

UBR 健康経営

現状分析・振り返り・戦略マップ 統合レポート

— 外部評価／内部評価／問題点／戦略マップ 2026／今後の施策／ありたい姿 —

宇部物流サービス株式会社（UBR）

作成日：2026 年 10 月 1 日

目次

目次	2
はじめに ― 要旨	3
1. 当社の現状状況（外部評価）	4
2. 当社の現状状況（内部評価）	5
2-1. エンゲージメント指標（ストレスチェック集団分析）	5
2-2. プレゼンティーズムの背景（心身コンディション）	5
2-3. 第9回アンケート 項目別評価	6
2-4. セグメント別クロス分析（2025）	8
3. 今後に向けた重点課題	9
3-1. 重点的に取り組みたい6つのテーマ	9
3-2. 内外ギャップの検証 ― 外部評価と社内実感の一致	9
3-3. 現状のまとめ	10
4. 戦略マップ 2026	11
4-1. 解決したい経営課題と最終ゴール	11
4-2. 健康投資（8つの柱）と主な施策	11
4-3. 指標体系 ― 取組状況（アウトプット）と意識・行動変容（アウトカム）	12
5. 今後推進する施策（2026-2027）	13
5-1. 重点施策 ― 喫煙率削減ロードマップ 2026-2030	13
5-2. 施策実行ロードマップ（即効・中期・構造）	13
5-3. 認定申請書（ブライト500）要件との紐付け	15
5-4. KGI/KPI 管理体系（経営会議の定点指標）	16
6. 将来のありたい姿	17
6-1. ビジョン ― “へとへと”から“いきいき”へ	17
6-2. ありたい姿を実現する3つの柱	17
6-3. 総括	18

はじめに — 要旨

本レポートは、UBR の健康経営の現状を「外部評価」「内部評価」の両面から把握し、今後の重点課題・戦略マップ・今後の施策・ありたい姿を一連のストーリーとして整理したものです。

結論として、UBR は「**仕組み・体制・对外発信は全国上位である一方、現場の活力とエンゲージメントにはさらなる伸びしろがある**」という状況にあります。外部評価（ブライト 500FB）、ストレスチェックのエンゲージメント偏差値推移、第 9 回アンケートの結果を通じて、この傾向を確認しました。

3 つのデータが同じ結論を指す

データ層	位置づけ	示す実態
外部評価（ブライト 500FB）	総合偏差値 63.4／全国 350-400 位・4,123 社／県内 1-50 位・57 社	仕組み・発信は上位。ただし認定法人平均レンジ下限付近
ストレスチェック（2024→2025）	2 年連続「へとへと」。ワーク EG49.0→48.6、エンプロイー EG47.3→47.2	不調予防はできているが活力・働きがいが低い
第 9 回アンケート（654 件）	総合満足の積極評価 46%／施策不参加 48.6%	現場の実感・参加は半数どまり

今後に向けて：ブライト 500・3 年連続認定は誇るべき成果です。この認定を新たな出発点とし、次の目標である**社員の活力（エンゲージメント）向上**に向けて、経営層の現場関与の強化・把握指標の充実・現場負荷の是正に取り組んでまいります。

1. 当社の現在状況（外部評価）

経済産業省・認定委員会による第三者評価です。UBR の“仕組み”を外部の物差しで格付けした結果です。

総合結果 — 全国上位、さらなる高みへ

指標	UBR	位置づけ
総合評価（偏差値）	63.4	認定法人平均レンジ(68.1～62.2)の下限付近
総合順位	350～400 位 / 4,123 社	上位約 9%
業種別（製造業）順位	100～150 位 / 1,055 社	上位約 12%
都道府県内（山口）順位	1～50 位 / 57 社	県内トップ級

6 配点項目別の評価（重み付き）

6 配点項目（重み）	UBR 偏差値	認定法人平均
経営者・役員の関与の度合い（20）	50.9	59.4
PDCA に関する取り組み状況（35：最重量）	59.2	63.8
企業の健康風土の把握（20）	60.5	63.0
組織への浸透に向けた取り組み（10）	70.7	62.0
自社からの情報発信状況（10）	71.9	65.3
外部からの情報発信状況（5）	68.4	65.9

- ・ **強み**：発信・組織浸透は全国上位です。総合偏差値 63.4 で県内 1～50 位（57 社中）はトップ級の評価をいただいています。
- ・ **今後の伸びしろ**：経営者・役員の関与、および配点が最も大きい PDCA・健康風土の把握については、認定法人平均と比べてまだ伸びしろがあります。総合偏差値 63.4 は認定法人平均レンジの下限付近に位置しており、今後さらなる底上げを目指してまいります。

2. 当社の現在状況（内部評価）

回答者構成（第9回・654件）

区分	内訳	留意点
雇用形態	正社員 586／派遣 45／出向 23	派遣・出向は施策対象外の設問あり
事業所	宇部 308／堺 249／千葉 89／本社 8	堺の比率が高く全社値を押し下げ
性別	男 471／女 183	女性は約 28%

2-1. エンゲージメント指標（ストレスチェック集団分析）

偏差値は他社ベンチマークとの相対値です（50 が平均）。UBR は主要エンゲージメント指標がいずれも 50 をやや下回っており、今後向上を目指していきたい領域です。

指標（全社・偏差値）	2024	2025	評価
ワークエンゲージメント	49.0	48.6	低下（50 未満）
エンプロイーエンゲージメント	47.3	47.2	構造的に低い
高 EG＋準高 EG 者割合（ワーク）	22.8%	23.3%	低水準（良好は 30%～）
経営層との信頼関係	48.8	47.3	低下傾向
評価の納得感	49.1	48.9	横ばい・50 未満
心理的安全性	48.0	48.2	微改善・50 未満

- ・ **今後注目したい点：**エンプロイーエンゲージメントは偏差値 47.2 と 2 年連続でやや低めの水準にあります。これは健康施策の不足というより、組織マネジメントの在り方がエンゲージメントに影響している可能性を示しており、今後の重点領域と考えています。

2-2. プレゼンティーズムの背景（心身コンディション）

背景指標	2024	2025	方向
元気度（偏差値・高いほど良好）	52.2	51.4	微減
疲労感（偏差値・高いほど良好）	48.0	48.3	横ばい
集中困難日数 1 日以上（アンケート）	—	53%	要注意

2-3. 第9回アンケート 項目別評価

数値は第9回アンケート（654件）の実データです。1-5尺度（肯定=4-5、否定=1-2）。

凡例：◎優良／○良好／△要注意／×要改善

項目	評価	要点
ワークエンゲージメント（背景）	×	偏差値 48.6・低下。活力が生まれていない
エンプロイーエンゲージメント（背景）	×	偏差値 47.2・構造的に低い（最重要）
健康経営の認知（内容理解）	△	「内容も知っている」66.2%とまり
経営層の参加実感	△	3.68・外部評価では相対的に低い評価
昨年結果の閲覧・理解	×	「理解した」23.7%、8割が活かせず
施策企画への参画実感	×	2.87、否定 32% > 肯定 23%
施策参加率	×	48.6%が不参加
参加後の行動変容	×	参加者の 55%が行動変わらず
集中困難日数（プレゼン代理）	△	53%が1日以上、16%が3日以上
栄養バランス	△	肯定 40%（否定 18%）
睡眠による疲労回復	×	肯定 29% < 否定 33%（改善余地大）
繁忙期の業務量・人員配分	×	「適切」27.5%、負荷高い 63%
職場ストレス度	△	高 33%と低 30%に二極化
部署を超えたコミュニケーション	×	3.15、否定 27%（横のつながり弱い）
改善提案の受容／気配り	○	3.57／3.53（良好）
安全管理・管理職の配慮	○	3.63／3.65（良好）
ヒヤリハット報告のしやすさ	◎	報告しやすい計 93%
騒音・粉じんの体調影響	△	「あり」6.7%=44名の具体被害
育児介護制度の理解／利用しやすさ	△	詳しく知る 17.1%だが利用環境は良好
40歳以上の体力サポート	△	肯定 35%と低調
女性の健康支援	△	満足 46%、月経で支障 35%
EAP 相談体制	△	窓口認知だが未利用 51.7%
総合満足	△	積極評価 46%（普通 45%・不満 9%）

項目別の要点解説

エンゲージメント（本丸）：ワーク EG は偏差値 48.6、エンプロイ－EG は 47.2 と 2 年連続でやや低めの水準で推移しています。アンケートの「積極的満足 46%」「施策企画への参画 2.87」「参加後の行動変容なし 55%」も、同様の現場実感を示しています。

労働負荷・睡眠（土台）：繁忙期の業務量を「適切」と回答した割合は 27.5%で、ストレス度との相関も +0.44 と高くなっています。睡眠による疲労回復は肯定 29%に対し否定 33%と、他の項目に比べて改善の余地が大きく、心身指標（元気度 52.2→51.4）もわずかに低下しています。

誇るべき強み：安全報告文化（ヒヤリハット報告 93%・安全管理 3.63）、外部評価 71.9 の発信力、管理間接部門の 2 年連続「いきいき」は、当社の誇るべき強みです。物流部門はワーク EG54.5 と高い活力を示している一方、エンプロイ－EG は 45.2 と会社への働きがいやや低く、要因の分析を進めていきたいと考えています。

2-4. セグメント別クロス分析（2025）

エンゲージメント偏差値に繁忙負荷・満足度を重ねて確認すると、今後、当社が重点的に改善に取り組むべき領域が見えてきます。

セグメント	ワーク EG	エンプ EG	所見
全社	48.6	47.2	2年連続へとへと。働きがいが低い
堺事業所	47.0	46.5	満足 3.42(最低)・睡眠 2.82(最低)・繁忙かなり負荷 26%(最高)。最重点
生産・加工	—	—	高ストレス 11.1%・2年連続へとへと。負荷とストレスの相関 +0.44
30代中堅	—	—	30-34歳 高ストレス 11.5%（突出）。5年後の管理職不足リスク
宇部事業所	49.1	47.0	マイペース。全社平均並み
千葉事業所	50.0	49.1	いきいき。全指標で相対的に良好
物流	54.5	45.2	活力は高いが会社への働きがいは低い乖離。要因分解が必要
管理間接	—	—	2年連続いきいき。社内の成功モデル（横展開の原資）
派遣社員	—	—	満足 3.11(最低)・内容理解 33%。施策の恩恵から構造的に外れる

今後の対応方針：堺事業所、生産・加工部門、30代中堅層、派遣社員の状況を重点的に確認し、必要な支援・改善策を優先的に進めてまいります。あわせて、管理間接部門で見られる良好な取り組みや職場運営の工夫を整理し、各現場の実情に合わせて展開していきます。

3. 今後に向けた重点課題

3-1. 重点的に取り組みたい6つのテーマ

1. 経営層と現場との関わり・信頼関係は、今後最も重点的に高めていきたいテーマです。外部評価における「経営者・役員の関与」は6項目中で相対的に低い評価（偏差値 50.9）であり、ストレスチェックの「経営層との信頼」も 48.8→47.3 とやや低下、自由記述でも関連する声が寄せられています。複数のデータが同じ方向を示す最優先テーマとして受け止めています。
2. エンployeeエンゲージメント（会社への働きがい・愛着）は偏差値 47.2 で推移しており、引き続き向上を目指したい領域です。ワークエンゲージメントも 48.6 とやや低下しており、あわせて注視していきます。
3. 労働負荷・人員配分は、ストレスとの関連が最も大きい要因です。繁忙期の業務量を「適切」と回答した割合は 27.5%にとどまり、ストレス度との相関も+0.44 と高くなっています。今後、負荷の平準化が重要なテーマとなります。
4. 睡眠による疲労回復は、他の項目と比べて改善の余地が大きい領域です（肯定 29%に対し否定 33%）。プレゼンティーズム背景の心身指標（元気度 52.2→51.4）もわずかに低下しており、あわせて注視していきます。
5. 生活習慣に関する施策は、さらなる定着が期待される段階にあります。施策への不参加は 48.6%、参加後に行動が変わらなかった割合は 55%であり、より多くの社員の参加と、参加後の継続的な行動につなげる工夫が今後の課題です。
6. 派遣社員、生産・加工部門、堺事業所、30代中堅層、女性においては、比較的負荷が高い傾向が見られます。特に 30-34 歳の高ストレス者率 11.5%は、将来の管理職層育成の観点からも注視していききたいポイントです。

3-2. 内外ギャップの検証 — 外部評価と社内実感の一致

論点	外部評価	社内（ストレスチェック/アンケート）
経営層の関与	偏差値 50.9（相対的に低い評価）	信頼 48.8→47.3／経営層の関与に関する声
エンゲージメント	—	ワーク EG48.6・エンプ EG47.2／満足積極評価 46%
PDCA・把握	PDCA59.2・風土把握 60.5（平均割れ）	設問削除で連続性断絶・コミュ量未把握
発信	自社 71.9・外部 68.4（上位）	だが結果理解 23.7%・社外に話す 25%

まとめ：外部評価から見えてきたテーマ（経営層の関与・PDCA・風土把握）と、社内データから見えてきたテーマ（信頼・活力・横のつながり）は、同じ方向性を示しています。これらを重点テーマと捉え、経営と現場が一体となって改善に取り組んでまいります。

3-3. 現状のまとめ

UBRは「仕組み・発信・認定」の面で全国上位（県内トップ級）の評価をいただいています。今後は「経営層の関与」「PDCAによる把握」「現場の活力（エンゲージメント）」といった面でもさらに磨きをかけ、ブライト500認定法人の中でより上位を目指してまいります。

今後の重点：外部評価では経営者関与、PDCA、健康風土把握の面でさらなる向上余地があり、社内データではエンゲージメント、睡眠、繁忙負荷、施策参加・行動変容の定着に伸びしろが見られます。これらを重点テーマとして捉え、外部評価と社内実感の両面を高める取り組みを継続的に進めてまいります。

4. 戦略マップ 2026

本節は、健康投資管理会計ガイドラインに基づく「UBR 健康経営戦略マップ」の内容を反映したものです。戦略マップは、「健康投資（柱）→ 主な施策 → 取組状況の指標（アウトプット）→ 意識変容・行動変容の指標（アウトカム）→ 解決したい経営課題 → 最終ゴール」という因果連鎖で、UBR の健康経営の全体像を整理しています。

4-1. 解決したい経営課題と最終ゴール

区分	内容
解決したい経営課題① 心身の健康・well-being	従業員が心身共に健康で生きがいや幸せを実感（well-being）できるようにする KGI：「いきいき」組織への転換（ストレスチェック組織分析）／長期欠勤者・休職者の割合の低下
解決したい経営課題② 働き甲斐・組織パフォーマンス	働き甲斐のある職場環境を実現し、組織のパフォーマンスを最大化する KGI：エンployeeエンゲージメントの向上／経営層と現場の信頼関係の強化
最終ゴール	人的資本価値の最大化（社員の健康と活力・働きがいを高める）→ 企業価値の向上（組織パフォーマンスの最大化） 社会的価値の向上（外部評価の向上：経営者関与・PDCA）→ UBE グループ経営に貢献（UBE グループ共通 KGI の達成）

4-2. 健康投資（8つの柱）と主な施策

健康投資（当社課題の優先順位）	当社課題	主な施策
1. プレゼンティイズム・アブゼンティイズム対策	会社への働きがい／施策の参加と定着	理念浸透／評価納得／キャリア支援／社長座談会・役員の現場巡回
2. 働き方改革・両立支援	繁忙期の業務負荷／人員配分	長時間労働対策（ノー残業デー、45 時間超面談）／育児・介護両立支援／治療と仕事の両立支援／テレワーク・時間年休
3. 禁煙対策・生活習慣改善支援	喫煙率／生活習慣の改善	非喫煙者インセンティブ／禁煙外来費用補助／睡眠改善プログラム
4. メンタルヘルス対策・職場環境改善	ストレス負荷／職場コミュニケーション	ストレスチェック／高ストレス者面談／外部 EAP カウンセリング／職場環境改善活動
5. 健康リテラシー向上・健康風土醸成	経営層の関与／健康経営の理解浸透	健康経営アンケート実施／健康セミナー開催／経営層による健康経営宣言発出／社内外 HP 情報発信／ウォーキングイベント／女性特有の健康課題に対する補助

健康投資（当社課題の優先順位）	当社課題	主な施策
6. 高齢労働者の安全と健康確保	40 歳以上の体力サポート	エイジフレンドリーガイドライン対応／ヘルスチェック・ロコモ予防／高齢者特性配慮安全衛生教育
7. 化学物質管理・作業環境管理	騒音・粉じんによる体調への影響	化学物質管理専門家養成／作業環境測定・特殊健診／SDS 管理システム／保護具適正着用管理
8. 疾病予防・健康診断事後措置の強化	（位置づけ）健康管理の土台として継続強化	健康診断／受診勧奨／産業医面談

4-3. 指標体系 — 取組状況（アウトプット）と意識・行動変容（アウトカム）

施策の進捗を測る「取組状況の指標」と、その結果として社員の意識・行動がどう変わったかを測る「意識変容・行動変容の指標」の二層で、健康投資ごとに管理しています。

健康投資	取組状況に関する指標（アウトプット）	意識変容・行動変容に関する指標（アウトカム）
1. プレゼンティイズム・アブセンティイズム対策	施策参加率（アンケート）／社長座談会・役員の現場巡回 実施状況（四半期毎）	★経営層と現場の信頼関係／施策企画への参画実感／総合満足度／★エンプロイーエンゲージメントスコア／ワークエンゲージメントスコア／体調不良による集中困難日数／長期欠勤者・退職者の割合
2. 働き方改革・両立支援	年休取得率／育児・介護両立支援制度利用率／両立支援窓口設置／制度周知率・制度利用件数	残業削減意識／育児・介護両立しやすさ実感率／ワークライフバランス満足度
3. 禁煙対策・生活習慣改善支援	当社禁煙対策利用率	★喫煙率／★睡眠による疲労回復実感率
4. メンタルヘルス対策・職場環境改善	ストレスチェック受検率／EAP 相談窓口 認知率・利用率	★高ストレス者率／ストレス頻度減少／職場風通し良好率／上司同僚サポート実感率
5. 健康リテラシー向上・健康風土醸成	アンケート参加率／健康セミナー参加率／健康経営取り組み認知率／健康イベント参加率・満足度	健康経営宣言 内容認知率／自身の健康関心増加／★経営層の施策参加・発信実感率／運動習慣者率向上／生理休暇・女性がん検診支援 満足度
6. 高齢労働者の安全と健康確保	高齢者特性配慮教育実施率／エイジフレンドリー対応実施率	体力サポート実感率／年齢不問の活躍実感率
7. 化学物質管理・作業環境管理	化学物質管理者・保護具着用管理責任者 配置達成度／作業環境測定・特殊健診実施率／SDS 管理システム導入・運用	作業現場 安全管理十分感／ヒヤリハット報告しやすさ／騒音・粉じんによる体調影響
8. 疾病予防・健康診断事後措置の強化	健診受診率／産業医面談実施率	要再検査者の受診率

★＝重点アウトカム

5. 今後推進する施策（2026-2027）

本節は、今後計画する具体施策を、認定申請書（ブライト 500）の評価項目・認定要件と紐付けて整理したものです。第 3 章で確認した課題（経営層関与・エンゲージメント・生活習慣の定着）に対応する重点施策を示し、実行ロードマップ・認定要件との対応・KGI/KPI に基づき、継続的に進捗を管理してまいります。

5-1. 重点施策－喫煙率削減ロードマップ 2026-2030

現状（2026 年 2 月）20.7% → 2030 年 12%未満（出典：喫煙実態アンケート）。実績は 2024 年 23.1%→2025 年 20.7%と着実に低下しており、目標は 2027 年 17%・2028 年 15%・2029 年 13%・2030 年 12%としています。

施策カテゴリ	主要アクション	実施時期
環境整備	喫煙所の段階的削減／構内全面禁煙	2024～2025 年
禁煙支援	禁煙インセンティブ制度／禁煙補助剤購入補助／オンライン禁煙プログラム導入	2026 年～
啓発・教育	健康セミナー・社長メッセージ発信（年 1 回）／禁煙成功者のコラム紹介／部署別喫煙率の共有	2026 年～
モニタリング	喫煙実態アンケート（半期毎）／健康経営アンケート	2023/2025 年～継続

5-2. 施策実行ロードマップ（即効・中期・構造）

▼即効（～3 か月）

施策	狙う指標	主担当	時期/KPI
社長座談会・役員の現場巡回＋現場対話を実施。事業所企画管理 G と現場 GL による対策実施。	経営層信頼 47.3→50	社長・役員／人事総務部	四半期毎・全事業所
アンケート結果の 1 枚ダイジェストを全員配布（HP 依存をやめる）	結果理解 23.7%→50%	人事総務部／担当者会議	2 か月以内
禁煙補助剤（ニコチンパッチ等）購入費用の補助制度を導入	喫煙率低下の後押し	人事総務部・保健師	3 か月以内
EAP 相談窓口の使い方を安全衛生委員会で再周知	EAP 利用率向上	人事総務部	3 か月以内

▼中期（～1年）

施策	狙う指標	主担当	時期/KPI
堺・生産加工の業務量/人員配分を可視化し平準化（重大リスク管理と連動）	繁忙「適切」 27.5%→40%/ワーク EG→50	各事業所長/人事総務部	半期でレビュー
喫煙率 KPI 対策の強化（オンライン禁煙プログラム導入）	喫煙率 20.7%→2027 年 17%	人事総務部/保健師	喫煙実態アンケートで測定
運動習慣の“定着”施策（ウォーキングラリーの通年化・部署対抗・アプリ連携、参加固定化の打破）	施策参加率・行動変容率の向上	健康づくり担当者会議	通年（アンケートで測定）
高ストレス者に対し、産業医・保健師と連携のうえ EAP 面談を優先的に案内し、早期の相談・フォローにつなげる。	30-34 歳 高ストレス →8%/EAP 案内率・ 相談実施率の向上	GL・TL/保健師	通年
新任役付者・新任管理職向け EAP 面談を昇格時の行事として定例化（早期の相談機会確保・管理職層のメンタル不調予防）	新任管理職層の高ストレス予防・早期相談率向上	人事総務部	昇格の都度・通年
管理間接「いきいき」モデルを生産加工・堺へ移植。	対象部署の組織タイプ改善	担当者会議/各事業所長	通年

▼構造（～2-3年）

施策	狙う指標	主担当	時期/KPI
エンployeeエンゲージメント向上 （理念浸透・評価納得・キャリア支援）	エンp EG47.2→50.0	経営層/人事総務部	2028 年度
PDCA・把握指標の再構築（喫煙・運動・プレゼン・EG・コミュ量を接続）	外部 PDCA 59.2→63/組織 タイプ改善	担当者会議	次回申請まで
喫煙率 KPI の最終達成（構内全面禁煙の定着・喫煙者ゼロに向けた継続支援）	喫煙率 20.7%→2030 年 12%未満（中間目標 2028 年 15%・2029 年 13%）	経営層/人事総務部	2030 年（喫煙実態 アンケートで毎年進 捗確認）
睡眠改善プログラムの全社展開（睡眠セミナー・シフト設計見直し、繁	睡眠による疲労回復（肯定）29%→40%	保健師/各事業所長	健康経営アンケートで測定

施策	狙う指標	主担当	時期/KPI
忙負荷の平準化とあわせて推進)			

5-3. 認定申請書（ブライト 500）要件との紐付け

上記施策を、健康経営優良法人 2026（ブライト 500）認定申請書の評価項目・認定要件と紐付けて管理してまいります。特に今後さらに伸ばしていきたい 3 項目（Q36 経営者関与・Q38 PDCA・Q39 健康風土把握）を次回申請までに底上げしてまいります。

ブライト 500 評価 6 項目（ウェイト）と今後の対応

評価項目（設問）	配点	UBR 偏差値	対応する 2026-2027 施策
経営者・役員の関与（Q36）	20	50.9（伸びしろ）	社長メッセージ発信（年 1 回）・経営層の施策参加・現場巡回。戦略マップの推進方針→目標→KGI（Q36-SQ1）を明文化
組織への浸透（Q37）	10	70.7（強み）	健康経営目安箱で方針への意見募集（Q37 選択肢 7）。結果の全員配布で浸透強化
PDCA（Q38：最重量）	35	59.2（平均割れ）	禁煙ロードマップの評価サイクル・把握指標の再構築。目安箱が Q38-SQ3「従業員意見聴取」に寄与
健康風土の把握（Q39）	20	60.5（平均割れ）	Q39 選択肢 3・4・5「コミュニケーション量の変化」を新規測定（UBR 現状未選択の弱点）
自社からの発信（Q40）	10	71.9（最強）	戦略マップ・数値目標・経年効果の開示を継続。社内還元にも転用
外部からの発信（Q41）	5	68.4（強み）	講演登壇・取材受入・他社相談対応を継続

認定要件 17 項目と重点施策の対応（抜粋）

- ⑨女性の健康保持・増進（Q21）：必要に応じて、既存制度の周知・相談体制の整備により対応してまいります。
- ⑩高年齢従業員の健康・体力（Q22）：必要に応じて、高年齢従業員への安全衛生教育・作業環境配慮により対応してまいります。
- ⑬運動機会の増進（Q26）：6-2 のウォーキングラリー通年化・アプリ連携により、施策参加率と参加後の行動変容率の向上を図ってまいります。
- ⑰喫煙率低下（Q30）／受動喫煙対策（Q31）：6-1 の禁煙ロードマップ（禁煙支援）と構内全面禁煙（受動喫煙＝敷地内禁煙対応）。

5-4. KGI/KPI 管理体系（経営会議の定点指標）

区分	指標	目標（年度）
KGI	「いきいき」組織への転換（ストレスチェック組織分析）	組織タイプ「いきいき」
KGI	長期欠勤者・休職者の割合（全従業員比）	低下
KGI	エンプロイーエンゲージメント偏差値	47.2 → 50.0
KGI	経営層と現場の信頼関係（偏差値）	47.3 → 50.0
中間 KPI	喫煙率（喫煙実態アンケート）※UBE グループ共通 KGI	20.7% → 17%(2027) → 12%(2030)
中間 KPI	ワークエンゲージメント偏差値	48.6 → 50.0
中間 KPI	総合満足の積極評価（アンケート）	46% → 60%
中間 KPI	施策参加率（アンケート）	51.4% → 70%
外部 KPI	ブライト 500 経営者関与／PDCA	50.9→57／59.2→63

認定申請との連携：上記 KGI/KPI は、健康経営優良法人 2026（ブライト 500）認定申請書の Q36-SQ1（推進方針→目標→KGI）・Q38（PDCA 評価）・Q39（健康風土の把握）と一体で管理してまいります。戦略マップ（4 章）の経営課題→目標→KGI を申請書 Q36-SQ1 に転記し、禁煙ロードマップ（5-1）の評価サイクルを Q38 の「具体的指標による評価」として記述、コミュニケーション量の変化（Q39 選択肢 3・4・5）を新たに測定することで、次回申請での重点 3 項目の底上げを図ってまいります。

6. 将来のありたい姿

6-1. ビジョン — “へとへと”から“いきいき”へ

UBR のありたい姿は、「経営が現場を知り、データが導き、一人ひとりが無理なく健康でいられる会社へ」です。ブライト 500 認定を継続的な改善の起点とし、経営層が現場の実態を把握し、データに基づく改善を重ねながら、社員一人ひとりが無理なく健康でいきいきと働ける職場の実現を目指して、実効性ある健康経営を推進してまいります。

3～5 年後のありたい状態（定量ゴール）

ありたい状態	現状	ゴール
組織タイプ（ストレスチェック）	へとへと（2 年連続）	いきいき
エンプロイヤーエンゲージメント（偏差値）	47.2	50.0 以上
経営層と現場の信頼関係	47.3（伸びしろ）	50.0 以上
喫煙率（喫煙実態アンケート）	20.7%	12%（2030 年）
社員の施策参加・満足	参加 51.4%・満足 46%	参加 70%・満足 60%
外部評価（ブライト 500 経営者関与）	偏差値 50.9（伸びしろあり）	認定法人平均並み（57+）

6-2. ありたい姿を実現する 3 つの柱

- ① **経営層が現場に関与する会社**：社長・役員が定期的に現場へ足を運び、対話を通じて方針を伝え、現場の声を把握します。経営層と現場の信頼関係を高め、健康経営の土台を強化してまいります。
- ② **データで自らを把握し改善し続ける会社**：エンゲージメント・プレゼンティーズム・コミュニケーション量・施策参加状況を継続的に測定し、経営会議の定点指標として PDCA を回してまいります。
- ③ **一人ひとりが無理なく健康でいられる会社**：現場負荷の平準化、睡眠・生活習慣の改善、多様な人材が働きやすい環境づくりを進め、単発施策にとどまらない健康習慣の定着を図ってまいります。

6-3. 総括

今後 UBR は、「認定を取れる仕組み」を「社員が本当に元気になる実効」へ発展させることを健康経営の重点方針とします。特に、①**経営層の現場関与**、②**把握指標（エンゲージメント・プレゼンティーズム）の充実**、③**現場負荷の改善**に重点を置き、KGI/KPI による定点管理を行いながら、社員一人ひとりが健康でいきいきと働ける職場づくりを継続的に推進してまいります。