

令和7-8年度 取り組み方針

組織体制	社長を「健康経営責任者」、総務部管掌役員を「健康経営推進者」とし、トップダウンによる推進体制を構築します。本社総務部を健康経営推進事務局とし、各拠点に推進担当者を設置することで実践体制を構築します。また、従業員や専門家の声を反映できるよう、安全衛生委員会や健康保険組合、労働組合、産業医、健康経営エキスパートアドバイザー等と連携して効果的な健康経営を実践してまいります。
重点課題	1. 健康の保持・増進→労働生産性向上 2. 働きやすさの向上 3. 働きがいの向上
目指す姿	企業価値の向上 ● 従業員のウェルビーイング実現（創造性・革新風土醸成） ● 生産性向上 ● サステイナブル（持続可能）な組織運営 ● 社会に貢献する企業風土の醸成

数値目標（定量的な評価項目）

項目	KPI 指標	2025年結果	2027年度(目標)
健康・リテラシー	メタボリックシンドローム該当率	16.6%	15.8%
	腹囲リスク保有者率	43.0%	40.9%
	健康診断受診率	100%	100%
	ストレスチェック受検率	90.3%	100%
	高ストレス者率	15.7%	15.2%
	特定保健指導実施率(初回)	60%	100%
	有所見率	29.3%	28.4%
	喫煙率	18.8%	18.2%
	朝食欠食率（週3回以上欠食）	20.1%	19.5%
	食事の関心度(最大10点)	4.92	5.07
	自覚的健康感(最大10点)	6.16	6.34
	睡眠による回復度(最大10点)	4.66	4.80
働きやすさ	スポーツ実施率(週に1回以上)	40.3%	41.9%
	年次休暇取得率	75.5%	77.7%
	男性育児休業取得率	該当者無し	100%
	健康施策の社員満足度(最大10点)	5.13	5.28
	社内コミュニケーション指数(最大10点)	5.72	5.95
労働生産性	自社信頼度(最大10点)	5.77	5.94
	プレゼンティーアイズム ^{*1}	80.4%	83.6%
	アブセンティーアイズム ^{*2}	2.84	2.75
働きがい	ワーク・エンゲイジメント ^{*3} (最大6点)	3.07	3.19

*¹ SPQ 指標（回答 362 名/対象 368 名：回答率 98.4%）

*² アンケートにて直近 1 年間の体調不良による休暇日数を調査し、その平均日数（回答 362 名/対象 368 名：回答率 98.4%）

*³ ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度 9 項目版（回答 362 名/対象 368 名：回答率 98.4%）

【長期的な数値目標（KGI）設定】（2030 年度達成）

目標 1	健康の保持・増進	メタボリックシンドローム該当率	14.6%
目標 2	身体活動量	週に 1 回以上のスポーツ実施率	44.3%
目標 3	働きやすさ	社内コミュニケーション指数	6.29
目標 4	生産性	プレゼンティーアイズム	88.4%
目標 5	働きがい	ワーク・エンゲイジメント	3.38

【長期的な数値目標の設定に至った背景】

健康経営の実施にあたり、健康保険組合や外部機関の協力を得て、従業員の健康課題を様々な視点から分析しました。心身の健康面では、腹団が基準値以上の従業員の割合が高いことがわかりました。その改善手段として、食事意識や運動習慣が効果的ですが、運動習慣が国民平均と比較して非常に低い状況でした。

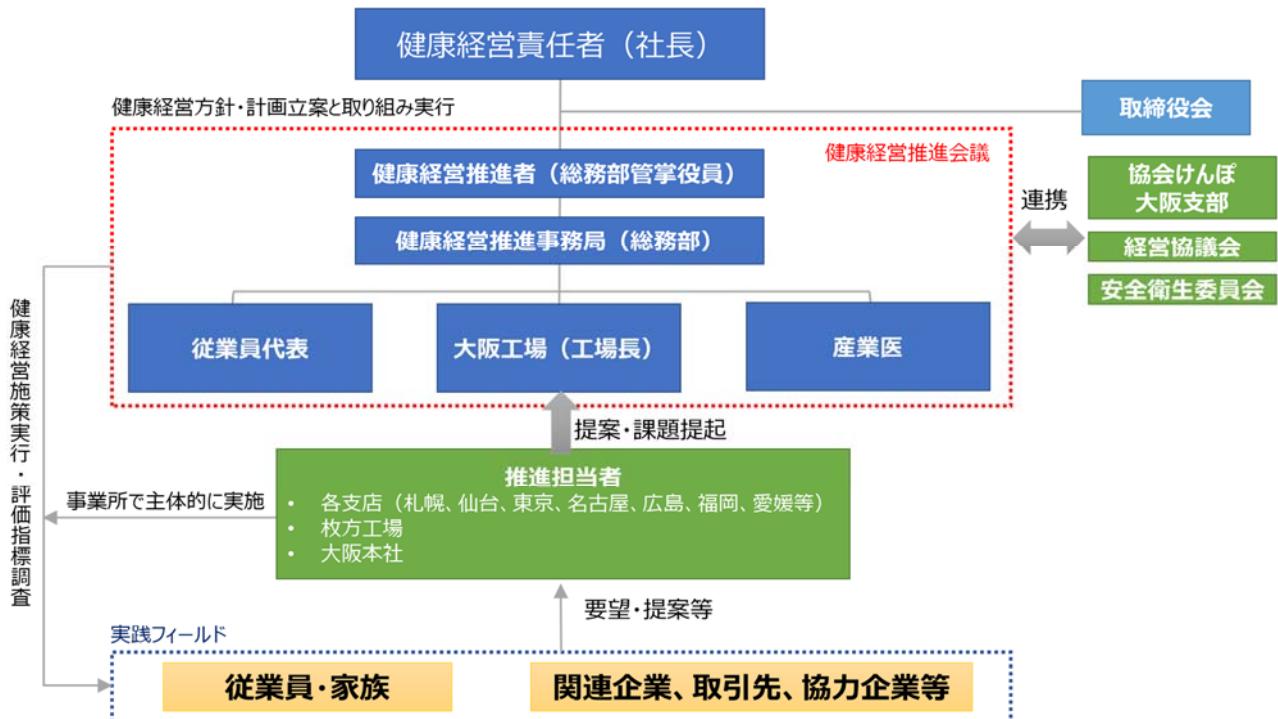
また、健康経営に取り組む目的である基本理念の達成のためには、労働生産性や働きやすさ、働きがいの向上が大切だと認識しました。

こういった状況から、5 つの長期的な数値目標（KGI）を設定しました。この数値目標の達成に向け、各年度の評価指標を設定し、PDCA を回しながら実現を目指してまいります。

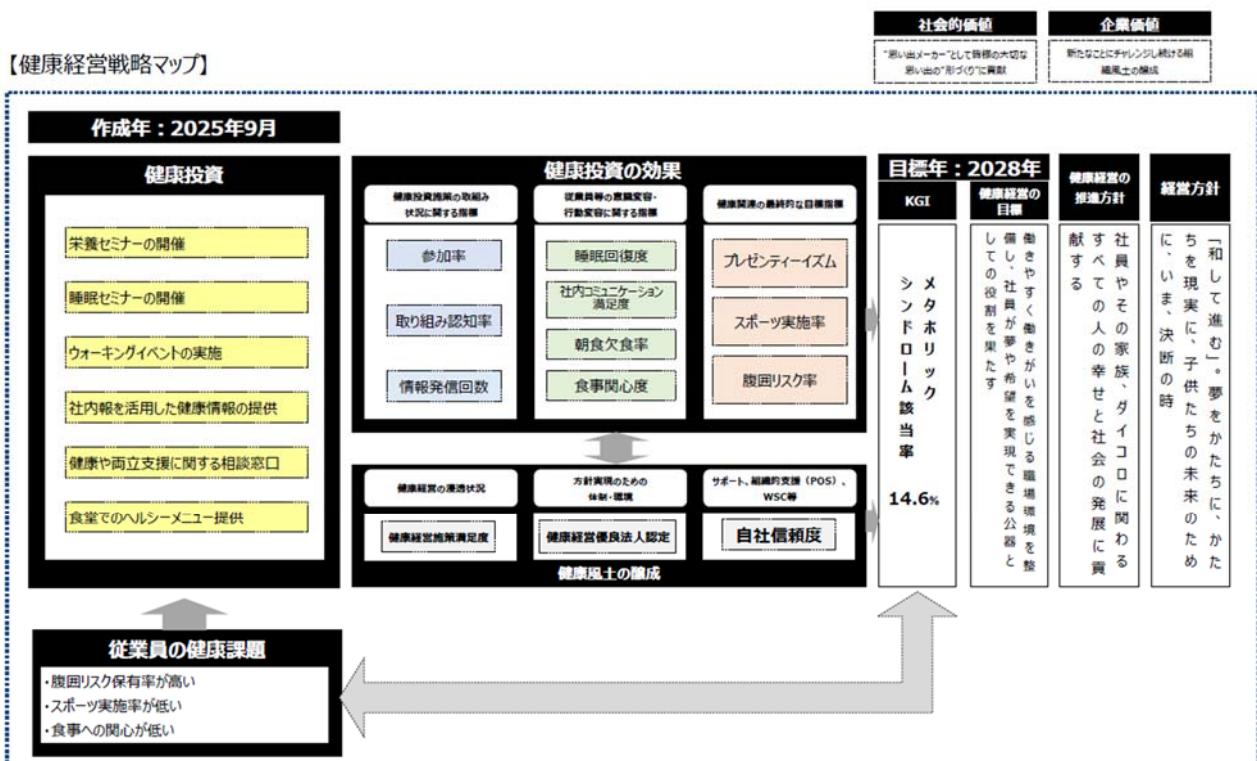
【実施スケジュール】

年度	目標 1	目標 2	目標 3	目標 4	目標 5
2025 年度	重点取り組み	重点取り組み			
2026 年度	重点取り組み	重点取り組み	重点取り組み		
2027 年度	重点取り組み	重点取り組み	重点取り組み	重点取り組み	
2028 年度			重点取り組み	重点取り組み	重点取り組み
2029 年度				重点取り組み	重点取り組み
2030 年度					重点取り組み

推進体制



戦略マップ



労働基準法や労働安全衛生法等の関係法令を遵守するとともに、以下に掲げるプログラムを実施いたします。また、課題や評価指標を設定し、取組後の評価や改善を通じて健康経営を効果的・効率的に行ってまいります。

* すべてのプログラムは、就業中に実施いたします。

健康経営を企業風土として定着させる取り組み	期待効果
<ol style="list-style-type: none"> 実効性のある組織体制 <ol style="list-style-type: none"> (1) 健康経営推進者会議の開催 (2) 社員の声を健康経営施策に反映させる仕組み (3) 経営会議での話題と経営陣による対話 管理監督者教育 <ol style="list-style-type: none"> (1) 健康経営の理解や社員の健康の必要性に関するセミナーの開催 (2026) 社員のヘルスリテラシー向上 <ol style="list-style-type: none"> (1) 新入社員研修における健康増進プログラムの実施 (2026) (2) 社内報での健康経営宣言の公表、健康コラムの掲載 (3) 健康器具の設置 外部評価 <ol style="list-style-type: none"> (1) 経済産業省、日本健康会議が行う「健康経営優良法人」申請 (2) 厚生労働省が行う「くるみん」申請 (3) スポーツ庁が行う「スポーツエールカンパニー」申請 	すべての目標

社員の健康増進への取り組み	期待効果
<ol style="list-style-type: none"> コミュニケーションの活性化 <ol style="list-style-type: none"> (1) 各種イベントへの積極的参加推奨 	目標 1
<ol style="list-style-type: none"> スポーツの推進（日常的に歩く習慣を定着させる） <ol style="list-style-type: none"> (1) ウォーキングイベントの実施 (2) 徒歩・自転車通勤推奨月間の設定 	目標 2
<ol style="list-style-type: none"> 栄養（食事）の意識向上 <ol style="list-style-type: none"> (1) 栄養に関するセミナーの開催(2026) (2) 健康に配慮した社員食堂メニューの提供 	目標 3
<ol style="list-style-type: none"> 睡眠（休養）の意識向上 <ol style="list-style-type: none"> (1) 睡眠に関するセミナーの開催(2026) 	目標 4
<ol style="list-style-type: none"> メンタルヘルス <ol style="list-style-type: none"> (1) セルフケアセミナーの実施(2027) (2) ストレスチェックの実施と集団分析 	
<ol style="list-style-type: none"> 女性の健康増進・働きやすい環境 <ol style="list-style-type: none"> (1) 女性活躍推進プロジェクトチームの結成の検討 	
<ol style="list-style-type: none"> 高年齢社員の健康増進・働きやすい環境（50 歳以上） <ol style="list-style-type: none"> (1) 健康課題や転倒防止に特化したセミナーと体力測定の実施(2026) (2) 健康状態の主観的な質問調査の実施 	
<ol style="list-style-type: none"> 禁煙の推進 <ol style="list-style-type: none"> (1) 禁煙タイムの導入検討 	

9. 相談窓口の設置 (1) 健康に関すること（生活習慣病、食事、睡眠、運動習慣等）や女性特有の健康課題や育児、介護に関する相談窓口を設置し、従業員が気軽に相談できる環境を整備	
ステークホルダー・社会への取り組み	期待効果
1. 情報の開示 (1) ホームページでの人的資本経営情報の開示 (2) トップメッセージの発信と公開	目標 5