

## 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 健康の保持・増進→労働生産性向上</li> <li>2. 働きやすさの向上</li> <li>3. 働きがいの向上</li> </ol>
目指す姿	<p>企業価値の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 従業員のウェルビーイング実現（創造性・革新風土醸成）</li> <li>● 生産性向上</li> <li>● サステナブル（持続可能）な組織運営</li> <li>● 社会に貢献する企業風土の醸成</li> </ul>

### 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
	スポーツ実施率(週に 1 回以上)	40.3%	41.9%
働きやすさ	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
	自社信頼度(最大 10 点)	5.77	5.94
労働生産性	プレゼンティーズム <sup>*1</sup>	80.4%	83.6%
	アブセンティーズム <sup>*2</sup>	2.84	2.75
働きがい	ワーク・エンゲイジメント <sup>*3</sup> (最大 6 点)	3.07	3.19

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

\*<sup>2</sup> 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%）

\*<sup>3</sup> 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、腹囲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。

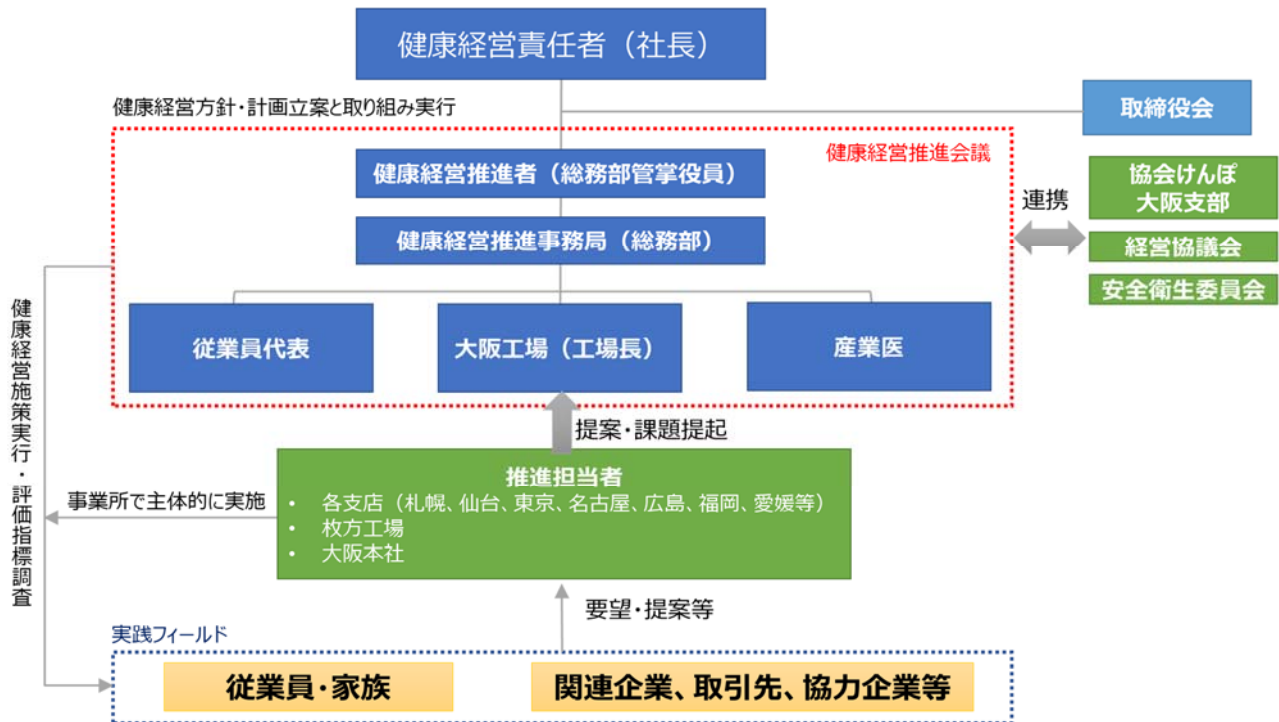
また、健康経営に取り組む目的である基本理念の達成のためには、労働生産性や働きやすさ、働きがいの向上が大切だと認識しました。

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。

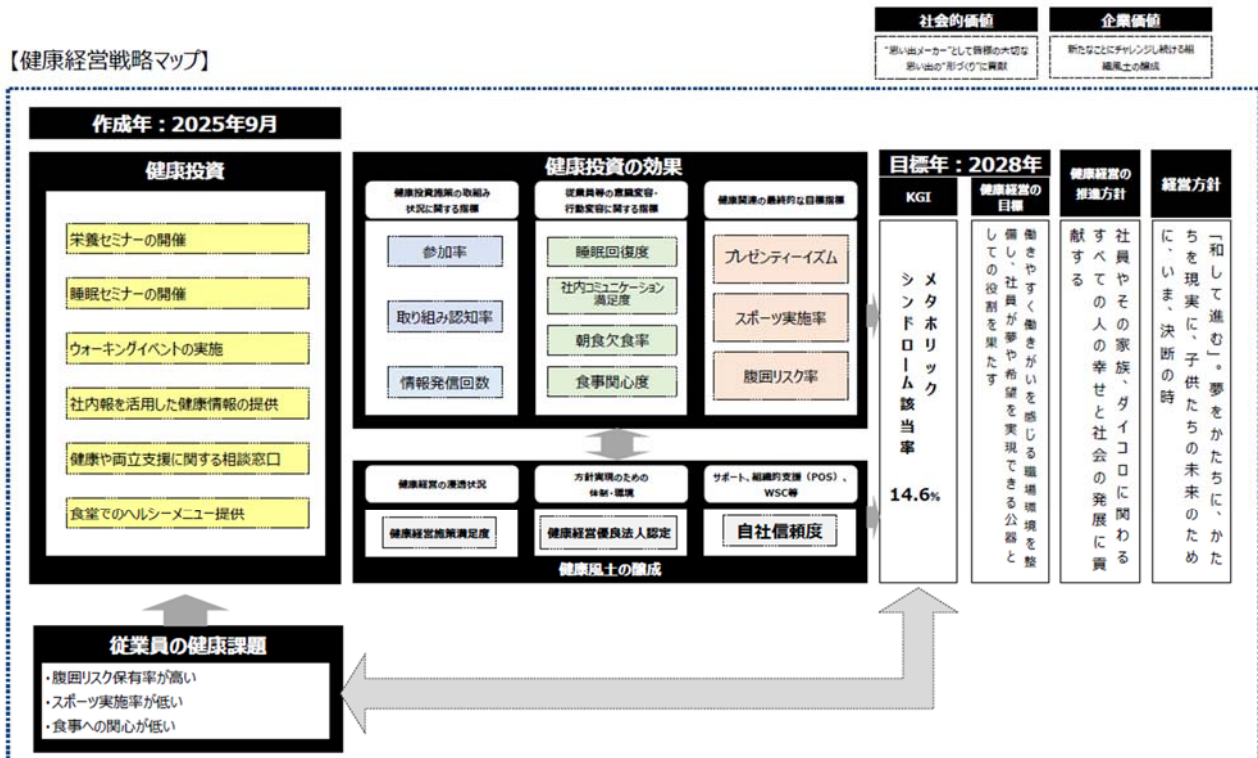
【実施スケジュール】

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



## 2025-2027 年度の実践計画

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
1. 実効性のある組織体制 (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 2. 管理監督者教育 (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) 3. 社員のヘルスリテラシー向上 (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 4. 外部評価 (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
1. コミュニケーションの活性化 (1) 各種イベントへの積極的参加推奨 2. スポーツの推進（日常的に歩く習慣を定着させる） (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 3. 栄養（食事）の意識向上 (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 4. 睡眠（休養）の意識向上 (1) 睡眠に関するセミナーの開催(2026) 5. メンタルヘルス (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 6. 女性の健康増進・働きやすい環境 (1) 女性活躍推進プロジェクトチームの結成の検討 7. 高年齢社員の健康増進・働きやすい環境（50歳以上） (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 8. 禁煙の推進 (1) 禁煙タイムの導入検討	目標 1 目標 2 目標 3 目標 4

<p>9. 相談窓口の設置</p> <p>(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</p>	
ステークホルダー・社会への取り組み	期待効果
<p>1. 情報の開示</p> <p>(1) ホームページでの人的資本経営情報の開示</p> <p>(2) トップメッセージの発信と公開</p>	目標 5