



ダイジン

健康白書2026

ダイダンの健康経営宣言

ダイダン株式会社は、「人が最大の財産」との認識のもと、役職員の健康づくりを推進するため、トップメッセージ『ダイダン健康経営の目指すところ』を宣言しました。

今後とも当社は、SDGs の目標（すべての人に健康と福祉を）への取り組みとして、健康投資および適切な制度変革を進め、魅力ある企業づくりを進めて参ります。

ダイダン健康経営の目指すところ

1. 役職員一人ひとりの健康意識の向上
役職員一人ひとりが健康を意識し、ヘルス・リテラシーの向上を図り、健康を維持・増進するための取り組みを積極的に支援します。
2. 健康で働きやすい職場環境の整備—会社の発展
働き方改革等の推進を通じ、ワークライフバランスを実現し、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる健康で働きやすい職場環境を作り、更なる会社の成長を目指します。
3. 健康寿命の延伸—地域、社会への貢献
役職員および当社と関連する人々が健康で長く活躍できるように支援し、人材を育成することで地域、社会に貢献します。



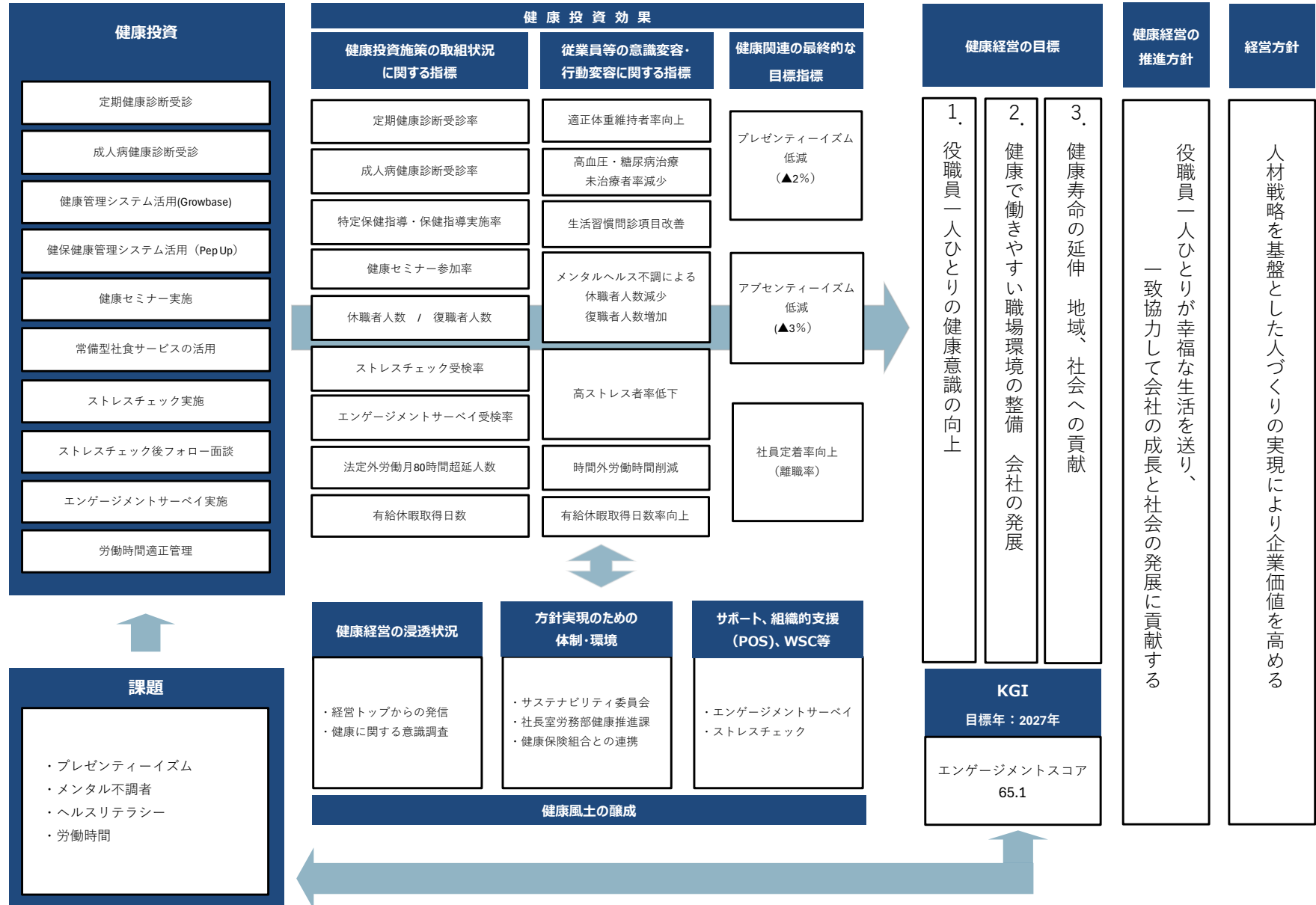
役職員一人ひとりが幸福な生活を送り、一致協力して会社の成長と社会の発展に貢献することが重要であると考えます。

この考えのもと、QOL（Quality of Life）の改善に取り組み、役職員全員の健康で心豊かな生活を目指すことで、会社の発展、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

代表取締役社長 山中康宏

戦略マップ

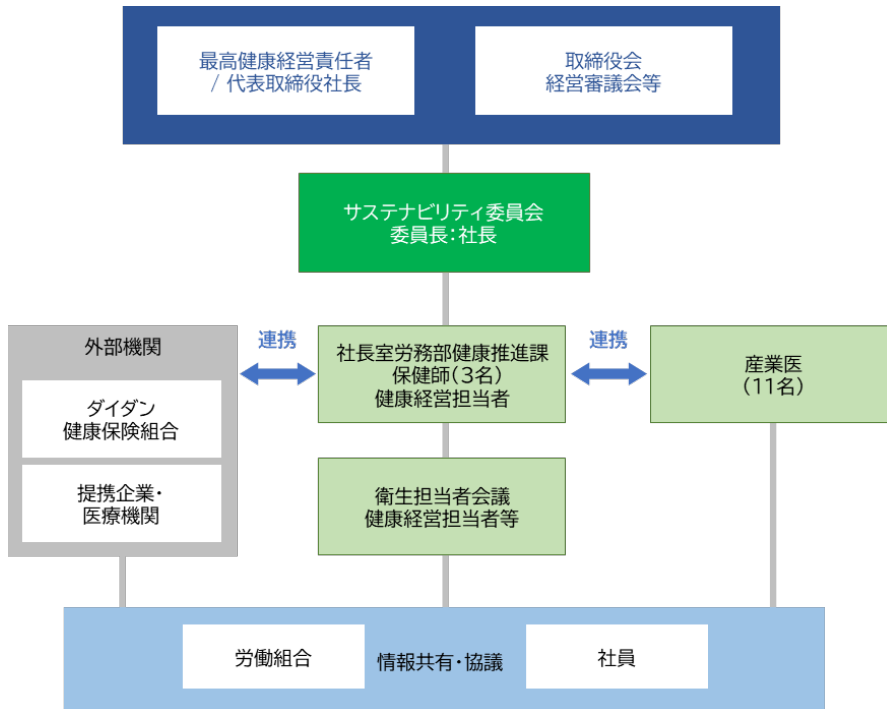
ダイダン株式会社 健康経営戦略マップ（2026年度）



健康経営推進体制

社長を委員長とするサステナビリティ委員会のもと、社長室労務部健康推進課が、健康経営に係る計画実施・検証ならびに社内展開などの取り組みを推進しています。

＜組織体制図＞

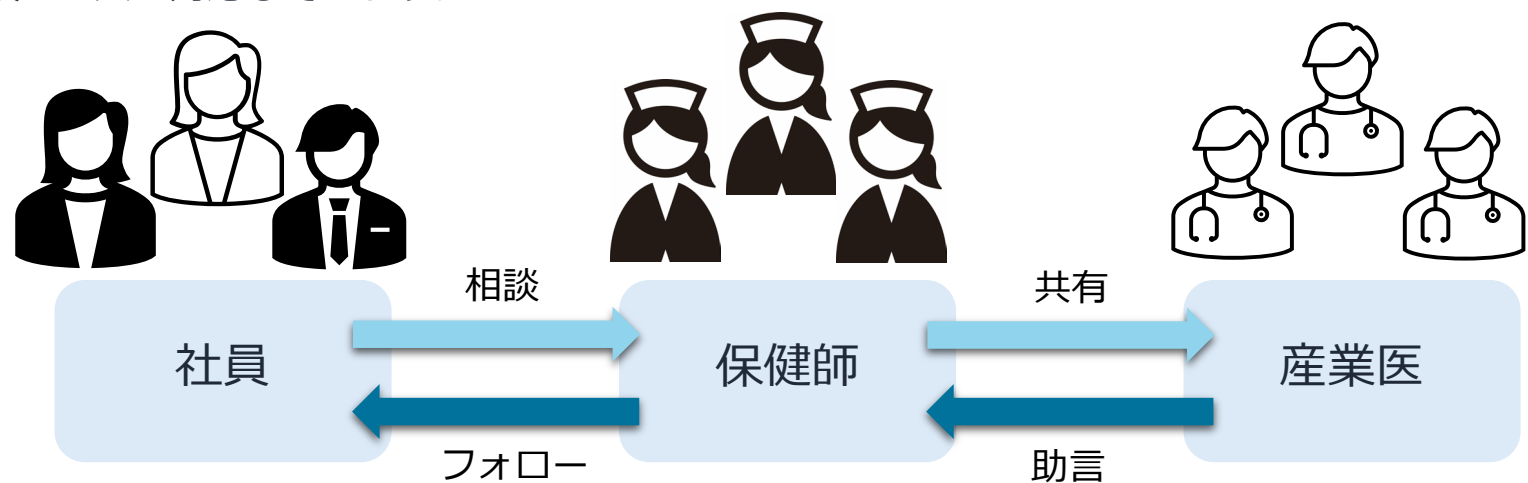


＜実施している主な健康会議＞

名称	内容
サステナビリティ委員会 (内テーマ：健康経営)	「ダイダングループサステナビリティ方針」の実現に向け、サステナビリティに関する取り組みを検討、推進しています。関連する方針の策定やマテリアリティ（重要課題）の進捗管理・施策の協議を行っています。
中央安全衛生・健康推進委員会	全社を統括する中央安全衛生・健康推進委員会は、社長の指揮のもと、技術本部長が議長を務めており、全社の安全と健康に関する協議を行っています。
衛生担当者会議	会社全体及び各事業所の社員の健康状態、推進している健康施策の状況確認及び改善に向けた協議を行っています。
健康推進会議	健康保険組合とのコラボヘルスの一環として、健康経営の進捗管理・施策の協議を行っています。

健康相談対応の体制

従業員の健康を継続的に支援するため、各事業所を担当する保健師を配置し、健康相談、受診勧奨、保健指導等を実施しています。人事・労務部門（健康推進担当）を中心に産業医と連携し、必要に応じて就業上の配慮や職場環境改善にもつなげています。加えて、健康保険組合との連携により社外相談窓口も利用可能とし、幅広い相談ニーズに対応しています。



※個人情報に配慮して運用

名称	部署	窓口	内容
社内相談窓口	人事・労務部門 （健康推進課）	保健師	社員の一次相談窓口として、健診後のフォロー（事後措置）や各種面談・保健指導等を行います。
社外相談窓口	健康保険組合	外部相談サービス （委託先）	病気・けが、夜間・休日の受診相談、妊娠・出産、育児、介護、ストレス等に関する相談に対応します。 （社員本人およびご家族が利用可能）

具体的な取り組みの実績値

項目	2025年度実績
定期健康診断受診率	100%
定期健診後の精密検査受診率	95.4%
特定保健指導実施率	81.0%
ストレスチェック受験率	98.5%
高ストレス者率	10.2%

ストレスチェック集団分析報告会

ストレスチェック結果を事業場単位で集計し、年代・職種等の観点から集団分析を行っています。分析結果は個人が特定されない形で共有し、職場環境改善と一次予防につなげています。

- ・ 集団分析レポートの作成と関係者への共有
- ・ 課題の見える化（組織傾向の把握）と改善アクションの検討
- ・ 改善状況のフォロー（継続的な職場改善）

2025年度からは、経営層・管理職に向けた報告の機会を設け、組織状況の理解促進と一次予防の推進を図っています。



主な社内制度

多様なライフイベントとの両立を支援するため、各種休暇・勤務制度を整備しています。

通院休暇制度

不妊治療、更年期障害、定期健康診断後の再検査・精密検査等を理由とする通院について、年度内最大6日まで取得できます。

生理休暇制度

就業が著しく困難な場合に、生理休暇を取得できます。

子の看護等休暇制度

小学3年生以下の子を養育する従業員は、子が1人の場合は年度内10日、2人以上の場合は年度内15日まで取得できます。

育児休業制度

子が満2歳に達する日の属する月末まで、育児休業を取得できます。

介護休業制度

介護休業を希望する従業員は、被介護者1人につき通算93日（上限3回）まで取得できます。

介護休暇制度

介護状態の家族を介護する従業員は、対象家族が1人の場合は年度内10日、2人以上の場合は年度内15日まで取得できます。

所定就業時間の短縮

小学6年生以下の子を養育する従業員は、1日の所定就業時間を5時間45分以上の範囲で短縮できます（2024年度より対象を拡大）。

ガイドブックの作成

制度の利用手続きや相談窓口を整理したガイドブックを作成し、社内公開しています。

育児・介護に関する制度等ガイドブック

社長室労務部

労働基準法、男女雇用機会均等法および育児休業・介護休業法等に基づき、職員就業規則、契約社員・パートタイマー就業規則および育児休業、介護休業規程において、母性保護の措置や従業員の就業生活と家庭生活との両立を図るための各種制度が設けられています。

このガイドブックでは、令和7年4月の育児休業、介護休業規程の改正による育児・介護に関する制度の改正点を踏まえ、育児・介護に関する制度と働く女性の健康管理措置についてのあらましを記載しています。

各制度の詳細については関連する各規程を参照するか、社長室労務部までお問い合わせください。

健康推進施策

ストレスチェック後のフォロー面談の実施

ストレスチェック結果を踏まえ、高ストレス者への面談（医師面接の勧奨を含む）および希望者への相談対応を実施しています。必要に応じて外部専門職とも連携し、早期対応と職場環境の改善につなげています。面談結果やリスク状況は、個人が特定されない形で経営層へ共有し、組織としての一次予防を推進します。

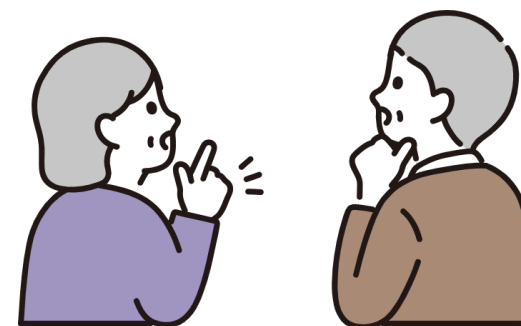


高年齢社員への配慮

「高年齢者の労働災害防止のための指針」が2026年4月1日から適用され、事業者が講ずるよう努めるべき措置が示されています。

当社においても、加齢に伴う身体機能・健康状態の変化を踏まえ、高年齢者が安全に就業できる職場環境の整備に向けて、以下の取り組みを実施してまいります。

- ・ 高年齢社員を対象とした簡易体力測定の実施およびデータ集計・分析
- ・ 高年齢社員を対象としたセミナーの実施
- ・ 各事業所における危険マップの作成・周知



健康推進施策

保健師の配置と今後の取り組みについて



当社では、従業員の健康支援体制を強化するため、2024年10月より専任の保健師を常勤配置しております。産業医および人事・労務部門と連携し、健康相談、受診勧奨、保健指導を実施しています。今後は個別面談の機会を拡充し、身体面・メンタル面双方の不調の早期把握と、必要な支援への接続を強化してまいります。

若手社員への保健指導

早期離職の抑制を目的として、若手社員（入社2～3年目）を対象に、保健師による保健指導を実施しております。業務・生活リズムの変化により心身の負担が生じやすい時期であることを踏まえ、必要な支援につながるようフォロー体制を整えています。



ハイリスク者への保健指導

健診で高リスクと判定された方に対し、早期に保健師による保健指導を実施し、早期介入による重症化予防に取り組んでおります。面談では、健診結果の理解度や受診状況の確認に加え、生活習慣（食事・運動・睡眠）ならびに飲酒・喫煙状況を把握し、継続を妨げる要因を整理しています。必要に応じて受診勧奨および継続的なフォローにつなげます。



健康管理システム（Growbase）の導入



従業員の健康情報を簡単に管理できる

健康診断

 健診結果登録 スタンダード プレミアム 健診結果データのレイアウトによらず、簡単に健診データを登録することができます。また、手入力によるデータ登録にも対応しています。	 統一基準値の適用 スタンダード プレミアム 医師の監修を受けた基準値または会社独自の基準値を、法定項目／法定外項目に関わらず適用することができます。医療機関によって異なる判定基準を統一の判定に置き換えることができるため、全従業員に同じ基準で事後措置を行うことができます。	 就業判定 全プラン利用可能 一括で就業判定を行うことができるので、任意の基準に該当する方を一律「通常勤務可」とするなど、効率よく判定作業を行っていただくことができます。また、面談対象者にフラグ付けを行うことができ、対象者に一括メール案内を行うこともできます。
 個別判定／一括判定 全プラン利用可能 ひとりひとり個別に健診結果を確認できるほか、一括での判定にも対応しています。結果の悪い方はひとりずつ確認、良い方は一括で判定を行うなど、限られたリソースを重要なところに割いていただくことができます。	 健康管理台帳出力 全プラン利用可能 1ページに最大5歴分の健診結果が印字される帳票をPDFで出力することができます。Growbaseを利用するスタッフがいない事業場で健診結果を保管する場合や、紙の結果が必要な場合などにご活用いただけます。	 労基報告書の作成 全プラン利用可能 健診結果やストレスチェックの労基報告書（様式第6号「定期健康診断結果報告書」、様式第6号の2「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」）を作成することができます。複数の事業場をまとめてひとつの報告事業場として集計することもできます。

2026年度の本格運用に向け、健康管理システム（Growbase）を導入しました。これにより、産業医や保健師が社員の健康状態を適切に把握できるよう、クラウド上で情報を一元管理できる体制を整えました。また、従業員が自身の健康情報（健診結果等）の経年データを確認できる環境を整備しました。一元管理した情報を基に、社員一人ひとりに応じた健康指導やメンタルヘルス対策を推進します。



勤務時間中の禁煙に関する取り組みについて

ダイダン株式会社は、健康経営の推進および受動喫煙防止の観点から、2026年5月31日（世界禁煙デー）より、勤務時間中の禁煙に関する取り組みを試験的に開始します。

1. 目的

- 社員の健康増進および生活習慣改善の促進
- 受動喫煙防止の徹底による職場環境の改善

2. 実施概要

- 開 始 日 : 2026年5月31日（WHO世界禁煙デー）
- 対 象 範 囲 : 各事業所（本社・支店等）より先行運用を開始
順次現場事務所への波及を想定
- 内 容 : 勤務時間中の禁煙

※運用状況を定期的に確認し、継続の可否や運用方法の改善を検討します。

当社は今後も、社員の健康増進と働きやすい職場環境づくりに取り組んでまいります。





社食サービスの導入



・常備型社食サービス 「Office Premium Frozen」

社員は、100～200円で、常時100種類以上の商品を利用できます。
順次各営業所や現場事務所に導入しています。



その他の実施施策



ヘルスリテラシー向上セミナーの実施

新任管理職向け健康管理セミナーの実施

育児・介護・治療の両立支援セミナーの実施

女性の健康セミナーの実施

毎月22日を「禁煙推奨デー」として設定

多様性セミナーの実施

取引先・同業他社との意見交換会の実施



各事業所ウォーキングマップの作成

健康推進施策の一環として、各事業所周辺の「ウォーキングマップ」を作成しています。
ウォーキングマップは、実際に周辺を歩いて確認したルートに基づき、観光スポットや名所、休憩ポイント等を分かりやすくまとめたものです。
社員の健康増進に加え、地域理解の促進を目的としています。



QOL健診の実施



大阪本社にて、健康意識の向上を目的としたQOL健診を実施しました。
本プログラムでは、こころ、生活習慣、メタボ、ロコモ、口腔等、法定健診だけでは把握しにくい項目を、その場で気軽にチェックできます。
当日は多くの社員が参加し、自身の健康状態を見直すきっかけとなるとともに、社員同士の交流促進にもつながりました。

※ロコモティブシンドローム（通称：ロコモ、和名：運動器症候群）とは、骨、関節、筋肉などの運動器が衰え、「立つ」「歩く」といった移動機能が低下した状態





スコアリングレポートの報告

コラボヘルスの取り組みの一環として、「経営審議会」において、健康保険組合より提供されるスコアリングレポートを共有しています。

レポートを通じて、健康保険組合の視点から当社の健康課題を客観的に把握し、健康管理計画および社員の健康増進施策（教育・指導、生活習慣に関する取り組み等）に反映しています。今後も健康保険組合との連携のもと、継続的に協議・推進しています。

(06272090) ダイダン株式会社 様

2025年度版(2024年度実績分) 健康スコアリングレポート

レポートの種類	事業主単位レポート	貴事業所の業態	設備工事業
---------	-----------	---------	-------

健保組合の保健事業が健康課題の解決策に！

本レポートでは、事業主と健保組合のコミュニケーションの一助となるよう、予防・健康づくりの取組状況や健康状況等を可視化しています。経営者においては、企業の財産である従業員等の健康を守るために、健保組合と連携した従業員等の予防・健康づくりの取組のさらなる推進にご活用ください。なお、健康状況等に関する詳細情報は健保組合にお問い合わせください。



PHRの利用

PHR : Personal Health Record

個人が自分の健康・医療情報を「本人主体で」集約・管理・活用するためのデータ



コラボヘルスの取り組みの一環として、当社では「Pep Up（ペップアップ）」を活用しています。Pep Up上で、健康診断結果に応じたポイント付与を行うほか、非喫煙者に対するインセンティブ付与も行っています。さらに、日々の記録を入力してセルフケアに活かすことで、無理なく楽しみながら取り組める健康づくりを推進しています。



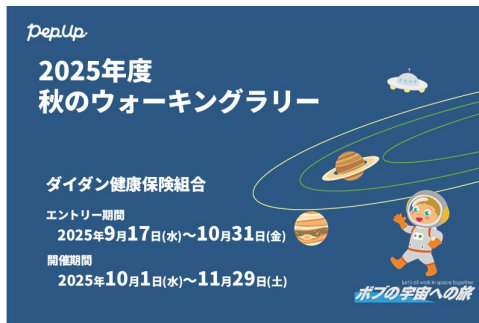
ウォーキングラリーの実施

社員の健康増進とコミュニケーションの活性化を目的に、毎年春・秋の年2回、全社参加型の「ウォーキングラリー」を開催しています。

本イベントは当社員に限らず、日頃お世話になっている取引先の皆さま※1にもご参加いただける点が特長です。部門や会社の垣根を越えてチームを編成し、共通の目標に向けて歩くことで、自然な形で親睦を深め、リレーションシップ構築の機会につなげています。

また、楽しみながら継続できるよう、歩数に応じたポイント付与制度を導入しています。獲得したポイントは、健康グッズや各種サービス等の特典と交換できます。

※1：ポイント付与対象外



健康保険組合による補助

当社では、雇用形態を問わず、すべての社員にインフルエンザ予防接種の機会を提供しています。

2025年度からは、被扶養者の予防接種費用補助を開始しました。あわせて、派遣社員については予防接種会場（場所）の提供を行っています。

職場だけでなく家庭内での感染リスク低減にもつなげることで、誰もが安心して働き、生活できる環境づくりを進めています。



主な外部評価の取得・認定状況

健康経営優良法人（大規模法人部門）

取得状況：2026年認定（7年連続）

ホワイト500（2年連続）

本制度は、経済産業省および日本健康会議が、保険者と連携して優良な健康経営を実践する法人を顕彰する認定制度です。



スポーツエールカンパニー

取得状況：2026年認定（3年連続）

本制度は、スポーツ庁が、社員の健康増進に向けてスポーツの実施を促進し、積極的に取り組む企業を認定する制度です。

