

秋田エプソン健康経営の取り組み実績（2025年度）

戦略マップにおける最終的な目標指標の実績

- 健康Action2025の達成
- プレゼンティーズムの低減
- アブセンティーズムの低減
- 離職率の低減

健康Action2025の達成（目標と結果）

こころとからだの健康

目指す姿 「こころ」と「からだ」の自律的健康管理を促進し、社員一人ひとりの「働くこと」と「健康」の調和を実現する。

意識の変容・行動変容に関する指標		目標 (2025)	2025	2024
ストレス マネジメント	ストレスによる心身の変化に気づくことが出来ている人の割合	前年度より増加	79.2%	76.0%
	ストレスの要因を把握出来ている人の割合	前年度より増加	84.4%	81.0%
	ストレスを緩和する方法を実行できている人の割合	前年度より増加	76.2%	69.0%
	困りごとを自ら相談できる人の割合	前年度より増加	74.9%	71.9%
健康的な生活習慣行動 9 項目のうち 6 項目以上ある人の割合		50%以上	38.1%	37.9%
体格	適正体重維持者の割合	60%以上	52.6%	55.0%
	前年度過体重・肥満者の内、3%以上体重減少した人の割合 ※1	22%以上	19.0%	18.5%
受診率	定期健診結果要医療者の受診率（定期健診受診率：100%） ※2 ※3	90%以上	100%	96.8%
	がん検診の要精密検査者の受診率	90%以上	92.3%	87.1%
柔軟性・筋力の低下（ロコモ）が予防出来ている人の割合		38.0%より増加	40.6%	39.4%

※1 適正体重: BMI18.5～24.9 ※2 過体重: BMI24.9～29.9 ※3 肥満: BMI30～

取組状況に関する指標		活動の実施度合
健康だよりの発行数		12件
女性の健康課題セミナー参加率		7.4%
測定会イベントへの参加率		11.0%
ウォーキングイベントの参加率		開催数：2回/参加率平均：66%
健康づくり推進委員研修会の開催数と参加率		開催数：3回/参加率平均73.6%
事後措置の実施率		100%

職場の健康

目指す姿 働くこと・働く環境により、健康を害することがないように必要十分な安全配慮を行う。
チームとしていきいきと働くことができる職場風土を醸成する。

意識の変容・行動変容に関する指標		目標（2025）	2025	2024
1ヵ月以上のメンタル不調による休務者割合		0.80%以下	2.0%	1.7%
長時間残業健診による健康障害		0件	0件	0件
組織風土	総合健康リスク ※4	100以下	89	89
	高リスク職場の割合（※総合健康リスク120↑） ※4	0職場	1職場	2職場
	ワークエンゲージメント ※4	2.52以上	2.39	2.33

※4 測定方法：新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目版） 回答率：95.5%

■プレゼンティーズムの低減

項 目	測定人数	2025	2024
プレゼンティーズム ※5	1001名 （直雇用者のみ）	9.31%	10.73%

※5 測定方法：Wfunより中程度・重症の割合を算出 回答率：85.3%

■アブセンティーズムの低減

項 目	測定人数	2025	2024
アブセンティーズム ※6	1001名 （直雇用者のみ）	1.2日	1.4日

※6 測定方法：年間で連続1ヵ月以上の傷病による休務日数（有給の有無は問わない）をまとめ、積算した病休日数を従業員数で割り、平均病休日数として算出。

■離職率の低減

項 目	測定定義	2025	2024
自主的離職率	正社員のうち 本人意思による退職者率	2.5%	2.4%

■ 主な取り組み実績

重点テーマ

2025年度は以下 3 点を重点テーマとし、取り組みを行いました。

- 1 健康経営の浸透
- 2 健康づくり推進委員会の定着
- 3 ワークライフバランスの実現

①健康経営の浸透

2024年度より健康経営Gという組織の下、健康経営への取り組みを強化しています。

2025年度は、健康経営の考え方や取り組みを全社へ浸透させることを重点テーマとして活動を進めました。具体的には、年2回開催される社内方針大会において、社長から健康経営の取り組み状況や認定取得状況について全従業員へ直接発信するとともに、産業医によるセミナーや講話、階層別社内研修のプログラムに健康経営の内容を盛り込みました。これらの取り組みを通じて、健康経営に対する理解促進と意識醸成を図りました。

②健康づくり推進委員会活動の定着

2024年度に発足した健康づくり推進委員会について、2025年度は活動の定着と更なる活性化を目的として取り組みを推進しました。

健康づくり推進委員会は、委員長として部門長職1名、副委員長として課長職1名および労働組合役員より1名を選出し、各職場に健康づくりリーダー（管理職および従業員）を配置しています。職場ごとのスコアリングレポートを活用しながら、それぞれの健康課題に応じた改善活動を主体的に実施する体制を構築しています。活動2年目となる2025年度は、関係会社の健康づくり推進組織との情報交換や相互交流を通じて活動内容の充実を図るとともに、各職場の活動事例や成果をイントラネット、デジタルサイネージ、全従業員向けメールなどで積極的に発信しました。また、従業員参加型の健康づくりイベントを企画・実施することで、健康づくり活動への理解促進と参加意識の向上を図り、組織全体への定着を推進しました。

③ワークライフバランスの実現

《仕事と育児・介護の両立支援》

有志による従業員で自主的に結成した、“ササエル・プロジェクト”による仕事と育児を支援する取り組みは、2023年の結成時よりも、活動を発展させ毎月の定期会合で意見を出し、計画を立て活動しています。企画したイベント、“ササエルお譲り会”は、従業員からお譲り品・不用品を集め、必要としている方へリレーする企画です。社員とその家族が会社に来る機会でもある毎年恒例の夏祭りで、お譲り会を開催しました。また、会合で出た意見により、育児だけでなく介護との両立も支えたいという事で、介護メンバーも決定し、このササエル・プロジェクトの今後の活動に大きな期待が集まっています。

《仕事と治療の両立支援》

メンタル・フィジカルによる病氣療養のための休職から復職する際、職場復帰支援プログラムを運用し、従業員のスムーズな職場復帰を支援しています。主治医、産業医、両立支援コーディネーター、管理監督者、人事部門が連携し、一人ひとりの状況や病状に合わせ、細やかで柔軟な対応を図っています。