人的資本

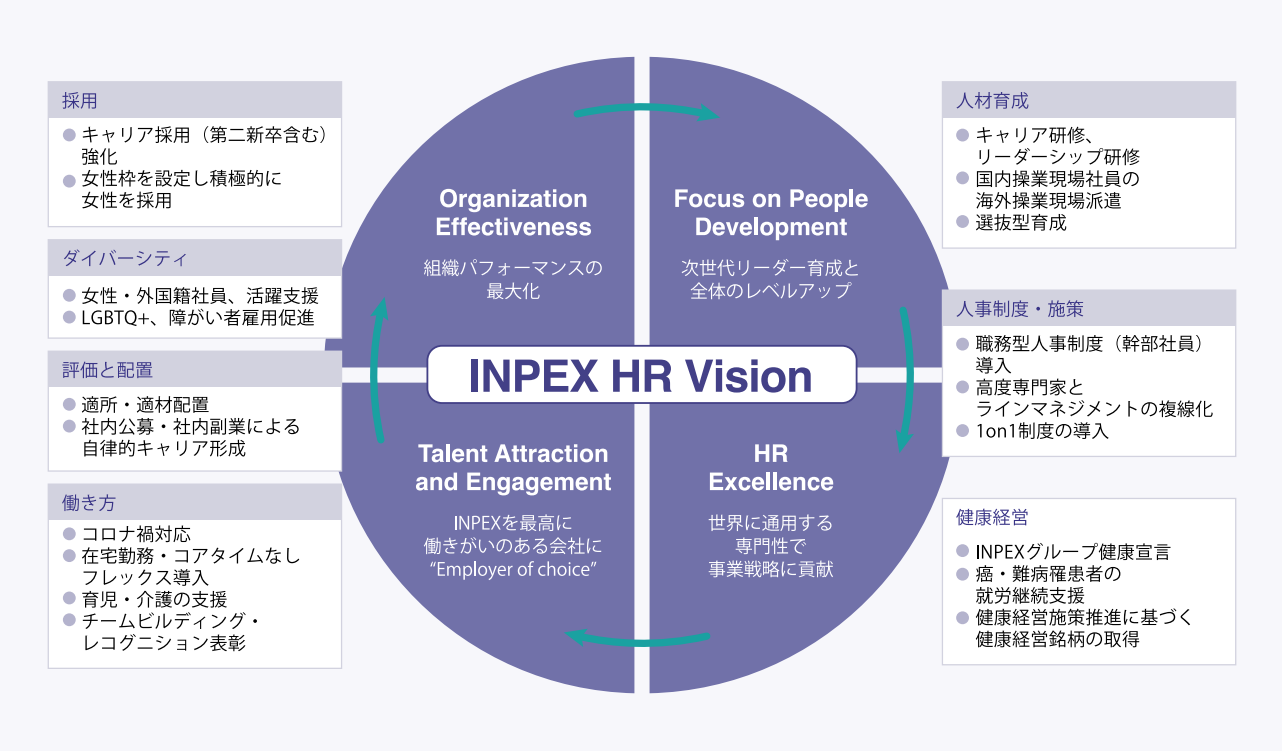
159 基本的な考え方
160 人材育成・開発
163 人事評価・人員配置の仕組み
164 ダイバーシティの推進
166 ワーク・ライフ・バランスの推進
168 健康経営の推進

基本的な考え方

当社がグローバル企業として責任ある経営を持続的に実施していくためには、働く人材の多様化とグローバルに価値観を共有できる人材の育成が重要であると考えています。その実現に向けて人事部門では、4つの柱からなる「INPEX HR VISION」を制定しています。この4つの柱を中核として、各種人事施策をグローバルな視点で推進し、従業員の能力向上とチームとしての成果の実現へとつなげることで、高い国際競争力を有する組織づくりに取り組んでいます。

また、当社では行動基本原則で人種、肌の色、性別、性的指向、性自認、年齢などによる差別を行わないことを規定しており、採用募集において差別は行われておりません。賃金については「同一労働同一賃金」を原則としており、一般社員については発揮能力に基づき、幹部社員については職務等級に基づき、性別に関係なく賃金が定められています。

/ INPEX HR VISIONに制定される4つの柱



人材育成・開発

従業員が長期にわたって当社の事業において貢献し続けられるように、エネルギー企業で働く上で必要となるスキルの向上やマインドの醸成を図る集合型研修、海外派遣を中心とした実践型研修、次世代リーダーを育成する選抜型研修、ビジネスナレッジの習得を目指した eラーニングなどを組み合わせた育成カリキュラムを提供しています。2022年度からは「自律とリーダーシップ」を育成方針として掲げ、研修体系を刷新しました。誰もがリーダーシップを発揮することを目指し、幅広い対象層向けにリーダーシップ研修を開始したほか、組織の要であるラインマネジメントの支援強化等、従業員一人一人のキャリア自律を促しています。

/ 若年層の人材育成・開発

当社では新卒入社から3年間を若年層育成期間とし、早期に社会人基礎力を身に着け、キャリア・オーナーシップを持って自ら成長し続ける人材となるための様々な育成支援策を実施しています。

2022年度は、コロナ禍により実施を見送っていた対面での新入社員研修を3年ぶりに再開し、同期同士の繋がり強化と職場への順応を促しました。研修後はパルスサーベイ、人事関係者との面談、外部専門家とのカウンセリングを定期的に実施し、通年での職場適応を支援しました。先輩社員がサポートを行うメンター制度（事務系は入社1年目、技術系は入社1、2年目）とサポーター制度（事務系は入社2、3年目）も定着しており、これらの制度と、3年目まで毎年実施するフォローアップ研修との相乗効果による社会人基礎力のさらなる強化を目指しています。

2022年度は、業務実践型研修として海外事務所実習、海外現場への派遣も再開しており、グローバルレベルで活躍できる人材育成に注力しています。2023年度は上記支援策に加え、先輩社員との交流や上司との1on1を通じた成長の促進を図ります。

なお、技術系若手社員は上記に加え、国内外の操業現場への派遣ならびに入社3年目以降スキルマップ制度を通して、入社6年目を目標に、得意とする技術を持ち、異なる専門分野の人たちとチームで協力して作業を実施できる自立/自律した技術者を中長期的な視点で育成しています。

/ 一人ひとりのキャリア自律支援

当社では、自己啓発制度やeラーニングなどを通じ基盤スキルの強化・一人一人に適した研修機会の提供を行うことで、個の進化、組織力の進化を目指しています。また、30歳、40歳、50歳の従業員に対しキャリアワークショップを実施し、自己内省や経験の棚卸を通じて自律的なキャリア形成を支援するとともに、全社員を対象に「キャリアに関する意識調査」を実施し、個のキャリア形成の促進・充実に向けた取組みを行っています。

技術系社員向けのマレーシアにおける労働安全教育実習

人材育成・開発プログラム

「柔軟性」「機敏性」「透明性」を兼ね備えた社員を目指し、個人がキャリア自律の考え方やリーダーシップを習得し（個の進化）、習得したことを組織で実践しチームでの応用力を鍛錬します（組織・機能の進化）。また双方の進化を後押しするための土台構築を並行し強化します（組織風土改革）。

次世代リーダーの育成

2021年からは一般社員対象の選抜型次世代リーダー人材育成プログラム「Breakthrough Leaders Program（BLP）❶」を開始しました。BLPに加えて、2022年からは幹部社員対象のプログラム「Advanced Leaders Program（ALP）❷」を開始しました。両プログラムともに従業員が自ら手を上げて挑戦する応募形態を採用し、将来の経営を担う自律的な変革実行型リーダー（次期経営幹部候補）の育成及び創出を目指しています。

また、オーストラリアでも2022年よりリーダーの能力開発プログラムを開始しました。チームリードやマネージャー職の約300名が、3日間の研修を通じてリーダーに求められる資質と行動を習得することを目指しています。

❶ 選抜された社員一人一人のこれまでの経験を踏まえて最大5年間の育成プログラムを策定し、戦略的・意図的かつ短期集中的にタフアサインメント（より高度な業務、リード業務、新しい部署での業務など）の経験を積むことで選抜された社員の加速度的な成長を図るプログラム
❷ 国内外のマネジメント・ビジネスプログラムに参画し、最先端の情報や志向を学び課題設定力を養い、また、他社との交流により自らの基軸を形成し豊かな発想を持つ人材を創り出すプログラム

人事評価・人員配置の仕組み

各本部レベルの目標を基に設定された組織目標を、従業員が自身の目標に落とし込み、組織としての成果の最大化を図るとともに、その目標を確実かつ効率的に実現するため、自らの年度目標の達成に向けたプロセスを具体的に設定して業務に取り組むことにより、個々の持つ意欲を最大限に引き出すことを目指しています。個人の目標設定と振り返りは年に1回のサイクルで実施され、個人の人事評価には目標達成度合いが反映されます。

また、当社グループの全ての役員・従業員共通の価値観となる「INPEXバリュー❶」に基づいた評価をオーストラリア、インドネシアを始め各拠点で導入し、業務を通じたINPEX バリューの発揮度合いを重要な評価基準の一つとしています。これにより、多様な背景や価値観を持った従業員が、当社従業員として持つべき価値観を共有・意識して仕事に取組み、単に個人として成果を出すことに留まらず、組織として成果を出すことを促しています。さらには、年に一度、希望する業務内容や 異動希望を申告できる仕組みを設けるほか、社内公募制度により、従業員の意欲を引き出しつつ、適切な人材配置と任用につなげています（本社において、2022年度は公募への応募総数16名に対し、11名が合格し社内異動を実施）。

更に、2021年度からは社内副業制度を導入し、組織や職域を越えた挑戦機会を提供するなど、従業員が自身のキャリアを自ら発掘できる環境をつくり、更なる社内活性化を図る施策を進めています。一方で、個々人の都合により退職を余儀なくされた意欲のある従業員の復職を可能とするため、ジョブリターン制度も整備しています。

また、2020年度には全世界の従業員を対象に従業員意識調査を実施しました。この調査結果により洗い出された課題を踏まえ、幹部社員の職務内容の明確化、職責に応じた報酬体系、ラインマネジメントの後任者計画・育成などを目的に、2022年度より幹部社員を対象とした職務型人事制度を導入しました。

❶ INPEXバリュー｜INPEX

ダイバーシティの推進

/ 女性活躍の推進

D&I（ダイバーシティ＆インクルージョン）に関する基本的な考え方❶に基づき、女性が存分に力を発揮できる環境整備に積極的に取り組んでいます。国内においては、女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画を策定しています。例えば新卒採用では女性を全体の25%以上採用することを目指しており、2019～2023年度の5年連続でこの目標を達成しています。2021～2022年度は、全役員・従業員に対してアンコンシャス・バイアスセミナーを開催し、ジェンダーなどに関する無意識の偏見について理解を深め、更なる職場のダイバーシティの促進と女性活躍の推進の基盤づくりを推進しています。2023年3月末までに管理職（INPEX在籍者❷で当社等級上、管理職とされる者）における女性比率を3%とすることを目標としておりましたが、2023年3月末時点で管理職における女性比率は3.7%であり、この目標を達成しています。今後、ポジティブアクションとして女性管理職となり得る人材を一層積極的に中途採用していくことで、女性管理職比率を2025年度中に6%とすることを目指しています。なお、昇進・登用に当たっては、ライフイベントなどにより一時的に業務の制限がかかる従業員についても不利とならないように適切に評価しています。

このように、近年は全ての職種において女性が活躍しているものの、依然として職種による偏在及び高位の役職に就く女性の割合が低いことから、女性活躍推進に向けて継続して取り組みを実施しており、女性の社外取締役及び社外監査役をそれぞれ1名選任していることに加え、2020年3月には初めて社内昇進により女性の執行役員が就任するなど、着実に推進されています。

❶ D&Iに関する基本的な考え方
❷ 日本国内の単体従業員に国内外への出向者を加え、受入出向者を除

/ LGBTQ＋

当社におけるダイバーシティとは人や事業に関する全ての違いを意味しており、そこには性的指向や性自認も含みます。

LGBTQ＋に関する理解促進のため2017年から社内研修を継続実施しているほか、2018年度には役員向けにLGBTQ＋に関する講話を実施しました。社内制度の整備にも取組み、2020度年にLGBT当事者であることを理由に出張命令を断ることができるようにし、2021年度には、従業員の同性パートナーとその子どもを「家族」として取り扱い福利厚生などの対象とするとともに、自認する性を通称名に使用できるよう整備しました。また、LGBTQ＋に関する社内相談窓口に加え、2022年度より社外専門家による相談窓口を設置しました。これらの積極的な継続的取組みが評価され、日本初の職場におけるLGBTQ＋などの性的マイノリティへの取組みの評価指標「PRIDE 指標」において、2021年度と2022年度は最高位に当たるゴールドを2年連続受賞しました。

work with Pride
Gold 2022

/ 外国籍社員

当社では多様性のある職場環境が活力を生むという考えのもと、外国籍社員も積極的に採用しています。更に、お互いを尊重し、認め合いながら事業に貢献していけるような職場環境と人間関係を築くことを意味するインクルージョンを実現するため、特に日常業務を英語で行う外国籍社員に対して、日本での生活や仕事での負担をできるだけ軽減すべく、

日本渡航時のリロケーションサポート、社内のイントラネット上での掲示物やドキュメントの和英併記を行っているほか、社外から講師を呼んで週1回の日本語レッスンも行うなど、安心し、いきいきと働ける就労環境の整備を行っています。

/ シニア層の活躍に向けた取組み

2019年度から自己内省や経験の棚卸を通じ、今後のキャリア形成の重要さを理解し、 更なる活躍、成長に向けたプロセスを自らがデザインすることを学ぶキャリア研修を30歳、40歳、50歳の従業員に向け開始しました。加えて、2022年度からは有資格者によるキャリア面談を55歳の従業員に対して実施し、シニア層の自律的なキャリア形成を支援しています。

また2019年度には当社の100％子会社のINPEXソリューションズを設立しました。同社は当社のシンクタンクとして調査・研究、コンサルティング、人材育成を行っており、定年を迎えた当社従業員の多くが同社に転籍し、自身が培ってきた知見の発信や新規事業の創出など、各人が持つ専門性を生かした業務に従事しています。

/ 障がい者雇用の推進

業務内容や職場環境などを考慮しながら、障がい者の雇用を積極的に進めており、2022年度（2022年12月31日付）の日本における障がい者雇用者数は44名（雇用率は2.9%）でした。2020年度からは在宅勤務が定着したことにより身体障がいを抱える人にとってより働きやすく就労しやすい職場環境となっており、法定雇用率を上回る雇用率を維持しています。また、新型コロナウイルス感染症の影響で周囲がマスクを着用しているために読唇術（口の動きで言葉を読み取るコミュニケーション方法）が使えない聴覚障がいのある従業員に対し、チャットを活用しての懇親会の開催、字幕機能付き会議ソフトの利用など、状況に応じた支援策を実施しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

D&Iに関する基本的な考え方に基づき、従業員が個々の事情に応じて働ける環境づくりを目指し、それぞれのライフスタイルに応じて能力を最大限に発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進しています。

取組み推進の一環として、2019年4月より、これまで育児・介護に携わる従業員などに利用が限定されていたフレックスタイム勤務制度を全社的に導入し、加えて、2020年4月より、事務所勤務者を対象に在宅勤務制度を導入しました。2021年4月には、フレックスタイム制におけるコアタイムを廃止、さらに、国内操業現場勤務者も本制度利用対象に含めています。また、半日単位の有給休暇取得に加え、夏季連続休暇取得の促進や有給休暇取得推奨日の設定も継続実施しており、心身両面をリフレッシュできる環境を整えています。時間外労働時間削減の取組みとしては毎週水曜日をワーク・ライフ・バランスデーとして早めの帰宅を促すとともに、継続的に一定以上の時間外労働を行っている従業員がいた場合、上司と人事部門は、現状把握や問題点の共有、解消策の確認などのコミュニケーションを図っています。

このほか、多様性や個性を尊重し、従業員が一層いきいきと働くことができる職場環境をつくり出すため、ビジネスカジュアルのドレスコードを、年間を通じて実施しています。

育児・介護の支援

育児や介護に携わる従業員の仕事と家庭の両立を支援する環境整備に積極的に取組み、さまざまな支援制度を整備しています。例として、日本においては、育休開始日から5日間は給与100%支給、育児・介護休業期間中も法定基準を上回る2割の給与支給❶、対象者一人当たり5日❷取得できる子の看護／看護・介護休暇についても、法定基準を上回る形で有給としています。さらには就業時間中、理由を問わず中抜け休憩を取得することを認めています。

また、コアタイムのないフレックスタイム制度を活用できることに加え、在宅勤務制度も従業員に浸透しており、柔軟な働き方を実現しています。育児や介護を理由とした短時間勤務利用についてはフレックスタイム制度と併用ができ、日々異なる時間帯や短縮時間を認める柔軟性が高い運用をしています。

制度面を整えるだけでなく、「育児世代を部下に持つ上司向け研修」を継続実施することで上司からの適切なフォローなどが行えるようソフト面の整備も進めています。加えて、男性の育児参加を推進すべく、男性従業員が育児休業を取得するメリットや制度詳細をわかりやすくまとめた資料を社内イントラネットで公開するなどに取り組んできた結果、男性の育児休業取得率も増加傾向にあります。育児・介護休業法の改正に伴う社内説明会開催や、従来より導入していた配偶者出産特別休暇(有給3日)について、出産後に限定せず、出産予定日前後の期間でも利用できるよう拡充するなど取得環境の整備や、育児休業に対する理解の促進を図っています。

育児休業から復職する従業員が抱える不安を取り除けるように、復帰前の座談会を開催するほか、休業中にスキルアップを望む方々が自己啓発制度を利用できるようにするなど、個々の意欲を後押ししています。また、子どもが満1歳に達する前に職場復帰した従業員は、子どもが満1歳に達する前日まで一日30分×2回の哺育時間（有給）が使用できます。

育児世代の従業員の就労支援策としては、子どもが満3歳に達するまで保育補助制度を設けているほか、従業員の子女の入園優先枠を確保できるよう企業主導型保育契約への締結や、ベビーシッター利用者支援事業への加入など進めています。

これらの取組みが評価され、当社は東京労働局から、従業員の仕事と子育ての両立を支援している「子育てサポート企業」として、2018-2020年度分の取組みに対する4度目の次世代認定マーク（愛称：くるみん）を取得しました。

また、法定では要介護認定者に対して認められている介護休暇についても、認定の有無に関わらず、高齢の親のための付き添いといった柔軟な運用も認めることで、従業員の介護との両立も支援しています。

❶ 日本では、主たる養育者、主たる養育者以外のいずれもが子どもが満1歳を迎える前日（保育所などにおける保育の利用ができず、会社に認められる場合は最大2 歳に達する日）まで育児休業を取得できることが法定で定められています。また、主たる養育者以外が主たる養育者と同時に育児休業を取得する場合も、子どもが1歳2カ月になるまで育児休業を取得することができます。育児休業を取得する期間は、休業前のおおよそ67%、または50%を育児休業給付金として公共職業安定所（ハローワーク）から受け取ることができ、当社は育児休業給付金とは別に、法定を上回る形で育児休業期間中、2割の給与を支給しています。なお、2022年10月より、出生時育児休業（出生後8週間において最大4週間の休業を2回に分割して取得可能）や育児休業の2回までの分割取得等、男性の育児参加を促進する柔軟な施策が導入されました。
❷ 対象者が2名以上の場合は最大10日

健康経営の推進

/ INPEXグループ健康宣言

「社員一人ひとりの心身の健康が会社の基盤である」という考え方の下、会社が健康管理を経営課題として捉え、従業員及びその家族の健康保持・増進に取り組んでいくことを明確にするため、社長を最高健康責任者（Chief Health Officer）として2018年9月に「INPEXグループ健康宣言」を制定しました。

宣言では、従業員とその家族の心身の健康保持・増進と従業員一人一人が十分に能力を発揮できる働きやすい職場環境を形成し、活力に満ちた企業風土の醸成を図るように取り組むとともに、自分の健康は自分で守る意識を持って生活習慣の改善など、自らの心身の健康づくりに主体的に努めることにしています。

/ 健康経営の運営体制

最高健康責任者である社長の率先模範の下、会社・労働組合・健康保険組合・産業医が一体となって健康保持・増進や職場づくりに取り組んでいくため「健康経営推進委員会」を設置して推進体制を構築しています。委員会は定期的に開催しており、従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討を始め、PDCA サイクルを繰り返すことによって継続的に改善するよう取り組むこととし、本社産業医も委員会メンバーとなり、委員の専門性向上も図っています。

/ 健康経営推進委員会の体制

1 委員会発足日：「健康経営推進規制」制定日
2 委員会の開催頻度： 年1回以上
3 審議事項など

1. 社員の健康課題の把握と必要な対策に関すること。
2. 健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりと職場環境の対策に関すること。
3. 社員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策に関すること。
4. 健康保持、増進を目的とした導入施策への効果の検証。
5. その他健康保持、増進に関する重要事項。

健康保持・増進の取組み施策

当社は健康管理を経営課題として捉え、「INPEXグループ健康宣言」においては、従業員とその家族の心身の健康保持・増進と従業員一人一人が十分に能力を発揮できる働きやすい職場環境を形成し、活力に満ちた企業風土の醸成を図るように取り組むこととしています。従業員の健康診断結果をデータベース化し一元管理を行うとともに、本社並びに一定規模以上の事業所には保健師が常駐し、保健指導やメンタル不調対応など事業所内産業保健スタッフが連携の上、体系的に心身の健康管理の取組みを実施しています。

これまでも健康診断受診率100%を始め、メンタルヘルス・過重労働対策、分煙対策、健康アプリ導入、健康促進イベントなど、従業員の健康保持・増進に向けたさまざまな施策を実施していますが、その取組みを更に強化するため、健康診断受診率やストレスチェック受診率、時間外労働平均、有給休暇取得率、特定健康診査受診率や特定保健指導実施率などの具体的な目標を設定し取り組んでいます。なお、海外勤務者へは、各種感染症予防接種や年1回の日本での健康診断を実施し、さらには赴任先における医療情報を提供し、傷病時の国外搬送を含む緊急搬送体制を整備しています。

また、2022年度に中長期的視点での「INPEX健康経営戦略マップ」と「INPEX7つの健康行動」を策定した上で、健康行動の実践度や効果測定を継続的に実施し、全体の健康水準の向上を図る取り組みを行っています。上述のような取組みを通じ、高ストレス者や体調不良者の出現率が低下するなど、活力に満ちた企業風土の醸成に取り組んでいます。

メンタルヘルスの取組み

一人一人の心身状態の把握や所属する組織状態を分析し、改善することでより働きやすい職場づくりを目指すべく、従業員に対し年に1回のストレスチェックを実施しています。2022年度の実施率は約93%と高い水準を維持しており、これにより従業員のメンタルヘルスを定期的に確認しています。

また、メンタルヘルス疾患者に対しては、主治医、産業医、保健師、人事、所属部門上司が連携し、休業中の従業員・復帰後の従業員に対する各種フォローを実施しています。

さらに、長引くコロナ禍で従業員が孤立することを避けるため、2022年度入社の新入社員に対しては入社時の研修で心理的安全性に関する教育や、心身の不調を相談できる外部の従業員支援プログラム（EAP）面談や週に1回のパルスサーベイを実施したほか、海外の駐在員と帯同家族などへの心理カウンセラーによる相談サポートも追加的に導入しました。加えて、研修制度の一貫である、先輩社員が業務上の指導や精神的サポートを行うメンター制度（事務系は入社1年目、技術系は入社1、2年目）及びサポーター制度（事務系入社2, 3年目）についても定着しています。

健康問題に対する取組み

従業員の健康を支えるために、様々な取組みを行っています。

健康診断については、会社での集団健診開催、人間ドックおよびがん検診の補助、産業医による健診結果の報告等、従業員が定期的に健康診断を受けその結果を理解し日々の生活に活かせるような施策を行っています。また、感染症についてもインフルエンザワクチン接種の補助を行っています。

海外拠点に駐在して業務にあたる従業員とその家族には、赴任前後の健康診断に加え、マラリアやジカウイルスなどの感染症に関するリスクの共有や注意喚起を始めとする海外の医療リスクの周知や赴任前の予防接種、一時帰国中の健康診断等に係る費用を会社が負担する等、駐在先での従業員の健康不安解消および健康維持に努めています。

また、がん等に罹患した従業員が、治療と仕事を両立できる環境づくりにも努めており、病気休暇の新設や勤務方法の柔軟化（時短勤務延長や短時間フレックス、週当たりの勤務日数の選択）などの整備を進めています。

当社の健康経営のための取組み実績

【2022年度実績】

＜健康経営推進委員会の開催＞

- 2022年6月2日、2022年12月13日の2回開催

＜健康経営施策に関する主な取組み＞

- INPEX健康経営戦略マップ策定
- INPEX7つの健康行動策定
- 全事業所を対象に就業時間中の完全禁煙を目指す禁煙活動3か年計画の策定
- 「オンライン健康セミナー」と「朝食欠食と野菜不足解消の食生活改善に向けたスムージーデリバリー」を組み合わせたトータル健康サポートプランを導入

＜健康経営施策の取組み状況と効果検証＞

＜健康経営施策の取組み状況と効果検証＞

健康投資項目		2020年度	2021年度
健康行動促進	健康サポートアプリ導入率(%)	19.1	20.0
	健康イベント参加率(%)	6.7	3.8
	オンライン健康セミナー参加率（%：2022年～）	—	—
生活習慣病・重症化予防	特定保健指導実施率(%)	9.8	23.7
	定期健康診断受診率(%)	100.0	100.0
	二次健診受診率(%)	66.9	79.6
	駐在員の一時帰国時健診受診率(%)	40.0	51.7
	がん検診補助申請件数（件）	21	17
	病気休暇取得件数（件：2022年～）	—	—

健康投資項目		2020年度	2021年度
	病気休職者（人）	4	0
	喫煙率(%)	15.1	16.3
	適正体重維持者率(%)	69.4	70.5
	運動習慣者比率(%)	28.7	36.3
	「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合(%)	81.7	81.0
	飲酒習慣者率(%)	18.9	17.9
	血圧リスク者率(%)	0.4	0.2
	血糖リスクと考えられる人の割合(%)	0.2	0.2
	糖尿病管理不良者率(%)	0.4	0.5
メンタルヘルス対策	セルフチェック受検率(%)	23.1	18.2
	ラインケア/セルフケアセミナー参加率(%)	—	—
	組織診断受検率(%)	94.5	91.3
	ストレス反応（偏差値）	53.2	50.6
	ワークエンゲージメント（偏差値）	51.4	52.0
	高ストレス者割合(%)	6.0	6.3
	高エンゲージメント者割合(%)	12.8	14.7
	アブセンティーイズム（日）	0.8	1.1
	プレゼンティーイズム（点）	62.9	64.6
	メンタル不調長期欠勤・休職者数（人）	15	17
	各種相談窓口相談件数（件）	241	222

健康投資項目		2020年度	2021年度
ワーク・ライフ・バランスの推進	平均残業時間（時間）	21.3	22.6
	法定外労働月45時間超延べ人数（人）	1,398	1,413
	法定外労働月80時間超延べ人数（人）	77	69
	休暇取得率(%)	65.0	66.5
	1on1ミーティング（%：2022年～）	—	—
	各種サークル活動補助使用率(%)	12	17
	福利厚生代行サービス利用率(%)	51.0	51.5

【その他の健康保持・増進に関する取組み一覧】

＜健康対策全般＞

- 医務室・健康管理室の設置（産業医・保健師・看護師）
- 健康相談窓口の設置
- 生活習慣病要望の支援
- 健康診断費用の補助
- 健康診断結果による産業医との面談
- 健康関連セミナーの開催
- 肩こり・腰痛予防のストレッチやヨガの実施
- ラジオ体操の実施（始業前）
- 厚生活動の実施
- 提携スポーツ施設の利用促進
- 社内でのインフルエンザワクチン接種・費用補助
- 予防接種を受けるための就業時間認定

「健康経営銘柄2023」並びに「健康経営優良法人2023ホワイト500」に認定

当社は、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄2023」に4年連続で認定されました。同時に、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」（ホワイト500）に5年連続で認定されました。「健康経営銘柄」は、経済産業省と東京証券取引所が共同で、従業員の健康管理を経営的な視点で戦略的に実施する「健康経営❶」を進めている上場企業のうち、取組みが特に優れている企業を認定する制度であり、「健康経営優良法人（大規模法人部門）」（ホワイト500）は、経済産業省と日本健康会議が共同で、優良な健康経営を実践している法人を認定する制度です。

当社では、従業員の健康課題の把握と必要な対策の実施、健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりと従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的施策に取り組んでおり、これらの活動が評価され認定に至りました。

❶ 健康経営は、NPO 法人健康経営研究会の登録商標です

2023
健康経営銘柄
Health and Productivity

2023
健康経営優良法人
Health and productivity
ホワイト500