



健康白書 2026

自ら健康を意識し行動できる自律型人材の成長を目指して





株式会社コジマ
代表取締役社長 社長執行役員

中澤 裕二

コジマは、「お客様のくらしを『より快適に』『より便利に』『より楽しく』します。くらし応援コジマ」をスローガンに掲げ、地域の皆様から最も身近に親しまれ、必要とされるコジマを目指して活動を続けています。本実現に向けて、コジマは従業員の満足度向上が不可欠と考え、その一つとして一人ひとりが心身の健康づくりに主体的に取り組める環境を提供し、パフォーマンスの高い活性化された組織を作っていくために「健康経営宣言」を制定いたしました。

健康経営優良法人認定制度とは



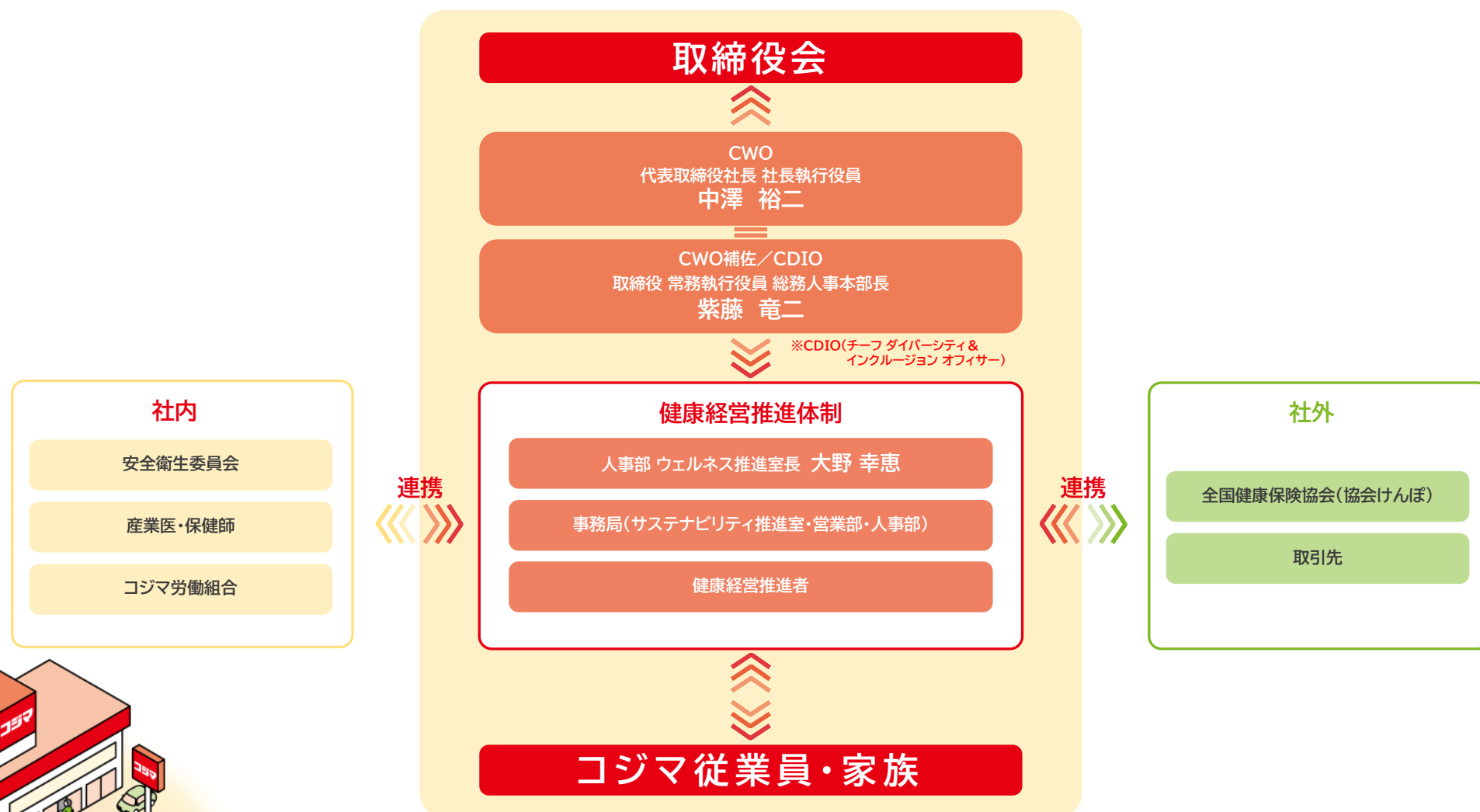
健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。健康経営に取り組む優良な法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として社会的に評価を受けることができる環境を整備することを目標としています。

※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。





コジマでは、社長が CWO(チーフ・ウェルネス・オフィサー)となり、総務人事本部長を CWO補佐に任命し、健康への取り組みを推進していきます。また、人事部内の「ウェルネス推進室」が中心となり、安全衛生委員会、コジマ労働組合、全国健康保険協会などとの連携を図りながら、健康課題の改善に向けた活動計画を策定し、従業員とご家族の健康増進を実現していきます。





健康投資

フィジカル

- ・健康診断・がん検査の実施
- ・特定保健指導の実施
- ・二次健診受診勧奨
- ・女性のヘルスケア研修の実施
- ・保健師のサポート体制強化
- ・運動習慣会の提供
- ・禁煙サポートの実施



メンタル

- ・ストレスチェックの実施
- ・メンタルヘルスサポート体制の充実
- ・健康セミナーの実施
- ・メンタルヘルス研修の実施
- ・コンディションサーベイの実施



環境・成長

- ・両立支援制度の充実
- ・職場改善ワークショップの実施
- ・成長支援(階層研修等)



健康投資の効果

健康投資施策の
取り組み状況に
関する指標

受診率

参加率

実施率

利用率

従業員等の意識
変容・行動変容に
関する指標生活習慣の良い
人の割合向上

- ・運動
- ・食事
- ・飲酒
- ・睡眠
- ・禁煙

非高
ストレス者率

- ・仕事の負担
(量・質)
- ・仕事の
コントロール度

健康関連の
最終的な
目標指標再検査が必要で
はない人の
割合向上総合健康リスク
値の改善

KGI

ワーク・エンゲージ
メントの向上

離職率の低下

生産性の向上

健康経営の目標

自律的健康行動
の定着による人
時生産性の向上心身の健康と活
気ある職場づく
りによる定着率
の向上

健康経営の推進方針

従業員の物心両面の満足度を向上させ、
どの世代でも笑顔あふれる職場環境の醸成

パーパス

家電を通じて笑顔あふれる 明るく暖かい
みらいをつくるくらし応援企業であること

職場風土の醸成

健康経営の浸透状況: 健康経営従業員アンケート(認知度・理解度・実践効果)

方針実現のための体制・環境: くるみん認定/えるぼし認定/健康経営優良法人認定/職場の作業環境

職場の支援体制: 上司/同僚からのサポート/組織的支援(POS/PSS)



「あいやう」

健康経営
推進体制健康経営
戦略マップ

行動指針

最終的な
目標指標具体的な
取り組み

指標・実績

今後の
取り組みまのめ・
従業員への
メッセージお取引先様
への支援



自分の 状態に気づく



自分の体調・ストレスの変化に意識を向ける。健診・サーベイなどで「今の自分」を知る。

無理を しすぎない



不調を感じたら早めに休む・相談する。「頑張りすぎ」を当たり前にしない。

小さな健康 行動を続ける



できることから始める。(歩く・食事・睡眠)継続できる習慣を自分で選ぶ。

周りを 気にかける



同僚の変化に気づいたら声をかける。一人で抱え込ませない。

相談する・ つながる



困ったときは一人で抱えず相談する。会社の仕組み(保健師・相談窓口)を活用する。

健康を仕事 の一部と捉える



健康＝パフォーマンス・接客品質につながる。自分の健康はお客様満足にもつながる。

従業員一人ひとりが自身の心身の変化に気づき、無理をしすぎず、小さな健康行動を継続できる環境づくりを推進します。周囲と相談し支え合える風土を育み、**従業員の健康を持続的な成長につなげて**いきます。



健康経営の最終的な目標指標

ワークエンゲージメントの向上

仕事への熱意と活力を高め、組織全体の成果向上につなげる。

2030年目標値

50%

現在値

44%

自己都合離職率の改善

従業員の定着度を高め、安定した組織運営を実現する。

現在値

4.0%

2030年目標値

3.5%

プレゼンティーズムの低減

体調不良によるパフォーマンス低下を抑制し、生産性改善につなげる。

現在値

25%

2030年目標値

20%
以下

アブセンティーズムの低減

病欠等による欠勤を抑え、安定した労働環境を維持する。

現在値

3.1時間
/月

2030年目標値

3.0時間
/月
(現状維持)

従業員の健康が、**生産性向上と組織の持続的な成長**を支えます。
指標の継続的な改善を通じて、誰もがいきいきと働ける、より良い職場環境を実現します。



行動変容に向けた取り組み



現在値 参加率

約 **67.2%**

**従業員参加型
ウォーキング**



チーム対抗で楽しみながら運動習慣を促進。継続しやすい参加型の設計。

※対象:正社員(2,777人)



現在値 受講完了率

96.3%

**ヘルスリテラシー
向上プログラム**



心身の健康理解から行動変容へ。食事・睡眠・運動・ストレスケアを体系的に学習。

※対象:正社員・嘱託社員・社保加入アルバイト(4,686人)



現在値 理解促進

継続実施

**女性の
健康課題研修**



ライフステージに応じた健康理解を促進。多様な働き方を支える環境づくり。



現在値 定着促進

定着化へ

**自律的
健康行動の促進**



気づきをきっかけに行動変容へ。主体的な健康づくりの定着を支援。



一人ひとりの**行動変容**が、健康度の向上と**組織全体の活性化**につながります。
主体的な取り組みを継続することで、持続的な改善を着実に推進します。





個人の気づきと職場の支援がしっかりとつながることで、**心の健康を守り、安心して働き続けられる、あたたかい職場環境**を実現します。





喫煙対策の推進

行動変容を促す情報提供やeラーニングで
喫煙率低減を中長期目標に設定しています。



健康診断後の支援体制の充実

二次健診受診率が年々向上し、
所属長との連携で受診行動を後押ししています。



生活習慣の改善支援

特定保健指導や重症化予防により、
生活習慣の改善を継続的に支援しています。



将来の健康リスク低減

短期的な改善だけでなく、
従業員が長く安心して働ける健康基盤をつくります。



できることから始めてみよう



疾病予防を軸とした取り組みを継続し、従業員が日常的に健康を意識した行動をとれるよう支援します。**心身ともに健康で、長く安心して働ける職場**を目指します。





①施策の取組状況(アウトプット)

項目	目標	2023年9月 ～2024年8月	2024年9月 ～2025年8月	2025年9月 ～2026年8月	
対象者数 (平均年齢)		4,657名 (42.9)	4,666名 (43.5)	4,820名 (44.0)	前年比*
健康診断受診率	100%	99%	100%	100%	☁
二次健診受診率	50%以上	42%	47%	54%	☀
ストレスチェック回答率	98%以上	98%	99%	99%	☁
ウェルネスサーベイ回答率	98%以上	98%	99%	99%	☁
女性の健康課題を学ぶ研修の実施回数	3回以上	2回	3回	3回	☁
健康経営推進の推進担当者の理解度	100%	98%	96%	95%	☔
特定保健指導対象者率	17%以下	19.2%	17.7%	17.3%	☀
ウォーキングイベント参加人数	2,000人	1,747人	1,812人	1,867人	☀
健康施策に対する従業員の満足度	70%以上	63.6%	66.6%	60.2%	☔
健康施策に対する投資額	—	103百万円	109百万円	122百万円	—

*「前年比」のアイコンについて：「☀：前年より改善」「☁：前年を維持」「☔：前年より後退」



健康課題を見える化し、継続的な改善につなげていきます。



各種指標・実績

②意識・行動変容(パフォーマンス)

項目	目標	2023年9月 ～2024年8月	2024年9月 ～2025年8月	2025年9月 ～2026年8月	
対象者数 (平均年齢)		4,657名 (42.9)	4,666名 (43.5)	4,820名 (44.0)	前年比*
BMI25以上の人の割合の減少	25%以下	30%	30%	31%	☔
40歳以上の適正体重維持者数 ※BMIが18.5～25未満の者	62%以上	60%	59%	59%	☔
喫煙率の減少	20%以下	29%	29%	28%	☀
運動習慣比率の向上	35%以上	37%	38%	37%	☔
40歳以上の飲酒習慣率	10%以下	11%	13%	14%	☔
40歳以上で「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合	66%以上	64%	65%	64%	☔
行動変容ステージの改善	30%以上	29%	30%	30%	☔
高血圧者率	12%以下	14%	16%	16%	☔
高血圧者のうち治療中率	75%以上	71%	67%	74%	☀
高血圧者のうちコントロール率	47%以上	45%	39%	43%	☀
40歳以上で「血糖リスク」と考えられる人の割合	0.5%以下	1%	1%	1%	☔
健康診断結果リスク該当者の低減	30%以下	35%	29%	34%	☔
高ストレス者率	15%以下	15%	15%	16%	☔
総合健康リスクの低減	95以下	94	91	93	☔
仕事の量的負担の平均得点の改善	3.0以上	2.96	2.94	2.92	☔
仕事のコントロールの平均得点の改善	3.5以上	3.32	3.35	3.33	☔
上司の支援の平均得点の改善	3.5以上	3.19	3.24	3.21	☔
同僚の支援の平均得点の改善	3.0以上	2.79	2.86	2.84	☔

*「前年比」のアイコンについて：「☀：前年より改善」「☔：前年を維持」「☔：前年より後退」

健康課題を見える化し、継続的な改善につなげていきます。



③最終目標(アウトカム)

項目	目標	2023年9月 ～2024年8月	2024年9月 ～2025年8月	2025年9月 ～2026年8月	
対象者数 (平均年齢)		4,657名 (42.9)	4,666名 (43.5)	4,820名 (44.0)	前年比*
仕事の熱意や活力の向上(ワークエンゲージメントの向上)※1	50%以上	44%	46%	44%	☔
健康問題の改善による業務パフォーマンスの向上 (プレゼンティーズムロスの改善)※2	20%以下	24%	24%	25%	☔
病欠による生産性損失の低減 (アブセンティーズムの改善)※3	3時間以下/月	3.45時間/月	3.0時間/月	3.1時間/月	☔
傷病による休職率	1.00%以下	1.75%	1.57%	1.45%	☀
自己都合による離職率(定年を除く)	4.00%以下	3.94%	3.56%	4.28%	☔
平均残業時間	12時間以下	17.0時間	15.6時間	14.1時間	☀
有給休暇取得率	70%以上	70.9%	64.1%	64.6%	☀

*「前年比」のアイコンについて:「☀:前年より改善」「☔:前年を維持」「☔:前年より後退」

※1 測定尺度は、新職業性ストレス簡易調査票ワークエンゲージメント関連2問に独自質問3問を追加した5問(※)で構成した質問紙により調査。回答結果をスコア化し、FiNCウェルネスサーベイ導入企業全回答者を母集団とする偏差値と、その全回答者平均を算出し、自社従業員結果においての偏差値50以上の従業員割合を指標としている。

※2 5問は以下設問で構成している。
 仕事をしているとき、活力が湧いてくると感じることもある
 仕事に熱意をもって取り組んでいる
 仕事に没頭しているときに、幸せや喜びを感じることもある
 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
 自分の仕事に誇りを感じる

※3 質問は東大WG策定の1項目版を採用。質問文は「通常、あなたが健康な状態で発揮できるパフォーマンス(業務を進めるスピードや仕事の成果)を100%とします。現在あなたが持っている健康上の問題を考慮すると、直近1ヶ月で何%のパフォーマンスを発揮することが出来ましたか?」という設問からの回答者平均。

※3 "直近3ヶ月で、健康上の問題による欠勤・遅刻・早退で会社になかった時間はどのくらいありましたか?"という設問からの回答者平均。
 たとえば、直近3ヶ月で欠勤を2回、1時間の遅刻を3回した場合には、通常の勤務時間を8時間とすると、(8時間×2回)+(1時間×3回)=19時間。時間を割合に換算する際の1月の労働時間は173時間としている。

健康課題を見える化し、継続的な改善につなげていきます。





「与えられる健康」から、「自ら育む健康、みんなでつくる居場所」へ

これまで－受動的



会社が設備や仕組みを整える
福利厚生としての健康管理。



これから－自律的



従業員一人ひとりが自分事として捉え、
自ら健康を育み、互いに支え合いながら、
安心して働ける居場所をつくる。



従業員一人ひとりが健やかに働き、**自ら健康を意識し行動**することで、
「笑顔で働くこと」が根づく企業文化を育みます。



まとめと従業員へのメッセージ



一人ひとりの**健康**が、会社の未来と持続的な成長をつくります。

主体的な 健康経営

健康経営は従業員自身が
主体的にかかわり、
共に作り上げる取り組みです。

健康を 育てる価値観

健康を守る対象ではなく、
育てる価値として捉え、
継続的な成長を促します。



くらし応援
コジマ

笑顔 あふれる職場

健康経営を企業文化に
根付かせ、笑顔で働ける
職場環境を目指します。

持続的な 企業成長

従業員が健康に気づき
行動を継続することが、
企業の持続成長に
つながります。

これからも、一緒に
笑顔でいきいきと働ける職場を築いていきましょう。



「あいやう」

健康経営
推進体制

健康経営
戦略マップ

行動指針

最終的な
目標指標

具体的
取り組み

指標・実績

今後の
取り組み

まとめ・
従業員への
メッセージ

お取引先様
への支援



コジマでは、お取引先様の健康経営推進を支援するため、
以下の取り組みを行っています。

- 健康経営に関する情報提供・意見交換
- 健康経営優良法人認定の取得支援
- 戦略マップ作成ガイド等の提供
- 健康経営相談窓口の設置

お問い合わせ先

株式会社コジマ 総務人事本部 人事部 ウェルネス推進室
✉ wellness@kjm-jp.com ☎ 03-6907-3112

