

健康経営宣言

株式会社コーエイシステムは、「信頼される技術で社会の発展に貢献する」という経営理念を実践するためには、従業員およびそのご家族の心身の健康こそが最も重要な経営基盤であると考え、ここに健康経営の推進を宣言します。

デジタル化や働き方の変化に対応しながら、健康の保持・増進を図り、多様性を尊重した活力ある職場環境の整備と生産性の高い働き方の実現を推進することで、Well-beingの向上と企業価値の向上を両立させ、持続可能で安心な社会の発展に貢献してまいります。

株式会社コーエイシステム

代表取締役社長

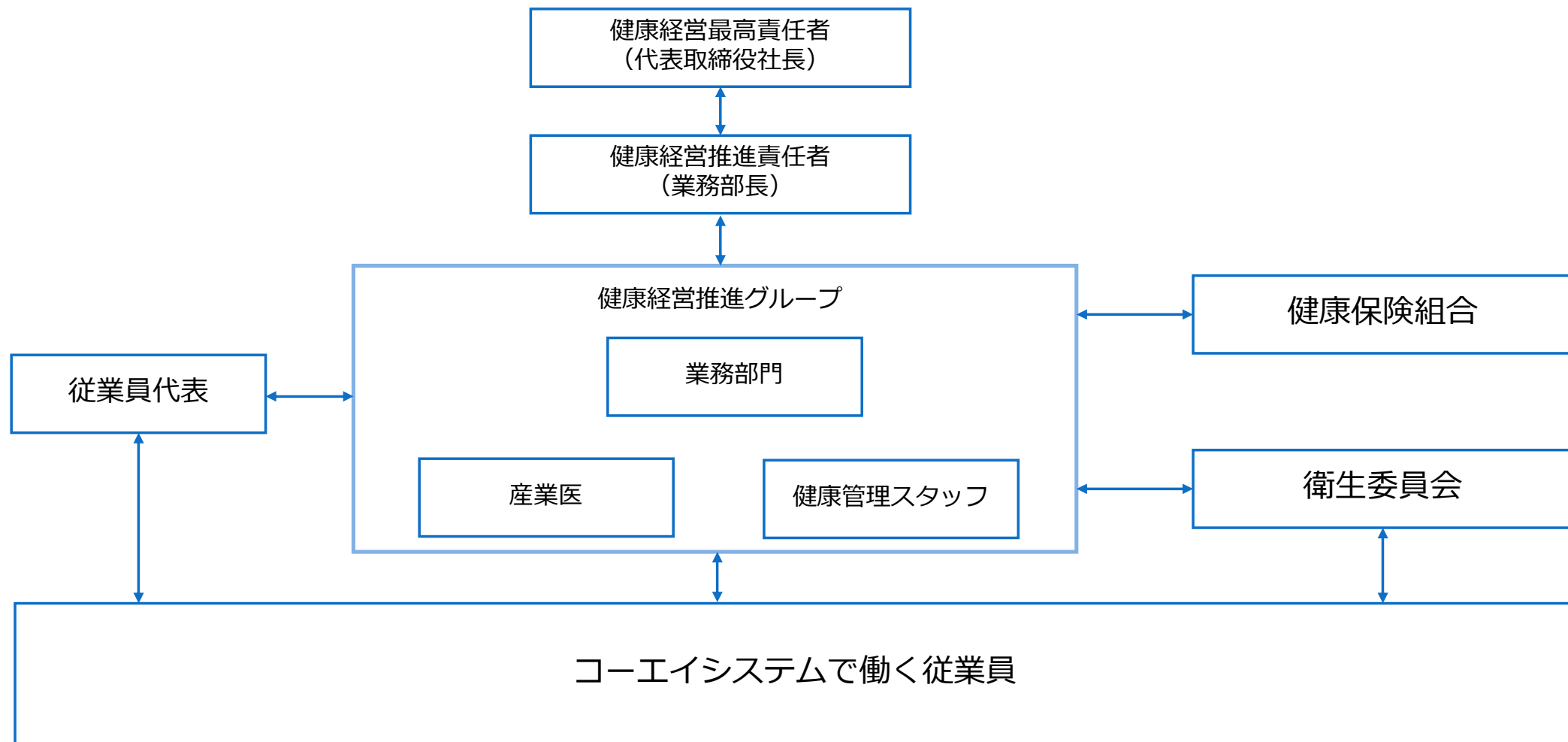
岸 秀昭

健康経営の目標

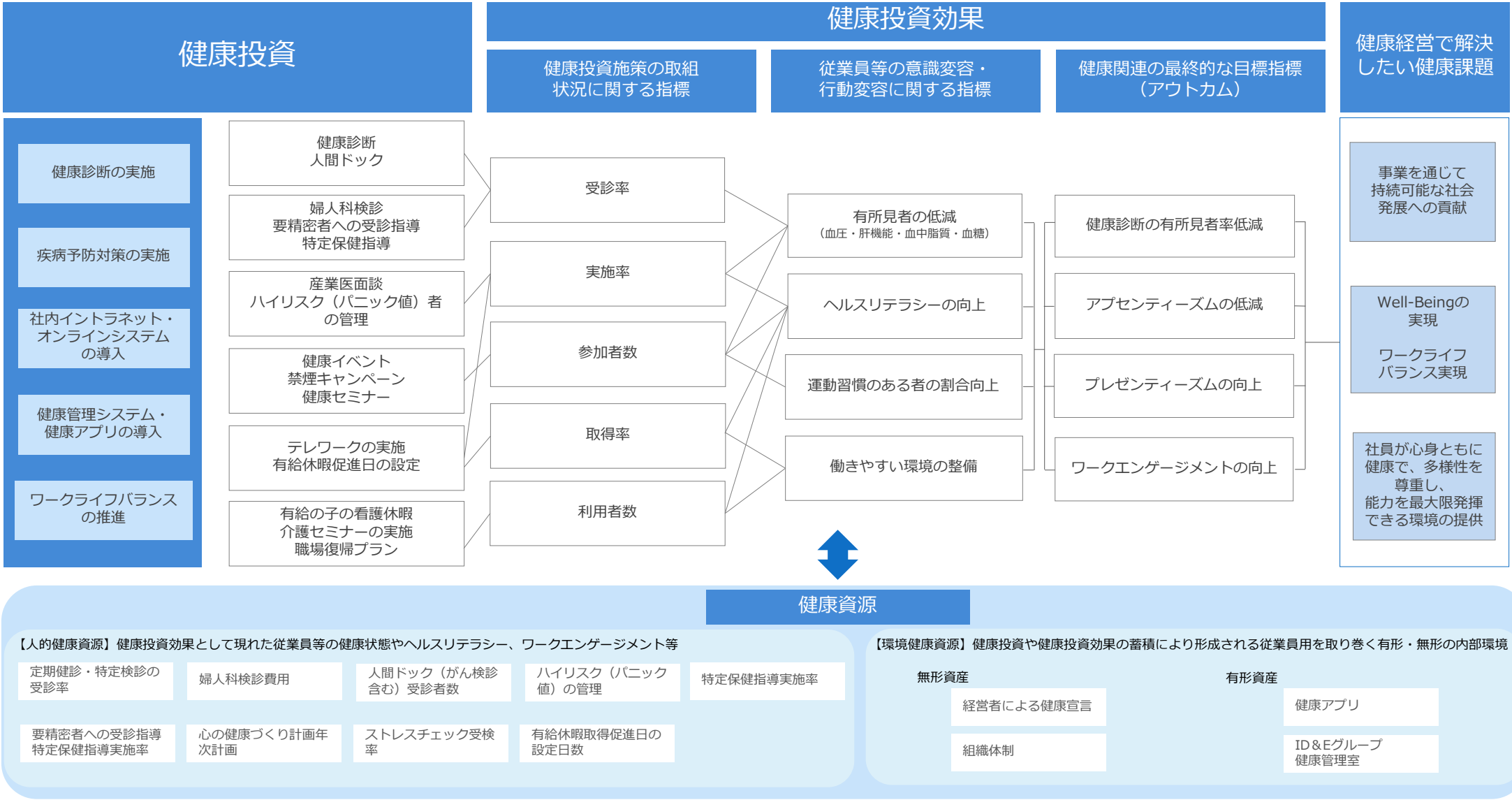
- 従業員およびそのご家族が心身ともに健康であり、Well-being（ウェルビーイング）を実現できるよう支援すること
- 従業員が能力を最大限に発揮できる職場環境を整備し、持続可能な社会の発展に貢献すること

健康経営推進体制図

当社では、ID&Eグループと協力し、健康経営を重要な企業戦略として、経営トップ自らが健康経営最高責任者となり推進しています。また、健康経営を推進していく上で、業務部門と産業保健スタッフが中心となり、従業員代表や健康保険組合と連携しながら、健康経営の施策を企画・推進し、従業員一人ひとりの健康保持・増進を図っています。

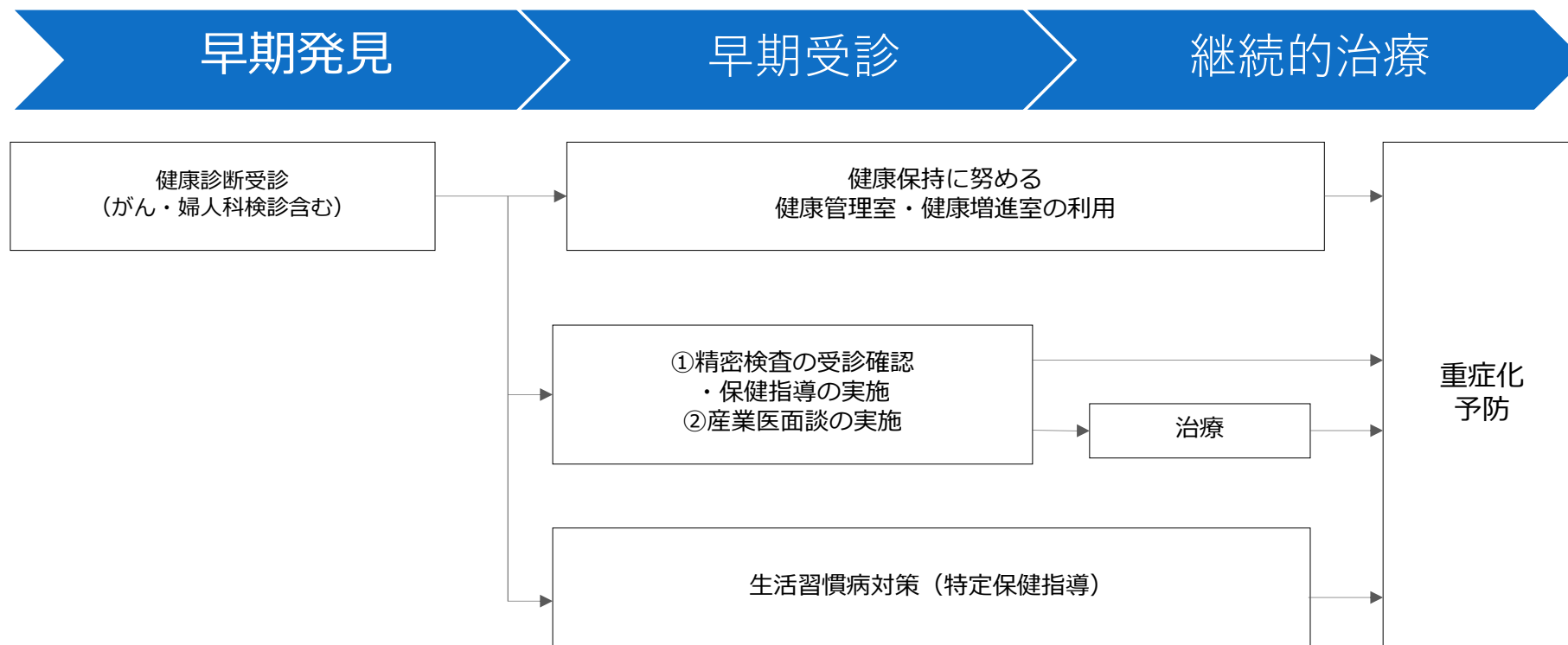


健康経営戦略マップ



健康施策

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：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、健康診断の異常値（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。
- 特定保健指導は、健康管理室での対面またはオンラインにより、保健指導を実施。遠隔地でも受けやすい環境を整備

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。
- 従業員を対象としたストレスチェックを実施。集団分析の他、従業員の健康が生産性に与える影響度および仕事への活力を測る指標（パフォーマンス発揮度、アブセンティーズム、ワーク・エンゲイジメント）を設置し、評価・分析を強化。
- 在宅勤務の拡大に伴い、メンタルヘルス研修、メンタルヘルスセミナーをオンラインで開催。

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、健康推進連絡会で情報共有、施策検討、モニタリングを行い、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

- 禁煙補助剤の支給、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」）。
- 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。

その他健康保持・増進のための施策

- 外部講師、産業医、健康管理スタッフ、衛生管理者によるオンライン社内健康セミナーを実施。
- 従業員の健康経営に関する理解を高めるために各種E-learningを実施。

評価・改善

- 健康診断データ等の分析（データヘルス計画）による施策の効果測定と課題の抽出を日本工営健康保険組合が行い、業務部が策定する健康経営の年度計画に盛り込むことでPDCAを回しています。
- 毎年実施する社内アンケートにおいて「現在の業務内容に関する満足度」、「現在の立場・役割に対する満足度」、「職場の働きやすさ」等を確認し就業環境の改善・整備に役立てています。
- 最大の経営資源は人財であり、従業員の心身の健康保持に積極的に投資しています。（2025年度の健康経営に係る投資額は13百万円：健康診断・人間ドック・ストレスチェック・EAPサービス等）

※2025年度は決算期変更により2025年7月～2026年3月の9ヶ月分

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（健康経営等）

健康投資施策の取組状況に関する指標

項目	測定方法	2025年 実績値	2026年 目標値
定期健康診断受診率	全社員のうち健康診断受診した社員の割合	100%	100%
ストレスチェック受検率	全社員のうちストレスチェックを受診した社員の割合	92.7%	94%
高ストレス者率	ストレスチェックを受診した社員の割合	2.94%	2%
特定保健指導受診率	特定保健指導受診対象者のうち受診した社員の割合	70.6%	73%
精密検査受診率	精密検査通知者のうち検査した社員の割合	60%	63%
有給休暇取得率	全社員の有給休暇取得の割合	76.5%	78%

健康関連に関する社員の状況

項目	2024年6月期 実績値	2025年6月期 実績値	2025年度 実績値
平均勤続年数	18.5年	18.9年	18.5年
平均年齢	41.8歳	42.2歳	42.6歳

健康指標

項目	測定方法	2025年度実績値
喫煙率	習慣的に吸っていますかの問いに「はい」と回答した者の比率	20.5%
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	23.1%
適正体重維持者率	BMIが18.5～25未満の者	50%
睡眠により十分な休養が取れている人の割合	-	67.9%
朝食欠食者率	朝食を抜くことが週に3回以上ありますかの問いに「はい」と回答した者の比率	41%
飲酒リスク者率	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	14.1%

働きがい・パフォーマンスに関する指標

40歳以上対象

項目	2025年6月期実績値	2025年度実績値	2026年度目標値
定期健康診断有所見率	69.9%	75.9%	73%
アブセンティーズム	2.69日	2.82日	2.7日
プレゼンティーズム	15.2%	15.3%	15%
ワークエンゲージメント	3.37	3.01	3.4

- ・ アブセンティーズム：病気による1年間の休暇取得日数
- ・ 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できを100%として過去4週間の自分の仕事を評価
- ・ ワークエンゲージメント：ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度の「（活力点数＋熱意点数＋没頭点数）/3」で測定