

健康経営宣言

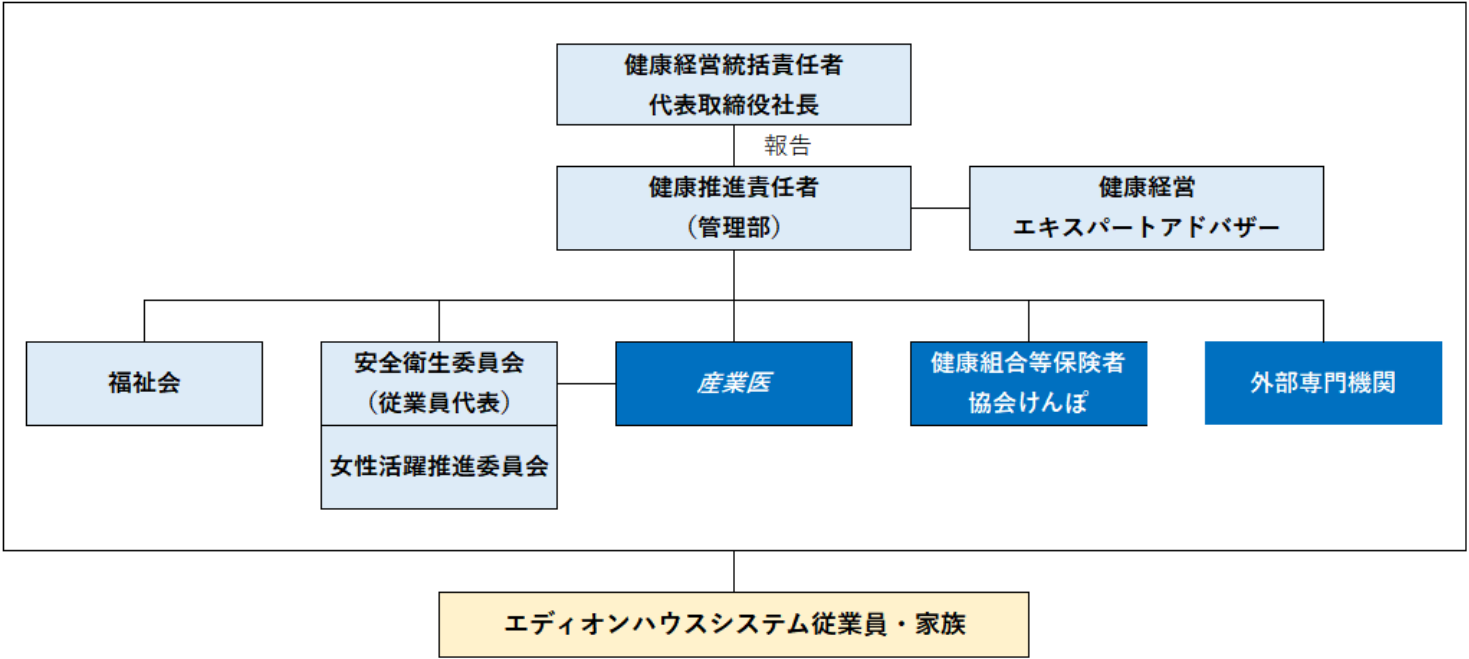
エディオングループの経営理念である「効用の提供と完全販売によるお客様第一主義の実現」を達成するには、経営の基盤となる従業員とその家族の健康が必要不可欠です。

エディオングループは従業員とその家族の心身の健康を第一と考え、従業員が生き生きと働ける健康づくりと健全な経営を推進し、従業員の健康の維持向上に努めることを宣言いたします。

2024 年 1 月

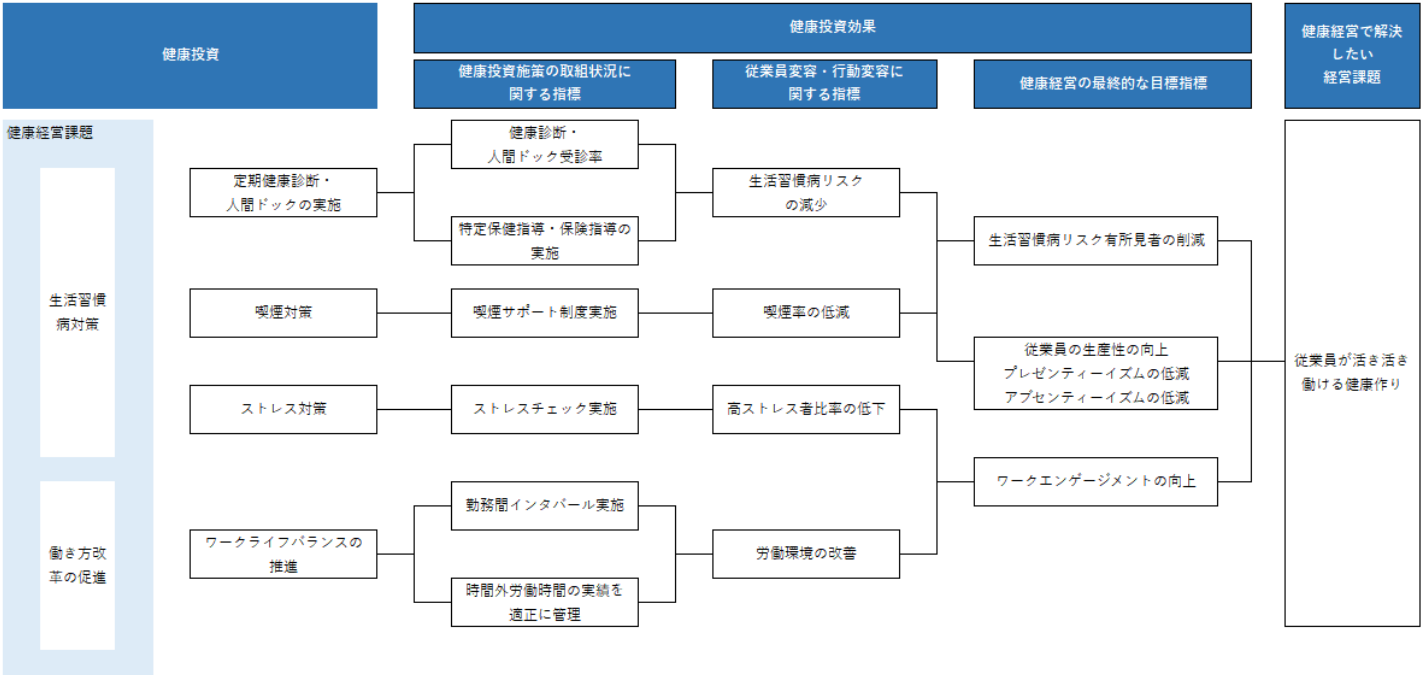
株式会社エディオンハウスシステム
代表取締役社長 高田 健

健康を維持・向上するための推進体制



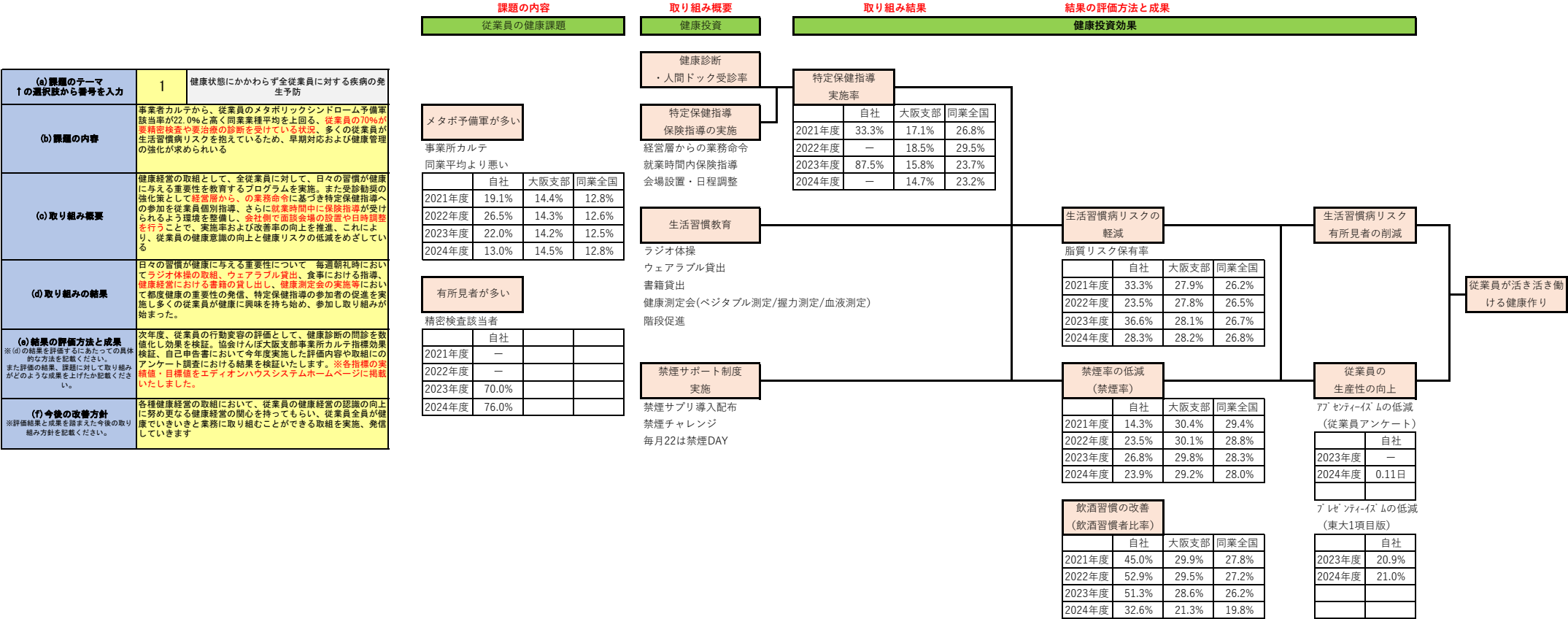
健康経営戦略マップ

エディオンハウスシステムでは「従業員が活き活きと働ける健康作り」を目指しており、この実現のための目標指標を設定し、各施策を実施しています。



アブセンティーズム： 仕事を休業している状態
プレゼンティーズム： 健康の問題を抱えつつも仕事（業務）を行っている状態
ワークエンゲージメント： 仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。
「仕事から活力を得ていきましている」（活力）、
「仕事に誇りとやりがいを感じている」（熱意）、
「仕事に熱心に取り組んでいる」（没頭）の3つが揃った状態として定義される。

健康経営戦略マップ



健康を維持・向上するための取り組み

エディオングループでは社員の健康維持・増進に関して、様々な取り組みを行っています。

健康課題	主な取り組み
病気の早期発見・治療	定期健康診断 社会保険加入の従業員に対しては、病気の早期発見・治療だけでなく、自身の健康状態を把握して問題点を改善するために、定期健康診断を毎年実施しています。 社内の通達文書等で従業員に健康診断の重要性を周知し、受診の促進に努めています。 受診状況を確認後、生活習慣病等の疾病の高リスク者に対しては、健診機関からのデータをもとに人事部から通知します。対象者から再検査等の対応状況を保健師に報告し、保険指導を受けるようにしています。 35歳以上の従業員に対しては、人間ドックのほか、がん検診（大腸がん、乳がん、子宮頸がん、前立腺がん）や眼底検査への補助を実施しています。 さらに、従業員だけでなく扶養配偶者の人間ドックに対しても補助（1人あたり上限で年20,000円まで）を行っています。
健康増進・生活習慣病予防	食生活改善 昼食において外食を控え社内で注文のできるお弁当（カロリー表示）を手配し健康管理に努める健康リレラシーの向上に努めています。 喫煙対策 禁煙治療内容、再喫煙を防ぐための注意点、禁煙治療の医療機関等々を気軽に相談できるように禁煙相談窓口を設置しています。職場内には喫煙制限を設け、受動喫煙対策を行っており、従業員の喫煙率を下げるために、ポスターの掲示や社内報等を通じて啓蒙活動を行っています。 運動機会の提供 エディオングループ福祉会では毎年、職場ごとのスポーツイベントを実施しています。 運動不足の解消とともに、スポーツレクリエーションを通じた従業員同士のコミュニケーションが円滑になることで、職場の活性化にも繋がっています。職場単位のイベントに対する「レクリエーション補助」も行っています。 女性の健康保持・増進 女性が安定して長く働けるように、女性従業員の健康保持・増進のための環境整備に取り組んでいます。女性の健康課題を支援するための各種制度も設けており、女性特有のがん検診への補助なども実施しています。 また、女性のライフイベントや健康に関するリテラシー向上のため、社内のイントラネット上で「妊娠・出産・育児の関連制度」に関する研修動画を公開し、社内制度や公的制度をわかりやすく学べる環境を整えています。 保健指導 エディオンハウスシステムにおける特定保健指導は、全国健康保険協会（協会けんぽ）と協同で実施しています。
メンタルヘルスケア	従業員のセルフケアに役立てるために、年1回のストレスチェックを実施しています。 ストレスチェック後、高ストレス者には本人宛に通知し、外部専門機関の窓口紹介や、本人の希望に応じて産業医との個人面談も実施しており、早期にケアできるよう取り組んでいます。 また、内部通報制度や相談窓口を設け、職場環境の改善とともに個別相談ができるラインケアも実施しています。 エディオンハウスシステムは職場でのコミュニケーション活性化なども含めた心の健康づくりに取り組んでいます。
ワークライフバランス	業務効率向上による残業削減や計画的な有給休暇の取得を推奨し、さらに2024年度からは従業員の年間休日を1日増やすなど、主体的な働き方・休み方改革の実現に向けた取り組みを強化しています。 有給休暇の取得を促進するためにメモリアル休暇制度なども設け、取得しやすい風土づくりもすすめています。 また、勤務終了後に一定の休息時間を設ける勤務間インターバル制度を導入することで、

健康経営の指標

[1]健康診断に関する状況

目標項目	単位	実績	実績	実績	実績	実績	目標
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
健康診断受診率100%達成	%	61.8	78.6	100	100	集計中	100
特定保健指導実施率	%	33.3	—	87.5	100	集計中	100
生活習慣病リスク有所見者の削減(脂質リスク保有率)	%	33.3	23.5	36.6	44.7	集計中	28.0
喫煙率の低減	%	14.3	23.5	26.8	25.3	集計中	26.0
飲酒習慣の改善	%	45.3	52.9	51.3	集計中	集計中	46.0

有所見者「血圧、脂質、糖代謝、心電図」検査で要精密検査、要再検査、要治療、「肝機能」検査で要治療を有所見者としています(2024度検査)

[2]ストレスチェック及びエンゲージメント

目標項目		単位	実績	実績	実績	実績	実績	目標
			2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
ストレスチェック受験率向上		%	—	—	60.0	100	集計中	100
高ストレス者比率低下		%	—	—	6.67	4.65	集計中	6.60
プレゼンティーイズム※1（損失割合平均）低減		%	—	—	20.9	21.0	集計中	20.0
アブセンティーイズム※2の低減		日	—	—	0.00	0.11	集計中	0.10
ワークエンゲージメントの向上	自社独自測定※3	点	—	—	4.04	4.30	集計中	4.10
	活力・熱意※4	点	—	—	2.60	2.40	集計中	2.70

※1 プレゼンティーイズム：心身の状態の不調から本来発揮されるべきパフォーマンスが低下している状態（東大1項目版にて計：プレゼンティーイズム損失割合＝100%－回答値）

※2 アブセンティーイズム：病気や体調不良などにより会社を欠勤すること（従業員アンケートにて過去4週間の勤務状態を調査）

※3 従業員へのアンケートにて自社独自の方法により測定（5件法）

※4 職業性ストレス簡易調査（短縮80項目版）の活力・熱意に関する項目を測定（4件法）

[3]ワークライフバランス

目標項目	単位	実績	実績	実績	実績	実績(7月現在)	目標
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
月平均残業時間の削減	時間	5.0	5.8	3.5	6.0	5.2	4.5
有休休暇の取得促進	日	9.4	10.3	11.9	12.0	3.3	12.0
年次有休の取得率	%	60.1	63.1	71.6	71.7	18.4	72.0
離職率	%	7.3	6.6	6.9	0	0.6	—
労働災害(業務災害)	人	0	0	0	3	1	0

カスタマーサービスポリシー

エディオングループ カスタマーハラスメントに対する方針

1. はじめに

エディオングループ（以下、当社グループ）は、「効用の提供と完全販売によるお客様第一主義の実現」を経営理念としております。

私たちの使命は、商品を使用することによってもたらされる楽しさ、豊かさ、便利さなど商品がもっている「価値」すなわち「効用」を提供することと、ご購入いただいた商品が壊れてしまったら、すぐに修理を施して、いつも最良の状態で使い続けていただくことであるとの考えのもと、お客様のことを第一に考え、安心と満足を提供し続ける企業となるよう、会社一丸となって取り組んでおります。

一方で、一部のお客様から当社グループ従業員に対して、常識の範囲を超えた要求や言動、人格を否定するなど、従業員の心身の健康と安全を損なう恐れがある行為が見受けられ、かかる事態は重大な問題でございます。

今後のお客様からの期待にお応えし、よりよい商品・サービスを提供するためにも、従業員の人権を尊重し、こうしたハラスメント行為から従業員を守ることが重要であると考え、

『エディオングループ カスタマーハラスメントに対する方針』を制定いたします。

万が一お客様からカスタマーハラスメントに該当する行為がありましたら、本方針に沿って対応いたしますので、ご理解、ご協力をよろしくお願いいたします。

2. カスタマーハラスメントの定義

厚生労働省の「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」に基づき、お客様からのクレーム・言動のうち、要求内容の妥当性に照らして、要求の手段・態様が社会通念上不相当なものであって、従業員の就業環境が害される行為を指します。

※以下の記載は例示であって、これらに限られるということではございません。

対象となる行為

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言）
- ・威圧的な言動
- ・土下座の要求
- ・継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動
- ・拘束的な行動（不退去、居座り、監禁）
- ・差別的な言動
- ・性的な言動（セクシャルハラスメント行為、つきまとい行為）
- ・従業員個人への攻撃・要求
- ・従業員のプライバシーを侵害する行為（撮影、SNS・インターネットへの投稿等）
- ・当社の建物や備品等を故意に破損、損壊する行為
- ・返金、損害賠償金、慰謝料などに関する過剰・不当な請求
- ・正当性のない機密情報の開示要求
- ・その他、従業員を保護する観点から悪質性が高いと当社が判断する行為

3. 従業員への対応

当社グループの従業員に対し、以下の取り組みを実施いたします。

- ・カスタマーハラスメントに関する対応マニュアルの策定、及び当該マニュアルの従業員に対する周知
- ・カスタマーハラスメントの対応に関する研修の従業員に対する実施
- ・カスタマーハラスメントの対応を行った従業員に対する配慮

4. カスタマーハラスメントへの対応

当社グループでは、従業員の人権を尊重するため、従業員に対し、カスタマーハラスメントに該当する行為があった場合、上長等に報告・相談することを奨励いたしております。

当社グループが悪質な行為があったと判断した場合には、組織的に厳正に対応いたします

（お客様とのお取引停止や店舗等への出入り禁止、当社顧問弁護士や警察など然るべき機関との連携等。左記の例に限りません）。

本方針は当社の取締役会において承認されています。

制定 2025 年 3 月 26 日

株式会社エディオン

取引先や地域社会に関する健康経営の取り組み

健康経営優良法人認定をめざすお取引先企業の皆さまへ

株式会社エディオンハウスシステムは、社会の一員として、社員やそのご家族、社会の健康増進に取り組み、健康経営優良法人の認定をめざす企業を応援し、積極的に情報交換させていただいております。

また健康経営エキスパートアドバイザーを弊社社員は取得しており、適切なアドバイスにより健康経営優良法人の取得を応援させていただきます。

弊社とお取引のある企業の皆さま方などとともに情報交換をさせていただき、一緒に「健康経営」を継続させていきましょう。

健康経営優良法人 2025 認定

当社は、経済産業省および日本健康会議が選定する

「健康経営優良法人 2025（中小規模法人部門）」において、従業員への健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取り組みが優良である

「ネクストブライト 1000」として初認定されました。

今後も引き続き、従業員の健康維持・増進に努めてまいります。



2025

健康経営優良法人

KENKO Investment for Health

中小規模法人部門

ネクストブライト1000