健康経営の取り組み

～課題分析・評価・改善～

社員の「心と体の健康」が重要な経営課題の1つと認識し、社員及び家族の心身の健康保持・増進と健康で快適な職場環境の形成を目的として健康管理に取り組み「健康経営優良法人（大規模法人部門）」認定を取得致しました。
特にストレスチェックで従業員の心と体のケアを目的として【Reloエンゲージメンタルサーベイ】を導入致しました。
ストレスチェックはもちろん、従業員の心と体のコンディション、ハラスメントリスク、離職リスク、エンゲージメントなどの、さまざまな組織課題を分析・可視化し、組織改善につなげています。
各組織の結果はタイムリーに管理職が閲覧でき、メンバーの個別フォローや組織改善に活用しています。また、健康経営施策全般の効果検証にも活用しています。

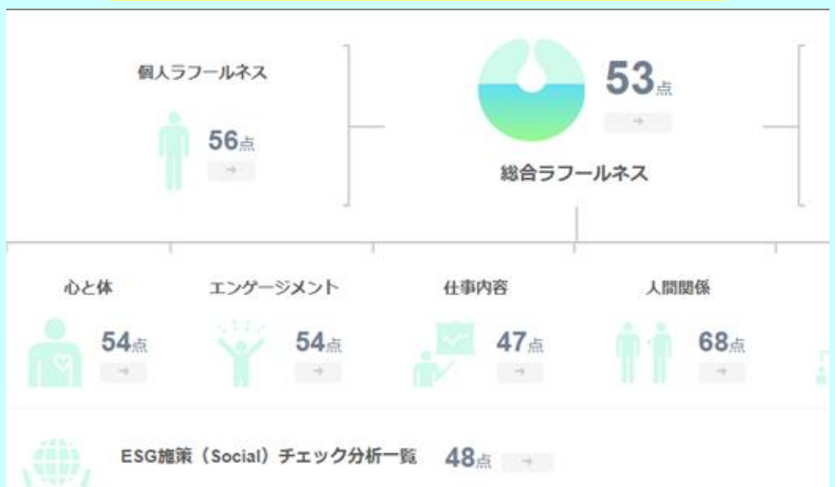
従業員の離職・休職につながる変化を早めに把握し予防することや、組織の課題要因を特定し、改善に繋げています。

実績：ディープサーベイ　１回/年　（6月実施）
【定量的な取り組みデータ】 2025年度受検者数　552人（受検率100%）　2026年度受検者数　589人（受検率100%）

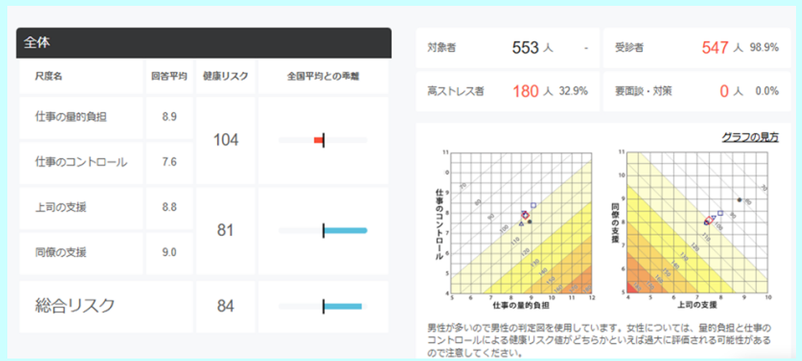
自分自身のメンタル状態を可視化



組織のエンゲージメントを可視化



ストレスチェック



健康経営の取り組み

～健康アプリ～

■ **PHRサービス『Pep up』導入**

健康状態の“見える化“で生活習慣を改善します。
健康状態を可視化することで、生活習慣改善と
行動変容を支援しています。



【主な機能】

①健診結果や健康年齢の把握
②日々の記録をつけて体調管理
③日々のやることリストを設定・生活習慣化
④自分に合った健康記事の確認・e-learning

健診結果や健康年齢の把握



日々の記録を付けて体調管理



日々のやることリストを設定



健康記事・e-learning



健康経営の取り組み

～禁煙～

■敷地内全面禁煙

喫煙や受動喫煙の害から従業員を守るため、2025年１月1日から敷地内全面禁煙としました。

■敷地内巡回

敷地内全面禁煙に伴い、主幹職による定期巡回活動をしています。

■卒煙サポート

卒煙を希望する喫煙者を募り、チャレンジされる方に対し禁煙補助薬費用の自己負担分について、費用補助（最大2万5千円）を行っています。

【定量的な取り組みデータ】

2024年度応募者数：1名　2025年度応募者数：0名

■無料禁煙サポート（2026年度実施中）

①オンライン禁煙プログラム：

オンライン診療と継続フォローを含む処方薬を利用した2か月間の禁煙にチャレンジ

②ノンスモ禁煙サポートプログラム：

ニコチンパッチを利用した1～2週間の禁煙にチャレンジ

【定量的な取り組みデータ】

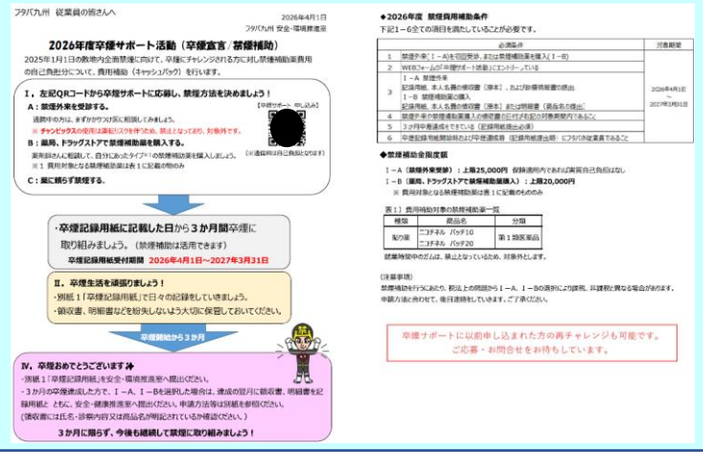
2026年度応募者数：オンライン禁煙5名　　ノンスモ禁煙1名

敷地内全面禁煙



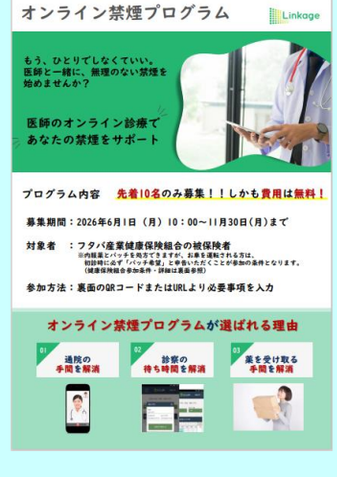


卒煙サポート



無料禁煙サポート







健康経営の取り組み

～禁煙～

■卒煙者インタビュー記事配信

禁煙して3年以内の従業員にインタビューし、成功体験談を記事にして配信しています。

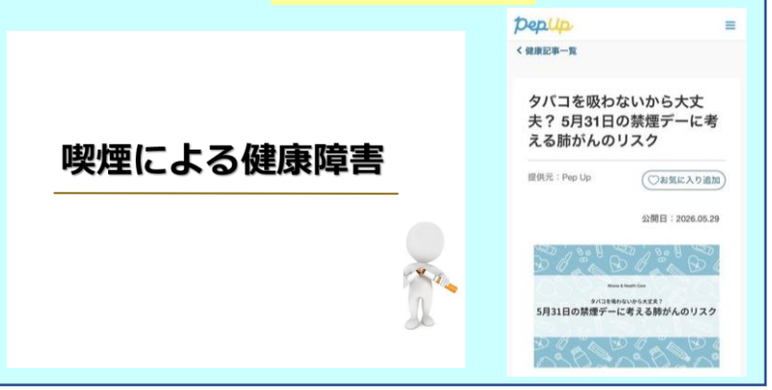
卒煙インタビュー体験記事配信



■禁煙教育

産業医講話やPHRサービス『Pep up』の健康記事を活用しe-ラーニングにて配信しています。

禁煙教育



■個別面談

禁煙を検討している喫煙者に対し保健師面談を実施し、個別に禁煙を促進しています。

～飲酒～

単に飲酒量を減らすことではなく、従業員が健康的で安全に働けるように正しい飲酒習慣を身につけることも目的に、外部講師による適正飲酒セミナーを2025年から毎年実施しています。

適正飲酒セミナー





【定量的な取り組みデータ】

2025年会場参加者数：43名　　2026年会場参加者数：93名

（参加者満足度：98%）

健康経営の取り組み

～運動～

■スポーツエールカンパニー

社員の健康増進のためにスポーツ活動や積極的に推奨している企業として、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2026」の認定を受けました。
当社では“スポーツの力で社員の元気を会社の元気に、もっとずっとみんなで”をキャッチフレーズに、運動環境や機会の提供（ラジオ体操、駅伝大会、ゴルフコンペ、スポーツジム優待、スタンディングワークスペースの設置等）と啓発活動に加え、全従業員対象の『健康チャレンジ8 ※4 』で自主的な取り組みを促す施策を行っています。

※4　健康チャレンジ8・・・８つの健康習慣改善（適正体重、朝食、間食、飲酒、運動、禁煙、睡眠、ストレス）に参加し、健康を保持増進するもの

ラジオ体操



ゴルフコンペ



駅伝大会





昇降式デスク



e-ラーニング





PHR『Pep Up』の健康記事や産業医講話の展開

SPORTS YELL COMPANY 2026

健康経営の取り組み

～運動～

■ウォーキングラリー

PHRサービス『Pep up』を活用し、健康増進・生活習慣の改善並びにコミュニケーション活性化等を目的に個人戦・チーム戦の二本立てでウォーキングイベントを2026年に初開催しました。

ウォーキングラリー











■ぶら下がり健康器具

短時間でも継続的に利用することで背中や肩周辺のストレッチ、姿勢改善、上半身の筋力・向上ができ、運動不足解消や健康維持目的で、各工場に設置しました。

ぶら下がり健康器具







～女性特有の健康課題～

女性のライフステージに応じた身体・心の変化を理解し、働きやすい環境と自己管理力を高めることを目的に、外部講師による女性特有の健康課題オンラインセミナーを2026年に初開催しました。性別問わず全従業員が視聴できるように後日動画配信をしました。

【定量的な取り組みデータ】
2026年オンラインセミナー会場参加者数：23名

女性特有の健康課題オンラインセミナー





健康経営の取り組み

～食事～

生活習慣予防や食生活改善をサポートするために、社員食堂でヘルシー定食を提供しています。
スマホやパソコンから昼食に摂取した定食や丼ぶりのカロリー・塩分・栄養素をスマホやパソコンから確認ができます。
衛生月間には特別ヘルシーメニュー・高たんぱく食に変更しています。

ヘルシー定食



社員食堂ではヘルシー定食を提供しています。

衛生月間イベント





衛生月間時には、白米を麦ごはんや雑穀米に変更したり、減塩味噌汁に変更するなど配慮した食事を提供しています。

Smile9



社員食堂で従業員が昼食に摂取した定食や丼ぶりのカロリー・塩分・栄養素をスマホやパソコンから確認ができます。

～救急対応～

■BLS(一次救命処置）講習

急病が起きたときに、その場にいる人が適切に救急車が来るまでの時間に命をつなぐ行動ができるようにすることを目的に、毎年救急隊員による講習を実施しています。

【定量的な取り組みデータ】
2025年参加者数：16名

BLS講習



健康経営の取り組み

■救急・救護道具
救急対応時に備え、各工場にAED・車いす・担架・キャスター付き担架・救急箱を設置しています。

～感染症対策～

■インフルエンザワクチン接種
毎年、希望する従業員を対象に、職場でインフルエンザワクチンを接種できる機会を設けています。

■感染症対策用品
ウイルス・感染症・乾燥対策を目的に、各工場に加湿・空気清浄機、必要箇所にアルコール消毒液、うがい薬を設置しています。

～熱中症対策～

夏場は水分摂取を促すアナウンスを1時間毎に実施したり、塩分タブレット、経口補水液などの熱中症対策用品を常備している。

■熱中症セミナー
熱中症の予防と正しい対処法を学び、安全な職場づくりにつなげるため、外部講師による熱中症セミナーを2025年から毎年実施しています。

【定量的な取り組みデータ】
2026年参加者数：67名

救急・救護用具







感染症対策用品



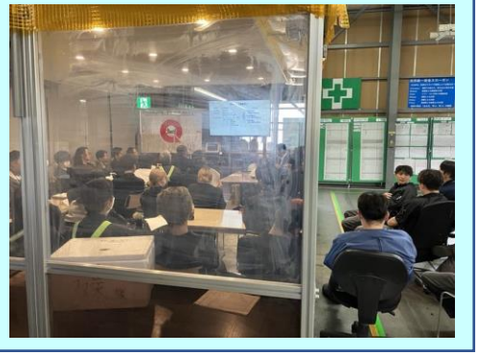



熱中症対策用品





熱中症セミナー

健康経営の取り組み

～健康保持増進への投資額一例～

従業員の心身の健康維持・増進を重要な経営課題と位置づけ、健康診断や各種がん検診、禁煙支援、運動促進、感染症対策など、幅広い健康施策に継続的な投資を行っている。従業員一人ひとりの健康課題に応じた支援体制の充実を図り、疾病の早期発見・早期対応や生活習慣病予防を推進。健康経営への積極的な投資を通じて、従業員の健康意識向上、労働災害の防止、生産性向上、働きやすい職場環境の整備を図り、企業の持続的な成長につなげている。

単位：千円（人件費含まず）

健康保持増進への投資		概算費用
①	健康アプリ関連	2,100
②	健診受診に関わる費用	310
③	ストレスチェック関連	739
④	感染症対策関連	308
⑤	医薬品外品・医療用品関連	4
⑥	運動器具関連	20

健康経営の取り組み

～働きやすい職場づくり～

従業員が心身ともに健康で、安心・安全な職場環境づくりに取り組んでいます。ワークライフバランスの実現を目指し、一人ひとりの能力を最大限発揮できる環境を整えています。

項目	内訳	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	総数	人	594	527	542	547
	男性		559	490	495	500
	女性		35	37	47	47
離職率		%	6.1	3.2	3.3	1.8
平均勤続年数		年	13.7	14.3	14.6	14.3
平均年齢		歳	38.0	39.3	39.3	38.8
再雇用率		%	0.1	0.1	0.1	0.1
障がい者雇用率		%	2.5	2.5	1.8	2.6
月平均時間外労働時間		時間	21.5	19	20	20
平均有給休暇取得日数		日数	19.3	20.3	16.1	19.0

健康経営の取り組み

～仕事と育児・介護の両立支援制度～

育児期のライフスタイルに応じた働き方を選択できるよう、柔軟な勤務制度や休暇制度を整備しています。制度面の充実に加え、周囲の理解や協力を得やすい職場づくりを目指します。

■男性社員の育児休業取得推奨

当社は働く仲間とその家族や地域の皆様に愛され続ける健康企業を目指しており、まず私たち従業員及びその家族すべての人が健康でなければならないと考えています。また、健康経営の観点からも、仕事と家庭環境の充実、社内における育児への理解促進のため、男性社員の育児休業取得を推奨しています。近年に育児休業を取得しました**男性社員のインタビュー記事を『社員の声』のページ**に掲載しています。

【定量的な取り組みデータ】

※2024年4月～2025年3月に配偶者が出産した人・・・・10人
　上記のうち連続1カ月以上育児休業取得人数　　・・・・5人
　上記のうち連続1カ月未満育児休業取得人数　　・・・・5人

　2025年4月～2026年3月に配偶者が出産した人・・・・20人
　上記のうち連続1カ月以上育児休業取得人数　　・・・・18人
　上記のうち連続1カ月未満育児休業取得人数　　・・・・2人

男性社員のインタビュー記事



■育児休職取得率（単体 / 組合員）

年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
男性	0	18.2	64.7	73.7
女性	100	100	100	対象者なし

健康経営の取り組み

～仕事と育児･介護の両立支援制度～

	出産・育児							介護
	妊娠～出産	1歳	2歳	3歳	小学生入学	小6修了	高3修了	
休職	配偶者の出産時休暇 産前産後休暇 育児休職(満2歳まで)							介護休職
休暇	子の看護休暇							介護休暇
	子の学校行事休暇							あんしん休暇
	あんしん休暇 ※子の年齢に制限なし							
	育児両立支援休暇 ※小学校就学前まで利用可能							
勤務	短時間勤務制度							短時間勤務制度
	時間外労働の制限							時間外労働の制限
	深夜労働の免除							深夜労働の免除
	在宅勤務制度 ※子の年齢に制限なし							在宅勤務制度
	フレックスタイム制度(コアタイムなし) ※子の年齢制限なし							フレックスタイム制度 (コアタイムなし)

健康経営の取り組み

～両立支援～

■復職支援プログラム

会社生活への復帰に向けたリハビリを目的に、会社生活に準じた外出・滞在訓練として、産業医等が指定した4週間にわたり、1週間につき5日間、図書館への滞在を実施し、生活の記録を付けてもらうことで、スムーズな復職につながるよう支援をしています。

■主な両立支援制度内容

制度	内容
育児休職	子どもが満2歳まで休職の取得可能
育児短時間勤務制度	子どもが小学校6年生を修了する3月末までの期間、1日の所定労働時間を最大2時間時短が可能（フレックス勤務も可能）
介護休職	対象家族1人につき、通算365日取得可能（3回まで分割取得可能）
介護短時間勤務制度	対象家族1人につき、最初の制度利用から3年間で回数制限なく取得可能
あんしん休暇	失効する年次有給休暇を最大20日まで積み立て、私傷病、看護、育児、介護のために使用が可能
在宅勤務制度	間接部門を対象に、終日または1日の一部を自宅で勤務することが可能

健康経営の取り組み

～火災予防への取り組み～

火災の未然防止活動として、スパッタ火災、電気火災防止に重点をおいています。過去の社内外での火災事例に対し、同一同類設備への対策の横展を徹底的に実施しています。また、各職場の火災リスクの洗い出しを行いマップ化し、常に火災リスクを見える化して管理することで火災を絶対に起こさない意識を高めて活動しています。

～労働安全衛生～

労働災害、健康に関する状況確認等、安全衛生に関することを協議し、安全で快適な職場づくりに取り組んでいます。

■労使関係

当社では、労使相互信頼・相互責任を基盤として、企業の反映と働きがい・働きやすさの向上を目的に、健全かつ公正な労使関係を築いています。労使間のコミュニケーションでは、労使協議(4回/年)や労使懇談会(4回/年)等、労使が本音で議論する機会を設けています。

■安全衛生委員会

当社では、各工場の「安全衛生委員会」を1ヵ月に1回実施しています。労働災害、健康に関する状況確認等、安全衛生に関することを協議し、安全で快適な職場づくりに取り組んでいます。

労使協議



安全衛生委員会



健康経営の取り組み

～安全第一の職場づくり～

従業員一人ひとりの安全と健康を貴重な財産・経営資源と捉え、「安全はすべてに優先する」という考えのもと、人格・個性を尊重し安全で働きやすい職場環境を確保するとともに、従業員の心のゆとりと豊かさの実現に取り組んでいます。

安全衛生基本方針

1. 安全と健康は事業活動の前提条件であり、一人ひとりが「安全最優先」で行動することを徹底する。
2. 関連法規、基本ルールおよびその他の要求事項の遵守を徹底し、教育を通じて安全衛生の意識高揚を図る。
3. 管理体制の確立と責任と役割の明確化により安全衛生活動に取り組む。
4. 職場リスクを明確化し、リスクの性質に応じた対策を実施し、潜在リスクを最小化する。健康はすべての基本であることを認識し、健全な身体と快適な職場づくりに全員が工夫と努力を続ける。
5. 地域のより良い未来づくりのために、社会の共感を得られる環境改善活動を、地域社会と協力して取り組む。

～安全に対する教育～

「災害はゼロにできる」という考えのもと、ゼロ災害職場づくりに向けて、標準作業要領書を整備し、正しい手順書で作業を行う「基本の徹底」に取り組んでいます。

健康経営の取り組み

～安全安心な職場風土づくり～

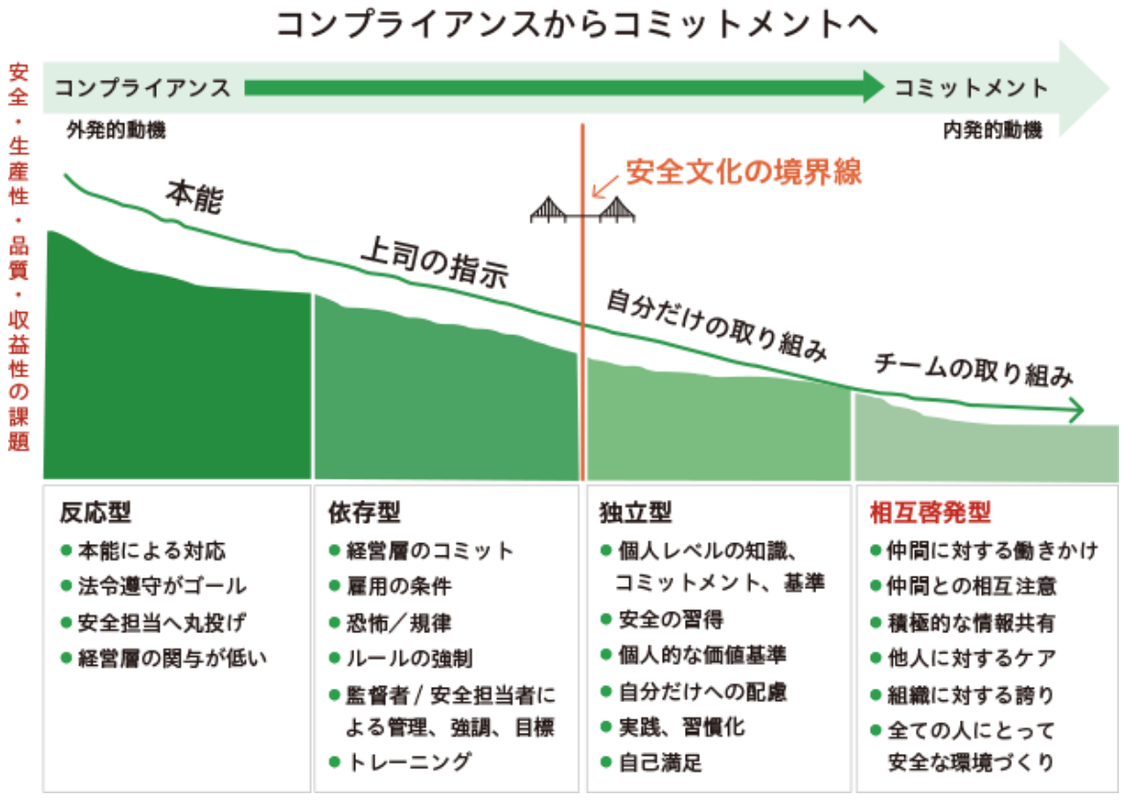
各職場における安全衛生活動のPDCAサイクルを確立し、労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）※5のさらなる推進に向けての体制整備や教育の充実をはかり、職場の安全体制を強化しています。また、誰もが安全で安心に働ける環境づくりでは、多言語に対応した教育用動画ツールや、安全教育時間の捻出等個人のリスク感性向上と職制による職場観察活動および、リスクアセスメント※6推進活動を通して、リスク低減対策を行い災害を未然に防ぐ職場づくりの追求と、作業ルールをしっかりと守る人材育成に力を注いでいきます。

※5 労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）
…事業者が、事業場の安全衛生水準の向上をはかるために継続的に行う、自主的な安全衛生管理の仕組み

※6 リスクアセスメント
…事業場にある危険性または有害性を特定し、それによる労働災害や健康障害の重篤度（被災の程度）とその災害が発生する可能性の度合いを組み合わせてリスクを見積もり、そのリスクの大きさに基づいて対策の優先度を決めたうえで、リスクの除去または低減の措置を検討する一連の手法

■職場の相互啓発安全文化構築

当社では、従業員自身が積極的に情報提供や仲間との相互注意を行う「相互啓発型」安全文化の構築に取り組んでいます。



出典：DUPONTブラッドリーカーブ

健康経営の取り組み

～労働災害防止に向けた取り組み～

ストップ6 ※7の取り組みとして、特に、かねてより当社において発生リスクの高い重量物の運搬に起因する災害と車両（フォークリフト作業）における災害の二つを防止する活動を重点的に実施しています。作業に潜む危険を把握し、改善をはかり、リスクの低減に取り組んでいます。

安全な「ルールの守れる職場づくり」として、4S・5定活動※8による環境改善を実施しています。また、安全な「人づくり」のため、災害/ヒヤリ対策会議にて、「不安全な状態」と「不安全な行動」の要因深堀りを実施し、確実な対策を実施することで安全を一つひとつ積み上げていく活動を実施しています。

※7 ストップ6…過去の労働事例の分析から「挟まれ・巻き込まれ」、「重量物による接触」、「車両との接触」、「墜落・落下」、「感電」、「高熱物との接触」の6種の災害を重点災害として、未然防止活動を進めること

※8 4S・5定活動…安全で安心して働ける職場づくりのため、「正常」ち「異常」の見える化（整理・整頓・清掃・清潔＝4S）と守れる環境づくり（定路・定量・定置・定名・定色＝5定）を推進する活動のこと

		単位	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害件数	不休	件	2	3	3
	休業	件	0	0	0
死亡労働件数		件	0	0	0
労働災害度数率		—	1.55	2.46	2.98