健康経営

健康経営宣言

株式会社エル・コーエイは、従業員と家族の健康を第一と考え、全従業員が心身ともに健康で働ける環境を創出するために、ここに健康経営の推進を宣言します。
さらに従業員の健康増進を通じて企業の持続的成長を目指します。

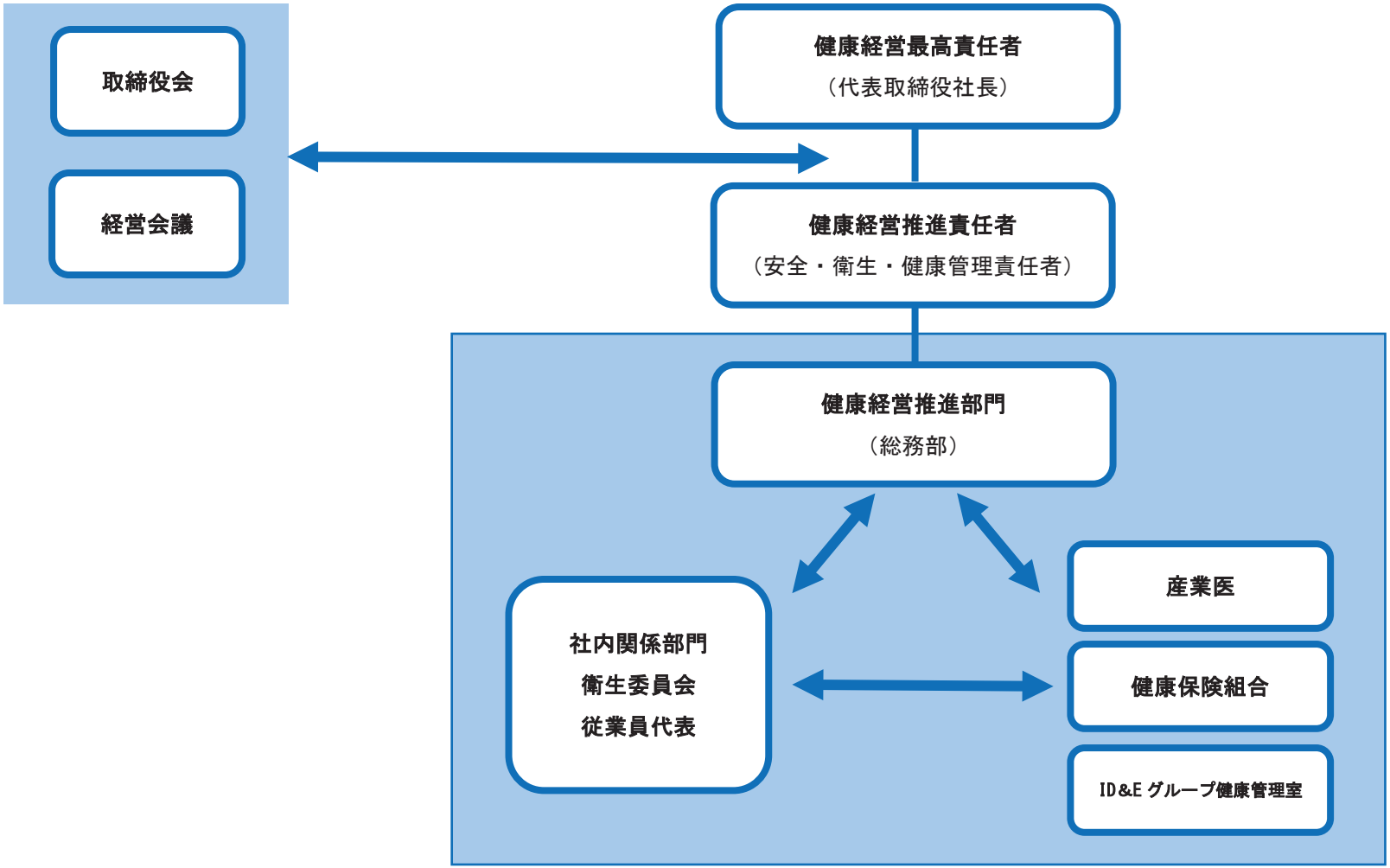
株式会社エル・コーエイ
代表取締役社長
山手　弘之

健康経営の目的

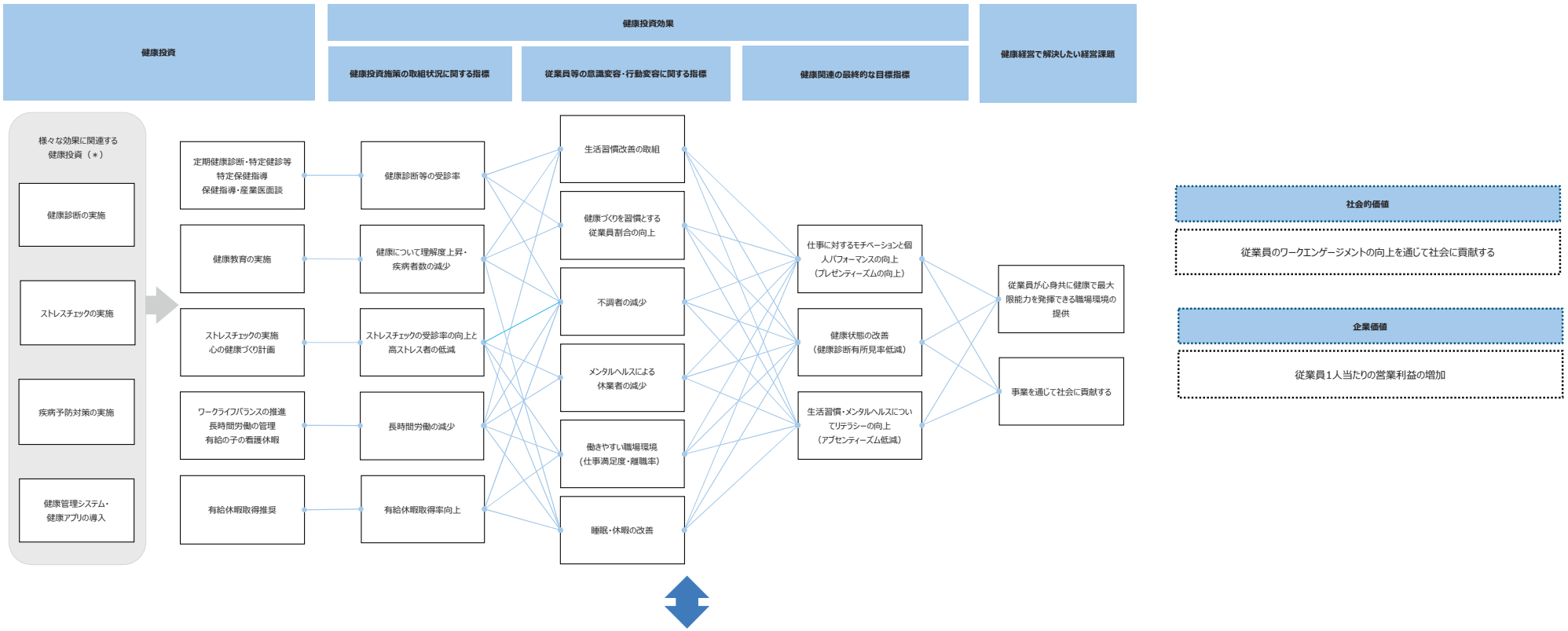
・従業員と家族の健康を第一に、心身ともに健康で働ける職場環境を創出する。
・従業員の健康増進を通じて、企業の持続的成長と社会への貢献を実現する。

健康経営の推進体制

代表取締役社長が健康経営最高責任者となり、健康経営を牽引するとともに重要な意思決定・報告は取締役会および経営会議にて決定していきます。
また、社内体制は総務部を、健康経営推進部署とし、産業医、ID&E グループ健康管理室、日本工営健康保険組合等と連携し、従業員が健康に働ける職場環境を推進してまいります。



戦略マップ


健康投資
健康投資効果
健康投資施策の取組状況に関する指標
従業員等の意識変容・行動変容に関する指標
健康関連の最終的な目標指標
健康経営で解決したい経営課題
様々な効果に関連する健康投資（＊）
健康診断の実施
ストレスチェックの実施
疾病予防対策の実施
健康管理システム・健康アプリの導入
定期健康診断・特定健診等 特定保健指導 保健指導・産業医面談
健康教育の実施
ストレスチェックの実施 心の健康づくり計画
ワークライフバランスの推進 長時間労働の管理 有給の子の看護休暇
有給休暇取得推奨
健康診断等の受診率
健康について理解度上昇・疾病者数の減少
ストレスチェックの受診率の向上と高ストレス者の低減
長時間労働の減少
有給休暇取得率向上
生活習慣改善の取組
健康づくりを習慣とする従業員割合の向上
不調者の減少
メンタルヘルスによる休業者の減少
働きやすい職場環境（仕事満足度・離職率）
睡眠・休暇の改善
仕事に対するモチベーションと個人パフォーマンスの向上（プレゼンティーズムの向上）
健康状態の改善（健康診断有所見率低減）
生活習慣・メンタルヘルスについてリテラシーの向上（アブセンティーズム低減）
従業員が心身共に健康で最大限能力を発揮できる職場環境の提供
事業を通じて社会に貢献する
社会的価値
従業員のワークエンゲージメントの向上を通じて社会に貢献する
企業価値
従業員1人当たりの営業利益の増加
健康資源
【人的健康資源】健康投資効果として現れた従業員等の健康状態やヘルスリテラシー、ワークエンゲージメント等
定期健診・特定健診の受診率
婦人科検診費用
人間ドック（がん検診含む）実施者数
パニック値の産業医面談実施者数
特定保健指導実施率
心の健康づくり計画年次計画
長時間労働アラートメールの対象者数
有給の婦人科系休暇利用日数
有給の子の看護休暇利用日数
【環境健康資源】健康投資や健康投資効果の蓄積により形成される従業員等を取り巻く有形・無形の内部環境
無形資源
経営者による健康宣言
組織体制
有形資源
健康アプリ
ID＆Eグループ健康管理室

健康経営に関連する各指標の目標数値と実績値

エル・コーエイの健康課題は、従業員の健康診断結果の有所見率が全国平均を上回っていることです。特に血中脂質検査の有所見率が高いため、食生活の改善や運動習慣の定着のための施策を重点的に行っています。また、健康関連の最終的な目標値を達成するためにはメンタルヘルス対策も重要であり、各種指標を設定し施策に取り組んでいます。

健康投資効果

健康投資の取組状況に関する指標			2024年6月期 実績	2025年6月期 実績	2025年度 実績
生活習慣病の重症化予防※1	定期健診	受診率	100.0%	100.0%	100.0%
	ハイリスク(パニック値)者の管理※2	実施件数・管理率	8件・100%	9件・100%	7件・100%
女性の健康課題	ゆらぎ世代研修※3	参加者数	–	20	17
メンタルヘルス対策	ストレスチェック	参加者数	96.70%	96.1%	94.4%
	相談窓口(健康管理室・外部EAP)の設置	利用件数	0件	0件	0件
	心の健康づくり計画	年次目標モニタリング	–	100.0%	100.0%
ワークライフバランスの推進	在宅勤務	在宅手当支給額	4百万	5百万	6百万
	健康経営アンケート※4	回答率	–	86.4%	74.2%
	長時間労働アラートメールの発出	対象者数※5	25件	24件	24件

※　決算期の変更に伴い、2025年度以降は「〇年6月期」から「年度」表記に変更。

※1　行政年度(4月～翌3月）で集計。

※2　当グループ独自に定めた健診結果の判定表において、著しく高リスクと判定される者は、全員、産業医面談を実施している。

※3　更年期前後の年齢を含む女性のための研修。

※4　全従業員を対象に、健康経営や満足度、ヘルスリテラシーに関する意識調査を含めたアンケートを定期的に実施。

※5　対象者に発出したメールの合計件数。

従業員等の意識変容・行動変容に関する指標		2024年6月期 実績	2025年6月期 実績	2025年度 実績	2026年度 ID&Eグループ目標
1	血圧の有所見率	10.4%	11.4%	11.3%	11.0%
2	肝機能の有所見率	13.0%	13.9%	16.5%	15.8%
3	血中脂質の有所見率	37.5%	36.1%	34.2%	31.6%
4	血糖の有所見率	15.6%	18.2%	13.9%	12.7%
5	適量を超えて飲酒する者の割合	15.1%	16.8%	14.0%	19.9%
6	喫煙率	12.3%	9.1%	10.2%	16.7%
7	運動習慣がある者の割合	21.1%	20.3%	23.7%	28.7%
8	高ストレス者率	8.1%	7.7%	5.9%	9.0%
9	有給休暇取得率	76.3%	91.9%	89.0%	80%以上
10	一人当たりの平均法定時間外労働時間	2.2時間	2.4時間	2時間	5.8時間
11	育児休業取得率(女性)	100.0%	100.0%	100.0%	-
12	育児休業取得率(男性)	該当者なし	50.0%	100.0%	80%以上
13	介護休業取得率	該当者なし	該当者なし	該当者なし	-

※ 決算期の変更に伴い、2025年度以降は「〇年6月期」から「年度」表記に変更。
※ 行政年度(4月～翌3月）で集計。
※ 適量を超えて飲酒する者の割合は、生活習慣質問票の改訂に伴い、2025年6月期から集計の定義を変更している。

健康関連の最終的な目標指標		2024年6月期 実績	2025年6月期 実績	2025年度 実績	2026年度 目標	ベンチマーク
1	定期健康診断の有所見率	72.9%	71.0%	68.9%	68.0%	58.3%
2	アブセンティーズム	2.56日	2.76日	2.48日	2.3日	2.6日
3	プレゼンティーズム	19.8%	19.8%	14.6%	17.0%	15.1%
4	ワークエンゲージメント	2.51点	3.10点	3.37点	3.80点	3.3点

※ 2 アブセンティーズム：病気による1年間の休暇取得日数。低いほど良好。

※ 3 プレゼンティーズム：病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価。SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版）により測定している。損失割合につき、数値が低いほど良好。

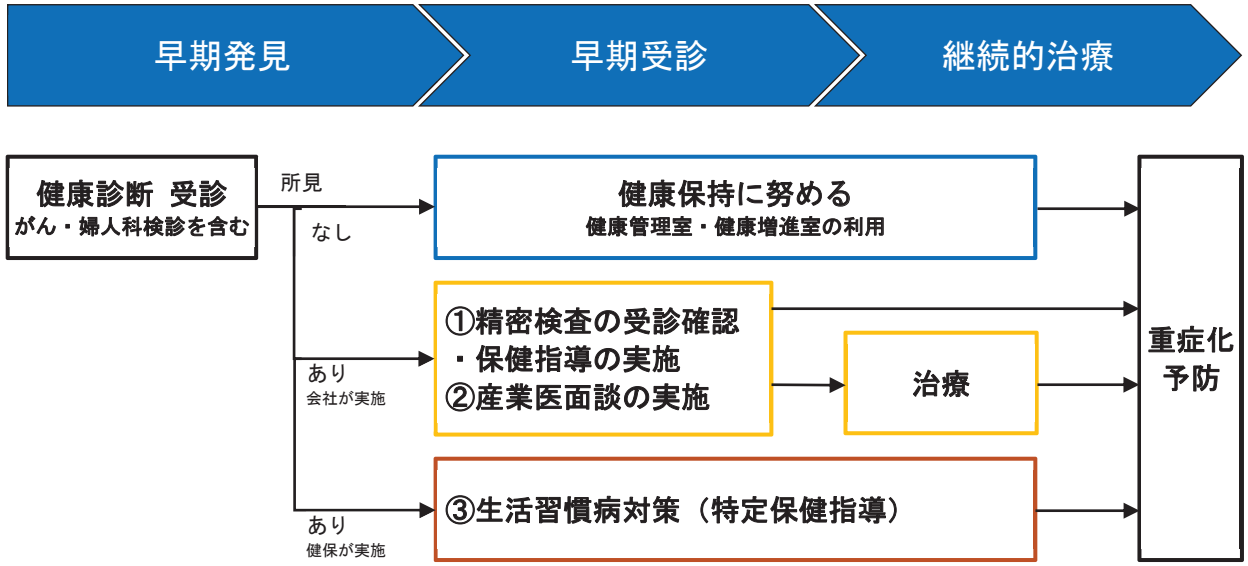
※ 4 ワークエンゲージメント：2022年6月期～2024年6月期の実績は、ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度9項目版のうち、新職業性ストレスチェックで使用されている「(活力点数＋誇り点数)/2」により測定している(4点～1点の4件法）。2025年6月期以降はユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度（超短縮版）による測定を用いる（6点～0点の7件法）。数値が高いほど良好。

※ 2～4について、測定人数と回答率は以下のとおり。

	2024年6月期 実績	2025年6月期 実績	2025年度 実績
測定人数（回答率）	298人 （96.1%）	337人 （94.4%）	227人 （74.2%）

具体的な取り組み

定期健康診断の内容充実・受診徹底



・35 歳未満の従業員：法定項目に生活習慣病関連の項目を付加。
・35 歳以上の従業員 75 歳以下の従業員：がん検診も含めた人間ドックを実施。
・女性（年齢不問）：婦人科項目（乳がん検査、子宮頸がん検査）を付加。
・家族：法定項目に生活習慣病関連の項目を付加。

健康診断受診後のフォロー

健康診断の結果により、各種健康リスクを早期に発見し、速やかに治療・改善につなげる体制を敷いています。

・健康診断の結果に基づき、産業医、保健師による面談指導や健康相談を実施。
　特に、異常値（パニック値）が認められた従業員には、速やかに産業医面談を実施。
・治療・改善が必要な従業員には、高度専門医療機関を紹介。
・保健指導・特定保健指導は、健康管理室での対面またはオンラインで実施。遠隔地でも受けられる環境を整備。

メンタルヘルスケアの推進

・健康管理室の専属産業医、公認心理師による対面またはオンラインでのカウンセリングや休職者の復職支援を実施。
・外部 EAP（従業員支援プログラム）サービスを導入し、従業員とその家族もカウンセリングを受けやすい環境を整備。
・全従業員を対象にストレスチェックを実施。職場環境の改善に、集団分析を活用。

日本工営健康保険組合とのコラボヘルス

日本工営健康保険組合が行うデータヘルス計画、各保険事業および特定保健指導について、コラボヘルスを推進しています。

コラボヘルスによる健康増進施策

・禁煙外来受診費用の全額補助、禁煙達成者を表彰
・インフルエンザワクチンの職場での集団接種および費用を補助。
・歯科検診の実施。
・健康アプリ Kencom を活用した健康増進イベントの開催
（チームを組んで歩数を競う「みんなで歩活」）。
・食生活改善セミナー等を開催。
・被扶養者（家族）の健康診断の受診、および特定保健指導の実施を勧奨。

遵守・配慮すべき基準

・労働安全衛生関連の法令遵守

・健康経営に向けての取り組み

実施を推奨する内容

・過重労働対策

・メンタルヘルス対策

・労働安全衛生の実施

・外部認証の取得（健康経営）