

株式会社トラストシップ

○ 健康経営の取り組み

「健康経営優良法人 2025（中小規模法人部門／ネクスト
ブライト 1000）」に認定されました

「健康経営優良法人」は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度で、健康経営を実践している法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから評価を受けることができる環境を整備することを目的に、2016 年度に創設されました。

健康経営とは 出典：「ACTION！健康経営（日本経済新聞社）」



株式会社トラストシップは、コープデリグループの一員として「健康経営」に取り組むことを「宣言」し、すべての社員が「健康」で「やりがい」をもって働き続けられる組織をめざします。

健康経営宣言

株式会社トラストシップは、健康経営に取り組むことを「宣言」し、社員一人ひとりの多様性が尊重され、安心して働き続けられる職場づくりをめざします。

株式会社トラストシップは、理念「CO・OPともにはぐくむ くらしと未来」およびビジョン2035『食べるしあわせ、自分らしいくらし「ともに」の力で、笑顔の明日を』を掲げ、私たちは、助け合いの心と協同の力が生み出す「ともに」の力で未来をきりひらき、誰ひとり取り残さない社会を創る事をめざしています。

また、SDGS5つの重点目標である「人にやさしく誇りが持てる組織」の達成をめざして、「健康経営」を推進することを宣言し、ウエルビーイング（社員一人ひとり個性や能力に応じていきいきと活躍できるしあわせな状態）を実感できる職場づくりに取り組めます。

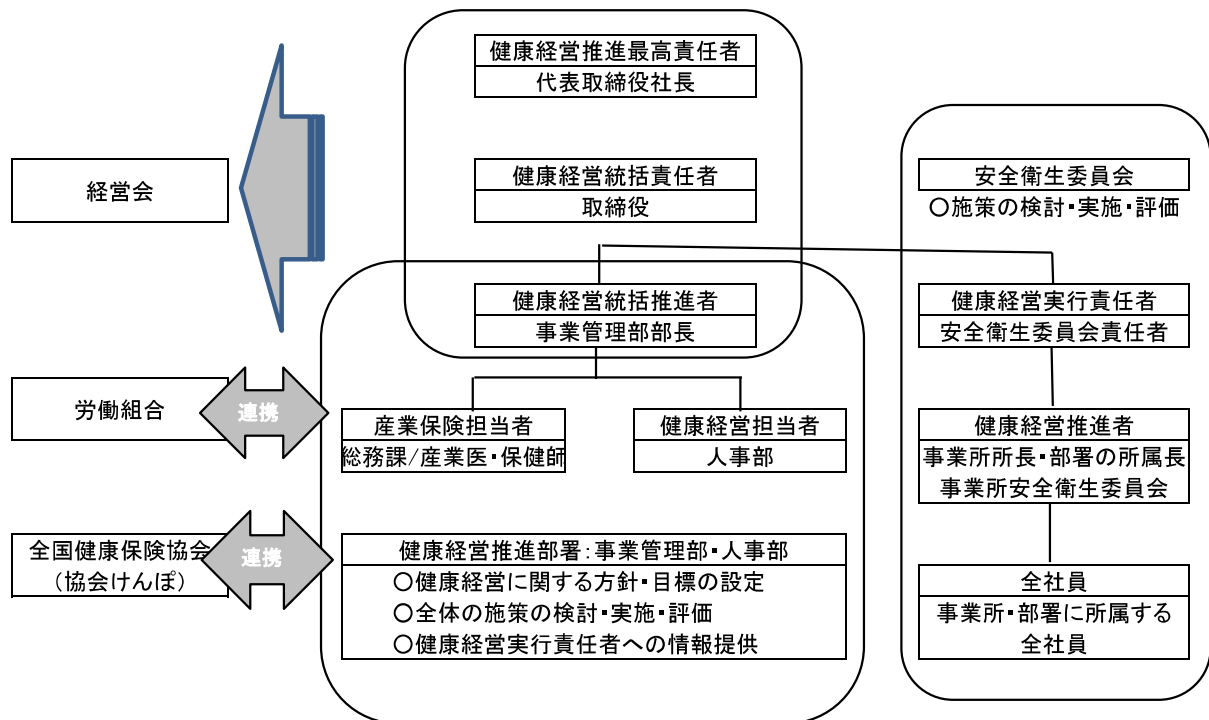
株式会社トラストシップ
代表取締役社長 土居 信昌

メッセージ

私たち株式会社トラストシップは、信頼と敬意のもとづく率直なコミュニケーションを大切に、それぞれの立場や多様な意見を尊重しあい、夢と誇りをもち続けられる事を社員モットーとして取り組んでいます。今回「健康経営」を宣言し、今まで以上に社員が健康でいきいきと活躍できる組織を皆で作り上げていきましょう。



「トラストシップ 健康経営推進体制図」



「健康経営推進体制と役割」

体制	役割
「健康経営推進最高責任者」 (代表取締役社長)	健康経営の考え方や思いを全社員や家族、外部に訴えることで健康経営の理念の浸透を図ります。
「健康経営統括責任者」 (取締役)	健康経営の推進状況の点検、確認を行ないます。
「健康経営統括推進者」 (事業管理部部長)	健康経営推進部所(事業管理部・人事教育部)の「健康経営担当者」(人事教育部)と「産業保険担当者」(総務課/産業医・保健師)で健康経営施策の運営と健康増進を図ります。加えて、安全衛生委員会を通じて、健康増進、ヘルスリテラシー向上のための施策を展開します。
「健康経営実行責任者」 (安全衛生委員会責任者)	施策の検討・実施・評価を行ない、職員の健康経営への参画意識を高める役割を担います。
「健康経営推進者」 (事業所所長・部署の所属長)	事業所労働安全衛生委員会のメンバー、事業所の社員とともに、取り組みを推進します。
「全社員」 (事業所・部署に所属する全社員)	社員の一人ひとりが、自ら健康増進、ヘルスリテラシー向上に関心を持ち取り組みます。

株式会社トラストシップの健康経営戦略マップ

健康投資効果

健康投資

健康投資施策の
取組状況に関する指標

従業員等の意識変容
行動変容に関する指標

健康関連の最終的な目標指標
アウトカム指標

健康経営で
解決したい
経営課題

目指す姿

健康診断
データベース

健康相談
窓口

就業管理
システム

従業員
サーベイ

健康診断の
実施と
事後措置

健康づくり
アクティビティ

メンタルヘルス
対策

健康診断の実施

健康診断の受診率

特定保健指導
の推進

特定保健指導
実施率

要医療判定者
への受診勧奨

二次健診
受診率

禁煙支援
環境整備

禁煙キャンペーン
参加者数

感染症予防対策
の実施

インフルエンザ予防接種
費用補助利用率

食生活改善にむけた
支援

健幸づくり月間
参加者数

健康保持・増進
サポート

ルナルナオフィスプログラム
利用率

ヘルスケアセミナーの開催

健幸づくり月間
参加者数

運動に関する
イベントの実施

ウォーキングキャンペーン
マイヘルスアップキャンペーン
参加率

生き生きと働ける
職場づくり

イネ！カードの提出枚数
Web社内報の閲覧数
「ほべTown」の閲覧数

メンタルヘルス不調者
への対応

ストレスチェック
実施率

病気の治療と仕事の
両立支援

復職支援制度
利用者数

ワークライフバランスの
推進

残業時間の削減
有給取得率の向上

柔軟な働き方の促進

育児休暇・休職の取得率
介護休暇・休職の取得率

健康リスク値の低減

喫煙率低減

要医療判定者率
有所見者率の低減

生活習慣の改善意識の
高い従業員の割合向上

特定保健指導
対象者率低下

ヘルスリテラシーの高い
従業員の割合向上

適正BMI維持率

良好な食生活
実施者の割合増加

仕事満足度の向上
(働きがい)

運動習慣のある
従業員の増加

高ストレス者率
低減

職場コミュニケーションに
満足な従業員の
割合向上

心身の不調による
休職者の低減
(アブゼンティーズム)

健康リスクの低減
(プレゼンティーズム)

ワーク・エンゲージメント
の向上

社会的価値の向上

従業員が心身ともに健康で
生きがいや幸福を実感できる

従業員が仕事から活力を得て、
仕事に誇りを感じ、生き生きと活躍できる環境、仕事によって生活の質を豊かにできる働きがいのある風土の醸成、人材の成長、定着、によって組織のパフォーマンスを最大化する。

企業の価値向上

目指す姿

組合員のくらしに貢献できる組織、「人にやさしく誇りが持てる組織」の達成を目指して、「健康経営」を推進することを宣言し、ウェルビーイング（職員一人ひとりが個性や能力に応じて生き生きと活躍できるしあわせな状態）を実感できる職場づくりに取り組みます。

※アブゼンティーズム・・・心身の体調が優れず、欠勤している状態
※プレゼンティーズム・・・出勤はしているものの心身の体調が優れず、生産性が低下している状態

トラストシップ 取り組み状況

指標		2025年度目標値	2024年度実績	2023年度実績	2022年度実績
①	定期健康診断 一次健診受診率	100%	100%	99.9%	99.6%
②	定期健康診断 要医療受診率	65.0%	27.6%	29.5%	29.6%
③	定期健康診断 要精密検査受診率		—	—	—
④	特定保健指導 初回面談実施率	30%	9.9%	—	—
⑤	ストレスチェック 受検率	95.7%	95.7%	97.3%	96.3%
⑥	ストレスチェック 高ストレス者率	19.4%	20.0%	17.5%	22.0%
⑦	ワークエンゲージメント（偏差値）	49.9	49.9	48.7	47.5
⑧	プレゼンティーイズム	79.0	76.7	—	—
⑨	アブセンティーイズム	1.45	1.50	—	—
⑩	喫煙率	28.8%以下	41.9%	45.2%	47.8%
⑪	業務災害 発生件数	49件以下	55件	45件	53件
⑫	業務災害 転倒発生件数	9件以下	11件	12件	12件
⑬	年次有給休暇取得率	49.4%	49.4%	56.0%	57.8%

※①②③⑩週12時間契約以上 ④40歳以上健保加入者 ⑤～⑧週30時間契約以上 新職業性ストレス簡易調査票(80項目版)対象者人数 1,354人

⑧プレゼンティーイズム(病気やけががない時に発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価した平均値)東大1項目版で調査 回答人数 603人

⑨アブセンティーイズム 私傷病で1カ月以上休職した職員数/全職員数 ⑪⑫全職員