

# 健康経営宣言

## 1. 目的

アポプラスキャリア株式会社は、代表取締役社長を健康経営推進の最高責任者とし社員の健康保持・増進のため、以下の事項に取り組んでまいります。

1. 定期健康診断を 100%受診します
2. 定期健康診断の結果の活用をします
3. 健康づくり環境を整えます
4. 「食」に取り組めます
5. 「運動」に取り組めます
6. 「禁煙」に取り組めます

## 2. 健康経営で解決したい経営上の課題や数値目標・体制

当社では、従業員とその家族の健康こそが生産活動の原動力になると考え、各人の生き方に価値を見出せる就業環境を整備して参りました。

経営課題である「更なる生産性向上」を目指し、健康経営全体の目標として「健康診断有所見率 60% (業態平均 73.4%)」を目標と定め、結果、68%(前年実績 71%)まで改善いたしました。2024 年度は 66%を目標とし、「食」「運動」「禁煙」に関する個別目標を定めております。また、健康経営推進の主担当を設け、東京薬業健康保険組合の協力を得て、各種健康増進策に積極的に取り組んでおります。

## 3. 主な健康管理指標と取り組み

アポプラスキャリアでは以下の指標を大切にしています。

当社では、それぞれの指標をより良くしていくことが、社員の健康保持・増進・健康経営の改善に繋がると考えております。

- ① 定期健康診断 100%受診への取組：定期健康診断を受診した人の割合  
⇒管理職研修や従業員向け研修で健康診断の意義や必要性について啓発し、個々の健康意識の向上から自発的な受診を助長させられるよう取り組みます。
- ② 定期健康診断結果活用への取組：東京薬業健康保険組合との連携  
⇒データヘルス計画を共同で策定・推進し、スコアリングレポートから課題を策定。  
施策の効果的な実施方法まで協議し実行します。
- ③ 健康づくり環境への取組：健康従業員のヘルスリテラシー向上  
⇒健康経営推進者を中心に、従業員のヘルスリテラシー向上を目指し「食生活の改善」「運動機会の増進」「受動喫煙対策」等の健康増進に向けた具体的な施策を実施します。

◇主な 2024 年の目標値と直近の実績及び従業員アンケート結果は以下のとおりです。  
 (対象従業員は勤続 1 年以上の従業員としています)

【主な 2021・2022 年度実績、2024 年度目標】

健康管理指標	実績・アンケート結果	2021 年度 実績	2022 年度 実績	2024 年度 目標
定期健康診断 100%受診への取組	定期健康診断を受診しましたか	97%	90%	100%
「食」への取組	週に 3 回以上就寝前 2 時間以内に食事をとることがありますか	39%	31%	30%
「運動」への取組	1 日 1 時間以上の身体運動(歩行等)をしているか	52%	54%	60%
「禁煙」への取組	喫煙習慣はありますか	28%	18%	17%
「心の健康」への取組	睡眠で休養が十分とれているか	50%	66%	—

【その他の 2021・2022 年度実績】

項目	2021 年度	2022 年度
残業時間 (平均時間)	1 8 時間	1 7 時間
年休取得率 (%)	6 2 %	8 6 %
平均勤続年数 (年)	5.7 年	6.2 年
傷病による休職の状況 (人)	0 人	1 人
精密検査受診率 (%)	7.7%	14.3%
ストレスチェック受検率 (%)	81.3%	100%
高ストレス者の割合 (%)	16.5%	15.4%
運動・食生活改善に向けたアプリ利用 (%)	5 0 .2%	

※全従業員に占める対象者の割合

※法人として成人病に関する保険に加入し、福利厚生充実に伴って従業員の健康を守るため付帯物のアプリを活用。(保険加入・アプリ利用料：年間 52 万円)

※従業員の習慣的な運動機会創出のためアプリの活用と並行し、全社員参加のラジオ体操を月 1 回実施。

【問診票の集計結果（％）】

項目	2021 年度	2022 年度
(a)適正体重維持者率 ※BMI が 18.5～25 未満の者	68.0%	83.2%
(b)喫煙率	25.4%	14.9%
(c)運動習慣者比率 ※1 週間に 2 回、1 回当たり 30 分以上の運動を実施している人の割合	27.9%	21.6%
(d)「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合	51.6%	69.1%
(e)飲酒習慣者率 ※頻度が時々または毎日かつ飲酒日の 1 日当たりの飲酒量が清酒換算で 2 合以上の人の割合	9.0%	3.0%
(f)血圧リスク者率 ※収縮期血圧 180mmHg 以上 または拡張期血圧 110mmHg 以上の人の割合	0.0%	0%
(g)血糖リスクと考えられる人の割合 ※空腹時血糖が 200mg/dl 以上の人の割合	0.0%	0%
(h)糖尿病管理不良者率 ※HbA1c が 8.0%以上の人の割合	0.8%	0.7%

【ワークエンゲージメント（仕事に対する活力・熱意）】

項目	2021 年度	2022 年度
「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」の平均得点 設問 18 (最低 1 点～最高 4 点で、高得点ほど良好な状態を表す)	2.2	2.3
「自分の仕事に誇りを感じる」の平均得点 (最低 1 点～最高 4 点で、高得点ほど良好な状態を表す)	2.8	2.0

【ストレスチェックの集計結果】 ※高ストレス者率（％）：0%

項目	2021 年度	2022 年度
②「働きがいのある仕事だ」の平均得点 最低 1 点～最高 4 点で、高得点ほど悪い状態を表す	2.5	2.1
③仕事の量的負担の平均得点 最低 3 点～最高 12 点で、高得点ほど負担が大きい状態を表す)	8.3	8.3
④仕事のコントロールの平均得点 最低 3 点～最高 12 点で、高得点ほどコントロールが良好な状態を表す)	8.2	8.1
⑤上司の支援の平均得点 最低 3 点～最高 12 点で、高得点ほど支援が良好な状態を表す)	7.9	7.9
⑥同僚の支援の平均得点 最低 3 点～最高 12 点で、高得点ほど支援が良好な状態を表す)	8.2	8.2

#### 【女性の健康に関する研修】

- ・女性の健康に関するリテラシー向上のため、男性を含む全管理職に向け、「女性特有の疾患に関するセミナー」を年 1 回開催。

※参加率：100%、満足度：100%

#### 【プレゼンティーズム】

出勤している従業員の労働遂行能力の低下による労働損失

当社では、世界保健機関 健康と仕事のパフォーマンスに関する調査(WHO-HPQ)を実施  
損失推計額(年額) 314,250 円(2022 年度)という結果でした。

※計算式

- ① (高ストレス者の損失割合×全社平均給与 - 非高ストレス者の損失割合×全社平均給与)
- ② ①の結果×高ストレス者人数

損失推計額を軽減(生産性を向上)させるため、社員の健康保持・増進に努めてまいります。

以上