



2025

健康経営銘柄

KENKO Investment for Health

選定企業紹介レポート

「健康経営銘柄」とは

「健康経営*」とは従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。

経済産業省と東京証券取引所は、「国民の健康寿命の延伸」に対する取り組みの一環として
「健康経営銘柄」を選定しています。



「健康経営」とは、従業員等の健康保持・増進の取り組みが、将来的に企業の収益等を高める投資であるとの考え方のもと、従業員等の健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に実践することです。健康経営の推進は、従業員の活力や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績や企業価値の向上、株価向上に繋がると期待されます。

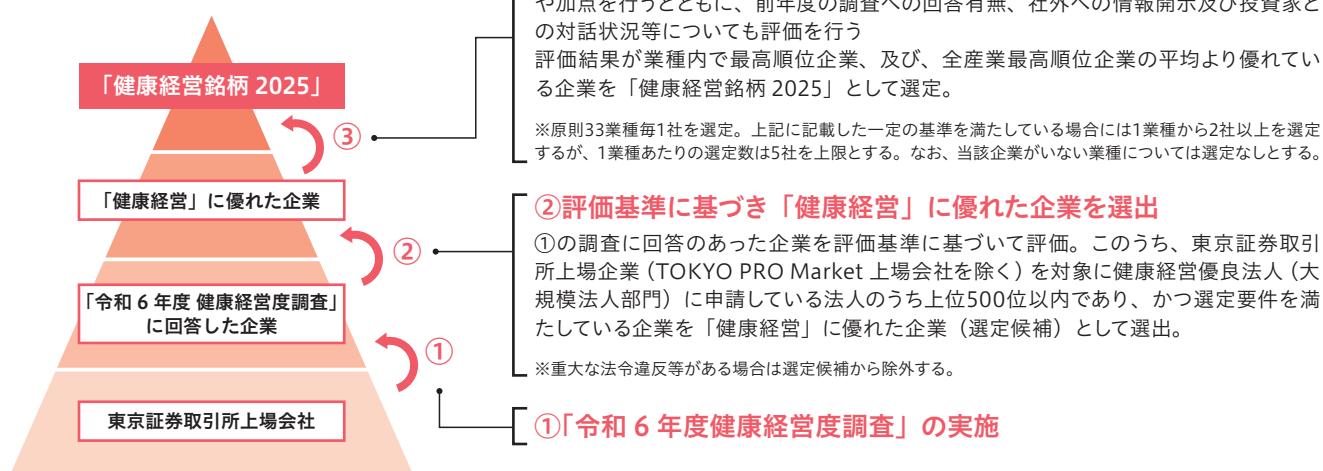
また、国民の健康増進、経済成長、持続可能な社会保障制度等の社会課題の解決に貢献するものであると考えられます。

本取り組みでは、東京証券取引所に上場している企業の中から健康経営の取り組みが特に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値向上を重視する投資家にとって、魅力ある投資対象であるものとして紹介することを通じ、企業における健康経営の取り組みの促進を目指しています。

*「健康経営」は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です。

「健康経営銘柄 2025」選定のプロセス

「健康経営銘柄 2025」は、
以下のステップを経て選定しました



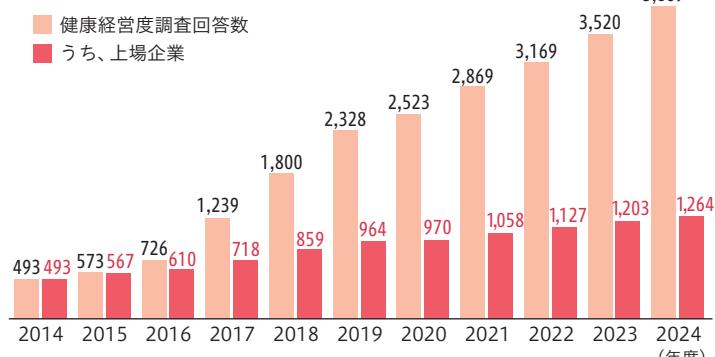
令和 6 年度健康経営度調査回答状況

健康経営度調査の実施及び健康経営銘柄の選定は、令和6年度で第11回を迎えました。令和6年度の回答企業数は3,869法人となり、前年度から349法人増加しています。そのうち上場企業の約3割（1,264法人）が回答し、日経平均株価を構成する225社の8割以上が回答するなど、健康経営は年々広がっています。

【業種別回答企業数】

業種	R6
水産・農林業	6
鉱業	2
建設業	162
食料品	94
繊維製品	23
パルプ・紙	15
化学	128
医薬品	53
石油・石炭製品	8
ゴム製品	16
ガラス・土石製品	26
鉄鋼	30
非鉄金属	28
金属製品	49

【回答企業推移】



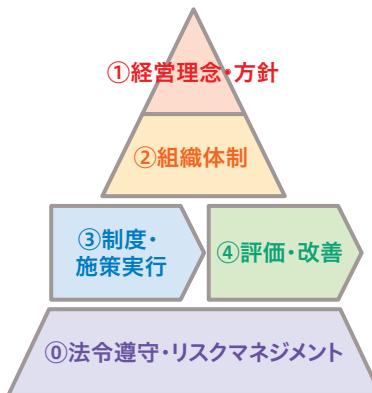
「健康経営銘柄 2025」選定要件

1. 評価モデル

健康経営度の評価モデルは、令和6年度健康経営基準検討委員会での検討を経て決定されています。

健康経営の実践度合いを、「①経営理念・方針」「②組織体制」「③制度・施策実行」「④評価・改善」「⑤法令遵守・リスクマネジメント」の5つのフレームワークから評価しています。

それぞれのフレームワークには、健康経営の取り組み度合いに関する社会的な現状を踏まえて評価配点のウェイトを設定し、最終評価を算出しています。



側面	ウェイト
①経営理念・方針	3
②組織体制	2
③制度・施策実行	2
④評価・改善	3
⑤法令遵守・リスクマネジメント	-

※各企業の点数をフレームワークごとに偏差値評価に換算した後、ウェイトを掛け合わせ、健康経営度を測る。

※⑤は定量値ではなく適否判定のため、ウェイトは非設定。

2. 選定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件	
				銘柄・ホワイト500	大規模
1. 経営理念	健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の方針等の社内外への発信		必須	
		従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示		必須	-
2. 組織体制	自社従業員を超えた健康増進に関する取り組み	①トップランナーとして健康経営の普及に取り組んでいること		必須	左記①～⑯のうち ※回答結果公表追加 13項目以上
		健康づくり責任者が役員以上		必須	
3. 制度・施策実行	経営層の体制	健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・頻度		必須	-
		実施体制	産業医・保健師の関与	必須	
	健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との協議・連携		必須	
		健康課題に基づいた具体的な目標の設定	健康経営の具体的な推進計画	必須	
	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健診・検診等の活用・推進	②従業員の健康診断の実施（受診率100%） ③受診勧奨に関する取り組み ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	左記②～⑯のうち 13項目以上	左記①～⑯のうち 13項目以上
		ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定 ※「従業員の健康保持・増進やメンタルヘルスに関する教育」については参加率（実施率）を測っていること		
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現及び育児・介護の両立支援の取り組み		
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み		
	従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策	仕事と治療の両立支援	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み（⑯以外） ⑨保健指導の実施及び特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み ※生活習慣病予備群への特定保健指導以外の保健指導については参加率（実施率）を測っていること	右記⑨～⑯のうち 13項目以上	右記①～⑯のうち 13項目以上
		保健指導	⑩食生活の改善に向けた取り組み ⑪運動機会の増進に向けた取り組み		
		具体的な健康保持・増進施策	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み		
		感染症予防対策	⑮感染症予防に関する取組		
		喫煙対策	⑯喫煙率低下に向けた取り組み 受動喫煙対策に関する取り組み		必須
4. 評価・改善	健康経営の推進に関する効果検証	健康経営の実施についての効果検証		必須	
0. 法令遵守・リスクマネジメント		定期健診を実施していること、50人以上の事業場においてストレスチェックを実施していること、労働基準法または労働安全衛生法に係る違反により送検されていないこと、等		必須	

3. 健康経営施策の新たな展開

社会動向などを踏まえ、健康経営度調査の内容や健康経営優良法人認定制度の設計は毎年改訂を行っています。

令和6年度は、以下のポイントを中心に改訂しました。

健康経営の可視化と質の向上	[大規模法人部門]	・PHRの活用促進（新設） ・40歳未満の従業員に関する健診データの提供（加点） ・質の向上に向けた意識醸成（配点バランスの修正） ・柔軟な働き方の促進（認定要件小項目追加）
	[中小規模法人部門]	・プライト500申請法人フィードバックシート公開 ・新たな顕彰枠の拡大（ネクストプライト1000）
新たなマーケットの創出	[大規模法人部門]	・海外法人を含めた健康経営推進に関する実態把握
健康経営の社会への浸透・定着	[大規模法人部門]	・育児・介護と就業の両立支援（設問分離） ・常時使用しない非正社員等を対象に含めた企業の評価（新設） ・若年層からの健康意識の啓発（プレコンセプションケア）
	[中小規模法人部門]	・小規模法人への特例制度導入（認定要件緩和） ・健康宣言事業未実施の国保・共済組合等加入法人への対応

「健康経営銘柄 2025」選定企業一覧

No	業種	銘柄コード	企業名	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	P.
1	水産・農林業	1333	マルハニチロ株式会社	●			●								6
2	鉱業	1662	石油資源開発株式会社	●	●										6
3	建設業	1887	日本国土開発株式会社	●		●		●	●						7
4	食料品	2267	株式会社ヤクルト本社	●	●										7
5		2269	明治ホールディングス株式会社	●	●	●									8
6		2501	サッポロホールディングス株式会社	●											8
7		2587	サントリー食品インターナショナル株式会社	●	●	●									9
8		2871	株式会社ニチレイ	●		●		●	●						9
9	繊維製品	8111	株式会社ゴールドワイン	●		●	●								10
10	パルプ・紙	3891	ニッポン高度紙工業株式会社	●		●		●	●						10
11	化学	4043	株式会社トクヤマ	●	●	●									11
12		4452	花王株式会社	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	11
13		4901	富士フィルムホールディングス株式会社	●	●	●	●	●							12
14		4985	アース製薬株式会社	●											12
15		4519	中外製薬株式会社	●	●										13
16	医薬品	4523	エーザイ株式会社	●											13
17		4527	ロート製薬株式会社	●										●	14
18	ゴム製品	5105	TOYO TIRE株式会社	●											14
19	ガラス・土石製品	5332	TOTO株式会社	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	15
20	鉄鋼	5659	日本精線株式会社	●											15
21	非鉄金属	5711	三菱マテリアル株式会社	●											16
22	金属製品	5957	日東精工株式会社	●				●	●						16
23	機械	6141	DMG森精機株式会社	●	●										17
24	電気機器	4062	イビデン株式会社	●											17
25		6724	セイコーエプソン株式会社	●	●	●	●	●							18
26		6952	カシオ計算機株式会社	●											18
27		7735	株式会社SCREENホールディングス	●	●										19
28	輸送用機器	7283	愛三工業株式会社	●											19
29	精密機器	7762	シチズン時計株式会社	●											20

No	業種	銘柄コード	企業名	2 0 2 5	2 0 2 4	2 0 2 3	2 0 2 2	2 0 2 1	2 0 2 0	2 0 1 9	2 0 1 8	2 0 1 7	2 0 1 6	2 0 1 5	P.
30	その他製品	7984	コクヨ株式会社	●											20
31	電気・ガス業	9532	大阪ガス株式会社	●	●	●									21
32	空運業	9202	ANAホールディングス株式会社	●	●	●					●				21
33	情報・通信業	4432	ウイングアーク1st株式会社	●		●									22
34		9433	KDDI株式会社	●											22
35		9687	株式会社KSK	●	●	●	●	●	●	●	●				23
36		9719	SCSK株式会社	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	23
37		9759	株式会社NSD	●	●										24
38	卸売業	2768	双日株式会社	●	●			●							24
39		8001	伊藤忠商事株式会社	●	●							●	●		25
40		8002	丸紅株式会社	●	●	●								●	25
41	小売業	8252	株式会社丸井グループ	●	●	●	●	●	●	●	●	●			26
42	銀行業	5831	株式会社しづおかフィナンシャルグループ	●	●										26
43		8334	株式会社群馬銀行	●											27
44		8522	株式会社名古屋銀行	●											27
45	証券、商品先物取引業	8601	株式会社大和証券グループ本社	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	28
46	保険業	8750	第一生命ホールディングス株式会社	●	●									●	28
47	その他金融業	8585	株式会社オリエントコーポレーション	●											29
48	不動産業	3231	野村不動産ホールディングス株式会社	●	●										29
49	サービス業	2168	株式会社パソナグループ	●		●									30
50		4544	H.U.グループホールディングス株式会社	●	●										30
51		6044	株式会社三機サービス	●											31
52		6078	株式会社バリューHR	●		●	●	●	●						31
53		8769	株式会社アドバンテッジリスクマネジメント	●	●	●	●								32

※リストは業種順、同業種内は証券コード順に記載 ※選定基準に達していない業種は非選定

1333**2度目**

マルハニチロ株式会社

社員の健康を基盤に、次の100年も社会に貢献できる企業へ。
DHA製品を活用した取り組みや1on1の実施で風土も変化



**健康経営推進責任者
代表取締役社長
池見 賢**

<https://www.maruha-nichiro.co.jp/corporate/sustainability/social-value/employee-management/>

当社では現在、次の100年、さらにその先の未来に向かうためのカルチャー改革に取り組んでいます。次の100年でも当社グループが社会に貢献し続けるには、そこで働く役職員のウェル・ビーイングを実現できる基盤づくりが必要であり、健康経営の取り組みは非常に重要だと考えています。今後もエンゲージメントスコアなどを活用して組織や働きやすさの状況を把握しながら、従業員一人ひとりが心身ともに健康に活躍できるような様々な取り組みを、健康保険組合・産業医・保健師・臨床心理士などとも連携しながら、着実に推進してまいります。

健康経営推進の施策として、当社の強みである水産物由来栄養素DHA含有製品を活用した取り組みを6年連続で実施しており、経営陣も毎年参加しています。これは「健康」をトピックとした従業員同士のコミュニケーション促進や自社製品の健康価値の再認識につながっています。また、メンタルヘルス対策やエンゲージメント向上のための1on1等の実施により心理的安全性の高いオープンな風土に変化しつつあると感じています。

**鉱業
1662**

JAPEX 石油資源開発株式会社

2度目

健康経営で採用応募者数が5%増加。
ラジオ体操やダイエット企画で健康意識向上



**健康経営推進責任者
代表取締役社長
社長執行役員
山下 通郎**

<https://www.japex.co.jp/sustainability/social/healthmgmt/>

当社は昨年度、初めて健康経営銘柄に選定されました。健康経営の取り組みがより多くの方に認知され、採用活動においても応募者数が2023年から2024年にかけて5%増加しました。実際に、求職者や学生の皆さんから「健康経営に力を入れている点に魅力を感じた」との声をいただいております。加えて、健康経営は企業イメージの向上にもつながり、ステークホルダーからの信頼度を高める効果が期待されます。

また、当社の健康経営の重点課題の一つである生活習慣病対策として、日常生活の中で健康増進の機会を提供しています。社内では毎日、ラジオ体操を実施しており、2017年から始まった「ダイエットキャンペーン」も年々参加者が増え、健康意識が高まっていることを感じています。これからも「従業員一人ひとりの健康が大事である」という考え方のもと、健康経営を推進し、心身共に働きやすく生産性の高い職場環境を整えていきます。

建設業
1887



日本国土開発株式会社

4度目



健康経営推進責任者
代表取締役社長
健康管理最高責任者 (CHO)
林 伊佐雄



<https://www.n-kokudo.co.jp/environment/diversity/health/>

健康経営に取り組む前は、従業員の健康施策、時間外労働の削減、採用および離職対策など、人財に関する各種施策が、単発の対処療法に終始し、望む結果が得られにくい状況でした。しかし健康経営に取り組み始めたことで、根拠に基づいた体系的な施策を計画的に実施し、その効果を検証、更なる施策の立案、実施のサイクルを回しております。その結果、従業員の健康への意識が高まり、確実な行動変容へとつながっています。今後も「企業は人で成り立っている」という考えを基本とし、健康経営を推進していきます。

健康経営宣言から6年が経ち、従業員一人ひとりが健康を意識し、自ら改善に取り組む文化が根付いてきました。今年は従業員主体型の活動もスタートし、ストレッチチェックや健康に関する研修も高い受検率・受講率を誇り、健康経営の取り組みが実を結んでいると感じます。従業員の高齢化に伴う慢性疾病、メンタルヘルス対策等の課題は難易度を増していますが、今後も、会社と従業員が一丸となり、健康で活力ある組織づくりを進めます。

食料品
2267



株式会社ヤクルト本社

2度目

9割が効果を体感するオリジナル体操や検診を推進。
誰もが安心して働く風土へ



最高健康責任者
代表取締役社長
成田 裕

https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/labor/health_management/

当社は世界に「健康」をお届けしており、それゆえ従業員自身が「健康」で、これを実感することが大切だと考えます。そこで、従業員の9割が効果を体感しているオリジナル体操「ヤクルトストレッチ」の展開や、女性従業員の約8割が受診する乳がん・子宮がん検診への助成など、健康経営を推進しています。このような取り組みによって、従業員自身が「健康」を実感し、いきいきと働き続ける環境が構築されているとともに、従業員は世界の人々の「健康」で楽しい生活づくりに貢献していることに誇りを感じています。

社内の雰囲気にも年々変化があり、身近な健康増進として「階段の使用」「血圧計の利用」や、社員食堂でヘルシーメニューを選択する従業員の増加など「健康」に関する行動変容がみられました。また、男性育児休業取得の促進にも継続して注力しており、取得率95%（平均取得日数：28日）と誰もが安心して働く風土が醸成されていることも大きな成果を感じています。

食料品

2269



3度目

明治ホールディングス株式会社

経営層の本気度で禁煙を推進！
チームで取り組む施策で社員間の新たなつながりも創出



健康経営推進責任者
執行役員 CHRO
グループ人事戦略部長
松本 有平



[https://www.meiji.com/
sustainability/society-
creation/talent/](https://www.meiji.com/sustainability/society-creation/talent/)

社員の「こころとからだの健康」が、明治グループの企業成長の基盤強化につながるとの考えのもと、健康経営の取り組みを開始以来、注力する取り組みの1つに禁煙施策があります。これまで、自らの体験を踏まえたトップからの呼びかけ、全役員禁煙宣言等、経営層から禁煙への本気度を示してきました。今年度は、一層の取り組み加速に向け、部長層の喫煙者に対し、医師による禁煙セミナーおよび禁煙カウンセリングを実施しました。結果、多くの社員の卒煙に向けた行動・態度変容が見られており、会社の重要な人財の意識変革につながっています。

直近の施策では、個人で参加する施策だけでなく、チームやグループ、組織で取り組む施策を取り入れ、社員みんなで取り組むことを重要視してきました。その結果、つながりのある仲間との仲の深まりに加えて、新たなつながりができるなど、さまざまな場面でのコミュニケーションのツールの一つとして活用されています。社員より「こういった姿こそが、“明治”らしい」といった声が上がっており、運営側として大変うれしく感じています。

食料品

2501



初選定

サッポロホールディングス株式会社

「健幸創造宣言」のもと健康経営を推進。
ワークエンゲージメント向上や生産性改善を実現



健康経営推進責任者
代表取締役社長
尾賀 真城

[https://www.
sapporoholdings.jp/
sustainability/human/
resources/
humancapital/](https://www.sapporoholdings.jp/sustainability/human-resources/humancapital/)

2017年サッポログループ健幸創造宣言「グループの人財の心身の健康は、従業員・その家族・会社の幸せ、そしてお客様の幸せにつながる」の下、健康経営を推進してまいりました。2023年策定の健康経営中期計画では、社員が100%の力を発揮できる状態を目指しパフォーマンス指標を設定、各種施策を実行しています。結果、ワークエンゲージメントの向上、プレゼンティーアイズムの改善、会社からの健康支援を感じる割合は81%を実現。健康経営の推進が多様な人財の活躍、生産性向上と収益力強化、持続的成長へ寄与していると考えています。

毎年の健康施策の展開により、健康リテラシーの向上、健康行動習慣化の割合向上、職場ぐるみの健康施策は、コミュニケーション活性化、組織力強化につながっていると感じます。また、健康寿命の延伸、女性の健康、共育て、介護や病気との仕事の両立等の社会課題に対し、誰もが元気に働き、全ての人の幸せにつながる健幸の理念をベースに、支援を継続してきたことも、自発的な行動や支援の風土醸成につながったと感じています。

食料品

2587

SUNTORY
SUNTORY BEVERAGE & FOOD

3度目

サントリー食品インターナショナル株式会社

従業員1人ひとりに担当看護職がつき、健康相談、サポートを全国で展開。
世界30か国参加のウォーキングイベント開催！



健康経営推進責任者
人財戦略本部グループ
健康推進センター長
池田 美紀

私たちサントリーグループが、2030年ビジョンで目指しているのは、「世界で最も信頼され、愛される、オンリーワンの食品酒類総合企業」です。

その基盤となる従業員とそのご家族の心身の健康の維持増進を目指し、2016年に「健康経営宣言」を掲げ、様々な取り組みを実践してきました。

その結果、生活習慣やメンタルヘルス関連の数値が改善し、生産性の向上に寄与しています。また、ワークエンゲージメントの向上やサントリーグループで働く安心感の醸成といった経営課題にも貢献しています。

産業保健スタッフ地区担当制を引き、従業員1人ひとりに担当看護職がつき、気軽に相談、サポートを受けられるので、早め早めの対応が出来るようになりました。また、健康的な生活を習慣化する取組に、楽しみながら積極的に参加する雰囲気が増えてきたと感じています。ウォーキングイベントであるOneSuntoryWalkでは、世界30か国から多くの従業員が参加し、様々な楽しみ方で1か月のイベントに参加しています。

食料品

2871



4度目

株式会社ニチレイ

サステナビリティ経営の基盤は従業員一人ひとりの心身の健康。
重要課題のヘルスリテラシー向上は「健康塾」を展開。職場も活性化



最高健康推進責任者
上席執行役員
狩野 豊

当社では、従業員の健康を重要な経営課題と位置付け、2015年度に健康経営の専任部署を新設。翌年度には「ニチレイグループ健康宣言」を制定しました。従業員の健康意識の向上に伴い、健康増進についての主体的な活動が増えてきました。また、健診データや医療費の経年変化を分析することで、迅速なPDCAサイクルを実現しています。従業員一人ひとりの心身の健康がサステナビリティ経営の基盤です。今後も、個人の健康保持増進と職場環境の改善に一丸となって取り組み、地域社会との連携を進めることで、さらに広範な社会への貢献を目指します。

当社は、従業員のヘルスリテラシー向上も重要課題と考えています。従業員の特性や業務上のニーズに応じた社内セミナー「ニチレイ健康塾」を、事業所への出張やオンラインなどで展開しています。事業所と密接に連携しながら進めているので、それぞれの課題が明確になり具体的な施策につながっていると感じます。健康への関心が高まるにつれ、社内の雰囲気も明るくなり、業務の効率化や生産性向上にも良い影響が出ています。



<https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/184>

織維製品
8111



3度目

株式会社ゴールドウイン

ワーク・ライフ・バランスを重視!
過重労働の防止や有給休暇取得を奨励



健康経営推進責任者
代表取締役社長
渡辺 貴生



<https://about.goldwin.co.jp/sustainability/health>

ゴールドウイングループでは、人的資本の最大化を目指すことが、経営上の最重要項目となっています。役職員の一人ひとりが能力を最大限に発揮できる事業体制・職場環境の構築とあわせ、ワーク・ライフ・バランスを実現し、仕事以外の場でもいきいきと活動的に過ごせること、ご家族や知己も一緒に健康であることを重視し、以って健康的に充実感を持って働く適切な労働を実現するため、過重労働の防止や有給休暇取得の奨励に取り組んでいます。一人当たりの年間労働時間の減少と年次有給休暇取得率は増加の傾向が継続的に確認できています。

私たちゴールドウイングループは、役職員とご家族にとって誇りと喜びを持って働く企業でありたいと考えています。“人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる” Purposeのもと、仕事と遊びに境界を引かない暮らしを営み、楽しみを感じながら仕事を続けることで新しい発想や感動が生まれます。そのために役職員とご家族や知己の心身の健康がなによりも大切であることを示すことで、より互いを理解し支援し合う文化を醸成します。

パルプ・紙
3891



4度目

ニッポン高度紙工業株式会社

安全・健康を優先し、仲間を気遣う風土を醸成。
管理職が「観る」「聴く」「つなぐ」を実践



健康経営推進責任者
代表取締役社長
近森 俊二



https://www.kodoshi.co.jp/sustainability/human_capital.html

当社では、「心身ともに健康でいきいきと仕事ができる職場環境・ウェルビーイングの実現」を目指して様々な活動に取り組んでいます。その活動がストレスチェックの高ストレス者率の改善（2021年度14.8%→2024年度9.7%）につながり、また、男性育児休業取得率は2023年度以降100%を継続しています。健康経営の効果は見えにくいと言われますが、禁煙活動やこころの安全パトロール等、健康づくりに係る地道な活動の継続により、従業員の健康の大切さが私達の使命である「お客様への供給責任」につながるという意識が高まってきたと感じています。

個々の従業員の健康意識は着実に高まっていると感じています。当社の「安全・健康はすべてに優先する」という方針は浸透してきており、自身の健康に加えて、仲間の健康も気遣い、自然と声掛けができる雰囲気ができてきました。特に管理職を中心に健康面で「気になる人」を放置せず、「観（み）る」「聴く」「つなぐ」を実践し、健康管理スタッフと連携しながら積極的に関わる組織風土が醸成されてきました。

化学
4043



株式会社トクヤマ

3度目



**健康経営推進責任者
代表取締役社長執行役員
横田 浩**



https://www.tokuyama.co.jp/csr/health_management.html

禁煙を強く進め健康維持を推進。
トクヤマ健康マイレージで行動変容を促進

当社は経営方針に掲げる通り、従業員とその家族の心身の健康を第一と考え、健康障害の影響が非常に大きい喫煙問題への優先的な取り組みを代表として、疾病の一次予防に積極的に努め従業員の健康維持を推進して参りました。従業員の心身の健康は当社の事業活動の推進や、エンゲージメント高く仕事を行うための原動力であり重要な要素です。

健康経営への取り組みにより、より労働生産性が高く活力のある労働環境を実現し、企業価値の向上につながることを期待しています。

昨年度から、従業員が自ら健康目標を設定し毎月振り返りを行うトクヤマ健康マイレージを実施しています。今年度の参加率は40.3%と昨年度に比べ倍以上に増えました。参加者アンケートでは来年度も参加したいとの回答が92%以上に達し、「会社は従業員が健康に働くよう応援しているのがわかる」という声が寄せられました。健康経営に取り組むことで、従業員が健康的な生活への行動変容を意識する機会を増やせていると感じています。

化学
4452



花王株式会社

10度目



**健康経営推進責任者
代表取締役 社長執行役員
長谷部 佳宏**



<https://www.kao.co.jp/genki/kenkoukeiei/introduction/>

DE&IとOKR活用と並び、健康開発を推進。
社員のヘルスリテラシー向上に努め、自発的な行動を促進

中期経営計画K27の重点課題のひとつである『社員活力の最大化』に向けて、多様な社員の挑戦が拡大しています。多様な社員が挑戦できる土台は『公平な機会の提供』であり、健康開発は、DE&Iや当社の人事制度の基本であるOKR活用と並んで、その中心的な取り組みの一つです。年間を通じて様々な健康支援を行い、心身のケアにも取り組むことで、活気があり、元気いっぱい、いきいきと働く社員は78.8%となりました。健康経営を通じて、こうした活力ある社員が増えることで、意欲ある人財をとがらせ、グローバル・シャープトップな人財・組織運営を進めていきます。

従来、社員の健康づくりや安全衛生の基盤活動に継続的に取り組むことで、社員のヘルスリテラシーの向上に努めています。直近では健康イベントを拡大し、多くの社員や家族に参加を促すことで、健康づくりに自発的に取り組む風土がより醸成されてきています。健康づくりに取り組むことは、ワークエンゲイジメントや生産性の向上につながるという社内調査の結果もあり、これからも健康経営を積極的に推進していきます。

化学
4901

FUJIFILM

富士フィルムホールディングス株式会社

5度目



健康経営推進責任者
代表取締役社長・CEO
後藤 穎一

 <https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/health/priority-issue-5>

富士フィルムグループは、グループパーカス「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」の実現に向けて、2030年度をターゲットとするCSR計画の重点課題のひとつに「健康」を位置づけ、健康経営を推進しています。従業員の健康を向上し、心身共に意欲高く働く環境を整えた結果として、昨年の従業員エンゲージメントサーベイにおいて「持続可能なエンゲージメント」スコア80%を達成。従業員向け健診施設「富士フィルムメディテラスよこはま」での高品質な健診により、従業員の健康増進に努めることで、サステナブル社会の実現にさらに貢献する企業を目指します。

生活習慣病等の予防のために実践を呼びかけている富士フィルムグループ「7つの健康行動」内のウォーキングイベントを通じて、従業員同士の連帯感が強まるとともに、業務外でもコミュニケーションが活発化し、全体的なチームワークが向上しました。健康的な生活習慣を共有することで、社内が前向きで活力に満ち、業務効率も改善されています。結果として、従業員のモチベーションが高まり、生産性も向上したと感じています。

化学
4985



初選定

アース製薬株式会社

健康経営で喫煙率が大幅減！
健康相談窓口の活用が増え、柔軟な働き方も実現



健康経営推進責任者
上席執行役員
管理本部副本部長 兼
人財マネジメント部部長
堀山 篤夫

 https://corp.earth.jp/jp/sustainability/society/health_management/index.html

当社は「従業員が健康でなければ、企業に未来はない」という考え方のもと、健康管理を重要な経営課題と位置付けています。健康保険組合やグループ企業と連携し、従業員とその家族の健康管理、ヘルスリテラシー向上、快適なオフィス環境、柔軟な働き方を推進しています。これにより、職場環境の改善やチームワークの強化を実感しています。現在、従業員満足度や生産性の向上に変化は見られませんが、これは新たな取り組みが根付く過程と捉えています。喫煙率は取り組み初年度の2018年27.9%から2024年には18.8%に減少し、健康経営の効果を実感しています。

全社員の健診結果の確認や敷地内禁煙の導入により、会社の本気度が伝わり、従業員の健康意識が高まっています。健康セミナーへの積極的な参加や社内・社外に設けた健康相談窓口の活用が増加しており、セルフケア行動を積極的に実践するきっかけとなっています。また、在宅勤務や時差勤務制度の活用により、従業員の働き方が多様化し、男性の育児休業取得者も増え、柔軟で活気ある職場環境が実現していると感じています。

医薬品
4519



中外製薬株式会社

2度目



健康経営推進責任者
代表取締役社長 CEO
奥田 修

<https://www.chugai-pharm.co.jp/sustainability/healthmanagement/index.html>

当社は、ヘルスケア産業のトップイノベーター像の実現に向けて成長戦略「TOP I 2030」を策定し、R&D アウトプットの倍増、自社グローバル品の毎年上市を目指しています。この高い目標を実現するために最も重要なのは、「やっぱり、ひと」です。価値創造の原動力である社員一人ひとりが心身ともに健康であることはもちろん、たとえ病気に罹ったとしても会社が早期発見・治療をサポートし、誰もがいきいきと働けることが、患者さんへイノベーションをお届けするために必須です。健康経営の推進はその基盤になっていると実感しています。

イノベーション創出の源泉となる人財の「個」の力を高めるため、当社は3つの個（個を描く・個を磨く・個が輝く）に根差した取り組みを推進しており、健康経営もその一環として位置づけています。社内ではウォーキングや、野菜摂取量チェック、体組成・骨密度測定や体力測定など、健康を意識するイベントを多数企画しております、常に盛況です。健康をきっかけに社員が部門の垣根を越えて交流し、楽しくながら健康に向き合っています。

医薬品
4523



初選定

エーザイ株式会社

健康を戦略の起点に置きエンゲージメント向上。
福利厚生を充実させ、働きやすい環境を整備



健康経営推進責任者
執行役 チーフHRオフィサー
兼総務担当
兼国内ネットワーク企業担当
真坂 晃之

https://www.eisai.co.jp/sustainability/society/employee/health_management/index.html

エーザイは2022年に統合人事戦略を策定し、社員の心身の健康を戦略の起点に置きました。最適な働き方や成長機会を提供することで、個のエナジーを解き放ち、組織のシナジーを生み出し、社会的インパクトの最大化に貢献することを目指しています。積極的な情報発信、対話による健康リテラシーの啓発、柔軟性ある働き方や成長機会の提供などの取り組みの結果、エンゲージメントサーベイの主要評価項目である持続可能なエンゲージメントは高水準の85ポイントを維持し、ウェルビーイングのカテゴリーは前年から1ポイント上昇しました。

健康宣言においても社員の心身の健康を最重要事項と位置づけ、社員と家族の健康維持・増進を目的として、健診受診後の二次検査受診率の向上や人間ドックの対象年齢の拡大、不妊治療と就労の両立支援、認知症保険の導入など、諸施策や福利厚生の充実によって働きやすい環境の整備に取り組んでいます。引き続き、HCR (Human Capital Report) を活用した人的資本経営の積極的な情報開示を通じて、社内外の対話を活性化していく予定です。

医薬品
4527



ロート製薬株式会社

2度目

社員が健康課題に向き合い自発的行動！
組織活性化やプレゼンティーイズムの低減に繋がる



健康経営推進責任者
代表取締役社長
杉本 雅史

当社のパーソスである「Well-beingな社会の実現」に貢献し続けるためには、持続的な企業価値創造が必要であり、担い手である社員一人ひとりとその成長が重要です。社員の成長やウェルビーイングの実現には健康が土台であると考え、長年健康経営に尽力してまいりました。その結果、社員自身が健康課題に向き合い自発的行動する「自律型健康人財」が多く輩出され、組織活性化やプレゼンティーイズムの低減（23年は21年と比較し2.5%改善）につながりました。

健康への取り組み行動を当たり前のことと認識し、積極的に取り組む社員が増えたように感じています。担当部署以外からの自発的な取り組みも多く誕生し、健康増進のみならず、社員自身の成長や会社全体のコミュニケーション活性化にもつながるなど、活気のある社内風土にも寄与しています。

https://www.rohto.co.jp/sustainability/employee/health_management/

ゴム製品
5105



TOYO TIRE株式会社

初選定

全社禁煙を達成し、テレワークを推進。
働きやすさや安心感が得られる職場環境へ



健康経営推進責任者
代表取締役 社長 & CEO
清水 隆史



<https://www.toyotires.co.jp/csr/others/safety/#anchor9>

健康経営推進の観点から2024年に全社禁煙を実現しました。従業員と丁寧な対話を重ね、段階的に進めたことで禁煙文化が定着し、就業時間中の業務に集中しやすい環境が生まれました。また、本社および各事業所では昨夏、猛暑の通勤時負担軽減・熱中症防止を企図して100%在宅勤務を推奨し、その後、恒常的な制度として取り入れました。一方、生産現場の働く環境づくりとして快適性向上・安全性確保をより充実させるための協議、改善投資に継続的に取り組んでいます。今後も全従業員がいきいきと働ける健全で健康的な職場づくりを続けていきます。

段階的に取り組んだ全社禁煙により、従業員の健康意識が高まり、日々の生活習慣を見直す動きが広がっています。また、テレワーク推進は、特に夏場の在宅勤務や個々の事情に合わせた柔軟な働き方を実現し、意識調査では働きやすさや健康面での安心感が得られる職場環境として好意的に評価する従業員が大半となっています。当社らしい取り組みが従業員の業務への意欲や自律性を促し、帰属意識の向上にもつながっています。

ガラス・土石製品

5332

TOTO

TOTO株式会社

10度目

健康増進イベントで社員の健康意識が向上!
多様な働き方を支援し、意識調査の結果も向上



健康経営推進責任者
執行役員 人財本部長
前原 典幸

https://jp.toto.com/
company/csr/
stakeholder/employees/
health/

毎年、前年度の定期健康診断の結果傾向をふまえた健康増進活動を推進しており、その効果もあってかフィジカル・メンタルでの休業者数は年々減少し、有所見率も低い値を維持しています。

まだ、プレゼンティーアイズムやアブセンティーアイズムといった指標に大きな変化は見られませんが、社員一人ひとりが健康でイキイキと働くことが、生産性や業績の向上に寄与することは間違いないと感じています。

健康増進イベントへの参加者増加、PHRサービスの登録者増加など、社員一人ひとりが健康に向き合う風土が拡がったと感じています。

一方、ここ数年で長時間労働は減少、有給休暇の取得率もアップし、多様な働き方を支援する制度の利用者も増加傾向にあり、社員のやりがいを測る社内意識調査の結果も向上してきていることから、これまで実施してきた健康経営の施策が少しずつ浸透し効果となって表れていることを実感しています。

鉄鋼
5659

Micro&Fine Technology
 日本精線株式会社
日本精線株式会社

初選定

健康経営で社員の意識が向上しKPIも改善。
経営トップが率先垂範し、会社全体の意識高揚へ



健康経営推進責任者
代表取締役社長
利光 一浩

https://www.n-seisen.
co.jp/sustainability/
health/

当社は2016年に「安全と健康は幸せの原点であり、社員が心身共に健康で活き活きと仕事をしている企業を目指す」との健康経営宣言を行い、社員の意識・行動改革を促してきました。ここ数年の取り組みにより、各社員の健康への意識は大きく向上してきたと感じており、健康に関するKPIは着実に改善されてきてています。このたび健康経営銘柄に選定いただいたことで、これまで以上に社員と企業全体のパフォーマンスが向上し、持続可能な成長につながるとともに、当社のブランドイメージが向上するものと考えています。

2022年11月よりコンサルによる助言を取り入れ、社員一人ひとりの想いや声を取り組みに反映できる健康経営推進体制を構築しました。具体的取り組みの一例として、座り過ぎ防止の取り組み「健康増進サイコロチャレンジ」を取締役会や経営会議で実施しています。経営トップ自らが健康経営に取り組む姿勢を従業員や投資家等、様々なステークホルダーに発信するとともに、近年は確実に会社全体の健康への意識の高まりを感じています。

非鉄金属

5711

三菱マテリアル 三菱マテリアル株式会社

初選定

健康経営推進で従業員が活き活きと働く組織へ。
ウォーキングイベント参加者が大幅増加



健康経営推進責任者

執行役社長
小野 直樹



https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health_mgt/

当社の「中期経営戦略2030」の人事戦略において、共創と成長を生み出す基盤構築のためには、Well-being推進を通じた働きがいの醸成が不可欠です。社内調査における健康経営の推進強化に対する肯定的回率が2024年度は74.5%となり、2022年度から3.8%向上、健康経営活動に対する各種取り組みの成果と捉えています。こうした健康経営推進を通して、従業員一人ひとりが活き活きと働くことが出来る活力ある組織づくりにつなげていくことにより、労働生産性や企業価値の向上につながっていると感じています。

2020年の健康経営宣言以降、健康経営に対する社内の認知度や理解が進み、活動が浸透していることが窺えます。一例をあげると、健康アプリを利用した年2回開催のウォーキングイベントにおいては、2020年の195人（25チーム）から、2024年には1,552人（222チーム）まで参加者が大幅増加。コミュニケーション醸成による組織の活性化や運動習慣定着、健康増進に向けた意識の向上へつながっています。

金属製品

5957

NITTOSEIKO

3度目

日東精工株式会社

健康経営で社員が力を發揮！

レクレーションでコミュニケーションも活性化



健康経営推進責任者

代表取締役社長
荒賀 誠



https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html.html

当社は中期経営計画において「人財戦略」をマテリアリティのひとつに掲げ、重点課題に「労働生産性」と「エンゲージメント」の向上を目指して取り組んでまいりました。生活習慣病の予防や改善、メンタルヘルス対策、働きやすい職場づくり等を推進することで、現在は客観的指標の数値が少しずつ良くなっている状況です。健康経営により、従業員がそれぞれの力を発揮し「働きがい」と「働きやすさ」をバランスよく実現することが可能となり、生産性向上、また企業価値の向上につながっていると確信しています。

社は「我らの信条」に掲げる「健康増進」を日東精工グループの経営基盤と考え、社員が健康でいきいきと働くことのできる会社づくりに努めています。

社内の健康レクレーションには私も参加し、従業員と一緒に楽しんでいますが、健康経営は健康増進とともに社内のコミュニケーション活性化につながることを実感しています。今後も健康経営を継続し、エンゲージメント向上の効果を確認しながら、持続可能な未来を拓いてまいります。

機械
6141

DMG MORI

DMG森精機株式会社

2度目



健康経営推進責任者
代表取締役副社長
玉井 宏明



<https://www.dmg-mori.co.jp/sp/health/>

「健康経営銘柄」選定が企業評価向上に貢献。
勤務間インターバル制度で長時間労働を改善

2年連続「健康経営銘柄」選定は、「DMG森精機・健康経営宣言」に基づく各種健康施策推進の自信を深め、健康重視企業であることの社会的認知の獲得を実感しつつあります。昨年受賞したデミング賞の審査では、「健康経営銘柄2024」に選定されていたことが、「非財務」活動の成果を示すものとして好評価を受けました。統合報告書などでの紹介は、ステークホルダーの皆さんの関心を高める機会にもなり、採用時面接でも話題になっています。また銘柄選定は、パートナーシップ構築宣言の個別項目である健康経営支援に対する、弊社の信頼性向上に貢献しています。

2018年開始の勤務間インターバル制度は長時間労働を改善し、有給・育休取得促進施策と合わせワークライフバランスの維持に貢献していると感じられます。法定項目を大きく上回る定期健康診断の実施は、従業員満足度が最も高い項目であり、運動・栄養教室による健康づくりの効果も実感しているようです。ストレスチェックの集団分析から職場改善につなげる自主的な動きも生まれつつあり、治療・育児・介護と仕事との両立支援や女性特有の健康課題への関心も高まっています。

電気機器
4062

IBIDEN

イビデン株式会社

初選定

現場での対話を通じて健康経営を推進。
イベント開催や両立支援で健康意識向上を実感



健康経営推進責任者
代表取締役社長
河島 浩二



<https://www.ibiden.co.jp/esg/social/healthandsafety/>

従業員が心身ともに健康であることは、経営の大切な基盤であり、企業が競争力を生み出し、発展・成長し続けるために不可欠です。当社では、中期経営計画において「企业文化の改革」として、誰もが自由闊達に意見を出し合い、企業運営に積極的に参加できるダイバーシティ＆インクルージョンの風土作りを進めています。昨年6月の社長就任以来、自ら現場に出向き、多くの従業員と直接対話をする機会を作るようにしていますが、心身ともに健康で活力ある従業員が、自律的に事業運営に携わってもらうには、心と体の両面での健康経営が大切であると実感しています。

健康増進やコミュニケーションを目的としたイベントを開催しています。ウォーキングイベントでは毎回2,500人以上の従業員が参加し、楽しみながら運動習慣化につなげると共に、毎年の運動会では、多くの従業員と家族が参加し大盛況となっています。また、制度面では両立支援が充実しています。定期の社内セミナーや職場ぐるみの支援が功を奏し、育休を数ヶ月取得する男性従業員も増えてきました。健康に対する意識の向上を実感しています。

電気機器
6724

EPSON

セイコーエプソン株式会社

4度目

ウォーキングイベントを機に健康改善へ。
全社一丸で健康増進活動が定着



健康経営推進責任者
代表取締役社長 CEO
小川 恒範

 <https://corporate.epson/ja/sustainability/our-people/health-and-productivity.html>

エプソンは「循環型経済の牽引」「産業構造の革新」「生活の質の向上」「社会的責任の遂行」の4つをマテリアリティとしています。そのうち「社会的責任の遂行」を果たすためのテーマのひとつに「自由闊達で風通しのよい組織風土づくり」を掲げて健康経営に取り組んでいます。この評価指標のひとつとしている高リスク職場は、2020年度は5.9%でしたが、2023年度は1.7%にまで減少してきています。活力ある職場で、従業員がいきいきと働くことが、エプソンのマテリアリティの実現につながると考えています。

従業員の健康状態は、常に関心を持ちモニターしています。身体面では、人員の平均年齢が上昇を続け、悪化する傾向でした。何か対策をとみなさんが考えたのが、全社一斉ウォーキングイベントです。始めは半信半疑でしたが、休憩時間に歩く社員を見かけるなど、健康改善への取り組みとして結果良い方向に。参加者も想像以上に多く、継続できるような“しきけ”がよく工夫され、全社の健康増進活動が年々定着されていると感じます。

電気機器
6952

CASIO

カシオ計算機株式会社

初選定

女性の健康課題セミナーで相互理解を促進。
育児休業取得を推奨し、職場環境の改善へ



健康経営推進責任者
執行役員 CHRO
小林 康裕

 https://www.casio.co.jp/csr/social/health_safety/

CASIOは「一人ひとりが安心して生き生きと働き、仕事を通じて最大のパフォーマンスを発揮できる職場環境を目指します。そのためには、一人ひとりが主体的に考え、健康意識の高い行動に努めます」の健康基本方針を掲げ、アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントの向上に取り組んでいます。2024年は「女性の健康施策」を重点テーマとして女性特有の健康課題を学ぶセミナーを行いました。女性社員に限らず、管理職や全社員も対象として、相互理解が進み職場のコミュニケーションが向上したと参加者に評価されました。

カシオでは育児に男女の違いはないと考え、男性の育児休業取得を推奨しています。2030年までに男性の育児休業取得率を100%とすることをKPIに掲げて推進しています。最近のデータによると、男性の育児休業取得率は63%で、取得者の70%が1ヶ月以上連続で休暇を取得しています（平均39日）。育児に積極的に関わることで、仕事と育児の両立の難しさや楽しさを理解し、同僚への配慮や職場環境の改善に良い影響を与えています。

電気機器

7735

SCREEN

株式会社SCREENホールディングス

2度目

健康経営でプレゼンティーズムが大幅向上。
従業員の主体的な健康行動を促進



健康経営推進責任者
代表取締役 取締役社長
最高経営責任者（CEO）
廣江 敏朗



<https://www.screen.co.jp/sustainability/social/wellness>

SCREENグループでは、従業員一人ひとりが心身共に健康であり、職場がそれを支えることで存在意義の実現がなされると考えており、健康経営を推進しています。とりわけ、従業員の主体的な健康行動を促進する施策に重点を置いており、健康増進諸施策の参加率は年々高まり、身体症状の改善にもつながっています。また、プレゼンティーズム（生産性発揮度）も2023年度から2024年度にかけて大幅に向上し、81%台となりました。今後も従業員と職場の両面からこころとからだの健康づくりに取り組んでいきます。

健康増進に向けた9つの重点項目（キャッチフレーズ「いきいき9」）に基づいた健康増進諸施策の展開や、コミュニケーション活性化につながる職場環境整備を進めることで、従業員一人ひとりがいきいきと主体的に業務に取り組めるようになり、何事にも挑戦しようとする気概が感じられるようになってきました。私たちが目指すソリューションクリエーターとして世界から尊敬される存在に近づいていると実感しています。

輸送用機器

7283

Aisan

愛三工業株式会社

初選定

「卒煙宣言」で禁煙を応援！
健康チャレンジでコミュニケーションも活発に



健康経営推進責任者
安全健康統括役員
山本 尚之



<https://www.aisan-ind.co.jp/sustainability/management/health-management.html>

健康経営を本格的に開始した2018年度より、自身の健康に高い意識を持てるよう積極的な「健康チャレンジ活動」を推進しています。喫煙率は32.0%（2018年）から24.0%（2023年）に低減、敷地内全面禁煙から5年となる2025年度までに20%以下を目指し、2024年4月「受動喫煙防止から卒煙支援へ」を謳った「愛三卒煙宣言」を社長より発信しました。禁煙を応援し皆で健康を目指す風土醸成と共に、離職率も低減。従業員の平均勤続年数も19.5年と伸び続け、未来に向けた推進力になっていると実感しています。

毎秋2か月間実施している健康チャレンジでは特に、自身の健康チャレンジの取り組みを話題にコミュニケーションが活発となり、健康意識の向上を感じています。また2022年に導入した「人間ドック制度（費用無料・休暇新設・5大がん検診をセット）」を機会に35歳以上の従業員がお互いに声を掛け合い、受診率も上昇。「病気は早期発見・治療、メンタルヘルスはコミュニケーションにより未然防止」の意識が根付いたと感じています。

精密機器

7762

CITIZEN

初選定

シチズン時計株式会社

社内イベントで交流の輪が拡大。
活発な意見交換ができる健全な雰囲気に



健康経営推進責任者
代表取締役社長
佐藤 敏彦



<https://www.citizen.co.jp/sustainability/social/workplace.html>

シチズングループでは、今後想定される様々な将来の環境変化を踏まえた上で、グループの長期ビジョンとして、「シチズングループビジョン2030」を策定しました。世界の人々の暮らしだけでなく、心までより豊かにすること。そして、その豊かさを次世代につなげていくことが、私たちの使命であると考えます。

その中のひとつとして従業員一人ひとりの豊かな未来を実現することも使命のひとつであると考え、健康経営の推進は実現に向けての具体的な方法であり、健康経営の継続によりその効果が徐々に表れています。

従業員のコミュニケーションの推進を図るために、卓球スポーツ交流会や社内にあるシチズンの森を利用したランチ会、若手社員が企画運営した全社的な社内懇親会など様々なイベントを実施することで、社内における交流の輪が拡がり、それまではあまり接点のなかった部門のメンバー間でも活発な意見交換ができるなど業務においてもプラスになる健全な雰囲気が育まれています。

その他製品

7984

KOKUYO

初選定

コクヨ株式会社

Well-being向上でエンゲージメントスコアが上昇。
女性特有の健康課題イベントも開催



健康経営推進責任者
執行役員
越川 康成



<https://www.kokuyo.co.jp/sustainability/esg/society/safety/health/>

Well-beingを働きやすさ、関係性の質、働きがいで構成されるものと捉え、その向上に取り組んできました。具体的には、リモートワークと出社の選択制導入、部門を超えた人間関係づくりイベント開催、1 on 1 の型や仕組みの整備や業務フォローアップ活動での伴走型マネジメント改革による残業時間の大幅削減、有給暇取得の促進などを実施しました。その結果、3年間でエンゲージメントスコアが4ポイント上昇し、業務負荷やストレス反応の項目も7ポイント改善されました。これらの取り組みにより、従業員の生産性向上に明らかな効果が表れています。

ヘルスリテラシー向上を目的に、働く世代に影響の大きい女性特有の健康課題と生活習慣病予防対策のイベントを実施しました。全社朝礼での健康課題発信には1600名以上が参加し、女性の健康課題をテーマとした産業医によるセミナーには延べ400名を超える社員が参加しました。産業保健スタッフと協力し、これらの取り組みを通じて、全社的に健康への興味・関心が徐々に高まっていると感じています。

9532

99大阪ガス

大阪ガス株式会社

3度目

行動指針“ヘルシー7”で生活習慣を改善。
ウォーキングイベントでモチベーション向上やコミュニケーション活性化



**健康経営推進責任者
常務執行役員 人事部長
今井 敏之**



[https://www.daigasgroup.com/
sustainability/society/
safety.html](https://www.daigasgroup.com/sustainability/society/safety.html)

当社は中期経営計画で“従業員の輝き向上”を重点戦略とし、その取り組みのひとつとして健康経営の推進を掲げています。体重・食事・運動・飲酒・禁煙・睡眠・ストレスの7項目について、健全な生活習慣を促す「Daigasグループ行動指針“ヘルシー7”」に基づいた健康推進活動を着実に展開しています。その結果、健診で医療が必要と判定される従業員の割合が減ってきました。また、人事部が行う他の諸施策の効果と合わせて、ワークエンゲージメントはじめ、従業員の活力やマインド面にも好影響を与えていていると感じています。

年2回開催のウォーキングイベント参加者は年々増加し、今では5,500名を超えています。私も参加していますが、部署間での対抗戦やイベントを活用した懇親会等、独自の取り組みも増え、従業員個々のモチベーション向上や職場のコミュニケーション活性化につながっていると感じています。様々な取り組みを従業員に情報発信・共有することで、自身の健康に関心をもち、グループ会社にも健康経営が広がっていることはうれしく思います。

空運業
9202

ANA

ANAホールディングス株式会社

4度目

健康課題解決に向け、社員の意識や行動が変化。
社員同士の活発なコミュニケーション、パフォーマンス向上へ



**健康経営推進責任者
代表取締役 専務執行役員
直木 敬陽**



[https://www.ana.co.jp/
group/csr/human_
resources/health_care/](https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/health_care/)

ANAグループは健康経営の推進を人財戦略の基盤と位置付け、社員一人ひとりが心身共に健康で、いきいきと働けるための取り組みや環境づくりを通じて、持続的な企業価値向上を目指しています。健康経営の取り組みを通じて、社員の健康課題を明確にし、産業医、健保組合、職場の健康推進の担当者などと連携しながら、課題解決に向けた模索と実践を繰り返すことにより、健康施策等への参加者も増え、健康への意識や行動の変化が着実に表れています。今後も工夫を重ね、多くの社員が健康を実感しながら、いきいきと働ける企業を目指します。

各部署のウェルネスリーダーの他に、健康推進担当者を募集する部署もできました。社員から睡眠・運動不足・食事に関する質問を受ける機会が増えていることがあります。また、会社が発信する情報、セミナーやイベント等を紹介する活動を行う中で運動や健康に詳しい社員や同じ悩みを抱える社員も加わって会話が盛り上がり、お互い良い刺激となり、社員同士の活発なコミュニケーション、さらにパフォーマンス向上にもつながっています。

4432

ウイングアーク 1 s t 株式会社

2度目

健康経営推進責任者
代表取締役 社長執行役員CEO
田中 潤



<https://corp.wingarc.com/sustainability/humanrights/wellness.html>

健康経営は、社員の健康だけではなく、企業の成長にも大きく貢献する重要な経営戦略として推進しています。数値目標として「ワークライフバランスの充実とワークエンゲージメントの向上」を掲げ、四半期ごとに計測しています。取り組み前の2018年と2024年のスコアを比較すると、ワークライフバランスは66点→80点、ワークエンゲージメントは67点→78点に改善しました。社員の帰属意識が高まった結果、優秀な人材の獲得や定着が進みました。その影響により、売上収益や営業利益の継続的な向上を実現し、2024年2月期にはそれぞれ過去最高を更新しました。

原則リモートワーク環境で、運動不足とコミュニケーション不足が課題となっていました。自社製品を活用した健康づくりとコミュニケーションを掛け合わせた施策により社員が楽しく取り組める環境を整えた結果、参加率は80%を超え、ヘルスリテラシー向上、生活習慣の改善、コミュニケーションが活性化しました。風通しの良い職場環境は、メンタル不調の早期発見にもつながり、この会社で働くことを通じた幸せを感じる社員が77.9%になりました。

9433

KDDI株式会社

初選定

社内カウンセラー面談やスポーツフェスティバル(運動会)を実施。
社員個々の健康支援と、職場の人間関係改善へ



健康経営推進責任者
取締役執行役員常務 CFO
コーポレート統括本部長
最勝寺 奈苗



<https://www.kddi.com/corporate/sustainability/society/employee/health/>

「人財ファースト企業への変革」を目指している当社は、社員の「健康」を重要な経営課題と捉えております。2018年に「KDDIグループ 健康経営宣言」を発表して以降、様々な健康経営の取り組みを推進してまいりました。その結果、高ストレス者割合の改善やエンゲージメントサーベイスコアの向上など、社員の心身の健康増進は着実に進展しております。

社員が心身ともに健康で、活き活き働くことを通じて、会社と社員が共に成長し続けていくことを目指してまいります。

当社では健康経営の一環として社内カウンセラーによる年2回の全社員面談を行っており、社員個々の心身の健康支援に加えて、職場の人間関係改善にもつながっています。また、毎年秋に実施するスポーツフェスティバル(運動会)では、役員をはじめ社員やご家族まで多くの方に参加いただき、チーム対抗戦や健康測定会を行っています。健康や運動への関心が高まるほか「チームで一緒に頑張って楽しい」「社員同志や家族との絆が深まった」などの声が届いています。

情報・通信業

9687



7度目

株式会社KSK

健康経営でエンゲイジメントサーベイが大幅改善。
「健康経営」は採用活動でも強い訴求力



健康経営推進責任者
代表取締役社長
松岡 洋一



[https://www.ksk.co.jp/
sustainability/white500/](https://www.ksk.co.jp/sustainability/white500/)

従業員の健康維持・増進を経営の重要な課題と捉え、2013年に禁煙宣言、2014年に健康経営宣言を行い、健康経営に取り組んでまいりました。エンゲイジメントサーベイは過去10年間で12.3%改善、社員のヘルスリテラシーは3.65（2021年）から3.77（2024年）に向かって、生産性向上、組織活性化につながりました。また、採用活動においても「喫煙者ゼロ」等の「健康経営」は強い訴求力を持ち、新卒採用目標達成100%の原動力となっています。

健康経営の施策の一つである「わくわく健康プラン」には65%の社員が参加し、健康維持・増進の向上に向けて活動しています。また、社員発案のスポーツサークルが生まれ、スポーツを通じて絆を深める場となっています。このような健康経営を通じて「健康」を日常的に話題にする機会が増え、社員同士のコミュニケーションが活性化されることで、職場のエンゲイジメントが高まっています。

情報・通信業

9719

SCSK

SCSK株式会社

11度目

働き方改革・健康経営で社員満足度が大幅向上。
「無形資産」として経営全体に好影響



健康経営推進責任者
代表取締役 執行役員 社長
當麻 隆昭



[https://www.scsk.jp/
corp/csr/professionals/
health/index.html](https://www.scsk.jp/corp/csr/professionals/health/index.html)

当社の事業活動を支えるのは「人」であり、社員一人ひとりの健康が経営上の最重要事項であるという認識のもと、働き方改革・健康経営を推進してきました。2012年の取り組み開始以来、全社員が健康施策に取り組み、残業時間は大幅に低減し、年次有給休暇の100%取得も当然のこととなり、社員満足度も取り組み前に比べ80%から89%に向上しています。一方でこの間、会社の業績は増収増益を継続しています。今後はさらに、社員が働きがいや心の豊かさを感じられる「Well-Being 経営」に取り組み、社会への貢献と働きがいを実感できる会社を目指していきます。

健康経営の取り組みを通じて「全社員で組織的に取り組む」という組織風土も培われ、当社の「無形資産」として経営全体に好影響を与えていたと感じています。特に、当社の健康経営の理念や、健康と仕事のパフォーマンスとの関係性について、ポジティブに実感できるという社員が73%から91%と大幅に向上しています。このような社員の意識の変化が各健康施策への高い参加率にもつながっていると感じています。

9759**2度目**

**健康アプリ活用で平均歩数が年々上昇。
健康経営の推進が社員のパフォーマンスを引き出し、増収増益を達成**



**健康経営推進責任者
代表取締役社長
今城 義和**

NSDの最大の財産は社員です。一人ひとりが能力を十分に発揮し活躍するには、心身の健康や私生活の充実が不可欠だと考え、社員の健康増進につながる様々な施策に取り組んでいます。例えば、自社開発の健康アプリを活用し、疑似的な日本一周を行うウォークラリーの開催により直近3年間の平均歩数は6,346→7,049歩と年々上昇しています。健康経営の推進が社員のパフォーマンスを引き出し、その結果増収増益を達成、会社の持続的な成長につながっています。



<https://www.nsd.co.jp/corp/health-management.html>

2768**3度目**

双日株式会社

**女性の健康課題への理解を深め、誰もが挑戦を当たり前の環境へ。
女性管理職比率が上がる中、30年度は30%程度を目指に**



**健康経営推進責任者
代表取締役 社長COO
植村 幸祐**



https://www.sojitz.com/jp/sustainability/sojitz_esg/s/health/

市場変化や顧客ニーズを先読みし、必要なモノ・サービスを必要なところに提供するという総合商社の使命を果たす上で、起点となるのが「人」です。人材育成・多様性といった人的資本の拡充には女性活躍が不可欠であり、健康面からも支援しています。女性管理職登用を進めるべく、婦人科医等の設置により心身の健康を支え、社内セミナーで管理職や周囲の理解を深める事で、誰もが挑戦を当たり前にする環境作りを図っています。これにより、女性課長職比率は21年度9%→23年度12%と増加しており、30年度は30%程度を目指します。

24年度は睡眠をメインテーマとして「双日健康フェス」を開催し、約10種類の施策を実施しました。会社が健康経営に注力している事を多くの社員が認識し、社員の意識・行動変容につなげています。女性社員の採用者数が増加する中、女性特有の健康課題について、本人に加え上司や同僚の理解を深めるため、管理職や全社員を対象にした様々なセミナーを実施しており、上司の理解が深まっているという安心感も広がっています。

卸売業
8001



伊藤忠商事株式会社

4度目

健康経営で労働生産性が2010年度比5.2倍と年々向上。
独自の取り組みが企業価値向上に貢献



健康経営推進責任者
代表取締役
副社長執行役員 CAO
小林 文彦



https://www.itochu.co.jp/ja/about/work_style/index.html

当社は、同業他社と比較し単体社員数が約3割少ない中で、社員一人ひとりが健康で能力を最大限発揮できる環境整備が重要との考えの下、社員の健康力向上を人材戦略の一つの柱として2010年度以降、健康経営を積極的に推進しています。この結果として、2010年度を1とした場合の労働生産性は、着実な業績拡大も相俟って2023年度には2010年度比「5.2倍」と年々向上しています。朝型勤務制度、がんと仕事の両立支援等の独自の取り組みは、労働生産性の向上のみならず、企業ブランド価値、ひいては企業価値の向上にもつながっていると実感しています。

当社は、企業理念「三方よし」に基づき、朝型勤務、がんと仕事の両立支援、新型コロナウイルスワクチン職域接種、睡眠改善プログラム等、様々な取り組みを先駆的に推進すると共に、社会における健康課題の解決の一助となる様、当社の取り組みを積極的に社外へ発信しております。当社は、「日本一良い会社」を目指していますが、当社の取り組みや理念が世間に浸透していくことで、社員がそれを実感してくれているのではないかと感じています。

卸売業
8002



4度目

丸紅株式会社

健康経営でエンゲージメントスコアが毎年向上。
運動習慣のある社員が増加しコミュニケーションも活性化



健康経営最高責任者
専務執行役員、CAO
堀江 順



<https://marubeni.disclosure.site/ja/themes/24/>

丸紅は、①健康リテラシーの向上、②がん・生活習慣病対策、③メンタルヘルス対応の強化、④女性の健康維持・増進、の4つの柱を掲げ、社員一人ひとりが自律的・積極的に健康維持・増進に取り組むことができる環境づくりを推進しています。これらの取り組みにより、働く環境の充実や、社員のやりがい・モチベーションの向上を測るエンゲージメントスコアは毎年上昇し、2024年度は62.4ptでした。

今後も、健康経営、人的資本経営により一層取り組み、社員の活躍を支え、丸紅グループの成長につなげてまいります。

健康経営の取り組みをきっかけに知識を深め、行動を見直し、健康的な生活習慣を身に着ける社員が増えています。一例として、ウォーキングイベントの実施などにより、運動習慣のある社員の比率は5年間で6.6%増加、禁煙支援策などにより喫煙率は5年間で4.5%減少しています。職場で自主的にチームを作り運動イベントに参加する部署も見られるなど、コミュニケーションの活性化にもつながっています。

小売業
8252



8度目

株式会社丸井グループ

健康経営を含む人的資本投資の内部収益率は12.7%!
「手挙げの文化」で個人や職場の主体的な活動を推進



健康経営推進責任者
取締役上席執行役員CWO・専属産業医
小島 瑞子

QRコード <https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/health.html>

丸井グループは、中期経営計画にてウェルビーイングを経営目的として位置づけ、全社目標を立てて包括的に健康経営に取り組んでいます。試算によると、健康経営を含む人的資本投資の内部収益率IRRは12.7%と、店舗など有形投資のハードルレートである10%を上回っています。10年以上にわたって「手挙げの文化」に基づく取り組みを進める中、「自分も健康経営の取り組みに参加したい」と入社した社員もこれまでに数名おり、採用への効果を感じています。現在では、専属産業医が取締役となり、健康の視点を経営に活かしています。

「手挙げの文化」に基づく健康経営の推進に当たっては、施策への強制参加ではなく、個人や職場の主体的な活動を大切にしています。人の意思を尊重する風土が徐々に浸透する中、全社調査にて「職場で尊重されている」人の割合は2012年28%⇒2024年69%（41ポイント向上）、「強みを活かして挑戦できている」人の割合は2012年38%⇒2024年58%（20ポイント向上）と、社員の意識は大きく変化しています。

銀行業
5831



2度目

株式会社しづおかフィナンシャルグループ

健康アプリを活用し、グループ対抗のウォーキングイベントを開催。
職場内で会話や笑顔が生まれ、こころも健康に



健康経営推進責任者
取締役
八木 稔
(静岡銀行 頭取)

QRコード <https://www.shizuokafg.co.jp/sustainability/health-management.html>

昨年は初の健康経営銘柄に選定いただき、メディア取材やお取引先などからの問い合わせも増え、また、年1回実施のエンゲージメント調査では、役職員の健康意識の着実な変化を確認することができました。地域に根差す総合金融グループとして、今後も取り組みを高度化させながら、積極的に社内外に発信し、地域やお客様、株主さま、役職員とその家族、そして地域の将来を担う未来世代に至るまで、全てのステークホルダーがウェルビーイングで幸せな毎日を送れるよう、心も体も豊かになる取り組みを積み重ね、こうした活動を通じ、地域社会の発展や健康づくりに貢献してまいります。

健康的な行動習慣づくりの一環として、年に2回、健康アプリを活用しグループ全社対抗のウォーキングイベントを開催しています。平均歩数が上位のチームや個人にポイントを付与する、いわゆる「ポイ活」の要素を取り入れ、楽しみながら参加できるよう工夫しています。参加者は年々増え、からだの健康だけでなく、ウォーキングの話題をきっかけに職場内で会話や笑顔が生まれるなど、こころの健康にもつながっていると感じています。

銀行業
8334



群馬銀行

女性の健康課題への取り組みでエンゲージメントが向上。
男性育休の長期化や家事育児参加が進み、企業風土が変化



健康経営推進責任者
代表取締役頭取
深井 彰彦



<https://www.gunmabank.co.jp/about/csr/social/>

当行では、従業員およびその家族の心身の健康は、パーカスの実現に向けた重要な要素と位置付け、健康経営を推進しています。女性の健康課題の理解促進やプレコンセプションケア、不妊治療への支援などの取り組みは、エンゲージメントの向上につながり、女性管理職比率の向上にも寄与しています。また、ワークライフバランスの実現を図っていくことは、従業員一人ひとりの仕事への意欲、パフォーマンスを高め、生産性の向上に資するものと考えています。こうした取り組みを更に進め、組織の活性化、企業価値向上につなげてまいります。

女性特有の健康課題に加え、管理職向けの研修等でも男性に起因する不妊や育休取得の必要性に触れたことで、男性や管理職の意識向上が図られました。その結果、男性育休の長期化や家事育児参加が進み、ワークライフバランスの向上と女性の活躍にもつながりました。子育てしながらキャリアを継続する文化が定着し、性別を問わず家庭と仕事を両立しながら安心して働く企業風土が醸成されたことは、大きな変化であったと感じています。

銀行業
8522



名古屋銀行

DE&I 推進で自ら働く環境を考え変える組織風土に。
ウォーキングイベントで社内コミュニケーション力の強化も



健康経営推進責任者
取締役頭取
藤原 一朗



<https://www.meigin.com/about/health-management.html>

名古屋銀行では、お客さまとともに明るい未来を創り出す「未来創造業」に向け、その原動力である多様な人財の「働きがい」を支える心身の健康を最も大切な要素と考え、健康経営に取り組んできました。ワークエンゲイジメントは初回測定の3.08（2022年度）から2024年8月の測定では3.60と、0.52上昇し目標値に到達しております。また地域企業のニーズにも積極的に対応し、健康経営優良法人2024では138法人の中小規模法人部門の認定取得を支援しました。今後も地域社会の繁栄の実現に向け推進していきます。

DE&I推進を目的とした「チームひまわりPlus+」の活動等を通じて、女性の健康課題改善プログラム導入や、ドレスコードフリーの導入など、働く環境を自ら考え、変えていく風土が醸成されています。

また、年2回のウォーキングキャンペーンの従業員参加率は85%を超え、健康意識や運動習慣の改善のみならず、社内のコミュニケーション強化につながり、明るく、積極的であたたかい組織風土醸成につながっています。



初選定

初選定

8601

大和証券グループ本社

Daiwa Securities Group Inc.

10度目

株式会社大和証券グループ本社

プレゼンティーアイズム損失割合が過去5年で大幅縮小。
アプリを活用した健康増進イベントで連帯感も強化



健康経営推進責任者
専務執行役 兼
大和証券株式会社 専務取締役
白川 香名



<https://www.daiwa-grp.jp/about/work/health.html>

大和証券グループは、企業理念に「人材の重視」を掲げています。将来にわたり社員のウェルビーイング（※）向上により生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けることを目指して、健康経営の様々な取り組みを行っています。

その結果、健康上の理由による個人の生産性低下を示すプレゼンティーアイズム損失割合は、2018年度の19.7%から2023年度に13.9%と過去5年で5.8ポイント縮小しており、健康経営推進による生産性の向上が数字に表れています。

※ウェルビーイング (Well-being)：身体的・精神的・社会的に良好な状態

アプリを活用した健康増進イベントには多くの社員が参加しています。今年度実施した運動イベント「みんなで超えよう！障害物競走」では、チーム戦により、全国の事業所において、職場の同僚や上司・部下のコミュニケーションが活性化され連帯感が強まりました。睡眠イベントでは、スマホをベッドに置くだけで自身の睡眠傾向や睡眠課題が可視化され、アドバイスにより睡眠スキルを習得できるとともに社員の健康意識も高まっています。

保険業
8750



第一生命ホールディングス

3度目

第一生命ホールディングス株式会社

社員一人ひとりの健康を後押し。
健康アプリを活用し、組織内のコミュニケーション活性化にも貢献



健康経営推進責任者
代表取締役社長CEO
菊田 徹也



https://www.dai-ichi-life-hd.com/hr_strategy/hcreport/pdf/index_001.pdf

当社グループは、人財戦略の目指す姿を「多様な人財が可能性を最大限に発揮し、挑戦と変革を実現する」と定め、「フラットで闊達な風土醸成・社員Well-being向上」をグループ人財戦略の土台と位置づけています。社員一人ひとりの健康を後押しする各種の施策、生産性の向上やコミュニケーションの活性化に向けた組織横断での取組み等を継続してきた結果、社員のエンゲージメントスコアに着実な改善が見られています。健康経営の推進が、全社員が安心して活躍できる風土の醸成に貢献していると感じています。

健康経営の効果的な推進には、社員「個人」と「組織」の取組みを上手くかけ合わせた相乗効果が欠かせません。心身の健康は社員のWell-beingの大前提であり、当社独自の健康アプリを活用したイベント開催等が、社員の健康増進の機会や健康意識の高まりだけでなく、組織内のコミュニケーション活性化にもつながったという声が多く寄せられています。明るくイキイキした職場環境が、仕事のパフォーマンス向上にも貢献していると感じています。

その他金融業

8585

その夢の、一歩先へ
Open the Future with You



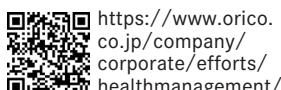
初選定

株式会社オリエントコーポレーション

健康経営を推進し、健康を重視する風土へ。
社員が主体的に健康に取り組み、雰囲気がよりポジティブに



健康経営推進責任者
代表取締役社長
飯盛 徹夫



当社は昨年12月に創業70周年を迎えました。新しい理念「その夢の、一歩先へ Open the Future with You」のもと、挑戦を生み出す企業カルチャーへの変革を進めており、それを実現するうえで社員の健康は土台であると考えています。健康経営を推進し、プレゼンティーアイズムの改善により生産性が向上、会社の健康に対する取り組みを社員が評価するPOS指標も上昇するなど、健康を重視する風土が醸成されつつあると手応えを感じています。これらの歩みを止めることなく進め、当社で働く全ての社員が仕事を通じて自分らしく活躍できる会社を目指していきます。

社内での健康セミナーや健康イベント、ヘルスケアアプリの導入により、食事や運動などに関する健康リテラシーが徐々に高まっていると感じています。社内でプレゼンを行う中核人材育成プログラムの中では、健康をテーマに経営に提言する社員も出てきており、社内で実現する動きにもつながっています。社員が自分の健康に対して主体的に取り組む姿勢が見られ、雰囲気がよりポジティブになっていることを実感しています。

不動産業

3231

あしたを、つなぐ — 野村不動産グループ



2度目

野村不動産ホールディングス株式会社

運動習慣改善や女性特有の課題解決を推進。
睡眠への関心も高く、部署を超えた交流も生まれる



健康経営推進責任者
執行役員
グループダイバーシティ &
インクルージョン推進担当 兼
グループ人材開発部担当
宇佐美 直子



全社員アンケート（2023年度と2024年度の結果の比較）では、運動習慣者の割合が大きく改善 (+5.5pt) したことから、スポーツクラブ会員補助やカウンセリング付きの健康測定会、健康管理アプリを活用した部署対抗イベント等の効果と考えています。また、女性のプレゼンティーアイズムの改善 (+0.7pt) やアブセンティーアイズムの改善 (-0.17日) もみられ、産婦人科医を講師に招いた研修やe-learning、生理や更年期などの際に取得できる「エフ休暇」等の施策が、女性の生産性向上に寄与したと考えています。

自分自身のウェルネスに目を向け、行動する社員が増えたと感じています。特に、スタンフォード大学教授西野精治氏の睡眠改善セミナーや、筑波大学との共同研究による睡眠検査では、参加者募集開始直後に100名を超える申込があり、睡眠課題への強い関心が見受けられます。また、グループ合同で複数回実施している、健康的なお弁当付きの管理栄養士によるセミナーでは、部署を超えたコミュニケーションの創出にもつながっています。

サービス業

2168



PASONA

株式会社パソナグループ

2度目

運動会で部署間の交流を促進し家族の絆も深化。
エンゲージメント向上に貢献し、活気ある職場へ



健康経営推進責任者
代表取締役グループ代表
兼 社長CEO
南部 靖之



https://info.pasona.co.jp/MED_DL_PGkenkokeiei

パソナグループは、「人を活かす」ことを仕事とする企業として、関わるすべての人々の心身の健康と心豊かな生活の実現を目指しています。経営トップの方針のもと健康経営を推進し、多様な働き方の実現と生産性向上に取り組んでいます。ライフスタイル調査では各指標が改善し、プレゼンティーズム損失割合も3%pt減少。健康施策の実施や相談窓口の整備を通じて心理的安全性を高め、エンゲージメント向上に貢献しています。ホワイト500を9年連続で取得。企業の枠を超えて健康経営の普及を牽引し、社会全体の健康づくりに貢献していきます。

健康経営の推進により、ウォーキングやスポーツなどのイベントを通じて部署間の交流が活性化。また、淡路島で開催した「運動会ワールドカップ」や全国で実施した「パソナグループファミリーデー」を通じて、社員のみならずその家族との絆も強まりました。これらの取り組みは、従業員のモチベーションを引き出し、活気ある職場を作り出すとともに、会社全体のパフォーマンス向上にもつながっています。

サービス業

4544

H.U. H.U.GROUP

2度目

H.U.グループホールディングス株式会社

従業員のウェルビーイングを推進し、プレゼンティーズムを改善！
コミュニケーションが活性化し、生活習慣の改善にも繋がる。



健康経営推進責任者
取締役 代表執行役会長兼
社長 兼グループCEO
竹内 成和



https://www.hugp.com/humancapital/assets/pdf/HUHD_HW2024.pdf

当社グループでは、社名の由来である“Healthcare for You”を理念としています。「一人ひとりと向き合い、すべての人に最適なヘルスケアを届ける」というこの理念を社内でも実現すべく、「健康増進」を人的資本経営のマテリアリティに掲げ、従業員のウェルビーイングを推進しています。

その結果として、目標指標の1つであるプレゼンティーズムが年々改善し85.4%となっています。このように生産性の底上げができていることは、当社グループにおいて経営上インパクトをもたらしている効果と捉えています。

職場環境の改善として、人と人とのつながり、ヘルスケアの共創が生まれる「価値創造の拠点」と、自発的な成長の可能性を育み、新たな次元へと導く「未来創造の拠点」を整備・推進したことで、従業員同士のコミュニケーションが活性化していると感じています。また、健康管理に対する意識も高まり、健診後の受診率も向上し、生活習慣の改善につながっています。私自身も、従業員の健康に関する情報を発信する機会が増えました。

サービス業

6044



初選定



健康経営推進責任者

代表取締役社長
北越 達男



<https://www.sanki-s.co.jp/sustainability/declaration/>

健康経営への取り組みは社員満足度・定着率・採用力の向上につながり、「健康経営宣言」を策定した2022年から2024年の間に、新卒採用数が約3倍に増加しました。少子化で採用難と言われる時代に、若くて優秀な社員が仲間に加わり、AIにも代替えできない技術を身に付けてくれたことが、盤石な組織作りにつながり、2024年本決算では過去最高の売上高を計上しました。このように健康経営は、企業価値向上に良い影響を与えると実感しています。

経営層や推進担当者の発信に限らず、制度を利用した社員から、まだ利用していない社員へのコミュニケーションを通じて広く浸透をみせています。今まで健康への関心が薄かった社員も、自ら進んで保健師面談を受けたり、気軽にアドバイスを求めたりする雰囲気に変わりました。これらの総合的な健康意識の醸成により、①特定保健指導実施率・二次健診受診率の向上②健康診断数値改善③各種休暇制度の利用者数増加につながりました。

サービス業

6078



4度目



健康経営推進責任者
代表取締役社長
藤田 美智雄



https://www.valuehr.com/healthcare_company.html

当社は「健康情報のデジタル化と健康管理のインフラ企業」として、自社開発の健康管理サービスをお客様に提供するとともに、自社内でも活用し、従業員の健康意識向上と健康リスク改善を進めています。その結果をサービスの品質向上と顧客提案力の強化に反映することで、当社の売上高成長率は過去5年平均15%成長を続けています。健康経営の実践が事業の持続的成長を支え、企業価値の向上、優秀な人材確保、競争力の強化に寄与しています。

当社は従業員の8割が女性で、働きやすい環境づくりのため人事規程を改定しました。時短勤務、1時間単位の有給休暇、生理休暇、妊活支援を導入し、仕事・家庭・健康のバランスを取りながら働く環境を整備し直しました。ES調査でも「安心して長く働ける」との声が増え、ワークエンゲージメントの向上が確認されています。社員の健康意識も高まり、活気ある職場への進化を実感しています。

サービス業

8769

企業に未来基準の元気を!



4度目

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

健康経営でエンゲージメント向上や生産性向上を実現。

社員のヘルスリテラシーが高まり、職場環境を改善



健康経営推進責任者

代表取締役社長

鳥越 慎二



[https://www.armg.jp/
sustainability/
healthcare/](https://www.armg.jp/sustainability/healthcare/)

当社は「企業の元気を創り出す」というVisionの下、企業の健康経営をサポートしており、私たち自身が健康経営を体現することはお客様に提供するサービスの価値向上につながっていると感じています。また当社の健康経営の目標値にはワークエンゲージメントとプレゼンティーアイズムの改善も含まれており、徐々に数値が良化しております。健康経営が疾病予防だけでなくエンゲージメント向上や生産性向上につながってきていると実感しています。

※ワークエンゲージメント(偏差値) 52⇒54.3

※プレゼンティーアイズムによる生産性損失割合 40.1%⇒33.5%

健康経営の推進により、健康イベントやセミナー等を通じて健康意識が向上しています。自身の体調を相談しやすくなり、業務配慮も進むなど、コミュニケーションが円滑化しました。食事、運動、睡眠、禁煙への関心が高まり、移動時に積極的に歩く社員も増えるなど、具体的な行動変容も生まれています。職場全体でヘルスリテラシーが高まり、様々な場面で健康を意識した変化を実感しています。

健康経営の現場から ～選定企業の声～



▲マルハニチロ株式会社

脂質の有所見率が、取り組み開始当初から3.5p低下し全国平均を下回るなど、予防や改善に取り組む従業員が増加していると実感しています。今後も従業員一人ひとりのウェル・ビーイング実現に向けて取り組んでまいります。



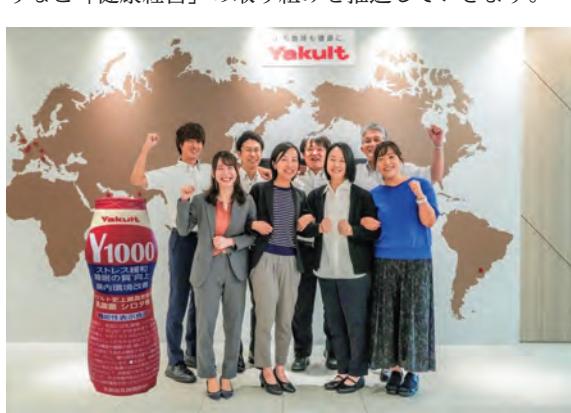
▲石油資源開発株式会社

健康経営銘柄に選定いただき有難うございます。私たちは「従業員一人ひとりの健康が大事である」との考えのもと、社内外へ健康経営の浸透を図ってきました。今後も「ご安全に！」を合言葉に健康経営を推進します。



◀日本国土開発株式会社

従業員の声を大切にし、PDCAサイクルを実践した結果、自主的な健康活動が広がり施策への反応も好転してきました。引き続き、従業員の健康と会社の成長が両輪で実現できるように、根気強く取り組みを続けていきます。



▼株式会社ヤクルト本社

私たちの「健康経営」の取り組みが取引先やお客さまへ波及していると感じています。今後もヤクルトグループ一体となって、従業員の健康増進、働きやすい環境づくりなど「健康経営」の取り組みを推進していきます。

▼明治ホールディングス株式会社

3年連続での認定となり、大変うれしく思います。明治グループで働く社員自身とその家族が「こころもからだも健康であること」が重要との考え方のもと、より一層「健康経営」の取り組みを強化していきます！





▲サッポロホールディングス株式会社

今回の認定は全国の健康経営推進者、そして従業員1人1人の行動の結果だと思っています。全てのステークホルダーのwell-beingを目指し、今後も基盤となる「こころと体の健康づくり」と「組織の健康化」を推進していきます。



▲サントリー食品インターナショナル株式会社

社内の各部署が自ら健康増進の方針を立案し実践しており、主体的な健康経営の取り組みが進んでいると感じています。また社外からもお問い合わせをいただく機会が増え、社会の健康にも更に貢献していきたいと思っています。



▲株式会社ニチレイ

事業会社の人事管理部門の関心も深まり、健康診断後の事後措置や復職支援などが円滑に行われるようになりました。会社側の適切なケアに伴い従業員の安心感も高まっているのではないかと感じます。

▼株式会社ゴールドウイン

ゴールドウイングループ健康経営宣言の推進において直近では、メンタルヘルスに関する要望に強く注力しており、個人と集団へのアプローチとあわせ、研修等により職場と組織でのリテラシーの向上を実感できています。



▼ニッポン高度紙工業株式会社

ウォーキングイベントや禁煙チャレンジ等の施策の参加者が増える等、各職場の管理職を中心に健康を自分事として考える従業員が増えてきたと感じています。今後もこころと身体の健康づくりに一層取り組んでまいります。



▼株式会社トクヤマ

健康経営の施策について従業員の方から「今後はこうしてもらえたら」という声を、年を追うごとにいただけるようになりました。従業員の皆様の意見を反映しつつ、今後も健康経営に取り組めたらと思います。





▲花王株式会社

10度目の選定を大変嬉しく思います。銘柄選定を受け、自らの健康状態を確認し行動する社員が増加する等、健常経営がより前進していると感じます。今後も花王は健康を通じた社員活力の最大化に向け努力してまいります。



▲富士フィルムホールディングス株式会社

2023年度から上部内視鏡による胃がん検診をスタンダードにするとともに、「富士フィルムメディテラスよこはま」での検診受け入れ規模を拡大することで、内視鏡受診率が向上し、従業員の健康意識も高まりました。



▲アース製薬株式会社

健康を重視する企業文化が醸成され、従業員自身の健康管理に対する意識が高まっていると感じています。また、各種健康施策や健康促進活動への参加を通じて、従業員同士のコミュニケーションも増えています。

▼中外製薬株式会社

当社では会社、健康保険組合、労働組合が三位一体となり健康経営を推進しています。その一環である健康フェスでは、社員が日頃の運動不足を実感し、健康を自分事として意識することで、主体性の高まりを感じます。



▼エーザイ株式会社

社員の価値観として「健康」は「家族」に次いで大事なものと位置付けられています。ワークとライフの双方をベストにしていくことを目指して健康経営を推進し、社員の健康維持・増進につなげていきます。



▼ロート製薬株式会社

毎朝の体操や健康クイズ等の日常的かつ継続的な取り組みを通じ、健康感度や体力の向上がみられたことに加え、「健康で働き続ける自信」は4年連続増加するなど、マインド面での効果も得られています。





▲TOYO TIRE株式会社

禁煙の推進による業務効率向上、作業環境の改善を通じた安全性向上により、現場では労働災害や熱中症が減少しています。健康意識を高める活動が職場環境を活性させ、心身の健全性に寄与することを実感しています。



▲TOTO株式会社

健康経営の推進は、日々の社員に対する健康増進活動が、企業価値や業績の向上に寄与することにより、産業保健スタッフのモチベーションや活動のレベルアップにもつながる好循環となっています。



▲日本精線株式会社

健康経営宣言により経営層や管理職層から現場社員へ意識改革が進み、現在では会社全体の健康への意識は着実に高まっていると感じます。また、就職活動中の学生に対するPR材料としても効果を感じております。

▼三菱マテリアル株式会社

多様な健康経営施策の積極的展開を通して、健康経営が着実に社内に根付いてきたことを実感しており、その結果として、エンゲージメントやストレスチェックいきいき度等の継続的な向上につながっていると捉えています。



▼日東精工株式会社

3年ぶり3度目の選定ありがとうございます！
社是に掲げる「健康増進」は長年にわたり従業員に根付いております。「健康が個人にも会社にも重要である」という意識がさらに浸透したと実感しています。



▼DMG森精機株式会社

運動イベントの参加者や社内フィットネスジムの休憩時・終業後の利用者の増加、「毎月17日は全メニュー減塩デー」を通じた栄養成分表示確認者の倍増、社内の手作り健康動画の視聴者率の80%超えなど、健康意識の高まりを感じています。





▲イビデン株式会社

“笑いながら楽しく、結果が健康なら、ヨシ！”
産業保健スタッフ、労働組合、健康保険組合、安全衛生部と総務部、人事部が連携し活動しています。健康寿命の延伸に向けて、これからも健康活動を推進していきます。



▲セイコーエプソン株式会社

経営方針説明会にて「従業員の健康が重要」と経営トップが発信することで、産業保健スタッフは組織連携や協働の拡がりを、従業員は経営層の関心の高さを実感しています。これにより、年々取り組みが活発化しています。



▲カシオ計算機株式会社

これまでの取り組みが健康経営銘柄の選定として評価され、大変光栄に感じています。今後も健康保険組合や労働組合、各拠点の産業保健スタッフとも協力して全社一丸となって健康経営を進めてまいります。

▼株式会社SCREENホールディングス

従業員の皆様が笑顔であり続けることが、魅力的な職場を築き、仕事への主体性を生み、ひいては一人ひとりが成長する原動力につながっていると感じます。今後も従業員の健康づくりに想いを寄せ、取り組みを前進させます！



▼愛三工業株式会社

毎年実施している健康経営アンケートや健康セミナー実施後アンケートから聞こえてくる「睡眠の質を向上させる方法を知りたい」「正しい健康情報を見極めて実践したい」の声に健康意識の高まりを感じています！



▼シチズン時計株式会社

これまで健康とは個人が向かい合うものという意識がどこかにありました。しかし、健康経営という指標ができることで、従業員の健康管理も経営の一環であり、業績向上に大変重要であるというように意識が変わりました。





▲コクヨ株式会社

産業保健スタッフとの連携を強化し、現場のヘルスリテラシー向上を目的とした衛生講話やセミナーを継続的に実施しています。これにより、社内の健康への関心が着実に高まっていると実感しています。



▲大阪ガス株式会社

一人一人への地道な働きかけや、全社を巻き込んだ各種健康施策が、従業員に浸透してきているのを感じています。今ではグループ会社でも健康経営優良法人認定への機運が高まり、8社が取得しています。



▲ANAホールディングス株式会社

健康経営の方針を明示することで各部署の目標が明確になり、健康施策を進めやすくなり、また、現場の健康推進活動が活性化することで健康意識が高まり、さらに社員のエンゲージメント向上にもつながっています。

▼ウイングアーク1st株式会社

部署横断型の「Wellness委員会」が企画する様々な健康施策は、社員が積極的に参加しています。また、社員が自主的に取り組んでいる健康施策の共有や提案は、全社的な健康への意識の高まりを実感しています。



▼KDDI株式会社

各種健康セミナーの開催や保健指導の実践レポート、ウォーキングイベントや社内運動会などで、健康の増進に加え、職場の活性化や一体感の向上につながったなどの嬉しい意見を社員の皆さんから多数いただいております。



▼株式会社KSK

喫煙者ゼロの維持やボトムアップの健康施策により、働きやすい環境が整い、社員間のコミュニケーションが活発になっています。社員の健康への意識も向上し、会社全体で健康を支える風土が形成されています。





▲SCSK株式会社

長年の健康経営の取り組みが、心身の健康を意識する企業風土を醸成しています。今後は社会的健康も意識しながら健康経営を進化させ、働きやすさと働きがいを実感できるWell-Being経営を推進、社会的還元を目指します。



▲株式会社NSD

2022年10月から継続実施しているウォークラリーを始めとした各種取り組みによって、健康に対する社員の意識が少しづつ変化し、健康経営というワードが社内での共通言語になったことを実感しています。



▲双日株式会社

双日健康フェスや健康に関するセミナーを通じ、社員の健康意識が向上し、行動変容につながっています。また、健康にあまり関心が高くない社員の行動変容の難しさを認識しており、今後の課題として取り組んでいきます。

▼伊藤忠商事株式会社

「日本一良い会社」を目指し、健康経営を通じて労働生産性の向上と対外発信に努めることは、社員のみならず株主や取引先等、様々なステークホルダーへの還元となり、「三方よし」を体現していると感じています。



▼丸紅株式会社

継続的な取り組みにより、社内の健康意識の高まりを実感しています。例えば、段階的な禁煙を目指す禁煙五カ年計画を開始したところ、卒煙プログラム申込者が増加しました。今後も健康経営を着実に推進してまいります。



▼株式会社丸井グループ

ウェルビーイングの取り組みは、企业文化変革に取り組む丸井グループの経営戦略そのものです。性別特有の健康課題を職場で話せるようになるなど、創造性高く挑戦できる企业文化に着実に近づいていると実感しています。





▲株式会社しづおかフィナンシャルグループ

視覚に障害をもった職員によるマッサージ「ヘルスキーパー制度」は、リピーターも多く大変好評です。施術を受けた職員から、体も心も揉みほぐされ仕事の能率もアップした、との前向きな声も届くなど、その効果を実感しています。



▲群馬銀行

制度の充実や健康に向けた多面的な取り組み、キャリア支援等により、行員がライフステージやライフイベントに左右されず、自分の理想のキャリアを実現し、安心して働き続けられる環境になっています。



▲名古屋銀行

保健師や心理士の従業員面談、所属対抗ウォーキングキャンペーンの開催や野菜摂取量測定会等を通して、健康を身近に感じながらもポジティブに捉えることで、幅広い層に健康経営が浸透してきたと感じます。

▼株式会社大和証券グループ本社

今年度、女性の健康施策を拡充した「Daiwa ELLE Plan+」をスタート。社内で女性の健康への理解が深まるにつれ、月経や更年期の不調を上司や同僚に伝えやすくなった、休みをとりやすくなったとの声が聞かれ安心感につながっています。



▼第一生命ホールディングス株式会社

健康経営への社員満足度アンケートは上昇傾向にあり、社員自らが、お客さま・自治体等で当社の取組みを紹介する機会も増えています。一人ひとりの健康とWell-beingへの貢献に向けた取り組みが広がっていると実感しています。



▼株式会社オリエントコーポレーション

健康経営銘柄に初めて認定をいただき、大変光栄です！産業医の先生方、保健師の皆さん、健康保険組合と一緒にとなった取り組みで得られた、会社への感謝の声や社員の健康に対するリテラシーの高まりに手応えを感じています。





▲野村不動産ホールディングス株式会社

「活き活きと働くウェルネスの実現」を野村不動産グループの行動指針の一つとして掲げ、「ウェルネス経営」を推進してきたことで、社内の意識改革や生産性等の各指標の改善にも結びついていると感じています。



▲株式会社パソナグループ

健康経営を推進することで、一人ひとりの健康的な行動を促すことはもちろん、健康イベントでは多くの交流も生まれ、グループ全体の絆がより深まり、ウェルビーイングな働く環境が育まれています！



▲H.U.グループホールディングス株式会社

従業員のヘルスリテラシーが徐々に高まっていると感じます。また、採用活動においても企業のPRとして発信しており、強みの一つです。今後もヘルスケア企業としてウェルビーイングの実現を目指してまいります。

▼株式会社三機サービス

二次健診の勧奨により、病気の早期発見につながった社員がいます。「命を救うことができた」という事実が、何よりもやりがいです。健康経営銘柄に選定された事を励みに、より一層健康経営を推進いたします！



▼株式会社バリューHR

健康経営の一環で実施する様々な健康イベントを通じて、健康に関する知識向上や健康増進だけでなく、部署を越えたコミュニケーションが促進され、チームワーク強化と、自身の仕事の幅（可能性）も広がりました。



▼株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

健康経営を推進することでメンタル・フィジカル・勤怠等、様々な人事データをクロス分析するようになり、データに基づいた課題設定～効果検証など、効果的なPDCAサイクルが回せるようになったと感じています。

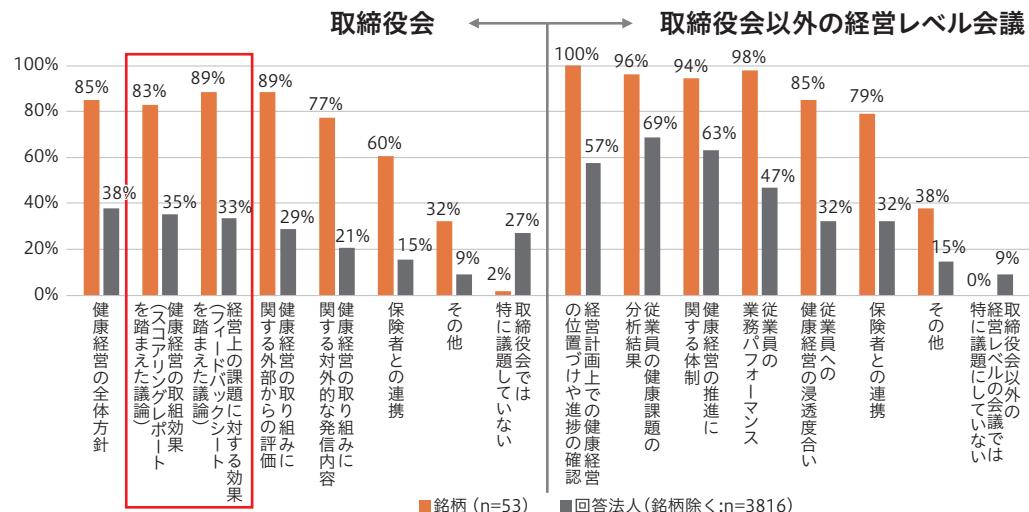


経営層のコミットメントの重要性

健康経営の推進においては経営層のコミットメントが非常に重要です。

取締役会において、健康経営の取り組み効果や経営上の課題に対する効果を議論している法人は、回答法人（銘柄除く）では約3割であることに対し、銘柄選定企業ではこの比率が約8割となっており、健康経営度の高い法人ほど経営層のコミットメントが高いことが分かります。また、社長と社員が自社の健康経営について議論するなど、コミュニケーションのきっかけとして健康経営を活用する法人も増えています。

経営レベルの会議で健康経営の推進について、議題としている内容



性差に基づく健康課題に対する取組の促進

企業等が女性特有の健康課題に取り組まなかった場合の社会全体の経済損失は、年間約3.4兆円と推計されています。

働く女性が増える中で、女性特有の健康課題は業務の効率化や就業継続に大きな影響を与えるため、企業の生産性向上や持続的な成長にとって重要なテーマです。女性従業員の支援ニーズが大きい一方で、企業がそのニーズを把握しづらく、何をすべきか分からぬというミスマッチが生じている領域のため、まず経営層や管理職が女性特有の健康課題について十分に理解するとともに、配慮の声かけや、職場環境の適切な整備により、より質の高い健康経営の実践へ繋がります。

※詳しくは経済産業省HP

女性の健康の取組についてをご覧ください。



	女性特有				男女双方		(参考) 男性特有	
	月経 随伴症	更年期 症状	婦人科 がん	不妊治療	前立腺 がん	更年期 症状		
経済損失計 (年間)	約3.4兆円	約0.6兆円	1.9兆円	0.6兆円	0.3兆円	0.06兆円	1.2兆円	

健康経営のエッセンスを取り入れた国際規格(ISO25554-2024)が発行

日本の健康経営の取り組みのプロセスを取り入れた国際規格（ISO25554-2024：高齢化社会—地域や企業等でウェルビーイングを推進するためのガイドライン）が2024年11月に発行されました。この規格は日本が主導して開発し、企業のみならず、自治体、教育機関等あらゆる組織におけるウェルビーイング推進に適用ができるプロセスガイドラインとなっています。これから健康経営に取り組む企業だけでなく、すでに取り組んでいる企業にも参考となる規格になっています。

※詳しくは日本規格協会のWEBサイト (<https://webdesk.jsa.or.jp>) をご覧ください。



出所：<https://www.iso.org/standard/82399.html>から抜粋

