

2026

健康経営 先進企業事例集

2026年3月
健康長寿産業連合会 健康経営ワーキング

2026



- 001 味の素株式会社
- 002 株式会社イトーキ
- 003 株式会社Wellmira
- 004 NTT株式会社
- 005 オムロンヘルスケア株式会社
- 006 キリンホールディングス株式会社
- 007 住友生命保険相互会社
- 008 SOMPOヘルスサポート株式会社
- 009 SOMPOホールディングス株式会社
- 010 中外製薬株式会社
- 011 東京海上日動火災保険株式会社
- 012 TOPPANホールディングス株式会社
- 013 西川株式会社
- 014 株式会社ニチレイ
- 015 株式会社日本能率協会マネジメントセンター
- 016 株式会社ベネフィット・ワン
- 017 三菱地所株式会社
- 018 ユニ・チャーム株式会社
- 019 株式会社ルネサンス
- 020 株式会社ローソン

取り組み事例の見方

この事例集は、健康長寿産業連合会に参画する先進的な健康経営に取り組む企業20社の「01 推進方針」「02 目標・課題」「03 施策・実績」「04 成果」の流れを紹介しています。それぞれの項目では、以下の内容を公開いただいています。

01 推進方針 各社の健康経営の目的や実現したい姿（なぜ健康経営に取り組むか）

02 目標・課題 目的を達成する上での重点課題、および目標

03 施策・実績 設定した重点課題に対して、
①取り組んでいる施策 ②取り組み前と現在の実績値 ③具体的な実践内容

04 成果 設定した目的に対して得られている成果

分類

- ・自社グループ組織（外販していない自社内の取組）
- ・自社グループサービス（外販している自社サービス）
- ・外部サービス（導入している他社サービス）の3つから選択いただいています

提供元社名

事例掲載企業が考える取組・サービス内容（サービス提供元の認識ではない点ご注意ください）

導入時期

取り組み始めた時期を記載

選択理由

- ①価格 ②効果 ③社名・ブランド ④機能・性能 ⑤使いやすさ ⑥実績 ⑦評判 ⑧サービス・製品の可能性より選択

評価

取組・サービスの評価や成果を定量・定性的に記載

健康経営で解決したい経営上の課題における自社従業員の課題（以下17項目）をすべて挙げていただき、その中から特に重要な課題2つの詳細とその目標を記載しています。

- ①従業員のウェルビーイングの実現に関する課題
- ②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題
- ③従業員のロイヤルティの向上に関する課題
- ④従業員が個別に保有するスキル等の無形資産の形式知化や継承に関する課題
- ⑤仕事と育児の両立、仕事と介護の両立
- ⑥労働時間の適正化、ワークバランス・生活時間の確保
- ⑦従業員間のコミュニケーションの促進
- ⑧健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
- ⑨生活習慣改善（運動・睡眠・食生活等）に関する従業員の課題
- ⑩女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題
- ⑪高齢従業員の健康確保に関する課題（転倒リスクや認知症予防等）
- ⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題
- ⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題
- ⑭従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題
- ⑮従業員の感染症予防（インフルエンザ等）
- ⑯従業員の喫煙率低下
- ⑰その他

001 健康経営 取り組み事例

企業プロフィール **味の素株式会社** 業種 4 食料品 従業員数 3,627名 (2025年3月)

01 推進方針

味の素グループは、「Eat Well, Live Well」を掲げ、アミノサイエンス®の力を通じて、人・社会・地球それぞれのWell-beingの向上に貢献しています。2030年までに10億人の健康寿命延伸を実現することを目標とし、その実現に向けて、全ての従業員が自らのHealth Well-beingを高め、健康でいきいきと働ける会社づくりを進めています。

02 目標・課題

目標 「味の素グループで働いていると、自然と健康になる」のもと、セルフケア実践を通じて健康寿命延伸を目指すと共に、事業を通じた社会課題解決と持続的成長を実現します。

指標 (KGI) の概要	
動脈硬化性疾患予防向け、セルフケア促進と生活習慣改善を通じてプライマリー有見率の低減を図ります。	
指標 (KGI) の目標値	達成目標年度
プライマリー有見率の低減①BMI180、②血圧60、③血糖40	2030年度
指標 (KGI) の概要	
エンゲージメントの向上に向け、健康で働きがいを感じられる職場環境を整備し、エンゲージメントを高めます。	
指標 (KGI) の目標値	達成目標年度
持続可能なエンゲージメント 90%	2030年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] プライマリー有見率の低減①BMI180、②血圧60、③血糖40

⑧健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
課題内容 2024年度のプライマリー有見率は、BMI183、血圧58、血糖46となりました。BMIと血糖の有見率についてはセルフ・ケア度の向上を通じた目標達成に向けて、より効果的な施策を実施することが重要です。
名称：セルフ・ケア度

数値目標 (KPI)	取組前実績値	現在の実績値	目標値	2020年度	2024年度	2030年度
	68.8	70.3	75.0			

重点課題② [KGI] 持続可能なエンゲージメント 90%

②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題
課題内容 健康を基盤としたエンゲージメント向上を目指すにあたっては、従業員が会社は従業員の健康と幸福に留意して取り組み、そのことが自身の健康的なライフスタイルに寄与していると認識することが重要です。
名称：ウェルビーイング

数値目標 (KPI)	取組前実績値	現在の実績値	目標値	2017年度	2024年度	2030年度
	75.0	82.0	90.0			

取り組みについての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること 血糖についての有見率が増加傾向のため、原因を把握中であること、
取り組んでいる施策の進捗や課題を把握していること 運動習慣化促進施策をグローバルに展開するための適切な指針。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

実施内容(重点課題1)
①従業員の意識醸成のための「かんるく」月間社員メッセージ動画、②歩こうフェス、③My Health Lunch、④ハルスサーベイ、⑤ラインケア研修、⑥健診啓蒙

具体的な実践内容1

分類 外部サービス 名称 総合健康管理システム
提供元社名 NTTテクノクロス株式会社
内容 健康管理業務を幅広くカバー、各種健診、ストレスチェックのデータを一元管理。業務に合わせたカスタマイズが可能で、このD BからMy Healthへデータ提供。
導入時期 2018年度 選択理由 価格・機能・性能・サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性) 健康に関する情報を一元管理。このD Bから個人向けの健康WEBサイトである「My Health」にデータ提供。従業員が自分の健康状態をPC上で把握することができる。
⑥健診の準備から実施管理まで対応。個人健康管理、集計、メール案内、アンケート機能などがある。オプションとしてストレスチェックにも対応。

具体的な実践内容2

分類 自社グループ組織 名称 ハルスサーベリアプリ「Cocoro」
内容 Microsoft社のPower AppsとPower Automateを活用し、ハルスサーベイを製作。転入者や転出・キャリア入社者を対象に定期的な質問を毎月発信し、ネガティブな回答者に対して声かけや面談を実施する。
導入時期 2024年10月 選択理由 価格・機能・性能・使いやすさ
評価 (定量・定性) ①開始以降、対象者の中からメンタル休業者は発生していない。
②メンタル予防を目的とした従業員に対する直接支援として、一定の効果があると捉えている。

04 健康経営の成果

検証指標 プライマリー有見率の低減①BMI180、②血圧60、③血糖40、持続可能なエンゲージメント。

検証手法・方法 ①プライマリー有見率：年齢調整した社外ベンチマークの有見率を100とし、自社のBMI・血圧・血糖における標準化有見率比で評価。
②持続可能なエンゲージメント：「1日を通して働き活きと仕事ができる」などの設問に対する好意的回答率で検証。
検証結果 2024年度は①プライマリー有見率(BMI182・血圧58・血糖46)、②持続可能なエンゲージメント81%となり、いずれも前年より改善。
2030年目標に向けてさらなる施策の精度の向上が必要。

データ活用事例

事例名	内容
従業員健康関連情報の可視化	「My Health」を活用し様々な健康関連情報を可視化。従業員がいつでも健診結果だけでなく就労情報や健康年齢なども確認でき、セルフ・ケア向上に役立つ様々な動画コンテンツ視聴や健康保険組合の情報も入手可能。
利用データ	健康診断、問診、ストレスチェック、就労データ（所定外労働時間、総実労働時間、有給休暇取得日数）、ライフログ
利用ユーザ/対象	従業員 ユースケース3

001 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



味の素株式会社

業種 4 食料品
従業員数 3,627名(2025年3月)

01 推進方針

味の素グループは、「Eat Well, Live Well」を掲げ、アミノサイエンス®の力を通じて、人・社会・地球それぞれのWell-beingの向上に貢献しています。2030年までに10億人の健康寿命延伸を実現することを目標とし、その実現に向けて、全ての従業員が自らのHealth Well-beingを高め、健康でいきいきと働ける会社づくりを進めています。

02 目標・課題

目標 「味の素グループで働いていると、自然と健康になる」のもと、セルフケア実践を通じて健康寿命延伸を目指すと共に、事業を通じた社会課題解決と持続的成長を実現します。

目標の達成状況を確認する指標 (KGI)

指標 (KGI) の概要	
動脈硬化性疾患予防に向け、セルフケア促進と生活習慣改善を通じてプライマリー有所見率の低減を図ります。	
指標 (KGI) の目標値	達成目標年度
プライマリー有所見率の低減①BMI80、②血圧60、③血糖40	2030年度

指標 (KGI) の概要	
エンゲージメントの向上に向け、健康で働きがいを感じられる職場環境を整備し、エンゲージメントを高めます。	
指標 (KGI) の目標値	達成目標年度
持続可能なエンゲージメント 90%	2030年度

自社従業員の課題

重点課題① 【KGI】プライマリー有所見率の低減①BMI80、②血圧60、③血糖40

⑧健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防

課題内容 2024年度のプライマリー有所見率は、BMI83、血圧58、血糖46となりました。BMIと血糖の有所見率についてはセルフ・ケア度の向上を通じた目標達成に向けて、より効果的な施策を実施することが重要です。

名称:セルフ・ケア度

数値目標 (KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	68.8	点
現在の実績値	70.3	点	2024年度
目標値	75.0	点	2030年度

重点課題② 【KGI】持続可能なエンゲージメント 90%

②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容 健康を基盤としたエンゲージメント向上を目指すにあたっては、従業員が会社は従業員の健康と幸福に留意して取り組み、そのことが自身の健康的なライフスタイルに寄与していると認識することが重要です。

名称:ウェルビーイング

数値目標 (KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	75.0	%
現在の実績値	82.0	%	2024年度
目標値	90.0	%	2030年度

取り組みにおける課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること	血糖についての有所見者数が増加傾向のため、原因を確認中であること。
今は取り組んでいない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること	運動習慣化促進施策をグローバルで展開するための適切な指針。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

従業員の意識醸成のための①「がんるるく」月間社長メッセージ動画、②歩こうフェス、③My Health Lunch、④パルスサーベイ、⑤ラインケア研修、⑥健診戦等

具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	総合健康管理システム
提供元社名	NTTテクノクロス株式会社		
内容	健康管理業務を幅広くカバー。各種健診、ストレスチェックのデータを一元管理。業務に合わせたカスタマイズが可能で、このDBからMy Healthへデータ提供。		
導入時期	2018年度	選択理由	●価格 ●機能・性能 ●サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	●健康に関する情報を一元管理。このDBから個人向けの健康WEBサイトである「My Health」にデータ提供。従業員が自分の健康状態をPC上で把握することができる。 ●健診の準備から実施管理まで対応。個人健康管理、集計、メール案内、アンケート機能などがある。オプションとしてストレスチェックにも対応。		

具体的な実践内容2

分類	自社グループ組織	名称	パルスサーベイアプリ「Cocoro」
内容	Microsoft社のPower AppsとPower Automateを活用し、パルスサーベイを製作。転入者や新卒・キャリア入社者を対象に簡易的な質問を毎月発信し、ネガティブな回答者に対して声かけや面談を実施する。		
導入時期	2024年10月	選択理由	●価格 ●機能・性能 ●使いやすさ
評価 (定量・定性)	●開始以降、対象者の中からメンタル休業者は発生していない。 ●メンタル予防を目的とした従業員に対する直接支援として、一定の効果があると捉えている。		

具体的な実践内容3

分類	自社グループ組織
名称	My Healthランチ
内容	当社社員食堂で提供する「おいしく食べて健康にプラス」となるランチ。標準的な栄養バランスを満たす(段階的に減塩)と同時に「おいしく楽しい」、「満足感」を満たすメニュー。
導入時期	2018年
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●使いやすさ
評価 (定量・定性)	●「ラブベジ」プロジェクト(野菜喫食を促進する当社企画)と連動し、従業員参加型で施策強化。塩分量も3.0g以下に設定し、自然と健康になるように設定している。

施策内容(重点課題2)

全員面談を実施率100%で実施。特定保健指導は若年層(39歳以下)にも対象を拡大して実施。

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織
名称	全員面談
内容	セルフ・ケア向上を支援するための、健康診断後の個別全員面談
導入時期	2001年
選択理由	●機能・性能 ●実績
評価 (定量・定性)	●セルフ・ケアの向上、疾病の早期発見・早期予防、自覚のない不調の発見・対応、従業員との信頼関係の構築、組織文化診断、各種の有所見率の改善につながる。

04 健康経営の成果

検証指標	プライマリー有所見率の低減①BMI80、②血圧60、③血糖40、持続可能なエンゲージメント。
検証手法・方法	①プライマリー有所見率:年齢調整した社外ベンチマークの有所見率を100とし、自社のBMI・血圧・血糖における標準化有所見比で評価。 ②持続可能なエンゲージメント:「一日を通して生き活きと仕事ができている」などの設問に対する好意的回答率で検証。
検証結果 (具体的な施策の成果を含む)	2024年度は①プライマリー有所見率(BMI82・血圧58・血糖46)、②持続可能なエンゲージメント81%となり、いずれも前年より改善。2030年目標に向けてさらなる施策の精度の向上が必要。

データ活用事例

事例名	従業員の健康関連情報の可視化
内容	「My Health」を活用し様々な健康関連情報を可視化。従業員がいつでも健診結果だけでなく就労情報や健康年齢なども確認でき、セルフ・ケア向上に役立つ様々な動画コンテンツ視聴や健康保険組合の情報も入手可能。
利用データ	健康診断、問診、ストレスチェック、就労データ(所定外労働時間、総実労働時間、有給休暇取得日数)、ライフログ
利用者(ユースケース類型)	従業員 ユースケース3

002 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

ITOKI 株式会社イトーキ

業種 19 その他製品

従業員数 2,427名(2024年12月末)

01 推進方針

企業コンセプト「人も生き生き、地球も生き生き」の実現を目指し、従業員自身が健康で生き生きとパフォーマンス高く働くことが不可欠でありその実現を重要な経営課題と位置付けている。実現に向けて、パフォーマンスとワークエンゲージメント、ソーシャルキャピタルのデータにより可視化し、向上させるために、経営、健康保険組合、労働組合、従業員とその家族が一体と健康づくりを健康経営として推進していく。

02 目標・課題

目標 全従業員が心身ともに健康で安心して業務を遂行し、最大のパフォーマンスを発揮すること

目標の達成状況を確認する指標 (KGI)

指標 (KGI) の概要

従業員のパフォーマンススコア / 従業員エンゲージメントスコア

指標 (KGI) の目標値

達成目標年度

従業員のパフォーマンススコア66.4点 / 従業員エンゲージメントスコア85.0%

2026年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] 従業員のパフォーマンススコア66.4点

⑦ 従業員間のコミュニケーションの促進

課題内容

エンゲージメントおよび社内間の信頼性が向上することで、従業員間のコミュニケーションが活発に、組織の活性化につながると考えている。結果として社内全体が活性化することで、従業員のやりがいと人材の流出防止及び確保や動的な「創意と工夫」に繋げる。

名称: 従業員のパフォーマンススコア66.4点

数値目標 (KPI)

	数値	単位	年度
取組前実績値	64.8	点(100点満点)	2023年度
現在の実績値	65.3	点(100点満点)	2024年度
目標値	66.4	点(100点満点)	2026年度

重点課題② [KGI] 従業員エンゲージメントスコア85.0%

② 従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容

従業員の心身の健康状態が基盤となるエンゲージメントスコアは、かつて業績不振や閉塞感、コミュニケーション等の課題により低位だったが、組織で働くメンバーがその組織で働くことを誇りに思える「GREAT PLACE TO WORK」そのような組織を創ることが重要課題と認識し施策を継続している。

名称: 従業員エンゲージメントスコア85.0%

数値目標 (KPI)

	数値	単位	年度
取組前実績値	74.7	%	2023年度
現在の実績値	82.5	%	2024年度
目標値	85.0	%	2026年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



意識調査継続、社内報記事掲載強化、ストレングスファインダー、1on1、役員によるES向上施策展開・タウンホールミーティングの開催、女性特有の健康課題に関する研修

具体的な実践内容1

分類	自社グループサービス	名称	PerformanceTrail(パフォーマンストレイル)
内容	自社で開発した個人や組織のパフォーマンスを向上するための課題を発見するクラウド型アンケートサービス。		
導入時期	2021年		
評価 (定量・定性)	●毎年、全社でこのアンケートを実施し回答率は2024年95.61%。コンディションとパフォーマンスを組織・個人ごとに可視化し、最終的な目標や従業員の意識・行動変容の課題を明らかにした。以下の数字の改善にもつながっていると考えており、今後も施策を推進していく。 ●独自サービススコア(全社平均)で、コミュニケーション23年12月67.9⇒24年11月68.7。		

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	FEMCLE
提供元社名	株式会社リンケージ		
内容	全女性従業員へのオンライン問診を導入し、結果分析と従業員、管理職向けに女性特有の健康課題に関する研修を実施。		
導入時期	2024年	選択理由	●効果 ●サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	●オンライン問診を継続的に実施 回答率24年62.3%⇒25年50.1% ・回答率は低下したが継続的な実施とデータ蓄積により精度の高い分析と改善が可能 ・従業員一人ひとりの健康状態を可視化し必要な支援や環境整備の施策を検討 ・研修については管理職の実施率は100%となったものの、全従業員ではまだ低い状況であり、管理職の研修実施率の維持と全従業員の研修実施率の向上に努める。		

具体的な実践内容3

分類	自社グループ組織
名称	従業員同士、経営層と従業員のコミュニケーション活性化
内容	社内報記事掲載、ストレングスファインダー研修、管理職向け研修、役員によるタウンホールミーティングの開催。
導入時期	2023年
評価 (定量・定性)	●コミュニケーションの状態についてのサーベイ結果スコア 2023年67.9点⇒2024年68.7点 ●コミュニケーション活性化をはかるため以下の施策を実施 ・インタナルコミュニケーション強化・ストレングスファインダー全社員受講 ・マネージャー向けストレングスファインダー研修や1on1研修 ・コミュニティ支援(女性活躍推進SPLIなど) ・役員による自部門への展開、タウンホールミーティング開催

施策内容(重点課題2)



中階段設置・スタンディングワーク促進など歩数アップ機会の提供。ロコモ度チェックなど筋力アップへの施策。全管理職を対象に1on1等の研修。女性向けヘルスケアサービスFEMCLEの導入

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織 / 自社グループサービス
名称	職場環境整備
内容	中階段設置・スタンディングワークとスタンディング会議の促進、歩数アップ機会の提供。ロコモ度チェックなど筋力アップへの取り組み。
導入時期	2014年
評価 (定量・定性)	●主要拠点で別フロアとのコミュニケーション構築のため中階段を設置。上下昇降テーブルを各所に配備、スタンディングワーク・立ち会議の積極的な取り組みなど健康増進を実現。働き方など職場環境整備との相乗効果で生産性実感割合が高まりパフォーマンスが向上。 ●パフォーマンススコア:2022年62.4⇒2024年65.2 (100点満点、全国平均59.3)

具体的な実践内容2

分類	自社グループ組織
名称	1on1フォローアップ研修、ラインケア研修、多面診断
内容	従業員エンゲージメント調査(「誇り」の肯定回答割合)評価スコアの向上に向けて、全管理職を対象に1on1フォローアップ研修・ラインケア研修・コミュニケーションのあり方を含む多面診断等を実施。
導入時期	2022年
評価 (定量・定性)	●管理職研修で1on1フォローアップ・ラインケア研修、管理職多面診断の実施、ストレングスファインダー全社展開や事業所ごとワークショップの開催。行動変容した管理職層の増加。 ●エンゲージメント調査スコア(「誇り」の肯定回答割合) 2022年63.6%⇒2023年74.7%⇒2024年82.5%

具体的な実践内容3

分類	自社グループ組織
名称	男性育児休業取得率
内容	「男性育休100%宣言」に賛同による男性の育児休業取得の促進および「育児休業支援金制度」制度等の拡充。介護との両立も含めた管理職、従業員向けのセミナーの実施。
導入時期	2023年
評価 (定量・定性)	●多様な働き方を提案する企業として従業員が多様性を理解し行動することが重要と捉え、男性育児休業取得率の向上が心理的安全性に繋げ、今後は介護との両立強化と更なる男性の育児休業取得率の向上を目指す。 ・男性育休取得率:2018年8.6%⇒45.7%⇒2023年70% ・男性育休取得日数:2023年38.2日⇒2024年70日 ・心理的安全性:2022年67.0⇒2024年70.8(100点満点、全国平均58.3)

04 健康経営の成果

検証指標	従業員のパフォーマンススコア、従業員エンゲージメントスコア
検証手法・方法	・従業員のパフォーマンススコア自社開発のエンゲージメント調査により100点満点で算出。・従業員エンゲージメントは外部へ委託したエンゲージメント調査で算出。・生産性指標、ソーシャルキャピタルの評価スコア等を組み合わせて、評価をしている。
検証結果 (具体的な施策の成果を含む)	・従業員のパフォーマンススコア、従業員エンゲージメントは経年で改善しており、目標値に近づいている。・生産性指標、ソーシャルキャピタルの評価スコアも改善傾向であり、さらに改善を図る。・最重要KPI「イトーキは誇りをもって働ける会社である」について肯定回答率2023年74.7%⇒2024年82.5% / 全社回答率2023年99.0%⇒2024年99.2%

取り組みにおいての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること

2014年から健康経営に着手。様々な取組の結果、自分ごととして健康課題を捉える従業員が増加する中、一部の無関心層への取り組みが必要。本気で自らの健康やパフォーマンスをよくしようとする意識改革・行動変容をさらに高めていきたい。

今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること

オフィスの働く環境を整え、また製造部門のコンディションや働く場所の快適性への対策を強化。今後はグループ会社、代理店、海外拠点および取引先等に対する健康経営の実施状況や取り組み活動を展開していきたい。

データ利活用事例

事例名	ストレスチェックおよび健康診断結果等の健康情報の一元化実現のため管理システムを導入
内容	全従業員の健康情報が必要な時に即時に確認できる体制を整え、すべての健康データを一元化。同時にペーパーレス化と業務効率化を実現。
利用データ	「ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社」健康管理クラウド「Grow base」

003 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



株式会社Wellmira

業種 33 サービス業

従業員数 30名(2024年度末)

01 推進方針

ヘルスケアサービスを提供する企業として率先して健康経営を実践し、自社サービスを活用して従業員の健康増進に取り組むことで”心身ともに健康で最高のパフォーマンスを発揮できる組織”を目指す。また、健康経営による生産性向上の成果を実証し、社会に示すことを目指す。

02 目標・課題

目標 傷病休職の低減とプレゼンティーズムの改善による職務中の集中力向上を通じて、組織全体の労働生産性を向上させる。

目標の達成状況を確認する指標 (KGI)

指標 (KGI) の概要	
プレゼンティーズム損失割合の低減	
指標 (KGI) の目標値	達成目標年度
15%以下	2028年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] プレゼンティーズム損失割合の低減

⑭ 従業員の健康問題に起因する生産性低下防止や事故発生予防に関する課題

課題内容 肩こりや眼精疲労を健康課題と感じる社員が多く見られたため、これらの改善に取り組むことで、身体的不調による労働生産性の低下を未然に防ぐことを目指す。

名称: ストレッチなど、健康増進行動が習慣化した従業員

数値目標 (KPI)	数値	単位	年度
取組前実績値	50	%	2024年度
現在の実績値	52	%	2025年度
目標値	80	%	2026年度

重点課題② [KGI] プレゼンティーズム損失割合の低減

⑬ メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

課題内容 ストレスチェック結果を踏まえ、高ストレス判定者の割合を低減することで、メンタルヘルス不調による労働生産性の低下を未然に防ぎ、安心して働ける職場づくりを目指す。

名称: ストレスチェック受検率

数値目標 (KPI)	数値	単位	年度
取組前実績値	100	%	2023年度
現在の実績値	100	%	2024年度
目標値	100	%	2026年度

取り組みについての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること

健康行動の動機づけや短期的な継続支援はできているが、習慣化・定着につなげるための施策やアプローチ方法に課題を感じる。

今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること

健康行動の習慣化・定着を促すため、従業員一人ひとりの行動や生活リズムに応じた最適なタイミングで支援やアプローチできる仕組みづくりを計画しているが、実装・運用検討に課題。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

プロの講習で肩こり・眼精疲労に効果的なストレッチを学び、自社健康アプリ「カロママプラス」で継続・習慣化を支援

具体的な実践内容1

分類	自社グループサービス
名称	AI健康アプリ「カロママ プラス」
内容	食事・運動・睡眠や健診結果の記録でAIコーチがアドバイス。健康行動でポイントが貯まるなど、健康経営施策に活用できるヘルスケアアプリ。
導入時期	2018年(自社で健康経営を実施した初年度から)
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none">6割の従業員が、施策実施後アンケートで「ストレッチなど身体を動かす機会が増えた」と回答した。「今回の施策を機に、チームのミーティングで毎週時間を設けてみんなでストレッチをするようになった」「社内でストレッチをしやすい雰囲気になった」との声もあり、コミュニケーションの醸成にも寄与した。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	オンライン眼精疲労すっきりセミナー
提供元社名	株式会社ルネサンス
内容	目の疲れや肩こりの緩和を目指したオンライン眼精疲労ケアセミナー
導入時期	2025年9月2日
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●評判
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none">講習会への参加率:91%「正しいストレッチを学べてよかった」「カラダをうごかす良いきっかけになった」との声があった。

施策内容(重点課題2)

年1回ストレスチェックを全従業員に実施

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	ストレスチェックサービス ナビLite
提供元社名	東京海上日動メディカルサービス株式会社
内容	法令に準拠したストレスチェックの実施および結果分析
導入時期	2024年11月
選択理由	●機能・性能
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none">ストレスチェック受検率100%実務担当者も操作しやすく、リマインドが容易だったため受検率100%に繋がった。

04 健康経営の成果

検証指標	プレゼンティーズム損失割合
検証手法・方法	SPQを半年に1回実施し、プレゼンティーズム損失割合を算出する。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	上記の検証方法は今後実施予定。現時点では、健康行動の継続率や施策参加率が昨年より向上したことから、従業員の健康課題に合った施策がうまく機能し、前向きな行動が広がっていると評価。

データ活用事例

事例名	AI健康アプリ「カロママ プラス」のライフログを活用した健康づくり施策の実施
内容	「1日8,000歩以上でポイント付与」「ストレッチなどの運動実施でポイント付与」など、ライフログに応じたインセンティブを設けた健康づくり施策を実施。効果検証においては、歩数や運動量がどの程度増加したかを指標として確認している。
利用データ	ライフログデータ(歩数、運動)
利用者(ユースケース類型)	健康経営プロジェクトの担当者(ユースケース2)、従業員(ユースケース3)

004 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

NTT NTT株式会社

業種 25 情報・通信業

従業員数 2,653名(2024年度末)

01 推進方針

従業員の健康保持・増進に向けた取り組みは、社員一人ひとりのモチベーションと労働生産性を高め、エンゲージメントの向上(EX向上)を促し、結果として企業の持続的成長や発展、さらには収益拡大にもつながると考える。

02 目標・課題

目標 健康経営を通じた職場環境の整備が、従業員の能力発揮を支援し、企業価値向上につながるという考えのもと、以下の目標を設定している。
・医療費の抑制 ・生産性の向上

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要	
一人当たり医療費伸び率(対前年比)	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
2.0%以下	2026年度

指標(KGI)の概要	
プレゼンティーズムによるパフォーマンスの低下割合(QQmethod)	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
6.0%	2026年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] 一人当たり医療費伸び率(対前年比): 2.0%以下

⑨ 生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

課題内容 重要指標であるEXの向上に必要な不可欠である健康増進に向けて、社員の主体的な運動活動の開始・定着等を重点課題として設定している。

名称: 特定保健指導対象者率(低減目標)

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	25.0	%
現在の実績値	21.2	%	2024年度
目標値	14.5%以下	%	2026年度

重点課題② [KGI] プレゼンティーズムによるパフォーマンスの低下割合(QQmethod): 6.0%

⑧ 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防

課題内容 メンタルヘルス休業者およびプレゼンティーズムによる損失の低減に向けた取り組み強化のため、全社アンケートを実施し、健康問題を起因とするパフォーマンスの低下割合・損失額を算出。それらの削減による労働生産性の向上を重要課題として設定している。

名称: 睡眠十分者率

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	69.7	%
現在の実績値	75.2	%	2024年度
目標値	80.0	%	2026年度

名称: 運動習慣者比率

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	18.5	%
現在の実績値	28.4	%	2024年度
目標値	40.0	%	2026年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

- 健康情報の管理・閲覧等によるセルフチェック環境の提供
- 遺伝子情報等リスク判定しフィードバックを実施

具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	ヘルスデータバンク(HDB)
提供元社名	NTTデータ		
内容	各種健康関連データを登録・管理し、経年推移等、社員が自身の心身の健康状態の変化・改善事項などを把握できるサービス。		
導入時期	2004年5月		
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性		
評価(定量・定性)	●セルフチェック環境の提供とデータ連携による健康管理の高度化。 ●ストレスチェック、健康診断結果の経年推移等の社員提示により、セルフチェック環境を提供。 ●dヘルスケアとの連携により、本人同意に基づき、歩数・体重記録データ等を連携し、分析可能な情報を蓄積。 ●医療機関ごとに異なる健康診断結果フォーマット等を統一的にデータ管理。		

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	Genovision(遺伝子検査サービス)
提供元社名	NTTプレジジョンメディシン		
内容	遺伝子情報の解析により遺伝的リスク、生活習慣による疾病リスクを把握できるサービス。30歳以上の社員に5年毎に実施する人間ドックに導入した。		
導入時期	2021年4月	選択理由	●機能・性能 ●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	●遺伝子検査導入以降、NTTグループ社員約11万人(2025.11時点)の受検による健康意識の醸成。 ●疾病リスクの予見・健康レコメンドにより、社員への健康増進活動(行動変容等)の促進を行うことができる。		

施策内容(重点課題2)

- 睡眠状況を分析しフィードバックを実施
- フィットネスクラブ等の利用補助により、社員の健康保持増進をサポート

具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	ねむりの改善プログラム
提供元社名	NTT PARAVITA		
内容	睡眠センサーを用いて睡眠データを取得・分析し、データに基づいたアドバイスを受けることで、睡眠改善を促すサービス。		
導入時期	2024年9月		
選択理由	●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性		
評価(定量・定性)	●睡眠に問題がない社員の割合(施策前後を比較): 15.5%→64.3% 心身のストレス平均値(施策前後を比較): 55.2→47.8 <small>※アテネ不眠尺度にて測定</small> ●パーソナルトレーナーからの個別アプローチを通じて、多くの社員の睡眠改善に寄与。加えて、ストレスの軽減にも有意な効果が確認された。		

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	NTTベネフィット・パッケージ
提供元社名	株式会社ベネフィット・ワン		
内容	ベネフィット・ワン社が提供する「ベネフィット・ステーション」に、会社独自のサービスとしてフィットネスクラブの利用補助を導入。		
導入時期	2018年5月	選択理由	●価格 ●効果 ●使いやすさ
評価(定量・定性)	●運動習慣者比率の上昇(18.5%/2018年 →28.4%/2024年) ●健康保持・増進等を支援するサービスを、柔軟かつタイムリーに社員に提供することを目的とし、スポーツ・フィットネスクラブの利用補助を導入。経済的負担が少ないことで継続的な利用が促進され、社員の運動促進に寄与したとともに、健康意識の向上にもつながった。		

04 健康経営の成果

検証指標	アブセンティーズム(休職者)、プレゼンティーズム(健康不調による短時間勤務等)該当者の各種健康データ
検証手法・方法	アブセンティーズム、プレゼンティーズム該当者の状況および、該当者のリモートワーク率、残業時間、健康施策参加率、パルスサーベイでの回答状況等の各種健康データをAI学習することで、優位な相関差があるかを確認、分析した。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	プレゼンティーズム調査により生産性低下に影響を及ぼす要因を特定。また、統計データ分析により、メンタルヘルス休職者の傾向把握・予測を実施し取り組みの振り返り・施策内容へ反映している。・プレゼンティーズムによるパフォーマンスの低下割合(QQmethod): 5.3% ・メンタルヘルス休職者発生率の低下(0.83%/2018年→0.56%/2024年)

取り組みについての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること
プレゼンティーズム調査(QQmethod)の結果にもとづき、損失率の低減に向け各種施策を実施しているが、より多くの社員の施策参加率およびサービスの認知度向上が課題。
今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること
さらに費用対効果の高い健康関連改善施策の選定および実行。
施策実施における数値目標の適正化。

データ活用事例

事例名	Genovision(遺伝子検査サービス)
内容	遺伝子情報の解析による遺伝的・疾病リスクの判定や、健康診断と掛け合わせてリスク判定を行い、個人毎のレコメンドのフィードバックにより生活習慣改善支援を行う。NTTでは30歳以上の社員に提供する5年毎の人間ドックにて実施(希望者のみ)。
利用データ	健康診断、遺伝子データ 利用者(ユースケース類型) 従業員

005 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

OMRON オムロンヘルスケア株式会社

業種 16 電気機器

従業員数 合計3,770名(2025年3月末)

01 推進方針

私たちは、心身ともに健康で、好奇心に満ち溢れ、ワーク・ライフ・バランスのとれた毎日の中で、失敗を恐れず元気にチャレンジし続け、自らの取り組みを通じて得た知見を活かし、お客様が笑顔になる商品やサービスを創造します。また社会全体における健康経営の実践に貢献していくことを目指します。

02 目標・課題

目標 OHQ社員の自律的な心身の健康管理と行動変容による未来永劫イベントゼロ*
*高血圧に起因する脳・心血管疾患の発症ゼロ

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要	
自律的健康増進行動の定着度(血圧測定率)	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
80%	2030年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] 血圧測定率80%

⑧健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防

課題内容 2020年血圧測定率100%達成後、自律測定に方針変更。血圧・歩数・体組成のうち、いずれか1項目以上測定した社員割合(月平均)は65%以上をキープするも血圧測定率は40.8%へ低下。イベントゼロを目指した自律測定促進に向け、KGIを1項目以上月平均測定率から自律的健康増進行動の定着度(会社の健康施策で得た知識を活用している社員割合)に変更、KPIを血圧測定率において強化策を継続実施する。

名称:オムロン ゼロイベント チャレンジ

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
取組前実績値	-	-	-
現在の実績値	40.8	%	2024年度
目標値	60.0	%	2025年度

重点課題② [KGI] 喫煙率ゼロ

⑩従業員の喫煙率低下

課題内容 当社はゼロイベントをミッションに掲げて、多くの病気のリスクを高める喫煙の社内撲滅に向け長年取り組んできた。就業時間内禁煙等禁煙実践の仕組みを整えた後、喫煙者の意識や行動変革に向けた施策の継続実施により年々喫煙者は減少しているが、絶対にタバコをやめないという岩盤層の存在も認識され、目指す喫煙者ゼロに至っていない。ゼロイベントを掲げる会社としてあきらめず継続して喫煙者を減らしていくことが課題である。

名称:卒煙チャレンジ

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
取組前実績値	17.9	%	2017年度
現在の実績値	5.2	%	2024年度
目標値	ゼロ	%	期限を設けず

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

入社時に自社IoT健康管理機器(血圧計、活動量計)を無償配布、アプリでデータリンクを構築。チーム、個人でウォーキングイベント、キャンペーンを実施。血圧のモニタリング、その社会的価値、疾患リスクを説明会で周知、健康リテラシーを向上。

具体的な実践内容1

分類	自社グループサービス
名称	オムロン ゼロイベント チャレンジ (OMRON connect 含む)
内容	全従業員に無償配布した血圧計、活動量計で測定推進月間を設定。アプリで測定継続による習慣化を促し、楽しみながら継続できるウォーキング企画等イベントを実施。
導入時期	血圧は17年度から、ウォーキングは09年度から
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 20年度 血圧測定推進週間における測定実施率率:100% 達成。(以降会社指示起点の測定から自律測定にシフト) 健診血圧×家庭血圧でリスク分類進み、多数のリスクの高い仮面高血圧者*(135/85mmHg以上)を発見。 https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/health-and-productivity.html *健診では基準値以下だったが、家庭血圧の平均値では基準値を超えた人 社員全員が家庭での血圧測定を習慣化し、自分の血圧レベルを知り、生活習慣の見直しと行動変容をおこなうことで、全員が血圧の適正化を目指すことにチャレンジしている。

具体的な実践内容2

分類	自社グループ組織	名称	オムゼロランチ
内容	社内食堂で減塩・高カリウム「オムゼロランチ」等を提供。毎月健康テーマを設定し、メニュー企画と啓発を実施し生活習慣病予防を推進。		
導入時期	2016年度～		
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 「オムゼロランチ等の健康食の積極的な選択をしているか」というアンケート設問に対し、取組んだ従業員の34.2%のうち、63.1%から体調の改善や意識向上等の結果に繋がったとの回答。栄養バランスや食材の知識を深め、食生活改善意識を高めることに繋がり、従業員の健診データの改善や健康増進に良い影響を与えていると考えられる。 		

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	ベジチェック
提供元社名	カゴメ株式会社
内容	推定野菜摂取量を測定できる機器を用いて自身の野菜不足度を「見える化」して食生活改善のきっかけを提供。
導入時期	2020年度
選択理由	●社名・ブランド ●機能・性能
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> カゴメ社ベジチェックを用いて従業員の79.4%が野菜摂取充足度の計測を実施。オムゼロランチとの連動や青汁等の企画を通して野菜摂取を啓発した。従業員家族参加イベントでも測定を行い従業員家族にも野菜摂取の啓発を実施。

施策内容(重点課題2)

チーム制 卒煙チャレンジ

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織
名称	卒煙チャレンジ
内容	世界禁煙デーのトップメッセージと禁煙推進ポスター掲示、全管理職層デスクに禁煙推進のぼり設置、チーム制卒煙チャレンジや卒煙応援メッセージ、医療職からの個別サポートや後押し施策を継続実施。
導入時期	2017年度～
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 17年度 17.9% 18年度 16.3% 19年度 12.9% 20年度 10.4% 21年度 8.9% 22年度 6.4% 23年度 5.1% 24年度 5.2% 喫煙率は2018年度から2025年度の間16.3%から5.2%まで低下。2024年から2025年度も再喫煙者無し。また、会社が「タバコの怖さの出前授業」で子供達に喫煙の怖さを伝えていることを岩盤層が意識していることも確認済み。現在の施策は再喫煙抑制や喫煙者の禁煙意識醸成に向け高い効果を持続。

04 健康経営の成果

検証指標	2020年度「OHQ健康経営方針」実践指標を以下にする。1. 血圧測定率100% 2. 喫煙率9.9%
検証手法・方法	1. 入社時に社員に血圧計を提供しアプリに連携していただく。血圧測定推進月間を年に複数回設定、皆で楽しみながら継続できるイベント実施、その月間内に1回でも血圧測定した社員割合をアプリからデータ取得。 2. 毎年同じタイミングで喫煙に対するアンケートを実施しアンケート結果から喫煙している社員の割合を試算。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	1. 2020年8月血圧測定率100%達成。以降、会社指示起点の測定から自律測定にシフト。 2. 喫煙率は10.4%。禁煙意思あるが行動なし層散見。チーム制取り組みや医療職サポート周知必要性再認識。

データ活用事例

事例名	IOT健康管理機器とデータリンクの自社のシステムも活用(①②に記載済み)	内容	同左
利用データ	健康診断、問診、ライフログ(血圧、歩数)	利用者(ユースケース類型)	ユースケース1、2、3の複合

006 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



キリンホールディングス株式会社

業種 4 食料品

従業員数 キリンホールディングス単社 1,054名 (2024年度12月実績)

※キリンホールディングス連結従業員数 31,934名 (2024年度12月実績)

01 推進方針

従業員一人ひとりが心身ともに健康で充実した生活を送り、CSVへの共感のもといきいきと働き、自立的な個としてそれぞれが日々挑戦を続けながら、キリンで働くよこびを感じている状態の実現。

02 目標・課題

- 目標 ・従業員の心と身体が健康で、日々生き活きと働いている状態をつくる
- ・従業員がキリンで働くよこびを感じている状態をつくる

目標の達成状況を確認する指標 (KGI)

指標 (KGI) の概要	
プレゼンティーズムの改善 (WHO-HPQによる絶対的プレゼンティーズム)	
指標 (KGI) の目標値	達成目標年度
絶対的プレゼンティーズムの改善 (66.5%)	2027年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] 絶対的プレゼンティーズムの改善 66.5%



⑨生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

従業員調査で、プレゼンティーズムと生活習慣の相関を確認したところ、週に3日以上十分な睡眠がとれている従業員は平均以上のパフォーマンスが発揮できているが、グループ従業員の43%が週3日未満しか十分な睡眠がとれていないことが分かった。

名称:睡眠改善プログラムの参加率

数値目標 (KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	未実施	%
現在の実績値	17.1	%	2025年度
目標値	40.0	%	2027年度

重点課題② [KGI] 絶対的プレゼンティーズムの改善 66.5%



⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

身体症状の中で「気分の落ち込み・ゆううつ・不安感」を感じている従業員の絶対的プレゼンティーズムが他の身体症状と比較して最も低く、選択している人数も全体の3割と多いことがわかった。

名称:モニタリング指標として、総合健康リスクを確認していきます。

数値目標 (KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	-	-
現在の実績値	82.0	-	2025年度
目標値	現状維持	-	-

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



従業員対象に睡眠改善プログラムの参加者を募集。睡眠の見える化(主観・客観評価)、睡眠セミナー受講等で睡眠改善に取り組む1か月のプログラム。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	睡眠偏差値 For Biz
提供元社名	ブレインスリープ		
内容	アンケート回答により睡眠偏差値を算出し、プログラム実施前後で変化を確認するプログラム。(睡眠セミナー、デバイスによる睡眠計測、睡眠相談など)		
導入時期	2024年テスト実施 2025年から本格実施		
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●実績		
評価 (定量・定性)	●参加者の週に3日以上十分な睡眠がとれている従業員の割合(主観評価)プログラム実施前後で32%から52%に改善。参加者の睡眠習慣の継続について、5か月後アンケートで7割以上が良い習慣を継続中との回答あり。 ●委託先より睡眠偏差値For Bizのサービスが終了との連絡あり。今年はセミナー等個別のコンテンツを依頼予定。		

具体的な実践内容2

分類	自社グループサービス	名称	Well-wa (旧KIRIN naturals)
内容	健康経営支援サービス		
導入時期	2017年~		
評価 (定量・定性)	●KIRIN健康サーベイの実施により、プレゼンティーズム改善の要因を特定(睡眠・運動・メンタルヘルス)適正飲酒プログラム、免疫プログラムなど、自グループの強みを活かしたサービス開発も実施中。 ●ヘルスサイエンス事業や酒類事業などとも連携し、グループ内の知見を活かしたサービス開発により、参加する従業員のコミュニケーション促進や働くよこびにも連動すると想定。		

施策内容(重点課題2)



ストレスチェック・健康意識調査の実施から個人へのフィードバック、組織診断結果のフィードバックを一気通貫で依頼中

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	Wellness eye
提供元社名	SBアットワーク
内容	ストレスチェック・健康意識調査の実施から個人へのフィードバック、組織診断結果のフィードバックを一気通貫で依頼中
導入時期	2017年
選択理由	●効果 ●使いやすさ ●実績
評価 (定量・定性)	●総合健康リスク、高ストレス者割合など、いずれも良い状態を維持 ●個別相談会、報告会など会社ごとに対応可能。結果報告動画の制作や研修なども、依頼に柔軟に対応していただいております。研修の参加者からも高評価。

04 健康経営の成果

検証指標	KGIであるプレゼンティーズムは毎年計測し経年で結果を確認し、生活習慣などとの相関を確認している
検証手法・方法	プレゼンティーズム改善の要因となる睡眠は具体的な目標(週3日以上十分な睡眠がとれている従業員の増加)の改善状況を経年で確認している。睡眠施策は参加者アンケート等からコンテンツごとにプログラムの満足度、結果の改善を確認、5か月後に再度アンケートを実施し継続率も確認している。
検証結果 (具体的な施策の成果を含む)	2024年睡眠施策を実施し、25年の調査では3日以上十分な睡眠がとれている従業員の割合が57%から59.9%に増加した。24年終了5か月後アンケートでは、良い習慣を継続しているとの回答が73%だった。

取り組みについての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること
手上げ式のプログラムのため、現在の参加者は関心層が中心。関心の低い従業員をどのように参加・行動層に移行させるかが課題。
今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること
ストレスチェックの組織診断結果でリスクは低いが、休職者は微増傾向にあり、見えていない課題があるのでは?と模索中。

データ活用事例

事例名	健康管理システム、ストレスチェック結果、社内調査を活用。
内容	健診結果、問診票、社内調査結果などを活用し、モニタリング指標を設定しグループ各社との対話を実施予定。指標については、今後統括産業医とも相談しながら決定する予定。
利用データ	健康診断、問診、健保のレセプト情報、自社独自のアンケート調査結果等。

007 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

あなたの未来を強くする



住友生命保険相互会社

業種 30 保険業

従業員数 42,317名(2024年度末)

01 推進方針

ウェルビーイングに貢献する「なくてはならない保険会社グループ」の実現のために、一人ひとりの職員が個々の能力をいきいきと最大限に発揮するため、職員やその家族が心と体の健康を大切に「ウェルビーイング」であること。

02 目標・課題

目標 職員一人ひとりが健康に対し「意識」「行動」し、職員やその家族が積極的に健康維持・増進活動に取り組み、ウェルビーイングが実現すること。

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要	
2次健診対象者率:定期健診を受診した職員のうち、2次健診(要精密検査)の対象となった職員の割合	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
30%未満継続	2025年度

指標(KGI)の概要	
職員エンゲージメントスコア:当社への愛着や仕事のやりがい等のポジティブ回答率	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
前年比改善	2025年度

指標(KGI)の概要	
プレゼンティーズム:労働遂行能力の低下による労働損失割合(東大1項目版)	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
前年比改善	2025年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] 2次健診対象者率30%未満継続



⑨生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

課題内容 2018年発売の「Vitality健康プログラム」の職員への活用以降、年々改善基調となってきたものの、Vitality健康プログラムの活用有無によって運動不足者率に格差が生じているため、活用者数を増加させるとともに、運動習慣改善へ向けた更なる取組みを継続的に推進していく必要がある。

名称:運動習慣の改善(運動不足者率の低下)

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	62.3	%
現在の実績値	50.9	%	2024年度
目標値	前年比改善		

重点課題② [KGI] 2次健診対象者率30%未満継続



⑩従業員の喫煙率低下

課題内容 「喫煙率」の状況は、取組み以降年々改善傾向がみられたものの、近年は下げ止まりの傾向となっており、また全国平均(16.7%)と比較してもいまだ高水準であるため、喫煙率低下に向けた取組みを更に推進していく必要がある。

名称:喫煙率の低下

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	25.9	%
現在の実績値	23.4	%	2024年度
目標値	前年比改善		

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



「Vitality健康プログラム」活用による健康維持・増進活動を推進するとともに、年2回(春・秋)の社内ウォーキングイベントを開催している。

具体的な実践内容1

分類	自社グループサービス	名称	Vitality健康プログラム
内容	健康増進への取組みをポイント化し、獲得した累計ポイントでステータスが決められ、生命保険料の割引や各種特典(リワード)の利用が可能。		
導入時期	2018年7月		
評価(定量・定性)	●職員の本サービス利用者増加に伴い、「運動不足者率」の状況は導入前の62.3%から直近50.9%(2024年度)と△11.4pt改善している。 ●2025年度より利用料を会社負担とする「Vitality福利厚生タイプ」の導入や、ステータスに応じた賞与等を支給することにより、利用者の更なる増加につながっている。		

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	健康管理アプリkencom
提供元社名	DeSCヘルスケア株式会社		
内容	健康データや歩数・体重等の管理、参加型の健康増進イベントの展開等を提供するアプリ。		
導入時期	2017年7月		
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●使いやすさ ●実績		
評価(定量・定性)	●アプリを活用した社内ウォーキングイベント「みんなで歩活」を毎年2回(春・秋)実施。2025年度は延べ18,646名(春9,186名・秋9,460名)が参加。 ●個人戦だけでなくチーム対抗戦(延べ参加チーム数2,829組)も実施し、健康増進活動を通じたコミュニケーション活性化も図れている。		

施策内容(重点課題2)



全社で「卒煙サポート運営」を展開し、卒煙チャレンジ応援プログラムの実施や就業時間中禁煙および喫煙スペース利用自粛運営を実施。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	みんな禁煙プログラム(卒煙チャレンジ応援プログラム)
提供元社名	エーテラボ株式会社
内容	習慣化アプリ「みんな禁煙」や禁煙補助薬等を活用して禁煙をサポートするプログラム。
導入時期	2024年8月
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	●2024年度は管理職(参加者約120名中)を中心として本プログラムに取組み、禁煙成功者(4週間以上禁煙)が59.7%の結果となった。2025年度も対象者を拡大して継続実施している。 ●5人1組チームの禁煙仲間と励まし合う「みんな禁煙」の活用や禁煙補助薬の活用等により、より高い成功率になったと思われる。

具体的な実践内容2

分類	自社グループ組織
名称	就業時間中禁煙および喫煙スペース利用自粛運営
内容	本社・支社所属の職員に対し、就業時間中における禁煙運営および入居ビル設置の喫煙スペースの利用自粛運営を実施。
導入時期	2024年10月
評価(定量・定性)	●本社所属職員のみから開始したが、2025年度からは支社所属職員まで対象を拡大し、禁煙に対する意識醸成・風土づくりを徐々に拡げている。今後は全社展開に向けて検討し、更なる喫煙率の低下へ向けて取り組んでいく。

04 健康経営の成果

検証指標	健康投資の成果として表出する生活習慣の改善状況と2次健診対象者率・プレゼンティーズム等との関係性。
検証手法・方法	2次健診対象者の疾病要因分析とともに、生活習慣(喫煙、飲酒、運動、睡眠)改善に関わる各種施策の取組み状況を経年で把握し、モニタリングしている。また生活習慣項目やメンタルヘルス項目、勤怠情報等の各結果がプレゼンティーズムに与える影響度等、相関関係を確認するためのクロス分析を実施している。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	生活習慣の改善推移が2次健診対象者率やプレゼンティーズムへ良い影響を与えており、中でも喫煙、睡眠充足感、ストレスがプレゼンティーズムへ与える影響が大きいことが判明しており、引き続き取組みを注力していく。

取り組みについての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること
生活習慣の課題については、職種や地域、世代、ヘルスリテラシー等による格差が大きく、それぞれに対する効果的な施策の手が打ちにくい。また投資に対する効果測定が難しい面も課題である。
今は取り組めていない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること
業務パフォーマンス改善に向けて、プレゼンティーズムやメンタルヘルスへの影響が特に大きい睡眠充足感向上に向けた取組みや、女性の健康課題へ向けた取組み等を推進していきたい。

データ活用事例

事例名	糖尿病重症化予防事業への活用
内容	健康保険組合とのコラボヘルスの取組みのひとつとして、糖尿病の重症化予防のために健康保険組合が主体となり、各種データ等を活用し一定基準を超えた対象者を選定し、産業医(本社診療所長)の協力のもと面談指導を実施している。
利用データ	健康保険組合の保有する健診データ、レセプトデータ
利用者(ユースケース類型)	産業保健スタッフ(ユースケース1)

008 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



SOMPOヘルスサポート株式会社

業種 33 サービス業

従業員数 305名(2024年度末)

01 推進方針

社員の心身の健康を支え、働きがい、そして働きやすい環境を整えることで、人材の確保と成長を実現し、生産性向上と事業拡大を図る。さらに、健康経営の知見を活かした高品質なサービスや新たな健康ソリューションを提供し、顧客と社会への価値提供を通じて持続的な成長を目指す。

02 目標・課題

- 目標
 - ・風通しがよく、互いを認め尊重しあう職場環境の醸成
 - ・従業員の心身の健康保持増進による生産性向上

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要	
従業員エンゲージメント、プレゼンティーズム、アブセンティーズム、ネガティブ要因による離職率	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
従業員エンゲージメント: +5%改善(24年度比) プレゼンティーズム: WLQ95% アブセンティーズム: +5%改善(24年度比) ネガティブ要因による離職率: 30%以内	2030年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] アブセンティーズム: +5%改善(24年度比)



⑧健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防

課題内容

当社の経営理念である「より多くの『こころと身体』の健康の実現に貢献」するうえで社員一人ひとりが心身ともに健康な状態であることは重要である。そのためには疾病の早期発見・早期対応が重要であり、健康診断の二次健診の受診率は100%になるよう徹底する必要がある。

数値目標(KPI)

名称: 定期健康診断後二次検査の受診率

	数値	単位	年度
取組前実績値	53.5	%	2021年度
現在の実績値	98.0	%	2024年度
目標値	100	%	2025年度

重点課題② [KGI] プレゼンティーズム: WLQ95%



①従業員のウェルビーイングの実現に関する課題

課題内容

社員のレセプトデータおよびWfun結果の分析により、筋骨格系に対する医療費割合が最も高く、日常的な痛みも発生しているため、筋骨格系の改善が課題である。

数値目標(KPI)

名称: Wfunにおける労働機能評価の改善

	数値	単位	年度
取組前実績値	17.2	%	2024年度
現在の実績値	19.0	%	2025年度
目標値	25.0	%	2030年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



当社独自基準での保健指導の実施 従業員の健康リテラシー向上を目的とした情報提供

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織
名称	社内保健指導
内容	当社独自の保健指導基準を設け、産業医および保健師による面談を実施
導入時期	2021年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ・保有リスクを分類のうえ、産業医・保健師による面談を実施。産業医の受診勧奨により二次検査受診につながっている。今後は本人の行動変容および健診結果の改善につなげるのが課題である。

具体的な実践内容2

分類	自社グループサービス
名称	LLax training
内容	Web動画配信サービス
導入時期	2022年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ・四半期ごとの定期配信に加え、新入社員研修・管理職研修にも組み込むことで、従業員の健康リテラシー向上および行動変容の実現を図っている。

具体的な実践内容3

分類	自社グループサービス
名称	Growbase/i-Wellness
内容	健診データ一括管理システム
導入時期	2021年度/2023年度
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ・受診予約のデジタル化・効率化および健診データの一元管理により、健診結果の早期把握を実現。産業医によるリスク分類や判定も一元化し、産業保健体制の基幹システムとして情報を円滑に共有している。

施策内容(重点課題2)



理学療法士によるオフィス内でのストレッチ施術

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	オフィストレッチ®
提供元社名	Well Body株式会社
内容	理学療法士によるオフィス内でのストレッチ施術
導入時期	2024年度
選択理由	<ul style="list-style-type: none"> ・効果 ・機能・性能 ・使いやすさ
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ・施術後アンケートで「身体不調の改善した」と回答した割合: 99.3%

04 健康経営の成果

検証指標	従業員エンゲージメント、プレゼンティーズム、アブセンティーズム、ネガティブ要因による離職率
検証手法・方法	アンケートやサーベイ結果の相関分析に加え、社内外の有識者の知見も取り入れながら客観的検証も実施。さらに、定期的に保険者よりレセプトデータ等取得し、分析結果に基づく健康施策の効果検証をするとともに、課題改善のための新たな健康施策を策定し、実行することで、各種指標の目標を達成できる体制を整えている。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	経年でイベント参加率(+17.4ポイント)や問診結果(+5.5ポイント)が改善し、結果、エンゲージメント「会社のウェルビーイング(私の幸福)」の改善(+0.05)に繋がっている。引き続き、PDCAで改善を図る。

取り組みにおける課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること	<p>施術はスポットでの実施にとどまるため、筋骨格系の痛みという健康課題に対し、個々人の日常的かつ継続的な改善取組に向けた動機づけや習慣化の効果測定が課題。</p> <p>今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること</p>
------------------------	--

データ活用事例

事例名	健康管理システムを活用した情報の利活用
内容	当社独自の基準を設けリスク保有者の選定のうえ、早期アプローチにつなげている。
利用データ	健康診断、問診
利用者(ユースケース類型)	産業保健スタッフ(ユースケース1)、従業員(ユースケース2, 3)

009 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



SOMPOホールディングス株式会社

業種 30 保険業

従業員数 467名(2024年度末)

01 推進方針

SOMPOのパーパスを実現するためには、社員とその家族が心身ともに健康であり、健康に対する不安がない状態であることが不可欠であるとの認識のもと、心身の健康管理および支援体制の整備を重要な経営課題として位置づけています。健康経営は単なる福利厚生ではなく、人材戦略上の重要課題と位置づけ、社員がいきいきと働ける環境づくりを通じて企業の持続的成長を目指します。

02 目標・課題

目標 社員一人ひとりが心身ともに健康で、意欲的に力を発揮できる職場環境の整備を進め、働きがいが高めることで、社員と会社がともに持続的に成長できる環境を実現する。

目標の達成状況を確認する指標 (KGI)

指標 (KGI) の概要	
エンゲージメントスコアの向上	
指標 (KGI) の目標値	達成目標年度
対前年度比向上 (2024年度 3.56pt)	2030年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] **メンタル休職者ゼロ (HD単体)**



⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

課題内容

メンタルヘルスの安定は、職場活性化、生産性向上、ひいては事業活動の向上に繋がると期待している。しかし、組織の健康状態を示す「総合健康リスク」が100を超えた職場もあり、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応(職場環境改善等)が急務である。

名称: **メンタル休職者ゼロ (HD単体)**

数値目標 (KPI)

	数値	単位	年度
取組前実績値	4	人	2023年度
現在の実績値	4	人	2024年度
目標値	0	人	2030年度

重点課題② [KGI] **喫煙率12% (SOMPOグループ全体)**



⑯従業員の喫煙率低下

課題内容

喫煙による健康被害の情報共有や禁煙治療費補助金支給や個別の禁煙サポートの取り組みにより、喫煙率は徐々に低下してきたが、目標達成には至っていなかった。禁煙への取り組みを強化する観点から、2025年4月より休憩時間を除く就業時間内禁煙を導入した。

名称: **喫煙率 (SOMPOグループ全体)**

数値目標 (KPI)

	数値	単位	年度
取組前実績値	16.8	%	2023年度
現在の実績値	16.3	%	2024年度
目標値	12.0	%	2030年度

取り組みにおける課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること

本人の自覚なき重症化を予防するため、セルフケアの成熟とラインケアの強化が課題と認識している。不調の予兆を早期にキャッチし管理職が迅速にフォローする組織的な支援体制の構築が必要と考えている。

今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること

運動習慣者の向上に関し、運動への関心が低い層へのアプローチが難しく、施策参加者が固定化しやすいことが課題である。強制ではなく、本人の意思で運動を始められるような行動変容を促す施策の検討を進めていく。

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



こころの相談ができる窓口の設置やe-Learningによるセルフケア研修の提供、管理職向けのラインケア研修を実施している。

具体的な実践内容1

分類	自社グループサービス
名称	メンタル不調者/休職者対応「LLax standard」
提供元社名	SOMPOヘルスサポート株式会社
内容	経験豊富な心理専門職が、メンタル不調者/休職者への支援をするために、本人に加え、関係者や組織に対しても必要なアプローチを行う。
導入時期	2023年8月
選択理由	●効果 ●社名・ブランド ●機能・性能 ●サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	●産業医との連携強化による効果的なメンタルヘルス体制の構築 ●専門職による個別フォローでの円滑な職場復帰支援 ●従業員のメンタル不調の早期発見・早期対応(離職防止・定着促進) ●人事担当者への的確な情報提供 ●総合健康リスクが89から86に減少

施策内容(重点課題2)



2025年4月から就業時間内の禁煙化の取組みとしてガイドラインを制定。喫煙所を段階的に廃止し2026年4月に全面撤廃。禁煙治療の周知。

具体的な実践内容1

分類	自社グループサービス	名称	Growbase
提供元社名	ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社		
内容	健康診断結果管理システムによるデータの一元管理により業務の効率化と健康経営を促進するサービス		
導入時期	2023年4月		
選択理由	●効果 ●社名・ブランド ●機能・性能 ●サービス・製品の可能性		
評価 (定量・定性)	●対応代行による担当者の作業負荷や作業時間削減 ●データ管理による業務効率化と適切な個人情報の取り扱い ●産業医や保健師との円滑な情報共有 ●各種結果の一元管理により容易となったデータ分析や官公庁への提出書類作成 ●健康診断結果より喫煙率の最新情報取得		

具体的な実践内容2

分類	外部サービス		
名称	卒煙施策支援サービス「アリルジュNON-SMOKING」		
提供元社名	アリルジュ株式会社		
内容	社員の卒煙を支援する企業向けサービス		
導入時期	2025年2月	選択理由	●効果 ●社名・ブランド ●実績
評価 (定量・定性)	●大鵬薬品工業が行ってきた卒煙施策を提供 ●業種別、会社規模別による他社事例や卒煙推進施策を紹介し、企業にあわせた卒煙推進プランを策定 ●組織全体で合意形成を進めるための、各階層(役員・部長陣)へのアプローチ方法 ●会議テンプレートや配布資料(ポスター)などの提供		

04 健康経営の成果

検証指標	ストレスチェックの結果から算出される総合健康リスク
検証手法・方法	職場のストレス要因とそれによるストレス反応およびそれらの関係に影響を与える因子(家族や同僚の支援)を以下の項目にて同時に測定し、ストレスを総合的に評価する。・「職業性ストレス簡易調査票」57項目 ・「心身のストレス反応」29項目 ・「仕事のストレス要因」17項目 ・「周囲のサポート」9項目
検証結果 (具体的な施策の成果を含む)	2025年の総合健康リスクのスコアは対前年比3ポイント減で86と改善。今後も職場全体のストレス状況を把握し、メンタルヘルス不調の未然防止や職場環境改善を目指し、健康経営を推進していきます。

データ活用事例

事例名	健康管理システムを活用した情報の利活用
内容	社員の健診データ及び問診データを元に、男女別の健康状態の分布や、生活習慣リスクを把握し、健保連数値との比較を行うことで、健康課題を可視化している。
利用データ	健康診断データ
利用者(ユースケース類型)	管理者等

010 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



中外製薬 中外製薬株式会社

業種 8 医薬品

従業員数 7,082名(2024年度末)

01 推進方針

生命関連企業として従業員の健康を大切に考え、健康保持・増進に取り組みトップ製薬企業としてさらに生産性を高めイノベーションを追求し経済性・社会性・人間性の全ての視点で企業価値向上を目指していく。その担い手である従業員が心身共に健康でいきいきと働くことができ、活力ある健全な組織風土を実現していくことが不可欠と考え「個人の健康」「組織の健康」の維持・向上に会社と従業員が積極的に取り組む健康経営を実現していく。

02 目標・課題

目標 従業員の健康保持・増進に向け、積極的な働きかけと職場環境改善に取り組むことで、一人ひとりが自律的に健康維持・改善に努め、誰もが充実して働き続けられることを実現する。

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要	
【がん検診再検査受診率】、【生活習慣病所見ハイリスク者率】、【高ストレス者の面接希望者率】	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
・がんによる離職低減:がん検診再検査受診率95%以上 ・生活習慣病に起因する離職・事故の低減:生活習慣病所見ハイリスク者率1%未満 ・メンタル不調による離職低減:高ストレス者の面接希望率 高ストレス者全体の50%以上	2030年度

自社従業員の課題

重点課題① 【KGI】 生活習慣病所見ハイリスク者率1%未満

⑧健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防

課題内容 生活習慣病に係る即治療が必要な者が2023年、2024年ともに0.6%と、2030年目標値である1%未満を達成しているものの、2024年度即治療者0.6%の内、22%が前年度からの継続対象者となっている点。

数値目標(KPI)	数値			年度
	取組前実績値	数値	単位	2023年度
	現在の実績値	0.6	%	2024年度
	目標値	1.0	%	2030年度

重点課題② 【KGI】 がんによる離職低減:がん検診再検査受診率95%以上

⑰その他

課題内容 がん検診有所見者を対象に再検査の受診状況を把握したところ、2021年は65.8%、2022年は78.9%、2023年は81.3%、2024年は83.7%。がんと仕事の両立支援に取り組んでいるが、がんによる離職・退職する従業員が増加することは個人と組織の生産性が低下する影響があり、重要な課題として捉えている。

数値目標(KPI)	数値			年度
	取組前実績値	数値	単位	2021年度
	現在の実績値 <td>65.8</td> <td>%</td> <td>2024年度</td>	65.8	%	2024年度
	目標値 <td>83.7</td> <td>%</td> <td>2030年度</td>	83.7	%	2030年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

社内の産業保健スタッフ(産業医、産業看護職)による即治療者との全局面談、受診勧奨および受診確認を行い、適切な治療への誘導を行っている。

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織	名称	即治療者の受診勧奨、受診確認
内容			定期健康診断の結果、即治療者となった者は産業医が全局面談。未治療者へは複数回の受診勧奨、治療開始後3か月後に経過確認の面談を実施。
導入時期	2024年	選択理由	●効果
評価(定量・定性)			●2023年度健診における即治療者0.6%の内、2024年健診では78%が即治療群から改善。 ●適切な治療への誘導により、即治療群の健診結果改善が見られている。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	健康支援アプリ(&well)
提供元社名			三井不動産株式会社 様
内容			健康情報に関する動画配信、コラム資料、歩数アプリ連携による歩数情報の記録、体重管理、社内ウォーキング企画(チーム戦)機能など。
導入時期			2023年
選択理由			●効果 ●使いやすさ ●サービス製品の可能性
評価(定量・定性)			●健康支援アプリ(&well) 全社登録率:69.5% ●当施策を実施することで社員全体の健康維持・増進を図り、予備群を抑制することで重症化を予防。具体的には、健康支援アプリを活用しメンタル面でのモチベーションアップやメンタルタフネス等の情報の配信や、ヨガや体操等の実践動画を通じて首・肩こりの解消を行う等して心身のケアを通じた生産性低下防止対策に寄与している。

施策内容(重点課題2)

外部のがん専門看護職と連携し、がん検診有所見者への精密検査受診勧奨を行っている。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
提供元社名	エムスリー株式会社 様
内容	がん検診受診有所見者への受診勧奨
導入時期	2021年
選択理由	●効果 ●使いやすさ
評価(定量・定性)	●導入時のアンケートで精密検査受診率が65.8%にとどまっていたことから当施策を導入。2022年は78.9%、2023年は81.3%、2024年は83.7%に増加。 ●会社からの受診勧奨に加えて、がん領域を経験している保健師との相談により、精密検査に関する社員の意識、理解が深まり、その結果として精密検査受診に繋がった。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	みんなチャレ
提供元社名	A10ラボ 様
内容	喫煙希望者への禁煙支援サービス
導入時期	2024年
選択理由	●効果
評価(定量・定性)	●事業所内禁煙・就業時間内禁煙に加え、2024年度から「みんなチャレ」を活用し6.7%(前年比-1.2%)に減少。禁煙補助薬の支給、禁煙仲間との励まし合い禁煙達成を目指すプログラムを展開。 ●みんなチャレの2025年実績は37人が参加、20人が禁煙に成功。

04 健康経営の成果

検証指標	血圧、血糖、脂質、肝機能、腎機能、尿、貧血、尿酸、心電図など複合指標による生活習慣病高リスク者判定
検証手法・方法	生活習慣病起因の離職低減のため、健診・ストレスチェックのデータを使用して生活習慣病ハイリスクに影響の強い生活習慣の多変量解析(ロジスティック回帰分析)を実施。非リスク者A群がリスク者C/D/E群と比較して運動、食事、睡眠、喫煙、飲酒習慣や生活習慣改善意識にどのような特徴があるかを分析した。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	非リスク者は非喫煙・早食いリスク非該当といった特徴があることを統計的に確認(オッズ比1.4倍・1.3倍)。喫煙者は非喫煙者と比較してリスクが高いとされるD/E群の割合が高かった。重点的にフォローする。

データ活用事例

内容	健康診断結果を健康支援システム(Growbase)で一括管理。検査情報、問診情報から健康状態の全体傾向を分析し健康課題の特定を行っている。加えて、KGI・KPIの検証にも活用している。
利用データ	健康診断、人間ドック結果、問診(生活習慣、喫煙習慣、飲酒習慣等)
利用者(ユースケース類型)	健診事後措置として産業保健スタッフによる面談、ストレスチェック結果に基づく高ストレス者面接の迅速化に活用。加えて、健康経営戦略の検討として全体データを集約し、経年変化、ベンチマーク(厚労省健康診断有所見者率との比較)から考察し課題抽出や施策立案に活用している。

011 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



東京海上日動 東京海上日動火災保険株式会社

業種 30 保険業

従業員数 18,991名(2024年度末)

01 推進方針

パーパスを起点に、事業活動を通じてお客様や地域・社会の健康増進や社会課題解決に貢献し、その結果として企業価値を高めていくことは経営の重要なテーマである。その原動力となる社員の仕事や会社に対する満足度や働きがいを高め、そのパフォーマンス向上やウェルビーイングの実現につなげていくため、健康経営を通じて、国内外問わず社員と家族の心身の健康の保持・増進に積極的に取り組んでいく。

02 目標・課題

- 目標 ①多様な社員一人ひとりの「力」の最大化(=心身の健康保持・増進によるパフォーマンス向上)
- ②ウェルビーイングの実現

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要		指標(KGI)の概要		指標(KGI)の概要	
プレゼンティーズム WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム(最大100)		アブセンティーズム 欠勤日が1年間に1日以上ある者の割合		ウェルビーイングスコア WHO-5尺度で測定(最大25.0)	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度	指標(KGI)の目標値	達成目標年度	指標(KGI)の目標値	達成目標年度
65.3	2026年度	-	-	13.5	2026年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] プレゼンティーズム

⑨生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

課題内容 2024年度版(2023年度実績)スコアリングレポートによると、運動習慣がある者の割合は、全事業所平均100と比較して、当社社員は65にとどまっている。良好な生活習慣の定着を目指し、健康施策を通じて、運動習慣リスク該当者割合の低減に取り組む必要がある。

名称:運動習慣がある者の割合

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	21.8	%
現在の実績値	23.6	%	2024年度
目標値	24.6	%	2025年度

重点課題② [KGI] 女性のプレゼンティーズム

⑩女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

課題内容 当社は女性社員が過半を占め、その活躍推進が課題のため、女性特有の健康課題は優先的に取り組むべき健康経営上の課題と考える。これまでの取組の結果、女性のプレゼンティーズムは直近5年連続で改善したが、依然男性より低く、女性の同指標水準の一層の向上が今後の課題である。

名称:女性の健康施策への女性社員参加率

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	-	-
現在の実績値	64.8	%	2024年度
目標値	66.5	%	2025年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

運動習慣の定着を支援する取り組みとして健康チャレンジやオンラインレッスンを実施し、運動習慣リスクの改善率について効果を検証した。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	健康チャレンジキャンペーン
提供元社名	東京海上日動メディカルサービス株式会社		
内容			全社員を対象に、健康増進策として、個人で取り組むMyチャレンジと組織で取り組むOurチャレンジを展開し、記録用Webサイトを設けている。
導入時期	1990年度	選択理由	●価格 ●効果 ●実績
評価(定量・定性)			●2024年度の参加者数6,479名(参加率34.7%)、事後アンケートの満足度は96.0%。 ●全25コースのうち5コースが運動不足解消部門であり、同部門には3,469名が参加した。 ●Ourチャレンジ参加により「職場のコミュニケーション活性化に役立った」「組織の一体感が高まった」との声があった。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	ルネサンスオンラインライブストリーム
提供元社名	株式会社ルネサンス		
内容			平日夜間および土曜朝に、運動のオンラインレッスンを計6種類、5週間にわたり提供し、その前後にセミナーを実施した。
導入時期	2025年度	選択理由	●価格 ●機能・性能 ●使いやすさ
評価(定量・定性)			●オンラインレッスンの延べ参加者数2,919名 ●事後アンケートでは、回答者のうち95.2%が「運動を継続しようと思う」と回答した。 ●「しっかり汗をかいて睡眠の質が上がった」、「自宅で手軽に参加できたので、続けられる自信がついた」との声があった。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	健康経営支援サービス
提供元社名	東京海上ディーアール株式会社		
内容			健康チャレンジの運動不足解消部門への参加効果を検証した。
導入時期	2015年度	選択理由	●価格 ●効果 ●実績
評価(定量・定性)			●2023年度健康チャレンジ実施前の健康診断問診で「運動習慣リスクあり」と判定された者(10,200名)について、運動不足解消部門への参加群(2,556名)と不参加群(7,644名)に分け、2024年度健康診断問診での運動習慣改善率(リスク該当から非該当へ移行した者の割合)を比較した。 ●参加群の改善率は18.6%で、不参加群の15.8%と比べて統計的に有意に高かった。

施策内容(重点課題2)

女性の健康支援策を「ミモザ健康委員会」と総称し周知を図り、年間を通じて様々な施策を継続的に展開している。

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織	名称	健康リテラシー向上のためのe-learning
内容			月経痛・月経前症候群、プレコンセプションケア、更年期障害等に関して、産業保健スタッフが年齢や症状に応じた設問を作成し、女性社員を対象として社内イントラ上で実施した。
導入時期			2018年度
評価(定量・定性)			●2025年度の受講者数6,187名(受講率58.8%)。 ●プレコンセプションケアの認知度は、2023年度の18%から2025年度は23%へ向上した。 ●受講者からは「健康リテラシーを高めるだけでなく、自身の状況を見つめ直すきっかけにもなった」との声があった。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	ストレスチェック(ナビチェック)
提供元社名	東京海上日動メディカルサービス株式会社		
内容			職業性ストレス簡易調査票に生産性指標および施策の活用度等の独自設問を追加し、Web上でストレスチェックを実施。男女別の結果を確認し、施策効果を経年的に分析・評価している。
導入時期	2010年度	選択理由	●価格 ●効果 ●実績
評価(定量・定性)			●2024年度のストレスチェック実施率98.7% ●2024年度に実施した女性の健康支援施策の6施策について、参加・活用した社員は全体で47.0%、女性に限ると64.8%であった。さらに、参加者の67.8%が取り組みを評価すると回答した。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	健康経営支援サービス
提供元社名	東京海上ディーアール株式会社		
内容			女性社員において、女性の健康支援の参加・活用数とワーク・エンゲージメントのスコアの関係を可視化した。
導入時期	2015年度	選択理由	●価格 ●効果 ●実績
評価(定量・定性)			●女性の健康支援の参加・活用数が多いほど、ワーク・エンゲージメントのスコアが高い結果となった(0個:2.48、1~2個:2.56、3~4個:2.63、5~6個:2.81)。

04 健康経営の成果

検証指標	KGIの一つであるプレゼンティーズム
検証手法・方法	①経年での比較 ②個別施策の効果検証:女性社員を対象として、2024年度の「健康リテラシー向上のためのe-learning」の受講者(4,229名)と未受講者(2,364名)の2群で、施策実施前後(2023年度・2025年度)におけるプレゼンティーズムの変化量を比較した。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	①全社プレゼンティーズムは5年連続で改善し、男女差も縮小傾向にある。 ②受講群ではプレゼンティーズム平均が2023年度60.9%、2025年度63.4%となり、2.5ポイントの改善が見られた。不参加群では60.3%から62.5%へと2.2ポイントの改善が確認された。両群の改善幅の差を金額換算すると、年間約6,960万円の生産性向上効果と試算される。

取り組みについての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること
全社員対象の健康チャレンジは、事後アンケート満足度が96.0%と高く、運動習慣リスクが改善する効果も確認しているが、2024年度参加率は34.7%であり、より参加意欲を高める工夫が必要である。
今は取り組めていない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること
喫煙対策として環境整備、教育・啓発、禁煙支援を継続的に実施し、喫煙率は2015年度17.7%から2021年度12.3%まで改善したが、2024年度12.3%と横ばいである。就業時間中禁煙の徹底、社内喫煙所の削減など、喫煙対策強化が課題である。

データ利活用事例

事例名	健康管理システムHealth Data Bankを活用した情報の利活用
内容	健診結果を直接健診機関から受領してシステムに登録するサービスにより、全国の社員のデータを一元管理でき、集計・分析の効率化や産業医判定のペーパーレス化、重症化予防等の施策に活用している。また社員自身も経年データを閲覧し、健康管理に役立てている。
利用データ	健康診断、問診、ストレスチェック
利用者(ユースケース類型)	産業保健スタッフ(ユースケース1)

012 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

TOPPAN TOPPANホールディングス株式会社

業種 19 その他製品
従業員数 11,293人(2024年度末)

01 推進方針

従業員が心身ともに健康で、個性や能力を最大限発揮し、挑戦を続けることで、組織全体のパフォーマンスが向上し、ソリューションの創出や企業の持続的な成長、社会への価値提供につながる。「人間尊重」の基本理念に基づき、会社と従業員がともに、Well-beingの実現に積極的に取り組み、健康に関する多様な事業活動を通じて社会に貢献する。

02 目標・課題

- 目標
- ①従業員のヘルスリテラシーを高め、健康に向けた行動変容を促す。
 - ②会社と従業員がともにWell-beingを追求する。
 - ③世界を健康にするソリューションを生み出し、社会に貢献し、還元する。

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要	
会社と従業員がともに取り組み、健康の実現、社会貢献の実現、Well-beingの実現という好循環をつくる。	
指標(KGI)の目標値	
①行動変容に繋がる健康イベントへの参加率100%	達成目標年度 2025年度
②Well-beingの指標となるエンゲージメントスコア…2021年度比+5p、健康リスク値…2021年度比6p改善	
③健康に貢献するサービス数50	

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] 行動変容に繋がる健康イベントへの参加率100%

⑧健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防

課題内容 生活習慣病をはじめとした疾病の予防対策の土台として、ヘルスリテラシーの向上と運動習慣の定着は必須。ヘルスケア推進委員による事業所ごとの課題に沿ったヘルスケアイベントに加え、全社共通の健康イベントにより組織一体で疾病予防に取り組む。

名称:健康チャレンジ月間

数値目標(KPI)	数値			単位	年度
	取組前実績値	現在の実績値	目標値		
	102.0	92.9	100	P	2021年度
		2.0改善		P	2024年度
		6.0改善		P	2025年度

重点課題② [KGI] 健康リスク値:2021年度比6p改善

①従業員のウェルビーイングの実現に関する課題

課題内容 従業員のWell-beingの実現には、従業員が元気にいきいきと働くことが出来る環境が重要。仕事上の変化はもちろん、育児や介護、加齢による不調など、私生活の変化による影響を認識し、互いに助け合い、誰もが安心して活躍できる心理的安全性の高い職場環境を構築する。

名称:健康リスク値(※国内連結対象40社。ストレス判定にて算出したスコア)

数値目標(KPI)	数値			単位	年度
	取組前実績値	現在の実績値	目標値		
	102.0	92.9	100	P	2021年度
		2.0改善		P	2024年度
		6.0改善		P	2025年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

全社で健康チャレンジ月間を設け、健康経営を学ぶ講座、健康課題の改善に向けた行動宣言策定、ウォーキングイベントを実施し、疾病予防の土台を形る。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	ウォーキングアプリaruku&
提供元社名	株式会社ONE COMPATH		
内容	スマホの歩数計データを利用して簡単に社内ウォーキングイベントを開催でき、リアルタイムに反映される個人・部署ランキングを常にスマホでチェック!上司や同僚とランキングを競いあうことで社内イベントが盛り上がります。		
導入時期	2018年		
選択理由	●効果 ●社名・ブランド ●機能・性能 ●使いやすさ ●実績 ●評判 ●サービス・製品の可能性		
評価(定量・定性)	●年間開催イベント数:19 参加者数:のべ2,839名 ウォーキングイベントによる運動習慣の定着 ●全社統一の健康イベント「健康チャレンジ月間」の中で、健康に向けた「宣言」が「行動」に結びつくよう、ウォーキングイベントを実施し、事業部対抗のゲーム性も盛り込んで、運動習慣の定着を促進できた。健康チャレンジ月間外においても、職場ごとにイベントを手軽に実施し、年間を通じて、運動習慣の定着と従業員間のコミュニケーション促進に寄与した。		

具体的な実践内容2

分類	自社グループ組織	名称	健康経営Eラーニング
内容	健康経営推進協議会と人材開発センターが協力して作成したオリジナル教材。健康経営推進方針の理解とヘルスリテラシー向上を促す情報を網羅。		
導入時期	2025年		
評価(定量・定性)	●健康に対する意識が変化した者:71.9% 生活習慣改善への意欲が向上した者:66.9% 学んだ内容を実践したいと感じた者:75.3% ●全事業所で一体となって実施したことで、一定の成果を上げることが出来た。実施初年度であるため、経年比較のデータがないが、今後はプレゼンティーズム、アブセンティーズムの数値も含め、検証したい。		

施策内容(重点課題2)

3Dストレスチェック&ケアにより、健康リスク値と働く環境の変化を調査。男女の健康課題について、からだどころダイバーシティセミナーを実施。

具体的な実践内容1

分類	自社グループサービス	名称	3Dストレスチェック&ケア
内容	従来のストレス判定に加え「コンディション」「環境変化の有無」の2つの指標を新たに設定し、コンディションの数値化とリスク(3段階)および環境変化の実感有無(2段階)を自動で判定できる。		
導入時期	2020年		
評価(定量・定性)	●ストレスチェック受検率:2019年度(導入前)97.0% →2025年度99.8% ●よりきめ細かいリスク判定を実現するとともに、個人を特定せずに動画教材への誘導などのケアを自動的に提供できる。プレゼンティーズムやアブセンティーズムを測定する設問も加え、心身のコンディションや生産性という視点でもデータを分析し、集団分析や職場改善に役立っている。		

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	Grace Care
提供元社名	株式会社グレイスグループ		
内容	健康セミナー講師派遣、女性特有の健康課題に関するWeb問診、オンライン婦人科診療・処方、卵子凍結保管サービス		
導入時期	2025年	選択理由	●価格 ●使いやすさ ●実績
評価(定量・定性)	●月経に対する理解向上:90.5% / 男性の疾患に対する理解向上:94.9% Grace Care LINE登録者数:25名 ●セミナーからオンライン診療や卵子凍結保管サービス提供までを一気通貫で行える。また、サービス独自の低コスト設計により、会社側がアカウント数などを細かく管理する必要がなく、従業員側が低コストでサービスを利用することができる。		

04 健康経営の成果

検証指標	①エンゲージメントスコア、②健康リスク値、③コンディション危険判定
検証手法・方法	①エンゲージメント調査、当社オリジナルのストレスチェックで②健康リスク値と、③コンディションの状況を把握し、検証を実施。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	2021年度比 エンゲージメントスコア0.4p向上、健康リスク値2.0p改善、コンディション危険判定0.0p改善

データ利活用事例

事例名	健診データによる「事業所ヘルスケアレポート」の作成と活用
内容	健診データから健康状態や生活習慣の特性を見える化した「事業所ヘルスケアレポート」を全事業所に配布。このレポートを活用し、事業所ごとの従業員の健康課題を踏まえた上で、ヘルスケア推進担当者が健康イベント等の施策を展開している。
利用データ	事業所ごとの健康診断結果
利用者(ユースケース型)	事業所ヘルスケアレポートにより、可視化された事業所ごとの健康課題を踏まえて、各事業所に選任されているヘルスケア推進委員が健康イベントの企画・運営を行っている。

取り組みについての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること	女性特有の健康課題だけでなく、男性特有の健康課題や、年齢ごとに必要となるケアについて、1つのセミナーでカバーしきれないこと。Eラーニングなどの負担をこれ以上増やさない形で、どう効率よく周知・啓蒙を図るかが課題。
今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること	全社での受動喫煙に関するリテラシー向上施策/転倒災害防止に向けた実効性のある施策

013 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



西川株式会社

業種 26 卸売業
従業員数 1,225名(2024年度末)

01 推進方針

「眠り」を総合プロデュースする当社の社員自身が「眠り」に悩みや問題を持たぬよう、また当社のタグラインである「よく眠り、よく生きる」を社員一人一人が自己実現出来るよう、具体的施策及び環境構築を積極的に推進する。

02 目標・課題

目標 全社員向けに「睡眠改善プログラム」の一環である「睡眠実態調査」を毎年度継続的に実施し、結果数値である「アテネ不眠尺度」のさらなる向上を図る。

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要	
アテネ不眠尺度社内全体平均:4.8 3点以下心配なし、4~5点不眠症の疑い少しあり、6点以上不眠症の疑い有	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
アテネ不眠尺度社内全体平均:3.0	2028年度

自社従業員の課題

重点課題① 【KGI】 睡眠時無呼吸症候群(SAS)自宅簡易検査実施者数50名(2026年度)



⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

課題内容

当社知見「睡眠実態調査」項目の一つであるいびきの頻度に着目し、睡眠時無呼吸症候群(SAS)の恐れのある社員を抽出して検査を斡旋し、SAS治療に繋げることとした。高リスク者がCPAP導入に至るまでの全ての検査費用は会社が負担することで、より検査を受け易くする体制を構築した。

数値目標(KPI)

	数値	単位	年度
取組前実績値	—	—	—
現在の実績値	20	人	2025年度
目標値	50	人	2026年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



睡眠実態調査からSASの可能性が疑われる従業員を対象に、健康保険組合診療所での診察と、就寝中の呼吸状態を自宅で測定する医療用簡易検査を実施。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	呼吸器内科受診
提供元社名	東京織物健康保険組合
内容	医師による診察で睡眠やいびきに関する問診を行う。睡眠時無呼吸症候群の疑いがあると診察された方は自宅で測定する医療用簡易検査を実施。
導入時期	2025年
選択理由	●実績
評価(定量・定性)	●SASに対する社員の注目度が高まった。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	クリニック受診 (CPAP治療/精密検査)
提供元社名	ゆみのハートクリニック・睡眠総合ケアクリニック代々木
内容	健保組合からクリニックの受診を勧められた対象者に対し、簡易検査の測定結果に応じてCPAP治療の開始、または入院での精密検査を案内。
導入時期	2025年
選択理由	●効果 ●実績
評価(定量・定性)	●実際にCPAP治療に繋がれた従業員が実績として発生している。

04 健康経営の成果

検証指標	当社ではエンゲージメントサーベイを重要な指標と捉え、毎年継続して実施することとしている。
検証手法・方法	2023年11月に引き続き、2024年7月に契約社員やパート社員を含む全従業員向けにWEBで実施要項を案内し実施した。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	前回の総合スコア60点に対し、今回は61点と上昇した。同規模同期間の変化量としては上位20%以上の変化量である。低かった項目「理念戦略」「組織風土」の改善を図り、更なる改善を図りたい。

取り組みについての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること

まずは関東地区(東京)のみでの導入となった為、他地域に勤務する従業員に向けてはまだ未実施となっている。

今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること

上記の通り全国展開を目指して今後は全従業員を対象としたい。

014 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



株式会社ニチレイ

業種 4 食品

従業員数 国内主要会社18社 6,617名(2024年度末)

01 推進方針

ニチレイのコミュニケーションメッセージである「おいしい瞬間を届けたい」を包含するニチレイグループ健康宣言は、ニチレイらしい健康経営の目指すべき方向性を示している。「おいしい瞬間を届ける」担い手である従業員が、年齢・性別に関わらず常に心身共に健康でいきいきと働き続けられる組織を実現する。

02 目標・課題

- 目標** 以下による従業員のパフォーマンス向上
- ・心身の健康の保持増進
 - ・働きがいがあり働きやすい職場環境づくり
 - ・目標達成に向けた高い貢献意欲や組織に対する帰属意識の醸成

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要	
アブゼンティイズムの低減 / プレゼンティイズムの低減 / 従業員エンゲージメントスコアの向上	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
アブゼンティイズム: 1日 / プレゼンティイズム: 90% / 従業員エンゲージメント: 80pt	2030年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] アブゼンティイズム: 1日 / プレゼンティイズム: 90% / 従業員エンゲージメント: 80pt

⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題

就業制限該当率は約2%で該当者への対応を継続実施したが改善せず、治療中断等により複数年続けて該当する者がのぼった。全国に事業所が点在し一律の支援が難しくハイリスク層への支援の強化・標準化が必要であった。

名称: D判定(要精密検査)の受診率

数値目標 (KPI)	数値	単位	年度
取組前実績値	17.5	%	2019年度
現在の実績値	90.6	%	2024年度
目標値	100	%	2030年度

重点課題② [KGI] アブゼンティイズム: 1日 / プレゼンティイズム: 90% / 従業員エンゲージメント: 80pt

⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

高ストレス者率(14.5%)が依然高く、医師面接率も低い状況が続いている。特に総合健康リスクが高く、高ストレス者が多い事業場の職場環境改善が課題となっている。また、役職者からの相談が増加傾向にあり、役職者の対応スキル向上も重要な課題として認識されている。

名称: 高ストレス者率

数値目標 (KPI)	数値	単位	年度
取組前実績値	15.9	%	2019年度
現在の実績値	14.5	%	2024年度
目標値	6.0	%	2030年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



2021年度就業制限検討値該当者の就業上の措置に関する基準を改正した。ヘルスリテラシー向上のため従業員向けセミナーを年間通して開催している。

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織	名称	就業制限検討値該当者対応
内容			「就業制限検討値」該当者には時間外労働・休日出勤・出張を制限し、遵守徹底のため、最高健康推進責任者より発信している。
導入時期			2022年
評価 (定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> ・「就業制限検討値」該当率は2021年度1.8%、2022年度1.9%、2023年度1.5%、2024年度1.2%となった。 ・複数年該当し継続治療に結びつかなかった従業員は治療意欲に繋がりを、大幅に健康状態が改善した事例も見られた。また各社人事管理部門では、フローの可視化により役割理解が進み、該当者への細やかな支援に繋がった。

具体的な実践内容2

分類	自社グループ組織	名称	受診勧奨自動化メール
内容			D判定(要精密検査)を対象に毎週受診勧奨メールを送信し、早期の受診に繋げている。受診率の把握にも活用している。
導入時期			2019年
評価 (定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> ・精密検査受診率2019年度17.5%→2024年度90.5%に向上した。 ・受診勧奨自動化メール運用、管理担当者へ健康診断説明会にて対応を呼び掛けている。健診結果にQRコードのチラシを同封し回答率をあげた。保健師の事業場訪問時に受診確認を強化し、社内イントラネットへの受診率の掲示、安全衛生委員会等の会議体で受診率向上を働きかけた。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	健康塾
提供元社名			株式会社メディヴァ
内容			生活習慣改善セミナーを「ニチレイ健康塾」として開催。今年度より全従業員必須受講のeラーニングへ変更。各食品工場でのイベント開催。
導入時期			2016年
選択理由			・効果 ・機能・性能 ・使いやすさ ・実績 ・サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> ・2024年度の健診結果では、糖代謝のA・B判定者(健康層)が81%から84.1%に、血圧の健康層は80.9%から81.8%に改善した。 ・各セミナー後のアンケートでは、参加者の92%以上が「有益であった」と回答が得られた。2020年度からは開催方法をオンラインに切り替え、2021年度からはより多く参加できるようになった。

施策内容(重点課題2)



ストレスチェックを起点とした産業保健スタッフや事業外資源ケア、セルフケアやラインケア、職場でのコミュニケーションの活性化等を含めた施策。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	ストレスチェック
提供元社名			エムステージ・ヒューマネージ
内容			厚労省推奨調査票が推奨する57項目の簡易調査票に、「人材育成尺度」を追加。独自のコーピング(ストレスへの対処力)とソーシャルスキル(対人関係を円滑にするスキル)が測定項目。ストレスチェック受検においては、受検を促すリマインドメールや医師面接申し出手続きがPC上で行える他、労働基準監督署向け報告書出力も可能。分析においては、各社の集団分析結果をクロス集計及び経年比較で確認ができ、各社の集団分析フィードバックへ役立っている。
導入時期			2022年 選択理由
評価 (定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> ・機能・性能 ・使いやすさ ・サービス・製品の可能性 ・ストレスチェック受検率2019年度89.6%→2024年度90.2%に向上した。 ・ストレス因子が分析できるようになった。高ストレス者の手上げのハードルが下がり、高ストレス者面談実施率は導入前より増加した。

具体的な実践内容2

分類	自社グループ組織	名称	集団分析結果報告会
内容			各社毎にストレスチェックに基づき集団分析結果を保健師が行い各社へフィードバック。数値のみならず、事業場訪問や、日々の保健師活動で感じる所感も含めて現状や課題を共有し、各社と意見交換をおこなっている。集団分析結果に基づき高ストレス者率と総合健康リスクの高い事業場に職場環境改善プログラムを実施。
導入時期			2022年
評価 (定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> ・高ストレス者率と総合健康リスクの高い事業場数が2022年度77から2024年度48へ低下。職場環境改善を行った11事業場のうち7事業場でストレスチェック結果が改善、グループ全体の高ストレス者率も15.9%から2024年度14.5%へ改善。 ・会社と保健師間で各事業場や工場の課題感を共有しあうことで関係構築に繋がり、相談件数やメンタル関連研修の依頼も増えた。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	メンタルヘルス研修
提供元社名			保健同人フロンティア
内容			経験豊富なカウンセラーによるセルフケア(基本編・応用編)、ラインケア(基本編・実践編)研修を実施。特に、ラインケア研修実践編においては、弊社の特徴に沿った研修内容になっており、参加者同士でのロールプレイングを通じてより実践的な学びや気づきを得る研修となっている。
導入時期			2017年 選択理由
評価 (定量・定性)			<ul style="list-style-type: none"> ・効果 ・機能・性能 ・使いやすさ ・サービス・製品の可能性 ・研修修了者は699名、アンケートで「部下からの相談に対応できる」と回答した割合が53%から79%、「職場環境改善中」も68%から74%へ増加した。 ・研修後を振り返るグループワークでは、日々のラインケアや実践してうまくいったことを共有し、スキルアップの一助に繋がった。

04 健康経営の成果

検証指標	アブゼンティイズム、プレゼンティイズム、従業員エンゲージメントより、従業員パフォーマンスを検証。
検証手法・方法	・アブゼンティイズムは、1年間に病気で仕事を休んだ日数を問う。・プレゼンティイズムは「仕事の実績、質、量」に関する活性化(生産性)指数で把握。・従業員エンゲージメントは、生産的な職場環境、心身の健康などによって維持される、目標達成に向けた高い貢献意欲や組織に対する帰属意識を測定。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	・アブゼンティイズム: 2023年度3.3日、2024年度3.2日 ・プレゼンティイズム: 2023年度79%、2024年度80% ・従業員エンゲージメント: 2023年度68pt、2024年度69pt

取り組みにおける課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること
 全国に大小様々な規模の事業場が点在しており、職種・勤務状況がそれぞれ異なるので、施策の実施が難しい。工場勤務の方には、メールアドレスがない人がほとんどのため、どの施策においても対応が行き届かず困難。

今は取り組んでない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること
 海外現地法人を含めた健康経営推進において、職域の健康管理の考え方や健康情報の取扱いの規制が国により異なるため、国内の健康経営をそのまま海外展開できない点。各国の現状を確認することもハードルが高い。

データ活用事例

事例名	健康管理システムを活用した情報の利活用
内容	産業保健スタッフによる事後措置のアプローチ、健康塾のテーマ、各事業会社へのフィードバック、経営層への報告、自身のヘルスケア
利用データ	健康診断、問診、ストレスチェック、ライフログ(歩数、食事、体重、睡眠)
利用者(ユースケース類型)	産業保健スタッフ(ユースケース1)、管理職等(ユースケース2)、従業員(ユースケース3)

01 推進方針

社員一人ひとりの健康実現とその先の「Enjoy Your Growth!」体現を目指し、「身体の健康」「心の健康」「社会的健康(エンゲージメント)」の視点にて取り組みを行います。

02 目標・課題

目標 社員一人ひとりのパフォーマンス向上(働きがいもち、業務に取り組む)

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要	
アブセンティーズムおよびプレゼンティーズムの改善	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
アブセンティーズム:2.5日 / プレゼンティーズム:78%	2026年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] アブセンティーズム:2.5日 / プレゼンティーズム:78%

⑧健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防

課題内容 健康診断での有所見率は毎年60%後半(2022年度68.9%、2023年度65.0%、2024年度57.7%)を推移しており、目標は達成したものの、全国平均・健保平均と比較すると高い状態にある。二次検診などの推奨は行っているが、従業員それぞれの健康課題について詳細を管理しきれていないことも課題である。

名称:有所見者率の改善

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	65.0	%
現在の実績値	57.7	%	2024年度
目標値	58.7	%	2026年度

重点課題② [KGI] アブセンティーズム:2.5日 / プレゼンティーズム:78%

⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

課題内容 毎年実施しているストレスチェックにおいて、高ストレス者の割合は5年平均6.8%であった。全国平均・業界平均を下回っている状況であるが、より一層高ストレス者の割合を減らすため、予防・改善を行っていく。

名称:高ストレス者の割合

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
	取組前実績値	4.4	%
現在の実績値	5.1	%	2024年度
目標値	5.0	%	2030年度

取り組みにおける課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること 全社的な施策やイベントへの参加率が低い点。

データ利活用事例

事例名	歩数計アプリ「RenoBody」を利用した歩数情報の利活用
内容	ウォーキングイベントの開催にあたり、社員に対し歩数計アプリ「RenoBody」のダウンロードを依頼し、1ヵ月間の歩数を計測し、参加社員の1日あたりの平均歩数データを取得した。
利用データ	ライフログ(歩数)
利用者(ユースケース類型)	人事部管理職等(ユースケース2)、従業員(ユースケース3)

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

健康に対する意識や知識向上のためのeラーニングの周知や、運動習慣の身に着けるためのウォーキングイベント、また食生活改善のためのイベントを行った。

具体的な実践内容1

分類	自社グループサービス
名称	JMAM eラーニングライブラリ®
内容	全社員に必要な知識やスキルなどを動画で分かりやすく、手軽に学べるeラーニングサービス。健康経営に特化したコンテンツも充実している。
導入時期	2010年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営関連eラーニング受講人数:44人 管理職への労務研修の一環として受講案内を行い、新任管理職の100%が受講完了した。 JMAM e-ラーニングライブラリ®「健康経営ライブラリ」を閲覧することによって、ヘルスリテラシーの向上に繋がった。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	Renobody
提供元社名	株式会社Wellmira
内容	歩数計アプリ「RenoBody」を使用し、企業内において歩数や距離を競うウォーキングイベントを開催することで健康促進、運動習慣定着が期待できる。
導入時期	2023年4月
選択理由	●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●評判 ●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> イベントへの参加人数:59人(割合:10%) イベント開催中の1日あたりの全体平均歩数:7238歩 ウォーキングイベントの実施により運動習慣のきっかけ作りに寄与できた。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	あすけん
提供元社名	株式会社asken
内容	AI食事管理アプリ「あすけん」を使用することで、毎日の食事や運動を記録し、栄養バランスやカロリー摂取量を管理することができる。
導入時期	2024年2月
選択理由	●価格 ●効果 ●機能・性能 ●実績 ●評判 ●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> イベントへの参加人数:45人(割合:8%) 一か月間毎日毎食、食事データを入力した人は44人(8%) あすけんイベントの実施により食生活改善のきっかけ作りに寄与できた。

施策内容(重点課題2)

メンタルヘルスに関する知識向上や予防対策のためのeラーニングの周知や、残業時間およびPCの稼働時間の管理、またストレスチェックの受診率100%を達成するための活動を行った。

具体的な実践内容1

分類	自社グループサービス
名称	JMAM eラーニングライブラリ®
内容	全社員に必要な知識やスキルなどを動画で分かりやすく、手軽に学べるeラーニングサービス。メンタルヘルスに特化したコンテンツも充実している。
導入時期	2010年
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営関連eラーニング受講人数:44人 JMAM e-ラーニングライブラリ®「健康経営ライブラリ」を閲覧することによって、メンタルヘルスの知識が向上し、予防や対策ができた。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	NEC働き方改革支援ソリューション
提供元社名	NECソリューションイノベータ株式会社
内容	働き方改革を支援するサービス。弊社においては、PCの稼働状況と勤怠のデータを照合し乖離をチェックする機能を利用中。また、業務内容の可視化機能も活用している。
導入時期	2019年
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> 全社の平均残業時間:18時間(2024年7月~2025年6月) サービス導入によりPCの稼働状況と勤怠の乖離が減少した。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス
名称	ストレスチェッカー
提供元社名	株式会社HRデータラボ
内容	ストレスチェックサービス「ストレスチェッカー」により、ストレスチェックおよび、そのデータ分析、改善が可能。
導入時期	2024年2月
選択理由	●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●サービス・製品の可能性
評価(定量・定性)	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック受診率:100% 高ストレス者の割合:5.1%(5年平均6.8%) 社員のストレス状況を把握することができ、人事施策に活かすことが可能。

04 健康経営の成果

検証指標	プレゼンティーズム、アブセンティーズム、エンゲージメント、有所見者率、高ストレス者数
検証手法・方法	健康アンケートでの確認、年1エンゲージメント調査、健康診断結果
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	2022年度より健康経営推進がスタートし、プレゼンティーズム、アブセンティーズム、エンゲージメント調査を初めて行った。継続的に検証をしていく。有所見者率については、健康診断結果より継続検証を行う。

016 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



株式会社ベネフィット・ワン

業種 33 サービス業
従業員数 1,581名(2024年度末)

01 推進方針

当社は職域を中心とする会員基盤とサービスサプライヤのネットワーク化を進めることで企業の経営課題解決や消費者の利用満足度向上に資する事業を展開しております。社会の健康増進を行う企業として、まずは社員が安心して働ける環境を整備し、心身ともに健康で、何事にも誇りと情熱をもって挑戦し続けられるよう「健康経営 従業員行動指針」を策定し、社員へ周知を行い健康経営の推進を行っています。

02 目標・課題

目標 従業員が心身の健康を保ち、何事にも誇りと情熱をもって挑戦し、能力を最大限発揮できる状態を目指しております。

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の目標値	達成目標年度
・アブセンティズム:1.0%以下 ・プレゼンティズム:61.0点 ・ワークエンゲージメント:3.5点	2025年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] ワークエンゲージメント:3.5点

②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容 労働時間増加による生産性やワークエンゲージメント低下を課題と捉えている。

名称:月平均所定外労働時間20時間以内を維持

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
			2022年度
取組前実績値	29	時間	2022年度
現在の実績値	19	時間	2024年度
目標値	20	時間	2025年度

重点課題② [KGI] アブセンティズム:1%以下

③生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

課題内容 取り組みを行うものの、2024年度に運動習慣者比率と、適正体重維持者率はいずれも減少する結果となった(2019年度15.3%よりは改善している)。生活習慣の課題によりアブセンティズム指数が上昇してしまうことを課題と捉えている。

名称:運動習慣者比率^(※1)25%以上(※1)1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合

数値目標(KPI)	数値	単位	年度
			2022年度
取組前実績値	21	%	2022年度
現在の実績値	18	%	2024年度
目標値	25	%	2025年度

取り組みにおける課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること	課題改善のために研修やセミナーを実施しているものの社員の参加率が高くはないことや、参加している社員に偏りが生じていること。
今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること	研修やセミナーの参加率向上のために、体感型のセミナーや、お昼時間等に視聴できるような気軽なセミナーの実施等を検討している。

データ利活用事例

事例名	社内各種データを活用した情報の利活用
内容	例えば健診結果の悪い社員の残業時間やストレスの感じ方等を分析する等データを掛け合わせて情報の利活用を実施。しかし、データ分析をする上で、知見者からの提言がほしいものの、産業医や社内専門職員との情報連携を行う機会が多くはない事に課題を感じている。
利用データ	健康診断、問診、社内アンケート、労働時間データ 利用者(ユースケース類型) 人事担当者

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

所定外労働時間変更や勤務制度の整備等の人事制度の見直しを実施。また管理職や社員向けに勉強会や研修も開催。

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織	名称	人事制度の整備
内容			①2022年4月より所定労働時間を8時間から7.5時間へ変更 ②段階的に固定残業制を廃止
導入時期			①2022年～ ②2017年～
評価(定量・定性)			・所定外労働時間 2022年度29時間→2024年度19時間 ・所定労働時間を8時間から7.5時間へ変更し段階的に固定残業制を廃止、社会保険労務士等による管理職への労務管理研修も実施した。所定外労働時間は2024年度19時間(前年比▲5時間)へ減少。各施策が浸透し「意識すること」から「行動変容」に繋がった影響と考える。当該社員数をさらに減らすため、2025年度は時間外のチャット等による社員間の連絡を原則禁止している。

具体的な実践内容2

分類	自社グループ組織	名称	有給取得率向上に向けた取り組み
内容			アニバーサリー休暇やマイケアデー等のネーミングを用い休暇取得がしやすい環境を整備。また、特別有給休暇として3日間のフリーホリデーも付与。
導入時期			1996年～
評価(定量・定性)			・平均年次有給休暇取得率 2019年度78.6%→2024年度84.0%に向上 ・社員が休暇取得しやすい環境を整えることで、仕事と生活の調和が取れたメリハリのある働きやすい職場づくりを行い、従業員の生産性向上を目指している。

具体的な実践内容3

分類	自社グループ組織	名称	健康経営勉強会・労務研修の実施
内容			毎月「健康経営勉強会」を開催し、ワークエンゲージメント等幅広いテーマで情報発信を行っている他、2023年度以降は管理者向けに労務研修も実施。
導入時期			2018年～
評価(定量・定性)			・健康経営勉強会2024年度参加人数: 約600人(延べ) 健康経営勉強会満足度(2024年度): 100% ・「健康経営勉強会」は元々一部部署のみでの開催であったが、社員のヘルスリテラシーの向上が従業員パフォーマンス向上と直結すると考え全社員を対象に変更し、オンラインにて開催。業務の都合上視聴できない社員に向けてアーカイブ配信も行っている。

04 健康経営の成果

検証指標	①ワークエンゲージメントの点数②プレゼンティズムの点数③アブセンティズムの割合
検証手法・方法	上記3指標を定期的なアンケートで把握をしている。同アンケートでは施策の参加率や生活習慣なども確認しており、制度改定や啓蒙活動の取組みによって改善しているかについて、①②③の数値の高い人・低い人の傾向を検証している。
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	2023年度から2024年度にかけて①3.1点⇒3.2点②59.03点⇒60.54点③1.1%⇒1.4%となった。①が2点以下ではヘルスリテラシーが低い回答が多いが3点以上は高いという回答が多い。

017 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

 **三菱地所 三菱地所株式会社**

業種 32 不動産業

従業員数 1,158名(2024年度末)

01 推進方針

従業員が心身ともに健康で、最大限のパフォーマンスを発揮することが企業活力の源泉と考え、トップのコミットメントと従業員の健康保持・増進を目的に、2016年に「健康経営宣言」を制定。従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、戦略的に取り組む「健康経営」を推進する。

02 目標・課題

目標 従業員が心身ともに健康で、最大限のパフォーマンスを発揮する状態を形成・維持すること。

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要

健康経営計画2030として、①メタボハイリスク層の割合、②健康層の割合、③がん検診の実施率
④高ストレス者に関するKPIを設定。

指標(KGI)の目標値	達成目標年度
①5% ※40歳以上 ②32.8% ※40歳以上 ③受診率90% ④高ストレス者10%以下(全国平均相当)	2030年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] ②32.8% ※40歳以上

 **⑨生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題**

課題内容 2019年度のレセプトデータおよび健康診断結果を分析し、生活習慣病系疾患における健康層(服薬なし、健診基準値内)の割合が全国平均よりも下回ることが判明。

名称: **メタボ健康層の割合(40歳以上)**

数値目標(KPI)	数値			年度
	取組前実績値	現在の実績値	目標値	
	26.8	32.0	32.8	2020年度
				2024年度
				2030年度

重点課題② [KGI] ①5% ※40歳以上

 **⑫生活習慣病等の疾病リスクを持つ従業員への重症化予防の課題**

課題内容 生活習慣病系疾患における医療機関受診勧奨者の割合が高いこと

名称: **メタボハイリスク層の割合(40歳以上)**

数値目標(KPI)	数値			年度
	取組前実績値	現在の実績値	目標値	
	9.4	8.6	0.0	2020年度
				2024年度
				2030年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

 ①筋肉量の増、②脂肪量の減、③歩数、をポイント化し、運動の習慣づけ及び生活習慣の見直しを促す社内イベントを開催。

施策内容(重点課題2)

 特定保健指導や重症化予防プログラムに該当する社員に対し、健康保険組合からだけではなく、会社としても受診勧奨を行っている。

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織
名称	カラダ改善コンテスト
内容	社内で5人のチームを作ってもらい、2か月間の①筋肉量の増、②脂肪量の減、③歩数、をポイント化し、競うもの。
導入時期	2017年度より
選択理由	●価格 ●効果
評価(定量・定性)	●2025年度 参加者:グループ9社/1,601名 継続率:93.4%、平均歩数:約11,351歩、 筋肉量増加量:約463.8kg、脂肪減少量:約1,844.7kg ●社員の5人に1人が参加するイベントで、参加者の半数以上が数値を改善している。歩数は、タイムリーに順位を確認できるようになっているため、日々の健康への意識付けや、コミュニケーション活性化にも繋がっている。

04 健康経営の成果

検証指標	①ハイリスク層 5%・健康層 32.8% ②5大がん検診受診率 90%以上 ③高ストレス者 10%以下
検証手法・方法	①健康診断の結果から定量的に分析 ②検診受診率をヒアリングし把握 ③ストレスチェックにより把握
検証結果(具体的な施策の成果を含む)	①ハイリスク者層 8.6%、健康層 32.0% ②5大がん検診受診率 平均89.5% ③高ストレス者割合 6.9%

取り組みにおける課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること

会社として行動変容を促したいと考える社員への会社からのアプローチをどの程度まで強めるべきなのか、また自発的な行動変容に繋がるような施策はどのようなものがあるのかについて課題感を感じている。

今は取り組んでない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること

生活習慣病の疾病リスクを負っている社員に対し、具体的に「高血圧」「脂質異常」「高血糖」を改善させるための施策について今後検討していきたい。

データ利活用事例

事例名	健康管理システムを活用した情報の利活用
内容	健康診断結果管理システムを導入し、従業員はWEB上で過去検診結果の閲覧が可能。また産業医はWEB上で結果のチェックを行い、再検査等の受診干渉が必要な対象者に対して個別のコメントを付記してメッセージを送付・従業員とやり取りする。
利用データ	健康診断結果
利用者(ユースケース類型)	産業保健スタッフ、従業員

01 推進方針

当社では「共生社会」の実現に貢献することを目指し、人材育成の基本方針を社員一人ひとりの「三つの豊かさ(志・経済・心と体)」を追求することとしており、「心と体の豊かさ」を健康経営の推進方針としている。具体的には「自分の健康は自分で守る」を目指し、社員が自身の健康への関心と高いリテラシーを持ちながら、健康を維持・増進する行動がとれるよう「教育・啓発」「きっかけづくり」「継続支援」を推進している。

02 目標・課題

目標 心と体の豊かさの実現:社員が心身ともに豊かな健康を維持・増進し、仕事を通じて成長実感を得られること。

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要		指標(KGI)の概要		指標(KGI)の概要	
プレゼンティーズム		アブセンティーズム		ワークエンゲージメント	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度	指標(KGI)の目標値	達成目標年度	指標(KGI)の目標値	達成目標年度
プレゼンティーズム:10%以下	2030年度	アブセンティーズム:0.5%以下	2030年度	ワークエンゲージメント:4.5点以上(5点満点)	2030年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] プレゼンティーズム:10%以下 / アブセンティーズム:0.5%以下 / ワークエンゲージメント:4.5点以上(5点満点)

⑩女性特有の健康関連課題等の健康保持・増進に関する課題

課題内容 当社は共生社会の実現を目指し、全ての人々の可能性を信じて「Love Your Possibilities」を掲げ、健康経営方針の一つとして女性の健康増進をあげている。生産年齢人口の減少が予測される現在、生理や妊娠・出産、更年期等、健康リスクを負いやすい女性のサポートと一層の活躍推進が課題である。

数値目標 (KPI)	名称:研修受講率				名称:研修理解度 (Top2Box)			
	取組前実績値	数値	単位	年度	取組前実績値	数値	単位	年度
現在の実績値	100	%		2024年度	96.2	%		2024年度
目標値	100	%		2030年度	96.5	%		2025年度
					98.0	%		2030年度

重点課題② [KGI] プレゼンティーズム:10%以下 / アブセンティーズム:0.5%以下

⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

課題内容 プレゼンティーズムの原因の約3割、アブセンティーズムの原因の7割以上がメンタルヘルス不調である。メンタルヘルス不調による損失日数は前年比で約1.3倍に増えており、早期発見・早期治療を推進しメンタルヘルス不調による休業の長期化を予防することが課題である。

数値目標 (KPI)	名称:高ストレス者率			
	取組前実績値	数値	単位	年度
現在の実績値	11.7	%		2024年度
目標値	8.8	%		2025年度
	8.0	%		2030年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)

女性起点の発想で働きやすい環境づくり!相互理解の促進、リテラシー向上と早期発見のための健康施策。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス	名称	更年期研修
提供元社名	公益社団法人女性の健康とメノポーズ協会		
内容			全社員を対象に更年期研修を実施し、相互理解と配慮ある職場づくりを推進。
導入時期			2023年(外部サービス利用は2025年より)
選択理由			●価格 ●効果 ●社名・ブランド ●実績
評価 (定量・定性)			●更年期研修受講率100% / 研修理解度Top2Box 96.5% ●世界メノポーズデーに合わせ、全社員を対象に研修を実施。年代や性別を問わず基礎知識を共有し、相互理解と配慮ある職場づくりを推進した。事後アンケートでは当事者の安心感に加え、全世代から「職場づくりを考えるきっかけになった」との回答を多数得た。知識習得に留まらない意識変革の場となった。

具体的な実践内容2

分類	自社グループ組織	名称	早期発見のための活動
提供元社名			
内容			乳がん・子宮頸がん検診費用の全額会社負担と啓発活動
導入時期			2007年
選択理由			●女性社員の乳がん検診・子宮頸がん検診費用の全額会社負担 ●「早期発見」の重要性を入社時から周知し、定期的に各種がん検診についての啓蒙を行っている。 また、ピンクリボン活動への賛同やホルモンと体調の関係が分かる自社サービス「ソフィBe」アプリの活用を推進し、女性に寄り添う事業特性を活かして社内外で啓発活動を実施している。
評価 (定量・定性)			

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	卵子凍結保管サービス
提供元社名	セルソース株式会社		
内容			卵子凍結保管サービスの費用補助とセミナーの開催
導入時期			2024年
選択理由			●価格 ●機能・性能 ●実績 ●サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)			●卵子凍結保管サービスの費用補助を実施 ●多様なキャリアやライフプランの実現を支援することを目的として実施。また、性差に関わらず、心と体を正しく理解するためのセミナーを開催することで、未来の選択肢を拡げ、安心して働き続けられるよう取組みを推進している。

施策内容(重点課題2)

発症予防・早期発見・再発防止の徹底!リテラシー向上と環境整備でアブセンティーズムを抑制するメンタルヘルス支援。

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織	名称	メンタルヘルス教育
提供元社名			
内容			全社員を対象に保健師によるメンタルヘルスe-learning研修を実施
導入時期			2022年
選択理由			●e-learning受講率100% / 理解度テスト合格率 100% ●二次予防・復職時の社内外サポートについてのリテラシー向上、意識改善がみられた。あわせて健康相談窓口の周知により、メンタルヘルス疾病の早期発見、産業医・保健師による適切な対応が可能となった。
評価 (定量・定性)			

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	外部EAPサービス
提供元社名	MBK Wellness株式会社		
内容			社員と家族の各種相談・カウンセリングとメンタル休業者の復職支援
導入時期			2012年
選択理由			●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●評判
評価 (定量・定性)			●メンタル休業者の復職支援カウンセリング実施率100%。利用率2024年度2.9% → 2025年度3.9% (2025年は上半期データ) ●復職支援については、本人の了承を得られた範囲で実施の都度保健師が報告を受け、産業医の判断や職場環境の整備に活かしている。幅広い内容の相談が可能であることを周知し、利用率が向上傾向である。

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	ストレスチェック活用支援
提供元社名	MBK Wellness株式会社		
内容			集団分析結果を活かした職場環境改善の取り組みサポート
導入時期			2019年
選択理由			●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ ●評判
評価 (定量・定性)			●高ストレス者率 2024年度11.7% → 2025年度8.8% ●高ストレス部門職場環境改善ミーティングと各部門の人事担当者への結果報告会を開催し、問題点の洗い出しと対策の検討を行った。取り組みの継続サポートを目的とし、過去に職場環境改善ミーティングを実施した部門へのフィードバックを行った。

04 健康経営の成果

検証指標	プレゼンティーズムとその要因 / アブセンティーズムとその要因
検証手法・方法	一例として更年期に関しては、年齢・性別毎にプレゼンティーズム・アブセンティーズムを経年で把握し、研修の参加率・理解度・行動変容の内容等も経年で把握することで、相関関係を検証。また、更年期によるプレゼンティーズム・アブセンティーズムが全体に対して占める割合を件数および損失で把握。
検証結果 (具体的な施策の成果を含む)	更年期を要因とするプレゼンティーズムは全体の約4%を占め、前年比30.6%改善。アブセンティーズムは0を維持。施策の効果がみられている上、女性の活躍は当社の目指す共生社会の実現に寄与するため継続。

取り組みにおいての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること	健康意識の違いによる施策参加率の社員間格差 イベント系健康施策充実度のエリア間の差 今は取り組んでない、今後取り組みたい 施策での課題や困っていること
健康への関心度があまり高くない社員への啓発活動	
健康施策の公平性の確保	

データ利活用事例

事例名	健康管理システムを活用した情報の利活用
内容	健康管理システムにより健康診断結果、時間外データ、産業医面談結果等の情報を一元管理することで、集計・分析の効率化や産業医判定のペーパーレス化を実現。データを活用して健康レベルを区分することで、レベルに応じた健康施策の展開に役立っている。
利用データ	健康診断、問診、休業情報、保健指導情報
利用者(ユースケース類型)	産業保健スタッフ(ユースケース1)、管理職等(ユースケース2)

019 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール



株式会社ルネサンス

業種 33 サービス業

従業員数 6,400名(2024年度末)

01 推進方針

当社は創業以来、「『生きがい創造企業』としてお客様に健康で快適なライフスタイルを提案します」を企業理念とし、「人生100年時代を豊かにする健康のソリューションカンパニー」を長期ビジョンに掲げています。健康のプロフェッショナル集団として社会のウェルビーイング向上に貢献するため、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、働きがいと生きがいを実感できるよう、健康経営を経営戦略の中核に位置付けています。

02 目標・課題

目標 当社は、従業員一人ひとりが「仕事を通じて、お客様や仲間と共に価値を創り、その経験に感動し、人生に誇りを持てる状態」を目指します。そのために、「自分らしく健康に働き、生き方に納得している状態」を支え、「支え合いと挑戦を尊重する安心して働ける環境」を根幹の価値として健康経営を推進します。

目標の達成状況を確認する指標 (KGI)

指標 (KGI) の概要

①エンゲージメントの向上 ②健康のプロフェッショナルとしての自信

指標 (KGI) の目標値

指標 (KGI) の目標値	達成目標年度
①エンゲージメント: wevoxスコア76点以上 ②健康のプロフェッショナルとしての自信: 70%以上	2028年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] エンゲージメント: wevoxスコア76点以上



②従業員のワークエンゲージメント向上に関する課題

課題内容

「生きがい創造企業」を理念とする当社にとって、従業員の心身の健康と働く中で生きがいを育むことが最重要の価値であり、その基盤となるエンゲージメント向上は中核施策です。組織差を踏まえ、現場主体性と管理職関与を高めることが課題です。

名称: ワークエンゲージメントの向上

数値目標 (KPI)

	数値	単位	年度
取組前実績値	72.3	点	2023年度
現在の実績値	73.8	点	2024年度
目標値	76.0	点	2028年度

重点課題② [KGI] 健康のプロフェッショナルとしての自信: 70%以上



①従業員のウェルビーイングの実現に関する課題

課題内容

当社は、従業員が健康のプロフェッショナルとして自律的に行動することを重視しつつ、健康を個人任せにせず組織で支え合う風土づくりを進めています。再受診率は改善しているものの定着には課題があり、生活習慣病リスク層を中心に個と組織が共に行動を後押しします。

名称: 健康診断有所見者の適切な受診行動(受診率)

数値目標 (KPI)

	数値	単位	年度
取組前実績値	90.2	%	2023年度
現在の実績値	93.5	%	2024年度
目標値	100	%	2025年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



エンゲージメント向上を企業文化の基盤と位置づけ、定量的な測定と対話を通じて課題を把握し、取り組みを継続。管理職の関与強化により、戦略・方針の浸透と従業員の生きがい創造を目指す。

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	エンゲージメントサーベイツール「Wevox」
提供元社名	株式会社アトラエ
内容	職務・成長・理念戦略などの活性度、組織風土や人間関係の風通し、信頼度・満足度をクラウド上で回答・分析できるエンゲージメントサーベイ。
導入時期	2019年10月
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ
評価 (定量・定性)	●Wevoxを活用し3か月ごとに調査、回答率95%以上を継続。24年度総合スコア73.75点(前年より+1.45点)。 ●定量・多角的分析で組織課題を可視化し、承認・対話が進み、エンゲージメント向上の基盤を強化。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	1on1支援ツール Kakeai
提供元社名	株式会社KAKEAI		
内容	1on1を支援するクラウドツール。対話テーマ設定、進捗管理、フィードバックを可視化し、信頼関係構築とマネジメント質向上を促進。		
導入時期	2024年7月	選択理由	●価格 ●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ
評価 (定量・定性)	●2025年度上期: 1on1満足度92pt(前年82ptから向上)/テーマの幅拡大: 「会社や部門の方針」割合増加/実施率向上: クロスメンタリング導入で対象者増加 ●信頼関係構築が進み、戦略・方針の「自分ごと化」レベルが上昇。管理職の関与強化、対話の質改善。		

具体的な実践内容3

分類	外部サービス	名称	カロママプラス
提供元社名	株式会社Wellmira		
内容	AI栄養アドバイスを提供するアプリ。食事・運動・睡眠の記録を通じて健康スコアを算出し、改善提案を提示。チーム対抗イベントで行動変容を支援。		
導入時期	2016年度	選択理由	●効果 ●使いやすさ ●サービス製品の可能性
評価 (定量・定性)	●社員においてはアプリ登録率97.8%、イベント参加率9割以上。非正規雇用を含めると、イベント参加率20.5%(2024年度)。非正規雇用への利用促進を強化中。 ●健康のプロフェッショナルを生み出す組織づくりとして、職場のコミュニケーション活性と、エンゲージメント向上に貢献。		

施策内容(重点課題2)



生きがい創造の基盤として専門性の自信を測定・可視化し、対話と支援で向上を継続する。

具体的な実践内容1

分類	自社グループ組織	名称	健康アンケート
内容	年2回の健康アンケートで「自信度」を測定し、組織・個人の課題把握に活用。		
導入時期	2023年度末		
選択理由	●効果 ●機能・性能 ●使いやすさ		
評価 (定量・定性)	●年2回の測定で「自信あり」比率を継続確認。24年度は61.1%(前年58.8%)。 ●組織別に自信度を分けて集計し、傾向や課題の有無を把握。単一施策での改善は困難なため、リテラシー向上や取組や健診前行動の指針提示など行動促進に繋げ、全体の底上げを図る。		

具体的な実践内容2

分類	外部サービス	名称	Growbase
提供元社名	ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社		
内容	健診・ストレスチェック等を一元管理し可視化するクラウド型健康管理システム。		
導入時期	2023年6月		
選択理由	●価格 ●機能・性能 ●サービス・製品の可能性		
評価 (定量・定性)	●健康診断の再受診率: 2020年度39.8%→2024年度93.5%へ改善。 ●健診・ストレスチェック情報を一元管理し、要対応者の把握と進捗管理を強化。上長にも閲覧権限を付与し未受診者フォローを協力体制で実施。安心感と自信の下支えとなった。		

具体的な実践内容3

分類	自社グループサービス	名称	再受診費用補助
内容	社員会支援金により、健診後の再受診や禁煙補助等に最大1万円/年を補助(社員のみ・パート対象外)。		
導入時期	2019年度		
選択理由	●効果 ●使いやすさ ●評判		
評価 (定量・定性)	●申請率: 2024年度2.2%、2025年度も同率で推移中。今後は対象者への案内強化で利用促進を図る。 ●費用負担軽減により受診のハードルが下がるとの声。上長からも補助制度があることで受診を促しやすいとの評価。		

04 健康経営の成果

検証指標	エンゲージメント向上: 仕事を通じお客様や仲間との関係に価値を創り、経験に感動し人生に誇りを持てる状態
検証手法・方法	四半期毎のエンゲージメント調査(wevox)の結果をもとに、管理職を中心にスコアの推移を確認し、積極的な職場の改善アプローチを実施。加えて、アンバサダー活動などの事例を積極的に展開し、職場活動を支援。
検証結果 (具体的な施策の成果を含む)	エンゲージメントスコアは前年72.3点から73.8点へ改善。「支援」「人間関係」が高水準を維持し、心理的安全性が向上。アンバサダー活動を軸に自主型の改善を強化し、現場主体で対話や感動体験の共有を促進。スコア向上だけでなく、価値創造や働きがいを重視する取り組みが定着しつつある。

取り組みについての課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること
従業員アンケート頻度による回答負担感、重点施策として進めている脂質異常改善の進捗、非正規雇用や合併スタッフのイベント参加率低下が課題。
今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること
女性の健康施策を強化したいが、現場特有の悩み(例: スイミングスタッフの月経時対応)を共有しづらい。男性上司への相談のしづらさを解消するため、教育動画や事例共有の強化、物品補助を検討中。

データ活用事例

事例名	Growbaseを活用した健康情報の一元管理とコミュニケーション強化
内容	健診・ストレスチェック・動息等を一元管理し、就業判定や再受診報告を効率化。管理職は部下の健診状況を確認可能。保健師相談や検査結果提出も対応し、産業保健スタッフと連携。導入後、再受診率は2022年度87.2%から2024年度93.5%へ改善。
利用データ	健診、問診、ライフログ(歩数・健康イベントランキング結果)、WBI、ストレスチェック、動息、体調状況
利用者(ユースケース別)	産業保健スタッフ(ユースケース1)、管理職(ユースケース2)、従業員(ユースケース3)

020 健康経営 取り組み事例

企業
プロフィール

LAWSON 株式会社ローソン

業種 27 小売業

従業員数 4,337名(2025年度末)

01 推進方針

当社が健康の取り組みを通じて目指す姿は、従業員一人一人がセルフケア意識を高く持ち、心身ともに健康でパフォーマンスを最大限発揮している状態です。また一人一人が仲間の言動や状況を尊重して思いやりをもって協力することで、明るく・楽しく・元気に働きがいを持って働ける職場を実現できると考えており、それが「私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします」というグループ理念および企業価値の向上につながると考えています。

02 目標・課題

- 目標
- ・従業員のパフォーマンス向上
- ・中長期的な企業価値の向上

目標の達成状況を確認する指標(KGI)

指標(KGI)の概要	
・総合満足度 ・プレゼンティーズム ・エンゲージメント※上記をメンタルヘルスサーベイとし、年1回調査実施 ・アブセンティーズム ・ハイリスク者比率 ・体重適正者比率	
指標(KGI)の目標値	達成目標年度
・総合満足度:81.3%(24年度比+5%) ・プレゼンティーズム:6.7(24年度比+5%) ・エンゲージメント:3.6(24年度比+10%) ・アブセンティーズム:2.1(24年度比-10%) ・ハイリスク者比率:6.2%(24年度比-0.3%) ・適正体重者比率:男性47%女性77%(24年度比+2%)	2030年度

自社従業員の課題

重点課題① [KGI] 総合満足度の数値向上

⑨生活習慣改善(運動・睡眠・食生活等)に関する従業員の課題

課題内容 自社基準によりハイリスク者を抽出し、治療確認、生活習慣改善等のサポートを継続している。数値改善する従業員が多い中、新規でハイリスクとなる従業員が毎年多く発生するため、予備群を含めたアプローチが重要となる。そのため健康保健組合との連携や治療継続等のサポートを強化するため、体系的なサポート体制の構築が課題となる。(ハイリスク22年278名⇒23年254名、予備群22年551名⇒23年532名)

名称: 肥満 適正範囲者比率 (BMI25未満(BMI18.5未満の者も含む)かつ腹囲85cm(男性)・90cm(女性)未満)

数値目標 (KPI)	数値		単位	年度
	取組前実績値	現在の実績値		
	男性47.3/女性75.2	男性45.0/女性74.6	%	2023年度
		男性52.0/女性79.0	%	2024年度
			%	2025年度

重点課題② [KGI] プレゼンティーズム・エンゲージメントの改善

⑬メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応に関する課題

課題内容 各サーベイ結果から職種別等の特徴を分析、部署や従業員のサポート、ラインケア、セルフケア研修を実施。新規で外部コンサルによる健康経営講話を開始、経営層及び管理職の健康経営リテラシーの醸成を進めた。24年度ストレスチェックの健康リスク、意識調査の満足度の全社平均は過去最良となり、高ストレス部署比率も前年から1.2%減の11.9%と改善が進んでいる。経営層、管理職、従業員それぞれの更なる行動変容が必要。

名称: 高ストレス部署比率(総合健康リスク120以上)

数値目標 (KPI)	数値		単位	年度
	取組前実績値	現在の実績値		
	12.6	12.1	%	2023年度
		12.0	%	2024年度
			%	2025年度

03 施策・実績

健康経営の取り組み

施策内容(重点課題1)



健診事後措置対応・従業員健康施策の実施

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	すこやかサポート すこやかサポートパーソナル
提供元社名	株式会社インタージェテクノスフィア
内容	従業員の健康に関わる情報の管理
導入時期	2018年
選択理由	●機能・性能
評価 (定量・定性)	●健診受診率100% ●健診委託先からの紙結果とシステムで確認できる結果の判定を一致させた形で運用ができる。※これにより、従業員への事後措置アプローチの際、混乱を招かず対応できるメリットがある。

具体的な実践内容2

分類	外部サービス
名称	カロママプラス
提供元社名	株式会社Wellmira
内容	AI健康アプリ
導入時期	2017年
選択理由	●価格 ●効果 ●機能・性能 ●サービス・製品の可能性
評価 (定量・定性)	●行動変容した従業員の増加 1回30分以上の軽く汗をかく運動の週2回以上の実施 23.4%→24.1%に向上 日常生活において歩行又は、同等の身体活動を1日1時間以上実施 46.0%→46.5%に向上

施策内容(重点課題2)



管理職に対するラインケア研修の実施 全社員に対するセルフケア研修の実施 ストレスチェック結果の各部署へのフィードバック

具体的な実践内容1

分類	外部サービス
名称	ストレスチェック
提供元社名	SOMPOヘルスサポート株式会社
内容	ストレスチェックの案内・実施・受診促進・結果送付・組織別フィードバックの実施
導入時期	2008年
選択理由	●価格 ●効果
評価 (定量・定性)	●受検率90%以上

04 健康経営の成果

検証指標	・従業員の健康リテラシー向上:健康診断(一次健診・二次健診)の受診完了スピードの早期化 ・健康施策期間中の体重減少者比率の一定化(25%) ・健康診断問診回答結果の向上
検証手法・方法	
検証結果 (具体的な施策の成果を含む)	

取り組みにおける課題や困っていること

現在実施している施策での課題や困っていること
若年層や無関心層のリテラシーや参画意欲向上への仕掛けは毎回様々な工夫をしているが苦慮している。
今は取り組めてない、今後取り組みたい施策での課題や困っていること

データ利活用事例

事例名	健康管理システムを活用した情報の利活用
内容	健康増進施策参加者や時間外労働者、産業医面談者と健康管理情報との関係についての分析等に活用。
利用データ	健康診断、問診、ライフログ(歩数、食事、体重、睡眠)、ストレスチェック
利用者(ユースケース類型)	産業保健スタッフ(ユースケース1)、健康推進室スタッフ(ユースケース2)

ユースケース1：医療職の活動支援に向けた取組み

〈保健指導の高度化〉

実施者	実施内容	利用システム例	利用するデータ	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題		
				稼働・ノウハウ 産業医	データ活用 データ分析(人材・稼働) 個人情報(本人同意)	
医療職  産業医  産業保健 スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> ● 複数種類のデータを活用して改善指導を行う ● 複数種類のデータを用いて対象者条件を設定し、ハイリスク者の抽出を行う 	 社内ポータル  エクセル	 検診  勤務  ストレス	<ul style="list-style-type: none"> ● 産業医のリソース不足 ● ICTを利活用する保健師業務の構築ができていない ● 産業医、保健師は外部委託しており、調整には時間がかかる 	<ul style="list-style-type: none"> ● データ活用の部署間調整に時間がかかる ● ノウハウ不足(健康指導の効果測定、活用するデータ) ● データ突合(例:ストレスと時間外)に手間がかかる ● 個人情報への配慮が必要(データ一元管理による個人特定の懸念がある) 	<ul style="list-style-type: none"> ● ノウハウ不足(部署ごとにデータ保有・管理しているため、複数データ利用時の個人同意取得ノウハウがない)
	<ul style="list-style-type: none"> ● 統計データを用いて比較対象の数値を示すことで改善意識を醸造する ● 計画策定や施策評価(PDCA)を行う 	 ベンチマーク (統計)	<ul style="list-style-type: none"> ● ノウハウ不足(少人数の部署における個人が特定できないフィードバック方法) ● データの統合が困難(データを管理しているシステムが異なる) ● データ分析の社内稼働不足 ● 分析委託の社内承認のエビデンス不足 		<ul style="list-style-type: none"> ● ノウハウ不足(入手の同意のみに留まり、データ分析に関する同意のノウハウがない) 	
	<ul style="list-style-type: none"> ● 日常生活で収集される数値を基に保健指導を行う 	 PHR サービス	 ライフログ		<ul style="list-style-type: none"> ● アプリの利用率が上がらない(特に若年層) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員による風評の懸念がある(SNS等で本人同意の圧力等発信というリスク) ● 保健師へPHRデータを提供するための同意取得のノウハウがない

ユースケース2：非医療職(職場の管理職等)の活動支援に向けた取組み

〈自社統計データを活用した健康支援〉

実施者	実施内容	利用システム例	利用するデータ	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題		
				稼働・ノウハウ 健康経営主管部署等	データ活用 データ分析(人材・稼働) 個人情報(本人同意)	
非医療職  管理者等	<ul style="list-style-type: none"> ● 専門知識がなくても、統計データを用いて比較対象の数値を示すことで、従業員の動機づけを行い、改善意識を醸成する 	 社内ポータル  エクセル	 ベンチマーク (統計)	<ul style="list-style-type: none"> ● 管理職による健康支援のためのリテラシー不足 	<ul style="list-style-type: none"> ● ノウハウ不足(施策展開、行動目標指標への落とし込み) ● データ活用の部署間調整に時間がかかる ● エクセル集計に稼働・時間がかかる 	<ul style="list-style-type: none"> ● ノウハウ不足(ライフログを組織に知られることへの不安感を解消するような同意取得方法が分からない)

ユースケース3：本人の活動支援(セルフケア)に向けた取組み

〈ライフログの収集と活用〉

実施者	実施内容	利用システム例	利用するデータ	2022年度の実践取組みを踏まえた想定課題		
				稼働・ノウハウ 健康経営主管部署等	データ活用 データ分析(人材・稼働) 個人情報(本人同意)	
本人  社員等	<ul style="list-style-type: none"> ● PHRを用いて習慣を可視化し、社員自らの自律的な健康増進活動を後押しする(セルフケア) 	 PHR サービス	 歩行  睡眠  バイタル  食事	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員のヘルスリテラシー向上に向けた環境づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ● 会社施策で体重等の個人情報を入力することに心理的ハードルがある ● ノウハウ不足(健康イベントの効果測定・取組のエビデンス) ● アプリの利用率向上(特に、若年層) 	PHRサービスで対応するため対象外 ※産業医による活用はユースケース1を、会社による統計情報の利用はユースケース2を参照

介護は“静かな人材危機”

先進企業でも「7%が現在介護」、「35%が5年以内に当事者予備群」

ワーキングケアラーは“次の経営課題”ではなく “現在進行形の人的資本リスク”

健康長寿産業連合会は、2025年度健康経営度調査において健康経営優良法人認定を受けた企業を含む加盟18社を対象に、「仕事と介護の両立支援の取り組み状況」に関するアンケート調査を実施しました。その結果、先進的に健康経営へ取り組む企業群においても、介護を巡る構造的リスクが顕在化している実態が明らかとなりました。

主な調査結果

- ① 現在、約13人に1人が介護を担う**
対象回答企業11社・従業員26,127名の回答より、現在介護を担う従業員：7.6%（1,986名）、男女差はほぼなし（男性7.56%/女性7.65%）介護は特定の属性に限らない、全社的課題であることが確認されました。
- ② 5年以内に介護発生可能性「35.2%」**
対象10社・従業員25,401名の回答より、5年以内に介護が発生する可能性あり：35.2%（8,940名）
現在介護を担う従業員（7.6%）の約4.6倍にあたる規模の“予備群”が存在します。すなわち、「3人に1人」が近未来のワーキングケアラーとなる可能性を有しています。
- ③ 介護休業取得率は0.10%**
対象回答企業16社・正社員96,789名のデータでは、
介護休業取得者：96名（取得率 0.10%）、介護休暇取得者：703名（取得率 0.73%）でした。
男女比をみると、介護休業取得者は女性92.7%、男性7.3%と、女性への偏りが大きくなっています。
介護休暇取得者は女性65.0%、男性35.0%と、男性の利用も一定程度確認されます。
このように、男性も介護対応を担っている実態はあるものの、長期休業制度の利用には依然として、男女差が残る可能性が示唆されます。

制度整備は進展、しかし戦略統合は途上

18社の取り組み状況を見ると、「実態把握の実施：83%」「管理職向け研修実施企業：66.7%」「法定を超える柔軟勤務制度整備：約半数超」と、基盤整備は進展しています。
一方で、「人材戦略との連動：6社」「指標管理・PDCA運用：6社」「全従業員向け研修の平均実施率：22.6%」
多くの企業が「制度整備段階」にとどまり、人的資本戦略としての統合や、全社的予防設計には至っていない現状も明らかとなりました。

育児支援とは異なる構造的特性

介護は、「突然発生する」「終期が不明確」「精神的負荷が高い」「男女差がほぼない」という特性を有します。
少子化が進行する一方、高齢化は確実に進行しており、将来的な発生率は育児を上回る可能性が高いと予見されます。
ワーキングケアラー支援は、福利厚生施策ではなく、**人的資本リスクマネジメント領域**として再定義される必要があります。

今後の方向性

本調査結果を踏まえ、当連合会は以下の提言を行います。
1. 現在介護者（7%）への実効的両立支援強化
2. 予備群（35%）への早期情報提供・教育の標準化
3. キャリア断絶防止を前提とした制度高度化
4. 人的資本KPIへの組み込みと定量管理
ワーキングケアラー支援は、企業の持続的価値創造を支える基盤であり、喫緊の経営課題です。

調査概要

本調査は、健康長寿産業連合会に加盟する企業のうち、2025年度健康経営優良法人認定を受けた18社を対象に実施。調査にあたっては、2026年度健康経営度調査票の関連設問をもとに作成したヒアリングシートを用い、各社に対してアンケート形式で情報を収集。なお、分析に用いた数値データについては、主として2024年度時点の実績データを基礎として整理・集計。

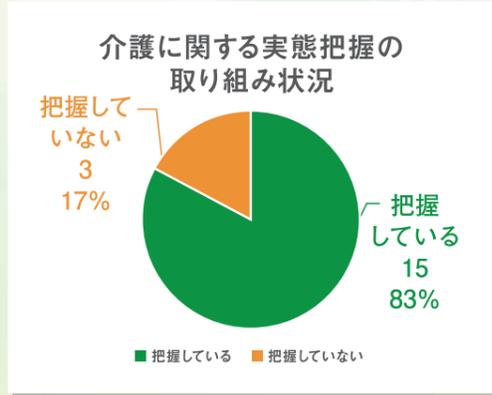
- ① 調査主体：健康長寿産業連合会 健康経営の推進ワーキンググループ
- ② 調査対象：加盟企業18社（2025年度 健康経営優良法人認定企業を対象）
- ③ 従業員数：96,789名
- ④ 回答者数：最大26,127名
- ⑤ 分析対象
 - ・現在介護状況：11社
 - ・将来介護可能性：10社
 - ・介護休業取得：16社
- ⑥ 調査期間：2026年1月



調査結果

介護に関する実態把握の取り組み状況

サマリー 全18社中15社(83%)が介護に関する実態把握に取り組んでいる。方法としては、従業員向け定期アンケートおよび外部サービスを含む相談窓口の設置が各11社、上長等によるヒアリングが9社と、複数手法の併用が進んでいる。さらに、キャリア申告制度や人事システムでの自己申告、ストレスチェック時の独自設問、セミナー内アンケートなど、多面的に定量・定性データを収集する動きも見られる。一方で、2割弱は未実施であり、把握体制の整備には企業間差が残る。



介護実態把握に関する「その他」回答の整理

① キャリア制度との連動把握

中長期キャリア目標申告制度の中で、介護を含む生活上の制約も自己申告できる仕組みを導入している。

② 多面的な実態把握の実施

全社実態調査、介護報告申請、キャリア面談シート、ストレスチェック時の独自アンケート、セミナー参加者アンケート、相談窓口問い合わせ件数など、複数チャンネルで状況を把握している。

③ 制度の可視化・理解促進

介護ハンドブックを作成し、自社制度の全体像を整理・周知している。

④ 人事システムを活用した自己申告

人事システム内で介護状況を自己申告できる仕組みを整備している。

⑤ セミナー内アンケートによる定性把握

手挙げ式の介護セミナー内アンケートを通じて、定性的な実態やニーズを把握している。

介護実態状況

サマリー 健康長寿産業連合会加盟企業における調査では、現在介護を担う従業員は7.6%(約13人に1人)で、男女差はほぼ見られない。一方、5年以内に介護が発生する可能性がある従業員は35.2%と約3人に1人にのぼり、顕在層の約4.6倍の予備群が存在することが明らかとなった。介護は女性特有の課題ではなく、全社的な人的資本リスクとして捉える必要がある。短期的な両立支援と中長期的な予防・備えの両輪による戦略的対応が求められる。

◆現在の従業員の介護状況(対象11社)

	アンケート回答人数	介護を抱えている従業員数	介護実施率
男性	14,474	1,094	7.56%
女性	11,653	892	7.65%
合計	26,127	1,986	7.60%

◇現在の介護実態(対象11社)

- ・回答者数:26,127名
- ・介護を抱える従業員数:1,986名
- ・介護実施率:7.60%

◇男女別内訳

- 男性:1,094名(7.56%)
- 女性:892名(7.65%)

◇特徴

- ・介護実施率は男女差がほぼなく、実質的に同水準。
- ・介護は「女性中心」の課題ではなく、男女共通の経営課題であることが明確。
- ・既に約13人に1人が介護を担っている計算となる。

◆5年以内に介護が発生する可能性がある」と回答した従業員(対象10社)

	アンケート回答人数	可能性のある従業員数	介護実施率
男性	14,006	5,020	35.84%
女性	11,395	3,920	34.40%
合計	25,401	8,940	35.20%

◇5年以内に介護が発生する可能性(対象10社)

- ・回答者数:25,401名
- ・発生可能性あり:8,940名
- ・該当率:35.20%

◇男女別内訳

- 男性:5,020名(35.84%)
- 女性:3,920名(34.40%)

◇特徴

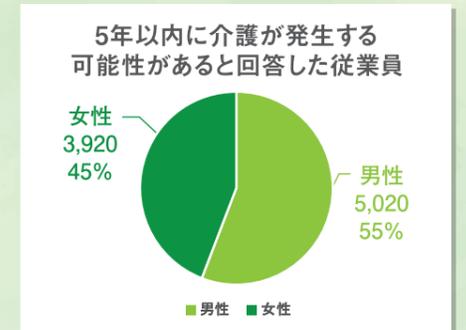
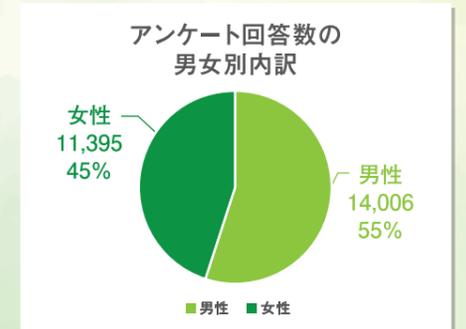
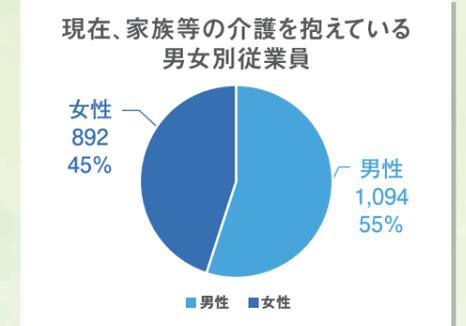
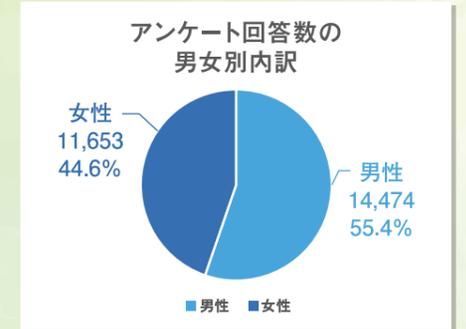
- ・約3人に1人が「将来的に介護に直面する可能性あり」と回答。
- ・こちらも男女差は極めて小さい。
- ・現在介護者(7.6%)の約4.6倍が予備群として存在。

◇構造的示唆

- ・顕在層7.6% vs 潜在層35.2%
- ・企業内には「今まさに介護」と「近未来の介護予備群」が重層的に存在。
- ・両立支援は短期対応と中長期予防設計の二層戦略が必要。
- ・男女差がなく、制度設計は女性活躍施策の延長では不十分。
- ・管理職(男性比率が高い層)を含む全社的対応が前提。

◇経営インパクト

- ・将来的に3割超が影響を受ける可能性は、生産性・離職・配置戦略に直結。
- ・介護は福利厚生ではなく「人的資本リスク管理領域」。



介護休業・介護休暇の取得状況

回答法人16社の正社員合計	介護休業取得人数(正社員)	介護休業取得率	介護休暇取得人数(正社員)	介護休暇取得率
96,789	96	0.10%	703	0.73%
正社員男女比	男性(人)	%	女性(人)	%
	40,383	41.7%	56,406	58.3%
介護休業取得人数(正社員)	男性(人)	%	女性(人)	%
	7	7.3%	89	92.7%
介護休暇取得人数(正社員)	男性(人)	%	女性(人)	%
	246	35.0%	457	65.0%

本調査では、回答企業16社の正社員96,789名のうち、介護休業取得者は96名(取得率0.10%)、介護休暇取得者は703名(取得率0.73%)であった。介護休業取得者の内訳は男性7名(7.3%)、女性89名(92.7%)と女性に大きく偏っている。一方、介護休暇では男性246名(35.0%)、女性457名(65.0%)となり、男性の利用も一定程度見られる。長期離職を伴う介護休業は取得が極めて限定的である一方、短期対応の介護休暇が主に活用されている実態がうかがえる。また、実際には年次有給休暇やストック休暇を介護対応に充てているケースも想定され、制度上の取得率だけでは、介護と仕事の両立の実態を十分に把握できていない可能性も示唆される。

仕事と介護の両立支援における法令を超えた取り組み状況

本アンケート(全18社)の結果から、仕事と介護の両立支援は、制度整備と相談体制の構築を中心に一定程度進展していることが分かる。経営方針の明確化や個別相談機会の設定は11社、推進体制整備、実態把握、柔軟勤務制度、経済的支援、外部支援紹介なども10社が実施しており、法定を超えた基盤整備は広がっている。一方で、人材戦略との連動や指標管理は6社にとどまり、業務代替者への処遇配慮や独自施策は3社と少数である。すなわち、多くの企業は「制度を整える段階」には到達しているが、必ずしも、人的資本戦略や定量管理と結び付けた戦略的運用には、至っていない可能性も予見された。

仕事と介護の両立支援における法令を超えた取り組み状況



その他(独自施策)の取り組み状況について

アンケート結果からは、制度整備に加え、①実効性ある個別支援、②予防的な情報提供、③キャリア継続を重視した高度柔軟制度、④制度の可視化、⑤事業との連動、⑥個別最適対応といった多層的な取組が確認された。一部の企業においては、ワーキングケアラー支援が、福利厚生を越え、人的資本維持や企業価値向上と結びつきつつあることが示唆される。

① 個別相談・休暇活用支援

介護との両立に関する個人面談の実施、外部相談窓口の設置、介護休暇前の保存有給休暇活用など、制度を実際に使いやすくする運用強化が見られる。

② 情報提供・教育の強化

全社員向けe-learning、介護情報メルマガ、Q&A公開、動画配信、ランチセミナー等を通じ、介護への備えを目的とした継続的な情報発信を実施している。

③ キャリア継続支援(高度柔軟勤務)

「どこでもキャリア」制度により、育児・介護・帯同等の事情があっても国内外フルリモート勤務を可能とし、キャリア断絶を防止している。

④ 制度の可視化

介護ハンドブックを作成し、自社制度の全体像を整理・周知している。

⑤ 顧客接点と連動した取組

店舗スタッフが認知症サポーター養成講座に参加し、高齢顧客対応力の向上と従業員の知識向上を図っている。

⑥ 個別事情への特例対応

介護負担の大きい社員に対し、遠隔地フルリモート勤務を個別認定するなど柔軟な対応を行っている。

従業員に対する介護関連研修の実施状況

介護関連研修は18社中12社が実施しており、実施企業割合は66.7%である。管理職向け研修の平均実施率は53.85%と一定の水準にある一方、全従業員向け研修は22.57%にとどまり、浸透度に大きな差が見られる。介護発生予備群が3割を超える実態と比較すると、予防的な全社啓発は十分とは言えず、管理職対応型から全社横断型への転換が今後の課題である。

◆全管理職研修の実施(全18社中12社)

介護関連研修を実施	平均実施率
全管理職を対象とする研修	53.85%

- ◇実施有無は同水準だが、浸透度に大きな差
 - ・管理職向けは平均約54%と過半数に届く水準。
 - ・一方、全従業員向けは約23%と限定的。

◆全従業員研修の実施(全18社中12社)

介護関連研修を実施	平均実施率
全従業員を対象とする研修	22.57%

- ◇リスク構造とのギャップ
 - 介護発生可能性は3人に1人規模。
 - それに対し、全社員研修の実施率は約2割。
 - 潜在層への予防的教育が構造的に不足。

◇管理職起点の対応に偏重

介護両立支援を「マネジメント課題」として認識している企業は一定数存在。しかし、当事者予備群(35%超)への備えとしては、従業員全体への啓発が不十分。

