リケンＮＰＲ健康経営の取り組み

リケンＮＰＲグループは、企業価値向上のためには社員とその家族の心身の健康が極めて重要であると考えており、「健康経営と働き方改革」「安心・安全な職場の構築」をサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）・目標に選定しています。当社グループは、このような認識の下、具体的な健康増進やメンタルヘルス対策、ワークライフバランスの推進、従業員エンゲージメント向上等の様々な取り組みを積極的に推進して行く方針を示すため、以下の「健康経営宣言」を行います。

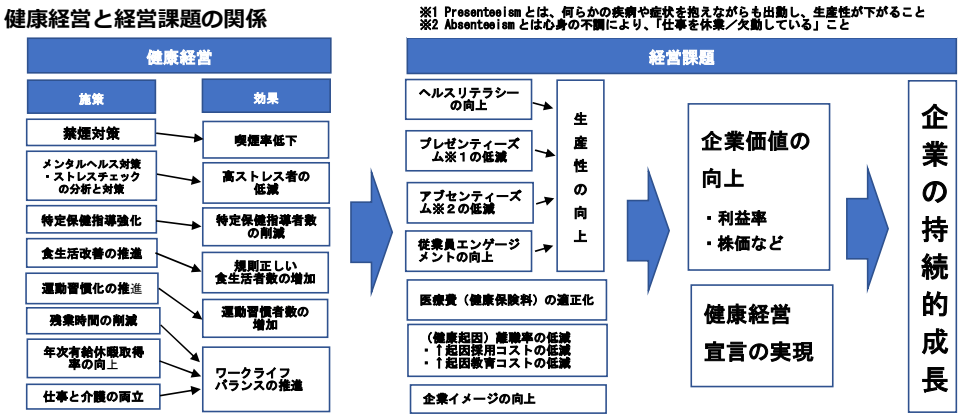
健 康 経 営 宣 言

リケンＮＰＲは、社員とその家族の心と体が健康であることが
企業の発展につながるものと考え、職場環境を整えるとともに健康増進や
疾病予防に取り組み、いきいきとした職場づくりを推進してまいります。

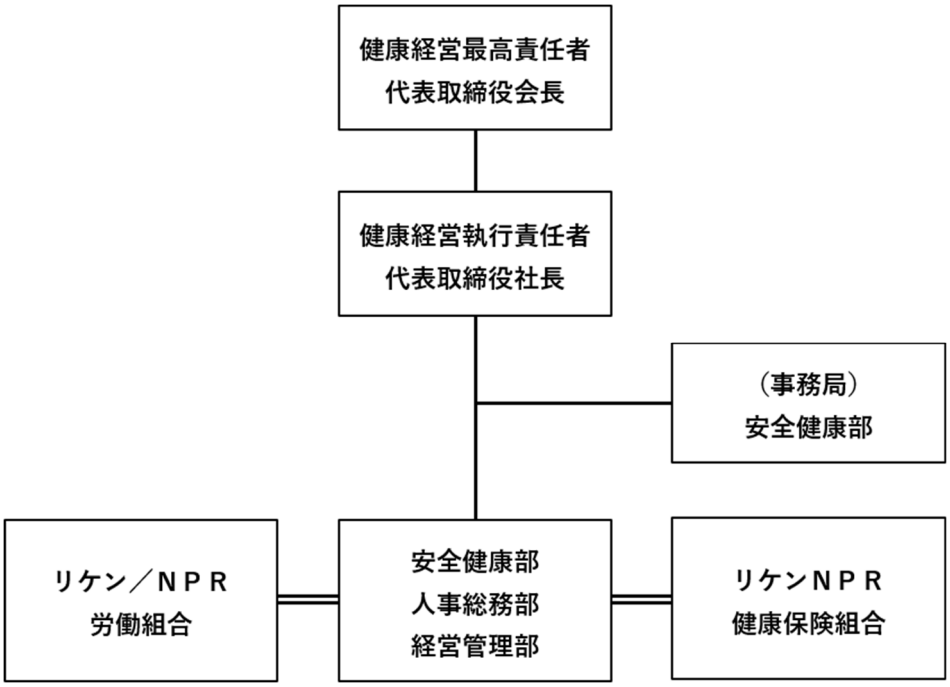
リケンＮＰＲ株式会社
代表取締役会長 兼 ＣＥＯ
前川　泰則

○健康経営と経営課題の関係

健康経営と経営課題の関係図を作成し、健康経営で解決したい経営の課題に対し、健康経営で期待する効果、具体的な取り組み（施策）のつながりを整理・把握しています。



○健康経営推進体制



○健康経営の推進に関する具体的な取り組み

１．健康診断および特定保健指導の強化

- 健康診断については、受診日程を複数日設定することで受診率の向上に繋げています。 期間内に受診できなかった従業員に対しては、個別に連絡し、医療機関での受診を指示しています。
- 特定保健指導の実施にあたっては、面談時間を勤務時間として認めるとともに、健康保険組合が対象者の状況を確認しながら、3～4 ヵ月後の数値改善を目指して取り組んでいます。
- 健康診断後二次健診対象者に対して受診勧奨を行い、対象者全員が再受診しています。
- 重症化予防として、数値の高い従業員に対して、産業医や保健師が通院・服薬状況を確認し、受診勧奨や生活習慣の改善サポートを行っています。

KPI	2025 年度実績	2026 年度目標
健康診断受診率	100%	100%
特定保健指導実施率(6 か月後)	77.1%	80%以上

２．メンタルヘルスケアの実践

- 身体のみならず心の健康が、仕事の生産性向上、更には企業の発展につながるものと考え、従業員とその家族のメンタルヘルス不調の予防、早期発見、早期対処、復職支援等に取り組んでいます。

- ストレスチェック受検率は、100%を達成し、その結果を分析することで現状リスクを把握するとともに、高ストレス職場に対しては、特に更なる調査や職場環境改善に向けた取り組みを行っています。また高ストレス者には産業医及びカウンセラーによる面談を実施しています。

KPI	2025 年度実績	2026 年度目標
ストレスチェック受検率	100%	100%

３．ワークライフバランスの推進

- 有給休暇の取得は付与日数の 70%以上取得を目標とし、3 連続休暇や上限なしの「半日単位」での取得、また「時間単位」での取得も可能とするなど、計画的、柔軟な取得を支援することにより、直近 5 年間では目標を達成しています。また若年者がより安心して働けるように、新入社員の有給休暇付与日数は法定を上回る 15 日としています。
- 長時間労働是正の取り組みとしては、長時間勤務＝高評価ではなく、高い業務成果＝高人事評価との価値観と意識の醸成を重視しています。この考え方を人事考課規程の運用に反映し、成果重視の評価を徹底することで、長時間労働に依存しない適正な評価制度の定着を図っています。また、担当役員主導で生産性の向上、業務量・分担の適正化を行い超過勤務の縮減を推進するとともに、休暇の取得促進、定時退社日の設置などを実施し、総労働時間そのものの縮減も進めています。
- 人材がいきいきと活躍するためには、私生活や業務のスケジュールに合わせた柔軟な働き方で能力を発揮できる環境の整備が不可欠と考えています。
  当社はフレックス勤務やテレワーク制度を整備し、多様な働き方を支えています。また、職務やキャリアに応じたコース区分制度を設けており、勤務時間と就業場所を有効活用した、柔軟な働き方の実現を進めています。
- 仕事と育児・介護の両立をサポートする諸制度の導入（育児／介護休業制度、育児／介護短時間勤務制度、就業場所変更に関する配慮、時間外・休日・深夜労働の制限等）を行っています。当社は事業統合前から育児休業制度の拡充に取り組んでおり、希望者の育児休業復職率はほぼ 100%で推移しています。
- 短時間勤務制度は、子どもが小学校３年生修了時まで利用することができます。また、同じく小学校 3 年生までの子どもを養育する者は、始業・終業時刻の繰り下げ/繰り上げを行うことができます。
- 休職者の職場復帰支援として、休職中の定期連絡を行うとともに、復職後の短時間勤務制度を運用しています。また、当社は福利厚生として団体長期障害所得補償保険（GLTD 制度）を導入しており、病気やケガによる休職者が、安心して治療に専念できるようにしています。

KPI	2025 年度実績	2026 年度目標
従業員一人当たり実労働時間※	155 時間	―
従業員一人当たり平均残業時間※	11.6 時間	―
有給休暇取得率	78.6%	70%以上

※本項目については、目標化するものではありませんが、労働時間の推移を把握し問題があれば是正を行う等、適正管理および過重労働防止に努めています。

４．受動喫煙防止と喫煙率低減活動

- 喫煙については、受動喫煙防止を強化し、「職場における受動喫煙防止の為のガイドライン」に従った喫煙所の設置、就業時の喫煙ルールを整備し、運用しています。
- 受動喫煙防止対策として建屋内にある喫煙所の撤廃を予定しているほか、禁煙・禁煙継続を促す社内イベント（禁煙月間、禁煙デー等）を計画しております。
- また、健康保険組合と協働し、喫煙外来治療の一部を会社負担とし、禁煙補助剤の無償支給や購入費支給を行う制度を検討しています。

KPI	2025 年度実績	2026 年度目標
喫煙率※	34.1%	30%以下

※グループ全体

５．健康管理・健康増進のための活動と健康施策サービスの推進

- サークル活動や健康増進を目的とした行事に対しての補助金の支給
- 官公庁、自治体主催の健康プロジェクトへの参加
- がん検診（レディース検診含む)、脳ドック、歯科検診の受診促進
- インフルエンザ予防接種の費用補助の実施（2025 年度より）
- インフルエンザ予防接種の事業所内接種の実施　※
- 栄養バランスに配慮した食事・弁当の提供と減塩対策の実施 ※
- 熱中症予防（対象職場へのドリンク等の提供）の実施
- メンタルヘルス教育、熱中症対策講習の実施
- ウォーキングイベントの開催等の運動機会増進活動の実施
- ラジオ体操の実施　※
- 階段利用推進の実施　※

※　一部事業所において実施

KPI	2025 年度実績	2026 年度目標
運動習慣率	27.3%	28%以上

６．傷病者の復帰支援・通院支援

- 治療・療養に配慮した休暇制度とトレーニングプログラムの構築
- 産業医とかかりつけ医との連携による支援強化を実施
- 医療外出制度の整備
- 福利厚生として団体長期障害所得補償保険（GLTD 制度）を導入

７．健康教育の充実と情報発信によるヘルスリテラシーの向上

- 健康教育や講座を開催
- 新入社員に対する健康セミナーを実施
- 社内コミュニティツールを活用した健康情報を発信
- ５０代を対象とした中高年向け健康講座を実施

８．従業員エンゲージメントの向上

- 従業員エンゲージメントを高めるためには、環境性能に優れた製品提供を始め、当社が「経営理念に基づく事業活動を通じ社会に貢献している」という意識を浸透させ、個人の価値観や働きがいと結びつけていくことが不可欠と考えています。引き続きこのような情報発信に力を入れてまいります。
- 現状の把握とさらなる改善につなげるため、従業員エンゲージメントのサーベイ（調査）を 2024 年度からグループ全体で毎年実施しています。
- 調査の結果をふまえ、当社では「2026 年度までに従業員エンゲージメント調査の肯定的回答率を 2024 年度比で 10%以上向上させる」目標を設定しています。
- 目標達成に向け、各部門への調査結果のフィードバック、全社的な各種研修（ポジティブメンタルヘルス、コミュニケーション、キャリアマネジメント等）を実施するとともに、2026 年度はリケンＮＰＲアカデミー（企業内大学）の設立により、部門別動画学習等にとどまらず、公募型・提案型教育、キャリア開発研修、知識創造ワークショップ、社員コミュニティ運営、キャリア面談など多面的なプログラムの展開を計画しています。これらの機会を通じて、従業員一人ひとりの主体的・自律的な挑戦と成長実感を支え、会社への貢献意識や働きがいの向上につなげてまいります。

９．家族検診と前期高齢者訪問事業の PR

- 家族の健康状態が従業員の働き方やメンタルにも影響を及ぼすことから、家族の健康についても配慮しており、健康保険組合が実施する家族健診（特定健康診査・定期健康診断・がん検診）や特定保健指導、前期高齢者訪問指導事業について、従業員を通じて周知を図り、受診・参加を促しています。

10. 定期的な経営によるモニタリング

経営会議において健康経営 KPI のモニタリングを含む、健康増進の取り組みの確認を行います。

11. 健康経営に対する外部からの評価

当社は、経済産業省および日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、事業統合前の旧リケンおよび旧日本ピストンリングの両社で「健康経営優良法人 2026（大規模法人部門)」の認定を受けました。

健康経営優良法人認定制度とは、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大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

以　上