

ディップ株式会社 健康経営レポート2025



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門
ホワイト500

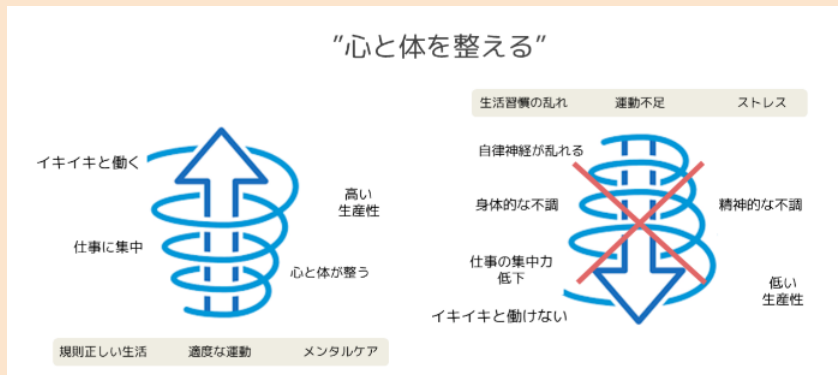
健康経営に取り組む思いと考え

「人が全て、人が財産」を経営方針とする当社において、社員の健康管理は仕事の生産性や社員幸福度に直結する重要テーマの一つであると考えます。それは「病気になること」だけではなく、「今よりもっと活力高く、幸せになること」を目指して推進していきます。そういった思いを込め、健康経営のコンセプトを“心と体を整える”としました。

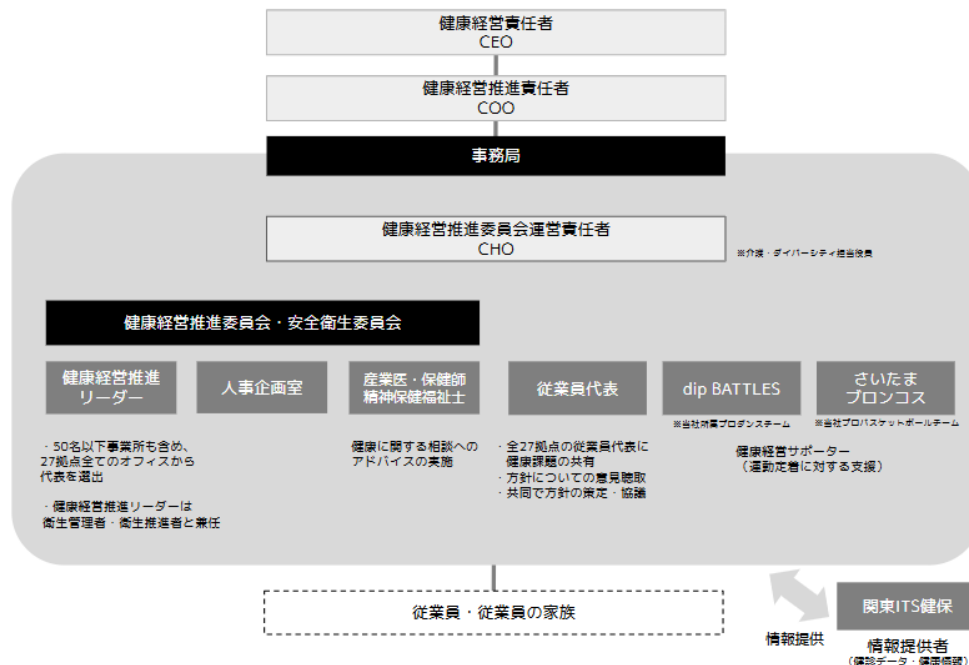
心と体のコンディションを整えることで、仕事への集中度が高まり、創造性・パフォーマンスを最大化でき、イキイキと働くことができます。そして、仕事の充実は、顧客・ユーザーの満足にも繋がり、そして、プライベート・家族の幸せにも繋がると考えます。



代表取締役社長 兼 CEO
富田 英揮



当社では、健康経営推進委員会を設置し、現場の声を拾い上げ健康経営の取り組み改善を促すことを目的に、各拠点から健康経営推進委員会の一員として「健康経営推進リーダー」を任命し、推進しています。また、当社にはプロダンスチーム、プロバスケットボールチームが所属しているため、協力を仰ぎ、主に運動定着に関する支援を実施しております。

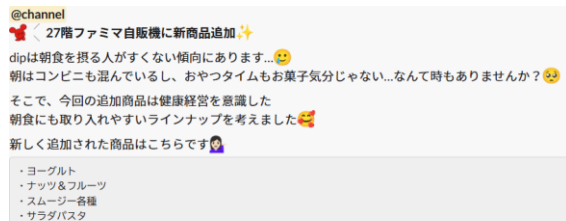


病気の重症化予防

従業員の
健康リテラシーの向上ライフステージ別の
女性の健康対応

DEIの推進

食事改善プログラム

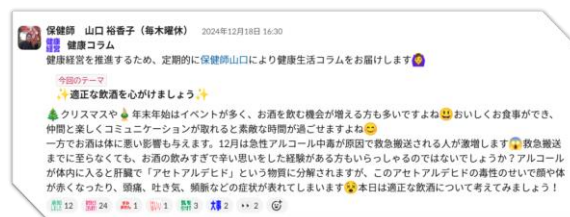
1. オフィスdeコンビニ
お弁当購入の導入

休憩時間やちょっとしたおやつタイムにもぴったり
賞味期限、在庫、売行きで商品は定期的に入れ替わ
皆様のご利用をお待ちしています👍！！

2. 朝食&SDGs
従業員無料バナナ配布

「朝食を摂らない」という従業員に向けて、
オフィスのコンビニ自販機で手軽に購入して
食べられるヨーグルトやナッツ類、お昼に
タンパク質が摂れるようにパスタサラダ等の
導入をしています。

ドール社の廃棄バナナを従業員へ
無料で配布。SDGsを取り入れると
同時に朝食習慣化を目指し健康食品
配布の取り組みを実施しています。

3. 保健師による
健康コラムの配信

保健師による健康に関するコラムを提供
しています。(食事に関すること、季節
特有のものなど)

※各施策に関する満足度等は最後に掲載

病気の重症化予防

従業員の
健康リテラシーの向上ライフステージ別の
女性の健康対応

DEIの推進

禁煙プログラム

1. 禁煙コラムの配信

健康被害について



たばこが原因になる病気はがんだけではなくあります

喫煙は肺がん、心臓病、慢性気管支炎、肺気腫などの生活習慣病、さらに歯周病などさまざまな病気の原因になります。

健康経営（喫煙に関するコラム） 自分でできる禁煙法日本で喫煙による死者は毎年12万6千名、前年までのアーカイブは[HRPOCKET](#)から見れます。

たばこを吸う人の間で喫煙は悪い人より悪い、悪い人で喫煙に賛成する割合でなくなった人は年々増えています。喫煙の割合は2020年より10%、喫煙者数は約1億2千万人、喫煙率は約15%です。

最終回は自分でできる禁煙の方法についてお伝えします。

禁煙に一步步近づために、自分の行動や環境を変えてみませんか？

早く禁煙すればするほど寿命を取り戻せる

喫煙者で禁煙すれば喫煙者の寿命を取り戻せる。また、50歳で禁煙しても60歳、60歳なら3歳若くする。

○行動パターン変更法

喫煙と結び付いている今までの生活行動パターンを変え、吸いたい気持ちをコントロールする方法です。

(例) コーヒーと一緒にタバコを吸う→コーヒーを紅茶にする

○環境改善法

喫煙のきっかけとなる環境を改善し、吸いたい気持ちをコントロールする方法です。

(例) タバコ、ライターを処分する

2. 集団禁煙プログラムの実施

mp-健康経営-202410-禁煙プログラム



■購入方法について

購入につきましては都度、Slackのチャンネルにてお知らせさせていただきます。第一類医薬品のため本人のみの購入となり、購入の際は問診が必要となります。キャンセル扱いにならないよう購入の際はあくまでご確認をお願いいたします。

■費用補助について

購入がすべて終わり、領収書PDFが揃った方に1月給与にて合計金額をお支払いする予定です。

3. 禁煙川柳の実施

～28期～ 川柳大会

グループ①	牧野 貴司さん 関谷 美結さん 西村 俊郎さん
-------	-------------------------------

気の迷い 一本だけが 命取り



また値上げ 財布の圧迫 もう無煙

グループ②	今野 拓弥さん 佐多 秀彦さん 柳田 純希さん
-------	-------------------------------

吸う手止め 未来をつかむ その瞬間

～評価のポイント～

1.ユーモアの質
ユーモアが独創的であり、読者を笑顔や驚かせる要素があるか2.独自性
独自性を示しており、他の詩とは一線を画しているか3.テーマの一貫性＝禁煙への意思表示
禁煙への強い意志を表現している、喫煙をやめる決意を強調しているか喫煙リスク、禁煙を行うための方法等をまとめた**禁煙コラムページ**を配信しています。社内で禁煙希望者を募り、**ニコチンパッチによる禁煙**を実施。産業医による定期面談や対象者の社内のグループSNSを作成し、チーム制でグループディスカッションを行い、交流を深めながら禁煙を目指しています。禁煙を行う決意や禁煙で実感したことを**川柳**にし、グループで発表をしていただき、優秀したグループには表彰状や景品を贈呈しています。

病気の重症化予防

従業員の
健康リテラシーの向上ライフステージ別の
女性の健康対応

DEIの推進

睡眠改善プログラム

1. 睡眠アプリ・動画の配信

| あなたの睡眠タイプは？

それぞれの睡眠タイプに合わせた対策を並び、
「眠れない」より、「どうすれば眠れるか」を具体的に考えましょう！

睡眠タイプ	原因	改善策
A: 入眠時苦 (寝付くのに時間がかかる)	自律神経の乱れ・考えすぎ	入眠神経を伸ばして 寝つきをよくする
B: 中途覚醒 (寝途中で目が覚めたり起きる)	ストレス・加齢・寝室環境	睡眠の質を上げ、 長時間の睡眠を確保する
C: 早期覚醒 (予定より1時間以上前に目覚める)	体内時計の乱れ・うつ傾向	体内時計を後ろにずらし、 睡眠時間を延ばす
D: 過眠症/睡眠負債 (寝起きに疲れる)	睡眠の質の低下・呼吸の閉塞	短時間の休息と 生活習慣の見直しで対策

※改善チェックは（こちら）

| すぐ眠れる“究極”の睡眠法とは？

究極1式睡眠法	究極2式睡眠法	究極3式睡眠法
 枕元に寝て、顔を床に押しつけて寝る。 1 枕元に寝て、顔を床に押しつけて寝る。 2 顔を押しつけて寝るイメージで呼吸を続ける。 3 顔を押しつけて寝るイメージで呼吸を続ける。 4 顔を押しつけて寝るイメージで呼吸を続ける。 5 顔を押しつけて寝るイメージで呼吸を続ける。	 仰向きで寝る。 1 仰向きで寝る。 2 仰向きで寝る。 3 仰向きで寝る。 4 仰向きで寝る。 5 仰向きで寝る。	 側向きで寝る。 1 側向きで寝る。 2 側向きで寝る。 3 側向きで寝る。 4 側向きで寝る。 5 側向きで寝る。

睡眠の質を高める情報を配信し、ヘルスケアアプリとの連携で睡眠時間の管理等、社員がより取り組みやすくなるよう改善を図っています。

2. 睡眠改善セミナーの実施



【お知らせ】睡眠改善プログラム（ウェビナー）を開催します！

健康経営では、皆さんの健康状況に応じて様々な健康施策を企画・実施しています。

昨年9月に実施した健康アンケートで
ご要望が1番多かった「睡眠改善セミナー」のご案内です。

※（前編）で、開催は6月予定とお伝えしましたが、
ご参加いただいた皆様のリクエストにより、3月に調整しました。
時期を早めることで、実践の定着につながればと思っております。

前編は、睡眠リテラシーにフォーカスした基本をお話しましたが、
後編は、具体的な改善策や病院選び等、応用をお話できればと思います。

産業医と共同開催で睡眠の質改善のためのセミナーを前編・後編の2回に分けて、定期的
に実施しています。

3. 仮眠室の設置



一部の入居オフィスビルには仮眠室が設けられており、従業員が短時間の休息をすることで、集中力を回復し、生産性向上を図る環境を提供しています。

病気の重症化予防

従業員の
健康リテラシーの向上

ライフステージ別の
女性の健康対応

DEIの推進

ウォーキング・ダンス・ストレッチプログラム

1. ウォーキング プログラムの実施



運動習慣のきっかけとなるように年2回開催し、**チーム対抗・個人戦で歩数を競い、上位者を表彰**しています。

日頃運動不足と感じている従業員に参加促進を行った結果、**過去最大**のエントリー数を記録。社内SNSで応援体制を作り、全社参加で楽しみながら、運動することを目指しています。

※本施策は取引先様と共同で開催 (年間実施コスト：約64万円)

2. ダンスプログラムの実施



従業員本人とその家族の健康増進を目的に、dip BATTLESとのコラボ企画で、お子様だけでなく**親子で参加できるダンスレッスン**を開催しています。

3. ストレッチ プログラムの実施



当社ヘルスキーパーによる手軽にできるストレッチプログラムを実施。従業員だけでなく、取引社様にも参加いただき、2分程度で仕事の合間にできるストレッチ (オンライン) を実施しています。

病気の重症化予防

従業員の
健康リテラシーの向上

ライフステージ別の
女性の健康対応

DEIの推進

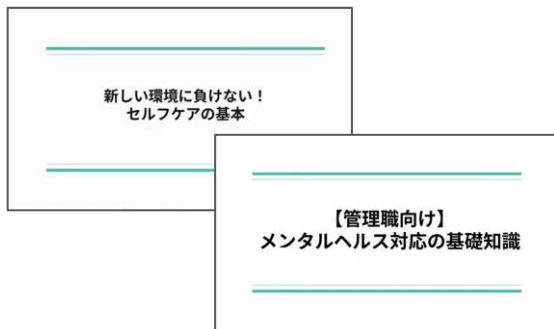
心の健康の対策

1. 職場ストレス改善 ミーティングの実施



ストレスチェックの実施後、組織分析結果をもとに、組織長に向けて、**自身の組織で振り返りを行うためのガイドンスを実施**しています。また、高ストレス組織に向け、個別研修を実施しています。

2. 精神保健福祉士による 動画配信



自身の健康を意識し、適切なケアを推進することを目的に、精神保健福祉士による動画配信を行っています。セルフケア、ラインケアとともに実施し、特に**セルフケア**については**関心が高く受講率100%**でした。

3. 社内外に相談窓口設置



健康に関する相談窓口を社内だけでなく、**社外**にも設置しています。従業員が安心して相談をするために窓口を選択できるようにしています。

病気の重症化予防

従業員の
健康リテラシーの向上

ライフステージ別の
女性の健康対応

DEIの推進

女性の健康に関する理解促進施策

1. 女性の健康に関する 研修の実施

全従業員の皆さんへ

働く女性の健康課題と支援
—月経—


当社**保健師が講師**となり女性の健康に関する研修を階層別に実施しています。動画研修を実施し、毎回95%を超える従業員が参加しています。**女性従業員だけでなく、全従業員向け・管理職向けの研修**も展開し、受講後には理解度テストを実施することにより、女性の健康について理解を深めています。

※本施策は社内で行い、外部委託費は発生していません

2. 女性の健康・キャリア とライフプランの 両立支援



女性のキャリアとライフプランの両立の支援を行っています。**卵子凍結の費用補助**を行っており、正しい知識を身につけることを目的に、Grace Group様と提携し、セミナー等も実施しています。

3. プレコンセプションケアの 理解



20代・30代の従業員向けに動画研修を展開しています。健康診断の結果で貧血、やせ、甲状腺疾患、肥満などが見られる従業員には**保健師より個別に声をかけ、保健指導**を行っています。

病気の重症化予防

従業員の
健康リテラシーの向上

ライフステージ別の
女性の健康対応

DEIの推進

様々な従業員がイキイキと働ける環境

1. 仕事と介護の両立支援

仕事と介護の両立支援 相談窓口



【介護に関する窓口】

人事・労務部の介護知識のある社員、社会福祉士等が窓口となり、個々の相談内容に合わせた情報提供、相談・助言を行っています。また定期的に介護は始まっている方などのご相談も受け付けています。プライバシー・秘密は守って対応しますのでご安心ください。

誰もが安心して働き続けるために

「介護は情報戦」といったもので、知っているか知らないかでその後の対応や働き方が大きく変わります。今後も、従業員一人ひとりが安心して仕事と介護が両立できるよう、情報発信を続けていきます。

介護について知りたいことがあれば、アンケート機能にてお知らせください！

その他、介護相談ではなく、質問がある方については、お気軽にdipコネクトにてご連絡ください！

介護との両立支援のために、**社内・社外の相談窓口を設置**しています。社内では**介護知識のある人事、社会福祉士等が窓口**となり、個々の相談内容に合わせた情報提供、相談・助言を行っています。また、全社での理解を深めるため動画提供と理解度アンケートを実施しています。

2. 仕事と育児の両立支援

dipDEIコネクト通信を配信しました！

タイトル

DEIコネクト通信vol.3 “自分らしく働く”とは？仕事と育児の両立を考える

解説



お疲れ様です。dipDEI推進PJTの石井です。

これまで以下のDEIコネクト通信を発信してまいりましたでしょうか？

・第一回：DEI/アンコンシヤス・バイアスに

・第二回：仕事と介護の両立を考える



仕事と育児との両立の在り方が多様であることを理解するために、社内SNSへの発信や動画視聴を行っています。また、**社内のパパママ向けコミュニティ**で情報共有やサポートを行っています。

3. 高年齢従業員に対する健康サポート

健康診断（A版オフィス）

dip



高年齢従業員が出てきたことから、これからのライフステージに合わせて**健康サポート**を行っています。産業医と連携し、対象者に健康プログラムを実施、その上長にも状況確認を行っています。また、オフィスで危険なところがある場合は**リスクマップ**を展開しています。

健康経営行動の定着化が進む

- ・ ストレスチェック受検率 (2019年 92.2% → 2024年 99.8%)
- ・ 運動習慣率 (2019年 15.5% → 2024年 60.2%)
- ・ 喫煙率 (2019年 35.8% → 2024年 28.1%)
- ・ 食生活率 (2019年 58.4% → 2024年 46.6%)
- ・ 十分な睡眠率 (2019年 63.9% → 2024年 57.1%)

※健康経営宣言前の2019年を比較対象としています。

※食生活率は「就寝前の2時間以内に夕食をとることが週に3回以上ある」を指標としており、比率減少=数値向上となります。

※運動習慣率は「1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合」を指標としております。

結果、仕事満足度 (2021年3.17 → 2024年3.35)、プレゼンティーズム (2021年39.1% → 2024年26.0%) も改善。

※仕事満足度、プレゼンティーズムは2021年度から算出しているため、比較対象を2021年度としています。

健康経営の方針認知はやや低下したが、満足度は85%と高い

社員が増加しているため認知が下がったと考えるが、健康行動が変化しない層へのきめ細かいアプローチが必要

方針の認知

2023年 52.8% ▶ 2024年 49.7%

健康経営取組に対する満足度

2023年 59.6% ▶ 2024年 85.0%

参加率

何らかのプログラムに
参加しましたか

(参加した)

2024年

65.1%

行動変容

プログラムを通じて
行動変容を実感しましたか

(実感した)

2024年

77.6%

プログラムに参加した従業員は7割近くとなり、
以下2点課題となっています。

- 1) 健康経営の浸透度に比例して、参加率も低いことから、
社内への発信の強化とともに、参加する動機付けが必要
- 2) 行動変容を感じている割合が昨年よりも劇的に
向上しているため、継続的な支援が必要

各種プログラムの実施結果

ウォーキングプログラム

健康意識が高まった

79.6%

ストレッチプログラム

参加してよかった

100%

体がすっきりした

100%

食事改善プログラム

朝食を摂るようになった

72.4%

ウォーキングプログラム

健康意識が高まった

79.6%



（従業員の声）

- ・チームとして不足していたコミュニケーションの活性化につながりました。
- ・ウォーキングイベントのおかげで意識的にウォーキングすることが出来ました。
- ・今回は参加者が過去最多だったこともあり、前回大会以上に周囲の方とイベントに関して話す機会が増え職場での楽しみが増えました。

ストレッチプログラム

参加してよかった

100%

体がすっきりした

100%



（従業員の声）

- ・体を動かす機会をくださって、ありがとうございました！体を動かすことに対しては苦手な意識がある方なので、若干わかりづらい動きもありましたが、最後のコメントにて「体を動かすこと自体が大事」とおっしゃってくださっていたので、安心しました。またよろしく願いいたします！
- ・今日のストレッチ講座はとてもわかりやすく有意義な講義で、参加して本当に良かったと思いました。ぜひ、今後も定期的に開催していただきたいです。

食事改善プログラム

朝食を摂るようになった

72.4%



（従業員の声）

- ・ヨーグルトやナッツなど、手軽に健康的なおやつが摂れるのはとても助かります。特に朝はヨーグルトを食べる人が周りでも多く、忙しい時でも栄養を意識した選択ができるので、仕事の効率も上がりそうです！
- ・会社内でおにぎりや軽食が買えるのはとても便利です。わざわざ外に出なくてもいいので、その分の時間を仕事や休憩に充てられます。
- ・バナナの配布には福利厚生の充実を感じました！

当社は女性が半数、女性管理職比率36.8%と女性が活躍する会社です。

女性の健康課題は重要であり、特に30代迄の女性が4割のため、PMS、妊活を重視した健康課題施策を実施しています。

女性の健康セミナー

全従業員の皆さんへ

働く女性の健康課題と支援

—月経—



受講率

97.8%

理解度

86.7%

- ・全女性従業員、全従業員、全管理職を対象に当社保健師が研修を実施
- ・受講後テストを実施し、理解度を把握

（研修後の感想）

- ・会社でこういったセミナーを開催して下さる取り組みがとてもすごいと思いました。
- ・自身の体について、分からなかったことも多くて、とても為になるお話をお聞きできました。
- ・とても分かりやすく、勉強になりました。健康に気を付けていきたいです。
- ・次回は、更年期も取り上げてほしいです！

卵子凍結セミナー

dip株式会社様

未来のために“今”知ろう。
専門医が語る卵子凍結という選択肢

1. 女性のカラダの変化
2. 日本の不妊治療事情
3. 卵子とAMH検査について
4. 卵子凍結について
5. クリニックのご紹介
6. 卵子凍結体験者の経験談

満足度

100%

卵子凍結を「選択肢」
とする人の割合

59.2%

- ・ Grace Group様と提携し、専門医によるセミナーを開催
- ・ マネジメントに活かすことを目的に、男性管理職も多数参加

（研修後の感想）

- ・ 若いうちにできることをするのが大事だと知りました。
- ・ 妊娠は漠然と30代までに検討すればいいと思っていましたが、具体的なイメージに落とし込むことができました。
- ・ AMHという検査を知らなかったので、勉強になりました。
- ・ 今は現実性がなくても今後必要性が出てくるメンバーもいると思うので、定期的実施してもらえるといいと思いました。



株式会社ワーク・ライフバランスが推進する「男性育休100%宣言」に2022年7月に賛同し、男性の多様な働き方を推進するとともに、雇用期間が1年未満の従業員の育休取得を認めるなど、育児休業を取得しやすい環境づくりに努めています。

結果として、2024年度末も育休取得100%を維持し、男性育休に積極的であることが採用効果に繋がっているという声もよく耳にします。

男性育休
取得率

100.0%



男性育休取得のための推進施策

●男性育休の重要性：

男性育休取得の重要性は、皆さまご存じかと思います。
特に、産後うつリスクが高いとされる産後8週以内（産後/育休期間）に取得することは、家庭を支えるうえでとても重要！
この時期にしっかりサポートすることは、家族の安心だけでなく、自分のキャリアを続けるうえでもプラスになります。
またご自身のキャリアと育児の両立を進める中で、適切な育休期間を決めてサポートすることが重要です。

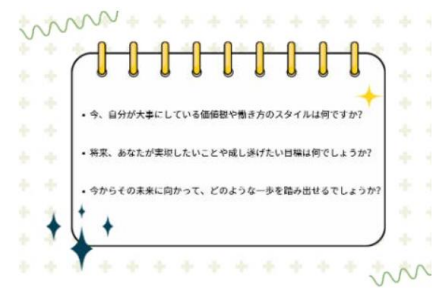
一般的な育休取得期間（目安）

以下が平均的な育児休業期間の目安となります。（dip実績含む）ご自身の状況を見比べて、最適な育児休業期間を選択ください。



●キャリアとの両立：

キャリアの視点で見ても、育休はキャリアを止めるものではなく、新しい経験のひとつです。
皆さんの育児・キャリアは、この先何年も続きます。
だからこそ、早めに仕事と子育ての両立を始めることは、家庭もキャリアも持続的に安定させるための大切な選択肢。



こういった問いかけを自身に行い、自分らしく働きながらキャリアを築く・本質的に目指したい道を見つけていく事も大事なのではないのでしょうか。

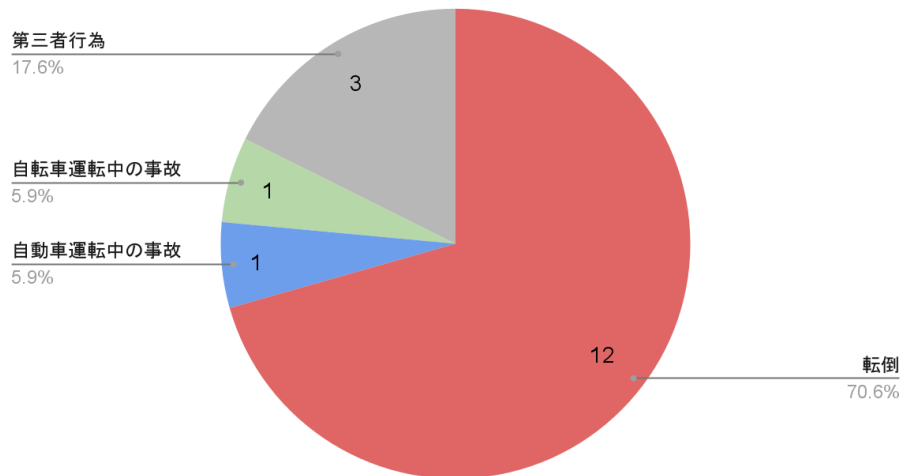
■育休の本当のゴールって何だろう？

育児休業は「休みを取ることで」自身がゴールではなく、「復帰してから仕事と子育てをどう両立していくか」が本番です。
だからこそ、自分のキャリアをどう築いていきたいのかを考えながら、自分やチームに合った取得方法を選ぶこともひとつの選択肢です。この記事が、そのヒントになれば嬉しいです！

- ・ 全管理職を対象にe-learningを実施
- ・ 社内SNS等を使い、男性育休についてのコラム配信を実施
- ・ 育休がゴールではなく、復帰してから仕事と子育てをどう両立していくかを考えるコラム配信を実施

労働災害発生の原因→当社では、「転倒」が一番多い

労働災害発生の原因(dip27期～28期)



予防の3ステップ・3アクション

- | | | | |
|--------------|------------|-----------|-----------|
| STEP1 | ①作業場所の整理整頓 | ②作業場所の掃除 | ③清潔に保つ |
| STEP2 | ①危険の見える化 | ②各オフィス間共有 | ③マニュアルの整備 |
| STEP3 | ①腰痛、転倒予防体操 | ②効果測定 | ③職場点検 |

本社で行うこと

- | | |
|--------------|-----------------------|
| STEP1 | 会社全体での労災発生状況の把握・分析 |
| STEP2 | 3 STEP×3 アクションを継続的に実施 |
| STEP3 | 上記内容について継続的なふりかえり・支援 |

取引先様へのガイドライン（遵守事項）の提供を行っています

取引先様への健康経営推進ガイドライン

ディップ株式会社では、2020年に「健康経営宣言」を行い、健康経営*に取り組んでおります。また、2023年には「すべての取引先様は当社にとって大切なパートナー」との考えに基づき、パートナーシップ構築宣言を行いました。経営理念の達成には、当社だけでなくサプライチェーン全体の共存共栄が不可欠です。このような観点を取引先様にもお伝えするために、本ガイドラインを策定いたしました。

取引先様には、本ガイドラインをご理解いただき、ガイドラインに沿った取り組みをご検討いただきますようお願いいたします。また、取引先様に健康経営実践の支援を行い、本ガイドラインの遵守や状況の把握、推奨を行って参りますので、ご理解とご協力をお願いいたします。

*：健康経営とは、（「健康経営」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です）従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や株価値向上につながると期待されます。健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つです。

※経済産業省ホームページより引用

1. 労働関係法令の遵守

- 労働安全衛生法等の法律を遵守した取り組みを行う
- 健康診断の受診率について、100%を目指す
- 労働安全衛生関連の認証取得を目指す

2. 従業員の健康（肉体的、精神的、社会的に満たされた状態）づくりへの取り組み

- 健康に関する情報提供の機会をつくり、従業員の健康リテラシーを高める取り組みを行う
- 管理監督者を対象に、部下の健康づくりへの配慮の必要性に関する情報提供を行う
- 健康経営優良法人認定の取得を目指す
- 健康経営施策を実施する
- 過重労働の防止、メンタルヘルス対策を行う

3. 安全衛生への取り組み

- 労働災害の防止を行う
- 働きやすい環境整備に取り組む

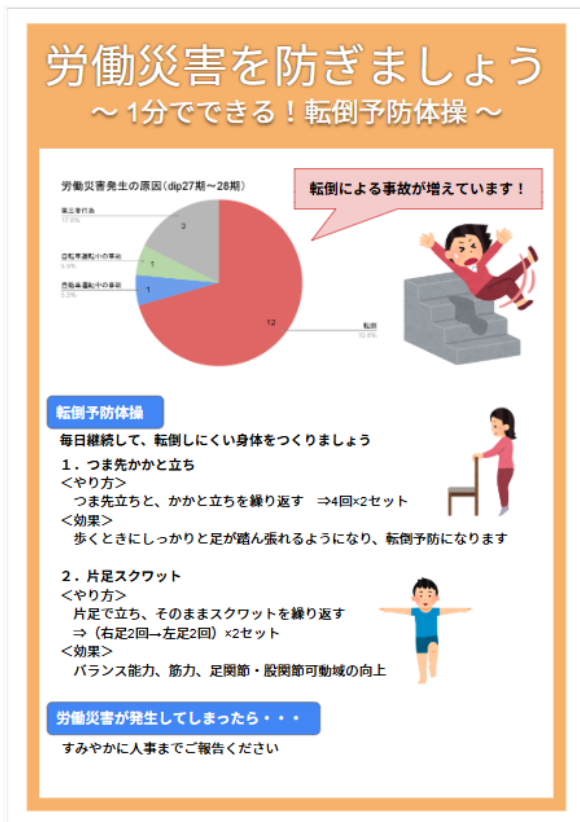
4. その他

- 自治体等による健康経営の表彰制度の取得を目指す
- 育児・介護などのワークライフバランスに関する表彰・認定の取得に取り組む

2024年10月4日
ディップ株式会社

定期的にガイドラインを見直しておりますが、法令遵守以外に従業員の健康等の状況を把握し、健康経営の取り組みを推進して参ります。

労災防止の施策を実施しています



毎年7月にある全国安全週間は特に、衛生委員会や社内SNS等を使って、定期的に労災防止に関して呼びかけを行っています。ポスターの提示だけでなく、転倒防止体操を周知し、従業員に呼びかけを行っています。