

<健康投資施策の取り組み状況に関する指標>

指標	概要／指標の算出方法	2025年度	2024年度	2023年度
定期健康診断受診率	定期健康診断を受けた社員の数 / 定期健康診断の対象社員の数 * 100	100%	100.0%	100.0%
定期健康診断後の精密検査受診率	定期健康診断受診結果より、産業医が精密検査が必要と判断した社員の中で、精密検査を受けた社員の数 / 定期健康診断受診結果より、産業医が精密検査が必要と判断した社員の数 * 100	99.6%	100.0%	100.0%
特定健康診査実施率	所定の健診項目をすべて受診した者の数 / 事業主マスタに登録した特定健診の対象者数（TISインテックグループ健康保険組合健康スコアリングレポートより参照）	-	98.9%	98.8%
特定保健指導対象率	特定保健指導を終了した者の数 / 特定保健指導の対象者数（TISインテックグループ健康保険組合健康スコアリングレポートより参照）	-	18.6%	24.6%
セルフケア研修（生産性向上eラーニング）参加率	セルフケア研修参加人数 / セルフケア研修募集対象人数 * 100	87.5%	95.3%	-
セルフケア研修（生産性向上eラーニング）参加満足度	今回のeラーニングが業務に役立つと回答した社員の人数 / セルフケア研修参加人数 * 100	65.1%	-	-
女性の健康課題セミナー・eラーニング（プレコンセプションケアeラーニングを含む）参加率	女性の健康課題セミナー・eラーニングの参加者数 / 女性の健康課題セミナー・eラーニングの対象社員の数 * 100	80.2%	95.1%	-
女性の健康課題に関するアンケート回答率	女性の健康課題に関するアンケートの回答者数 / 2026年9月時点の女性社員の数 * 100	48.6% ※2026年9月実績	-	-
ストレスチェック受検率	ストレスチェック受検者数 / ストレスチェック受検対象者数 * 100	95.3%	96.1%	95.3%
年間平均時間外勤務(月平均法定時間外労働時間数)	月ごとに正社員の法定時間外労働時間と法定休日労働時間の平均を算出し、その合計を12で割ったもの	12.0時間	12.0時間	13.0時間
有給休暇取得率	正社員の年次有給休暇取得日数/ 年次有給休暇付与日数 * 100	63.0%	58.7%	68.9%

<従業員の意識変容・行動変容に関する指標>

指標	概要／指標の算出方法	2025年度	2024年度	2023年度
喫煙率	ストレスチェックにて、喫煙量の設問に対し「これまでどおり（吸っている）」「吸い始めた/吸う量が増えた」と回答している社員の数 / ストレスチェック実施者 * 100	24.6%	21.6%	23.3%
睡眠の質が良い従業員比率	ストレスチェックにて、十分な睡眠がとれていると回答している社員の数 / ストレスチェック実施者 * 100	52.4%	49.2%	-
運動習慣者比率	40歳以上で、かつ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 / 健康保険組合調査	27.4%	24.7%	23.3%

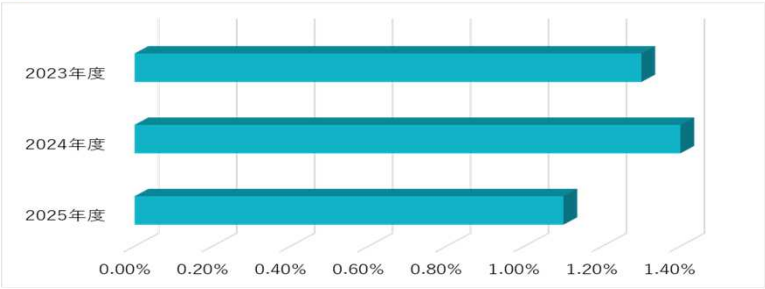
<健康関連の最終的な目標指標（パフォーマンス指標以外） >

指標	概要／指標の算出方法	2025年度	2024年度	2023年度
適性体重維持者率	40歳以上で、かつBMIが18.5～25未満の人の割合 / 健康保険組合調査	57.7%	58.7%	59.6%

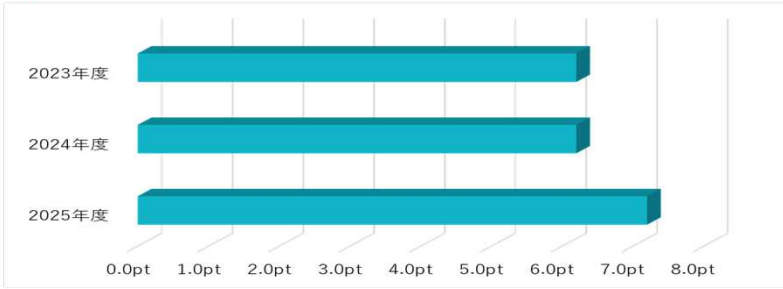
<健康関連の最終的な目標指標（パフォーマンス指標）>

指標	概要／指標の算出方法	2025年度	2024年度	2023年度
アブセンティズム	病気を理由として1ヶ月以上休んでいる従業員数 / 3月末従業員数	1.1%	1.4%	1.3%
プレゼンティズム	全従業員に対し東大式援用（一部修正）による自己申告による調査・分析を実施し、良好度合いを算出。全社平均を10点評価に変換。	7.2PT	6.2PT	6.2PT
ワークエンゲイジメント	コミットメント理論を援用し、従業員や職場の「働きがい」を明確にするため、「会社への愛着」等エンゲージメントに近い状態を示し、それを会社や上司がどのように関わっているかを「会社からの認知」として示している。（10点評価）	7.1PT	7.0PT	7.0PT

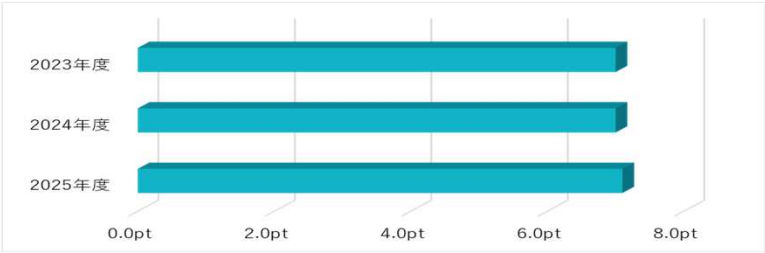
◆ アブセンティズム



◆ プレゼンティズム



◆ ワークエンゲイジメント



<労働安全に関する指標>

指標	概要／指標の算出方法	2025年度	2024年度	2023年度
労災件数	業務労災のみ	1件	0件	0件

<労働安全衛生・リスクマネジメント、健康保持・増進に向けた取り組み>

- ◆ 労働安全衛生・リスクマネジメント
当社では、社員が心身ともに健康で安心して働き続けられる職場環境の実現を目指し、労働安全衛生上の課題を把握するとともに、必要な対策の実施と継続的な改善に取り組んでいます。
 - 1. 適正な労働時間管理
当社では、長時間労働を従業員の健康に影響を及ぼす重要なリスクの一つと認識し、適正な労働時間管理の徹底に取り組んでいます。
毎月開催している衛生委員会において、長時間労働の発生状況を共有するとともに、対象部門への改善要請や再発防止策の検討を行っています。
また、時間外労働が月60時間を超えた従業員については産業医面談を必須とし、45時間超の時間外労働が3か月連続した従業員には疲労度チェックを実施し、その結果に応じて産業医面談につなげることで、健康障害の未然防止に取り組んでいます。
 - 2. 年次有給休暇取得の促進
毎月開催する労務責任者会議において、年次有給休暇の取得状況を共有するとともに、取得率向上に向けた施策の検討や対象部門への働きかけを行っています。
また、有給休暇取得奨励日を設定し、計画的な休暇取得を促進することで、社員が心身をリフレッシュできる職場環境づくりに取り組んでいます。
 - 3. 労働安全衛生に関するリスク管理体制
職場におけるリスク管理については、統括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医、産業保健師、従業員代表、人事担当者等で構成される衛生委員会を毎月1回開催しています。
衛生委員会では、労働災害の発生状況、職場巡視の結果、労働時間の状況、産業医面談の実施状況、産業医による講話の内容のほか、健康経営に関する各種施策について協議しています。
また、従業員代表と人事担当で構成される労使協議では、従業員から寄せられた意見を基に、労働安全および職場環境の向上に向けた検討を行っています。
- ◆ 社員の健康保持・増進に向けた取り組み
人事部、産業医、産業保健師等が連携し、健康診断の結果や長時間労働の状況、メンタルヘルスをはじめとする健康課題を把握するとともに、状況に応じた健康経営施策を実施しています。
また、各種施策の実施状況や健康関連指標を定期的に確認し、健康経営戦略マップに基づき、課題の把握、施策の実施、効果検証、改善のサイクルを継続的に運用することで、社員の健康保持・増進および働きやすい職場環境の実現を推進しています。