

作成年：2026年4月

健康投資

【個人と組織のPeakPerformance 実現】

- 経営層(次期候補者を含む)を対象とした、レジリエンス力の向上および行動変容を目的とした研修
- ストレスチェックの分析結果を踏まえた、人事部および産業保健スタッフによる高ストレス職場への介入
- 組織リーダーを対象とした産業保健スタッフによる研修、および現場の対話促進策による組織活性化支援

【従業員のWell-being向上】

- 定期健診やがん検診等の実施による、疾病予防および早期発見
- 特定保健指導の実施
- ハイリスク者への個別対応
- リスク予備群への介入プログラムの実施
- 感染症予防および疾病の重症化予防
- メンタルヘルス対策の推進
- 従業員のヘルスリテラシー向上
- 各種健康増進イベントの実施

【基盤整備】

- データヘルスの推進
- 健康管理システム全般の整備（更新・保守）
- 産業保健スタッフの体制整備および保健指導の実施
- 治療・介護・育児の両立支援（制度整備）
- 働き方改革およびワークライフバランスの推進
- 構内の全面禁煙

従業員の健康課題

【メンタル】

高ストレス職場数の下げ止まり、組織健康度のばらつきへの対応、ならびに管理職のラインケア機能の強化

【フィジカル】

運動・睡眠・食習慣の改善、生活習慣病をはじめとした健康リスク保有者数の下げ止まりへの対応、ならびにがん対策（予防と早期発見）、シニア対策、女性の健康支援策の強化

健康投資の効果

健康投資施策の取組み状況に関する指標

- ストレスチェック回答率
- 産業保健スタッフによる介入職場比率
- 各種イベントへの参加率
- Eラーニング受講率
- 各種研修実施回数
- 2次検診受診率
- 特定保健指導実施率

従業員等の意識変容・行動変容に関する指標

- ストレスチェック分析結果
- エンゲージメント調査結果
- 喫煙率
- 不適切な食習慣を有する従業員比率
- 従業員1人当り医療費
- 休務日数・欠勤率
- 長時間在社者数

健康関連の最終的な目標指標

- 組織健康度の向上
ストレスチェック「総合健康リスク121以上」の職場比率
- プレゼンティーズム低減
健康問題（首、肩こり、腰痛、睡眠など）による機能障害が中程度以上の従業員割合 ⇒ WFun
- アブセンティーズム低減
メンタルヘルス休務者の1年以内再休務者比率

健康経営の浸透状況

- 健康経営宣言
- 経営幹部層へのレジリエンスプログラム研修
- 健康経営優良法人認定

方針実現のための体制・環境

- 産業保健スタッフ体制
- 会社と健保によるコラボヘルス体制
- データ活用、効果測定

サポート、組織的支援（POS）WSC等

- 産業保健スタッフによる組織健康度向上のための支援
- 組織リーダー対象の様々な研修
従業員ヘルスリテラシー向上施策
- 各種保健事業、健康増進施策の提供

目標年：2028年

KGI

◆POS-H（健康支援実感度）
定期健診時の問診における健康支援に関する3設問の肯定的な回答率。
・FY25比
3%UP

◆エンゲージメント
全グループ会社サーベイによるスコアポイント
・業界上位
25%以内

健康経営の目標

◆個人と組織のPeak Performance 実現

◆個人のWell-being 向上

健康経営の推進方針

◆「従業員の健康がすべての基盤」との認識のもと、「健康第一」の風土を醸成し、健康経営を推進する。

◆従業員を重要な経営資本と位置付け、従業員個人の心身の健康はもとより、組織としての健康度を高めることで生産性と活力を向上し、企業として持続的に成長することを目指す。

経営方針

◆経営理念：「新しい価値の創造」

◆経営ビジョン：「Imaging to the People」

・お客さまの「みたい」を実現することで、グローバル社会から支持され、必要とされる企業
・人と社会の持続的な成長に貢献する、足腰のしっかりした、進化し続けるイノベーション企業

社会的価値

様々な社会課題の解決に向けて、コニカミルタの寄与度が高まること

企業価値

従業員のWell-being 向上による業績アップ