



8年連続健康経営優良法人認定企業が語る！
認定で終わらせない健康経営の年間戦略とその施策とは

1. オープニング
2. 当社の健康経営の変遷と推進体制
3. 推進体制の構築と年間スケジュール
4. 健康経営を実現するための具体的施策
5. 施策実行の評価：施策の取り組み事例
6. 質疑応答（Q & A）
7. 会社およびサービスのご紹介

Company



会社概要 ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社
英文名：Wellness Communications Corporation

設立 2006年7月3日

主な株主 SOMPOホールディングス株式会社
LHP Holdings, L.P. (ロングリーチグループ関連会社)
株式会社アドバンテッジ リスク マネジメント
株式会社ベルシステム24ホールディングス
伊藤忠商事株式会社
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

主な事業内容 健診ソリューション事業
健康管理クラウド事業
医療機関等支援事業

資本金 12.9億円（2025年7月31日現在）

代表者 代表取締役社長 松田泰秀

本社 東京都港区赤坂1-12-32 アーク森ビル14階

従業員数 216名（2025年4月1日現在）
※出向者及び臨時従業員を含む

大阪事務所 大阪府大阪市中央区博労町4-5-9 本町太平ビル

PURPOSE

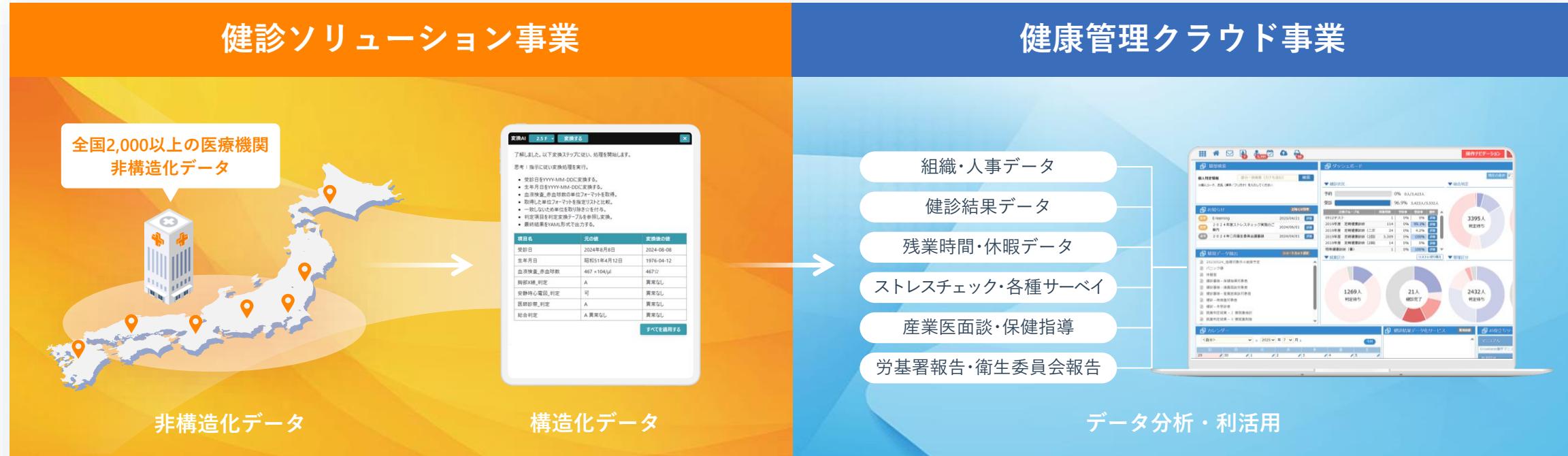
ウェルネス・データで、未来をつくる。

データに基づき、組織や個人に最適なウェルネス・ソリューションを届ける役割を担います。

VISION

企業と人を元気にする。

あらゆる組織や地域、異なる世代や性別の人たちとの間でのコミュニケーションを通じて、便利で、ユニークで、継続してもらえるウェルネス・サービスを創造し、企業と人を元気にします。



i-Wellness

健診・問診（非構造化）データを収集・構造化

 Growbase

ウェルネス・データを分析・利活用



ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社
取締役 佐々木 雅之

経歴

伊藤忠エレクトロニクスに入社後、同社在籍中に当社に出向、2010年に転籍。
主要事業の一つである「ネットワーク健康診断サービス」の法人営業・サービス運営・カスタマーサポート部署の部長を歴任。
2020年より当社執行役員として、経営企画・経営管理を管掌し、2024年6月より現職

当社の健康経営推進体制

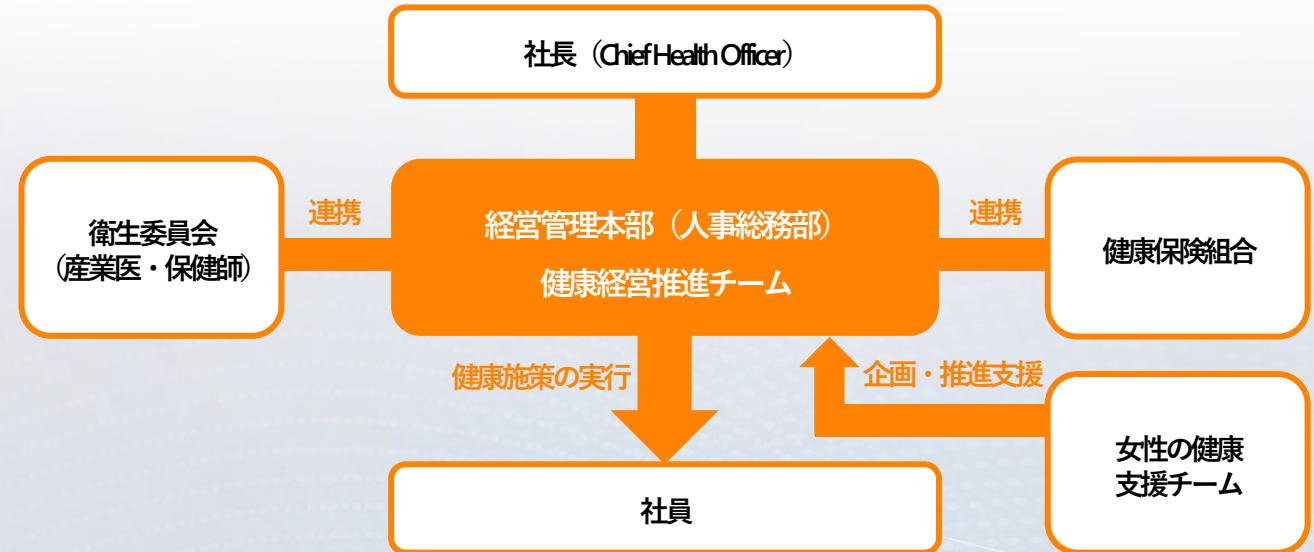
健康経営宣言

当社は「ウェルネス・データで、未来をつくる。」というパーソナリティの下、あらゆる組織や地域、異なる世代や性別の人たちとのコミュニケーションを通じて、便利で、ユニークで、継続してもらえるウェルネス・サービスを創造し、「企業と人を元気にする。」ことに取り組んでまいりました。

そして、当社は、これらの取組みを支える「当社の社員やその家族を元気にすることを、当社のビジョンを実現し、社会に貢献し続けるための不变の経営戦略とします。

2017年7月3日
代表取締役社長 松田 泰秀

健康経営推進体制



健康経営推進メンバー

- ・ 社長 (CHO)
- ・ 経営管理本部管掌役員 および 人事総務部 部長以下6名
- ・ 事業部門より選抜 2名

健康経営の変遷と主な取り組み

2017

健康経営宣言

健康経営宣言
健康経営推進体制構築

ラジオ体操
夏季休暇促進

2018

2019

2020

2021

2022

2023

健康経営優良法人 中小規模法人部門

プライト500取得

16時半退社制度
AppleWatch貸与

ウォーキングイベント
山中湖ロードレース参加

在宅勤務
時間単位年休

インフルエンザ予防接種無料
三大疾病就業継続支援保険
婦人科健診の受診料無料

就業時間内禁煙

チームビルディング（コミュニケーション施策）

冬期休暇促進

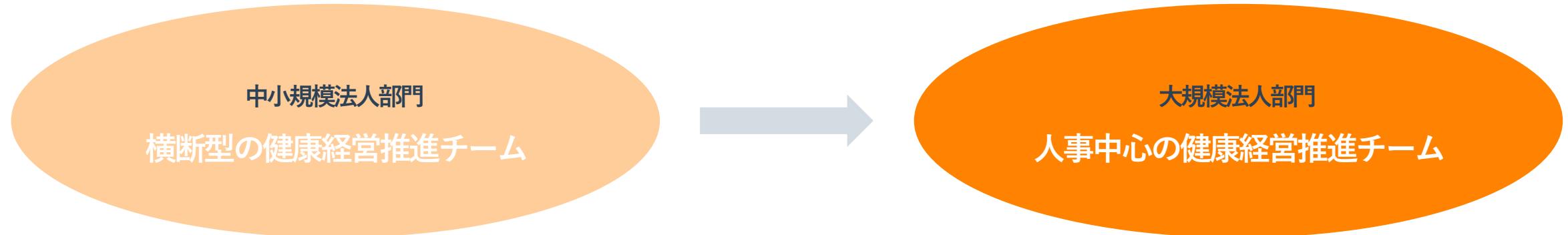
年末年始プラス2days休暇

2024 2025

健康経営優良法人 大規模法人部門

全社員へ保健師面談
健康診断オプション検査受診料無料

健康経営推進体制の見直し

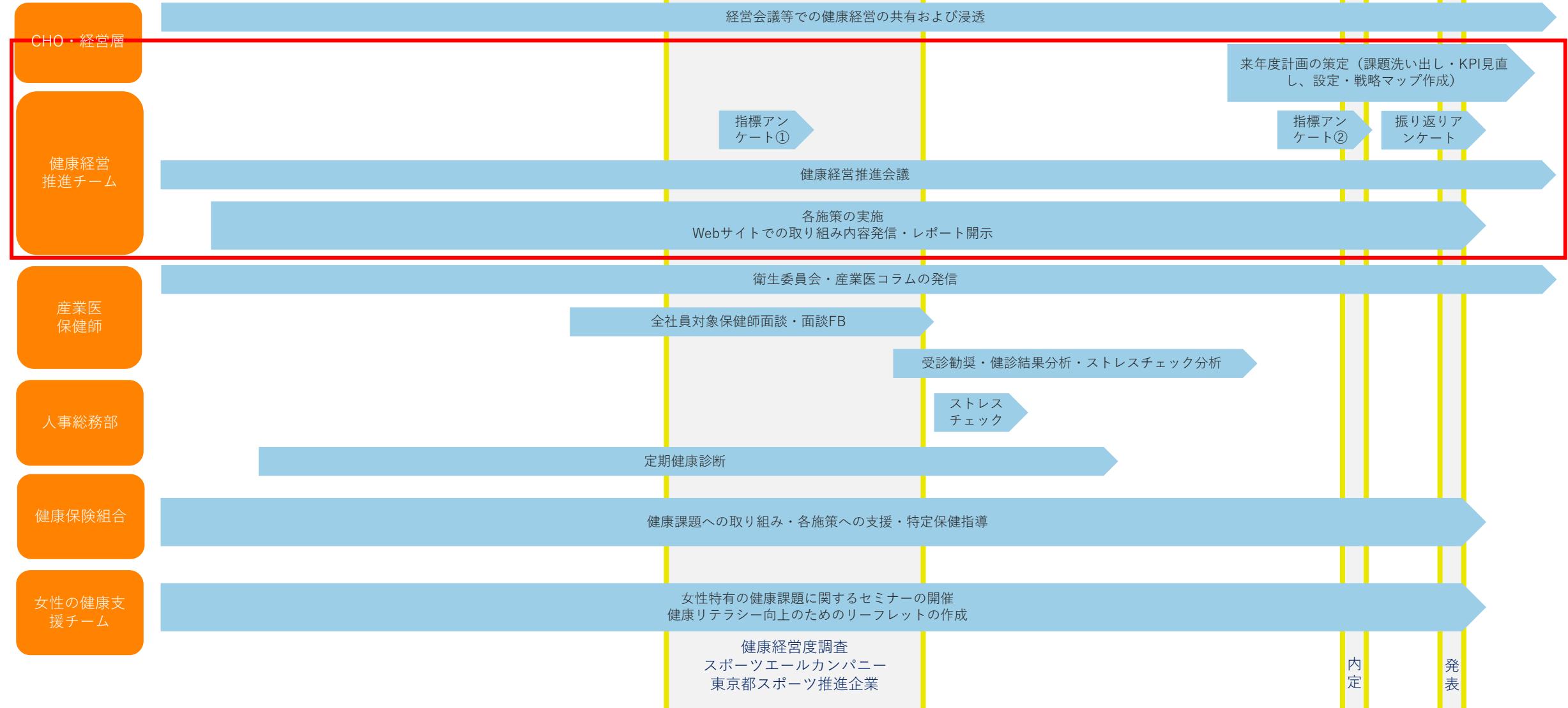


- 各事業部門から1名または2名が参加する横断的なチーム編成
- 各部門の健康課題を持ち寄り、全社的に共有
- 全社的な情報交換の場として機能
- イベント的な取り組みが中心になりやすい傾向あり
- 人事的・制度的課題への対応は限定的

- 人事総務部のメンバーが中心となり施策を推進
- 各事業部門からは選抜メンバーがサポート
- 専門部署が責任を持って施策を企画・実行・評価
- 横断型チームの良さを残しつつ、専門性を活かした深い施策推進が可能
- 部門間の連携は維持され、全社的な情報共有も継続
- 健康経営活動の本質的な成果創出を重視



健康経営の年間スケジュール



健康経営推進チーム アンケート 「労働パフォーマンスと健康意識」

皆さまの健康に関する意識調査と会社全体のパフォーマンス傾向を数値化するためのアンケートになります。

* 所要時間5-10分・全39問

* 個人の評価とは関係ありませんので該当すると思われる項目にありのままお答えください。

* あまり悩まず感覚的にお答えください。

* 半期毎に同アンケートを実施する予定です。

エンゲージメント（仕事の働きがい）に関する質問

<エンゲージメント（仕事の働きがい）>に関する質問（9問）です。

一番当てはまると思う項目を選択してください。

仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる

- 6. いつも感じる（毎日）
- 5. とてもよく感じる（1週間に数回）
- 4. よく感じる（1週間に1回）
- 3. 時々感じる（1ヶ月に数回）
- 2. めったに感じない（1ヶ月に1回以下）
- 1. ほとんど感じない（1年に数回以下）
- 0. 全くない

チームワークスコアに関する質問

<社内のコミュニケーション>に関する質問（3問）です。

一番当てはまると思う項目を選択してください。

同僚やチームのメンバーを信頼している

- 6. いつも感じる（毎日）
- 5. とてもよく感じる（1週間に数回）
- 4. よく感じる（1週間に1回）
- 3. 時々感じる（1ヶ月に数回）
- 2. めったに感じない（1ヶ月に1回以下）
- 1. ほとんど感じない（1年に数回以下）
- 0. 全くない

プレゼンティーズムに関する質問

WHO：健康と労働パフォーマンスに関する質問へご回答ください。

- * プrezenteeismとは、出勤はしているものの、健康上の問題によって本来持っている遂行能力が低下し、パフォーマンスを充分に発揮できない状態のことです。
- * 勤務評定とは一切関係ありませんので、思いつくままお答えください。
- * あまり悩まず感覚的にお答えください。
- * 半角でご入力ください。

【過去1～2年のあなたの仕事の出来（パフォーマンス）についての質問です】

※職務歴・スキルなどは加味せず回答してください。

0 があなたの仕事において誰でも達成できるような仕事のパフォーマンス、
10 がもっとも優れた勤務者のパフォーマンスとした 0 から 10 までの尺度とします。

過去1～2年のあなたの普段のパフォーマンスはどのくらいになるでしょうか。もっとも当てはまる数字を入力してください。
(最近1年間に今の職場でお仕事をはじめられた場合には、以前の職場での仕事の出来も含めて考えてください)

11未満の数値を入力してください

健康意識に関する質問

皆さまの健康に対する意識や、日々の生活習慣についてお伺いし、より働きやすい職場環境を整えるための参考にさせていただくものです。

ご自身の現在の健康状態を、100点満点で評価してください

0から100の間の数値を指定してください

あなたが健康状態を良くするために、日常生活でこころがけていることは何ですか？（複数選択可）

- 食事（量／内容）
- 運動
- 睡眠
- ストレス発散（リフレッシュ）
- 飲酒（量／頻度）
- 禁煙
- 特に意識していない
- その他

生活習慣に関する質問

パフォーマンスと生活習慣の関連性分析用の項目です。

朝食を食べる頻度

- 毎日
- 時々
- ほとんど食べない
- 食べない

朝食を毎日食べる、以外の回答の方に質問です。
現在の朝食頻度になっている理由を教えてください。

- おなかが空いていないから
- 時間がないから
- 何を食べていいかわからないから
- 食べない方が調子が良いから
- その他

Step1 現状把握と健康課題の抽出

データに基づく特定（健康診断結果・勤怠データ等）
意見調査（初年度は推進メンバーで課題を出し合う）

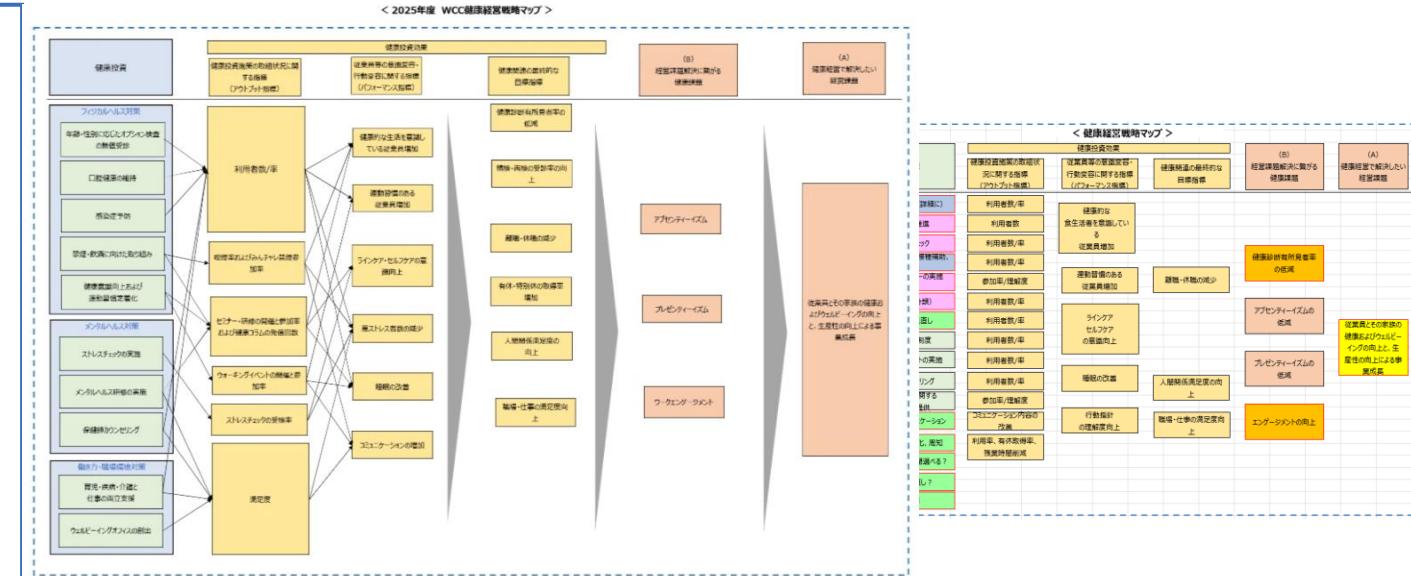


データソース	分析の視点（例）
定期健康診断結果	喫煙率、肥満度（BMI）、高血圧・高血糖などの有所見者率が高いか？
ストレスチェック	高ストレス者の割合、エンゲージメントの低下、事業部間の差はどうか？
勤怠データ・アンケート	長時間労働の実態、有給休暇取得率の低さ、プレゼンティーズムによる労働生産性のロスは？
独自の意見調査	朝食欠食率が高い、デスクワーク特有の運動不足、女性特有の健康問題による業務への影響はないか？

健康経営を実現する具体施策

Step2 経営戦略マップの作成

抽出した健康課題を解決することが、どのように経営目標に貢献するかを視覚化する



階層項目	具体的な内容	役割と意味
第1階層（経営目標）	従業員とその家族の健康およびウェルビーイングの向上	最終的なゴールです。健康投資が経営に繋がることを示します。
第2階層（戦略）	プレゼンティーズムの向上、離職率の低下をはじめとしたワークエンゲイジメント向上	経営効果です。健康課題が解決した結果、会社が得るメリットです。
第3階層（健康目標）	有給休暇取得率の95%達成（2028年目標）、喫煙率を10%以下（2030年目標）	KPIです。施策で達成すべき数値目標です。
第4階層（施策）	具体的な取り組み	目標達成のための具体的な行動です。

Step3 具体的な施策の展開

戦略マップの健康目標（KPI）を達成するために、ターゲットと効果測定（PDCA）を意識した具体的な施策を実行する



KPI達成のために、誰（ターゲット）に、どのように効果測定するかを仕掛けるフェーズ

Step4 評価と改善（PDCA）

施策実施後は、KPIを達成できたか評価し、「認定で終わらせない」ために次年度の戦略マップに結果を反映させる



KPIとの答え合わせを行い、結果を次年度の戦略マップにフィードバックして、取り組みを戦略的に発展させるフェーズ

施策目的：

- ・受診率の確保と早期発見
- ・社員の健康管理・意識向上
- ・事業としての知見獲得

オプション検査項目：

- | | |
|----------|--------------|
| ・ピロリ菌検査 | 希望者全員 |
| ・腹部エコー検査 | 34歳以下全員 |
| ・骨密度検査 | 40歳以上女性全員 |
| ・脳検査 | 40歳以上偶数年齢者全員 |

施策結果：

- ・受診機会の提供と浸透
- ・組織・健康リスク管理
- ・事業ノウハウの蓄積

婦人科健診：

- ・29歳以下 乳房エコー／子宮頸部細胞診
- ・30歳以上 乳房エコー＆マンモ／子宮頸部細胞診

施策の成功事例：メリハリのある働き方と有休取得率の向上

施策結果と具体的な成果

指標	2024年	2023年	2022年	KIP（目標）
有休消化率	86.8%	95.2%（達成）	94.7%	95.0%
時間外労働時間 (月平均)	23h	21h	22h	-

施策結果と具体的な成果

1. 長期休暇取得の強力な促進

- 土日祝を含む連続7日以上の有給休暇を取得する夏季休暇の取得を促進
- 年末年始の休日にもプラス2日間の有給休暇（プラス2days休暇）の取得を推奨

休暇取得を
企業文化として定着

2. 柔軟な働き方を支援する制度導入

- 2023年2月から「時間単位年休制度」を導入

休暇取得への
ハードルが下がる

16時半退社制度

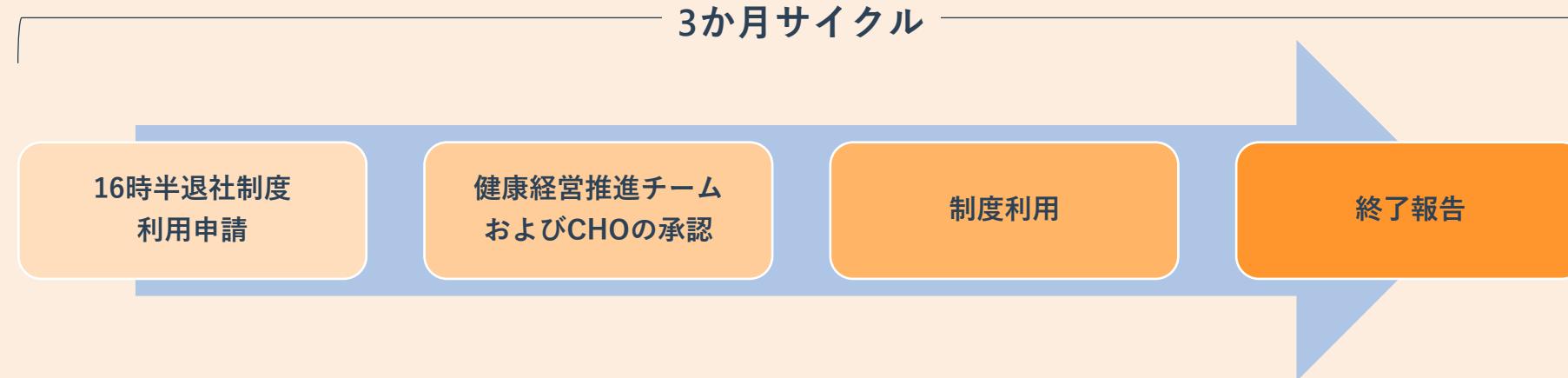
取組内容

週1回16時半に退社し、通常の勤務1時間を運動にあてることができる制度

目的

- ・ 社員に定期的な運動機会を提供し、運動習慣を定着させる
- ・ 運動習慣の定着化により、各対象者における健康課題の見直し、改善を図る

制度利用の流れ



認定で終わらせない健康経営とは

- 1 目的は「形式」ではなく「実質的な成果」
- 2 「PDCAサイクル」を回す
- 3 健康投資を「コスト」ではなく「未来への投資」にする
- 4 現場を巻き込み「文化」として定着させる

健診ソリューション事業

i-Wellness

健診予約 **決済** **データ化**

全国約2,100医療機関と提携（2025年3月期末）し、企業・健康保険組合等における各種健診等に関する課題を解決

ご利用社数

1,700社



その他周辺事業

産業医・保健師紹介サービス

ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社



健康管理クラウド事業

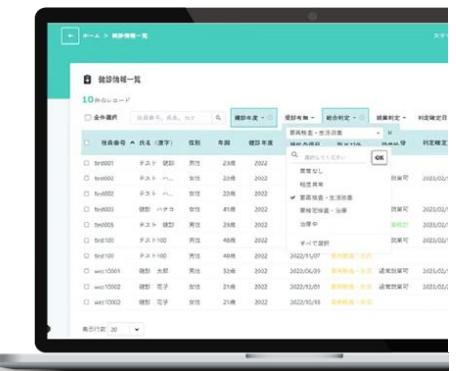
Growbase

健康データ管理 **利活用**

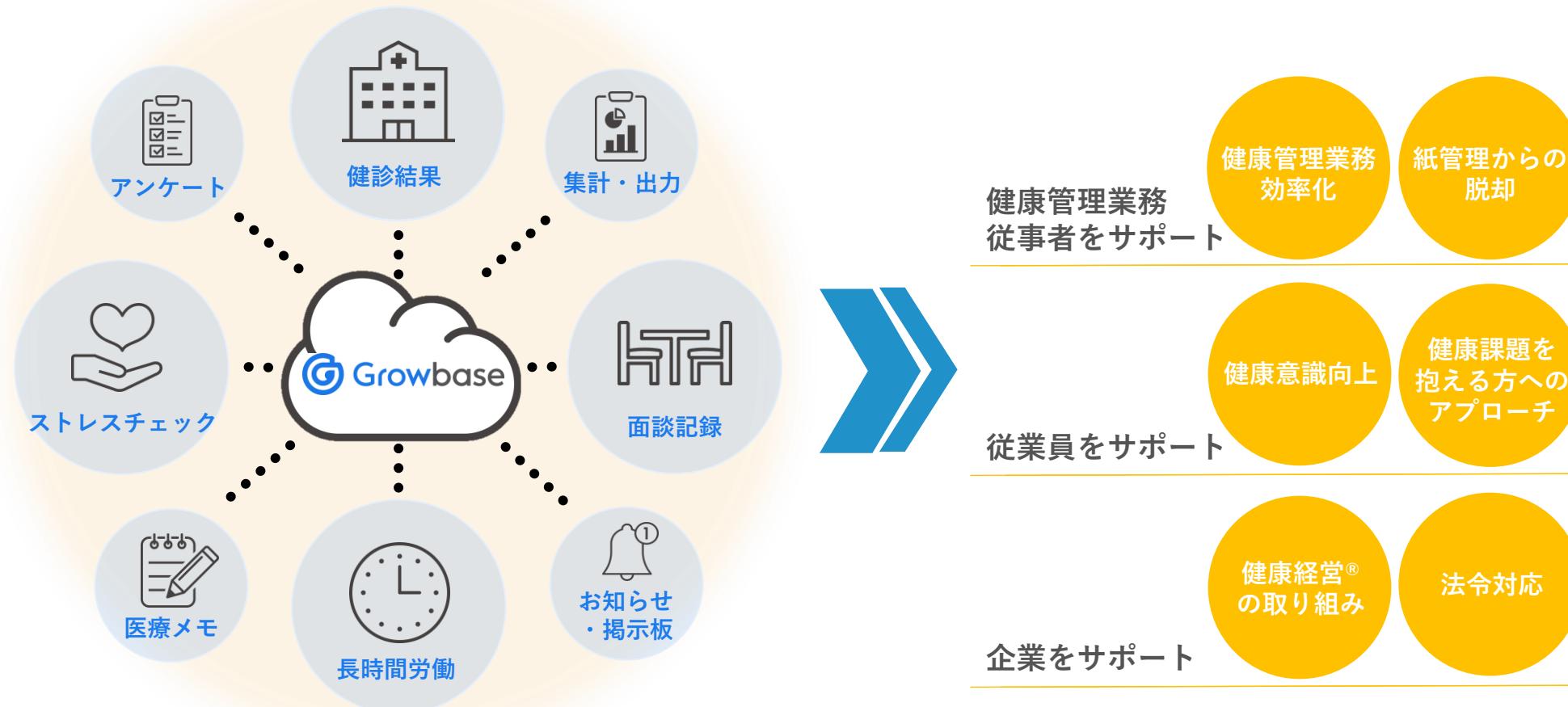
健康経営®・人的資本経営を推進する全ての企業と
働く従業員を支える健康管理SaaS事業を展開

ご利用社数

1,820社



Growbaseは、アナログで可視化しにくい健康管理情報をデジタル化＆一元化し、働く人の健康と企業の成長を支える健康管理クラウドサービスです



さまざまな健康情報を一元管理

企業と働く人の健康をサポート

Growbaseで集めたデータをどう活用するか？

◆例えば、健康診断結果や生活習慣から健康課題の分析に活用



腹囲
(男性：85cm以上
女性：90cm以上)



空腹時血糖
(110mg/dL以上
or HbA1c 6.0%以上)



OR



OR



脂質異常
(中性脂肪 (TG) 150mg/dL以上
HDLコレステロール 40mg/dL未満)



従業員の年齢別割合
性別・事業場ごと

脂質判定が
再検査・要医療

他にも、例えば『飲酒習慣 × 飲酒量 × 肝機能判定』

健診結果など、Growbaseの集約された情報に基づき、従業員向けの健康増進施策を策定に活用する



サービス導入企業 350社が 「健康経営優良法人」に認定

当社提供の健康管理クラウド「Growbase」及び健診ソリューション「ネットワーク健康診断サービス」導入企業のうち、「健康経営銘柄 2025」に12社、「健康経営優良法人(大規模法人部門) 2025」に350社、うち「ホワイト500」に195社が認定。



認定企業

SBI 新生銀行

SCSK

伊藤忠エネクス

スカパーJSAT

FANCL

RENAISSANCE

POLA ORBIS HOLDINGS

sojitz

YOKOGAWA

ピックカンパニー

welcia

The New Otani

HOKUTO

NORITZ

中外製薬

SOMPO ホールディングス

meiji

FamilyMart

Asahi

KOKUYO

CTC

NISSIN

SUNTORY

Storyteller tells the Story
物語コーポレーション

Nitto

JVCKENWOOD

損保ジャパン

松竹

モノタロウ

※サービス導入企業のうち「健康経営銘柄 2025」「健康経営優良法人2025」「ホワイト500」に認定された企業の一部抜粋