

・健康経営で解決したい経営上の課題、健康経営の実施により期待する効果

弊社は循環型社会の構築を推進するとともに、事業活動を通じて、次世代へより良い地球環境を継承することを目指します。  
事業目的の達成のためには、人材の採用・育成・定着が非常に重要であり、経営上の課題です。  
健康経営の取組により、従業員およびその家族が心身ともに健康な状態で、長期的に業務に従事できる環境が整備され、  
人材の育成・定着、採用競争力の向上につながるものと考えています。

・健康経営の取組内容と結果

弊社従業員の平均年齢は約40歳と若く、「生活習慣病の予防・早期発見」と「ライフイベントと仕事の両立」を重視し、  
これらに関する指標を定めて健康保持増進施策を進めていきます。  
DOWAホールディングス(株)やDOWA健康保険組合とも連携し、活動を促進していきます。

| 健康課題改善のための指標                                            | 2026年度目標 | 2025年度実績 | 2025年度目標 |
|---------------------------------------------------------|----------|----------|----------|
| 健康診断受診率                                                 | 100.0%   | 100.0%   | 100.0%   |
| ストレスチェック受検率                                             | 95.0%    | 98.0%    | 95.0%    |
| 喫煙率                                                     | 30.0%    | 29.0%    | 35.0%    |
| 適切な運動習慣を有する者の割合                                         | 30.0%    | 27.0%    | 38.0%    |
| 適切な食事習慣を有する者の割合                                         | 60.0%    | 71.8%    | 50.0%    |
| アブゼンティーズム（傷病休職取得日数・社員平均）                                | 2.00日    | 3.22日    | 2.00日    |
| プレゼンティーズム SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版） | 80.0%    | 64.6%    | 80.0%    |
| プレゼンティーズム 回答人数（回答率）                                     | 60.0%    | 55.6%    | 60.0%    |
| ワーク・エンゲイジメント ※                                          | B        | C+       | B        |
| 労働時間の状況（平均残業時間・社員平均）                                    | 22時間     | 22.2時間   | 22時間     |
| 休暇取得の状況（年次有給休暇取得日数・社員平均）                                | 20.0日    | 18.4日    | 20.0日    |

※ワーク・エンゲイジメントについては巻末の補足参照ください。

・健康経営に関する取り組み

▼主な取り組みの一覧

- 【健康状態の把握・疾病予防】
- ・定期健康診断（集団健診、人間ドック）の実施
  - ・健康診断二次検診費用の初診料全額補助
  - ・がん検診補助
  - ・脳ドック補助
  - ・睡眠時無呼吸症候群簡易検査費用全額補助
  - ・インフルエンザ予防接種費用補助(上限4,000円まで)
  - ・オンライン診療の導入
  - ・産業医・産業保健師による健康相談サービス
  - ・健康保険組合ポータルサイト
- 【メンタルヘルス・コミュニケーション促進】
- ・ストレスチェックの実施
  - ・産業医、産業保健師による健康相談サービス
  - ・コンディションサーベイ実施（年2回）
  - ・社内コミュニケーション促進イベント（全社交流会）
  - ・職場レクリエーション補助金制度
- 【運動習慣促進】
- ・体育奨励行事費用補助
  - ・スポーツ同好会費用補助
  - ・袖ヶ浦市営スポーツセンター、健康ランド利用回数券配布
  - ・ウォーキング大会を含む健康イベント実施
  - ・毎朝のラジオ体操実施、安全衛生委員会での腰痛予防体操
  - ・リラクルーム完備（健康器具あり）
- 【生活習慣改善】
- ・サントリープラスの導入
  - ・置き型社食（栄養バランスの良い食事）サービス導入
  - ・卒煙プログラム導入(自己負担なし)
  - ・セミナーや動画配信（睡眠、食生活、女性の健康など）
- 【安全衛生・職場環境改善】
- ・労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001等）の導入
  - ・安全衛生委員会の実施（月1回）
  - ・リスクアセスメント報告会の実施（年2回）

・健康経営の取り組みの外部への支援

当社敷地内にて実施する集団健診の際に、常駐する請負会社2社（鴻池運輸様、大昌様）ならびにその協力会社も受診対象に  
含んでおり、実施医療機関への受診対象者の名簿集約や、問診票と受診後の結果のとりまとめ、配布までを当社で一括して  
実施することで、請負会社への支援を実施しています。

・健康経営の取り組みによる効果

弊社は2022年度に健康経営宣言を制定、2023年度に健康経営優良法人認定を取得し、健康経営に積極的に取り組んでいます。

従業員の生活習慣病の予防と早期発見を健康課題として捉え、定期健康診断受診率は100%、健診後の二次検診費用を全額会社負担とすることに加え、禁煙促進や運動習慣、食生活改善のための投資を積極的に実施しています。

また、ワークライフバランスも推進し、休日数の増加（2022年度の110日から、2025年度は120日へ※日勤者）や、年次有給休暇取得率の高位推移（2023年度18.9日、2024年度19.5日、2025年度18.4日）を維持しています。

こうした健康経営課題に対する取り組みにより、人材の定着、採用力の向上につながり、2025年度の過去最高売上高に寄与しているものと考えています。

▼健康経営戦略マップ



以上

（補足）

・ワーク・エンゲイジメントとその評価について

株式会社エス・エム・エス提供のコンディションサーベイにより測定しています。同社がワーク・エンゲイジメントの定義（Schaufeli & Bakker, 2004 等）に基づき、「活力」「熱意」「没頭」の状態を把握する3項目を設定したものです。各項目5段階で回答し、合計得点を調整して1～10点のスコアとしています。スコアが高いほどワーク・エンゲイジメントが高い状態を示します。

スコアは以下の10段階のランクに対応します。B以上が提供元の推奨値です。

|    |          |
|----|----------|
| E  | 1以上2未満   |
| E+ | 2以上3未満   |
| D  | 3以上4未満   |
| D+ | 4以上5未満   |
| C  | 5以上6未満   |
| C+ | 6以上7未満   |
| B  | 7以上8未満   |
| B+ | 8以上9未満   |
| A  | 9以上9.5未満 |
| A+ | 9.5以上    |

（参考）

当社では2025年度よりコンディションサーベイを導入し年2回実施、第一回、第二回ともC+で推移しています。

2026年度第一回実施時もC+でしたがポイントは0.1アップと微増しました。

以上