

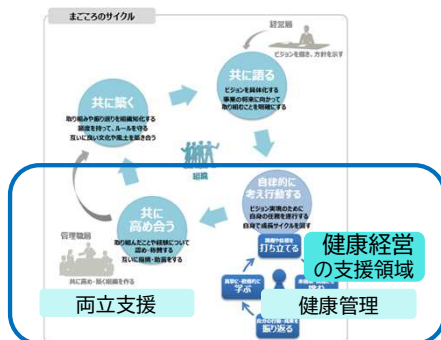
An abstract graphic featuring a dense cluster of colorful splatters and dots in shades of blue, purple, red, orange, and green, primarily located on the left side of the page. A thin, light gray diagonal line runs from the top right towards the bottom left, passing behind the text.

全星薬品工業株式会社 健康経営レポート2026

全星薬品工業が『健康経営®』で目指す姿

『健康経営』は患者さまと従業員をつなぐ架け橋となる

全星薬品工業は『健康経営』を患者さまと従業員をつなぐ架け橋と考えています。
その想いを『マネジメントポリシー』に込め、これからも『健康経営』を推進して参ります。



マネジメントポリシー

医薬品を届ける
『まごころ』の育成を
支援する



患者さま

健康経営宣言

従業員のみなさま

お疲れ様です。

当社は「まごころを込めて健康をお届けします」という経営理念のもと、日々業務に取り組み、人々の健康を支え、社会に貢献していくことを使命としています。

それを実現し、企業として発展していくには、

当社の財産である“人財”の心身が健やかであり続けることが最も重要であると考え、従業員一人一人がより健康的に、やりがいを持って仕事ができる職場環境をつくり、健康経営に積極的に取り組むことを、ここに宣言いたします。

健康経営を推進していく上での重点事項としまして、従業員、そのご家族のみなさまの健康に資する「健康診断、運動、食生活、メンタルヘルス、禁煙への取り組み」の調和がとれた施策を実施し継続、発展させてまいります。

2024年1月12日
全星薬品工業株式会社
代表取締役社長 澤井俊哉

健康経営推進方針

経営理念の実現

まごころを込めて健康をお届けするために

ウェルビーイング
の実現

重点対策テーマを中心とした5つの施策を通じて
全従業員のウェルビーイングの実現に取り組みます

健康診断

メンタルヘルス

禁煙

食習慣

運動習慣



『健康経営®』

肥満・肝機能・運動習慣リスク

特定保健指導の勧奨による生活習慣病予防

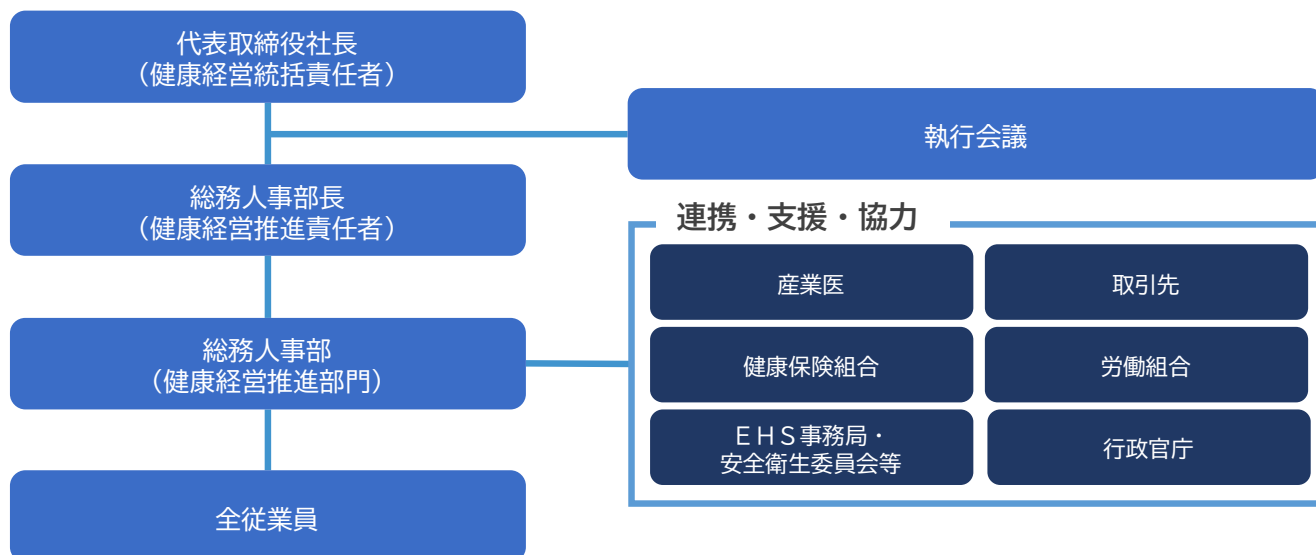
休職者増加・睡眠習慣リスク

メンタルヘルス不調による休職者数の減少

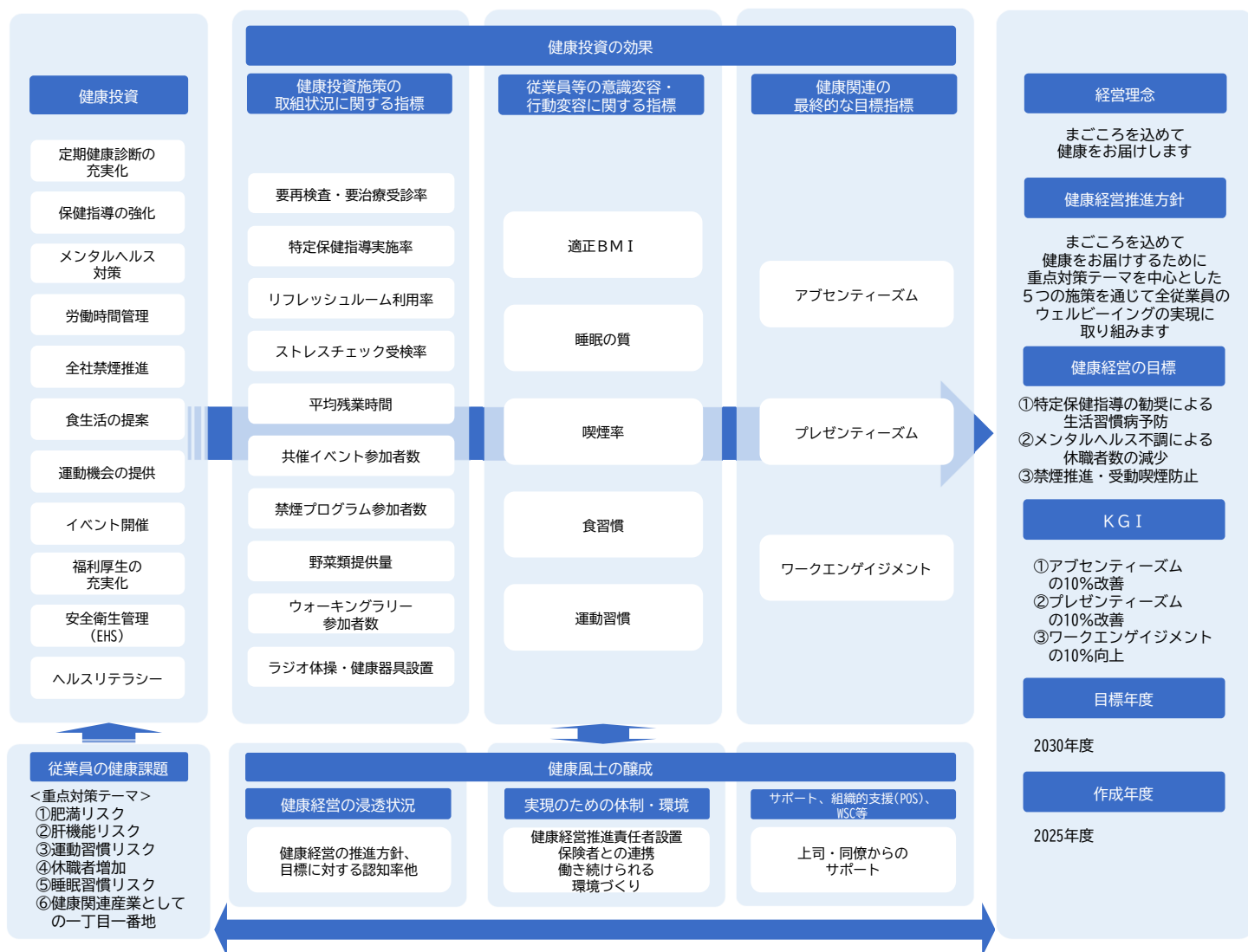
健康関連産業としての一丁目一番地

禁煙推進・受動喫煙防止

推進体制図



戦略マップ



KGI・主要KPI・健康風土の醸成度・各施策のKPI

KGI	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	備考
ワークエンゲイジメント	-	-	-	58.45pt	2025年度より測定開始
プレゼンティーズム（不調者率）	-	-	-	35.43%	2025年度より測定開始
アブセンティーズム（休職者率）	1.20%	1.05%	1.48%	1.74%	

主要KPI	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	備考
適正BMI	65.4%	67.0%	65.8%	66.0%	
睡眠の質	59.5%	58.5%	59.2%	57.8%	
喫煙率	18.3%	18.1%	17.4%	17.7%	
食習慣（朝食欠食率）	25.7%	27.4%	25.7%	24.0%	
食習慣（飲酒リスク者率）	4.8%	5.1%	3.8%	5.7%	
運動習慣	17.9%	18.1%	19.7%	22.3%	

健康風土の醸成度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	備考
健康経営の推進方針、目標に対する認知率他	-	-	-	30.7%	2025年度より測定開始
実現のための体制・環境 （働き続けられる環境づくり）					
上司・同僚からのサポート（上司）	7.2	7.4	7.5	7.5	
上司・同僚からのサポート（同僚）	7.7	7.8	7.9	7.9	

各施策のKPI	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	備考
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	
要再検査・要治療受診率	-	-	12.2%	8.4%	2024年度より測定開始
特定保健指導実施率	28.3%	22.2%	56.7%	計測中	2025年度分は進行中
リフレッシュルーム利用率	-	43%	44%	49%	2023年度より測定開始
ストレスチェック受検率	82%	76%	81%	87%	
平均残業時間	14時間45分	14時間34分	14時間31分	14時間56分	
共催イベント参加者数	-	497人	558人	550人	2023年度より測定開始
禁煙プログラム参加者数	-	3人	1人	0人	2023年度より測定開始
野菜類提供量	-	130.6g	151.5g	109.6g	2023年度より測定開始
ウォーキングラリー参加者数	2人	54人	118人	238人	2023年度より測定開始
ラジオ体操・健康器具設置	-	-	-	-	任意参加、自由利用のため測定なし
有給休暇取得率	75.4%	85.1%	88.3%	88.1%	

<KGIの測定理由と測定方法について>

KGIは主要KPI・各施策のKPIが達成された結果（アウトカム指標）として以下の3指標を測定する
・ワークエンゲイジメントはユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度超短縮版と相関の高い3項目を用いた独自の調査票（全従業員の平均値、高いほど良好な状態を示す）により測定※

・プレゼンティーズム（不調者率）はSPQ（東大1項目版）により測定
・アブセンティーズム（休職者率）は全従業員の休職日数/所定日数により測定

<主要KPI・健康風土の醸成度・各施策のKPIの測定理由と測定方法について>

主要KPI・健康風土の醸成度・各施策のKPIは①肥満・肝機能・運動習慣リスク対策、②休職者増加・睡眠習慣リスク対策、③健康関連産業としての一丁目一番地を実現するための個別指標として測定する
下記に記載のない指標については、健康経営ガイドブックまたは健康経営度調査に掲載の測定基準に準拠しています

・「健康経営の推進方針、目標に対する認知率他」は全従業員・健康づくり意識調査での「当社が健康経営認定企業であることを知っている」「経営トップが健康経営について発信していること」「健康経営の推進内容、目標が発信されていること」への回答率により測定

・「上司・同僚からのサポート」は職業性ストレス簡易調査票の「C 上司の支援 同僚の支援」により測定

・「リフレッシュルーム利用率」は年間利用者数/利用可能枠数により測定

・「共催イベント参加者数」は健康経営イベントでのアンケート回収数により測定

・「禁煙プログラム参加者数」はオンライン禁煙プログラムへの年間参加者数により測定

・「野菜類提供量」は食堂運営業者が管理する一人あたり年間平均野菜類給与量により測定

・「ウォーキングラリー参加者数」はウォーキングイベントへの年間エントリー総数により測定

・「ラジオ体操・運動器具設置」は任意参加・自由利用のため測定なし

※2026年度より職業性ストレス簡易調査票は57項目版から80項目版へ変更となるため、ワークエンゲイジメントおよびストレスチェック受検率の測定対象は変更予定

具体的な取り組み

健康診断・保健指導



労働安全衛生法に基づき、定期健康診断、特殊健康診断、深夜業健康診断および特定化学物質健康診断を、対象者に応じて年1ないし2回実施しています。健診機関と連携し、健診センターでの受診（各種オプション補助を含む）、工場での巡回健診、人間ドックなど、従業員の希望や勤務状況に応じた柔軟な受診環境を整備しています。また、健康診断の受診時間は就業時間として取り扱い、受診率の向上に努めています。健康診断の結果、要治療・要精密検査の対象と判定された従業員には必要な受診時間に応じて特別休暇を付与しています。特定保健指導については、パーソナルトレーニングジム事業者と連携し、対象者の健康指標の改善に取り組んでいます。

メンタルヘルス



労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施するとともに、各事業所に心理カウンセラーとの個別相談が可能な「リフレッシュルーム」を設置し、就業時間内外を問わず専門家へ相談できる体制を整備しています。また、社外にもカウンセリング窓口を設けることで、従業員が安心して相談できる環境づくりに取り組んでいます。メンタルヘルス不調により休職した従業員に対しては、復職支援プログラムに基づき、産業医との面談、トライアル勤務、定期面談などを実施し、円滑な職場復帰に向けた支援体制を整備しています。

禁煙



当社では、禁煙施策を「健康関連産業としての一丁目一番地」として位置付け、EHS事務局や安全衛生委員会、取引先などと連携しながら、従業員の禁煙推進に取り組んでいます。具体的には、年1回の健康イベントにおける禁煙啓発に加え、毎月22日を「禁煙の日（スフンデー）」と定め、社内イントラネットを活用した継続的な啓発活動を実施しています。また、禁煙を希望する従業員に対しては、健康保険組合と連携し、オンライン禁煙プログラムを無償で提供するなど、禁煙に取り組むしやすい環境を整備しています。受動喫煙対策としては、喫煙所の移設や撤廃を進めることで、非喫煙者の受動喫煙リスクの低減を図っています。

食習慣



社員食堂を設置し、従業員に栄養バランスに配慮した食事を手頃な価格で提供しています。また、味噌汁については食堂運営事業者の標準レシピと比較して食塩相当量を約20%削減して提供しているほか、毎月、V.O.S.（野菜の充実、適正な油脂量、減塩）を意識したメニューを導入し、健康的な食習慣の形成を支援しています。食堂のない事業所においては、添加物を使用していない冷凍食品やサラダをはじめとしたヘルシーな食品を社食サービスとして提供し、従業員のバランスの取れた食生活を支援しています。また、当社が雇用する障がいのある従業員が農園で栽培した野菜を全事業所へ提供しており、社員食堂や社食サービスで活用しています。さらに、特定保健指導においては食事指導も実施し、従業員の健康増進に向けた取り組みを推進しています。

運動習慣



全社で就業開始前に任意参加のラジオ体操を実施し、従業員の日常的な運動機会の創出に取り組んでいます。また、健康保険組合と連携し、毎年5月および11月にスマートフォンアプリを活用したウォーキングイベントを実施しています。このほか、クラブ活動費の補助、フィットネスジムなどの優待制度の提供、健康チェックスポットの設置、各種イベントにおける健康測定会の開催を通じて、従業員の運動習慣の定着および健康増進を支援しています。

次年度に向けて…

禁煙推進に向けてのロードマップを策定します

当社では、禁煙施策を「健康関連産業としての一丁目一番地」として位置付け、禁煙推進に向けたロードマップの策定を進めています。将来のあるべき姿を見据え、全星薬品工業における禁煙施策の方向性を明確化するとともに、具体的なマイルストーンを設定し、計画的かつ継続的に施策を推進していきます。これらの取り組みを通じて、喫煙が従業員の健康に及ぼす影響を最小限に抑え、より健康的で働きやすい職場環境の実現を目指します。

大規模法人部門での認定取得にチャレンジします

当社の健康経営は、中小規模法人部門への申請を契機として取り組みを開始し、継続的な活動の積み重ねにより、大規模法人部門の認定取得を目指せる水準まで施策を充実させてきました。今後は、さらなる体制強化を進めるとともに、大規模法人部門での認定取得に挑戦することで、健康経営のさらなる推進を図ります。これらの取り組みを通じて、企業としての社会的責任（CSR）の遂行を一層強化するとともに、企業価値およびブランドイメージの向上につなげていきます。