

まいばすけっとの健康経営

1. 健康経営の目的・方針

まいばすけっとの健康経営宣言

まいばすけっとは、従業員とその家族の健康を大切にし、
一人ひとりの健康が事業成長の礎となると考え、
地域社会の健康と豊かな暮らしの実現を目指します。

まいばすけっと 最高健康責任者
管理本部長 山本浩司

健康経営の目的

私たちは、会社を従業員が自分の夢や目標に挑戦し、それを実現していく場でありたいと考えています。その挑戦を支える土台となるのが、心と身体の健康です。

だからこそ、仲間一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと安心して働き続けられる環境を整えることを未来への投資と位置づけ、持続的な企業成長を支える重要な基盤であると考えています。

従業員の健康とウェルビーイングは、日々の業務品質や接客力の向上、チームワークの発揮に直結します。その成果がお客さま満足度の向上や地域への価値提供につながり、働く仲間の幸せ、お客さまの笑顔、地域の豊かさが共に育つ好循環を生み出していきます。

そのため当社は、働きやすさや生活の質の向上を通じて、プレゼンティーズム・アブセンティーズムの低減、「労働生産性の向上」、「従業員満足度およびワークエンゲージメントの向上」を実現し、企業価値の持続的な向上につなげることを健康経営の目的としています。

健康経営の方針

当社は健康経営を通じて、働く人と地域の双方が元気になる好循環を生み出し、持続的な成長を実現します。

その実現に向け、「労働生産性の向上」と「従業員満足度およびワークエンゲージメントの向上」を最終目標とし、以下の指標に基づき取り組みを推進します。

健康経営の最終的な目標指標

2026 年度

	2026 目標	2025	2024	2023
プレゼンティーイズム※ ¹ (単位：％)	30.0	31.0	31.4	33.1
アブセンティーイズム※ ² (単位：％)	4.0	4.8	7.5	＊
アブセンティーイズム※ ³ (単位：日)	＊	＊	＊	3.1＊
ワークエンゲージメント (単位：点)	58	55.4	58	＊

※1 ストレスチェック実施時に同意が得られた受検者に WHO-HPQ を実施し測定した絶対的生産性損失割合

※2：傷病欠勤・休職者割合

※3：傷病手当金支給延べ日数

健康経営の重点課題

当社は健康経営の実現に向けて、従業員の健康と組織の両面について、健康診断結果や従業員サーベイの結果から、重点課題を定めて各種取り組みを進めています。

従業員の健康

従業員の健康診断データ等の分析やグループ従業員の年齢構成から、生活習慣病の発症予防・重症化予防と、そのためのヘルスリテラシー向上が重要課題であると考えています。

- ・ 有所見者（とくに高リスク者）の軽減

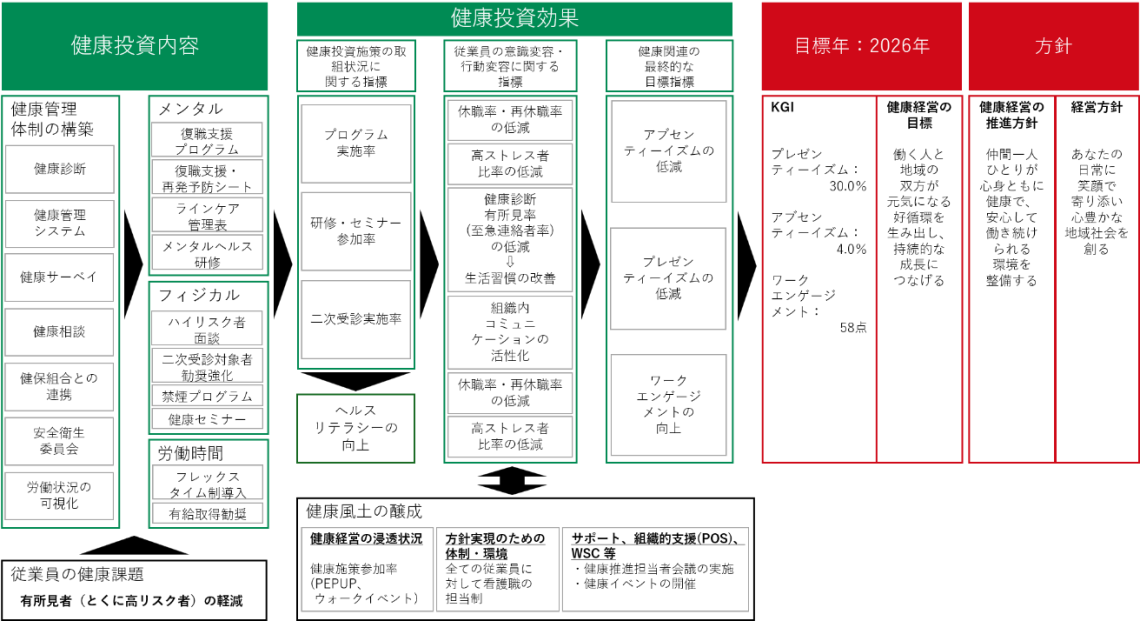
職場の健康

休職者の現状分析から、メンタルヘルス対策として未然防止策の強化が重要課題であると考えています。

- ・ 職場のコミュニケーションの活性化
- ・ 休職率、再休職率の低減
- ・ 高ストレス者比率の低減
- ・ 総労働時間の削減

健康経営戦略マップ

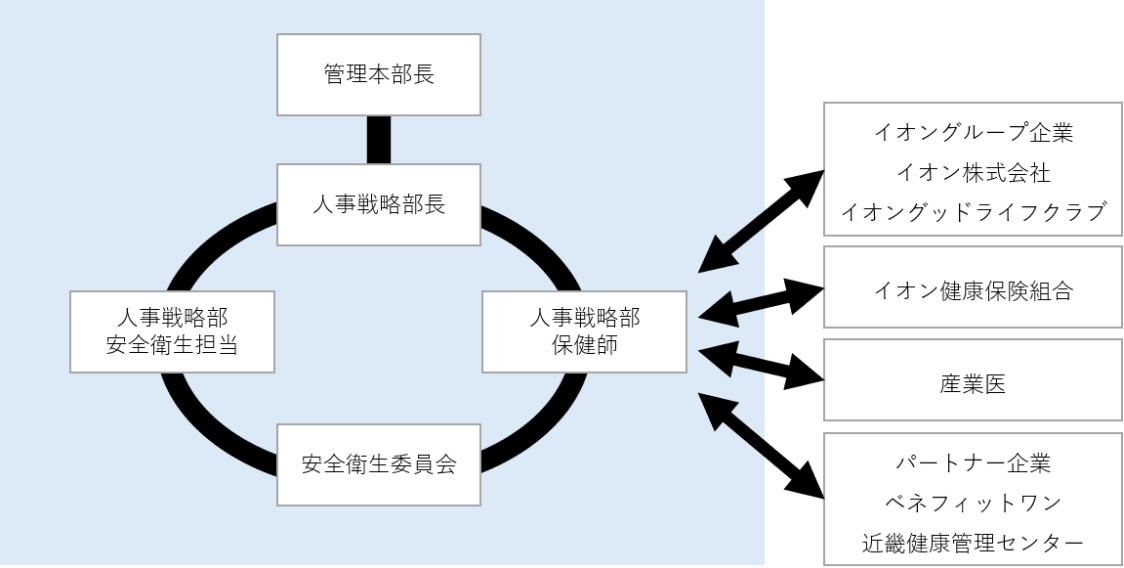
健康経営で解決したい経営上の課題から、最終的な目標指標、従業員の健康・組織の課題、具体的な取り組みのつながりを整理した健康経営戦略マップを策定しています。



2. 健康経営の推進体制

推進体制

健康経営を推進するために、まいばすけっと株式会社 管理本部長を最高健康責任者とし、健康経営チームとして人事戦略部 人事担当が中心となり、イオン健康保険組合・イオングッドライフクラブ（互助会）・労働組合各責任者と連携し、経営戦略の観点から従業員の健康維持・増進のための施策を検討・実行しています。



グループ一体の取り組み推進

2017年度よりグループ主要会社を対象とした「イオン健康経営推進会議」に参画し、2019年度からはグループ全社の健康推進責任者・担当者が参加する「イオン健康経営全体会議」に参加しています。

イオンの方針に基づき健康増進・管理施策の水平展開を進めるとともに、経済産業省や先進企業、各専門家による講演・研修への参加やグループ各社との情報共有を通じ、PDCAサイクルの強化を図っています。

3. 具体的な取り組み

■健康管理・受診率向上の取り組み

【取り組みの背景】

従業員は高年齢化しており糖尿病、高脂血症の割合が高いため、健診を基軸にした発症予防・重症化予防の取り組みが重要であると考えています。

【取り組みの内容】

健診結果をもとにリスクを階層化し個別アプローチを実施しています。

（高リスク者）

- ・医療機関への受診勧奨
- ・産業医および保健師による保健指導

（中リスク者）

- ・医療機関への受診勧奨
- ・特定保健指導の実施（職制を通じた受診勧奨、就業時間認定）

■生活習慣の改善・ヘルスリテラシー向上の取り組み

【取り組みの背景】

従業員の健康状態の改善に向けては高リスク者に対する個別のアプローチだけではなく、健康なうちから心身の不調や疾病発症予防の取り組みを推進していくことが重要であると考えています。

【取り組みの内容】

生活習慣の維持・改善やヘルスリテラシーの向上、従業員のセルフケアを支える取り組みを実施しています。

- ・健康相談窓口の設置
- ・特定保健指導の案内と勧奨
- ・運動会の実施（2026年：9月開催、450人参加）
大塚製薬さま、明治安田生命さま、イオンリテールさま、
イオン健康保険組合にご協力いただき、健康促進ブースを設けました。
- ・禁煙支援プログラムの案内（2025年：1、5、9月開催、26人参加）
- ・健康セミナーの実施

<2026年度導入予定>

- ・健康支援のニュースレターの配信
- ・禁煙支援プログラムの案内
- ・がん予防検査の補助の案内
- ・スポーツクラブの案内
- ・メンタルのセルフケアの記事配信の案内
- ・栄養バランスの取れた食事の情報
- ・エイジフレンドリーガイドラインに基づく勤務の提案



運動会の様子①
明治安田生命さまによる健康チェック



運動会の様子②
イオンリテールさま『3FIT オンラインスタジオ』
ショートエクササイズ
『疲れを残さない！全身リカバリーストレッチ』

■労働時間・働き方・メンタルヘルスの取り組み

【取り組みの背景】

従業員の健康増進に向けた過重労働対策とメンタルヘルス対策はもちろん、働きやすい制度・職場環境の整備を進めることで従業員満足度やワークエンゲージメントの向上に繋げていくことも重要であると考えています。

【取り組みの内容】

- ・ストレスチェック集団分析結果を活用した職場環境改善
- ・セルフケア研修、ラインケア研修の実施
- ・ラインケア管理表によるラインケアの実施
- ・メンタルヘルス不調者の円滑な職場復帰支援のためのプログラム策定
- ・勤務時間の削減
- ・コアタイム無しのフレックスタイム制度導入
- ・年次有給休暇取得率の把握と取得推奨
- ・相談窓口の設置
- ・休憩室の提供

■労働安全衛生の取り組み

【取り組みの背景】

当社では従業員の健康増進とともに、安全に働ける職場環境づくりについて、労働組合と協力しています。

【安全衛生委員会にて扱う内容】

- ・安全衛生計画
- ・熱中症対策
- ・がん検診（補助）
- ・健康課題（フィジカル）
- ・健康課題（メンタル）
- ・スコアリングレポート報告
- ・感染症・禁煙
- ・VDT
- ・健診結果
- ・ストレスチェック結果
- ・労働災害

健康経営の重点課題指標

2026 年度

項目	目標値	2025	2024	2023
定期健康診断二次受診対象率	35%	37.7%	34.4%	18.8%
深夜健康診断二次受診対象率	20%	20.9%	13.9%	14.9%
定期健康診断高リスク対象率	0.7%	0.9%	0.8%	*
深夜健康診断高リスク対象率	0%	0%	*	*
適切な体重者率	61.00%	60.6%	56.1%	57.7
喫煙率	18%	19.4%	22.7%	23.6%
フィジカル事由の休職率	1%	0.8%	1.1%	0.9%
定期健康診断受診率	100%	99.6%	100%	100%
定期二次受診率	85.0%	83.0%	65.4%	45.9%
深夜健康診断受診率	100%	100%	100%	100%
深夜健康診断二次受診率	65.0%	62.8%	61.7%	39.2%
運動習慣者率 (週 2 回、1 回 30 分以上の 運動をしている人の割合)	30.0%	29.6%	28.2%	5.3%
PepUp の登録率		37.7%	35.4%	35.9%
特定保健指導の申込率	100%	49.8%	29.3%	27%

睡眠習慣者率 (睡眠により十分な休養が 取れている人の割合)	60%	60.0%	56.0%	63.2%
メンタル由来の休職率	3.0%	3.4%	3.9%	4.2%
ストレスチェック実施率	95.0%	87.6%	91.4%	74.3%
ストレスチェック結果 ・ストレス反応(偏差値)		50.9	50.2	49.7
ストレスチェック結果 ・高ストレス者割合		13.3%	15.6%	15.9%
総合健康リスク(100 が標準)		94	97	98

4. 健康経営の効果

■二次受診対象者への受診勧奨

当社では 2025 年から二次受診者へ、保健師及び上長からの計画的な声掛けを実施しています。その結果、二次受診率は改善を続けています。

■ラインケアの実施強化とメンタル不調者の軽減

当社では 2023 年からラインケア管理表の運用を開始し、徐々に実施範囲を拡大しております。その結果、メンタル由来の休職率は改善を続けています。

■禁煙サポートプログラムの案内

当社では全従業員向けに 3 つの禁煙プログラムを無料で提供しています。その結果、喫煙率は改善を続けています。