



株式会社エスアールエル

健康経営白書

2025



【株式会社エスアールエル 健康経営白書】令和7年10月発行

経営理念・方針



H.U.グループでは「会社の力とは、個人の力の総和である」という考えのもと、人的資本の輝きを磨くさまざまな施策に注力してきました。

経営方針である「Healthcare for You」を胸に一人ひとりの健康を見つめてきた私たちだからこそ、磨き抜いた力をもとに、イノベーションを起こし、価値あるものを創造していくことができると確信しています。このたび、経営方針に基づく健康経営推進方針を健康

H.U.グループホールディングス株式会社 宣言として、健康経営戦略マップを策定しました。

取締役 代表執行役会長 兼 社長 グループCEO 「会社の健康とは、従業員とその家族の健康の総和で

竹内 成和



株式会社エスアールエル
代表取締役社長

松本 誠

健康宣言

H.U. グループは、健康を志向する企業として、広く社会に貢献するためには、従業員とその家族が心と身体ともに健康であることが何よりも大切であると考えます。従業員とその家族が健康で豊かな暮らしを育めるように、グループ全社を挙げて健康の保持、増進活動に取り組みます。

重点施策

- 4つのケア※1への従業員教育の徹底と健康相談窓口の活用を促進しメンタルヘルス不調の予防、減少、早期発見、早期治療へつなげる。
- 健康診断・ストレスチェックの受診率向上、禁煙活動、健康への啓発活動など、健康施策の強化により健康を保持・増進する。
- 業務効率化や棚卸を推進し、残業時間を短縮、計画休暇の取得促進、育児・介護等の支援を強化することで、仕事と家庭の両立を支援する。

※1 厚生労働省が定める「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針について」の中でメンタルヘルス対策推進の為に重要とされた4つのケア

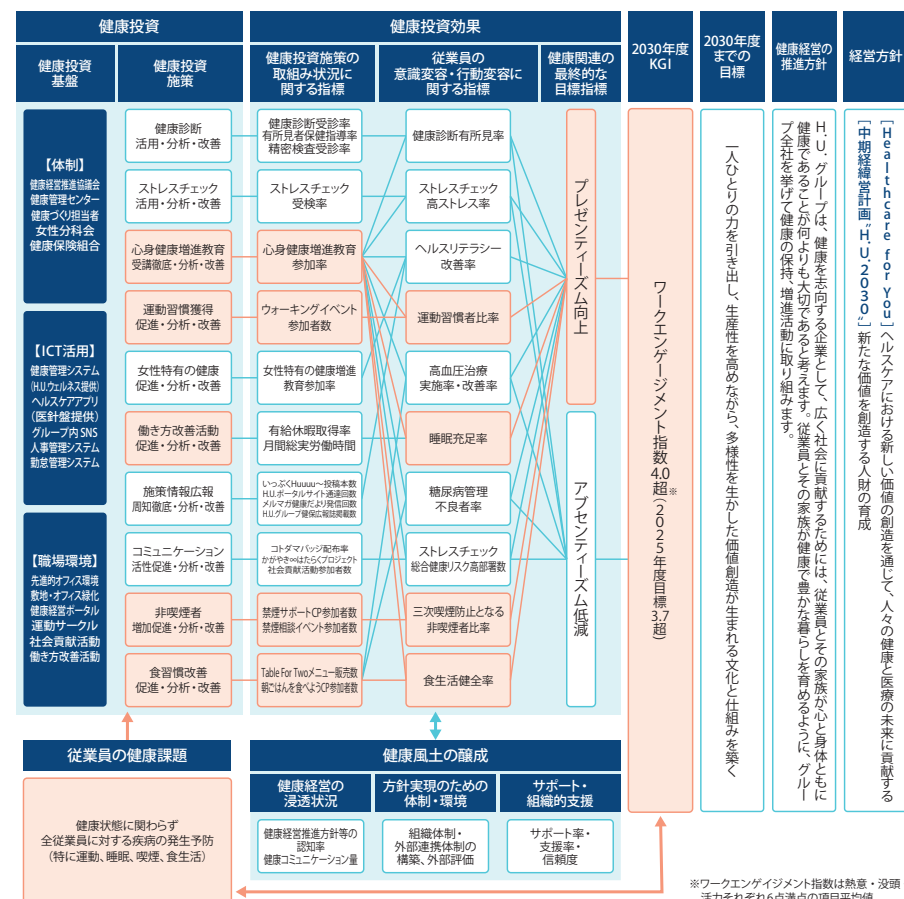
- ①セルフケア：労働者自身がストレスに気づき対処すること
- ②ラインケア：管理監督者が職場環境等の改善や個別の指導・相談を行うこと
- ③事業場内産業保健スタッフによるケア：組織内の健康管理担当者により対策すること
- ④事業場外資源によるケア：組織外の専門家や相談機関を活用し対策すること

健康経営の位置づけ

健康を志向する企業として、常日頃より従業員の健康に目を配り、その変化に対し適切な対応を行う体制、仕組みを構築し、運用していく必要があると考えています。また、従業員自身にも自身の思い描く将来のキャリアを実現するために、自身の健康状態に関心を持ち自己管理していくことが求められ、当社ではそのための動機付け及び支援を行っています。健康経営戦略マップでは2030年度までの目標を「生産性向上」と「価値創造」をキーワードに設定し、KGIを「ワークエンゲージメント指数4.0超」と定めました。この目標に対して、現状の健康状態を健康診断の問診から抽出し、課題を「運動、睡眠、喫煙、食生活改善による疾病の発生予防」とし、健康投資、投資効果ともにターゲットを明確にしています。従業員自らが健康でいきいきと安心して快適に働ける健康風土の醸成に取り組むことにより、各施策の浸透と効果向上を促進しています。

健康経営戦略マップ 2025

…主要課題ターゲット



※ワークエンゲージメント指数は熱意・没頭・活力それぞれ6点満点の項目平均値

健康課題と目標

① 生活習慣病

H.U.グループ健康保険組合との協議により医療費増加の観点から、重症化するリスクが高い従業員（生活習慣病重症者）への重点的な対応が課題であると考え、KPIとして目標数値を設定しています。

KPI指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標 (2030年度)
適正体重維持者率	64.2%	63.7%	61.5%	62.4%	64.2%
運動習慣者比率	14.9%	14.8%	21.1%	21.5%	27.2%

※40歳以上を対象に集計

※2023年度業種平均 適正体重維持者率：63.3% 運動習慣者比率：27.1%

② メンタルヘルス不調

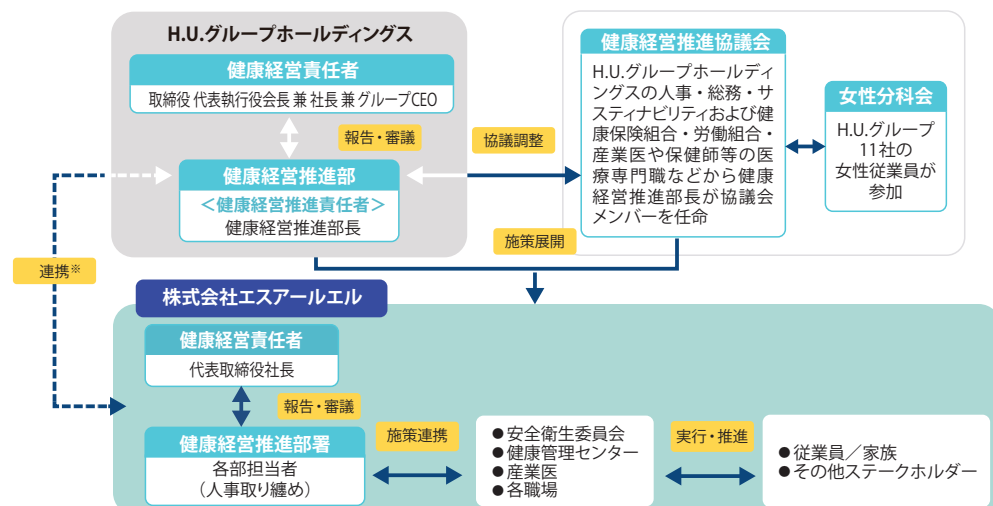
ストレスチェック集団分析結果において、総合健康リスクが全国平均より2割以上高い部署（総合健康リスク120以上）が多数あることが明らかとなり、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見が課題であると考え、KPIとして目標数値を設定しています。

KPI指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	目標 (2030年度)
ストレスチェック受検率	92.0%	94.9%	96.2%	98.3%	95.0%以上
高ストレス部署	7	11	43	49	0

※2023年度業種平均 ストレスチェック受検率：91.0%

方針実現のための体制・環境

次の体制図のもと代表取締役社長が健康経営責任者となり、関係主体が一丸となって健康経営を推進しています。また、健康経営推進協議会の分科会として、女性分科会を発足し、グループ各社より女性社員が参加し、ボトムアップでの施策・企画・方針等への意見などができるようにしています。



※最先端のヘルスケア関連商品、サービスをいち早く、グループ内に展開、活用することで従業員・家族の健康を保持・増進する。

法令遵守・リスクマネジメント

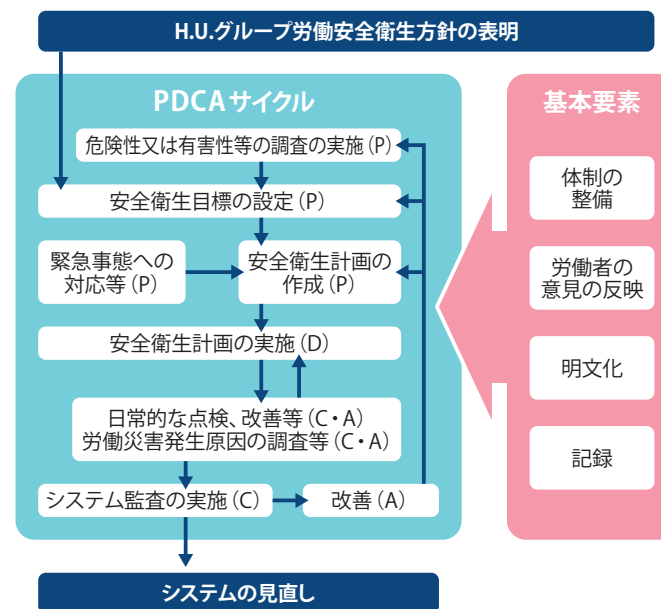
労働安全衛生方針

H.U.グループの企業理念を具現化するには、従業員自らが健康でいきいきと活躍できる環境が整っていることが必要不可欠であると考えます。労働・安全・衛生に配慮し、安心して快適に働ける職場環境づくりを推進しています。

- 労働安全衛生に関する関係法令、社内規定を遵守します。
- 労働安全衛生体制を整備し、従業員が安全で安心して働くことができる健康的な職場環境を確保します。
- 災害、事故、感染症などの危険性、有害性リスクの対策を追求し、発生事象への迅速な対応と再発防止策の徹底を行います。
- 上記を確実なものとするため、従業員への労働災害防止教育の充実と強化を推進します。

従業員が健康で安全が確保できる職場作りの形成を目指し、労働安全衛生法令に基づく取り組みや自主的な活動を組織的かつ体系的に運用管理する仕組みを設けています。

労働安全衛生法の一部改正により適宜化学物質リスクアセスメントの実施、記録作成、保存や化学物質管理者・保護具着用管理責任者（選任手当も支給）の選任を行っています。



労働災害等に関するKPI指標^{※1}

KPI指標	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害による死亡者数	0人	0人	0人	0人	1人
休業災害度数率 ^{※2}	0.84%	0.29%	0%	0%	0.37%

※1 正社員 ※2 日本国内に特化した項目

制度・施策実行 — 1 ヘルスケア施策

1 | フィジカルケア

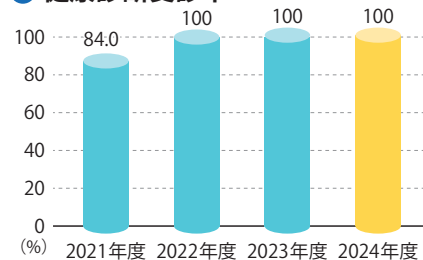
健康診断に関わる取り組み

定期健康診断の受診率及び精密検査の受診率向上に取り組んでいます。加えて、H.U.グループ健康保険組合を通じて、さまざまながんの健康リスク低減にも取り組んでいます。

● 精密検査受診率

2022年度	2023年度	2024年度
44.9%	56.9%	70.1%

● 健康診断受診率



保健指導参加状況及び治療継続率

ハイリスク者（基礎疾患があるもの）に対する保健指導参加の向上に取り組み、2023年度は対象者121人中12人が参加しました。昨年よりも参加率は減少していますが、継続者は10人に増加しています。

● ハイリスク者施策参加状況

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
対象者数	222	169	169	121
参加者数	27	9	23	12
参加率	12.2%	5.3%	13.6%	9.9%

生活習慣病の重症化防止プログラム

H.U.グループ健康保険組合により生活習慣病の重症化予防のため、ICT端末による面談や電話指導を行っています。

禁煙支援

禁煙ポリシー

H.U.グループは、2019年10月1日から国内各社、事業所を対象に、社内での喫煙、および就業時間内の喫煙を全面的に禁止しています。従業員に健康的で安心安全な職場環境を提供することはもとより、全ステークホルダーへの受動喫煙による健康被害を防止することが企業の責務と考えています。また、本活動は当社関係者だけでなく来所されるすべての方を対象としています。

毎年5月を強化月間とし、ポスター掲示、メルマガでの啓発活動をしています。また、禁煙希望者へは禁煙ガムの無償提供、禁煙プログラム参加者への一部費用補助、若手非喫煙者社員へのインセンティブ付与および喫煙者への禁煙達成表彰を行っています。また、定期的に禁煙を啓発する動画配信、産業医講話等による禁煙支援を実施しています。

歯科健診

H.U.グループ健康保険組合にて毎年巡回健診を実施しています。また2019年度からは、提携歯科医院で全国各地での健診も実施しています。



健康相談窓口の活用

イントラネット上に産業医や社外の相談窓口を掲載し、誰でも気軽に相談できる場を提供しています。また、外部相談窓口を用意し、匿名でのメール相談なども受け付けています。



制度・施策実行 — 1 ヘルスケア施策

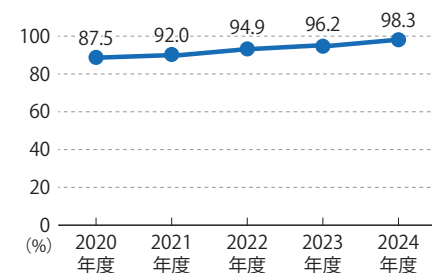
2 | メンタルヘルスケア

ストレスチェックの実施と、その結果をもとに、以下取り組みを行っています。

ストレスチェックに関する取り組み

個人結果に加え、組織分析などから現状を把握し対策を講じています。また、高ストレス者には個別面談を実施し、早期にケアできるように取り組んでいます（2024年度高ストレス者割合22.5%）。

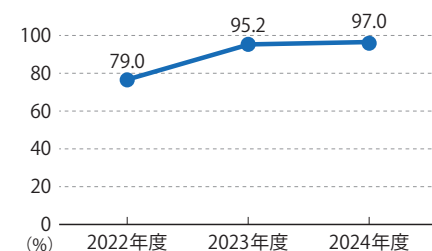
● ストレスチェック受検率



メンタルヘルスケアの促進

管理職および全従業員に対して、動画やe-learningを用いた教育を毎年実施しています。

● セルフケア受講率



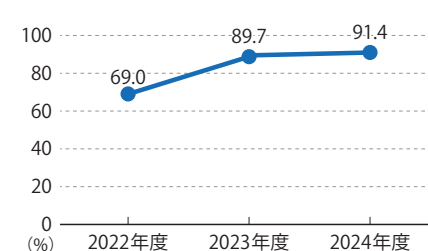
ストレスチェック集団分析 高リスク部署面談

ストレスチェックの集団分析において、総合健康リスクの高い部署に対し、心理専門職による部署全員面談及び管理職に対し、自部署の分析結果検証を含むラインケア研修を行っています。本施策には年間約198万円を投資し、職場環境改善に取り組んでいます。

● 高ストレス部署数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2030年度 (目標)
部署数	15	7	11	43	49	0

● ラインケア受講率



3 | 女性の健康に関するケア

2021年に健康経営推進協議会の分科会として、H.U.グループの女性従業員により女性の健康づくりを促進するための女性分科会を発足しました（2025年8月時点では、H.U.グループ11社が参加）。H.U.グループ健康保険組合とも連携を取りながら、女性従業員の働きやすい職場・制度の構築を行い、女性の健康保持・増進を実現すべく取り組んでいます。

女性の健康に関する動画研修

女性分科会を中心に動画研修企画を行い、女性特有の健康に関する動画研修を定期的実施しています。

	2024年度研修タイトル	受講率
女性全従業員	子宮の病気	89.9%
全管理職	女性特有の健康関連課題	80.0%
全従業員	甲状腺の病気	90.4%

血液検査の費用補助

女性の健康課題に多い貧血や甲状腺機能に関する血液検査の費用補助を行っています。約6割以上の女性が検査を受けています。

生理用品の設置

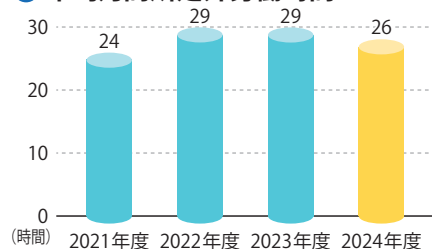
女性従業員への生理用品設置に関するアンケート結果からトライアルを実施しました。アンケート結果より、設置に対する満足度が高かったため、各事業所トイレへの設置を計画し、実行しています。

制度・施策実行 — 2 ワークライフバランス

労働時間の削減

業務の効率化を推進し、RPA、外注化等を実施しています。また、2019年4月設立のH.U.キャスト株式会社（特例子会社）を活用し、業務のシェアード化を通じて、労働時間の削減に努めています。

● 平均月間所定外労働時間

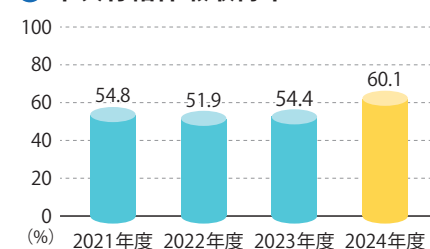


年次有給休暇の取得促進

働き方改革関連法の施行に伴い、有給休暇の計画的付与制度[※]を活用し、年間10日の有給休暇取得目標を設定、各職場での業務効率化、協働化を図ることで完全消化を目指します。

[※] 年10日以上有給休暇が付与される従業員に対して、年5日は会社が時季を指定して計画的に取得させる制度

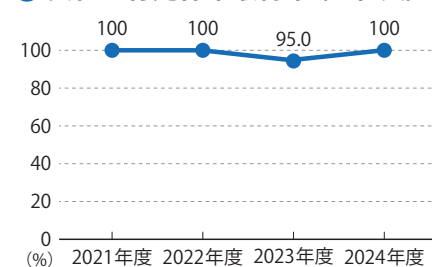
● 年次有給休暇取得率



育児休業の取得

管理職および全従業員に対し、育児と仕事の両立に関する知識を醸成し、育児休業が取得しやすい環境を構築しています。

● 女性の育児休業取得率（正社員）



制度・施策実行 — 3 運動習慣の獲得

ウォーキングイベントの参加・開催

<春イベント>

経済産業省、スポーツ庁後援の「さつきラン＆ウォーク企業対抗戦」へ参加し、2025年度は「企業ベスト賞」を受賞しました。

<秋イベント>

H.U.グループ健康保険組合と合同で11月～12月にかけてウォーキングイベントを開催しております。

本施策には、年間約65万円を投資し、従業員の運動習慣サポートを行っています（昨年32万円）。

● さつきラン＆ウォーク参加人数

2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
214人 (13人)	414人 (67人)	505人 (156人)	726人 (209人)

※ 上記はH.U.グループ全体の数値
()は株式会社エスアールエルの数値



FUN+WALKプロジェクトへの参加

スポーツ人口拡大を通して国民の健康増進を図る官民連携プロジェクト「FAN+WALKプロジェクト」に参画しています。ウォーキングという気軽に始められる運動をきっかけに、従業員の運動習慣の改善を目指しています。



体力測定会の実施

運動習慣の獲得を目的に、東京都スポーツ推進企業に認定された企業が利用できるプログラムを活用し、毎年体力測定会を実施しています。



制度・施策実行 — 4 コミュニケーションの活性化

従業員の健康増進、コミュニケーションを活性化させるため、以下の取り組みを行っています。

Family Day

毎年従業員の家族を職場に招待し、職場見学や食事をしながら、家族とコミュニケーションを深める機会を設けています。



Charge Dining / Café

H.U. Bioness Complexには、従業員の心と体を健やかにチャージできるよう、おいしい食事とリラックスできる空間を設けています。



カフェテリア

ワンフロアにグループ各社が集まる本社では、無料で利用できるドリンクコーナーを設け、会社や部署を超えて従業員がコミュニケーションを取りやすい環境を提供しています。



コトダマ×プロジェクト

コミュニケーションのスタートラインである「挨拶」をしっかりと行うことを目的としたコトダマプロジェクトを実施し、従業員間や取引先社員とのコミュニケーション活性化を図っています。



制度・施策実行 — 5 独自の取り組み

H.U.グループの製品・サービスを取り入れ、従業員の健康増進を行っています。

健康アプリの利用

従業員が健康管理できるようH.U.グループで健康アプリ「ウィズウエルネス」を開発し、支給しています。



コロナ・インフルエンザ簡易検査キットの費用補助

従業員の健康管理のため、H.U.グループで販売する抗原簡易キット（エスプライン）の購入費用を支給しています。



血液検査の費用補助

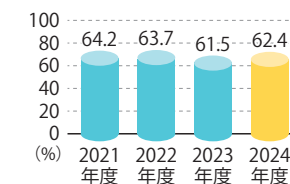
「がん」「脳心疾患」「糖尿病」等のリスクを評価できる採血検査「アミノインデックス」の費用補助を行い、様々な健康リスクを早期発見し、従業員の病気の予防に役立てています。

評価・改善

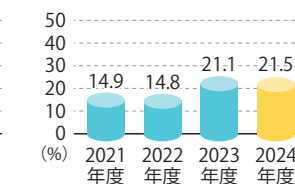
1 | 生活習慣病

フィジカル、メンタル両面からの施策を行っています。昨年と比較し、適正体重維持者率、運動習慣者比率は増加し、血圧リスク者率、喫煙率は減少していますが、飲酒習慣者率は増加しています（40歳以上を対象に集計）。

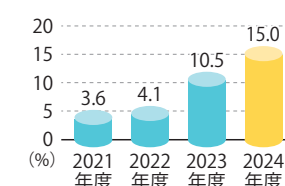
◎ 適正体重維持者率



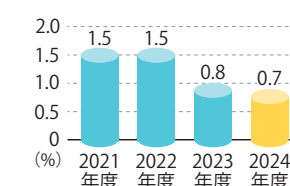
◎ 運動習慣者比率



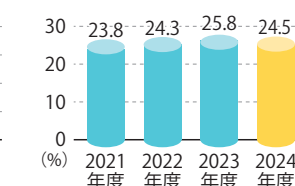
◎ 飲酒習慣者率



◎ 血圧リスク者率



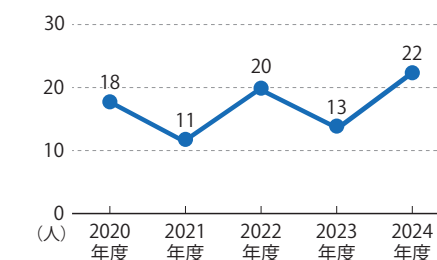
◎ 喫煙率



2 | メンタルヘルス不調

H.U.グループ健康管理センターを設置し、従業員が専門職（産業医・保健師・公認心理師）に気軽に相談できる体制を構築し、ストレス増加の抑止に取り組んでいます。必要に応じてリワークや復職トレーニングを適用し、再休職防止につなげています。

◎ メンタルヘルスにおける年間長期欠勤・休職者数



評価・改善

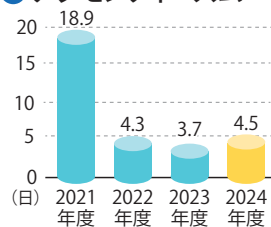
3 | 経営に対する効果

アブセンティズム・プレゼンティズム・ワークエンゲージメント

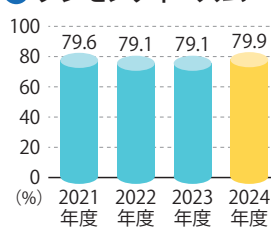
各種指標について、従業員アンケートにより、SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版）、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度超短縮3問版などを用いて計測しました。

2024年度の結果は、アブセンティズム指標（病気による休暇取得（遅刻早退を含む）の日数）は4.5日、プレゼンティズムは79.9%、ワークエンゲージメントは2.7（活力2.4、熱量3.2、没頭2.6でした。経年での変化は下記グラフとなります。

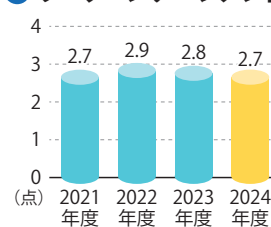
● アブセンティズム



● プレゼンティズム



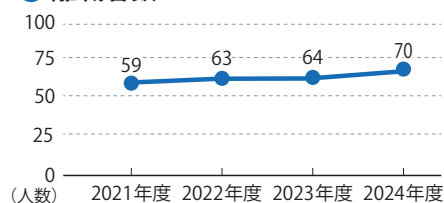
● ワークエンゲージメント



離職者数

健康経営の取り組み開始以降、離職者数は横ばい傾向となっています。

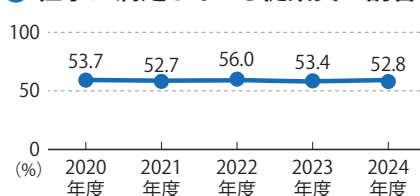
● 離職者数



仕事に満足している従業員の割合

KPIについて2029年度までの目標を70%以上に設定し、高い満足度を維持できるよう取り組んでまいります。

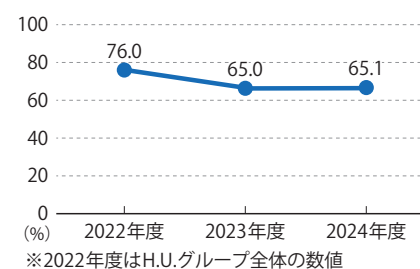
● 仕事に満足している従業員の割合



4 | 今後の課題

健康経営の各施策に関する社内アンケートの結果は以下のとおりです。アンケート結果をもとに、引き続き施策の改善を図っていきます。

● 健康経営の施策に対する満足率



● 特に取り組んで欲しい施策

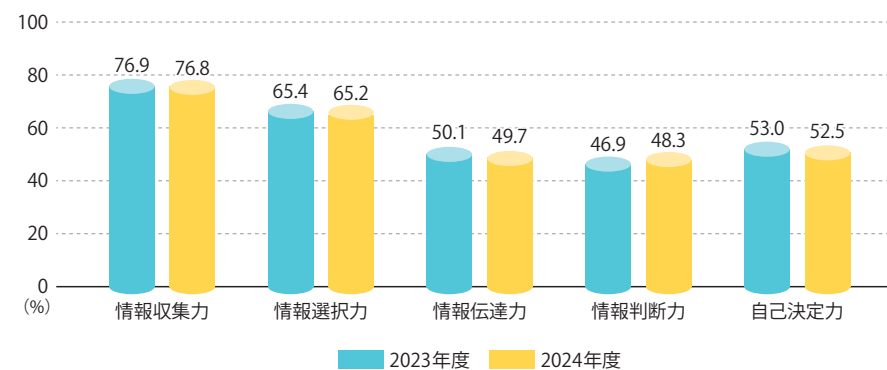
	2024年度
食生活の改善	20.1%
メンタルヘルスケア	22.5%
運動習慣の定着	18.4%
禁煙	3.8%
健診結果の活用方法	13.5%
女性特有の健康増進	16.2%
その他	1.5%

※複数回答あり

従業員のヘルスリテラシーの状況

健康経営については、各施策、イントラネット、社内メールマガジンなどでの啓発や、動画を使ったe-learningでのヘルスリテラシー向上を図っています。その結果、自ら健康に関する正しい情報を入手し、活用できていると感じている従業員が、約5割以上となっています。

● ヘルスリテラシー尺度の結果 ※「強くそう思う」「まあそう思う」と回答した人の割合



対外的な取り組み

社外へ向けて健康に関する情報発信や講演を行い、健康経営の普及や地域社会貢献に取り組んでいます。

健康経営アライアンス

「社員の健康をつうじた日本企業の活性化と健保の持続可能性の実現」を目的とし、2023年6月に設立された「健康経営アライアンス」に当グループも参画しています。

詳細は[こちら](#)

メディコピア教育講演シンポジウム

H.U.グループは、メディコピア教育活動シンポジウムとして毎年1月に医学的な問題を幅広い視野から捉えた講演を行っています。

詳細は[こちら](#)

取引先や他社との取り組み

健康に関する動画研修資料やイベントへの参加機会の提供、健康経営エキスパートアドバイザーによる取引先や他社への自社の取り組み及びそのノウハウの提供（歯周病予防キットの配布やストレスチェック事後対策ツール等）を通じて、各社の健康経営施策をサポートしています。



地域健康イベントへの参加

スポーツ庁によるSports in Lifeの取り組みのひとつである「RUNNETリレーカーニバル ハマスタ」に参加し、走りながらごみを拾い、街をきれいにするスポーツ「プロギング」に、H.U.グループとして参加しました。



TABLE FOR TWO

H.U. Bioness ComplexにあるCharge Dining / Caféでは、ヘルシーメニュー（当グループ保健師監修）を注文することで開発途上国の子どもたちに学校給食を届ける「TABLE FOR TWO」の活動支援を行っています。

ボランティア交通費

従業員および家族のボランティア参加を積極的に支援するため、交通費の補助を行っています。

表彰

健康経営優良法人ホワイト500 2025 ※1

経済産業省と日本健康会議より健康経営を実践している上位500の企業に贈られる「健康経営優良法人ホワイト500」に4年連続で認定されました（親会社H.U.グループホールディングス株式会社は2025年健康経営銘柄に選定）。



スポーツエールカンパニー 2025

スポーツ庁より従業員の健康増進のためにスポーツの実施に向けた積極的な取り組みを行っている企業に贈られる「スポーツエールカンパニー」に認定されました。



MSCI日本株女性活躍指数 (WIN) ※2

日本株を対象とした「MSCIジャパンIMI」のうち、性別多様性スコアの優れた企業の銘柄で構成されます。当社は2019年より7年連続で選定されました。

2025 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

D&I AWARD [ベストワークプレイス]

ダイバーシティ&インクルージョンの取組を独自の指標で採点し、スコアに応じて認定を授与するD&I AWARDにて、日本国内だけでなく世界的にも高い水準でD&I推進に取り組むD&I先進カンパニーに贈られる「ベストワークプレイス」に認定されました。



Morningstar 日本株ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT) ※3

Morningstar社が「ジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業」および「ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業」に重点を置いた投資が可能になるよう設計したESG指数です。当社は2023年より2年連続で最高位の「グループ1」に選定されています。



※1 「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

※2 THE INCLUSION OF H.U. Group Holdings, Inc. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF H.U. Group Holdings, Inc. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

※3 Morningstar, Inc. 及び/またはその関連会社（単体/グループに関らず「Morningstar」）は、H.U.グループホールディングス株式会社が、指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、Morningstar 日本株ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）（「インデックス」）を構成する銘柄の最上位のグループにランクされたという事実を反映するために、H.U.グループホールディングス株式会社がMorningstar 日本株ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト（除くREIT）・ロゴ（「ロゴ」）を使用することを承認しました。Morningstarは情報提供のみを目的としてH.U.グループホールディングス株式会社にロゴの使用を承認しております。H.U.グループホールディングス株式会社にロゴの使用はMorningstarがH.U.グループホールディングス株式会を推奨するものではなく、また、H.U.グループホールディングス株式会社に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、勧誘、勧誘するものでもありません。当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstarは、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstarはインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を付与せず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstarまたはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する（直接的・間接的に問わず）損害について、Morningstarが当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstarの名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Inc. の商標またはサービスマークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。