



株式会社エスアールエル

健康経営白書

2026

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	2025年度	目標 (2030年度)
適正体重維持者率	64.2%	63.7%	61.5%	62.4%	60.7%	64.2%
運動習慣者比率	14.9%	14.8%	21.1%	21.5%	23.1%	27.2%

※40歳以上を対象に集計

※2024年度業種平均 適正体重維持者率：63.1% 運動習慣者比率：28.5%

② メンタルヘルス不調

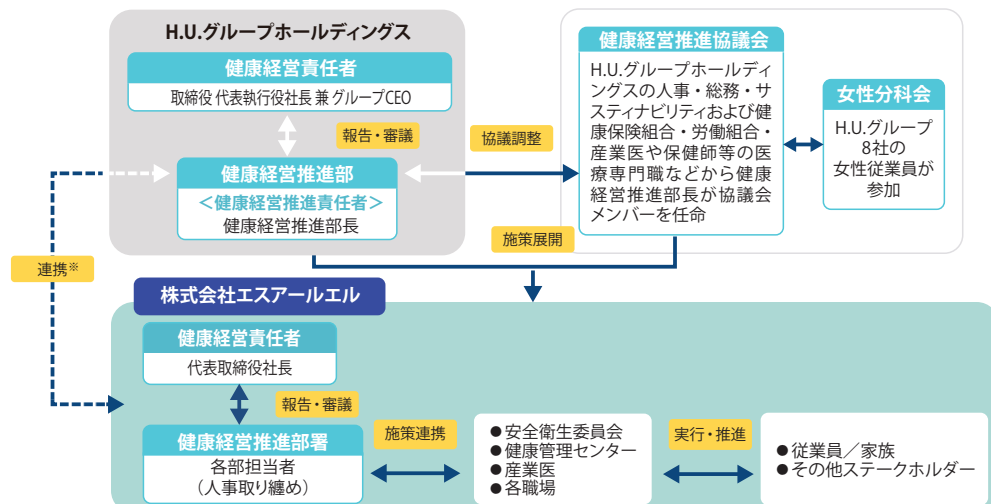
ストレスチェック集団分析結果において、総合健康リスクが全国平均より2割以上高い部署（総合健康リスク120以上）が多数あることが明らかとなり、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見が課題であると考え、KPIとして目標数値を設定しています。

KPI指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025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%	98.0%	95.0%以上
高ストレス部署	7	11	43	49	25	0

※2024年度業種平均 ストレスチェック受検率：91.3%

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

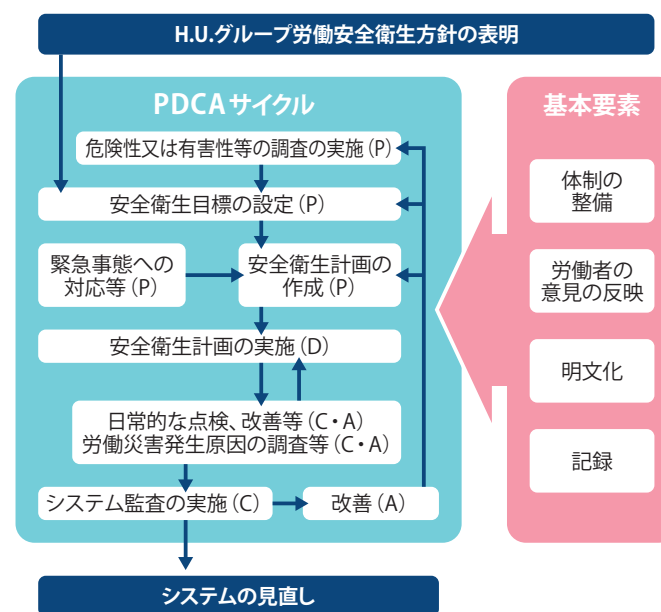
労働安全衛生方針

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。

労働災害の未然防止と安全意識の向上を目的に、危険マップを作成しています。職場の危険を「見える化」することで、作業時の危険性への意識を高め、事故防止に努めています。



労働災害等に関するKPI指標^{※1}

KPI指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害による死亡者数	0人	0人	0人	1人	1人
休業災害度数率 ^{※2}	0.29%	0%	0%	0.37%	0.39%

※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

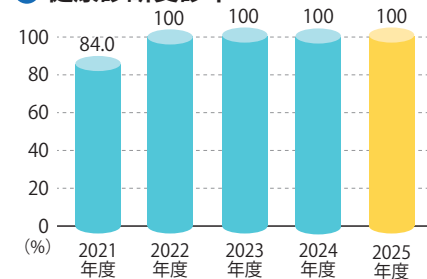
健康診断に関わる取り組み

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	2025年度
44.9%	56.9%	70.1%	80.6%

● 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、2024年度は対象者128人中6人が参加し、全員治療継続することができました。

● ハイリスク者施策参加状況

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
対象者数	222	169	169	121	128
参加者数	27	9	23	12	6
参加率	12.2%	5.3%	13.6%	9.9%	4.7%

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、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

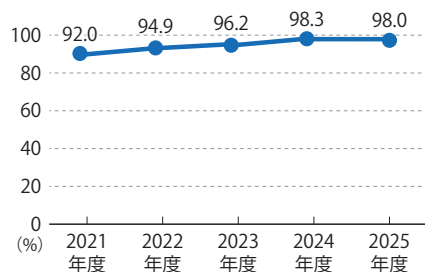
2 | メンタルヘルスケア

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（2025年度高ストレス者割合21.8%）。

● ストレスチェック受検率



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346万円を投資し、職場環境改善に取り組んでいます。

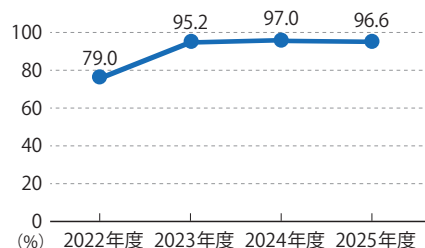
● 高ストレス部署数

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 (目標)
部署数	7	11	43	49	25	0

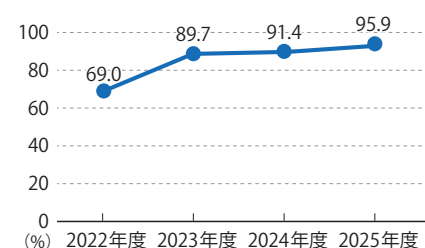
メンタルヘルスケアの促進

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



● 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（2026年8月時点では、H.U.グループ8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。

	2025年度研修タイトル	受講率
女性全従業員	不妊治療について	97.7%
全管理職	ホルモン周期について	95.9%
全従業員	貧血・冷え性・頭痛・肩こり・腰痛	96.6%

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。

生理用品の設置

女性従業員へ生理用品設置に関するトライアルを実施しました。その結果、設置に対する満足度が高かったため、2025年度より女性トイレに生理用品を設置しています。



生理痛＆妊婦ジャケット体験会の実施

女性特有の健康課題に対する相互理解を深めることを目的に実施しています。生理痛体験会では、EMS（筋電気刺激）を体に貼り電気を流すことで生理痛を疑似体験し、妊婦ジャケット体験会では妊娠10カ月頃を想定したジャケットを着用し、妊婦の身体的負担を疑似体験してもらいました。体験会をとおして、お互いの状況を理解し、尊重しあえる、誰もが働きやすい職場風土づくりを促進しています。

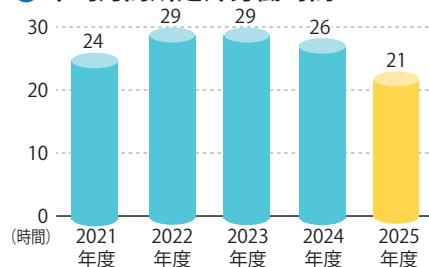


制度・施策実行 — 2 ワークライフバランス

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。

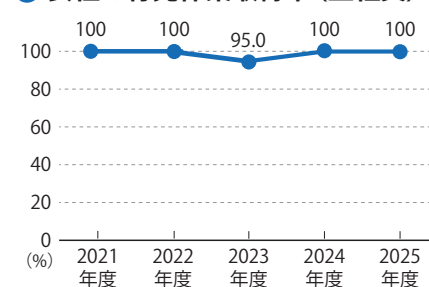
● 平均月間所定外労働時間



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）

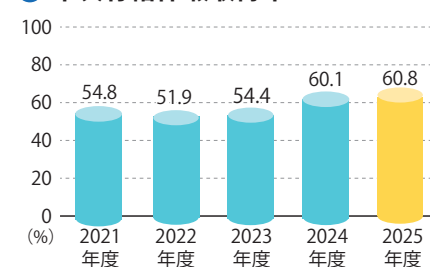


年次有給休暇の取得促進

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



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、2026年度は「業種別賞」において第3位を受賞しました。

<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210万円を投資し、従業員の運動習慣サポートを行っています（昨年65万円）。

● 秋のウォーキング参加人数

2023年度	2024年度	2025年度
368人 (101人)	605人 (185人)	1,124人 (247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、年1回体力測定会を実施しています。内臓脂肪、骨密度、握力、立ち上がりテストなどを測定し、自身の年齢と比較できるように結果をフィードバックし、参加者の希望に応じて保健師へ相談できる環境を設けています。



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。

さくら祭り

毎年H.U. Bioness Complexにてさくら祭りを開催。各種催し物の中にH.U.グループの健康経営やヘルスケアサービスを紹介する展示を出展。従業員やその家族、地域住民の方々とコミュニケーションを深める機会を設けています。



H.U.サークル

会社や組織を超えた従業員のコミュニケーションを活性化させることを目的に、従業員自らサークルを立ち上げられる環境を設けています。メンバーの所属会社が複数となることなどを条件に、サークル活動の費用補助を行っています。



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。



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。



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「ウイズウエルネス」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

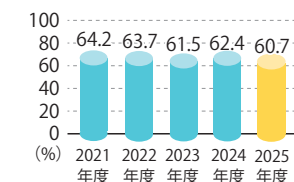
「がん」「脳心疾患」「糖尿病」等のリスクを評価できる採血検査「アミノインデックス」の費用補助を行い、様々な健康リスクを早期発見し、従業員の病気の予防に役立てています。

評価・改善

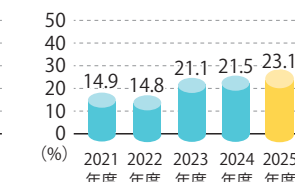
1 | 生活習慣病

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

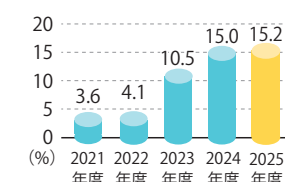
◎ 適正体重維持者率



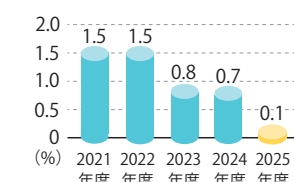
◎ 運動習慣者比率



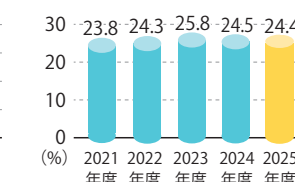
◎ 飲酒習慣者率



◎ 血圧リスク者率



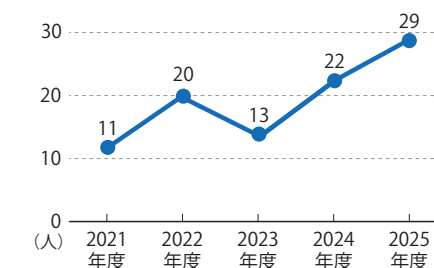
◎ 喫煙率



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。2週間の復職トレーニングおよびセルフケア講座の受講を必須で行い、必要に応じてリワークを適用し、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

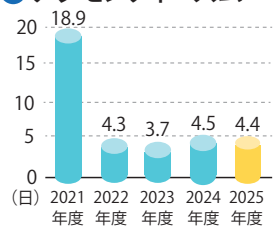
3 | 経営に対する効果

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。

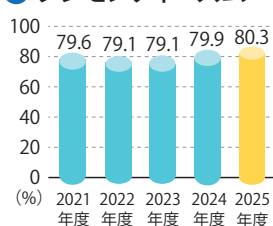
2025年度の結果は、アブセンティズム指標（病気による休暇取得（遅刻早退を含む）の日数）は4.4日、プレゼンティズムは80.3%、ワークエンゲージメントは2.8（活力2.4、熱量3.2、没頭2.6）でした。経年での変化は下記グラフとなります。

● アブセンティズム



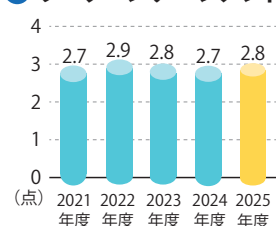
	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
測定人数	3,649	3,660	3,538	3,637	3,611
回答率	91.5%	94.8%	95.2%	96.9%	100%

● プレゼンティズム



	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
測定人数	3,649	3,660	3,535	3,637	3,611
回答率	91.5%	94.8%	95.1%	96.9%	100%
損失率	20.4%	20.9%	20.9%	20.1%	19.7%

● ワークエンゲージメント

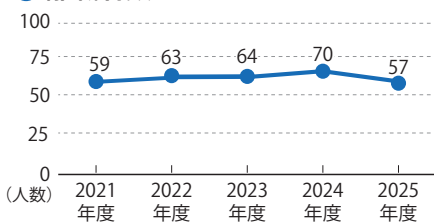


	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
測定人数	3,649	3,660	2,617	3,637	3,611
回答率	91.5%	94.8%	70.4%	96.9%	100%

離職者数

健康経営の取り組み開始以降、離職者数は増加していましたが、2025年度は減少しています。

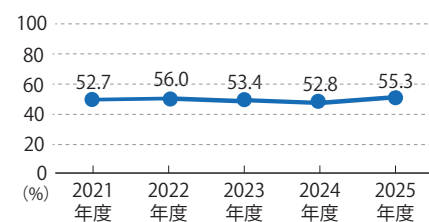
● 離職者数



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います。

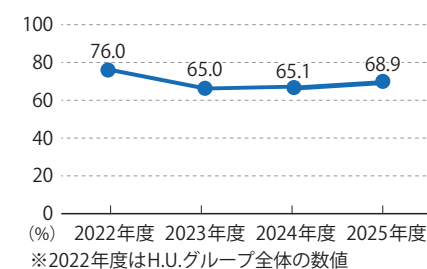
● 仕事に満足している従業員の割合



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

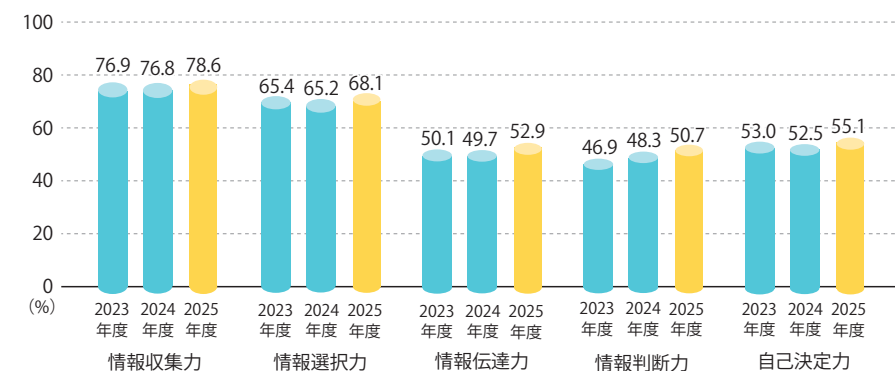
	2025年度
運動習慣の定着	18.4%
食生活の改善	21.4%
メンタルヘルスケア	22.5%
禁煙	4.2%
健診結果の活用方法	15.3%
女性特有の健康増進	18.2%
その他	1.3%

※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。2025年度では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」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 2026 ※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5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2026年健康経営銘柄に選定）。



スポーツエールカンパニー 2026

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。



食育実践優良法人 2026

従業員に対して、健康的な食事の提供、食生活の改善に資する取り組みとその評価を行っている法人企業に贈られる「食育実践優良法人」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8年連続で選定されました。

2026 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2年連続で認定されました。



Morningstar 日本株式ジェンダー・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」に重点をお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3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 日本株式ジェンダー・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 日本株式ジェンダー・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による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によるロゴの使用は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に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、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行わず、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。