

2026年3月10日  
株式会社KSKテクノサポート

## KSKテクノサポート「健康経営優良法人(大規模法人部門)」 8年連続認定

— 当社の取り組みが「健康経営」に優れた企業として評価されました —

株式会社KSKテクノサポート(本社:東京都稲城市 代表取締役社長: 中村靖)は、経済産業省と日本健康会議が共同で、社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大規模法人を顕彰する「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に8年連続で認定されました。



### 1. 健康経営宣言

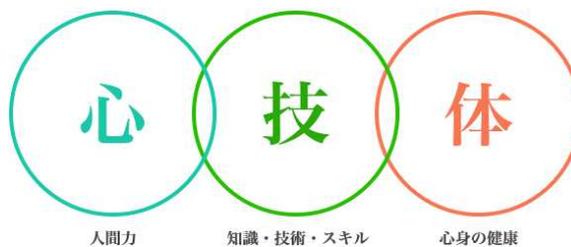
KSKグループの長期的、継続的な成長を実現するためには、その主体であるKSKグループの社員一人ひとりの健康が不可欠であると考え、2014年10月に「健康経営宣言」を行い「心・技・体」三位一体の人づくりに取り組んでいます。

## 健康経営宣言

～健康な従業員、元気な会社～

KSKグループは従業員の健康増進を経営の重要な課題として捉え、  
従業員の健康の維持・増進と企業生産性の向上を目指します

### 三位一体の人づくり



## 2. 健康経営の体制と仕組み

健康経営を重要な経営のテーマと捉え、株式会社KSKテクノサポート会長を健康経営担当の最高責任者に任命し、社員及びその家族の健康維持・増進への取り組みを牽引しています。また、健康管理担当には、専門スタッフ(保健師、産業カウンセラー等)を配置し健康管理に関する各種施策を推進しています。

健康経営の課題、各種施策の実施状況については、健康保険組合や従業員代表等との連携・情報共有、会議等を通じて経営層に報告し、経営層による各種提案も積極的に取り込み健康経営の継続的な推進に活かしています。

## 3. 主な取り組み

1	<b>エンゲージメント重視の経営</b> 上司や仲間と支え合う心の「絆」の形成	4	<b>定期健康診断の受診</b> 定期健康診断受診率100%を継続
2	<b>全社禁煙宣言</b> 2015年11月に「喫煙者ゼロ」を達成	5	<b>エンジェル アシスト</b> 健診結果の有所見者100%フォロー活動
3	<b>わくわく健康プラン</b> 社員一人ひとりの健康促進プログラムの展開	6	<b>長時間勤務撲滅</b> 長時間勤務モニタリング制度による事前チェック

○経済産業省「健康経営優良法人認定制度について」

[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenkoukeiei\\_yuryouhouzin.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html)

○お問い合わせ先

株式会社KSKテクノサポート 管理部 042-378-5344(代)

## <健康経営への取り組み>

健康経営の実施により、社員が主体的にヘルスリテラシーを高めることで自らの健康の維持・増進に努め、アブゼンティズム、プレゼンティズム、エンゲージメントの向上といったWell-beingな状態を実現することによって、企業価値の向上に繋がることを期待しています。  
目標値：ヘルスリテラシー（CCHL尺度）4.0

2013年の禁煙運動をきっかけに取り組みを開始した「健康経営」により、60時間を超える時間外勤務の発生率の減少で十分な睡眠時間や休養の確保によって健康維持・増進を実現することができ、アブゼンティズム、プレゼンティズムが改善することで、疾病を原因とした生産性の低下によるコスト損失を防いでいます。  
健康経営への取り組みは採用の場面においても高く評価され応募者の多くの共感を得ることができ、安定的な採用に繋がっています。

## 1. エンゲージメント重視の経営

会社と個人が共に成長し、会社や仲間との絆を深めることを目的として様々な取り組みを実施しています。

- ▶ チーム制  
チームの中で一人ひとりが役割と責任感を持ち、お互いに強みを高め合うチーム制によって強い競争力を発揮しています。
- ▶ Smile Card  
仲間・お客様に対して感謝の気持ちを伝えるツールです。  
お互いに感謝し、認め合うことで明るい職場を作り、また感謝を文字にし見える化することで、コミュニケーションの促進を図っています。
- ▶ BIC制度（バーベキュー支援制度）  
全員が役割を持ち「みんなで楽しく食事する」という共通ゴールを目指すことでお互いに協力し交流を深めることに繋がっています。  
また、社員の家族や、お客様先からも参加者を募り、開催しています。
- ▶ 読書会  
読書の楽しみを知り、読書を習慣化することで、考える力を身に付けることを目的としています。  
他の参加者と意見交換することで、新たな気付きや見方を創造することができます。
- ▶ 5S活動  
社員の規範意識の向上と企業風土の改革を目的とし、徹底した無駄の排除によって業務を効率化すると同時に、問題の顕在化とその対応策の実施を通じて問題解決能力に優れた組織を目指します。
- ▶ 気づき日報  
日々の気付きを書くことで、個人の考える力が養われ、「心の見える化」によって社員同士の信頼と共感に繋がっています。
- ▶ 定期的なエンゲージメントサーベイ実施
- ▶ 定期的なワークエンゲージメント（活力、誇りの4段階評価の平均）アンケート調査の実施

## 2. 全社禁煙宣言

「健康経営宣言」の先駆けとなる社内の禁煙運動は、ヘビースモーカーだった2人の社員が立て続けに脳血管疾患で倒れたことをきっかけに、喫煙による健康被害を防止することを目的として、  
2013年4月に当時会長の河村具美が「禁煙宣言」を行いました。  
徹底的な取り組みの結果、開始当初31.4%あった喫煙率は、2015年11月以降0名を継続維持しています。  
禁煙運動は、「健康経営」の中核となる重要な取り組みとして今後も0名を維持し続けます。

### 【禁煙宣言】

『私は今後一切タバコを吸いません 喫煙者には必ず禁煙を勧め禁煙を促します』

1. 喫煙習慣のある人はタバコの害や影響を正しく理解し、勇気を持って自ら宣言し禁煙しましょう
2. 喫煙習慣のない人は仲間の喫煙者に愛情を持って禁煙を勧め、禁煙を促しましょう

### 【禁煙運動による費用対効果】

投資金額：約47万円                      費用対効果：5,665万円（喫煙者103名×喫煙者一人当たりの企業コスト55万円※）  
※参考：シアトル大学 ワイス博士 1981

- ▶喫煙者の採用方針  
健全でECOな企業風土をつくるため、「喫煙者」の採用を行っていません。
- ▶喫煙ルームの廃止  
2013年12月に社内喫煙ルームを廃止し、完全禁煙としています。
- ▶禁煙体験談等の禁煙風土づくりを目的としたメルマガの配信  
社員やその家族、そして清掃スタッフ等の体験談・感想をメルマガとして配信しました。
- ▶リバウンド喫煙防止のための支援  
相談窓口設置、禁煙外来治療費の補助、禁煙補助剤の購入費支給、禁煙を促すアプリ提供  
<その他の活動>
- ▶禁煙外来治療費の補助
- ▶「らくらく禁煙コンテスト」の参加費補助
- ▶禁煙を促す書籍を全管理職と希望者に配布
- ▶禁煙成功者を活用した禁煙ポスターの掲示

### 3. わくわく健康プラン

運動・食事・睡眠・飲酒等、自分の健康課題に即した活動を設定し取り組む健康促進プログラムです。コミットしたい内容に応じた保健師監修のお勧めコースも用意されています。活動に応じてインセンティブを支給しています。

- ▶アプリの活用  
活動が継続できるように記録しやすいアプリを利用しています。
- ▶チーム活動  
仲間と取り組み、お互いに刺激し、励まし合うことでモチベーションが向上し、絆が強まっています。
- ▶運動イベント開催  
定期的にウォーキングイベントやラジオ体操等の運動イベントを開催しています。
- ▶食事イベント開催  
障害者雇用への取り組みとして運営している農園で栽培された野菜を副賞とした、野菜・果物摂取向上を目的としたイベントを開催しています。

### 4. K-Circle

2024年度より、スポーツなどの活動を通じて、社員同士のエンゲージメント向上と個人の健康維持を図ることを目的に5名以上の任意団体（スポーツサークル）の形成促進およびその活動を支援しています。

### 5. 定期健康診断の受診

健康経営において健康状態の把握は不可欠と考え、2003年以降21年連続で受診率100%を維持しています。また、2019年度より社員の家族の健康も重要と捉え、社員の家族に対する受診の推進を開始しました。

- ▶人間ドック受診必須の年齢の設定  
定期的な人間ドックの受診を推進するため、受診を義務付ける年齢を定めています。
- ▶配偶者への受診勧奨  
健康経営担当最高責任者の社長と健康保険組合のコラボヘルスにより、社員の配偶者に対して定期健康診断の受診に関する手紙を送っています。

### 6. エンジェル アシスト

毎年100%のフォロー率を目標として、健康診断の結果が要精密・再検査、要治療判定の社員に対する指導や受診勧奨等を実施しています。

一次健診の検査を活かし、早期対応・早期治療に繋げ、重症化を予防しています。

### 7. 長時間勤務撲滅

長時間労働が及ぼす、心身への影響のリスクを防止するために長時間労働の削減に努めています。

- ▶長時間労働者へのアラート通知  
基準を超えた場合に、従業員とその上司に個別メールによる注意喚起を実施しています。
- ▶サクサク提案運動  
社内事務手続き等の効率化を目的とした提案運動で、採用された提案の工数削減時間に応じてインセンティブを支給しています。
- ▶ヨクスル運動  
業務の工夫・改善を目的とした提案運動で、採用された提案の改善の頻度・範囲・工数に応じてインセンティブを支給しています。
- ▶年次有給休暇取得推進

## 8. メンタルヘルスクエア

専門職と連携し、メンタルヘルスの1次予防から3次予防に努めています。

- ▶ 定期的なメンタルヘルスクエア研修開催（ラインケア、セルフケア）  
メンタルヘルス疾患の発生予防や知識の普及のため、新入社員向け、管理職向けに、それぞれグループワークを中心に行っています。また、全社員が聴講可能なe-learningによるセルフケア研修を用意しています。
- ▶ ハートステーション  
外部の産業カウンセラーによる月1回の相談会を開催しています。
- ▶ EAP  
日常の相談や休業者の療養サポート、再発予防含む復帰支援に関わってもらっています。
- ▶ JeLMS  
全社員が閲覧可能なメンタルヘルスに関する専用の情報提供ページで、セルフケア、マインドフルネス、認知行動療法、復職に向けた動画の視聴やセルフチェックがいつでも可能です。
- ▶ 健康に関する相談窓口の設置  
イントラネットに、「こころ」、「からだ」、「リバウンド喫煙」、「アルコール」、「婦人科関連」、「高齢者」等の相談窓口を掲載し、相談内容に応じて専門職が対応しています。
- ▶ 心の元気度チェック  
メンタル不調のスクリーニングテストを定期的実施し、早期発見・対応をしています。

## 9. 適正飲酒推進プロジェクト

メルマガによる飲酒のリスクの啓発、社内ノンアルコールの制定、社内イベントでのノンアルコール乾杯実施・お酌禁止等の取り組みで適正な飲酒習慣を推進しています。

## 10. 「スマホ健康使用」運動

スマホの使い過ぎによる健康被害を予防するため、メルマガによる情報発信や依存度チェックを実施し、「健康的」なスマホの使用を促します。

## 11. ヘルスリテラシーの向上

健康経営を推進するとともに、様々な取り組みにより社員のヘルスリテラシー向上を目指します。

- ▶ 定期的なヘルスリテラシー（CCHL）の測定

## 12. 育児・介護・治療と仕事の両立支援

- ▶ 育児・介護に関する相談窓口の設置  
イントラネットに、育児・介護に関する相談窓口を掲載し、相談対応を行っています。
- ▶ 管理職研修  
管理職に対し、育児・介護・治療の両立支援制度について研修を実施しています。

## 13. 労働安全衛生関連

労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針(厚労省)に基づき、労働安全衛生活動を実施しています。

- ▶ 産業医面談  
毎月2回、産業医による健康相談を実施しています。
- ▶ 安全衛生委員会  
安全衛生委員会及び職場巡視を毎月1回実施しています。
- ▶ 労働災害発生状況の把握と対策
- ▶ リスクの特定・評価
  - 1) 夜勤勤務者に対しては、労働基準法に則り年2回の健康診断を実施しています。
  - 2) 職場フロアの転倒、事故防止のため、労災発生時は安全衛生委員会にて再発防止策を検討しています。また、ルールや安全衛生管理規程の見直しを随時行い、事故発生リスクの低下に努めています。

## サステナビリティに関するデータ

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
<b>労務関連データ</b>							
平均勤続年数		5.7年	5.9年	5.9年	6.6年	5.9年	6.1年
正規雇用者の中途採用比率		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
労働者の男女の賃金の差異	全労働者	-	-	-	67.7%	75.3%	62.7%
	正規雇用	-	-	-	92.5%	87.4%	82.9%
	パート・有期労働者	-	-	-	81.3%	130.3%	75.0%
年次有給休暇平均取得日数						11.6	
60時間を超える時間外勤務の発生率		-	0.19%	0.32%	0.00%	0.04%	0.00%
労働災害発生件数		1件	0件	6件	8件	1件	6件
<b>健康経営関連データ</b>							
喫煙率		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
わくわく健康プラン	参加人数	319人	311人	267人	218人	299人	300人
	満足度	38.3%	39.0%	39.1%	45.6%	48.5%	57.6%
定期健診受診率	社員	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	被扶養者(配偶者)	43.5%	52.4%	70.0%	50.0%	43.5%	集計中
肥満割合(BMI 25以上)	全体	23.2%	26.5%	25.8%	28.7%	24.7%	24.0%
	男性	24.5%	28.1%	28.6%	32.4%	27.2%	26.6%
	女性	14.3%	16.7%	17.3%	15.2%	15.8%	16.8%
特定保健指導実施率		53.3%	12.5%	20.0%	33.3%	30.0%	集計中
精密検査・再検査・治療受診率(エンジェルアシスト)		88.2%	80.6%	87.5%	87.8%	75.7%	80.8%
アブセンティーズム ※1ヶ月以上の欠勤者割合	身体	0.6%	0.3%	0.2%	0.0%	0.5%	0.0%
	メンタル	1.4%	0.8%	1.4%	1.0%	1.8%	2.0%
	対象人数	358人	375人	493人	495人	550人	608人
相対的プレゼンティーズム(WHO-HPQ)	数値	0.93	0.94	0.97	0.94	0.94	0.90
	回答人数	319人	336人	368人	387人	422人	487人
	回答率	94.1%	88.2%	76.3%	76.2%	77.9%	83.2%
ストレスチェック	実施率	99.4%	100.0%	92.1%	93.7%	93.0%	93.7%
	高ストレス者率	12.0%	9.4%	8.9%	9.5%	8.4%	7.1%
ヘルスリテラシー尺度(CCHL)		-	-	3.61	3.70	3.78	3.87
ワークエンゲージメント 仕事の活力・誇りの点数 (4=そうだ、3=まあそうだ、2=ややちがう、1=ちがう)の平均	値	-	-	-	2.91	2.93	2.57
	回答人数	-	-	-	448人	478人	522人
	回答率	-	-	-	76.2%	77.9%	93.4%
女性の健康課題に関する施策への参加率(管理職)		-	-	-	100.0%	97.1%	-

# 【健康経営マップ】

