

NGK 健康白書

2026

## ご挨拶



私たちNGKグループは、創業以来、技術を通じて社会の課題解決に向き合ってきました。その進むべき方向を示すのが当社のビジョンです。

ビジョンの実現に不可欠なのは技術や設備だけではありません。それを構想し、形にし、社会へ届ける「人」の力が欠かせません。その力を最大限に発揮するための前提が、心身の健康であると考えています。私たちは、従業員の健康と成長を目指していくことを、単なる福利厚生ではなく、「人への投資」と捉えています。

従業員の皆さんには、あえて率直に伝えます。長時間働くことより、限られた時間で成果を出す働き方へ転換してください。無駄な業務や形骸化した会議は見直してください。そしてよく寝ること、バランスのよい食事をとることなど、日々の自己管理を徹底してください。

こうした一つひとつの行動が、パフォーマンス向上につながり、皆さんや皆さんの家族の幸せにつながっていくと私たちは考えています。

VIVID ACTIONSは、そのための行動変容を後押しする取り組みの一つです。健康は「自ら理解し、選び、行動するもの」と捉え、ヘルスリテラシーを高めていくことを目指してください。

こうした当社グループの健康経営の考え方や取り組み、その成果を「NGK健康白書2026」としてまとめました。本白書が、従業員の皆さんにとっては健康を見つめ直すきっかけとなり、ステークホルダーの皆さまにとっては、当社グループの「人への投資」への理解を深めてくださる一助となれば幸いです。

「健康経営優良法人」  
(大規模法人部門)  
の認定

NGKは2019年から、経済産業省と日本健康会議が共同で主催する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に連続認定されています。

## NGKグループ健康宣言

NGKグループは、従業員の心身の健康を、人的資本経営の中核を成す重要な経営基盤と位置づけています。従業員が、健やかに働き続けられることは、NGKグループの持続的な成長を支える重要な経営課題であり、私たちは健康経営を通じてその実現に取り組みます。

### 会社の約束

私たちは、従業員が安心して働き、学び、挑戦し続けられるよう、心身の健康に配慮した職場環境と、必要な情報・機会を提供します。

また、年齢・立場・働き方に関わらず、すべての人が長く、意欲的に活躍できる環境づくりを進めます。

健康を「人の可能性を引き出す力」と捉え、従業員とその家族の健康づくりを通じて、社会課題への挑戦を続けていきます。

### 従業員に期待すること

私たちは、従業員一人ひとりが、自らの心身の状態を理解し、健康増進に主体的に取り組み、学び続けることでヘルスリテラシーを高めていくことを期待します。

そして、互いを思いやり、支え合いながら、チームとして最高のパフォーマンスを発揮してください。

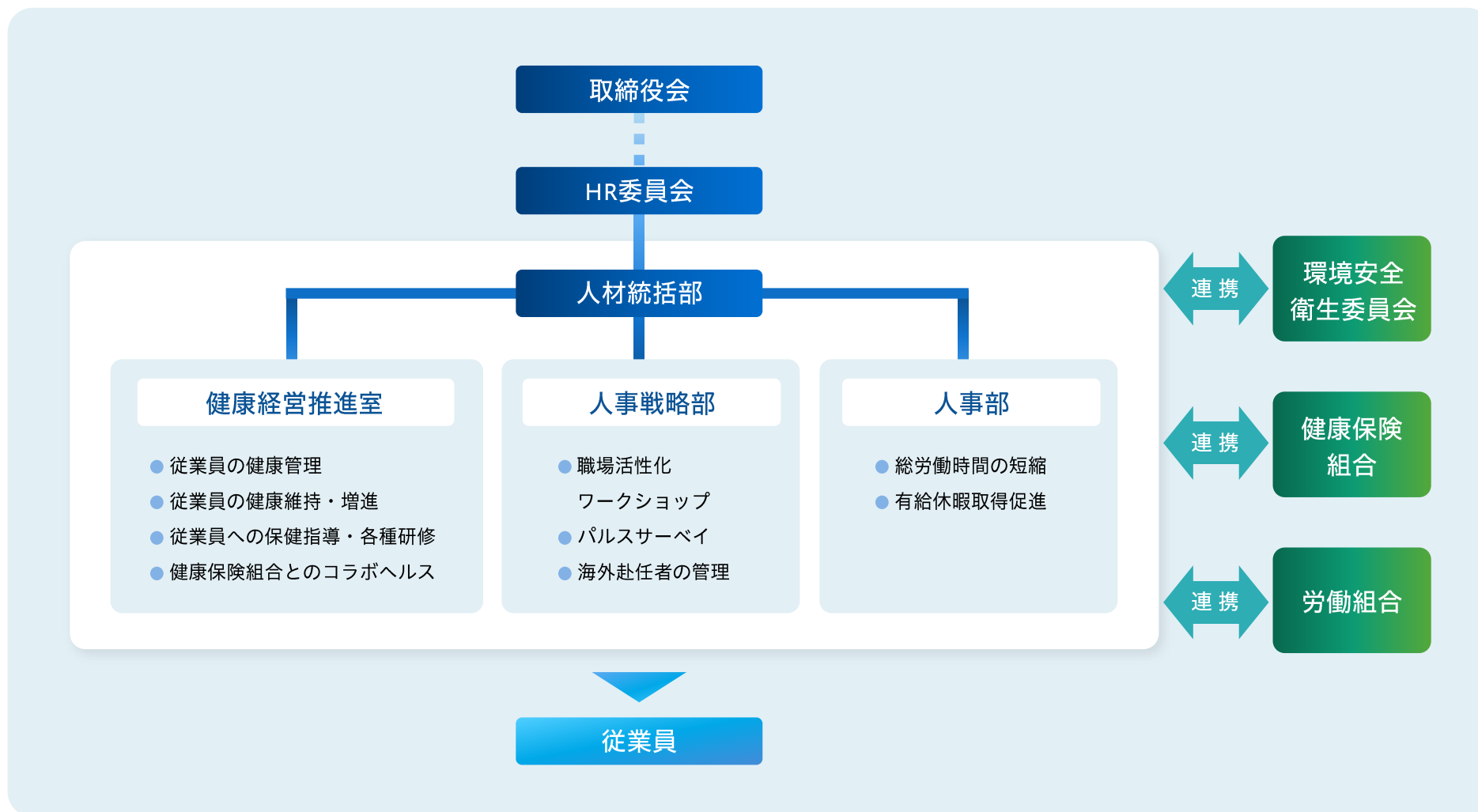
NGKグループは、従業員一人ひとりが健康と真摯に向き合い、「人への投資」を大切にしながら成長する企業であり続けることを、ここに宣言します。

代表取締役社長

小林 茂

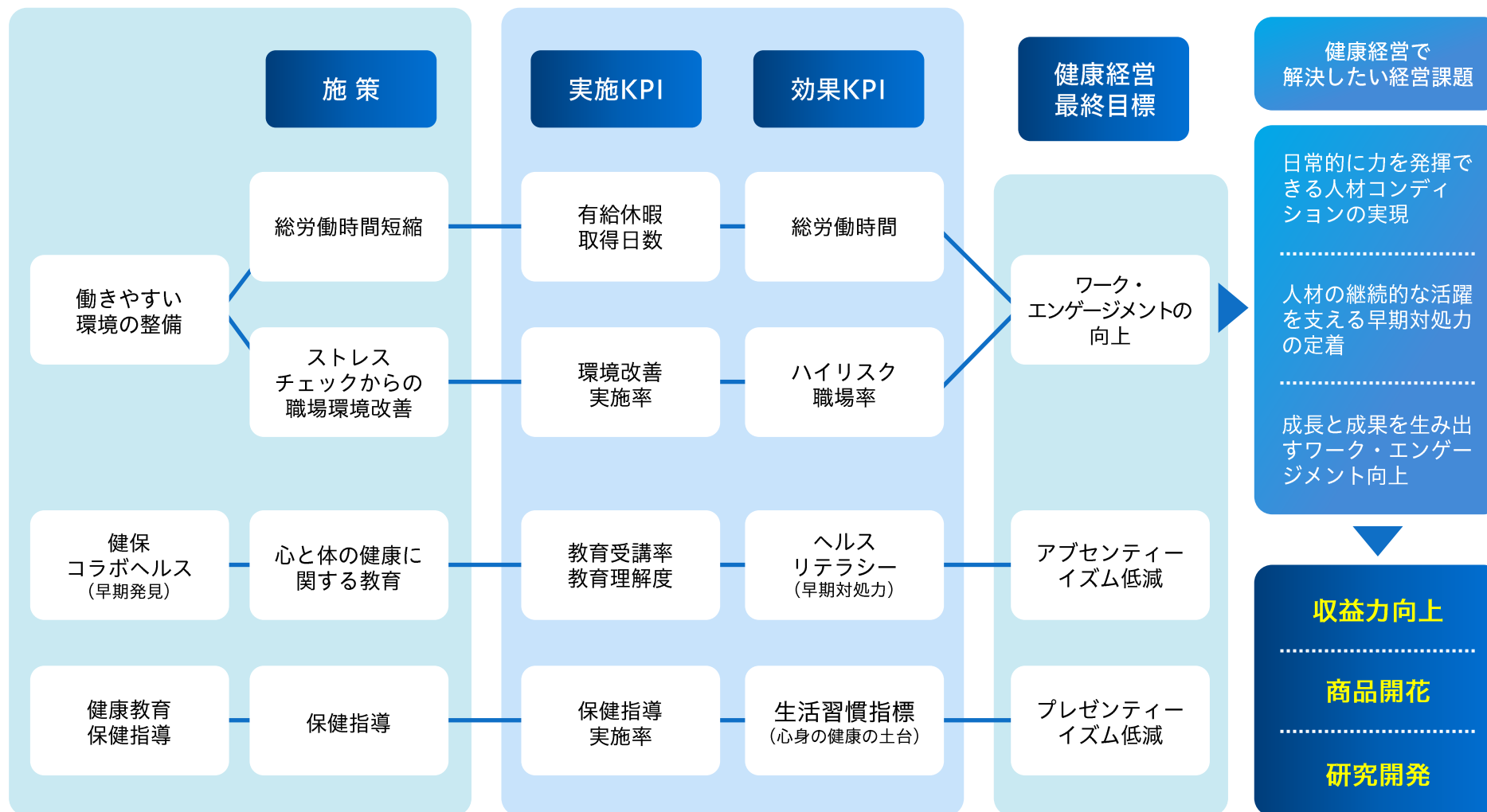
## 健康経営推進体制

NGKの健康経営推進体制は、HR委員会を通じた取締役会の監督の下、人材統括部所管取締役が統括しています。健康経営推進室を中核に、産業医や保健師などの専門職と連携するとともに、環境安全衛生委員会において調査・審議された内容や、労働組合を通じて把握した従業員の意見を踏まえ、健康保険組合と協働しながら、全社横断で施策の企画・推進・評価を行っています。



## 戦略マップ

本戦略マップは、生活習慣の改善による日常的な生産性向上と、ヘルスリテラシーの向上による重症化・長期休業の予防を通じて、健康経営が経営成果につながる構造を示しています。



## 総労働時間

総労働時間は、集中力や生産性、メンタルヘルスの悪化と関連があり、当社健康経営マップの指標の一つに位置づけています。

当社は、単なる時間削減を目的とするのではなく、生産性を高めながら、学びや自己成長のための時間も確保できる働き方を実現するため、総労働時間・残業時間・年休取得を一体で管理・改善していきます。

### 目 標

当社は、人材一人ひとりが無理なく働き続け、高い集中力と生産性を発揮しながら、業務と学び・成長を両立できる働き方の実現を目指し、2030年までに総労働時間を1,900時間以下とすることを目標に掲げている。

この1,900時間は、年次有給休暇を20日間すべて取得し、残業時間を1日平均1時間を大きく下回る水準に抑えた状態である。

### 現 状

総労働時間は年々減少傾向にあり、2021年以降、着実な改善が見られている。月平均残業時間の低下や年次有給休暇取得日数の増加も確認されている。

一方で、業務の繁閑や職場特性により、労働時間や休暇取得状況には部門・職種・個人ごとにばらつきがある。

また、勤続年数の短い従業員を中心に、有給休暇を「万に備えて残したい」と考え、取得をためらう傾向が見られる。

項目	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 目標値
総労働時間 ※	1,999	1,971	1,960	1,900
月平均残業時間 ※	20.8	20.2	20.1	12.0
有給休暇取得日数 ※	14.1	16.5	17.8	20.0

※一般職の実績値および目標値。

### 課 題

- 有給休暇について、特に勤続年数の短い従業員を中心に、取得をためらう心理的なハードルが残っている。
- 労働時間の削減は進んでいるものの、働き方や業務の進め方の見直しが十分に定着していない職場がある。
- 繁忙期や特定業務において、業務負荷が集中しやすい構造が依然として存在する。

### 施 策

- 1 有給休暇を勤続年数によらず一律20日付与とし、「使い切ることを前提」とする考え方の定着を図る
- 2 2026年から「カットゼロ運動」を開始し、計画的な有給休暇取得と職場での相互理解を促進する
- 3 労働時間・休暇取得を継続的に把握し、残業上限管理や連続勤務抑制、産業医面談などを通じて長時間労働の未然防止と健康リスク対応を継続する

## 高ストレス者率／ハイリスク職場率

高ストレス者率およびハイリスク職場率は、メンタルヘルス不調といった顕在化した健康課題にとどまらず、プレゼンティーズムやアブセンティーズムとも関連する、健康経営および組織の生産性に影響を与える重要なシグナルです。

〈ストレスチェック結果〉

項目	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 目標値	2024年度 全衛連※3
高ストレス者率※1	7.9%	6.8%	6.7%	5.0%以下	14.9%
ハイリスク職場率※2	2.0%	2.0%	2.0%	1.0%以下	—

※1 高ストレス者率：労働安全衛生法に基づくストレスチェックで、厚生労働省基準で高ストレスと判定された従業員の割合。

※2 ハイリスク職場：全国平均を100とする総合健康リスク指数において、120以上の職場。

※3 全国労働衛生団体連合会ストレスチェックサービス。

### 目 標

当社の高ストレス者率は、全国的な傾向に対し、低い水準にあるが、組織改編、繁忙変動、新規事業の立ち上げなどにより、上昇するリスクも内在している。現状に安住せず、良好な状態を安定的に維持する水準として、2030年度に高ストレス者率5.0%以下を目標に設定している。

ハイリスク職場率は2030年度に1.0%以下を目指している。これは、健康リスクの高い職場に対して重点的な支援を行い、改善に向けて継続的に対応できる水準にとどめることを意味する。

### 現 状

高ストレス者率は全体として減少傾向にある。ただし、25歳以下の高ストレス者率は当社平均6.7%を上回る8.4%（全衛連20代平均14.3%）となっている。

早期対応を促す相談窓口の認知度が63%にとどまっている現状を踏まえ、さらなる周知を進めていく必要がある。

また、ハイリスク職場は低水準に抑えられており、該当した職場については次年度で改善していることを確認している。一方で、新たなハイリスク職場が毎年一定数発生しており、全体としては同水準で推移している。

### 課 題

- 従業員および職場におけるセルフケアやラインケアの実践状況にばらつきがあり、状況に応じた支援が必要。
- 社内相談窓口の存在や役割の周知が必要。

### 施 策

若年層への早期対応および職場単位での新規ハイリスク化を防ぐため、セルフケア・ラインケアを軸とした支援を強化していく。

- 1 eラーニングや階層別研修を通じ、セルフケアおよびラインケアの実践力を継続的に強化
- 2 ポータルサイトや研修機会を活用し、社内相談窓口の認知・利用を促進し、早期相談につなげる
- 3 ハイリスク職場を中心としたヒアリングやワークシヨップなど職場単位の支援の継続

## ヘルスリテラシー（早期対処力）

ヘルスリテラシーとは、「健康や医療に関する情報を入手し、理解・判断し、行動につなげる力」を指します。当社では、この力の向上を通じて、不調の早期対応や重症化の予防を促し、欠勤や長期休業のリスクを抑制するなど、アブセンティーズムの低減に寄与することを重視しています。

また、次のステップとして、正しい健康や医療に関する知識が、行動変容の基盤となり、生活習慣の改善に貢献することを期待しています。

### 目標

当社は、従業員自らが健康情報を正しく理解し、主体的に判断し、行動につなげられる状態を目指している。そのための指標として、ヘルスリテラシースコアを測定している。多くの従業員が健康情報を自信をもって判断できると捉えている状態である4.0点を目標に設定している。

また、ヘルスリテラシー向上のための教育受講率は、95%以上を目標と設定している。

### 現状

ヘルスリテラシースコアは2024年度の3.56点から2025年度には3.64点へと上昇傾向。健康情報を自信をもって判断できると捉えている従業員が過半数に達している。

現在は受診勧奨により二次検査受診率は高い水準を維持している。今後はヘルスリテラシー向上を加えることで、自律的な早期受診と治療継続を促し、受診率の維持・定着を通じてアブセンティーズムの低減を目指している。

### 〈ヘルスリテラシー尺度〉

項目	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 目標値
ヘルスリテラシースコア※	—	3.56点	3.64点	4.0点
教育受講率	—	—	95%	95%

※伝達の・批判的ヘルスリテラシー尺度を使用して5項目の平均点で算出。（できると強く思う=5点、まあまあできると思う=4点、どちらともいえない=3点、できると思わない=2点、全くできると思わない=1点）

### 課題

- 健康情報を自信をもって判断できると捉えている従業員が過半数に達したことから、質的向上へと軸足を移し、信頼性の高い情報を探して、理解し、活用する能力を身に付けるための支援が必要。
- 多くの従業員が健康情報を自信をもって判断できる状態を目指すために、職場環境・性別・年代など、より特性に応じた健康課題の発信が必要。

### 施策

- 1 ヘルスリテラシーの質的向上を目的とした情報発信を強化する
- 2 職場環境、性別、年代ごとの特性に応じた教育を実施し、従業員の健康管理に対する意識向上を図る
- 3 保健指導対象の拡充
- 4 健康情報を理解したうえで、迷った際に適切に相談・判断できるよう、相談窓口の活用促進を行う

## 生活習慣指標（心身の健康の土台）

生活習慣は心身の健康の土台となり、日々のコンディションや仕事のパフォーマンスに直結します。一人ひとりがより良い生活習慣を身に付け実践することは、将来的な健康リスクの低減だけでなく、働きがいや成長の実感を支える基盤にもなります。

### 〈生活習慣指標〉

項目	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 目標値	2023年 厚労省※1	厚労省 目標※2
運動習慣者率	23.5%	26.0%	26.7%	30%	26.6%	40%
喫煙率	22.1%	21.2%	20.4%	18%	19.4%	12%
適正飲酒率	88.1%	92.8%	92.7%	90%	85.4%	90%
睡眠充足率	75.4%	73.5%	74.2%	78%	73.4%	80%
朝食摂取率	77.5%	77.0%	77.6%	90%	80.5%	—

※1 厚生労働省「令和5年 国民健康・栄養調査」の20歳～69歳の回答状況より計算。

※2 健康日本21(第三次)目標値。

### 目 標

当社は、生活習慣に関する最終目標として、国の健康づくり施策である「健康日本21〈第三次〉」（2032年）を基に目標値を設定する。なお、朝食摂取率については、当社では生活リズムの安定や食生活全体の質向上につながる行動指標として独自に設定している。

2030年度の目標は、当社の現状や従業員構成を踏まえ、実行可能性と改善実感を重視した当社独自の中間目標を設定することで、継続的な改善とPDCAの実効性を高める。

### 現 状

- 健康診断結果や従業員調査から、運動、睡眠、飲酒、喫煙、食事などの生活習慣は、全体として一定の水準を維持しているといえるが、改善余地が残る指標も存在する。
- 年代・性別・職種によって生活習慣の状況に差があり、画一的な施策では行動変容につながりにくい。
- これらは、健康診断上、所見としては直ちに大きな問題とならなくても、将来的な生活習慣病リスクや日常のパフォーマンス低下につながる可能性がある。

### 課 題

- 年代・性別・職種・事業所などによって生活習慣の状況に差があり、一律的な施策では行動変容につながりにくい。特性差に対応した施策が必要。
- 生活習慣に関する知識定着の支援をしているが、実際の行動変容・継続には十分につながっていない。知識を行動に結び付け継続する仕組みづくりが必要。

### 施 策

- 1 日常の中で取り組みやすい小さな行動を提示し、行動変容への意識づけ「VIVID ACTIONS」
- 2 全従業員を対象としたeラーニングによる学習機会の継続と、保健指導や相談体制を通じた個別性の高い支援
- 3 健康増進イベントやコラボヘルス推進による、行動変容の「きっかけ」から「継続・定着」までを支援（ウォーキングイベント、卒煙支援など）

## VIVID ACTIONS

従業員一人ひとりが主体的に生活習慣の改善を実践・継続するために「VIVID ACTIONS」をはじめました。

VIVIDには「はつらつとした」「生き生きとした」「明るい」という意味があります。この言葉には、従業員一人ひとりが日々をより前向きに、より健康的に過ごしてほしいという思いを込めています。

特別なことをするのではなく、それぞれのライフスタイルに合った方法で“今日できる小さな行動”を積み重ねることが何より大切です。今後実施するイベントや施策では、VIVID ACTIONSの実践を支援していきます。

### 項目（2030年度目標）



#### 挨拶

おはよう！  
ありがとう！を  
声に出そう



#### 食事

朝ごはんを  
食べよう・  
野菜をしっかり  
食べよう

朝食摂取率 **90%**



#### 運動

1日30分以上  
歩こう・  
週に2回汗を流す  
運動をしよう

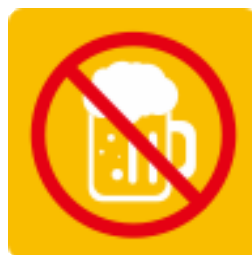
運動習慣者率 **30%**



#### 睡眠

1日7時間以上の  
睡眠をとろう

睡眠充足率 **78%**



#### 節酒

飲まない日を  
決めて、  
週1日以上  
休肝日を設定しよう

適正飲酒率 **90%**



#### 卒煙

たばこの煙を  
吸わない・  
吸わせない

喫煙率 **18%**

## 具体的な取り組み

### 健康診断

定期健康診断と同時に、厚労省のガイドラインに基づいたがん検診（大腸がん、胃がん、乳がん、子宮頸がん、前立腺がん）を自己負担なしで受けられます。健康保持・増進を目的として、健康診断の会場にて、リーフレット配布やポスター展示などで情報を発信しています。

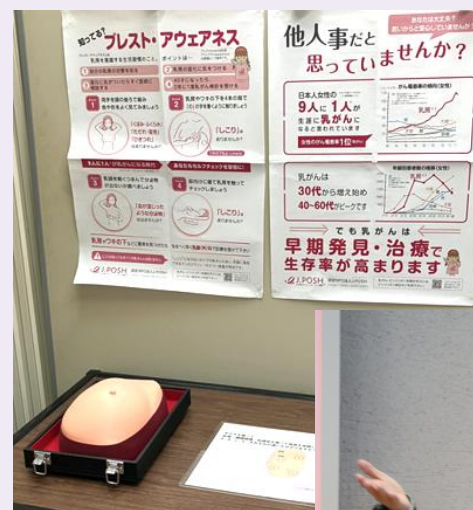


健康診断でのポスター※展示

(※ 厚生労働省：健康的な体づくりのための生活習慣見直しノート)

### 女性の健康課題への取り組み

月経・月経前症候群・更年期症状など、女性特有の健康課題に対応できる相談体制を整備しています。また、健康診断の場では乳がんへの関心を高めるため、乳房触診モデルを設置し、セルフチェックの重要性を伝えています。さらに、専門医による女性の健康に関する教育を通じて、従業員本人だけでなく管理職の理解も深めています。



乳房触診モデルの設置



産婦人科医 高尾美穂先生による講演

## 具体的な取り組み

### 階層別教育

新入社員や若年層にはセルフケア、管理職にはラインケアの内容を中心に、メンタルヘルスへの理解を深めるための教育を行っています。また、キャリア採用の従業員にも、健康管理に関する教育の機会を設けています。このように、全従業員が階層ごとに教育を受けられる体制を整えています。

### 健康増進施策

健康保険組合とのコラボヘルスにより、健康管理アプリを活用したウォーキングイベントや動画配信など、楽しみながら参加できる健康施策を展開しています。また、食生活・運動習慣・その他生活習慣の改善を支えるプログラムを提供し、日常的な健康行動の促進につなげています。さらに、実施結果に応じて健康ポイントを付与することで、参加者のモチベーション維持を図っています。

#### ■その他取り組み

- ・インフルエンザ予防接種補助：予防接種費用の一部を補助
- ・卒煙キャンペーン：禁煙治療費用の一部を補助

### 保健指導

健康診断結果を基に産業看護職が個別に保健指導を実施し、生活習慣病リスクの早期改善を支援しています。また、特定保健指導は、複数のプログラムから選択でき、社内で指導を受けられるプログラムも用意しています。

#### ■健康スコアリングレポートの評価

特定保健指導などの取り組みにより、日本ガイシ健康保険組合の特定健診対象者の各種健康状況は業態平均値・全組合平均値を上回っています。

### ワークショップ

産業医による管理職向けのメンタルヘルスワークショップを実施しています。ケーススタディを通じて、不調の早期発見から職場復帰までの一連の支援に関する理解を深めています。このような参加型のワークショップを継続し、管理職のメンタルヘルスに関する理解と対応力を高め、ラインケア強化を目指しています。



## 具体的な取り組み

### 健康情報の発信

従業員が健康に関する正しい情報にアクセスしやすいよう、社内ポータルサイトとeラーニングでの情報発信を行っています。メンタルヘルス、女性の健康、生活習慣病予防など、多岐にわたるテーマを発信し、ヘルスリテラシー向上につなげています。

[ 2025年度実績 ]

・eラーニング実施率 95% ・eラーニング年間投資額 300,000円

以下、社内ポータルサイトに掲載



### 相談窓口の周知

従業員が心身の健康について気軽に相談できるように、産業看護職による社内相談窓口を設置しています。社内ポータルサイトや研修など、各種媒体を活用して繰り返し周知しています。社内ポータルサイトでは具体的な相談内容を提示しており、本人の健康に関する悩みだけでなく、部下の体調やメンタル面などの相談があります。このように気軽に相談できる場を、社内に設けることで、早期支援につなげています。

以下、社内ポータルサイトに掲載

The image shows the introduction page of the health management portal site. It features a header with the title '健康経営ポータルサイトへようこそ' (Welcome to the Health Management Portal Site) and a heart icon. Below the header is a table with columns for '相談窓口' (Consultation Window), '主な相談事項' (Main Consultation Items), '担当' (Responsible), and '連絡先' (Contact Information). The table lists the '人材統括部 健康経営推進室' (Human Resources Department, Health Management Promotion Room) as the contact point for '健康・メンタルヘルスに関する相談など (ご本人・部下に関すること)' (Consultations regarding health and mental health (for yourself or your subordinates)). The responsible party is '健康経営推進室担当スタッフ' (Staff in charge of the Health Management Promotion Room), and the contact method is '外線：メールアドレス' (Outline: Email Address). Below the table, there is a note asking to contact for '健康に関する相談' (consultations regarding health) and a list of specific consultation topics such as '眠れない日が続いている' (I have been unable to sleep for a long time) and '気分の落ち込みがある' (I feel down). At the bottom, there is a link to the '相談依頼フォーム' (Consultation Request Form) and a note that it can be used for consultations.

相談窓口	主な相談事項	担当	連絡先
人材統括部 健康経営推進室	健康・メンタルヘルスに関する相談など (ご本人・部下に関すること)	健康経営推進室担当スタッフ	外線： メールアドレス

お気軽にお問合せいただき、「健康に関する相談」である旨お伝えください

■具体的な相談内容

- ・眠れない日が続いている
- ・気分の落ち込みがある
- ・部下の様子がいつもと違って心配だ
- ・生理痛が辛くて困っているが、職場に相談しづらい
- ・更年期症状かもしれない
- ・食生活を改善したい

以下のFormsからも相談依頼が可能です  
[相談依頼フォーム](#)  
相談依頼フォームから相談をご依頼いただいた場合、社内保健師が確認し、ご相談をお受けします。

## データ集

健康経営 最終目標	項目		2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 目標値
	ワーク・エンゲージメント ※1	ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度	—	—	3.32点	2.8点以上
仕事のやりがいにかかわるスコア		3.48	3.54	—	—	
プレゼンティーズム ※2		63.5点	62.5点	62.4点	63.0点以上	
アブセンティーズム ※3		2.4%	2.2%	2.2%	1.5%以下	

※1 2024年度までは、従業員調査の「仕事のやりがいにかかわるスコア」について5段階で測定。全従業員の平均点を算出。

「2025年度からは、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（3問版）の全従業員平均点を算出。測定人数5,151人、回答率92%。（0～6点で回答、高得点なほど良好な回答）」

※2 WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム（0～100点）の全従業員平均点を算出。2025年度の測定人数は5,292人、回答率は97.1%。

※3 全従業員に占める私傷病により1か月以上休務している者の割合。測定人数5,500名、全従業員を対象として算出。

## データ集

	項目	2023年度	2024年度	2025年度
健康診断・ 問診	定期健康診断受診率	100%	100%	100%
	二次検査受診率	98.0%	99.1%	98.4%
	適正体重者率	70.3%	69.6%	69.3%
	高血圧のうち治療中の割合 <sup>※4</sup>	85.8%	87.4%	92.8%

※4 (高血圧により治療中の人数) ÷ (高血圧により治療中の人数 + 高血圧だが未治療の人数) にて算出。

	項目	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 目標値	推進計画
ストレス チェック	ストレスチェック 受検率	96.4%	95.8%	97.1%	—	・未受検者への勧奨
	高ストレス者率	7.9%	6.8%	6.7%	5.0%以下	<ul style="list-style-type: none"> <li>・eラーニングや階層別研修によるセルフケアおよびラインケアの強化</li> <li>・ポータルサイトや研修機会を活用し、社内相談窓口の認知および利用を促進</li> </ul>
	ハイリスク 職場率 <sup>※5</sup>	2.0%	2.0%	2.0%	1.0%以下	<ul style="list-style-type: none"> <li>・eラーニングや階層別研修によるセルフケアおよびラインケアの強化</li> <li>・ポータルサイトや研修を活用し、社内相談窓口の認知・利用を促進</li> <li>・ハイリスク職場を中心としたヒアリングやワークショップなど職場単位の支援</li> </ul>

※5 ストレスチェック集団分析結果において、総合健康リスク120以上の職場。

## データ集

意識・行動変容に関する指標		項目	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度目標値	推進計画
		ヘルスリテラシー尺度 <sup>※6</sup>	—	3.56点	3.64点	4.0点以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>ヘルスリテラシーの質的向上を目的とした情報発信の強化</li> <li>職場環境、性別、年代ごとの特性に応じた教育</li> <li>保健指導対象の拡充</li> <li>相談窓口の活用促進</li> </ul>
生活習慣指標	運動習慣者率	23.5%	26.0%	26.7%	30%以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>日常の中で取り組みやすい小さな行動を提示し、行動変容への意識づける「VIVID ACTIONS」</li> <li>全従業員を対象としたeラーニング</li> <li>保健指導や相談体制を通じた個別性の高い支援</li> <li>健康増進イベントやコラボヘルス推進</li> </ul>	
	喫煙率	22.1%	21.2%	20.4%	18%未満		
	適正飲酒率	88.1%	92.8%	92.7%	90%以上		
	睡眠充足率	75.4%	73.5%	74.2%	78%以上		
	朝食摂取率	77.5%	77.0%	77.6%	90%以上		

※6 伝達的・批判的ヘルスリテラシー尺度を使用して5項目の平均点で算出。

(できると強く思う=5点、まあまあできると思う=4点、どちらともいえない=3点、できると思わない=2点、全くできると思わない=1点)

## データ集

施策の 取り組み状況に 関する指標	項目	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度 目標値	推進計画
	ヘルスリテラシー向上のための 教育受講率	—	—	95%	95%以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員への通知、未受講者への受講勧奨</li> <li>職場環境、性別、年代ごとの特性に応じた教育</li> </ul>
	相談窓口の認知度	—	—	63%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内ポータルサイトや研修などで社内相談窓口の利用を促進</li> <li>具体的な相談内容を提示して、早期支援につなげる</li> </ul>
	保健指導実施率	—	—	100%	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断結果にて対象者を選定して保健指導を実施</li> <li>階層別の保健指導により一定層への全員面談を実施</li> </ul>

その他 保健事業	項目	2023年度	2024年度	2025年度
	特定保健指導の実施率 ※7	88.7%	90.2%	—
	健康アプリ参加人数 ※8	1,917人	2,066人	2,137人
	ウォーキングイベント参加人数 ※9	356人	553人	653人
	女性の健康課題に関する教育の受講率	—	—	77.4%
	女性の健康課題に関する教育の満足度	—	—	93.5%

※7 健康スコアリングレポートより5段階評価で最も良い評価。

※8・9 被扶養者+被保険者。

## 社外評価



健康経営優良法人  
(大規模法人部門)



スポーツエールカンパニー



がん対策推進企業アクション



Nextなでしこ  
共働き・共育て支援企業



えるぼし

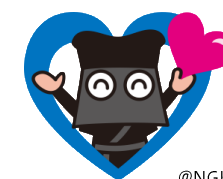


プラチナくるみん

### 健康経営優良法人の認定を目指す取引先企業の皆さまへ

当社では、取引先様に対して、戦略マップの作成、課題解決につながる施策、健康経営の効果検証などを支援します。

[ 問い合わせ先 ] NGK株式会社 健康経営推進室 メールアドレス : kenko-keiei@ngk.co.jp



@NGK