

## 健康経営宣言

当社は、経営理念に「For the People」を掲げ、サステナビリティ基本方針にもとづき特定した「5つのマテリアリティ」のひとつには「ダイバーシティ&インクルージョンを実現し「ひと」の成長と活躍を促進する」を設定しています。

人材は最も重要な財産です。従業員が仕事を通じて感じる喜びややりがいは、お客様のおいしく豊かな食事を支えるサービスの源泉となっています。「ひと」の多様性や個性を尊重し従業員の活躍と成長を促すことは、拡がり変わりゆく顧客ニーズを捉えた価値を生み出し続けることにつながり、企業としての持続的成長と社会への価値還元をもたらします。

「ひと」が介在することで生まれる価値や喜びを追求する企業として、健康宣言に基づき、すべての従業員が安全で健康に、生き生きと働ける環境を実現します。また、従業員を支えるご家族を含め、心身の健康維持・増進について組織的に支援します。

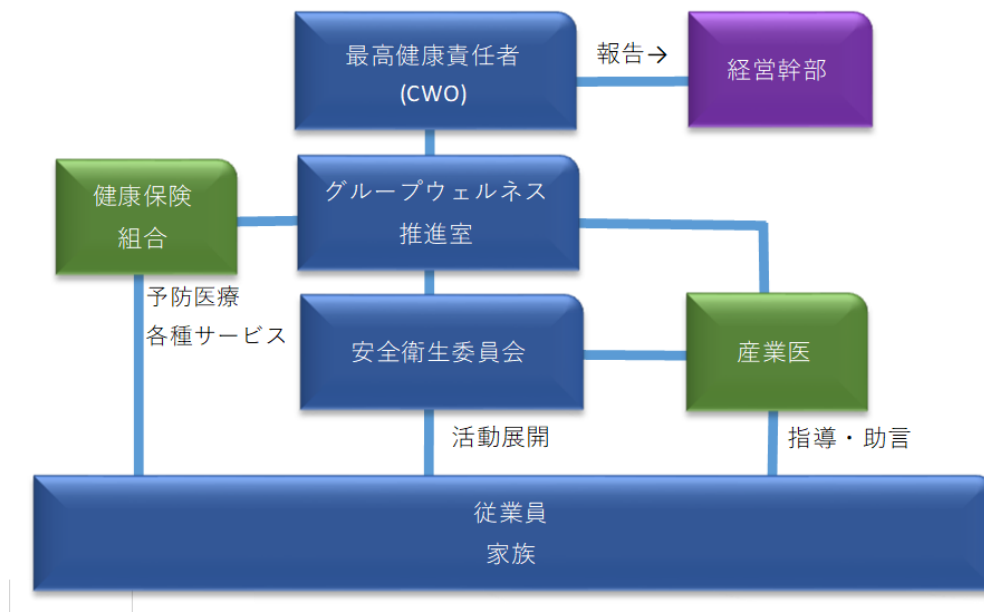
### 基本方針

最高健康責任者CWO（執行役員）を中心に健康管理に関する実施計画を定め、産業医・健康保険組合・安全衛生委員会と連携して計画を推進していきます。定期開催する経営会議において、CWOより実施計画の進捗状況、および健康管理状況について報告を行い、経営陣を含むグループ全体で一体となって健康を推進します。

### 健康推進体制

CWOのリーダーシップのもと、グループウェルネス推進室が中心となり、健康保険組合、産業医と連携しながら、各事業会社の安全衛生委員会を通じて健康推進活動を展開します。

#### 【体制図】



# YOSHINOYA HOLDINGS

## 健康経営で解決すべき課題及び具体的取組み

1. 人材の定着と採用力の向上を目指し、従業員一人ひとりの健康を心身両面からサポートすることで、働きがいのある職場づくりを推進します。従業員の健康に対する重要性を組織全体で共有し、認識を深めるための啓発活動を行います。
2. 社内に設置している企業風土向上委員会を通して、職場コミュニケーションの活性化を図ると共にライフワークバランスを支援する取り組みを強化します。
3. 産業医、健康保険組合と連携し、特定保健指導の積極的な受診勧奨を行う事で健康診断結果における所見率の低減を図り生活習慣病を予防します。
4. メンタル不調者の予防と早期発見を行うために、専門家の相談窓口を設置します。

健康管理に関する法令遵守は当然の事、これらの取り組みを通じて、心身の健康水準を向上させ、アブセンティーズム（※1）やプレゼンティーズム（※2）の改善、ウェルビーイングの実現を目指します。持続的な健康経営を通じて組織全体を活性化させ、結果として人材定着や採用力の強化に繋げてまいります。

## 数値目標

| 項目                 | 現在実績  | 目標     | 期間      |
|--------------------|-------|--------|---------|
| 健康診断有所見率           | 82.0% | 75%以下  | 2027年度末 |
| 生活習慣病予防（メタボ該当・予備群） | 24.6% | 20%以下  | 2027年度末 |
| ストレスチェック実施率        | 72.5% | 80%以上  | 2027年度末 |
| 高ストレス者の割合          | 22.6% | 15%以下  | 2027年度末 |
| アブセンティーズム          | 2.5%  | 1.5%以下 | 2027年度末 |
| プレゼンティーズム          | 79.1% | 85%以上  | 2027年度末 |
| ワークエンゲージメント（※3）    | 3.75点 | 3.90点  | 2027年度末 |

※1 私傷病による休職者の人数を全体の人数の割合に換算

※2 SPQ（Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版）を用いて調査集計。100%を万全の平均値

※3 外部企業のエンゲージメント測定サービスにより測定。ワークエンゲージメント項目（5段階）の平均値

以上