

<株式会社シークスの健康経営目標と取り組み状況>

《Ⅰ. 健康経営の推進目的と目標》

1. 目的

当社における健康リスクの中では、肥満リスク者の割合が 39.7%と前年に比べ 1.4%増加し、生活習慣病の発症と密接に関連する項目であることから、運動習慣や食生活の改善を通じた生活習慣の見直しが喫緊の課題となっている。また治療が必要であるにもかかわらず放置している「治療放置者率」が 12.1%と高く、将来的な重症化リスクにつながる懸念があった。

また、高ストレス者割合は 3.9%と改善がみられたが、ワークエンゲイジメントは 2.2 点と前年と同じ点数であることから、不調の予防は進んでいるが、「いきいきと働く」レベルには到達していないと言える。これらのことは、健康情報を得るだけでなく、理解し行動につなげる力が十分に発揮されていないことを示している。

以上のことより、従業員の健康課題は「ヘルスリテラシーの向上」であると定め、社員一人ひとりが心身ともに健康で活き活き働ける会社となるよう支援する。

2. 目標（2030 年）

(1) 健康年齢の改善

- ・健康年齢と実年齢の差±0 歳

(2) プレゼンティーイズムの向上

- ・プレゼンティーイズム 87%以上

(3) ワークエンゲイジメントの向上

- ・ワークエンゲイジメント 3.0 点以上

◆目標値の根拠

- (1) 健康年齢と実年齢の差±0 歳…社員が年齢相応に健康な状態を維持しているかを可視化できる。差が大きい場合、将来的な疾病リスクや生産性低下につながるため、ゼロに近づけることが望ましい。
- (2) プレゼンティーイズム 87%以上…SPQ（東大 1 項目版）では、日本人の平均は 84.9%となっている。選考調査における平均値や優良企業の水準を参考に設定している。
- (3) ワークエンゲイジメント 3.0 点以上…新職業性ストレス簡易調査票におけるワークエンゲイジメントの全国平均は 2.5 点だが、活き活きと働ける職場づくりを推進するため、平均値を超える 3.0 点以上を目標指標として掲げた。

《Ⅱ．施策》

1．健康診断の事後措置の強化【2024 年実績】

- (1) 定期健康診断実施率 100%(前年度比±0%)特定保健指導実施率 30.8%(前年度比+10.8%)
 - ・本人へ通達する際、「該当した理由」「生活習慣病は日本人の死因の半分の原因となる病気であること」を明記した書類を付け加えた。
 - ・健康保険組合と連携し、直接自宅に案内書を送付するのではなく、上長から手渡しいたぐよう体制を整えた。
- (2) 要精密検査者の受診率 48.9%(前年度比+16.3%)
 - ・対象者を管理監督者と共有することで、病院受診のための休暇を取得しやすい環境を整備した。
 - ・受診勧奨を産業保健師より継続して実施した。

2．社員のヘルスリテラシー向上を促進

- (1) 社内外の講師によるメンタルヘルス研修の実施 (2007 年 4 月～)
- (2) 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための金銭支援 (2016 年 4 月～)
- (3) ウォーキングイベントの開催 (2017 年 3 月～)
- (4) 料理教室の開催 (2017 年 6 月～)
- (5) フィットネス教室の開催 (2018 年 6 月～)
- (6) 職場外のスポーツクラブの利用補助を導入 (健康保険組合)
- (7) 管理栄養士による食事栄養指導・相談窓口の設置 (2019 年 1 月～)
- (8) 女性の健康セミナーの実施 (2021 年 11 月～)
- (9) 生活習慣アンケート【ヘルスチェック】実施 (2021 年 12 月～)
- (10) 喫煙者に対して年齢やブリンクマン指数に沿った禁煙指導を実施 (2022 年 4 月～)
- (11) 健診の希望調査時にがん検診の受診勧奨を実施 (2022 年 4 月～)
- (12) オフィスに【セルフチェックコーナー】を設置し、血圧測定器を設置 (2022 年 10 月～)
- (13) マラソンなどの完走証提出で手当支給する制度『健康促進手当』導入 (2023 年 6 月～)
- (14) 特定保健指導 (初回面談) 勤務時間内の実施を推奨 (2025 年 7 月～)

3. 働きやすい職場を促進

- (1) コミュニケーション促進を目的とした交流会に対しての金銭支援（2001年9月～）
- (2) 治療と仕事の両立のため、フレックスタイム制（コアタイム無し）導入（2002年10月～）
- (3) 職場復帰支援として、外部医療機関と提携しリワークプログラムを導入（2002年10月～）
- (4) 社内外に各種相談窓口を設置・周知（2007年4月～）
- (5) 産業医の他、臨床心理士、精神保健福祉士と連携したサポート体制を導入（2007年10月～）
- (6) リモートワーク 導入（2020年4月～）
- (7) 職場内全面禁煙の実施（2020年10月～）
- (8) フリーアドレスオフィス 導入（2021年4月～）
- (9) 取引先へ、自社で開発した生活習慣病のリスクを評価するツールを提供（2022年10月）
- (10) 勤務間インターバル制度 導入（2025年7月～）



料理教室の様子



フィットネス教室の様子



ウォーキングイベントの様子



メンタルヘルス研修の様子

4. 安全衛生委員会にて施策に関する議論の場を設定

月度	テーマ
4 月	睡眠不足による影響
5 月	禁煙の推進
6 月	熱中症対策
7 月	アルコール依存症
8 月	定期健康診断（事後措置）
9 月	感染症予防対策（インフルエンザ予防と正しい知識）
10 月	メンタルヘルス予防対策（ストレスチェック）
11 月	がん予防
12 月	身体の健康管理（ヘルスチェック）
1 月	肩こり・腰痛予防
2 月	花粉症（薬の飲み方・副作用への理解）
3 月	安全教育

《Ⅲ. 結果》

1. 目標に対する結果

重点項目(期待する効果)	指標	2030 年度 目標	2024 年度 実績
◎…重要目標達成指標（KGI）			
◎健康年齢の改善	健康年齢と実年齢の差	±0 歳	+1.2 歳
・治療放置者の低減	治療放置者率	5%未満	12.1%
・肥満リスク者の低減	肥満リスク者割合	30%未満	39.7%
◎ワークエンゲイジメントの向上	ワークエンゲイジメント	3.0 点以上	2.2 点
・メンタルヘルス教育の実施	メンタルヘルス教育受講率	90%以上	88.2%
・高ストレス者の低減	高ストレス者率	5%未満	3.9%

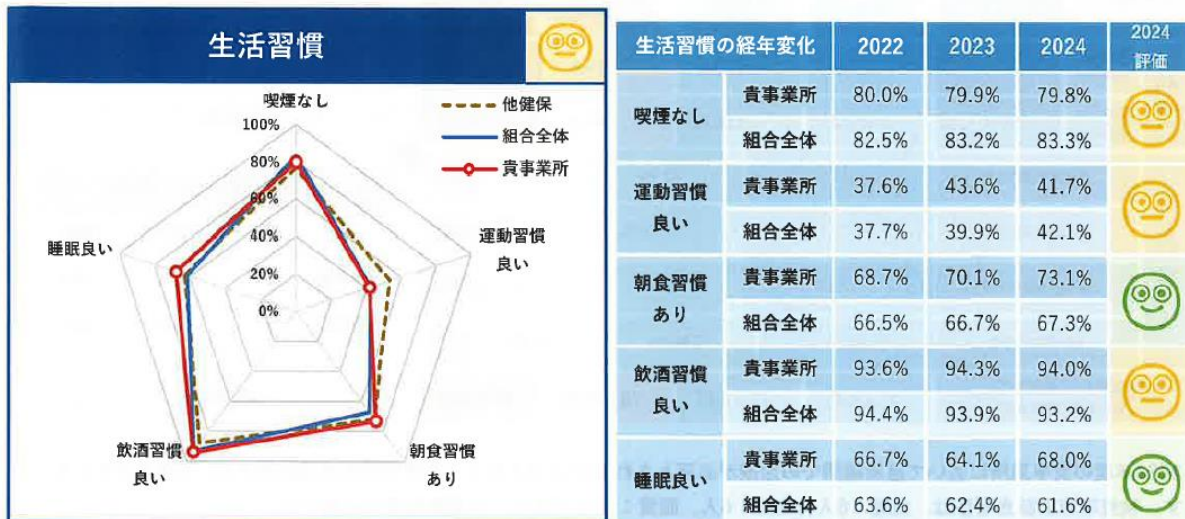
◆ワークエンゲイジメント測定方法

新職業性ストレス調査票にて、ユトレヒト・ワーク・エンゲージメント尺度を測定。実績値は全従業員平均。測定人数/回答率：441 人/93.6%

【生活習慣レーダーチャート】

生活習慣レーダーチャート（2024年度）・経年変化

赤色の線（貴事業所）が外側に広がるほど良好な状態（良好者の割合が高い）であることを示している。

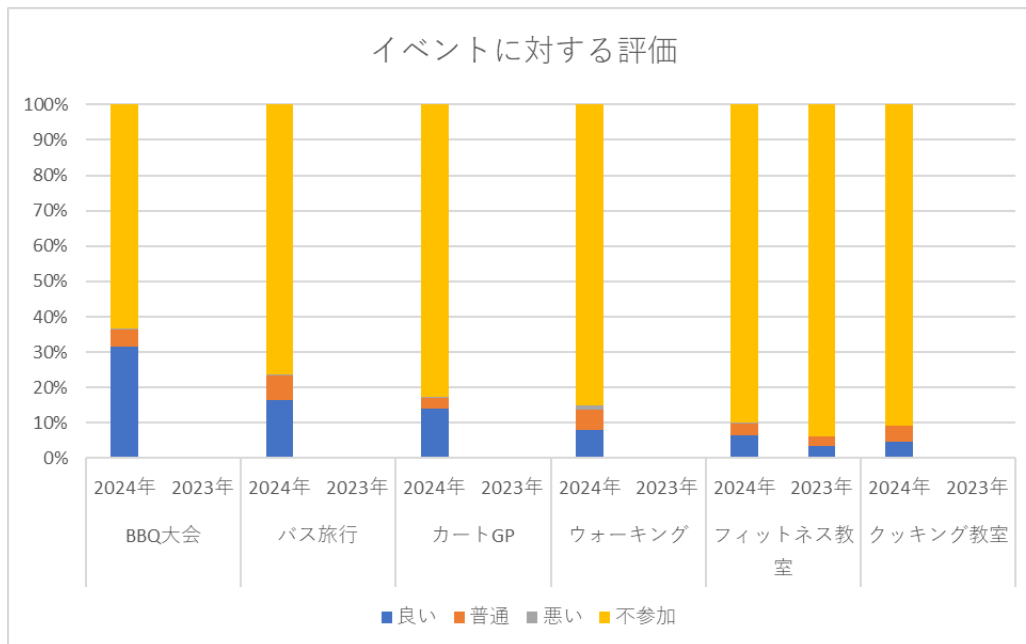


生活習慣の状況については、【朝食習慣あり】が73.1%（前年比+3.0%）、【睡眠が良い】が68.0%（前年比+3.9%）と改善傾向がみられる。一方で、【喫煙】および【飲酒】習慣については大きな変化はなく、特に喫煙者の割合は組合全体平均よりも高い水準にある。また、【運動習慣あり】は41.7%と前年より1.9%減少したものの、2022年度と比較すると上昇しており、中長期的には改善の兆しがみられる。

【分析定義】

- 喫煙なし：「習慣的な喫煙の有無」に回答した者の内、「いいえ」と回答した者の割合
- 運動習慣良い：「日常生活において歩行または身体活動を1日1時間以上実施していますか」「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施していますか」のいずれかに回答した者の内、いずれかに「はい」と回答した者の割合
- 朝食習慣あり：「朝食を抜くことが週に3日以上ありますか」に回答した者の内、「いいえ」と回答した者の割合
- 飲酒習慣良い：「多量飲酒群」に該当しない者の割合（※厚生労働省 標準的な健診・保健指導プログラム（令和6年度版）参照）
- 睡眠良い：「睡眠で休養が十分とれていますか」に回答した者の内、「はい」と回答した者の割合。

【イベントに対する評価】



BBQ大会は参加率・評価ともに高く、定番の人気イベントであることが分かる。
この人気イベントに、運動や食生活の教育要素を加えることで、より多くの社員へのアプローチにつながる。

また、カートGPのように、参加率は低いが高評価のイベントは、体験者の声を活用しイベントの魅力を伝えることで、多くの方に参加してもらえる可能性がある。

2. 健康状況レーダーチャート・経年変化

健康状況レーダーチャート（2024年度）・経年変化

赤色の線（貴事業所）が外側に広がるほど良好な状態（正常者の割合が高い）であることを示している。



■健康状況レーダーチャート・経年変化

健診を実施した者のうち、*有所見者に該当しない者の割合を組合全体および他健保と比較

※有所見者の定義 *カテゴリーごとに1項目でも検査数値がある者を集計対象とする

肥満		血圧		肝機能			脂質			血糖	
BMI	腹囲	収縮期血圧	拡張期血圧	AST	ALT	γ-GT	中性脂肪	HDLコレステロール	LDLコレステロール	空腹時血糖	HbA1c
25	男性：85cm 女性：90cm	130mmHg	85mmHg	31U/L	31U/L	51U/L	150mg/dl	39mg/dl	120mg/dl	110mg/dl	5.6%

▲HDLコレステロールは基準値以下、他は基準値以上が該当

各項目の判定（順マーク）：組合全体平均を100とした場合の貴事業所の相対値（スコア）の5段階評価

*総合判定は、定義に記載の算出方法に基づき得られた健康状況の5項目の平均値で判定

115以上：😊（かなり良好）、105～115未満：😊（良好）、95～105未満：😬（平均と同程度）、85～95未満：😞（不良）、85未満：😡（かなり不良）

当社における健康リスクの中では、脂質リスクが最も多く、次いで肥満リスクが多い。経年比較では、肥満リスクが 39.7%と前年度より+1.4%となり、脂質リスクも 54.6%と+1.6%となった。いずれも生活習慣病の発症と密接に関連する項目であることから、運動習慣や食生活の改善を通じた生活習慣の見直しが喫緊の課題となっている。

3. 健康と生産性の分析

	2023 年度実績値	2024 年度実績値	測定人数/回答率
アブセンティーイズム	3.4 日	2.4 日	470 人/100%
プレゼンティーイズム	81%	84%	324 人/68.8%

【測定方法】

アブセンティーイズム：傷病を理由とした欠勤や有給休暇の取得日数の全従業員平均

プレゼンティーイズム：SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大 1 項目版）を用いた従業員調査を実施。実績値は回答の平均。

＜アブセンティーイズムが与えている影響＞

勤怠管理ツールにより、突発（傷病）にて休暇を取得した日数を確認している。

- ・2024 年度対象従業員数：470 人
- ・突発（傷病）休業平均日数：2.4 日

アブセンティーイズム（病気やけがなどにより、労務提供がなされなかった）により、計 1,128 日分（470×2.4 日）が関わる組織へ影響し、生産性や業務効率の低下を引き起こしているものと考えられる。

＜プレゼンティーイズムが与えている影響＞

従業員アンケートにより、2024 年度のプレゼンティーイズム（生産性低下率）を算出している。生産性低下率は、SPQ（東大 1 項目版）「病気やけがなどがなくに発揮できる仕事の出来を 100%として過去 4 週間の自身の仕事を評価（1～100%）」を用いた。

社員一人当たりの年間売上高が約 800 万円のため、生産性低下率 16%とすると、会社全体の年間損失額は 6 億 160 万円となる。

4. 健康経営の取り組みによる効果

<企業経営に対する効果>

当社は、アウトソーシング事業であることから、事業運営において社員の健康は最も優先すべき重点事項である。

昨年度は、アブセンティーズム、プレゼンティーズムともに改善しており、離職率も昨年と比べ1.3%となっている。ワークエンゲイジメントは水平推移しているが、2025年度以降、改善していくことが予測される。

引き続き、健康経営への取り組みを通じて、健康づくり支援と組織的な健康活動を推進し、社員一人ひとりが生き活きと安心して働ける環境を醸成していく。

<健康課題の改善に関する効果>

今回の取り組みにおいては、「社員一人ひとりが心身ともに健康で生き活き働ける会社づくりの推進」という健康経営の目標のもと、各種指標を設定し、その実績を確認した。

メンタル面の指標では、メンタルヘルス教育受講率は88.2%に達した。さらに、受講者の98%が「満足」「ほぼ満足」と回答しており、従業員の理解度や納得感を得ることができた。

その結果、高ストレス者割合は6.7%から3.9%へと改善し、不調予防の進展が確認された。一方で、傷病による休職者割合は2024年度2.6%（12人）にとどまっており、依然として一定数の休職が発生している。高ストレス者割合の改善は見られたものの、休職に至るケースが継続していることから、今後は早期対応や職場復帰支援を含めた包括的な取り組みが必要である。

身体面の指標では、肥満リスク者の割合が39.7%となり、目標の30%未満を大きく上回った。肥満は生活習慣病や生産性低下の要因であるため、身体的健康の改善は不十分である。また、健康年齢と実年齢の差は、2023年+0.9歳、2024年+1.2歳と悪化している。

総合的に判断すると、メンタル面に関する健康課題は改善が進んでいる一方、身体面の健康課題は依然として大きなリスクとなっている。今後は、メンタルヘルス教育の受講の向上を図りつつ、生活習慣改善を推進し、心身両面から健康経営目標の達成を目指す。

今後も、社員の健康を第一に考え、様々な施策を継続的に実施していくことで、パフォーマンスを失わずに利益を出し続ける、いわばサステナブル経営を実現していく。

5. 取引先・他社への健康経営の支援の取り組み

取引先・他社への健康経営の支援として、健康チェックツールを提供し、使用方法や目的、健康経営推進への活用について説明した。

サプライチェーン全体の共存共栄を目指して、「パートナーシップ構築宣言」においても公表している。

URL：<https://www.biz-partnership.jp/>

6. 社外評価

- ・2022 年 11 月 愛知県健康経営推進企業登録
- ・2025 年 3 月 健康経営優良法人（大規模法人部門）8 年連続認定
直近 5 年では、2024 年度にホワイト 500 認定

7. 労働安全衛生

当社は、従業員の安全と健康を確保し、快適な職場環境を促進するため、「安全衛生規程」および就業規則に定める条項に基づき、以下の活動を推進している。

◆具体的な取り組み

- ・安全衛生委員会を毎月定期的に開催し、継続的な活動と PDCA サイクルを確保している。
- ・労働災害防止のため、毎月職場巡視・リスクアセスメントを実施し、潜在的な危険因子を特定。特定したリスクに対する回避策を講じている。
- ・健康管理では、定期健康診断およびストレスチェックを適切に実施するほか、健康増進施策、メンタルヘルス対応による職場環境の改善、感染症対策に積極的に取り組んでいる。

指標	2023 年度	2024 年度	2025 年度目標
労働災害発生件数	0 件	1 件	0 件

(2025 年 10 月 1 日更新)

2024年度 健康サポートG目標と活動

	目標	指標	2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標値	2030年中期目標値	取り組み	投資額
健康的なカラダ	健康年齢の改善	◎健康年齢と実年齢の差	+0.7歳	+0.9歳	+1.2歳	+0.5歳未満	±0歳未満	-	-
	治療放置者の低減	定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%維持	100%維持	受診勧奨	健診費等30万円
		有所見率	56.9%	54.9%	52.8%	-	-		
		精密検査受診率	53.6%	32.6%	48.9%	60%以上	80%以上		
		治療放置者率	11.8%	11.4%	12.1%	10%未満	5%未満		
		特定保健指導実施率	14.8%	20.0%	30.8%	40%以上	50%以上		
	運動習慣定着	フィットネス教室への参加率*1	1%	4.5%	4.2%	5%以上	10%以上	フィットネス教室の開催	40万円
		ウォーキングイベント参加率	-	11.0%	14.6%	15%以上	20%以上	ウォーキングイベントの開催	30万円
		モータースポーツイベント参加率	-	12.4%	9.8%	15%以上	20%以上	カートイベントの開催	90万円
		健康促進手当申請率(2023年度より)	-	7.5%	8.3%	10%以上	15%以上	制度新設	80万円
		運動合計	-	31.6%	29.5%	35%以上	40%以上	制度,イベント参加率合計	-
	食生活改善	料理教室参加率*1	-	4.3%	3.3%	5%以上	10%以上	料理教室の開催	35万円
		ヘルスチェック受検率	67.9%	86.3%	92.7%	93%以上	95%以上	ヘルスチェック実施	-
	がん検診受診率の向上	胃がん検査（40歳以上）	81.9%	82.6%	77.9%	80%以上	80%以上	受診勧奨 女性の健康セミナーの実施 参加率：管理職100%	健診費等と同様
		大腸がん検査（40歳以上）	74.0%	73.2%	77.9%	80%以上	80%以上		
		乳がん検査（20歳以上女性,2年に1度）	58.4%	74.4%	62.1%	70%以上	80%以上		
		子宮がん検査（20歳以上女性,2年に1度）	58.4%	73.3%	62.1%	70%以上	80%以上		
		がん検査受診率(40歳以上で何らかのがん受診者)	83.5%	84.6%	81.2%	85%以上	90%以上		
	喫煙率の低減	喫煙率	20.0%	20.1%	20.2%	20%未満	18%未満	禁煙促進活動	-
健康的なココロ	メンタル不調予防	ストレスチェック受検率	95.7%	94.8%	93.6%	90%以上	95%以上	ストレスチェック受検勧奨	各種外部EAP 面談費15万円 研修費15万円
		高ストレス者率	6.4%	6.7%	3.9%	6.5%未満	5%未満	メンタルヘルス研修	
		平均時間外労働時間	16.4h	15.6h	16.0h	20h未満	20h未満	長時間労働抑制	
健康的な職場	満足度・生産性向上	◎ワークエンゲイジメント	2.1%	2.2%	2.2%	2.5%以上	3.0%以上	ストレスチェック集団分析 ワークエンゲイジメント ラインケア教育	-
		平均有給休暇取得率	91.7%	90.6%	87.3%	80%以上	90%以上	ワーク・ライフ・バランス	-
		コミュニケーション促進イベント参加率	58.7%	51.1%	79.0%	80%以上	80%以上	親睦会制度利用	280万円
		男性の育児休業取得率	-	42.8%	71.4%	30%以上	50%以上	管理職研修	-
		離職率	8.4%	8.5%	7.2%	10%未満	8%未満	-	-
		アブセンティーズム	2.3日	3.4日	2.4日	2.0日未満	1.5日未満	-	-
		プレゼンティーズム	18.6%	81%	84%	85%以上	87%以上	-	-
		労働災害発生件数*2	0件	0件	1件	0件維持	0件維持	ヒヤリハット報告等	-