

# 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. 「節煙」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 10%」を目標と定め、結果、7.9%(前年実績 10.9%)に改善いたしました。2026 年度は 5%を目標とし、「食」「運動」「節煙」に関する個別目標を定めております。

また、産業医と人事担当が連携し、従業員の健康課題を細かく検証した結果、「脂質」と「肝機能」の健診結果に課題がみられることが判明(「脂質高値 16.4%(業態平均 20.2%)」、「肝機能高値 22%(業態平均 32.5%)」)。いずれも業態平均を下回る率だが、他の項目と比べ高値な傾向がある。

ほか、全ての拠点に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：生活習慣の改善

⇒健康課題の重点項目である「脂質・肝機能異常」の有所見率を改善するため、「食習慣」、「飲酒習慣」、「運動習慣」改善のための具体的施策を実施します。  
また、喫煙率を低下させるため、「節煙」に関する取組みを前年度に続き実施します。

◇主な 2025 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)

【2023～2025 年度実績、2026 年度目標】

健康管理指標	実績・社内アンケート結果	2023 年度 実績	2024 年度 実績	2025 年度 実績	2026 年度 目標
定期健康診断 100%受診への取組	定期健康診断の受診率	100%	100%	100%	100%
有所見率	産業医が再検査の必要あり と判定した割合	12%	11%	8%	5%
「食」への取組	食習慣の目標を達成または 改善したと回答した割合	65%	66%	61%	70%
「運動」への取組	運動習慣の目標を達成または 改善したと回答した割合	72%	74%	63%	80%
「節煙」への取組	節煙できたと回答した割合	-	-	34% (目標 20%)	50%

【その他の 2023～2025 年度実績】

項目	2023 年度 実績	2024 年度 実績	2025 年度 実績
残業時間（平均時間）	18 時間	17 時間	17 時間
年休取得率（%）	84%	84%	89%
平均勤続年数（年）	6.4 年	6.8 年	6.2 年
傷病による休職の状況（人）	1 人	1 人	6 人
精密検査受診率（%）	47%	48%	54%
ストレスチェック受検率（%）	100%	100%	100%
高ストレス者の割合（%）	8.6%	11.8%	17.1%
運動・食生活改善に向けたアプリ利用（%）	100%	100%	100%

※全従業員に占める対象者の割合

※法人として従業員の健康を守るため付帯物のアプリを活用

※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（％）】

	2024 年度 実績	2024 年度 実績	2025 年度 実績
(a)適正体重維持者率 ※BMI が 18.5～25 未満の者	67.3%	76.9%	66.6%
(b)喫煙率	17.7%	16.6%	13.4%
(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	23.7%	27.9%	26.2%
(d)「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合	69.7%	63.3%	70.2%
(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	3.9%	14.8%	14.1%
(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%	0.3%
(h)糖尿病管理不良者率 ※HbA1c が 8.0%以上の人の割合	0%	0%	0.3%

【ワークエンゲージメント（仕事に対する活力・熱意）】

項 目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
「仕事による私生活の充実度」の平均得点 (偏差値 100 点満点。高いほど良い)	53.8	52.5	52.2
「仕事による私生活への支障度」の平均得点	51.2	49.2	49.3

【ストレスチェックの集計結果】

※高ストレス者率(%)：2024 年度 11.8% 2025 年度 17.1%(5.3%増)

項 目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
「働きがいのある仕事だ」の平均得点 (偏差値 100 点満点。高いほど良い)	52.6	53.3	52.2

仕事の量的負担の平均得点	50.4	47.5	46.5
仕事のコントロールの平均得点	55.5	55.7	54.6
上司の支援の平均得点	53.6	55.9	55.0
同僚の支援の平均得点	53.6	53.3	52.5

#### 【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：当日参加 31.0%、WEB録画内容を全社員に展開(100%)

#### 【プレゼンティーズム（生産性損失割合）】

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、世界保健機関が定める設問と指標を採用しております（WHO-HPQ）

	損失割合
2024年度	23% <計算式> $100\% - 7.7(\text{回答平均値}) \times 10 = 23\%$
2025年度	26% <計算式> $100\% - 7.4(\text{回答平均値}) \times 10 = 26\%$

プレゼンティーズム損失割合の状況は、全業態でみた場合 20～50%が大多数を占める（全国平均は 36.6%）。業態別では、情報通信が 38.3%と高い傾向にある。

※パーセンテージが高いほど、生産性損失が大きい。

#### 【損失割合の考え方とコスト換算】

生産性損失割合は、 $100\% - \text{回答平均の数値}$ の数式によって計測可能。例えば、WHO-HPQにおいて回答平均が「7」であった場合、プレゼンティーズム損失割合は『 $100 - 7 \times 10 = 30\%$ 』。

このケースでは自分の仕事について最高の出来だと捉える状態を 100%としたときに、現在の仕事における出来との差が 30 ポイントであることを意味する。

※プレゼンティーズムによる金銭コストの計算は、「プレゼンティーズム損失割合×総報酬年額(標準報酬月額×12ヶ月+標準賞与)」によって算出可能。

#### 【アブセンティーズム（健康上の理由で仕事を休んだことで生じた生産性の損失）】

2025年度実績

全従業員の休暇取得日数：2231.5日

そのうち、体調不良による有給休暇と欠勤：555日

体調不良による休暇の割合：24.9%

■ 欠勤による損失労働時間の割合

<計算式>

損失労働時間 = 体調不良による欠勤日数 × 1日の所定労働時間

2025年度 体調不良で休んだ日数 555日 × 8時間 = 損失労働時間 4,440時間

2025年度 営業日数 242日 × 8時間 × 従業員数 161人(年度末時点)

= 総所定労働時間 311,696時間

311,696時間のうち1.42%を損失