



健康経営レポート

(数値目標・成果等)

2026年10月更新

当社は、創業以来重視してきたコミュニケーションの文化を基盤として、従業員のWell-being（身体的・精神的・社会的な健康）の実現を重要な経営課題の一つと位置づけています。健康経営を通して、従業員が本来の能力を十分に発揮できる環境を構築していきます。

健康経営宣言

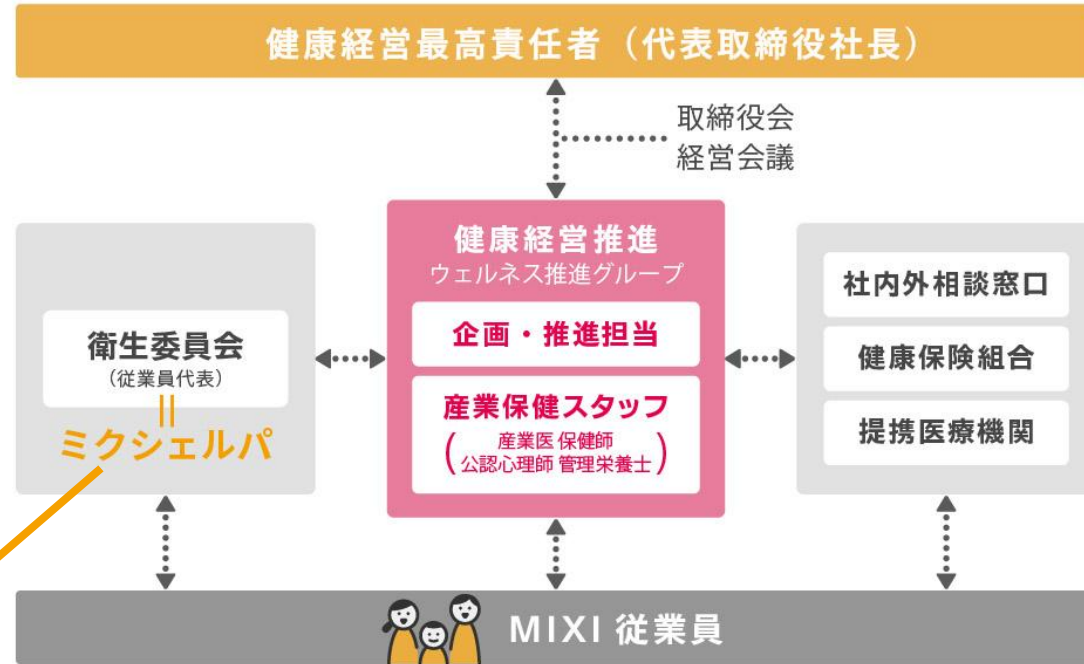
MIXIでは、「健やかな心と身体は、イノベーションを生み出す土台である」という認識のもと、社員が主体的に健康の維持・増進に向き合えるよう、健康経営に誠実に取り組んでいます。

当社が掲げる「豊かなコミュニケーションを広げ、世界を幸せな驚きで包む。」というパーパスは、私たちの根底にある想いです。その想いをかたちにするため、社員の健康の維持・増進に加え、健康的で熱量溢れる組織づくりを通して、「心もつながる」場と機会を世界中に創り出していきます。



株式会社MIXI
代表取締役社長 上級執行役員 CEO 木村 弘毅

健康経営推進体制



🔍 ミクシェルパとは？

「MIXI」+「シェルパ」（「登山者が山の頂上にたどりつくための手助けをする案内人」を意味する言葉）を組み合わせた名称です。従業員代表であるミクシェルパと一緒に、健康経営の実現という山頂を目指して、思わず参加したくなるような健康施策を展開しています。

ミクセルパと一緒に、職場の健康づくり

全本部から選任されたミクセルパを通じて、従業員目線での意見や課題感を施策に反映し、改善に繋がっています。ミクセルパは、現場と健康推進をつなぐ橋渡し役として社内の健康づくりを支えています。

ミクセルパの活動例



健康情報・意見の共有

MIXI全体の健康に関する指標などを確認し、目標の達成状況を把握・意見交換を実施

健康施策の考案・従業員への案内

- ・健康施策のアイデア出し
- ・各本部への健康施策の案内・周知

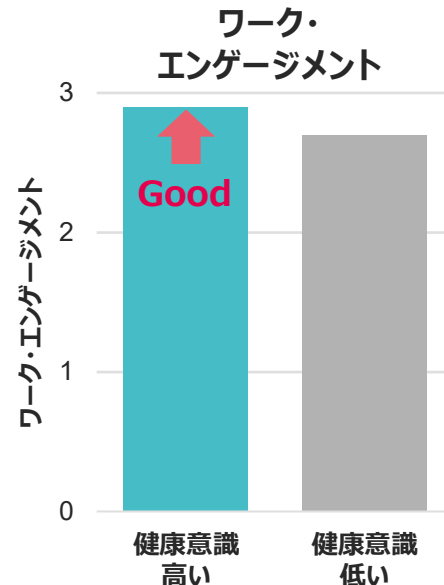
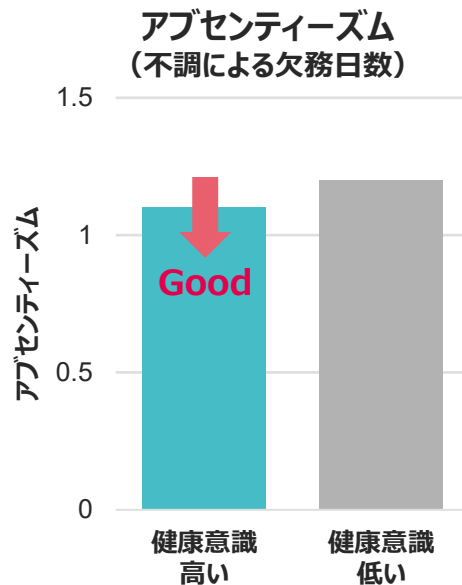
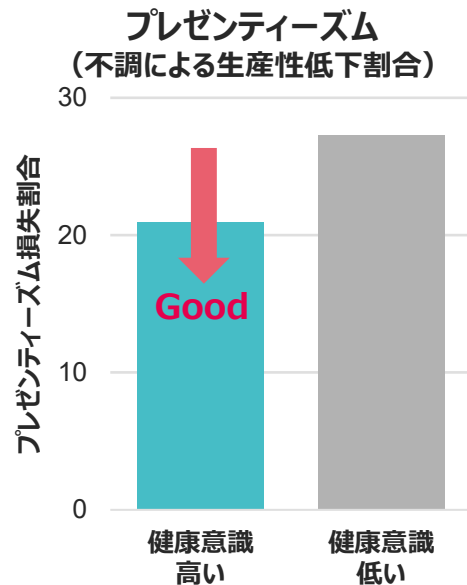
身近に感じてもらう工夫

従業員がミクセルパを認識し、相談しやすくなるよう、オリジナルキーホルダーを作成



ミクセルパは
社員証ストラップ
に装着

社内調査の結果、健康意識が高い従業員は、生産性やワーク・エンゲージメントの数値も良いことが明らかになりました。あらゆる健康施策を通して健康意識の向上を図り、従業員が本来の能力を最大限発揮できるよう努めていきます。



※プレゼンティーズム損失割合：過去4週間(28日間)の勤務日における総合的なパフォーマンス損失割合の平均値 (回答数n=1295)

アブセンティーズム：直近3ヶ月間のうち体調不良が原因で休んだ日数の平均値 (回答数n=1293)

ワーク・エンゲージメント：ワーク・エンゲージメント得点の平均値 (回答数n=1295)

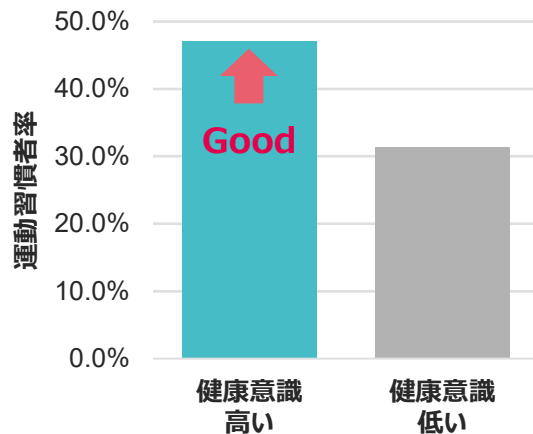
健康意識：「あなたは、健康意識が高いと思いますか」に「とても高い」「まあまあ高い」と回答した人を「健康意識が高い」と定義。

※プレゼンティーズムとワーク・エンゲージメントはWelchのt検定で有意。アブセンティーズムはMann-Whitney U検定で有意。

健康意識が高い従業員は、身体・精神・社会的健康の状態が良い【= Well-being】割合が高いことがわかりました。一方で、健康意識が低い従業員は健康状態が悪い割合が高く、当社の課題であると捉えています。そこで、身体・精神・社会的健康それぞれにKGI（目標に向けた重点指標）を定め、健康施策を通して数値の改善を目指しています。

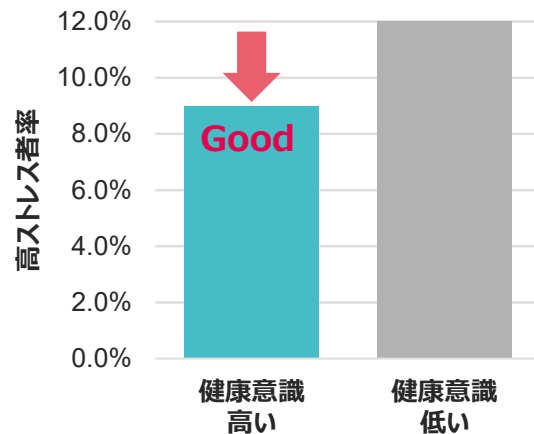
PHYSICAL HEALTH

＜運動習慣者率＞



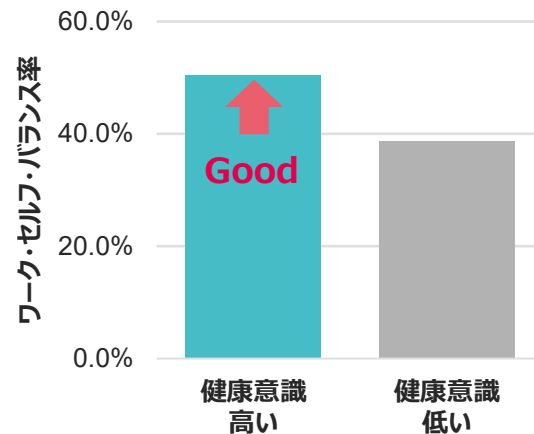
MENTAL HEALTH

＜高ストレス者率＞



SOCIAL HEALTH

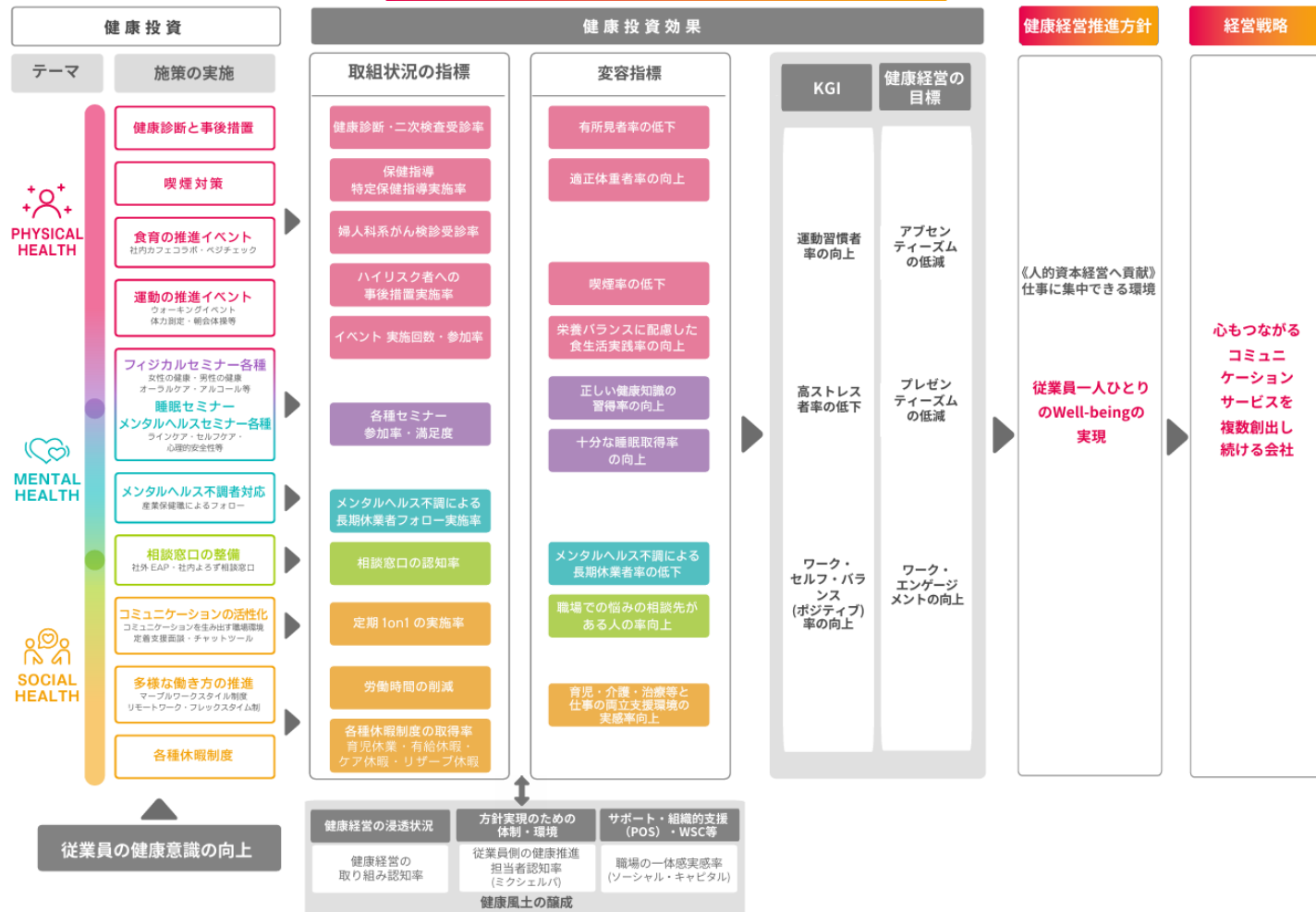
＜ワーク・セルフ・バランス率＞



➡ 従業員一人ひとりのWell-beingを実現

※運動習慣者率：日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している者の割合。（回答数n=1188）、高ストレス者率：ストレスチェックより算出。（回答数n=1295）
 ワーク・セルフ・バランス率：「仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している」にそうだ、まあそうだと回答した人の率。（回答数n=1295）
 ※カイ2乗検定でいずれも有意。

戦略マップ



MIXIの健康施策は楽しく、健康に興味がない人でも参加したくなるような施策を展開しています。健康ドリンクを社内カフェで販売するほか、AIで作成した運動動画の配信なども行っています。

社長×健康ドリンク！

木村社長
おすすめ！

きな粉香る
バナナヨーグルトスムージー

BYRON BAY
coffee
COMPANY
EST. 2003

社長が全社チャットで
健康ドリンクを周知

鉄分 (きな粉) 貧血予防や、疲れにくく集中力のある体づくりに効果的！免疫力や脳の神経維持にも関わります。	カリウム (バナナ) 体内の余分な塩分（ナトリウム）を排出し、血圧を安定させる働きがあります。むくみの予防や疲労回復にも効果的！	カルシウム (ヨーグルト) 骨や歯を丈夫にするだけでなく神経や筋肉の働きを助ける重要なミネラル！ストレスの緩和やイライラ予防にも◎
--	---	--

ウェルネス推進グループ保健師・管理栄養士監修！
日本人が不足しがちな3つの栄養素がたっぷり！

AI×運動施策！



AIを活用した
運動動画を
全社朝会で配信

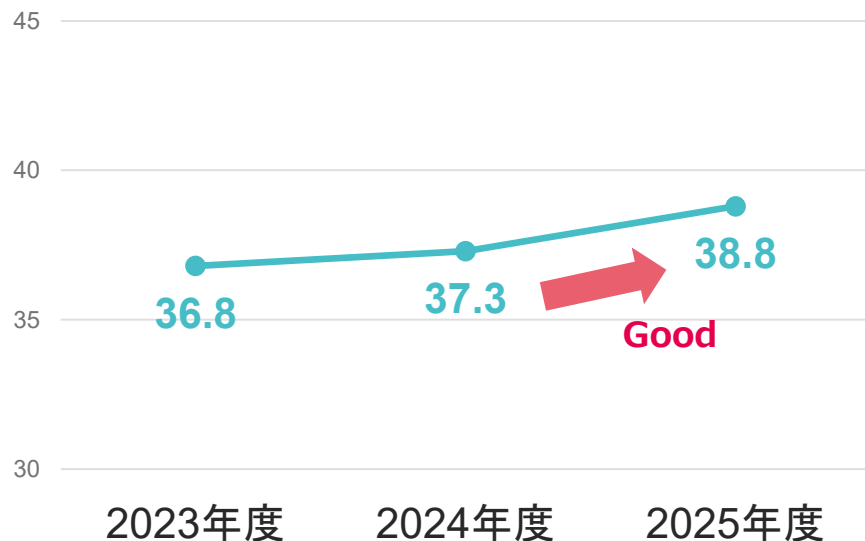


【施策満足度】

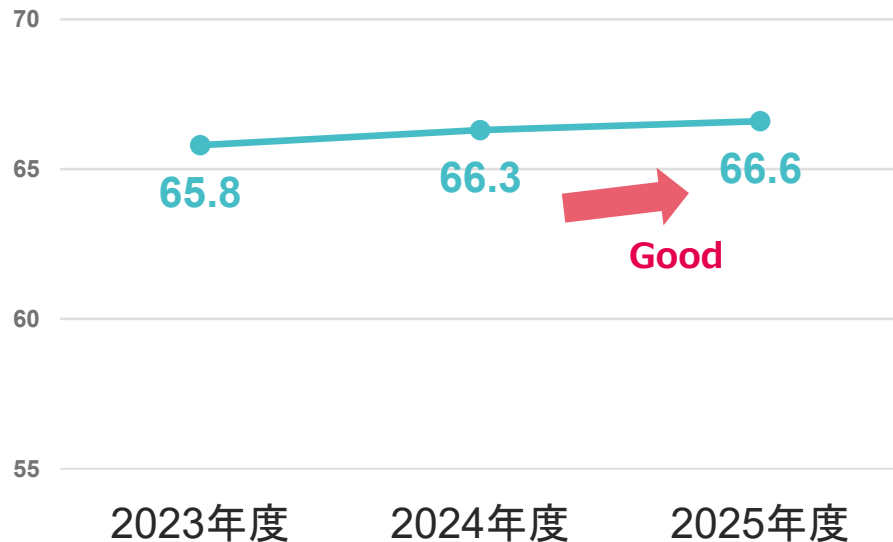
社内カフェコラボ：71.1% 体力測定イベント：83.8% ウォーキングイベント：75.3%
女性の健康セミナー：100.0% 男性の健康セミナー：96.3%

食育や運動イベント等の取り組みの成果として、運動習慣者率や適正体重者率が徐々に改善してきています。今後も従業員が健康で活力溢れる職場づくりを目指して取り組みを進めていきます。

運動習慣者率※



適正体重者率※



※運動習慣者率：日常生活において歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している人の割合、適正体重者率：BMIが18.5～25未満の者の割合

コロナ禍以降、社会全体でメンタルヘルス不調が増加していることを受け、当社でも実態調査を行いました。相談窓口の充実や研修の強化を行い、従業員の不調の未然防止・早期対応に取り組んでいます。

入社後面談・相談窓口の充実



調査の結果、特に勤続年数が短い人のメンタルヘルス不調が課題であると捉えています。リモートワーク下では、気軽に相談できる機会が減少する可能性を考慮して、相談しやすい体制づくりを行っています。

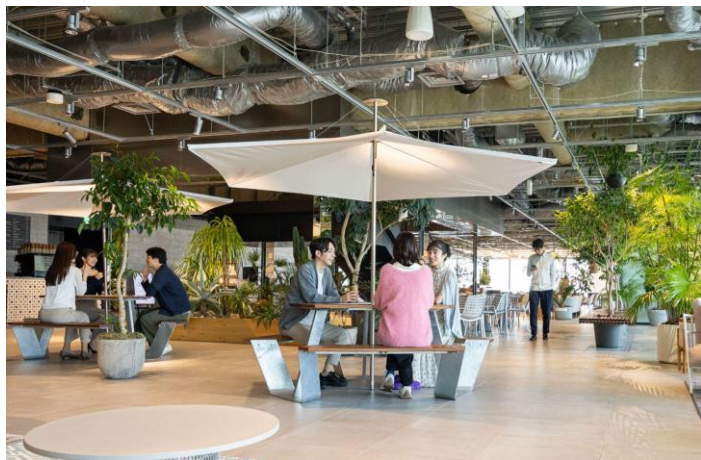
メンタルヘルス研修の強化



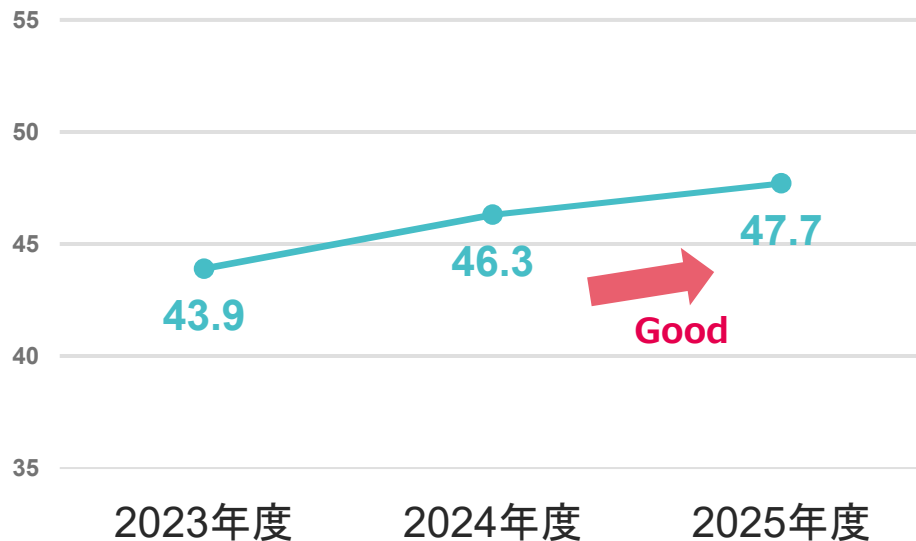
セルフケア研修・ラインケア研修を強化しています。従業員は心身の不調への適切な対処方法を身につけ、管理職は部下の不調に早期に気づき、対応できるよう支援しています。

当社では「マールワークスタイル」を導入し、リモートワークやフレックスタイム制を活用して、治療・育児・介護等と仕事の両立を支援しています。一方で、出社時には自然なコミュニケーションが生まれ、アイデアが広がるようなオフィス環境も整えています。このような取り組みの結果として、仕事が私生活に良い影響を及ぼすことを示すワーク・セルフ・バランスの得点が徐々に向上しています。

コミュニケーションを 生み出すオフィス環境



ワーク・セルフ・バランス※



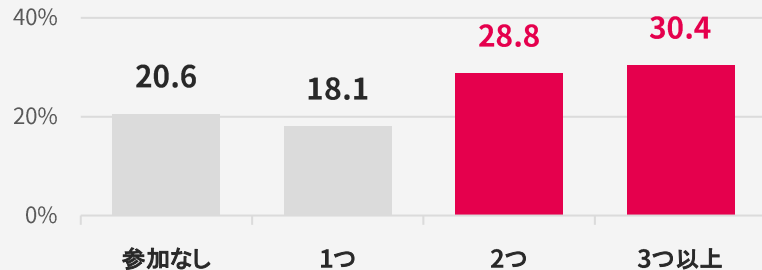
※「仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している」という設問に、「そうだ」「まあそうだ」と回答した割合

健康意識が低かった従業員を2年間追跡したところ、健康施策に多く参加した従業員ほど健康意識が上がりやすい傾向があり、健康意識が上がった人は低いままの人と比べてパフォーマンスも高いことがわかりました。このことから、従業員の健康意識を高める施策は、生産性の向上にも寄与する可能性があると考えています。

STEP 1

健康施策に多く参加した人ほど、健康意識が上がりやすい傾向

2024年時点で意識が低かった人のうち、2026年に「高」になった割合（％）



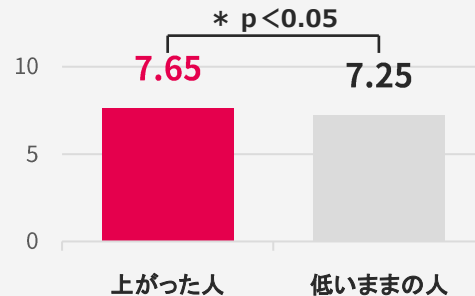
*** 参加数が多いほど健康意識が上昇傾向**

検証した7つの健康施策で、参加者の上昇率が高い方向（+3～+13pt）

STEP 2

2年間の追跡の結果、健康意識が上がった人は、低いままの人よりパフォーマンスが高い

2026年のパフォーマンス（10点満点）



低いままの人と比べて
+0.40点

上がった118名で
年間約4,000万円相当の
生産性（試算）

対象：2024年・2026年の両調査に回答し、2024年に健康意識が低かった従業員（STEP1：2025年調査にも回答した518名、STEP2：541名）。パフォーマンスはWHO-HPQ（2026年測定）。

*は統計的に有意（STEP1：Cochran-Armitage傾向性検定、STEP2：Welchのt検定）。関連を示すもので、因果関係を示すものではない。

健康意識が上がった人：118名、低いままの人：423名。

各種数値一覧表

取組状況の指標

テーマ	指標	目標値	2023年度	2024年度	2025年度	目指す状態
PHYSICAL HEALTH	定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	維持
	二次健康診断受診率	80%	37.7%	55.1%	75.2%	向上
	保健指導実施率	80%	54.3%	73.3%	100.0%	維持
	特定保健指導実施率	90%	86.0%	75.3%	集計中	向上
	子宮頸がん検診受診率	80%	86.7%	85.8%	80.7%	維持
	乳がん検診（乳腺エコー検査）受診率	90%	95.2%	92.3%	87.9%	向上
	前立腺がん検診受診率（50歳以上）	100%	—	100%	100%	維持
	ハイリスク者への事後措置実施率	100%	100%	100%	100%	維持
	女性の健康 eラーニング受講率	100%	94.2%	95.6%	97.4%	向上
	健康支援アプリPepUp利用率	70%	—	30.8%	54.0%	向上
MENTAL HEALTH	メンタルヘルスラインケアeラーニング受講率	100%	91.2%	95.2%	97.0%	向上
	メンタルヘルスセルフケアeラーニング受講率	100%	94.7%	95.2%	97.0%	向上
	メンタルヘルス不調による長期休業者フォロー実施率	100%	100%	100%	100%	維持
SOCIAL HEALTH	所定外労働時間（年平均）	20時間以下	17.1	17.3	16.9	維持
	年次有給休暇取得率	70%	66.9%	65.4%	66.5%	向上

各種数値一覧表

変容指標

テーマ

PHYSICAL HEALTH

MENTAL HEALTH

SOCIAL HEALTH

赤字：KGI(※4)

指標	目標値	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	目指す状態
適正体重者率（※1）	70%	65.8%	66.3%	66.6%	－	向上
運動習慣者率（1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施）	30%	22.7%	25.1%	26.3%	－	向上
運動習慣者率（歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施）	40%	36.8%	37.3%	38.8%	－	向上
喫煙率	15%	15.7%	16.2%	15.4%	－	低下
睡眠による十分な休養の取得率（※1）	75%	71.6%	69.8%	69.5%	－	向上
高ストレス者率	10%	10.9%	10.7%	9.9%	11.5%	低下
メンタルヘルス不調による長期休業者率	1%	1.76%	1.51%	2.01%	－	低下
育児・介護・治療等と仕事の両立支援環境の実感率（※2）	85%	－	－	－	88.1%	維持
ワーク・セルフ・バランス（ポジティブ）率（※3）	50%	43.9%	46.3%	47.7%	－	向上

※1…健康診断の結果(BMI)および問診票から集計

※2…「当社には、育児・介護・治療等の事情と仕事を両立できる職場環境が整っていると思いますか」という設問に「とてもそう思う」「ややそう思う」と回答した従業員の割合。2026年度より調査開始

※3…「仕事でエネルギーをもらうことで、自分の生活がさらに充実している」という設問に「そうだ」「まあそうだ」と回答した従業員の割合

※4…KGIの達成目標年は2028年

目標指標

指標	目標値	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	目指す状態
アブセンティズム（※1）	1.0	1.40	1.24	1.27	1.12	低下
プレゼンティズム（パフォーマンスの低下割合）（※2）	33.0	34.0	35.0	32.1	34.0	低下
プレゼンティズム（パフォーマンスの低下日数）（※3）	4.5	4.42	5.05	5.41	6.08	低下
ワーク・エンゲージメント（※4）	2.9	2.68	2.72	2.71	2.69	向上

※1…直近3ヶ月間の勤務日のうち、体調不良が原因で休んだ日数の平均値（2025年度：測定人数1,290名／回答率99.7%）

※2…普段と比較した、症状がある時のパフォーマンス損失割合の平均値（2025年度：測定人数1,290名／回答率100.0%）Qqmethod。2026年度より、調査方法をWHQ-HPQに変更

※3…直近3ヶ月間の勤務日のうち、仕事に影響する症状があった日数の平均値（2025年度：測定人数1,290名／回答率98.8%）Qqmethod

※4…ストレスチェック設問におけるワーク・エンゲージメント得点の平均値（2025年度：測定人数1,290名／回答率100.0%）

健康課題

指標	目標値	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	目指す状態
主観的健康意識（※）	50%	47.0%	47.8%	—	50.6%	向上

※…「あなたは、健康意識が高いと思いますか」という設問に「非常に」「かなり」と回答した従業員の割合。2025年度は結果なし。

健康風土の醸成に関する指標

項目	目標	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	目指す状態
健康経営の取り組み認知率	80%	—	—	86.5%	91.6%	維持
従業員側の健康推進担当者(ミクセルパ)認知率（※1）	70%	—	—	—	48.6%	向上
職場の一体感実感率(ソーシャル・キャピタル)（※2）	80%	80.2%	81.2%	81.3%	81.0%	維持

※1…2026年度より調査開始

※2…「私たちの職場では、お互いに理解し認め合っている」という設問に「そうだ」「まあそうだ」と回答した割合

安全衛生に関する指標

指標	目標値	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	目指す状態
労働災害、死亡災害発生件数	0	2	4	1	—	低下

※ISO45001は未取得

※職場巡視を専門職が実施し、リスクアセスメントの結果を踏まえて職場環境の改善を行っています

健康投資額

項目	2023年度	2024年度	2025年度
健康管理システムや外部相談窓口など従業員の健康管理に関する環境整備のための外部委託費用	5,413,189	3,989,350	4,888,900
定期健康診断やストレスチェックなど、従業員の健康管理に関する施策全般に関わる費用	5,733,208	7,227,869	9,324,911
健康イベントなど、従業員の健康保持・増進を目的とした施策全般に関わる費用	1,049,170	3,720,488	3,360,494

※その他にも、産業医や保健師などの専門職委託費や傷病治療費・支援金・治療と仕事の両立に係る費用に投資しています

健康経営普及の取り組み

当社は、これまでに培った健康経営の知見を活かし、取引先企業や他社への支援を行っています。戦略マップなど目標設定に関する実践的なノウハウや施策の企画・実施における工夫内容の提供に加え、当社が主催する食育イベントに他社の皆さまにもご参加いただくなど、パートナー企業とともに健康経営の実践と普及を推進しています。また、同一の健康保険組合に加入する企業の皆さまにも、健康経営施策の推進方法やAI活用等に関する情報提供を行い、知見を共有しています。

さらに、MIXI GROUPの人権方針を制定するとともに、「パートナーシップ構築宣言」における健康経営の支援宣言など、サプライチェーン全体を視野に入れた取り組みも進めています。今後も、社会全体での健康経営の推進に貢献してまいります。

心もつなごう。

MIXI

