



sound mind, sound body

W E L L - B E I N G

アシックス 健康白書 2026



トップメッセージ

ASICS 健康経営宣言

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。

代表取締役社長 COO 富永 満之

アシックスは、創業哲学「Anima Sana In Corpore Sano (健全な身体に健全な精神があれかし)」のもと、従業員とその家族のWell-being(身体的・精神的・社会的に良好な状態)の実現を目指しています。健康経営を重要な経営課題と位置づけ、健康推進施策を戦略的に推進するとともに、従業員のパフォーマンス向上や組織のエンゲージメント強化を通じて、持続的な企業成長につなげていきます。

アシックスが目指す「Global Integrated Enterprise (GIE)」の実現には、国や地域、文化の違いを超え、多様な人財が活躍し続けられる環境が不可欠です。ウェルビーイングの推進はGIEを支える重要な基盤であり、心身の健康、DE&I、キャリア支援を通じて、一人ひとりが能力を最大限に発揮し、成長できる組織づくりを支えています。

離れた地域や拠点で働く従業員同士がつながりを感じられるよう、デジタルツールを活用しながらオンライン・オフライン双方でさまざまな施策を展開してきました。また、私自身も従業員との直接対話の機会を設け、現場で働く従業員の声に耳を傾けることで、相互理解と協働を促進し、活力ある組織づくりに取り組んできました。従業員一人ひとりが健康でいきいき

と働ける職場環境を実現することは、健康経営を推進する上で欠かせない取り組みだと考えています。

2026年は、中期経営計画2026の最終年度にあたります。この3年間、アシックスは「人」を企業価値創造の源泉ととらえ、健康経営を経営基盤を支える重要な取り組みとして推進してきました。これまでに培った基盤をさらに発展させ、健康を企業価値創造の原動力として、一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めることで、持続的な企業成長の実現を目指してまいります。



常務執行役員 CAO 堀込 岳史

ウェルビーイングの推進において、従業員一人ひとりが正しい健康情報を理解し、自ら健康づくりに取り組む力であるヘルスリテラシーの向上を重点テーマとしています。

事業の拡大とグローバルでの成長が加速する中、心身ともに健康に働き続けられる環境づくりの必要性はますます高まっています。特にメンタルヘルスを重要課題と位置づけ、不調の未然防止に向けたセルフケアやラインケアの強化に取り組むとともに、心身の健康の土台となる睡眠に着目した施策を展開しています。2025年度は、睡眠プログラムをはじめとする各健康施策を実施し、従業員が健康について学び、自ら行動変容を起こせる機会の充実を図りました。

また、育児・介護・治療と仕事の両立支援体制を整備し、ライフステージや健康状態の変化にかかわらず、安心して働き続けられる環境づくりにも取り組んでいます。

これらの取り組みが評価され、経済産業省および日本健康会議が認定する「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」において、上位500法人に与えられる「ホワイト500」に4年ぶりに選定されました。今後も健康経営を通じてヘルスリテラシーの向上と主体的な健康行動を促進し、アブセンティーズムの低減やパフォーマンス向上につなげることで、誰もがいきいきと活躍できる組織づくりに取り組んでまいります。



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

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

● VISION 2030

● 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

人的資本投資の強化

多様なバックグラウンドをもつ
優秀な人財が思う存分
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
人財活用

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

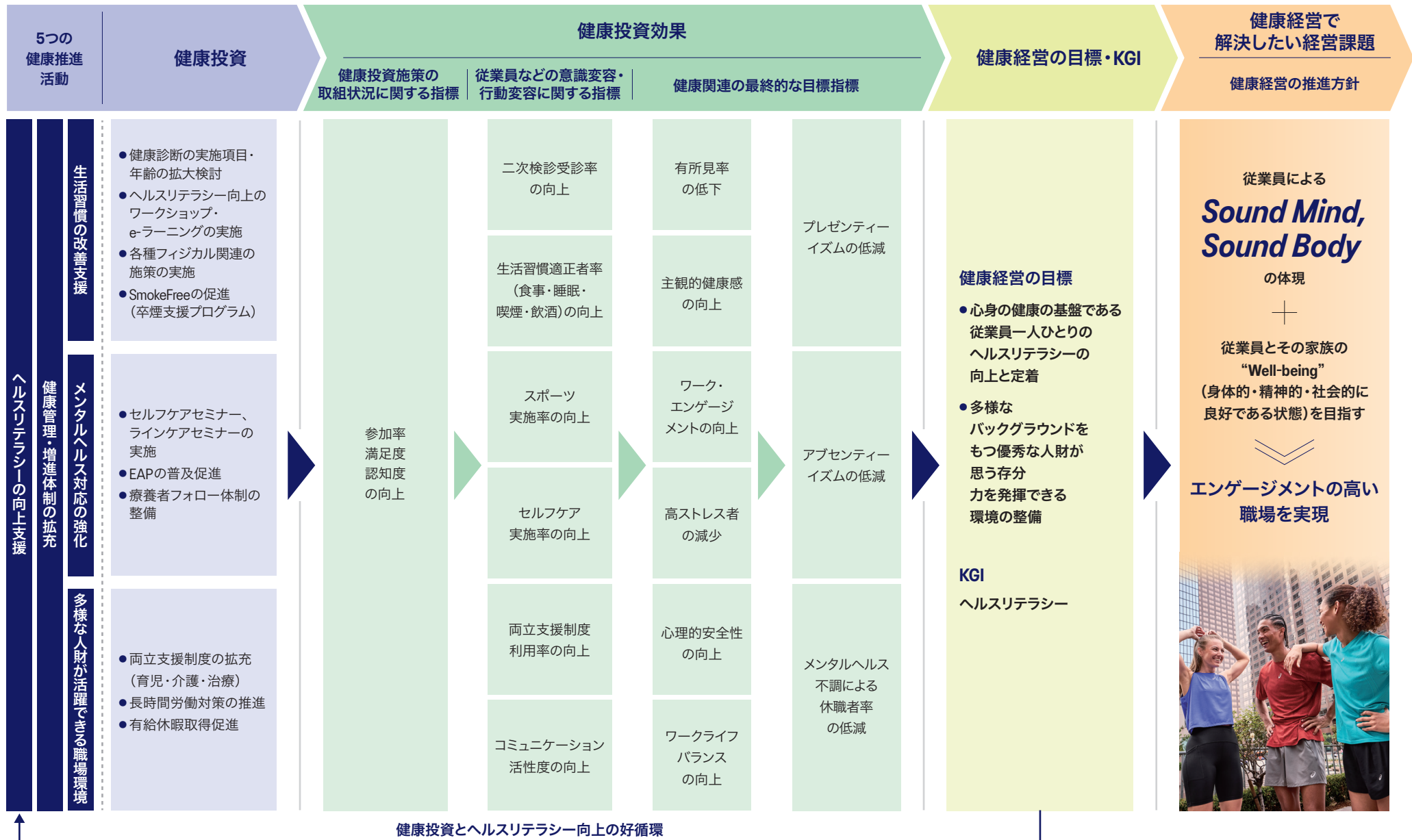
ヘルスリテラシーの
向上支援

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

健康経営戦略マップ



ヘルスリテラシー

ヘルスリテラシーとパフォーマンス発揮率との関連性

ヘルスリテラシーとは、健康に関する正しい情報を入手し、理解・活用して自ら健康的な行動を選択する力です。その向上は、従業員の健康維持・増進だけでなく、生産性向上やWell-beingの実現を支える重要な基盤となります。当社では、従業員の健康状態や生活習慣、ヘルスリテラシーの状況を把握し、健康課題の分析やWell-being向上に向けた施策の検討・効果測定に活用するために、年に1回「ASICS健康に関するアンケート」を実施しています。アンケート結果の分析からは、ヘルスリテラシーが高い従業員ほど高いパフォーマンスを発揮する傾向がみられており、健康に関する知識や行動力の向上が、一人ひとりの能力発揮を支える要素の一つであることが示唆されています。

▶ ヘルスリテラシー向上の取り組みはP.09をご覧ください。

ASICS健康に関するアンケート

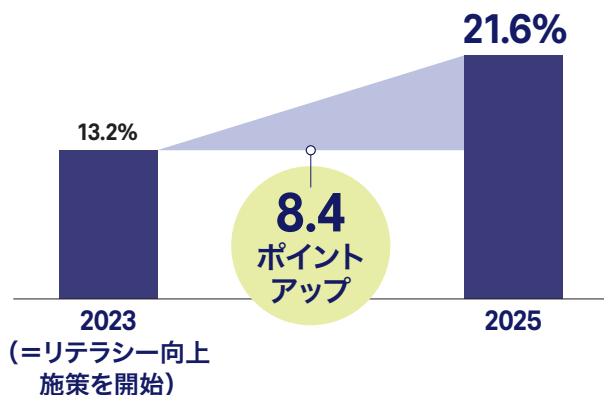
2025年11月に株式会社アシックス所属の985名を対象に実施した「健康に関するアンケート2025」より取得
回答率／ 2023年66.5% 2024年77.4% 2025年82.2%

※回答について、2024年度より、未回答者を母数に含めずに算出

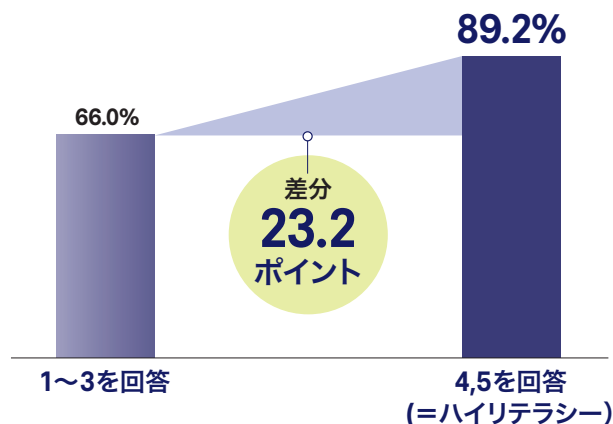
ヘルスリテラシーの各項目において5段階(1:全く思わない～5:強く思う)で評価を実施し、全項目4もしくは5と回答した場合にハイリテラシーとしている

1 2 3 4 5
ローリテラシー ← → ハイリテラシー

ハイリテラシーの割合の推移



平均パフォーマンス発揮率*



*病気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

外部専門家からのコメント

順天堂大学大学院
特任教授

福田 洋氏



今年7月に開催された第34回日本健康教育学会では、「生涯を通じたヘルスリテラシーの向上」がテーマとして掲げられました。この考え方は、アシックスが健康経営の重要施策として推進している方向性とも重なります。学会では、「デジタルヘルスリテラシー（SNSやAIの活用）」や「組織のヘルスリテラシー（健康的な風土づくり）」など、時代の変化に対応したテーマについても議論されました。

健康を取り巻く課題は、メタボリックシンドローム、メンタルヘルス、がん、女性の健康に加え、近年では介護も多くの従業員にとって身近なテーマとなっています。アシックスで実施された「仕事と介護の両立支援セミナー」には約9割の従業員が参加しており、従業員の関心の高さがうかがえます。

また、健康に関するアンケート結果からは、従業員の皆さんのヘルスリテラシーが一定の水準にあることが確認されています。週1回以上スポーツを実施している従業員は約7割にのぼり、仕事のパフォーマンス発揮率も高い水準を示しています。これらの結果は、ヘルスリテラシーと健康行動やパフォーマンスとの関連性を示唆するものと考えられます。

これまでアシックスでは、従業員との座談会やWellness動画の配信などを通じて、健康に関する情報発信を継続してきました。

今後も、従業員一人ひとりが主体的に健康づくりに取り組み、いきいきと働ける環境づくりに向けて、ヘルスリテラシー向上の取り組みがさらに発展していくことを期待しています。

健康投資効果を測る指標と実績

健康関連の最終的な目標指標

5つの
健康推進活動

生活習慣の改善支援

ヘルスリテラシーの向上支援

健康管理・増進体制の拡充

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

● アブセンティーズムの低減

労働災害度数率 (LTIFR)

2023年～2025年まで

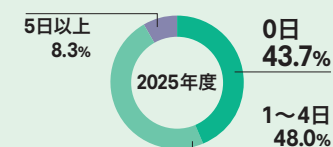
3年
連続 0

労働災害死亡者数

2023年～2025年まで

3年
連続 0人

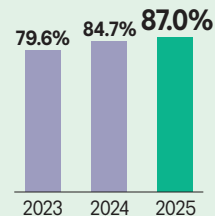
健康問題による欠勤日数



※ASICS健康に関するアンケートより算出

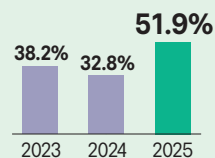
● プレゼンティーズムの低減

パフォーマンス発揮率



※ASICS健康に関するアンケートより算出

健康診断の有所見率



Point

メンタルヘルスセミナーなどの定期的な従業員教育の実施により、休職者率や高ストレス者の割合は低い傾向にあります。

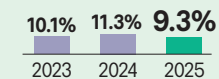
また、従業員の活力・熱意を示す指標であるワークエンゲージメントスコアも高い傾向にあります。

● メンタルヘルス不調による休職者率の低減

休職者率



高ストレス者の割合



※ストレスチェックより算出

ストレスチェックによる
ワークエンゲージメントスコア*
(4点満点)

2.71点

(2025年度時点)

*ストレスチェック(80項目版)における「活力」「熱意」2項目の4段階評価の全社平均値。数値が高いほど良好

健康投資効果を測る指標と実績

従業員などの意識変容・行動変容に関する指標

5つの
健康推進活動

生活習慣の改善支援

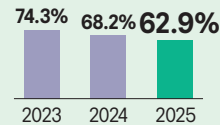
メンタルヘルス対応の強化
健康管理・増進体制の拡充

ヘルスリテラシーの向上支援

多様な人材が活躍できる職場環境

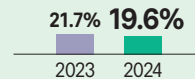
● 二次検診受診率の向上

二次検診受診率



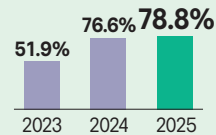
● 特定保健指導実施率の向上

特定保健指導実施率



● スポーツ実施率*の向上

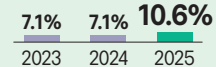
スポーツ実施率*



*スポーツ庁のスポーツ
実施率基準(週1回以上
の運動実施)に基づく

● 喫煙率の低下

喫煙率



● セルフケア実施率の向上

セルフケア実施率

73.1%
(2025年度時点)

Point

スポーツ実施率は高い水準を維持しています。二次検診受診率の向上や禁煙推進についても継続的に取り組み、さらなる健康増進を目指していきます。

Point

セルフケア実施率は、実態調査による平均値(44.4%)を大きく上回っており、従業員による主体的な健康管理や健康行動が浸透していることがうかがえます。

健康投資効果を測る指標と実績

健康投資施策の取組状況に関する指標

5つの
健康推進活動

生活習慣の改善支援

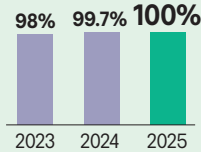
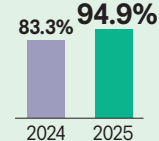
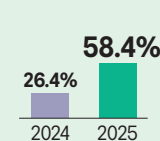
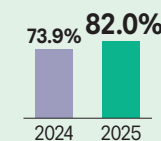
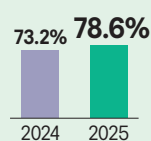
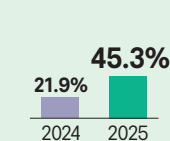
メンタルヘルス対応の強化
健康管理・増進体制の拡充

ヘルスリテラシーの向上支援

多様な人財が活躍できる職場環境

● 各種受診率の向上

定期健康診断受診率

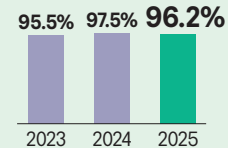
大腸がん受診率
(30歳以上)胃がん受診率
(40歳・50歳以上)子宮頸がん受診率
(全年齢)乳がん受診率
(全年齢)前立腺がん受診率
(50歳以上)

Point

健康診断、がん検診、ストレスチェックはいずれも高い受診率を維持しており、従業員の健康意識の高さを示す結果となっています。

● メンタルヘルスの向上

ストレスチェック受検率

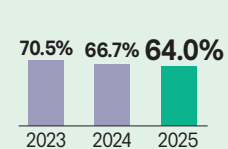


Point

有給休暇取得率の維持に加え、介護と仕事の両立支援制度の認知向上に取り組み、働きやすい職場環境の整備を推進しました。

● 働きやすい
職場づくり

有給休暇取得率



総労働時間

1,835h
(2025年度時点)

社内介護制度の認知度

40.7%
(2025年度時点)

- 各プログラムの参加率
- 関連する情報閲覧数

▶ 各プログラムの参加率などは、P.09、P.10をご覧ください。

2025年度の取り組み



09

5つの健康推進活動

生活習慣の改善支援

ヘルスリテラシーの向上支援

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

健康管理・増進体制の拡充

健康管理システム

概要

健康管理システムの整備や各種データの一元管理を進めるとともに、ウェルビーイング推進部の新設により、Well-being向上への取り組みを一層強化しました。

効果検証

従業員の健康情報の可視化が進み、健康課題の把握精度が向上しました。また、データに基づく施策立案・フォロー体制が強化され、健康施策の実効性および継続的な改善が可能となっています。

ヘルスリテラシーの向上支援

健康教育・啓発活動

概要

従業員一人ひとりが健康に関する正しい知識を身につけ、自律的な健康行動につながられるよう、各種セミナーやeラーニング、健康イベントなどを実施しています。また、毎月健康に関する動画(Wellness動画)を配信し、継続的な学びの機会を提供しています。

生活習慣の改善支援

さつきラン&ウォーク(ウォーキングイベント)

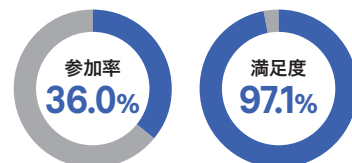
概要

国内グループ全社で、アプリを活用したウォーキングイベントを開催し、楽しみながら歩数を記録し、運動機会の創出とコミュニケーション促進につなげました。



効果検証

グループ全体の一体感が生まれ、部署や所属を超えた交流と健康増進の機会となりました。



素敵な企画をありがとうございました。全力で楽しみました！

ASICS SPORTS FESTIVAL

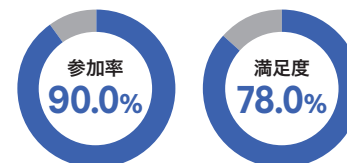
概要

国内グループ従業員約1800名が参加する運動会を関西・関東で開催。ティラノリレーやフリースロー対決、パラスポーツのブラインドリレーなどを行いました。



効果検証

普段接することがない他事業所、グループ会社の従業員との交流も深まり、カラダとココロを動かす“Sound Mind, Sound Body”を体験できた一日となりました。

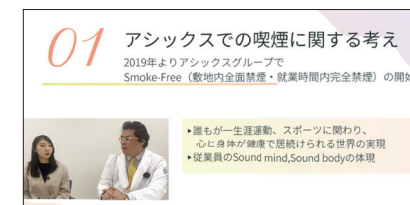


いい交流の機会となり、エンゲージメント向上につながりました！

卒煙支援

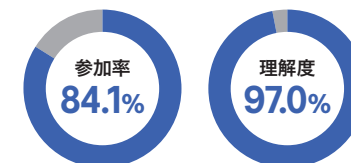
概要

全従業員を対象に、たばこや卒煙に関するeラーニングを実施するとともに、卒煙成功者の体験談を社内発信し、継続的な卒煙促進に取り組みました。



効果検証

高い参加率と理解度を通じて、たばこ・卒煙に関する共通知識の定着が図られました。



喫煙者だけでなく非喫煙者も受講するスタイルは共感できました

2025年度の取り組み

健康経営戦略マップ

健康投資

健康投資効果

健康投資施策の
取組状況に関する指標

従業員などの意識変容・
行動変容に関する指標

健康関連の
最終的な目標指標

健康経営の目標・KGI

健康経営で
解決したい経営課題

健康経営の推進方針

10

5つの
健康推進活動

生活習慣の改善支援

ヘルスリテラシーの向上支援

健康管理・増進体制の拡充

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

メンタルヘルス対応の強化

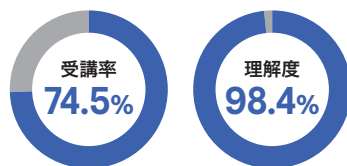
セルフケアセミナー

概要

「睡眠」にフォーカスしたeラーニングを実施し、睡眠に関する知識の向上を図るとともに、行動変容を促進するため、睡眠プログラムへの参加につなげる施策を展開しました。

効果検証

受講者から高い理解度が得られ、セミナーで得た知識を睡眠改善に向けた実践につなげるきっかけとなりました。



従業員の声
今回のような知識を得られたことは良かったです。次回以降も期待しています。

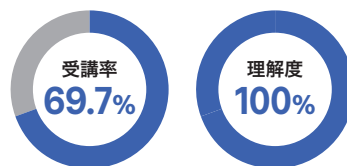
ラインケアセミナー

概要

例年実施している「見る・聞く・つなぐ」を基盤に、アンガーマネジメントに焦点を当てたeラーニングを実施しました。

効果検証

受講者の9割が「今後の業務に活かせる」と回答しており、管理職のラインケアに関する理解向上および対応力強化につながりました。

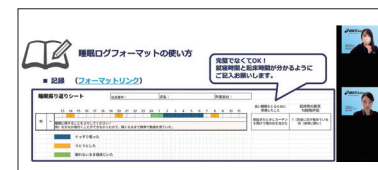


従業員の声
学んだことを生かして部下とのコミュニケーションを図りたいと思います。

睡眠プログラム

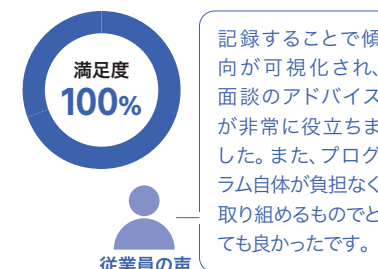
概要

自身の睡眠状況や生活習慣を記録し、その内容を産業保健スタッフとの面談で振り返ることで、睡眠に関する課題や改善点への気づきを促し、行動変容につなげるプログラムを実施しました。



効果検証

希望者を対象に睡眠ログプログラムを実施。睡眠改善に向けた気づきと行動変容を促した結果、参加者の83%が具体的な改善行動を実践しました。



多様な人財が活躍できる職場環境

国際女性デーにまつわるイベント

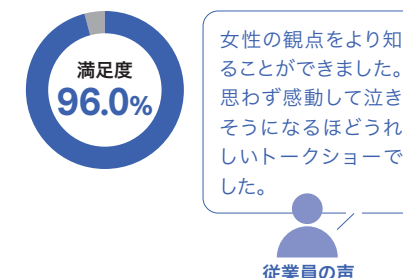
概要

女性の運動機会の向上について考えるきっかけづくりとして、元バレーボール女子日本代表選手を招き、社員とのトークセッションを開催しました。



効果検証

女性の視点に触れる機会となり、エンゲージメント向上にも寄与しました。また、運動習慣がない従業員も「運動したい」という意識の変化が見られました。



A W A R D S



健康経営優良法人2026(大規模法人部門(ホワイト500))

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制度「健康経営優良法人2026」の認定を取得しました。また、4年ぶりに大規模法人部門の上位にあたる「ホワイト500」に選定されました。



スポーツエールカンパニー 2026(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、9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。



がん対策推進企業アクション

厚生労働省委託事業「がん対策推進企業アクション」において、従業員のがん検診受診率向上や、がん治療と仕事の両立支援などの取り組みが評価され、パートナー企業として「がん対策推進優良企業」に2年連続で表彰されました。