

2026年度健康経営戦略マップ

公益財団法人パブリックヘルスリサーチセンター

経営理念・方針

「広く一般国民の心身の健康・増進を促進し、豊かな活力ある社会づくりに貢献する」
職員一人ひとりの心身の健康を重要な経営基盤と位置づけ、健康経営を戦略的に推進する

経営課題
(健康経営で解決)

生産性・研究品質の向上

人材の定着（離職率の低下）

組織の活性化・働きがい向上

ウェルビーイングの向上

最終目標指標
(経営課題の解決)

生産性の向上
プレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善（アンケート調査）

トラブル発生数減少・
職場環境の改善

離職率の低下・人材の定着

組織の活性化・
ワークエンゲージメント向上

効果指標
(意識・行動/健康)

働き方の改善

- ・残業の実態を踏まえた課題部署の改善
- ・有給休暇取得率85% *2025年度81.2%
- ・満足度の向上（ストレスチェックにて算出）

こころの健康

- ・高ストレス者比率10%以下*2025年12.4%
- ・心理的安全性の向上（アンケート調査）

両立支援の定着

- ・介護・治療との両立相談件数の把握
- ・相談・制度利用の促進（アンケート調査）

ヘルスリテラシー向上

- ・健康診断受診率 **100%** *2025年度95.1%
- ・医療機関受診勧奨の標準化
- ・運動習慣化率の向上

健康投資施策
(重点課題への取組)

① 残業時間の適正化

- ・業務プロセス見直し・効率化
- ・残業の可視化と適正管理
- ・管理職のマネジメント力向上

② 年次有給休暇取得率の向上

- ・取得しやすい風土の醸成
- ・業務の平準化・属人化解消
- ・管理職の率先取得
- ・女性の活躍推進支援

③ ストレス対策の強化

- ・ストレスチェック分析・活用
- ・高ストレス者の早期支援
- ・心理的安全性の確保
- ・適切な運動習慣
- ・就業意欲の向上支援

④ 仕事と介護の両立支援

- ・制度・支援策の周知
- ・相談体制と理解促進
- ・柔軟な働き方の活用

⑤ 仕事と治療の両立支援

- ・健康診断の実施
- ・産業医面談の実施
- ・相談体制と理解促進
- ・主治医・産業医と連携
- ・柔軟な就業支援

推進体制
(PDCA)

健康経営会議体制の整備：健康経営推進会議／衛生委員会（統括・各事業所）
推進体制：経営層のコミットメントのもと、上記の会議体制を軸に組織横断で健康経営を推進し、定期的な把握・評価・改善（PDCA）を継続する