



# 健康白書

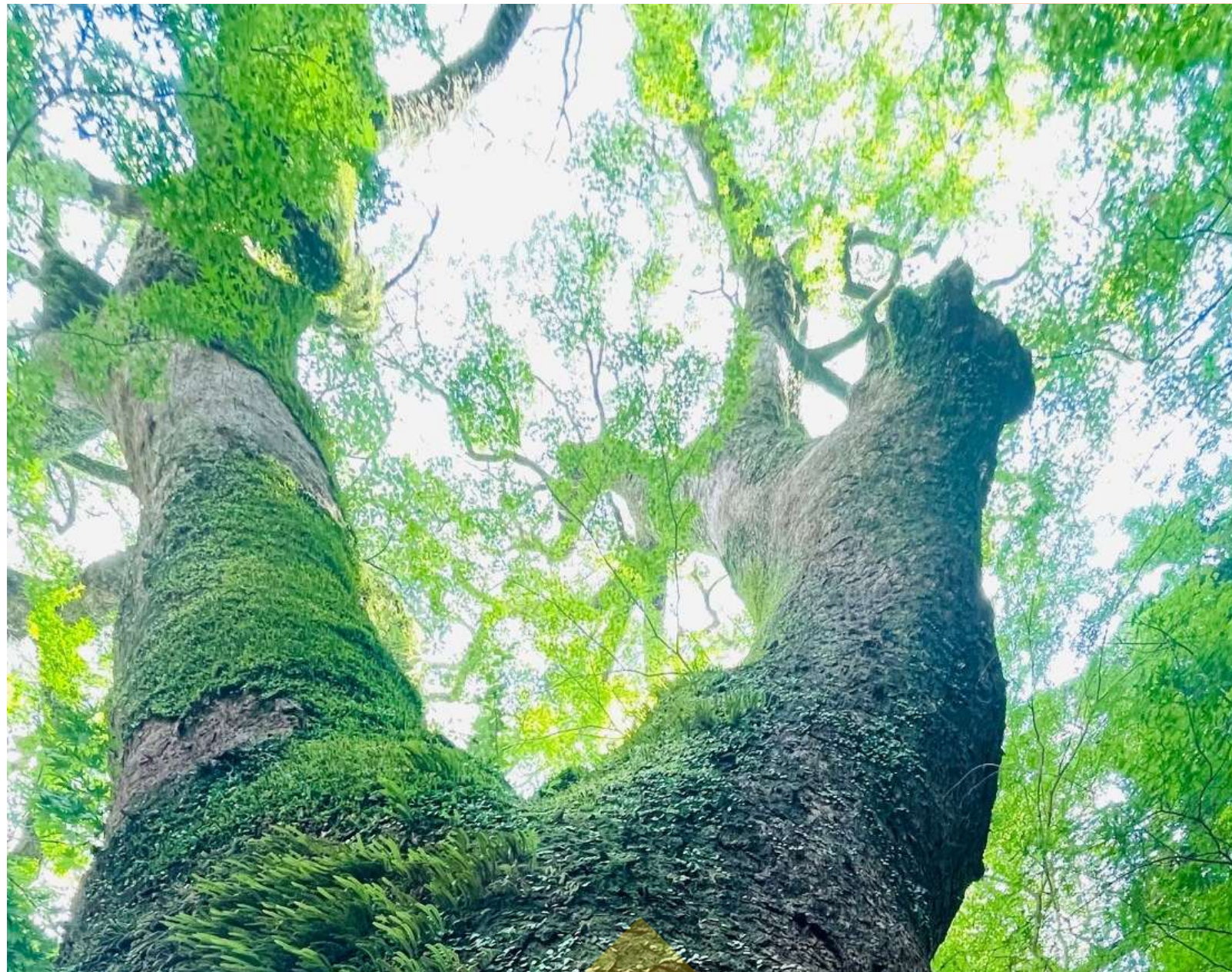
## 2025



PURSuing EFFECTIVE USE OF LAND

大東建託リーシング株式会社

2025年12月23日





# 大東建託リーシングの健康経営 トップメッセージ



当社は、お客さまや従業員およびその家族だけでなく、共に働くパートナー企業の皆さまの健康も大切と考えています。従業員が健やかでいきいきと幸せに働くことを経営戦略の一つに位置付けています。経営トップとして健康経営を主導し、経営会議等を通じて企業横断的に取組む体制を整備することにより、働くことの土台である健康づくりと環境づくりを推進します。健康経営を推進することは、当社の成長や持続性に資することにも繋がり、今後も当社を取り巻くすべての方々の笑顔と健康の輪を広げる架け橋となります。

大東建託リーシング株式会社

代表取締役社長

川原 栄司

# 大東建託リーシング健康経営宣言

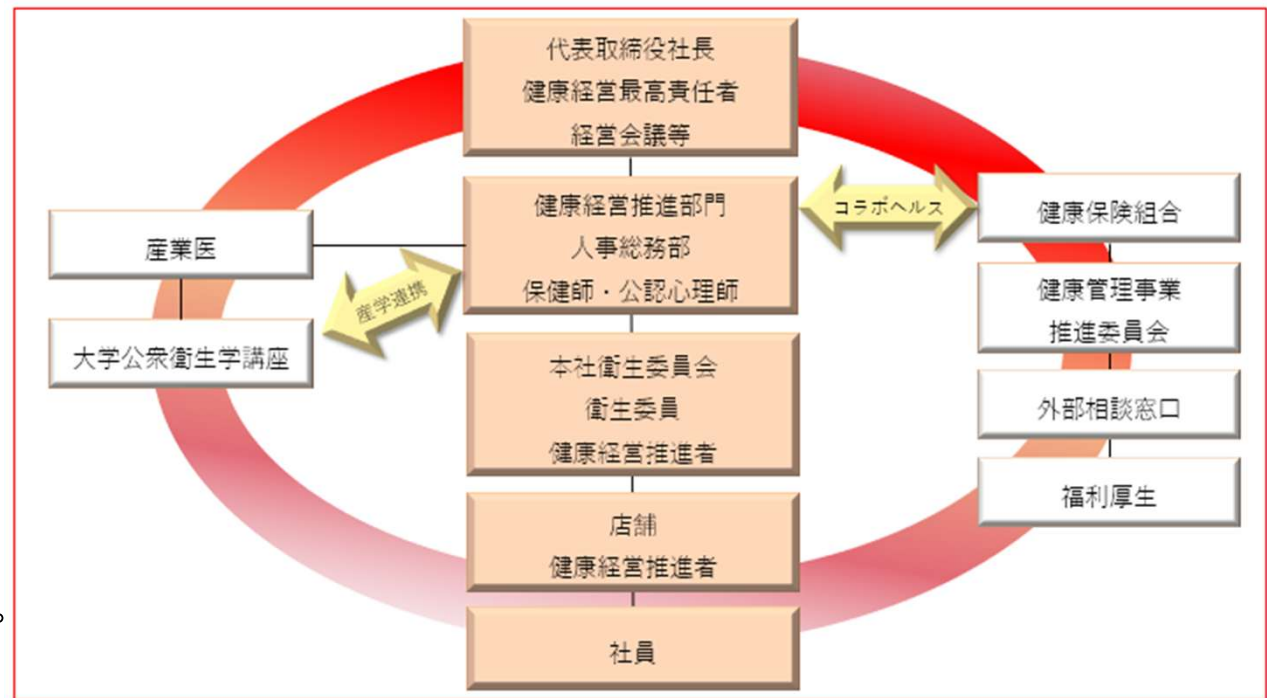
私たちは、「一人ひとりのお客さまと新しい暮らしを共に創り、人と地域に笑顔と絆を広げる」ことをミッションとして  
います。ミッション達成のためには、従業員が健康でいきいきと幸せに働けることが大切と考え、健康経営の実現を  
重要な経営戦略の一つと位置付けます。当社は、当社を取り巻くすべての方々の笑顔と健康の輪を広げる架け橋  
として、従業員がその役割を果たせるよう、「健康づくり」と「環境づくり」に積極的に取り組みます。

# 大東建託グループ健康宣言

当社グループは従業員一人ひとりの心と体の健康と幸せを財産とし、いきいきと働くことができる職場環境を実現します。

# 健康経営 推進体制

当社の健康経営推進体制は、経営トップが主導しています。トップ主導のもと、経営会議等へ連携する仕組みであり、産業医・保健師の健康管理専門職、働き方改革を推進する人事部門に加え、全国の200を超える店舗には健康経営推進者を配置しています。同時に健康保険組合とのコラボヘルスや大学の公衆衛生学専門家とも産学連携し、ワンチームでの健康経営推進体制を構築しています。





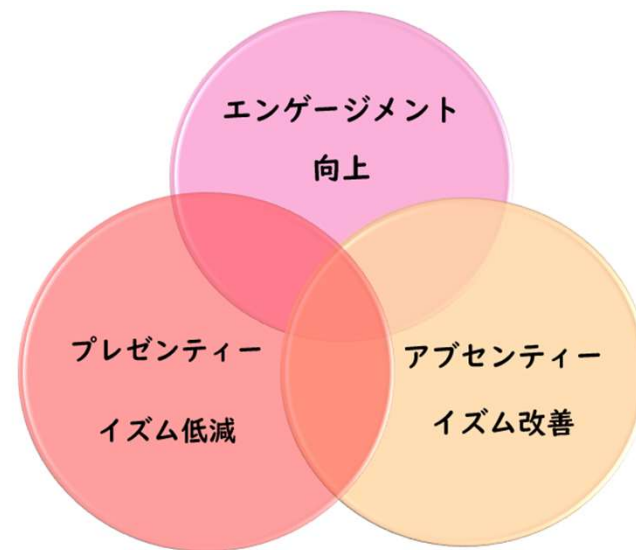
# 大東建託リーシングの健康課題

## 「Well-being Leasing」を目指して

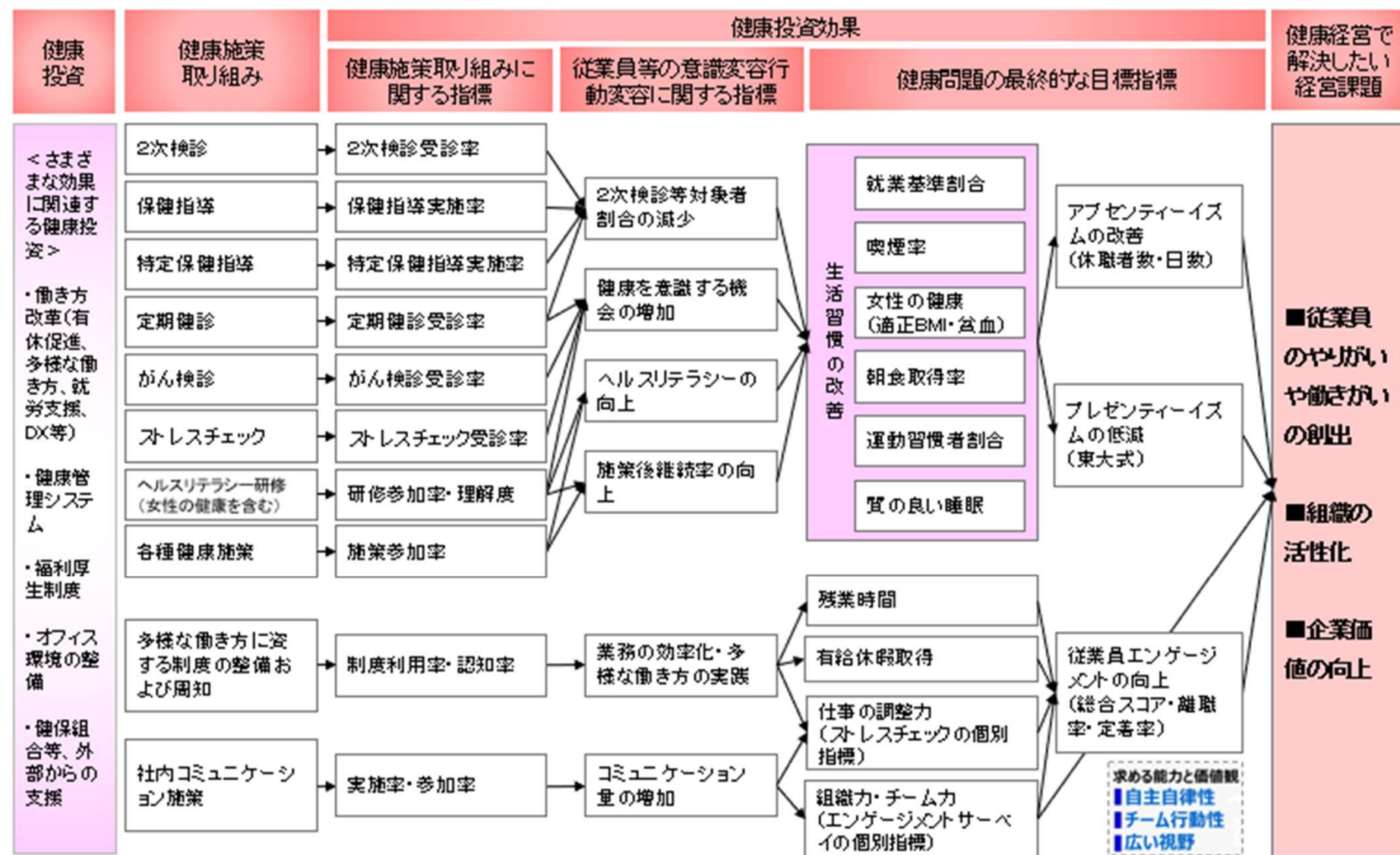
当社はいきいきと幸せに働くことを経営課題としていますが、健康診断結果やプレゼンティーイズム等さまざまな分析の結果から、有所見者が多く、食事・運動・喫煙・メンタルヘルス・女性の健康が国民健康調査等の平均等を下回っている状態です。当社は、平均年齢38歳と若く疾病による休業までは至らないケースが多いものの、パフォーマンス低下や将来の疾病リスクに繋がり、個人の健康にとっても、いきいきと働く組織にとっての経営課題にとっても障害が懸念されました。このため健康行動の習慣化やヘルスリテラシー向上による疾病予防重要な課題であり、若年層からの健康づくりと健康意識の醸成を推進することとしました。

同時にストレスチェック結果等からは、周囲のサポートや円滑なコミュニケーションのある職場がエンゲージメント高い職場であったため、心理的安全性のある、風通しのよい職場づくりを課題としました。

経営上の課題との指標には、こころと体と働き方のトリプル改善目標（最重要目標：プレゼンティーイズム損失率の低減、アブセンティーイズムの改善、エンゲージメントの向上）を掲げています。効果検証しながら健康経営を実践することにより、従業員が幸せで、心身共にいきいきとやりがいを持って働き、持続的に企業価値が向上していく『Well-being Leasing』を目指していきます。



# 健康経営戦略マップ



# 健康経営 施策取組 指標

(全年齢)

健康投資施策の取組状況に関する指標 従業員の意識変容・行動変容に関する指標		2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 目標
病気の重篤化予防	健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	二次（精密）検査受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	ハイリスク（就業基準） 保健指導継続率/治療継続率	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%
健康保持・増進	有所見率	83.1%	71.9%	68.0%	70.9%	72.9%	74.4%	65.0%
	適正体重維持者率	67.9%	66.3%	67.2%	68.0%	66.9%	66.1%	70.0%
	運動実施率	10.6%	16.2%	13.8%	14.0%	14.7%	14.8%	18.0%
	朝食摂取率	48.0%	50.9%	51.3%	51.4%	50.6%	53.1%	53.0%
	喫煙率	33.4%	34.5%	33.4%	33.2%	31.5%	30.9%	30.0%
	十分睡眠が取れている	71.2%	73.9%	70.7%	69.2%	66.4%	66.1%	73.0%
ヘルスリテラシー	ヘルスリテラシー※1	－	－	－	19.43	19.44	19.80	19.45
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	97.0%	96.2%	95.2%	98.7%	98.5%	98.3%	95.0%
	高ストレス者率	10.2%	8.9%	9.3%	8.2%	10.5%	9.4%	8.5%
コミュニケーション促進策	リモート交流会 あそViva実施回数	－	－	91回	43回	65回	62回	60回
	社員会参加率	－	≥95%	≥95%	96.6%	96.7%	－	≥95%
	社内コミュニケーション満足度 ※2	73.0%	75.9%	85.7%	86.3%	84.4%	86.9%	87.0%
労働時間の適正化	残業時間	26.9時間	25.4時間	26.3時間	25.4時間	25.0時間	24.9時間	24.0時間
	有給休暇取得率	68.3%	71.2%	74.7%	71.1%	77.9%	74.8%	75.0%
	男性育児休業取得率	－	－	72.7%	81.6%	100%	100%	100%
	平均勤続年数	6.3年	6.6年	7.2年	8.1年	8.6年	8.6年	11年
リスクマネジメント	労働衛生※3 件数/度数率/強度率	－	－	－	0件/0%/0%	1件 /0.29%/0.02%	2件 /0.56%/0.001%	0/0%/0%
健康投資額	法定外福利費のうち 医療・健康関連費※4	－	2,000万円	2,100万円	2,200万円	2,300万円	2,500万円	2,300万円



# 健康経営施策取組指標

最終的な目標数値	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度実績	2025年度 目標
一人当たりの年間医療費※5	317千円	117千円	244千円	274千円	307千円	301千円	250千円
アブゼンティーイズム実績値※6 (測定人数/回答率)	0.9日 (1,481人/100%)	1.3日 (1,663人/100%)	1.4日 (1,772人/100%)	1.0日 (1,646人/100%)	0.65日 (1,655人/100%)	0.69日 (1,754人/100%)	0.5日
プレゼンティーイズム損失率※7 (測定人数/回答率)	—	—	19.8% (1,342人/100%)	20.7% (1,293人/100%)	19.5% (1,485人/100%)	18.2% (1,375人/100%)	15.0%
従業員満足度調査※8 / エンゲージメント調査※9	64.1点※8	69.5点※8	57.8点※9 (BBB)	60.0点※9 (A) 55.1点※10 (BBB)	58.1点※9 (A) 58.6点※10 (A)	63.1点※9 (AA) 65.5点※10 (AA)	2030年※9.10 61.0点(A)以上
ワーク・エンゲージメント実績値※11 (測定人数/回答率)	—	—	—	3.94 (1,293人/100%)	3.93 (1,485人/100%)	4.01 (1,380人/100%)	4.00

## 計測方法

○ 健康保持増進施策

※1 ヘルスリテラシー

※2 社内コミュニケーション満足している割合

※3 労働衛生

※4 法定外福利費のうち医療・健康関連費

※5 年間医療費

※6 アブゼンティーイズム実績値

※7 プレゼンティーイズム損失率

※8 従業員満足度調査

※9 エンゲージメン調査 (5月)

※10 エンゲージメン調査 (11月)

※11ワーク・エンゲージメント実績値

： 健康診断全受診者対象

： ヘルスリテラシー尺度（Communicative and Critical Health Literacy, CCHL、労働者のヘルスリテラシー尺度、5問に回答）にて測定

： 従業員満足度調査、エンゲージメント調査上、2022年度以降は自社アンケート上、社内コミュニケーション満足している割合

： 度数率=労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×1,000,000、労働災害の発生頻度を表す数値、サービス業4.18（令和3年）

強度率=延べ労働損失日数/延べ実労働時間数×1,000、労働災害の重さの程度を表す数値、サービス業0.16（令和3年）

： 健康診断・脳ドック関連費1800万円、健康教育費30万円、外部委託費・保健薬・感染症対策費230万円、

ストレスチェック・システム経費140万円、

： 2018、2019年度は保険者全体値、2020年以降は単体値

： 私傷病による休職日数を対象従業員人数で割った平均日数

： 東大1問版、過去4週間の仕事の能力発揮度合はどれくらいか（0~100%）、年に1回のアンケート調査、100%-値=生産性の損失率

生産性の損失率であり、小さい（低い）値がより良い

： 2018年~2020年、当社独自の従業員満足度調査総合得点

： 2021年度より5月実施分、エンゲージメント調査総合得点、DD~AAAの9段階評価、AAAが最も良い

： 2021年度より11月実施分、エンゲージメント調査総合得点、DD~AAAの9段階評価、AAAが最も良い

： UWGSユトレヒト・ワーク・エンゲージメント（短縮版）

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 定期健康診断・二次検査100%実施による健康管理と健康ハイリスク者への

### 継続アプローチ

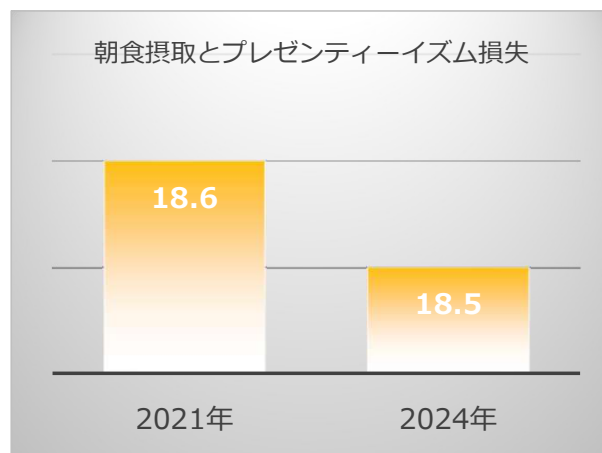
創立時より、定期健康診断をはじめ、二次検査（精密検査）も100%受診を目標に掲げ、従業員の病気の早期発見と健康増進、重症化予防にも取り組んでいます。特に健康診断・二次検査結果が基準値を超えている従業員は、産業医面談を必須としています。二次検査も、就業時間内での受診を可能とし、全店舗の健康経営推進者と保健師が協力して、受診を促しています。二次検査を一度受診するだけで治療中断する従業員も例年20%ほどいるため、リスク管理も含め、受診しやすい環境づくりの必要性を管理職研修にても説明し、全店舗の健康経営推進者とともに受診を推奨しています。これにより、健康保険組合からのスコアリングレポートでは、当社は毎年二次検査受診率100%のため、医療機関への受診率は高いものの、重症化前の受診の効果により医療費が削減されている結果が出ています。

今後も全社をあげて二次検査の100%受診を目指し、保健師と健康経営推進者が期日管理を行い、衛生委員会を通じ進捗確認を実施することで、受診しやすい環境と病気を放置しないアプローチを行っていきます。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 朝食摂取行動変容へ向け、フランチャイズ店へもベジチェック®実施

健康診断問診結果から朝食摂取率が50%台と全国平均（国民栄養調査）と比べ30%程低いこと、また朝食の欠食率が低い従業員ほど、プレゼンティーイズム損失※<sup>1</sup>は高く、リテラシーは低い傾向が明らかとなりました。また本社野菜摂取量チェックイベント時の調査からは厚生労働省推奨の野菜1日350g摂取に比べ100g程少ないことが判明しました。そこで、腸活研修の実施、健康アプリ『QOLism』に食事記録の登録、ベジチェック®（野菜摂取量チェック）期間限定設置や本社内自動販売機に野菜ジュースを導入し、食生活改善の意識づけや野菜摂取の環境を整えました。



これにより朝食摂取率やそのプレゼンティーイズム損失に改善がみられ（左図）今後も推進していく予定です。ベジチェック®は健康診断後の保健指導に活用し全国の店舗へも健康意識やヘルスリテラシー醸成に繋げています。取引先フランチャイズ店等のサプライチェーンとは、イベント時にベジチェック®活用しながら「健康企業宣言」「銀の認定」、健康診断ガイドラインのヒアリングやアドバイスを行い、健康経営への取組やPDCAがまわるよう支援を始めています※<sup>2</sup>。

※<sup>1</sup> プレゼンティーイズムはアンケートで年に1回測定、過去4週間の仕事の能力発揮度合はどれくらいか（0～100%）、100%-値=生産性の損失率、低い方が生産性損失がない（=良い）状態

※<sup>2</sup> P2Iパートナーシップ構築宣言参照



# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 健康アプリを活用した運動促進策と全社でのラジオ体操



健康診断問診票の運動習慣において、当社は健康日本21（第三次）による

国民健康・栄養調査（令和元年）の現状（20～64歳：男性23.5%、女性16.9%）

よりも低い状況です。そこで「生活の中にスポーツを」の考えのもと、スポーツ庁「Sport In Life」に登録し、従業員の健康づくりの一環として健康保険組合とのコラボヘルスによる健康アプリ『QOLism』を推奨しています。

同アプリは、身体の計測や健康診断結果との連動、AIによる心の状態を声で診断など心身の状態を知るページから、運動コンテンツで気軽に取り組める運動、しっかり筋力パワーアップコース等の身体メンテナンスが可能です。

### あなた専用のチャレンジコース



あなたの目標消費カロリーからセレクトされたコースです。

また、店舗・課対抗ウォーキングバトルや、毎年秋にはウォーキングキャンペーンも実施されます。フランチャイズ店へは別アプリによるウォーキングキャンペーンを紹介し、サプライチェーンへの健康経営取組も呼び掛けています。

2025年度からは、本社のみで実施していた毎朝始業時のラジオ体操を日本全国の店舗でも実施しています。少しずつ運動習慣が定着することで体づくりの行動変容や生活習慣病予防、ストレス発散、医療費の抑制等も期待しています。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 産学連携による座りすぎ・腰痛予防企画参加

### < TOPICS >

2023年、2024年に厚生労働省テレワーク研究班「テレワークと健康調査」に参加し、体力測定や活動量計による座りっぱなし時間の測定をしました。就業時間内に座りすぎの従業員が多く、将来の腰痛予防や疾病予防に繋がるよう、30分に1度立ち上がるような「ちょこちょこ活動」を推進しています。また、在宅勤務と出社勤務では、各個人が約4700歩（おにぎり1個分のカロリー相当）、1日の平均歩数が少ないこともわかり「おにぎり活動」として在宅勤務時のウォーキングも推奨しています。日常生活の中で座りすぎを防止し、運動習慣の定着を推奨することで、プレゼンティーイズム損失の低減を目指しています。参加者からは自身の座りっぱなしが明らかとなったことで「運動習慣をつける気持ちになった」「動いていないことがはっきりしジムに通い始めた」「スタンディング打合せスペースを使うようになった」等多くの満足の声があがりました。



<左上：ぶら下がり健康器、左中：野菜チェック>  
<バランスボールの打ち合わせスペース>

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 全店舗に健康経営推進者在籍

当社は全国に200を超える店舗がありますが、2022年度より健康経営推進のための体制として、全店舗に健康経営推進者が在籍しています。毎年期初に全社員が参加する経営計画発表会の場において、経営層から健康経営推進者へ施策推進に向けたメッセージを発信しています。加えて、健康経営推進者は、昇進管理職研修等の際に健康経営について理解を深め、有給休暇取得促進や残業時間管理、育児や介護休暇取得促進等の職場環境改善に加え、健康診断の受診管理、各種健康施策の進捗や各種研修でのヘルスリテラシー醸成等の健康経営全体を推進しています。





# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 全国の店舗でストレスチェックの実施、公認心理師の配置、集団分析の実施

50名以上の事業所で実施義務のあるストレスチェックを、当社は50名未満の200を超える全店舗で実施しています。ストレスへの気づきとセルフケアコンテンツの充実、公認心理師の配置、産業医面談、社内外相談窓口周知等を行っています。集団分析結果は経営層へも共有し、職場環境改善の一翼も担っています。

## 風通しの良い職場環境づくり・コミュニケーション活性化『あそViva』『社員会』開催

日本全国の店舗間の横断的交流を深め、人と人との繋がりを大切にする組織づくりと、自由に交流・会話ができる企業文化・社内風土の変革を目的として経営トップも参加するリモート交流会『あそViva』を開催しています。本取り組みや職場環境改善QC活動併せ年間60回以上開催され、71%が満足と回答しており職制も超えた交流の機会となっています。また従業員の”健康促進”と”交流”が目的の『社員会』は95%以上の従業員が参加し、普段接することのない従業員同士が交流する機会となっています。開催日によってはクリスマス会となったり、海外拠点もオンラインで結んだりするなど「大いに盛り上がった」との声も寄せられ、コミュニケーション活性の場となっています。2023年度は、コロナ禍以前の対面式に戻ったスポーツ大会等が再開され、風通しの良い職場環境づくりを推進しています。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## がん対策

### がん対策推進企業アクションへ参画・がん検診推進とがん保険への加入



当社の医療費において、がん治療の占める割合が増加しており、若年層からがんへのリテラシーを高めるための研修を実施しています。がん研修参加率は90%以上で「がんについてよく理解できた」「家族のがんと重ねて考えられ満足」等の声がきかれています。またがん対策推進企業アクションとWorking RIBBONへ参画しがん検診を積極的に推進しています。すでに乳がん検診95%以上、子宮頸がん検診は81.2%の受診率のため、受診率+5%を宣言しています。定期健康診断と同時にがん検診を受ける仕組みや、二次検査も就業時間内で受診可能としており、さらに健康保険組合と当社独自のオプション検査補助金制度もあり、研修後にはがん検診を積極的に受診する行動変容へ繋がることを期待しています。

がん予防策とともに罹患後も安心して治療に臨めるよう、がん診断時に一律100万円を支給する制度や、がんでの通院時に利用できる特別休暇「ケア休暇」制度、治療と仕事の両立支援策の策定、両立支援コーディネーター配置により就労支援を推進していきます。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 「意外に楽しく飲酒量をコントロールできる!」通称:ノンアルコールキャンペーン実施

### < TOPICS >

2024年厚生労働省の飲酒ガイドラインによると生活習慣病のリスクを高める飲酒量は、1日当たりの純アルコール摂取量が男性 40g以上、女性 20g以上です。健康診断問診票結果から生活習慣病のリスクを高める飲酒者は男性 11.2%、女性 14.7%と「国民健康・栄養調査」(2023年調査で男性 14.1%、女性 9.5%)よりも特に女性で高いことが判明しました。そこでアサヒビール株式会社様の飲酒量コントロールプログラム(社内通称:ノンアルコールキャンペーン)を実施しました。125名が参加、ノンアルコール飲料を活用し、3か月間毎日飲酒量を記録することで飲酒量コントロールが自然に習慣化し「意外に楽しく飲酒量をコントロールできる!」を実感することに挑戦しました。

「毎日の飲酒量記録は難しかった」と半数以上が回答しましたが、結果的に「1日の純アルコール量80g以上」、「飲酒頻度:毎日」の割合が減少しました。「キャンペーン終了後も記録を続けている」「ノンアルコールが美味しかった」「ふるさと納税でノンアルコールを注文してみた」「アルコール飲料購入の際にノンアルコール飲料も買うようになった」等の声も聴かれ、キャンペーンを通じ純アルコール量の減る健康行動へ繋がった様子が伺えました。今後も生活習慣の行動変容へ向け、ノンアルコール飲料を取り入れた純アルコール減量を推進していきます。



# 健康課題解決のための具体的取り組み

## オプション検査補助金

2021年より脳血管疾患の予防を目的とした検査補助として、一定の年齢を超えた従業員への脳ドック検査の補助金を支給していました。しかし、脳血管疾患だけでなく、これまで以上に病気の早期発見・治療に重きをおくため2023年度からは、がん・脳卒中・心臓病の日本人の三大疾病リスク検査に対する補助金制度、2025年度からは医療機関での全ての保険適用外での検査に対する補助金制度へ見直しを行いました。健康保険組合の補助金に加え、当社独自の追加補助金制度も実施しています。若年層にも補助金対象者が広がり、特に家族に三大疾病を患っている方がいる従業員からは「受けてみたかった」「受けてよかった」など満足の声が聴かれ、ヘルスリテラシー醸成にも繋がっています。

## 就業時間内禁煙とオンライン禁煙や禁煙イベントの開催

従来より課題であった喫煙率を低減させるため、就業時間内は禁煙とすることで、喫煙率低下と受動喫煙、サードハンドスモークの防止にも努めています。健康保険組合とのコラボヘルスにより、オンライン禁煙、禁煙補助剤安価販売、好事例紹介等、禁煙に取り組める体制を整備しています。また肺年齢測定とスワンスワンデー※の開催、喫煙者数分の寄付金制度により禁煙チャレンジの声も聞かれており、今後も喫煙率低下に努めていきます。

※スワンスワンデーは、禁煙推進学術ネットワークの定めたスワンスワン（吸わん吸わん、数字の2をスワン＝白鳥に見立てた）で禁煙を!の取り組みです。当社では毎月22日の禁煙チャレンジを推奨しています。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

当社は従業員が持てる力を最大限発揮できるよう、ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みを進めています。多様性を理解するための研修、ワークライフバランスを保つための時間単位の有休やフレックス勤務、積み立て有休、様々なライフイベントを迎える世代へ法律で定められた以上の家族休暇制度として育孫休暇、パパ育休、介護休暇や不妊治療休業・補助金制度等、働きやすい職場づくりを推進していきます。



< PRIDE指標 >  
一般社団法人work with prideが策定するLGBTQ+に関する企業等の取り組みの評価指標で「シルバー認定」を獲得



< D&I AWARD ADVANCED >  
ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業を表彰するアワードで、ジェンダーギャップや育児・介護の取り組みが評価され、最高位となるベストワークプレイスを取得



< くるみんプラス >  
次世代育成支援対策推進法に基づいた目標に加え、不妊治療と仕事の両立支援に対する取り組みが評価されてのプラス認定を取得

## < TOPICS >

育孫休暇は2022年に創設した制度です。小学校卒業までの孫がいる従業員に対し、年5日を限度に特別有給休暇を付与します。利用した従業員からは好評を得ており、今後も従業員の声を聴きながら職場づくりをしていきます。

# 健康課題解決のための具体的取り組み

## 労働安全衛生に関する取り組み（リスクマネジメント）

本社では50名を超える従業員が勤務しており、毎月衛生委員会にて、労災についての協議や衛生に関する審議等実施しています。そのほか、社内規定にリスクアセスメント事項を掲載し、勤務中の座位時間の長さ起因する腰痛の予防やPC作業での眼精疲労等の予防に関する研修、また安全配慮に関する研修、衛生基準に則った快適職場づくりを目指し職場巡視等を実施しています。実施内容は、全従業員に向けて毎月発信し、共有できる体制を整えています。

## 従業員の安全と地域貢献としてのAED（体外式除細動器）設置

従業員の健康への取り組みを地域にもつなげるため、全国200を超える店舗にAED(体外式除細動器)を設置しています。健康保持の活動を行いながら、オーナーさまやお客さま、ステークホルダーの皆さまをはじめとした地域の皆さまの命を救う活動の一助となることを願っています。

## 相談窓口の設置

従業員が安心して働けるような環境を構築するため、様々な相談窓口を開設しています。社内では産業医・保健師相談、カスタマーハラスメント相談、コンプライアンス窓口、健康保険組合とのコラボによる社外の24時間無料健康相談やメンタルヘルス面談などがあり、社内掲示板や掲示物などで周知を図り、いつでも相談できる体制を整えています。

# 社外からの認定・表彰

## < 健康経営優良法人 >

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。当社は2023年より3年連続健康経営優良法人に、また上位500社のホワイト500にも2年連続して認定されました。今後も経営トップ主導の元、健康経営<sup>®</sup>に積極的に継続的に取り組みます。



※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

## < えるぼし >

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく認定制度で、認定は厚生労働大臣より送られます。当社は2022年、えるぼしに認定されており今後も女性活躍を推進します。





# 社外からの認定・表彰

## < パートナースhip構築宣言 >

「パートナーシップ構築宣言」は、経団連会長、日商会頭、連合会長及び関係大臣（内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省）をメンバーとして創設された仕組みです。新たなパートナーシップを構築することを「発注者」の立場から企業の代表者の名前で宣言するものです。当社は、2022年パートナーシップ構築宣言を行い、グリーン化や健康経営、取引先との振興基準遵守など、サプライチェーンの取引先の皆さまや価値創造を図る事業者の皆さまとの連携・共存共栄を進めていきます。



## < スポーツエールカンパニー >

スポーツエールカンパニーは、スポーツ庁が「働き盛り世代」のスポーツ実施を促進しスポーツに対する社会的機運の醸成を図ることを目的として、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業を認定しています。当社は全社でラジオ体操を実施しており、今後も運動習慣を推進していきます。



# 社外からの認定・表彰

## < がん対策推進優良企業 >

がん対策推進企業等連携推進業務（がん対策推進企業アクション）は、厚生労働省の委託を受け企業・団体の従業員や家族の方の検診受診率50%をめざす国家プロジェクトです。2025年9月現在6900社が参画しています。当社は、がん対策推進企業アクションより、従業員へのがん対策へ取り組んだパートナー企業として令和4年度より3年連続「優良企業表彰」をうけています。

また、がん対策推進企業アクションは、従業員が、がんの知識を深めて身を守るために「e-ラーニング」での学習を推奨しています。当社は、この「e-ラーニング」（社内独自システム）で、職域でのがん対策に注力されるパートナー企業としての「認定証」を授与されています。

またこれら取り組みの詳細はがん対策推進企業アクションより取材を受け、2025年がん対策推進企業アクションのホームページにも公開されています。

