

株式会社ホームショッピング 健康経営戦略マップ

基本方針：現在の比較的良好な健康状態を維持しながら、運動不足・ストレス・エンゲージメント等の先行指標を把握・改善する「予防型・活力向上型」の健康経営を推進する。

外部評価目標：健康経営優良法人 プライツ500 ※認定そのものを経営目的とせず、健康経営の継続改善の結果として目指す。

健康投資・施策	→	取組状況に関する指標	→	従業員の意識・行動変容	→	健康関連の成果指標	→	人的資本・組織への効果	→	経営成果
【横断：健康状態の把握とPDCA】 ・健康診断／産業医分析・全員コメント ・ストレスチェック ・ウェルビーイングナビ ・従業員の声を踏まえた施策見直し	→	・健診受診率 ・産業医コメント配布率 ・各調査の実施・受検率 ・施策の評価／見直し	→	・自分の健康／ストレス状態への気づき ・健康施策への納得感 ・必要な支援を選択できる状態	→	健康課題を早期に把握し、 継続的に改善できる状態	→	健康経営PDCAの定着 施策の実効性・公平性向上	→	持続的に改善する健康経営体制
① 運動・生活習慣 ・理学療法士による勤務時間内運動教室 ・個別メンテナンス／InBody等測定 ・特定保健指導 ・ベジチェック／健康的な飲料環境	→	・運動教室：年7回・延べ148人 ・1回平均 約21.1人 ・特定保健指導：100%完了 ・実参加者率・継続率を計測	→	・運動への関心向上 ・自宅セルフケアの実施 ・健康的な食事選択 ・運動習慣の形成	→	【運動習慣】 7.8% → 15%以上 【身体不調】 腰痛・肩こり等の軽減 【健診】 良好な状態を維持	→	身体的不調によるパフォーマンス低下の抑制 ＋ 職場コミュニケーション・活力向上	→	生産性・創造性の向上
② 心の健康・働きやすさ ・ストレスチェック ・保健師相談 ・2段階1on1面談（チーム長＋グループ長） ・時間単位有休の拡充 ・リフレッシュ休日の半休化 ・ハラスメント／カスハラ相談体制	→	・ストレスチェック受検率 ・2段階1on1面談実施率 100% ・相談窓口認知率／利用数 ・時間休／半休利用状況 ・健康施策満足度 83.9%	→	・不調時の早期相談 ・直属上司以外への相談経路を確保 ・職場課題・不満の早期把握 ・必要な休養／通院の選択 ・上司・同僚の支援感向上 ・仕事と生活・治療の両立	→	【総合健康リスク】 90以下（目標） 【職場支援リスクB】 90以下（目標） 【ワークエンゲージメント】 2.9 → 3.1以上 【健康施策満足度】 83.9% → 90%以上	→	いきいき働ける状態の向上 ＋ 組織への信頼・誇り・定着意識の向上	→	人材定着・採用力の向上
③ 早期発見・重症化予防 ・全従業員健康診断 ・産業医による全員個別コメント ・E判定者の再受診確認 ・がん検診／人間ドック補助 ・保健師相談／特定保健指導	→	・E判定者割合：30.3% → 25.4% ・現在喫煙：6/71人＝8.5% ・要精検者の受診確認を継続	→	・健診数値への理解向上 ・必要な再受診の実行 ・個別コメントを契機とした生活改善 ・疾病予防への意識向上	→	【E判定者割合】 25%以下 【要精検後フォロー】 100%運用を維持 【現在喫煙率】 10%未満を維持 生活習慣病の重症化予防	→	健康による欠勤・就業制限の予防 ＋ 安定して能力を発揮できる人材基盤	→	安定した事業運営・人的資本の維持
④ 感染症・安全衛生 ・インフルワクチン接種（家族も対象） ・WBGT計／屋外シフト調整／塩タブ支給 ・熱中症緊急対応フロー ・防火避難訓練	→	・社員接種：50/75人＝66.7% ・家族20人＋近隣14人も接種 ・熱中症疑い：R7～R8年度0人 ・防火避難訓練：年1回	→	・感染症／熱中症の予防行動 ・緊急時の初動対応力向上 ・安全衛生意識の向上	→	【インフル接種率】 65%以上維持 【熱中症疑い】 0人維持 事故・災害時の人的被害リスク低減	→	安心して働ける職場環境 ＋ 就業継続性・組織レジリエンス向上	→	事業継続性の向上

健康経営で解決したい経営課題

従業員一人ひとりが心身ともに健康で、やりがいを持って能力を発揮できる職場環境をつくり、
生産性・創造性の向上、新たなサービスやイノベーションの創出を通じて、
企業の持続的成長と採用力の向上につなげる。

健康関連の中核KGI（目標）

① プレゼンティーイズム 16.5% → 15%以下
② ワークエンゲージメント 2.9点 → 3.1点以上
③ ストレスチェック総合健康リスク 90以下

補助指標：職場支援リスクB 90以下

最終的に目指す姿

従業員が健康で、やりがいを持って能力・創造性を発揮
↓
新たなサービス・イノベーション創出
↓
業績向上・人材定着・採用力向上
↓
企業の持続的成長

区分	領域	指標	過去値／前年度	直近値・実績	目標値（案）	方向	算出・定義	主なデータ源	運用メモ
KGI	生産性	プレゼンティーズム	16.1%（2025）	16.5%（2026）	15%以下	↓	健康上の問題で完全な業務パフォーマンスを発揮できない割合	2025/2026ウェルビーイングナビ	同一調査で毎年比較
KGI	活力	ワークエンゲージメント	3.1点（2025）	2.9点（2026）	3.1点以上	↑	仕事への活力・熱意・没頭を示す指標	2025/2026ウェルビーイングナビ	まず参考平均3.1点を回復目標
KGI	心理的健康	ストレスチェック総合健康リスク			90以下	↓	健康リスクA×健康リスクB÷100。全国平均=100、低いほど良好	2025/2026ストレスチェック	総合健康リスクの改善を重点モニタリング
成果KPI	職場支援	職場の支援リスクB			90以下	↓	上司の支援・同僚の支援から算出。全国平均=100、低いほど良好	2025/2026ストレスチェック	職場支援の改善を重点モニタリング
取組KPI	職場支援	2段階1on1面談実施率	直属上司との定期1on1を実施	100%（R8）	100%維持	↑	直属上司（チーム長）＋上位管理職（グループ長）との面談対象者に対する実施率	社内面談記録	従業員の「直属上司には不満を伝えにくい」との声を受け、R8年度から2段階面談へ改善
成果KPI	職場満足	健康施策満足度	91.9%（2025）	83.9%（2026）	90%以上	↑	会社の心身の健康保持・増進取組に「満足／まあ満足」と回答した割合	2025/2026ウェルビーイングナビ	施策の質・利用しやすさを評価
成果KPI	運動	週2回・30分以上の運動習慣者割合	15.2%（2023）	7.8%（2024）	15%以上（中期）	↑	1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上継続	2022-4健康度レポート	車通勤7割超という特性を踏まえた重点指標
取組KPI	運動	運動教室実施回数／延べ参加者	－	7回／延べ148人	年7回以上・延べ140人以上	↑	勤務時間内の理学療法士による運動教室	社内実績	次年度からユニーク参加者数・参加率も計測
取組KPI	運動	運動教室1回平均参加者数	－		21.1 20人以上を目安	↑	延べ参加者数÷実施回数	社内実績	同一人物の複数回参加を含むため参加率とは別管理
成果KPI	健診	E判定者割合	30.3%（R6）	25.4%（R7）	25%以下（中期）	↓	E判定者数÷健診受診者数	社内健診結果	年齢構成等の影響もあるため単年で評価しすぎない
取組KPI	重症化予防	要精検者の再受診確認	会社運用として必須	領収書提出で受診確認	100%運用を維持	↑	E判定者の該当科受診を会社が確認	社内健診後フォロー	年度別の実績率を集計できれば数値化
取組KPI	重症化予防	特定保健指導完了率	－	100%完了	100%維持	↑	完了者数÷対象者数	協会けんぽ／社内実績	対象者への支援完了率を継続管理
補助KPI	生活習慣	現在喫煙率	－		8.5% 10%未満を維持	↓	現在喫煙者数÷健診受診者数	全従業員健康診断	過去喫煙歴を含む値ではなく現在喫煙者のみ
取組KPI	感染症	インフルエンザ社員接種率	－		66.7% 65%以上を維持	↑	社員接種者数÷接種対象従業員数	社内接種記録	個人の判断・体質等を踏まえ100%は目標にしない
安全KPI	安全衛生	熱中症疑い発生者数	0人（R7）	0人（R8）	0人維持	↓	社内で把握した熱中症疑い発生者数	社内安全衛生記録	WBGT計・交代制・塩分タブレット・対応フローを継続
モニタリング	欠勤	アブセンティーズム	7.6日（2025）	2.7日（2026）	4.1日未満を維持（参考平均）	↓	傷病による欠勤日数平均	2025/2026ウェルビーイングナビ	現状は良好。重点KGIではなくモニタリング
モニタリング	睡眠	睡眠リスク／休養感	2024健康度レポート：休養十分74.5%	2026ウェルビーイング：睡眠リスク56%	同一調査内で改善	－	調査設問・母集団が異なるため単純比較しない	協会けんぽ健康度レポート／ウェルビーイングナビ	直近調査の変化を継続監視