健康経営優良法人 2026

健康経営宣言

株式会社エージーピーは、航空インフラを支えることをはじめ、環境に優しく安全で豊かな社会の実現を目指す企業として、社員一人ひとりの心身の健康を大切な経営基盤と考えています。社員がいきいきと安心して働き、持てる力を十分に発揮できる職場環境づくりを推進します。
会社・社員・日本航空健康保険組合が連携して健康づくりに取り組み、社員の活力向上と会社の持続的な成長を目指すことを宣言します。

株式会社エージーピー
代表取締役社長　山﨑　有浩

1．健康経営の目的

１）健康経営の推進方針

航空インフラを支えることをはじめ、環境に優しく安全で豊かな社会の実現を目指す企業として、持続的な企業価値の向上と社会への貢献を目指す当社において、社員一人ひとりの心身の健康は大切な経営基盤であり、会社・社員・健康保険組合が連携して健康づくりを推進します。
社員の健康保持・増進を通じて、一人ひとりが安全に、生き生きと安心して働き、能力を最大限に発揮できる職場環境を整え、働きやすさと働きがいの向上を図り、組織活力と生産性向上につなげます。

２）健康経営の目標

・社員の健康保持・増進
・社員のパフォーマンスの向上

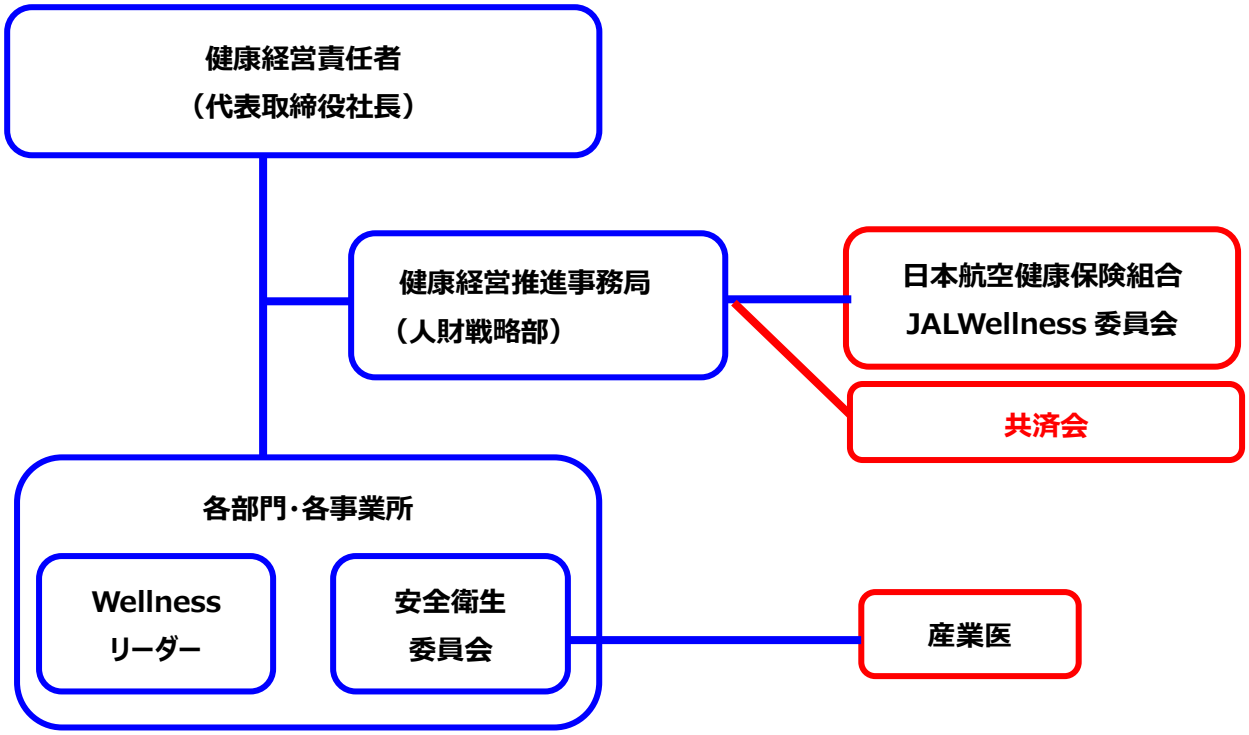
３）健康経営全体の目標指標（KGI）

健康経営の目標の達成状況を確認する指標として、以下を目標指標とします。

・心身の不調によって会社を休む状態。遅刻・早退・病欠・欠勤等（アブセンティーイズム）
・心身の不調によって、業務効率が低下している状態（プレゼンティーイズム）
・仕事に対する熱意・誇りを感じ、仕事から活力を得て、イキイキとしている状態（ワークエンゲイジメント）

2. 推進体制

・代表取締役社長を健康経営責任者とし、健康経営に関する方針・目標・施策を確認します。
・人財戦略部を健康経営の推進事務局とし、各部門・各事業所と連携して施策を推進します。
・産業医・保健師等の専門職および日本航空健康保険組合とも連携し、健康課題の把握と改善に取り組みます。
・安全衛生委員会等を通じて職場の課題を共有し、継続的な改善につなげます。



3. 健康経営の取り組み方針

① 定期健康診断の受診率・ストレスチェックの回答を徹底し、**受診率・回答率 100%**を目指します。
② 健康診断結果等を踏まえ、**生活習慣病の予防・重症化予防**に取り組みます。
③ ストレスチェック等を活用し、**メンタルヘルス対策と職場環境の改善**を推進します。
④ 長時間労働の抑制や適切な休暇取得の促進など、**心身の健康を支える働き方を推進**します。
⑤ 健康に関する啓発・教育を通じて、社員一人ひとりの**ヘルスリテラシー向上と行動変容**を支援します。
⑥ 日本航空健康保険組合と連携し、各種**保健事業を活用した健康づくり**を推進します。
⑦ 健康経営に関する目標・実績を定期的に確認し、**PDCA サイクルによる継続的な改善**を行います。

4. 当社の重点課題

当社は、今年度を健康経営の取り組みをさらに推進する年と位置づけています。

日本航空健康保険組合のデータヘルス計画や、毎年提供される「Wellness レポート」、従業員の 89%が回答した「健康習慣アンケート」の結果を活用し、社員の健康状態や健康に対する意識、健康経営の認知状況など、当社の現状を把握しました。

その結果、まず取り組むべき課題は、健康経営に関する会社の考え方や取り組みを社員に十分に伝え、理解・浸透させていくことであると捉えています。

そこで今年度は、「健康経営の社内浸透」を最優先課題とし、健康経営の目的や会社の取り組みについて積極的に情報発信していきます。あわせて、安全衛生委員会を活用するとともに、各支社・支店に「Wellness リーダー」を改めて配置し、全社的な活動を進めていきます。

そのうえで、当社が抱える以下の健康課題について、順次取り組みを進めていきます。

最優先課題

健康経営の社内浸透とヘルスリテラシーの向上

健康経営の取り組みを発信し、社員の健康への理解と関心を高め、主体的な健康づくりを促進します。

重点課題① メンタルヘルス対策

心の健康保持と、安心して働ける職場づくりを進めます。

重点課題② 運動習慣の定着・向上

運動の機会や情報を提供し、継続的な運動習慣の定着を支援します。

重点課題③ 良質な睡眠の確保

睡眠への理解を深め、良質な睡眠につながる生活習慣の改善を促進します。

重点課題④ 生活習慣病・重症化予防

健康診断結果等を活用し、生活習慣病と重症化予防に取り組みます。

今後は、取り組みの効果を確認・改善しながら、社員とともに健康経営を推進していきます。

APPENDIX

【KGI の目標値と現状】

項目	2030 年度までの目標値	2026 年度結果
アブセンティーイズム	**2.2 日**	**2.2 日**
プレゼンティーイズム	**-23%**	**-27%**
ワークエンゲイジメント	**2.7**	**2.4**

【測定方法】

アブセンティーイズム　心身の不調によって会社を休む状態。遅刻・早退・病欠・欠勤等
（従業員アンケートによる過去 1 年間の病気による休業日数）

プレゼンティーイズム　心身の不調によって、業務効率が低下している状態
（東京大学 1 項目版による従業員調査、従業員アンケートによる回答）

ワークエンゲイジメント 仕事に対する熱意・誇りを感じ、仕事から活力を得て、イキイキとしている状態
（新職業性ストレスチェック簡易調査票、従業員アンケート・ワークエンゲイジメントに関する設問（2 項目）によるスコア）

【従業員アンケート；測定人数および回答率（2026 年度）】

全社員（598 人）を対象に実施。回答者数 534 人（回答率 89%）