株式会社ヤクルトマーケティング東海
東海広域カンパニー

2025年度

健康経営推進活動報告書

2026年7月 健康経営推進チーム

Health and Productivity Management 2025

Chapter 1 健康企業宣言

家族・お客さまと共に健康に

東海広域カンパニーはヤクルトグループの企業理念「私たちは生命科学の追究を基盤として、世界の人々の健康で楽しい生活づくりに貢献します」の実現には従事者の健康が必要不可欠であるとの認識にたち、従事者の心身の健康保持・増進および安心・安全な職場づくりに努めることを宣言します。

（1）食事

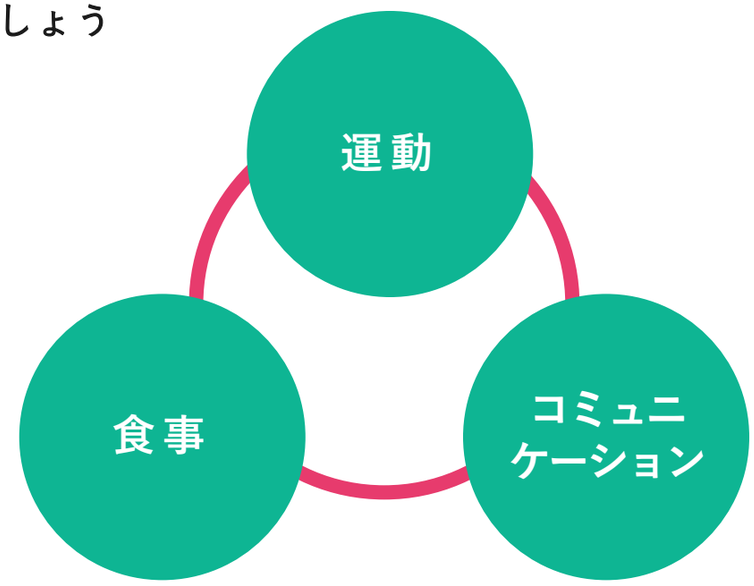
食事は塩分控えめで
野菜などを積極的に摂取しましょう

（2）身体活動

日頃の健康管理のため
積極的に身体運動しましょう

（3）心の健康

気になることを相談できる
職場づくりを目指しましょう



（4）禁煙

たばこの害について
周知活動をし、受動喫煙防止に努めましょう



Chapter 2-1 前年度の分析結果

1．　健康レポート2024の概要（対象年齢４０歳以上）

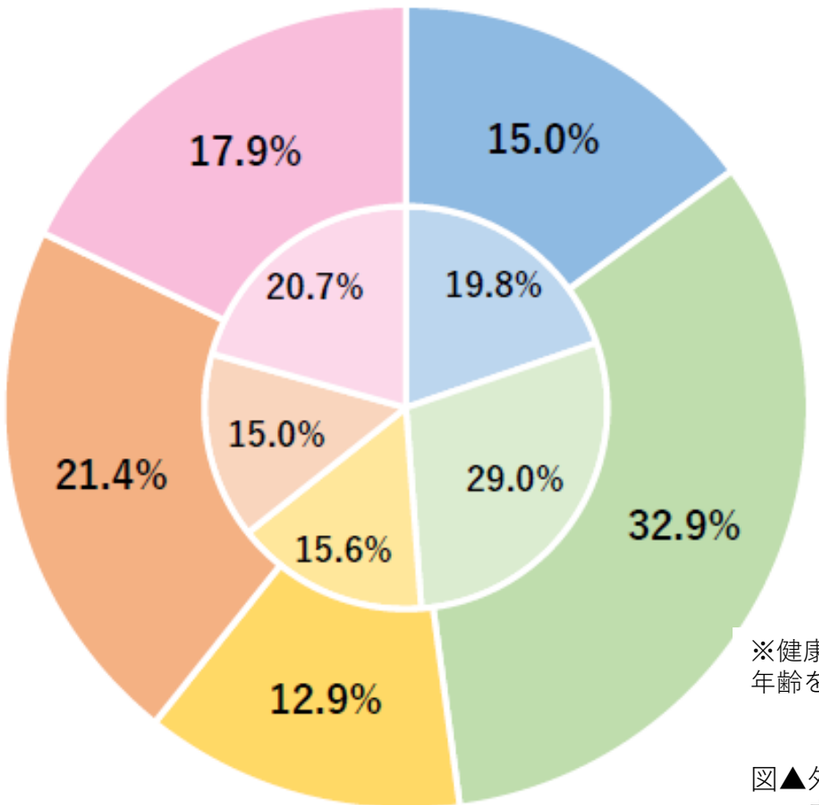
株式会社ヤクルト東海				ヤクルト健保			
所属人数	平均年齢	男性比率	女性比率	所属人数	平均年齢	男性比率	女性比率
142人	53.0歳	54.9%	45.1%	14,157人	52.2歳	35.6%	64.4%

健康年齢　　健診結果に基づいて算出した健康年齢と実年齢の差の平均をヤクルト健康保険組合と比較

2023年度		2024年度	
実年齢	健康年齢	実年齢	健康年齢
52.3歳	53.6歳	52.6歳	53.1歳
実年齢と健康年齢の差（平均）			
+1.3歳		+0.5歳	
ヤクルト健保			
+0.2歳		+0.6歳	

昨年より実年齢と健康年齢の差が縮まった

実年齢と健康年齢の差の構成人数・構成割合



－4歳未満	21人
－4歳以上－1歳未満	46人
－1歳以上+1歳未満	18人
+1歳以上+4歳未満	30人
+4歳以上	25人
合計	140人

※健康年齢の算出が可能な個人について、健康年齢－実年齢を算出し、その値の階級ごとの人数を示している。

図▲外側：東海広域カンパニー
　　内側：ヤクルト健康保険組合

Chapter 2-2 前年度の分析結果

1．　健康レポート2024の概要（対象年齢４０歳以上）

生活習慣病分布

健診結果および医療機関受診状況から、リスクの保有者分布を8階層に分けて図示、
階層が右に進行するほど生活習慣病の悪化を表しています。

生活習慣病レベル		生活習慣病で通院していない					生活習慣病で通院している		
		不明	正常	保健指導が必要	病院で診察を受けた方が良い	治療する必要がある	通院中で合併症はない	通院中で合併症に進行	通院中で重篤
該当人数	貴事業所 2023年度	0人	14人	13人	27人	18人	59人	10人	1人
	貴事業所 2024年度	1人	13人	21人	17人	19人	54人	16人	1人
該当割合	貴事業所　2023年度	9.9%	9.2%	19.0%	12.7%		41.5%	7.0%	0.7%
	貴事業所　2024年度	9.2%	14.9%	12.1%	13.5%		38.3%	11.3%	0.7%
	ヤクルト健保（被保険者）※2024年度	15.3%	23.1%	15.7%	9.7%		27.5%	8.3%	0.3%
	他健保（被保険者）※2024年度	14.3%	23.3%	15.7%	10.0%		26.0%	10.3%	0.5%

健康状態が把握できない人です。まずは健康診断の受診が必要です。

生活習慣病リスクがある人です。メタボ該当の人は保健指導の実施が必要です。
メタボ非該当の人についても、生活習慣改善を目的とした保健事業への参加が必要です。

生活習慣病リスクが高く医療機関への受診が無い人です。重症化予防のためにも医療機関への早期受診が必要です。

生活習慣病で既に受診している人です。継続して通院し合併症への進行を予防しましょう。

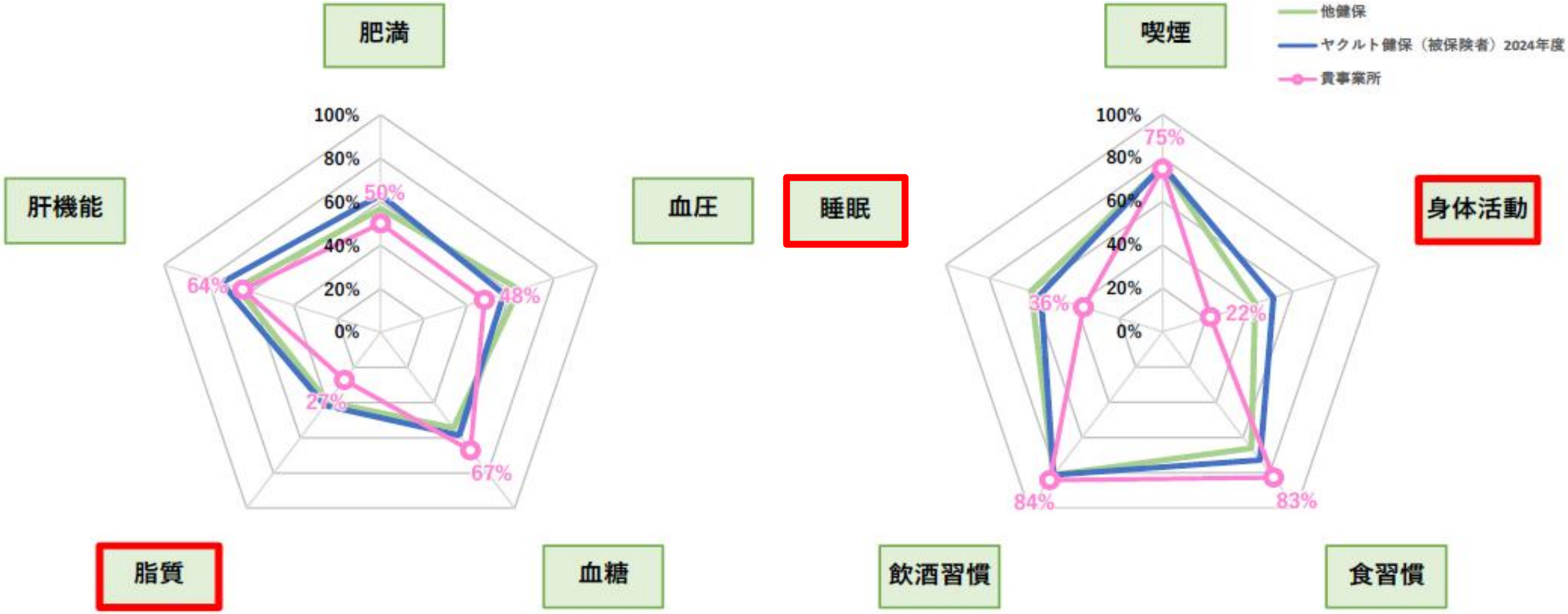
ポイント①：本来治療すべき数値であるにも関わらず未受診の者が19人に増加（13.5%）

Chapter 2-3 前年度の分析結果

1．　健康レポート2024の概要（対象年齢４０歳以上）

生活習慣病分布

生活習慣病に関連する健診値と問診項目をヤクルト健保と他健保で比較。
良好な人が多いほど、レーダーチャートは大きくなる。



ポイント②：「脂質の数値が良好な人」の割合が平均より少ない（27%）
ポイント③：「睡眠で休養が十分とれている人」の割合が平均より少ない(36%)
ポイント④：「身体活動習慣が良好な人」の割合が平均より少ない(22%)
※上記のとおり一部評価項目ではグループ会社平均を下回っているため、課題として認識し、改善に向けた取り組みを推進する必要があります

Chapter 2-4 前年度の分析結果

2．　ポイントに対する2025年度対策と数値目標

No.	ポイント	対策	目標
1	本来治療するべき数値であるのにもかかわらず未受診者が19名（13.5%）	健康診断後の要治療者に対する受診勧奨と再検査受診勧奨の再徹底	未受診者 10名以下
2	肥満に関する健診値が良好な人の割合が他事業所と比較して低い（27%）	産業医・保健師による 各種セミナー・保健指導の実施	肥満に関する健診値が良好な人の割合 60%以上
3	睡眠で休養が十分とれている人の割合が他事業所と比較して低い（36%）	産業医による睡眠指導継続と Y1000モニター実施・長時間労働の削減施策の継続	睡眠で休養が十分とれている人の割合 45%以上
4	身体活動習慣が良好な人の割合が他事業所と比較して低い（22%）	ウォーキングイベント、運動器具の利用 社内ストレッチの実施継続	身体活動習慣が良好な人の割合 40%以上

Chapter 3

2025年度の活動概要

2025年度は、既存の健康経営施策のさらなる充実に加え、「ヘルスリテラシーの向上」および「社内外への働きかけ」を重点項目として活動を推進しました。
また、ヤクルト健康保険組合と連携しながら、前年度の健康レポートの分析結果を踏まえ、抽出された課題について重要度・緊急度ならびに実現可能性を総合的に検討し、将来的な「健康経営優良法人ホワイト**500**」の取得を目指して、以下の項目に取り組みました。

1. 再検査受診勧奨の強化・健康診断項目（骨密度計測ほか）追加検討
2. 産業医による保健指導基準を設け保健指導実施
3. 計画的なメンタルヘルス対策の実施継続
4. ウォーキングイベントの実施
5. 女性の健康保持増進に関する教育推進と対応策実施
6. ヘルスリテラシー向上を目的とした研修内容の充実
7. 長時間労働対策の継続運用
8. 福利厚生の充実
9. 健康意識調査『ヘルスリテラシーアンケート』の実施

Chapter 4-1 主な取り組み内容

1．受診勧奨強化の取り組み

定期健康診断および35歳以上の社員を対象とした総合健診の業務時間内受診を実施しています。

2023 年度からは、二次検診のための所定労働時間内外出が認められるようになり、受診しやすい環境づくりに取組んでいます。さらに、特定保健指導に加え自社基準を設けた保健指導を行い、早期治療につなげる取り組みを行っています。



※二次検査のための就業時間内外出

産業医・保健師による保健指導

2．健康診断項目の見直しと検討

口腔健康が全身の健康に与える影響が見直されている昨今、健康診断時に歯科検診を実施できるよう取り組み、ほとんどのオフィスで実施が可能になりました。体だけでなく歯の健康も維持し、早期治療につなげたいと考えます。また、希望者にはオプション検査を追加できるように対応し、受診項目のさらなる充実を目指しています。



3．メンタルヘルス対策

（1）プロセス

メンタルヘルス対策を１次予防、２次予防、３次予防に分け、それぞれ年間スケジュールに基づいた取り組みを実施しています。

１次予防	２次予防	３次予防
メンタルヘルス不調の未然防止	メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応	職場復帰支援
■ 全従事者を対象としたメンタルセルフチェック動画研修 ■ 管理職以上を対象としたメンタルラインチェック動画研修 ■ ストレスを生じさせない職場環境整備	■ 毎月の1on1面談（つきイチ面談） ■ 全従事者を対象としたストレスチェック ■ 相談窓口の案内	■ 「職場復帰プログラム」に基づいた休職者への職場復帰支援

Chapter 4-3 主な取り組み内容

(2) 職場復帰支援プログラムの運用

病気やケガで休職した場合、安心して職場に復帰できるよう、復帰までのプロセスやサポートできる仕組みを分かりやすく「職場復帰プログラム」として周知・運用しています。

職場復帰支援プログラムとは

「職場復帰支援プログラム」とは休業の開始から通常業務への復帰までの流れをあらかじめ明確にしておくものです。心身の健康問題により休業する可能性は誰にでもあり、休業する従事者が安心して治療に専念し、職場復帰することができるよう、このプログラムを整理しました。

骨折に例えると



４．身体活動習慣向上への取り組み　　施策費用：598,000円

（1）ウォーキングイベント「歩KING」

　2019年12月より、毎年12月から翌年2月にかけて、東海広域カンパニーの全従事者を対象に、期間中の歩数を個人およびチームで競うウォーキングイベント「歩KING（あるキング）」を実施しています。
　この取り組みにより、隙間時間に歩く機会を増やしたり、休日の外出先として歩ける場所を選んだりするなど、日常的に歩くことへの意識向上につながっています。
また、毎年この期間には、ご家族も参加できるウォーキングイベントを開催しています。
　今年は、愛知県長久手市の「愛・地球博記念公園（モリコロパーク）」で実施しました。ウォーキング後には、予約エリアや園内で思い思いの時間を過ごされる方も多く、健康的で充実した一日となりました。
当日は75名が参加し、楽しみながら運動不足の解消やリフレッシュにつなげることができました。



愛・地球博記念公園～モリコロパーク～をウォーキング

４．身体活動習慣向上への取り組み

（2）社内ストレッチ

東海広域カンパニーの９オフィス（事業所）すべてに設置している大型モニターに毎日14:30からストレッチ動画を放映し、一斉にストレッチを継続実施しています。



（3）バランスボール・クッション設置

９オフィス（事業所）すべてにバランスボール・バランスクッションを設置し、椅子をバランスボールに置き換えて業務を行ったり、業務の合間にバランスボールを使って運動できる環境を整えています。



５．働く女性の健康保持・増進に向けた取り組み　　施策費用：434,000円

（1）働く女性の健康保持・増進を支援するためのプロジェクト活動の継続

2022年度に総務課の女性従事者を中心に設置されたプロジェクト「わたし健やか支援室」は四期目に入り、女性の健康課題や、男女ともに育児・介護休業を取得しやすい環境づくりを目指して活動を続けています。

（2）従事者への動画研修

働く女性の健康保持・増進に関する知識は男女関係なく身につけるべきとし、管理職および全社員向けの動画研修を実施しました。加えて、女性社員に対象を絞った研修では、扱うテーマを掘り下げてより深い内容の研修を実施し、対象者全員が受講しています。



（3）婦人科がん検診の推奨

女性従事者が等しく婦人科がん検診を受診できるよう、検診スケジュールを調整し継続して、８０％以上の受診率を維持しています。

（４）女性特有の健康相談窓口設置

女性特有の健康問題を相談しやすいように、女性の保健師、女性の課長・女性の担当者による、相談窓口を設置しています。

Chapter 4-7 主な取り組み内容

6.産業医・保健師による関連指導の実施（セミナー、個別対応）

年２回（８月、２月）行われる職場衛生委員会の開催に合わせ、産業医・保健師によるセミナーを実施しています。

「職場衛生委員」（衛生管理者および９オフィスの責任者）に実施することで、各責任者と参加者のリテラシー向上につなげています。セミナーは全社員がWEBで参加することもでき、8月は『アルコールとの上手な付き合い方』をテーマに33名、2月は『肩こり・腰痛』をテーマに20名の参加がありました。また、希望者には個別の産業医面談も実施しています。

7.保健師・管理栄養士による食生活指導の実施

従事者が気軽に相談できるよう在籍する管理栄養士による窓口を設置し、希望すれば食生活指導が受けられます。

その他にも、医師および社会保険労務士に直接メールで相談できる窓口を設置し、外部支援体制も強化しています。

【相談窓口】　※抜粋

相談窓口	担当者	連絡先
コンプライアンス	担当部長	XXX-XXX-XXXX
パワハラ・セクハラ	担当部長	XXX-XXX-XXXX
	担当課長	XXX-XXX-XXXX
女性の健康相談・産業医面談	担当課長	XXX-XXX-XXXX
	担当係長	XXX-XXX-XXXX
管理栄養士による栄養指導	管理栄養士	XXX-XXX-XXXX
	管理栄養士	XXX-XXX-XXXX
仕事と育児・介護 仕事と治療 両立支援に関する 相談窓口	担当者	XXX-XXX-XXXX
	担当者	XXX-XXX-XXXX
	担当者	XXX-XXX-XXXX
	担当者	XXX-XXX-XXXX

8．ストレスチェックの実施結果に基づく対策の見直し

（1）ストレスチェック実施

ストレスチェックを開始した当初から、事業所の人数に関係なく全従業員を対象に実施しています。

高ストレス者のみならず希望者は誰でも産業医面談（対面・WEB）が受けられる環境を整えています。

（2）集団分析結果活用

集団分析の結果を産業医・保健師に共有し、対策を検討しています。

産業医・保健師面談やメンタルヘルス研修により、職場環境改善を推進しています。

（3）ヤクルト毎日飲用

専用の冷蔵庫をオフィスに設置し、従事者が「ヤクルト」を毎日飲用し腸内環境を整え、免疫力を強化しています。

冬の季節には、「Y1000」を期間限定で飲用し、各自が腸内環境の大切さを体感しています。



９.その他の取り組み　（過重労働防止策等）



（１）年次有給休暇取得促進

期初に全従事者が年次有給休暇取得スケジュールを提出し、目標どおり取得できるよう促しています。また、取得奨励日を設け、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを行っています。

（２）時間外労働の削減

時間外労働の削減では、毎月２０日前後に月間時間外労働が一定の基準を超えた社員についてリストアップし、上長へ事前連絡することで、長時間労働防止を図っています。



（３）長時間労働対応策の継続

長時間労働（２か月連続６０時間以上、１か月８０時間以上）が発生した場合の対応策を継続し、従事者の長時間労働防止および対応を図っています。　※2025年度　該当者なし

Chapter 4-10 主な取り組み内容

10. 産業医・保健師との連携

（１）健康経営推進のフォロー

健康診断再検査の受診勧奨案内に産業医コメント欄を設け、再受診を促しています。

次年度の健康経営の取り組みについても相談し、その意見を参考とした計画づくりを行っています。



（２）特定保健指導を上回る基準での保健指導の実施

特定保健指導に加え、その予備軍に該当する人へのフォローを目的として、

産業医と連携して保健指導基準を設け、保健指導を実施しています。

Chapter 4-11 主な取り組み内容

11. お取引先様での健康セミナー実施

取引先施設様や企業様の健康経営活動応援として、東海広域カンパニーの従事者が講師を務める健康セミナーや健康測定会等の健康イベントを実施しています。

参加いただく幅広い年齢層の皆様に合わせたテーマで、また取引先企業さまが抱える健康課題等への課題解決提案等も行っています。





Chapter 4-12 主な取り組み内容

12. 協会けんぽ「金の認定」取得

２０１８年７月に「企業全体で健康づくりに取り組む」ことを宣言し取り組みをスタートしました。

その結果、２０１９年８月には協会けんぽ健康企業宣言※「銀の認定」を、２０２１年３月には健康経営優良法人の認定を受け、従事者の協力もありその後は継続して毎年認定をうけています。

さらに２０２３年３月に協会けんぽ健康企業宣言※「金の認定」を取得することができ、社員の健康を促進する取り組みを続けています。

※ 協会けんぽ（全国健康保険協会）東京支部が健康づくりに積極的に取り組む企業・団体を認定する制度です。



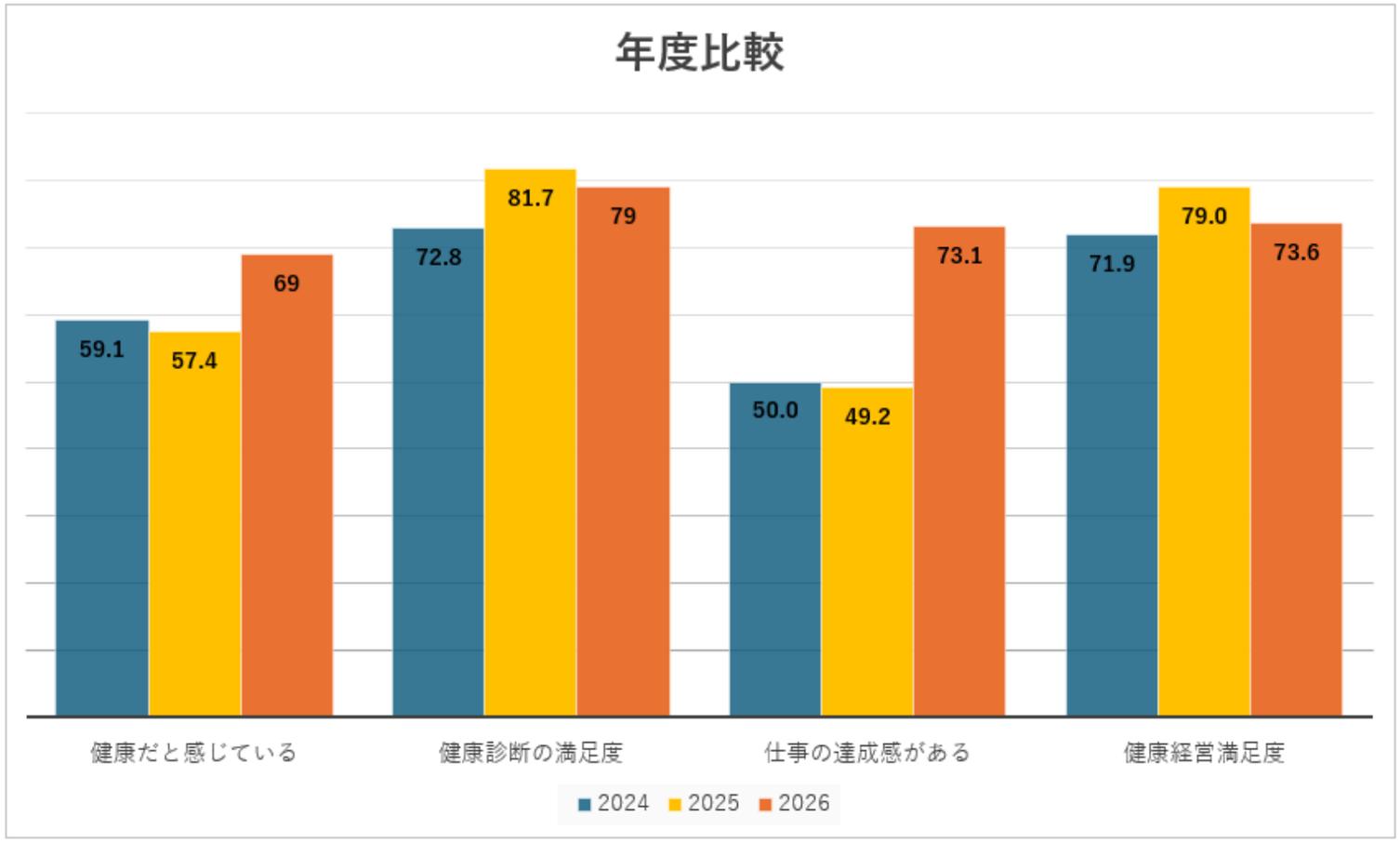
Chapter 4-13 主な取り組み内容

13. ヘルスリテラシーアンケート実施

2018年から健康経営に取り組んでいますが、今後さらに推進していくにあたり、社員の健康意識がどのように変化しているかを数値的に把握する必要があると考え、アンケート調査を実施しました。

ヘルスリテラシーアンケート実施概要

1．実施期間　　２０２６年５月１８日～５月２９日
2．対象者　　全従事者（パート社員含む）
3．対象人数　　２２２名
4．回答者数　　２１５名
5．回答率　　９６.８％



Chapter 5-1 健康関連数値結果

1．健康診断結果　（40歳以上）

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度(目標)
健康診断（定期健診）	100%	100%	100%	100%	100%
再検査受診率	80.0%	84.5%	81.7%	74.4%	85%
適正体重維持者率	57.1%	55.5%	53.9%	63.7%	65%
喫煙率	27.1%	24.7%	25.5%	19.5%	15%
運動習慣比率	22.9%	21.9%	21.3%	27.4%	30%
特定保健指導対象者率	17.1%	23.0%	20.6%	22.5%	20%

2．ストレスチェック結果

2025年度

実施対象者：223名

実施者：223名（100%）

●高ストレス者

2023年度	2024年度	2025年度
28名(12%)	40名(17.4%)	31名(13.9%)

3．労務管理指標

●傷病による欠勤、休職日数

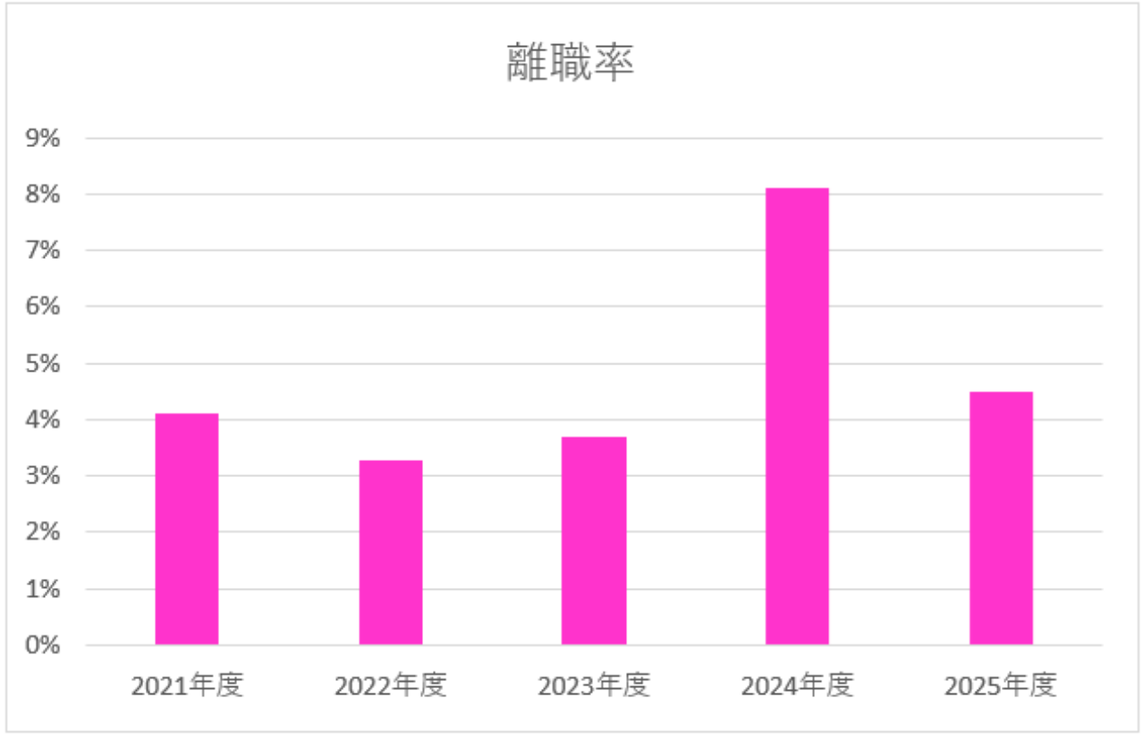
2023年度	2024年度	2025年度
271日	588日	79.5日

Chapter 5-2 健康関連数値結果

4．過去5年間の主なデータ

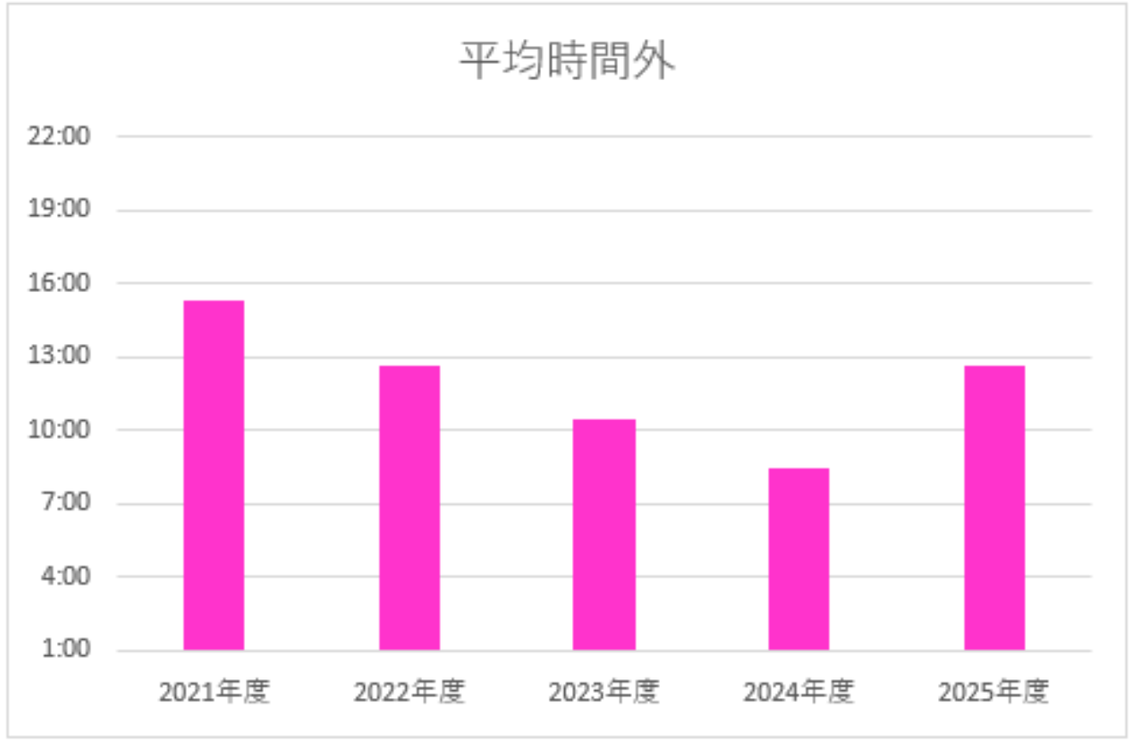
（1） 離 職 率

年度	離職率
2021年度	4.09%
2022年度	3.28%
2023年度	3.70%
2024年度	8.10%
2025年度	4.50%



（2） 時 間 外 労 働 時 間 / 1 人 当 た り

年度	1人当たり時間外労働時間
2021年度	15:20
2022年度	12:40
2023年度	10:28
2024年度	8:30
2025年度	12:36

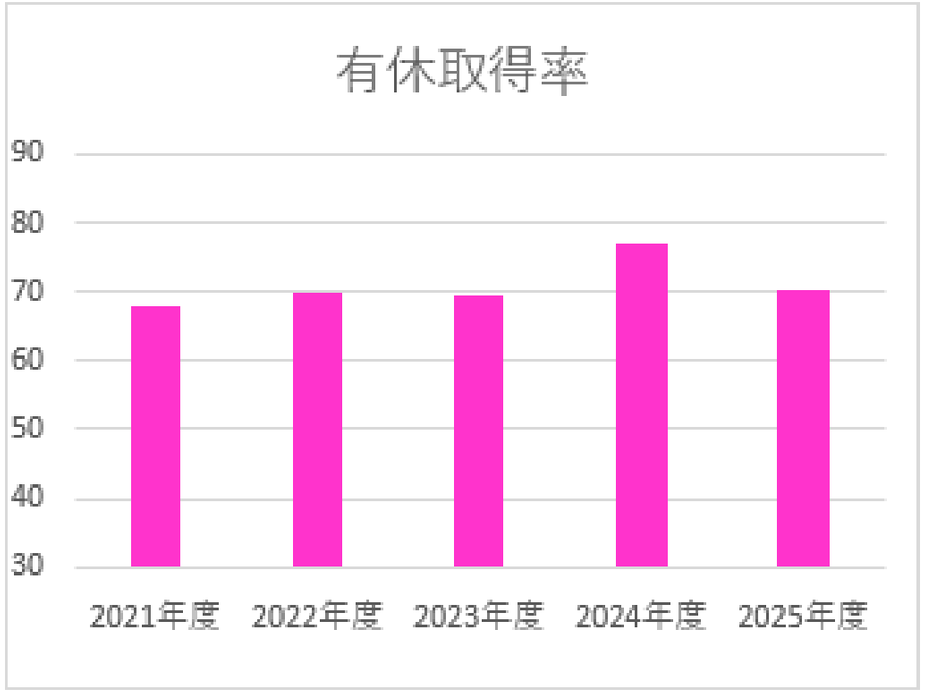


Chapter 5-3 健康関連数値結果

4．過去5年間の主なデータ

（3）年次有給休暇取得率

年度	有休消化率
2021年度	67.8%
2022年度	69.7%
2023年度	69.5%
2024年度	77.2%
2025年度	70.3%



（4）特定保健指導実施率

年度	実施率
2021年度	95.5%
2022年度	93.8%
2023年度	100.0%
2024年度	93.3%
2025年度	93.8%



Chapter 5-4 健康関連数値結果

5．社内アンケートデータ　　※2024年5月から実施

（1）アブセンティーイズム　＊なんらかの病気によって会社を休む状況（有休休暇利用を含む）

前年度1年間で傷病を理由として仕事を休んだ日数平均

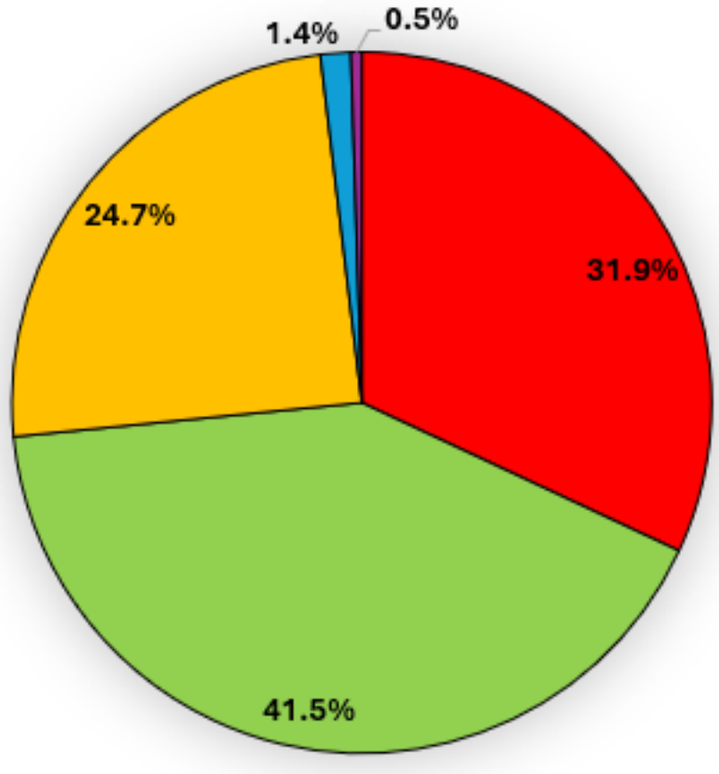
2023年度	2024年度	2025年度
4.2日	5.6日	2.8日

（2）プレゼンティーイズム　＊出勤はしているものの体調が優れず、生産性が低下している状況　※アンケート実施時点

病気やけががない時に発揮できる仕事の出来を100%とした場合の過去4週間の自身の仕事を評価

2024年度	2025年度	2026年度
84.2%	83.2%	77.2%

●健康経営施策に関する満足度



満足と回答した割合　※アンケート実施時点

2024年度	2025年度	2026年度
71.9%	79%	73.4%