

2025年度

健康経営白書

人事部健康管理グループ





目 次

- ごあいさつ
- 健康経営推進体制/健康相談対応の体制
- 健康経営の考え方
- 健康行動指針と戦略マップ
- 健康ENERGY-6
- 重要な管理指標・KPI
- 2025年度 重点施策
- 取組みの広がり

ごあいさつ



樋口 健志

株式会社 GSユアサ
取締役 人事部健康管理管掌役員

当社グループは、企業理念である「革新と成長」の実現に向けて、すべての従業員が心身ともに健康で、最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境の整備を進めています。

また、従業員の健康を重要な経営課題と位置づけ、健康を重視する企業文化の醸成と働きやすい職場環境の整備を通じて、生産性の向上とグループ全体の中長期的な企業価値の向上を目指しています。

当社グループでは、社員一人ひとりが自身の健康に主体的に向き合い、生活習慣の見直しを促進することを目的として、「運動」「食事」「休養・睡眠」「飲酒」「喫煙」「健診・受診」の6項目について、それぞれ行動目標を設定しました。（健康ENERGY-6）

この行動目標を達成するために実践した様々な取り組みをまとめたものが、この「健康白書」です。

従業員の皆様には、日頃より健康経営へのご理解とご自身のヘルスリテラシーを高めることをお願いしています。「からだところ」のバランスを保つよう心がけ、仕事もプライベートも充実していきましょう。



健康経営方針

GS YUASAは、すべての従業員と企業の「革新と成長」の実現のために、健康保険組合と連携しながら、従業員及びその家族の健康に向き合い、従業員一人ひとりがいきいきとやりがいをもって働けるよう「健康づくり」を推進します。

- 生活習慣病やメンタル疾患の発症および深刻化の予防に努めます
- 誰もがその人らしく働けるよう、仕事と治療の両立を支援します
- 健康を維持、増進するための健康づくりを推進します

株式会社ジーエス・ユアサ コーポレーションおよびグループ会社3社※1は、経済産業省「健康経営優良法人認定制度」※2において、「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）ホワイト500」の認定を受けました。当社の健康経営優良法人ホワイト500への認定は2018年以来、4回目となります。



※1 株式会社GSユアサ、株式会社GSユアサ エナジー、株式会社ジーエス・ユアサ テクノロジー

※2 経済産業省が日本健康会議と協働で、健康保険組合と連携して優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度。詳細は、経済産業省HP「健康経営優良法人認定制度」をご参照ください。
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html

Sustainability

人と社会と地球環境に貢献する

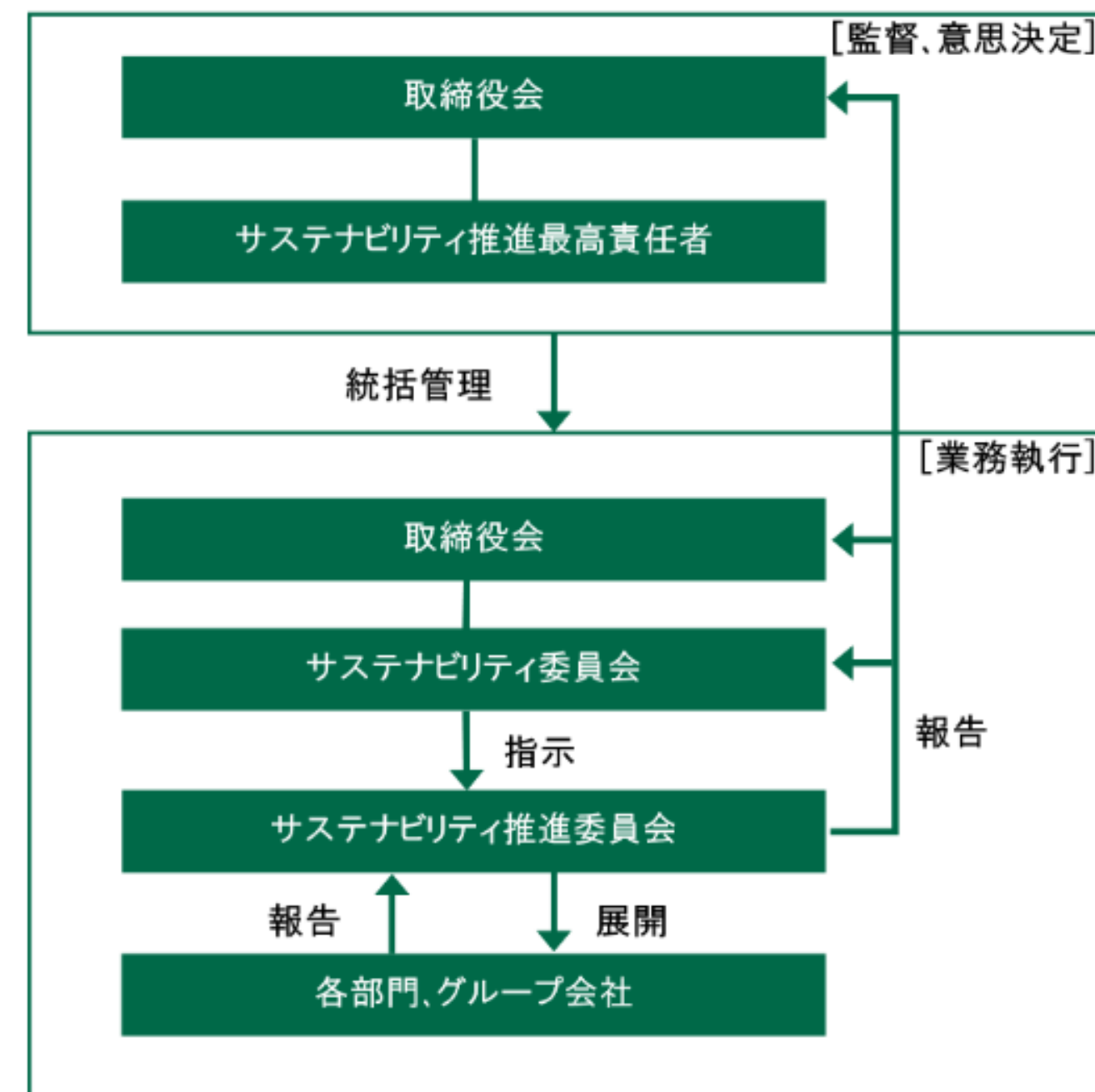
当社グループでは、健康経営を「人を大切にする」サステナビリティ戦略の一つに位置付けています。

私たちは多様性を尊重し、一人ひとりの個性を生かせる働きやすい環境づくりと、仕事に意欲的に取り組める職場環境の維持・向上に努めるとともに、自ら考え主体的に行動できる自律型人材の育成にも注力しています。

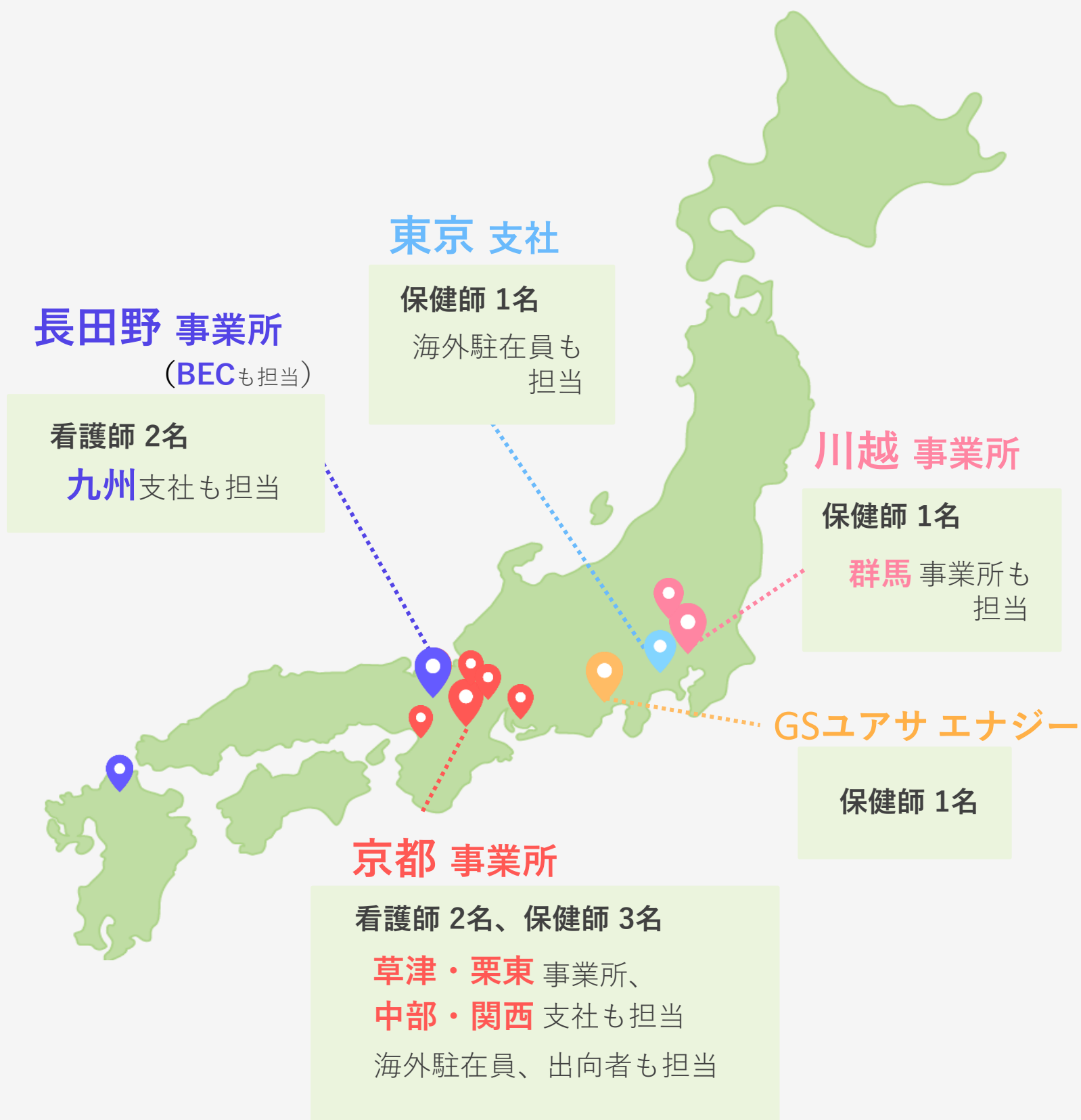
当社グループのサステナビリティ推進体制は、取締役会の監督のもと、サステナビリティ推進委員会を中心に構成されています。

健康経営に関連する方針、戦略、重要課題についても、人的資本に関する戦略の一環として、サステナビリティ推進員会で協議した上で、経営会議に報告されます。

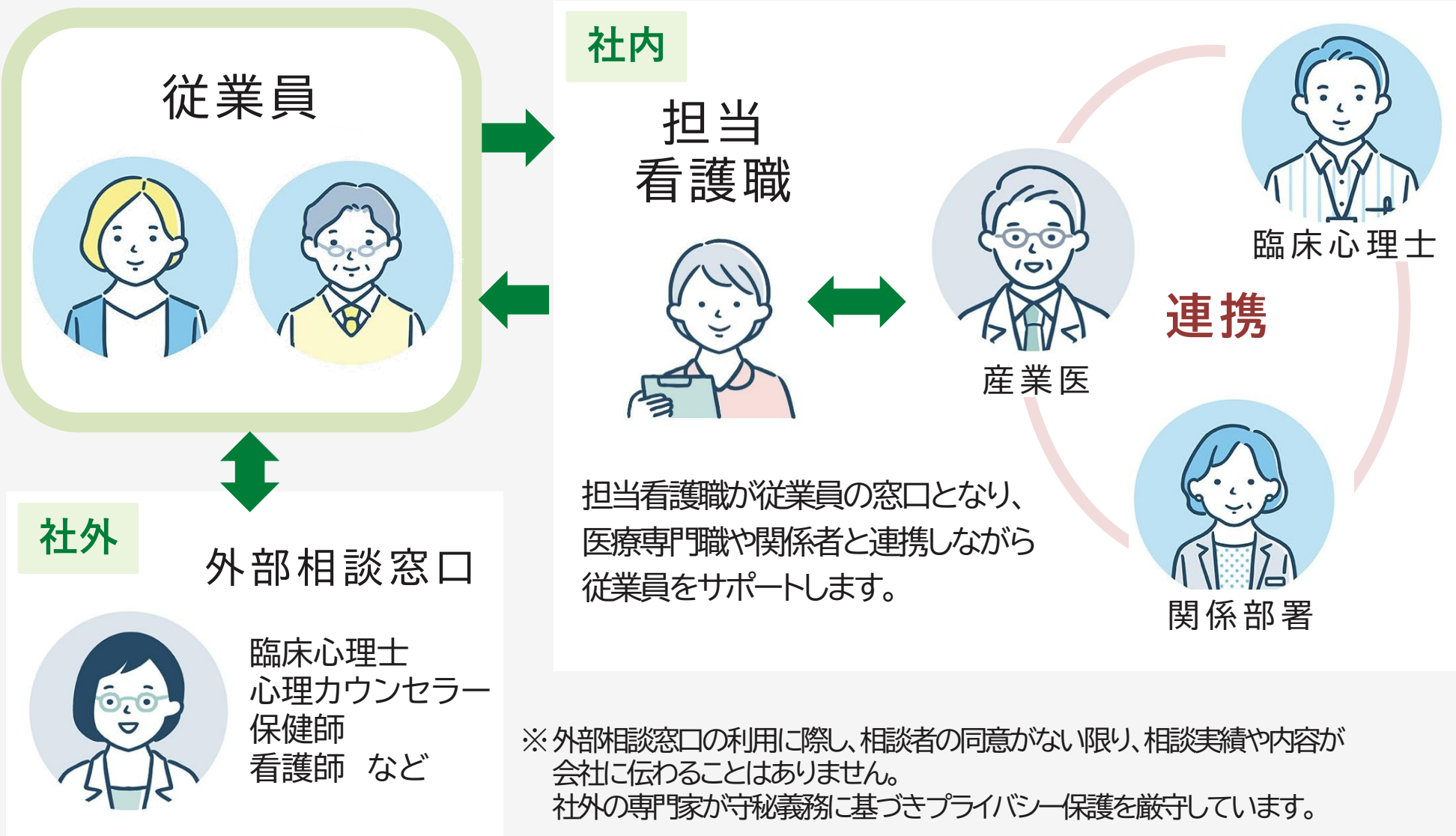
■ サステナビリティ推進体制



健康相談対応の体制



健康に関する相談窓口



社内	看護職	保健指導や各種健康相談など、社員の一番身近な存在として健康面をサポートします
	産業医	統括産業医を中心に、定期健診の事後措置や各種面談指導、両立支援などを行います
	臨床心理士	心理学の知識に基づいたカウンセリングを行い、悩みを抱える社員のサポートを行います
	関係部署	復職支援や傷病にともなう職場配慮について、所属管理職や人事部門が連携しサポートします
社外	メンタルヘルス相談	臨床心理士・心理カウンセラーによるカウンセリングを無料で利用できます
	ファミリー健康相談	社外の保健師・看護師など国家資格をもつ相談員が医療機関案内や健康相談等に対応します
厚生利	カフェテリアプラン	福利厚生制度の一環として、各種相談窓口の利用補助が受けられます

ヘルスリテラシーの向上と 支え合う職場づくり



DIVERSITY・EQUITY & INCLUSION

私たちは「3つのL」をスローガンに掲げ、誰もが自分の色で輝き続けるDiversity・Equity & Inclusionに取り組んでいます。



Link :従業員同士のつながりを強化して



Life :仕事とライフイベントの両立を支援し



Lead:自律と成長の機会へと導こう

健康づくり施策や両立支援の制度を充実させるとともに、従業員ひとりひとりが「健康でいること」を自分事としてとらえ、自らセルフケアを実践できることも大切です。健康経営を通じて、自律型人材の育成や社員をサポートする取組み、そして、楽しく健康づくりを実践するきっかけづくりを推進します。

「革新と成長」を支える 健康行動指針



主体的なコンディション維持・管理

- ころとからだの状態を把握し、健康課題を認識できる
- より良いコンディションを保つために、自律的に生活習慣を見直すことができる
- ワーク・ライフ・バランスを意識し、適切な休養と活力の維持に努めることができる

働きやすい企業風土構築（健康文化）への貢献

- 互いのコンディションに関心を持ち、支えあう職場づくりに参加する
- 必要に応じて、相談窓口や両立支援のための制度を活用できる
- 健康経営施策に積極的に参加し、健康文化の醸成にコミットする

健康行動指針と戦略MAP

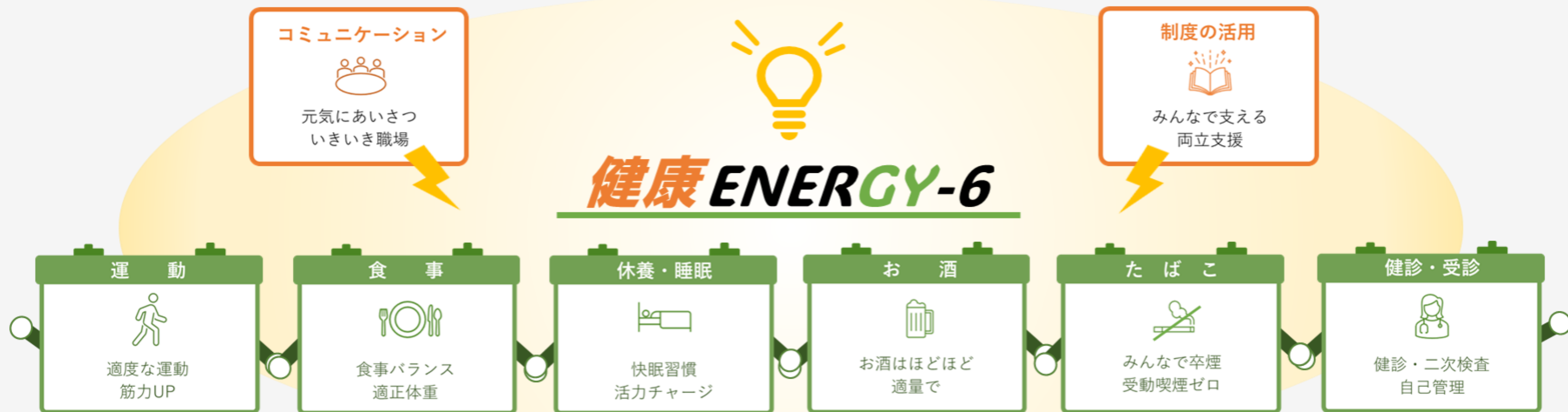


健康づくりを バッテリー充電に見立てて

G Y社員一人ひとりがいきいきと働けるように、健康と向き合い、自律的に生活習慣を見直すための行動指針を「健康ENERGY-6」にまとめました。

バッテリーが充電されてエネルギーを蓄えるように、健康づくりも6つの要素が切れ目なく作用しあうことで、パワーが蓄えられていく様子を表しています。

また、「コミュニケーション」と「制度の活用」からエネルギーが供給される様子には、個人の健康づくりを皆で支える企業風土を構築する思いが込められています。



健康ENERGY- 6 目標と取組み①



運 動



適度な運動
筋力UP

運動を習慣化して
丈夫な体づくりをしよう

行動指針

1日30分以上の運動を
週2日以上実施する

- ・ 歩活などのイベントを通して、日常的に体を動かす習慣のある社員を増やします。
- ・ 年齢を重ねても筋力や骨密度を維持し、転倒災害リスクを軽減します。
- ・ 適度な運動を通じてリフレッシュし、心の健康を保ちます。

食 事



食事バランス
適正体重

適正体重を維持し
生活習慣病を予防しよう

行動指針

BMI 18.5以上、25未満を
維持する

- ・ 欠食や間食のしすぎなど、食の改善課題を周知します。
- ・ 肥満、若年女性のやせなど、対象者に合わせた健康教育を実施します。
- ・ バランスの良い食事を選択できる社員を増やします。
- ・ 食堂メニューの改善に努め、社員の食習慣改善をサポートします。

休養・睡眠



快眠習慣
活力チャージ

からだところを休ませて
いきいきと働ける活力を養おう

行動指針

睡眠で休養が十分とれる

- ・ 長時間労働者の減少に努めます。
- ・ リフレッシュの機会を確保できるよう、休暇取得を促進します。
- ・ 自身の睡眠習慣を振り返る機会をつくり、課題を認識できる社員を増やします。
- ・ 睡眠時無呼吸症候群のハイリスク者フォローを検討・実施します。

お 酒



お酒はほどほど
適量で

生活習慣病のリスクを
高めない飲み方でたしなもう

行動指針

適切な飲酒習慣を維持する

- ・ 「節度ある適度な飲酒」について知っている社員を増やします。
- ・ 習慣飲酒者を減らし、多量飲酒への移行を予防します。
- ・ お酒との付き合い方を学ぶ機会を設け、飲酒習慣の見直しをサポートします。

健康ENERGY- 6 目標と取組み②



たばこ



みんなで卒煙
受動喫煙ゼロ

禁煙をサポートし
受動喫煙のない職場づくりをしよう

行動指針

喫煙習慣をもたない

- ・ オンライン禁煙外来など、卒煙したい人へのサポートを継続します。
- ・ 受動喫煙防止の観点から、分煙・禁煙の取組みを進めます。
- ・ たばこ販売・喫煙所の見直しなど、段階的に職場環境の整備を進めます。

健診・受診



健診・二次検査
自己管理

健康診断や受診の意義を知り
セルフチェックを心がけよう

行動指針

年1回の定期健診を受け、
二次検査が必要な場合は必ず受診
する

- ・ 定期健康診断の受診率100%を維持します。
- ・ 二次検査が必要な場合に、受診行動がとれる社員を増やします。
- ・ 特定保健指導の実施率向上を目指します。
- ・ 若年層対策を検討し、保健指導対象者の増加を予防します。

コミュニケーション



元気にあいさつ
いきいき職場

互いに関心を持ち
コミュニケーションを促進しよう

管理目標

メンタルタフネス度の向上

- ・ ストレスチェックの事後措置を通じて、職場環境改善に向けた取組みを強化します。
- ・ メンタルヘルス研修を体系化し、メンタルタフネス度向上を目指します。
- ・ 医療職の対人支援スキル向上のため、資格取得や教育研修への参加を奨励します。

制度の活用



みんなで支える
両立支援

制度への理解を深め
互いに支え合う風土を構築しよう

管理目標

両立支援のための各種制度の
認知度向上

- ・ 様々なライフイベントに対する支援制度について、認知度向上に努めます。
- ・ 社内外の相談窓口を周知し、必要に応じて利用できる社員を増やします。
- ・ 制度を利用しやすい環境づくりに努め、互いに支え合う職場風土を構築します。

重要な管理指標・KPI

健康経営 管理指標		単位	2024年度	2025年度	目標値 2028年度
最終目標	プレゼンティーイズム	点	66.2	65.8	69以上
	アブセンティーイズム	日	3.9	4.3	3.5日以下
	ワークエンゲージメント	偏差値	51.0	50.9	50.0以上
定期健康診断	受診率	%	100.0	100.0	100
	二次検査受診率	%	61.0	62.4	67.0以上
	管理不良者率	%	1.1	0.8	1.0以下
	要治療者率	%	5.9	4.9	5.0以下
ストレスチェック	受診率	%	92.2	93.2	90以上
	高ストレス者の割合	%	9.2	8.5	10以下
	総合健康リスク	%	82	81	90以下
	メンタルタフネス度	点	51.0	51.1	50以上

健康ENERGY-6		行動指針	単位	2024年度	2025年度	目標値 2028年度
①	運動	1日30分以上の運動を週2日以上実施する	%	26.1	26.1	30
②	食事	BMI18.5以上25未満を維持する	%	67.2	67.7	70
③	休養・睡眠	睡眠で休養が十分とれる	%	64.4	63.1	70
④	お酒	適性な飲酒習慣※を維持する	%	89.2	89.9	93
⑤	たばこ	喫煙習慣をもたない	%	81.1	80.9	85
⑥	健診・受診	年1回の定期健診を受け、二次検査が必要な場合は必ず受診する。	%	95.4	95.8	98

※ (株)G S ユアサにおける全労働者の実績（休職者・海外駐在員除く）です。

※ 全労働者には正規雇用労働者と有期労働者を含みます。

※ 正規雇用労働者には、他社への出向者を含み、他社からの出向者は除きます。

※ 有期労働者には、契約社員、再雇用社員、嘱託社員を含み、派遣社員は除きます。

※ 「プレゼンティーイズム」…WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズムを用いた従業員調査結果。得点はパフォーマンスの発揮度合いを表します。

※ 「プレゼンティーイズム」「ワークエンゲージメント」…2025年度測定人数3,964名/回答率92.2%

※ 「アブセンティーイズム」…傷病による欠勤・休暇を7日以上取得する際に申請された日数を把握・集計

※ 「総合健康リスク」…現状のストレス状態が労働者の健康にどの程度影響を与えるかを判断するための指標で、全国平均を100として、この数値が低いほど労働者の健康リスクが低い状態であることを示しています。

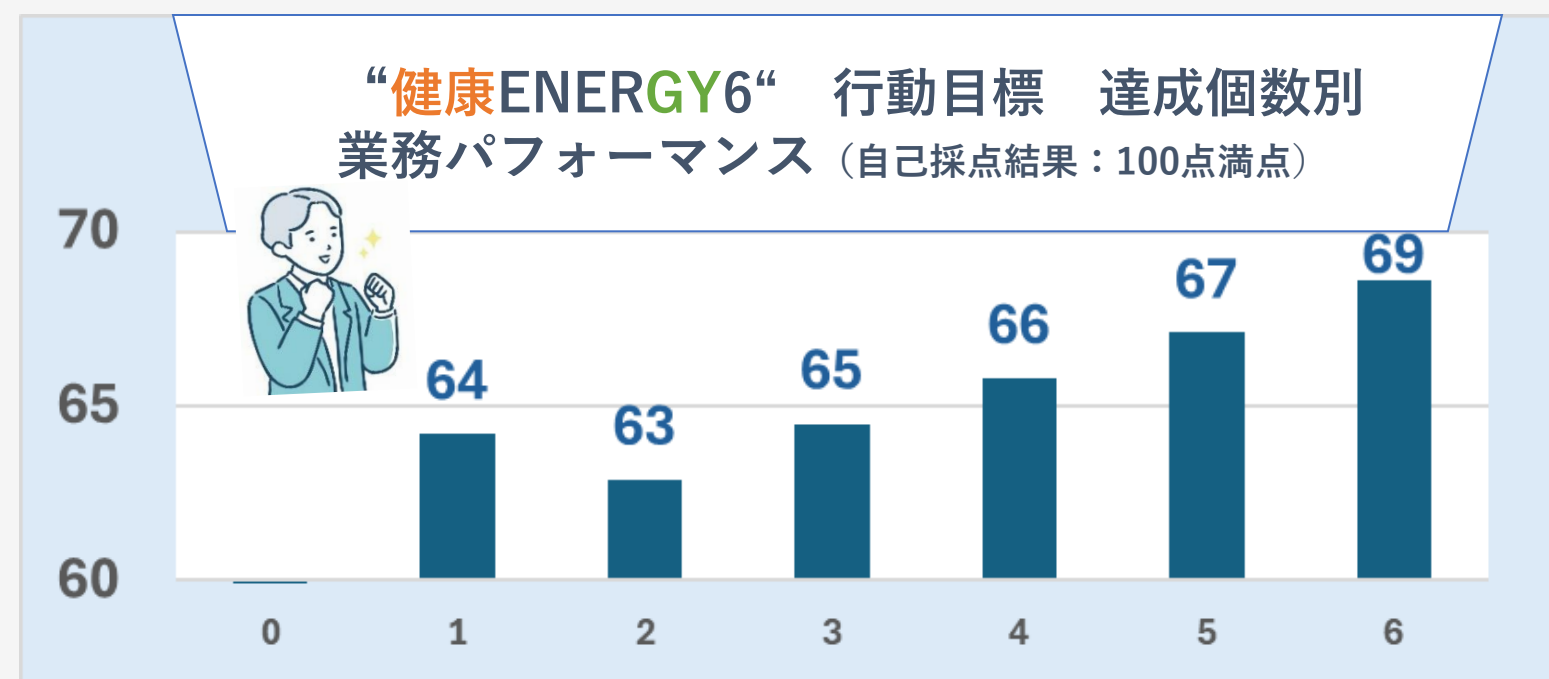
※厚生労働省「標準的な健診・保健指導プログラム(令和6年度)」において、「生活習慣病のリスクを高める量」の飲酒を避けることができる。

社員一人ひとりがENERGY-6の行動指針の達成項目を増やすことを目指し、会社全体でそれを応援していくことで、健康経営の管理指標の改善を目指します。目標値は中期計画の単位で評価・見直しを行い、重点課題に対する企画立案に活かしていきます。

健康ENERGY-6 達成状況

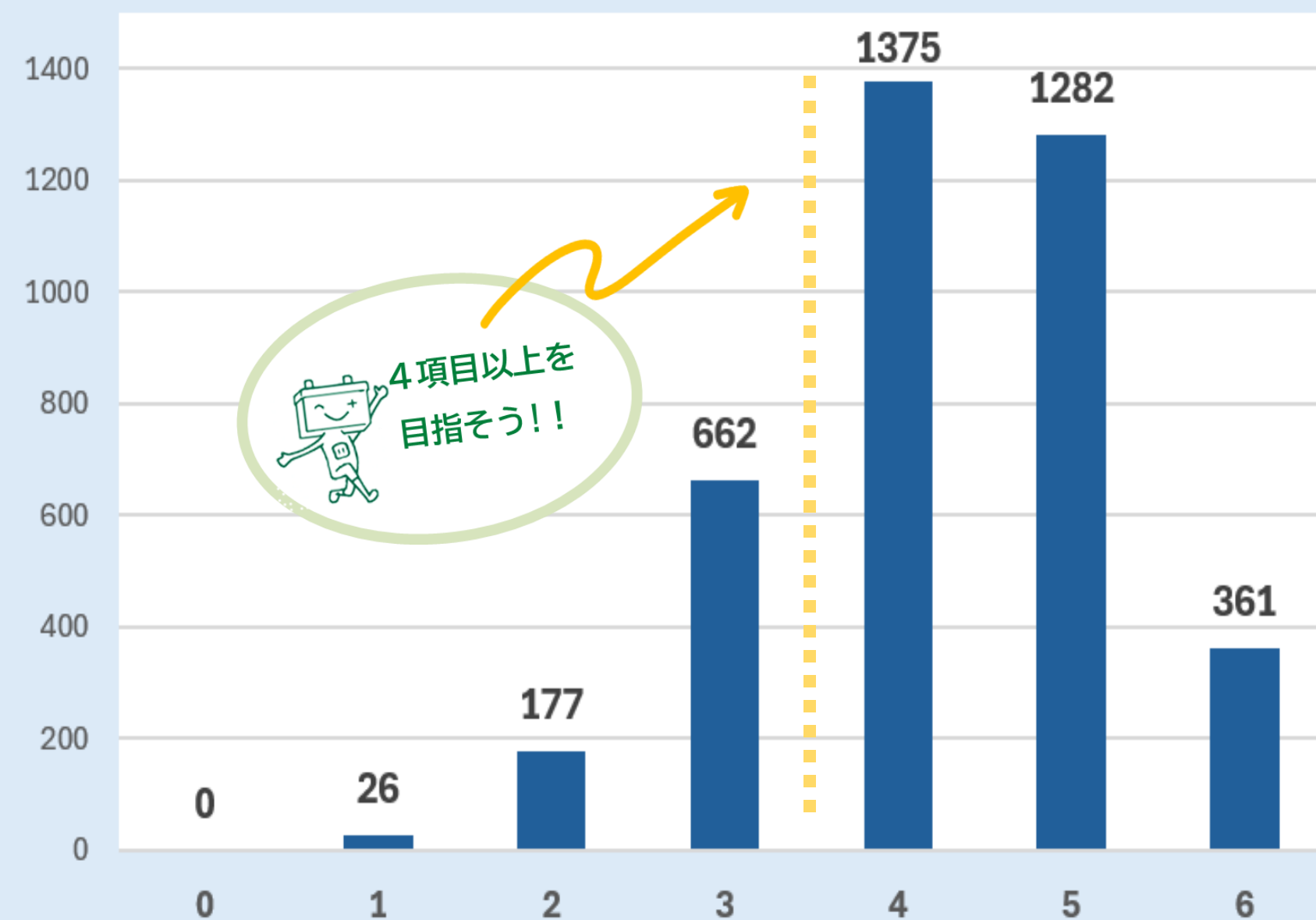
2025年度に「健康ENERGY-6」達成個数別人数を調査したところ、右のグラフの結果となりました。また、この結果と業務パフォーマンスに関する自己採点を比較分析してみると、下記グラフのとおり「健康ENERGY-6」の達成項目が多いほど、業務パフォーマンスが高い傾向にあることが分かりました。

健康経営の取組みを通じて「健康ENERGY-6」を4項目以上達成できる社員を増やすことを目標に取組みを進めていきます。



※ ストレスチェックの労働生産性を測定する設問（WHO-HPQにおけるプレゼンティーズム）より算出。
上記データは、2025年度の健診データとストレスチェックデータに基づく。

2025年度 健康ENERGY-6 達成個数別人数



2025年度重点施策① 睡眠

睡眠改善から業務パフォーマンス向上へ



全社的な健康づくり施策の第一弾として、2025年度は労働生産性への影響がもっとも大きい健康課題である「睡眠」をテーマに取組みを実施しました。

まずは、社員一人ひとりが自身の睡眠の質について関心をもち、課題を認識できるよう、「睡眠チェック」を実施。**2600名**の社員（61.5%）が参加し、各自の睡眠レポートを確認しました。

睡眠チェックで分かること

- ・本来の眠りの特性は？ 朝型？夜型？
 - ・自分に合った就寝・起床時間は？
 - ・個々のライフスタイルに合った睡眠の質改善策は？
- など



目的

- ・社員の睡眠習慣を改善し、心身の健康リスクの低減、生産性向上を図る。
- ・「睡眠課題の自分ゴト化」を図り、健康意識の醸成を促す。

参加者

GY社員 希望者全員(全社)

事後措置

- ・ハイリスク者(不眠や睡眠時無呼吸症候群が疑われる者)への受診勧奨フォロー
- ・睡眠チェック結果を反映した「セミナー」「アーカイブ動画配信」の実施
- ・睡眠時無呼吸症候群をテーマにしたメルマガの配信



健康メルマガ2025年9月号

「睡眠時無呼吸症候群（SAS）」
睡眠チェック結果・ストレスチェックの結果
より、SASリスク有無別に業務パフォーマンス
の違いが見られたことなどを紹介

睡眠チェック「MySleep」レポートイメージ▶
株式会社ニューロスペースの
「睡眠チェック MySleep」を使用。



睡眠判定結果

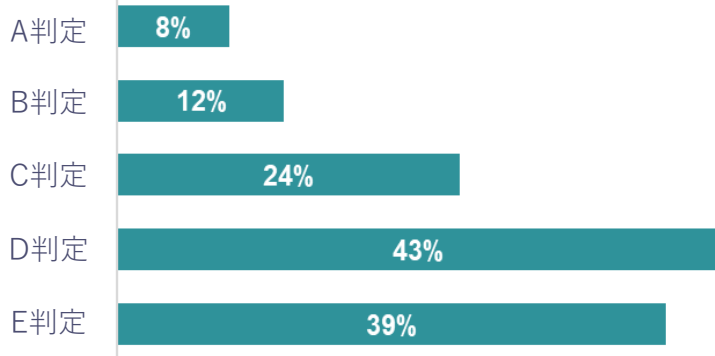
睡眠の状態について、
以下のA～Eの分類で判定されました。

	A	B	C	D	E
判定説明	眠りは大丈夫	改善の余地あり	このままの生活を続けると、やや心配	不眠症やうつ病の可能性	既に病気の診断済
GY	19.6%	30.2%	33.8%	10.4%	5.9%
他社平均	18.0%	32.8%	32.3%	12.0%	5.0%

GYは、他社と比較すると、以下の傾向が見られました。

- ▶ A判定、C判定が多い
- ▶ D判定が少ない

睡眠判定別 高ストレス者の割合



上記のとおり、睡眠判定結果が悪い群ほど、
ストレスチェックでの「高ストレス者」に該当
する方が多くなることがわかりました。

睡眠チェック結果をもとにしたセミナーの実施



睡眠チェックの実施から約1カ月後に、
具体的な生活改善につなげることを目的
とした睡眠セミナーを実施しました。

京都本社で実施した対面セミナーを、
他拠点でもオンラインで同時視聴できる
形をとり(一部別日開催)、**240名**を超える
社員が参加しました。(アーカイブ494回視聴)

ハイリスク者フォロー

睡眠チェックの結果、「SAS高リスク」
「不眠高リスク」と判定された方には、
受診勧奨とアンケート調査
を実施。
実際に、60名以上が
受診につながっています。



生活改善の取組み

セミナー参加者は、セミナー終了時に
睡眠の質改善のための行動目標を立案。

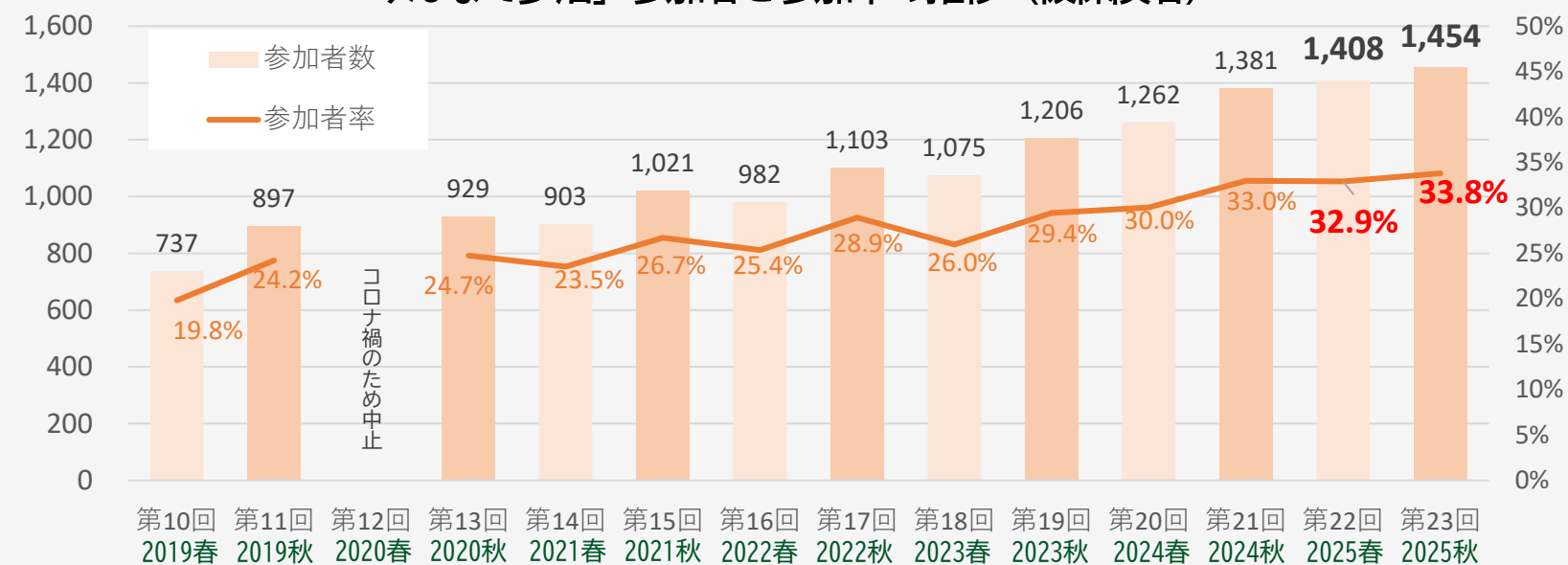
1か月後のアンケート調査（64.8%回答）
では、1つ以上の行動目標を継続できた方
が95%にのびりました。

2025年度重点施策② 運動



イベント開始から11年！年に2回の「みんなで歩活」

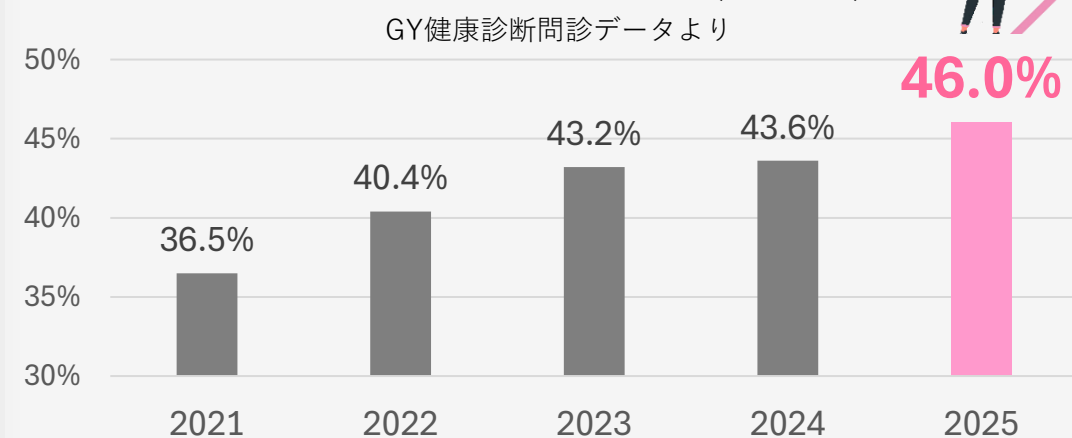
「みんなで歩活」参加者と参加率の推移（被保険者）



2025年度秋に第23回目の開催を迎えた「みんなで歩活」は、社員の3割以上が参加する一大イベントです。
参加者の平均歩数は**8,410歩**、平均歩数が8000歩以上の参加者は全体の**51.9%**と、いずれも伸びていることが分かっています。

イベント参加をきっかけに、運動習慣の獲得につながるよう今後も取組みを進めていきます。

歩行習慣を持つ人※の割合（GY社員）

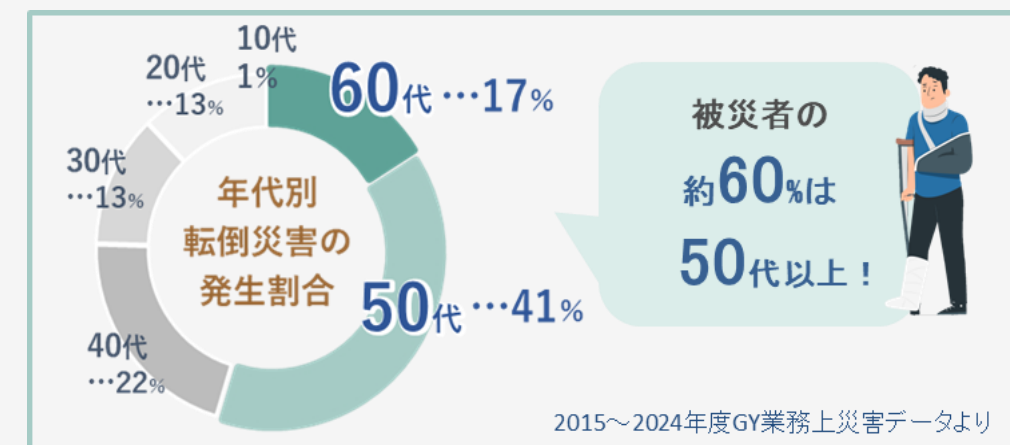


※ 1時間以上の歩行と同程度の運動や身体活動を含む習慣



安全に働くための「転倒防止セミナー」

転倒災害の予防を目的として、秋の「みんなで歩活」に合わせて転倒防止セミナーを実施しました。まずは自身の体力を自覚し、維持・向上するためのセルフケアについて学習しました。



◀ 健康メルマガ2025年4月号 / 10月号

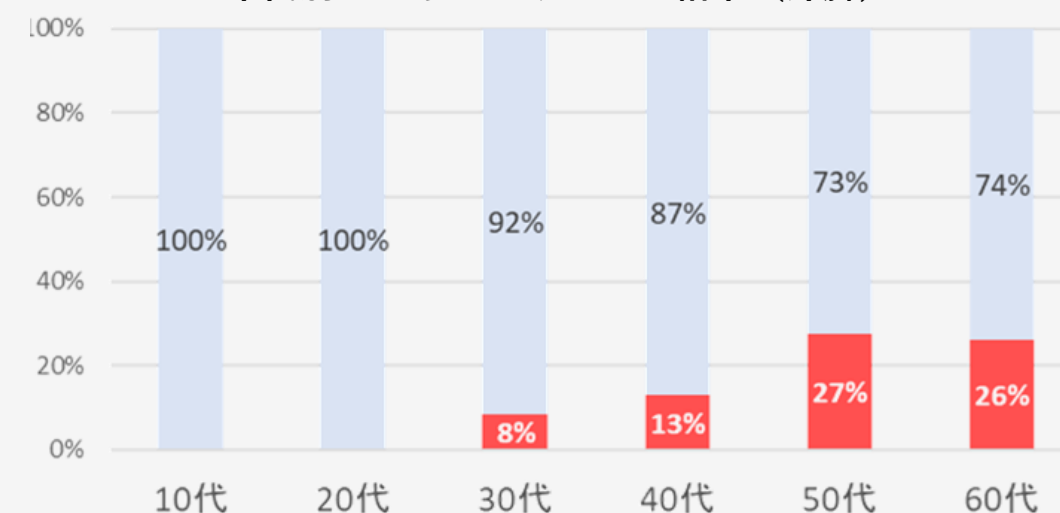
「春の歩活 みんなで歩いてみませんか？」
「今から始める！“ロコモ予防”」
GYの業務上災害の現状を周知するとともに、転倒災害をふせぐためにもロコモ予防対策に取組むことを勧めています。

転倒対策セミナー

RIZAPトレーナーを講師に招き、ロコモや転倒の原因となる筋力低下を予防することに特化した“実践型トレーニングセミナー”を開催しました。



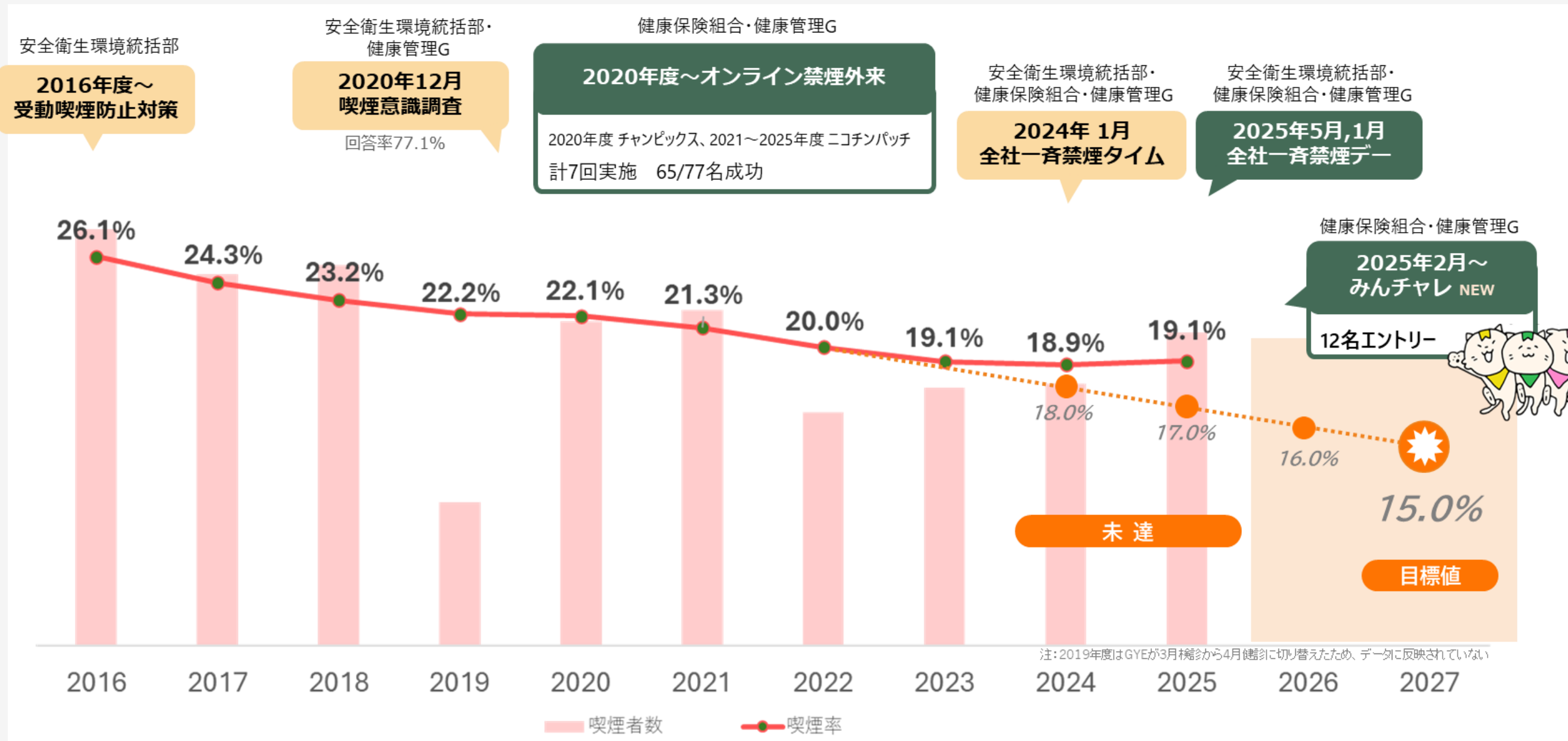
年代別 立ち上がりテスト結果（片脚）



セミナー開催に合わせて実施した転倒リスクチェックでは、「片足立ちができない」人が30代から出てきていることがわかりました。

引き続き、若い世代を含めた筋力アップの取組みをすすめていきます。

2025年度重点施策③ たばこ



GY禁煙デーの実施

「たばこ」については、2016年度～拠点ごとに取り組みを進めてきましたが、受動喫煙防止の取組を全社的に推進するため、年に2回の全社統一禁煙デーを実施しました。グループ会社、関連会社にも協力を仰ぎ、一丸となって受動喫煙防止対策を進めていきます。



卒煙サポートの充実

卒煙を希望する社員に対し、2020年からオンライン禁煙外来の全額補助を実施してきました。2025年度は、従来のプログラムに加えて「みんなチャレ」という互いに応援しあいながら卒煙を目指す新しいプログラムの補助を開始しました。

医師の指導のもとじっくり取り組みたい方、手軽にチャレンジしたい方、それぞれの希望に合うプログラムを選択できる体制を整えています。

▼ エーテンラボ株式会社「みんなチャレ」



ニコレット®
ニコチネルパッチ®

2025年度重点施策④ 食事・お酒

ジーエス・ユアサ健康保険組合主催 食堂イベント



ウェルネスフェア

12/16(火)西食堂
17(水)中食堂
18(木)東食堂
開催時間:11:50~13:00

測定会

ベジチェック®
野菜(特に緑黄色野菜)を食べると蓄積されるカロチノイド量をベジチェック®で野菜摂取量を推定いたします。

アルコール体質試験
弱い方は肌が赤くなります！パッチテストでアルコールの体質診断いたします。

数量限定

測定会参加の方「ヤクルト1000」プレゼント！

パネル展示 健康情報の発信
テーマ 野菜不足解消
～「野菜」足りていますか？～

昼食 野菜たっぷりメニューの提供
野菜を食べることは健康習慣の第一歩！1日の目標量350gの1/3日分のとれるメニューを提供いたします！

GSYUASA × Green House

健康的な食事への関心を高めることを目的に、京都事業所の食堂で「ウェルネスフェア」を開催しました。

開催時期が飲酒機械の増える12月だったこともあり、待機時間にはアルコール体質試験も実施。食事・お酒ともに自身の適量を知り、生活習慣を見直すイベントとなりました。

食堂イベント概要

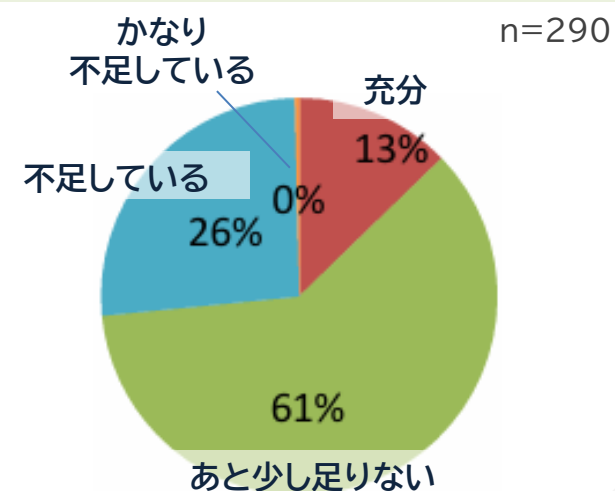
- 内 容
- ・アルコール体質試験
 - ・ベジチェック®測定会
 - ・パネルやツール展示
 - ・「ヤクルト1000」のサンプリング
 - ・1日の1/3日分の野菜摂取メニューの提供

参加人数

ベジチェック 290名
アルコール体質試験 327名

ベジチェック®の実施結果

野菜の充足度 割合



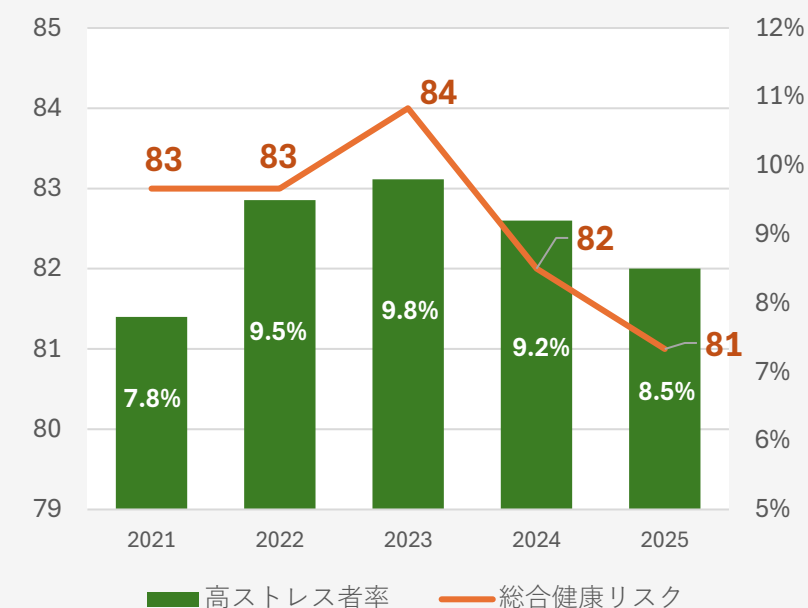
ベジチェック®では、約6割の参加者が「あと少し足りない」という結果でした。継続開催を希望する声も多く、引続き参加型の企画を検討していきます。



2025年重点施策⑤ コミュニケーション

メンタリティマネジメント診断

高ストレス者率と総合健康リスクの推移



毎年ストレスチェックと合わせて、全社員のメンタリティマネジメント診断を実施しています。結果分析から見えてきた課題に焦点を当て、メンタルヘルス対策を進めます。

メンタルヘルスの課題

- ・女性の健康課題への対応強化
エンゲージメントは良好水準であるものの、ストレス面での課題あり
- ・職班長層のケア能力向上
高ストレス者割合が多い職位層。環境要因への対応とラインケア・セルフケアの強化が必要。

女性の健康づくり 管理職向けセミナー

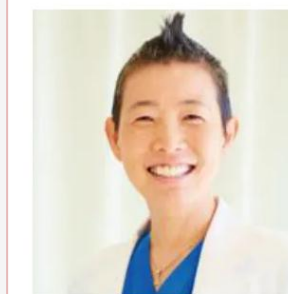
メンタリティマネジメント診断の結果を受け、2025年度は、女性の健康課題への取組みを開始しました。

男女の健康の違いを知り、互いに支え合える職場づくりを目指して、まずは管理職向けのセミナーを実施しました。

次年度は、対象を一般社員、関係会社社員に広げて取組みを進めていきます。

セミナー概要

- ・解剖学的性差 男性・女性それぞれが経験しやすい健康課題
- ・ホルモンのゆらぎによる女性特有の健康課題 (更年期・月経不調など)
- ・管理職からの具体的な声かけの方法、マネジメントの視点 (男女ともに働きやすい職場醸成のために)
- ・男性更年期の紹介(対処法)



産婦人科医 高尾 美穂

産婦人科専門医・医学博士・
婦人科スポーツドクター

女性のための統合ヘルスクリニック
イーク表参道 副院長



取組みの広がり

関連会社との健康経営勉強会

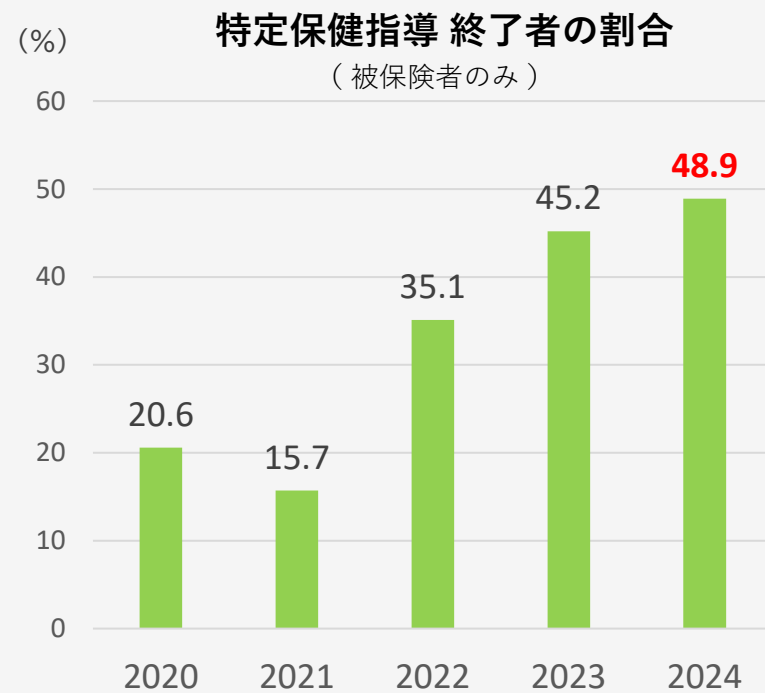
GY協力会員企業向けの勉強会を実施しました。
今後もサプライヤーの取組をサポートし、健康
づくりの面でも協力体制を築いていきます。

プログラム

- ・GYの健康経営について
- ・講演「健康経営とは」
- ・事例発表



特定健診・特定保健指導の強化



健康保険組合提供 スコアリングレポートより (最新: 2025年度版)

特定保健指導対象者は増加傾向ですが、重症化
予防のためにコラボヘルスとして対策を強化し
ています。
終了者の割合は、グラフのように年々改善傾向
です。

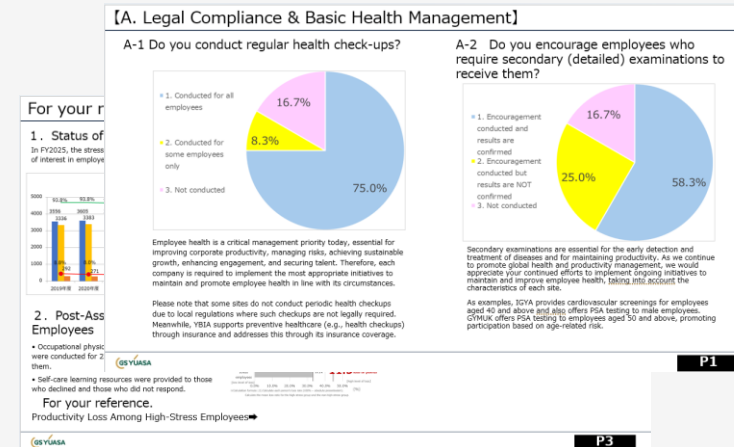
取組みの工夫

- ・家族向けの取組を強化
- ・拠点ごとの実情に合わせた、保健指導の案内
や実施方法の工夫
- ・参加率の高い事業所型への転換
- ・40歳以下の流入者対策 検討

海外拠点との情報交換

海外拠点長会議にて、健康経営の取組について
説明し、拠点ごとの健康づくり施策に関するア
ンケート調査を実施しました。

国や地域ごとに異なる制度や文化がある中で、
従業員がいきいきと働ける環境づくりを検討し
ていきます。



SGS(タイ)の安全衛生チームとの情報交換

視察のために来日されたSGS安全衛生チームと、Well-beingの取組みについて意見交換
を行いました。

