弊社はダイバーシティ＆インクルージョンの活動として、経営トップ自ら健康管理最高責任者（CHO）となり、2018年9月に「健康経営宣言」を制定しました。

従業員一人ひとりの心と体の健康づくり、安全で働きやすく、働きがいのある職場づくりの、働き方改革 と健康経営のW改革を推進しております。

重点施策として、健康経営では“病気の重篤化予防”および“メンタルヘルス対策”を、働き方改革では“労働時間の適正化”および“意識の変革・仕組みの見直し”を実施しています。

これらの取組み結果は、従業員の エンゲージメント調査結果、離職率や休職率、業績に表れてくるものと考えております。

従業員のエンゲージメントは、職場の環境、心身の健康状態、適切な業務量・適正な労働時間に相関がある ことが分かっており、健康経営、働き方改革、両面からのアプローチが必要不可欠です。

引続き、働き方改革と健康経営のW改革で、従業員のエンゲージメントを高めることが、生産性・企業価 値の向上にに繋がるいう仮説のもと、俯瞰的、包括的な視点から必要な施策をスピード感もって講じてまい ります。

この活動を従業員および従業員のご家族の皆さまともに進めていくうえで、弊社の健康経営戦略を公開いたします。

健康経営戦略マップ　2025

健康投資

病気の重篤化予防

- 年２回の健診（健康診断＋人間ドック）
- 健康管理システム活用

健康維持増進

- 女性特有の健康課題
- 高年齢従業員の健康課題

メンタルヘルス対策

- コミュニケーションの活性化

働き方改革

- 労働時間の適正化
- 仕組み・意識改革

健康投資の効果

健康投資施策の取組み状況に関する指標	従業員等の意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標指標
2次健診時受診促進案内徹底	２次健診受診率	ハイリスク者率の改善（特定保健指導該当者数 二次健診該当者数）
特定保健指導受診促進案内徹底	特定保健指導実施率	高ストレス者比率の改善
禁煙施策参加者数	適正体重維持者率	作業所の週休２日実施率
ウォーキングキャンペーン参加者数	運動習慣者率	労働災害の撲滅
運動サークル参加者数	健全な食生活者率	
ヘルスリテラシー研修受講率	身体愁訴の低減	
女性の健康に関する研修参加者数	睡眠で十分な休養が取れている人の割合	
体力測定会参加者数	早期の相談件数増加	
ストレスチェック受検率	時間外労働目標設定	
メンタルヘルス研修受講率	有給休暇取得率	
若者面談参加率（新入社員の保健師面談）		
労働時間外削減のための行動指針7か条		
現場ICT活用		

従業員の健康課題

従業員の高齢化に伴い、健康診断有所見者、特定保健指導対象者が増加

適正体重維持者率がやや低く、運動習慣の定着、食生活の改善が必要

健康風土の醸成

健康経営の浸透状況	方針実現のための体制・環境	サポート・組織的支援（POS）、WSC等
健康経営宣言の浸透・理解	産業保健スタッフ体制 多様な相談窓口の開設	組織的・管理職・同僚の支援 職場のソーシャル・キャピタル

目標年：2027年度

KGI

傷病による欠勤
アブセンティーイズム
目標値：1.0日

健康上の問題による
業務パフォーマンス
プレゼンティーイズム
目標値：20.0以下

ワークエンゲージメント
目標値：3.0点

エンゲージメント
スコア
目標値：64pt以上

健康経営の目標

１．従業員一人ひとりの心と体の健康づくりを推進する

２．安全で働きやすく、働きがいのある職場づくりを推進する

経営方針

生産性の向上＆
新しい価値の創造

健康経営の推進方針

従業員一人ひとりの心と体の健康づくりを推進し、安全で働きやすく、働きがいのある職場づくりを会社、健康保険組合、コミュニケーション協議会が一体となり、強力に推進していくことで、新しい価値の実現に挑戦し、多様な個性と生き生きとした社風をつくりあげ、もっと豊かな社会づくりに貢献いたします。