TAU まだ できることがある

株式会社タウ

健康経営への取り組み

社員の幸福を支える健康経営

Purpose of Promoting Health and Productivity Management

TAU まだ できることがある

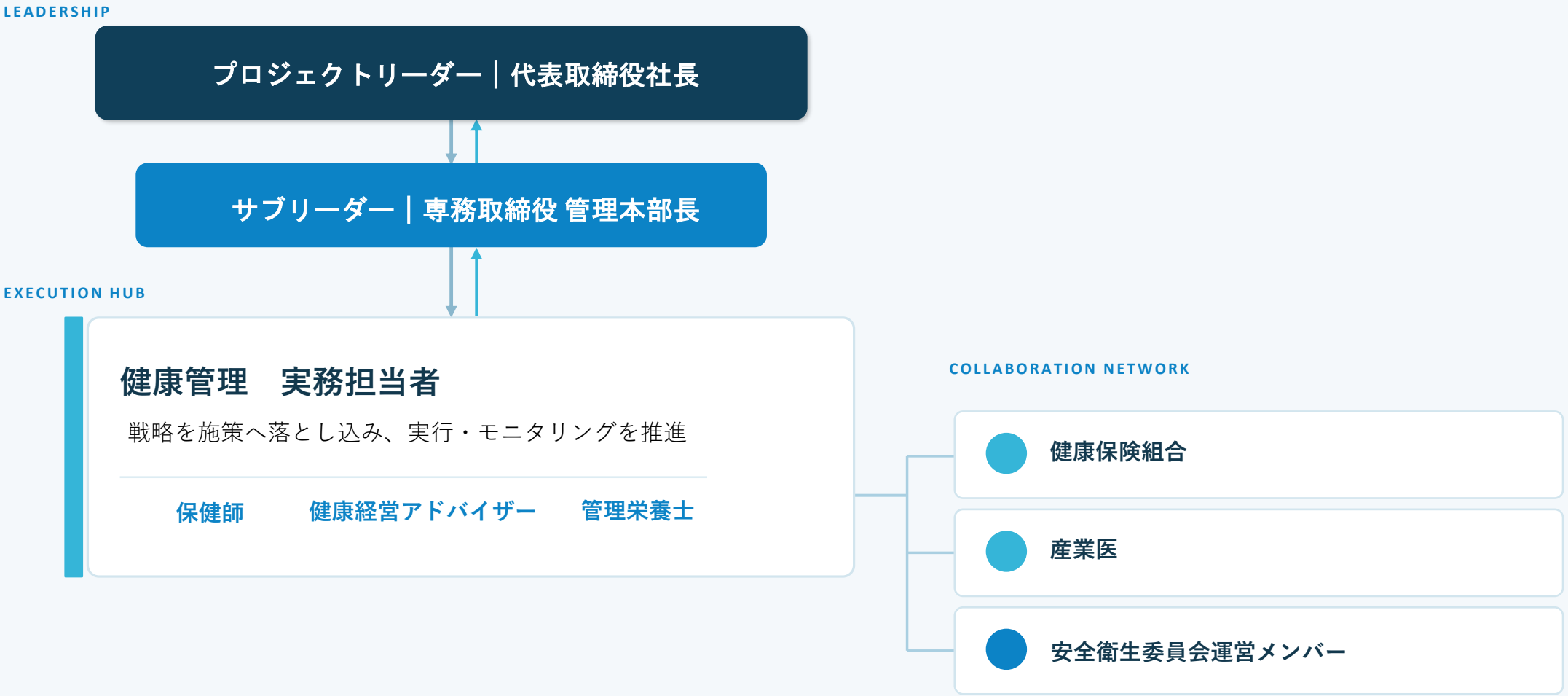
社員の健康が、
タウの成長の基盤である

私たちが健康経営に取り組むのは、健康経営に関する認定取得や
制度整備そのものが目的ではありません。
社員が最高のパフォーマンスを発揮し、やりがいと成長を実感しながら
働ける環境をつくること。
そして、社員とその家族が安心して日々を送れる職場を実現すること。
それこそが、企業として果たすべき大切な責務であり目的と考えています。
当社では、健康診断やメンタルヘルス支援、職場環境の改善などに
継続的に取り組むとともに、風通しの良いコミュニケーションや
互いを尊重し合う企業文化を大切にしてきました。
社員の健康、働きがい、職場の活力を高めることが、お客様や社会への
価値提供につながると考えています。
これからも、社員の健康を経営の重要な資源と捉え、一人ひとりが
笑顔で安心して働ける環境づくりを通じて、社会に貢献しつづけます。

代表取締役社長　**宮本 明岳**

推進体制

経営トップのリーダーシップと専門職・各拠点の連携で実行



意思決定　→　実行　→　専門連携　の循環を形成

健康経営戦略マップ

健康投資

フィジカル・メンタル

- 特定保健指導実施
- ストレスチェック分析・環境改善
- ノー残業デー、有給休暇奨励日推進
- オプション検査・二次検査費用補助
- 禁煙費用補助制度の推進
- 社内保健室の設置
- 1on1面談拡充

ヘルスリテラシー

- セミナー実施（睡眠・飲酒・癌・禁煙）
- AI疾病リスクシミュレーション導入
- 健康イベント（禁煙・ウォーキング）の実施
- 健康通信等啓蒙資料の配信

従業員の健康課題

- 健康診断有所見者率
- メンタル不調による休職者
- 喫煙率

健康投資の効果

健康投資施策の取組み状況に関する指標	従業員等の意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終目標指標
各種セミナー受講率	再検査受診率の向上	アブセンティーズム低減
健康イベント参加率	生活習慣病リスク層の低減	プレゼンティーズム低減
1on1面談実施率	労働時間適正化	ワークエンゲージメント向上
ストレスチェック受検率	高ストレス者の低減	
有給休暇取得率	喫煙率の低減	

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	組織的支援
経営トップからの発信 社内掲示板を活用した定期的な発信	健康経営推進チームによる月次進捗報告会 社内保健師3名 健康相談窓口	ストレスチェック・健診による健康状態の把握と上司や健康管理課からのサポート

目標年：2029年

KGI	健康経営目標
一人当たりの生産性向上 年5% ワークエンゲージメント 3.2pt 以上	互いを尊重し、力を引き出し合う風土 会社と社員が共に成長することで、物心両面の幸福を提供 活発なコミュニケーションと挑戦が生まれる職場の実現

健康経営の推進方針

社員の健康は、会社の健全な成長を支える経営基盤であると捉え、一人ひとりが生き生きと働ける環境づくりに努める

経営方針

タウの最大の強みは「人」である
社員の幸福を起点に、積極経営を実現し
社員と会社が持続的な成長を遂げる
会社であり続ける

社会的価値

「モノと人が大切にされ続ける循環型社会」の実現と、環境・経済・社会の持続的な発展に寄与する

企業価値

健康を基盤に社員の活力と生産性を高め、持続的成長を実現

健康経営における課題と目標

主要指標の推移と2029年度目標

指標	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2029年目標
健康診断・人間ドック受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
精密検査受診率	22.0%	26.8%	16.0%	50.0%	72.0%	90%
特定保健指導対象者実施率	31.6%	76.5%	83.3%	87.0%	86.5%	90%
適正体重維持者率（BMI:18.5以上25.0未満）	68.7%	68.1%	70.7%	68.0%	68.0%	80%
ストレスチェック受検率	98.0%	99.2%	100%	100%	100%	100%
高ストレス者割合	12.0%	14.1%	14.0%	8.3%	9.8%	5%
喫煙率	33.0%	35.0%	35.0%	31.4%	33.0%	27%
プレゼンティーズム(SPQ 損失率＝100-回答値)	22.7%	23.8%	30.4%	22.1%	22.1%	15%
アブセンティーズム（年5日以上休暇）	14.1%	23.5%	22.4%	11.3%	15.3%	7%
ワークエンゲージメント	2.54	2.56	2.62	2.77	2.77	3.2
メンタル不調による休職	2.1%	3.1%	2.5%	0.7%	1.3%	0.5%
労災件数	-	5件	5件	3件	2件	0件
平均月間所定外労働時間	16H	19H	14H	15H	16H	10H
年次有給休暇取得率	-	50.0%	52.2%	55.1%	56.9%	70%

PRIORITY THEME 01

重点取組① 疾病の早期発見

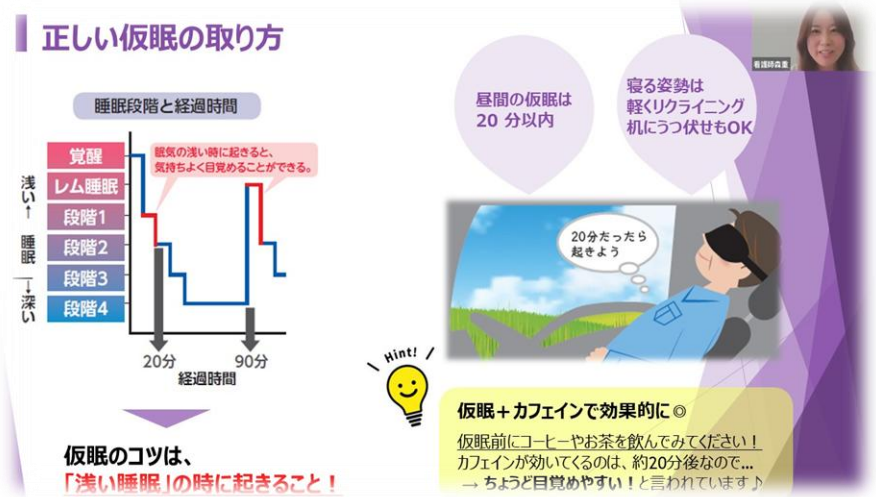
受診機会の確保　×　健診後のフォロー　×　生活習慣改善・疾病予防

受診機会の確保

定期健康診断の予約が取りやすいよう管理システムを導入し、受診率100％を維持。
また、就業時間内の受診を可能とすることで、従業員が受診しやすい環境を整備しています。

全社員が自身の健康状態に応じた健診オプションを選択し、疾病の早期発見につなげられるよう、
健診オプション費用を2万円まで補助しています。

疾病の早期発見・早期治療につなげるため、二次検査にかかる費用を2万円まで補助し、費用面の負担を
軽減することで、必要な検査を受診しやすい環境を整えています。



健診後のフォロー

健診結果に基づき、二次検査対象者へ個別に受診勧奨を実施しています。
二次検査の受診状況や結果は、保健師・産業医で確認をしています。
2025年度からは、精密検査対象者への保健師面談を必須化し、重症化予防に
向けた支援体制を強化しています。

生活習慣改善・疾病予防

睡眠・飲酒・食事・喫煙・運動をテーマとした生活習慣改善セミナーを定期的に開催。
予防意識の定着を図り、受診後の行動改善まで継続的に支援します。

PRIORITY THEME 02

重点取組② 健康リテラシー向上

一人ひとりが自らの健康を理解し、主体的にセルフケアできる組織へ

参加型の健康推進イベント

楽しみながら参加できる健康推進イベントを実施。日常の行動変容につながる機会をつくり、
健康意識を高めながらセルフケアを実践できるよう取り組んでいます。

●ウォーキングイベント
全社員対象の部署別チーム対抗ウォーキングイベントを年1回実施し、優秀なチームに記念品贈呈。（【参加率】67.6％ 前期比173％）

●禁煙チャレンジイベント
禁煙セミナーを実施後、卒煙希望者を募り禁煙イベントを実施。卒煙者・参加者に記念品贈呈。
禁煙費用補助制度を活用した支援体制を整備し、イベント終了後も継続的なフォロー実施。

●スワンスワンデーイベント
毎月22日を「吸わん吸わんデー」として全社員に社内掲示板で周知。

「健康通信」等の啓蒙活動

季節ごとのテーマに合わせた「健康通信」を定期的に発行し、
社内掲示板で発信。
日常生活の中で実践できる健康行動を紹介し、継続的なセルフケアを支援しています。

セルフケア制度

セルフケアの一環としてマッサージ費用補助制度（5千円/月）を導入。合わせてストレッチなどのケアに関する動画を発信し、現代病である肩こりや腰痛の予防に努めています。

定期健康診断・ストレスチェック結果の一元管理を実施。
また、「AI疾病リスクシミュレーション」の導入により、8大疾病の発症リスクを可視化し、生活習慣の改善や受診行動の促進につなげています。

PRIORITY THEME 03

重点施策③ メンタルヘルスの推進

「予防・早期発見・支援・職場復帰」の4段階を意識したメンタルヘルス対策

01 予防

セルフケア教育
メンタルヘルス研修

02 早期発見

相談しやすい環境
管理職による気づき

03 支援

社内・外部相談窓口
保健師・産業医との連携

04 職場復帰

カウンセリング
段階的な復職・再発防止

相談体制の充実

社内保健師による相談窓口「タウ保健室」に加え、
匿名で利用できる外部相談窓口を設置。

管理職によるラインケアの強化

管理監督者にラインケア研修を定期実施。
産業医の実践的な助言や所属長との1on1面談を通じ、
早期発見力・対応力と現場の支援体制を高めています。

個別支援と復職支援

休職者の希望に応じて、
社内保健師がカウンセリングを実施。
復職後も人事部・産業医・社内保健師と連携し、
段階的な職場復帰と再発防止を支援しています。

PRIORITY INITIATIVES & KPI

今後の取り組み

施策を「予防・早期発見・支援・環境」の4領域で推進し、効果を継続的に検証

01 予防

生活習慣・健康行動

- 朝食補助・栄養情報発信
- 睡眠・卒煙・ストレスケア
- ウォーキング等の運動機会
- 健康リテラシー向上施策

02 早期発見

健診・検査フォロー

- 再検査・精密検査フォロー
- オプション検査費用補助
- 人間ドックでのがん検診必須
- 気軽に健康相談できる環境づくり

03 支援

不調・治療との両立

- メンタル相談・ラインケア
- 休職者への復職支援
- 治療と仕事の両立支援
- 女性の健康課題への支援

04 環境

安全・働き方・つながり

- 熱中症・労災予防
- 労働時間の適正化
- グループ・協力会社の健康支援
- 社内コミュニケーション

2026年度主要KPI

定期健康診断受診率	精密検査受診率	平均所定外労働時間	年次有給休暇取得率	喫煙率
100%	80%以上	15時間以下	60%以上	30%以下

「社員の健康は最大の財産であり、持続的な企業成長の基盤である」との考えのもと、今後も健康経営を戦略的に推進します