

トヨタすまいるライフ株式会社 健康経営の取り組み



2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門
ホワイト500

※トヨタホーム & LiFE株式会社について
2026年4月1日にトヨタすまいるライフ株式会社(以下、TSL社)は分社型会社分割を実施し、住宅事業およびストック事業を
新設会社「トヨタホーム & L i F E 株式会社(以下、TH&L社)」へ承継いたしました。健康経営については、2027年3月まで
TSL社・TH&L社共同で推進しているため、本取り組みは、TH&L社も同様の取り組みを行っているものであります。

健康経営宣言

トヨタすまいるライフは、「地域に住まう方々のライフをすまいるに」するため、
【社員一人ひとりが健康で、いつも明るい笑顔でいられる】ことを目指します。
そのために、社員が仕事(会社)と生活(家庭※)の両立ができ、健康で長く働くことができるよう、健康保険組合と連携し、健康経営に取り組むことをここに宣言します。

※プライベートな時間、育児や介護、ご自身の病気治療など

2026年4月1日

トヨタすまいるライフ株式会社

代表取締役 近藤 浩司

健康経営に対する思い

私自身、過去に大きな病気になって1か月ほど会社を休んだことがあります。

検査を何度も受けて辛い思いをし、家族に心配をかけ、改めて「**健康が一番大事だな**」と痛感しました。

仕事だけでなく、育児・介護・ご自身の病気治療など、生活が両立できてこそ、**充実した人生を送れる**と思います。

トヨタすまいるライフを、安全・健康意識が高く、いつも皆が明るい笑顔でいられる会社にしましょう。

代表取締役 近藤 浩司

健康経営基本方針

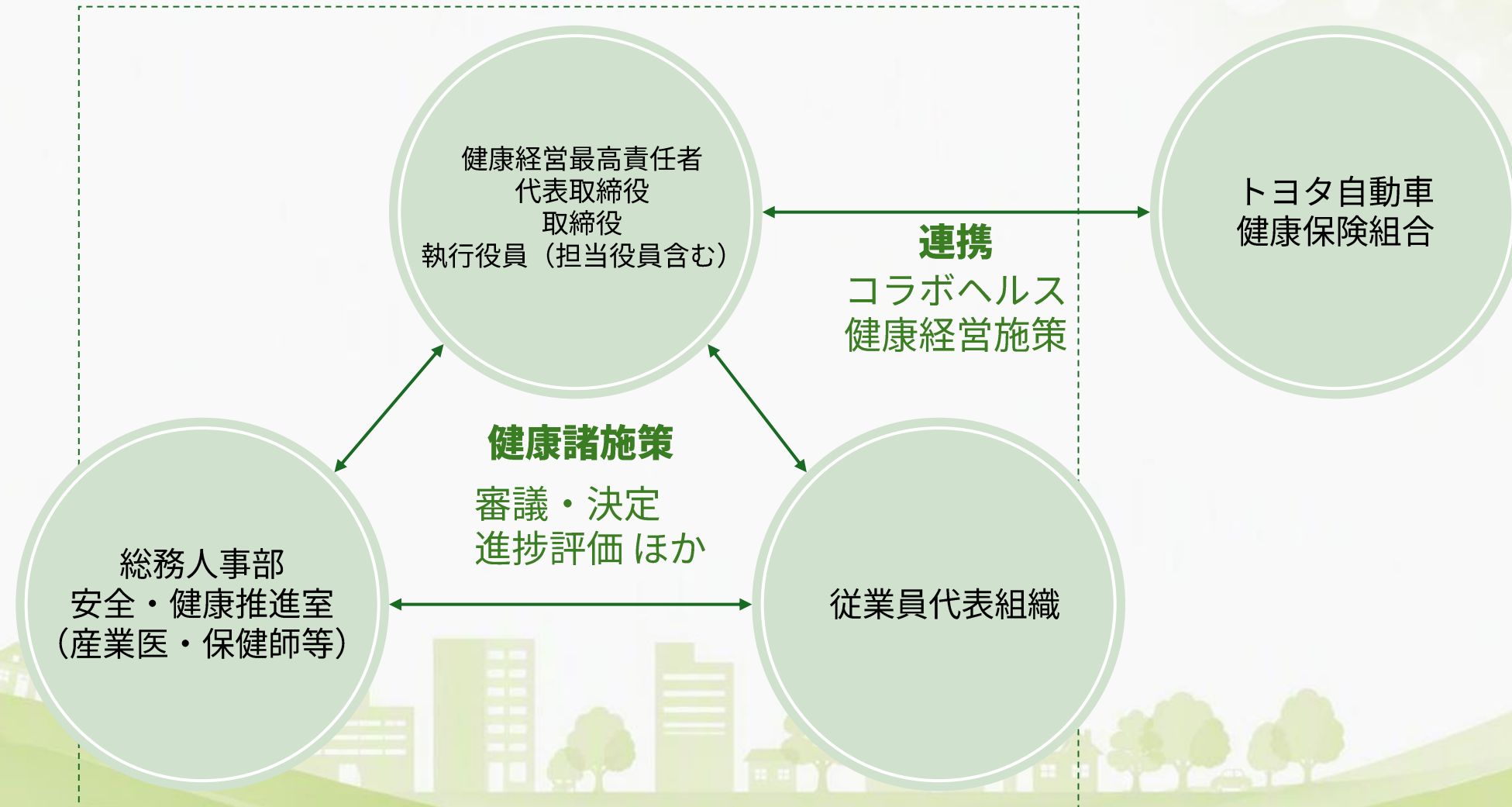
当社は、従業員がヘルスリテラシー（健康意識）の向上、生活習慣病予防を実践することをサポートし、健康診断による病気の早期発見と適切な事後措置に取り組みます。

当社は、従業員一人ひとりが能力と個性を発揮し、笑顔で働きやすい職場環境をつくるため、従業員の健康を大切にする職場風土を醸成し、コミュニケーションの活性化や職場での健康づくりに取り組みます。

また家庭の事情や、病気の利用などに対する働き方の支援・体制の整備も推進し、労働基準法・労働安全衛生法等、従業員の健康管理に関連する法令を遵守いたします。

当社は、トヨタ自動車健康保険組合と協働してコラボヘルスを推進し、生活習慣病やメンタルヘルス等の対策に取り組みます。

健康経営の体制



経営方針と健康経営基本方針との関係

＜当社の掲げる経営方針の1つ＞

【住まいと暮らしをより楽しく、充実したものにするために役立つ商品・サービスの提案・提供により、お客様の生活の豊かさ向上に寄与します】

これを実現するためには、まず従業員一人ひとりが”笑顔（すまいる）”であることが重要です。従業員が健康で不安なく笑顔のあふれる職場で働くことができる、これを健康経営の方針とし、様々な健康課題を解決しながら、健康経営を推進します。

健康経営に取り組む目的

- ①従業員が仕事にポジティブで充実した状態であること
- ②従業員が健康であること
- ③従業員の自分の健康を意識し、活動すること

経営層や従業員をはじめ、健康保険組合と協力をして健康経営を推進し、この課題解決に取り組めます。

健康経営に期待する効果

健康経営の推進により、健康診断後の有所見率の低下に期待しています。

当社の従業員平均年齢は2025年度末で49.7歳、**健保平均と比べて+7.8歳、年齢上昇は+0.4歳多く、高齢化に伴うQOL低下が心配**されます。

今後、様々な健康投資を通じて、**有所見率を2026年度までに46.5%（2025年度47.5%）2028年度までに45.0%**とし、従業員が健康で長く働き続けられるよう取り組みます。

<具体的な取り組み>

- ・最も健康に対する意識が高まる、健康診断2か月前を活動重点期間として、健診前チャレンジ（生活習慣改善メニューを掲載し、取り組んでもらうことで行動変容と有所見率の低下を促す）を実施。
- ・生活習慣病リスク者や予備軍の従業員へ、医療職が面談等で放置によるリスクを説明し、健診までの改善目標を設定、キッカケだけでなく自立して継続した健康管理ができるよう、フォロー。

労働安全衛生に関する取り組み

○安全衛生に関する労使協議の場

役員、各職場の責任者、労働者代表も出席し、事務局から安全や健康管理状況を報告し、方針管理に役立ててもらっています。

また、各職場の安全と健康管理の推進者には、職場メンバーへ安全な職場環境づくり・イベント参加等の声掛けをしてもらうことで、従業員一人ひとりの安全と健康意識向上に寄与しています。

○安全衛生に関する職場の困りごとを吸い上げる仕組み

産業医による職場巡視を実施し、労働の3管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）や法令順守の観点から継続して改善に取り組んでいます。

健康経営の活動内容・投資額

健康課題	従業員の定期健康診断後の有所見率（低下）	
数値目標	2028年度までに45.0%	
数値計画	2024年度：49.9%(実績) 2025年度：47.5%	
取り組み内容	①生活習慣の改善	②健康診断後のフォロー
	・トヨすまWalking(春・秋) 全社ウォーキングイベント、目標歩数6,000歩に設定 健保とコラボし、平均歩数に応じてインセンティブを付与	・特定保健指導/保健指導 業務時間内に上司承認のもと、社内保健師が実施
	・健康フェア（年5回） 歯科健診をはじめ、健康に関する様々なブースを用意 生活習慣改善のキッカケ・習慣化を目的に開催	・通院、服薬管理 血圧や脂質等で、コントロールが不良な従業員へ 看護師等がメールや電話、手紙を使って状況を把握 数値をコントロールできるまで、寄り添ってフォロー
	・トヨすまヘルスアップチャレンジ（通年） 良い生活習慣（運動や禁煙、睡眠など）獲得のため 健診前にチャレンジ案内を配布、2か月間活動を 続けた取組み者には参加賞を贈呈	・仕事と治療の両立支援 治療中の疾患がある従業員には、就業上の制限を付与。 業務により疾患が悪化しないよう、保健師や産業医が 上司を交えた面談を実施日常生活面でのアドバイス、 困りごとの解決、業務調整などをフォロー
投資額	200万円/年	

協力会社様や地域社会との健康経営

対象	目的	活動内容
協力会社様	健康経営の推進	健康課題と取組みや結果、改善方法について共有。当社が過去に行ってきた取組みや検証のノウハウ提供、課題解決のためのアドバイス
	健康経営のキッカケ作り	毎年11月に協力会社様向けのウォーキングイベントを当社で開催。 安全大会に健康ブースを設置 年1回、InBodyを使った健康チェックを開催
	作業現場の安全点検	当社代表取締役、役員を中心に建設現場等で安全観察会を開催。 安全や品質の担当をはじめ協力会社様も一緒になって活動を推進し、定期的に改善事例発表会を開催
サ高住入居者様 (デイサービス利用者)	健康寿命の延伸	イベントで野菜摂取量や骨密度の測定、アロマを使った睡眠改善（香りで整える快眠習慣）、歩行機能や俊敏性の評価を行い、ご家族にも結果を共有し、健康意識の向上や（可能な範囲での）改善

労働安全衛生

危険減の特定・リスク評価

産業医職場巡視	毎月、現場での職場巡視を実施		
ヒヤリハット提案	毎年約1万件のヒヤリハットが職場から提出され、それぞれ発生した場合の被害状況や発生頻度からリスクを評価し、危険源の特定と改善でリスクの低減を進めている		
	区分	該当件数	危険源特定(※)
	発生すると死亡または障害が残る可能性	10	10
	4日以上のお休業	25	25
	不休または軽傷	9,485	81

※不安全行動によるヒヤリハットは危険源からは除外

安全意識の向上

安全衛生健康づくり委員会	全役員・部長、従業員代表、産業医が参加、災害報告やヒヤリ内容を共有
社内安全スローガン募集	全従業員から、労働安全に関する標語を集め、最優秀・優秀賞には賞金
職場安全ミーティング	月に1回全社で決めた安全テーマに沿って、各職場がミーティングを開催

健康経営による結果・効果

項目		2026年度目標	2025年度	2024年度	2023年度	傾向
健康課題 (有所見率)	全体	50.0%	47.5%	49.9%	51.7%	改善
	血圧	23.0%	集計中	26.7%	23.4%	
	脂質	30.0%	集計中	31.3%	33.3%	
	血糖	20.0%	集計中	20.8%	21.8%	
その他指標	プレゼンティズム	90.0%	79.5%	80.1%	78.4%	維持
	ワークエンゲージメント	3.0	2.5	2.5	2.5	維持
	健康管理指標 取組数(※)	3.5個	3.1個	3.1個	2.8個	維持
	平均勤続年数	-	14.5年	15.2年	14.6年	悪化

各指標の経年変化

指標	目標(2028年度)	2025年度	2024年度	2023年度
従業員数	-	1,853人	1,781人	1,749人
定期健康診断 有所見率	45.0%	47.5%	49.9%	51.7%
定期健康診断 受診率	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	100%	98.9%	99.3%	99.3%
特定保健指導実施率	100%	100%	98.0%	91.0%
通院管理率（ハイリスク者）	100%	100%	100%	100%
5つの健康管理指標（※）	3.5個	3.1個	3.1個	2.8個
アブセンティズム	-	5.5日	4.5日	5.3日

◆アブセンティズム測定基準：傷病欠勤、傷病休職制度の利用日数の全従業員平均（回答率100%）

※生活習慣などから5つの健康管理指標(従業員個々の健康意識レベル)を独自に設定（適正体重/禁煙/運動習慣/睡眠/ストレス）

各指標の経年変化

指標	目標(2028年度)	2025年度	2024年度	2023年度
プレゼンティズム(回答値)	90.0%	79.5%	80.1%	78.4%
ストレスチェック受検率	100%	98.1%	98.0%	98.5%
高ストレス者の割合	6.0%	8.8%	13.1%	12.3%
平均年次有休取得率	-	91.1%	86.2%	93.0%
運動習慣率	50.0%	39.1%	36.6%	41.5%
全社健康イベント参加率	60.0%	62.0%	52.6%	60.0%
全社健康イベント満足度	100%	92.3%	91.0%	85.0%
女性健康課題セミナー出席率	60.0%	45.0%	50.1%	49.0%

◆プレゼンティズム測定基準：SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版）を
ストレスチェックと同時実施

各指標の経年変化

指標	目標(2028年度)	2025年度	2024年度	2023年度
残業時間	-	19時間	18時間	17時間
平均勤続年数	-	14.5年	15.2年	14.6年
従業員1人当たりの医療費	130,000円	集計中	138,000円	130,000円
労災発生率（従業員1人当たり）	0%	0.4%	0.6%	0.6%

各指標の経年変化

指標	目標(2028年度)	2025年度	2024年度	2023年度
ワークエンゲージメント	3.0	2.5	2.5	2.5
上司のサポート	3.0	2.7	2.7	2.7
同僚のサポート	3.0	2.8	2.8	2.8
上司のリーダーシップ	3.0	2.7	2.7	2.7
上司の公正な態度	3.0	3.0	3.0	3.0
失敗を認める職場づくり	3.0	2.9	2.8	2.8
経営層との信頼関係	3.0	2.7	2.7	2.7
経済地位報酬	3.0	2.5	2.6	2.6
仕事満足度	3.0	2.8	2.9	2.8

◆ワークエンゲージメント測定基準：新職業性ストレスチェック簡易調査票（80問）から
（測定人数および回答率は、従業員数およびストレスチェック受検率と同数）

▪ 数値：ストレスチェック〈80問〉結果より、値：1～4段階(4が最も良い)

健康経営の効果検証①

課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
課題内容	・ <u>生産性低下につながる生活習慣病や、メンタルヘルス不調を予防</u> 従業員の生活習慣について5つの指標（適性体重/禁煙/運動習慣/睡眠/ストレス）を定め、全従業員3.5個の実践（23年度2.8個→24年度3.1個）を目指す。 ・ <u>運動習慣の実践率が前年比で低下(37.1→36.6%)、運動習慣の獲得者より離脱者が多い</u> ため、健保平均(58.6%)を目標に、運動習慣の継続支援を行う。
施策実施結果	＜運動習慣のキッカケづくり＞ 毎年開催する、全社ウォーキングイベント（アプリ）について、目標歩数を7,000歩から6,000歩に引き下げて開催、参加率が62.0%（前年度比＋9.4%）となった。 ＜運動習慣の継続＞ 運動習慣も増加（36.6→39.1%）、また5つの指標は3.1個で変化なし、有所見率は低下（49.9→47.5%）した。
効果検証結果	運動習慣率増加の2.5%のうち、2.2%はイベント参加軍で、参加軍の運動習慣維持率は99.1%であった。また40～50代（33.1→35.4%）と60代以降(55.5→58.5%)で増加、20～30代（20.6→19.9%）で低下した。調査にて、イベント登録したが参加しなかった人が20～30代で最多、登録から参加へのフォローで課題が判明した。

健康経営の効果検証②

課題のテーマ	生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防
課題内容	・ <u>新規ハイリスク予備軍の抑制</u> ・ <u>ハイリスク者および、ハイリスク予備軍の生活習慣改善支援</u> ハイリスク予備軍は経過観察検査で改善（23年度460名⇒24年度419名）したが、ハイリスク者の悪化(23年度67名⇒24年度94名)が課題。
施策実施結果	・ 要医療者受診率100%を維持 ・ 生活習慣改善支援 ハイリスク群および予備群へ、健診6か月後の経過観察健診（会社負担）、健診2ヶ月前フォロー、産業医と連携した健診後保健指導など治療継続支援および生活習慣改善指導を実施。
効果検証結果	ハイリスク者は（24年度94人→25年度93人）やや改善、予備群は（24年度407人→25年度415人）やや悪化した。ハイリスク者のうち高血圧（24年度38名→25年度35名）脂質（24年度41人→25年度39人）は改善、血糖（24年度15人→25年度19人）は悪化し、血糖予備軍（24年度134人→25年度149人）も悪化。 健保と連携し、糖尿病重症化予防プログラムを26年12月開始予定。

健康経営全体の評価と改善

目標としている有所見率は徐々に改善しており、2025年度には2028年度の目標を前倒して達成することができましたので、新たに意欲的な目標を設定し、健康経営をさらに推進したいと考えています。

一方で、生活習慣病のハイリスク者や、その予備軍となっている従業員については改善が見られないため、活動やアプローチの見直しが必要です。

ワークエンゲージメントや会社が定める健康管理指標取組数（従業員個々の健康意識）は改善傾向ですが、一部の年代でプレゼンティズムが年々低下しているため、対象となる従業員の声を聞き、今後の制度設計や対策内容に反映できるよう進めます。

健康経営を推進することで魅力ある会社となり、当社に関わる多くの方が”すまいる”になれるよう会社一体となって、健康経営を継続して推進いたします。