【阪神電気鉄道　健康経営戦略マップ】

2026年8月改訂

健康課題

【生活習慣病】
適正体重維持者率（57.5%）が全国平均（64.0%）より低く、生活習慣病等の疾病リスクを増大させている

【精神系疾患】
メンタル不調による長期欠勤・休職は、ホワイト500法人平均と比較して良好な水準にある一方、当社では過年度から悪化傾向にある

【喫煙による健康障害】
喫煙率が16.1%と全国平均(15.7%)よりも高く、減少率も低位に推移している

【長時間労働による健康障害】
時間外労働及び休日労働の合計が月80時間を超過している者（面接指導の対象者）が2025年度5人（延べ6人）発生している

【がん】
毎年一定数の罹患者が発生しており、がん検診への関心が低い

健康投資

① カラダの健康

- **食習慣の改善**
  - 食習慣改善に資する健康イベントの開催
  - 社員食堂でのヘルシーメニュー提供 等
- **運動習慣づくり**
  - ウォーキングイベントへの参加奨励
  - 運動会等のスポーツイベントの開催
  - 部活動・サークル活動の参加奨励 等
- **健康状態の見える化**
  - 人間ドック及びがん検診の費用補助実施
  - 定期健診での婦人科検診の実施
  - 健康測定会の開催 等
- **適正飲酒の習慣化**
  - 適正飲酒セミナーの開催 等
- **ヘルスリテラシー向上**
  - 健康づくりに関するE-learningの実施 等

② ココロの健康

- **メンタル不調の未然防止**
  - ストレスチェックの実施 等
- **メンタルヘルス教育**
  - 階層別研修等におけるセルフ・ラインケア研修の実施
  - 管理職向けメンタルヘルスマネジメント研修の実施 等
- **相談・専門家支援の充実**
  - 社内外カウンセリングルームの設置
  - 診療所における精神科医による診療の実施
  - ハラスメント相談窓口の設置 等
- **心身のリフレッシュ**
  - マッサージルームの設置 等

③ 職場の健康

- **労働時間の適正化、柔軟な働き方実現**
  - 毎週水・金曜日のノー残業デー（本社）の実施 等
  - フレックス制度の整備・活用（一部部署）等
- **コミュニケーションの促進**
  - 職場内つながり応援施策（懇親会補助施策）において、スポーツ・健康活動の費用補助を実施 等
- **休養・睡眠環境の整備**
  - 都市交通事業本部各部における仮眠室の個室化
  - 睡眠改善に資するプログラム・イベントの実施
  - 集中ブース兼パワーナップスペースの設置(本社) 等
- **受動喫煙の防止**
  - 禁煙外来治療費の費用補助の実施
  - オンライン禁煙支援、禁煙補助剤費用補助の実施
  - 非喫煙者・禁煙達成者への応援金の支給
  - 就業時間内禁煙の徹底 等

健康投資の効果

●従業員の意識/行動変容に関する指標

適切な健康習慣行動の実践

健康も、仕事も、全員野球！
私たちの健康行動９カ条

①カラダの状態をチェックしよう
②健診結果を次の行動につなげよう
③まず歩くことから、運動を日常に
④勤務に合わせて食べ方を整えよう
⑤睡眠リズムを整えよう
⑥お酒と上手につきあおう
⑦ストレスサインに気づき相談しよう
⑧吸わない職場をみんなでつくろう
⑨働きがいのある職場環境をみんなでつくろう

●施策の取り組み状況に関する指標

・各セミナー/イベントの参加率/満足度の向上

【各種健診・検診の受診率向上】
・定期健診受診率：100%の維持
・各種がん検診の受診率向上

【ハイリスク者への対応強化】
・特定保健指導（※２）実施率：60%以上
・産業医療職による保健指導（※３）実施率：100%
・有所見者の精密検査受診の徹底
・時間外労働月80時間超過者の抑制：10名未満

●健康関連の最終的な指標

ワーク・エンゲージメント（※4）の向上

プレゼンティーイズム（※5）（出勤時の不調）の低減

アブセンティーイズム（※6）（疾病による休業率）の低減

適正体重 維持者率の増加
(BMI18.5以上25未満)

高ストレス該当者 10%以下

健康風土の醸成

健康経営の浸透状況	方針実現のための体制・環境	サポート・組織的支援 等
・経営トップによる定期的な健康経営に関する取り組みの発信 ・健康経営戦略マップにおける方針・目標の明文化と社内周知	・「ホワイト500」認定の継続取得 ・産業保健体制の強化 ・取締役会・経営会議における健康経営の取り組みに関する付議・報告	・組織状況（上司/同僚の支援等）に関する調査の定期的な実施 ・適切な労働時間管理

健康経営の目標・KGI

KGI

エンゲージメントサーベイにおける
「ウェルビーイング（※7）」
項目　総合スコア

継続的な向上

※2026年度が調査初年度であるため、実績値をふまえ今後の目標値を検討する

目標年度：2030年度

目標

従業員一人ひとりが
健康に高い意識を持ち、
主体的に健康管理に
取り組むとともに、
互いに支えあえる
職場環境を築くことで、
心身ともに健康で
充実感や働きがいを感じながら、
いきいきと活躍できる状態を目指す

経営方針

【使命（Mission）】
「安心・快適」、そして
「夢・感動」をお届けすることで、
お客様の喜びを実現し、
社会に貢献します

【グループビジョン】
(1)基盤となる価値観
身近な存在として寄り添うことで
培ってきた“徹底した顧客志向”

(2)３つの提供価値
つながりが生む「あたたかさ」
プロフェッショナルが
生み出す「ほんまもん」
共感から生まれる「先進性」

健康経営の推進方針

従業員やその家族の心身の健康が
幸せの源泉であり、
阪神グループの
豊かな未来の礎である

グループの提供価値である
「あたたかさ」「ほんまもん」
「先進性」を生み出すために、
一人ひとりが多様な個性や能力を
最大限に発揮できる
個人の健康づくりと、
いきいきと働くことができる
職場環境づくりを推進する

※1　適正体重維持者：BMIが18.5以上25未満の者
※2　【特定保健指導とは】生活習慣病（メタボリックシンドローム）に着目した指導であり、国が定める特定保健指導対象者の基準に該当する者を対象にしている。生活習慣病のリスクを早期に発見し、その内容を踏まえて運動習慣や食習慣等の生活習慣を見直すために行われる。
※3　【保健指導とは】対象者が自らの生活習慣における課題に気づき、健康的な行動変容の方向性を自らが導き出せるように支援すること。
※4　ワークエンゲージメント：ストレスチェックにおいて、ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度（3設問）を用いて把握する。仕事に対する活力、熱意、没頭の状態を測定するもの。
※5　プレゼンティーイズム：ストレスチェックにおいて、WFun（7設問）を用いて把握する。健康問題による労働機能障害の程度を測定するもの。
※6　アブセンティーイズム：従業員数に占める疾病による長期欠勤者及び休職者人数の率で把握する。病欠・病気休業の状態を評価するもの。
※7　【ウェルビーイングとは】身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福のみならず、生きがいや人生の意義などの将来にわたる持続的な幸福を含む概念。