

健康経営の推進に関する会社方針

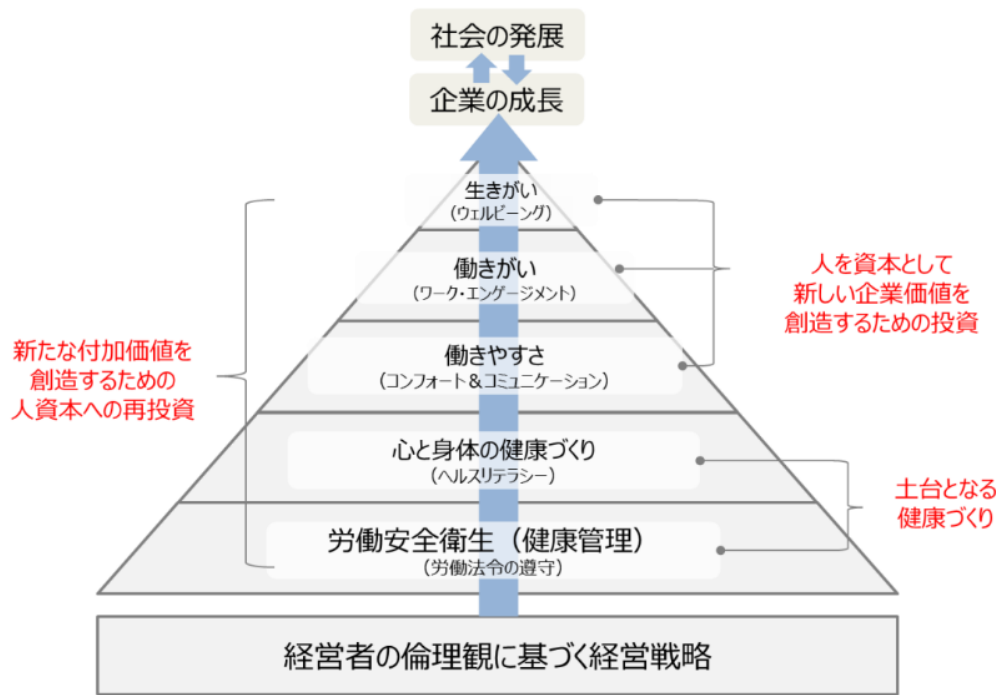
2025 年 8 月 1 日

株式会社アスコ

会社が健康であるためには従業員・役員が健康でなければならない。

当社は従業員・役員の健康増進を経営戦略の一環として位置づけ、以下のように「労働安全衛生」や「心と体の健康作り」の 2 つを土台に、「働きやすさ」「働きがい」そして「生きがい」を当社に関わるすべてのステークホルダーに感じていただけることこそ、企業の成長につながり、ひいては社会の発展につながっていくと考えております。

このような考えをもとに、従業員・役員の健康状態の維持・改善に配慮した取り組みや組織作りなどの施策を講じることで、従業員・役員が職場環境や待遇の充実を感じ、モチベーションアップによる生産性の向上や業績アップによる従業員・役員と当社のエンゲージメントの向上へつながり、一人ひとりが自分の仕事や職場に誇りを持ち、生産性がさらに向上するという好循環を生み出すことを期待しております。



(1) 労働安全衛生（健康管理）

「労働安全衛生（健康管理）」は、企業活動を推進するうえで当然、かつ最低限守られるべき基準であり、他の 4 つの指針を支える重要な土台です。労働基準法や労働安全衛生法など「労働法令の遵守」を通じた従業員・役員の健康管理に関する取り組みを意味します。

(2) 心と体の健康づくり

「心と体の健康づくり」とは従業員・役員のヘルスリテラシーを高める取り組みです。「心と体の健康づくり」も「労働安全衛生（健康管理）」と同じく「企業が活動するために最低限気をつけるべきこと」とされています。

従業員・役員自らが健康状態を意識し、必要に応じた対応ができるようヘルスリテラシーを高めることで健康の質も向上します。それにより労働や商品・サービスの質が保障され、最終的には企業の付加価値や生産性の向上につながるのです。

(3) 働きやすさ

「働きやすさ」とは、従業員・役員の健康を大前提とし、一人ひとりの従業員・役員が居心地よく働ける場や状況、コミュニケーションがあってこそ実現するものです。健康経営においては、働きやすさは個々の従業員・役員が作り出せるものではなく、企業がコントロールすべきものと定義されています。つまり、従業員・役員が働きやすさを得られるように「企業には環境調整に努める義務がある」と明確に提示しています。

(4) 働きがい

「働きがい」とは、仕事に対するエンゲージメントを高めることで生まれるエネルギーです。健康経営を指針とする場合、企業と従業員・役員による価値感の統一、価値をともに作り上げることが大切だと考えられています。

仕事の質と量のバランスが崩れると、仕事への誇りや社会的意義があっても働きがいを感じにくくなるでしょう。健康経営を実践するうえで働きがいを重要視するなら、企業は自社の進路を積極的に示すとともに、仕事の質と量が従業員・役員の心身の健康に及ぼす影響を考慮し、マネジメントに努める必要があります。

(5) 生きがい

健康経営における生きがいは、ワークライフバランスの実現が大きな尺度です。従業員・役員にとって仕事はあくまで生活の一部とし、適切なワークライフバランスを取ることで「心身ともに良い状態」を維持できると考えられています。

つまり、個々の従業員・役員が心身の健康を維持し、生きがいがある生活をおくることこそが企業の屋台骨となり、社会の発展にも貢献するという考え方です。企業には、自社の従業員・役員が生活の中で生きがいを見いだせるよう、業務量や業務内容・個々の心身の状態への配慮が求められます。