

「CTCBE健康経営宣言」目次

1, 健康経営宣言

P 1

2, 健康経営で解決したい経営課題

P 2

3, 推進体制

P 3

4, 健康経営ビジョンと取り組み

P 5

5, 取り組みの結果

P 7

6, 主な取り組みと今後に向けて

P 12

(CTCBE : CTCビジネスエクスパートの略称)

I, 健康経営宣言

当社は、従業員一人ひとりの健康と幸福（Well-being）を経営上の重要課題と位置付け、健康経営を推進しています。

CTCグループのスローガンである「Challenging Tomorrow's Changes」を実現し、持続的な成長を続けるためには、従業員の健康を基盤とし、働きがいを実感できる職場環境づくりが不可欠です。

私たちは、従業員とその家族が心身ともに健康で幸せに暮らし、それぞれが仕事を通じて自己実現に挑戦できることが、企業の成長と社会への価値創出につながると考えています。

2025年度からは「CTCBE健康経営中期ビジョン」の第2フェーズに入り、健康経営を経営方針および重点施策に明確に位置付けました。今後も全社一丸となって健康経営を推進し、
「従業員一人ひとりの健康と幸福（Well-being）」と「CTCグループおよび社会のさらなる発展」の実現を目指してまいります。



CTCビジネスエキスパート株式会社

代表取締役社長 村川 肇

2, 健康経営で解決したい経営課題

当社は、「CTCグループの財經・商品管理分野を集約化し、グループ全体のさらなる事業成長を支える」というビジョンのもと、2017年の設立以来、担当領域を拡大しながら事業を展開してきました。

一方で、IT業界は技術や製品、ビジネスモデルの変化が非常に速く、近年はIT投資の拡大に伴い、取引の複雑化や処理量の増加が進んでいます。また、AIをはじめとするデジタル技術の進展により、業務運用そのものの変革も加速しています。

こうした環境変化に対応するため、当社ではBPR（業務改革）や人材育成など、さまざまな施策に取り組んでいます。その基盤となるのが健康経営です。健康経営の推進を通じて、従業員の心身の健康を支え、一体感のある組織風土を醸成することで、一人ひとりが働きがいを感じながら能力を最大限発揮できる職場環境の実現を目指しています。

健康経営を通じて従業員のWell-being向上と組織力の強化を図り、人的資本の価値を最大化することで、CTCグループの持続的成長と社会への価値創出に貢献してまいります。

CTCBE 2026年度経営方針

- CTCグループのシェアードサービス会社として、財經・商品管理分野における業務効率化・標準化を着実に推進し、グループ全体の新たな領域への挑戦を支えていく。
- 業務ローテーションと教育を通じて社員の業務対応力を高めると共に、AI活用による新たな効率化を実現する。
- クライアント・ファーストを意識した満足度の高いサービスを提供する一方、牽制機能を通じてグループの健全な経営の実現に貢献する。
- 健康経営を推進し、活力ある組織風土と働きがい高めるとともに、従業員が健やかに働ける環境を整え、安心して長く活躍できる会社を目指す。

健康経営で解決したい経営課題

【活力ある組織風土】

多様な価値観を持つ従業員が安心して働き、相互の協働を通じて一体感と働きがいを実感できる組織風土の醸成。

【従業員が健やかに働ける環境整備】

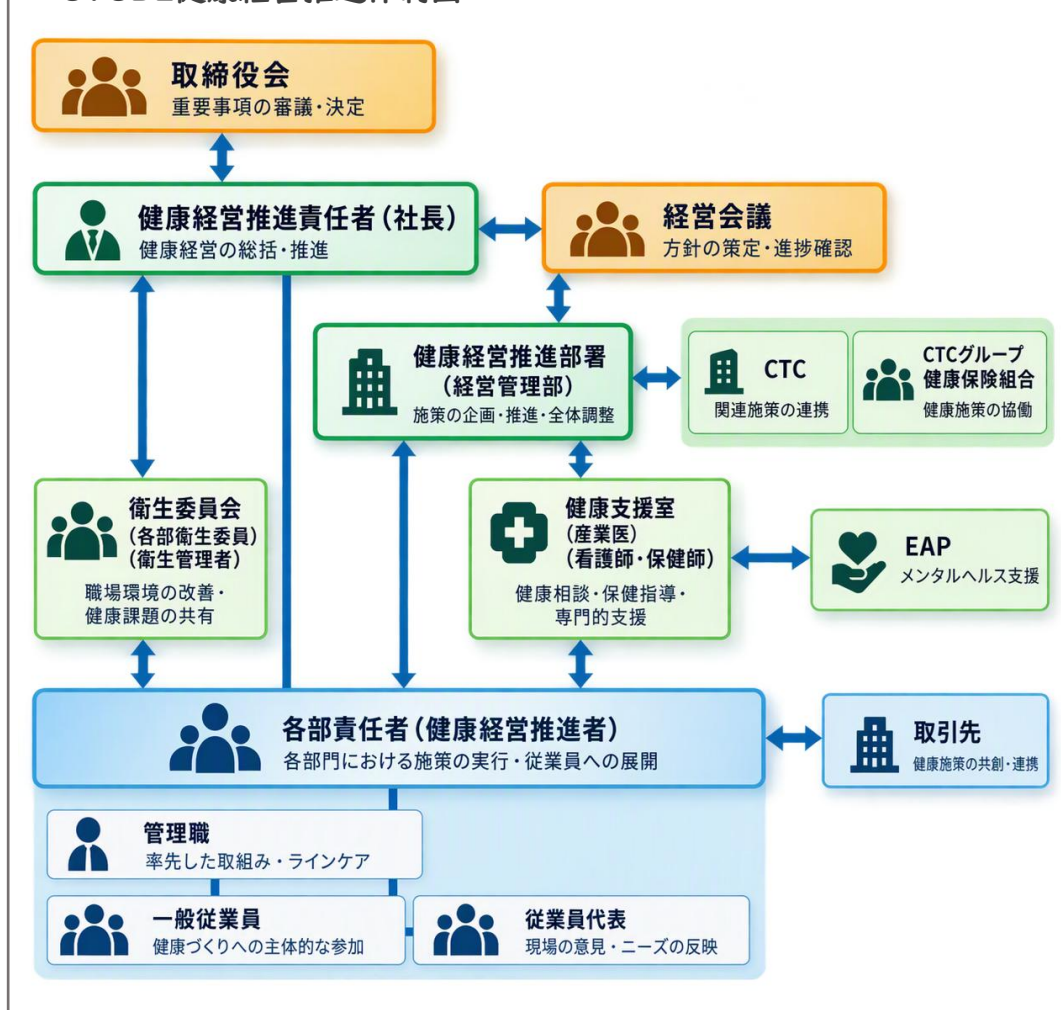
従業員の健康増進意識を高めるとともに、柔軟な働き方やリフレッシュ機会の提供を通じて、心身の健康維持・向上を支援する職場環境の整備。

3, 推進体制

【CTCBE 健康経営推進体制と主な役割】

- ◆「健康経営」を経営方針・重点施策に位置付け、取締役会・経営会議による継続的なモニタリングと改善を通じ、従業員のWell-being向上・企業価値向上の実現を目指します。
- ◆健康経営推進責任者である社長が先頭に立って健康経営を推進し、従業員の健康意識向上と健康を大切にする企業風土の醸成を通じて、誰もがいきいきと働ける職場づくりをリードしてまいります。
- ◆経営管理部の健康経営推進者が、各部門責任者や関係組織との連携のもと、従業員の健康保持・増進およびWell-being向上に資する施策を全社的に推進していきます。
- ◆各部門が組織の特性に応じた健康増進施策を展開し、その成果を衛生委員会で共有・横展開することで、全社一体となった健康経営の推進と企業風土を醸成していきます。
- ◆取引先と健康経営に関する施策や取組事例を共有し、ノウハウの提供や相互交流を通じて、健康経営の普及・発展と双方の企業価値向上に貢献しています。

<CTCBE健康経営推進体制図>



3, 推進体制

【CTCBE 主な健康経営関連の会議体】

名称	開催頻度	主な出席者	役割
取締役会	年12回以上	社長・取締役・監査役 経営管理部長・健康経営推進担当	経営方針・重点施策と連動しながら、健康経営施策の進捗・成果をレビューし、重要課題や今後の方針を審議・決定します。
経営会議	年12回以上	社長・監査役・各部責任者 経営管理部長・健康経営推進担当	健康経営施策の進捗・効果を定期的にモニタリングし、課題の抽出と改善施策の検討・推進を行います。
全社キックオフ	年1回	社長・取締役・監査役・全従業員	健康経営方針や重点施策を全従業員へ共有し、健康意識の向上と活動の浸透を図ります。
衛生委員会	年12回以上	社長・産業医・看護師・各部衛生委員 衛生管理者・経営管理部長 健康経営推進担当	健康課題や施策の進捗・効果を共有し、改善策の検討と好事例の横展開を行います。
健康保険組合定例会	年2回	健保関係者・産業医・看護師・保健師 健康経営推進担当	健康課題や健康関連データを共有し、連携した健康増進施策の検討・推進を行います。

4, 健康経営ビジョンと取り組み

【CTCBE健康経営ビジョン】

◆ CTCビジネスエキスパートの経営ビジョン

CTCグループの財經・商品管理分野を集約化することにより、グループ全体の更なるビジネス拡大を支えていく。

◆ 経営方針（※健康経営推進方針）

- ・ CTCグループのシェアードサービス会社として、財經・商品管理分野における業務効率化・標準化を着実に推進し、グループ全体の新たな領域への挑戦を支えていく。
- ・ 業務ローテーションと教育を通じて従業員の業務対応力を高めるとともに、従業員AI活用による新たな効率化を実現する。
- ・ クライアント・ファーストを意識した満足度の高いサービスを提供する一方、牽制機能を通じてグループの健全な経営の実現に貢献する。
- ・ ※健康経営を推進し、活力ある組織風土と働きがい高めるとともに、従業員が健やかに働ける環境を整え、安心して長く活躍できる会社を目指す。

◆ 健康経営の目標

- (1)従業員1人1人が安心して働けて、協働により一体感や働きがいを感じられる組織風土の醸成。
- (2)従業員の健康意識の向上と従業員が心身共に健康維持しやすい環境作り。

<健康目標(KPI)>

- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| (1)働きがいを感じている従業員の割合 | : 3%以上増加 (2027年度(KGI): 75%以上) |
| (2)主観的健康感が高い従業員の割合 | : 3%以上増加 (2027年度(KGI): 80%以上) |

4, 健康経営ビジョンと取り組み

【CTCBE健康経営戦略マップ】

SC：ストレスチェック

目標年：2027年

健康投資

多様な価値観を受入れる取り組み

会社の活性化に向けた取り組み

従業員の健康増進に向けた取り組み

健康投資の効果

健康投資施策の取り組み状況に関する指標

関連研修受講率

コミュニケーション施策参加率

健康増進イベント参加率

従業員等の意識変容行動変容に関する指標

従業員各種制度活用率

アフターセッション開催回数

運動習慣のある従業員の割合

健康関連の最終的な目標指標

SC事業場資源(多様性)スコア

SCアウトカム(職場一体感)スコア

SC主観的健康感を感じている従業員の割合

KGI

健康経営の推進方針

【組織風土の醸成】
働きがいを感じている従業員の割合
75%以上

【組織風土の醸成】
多様な価値観を持つ従業員が安心して働ける環境を整備し、協働を通じて一体感と働きがいを実感できる組織風土の醸成を推進します。

【従業員実感向上】
主観的健康感が高い従業員の割合
80%以上

【従業員意識向上】
従業員の健康意識向上を図るとともに、柔軟な働き方や繁忙期後のリフレッシュ機会の提供を通じて、心身の健康を維持しやすい職場環境づくりを推進します。

従業員の健康課題

職場の活性化と従業員の健康意識の向上

健康経営の浸透状況

重要会議体健康関連議題数

方針実現のための体制・環境

健康増進施策推進における各部門連携

健康投資施策に関する指標

SC部署資源(上司のサポート)スコア

健康風土の醸成

5, 取り組みの結果

【健康経営パフォーマンス指標】

健康経営パフォーマンス指標	概 要	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
アブセンティーズム	私傷病による休業・休職・欠勤日数の延べ 労働日数に対する割合	1.6%	1.5%	1.1%	0.7%	0.6%
プレゼンティーズム	SPQ質問票を使用した主観的パフォーマンス 得点(10点満点)	5.91	6.81	6.72	6.57	6.82
ワーク・エンゲイジメント	新職業性ストレス調査票で測定したワーク エンゲージメント尺度の平均点	－	－	2.4	2.4	2.4

～結果考察～

・アブセンティーズム

私傷病による休業者数は減少し、休業・休職・欠勤期間も年々短縮しており、低い水準を維持しています。入社年数の浅い従業員や高ストレス者への個別フォローを制度として定着させ、1%を切る水準を継続的に確保してまいります。

・プレゼンティーズム

2023年度から着手したBPR(業務標準化/効率化)により一時的な低下が見られましたが、2025年度は施策効果が表れ改善に転じています。測定・分析・改善のPDCAを毎年度継続している点が、当社の健康経営の実効性を示しています。

・ワーク・エンゲイジメント

スコアは安定的に推移しています。今後は業務パフォーマンスと健康実感の課題に重点的にアプローチし、健康経営優良法人の認定基準を上回る水準のさらなる向上を目指します。

※2023年度からストレスチェック80項目を導入(2022年度迄は57項目)、全指標を経年で測定・開示

5, 取り組みの結果

【健康経営KPI/KGI】

健康経営KPI	概 要	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
「働きがい」を感じている 従業員の割合	独自調査により主観的に「働きがい」を感じ ている従業員の割合	65.2%	62.7%	65.9%	68.5%	73.1%
「主観的健康感」が高い 従業員の割合	独自調査により主観的に「自身の健康状態 が良い」と感じている従業員の割合	73.0%	77.8%	78.3%	66.2%	75.0%

～結果考察～

・「働きがい」を感じている従業員の割合

2025年度は73.1%と、2023年度(65.9%)から7.2ポイント上昇し、過去最高水準となりました。
多様な価値観に応える施策の継続により、KGI(2027年度75%)の達成が視野に入っています。

⇒健康経営KGI:2027年度 75%

・「主観的健康感」が高い従業員の割合

2025年度は75.0%と、2024年度(66.2%)から8.8ポイント回復しました。健康管理指標(次頁)と
併せた原因分析に基づく改善策を実行し、KGI(2027年度80%)の達成に向け着実に取り組みます。

⇒健康経営KGI:2027年度 80%

5, 取り組みの結果

【健康管理指標の推移】

健康管理関連指標			2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
定期健康診断受診率			98.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
身体の健康	【健診】 D判定 (要再検査) 以上比率	血圧	9.3%	8.6%	6.4%	9.4%	7.6%
		ハイリスク比率 ($\geq 180/110$)	0.0%	1.4%	0.0%	0.8%	0.7%
		血糖	9.3%	10.7%	9.9%	12.1%	10.3%
		ハイリスク比率 (FBS ≥ 300 /HbA1 $\geq 10\%$)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
		脂質	42.6%	27.9%	22.7%	24.8%	21.4%
		肝機能	10.9%	11.4%	7.8%	8.1%	9.7%
	肥満(BMI ≥ 25)比率		29.5%	27.1%	23.4%	23.5%	21.4%
心の健康	ストレス チェック	受検率	86.5%	93.3%	97.0%	99.2%	100.0%
		高ストレス者率	11.3%	13.5%	10.1%	16.2%	14.2%
		面接指導割合	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%	1.4%
生活習慣	運動習慣比率 (30分以上/週2回/1年間)		24.8%	17.8%	13.6%	23.9%	19.4%
	睡眠充足率		62.4%	54.2%	51.2%	56.7%	56.8%
	喫煙率		12.5%	11.7%	8.7%	5.1%	5.7%
	飲酒率(毎日飲酒)		22.2%	17.8%	14.4%	15.7%	10.1%

～結果考察～

・定期健康診断受診について

2025年度も受診率100%を4年連続で維持。事後措置として9月迄の二次検査受診促進に取り組んでいます。

・身体の健康について

2025年度はD判定比率が血圧7.6%、脂質21.4%、肥満21.4%と改善しました。血糖10.3%等の残る課題にも健康増進施策の強化で継続的に対応していきます。

・心の健康について

2025年度のストレスチェック受検率は100%を達成し、全社状況を網羅的に把握できる体制を整えています。高ストレス者率は14.2%と2024年度から2.0ポイント改善し、今後もストレスサーへの対処と個別フォローを強化していきます。

・生活習慣について

喫煙率5.7%、毎日飲酒率10.1%と低水準まで改善が進みましたが、運動習慣比率は19.4%へ低下しました。更なる改善に向けて啓蒙活動を強化していきます。

5, 取り組みの結果

【ワークライフバランス指標】



ワークライフバランス指標	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
時間外労働時間 (平均)	30.5h	31.5h	29.1h	32.0h	29.4h
有給休暇取得率 (平均)	66.7%	65.7%	67.3%	62.4%	72.6%
産前産後/育児休暇取得率 (男性・女性)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
育児・介護に配慮した働き方適用 従業員の割合 (男性・女性)	5.1%	5.6%	6.2%	6.0%	6.8%
離職率 (自己都合退職)	1.5%	2.1%	2.1%	2.7%	1.4%

～結果考察～

・時間外労働時間, 有給休暇取得率

2025年度の時間外労働時間は29.4hと2024年度(32.0h)から2.6h減少し過去5年で最少、有給休暇取得率は72.6%と10.2ポイント上昇し過去最高となりました。BPR(業務標準化/効率化)の効果が明確に表れており、今後も働き方改革を継続していきます。

・産前産後/育児休暇取得率, 育児・介護に配慮した働き方適用従業員の割合

出産(配偶者含む)・育児休暇の取得率は2025年度も100%で5年連続100%を継続しています。育児・介護に配慮した働き方の適用者も6.8%と過去最高となり、両立支援が定着しています。

・離職率

2025年度の自己都合退職率は1.4%と2024年度(2.7%)から1.3ポイント改善し、目標水準である2.0%を下回りました。育児・介護を理由とした退職者は発生しませんでした。

【労働衛生管理指標】

～結果考察～

2025年度の労働災害・死亡災害件数は0件となり、5年連続で0件を継続しています。
当社の業務内容から労働災害は発生しにくい環境ではありますが、災害0件の維持に向けて、BCPの取り組みの中で初動マニュアル整備やAED使用訓練等の実技訓練を継続実施しています。
2025年度は自衛消防隊員を中心に訓練を実施し、管理職から一般社員へ順次展開を進めています。

【AED使用訓練】

自衛消防隊員を中心に実施。
管理職から一般社員にも順次展開中



6, 主な取り組みと今後に向けて

【健康経営推進方針に基づく主な取り組み】

◆ 健康経営を推進する組織風土の醸成

当社は健康経営推進方針のもと、組織横断で従業員が活発に交流できる場を継続的に提供しています。ワークショップは会社施策と連動する設計とし、従業員の声を施策として具現化する仕組みを確立、経営と従業員が一体となった取り組みを進めています。

～全社キックオフ：167名参加～

経営方針・健康経営推進方針を全社で共有し、ゲーム形式のアクティビティや懇親会を通じて部門を越えた交流を促進。従業員エンゲージメントと心身の健康づくりを支える基盤づくりに継続して取り組んでいます。



経営層と従業員が直接交流する場も設け、風通しの良い職場づくりを推進しています。

6, 主な取り組みと今後に向けて

～組織単位交流(GonG(Group on Group))：141名参加～

コミュニケーション促進施策として、業務上接点が少ない組織間の交流を3年連続で実施し、相互理解の深化と組織横断的な連携強化、エンゲージメント向上につなげています。3年目は健康意識向上プログラムを導入し、運動機会の提供やAIを活用したワークショップを通じて、心身の健康づくりを推進しました（従業員満足度4.6点／5.0満点（年2回実施））。

OPENING / 本日の目的
Group on Group, 略して GonG (ゴング)
会話から、相談・共有しやすい関係へ

GonGは、部課を超えたコミュニケーションの機会をつくり、今後の業務効率化を支える関係づくりにつなげることを目的としています。

01 話す

話すきっかけ

普段接点の少ない人とも
まずは気軽に言葉を交わす

02 考える

相談・協力

チームで考え相談し、
感じ方の違いを楽しむ

03 つながる

日常につながる関係

部課を超えて
相談・共有しやすい関係をつくる

+ 身近な健康の話題から、日常の小さな気づきも持ち帰ろう

コミュニケーション活性化×健康がテーマ



健康意識向上×コミュニケーションプログラム



AI活用×コミュニケーションプログラム

WINNER

出社したくなるオフィスづくりの提案
～無料のおやつ・飲み物・コーヒーサービスの提供 + 個人収納スペースの拡充～

1 無料のおやつ・飲み物・コーヒーサービスの提供
2 個人の収納スペース（ロッカー・キャビネット等）の拡充

「理想のオフィス」(事例)

AI活用グループワークで作成した『理想のオフィス』(事例)

6, 主な取り組みと今後に向けて

～入社歴の浅い従業員交流(BCS(Business Cross Session))：37名参加～

テーマ別対話を通じて相互理解を深め、多様な視点による組織活性化や施策創出を促進しています。入社歴の浅い従業員の社内ネットワーク形成を目的として実施しており、今年度は「健康」をテーマに、事前学習と対話を組み合わせることで健康意識向上とコミュニケーション活性化を図りました。また、参加者による内容共有を通じ、取り組みの全社展開にもつながっています（社員満足度4.7点／5.0満点（年2回実施））。



学び(健康)×コミュニケーション活性化がテーマ

コミュニケーション活性化ワークショップ

9月開催のBCS施策の事前学習で受講したSchoo動画の中で、個人的に印象に残った「転地効果」を共有します。

転地効果とは、普段と違う環境に身を置くことで、気分転換やストレス軽減、リフレッシュ効果のことをいい、

特に自然の中で過ごすことは、心身のリラックスにつながるそうです。

生活圏から100km程度離れると、より効果を感じやすいとも言われています。

参考：[「疲れが取れない。」を解決～あなたの知らない3つの回復法 | オンライン動画授業・講座のSchoo\(スクー\)](#)

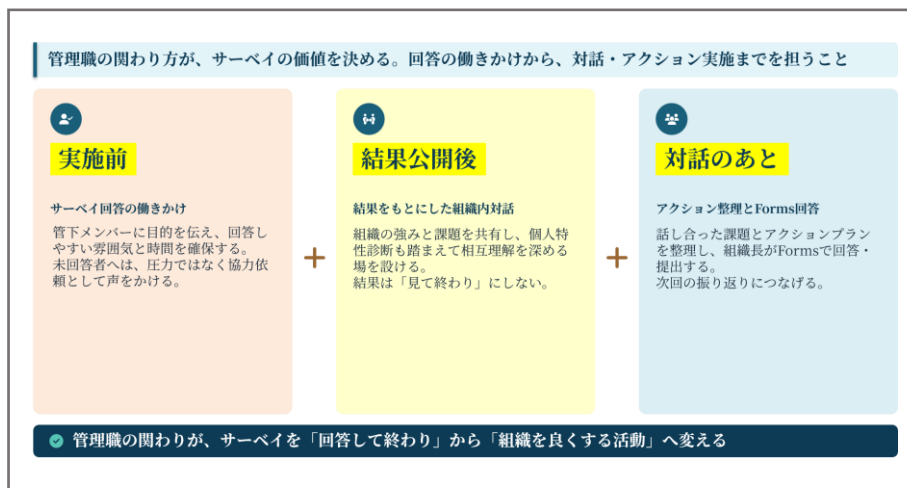
🌳 都心からおよそ100km圏内の自然スポット：軽井沢、河口湖、箱根、秩父、熱海、奥多摩etc

遠出が難しい方は、いつもと違う道を散歩したり、普段行かない公園へ足を運んだりするだけでも気分転換になります。

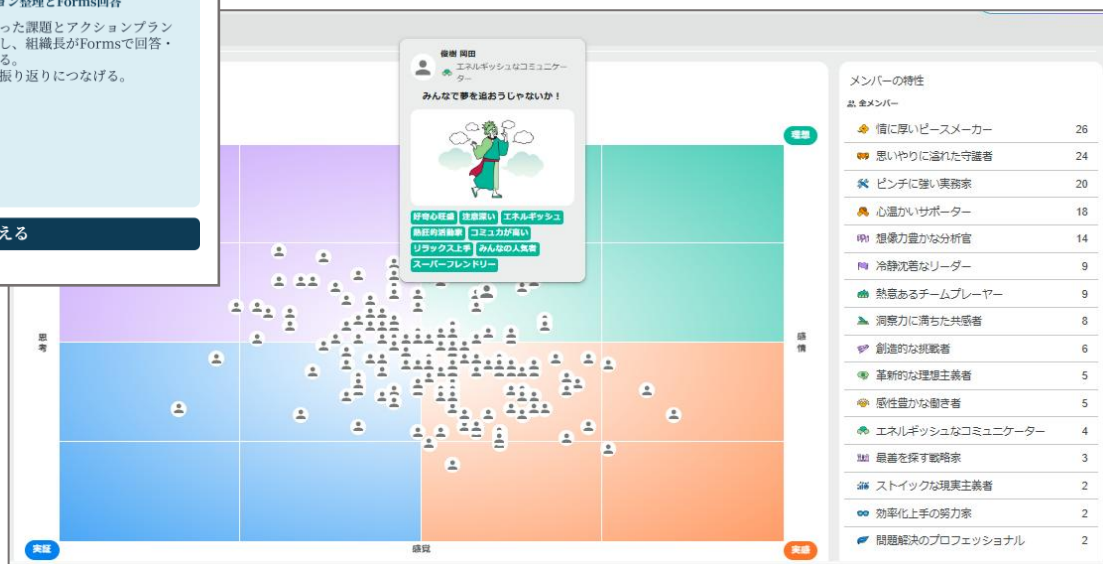
6, 主な取り組みと今後に向けて

～エンゲージメント向上×社内コミュニケーション活性化の取り組み：174名参加～

エンゲージメントサーベイ結果を組織単位で全従業員へ開示し、結果に基づく対話の機会を設けることで、会社主導の施策に加え、現場主体の組織風土改善活動を推進しています。また、個人特性診断※結果を活用し、自己理解と相互理解を促進することで、コミュニケーション活性化を更に促進し、エンゲージメント向上につなげています。



エンゲージメント向上×コミュニケーション活動 (サーベイからアクション迄をパッケージ運用)



全従業員の特性診断・閲覧画面

※当社導入のエンゲージメントサーベイ
Wevox（株式会社アトラエ 提供）の表示画面
<https://get.wevox.io/>

6, 主な取り組みと今後に向けて

～健康経営に向けた各部署独自活動：174名参加～

各部署から選出された衛生委員を中心に、健康増進施策を現場主体で企画・実施。
従業員の主体的な参加を促し、健康意識の向上と組織風土の醸成につなげています。

1. 経理サービス部



有給休暇取得率の維持

(部全体の目標：取得率70%以上を維持/
個人目標：前年実績を上回る取得
(最低1日以上の増加を推奨))



健康意識の向上

(衛生委員会の共有事項を配信するほか、
各種イベントへの積極的な参加を推進)



職場環境の整備

(個人のタイミングで自身の机・モニター・
PCの清掃実施を推奨)

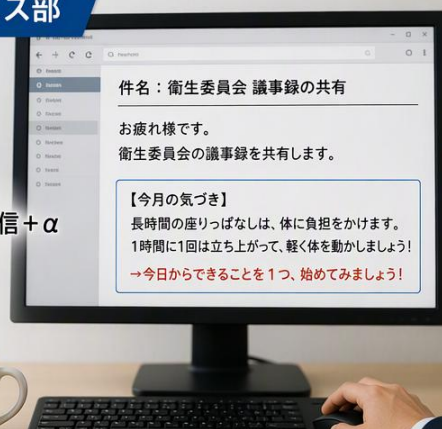


2. 業務サービス部



委員会の議事録配信+α

(気づきを与えて
ワンアクションを促す
一言を添える)



3. 商品管理部



朝の清掃 (毎朝机・キーボード・
マウスの拭き取り)を実施



お掃除グッズを拡充し
さらなる環境整備促進



4. 経営管理部



社員一人ひとりが
健康目標を設定し、
主体的に取り組む
健康増進活動を推進



6, 主な取り組みと今後に向けて

～健康関連・プレコンセプションケア マインドセットセミナーの実施～

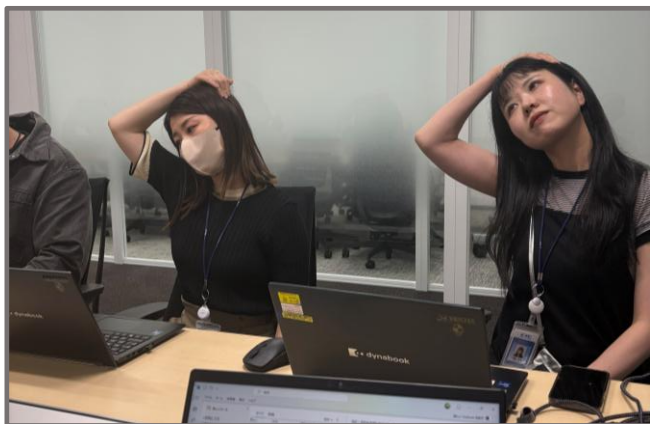
健康診断結果の理解促進やプレコンセプションケアに関する知識提供を通じて、従業員の健康意識向上と主体的な健康行動を促進しました。

コンテンツ名	実施時期	対象者	内容	受講率
生活習慣を見直して いきいきとした毎日を2025 (健診前eSchool)	2025年 3～4月	全社員	・定期健康診断の目的・受診予約 ・がん総合検診・専門検診の活用方法 ・セルフケアを支援するための保健事業・福利厚生 ・今年度の健康行動目標の設定	99.3%
ジェンダーセミナーの特性に応じた 健康セミナー	2025年 7～9月	全社員	女性特有の健康課題やライフイベントへの理解、 治療や健康への職場の配慮	90.6%
こころの健診eSchool (メンタルヘルスセルフケア)	2025年 9月	全社員	こころの健診結果の見方、セルフケア、ストレス コーピングの方法(気晴らし、とらえ方を変える)	100.0%
早めの対策が鍵!生活習慣病に 気を付けよう ～所見がある方へ～	2025年度 通期	健康診断 D判定該当者	・定期健康診断の結果の見方 ・項目別生活習慣改善のポイント ・健康行動目標の再設定	96.9%
健診前eSchool2026	2026年 3～4月	全社員	・定期健康診断の目的・受診予約 ・がん総合検診・専門検診の活用方法 ・セルフケアを支援するための保健事業・福利厚生 ・今年度の健康行動目標の設定	100.0%

6, 主な取り組みと今後に向けて

～働きながらできる健康づくり～

業務の合間にストレッチや健康関連情報の共有を実施し、身体活動の促進と心身のリフレッシュを通じて、健康意識向上と生産性向上を支援しています。



首のストレッチ・肩こり解消エクササイズの様子

～健康増進イベント「くうねるあるく」への参加～

CTCグループ健康保険組合・健康支援室が主催する健康増進イベントに参加し、ウォーキングを通じた運動習慣の定着と健康意識の向上を図っています。団体対抗企画なども取り入れ、楽しみながら健康づくりに取り組んでいます。

<当社従業員の参加率>

2023年度		2024年度		2025年度		2026年度	
2023年6月	2023年10月	2024年6月	2024年10月	2025年6月	2025年10月	2025年6月	2025年10月
12.2%	15.4%	11.1%	13.9%	26.1%	21.3%	40.0%	-

6, 主な取り組みと今後に向けて

【健康経営を支える環境作り】

◆ 業務負荷の軽減と成長機会の創出によるパフォーマンス向上

業務の標準化・効率化とAI活用を推進し、業務負荷の軽減と生産性向上を実現すると共に、学習機会の提供を通じて従業員の成長と働きがい向上を支援しています。

～業務の標準化/効率化の推進～

受託先別組織から機能別組織への再編を行い、「業務の属人化解消」と「業務処理の効率化」を推進しています。あわせて、業務標準化やRPA・AI活用を進めることで、全社横断での業務改革と生産性向上に取り組んでいます。

その結果、社内アンケートでは関連項目が改善しており、従業員からも働きやすさの向上が実感値として確認されています。

<社内アンケート結果（抜粋）：回答率100%>

設問文	2024年度	2025年度
人員不足のために忙しく、仕事がまわらず疲弊している	2.89	3.18
あなたの職場には、属人化してその担当者にはかわからないために不正に繋がるおそれのある領域がある	2.39	3.65
あなたの職場には、非効率・形骸化が問題となる作業が多い	2.82	3.30

*5点満点で回答

6, 主な取り組みと今後に向けて

～AIを活用した働きがいのある環境づくり～

当社では、業務効率化と生産性向上に向けた重点施策としてAI活用を推進しています。全従業員へ有償ライセンスを付与するとともに、全社教育プラットフォームでAI関連研修を提供し、AIリテラシーの向上を支援しています。

また、AI活用推進会議(AID)を通じて活用事例やノウハウを共有することで、業務効率化や業務負荷の軽減を図り、従業員一人ひとりがより付加価値の高い業務に取り組める環境づくりを進めています。



AID(呼称：アイディー)を通じた事例共有により、部署間でのノウハウ共有と活用促進が進み、第1回終了後に3件の事例が他部署業務へ展開されるなど、全社的なAI活用の広がりにもつながっています（参加者：17名）。

6, 主な取り組みと今後に向けて

◆ 従業員が安心して働くことが出来る取り組み

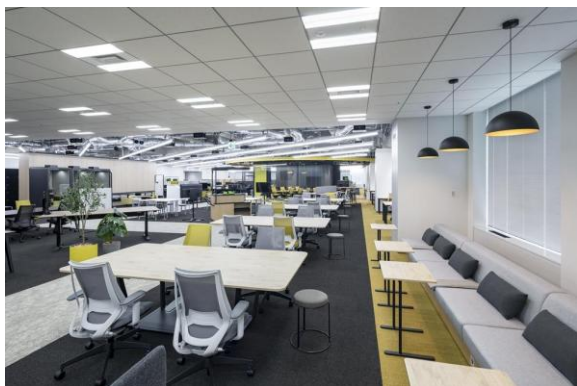
働く環境の整備に加え、ライフステージや生活環境の変化に寄り添った柔軟な制度を充実させることで、従業員一人ひとりが安心して長く活躍できる職場環境づくりを推進しています。

～快適で健康的に働けるオフィス環境～

高機能なオフィス設備と多様なコミュニケーションスペースを整備し、業務効率向上と従業員同士の交流促進を支援しています。

さらに、カフェエリアを活用した朝食支援やリフレッシュ機会の提供により、心身ともに健康で働ける環境づくりを推進しています。

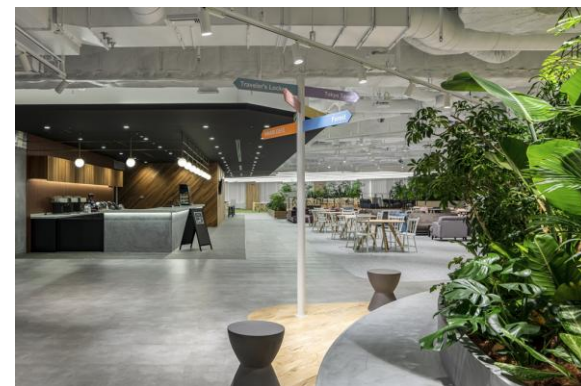
【執務エリア(組織別ゾーニング)】



【コミュニティエリア(フリー)】



【カフェラウンジ】



6, 主な取り組みと今後に向けて

～多様な従業員のニーズに応える制度とサポート体制～

柔軟な制度ときめ細かなサポートにより、従業員一人ひとりが安心して働き続けられる環境を整備しています。

◆働き方に関連する主な制度

- ・リモートワーク(自宅・その他)
- ・スライドワーク(所定勤務±2時間迄)
- ・短時間勤務 ＊育児/介護
- ・時間単位有給休暇
- ・子の看護休暇
- ・介護休暇 等

◆人材開発に関連する主な制度

- ・各種研修制度(階層/職種/テーマ別)
- ・ビジネススキル統合プラットフォーム
- ・資格取得支援制度
- ・資格取得報奨金制度
- ・キャリア形成支援制度
- ・トレーナー制度 等

<人事制度イメージ図>



◆人事担当による主な個別フォロー活動

- ・入社後、3か月フォロー面談(新規入社者)
- ・キャリア形成支援フォロー面談(希望者のみ)
- ・育児/介護状況及び意向確認面談
- ・産前産後従業員向け面談
- ・休職者フォロー面談
- ・リワーク活動フォロー面談 等

◆多様性受容の価値観醸成活動

- ・仕事と介護の両立支援セミナー
- ・ジェンダーの特性に応じた健康セミナー 等

6, 主な取り組みと今後に向けて

【取引先との健康経営の推進】

◆取引先も含めた健康経営推進施策の実施

取引先ビジネスにおいて健康経営への取り組み状況を確認するとともに、当社が培った知見やノウハウを共有し、健康経営の普及・推進に貢献しています。

～健康経営ノウハウの社外展開～

当社の健康経営推進ノウハウを人材開発関連会社へ提供し、健康経営優良法人認定を目指す企業への支援に活用されています。また、近年高まるAI活用ニーズを踏まえ、AIを取り入れた新たな施策の検討も進めており、健康経営のさらなる普及拡大に貢献していきます。

<対応スキーム>



6, 主な取り組みと今後に向けて

従業員一人ひとりが健やかに活躍できる職場の実現に向け、健康経営を中長期的な経営戦略として位置付け、以下のマイルストーンに基づき推進しています。



健康経営推進の取り組みも4年目を迎えました。AI活用などの環境変化に対応しながら、従業員一人ひとりが健やかに、働きがいを持って活躍できる環境づくりを進めています。これからも安心して長く働ける会社を目指し、健康経営を推進していきます。