

ディップ株式会社 健康経営レポート2026



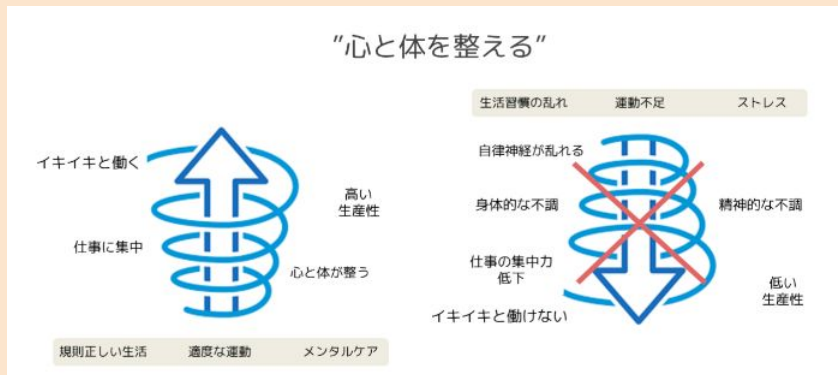
健康経営に取り組む思いと考え

「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「病気にならないこと」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、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。



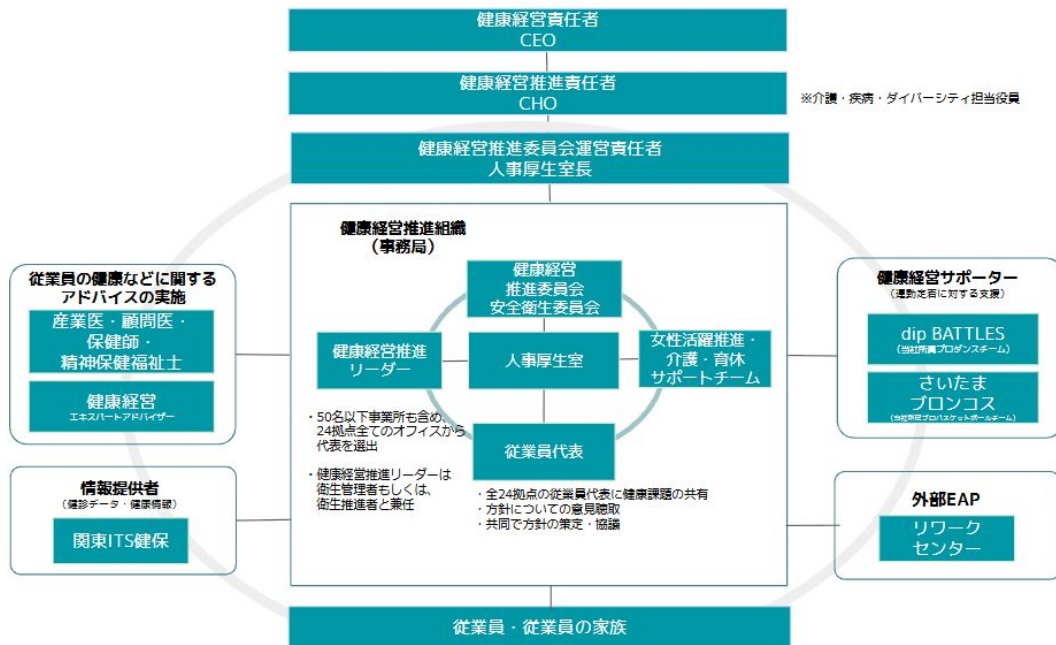
代表取締役社長 兼 CEO
富田 英揮



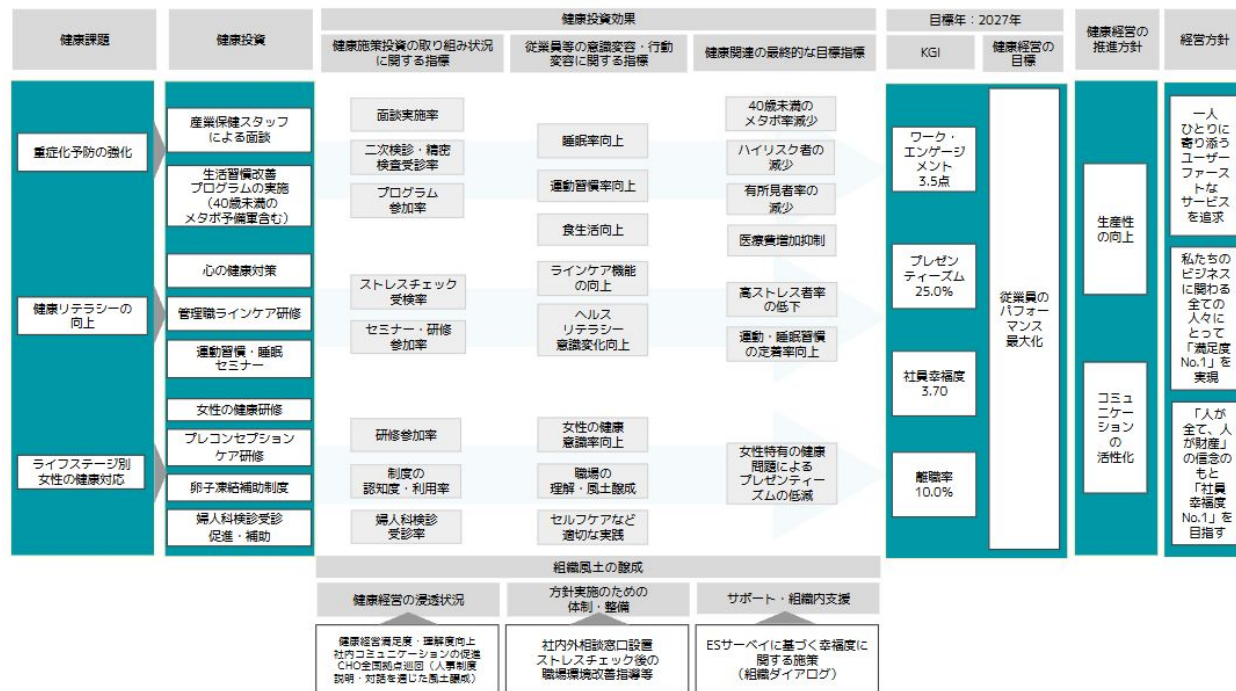
2025・2026年度 | 健康経営推進体制

当社では、各拠点から任命された「健康経営推進リーダー」が参加する健康経営推進委員会を設置しています。定例ミーティングでは参加者全員が発言・ディスカッションを行う場を設け、現場のリアルな課題やアイデアを確実に取り組みへ反映しています。

さらに、当社所属のプロダンスチームやプロバスケットボールチームと一緒に楽しむ運動プログラムの開催や、ファミリーデーでの共演などを通じ、従業員とそのご家族の運動習慣定着を楽しく後押ししています。



当社では経営方針「人が全て、人が財産」のもと、従業員のパフォーマンス最大化と健康課題の解決に向けた「健康経営推進戦略マップ」を策定・推進しています。「重症化予防」「健康リテラシー向上」「ライフステージ別の女性の健康対応」の3つの重点課題に対し、各種健康投資と施策を展開。意識・行動変容から最終目標指標（KGI）に至るプロセスの可視化とPDCAサイクルにより、生産性向上と組織の活性化を推進してまいります。



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

食習慣改善プログラム

1. 健康的な食選択を支える
食環境づくり

④ ● 開始の「集中力」ブースト!



従業員の食習慣改善に向けた意識醸成と、食環境の整備を推進しています。食育推進の一環として、社内の**管理栄養士資格保有者**と連携し、ワンコイン（500円以内）で作れる「**手軽・安価・おいしい**」**健康レシピ**を社内です定期的に発信・共有しています。

2. SDGs×朝食改善
バナナ無料配布

ドール社の廃棄予定バナナを従業員へ**無料配布**。フードロス削減（SDGs）に貢献するとともに、手軽に栄養補給ができる朝食習慣化を目的とした「**健康・食育支援**」に取り組んでいます。

3. 保健師による実践的
ヘルスケアコラム

社内の保健師が、**季節ごとの健康管理や健診結果に関する情報**など、働き世代が身近で実践につなぎやすいテーマを紹介し、健康に関する関心を促しています。
「**新しい発見があったか**」を問うアンケート調査では、**ほぼ100%**の人が「**発見があった**」と回答しています。

※各施策に関する満足度等は最後に掲載

DEIの推進

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

睡眠の質向上プログラム

1. 産業医動画 & 睡眠ログアプリでセルフケア習慣化



睡眠改善コンテンツの視聴と

あわせて、ヘルスケアアプリ連携による睡眠ログの自動管理ができる等、社員が自身の睡眠と向き合い、セルフケアを始められる機会提供を行っています。

2. 睡眠改善体験型LIVE開催



【お知らせ】5分でできる！「睡眠改善体験型LIVE」を開催します！

日々の成果やパフォーマンスを最大化させる健康経営の取り組みとして、皆さんのコンディション調整に役立つ施策を実施しています。

前回お届けした「睡眠リテラシー情報」に続いて、今回は、日々の生産性を高めるために「5分でできる睡眠改善のコツ」をその場で体験できるセッションを開催します！

▼1つでもあてはまる方は、ぜひ参加ください！

- 朝スッキリ目覚めて1日をスタートしたい
- デスクワークによる目や体の疲労をリセットしたい
- スキマ時間で手軽にできるセルフケアを知りたい

産業医と連携し、睡眠の質向上を

目的とした5分間の「体験型」セミナーを定期開催しています。その場で実践できるプログラムに加え、アーカイブ配信も活用しており、経営陣をはじめ全社的に高い関心・注目が集まっています。

3. 集中力・生産性を高める仮眠室設置



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取ることで、**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. 全社対抗 ウォーキングイベント



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. プロダンスチームとの連携 親子ダンスプログラム



従業員とご家族の健康増進を目的に、プロダンスチーム「**dip BATTLES**」と連携した**親子参加型ダンスレッスン**を定期的で開催しています。役員等の経営層も自ら参加し、世代や役職を超えて楽しめる運動機会の提供と、家族ぐるみの健康づくりを推進しています。

3. 業務の合間にできる 2分間ストレッチ



社内ヘルスキーパーと連携し、業務の合間に約2分で実践できる対面・**オンラインストレッチ**を実施しています。**お取引先様にも参加**を呼びかけ、手軽な運動習慣の定着とステークホルダーを含めた健康支援を推進しています。

病気の重症化予防

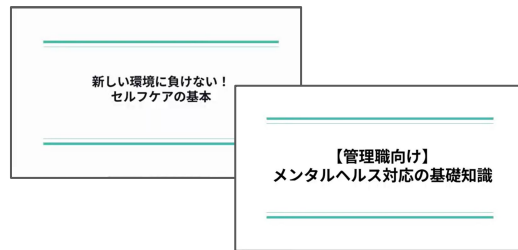
従業員の
健康リテラシーの向上ライフステージ別の
女性の健康対応

DEIの推進

心の健康と職場環境改善

1. コンディション分析と
職場改善

ストレスチェックやESサーベイ、入社1年目向けのコンディションチェックなど、**多角的なデータを分析**。組織ごとの課題を抽出した上で、人事主導による組織ダイアログや組織長向けガイダンスなど、**現場に応じた具体的な職場改善施策を展開**しています。個別フォローも含め、**誰もが前向きに働ける環境づくりを全社で推進**しています。

2. 精神科顧問医・
精神保健福祉士による
メンタルヘルス研修

自身の健康意識向上と適切なケアの推進を目的に、**精神保健福祉士による動画配信**を実施しています（セルフケア受講率100%）。あわせて、**精神科顧問医による管理職向けセミナー**を開催するなど、専門医や専門職と連携したセルフケア・ラインケアの両面から全社的な心の健康保持・増進に取り組んでいます。

3. 選べる社内・社外相談窓口

心とからだの相談窓口
心とからだの相談窓口



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。今年度からは**外部EAP**として**リワークセンター**とも連携し、復職後の定着支援も視野に取り組み始めました。**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。 9

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. 全社・管理職向け 女性の健康研修

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. プレコンセプションケアの 推進



20-30代の従業員向けに動画研修を展開しています。また健康診断の結果で貧血、やせ、肥満、甲状腺疾患の疑いなど**将来の妊娠や出産に関わる健康課題**が見られる従業員には保健師より個別に声をかけ、**保健指導や受診勧奨**を行っています。（動画研修は男性従業員向けにも実施しています）

3. 女性の健康・キャリア とライフプランの 両立支援



Grace Group様と提携し、女性の健康や妊娠出産について理解するための**セミナー**を実施しています。また将来の選択肢を考えるきっかけとして**AMH検査の補助**も活用できる環境を整え、**卵子凍結の費用を補助**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

様々な従業員がイキイキと働ける環境

1. 専門窓口による仕事と
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. パパママコミュニティと
育児両立支援

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PJ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ので、いかがでしたでしょうか？

- ・第一回：DEIアクションプラン・バイアスについて
- ・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. エイジフレンドリー
個別面談・支援

経営注意（大阪オフィス）



dip

【お願い】安全と健康確保のセルフチェックについて

dipでは「健康経営」の一環として、このからのライフステージに合わせた健康サポートを行っています。その一環として、現在の状況を確認させていただき、**dip産業医の保倉先生と「健康面談（オンライン）」**を実施させていただきます。

- ※実施期間：8月14日（水）まで
- ※安全と健康確保のセルフチェック（所要時間5分/計14問）
- ※回答後、「健康面談（オンライン）」を設定します（8月下旬予定/30分）
- ※健康面談では以下に当てはまる程度です。

- ・最近の健康診断の結果（特に体力、能力、認知、意識、血圧等）
- ・健康診断の結果（ストレスチェックなど）
- ・体力測定の結果（外注さすの時間、量など）

高齢従業員のライフステージに合わせた**健康支援**として、**エイジフレンドリーガイドライン**に基づく本人・上長アンケートを実施しています。その結果を踏まえて、産業医による個別面談指導や専門健康プログラムの提供を行っています。また、社内危険箇所を示す**リスクマップ**を活用し、安全配慮と健康維持の両面から包括的にサポートしています。

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% → 2025年 97.4%)
- ・ 運動習慣率 (2019年 15.5% → 2025年 62.1%)
- ・ 喫煙率 (2019年 35.8% → 2025年 26.7%)
- ・ 食生活率 (2019年 58.4% → 2025年 49.8%)
- ・ 十分な睡眠率 (2019年 63.9% → 2025年 56.5%)

※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。

社員幸福度 (2021年3.46 → 2025年3.61)、プレゼンティーズム (2021年39.1% → 2025年22.2%) 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。

※プレゼンティーズムは、東大1項目版を採用しています。

「100% - 回答値」をプレゼンティーズムの実績値としており、数値が低いほど不調による影響が少ない（改善している）状態を示します。

健康経営の方針認知は約7割近くまで伸長し、満足度についても90.1%と向上傾向

満足度は8割以上の水準を維持している一方で、増員に伴う認知のばらつきや、行動変容に至ってない層へのアプローチが今度の課題

方針の認知

2024年 49.7% ▶ 2025年 69.1%

健康経営取組に対する満足度

2024年 85.0% ▶ 2025年 90.1%

参加率

何らかのプログラムに
参加しましたか

(参加した)

2025年

83.9%

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)

2025年

69.5%

プログラムに参加した従業員は8割近くと向上傾向、
以下2点課題となっています。

- 1) 健康経営の認知浸透により、未参加層に向けた
情報発信の強化と、参画を促す動機付けが必要
- 2) 参加率向上により取り組みの裾野が広がる一方で、
行動の定着化に向けた継続支援が今後の課題

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

96.2%

わかりやすかった

100%

食事改善プログラム

朝食を摂るようになった

72.4%

当社は女性従業員が約半数、女性管理職比率38.1%と女性が活躍する会社です。
特に30歳代までの女性が9割を占めるため、女性の健康課題を重視した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！

プレコンセプションセミナー



- ・Grace Group様と提携
- ・不妊治療に詳しい看護師が講師となり研修を実施
- ・ランチタイムに実施、その後アーカイブでいつでも視聴可能

(研修の特徴)

- ・匿名で質問できる形式とし、プレコンセプションや不妊治療に関する疑問に専門家が対応
- ・プレコンチェックリストを用いて、自身の状況や生活習慣を振り返る機会を提供し、セルフケアのヒントを紹介
- ・卵子凍結に関する情報を提供し、将来の選択肢を考える機会を創出

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が増えました。

ストレッチプログラム

参加してよかった

96.2%

わかりやすかった

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！



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、皆さまも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/リ（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をすることが重要です。

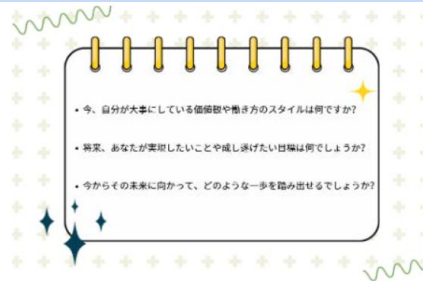
一般的な育休取得期間（目安）

以下が平均的な男性育休期間の目安となります。（※あくまで目安）ご自身の状況に合わせて、最適な育休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技。



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」自分がゴールではなく、「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技です。この記事が、そのヒントになれば幸いです！



- ・ 男性（パートナー）版の「育休ガイド」を作成し、心構えや流れなども案内
- ・ 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

様々な外部の指標へエントリーし、認定を取得しています

1. D&I AWARD認定
2. 東京都心のバリアフリー認定
3. スポーツエールカンパニー認定
4. 食育実践優良法人認定

ディップ、D&I認定制度『D&I AWARD 2025』で
最高評価の「ベストワークプレイス」に初認定

SHARE

ディップ株式会社（以下「当社」）は、株式会社JobRainbowが実施する企業のダイバーシティ&インクルージョン（以下「D&I」）の取り組みを評価する「D&I AWARD」において、最高評価である「BEST WORKPLACE」に初めて認定されました。



ディップ株式会社

10の分野様々な方に対する施策を打ち立てています。特に障
碍あり、障害者だけでなく、アレルギーチームを育う企画を
進め、入札、適切な会議で支障排除のある職場づくりを実現
しています。

取組の概要

- ① 障がい者雇用・障がい者の方に対する雇用の推進
障がい者雇用（障がい者の方）に対し、テレワークで働くことができる場が
い整備を進めています。テレワークで働くことができる場は、障がい者の方の
就業の障がいなく、障がい者の方の就業の場を確保しています。また、障がい者の方の
就業の場を確保しています。また、障がい者の方の就業の場を確保しています。
- ② 障がい者雇用（障がい者の方）に対する雇用の推進
障がい者雇用（障がい者の方）に対し、テレワークで働くことができる場が
い整備を進めています。テレワークで働くことができる場は、障がい者の方の
就業の障がいなく、障がい者の方の就業の場を確保しています。また、障がい者の方の
就業の場を確保しています。また、障がい者の方の就業の場を確保しています。
- ③ 障がい者雇用（障がい者の方）に対する雇用の推進
障がい者雇用（障がい者の方）に対し、テレワークで働くことができる場が
い整備を進めています。テレワークで働くことができる場は、障がい者の方の
就業の障がいなく、障がい者の方の就業の場を確保しています。また、障がい者の方の
就業の場を確保しています。また、障がい者の方の就業の場を確保しています。



2026
食育実践優良法人

その他、くるみん、えるぼし、東京都スポーツ推進企業などの外部指標での認定を取得しています。

健康施策を「義務」ではなく「身近で楽しいもの」にしています

1. 親しみやすい情報発信

既読率UP

(キャラクター未使用時と比較)

132%

2. 社員の活力・パフォーマンス向上



dip 健康経営 うえるびーいんぐ通信

3. コミュニケーション活性化



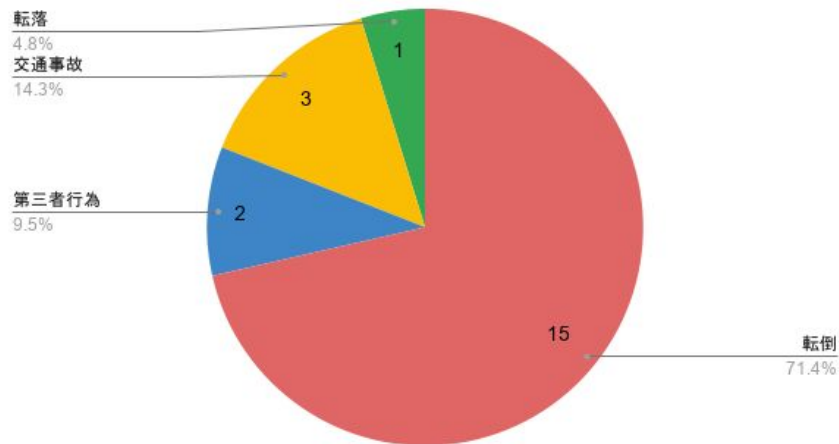
キャラクターが語りかける形式で、TUNAG上で**健康コラムやワンポイントアドバイス**を定期配信。読まれやすい工夫で健康意識を醸成。

健康を「**最強のビジネススキル**」と位置づけ、ベストコンディション維持を後押し。運動・食事・睡眠など、日々の活力を高める実践的なヒントを発信。

キャラクターを活用したリアクションやスタンプにより、健康をテーマにした社員同士の自然な交流・承認文化を促進。

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 (dip28～29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

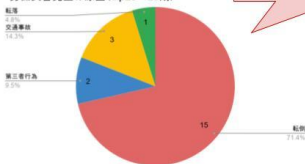
- STEP1** 会社全体での労災発生状況の把握・分析
- STEP2** 3 STEP×3 アクションを継続的に実施
- STEP3** 上記内容について継続的なふりかえり・支援

労災防止の施策を実施しています

労働災害を防ぎましょう

～ 1分でできる！転倒予防体操 ～

労働災害発生の原因 (dip28～29期)



転倒による事故が増えています！



転倒予防体操

毎日継続して、転倒しにくい身体をつくりましょう

1. つま先かかと立ち

<やり方>

つま先立ちと、かかと立ちを繰り返す ⇒ 4回×2セット

<効果>

歩くときにしっかりと足が踏ん張れるようになり、転倒予防になります



2. 片足スクワット

<やり方>

片足で立ち、そのままスクワットを繰り返す

⇒ (右足2回→左足2回)×2セット

<効果>

バランス能力、筋力、足関節・股関節可動域の向上



労働災害が発生してしまったら・・・

すみやかに人事までご報告ください

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。

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す、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、メンタルヘルズ対策を行う

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。