



アイセロ健康レポート 2026

SDGs 3 すべての人に健康と福祉を



目次 Agenda

1. アイセロが目指す健康経営の形		3
2. 戦略マップ		4
3. 健康経営の受賞歴と外部評価		5
4. アイセロ社員のカラダの状態		7
5. アイセロ社員のココロの状態		8
6. アイセロ社員の改善を応援する「チェンジチャレンジ」		9
7. 2025年度の振り返り		10
8. 2026年度の重点方針		11

アイセロが目指す健康経営の形

アイセロでは、30年以上前から「ココロとカラダの健康なくして幸せなし」というコンセプトを掲げ、社員とその家族を巻き込んだ健康増進イベント（スキーツアー、ボウリング大会など）を実施してきました。こうした取り組みが社内外から高く評価され、健康経営への関心の高まりを実感するとともに、組織的な健康経営推進を目指して2020年に「健康経営部会」を新設しました。「すべての従業員が幸せと働きがいを実感できる会社」を目指し健康経営を戦略的に推進しています。

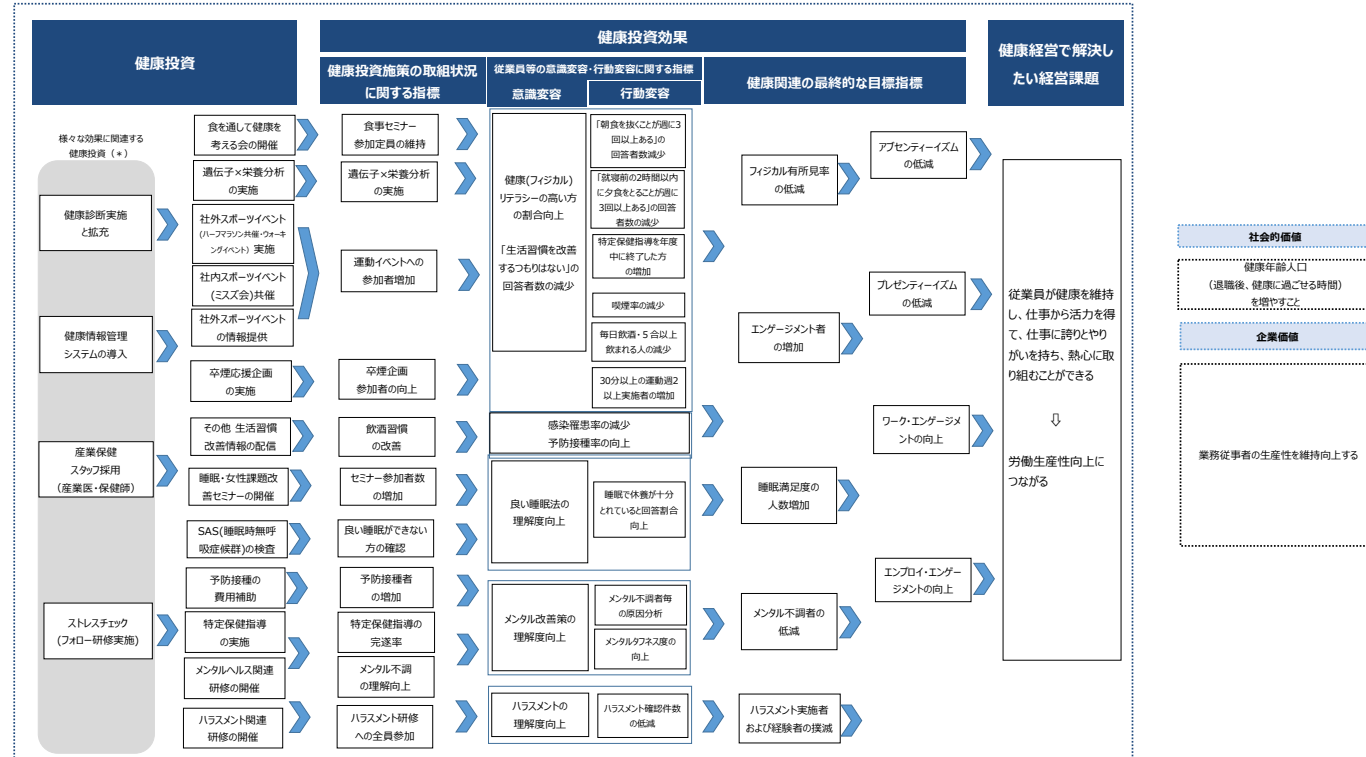
健康経営宣言

1. 「健康経営宣言」を社内外へ発信します
 2. 法令を遵守します
 3. 定期健康診断を実施し、健診受診率100%を維持します
 4. 衛生管理者による専門機関と連携した健康づくりを推進します
 5. 会社と従業員が対話と協調による健康目標の合意化を図ります
 6. 健康課題の把握と必要な対策を行います
- ・ 特定保健指導・ 食生活改善指導・ 受動喫煙対策・ 生活習慣病予防対策

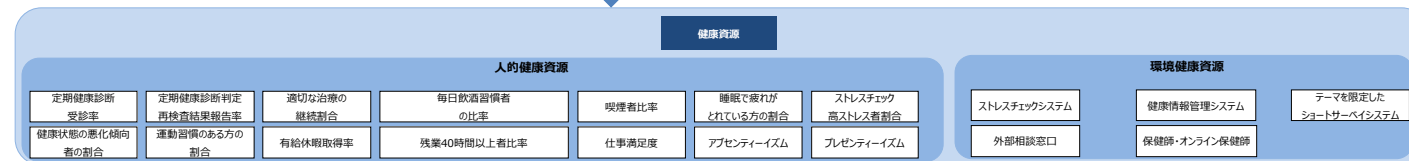
株式会社アイセロ 代表取締役社長

盛田 智

戦略マップ



(*) 基本的に「健康投資」と「健康投資施策の取組状況に関する指標」は1対1で対応する。しかし、中には複数の「健康投資施策の取組状況に関する指標」に対応する「健康投資」も存在するため、そのような「健康投資」を「様々な効果に関連する健康投資」とする。



健康経営の受賞歴と外部評価

●「健康経営度調査」制度

健康経営度調査とは、法人の健康経営の取組状況と経年での変化を分析するとともに、「健康経営銘柄」の選定および「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定のための基礎情報を得るために実施している調査です。



年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
健康経営度総合順位	751～800位	1051～1100位	901～950位	701～750位	951～1000位	851～900位
健康経営度総合評価	56.4	54.2	56.3	59.1	57.1	59.1

●協会けんぽ「健康優良事業所」制度

協会けんぽが実施する「健康企業宣言」に参加し、従業員の健康づくりに積極的に取り組んでいる事業所として認定されています。本制度は、企業が従業員の健康管理を経営的視点で捉え、生産性向上や企業価値・イメージの向上に

つなげることを目的とした表彰制度です。このたび、『健康宣言好事例集～職場の健康づくりハンドブック～』（2025年発刊）において、優良企業3社による座談会の一社として当社の取り組みが掲載されました。

年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
認定歴	健康宣言優良事業所 (銀賞)	健康宣言優良事業所 (銀賞)	健康宣言優良事業所	健康宣言優良事業所	健康宣言優良事業所	健康宣言優良事業所

※2019年度は健康宣言優良事業所（金賞）2022年度から賞は廃止

●「とよはし健康宣言事業所」制度

豊橋市では、働く世代の健康づくりを推進するために、豊橋商工会議所および協会けんぽ愛知支部（全国健康保険協会愛知支部）と連携し、健康経営に積極的に取り組む事業所を「とよはし健康宣言事業所」として認定しています。この制

度では、認定された事業所の健康づくりの取り組みを、三者が連携して応援・支援します。さらに、認定事業所の中で表彰基準を満たした事業所は、豊橋市長・豊橋商工会議所会頭・協会けんぽ愛知支部長の三者によって共同表彰されます。

年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
認定歴	とよはし健康宣言 優良事業所 (優秀賞)	とよはし健康宣言 優良事業所 (最優秀賞)	とよはし健康宣言 優良事業所	とよはし健康宣言 優良事業所 (殿堂入り)	とよはし健康宣言 優良事業所	とよはし健康宣言 優良事業所



アイセロ社員のカラダの状態

健康診断の受診率は常に100%を維持しており、社員一人ひとりの健康状態の早期発見・早期対応に努めています。専用の健康管理システムにより、個人および組織全体の健康状態を一元管理し、良化・悪化の傾向も把握しています。

生活習慣病予防のため、健診結果に基づき再検査未受診者には定期的にリマインダーメールを送付し、再受診を促しています。また、保健師や産業医による面談を通じて早期介入も図っています。

さらに、健康施策の対象者をシステムで抽出し、個別に適した健康イベントやセミナーの案内メールを配信することで、社員の積極的な参加を促し、生活習慣の改善と健康意識の向上を支援しています。

加えて、インフルエンザ予防接種は全額補助、脳ドックについても一部費用補助を導入するなど、社員の健康維持を多方面から支援しています。

●健康診断に関する状況

年度	2023	2024	2025	KPI (2027)
健康診断受診率	100%	100%	100%	100%維持
再受診率	61.1%	71.8%	80.1%	80%

●問診・診断結果

年度	2023	2024	2025	KPI (2027)
有所見率	79.4%	85.4%	84.8%	70%以下
治療継続率	未判定	89.8%	90.5%	95%以上
喫煙率	27.4%	24.5%	24.4%	20%
飲酒率 (毎日5合以上)	未判定	9.8%	10.4%	-
運動習慣率	39.2%	36.9%	35.5%	45%以上
睡眠満足度	53.8%	56.8%	56.2%	70%以上
生活習慣病率	12.8%	15.6%	15.4%	12%以下

アイセロ社員のココロの状態

ストレスチェックの受検率は常に100%を維持しています。部門ごとのフィードバックや前年度との比較分析を通じて、ストレス状態の傾向や変化を把握し、問題の早期発見に努めるとともに、来年度に向けた課題解決にも取り組んでいます。

また、産業医、保健師、外部カウンセラーによるフォローアップ体制を整備し、必要に応じて、専門的なサポートも提供しています。

加えて、新入社員や中途社員を対象としたメンタルヘルス研修や、管理職向けのラインケア研修も充実させ、組織全体のメンタルヘルスの向上を支援しています。

●ストレスチェックに関する状況

年度	2023	2024	2025	KPI (2027)
ストレスチェック受診率	100%	100%	100%	100%維持

●ストレスチェックの結果

年度	2023	2024	2025	KPI (2027)
プレゼンティーズム (WHO-HPQ)	36.6%	33.7%	34.6%	30%
ワーク エンゲージメント	48	48.8	48.6	偏差値52以上
高ストレス者	9.3%	7.7%	7.2%	5%以下
高エンゲージメント者	8.9%	10%	9.6%	15%

アイセロ社員の改善を応援する チェンジチャレンジ

社員の健康状態の改善を目的として、「チェンジチャレンジ企画」を開始しました。中でも人気を集めているのが「食を通して健康を考える会」です。この会では管理栄養士を講師に迎え、健康的な食生活についてわかりやすく解説するとともに、健康弁当も提供しており、参加者から高い評価を得ています。毎回ほぼ満席となるほどの盛況ぶりで、食を通じて健康意識を高め、社員の生活習慣改善に大きく貢献しています。

また、「卒煙プログラム」にも力を入れており、タバコをやめたい社員を積極的にサポートしています。禁煙補助薬の提供や専門家によるフォローアップを行い、参加者から高い満足度を得て、確実な成果につなげています。

さらに、毎年秋に開催している歩くイベントも好評で、社員同士の交流と運動習慣の促進を図っています。加えて、遺伝子検査や血糖値改善プログラムなど、多様な健康施策を組み合わせ、社員一人ひとりの健康維持・増進を支援しています。

●チャレンジ企画

年度	2023	2024	2025	KPI (2027)
歩くイベント参加率	9.8%	9.5%	9.5%	20%以上
卒煙プログラム成功率	100%	50%	100%	100%

●チャレンジ教育

年度	2023	2024	2025	KPI (2027)
食を通して健康を考える会 (対象参加率)	90%	97.5%	85.0%	100%
メンタルヘルス教育 (対象参加率)	未判定	97.1%	98.0%	-
女性特有の健康課題に関する 教育(対象参加率)	3.0%	3.2%	16.1%	10%

2025年度の振り返り

●主な成果

○重症化予防、治療継続支援の可視化

- ・健診結果から要受診・要治療者を把握し、フォロー体制を強化
- ・再受診率：71.8% → 80.1% （KPI 80%達成）
- ・治療継続率：89.8% → 90.5%
- ・メンタルヘルス対策の推進
- ・高ストレス者率：7.7%→7.2%へ改善

○健康教育/啓発活動の充実

- ・女性特有の健康課題に関する教育参加率：3.2%→16.1%へ大幅向上

●課題

1. 生活習慣改善に向けた行動変容支援の継続
2. 健康リスクの可視化を活用した重症化予防・治療継続支援の強化
3. 健康状態と生産性向上に向けた取り組みの推進

2026年度の重点方針

● 「データを活かす健康経営」のさらなる推進

- ・ 部門別・属性別分析の活用強化
- ・ リスク層の優先順位付けと効果的なフォローの実施
- ・ 再受診率・治療継続率向上に向けた継続支援

● 個々の健康行動や習慣化を促す組織風土づくり

- ・ 生活習慣改善に向けた行動変容支援
- ・ 年代、ライフステージに応じた健康施策の展開

● 健康と働きやすさを両立する職場づくり

- ・ 治療と仕事の両立支援、復職支援体制の充実
- ・ プレゼンティーズム低減、ワークエンゲージメント向上に向けた職場環境改善

〈期待される効果〉

- ・ 従業員の健康意識と習慣づくりの促進
- ・ 高ストレス者・リスク層の早期発見・対応強化
- ・ プレゼンティーズム低減による生産性の向上
- ・ 休職率低減や職場復帰支援の成果向上
- ・ 安心して働き続ける職場環境の実現

お問い合わせ：HR部
発行日：2026/10/01