

健康経営宣言

Stella株式会社

制定日：2026年2月

第1章 基本理念

健康経営に対する考え方

Stella株式会社は、従業員の心身の健康を経営の重要課題と位置づけ、健康経営を推進することを宣言いたします。

当社は「働く人が報われる世界を、日本から標準にする」というビジョンを掲げ、企業の成長支援を通じて社会に貢献することを目指しています。このビジョンの実現には、まず当社で働く従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが不可欠です。

従業員の健康は、個人の幸福であると同時に、組織の持続的な成長を支える基盤です。健康な従業員がいきいきと働くことで、創造性や生産性が高まり、お客様へのサービス品質の向上につながります。当社は、従業員の健康を「コスト」ではなく「投資」と捉え、積極的に健康経営を推進してまいります。

経営トップのコミットメント

当社代表取締役社長は、健康経営の最高責任者として、以下の方針を表明いたします。

「当社は、従業員が心身ともに健康で、安心して働ける職場環境の実現に向けて、全社一丸となって取り組んでまいります。従業員の健康なくして、企業の持続的成長はありません。経営の最重要課題として、健康経営を推進することをここに宣言いたします。」

Stella株式会社

代表取締役社長 齋藤 吟史

目指す姿

当社が健康経営を通じて目指す姿は、以下のとおりです。

従業員にとって

心身ともに健康で、仕事とプライベートの両立ができ、自己実現を追求できる環境

組織にとって

従業員がいきいきと働き、高い生産性と創造性を発揮できる組織

社会にとって

健康経営の実践を通じて、「働く人が報われる世界」の実現に貢献する企業

第2章 重点施策

2-1 柔軟な働き方の推進

当社は、従業員が個々の事情やライフステージに応じて働き方を選択できる環境を整備しています。柔軟な働き方は、ワークライフバランスの実現と心身の健康維持に寄与すると考えています。

リモートワーク制度

業務内容や状況に応じて、在宅勤務を選択することができます。通勤による身体的負担の軽減、通勤時間の有効活用により、従業員の生活の質の向上を支援します。

フレックスタイム制度

始業・終業時刻を柔軟に設定できるフレックスタイム制度を導入しています。個人の生活リズムや家庭の事情に合わせた勤務が可能となり、仕事と生活の両立を支援します。

時短勤務制度

育児・介護等の事情を抱える従業員が、短時間勤務を選択できる制度を整備しています。ライフイベントに応じて柔軟に働き方を変更できる環境を提供します。

時差出勤

混雑した時間帯の通勤を避けることで、通勤ストレスの軽減と感染症リスクの低減を図ります。

2-2 心身の健康維持・増進

従業員が健康的に働き続けられるよう、以下の取り組みを実施しています。

定期健康診断の実施

法令に基づく定期健康診断を実施し、全従業員の受診を促進しています。健診結果に基づき、必要に応じて再検査や精密検査の受診を勧奨し、疾病の早期発見・早期対応に努めています。

健康診断後のフォローアップ

健康診断の結果、所見のあった従業員に対しては、医療機関への受診勧奨や生活習慣の改善に関する情報提供を行います。

体調不良時の休養取得の奨励

発熱や風邪症状等の体調不良時には、無理をせず休養を取得することを奨励しています。体調不良の状態での勤務は、本人の回復を遅らせるだけでなく、周囲への感染リスクも高めるため、休養を優先する文化の醸成に努めています。

段階的な職場復帰の支援

病気療養後の職場復帰にあたっては、本人の体調や医師の意見を踏まえ、短時間勤務やリモートワークの活用など、段階的な復帰を支援します。

2-3 メンタルヘルス対策

心の健康は、身体の健康と同様に重要です。当社は、従業員のメンタルヘルスの維持・向上に向けて、以下の取り組みを実施しています。

相談窓口の設置

従業員が心身の不調や職場の悩みを相談できる窓口を設置しています。相談内容は厳重に管理し、プライバシーの保護に努めています。

ラインケアの推進

管理者が日常的に部下の様子に気を配り、変化に早期に気づくことができるよう、ラインケアを推進しています。

セルフケアの支援

従業員自身がストレスに気づき、適切に対処できるよう、セルフケアに関する情報提供を行っています。

外部専門機関との連携

必要に応じて、外部の専門医療機関やカウンセリング機関への相談を案内します。

2-4 職場環境の整備

従業員が安全かつ快適に働ける職場環境の整備に努めています。

オフィス環境の整備

適切な温度・湿度管理、十分な照明、快適な座席配置など、働きやすいオフィス環境の維持に努めています。

換気・空調管理

定期的な換気を実施し、空気環境の維持に努めています。季節や天候に応じた適切な空調管理を行い、快適な室内環境を保っています。

共有スペースの衛生管理

会議室、休憩スペース、トイレ等の共有スペースは、定期的な清掃と衛生管理を実施しています。

感染症予防対策

感染症の流行期には、手指消毒剤の設置、換気の強化等、状況に応じた予防対策を実施します。マスクの着用については、個人の判断を尊重しつつ、必要に応じて推奨することがあります。

2-5 ワークライフバランスの推進

従業員が仕事と生活を両立し、充実した人生を送ることができるよう、ワークライフバランスの推進に取り組んでいます。

長時間労働の抑制

過度な長時間労働は、心身の健康を損なう原因となります。当社は、業務の効率化と適切な人員配置により、長時間労働の抑制に努めています。

有給休暇の取得促進

有給休暇の取得を促進し、従業員がリフレッシュする機会を確保できるよう努めています。

オンライン会議の活用

移動時間の削減と業務効率化のため、オンライン会議を積極的に活用しています。対面での会議が必要な場合も、目的や効率性を考慮して判断しています。

第3章 行動指針

従業員の行動指針

当社の従業員は、以下の行動指針に基づき、自らの健康管理に努めます。

自己の健康管理

日常的な健康管理は、自らの責任において実施します。十分な睡眠、バランスの取れた食事、適度な運動を心がけ、健康の維持・増進に努めます。

定期健康診断の受診

会社が実施する定期健康診断を必ず受診し、自らの健康状態を把握します。再検査や精密検査が必要な場合は、速やかに医療機関を受診します。

体調不良時の対応

発熱や風邪症状等の体調不良時には、無理をせず休養を取得します。自らの回復を優先するとともに、周囲への配慮として、体調不良時の出社を控えます。

早期相談

心身の不調を感じた場合は、一人で抱え込まず、上長や相談窓口に早めに相談します。

管理者の行動指針

管理者は、以下の行動指針に基づき、部下の健康管理に配慮します。

部下の健康への配慮

日常的に部下の様子に気を配り、体調や様子の変化に早期に気づくよう努めます。

休養取得の奨励

部下が体調不良を申し出た場合は、無理な出社を求めず、休養の取得を奨励します。

業務量の適正化

部下の業務量を適切に管理し、過度な負担がかからないよう配慮します。

相談しやすい環境づくり

部下が心身の不調や悩みを相談しやすい雰囲気づくりに努めます。

会社の行動指針

会社は、以下の行動指針に基づき、健康経営を推進します。

健康経営の継続的推進

健康経営を経営の重要課題として位置づけ、継続的に推進します。

制度・環境の整備

従業員が健康的に働けるよう、必要な制度の整備と職場環境の改善を行います。

情報提供

健康に関する有益な情報を従業員に提供し、健康意識の向上を図ります。

プライバシーの保護

従業員の健康情報は、厳重に管理し、プライバシーの保護に努めます。

第4章 健康経営の推進に向けて

継続的な取り組み

健康経営は、一度施策を実施すれば完了するものではありません。社会環境の変化、従業員のニーズの変化に応じて、継続的に取り組みを見直し、改善していく必要があります。

当社は、健康経営の取り組みを定期的に振り返り、効果を検証し、より効果的な施策の実施に努めてまいります。

従業員との対話

健康経営の推進にあたっては、従業員の声に耳を傾けることが重要です。当社は、従業員との対話を通じて、現場のニーズや課題を把握し、施策に反映させてまいります。

健康経営に関するご意見やご要望がありましたら、人事担当部門または上長までお寄せください。

社会への貢献

当社は、健康経営の実践を通じて、「働く人が報われる世界」の実現に貢献してまいります。従業員の健康を守り、いきいきと働ける職場をつくることは、当社のビジョンの実現に向けた第一歩です。

当社の取り組みが、社会における健康経営の普及・促進に少しでも寄与することを願っています。

以上

制定日：2026年2月

Stella株式会社
代表取締役社長 齋藤 吟史

〒106-0032 東京都港区六本木7-21-24 The Module Roppongi