

アシックス 健康白書 2025

ASICS Well-beingの詳細はHPをご覧ください。

<https://corp.asics.com/jp/csr/wellbeing>

発行日:2025年12月



AWARDS



健康経営優良法人 2025

経済産業省と日本健康会議が優良な健康経営を実践している法人を顕彰する『健康経営優良法人2025』の認定を取得しました。



スポーツエールカンパニー2025 (シルバー)

スポーツ庁より、従業員の健康増進のためにスポーツ活動の促進に積極的に取り組む企業としてスポーツエールカンパニーに認定されました。また、8年連続で認定を受けていることから「シルバー」認定されています。

アシックスは、従業員とその家族の“**Well-being**” (身体的・精神的・社会的に良好である状態)を目指し、健康推進活動を行っていきます。

MESSAGE トップメッセージ



代表取締役社長 COO
富永 満之

アシックスは、創業以来掲げてきた「Anima Sana In Corpore Sano(健全な身体に健全な精神があれかし)」という理念のもと、社員一人ひとりが心身ともに健康であることを企業活動の根幹と位置づけています。

私たちは、社員とその家族のWell-being(身体的・精神的・社会的に良好な状態)を目指し、健康推進活動を継続的かつ戦略的に実施しています。健康経営は、社員のパフォーマンス向上、組織のエンゲージメント強化、そして企業の持続的成長に直結する重要な経営課題です。私自身も日々の業務の中で、運動習慣やセルフケアを通じて心身のバランスを整えることの大切さを実感し

ています。社員一人ひとりが自らの健康に向き合い、主体的に取り組むことが、アシックスの「Sound Mind, Sound Body」の体現に繋がると信じています。

2024年度は、ヘルスリテラシーの向上、がん就労支援、女性の健康支援、DE&Iの観点を取り入れた健康施策など、より多様なニーズに応える取り組みを強化しました。また、社員の健康状態を可視化し、科学的根拠に基づいた支援を行うためのデータヘルスの活用も進めてきました。

今後も、健康経営を通じて「社員が世界で活躍できる企業」を目指し、誰もが自分らしく働ける環境づくりに努めてまいります。

常務執行役員 CAO
堀込 岳史

企業価値の向上に向けて、「人的資本」の重要性は年々高まっています。

2025年1月、私たちはウェルビーイング推進部を新設し、従業員のウェルビーイング向上への取り組みを一層強化しました。この新体制を通じて、従業員のキャリア支援やDE&I・エンゲージメント向上のためのさまざまな取り組みを実行しています。

その中でも従業員の心身の健康は、すべての活動の基盤になると考えています。単なる福利厚生を超え、アシックスは従業員一人ひとりの幸せと会社の持続的成長を同時に実現

する戦略的な健康経営を目指しています。特に、従業員とその家族の充実感向上を重視し、多様な価値観や働き方を受容する企業文化の醸成に注力しています。これにより、生産性の向上はもとより、優秀な人財の確保・定着にも繋がり、結果として企業価値の持続的な向上に寄与すると確信しています。

今後も、ウェルビーイング推進部を中心に、各部門が有機的に連携しながら、従業員一人ひとりが自身の可能性を最大限に発揮できる環境づくりを推進してまいります。



POSITIONING

中期経営計画における位置づけ

[中期経営計画 2026 全体像]

Sound Mind, Sound Body

VISION 2030

誰もが一生涯、運動・スポーツに関わり、
心と身体が健康で居続けられる世界の実現

方針

Global Integrated Enterprise への変革

重点戦略

グローバル成長

ブランド体験価値向上

オペレーショナルエクセレンス

経営基盤強化

デジタル

サステナビリティ

人的資本

財務

ガバナンス

経営基盤強化：人的資本投資の強化 多様なバックグラウンドを持つ優秀な人材が思う存分力を発揮できる環境の整備

従業員による「Sound Mind, Sound Body」の体現

業界最高水準の
報酬体系の実現

従業員の Well-being 推進により、
エンゲージメントの高い職場を実現

デジタルを活用した
多様な働き方と
成長機会の提供

グローバルで
ダイナミックな
人材活用

Diversity, Equity
and Inclusion
(DE&I) の推進

5つの健康推進活動

方針

従業員1人ひとりの
ヘルスリテラシーの向上と定着

健康管理・
増進体制の
拡充

ヘルス
リテラシー
の
向上支援

生活習慣
の
改善支援

メンタル
ヘルス
対応の
強化

多様な人財が
活躍できる
職場環境

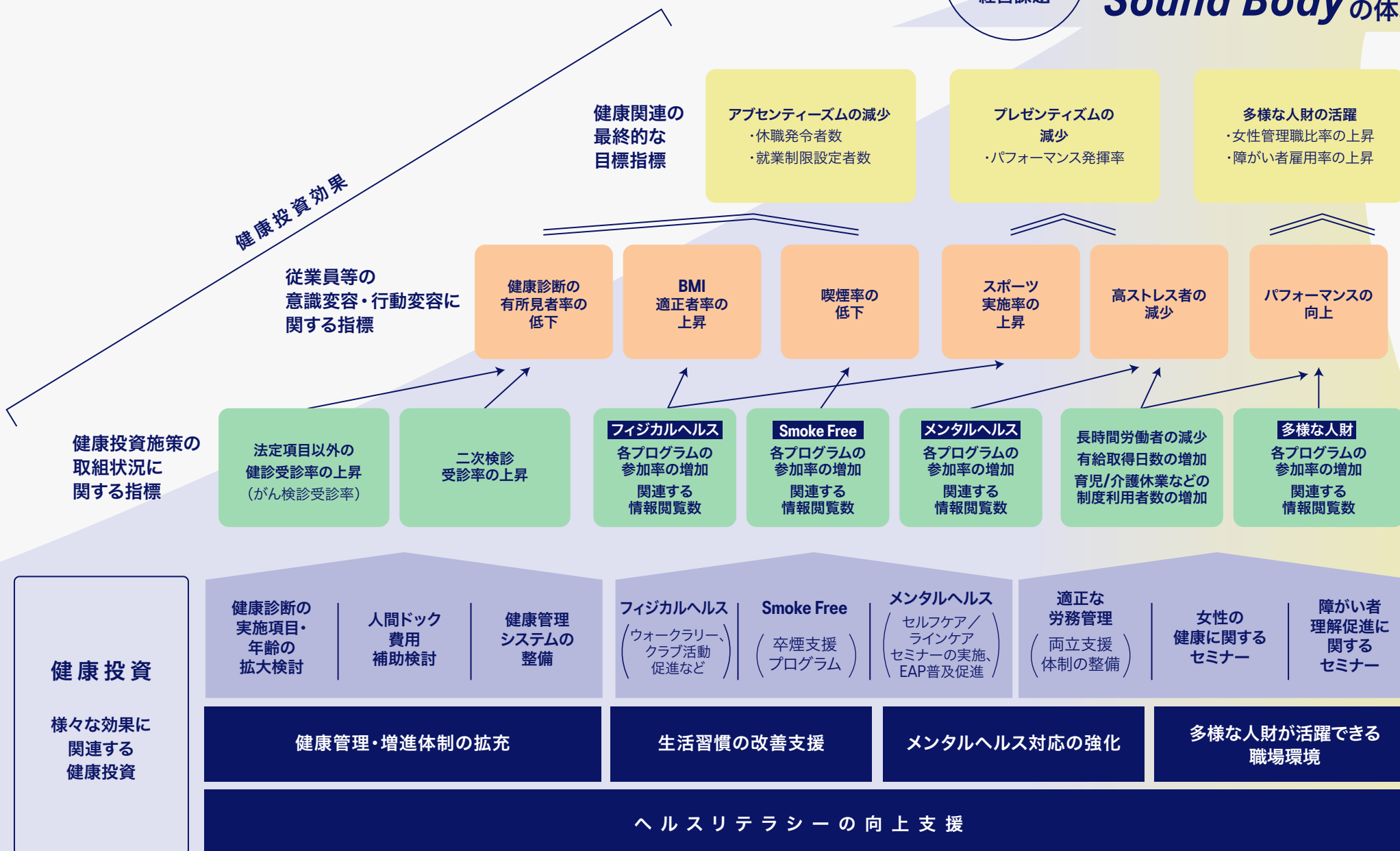
STRATEGY MAP

健康経営戦略マップ

健康経営で
解決したい
経営課題

従業員による

**Sound Mind,
Sound Body**の体現



INDICATOR

従業員によるSound Mind, Sound Bodyの体現に向けて

健康投資効果 健康関連の最終的な目標指標

様々な効果に
関連する
健康投資

健康管理・
増進体制の拡充

ヘルスリテラシーの
向上支援

生活習慣の
改善支援

メンタルヘルス
対応の強化

多様な人財が
活躍できる職場環境

健康関連の
最終的な
目標指標

アブセンティーズムの減少

・休職発令者数 ・就業制限設定者数

プレゼンティーズムの減少

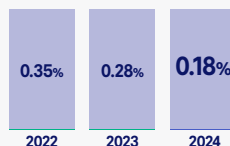
・パフォーマンス発揮率*

多様な人財の活躍

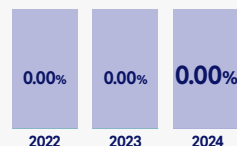
・女性管理職比率の上昇 ・障がい者雇用率の上昇

具体的
指標

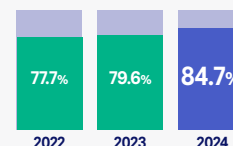
メンタル理由による
休職者率



労働災害度数率
(LTIFR)



パフォーマンス
発揮率*

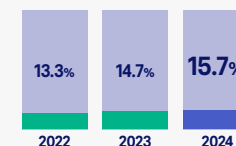


*パフォーマンス発揮率
病气やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事をパーセンテージで評価した時の平均値を算出

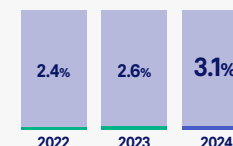
労働災害
死亡者数



女性管理職
比率



障がい者
雇用率



アブセンティーズムやプレゼンティーズムは良好な状態であり、従業員の生産性が向上しています

女性管理職比率や障がい者雇用率は年々上昇しており、多様な人財が活躍しています

INDICATOR

従業員によるSound Mind, Sound Bodyの体現に向けて

健康投資効果 従業員等の意識変容・行動変容に関する指標

様々な効果に関連する健康投資

従業員等の意識変容・行動変容に関する指標

具体的指標

健康管理・増進体制の拡充

ヘルスリテラシーの向上支援

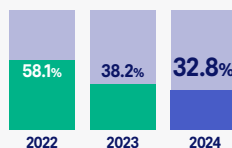
生活習慣の改善支援

メンタルヘルス対応の強化

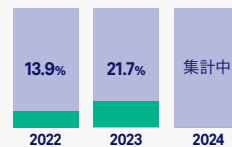
多様な人財が活躍できる職場環境

健康診断の
有所見者率の
低下

健康診断の
有所見者率



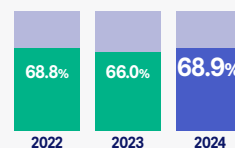
特定保健指導
実施率



健康管理システムを使って従業員自身が健康を管理することができ、健康診断の有所見者率の低下や、BMI適正者率の増加に繋がっています

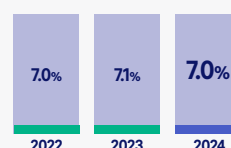
BMI
適正者率の
上昇

BMI適正者率
(適正体重を維持している者の割合)



喫煙率の
低下

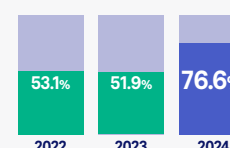
喫煙率



従業員の禁煙機会や運動機会が増加し、喫煙率の減少やスポーツ実施率の増加がみられます

スポーツ実施率*の
上昇

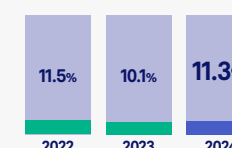
スポーツ実施率*



*スポーツ実施率
病气やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事をパーセンタジで評価した時の平均値を算出

高ストレス者の
減少

ストレスチェックより
高ストレス者の割合



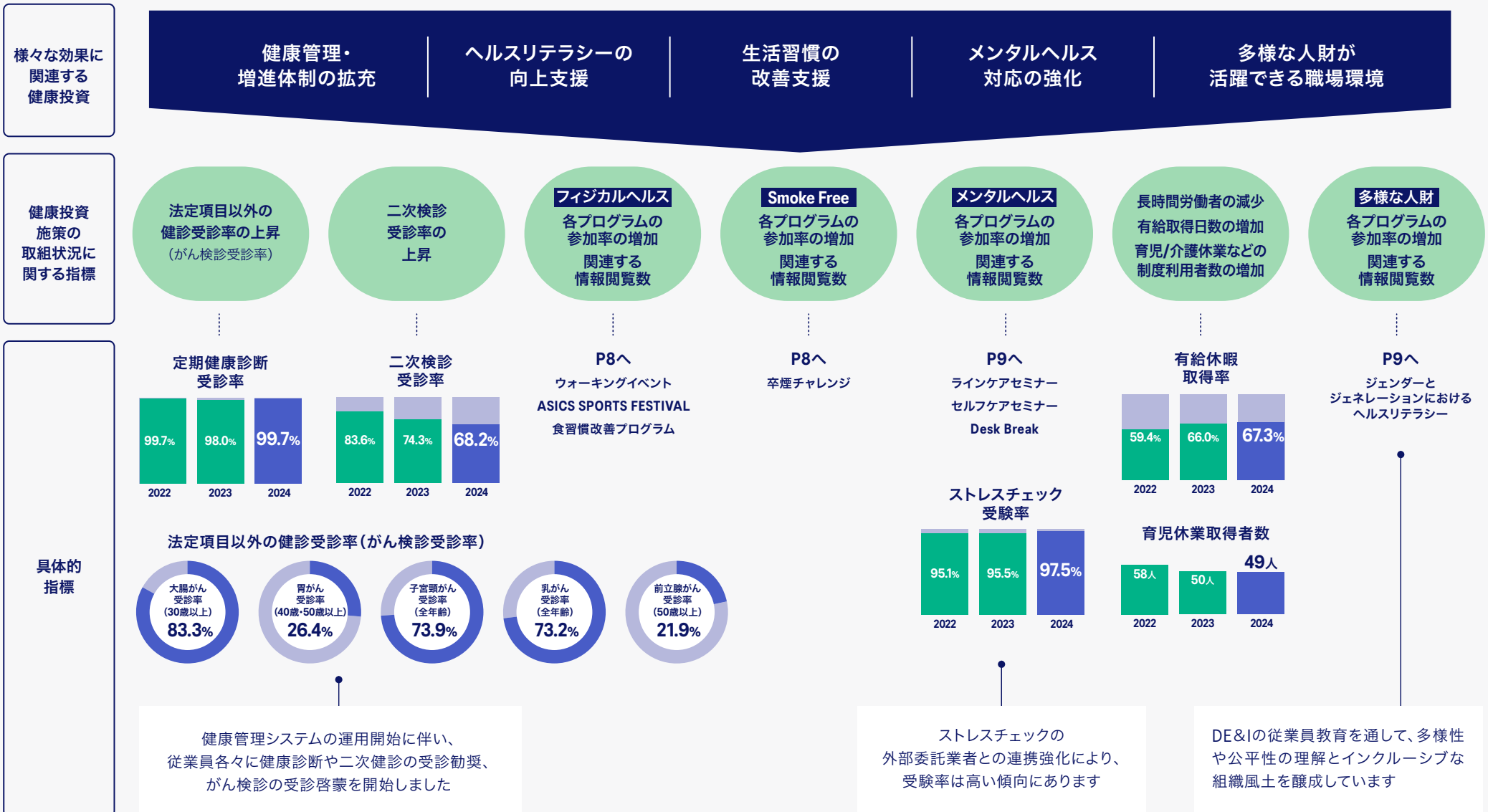
メンタルヘルスセミナー等の定期的な従業員教育により、高ストレス者率は低い傾向にあります

パフォーマンスの
向上

従業員によるSound Mind, Sound Bodyの体現に向けて

健康投資効果 健康投資施策の取組状況に関する指標

各健康投資施策に関してはp.8-9にて詳細を記載



MAJOR INITIATIVES

従業員によるSound Mind, Sound Bodyの体現に向けて

様々な効果に関連する健康投資～2024年度の取り組み～

ヘルスリテラシーの向上支援

様々な効果に
関連する
健康投資

健康管理・増進体制の拡充

生活習慣の改善支援

メンタルヘルス対応の強化

多様な人材が活躍できる
職場環境

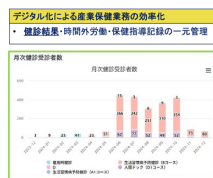
健康管理システム

健康管理システムを活用してデータを一元化し、健康診断に関しては受診状況から結果管理まで把握できる環境を整備しました。

効果検証

健康診断の一元管理を行うことで未受診者への勧奨対応、有所見者への抜かりないフォローアップ体制の確立と、会社全体としての健康状態の傾向をとらえることができています。

登録率
99.9%



健康投資実施におけるPDCAサイクルの強化
・ 未受診者への勧奨対応
・ 有所見への抜かりないフォローアップ

健康診断	健康診断	健康診断	健康診断
健康診断実施状況 (2024年1月～2024年12月)	2024年1月～2024年12月	2024年1月～2024年12月	2024年1月～2024年12月
健康診断実施状況 (2024年1月～2024年12月)	2024年1月～2024年12月	2024年1月～2024年12月	2024年1月～2024年12月

従業員のヘルスリテラシーの向上
・ 管理者⇄従業員の双方向の活用
・ 従業員の二次検診受診報告

健康診断	健康診断	健康診断	健康診断
健康診断実施状況 (2024年1月～2024年12月)	2024年1月～2024年12月	2024年1月～2024年12月	2024年1月～2024年12月
健康診断実施状況 (2024年1月～2024年12月)	2024年1月～2024年12月	2024年1月～2024年12月	2024年1月～2024年12月

ウォーキングイベント

国内グループ全社でウォーキングイベントを開催しました。アプリを活用し、1日8000歩を目標とし、その達成率や前年からの成長率で表彰を行いました。

効果検証

アンケートでは、健康意識の向上やウォーキングのモチベーションアップ、チーム内のコミュニケーションの促進に繋がりました。



食習慣改善プログラム

メソッドを普段の食事に取り入れるためのセミナー開催と、希望者には2カ月間の集中プログラムを実施しました。また、社員食堂ではメソッドを用いたメニューを提供しました。

効果検証

対面セミナーと動画配信でメソッドの理解を促進し、同期間に社員食堂でメソッドを取り入れたメニューを提供することで、行動変容に繋がる機会を創出しました。集中プログラムでは、メソッドを用いて参加者全員が体重の減量に成功しました。



参加者数
293名



ASICS SPORTS FESTIVAL

アシックス創業75周年記念として、国内グループ従業員約1700名が参加する運動会を関西・関東で開催。大玉送りやラリー、クイズなどを行いました。

効果検証

改めて運動をする楽しさを再発見する機会となり、従業員同士の交流も深まり、一体感が醸成されました。また、私たち自身がブランド・スローガンである「Sound Mind, Sound Body」を体現する機会となりました。

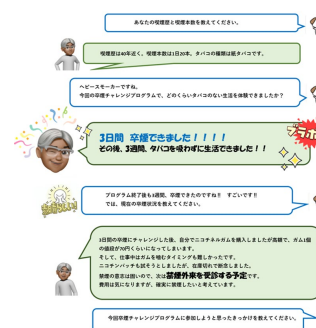


卒煙チャレンジ

喫煙者に対して健康保険組合の禁煙サポート事業への参加を促し、禁煙意欲のある従業員が参加しました。医療スタッフが参加後の卒煙状況を確認し、成功体験談を社内掲示板に掲載しました。

効果検証

プログラム期間中に卒煙に達成した従業員の成功体験談を社内掲示板で掲載することで、身近な同僚の成功体験を知り、自己効力感の向上、禁煙への動機付けとともに、職場での禁煙サポート体制の可視化や卒煙チャレンジへの参加意欲の向上へと繋がりました。



MAJOR INITIATIVES

従業員によるSound Mind, Sound Bodyの体現に向けて

様々な効果に関連する健康投資～2024年度の取り組み～

様々な効果に
関連する
健康投資

ヘルスリテラシーの向上支援

健康管理・増進体制の拡充

生活習慣の改善支援

メンタルヘルス対応の強化

多様な人材が活躍できる
職場環境

ラインケアセミナー

2024年は、職場において、管理監督者が行う部下へのケアとして、「きく・みる・つなぐ」をテーマとしたセミナーを実施しました。チームワークやチームビルディングを促進することで、部下の健康保持・増進に繋げることが目的です。

本日の内容

1. メンタルヘルスケアの重要性
2. 管理職が取り組むラインケア
3. メンタル不調が疑われる部下への対応
4. みんなで取り組むストレスの少ない職場づくり
5. 管理職自身のストレスケア

効果検証

アンケート結果では、9割以上の管理職が「今後の業務に活かせる」と回答し、理解度テストを導入し客観的評価を行うことでラインケアスキルの向上に繋がりました。

参加率
72.7%

満足度
94.1%

セルフケアセミナー

2024年は「ストレスを知る・気付く・対処する」をテーマにチームワークやチームビルディングの観点も取り入れたセミナーを実施しました。

効果検証

アンケート結果では、チームビルディングに重要なポイントの理解度が向上しました。また、「睡眠」や「アンガーマネジメント」などへの関心の高さが明らかとなりました。

参加率
78.1%

満足度
96.1%

Desk Break

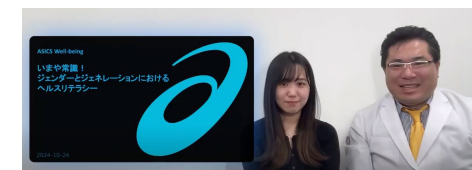
デスクワークでの座りっぱなしによる心身の影響を15分間デスクから離れることでポジティブに変える取り組みです。

効果検証

アンケート結果では、リラックス効果やストレス軽減を実感し、その後の仕事への集中力向上や生産性向上に繋がったとのポジティブな反応が多く寄せられました。

参加率
32.1%

満足度
100%



ジェンダーとジェネレーションにおけるヘルスリテラシー

多様性の観点で国内グループ会社全従業員を対象に性差や世代間による生活習慣の違いや健康リスクについて、男女ともに必要な知識として現役の医師が解説しました。

効果検証

自分自身の健康だけに留まらず、性差や世代間の違いや健康リスクを知ること、ヘルスリテラシーの向上に繋がりました。また、一緒に働く同僚の健康についても理解を深めることで、より働きやすい職場環境の実現に向けた取り組みとなりました。

参加率
87.5%

満足度
82.8%

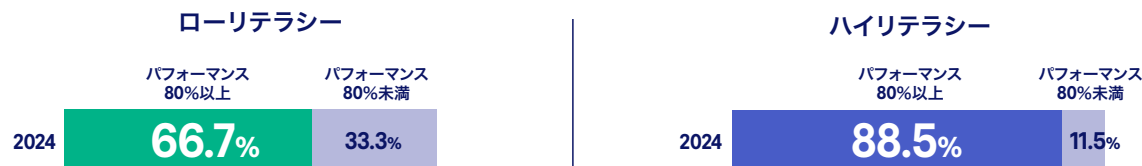
HEALTH LITERACY

ASICS Well-being surveyの分析結果

2024年11月に株式会社アシックス所属の990名を対象に実施した「2024 ASICS Well-being survey」より取得
回答率／2023年 66.5% 2024年 77.4% ※回答について、2024年度より、未回答者を母数に含めず算出

ヘルスリテラシー × パフォーマンス 発揮率

ヘルスリテラシーが高い「ハイリテラシー従業員」が高いパフォーマンスを発揮していることがわかります。



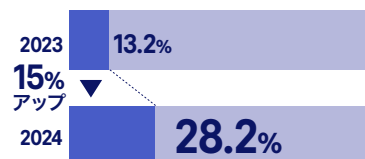
ヘルスリテラシー評価

単位：%

	1		2		3		4		5		4+5	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
情報収集力	0.1	0.5	1.4	1.6	14.3	22.5	34.3	50.4	16.5	25.0	50.8	75.4
情報選択力	0.5	0.6	4.3	7.3	23.3	31.6	29.1	45.0	9.2	15.5	38.3	60.5
情報伝達力	1.7	1.1	11.2	12.0	30.9	43.9	17.1	32.5	5.6	10.5	22.7	43.0
情報判断力	2.1	1.8	11.0	12.6	29.5	43.4	19.9	34.6	4.1	7.6	24.0	42.3
自己決定力	0.8	0.5	8.9	9.8	27.1	36.1	24.2	42.6	5.5	11.0	29.7	53.6

ヘルスリテラシーの各項目を見ると、情報収集力の項目はハイリテラシーの割合が75.4%と高いものの、情報伝達力の項目は43.0%と低く、「健康に関する正しい情報を他者に伝える」という行動が少ないことがわかりました。

ハイリテラシーの割合 (全項目4&5)の推移



※各項目において5段階(1:全く思わない⇔5:強く思う)で評価を実施し、4もしくは5と回答した場合にハイリテラシーとしている

FEEDBACK

外部専門家からのコメント

今年は国際学会(IUHPE)に参加するためにアブダビに行きました。学会ではヘルスリテレートな(ヘルスリテラシーに配慮された)組織、つまり自然と健康になる組織、企業、学校という概念が話題になっていました。

さて今年も健康推進チームの皆さんと協力して、Smoke-Free(喫煙対策)のビデオを制作しました。アシックスグループ内での敷地内全面禁煙・就業時間内完全禁煙の認知度は93%と非常に高く、その認識をさらに高めるとともに、三次喫煙などの情報も入れながら「受動喫煙ゼロ」を目指した取り組みに協力させていただきました。

ASICS Well-being surveyからは、運動習慣をもつ従業員が約70%と、全国の52%と比べても高い状態です。女性の健康にも力を入れており、子宮頸がん、乳がん検診受診率は8割と高く、従業員のヘルスリテラシーも連続して上昇傾向です。ヘルスリテラシーには種々の利点があり、良い生活習慣の取得や生活習慣病の予防、労災の少なさや労働生産性にも関連することがわかっています。また、今年は健康経営やヘルスリテラシーの講義をオフィスで行い、その後の座談会で参加者の皆さんの健康管理についてお伺いしました。これからも従業員の皆さんと直接お話しする



機会をもちながら、個人と組織のヘルスリテラシー向上にお役に立てればと思います。

順天堂大学大学院
特任教授
福田 洋氏

