

---

# 選定企業紹介レポート

---



2018

# 健康経営銘柄

Health and Productivity

# 「健康経営銘柄」とは

「健康経営」とは 従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。



**健康経営銘柄**  
Health and Productivity

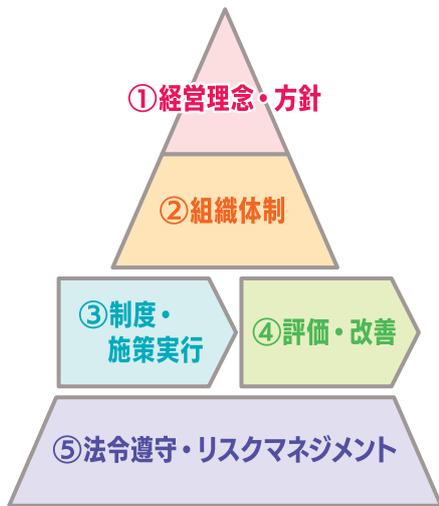
経済産業省と東京証券取引所は、日本再興戦略に位置付けられた「国民の健康寿命の延伸」に対する取り組みの一環として、「健康経営銘柄」を選定しています。

「健康経営」とは、従業員等の健康保持・増進の取り組みが、将来的に企業の収益性等を高める投資であるとの考えのもと、従業員等の健康管理を経営的な視点から考え、戦略的に取り組むことです。健康経営の推進は、従業員の活力や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績や企業価値の向上につながると期待されます。

また、国民のQOL(Quality of Life = 生活の質)の向上やあるべき国民医療費の実現など、社会課題の解決に貢献するものであると考えられます。

本取り組みでは、東京証券取引所に上場している企業の中から健康経営の取り組みが特に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって、魅力ある投資対象であるものとして紹介することで、企業における健康経営の取り組みの促進を目指しています。

## 平成29年度 健康経営度調査 評価モデル



側面	ウェイト
①経営理念・方針	3
②組織体制	2
③制度・施策実行	3
④評価・改善	2
⑤法令遵守・リスクマネジメント	—

※各企業の点数をフレームワークごとに偏差値評価に換算した後、ウェイトを掛け合わせ、健康経営度を測る。

健康経営度の評価モデルは平成29年度健康経営度調査基準検討委員会での検討を経て決定されています。

健康経営の実践度合を、「①経営理念・方針」「②組織体制」「③制度・施策実行」「④評価・改善」「⑤法令遵守・リスクマネジメント」の5つのフレームワークから評価し、それぞれのフレームワークごとの結果にウェイトをかけ、最終評価を算出しています。

### 平成29年度 健康経営度調査基準検討委員会

座長：森 晃爾

産業医科大学 産業生態科学研究所 教授

委員：荒井 勝  
尾形 裕也  
黒田 祥子  
小松原 祐介  
渋澤 健  
中澤 伸一  
藤野 英人  
前田 善三  
山本 勲

特定非営利活動法人日本サステナブル投資フォーラム 会長  
東京大学政策ビジョン研究センター 特任教授  
早稲田大学 教育・総合科学学術院 教授  
健康保険組合連合会 保健部長  
コモンズ投信株式会社 取締役会長  
株式会社日本政策投資銀行 サステナビリティ企画部 健康経営格付主幹  
レオス・キャピタルワークス株式会社 代表取締役社長  
ガバナンス・フォー・オーナーズ・ジャパン株式会社 責任投資ヘッド  
慶應義塾大学 商学部 教授

(平成29年度 健康経営度調査基準検討委員会 設置時)

# 「健康経営銘柄2018」選定のプロセス

「健康経営銘柄2018」は、以下のステップを経て選定しました。



## ①「平成29年度 健康経営度調査」の実施

経済産業省が、「平成29年度 健康経営度調査(従業員の健康に関する取り組みやその成果についての調査)」を実施。

## ②評価基準に基づき「健康経営」に優れた企業を選出

①の調査に回答のあった企業を、外部有識者委員会(詳細はP.02)が策定した評価基準に基づいて評価。このうち、東京証券取引所上場会社(TOKYO PRO Market上場会社を除く)かつ評価結果が上位20%であった企業を「健康経営」に優れた企業(選定候補)として選出<sup>\*1</sup>。

\*1) 重大な法令違反等がある場合は選定候補から除外する。

## ③財務指標スクリーニングを経て「健康経営銘柄2018」を選定

②で選定候補として選出され、かつ、ROE(自己資本利益率)の直近3年間平均<sup>\*1</sup>が0%以上の企業のうち、ROEが高い企業には一定の加点を行う。さらに、昨年度の調査回答企業に対しても一定の加点を行い、評価結果が業種内で最も高順位の企業を「健康経営銘柄2018」として選定。

\*1) 2017(平成29)年3月末を起点とする。

※①～③を経た結果、選定候補がない業種は非選定とする。

## 回答状況

### 【4年間の変化から】

平成29年度の回答企業数は1,239社となり、前年度から約1.7倍、初年度から約2.5倍に増加。平成29年度は未上場企業の回答が前年度から4倍以上の521社となり、健康経営の裾野が広がってきていることがうかがえます。

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
調査期間	2014年10月24日 ～12月5日	2015年9月25日 ～11月13日	2016年8月26日 ～10月7日	2017年9月7日 ～10月6日
回答企業数	<b>493社</b>	<b>573社</b>	<b>726社</b>	<b>1,239社</b>
うち上場企業	493	567	610	718
うち未上場企業	0	6	116	521

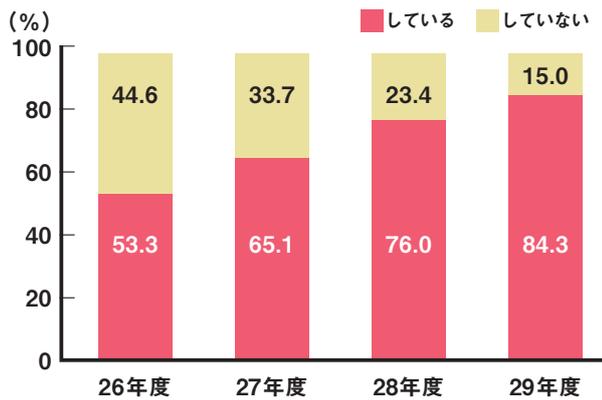
### 【業種別回答企業数】

水産・ 農林業	鉱業	建設業	食料品	繊維 製品	パルプ・ 紙	化学	医薬品	石油・ 石炭製品	ゴム 製品	ガラス・ 土石製品	鉄鋼	非鉄 金属	金属 製品	機械	電気 機器	輸送用 機器
2	1	58	49	10	10	50	33	6	7	6	9	10	13	44	78	46
精密 機器	その他 製品	電気・ ガス業	陸運業	海運業	空運業	倉庫・運輸 関連業	情報・ 通信業	卸売業	小売業	銀行業	証券・商品 先物取引業	保険業	その他 金融業	不動産 業	サービス業	医療・社会 福祉法人・ その他
9	28	15	29	2	5	11	164	81	111	51	5	29	23	34	162	48

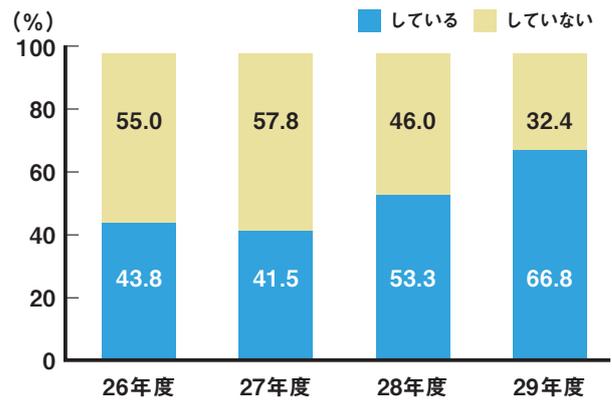
# 平成29年度 健康経営度調査の結果から

従業員の健康保持・増進に対する全社方針の明文化、従業員の健康保持・増進に関する目的等の社外への公開、評価改善の実施について、いずれも実施企業数の数が伸びているほか、従業員の健康保持・増進の最高責任者については、回答企業の約半数において経営トップがコミットしていると回答するなど、健康経営の質を高める取り組みが進んでいます。

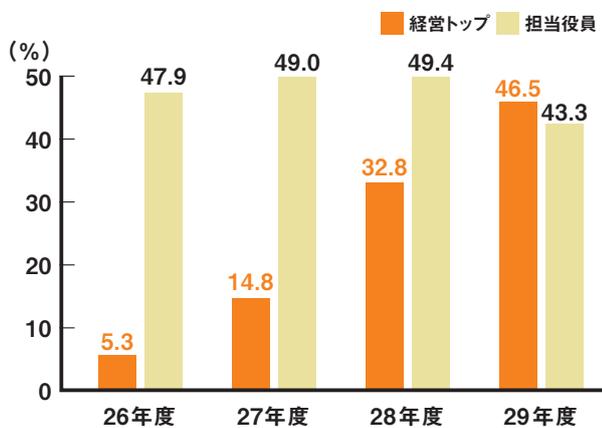
## 健康保持・増進に対する方針の明文化



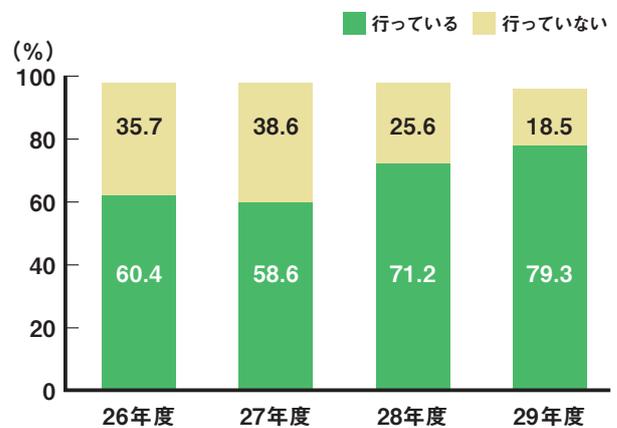
## 健康保持・増進に関する目的等の社外公開



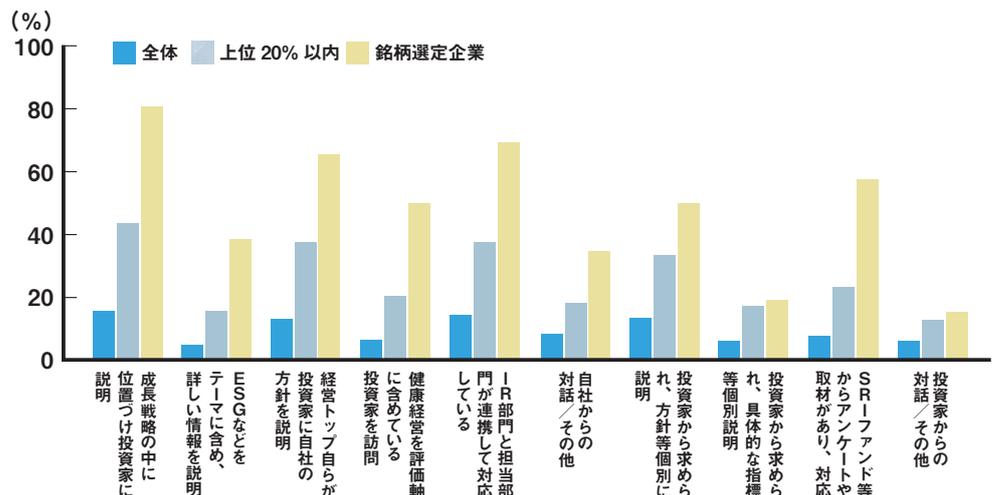
## 健康保持・増進の最高責任者の役職



## 評価改善の有無

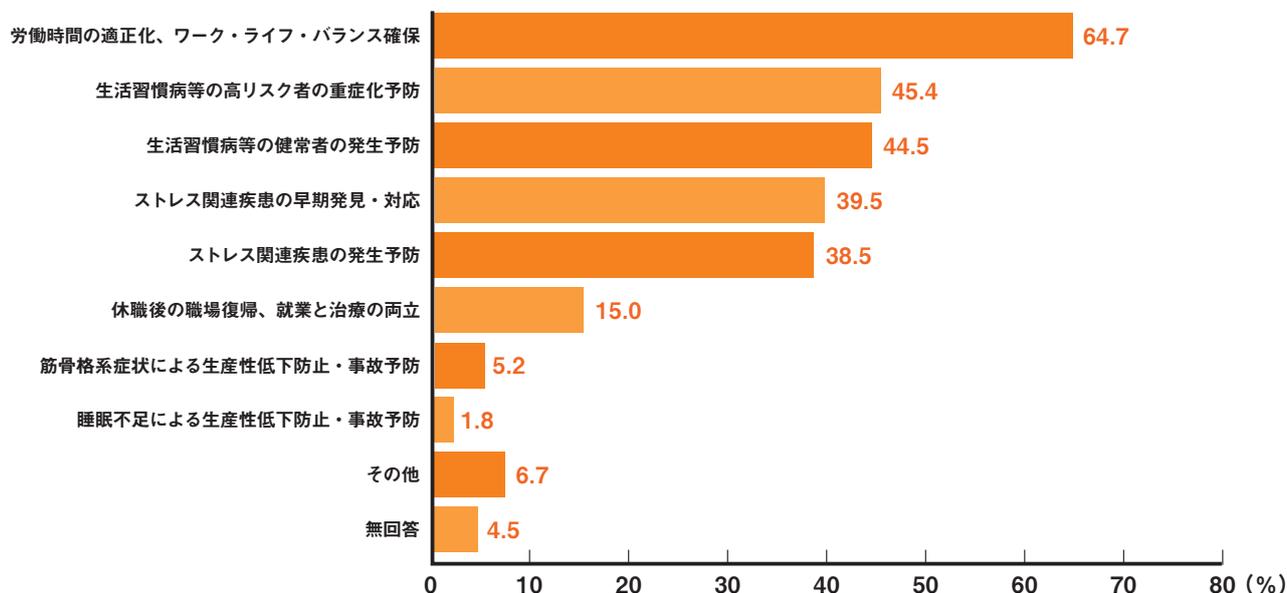


「投資家との間で健康経営が話題になるか」という問いに対しては、銘柄選定企業、上位20%以上の企業では多く話題になっていることがわかります。投資家から説明を求められるケースも多く、健康経営が企業評価の一視点になっていることがうかがえます。



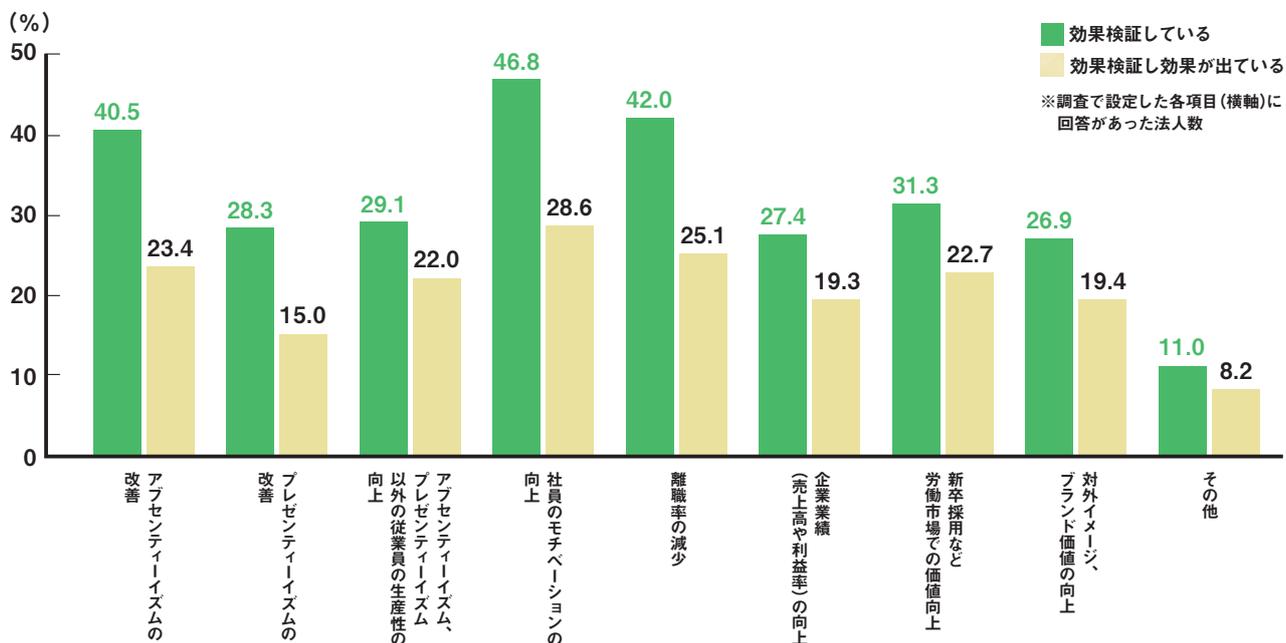
従業員の健康保持・増進における課題に関しては、労働時間の適正化およびワーク・ライフ・バランスの確保を課題として挙げる企業が最も多い結果となりました。また、生活習慣病等の高リスク者の重症化予防と、生活習慣病等の健常者の発生予防を課題として挙げる企業も多くありました。働き方改革に向けた機運の醸成と従業員の健康管理を経営的な視点から実践する、という健康経営の浸透がうかがえます。

### 従業員の健康保持・増進における課題



平成29年度の調査では、健康経営を実践したことによる企業経営への影響に対する検証やその成果についての質問を行いました。健康上の問題による欠勤や遅刻等に関する指標(アブゼンティイズム)を取り入れている企業が多くなってきている中、社員のモチベーションの向上を指標としている企業が最も多く、成果の把握も行われていることが分かりました。

### 企業経営への影響に関する検証や成果



# 「健康経営」の普及に向けた経済産業省の取り組み

経済産業省では、健康経営の普及促進に向け、健康経営にかかわる顕彰制度（「健康経営銘柄」「健康経営優良法人」）の創設や、講演活動、ハンドブックの発行などさまざまな取り組みを行っています。



## 健康経営のイベントを支援

経団連会館にて開催された「健康経営会議2017」会場の風景

## 健康経営の普及に向けた取り組みをサポート

「健康経営会議」（主催：健康経営研究会）をはじめとする健康経営の普及に向けた関連イベント等の取り組みを後援。



## 中小企業における推進

### 「健康経営ハンドブック」

中小企業による健康経営の優良事例や、健康経営の実践に至るストーリーをマンガでわかりやすく解説。全国の商工会議所を通じて配布。

## メディアを通じた広報活動

### 講演登壇、 テレビ・ラジオ番組等出演

経済産業省 ヘルスケア産業課の職員が、各種イベントにおいて講演に登壇したり、テレビやラジオ番組等のメディアに出演し、健康経営の促進普及に向けたメッセージを発信。



## 「健康経営銘柄2018」選定企業一覧

銘柄コード	企業名	業種	掲載ページ
1911	住友林業株式会社	建設業	P.08
2412	株式会社ベネフィット・ワン	サービス業	P.09
2802	味の素株式会社	食料品	P.10
3591	株式会社ワコールホールディングス	繊維製品	P.11
4452	花王株式会社	化学	P.12
4507	塩野義製薬株式会社	医薬品	P.13
4543	テルモ株式会社	精密機器	P.14
4902	コニカミノルタ株式会社	電気機器	P.15
5195	バンドー化学株式会社	ゴム製品	P.16
5332	TOTO株式会社	ガラス・土石製品	P.17
5411	JFEホールディングス株式会社	鉄鋼	P.18
5803	株式会社フジクラ	非鉄金属	P.19
5947	リンナイ株式会社	金属製品	P.20
6383	株式会社ダイフク	機械	P.21
6902	株式会社デンソー	輸送用機器	P.22
7911	凸版印刷株式会社	その他製品	P.23
8060	キヤノンマーケティングジャパン株式会社	卸売業	P.24
8252	株式会社丸井グループ	小売業	P.25
8411	株式会社みずほフィナンシャルグループ	銀行業	P.26
8566	リコーリース株式会社	その他金融業	P.27
8601	株式会社大和証券グループ本社	証券、商品先物取引業	P.28
8766	東京海上ホールディングス株式会社	保険業	P.29
8860	フジ住宅株式会社	不動産業	P.30
9005	東京急行電鉄株式会社	陸運業	P.31
9202	ANAホールディングス株式会社	空運業	P.32
9719	SCSK株式会社	情報・通信業	P.33

※選定基準に達していない業種は非選定

# 住友林業株式会社

時間あたりの生産性評価を導入してワーク・ライフ・バランスを確保。  
社員一人ひとりの自発的な健康づくりを促進

住友林業株式会社は、行動指針のひとつとして「人間尊重」を掲げ、2017年に制定した倫理規範において「育児や介護などの個人的な事情と業務のバランスの確保」「安全で健康的な職場環境の維持」「災害・事故等に備えた教育・訓練の定期的な実施」などを定めています。グループのCSR重要課題では「多様な人材が能力と個性を活かし、いきいきと働くことができる職場環境づくりの推進」を掲げた上で、所定外労働時間の大幅減(月間法定外労働時間35時間以内相当)、労働災害件数ゼロなどを目標に、定期健診後のアフターケア、長時間労働改善に向けた人事制度の改定、メンタルヘルス研修などを実施。役員からなるCSR・リスク管理委員会などで、定期的に進捗や達成状況を確認・公表し、PDCAサイクルを推進することで各施策の改善に取り組んでいます。



ハラスメント予防セミナー

## 住友林業株式会社の健康経営 4つの側面から



### 1 安全と健康の確保は、企業の価値を向上させる

職場における安全性の確保、ワーク・ライフ・バランスへの配慮、長時間労働削減など、健康に関するあらゆるテーマに取り組むことが、企業価値向上や事業推進の原動力につながると考えており、従業員の健康保持・増進に対する全社的な方針を、行動指針、倫理規範、安全衛生管理規程などで明文化。社内イントラネットなどで全社的に共有している。



保健師による電話相談

### 2 幅広い知見を活用し、健康維持・増進をバックアップ

「人事部働きかた支援室」を設置し、その中に「ヘルスケア推進チーム」を置いて、従業員の健康維持・増進を推進。担当者は、他企業との健康経営に関する合同情報交換会・勉強会に参加するなど、外部の知見の活用にも取り組んでいる。また、常勤の保健師が本社および一部の事業所において、定期健診の結果などをもとに、面談を通じて保健指導にあたっている。



社長と語るカジュアルフリーディスカッション

### 3 生産性評価方法の見直しで長時間労働を改善

#### ●メンタルヘルス対策

定期的な研修で啓発活動を続けていくとともに、勤怠などを所属先の総務責任者や上司が確認。不調の兆しが見られた時点で早急に社内の臨床心理士、保健師などと連携する体制を整備している。

#### ●長時間労働対策

人事制度を改定し、時間外労働をみなし労働時間制から実カウント制へ移行。**時間あたりの生産性評価を導入し、インセンティブ(報奨金)を付与**することで、従業員一人ひとりによる自発的な改善を促進している。勤務間インターバル制も導入し、過重労働の防止や心身の負担軽減を図っており、特に長時間労働が常態化していた住宅部門においては、パソコンシャットダウン時刻の繰り上げや計画年休の設定など、長時間労働削減や有給休暇取得の促進に取り組んでいる。

### 4 4年連続で健診受診率100%を達成。ストレスチェック回答率向上に取り組む

2013年度より**4年連続で健診受診率100%**を達成し、現在はストレスチェック回答率100%目標に向けて取り組んでいる。社員意識調査、自己都合退職者に対するヒアリングを定期的実施して職場環境の改善に役立てているほか、メンタルヘルスの相談やストレスチェックの集団分析については、内容や傾向を研修内容や受講対象の検討に活用している。2016年度における**フィジカル疾患を理由とした退職者はほとんどいなかった**。また、人事制度改定の結果、所定外残業時間が前年比8ポイント減少した。

# 株式会社ベネフィット・ワン

気づきや運動機会を提供し、個々の健康意識を醸成。  
社員の健康と仕事のパフォーマンスが大幅に改善

総合福利厚生サービスの提供などを通じて企業価値の向上に貢献する株式会社ベネフィット・ワンは、サービスを安定的に提供し、多様なニーズに応えるためには、社員自らも安心して働ける環境にあること、そして社員自身が健康であり、何事にも誇りをもって挑戦し続ける必要があると考える「健康経営宣言」を明示。健診、生活習慣、メンタルヘルス、休養を重点施策項目として、課題解決に向けさまざまな制度や施策を導入しています。

社員のヘルスリテラシー向上のため、「健康ポータルサイト」を設置し、健康に関する情報の発信や、健診の結果を経年管理。また、社員ひとり一人の健康増進をサポートする仕組みとして「健康ポイント」を導入し、インセンティブによる健康意識醸成と行動の習慣化を促進しています。



健康ポータルサイト

## 株式会社ベネフィット・ワンの健康経営 4つの側面から

### ① 経営理念・方針

### ② 組織体制

### ③ 制度・施策実行

### ④ 評価・改善

### ① 健康経営宣言のもと、行動指針に「健康保持の重要性」を規定

健康経営宣言において「社員ひとり一人が健康でいきいきと活躍できるよう健康サポートを推進するとともに、当社の事業により健康で明るい社会を創れるよう働く人々をサポートすること」と明記。従業員行動指針では「健康は仕事とプライベートの基本であり自身の管理が重要であること」を掲げている。

### ② 人事部内の健康推進担当が主導し、産業医や衛生委員会と連携

全社における従業員の健康保持・増進の担当役員は取締役副社長であり、人事部に属する健康推進担当が中心となって産業医や衛生委員会などと連携した体制を整備するとともに、施策を実行している。また、選ばれた従業員組織による施策も行う。



健診結果を経年管理



健康セミナーの様子

### ③ 面談やメール、人事制度改定で、社員の健康意識を醸成

#### ●生活習慣病の発生予防

健康ポータルサイト上で健診結果を経年管理し、小さな変化に気付ける環境を整備。日々の体調管理や取り組みに対してポイントが付与され、健康関連商品などに交換することができる「健康ポイントプログラム」を導入。ウォーキングイベントの開催、禁煙チャレンジなど、健康アクションの習慣化を推進している。

#### ●メンタルヘルス対策

従業員やその家族が抱える仕事、プライベート、健康に関することなどあらゆる悩みをメールと電話で24時間相談可能な窓口を設置。高ストレス出現率の高い組織への改善策を講じる。

#### ●ワーク・ライフ・バランスの確立

ノー残業デーの実施などによる労働時間適正化に加え、組織や個人単位による休暇取得率のばらつきを改善するため、独自の有給休暇奨励制度(スーパープレミアムデー、アンバーサラー休暇、プラスワン休暇)を導入。

### ④ 労働生産性が大幅に向上し、ワーク・ライフ・バランス確立にも寄与

定期健診受診率は100%を維持。2016年度は精密検査の受診率も100%を達成している。さまざまな施策や環境整備により、2016年度の労働生産性(売上総利益÷社員数で算出)は前年度比116%増と大幅に向上している。有給休暇取得率(消化日数の割合)は、2015年度71.81%から2016年度78.09%へと向上しており、ワーク・ライフ・バランス確立にもつながっている。健康ポイントプログラムは、導入後の調査結果で社員満足度が高く(76%)、今後従業員の健康診断結果に好影響を及ぼすことが期待される。

# 味の素株式会社

## 「セルフケア」を基軸にした健康経営を推進。 個別全員面談など四本柱で施策展開

食品会社として、すべてのステークホルダーの「健康」に貢献することをグループの企業理念で掲げている味の素株式会社では、社員が将来にわたって成長し続けるための人財戦略の中で、心身の健康を自律的な成長の基礎になるものと位置付け、「全社にとって、従業員の健康はその能力を十分に発揮し、事業活動や社会活動に貢献する上での重要な資源である」と基本方針を定めています。

その理念を体現すべく、社員の「セルフケア」を基本とした健康経営を推進。「セルフケアの徹底と充実のサポート体制」「すべての不調発見の入り口となる国内全従業員と産業医・保健師・看護師との個別全員面談」「再発率ゼロを目標とした独自のメンタルヘルス回復プログラム」「独自の製品・サービスの活用での健康サポート」を四本柱に、施策を展開しています。



個別面談の様子

### 味の素株式会社の健康経営 4つの側面から



#### 1 従業員一人ひとりのセルフケアを会社が全面サポート

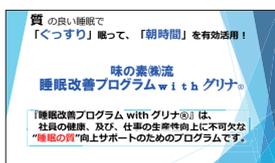
従業員の健康維持・管理に特化した「健康管理規程」を制定。従業員本人が正しく健康状態を把握した上で、正しい知識・行動をとる「セルフケア」を基軸に、会社はそれを最大限支援する立場にあるという基本理念を掲げ、健康管理体制から教育、管理の運用など、きめ細かく規定している。

#### 2 全従業員を対象とした個別面談で新たな健康課題を発見

毎年1回以上、健診後に産業保健スタッフが全従業員と個別面談を実施することをルール化。健康状態、労働環境、生活習慣に即した取り組みについて助言しながら、健康維持・増進の課題認識を確認し適切な対処を行い、新たな組織的な課題が明らかになった場合は、産業保健スタッフから会社に働きかけて解決のために然るべき対応を行える体制を整えている。



社員食堂の様子



睡眠改善プログラム

#### 3 ICTや独自プログラムを活用し、生活習慣改善とメンタルケアをさらに強化

##### ●個別面談からの課題解決

個別面談によって課題として現れた「高血糖」「高血圧」をターゲットに定め、専門医との連携や社員食堂での食物繊維摂取強化策など、健康増進に取り組んでいる。今後は重症化予防対象者・特定保健指導対象者の確実なデータ改善・体重減少のため、スマートフォンを活用した食事や歩数記録と健診データを組み合わせた分析も行う予定。

##### ●メンタルヘルス対策

独自のメンタルヘルス回復プログラムを開発し、休業から職場復帰した従業員に対しても再就業後プログラムを提供することで、再発防止に尽力。今後は早期発見のために研修の動画配信化やメンタルヘルスeラーニングも検討している。

#### 4 心身の健康、生産性がともに向上。睡眠の質においても改善される

個別面談を通じて、健診では表れにくい潜在的な心身の不調に対して適切な保健指導などを実施。メンタルヘルスでは、2014年度からの3年間でうつ病を理由としたメンタル不調者の再休業率が7%から4%へ減少。また、新施策として、自社事業のノウハウを活用した「睡眠改善プログラムwithグリーナ®」を本社で実施し、78%の人が「睡眠改善」につながったと回答した。

# 株式会社ワコールホールディングス

## 会社×健保組合×労働組合の三位一体で進める健康経営。 2020年の具体的な目標の達成に向けて健康づくりを戦略的に推進

株式会社ワコールホールディングスは、お客様に“美”と“健康”を届ける企業として、社員が美しく健やかに活動できるように自律的な健康管理を積極的に支援し、活力に満ちた健康経営を目指すことを経営トップ自らが「ワコール健康宣言」として発信したほか、健康経営の推進を中期経営計画にも盛り込み、会社、健保組合、労働組合が一丸となって取り組んでいます。具体的な行動計画である「ワコールGENKI計画2020」では、生活習慣病対策、がん対策、メンタルヘルス対策の3つのカテゴリーで2020年度までの目標数値を設定し、達成に向けてさまざまな施策を推進しています。

健康管理に組織的に取り組める風土づくりの一環として、セミナーによる健康啓発にも注力。併せて、「健康マイレージ」を用いたインセンティブ施策の導入など、健康増進活動を楽しみ続けるためのサポートも充実させています。



ウォーキングイベントの案内パンフレット

### 株式会社ワコールホールディングスの健康経営 4つの側面から



#### 1 「社員＝重要な資本」が能力を最大限に発揮するため、健康経営を戦略的に推進

社員の健康は健全で安定した経営と持続的発展のための重要な資産であるとし、中期経営方針において健康経営の戦略的推進を明記。2020年度の具体的な目標を「ワコールGENKI計画2020」で設定するとともに、パンフレットや社内イントラネットを活用して全社員に周知・共有している。



好評の睡眠セミナーの様子



社内で体組成を計測する社員

#### 2 会社・健保・労組が三位一体となり、戦略的に取り組みを推進

会社、健保組合、労働組合の代表者からなる「健康経営委員会」を設置し、健康課題の抽出、施策の決定と実施、効果検証のPDCAサイクルを着実に推進。健保組合のデータヘルス計画と連携して課題抽出を行うことで、より高い効果につながる施策立案を目指している。

#### 3 受診勧奨や禁煙支援などの「サポート」を軸に、インセンティブによる増進策も導入

##### ●生活習慣病対策

特定保健指導対象者や若年層肥満判定者を必須参加とする健康プログラムを実施するほか、事業所ごとに生活習慣改善イベントを企画。楽しみながら健康増進する取り組みとして導入した「健康マイレージ」では、インセンティブ付与による参加率向上に注力している。

##### ●喫煙率減少

外勤女性の高い喫煙率を改善課題に掲げ、遠隔禁煙外来の導入、ペアで参加する禁煙プログラムなども実施。また、内勤者に対しては、建物内禁煙の実施に加え、禁煙デーや禁煙タイムを設定するなど、環境面を整備。遠隔禁煙外来の導入、ペアで参加する禁煙プログラムなども実施。

##### ●メンタルヘルス対策

総休業指数(休業者×休業日数)の減少を目標に、ストレスチェックの受検勧奨強化に加え、セミナーなど啓発機会を拡充し職場でのラインケア、セルフケアを推進。2020年度中の受検率100%達成を目指す。

#### 4 ヘルスリテラシーが向上し、生活習慣比率や労働生産性が改善

自律的な健康管理を目指す取り組みにより、運動習慣者比率が2013年度の21.3%から2016年度に33.1%に増加。喫煙率は、環境面のはたらきかけに加え、血圧計、電動歯ブラシなど健康増進グッズのプレゼントといった禁煙成功者へのインセンティブ付与により、2013年度比で約3ポイント改善した。また、「働き方・休み方改革」による労働時間適正化も推進。従業員の労働生産性を測定し、一人あたりの生産性の向上を目指している。2016年度は、一人あたりの総労働時間は前年比99%、一人あたり営業利益は年次計画に対して119%となり、プレゼンティーイズムの向上効果が見られている。



# 花王株式会社

## 2008年からの取り組みで蓄積したノウハウで健康経営を深化。 社員だけでなく家族全体の健康維持を目指し、新たな健康プロジェクトを始動

2008年の「花王健康宣言」発表以後、PDCAサイクルで健康経営を進める花王株式会社では、自らが健康を維持増進する「ヘルスリテラシーの高い社員」となることを目指しています。会社、健保組合、産業保健スタッフ、外部専門家による協力体制を構築することで、組織的な健康経営に取り組んでいます。2008～14年度の比較では、長期休業者数32%減、一人あたりの休業日数20日減少など、環境整備とともに実績とノウハウを着実に積み上げています。

2017年度にスタートしたグループ中期経営計画「K20」では「社員と家族の健康維持(GENKIプロジェクト)」を掲げ、新たなプロジェクトを始動。生活習慣病、メンタルヘルス、禁煙、がん、女性の健康を取り組みの柱とし、ポピュレーションアプローチと個別アプローチを組み合わせ、健康経営の深化を推進しています。



生活習慣測定会で内臓脂肪チェック

### 花王株式会社の健康経営 4つの側面から



#### 1 新たな中期経営計画で「社員と家族の健康維持」を明記

2017年度の統合レポートにおいて「全ステークホルダーへの還元の中で、社員に対しては継続的な処遇改善、家族を含めた健康サポートを行ない、顧客に対してはWin-Winの最大化を図っていく」と記載。次なる成長のために、**社員と家族の健康維持(GENKIプロジェクト)を含んだ「K20」プロジェクトを推進する旨を公開**している。

#### 2 施策立案から効果検証までを全社的な連携で取り組む

月1回の定例ミーティングで、会社と健保組合が一体となり、各施策を議論の上で立案。主要施策についてはワーキンググループでの議論も行う。人材開発部門 健康開発推進部による施策マネジメントのもと、健康基礎情報は健康白書として取りまとめ、男女、年代、部門等の数値の経年変化やアンケートの意見を分析し、各施策の効果の有無を比較検討することで、さらなる改善を図っている。

#### 4 長年の取り組みが成果を発揮。地域コミュニティからの評価も顕在化

社員と家族の健康維持(GENKIプロジェクト)活動に、延べ1万3,000人が参画、減量キャンペーン参加者の3割が減量成功、昼食に「スマート和食®」を喫食する社員3割、歩行計「ホコタッチ」を活用してアクティブに歩く社員4割など、活動に広がりを見せている。また、社内で成果を挙げた内臓脂肪蓄積に着目した生活習慣分析および食生活や歩行の**改善支援プログラムを、自治体などとの連携を通じて社外へも提供**。実施した地域では高い評価を得ており、企業価値向上にも寄与している。

#### 3 仕組みの見直しによって課題解決に挑戦

##### ●生活習慣病対策

糖尿病とメタボリックシンドロームにおいて、独自の判定基準を設けて高リスク者に対する受診勧奨徹底と生活習慣改善指導を実施。生活習慣病にならない対策として、健診前の「ヘルシアウォーキングチャレンジ」や、太りやすいお正月明けに「42日間減量チャレンジ」などを実施し、生活習慣を整え、メタボリックシンドローム突入を防ぐ活動を推進。内臓脂肪測定器を活用し、内臓脂肪蓄積に着目した生活習慣分析と活動支援を行っている。

##### ●喫煙対策

以前より対策を行っていたが、喫煙率が下げ止まり状態であったことから、「花王グループ 禁煙への取り組み方針」を策定し、2018年度より就業時間内禁煙と受動喫煙対策を実施する。事業場責任者からのメッセージの発信や、禁煙動画を全社に配信。

##### ●メンタルヘルス対策

ストレスチェック結果で**抑うつ度の高い社員全員に対し、看護職による体調確認や外部クリニックからのフォローメールを実施**。集団分析に基づく職場課題に取り組み、職場活性化を目指す。



スマート和食®を食べながらランチセミナー



体力測定会でジャンプ



# 塩野義製薬株式会社

健康宣言のもと、会社と従業員が健康維持・増進にコミットする。  
企業と健保組合が一丸となって進めるコラボ健康経営

塩野義製薬株式会社では、「すべての人々の健康への願いを我が思いとして日々の業務に取り組む」ことを基本方針として掲げ、そのための行動方針として「シオノギ健康宣言2014」を発表し、会社・健保組合・従業員それぞれが健康維持と増進にコミットすることを明記しています。会社と健保組合とが一体となり、レシピデータの共同利用による重症化予防対策、健康ウォークイベントの開催、健診結果による推定食塩量の算出と食堂での減塩推進を組み合わせた食の行動変容推進など、高いレベルでの健康保持・増進施策を行っています。

健康増進施策の実施とともに職場環境の維持・改善に積極的に取り組むと同時に、従業員の喫煙率、ストレスチェック受検率、健康ウォーク参加率、健診受診率、メンタル休職者比率についての実績を社外に開示しています。



健康推進会議の様子

## 塩野義製薬株式会社の健康経営 4つの側面から



### 1 すべての人々の健康を願い、まずは従業員とその家族の健康づくりに注力

「常に人々の健康を守るために必要な最もよい薬を提供する」という基本方針結実のためには、従業員とその家族の健康維持・支援が重要とのことから、社長名で「シオノギ健康宣言2014」を発表。健康増進施策の実施とともに、職場環境の維持・改善に取り組んでいる。

### 3 コラボヘルスによる長期的支援のほか、禁煙やメンタルヘルス対策の取り組みを継続推進

#### ●生活習慣病の重症化予防

2015年から従業員のレシピデータについて事業主と健保組合の共同利用による重症化予防施策を実施。外部事業者の協力で支援策を作成し、退職までの長期にわたって定期的モニタリングによる継続支援を行っている。

#### ●メンタル不調者ゼロを目指す取り組み

事業所でのセミナーやeラーニングなどの全社教育に加え、2012年からは外部事業者による相談事業を行っている。

#### ●禁煙推進

2009年に事業主・産業医・健保理事長の連名で「禁煙宣言」を公表。各事業所ごとに喫煙場所の制限を実施。2014年からは「シオノギ健康宣言2014」で社内禁煙の推進を重要ポイントとし、健保組合から禁煙補助などの施策も実施している。



ICT技術を活用してウォーキングデータを管理

### 2 会社と健保組合が一体となり、健康づくりの両輪となって活動

健康づくりの最高責任者は経営トップであり、EHS (Environment, Health and Safety) 推進室を専任部署として設置。会社・産業医・健保組合が一体となって、施策策定から効果検証までを行う。健康推進会議(月1回)、健康管理事業推進委員会(年2回)を実施し、コラボヘルスを推進している。

### 4 継続的な取り組みにより、喫煙率やメンタル不調者数は大幅に改善

健康ウォークイベントの結果、参加したハイリスク者の62%に生活習慣病リスク値(血糖・脂質・血圧・喫煙)の改善が見られた。メンタル不調者は2011年度44人から2016年度20人に減少。また、禁煙推進施策の結果、全事業所で就業時間内禁煙を実現し、喫煙者率は2008年度27.5%から2016年度16.4%まで低下した。2018年度は、減塩に関する取り組みとして2年間の健診結果値(推定塩分量など)と減塩活動、食行動、病気との関係の分析を行い、施策につなげる計画である。



減塩をテーマに食生活改善施策を計画



# テルモ株式会社

健康な会社づくりに率先して取り組み、発信することも役割のひとつ。  
医療を支える企業としての強みを活かし、改善を重ねる健康経営

テルモ株式会社は、経営トップがコミットして健康経営を進めることを明文化しています。中長期成長戦略実行における変革のポイントとして「人材と組織の活性化」を挙げ、健康経営はそれを実現する具体策のひとつであると位置付けており、社員一人ひとりが自身の健康を大事にすることが、医療に携わる事業につながっていくと考えています。

子会社を含めた国内各事業所に健康経営推進者を任命し、人事部長をリーダーとする横断的なチームを構築。健診結果を分析して各種施策を改善するとともに、がんや生活習慣病などの重症化予防に向けた受診勧奨や、ウォーキングイベントの開催、自社製品を活用したダイエットプログラムの実施など、医療機器メーカーとしての強みを活かした活動を実施しています。



自社製品を活用したダイエットプログラムで、産業保健スタッフが指導

## テルモ株式会社の健康経営 4つの側面から



### 1 健診結果や医療費を分析し、4つの重点ポイントに注力

社内イントラネット上に健康経営の専用サイトを設置し、率先して健康経営に取り組むことを周知・発信。健診結果や医療費を分析し、①喫煙率、メタボ率の低減、②がんの早期発見・早期治療・職場復帰、③ウイメンズヘルス、④自発的取り組みの奨励に注力していくことを方針としている。

### 2 人事部長をリーダーとし、横断的な連携体制を構築

子会社を含めた国内各事業所に健康経営推進者を任命。経営トップを健康保持・増進の責任者、人事部長をリーダーとして、各事業所推進者と横断的な「テルモ健康経営推進チーム」を構成する。



社内産業医による禁煙外来



ウォーキング結果を入力するウェブサイト

### 3 社員のやる気を喚起する、工夫を凝らした施策とサポート制度

- がん治療と仕事を両立できる職場づくり  
がん治療をしながら仕事を続けられるよう、治療目的の休暇付与や柔軟な勤務形態の整備を進めている。
- 禁煙推進  
禁煙外来補助による支援に加え、事業所内全面禁煙など施設設備面の整備表現に注力している。
- メタボ予防  
メタボ予備群への直接指導と、事業主からのアナウンス対象を若年層にも拡大しているほか、自社製品の体組成計と活動量計を活用したレコーディングダイエットプログラムを全世代対象に提供する。
- 健診受診率向上  
二次検査の費用補助のほか、任意検診を定期健診とセットメニュー化し、就業時間中の受診を可能にしている。

### 4 健診データ分析や効果検証をもとに、課題に即した内容へと改善

健康イベントやダイエットプログラムは、健診結果で有所見率の高い項目や肥満率を分析し、課題に合わせて対象者や内容に改良を加えながら実施している。また、外部医療機関での禁煙外来補助利用が少ないことから、社内産業医による禁煙外来を開始するなど、制度改善を重ねている。これらの重点施策の結果、2016年度の喫煙率は前年比5%減の27% (40歳以上)、メタボ率は21.6%と低減は見られるもののほぼ横ばいのため、今後もさらなる低減に向けた推進をしている。



# コニカミノルタ株式会社

## コラボヘルス体制のもと、「データの見える化」や「健康ムーブメント」で、従業員の健康度を向上

「いきいきと働くことができる職場(会社)」を目指すコニカミノルタグループは、経営トップ自らが健康宣言を発信し、「従業員の健康がすべての基盤」との認識を全社に浸透させるとともに、会社(健康管理組織)と健保組合とが一体(コラボヘルス)となって、データの見える化とPDCAに基づいた健康度向上に向けての取り組みを進めています。

2014年度からは、「健康ムーブメント」と名付けた全従業員対象の健康増進活動を展開し、「気軽にできる運動講習会」「チーム対抗ウォークラリー」「管理栄養士によるランチョンセミナー」などのイベントを開催しています。従業員の健康に対する関心を高めつつ、身体活動、食習慣、睡眠、喫煙率などについて、2020年度の目標値を設定し、実現に向けて取り組んでいます。



「気軽にできる運動講習会」の風景

### コニカミノルタ株式会社の健康経営 4つの側面から



#### 1 「健康第一」の風土づくりで、従業員の自律的な健康維持増進活動を促進

「コニカミノルタグループ健康宣言」では、「従業員の健康がすべての基盤」との認識のもと、健康第一の風土醸成を通じて健全な経営を推進し、豊かな社会の実現に貢献することを宣言。従業員に対して健康維持増進活動、健康第一の企業風土の醸成に対する積極的な参加を呼び掛けている。



ランチョンセミナーの様子



減量キャンペーンを全社的に呼びかけ

#### 2 会社と健保、双方のリソースを最大限活用してコラボヘルスを推進

健康管理の専門部署(人事部健康管理G)を設け、**健保組合との一体運営(コラボヘルス)を推進**。人事部の健康管理スタッフ、健保スタッフに産業医も交えた週報会や月1回の施策検討会を開催し、活発な意見交換を実施。各種健康増進イベントなどで労働組合とも協力している。

#### 3 「見える化」をキーワードとした重点施策で従業員の生活習慣改善を後押し

##### ● 将来の疾病リスクの見える化

システムでの健康情報の一元管理により、直近の健診結果から試算した「**将来の疾病リスク(10年後の循環器系疾患・脳卒中・虚血性心疾患の同年齢平均と比較した発症倍率)**」を従業員に提示(見える化)し、生活習慣改善を後押し(本機能は健保の扶養となっている配偶者も利用可能)。

##### ● 体感型測定会の開催

ヘルスリテラシーの低い従業員層の生活習慣改善を促すため、「**内臓脂肪・骨密度・血管年齢等の体感型測定会**」を開催し、その場でデータを提示するとともに、専門スタッフからのアドバイスを実施。健診事後フォローや保健指導の対象となっている従業員に対しては、担当の看護職が測定会への参加を働きかけている。一連の対策により、身体活動量、食習慣、喫煙率などの指標が国内主要企業上位10%水準まで向上することを目指している。

#### 4 メンタル休務者減、がん検診受診率向上などで成果、中国でも受動喫煙対策を推進

リハビリ勤務制度の導入やストレスチェック結果を活用した職場改善活動によって、**メンタル不調による長期休務者は、2013年4月の62人から2017年4月には39人に減少**。子宮頸がん検診の受診率向上を目的に、女性従業員の多い事業所を中心に女性医師付き検診車の配備を進めた結果、受診率は21%(2015年)から43%(2016年)に上昇。グループの生産拠点である中国でも、受動喫煙対策として「**分煙化(屋内喫煙所の削減と屋外化)**」を推進し、中国関係会社全体で2017年3月末に31カ所あった喫煙所を2018年3月末までに20カ所に削減予定。

# バンドー化学株式会社

## メタボ、メンタルヘルス、時間外労働の集中対策で健康推進。 目標達成に向けた具体策の徹底が効果を発揮

従業員の心身の健康がグループ発展の基盤になると考えるバンドー化学株式会社では、一人ひとり自らによる健康増進強化を進めています。会社、従業員、健保組合が一体となり、事業所単位で「健康いきいき職場づくりチーム」を設置した上で、各従業員が自ら健康ビジョンを策定。さらに、働き方改革と連動して仕事・余暇ともに充実した職場づくりを推進しています。

取り組み強化のため、新たに健康担当役員を設け、自社の課題であるメタボリックシンドローム、メンタルヘルス、時間外労働に対して具体的な目標を設けて、あらゆる取り組みを進めています。その結果、休業日数率、主観的健康感、血圧が改善。一人当たりの医療費、年間傷病手当金が減少しており、営業利益は増益となっています。



「メディカルフィットネスクラブ」で実施した基礎代謝を上げる運動セミナーの様子

### バンドー化学株式会社の健康経営 4つの側面から



#### 1 徹底した社内周知で健康づくりを意識付け

全社的な健康意識の向上のため、全国労働衛生週間で経営トップのメッセージを、ホームページで健康経営の方針を、社内掲示や社内広報誌で健康情報を発信。社外では、CSR報告書においてメタボリックシンドロームとメンタルヘルス対策のイベント・セミナーの実施について公開している。

#### 2 重層的な推進体制と関係各所による協力

「健康いきいき職場づくりチーム」を労使協働で組織することで、各事業所に適した職場環境改善を推進。また、労働組合集会以での健康づくり研修、産業医・保健師主導の健康管理システム導入や予算計画立案、所属長へのEQ能力(感情をうまく使う能力)向上セミナーなど、関係各所が分担して施策推進を強化している。



EQ能力向上セミナー



ノー残業デーではポスターを掲示

#### 3 目標を明確にし細分化された施策を推進

##### ●メンタルヘルス対策

7日以上の療養者にメンタル不調再発者が多く見られたことから、メンタル不調療養者率1.0%以下、再発者ゼロを目標に、保健師による面談、異動や仕事内容の検討、ストレス対処力研修を行っている。

##### ●メタボリックシンドローム対策

2016年度の40歳以上のメタボリックシンドローム有所見率が10.2%であったことを受け、2017年度は10%未満を目標に、食事・睡眠改善、メディカルフィットネスクラブへの参加などを促進した。

##### ●長時間労働対策

2020年までに時間外労働80時間以上の従業員をゼロにすることを目標に、ノー残業デーを毎週設定。実施日には、朝のアナウンス、経営トップや管理職の社内巡回などを徹底し、在宅勤務の導入も試行された。

#### 4 メタボリックシンドロームは年々減少。あらゆる面で効果を発揮

基礎代謝を高める体操と個別のフィードバックを実施し、メタボリックシンドローム有所見者率が14.7%(2015年度)から10.2%(2016年度)に減少した。施策全体の効果では、2015年度から16年度にかけ、血圧(40歳以上)が4.1ポイント減少、心身に不調を感じる従業員が2.2ポイント減少、7日以上の延べ療養日数が0.07ポイント減少。一人当たりの医療費は4万1,316円、年間傷病手当金は203万6,574円減額している。その他、SOCスケール(困難を乗り越える力)や離職率でも改善が見られ、営業利益が1,600万円増額するなど、あらゆる面で効果が現れた。



# TOTO株式会社

ヘルスケアセンター、健保組合、各拠点が連携した健康づくり施策を展開。  
二次検査・保健指導も実施率100%を実現する健康経営

TOTO株式会社は「一人ひとりの個性を尊重し、いきいきとした職場を実現します。」を企業理念のひとつに掲げ、心と体の健康づくりを推進し、働きやすい職場環境の実現を目指しています。企業行動憲章や行動指針にも従業員の健康保持・増進の重要性を明示し、周知と意識向上を図るとともに、働くすべての人が持てる力を発揮できるよう、健康管理、メンタルヘルス対策、健康増進(健康づくり)を三本柱とした健康配慮の取り組みを展開しています。

ヘルスケアセンター、健保組合、各拠点が連携して、食育・運動・禁煙などをテーマにしたイベントも開催。2014年度からは3年連続で定期健診、二次検査、保健指導の3つについて受診率100%を継続しており、イベント参加率も年々増加するなど、健康意識の醸成などの効果につなげています。



健康増進イベントには毎回多くの従業員が参加(ヨガ教室の様子)

## TOTO 株式会社 の健康経営 4つの側面から



### 1 企業行動憲章、行動指針、就業規則にも健康づくりの重要性と自己保健義務を明記

一人ひとりの個性の尊重といきいきとした職場の実現を企業理念のひとつに掲げ、企業行動憲章に「私たちは、働くすべての人々の多様性・個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保し、ゆとりと豊かさを実現します」と明示。2015年度には就業規則の改定を行い、新たに自己保健義務(自分自身で健康管理を行う義務)を明記。イントラネット上で全社員に周知共有している。

### 2 予防型の「ヘルスケアセンター」を設置。産業保健スタッフが全社的視点で活動

治療型・対症療法の「診療所」から、予防型・リスク管理型の「ヘルスケアセンター」へと機能・名称を変更。産業医や保健師が従業員の健康課題について、本人や上長と面談を行うほか、全社的な視点で対応を強化している。

### 3 「健康管理」「メンタルヘルス対策」「健康増進」の3本柱で取り組みを展開

#### ●生活習慣病対策

定期健診後の事後措置を徹底して取り組んできた結果、**有所見率は低減してきている**。さらなる**予防・健康増進活動を推進するとともに、個人の主体的な活動への意識向上を図る**。

#### ●メンタルヘルス対策

一次予防のセルフケア研修に加え、不調者への早期対応や再発予防のための管理監督者研修を実施。ラインケアの充実を図るとともに、人事担当者や産業保健スタッフへの復職支援プログラムの教育にも力を入れている。

#### ●楽しく健康増進できる環境整備

社内運動会、ウォーキングイベント、体力測定、肌年齢測定、ヨガ教室、各事業所での職種や勤務形態に応じた体操など、多彩なイベントを実施している。

### 4 拠点別の実態・課題把握により、PDCAサイクルを継続推進

健診結果から拠点別の有所見率を算出して項目別に確認し、**目標値との乖離を比較・分析するとともに、目標の改定や対策を検討・実施**している。このほか、各種イベントごとにアンケート調査を実施し、今後の施策の計画、改善などに活用。メンタル不調対策については、休業者に対し状況に即した復職支援や就業配慮を行っており、各事業所での実施状況を把握確認しながら対応し、プレゼンティーズムの改善を図っている。



体力測定会の様子



40回目を迎えた本社での運動会

# JFEホールディングス株式会社

## 全社横断的な「健康経営企画推進ワーキンググループ」を新設。 安全と健康を最優先する働きがいのある職場の実現を強力に推進

JFEホールディングス株式会社は、社員一人ひとりの能力を最大限に引き出すためには、「仕事に誇りとやりがいを感じられる働き方の実現が不可欠である」という認識のもと、安全で魅力に富み働きがいのある職場の実現を目指し、2016年に「JFEグループ健康宣言」を制定。「職場の健康(安全で働きがいのある職場の構築)」「こころの健康(メンタル不調者の未然防止)」「からだの健康(疾病の早期発見と重症化予防)」を三本柱に、グループ全体で社員とその家族の健康保持・増進に取り組んでいます。全社の安全健康部門、人事部門、産業保健スタッフ、健保組合がワーキンググループを組織し、産業保健活動を企画・運営。主要傘下会社であるJFEスチールでは、2017年を「ワークスタイル変革元年」と位置付け、さまざまな取り組みを推進しています。

JFEグループ  
健康宣言

### JFEホールディングス株式会社の健康経営 4つの側面から



#### 1 企業理念の実現に向け、「JFEグループ健康宣言」を制定

JFEグループ健康宣言を制定し、社員一人ひとりの安全と健康が最優先であるという明確な経営トップのメッセージを発信。また「社員とその家族の健康確保」を「グループの持続的な成長と企業価値の向上」に不可欠な要素として、CSR活動上の重要課題に設定。



自社考案のアクティブ体操を全社で実践

#### 2 担当役員をトップにした全社横断的な会議体を定期的に開催

会社と健保組合が連携し、健診データや医療費データを踏まえ、「職場の健康」「からだの健康」「こころの健康」のそれぞれの観点で定期的な会議体や懇話会を開催し、全社的な目標設定や施策を検討。**担当役員をトップにした全社横断的な「健康経営企画推進ワーキンググループ」において、産業保健スタッフも常任メンバーとして活躍する。**



全社の産業保健スタッフによる意見交換

#### 3 目標を定め、「職場」「こころ」「からだ」の健康保持・増進を推進

##### ●「職場の健康」

健康宣言において業務効率化の推進と長時間労働の抑止を重点施策に設定。**個人別定時退社日の設定や勤務間インターバルのトライアル**などの施策を実行し、メリハリのある働き方に向けて、人事部門主導で実施率等の実績を分析。

##### ●「からだの健康」

生活習慣病関連疾患の抑止と重症化予防を目標に、精密検査受診率、肥満者比率、特定保健指導実施率、喫煙率や被扶養配偶者健診受診率など重点管理指標を設定し、実績値を踏まえながら、各種施策を実行。

##### ●「こころの健康」

ストレスチェックテストを全社員に実施(受検率97.2%)し、社員本人の気付きを促すとともに、職場単位の分析を行い、個々の職場環境の改善について、職場・産業保健スタッフ・人事部門が連携して実行。

#### 4 ワーキンググループを中心としたPDCAサイクルの実践

社員の労働時間や年休取得状況に加え、生活習慣病予備群やメンタル関連疾患の状況を健保組合と連携して定量的に把握し、結果は経営トップが参加している会議体で定期的に報告。精密検査受診率は99.7%であり、喫煙率は3年前と比較し2.2ポイント低下した。社員の家族の健康にも力を入れ、**被扶養配偶者健診受診率は2013年度37.0%から2016年度44.0%へ上昇傾向**にある。引き続きワーキンググループを中心に重点管理指標を検証・分析し、次年度の活動計画への反映や新規施策などを実行し、さらにスパイラルアップさせた産業保健活動を展開していく。

# 株式会社フジクラ

健康経営は、個人の健康づくりを積極的にサポートすることから。  
先端技術を取り入れた独自の施策を展開する健康経営の先進企業

株式会社フジクラは、「企業の競争力はそこで働く社員の良好な健康状態が基盤となる」という理念に基づき、2014年に「フジクラグループ健康宣言」を発表しました。10年後も20年後も社会に必要とされる企業であるためには社員の「健康」が重要という認識のもと、先進的な健康経営を展開しています。

個人向け健康管理ウェブページを社員やその家族に提供。日々の活動量や体組成、血圧だけでなく、健診など各種健康データを一元管理できるシステムを活用して総合的な解析を行い、個々の健康状態に対応する支援策や健康増進イベントなどを実施しています。2017年度は睡眠・食・柔軟性の改善を重点施策に掲げ、ブレイン・コンディショニングプログラム(食事・運動・睡眠の改善方法を学ぶ研修プログラム)などを通じて仕事のパフォーマンス向上にも取り組んでいます。



本社に設置している健康づくりとリラクゼーションが一体となったスペース「FHAB」

## 株式会社フジクラの健康経営 4つの側面から



### 1 社員の健康は経営資源であり、競争力の基盤。組織的な健康経営推進を明文化

『お客様からは感謝され、社会から高く評価され、社員は生き活きと仕事をしている』企業グループを目指しますとの企業理念に基づき、2014年に「フジクラグループ健康経営宣言」を発表。社員の健康を経営資源のひとつに位置付け、経営計画の一環として組織的に推進する方針を明文化し、社内イントラにも常時掲載している。

### 2 専任部署主導のもと、全社的な議論の場で強く連携しながらPDCAを推進

人事担当役員のマネジメントのもと、専任部署の「健康経営推進室」が活動を主導。毎月開催する健康推進連絡協議会において、産業保健スタッフを交えた全社的な議論を行い、PDCAを推進している。加えて、職場代表者との意見交換・情報共有のためのサポーター会議も実施している。



ノルディックウォーキングの様子



自転車通勤プロジェクトの中で行ったメンテナンス講習会

### 3 運動機能アップや生産性向上につながる個別性の高いアプローチ

#### ● 気軽な運動による運動機能改善支援

活動量計を希望者に配布するとともに、体組成計・血圧計などの測定機器を各所に設置し、気軽に測定できる環境を整備。専用サイトで日々のデータも確認できる。定期的に歩数イベントを実施し、チーム対抗戦によりモチベーション向上を図っている。そのほか、自転車通勤プロジェクト、ノルディックウォーキングなどの運動増進イベントや社内健康セミナーを開催している。

#### ● 睡眠改善

ブレイン・コンディショニングプログラムを実施。

#### ● 肩こり・腰痛対策

昇降式デスクを導入し、立ち作業を取り入れた。また、オフィスでの業務中にフジクラストレッチを実施し、運動機能改善を図っている。

### 4 データ分析から効果的な施策を個人・組織で実施し、生産性の向上につなげる

運動機能検査と生活習慣施策との相関分析による効果検証を実施。ICT技術を用いて健康データを管理・活用し、個人・組織それぞれに効果的な施策を行うことで、プレゼンティーズム測定では、生産性・時間管理・集中心力・対人関係および仕事の結果がいずれも前年度より改善している。2016年度の一人あたりの年間総実労働時間は2013年度比で7時間減少、年間所定外労働時間も11時間減少した。



# リンナイ株式会社

## 人事部と健保組合のタッグで健康経営を推進。 労働環境適正化と業績向上の両立を実現

リンナイ株式会社は、人事部経営計画書やグループ倫理綱領で健康の保持・増進に関する方針を明文化し、CSR報告書では健康促進に向けた「職場環境づくり」を公開しています。メンタルヘルス、生活習慣病、メタボリックシンドロームへの対策を中心に、定期健診で改善の必要性が見られる従業員には専門保健師による予防保健指導を行うなど、さまざまな対策を講じています。

健診結果などをベースに課題を明確化し、がん、歯周病、食事改善など、課題を細分化して研修会・セミナーを実施。メンタルヘルスにおいては、年24回以上のセミナー実施、ストレスチェック受検率95%など、具体的目標に向けて取り組んでいます。全社総休職日数が2014～16年で28%の大幅減となる一方で、売上高は着実に上昇しており、労働生産性についても一定の効果が現れています。



リンナイスポーツフェスティバル

### リンナイ株式会社の健康経営 4つの側面から



#### ① ホームページで健康経営方針を公開

ホームページの「従業員とのコミュニケーション」にて、健康促進・安全維持のための「職場環境づくり」推進を明記。その基軸のひとつに「家族も含めた福利厚生支援」を掲げ、「健康増進のサポート」「健康増進活動の充実」「メンタルヘルスケア」などに取り組むことを広く発信している。

#### ③ メンタルヘルス、糖尿病、メタボの重症化対策に取り組む

##### ●メンタルヘルス対策

人事部主導の研修として、「セルフケアセミナー(全社員向け)」「ラインケアセミナー(管理・監督者向け)」「スタッフケアセミナー(保健スタッフ向け)」など、**職能レベルに応じたメンタルヘルスセミナーを実施**。また、ストレスチェック受検率95%以上を目指した取り組みも進めている。

##### ●生活習慣病対策

健診結果から糖尿病と高血圧のリスクが高い社員を抽出し、重症化予防保健指導を実施。未治療率前年対比5%向上を目標としている。このほか、「ウォーキングチャレンジ」などのイベントも開催。

##### ●メタボリックシンドローム対策

メタボリックシンドローム脱出率前年対比5%向上を目指し、**特定保健指導を35歳から実施**している。



ウォーキングイベント

#### ② 人事部に専任部署を設置し、健保組合と協働

人事部に設置された厚生健康チーム、健康支援室、リンナイ健保組合が中心となって健康づくりの活動を推進。担当役員が責任者となって企画を立案・実施し、経営トップも関与している。また、休業期間中や復職後のバックアップについては、支援体制や相談窓口を用意している。

#### ④ 労働環境が大幅に改善。売上・営業利益も着実に向上

2015～16年度にかけ、全社年間残業総時間が2ポイント減、有休取得総日数が4,276日増、有休取得率が8ポイント増など、大きな効果が現れている。全社社員満足度調査の結果、「満足」および「おおそ満足以上」と答えた社員は、59.8%(2010年度)から67.1%(2016年度)に上昇し、離職率や学生の応募者数も改善。2014年度と16年度を比較すると、**売上高は2,950億円から3,302億円に、営業利益は307億円から340億円に増加**した。健康経営の取り組みは、テレビ、新聞、インターネットで取り上げられ、対外イメージの向上にもつながっている。



管理・監督者向けメンタルヘルスセミナー

# 株式会社ダイフク

経営層をトップに、全社横断チームで推進する健康経営。  
産業医・保健師・健保組合と連携し、社員の健康増進をサポート

物流システム機器メーカーの株式会社ダイフクは、社員の健康を同社事業の持続的発展の根幹を担うものと捉え、心身の健康維持・増進のための活動を継続的に推進しています。

産業構造や職場環境の変化を背景に、2006年に経営層をトップとした全社横断的な組織である「こころと体の健康づくり委員会」を設置しました。健康課題を踏まえたさまざまな健康増進施策やイベントを実施し、参加者アンケートの結果などを翌年度以降の取り組みに活かすことでPDCAサイクルを回しています。また、社員一人ひとりの仕事と生活の質の向上を目指すために、快適かつ衛生的な職場環境づくりにも取り組んでいます。健康経営を通じて、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図っています。



事業所の近くにあるジムで実施した運動セミナー

## 株式会社ダイフクの健康経営 4つの側面から



### 1 事業発展の根幹となる健康を全社的にサポート

健康についての基本的な考え方として、「当社事業の持続的発展の根幹を担うものであり、心身の健康維持・増進のための活動を継続的に推進します」とウェブサイトにて開示。また、健康維持・増進の内容は企業行動規範に盛り込まれており、日本語のほか、英語、中国語、韓国語など9言語で海外拠点の現地従業員を含めたダイフクグループ全体への浸透を図っている。



ミニ運動会の様子

### 2 専門スタッフと連携した全社横断的な組織を設置

2006年より、「こころと体の健康づくり委員会」を設置し、代表取締役副社長を委員長に据え、各事業所単位で組織。2017年度は充実したサポートによる“こころと体の健康づくり”を基本方針として掲げ、産業医・保健師・健保組合と連携し、健康課題を踏まえた健康増進施策やイベントなどを企画・実施している。



ラインケアセミナーの様子

### 3 産業医・保健師・会社が一体となり健康施策を推進

#### ●生活習慣病の発生予防

「こころと体の健康づくり委員会」が主体となり生活習慣病予防のため、会社主催の「健康キャンペーン」と事業所単位でのセミナーなどを実施し、年間を通じて運動の機会を提供。従業員へ気付きを促すとともに、運動の習慣化により有所見者低減を目指している。

#### ●メンタルヘルス不調の予防と対応

メンタル系欠勤者・休職者数の減少と復職率アップを基本方針として、ラインケアやセルフケアセミナーの活用を積極的に取り入れている。また、人事異動による環境変化等における、メンタル不調、健康不調者の早期発見・予防のため、人事異動者に対する保健師面談を実施。

### 4 残業時間の見える化で業務改善、労働時間の削減につなげる

社内にて「働き方改革委員会」を立ち上げ、残業時間を見える化。業務改善を実施したことにより、残業平均時間が2017年度は2016年度比で約15ポイント減少した。また、2年に一度の従業員満足度調査では、満足度の低い項目を重点的に改善。今後も事業所単位での運動イベントなどを継続して実施し、健診における生活習慣病の有所見率低減を目指していく。

## 株式会社デンソー

独自の指標とアプリを活用し、健康度を可視化。  
「職場」や「会社」全体で一体感ある健康施策を推進

株式会社デンソーは、グループ2018年中期方針にて「健康増進に向けた社員の意識向上と職場での健康管理の推進」を明記し、健康保持・増進を経営課題のひとつに位置付けています。「職場の仲間と楽しく活動でき、互いの健康を気づかい合える職場風土の醸成」と「コミュニケーションの活性化を前提とした健康行動実施率の底上げや全体良化」をビジョンに掲げて取り組むとともに、健診受診率をはじめとする取り組み成果を広く開示しています。

個々人の健康行動に対する気付きを促進するため、個人の健康レベルを点数化した独自の健康指標「生活習慣スコア」を導入。社内全部署に選任する「健康リーダー」を中心に各職場の自律的な活動や、職場状況に応じた健康保持増進活動を推進するなど、組織の一体感ある活動を展開しています。



職場ごとに行う健康増進活動はコミュニケーション活性化にもつながる(写真は全社運動会、ヨガ体験、簡易体力測定コーナー)

### 株式会社デンソーの健康経営 4つの側面から



#### 1 行動方針、安全衛生環境基本理念、経営計画で健康づくりの重要性を明記

グループ行動方針、社員行動方針に「個々人がいきいきと働ける環境づくり」を明記するとともに、安全衛生環境基本理念で「健康を重視した職場風土と自主的な健康づくり」を指針化。2016年発表の「健康宣言」では、「会社(組織)がさらに活性化し、社員一人ひとりが健康で個々の能力を最大限発揮するための環境づくり」を明文化している。

#### 2 「健康協議会」を核とした全社的推進体制のもと、「健康リーダー」が各職場を牽引

専任部署である「健康推進部」が診療所を含めた健康関連施策を運営。同部および健保組合を事務局として、経営・労務・安全管理・福利厚生などの各部門、労働組合の代表者による「健康協議会」を組織し、全社的な健康施策を推進する。また、各職場に「健康リーダー」を設置し、職場単位で立案した年間計画に沿って健康づくりに取り組んでいる。

#### 3 各職場で情報を集約し、施策を展開。組織的な健康増進活動を促進する

##### ●生活習慣スコア

健診結果と問診データを基に、独自の健康指標「生活習慣スコア」で個人の生活習慣レベルを点数化し、従業員に通知。スコアの平均値を「社内健康レベル」として、経年変化や施策の実効性を確認していく。

##### ●がん検診の受診環境整備

受検率の低かった乳がん・子宮頸がん検診を受けやすい環境を整備。検診バスの社内乗り入れにより、社内受診・就業時間内受診を可能にしたのに加え、敷地内グループ社員も受診できるようにしたところ、当初の予定人数を上回る申し込みがあった。

##### ●部署単位での健康増進

全社の「健康リーダー」が部署ごとに「健康アクションプラン」を策定し、一体感を持って健康増進活動を推進している。今後は好事例の共有や職場表彰制度を導入していく予定。また、労使共同で健康フェスティバル(健康ウォーキング、講演会、健康チェックなど)を開催するなど、組織的な活動促進を図っている。

#### 4 「社内健康レベル」をベンチマークにPDCAを実践。自社開発アプリでさらなる改善へ

「社内健康レベル」(生活習慣スコアの平均値)を全社KPI値として、属性・生活習慣による特性や経年変化を施策改善の基礎データとして活用。独自に開発した健康づくりサポートアプリ「デンソー健康ステーション(DKS)」の活用や研修などにより、社員の健康意識が高まり、運動習慣者比率も増加傾向にある。全拠点での禁煙外来導入をはじめとする全社横断的な喫煙対策プロジェクトにより、2016年度の喫煙者率は2013年度比で3.5ポイント減少した。今後はアプリの機能と各種データを最大活用し、さらなる意識向上と生活習慣改善に役立てていく。



健康フェスティバルを労組・健保組合と共催



DKSイメージ

# 凸版印刷株式会社

「予防・ケア」×「働きやすい環境整備」で、社会とともに持続的な発展を。  
自社ソリューションを従業員の健康づくりにも積極活用

凸版印刷株式会社は、印刷の枠を超え、トータルソリューションの開発・提供を通じて「社会とともに発展していく」ことを掲げています。すべての企業活動の基盤とする「TOPPAN VISION 21」では、「健康・ライフサイエンス」事業を成長領域として設定するとともに、人間尊重の考えのもと、従業員の心身の健康を重要視し、一人ひとりの能力とチームワークを最大限に発揮できる働きがいある企業風土と明るく活気ある職場づくりを目指しています。

会社と健保組合が共同で健康施策に取り組んでおり、各事業所の診療所や産業医、労働組合などと連携して働きがいのある労働環境整備を進めるとともに、ヘルスケアソリューションの開発などを通じて、ふれあい豊かな暮らしの実現に取り組んでいます。



凸版印刷の健康経営の考え方

## 凸版印刷株式会社の健康経営 4つの側面から

### ① 経営理念・方針

### ② 組織体制

### ③ 制度・施策実行

### ④ 評価・改善

### 1 「やる気」「元気」「本気」を持って働けることが「健康」である

創業以来の人間尊重の基本理念に基づき、経営トップの名で発表した健康経営宣言では、従業員の心身の健康を重要視することを明示。また、「やる気」「元気」「本気」を持って仕事に取り組める状態を「健康」と位置付け、従業員の安全と健康の確保を最優先の重要課題であるとしている。

### 2 人事部門・経営企画部門・健保組合が共同で経営トップ直轄の専門組織を設置

経営トップを健康経営責任者とし、人事労政部門、経営企画部門、健保組合が共同で組織する「健康経営推進協議会」を設置。健康施策の実施にあたっては、各事業所の総務担当者、診療所、産業医、労働組合と連携して取り組みを行っている。



「アートサロン」の様子



運動会「労使共催 TOPPAN SPORTS FESTIVAL 2017」

### 3 個別アプローチとともに、休暇制度などの勤務環境整備、職場の活性化を推進

#### ●生活習慣病の重症化予防

糖尿病、高血圧症のハイリスク者に対して、健保組合と連携した受診勧奨に加えて産業医からのフォロー勧奨を行い、合併症や人工透析を予防している。

#### ●長時間労働対策

IT化などで業務効率化を進めるとともに、私的な記念日に取得できる「メモリアル休暇」を従来の2日から3日に拡大するなどして、休暇を取得しやすい職場環境を整備。

#### ●メンタルヘルス対策

従業員へのeラーニングを実施。また、臨床美術を用いたワークショップ「アートサロン」を全国で実施し、メンタル面の活性化を図っている。

#### ●職場の活性化

家族も含めて4,000名以上が参加する運動会を定期的開催するほか、事業所別に多様なレクリエーションを行うなど、さまざまな形でコミュニケーションを促進し、一体感の醸成を行っている。

### 4 女性社員の婦人科検診無料化。家族健診の受診率向上へさらなる取り組みを拡大

施策の実施状況をもとに次年度の健診項目の見直しや、施策・体制の改善を行っている。2017年度は、女性社員の乳がん・子宮がん検診を無料化した。定期健診後は健保組合と連携し、フォローを実施している。糖尿病のハイリスク者の受診勧奨や栄養指導を行い、BMIや血液検査結果が改善傾向になった。また、家族の健診の受診率向上(2017年度目標80%)のため、各拠点にて受診勧奨を積極的に実施している。

# キヤノンマーケティングジャパン株式会社

社員一人ひとりの「自己健康管理力」向上を推進力に。

全国5カ所の産業保健スタッフが旗手となり、「ヘルシーアクション」を拡大

キヤノンマーケティングジャパン株式会社は、「CSR活動方針」の中で「健康で安全に働ける職場環境づくりを推進します」と宣言し、健康経営に取り組んでいます。従業員が快適に働ける職場環境の整備を行うため、「Human Security(人の安全)」「健康で働けることは幸せ」をキーワードに、3つの健康課題(がん、生活習慣病、メンタルヘルス)に対して戦略的な健康保持・増進施策を行っています。

2010年以降、3年単位で継続している「健康管理3カ年計画」に基づき、生活習慣改善の啓発活動を開始。個別・集団アプローチによる自主的活動のはたらきかけや、全社的ながん検診の受診習慣化・啓発活動などにより、生活改善に取り組む従業員の割合が倍増したほか、がん検診の受診率も高い数値で推移。さまざまな取り組みを通じて、「自己健康管理能力」向上と健康風土の醸成が着実に進んでいます。

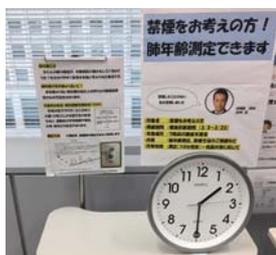


職場で行うグループオリジナルの「キヤノン体操」

## キヤノンマーケティングジャパン株式会社の健康経営 4つの側面から



ファミリーデーで自己健康管理支援ツールの啓発コーナーを設置



健診会場で肺年齢の測定会を実施

### 1 健康第一主義のもと、会社・管理職・従業員それぞれの役割・責務を規定

「キヤノン行動指針」の中で「健康第一主義:健康と明朗をモットーとし、人格の涵養につとめる」ことを明記するとともに、「安全衛生管理規定」において、社内の安全衛生管理体制の確立と、会社・管理職・従業員それぞれの役割・責務を規定。各種健康活動の中で繰り返し啓発を行い、理念の周知・浸透を図っている。

### 2 全国5カ所の産業保健スタッフが中心となってPDCAを推進

経営トップのマネジメントのもと、全国5カ所の「健康支援室」に産業医・保健師を配置。健康支援室が健康保持・増進の取り組みについてのPDCAの中心的役割を担っている。また、人事部内に専任部署である「グループ安全衛生課」を設置し、施策実行にあたる。

### 4 二次検査・がん検診受診率は高い数値を維持。生活改善に取り組む従業員が5年間で倍増

受診勧奨の取り組みの結果、定期健診の二次検査受診率は2014年以降100%を維持。がん検診については、罹患率が高くなるとされる40歳以上社員の受診率83.6%を達成している。「健康管理3カ年計画」に基づき2010年から継続的に行っている生活習慣改善の啓発活動や、自己健康管理支援ツールの活用により、生活改善に取り組む従業員の割合は5年前と比べ2倍以上に増加。運動習慣者比率も上昇傾向にあるなど、社内全体での健康意識の醸成が進んでいる。

### 3 一人ひとりの「自己健康管理力」向上に向けたさまざまな取り組み

#### ●生活習慣改善支援

2016年に自己健康管理支援ツールを導入し、ウェブによる情報配信を開始。健診前に社員それぞれが個人の「ヘルシーアクション」をツールに入力し、生活習慣の自主的改善に取り組む。ヘルシーアクションの活動は職場単位でも実施している。

#### ●リスク者へ手厚いフォロー

健診の有所見者に対し、産業保健スタッフからの受診勧奨を2段階で行うほか、生活習慣病ハイリスク者へのフォロー体制を構築。

#### ●がん検診受診の促進

40歳以上の社員に対し、全社的な受診啓発を実施。検診項目と頻度を設定し、受診徹底を図っている。

# 株式会社丸井グループ

## 社員が主体となる多層的な健康づくりと情報発信を展開。 健康を切り口に、さらなる「共創経営」へ

株式会社丸井グループは、すべての人が「しあわせ」を感じられるインクルーシブで豊かな社会を目指す「共創理念」を掲げています。2017年9月発行の共創経営レポート(統合報告書)にて、社員の健康への取り組みが「人の成長=企業の成長」の経営理念および会社が目指す「共創」の根幹となることを健康経営の理念として明文化しています。グループが目指す「共創」実現のためには、社員一人ひとりが「健康が自身の成長の基盤であることを理解し、健康維持・増進に努めなければならない」とし、公募社員により発足した全事業所横断の「健康経営推進プロジェクト」が中心となり、さまざまな健康活動を展開しています。

生活習慣と仕事との相関分析データ開示などの積極的情報発信とともに、異業種間でのノウハウ共有による共創経営に向け、さらなる推進を図っています。



「健康経営推進プロジェクト」メンバー

### 株式会社丸井グループの健康経営 4つの側面から



#### 1 健康は企業の成長の基盤であるとし、社員の主体的な活動を展開

経営理念「人の成長=企業の成長」の基盤は健康であり、戦略的に健康経営を進めることを経営トップが発信。社員が主体的に健康保持・増進に取り組んでいくため、2016年11月に全事業所を横断する「健康経営推進プロジェクト」を発足。グループ全体の健康経営のビジョンを考案し、それに基づいた施策とともに経営陣に提案し、実施につなげている。



測定体験イベントの様子



健康と仕事の関係性を「見える化」

#### 2 専属産業医がリーダーとなり、計画策定からPDCAまで総合的に基盤整備

2014年度から経営直下の独立部門として「健康推進部」を設置。専属産業医が健康保持・増進活動の責任者であり、健康推進部長を兼任するとともに、健康推進部の中期経営計画を作成し経営に報告。健康経営推進プロジェクト、トップ層のピークパフォーマンス発揮を目的とするレジリエンスプログラムなど、多層的な活動体制を構築している。

#### 4 健康と仕事の関係性を「見える化」し、今後の健康保持・増進活動に活用

2017年に受診率100%の健診データを利用して生活習慣と業績との相関分析を実施し、社内外に情報発信を行った。データ解析結果を今後の健康経営に活かしていく予定。健康施策については、健康経営推進プロジェクトメンバーが率先して取り組み、各事業所に拡大展開している。全社的な労働生産性向上に向けた取り組みの結果、2016年度は、月平均残業時間が本社では2007年度比約3分の1、店舗では約9分の1に減少。一人当たりの営業利益は前年度比109%に増益し、プレゼンティーズムの向上につながっている。

#### 3 全社的取り組みと個別アプローチによる生活習慣・課題見直しを効果的に推進

- 勤務体系を多様化し、長時間労働軽減を目指す施策  
残業削減の目標値を職場ごとに設定。店舗では最大50通りの就業パターンを設定した計画的シフト勤務作成など、勤務体系の多様化と全社的な業務最適化を行っている。
- メンタルヘルス教育  
2014年からの3カ年計画として、保健師が店舗を巡回し、社員にメンタルヘルスのセルフケア知識を身に付けてもらう教育施策を開始。3年間で全社員の86%に対してセルフケア研修を行った。
- 「朝食」「運動習慣」「起床時の疲れ」を改善する生活習慣づくり  
外部食品メーカーの協力による栄養補助食品配布、事業所ごとに健保組合の部門対抗による健康コンクールの実施、全社員を対象とした骨年齢、肺年齢、筋力などの測定体験イベントのほか、休息の知識の一環としてマインドフルネス講座を実施。

# 株式会社みずほフィナンシャルグループ

## 会社・産業医・健保組合による横断的な協働体制のもと 社員一人ひとりが長く活躍できる健康保持・増進をグループ一体で取り組む

人事の基本ポリシーを対外的に公表し、その中で「全ての社員が絶えず成長し能力を最大限発揮して“長く活躍する”こと」を目指す株式会社みずほフィナンシャルグループは、健康経営に対する取り組みを「17年度業務計画(経営計画)」のひとつとして掲げ、経営トップがコミットし、「持続的な社員エンゲージメントの向上(社員と会社がお互いの成長に貢献し合う関係)」の実現に向けた、心身両面における健康増進と社員への周知を進めています。

健保組合が産業医を雇用し、複数の会議体を通じてグループ各社・産業医・健保組合が三位一体となって健康増進やメンタルヘルスに関する施策立案・推進を横断的に実施する体制を構築。長時間労働の対策を重要施策として掲げ、全社一丸となって対策を講じるほか、生活習慣病対策やがん対策にも注力しています。



会社・産業医・健保組合が参加する会議の様子

### 株式会社みずほフィナンシャルグループの健康経営 4つの側面から



企業内診療所



けんぼニュースと個人ポータルサイト

#### 1 健康増進=企業価値を支える基盤。経営計画に取り入れるとともにウェブサイトで広く発信

「ワークライフマネジメント改革(働き方改革)と健康増進」が企業価値を支える基盤であるとし、健康経営の推進を2017年「統合報告書」にて公表。ウェブサイト上では、社員の「健康」の大切さや健康保持・増進に取り組む目的、社員の健康指標などを記載している。

#### 2 産業保健スタッフと連携し、グループ横断的な連携体制を整備

経営トップのリーダーシップのもと、人事部門に「健康推進デスク」を設置し、産業医や保健師・健保組合と連携しながら、グループ横断で社員一人ひとりが健康に向けて取り組む体制を構築している。

#### 4 働き方の見直しにより年間労働時間が減少。メンタル不調による欠勤・退職も低減傾向

2016年度の一人当たりの年間労働時間は、2013年度比で64時間減少。メンタルを理由とする欠勤者人数、退職率も減少傾向にあり、アブゼンティーズムの改善効果が現れている。「禁煙外来」や「らくらく禁煙コンテスト」への参加費用の一部補助などの取り組みにより、2016年度の喫煙者率は2013年度比1.2ポイント減少。健康診断や生活習慣などに関する各種データを詳細に分析し、課題・指標の傾向を確認しながら、データヘルス計画のモデル健保である健保組合とのさらなるコラボヘルスの推進と、今後はプレゼンティーズムも含めた生産性向上につながる施策を展開していく。

#### 3 多角的なアプローチにより、関係者が一丸となって「ケア」に取り組む

##### ●長時間労働対策

産業医など関係者と連携し、長時間労働・健康被害発生の未然防止に向けた取り組みを徹底。さまざまな業務でのタブレット端末の活用やリモートワークの推進、デジタルイノベーションを積極的に取り入れた業務の高度化など、効率的な業務運営の実現に向け取り組んでいる。

##### ●生活習慣病の重症化予防

ハイリスク者に対し治療勧奨や保健指導の徹底を図るとともに、年2回発行する「けんぼニュース」や「個人ポータルサイト」を通じて食事改善アドバイスなどの情報を提供。また、早期治療につなげる観点から、2017年度より定期健診の結果に基づく再検査・精密検査の会社費用補助を開始。

##### ●充実したメンタルケア体制

海外拠点も含む全社員に対するストレスチェックや、セルフケア・ラインケア研修を実施。また、本社内の「健康開発センター(企業内診療所)」で健康相談を受け付けるほか、職場やプライベートの悩みにも対応する「みずほ社員相談室」を社外に設置。

## リコーリース株式会社

早期発見に努める管理体制を全社的に整備。  
労働時間の適正化とともに、ハイリスク者の重症化を徹底的に予防

リコーリース株式会社は、社員の健康が経営に直結すると考え、いきいきと働ける環境をつくるという基本姿勢のもと、「健康宣言」を発表しました。社員は会社の財産であり会社の発展の基盤であること、社員一人ひとりが主体的に健康維持増進を図り、会社は安全・健康・快適な職場環境の実現を図ることなどを明示しています。

生活習慣病対策やメンタルヘルス対策として、産業保健体制を強化。産業医・保健師と社員との面談をより密にすることで、社員の健康管理をきめ細かくフォローし、さらなる健康増進につながるよう努めています。また、残業時間の上限の基準を厳格化し、健康リスク低減とともにワーク・ライフ・バランスの改善に向けた取り組みも進めています。



健康づくりをリードする衛生委員会

### リコーリース株式会社の健康経営 4つの側面から



#### 1 社員の健康は、自身の幸福の基盤であり、会社の発展の基盤である

「社員一人ひとりを尊重し、豊かさの充実に努め、いきいきと働ける環境をつくりまします。」という企業理念に基づき、社員の健康を企業経営の重要課題のひとつととらえる。社員一人ひとりが主体的に健康維持増進を図り、安全・健康・快適な職場環境の実現を目指した「健康宣言」を2016年度に発表。

#### 2 専門スタッフと連携した衛生委員会を設置

各職場から選出された社員代表の衛生委員、産業医、保健師などで組織する衛生委員会が中心となり、活動を展開。産業医講話や毎年開催する「健康セミナー」、婦人科検診(スタッフは全員女性に限定)など、社員の健康維持・増進、職場環境の改善などについての意見交換や審議の場として取り組んでいる。



健康セミナー 歯科保健指導の様子



婦人科検診の様子

#### 3 専門スタッフと時間管理システムにより心身ともに細かくサポート

##### ●生活習慣病の重症化予防

健診の結果から健康リスクをグループ別に分類し把握。ハイリスクターゲット層を特別管理枠として、受診完了まで医療スタッフと連携してフォローを行う。また、グループ共通のメンタルeラーニングを実施し、社員の知識習得を促す(同時にライフスタイルチェックも実施)。

##### ●ワーク・ライフ・バランスの確立

「長時間勤務&ヘルスサポートDB」による就業時間の管理と、一定の残業時間を超えると本人と上司にアラートメールを送信する「36協定アラーム機能」(注意・警告・超過)の運用により、残業時間管理を強化・徹底。また、有給休暇取得率100%を目指し利用促進を図っている。

#### 4 健診受診率は100%を維持。労働時間の大幅な改善でワーク・ライフ・バランスを改善

健診、受診率、参加人数、社員アンケート調査、生活習慣改善健康セミナー業者からのフィードバックレポートを検証、次年度の取り組みに反映している。補助金での支援などを行っている乳がん検診の受診率は年々向上し、2016年度は87.3%となった。また、残業時間を厳しくチェックする体制の導入により、社員一人当たりの所定外労働時間は2013年度比で10時間減少、有給取得率は14.6ポイント上昇。営業利益も昨年度比で増益している。



# 株式会社大和証券グループ本社

グループ包括的な推進体制で、創意あふれる施策を継続的に展開。  
インセンティブプログラムや仕事とがん治療の両立支援もスタート

株式会社大和証券グループ本社は、企業理念に「人材の重視」を掲げています。競争力の源泉は人材だとする考えに基づき、「社員の幸福」と「会社の生産性向上」を両立すること、そして「社員が長期にわたって元気に生き生きと働き続けられる環境を整備」することを目指して健康経営に取り組んでおり、人事部・健保組合・産業保健スタッフが強く連携して施策を進めています。

有所見者へのイエローパー制度、ウォーキングチャレンジ、腹八分目プログラムなど、独自の取り組みを継続実施するとともに、社員が各施策の成果や課題・方針を理解し、効果的に制度を活用できるよう、「大和証券グループ健康白書」を作成。2016年度からは、効果的施策を発展させたインセンティブプロジェクト、2017年度からは仕事とがん治療の両立支援制度を導入しています。



大和証券グループ健康白書

## 株式会社大和証券グループ本社の健康経営 4つの側面から



### 1 社員が長期にわたって元気に生き生きと働ける環境こそが企業価値を高める

「将来にわたって社員の生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けるため、より高いレベルで健康経営に取り組む」ことを基本戦略として、社員が長きにわたって元気に生き生きと働き続けられる環境を整備するため、積極的に健康経営に取り組むことを明文化している。

### 2 CHOのマネジメントのもと、グループを横断する連携体制を構築

CHO(最高健康責任者)を選任し、人事部に「健康経営推進課」を設置。人事部・健保組合・産業保健スタッフが一体となる推進体制を築いている。CHOが主催し、グループ各社の役員が出席する「健康経営推進会議」を四半期ごとに開催。同会議には産業保健スタッフや従業員組合も参加し、検証・共有を行っている。



がん検診の促進パンフレット



KA-RA-DAいきいきプロジェクト参加の様子

### 3 効果的な施策を継続・拡充させるとともに、新たにがん治療サポートを開始

#### ●KA-RA-DAいきいきプロジェクト

ウォーキングチャレンジ、腹八分目プログラムなど従来より実施していた施策に加え、**新たに健康増進イベント(Breakfast Everyday、ノンアルチャレンジ、プラス10運動など)を導入し、取り組みに応じてポイントを付与。**貯めたポイントは健康関連グッズや社会貢献活動への寄付などとの交換が可能。楽しみながら生活習慣を改善するとともに、さらなる健康意識向上を図っている。

#### ●ワーク・ライフ・バランスの確保

19時前退社の励行、年休取得の促進などを継続実施し、仕事と生活の調和が取れた働き方実現に向けて取り組みを推進している。

#### ●就業と治療の両立支援

2017年10月より、仕事とがん治療の両立支援制度「ガンばるサポート～がん就労支援プラン～」をグループ全体で導入。短時間勤務などの「柔軟な勤務制度」、治療に伴うさまざまな事情に対応する「治療サポート時間」のほか、ウィッグや人工乳房などの費用補助を行う「アピアランスサポート制度」を新設した。

### 4 一人ひとりの健康リテラシー向上をめざし、今後もコラボヘルスのさらなる充実を図る

社員が高いヘルスリテラシーを身につけ、健康の保持・増進に結び付けられるよう、「健康経営推進会議」において検証を行い、新たな施策の検討や重点課題を共有し、取り組みを強化している。多様な働き方を実現する制度の整備に加え、社員の意識改革を行うことで、労働生産性が向上。**一人あたりの年間総実労働時間や所定外労働時間は減少し、有給休暇取得率(消化日数の割合)は増加傾向**にある。今後もデータを効果的に活用したコラボヘルスの充実を図っていく。



# 東京海上ホールディングス株式会社

各拠点のリーダーと全国46カ所の産業保健スタッフとの連携によるPDCAを着実に実践。計画から成果まで詳細な情報を広く発信

東京海上ホールディングス株式会社は、グループ全体で目指し続けている良い会社「Good Company」をつくる原点は健康経営そのものであるという理念のもと、健康の保持・増進のために、生活習慣改善、重症化予防、メンタルヘルス等に取り組んでいます。具体的な取り組みや目標は「健康管理方針」や「データヘルス計画書」に明示。実施状況を「サステナビリティレポート」で開示しています。

中期経営計画にも健康経営を組み込み、健康の保持・増進は社員の責務としています。全社員に健康チャレンジカードを配布し、一年を通じ自主的に取り組むことを目指しています。また、全国に産業保健スタッフを配置し、社員の健康課題にきめ細かく対応するとともに、勤務時間や勤務場所を柔軟に選択できる環境を整えることで、ワーク・エンゲイジメントの向上につながっています。



健康経営・健康管理重点施策

## 東京海上ホールディングス株式会社の健康経営 4つの側面から

### ① 経営理念・方針

### ② 組織体制

### ③ 制度・施策実行

### ④ 評価・改善

### 1 社員の健康が「Good Company」を創る

「社員一人ひとりが創造性を発揮できる自由闊達な企業風土を築く」という経営理念のもと、「安全と健康に配慮した活力ある労働環境の確保」をグループCSR憲章で掲げている。「Good Company」であり続けるために社員は最も大切な原動力であり、社員と家族の健康の保持・増進に積極的に取り組んでいる。

### 2 健康経営推進会議を定例開催し、全社の現状を把握

健康管理統轄役員を定め、専任部署である健康管理室のみならず関係各部門も参加した健康経営推進会議を定期的に開催。全社を挙げて対策を検討し、有効な施策を展開する。施策展開の担い手となる産業医・保健師等は、**全国46拠点に配置**されており、社内すべての健康管理施策のPDCAに関与している。

### 3 制度の強化とともに、社員の健康リテラシーの向上を図る

#### ●重症化予防

高血圧のハイリスク者への対策強化に加え、2017年度から予備群への介入も開始。保健師などからのメールによる情報提供と保健指導を行う。

#### ●生活習慣病の発生予防

全社員参加型の健康増進の施策を展開。2017年度より**優秀な健康増進の取り組みをした組織への社長表彰を開始**。また、社員全員に対し、年度初に「健康チャレンジカード」を配布。自身の健康目標をカードに記載し、自らの健康のPDCAを回していく取り組みを実施。

#### ●長時間労働者対策

長時間労働者、部店の人事関係責任者と産業医の面談を実施。社員一人ひとりが「目指す働き方」を考え、意見交換を行うミーティングや、各組織が主体となって**働き方変革に関する取り組みの企画コンペ**(表彰制度)等を行う。2017年度から全社員を対象とするテレワークの実施を開始。

### 4 健康増進施策の成果は年々向上。社外へも健康の支援を広げる

2016年度は、重症化予防やメンタルヘルスを重要施策として取り組んだ結果、**高血圧該当者の8割に改善が見られ、ストレスチェックの総合健康リスクは経年で最も良好**となった。営業担当者が法人顧客などの健康経営やデータヘルス計画を支援するために、自社の健康管理方針や施策について理解を深め、営業面でも成果を挙げている。



「健康チャレンジカード」で健康宣言



「健康チャレンジ」は部署ごとでも目標を決めて取り組んでいる

To Be a Good Company



## フジ住宅株式会社

毎月集める社員の声を健康づくりに積極活用。  
柔軟な取り組みで一人ひとりの健康増進を後押しする健康経営

フジ住宅株式会社は、「企業は人なり。社員の健康、幸福なくして、企業の発展は成し得ない」という創業者の想いを礎に、社員を大切にしている経営方針を打ち出しています。そのための行動方針として、「役職員の安全と健康に配慮し、快適な職場の形成に努めます」と明記し、取引業者に対しても健康経営について自社の方針を説明しています。

経営トップが健康づくりの重要性を全社員に発信し、社員一人ひとりに向き合いメンタルケアに携わるなど積極的に関与。産業医や保健師と連携した施策実行に加え、次年度からは健保組合との連携体制強化を目指しています。全社員参加による取り組みを展開するほか、健診や専門スタッフによる健康相談の充実化にも力を入れています。



社内実施の健診の様子

### フジ住宅株式会社の健康経営 4つの側面から



#### 1 「企業は人なり」。従業員の健康は重要な経営資源である

社員一人ひとりが心身共に健康であり、業務上はもちろんのこと、人生上においても明るく、元気に、イキイキと充実した時間を送ることが企業にとっても大きな活力となり、重要な経営資源であると考えています。社長名で「フジ住宅グループ宣言」を発表し、社員およびその家族の健康管理に努めています。

#### 3 経営トップ自らが行うメンタルヘルス対策や、独自の健診項目による予防への取り組みを実施

##### ●健診の受診勧奨

定期健診の項目を自社の健康課題に合わせて追加したことに加え、業務の状況に配慮した柔軟な受診環境を整備。再検査対象者に対しては、任意健診・検診の再検査費用を全額会社が負担する。

##### ●高リスク者には若年期から保健指導を実施

健診結果により高リスクと判断される従業員に、保健指導や健康保持・増進の啓蒙を実施。2017年度からは40歳未満も対象とし、早期段階からの改善による生活習慣病の重症化予防や発生病予防に取り組んでいる。

##### ●公私ともにストレスのない環境づくり

経営トップらが社員一人ひとりに個別対応する質問会を定期的に開催。業務上の困りごとや家庭での悩みの解決に時間をかけて向き合い、従業員の精神的なケアにつなげている。

#### 2 経営トップが積極的に発信する体制のもと、社員からの声を健康施策に反映

経営トップが全社の健康保持・増進の責任者であり、人事部内の「人財開発室 健康推進チーム」が施策を強力に推進。月に1回、書面で社員から多様な意見を集め、健康に関するものについて、産業医・保健師の協力のもと、健康施策の実施・運営を行う。2018年度からは健保組合との情報共有による連携体制構築を目指している。

#### 4 高い意識を持ち、心身ともに健康に働き続けられる環境を実現

一般定期健診受診率は2013年度から継続して100%を達成。健診データをもとに、疾病の重症化予防や早期段階での改善策として、保健指導の対象者を全社員に拡大して実施している。社員の声を取り入れながらさまざまな施策を通じ健康増進・意識向上に努めた結果、2016年度の再検査受診率が、2013年度の20%台から70%まで上昇した。疾病やメンタル不調による長期欠勤・休職・退職者は、2013年度からほとんどいない状態を継続している。今後はストレスチェック結果と健診結果との相関性検証・分析に向け、健保組合との協議を進めている。



就業中に酸素BOXを利用し、いつでもリラックスできる環境を整備



健康に関連する資料の全社回覧「健康通信」



# 東京急行電鉄株式会社

## 企業立病院と人材戦略室の密な連携による盤石の健康経営。 健康施策と環境整備を高いレベルで複合的に推進

東京急行電鉄株式会社では、CHO(最高健康責任者)による健康宣言のもと、企業立病院である東急病院と人材戦略室とが密に連携しながら健康経営を推進しています。「生活習慣・運動対策」「メンタルヘルス対策」「がん対策」を重点施策とし、社員とその家族の健康維持・増進を図るとともに、目指す方向性を社内外に広く発信しています。

メンタルヘルス対策では、産業医が作成する独自のストレスチェックを実施し、産業保健スタッフと各職場が連携しながら、早期介入などのフォロー体制を構築。生活習慣・運動対策では、個別アプローチに加えて、職場対抗での健康増進施策を実施し、職場一丸となって健康を志向する文化の醸成を図るなど、一体感ある活動を展開しています。



サテライトオフィス

### 東京急行電鉄株式会社の健康経営 4つの側面から



#### 1 健康を追求する経営の推進を「健康宣言」で明示

東急グループの存在理念「美しい生活環境を創造し、調和ある社会と、一人ひとりの幸せを追求する」を踏まえ、2016年「健康宣言」を制定。2015年度から始まる中期3か年経営計画では、重点施策のひとつとして「ライフスタイル&ワークスタイル・イノベーションの推進」を掲げ、その施策として「健康経営の取り組み」を明文化した。

#### 2 CHOを筆頭に、専任部署が病院・産業保健スタッフと密に連携

CHO(最高健康責任者)を設置しており、現在は副社長執行役員が務める。CHOのマネジメントのもと、**企業立病院である東急病院と人材戦略室とが連携**を図り、労務の視点からも関与できる組織体制を構築。また、産業保健スタッフと各職場が連携しながら、職場巡回による保健指導や個別面談などを実施している。



ウォーキングイベント



職場体操の様子

#### 3 個へのアプローチで的確なケア・予防を実施。不調の未然防止へ早期から対策

##### ●生活習慣病の発生予防

職場ごとに健診結果における健康者率や、喫煙者率、肥満者率を把握。産業保健スタッフによる個別指導・教育に加え、今後は集団指導プログラムによる職場環境改善策も検討している。

##### ●労働時間適正化

直行・直帰を含むテレワークの推奨で、所定外労働時間の削減とワーク・ライフ・バランスの実現を推進。また、スライド勤務や朝型勤務などの柔軟な勤務形態を可能にし、労働生産性向上を図っている。

##### ●メンタルヘルス対策

心療内科専門医である産業医による独自のストレスチェックを実施。面談対象者を高い精度で抽出し、産業医・保健師・職場の上長との面談を実施。新入社員や人事異動があった社員に対してもストレス状況を確認し、高ストレス者に対する早期介入も行う。

#### 4 メンタル不調者対策、勤務体系の柔軟化により、ワーク・ライフ・バランスの確立に前進

独自のストレスチェックを用いた施策により、**メンタル不調による長期休業者率はほとんどいない状態を継続**。また、柔軟な勤務形態推進の結果、2017年5～9月度において、前年度同時期と比べ**約2%の所定外労働時間の削減**を達成している。今後は、ポピュレーションアプローチによるメンタルヘルス対策、遠隔健康相談、サテライトオフィスの活用などを複合的に推進し、環境改善とさらなる労働生産性の向上を目指す。

# ANAホールディングス株式会社

## 将来のリスクを見据えた予防活動でQOL向上へ 女性向けの疾病対策拡充、データを活用した“見える化”にも注力

人財こそ最大の資産であり、グローバル競争を勝ち抜く差別化の源泉であるとするANAホールディングス株式会社では、「社員の安全と健康の確保、快適な職場環境づくりは企業活動の基盤である」という方針のもと、2016年4月に「ANAグループ健康経営」を宣言しました。健康管理への取り組み、疾病予防対策、メンタルヘルス対策、安全衛生活動の強化を4つの柱とし、グループ社員のQOL向上および健康で長く働くことのできる環境の整備に取り組んでいます。

グループ包括的なストレスチェックの実施を含めた健康管理体制の構築に加え、2016年度からは、女性向けの疾病対策を拡充。健康経営に特化したホームページを構築し、従業員の健康増進に関わるさまざまな取り組みの内容と進捗状況を社内外に広く発信しています。



ANAグループ大運動会会場内の“健康経営ブース”にて体組成計の計測を行うANAの平子裕志社長

### ANAホールディングス株式会社の健康経営 4つの側面から



ANAグループ健康経営についてのeラーニングを実施している様子



全国の健康経営推進者(Wellness Leader)による会議の様子

#### 1 ANAグループ健康経営宣言をグループ全体の理念とし、社員の安全と健康を確保

社員の安全と健康の確保、快適な職場環境づくりは企業活動の基盤であるという考えのもと制定した「ANAグループ労働安全衛生方針」に基づき、経営トップより「ANAグループ健康経営」を宣言。グループ社員・会社・健保組合が一体となってQOLと企業価値向上、環境の整備に向けて、積極的に取り組むことを明文化している。

#### 2 グループ各社に実務担当を配置。産業保健スタッフや健保組合とも連携しながら推進

健康経営推進最高責任者(Chief Wellness Officer)を設置するとともに、**グループ各社に健康経営推進者(Wellness Leader)**を設置し、産業医・保健師を含め推進体制を構築している。課題の協議から各種施策やセミナーの企画立案・実施など、PDCAサイクルを確実に循環させている。また、健保組合と会社の活動方針の共有・施策にかかわる進捗の確認を行っている。

#### 3 生活習慣病予防とメンタル不調者の抑制

##### ●適正体重管理

**体重と疾病リスクの相関関係を分析**し、体重増加者へはスポーツクラブ利用の勧奨や活動量計購入補助、やせ傾向の女性にはイントラサイト上で健康や美容に与える影響などの教育資料提供を行っている。BMI値適正者を2020年度までに男性70%、女性80%以上にするを目標とし、より具体的な数値目標を設定して取り組んでいる。

##### ●メタボリックシンドローム対策の重点化

メタボリックシンドロームのリスク要因となる血圧や血糖値の受診勧奨域の対象者の減少に向け、2016年秋から保健指導開始時の案内を健保組合と企業の連名で行い、特定保健指導の実施率向上を目指して取り組みを継続している。

##### ●メンタルヘルス不調の未然防止

過重労働対策および働き方改革との連携強化を踏まえ、**部署ごとに総実労働時間と有給休暇取得日数を指標とした目標値を設定**している。併せて、総実労働時間の抑制は管理職の業績評価項目としている。また、精神科医師をグループメンタルヘルスアドバイザーに任命し、管理職を対象としたラインケア対策を拡充している。

#### 4 BMI値適正者率は改善傾向。健康管理システムを刷新し、さらなる健康増進へ取り組む

体重管理への取り組みの結果、**適正体重維持者率は2016年度71.4%で、2013年度比2.3ポイント増加**した。2017年度から欠勤データ・全社員アンケートのセグメント分析による健康施策の効果検証を開始し、“見える化”に取り組んでいる。また、産業保健スタッフが使用する健康管理システムを刷新し、来年度に向けては健診結果や健康増進関連情報の提供、イベント参加等で付与するポイントに応じたインセンティブ付与などを行える個人向けシステムの導入を予定している。



## SCSK 株式会社

働き方を変え、健康づくりを推進。

経営トップから現場までが高いレベルで連動する先進的健康経営

SCSK株式会社は、社員の健康は事業発展の礎であるとし、中期経営計画の強化施策として「働きやすい職場・健康経営」に取り組むだけでなく、最高のサービスを提供するために健康保持増進に努めることを社員の責務として就業規則に明記しています。

経営トップ自らが社員とその家族に手紙を送り、健康経営への理解を求めるなど、取り組みを強力に推進。リラクゼーションルームをはじめとするさまざまな健康サポート施設運営をはじめ、2015年度から実施する健康増進施策「健康わくわくマイレージ」、集合教育やeラーニングといった研修制度などを通じて、社員の継続的な健康リテラシー向上を図っています。また、社員の健康に関するデータを定量化し可視化するとともに、広く社外に開示しています。

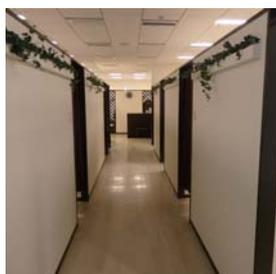


ウォーキングイベント

### SCSK 株式会社の健康経営 4つの側面から



「健康わくわくマイレージ」のトップページ



6台のベッドを設置するリラクゼーションルーム

#### 1 社員の健康こそがすべての礎と規定し、健康経営の理念を尊重

「夢ある未来を、共に創る」という経営理念実現のために3つの約束を掲げ、そのひとつとして「人を大切にします」と宣言。就業規則に「社員一人ひとりの健康は個々人やその家族の幸せと事業の発展の礎である」ことを明記し、健康経営の理念、会社の責務、社員の責務を規定している。

#### 2 経営トップの強力なリーダーシップのもと、経営と密接に結びついた健康づくりを推進

経営トップが健康経営推進最高責任者となり、自ら社員とその家族に健康づくりへの思いを発信。専任部署である「ライフサポート推進部」を中心に、産業保健スタッフや健保組合と連携しながら、経営に密着した各種施策を実施している。

#### 3 社員一人ひとりの主体的な健康づくりを軸に、制度やサポート体制を整備

##### ●スマートワーク・チャレンジ

2013年度から残業時間削減と有給休暇取得増加を目指す取り組みを継続。2017年度は月間平均残業時間16時間54分、有給休暇取得100%（消化日数の割合）を全社目標として取り組んでいる。

##### ●健康わくわくマイレージ

健康増進に資する5つの行動習慣の定着度と定期健診結果をポイント化し、1ポイント＝1円の特別ボーナスとして支給する制度。2015年度から継続導入している。

##### ●禁煙推進

所定就業時間中の喫煙禁止、全事業所での喫煙ルーム閉鎖などの施策に加え、3つのアプローチ（組織的な取り組み、同僚・家族からの支援、本人への動機付け）で卒煙を後押しする「卒煙3カ年計画」を実施している。

#### 4 社員の声を施策改善に生かし、健康リテラシーと生産性がともに向上

健康に関する全社アンケートを実施。回答結果をもとに2016年10月から受動喫煙防止プログラムを推進するなど、施策の継続的改善を図っている。喫煙率は2010年度約36%から17.8%に減少しており、さらなる取り組み強化により2020年3月末までに10%未満とすることを目指す。さまざまな継続的活動によって労働時間の短縮と生産性向上を両立し、2016年度は月間平均残業時間の大幅減少(2011年度27.8時間から2016年度17.8時間)と平均有給休暇取得日数の大幅増加(2011年度13.0日から2016年度18.7日)を実現。6期連続で増収増益を達成している。

# 健康経営の現場から

～選定企業の声～



## JFEホールディングス株式会社

「全社産業医会議」に参加する担当スタッフのみなさん

◀「近年は女性の社員が増え、男女双方にとって働きやすい職場をつくる機運が高まっています」



## 凸版印刷株式会社

左から、人事労政本部の石島啓太さん、大久保伸一 専務取締役、経営企画本部の水道梨沙さん、健保組合の石岡秀規さん

▲「レクリエーションやアートサロンなどの施策は、コミュニケーションの促進、連帯感の醸成、離職率の改善などにも効果的です」



## 株式会社ワコールホールディングス

山口雅史 常務取締役 兼 健康経営委員会委員長(中央)と、健康保険組合のみなさん

▲「健康づくりの取り組みが進むにつれて、従業員満足度も向上。社員が安心して働き続けられる環境づくりが着実に進んでいます！」



## テルモ株式会社

左から、大関弘愛 健保組合常務理事、竹田敬治 人事部長・健康管理担当、小原史紗子 人事企画チーム主任

◀「採用の企業説明会で、『健康経営銘柄』選定を紹介したところ、内定学生から『非常に誇らしい』というコメントをいただきました」



## 株式会社デンソー

下方敬子 常務役員・健康推進部長(中央右)、齋藤隆夫 常務理事(中央左)、小山剛史 健康推進部健康推進室長(左から3人目)をはじめ、健康づくりに携わるスタッフのみなさん

◀「『健康経営銘柄』選定をきっかけに、『健康』が全社的なムーブメントになっています。各事業所でグループウォーキングをしたり自転車でツーリングをしたりと、自主的な活動も広まり、社内コミュニケーション活性化にもつながっています！」

## 味の素株式会社

阿久津昌久 全社統括産業医(下段中央)、小林修 労政グループシニアマネージャー(下段右より2番目)をはじめ、健康づくりに携わるスタッフのみなさん

▶「産業保健スタッフによる個別全員面談の徹底や、『食と健康』に貢献する味の素グループらしい取り組みで、セルフケア意識が全社に広がりました」



## 東京急行電鉄株式会社

左から、巴政雄 副社長執行役員、安藤佑希子 保健師、村井淳 執行役員・人材戦略室長、関谷達郎 東急病院管理部統括部長、下田雄一郎 人材戦略室労務厚生部統括部長

▲「働きやすいサテライトオフィスを新設し、健康にいいオフィスづくりの実証をしています！」



## 株式会社丸井グループ

左から、飯住宗広 丸井健康保険組合常務理事、石井友夫 取締役常務執行役員、小島玲子 健康推進部長

▲「妊娠・出産・育児など、女性のライフイベントに合わせた勤務体系をつくったことで、女性の継続的な勤務が可能になりました」



## 株式会社フジクラ

中山幸洋 常務執行役員(左から5人目)をはじめ、健康経営推進室のみなさん

◀「健康経営の取り組みをスタートしてから、営業利益や営業利益率が大幅にアップしています。健康経営や働き方改革、ダイバーシティなど、さまざまな取り組みによる複合的な結果ですが、健康経営はグループ企業にも広まっています！」



### 株式会社大和証券グループ本社

望月篤 常務執行役(左)、総合健康開発センター、健康保険組合、人事部のみなさん

◀「健康への無関心層にもアプローチしたことで、若手社員の健康意識も高まっています」

### 株式会社ベネフィット・ワン

鈴木雅子 取締役副社長(中央左)、門野靖弘 人事部長(中央右)をはじめ、健康づくりに携わるスタッフのみなさん

▼「自社商品などと交換ができる健康ポイントプログラムの導入で、健康づくりのみならず仕事に対するモチベーションも向上しています」



### 株式会社みずほフィナンシャルグループ

みずほフィナンシャルグループ、みずほ銀行、みずほ信託銀行、みずほ証券、みずほ情報総研の担当スタッフのみなさん

▲「内定者アンケートの入社理由では、労働環境や福利厚生制度を積極的に推進する姿勢を挙げる学生さんも多く見られました」

### 東京海上ホールディングス株式会社

東京海上ホールディングス・永野毅 取締役社長 グループCEO(前列中央左)、東京海上日動火災保険・北沢利文 取締役社長(前列中央右)、中村一彦 常務取締役(前列左から3番目)をはじめ、健康管理室、健保組合、健康経営推進会議メンバーのみなさん

▶「自社内の健康経営の取り組みをきっかけに、他社の健康経営を支援する商品が生まれました。お客さまの健康づくりをサポートする立場としても『まず自分たちが健康でなければ!』と、自分自身への健康への意識も高くなっています」





### 株式会社ダイフク

後藤吉弘 人事総務本部総務部長(後列左から3人目)をはじめ、健康づくりに携わるスタッフのみなさん

◀「昨年『ホワイト500』に認定され、社員の意識や取り組みの質がより向上したと思います。また、企業イメージアップにより、採用活動では応募者の関心度が高まり、お取引先からは問い合わせが多く寄せられるなど、プラスの影響が大きいです!」



### フジ住宅株式会社

石本賢一 取締役(左)、田原直周 人財開発室主査(右)

▲「これまで健康経営はトップ主導でしたが、『健康経営銘柄』に選定されたことで主導しやすくなり、“先手を打つ”取り組みができるようになりました。地域の会社からの問い合わせも増え、一段と弾みになっています」



### キヤノンマーケティングジャパン株式会社

溝口稔 執行役員 総務・人事本部/CSR本部 本部長(後列左から3人目)をはじめ、健康づくりに携わるスタッフのみなさん

▲「昨年、『ホワイト500』に認定され、お取引先から問い合わせがあったり、商談の場で話題になることが増えました。健康づくりに携わるスタッフのモチベーションにもつながっています!」



### リコーリース株式会社

清見純子 常務執行役員 人財本部長(中央)をはじめ、健康づくりに携わるスタッフのみなさん

▲「当社は決して知名度のある会社ではありませんが、昨年『ホワイト500』に認定され、採用活動にすごくプラスの影響がありました。健康づくりが社内で話題になることも増えています!」



### 塩野義製薬株式会社

岸田哲行 執行役員・人事総務部長(左)、樺木幹雄 人事総務部EHS推進室長(右)

◀「ウォーキングイベントでは、ハイリスクレベルから正常値にまで改善した人が多く、想像以上の効果がありました。キャンペーン期間以外でも歩く習慣が広まってきています」



### 花王株式会社

児玉成志 人材開発部門健康開発推進部長(前列中央)、柳内佳子 花王健保組合常務理事(中列右から3番目)をはじめ、「保健指導検討会」の産業看護職のみなさん

▲「楽しみながらイベントなどに参加してくれる社員が増え、会社全体にも“追い風”が吹いています。周りのスタッフの士気も一段と上がっています」

### SCSK株式会社

為房孝二 健康経営推進最高責任者(左から3番目)、健保組合、分掌役員、ライフサポート推進部のみなさん

▶「人材不足が深刻化している情報通信業界の中で、低い離職率を維持しています」



### 住友林業株式会社

佐藤建 取締役・専務執行役員(右)、西周純子 執行役員・人事部働きかた支援室長(左)

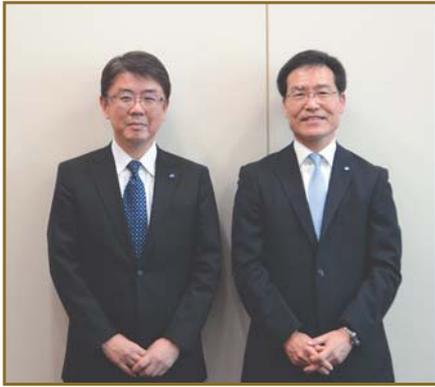
▲「社員みんなの実質的な働きやすさやワーク・ライフ・バランス実現のため、どうしたら良いかを常々考え、取り組んでいます」



### バンドー化学株式会社

中村恭祐 取締役常務執行役員 社長補佐 本社統括 健康担当(後列中央)をはじめ、健康づくりに携わるスタッフのみなさん

◀「昨年『健康経営銘柄』に認定され、社内の機運が一気に盛り上がりました。各地の拠点で特色ある健康づくり活動が活発になっています！」



### コニカミノルタ株式会社

若島司 人事・総務担当常務執行役(左)、鈴木朗 人事部健康管理グループリーダー・コニカミノルタ健康保険組合常務理事(右)

▲『健康経営銘柄』に選定されてから、お取引のある企業からの問い合わせが増えていきます。『健康経営銘柄』が旗印になって、周囲にも『やろうよ!』と旗を振れるようになりました」



### ANAホールディングス株式会社

長峯豊之 代表取締役・副社長執行役員(中央)、宮下佳子 ANA人財戦略室 労政部厚生チームリーダー(左から3人目)をはじめ、ANAグループ健康経営事務局メンバーのみなさん

▲『健康経営銘柄』選定は大きな励みになります。健康経営は長期的視野での取り組みなので、風化させないためにも、よりいっそう頑張っていきます!」



### リンナイ株式会社

小木首隆 常務理事(後列中央)、管理本部 人事部、リンナイ健康保険組合のみなさん

◀「さまざまな取り組みがメディアで取り上げられるようになりました。新卒採用の説明会などで話をする、『健康経営銘柄』選定について知っている学生も増えていて、周囲に認知されている実感があります!」



### TOTO株式会社

平塚光一 人材本部ヘルスケアセンター所長(後列左から2人目)をはじめ、ヘルスケアセンターのスタッフのみなさん

◀『健康経営銘柄』に選定されたことが、健康づくりに携わる他社の方々との交流や情報交換のきっかけになりました。自社の健康づくりを考えるヒントにもなっています!」

