

健康投資

からだの健康	UBE統一項目による定期健康診断・二次検査の勧奨・ハイリスク者への保健指導
	任意健診・検診(早期発見・福利厚生) ※健保コラボ
	UBE健康管理リスク区分の社員本人および各職場の管理職へのフィードバックとそれに基づく健康・就業管理
	健康増進アプリ(運動、食事、生活習慣) ※健保コラボ
	ウォーキングイベント(アプリ利用) ※健保コラボ
	スポーツジム等費用補助 ※健保コラボ
	社員食堂の充実
	リフレッシュルーム・仮眠室の設置
	睡眠時無呼吸症候群簡易検査 ※健保コラボ
	UBE社員向け喫煙所の全面廃止、就業規則改定による就業時間内禁煙の徹底、禁煙プログラム提供 ※健保コラボ
ヘルスリテラシー・セルフケア	eラーニング・セミナー (女性の健康課題、男性・女性の更年期、目の健康、肩こり・腰痛、睡眠) ※健保コラボ含む
	WFun(プレゼンティーズム)測定と仕事に影響している症状の把握
	ストレスチェックの集団分析活用による職場改善活動
	適切な個人情報取扱いや安全配慮義務の理解推進を学ぶ健康情報活用研修(管理職、衛生管理者)
	両立支援窓口と両立支援コーディネーター配置
	介護と仕事の両立に関する実態調査・40歳研修
	ライフサポート休暇の奨励(治療・疾病予防・育児・介護・不妊治療・社会貢献・ライフイベント)
	総実労働時間の目標設定・管理
	社内公募・社内副業・社外副業制度
	人事制度改訂(2026年度)の経営層メッセージと意見交換
職場の環境・働きやすさ・働きがい	

健康投資効果

健康投資施策の取組状況に関する指標	従業員等の意識変容・行動変容に関する指標	健康関連の最終的な目標指標
二次検査の受検率、ハイリスク者への保健指導回数	健康診断の問診における生活習慣の改善率	健康診断の有所見者率・保健指導継続率・ハイリスク者比率
任意健診・検診の受診者数	疾病の早期発見率	適正体重を維持している社員の率
健康リスク区分の社員本人および各職場の管理職へのフィードバック率	健康リスクの改善率	セルフケアに取り組む社員の比率
アプリ利用者数・率	健康増進の意識向上とコミュニケーション増加	睡眠により十分な休養が取れている社員の比率
ウォーキングイベントの参加者数・率	継続的な運動習慣を有する率	喫煙率
スポーツジム等費用補助の利用者数	適切な食生活習慣を有する率	「多様性を尊重し働きがいのある安心・安全な職場づくり」への取組を実感している社員の比率
社員食堂・ヘルシーメニューの利用者数	リフレッシュルーム・仮眠室の利用率	プレゼンティーズム(WFun判定)
リフレッシュルーム・仮眠室の設置率	睡眠時無呼吸症候群簡易検査の結果に基づき医療受診につながった率	
睡眠時無呼吸症候群簡易検査の希望者数・受検者数	睡眠により十分な休養が取れている社員の率	
喫煙所の廃止率、禁煙プログラムの参加者数	禁煙達成率・継続率	
eラーニング・セミナーの受講率	多様な健康課題の理解度	
WFun受検率	労働機能障害の改善	
職場改善活動教育の実施回数・参加者数	健康情報活用研修の理解度	ストレスチェック 総合健康リスク120以上の職場数
健康情報活用研修の受講人数・率	健康情報活用研修の理解度	適切な個人情報取扱いや安全配慮義務の理解推進がマネジメント支援につながったと実感している社員の比率
両立支援窓口の設置率、認知率、コーディネーター取得人数・率	病氣治療・育児・介護と仕事の両立制度に関する理解度・満足度	両立支援の質
介護と仕事の両立に関する実態調査回数、40歳研修の受講者数	ライフサポート休暇の取得率、年休取得率(いざという時のライフサポート休暇による安心感向上)	介護と仕事の両立支援制度の利用数
ライフサポート休暇の周知・奨励回数	時間外勤務時間、年休取得率、ノー残業デー実施率	ライフイベントによる離職者数
総実労働時間の目標達成率	自身の目指すキャリアパスと成長目標の設定率	総実労働時間数
社内公募・社内副業・社外副業の実施件数		
人事制度改訂に関する経営層メッセージの発信回数		

健康風土の醸成

健康経営の浸透状況	方針実現のための体制・環境	サポート・組織的支援(POS)、WSC等
UBEグループ健康基本指針	経営会議、グループ健康経営推進委員会における方針・目標・計画の審議とレビュー	幸福度調査と労使検討委員会による結果分析・協議
健康経営の認知度(2024年度 98.6% 回答率97.4%)	衛生管理者連絡会・産業医連絡会・産業保健看護連絡会による専門職連携	ストレスチェック集団分析と活用(同僚・職場からのサポート)
労使合同の健康経営宣言	保険者とのデータ共有と協議・コラボヘルス	
労使による安全衛生協議会(全社、事業所ごと)	外部専門家活用による教育、業務起因性疾患リスク・病学に関する月例意見交換会	
	外部評価・規格の活用(健康経営度調査、マネジメントシステム等)	
	有害因子のリスク管理と労働衛生3管理統合システム構築	

従業員の健康課題

健康経営の自分ごと化の不足	アブセンティーズム
多様な健康課題	プレゼンティーズム

目標年度：2027年度

KGI	健康経営の目標
私傷病休業日数の低減	アブセンティーズムの低減
健康スコアリングレポートの改善(脳・心疾患リスク)	プレゼンティーズムの改善、生産性の向上
ヘルスリテラシー向上とセルフケアに取り組む社員の増加	ワークエンゲージメントと働きがいの向上
WFun判定B	
ストレスチェック総合健康リスク値が高い職場の減少	
キャリアオーナーシップと成長実感の向上	
幸福度調査の結果向上	

健康経営の推進方針

- UBEグループのメンバーと家族の安心・安全・幸せ(ウェルビーイング)の実感
- 働きがいのある未来に向けて挑戦できる組織作り

経営方針

- パーパス「希望ある化学で、難題を打ち破る。」
- 変革スローガン「未解決な未来に挑もう。」
- 2030年の目指す姿「地球環境と人々の健康、そして豊かな未来社会に貢献するスペシャリティ化学企業」