

Health & Future 2026

～健康が支える、働く今とその先の未来～

千代田エクスワンエンジニアリング株式会社

私たちが目指す健康経営 ～すべての従業員が、今も未来も笑顔で働ける会社へ～

2023年7月に健康経営宣言を行いました、「健康経営に込めた思いが従業員に十分に伝わっていないこと」「経営と現場の間で、健康経営の捉え方に差があること」といった課題に気づきました。そこで2025年、私たちは、これから目指したい健康経営の姿と、改めて大切にしたい想いについて、丁寧に言葉にすることから取り組みました。

目指す姿

全ての年代の従業員が健康で、その先の未来も笑顔であり続けること

根底にある想い



私たちは、健康を「働くための基盤」とであると同時に、人生を大切に生きるための土台だと考えています。心身が健康であるからこそ、仕事に前向きに向き合い、プライベートや家族との時間も笑顔で過ごすことができる、そんな日々の積み重ねが、充実した人生につながっていくと信じています。

私たちの健康経営は、在職中の働きやすさや、一人ひとりが力を発揮し続けられる状態を整えることだけを目的としたものではありません。退職後も健康で、自分らしく活躍し続けられる人生を見据え、いわば「その先の人生」まで支える存在でありたいと考えています。

また、健康は一人ひとりの自信や前向きな気持ちを育み、新しいことに挑戦し、やり抜く力を支えるものでもあります。従業員の健康が高まることで、組織には自然と活力が生まれ、創造性や価値創造へとつながっていく、この循環を大切にしながら、私たちは健康経営に取り組んでいきます。

2025年度の健康経営の振り返り ～持続的な取り組みに向けた「土台づくり」の一年～

2025年は、健康経営を一時的な施策ではなく、企業活動の基盤として継続的に推進していくための「土台づくり」に注力しました。考え方・仕組み・体制を整えることで、誰にとっても分かりやすく、実践につながる健康経営を目指しています。

社内外への発信強化

健康経営の考え方や目指す姿を社内外に分かりやすく届けるため、HP改定や健康レポートの公開に加え、四半期ごとの全社連絡会を通じて社長から継続的にメッセージを発信しました。

専門体制の強化

産業保健師を拡充する準備を進め、より相談しやすく、きめ細かな健康支援を行える体制強化に取り組みました。その結果、2026年5月には産業保健師を1名増員し、支援体制のさらなる強化につなげています。

従業員のセルフケアを支える基盤整備

従業員一人ひとりが自身の健康状態を理解し、継続的な健康づくりに取り組めるよう、PHR (Personal Health Record) の導入および連携可能な健康管理システムへの切替を進めました。健康診断結果などの健康情報を見える化し、従業員がいつでも自身の健康状態を確認できる環境を整備することで、健康意識の向上と主体的な健康行動を支援を目指しています。

こうした取り組みが評価され、当社は 2026年3月に、経済産業省および日本健康会議が共同で認定する「健康経営優良法人 2026 (大規模法人部門)」に認定されました。本認定は、3年連続での取得となります。



2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

健康経営のあゆみ

2023年度

- CXO健康経営宣言
- CHO (Chief Health Officer) の選任
- 保健師の社内雇用
- 健康経営優良法人2024 (大規模法人部門) に認定



2024年度

- 健康経営5つの重点施策の策定
- 健康経営優良法人2025 (大規模法人部門) に認定



2025年度

- 健康経営の目指す姿の策定
- データ基盤の整備
- 産業保健スタッフの専門体制の強化
- 健康経営優良法人2026 (大規模法人部門) に認定



2023年度

- がん検診・脳ドック等の健康診断の充実にに向けた取り組みの開始
- 食堂での健康メニューの提供の開始
- 置き型食堂の設置の開始 (OFFICE DE YASAI)
- 社内ウォーキングイベントの開始
- 就業時間内禁煙導入
- ハラスメントゼロ運動の開始

2024年度

- 各種健康診断の受診率向上の取り組み開始
- 二次検査受診率向上の取り組み開始
- CXO卒煙対策5ヶ年計画推進
- 運動習慣の定着に向けた取り組み開始
- 飲酒対策の開始
- ヘルスリテラシー向上の取り組み開始 (健康経営eラーニングの導入)
- 保健師による全員面談の開始
- メンタルヘルスに関する教育の開始
- ウェルネス活動賞の導入 (健康ポイント制度開始)
- 長時間労働対策の強化

2025年度

- 健康診断の拡充
- 食生活改善対策の強化
- 歯と口の健康対策の取り組み開始
- 高年齢従業員の健康対策強化
- 睡眠改善対策の強化
- ワークライフバランス推進のための制度整備と対策強化

5つの重点施策

5つの重点施策	2026年度主な施策予定	2027年度予定
①病気の重症化予防	・ がん推進パートナー参加 ・ 現場赴任者の受診機会確保に向けた施設健診への移行 ・ 二次検査受診率向上(本部長連絡会で部門別可視化) ・ 産業保健スタッフ(産業医・保健師)による面談強化 ・ 特定保健指導・早期メタボ対策の受診率向上の取り組み	・ 健診後フォロー強化による重症化予防の推進
②生活習慣病予防・健康増進	・ 社長と共に痩せる減量支援プログラム ・ 年代別食育セミナー ・ 運動習慣定着施策(ウォーキング・日常のストレッチ運動) ・ 呼吸器専門医による卒煙セミナー ・ 社長が応援、組織リーダーが挑戦。トップから始める卒煙プロジェクト ・ Pep UP浸透に向けた取り組み	・ 健康的な生活習慣の定着に向けた行動変容の強化 「社長と共に痩せる減量支援プログラム」第二弾 「社長が応援、組織リーダーが挑戦。トップから始める卒煙プロジェクト」第二弾 運動習慣定着施策の拡充 Pep Upを活用したセルフケア支援の強化
③メンタルヘルス対策強化	・ メンタル研修受講率向上の取り組み ・ 休復職フロー・就業規定の見直し ・ 保健師による全員面談の継続	・ メンタルヘルス不調の未然防止と早期支援体制の強化
④安心・安全な職場環境	・ 高ストレス傾向職場へのフォロー強化 ・ 産業保健スタッフによる早期介入 ・ 管理職と連携した職場改善支援	・ 管理職と産業保健スタッフが連携した職場環境改善活動の強化
⑤ワークライフバランスの推進	・ 介護カフェの継続実施 ・ 介護・育児・治療に関する早期相談体制の整備 ・ 両立支援制度の見える化と活用促進 ・ 管理職への両立支援の意識づけなどの教育機会の提供	・ 多様なライフイベントと仕事の両立支援(女性の健康課題への対応や育児支援の強化)



健康診断に関わる取り組み

シニア層・女性を対象とした健診内容の見直し・拡充

がんをはじめとする疾病の早期発見・早期対応を目的として、シニア層や女性を対象とした健診内容の見直し・拡充を行いました。

節目健康診断の対象年齢を、従来の40歳・45歳・50歳・55歳・60歳に加え、新たに65歳を対象とするとともに、55歳では骨密度検査を導入し、加齢に伴う健康リスクへの早期対応を支援しています。

また、従来は35歳以上であった女性がん検診を、34歳以下についても対象としました。

希望に応じた検診を受診できるようにするため、集団健診から施設健診へ変更し、より受診しやすい環境の整備を進めました。

健診事後措置対応

健康診断後の再検査・精密検査の受診率向上に向け、産業保健スタッフによる受診勧奨に加え、2025年度は管理監督者からの声かけも実施しました。その結果、二次検査受診率は着実に向上しました。



<節目健診の主な健診項目>

通常の健診項目に加え、以下を追加しています。

検査項目
肺機能検査
甲状腺・頸動脈エコー
動脈硬化指数検査
脳検査 (MRI・MRA)
胃部内視鏡検査
大腸内視鏡検査
骨密度検査 (55歳のみ)
乳がん検診2項目 (通常は1項目)
子宮がん検診に経膣エコー追加

2025年度の取り組み報告

生活習慣病予防対策・健康増進

肥満起因となる生活習慣の改善に向けた施策の強化

当社では、他社健保と比較して、肥満および内臓脂肪蓄積の割合が高い傾向が見られることから、生活習慣の見直しを目的とした健康経営に注力しています。特に、肥満の主な要因となる「食事・運動・睡眠・飲酒」の4つの生活習慣に着目し、それぞれの改善に向けた実践的な施策の強化に取り組んでいます。

食生活改善に向けた取り組み

“スマート和食セミナー”の開催

「内臓脂肪をためにくい食べ方・くらし方」をテーマにした体験型セミナー「スマート和食セミナー」を開催いたしました。

栄養バランスと食べ方の工夫を取り入れた「スマート和食弁当」を実際に食べながら参加いただき、参加者からは、内臓脂肪についての理解が深まり、生活習慣の改善に繋がる気づきを得たという声が多くありました。

参加率 14.6%

満足度 87.0%

健康投資額 233,000円



若年層向け食育セミナー

将来にわたる健康づくりの第一歩として、34歳以下の若年層を対象に、意識醸成を目的とした食育セミナーを開催しました。40代以降に気をつけたい疾患や、バランスの良い食事の整え方、太りにくい食習慣のポイントを分かりやすく解説しました。当日は、お弁当を実食しながら学ぶことで、より実践的に理解を深めました。

参加率 22.1%

※母数: 34歳以下の従業員数

満足度 86.0%

健康投資額 72,000円



2025年度の取り組み報告

生活習慣病予防対策・健康増進

食堂での健康メニューの提供

2023年度より会社による食事費用補助を実施し、社員食堂では管理栄養士が考案した健康メニューや具沢山減塩みそ汁を定期的に提供しています。従業員の健康課題である肥満や生活習慣病の予防・改善に向け、食を通じた健康づくりを推進しており、健康的な食習慣の定着を支援しています。これらの取り組みは従業員からも好評で、健康意識の向上にもつながっています。



健康投資額 1,526,000円/年

歯と口の健康対策の取り組み

2025年度より歯と口の健康対策を新たな健康施策として開始しました。歯科口腔の健康は全身の健康や生活習慣病予防にも関わることから、従業員の健康課題である肥満・内臓脂肪蓄積の改善に向けた取り組みの一環として、啓発活動を推進しています。

オーラルケアセミナーの開催

歯と口の健康に対する理解促進を目的として、オーラルケアセミナーを開催しました。セミナー前には唾液検査を実施し、参加者が自身の口腔内の健康状態を把握した上で、お口の健康や効果的なケア方法について学びました。セミナー後のアンケートでは、9割以上が「オーラルケアへの意識が高まった」と回答しており、オーラルケアの実践や歯科受診への行動変容につながったことがうかがえました。歯と口の健康に関するヘルスリテラシー向上と行動変容につながる機会となりました。



参加率 12.5%

満足度 93.0%

健康投資額 273,000円

2025年度の取り組み報告

生活習慣病予防対策・健康増進

運動習慣定着に向けた取り組み

年2回のウォーキングイベントの開催

春の健保のウォーキングイベントに加えて、会社主催のウォーキングイベントも毎年開催しています。今年度は本格導入する健康アプリを使用し、冬のウォーキングイベントを開催しました。イベントを通じて、「歩く習慣が身についた」「健康への意識が高まった」といった前向きな声が多く寄せられています。個人戦だけでなく、部署対抗などの競争要素も好評で、毎年参加人数も増えており、多くの従業員が楽しみながら積極的に取り組んでいるイベントとなっています。



参加率	春:25.7% 冬:46.3%
-----	-----------------

満足度	70.0%
-----	-------

健康投資額	春:健保負担 冬:534,000円
-------	-------------------

体力測定イベントの開催

高齢従業員の増加を背景に、新たな健康施策として「大人の体力測定イベント」を初めて実施しました。歩行や手作業、身体バランス、姿勢変換など4つの測定を通じて体力年齢を可視化しました。普段あまり体を動かさない社員にとっては、運動不足に気づくきっかけとなり、行動変容を促す機会となりました。一方で、日頃から運動習慣のある社員にとっても、自身の体力を振り返り、次の目標に向けた意識向上につながりました。



参加率	30.2%
-----	-------

※母数:本社勤務の従業員数

満足度	97.0%
-----	-------

健康投資額	400,600円
-------	----------

2025年度の取り組み報告

生活習慣病予防対策・健康増進

肥満起因となる生活習慣（食事・運動・睡眠・飲酒）の改善に向けた施策の強化

良好な睡眠習慣に向けた取り組み

睡眠専門医による「睡眠セミナー」の開催

良好な睡眠習慣の定着に向け、睡眠専門医を招いた「睡眠セミナー」を開催しました。セミナーでは、睡眠とパフォーマンスの関係や快眠を支える生活環境の整え方、自宅で実践できるセルフチェック方法など、日常にすぐに生かせる内容でした。参加者は新たな知識の習得、睡眠の重要性の再認識、自身の睡眠習慣の見直しのきっかけとなり、健康意識の向上につながる有意義な機会となりました。

参加率	75.9%
満足度	83.0%
健康投資額	160,000円

飲酒に向けた取り組み

適正飲酒セミナーの開催

毎年恒例のセミナーとして、ドリンクスマイルセミナーを開催しました。適正飲酒の理解促進を目的に、お酒との上手な付き合い方や自身の体質、適正な飲酒量、酒席マナーについて学ぶとともに、パッチテストや試飲を通じて自分に合った“推し酒”を見つける体験型プログラムも実施しました。対面開催により、部署を越えた交流も活性化し、正しい知識と理解を深める有意義な機会となりました。

参加率	15.4%
満足度	88.0%
健康投資額	なし

※母数：本社勤務の従業員数



2025年度の取り組み報告

メンタルヘルス対策

セルフケアセミナーの開催

毎年継続してセルフケアセミナーを実施し、自身の感情やストレス反応への理解を深める「心の棚卸」や心身のコンディションを客観的に把握する機会を提供しました。参加者からは、自身の状態を見つめ直すきっかけとなったことや、健康管理に活かしたいといった前向きな声が寄せられました。一方で、より実践的な内容や多様なテーマを求める意見もありました。今後は従業員のニーズを踏まえたテーマ設定や運営方法の改善を行い、より効果的なメンタルヘルス支援につなげていきます。

参加率	59.7%
満足度	65.0%
健康投資額	160,000円

ラインケアセミナーの開催

2025年度は、管理職を対象としたラインケアセミナーを初めて実施しました。部下への適切な声かけや支援方法、ラインケアの実践ポイントについて学ぶとともに、心理的安全性と規律の両立した職場づくりへの理解を深めました。参加者からは、管理職としての役割を再認識する機会になったとの声が寄せられた一方で、運営面の改善を求める意見もありました。これらの結果を踏まえ、今後は研修内容の充実や実施環境の改善を図り、管理職による早期気づきと支援の質の向上につなげていきます。

参加率	73.4%
満足度	67.0%
健康投資額	160,000円

※母数:ライン管理職数



新入社員向けレジリエンス研修の開催

新入社員研修の一環として、毎年レジリエンス研修を実施しています。アサーティブコミュニケーションやストレス対処法を学び、変化や困難に柔軟に対応できる力を養うことで、心身ともに健康に働き続けるための基盤づくりを支援しています。



保健師による新入社員全員面談の実施

新入社員全員を対象に、入社3か月後に保健師による個別面談を実施しています。健康状態や職場適応状況の確認に加え、健康診断結果の説明やセルフケア支援を通じて、健康意識の向上を図っています。

キャリア採用者向けフォローアップ面談

キャリア採用者を対象に、入社後3か月、6か月、1年のタイミングで人事面談を実施しています。職場適応状況や不安・課題を把握し、安心して働き続けられる環境づくりとキャリア形成を支援しています。

保健師による全従業員面談の実施

保健師による全従業員面談を実施しています。健康診断やストレスチェックの結果に加え、日常生活や就労状況についても確認しながら、一人ひとりの健康課題の把握と健康保持増進を支援しています。面談は、心身不調の予防や早期発見だけでなく、従業員が自身の健康と向き合い、セルフケア能力やヘルスリテラシーを高める機会として位置付けています。

高ストレス職場のフォロー

ストレスチェックの結果から、総合健康リスクの高い部署に対し、保健師による結果説明会や面談を実施しました。組織ごとの課題を分析し、結果のフィードバックと職場改善活動に向けた提案を行うことで、管理職と連携しながら職場環境の改善とメンタルヘルス不調の未然防止を推進しています。今後は、産業医との連携強化や保健師の増員を通じて支援体制を充実させ、予防的な介入と職場改善の活動強化に取り組んでいきます。

2025年度の取り組み報告

ワークライフバランスの推進

当社では、従業員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりを重要な経営課題と位置づけ、介護や育児、女性特有の健康課題など、多様なライフイベントと仕事の両立支援を推進しています。介護に関するアンケートでは、介護を担う従業員の半数以上が仕事との両立に不安を感じていることが分かりました。こうした結果をふまえ、制度や相談体制の充実を図るとともに、従業員がライフステージに応じて安心して活躍できる環境整備に取り組んでいます。

介護セミナーの開催

仕事と介護の両立支援を目的に、事前の構成や利用できる制度・サポートなどを紹介するセミナーを開催しました。従業員が介護をひとりて抱え込まず、仕事との両立について考える機会を提供しました。

参加率	13.6%
満足度	74.0%
健康投資額	なし

社内介護カフェの開催(隔月1回)

介護に関わる従業員が気軽に集まり、悩みや体験を共有できる交流の場として「社内介護カフェ」を開催しています。会では、同じ立場にある従業員同士が日頃抱えている不安や工夫していることを語り合い、共感や気づきを得ることで、心理的な負担の軽減につながっています。こうした取り組みを通じて、介護を抱える従業員の孤立を防ぎ、安心して働き続けられる職場風土の醸成を図っています。



「仕事×介護ハンドブック」の策定

会社の制度や支援に関する情報提供の充実を目的に、「仕事×介護ハンドブック」を策定しました。従業員が安心して介護と仕事を両立できる環境づくりを進めています。



女性の健康課題の取り組み

女性特有の健康課題や性差に応じた健康課題への理解促進に向けて、健康保険組合主催によるセミナー動画の配信を行いました。今後は会社としても女性特有の健康課題や性差に応じた健康課題への理解促進に向けた情報発信・教育機会を充実させるとともに、参加率向上に向けた啓発活動を強化します。

参加率	8.9%
-----	------

※母数:女性従業員数

2025年度の取り組み報告

ウェルネス活動賞

ウェルネス活動賞は、健康経営施策に積極的に取り組み、他の役職員の模範となる優れた成果を上げた個人を表彰する制度です。2024年度に創設し、毎年度設定する評価指標に基づき受賞者を選出しています。「楽しく健康に」をテーマに、健康診断結果や健康イベントへの参加などに応じて健康ポイントを付与し、上位者を社長が表彰しています。また健康ポイントの付与項目は、当社の健康経営における重点施策と連動しており、従業員に健康づくりの重要性を身近に感じてもらう仕組みとなっています。2025年度は前年を大きく上回るポイント獲得が見られ、従業員の健康づくりへの取り組みが着実に浸透しています。健康ポイントをきっかけとした一人ひとりの健康行動が、日々の健康習慣として定着し、働く今の活力を支えるとともに、その先の豊かな未来につながっていくことを目指しています。

<表彰式の様子>



<2025年の健康ポイントの一部>

	項目	健康ポイント	対象者
1	ウォーキングイベント参加者	50点/回	全従業員
2	ウォーキングイベント上位者	1位:100点 2位:80点 3位:50点	全従業員
3	健康イベント参加者	50点/回	全従業員
4	適正体重者	50点	全従業員
5	適正体重になった者	50点	全従業員
6	適正腹囲になった者	50点	全従業員
7	特定保健指導の完走者	50点	対象者
8	定期的に歯科受診している者	50点	全従業員

健康に関する数値

従業員の健康状態に関する指標

指標		単位	実績			目標	測定方法
			2023実績	2024実績	2025実績	2028目標	
定期健康診断受診率		%	97.7	100	100	100	
二次検査受診率		%	35.7	62.1	66.7	90.0	定期健康診断で要医療の判定となり、医療機関を受診し、その結果を報告した者
特定保健指導受診率		%	27.1 ※2022年	17.4 ※2023年	31.4 ※2024年	50.0	
ハイリスク者保健指導率		%	—	—	100	100	吹田スコアをもとにスコアリング、対象者を選定。2025年度は対象者89名。
ハイリスク者割合	血圧	%	0.9	0.6	0.5	0.2	収縮期血圧180mmHg以上または拡張期血圧110mmHg以上
	血糖	%	1.0	1.3	0.8	0.8	HbA1c8.0以上
	脂質	%	3.6	3.5	2.1	2.0	LDL-C180mg/dl以上
生活習慣病リスク者割合	肥満	%	36.3	37.8	38.8	30以下	BMI $\geq$ 25
	血圧	%	17.3	15.6	14.8	12.0	収縮期血圧140mmHg以上または拡張期血圧90mmHg以上
	血糖	%	14.5	15.9	15.7	13.0	空腹時血糖110mg/Hg以上またはHbA1c6.0以上
	脂質	%	22.4	21.1	23.2	15.0	LDL-C140mg/dl以上
	肝機能	%	17.0	15.2	16.1	10.0	γ GTP10IU/l以上またはGOT5IU/l以上またはGPT5IU/l以上

健康に関する数値

従業員の健康状態に関する指標

指標		単位	実績			目標	測定方法
			2023実績	2024実績	2025実績	2028目標	
生活習慣の指標	喫煙率	%	30.0	28.9	27.9	19.0	習慣的にタバコを吸っている者の割合
	適正体重維持者率	%	59.6	57.8	55.8	65.0	BMI18.5以上25未満の割合
	運動習慣者比率	%	23.5	24.7	25.5	30.0	1日30分以上の汗をかく運動を週2回以上、1年以上継続している者の割合
	健全な食生活者率	%	50.0	48.9	49.8	60.0	朝食を週3回以上かつ就寝前2時間以内に夕食を週3回以上食べていない者の割合
	飲酒習慣者率	%	26.0	16.5	14.5	10.0	飲酒頻度が毎日の者の割合
	睡眠で休養が十分取れている者の割合	%	59.1	63.5	66.9	80.0	睡眠により休養が十分とれている者の割合
	セルフケア実践者	%	6.8	8.3	9.3	10.0	「喫煙」「運動」「睡眠」「飲酒」「朝食」の全ての項目で生活習慣に問題ない者の割合
メンタルヘルス	ストレスチェック受検率	%	98.5	100.0	99.2	100.0	
	高ストレス者率	%	12.1	12.1	13.6	10.0以下	
	高ストレス職場数	数	4	6	10	-	総合健康リスク120の職場数。2023年は2階層分析、2024年以降は3階層分析。
	メンタルヘルス不調による休業者率	%	0.72	2.0	2.5	2.0未満	連続1カ月以上の私傷病による休業者数÷年度末社員数

健康に関する数値

健康関連の最終的な目標

※目標達成状況を確認する指標 KGI : Key Goal Indicator、この目標値は2026年度目標

指標	単位	実績		2025実績	目標	測定方法
		2023実績	2024実績			
社員エンゲージメント	%	45.0	43.0	50.0	58.0※	組織風土調査の中で「社員が自発的に仕事に取り組もうとしているか、会社に対して誇りを感じ、帰属意識を持っているか」に関する設問5項目の肯定回答率にて集計
アブセンティーズム (傷病による欠勤)	日	—	3.7	4.1	2.0以内	私傷病休暇日数÷年度末の従業員数
プレゼンティーズム	%	—	61.8	77.0	80.0以上	WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム 2025年～東大1項目版SPQ
ワークエンゲージメント		2025年度より調査開始		2.5	3.0	ストレスチェックの項目のうち「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「自分の仕事に誇りを感じる」の各回答を得点化。そうだ：4点、まあそうだ：3点、ややちがう2点、ちがう：1点として、2問の得点の平均値。
ヘルスリテラシー		2025年度より調査開始		3.5	3.8	CCHL（伝達的・批判的ヘルスリテラシー）尺度
仕事の満足度	点	2.3	2.3	2.2	2.0以下	ストレスチェックの項目のうち「仕事に満足だ」の回答を、そうだ：1点、まあそうだ：2点、やや違う：3点、違う：4点とした得点の平均点
離職率	%	5.4	3.4	2.5	2.0以下	年度内の離職者数÷年度末の従業員数
平均有休取得日数	日	14.1	15.0	14.4	—	
平均残業時間	時間	24.0	17.0	17.0	—	事業所・出張所勤務者を含む全社員平均残業時間
男性育休取得率	%	41.2	56.5	66.7	100	年度内で配偶者が出産した従業員のうち育休を取得した者の割合（※2025実績は、2026年8月末実績）
男性育休取得率（1ヶ月以上）	%	23.5	34.8	50	75	年度内で配偶者が出産した従業員のうち1ヶ月以上の育休を取得した者の割合 （※2025実績は、2026年8月末実績）

千代田エクスワンエンジニアリングは、目指す企業文化の一つである「Help Each Other, Respect Each Other (HEO/REO)」に基づき、従業員とその家族のこころと身体健康づくりを積極的に推進することによって従業員のエンゲージメントを向上させ、従業員が最大のパフォーマンスを発揮できる安心・安全な職場をつくることを宣言いたします。

“エンジニアリングの力で、笑顔あふれる未来へ”



© CHIYODA X-ONE Engineering Corporation 2026, All Rights Reserved.

