



2026

# 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<sup>※</sup>」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す、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 2026」選定のプロセス

「健康経営銘柄 2026」は、以下のステップを経て選定しました



- ①「令和7年度健康経営度調査」の実施
- ②評価基準に基づき「健康経営」に優れた企業を選出
  - ①の調査に回答のあった企業を評価基準に基づいて評価。このうち、東京証券取引所上場企業（TOKYO PRO Market 上場会社を除く）を対象に健康経営優良法人（大規模法人部門）に申請している法人のうち上位500位以内であり、かつ選定要件を満たしている企業を「健康経営」に優れた企業（選定候補）として選出。
  - ※重大な法令違反等がある場合は選定候補から除外する。
- ③財務指標スクリーニング等を経て「健康経営銘柄 2026」を選定
  - ②で選定候補とした企業について、ROE（自己資本利益率）に基づくスクリーニングや加点を行うとともに、前年度の調査への回答有無、社外への情報開示及び投資家との対話状況等についても評価を行う
  - 評価結果が業種内で最高順位企業、及び、全産業最高順位企業の平均より優れている企業を「健康経営銘柄 2026」として選定。
  - ※原則33業種毎1社を選定。上記に記載した一定の基準を満たしている場合には1業種から2社以上を選定するが、1業種あたりの選定数は5社を上限とする。なお、当該企業がいない業種については選定なしとする。

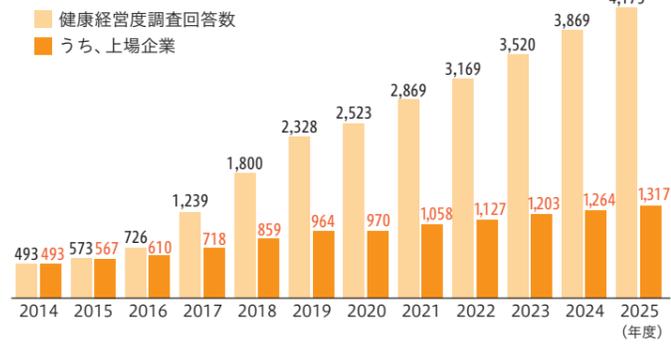
# 令和7年度健康経営度調査回答状況

令和7年度健康経営度調査の回答企業数は、**4,157社（法人）**となり、前年度から**306社（法人）**増加しています。そのうち上場企業は**1,317社**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	R7	業種	R7	業種	R7
水産・農林業	9	機械	122	証券・商品先物取引業	9
鉱業	1	電気機器	204	保険業	54
建設業	182	輸送用機器	177	その他金融業	50
食料品	103	精密機器	40	不動産業	100
繊維製品	25	その他製品	61	サービス業	637
パルプ・紙	16	電気・ガス業	29	医療法人、社会福祉法人、健保組合	175
化学	132	陸運業	73	社団・財団法人、商工会議所・商工会	63
医薬品	60	海運業	5	士業法人、NPO法人、地方公共団体以外の公・特殊法人、その他法人	123
石油・石炭製品	7	空運業	21	地方公共団体	28
ゴム製品	17	倉庫・運輸関連業	49		
ガラス・土石製品	31	情報・通信業	516		
鉄鋼	30	卸売業	428		
非鉄金属	32	小売業	416		
金属製品	55	銀行業	95		

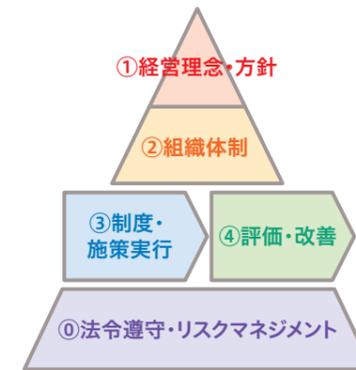
## 【回答企業推移】



# 「健康経営銘柄 2026」選定要件

## 1. 評価モデル

健康経営度の評価モデルは、令和7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。

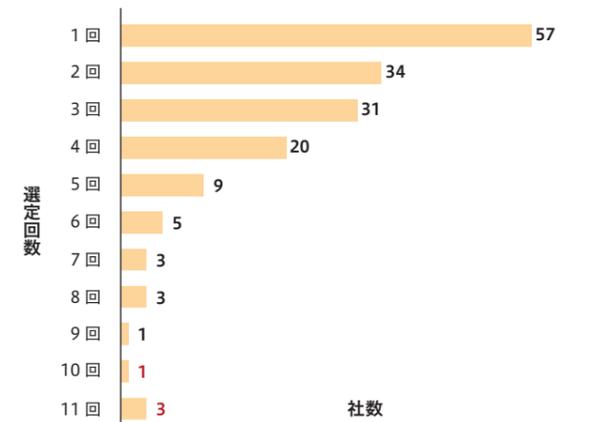
## 2. 選定要件

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件		
				ホワイト500	大規模	
1. 経営理念（経営者の自覚）	健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康経営の戦略、社内外への情報開示	健康宣言の社内外への発信（アニュアルレポートや統合報告書等での発信）	必須		
		健康経営の推進方針の浸透	健康経営の推進方針の浸透	必須	-	
		従業員パフォーマンス指標及び測定方法の開示	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	経営層の体制	経営層の体制	健康づくり責任者が役員以上	必須		
		実施体制	健康経営推進に関する経営レベルの会議での議題・決定	必須	-	
		健保組合等保険者との連携	健保組合等保険者との連携	必須	-	
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	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		
		健診・検診等の活用・推進	②定期健診受診率（受診率100%） ③受診奨励の取り組み 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②～⑦のうち14項目以上	左記①～⑦のうち14項目以上	
	健康経営の実践に向けた土台づくり	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職また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			
		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			
		仕事と治療の両立支援	⑧がん等の私病等に関する復職・両立支援の取り組み（⑩以外）			
	従業員の心と身体への健康づくりに関する具体的な対策	性差・年齢に配慮した職場づくり	⑨女性の健康保持・増進に向けた取り組み ⑩高齢従業員の健康や体力の状況に応じた取り組み			
		保健指導	⑪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 ※「生活習慣病予備群者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			
	従業員の心と身体への健康づくりに関する具体的な対策	具体的な健康保持・増進施策	⑫食生活の改善に向けた取り組み ⑬運動機会の増進に向けた取り組み ⑭長時間労働者への対応に関する取り組み ⑮心の健康保持・増進に関する取り組み			
		感染症予防対策	⑯感染症予防に関する取組			
喫煙対策		⑰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				
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			
5. 法令遵守・リスクマネジメント（自主申請）※誓約事項参照	健康経営の推進に関する効果検証	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. 健康経営銘柄累計選定社数

健康経営銘柄は、2014年度より経済産業省・東京証券取引所が共同で選定しており、健康経営銘柄2026の選定で第12回となりました。

これまで選定された累計社数は167社となり、うち10回以上健康経営銘柄に選定された企業は4社となりました。



# 「健康経営銘柄 2026」 選定企業一覧

No	業種	銘柄コード	企業名	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	P.
1	水産・農林業	1333	Umios株式会社	●	●			●								6
2	鉱業	1662	石油資源開発株式会社	●	●	●										6
3	建設業	1719	株式会社安藤・間	●												7
4	食料品	2587	サントリー食品インターナショナル株式会社	●	●	●	●									7
5		2897	日清食品ホールディングス株式会社	●												8
6	繊維製品	8111	株式会社ゴールドウイン	●	●		●	●								8
7	化学	4452	花王株式会社	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	9
8		4901	富士フイルムホールディングス株式会社	●	●	●	●	●	●							9
9	医薬品	4516	日本新薬株式会社	●												10
10		4519	中外製薬株式会社	●	●	●										10
11		4528	小野薬品工業株式会社	●	●				●							11
12		4540	株式会社ツムラ	●												11
13	ゴム製品	5186	ニッタ株式会社	●	●	●										12
14	ガラス・土石製品	5334	日本特殊陶業株式会社	●				●								12
15	鉄鋼	5471	大同特殊鋼株式会社	●	●			●								13
16	非鉄金属	5711	三菱マテリアル株式会社	●	●											13
17	金属製品	3436	株式会社SUMCO	●	●	●	●									14
18	機械	6141	DMG森精機株式会社	●	●	●										14
19	電気機器	6508	株式会社明電舎	●				●	●							15
20		6701	日本電気株式会社	●				●								15
21		6814	古野電気株式会社	●												16
22		7735	株式会社SCREENホールディングス	●	●	●										16
23	輸送用機器	7282	豊田合成株式会社	●				●								17
24	精密機器	7701	株式会社島津製作所	●			●	●	●							17
25	その他製品	7956	ビジョン株式会社	●												18
26	電気・ガス業	9506	東北電力株式会社	●												18
27	陸運業	9005	東急株式会社	●					●	●	●	●	●	●	●	19

No	業種	銘柄コード	企業名	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	P.
28	空運業	9202	ANAホールディングス株式会社	●	●	●	●					●				19
29	情報・通信業	4432	ウイングアーク1st株式会社	●	●		●									20
30		4733	株式会社オービックビジネスコンサルタント	●												20
31		9360	鈴与シンワート株式会社	●												21
32		9759	株式会社NSD	●	●	●										21
33	卸売業	8002	丸紅株式会社	●	●	●	●								●	22
34	小売業	8252	株式会社丸井グループ	●	●	●	●	●	●	●	●	●				22
35	銀行業	5831	株式会社しずおかフィナンシャルグループ	●	●	●										23
36		8334	株式会社群馬銀行	●	●											23
37		8522	株式会社名古屋銀行	●	●											24
38	証券、商品先物取引業	8601	株式会社大和証券グループ本社	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	24
39	その他金融業	8584	株式会社ジャックス	●	●											25
40	不動産業	8848	株式会社レオパレス21	●												25
41	サービス業	2168	株式会社パソナグループ	●	●		●									26
42		4544	H.U.グループホールディングス株式会社	●	●	●										26
43		6078	株式会社バリューHR	●	●		●	●	●							27
44		8769	株式会社アドバンテッジリスクマネジメント	●	●	●	●	●								27

※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



## Umios株式会社

Umiosとして踏み出す次の100年、  
『挑戦』と『共創』を支える健康経営



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
池見 賢

当社は2026年3月に社名をUmiosへ変更し、次の100年に向けた新たな舵を切っております。この変革の中心にあるのが「挑戦」と「共創」というキーワードです。次の100年でも社会に貢献し続けるためには、従業員一人ひとりのウェル・ビーイングの実現が不可欠だと考えています。健康経営の推進は、多様な人財が安心して活躍できる職場環境の構築や新しいことに挑戦する風土の土台、部署を超えた共創の動きの活発化につながっています。今後も健康保険組合・産業医・保健師・臨床心理士などと連携し、カラダ・ココロ・エンゲージメントがより良い状態となり、心身ともに健康で生き活きと働ける環境づくりを推進してまいります。

2年連続の銘柄選定、大変光栄です。担当者の努力はもちろん、健康保険組合や産業保健スタッフ、そして取り組みに参加して下さった従業員の皆さんの成果です。「挑戦」と「共創」を掲げる私たちにとって、この評価は次の100年への確かな一歩。従業員の健康こそが、変革を支える原動力です。心から感謝申し上げます。

[https://www.umios.com/jp/corporate/sustainability/social\\_value/employee/management/](https://www.umios.com/jp/corporate/sustainability/social_value/employee/management/)



## 石油資源開発株式会社

徹底したリスク管理。  
健診受診率100%の維持が創る、揺るぎない企業活動の基盤



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

健康経営銘柄に3年連続で認定いただき、大変光栄に思います。これまでの取り組みにより健康経営への関心が高まり、企業活動の基盤強化に寄与してきました。当社は、従業員とその家族の健康を会社の成長と一体のものとして捉え、継続的な健康経営を進めています。長年にわたり定期健康診断受診率100%を維持するほか、重点課題である高ストレス者率の改善と生活習慣病対策に取り組んでいます。こうした心身両面でのリスク管理により、運動習慣の増加や飲酒習慣の改善といった行動変容が見られるようになり、労働力損失の抑制や、従業員が安心して能力を発揮できる職場環境の形成に役立っています。

従業員、産業保健スタッフ、担当者、健康保険組合が一丸となった日々の活動が健康経営銘柄への選定につながりました。健診結果を基にしたフォローアップ等の個人個人の健康状態に寄り添った、継続的な努力の積み重ねによるものです。今後も従業員とその家族の健康維持・増進に向けて、取り組んでまいります。

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



## 株式会社安藤・間

『建設業界で最も従業員を大切にできる会社』へ。  
家族も共に歩むWell-beingの実現



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
国谷 一彦

当社は「建設業界で最も従業員を大切にできる会社」を目指し、従業員一人ひとりのWell-being実現に向けた取り組みを進めています。ここから先の健康はWell-beingの基盤であり、働くうえでの安心感や活力の源となると考え、2019年に健康宣言を行い、全社的に健康増進に向けた体制づくりを進めてまいりました。昨年は、人間ドック補助の対象範囲を拡大したことで、より多くの従業員とその家族が制度を活用し、自身と家族の健康状態を把握する機会が増えました。この取り組みを通じて、会社全体で健康に対する意識の高まりを実感しています。今後も、従業員が心身ともに健康的で、安心して能力を発揮し、いきいきと働ける職場環境づくりを推進いたします。

健康経営銘柄2026に選定いただき、大変光栄に感じています。Well-beingの実現に向けた当社の取り組みが評価された結果であり、推進担当者や関係者の尽力に感謝します。「当社の従業員であることに誇りを持ち、本当に幸せだと感じてもらうためにはどうすべきか」を常に考え、従業員と共により良い会社づくりを進めてまいります。

<https://www.ad-hzm.co.jp/sustainability/health/>



## サントリー食品インターナショナル株式会社

健康経営の浸透で経営課題を改善。  
全従業員の『健康オーナーシップ』が変革の土台となる



健康経営推進責任者  
サントリーホールディングス(株)  
専務執行役員 人財戦略本部長  
サントリー(株) 代表取締役社長  
西田 英一郎

『心身の健康が未来を創る』という信念のもと、全従業員とご家族の健康をサントリーグループの挑戦と未来への変革の土台と捉え、様々な取り組みを実践してきました。健康への取り組みが経営理念と深く結びついていることを社内に浸透させるため、生活習慣やメンタルヘルスなどの各分野で健康経営を関連付けた発信を続け、その結果、半数以上の従業員が健康経営の方針を理解し、満足していることが明らかになりました。

この成果は、生産性の向上だけでなく、ワークエンゲージメントや組織風土醸成といった経営課題にも貢献しています。

従業員一人ひとりに担当看護職がつく産業保健スタッフ地区担当制を始めて10年が経ちました。現在では、いつでも気軽に相談できる体制が従業員に浸透し、サントリーグループで働く安心感を築けていると感じています。従業員の健康を重要な経営課題と捉える中で、各人が健康意識を高め、健康増進にますます主体的に取り組めるよう、全従業員の「健康オーナーシップ」の醸成にむけ、さらに活動を進めていくことを期待しています。

[suntory\\_HW2025.pdf](https://www.suntory.com/health/)

食料品

2897



## 日清食品ホールディングス株式会社

クリエイティブに、自律的に。  
日清食品グループらしい『ユニークな施策』が拓く健康の未来



健康経営責任者  
代表取締役社長・CEO  
安藤 宏基

食を通じてお客さまの健康づくりに貢献することは、日清食品グループの大きなミッションの一つです。そのためにはまず社員が健康でなければなりません。2018年に健康経営宣言を策定し、健康経営を推進してきました。健康経営の目標を「社員のWell-beingと高いパフォーマンスの同時達成」と定め、ウェアラブルデバイスを活用した研究や運動促進施策などを戦略的に実施しています。その結果、社員一人ひとりの健康意識が高まり生産性が向上するなど、成果が生まれ始めています。

今後も社員の心身の健康保持・増進を重要な経営課題と位置付け、当社グループらしい、クリエイティブでユニークな施策を推進していきます。

これまでの取り組みの評価として、健康経営銘柄に初めて選定されたことを大変喜ばしく思います。産業医療体制の強化などの基盤作りに加えて、担当部門が現場起点のユニークな施策を多角的に推進したことで、社員の行動に変化が生まれました。自律的に健康を育む文化を共に築いてくれた社員の姿勢を喜ばしく感じています。

<https://www.nissin.com/jp/company/sustainability/social/health-and-productivity-management/>

化学

4452



## 花王株式会社

能力の成長は健康な「こころ」と「からだ」から。  
社員活力の最大化が継続的成長を支える基盤



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

健康な「こころ」と「からだ」があってこそ、社員は能力を最大限に発揮し、成長することができます。花王では、世界保健デーを「健康の日」と定めトップメッセージを発信し、社員が自らの健康を見つめ直し、皆で健康づくりに取り組むイベントを実施しています。また、社員と家族が参加できる「こころ」と「からだ」のプログラムを年間を通じて展開しています。これらの取り組みにより、社員の主体性や挑戦意欲が高まり、組織全体の活力向上につながっています。こころの健康づくり研修の参加率は79.8%、ワークエンゲージメントの高い社員は71.8%となりました。今後も「社員活力の最大化」を通じ、花王グループの継続的成長を支える基盤として、健康経営を推進していきます。

このたびの銘柄選定を心よりうれしく思います。社員一人ひとりとその家族が、いきいきと健康づくりに向き合い、担当者の粘り強い取り組みと多くの関係者の支えによって、健康的な職場風土が着実に育まれてきました。今後も社会全体の健康向上に貢献すべく、健康支援の輪を広げてまいります。

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

繊維製品

8111



## 株式会社ゴールドウイン

パーパスの結実に向けて。  
自律的に共創し、人と自然の可能性をひろげる健康経営



健康経営推進責任者  
代表取締役社長CEO  
渡辺 貴生

健康経営の推進により、従業員の心身の健康に関するリテラシーが向上し、就業の安定化や職場環境の改善などと相まって、事業活動の活性化と持続性の向上に貢献しています。また、人を大切にする文化・社風と、心身の健康を基礎とした個々のパフォーマンスやエンゲージメントの向上により、自律的に共創する人材の育成や共働する組織が進展してきました。健康経営の取り組みによる人的資本の最大化を通じ、中長期的な価値創造による社会貢献につながり、ゴールドウインが掲げるパーパスである「人を挑戦に導き、人と自然の可能性をひろげる」の結実に資する重要な経営施策と位置付けています。

健康経営銘柄の選定を大変嬉しく思います。制度整備や職場改善に日々取り組んだ担当者や関係者、全役職員に心より感謝します。今後も従業員の健康と働きやすさの向上に全力で取り組み、企業価値の向上につながると共に、地域や取引先とも連携し、健康文化をさらに広げてまいります。

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

化学

4901



## 富士フイルムホールディングス株式会社

地球上の笑顔を増やすために。  
独自指針『7つの健康行動』が育むアスピレーション



健康経営最高責任者  
代表取締役社長・CEO  
後藤 禎一

富士フイルムグループは、グループパーパス「地球上の笑顔の回数を増やしていく。」の実現に向け、CSR計画「SVP2030」の重点課題のひとつに「健康」を位置づけ、健康経営を積極的に推進しています。従業員向け健診施設「富士フイルムメディテラスよこはま」を設立し、高品質な健診を実施しています。また、健康的な生活習慣を身につけるための富士フイルムグループ「7つの健康行動」の実践により、従業員一人ひとりの健康増進を支援しています。その結果、従業員の心身の健康が向上し、「アスピレーション（志）」を持って、意欲高く働く意識が醸成され、エンゲージメントサーベイで「持続可能なエンゲージメント」スコア81%を達成しました。

健康経営銘柄に6年連続で選定されたことを大変誇りに思います。この成果は、従業員の健康と働きやすい環境を守り育てるために、日々真摯に取り組んでくれた医療スタッフおよび健康経営推進者の不断の努力と情熱の賜物です。これからも従業員一人ひとりが心身ともに健康で意欲高く働ける環境を目指します。

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

医薬品

4516



新しい生きるを、創る。

## 日本新薬株式会社

一人ひとりがいきいきと働ける環境を目指す。  
社員の健康が患者様の“新しい生きる”力に



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
中井 亨

当社は「ウェルビーイング宣言」のもと、一人ひとりが自分の力を最大限に発揮し、いきいきと働ける会社を目指しています。社員の健康増進やヘルスリテラシー向上、生活習慣の見直しにつながる取り組みに加え、定期健診後の保健指導も充実させてきました。さらに、喫煙率ゼロを目指す「吸わんカップ」では、全取締役からのメッセージ発信や職場単位の座談会を通じ、全社で前向きな行動変容を後押ししました。私たちは、誰もが幸せに“生きる”ことができる社会を実現したいという思いを大切にしています。社員とその家族の健康を守ることが、患者さまの“新しい生きる”につながり、組織の持続的な発展を支えると確信しています。



このたび健康経営銘柄に選定されたことを、心から誇りに思います。社員とその家族の健康を最優先に考えるという当社の揺るぎない想いが、形ある成果として評価されたものだと思っております。日々の取り組みを現場で真摯に積み重ねてくれた担当者や協力した社員の皆さんに深く感謝します。これからもウェルビーイングの実現に挑み続けましょう。

<https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/human-capital/health.php>

医薬品

4528



## 小野薬品工業株式会社

健康で安心して働ける環境づくりで、  
いきいきと活躍する人財を育成



健康経営推進責任者  
代表取締役社長COO  
滝野 十一

小野薬品は、企業理念「病気と苦痛に対する人間の闘いのために」の実現に向け、グループ社員が健康で安心して働ける環境づくりが大切と考え、健康経営に積極的に取り組んでいます。2009年から毎年ウォーキングキャンペーンを開催し、2024年からは総参加人数や総歩数に応じて患者さんとそのご家族を支援する社会貢献活動も実施しています。2025年には、総参加者数・総歩数ともに過去最高を記録し、約7割の社員が参加する恒例イベントとなりました。このような健康施策を通じて、社員の健康意識が高まり、いきいきと活躍する人財が着実に増えていることを実感しています。今後も健康経営を推進し、企業の持続的成長と社会へのさらなる貢献を目指します。



当社が健康経営銘柄2026に選ばれたことを大変うれしく思います。また、日々健康経営推進に取り組む担当者や関係者の皆さんに心より感謝します。社員一人ひとりの健康が、患者さんとそのご家族の笑顔のために挑戦し続ける原動力です。今後も、全員で健康風土の更なる醸成に力を注ぎ、活力に満ちた職場を築いていきたいと思います。

<https://sustainability.ono-pharma.com/ja/themes/104>

医薬品

4519



ロシュグループ

## 中外製薬株式会社

ひとを大切に『3つの個』を強化しイノベーションを創出。  
ひとのためにもっとできることを問い続け健康経営のさらなる高みへ



健康経営推進責任者  
代表取締役社長 CEO  
奥田 修

当社は、ヘルスケア産業のトップイノベーター像実現に向けた成長戦略「TOP I 2030」において、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が「ひと」です。「個を描く・個を磨く・個が輝く」という3つの個を強化することで、連続的なイノベーションを創出し、患者さんに届けていきます。そのためには、その原動力となる社員一人ひとりの心身の健康はもちろん、誰もがいきいきと働けることが必須です。社内の健康チェックイベントやウォーキングイベントなど、健康を意識する多様な取り組みは常に盛況で、社員が自立的に健康に向き合う文化が醸成されています。



イノベーションを追求するうえで健康経営は不可欠なものであり、3年連続で銘柄に選定いただいたことを大変光栄に思います。会社、労働組合、健康保険組合が三位一体となり、情熱を持って取り組んできた成果です。「もっとできることはないか」を問い続け、さらに高みを目指しながら共に健康経営を推進していきましょう。

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

医薬品

4540



自然と健康を科学する

## 株式会社ツムラ

『養生』を文化へ。  
社員が主体的に自然治癒力を高め、組織の活力を引き出す健康経営



健康経営推進責任者  
執行役員 CHRO  
(兼) HR本部長  
遠藤 浩司

ツムラグループは、養生を中心としたツムらしい健康経営を推進することで、社員が心身ともに健康で力を発揮できる職場づくりを進めています。社員自らが養生を実践する意識が少しずつ広がることで、社内では前向きな雰囲気が醸成されていて、健康意識の高さが組織全体の活力に結びついていくと実感しています。今後は、食事・運動・睡眠・ストレスマネジメントといった生活習慣の可視化や見直しを通じて、社員自身が主体的に自然治癒力を高める取り組みも進めていきます。パーパス「一人ひとりの、生きるに、活かす。」のもと、従業員の健康が企業価値向上の原動力になると確信し、今後も健康経営をさらに発展させていきます。



健康経営銘柄に選定いただいたことを、大変光栄に受け止めています。養生を軸とした取り組みを地道に継続してきた社員一人ひとりの努力が評価された結果であり、心から感謝しています。プロジェクトを支えた担当者、現場で実践を重ねた多くの仲間にも深く敬意を表します。この選定を励みに、さらに健康で活力ある組織づくりを進めていきたいと思います。

<https://www.tsumura.co.jp/corporate/policy/health-declaration/>

ゴム製品

5186



## ニッタ株式会社

『人を大切にする経営』で社会へ貢献。  
健康経営の推進で企業価値の向上へ



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
北村 精一

健康経営の推進を通じて、社員一人ひとりが自身の健康と向き合う意識が高まり、心身ともに健康で、自らの能力をいきいきと発揮することが、生産性の向上や業務の質の安定につながるという考えが浸透してきました。様々な健康づくりのイベントや啓蒙活動により、社内では健康について気軽に話題にできる雰囲気が醸成され、上司・同僚同士の声かけや相互理解が進んでいます。自社の社員とその家族が健康でいることは、お客様、お取引先様、ひいては社会へと良い影響を及ぼすと考えています。NITTAはこれからも健康経営を推進し、企業価値の向上と社会への貢献を目指します。

このたび健康経営銘柄に選定されたことを、大変うれしく、また誇りに思います。日々工夫を重ね、粘り強く取り組んできた担当者の皆さん、そして趣旨に共感し協力してくださったすべての関係者の努力の賜物です。心から感謝するとともに、今後も「人を大切にする経営」を全社で進めていきます。

<https://www.nittagroup.com/jp/sustainability/esg/society/health.html>

鉄鋼

5471



## 大同特殊鋼株式会社

社員の健康課題解決による心身活力向上で、  
サステナブルな未来社会を実現



健康経営推進責任者  
代表取締役社長執行役員  
清水 哲也

当社は、素材の技術革新により産業界のイノベーションを誘発し、サステナブルな未来社会の実現を目指して挑戦を続けています。

その挑戦には会社を支える従業員がいきいきと働くことが不可欠であると考え、当社従業員が心身ともに健康であることへの取り組みを続けています。2025年度は、特にコミュニケーション教育や運動イベント、食生活改善施策に力を入れたことで、業務にあたっての心身活力向上や健診結果改善について効果が出ています。

今回の健康経営銘柄の授賞を励みに、健康課題の解決へたゆまぬ努力をつづけ、信頼される企業を目指します。

3度目の健康経営銘柄に選定されたことを大変うれしく思います。定期健康診断後の保健師面談、全社ウォーキングイベントをはじめとする健康増進活動等について、推進担当者、産業保健スタッフの努力に感謝しています。

これからも健康経営を推進し、エンゲージメント向上の好循環に向け前進してまいります。

<https://www.daido.co.jp/sustainability/society/declaration/index.html>

ガラス・土石製品

5334



## 日本特殊陶業株式会社

心身共に健やかに最大限に能力を発揮できる環境で、  
『地球を輝かせる企業』へ。



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
川合 尊

当社は2040年のありたい姿として「地球を輝かせる企業」となることを掲げ、従業員の健康を重要な経営資源と捉えて健康経営を推進しています。「生活習慣病予防」「メンタル不調対策」「受動喫煙防止」を健康経営の重点項目に据え、2023年に敷地内全面禁煙を達成するなど、着実な環境整備を進めてきました。また、従業員一人ひとりの多様性や個性を尊重し、能力を最大限に発揮できる職場づくりに注力した結果、エンゲージメントスコアの向上という形でも成果が現れています。従業員が自ら健康意識を高め、心身共に健やかに働ける風土が醸成されることで、企業価値の向上と社会と共に歩む持続的な成長の基盤が強固なものとなっています。

健康経営宣言以来、家族を含めた健康増進に取り組んできた成果が認められ、大変光栄です。アスリート従業員による体験会には従業員と家族が参加し、運動を通じて対話のきっかけが生まれています。「柔軟な働き方」と「互いを受け入れる風土」を磨き、誰もが安心して挑戦し続けられる強い組織を共に創り上げましょう。

[https://www.sustainability.niterragroup.com/resource/pdf/health\\_white\\_paper2025.pdf](https://www.sustainability.niterragroup.com/resource/pdf/health_white_paper2025.pdf)

非鉄金属

5711



## 三菱マテリアル株式会社

安全と健康をすべてに優先。  
企業価値向上へつながる成長戦略と一体の健康経営



健康経営推進責任者  
執行役社長  
田中 徹也

当社の「新中期経営戦略(2026～2028年度)」の人事戦略においては、当社グループの企業価値向上に貢献すべく、「人材の価値最大化」と「共創と成長」の更なる進化を目指しています。社員一人ひとりの活躍を支えるための基盤づくりを進化させるためには、健康経営推進が成長戦略実現において必要不可欠となります。今年度の健康経営施策に対する社内調査の肯定的回答率は87.6%と高い数値を示し、これまでの継続的な取り組みが社内へ浸透している成果であると捉えています。健康経営推進を通して、従業員一人ひとりがいきいきと働くことができる活力ある組織づくりや、労働生産性および企業価値向上につながっていると感じています。

健康経営銘柄に2年連続で選定いただいたことは、「安全と健康をすべてに優先する」という当社の行動規範のもと、健康経営推進統括部署だけではなく、当社グループ関係者のたゆまぬ活動の積み重ねが評価されたものと捉えています。今後も健康経営活動を通じ、社員とその家族の健康を支える存在として活躍を期待しています。

[https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health\\_mgt/](https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health_mgt/)

3436



## 株式会社SUMCO

エクセレントカンパニーへの道。  
採用力向上にも寄与する、ハード・ソフト両面の健康支援



健康経営責任者  
代表取締役副社長  
窪添 伸一

SUMCOグループは「従業員の安全と健康がすべてに優先する」との理念を基盤に、従業員が心身ともに健康で生き活きと働くことを通じて、利益マインドの高いエクセレントカンパニーを目指しています。そのため産業保健体制を整え、一人ひとりに寄り添った支援と、がん検診補助制度や禁煙外来の実質無償化など、ソフトとハードの両面から健康経営を推進しています。近年では海外グループ会社や協力企業との連携を進めるなど、より幅広く健康経営に取り組んでいます。その成果もあり、新規採用者向けアンケートでも当社の取り組みがSUMCOを選んだ理由としてプラスに働いていることが確認され、優秀な人材獲得にも寄与しています。

健康経営銘柄に選定されたことを大変嬉しく思います。これまで健康経営推進に関わった全ての皆さんに心から感謝いたします。今回の選定は毎年の活動を振り返り、改善を重ねながら新しい施策を取り入れてきた成果です。今後も従業員の健康を最大の財産と捉え、健康で働きやすい職場環境を整えてまいります。

<https://www.sumcosi.com/csr/social/healthmanagement.html>

6508



## 株式会社明電舎

健康は何ものにも代え難い財産、  
国や言語を超え、グローバルに「健康を大切にしたい」を共有する



健康経営推進責任者  
代表取締役 執行役員社長  
井上 晃夫

当社グループは「健康は何ものにも代え難い財産」を基本指針とし、人的資本経営の基盤強化としての健康経営を戦略的に推進しています。

「身体の健康」「心の健康」「職場の健康」を三本柱として活動を展開しており、その結果がエンゲージメントの向上につながると考えています。生活習慣病対策からメンタルヘルスケア、心理的安全性の高い職場づくりまで、健康意識が社内に浸透し、日常的に自身の健康を大切にしたい従業員が確実に増えています。今後は、誰もが健康について気軽に語り合える企業文化を醸成し、国や言語を超えグローバルに「健康を大切にしたい」を共有していきます。

従業員が健康でいきいきと働いてくれていることが会社の財産であり、私にとっての願いです。社会インフラにかかわる製品を提供する企業として、従業員の健やかさが社会の健やかさに事業を通じて繋がると考えています。今後は、健康経営の実践から、互いに耳を傾け支え合う、活力のある会社にしていきましょう。

<https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/141>

6141



## DMG森精機株式会社

『健康経営宣言2025』の公表。  
健康重視企業として、体系的な施策で育む職場文化



健康経営推進責任者  
代表取締役副社長  
玉井 宏明

わが社が健康重視企業であることの社会的評価を感じる機会が増えてきました。実際、この数年間の健康経営の取り組みは、健康施策を系統的かつより広い領域へと大きく成長させました。その中でたとえば、有給休暇や育児休業の取得促進はワークライフバランスの向上に貢献し、各種がん検診の負担ゼロなどの定期健康診断は高い従業員満足度を得、治療や育児・介護と仕事との両立支援や女性特有の健康課題に対する従業員の理解は深まり、職場のストレス対策は確実に進展してきました。こうしたことは社内の「健康的な職場文化」づくりの雰囲気高め、2021年の健康経営宣言の改訂版となった「DMG森精機 健康経営宣言2025」の公表にもつながっています。

健康経営銘柄に、とりわけ3年連続で選定いただいたことは、計画的に進めてきているわが社の健康施策が高い評価を受けたものと、率直に喜んでおります。担当者の創意工夫と努力を労うとともに、これまでの蓄積を大切にしながら、他社の好事例にも大いに学び、関係者の協力を得ながら、健康経営の理念の実現にさらに近づいて欲しいと思います。

<https://www.dmgmori.co.jp/sp/health/>

6701



Orchestrating a brighter world

## 日本電気株式会社

テクノロジーで行動変容を加速。  
『クライアントゼロ』の推進で進化し続ける健康経営



健康経営推進責任者  
代表執行役社長  
森田 隆之

NECグループにとって健康経営の推進は、Purposeの実現、企業価値を持続的に高めていくための重要な経営基盤です。成果指標としてエンゲージメントスコアを重視しており、健康経営をはじめ様々な取り組みを進めてきた結果、社員エンゲージメントは着実に向上しています。クライアントゼロ（自社をゼロ番目の顧客と捉える考え方）に基づき、AI技術などNECグループのテクノロジーを積極的に活用し、健康アプリ、健診結果の将来予測、血中タンパク質解析による将来の疾病リスク予測など、社員の行動変容につながる取り組みを進めてきました。今後は、多様な人材がいきいきと活躍できる会社を目指し、健康経営を推進します。

今回の健康経営銘柄への選定は、日々現場で工夫を重ねてきた関係者の皆さんの努力の積み重ねだと思っております。本当にありがとうございます。社員がいきいきと働ける環境づくりは、経営としてこれからも大切にしたいテーマです。この取り組みを次の成長につなげていきましょう。

[https://jpn.nec.com/sustainability/ja/social/safety\\_and\\_health02.html](https://jpn.nec.com/sustainability/ja/social/safety_and_health02.html)

6814

FURUNO

## 古野電気株式会社

『古野電気健康宣言』の浸透。

ホワイト500認定が若手人財を惹きつけ、組織を活性化させる



健康経営推進責任者  
代表取締役社長執行役員  
古野 幸男

フルノでは、経営理念のもと従業員一人ひとりが心身共に健康で、明るくイキイキと働くことができるよう、従業員の健康意識向上と、安心して働きつづけることのできる職場環境の整備を健康経営の推進方針として取り組んでまいりました。2018年3月に制定した「古野電気健康宣言」や「健康経営戦略マップ」などを通じて、従業員の健康経営に対する理解を深めるとともに自身の健康を維持向上するという意識変容にもつながっています。また、新卒採用活動では「ホワイト500」の認定が入社を決めた一因という学生がいるなど副次的な成果も見られます。今後もこの取り組みを通じて、組織の活性化と生産性の向上、ウェルビーイングの実現を目指します。

これまでの取り組みが「健康経営銘柄」という成果に結びついたものと喜んでおります。この名誉に甘んずることなく、全社一丸となって健康経営をより推進していく所存です。また、この推進に向け地道な努力を重ねてきた関係者には深く感謝するとともに、より働きやすい職場づくりの実現に向け継続した活動を期待します。



<https://www.furuno.co.jp/csr/sociality/health.html>

7282



## 豊田合成株式会社

10年の歩みが結実。

平均年齢の上昇を乗り越え、ウェルビーイングの好循環で持続的成長へ



健康経営推進責任者  
取締役社長・CEO  
齋藤 克巳

当社が社会に提供する価値の源泉は「人」とであるという考えのもと、ウェルビーイングの実現に向け、土台となる心身の健康増進と、幸せや活力につながるエンゲージメント向上を推進してきました。これらの取り組みにより、従業員の健康に対する意識と行動に変化が生まれ、平均年齢が上昇する中でも健康状態は良化傾向にあります。また、職場内の協力体制やコミュニケーションが活性化するなど、職場風土の改善にも効果が表れています。その結果、KGIであるエンゲージメントスコアは毎年向上しており、従業員が安心して力を発揮できる風土が醸成されてきたと実感しています。今後も従業員と会社の好循環を生む健康経営を深化させ、持続的成長を目指します。

健康経営銘柄に認定されましたこと、大変光栄に感じます。これは、10年来取り組んできた従業員の心身の健康づくりに対する成果を認めて頂いたもの。推進に関わってくれた関係部門や各職場関係者と日々実践してくれたメンバーの努力の結晶です。今後も、一人ひとりのウェルビーイング実現を目指した活動を推進してまいります。



<https://www.toyoda-gosei.co.jp/csr/social/report2/#HealthManagement>

7735

SCREEN

## 株式会社SCREENホールディングス

『ものづくりは人づくり』の深化。

主体的な行動が育む、なくてはならない存在のソリューションクリエイターへ



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)  
後藤 正人

わたしのモットーは「ものづくりは人づくり」であり、この考えに基づき健康経営推進責任者として健康経営を積極的に推進しています。健康経営では様々な取り組みを展開していますが、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も年々高まっています。またこうした取り組みの成果として、ワークエンゲージメントや組織のパフォーマンスも着実に向上し、従業員一人ひとりがいきいきと業務に取り組むようになってきたと感じます。今後も取り組みを更に深化させ、従業員一人ひとりが「ソリューションクリエイター」にむけ、社会にとって「なくてはならない存在」となることを目指していきます。

健康経営銘柄の選定は、人を大切にする当社の経営方針を評価いただけたと感じています。とりわけ、3年連続選定という事実は当社の社会的価値向上につながると確信しており、大変嬉しく思います。今後も従業員一人ひとりが「いきいき健康」に新しい価値を生み出すために挑戦できる環境整備を担当者と共に推進していきます。



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

7701

SHIMADZU

## 株式会社島津製作所

データで描く健康の未来。

多様なニーズに寄り添う『可視化』と『効果検証』が育む企業文化



健康経営推進責任者  
常務執行役員  
梶谷 良野

当社は2017年の健康宣言以来、経営理念「人と地球の健康への願いを実現する」のもと健康経営を推進してきました。人生100年時代に向け、社員の健康と生産性の維持・向上のため、健康への投資を積極的に行っています。当社ではデータに基づく施策で健康課題を可視化し効果検証を行い、社員の行動変容と生産性向上に取り組んでいます。さらにヘルスケア・メドテック分野での事業経験や当社技術を活かし、認知症・循環器・がん・女性の健康など幅広いテーマにも挑戦しています。これらの取り組みはエンゲージメント向上にもつながり、健康が育つ企業文化を醸成しています。今後はステークホルダーも含めたWell-being実現に向け、多角的に健康経営を進めていきます。

健康経営銘柄に3年ぶり4回目の選定をいただき、当社の健康経営の取り組みが評価されたことを大変嬉しく思います。健康課題は人や職場ごとに固有の事情がありますが、多様なニーズに寄り添いながら共感をえられる施策を推進してきた結果と受け止めています。関係者の皆さんの努力に心から感謝いたします。



<https://www.shimadzu.co.jp/mirumiru-genki/health-declaration/>

その他製品

7956



## ピジョン株式会社

『赤ちゃんにやさしい場所』を自ら体現。  
ライフステージを尊重し合う風土が生む安心感と活力



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
矢野 亮

「赤ちゃんをいつも真に見つめ続け、この世界をもっと赤ちゃんにやさしい場所にします」という当社の存在意義の実現に向け、社員一人ひとりがいきいきと働くことができるよう、それぞれのライフステージに寄り添った健康経営の推進に努めてきました。例えば、2016年からの男性育休取得率100%の維持や、全社員を対象に行った女性の健康課題に対する教育、独自に新設した「ウェルネス休暇」、介護に関する教育や相談窓口等、属性やジェンダーの垣根を超えた社員同士の理解と風土づくりに日々取り組んでいます。

こうした健康とキャリアを尊重し支え合う風土は、社員の安心感と活力を生み出し、ワーク・エンゲイジメントや企業価値の向上にもつながっていると考えます。

「健康経営銘柄」に選定され大変光栄に思います。ピジョンが掲げる「赤ちゃんにやさしい場所」の実現には、まず社員自身が健康にいきいきと働ける環境が不可欠です。高い志で施策を推進した担当者、そして日々の体調管理に努める全社員の努力に心から感謝します。これからも共に、心身共に健康で輝ける職場を創りましょう。

[https://www.pigeon.co.jp/sustainability/social\\_top/health\\_management\\_policy/](https://www.pigeon.co.jp/sustainability/social_top/health_management_policy/)

陸運業

9005



## 東急株式会社

従業員の健康こそが信頼と安心の土台。  
お客さまと地域の豊かな暮らしを支え、未来を紡ぐ健康経営



健康経営推進責任者  
取締役社長  
堀江 正博

私たちは、従業員の健康こそがお客さまからの信頼の土台となり、企業価値向上に繋がると考え、健康経営を重要な経営戦略と位置付けています。心とからだの健康が保たれることで、安心して働ける環境が生まれ、長期的な挑戦や成長を続けていく力に繋がります。こうした環境づくりを通じて、従業員一人ひとりが自らの健康に目を向け、健康経営をより身近な取り組みとして受け止めていくことを目指しています。従業員がいきいきと幸せに働けることが、お客さまと地域の豊かで健やかな暮らしを支える力となり、事業の質を高め、持続的な成長の源にもなります。健康経営は、そうした好循環を支える大切な取り組みであり、私たちの事業の価値を高め、未来を紡ぐものだと考えています。

本銘柄への選定は、安全・安心を基盤とする健康経営の取り組みが、日々の実践を通じて着実に従業員一人ひとりに根づいてきた結果であると受け止めています。さらに企業立病院である東急病院による万全なサポート体制のもと、現場と本社部門が連携して環境整備を進めてきたことが、健康経営の進化に繋がっていると感じています。

<https://tokyu.disclosure.site/ja/152/>

電気・ガス業

9506



## 東北電力株式会社

『より、そう、ちから。』を健康から。  
地域社会を支え抜くための『イキイキと働く元気な会社』づくり



健康経営推進責任者  
代表取締役社長 社長執行役員  
石山 一弘

私たち東北電力グループは、「従業員一人ひとりが健康でイキイキと働く元気な会社」を目指して、健康経営を推進しています。従業員一人ひとりが心身ともに健康であることは、東北電力グループの経営理念である「地域社会との共栄」を体現していくため、そして、グループスローガン「より、そう、ちから。」のもと、お客さま、地域の皆さま、株主や取引先等のステークホルダーの期待に的確に応え、自らの成長と持続可能で豊かな社会の実現を目指すための大きな原動力です。健康経営を進める中で、健康意識の高まりに加え、健康イベント等をきっかけに社内コミュニケーションの機会も増え、職場に前向きな良い変化が生まれていると実感しています。

健康経営銘柄に選定されたことを心から誇りに思います。健康経営は会社が環境を整えるだけでは成り立ちません。産業保健スタッフや関係者の皆さんの粘り強い努力と、従業員の皆さんが自らの健康を意識し改善に取り組んだからこそ得られた成果です。今後も共に「健康でイキイキと働く元気な会社」を目指していきましょう。

<https://www.tohoku-epco.co.jp/sustainability/healthandproductivity/>

空運業

9202



## ANAホールディングス株式会社

『ワクワクで満たされる世界』へ。  
社員の健康がお客さまと社会へ届ける高いパフォーマンスの源泉



健康経営推進責任者  
代表取締役 副社長執行役員  
直木 敬陽

ANAグループは、健康経営を人財戦略の「働く基盤」と位置づけ、重要な人的投資と捉えています。健康経営の推進により、社員一人ひとりのパフォーマンスを最大限発揮できる環境整備を進めることで、プレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善をはじめ、エンゲージメント向上や企業価値の向上につながっています。健康増進アプリを活用したウォーキング大会は、社員の4人に1人が参加しています。経営ビジョンである「ワクワクで満たされる世界」の実現に向け、社員一人ひとりが心身ともに健康で、お客さまや社会へワクワクを届ける高いパフォーマンスを発揮するという健康経営の目指す姿がグループ全体に浸透しつつあります。

銘柄認定を大変光栄に感じるとともに、グループ全体に健康意識が浸透してきていることを実感しています。今後もグループ各社のウェルネスオフィサー・リーダーや健保組合が連携して健康経営のリーダーシップを発揮し、長くいきいきと働ける環境づくりを推進することで、健康経営を通じた社員の幸せを追求していきましょう。

[https://www.ana.co.jp/group/csr/human\\_resources/health\\_care/pdf/ana\\_report\\_2025.pdf](https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/health_care/pdf/ana_report_2025.pdf)

4432

WingArc 1st

## ウイングアーク1st株式会社

リモートワーク下での『自社製品活用』。  
可視化されたスコアの向上が導く生産性と利益の成長



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2019年と2025年のスコアを比較すると、ワークライフバランスは72点→80点、ワークエンゲージメントは70点→79点に改善しました。様々な健康施策の取り組みが社員の健康維持やストレスを低減し、生産性向上。優秀な人財の獲得や定着、売上収益や営業利益の向上に寄与しています。

原則リモートワーク環境で、ウェルネスリーダーを中心に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を企画・発信し、全社員で楽しく取り組んでいます。その結果、心身不調者率は24.5% (2019) から19.7% (2025) に改善。2023年から計測している社員のヘルスリテラシーは、3.64点から3.90点に向上しました。今後も社員1人1人が自身の健康に向き合う環境作りを推進してまいります。

9360

Suzuyo  
shinwart

## 鈴与シンワート株式会社

『共生 (ともいき)』の理念を体現  
実効性を重視した健康への投資が育む、成長と幸福の好循環



健康経営推進責任者  
代表取締役 社長執行役員  
徳田 康行

<https://www.shinwart.co.jp/sustainability/health/>

弊社は、従業員の健康を企業価値の源泉と位置づけ、経営課題の解決や生産性向上に直結する“健康投資”を継続して進めております。従業員こそが最大の財産であり、従業員一人ひとりの価値の総和こそが企業価値そのものとの考えのもと、心身ともに健康で能力を最大限発揮できる職場環境づくりに取り組んできました。こうした健康経営の推進は、従業員の成長を促し、その成長が企業の成長を生み、企業の成長が従業員の幸福へと還元される、Well-beingの好循環をもたらします。社内の健康経営戦略マップでも、「従業員の活躍 → 企業価値の向上 → 社会への貢献」という循環を重視しています。これは弊社が目指す姿そのものです。私たちは、この好循環をさらに強めることで、お客さま、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーから信頼され、選ばれ続ける企業を目指してまいります。

このたびの選定は、鈴与グループが経営の拠り処にしてきた『共生(ともいき)』の理念を体現する取り組みであり、実効性ある投資を愚直に継続し、現場で努力を重ねてきた一人ひとりと関係者の成果です。これを励みに、働きがいと成果の両立を進めます。

4733

OBC  
OBC BUSINESS CONSULTANTS CO.LTD.

## 株式会社オービックビジネスコンサルタント

『実年齢より平均1歳若く』を目指して。  
創業以来続くラジオ体操と先進のポイント制度の両輪



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
和田 成史

<https://corp.obc.co.jp/sustainability/human-health/health-management/>

当社は1980年の創業以来、一貫して社員の健康促進に取り組んできました。2018年の「健康経営宣言」では、社員が心身ともに健康で能力を発揮できる環境づくりを企業発展の基盤とし、会社・社員・家族が一体となって推進する方針を示しました。健康経営への取り組みは、社内診療所と人事部門が連携し、創業時より継続している朝礼のラジオ体操を含めた各種イベントや施策を実施しています。さらに近年では、社員の健康維持・向上への意識を高めることを目的に、健康診断結果を基に健康状態を指標化した「健康年齢」を活用し、2030年度に実年齢より平均1歳若い状態を目指す「OBC健康ポイント」制度を導入しています。

ウォーキングラリーや食事セミナー、ヨガ教室などを通じて、社員が楽しく積極的に参加しコミュニティの絆を深める一方で、社内診療所では禁煙外来や女性外来、ダイエット外来、栄養指導などを提供し、社員の健康促進に幅広く取り組んできました。その結果、今年初めて健康経営銘柄に選ばれたことを大変うれしく思います。

9759

NSD

## 株式会社NSD

社員の『働き続けたい』意向86%が示す信頼。  
自社開発アプリの活用と高いエンゲージメントが支える増収増益



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
今城 義和

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

NSDの最大の財産は社員です。当社では以前より、人材戦略に注力してきました。戦略の一環として、多様な人材が健康で活躍できる環境の整備を掲げ、当社開発の健康アプリの活用等、様々な施策を推進しています。2024年度は前年度を上回る売上高となり、これは健康経営を通じて、社員一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮していることが大きな要素の一つだと考えています。また、健康経営への取り組みは、「組織の成長につながる大切な基盤」であるとの共通認識が社員に浸透し、直近の社内調査において「今後もこの会社で働き続けたい」と回答した社員が86%となるなど、高いエンゲージメントと人材定着率を実現しています。

当社の健康経営に関する取り組みが評価され、3年連続で健康経営銘柄に選定されたことを大変嬉しく思います。本取り組みが全社的に浸透しているのは、様々なアイデアを出し合い施策を着実に形にしてきた担当メンバーの積極的な取り組みにより成就しているものと思いますし、今後のさらなる取り組みにも期待しております。

卸売業

8002

Marubeni

## 丸紅株式会社

経営陣も共に歩む環境づくり。  
4つの柱で自律を促し、成長を支える人的資本経営



5度目



健康経営最高責任者  
代表取締役 社長  
大本 晶之

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。これらの取り組みが働く環境の充実や社員のやりがい・モチベーション向上にも寄与し、エンゲージメントスコアは毎年上昇し、2025年度は63.1ptでした。2025年秋のウォーキングイベントには過去最多の1,000名超が参加し、私も他の経営会議メンバーとともにチーム戦に臨みました。健康経営を通じたコミュニケーションの活性化や一体感の高まりが、社員のパフォーマンス向上にも貢献していると感じます。

丸紅グループにとってかけがえのない財産である社員の健康への取組を評価いただき、大変光栄に存じます。社員一人ひとりの自律的な行動と、診療所および健康保険組合の尽力の賜物だと感謝しています。今後も健康経営の推進、人的資本経営の深化に一層注力し、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。

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

銀行業

5831



## 株式会社しずおかフィナンシャルグループ

健康は地域の発展を支える『大切な財産』。  
PHRによる見える化が促す組織の相互理解



3度目



健康経営推進責任者  
取締役  
八木 稔 (静岡銀行 頭取)

しずおかフィナンシャルグループでは、職員一人ひとりが企業の成長や地域の持続的な発展を支える大切な財産であると考え、職員の健康保持・増進をめざす「健康経営」を重要な経営課題と位置づけています。個々人の価値観は多様化し健康課題が複雑化している背景を踏まえ、PHRを通じたデータの見える化やコミュニケーション改革、各種健康イベントなど、様々な施策を展開しています。こうした取り組みの積み重ねが、職員一人ひとりの意欲とパフォーマンスを高め、ひいては企業価値の向上に資するものと考えています。また、取り組みの過程において、健康を起点に職員同士の対話が生まれ、相互理解や組織の活性化にもつながっていると感じています。

健康経営銘柄に選定いただき大変光栄であると同時に、身の引き締まる思いで受け止めています。また、日頃より健康経営の推進に力を注いでいただいている職員の皆さん、いつもありがとうございます。これからも私たちに関わる全てのステークホルダーがウェルビーイングな毎日を送れるよう、地域社会の課題解決に取り組んでまいります。

<https://www.shizuoka-fg.co.jp/sustainability/health-management.html>

小売業

8252



## 株式会社丸井グループ

『好き』を原動力に、社員の57%がフロー状態へ。  
共創が生むインパクトと利益の両立



9度目



健康経営推進責任者  
CWO  
小島 玲子

創業100周年に向けた6カ年の「経営ビジョン&戦略ストーリー2031」と健康経営を一体で進めています。主な創出インパクトとして、①働く人の「フロー（やりたい事に没頭しいきいきした状態）」を生み出す社会を創る ②一人ひとりの「好き」が駆動する経済を創る を掲げ、それぞれ指標を設けて推進しています。挑戦度合と能力活用から算出する「フローに入りやすい社員の割合」は、全社から手挙げで集まった社員による「フロープロジェクト」等の取り組みを通じて、2023年43%⇒2025年57%に向上しました。働く人が自分の「好き」な気持ちを活かし、フローに入れる組織づくりを通じてインパクトと利益を両立させていきます。

担当部門や健保のみならず、手挙げで集まった全社横断プロジェクトメンバーや各事業所のウェルネスリーダーが職場の活動を企画、推進しています。全社横断で社員自身が推進した活動なので、選定いただきうれしいです。目的に向けて仲間と対話しながら実行する力のある社員と、互いに共創する企業風土は、丸井グループの宝です。

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

銀行業

8334



## 株式会社群馬銀行

地域の健康意識向上へ貢献。  
社員の自発的な健康意識の定着とパフォーマンス向上を推進



2度目



健康経営推進責任者  
代表取締役頭取  
深井 彰彦

当行では、従業員およびその家族の心身の健康を、働きがいやエンゲージメントの向上、さらにはパーパス実現に向けて重要な要素と位置付け、全行を挙げて健康経営の推進に取り組んでいます。昨年度、群馬県内で初めて健康経営銘柄に選定いただき、取引先からも多くの問い合わせが寄せられたほか、入行を希望する学生からの注目も高まりました。また、健康診断の再検査受診率が90%を超えるなど、従業員の健康意識の変化も実感しています。今後も健康経営推進に向け、各種制度をさらに充実させることで、従業員一人ひとりの仕事への意欲およびパフォーマンスの向上を図り、組織の活性化、企業価値向上につなげてまいります。

健康経営銘柄に2年連続で選定いただき、大変うれしく、光栄に思っております。当行の健康経営の取り組みが組織に根付き、従業員一人ひとりが自発的に「健康」を意識し、行動できるまでになったと手応えを感じています。今後も、従業員が心身ともに健康で、安心して働くことができる職場環境づくりに努めてまいります。

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

銀行業

8522



## 株式会社名古屋銀行

健康で働きがいを支え『未来創造業』を実現。  
地域や人と手を取り合い、温かい組織風土を加速させる



健康経営推進責任者  
取締役頭取  
藤原 一郎

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」の実現に向け、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重要な要素と捉え健康経営に取り組んできました。年2回開催するウォーキングイベントでは参加率を大切に、愛知県や取引先企業、同業他社等と共同開催する等楽しみながら運動をすることで、地域活性化やコミュニケーション強化にもつながっています。2025年は85%以上の従業員が参加し、健康経営を通じてWell-beingな雰囲気が図られていると感じます。今後も、より前向きで温かい組織風土の醸成を図るとともに、地域社会の繁栄に寄与する取り組みを一層加速してまいります。

2022年に健康経営推進室を立ち上げ、本格的に社内健康経営を推進してきました。昨年度に続き2年連続で選定いただけたことは、健康経営の理念が社内に浸透し、取り組みを評価いただいた証であり、大変喜ばしく思います。健康経営推進室はもちろんのこと、従業員各々の前向きな取り組みにも感謝しています。

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

その他金融業

8584



## 株式会社ジャックス

経営戦略と一体化した強力な推進体制。  
選定を糧に、社会へ好影響を与えるジャックスの健康経営



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
村上 亮

ジャックスは、人的資本経営の考えのもと、従業員一人ひとりのウェルビーイングと企業価値の向上を目指し、健康経営に取り組んでいます。当社では、かねてより従業員の心身の健康を大切にしてきましたが、振り返ると2018年に健康経営基本方針を定め、2020年には健康経営推進室を設立したことで、経営戦略と一体となった健康経営を強力に推進することが可能となりました。健康経営に関する社内の意識は着実に高まっています。従業員の健康増進は組織全体の生産性向上につながり、ひいては業績拡大や企業価値向上に貢献すると捉えています。また、従業員と向き合い、当社らしい健康経営を追求することで、エンゲージメントの高まりにも期待しています。

2度目の選定をとっても光栄に感じています。中心となった健康経営推進室のメンバーに加えて、産業医の方々、健康保険組合、労働組合にも感謝しています。健康の重要性は、環境変化や多様性の中でも、全てに共通する価値観です。健康経営を通して、社会に良い影響を与えられるよう、これからも従業員とともに励みます。

[https://www.jaccs.co.jp/corporate/sustainability/society/health\\_and\\_productivity/](https://www.jaccs.co.jp/corporate/sustainability/society/health_and_productivity/)

証券、商品先物  
取引業

8601



## 株式会社大和証券グループ本社

女性の活躍を支援する施策を強化。  
3つの主体が連携し、キャリア形成と連動した健康経営を深化



健康経営推進責任者  
執行役員  
川島 博政

弊社は、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的に、健康経営を推進しています。今年度は、特に女性の健康施策を強化しました。弊社グループの社員に占める女性の割合は昨年度末で40%ですが、月経・更年期の不調、女性のがんなどの健康課題に対する支援は、ダイバーシティ推進の一环としてのキャリア形成支援や育児・介護との両立支援とも連動し、女性活躍の後押しにつながっています。その結果キャリアアップを志向する女性社員も大幅に増加しています。\*ウェルビーイング：身体的・精神的・社会的に良好な状態

弊社は、人事部、健保組合、産業医・保健師が所属する医務室という3つの主体が、密接に連携しながら健康経営を推進しています。それぞれの立場や視点が融合することで、多くのアイデアが生まれ、当社ならではの施策につながっており、強固な連携を継続していくことが今後の健康経営の発展に重要であると考えています。

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

不動産業

8848



## 株式会社レオパレス21

新たな出発のシンボルとしての銘柄選定。  
積極的推進で、社員が主役となりワクワク働く企業へ



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
宮尾 文也

当社はウェルビーイング経営を通じて社員がワクワクしながら価値創造に取り組める企業を目指しています。その実現に向け「ただこなすを仕事にしない、ワクワクしながら目指す姿を追い求める」というCredoのもと社員が主役となって挑戦続ける環境づくりを重視しています。2025年度はウェルビーイング経営を人的資本の土台と位置付け、経営会議での議題化や社外取締役の意見聴取、社長メッセージ動画など、経営層から積極的に推進していきました。「健康FORUM」では生活習慣・女性の健康をテーマに啓発を展開し、77%の従業員が健康意識の変化を実感しました。今後も健康を起点にエンゲージメントや業務パフォーマンスを支える基盤強化を進めていきます。

今回の結果を心から誇らしく思い、また大きな喜びを感じています。施工不備問題という困難を乗り越え、本成果を復活のシンボルとできたのは、挑戦を止めなかった担当者たちと社員一人ひとりの努力の賜物です。これはゴールではなく新たな出発点です。今後も社員が主役となり、前向きに新しい価値を創造していきましょう。

<https://www.leopalace21.co.jp/sustainability/esg/humancapital/health/index.html>

サービス業

2168



## 株式会社パソナグループ

『NATUREVERSE』の実現へ。

思いやりの心でつながり、人を大切にしよう組織風土の醸成



健康経営推進責任者  
代表取締役会長CEO  
若本 博隆

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、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。「PASONA GROUP VISION 2030」では、長期ビジョンとして、人と自然、テクノロジーが共生し、人々が思いやりの心でつながる、真に豊かな世界「NATUREVERSE」の実現を掲げています。健康経営は、そのビジョンを社員一人ひとりの働き方を通じて具体的に実践していくものであり、その出発点は、担い手である社員自身の心身の健康と考え、「からだ・こころ・きずな」を支える環境を整備してきました。これらの取り組みは、会社全体のWell-beingの向上につながっており、人を大切にしよう組織風土こそが、持続的な企業成長の基盤であると考えています。

健康経営銘柄に選定いただいたことを、大変光栄に思います。HR本部やメディカル健康経営本部が各々の専門性を活かし、毎年施策を磨き直し、役職員のWell-beingの向上に注力してくれていることに感謝しています。これからも、自身や仲間、家族をはじめ、あらゆるステークホルダーの健康を気遣える組織風土を大切にまいります。

[https://info.pasona.co.jp/MED\\_DL\\_PGkenkokeiei](https://info.pasona.co.jp/MED_DL_PGkenkokeiei)



サービス業

4544



## H.U.グループホールディングス株式会社

『Healthcare for You』を自ら実践。

離職率低下と満足度向上を導いた、1,100名の共創イベント



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

当社グループは、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」という理念を社内でも実現すべく、「健康増進」を人的資本のマテリアリティ構成要素に掲げています。経営上インパクトとしては離職者数が減少し、仕事に満足している従業員の割合が徐々に増えてきていることに効果を感じています。また、従業員の健康経営施策満足度も76.6%まで向上しました。グループ全体で実施したウォーキングイベントへの参加者が1,100名超となるなど、健康経営施策への参加意欲が向上しており、社内の風土として定着してきたことを感じています。

健康経営銘柄3年連続認定となり、大変光栄です。継続的に健康増進へ取り組んできた従業員に、心より敬意を表します。私自身も従業員を価値創造の源泉と捉え、面談や講義を通じて、経営トップとしての本気度を示してきました。今後も従業員自らが健康でいきいきと働ける環境を整えていきたいと考えています。

[https://www.hugp.com/humancapital/assets/pdf/HUHD\\_HW2025.pdf](https://www.hugp.com/humancapital/assets/pdf/HUHD_HW2025.pdf)



サービス業

6078



## 株式会社バリューHR

実践が生む『生きたノウハウ』。

自社インフラの徹底活用で、売上高15%成長と女性活躍を両立



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
藤田 美智雄

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、当サービスを社内でも徹底活用し、従業員一人ひとりが自らの健康と向き合う健康経営を実践しています。この健康経営推進時の試行錯誤の結果が「生きたノウハウ」として蓄積され、自社開発の健康管理サービスの品質向上と顧客提案力の強化に反映されています。その結果として、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。この実践する健康経営こそが、当社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。

従業員の8割が女性である当社にとって、働きやすい環境の創出は最重要課題です。今期は、育児や妊活を支える特別休暇制度を改定し、その結果、従業員のワークエンゲージメントの向上に加え、職場がさらに活気づいたと実感しています。従業員一人ひとりの活躍が会社の成長の源泉です。今後も、皆が輝ける会社を目指します。

[https://www.valuehr.com/healthcare\\_company.html](https://www.valuehr.com/healthcare_company.html)



サービス業

8769



## 株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

Vision『企業の元気を創り出す』を自ら体現。

高度な専門性とデータ分析が導く、未来基準の元気



健康経営推進責任者  
代表取締役社長  
鳥越 慎二

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。また当社がKPIに掲げているワークエンゲージメント、エンployeeエンゲージメント、プレゼンティーズムの数値が良化し、健康経営が生産性向上に繋がっていることも大きな効果の1つです。さらに、「ARMミライ☆元気プロジェクト」という社員有志のプロジェクト活動の中で、朝のラジオ体操やウォーキングイベントといった健康施策を社員が自発的に企画するようになり、数値だけでなく意識や行動面の変化も実感できるようになりました。

今回で5年連続となりましたが、改めて健康経営銘柄の選定を心から光栄に思います。高い専門性で健康経営を牽引した健康管理部、そして健康経営の取り組みに積極的に参加してくれている全社員に深く感謝いたします。今後も「企業の元気を創り出す」というVisionの実現に向け、私達自身が未来基準の元気を体現し続けます！

<https://www.armg.jp/sustainability/healthcare/>



# 健康経営の現場から ～ 選定企業の声 ～



## ▲Umios株式会社

当社の強みであるDHAに注目した食生活改善と運動習慣促進の施策は7年目を迎えました。健康意識の高まりだけでなく、健康診断の数値改善も見られ、従業員の健康に貢献できて大変うれしく感じています。



## ▲石油資源開発株式会社

健康経営銘柄に選定いただきありがとうございます。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。



## ◀サントリー食品インターナショナル株式会社

経営層や管理職が自ら健康目標を立て推進することで、従業員の健康意識が高まっています。これまでの取り組みをグループ会社やステークホルダーへも還元し、社会全体の健康にも貢献していきたいと思っております。

## ▼株式会社安藤・間

健康経営の取り組みが徐々に浸透し、健康イベントの参加者も口コミで増えるなど関心の高まりを感じています。健診に加え、人間ドックや再検査にも前向きに取り組む従業員が増え、健康行動の促進につながっています。



## ▼日清食品ホールディングス

健康意識を高める施策を展開した結果、自身の生活習慣や普段の行動を見直す社員が増えたと実感しています。これからも社員の皆さんと共にWell-beingを大切に、健康でいきいき安心して働ける職場づくりを目指します。





### ▲株式会社ゴールドウイン

健康経営の取り組みが仕事のみならず日常生活においても浸透し、自分らしい心身の管理や働き方の意識が広がっています。一人ひとりが良好なコンディションで挑戦へ向かう行動変容が確認できています。

### ▼日本新薬株式会社

「幸せは自分で作り、対話でつながる」8年間の挑戦で、健康や幸せを意識する風土が芽生えてきました。心のインフラを育て、「朝が楽しみになる組織」へ向かいます。



### ▲小野薬品工業株式会社

本社主導に限らず、各現場でも能動的に楽しみながら健康イベントを企画・実施する流れが定着しています。これらのイベントをきっかけに、社員の8割超がセルフケアに取り組み、全社的な意識の高まりを感じています。

### ▼日本特殊陶業株式会社

限られた時間の有効活用を図り、コンパクトながらも効果的な健康保持・増進の情報と施策提供を継続しています。心身共に健やかに働ける風土がさらに醸成されるよう取り組んでおります。



### ▲花王株式会社

健康経営を意識した取り組みの成果として、社員自らが健康状態を確認し、より良い状態を目指し行動できる環境づくりが進化しています。今後も花王は社員活力の最大化に向け、健康という土台の強化を目指します。

### ▼中外製薬株式会社

一人ひとりの健康ニーズへの支援を通じて、社員が健康を自分事として捉え主体的に行動する意識が高まっています。健康をきっかけに、社員が部門の垣根を越え交流し、新たなイノベーション創出の基盤となっています。



### ▲株式会社ツムラ

ツムラグループは、社員が主体的に養生を実践して健康維持・増進に取り組めるよう支援し、安心して働ける職場環境を整えています。今後も全社一丸となり、健康経営を推進してまいります。

### ▼大同特殊鋼株式会社

健康経営に取り組みPDCAを回すことで、産業保健スタッフ・推進担当者と経営層、従業員の距離がより一層近くなったと感じています。従業員の健康意識が高まるよう、これからも全社一丸で活動を推進します。



### ◀富士フイルムホールディングス株式会社

富士フイルムグループ「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ました。その結果、生産性も向上したと感じています。



### ◀ニッタ株式会社

健康経営の推進により、社員の健康意識や行動に変化が見られ、健康を重視する風土が醸成されてきました。有休取得率やワークライフバランスの向上も進んでおり、継続的な取り組みの成果だと感じています。



### ▲三菱マテリアル株式会社

健康経営の継続的な活動展開や情報共有等を通して、健康経営が着実に社内に浸透してきていることを実感しています。その結果が、ストレスチェックにおける「いきいき度」指標の上昇につながっていると捉えています。

### ▼株式会社明電舎

願いは一つ！ 私たちは、従業員の心身いきいき度を高めることが、会社の力となり、社会の健やかさにつながると考えています。それぞれの立場で、誠実に、着実に、ともに支え合いながら健康経営に取り組んでいます。



### ▼古野電気株式会社

健康経営は、従来とは異なったアプローチや専門性を用いて経営に関与できる機会だと考えています。取り組みを始めた頃と比べ、従業員の理解や支援も深まり、担当者として充実感、やりがいを感じるまでに至りました。



### ▲株式会社島津製作所

運動、食事、睡眠、禁煙、こころの重点課題に対し幅広い健康施策を実施しており、各施策の参加者数は年々増加しています。今後もデータドリブな健康経営を推進し、Well-beingな人・組織づくりに貢献していきます。



### ▲株式会社SUMCO

健康経営施策への参加率が増加傾向にあり、社内の健康意識の高まりを実感しています。従業員全員がより自身の健康に関心を持ち、生き生きと働ける職場を目指し、Well-being向上に取り組めます。

### ▼日本電気株式会社

人事部門と健康保険組合が密に連携し、コラボヘルスを推進しています。サーベイによると「良好な心身のコンディション」の数値が改善しており、社員の健康意識や行動が変わってきているのを感じています。



### ▼株式会社SCREENホールディングス

健康増進施策に加え、健康風土醸成の取り組みを強化したことで、健康意識が浸透し、施策参加率が年々増加しています。従業員一人ひとりが「自分らしさ」を大切にいきいき働けるよう、取り組みを深化させていきます。



### ▲ピジョン株式会社

健診後事後措置の対応率上昇や、様々な健康経営施策に楽しんで参加している従業員の姿から、社内のヘルスリテラシー向上を感じています。より多くの従業員が「いきいき」働けるよう今後も健康経営を推進してまいります。



### ◀DMG森精機株式会社

人間ドックとがん予防を意識した健診による病気の早期発見と早期治療、運動栄養教室や健康イベントをきっかけとした生活習慣病予防や職場環境改善活動等により、健康的な職場文化の醸成が進んでいると感じています。



### ◀豊田合成株式会社

従業員一人ひとりが健康を「自分ごと」として捉えられるよう、現場では日々工夫を重ねています。職場主体の健康づくり活動を通じて、健康に関する対話が広がり、より「いきいき」と働ける職場につながっていると実感しています。



### ▲東北電力株式会社

従業員の健康への意識が高まってきていると感じています。全従業員を対象とした保健指導をはじめ、こつこつと取り組んできた成果と受け止めております。今後も従業員によりそいながら、健康経営を推進していきます。



### ▲東急株式会社

当社では経営層、各部門、企業立病院の東急病院、安全衛生担当が連携して、従業員に寄り添った健康経営に取り組んでいます。心とからだの健康を大切に、安心して挑戦と成長ができる環境づくりを通じて、働きがいと働きやすさの向上に繋がっています。



### ◀ANAホールディングス株式会社

グループ各社のウェルネスリーダーや健康保険組合、産業医・保健師とも連携しながら健康経営に取り組むことで、健康施策への参加者も年々増えており、グループ全体での健康への意識や行動の変化を実感しています。

### ▼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には、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健康施策の提案は、全社的な健康への意識の高まりを実感しています。



### ▼株式会社オービックビジネスコンサルタント

2022年に開設された社内診療所は人事部門と緊密に連携し、社員一人ひとりの健康を企業成長の重要な土台と考え、今後も効果的な健康経営の取り組みを継続し、新たな健康文化の創造を目指していきます。



### ▲鈴与シンワート株式会社

2019年の健康宣言以降、従業員とご家族の心身の健康を守るため何をすべきか考え、派手さより実効性を重視した施策を地道に継続してきたことが、安心して働ける職場づくりにつながっています。



### ▲株式会社NSD

長年の取り組みにより「健康経営」というワードが社内での共通言語となりました。健康に対する社員の意識が高まり、自身の働き方や心身の健康について気軽に相談できる組織風土が定着してきたと感じています。



### ◀丸紅株式会社

継続的な取り組みにより社内の健康意識が高まり、施策参加者の増加と社内コミュニケーションの活性化が好循環を生みつつあると感じています。この動きをさらに加速できるように、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

当社では長きにわたり、経営戦略の一環として健康経営に取り組んでいます。性別特有の健康課題に関してサポートし合える職場づくりなどを推進することで、社員が創造性高く挑戦する組織への進化を実感しています。



### ▼株式会社しずおかフィナンシャルグループ

ポイ活の要素を取り入れた当社の独自施策「うえるはび(ウェルネス・ハピネス)プログラム」は職員から大変好評です。「健康経営」「ウェルビーイング」というワードが社内で定着し、健康意識の高まりを実感しています。





### ▲株式会社群馬銀行

役職員からは「ワーク・ライフ・バランスや自律的なキャリア形成が進んだ」といった前向きな声が多く寄せられています。引き続き、多様な人材が活躍できるよう、Well-beingの充実にに向けた体制の強化に取り組んでまいります。

### ▼株式会社ジャックス

「健康経営」という言葉が社内で浸透し、多くの意見が集まるようになりました。従業員の声を反映させた一体感のある取り組みを目指し、ジャックスらしい「心とからだの健康づくり」を実行していきます。



### ▲株式会社パソナグループ

健康経営の推進により、社員一人ひとりの健康意識が高まり、健康イベントを通じた交流も生まれています。部門を越えたつながりが広がり、グループ全体の絆がより深まり、ウェルビーイングな職場環境が育まれています。

### ▼株式会社バリューHR

健康経営の施策は、健康意識を高めるだけでなく、従業員同士のコミュニケーションが生まれる良いきっかけになっています。「健康」という共通の話題が、働きがいのある、活気ある職場を創っています。



### ▲株式会社名古屋銀行

健康経営の推進では、コミュニケーションを大切に、楽しみながら取り組める環境づくりを重視しています。その結果、健康施策を楽しみにしていただける機会も増え、Well-beingな風土が醸成されています。

### ▼株式会社レオパレス21

銘柄への選定は現場にとって大きな励みとなっています。一方で浸透は道半ばです。全国の従業員の声に耳を傾け、心身共に健康に働いていくための積極的なサポートを進めていきたいと考えています。



### ▲H.U.グループホールディングス株式会社

重点課題としていた運動習慣比率が3.2ポイント向上しており、従業員の健康に対する意識の高まりを感じています。今後も「新たな価値を創造する人材の育成」を目指し、健康増進活動を進めてまいります。



### ▼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、各種サーベイ結果、パフォーマンス、離職率、休職率など、様々な人事データを分析する機会が増え、より定量的に課題設定や施策の効果検証を行えるようになったと感じています。



### ◀株式会社大和証券グループ本社

社員は、ウォーキングなどの健康増進イベントにチームで参加しますが、上司・部下や同僚、他部署との会話が増えて社内コミュニケーションが活性化し、その結果、お互いの信頼関係が高まっていると感じます。



## 健康経営の効果に影響を与える企業の健康風土

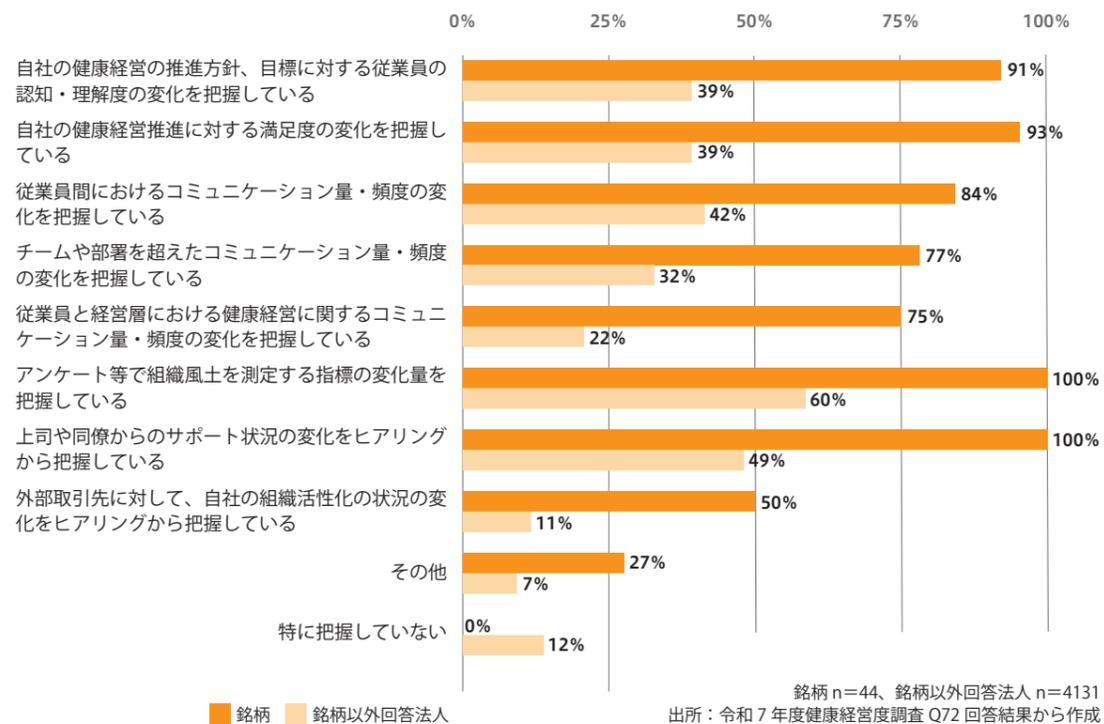
企業の健康風土とは、健康に関する共通の考え方や行動様式を生み出す、その企業独自の環境を指します。健康経営の効果を高めるためには、施策内容やインセンティブだけでなく、職場の文化や風土といった組織的な要因も重要であることが指摘されています。

健康経営銘柄2026選定企業は、その他の健康経営度調査回答法人と比べて、健康経営の継続的な実施による組織全体の雰囲気や健康風土の醸成状況を把握している割合が高いことが分かりました。

例えば、自社の健康経営の推進方針や目標に対する従業員の認知・理解度の変化を定量的に把握している企業は、銘柄選定企業では9割以上にのぼります。一方で、その他の健康経営度調査回答法人では4割弱にとどまっています。

施策ごとの効果検証だけでなく、健康経営の継続的な実践による健康風土の醸成状況を確認し、健康経営が自社に浸透しているかを定期的に振り返ることが重要です。

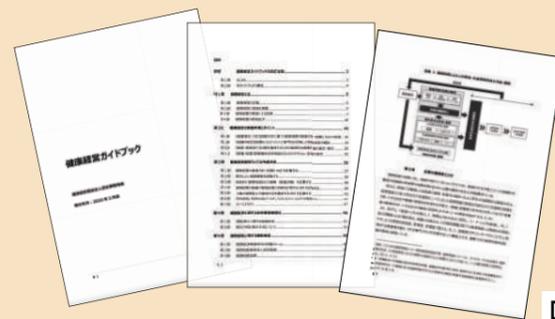
### 健康経営の継続的な実施による健康風土の醸成状況の把握



2025年3月に「健康経営ガイドブック（健康経営優良法人認定事務局編）」が、ACTION!健康経営（健康経営優良法人認定事務局公式ポータルサイト）にて公表されました。

このガイドブックでは、健康経営の実践手順や戦略マップの作成方法に加えて、企業の健康風土についての説明やその評価指標も記載されています。

健康経営に対する理解を深めたい時にご活用ください。



[https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025\\_03.pdf](https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025_03.pdf)



