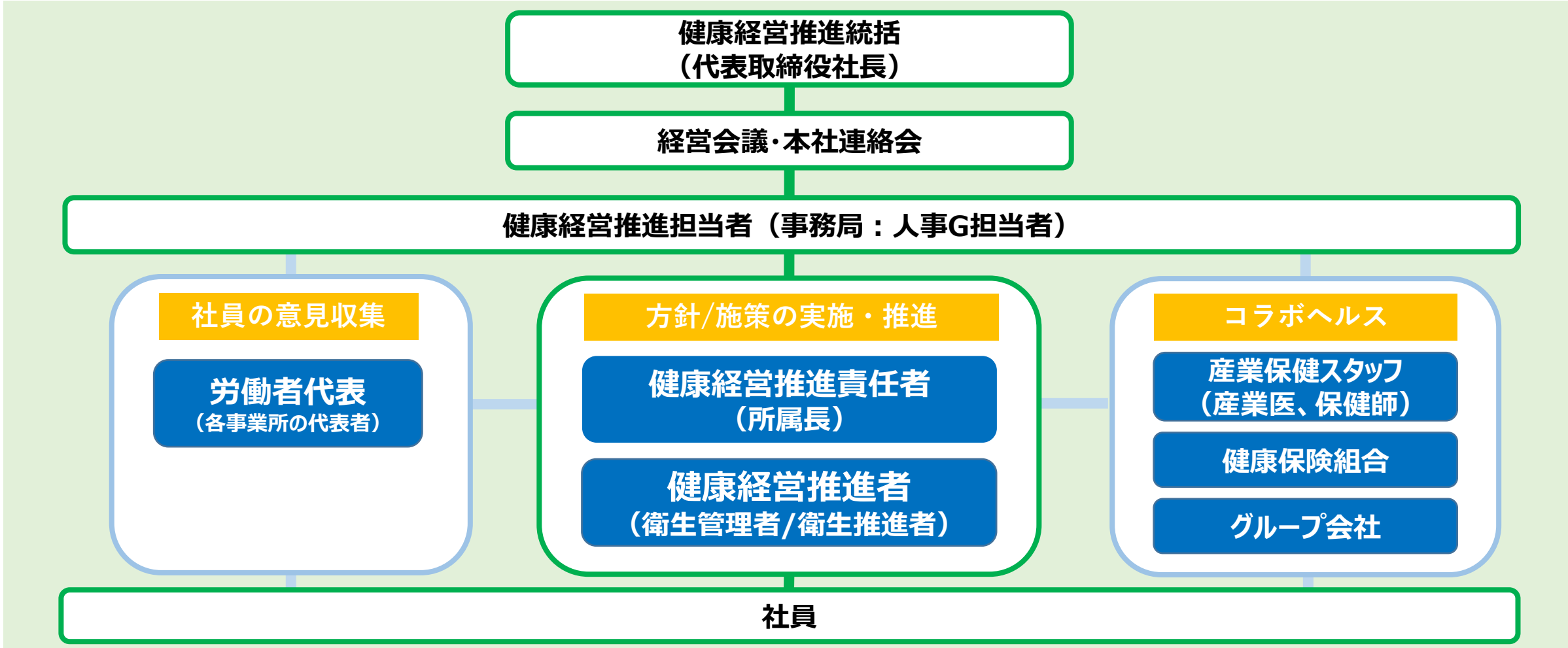
健康経営の取り組み（目的と体制）

■目的

社員は「品質の高い介護サービス」を提供する上で貴重な財産であると捉え、社員の健康を保持・増進するとともに、
快適な職場環境の形成を推進するため、社長を健康経営推進統括として、全社一丸で取り組みます。

■体制



健康経営の取り組みと期待する効果のつながり（戦略マップ）

2025年9月

健康投資

- 健康リテラシーの向上
- がん・生活習慣病 女性の健康対策
- メンタル不調の予防
  セルフケアで心身を整え、セルフコントロールの向上を図る
- 柔軟な職場環境づくり
  心理的安全性を高め、ライフワークバランスを図る

健康投資の効果

健康投資施策の取組み 状況に関する指標	従業員等の意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標指標
e-learningの回答率向上 健康施策の参加率向上	健康増進 意識・知識の向上	・プレゼンティーイズム ・アブセンティーイズム の低減
定期健康診断受診率100% 特定保健指導の実施率の向上		
メンタルプロジェクト参加率向上 ストレスチェック受験率向上	安心して働ける 職場環境づくり	・ワークエンゲージメント ・適正な生活習慣者割合の向上
特連取得率の向上 長時間労働者の減少		

健康経営の浸透状況	方針実現のための体制・環境	サポート、組織的支援（POS）WSC等
役員と社員の対話※	ONE×BLSの推進 健康経営推進者との連携	上司・同僚からのサポート

健康風土の醸成

※役員による事業所訪問を含む

目標年：2026年

KGI	健康経営の目標	健康経営の推進方針	経営方針
離職率 12.2% ※直近5年の平均離職率（12.3%）より▲0.1%	「こころとからだの健康増進」と「働きやすい職場環境」を重要方針として掲げ、これらの実現を通じて社員エンゲージメントの向上を図ることを健康経営目標としている。	社員の心身の健康を重要な経営資源の一つであると捉え、社員の健康を保持・増進するとともに、快適な職場環境の形成を実施することで、会社の持続的成長につなげる。	品質の高い介護サービスを提供し、心豊かに笑顔で暮らせる社会の実現に貢献する

従業員の健康課題

- こころとからだの健康増進
- 働きやすい職場環境

社会的価値

品質の高い介護サービスを提供し、こころ豊かに笑顔で暮らせる社会の実現に貢献する

企業価値

『お客様満足度の向上』および『日本で一番働き甲斐のある会社』の実現

健康経営の取り組み（社員の健康保持・増進に関する指標）

健康に関する指標

項目	2020	2021	2022	2023	2024	2025	KPI
健診診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
定期健診有所見率	48.3%	48.7%	47.3%	46.0%	45.4%	56.3%	45.0%
精密検査受診率	92.1%	76.4%	78.0%	78.0%	68.4%	78.2%	80.0%
特定保健指導実施率	–	–	9.9%	15.5%	13.6%	30.0%	20.0%
ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸ受検率	89.1%	90.5%	94.3%	94.2%	94.2%	95.4%	95.0%
高ストレス者	9.4%	10.8%	12.2%	13.1%	10.5%	11.5%	11.0%
ﾊｲﾘｽｸ者の治療継続率	–	–	–	–	100%	100%	100%
喫煙率	18.4%	19.5%	18.6%	16.6%	16.3%	15.2%	16.5%
インフルエンザ予防接種率	89.0%	82.0%	91.0%	87.0%	84.5%	73.8%	90%
乳がん検診受検率	82.6%	83.4%	84.5%	81.1%	78.5%	80.9%	84%
子宮がん検診受検率	66.4%	66.5%	65.7%	63.0%	63.3%	65.0%	67%
血糖リスクと考えられる人の割合	0.5%	0.4%	0.4%	0.5%	0.4%	0.1%	0.4%
疾病による休職後の復帰率	47.3%	45.4%	30.0%	56.2%	32.1%	33.3%	50.0%

働き方・労働安全に関する指標

項目	2020	2021	2022	2023	2024	2025	KPI
平均年次有給休暇取得率 ※1	61.3%	61.2%	64.5%	67.9%	68.8%	70.7%	71.0%
平均有給休暇取得日数 ※1	11.3日	11.8日	12.4日	13.0日	12.8日	13.1日	14日
特別連続有給休暇取得率 ※1	72.3%	77.6%	75.7%	82.8%	83.7%	82.5%	90%
長時間労働者（月45時間超）※1	26人	72人	92人	76人	103人	168人	100人
長時間労働者（月80時間超）※1	0人	7人	4人	3人	10人	0人	0人
平均勤続年数　男　※1	7.6年	8.0年	8.2年	8.8年	9.5年	9.8年	8年
平均勤続年数　女　※1	6.7年	6.9年	7.0年	7.3年	7.3年	7.5年	
衛生委員会実施回数	80	84	71	84	81	84	--
労働・通勤災害件※2	35件	24件	33件	25件	23件	21件	25件

※1　正社員のみ
※2　休業4日以上の死傷災害を集計、危険源の特定：介助時の移譲動作（腰痛）・自転車事故等

項目	2020	2021	2022	2023	2024	2025	KGI
離職率	12.8%	12.7%	12.4%	11.2%	12.4%	11.6%	12.2% ※3

※3 直近5年の平均離職率（12.3%）より▲0.1%を目指している

健康経営の取り組み（社員の健康保持・増進に関する指標）

健康リテラシー・健康増進意識に関する指標

項目	2020	2021	2022	2023	2024	2025	KPI
健康的な食生活を送る社員の割合(※1)	–	–	85	82	84	–	96
身体活動習慣の社員の割合	33.3%	33.4%	31.4%	34.3%	32.6%	33.0%	37%
睡眠で十分休養がとれる社員の割合	61.0%	58.8%	61.4%	59.3%	59.7%	58.1%	65%
適正な生活習慣を有する者の割合(※1)(※2)	–	–	–	108.2	106.6	106	110
職場コミュニケーションに満足している割合	–	–	50.5%	47.1%	45.4%	50.4%	52%
女性の健康課題に関する施策への参加率（※3）	(10%)	(26%)	(26%)	6.7%	14.1%	23.0%	10%
社内交流（役員との対話、ダイアログ、全社イベント、FANFUN活動など）	–	–	–	30回	36回	44回	30回
e-learningの回答率（隔月実施の平均）（※4）	–	–	–	6.7%	15.1%	11.1%	20%
メンタルヘルス対策参加率（※5）	–	–	77.8%	–	92.5%	95.4%	83%

企業価値向上に関する指標

項目	2023（※9）	2024（※9）	2025（※9）	KPI
アブセンティーイズム（単位：日）※6	3.96	3.94	3.99	3日
プレゼンティーイズム（損失割合、単位 %）※7	22.6	21.8	22.4	20%
ワーク・エンゲイジメント（単位：偏差値）※8	51.4	51.7	52.1	52

健康投資に係る指標

項目	2023	2024	2025
健康診断費用補助（円／名）	14,116	15,956	15,465
婦人科検診費用補助（円／名）	9,900	9,900	9,900

※1　調査対象全事業所平均が100となる指標
※2　生活習慣（喫煙、運動、食事、飲酒、睡眠）の値の合計値の平均値
※3　2023年度より対象者を拡大したため、母数が変更となっている
※4　年間を通じて隔月で健康に関する2～3つのテーマについて実施
※5　メンタル不調を予防するための取組み（事業所長_参加率）2022年度より実施、
　　2023年度は専門医不在により実施せず。

※6　病気やケガで休んだ日数の平均値
※7　何らかの疾患や症状を抱えながら出勤したことによる労働生産性の損失割合
※8　新職業性ストレス簡易調査票に基づく偏差値（全国平均：50）
※9　2023年：測定人数　991名、回答率90.5%
　　2024年：測定人数1,019名、回答率90.4%
　　2025年：測定人数1,030名、回答率91.4%
　　（ストレスチェック実施時に、Healthy Life Survey として調査）

健康経営の取り組み（課題と取り組み内容）

	＜課題1＞ 人材定着や採用力向上	＜課題2＞ 組織の活性化（ONE×BLSの推進）	＜課題3＞ メンタル不調の予防
内容	健康で生き生きと長く活躍できる職場をつくり、人材を定着させたい。	快適な職場環境の形成を目指して『ONE BLS』の取り組みや各種社内イベントを通じて、社内交流を活性化させたい。	メンタルヘルス対策を強化し、セルフケア・ラインケアの重要性を定着させ、メンタル不調を予防したい。
目標・期待する効果	人材定着により当社品質を体現できる人材の厚みを増すことで、経営理念である「品質の高い介護サービス」の提供につなげ、お客様満足度が向上し、安定した事業運営につながる。 【目標】離職率：12.2%※ ※直近5年の平均離職率12.3%より▲0.1% 平均勤続年数：8年以上	ワークエンゲージメント向上は、課題１や、従業員の生産性を向上させるための重要指標。社員同士の交流を活性化し、活躍・挑戦の場を広げるとともに、安心して発言できる心理的安全性の高い組織風土をはぐくむことで、ワークエンゲージメントの向上を目指す。 【目標】ワークエンゲージメント：52 ※全社員対象の「ナビチェック」調査	メンタルヘルス対策（セルフケア・ラインケアの定着）を強化することで、メンタル系私傷病欠勤者を低減させ、プレゼンティーイズム（年間平均欠勤日数）の改善につなげる。 【目標】アブセンティーイズム：3日 ※全社員対象の「ナビチェック」調査
主な施策	課題2の組織活性化、課題3もメンタル不調の予防を通じて、ワークエンゲージメントを向上させ、より長く当社で働きたいと感じられる職場づくりを継続的に実施する。	全社イベントの実施や部門を跨るプロジェクトへの参加呼びかけ、事業所ごとの各種行事や活動を通じて、コミュニケーションを活発に行う風土を醸成する。	メンタルヘルスをテーマにしたe-learningの実施や、相談窓口の周知徹底、管理職と産業医等のディスカッションやメンタルヘルス研修などの対策を通じ、メンタル不調の予防体制を構築する。
効果検証	【検証】　離職率　平均勤続年数 2025年度　11.6%　8.1年 2024年度　12.6%　7.9年 2023年度　11.2%　7.6年 各種取組みにより、本年度の離職率は改善傾向が見られた。当社事業成長の源である人財の維持・拡大は当社最優先課題として、今後も各種人事施策の実行や働きやすい職場環境づくりの推進を通じて、人材の定着と離職率の改善につなげていく。	【検証】ワークエンゲージメント 2025年度　52.1 2024年度　51.7 2023年度　51.4 社員同士の交流促進活動など、本社主導の取組みのみならず、各職場における自主的な活動の広がりを通じて、心理的安全性の向上やエンゲージメントの改善など、前向きな変化がみられている。今後も、誰もが安心して発言・挑戦できる組織風土の醸成に取り組み、組織の活性化を推進する。	【検証】アブセンティーイズム（年間平均欠勤日数） 2025年度　3.99日 2024年度　3.94日 2023年度　3.96日 各種メンタルヘルス施策の実施により、アブセンティーイズムは3年連続で約4日以内を維持しており、一定の水準で安定して推移している。今後はセルフケア・ラインケアのさらなる浸透を図り、メンタル不調による欠勤者の低減およびプレゼンティーイズム（健康上の理由による生産性の低下）の改善を目指す。