

2022年度 健康経営プロジェクト報告書

丸尾興商株式会社



01

企業情報-概要-



会 社 名 丸尾興商株式会社

創 業 1951年1月

代表取締役社長 丸尾高史

資 本 金 6,000万円

社 員 数 334名(男性199名/女性135名)
※2022.12.01現在

事 業 内 容 管工機材・機械 工具・住設機器・電機機器・空調機器・産業設備機器・
電材・建材の卸販売、リノベーションの提案施工 など

事 業 部 水道事業部、機工事業部、住建事業部、テクニカルセンター
EC事業部、海外事業部、Wonderwall事業部

事 業 所 本社、袋井支社、浜松支社、藤枝本管部、
DC静岡、DC東部、DC都田、築地ベース、元島田ベース、TC川根、
輸入壁紙専門店Wonderwall

主 要 納 入 先 製造メーカー、上下水道衛生設備業者、
ハウスメーカー、工務店、リフォーム店、空調・電気設備業者

一般建設業許可 静岡県知事許可(般-2)第36401号 …
土木工事業、建築工事業、管工事業、電気工事業
静岡県知事許可(般-3)第36401号 …
とび・土工工事業、ガラス工事業、建具工事業



代表取締役社長

丸尾高史

02

健康宣言



当社は「あらゆる商材を、ワンストップでより深く、
革新的なお客様サポート企業へ」をVisionとしております。
その実践のために従業員の健康を守り、活力ある職場環境を
構築するため、従業員の健康づくりに取り組むことを宣言します。

<取り組み内容>

- 社員の健診100%
- メンタルヘルス
- 生活習慣改善
- 適正な働き方
- 禁煙・分煙対策



協会けんぽ静岡支部の
ふじの健康づくり推進にて宣言

03

健康経営取組み

<2022年度結果>



2022年度 健康宣言の取組結果

(2021年11月～2022年10月)

	健康診断受診率	100%
	育休取得率	100%
	月平均残業時間	9.1時間
	喫煙率	29%

TOPIC

『ワークライフバランス』

2021年度に策定した目標が8.5時間に対し、2022年度は9.1時間でした。
今年度はコロナ関係で会社に出勤できない人が前年より増え、
当課題の取り組みに困難な局面がありましたが、
2020年度の月平均残業10時間より0.9時間減らす事ができた。

04

健康経営の取り組みに関する効果検証



7 生産性を阻む要因分析（プレゼンティーズム）

実際に就業している状態での身体やこころに関する不調を特定します。



各健康リスク項目に該当する従業員比率を見る化すると同時に、リスクピラミッドで高リスク～低リスク従業員の比率も概観します。先行研究によれば表中、網掛けをした項目がプレゼンティーズムと有意な相関関係があるとされています。※1

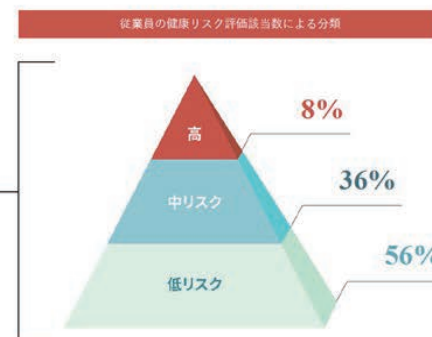
健康リスク評価項目と従業員の該当率		
健康リスク	項目	従業員の該当率
生活習慣	喫煙習慣あり	25%
	飲酒習慣あり	14%
	運動習慣なし	73%
	睡眠休養不十分	33%
疾病・病気	不定愁訴あり	16%
メンタルヘルス	主観的健康感不良	8%
	生活満足度低	14%
	仕事満足度低	34%
	ストレス高	22%

生活習慣、疾病・病気、メンタルヘルスの9項目の該当数から、
回答者の健康リスクを評価し、高、中、低の三つのリスク群に分類します。

1. 該当したリスク数を足し算

2. 健康リスクを評価（標準）

リスク数： 0-2	⇒	低リスク
リスク数： 3-4	⇒	中リスク
リスク数： 5-	⇒	高リスク



プレゼンティーズムは健康リスクの上昇に伴って増加する構造であることが指摘されています。※1

低リスク者の割合が50%以上となることが望ましいとされています。

※1 日本労働研究雑誌
平成30年6月号「中小企業における労働生産性の損失とその影響要因」
東京大学 古井・村松・井出

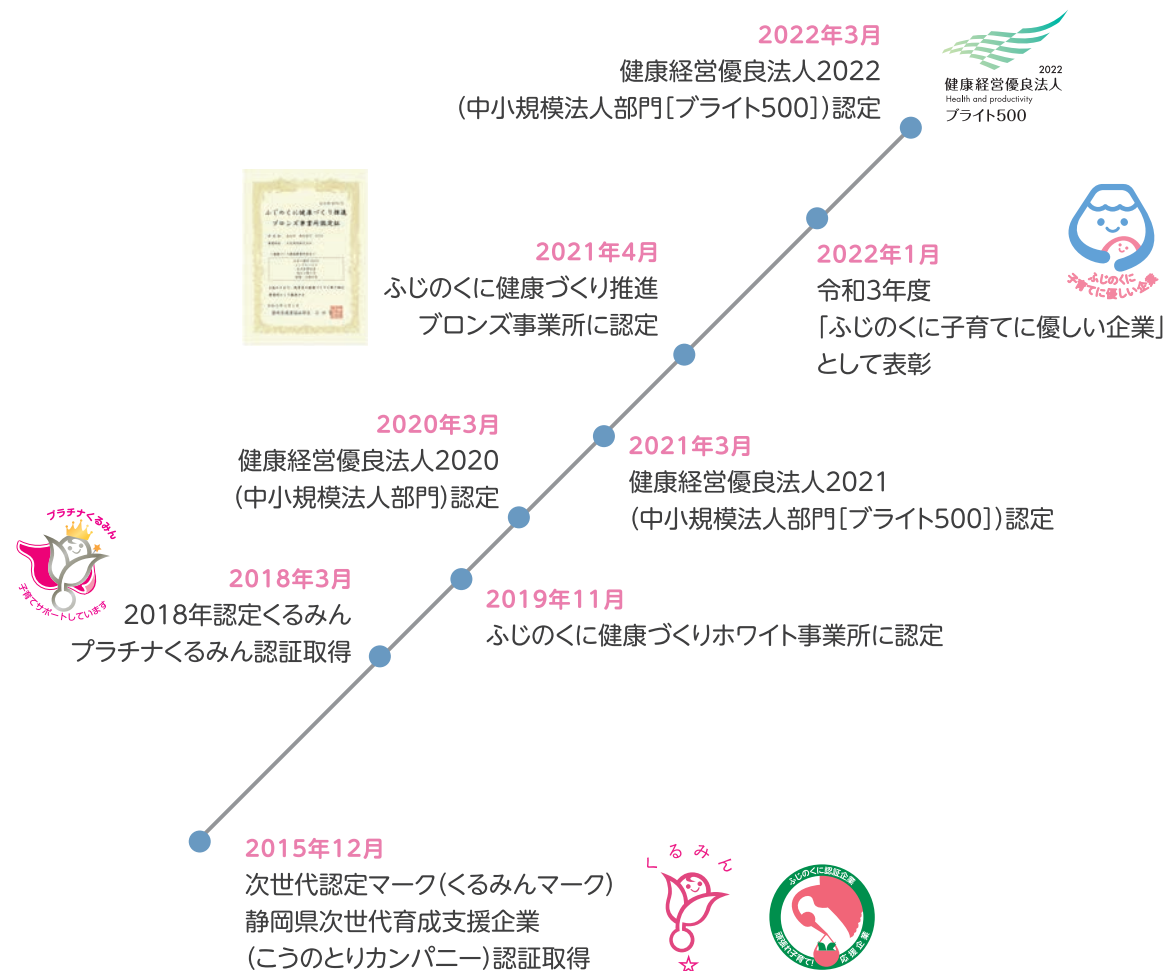
2022年度に実施した健康経営取り組みにおいて効果検証を、
アクサ生命保険(株)の提供する従業員アンケートを使い、
東京大学・広島大学の研究機関のプレゼンティーズム計算方法で算出し、実験的に実施しました。
健康リスク評価9項目を基にプレゼンティーズムによる労働生産性の損失コストを算出し、
2023年度にむけ新たな取り組みを決め、改善を実施してまいります。(健康経営の経営的視点による取り組み結果)
健康リスクの割合が上記※1の統計データと比較すると、

当社は平均よりもリスクが少なかったことが確認できました。

引き続き、健康経営エキスパートアドバイザーと連携してよりよい取り組みを行ってまいります。

05

健康経営の取り組みに至るまで…



働く全従業員の健康と子育て支援をしております。従業員の健康増進や豊かさをサポートしたいという思いから、健康経営を導入しています。

従業員の健康管理を経営的な視点で考え、今後も継続して従業員のワークエンゲイジメントの向上に取り組んで参ります。

06

当社の健康経営 推進体制

