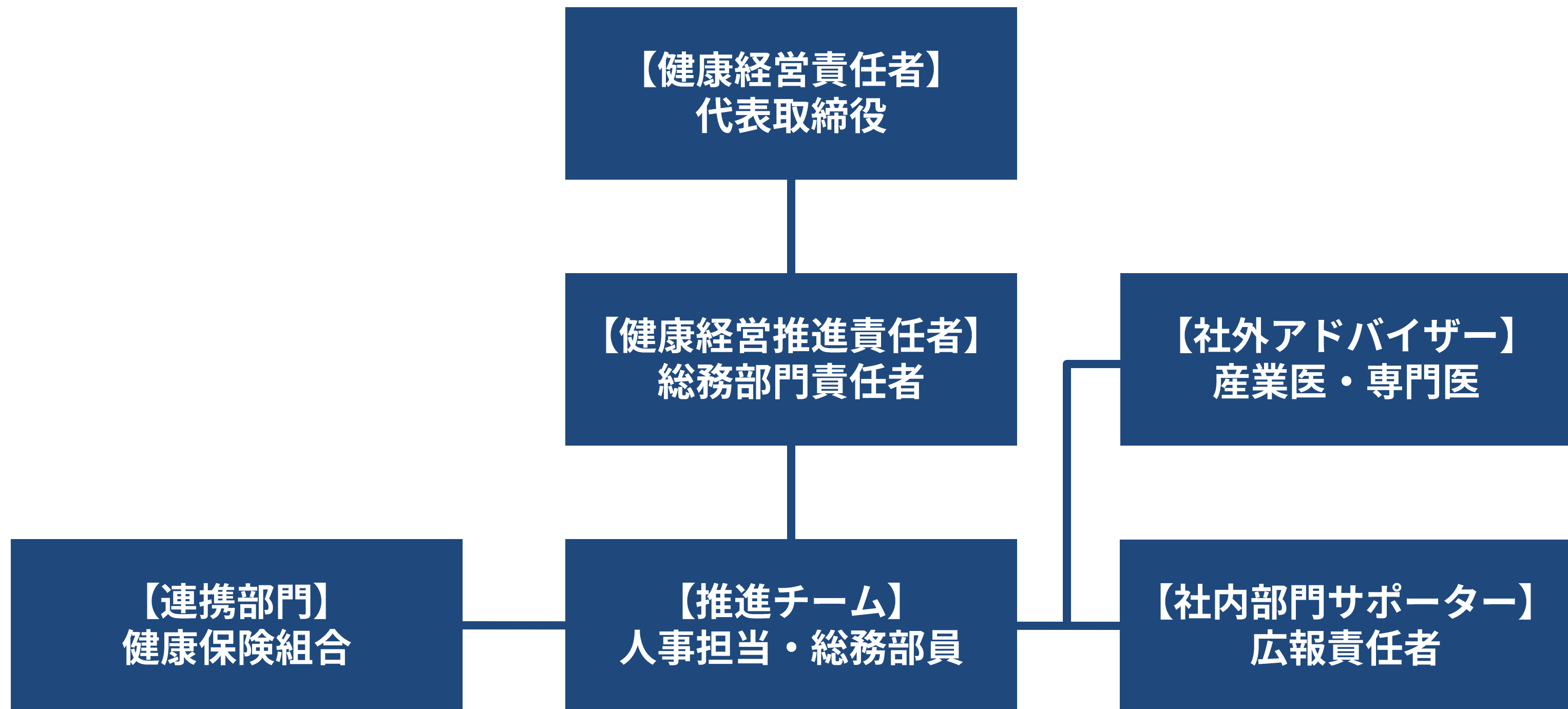
弊社は、会社の成長を支える社員と家族の心身の健康を
重要な経営資源の一つと捉え、健康維持・増進活動に対する積極的な
支援と組織的な健康づくりの推進によって、
社員がいきいきと豊かで快適・健康な社会生活と経済の
発展に貢献する会社を目指します。

モリマシナリー株式会社
代表取締役 森 郁夫

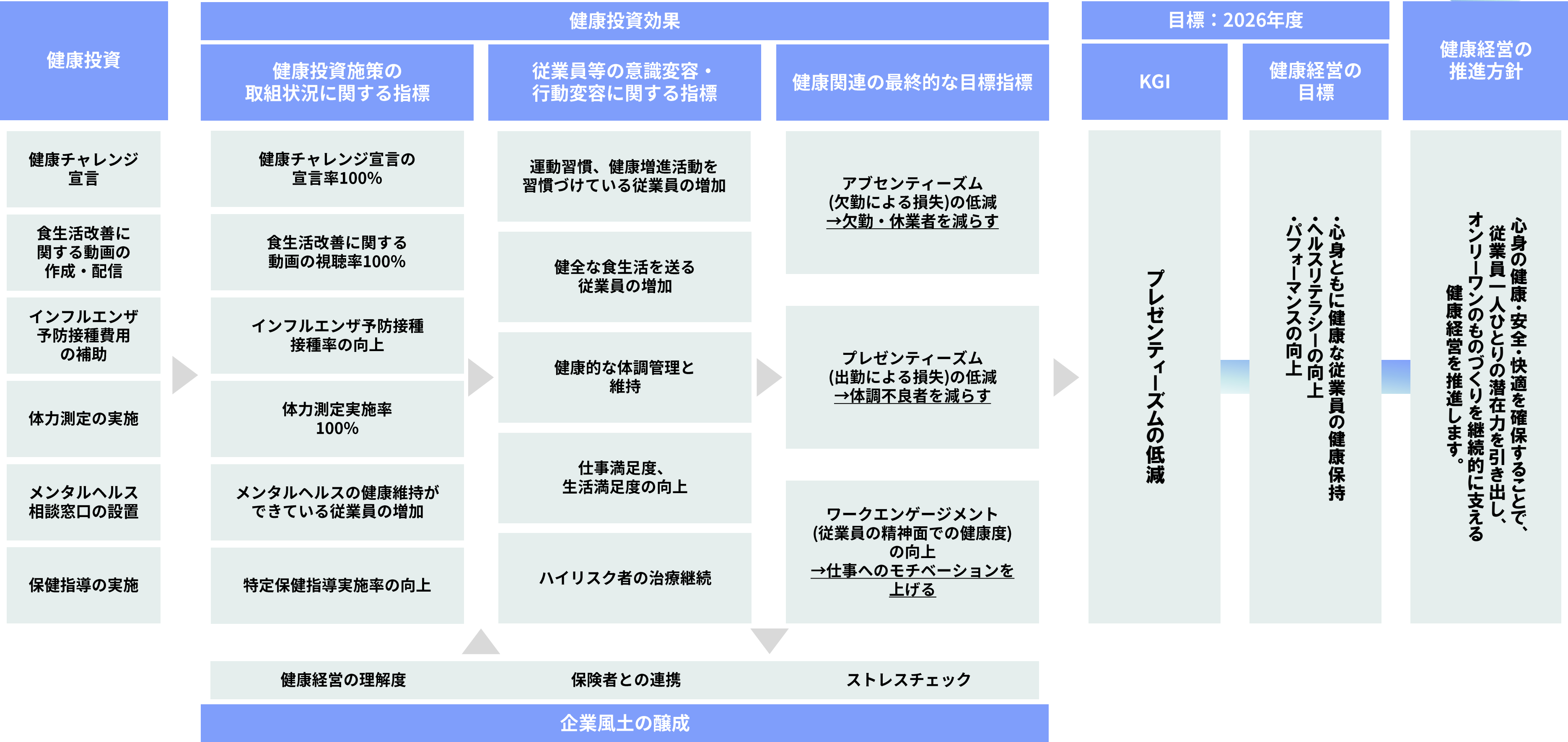


推進体制

経営トップを健康経営責任者とし、関連部署が一体となった全社活動として健康経営を推進します。



健康経営戦略マップ



定期健診

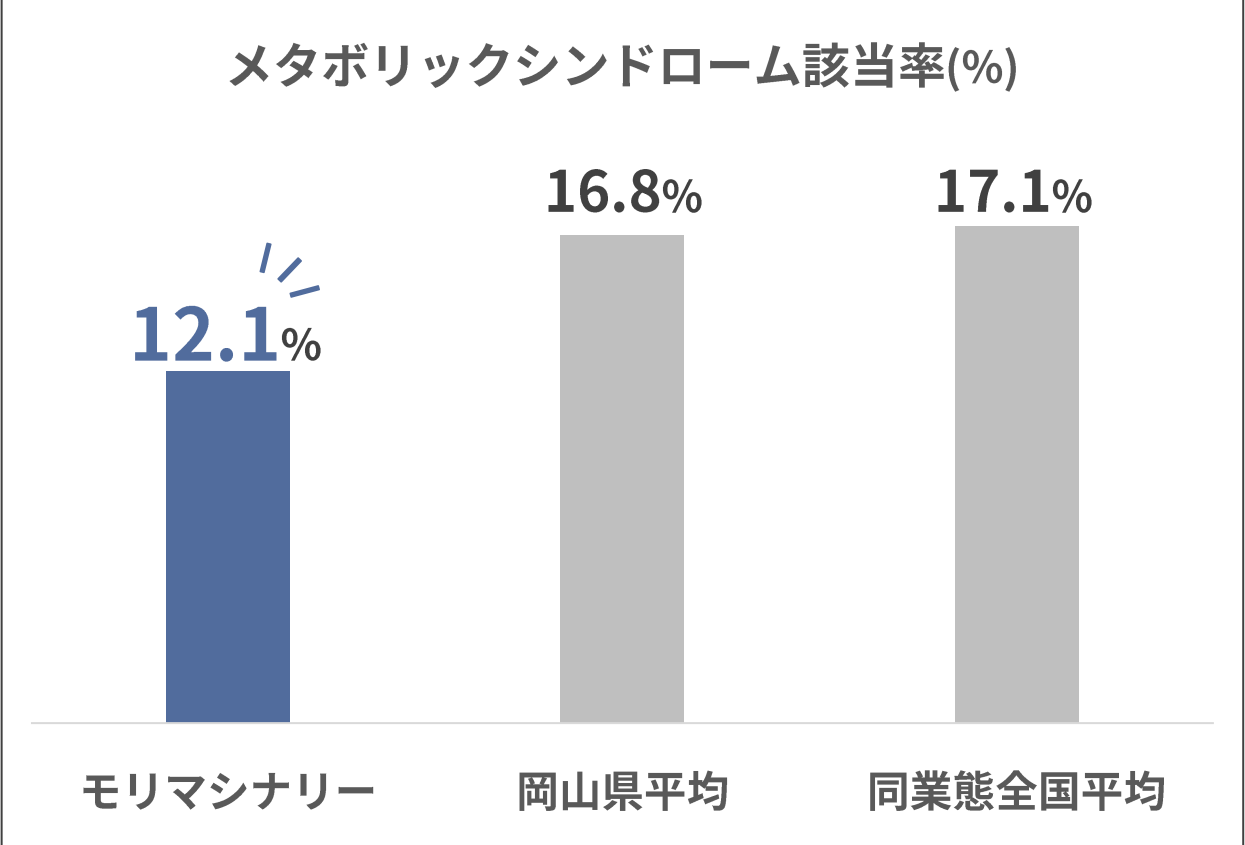
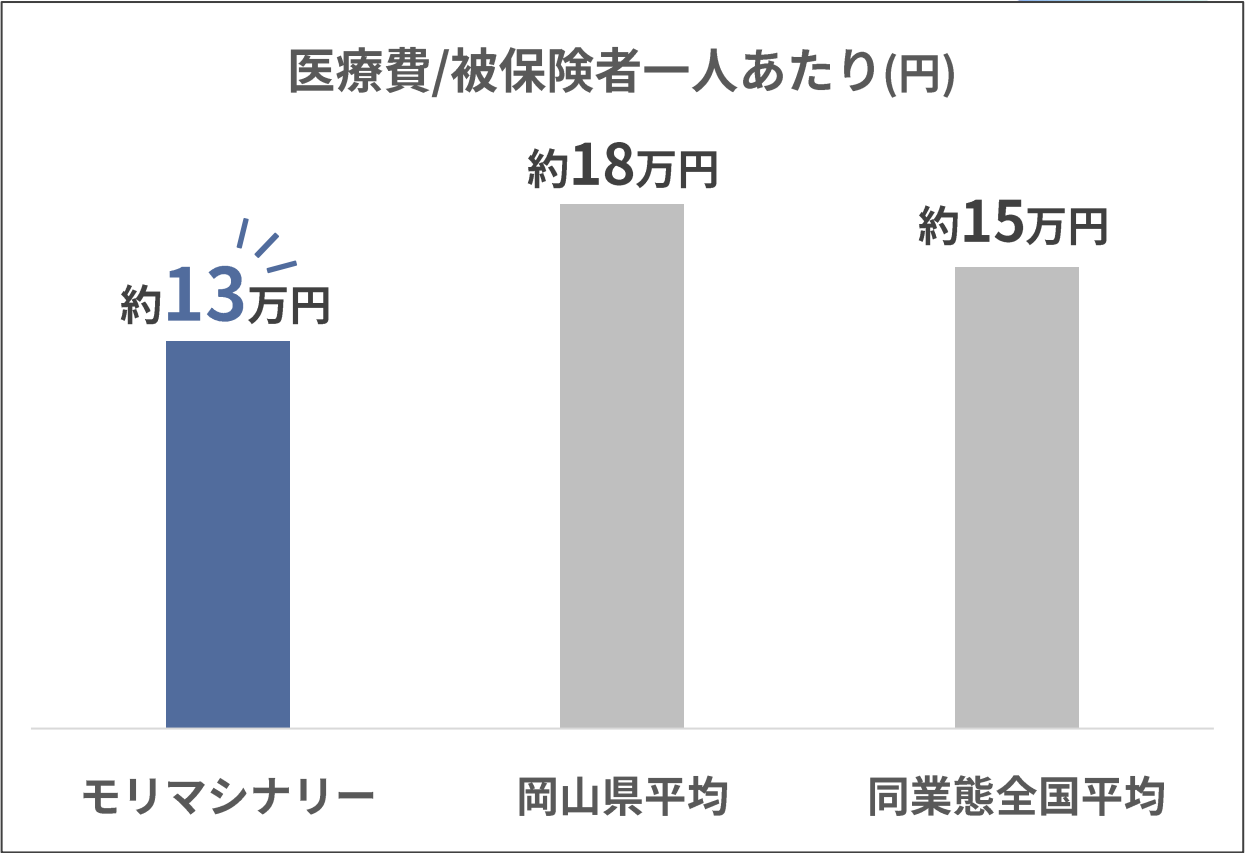
特定保健指導実施率

64%



- ◆ 特定保健指導実施率 64.8%
同業態全国平均25.9%、岡山支部平均34.5%
就業時間内での特定保健指導実施
- ◆ メタボリックシンドローム該当率 12.1%
予備群該当率 15.1%
- ◆ 運動習慣率 24.7%
- ◆ 定期健康診断後の精密検査受検率 86.2%

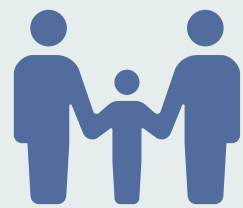
項目	2023	2024	2025	前年度比較
定期健診受診率（%）	100.0	100.0	100.0	◎
特定保健指導実施率（初回）（%）	71.7	70.9	64.8	△
特定保健指導対象者該当率（%）	20.7	20.2	18.9	◎
メタボリックシンドローム該当率（%）	13.5	12.8	12.1	○
喫煙率（%）	27.3	27.0	26.7	△
運動習慣者率（%）	21.2	25.7	24.3	○



ワークライフバランスと健康意識

育児休業取得率(女性)

100%



ストレスチェック
受検率

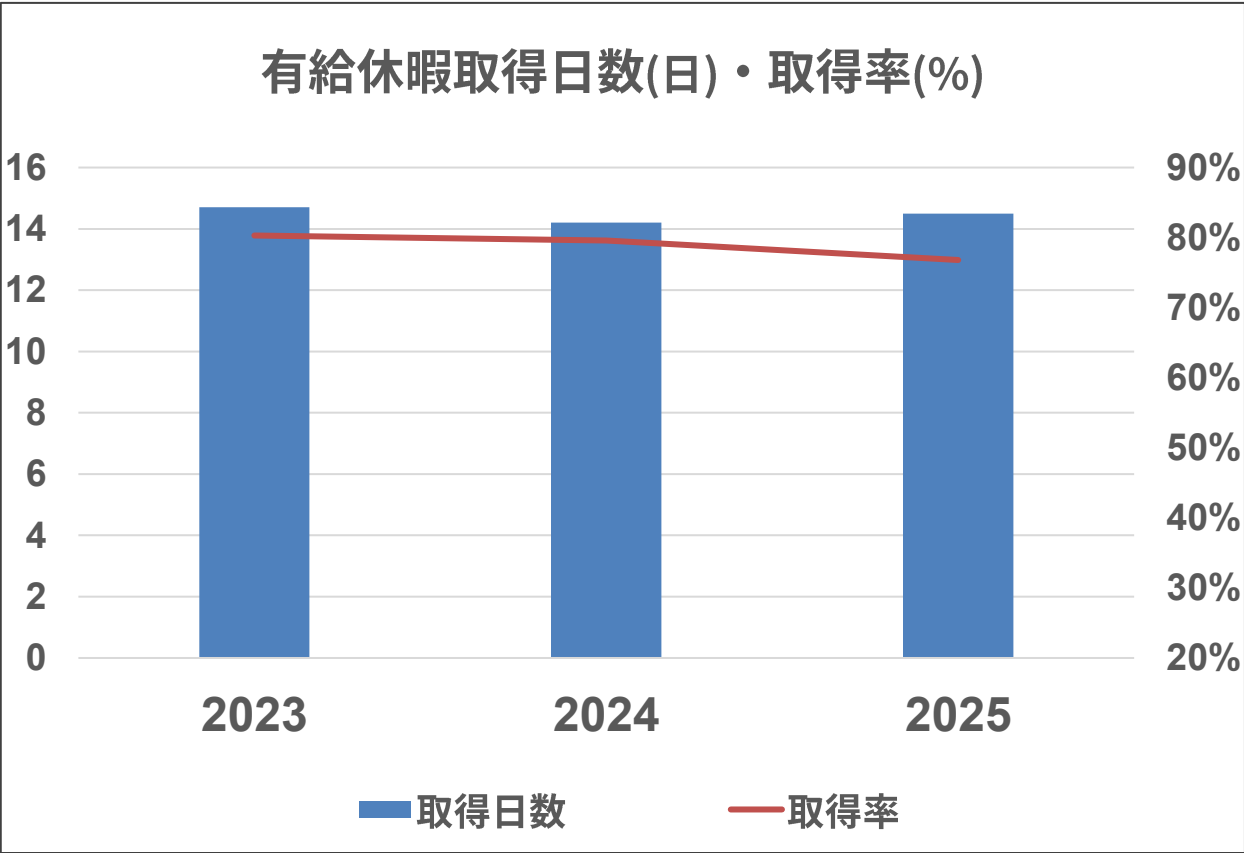
84%



- ◆ 平均年次有給休暇取得率 76.8%
// 取得日数 14.5日
- ◆ 平均時間外労働時間（月平均）
10.5時間
- ◆ 女性特有の健康課題に関する
動画視聴を全従業員対象に実施
455名参加（派遣社員等含む）
- ◆ 死亡災害発生件数0件

項目	2023	2024	2025	前年度比較
育児休業取得率（女性）（%）	100.0	100.0	100.0	◎
平均年次有給休暇取得日数（日）	14.7	14.2	14.5	◎
一人当たりの月平均残業時間（時間）	13.9	10.0	10.5	○
長時間労働者80時間/月超過者（人）	1	0	0	◎
ストレスチェック受検率（%）	100	100	84.2※	○
高ストレス者率（%）	14.8	13.0	15.1	△

※ストレスチェックの受検は従業員の任意で行っています。



パフォーマンス指標

各パフォーマンス指標について



アブセンティーズム

アブセンティーズムコストを算出。
算出方法：アブセンティーズムの日数×
報酬日額11,353円
※厚労省「令和7年賃金構造基本統計調査」より算出

	2023年度	2024年度	2025年度
実績値	712万円	228万円	510万円
目標値	600万円	600万円	500万円
測定人数	431名	431名	427名



プレゼンティーズム

社内アンケートにより計測。
完全な業務パフォーマンス(病気やけががないときに
発揮できる仕事の出来)を100%としたとき、
損失している割合の平均とする。

	2023年度	2024年度	2025年度
実績値	未計測	18.5%	18.5%
目標値	—	17.0%	17.0%
測定人数	—	397名	415名



ワークエンゲージメント

社内アンケートにより計測。
回答の5段階を1～5点とし、その平均を
ワークエンゲージメントとする。
(最小1点～最大5点)

	2023年度	2024年度	2025年度
実績値	2.6点	2.9点	2.9点
目標値	3.0点	3.0点	3.0点
測定人数	259名	397名	415名

その他主な取り組み

➤ 体力測定

全従業員を対象に体力測定を実施。自身の体について知り、運動するきっかけづくりとする。
種目は下記5種類を就業時間内に実施した。

- ① バランス能力（閉眼片足立ちテスト）
- ② 反射神経（ペンつかみテスト）
- ③ 敏捷性（座位ステッピングテスト）
- ④ 柔軟性（立位体前屈テスト）
- ⑤ 下肢筋力（片脚起立テスト）

結果とあわせて改善に向けたトレーニング内容も
フィードバックすることで、運動習慣につなげる。



○実施の様子

その他主な取り組み

➤ ハラスメントセミナー

就業上に問題となるハラスメントについて、解説して頂き、意識改革ならびに認識の更新を促進し、全社的な職場環境の充実を図ることを目的として実施した。

受講方法を会場・WEB・後日動画視聴のハイブリッド方式で行うことで、合計444名が受講した。(派遣社員含む全社員)

- ・パワハラ3要件・定義
- ・指導とハラスメントの違い
- ・人間関係・職場環境の重要性
- ・逆パワハラ・多様なハラスメント等について学習した。

今後もハラスメントに関する知識の定着と社内での発生防止に向けた意識向上を図るべく、定期的にセミナーを実施していく。



Ⅱ. パワーハラスメントの防止に向けて		
◆パワーハラスメントと指導の違い		
	パワハラ	指導
目的	・相手を馬鹿にする、排除する ・自分の目的の達成	相手の成長を促す
業務上の必要性	・業務上の必要性がない （個人生活、人格を否定する） ・業務上の必要性があっても、不適切な量や内容	仕事上必要がある または健全な職場環境を維持するために必要なこと
態度	威圧的、攻撃的、否定的、批判的	肯定的、受容的、見守る、自然体
タイミング	・過去のことを繰り返す ・相手の状況や立場を考えない	・タイムリーにその場で ・受け入れ準備ができているときに
誰の利益か	組織や自分の利益優先 （自分の気持ちや都合が中心）	組織にも相手にも利益が得られる
自分の感情	イライラ、怒り、嘲笑、冷徹、不安、嫌悪感	好意、穏やか、きりとした
結果	・部下が萎縮する ・職場がぎすぎすする ・退職者が多くなる	・部下が責任を持って発言、行動する ・職場に活気がある

○実施の様子

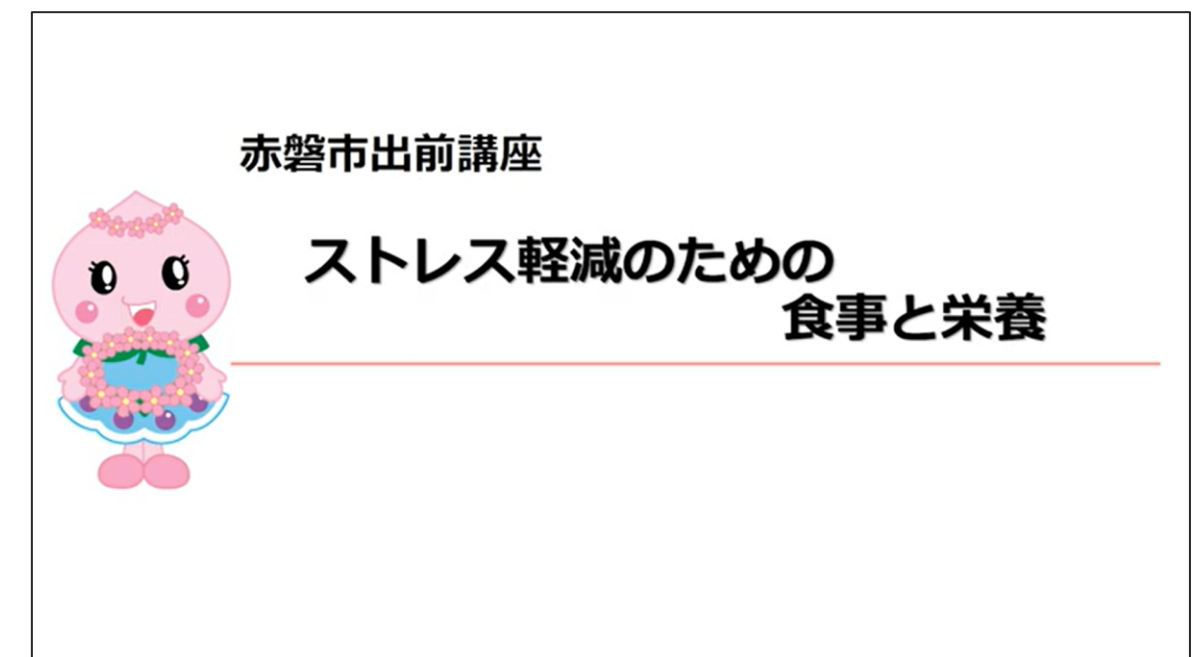
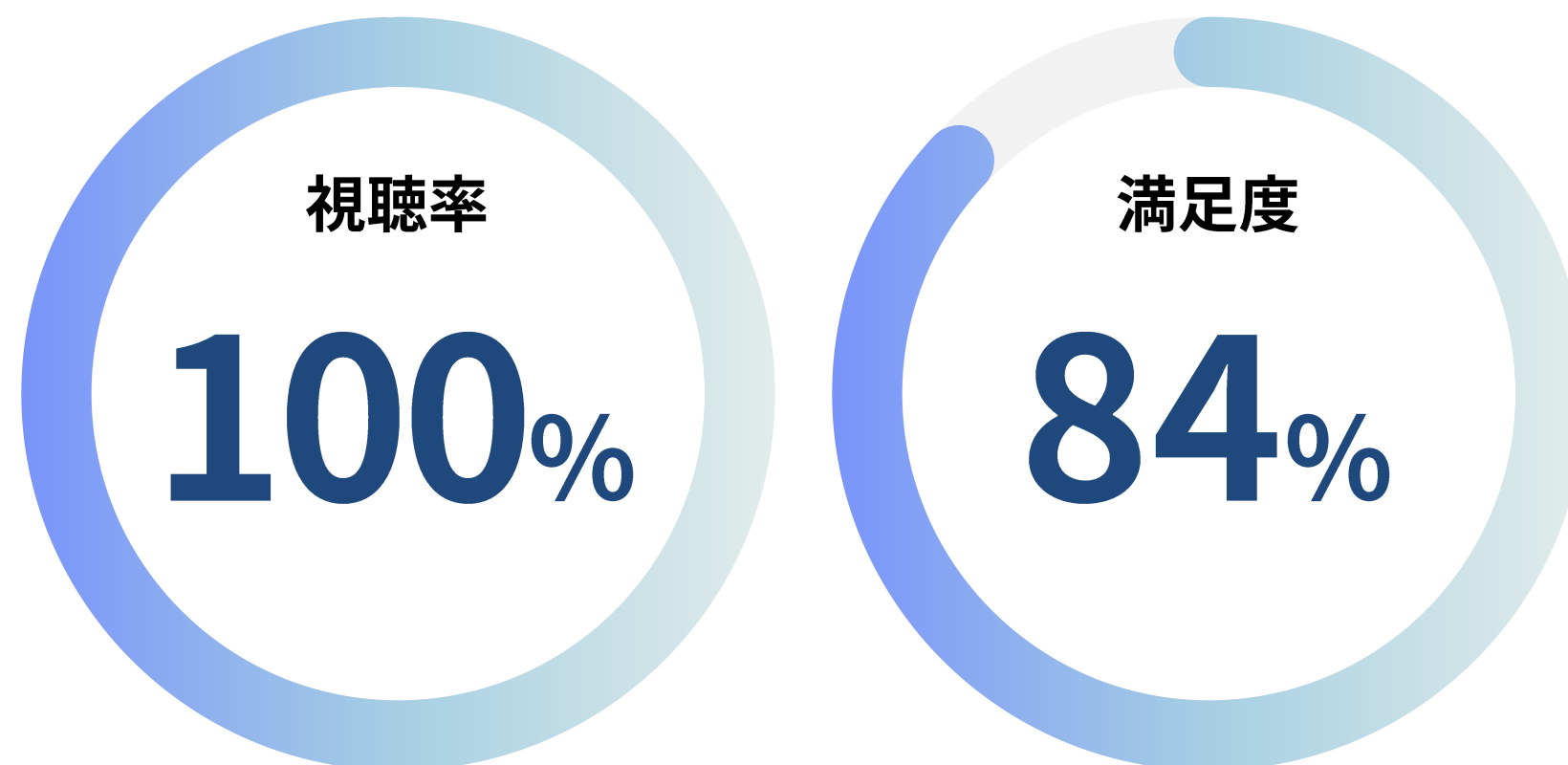
その他主な取り組み

➤ メンタルヘルスに関わる食生活改善の動画の作成・配信

赤磐市協力のもと、「ストレス軽減のための食事と栄養」という題目の動画を作成。

○全従業員437名中437名が視聴。

○視聴後のアンケートで「視聴してよかったか」という問いに
「はい」と答えた方が84%。



○健康に関する情報を従業員へ配信

その他主な取り組み

➤ 受動喫煙防止対策

就業時間中の禁煙・喫煙所設置

禁煙外来の受診を推進・禁煙デーの実施

➤ 毎日のラジオ体操の実施

➤ 自動販売機へのカロリー表示

➤ 要精密・再検査の受診勧奨

➤ ランチ時にヘルシーメニューを追加

➤ 企業献血の実施

➤ 残業時間の事前チェックによる長時間労働の防止

➤ 計画有休

事前に年間の取得日を計画することで、6日～10日程度の取得を推奨

花粉症の症状を食事で緩和！

花粉症は免疫バランスが乱れている状態なので、体は花粉を異物とみなしてくしゃみ、鼻水、目のかゆみなどのアレルギー反応を起こして排除させようとする。
花粉症の症状を緩和するには**免疫バランスを整えること**が大切です！

食事で免疫バランスを整えるポイント

魚を中心に
野菜を多く摂り
腸内環境を整えて
アルコールはほどほどに

魚を中心に

青魚の脂に含まれる、
DHA、EPAには
アレルギー症状を緩和
する効果があります。

あじ、さば、ぶりなどを
食事に取り入れる。

野菜を多く摂る

野菜には免疫力を
高める働きがあります。

**1日5皿の野菜
料理(野菜350g)**を
目標に！

腸内環境を整える

腸内環境を整えると
免疫力が高まります。

食物繊維の多い、
**根菜類、海藻類、
きのこ類、発酵食品**
などを積極的に食べる。

アルコールは ほどほどに

アルコールを飲みすぎると鼻の粘膜の血管が
拡張して鼻づまりの
症状が現れやすくなります。

休肝日を設けることが
大切！

○健康に関する情報を従業員へ配信

2026年度取り組み計画

◇プレゼンティーズムの低減

【課題・背景】

社内アンケートによりプレゼンティーズムの計測を開始した結果、2024年度・2025年度はいずれも18.5%で推移し、やや高い水準が続いている。プレゼンティーズムの低減が品質・生産性等のパフォーマンス指標の改善につながると捉え、心身両面の健康づくりを推進する。

・各パフォーマンス指標の推移表（2023年度実績～2026年度目標）

	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 実績	2026年度 目標
プレゼンティーズム(%)	—	18.5	18.5	17.0
アブセンティーズム(万円)	712	228	510	500
ワークエンゲージメント(点)	2.6	2.9	2.9	3.0

○取り組み内容○

- 体力測定の実施により、自身の体について認識し、運動意識の向上を図る。
健康な体づくりにつなげる。
- ハラスメントセミナーの実施により、職場環境の充実を図り、心の健康につなげる。